الأمم المتحدة

A/74/732

الجمعية العامة

Distr.: General
3 March 2020
Arabic
Original: English

الدورة الرابعة والسبعون

البند 140 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام بشأن تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/74/289)[1] (انظر أيضا الفقرة 2 (ب) أدناه). واجتمعت اللجنة أثناء نظرها في التقرير مع ممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في 19 شباط/فبراير 2020.

معلومات أساسية

2 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام كان قد قدم، قبل تقديم تقريره (A/74/289) إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين، تقريرين (A/73/378 و A/73/378/Add.1) بشأن تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين على النحو التالي:

(أ) تضمن التقرير الأول (A/73/378)، الذي قدم عملا بتقريريه عن الإصلاح الإداري وقراري الجمعية العامة ذوي الصلة بهما[2]، نتائج استعراض شامل أجرته الأمانة العامة لأحكام النظامين الأساسي والإداري للموظفين كاملة، من أجل دعم إطار "مبسّط وميسّر يسهل فهمه وتطبيقه" لتنظيم إدارة الموارد المالية والبشرية. وشملت التعديلات المقترحة، في جملة أمور، ما يلي: '1' إضافة عناوين فرعية

(1) أعيد إصدار تقرير الأمين العام لأسباب فنية في 30 أيلول/سبتمبر 2019.

(2) انظر A/72/492 و A/72/492/Add.2 وقرارا الجمعية العامة 266/72 ألف و 266/72 باء.

لكل بند من بنود النظام الأساسي للموظفين وإدراج جداول متى تيسر ذلك؛ ’2‘ حذف النصوص التي يتكرر ورودها في النظامين الأساسي والإداري كليهما والإحالات المرجعية، متى اقتضى الأمر ذلك؛ ’3‘ تعديل نص النظامين الأساسي والإداري للموظفين ليكون شاملا جنسانيا (انظر الفقرتين 6 و 7 أدناه)؛ ’4‘ اقتراح إدخال تغييرات موضوعية يرى الأمين العام أنها تدخل ضمن السلطات المخولة له (انظر A/73/622، الفقرة 2). وقد وردت ملاحظات اللجنة وتوصياتها ذات الصلة في تقريرها السابق (A/73/622). وأرجأت الجمعية العامة بعد ذلك نظرها في التقريرين ذوي الصلة إلى الجزء الأول من دورتها الرابعة والسبعين المستأنفة (المقرر 540/74).

(ب) وركز التقرير الثاني (A/73/378/Add.1) على اقتراح بتعديل النظامين الأساسي والإداري للموظفين لكي يتضمنا ”مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء“ باعتباره أحد المعايير التي يتعين النظر فيها في سياق اختيار الموظفين واستبقائهم على حد سواء (البند 4-3 من النظام الأساسي والقاعدتان 9-6 و 13-1 من النظام الإداري). وهذه التغييرات مدرجة في التعديلات المقترح إدخالها على البند 4-2 (ب) والقاعدتين 9-6 (د) و 13-5 (د) في التقرير الثالث (A/74/289). ولم تنظر الجمعية العامة بعد في تقارير الأمين العام. وترد ملاحظات اللجنة وتوصياتها ذات الصلة في الفقرات من 8 إلى 11 أدناه.

3 - وبناء على ما سبق، يكون تقرير الأمين العام (A/74/289) هو تقريره الثالث عن تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين المقدم قبل أن تتخذ الجمعية العامة أي قرارات بشأن أي من تقريريه السابقين في الموضوع. ويشار إلى أن التقرير الأخير يتضمن النص الكامل لتعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين (يجمع كل المقترحات الواردة في التقريرين الأول والثاني (A/73/378 و A/73/378/Add.1))، إضافة إلى ثلاثة تعديلات جديدة (مقترحات البند 2-1 (ي) والقاعدتين 16-3 (ج) و 7-5). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن التقرير الثالث لا يحل محل التقريرين السابقين رغم كونه يتضمن النص الكامل للتعديلات، وبأنه يتضمن، علاوة على ذلك، تغييرات تحريرية إضافية أدخلت على نص بعض التعديلات المقترحة في التقريرين الأولين باقتراح من إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات وفقا لدليل تحرير نصوص الأمم المتحدة. وإذ لاحظت اللجنة عدم الوضوح في عرض التعديلات الواردة في التقارير الثلاثة للأمين العام، أعربت للأمانة العامة عن قلقها بهذا الشأن، وزودت بعد ذلك بجداول تتضمن المعلومات التالية: (أ) نص النظامين الأساسي والإداري للموظفين المتخذ كأساس (ST/SGB/2018/1)؛ (ب) التعديلات المقترحة في كل تقرير من تقارير الأمين العام الثلاثة (A/73/378 و A/73/378/Add.1 و A/74/289)؛ (ج) تفسيرات لكل من التغييرات المقترحة. **وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع التقدير الجهود التي بذلها الأمين العام لاستعراض نص النظامين الأساسي والإداري للموظفين بكامله. وتلاحظ، مع ذلك، أن التقرير الثالث للأمين العام لا يحل محل تقريريه الأولين المتعلقين بتعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين.**

4 - ومما يثير قلق اللجنة الاستشارية بوجه خاص ما ورد في التقرير الثالث للأمين العام من ”شروح إضافية“ للتعديلات وردا على الملاحظات المتصلة بها التي أبرزتها اللجنة في تقريرها السابق (A/73/622) الذي لم تنظر فيه الجمعية العامة بعد (انظر A/74/289، الفقرات 4 ومن 9 إلى 11). وعلاوة على ذلك، تلاحظ اللجنة، كمثال عن عدم الوضوح، أن الشرح الإضافي المقدم بشأن تعديلات البندين 4-2 و 4-3 الوارد في الفقرة 10 (أ) من التقرير يتبين منه أنه لم يقترح إدخال أي تعديل، عدا دمج البندين، على نصهما

الحالي الذي لا يعكس سوى التعديلات المقترحة في التقرير الأول للأمين العام. غير أنه لا يشار إلا في الفقرة 13 (ن)، في إطار تعديلات النظام الأساسي، إلى إدخال تعديل موضوعي على البند 4-3، على نحو ما اقترح في تقريره الثاني. **وتؤكد اللجنة الاستشارية أنه كان ينبغي للأمين العام، ريثما تستعرض الجمعية العامة تقريرها السابق (A/73/622)، أن يتبع الممارسة المستقرة فيما يخص تعليقات وتوصيات اللجنة المقدمة إلى الجمعية العامة، وتأمل ألا يشكل هذا الأمر سابقة تتبع في النظر في تقارير اللجنة في المستقبل.**

5 - وتقدم اللجنة الاستشارية في هذا التقرير موجزا للمسائل ذات الطابع العام والمتداخل في الفرع الثاني منه؛ وتقدم توصياتها المتعلقة بالتعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين في الفرع الثالث؛ وتبرز التغييرات المقترح إدخالها على قواعد النظام الإداري للموظفين مع ملاحظاتها بشأنها في الفرع الرابع؛ وتعرض آراءها بشأن مسائل أخرى ذات صلة في الفرع الخامس أدناه. وعلاوة على ذلك، يتضمن هذا التقرير جميع ملاحظاتها وتوصياتها بشأن التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين، بما في ذلك ما يرد منها في تقريرها السابق (المرجع نفسه)، ولذلك ينبغي استعراضه بوصفه تقريرا جامعا.

ثانيا - المسائل العامة والمتداخلة

الصياغة الشاملة جنسانيا

6 - ذكر الأمين العام أنه تم، في جميع مواد النظام الأساسي وفصول النظام الإداري، تعديل النص لكي يكون شاملا جنسانياً وتحديثه لتوضيحه وتيسير فهمه (A/73/378، الفقرة 6، و A/74/289، الفقرة 9). وتشمل هذه التعديلات اقتراح حذف ما يدل على نوع الجنس من ضمائر "he or she" و "his or her" و "him or her" والاستعاضة عن مفردتي "brother" و "sister" بكلمة"sibling" (في الصيغة الإنكليزية) والاستعاضة عن مفردات "الأب" و "الأم" و "الزوج والزوجة" بكلمتي "الوالد" أو "الوالدين" وعبارة "إجازة الأمومة والأبوة" بعبارة " إجازة الوالدين" (انظر، على سبيل المثال، مقترحات تعديل البند 1-1 (ب)، والبند 2-1 (ج) و (ع) و (ف)، والبند 4-3 (أ) '3' ج و 4-3 (ج)، والقاعدة 3-5 (ب) '5'، والقاعدة 4-7، والبند 2-6، والقاعدة 3-6). **وبالنظر إلى الطابع المعقد والحساس للتعديلات المقترحة لمراعاة تعميم استخدام صياغة شاملة جنسانيا في النظامين الأساسي والإداري للموظفين، ترى اللجنة الاستشارية أن هذه التعديلات مسألة تتعلق بالسياسة العامة يتعين على الجمعية العامة النظر والبت فيها (انظر أيضا الفقرتين 12 و 13 أدناه).**

7 - وعلاوة على ذلك، أُبلغت اللجنة الاستشارية، لدى الاستفسار، بأن التغييرات التحريرية الشاملة جنسانيا قد أُحدثت وفقا للمبادئ التوجيهية المتعلقة باستخدام الصياغة الشاملة جنسانيا في اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة التي نشرتها إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات[3]. وفيما يتعلق بالتغيير المقترح بالاستعاضة عن عبارة "brothers and sisters" بكلمة "siblings" (انظر التعديلين المقترحين في البند 4-3 (أ) '3' ج والقاعدة 5-3 (ب) '5')، أُبلغت اللجنة، لدى الاستفسار، بأن مقابل العبارة "brothers and sisters" في اللغات الرسمية الخمس غير الإنكليزية سيظل دون تغيير. وتلاحظ اللجنة من المعلومات المقدمة إليها أنه بما أن مقابل العبارة "brothers and sisters" سيظل على حاله

(3) متاحة على الرابط التالي: www.un.org/ar/gender-inclusive-language/index.shtml.

في اللغات الخمس الأخرى، فإنه سيستعاض عنها بكلمة "siblings" المقترحة في نص الصيغة الإنكليزية فقط من النظامين الأساسي والإداري للموظفين. **لذا تضع اللجنة الاستشارية موضع التساؤل فائدة التعديل المقترح، وترى أنه ينبغي تطبيق نهج متسق على جميع اللغات الرسمية.**

المسائل المتعلقة بسياسات الموارد البشرية

8 - أكدت اللجنة الاستشارية، في استعراضها للتقرير الأول للأمين العام بشأن تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين (A/73/378)، أنه كان ينبغي عرض التعديلات التي تنطوي على تغييرات هامة في سياسات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة في تقارير الأمين العام المتعلقة بسياسات واستراتيجية الموارد البشرية عموما (انظر A/73/622، الفقرة 6). وتلاحظ اللجنة أن تعديلات موضوعية تنطوي على تغييرات في السياسات اقترحت مع ذلك في تقريري الأمين العام الثاني والثالث (A/73/378/Add.1 و A/74/289). وعلى وجه التحديد، يُقترح أن يضاف في البند 4-2 (ب) والقاعدتين 9-6 (د) و 13-5 (د) "مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجل والمرأة" إلى المعايير القائمة التي تراعى في سياق اختيار الموظفين، وكذلك فيما يتعلق باستبقاء الموظفين في حالات إلغاء الوظائف أو تخفيض عدد الموظفين (انظر أيضا A/74/289، الفقرة 12 (ن)). وتنطوي التعديلات المقترح إدخالها على البندين الحاليين 4-2 و 4-3 على تغييرات هامة[4].

9 - ويشير الأمين العام إلى أن التعديلات المقترحة تدعم قرار الجمعية العامة 3416 (د-30) بشأن توظيف المرأة في الأمانة العامة والقرارات اللاحقة (A/73/378/Add.1). **وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن اقتراح إضافة "مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجل والمرأة" ينطوي فيما يبدو على تناقض مع أحكام البند 4-3 الحالية وقد يتسبب في إساءة فهمها، حيث ينص البند على أنه "وفقا لمبادئ الميثاق، يجري اختيار الموظفين دون أي تمييز بسبب العرق أو الجنس أو الدين". وترى اللجنة أن من الأفضل الإشارة إلى المادة 8 من الميثاق[5] عوضا عن اختيار أحد القرارات العديدة التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن هذه المسألة على مدى العقود (انظر أيضا الفقرتين 23 و 24 أدناه بشأن التغييرات الأخرى في البندين 4-2 و 4-3).** وفي مسألة ذات صلة، تشير اللجنة إلى تقريرها الأخير عن تكوين الأمانة العامة الذي يقدم معلومات عن التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، تشمل النسب المئوية للنساء من البلدان النامية والبلدان المتقدمة النمو (A/74/696، الفقرة 13).

10 - وعلاوة على ذلك، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه أثناء إعداد التقرير (A/73/378/Add.1)، جرى تبادل مشاورات خطية بشأن التعديلات المقترحة في مناسبتين في أيلول/سبتمبر وتشرين الأول/أكتوبر

---

(4) **البند 4-2**

<u>مبادئ اختيار الموظفين</u>

(أ) يكون الاعتبار الأول في تعيين الموظفين أو نقلهم أو ترقيتهم هو ضرورة الحصول على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة. ويولى الاعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن؛

~~البند 4-3~~

(ب) وفقا لمبادئ الميثاق، يجري اختيار الموظفين دون أي تمييز بسبب العنصر أو الجنس أو الدين **ويعتد فيه بمبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء في الأمم المتحدة**. وبالقدر الممكن عملياً، يتم الاختيار على أساس تنافسي (A/74/289، المرفق الأول؛ ترد التعديلات بالخط العريض ومشطوبة).

(5) "لا تفرض الأمم المتحدة قيودا تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأية صفة وعلى وجه المساواة في فروعها الرئيسية والثانوية".

2018، بالإضافة إلى المشاورات التي أجريت من خلال الإجراءات الخاصة الرسمية للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، بما في ذلك فريق عامل تابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة. بيد أنه نظرا لعدم التوصل إلى أي اتفاق بين الموظفين والإدارة، اتخذ الأمين العام القرار النهائي بشأن التعديلات المقترحة تمشيا مع السلطة المسندة له بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة.

11 - **وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن أحكام البند 4-2 (ب) والقاعدتين 9-6 (د) و 13-5 (د) المقترحة ستغير إلى حد كبير معايير اختيار الموظفين الحالية ونظام الأفضلية الحالي المعمول به لأغراض استبقاء الموظفين المحدد في القاعدة 9-6 (ج)، وستنشأ عنها أيضا آثار مالية. وترى اللجنة أنه كان ينبغي مناقشة الموضوع، بوصفه مسألة تتعلق بالسياسات، في السياق الأوسع لإدارة الموارد البشرية عموما، ولا سيما فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بنوع الجنس (انظر أيضا A/74/696، الفقرة 9). وتؤكد اللجنة أن إدخال تغييرات من هذا القبيل في السياسات رهين بنظر الجمعية العامة فيها وباتخاذها قرارا بشأنها.**

الآثار المالية

12 - يشير الأمين العام إلى أن التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين لن تترتب عليها أي آثار في الميزانية البرنامجية (A/74/289، الفقرة 5). غير أنه يسلم بأن بعض التعديلات المقترحة، كما لاحظت اللجنة الاستشارية في تقريرها، يمكن أن تكون لها آثار على مستوى النفقات (انظر A/73/622، الفقرة 4 (أ)).

13 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه بالإضافة إلى أحكام البند 4-2 (ب) والقاعدتين 9-6 (د) و 13-5 (د) المقترحة (انظر الفقرة 11 أعلاه)، ستؤدي التعديلات المقترح إدخالها على القاعدة 3-10 (ب)، مثل حذف عبارة "وذلك اعتبارا من بداية الشهر الرابع من الخدمة" إلى زيادة في النفقات، شأنها شأن أحكام القاعدة 4-18 المقترحة بشأن "إعادة التوظيف" (انظر الفقرات 37 و 38 و 41 و 42 أدناه). وعلاوة على ذلك، تشمل المقترحات الأخرى التي قد تترتب عليها أيضا آثار مالية القاعدة 3-7 (ج) المقترحة بشأن إعانة الإيجار والخصومات (نتيجة للتغيير المقترح في القاعدة 3-6 (ب) '1' بشأن تسوية مقر العمل) التي ستتيح، وفقا للأمين العام، للموظفين الذين يتركون أسرهم مؤقتا في مركز العمل السابق تقاضي إعانة الإيجار والمدفوعات المتصلة بتدابير الأمن لأماكن الإقامة في مركز العمل السابق بصرف النظر عن تسوية مقر العمل في مركز العمل الجديد. أما فيما يخص القاعدة 3-9 (ج) المتعلقة بمدة منحة التعليم، فيقترح إضافة الخدمة الوطنية الإجبارية باعتبارها عاملا إضافيا يسمح بموجبه بتمديد فترة أهلية الحصول على منحة التعليم، حرصا على عدم تضرر الموظفين الذين يُلزم معالوهم بأداء الخدمة العسكرية (انظر A/74/289، الفقرة 13 (ج) و (د)). **وتأمل اللجنة الاستشارية أن تقدم إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير معلومات وإيضاحات إضافية بشأن الآثار المالية و/أو زيادة النفقات التي قد تنشأ عن التعديلات المقترحة.**

درجة التفصيل في النظام الأساسي للموظفين والتسلسل الهرمي للقواعد

14 - تلاحظ اللجنة الاستشارية أن التسلسل الهرمي للقواعد مبدأ يحيل إلى درجة الأهمية التي تولى إلى قاعدة ما في إطار نظام قانوني معين. وفيما يتعلق بالمسائل الداخلية الخاصة بالمنظمة، حدد التسلسل الهرمي للقواعد في الأمم المتحدة في بعض أحكام محكمة المنازعات، على النحو التالي[6]:

- ميثاق الأمم المتحدة
- قرارات ومقررات الجمعية العامة
- النظام الأساسي للموظفين
- النظام الإداري للموظفين
- نشرات الأمين العام
- الأوامر الإدارية

15 - وفي هذا الصدد، تلاحظ اللجنة الاستشارية أن بعض تعديلات النظامين الأساسي والإداري للموظفين تعكس فيما يبدو درجة غير متسقة من التفصيل وتخضع مبادئ أعلى مرتبة لمبادئ أقل مرتبة مقارنة بالتسلسل الهرمي للقواعد في الأمم المتحدة. ومن الأمثلة على ذلك ما يلي: اقتراح نقل الأحكام المفصلة المتعلقة بالهدايا والمكافآت والجمائل الواردة حاليا في القاعدة 1-2 (س) و (ع) إلى البند 1-2 (ن) و (س) (انظر A/73/622، الفقرة 7)؛ واقتراح نقل الفقرتين 4 و 5 من المرفق الأول للنظام الأساسي إلى البند 3-5 '1' و '2' و '3' فيما يتعلق بالعلاوات الدورية. وتلاحظ اللجنة كذلك أنه فيما يتعلق بالفصل الثالث، لا يزال النظام الإداري للموظفين يحتفظ بمستوى عال من التفصيل، في حين أن التعديلات المقترح إدخالها على الفصل السابع تنص على أن قواعد النظام الإداري ستنفذ وفقا لشروط يضعها الأمين العام. وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة بأن "الشروط التي يضعها الأمين العام" تحيل إلى المنشورات الإدارية الصادرة لتوفير مزيد من التفاصيل، وأن الأمين العام ملزم، في تحديد هذه الشروط، بالقرارات ذات الصلة التي اتخذتها الجمعية العامة بشأن المسائل قيد النظر. **وترى اللجنة الاستشارية أن تنقيحات النظامين الأساسي والإداري للموظفين ينبغي أن تحترم باستمرار التسلسل الهرمي للقواعد المعمول به في الأمم المتحدة، حيث تتمثل وظيفة النظام الأساسي للموظفين في تحديد السياسات والمبادئ العامة المكرسة في الميثاق والتي تضعها الجمعية العامة، في حين ينبغي أن يكون النظام الإداري للموظفين موحدا في درجة التفصيل في أحكامه حتى يتيح تنفيذ الأحكام العملية للنظام الأساسي.**

ثالثا - التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين

16 - ترد التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين في المرفق الأول لتقرير الأمين العام (A/74/289). ويشير الأمين العام إلى أن تقريره الثالث (A/74/289)، وإن كان جامعا لكل التعديلات المقترحة في تقريريه الأولين (A/73/378 و A/73/378/Add.1)، ينبغي استعراضه جنبا إلى جنب

(6) الموقع الشبكي لمكتبة داغ همرشولد، مقال عن التسلسل الهرمي للقواعد في النظام القانوني للأمم المتحدة.

مع تفسيرات التعديلات الواردة في تقريريه السابقين (A/74/289، الفقرة 4). وترد ملاحظات اللجنة الاستشارية بشأن التعديلات المتعلقة بالصياغة الشاملة جنسانيا في الفقرتين 6 و 7 أعلاه.

المادة الأولى

الواجبات والالتزامات والامتيازات

17 - يشير الأمين العام إلى أن المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من النظام الإداري أعيد تنظيمهما لكفالة ورود تعريف للمبادئ العامة في النظام الأساسي وتطبيق تلك المبادئ بمزيد من التفصيل في النظام الإداري (A/73/378، الفقرة 8). ويتضمن المرفق الأول لتقرير الأمين العام (A/74/289) تعديلات على مقترحات البند 1-1 (ب)، والبند 1-2 (ج)، (ز) و (ي) و (ك) و (ل) و (م) و (ن) و (س) و (ع) و (ف) و (ق) و (ر) '1' و '2' و '3'، والبند 1-3 (ب).

18 - ويقترح الأمين العام إدراج **بند جديد، 1-2 (ي)**، يشمل أحكاما بشأن توظيف الموظفين ذوي الإعاقة وتوفير التسهيلات الخاصة بهم، لأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة حق وواجب في جميع المجالات في المنظمة (المرجع نفسه، الفقرة 12 (أ)). ويشير إلى أن هذا التعديل يأتي للامتثال لقرار الجمعية العامة 273/73 وصيغ على أساس الأحكام المدرجة حاليا في نشرته المتعلقة بفرص عمل الموظفين ذوي الإعاقة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وتوفير التسهيلات الخاصة بهم (ST/SGB/2014/3). **وترحب اللجنة الاستشارية بإدراج الاحكام المتعلقة بتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة وتوفير التسهيلات الخاصة بهم في البند الجديد 1-2 (ي).**

19 - ولدى اللجنة الاستشارية التحفظات التالية بشأن التعديلات المقترح إدخالها على المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين:

(أ) **البند 1-1 (ب)** بشأن مركز الموظفين: تقترح الاستعاضة عن عبارة "يدلي الموظفون بالإعلان الكتابي" بعبارة "يؤدي الموظفون القسَم" لتمييز هذا العمل البالغ الأهمية عن سائر الإعلانات الإدارية التي يُطلب إلى الموظفين على نحو روتيني الإدلاء بها ومهرها بتوقيعاتهم طوال فترة خدمتهم في المنظمة. **بيد أن اللجنة الاستشارية لا ترى ميزة في اقتراح تغيير الصياغة الحالية؛**

(ب) **البند 1-2 (ن) و (س)** بشأن التكريم أو الهدايا أو المكافآت و**البند 1-2 (ق)** المتعلق بالعمل الخارجي والأنشطة الخارجية: يُقترح نقل القاعدة 1-2 (ع) و (س) و (ر) إلى البند1-2 (ن) و (س) و (ق) (انظر الفقرة 15 أعلاه)؛

(ج) **البند 1-3 (ب)** بشأن أداء الموظفين: يُقترح نقل البند 1-3 (ب) إلى البند 1-5 (مع إضافة عنوان فرعي جديد هو "ساعات العمل والعطل الرسمية"). **وترى اللجنة الاستشارية أن الجملة الأولى من البند 1-3 (ب)، "يكون وقت الموظفين تحت تصرف الأمين العام من أجل أداء المهام الرسمية"، لها صلة بواجبات الموظفين والتزاماتهم وليس بساعات العمل، وينبغي بالتالي أن تظل مدرجة في المادة الأولى.**

المادة الثالثة

المرتبات والبدلات ذات الصلة (التعديل المقترح: "المرتبات والبدلات")

20 - يشير الأمين العام إلى أن المادة الثالثة من النظام الأساسي للموظفين والفصل الثالث من النظام الإداري للموظفين قد تم تبسيطهما وأزيلت منهما حالات التكرار (A/73/378، الفقرة 10). وكما هو مبين في المرفق الأول لتقرير الأمين العام (A/74/289)، تشمل التعديلات، في جملة أمور، إدخال تغيير على عنوان المادة الثالثة مع إضافة عناوين فرعية جديدة لكل بند من البنود؛ وعلى البند 3-1 (ب)، والبند 3-2، والبند 3-3 (نقل البند 3-3 (ب) إلى (و) إلى المرفق الثاني الجديد للنظام الأساسي للموظفين)، والبند 3-4 (دمج البنود الحالية 3-4 و 3-5 و 3-6 مع إدخال تعديلات)، والبند 3-5، والبند 3-6.

21 - ولدى اللجنة الاستشارية التحفظات التالية فيما يتعلق بالتعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين في المادة الثالثة:

(أ) **البند 3-1 (ب)** بشأن المرتبات والبدلات، و **3-5 '1' و '2' و '3'** بشأن العلاوات الدورية: يُقترح أخذ النص من الفقرات 2 و 4 و 5 من المرفق الأول إلى البند 3-1 (ب) و 3-5 '1' و '2' و '3'، على التوالي، مع إدخال تعديلات في الصيغة. **وفي حين أن اللجنة الاستشارية ليس لديها اعتراض على اقتراحات التبسيط وإزالة حالات التكرار في البنود المعنية، فإنها غير مقتنعة بالتعليل المقدم لاقتراح نقل النص من المرفق الأول للنظام الأساسي لأسباب تتعلق بدرجة التفصيل في بنود النظام الأساسي والتسلسل الهرمي للقواعد على النحو الموضح في الفقرتين 14 و 15 أعلاه. وتوصي اللجنة بإبقاء الفقرات 2 و 4 و 5، مع إدخال التعديلات المقترحة، في المرفق الأول.**

(ب) **البند الجديد 3-6** المتعلق ببدل اللغة: البند الجديد مستمد من الفقرة 8 من المرفق الأول، مع إدخال تعديلات تشمل الاستعاضة (في الصيغة الإنكليزية) عن كلمة "test" بكلمة "examination" فيما يتصل بالكفاءة في استخدام لغتين أو أكثر من اللغات الرسمية. وأُبلغت اللجنة بأنه يتوخى من التغيير المقترح أن تكون الصياغة أكثر دقة ومواءمة الصيغة المستخدمة في النظامين الأساسي والإداري للموظفين. وتلاحظ اللجنة أن كلمة "examination" مستخدمة حالياً في قاعدتين من النظام الإداري هما القاعدة 4-16 بشأن الامتحانات التنافسية والقاعدة 4-19 بشأن الفحص الطبي، ويرد استخدام كل منهما في سياق مختلف. **ولذلك فإن اللجنة الاستشارية غير مقتنعة بضرورة الاستعاضة عن كلمة "test" بكلمة "examination"، ولا بضرورة نقل النص من الفقرة 8 من المرفق الأول إلى البند.**

المادة الرابعة

التعيين والترقية

22 - طلبت اللجنة الاستشارية مبررا للاحتفاظ بكلمة "الترقية" في عنوان المادة الرابعة، ما دام نظام اختيار الموظفين المعمول به في الأمانة العامة ليس فيه "ترقيات" بل "عمليات اختيار". وأُبلغت اللجنة بأنه بالنظر إلى انطباق النظامين الأساسي والإداري للموظفين على الأمانة العامة والصناديق والبرامج، أُعطيت آراء جميع الجهات ذات المصلحة المعرب عنها في المشاورات الاعتبار الواجب. وبما أن المناقشات لم تسفر عن أي مصطلح يصف على نحو واف نطاق مختلف سياسات الاختيار التي تعمل بها جميع الكيانات المعنية، تقرر ترك مصطلح "الترقية" في عنوان المادة الرابعة لما يتيحه من مرونة مطلوبة لجميع الكيانات المعنية.

23 - وكما هو مبين في المرفق الأول لتقرير الأمين العام (المرجع نفسه)، يُقترح إدخال تعديلات في جميع بنود المادة الرابعة. وترد في الفقرات 8 إلى 11 أعلاه مناقشة للتعديلات الموضوعية الواردة في البندين 4-2 و 4-3 والتي تنطوي على تغيير كبير في سياسات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة.

24 - وفيما يتعلق بالتعديلات المقترحة **للبنود 4-1 و 4-2 و 4-3** (انظر A/73/622، الفقرة 9):

(أ) فيما يتعلق بإضافة عناوين فرعية، لا تزال اللجنة الاستشارية ترى أن العناوين الفرعية المقترحة تفتقر إلى الوضوح ويمكن أن تكون مضللة، خلافا للنية المعلنة الرامية إلى زيادة النص سهولة في الاستخدام؛

(ب) فيما يتعلق باقتراح تعديل البندين 4-1 و 4-3 بحيث ينصان على أن المادة 101 من الميثاق والفقرة 3 من المادة، على التوالي، تتعلقان على وجه التحديد بـ "استخدام الموظفين"، تشدد اللجنة على أن هذه المادة من الميثاق ليس فيها ما ينص على صفة التحديد هذه؛

(ج) فيما يتعلق باقتراح دمج البندين الحاليين 4-2 و 4-3، مع إضافة العنوان الفرعي الجديد: "مبادئ الاختيار"، تشكك اللجنة مرة أخرى في وجاهة دمج البندين، لأن البند الحالي 4-2 هو اقتباس من ميثاق الأمم المتحدة، بينما البند 4-3 يتضمن أحكاما منصوصا عليها "وفقا لمبادئ الميثاق"؛

(د) ترد في الفقرات 8 إلى 11 أعلاه مناقشة لمقترح إضافة "مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء" في البند 4-2 (ب) المقترح.

25 - **ومع أن الأمين العام يشير إلى أن العناوين الفرعية المقترح إضافتها من شأنها أن توضح النص أو تجعله أيسر للاستعمال، ترى اللجنة الاستشارية أن إدراج العناوين المقترحة تحت البنود 4-1 و 4-2 و 4-3 قد يغيّر من فهم القارئ بالتشديد على عناصر معينة وإضفاء الغموض على عناصر أخرى (المرجع نفسه، الفقرة 10). وتوصي اللجنة أيضا بعدم الاستجابة للاقتراح الرامي إلى دمج نص البندين الحاليين 4-2 و 4-3.**

المادة الخامسة

الإجازة السنوية والإجازة الخاصة (الصيغة المقترحة "أوقات العمل والإجازات")

26 - يشير الأمين العام إلى أن المادة الخامسة من النظام الأساسي للموظفين قد أعيد تنظيمها لتجميع كافة الأحكام المتعلقة بالحضور والانصراف والإجازات تحت عنوان جديد مقترح، هو "الحضور والانصراف والإجازات" (A/73/378، الفقرة 12). وبالإضافة إلى العنوان الجديد للمادة الخامسة، يُقترح إضافة عناوين فرعية لكل بند من بنود المادة الخامسة، مع تعديلات أخرى يُقترح إدخالها على البنود 5-1 إلى 5-4 (المرجع نفسه، الفقرتان 12 (أ) و (ب)، و A/74/289، المرفق الأول).

27 - **البند 5-1** بشأن "ساعات العمل والعطل الرسمية": يعكس البند الجديد المقترح، بعنوان فرعي، مضمون البند 3-1 (ب) الحالي والقاعدة 4-1 (ج)، مع بعض التعديلات. وكما هو موضح في الفقرة 19 (ج) أعلاه، ترى اللجنة الاستشارية أن الجملة الأولى من البند 3-1 (ب) لا ينبغي نقلها إلى البند 5-1. **وليس للجنة الاستشارية اعتراض على التعديلات الأخرى المقترح إدخالها على البند 5-1.**

28 - **البند 5-4** بشأن "الإجازة الخاصة": أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه يُقترح حذف الإشارة إلى "في حالات استثنائية" ما دام أن أسباب منح هذه الإجازة على النحو الوارد في القاعدة 5-3 الحالية ليست

ذات طابع استثنائي. وعلاوة على ذلك، أُبلغت اللجنة بأنه على الرغم من أن السياسة ستظل على حالها، فإن الحذف المقترح سيسهم في إعطاء صورة بيئة عمل عصرية، وسيكون متسقا مع استراتيجية الأمين العام لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، ورؤيته للإصلاح الإداري الرامية إلى بلورة ثقافة تمكينية شاملة للجميع في المنظمة وتهيئة بيئة عمل ملائمة للأسرة. وقد أعربت اللجنة عن رأيها قائلة إن هذا التغيير يمكن أن يؤدي إلى توسيع نطاق منح هذه الإجازة، وأن يؤدي من ثم إلى الرفع من وتيرة استخدامها، مع إمكانية أن تترتب على ذلك آثار مالية إضافية (A/73/622، الفقرة 6 (د)). **ولذلك فاللجنة الاستشارية غير مقتنعة بالمسوغ المقدم لتبرير الاقتراح الرامي إلى حذف عبارة "في حالات استثنائية" في أحكام منح الإجازة الخاصة. وليس للجنة أي اعتراض على التعديلات الأخرى المقترح إدخالها على البند 5-4.**

المادة السادسة
الضمان الاجتماعي

المادة السابعة
مصاريف السفر والانتقال

المادة الثامنة
العلاقات مع الموظفين

المادة التاسعة
انتهاء الخدمة

المادة العاشرة
التدابير التأديبية

المادة الحادية عشرة
الطعون

29 - يشير الأمين العام إلى أنه من أجل الوضوح وتيسير النص للقارئ، يُقترح إضافة عناوين فرعية **للمواد السادسة إلى الحادية عشرة**، على النحو التالي:

(أ) **البند 6-1** بشأن "الاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة"، و**البند 6-2** بشأن "استحقاقات أخرى"؛

(ب) **البند 7-1** بشأن "السفر"، و**البند 7-2** بشأن "الانتقال"؛

(ج) **البند 8-1** بشأن "الهيئات الممثِّلة للموظفين وممثلو الموظفين"، و**البند 8-2** بشأن "الجهاز المشترك بين الموظفين والإدارة"؛

(د) **البند 9-1** بشأن "الاستقالة"، و**البند 9-2** بشأن "السن الإلزامية لانتهاء الخدمة"، و**البند 9-3** بشأن "إنهاء التعيين"، و**البند 9-4** بشأن "منحة الإعادة إلى الوطن"؛

(هـ) **البند 10-1** بشأن "التدابير التأديبية".

30 - **وليس لدى اللجنة الاستشارية أي اعتراض على العناوين الفرعية الجديدة المقترحة للمواد السادسة إلى الحادية عشرة وتغييرات الصياغة المقترحة الواردة ثمة، باستثناء ما ترد مناقشته في الفقرتين 6 و 7 أعلاه من تغييرات تتعلق باللغة الشاملة للجنسين.**

31 - **وتوصي اللجنة الاستشارية، رهنا بتعليقاتها وتوصياتها الواردة في الفقرات 6 و 7 و 11 و 13 و 15 و 19 و 21 و 25 و 28 أعلاه، بالموافقة على التعديلات المقترح إدخالها على النظام الأساسي للموظفين. وينبغي تبعا لذلك تعديل التغييرات المقترح إدخالها على نص قواعد النظام الإداري للموظفين التي تستند إلى البنود ذات الصلة من النظام الأساسي للموظفين.**

رابعا - ملاحظات على التعديلات المقترح إدخالها على النظام الإداري للموظفين

32 - يتضمن المرفق الثاني لتقرير الأمين العام (A/74/289) التعديلات المقترح إدخالها على النظام الإداري للموظفين. ويرد موجز للتعديلات الجوهرية للنظام الإداري للموظفين في الفقرات 13 (أ) إلى (ن) من التقرير. وتسلط اللجنة الاستشارية الضوء في هذا الفرع على بعض تعديلات النظام الإداري للموظفين التي لديها بعض الملاحظات بشأنها.

33 - **القاعدة 1-2 (هـ)**، تحت العنوان "أمثلة محددة على السلوك المحظور"، يُقترح حذف "إلا في حالة الزواج القانوني لموظف من شخص يقل عمره عن 18 سنة، ولكنه يتجاوز سن الرشد أو سن الرضا في بلد المواطنة" من النص الحالي المتعلق بحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة) بغض النظر عن سن الرشد أو سن الرضا محليا[7]. ويبين الأمين العام أن التفاصيل المتعلقة بكيفية تنفيذ هذا التعديل ستدرج في نشرات إدارية (المرجع نفسه، الفقرة 13 (أ)). وأُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن المنظمة سترجع في تحديد الأحوال الشخصية للموظفين، كمبدأ عام، إلى القوانين الوطنية للبلد الذي أقيمت فيه الحالة الشخصية أو العلاقة (انظر ST/SGB/2004/13/Rev.1). غير أن هذا النهج لا يكون مبررا عندما تنتهك الحالة الشخصية أو العلاقة التي يُلتمس الاعتراف بها حقا من حقوق الإنسان و/أو تتعارض مع قرار من قرارات الجمعية العامة.

34 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة أهابت بالدول، في قرارها 153/73 المعنون "زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج بالإكراه"، أن تضع وتنفذ التدابير اللازمة على جميع المستويات من أجل وضع حد لزواج الأطفال والزواج المبكر والزواج بالإكراه؛ وحثت الدول على أن تسنَّ القوانين والسياسات الرامية إلى منع زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج بالإكراه والقضاء على هذه الممارسة، وأن تقوم بإنفاذ تلك القوانين والسياسات وتتمسك بها؛ وأهابت بالدول أن تسنَّ قوانين تتعلق بالحد الأدنى لسن الزواج، وأن تقوم بإنفاذها والتمسك بها، وأن ترصد تنفيذها، وأن تعدل تدريجيا القوانين التي تنص على حد منخفض لسن الزواج و/أو سن الرشد بحيث ترفعهما إلى 18 عاما، مع مراعاة الطابع المتعدد الجوانب والعالمي للمسألة (المرجع نفسه، الفقرات 3 إلى 5 و 29). **وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة قررت النظر في مسألة زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج بالإكراه في دورتها الخامسة والسبعين. وترى اللجنة أن هذه مسألة تتعلق بالسياسة العامة بالنسبة للجمعية العامة.**

(7) انظر أيضا المادتين 1 و 2 من اتفاقية حقوق الطفل التي اعتمدتها الجمعية العامة في قرارها 25/44.

35 - **القاعدة 1-2 (ز)**، التي ترد أيضا تحت العنوان "أمثلة محددة على السلوك المحظور"، تشير إلى أنه لا يجوز للموظفين تعطيل أي اجتماع أو نشاط رسمي آخر من أنشطة المنظمة، بما في ذلك أي نشاط يتصل بنظام إقامة العدل. ويقترح الأمين العام إضافة عبارة "ما لم يؤذَن بذلك على النحو الواجب". وأُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الغرض من الاقتراح هو كفالة ألا يندرج هذا "التعطيل" ضمن سوء السلوك عندما تدعو الإدارة العليا الموظف المشارك إلى الخروج من اجتماع أو أنشطة رسمية. وترى اللجنة أن الإضافة المقترحة لا تبدو مناسبة، حيث لا ينبغي الإذن لأي موظف بتعطيل الاجتماعات أو أي نشاط رسمي آخر. **وتكرر اللجنة الاستشارية قولها إن التعديل المقترح ليس له ما يبرره تماما وإنه يثير من الإشكالات أكثر مما يحل** (A/73/622، **الفقرة 8 (أ)**).

36 - **القاعدة 3-7 (ج)** بشأن "إعانة الإيجار والخصومات ذات الصلة" تنص على أنه "عندما يُنتدب الموظفون للخدمة في مركز عمل جديد ويستمرون في الحصول على تسوية مقر العمل السارية في مركز العمل السابق عملا بأحكام القاعدة 3-6 (ب) '1' من النظام الإداري، يجوز لهم أن يطالبوا بتسوية مقر العمل وإعانة الإيجار المنطبقتين في مركز العمل السابق لمدة أقصاها ستة أشهر ...". **ولما كانت تسوية مقر العمل مشمولة بالقاعدة 3-6، ترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي حذف عبارة "تسوية مقر العمل و" من عبارة "أن يطالبوا بتسوية مقر العمل وإعانة الإيجار" الواردة في النص المقترح في القاعدة 3-7 (ج).**

37 - **القاعدة 3-10** بشأن "بدل الوظيفة الخاص" (التعديل المقترح: "بدل الوظيفة المؤقت"): تحدد القاعدتان الحاليتان 3-10 (ب) و (ج) معايير دفع بدل الوظيفة الخاص للموظفين العاملين في مواقع غير البعثات وفي البعثات، على التوالي، حيث يجوز، في حالات استثنائية، أن يمنح الموظف في غير البعثات "بدل وظيفة خاصا لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي، وذلك اعتبارا من بداية الشهر الرابع من الخدمة في الرتبة الأعلى"، بينما يجوز "دفع البدل فور" تولي الموظف في البعثات مهام الوظيفة الأعلى (انظر أيضا A/74/289، الفقرة 13 (هـ)). وأُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن حذف الحكم المعبر عنه بعبارة "وذلك اعتبارا من بداية الشهر الرابع من الخدمة" من القاعدة 3-10 (ب) تعديل جوهري الهدف منه مواءمة التطبيق الحالي للشروط غير المتسقة الموضوعة للعمل في البعثات الميدانية وفي غير البعثات (يُدفع البدل في حالة الأول على مستوى الرتبة المدرجة في الميزانية اعتبارا من اليوم الأول لتولي المسؤوليات، بينما يُدفع البدل في حالة الثاني اعتبارا من الشهر الرابع)، وأن الدفع الفوري لهذا البدل في البعثات الميدانية كان جزءا من النظام الإداري للموظفين منذ عام 1953.

38 - وقد أعربت اللجنة الاستشارية عن رأيها بقولها إن اقتراح حذف الحكم المعبر عنه بعبارة "وذلك اعتبارا من بداية الشهر الرابع من الخدمة" الوارد في القاعدة 3-10 (ب) سيكون خروجا بينا عن الممارسة الحالية (A/73/622، الفقرة 6 (أ)). وبالإضافة إلى ذلك، تتساءل اللجنة بشأن وجاهة الاقتراح الداعي إلى الاستعاضة عن الحكم الحالي الذي ينص على أنه " يجوز، في حالات استثنائية، أن يمنح الموظف" بالنص المقترح الذي يقول "يُمنح الموظفون" هذه المدفوعات. ولا تزال اللجنة ترى أنه يمكن توقع نفقات إضافية كبيرة إذا ما تقرر منح البدل فور تولي مهام الرتبة الأعلى[8]، مع اقتراح تطبيق الحكم تطبيقا عاما بدلا من تطبيقه "في حالات استثنائية" كما هو الأمر حاليا. وعلاوة على ذلك، تلاحظ اللجنة أن اقتراح حذف الإشارة الحالية إلى "لا يدخل في حساب المعاش التقاعدي" من شأنه أن يغير من طبيعة البدل ويمكن

(8) أشار مجلس مراجعي الحسابات في تقريره عن الأمم المتحدة لعام 2017 أن فترة السنتين 2016-2017 شهدت 468 2 انتدابا مؤقتا من الانتدابات التي يُمنح عنها بدل وظيفة خاص (A/73/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة 94).

أن ينشئ نفقات إضافية، بما في ذلك من حيث الاشتراكات في صندوق المعاشات التقاعدية. وتساءلت اللجنة أيضا عن المقترح الداعي إلى تغيير اسم بدل الوظيفة الخاص إلى "بدل الوظيفة المؤقت" (المرجع نفسه). **واللجنة الاستشارية غير مقتنعة بمسوغ التعديلات الجوهرية المقترح إدخالها على القاعدة 3-10 المتعلقة ببدل الوظيفة الخاص، وتأمل أن تُزوَّد الجمعية العامة بمزيد من التوضيحات عند نظرها في هذا التقرير.**

39 - **القاعدة 4-4 (ب):** فيما يتعلق بالموظفين الفنيين الوطنيين، يُقترح إضافة عبارات يكون مؤداها أنه "يجوز، وفقا لشروط يضعها الأمين العام، أن يُنتدب الموظفون الفنيون الوطنيون انتدابا مؤقتا للعمل خارج بلد تعيينهم في بعثة ميدانية تابعة للأمم المتحدة لمدة أقصاها ثلاثة أشهر أو في أي مركز عمل آخر لمدة أقصاها ستة أشهر" (انظر أيضا A/74/289، الفقرة 13 (ز)). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن هذا تعديل جوهري اقتُرح لتنفيذ أحكام قرار الجمعية العامة 255/72 الذي وافقت فيه الجمعية العامة على المبادئ التوجيهية المتعلقة باستخدام فئة الموظفين الفنيين الوطنيين على النحو الذي أوصت به لجنة الخدمة المدنية الدولية، ودعت المنظمات المشاركة في نظام الأمم المتحدة الموحد إلى الامتثال للقواعد والأنظمة القائمة المتعلقة بالانتدابات القصيرة الأجل التي لا تنطوي على تغيير مركز العمل (القرار 255/72، الجزء أولا-ألف، الفقرات 1 إلى 3؛ و A/72/30، المرفق الثاني). وأُبلغت اللجنة بأن القاعدة 4-4 (ب) المقترحة تعكس الأحكام الواردة في القاعدة 4-8 (أ) و (ب) الحالية بشأن تغيير مركز العمل الرسمي. **واللجنة الاستشارية ليس لديها أي اعتراض على التعديلات المقترح إدخالها على القاعدة 4-4 (ب).**

40 - **القاعدة 4-7** بشأن "العلاقات الأسرية"، من التعديلات المقترح إدخالها أن تُدرج من جديد في القاعدة 4-7 (أ) الممارسة المعتمدة سابقا والمتمثلة في السماح بتوظيف فرد من أفراد أسرة الموظف الأقربين إذا تعذر توظيف شخص آخر له نفس المؤهلات. فالأمين العام يقول إن هذه الممارسة كانت متبعة من عام 1950 حتى عام 2011، تاريخ الإلغاء التام لإمكانية توظيف فرد من أفراد الأسرة في نفس المنظمة (انظر A/74/289، الفقرة 13 (ح)). **ولا ترى اللجنة الاستشارية أن هناك مبررا كافيا للعودة إلى ممارسة سابقة توقف العمل بها في عام 2011، ولذلك توصي بعدم الموافقة على التعديل المقترح إدخاله على القاعدة 4-7 (أ).**

41 - **القاعدة 4-17** بشأن "الإعادة إلى الوضع السابق" و**القاعدة 4-18** بشأن "إعادة التوظيف": قيل إن القاعدتين المتعلقتين بالإعادة إلى الوضع السابق وإعادة التوظيف قد عُدلتا لتوضيح الاعتبارات التي يستتبعها المفهومان (المرجع نفسه، الفقرة 13 (ي)). وأُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الاقتراح يرمي إلى العودة إلى القاعدة 104-3 السابقة التي كان معمولا بها حتى عام 1995، عندما كان رد الاستحقاقات المقبوضة عند انتهاء الخدمة لا يُطلب إلا في حالة الإعادة إلى الوضع السابق في غضون 12 شهرا، دون أن يكون ذلك مطلوبا في حالة إعادة التوظيف. وترد التعديلات المحددة المتعلقة بإعادة التوظيف في القاعدة المقترحة 4-18 (أ) و (ب) والحذف المقترح للقاعدة 4-17 (ج) الحالية.

42 - وأُبلغت اللجنة الاستشارية كذلك بأنه عقب تطبيق رد الاستحقاقات على حالتي الإعادة إلى الوضع السابق وإعادة التوظيف بعد عام 1995، أُدخل في عام 2010 على القاعدة المتعلقة بإعادة التوظيف تعديل إضافي نصه "وعند إعادة توظيف الموظف بموجب هذه القاعدة، لا يجوز اعتبار أن الخدمة مستمرة بين التعيين السابق والتعيين الجديد". وترى الأمانة العامة أن رد الاستحقاقات المقبوضة عند انتهاء الخدمة من تعيينات سابقة يتعارض مع فكرة أن شروط التعيين الجديد تطبق تطبيقا تاما "دون مراعاة لأي مدة خدمة

سابقة" ترد في القاعدة المتعلقة بإعادة التوظيف. وأُبلغت اللجنة أيضا بأن التعديلات المقترح إدخالها على القاعدة المتعلقة بإعادة التوظيف ستسمح أيضا بتبسيط العمليات الإدارية. وبخصوص الشواغل المتعلقة بالآثار المالية، أُبلغت اللجنة بأنه على الرغم من إمكانية وجود بعض التكاليف المحتملة الناجمة عن عدم الاسترداد، فإن الأمانة العامة ترى أن هذه التكاليف سيقابلها انخفاض في ساعات العمل المطلوبة لحساب وتجهيز عمليات رد الاستحقاقات السابقة، حيث يتطلب الأمر كثيرا من العمل والوقت، لا سيما عندما تنتهي خدمة الموظفين المعنيين ويُعاد تعيينهم عدة مرات خلال حياتهم المهنية. **واللجنة الاستشارية غير مقتنعة بالمسوغ المقدم لتبرير الاقتراح الداعي إلى العودة إلى القاعدة المتعلقة بإعادة التوظيف التي كان معمولا بها قبل عام 1995. وترى اللجنة أن الاقتراح ستكون له آثار مالية أيضا. وتأمل اللجنة أن تُزوَّد الجمعية العامة بمعلومات إضافية عند نظرها في هذا التقرير.**

43 - **القاعدتان 9-6 (د) و 13-5 (د):** ترد في الفقرات 8 إلى 11 أعلاه مناقشة لمقترح إضافة "مبدأ التوزيع العادل للوظائف بين الرجال والنساء" في كلا القاعدتين.

44 - **القاعدة 13-3 (ب)** بشأن "بدلات الإعالة": تلاحظ اللجنة الاستشارية أن مصطلح "ولد معوق" لم يستعمل عنه بعبارة "ولد ذو إعاقة" كما هو الحال في البنود والقواعد الأخرى ذات الصلة. وأُبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن المصطلح الصحيح هو "ولد ذو إعاقة"، وهو المصطلح المستخدم في الفصل الثالث، وأن استخدام "ولد معوق" في الفصل الثالث عشر وقع سهوا. وتوصلت اللجنة أيضاً بتوضيح يفيد أنه، وفقاً للبند 5 من الأمر الإداري ST/AI/2018/6، لا يوجد حد أقصى للسن فيما يتعلق بمدفوعات الأولاد ذوي الإعاقة[9]. **وتوصي اللجنة الاستشارية باستخدام المصطلح الصحيح "ولد ذو إعاقة" في كل المواضع في النظامين الأساسي والإداري للموظفين.**

45 - **وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تحيط الجمعية العامة علما بالتعديلات المقترح إدخالها على النظام الإداري للموظفين، رهنا بتعليقاتها وتوصياتها الواردة في الفقرات 31 و 34 إلى 36 و 38 إلى 40 و 42 و 44 أعلاه والفقرة 48 أدناه.**

خامسا - مسائل أخرى

التشاور مع ممثلي الموظفين

46 - وردت الإشارة إلى أن التعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين الواردة في المرفقين الأول والثاني لتقرير الأمين العام صيغت بعد إجراء مشاورات داخل الأمانة العامة، في المقر

(9) انظر: ST/AI/2018/6، البند 5 المتعلق بالأحكام الخاصة، *منح الولد ذي الإعاقة مركز المعال*:

5-1 الولد الذي يشهد مدير الدائرة الطبية أو الطبيب المعيَّن أنه عاجز بدنيا أو عقليا عن مزاولة عمل يحقق منه كسبا يُعتد به، إما عجزا دائما أو لفترة يُتوقع أن تطول، يُعترف له بوضع الولد المعال، بغض النظر عن شرط متابعة الدراسة المنصوص عليه في البند 3-1 (أ)، ويجوز الاعتراف له بوضع المعال بعد بلوغه سن الثامنة عشرة أو الحادية والعشرين، شريطة أن يثبُت وفقا للبند 3-1 (ب) أن الموظف يتكفل باستمرار بجانب رئيسي من تكاليف إعالة الطفل.

5-2 لكي يقرر الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة أهلية الطفل للحصول على استحقاق عجز الطفل بموجب المادة 36 من النظام الأساسي للصندوق، يتعين أن يقوم موظف ممن يحق لهم الحصول على استحقاقات من الصندوق عند انتهاء الخدمة بالعمل على جعل مكتب إدارة الموارد البشرية أو مكتب إدارة الموظفين المحلي يبلغ الصندوق خطيا بالشهادة التي تثبت عجز الطفل بموجب البند 5-1 أعلاه.

وفي الميدان، ومع المنظمات الأخرى التابعة لمنظومة الأمم المتحدة التي ينطبق عليها النظامان الأساسي والإداري للموظفين. وفي إطار تلك العملية، أجريت أيضا مع ممثلي الموظفين مشاورات جرى خلالها استعراض تفصيلي للنص الكامل للتعديلات المقترح إدخالها على النظامين الأساسي والإداري للموظفين، مادةً مادة وفصلاً فصلا (A/74/289، الفقرتان 7 و 8).

47 - غير أن اتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك أبلغ اللجنة الاستشارية أن المشاورات ذات الصلة جرت في عام 2018، قبل تقديم التعديلات إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين (A/73/378 و A/73/378/Add.1). وحدد الاتحاد فيما بعد تعديلات إضافية في التقرير الثالث للأمين العام الذي قُدم في الدورة الرابعة والسبعين، بعضها أُدرج دون التشاور مع ممثلي الموظفين ودون موافقتهم. وعند الاستفسار، أَبلغت الأمانةُ العامة اللجنةَ بأنه من أجل إعداد التقرير A/74/289، أجريت مشاورات في شكل مكاتبات تمت في حزيران/يونيه 2019 بشأن التعديلات الجديدة الإضافية المقترحة الواردة في ذلك التقرير، ونوقشت مرة أخرى خلال اجتماع مخصص للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة عقد في آب/أغسطس 2019.

48 - وأُبلغت اللجنة الاستشارية بأن من دواعي قلق اتحادات الموظفين بوجه خاص القاعدتان التاليتان:

(أ) **القاعدة 4-13 (د)** تحت العنوان "التعيين المحدد المدة": أُبلغت اللجنة بأن الإضافة المقترحة، وهي إضافة لم تُستشر اتحادات الموظفين بشأنها، "يبدو أن الهدف منها هو الحد من اختصاص محكمة الأمم المتحدة للمنازعات في الأمر بتدابير مؤقتة في جميع الحالات التي تنطوي على تجديد التعيينات أو تحويلها"، حيث تنص المادة 10-2 من النظام الأساسي للمحكمة على أنه يجوز للمحكمة أن تأمر بتدبير تحفظي للانتصاف المؤقت أثناء سير الإجراءات "إلا في حالات التعيين أو الترقية أو إنهاء الخدمة"؛

(ب) **القاعدة 11-2 (ج)** تحت العنوان "التقييم الإداري": تقترح اتحادات الموظفين تعديلها بحيث تشترط إخطارا "كتابيا" بالقرار الإداري الوارد في الجملة الأولى التي تنص حاليا على ما يلي: "لا يقبل الأمين العام طلبا بإجراء تقييم إداري إلا إذا أُرسل في غضون 60 يوما تقويميا من تاريخ تلقي الموظف إخطارا بالقرار الإداري المطعون فيه". وأُبلغت اللجنة بأنه منذ أن حُذفت في عام 2009 كلمة "كتابيا" التي كانت في النص السابق للقاعدة 111-2 (أ) من النظام الإداري للموظفين، أثارت القاعدة الحالية 11-2 (ج) قدرا كبيرا من الارتباك، وأن اتحادات الموظفين لاحظت أن عدد القضايا التي رُفضت لأسباب المقبولية ارتفع كثيرا في ظل النظام القضائي الجديد، ويرجع ذلك في جزء منه إلى الغموض الذي يلف التاريخ الذي تتحدد في ضوئه جميع المواعيد النهائية الأخرى. **وترى اللجنة الاستشارية أن إضافة كلمة "كتابياً" بعد "إخطاراً" في "تلقي الموظف إخطاراً بالقرار الإداري المطعون فيه" من شأنه أن يبين تاريخ اتخاذ القرار، إذا وقع وكان ثمة طعن.**

التعيين لمدة غير محدودة

49 - فيما يتعلق بالقاعدة 13-2 (القاعدة 13-6 المقترحة) بشأن "التعيين لمدة غير محدودة"، زُودت اللجنة الاستشارية بمعلومات مستكملة تفيد بأن الأمانة العامة لديها حاليا موظفون بتعيينات غير محددة المدة وفقا للتدبير الانتقالي بموجب القاعدة 13-2 التي تقضي بأن الموظف الذي يكون في 30 حزيران/يونيه 2009 معينا لمدة غير محدودة يحتفظ بهذا التعيين حتى انتهاء خدمته في المنظمة، وتدخل هذه التعيينات ضمن أنواع التعيينات المؤقتة في إطار المجموعة 100 السابقة من النظامين الأساسي والإداري للموظفين، التي جرى العمل بها من عام 1954 حتى 30 حزيران/يونيه 2009، عملا بقرار الجمعية العامة 250/63.

التذييل ألف – الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا وجداول المرتبات والأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمة الميدانية

50 – تلاحظ اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام (A/74/289) لا يتضمن معلومات عن التذييل ألف من النظام الإداري للموظفين. وقد طلبت اللجنة صيغة مستكلمة للتذييل ألف، اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2019، تعكس قرار الجمعية العامة 273/73 الذي وافقت فيه الجمعية على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية، ولكن اللجنة لم تتوصل بما طلبت. وأُبلغت اللجنة، بدلا من ذلك، بأن أحدث التغييرات التي وافقت عليها الجمعية العامة تدرج "تلقائيا" في نظام أوموجا، وأن صيغة مستكلمة للتذييل ألف سترد في نشرة جديدة للأمين العام تتضمن النظامين الأساسي والإداري للموظفين بصيغتهما المعدلة. **واللجنة الاستشارية ترى أنه ينبغي تقديم المعلومات الكاملة عن النظامين الأساسي والإداري للموظفين في تقارير الأمين العام المقبلة، بما في ذلك عن جميع المرفقات والتذييلات.**

سادسا – خلاصة

51 – ترد المعلومات المتعلقة بالإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في الفقرتين 14 و 15 من تقرير الأمين العام (A/74/289). **وتوصي اللجنة الاستشارية، رهنا بملاحظاتها وتوصياتها الواردة في هذا التقرير، بأن توافق الجمعية العامة على تعديلات النظام الأساسي للموظفين وأن تحيط علما بتعديلات النظام الإداري للموظفين.**