

Distr.: General
20 August 2010
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الخامسة والستون

البند ١٣٦ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

النظام الإداري المؤقت للموظفين

تقرير الأمين العام

موجز

من أجل تنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة التي أقرتها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ وعملاً بالبند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين، يقدم هذا التقرير معلومات عن النظام الإداري الجديد للموظفين الذي أصدره الأمين العام بصفة مؤقتة في الوثيقة ST/SGB/2010/6.

ووفقاً للبند ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين، سيصبح النظام الإداري للموظفين نافذاً وسارياً بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، بعد مراعاة أي تغيير على النظام الإداري المؤقت للموظفين على نحو ما تأمر به الجمعية العامة خلال دورتها الخامسة والستين.

وينبغي قراءة هذا التقرير في ضوء التقرير الذي قدمه الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين (A/64/230)، ويقدم معلومات ذات صلة بالإطار القانوني والأساس التشريعي للنظام الإداري للموظفين وعملية صياغة القواعد الجديدة المؤقتة واعتمادها، بما في ذلك المشاورات بين الموظفين والإدارة.

* A/65/150.



أولاً - مقدمة

- ١ - ينص البند ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين على أنه يجوز للأمين العام أن يعد قواعد مؤقتة للنظام الإداري للموظفين لتنفيذ النظام الأساسي للموظفين. وينص البند ١٢-٣ من النظام الأساسي للموظفين على أن توافي الجمعية العامة سنويا بالنص الكامل للقواعد والتعديلات المؤقتة للنظام الإداري للموظفين.
- ٢ - ووفقا للبند ١٢-٤ من النظام الأساسي للموظفين، تصبح القواعد المؤقتة للنظام الإداري للموظفين الواردة في الوثيقة ST/SGB/2010/6 نافذة بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١، ما لم تأمر الجمعية العامة بخلاف ذلك خلال الجزء الرئيسي من دورتها الخامسة والستين.

ثانياً - معلومات أساسية

- ٣ - عملا بالفقرة ١٢ من الجزء "ثانياً" من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، أعد الأمين العام تعديلات مقترحة للنظام الأساسي للموظفين (A/63/694) من شأنها إتاحة تنفيذ إطار تعاقدى جديد ونظام جديد لإقامة العدل. ووافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٧١/٦٣ على التعديلات المقترحة، وأصدر الأمين العام النظام الأساسي المعدل للموظفين (ST/SGB/2009/6) في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.
- ٤ - وأصدر الأمين العام كذلك وبصورة مؤقتة النظام الإداري الجديد للموظفين في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وقررت الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين، بعد أن نظرت في تقرير الأمين العام عن النظام الإداري المؤقت للموظفين (A/64/230)، أن يبقى هذا النظام نظاما مؤقتا بانتظار مواصلة النظر فيه خلال دورتها الخامسة والستين (المقرر ٥٤٦/٦٤).
- ٥ - وبناء على ذلك، قدم الأمين العام صيغة معدلة من القواعد المؤقتة للنظام الإداري للموظفين (ST/SGB/2010/6) إلى الجمعية كي تنظر فيها أثناء الجزء الرئيسي من دورتها الخامسة والستين.

ثالثاً - هيكل النظام الإداري المؤقت للموظفين ومضمونه

- ٦ - تؤكد الأمين العام، وفقا للبند ١٢-٢ من النظام الأساسي للموظفين، وبناء على طلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة ١٤ من قرارها ٢٧١/٦٣، من أن النظام الإداري المؤقت للموظفين يمثل لأحكام القرارات ذات الصلة الصادرة عن الجمعية العامة ولأحكام النظام الأساسي للموظفين.

٧ - وأعد النظام الإداري المؤقت للموظفين باستخدام المجموعة ١٠٠ الحالية من النظام الإداري للموظفين كخط أساس مع كفالة إدراج الاحتياجات التشغيلية لمجموعتي القواعد ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري. وأخذت في الاعتبار أيضاً التعديلات التي أدخلت على المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين، التي عُرضت على الجمعية العامة لكي تنظر فيها خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين (A/62/185). وعدل مرة أخرى نص النظام الإداري المؤقت للموظفين الذي قُدّم إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والستين (A/64/230) مع مراعاة كل من توصيات اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية (A/64/518)، الفقرة ٣٩ والتوضيحات التي التمسست أثناء مرحلة التنفيذ الأولية للنظام الإداري المؤقت التي دامت عاماً واحداً.

٨ - ويتألف النظام الإداري المؤقت للموظفين من ١٣ فصلاً ترد حسب نفس ترتيب وهيكل المجموعة ١٠٠ السابقة من النظام الإداري للموظفين بدءاً من الفصل الأول وإلى الفصل الثاني عشر.

٩ - وأعيد تنظيم الفصل الأول المتعلق بالواجبات والالتزامات والامتيازات لأغراض التوضيح؛ حيث نُقلت منه بعض القواعد إلى فصول أخرى، كما نُقلت إليه بعض القواعد من فصول أخرى، وذلك لكفالة إدراج جميع القواعد المتعلقة بالواجبات والالتزامات والامتيازات في ذلك الفصل.

١٠ - وأضيف الفصل الثاني المتعلق بتصنيف الوظائف والموظفين، إذ لم يكن النظام الإداري السابق للموظفين يتضمن فصلاً يقابل المادة الثانية من النظام الأساسي للموظفين.

١١ - ويبين الفصل الثالث المتعلق بالمرتبات والبدلات عملية موازنة شروط الخدمة الناجمة عن إصلاح العقود، ولا سيما مجموعة التعويضات الجديدة المخصصة للموظفين العاملين بتعيينات مؤقتة، والذين سيحصلون على مزايا واستحقاقات مخفضة مقارنة بالموظفين العاملين بتعيينات محددة المدة أو أخرى مستمرة، حسبما أقرته الجمعية العامة في الفقرة ٨ من الجزء "ثانياً" من قرارها ٢٥٠/٦٣. وبصفة خاصة، لن يتلقى الموظفون العاملون بتعيينات مؤقتة الزيادات السنوية المطبقة ضمن نفس الرتبة أو بدل اللغة أو منحة التعليم أو بدل التنقل أو بدل عدم نقل الأمتعة واللوازم أو بدل المشقة أو منحة العودة إلى الوطن أو بدل الوظيفة الخاص.

١٢ - ويبين الفصل الرابع المتعلق بالتعيين والترقية تنفيذ الإطار التعاقدى الجديد. لكن عملاً بالفقرة ٣ من الجزء "ثانياً" من القرار ٢٥٠/٦٣، التي طُلب فيها إلى الأمين العام ألا يعين أي موظف بعقد مستمر ريثما تنظر الجمعية العامة مرة أخرى في المسألة، تبين الصياغة

المستخدمة في القاعدة ٤-١٤ من النظام الإداري المؤقت المتعلقة بالتعيينات المستمرة أن النظر في معايير وشروط منح هذه التعيينات يخضع لشرط مواصلة الجمعية العامة نظرها في هذه المسألة.

١٣ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة ٩ من الجزء "ثانياً" من قرارها ٢٥٠/٦٣، أن يقدم معلومات عن الظروف التي يجوز فيها تمديد تعيين مؤقت لفترة تصل إلى سنة إضافية واحدة. وعملاً بالقاعدة ٤-١٢ (ب) من النظام الإداري المؤقت للموظفين، يمكن تمديد التعيين المؤقت لمدة تصل إلى سنة إضافية واحدة فقط عندما يكون ذلك مبرراً بتزايد الاحتياجات والحاجات التشغيلية المتصلة بعمليات ميدانية ومشاريع خاصة ذات ولايات محددة المدة بوضوح، وذلك وفقاً للظروف والشروط التي يحددها الأمين العام. وتشمل الحاجات التشغيلية المتصلة بالعمليات الميدانية الخدمة في الميدان والحاجات التشغيلية في مراكز العمل التي توجد بها مقار ولها صلة حقيقية بالميدان، من قبيل تلك المتعلقة بالأنشطة المضطلع بها في حالات الطوارئ ومراحل ما بعد النزاع والحالات الإنسانية. وتشمل المشاريع الخاصة ذات الولايات المحددة المدة بوضوح الأنشطة المضطلع بها في أي مركز من مراكز العمل المعروف عنها، استناداً إلى التجارب السابقة أو الخطط الراهنة، أما غير ذات صلة بالولايات المنتظمة والمستمرة للمكتب المعني بالأمر. وسيكون واضحاً أن النشاط المذكور محدود المدة بسبب ارتباطه بولاية محددة المدة أو بالنظر إلى طابعه المؤقت، كما هو الشأن في حالات الالتزام المحدود بالتمويل. وقد يكون النشاط ناجماً عن تصميم وبدء تشغيل نظام جديد لتنفيذ إجراء تجاري أو إيصال خدمات أولية في مجال جديد من مجالات المعرفة أو الإجراءات سيتولى أمره بعد ذلك موظفون يعملون بتعيينات مستمرة. وقد تغطي، على سبيل المثال، فترة تمديد نشاط معين مرتبط بولاية محددة المدة بوضوح، عمليات استكمال مرحلة بدء التشغيل أو التصميم أو إنجاز المشروع الخاص.

١٤ - وسيُعرض على الجمعية العامة تقرير مستقل يعدّه الأمين العام عن الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة ويتضمن فرعاً عن التعيينات المستمرة.

١٥ - ويبين الفصل الخامس المتعلق بالإجازة السنوية والإجازة الخاصة والفصل السادس المتعلق بالضمان الاجتماعي انخفاض الاستحقاقات من الإجازة السنوية وإجازة المرض المخصصة للموظفين العاملين بتعيينات مؤقتة، مع التمييز بين هذه الاستحقاقات وتلك الممنوحة للموظفين العاملين بتعيينات محددة المدة وأخرى مستمرة وفقاً للفقرة ٨ من الجزء "ثانياً" من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣.

١٦ - وأعيد تنظيم الفصل السابع المتعلق بمصاريف السفر ونقل الأمتعة واللوازم من أجل كفاءة هيكل أكثر منطقية وأيسر استعمالاً. وجرى تنسيق مصطلحات السفر في الفصل بأكمله مع تبسيط اللغة المستخدمة حيثما أمكن ذلك لأغراض التوضيح. ويبين هذا الفصل أيضاً انخفاض الاستحقاقات والمزايا المخولة للموظفين العاملين بتعيينات مؤقتة مقارنة بالموظفين العاملين بتعيينات محددة المدة ومستمرة وفقاً للفقرة ٨ من الجزء ثانياً من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣. وتجدر الإشارة بوجه خاص إلى أن الموظفين العاملين بتعيينات مؤقتة سيحصلون فقط على حصة بدل الإقامة اليومي من منحة الانتداب وستُدفع لهم فقط دون غيرهم. ولن ترتب إقامة أفراد أسرة الموظف العامل بتعيين مؤقت على حساب المنظمة، ولن يحق للموظف المؤقت سوى شحن كمية محدودة عند التعيين والنقل وانتهاء الخدمة.

١٧ - وتم استكمال الفصل الثامن المتعلق بالعلاقات مع الموظفين بحيث يشير، بموجب القاعدة ٨-١ (ب) من النظام الإداري للموظفين، إلى مراكز العمل بصفة عامة بدلا من مراكز عمل محددة، وينص على كفاءة حماية الموظف الذي يمارس مهامه. بموجب هذا الفصل (القاعدة ٨-١ (هـ)) من الانتقام.

١٨ - وأعيد تنظيم الفصل التاسع المتعلق بانتهاء الخدمة وفق تسلسل أكثر منطقية، وتمت موافقته مع المادة التاسعة من النظام الأساسي المعدل للموظفين بالصيغة التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ٢٧١/٦٣. وأدرج وفقاً للفقرة ٢٢ من الجزء "ثانياً" من القرار ٢٥٠/٦٣ وتمشيا مع النص المعتمد للنظام الأساسي المعدل للموظفين، السبب الجديد لإنهاء التعيين، وهو الإنهاء "لما فيه حسن سير العمل في المنظمة"، بالنسبة للموظفين العاملين بتعيينات مستمرة، بحيث يطبق أيضاً رغم طعن الموظف فيه.

١٩ - وأعد الفصلان العاشر والحادي عشر المتعلقان بالتدابير التأديبية والطعون على التوالي وفقاً لقرارات الجمعية العامة التي اتخذتها في قرارها ٢٥٣/٦٣ بشأن تنفيذ النظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة.

٢٠ - ويتضمن الفصل الثاني عشر المتعلق بالأحكام العامة القاعدة ١٠٠-١ من النظام الإداري للموظفين التي كانت مدرجة سابقاً في الفصل التمهيدي للمجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، وهي الآن مشمولة تحت القاعدة ١٢-١ من النظام الإداري المؤقت للموظفين.

٢١ - وأضيف الفصل الثالث عشر المتعلق بالتدابير الانتقالية من أجل إدراج التدابير الانتقالية للموظفين عند تنفيذ الإطار التعاقدى الجديد. وتشمل هذه التدابير أيضاً حماية الحقوق المكتسبة للموظفين العاملين بموجب المجموعات السابقة ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من

النظام الإداري للموظفين، ولا سيما الموظفين العاملين بتعيينات خاضعة لفترة الاختبار أو تعيينات دائمة أو تعيينات لفترة غير محدودة.

رابعاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٢٢ - قد تود الجمعية العامة أن:

(أ) تحيط علماً بالنظام الإداري المؤقت الجديد للموظفين الوارد في الوثيقة

ST/SGB/2010/6؛

(ب) تطلب إلى الأمين العام أن يعدل القاعدة ٤-١٤ من النظام الإداري

للموظفين على أساس نظرها في تقرير الأمين العام عن التعيينات المستمرة الذي سيقدم إليها في دورتها الخامسة والستين؛

(ج) تعيد النظر في مسألة اشتراط تخلي الموظفين المعينين دولياً عن الإقامة الدائمة

(انظر الجزء "سادساً" من الوثيقة A/64/23)، وإذا وافقت على إلغاء هذا الاشتراط، أن تقرر حذف القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري للموظفين.