

Distr.: General
31 January 2003



الدورة السابعة والخمسون
البند ١٢٠ من جدول الأعمال

قرار اتخذته الجمعية العامة

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/57/652)]

٢٨٥/٥٧ - النظام الموحد للأمم المتحدة: تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

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،

واقناعاً منها بأن النظام الموحد يشكل أفضل أداة للحصول على موظفين يتمتعون بأعلى معايير الكفاءة والمقدرة والتزامهم للخدمة المدنية الدولية، حسبما يشترط ميثاق الأمم المتحدة،

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

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

أولاً

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

(٢) A/57/450، و Corr.1 و ٢.

- ١ - **تحيط علما مع التقدير** بالتقدم الملموس الذي أحرزته اللجنة في استعراض نظام الأجور والاستحقاقات في سياق الإطار المعتمد لإدارة الموارد البشرية؛
- ٢ - **تحيط علما** بقرارات اللجنة الواردة في الفقرتين ٣٩ و ٦٠ من تقريرها^(١)؛
- ٣ - **تدعو** اللجنة إلى أن تضع في اعتبارها على النحو الواجب جميع 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 اللجنة^(١)؛
- ٤ - **تلاحظ** أن اللجنة 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^(١)، بما في ذلك مسألة مدى ضرورة معالجة فئة كبار المديرين في إطار استعراض نظام الأجور والاستحقاقات، بالنظر إلى أن الجمعية العامة تعتمد دراسة هذه المسألة في دورتها الثامنة والخمسين؛
- ٦ - **تلاحظ** أن فئة كبار المديرين المقترحة لن تستلزم حزمات خاصة من الأجور والاستحقاقات، وذلك حسيما جاء في الفقرة ٨٠ من تقرير اللجنة؛
- ٧ - **تطلب** إلى اللجنة أن تستعرض معادلة الرتب بين الأمم المتحدة والخدمة الاتحادية في الولايات المتحدة وفقا للمعيار الرئيسي الجديد، خلال استعراضها لنظام الأجور والاستحقاقات، مع المراعاة التامة فيبكل 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 اللجنة أن تستعرض مسألة التنقل وآثرها في التطور الوظيفي لموظفي منظومة الأمم المتحدة استعراضا شاملا،
- تحيط علما** بالفقرة ٩٢ من تقرير اللجنة^(١)، وتطلب، في هذا الصدد، إلى هذه اللجنة أن تواصل تطوير دراستها في هذا المجال وأن ترفع تقريرا 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 علما بقرار اللجنة بصيغته الواردة في الفقرة ٩٦ من تقريرها^(١)؛

دال - بدل المخاطر

تطلب إلى اللجنة 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 قراراتها ٢١٦/٥١ و ٢١٦/٥٢،

- ١ - توافق على الزيادات في مستويات النفقات القصوى في سبعة بلدان أو سبع مناطق عملات، فضلاً عن التوصيات الأخرى المتعلقة برد النفقات في إطار منحة التعليم، بصيغتها الواردة في الفقرة ١٤١ والمرفق الخامس من تقرير اللجنة^(١)؛
- ٢ - تحيط علماً بقراري هذه اللجنة، الواردين في الفقرتين ١٤٢ و ١٤٣ من تقريرها؛

ثانياً

شروط خدمة موظفي الفئتين الفنية والعليا

ألف - الاعتبارات المتعلقة بالهامش وجدول المرتبات الأساسية/الدينيا

- إذ تشير إلى الفقرة ٣ من الفرع أولاً - حيم من قرارها ١٩٨/٤٤ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٩ والفرع ثانياً - باء من قرارها ٢٢٤/٤٨ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ والفرع أولاً - حيم من قرارها ٢١٦/٥١ والفرع أولاً - باء من قرارها ٢١٦/٥٢ و ٢٠٩/٥٣ و ٢٣٨/٥٤ المؤرخة ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ والفرع ثانياً - حيم من قرارها ٢٢٣/٥٥ والفرع ثانياً - ألف من قرارها ٢٤٤/٥٦ المؤرخين ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١،
- ١ - تلاحظ أن هامش الأجر الصافي، الذي يقيس الصلة بين مرتبات الأمم المتحدة ومرتببات الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، يبلغ ١٠٩,٣ حسباً بين المرفق الثالث من تقرير اللجنة^(١)؛
 - ٢ - تؤكد مجدداً 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 أساساً للمقارنة، على أن يكون مفهوماً أن الهامش سيبقى لفترة من الزمن عند النقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛
 - ٣ - تطلب إلى اللجنة أن تبقى المسألة قيد الاستعراض بهدف إعادة الهامش إلى نقطته الوسط على مدى فترة من الزمن، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم في دورتها الثانية والستين تقريراً إلى الجمعية العامة عن نتيجة هذا الاستعراض، مع المراعاة التامة لمبدأ نويلمير؛
 - ٤ - توافق، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، على الجدول المنقح للمرتبات الإجمالية والصافية لموظفي الفئتين الفنية والعليا، بصيغته الواردة في المرفق بهذا القرار؛

- ٥ - توجب بجهود اللجنة الرامية إلى تعزيز الأداء والمساءلة، ولا 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 اللجنة أن تضع في اعتبارها، عند إجرائها لاستعراض نظام الأجور والاستحقاقات، ضرورة تحلي نظم إدارة الأداء بالعدالة والشفافية؛
- ٧ - تكرر طلبها إلى اللجنة استعراض الصلة القائمة بين جدول المرتبات الأساسية/الدنيا وبدل التنقل والمشقة، وذلك في سياق استعراضها لنظام الأجور والاستحقاقات؛

باء - بدلات الإعالة

- إذ تشير إلى الفقرة ٢ من الفرع ثانياً - واو من قرارها ٢١٦/٤٧ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢، الذي لاحظت فيه أن اللجنة ستستعرض مستوى بدلات الإعالة كل سنتين،
- تقر توصيات اللجنة الواردة في الفقرة ١٨٢ من تقريرها^(١)؛

ثالثا

شروط الخدمة لفئة الخدمات العامة والفئات الأخرى من الموظفين المعيّنين محليا

- إذ تشير إلى الفرع ثانياً - ألف من قرارها ٢١٦/٥٢، الذي أكدت فيه من جديد أن مبدأ فليمنغ ينبغي أن يظل الأساس المستخدم لتحديد شروط خدمة فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها وأقرت فيه المنهجية المنقحة الموضوعة لاستقصاء أفضل شروط الخدمة السائدة لتلك الفئات،
- تخطط علماً بنتائج الدراسات الاستقصائية التي أجريت بشأن المرتبات في لندن وفيينا وجنيف على النحو المبين في الفصل الخامس من تقرير اللجنة^(١)؛

رابعا

تعزيز الخدمة المدنية الدولية

- ١ - تخطط علماً بتقرير الأمين العام المتعلق بتعزيز الخدمة المدنية الدولية^(٣)؛
- ٢ - تقرر صلاحيات الفريق المعني بتعزيز الخدمة المدنية الدولية، بصيغتها الواردة في تقرير الأمين العام؛
- ٣ - تطلب أن يقوم أيضا الفريق بالتعليق على دور الخدمة المدنية الدولية وسماقتها الأساسية؛

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.

الجلسة العامة ٧٨

٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢

المرفق

جدول مرتبات موظفي الفتية والعليا الذي يبين المرتبات الإجمالية السنوية والصافي المعادل لها بعد خصم الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات

(بدولارات الولايات المتحدة)

اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣

		الدرجة															
		الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	الثالثة عشرة	الرابعة عشرة	الخامسة عشرة	الرتبة
وكيل الأمين العام	الإجمالي	١٨٦ ١٤٤															
	الصافي (م)	١٢٥ ٦٠٩															
الأمين العام المساعد	الإجمالي	١٦٩ ٣٦٦															
	الصافي (م)	١١٥ ٢٠٧															
مدير	الإجمالي	١٣٩ ٠٥٠	١٤٢ ٠٨٥	١٤٥ ١١٩	١٤٨ ١٥٤	١٥١ ١٨٩	١٥٤ ٢٢٣										٢- مد
	الصافي (م)	٩٦ ٤١١	٩٨ ٢٩٢	١٠٠ ١٧٤	١٠٢ ٠٥٥	١٠٣ ٩٣٧	١٠٥ ٨١٨										
موظف رئيسي	الإجمالي	١٢٦ ٧١٣	١٢٩ ٣٧٧	١٣٢ ٠٤١	١٣٤ ٧٠٥	١٣٧ ٣٦٩	١٤٠ ٠٣٣	١٤٢ ٦٩٧	١٤٥ ٣٦١	١٤٨ ٠٣٤							١- مد
	الصافي (م)	٨٨ ٧٦٢	٩٠ ٤١٤	٩٢ ٠٦٥	٩٣ ٧١٧	٩٥ ٣٦٩	٩٧ ٠٢٠	٩٨ ٦٧٢	١٠٠ ٣٢٤	١٠١ ٩٧٥							
موظف أقدم	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			
موظف أول	الإجمالي	٨٤ ٤٣٥	٨٦ ٤٨٩	٨٨ ٥٤٤	٩٠ ٦٣٧	٩٢ ٨٢٤	٩٥ ٠١١	٩٧ ١٩٨	٩٩ ٣٨٥	١٠١ ٥٧٢	١٠٣ ٧٥٩	١٠٥ ٩٤٦	١٠٨ ١٣٣	١١٠ ٣٢٠	١١٢ ٥٠٧	١١٤ ٦٩٤	
	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	٨١ ٣١٠	
موظف ثان	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	٩١ ١٢٢	٩٣ ٢٢٦	٩٥ ٣٢٠	
	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	٦٩ ٢٥٥	
موظف معاون	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				
موظف مساعد	الإجمالي	٤٢ ٩٤٤	٤٤ ٤٤٤	٤٥ ٩٤٢	٤٧ ٤٤٢	٤٨ ٩٣٩	٥٠ ٤٣٨	٥١ ٩٣٨	٥٣ ٤٣٦	٥٤ ٩٣٢							
	الصافي (م)	٣٣ ٩٢٠	٣٥ ٠٠٠	٣٦ ٠٧٨	٣٧ ١٥٨	٣٨ ٢٣٦	٣٩ ٣١٥	٤٠ ٣٩٥	٤١ ٤٧٤	٤٢ ٥٥١	٤٣ ٦٣١						
	الصافي (ع م)	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. (ع م) المعدل المطبق على الموظف الذي لا يعول زوجا أو ولدا.