

Distr.: General
10 March 2009
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البند ١٢٣ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

تعديلات على النظام الأساسي للموظفين تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن التعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/63/694). واجتمعت اللجنة خلال فترة نظرها في هذا التقرير بممثلين للأمين العام، قدموا معلومات وتوضيحات إضافية. واجتمعت اللجنة أيضا بممثلين لاتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك، بناء على طلبهم.

٢ - وفي ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، اتخذت الجمعية العامة القرار ٦٣/٢٥٠ المتعلق بإدارة الموارد البشرية، الذي وافقت فيه على أمور ترتيبات تعاقدية جديدة تضم ثلاثة أنواع من التعيينات (تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر)، في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين. ويتضمن تقرير الأمين العام، المقدم عملاً بالفقرة ١٢ من الجزء الثاني من القرار، التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين، واللازمة لتنفيذ نظام العقود المبسط.

٣ - وكما أشير في الفقرة ٢ من تقرير الأمين العام، سيقوم الأمين العام، بعد أن تستعرض الجمعية العامة التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين وتتخذ قراراً بشأنها، بإعداد المجموعة الجديدة من قواعد النظام الإداري للموظفين وإصدارها بصفة مؤقتة بحيث يبدأ سريانها اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وسيقدم النص الكامل للنظام الإداري للموظفين بصيغته الجديدة المؤقتة إلى الجمعية لكي تنظر فيه خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين. وتعتقد اللجنة الاستشارية أنه كان من المستحسن أن ينطوي تقرير



الأمين العام على مقدمة أكثر تفصيلا لسياق التعديلات المقترحة ولعملية صياغتها وإقرارها، وعلى لحة عامة عن الترتيبات الانتقالية المشار إليها في الفقرة ٩ أدناه وعن أية تدابير إضافية قد تلزم في المستقبل. وفضلا عن ذلك، كان ينبغي للأمين العام أن يقدم شرحا أكثر تفصيلا للتعديلات، يشمل، عند الاقتضاء، على الأساس التشريعي للصيغة الحالية و/أو تبريرا للتعديلات المقترحة.

٤ - وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن التعديلات المقترحة تجسد أيضا المقررات التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن تنفيذ النظام الداخلي الجديد لإقامة العدل، بصيغته الواردة في قرارها ٢٥٣/٦٣، بشأن إقامة العدل في الأمم المتحدة، والمقررات السابقة التي اتخذتها الجمعية بشأن شروط الخدمة، والتي تم بالفعل تنفيذها من خلال النظام الإداري للموظفين والمنشورات الإدارية الداخلية ذات الصلة. وتتعلق هذه المقررات بأمور منها اعتماد إجازة الأبوة (البند ٢-٦) وتعديل شروط أهلية الحصول على منحة التعليم (البند ٣-٢)، على النحو الذي وافقت عليه الجمعية في قرارها ٢٦٨/٥٩ و ٢٣٩/٦١، على التوالي. وعلاوة على ذلك، فإن الغرض من بعض التعديلات، مثل الاستعاضة عن عبارة "الموظفون" بعبارة "الموارد البشرية" في بند "النطاق والغرض"، وفي البندين ٨-١ و ٨-٢، هو تنسيق المصطلحات المستخدمة في النظام الأساسي للموظفين مع المصطلحات المستخدمة حاليا في الأمم المتحدة.

٥ - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضا بأن الصيغة المعدلة من النظام الأساسي للموظفين قد أعدت بالتشاور مع الصناديق والبرامج التي يسري عليها النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، وهي منظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبأن هذه الكيانات قد وافقت على النص المقترح. وقد استعرض مكتب الشؤون القانونية التعديلات من الناحية القانونية.

٦ - وأبلغت اللجنة الاستشارية كذلك بأنه جرى التشاور مع ممثلي الموظفين بشأن التعديلات المقترحة. بيد أن تقرير الأمين العام لا يتضمن أي معلومات عن هذه العملية التشاورية. وترى اللجنة الاستشارية أنه كان ينبغي للأمين العام أن يدرج في تقريره معلومات عن العملية التشاورية التي جرت بين الموظفين والإدارة وعن النتائج التي تمخضت عنها. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى الأحكام الواردة في الفقرة ٤ من الجزء الأول من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، التي طلب فيها إلى الأمين العام أن يستفيد من الآليات القائمة لحل النزاعات والوساطة متى كان ذلك مفيدا ومناسبا من أجل تسهيل تجدد الحوار بين الموظفين والإدارة.

٧ - وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن اتخاذ الجمعية العامة للقرار ٢٥٠/٦٣ أتاح الفرصة لإجراء استعراض جوهري للنظام الأساسي للموظفين. فقد وضعت التعديلات المقترحة للاستجابة على وجه الخصوص للفقرة ١٢ من الجزء الثاني من القرار، التي طلب فيها إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية مشاريع قواعد تنظيمية يمكن بها تنفيذ النظام المبسط للعقود لتتظر فيها في الجزء الأول من دورتها الثالثة والستين المستأنفة. لكن اللجنة تلاحظ كذلك أن التعديلات المقترحة لم تتضمن مسائل أخرى هامة تناولها هذا القرار، مثل المساءلة (الجزء الخامس) ونظام تقييم الأداء (الجزء السادس). وينبغي أن تقدّم إلى الجمعية، عند نظرها في التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين، توضيحات بشأن الصكوك الأخرى التي ستستخدم لمعالجة المسائل المعلقة. وفي هذا الصدد، تؤكد اللجنة ضرورة الامتثال لأحكام القرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية في النظام الإداري للموظفين والمنشورات الإدارية ذات الصلة المستمدة من النظام الأساسي للموظفين.

٨ - والتعديل المقترح إدخاله على البند ٤-٤ سيظل يتيح للأمين العام أن يقصر الأهلية للتقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة على المرشحين الداخليين، حسب التعريف الذي يضعه. وبعد الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن هذا التعديل قد صمم لتحقيق الاتساق بين النظام القائم وبين الترتيبات التعاقدية الجديدة، وأن الغرض من هذا الحكم هو التشجيع على الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين وزيادة شفافية عملية التوظيف من خلال التكفل بتطبيق المعايير تطبيقاً دقيقاً ومتسقاً على نطاق المنظمة، بما في ذلك في الميدان. وتفهم اللجنة أن عدداً أكبر بكثير من الموظفين، ولا سيما الموظفين العاملين في الميدان، سيعتبرون وفقاً للترتيبات التعاقدية الجديدة مرشحين داخليين، بينما يظل الأفراد، الذين يعملون بتعيينات مؤقتة أو تعيينات محددة المدة مقصورة على مكتب معين أو إدارة معينة، يعتبرون مرشحين خارجيين. وتؤيد اللجنة التدابير الرامية للاحتفاظ بالأفراد الذين يستوفون المتطلبات المحددة في المادة ١٠١ (٣) من ميثاق الأمم المتحدة، ولكفالة معاملة جميع المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة، بما في ذلك المرشحون الخارجيون، على قدم المساواة. وقد ترغب الجمعية العامة في مواصلة النظر في آثار التعديل المقترح للبند ٤-٤ على قدوم مواهب جديدة إلى المنظمة، وعلى الجهود الرامية إلى تجديد شباب الأمانة العامة، وعلى عدد الوظائف المشمولة بنظام النطاقات الجغرافية المستصوبة.

٩ - وكما أشار الأمين العام في تقريره، تعكس التعديلات المقترحة إدخالها على البند ٤-٥ القرار الذي اتخذته الجمعية العامة، بصيغته الواردة في قرارها ٢٥٠/٦٣، بشأن تنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة وما ترتب عليها من استحداث ثلاثة أنواع من التعيينات، وهي التعيين المؤقت، والتعيين المحدد المدة، والتعيين المستمر. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن

موافقة الجمعية على النظام التعاقدى الجديد سترتب عليها وقف منح التعيين الدائم والتعيين لفترة اختبار والتعيين لمدة غير محدودة للموظفين الجدد الذين يلتحقون بالمنظمة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ أو بعد ذلك التاريخ. وفيما يتعلق بالموظفين الحاليين الحائزين على تلك الأنواع من التعيينات، أبلغت اللجنة بعد الاستفسار بأن حقوقهم المكتسبة مشمولة بالبند ١٢-١ الحالي. وأبلغت اللجنة أيضا بأن الأمين العام سيدرج في النظام الإداري للموظفين فصلا جديدا (الفصل الثالث عشر)، تحت عنوان "تدابير انتقالية"، لمعالجة المسائل المتصلة بالموظفين المعيّنين تعيينا دائما أو مؤقتا أو لمدة غير محدودة، فضلا عن تدابير انتقالية أخرى. ويعتزم الأمين العام أيضا إصدار نشرات داخلية الغرض منها، من جملة أمور، تيسير فهم الموظفين لتنفيذ تلك التدابير. وعلى النحو المشار إليه في الفقرة ٣ أعلاه، من المتوقع أن يقدم النص الكامل للنظام الإداري الجديد للموظفين، بما فيه الفصل الثالث عشر الآنف الذكر، إلى الجمعية لكي تنظر فيه خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين.

١٠ - وفي الفقرة ٣ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام ألا يعين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ أي موظف بعقد مستمر ريثما تنظر الجمعية في المعلومات الإضافية المتعلقة بتنفيذ تلك العقود. وطلبت اللجنة الاستشارية معلومات عن الترتيبات التي يتعين القيام بها فيما يخص الموظفين الحاليين الذين يتبين، حال دخول نظام العقود المبسط حيز التنفيذ في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، استيفاءهم شروط تحويل عقودهم إلى تعيينات مستمرة غير أن عقودهم الحالية تنتهي قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، لكن اللجنة لم تتلق تلك المعلومات بعد. وينبغي تزويد الجمعية العامة بتلك المعلومات لكي تنظر في التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين.

١١ - وفي الفقرة ٢٣ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، أكدت الجمعية العامة مجددا أنه في أثناء فترة عدم تنفيذ التعيينات المستمرة، سيتواصل، عملا بالممارسة المتبعة حاليا، منح المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي الخدمات اللغوية عقودا مفتوحة المدة بعد سنتين من الخدمة تحت الاختبار. ووفقا للممارسة المتبعة حاليا، تمنح لتلك الفئات من الموظفين عقود دائمة لدى إكمالها بنجاح فترة اختبارية مدتها عامان. وتأمل اللجنة الاستشارية أن توضح الترتيبات الانتقالية المشار إليها في الفقرة ٩ أعلاه كيفية تطبيق النظام التعاقدى الجديد على المرشحين الناجحين في امتحانات التوظيف التنافسية الوطنية وموظفي الخدمات اللغوية.

١٢ - وعملا بالفقرة ٢١ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، قررت الجمعية العامة عدم إفساح المجال لأي توقعات قانونية أو غيرها بتجديد أو تحويل عقد محدد المدة أيا كان طول

مدة الخدمة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن ذلك القرار ينعكس بدقة في التعديل المقترح إدخاله على البند ٤-٥ من النظام الأساسي للموظفين، وكذلك في مرفقه الثاني. غير أن الأمين العام يقترح أيضا أن تضاف إلى البند ٤-٥ فقرة فرعية جديدة (ب)، يكون نصها كما يلي:

”(ب) لا يستتبع التعيين المؤقت أي توقع، قانوني أو غير ذلك، بتجديد التعيين. ولا يحول التعيين المؤقت إلى أي نوع آخر من التعيينات“.

ووفقا للمرفق الثاني للنظام الأساسي المعدل، سيدرج حكم مناظر في كتب التعيين ذات الصلة.

١٣ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن التعيينات المؤقتة هي، بحكم طبيعتها، محدودة المدة، وأنه في الوقت الذي لا يمكن فيه تحويلها إلى أي نوع آخر من التعيينات، لا يوجد هناك ما يمنع موظفا معينا تعيينا مؤقتا من التقدم لشغل مناصب أخرى داخل المنظمة والمشاركة في عملية اختيار تنافسية. وترى اللجنة أنه ينبغي لكتب التعيين ذات الصلة أن تشير إلى هذه الفرصة.

١٤ - وتتصل معظم التعديلات التي اقترحتها الأمين العام بالمادة التاسعة من النظام الأساسي للموظفين، وهي المادة التي تتناول انتهاء الخدمة. وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هذه المادة أعيدت صياغتها بالكامل؛ وذكر الأمين العام في تقريره أن التغييرات المقترحة تعكس إعادة صياغة المادة وفقا لترتيب أكثر منطقية، أي الاستقالة ثم التقاعد وأخيرا إنهاء الخدمة.

١٥ - ويقترح الأمين العام أيضا إدراج فقرة فرعية جديدة (ب) في البند ٩-٣ الجديد (أي البند ٩-١ الحالي)^(١)، نصها كما يلي:

”(ب) وعلاوة على ذلك، يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيينا مستمرا دون موافقة الموظف، إذا كان هذا الإجراء في رأي الأمين العام محققا لحسن سير العمل بالمنظمة ومتفقا مع معايير الميثاق“

وقدّم للجنة الاستشارية، لدى استفسارها، تبرير استخدام عبارة ”لحسن سير العمل بالمنظمة“ التي وردت في المادة التاسعة من النظام الأساسي للموظفين منذ اعتماده من قبل

(١) تلاحظ اللجنة الاستشارية أنه في الفقرة ٤ (ح) من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، تشير الجمعية إلى العواقب التي يحتمل أن تترتب على التعديل المقترح إدخاله على البند ٩-١. ولغرض التوضيح، تشير اللجنة إلى أنه في النسخة المعدلة من النظام الأساسي للموظفين، يتحول البند ٩-١ الحالي إلى البند الجديد ٩-٣.

الجمعية العامة في قرارها ٧٨٢ (د - ٨) المؤرخ ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٣. وفي الفقرة ٢٢ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، قدمت الجمعية العامة بعض التوضيح فيما يخص تفسيرها لتلك العبارة، فقررت أن تفسّر هذه العبارة على أنها تعني أساساً تغيير ولاية أو إنهاءها. وترى اللجنة أن قرار الجمعية، على النحو المبين في الفقرة ٢٢ من الجزء الثاني من قرارها ٢٥٠/٦٣، ينبغي أن ينعكس في البند ٩-٣ الجديد.

١٦ - إلا أن اللجنة الاستشارية تشير أيضاً إلى أنه بموجب النظام الأساسي الحالي للموظفين، يجوز إنهاء الخدمة لما فيه حسن سير العمل في المنظمة فقط إذا لم يعترض الموظف المعني على الإجراء (انظر البند ٩-١ (أ) الحالي). وإذا اعتمدت التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين، يمكن أن يجري إنهاء خدمة الموظفين المعيّنين تعييناً مستمراً لما فيه حسن سير العمل في المنظمة دون موافقة الموظفين المعيّنين. وهذا يمثل تغييراً في النظام الأساسي الحالي للموظفين. وينبغي تقديم توضيح لأساس هذا التغيير المقترح إلى الجمعية العامة لكي تنظر في التعديلات المقترحة إدخالها على النظام الأساسي للموظفين.

١٧ - وفي الختام، إذ تأخذ اللجنة الاستشارية في الحسبان ملاحظاتها، بصيغتها المبينة في الفقرات السابقة، فإنها ترى أن الأمر متروك للجمعية العامة كي تقرر ما إذا كانت التعديلات التي اقترح الأمين العام إدخالها على النظام الأساسي للموظفين تعكس بدقة أحكام قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣ وغيره من القرارات ذات الصلة.