

Distr.: General  
21 November 2022  
Arabic  
Original: English



الدورة السابعة والسبعون

اللجنة الخامسة

البند 145 من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

## الرسالتان المتبادلتان بين رئيس اللجنة الخامسة ووكيل الأمين العام للشؤون القانونية، المستشار القانوني

### مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل إلى اللجنة الخامسة الرسالة المؤرخة 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 الموجهة إلى وكيل الأمين العام للشؤون القانونية، المستشار القانوني، من رئيس اللجنة الخامسة (انظر المرفق الأول)، والرسالة المؤرخة 18 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 الموجهة من وكيل الأمين العام للشؤون القانونية، المستشار القانوني، إلى رئيس اللجنة، ردا على تلك الرسالة (انظر المرفق الثاني).



الرجاء إعادة استعمال الورق



المرفق الأول

الرسالة المؤرخة 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 الموجهة إلى وكيل الأمين العام  
للشؤون القانونية، المستشار القانوني، من رئيس اللجنة الخامسة

أتشرف بأن أحيل طيه المقرر الذي اعتمده اللجنة الخامسة للجمعية العامة في جلستها الخامسة عشرة المعقودة اليوم، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2022، في إطار البند 145، النظام الموحد للأمم المتحدة (انظر الضميمة).

(توقيع) فيليب كريديكا  
رئيس لجنة الإدارة والميزانية  
(اللجنة الخامسة)

A/C.5/77/L.5

الأمم المتحدة

Distr.: General  
8 November 2022  
Arabic  
Original: English



الدورة السابعة والسبعون

اللجنة الخامسة

البند 145 من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

مشروع مقرر مقدّم من رئيس اللجنة عقب مشاورات غير رسمية

## النظام الموحد للأمم المتحدة

إن اللجنة الخامسة،

أولا

مكتب الشؤون القانونية

تطلب إلى رئيس اللجنة الخامسة التماس رأي قانوني رسمي من مكتب الشؤون القانونية بالأمانة العامة، بحلول يوم الجمعة، 18 تشرين الثاني/نوفمبر 2022، يتضمن ردودا على العناصر التالية:

1 - تلاحظ أنه تم تقديم مقترح لتعديل النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على النحو التالي:

## المادة 10

تقدّم اللجنة توصيات إلى الجمعية العامة بشأن:

- (أ) المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين؛
- (ب) جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا؛
- (ج) علاوات واستحقاقات الموظفين التي تحددها الجمعية العامة؛
- (د) الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

## المادة 11

تقرر اللجنة ما يلي:

- (أ) الطرق التي تطبّق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة؛
- (ب) معدلات العلاوات والاستحقاقات، خلاف المعاشات التقاعدية وتلك المشار إليها في المادة 10 (ج)، وشروط استحقاقها ومستويات السفر؛
- (ج) تسوية مقر العمل التي تُطبّق على كل مركز عمل.
- 2 - تشدد على أن الجمعية العامة، عند نظرها في المقترح، لا تعترض تغيير السلطة القائمة للجمعية أو اللجنة، وتسعى فقط إلى إزالة أي غموض قانوني متصوّر؛
- 3 - تستفسر عما إذا كان التعديل، بصيغته الحالية، يحافظ على الواقع التشغيلي الحالي، دون تغيير سلطة الجمعية العامة أو اللجنة؛
- 4 - تعرب عن القلق من أن التعديل، بصيغته الحالية، قد يوسّع نطاق سلطة اللجنة في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بمضاعفات تسوية مقر العمل (على سبيل المثال، منحها صلاحية تحديد قيمة مضاعفات تسوية مقر العمل، أو تحديد ما إذا كانت تسوية مقر العمل تشكل جزءاً من مجموعة عناصر الأجر)، وتطلب المشورة بشأن كيفية التخفيف من حدة هذا التحول المحتمل وغير المقصود في السلطة، وبشأن ما إذا كانت إضافة "هيكل الأجور و" أو "نظام المرتبات و" في المادة 10 (ب)، أو إضافة "معدلات" في المادة 11 (ج) ستحافظ على الواقع التشغيلي الحالي؛
- 5 - تطلب إلى مكتب الشؤون القانونية أن يقدم، إذا كانت الخيارات المذكورة في الفقرة 4 تؤثر على عناصر أخرى من سلطة الجمعية العامة أو اللجنة، تعليقات بشأن سبل معالجة هذه المسألة؛
- 6 - تطلب إلى المكتب أن يقدم أيضاً، إذا كان للتعديل المقترح تأثير على سلطة الجمعية العامة أو اللجنة، تعليقات بشأن سبل الحفاظ على الواقع التشغيلي الحالي؛
- 7 - تستفسر عما إذا كان التعديل المقترح يثير أي تحديات قانونية أخرى، وإذا كان الأمر كذلك، تطلب إلى المكتب أن يقترح تدابير للتخفيف من حدة تلك التحديات؛
- 8 - تطلب إلى المكتب أن يعلّق على ما إذا كان التعديل، حسب رأيه القانوني، يراعي بالقدر الكافي الشواغل المبينة في أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية؛
- 9 - تستفسر عما إذا كان خيار تعديل النظام الأساسي بإدراج حاشيتين تفسيريّتين كافياً، وعما إذا كانت إضافة حاشية يكون نصها "وفقاً لما تقرره الجمعية العامة، يندرج اعتماد جدول تسوية مقر العمل ضمن اعتماد جدول المرتبات الأساسية/الدنيا" إلى المادة 10 (ب) من الصيغة الحالية للنظام الأساسي للجنة، أو حاشية يكون نصها "وفقاً لما تقرره الجمعية العامة، تُحدّد قيمة نقطة مضاعف تسوية مقر العمل بنسبة 1 في المائة من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا (نقطة واحدة لمضاعف تسوية مقر العمل تساوي 1 في المائة

من المرتب الأساسي)“ إلى المادة 11 (ج) من الصيغة الحالية للنظام الأساسي للجنة، ستحافظ على الواقع التشغيلي الحالي وتوفر نفس المستوى من الوضوح القانوني الذي يوفره تعديل نص المادتين 10 و 11.

## ثانيا

### لجنة الخدمة المدنية الدولية ومؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة

تطلب إلى رئيس اللجنة الخامسة أن يطلب إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تتشاور مع مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة، وأن تدعو المؤسسات، أثناء العملية التشاورية، إلى الرد خطيا في موعد أقصاه 9 كانون الأول/ديسمبر 2022 على السؤالين التاليين:

1 - إن الجمعية العامة بصدد النظر في تعديل المادتين 10 و 11 من النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية لعكس الواقع التشغيلي الحالي دون تغيير سلطة الجمعية أو اللجنة. فإذا تمت الموافقة على هذا التعديل الدقيق إما بتعديل النص أو بإضافة حاشيتين، هل تعترم المؤسسة المضي قدما بقبول التعديل المقترح، وفقا للمادة 30 من النظام الأساسي للجنة؟

2 - ما هي الخطوات اللازمة لعملية قبول المؤسسة وما هو جدولها الزمني المتوقع؟

## ثالثا

### المحاكم

تدعو المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف إلى التعبير، خطيا، عن آرائها بشأن هذه المسألة بحلول 1 كانون الأول/ديسمبر 2022، إذا اختارت القيام بذلك.

## المرفق الثاني

**الرسالة المؤرخة 18 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 الموجهة من وكيل الأمين العام للشؤون القانونية، المستشار القانوني، إلى رئيس لجنة الإدارة والميزانية (اللجنة الخامسة)**

أشير إلى رسالتكم المؤرخة 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2022، التي تشير فيها إلى أن لجنة الإدارة والميزانية (اللجنة الخامسة) التابعة للجمعية العامة قررت في جلستها المعقودة في 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2022 أن تطلب إلى المستشار القانوني للأمم المتحدة تقديم رأي قانوني يتضمن ردوداً على العناصر التالية على النحو المبين في مقرر اللجنة الخامسة:

1 - تلاحظ أنه تم تقديم مقترح لتعديل النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على النحو التالي:

### المادة 10

تقدّم اللجنة توصيات إلى الجمعية العامة بشأن:

- (أ) المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين؛
- (ب) جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا؛
- (ج) علاوات واستحقاقات الموظفين التي تحددها الجمعية العامة؛
- (د) الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

### المادة 11

تقرر اللجنة ما يلي:

- (أ) الطرق التي تطبّق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة؛
  - (ب) معدلات العلاوات والاستحقاقات، خلاف المعاشات التقاعدية وتلك المشار إليها في المادة 10 (ج)، وشروط استحقاقها ومستويات السفر؛
  - (ج) تسوية مقر العمل التي تُطبّق على كل مركز عمل.
- 2 - تشدد على أن الجمعية العامة، عند نظرها في المقترح، لا تعترض تغيير السلطة القائمة للجمعية أو اللجنة، وتسعى فقط إلى إزالة أي غموض قانوني متصوّر؛
- 3 - تستفسر عما إذا كان التعديل، بصيغته الحالية، يحافظ على الواقع التشغيلي الحالي، دون تغيير سلطة الجمعية العامة أو اللجنة؛
- 4 - تعرب عن القلق من أن التعديل، بصيغته الحالية، قد يوسّع نطاق سلطة اللجنة في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بمضاعفات تسوية مقر العمل (على سبيل المثال، منحها صلاحية تحديد قيمة مضاعفات تسوية مقر العمل، أو تحديد ما إذا كانت تسوية مقر العمل تشكل جزءاً من مجموعة عناصر الأجر)، وتطلب المشورة بشأن كيفية التخفيف

من حدة هذا التحول المحتمل وغير المقصود في السلطة، وبشأن ما إذا كانت إضافة "هيكل الأجور و" أو "نظام المرتبات و" في المادة 10 (ب)، أو إضافة "معدلات" في المادة 11 (ج) ستحافظ على الواقع التشغيلي الحالي؛

- 5 - تطلب إلى مكتب الشؤون القانونية أن يقدم، إذا كانت الخيارات المذكورة في الفقرة 4 تؤثر على عناصر أخرى من سلطة الجمعية العامة أو اللجنة، تعليقات بشأن سبل معالجة هذه المسألة؛
- 6 - تطلب إلى المكتب أن يقدم أيضا، إذا كان للتعديل المقترح تأثير على سلطة الجمعية العامة أو اللجنة، تعليقات بشأن سبل الحفاظ على الواقع التشغيلي الحالي؛
- 7 - تستفسر عما إذا كان التعديل المقترح يثير أي تحديات قانونية أخرى، وإذا كان الأمر كذلك، تطلب إلى المكتب أن يقترح تدابير للتخفيف من حدة تلك التحديات؛
- 8 - تطلب إلى المكتب أن يعلق على ما إذا كان التعديل، حسب رأيه القانوني، يراعي بالقدر الكافي الشواغل المبينة في أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية؛
- 9 - تستفسر عما إذا كان خيار تعديل النظام الأساسي بإدراج حاشيتين تفسيريتين كافيا، وعما إذا كانت إضافة حاشية يكون نصها "وفقا لما تقرره الجمعية العامة، يندرج اعتماد جدول تسوية مقر العمل ضمن اعتماد جدول المرتبات الأساسية/الدنيا" إلى المادة 10 (ب) من الصيغة الحالية للنظام الأساسي للجنة، أو حاشية يكون نصها "وفقا لما تقرره الجمعية العامة، تُحدّد قيمة نقطة مضاعف تسوية مقر العمل بنسبة 1 في المائة من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا (نقطة واحدة لمضاعف تسوية مقر العمل تساوي 1 في المائة من المرتب الأساسي)" إلى المادة 11 (ج) من الصيغة الحالية للنظام الأساسي للجنة، ستحافظ على الواقع التشغيلي الحالي وتوفر نفس المستوى من الوضوح القانوني الذي يوفره تعديل نص المادتين 10 و 11.

وترد أدناه ردود مكتب الشؤون القانونية على كل عنصر من العناصر المشار إليها في رسالتكم.

**العنصر الأول:** "تلاحظ أنه تم تقديم مقترح لتعديل النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية على النحو التالي:

#### المادة 10

تقدّم اللجنة توصيات إلى الجمعية العامة بشأن:

- (أ) المبادئ العامة لتحديد شروط خدمة الموظفين؛
- (ب) جدول مرتبات موظفي الفئة الفنية والفئات العليا؛
- (ج) علاوات واستحقاقات الموظفين التي تحددها الجمعية العامة؛
- (د) الإقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

## المادة 11

تقرر اللجنة ما يلي:

- (أ) الطرق التي تُطبَّق بها مبادئ تحديد شروط الخدمة؛
- (ب) معدلات العلاوات والاستحقاقات، خلاف المعاشات التقاعدية وتلك المشار إليها في المادة 10 (ج)، وشروط استحقاقها ومستويات السفر؛
- (ج) تسوية مقر العمل التي تُطبَّق على كل مركز عمل.“

أحيط علما على النحو الواجب بهذا العنصر. ونحن نفهم أنه لا يلزم أي رد.

العنصر الثاني: ”تشدد على أن الجمعية العامة، عند نظرها في المقترح، لا تعتزم تغيير السلطة القائمة للجمعية أو اللجنة، وتسعى فقط إلى إزالة أي غموض قانوني متصور“

أحيط علما على النحو الواجب بهذا العنصر. ونحن نفهم أنه لا يلزم أي رد.

العنصر الثالث: ”تستفسر عما إذا كان التعديل، بصيغته الحالية، يحافظ على الواقع التشغيلي الحالي، دون تغيير سلطة الجمعية العامة أو اللجنة“

نرى أن التعديلات الواردة في العنصر الأول (”التعديلات المقترحة“)، رهنا بتوضيحاتنا الإضافية الواردة أدناه، تحافظ على الواقع التشغيلي الحالي ولا تغير سلطة الجمعية العامة أو اللجنة.

ويؤدّن للجمعية العامة بمقتضى المادة 22 من ميثاق الأمم المتحدة أن تنشئ من الأجهزة الفرعية ما تراه ضروريا لأداء مهامها. وقد أنشئت اللجنة، واعتمد نظامها الأساسي، بموجب قرار الجمعية العامة 3357 (د-29) المؤرخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1974، بهدف عام هو تنظيم وتنسيق شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة. ومن منظور قانوني، تحتفظ الجمعية العامة بسلطة تعديل النظام الأساسي للجنة (”النظام الأساسي“) في أي وقت. وتظل اللجنة جهازا فرعيا تابعا للجمعية العامة، وهي مسؤولة، عملا بالمادة 6 من النظام الأساسي، أمام الجمعية العامة. ولذلك يجوز للجمعية العامة أن تقرر، إذا رأت ذلك ضروريا، إبداء رأيها في أي مسألة تتصل بسلطة اللجنة.

وأشارت الجمعية العامة، في قرارها 255/74 المؤرخ 27 كانون الأول/ديسمبر 2019، المعنون ”النظام الموحد للأمم المتحدة“، إلى أنها ”ألغت في قرارها 198/44 و 259/45 جداول تسويات مقر العمل المشار إليها في المادة 10 (ب) من النظام الأساسي للجنة“ (الفقرة ألف-2). ولذلك فإن التعديل المقترح لحذف الإشارة إلى جداول تسويات مقر العمل في المادة 10 (ب) من النظام الأساسي يتسق مع قراري الجمعية العامة هاذين. ويؤكد التعديل المقترح للمادة 10 (ب) من النظام الأساسي أن الجمعية العامة لم تعد تضع جداول تسويات مقر العمل، وأن اللجنة لم تعد تقدم توصيات بشأنها، وأن اللجنة لم تعد تقدم توصيات بشأنها، ويوائم في هذا الصدد صياغة النظام الأساسي بشأن سلطة الجمعية العامة مع الواقع التشغيلي الحالي.

وأكدت الجمعية العامة من جديد أيضا، في قرارها 255/74، ”الصلاحية التي تتمتع بها لجنة الخدمة المدنية الدولية لمواصلة وضع مضاعفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل في النظام الموحد للأمم المتحدة، بموجب المادة 11 (ج) من النظام الأساسي للجنة“. والتعديل المقترح إدخاله على المادة 11 (ج) من النظام الأساسي هو إضافة عبارة ”تسوية مقر العمل التي تُطبَّق على كل مركز عمل“ وحذف النص

الحالي "تصنيف مقر العمل لغرض تطبيق تسويات مقر العمل". ويبدو أن هذا التعديل المقترح واسع بما فيه الكفاية ليشمل إعادة تأكيد الجمعية العامة لسلطة اللجنة في إنشاء مضاعفات تسوية مقر العمل لمراكز العمل في النظام الموحد للأمم المتحدة بموجب المادة 11 (ج) من النظام الأساسي، وكما نفهم، الواقع التشغيلي الحالي.

ويرد أدناه، في إطار العنصر الرابع، مزيد من المناقشة لما إذا كان من الممكن تفسير التعديلات المقترحة على أنها تُغير سلطة اللجنة أو الجمعية العامة.

العنصر الرابع: "تعرب عن القلق من أن التعديل، بصيغته الحالية، قد يوسّع نطاق سلطة اللجنة في ما يتعلق بالمسائل المتصلة بمضاعفات تسوية مقر العمل (على سبيل المثال، منحها صلاحية تحديد قيمة مضاعفات تسوية مقر العمل، أو تحديد ما إذا كانت تسوية مقر العمل تشكل جزءاً من مجموعة عناصر الأجر)، وتطلب المشورة بشأن كيفية التخفيف من حدة هذا التحول المحتمل وغير المقصود في السلطة، وبشأن ما إذا كانت إضافة "هيكل الأجر و" أو "نظام المرتبات و" في المادة 10 (ب)، أو إضافة "معدلات" في المادة 11 (ج) ستحافظ على الواقع التشغيلي الحالي"

لا يتناول النظام الأساسي حالياً صراحة سلطة الجمعية العامة أو اللجنة في تغيير العلاقة بين مضاعف تسوية مقر العمل والراتب الأساسي الصافي. ونفهم أنه عندما ألغت الجمعية العامة جداول تسويات مقر العمل، أصبحت النسبة المئوية للراتب الأساسي المرتبطة بكل نقطة من نقاط مضاعف تسوية مقر العمل تعادل 1 في المائة من الراتب الأساسي الصافي.

ويمكن تصور أن التعديل المقترح إدخاله على المادة 11 (ج) من النظام الأساسي المبين في العنصر الأول يمكن تفسيره على أنه يمنح اللجنة سلطة في ما يتعلق بهذه العلاقة. ولمعالجة هذا التفسير المحتمل، يمكن للجمعية العامة أن تنظر في إدخال تعديل آخر على النظام الأساسي، يوضح العلاقة بين مضاعف تسوية مقر العمل والراتب الأساسي الصافي. ويمكن أن يحدد هذا التعديل أن قيمة كل نقطة من نقاط مضاعف تسوية مقر العمل محددة بنسبة 1 في المائة من الراتب الأساسي الصافي. ومن شأن هذا الخيار أن يقلل من أي غموض قانوني متصور؛ بيد أن أي تنقيحات مقبلة لقيمة نقاط مضاعف تسوية مقر العمل ستحتاج عندئذ أيضاً إلى إجراء تعديل للنظام الأساسي.

وكبديل لإجراء تعديلات إضافية للنظام الأساسي، نشير إلى مركز اللجنة بوصفها جهازاً فرعياً تابعاً للجمعية العامة وسلطة الجمعية العامة في إبداء رأيها في أي مسألة تتعلق بسلطة اللجنة. وفي هذا الصدد، إذا رغبت الجمعية العامة في أن تتناول صراحة أي مسألة تتعلق بسلطة اللجنة في تحديد قيمة نقاط مضاعف تسوية مقر العمل، جاز لها أن تفعل ذلك في أي وقت.

وإذا كان تعديل المادة 11 (ج) من النظام الأساسي، على النحو المقترح في العنصر الرابع، نصه كما يلي: "معدل تسوية مقر العمل التي تُطبّق على كل مركز عمل"، فإنه يمكن أن يستحدث مفهوماً جديداً يتمثل في "معدلات" تسوية مقر العمل. و"معدلات تسوية مقر العمل" ليست حالياً مفهوماً يشكل جزءاً من نظام تسوية مقر العمل. ولذلك، فإننا لا نرى أن هذا الخيار من شأنه أن يخفف من الشواغل المثارة.

ورداً على الشواغل الأخرى المعرب عنها أعلاه في العنصر الرابع، لا يبدو أن التعديلات المقترحة تمنح اللجنة سلطة تحديد ما إذا كانت تسوية مقر العمل تشكل جزءاً من مجموعة عناصر الأجر.

ونرى أن التعديل المقترح إدخاله على المادة 10 (ب) من النظام الأساسي ليس له أي تأثير على سلطة الجمعية العامة في تحديد جداول المرتبات وبالتالي مقدار الأجر المدفوع للموظفين. كما أن الحذف المقترح للإشارة إلى جداول تسويات مقر العمل في المادة 10 (ب) من النظام الأساسي لا يوسع نطاق سلطة اللجنة في ما يتعلق بما إذا كانت تسوية مقر العمل تشكل جزءاً من مجموعة عناصر الأجر. وبناء على ذلك، لا نرى من الضروري إضافة "هيكل الأجر و" أو "نظام المرتبات و" في المادة 10 (ب) من أجل التخفيف من الشواغل المثارة.

**العنصر الخامس:** "تطلب إلى مكتب الشؤون القانونية أن يقدم، إذا كانت الخيارات المذكورة في الفقرة 4 تؤثر على عناصر أخرى من سلطة الجمعية العامة أو اللجنة، تعليقات بشأن سبل معالجة هذه المسألة"  
نشير إلى ردنا على العنصر الرابع، المبين أعلاه.

**العنصر السادس:** "تطلب إلى المكتب أن يقدم أيضاً، إذا كان للتعديل المقترح تأثير على سلطة الجمعية العامة أو اللجنة، تعليقات بشأن سبل الحفاظ على الواقع التشغيلي الحالي"  
نشير إلى ردودنا المبينة أعلاه.

**العنصر السابع:** "تستفسر عما إذا كان التعديل المقترح يثير أي تحديات قانونية أخرى، وإذا كان الأمر كذلك، تطلب إلى المكتب أن يقترح تدابير للتخفيف من حدة تلك التحديات"

تنص المادة 30 من النظام الأساسي على ما يلي: "يجوز للجمعية العامة أن تعدل هذا النظام الأساسي. وتخضع التعديلات لنفس إجراءات القبول المتبعة في هذا النظام الأساسي". ويرد إجراء القبول المشار إليه في المادة 30 في المادة 1 (3) من النظام الأساسي وينص على ما يلي: "يخطر الرئيس التنفيذي لهذه الوكالة أو المنظمة خطياً الأمين العام بقبول النظام الأساسي".

ومن ثم، فإن النظام الأساسي يشترط صراحة قبول أي تعديل من جانب المنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة لكي ينطبق عليها. ولذلك فإن التنفيذ الموحد للتعديل المقترح في جميع المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة مشروط بقبولها الخطي لهذا التعديل. ومن أجل التخفيف من الغموض القانوني وعدم الاستقرار المحتمل في النظام الموحد للأمم المتحدة نتيجة للقبول الخطي للتعديل من جانب المنظمات المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة في أوقات مختلفة، سيكون من الضروري التنسيق الوثيق بين الأطراف المعنية. وفي هذا الصدد، نلاحظ أنه قد طُلب بالفعل إلى رئيس اللجنة الخامسة أن يطلب إلى اللجنة أن تتشاور مع المنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة وأن يدعو هذه المنظمات إلى تقديم مدخلاتها بشأن '1' ما إذا كانت تعترم المضي قدماً في قبول التعديل المقترح و '2' الخطوات والجدول الزمني المتوقع لعملية قبول المنظمة.

**العنصر الثامن:** "تطلب إلى المكتب أن يعلق على ما إذا كان التعديل، حسب رأيه القانوني، يراعي بالقدر الكافي الشواغل المبينة في أحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية"

في 3 تموز/يوليه 2019، أصدرت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية خمسة أحكام بشأن الطعون المقدمة في تسوية مقر العمل في جنيف من قبل نحو 200 موظف من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

والإتحاد الدولي للاتصالات والمنظمة الدولية للهجرة والمنظمة العالمية للملكية الفكرية. ورأت المحكمة الإدارية أن اللجنة لا تملك السلطة في نظامها الأساسي لتحديد مبلغ تسوية مقر العمل، وخلصت إلى أن الإجراءات التي اتخذتها هذه المنظمات لدفع المبالغ المخفضة لتسوية مقر العمل معيبة من الناحية القانونية. ونرى أن الصياغة المقترحة حالياً في العنصر الأول ستعالج الشواغل التي أعربت عنها المحكمة الإدارية في ما يتعلق بسلطة اللجنة في اتخاذ قرار، بدلا من مجرد تقديم توصيات، بشأن تسوية مقر العمل. أما الشواغل الأخرى التي أثارها المحكمة الإدارية، مثل الشواغل المتعلقة باستقرار منهجية اللجنة وتدابيرها لسد الثغرات، وإمكانية التنبؤ بها، وشفافيتها، فهي لا تتصل بسلطة اللجنة بموجب النظام الأساسي، وبالتالي لن يعالجها التعديل المقترح.

وينبغي كذلك تسليط الضوء على أن آراءنا بشأن ما إذا كانت التعديلات المقترحة على النظام الأساسي ستعالج شواغل المحكمة الإدارية على النحو المعرب عنه في أحكامها لا توفر أي ضمان بأن المحكمة الإدارية ستوافقنا الرأي.

العنصر التاسع: "تستفسر عما إذا كان خيار تعديل النظام الأساسي بإدراج حاشيتين تفسيرييتين كافياً، وما إذا كانت إضافة حاشية يكون نصها "وفقاً لما تقرره الجمعية العامة، يندرج اعتماد جدول تسوية مقر العمل ضمن اعتماد جدول المرتبات الأساسية/الدنيا" إلى المادة 10 (ب) من الصيغة الحالية للنظام الأساسي للجنة، أو حاشية يكون نصها "وفقاً لما تقرره الجمعية العامة، تُحدّد قيمة نقطة مضاعف تسوية مقر العمل بنسبة 1 في المائة من جدول المرتبات الأساسية/الدنيا (نقطة واحدة لمضاعف تسوية مقر العمل تساوي 1 في المائة من المرتب الأساسي)" إلى المادة 11 (ج) من الصيغة الحالية للنظام الأساسي للجنة، ستحافظ على الواقع التشغيلي الحالي وتوفر نفس المستوى من الوضوح القانوني الذي يوفره تعديل نص المادتين 10 و 11."

سيطلب تعديل النظام الأساسي عن طريق إضافة حواشٍ تفسيرية نفس عملية القبول من جانب المنظمات الأخرى المشتركة في النظام الموحد للأمم المتحدة التي يتطلبها تعديل نص مواد النظام الأساسي. غير أن هذه التعديلات من خلال الحواشي التفسيرية لن توفر نفس المستوى من الوضوح القانوني الذي يمكن تحقيقه من خلال التعديلات التي تجرى مباشرة في مواد النظام الأساسي.

(توقيع) ميغيل دي سيربا سواريس  
وكيل الأمين العام للشؤون القانونية  
والمستشار القانوني للأمم المتحدة