



**ORGANIZATION OF
AFRICAN UNITY**

Secretariat
P. O. Box 3243

منظمة الوحدة الأفريقية
السكرتارية
ص. ب. ٣٢٤٣

**ORGANISATION DE L'UNITÉ
AFRICAINE**

Secretariat
B. P. 3243

اديس ابابا °°

مجلس الوزراء

الدورة العاديّة الثالثة والأربعون

ديسمبر ١٩٨٦ ٢٥ فبراير ٤ مارس سنة ١٩٨٦

OM/ 1356 (XLIII)

تونس———رير مبدئي

للجنة الأربع عشر الخاصة بالصالح المعيّن لمنظمة الوحدة

الأفريقيّة



(١)

تقرير مبدئي

للمجنة الاربعة عشر والخيالة بصلاح المهاكل لمنظمة الوحدة الافريقية

استأنفت الدورة الثانية للجنة المختصة بباباكل أمانة منظمة
الوحدة الافريقية مداولاتها في الساعة ٢٠١٠ من صباح يوم ١٢ فبراير
سنة ١٩٨٦ .

٢ - أشار الرئيس في ملأ حضوراته الافتتاحية إلى الظروف التي أدت إلى
الفشل الدورة الأولى للجنة في موعد سابق لأوانه في نوفمبر سنة
١٩٨٥ وأعرب عن أسفه لأن الأمانة لم تتمكن بعد ثلاثة أشهر من ذلك
عقد الدورة الأولى من توزيع جميع الوثائق التي طلبتها اللجنة . وأكد
سيادته على أهمية العمل الموكلا إلى اللجنة وال الحاجة الملحّة إليه وحث
الأمانة على التعاون بصورة تامة مع اللجنة لضمان إنجاز مهمتها
بصورة عاجلة كما ورد بوضوح في وثيقة رقم (XL) ١٢٣٤ الصادرة
عن مجلس الوزراء .

اقرار جدول الاعمال

٣ - وبالنسبة لجدول الاعمال الذي اقترحته الأمانة العامة أعرب الرئيس عن
عدم اعتراضه على محتوياته ولكن ذكر للجنة أنه قد اقترح تغييرات في
ترتيب البنود حسبما سيتم مناقشتها ودعا أعضاء المجلس إلى دراسة تصوره
من جدول الاعمال . وبعد مناقشة قصيرة وافقت اللجنة على اتباع
جدول الاعمال الذي قام الرئيس بترتيب بنوده وأقره كما يلى :-

(٢)

جدول الاعمال

أولاً - أ - الافتتاح الرسمي

ب - انتخاب دائرة الرئيس للجنة

ج - تنظيم الأعمال

د - اقرار جدول الاعمال .

ثانياً - استعراض نظام ولوائح العاملين المعمول بها حالياً في ملحوظة
الوحدة الإفريقية .

أ - ١٩٨٥ مارس سنة ٠٠٣/٨٢/٨

ب - القسم ٤ و ٥ من التقرير البدائي

ج - التقرير النهائي

ثالثاً - وضع مشروع خدمة يحتوى على تفاصيل المستقبل الوظيفي للعاملين
المراجع (التقرير المبدئي ٣/٤) .

رابعاً - استعراض معايير التعيين وكذلك سياسات وممارسات التعيين الحالية
(راجع التقرير المبدئي ٤/٢ - ٢٠٥/٤) .

خامساً - استعراض شروط الخدمة لجميع العاملين بالامانة العامة بما في ذلك
الفوائد الأخرى والمعاش .

(راجع التقرير المبدئي ٤/١ - ١٠١/٤)

وفيما يلى المسائل ذات الصلة :

أ - اجمالي مستوى الأجر .

ب - بدل تسوية المرتبات .

(۴)

- جـ - بـدل السكن .
 - دـ - بـدل التعليم .
 - هـ - بـدل الاعالة .
 - وـ - التوصية الخاصة بالمجموعة (خ ع) .
 - زـ - المعاش .

سادساً - إعادة تقويم تصميف وتنسيق الوظائف وخاصة على المستوى الفنى ومستوى العاملين المساعدين بضيئه ضمان مكافأة عادلة مع الأخذ فى الاعتبار المؤهلات والكفاءة والخبرة (المراجع التقرير المبدئى ٤/٤)

سابعاً - استعراض الهيكل الحالى للامانة بفية جعل أشطتها موجهة نحو البرامج لتفادى تداخل الاختصاصات والا زدواجية الى أقصى حد ممكن مع ضمان توزيع عادل للوظائف ومسؤوليات الادارات القائمة .

ثاماً - استعراض العلاقة بين الامانة العامة والمكاتب الإقليمية على ضوء المسئوليات المبوطة بالامانة العامة بموجب خطة عمل لا جوس وببيانها الختامي وأوليويات بودا مج الانعاش لعام ١٩٨٦ / ١٩٩٠ .

• (راجع التقرير المبدئي ٣ / ٣ - ٣٣٣)

ناسعا - ما يستجد من أعمال أخرى .

(٤)

انتخاب نائب الرئيس

٤ - تم انتخاب صاحب السعادة الفريق الاول بندجامين ن. مبينجي سفير جمهورية زامبيا نائبا لرئيس اللجنة بالاجماع.

تنظيم الاعمال

٥ - اتفقت اللجنة على ساعات العمل التالية :

من العاشرة صباحا الى الواحدة ظهرا

من الرابعة بعد الظهر الى السابعة مساء

برنامج العمل

٦ - اتفقىت اللجنة على البرنامج التالي لايجاز أعمالها :

أ - الدورة الثانية للجنة من ١٢ الى ٢٠ فبراير سنة ١٩٨٦

ب - الدورة الثالثة للجنة ابريل / يونيو سنة ١٩٨٦

ج - الدورة الرابعة للجنة سبتمبر سنة ١٩٨٦ يحضرها الخبراء القوميون

د - الدورة الخامسة للجنة اكتوبر / نوفمبر سنة ١٩٨٦

ه - الدورة السادسة للجنة ديسمبر ١٩٨٦ / يناير ١٩٨٧
الانتهاء من التقرير الذي سيعرض على المجلس

(٥)

يتم تحديدها وفقاً للتوجيهات
التي يصدرها مجلس الوزراء في
دورته العادية الخامسة والاربعين

و - الدورة السابعة

النص المقترن لقواعد ولوائح العاملين

٧ - عند فتح باب النقاش حول النص الذي اقترحه المستشار من برنامج
الأمم المتحدة الإنمائي طلب الرئيس التوجيه من اللجنة حول الطريقة التي
تلوي بها المنظمة البقاء على عبارة "الوائح" "القواعد" كما هي مستعملة من قبل
منظمة الوحدة الأفريقية أو المنظمات الدولية الأخرى وكانت الآراء المختلفة
للجنة كما يلى :-

٨ - رأى بعض أعضاء اللجنة أن المصطلح يلبي استخدامه كما تستعمله
المنظمات الدولية الأخرى وخلال المناقشة التي ظلت ذلك أفاد
المستشار القانوني للجنة بأن النسخة الفرنسية لقواعد ولوائح
العاملين واضحة .

٩ - إن العبارات المستعملة مطابقة لتلك التي تستعملها المنظمات
الدولية الأخرى . ولكن النسخة الانجليزية لا تتطابق الاستعمال العام .
وأوضح أن مصطلح "الوائح" كما يرد في النص الفرنسي يشير
في الواقع إلى جزء الوثيقة الذي يتضمن الأحكام العليا بينما يشير
مصطلح "القواعد" إلى الأحكام "السفلى" .

١٠ - وبناءً على ذلك اتفقت اللجنة على استعمال العبارات للفس المعنى الذي توفرديمه في استعمال المنظمات الدولية الأخرى وتم الاتفاق أيضاً بناءً على ذلك على تعديل النسخة الإنجليزية بطريقة تجعل عبارة "اللوائح" تشير إلى الأحكام العليا وعبارة "القواعد" إلى الأحكام السفلية °

الفصل الأول : المجال (الغرض و التطبيق) :

اللوائح

طريقة العرض

١١ - ناقشت اللجنة الطريقة التي يجب أن يتم بها عرض هذا الفصل والانتقدت الخبير لتقديمه عناوين لا تتفق مع طريقة ترتيب المواد ° وبما أن النقاش حول هذا الموضوع كان يتعلق بالتفاصيل قررت اللجنة دراسة جوهر المواد التي يتضمنها الفصل ثم البحث عن عناوين ملائمة لها °

المادة الأولى

١٢ - قدم هذه المادة رئيس اللجنة وتم الموافقة عليها بدون تعليلات أو تعديلات شريطة الإشارة إلى "اللوائح" في النسخة الإنجليزية بدلاً من "القواعد" °

المادة الثانية :

١٣— تبنت المواقفية على هذه المادة ايجيماً بعد ان قد منها الرئيس دون تدilات مع طلب نفس التنسيق للذين الانجليزى .
الفصل الثاني (الواجبات والالتزامات والحقوق)

مذكرة

٤— قرئت المذكرة وقبلتها اللجنة وكان التعديل الوحيد عليها هو
أن لفظ القواعد في النسخة النجليزية يشير إلى "اللواع "

المادة الثالثة

(وضع العاملين)

٥— قدمت هذه المادة ونوقشت واتفقت اللجنة في اثناء بالرغم من ان بعض
الخبراء لا يختلف كثيراً عن القواعد الحالىة للعاملين على البقاء
على النسخة القائمة حالياً من قواعد العاملين التي هي أكثر وضواحاً

المادة الرابعة

(الالتزامات العاملين)

٦— أ— رافقـت اللجنة على هذا الجزء من المادة الرابعة كما اقترحـه
المستشار

- بـ تمت الموافقة على هذا الجزء من المادة مع التعديل في النسخة الفرنسية على النحو التالي " ٠٠٠٠ من اى حكومة ٠٠٠٠ بفيضة التوفيق بينها وبين النسخة الانجليزية ٠
- جـ و (د) تمت الموافقة على هاتين الفقرتين الفرعيتين بدون اجراء اي تعديلات عليهما ٠
- هـ و مع ان هذه الفقرة الشرعية تم اقرارها فان اللجنة قد اتفقت على زيادة ماليكي :- "يمضي معاً بما اى سوء استعمال او اقتباس غير مرصح به او تمزيق الاوراق الرسمية ٠"
- وـ تمت الموافقة على هذه الفقرة الفرعية بدون اى تعديلات ٠

المادة الخامسة :

(البيان الرسمي او الاعلان الرسمي)

- ١٧ـ تم اقرار هذه المادة بعد نقاش طول من الاحتفاظ بالديبياجة القديمة ٠

المادة السادسة :

- ١٨ـ قبلت اللجنة اقتراح الاستهوار مع حذف لفظ "المكافأة" وتقرأ المادة بعد اجراء اللجنة التعديل عليها كماليكي :-
- أـ يستحق جميع العاملين في خدمة المنظمة بحكم ممارستهم مهامهم "الخطائية" ٠

بـ تضمن المنظمة حماية الماملين ضد التهديدات والتعسف والعنف والهجوم والسباب أو التشهير الذي قد يتعرضون له لاسباب تتعلق بقياهم باداء واجباتهم في المنظمة وتعتبر المنظمة حيثما لزم عن اي ضرر قد يعاني منه الماملون نتيجة مثل هذه الاعمال .

جـ يبقى الجزء (ج) كما اقترحه المستشار شريطة اثبات صحة المفهوم القانوني بعبارة " الخطأ المهني " وقرأ المادة

كالتالي :

تحمل المنظمة المسئولية المدنية الكاملة لاي خطأ مهني يرتكبه الموظف اثناء تأدية او خلال اذائه مهامه الرسمية ويتحقق للمنظمة في هذه الحالة اتخاذ الاجراء الملائم ضد الموظف المعنى .

* وقد يشمل هذا الاجراء ، الاجراءات التأديبية التي يكون الموظف قد عرض نفسه لها .

المادة السابعة : (الخصائص والامتيازات)

1ـ كان هناك لقائين دلائل حول هذه المادة ولم يوافق بغير اعجلة على الاضاحى الذى قدمه المستشار القانونى حول هذه المادة وبعد تبادل مختلف وجهات النظر اقرت الدولة اقتراح المستشار كما يلى :

- أـ يتم البقاء على المادة العاشرة من قواعد العاملين الحالية .
- بـ تبقى كما أقرت المستشار .
- جـ عدللت للتقرأ كما يلى :

لا تستخدم هذه الحصانات والامتيازات لتبهؤ العاملين
الذين يتمتعون بها من التزاماتهم الخاصة او اعفائهم عن
مراجعة القواليين وقواعد الشرطة .

فـ حالة اثارة اي تساوءات حول هذه الحصانات والامتيازات
يبلغ العاملون المعنيون الامين العام بالامر ويكون هو الشخص
الوحيد الذي تكون له سلطة اتخاذ قرار عما اذا كان يجب
التنازل عنها جميعا .

الفصل الثالث :

المادة الثامنة — (تصنيف العاملين) :

٢٠ — تمت الموافقة على هذه المادة من اجراء تعديلات على (أ) للتقرير كما يلى :
"الموظفون المنتخبون" بدلا من "المعيدين السياسيون" (المجموعة
الاولى) .

المادة التاسعة — (شروط التعين) :

٢١ — بعد نقاش قصير تم اقرار المادة على النحو التالي :
"لا يعين اي شخص كعامل في ملظمة الوحدة الافريقية ما لم :
أ — يكن مواطلا افريقيا من دولة عضوا في ملظمة الوحدة الافريقية
او من اراض افريقية لا تزال تحت السيطرة الاستعمارية
والعدسية ."

بـ تتوفر فيه المعايير الأخلاقية الازمة او ان يكون شخصا لم يحاكم من قبل الا قتراف جريمة جنائية .

جـ يعلن مجلس طبي صحته جسمانيا لشفل المنصب الذي قد اطلب له وسلامته من اى امراء عقلية دائمة او مؤقتة .

دـ يستوفي متطلبات السن المحددة وفقا للواحة العاملين .

المادة العاشرة — (سلطة التعيين):

٢٢ تم اقرار المادة كما اقترحها المستشار ولكن مع تعديات بسيطة وتقراً المادة كما يلى :

" وفقا للماضتين ١٦ و ١٧ من الميثاق يتم تعيين العاملين في المجموعة الاولى (المعيدين السياسيون) من قبل موهمن رومسا الدول والحكومات ولللاميين انعام سلطة تعيين جميع العاملين الآخرين ويتلقى كل عام كل عند تعيينه خطاب تعيين يوقع عليه الامين العام .

المادة الحادية عشرة — (اثر قواعد ولوائح العاملين):

٢٣ تطبق احكام قواعد ولوائح العاملين الحالية على جميع تعيينات العاملين . ويزود كل عامل بنسخة من هذه القواعد ولوائح مرقة بخطاب التعيين . ويقبل عرض التعيين يقر العامل بأنه قد فهم الشروط المتضمنة في قواعد ولوائح العاملين وقبلها .

المادة الثانية عشر —

٢٤ ١ تم اقرار هذه الفقرة الفرعية بعد اجراء التعديل عليها للتقرأ كما يلى :

" يتم اختيار العاملين، بدون تمييز من حيث الجنس أو العرقية وعلى أساس المعايير وفقاً للشروط التي يحددها الأمين العام ."

ب- تم اقرار هذه الفقرة الفرعية بدون تعديلات .

جـ- تم اثمار هذه الفقرة الفرعية من تعدد يالات بسيطة ليقرأ السطر الثاني منه كما يلى :

موجزات وخبرات الاشخاص

د - تم اقرار هذه الفقرة الفرعية بدون تضليل .

— هـ - تم اقرار هذه الفقرة الفرعية مع تضديقات بسيطة لتنقىضاً،
كما يلى :

٤٠٠ من ملظمة الوحدة الافريقية .

— و لم يتم اقرار هذه الفقرة الفرعية بناء على مشورة الامانة العامة التي أشارت الى ان النسخة المعدلة تفرض قيودا فيما يتعلق باى من مجموعات العاملين التي يجوز استدعاؤها من قبل حكوماتهم المختلفة . و تمت الاشارة الى ان النسخة الجديدة تقتصر استدعاء حكومات الدول الاعضاء على العاملين المعارين فقط بينما تسمى اللوائح المالية باستدعاء الدول الاعضاء لاي شخص من مواطينها .

٢٥ - ولذا اتفقت الملجنة على الابقاء على القاعدة العالمية كما وردت في المادة
١٢ (ب) .

المادة الثالثة عشر - (النوع التمهيدين) :

٢٦ - لم تتفق اللجنة مع النص كما قدمه المستشار وبعد نقاش قصير أعطت
اللجنة المستشار القانوني صلاحية إعداد مشروع المادة . وقارئت اللجنة
بين مشروع المستشار القانوني والمشروع الذي أعده المستشار :

أ - وافقت اللجنة على المادة (١٢) من نص المستشار بدون
تعديلات .

ب - عالجت اللجنة بصورة مستفيضة هذه المادة وقدمت بالتصديقات
التالية :

" إن هذا القدر الاول قد يجدد الامين العام لمدة
سنتين اخريين اذا تم اعتبار خدمات الموظف مرضية " .

ج - وادركت اللجنة انه يجب ان لا يضطرب الموظف بصورة تلقائية
الصفة الدائمة بعد التهاب عقده الاول ولكن يجب تجديد
العقد لمدة اطول . ثم وافقت اللجنة بعد ذلك على النص
التالى :

" اذا كانت خدمات العامل مرضية بعد التهاب عقده المجدد ،
يجوز للامين العام ان يجدد مدة عقده الثابت لفترات تستغرق
كل واحدة منها سنتين او يمدهه تسييريا دائمآ شريطة ان يكون
هناك مكان شاغر في حصة بلده " .

د - ناقشت اللجنة بصورة مستفيضة هذه الفقرة الفرعية التي تتركز على النسبة المئوية للعام ملين الدائرين . وتم تأجيز اتخاذ قرار حول النسبة المئوية حتى تتتوفر قائمة بالعاملين الفنيين والمهنيين الدائمين منهم والمعاقدين . ورأى الأعضاء أنه يجب أن يدخل نظام الخصوص فيما يتعلق بكل عامل في لواائح العاملين وسوف يتم تحديد ذلك وتحديد أولئك الذين يجب أن يشطبهم .

وفي الختام اقترحت اللجنة أن تتم معالجة الموضوع في لواائح العاملين وتوضيح أساليب معالجته في سائر النسخ من اللواائح مع اخذ حرص الدول الأعضاء في الاعتبار .

ثم وافقت اللجنة على النص التالي :

" يضمن الأمين العام أن لا يتتجاوز عدد العاملين الدائمين نسبة مئوية معينة من إجمالي عدد عاملى منظمة الوحدة الأفريقية وأن يتم توزيع (النسبة المئوية المميتة) بصورة عادلة بين الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الأفريقية " .

هـ - وبغض النظر عن أحكام الفقرات (أ) - (د) المذكورة أعلاه قد تملأ عقود ذات مدة قصيرة لفترة مهمة خاصة مع تحديد تاريخ الانتهاء في خطاب التعيين . وقد تجدد مثل هذه العقود لاي مدة أضافية لتحقيق مهمة خاصة .

(١٥)

المادة الرابعة عشر (الترقيـة)

٢٢ - أ - تم اقرار المادة (١٤) (أ) مع التعديلات

التالية :-

” تكون ” لتفق مع مشروع قانون صحيح .

ب - تم اقرار المادة (١٤) (ب) مع تعديل لقرار

كما يلى :-

” يكون ” تقدم العاملين داخل نفس الدرجة خاصما

لكون سجلات ادائهم عرضية ” .

ج - تم اقرار المادة (١٤) (ج) مع تعديلات لقرار كما يلى :

” تم الترقية من درجة لاخرى، بالاختيار وفقا لما ورد توضيحة

في لوائح العاملين ” .

وتنقل بقيمة المادة كما قدمها المستشار الى مادة مناسبة

في لوائح العاملين ” .

٢٨

اجرت اللجنة نقاشاً مطولاً حول اقتراح فانا كما عدهم مندوب الكاميرون فيما يتعلق بالترقى من المجموعة الثانية وقد كان الجوهر الاساسى للاقتراح هو انه ينبع ان يخضع تحضير المجموعات المتداخلة الى الوظائف الشاغرة لنظام الحصص والوظائف الشاغرة والنظام التنافسى للتعيين فى وظائف المجموعة الثانية والاداء المرشى للموظف وكان الفرض الاساسى من اقتراح فانا هو تلادى المشكلة الناجمة عن الترقية التقليدية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية والتي تسببت في تجاوز تمثيل بعض البلدان وطن وجه التحديد اثيوبيا التي التي ممثلها بالمسؤولية على الامانة العامة فيما يتعلق بمثل هذا الوضع وبناء على مناشدة من نيجيريا وافقت عليها اللجنة تم سحب الاقتراح على اساس ان الامانة ستوقف الترقيات من المجموعة الثالثة الى المجموعة الثانية الى حين ايجاد حل للمشكلة الحالية والاتفاق على نعم ملاضم وادراجه في قواعد ولوائح العاملين.

مشروع المعاش المقترن لمذكرة الوحدة الأفريقية

٢٩ - عد تقدیم تقریره لفت المستشار النظر الى مشروع بروتوكول الامم المتحدة
الاfrican رقم ٠٠٣٠٠ / 82 / RAF بشأن تعزیز الامانة العامة لمذكرة
الوحدة الأفريقية الذي عین بموجبه لصياغة مشروع معاش العاملين في
مذكرة الوحدة الأفريقية ، وفاد اللجنة بأن تقریرة قد قدم الى
الامانة العامة لمذكرة الوحدة الأفريقية في شهر نوفمبر ١٩٨٥.

٣٠ - وقال المستشار انه قد كان عليه ان يدرس مشروع المعاش القائم
حاليا في مذكرة الوحدة الأفريقية قبل وضع مشروع المعاش المقترن في
التقرير .

٣١ - ويعد ان ذكر مختلف جوانب المشروع وصف المستشار الترتيب الحالى
بأنه مشروع وفورات وليس بمشروع معاش . وذلك لأن الترتيب الحالى
يعتمد عبیح للأفراد بسحب مساهمتهم ومساهمات صاحب العمل
بعد عشر سنوات من الخدمة من مذكرة الوحدة الأفريقية بينما يمكن

سحب المساهمات بموجب مشروع المعاش بعد التقاعد فقط . وقال انه يجب ان يتفق كل من العامل وصاحب العمل على ما يريدانه بالتحديد ، مشروع وفورات او مشروع معاش . وبما ان اسباب الرئيس للمشروع هو في اعتقاده ضمان حد ادنى معيين من مستوى المعيشة للعامل بعد تقاعده ، اوصى المستشار بمشروع معاش يوفر ايضا سحب الافراد للمساهمات فقط في فترات محددة .

٤٢ - وفي التعليق على الاتفاق القائم حاليا بين منظمة الوحدة الافريقية والشركة الامريكية للتأمين على الحياة ، ذكر السيد المستشار بأن احكام الاتفاق ليست عقيمة فحسب ولكنها فظيعة . وقال إن الاتفاق مع الشركة الامريكية للتأمين على الحياة هو من جانب واحد كما لو كان قد ابرم ليخد بصورة كاملة تقريرا مصلحة الشركة الامريكية للتأمين التأمين

تقدِم مسَد لات فوائد منخفضة للخاتمة .

نقطة المساواة المقترنة :

٣٣ - إن خطة المعاشر المقترنة هي ، حسب رأي المستشار ،
خطة فوائد محددة تشمل جميع فئات العاملين
ذوي المرتبات في منظمة الوحدة الأفريقية .

وسمات الخطة هي انتهاء من نوع الفوائد أو المساهمات
المحددة . والنوع الأول مبني على صيغة تقدير فوائد المعاشر .

ويتمكن أن يقدر تكاليف الخطة فقط خبراً شئون التأمين من خاذل التنفيذ بغيرات الدوريه ، ويحدد النوع الثاني مستوى مساهمات يتوقف من بين أمور أخرى على ايرادات استثمار الاموال ، ويختلف هذان النوعان من الخطط اختلافاً كبيراً فيما يتعلق بالقواعد المقتصوده واحتمال حدوث المخاطر .

٤٤ - وعلى الحكوم يميل الماملون الى الاستجابة بتصوره مرضيه لسمات الخطة ذات القوائد المحددة التي توفر مستوى مضمونا من الفوائد • ويمكن لهذا الماملين من التخطيط لتقاعدهم • ولكن لا بد أن يتحمل أصحاب العمل التكاليف غير المؤكدة لمثل هذه الخطة • وكما هو الحال غالباً فإن تكاليف التي تتطلب بمجموعة من المستفيدين لا يمكن معرفتها بالتأكيد الا بعد أن يتقادروا •

٤٥ - ويفضل أصحاب العمل سمات خطط المساعدة المحددة التي تشتمل على مستوي التكاليف •

٣٦ - وقد تتضمن الخطط المقترن على أنواع كثيرة من المخاطر ولكن النوعين الأكثر شيوعاً هما مخاطر الوفاة ومخاطر الاستثمار.

٣٧ - ويمكن فهم مخاطر الوفاة باعتبارنا مخاطر طول العمر وعلى سبيل المثال قد يوفر مستوى معين فوائد محقولة جداً لمجموعة يكون متوسط توقعات تقاعد هـ ١٥ سنة . ومن المحتمل أن يوفر نفس المستوى من المساعدة

نحوئ دا المجموعة مختلفة نه يك دا غير كافية جون

متوسط توقعات تقادمها ٣٠ سنة

٣٨ - وتعمل ق مخاطر الاستئتمار بالحاجة للحصول على

على مستوى معين من دخول الاستثمارات

د من الأصل **لول المستثم** ره من خطة المعاشر ° فـ

يتوفر مستوى مهني من المسامرات فوائد معقوله

٨% سنوياً من الامراض المزمنة وانه لا ينفع

الحمد لله رب العالمين طه بن فضال علیه السلام

الاموال، فـان الاصول المتراكمة عن

التقاء د ، تكون اذا غ ير كافي

لتمويل المستثمر وى المفترض من القوافل

وَفِي حَالَةٍ مُتَطْرَفَةٍ قَدْ

تشخيص ح الأص ول بصورة كامل

بسبب الاستثمار الرديء ولا يتم دفع الفوائد بتاتا في هذه الحالة .

٣٩ - وبالنسبة لخطة المعاش المقترحة التي تكون من نوع الفوائد المحددة ذكر المستشار للجنة بأن الفوائد تحدد لها أحكام الخطة ولا تتوقف على مخاطر الرغبة أو الاستثمار . وان مستوى الفائدة المقتصدة هو ٧٠٪ من المرتب الأساسي قبل التقاعد لمدة حياة العامل . وذكر بأن هذا المستوى تم اختياره بنية البقاء على مستوى المعيشة قبل التقاعد من اعتبار التكاليف المخفضة عند التقاعد .

٤٠ - واضح قائلًا أنه يتوقع من مشروع المعاش المقترح فوائد معاش مؤجلة يتم تقديمها بطريقة مماثلة . وتستخدم الصيغة المادية لتحديد الفوائد التي يتم تسديد لها في سن الستين . وزداد هذا المبلغ بمعدل ٧٪ لكل سنة من سنوات التقاعد المؤجل وينقص القدر في كل سنة في حالة تقاعد مبكر . ولكن ذكر بأن أولئك الذين يتتقاعدون بعد سن معين لهم الخيار في ترك أموالهم في الخطة أو سحبها وفي حالة الوفاة قبل التقاعد تدفع مساهمات العامل وصاحب العمل مع فائدة معدل لها ٥٪ سنويًا إلى المستفيدين . يطبق هذا الحكم في حالة الوفاة قبل بلوغ سن الستين أو في قضية عامل انتهت خدمته ولهم حق للحصول على فوائد معاش مؤجلة .

٤١ - وذكر المستشار بأن العامل الذي لا زال في الخدمة لا يمكنه سحب أموال من خطة المعاش لأن سبب من الأسباب مبرراً بأن هذا يشكل سمة أساسية لا يخطة معاش يتم تصديقها بصورة محكمة . و أكد بأن هدف مثل هذه الخطة هو توفير المعاشات وأنه لا يمكن تحقيق ذلك الهدف إذا سمح للعاملين بسحب الأموال من الخطة .

٤٢ - وأوضح من ناحية أخرى انه يمكن توفير فوائد التقاعد في اشكال اختيارية مختلفة من شركة التأمين التي تصدر سندات ذات مكافأة سنوية وتتضمن مثل هذه الاشكال الاختيارية سندات بفترات سداد مضمونة يتم خلالها القيام بالدفع حتى ولو توفى الشخص المستفيد كما يجوز الاستمرار في دفع المكافآت السنوية للسندات المشتركة والخاصة بالورثة الى الزوجة التسنين لاتزال على قيد الحياة .

٤٣ - أشار المستشار في محضره على الأسئلة التي أثارها أعضاء اللجنة الى أن المدید من شركات التأمين في الولايات المتحدة تتنافس بصورة حساسة في مجال العمل ومن ثم فإنها تتقاض رسوماً قليلة . اذا كانت هناك أية رسوم . وأضاف قائلاً بأن العقود الدولية مصممة في الوقت الحالي لتلبية مصالح الزبائن وليس بالضرورة ان تتوافق مع القواعد المتبعة في الولايات المتحدة الامريكية . وقد أكد على أن الشركة الامريكية للتأمين على الحياة مقرها في ديلوكوتر حيث تعتبر قواعدة التأمين متعددة للغاية وان شركات التأمين هناك يمكنها ان تفلت من نتائج أية نصوص ضارة بالعميل .

٤٤ - كما أشارت اللجنة بأنه في حالة انتهاء المدة الحالية فإن هناك هراناً يستغرق بموجبه الحصول على الاموال من الشركة الامريكية للتأمين على الحياة حوالي عشرة اعوام .

٤٥ - وفيما يتعلق بالفوائد المناحة للماملين بعقود محددة المدة فقد ابلغت الامانة اللجنة بأن الماملين يحصلون على نسبة ١٥٪ بعد انتهاء فترة التعاقد وفقاً لنص المادة ٢٥ من لوازع العاملين . وذكرت الامانة بأنه طالما تم تحديد الشفارات في خاتمة المعاشرات الحالية فإنه

٤٧ - مع الشركة الامريكية المتأمين على الحياة على الفور على أن يلى
ذلك سحب الأموال التي تبلغ ١٢٣ مليون دولار امريكي ابتداء
من ٢١ ديسمبر ١٩٨٤ وايداعها في أحد المصارف . ومن
ناحية فقد كان بعض اعضاء اللجنة يرى ان بدء اللجنة تقويمها
لوضع توصيات خد استمرارية مشروع المعاشات الحالى أو عن
طريق انهاء العقد . وفي حالة رفض الشركة الامريكية ذلك الارضية
الخاصة بمنظمة الوحدة الافريقية عند انهاء العقد فينبغي ممارسة
الضغط عليها من جانب الدول الاعضاء التي تستضيف مكاتب للحركة
ومن جانب مجلس الوزراء لكن تقوم بذلك الارضية الخاصة بالمنظمة . ومن
ناحية أخرى كان اعضاء آخرون يশرون بالتفاوض ويرون أن الشركة
الامريكية قد تعيid النظر بصورة ايجابية في المقترنات الجديدة
لمنظمة الوحدة الافريقية دثارا للتنافس الجارى في سوق التأمين .

٤٨ - وعليه فقد وافقت اللجنة أنه ينبغي على منظمة الوحدة الافريقية
ان تشكل هيئة من المحامين بلوائح التأمين الخاصة
بالولايات المتحدة الامريكية وذلك للدفاع عن مصالح المنظمة .

٤٩ - وعلى غرار ما سلف اتفقت اللجنة على ان لا تقر بالتصوية بوضع
توصيات فورية للخطوة المقترنة بواسطة المستشار وذلك بسبب
الافتقار الى المعلومات الكافية .

٥٠ - ومن ثم فقد اقترح اتخاذ التدابير التالية :
(١) تشارك اللجنة على أساس صفة المراقب في اجتماع
لجنة الخمسة المخصصة الذي سيعقد في يوم ٢٢ / ٢٢ للحصول

على المزيد من المعلومات بشأن توصياتها إلى الدورة العادلة الثالثة والاربعين لمجلس الوزراء .

(٢) ينبع على اللجنة ان تسعى لمقد اجتماع مشترك مع اللجنة المخصصة في مرحلة لاحقة وربما بعد الدورة العاديسية الثالثة والاربعين لمجلس الوزراء وذلك بغية اتخاذ قرار بشأن الخطوات التي يتبعن اتخاذها وفقا لتوجيهات مجلس الوزراء .

(٣) التوصية على اقتراح المستشار لانهاء المقد طبقا للنتائج المنشقة عن الحلتين ، والتي سيحدد لها المستشار القانوني لمنتهى الوحدة الافريقية .

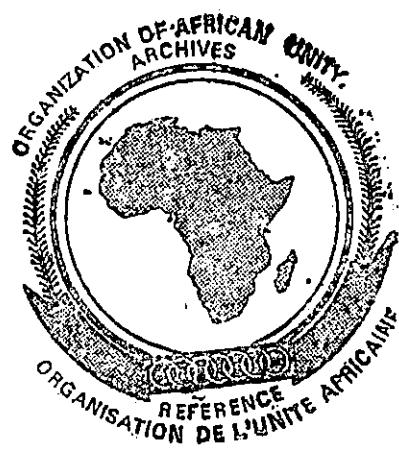
٥٢ - في الختام توجه الرئيس بالشكر إلى المستشار على تقريره الواتسون من الناحيتين الشفهية والكتابية، وأعرب عن أمله في أن يطلب منه في مراحل لاحقة اجراء المزيد من الاستشارة حول المؤمن

CM/ 1356 (XLIII)

ANNEX. I

مراجع

لواح الماملين بمنظمة الوحدة الافريقية
(المراجحة الأولى للمواد من ١ - ١٤)



(١)

الفصل الأول : الفرض والمجال والتطبيق واللوائح

المادة الأولى

(الفرض)

تحدد لوائح الموظفين الحالية الموضوعة طبقاً للمادة الثامنة عشر من ميثاق منظمة الوحدة الأفريقية الشروط العامة للخدمة وحقوق وواجبات والتزامات جميع موظفي المنظمة .

المادة الثانية

تكمل هذه اللوائح وقواعد الموظفين تطابق المبادئ الموضحة في هذه

الوثيقة .

المادة الثالثة

(وضع العاطلين)

أ - بموجب أحكام المادة ١٨ من الميثاق فإن موظفي منظمة الوحدة الأفريقية موظفون دوليون وهم بهذه الصفة يمارسون مسؤولية ذات صفة دولية محضة .

ب - يتسرد الموظف عند قبوله التعيين بالقيام بحمله وتحسين السير والسلوك وأضطر نصب عينه صالح منظمة الوحدة الأفريقية فقط .

(٢)

المادة الرابعة

(الالتزامات العاملية———)

-

- أ— سرف يحتفظ الاعضاء باعلى مستويات السلوك وسوف يتبعون عن اي عمل يتنافى مع مستويات السلوك المطلوبة من اي موظف مدنى دولى وسوف يقومون بتنظيم سلوكهم فى انشطتهم الخاصة والرسمية بطريقه لاتثال من هيبة المنظمة .
- ب— عند اضطلاع باداء مهامهم لايجوز ان يستند الاعضاء او يقبلوا تسلیمات من اي حکومة او من اي سلطة خارجة عن المنظمة
- ج— لايجوز للموظفين الاشتراك في اي نشاط يتمارض في التنفيذ السليم لواجباتهم في المنظمة او الى حين شأنه ان يعكس صورة معاكسة على وضعهم كموظفيين مدنيين دوليين طاغتهم فقط للمنظمة .
- د— سوف يتخبون القيام باى عمل وبصفة خاصة اي اعلان عام من شأنه ان يضر بالمنظمة او يعكس تأثيرا عكسيا على نزاهة واستقلالية وعدم تحيز اعضاء هيئة الموظفين بحكم وضعهم .
- هـ— سوف يتroxون اقصى درجات الحكمة فيما يتعلق بسائر الحقائق والمعلومات المعروفة لديهم بسبب او فيما يرتبط باداء واجباتهم ومنع منعا باتسا اي سوء استخدام او اقتباس غير مصرح او تمزيق اية اوراق او وثائق رسمية .
- و— سوف يحترمون مبادئ التسلسل الهرمي والنظام والسلطة القائمة في الامانة وسوف يخضعون لسلطة الامين العام الذي يجوز له ان يسند اليهم اى وظيفة

(१४)

او عمل في المنظمة مع الاخرين في اذنها وبحسب شهادتهم وذريعة انهم ليسون يهدى بمحض
التحليمات الفرعية او السامة المصادقة على اجراؤها . ثبتوا انهم في اطار
مهام ومسئوليها الامانة .

المادة الخامسة

(اليمين او اعلان اليمين)

يجب على الموظف عند دخول الخدمة في مذكرة الزيارة ان يوقع بالقبول على الاقرار الكتابي التالي :-

”اتشهد رسمياً بـان أهدـى المـسـطـلـةـ والـبـهـارـيـةـ،ـالـتـيـ اـنـتـهـيـةـ،ـإـلـىـ بـصـفـةـ قـسـمـيـ“
موـنـظـفـاـ دـولـيـاـ نـيـ منـظـةـ الـرـسـدـةـ الـأـفـرـيـقـيـةـ بـكـلـ لـوـاءـ وـلـاشـتـرـاطـةـ وـنـمـاـنـيـ مـلـسـيـ
وـالـتـزـمـ بـخـسـنـ السـبـرـوـالـسـلـوكـ وـاضـعـاـ نـصـبـ عـيـنـ دـعـالـجـ الـمـنـظـمـةـ نـتـفـعـ بـنـ التـسـمـاسـ
أـوـ قـبـولـ تـعـلـيـمـاـ مـنـ آـيـةـ حـكـوـمـةـ مـنـ حـكـوـمـاـ إـلـىـ دـولـاـتـ وـلـادـنـ آـيـةـ سـاـحـلـةـ بـخـمـسـ لـافـ
الـمـنـظـمـةـ .

القسم او يقررون بما فيه امام الامين العام او من ينوب عنه
شافطة في اجتماع عام نموذر رؤساء الدول والحكومات في حين يثبت في ملخص موظفي الامانة
رؤى الامين العام والاماكن المأهولة ١٢٠٠ يوم ٢٣ سبتمبر ٢٠١٥

الطبعة الأولى

الجوابية

- أ -** يتحقق موظفو المنظمة بالحمايةة بموجبها (رسالة، أصوات).

ب - تتقلل المنظمة الحمايةة للموظفين ضد الشهود، والتلفيف والعنف والهجوم.

(٤)

والسباب والتشهيرالتي قد يتعرضون لها بحكم او فيما يرتبط باداء واجباتهم في المنظمة . وسوف تقدم المنظمة حينما يكون ضروريا بتصحيح اي خسارة لاعضاء ناجمة عن مثل هذه الامور .

جـ - تحمل المنظمة المسئولية المدنية الدائمة بالنسبة لاى خطاً مهنى يرتكبه احد الموظفين في او فيما يرتبط باداء واجباته الرئيسية وفي تلك الحالة يجوز للمنظمة ان تتخذ الاجراء المناسب ضد العضو المعنـى وقد يتضمن هذا الاجراء اجراءات التأديبية التي يصرخ المؤظلـف نفسه لها .

المادة السابعة

(الحصانات والمزايا)

أـ يتمتع الموظفون عند ادائهم واجبات ومهام المنظمة الوحدة الافريقية بالامتيازات والحسانات حسب الاتفاقيات الدولية .

بـ تمنع الحصانات والمزايا لاعضاء بمقتضى المادة الخالية والثلاثين من الميثاق ونصوبياته المقررة لاتفاقية السامة بشأن المزايا والحسانـات لمصلحة المنظمة .

جـ هذه الحصانات والمزايا لا تنسى الموظفين الذين يتمتعون بها من الرفقاء بالتزاماتهم الخاصة او من مراعاة القوانين والبرامج المشرطة .

دـ في حالة يحوم فيها الشك حول هذه الحصانات والمزايا يقوم الممضـو على الفوج بتلبيـغ الامين العام الذي يقرر وحدـه وفقـها ام لا .

النض المقتضى

الفصل الثالث - تصنیف الموظفين والوظائف

اللواحة

المادة الثامنة

(تصنیف هیئات الموظفين)

يتم تصنیف موظفى منظمة الوحدة الافريقية في المجموعات الثلاث

: التالية :

أ- الموظفون المنتخبون (المجموعة الاولى)

ب- المهنيون والفنيون (المجموعة الثانية) .

ج- موظفو الخدمة العامة (المجموعة الثالثة)

الفصل الرابع : (التعيين والترقية واعادة التوظيف)

اللواحة

المادة التاسعة

(شروط التعيين)

لن يعين اي شخص كموظف بمنظمة الوحدة الافريقية مالم :

ـ أـ يكن افريقيا من احدى الدول اعضاء في منظمة الوحدة الافريقية او من اقليم

افريقي مازال يرتعن تحت السيادة الاستعمارية والعنصرية .

(٦)

- بـ - تكون لديه المستحبات الأخلاقية المطلوبة ولم يحاكم بجريمة جنائية .
- جـ - تعلم الهيئة الطبيعة لياقته البدنية التي تؤهله من شغل الوظيفة المقصد لها وان يكون حاليا من اى مرض عقلى دائم او مؤقت .
- دـ - يفى بمتطلبات السن المحددة فى قواعد الموظفين .

المادة السابعة**(سلطنة التعيين)**

وفقا للมา دتين السادسة عشر والسبعين عشر من الميثاق تتم تعيينات الموظفين الذين ينتمون إلى المجموعة الأولى بمعرفة موتور رؤساء الدول والحكومات أما سلطة تعيين سائر أعضاء هيئة الموظفين الآخرين فهي من اختصاص الأمانة العامة . وعند تعيين كل موظف سوف يسلم خطاب تعيين موقعا من الأمين العام .

المادة السابعة عشر

جميع تعيينات الموظفين تتم حدها أحكام قواعد ولوائح الموظفين الحالية وتقدم نسخة من القواعد ولوائح لكن غضون بهيئه الموظفين على خذل بتعيينه وبقبول التعيين يعترض المقصود أنه تصرف على الشروط الواردة بقواعد ولوائح الموظفين وأنه قبلها .



(٢)

المادة الثانية عشرة

(معايير الاختيار)

- ١- سيتم اختيار الموظفين بدون تمييز للعنصر والجنس أو الدين على أساس تنانسي وفقاً للشروط التي يضعها الأمين العام.
- ب - تمنح الأولوية عند التوظيف والتعيين والنقل والترقية للموظفين من أعلى مستويات المؤهلات والكتابات والنزاهة.
- ج - عند ملء الأماكن الشاغرة يتميز أن يؤخذ في الاعتبار مؤهلات وخبرات الأشخاص العاملين في المنظمة بالفعل دون أن يؤثر ذلك على تعيين خبراء بجدية.
- د - يؤخذ مبدأ التوزيع الوطني دون الأقلية في الاعتبار عند تعيين الموظفين وذلك وفقاً للنصوص والشروط الموضحة في لوائح الموظفين.
- ه - يتم تعيين جميع الموظفين باتفاقهم كتابياً وبعد موافقة حكومتهم أو موافقة حركة تحرير وطنية تعترف بها منظمة الوحدة الأفريقية.
- و - يجوز لدولة عضو بالتشاور مع الأمين العام أن تطلب إخلاقاً طرف رعاياها من منظمة الوحدة الأفريقية إذا كانت هناك حاجة لهم لخدمة حكوماتهم.

المادة الثالثة عشر

(انطلاقة التعيين)

- ١- يتم التعيين في البداية على أساس عقد لمدة ثلاثة أشهر وأربعين شهراً، وتعتبر ستة شهور حتى الاثنين عشر شهرًا الأولى فترة اختبار.

(八)

(٩)

بـ يخضع تدرج الموظف داخل نفس القطاع لحسن سجل اداءه .

جـ يتم الترقية من درجة لا خرى بالاختيار وفقا للوائح العاملين .

دـ يقوم الأمين العام لأغراض استرقة بوضع نظام للسجلات الفردية
والتقارير الدورية للعاملين كما تم تحديده ذلك في الفقرة (أ) من
المادة ١٩ من قواعد العاملين .

CM/ 1356(XLIII)
AN NEX .II

قائمة ألمان زين

قائمة الحاضرين

الرئيس	غامبيا	١ - سعادة السفير بـ ك
عضو	غامبيا	٢ - السيد ك اسكارى ، مستشار
نائب الرئيس	زامبيا	٣ - سعادة السفير اللواه بـ ن ميليجى
رامبى	زامبيا	٤ - السيد أو بن لوجى ، أمين أول
مقدار	مصر	٥ - السيد توفل أـ السيد ، مستشار
حضر		٦ - سعادة السفير يـ ويس
حضر		رئيس مكتب الشؤون الـ فريقه والشرف الـ وسط أثيوبيا
حضر	أثيوبيا	٧ - السيد ابيرا ادى ، أمين أول
حضر	أثيوبيا	٨ - السيد بشـ هو تـ سـ ، أمين ثان
حضر	الكامـ بـ رـ وـ	٩ - السيد سـ اـ جـ وـ يـ يـ وـ شـ يـ ، قـ اـ ظـ بـ الـ عـ مـ الـ كـ اـ مـ بـ رـ وـ
حضر	الكامـ بـ رـ وـ	١٠ - السيد اـ بـ اـ اـ ، أمـ يـنـ أـ وـ لـ
حضر	الكونـغو	١١ - السيد /جان ريموند لومـ باـ كـ مـ ، مستـ شـ اـ أـ وـ لـ
غير		١٢ - السيد أـ كـ وـ لـ كـ وـ دـ يـ سـ يـ رـ ، مستـ شـ اـ أـ وـ لـ
حضر	غـ يـ كـ يـ بـ	١٣ - السيد /سـ وـ مـ مـ يـ كـ ، مستـ شـ اـ
حضر	غـ يـ كـ يـ بـ	١٤ - السيد /بـ الـ مـ وـ سـ كـ مـ اـ رـ ، أمـ يـنـ ثـ انـ
حضر	مـوزـمـبـيـقـ	١٥ - السيد اـ كـ طـوـيـوـ جـ وـ سـ ، قـ اـ ظـ بـ الـ عـ مـ الـ كـ طـوـيـوـ جـ وـ سـ
حضر	نيـجـيرـيا	١٦ - السيد /أـ وـ أـ يـادـ اـ مـ ، أمـ يـنـ ثـ انـ
حضر	السودـ انـ	١٧ - السيد /مـ حـ مـ دـ آـ دـ مـ
حضر	تنـزـانـيا	١٨ - السيد /بحـ أـ وـ تـ يـ شـاهـ وزـ يـرـ /مستـ شـ اـ
حضر	تشـادـ	١٩ - السيد /مـ حـ مـ دـ كـ وـ سـ ، أمـ يـنـ أـ وـ لـ
حضر		

عضو

٢٠ - السيد / جمجمه عامر ، عضو المكتب الجماهيري

الفائزين :

- ١ - ممثل زائير
- ٢ - ممثل التوجو

المراقبون :

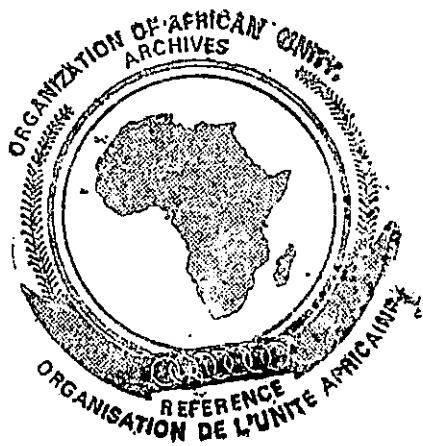
الستفال
روالندا
شنايد
النبيخنر

- ١ - السيد / علي بدر أكين ، مستشار أول
- ٢ - السيد / روفوز الجوجا ويسيلاس ، أمين أول
- ٣ - السيد / محمد كوسو ، أمين أول
- ٤ - السيد / مختار أردن ، أمين أول

الأئمه العامه لمنظمة الوحده الافريقيه :

- ١ - الدكتور اييس ° اسازيمانا
الامين العام المساعد (الادارة)
- ٢ - السيد / أ ° ن تشيموكا
الامين العام المساعد (الماليه)
- ٣ - السيد / م ° ديارا
مدير الشئون الماليه
- ٤ - السيد / مفون تشاينا ميان
مدير اداره التعليم والعلوم والثقافه والشئون الاجتماعيه
- ٥ - السيد / ف ايكس ° ايجنفنا
مدير اداره الشئون السياسيه
- ٦ - الدكتور ف ° ع ° جوماتشاوا - توکو
مدير اداره التكميه الاقتصاديه والتعاون
- ٧ - السيد / عمرو مختار
مدير المؤتمرات وادارة الشئون الاداريه بالديابه °
- ٨ - الاتسه / فتن كاليس
رئيسة شئون العاملين
- ٩ - السفير / م ° باه
رئيس قسم التعاون الافريقي - العرسان

- ١٠ - السيد / بن ° روبيزا هورا
رئيس شعبة مراقبة الميزانيات
- ١١ - السيد / دجشيموا موتسلوزى
المستشار القانوني - بالديابنه
- ١٢ - الدكتور / سولومون جوفير
رئيس اتحاد العاملين
- ١٣ - السيد / ع ° جسائى
رئيس شعبة البحوث والتخطيط
- ١٤ - السيد / منسا - بوى
رئيس شعبة تصفيه الاستعمار
- ١٥ - الدكتور ف ° ف ماجاتى
رئيس شعبة التدريب
- ١٦ - السيد / جن د ° ملاسى
رئيس شعبة شئون العاملين
- ١٧ - السيد / أ ° كوروما
المسئى - التعاون الافريقي - العربى



1986-02

Preliminary Report of the Committee of Fourteen on the OAU Structural Reform

Organization of African Unity

Organization of African Unity

<https://archives.au.int/handle/123456789/10286>

Downloaded from African Union Common Repository