

Distr.: Limited
11 December 2002
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السابعة والخمسون

اللجنة الخامسة

البند ١٢٠ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

مشروع قرار مقدم من نائب الرئيس بعد مشاورات غير رسمية

النظام الموحد للأمم المتحدة

إن الجمعية العامة،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لسنة ٢٠٠٢^(١) والبيان المقدم من الأمين العام عن الآثار الإدارية والمالية المترتبة على القرارات والتوصيات الواردة في تقرير اللجنة^(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 والزاهة للخدمة المدنية الدولية، حسبما يشترط ميثاق الأمم المتحدة،

وإذ تعيد تأكيد النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية والدور المركزي الذي تؤديه تلك اللجنة في مجال تنظيم شروط الخدمة الخاصة بالنظام الموحد للأمم المتحدة وتنسيق تلك الشروط،

تخطط علماً بتقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لسنة ٢٠٠٢^(١)؛

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والخمسون، الملحق رقم ٣٠ (A/57/30).

(٢) A/57/450، و Corr.1 و 2.

أولا - شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين ألف - استعراض نظام الأجور والاستحقاقات

إذ تشير إلى قراراتها 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،

١ - **تخطط علما مع التقدير** بالتقدم للموسم الذي أحرزته لجنة الخدمة المدنية الدولية في استعراض نظام الأجور والاستحقاقات في سياق الإطار المعتمد لإدارة الموارد البشرية؛

٢ - **تخطط علما** بقرارات لجنة الخدمة المدنية الدولية الواردة في الفقرتين ٣٩ و ٦٠ من تقريرها؛

٣ - **تدعو** لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى إيلاء المراعاة الواجبة لجميع الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء، فيما يختص باستعراض نظام الأجور والاستحقاقات، مع مراعاة ضرورة توجيه أي مقترحات لاحقة إلى تعزيز فعالية وكفاءة أمانات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بما يتماشى والمبادئ المبينة في الفقرة ١٢ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

٤ - **تلاحظ** أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستدرس مسألة الترتيبات التعاقدية في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مع مراعاة صلتها الوثيقة باستعراض نظام الأجور والاستحقاقات؛

٥ - **تطلب** إلى اللجنة أن تستعرض قرارها الوارد في الفقرة ٨٠ من تقريرها، بما في ذلك مسألة مدى ضرورة معالجة فئة كبار المديرين في إطار استعراض نظام الأجور والاستحقاقات، بالنظر إلى أن الجمعية العامة تعتزم دراسة هذه المسألة في دورتها الثامنة والخمسين؛

٦ - **تلاحظ** أن فئة كبار المديرين المقترحة لن تستلزم حزمات خاصة من الأجور والاستحقاقات، وذلك حسبما جاء في الفقرة ٨٠ من التقرير؛

٧ - **تطلب** إلى اللجنة أن تستعرض معادلة الرتب بين الأمم المتحدة والخدمة الاتحادية للولايات المتحدة وفقا للمعيار الرئيسي الجديد، خلال استعراضها لنظام الأجور والاستحقاقات، مع المراعاة التامة لهيكل وظائف الأمم المتحدة والحكومة الاتحادية للولايات المتحدة، وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين؛

باء - التنقل

إذ تشير إلى قرارها ٢٥٨/٥٥ المؤرخ ١٤ حزيران/يونيه ٢٠٠١، الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تستعرض مسألة التنقل وآثرها على التطور الوظيفي لموظفي منظومة الأمم المتحدة استعراضاً شاملاً،

وإذ تحيط علماً بالفقرة ٩٢ من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية^(١) وتطلب، في هذا الصدد، إلى تلك اللجنة أن تواصل تطوير دراستها في هذا المجال وأن ترفع تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والخمسين،

جيم - الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين

إذ تشير إلى قرارها ٢٢٥/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ و ٢١٦/٥١؛

تحيط علماً بقرار لجنة الخدمة المدنية الدولية بصيغته الواردة في الفقرة ٩٦ من تقريرها^(١)؛

دال - بدل المخاطر

تطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تعيد النظر في قرارها المتعلق ببدل المخاطر، بحيث تراعي كافة الآراء التي أعربت عنها الدول الأعضاء،

هاء - استعراض مستوى منحة التعليم

إذ تشير إلى قرارها ٢١٦/٥١ و ٢١٦/٥٢،

١ - توافق على الزيادات في مستويات النفقات القصوى في سبعة بلدان/سبع مناطق عملات، فضلاً عن التوصيات الأخرى المتعلقة ببرد النفقات في إطار منحة التعليم، بصيغتها الواردة في الفقرة ١٤١ والمرفق الخامس من التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية^(١)؛

٢ - تحيط علماً بقراري تلك اللجنة، الواردين في الفقرتين ١٤٢ و ١٤٣ من تقريرها؛

ثانيا - شروط خدمة موظفي الفتتين الفنية والعليا

ألف - الاعتبارات المتعلقة بالهامش وجدول المرتبات الأساسية/الدنيا

إذ تشير إلى الفقرة ٣ من الفرع الأول - جيم من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ والفرع الثاني بء من قرارها ٢٢٤/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ والفرع الأول - جيم من قرارها ٢١٦/٥١ والفرع الأول - بء من قرارها ٢١٦/٥٢ وقرارها ٢٠٩/٥٣ وقرارها ٢٣٨/٥٤ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ والفرع الثاني - جيم من قرارها ٢٢٣/٥٥ والفرع الثاني - ألف من قرارها ٢٤٤/٥٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١،

١ - **تلاحظ** أن هامش الأجر الصافي، الذي يقيس الصلة بين مرتبات الأمم المتحدة ومرتببات الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة في الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، يبلغ ١٠٩,٣ حسبما يبين المرفق الثالث من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية^(١)؛

٢ - **تؤكد مجددا** ضرورة مواصلة العمل بنطاق الهامش الممتد من ١١٠ إلى ١٢٠ فيما بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة بالفئة الفنية والفئات العليا بنيويورك وصافي أجور شاغلي الوظائف المماثلة في الخدمة المدنية المتخذة أساسا للمقارنة، على أن يكون مفهوما أن الهامش سيبقى لفترة من الزمن عند النقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛

٣ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تبقي المسألة قيد الاستعراض بهدف إعادة الهامش إلى نقطته الوسط على مدى فترة من الزمن، وتطلب إلى تلك اللجنة أن تقدم في دورتها الثانية والستين تقريرا إلى الجمعية العامة عن نتيجة هذا الاستعراض، مع المراعاة التامة لمبدأ نوبلمير؛

٤ - **توافق**، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، على الجدول المنقح للمرتبات الإجمالية والصفافية لموظفي الفتتين الفنية والعليا، بصيغته الواردة في المرفق الأول بهذا القرار؛

٥ - **ترحب** بجهود لجنة الخدمة المدنية الدولية الرامية إلى تعزيز الأداء والمساءلة، لا سيما بالرتب الكبرى، في مختلف أنحاء النظام الموحد، وتطلب إلى تلك اللجنة أن تقدم، حسب الاقتضاء، توصيات لزيادة دوري الأداء والإنتاجية في تحديد مستويات الأجور؛

٦ - **تطلب** إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تضع في اعتبارها، عند إجرائها لاستعراض نظام الأجور والاستحقاقات، ضرورة تحلي نظم إدارة الأداء بالعدالة والشفافية؛

٧ - تكرر طلبها إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية استعراض الصلة القائمة بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وبدل التنقل والمشقة، وذلك في سياق استعراضها لنظام الأجور والاستحقاقات؛

باء - بدلات الإعاقة

إذ تشير إلى الفقرة ٢ من الفرع الثاني - واو من قرارها ٢١٦/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، الذي لاحظت فيه أن لجنة الخدمة المدنية الدولية ستستعرض مستوى بدلات الإعاقة كل سنتين،

تقر توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الواردة في الفقرة ١٨٢ من تقريرها^(١)؛

ثالثا - شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى المعينة محليا

إذ تشير إلى الفرع الثاني - ألف من قرارها ٢١٦/٥٢، الذي أكدت فيه من جديد أن مبدأ فلمينغ ينبغي أن يظل الأساس المستخدم لتحديد شروط خدمة فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وأقرت فيه المنهجية المنقحة الموضوعة لاستقصاءات أفضل شروط الخدمة السائدة لهذه الفئات،

تحيط علما بنتائج الدراسات الاستقصائية التي أجريت بشأن المرتبات في لندن وفيينا وحينئذ على النحو المبين في الفصل الخامس من تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية^(١)؛

رابعا - تعزيز الخدمة المدنية الدولية

١ - تحيط علما بتقرير الأمين العام المتعلق بتعزيز الخدمة المدنية الدولية^(٣)؛

٢ - تقر صلاحيات الفريق، بصيغتها الواردة في تقرير الأمين العام؛

٣ - تطلب أن يقوم أيضا الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية بالتعليق على دور الخدمة المدنية الدولية وسماتها؛

٤ - تدعو لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى التعليق على استنتاجات الفريق وتوصياته وإلى تقديم هذه التعليقات إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والخمسين للنظر فيها، مشفوعة بتقرير الأمين العام.

المرفق

جدول مرتبات موظفي الفئتين الفنية والعليا: الذي يبين المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم
الاقطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣
(بدولارات الولايات المتحدة)

الرتبة	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة
وكيل الأمين العام	الإجمالي	١٨٦ ١٤٤													
	الصافي (م)	١٢٥ ٦٠٩													
الأمين العام المساعد	الإجمالي	١١٣ ٠٤١													
	الصافي (م)	١٦٩ ٣٦٦													
	الصافي (م)	١١٥ ٢٠٧													
	الصافي (م ع)	١٠٤ ٣٢٤													
مدير															
مد - ٢	الإجمالي	١٣٩ ٠٥٠	١٤٢ ٠٨٥	١٤٥ ١١٩	١٤٨ ١٥٤	١٥١ ١٨٩	١٥٤ ٢٢٣								
	الصافي (م)	٩٦ ٤١١	٩٨ ٢٩٢	١٠٠ ١٧٤	١٠٢ ٠٥٥	١٠٣ ٩٣٧	١٠٥ ٨١٨								
	الصافي (م ع)	٨٨ ٥٧١	٩٠ ١٥٩	٩١ ٧٤١	٩٣ ٣١٨	٩٤ ٨٩٠	٩٦ ٤٥٦								
موظف رئيسي															
مد - ١	الإجمالي	١٢٦ ٧١٣	١٢٩ ٣٧٧	١٣٢ ٠٤١	١٣٤ ٧٠٥	١٣٧ ٣٦٩	١٤٠ ٠٣٣	١٤٢ ٦٩٧	١٤٥ ٣٦١	١٤٨ ٠٢٤					
	الصافي (م)	٨٨ ٧٦٢	٩٠ ٤١٤	٩٢ ٠٦٥	٩٣ ٧١٧	٩٥ ٣٦٩	٩٧ ٠٢٠	٩٨ ٦٧٢	١٠٠ ٣٢٤	١٠١ ٩٧٥					
	الصافي (م ع)	٨٢ ٠٤٥	٨٣ ٤٨١	٨٤ ٩١٣	٨٦ ٣٤٢	٨٧ ٧٦٨	٨٩ ١٩٠	٩٠ ٦٠٩	٩٢ ٠٢٥	٩٣ ٤٣٧					
موظف أقدم															
ف - ٥	الإجمالي	١٠٤ ١٠٢	١٠٦ ٣٦٩	١٠٨ ٦٣٥	١١٠ ٩٠١	١١٣ ١٦٨	١١٥ ٤٣٤	١١٧ ٧٠١	١١٩ ٩٦٧	١٢٢ ٢٣٤	١٢٤ ٥٠٠	١٢٦ ٧٦٦	١٢٩ ٠٣٣	١٣١ ٢٩٩	
	الصافي (م)	٧٤ ٧٤٣	٧٦ ١٤٩	٧٧ ٥٥٤	٧٨ ٩٥٩	٨٠ ٣٦٤	٨١ ٧٦٩	٨٣ ١٧٤	٨٤ ٥٨٠	٨٥ ٩٨٥	٨٧ ٣٩٠	٨٨ ٧٩٥	٩٠ ٢٠٠	٩١ ٦٠٦	
	الصافي (م ع)	٦٩ ٤٣٧	٧٠ ٦٨٥	٧١ ٩٣٠	٧٣ ١٧٤	٧٤ ٤١٦	٧٥ ٦٥٥	٧٦ ٨٩٢	٧٨ ١٢٧	٧٩ ٣٦٠	٨٠ ٥٩١	٨١ ٨٢٠	٨٣ ٠٤٦	٨٤ ٢٧١	
موظف أول															
ف - ٤	الإجمالي	٨٤ ٤٣٥	٨٦ ٤٨٩	٨٨ ٥٤٤	٩٠ ٦٣٧	٩٢ ٨٢٤	٩٥ ١١١	٩٧ ١٩٨	٩٩ ٣٨٥	١٠١ ٥٧٢	١٠٣ ٧٥٩	١٠٥ ٩٤٦	١٠٨ ١٣٣	١١٠ ٣٢٠	١١٢ ٥٠٧
	الصافي (م)	٦٢ ٣٢٧	٦٣ ٦٨٣	٦٥ ٠٣٩	٦٦ ٣٩٥	٦٧ ٧٥١	٦٩ ١٠٧	٧٠ ٤٦٣	٧١ ٨١٩	٧٣ ١٧٥	٧٤ ٥٣٠	٧٥ ٨٨٦	٧٧ ٢٤٢	٧٨ ٥٩٨	٧٩ ٩٥٤
	الصافي (م ع)	٥٨ ٠٤١	٥٩ ٢٧٦	٦٠ ٥٠٩	٦١ ٧٤٠	٦٢ ٩٧١	٦٤ ٢٠٠	٦٥ ٤٢٩	٦٦ ٦٥٦	٦٧ ٨٨١	٦٩ ١٠٦	٧٠ ٣٢٩	٧١ ٥٥١	٧٣ ٩٩٢	٧٥ ٢١١
موظف ثان															
ف - ٣	الإجمالي	٦٨ ٣٠٦	٧٠ ٢٠٨	٧٢ ١١٢	٧٤ ٠١١	٧٥ ٩١٥	٧٧ ٨١٥	٧٩ ٧١٥	٨١ ٦٢٠	٨٣ ٥٢٣	٨٥ ٤٢٣	٨٧ ٣٢٦	٨٩ ٢٢٦	٩١ ٢٠٢	٩٣ ٢٢٦
	الصافي (م)	٥١ ٦٨٢	٥٢ ٩٣٧	٥٤ ١٩٤	٥٥ ٤٤٧	٥٦ ٧٠٤	٥٧ ٩٥٨	٥٩ ٢١٢	٦٠ ٤٦٩	٦١ ٧٢٥	٦٢ ٩٧٩	٦٤ ٢٣٥	٦٥ ٤٨٩	٦٦ ٧٤٥	٦٨ ٠٠٠
	الصافي (م ع)	٤٨ ٢٤٢	٤٩ ٣٩٦	٥٠ ٥٥٣	٥١ ٧٠٦	٥٢ ٨٦٢	٥٤ ١٠٥	٥٥ ٢٦٩	٥٦ ٤٣٤	٥٧ ٤٧٧	٥٨ ٦٣٢	٥٩ ٧٨٢	٦٠ ٩٣٣	٦٣ ٢٣٣	٦٤ ٣٨٤
موظف معاون															
ف - ٢	الإجمالي	٥٥ ٣٤٦	٥٦ ٩٠٧	٥٨ ٤٦٥	٦٠ ٠٢٧	٦١ ٧٢٩	٦٣ ٤٢٩	٦٥ ١٣٠	٦٦ ٨٢٩	٦٨ ٥٣٢	٧٠ ٢٣٣	٧١ ٩٣٢	٧٣ ٦٣٦		
	الصافي (م)	٤٢ ٨٤٩	٤٣ ٩٧٣	٤٥ ٠٩٥	٤٦ ٢١٨	٤٧ ٣٤١	٤٨ ٤٦٣	٤٩ ٥٨٦	٥٠ ٧٠٧	٥١ ٨٣١	٥٢ ٩٥٤	٥٤ ٠٧٥	٥٥ ٢٠٠		
	الصافي (م ع)	٤٠ ١٩١	٤١ ٢١٠	٤٢ ٢٢٦	٤٣ ٢٤٤	٤٤ ٢٦٠	٤٥ ٢٧٩	٤٦ ٣١٣	٤٧ ٣٤٤	٤٨ ٣٧٩	٤٩ ٤١٢	٥٠ ٤٤٤	٥١ ٤٧٩		
موظف مساعد															
ف - ١	الإجمالي	٤٢ ٩٤٤	٤٤ ٤٤٤	٤٥ ٩٤٢	٤٧ ٤٤٢	٤٨ ٩٣٩	٥٠ ٤٣٨	٥١ ٩٣٨	٥٣ ٤٣٦	٥٤ ٩٣٢	٥٦ ٤٣٢				
	الصافي (م)	٣٣ ٩٢٠	٣٥ ٠٠٠	٣٦ ٠٧٨	٣٧ ١٥٨	٣٨ ٢٣٦	٣٩ ٣١٥	٤٠ ٣٩٥	٤١ ٤٧٤	٤٢ ٥٥١	٤٣ ٦٣١				
	الصافي (م ع)	٣١ ٩٩٧	٣٢ ٩٩٢	٣٣ ٩٨٦	٣٤ ٩٨٠	٣٥ ٩٧٤	٣٦ ٩٦٧	٣٧ ٩٦٢	٣٨ ٩٤٤	٣٩ ٩٢١	٤٠ ٨٩٩				

(م) المعدل المطبق على الموظف الذي يعول زوجا أو ولدا. (م ع) المعدل المطبق على الموظف الذي لا يعول زوجا أو ولدا.