

Distr.
GENERAL

A/RES/54/238
20 January 2000

الجمعية العامة



الدورة الرابعة والخمسون
البند ١٢٦ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناءً على تقرير اللجنة الخامسة (A/54/677)]

٢٣٨/٥٤ - النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية عن عام ١٩٩٩^(١) والتقارير الأخرى ذات الصلة^(٢)،

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

واقتراناً منها بأن النظام الموحد يشكل أفضل أداة للحصول على موظفين يتمتعون بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة للخدمة المدنية الدولية على الوجه المشروط بموجب ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تعيد تأكيد الدور الرئيسي الذي تؤديه اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة،

وإذ تعيد أيضاً تأكيد النظام الأساسي للجنة،

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الرابعة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/54/30).

(٢) A/54/434 و A/54/483 و A/C.5/54/24.

أولا

شروط الخدمة لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا

ألف - دراسة مبدأ نوبلمير وتطبيقه

إذ تشير إلى قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٩ والقرارات الأخرى ذات الصلة،

١ - تعيد تأكيد مواصلة تطبيق مبدأ نوبلمير؛

٢ - تعيد أيضا تأكيد الحاجة إلى مواصلة كفاءة القدرة التنافسية لشروط الخدمة الخاصة بالنظام

الموحد؛

باء - تطور الهامش

إذ تشير إلى الفرع الأول - باء من قرارها ٢١٦/٥٢ المؤرخ ٢٢ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧، وإلى الولاية الدائمة التي منحتها الجمعية العامة للجنة، والتي يطلب إلى اللجنة بموجبها أن تواصل استعراضها للعلاقة بين الأجر الصافي الذي يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة من الفئة الفنية والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي الذي يحصل عليه موظفو الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة) الذين يشغلون مناصب مماثلة في واشنطن العاصمة (المشار إليها باسم "الهامش")،

وإذ تشير أيضا إلى الفقرة ٣ من الفرع التاسع من قرارها ١٩١/٤٦ ألف المؤرخ ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩١، الذي طلبت فيه إلى اللجنة أن تدرج في أعمالها استعراضا للفروق بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة فيما يتعلق بالأجر الصافي في كل مستوى من مستويات الرتب،

وإذ تشير كذلك إلى الفقرة ٣ من الفرع الثاني - باء من قرارها ٢٢٤/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣، التي ارتأت فيها أنه ينبغي للجنة معالجة الاختلال في نسب الأجر الصافي بين الأمم المتحدة والولايات المتحدة في سياق الاعتبارات العامة للهامش،

١ - تلاحظ ما أبدته اللجنة من وجهة نظر مفادها أنه، في ضوء الاختلال في مستويات الهامش،

ستكون ثمة حاجة لتقديم توصية إلى الجمعية العامة بإجراء زيادة في المرتب تتفاوت من درجة إلى أخرى في أي وقت يتم فيه مستقبلا تقديم توصية بإجراء زيادة حقيقية في المرتبات؛

٢ - تلاحظ أيضا أن الهامش بين الأجر الصافي الذي يحصل عليه موظفو الأمم المتحدة في الرتب من ف - ١ إلى مد - ٢ في نيويورك وموظفو الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الذين يشغلون مناصب مماثلة يبلغ ١١٤,١ عن عام ١٩٩٩؛

جيم - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى الفرع الأول - حاء من قرارها ١٩٨/٤٤، الذي حددت بموجبه مستوى أدنى لصافي مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا استنادا إلى مرجعية مستويات صافي المرتبات الأساسية المقابلة التي يحصل عليها الموظفون شاغلو المناصب المماثلة العاملون في المدينة الأساس للخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية للولايات المتحدة)،

١ - تقرر، اعتبارا من ١ آذار/ مارس ٢٠٠٠، الجدول الأساسي المنقح للمرتبات الإجمالية والصافية التي يحصل عليها موظفو الفئة الفنية والفئات العليا، الوارد في المرفق الأول من هذا القرار، والتعديل الذي أدخل نتيجة لذلك على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، على الوجه المبين في الفرع ألف من المرفق الثاني لهذا القرار؛

٢ - تقرر أن تحدد اعتبارا من ١ آذار/ مارس ٢٠٠٠، وفقا للإجراء المبين في الفرع باء من المرفق الثاني لهذا القرار، مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين بشتى رتب ودرجات الموظفين الذين يتلقون أجرا على أساس معدل وحيد؛

دال - تسوية مقر العمل في جنيف

إذ تشير إلى الفرع الأول - باء من قرارها ٢٠٨/٥٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٥، والفرع الأول - هاء من قرارها ٢١٦/٥١ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٦ والفرع الأول - دال من قرارها ٢١٦/٥٢، والفرع الأول - زاي من قرارها ٢٠٩/٥٣ المؤرخ ١٨ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨، فيما يتصل بتحديد رقم قياسي وحيد لتسوية مقر العمل بالنسبة للموظفين الذين يقع مقر عملهم في جنيف،

١ - تحيط علما بما أبدته اللجنة من آراء وما خلصت إليه من استنتاجات واردة في الفقرتين ٣٦ و ٣٧ من تقريرها^(١)؛

٢ - تكرر طلبها إلى اللجنة بأن تعد استعراضا شاملا لنظام تسوية مقر العمل بما يتمشى مع المخطط المطلوب في الفرع الأول - زاي من قرارها ٢٠٩/٥٣، وأن تدرج في هذا الاستعراض إحصاءات إيضاحية وآراءها بشأن الجوانب القانونية والإدارية المتعلقة بالخيارات التالية:

(أ) وضع رقم قياس وحيد لتسوية مقر العمل يستند إلى الأسعار القائمة في جنيف ومناطق الحدود في فرنسا؛

(ب) وضع رقمين قياسيين منفصلين لتسوية مقر العمل، يستند أولهما إلى الأسعار القائمة في جنيف ويستند الآخر إلى الأسعار القائمة في مناطق الحدود في فرنسا؛

(ج) وضع رقم قياسي وحيد لتسوية مقر العمل من أجل جنيف والكانتونات المحيطة بها؛

(د) وضع رقم قياسي وحيد لتسوية مقر العمل يستند إلى مقارنة أسعار السلع والخدمات في جنيف مع أسعارها في نيويورك (مانهاتن فقط)؛

(هـ) الإبقاء على الوضع الحالي؛

هـ-أ - فصل السكن عن تسوية مقر العمل

إذ تشير إلى الفقرة ٤ من الفرع الثالث من قرارها ٢٤١/٤٥ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠، التي طلبت بموجبها من اللجنة وضع مشروع تجريبي يرمي إلى تجربة تطبيق مقترحات اللجنة في عدد محدود من مراكز العمل الميدانية التي تكون فيها المقارنات الصحيحة في مجال السكن صعبة أو مستحيلة،

تحيط علما بقرار اللجنة المبين في الفقرة ٩٩ من تقريرها بعدم مواصلة المضي قدما في مسألة فصل السكن عن تسوية مقر العمل في مراكز العمل الميدانية الصغيرة؛

ثانيا

أجور موظفي فئة الخدمات العامة وموظفي الفئات الأخرى المعينة محليا

ألف - استعراض أساس بدل الأولاد المعالين

إذ تشير إلى الفرع الثاني - جيم من قرارها ٢١٦/٥٢،

١ - تؤيد قرار اللجنة المبين في الفقرة ١١٠ (أ) من تقريرها^(١) بضرورة الإبقاء على نهج الفائدة الاجتماعية المتبع في دفع بدل الأولاد؛

٢ - تلاحظ اعتراف اللجنة باستعراض صيغة الحد الأدنى في إطار النهج المذكور آنفا في عام ٢٠٠١؛

باء - استقصاء أفضل ظروف العمالة السائدة في باريس

إذ تشير إلى الفرع الثاني - ألف من قرارها ٢١٦/٥٢ الذي أعادت به تأكيد أن مبدأ فليمغ ينبغي أن يستمر كأساس لتحديد ظروف خدمة موظفي الفئة العامة والفئات ذات الصلة، وأيدت المنهجية المنقحة المتعلقة باستقصاء ظروف العمالة السائدة بالنسبة لهاتين الفئتين،

تحيط علما بنتائج استقصاء المرتبات الذي أجري في باريس، حسبما ذكر في الفقرات ١١١ إلى ١١٨ من تقرير اللجنة^(١)؛

ثالثا

شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين

ألف - إطار إدارة الموارد البشرية

إذ تشير إلى قراراتها ٢١٦/٥١ و ٢١٦/٥٢ و ٢٠٩/٥٣،

١ - ترحب بالتقدم الذي أحرزته اللجنة فيما يتعلق بوضع إطار متكامل لإدارة الموارد البشرية؛

٢ - تحيط علما باستنتاجات وقرارات اللجنة الواردة في الفقرات ١٧٣ إلى ١٧٧ من تقريرها^(٢)؛

٣ - تطلب إلى اللجنة أن تواصل عملها وفقا للبرنامج، على النحو المبين في الفقرة ١٧٦ من تقريرها؛

باء - معايير السلوك بالنسبة للخدمة المدنية الدولية

إذ تشير إلى الفقرة ١٣ من قرارها ٢٥٢/٥٢ المؤرخ ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٨،

تحيط علما بقرارات اللجنة الواردة في الفقرتين ٢٠٠ و ٢٠١ من تقريرها^(٣)؛

جيم - منحة التعليم

إذ تشير إلى الفقرة ٢ من الفرع دال من قرارها ٢٢٤/٤٨، الذي طلبت فيه من اللجنة دراسة استحقاقات الاغتراب بقصد الموازنة بين الممارسات التي تتبعها المنظمات والممارسات التي تتبعها الأمم المتحدة، وتقديم توصيات في هذا الشأن إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والخمسين،

- ١ - تطلب من اللجنة أن تكمل استعراض منهجية منحة التعليم، فضلا عن الغرض منها، ونطاقها، وانطباقها، وضوابطها، وإبلاغ النتائج إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والخمسين؛
- ٢ - تطلب أيضا من اللجنة أن تقدم، إلى جانب الاستعراض، تقريرا يتناول بالتحديد مواءمة الممارسات المتعلقة بمنحة التعليم مع الممارسات التي تتبعها الأمم المتحدة حسبما دعا إليه قرار الجمعية العامة ٢٢٤/٤٨؛

رابعاً

التعديل المقترح من لجنة التنسيق الإدارية على النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية فيما يتعلق بإنشاء فريق استشاري مخصص لمنظومة الأمم المتحدة

وقد نظرت في مذكرة الأمين العام^(٣)،

- ١ - تحيط علماً بتعليقات اللجنة المبينة في الفقرات ٢٠٦ إلى ٢١٥ من تقريرها^(١)؛
- ٢ - تعيد تأكيد النظام الأساسي للجنة؛

خامساً

الاستعراض المتعلق بلجنة الخدمة المدنية الدولية

إذ تشير إلى الفقرة ٢٢ من تقريرها ٢١٢/٥٢ بـ المؤرخ ١٩ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٧،

وقد نظرت في مذكرة الأمين العام عن الاستعراض الذي أجرته اللجنة^(٤)،

- ١ - تشدد على أن عملية الاستعراض ينبغي أن تتسم بالنزاهة والشفافية، وأن تشارك اللجنة مشاركة تامة في هذه العملية؛
- ٢ - تقرر العودة إلى النظر في طرائق الاستعراض الذي تجريه اللجنة، بما في ذلك اقتراح الأمين العام الوارد في مذكرته^(٤)، خلال الجزء الرئيسي من دورتها الخامسة والخمسين، رهنا بتقديم الأمين العام المعلومات المطلوبة في الفقرة ٢٢ من قرار الجمعية العامة ٢١٢/٥٢ بـ؛

(٣) A/C.5/54/24

(٤) A/54/483

٣ - تطلب إلى الأمين العام أن يدرج في المعلومات التي ستقدم إلى الجمعية العامة جملة أمور منها العناصر التالية:

(أ) الأسباب الحقيقية والمحددة المحتمل وجودها والتي تستدعي إجراء استعراض من هذا القبيل؛

(ب) تعيين المشاكل المحددة المحتمل وجودها لمعالجتها؛

(ج) الأهداف التي سيجري تحقيقها بإجراء الاستعراض؛

(د) التأثير المحتمل أن يحدثه هذا الاستعراض على النظام الموحد؛

(هـ) معلومات عن التقدم المحرز على إثر إجراء الاستعراضات السابقة لطرق عمل وأداء اللجنة.

الجلسة العامة ٨٨

٢٣ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٩

المرفق الأول

جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا
مع بيان المرتب السنوي الإجمالي ومعادلة الصافي بعد تطبيق الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظفين^(١)
(بدولارات الولايات المتحدة)
اعتباراً من ١ آذار/ مارس ٢٠٠٠

الدرجة													الرتبة		
الخامسة عشرة	الرابعة عشرة	الثالثة عشرة	الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى	
															وكيل الأمين العام وأع الإجمالي ١٣٢ ١٥٨
															الصافي م ٢٤٢ ١٠٨
															الصافي غ م ٤١١ ٩٧
															الأمين العام المساعد أ ع م الإجمالي ٦٧٤ ١٤٣
															الصافي م ٢٧٨ ٩٩
															الصافي غ م ٨٩٩ ٨٩
															المدير مد-٢ الإجمالي ١٦٥ ١٢٠
									٦١٥ ١٣٠	٠٠٢ ١٢٨	٣٨٩ ١٢٥	٧٧٧ ١٢٢	١٦٥ ١٢٠	٥٥٠ ١١٧	الصافي م ٠٨١ ٣٢
									١٨١ ٩١	٥٦١ ٨٩	٩٤١ ٨٧	٣٢٢ ٨٦	٧٠٢ ٨٤	٠٨١ ٣٢	الصافي غ م ٦٨٣ ٧٧
															الموظف الرئيسي الإجمالي ٠٠٠ ١٠٦
															الصافي م ٧٦٣ ١٠٣
															الصافي غ م ٩٢٠ ٧٥
															الموظف الأقدم ف-٥ الإجمالي ٢١٥ ٩١
															الصافي م ٠٠٨ ٦٨
															الصافي غ م ٠١٤ ٦٢
															الموظف الأول ف-٤ الإجمالي ٤٢٤ ٧٥
															الصافي م ٣٨٠ ٥٦
															الصافي غ م ٥٠٢ ٥٢
															الموظف الثاني ف-٣ الإجمالي ٧٣٠ ٦١
															الصافي م ٣٤٢ ٤٧
															الصافي غ م ١٩١ ٤٤
															الموظف معاون ف-٢ الإجمالي ٣٤٩ ٥٠
															الصافي م ٢٥١ ٣٩
															الصافي غ م ٨١٥ ٣٦
															الموظف المساعد ف-١ الإجمالي ٩٨٨ ٢٨
															الصافي م ٠٧١ ٣١
															الصافي غ م ٣١٠ ٢٩

م (معيّل) = المرتب الساري على الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال.

غ م (غير معيّل) = المرتب الساري على الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال.

(١) سيطبق هذا الجدول بالاقتران مع نسبة ٣,٤٢ في المائة من تسوية مقر العمل. وسيتم إجراء تسويات لاحقة في الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل والأثر المضاعف في جميع مقار العمل، اعتباراً من ١ آذار/ مارس ٢٠٠٠، وبعد ذلك، ستجرى التغييرات في تصنيفات تسوية مقر العمل على أساس تقلبات الأرقام القياسية لتسوية مقر العمل.

المرفق الثاني

تعديلات على النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

البند ٣/٣

يستعاض عن الجدول الثاني في الفقرة (ب) '١' بالجدول التالي:

معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين التي
ستستخدم مع المرتبات الأساسية الإجمالية
(اعتباراً من ١ آذار/ مارس ٢٠٠٠)

ألف - معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين المعيلين

معدلات الاقتطاع الإلزامي من مرتبات الموظف الذي له زوج معال أو ولد معال (نسبة مئوية)	مجموع المبالغ الخاضعة للاقتطاع (بدولارات الولايات المتحدة)
١٨	مبلغ الـ ٣٠ ٠٠٠ الأولى سنوياً
٢٨	مبلغ الـ ٣٠ ٠٠٠ التالية سنوياً
٣٤	مبلغ الـ ٣٠ ٠٠٠ التالية سنوياً
٣٨	المبالغ المتبقية الخاضعة للاقتطاع

باء - معدلات الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين غير المعيلين

تكون مبالغ الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظف الذي ليس له زوج معال أو ولد معال
معادلة للفروق بين إجمالي المرتبات في مختلف الرتب والدرجات وصافي الأجور المماثلة بالمعدلات
الخاصة بالأعزب.