

Distr.: General  
3 January 2019

## الجمعية العامة

الدورة الثالثة والسبعون  
البند ١٤٣ من جدول الأعمال

## قرار اتخذته الجمعية العامة في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨

[بناء على تقرير اللجنة الخامسة (A/73/676)]

## ٢٧٣/٧٣ - النظام الموحد للأمم المتحدة

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، و ٢٣٥/٦٦ ألف المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، و ٢٣٥/٦٦ بء المؤرخ ٢١ حزيران/يونيه ٢٠١٢، و ٢٥٧/٦٧ المؤرخ ١٢ نيسان/أبريل ٢٠١٣، و ٢٥٣/٦٨ المؤرخ ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، و ٢٥١/٦٩ المؤرخ ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، و ٢٤٤/٧٠ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، و ٢٦٤/٧١ المؤرخ ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، و ٢٥٥/٧٢ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، ومقررها ٥٥١/٦٧ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢،

وقد نظرت في تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٨<sup>(١)</sup>،

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الثالثة والسبعون الملحق رقم ٣٠ (A/73/30).



**وإذ تؤكد من جديد** التزامها بنظام وحيد وموحد للأمم المتحدة باعتباره حجر الزاوية في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة،

١ - **تحيط علما مع التقدير** بعمل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛

٢ - **تحيط علما** بتقرير اللجنة لعام ٢٠١٨<sup>(١)</sup>؛

٣ - **تؤكد من جديد** دور الجمعية العامة في الموافقة على شروط الخدمة والاستحقاقات لجميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة، مع مراعاة المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة<sup>(٢)</sup>؛

٤ - **تشير** إلى المادتين ١٠ و ١١ من النظام الأساسي للجنة، وتؤكد من جديد الدور المحوري الذي تضطلع به اللجنة في تنظيم وتنسيق شروط الخدمة والاستحقاقات لجميع الموظفين العاملين في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة؛

٥ - **تلتزم** الرؤساء التنفيذيين ومجالس الإدارة في النظام الموحد للأمم المتحدة بأن عدم احترام القرارات التي تتخذها الجمعية العامة بشأن توصيات اللجنة بصورة كاملة يمكن أن يضر بمطالبات التمتع بمزايا المشاركة في النظام الموحد، بما في ذلك مشاركة المنظمات في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، على النحو الوارد في المادة ٣ (ب) من النظام الأساسي للصندوق؛

٦ - **تلاحظ مع القلق** أنه فيما يتعلق بالسن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين الذين انضموا إلى المنظمات قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، ولئن كان الكثير من المنظمات قد نفذ السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على النحو المعتمد، فإن بعض المنظمات قد قرر استخدام تواريخ تنفيذ مختلفة؛

٧ - **تكرر طلبها** إلى اللجنة أن توصي باتخاذ التدابير المناسبة التي من شأنها معالجة أمر المنظمات التي لا تمثل لقرارات اللجنة وتوصياتها، وأن تقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين؛

٨ - **تعرب عن بالغ القلق** إزاء القرار الذي اتخذته المنظمة العالمية للملكية الفكرية بدفع مكافأة لقاء الأداء المؤسسي لجميع الموظفين، وتحث المنظمات على التنفيذ الكامل والدقيق لقرارات الجمعية العامة واللجنة في الوقت المناسب؛

٩ - **تؤكد من جديد** الفقرة ١ من الجزء أ-أولاً-باء من قرارها ٢٥٥/٧٢ التي وافقت فيها على المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية المقترحة لتقييم وإدارة الأداء من أجل تقدير مختلف مستويات الأداء، وتحث المنظمات على التقييد بهذه المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم تقريرا عن تنفيذها إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين؛

١٠ - **تدعو الأمين العام**، بصفتها رئيس مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، إلى ضمان أن تنفذ قرارات الجمعية العامة تنفيذا تاما ودون تأخير لا مبرر له على نطاق النظام الموحد؛

(٢) القرار ٣٣٥٧ (د-٢٩)، المرفق.

## أولا

شروط الخدمة السارية على الموظفين من كلتا الفئتين

## ألف - استعراض الأجر الداخلى في حساب المعاش التقاعدي

توافق على توصيات اللجنة الواردة في الفقرة ٤٧ من تقريرها، على أن يبدأ نفاذها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩؛

## باء - إطار إدارة الموارد البشرية

وافد تسلم بأهمية أن يكون لدى المنظمات المشاركة في النظام الموحد قوة عاملة تمثل بحق جميع المستفيدين من تلك المنظمات وتخدم مصالحهم،

١ - ترحب بالعمل الذي اضطلعت به اللجنة بشأن تحديث إطار إدارة الموارد البشرية وقرار اللجنة، الوارد في الفقرة ٧٦ من تقريرها، الموافقة على إدراج تنوع القوة العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية؛

٢ - تطلب إلى اللجنة أن تواصل موافاة الجمعية العامة بالمعلومات عن التقدم الذي تحرزه المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في تنفيذ القائم من السياسات والتدابير الجنسانية الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في شكل مناصفة تامة وتعزيز التوزيع الجغرافي ضمن النظام الموحد، بما في ذلك في الرتب العليا، مع مراعاة الفقرة ٣ من المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة؛

٣ - تشجع المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة على القيام بانتظام بقياس ورصد المقاييس الرئيسية لتنوع القوة العاملة، مثل التوزيع الجغرافي وتكافؤ الجنسين، وتقديم تقارير بهذا الشأن إلى هيئاتها الإدارية؛

٤ - ترحب بالجهود التي تبذلها الأمم المتحدة لتحسين سهولة استخدام مباني الأمم المتحدة ومرافق مؤتمراتها ولتوفير ترتيبات التيسير المعقولة في مكان العمل، بما في ذلك من أجل التوظيف، وتشجع المنظمات على مواصلة تحسين سهولة الاستخدام؛

٥ - تشير إلى قرارها ٢٢٩/٦٦ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، وتشجع الأمين العام على إدراج العناصر الواردة في نشرة الأمين العام بشأن عمل الموظفين ذوي الإعاقة وظروف التيسير لهم في الأمانة العامة للأمم المتحدة<sup>(٣)</sup> في النظامين الإداري والأساسي لموظفي المنظمة؛

٦ - تطلب إلى الأمين العام أن يتشاور مع مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق بشأن السبل الكفيلة بتعزيز حماية وإدماج الموظفين ذوي الإعاقة الذين يعملون لدى الصناديق والبرامج والوكالات الخاصة، وأن يقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين تقريراً عن أوجه قصور الأحكام الحالية والحلول الممكنة؛

ثانيا

شروط خدمة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا

## ألف - جدول المرتبات الأساسية/الدنيا

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

توافق، بناء على توصية اللجنة الواردة في الفقرة ٨٣ من تقريرها، على الجدول الموحد المنقح للمرتبات الأساسية/الدنيا والصيغة المستكملة لنقاط حماية المرتب لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا، الواردة في المرفق السادس للتقرير، على أن يبدأ نفاذه اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٩؛

## باء - تطور الهامش وإدارة الهامش عند نقطة الوسط المستصوبة

إذ تشير إلى الجزء أ-أولاً-باء من قرارها ٢١٦/٥١ والتكليف الدائم من الجمعية العامة الذي طلب بموجبه 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 بـ "الهامش")،

١ - تؤكد من جديد أنه ينبغي مواصلة 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 أنه من المفهوم أن الهامش سيحفظ به لفترة من الوقت عند مستوى يناهز نقطة الوسط المستصوبة البالغة ١١٥؛

٢ - تلاحظ أن الهامش بين صافي أجور موظفي الأمم المتحدة من الرتب ف-١ إلى مد-٢ في نيويورك وصافي أجور الموظفين الشاغرين لوظائف مماثلة في الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة في واشنطن العاصمة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨ هو ١١٣؛

٣ - تشير إلى ما قرره في قرارها ٢٤٤/٧٠ من أن تتخذ اللجنة الإجراءات الملائمة من خلال تفعيل نظام تسوية مقر العمل، متى تجاوز الهامش أحد المستويين الموجبين للتدخل، أي ١١٣ أو ١١٧؛

٤ - تلاحظ قرار اللجنة مواصلة رصد مستوى الهامش واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة في إطار تطبيق نظام تسوية مقر العمل، في حالة تجاوز الهامش المستويين ١١٣ أو ١١٧ الموجبين للتدخل؛

## جيم - المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل

١ - تطلب إلى اللجنة أن تواصل بذل الجهود لتحسين نظام تسوية مقر العمل من أجل أن تقلص إلى الحد الأدنى من أي فجوة بين الأرقام القياسية للأجور والأرقام القياسية لتسوية مقر العمل، وترحب، في هذا السياق، بالمنهجية المتبعة في استعراض نظام تسوية مقر العمل وقواعد العمل التي تحكم إجراءات تحديد مضاعفات تسوية مقر العمل لتحسين دقة تسويات المرتبات وزيادة ثباتها وإمكانية التنبؤ بها؛

٢ - ترحب بإنشاء فريق عامل للنظر في إمكانية زيادة تواتر عمليات استعراض تصنيفات تسوية مقر العمل في مراكز العمل، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين؛

### ثالثاً

#### شروط الخدمة في الميدان: مراكز العمل ذات الظروف المتطوية على مشقة بالغة

تقرر أن يُمنح، على أساس تجريبي، مبلغ قدره ١٥ ٠٠٠ دولار من دولارات الولايات المتحدة للموظفين ممن لهم معالون مستحقون ويعملون في مراكز عمل تصنف ضمن فئة المشقة هاء، دون غيرها من الفئات، على النحو المبين في الفقرات ١٥٦ (أ) و (ج) و (د) من تقرير اللجنة لعام ٢٠١٨، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الخامسة والسبعين توصية بشأن دفع هذا المبلغ، بما في ذلك عن إمكانية الاستمرار في دفعه، استناداً إلى استعراض يُجرى للأثر الناجم عن هذا الإجراء، بما في ذلك من حيث التخطيط للقوة العاملة، في مراكز العمل بمختلف فئاتها، ومنها مراكز العمل بدون اصطحاب الأسرة، والتكلفة الفعلية التي تتكبدها المنظمات.

الجلسة العامة ٦٥

٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨