

Distr.
LIMITED

A/C.5/46/L.13
17 December 1991
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



DEC 20 1991

الدورة السادسة والأربعون

اللجنة الخامسة

البند ١١٦ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من رئيس اللجنة الخامسة
بعد إجراء مشاورات غير رسمية

النظام الموحد للأمم المتحدة : تقرير لجنة
الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة ،

وقد نظرت في التقرير السنوي السابع عشر للجنة الخدمة المدنية الدولية^(١)
والتقارير الأخرى المتعلقة به^(٢) ،

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة ، الدورة السادسة والأربعون ،
الملحق رقم ٣٠ (A/46/30) ، المجلدان الأول والثاني .

(٢) المرجع نفسه ، الملحق رقم ٩ (A/46/19) ، و A/46/275 ، و A/46/77 ،
Add.7 ، و A/C.5/46/28 ، و A/C.5/46/31 ، و A/C.5/46/33 ، و A/C.5/46/35 ، و A/C.5/46/45 ،
و A/C.5/46/65 .

أولا

دور ووظيفة لجنة الخدمة المدنية الدولية

وإذ تشير إلى القرار ٢٣٥٧ (د - ٢٩) المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٤ الذي أنشأت فيه لجنة الخدمة المدنية الدولية ،

وإذ تشير أيضا إلى القرارات ٢٣١/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ ، و ٢٣٦/٤٢ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨ و ١٩٨/٤٤ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ التي طلبت فيها ، في جملة أمور ، استعراض أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية ،

١ - تؤكد من جديد الدور الرئيسي للجمعية العامة فيما يتعلق بوضع شروط الخدمة من أجل النظام الموحد للأمم المتحدة ككل ودور لجنة الخدمة المدنية الدولية بوصفها الهيئة الفنية المستقلة المسؤولة لدى الجمعية العامة عن تنظيم وتنسيق شروط الخدمة هذه الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة ؛

٢ - تؤكد من جديد أيضا على أن تسترشد اللجنة ، في ممارستها لوظائفها ، بالمبادئ الواردة في الاتفاقات المعقودة بين الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى وفي النظام الأساسي للجنة بالصيغة التي قبلته بها المنظمات الداخلة في النظام الموحد ، والتي تهدف إلى تطوير خدمة مدنية دولية موحدة واحدة من خلال تطبيق معايير وأساليب وترتيبات موحدة بشأن الموظفين ؛

٣ - تحيط علما بتقرير لجنة التنسيق الإدارية عن أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية^(٣) وبالأراء التي أعربت عنها لجنة الخدمة المدنية الدولية حول هذه المسألة والواردة في المجلد الثاني من تقريرها السنوي^(١) ؛

٤ - تؤكد صحة النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية ؛

- ٥ - تحيط علما مع التقدير بالتحسينات التي جرت في أداء لجنة الخدمة المدنية الدولية ، وتشجع اللجنة على مواصلة إدخال المزيد من التحسينات على أداؤها ، بغية زيادة استجابتها في إطار النظام الموحد لشواغل واحتياجات المنظمات المختلفة ؛
- ٦ - تؤكد من جديد حق اللجنة بموجب نظامها الأساسي في عقد اجتماعات تنفيذية ، مع التسليم بأهمية المحافظة على مشاركة المنظمات والموظفين في أعمال اللجنة على أكمل وجه ممكن ؛
- ٧ - تدعو اللجنة إلى مواصلة زيادة اتصالاتها مع مجالس إدارة المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة ورؤسائها التنفيذيين وموظفيها بغية تعزيز اتساق ووحدة ذلك النظام وكذلك ، في هذا السياق ، تأكيد فوائده ؛
- ٨ - تؤيد الجهود التي تبذلها اللجنة لابقاء على سلامة ووحدة شروط الخدمة لموظفي النظام الموحد من أجل تعزيز فعالية أنشطة النظام الموحد وكفالة المساواة في معاملة جميع الموظفين ؛
- ٩ - تطلب إلى مجالس إدارة المنظمات الداخلة في النظام الموحد دعوة لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن تكون ممثلة في اجتماعات مجالس إدارتها المختلفة عند النظر في المسائل المتعلقة بالمرتبات ، والبدلات ، والاستحقاقات وغيرها من شروط العمالة ؛
- ١٠ - تعرب عن التقدير للجنة الخدمة المدنية الدولية للتحسينات التي أدخلتها على طريقة عرض تقاريرها السنوية ، وتدعو اللجنة إلى مواصلة جهودها في سبيل زيادة وضوح وشفافية تقاريرها وترشيد برنامج عملها ؛
- ١١ - تطلب إلى الدول الأعضاء أن تعمل على أن تتجلى أهداف ومقاصد النظام الموحد للأمم المتحدة المجسدة في مقررات وتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية ، بالصيغة التي وافقت عليها الجمعية العامة ، تجلّيا كاملا في مقررات مجالس إدارة المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة ؛

ثانيا

تنظيم وتنسيق النظام الموحد للأمم المتحدة

وإن تشير إلى قرار الجمعية العامة ٣٦٨/٤٥ المؤرخ في ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٩١ الذي شددت فيه على التزامات جميع المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة بأن تتشاور وتتعاون على نحو كامل مع لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بشأن المسائل المتعلقة بشروط الخدمة والمعاشات التقاعدية ،

وإن تؤكد أهمية الإبقاء على نظام موحد متسق ومتناسق وما ينجم عنه من منافع ،

١ - تشير إلى أنه تقع على عاتق الرؤساء التنفيذيين للمنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة مسؤولية عن كفاءة تطبيق قواعد وأنظمة منظمة الأمم المتحدة مع إيلاء الاعتبار الواجب لالتزاماتهم بموجب النظام الموحد ،

٢ - تشجب قرار الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية بمنح بدل وظيفة خاص لموظفي مقر الاتحاد من الفئة الفنية والفئات الأعلى ، مما يتعارض مع قواعد النظام الموحد ، وتطلب إلى مجلس إدارة الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية احترام التزاماته بموجب النظام الموحد ،

٣ - تؤيد رأي لجنة الخدمة المدنية الدولية بأن الإجراء الذي اتخذته الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية فيما يتعلق ببدلات الوظيفة الخاصة يتنافى مع مفهوم النظام الموحد ،

٤ - تأسف لأن قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بإنشاء صندوق طوعي للاستحقاقات الانخارية قد اتخذ دون تشاور مسبق مع اللجنة ،

٥ - تؤكد أن الإجراء الذي اتخذته كل من الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ومنظمة العمل الدولية لا ينبغي الاحتجاج به بأي حال من الأحوال كسابقة من قبل المنظمات الأخرى أو من قبل الاتحاد الدولي للمواصلات السلوكية واللاسلكية ومنظمة العمل الدولية ذاتهما ،

٦ - تحيط علما بقرار لجنة التنسيق التابعة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية بإنشاء فريق عامل معني بأجر موظفي الفئة الفنية ، وفي هذا الصدد تطلب إلى لجنة التنسيق التابعة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية إشراك الهيئات ذات الصلة الداخلة في النظام الموحد إشراكا كاملا في الفريق العامل والتماس آراء هذه الهيئات ، حسب الاقتضاء ، حول أي تقارير أو استنتاجات يتم التوصل إليها وتقديم هذه التقارير والاستنتاجات في الوقت الذي يتم فيه تقديم تقرير الفريق العامل إلى مجلس إدارة المنظمة العالمية للملكية الفكرية ،

٧ - تدعو الرؤساء التنفيذيين إلى التشاور مع لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة قبل تقديم مقترحات تتعلق بشروط خدمة الموظفين إلى مجالس إدارتهم المختلفة ، بغية تلافي الإجراءات غير المنسجمة مع النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية وأنظمة صندوق المعاشات التقاعدية بالصيغة التي قبلتها بها المنظمات ،

٨ - تكرر نداءها إلى المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة للامتناع عن تحديد استحقاقات ومنافع إضافية لموظفيها ، سواء بإيراد أحكام في أنظمتها الأساسية للموظفين أو بسبل أخرى ، إذ أن هذه الإجراءات تمس بالنظام الموحد الذي ينبغي أن يتلقى بموجبه جميع الموظفين معاملة متساوية ، أيا كانت المنظمات التي يعملون فيها ،

٩ - تحث مجالس إدارة النظام الموحد للأمم المتحدة على أن تحترم تماما المقررات التي تتخذها الجمعية العامة ، بناء على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية ومجلس المعاشات التقاعدية ، فيما يتعلق بشروط الخدمة للموظفين ،

١٠ - تدعو اللجنة ومجلس المعاشات التقاعدية إلى تقديم توصيات مناسبة لزيادة احترام جميع مجالس الإدارة للنظام الموحد للمرتبات ، والبدلات وشروط الخدمة ، والانضمام إليه ،

ثالثا

معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات موظفيفئة الخدمات العامة والفئات ذات الملة

١ - توافق ، بالنسبة لموظفي فئة الخدمات العامة والفئات ذات الملة ، على جدول معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين الوارد في المرفق الأول من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية^(١) وعلى طرائق تنفيذه الواردة في الفقرة ٨٨ من ذلك التقرير ،

٢ - توافق على ادخال التعديلات المبينة في الفقرة ٢ من المرفق الأول لهذا القرار على النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة لكي تحل محل الجدول الحالي للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بالنسبة الى موظفي فئة الخدمات العامة والفئات الأخرى ذات الملة على أن تسري اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ ،

رابعا

اعتبارات الهامش

إذ تشير الى أنها قد وافقت في الفقرة ٣ من الفرع أولا من قرارها ٣٤٤/٤٠ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ على نطاق يتراوح بين ١١٠ و ١٢٠ مع استمواج نقطة الوسط ١١٥ للهامش بين ما في أجر موظفي الفئة الفنية وما فوقها في الامم المتحدة في نيويورك والموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، على أساس أن يستبقى هذا الهامش لفترة من الوقت عند مستوى قريب من نقطة الوسط المستموية ،

وإذ تشير أيضا الى أنها قد طلبت الى اللجنة في الفقرة ٥ من الفرع أولا جيم من القرار ١٩٨/٤٤ أن تقوم برصد هامش الأجر الصافي السنوي على مدى فترة خمس سنوات تبدأ من السنة التقويمية ١٩٩٠ ، حتى تضمن ، الى الحد الممكن ، أن يكون متوسط الهوامش السنوية المتتالية في نهاية تلك الفترة في مستوى قريب من نقطة الوسط المستموية وهي ١١٥ ،

وإذ تشير كذلك الى أنها قد طلبت الى اللجنة في الفرع سابعا من القرار ٢٤١/٤٥ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ أن توامل رصد تطور الهامش وكذلك أشر

التغيرات المحتملة في مستويات الأجور في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة ، نتيجة لتنفيذ قانون مقارنة أجر الموظفين الاتحاديين لعام ١٩٩٠ ، وان تقدم توصيات الى الجمعية العامة في دورتها السادسة والاربعين بغية تجنب حدوث تجميد طويل لتسوية مقر العمل خلال فترة السنوات الخمس التي تبدأ بالسنة التقويمية ١٩٩٠ ،

وإذ تحيط علما بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية ، حسبما وردت في الفقرة ١١٦ من تقريرها ، وبما أعربت عنه لجنة التنسيق الادارية والدول الاعضاء من آراء بشأنها في اللجنة الخامسة ،

وإذ تحيط علما أيضا بالمعلومات التي قدمتها اللجنة عن الآثار المتوقعة لتنفيذ قانون مقارنة أجر الموظفين الاتحاديين لعام ١٩٩٠ على مستويات الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة وبالتالي على الهامش ،

١ - تقرر ، دون الاخلال بالمقررات السابقة المتعلقة بوضع متوسط للهامش قرب نقطة الوسط على مدى فترة خمس سنوات ، تنفيذ أي زيادة تستحق في تسوية مقر العمل في نيويورك حتى عام ١٩٩٤ بقدر تمشيها مع الحد الاعلى للهامش ،

٢ - تطلب الى اللجنة أن تواصل رصد التطورات في تنفيذ قانون مقارنة أجر الموظفين الاتحاديين لعام ١٩٩٠ ، بما في ذلك أثر أحكامه المتعلقة بالأجر المرتبط بالموقع في عام ١٩٩٤ ، وان تقدم تقريراً عن ذلك الى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والاربعين لتمكين الجمعية من تناول مسألة متوسط الهامش على مدى فترة خمس سنوات قرب نقطة الوسط المستصوبة وهي ١١٥ ،

٣ - تقرر الاجراءات المقترحة لادارة نظام تسوية مقر العمل ضمن نطاق الهامش الحالي ، حسبما ورد في الفقرة ١٠٩ (ب) من تقرير اللجنة^(١) ،

خامسا

المستوى الأدنى

إذ تشير الى الفرع أولاها من القرار ١٩٨/٤٤ الذي استحدث بموجبه بدل تنقل ومشقة يسري اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ ،

وإذ تشير أيضا إلى الفرع أولا جاء من نفس القرار الذي وافقت بموجبه على تحديد مستوى أدنى لمافي المرتبات ، يسري اعتبارا من نفس ذلك التاريخ ، بالرجوع إلى مستويات مافي المرتبات الاساسية للموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة في المدينة الاساس للخدمة المدنية المتخذة اساسا للمقارنة ،

وإذ تشير كذلك إلى ما طلبته من اللجنة من أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين تقريرا عن سير تطبيق بدل التنقل والمشقة ومنحة الانتداب ، وإذ تأخذ في الاعتبار الآراء المعرب عنها في اللجنة الخامسة بشأن هذا الموضوع ، لا سيما بشأن الصلة بين المستوى الأدنى لمافي المرتبات وبدل التنقل/المشقة ،

١ - تطلب إلى اللجنة أن تدرج في تقريرها الذي ستقدمه إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين تحليلا لتكلفة/عائد تنفيذ بدل التنقل/المشقة ، فضلا عن تقييم لمزايا تنظيم الموظفين وتفاصيل الوفورات الناجمة في تكاليف إدارية أخرى نتيجة استحداث هذه الترتيبات ؛

٢ - تعتمد الجدول المنقح لاجمالي ومافي مرتبات موظفي فئة الخدمات العامة وما فوقها الوارد في المرفق الثاني لهذا القرار والتعديلات المترتبة عليه في النظام الاساسي لموظفي الأمم المتحدة ، حسيما وردت في الفقرة ١ من المرفق الاول من هذا القرار ، على أن تسري جميعها اعتبارا من ١ اذار/مارس ١٩٩٢ ؛

سادسا

اساس المقارنة

إذ تؤكد مجددا أن مبدأ نوبلمير ينبغي أن يظل مطبقا بوصفه أساسا للمقارنة بين أجور النظام الموحد للأمم المتحدة وأجور أعلى خدمة مدنية اجرا ،

وإذ تشير إلى أن الجمعية العامة قد طلبت إلى اللجنة في الفرع أولا بآء من القرار ١٩٨/٤٤ أن تقدم إليها في دورتها السادسة والأربعين اقتراحا بمنهجية لاجراء فحوص دورية كل خمس سنوات لتحديد الخدمة المدنية الاعلى اجرا ،

١ - تقر النتائج التي توصلت اليها اللجنة فيما يتعلق بمنهجية لاجراء
فحوص لتحديد الخدمة المدنية الاعلى اجرا ، حسبما وردت في المرفق الخامس من
التقرير ، وتطلب أن يجري وضع وتطبيق هذه المنهجية بأقل تكلفة ممكنة ؛

٢ - تدعو اللجنة الى أن تقوم ، فيما يتعلق بالمعلومات المطلوبة في
الفقرة ٢ من الفرع رابعا من هذا التقرير ، بتحليل الاشار المحتملة لقانون مقارنة
أجر الموظفين الاتحاديين (١٩٩٠) على مستويات الاجور في الخدمة المدنية المتخذة
حاليا أساسا للمقارنة ، وهي الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة ، وأن تقدم
تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والأربعين . وينبغي للجنة أن
تقدم أيضاً في هذا التحليل التفاصيل الكاملة لجميع أنظمة الاجور الخاصة التي
استحدثتها الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة ؛

٣ - تطلب إلى اللجنة أن تلتزم آراء الجمعية العامة بشأن هذا الموضوع
بعد اتمام المرحلة الأولى من المنهجية ؛

سابعاً

ظروف الخدمة بالنسبة إلى الامناء العاميين المساعدين
وكلاء الامين العام

إذ تشير إلى الفرع خامسا من قرارها ٢٤١/٤٥ الذي طلبت إلى اللجنة بموجبه أن
تعيد النظر بصورة شاملة في أجور موظفي المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم
المتحدة الذين برتبة أمين عام مساعد ووكيل أمين عام وبرتبة معادلة ،

وإذ تحيط علماً بتوصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية حسبما وردت في الفقرة
١٧٢ من تقريرها^(١) ،

وإذ تحيط علماً أيضاً بالاقترحات التي تقدم لتعديل هيكل أمانة الأمم المتحدة
واعتماد الامين العام إجراء استعراض لبذل التمثيل والمكافآت والامور الأخرى ذات
الملة ؛

وإذ تلاحظ كذلك بالآراء التي أعربت عنها لجنة التنسيق الإدارية واللجنة
الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية وأعضاء في اللجنة الخامسة بشأن هذه المسألة ،

تقرر أن ترجع إلى دورتها السابعة والأربعين مسألة اتخاذ قرار بشأن توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية المتعلقة بظروف الخدمة لموظفي المنظمات الداخلة في النظام الموحد للأمم المتحدة الذين برتبة أمين عام مساعد ووكيل أمين عام وبرتب معادلة ؛

ثامنا

اعتبارات متعلقة بسياسة شؤون الموظفين

وإذ تشير إلى ما طلبته إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية في الفرع الثاني عشر من القرار ٢٤١/٤٥ من استئناف نظرها النشاط في هذه المجالات الفنية المشمولة بالمادتين ١٣ و ١٤ من النظام الأساسي للجنة ،

وإذ تشير أيضا إلى الآراء الواردة في القرارين ٣٣٦/٤٣ و ١٩٨/٤٤ فيما يتعلق بتوفير الحوافز وانتاجية الموظفين ، بما في ذلك تقدير الاداء الممتاز ،

وإذ تؤكد أهمية اضطلاع اللجنة بنشاط بولايتها فيما يتعلق بسياسة شؤون الموظفين لاسيما توفير الحوافز لموظفي المنظمات الداخلة في النظام الموحد ،

تدعو لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى أن تتابع ، على سبيل الأولوية ، استعراضها لنظم الاستحقاق وتقييم الاداء في منظومة الأمم المتحدة ، كوسيلة لزيادة الانتاجية وفعالية التكاليف ؛

ثامنا

برنامج العمل

١ - تحيط علما بالتحقيقات التي تعيّن على لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تجريها لبرنامج عملها فيما يتصل بالتقارير التي طلبتها الجمعية العامة :

(١) بشأن قياس عنصر الإمكان الداخل في مجموعة عناصر الاجر ؛

(ب) فيما يتعلق بوضع مشروع تجريبي يرمي إلى تنفيذ مقترحات اللجنة في عدد محدود من مقر العمل الميدانية حيث يعمد أو يتعذر إجراء مقارنات صحيحة في مجال السكن ؛

(ج) فيما يتعلق بمشروع منقح لإعانة الإيجار ؛

(د) فيما يتعلق بمنح امتحانات الاغتراب للموظفين المقيمين في أوطانهم عندما يُعيّنون في مقر عمل تقع في بلد آخر ؛

(هـ) فيما يتعلق بالمنهجية المستخدمة في تحديد بدلات الإعالة ؛

٢ - تطلب إلى اللجنة أن تقدم هذه التقارير في أقرب فرصة ممكنة ؛

٣ - تطلب إلى اللجنة أن تدرج في برنامج عملها استعراضا للاختلافات بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة فيما يتعلق بالأجر الصافي في كل مستوى من مستويات الرتب ، وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في أقرب فرصة ممكنة ؛

عاشرا

المنهجية المتبعة في إجراء استقصائيات لمرتبات فئة الخدمات العامة

وإذ تشير إلى الفقرة ٤ من الفرع "ثالث عشر" من قرارها ٢٤١/٤٥ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠ ، التي لاحظت فيها أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستستعرض في عام ١٩٩١ المنهجية المتبعة في إجراء استقصاءات المرتبات لفئة الخدمات العامة والفئات المتمثلة بها في المقر الرئيسية ، وطلبت إلى اللجنة أن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين ،

وإذ تشير أيضا إلى الفرع "رابع عشر" من نفس القرار ، الذي طلبت فيه إلى اللجنة أن تنظر في علاقات التناسب بين شروط وظروف خدمة الموظفين في الفئة الفنية وما فوقها وفي الفئات الأخرى ، فضلا عن المسألة الأعم المتعلقة بتعيين الموظفين والاحتفاظ بهم ،

وإذ تحيط علما بالنتائج والارشاد ذات الصلة للاستقراءات التي أجرتها اللجنة بموجب المادة ١٢ من نظامها الأساسي لافضل ظروف الخدمة السائدة في جنيف وفيينا بالنسبة إلى موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها ،

وإذ تحيط علما أيضا بقرار اللجنة بأن تستكمل في عام ١٩٩٢ استعراضها للمنهجية المتبعة في الاستقراءات المضطلع بها لافضل ظروف العمل السائدة بالنسبة إلى موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتملة بها في مواقع مزار العمل الرئيسية ،

تطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنتهي بسرعة من هذه الاستعراضات ، وأن تقدم عنها تقريراً إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والأربعين .

المرفق الاول

تعديلات على النظام الاساسي لموظفي الأمم المتحدة

المادة ٣-٣

- ١ - يستعاض عن الجدول الثاني الوارد في الفقرة الفرعية '١' من الفقرة (ب) بالجدول التالي :

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين المطبقة على المرتب الاساسي الإجمالي			
الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال	الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال	مجموع المدفوعات الخاضعة للاقتطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)	
١٧,٢	١٣,٠	ال ١٥ ٠٠٠ دولار الأولى في السنة
٢٤,٢	٢١,٠	ال ٥ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٨,٥	٢٤,٠	ال ٥ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٤١,٨	٢٧,٠	ال ٥ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٤٣,٨	٢٩,٠	ال ٥ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٤٥,٩	٤١,٠	ال ١٠ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٤٨,١	٤٣,٠	ال ١٠ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٥٠,٤	٤٥,٠	ال ١٠ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٥١,٠	٤٦,٠	ال ١٥ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٥٢,٦	٤٧,٠	ال ٢٠ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٥٧,٠	٤٨,٠	كل ما تبقى من مدفوعات خاضعة للاقتطاع الإلزامي

٢ - يستعاض عن الجدول الوارد في الفقرة الفرعية ٢١ من الفقرة (ب) بالجدول التالي :

الاقطاع الإلزامي (نسبة مئوية)	مجموع المدفوعات الخاضعة للاقطاع الإلزامي (بدولارات الولايات المتحدة)
١٥	ال ٢ ٠٠٠ دولار الأولى في السنة
١٨	ال ٢ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٠	ال ٢ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢١	ال ٢ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٢	ال ٤ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٣	ال ٤ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٤	ال ٤ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٥	ال ٦ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٥,٥	ال ٦ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٦	ال ٦ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٦,٥	ال ٨ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٧	ال ٨ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٧,٥	ال ٨ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٨	ال ٨ ٠٠٠ دولار التالية في السنة
٢٩	كل ما تبقى من مدفوعات خاضعة للاقطاع الإلزامي

المرفق الثاني

جدول مرتبات الفئة الفنية وما فوقها*

المرتبة الإجرائي الدولي ومعادله المالي بعد تطبيق الاقتطاع
الانزاسي من مرتبات الموظفين
(بدولارات الولايات المتحدة)
اعتباراً من 1 آذار/مارس ١٩٩٢

المرتبة

المرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة
فريق الأمين العام															
1- أ. ع. الإجمالي	137 008													
المالي م	81 304													
المالي في م	73 003													
الأمين العام المساعد															
2- أ. ع. الإجمالي	124 000													
المالي م	74 071													
المالي في م	74 436													
المدير															
3- أ. ع. الإجمالي	101 132	105 404	108 182	110 022	112 822	114 899	117 000	119 127	121 274	123 441	125 627	127 832	130 057	132 291
المالي م	74 400	76 824	79 274	81 747	84 232	86 727	89 232	91 747	94 274	96 812	99 359	101 916	104 483	107 059
المالي في م	57 350	59 884	62 432	64 985	67 547	70 118	72 698	75 277	77 865	80 462	83 068	85 683	88 307	90 940
الموظف الرئيسي															
4- أ. ع. الإجمالي	89 026	90 992	92 958	94 924	96 890	98 856	100 822	102 788	104 754	106 720	108 686	110 652	112 618	114 584
المالي م	55 984	57 950	59 916	61 882	63 848	65 814	67 780	69 746	71 712	73 678	75 644	77 610	79 576	81 542
المالي في م	41 362	43 328	45 294	47 260	49 226	51 192	53 158	55 124	57 090	59 056	61 022	62 988	64 954	66 920
الموظف الاقدم															
5- أ. ع. الإجمالي	78 027	79 993	81 959	83 925	85 891	87 857	89 823	91 789	93 755	95 721	97 687	99 653	101 619	103 585
المالي م	50 140	52 106	54 072	56 038	58 004	60 000	62 000	64 000	66 000	68 000	70 000	72 000	74 000	76 000
المالي في م	37 432	39 398	41 364	43 330	45 296	47 262	49 228	51 194	53 160	55 126	57 092	59 058	61 024	62 990
الموظف الأول															
6- أ. ع. الإجمالي	73 350	75 316	77 282	79 248	81 214	83 180	85 146	87 112	89 078	91 044	93 010	94 976	96 942	98 908
المالي م	42 249	44 215	46 181	48 147	50 113	52 079	54 045	56 011	57 977	59 943	61 909	63 875	65 841	67 807
المالي في م	29 280	31 246	33 212	35 178	37 144	39 110	41 076	43 042	45 008	46 974	48 940	50 906	52 872	54 838
الموظف الثاني															
7- أ. ع. الإجمالي	61 421	63 387	65 353	67 319	69 285	71 251	73 217	75 183	77 149	79 115	81 081	83 047	85 013	86 979
المالي م	30 560	32 526	34 492	36 458	38 424	40 390	42 356	44 322	46 288	48 254	50 220	52 186	54 152	56 118
المالي في م	22 227	24 193	26 159	28 125	30 091	32 057	34 023	35 989	37 955	39 921	41 887	43 853	45 819	47 785
الموظف المعاين															
8- أ. ع. الإجمالي	40 902	42 868	44 834	46 800	48 766	50 732	52 698	54 664	56 630	58 596	60 562	62 528	64 494	66 460
المالي م	29 482	31 448	33 414	35 380	37 346	39 312	41 278	43 244	45 210	47 176	49 142	51 108	53 074	55 040
المالي في م	22 227	24 193	26 159	28 125	30 091	32 057	34 023	35 989	37 955	39 921	41 887	43 853	45 819	47 785
الموظف المعاين															
9- أ. ع. الإجمالي	30 328	32 294	34 260	36 226	38 192	40 158	42 124	44 090	46 056	48 022	50 000	52 000	54 000	56 000
المالي م	22 227	24 193	26 159	28 125	30 091	32 057	34 023	35 989	37 955	39 921	41 887	43 853	45 819	47 785
المالي في م	17 000	18 966	20 932	22 898	24 864	26 830	28 796	30 762	32 728	34 694	36 660	38 626	40 592	42 558

م (معمول) = المرتبة المالي على الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال .

في م (غير معال) = المرتبة المالي على الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال .

* يمثل هذا الجدول نتيجة إحصاءات نقاط مخافة لتسوية مقر العمل في المرتبة الأساسي المالي ، وتتغير التقييمات الخاصة من ذلك في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل والمعاملات اعتباراً من 1 آذار/مارس ١٩٩٢ . وفيما بعد ، ستحدد التغييرات في صديقات تسوية مقر العمل بالاستناد إلى تحركات الأرقام القياسية الجديدة لتسوية مقر العمل .