

Distr.: General  
5 August 2009  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الرابعة والستون

البند ١٣٣ من جدول الأعمال المؤقت\*

إدارة الموارد البشرية

## النظام الإداري المؤقت للموظفين

## تقرير الأمين العام

موجز

عملاً بالبند ٣/١٢ من النظام الأساسي للموظفين، يقدم هذا التقرير معلومات عن النظام الإداري الجديد للموظفين الذي أصدره الأمين العام بصفة مؤقتة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ (ST/SGB/2009/7) بهدف تنفيذ الترتيبات التعاقدية الجديدة التي اعتمدها الجمعية العامة في قرارها ٦٣/٢٥٠.

ووفقاً للبند ٤/١٢ من النظام الأساسي للموظفين، سيصبح النظام الإداري المؤقت للموظفين الذي قدم الأمين العام تقريراً عنه نافذاً وسارياً بصورة كاملة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، بعد مراعاة أي تغيير و/أو حذف على نحو ما قد تأمر به الجمعية العامة خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين.

ويقدم التقرير أيضاً معلومات متصلة بالإطار القانوني والأساس التشريعي للنظام الإداري للموظفين، وعملية صياغة القواعد الجديدة واعتمادها، بما في ذلك المشاورات بين الموظفين والإدارة.

\* A/64/150.



## أولا - مقدمة

١ - ينص البند ١٢/٢ من النظام الأساسي للموظفين على أنه يجوز للأمين العام أن يعدد قواعد مؤقتة للموظفين لتنفيذ النظام الأساسي للموظفين. وينص البند ١٢/٣ من النظام الأساسي للموظفين على أن توافي الجمعية العامة سنويا بالنص الكامل للنظام الإداري المؤقت للموظفين والتعديلات.

٢ - ووفقا للبند ١٢/٤ من النظام الأساسي للموظفين، يصبح النظام الإداري المؤقت للموظفين الوارد في الوثيقة ST/SGB/2009/7 نافذا في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، ما لم تأمر الجمعية العامة بخلاف ذلك خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين.

## ثانيا - معلومات أساسية

٣ - عملا بالفقرة ١٢ من الجزء الثاني من قرار الجمعية العامة ٢٥٠/٦٣، أعد الأمين العام تعديلات مقترحة للنظام الأساسي للموظفين (A/63/694) من شأنها إتاحة تنفيذ الإطار التعاقدى الجديد والنظام الجديد لإقامة العدل في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وعقب الاستعراض الذي قامت به الجمعية العامة خلال الجزء الأول من دورتها الثالثة والستين المستأنفة وما قرره بشأن التعديلات المقترحة للنظام الأساسي للموظفين، على النحو الوارد في القرار ٢٧١/٦٣، أصدر الأمين العام النظام الأساسي المعدل للموظفين (ST/SGB/2009/6) اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٤ - وكما هو مبين في الفقرة ٢ من تقرير الأمين العام المتعلق بتعديلات على النظام الأساسي للموظفين (A/63/694)، وحسب ما طلبته الجمعية العامة كذلك في الفقرة ١٥ من قرارها ٢٧١/٦٣، أعد الأمين العام النظام الإداري الجديد للموظفين وأصدره بصفة مؤقتة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ويقدم الأمين العام الآن إلى الجمعية العامة النص الكامل لذلك النظام الإداري المؤقت للموظفين لتتظر فيه خلال الجزء الرئيسي من دورتها الرابعة والستين.

٥ - ومراعاة لتوصية اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الواردة في الفقرة ٣ من تقريرها عن تقرير الأمين العام المتعلق بتعديلات على النظام الأساسي للموظفين (انظر A/63/754)، يقدم هذا التقرير مزيدا من المعلومات التفصيلية عن سياق التعديلات التي أدخلت على النظام الإداري للموظفين وأساسها التشريعي وعملية صياغة النظام الإداري المؤقت للموظفين واعتماده.

### ثالثاً - الإطار القانوني والأساس التشريعي

- ٦ - يتألف الإطار القانوني أو المعايير التراتبية التي تأخذ بها الأمم المتحدة من ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي للموظفين والنظام الإداري للموظفين والمنشورات الإدارية.
- ٧ - ويشكل ميثاق الأمم المتحدة المصدر الأساسي للقانون بالنسبة للمنظمة. وتنص الفقرة ١ من المادة ١٠١ من الميثاق على أن "الأمين العام [يعين] موظفي الأمانة طبقاً للوائح التي تضعها الجمعية العامة". وذكرت مجدداً السلطة المخولة إلى الجمعية العامة لوضع أنظمة لموظفي الأمانة العامة في المادة ٥٠ من النظام الداخلي للجمعية العامة على النحو التالي: "تضع الجمعية العامة الأنظمة الخاصة بموظفي الأمانة العامة". وعملاً بهذه الأحكام، اتخذت الجمعية العامة قرارات تضع وتعديل هذه الأنظمة التي تصدر في النظام الأساسي للموظفين.

#### ألف - النظام الأساسي للموظفين

- ٨ - تحدد ديباجة النظام الأساسي للموظفين نطاقه وغرضه على النحو التالي: "يتضمن النظام الأساسي للموظفين الشروط الأساسية لخدمة موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة وحقوقهم وواجباتهم والتزاماتهم الأساسية. وهو يمثل المبادئ العامة لسياسة الموارد البشرية الواجب اتباعها في تعيين موظفي الأمانة العامة وإدارة شؤونهم". ولا تهدف المبادئ العامة المنصوص عليها في النظام إلى توجيه الأمين العام فحسب، بل أيضاً إلى توجيه الموظفين في المسائل المتعلقة بوضعهم وخدمتهم وسلوكهم.

#### باء - النظام الإداري للموظفين

- ٩ - تتمثل سلطة الأمين العام ومسؤوليته، المبيتان في نطاق وغرض النظام الأساسي للموظفين، فيما يلي: "يتولى الأمين العام، بصفته المسؤول الإداري الأول، وضع وتنفيذ ما يراه ضرورياً من قواعد للنظام الإداري للموظفين بما يتفق مع هذه المبادئ".
- ١٠ - ويكون مطلوباً من الأمين العام أن يبلغ الجمعية العامة عن النظام الإداري الجديد للموظفين أو التعديلات التي يجري إدخالها على النظام الإداري للموظفين. وكما هو مبين أعلاه، بموجب البنود ١/١٢ و ٣/١٢ و ٤/١٢ من النظام الأساسي للموظفين، يظل النظام الإداري للموظفين والتعديلات التي يضعها الأمين العام له مؤقتين إلى أن تُبلغ عنهما الجمعية العامة التي يجوز لها أن تأمر بسحبهما أو تغييرهما. وبما أن النظام الأساسي للموظفين يحتل مكانة أعلى بين المعايير التراتبية مقارنة بالنظام الإداري للموظفين، فعلى الأمين العام، الذي يملك سلطة وضع النظام الإداري للموظفين وفقاً للبند ٢/١٢ من النظام الأساسي للموظفين، أن يكفل توافق النظام الإداري مع النظام الأساسي. وفي حالة تضاربهما، يغلب

النظام الأساسي للموظفين، ويصرف النظر عن أحكام النظام الإداري التي ربما تنتهك النظام الأساسي.

## جيم - المنشورات الإدارية

١١ - بالإضافة إلى النظام الإداري للموظفين، تضع الإدارة التابعة للأمين العام سياسات وإجراءات داخلية تعمم على الموظفين عن طريق نشرات الأمين العام والأوامر الإدارية. وتشكل هذه المنشورات تفسيرات ملزمة قانوناً للنظاميين الأساسيين والإداريين للموظفين ولتنفيذهما.

١٢ - وتتطلب المسائل التالية إصدار نشرات من الأمين العام:

(أ) إصدار قواعد تنفيذ الأنظمة والقرارات والمقررات التي تتخذها الجمعية العامة، بما في ذلك النظام المالي والقواعد المالية ونشر نصيهما الموحدتين؛ والنظامان الأساسيان والإداريان للموظفين ونشر نصيهما الموحدتين؛ والأنظمة والقواعد التي تنظم تخطيط البرامج، والجوانب البرنامجية للميزانية، ورصد التنفيذ وأساليب التقييم، ونشر نصوصها الموحدة؛ والأنظمة والقواعد المتعلقة بتنفيذ القرارات والمقررات التي يتخذها مجلس الأمن، حسب الاقتضاء؛

(ب) تنظيم الأمانة العامة؛

(ج) إنشاء البرامج الممولة تمويلًا خاصًا.

١٣ - وتنص الأوامر الإدارية على تعليمات وإجراءات لتنفيذ النظام المالي والقواعد المالية، والنظاميين الأساسيين والإداريين للموظفين، ونشرات الأمين العام. والأمين العام غير ملزم بإبلاغ الجمعية العامة عن إصدار الأوامر الإدارية. وجميع الأوامر الإدارية وكذلك نشرات الأمين العام والتعميمات الإعلامية متاحة على موقع Iseek في دليل الموارد البشرية وعلى الموقع الشبكي للأمم المتحدة عن طريق نظام الوثائق الرسمية.

١٤ - وبالإضافة إلى المنشورات الإدارية، تصدر الإدارة تعميمات إعلامية تتضمن معلومات عامة عن تفسير القواعد والسياسات والإجراءات المعمول بها أو تفسيراً لهذه القواعد والسياسات والإجراءات، فضلاً عن إعلانات متفرقة لها أهمية لمرة واحدة أو لفترة مؤقتة. ولا يجوز استخدام التعميمات الإعلامية لإصدار القواعد أو السياسات أو الإجراءات الجديدة.

## رابعاً - عملية الصياغة والاعتماد

١٥ - ترد فيما يلي الإجراءات الداخلية لإعداد التعديلات على النظامين الأساسي والإداري للموظفين أو إعداد نظامين أساسي وإداري جديدين للموظفين والمنشورات الإدارية:

(أ) يُعد مكتب إدارة الموارد البشرية مشروع وثيقة يرسل إلى مكتب الشؤون القانونية لاستعراضه وإسداء المشورة القانونية بشأنه، ويقدم في وقت لاحق مشروعاً منقحاً لأغراض التشاور إلى المسؤولين التنفيذيين في المقر، ومديري الإدارة والموارد البشرية في المكاتب الموجودة خارج المقر، ومديري الموارد البشرية في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وممثلي اتحاد الموظفين؛

(ب) عندما تنطوي التعليقات الواردة خلال عملية التشاور على تغييرات ذات طابع جوهري، يرسل مشروع الوثيقة مجدداً إلى مكتب الشؤون القانونية لإجراء استعراض نهائي؛

(ج) يوضع مشروع الوثيقة بعد ذلك في صيغته النهائية ويقدم إلى الأمين العام أو إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية أو إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، حسب الاقتضاء، من أجل الموافقة النهائية.

١٦ - ولإعداد النظام الإداري المؤقت الجديد للموظفين، اتبع مكتب إدارة الموارد البشرية الممارسة المبينة أعلاه ضمن الإطار الزمني المحدود المتاح. وبعد موافقة الجمعية العامة في قرارها ٢٥٠/٦٣ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، أنشأ المكتب فريقاً عاملاً يتألف من ممثلين من الإدارات الموجودة داخل الأمانة العامة ومن صناديق الأمم المتحدة وبرامجها (منظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) للتوصية بنص للنظام الإداري الجديد للموظفين. وأجرى المكتب لاحقاً مشاورات موسعة مع المسؤولين التنفيذيين في المقر، ومديري الإدارة والموارد البشرية في المكاتب الموجودة خارج المقر، ومديري الموارد البشرية في الصناديق والبرامج، وممثلي اتحاد الموظفين لأغراض الاستعراض وتقديم تعليقات. واستعرضت التعليقات الواردة حسب الأصول ونقح مشروع النظام الإداري مرة أخرى حسب الاقتضاء.

١٧ - وكجزء من عملية التشاور هذه، عقد مكتب إدارة الموارد البشرية عددا من مؤتمرات التداول بالفيديو، بما في ذلك مع ممثلي الموظفين، ونظم أيضا معتكفا مع ممثلين من الإدارات الموجودة داخل الأمانة العامة ومن الصناديق والبرامج استعرض خلالها النص الكامل لمشروع النظام الإداري الجديد للموظفين. وطوال فترة الصياغة والتشاور بأكملها، كان المكتب يتشاور بشكل موسع مع مكتب الشؤون القانونية. وأسهمت هذه العملية الموسعة في كفاءة امتثال النظام الإداري للموظفين بصرامة لقراري الجمعية العامة (٢٥٠/٦٣ و ٢٥٣/٦٣) وللنظام الأساسي للموظفين.

١٨ - ويتضمن النظام الإداري الجديد للموظفين، الذي أصدره الأمين العام مؤقتا في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، تفاصيل تنفيذ الإطار التعاقدية الجديد الذي يشمل ثلاثة أنواع من التعيينات، وأحكام النظام الجديد لإقامة العدل في الأمم المتحدة، وفقا للنظام الأساسي المعدل المعتمد للموظفين. ويجري وضع وإصدار المنشورات الإدارية ذات الصلة بالموضوع باتباع نهج تدريجي وهي تقدم تعليمات وإجراءات تفصيلية فيما يتعلق بتنفيذ الإطار التعاقدية الجديد ونظام إقامة العدل.

## خامسا - هيكل ومضمون النظام الإداري المؤقت للموظفين

١٩ - تأكد الأمين العام، وفقا للبند ٢/١٢ من النظام الأساسي للموظفين، وبناء على طلب الجمعية العامة 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.

٢٠ - وأعد النظام الإداري المؤقت للموظفين باستخدام المجموعة ١٠٠ الحالية من النظام الإداري للموظفين كخط أساس، مع كفاءة إدراج الاشتراطات التشغيلية للمجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري. كما أُخذت في الاعتبار المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ من النظام الإداري للموظفين، التي عُرضت سابقا على الجمعية العامة لكي تنظر فيها خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثانية والستين (A/62/185).

٢١ - ويتألف النظام الإداري المؤقت للموظفين من ١٣ فصلا ترد حسب نفس ترتيب وهيكل المجموعة ١٠٠ السابقة من النظام الإداري للموظفين بدءا من الفصل الأول إلى الفصل الثاني عشر.

٢٢ - 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.

٢٣ - وأضيف الفصل الثاني المتعلق بتصنيف الوظائف والموظفين، إذ لم يكن النظام الإداري السابق للموظفين يتضمن فصلا يناظر المادة الثانية من النظام الأساسي للموظفين.

٢٤ - ويعكس الفصل الثالث المتعلق بالمرتبات والبدلات عملية موازنة شروط الخدمة نتيجة 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 ثانيا 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.

٢٥ - ويعكس الفصل الرابع المتعلق بالتعيين والترقية تنفيذ الإطار التعاقدى الجديد. لكن بموجب الفقرة ٣ من الجزء ثانيا من القرار ٢٥٠/٦٣، التي طلبت فيها الجمعية العامة إلى الأمين العام ألا يعين قبل ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ أي موظف بعقد مستمر ريثما تنظر الجمعية العامة مرة أخرى في مسألة تنفيذ العقود المستمرة في دورتها الرابعة والستين، تبين الصياغة المستخدمة في القاعدة ٤-١٤ من النظام الإداري المؤقت المتعلقة بالتعيينات المستمرة والقاعدة ٤-١٥ (ي) من النظام الإداري المؤقت المتعلقة بدور هيئات الاستعراض المركزية في تحويل أو منح التعيينات المستمرة أن منح التعيينات المستمرة يخضع لشرط مواصلة الجمعية العامة نظرها في هذه المسألة في دورتها الرابعة والستين.

٢٦ - وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ٩ من الجزء ثانيا من قرارها ٢٥٠/٦٣ إلى الأمين العام أن يقدم معلومات بشأن الظروف التي يجوز فيها تمديد تعيين مؤقت لفترة تصل إلى سنة إضافية واحدة. وعملا بالقاعدة ٤-١٢ (ب) من النظام الإداري المؤقت للموظفين، يمكن تجديد التعيين المؤقت لمدة تصل إلى سنة إضافية واحدة فقط عندما يكون ذلك مبررا بظفرة في الاحتياجات والحاجات التشغيلية المتصلة بعمليات ميدانية ومشاريع خاصة ذات ولايات محددة المدة بوضوح، وذلك وفقا 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 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.

٢٧ - وسيعرض على الجمعية العامة تقرير مستقل يعدّه الأمين العام عن التعيينات المستمرة.

٢٨ - ويعكس 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 ٦٣/٢٥٠.

٢٩ - 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. ويعكس 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 ٦٣/٢٥٠. 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 يتم ترتيب إقامة أفراد أسرة الموظف العامل بتعيين مؤقت على حساب المنظمة، ولن يحق للموظف المؤقت سوى شحن كمية محدودة عند التعيين والنقل وانتهاء الخدمة.

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



٣١ - 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 وفقا للفقرة ٢٢ من الجزء ثانيا 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 أيضا رغم طعن الموظف فيه.

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

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

٣٤ - وأضيف الفصل الثالث عشر المتعلق بالتدابير الانتقالية من أجل إدراج التدابير الانتقالية للموظفين عند تنفيذ الإطار التعاقدى الجديد. وتشمل هذه التدابير أيضا 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.

## سادسا - مسألة معلقة: مركز المقيم الدائم

٣٥ - عملا بأحكام الفقرة ١ من الجزء ثالثا من القرار ٢٣٨/٦٠، قدم الأمين العام إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين تقريراً بشأن الممارسة التي تختم على موظفي الأمم المتحدة التخلي عن مركز المقيم الدائم في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته (انظر A/61/228 و Corr.1). وفي ذلك التقرير، دعا الأمين العام الجمعية العامة، مع مراعاة مسائل من قبيل التمثيل الجغرافي والأثر المالي، إلى إعادة النظر في السياسة التي تشترط أن يقوم الموظفون بالتنازل قبل التعيين عن مركز المقيم الدائم في بلد غير بلدهم الذي يحملون جنسيته، وذلك للأسباب الموضحة في المرفق الأول من التقرير.

٣٦ - وتستنسخ القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري المؤقت للموظفين القاعدة ١٠٤-٤ (ج) من النظام الإداري للموظفين التي تشكل أساس السياسة الراهنة التي تشترط

أن يقوم الموظفون بالتنازل عن مركز المقيم الدائم في بلد غير البلد الذي يحملون جنسيته. وقد أشار الأمين العام في مرفق تقريره الوارد في الوثيقة A/61/228 و Corr.1 إلى أن خلفية اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم نابعة من سياسة قديمة العهد وضعتها الجمعية العامة في عام ١٩٥٣، عندما لاحظت اللجنة الخامسة، بناء على توصية من اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، أن "ثمة رأيا مشتركا على نطاق واسع مؤداه أن المسؤولين الدوليين ينبغي أن يكونوا ممثلين حقيقيين لثقافة وشخصية البلد الذي ينتمون إليه كمواطنين، وأن أولئك الذين يختارون قطع روابطهم بذلك البلد لا يستطيعون الادعاء بعد ذلك بأنهم قد استوفوا الشروط المنظمة للعمل في الأمم المتحدة" (A/2615، الفقرتان ٦٩ و ٧٠). وقد عدل النظام الإداري السابق للموظفين بحيث يعكس هذه السياسة.

٣٧ - وعلى مر السنين، كان شرط التخلي عن مركز المقيم الدائم قبل التعيين للخدمة في إطار المجموعة ١٠٠ لمدة تتجاوز سنة واحدة يُطبق على جميع الموظفين المعيّنين دوليا بغض النظر عما إذا كان مركز المقيم الدائم الواجب التخلي عنه يخص بلد مركز العمل أو غيره.

٣٨ - لكن الكثير قد تغير منذ عام ١٩٥٣. ولئن ظل البلد الأصلي للموظف يشكل عاملا مهما، فإن الحالات الأسرية ما فتئت تتحول بشكل متزايد من بيئة أسرية وطنية إلى بيئة دولية متعددة الثقافات. وقد كان لهذا التغير في النمط الأسري أثر كبير على محل إقامة الموظف. ويصدق ذلك بالأخص في هذه الأيام حيث يعمل عدد متزايد من الموظفين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر، بينما تقيم أسرهم في بلد الزوج أو الزوجة وليس في بلد الموظف. ويشكل الحق في مركز الإقامة الدائمة عاملا مهما فيما يتعلق بإقامة وصون الروابط الأسرية، ومن ثم فإن اشتراط التخلي عن الإقامة الدائمة يؤثر تأثيرا خطيرا علىفرادى الموظفين العاملين ضمن قوة عاملة دولية تقوم على أساس التنقل.

٣٩ - وكما هو موضح أعلاه، فقد أصبح التنقل بين مراكز العمل جزءا أساسيا من شروط الخدمة في الأمم المتحدة واشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم ينشئ عقبات كبرى أمام عملية التنقل. وبموجب النظام الإداري السابق للموظفين، لم يكن على الموظفين العاملين خارج الولايات المتحدة الأمريكية بتعيينات في إطار المجموعتين ٢٠٠ و ٣٠٠ أن يتخلوا عن إقامتهم الدائمة. لكن إذا كانت تعييناتهم قد تمت في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، فإنهم لا يستفيدون من هذا الإعفاء، مما يعوق عملية التنقل. وهذه المسألة مطروحة اليوم أكثر من أي وقت مضى حيث ألغيت المجموعتان ٢٠٠ و ٣٠٠ وسينتقل العديد من الموظفين الذين كانوا يعملون في إطارهما إلى تعيينات محددة المدة مما سيضطربهم إلى التخلي عن إقامتهم الدائمة كشرط أساسي لاستمرار تعيينهم مع الأمم المتحدة.

٤٠ - ولاحظ الأمين العام أيضا في المرفق الأول من تقريره الوارد في الوثيقة A/61/228 و Corr.1 أنه بما أن الموظفين الحاصلين على مركز المقيم الدائم تدرجهم الأمم المتحدة في

القوائم تحت بلد جنسيتهم المعترف بها، فإن اكتساب مركز المقيم الدائم أو الاحتفاظ به لن يؤثر في الطريقة الراهنة لحساب التوزيع الجغرافي.

٤١ - ويؤكد الأمين العام من جديد أن إعادة النظر في هذه السياسة سيكون مناسباً لأن تزايد لجوء المنظمة إلى التعيينات المحددة المدة يثير الشك في مدى عدالة اشتراط تخلي المرشح عن مركز المقيم الدائم، وهو قرار له نتائج طويلة الأجل، كشرط مسبق لقبول عقد محدد المدة.

٤٢ - وقد تود الجمعية العامة إعادة النظر في اشتراط التخلي عن مركز المقيم الدائم الذي ينطبق على جميع الموظفين المعيّنين دولياً. وستظل الممارسة الراهنة التي يُسمح بموجبها للموظفين المعيّنين محلياً بالاحتفاظ بمركز المقيم الدائم كما هي دون تغيير.

٤٣ - وإذا قررت الجمعية العامة عدم اشتراط تخلي الموظفين المعيّنين دولياً بعد الآن عن مركز المقيم الدائم قبل التعيين، فسيقوم الأمين العام بإلغاء القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري المؤقت للموظفين، مع كفالة استمرار التطبيق الدقيق للقاعدة ٤-٥ (د) التي توفر الأساس لإيقاف الاستحقاقات الدولية للموظفين الذين يصبحون مقيمين دائمين في البلد الذي يوجد به مركز عملهم.

## سابعاً - الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها

٤٤ - قد تود الجمعية العامة أن:

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

ST/SGB/2009/7؛

(ب) تطلب إلى الأمين العام أن يعدل القاعدتين ٤-١٤ و ٤-١٥ (ي) من النظام الإداري للموظفين على أساس نظرها في تقرير الأمين العام بشأن التعيينات المستمرة الذي سيقدم إليها في دورتها الرابعة والستين، وأن يقدم إليها، في دورتها الخامسة والستين، تقريراً عن النظام الإداري الجديد للموظفين وفقاً للبند ١٢/٣ من النظام الأساسي للموظفين؛

(ج) تعيد النظر في مسألة اشتراط التخلي عن الإقامة الدائمة الذي ينطبق على جميع الموظفين المعيّنين دولياً؛ وإذا وافقت على إلغاء هذا الاشتراط، أن تقرر حذف القاعدة ١-٥ (ج) من النظام الإداري للموظفين.