

Distr.: General
27 January 2012

الجمعية العامة



الدورة السادسة والستون
البند ١٤١ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/66/644)]

٢٣٥/٦٦ - النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة،

إذ تشير إلى قراراتها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ و ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ و ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ و ٢٠٩/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨ و ٢٢٣/٥٥ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ و ٢٤٤/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ و ٢٨٥/٥٧ المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ و ٢٥١/٥٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ و ٢٦٨/٥٩ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤ و ٢٤٨/٦٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥ و ٢٣٩/٦١ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ و ٢٢٧/٦٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ و ٢٥١/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨ و ٢٣١/٦٤ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ و ٢٤٨/٦٥ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١١^(١)،

وإذ تعيد تأكيد التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة بوصفه حجر الزاوية في تنظيم شروط الخدمة المتعلقة بالنظام الموحد وتنسيقها،

وإذ تكرر تأكيد أهمية الإبقاء على مرتبات موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وبدلاتهم والمعايير المتصلة بهم وتعزيزها،

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السادسة والستون، الملحق رقم ٣٠ (A/66/30 و Corr.2).



واقترعاً منها بأن النظام الموحد للأمم المتحدة يشكل أفضل أداة لتعيين موظفين تتوفر فيهم أعلى مستويات المقدرة والكفاءة والنزاهة للعمل في الخدمة المدنية الدولية، وفقاً لما نص عليه ميثاق الأمم المتحدة،

- ١ - تحيط علماً مع التقدير بعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛
- ٢ - تحيط علماً بتقرير اللجنة لعام ٢٠١١^(١)؛
- ٣ - تشجع اللجنة على مواصلة تنسيق شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وتنظيمها، مع مراعاة القيود التي تفرضها الدول الأعضاء على الخدمة المدنية الوطنية في كل منها؛
- ٤ - تعيد تأكيد الدور الذي تضطلع به الجمعية العامة في الموافقة على شروط خدمة واستحقاقات جميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع مراعاة المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة^(٢)؛
- ٥ - تشير إلى المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة، وتعيد تأكيد الدور الرئيسي الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم شروط خدمة واستحقاقات جميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وتنسيقها؛

ألف - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

- ١ - نظام التنقل والمشقة
- ١ - تدرك صعوبة الظروف التي كثيراً ما تقتضي من الموظفين أداء مهامهم الرسمية في ظلها والإرباك الذي قد يفرض على الموظفين من جراء التنقل الذي يقتضيه أداء المهام؛
- ٢ - تؤيد قرارات اللجنة المتعلقة بنظام التنقل والمشقة بصيغتها الواردة في الفقرة ٣٨ من تقريرها^(١)؛
- ٣ - تعيد تأكيد أهمية تنقل الموظفين باعتباره وسيلة لإيجاد خدمة مدنية دولية أكثر مرونة وتعددا للمهارات وخبرة قادرة على تنفيذ ولايات معقدة، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم استعراضاً عاماً لمختلف نظم التنقل القائمة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

(٢) القرار ٣٣٥٧ (د - ٢٩)، المرفق.

٤ - **تحيط علما** بقرارات اللجنة الواردة في الفقرة ٤٧ من تقريرها وفي مرفقه الثالث، وتقرر أن تمنح، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، زيادة بنسبة ٢,٥ في المائة في بدلات المشقة والتنقل وعدم نقل الأمتعة، مع تعديل العناصر الإضافية لبدل مشقة عدم اصطحاب الأسرة الذي يحصل عليه الموظفون العاملون في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة بنفس النسبة المثوية؛

٥ - **تحيط علما أيضاً** باستنتاجات اللجنة فيما يتعلق بإنشاء بدل خطر حسبما ورد في الفقرة ٥٩ من تقريرها؛

٦ - **تحيط علما كذلك** بالفقرة ٥٦ من تقرير اللجنة المتعلقة بالآثار المالية المترتبة على إنشاء بدل خطر على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛

٢ - إدارة الأداء

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٦/٥١ و ٢٥١/٦٣،

وإذ تسلم باختلاف الاستراتيجيات والثقافات التنظيمية السائدة في النظام الموحد للأمم المتحدة، وإذ ترى أنه من المستصوب اتباع نهج مرن إزاء إدارة الأداء،

١ - **ترحب مع التقدير** بالعمل الذي تضطلع به اللجنة فيما يتعلق بإطار إدارة الأداء والذي من شأنه أن يساعد المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في استقدام موظفين يتمتعون بأعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والزاهة واستبقائهم، وفقاً لما نص عليه الميثاق؛

٢ - **تلاحظ** أن اللجنة ستواصل العمل الذي تضطلع به فيما يتعلق بالمكافآت والحوافز، وتطلب إليها الاضطلاع بدور قيادي في تحليل النهج الجديدة في إدارة الموارد البشرية؛

٣ - **توافق** على إطار إدارة الأداء الوارد في المرفق الرابع لتقرير اللجنة^(١) الذي ينبغي أن تأخذه المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في الحسبان لدى المضي قدماً بسياساتها في هذا الشأن، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين عن تنفيذ هذه المنظمات للتدابير المتخذة استجابة لتوصيات اللجنة؛

٤ - **تشير** إلى الفقرة ٩٠ من تقرير اللجنة، وتلاحظ اعتزام اللجنة النظر في استخدام نظام الترقيّة على أساس الجدارة، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين عن استنتاجاتها في هذا الصدد؛

٣ - منهجية منحة التعليم

١ - تقرر تعديل الشروط الحالية لاستحقاق منحة التعليم، اعتباراً من السنة الدراسية الجارية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، على النحو الوارد في الفقرة ٩٦ (أ) من تقرير اللجنة^(١)؛

٢ - تدعو مجالس إدارة المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة إلى موازنة معايير استحقاق منحة التعليم فيما يتعلق بالحد الأدنى للسنة، على النحو المحدد في الفقرة ٩٦ (أ) من تقرير اللجنة؛

باء - شروط خدمة موظفي الفئة الفنية والفئات العليا

١ - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

تشير إلى الفقرتين ١٠٣ و ١٢٣ من تقرير اللجنة^(١) والفقرة ٢ من الجزء الأول - ألف من قرارها ٢١٦/٥١، وتطلب إلى اللجنة أن تبحث إمكانية اتخاذ التدابير للأخذ في تطبيق نظام تسوية مقر العمل بتجميد الأجور المعمول به في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ومدى استصواب ذلك وأن تحدد ما إذا كان تنفيذ هذه التدابير يندرج في نطاق سلطاتها وأن تمارس هذه السلطة حسب الاقتضاء وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين؛

٢ - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى قرارها ١٩٨/٤٤ الذي حددت بموجبه مستوى لصافي المرتبات الدنيا لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا بالاستناد إلى مستويات صافي المرتبات الأساسية للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة والذين يعملون في المدينة الأساس (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة)،

١ - توافق، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٢٠ (أ) من تقريرها^(١)، على جدول المرتبات الإجمالية والصافية الأساسية/الدنيا المنقح لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في المرفق الخامس - ألف للتقرير على أن يبدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

٢ - توافق أيضاً، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ١٢٠ (ب) من تقريرها، على المعدلات المنقحة للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الأساسية الإجمالية لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، على النحو الوارد في المرفق الخامس - باء للتقرير على أن يبدأ نفاذه في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢؛

٣ - تؤيد قرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٢١ من تقريرها إجراء استعراض كل ثلاث سنوات لمعدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المستخدمة بالاقتران مع المرتبات الأساسية الإجمالية، بغرض تنقيحها حسب الاقتضاء؛

٣ - تطور الهامش

إذ تشير إلى الجزء الأول - باء من قرارها ٢١٦/٥١ والتكليف الدائم من الجمعية العامة الذي طلب فيه إلى اللجنة أن تواصل استعراض العلاقة بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة) الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة (المشار إليها بكلمة "الهامش")،

١ - تعيد تأكيد ضرورة استمرار تطبيق الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة الذين يشغلون وظائف مماثلة في نطاق يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠، على أساس استبقاء الهامش لفترة من الوقت عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستنوبة البالغة ١١٥؛

٢ - تلاحظ أن الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة في الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك وصافي أجور موظفي الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة يقدر بـ ١١٤,٩ للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١ وأن متوسط مستوى الهامش للسنوات الخمس الماضية (٢٠٠٧-٢٠١١) يبلغ ١١٤,١؛

٤ - تحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً

تحيط علماً بقرار اللجنة الوارد في الفقرة ١٠٦ من تقريرها^(١) إنهاء دراستها الحالية المتعلقة بمبدأ نوبلمير لتحديد الخدمة المدنية الوطنية الأعلى أجراً وإجراء الدراسة التالية في عام ٢٠١٦؛

٥ - التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة

١ - تلاحظ حالة التوزيع الجغرافي في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة والإجراءات التي تتخذها هذه المنظمات لتحقيق التوازن الجغرافي العادل؛

٢ - تؤيد قرار اللجنة إجراء دراسات بشأن سياسات استقدام الموظفين والعودة إلى مناقشة المسألة مع التوصية باتخاذ تدابير تهيئ ظروفًا أكثر مواتاة للتنوع؛

٣ - تطلب إلى اللجنة أن تأخذ في اعتبارها، عند إعداد مقترحات بشأن اتخاذ تدابير من أجل التنوع في النظام الموحد للأمم المتحدة، أن تكون المؤهلات الفنية التي تشكل أساس قدرات المنظمات على إنجاز الولايات المنوطة بها هي الاعتبار الأهم لدى تعيين الموظفين؛

جيم - شروط الخدمة في الميدان

١ - مواءمة شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة

١ - تشير إلى الجزء جيم من قرارها ٢٤٨/٦٥، وتطلب إلى اللجنة أن توافي الجمعية العامة، في سياق تقريرها السنوي، بمعلومات عن تنفيذ قراراتها المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة خلال المرحلة الانتقالية؛

٢ - تطلب إلى اللجنة والأمين العام، بوصفه رئيسًا لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، إيلاء الاعتبار الواجب لعملية تنفيذ قراراتها المتعلقة بمواءمة شروط خدمة موظفي المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة في الوقت المناسب؛

٢ - إطار الراحة والاستجمام

إذ تشير إلى الفقرة ١٩ من الجزء جيم من قرارها ٢٤٨/٦٥ التي طلب فيها إلى اللجنة تنظيم إطار الراحة والاستجمام،

توافق على المجموعة المنقحة من معايير منح استحقاق السفر للراحة والاستجمام وعدد المرات التي يسمح فيها بهذا السفر، على النحو الوارد في الفقرة ٢٣٨ من تقرير اللجنة وفي مرفقه الثامن^(١)، على أن يبدأ نفاذها في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢.

الجلسة العامة ٩٣

٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١