

Distr.  
GENERAL

A/52/438  
8 October 1997  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## الجمعية العامة



الدورة الثانية والخمسون  
البند ١٥٣ من جدول الأعمال

### إدارة الموارد البشرية

#### برنامج الإجازة العائلية

#### تقرير الأمين العام

#### أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام في قرارها ٢٢٦/٥١ (الجزء الثالث، الفرع جيم، الفقرة ٣) المؤرخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٧، أن يضع برنامجا لإجازة عائلية لموظفي الأمم المتحدة دون إيجاد استحقاقات إضافية من الإجازات، وأن يقدم تقريرا عن ذلك إلى الجمعية العامة في أقرب موعد ممكن. ويقدم هذا التقرير استجابة لذلك الطلب.

#### ثانيا - معلومات أساسية

٢ - أدت التغييرات الديمغرافية في قوة العمل والاتجاهات الاجتماعية الجديدة إلى تشجيع أرباب العمل في كل من القطاع العام والخاص على استحداث ممارسات خاصة للإجازة العائلية ووضع الاعتبارات العائلية والمساواة في العمل في صدر أولويات إدارة الموارد البشرية. وقد ربط هذا الوعي المتزايد بالجهود المستمرة لتحسين مركز المرأة، وضمان تنفيذ مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، وتقديم مساعدة في التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية، ومن ثم زيادة تركيز الموظفين وحوافزهم، مما ينهض بالتالي بأدائهم. ويتزايد اعتراف أرباب العمل بأن مساعدة الموظفين في تلبية احتياجاتهم الشخصية أمر أساسي للمحافظة على الإنتاجية، وتقليل حالات الغياب ودوران الموظفين، والحد من الشقاق والإجهاد، وتحسين الأداء الإجمالي.

### ثالثا - التطورات الحاصلة خارج الأمانة العامة للأمم المتحدة

٣ - القصد من الإجازة المتصلة بالشؤون العائلية، سواء كانت إجازة مدفوعة أو غير مدفوعة، هو تمكين الموظف من موازنة مسؤولياته العائلية مع مسؤولياته في مكان العمل. ولهذا، تقتزن مثل هذه الإجازة عادة بمسائل من قبيل حالات الطوارئ القصيرة الأجل، والولادة، ورعاية المعالين من الأطفال وكبار السن، وغير ذلك من المسؤوليات العائلية. وفي كثير من البلدان، بما فيها البلد المتخذ أساسا للمقارنة (الخدمة المدنية الاتحادية في الولايات المتحدة الأمريكية توفّر الإجازة المتصلة بالشؤون العائلية إما بمقتضى تشريع أو بمقتضى اتفاق جماعي).

٤ - وفي عام ١٩٩٤، انتهج البلد المتخذ أساسا للمقارنة بمقتضى القانون العام ٣/١٠٣٨٨، نهجا محددًا في معالجة حالات الطوارئ غير المنظورة المتصلة بالشؤون العائلية، حيث أصدر مكتب إدارة شؤون الموظفين قواعد جديدة تسمح لمعظم الموظفين الاتحاديين، بغض النظر عن جنسهم، استخدام ثلاثة عشر يوما كحد أقصى من الإجازة المرضية كل عام لرعاية أحد أفراد الأسرة (أحد الزوجين، والدا أحد الزوجين، الأطفال، الوالدان، الإخوة والأخوات وزوجاتهم وأزواجهم، وغيرهم من الأشخاص الذين ينشئ ارتباطهم الوثيق وضعا يكافئ وضع أحد أفراد الأسرة). ويجوز للأباء، بمقتضى القانون ذاته، استخدام الإجازة المرضية لفترة الولادة أو للأنشطة المتصلة بتبني طفل ما<sup>(١)</sup>.

٥ - وكان البنك الدولي في مقدمة مؤسسات الأمم المتحدة في هذا المضمار حيث شرع، إضافة إلى استحقاقات مكافئة للإجازات المعمول بها في الأمم المتحدة ببرنامج ذي صلة بالإجازة العائلية، يشمل إجازة عائلية قصيرة الأجل لتلبية احتياجات غير متوقعة عندما يتعرض أحد أفراد الأسرة للمرض؛ وإجازة عائلية مديدة غير مدفوعة الأجر لتوفير رعاية طويلة الأجل لأحد أفراد الأسرة المباشرين في حالة تعرضه لمرض خطير؛ وإجازة أبوة؛ وإجازة والدية مديدة غير مدفوعة الأجر؛ وإجازة طارئة.

### رابعا - النظام الموحد للأمم المتحدة

٦ - تعترف مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة بما للسياسات "الملائمة للأسرة" من منافع طويلة الأجل في مجالات احترام الطلبات المتزاخمة على وقت الموظفين، وتخفيض حالات الغياب، والتعب والإجهاد، وحالات المرض المتصلة بهما. وتبرز مجموعة الأدلة المتزايدة باستمرار المستمدة من التجارب الصلات الأساسية التي تربط السياسات الداعمة للأسرة وتقييمات المنفعة من حيث التكاليف لتنفيذ البرامج. وبالتالي، أجريت عدة محاولات لتوحيد الممارسات المتصلة بالأسرة/العمل المتبعة في مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة.

٧ - وفي التقرير الذي قدمته لجنة الخدمة المدنية الدولية إلى الجمعية العامة في عام ١٩٩٢، استعرضت اللجنة عددا من المسائل المتصلة بالعمل/الأسرة، من بينها رعاية الأطفال، وترتيبات الإجازة، وأوصت

الجمعية العامة بأن تنظر مؤسسات الأمم المتحدة فيما يلي: (أ) تعديل النظم الإدارية والنظم الأساسية والممارسات المتعلقة بالموظفين لتدخل رعاية الأطفال في عداد الأسباب التي يمكن بشأنها منح إجازة خاصة؛ و (ب) اتباع نهج مرنة تجاه إجازة الأمومة في حدود الاستحقاقات القائمة<sup>(٣)</sup>.

٨ - وبناء على ذلك، تناولت اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية القضايا المتصلة بالإجازة العائلية القصيرة الأجل، وسلمت بوجود أساس وجيه لتوفير إجازة خاصة بأجر كامل لتمكين الموظف من تلبية الاحتياجات غير المنظورة المتصلة بالأسرة. ووافقت اللجنة الاستشارية في دورتها الأخيرة المعقودة في أيار/مايو ١٩٩٧ على القيام، حسب الاقتضاء، بإدراج نص في النظام الإداري للمنظمات يتماشى مع النقاط التالية:

"يجوز للموظف، في إطار الأحكام الراهنة المتعلقة بالإجازة المرضية غير الموثقة، أن يحسم منها حالات الغياب الناشئة عن حالات الطوارئ المتصلة بالأسرة".

"يجوز، بالمثل، لموظف معين لفترة تقل عن عام واحد (أو يدفع أجره على أساس شهري) أن يحسم حالات الغياب الناشئة عن حالات الطوارئ المفاجئة المتصلة بالأسرة من استحقاقات الإجازة المرضية غير الموثقة ضمن الحدود التي يسمح بها عقد التعيين أو بما يتناسب معها"<sup>(٣)</sup>.

#### خامسا - الاستحقاقات الحالية بموجب الإجازة المرضية غير الموثقة

٩ - عملا بتوصية اللجنة الاستشارية المعنية بالمسائل الإدارية، درست الأمم المتحدة وضع برنامج لإجازة عائلية ضمن الحدود الحالية لاستحقاقات الإجازة المرضية غير الموثقة.

١٠ - وبموجب الاستحقاقات الحالية، لا يجوز للموظف المعين بمقتضى المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين أن يحصل على ما يزيد عن ٧ أيام من الإجازة المرضية غير الموثقة خلال سنة واحدة. أما الموظفون المعينون بمقتضى المجموعة ٣٠٠ فلا يجوز لهم الحصول إلا على ثلاثة أيام، من الإجازة المرضية غير الموثقة لأي فترة ٦ أشهر من الخدمة المستمرة. ولا يحق للموظفين المعينين بموجب المجموعة ٢٠٠ أي استحقاقات من الإجازة المرضية غير الموثقة.

١١ - وتشترط الاستحقاقات القائمة المتعلقة بالإجازة المتصلة بالشؤون العائلية وإن كانت تغطي مجموعة واسعة من الاحتياجات المتصلة بالشؤون العائلية، تحديد نوع من الترتيبات المتصلة بالشؤون العائلية على أساس استثنائي أو على أساس كل حالة بمفردها. وتشمل هذه الترتيبات إجازة الوالديّة غير المدفوعة التي تمكن الوالدين من الاشتراك في تربية الأطفال المبكرة وبناء وحدات عائلية أقوى؛ وإجازة الأبوة التي تمكن الأزواج من توفير دعم عائلي لدى ولادة طفل ما؛ والإجازة العائلية الطارئة التي تمنح في الحالات غير المنظورة (في حالة مرض خفيف يصاب به طفل أو أحد الزوجين أو أخذ طفل لعيادة طبيب)؛ والإجازة

العائلية التي تتيح الوقت اللازم لرعاية طفل مريض أو والدين مريضين أو أفراد الأسرة المباشرين المرضى، بمن فيهم الأخوة والأخوات وربما أفراد آخرون من الأسرة المعيشية.

#### سادسا - الاستنتاجات

١٢ - بعد أن أخذت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في الحسبان الاعتبارات المنوه عنها أعلاه، أوصت الأمين العام في دورتها الحادية والعشرين المعقودة في حزيران/يونيه ١٩٩٧ بتنفيذ برنامج للإجازة العائلية ضمن الاستحقاقات القائمة. وقد وافق الأمين العام على الاقتراح الذي يتضمن الأحكام التالية:

(أ) السماح للموظفين المستحقين باستخدام الإجازة المرضية غير الموثقة، في إطار الأحكام الحالية، أي ما مجموعه ٧ أيام كحد أقصى للسهر على إدارة حالات الطوارئ المتصلة بالأسرة أو لإجازة أبوة في حالة ولادة طفل أو تبني طفل؛

(ب) الإذن بتحويل جزء من إجازة الأمومة إلى إجازة أبوة في الحالات التي يعمل فيها الزوجان معا ويكونان من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وبخلاف ذلك، تواصل الممارسة الجارية بحسم إجازة الأبوة من استحقاق الإجازة السنوية. وينبغي تشجيع المدراء على تمكين الموظفين من استخدام الإجازة المتراكمة أو الإجازة السنوية المقدمة سلفا (في ظل الأحكام القائمة) لأغراض إجازة الأبوة؛

(ج) إضافة حكم إلى نص القاعدة ٢/١٠٥ من النظام الإداري للموظفين تسمح بمنح إجازة خاصة بدون مرتب كإجازة والديّة لمدة أقصاها سنتين يمكن تمديدها سنتين إضافيتين في حالات استثنائية وذلك بعد ولادة طفل ما مع إعطاء الموظف جميع الضمانات الكفيلة بإعادة استيعابه؛

(د) إضافة حكم إلى نص القاعدة ٢/١٠٥ من النظام الإداري للموظفين تسمح بمنح الموظف إجازة خاصة بدون مرتب، بما فيها الوقت اللازم للسفر، عند وفاة أحد أفراد الأسرة المباشرين أو عند حدوث حالة طوارئ خطيرة في الأسرة.

١٣ - ولا تخرج أحكام برنامج الإجازة العائلية هذا عن بارامترات الاستحقاقات الحالية، وفق ما طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٢٦/٥١. وتجدر الإشارة إلى أن أحكام الإجازة العائلية لن تطبق على الموظفين المعينين بمقتضى المجموعة ٢٠٠ الذين لا يستحقون حاليا أي إجازة مرضية غير موثقة.

١٤ - وسيطلب العمل ببرنامج الإجازة العائلية إدخال تعديلات على النظام الإداري للموظفين. وسيقدم نص مناسب بصورة منفصلة إلى الجمعية العامة في سياق تقرير الأمين العام المتعلق بالتعديلات على النظام الإداري للموظفين.

الحواشي

- (١) انظر (Federal Employees News Digest)، المجلد الأول، العدد ٤٦، ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٧.
- (٢) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والأربعون، الملحق رقم ٣٠ (A/47/30)، الفقرة ٢٩٦ (ط).
- (٣) ACC/1997/13، الفقرتان ١٩ و ٢٠.

-----