

AFRICAN UNION
الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE
UNIÃO AFRICANA

Addis Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Telephone 115 517 700 Cables: OAU, ADDIS ABABA
Fax: 251-11-5513039

المجلس التنفيذي
الدورة العادية الثامنة والثلاثون
عن طريق التداول بالفيديو
04-03 فبراير 2021
أديس أبابا، إثيوبيا

EX.CL/1242(XXXVIII)Rev.1

الأصل: إنجليزي

تقرير اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للتنسيق
والإشراف العام على الميزانية والشؤون المالية والإدارية

الاجتماع الافتراضي للجلسة المشتركة للجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين

للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية

والخبراء الفنيين للجنة وزراء المالية الخمسة عشر

26 نوفمبر 2020، و07 ديسمبر 2020، و12-14 يناير 2021

تقرير

ألف- مقدمة

عُقدت الجلسة المشتركة للجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية، والخبراء الفنيين للجنة وزراء المالية الخمسة عشر افتراضياً في 26 نوفمبر 2020، وفي 7 ديسمبر 2020، ومن 12 إلى 14 يناير 2021.

باء- الحضور

1. ترأس اجتماعي 26 نوفمبر و7 ديسمبر سعادة السفيرة أما أ. تووم-أمواه، الممثلة الدائمة لجمهورية غانا لدى الاتحاد الأفريقي، بينما ترأس الاجتماعات من 12 إلى 14 يناير 2021 سعادة السفير ماكايات سافويس لازار، سفير جمهورية الكونغو لدى إثيوبيا والممثل الدائم لدى الاتحاد الأفريقي. وحضرها 42 دولة عضو و9 أعضاء من اللجنة الفنية للجنة وزراء المالية الخمسة عشر وفقاً للقائمة المرفقة بهذا التقرير.

جيم- جدول الأعمال

2. تم اعتماد جدول الأعمال التالي:
 - (1) الكلمة الافتتاحية؛
 - (2) الكلمة الترحيبية؛
 - (3) اعتماد مشروع جدول الأعمال؛
 - (4) تقرير المفوضية عن تنفيذ مقرر المجلس التنفيذي بشأن الحصص الجديدة الواسعة النطاق للاتحاد الأفريقي؛
 - (5) تقرير لجنة خبراء التوظيف العشرة عن مراجعة نظام الحصص للاتحاد الأفريقي؛
 - (6) طلبات الميزانية التكميلية؛
 - (7) تقرير عن الخطة المقترحة لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الاتحاد الأفريقي؛
 - (8) تقرير لجنة خبراء التوظيف العشرة واستراتيجية الخروج؛
 - (9) تقرير مجموعة عمل الدول الأعضاء المعنية بنظم ولوائح العاملين والنظم واللوائح المالية؛
 - (10) النظم واللوائح المالية المعتمدة؛
 - (11) نظم ولوائح العاملين المعتمدة؛
 - (12) تقرير عن خطة المعاشات التقاعدية للاتحاد الأفريقي.

دال- الكلمة الافتتاحية

3. رحبت رئيسة اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية بالجميع في الاجتماع الافتراضي الذي يُعقد في ظلّ ظروف صعبة للغاية نتيجة لجائحة مرض فيروس كورونا-19. وذكرت الاجتماع بأهمية التعاون بين اللجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام

على الميزانية والشؤون المالية والإدارية ولجنة وزراء المالية الخمسة عشر من أجل مواءمة عملهما وتحسين التنسيق. وقدمت جدول أعمال الاجتماع لتبحثه الجلسة المشتركة.

هاء- اعتماد جدول الأعمال

4. اعتمد مشروع جدول الأعمال بالصيغة المقدمة.

واو- طلب الميزانية التكميلية لعام 2020

5. قدمت المفوضية الميزانية التكميلية وطلبات التحويل لتبحثها الجلسة المشتركة. أُبلغ الاجتماع بأن الطلبات المقدمة لا تتطلب تمويلًا إضافيًا ولكنها تستدعي إعادة تخصيص الأموال ضمن الميزانية المعتمدة لعام 2020 لتغطية النفقات غير المتوقعة والعاجلة والضرورية لضمان حسن سير عمل مكاتب الاتحاد الأفريقي. وبلغ إجمالي طلبات التحويل المقدمة 7,712,869 دولارًا أمريكيًا، في حين بلغت الميزانية التكميلية 4,968,959 دولارًا أمريكيًا (1,230,562 دولارًا أمريكيًا للميزانية التشغيلية و3,738,397 دولارًا أمريكيًا للبرامج).

تعليقات الدول الأعضاء

6. عقب العرض، أبدت الجلسة المشتركة التعليقات التالية:

- (1) أشارت إلى أن بعض البنود لا ينبغي أن تكون جزءاً من الطلبات التكميلية أو طلبات التحويل حيث كان ينبغي إدراجها في الميزانية بشكل صحيح في الميزانية المعتمدة أصلاً.
- (2) وبالمثل، أشارت إلى أن بعض البنود المطروحة للبحث كانت مكررة وحتمية وبالغة الأهمية وكان ينبغي تخصيص لها بالكامل في الميزانية.
- (3) قرر المجلس التنفيذي تحميل المسؤولين عن قضية مختار يلدي مسؤولية الخسائر المتكبدة. وطلب من المفوضية تقديم الخطوات اللازمة التي يتعين اتخاذها من أجل تنفيذ المقرر.
- (4) طلبت الحصول على توضيحات بشأن ضرورة وجود مخصصات لترجمة ملاحق تقرير المراجعة القانونية للحسابات.
- (5) أشارت إلى أن الأموال المخصصة لشراء السيارة لمنطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية قد لا تكون كافية.
- (6) طلبت الحصول على توضيحات بشأن طلب الميزانية التكميلية للأنشطة تحت مكتب الرئيس.
- (7) تساءلت عما إذا كانت الأموال المطلوبة للتأمين الجماعي على الحياة تفي بمعايير/ أحكام المادة 17 من النظم واللوائح المالية.
- (8) أشارت إلى أن الجدول المرفق بالطلبات التكميلية لم يقدم أي توزيع مفصل. وعلى هذا النحو، طلب من المفوضية تقديم معلومات إضافية من أجل أن يستلزم ذلك اتخاذ قرار.
- (9) لاحظت بقلق طلب الميزانية التكميلية الإضافي عقب الاعتماد السابق للمجلس التنفيذي لميزانية تكميلية أخرى لعام 2020 (Ex.CL/Dec.1097 (XXXVII)).
- (10) نصحت بتحويل الطلب في إطار صندوق الصيانة لعام 2020 إلى ميزانية 2021 لهذا العام.
- (11) طلب من المفوضية تقديم تقرير عن الأنشطة المالية والقانونية والإدارية المتعلقة بمكتب بيجين، بما في ذلك قائمة بجميع الأنشطة المنفذة في عام 2020.
- (12) طلب من المفوضية تقديم تقرير حالة عن الصندوق الاحتياطي وصندوق الصيانة.
- (13) طلبت من المفوضية تزويد الجلسة المشتركة بتفاصيل الأنشطة التي سيتم تمويلها من تبرعات جمهورية نيجيريا.
- (14) نصحت المفوضية بتأجيل طلب صيانة مبنى مكتب نيويورك إلى ميزانية 2021.
- (15) كما طلبت مراجعة المسائل المتعلقة بمبنى نيويورك أثناء بحث هيكل المكاتب الإقليمية.
- (16) ينبغي تقديم وثائق إضافية بشأن طلب التأمين الجماعي على الحياة، بما في ذلك الفواتير.

ردود المفوضية

7. قدمت المفوضية الردود التالية على التعليقات التي أبدتها الدول الأعضاء:

- (1) أوضحت أن الميزانية الفعلية لتكاليف الموظفين تبلغ 85 مليون دولار أمريكي، لكن أجهزة صنع السياسة أجازت 65 مليون دولار أمريكي فقط.

- (2) كانت المفوضية تخطط لتنفيذ مراقبة وضع الميزانية في عام 2021 والتي من شأنها معالجة بعض المشاكل التي تواجه مرتبات الموظفين.
- (3) أقرت بأن مسؤولية ترجمة الوثائق المتعلقة بتقرير المراجعة القانونية للحسابات تقع على عاتق المفوضية.
- (4) فيما يتعلق بقضية مختار يلدي، قضت المحكمة بتعويضات تُقدر بـ 330,000 دولار أمريكي، لكن أجهزة صنع السياسة أجازت 280,000 دولار أمريكي فقط. ومن هنا يأتي طلب تسوية رصيد التعويضات المقررة.
- (5) أُبلغ الاجتماع أن القضية المتعلقة بالخطوات المتخذة فيما يتعلق بقضية مختار يلدي لم تكن جزءاً من جدول أعمال الاجتماع ولن تتم مناقشتها في غياب الوثائق ذات الصلة لدعم المسألة.
- (6) فيما يتعلق بمبنى نيويورك، تم إعداد تقرير حول مستقبل المبنى وتم عرضه على الجلسة المشتركة. للأسف، لم تتم مناقشة هذا التقرير. وقد أوصت اللجنة الفرعية لمسائل مراجعة الحسابات ببيع المبنى.
- (7) تم تخصيص مركبتين لمنطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية: سيارة مرسيدس بنز لرئيس الأمانة وسيارة للخدمات (لاند كروز). كان طلب مبلغ 70.000 دولار أمريكي لشراء السيارة تكملياً لبند الميزانية المعتمد بالفعل لنفس المسألة.
- (8) يتعلق غطاء التأمين الجماعي لعام 2019 ولم يكن مستحقاً في ذلك العام.

الاستنتاجات/ التوصيات

8. بعد مناقشات ومداولات مستفيضة، أوصت الجلسة المشتركة بما يلي:
- (1) طلب تحويل قدره 7,712,869 دولار أمريكي.
- (2) تأجيل مناقشة طلبات الميزانية التكميلية إلى ما بعد القمة الاستثنائية.
- (3) يجب تقديم المعلومات الإضافية المطلوبة إلى الجلسة المشتركة قبل موعد الاجتماع المؤجل.
- (4) طلبت من المفوضية تعميم التقرير الخاص بمبنى نيويورك وممتلكات الاتحاد الأفريقي في لاغوس على أعضاء الجلسة المشتركة لبحثه في اجتماع يعقد بعد القمة الاستثنائية.
- (5) طلبت من المفوضية ضمان حضور الممثل الدائم في نيويورك خلال الاجتماع القادم لتقديم معلومات إضافية.

زاي- تقرير المفوضية عن تنفيذ مقرر المجلس التنفيذي بشأن الحصص الجديدة الواسعة النطاق للاتحاد الأفريقي

9. قدمت المفوضية تقريراً عن نظام الحصص، والذي اقترح ثلاثة خيارات بناءً على مبدأ مابوتو الذي يجمع بين الوحدة والتضامن بين الدول الأعضاء، ورقم الأساس التي يمثل عدداً ثابتاً من المناصب لكل دولة عضو، ووزن المساهمة المالية في الاتحاد بناءً على جدول الأنصبة المقدرة المعتمد. ومع ذلك، بدلاً من استخدام رقم أساس ثابت لكل بلد للوصول إلى حصة معينة، ستطبق المفوضية النسبة المئوية للمواطنين لكل مساهمة دولة عضو. يطبق نظام الحصص على جميع الموظفين المهنيين (النظاميين وغير النظاميين) والأجهزة ولكنه يستثني المسؤولين المنتخبين والمعينين السياسيين والموظفين العاميين.

حاء- تقرير لجنة خبراء التوظيف العشرة عن نظام حصص الاتحاد الأفريقي

10. قدم رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة عرضًا عن نظام الحصص. اتخذ اقتراح لجنة خبراء التوظيف العشرة نظام حصص الاتحاد الأوروبي كميّار لإعداد نظام حصص الاتحاد الأفريقي الجديد، الذي يلتزم بمبدأي التضامن والاعتراف. في العرض الذي قدمه، نصح رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة بضرورة التشغيل الآلي لنظام الحصص المقترح وتحديثه بانتظام وإتاحته للدول الأعضاء. نظام الحصص الجديد المقترح هو نظام يتألف من أربع طبقات يتم تطبيقه على المستوى الإداري والتكنيكي وسقف الفجوة ويستبعد مجموعة الوظائف اللغوية.

11. تم أخذ خمسة مبادئ توجيهية في الاعتبار عند إعداد نظام الحصص الجديد:

- (1) الكثافة السكانية؛
- (2) الناتج المحلي الإجمالي للدولة؛
- (3) المساهمة المالية الإجمالية للدولة العضو في الاتحاد؛
- (4) متوسط الجدول المجمع؛
- (5) مبدأ التضامن التي تضمن حدا أدنى من التمثيل لجميع الدول الأعضاء.

تعليقات الدول الأعضاء ولجنة وزراء المالية الخمسة عشر

12. عقب العرض، أبدت الجلسة المشتركة التعليقات التالية:

- (1) ينبغي توفير معلومات إضافية في قائمة الموظفين غير النظاميين داخل الاتحاد بما في ذلك درجاتهم.
- (2) يجب أيضًا توسيع نظام الحصص ليشمل عدد اللغات التي يمكن للأفراد التحدث بها.
- (3) إسقاط اقتراح استبعاد مجموعة الوظائف اللغوية من نظام الحصص.
- (4) واقرحت كذلك أنه ينبغي شرح نظام الحصص ليشمل اعتبارات أخرى غير الحصص النظامية على أساس حجم المساهمات، وضمان عدم انخفاض تمثيل أي دولة عضو.
- (5) من أجل ضمان التوزيع والتمثيل العادلين، يجب أن يكون للدول الأعضاء التي تساهم بنسبة أكبر حصة عادلة في نظام الحصص الجديد بما يتناسب مع مساهماتها.
- (6) اقترحت أن تكون هناك مرونة في تطبيق نظام الحصص لمراعاة التقلبات في جدول تقدير الأنصبه.
- (7) أشارت إلى أنه ينبغي إجراء مزيد من الاستعراض للوضع الحالي لمنظمة عدد الموظفين غير النظاميين فيها أكثر من الموظفين النظاميين.
- (8) في حين كان من المهم المقارنة مع المنظمات الأخرى، كانت هناك أيضًا حاجة للحفاظ على مبادئ المنظمة على نحو ما ينص عليه القانون التأسيسي ومقررات أجهزة صنع السياسة المختلفة.
- (9) لم يقدم تقرير المفوضية واقع الدول الأعضاء حيث أنه لم يأخذ في الاعتبار عدد السكان والناتج المحلي الإجمالي وغيرها.
- (10) من بين السيناريوهات التي اقترحتها لجنة خبراء التوظيف العشرة، كان السيناريو 3 قريبًا من التضامن. واقرحت على هذا النحو تبني السيناريو 3 من تقرير لجنة خبراء التوظيف العشرة لتنفيذه اعتبارًا من 2021.

- (11) كيف يمكن للجنة خبراء التوظيف العشرة ضمان الاتساق في تطبيق الناتج المحلي الإجمالي في حساب الحصص لأنه يخضع للتقلبات.
- (12) أشارت إلى أنّ إدخال عدد السكان والناتج المحلي الإجمالي والتضامن في جدول تقدير الأنصبة عند حساب نظام الحصص أمر خاطئ لأن المعايير السابقة تشكل بالفعل جزءاً من صياغة جدول تقدير الأنصبة.
- (13) تم تفضيل الخيار الثالث للمفوضية مع تعديل لجعله 30% كأساس و70% بما يتناسب مع المساهمة.
- (14) أشارت إلى أنّ اقتراح المفوضية لم يأخذ في الاعتبار تقرير شرم الشيخ الذي أوصى بفصل الموظفين بعقود قصيرة. تفترض التقارير الوضع الراهن.
- (15) أُبدي قلق بشأن عدم وجود تحليل مفصل للموظفين غير النظاميين وعدم الالتزام بالمقرر بشأن الخطة الانتقالية.
- (16) أُقترح السماح للأجهزة بإجراء عمليات التعيين الخاصة بها، تحت إشراف المفوضية، لبعض الوقت من أجل ضمان سرعة عمليات التعيين.
- (17) أُقترح أن تعمل المفوضية ولجنة خبراء التوظيف العشرة معاً من أجل تقديم تقرير واحد إلى الدول الأعضاء.

ردود المفوضية

13. أوضحت المفوضية أنه لن يتم تلقائياً تحويل الموظفين بعقود قصيرة حالياً والذين لا زالت عقودهم سارية إلى مناصب في الهيكل الجديد. وسيتعين عليهم التنافس على المناصب. لكنها أوضحت أن مكاتب الاتصال سيكون لديها دائماً موظفون بعقود قصيرة الأجل وفقاً لطبيعة العمل الذي يضطلعون به.
14. وافقت على مقترحات لجنة خبراء التوظيف العشرة ولكن هذا سيخضع المفوضية لدراسات بشكل متكرر كل ثلاث سنوات.
15. ووافقت كذلك على تنفيذ نظام حصص آلي يمكن لجميع الدول الأعضاء الوصول إليه. وينبغي أن يشمل الأجهزة أيضاً. سيتم تعيين شخص متفرغ لتحديث نظام الحصص بانتظام.
16. تتفق المفوضية مع اقتراح لجنة خبراء التوظيف العشرة وترغب في تضمين روح نظام حصص مابوتو من أجل تجنب حالة الشلل وإضفاء بعض المرونة على نظام دينامي.
17. أكد رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة أن نظام التوظيف الجديد يقلل من التدخل البشري، وأن النظام الجديد سيكون في متناول الأجهزة والدول الأعضاء.
18. أكدت أنه تم بالفعل حساب حصة الشباب والتي تأخذ في الاعتبار مسائل الجنسين في النظام.
19. الفائدة من سقف الفجوة هو ضمان التوزيع العادل. تم تنفيذ ذلك في منظمات مماثلة وكان من شأنه تجنب الوقوع في المشاكل الرئيسية التي كانت المفوضية تواجهها.
20. أبلغت الاجتماع أن الخيارات الثلاثة المقدمة هي متوسطات مرجحة يمكن تقديم تفاصيلها إلى الدول الأعضاء عند الطلب. يتم ترجيحها من أجل حسم أي تقلبات.
21. أصر رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة على أن عامل التضامن في حساب نظام الحصص هو جوهر المنظمة، وسيتم تقديم السياسة إلى اللجنة الفرعية لبحثها.
22. أبلغ رئيس فرقة العمل المعنية بنظام الحصص الاجتماع أنه لم يتم عرض المشاكل التي تواجهها لجنة خبراء التوظيف العشرة أو الدكتور جلال على المفوضية.
23. أبلغ الاجتماع بأنه بعد أربعة اجتماعات، تمت مشاركة تقرير المفوضية بشأن نظام الحصص المقترح مع لجنة خبراء التوظيف العشرة لإبداء تعليقاتها وتجميعه في تقرير واحد. مع ذلك، قررت لجنة خبراء التوظيف العشرة تقديم تقرير مستقل.
24. شدد رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة كذلك على أنه عند دراسة المقترحات ينبغي الحرص على التمييز بين الخصوصية بين نظام الحصص وطرائق التنفيذ. وأشار كذلك إلى أن مقترحات لجنة خبراء التوظيف العشرة تركز بشكل أكبر على طرائق التنفيذ بينما اقترحت المفوضية نهجاً أكثر شمولاً لنظام الحصص.

الاستنتاجات/ التوصيات

25. بعد مناقشات ومداولات مستفيضة، أوصت الجلسة المشتركة بما يلي:
 - (1) أحاطت علماً بتقرير الاتحاد الأفريقي عن نظام الحصص وأعربت عن قلقها من عدم قدرة المفوضية على التنفيذ الكامل لتوصيات مابوتو وشرم الشيخ.
 - (2) اعتمدت الاقتراح المقدم من لجنة خبراء التوظيف العشرة وطلبت الموافقة على الخيار 3؛
 - (3) اتفقت على تطبيق نظام الحصص على جميع الوظائف الدولية؛

(4) اعتمدت أنه بالنسبة لكل بلد، فإن وظيفة واحدة (1) في حصة الوظائف النظامية تعادل وظيفة واحدة في حصة الوظائف غير النظامية.

(5) وجهت لجنة خبراء التوظيف العشرة إلى وضع سياسة الحصص ليستخدمها الاتحاد وجميع مؤسساته وأن تأخذ في الاعتبار أن نظام الحصص سيتم تطبيقه على نطاق الاتحاد، وبرنامج المتطوعين الشباب للاتحاد الأفريقي، وزملاء الشباب للمراكز الأفريقية لمكافحة الأمراض والوقاية منها وزملاء ومنح طلاب الجامعة الأفريقية، بما يتماشى مع مقرر المجلس التنفيذي (XXXVII) Ex.CI/Dec.1097 الفقرة 38.

طاء- تقرير عن الخطة المقترحة لصندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الاتحاد الأفريقي

26. قدمت المفوضية صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الاتحاد الأفريقي المقترح. وقد تم دعم ذلك بعرض مفصل من قبل الخبير الاستشاري.

تعليقات الدول الأعضاء ولجنة وزراء المالية الخمسة عشر

27. بعد العرض، أبدت الجلسة المشتركة التعليقات التالية:

- 1) يجب ألا تكون هناك ازدواجية في اللجان المتعلقة بإدارة الصناديق.
- 2) ينبغي عدم تشجيع اقتراح الاستثمارات القصيرة الأجل واستكشاف الاستثمارات الطويلة الأجل.
- 3) يجب استخدام النظم واللوائح المالية في إدارة الصندوق بدلاً من استخدام القواعد التي اقترحها الخبير الاستشاري.
- 4) اقترحت تشكيل مجموعة عمل لمواءمة اقتراح الخبير الاستشاري مع النظم واللوائح المالية المنقحة ونظم ولوائح العاملين.
- 5) هناك حاجة إلى مراجعة التعرض للمخاطر.
- 6) يمكن للمفوضية طلب الحصول على المزيد من المدخلات من الدول الأعضاء حول كيفية إدارتها لصناديق المعاشات التقاعدية في عواصمها.
- 7) نظرًا للمسائل المرتبطة بالقدرات داخل المنظمة، هناك حاجة إلى مواصلة بحث تنفيذ الخيار 1.
- 8) هناك حاجة إلى مراعاة اقتراح الخبير الاستشاري وآراء الموظفين باعتبارهم من سيستفيد من الخطة.
- 9) اقترحت ضرورة تعزيز الأمانة من أجل إدارة هذه الموارد.
- 10) يعتبر الخيار الخارجي أكثر ملاءمة من النظام المختلط لأنه قد يولد عائدات أعلى.
- 11) يجب إعداد تقرير عن أي آثار قانونية قد تترتب عن اعتماد أي خيار من الخيارات.

ردود المفوضية/ المشاورات

28. قدمت المفوضية الردود التالية:

- 1) كانت المقترحات المقدمة نتيجة مقارنة مع المنظمات الأخرى بما في ذلك المجموعات الاقتصادية الإقليمية.

- (2) أبلغت الاجتماع أنه تمت الموافقة بالفعل على الهيكل لأغراض إدارة معاشات الموظفين وأنه جزء من هيكل إدارة الاتحاد الأفريقي.
- (3) تم اختيار المقترح الذي فضلته نقابة العاملين نظرًا لانخفاض مخاطره وانخفاض تكلفة إدارته.
- (4) أوضحت أن موظفي الأمانة سيكونون من موظفي المفوضية وسيخضعون للمساءلة والمسؤولية المتوقعة في إدارة صندوق المعاشات التقاعدية على النحو المنصوص عليه في النظم واللوائح المالية ونظم ولوائح العاملين.
- (5) ابلغت الاجتماع أنّ خفض المخاطر يقابله انخفاض العائدات والعكس صحيح.
- (6) أكد رئيس نقابة العاملين أن الخيار الرابع (الاستثمارات القصيرة الأجل مع البنوك) هو النهج المفضل.
- (7) طلبت المفوضية الموافقة على إعادة أموال المعاشات التقاعدية المودعة حاليًا لدى جي بي مورغان إلى إفريقيا.

الاستنتاجات/ التوصيات

29. قُدمت التوصيات التالية:

- (1) يتعين تشكيل مجموعة عمل تتألف من ممثلين عن كل إقليم من الأقاليم الخمسة (5)، ومكتب المستشار القانوني، والخبير الاستشاري، وممثل نقابة العاملين، ومديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية، والشؤون المالية.
- (2) تطوعت الدول الأعضاء التالية للمشاركة:
 - جنوب افريقيا (المقرر)
 - مصر
 - الجزائر
 - غانا
 - غينيا (الرئيس)
 - أوغندا
 - إرتريا
 - الكونغو
 - ناميبيا
 - تشاد

ياء- تقرير لجنة خبراء التوظيف العشرة واستراتيجية الخروج

30. قدم رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة عرضاً مفصلاً للتقرير. كما تم عرض ميزانية ذات مشهدين بمبلغ 723،210 دولاراً أمريكياً و 668،210 دولاراً أمريكياً لتوسيع عملها على الجلسة المشتركة للنظر فيها. تم دعم الميزانية من خلال عرض خريطة جانت أيضاً.

تعليقات الدول الأعضاء ولجنة خبراء التوظيف العشرة

- (1) أقتراح أن تقوم لجنة خبراء التوظيف العشرة بإبلاغ قائمة الوظائف الشاغرة في المفوضية ومواءمة المواصفات الوظيفية للمناصب مع تقييم المهارات.
- (2) أعرب الاجتماع عن خيبة أمله لعدم إظهار التعاون مع لجنة خبراء التوظيف العشرة.
- (3) اقترحت فتح منصب المدير العام ومدير الموارد البشرية لشغلها على سبيل الأولوية.
- (4) طلبت توضيح بشأن التوصية بتدريب الموظفين على بناء القدرات حيث تم بالفعل تقديم التدريبات.
- (5) طلبت الحصول على توضيحات بشأن استراتيجية تدريب الأجهزة، وهي التدريبات التي تتم عبر الإنترنت أو بشكل مباشر.
- (6) تمت التوصية بإعادة صياغة الفقرة بشأن توصيات لجنة خبراء التوظيف العشرة لتعكس التوضيحات التي قدمها رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة والتي تبين أنه تم إجراء تدريبات جزئية وإجراء مرحلة ثانية من التدريب للأجهزة. كما يجب إدراج تدريب المدربين لضمان قدرة المفوضية على إدارة بناء القدرات.
- (7) بناءً على توصية لجنة خبراء التوظيف العشرة، تخصيص غرفتين لجميع المقابلات من أجل ضمان تسجيل جميع المقابلات.
- (8) تم اقتراح، مع الأخذ في الاعتبار عدم وجود غرف مؤتمرات كافية خلال القمم، أن يتم توفير المعدات لفريق الموارد البشرية لاستخدامها في أي غرف أخرى عند إجراء المقابلات بدلاً من تخصيص غرف الاجتماعات.
- (9) طلبت توضيحات حول المعدات اللازمة لتسجيل المقابلات وما إذا كانت ستترتب عليها آثار مالية.
- (10) تم التذكير بوجود مقرر للمجلس التنفيذي للموافقة على تخصيص غرفتي اجتماعات لإجراء المقابلات. ومع ذلك، لم يتم تنفيذه.
- (11) فيما يتعلق بالتوصية المتعلقة بترجمات النبذ الوصفية للوظائف التي ينبغي دمجها في النظام، أقتراح أن التوصية بمطالبة الدول الأعضاء بالترجمة غير مقبولة. وأقتراح أن تكون جميع أعمال الترجمة مركزية على مستوى المفوضية.
- (12) حذر الاجتماع من المخاطر التي قد تنشأ بسبب الاستعانة بالمصادر الخارجية. لذلك، تمت التوصية بالسماح للمفوضية بالاستعانة بمصادر خارجية للترجمة لكن مع توخي الحذر الشديد فيما يتعلق بجودة العمل المترجم.
- (13) كما طلب الاجتماع توضيحاً بشأن التحديات التي لاحظتها لجنة خبراء التوظيف العشرة والتي تشير إلى قيام الدول الأعضاء بتوفير الترجمات.
- (14) وفيما يتعلق بطلب سؤال مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة تقديم البيانات المطلوبة، اقترحت أن توضح لجنة خبراء التوظيف العشرة الطلبات المقدمة إلى مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة.
- (15) أقتراح تعديل التوصية لتوجيه الطلب إلى المفوضية وليس إلى مديرية معينة.

- (16) وفيما يتعلق بالتوصية بمطالبة مديرية المشتريات التعجيل بعملية التعاقد مع خبير استشاري خارجي لإجراء تدقيق المهارات، فقد تم الإعراب عن أنه ينبغي للجنة الفرعية أن تطلب من المفوضية تسريع العملية. كما تمت الإشارة إلى أن الأوان قد فات لتقديم تعليقات على الاختصاصات.
- (17) كما أثرت مشاغل بشأن 135 نبذة وصفية عن الوظائف المتبقية لم يتم الانتهاء منها وبشأن النقطة 3 (ج) في الاختصاصات. بالنظر إلى أنه من المتوقع تنفيذ مرحلة الهيكل الجديد في عام 2021.
- (18) تم تقديم طلب لتوضيح النقطة 4 (ج).
- (19) فيما يتعلق باستراتيجية الخروج، أثرت مشاغل بشأن عدم وجود رؤية واضحة للاستراتيجية، وعدم وجود جدول زمني وموعد إغلاق لجنة خبراء التوظيف العشرة للمشروع.
- (20) تم التأكيد على الحاجة الملحة إلى الإسراع في تنفيذ المرحلة الأولى من الخطة الانتقالية المتعلقة بهيكل الموارد البشرية المعدل وتعيين المدير العام.
- (21) أثرت مشاغل بشأن التوصية ببدء تنفيذ المرحلة الأولى من الخطة الانتقالية دون الموافقة على نظام ولوائح العاملين والنظم واللوائح المالية على الرغم من وجود مقرر للمجلس التنفيذي يربط تنفيذ المرحلة 1 بالموافقة على الإطار القانوني.

- (22) تم تقديم اقتراح لتمديد ولاية لجنة خبراء التوظيف العشرة في ظل العمل العالق مع تحديد مواعيد نهائية واضحة ومهام يتعين إنجازها.
- (23) أثيرت مشاغل بشأن مسألة مقاومة التغيير من قبل قيادة المفوضية المذكورة في التقرير وكيف تنوي لجنة خبراء التوظيف العشرة التغلب على هذه المقاومة.

ردود المفوضية ولجنة خبراء التوظيف العشرة

- (1) أوضح الرئيس أنه على الرغم من أن التعيينات في الأجهزة ستتم من قبل الأجهزة، إلا أنها تتم على نفس نظام الساب.
- (2) تم توضيح أن هناك استراتيجية لتدريب الأجهزة، وأبلغ الاجتماع بأنه سيتم إجراء تدريب واحد فقط وجها لوجه وسيتم إجراء تدريبات أخرى عبر الإنترنت.
- (3) أوضحت المفوضية أنه تم بالفعل تخصيص غرف الاجتماعات لكن المعدات ليست متوفرة بعد. كما تم حل مشكلات التسجيلات السمعية والبصرية من خلال المنصات على الإنترنت.
- (4) أوضحت المفوضية أن مديرية المؤتمرات ليس لديها القدرة على ترجمة 800 نبذة وصفية عن الوظائف تتضمن كل منها 3 أو 4 صفحات وقد طلبت ميزانية من مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية حتى تتمكن من الاستعانة بمصادر خارجية. إلا أن مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية ليس لديها ميزانية لدفع تكاليف الاستعانة بمصادر خارجية.
- (5) أبلغ رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة الاجتماع أن النبذ الوصفية للوظائف مطلوبة لإجراء تدقيق المهارات وأن مديرية إدارة المؤتمرات والمنشورات ستستغرق وقتاً طويلاً لترجمتها بسبب نقص القدرات. علاوة على ذلك، لا تملك المفوضية القدرة على الترجمة إلى اللغة الإسبانية.
- (6) أوضح الرئيس أن الوثيقة المطلوبة من مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة هي قائمة التعيينات التي تم إدراجها في الميزانية في نظام التوظيف القديم للعام المقبل. وأشار إلى أنه تمت صياغة الطلب في أواخر العام عندما كانت المديرية منشغلة بالإغلاق. لذلك، فإن هذه التوصية هي تكرار للطلب المقدم من قبل لجنة خبراء التوظيف العشرة.

- (7) أبلغ مدير البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة بالنيابة الاجتماع أن الطلب لم يكن واضحًا للمديرية وبعد التوضيح سيتم معالجة السؤال وفقًا لذلك.
- (8) أوضح مدير الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية بالنيابة أنه يمكن استرجاع الطلب الذي تمت صياغته بواسطة لجنة خبراء التوظيف العشرة من نظام الساب ووحدة التوظيف ووحدة بدء الخدمة، لكن مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة لا تملك البيانات المطلوبة.
- (9) ناشد رئيس ديوان مكتب نائب الرئيس الاجتماع لإزالة التوصية الخاصة بوضع الوثائق تحت تصرف لجنة خبراء التوظيف العشرة لأنها تعكس صورة غير دقيقة لواقع التعاون بين لجنة خبراء التوظيف العشرة والمفوضية.
- (10) أبلغ مدير الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية بالنيابة الاجتماع أنه لم يتم نشر الاختصاصات لأن اللجنة الفرعية لم تمنح الضوء الأخضر للنشر على الرغم من أن المفوضية قد وزعتها على الدول الأعضاء. كما أبلغت الاجتماع أن العقد الذي سيصدر سيكون عقدًا إطاريًا حيث سيتم إجراء العملية لمدة ثلاث سنوات.
- (11) أبلغ مدير البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة الاجتماع بأنه قد تمت الموافقة على الميزانية الخاصة بهذا التمرين لعام 2020 وبالتالي لا يمكن استخدامها في عام 2021. وأبلغ الاجتماع بأنه، تماشيًا مع النظم واللوائح المالية، يجب تقديم الميزانية الخاصة بهذه العملية في الميزانية التكميلية والإلّا لن تتمكن المفوضية من الدفع لمقدم الخدمة.
- (12) فيما يتعلق بالتوصية الخاصة بميزانية موظفي اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب التي تعرقل أي عمليات توظيف على الواقع، أبلغ مدير البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة بالنيابة الاجتماع أن مديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة لا توافق على الميزانية، وبالتالي لا يمكن اتهامها بإلغاء الميزانية لأنه ليس مسؤوليتها.
- (13) أبلغ رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة الاجتماع أنه تم تقديم اقتراح إلى اللجنة الفرعية حول كيفية تطبيق نظام الحصص المستوحى من نظام حصص الاتحاد الأوروبي. كما أبلغ الاجتماع أن النقطة 4 (ج) مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بالنقطة السابقة وهي نقطة تعبر لجنة خبراء التوظيف العشرة عن قلقها إزاءها ولم تكن توصية.
- (14) أعرب نائب رئيس ديوان مكتب نائب الرئيس، عن قلقه العميق بشأن نظام الحصص الذي تم بحثه لاعتماده. وأوضح أن نظام الحصص الذي اقترحت لجنة خبراء التوظيف العشرة وبحثته اللجنة الفرعية غير عملي. وأصر على أن تطبيق نظام الحصص هو معادلة رياضية تمكن من حساب عدد مواطني كل دولة عضو. وأعرب عن أن اقتراح لجنة خبراء التوظيف العشرة يركز على طرائق التنفيذ وليس على الآلية الرياضية اللازمة لتنفيذ نظام الحصص المقترح.
- (15) أبلغ ممثل المستشار القانوني الاجتماع أنه، بناءً على المبدأ القائل بأنه يمكن للجهاز تعديل مقرره الخاص، يمكن تقديم توصية تنفيذ التعيينات على النحو الذي اقترحت لجنة خبراء التوظيف العشرة إلى المجلس التنفيذي لاعتمادها.
- (16) أوضح رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة أن خطة الاتصال كانت لتقديم عرض إلى اجتماع المفوضية حول النظام الجديد (نظام التوظيف القائم على الجدارة). ومع ذلك، لم يتم ذلك على الرغم من طلب لجنة خبراء التوظيف العشرة عقد هذا الاجتماع منذ تقديم خطة البداية.
- (17) فيما يتعلق بخطة الاتصال الملائمة المقترحة لإشراك الإدارة العليا للمفوضية في نظام التوظيف الجديد، أعرب نائب رئيس الديوان عن خيبة أمله حيث تمت مناقشة هذا الموضوع والاتفاق عليه بين لجنة خبراء التوظيف العشرة واللجنة الفنية. وأكد أن وصف لجنة خبراء التوظيف العشرة لهذا يعطي صورة غير دقيقة للتعاون بين المفوضية والأجهزة خاصة وأن الفقرة تشير إلى مقاومة التغيير في نفس

الفقرة. وأصر على أن الاجتماع المذكور لم يعقد بسبب مقاومة التغيير كما ذكرت لجنة خبراء التوظيف العشرة ولكن لأسباب أخرى غير معروفة للمفوضية.
 (18) أوضح رئيس لجنة خبراء التوظيف العشرة أن مقاومة التغيير هي موقف عادي تجاه أي إصلاح ولكن المفوضية أظهرت تعاونًا هائلًا مؤخرًا.

التوصيات

31. أوصي بما يلي:

- (1) تقرر التعيين الفوري للمدير العام ومدير الموارد البشرية وفريقه بالكامل قبل تنفيذ المرحلة الأولى من الخطة الانتقالية للإصلاح بحلول نهاية أبريل 2021 وبما يتماشى مع الإجراءات كي تتسنى لهم المشاركة بفعالية في عملية الإصلاح وتنفيذ نظام التوظيف الجديد ومناصرته. وبمجرد بدء العمليات، سيتم إفادة الدول الأعضاء بها من خلال مذكرة شفوية وفقًا لمقررات نوفمبر 2018؛
- (2) توجه بتدريب الأجهزة للحصول على الحد الأدنى المطلوب من الخبراء لبدء عملية التوظيف الجديدة في الاتحاد الأفريقي بأسره؛
- (3) توجه أيضا بتدريب وترخيص الموظفين المعيّنين الجدد خلال المرحلة الأولى من الخطة الانتقالية كي يتسنى لهم التوظيف بكفاءة أثناء خدمتهم في المفوضية
- (4) توجه المفوضية ولجنة خبراء التوظيف العشرة بتنفيذ برنامج تدريب المدربين للمقابلة على أساس الكفاءة الذي ينبغي تصميمه وتنفيذه للحصول على استقلالية كاملة للاتحاد الأفريقي لتدريب فريق الخبراء وترقيته باستمرار لتنفيذ مقابلات على أساس الكفاءة على مستوى الكفاءات المطلوبة في جميع التعيينات الجديدة
- (5) توجه المفوضية إلى الانتهاء من تجهيز قاعتي الاجتماع المخصصتين بحلول نهاية فبراير 2021 من أجل البدء في أنشطة التوظيف على الفور
- (6) تحث المفوضية على البدء فورًا في ترجمة ملفات الوظائف التي تقدمها لجنة خبراء التوظيف العشرة إلى لغات العمل الخمس في الاتحاد؛ وتسمح للمفوضية باستخدام جميع الوسائل، بما في ذلك الاستعانة بمصادر خارجية لتحقيق هذه المهمة في غضون شهرين كحد أقصى من تاريخ القرار
- (7) تحث المفوضية، عن طريق مجلس التعيين والترقية والتوظيف، على تثبيت اللجنتين، لجنة التوظيف والاختيار ولجنة الترقية والتنقل باعتبارهما من اللجان الفرعية لمجلس التعيين والترقية والتوظيف الحالي، لتعمل كهيئات إدارية لنظام التوظيف الجديد حتى يتم اعتماد لوائح ونظم العاملين الجديدة من قبل أجهزة صنع السياسة
- (8) تطلب من لجنة خبراء التوظيف العشرة العمل مع المفوضية بهدف تقديم مراجعة إلى لجنة الممثلين الدائمين عن التوظيف في عامي 2019 و2020 لتمكين لجنة خبراء التوظيف العشرة من تقديم تقريرهم ذي الصلة إلى لجنة الممثلين الدائمين بحلول مارس 2021.

(9) توجه لجنة خبراء التوظيف العشرة للانتهاء من ملفات تعريف الوظائف المتبقية كي تتسنى مراجعة المهارات بكفاءة بالإضافة إلى استخدامها داخل نظام التوظيف الجديد: (نظام التوظيف القائم على الجدارة). وفي هذا الصدد، تحث المفوضية على الشروع على الفور في عملية تقديم العطاءات لـ "مراجعة المهارات" للإسراع في تنفيذها

(10) تطبيقاً لمقرر المجلس التنفيذي 1097 الصادر في أكتوبر 2020، وبالإشارة إلى مقرر المجلس التنفيذي 1073 الصادر في فبراير 2020، توجه لجنة خبراء التوظيف العشرة للإشراف على عملية مراجعة المهارات الذي سيتم تنفيذها بواسطة شركة خارجية للحفاظ على نزاهتها وعدالتها

(11) توصي بتنفيذ خطة اتصال كاملة تشمل جميع أصحاب المصلحة في نظام التوظيف الجديد على أساس الجدارة.

(12) يطلب من المفوضية تمديد ولاية لجنة خبراء التوظيف العشرة حتى سبتمبر 2021.

(13) النظر في مطالبة لجنة الممثلين الدائمين باعتماد استراتيجية الخروج، وخريطة جانت والميزانية لتمديد عمل لجنة خبراء التوظيف العشرة بمبلغ 673.210 دولار أمريكي.

كاف- النظم واللوائح المالية المنقحة

32. تم تقديم مشروع النظم واللوائح المالية المنقحة للاتحاد الأفريقي لأول مرة إلى الجلسة المشتركة للجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية والخبراء الفنيين للجنة وزراء المالية الخمسة عشر في نيروبي، كينيا من 26 أكتوبر إلى 4 نوفمبر 2019. ولتسهيل المراجعة السلسلة، تم تكليف اللجنة الفنية للجنة وزراء المالية الخمسة عشر بالمهمة لتقييم وتعديل وتحسين المواد في النظم واللوائح المالية المنقحة. وكان من المقرر أيضاً التأكد من مراعاة قرارات أجهزة صنع السياسة التي كان لها تأثير على النظم واللوائح المالية وفقاً لذلك.

33. ترد تفاصيل المجالات التي تم فيها إجراء التعديلات والتحسينات في القسم أدناه:

تعريف

34. السلفة المحاسبية - تُدفع خلال 7 أيام.
35. يجب أن يشير احتياطي الأصول أيضاً إلى الأصول المكتسبة من خلال مشتريات الاتحاد الأفريقي.
36. المساهمة - حذف أصحاب المصلحة الآخرين من التعريف وإدراج الشركاء الإنمائيين وأصحاب المصلحة الآخرين المعنيين في انتظار موافقة أجهزة صنع السياسة لدعم ولاية الاتحاد.
37. الأمر بالصرف - إضافة الموظفين بدوام كامل بمرتب.
38. الإعانة التناقلية (تم وضع علامة عليه حتى بحث المادة 28).
39. اعتماد القواعد الذهبية.
40. المساهمة المشتركة (تم اعتماده).
41. المسؤولين - إضافة المسؤولين غير المنتخبين.
42. الصندوق الاحتياطي - استبدال احتياطي رأس المال باحتياطي الأصول.
43. الاحتياطيات - إضافة الاحتياطيات غير النقدية.
44. المبالغ المستحقة القبض - تعديل المكاتب إلى المسؤولين.
45. التفويض الفرعي - إضافة بين الاتحاد الأفريقي وتنفيذه.
46. المادة 17 - تم اعتمادها.

47. المادة 18 – إضافة الفقرة 3 للاتحاد بأكمله فيما يتعلق بطلبات الميزانية التكميلية. تشير الفقرة 4 أ إلى أنه تقرير أداء منتصف العام. – تم اعتمادها.
48. المادة 19 - الفقرة 5 - لماذا توجد حالات استثنائية هنا؟
49. الفقرة 3 - ينبغي ألا نضيف بناء على توصية اللجنة الفرعية. إدراج اللجنة الفرعية ليس ضروريًا لأن لجنة الممثلين الدائمين تعمل من خلال لجانها الفرعية. في بعض الحالات - يجب نقل الفائض من المرتبات أو أي شيء واستخدامها لهذه التكاليف دون طلبات تمويل إضافية من الدول الأعضاء.
50. المادة 20 - يجب إدراج الإشارة إلى أن هذا هو اقتراح من المدير المالي بموافقة الأجهزة في الفقرة 1. إمكانية إدراج أنه يجب على الإدارات إعادة تخصيص الأموال للمدير المالي في أوقات الأزمات. (ستعمل غانا ومكتب المستشار القانوني على النص). يجوز لموظف المحاسبة والمدير المالي في حالات استثنائية، طلب إعادة تخصيص الأموال من جهاز أو مؤسسة إلى أخرى في أوقات الأزمات. يجب أن تأذن لجنة الممثلين الدائمين بهذه الطلبات.
51. يجوز أن يوجه مكتب المالية أو يطلب من الأجهزة تقديم الأموال غير المستخدمة في أوقات الأزمات. حذف **IPBC** واستبداله بمدير المالية.
52. المادة 21- إضافة أ) المساهمة النظامية السنوية ... والإبقاء على باقي المادة كما هي.
53. المادة 22 – تم اعتمادها.
54. المادة 23 – هل يجب إدراج خطة الدفع في المادة.
55. فيما يتعلق بالمتأخرات القصيرة الأجل في ثلاثة أشهر - هناك حكم ينص على....
56. الفقرة 3 - يجب إضافة وفقا لمقرر المؤتمر بشأن العقوبات في الفقرة 3.
57. الإشارة إلى المادة 23 المناسبة من القانون التأسيسي و36 من قواعد إجراءات المؤتمر.
58. المادة 24 - يجب احتساب جميع هذه الإيرادات الطوعية في دفاتر الاتحاد الأفريقي وسيؤدي عدم القيام بذلك إلى
59. الجمع بين الفقرة 6 و6 معًا وإدراج ينتج عن عدم القيام بذلك لإجراءات تأديبية.
60. المادة 25 - إضافة الفقرة 2 التي تشير إلى أنه يجب على الأمر بالصراف تقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي من خلال لجنة الممثلين الدائمين عن الأنشطة المدرة للدخل التي يضطلع بها الاتحاد.
61. بحث إدراج - إذا كان أي موظف يولد دخلاً عائداً من موارد الاتحاد الأفريقي (من خلال استخدام منصبه)، فيجب محاسبته على ذلك أو معاقبته.
62. ستعمل غانا وجمهورية جنوب أفريقيا ومكتب المستشار القانوني للتوصل إلى لغة لهذا البند.
63. المادة 26 – تم اعتمادها.
64. المادة 27- تعديل في 27 (1) يهدف إلى الأهداف، وتم اعتمادها.
65. المادة 28 - استرداد التكاليف غير المباشرة:
- (1) تضع وحدة المراقبة المالية سياسة سليمة لاسترداد التكاليف تضمن الشفافية والمساءلة وتقليل الإعانة المتبادلة بين المشاريع والصناديق بما يتماشى مع أهداف الاتحاد.
- (4) يقدم الأمر بالصراف تقريرًا إلى الدول الأعضاء بشأن استرداد التكاليف غير المباشرة على أساس نصف سنوي.
- تقوم مجموعة العمل بإعادة صياغة هذه المادة.
66. المادة 31 - الصندوق الاحتياطي - أ) احتياطي الأصول ... من خلال مشتريات الاتحاد الأفريقي
67. تم اعتماد EX CL 1031 (فبراير 2019).
68. تم اعتماد المادة 32.
69. المادة 33 - إدراج من خلال مشتريات الاتحاد الأفريقي، والتبرعات تم اعتمادها.
70. المادة 34 - تم اعتمادها.

71. المادة 35 - تم اعتمادها.
72. المادة 36-41 (صندوق السلام - سيتم تأكيده لاحقاً).
73. المادة 42 - تم اعتمادها مع تعديل 14 (4)، بغض النظر عن المادة 42 (1)، يجب أن يكون هذا التصنيف تكاليف الموظفين، ونفقات التشغيل، و النفقات الرأسمالية والبرامج.
74. أيضا إضافة 3، يتم تعداد التصنيف التفصيلي لفئات المصروفات في دليل الحسابات والسياسة المالية ودليل الإجراءات.
75. المادة 43 - تم اعتمادها.
76. المادة 44 - تقترح الفقرة 5 الإدراج بعد ثلاثة أشهر - ولكن لا تتجاوز 30 شهراً (سيبحث مكتب المستشار القانوني ذلك مع الإشارة إلى المادة 11 (3)). بغض النظر عن المادة 11 (3)، لا يجوز نقل الالتزامات غير المصفاة أكثر من ثلاثة (3) أشهر، بعد السنة المالية
77. الفقرة 3 - يتم الانتهاء من الالتزام بحلول 31 مارس. (تتولى غينيا وغانا وإريتريا ومدير المالية بالنيابة الصياغة).
78. المادة 45 - تم اعتمادها.
79. المادة 46 الفقرة 5 موقع الاتحاد الأفريقي، البيان المالي السنوي المدقق للإيرادات الفعلية السنة المالية.
80. المادة 47- تم اعتمادها.
81. المادة 48 - (1) ج - ما هي وتيرة تقديم تقارير إلى لجنة الممثلين الدائمين بشأن فتح وإغلاق الحسابات المصرفية. و 1 (د) من يقوم بتقييم الجدارة الائتمانية للبنوك.
82. تعديل 48 (1) ب لتقييم الجدارة الائتمانية للبنوك - من الذي يقوم بذلك؟ تقارير وكالات التصنيف المتاحة للجمهور.
83. موظف المراقبة مسؤول عن الشؤون المالية والإدارية وفتح الحسابات المصرفية.
84. يقوم المدير المالي بإجراء تقييم الجدارة الائتمانية للبنوك قبل فتح الحساب.
مجموعة العمل
ديباجة
85. يستذكر ... الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
86. المادة 28
- (1) تضع وحدة المراقبة المالية سياسة سليمة لاسترداد التكاليف تضمن الشفافية والمساءلة ونقل من إعادة توجيه الموارد بين المشاريع والصناديق لدعم صناديق أخرى.

المادة 4

87. ضرورة بحث الفئات ومن يعمل على الأمور المالية.
88. يلتزم جميع المسؤولين والموظفين الذين يتعاملون مع المسائل المالية، إذا ثبتت مسؤوليتهم، بالتعويض الكامل للاتحاد أو الخسائر التي حدثت.
89. في تنفيذ هذه النظم واللوائح المالية، يكون موظف المراقبة والسلطات المختصة مسؤولين أمام الأمر بالصرف.

المادة 8

وحدة المراقبة المالية

90. تم إنشاء المكتب وهو تحت إشراف موظف المراقبة.
91. ضمان المطابقة والامتثال لهذه اللوائح.
92. لن تتم الموافقة على أي مدفوعات وتنفيذها قبل حصولها على موافقة وحدة المراقبة المالية.
93. يجب على موظف المراقبة التأكد من أن استقلالية وحدة المراقبة المالية فعالة ومحترمة.
94. المادة 20 إعادة تخصيص الموارد بين الأجهزة والمؤسسات.
95. المادة 25 – تم اعتمادها بصيغتها المعدلة.

18 نوفمبر 2020 – اليوم الثالث للنظم واللوائح المالية

96. تم اعتماد المواد 44-48 .
97. تم اعتماد المواد 49-51 مع تعديل طفيف.
98. المادة 49- خيار الحصول على تدابير حماية إضافية- المراجعات الخارجية للحسابات.
99. المادة 52 حمل المبالغ النقدية - المبالغ التي يتعين تحديدها وفقا للمواد على المبلغ النقدي المسموح بنقله. تم اعتمادها مع التعديلات.
100. المادة 53 - تم اعتمادها.
101. المادة 54 – ستعمل غينيا بالإضافة إلى مكتب المستشار القانوني على هذه المادة مع نيجيريا وغانا ومدير المالية بالنيابة.
102. التعديلات 54 (3) بغض النظر عن الأحكام الواردة في الفقرتين 1 و2 أعلاه، يجب أن تكون الهيئات في حدود معقولة بما يتماشى مع اعتمادات الميزانية.

103. المادة 55

المشتريات

104. المادة 56 – تم اعتمادها.
105. المادة 57 - تم اعتمادها.
106. المادة 58 - تم اعتمادها.

الاستثمارات

107. المادة 59- تم اعتمادها.
108. المادة 60 - أن تضاف إلى المادة 1 أن الاستثمارات القصيرة الأجل تتم بعد التشاور مع لجنة الاستثمار. (سعييد المغرب الصياغة)
109. المادة 61 - تم اعتمادها.

110. المادة 62 - تم اعتمادها.
 111. المادة 63- تم اعتمادها.
 112. المادة 64 -
 113. المادة 65 - تم اعتمادها.
 114. المادة 66 - تم اعتمادها.
 115. المادة 67 - تم اعتمادها.
 116. المادة 68 – مجموعة العمل، مدير المالية بالنيابة، مجلس مراجعي الحسابات الخارجيين، مكتب المستشار القانوني.
 117. المادة 69 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
 118. المادة 70 - تم اعتمادها.
 119. المادة 71 - تم اعتمادها.
 120. المادة 72 - تم اعتمادها.
 121. المادة 73 - اعتمدت حتى المادة 79.
 122. المادة 80 - تم اعتمادها.
 123. المادة 81 - إعادة النظر بعد المادة 87.
 124. المادة 82 – ستبحث مجموعة العمل المسألة.
 125. المادة 83 - تم اعتمادها.
 126. المادة 84 - تم اعتمادها.
 127. المادة 85 - تم اعتمادها.
 128. المادة 86 - اعتمدت مع تعديل النقطة (ي) إلى مرتين في السنة.
 129. المادة 87 - إضافة 87 (3) أن تتعامل اللجنة الفرعية لمسائل مراجعة الحسابات أيضاً مع مسائل إدارة المخاطر. (يقدم مدير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات مقالاً).
 130. المادة 88 – سيعود مكتب المستشار القانوني إلى هذا
 131. المادة 89 - سيعود مكتب المستشار القانوني إلى هذا...
 132. المادة 90 -
 133. المادة 91- تم اعتمادها.
 134. المادة 92- تم اعتمادها.
 135. المادة 93 - تم اعتمادها.
 136. المادة 94 - تم اعتمادها.
 137. المادة 95 – تم تأجيلها (تعديل 95 (ح)).
 138. المادة 96- تم اعتمادها ولكن مع حذف كلمة القرار والاحتفاظ بالمقرر. 96 (2) تعديل المحدد إلى المضمون.
 139. المادة 97 - تم اعتمادها.
 140. المادة 98 - تم اعتمادها.
 141. المادة 99 - تم اعتمادها.
 142. المادة 100 – تم اعتمادها لكن مع إلغاء أغلبية الثلثين.
 143. المادة 101 - تم اعتمادها.
 144. المادة 102 - تم اعتمادها.

19 نوفمبر 2020

145. المادة 28 - استرداد التكاليف الإدارية غير المباشرة.
146. المواد 61 - 63 لجنة الاستثمار.

النظم واللوائح المالية - صندوق السلام

147. هيكل إدارة منفصل داخل هيكل الاتحاد الأفريقي لتعزيز الفعالية والمساءلة.
148. يتأكد الصندوق من إدارته بطريقة شفافة وخاضعة للمساءلة.
149. المادة 36 الفقرة أ - يجب أن تعكس مقرر المؤتمر 605 - اللغة التي يتعين توفيرها. المحادثات بشأن هبات وأرصدة صندوق السلام القديم للصندوق الجديد.
150. في انتظار تقرير عن المراجعة القانونية لحسابات صندوق السلام.
151. هل ينبغي إدراج المقرر بشأن صندوق السلام في الديباجة.

المادة 36 - صندوق السلام

152. تتحدث الفقرة 1(أ) من المادة 36 عن مصادر التمويل فقط وربما ينبغي أن تتضمن الفقرة أن تبلغ المنح 400 مليون دولار أمريكي.
153. 36.1(1) (ب) تعمل مصر، والجزائر، ومكتب المستشار القانوني، ووحدة الإصلاح، وكينيا وجنوب أفريقيا على هذه الفقرة.
154. 36.1(1) (ج) يعمل مكتب المستشار القانوني، غينيا، غانا ووحدة الإصلاح على وضع اللمسات الأخيرة على ذلك.
155. تم اعتماد الفقرة 2.
156. الفقرة 3 - لن يتم تحميل أي نفقات على صندوق السلام دون موافقة مسبقة على الميزانية من المجلس التنفيذي من خلال لجنة الممثلين الدائمين (تم اعتمادها).
157. إزالة الفقرتين 4-5.

المادة 37

إدارة صندوق السلام

158. تم اعتماد الفقرة 1 بالنص الأصلي.
159. تم تعديل الفقرة 2 تم إنشاء إدارة صندوق الاتحاد الأفريقي للسلام في الأداة المتعلقة بهيكل الإدارة المعزز لصندوق السلام كما اعتمده المؤتمر ويتألف من: ... تم اعتمادها.
160. الفقرة 3 - إضافة مفوضية الاتحاد الأفريقي بعد المراقب المالي. تم اعتمادها.
161. تبحث مجموعة العمل الفقرات 4-9 (مكتب المستشار القانوني، مصر، وحدة الإصلاح، الخبير الاستشاري، مجلس مراجعي الحسابات الخارجيين).
162. في النقطة 10 - يقوم مكتب المستشار القانوني بالإشارة إلى أن هذا تصديق مؤقت قبل موافقة أجهزة صنع السياسة.
163. 10 (ب) سيقوم مجلس الأمناء بمراجعة ميزانية صندوق السلام.
164. 10 (ج) لا يوجد قدر كبير من التفاصيل حول مستوى المرفق الاحتياطي للأزمات في هذه النظم واللوائح المالية ولكن من المتوقع أن تحتوي الوثائق الأخرى على مثل هذه التفاصيل.
165. وحدة الإصلاح في ج - للأزمات - غير المتوقعة، غير المعروفة، غير المدرج في الميزانية ... تم تخصيص مبلغ من المال تمت الموافقة عليه مسبقاً للأزمات الناشئة. سيتم القيام بمزيد من العمل لتحديد المستوى. يجب أن تشارك إدارة الشؤون السياسية وقسم عمليات دعم السلام في هذه المناقشات. يتم طرح المستوى المقترح على مجلس الإدارة ثم يتم تقديم توصية. ينبغي للدليل أن يعكس ذلك.
166. مقترح لتضمين ج و د وسيتم من خلال أجهزة صنع السياسة ذات الصلة.
167. و - يقوم مكتب المستشار القانوني بـ...
168. حذف النقطة ز. وترى وحدة الإصلاح أن هذا يجب أن يظل في اختصاصات مراجعي الحسابات الخارجيين.
169. دور مجلس الأمناء في إطار الاتحاد الأفريقي.
170. اقترح مجلس الأمناء نقطة بشأن الموافقة على اختصاصات مراجعي الحسابات الخارجيين ليتم تعيينهم رسمياً من قبل المفوضية. يحتاج الشركاء الخارجيون إلى مصداقية خارجية فيما يتعلق بالدفع لهم أيضاً.
171. مجموعة العمل - نيجيريا، ومكتب المستشار القانوني، ومصر، ووحدة الإصلاح والخبير الاستشاري للمادة 38 الفقرة 10.

المادة 37

172. الفقرة 4 ج - تم اعتمادها مع التعديلات لإضافة الميزانية إلى النقطة (ب) والتعاون والخدمات الاستشارية للنقطة ج.
173. 37 (5) إضافة موظف المراقبة في مفوضية الاتحاد الأفريقي. تفويض السلطة مهم من حيث التسلسل الإداري وهيكل الأمانة (تحت إدارة نائب الرئيس). تم اعتماد المادة مع حذف التفويض.
174. 37 (6)
175. 37 (7) تعديل مجلس السلم والأمن إلى لجنة الممثلين الدائمين. رأت وحدة الإصلاح أنه من المهم الاحتفاظ بمجلس السلم والأمن. حذف الأمانة وإدراج لجنة الإدارة التنفيذية وإضافة القائمة على النتائج قبل تقارير أداء الميزانية.
176. تعديل المواد من 46 إلى 54.
177. لجنة وزراء المالية الخمسة عشر، مصر - دور لجنة وزراء المالية الخمسة عشر غير واضح فيما يتعلق برصد التقارير التي تبدأ من الميزانية والإشراف عليها.

178. نيجيريا - تتماشى مع إشراك لجنة وزراء المالية الخمسة عشر في تقارير أداء الميزانية. يجب أن تضطلع اللجنة الفنية المتخصصة للشؤون المالية بدور في المصادقة النهائية للمجلس التنفيذي.
179. الفقرة 7 الجديدة المقترحة.
180. في إطار المادة 54، يتعين على لجنة الإدارة التنفيذية تقديم تقارير أداء ميزانية صندوق السلام القائمة على النتائج كل ثلاثة أشهر.
- أ) إلى مجلس الأمناء
- ب) إلى مجلس السلم والأمن لتقديم توصية
- ج) إلى لجنة الممثلين الدائمين من خلال اللجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية المجتمعة بشكل مشترك مع لجنة وزراء المالية الخمسة عشر للنظر فيها. (تم اعتماده)
- 37.181 (8)
- 37.182 (9) تهدف الأمانة إلى تنفيذ وظائفها وتكون مسؤولة عن مهام معينة. الفقرة المراد حذفها. سيتم إعادة فتح المناقشة بشأن هذا في لجنة الممثلين الدائمين.
183. عملية الميزانية مركزية على مستوى المدير المالي. تخضع كل إدارة للاستشارات وتقدم مدخلات.
184. المادة 37 (10) أ خاضعة لمصادقة مجلس السلم والأمن وبحثها من قبل المجلس التنفيذي من خلال لجنة الممثلين الدائمين.
- 37.185 (10) ج و د - تم اعتمادهما مع التعديلات.
- 37.186 (10) ه و و للبدء في البحث.
187. المادة 38
- 38.188 (3، 4، 5) - حُذفت.
- 38.189 (6) يتم تصنيف جميع النفقات وتجميعها تحت بند النفقات وفقاً للمادة 14 (4) ودليل ميزانية الاتحاد الأفريقي وتصنيفها حسب النوافذ المواضيعية التالية لصندوق السلام:
- 38.190 (7) تم اعتمادها.
- 38.191 (8)
192. فيما يتعلق بالفقرة 9 - سيكون من الجيد وجود ترتيبات داخلية للجنة ميزانية صندوق السلام ولكن ينبغي ذكر ذلك.
193. المادة 40 - تم اعتمادها.
194. المادة 41 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
195. المادة 42 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
196. المادة 45 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
197. المادة 47 - تم اعتمادها.
198. المادة 48 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
199. المادة 49 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
200. المادة 50 - يعيد فريق العمل بحث هذه المادة.
- 24 نوفمبر
201. المادة 73 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
202. المادة 77 - تم اعتمادها مع فقرتين وفقرة أخرى تحدد مقرر المجلس التنفيذي رقم 1057.
203. المادة 28 (عالقة لحين مناقشة نتائج المراجعة القانونية للحسابات).
204. المادة 69- تحذف بموافقة لجنة وزراء المالية الخمسة عشر وتُعتمد.
205. المادة 36 - صندوق السلام (تم اعتمادها مع التعديلات).

206. المادة 37 - إضافة دور لجنة وزراء المالية الخمسة عشر في الرقابة على الميزانية.
 207. المادة 37 (8) و (9) تم اعتمادهما بالصيغة المعدلة.
 208. المادة 38 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
 209. المادة 49 - اعتمدت بصيغتها المعدلة.
 210. المادة 99 مراجعة الاختصاصات.
 211. عرض قدمه السيد عبد القادر (مكتي مراجعي الحسابات الخارجيين).
 212. المادة 104 (ح) ملخص تعديلات مراجعة الحسابات مع بيان السجلات المحاسبية الموصى بها. يمكن إجراء هذه التعديلات عندما تتم الموافقة على التقرير من قبل أجهزة صنع السياسة في الوحدة.
 213. المادة 67 استبعاد من الوصول إلى التمويل - سيبحث مكتب المستشار القانوني هذه النقطة.
 214. المادة 90 - تم اعتمادها.
 215. المادة 91 - لجنة تقدم المراجعة الداخلية للحسابات - تم تعديلها بحيث لا تتدخل في عمل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات.
 216. كان التعديل لإضافة الفقرة 3.
 217. تعليقات مكتب المستشار القانوني.

التوصيات

218. أوصت الجلسة المشتركة لجنة الممثلين الدائمين بما يلي:
- (1) اعتماد النظم واللوائح المالية من قبل المجلس التنفيذي بعد المصادقة عليها من قبل اللجنة الفنية المتخصصة للعدل والشؤون القانونية.
 - (2) طلبت الدول الأعضاء الست في شمال أفريقيا¹ التي سجلت تحفظاتها على تطبيق جدول تقدير الأنصبة لتقدير مساهمات الدول الأعضاء في صندوق السلام للاتحاد الأفريقي إدراج تحفظاتها في النظم واللوائح المالية للاتحاد الأفريقي.
 - (3) طالبت هذه الدول الأعضاء بإدراج تحفظاتها في النظم واللوائح المالية بما يتماشى مع الفقرة 6 من مقرر المجلس التنفيذي رقم 1100 والفقرة 13 من مقرر الدورة الاستثنائية الرابعة عشر للمؤتمر التي أقرت بهذه التحفظات وأدرجتها وأدمجتها في المقررات نفسها.
 - (4) على الرغم من وجود اعتراضات من قبل الدول الأعضاء الأخرى على هذه المطالب، وافقت رئيسة اللجنة الفرعية لشهر أغسطس- سعادة السفيرة أما من غانا- على طلب الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي من إقليم شمال أفريقيا التي سجلت تحفظاتها بشأن إثارة هذه القضية خلال بحث تقرير اللجنة الفرعية من قبل لجنة الممثلين الدائمين.

لام- نظم ولوائح العاملين المنقحة

219. بالمثل، قدمت المفوضية لأول مرة نظم ولوائح عاملي الاتحاد الأفريقي إلى الجلسة المشتركة للجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية والخبراء الفنيين للجنة وزراء المالية الخمسة لاستعراضها خلال اجتماعها الذي عقد في نيروبي، كينيا من 4 إلى 11 نوفمبر 2019.

¹ مصر ، ليبيا، الجزائر، تونس، موريتانيا والجمهورية العربية الصحراوية

وتبع ذلك اجتماعات افتراضية عُقدت من 26 أكتوبر إلى 3 نوفمبر 2020. وأفضى هذا الأخير إلى اتفاق للتوصية باعتماد المجلس التنفيذي لنظم ولوائح العاملين بعد بحثها من قبل لجنة الممثلين الدائمين.

220. وترد تفاصيل مجالات التعديلات والتحسينات أدناه:

(أ) منهجية بحث نظم ولوائح العاملين

221. اعتمد الاجتماع المنعقد في نيروبي منهجية بانعقاد أربع مجموعات عمل فرعية على أساس يومي لتقييم ومراجعة وتعديل وتحسين مواد نظم ولوائح العاملين الحالية المتوافقة مع مختلف مقررات أجهزة صنع السياسة.

222. ترأس الجلسات الأربع لمجموعات العمل الفرعية ممثلو كل من مصر وغانا وناميبيا وجنوب أفريقيا بمشاركة دول أعضاء أخرى بدعم من ممثلي المفوضية. وقُدمت مقترحات مجموعة العمل فيما بعد وتمت مناقشتها والموافقة عليها خلال الجلسات العامة اليومية.

الرقم	الموضوع	البيان	رقم الصفحة	مجموع الصفحات	#	دعم المحتويات المواضيعية
1	التعاريف والنطاق والغرض والحقوق والواجبات والالتزامات حقوق التأليف والنشر، والبراءات، والحقوق، والامتيازات والحصانات الأخرى وثائق السفر الرسمية	اللوائح 1-3-6 المواد 1-9	13-5 36-29	17	اليوم الأول	مكتب المستشار القانوني
2	تصنيف المسؤولين والموظفين تصنيف الوظائف فئة ودرجة الراتب المرتب/ المكافآت / بدلات الموظفين	اللوائح 4-5 المواد 10-23	15-14 47-37	13		إدارة الموارد البشرية/ مكتب المستشار القانوني
3	التوظيف / التعيين / الترقية / وإعادة التوظيف	اللوائح 1-6-6.5 المواد 24-32	17-16 59-48	14	اليوم الثاني	إدارة الموارد البشرية
4	تقييم أداء الموظفين والتطوير الوظيفي، وإجازات الموظفين	اللوائح 6-7 المواد 33-40	18 71-59	14		إدارة الموارد البشرية
5	مصاريف السفر ونقل الأمتعة	اللائحة 8 المواد 43-47	19 78-74	6	اليوم الثالث	إدارة الموارد البشرية
6	خطة المساعدة الطبية المعاشات	اللائحة 9 المادتين 41-42	20 73-72	3		إدارة الموارد البشرية

		4	21 82-79	اللائحة 10 المادتين 48-49	نظم العاملين	7
مكتب المستشار القانوني	اليوم الرابع	18	23-22 98-83	اللوائح 11-14.3 المواد 50-61	الهيئات الاستشارية للموظفين سلوك وانضباط الموظفين/ المسائل التأديبية/ آلية الانتصاف الداخلية/ المحكمة / التعويض/ الاستئناف	8
إدارة الموارد البشرية/ مكتب المستشار القانوني		2	100-99	المادتين 62-63	المراسلات وسجلات الموظفين	9
		8	24 107-101	اللوائح 15.1، 15.2، المواد 64-77	نهاية الخدمة	10
		2	24 109-108	اللوائح 16.1، 16.2، 16.3، المواد 78-83	الأحكام العامة، والملاحق، والقوانين واللوائح الخاصة بالبلد المضيف، والرفاهية، ولغة الوثائق، ودخول التعديلات حيز التنفيذ.	11

ب) استعراض موجز لنظم ولوائح العاملين

أولاً- الاختصارات

223. تمت إضافة الاختصارات الجديدة التالية إلى نظم ولوائح العاملين الحالية:

- التعيين المحدود المدة
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والبرلمان الأفريقي
- لجنة التوظيف والاختيار
- لجنة الترقيات والتنقل
- لجنة الاستجابة للطوارئ الأمنية والسلامة

ثانياً- ديباجة – الصفحة 2

224. أوضحت ديباجة مشروع نظم ولوائح العاملين المنقحة أهمية المراجعة وسلطت الضوء على شروط الخدمة، والحقوق، والواجبات، والالتزامات، والعقوبات للمسؤولين، والمعنيين الخاصين، وموظفي الاتحاد الأفريقي. كما طلبت أن تكون نظم ولوائح العاملين جزءاً لا يتجزأ من خطاب تعيين كل مسؤول، وعقد عمل كل موظف ومعين خاص، ويجب تفسيره وتطبيقه بما يتماشى مع معاهدات الاتحاد الأفريقي وبروتوكولاته، وقواعد الإجراءات، ومقررات المؤتمر والمجلس التنفيذي فضلاً عن مبادئ القانون الدولي.

ثالثاً- التعاريف – الفصل الأول، اللائحة 1

225. تم إضافة أو تحسين بعض التعاريف:

إضافة جديدة

تحسين

• الرئيس	• التعيين المحدود المدة
• الطفل المعاق	• الجهة المختصة
• الطفل المعال	• بدل الزوج المعال
• القرين المعال	• مركز العمل
• العاملون المعينون محليا	• موظفو البعثات الميدانية
• المهنيون الفنيون	• التكافؤ بين الجنسين
• التدريب برعاية ذاتية	• رؤساء الأجهزة
• سوء السلوك الجسيم	• الأقرباء
• أيام العمل	• أعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي
	• عضو البرلمان الأفريقي

رابعاً- لوائح العاملين

226. تهدف لوائح العاملين إلى توفير المبادئ التوجيهية الأساسية للعلاقات بين المسؤولين والمعنيين الخاصين والموظفين والاتحاد في تحديد شروط الخدمة.

رابعاً- أ. الفصل الثاني – النطاق والغرض ومجال التطبيق

227. تمت إضافة المصطلحات التالية "المسؤولين المؤهلين، والمعيّنين الخاص، وتفويض السلطة" المحددة تحت البنود من 2.1 إلى 2.4.

رابعاً- ب. الفصل الثالث- الحقوق والواجبات والالتزامات

228. تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين، والمعيّنين الخاص" إضافة إلى مراجعة نص القسم أو التأكيد" تحت البنود من 3.1 إلى 3.7.

رابعاً- ج. الفصل الرابع- تصنيف المسؤولين، والمعنيين السياسيين، والمعنيين الخاصين، والعاملين

229. تمت إضافة مصطلح المسؤولين غير المنتخبين (المجموعة الثانية) للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والبرلمان الأفريقي تحت المادة 4.

رابعاً- د. الفصل الخامس- المرتبات والاستحقاقات

230. تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين" والمعيّنين الخاص"، وضرورة تقديم الرئيس لأي مقترح دراسة بشأن مراجعة المرتبات والبدلات والمزايا كل خمس (5) سنوات باستثناء بدل السكن، وبدل تسوية مقر العمل، وبدل غير المقيمين، الذي يجب أن يتم كل ثلاث (3) سنوات ما لم يتم تحديد خلاف ذلك تحت المادة 5، لمدة عام مسبقاً.

رابعاً- هـ. الفصل السادس- التعيين، والتوظيف، والتقدم، والتدرج الوظيفي، والترقية

231. تم تعديل البنود من 6.1 إلى 6.6 على النحو التالي:

- إضافة مصطلح "المسؤولين غير المنتخبين" (يشمل أولئك الموجودين في المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والبرلمان الأفريقي)؛

- المعيّنين السياسيين (المجموعة الثالثة) والمعيّنين الخاصين (المجموعة السادسة) التي تقتصر على فترة ولاية الرئيس والمسؤول المنتخب المؤهل على التوالي؛
- استحداث لجنة التعيين والاختيار ولجنة الترقية والتنقل لتحل محل لجنة التعيينات والترقيات؛
- تعديل سن الأهلية للتعيين من 18 إلى 55 سنة بدلاً من 21 إلى 55 سنة؛
- استحداث التعيين المحدود المدة بدلاً من العقد القصير الأجل؛
- تم التأكيد على أن تتم التعيينات السياسية والخاصة في إطار الهيكل المعتمد والمُدرج في الميزانية للاتحاد.

رابعاً. و. الفصل السابع- الموظفين المؤهلين، والمعيّنين الخاصين، وإجازات الموظفين

232. تمت إضافة مصطلحي المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين فيما يتعلق بإدارة الإجازات تحت المادة 7.

رابعاً. ز. الفصل الثامن- مصاريف السفر ونقل الأمتعة

233. تمت إضافة مصطلحات "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين السياسيين والمعيّنين الخاصين" تحت المادة 8.

رابعاً. ح. الفصل التاسع – المساعدة والخدمات الطبية

234. سلطت المراجعة الضوء على عدم التغطية في إطار خطة المساعدة الطبية للاتحاد الأفريقي لأفراد أسر الموظفين بموجب العقود المحددة المدة، والتعيينات لمدة محددة، فضلاً عن موظفي البعثات الميدانية والمعارين إلى الاتحاد من المنظمات الأخرى والدول الأعضاء تحت البندين 9.1 و9.2.

رابعاً. ط. الفصل العاشر- علاقات الموظفين

235. لم يتم إجراء تغييرات كبيرة تحت المادة 10.

رابعاً. ي. الفصل الحادي عشر- الهيئات الإدارية والاستشارية للاتحاد الأفريقي

236. تحت المادة 11، تم إجراء التعديلات التالية:

- إعادة تسمية اللجنة الإدارية المشتركة إلى اللجنة الاستشارية المشتركة للسياسات الإدارية.
- تحديد دور لجنة التعيين والاختيار في تقديم المشورة للرئيس بشأن المسائل المتعلقة بالتوظيف والاختيار والتعيين والمراقبة.
- تحديد دور لجنة الترقية والتنقل في تقديم المشورة للرئيس بشأن المسائل المتعلقة بالتقدم والتدرج الوظيفي والترقية والنقل والتنقل والتدرج الوظيفي للموظفين.
- لم يتم إجراء أي تغيير على أدوار ومسؤوليات الفريق الطبي.
- تعامل المجلس التأديبي مع قضايا المخالفات التأديبية وسوء سلوك المعيّنين الخاصين والموظفين.
- استحداث هيئة تأديبية لمسؤولي الاتحاد تتعامل مع قضايا المخالفات التأديبية وسوء سلوك المسؤولين المنتخبين وغير المنتخبين.
- لم يتم إجراء أي تغيير على أدوار ومسؤوليات فريق المظالم.
- استحداث اللجنة الاستشارية للتدريب.

- استحداث لجنة الاستجابة للطوارئ الأمنية والسلامة.
- استحداث اللجنة الاستشارية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- استحداث مكتب أمين المظالم.
- استحداث مكتب الأخلاقيات.

رابعاً- ك. الفصل الثاني عشر- السلوك والانضباط

237. تم اقتراح تعديلات على المادة 12 في سياق الإجراءات الإدارية والتأديبية ضد المسؤولين المنتخبين بإحالة النتائج النهائية والتوصيات الصادرة عن اللجنة التأديبية بشأن مسؤولي الاتحاد إلى المجلس التنفيذي.

رابعاً- ل. الفصل الثالث عشر- التعويض

238. تحت المادة 13، تمت إضافة الأحكام المتعلقة بالمسؤولين والمعنيين الخاصين والموظفين الذين يعوضون الاتحاد عن الخسارة الناجمة عن الإهمال الجسيم أو انتهاك نظم ولوائح العاملين والتعليمات الإدارية. تم تعديل الفقرة السابقة الخاصة بمسائل مراجعة الحسابات لتصبح الفصل الرابع عشر الجديد – مراجعة الحسابات والاسترداد.

رابعاً- م. الفصل الرابع عشر- مراجعة الحسابات والاسترداد

239. تمت صياغة هذه المادة 14 الجديدة لتشمل آلية الاسترداد للأعمال و/ أو النفقات غير المأذون بها، بما في ذلك السلف غير المسددة والمدفوعات الزائدة ضد أي مسؤول أو معين خاص أو موظف.

رابعاً- ن. الفصل الخامس عشر- الطعون

240. لم يتم إجراء أي تغييرات كبيرة تحت المادة 15.

رابعاً- س. الفصل السادس عشر- نهاية الخدمة

241. لم يتم إجراء أي تغييرات كبيرة تحت المادة 16.

رابعاً- ع. الفصل السابع عشر- أحكام عامة

242. لم يتم إجراء أي تغييرات كبيرة تحت المادة 17.

خامساً- نظم العاملين

243. تهدف نظم العاملين إلى تقديم شرح تكميلي أكثر تفصيلاً للمبادئ التوجيهية الواردة في اللوائح.

خامساً- أ. الفصل الأول- النطاق والغرض ومجال التطبيق

244. لم يتم إجراء أي تغييرات كبيرة على المادة 1 – التعاريف، والمادة 2 - العلاقات بين نظم العاملين ولوائح العاملين. تحت المادة 3 - نطاق التطبيق، لم يتم إجراء أي تغييرات كبيرة باستثناء الفقرة (4) التي تم تعديلها على النحو التالي "يجب تقديم جميع المطالبات في غضون فترة سنة واحدة" بدلاً من "وقت معقول".

خامسا- ب. الفصل الثاني- الواجبات والالتزامات والحقوق

245. تحت المادة 4 - الواجبات والالتزامات، تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين والمعنيين الخاصين" وتمت مناقشة جميع التعديلات الأخرى واعتمادها. لم يتم إجراء تغييرات كبيرة على المادة 5 - الالتزامات المتعلقة بسرية المعلومات، والمادة 6 - حقوق التأليف والنشر، والبراءات والحقوق الأخرى. فيما يتعلق بالمادة 7 - الامتيازات والحصانات، تم إدراج المصطلحات "المسؤولين والمعنيين الخاصين والمعنيين السياسيين". لم يتم إجراء تغييرات كبيرة على المادة 8 - وثائق السفر الرسمية.

خامسا- ج. الفصل الثالث- تصنيف المسؤولين والموظفين

246. تحت المادة 9 - تصنيف المسؤولين والموظفين، تمت إضافة مصطلح المجموعة الثانية - المسؤولين غير المنتخبين، ليشمل أعضاء البرلمان الأفريقي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي. تحت الفقرة 9.4 (أ) - تمت إضافة منصب نائب مدير الديوان في مكتب الرئيس، بما يتماشى مع الهيكل المعتمد حديثاً والذي سيدخل حيز التنفيذ اعتباراً من 1 يناير 2021. فيما يتعلق بالمادة 10 - رتب ودرجات المرتبات، تم استبدال مصطلح "اللجنة الإدارية المشتركة" بـ "اللجنة الاستشارية المشتركة للسياسات الإدارية" في الفقرة 10.4، ولم يتم إجراء أي تعديلات تحت المادة 11 - تصنيف الوظائف.

خامسا- د. الفصل الرابع- المرتبات

247. تمت إضافة المصطلحات "المسؤولين المؤهلين، والمعنيين السياسيين، والمعنيين الخاصين" إلى المادة 12 - المرتبات. بالنسبة للمادة 13 - الزيادة السنوية على المرتبات، تم تعديل مصطلح لجنة التعيينات والترقيات تحت الفقرة 13.4 واستبداله بـ "لجنة الترقية والتنقل". لم يتم إجراء تغييرات كبيرة على المادة 14 - تسوية المرتبات عند تنقل الموظفين، والمادة 15 - تسوية المرتبات عند الترقية. فيما يتعلق بالمادة 16 - الخصم من المرتب، تمت إضافة المصطلحات "المسؤولين، والمسؤولين المؤهلين، والموظفين الخاصين".

خامسا- هـ. الفصل الخامس- المزايا والاستحقاقات

248. تم تغيير عنوان الفصل الحالي "استحقاقات الموظفين" إلى "المزايا والاستحقاقات" ليشمل جميع الموظفين والمسؤولين المؤهلين والمعنيين الخاصين في المواد من 18 إلى 29. وأضيفت المادة 17 الجديدة - مراجعة المزايا والاستحقاقات على النحو التالي:

● مراجعة الاستحقاقات التالية كل ثلاث (3) سنوات:

- بدل تسوية مقر العمل؛
- بدل السكن؛
- بدل غير المقيم.

● مراجعة الاستحقاقات والمزايا التالية كل خمس سنوات:

- المرتب الأساسي؛
- بدل الزوج المعال؛
- بدل الأطفال المعالين؛
- بدل التعليم؛

- بدلات الإقامة والاستقرار؛
- بدل العمل الإضافي؛
- بدل منحة العودة إلى الوطن؛
- بدل نقل الأمتعة الشخصية.

249. تم تعديل المادة 18 - بدل تسوية مقر العمل، والمادة 19 - بدل السكن لتشمل مصطلحي "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين". تمت إضافة مصطلح المعيّنين الخاصين والدرجات خ.ع.أ 4 وخ.ع.أ 5 وخ.ع.أ 6 إلى المادة 20 - بدل غير المقيم لمزيد، من الوضوح فيما يتعلق بتطبيق هذا البديل، والذي ينبغي مراجعته كل خمس (5) سنوات. فيما يتعلق بالمادة 21 - بدل الزوج المعال، لم يتم إجراء أي تعديل.

250. فيما يتعلق بالمادة 22 - بدل الطفل المعال، تم تعديل الفقرة 22.2 للإشارة إلى جميع الأطفال المعالين المؤهلين حتى سن 21 عامًا، وحتى سن 24 عامًا بالنسبة للطفل المعال المؤهل ذي الإعاقة. في ظروف استثنائية وبتصديق من اللجنة الطبية في الاتحاد الأفريقي، يمكن تمديد بدل الطفل للأطفال ذوي الإعاقة حتى سن 27 عامًا.

251. عند هذه النقطة، أشار ممثل مكتب المستشار القانوني إلى أن نظم ولوائح العاملين الحالية تنص على ما يلي: (أ) الموظفين المعيّنين في الفترة من 30 يونيو 1990 إلى 30 يونيو 2003 حتى سن 24 عامًا. (ب) بالنسبة للموظفين المعيّنين بعد 30 يونيو 2003، حتى سن 21 عامًا. طلب مكتب المستشار القانوني معرفة الوضع الحالي للحد الأدنى للسن بدلا من تحمل جهاز صنع السياسة الأخطار، حيث يمكن أن يترتب على ذلك آثار قانونية ومالية في حال إحالة المسألة إلى المحكمة الإدارية عند تطبيق قواعد جديدة بأثر رجعي بشأن الموظفين الحاليين (الحقوق المكتسبة) والتي ترد تفاصيلها في القسم هاء - الحقوق المكتسبة، لهذا التقرير.

252. بالنظر إلى الفقرات أعلاه، اعتمدت اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين النص المنقح التالي للمادة 23 - بدل التعليم، الفقرة 1.23 على النحو التالي:

(أ) أربعة وعشرون (24) عامًا بالنسبة للموظف (أحد الوالدين) الذي تم تعيينه بين 30 يونيو 1990 و30 يونيو 2003.

(ب) واحد وعشرون (21) عامًا بالنسبة للموظف (أحد الوالدين) الذي تم تعيينه بعد 1 يوليو 2003.

(ج) أربعة وعشرين (24) عامًا للأطفال المؤهلين من ذوي الإعاقة.

253. المادة 24 - تم اعتماد مدة بدل التعليم دون تعديل. تم تعديل عنوان المادة 25 - اعتبارات خاصة للأطفال المعاقين وإضافة المصطلحات "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين والموظفين النظاميين" إلى الفقرة. 4.25

254. المادة 26 - تم اعتماد بدل الإعاشة مع إضافة المسؤولين والمسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين في الفقرة 1.26. تمت مواعمة معدل بدل الإعاشة اليومي فيما يتعلق بمدفوعات الاتحاد للإقامة أو وجبة الغداء أو جميع الوجبات مع مقرر المجلس التنفيذي الصادر في يوليو 2017.

255. المادة 27 - تم اعتماد بدل الاستقرار مع إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين". تمت مواعمة الفقرات المتعلقة بطرائق دفع بدل الاستقرار [1.26 (ب) و (ج) و (د) و (هـ)] مع مقرر المجلس التنفيذي الصادر في يوليو 2017.

256. لم يتم إجراء تغييرات كبيرة على المادة 28 - مستحقات نهاية الخدمة وتم التحقق من جميع الإحالات المرجعية ومواءمتها. المادة 29 - تم اعتماد بدل منحة الإعادة إلى الوطن دون تعديلات.

257. تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين" إلى المادة 30 - بدلات الخدمة الأخرى. تحت الفقرتين 1.30 (أ) و (ب)، تمت إضافة واعتماد النص التالي "لا يجوز استحقاق أيام الإجازة التعويضية المتراكمة أو تحويلها إلى نقد".

خامسا- و. الفصل السادس- السلف على المرتب والقروض

258. تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين" إلى المادة 31 - السلف على المرتب. علاوة على ذلك، تم تحديد توضيحات بخصوص استرداد هذه السلف في الفقرة الفرعية (هـ) وأيدته اللجنة الفرعية بالكامل.

259. في المادة 32 - القروض، تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين" إلى الفقرات الفرعية المتعلقة بالقروض على المرتب وقرض السيارة وقرض الحالات الطارئة.

خامسا- ز. الفصل السابع- التوظيف والتعيين والترقيات وإعادة التوظيف

260. تحت المادة 33 - شروط التعيين، تم استبدال مصطلح مجلس التعيينات والترقيات بلجنة التوظيف والاختيار ولجنة الترقية والتنقل. وبالمثل، تم استبدال نوع العقد القصير الأجل بالتعيين محددة المدة. وتناولت هذه المادة إنشاء وتطبيق نظام حصص مركزي للاتحاد لجميع المناصب المهنية بموجب أنواع العقود المختلفة النظامية والمحددة الأجل والمحدودة المدة، فضلا عن عناصر التمثيل الجنساني والإقليمي والشباب.

261. المادة 34- تم اعتماد التوظيف مع تغييرات بسيطة.

262. تحت المادة 35 - نوع التوظيف، تم استبدال مصطلح مجلس التعيينات والترقيات بلجنة التوظيف والاختيار، وتم حذف الفصل الخاص بتعيين الموظفين من خلال آلية القائمة تماشيا مع مقرر المجلس التنفيذي الصادر في أكتوبر 2020. طلبت اللجنة الفرعية من خبراء لجنة خبراء التوظيف العشرة تقديم مشروع سياسة بشأن استخدام التوظيف المعجل أو قائمة النشر السريع في حالات الطوارئ في ظل ظروف محددة للسلم والأمن ومخاطر السلامة الصحية الأخرى لبحثها جهاز صنع السياسة.

263. فيما يتعلق بالمادة 36 - تعيين الموظفين الذي لديهم قرابة أسرية بموظف في الاتحاد، تم تعديل الفقرة الفرعية 1.36 بوضع تعريف جديد "ذوي قرابة أسرية مباشرة" للتعبير عن الشرط الإلزامي للموظفين للكشف عن هذه العلاقة (6.36 إلى 8.36)، وفي حال عدم حدوث ذلك، يتخذ الاتحاد الإجراءات التأديبية المناسبة.

264. تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين" إلى المادة 37 - الكشف عن المعلومات الشخصية.

265. تمت إضافة مصطلح "سلطة التعيين المختصة" فيما يتعلق بإصدار خطاب التعيين أو عقد التوظيف للموظفين والمعيّنين الخاصين والموظفين بموجب المادة 38-خطاب التعيين. تم تنقيح الفقرة الفرعية 38.3 المتعلقة بالعقد المحدود المدة والعقد المحدد المدة لتشمل مصدر التمويل وتاريخ إنهاء الخدمة الإلزامي وعدد

التجديدات المسموح به. وتم تنقيح الفقرة الفرعية 38.4 المتعلقة بموظف المشروع الممول من قبل الدول الأعضاء أو الشركاء لتشمل مصدر التمويل ومدة المشروع وتاريخ انتهاء الخدمة الإلزامي وعدد التجديدات المسموح به.

266. تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين" إلى النص بموجب المادة 39- التاريخ الفعلي للتعيين.

267. المادة 40- تتألف أنواع التعيين من 10 أقسام تغطي تعيين الموظفين النظاميين (40.1)؛ التعيين المحدد الأجل (40.2)؛ التعيين المحدود المدة (40.3)؛ المعيّنين سياسياً (40.4)؛ المعيّنين الخاصين (40.5)؛ الإعارة (40.6)؛ تجديد العقود (40.7)؛ إعادة التعيين في الاتحاد (40.8) ليس هناك تغيير باستثناء إضافة الفقرة الفرعية (هـ) "لا يجوز إعادة الموظف الذي استقال من خدمة الاتحاد دون استثناء"؛ النقل والمهمة الطويلة المدى وتناوب الموظفين (40.9)؛ وتنقل الموظفين (40.10) في إطار لجنة الترقية والتنقل. تم اعتماد هذه الفقرات مع التعديلات من قبل اللجنة الفرعية للجنة الممثلين الدائمين.

268. المادة 41- تشير الاستشارات إلى جميع عقود الخدمات الاستشارية الممنوحة لفرد أو منظمة تدرج في إطار عمليات الشراء لمدة لا تتجاوز 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة مع إنهاء الخدمة الإلزامي من الاتحاد.

269. المادة 42 - تم اعتماد التقدم والترقية مع تعديلات طفيفة.

270. اعتمدت المادة 43- التعيين بالإنابة والموظف المسؤول- مع التعديلات الواردة في الفقرة الفرعية 43.1 (أ) و (د) بالتعيين بالإنابة لمدة أقصاها 12 شهراً مع تمديد استثنائي لمدة 6 أشهر إضافية في انتظار التعيين دون توقع أو استحقاق للتثبيت في المنصب للموظفين العاملين في المنصب.

خامساً. ح- الفصل الثامن- تقييم الأداء

271. أعيدت تسمية الفصل الثامن والمادة 44 ليصبحا تقييم الأداء بدلاً من تقييم أداء الموظفين لأن نظام التقييم السنوي سيطبق الآن على المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين والموظفين في قياس أدائهم وفعاليتهم وكفاءتهم ونزاهتهم.

سادساً. ط- الفصل التاسع- التطوير الوظيفي

272. اعتمدت المادة 45- التطوير الوظيفي للموظفين مع بعض التعديلات. وأضيفت فقرة فرعية جديدة 45.5 بشأن أهمية تعزيز التنوع وإدماج المنظور الجنساني وذوي الإعاقة والشباب في جميع أنشطة التدريب والتعلم والتطوير التي يضطلع بها الاتحاد الأفريقي. المادة 46: تم اعتماد التعلم والتطوير مع تعديلات طفيفة.

خامساً. ي- الفصل العاشر- الإجازة

273. تم تعديل عنوان الفصل العاشر ليصبح "الموظفين" بدلاً من "إجازات العاملين" لأنه يشمل المسؤولين المؤهلين والمعيّنين الخاصين والموظفين.

274. غُذلت المادة 47- الإجازة السنوية لتصبح 45 يوماً من الإجازة المتراكمة عند انتهاء الخدمة بدلاً من 110 يوم على النحو المحدد في ونظم ولوائح العاملين الحالية. لفت ممثلو مكتب المستشار القانوني انتباه اللجنة الفرعية إلى الآثار القانونية والمالية المترتبة عن مثل هذا التغيير في حالة إحالة المسألة إلى المحكمة

الإدارية عند تطبيق القواعد الجديدة بأثر رجعي على الموظفين الحاليين (الحقوق المكتسبة)، وترد تفاصيلها في القسم هاء- الحقوق المكتسبة، من هذا التقرير. تم تعديل واعتماد فقرات فرعية أخرى من قبل اللجنة الفرعية.

275. تمت إضافة مصطلحي "المسؤولين المؤهلين" والمعينين الخاصين" إلى المادة 48- إجازة زيارة الوطن واعتمدها اللجنة الفرعية. المادة 49- أنواع أخرى من الإجازة والتي تشمل 49.1 إجازة مواساة؛ 49.2 إجازة دراسية مدفوعة الأجر والتكفل وبدون أجر مع إضافة الفقرة الفرعية الجديدة 49.2.2(ج)؛ و 49.3 إجازة الغياب مع إضافة الفقرة الفرعية الجديدة 49.3 (ج)؛ و 49.4 إجازة مقدما مع إضافة المسؤولين المؤهلين والمعينين الخاصين. تم اعتمادها جميعاً مع التعديلات من قبل اللجنة الفرعية.

276. المادة 50- تم تعديل إجازة الأمومة والأبوة لتشمل الموظفين المؤهلين والمعينين الخاصين. واعتمدت إجازة الأمومة لمدة 98 يوماً تقويمياً (14 أسبوعاً) وإجازة الأبوة لمدة عشرة (10) أيام عمل مدفوعة الأجر لجميع فئات المسؤولين والموظفين.

277. المادة 51: تم تعديل الإجازة المرضية التي تتضمن 13 فقرة فرعية لتشمل مصطلحي "المسؤولين المؤهلين" و "المعينين الخاصين" على النحو التالي:

- 51.1: استحقاق الإجازة المرضية؛
- 51.2: الأمراض الأسمية المعدية؛
- 51.3: الإجازة المرضية أثناء الإجازة السنوية/ إجازة زيارة الوطن.
- 51.4: استئناف العمل؛
- 51.5: الإخلاء الطبي،
- 51.6: التشخيص الطبي أو العلاج في الخارج؛
- 51.7: فترة الإجازة المرضية عند الإخلاء.
- 51.8: الرعاية الداخلية للمسؤولين المؤهلين والمعينين الخاصين والموظفين والمعالين المؤهلين؛
- 51.9: الرعاية الخارجية للمسؤولين المؤهلين والمعينين الخاصين والموظفين والمعالين المؤهلين؛
- 50.10: الأشخاص المرافقون للمريض عند الإخلاء.
- 50.11: الإخلاء الطبي لفترة طويلة.
- 50.12: مقدم الخدمات الطبية؛
- 50.13: التصريح بالمتابعة لمرحلة ما بعد الإخلاء الطبي.

خامساً. ك- الفصل الحادي عشر- خطة المساعدة الطبية والمزايا الأخرى ذات الصلة

278. أضيف مصطلح "المسؤولين المؤهلين والمعينين الخاصين" إلى المادة 52- المزايا ذات الصلة فيما يتعلق بخطة المساعدة الطبية (الفقرة الفرعية 52.1)؛ طرائق التعامل مع الأطفال ذوي الإعاقة (الفقرة الفرعية 52.2)؛ والتعويضات في حالة الوفاة والإصابة والمرض والعجز بسبب العمل (الفقرة الفرعية 52.3).

279. المادة 53- المعاشات التقاعدية: تمت موافقة النص المقترح مع وثيقة خطة صندوق المعاشات التقاعدية ريثما يتم بحثه كجدول أعمال منفصل من قبل اللجنة الفرعية المشتركة للجنة الممثلين الدائمين وخبراء لجنة وزراء المالية الخمسة عشر. تنتظر الفقرة النظر فيها واعتمادها من قبل اللجنة الفرعية.

خامساً. ل- الفصل الثاني عشر- السفر

280. المادة 54- تم اعتماد نفقات السفر دون تعديلات. المادة 55 - تم تعديل المسار والطريقة ودرجة السفر لتشمل أعضاء هيئة مكتب البرلمان الأفريقي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي إلى درجة رجال الأعمال وكذلك المدير العام ورئيس الديوان لتتوافق مع مقرر المجلس التنفيذي الصادر في نوفمبر 2018 والسياسة الإدارية المنقحة للاتحاد الأفريقي بشأن السفر والمهمات (AUC/AD/12019) بتاريخ 4 أبريل 2019). وبالمثل، تم تعديل الفقرة 54.1 (ج) لتشمل تذكرة على درجة رجال الأعمال للممثل الدائم للاتحاد الأفريقي، ورئيس الديوان- مد 1 ونائب رئيس الديوان- م6 وأعضاء البرلمان الأفريقي، باستثناء أعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذين يسافرون لأكثر من 8 ساعات خلال مهمة رسمية للاتحاد.

281. عُدلت الفقرة 55.2 لتشمل أفراد أسر جميع المسؤولين المنتخبين المؤهلين، أو المعينين السياسيين المؤهلين، أو المعينين الخاصين، أو الموظفين النظاميين، سواء كانوا يسافرون مصحوبين أو غير مصحوبين، في الدرجة الاقتصادية. الفقرة الفرعية 55.4 التي تحدد أنه لا يحق لأي مسؤول منتخب مؤهل أو المعين السياسي المؤهل أو المعين الخاص أو الموظف استخدام أو تحويل أي تذكرة غير مستخدمة وإيصالات التذاكر المدفوعة مقدمًا وإشعار الرسوم المتنوعة أو من تخفيض درجة السفر التي يدفعها الاتحاد.

282. فيما يتعلق بالمادة 56- السفر ونقل الأمتعة الشخصية، فقد أخذت اللجنة الفرعية في الاعتبار أحكام نظم ولوائح العاملين والممارسة الحالية المتمثلة في دفع مبلغ إجمالي للمسؤولين المؤهلين والمعينين الخاصين والموظفين الدوليين المعينين على النحو المنصوص عليه في السياسة الإدارية للاتحاد الأفريقي بشأن السفر والمهمة التي دخلت حيز التنفيذ اعتبارًا من أبريل 2019.

283. أوصت اللجنة الفرعية واعتمدت الخيارات التالية للمادة 56.1:

- الاحتفاظ بخيار الدفع لشركة الشحن بمعدل 4000 كيلوغرام عن طريق الشحن البحري أو 1334 كيلوغرام عن طريق الشحن الجوي بناءً على أرخص الأسعار السائدة لثلاثة عروض أسعار أو
 - خيار معدل المبلغ الإجمالي المعتمد من قبل أجهزة صنع السياسة.
284. فيما يتعلق بالمادة 56.1 - السفر في مهمة طويلة المدة، أوصت اللجنة الفرعية بالألا تتجاوز المهمة الطويلة المدة أربعة (4) أشهر وألا تكون قابلة للتجديد وغير قابلة للاستبدال حيث ينبغي اعتبار الموظفين منقولين إذا تجاوزت الفترة أربعة أشهر. تمت التوصية بدفع بدل الإقامة اليومي على النحو التالي:

• 100% للشهر الأول

• 75% للشهر الثاني

• 50% للشهرين الثالث والرابع.

285. فيما يتعلق بالمادة 56.3- السفر عند النقل، أخذت اللجنة الفرعية في الاعتبار أحكام نظم ولوائح العاملين والممارسة الحالية المتمثلة في دفع مبلغ إجمالي عند تحويل الموظفين الدوليين المعينين على النحو المنصوص عليه في السياسة الإدارية للاتحاد الأفريقي. دخلت سياسة السفر والمهمات حيز التنفيذ اعتبارًا من أبريل 2019.

286. أوصت اللجنة الفرعية واعتمدت الخيارات التالية للمادة 56.3:

- الاحتفاظ بخيار الدفع لشركة الشحن بمعدل 6000 كيلو غرام عن طريق الشحن البحري أو 2004 كيلو غرام عن طريق الشحن الجوي بناءً على أرخص الأسعار السائدة لثلاثة عروض أسعار
 - أو خيار معدل المبلغ الإجمالي المعتمد من قبل أجهزة صنع السياسة.
287. المادة 56.4- السفر عند انتهاء الخدمة، تمت إضافة مصطلحي المسؤولين المؤهلين والمعنيين الخاصين إلى النصوص الحالية، وتخضع استحقاقات انتهاء الخدمة لسياسة الاتحاد الأفريقي الإدارية بشأن السفر والمهمات التي دخلت حيز التنفيذ اعتباراً من أبريل 2019. أوصت اللجنة الفرعية واعتمدت الخيارات التالية للمادة 56.4:
- الاحتفاظ بخيار الدفع لشركة الشحن بمعدل 6000 كيلو غرام عن طريق الشحن البحري أو 2004 كيلو غرام عن طريق الشحن الجوي بناءً على أرخص الأسعار السائدة لثلاثة عروض أسعار
 - أو خيار معدل المبلغ الإجمالي المعتمد من قبل أجهزة صنع السياسة.
288. تم اعتماد جميع الأقسام الفرعية الأخرى في إطار الفقرة الفرعية 56.4 مع تعديلات طفيفة لتشمل استحقاقات الموظفين بعقود محددة الأجل والعقود المحدودة المدة والموظفين النظاميين العاملين في بلدهم خارج مدينة مركز العمل.
289. المادة 57- تمت إضافة سفر المعالين المؤهلين، ومصطلحي المسؤولين المؤهلين والمعنيين الخاصين إلى هذه المادة واعتمدهت اللجنة الفرعية.
290. المادة 58 – تكاليف السفر والنقل في حالة الوفاة: تمت إضافة "مصطلحي المسؤولين المؤهلين والمعنيين الخاصين" إلى هذه المادة. أقرت اللجنة الفرعية جميع الفقرات الفرعية الأخرى.

خامساً. م- الفصل الثالث عشر- علاقات العاملين

291. المادة 59- نقابة العاملين والمسائل ذات الصلة والمادة 60- مخطط مكافآت للخدمة، اعتمدت اللجنة الفرعية هاتين المادتين دون تعديلات رئيسية.

خامساً. ن- الفصل الرابع عشر- الهيئات الاستشارية للموظفين

292. المادة 61- تشكيل ومهمة واختصاصات الهيئات الاستشارية للعاملين: تم التحقق مع اللائحة 11 واعتمدت المادة من قبل اللجنة الفرعية.
293. المادة 62- اللجنة الاستشارية المشتركة للسياسات الإدارية: اعتمدت اللجنة الفرعية تشكيل ومهام اللجنة.
294. المادة 63- لجنة التوظيف والاختيار: ستحل هذه الهيئة محل مجلس التعيينات والترقيات الحالي وتتولى مسؤولية دراسة واستعراض وبحث وتقديم توصيات إلى الرئيس بشأن مقترحات العمل المتعلقة بالتوظيف والتعيين وتمديد فترة المراقبة وتأكيد التعيين الأولي لجميع فئات الموظفين. اعتمدت اللجنة الفرعية تشكيل ومهام لجنة التوظيف والاختيار.
295. المادة 64 - لجنة الترقية والتنقل: ستحل هذه الهيئة محل مجلس التعيينات والترقيات الحالي وتتولى مسؤولية استعراض ودراسة وتقديم توصيات إلى الرئيس بشأن مقترحات العمل المتعلقة بالموظفين فيما يتعلق بتقييم الموظفين من أجل الترقية أو إنهاء خدمتهم أو تخفيض درجاتهم نتيجة لعملية تقييم الأداء؛ ومنع الزيادة داخل الدرجة أو منح التقدم المعجل داخل الدرجة؛ وتنقل الموظفين.

296. المادة 65- الفريق الطبي للاتحاد: اعتمدت اللجنة الفرعية تشكيل ومهام الفريق الطبي للاتحاد.
297. المادة 66- مجلس السلوك والتأديب للاتحاد: اعتمدت اللجنة الفرعية تشكيل ومهام مجلس السلوك والتأديب للاتحاد.
298. المادة 67- الفريق التأديبي لمسؤولي الاتحاد: اعتمدت اللجنة الفرعية تشكيل ومهام الفريق التأديبي لمسؤولي الاتحاد.
299. المادة 68: هيئة مظالم الموظفين: اعتمدت اللجنة الفرعية تشكيل ومهام هيئة مظالم الموظفين.
300. المادة 69- مكتب أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات: اعتمدت اللجنة الفرعية تشكيل ومهام مكتب أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات.
301. المادة 70- اللجنة الاستشارية للتدريب: اعتمدت اللجنة الفرعية تشكيل ومهام اللجنة الاستشارية للتدريب.
302. المادة 71- اللجنة الاستشارية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات: اعتمدت اللجنة الفرعية الفقرات الجديدة المتعلقة بتشكيل ومهام اللجنة الاستشارية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
303. المادة 72- لجنة الاستجابة للطوارئ الخاصة بالأمن والسلامة: اعتمدت اللجنة الفرعية الفقرات الجديدة المتعلقة بتشكيل ومهام لجنة الاستجابة للطوارئ الخاصة بالأمن والسلامة.

خامساً س- الفصل الخامس عشر- المسائل التأديبية وآليات الانتصاف الداخلية
304. بعد استعراض هذا الفصل، اعتمدت اللجنة الفرعية المواد التالية مع تعديلات طفيفة:

- المادة 73 - أفعال سوء السلوك
- المادة 74 - الإجراءات التأديبية
- المادة 75 - الدعاوى الجنائية المتخذة ضد مسؤول منتخب أو غير منتخب، أو معين سياسي أو معين تعييناً خاصاً أو موظف خارج الاتحاد
- المادة 76 - الإيقاف عن الخدمة لأدلة الظاهرة
- المادة 77 - العقوبات الإدارية والتأديبية بما في ذلك الفقرة الفرعية الجديدة 77.5 - الاسترداد
- المادة 78 - الاستئناف ضد القرارات الإدارية والتأديبية.

خامساً ع- الفصل السادس عشر- المراسلات وسجل العاملين
305. بعد مراجعة هذا الفصل، اعتمدت اللجنة الفرعية القواعد التالية مع تعديلات طفيفة:

- المادة 79 - المراسلات الرسمية
- المادة 80 - سجلات العاملين والسجلات الشخصية

خامساً ف- الفصل السابع عشر- إنهاء الخدمة
306. بعد استعراض هذا الفصل، اعتمدت اللجنة الفرعية المواد التالية مع تعديلات طفيفة بما في ذلك قابليتها للتطبيق على المسؤولين المؤهلين، والمعنيين السياسيين/ الخاصين، والموظفين (النظاميين، التعيين المحدد المدة والتعيين المحدود المدة)

- المادة 81 - أنواع حالات انتهاء الخدمة
- المادة 82 - الاستقالة
- المادة 83 - إنهاء الخدمة

- المادة 84 - الاستدعاء
- المادة 85 - الإعفاء من الخدمة
- المادة 86 - الفصل من الخدمة
- المادة 87 - الفصل دون سابق إنذار
- المادة 88 - التقاعد الإجباري: تم تعديل سن التقاعد الإجباري إلى 60 عامًا بعد اليوم الأخير من الشهر الذي يحتفل فيه الموظف (النظامي، والموظف بعقد محدد المدة والتعيين المحدود المدة) بعيد ميلاده الستين.
- المادة 89 - التقاعد المبكر الطوعي
- المادة 90 - الوفاة أثناء الخدمة
- المادة 91 - انتهاء العقد.

307. تم تعديل المادة 92- الالتزامات والاستحقاقات المالية، لتعكس الحد الأقصى لعدد أيام الإجازات المترجمة إلى خمسة وأربعين (45) يوما لجميع المسؤولين والموظفين المؤهلين والمعنيين سياسيا والمعنيين تعييننا خاصا والموظفين (النظاميين والموظفين لأجل محددة) عند انتهاء الخدمة وما يتصل بذلك الاستحقاق. اعتمدت اللجنة الفرعية الفقرة الفرعية على النحو المحدد في مشروع نظم ولوائح العاملين.

308. فيما يتعلق بالمادة 93- الاستحقاقات المالية لمسؤول مؤهل ، ومعين خاص وموظف متوفى أو معاق بصفة دائمة، اعتمدت اللجنة الفرعية الفقرتين الفرعيتين 93.1 و 93.2 المتعلقة بالتأمين الجماعي على الحياة والاستحقاقات المستحقة على التوالي. ظلت الفقرة الفرعية 93.3 المتبقية عالقة حتى تتخذ أجهزة صنع السياسة قرارًا بشأن طرائق تنفيذ خطة صندوق المعاشات التقاعدية.

309. اعتمدت اللجنة الفرعية المواد التالية مع تعديلات طفيفة:

- المادة 94 - شهادة الخدمة ومقابلة الخروج من الخدمة مع إضافة المسؤولين المؤهلين والمعنيين السياسيين/ الخاصين إلى هذه المادة
- المادة 95 - التسليم
- المادة 96 - تنفيذ اللوائح والنظم وإضفاء الطابع المؤسسي عليها.
- المادة 97 - التفسير.

خامسا. ص. الفصل الثامن عشر- أحكام ختامية

310. بموجب هذا الفصل، اعتمدت اللجنة الفرعية المواد التالية دون تعديلات:

- المادة 98 - قوانين ونظم البلد المضيف
- المادة 99 - الصحة: اعتمدت في نيروبي
- المادة 100 - لغات الوثائق
- المادة 101 - تعديل اللوائح والنظم
- المادة 102 - الدخول حيز التنفيذ.

هاء- المشورة القانونية والتوصية الصادرة عن مكتب المستشار القانوني بشأن الحقوق المكتسبة

311. تجدر الإشارة إلى أن اللجنة الفرعية للجنة الممثلين النظاميين، خلال جلساتها المنعقدة لبحث مشروع نظم ولوائح العاملين، طلبت من ممثلي مكتب المستشار القانوني تقديم التفسير القانوني والمشورة القانونية بشأن الحقوق المكتسبة تعاقدياً لموظفي الاتحاد في سياق هذه المراجعة.

312. تجدر الإشارة إلى أن السوابق القضائية للمحاكم الإدارية الدولية، بما في ذلك المحكمة الإدارية لقانون العمل الدولي، قد أوضحت وأثبتت فقه الحقوق المكتسبة، وهو ما يمثل رقابة قضائية على سلطة المنظمة الدولية لتعديل اللوائح الإدارية على حساب موظفيها. وتلمي العديد من السوابق القضائية أهمية العلاقة التعاقدية في الخدمة المدنية الدولية وواجب صاحب العمل للوفاء بالالتزامات التي تم الدخول فيها في العقد الأولي.

313. أكدت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية باستمرار أنه:

314. "لا يحق لموظفي المنظمات الدولية التمتع بجميع شروط العمل أو التقاعد المنصوص عليها في أحكام لوائح ونظم العاملين السارية وقت تعيينهم، المطبقة عليهم طوال حياتهم المهنية وتقاعدهم".

315. وفي هذا الصدد، تشكل السوابق القضائية المتعلقة بالحقوق المكتسبة حاجزاً حقيقياً وضعت المحكمة الإدارية الدولية لاحتواء سلطة الهيئات التشريعية للمنظمات الدولية في تعديل القواعد المتعلقة بوضع موظفيها من جانب واحد. ويحظر المفهوم تلك التي ربما تم تعديلها من جانب واحد من قبل المنظمة. وبعبارة أخرى، إذا كان هناك أي تعديل ضار بلوائح الموظفين، يستمر الموظفون العاملون في الاستفادة من القواعد الأكثر ملاءمة التي تخصهم وهي "الحقوق التعاقدية" ذاتها.

316. وتميز السوابق القضائية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (الحكم رقم 1962/61 ليندسي) تمييزاً أساسياً بين ثلاث فئات من الأحكام:

1. القواعد المتعلقة بهيكل وأداء الخدمة المدنية الدولية والمزايا ذات الطبيعة غير الشخصية. ويمكن تعديلها في أي وقت وفقاً لمدى مشروعية الأفعال والمبادئ العامة للقانون (مثل عدم الرجعية). وهي أحكام تنظيمية من حيث الشكل والمضمون؛

2. الأحكام التي تحدد الشروط والأحكام الفردية لخدمة الموظفين التي قبلوا التعيين وفقاً لها. هذه أحكام تعاقدية من حيث الشكل والمضمون. ولا يجوز تعديلها إلا بموافقة الموظفين أو بشرط ألا تؤثر سلباً على ميزان العقد. تشترط المحكمة عدم انتهاك الشروط الأساسية التي وافق الموظف بموجبها على توقيع العقد؛

3. الأحكام المدرجة صراحة أو ضمناً في العقد. وهي تنظيمية من حيث الشكل وتعاقدية من حيث الجوهر".

317. وكذلك، وبالمقارنة، أكدت المحكمة الإدارية للبنك الدولي (القرار رقم 1-1981)، أن البنك يتمتع بسلطة أصيلة في تعديل القواعد العامة وغير الشخصية التي تحدد حقوق وواجبات الموظفين مع التمييز بشكل كبير بين العناصر في شروط الخدمة. الشروط الأساسية والضرورية في موازنة حقوق الموظفين؛ والشروط الأقل أهمية وغير الشخصية بالنسبة للموظفين. ورأت المحكمة أنه لا يمكن تغيير الأولى دون موافقة الموظف المتضرر، بينما يمكن تغيير الأخيرة من جانب واحد، مرة أخرى مع مراعاة قيود وشروط معينة.

318. ترى المحكمة أنه لا يجوز لصاحب العمل سوى تعديل العناصر غير الأساسية وغير الضرورية من جانب واحد. ومع ذلك، حتى هذه التعديلات يجب أن تقي بالقيود المقررة على سلطة المنظمات الدولية في تعديل القواعد الإدارية المطبقة على موظفيها. وتنص هذه المبادئ على أن التعديلات على لوائح ونظم العاملين من حيث صلتها بمجموعة المزايا والاستحقاقات:

- (1) يجب ألا تكون بأثر رجعي؛
- (2) يجب ألا تكون غريبة على حسن سير عمل المنظمة وواجبها في اجتذاب الموظفين الأعلى تأهيلاً؛
- (3) يجب ألا تكون تعسفية وأن تستند إلى تقييم سليم للوضع قيد النظر؛
- (4) يجب أن تتم بحسن نية؛
- (5) ويجب تقديمها بطريقة عملية لا تسبب أي ضرر مفرط أو غير ضروري للموظفين.

319. علاوة على ذلك، تنص عدة سوابق قضائية على حرمة شروط العمل المنصوص عليها في العقد وشروط الخدمة الشخصية المدرجة في إشعار العقد الأولي التي تعتبر أساسية وتعتبر هذه الحقوق حقوقاً مكتسبة. وتعتبر مكافآت الموظفين سواء كانت مرتبات أو بدلات أو مزايا أخرى مماثلة للموظفين المدرجة في العقد الأولي بمثابة شروط أساسية للخدمة. وعليه، في سياق الاتحاد الأفريقي، تجدر الإشارة إلى أنه على غرار المرتب الأساسي وبدل تسوية مقر العمل وبدلات الأطفال والتعليم، فإن الدفع نقداً لما يصل إلى 110 يوماً عند انتهاء الخدمة مدرج في العرض التعاقدى الأولي من قبل الاتحاد وينعكس ذلك في عقد الموظفين الجدد.
320. إن مفهوم الحقوق المكتسبة ليس مفهوماً غريباً عن الاتحاد الأفريقي، والمفهوم ينعكس على النحو الواجب في نظم ولوائح العاملين الحالية المعمول بها في الاتحاد بموجب المادة 22 المتعلقة ببدل الأطفال والتعليم حيث تعترف نظم ولوائح العاملين بالحقوق المكتسبة للموظفين المعيّنين قبل عام 1990، وبين عامي 1990 و2003 لمنح علاوة الطفل والتعليم، وتختلف عن أولئك الموظفين المعيّنين بعد عام 2003.
321. وفي عملية المراجعة الجارية، لاحظ مكتب المستشار القانوني للاتحاد الأفريقي استخدام نفس الحجة للتوصل إلى توافق في الآراء للسماح للموظفين المعيّنين في الفترة ما بين 30 يونيو 1990 و30 يونيو 2003 بالحفاظ على الوضع السابق من حيث بدل التعليم مقابل باقي الموظفين المعيّنين بعد 1 يوليو 2003. وعليه، يرى مكتب المستشار القانوني أن توصية اللجنة الفرعية بالتجاهل للحقوق المكتسبة للموظفين بالكامل لتحويل 110 يوماً من الإجازة إلى مبالغ نقدية عند انتهاء الخدمة هي توصية تعسفية وتنتهك الحقوق المكتسبة للموظفين. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه من الطبيعي أن يضمن الاتحاد عدم مساس عملية مراجعة نظم ولوائح العاملين بالحقوق المكتسبة للموظفين بحيث تظل علاقات الموظفين خالية من المنازعات وبالتالي تجنب الإجراءات القانونية التي قد تكلف المنظمة التزامات مالية يمكن تجنبها.
323. وحتى أكثر السوابق القضائية الدولية تقييداً تتطلب أن تفي التعديلات المدخلة على استحقاقات الموظفين ومجموعة المزايا التي لها أثر سلبي بالمعايير الرئيسية الثلاثة التالية: أن تكون معقولة؛ وألا تكون "تعسفية"، وألا تترتب عليها "مصادرة" الحقوق المكتسبة؛
324. في الأخير، ربما لكي نضع القضية في سياق واضح، يجب أن يلاحظ الموظفون في الخدمة أن مفهوم الحقوق المكتسبة ليس هو فقط ما يطرح مشكلة، بل هناك أيضاً مفاهيم أخرى مثل التطلعات المشروعة والأمن القانوني والتناسب.
325. للأسباب المذكورة أعلاه، أصبح مفهوم الحقوق المكتسبة مفهوماً قانونياً يعتبر مقدساً في الخدمة المدنية الدولية كما تؤكد باستمرار قرارات عديدة صادرة عن المحاكم الإدارية الدولية.
326. في ضوء ما ورد أعلاه، فيما يتعلق باستحقاق الإجازة للموظفين، اقترح مكتب المستشار القانوني الفقرة التالية:

"يحق للمسؤولين المنتخبين والمعيّنين الخاصين والموظفين المؤهلين، الذين عند انتهاء خدمتهم في الاتحاد ممن لديهم إجازة سنوية متراكمة، الحصول على أيام إجازة متراكمة وتحويل أيام الإجازة إلى مبالغ نقدية بحد أقصى قدره:

(أ) مائة وعشرة (110) أيام بالنسبة للموظفين الذي تم تعيينهم قبل فبراير 2021؛

(ب) خمسة وأربعون (45) يوماً لمن تم توظيفهم بعد فبراير 2021؛

يشجع الموظفون على أخذ إجازاتهم وفقاً لقائمة الإجازات التي تعدها إداراتهم".

التعليقات العامة للدول الأعضاء ولجنة وزراء المالية الخمسة عشر على النظم واللوائح المالية، ولوائح ونظم العاملين

- (1) اقترحت التوصية باعتماد النظم واللوائح المالية، ولوائح ونظم العاملين ريثما تنظر فيهما اللجنة الفنية المتخصصة للعدل والشؤون القانونية والمجلس التنفيذي
- (2) لاحظت عدم إدراج تحفظات دول إقليم الشمال بشأن صندوق السلام
- (3) اقترحت تقديم رأي قانوني حول الحقوق المكتسبة كمرفق في لوائح ونظم العاملين والنظم واللوائح المالية
- (4) اختلف عدد كبير من الدول الأعضاء مع المستشار القانوني حول رأي الحقوق المكتسبة، لا سيما بشأن تحويل أيام الإجازات المتراكمة إلى النقود. لكنها عقدت العزم على إفساح المجال لمناقشة الرأي من قبل اللجنة الفنية المتخصصة للعدل والشؤون القانونية.
- (5) قبول رأي المستشار القانوني وتشجيع جميع الموظفين على أخذ أيام إجازتهم.
- (6) يتعين على مكتب المستشار القانوني- اللجنة الفنية المتخصصة إجراء تنقية قانونية وعدم الإعراب عن رأي بشأن الخيارات المتخذة. يجب أخذ الرأي القانوني حول الحقوق المكتسبة بعين الاعتبار نظراً للمداولات. قد تكون هناك آثار قانونية تترتب عليها آثار مالية. وفي المستقبل، إذا كانت هناك قضية، فيجب ضمان تقديم مكتب المستشار القانوني خيارات ومشورة قانونية جيدة.
- (7) مكتب المستشار القانوني- يتمثل دور مكتب المستشار القانوني في تقديم توضيحات بشأن المسائل القانونية. لا ينبغي أن يكون دور مكتب المستشار القانوني إرضاء المندوبين.

توصيات حول لوائح ونظم العاملين

327. بناء على استعراض شامل لمشروع نظم ولوائح العاملين المنقح، أوصت الجلسة المشتركة لجنة الممثلين الدائمين بما يلي:

- (1) اعتماد لوائح ونظم العاملين من قبل المجلس التنفيذي بعد المصادقة عليها من قبل اللجنة الفنية المتخصصة للعدل والشؤون القانونية.
- (2) يتم تقديم رأي المستشار القانوني حول الحقوق المكتسبة إلى لجنة الممثلين الدائمين حتى يتم إبلاغ الأخير بذلك.

تقرير مجموعة عمل الدول الأعضاء عن نظم ولوائح العاملين والنظم واللوائح المالية

328. قدمت غينيا التي ترأست مجموعة العمل نتائج مجموعة العمل إلى الجلسة المشتركة. تمت الإشارة، في العرض، إلى أن مجموعة العمل اجتمعت في 10 ديسمبر 2020 للتداول حول مسألتين: (1) صندوق المعاشات التقاعدية للاتحاد الأفريقي؛ (2) المادة 28 من النظم واللوائح المالية المعدلة بشأن التكاليف الإدارية. ولتسهيل عملها، بحثت مجموعة العمل بتأن الإطار القانوني للمجلس التنفيذي

329. بناء على النهج التشاركي، استقر رأي مجموعة العمل على الخيار 4 (الإدارة الداخلية). ومع ذلك، فقد كان هذا خاضعاً لعدد من الشروط، من قبيل ما يلي:

- عدم وجود تكاليف إضافية على الدول الأعضاء
- يجب أن يكون لبرنامج ساب معايير للإدارة الداخلية
- زيادة قدرات الأمانة (بناء)
- هناك حاجة إلى ضمان توظيف الأموال المقدمة من البنك/ البنوك المخصصة للعمل كاستثمار للصندوق
- ملاحظة ضرورة إعداد المفوضية/ الخبير الاستشاري لسياسة إدارة الصندوق وتخفيف المخاطر
- لا ينبغي أن تكون الدول الأعضاء مسؤولة عن أي خسائر تتكبدها الإدارة الداخلية لصندوق المعاشات التقاعدية للاتحاد الأفريقي. يجب أن يتم إدراج ذلك في نظم ولوائح العاملين.

330. بشأن المادة 28 المتعلقة بالتكاليف الإدارية، اقترح فريق العمل تعديل النص على النحو التالي:

في إطار هذه النظم واللوائح المالية، تتألف التكاليف الإدارية من التكاليف الإدارية المباشرة وغير المباشرة. 331. وفيما يتعلق بالتكاليف الإدارية، طلب فريق العمل من مكتب المستشار القانوني إعادة صياغة تعريفه بحيث يعكس الدعم المقدم إلى المنظمة بأكملها.

332. تم تعريف التكاليف الإدارية المباشرة على النحو التالي- هي التكاليف الإدارية للمنحة التي يتحملها المتلقي أو المتلقي الفرعي لمسارات التمويل والرسوم والحسابات الخاصة بها مباشرة إلى مشروع معين من أجل الحصول على تعويض عن هذه التكاليف. ومع ذلك، طلب من مكتب المستشار القانوني إعادة صياغة التعريف.

333. تم تعريف التكاليف الإدارية غير المباشرة على النحو التالي- تلك التي لم يتم تحديدها بسهولة مع مشروع محدد أو نشاط تنظيمي ولكن تم تكبدها لتحقيق المنفعة المشتركة لكل من المشاريع والأنشطة الأخرى. وبالمثل، طلب من مكتب المستشار القانوني إعادة صياغة التعريف.

334. شملت النقاط الأخرى التي أوصى بها فريق العمل ما يلي:

- (1) يجب على الأمر بالصرف وضع سياسة شاملة لاسترداد التكاليف الإدارية لكل من التكاليف الإدارية المباشرة وغير المباشرة التي تضمن الشفافية والمساءلة وتقليل إعادة توجيه الموارد بين المشاريع والصناديق لدعم مشاريع وصناديق أخرى. وتتم الموافقة على السياسة من قبل لجنة الممثلين الدائمين وأجهزة صنع السياسة للاتحاد الأفريقي.
- (2) يطبق معدل استرداد التكاليف على تنفيذ البرامج الممولة من أموال الشركاء الإنمائيين ويعلن عنه على أساس نسبة مئوية ثابتة على النحو المبين في السياسة الشاملة لاسترداد التكاليف الإدارية.
- (3) تماثياً مع أحكام المادة 40.2 من نظم ولوائح العاملين، يجب أن تكون شروط ومكافآت الموظفين المعينين للبرامج في إطار صناديق الشركاء متوافقة بدقة مع أحكام عقد الشراكة. لن يتم تحويل أي تكاليف إدارية يتم تكبدها بموجب اتفاقية الشراكة إلى صناديق الدول الأعضاء.

- (4) (يجب أن يكون هناك حساب واحد فقط لجميع أموال الشركاء) - التحقق مع المدير بالنيابة.
- (5) يجب إدراج استرداد التكاليف الناشئة عن تنفيذ البرامج الممولة من الشركاء الإنمائيين وإضافتها إلى ميزانية الاتحاد والتي ستوافق عليها أجهزة صنع السياسة وفقاً لعملية الميزانية.
- (6) يقدم الأمر بالصرف تقريراً إلى المجلس التنفيذي عن استرداد التكاليف الإدارية المباشرة وغير المباشرة كجزء من التقرير المالي للاتحاد.
- (7) (يجب على المفوضية إجراء مراجعة شاملة وتسوية جميع حسابات النظام مع الحسابات المصرفية لتأكيد الأرصدة الحالية وتخصيصها لمصادرنا الصحيحة من أجل تحديد الإجراءات التي يمكن اتخاذها والتي يمكن أن تشمل: المبالغ المرادودة للشركاء، دمج هذه المبالغ كإيرادات، ويجب بعد ذلك وضع المبالغ التي يتم وضعها في الميزانية وفقاً لعملية إعداد ميزانية الاتحاد الأفريقي وموافقة أجهزة صنع السياسة للاتحاد الأفريقي، ثم استخدامها.
- (8) ينبغي على المفوضية أيضاً إشراك الشركاء الذين توجد لمشاريعهم أموال غير منفقة للحصول على التوجيه بشأن التصرف في هذه الأموال.
- (9) يجب على المفوضية أيضاً وضع وتنفيذ سياسة بشأن معالجة حسابات صناديق الشركاء المغلقة/الخاملة.
- (10) ينبغي للمفوضية تسجيل جميع الأرصدة في البيانات المالية وتصنيفها بشكل صحيح بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في بنودها المناسبة.
- (11) يجب استخدام نظام ساب لضمان التشغيل الآلي لتجهيز المدفوعات والتسوية المصرفية.
- (12) ينبغي أن تطلب المفوضية المشورة القانونية ودراسة الأدوار التي يؤديها أي فرد ثبتت مسؤوليته عن المخالفات والإجراءات التأديبية التي يتعين اتخاذها، بما يتماشى مع نظم ولوائح العاملين وفقاً لذلك.) - يجب أن تكون جزءاً من دليل السياسة.
335. أعرب ممثل غينيا عقب العرض الذي قدمه عن امتنانه لتعاون مجموعة العمل ونوه بالعرض الممتاز لقيادة سفير غانا للجلسة المشتركة.

تعليقات الدول الأعضاء

336. عقب العرض، أبدت الجلسة المشتركة التعليقات التالية:

- (1) أعربت عن مخاوفها بشأن الخيار 4 الذي أوصى به فريق العمل حيث لوحظ أن هذا الخيار ينطوي على شروط. ولاحظت كذلك أنه لا تترتب تكاليف إضافية على الإدارة الخارجية.
- (2) كانت هناك آراء مفادها أن الخيار 3 كان أكثر واقعية مع الإدارة الخارجية لصندوق المعاشات التقاعدية، حيث تم تخفيض التكاليف التي تتحملها الدول الأعضاء.
- (3) اقترحت إدراج مسائل المساءلة بوضوح في نظم ولوائح العاملين.
- (4) تم التوضيح بأنه في غضون ذلك، تتم إدارة الصندوق داخلياً داخل المفوضية مع خيار إشراك فريق خارجي لإدارة الصندوق في المستقبل القريب.
- (5) لاحظت أن الخيار 4 يأتي بشروط يجب أن تنعكس في نظم ولوائح العاملين.
- (6) اتفقت على عدم السماح بتكاليف إضافية وأن يتحمل الصندوق نفسه تكاليف إدارة الصندوق وألا يكون مصدرها ميزانية الاتحاد الأفريقي.
- (7) شددت كذلك على ألا يتم تحويل أي خسائر يتكبدها الصندوق إلى الدول الأعضاء.
- (8) ينبغي أن تعترف نظم ولوائح العاملين بوضوح بأن تكون أي تكاليف يتكبدها الصندوق من الصندوق نفسه.

- (9) اقترحت أنه عند تشكيل مجلس الأمناء، ينبغي أن تتمتع نقابة عاملي الاتحاد الأفريقي بمزيد من السلطة والمسؤولية.
- (10) أعربت عن قلقها بشأن ما إذا كان لدى المفوضية موظفون ذوو قدرة على إدارة صندوق المعاشات التقاعدية. وعلى هذا النحو، اقترح أن يقوم مزيج يتألف من مديري صندوق المعاشات التقاعدية وإدارته ببدء المساهمات والمخصصات. بعد ذلك، يمكن لمدير صندوق المعاشات التقاعدية تسليم إدارة المعاشات التقاعدية من المفوضية.
- (11) اقترحت كذلك أنه يمكن لهيكل إدارة الصندوق أن يكون بنك الاستثمار الأفريقي وصندوق الاستثمار الأفريقي.
- (12) طلبت توضيحاً بشأن المعايير المستخدمة لوضع الأموال وبشأن الموعد النهائي لتقديم وثيقة السياسة لإدارة الصندوق.
- (13) تم التوضيح بتفضيل الخيار 4 مع أخذ الخبرة في الاعتبار لإدارة الصندوق داخل الاتحاد الأفريقي فضلاً عن الممارسة المتبعة في منظمات أخرى مثل الأمم المتحدة والمجموعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. ومع ذلك، من المفهوم أنه سيتم تطبيق الخيار المفضل، ثم الانتقال لاحقاً نحو ترتيب مختلط أو إشراك فريق الإدارة الخارجية.
- (14) قدمت نقابة عاملي الاتحاد الأفريقي طلباً لإعادة توجيه الأموال إلى القارة.
- (15) اقترح تعزيز توصيات فريق العمل وتحويلها إلى مشروع مقرر.
- (16) أوضح الخبير الاستشاري السيد فرانك أودوم أن الاتحاد الأفريقي لديه خطة مساهمات محددة حيث يدفع صاحب العمل مزايا مدى الحياة. وأكد أنه إذا تم اختيار مجلس الأمناء بشكل صحيح فسيضمن تطبيق جميع القواعد وأن هناك ضماناً في نظام المعاشات التقاعدية. كما أشار إلى أن المفوضية تتطلب التكنولوجيا المناسبة لإدارة المعاشات التقاعدية في برنامج ساب.
- (17) اتفق الخبير الاستشاري مع الشواغل التي أثارها الدول الأعضاء بأن الخيار 4 يطرح مخاطر منخفضة ويقتضي أن تتسلم البنوك الأموال بأسعار متفاوض عليها، والتي ينبغي مراقبتها عن كثب. وإذا تم أخذ الحيطة الواجبة فيما يتعلق، من بين جملة أمور، بالتقييمات والهيكل وتشكيل مجلس الإدارة وما إلى ذلك، فسيكون هناك شعور بالأمان مع عوائد متفاوض عليها. ومع تطور الصندوق واستقراره، يمكن للمفوضية أن تختار الخيار المختلط.
- (18) اقترحت الإشارة إلى مشاركة مراجعي حسابات خارجيين في مراقبة الصندوق.

التوصيات/ الاستنتاج 337. أوصي بما يلي:

(1) يجب على رئيس مجموعة العمل والخبير الاستشاري وضع طرائق لإدارة الأموال. كما يجب أن تتضمن التوصيات تشكيل مجلس الإدارة، وإعادة الأموال إلى إفريقيا، وغيرها. وينبغي توزيع هذه التوصيات ومشروع المقرر بحلول يوم الجمعة 15 يناير لتبخته اللجنة الفرعية.

عرض المادة 28 بشأن التكاليف الإدارية

تعليقات الدول الأعضاء

- (1) اقترح أن يتم الانتهاء من التعاريف من قبل الإدارات المعنية بدعم من مكتب المستشار القانوني.
- (2) لاحظت أنه تم اقتراح الفقرة 4 المتعلقة بالحاجة إلى حساب مركزي للتكاليف الإدارية نتيجة لنتائج تقرير المراجعة القانونية للحسابات. ثم اقترح أن توفر المفوضية خياراً عملياً للإبقاء على الفقرة 4.
- (3) ذكرت أن الفقرات من 7 إلى 12 تشكل جزءاً من دليل السياسات الشامل بشأن التكاليف الإدارية المشار إليها في الفقرة 1.
- (4) علق الرئيس على أن من شأن إضفاء الطابع المركزي على هذه الصناديق معالجة تحدياتنا ويجب تطبيقها بشكل شامل مع جميع الشركاء.
- (5) "تتم إدارة استعمال واستخدام الأموال المخصصة من تكاليف الاسترداد الإداري بما يتماشى مع النظم واللوائح المالية للاتحاد الأفريقي، ويجب أن تكون مركزية داخل القسم المسؤول عن إدارة أموال الدول الأعضاء".
- (6) أشارت إلى أن الفقرة 7 تفصل إيجابيات الفقرة 4 وسلبياتها وتقد توضيحاً حول كيفية تفعيل التكاليف الإدارية. وينبغي أن تتضمن القواعد الفقرات من 7 إلى 12.

ردود المفوضية

- (1) أشارت المفوضية إلى أن التعاريف المقدمة كانت جيدة. ومع ذلك، هناك حاجة للتمييز بين أنواع التكاليف الإدارية.
- (2) أعربت عن قلقها بشأن الفقرة 4 واقترحت حذفها.
- (3) قدمت صيغة جديدة للفقرة 4 "يجب الاحتفاظ بالتكاليف الإدارية غير المباشرة في حساب دفتر أستاذ وحساب مصرفي مخصص".
- (4) وافقت على أن تشكل الفقرات من 7 إلى 12 جزءاً من دليل السياسات أو التوصيات، وأن تشكل جزءاً من مشروع المقرر.
- (5) أعربت عن أهمية مراعاة الممارسات والقواعد الإدارية التي تحكم الشركاء وتشريعاتهم فيما يتعلق بإضفاء الطابع المركزي على الأموال للتكاليف الإدارية. وهذه التكاليف مدمجة ولا يتم فصلها عن البرامج ولذلك لم يكن من الواضح كيف يمكن إدارة ذلك.

التوصيات

338. أوصي بما يلي:

- (1) تبني توصيات المفوضية مع أخذ تعليقات الجلسة المشتركة في الاعتبار.
- (2) يُنتظر صدور التوصيات بشأن صندوق المعاشات التقاعدية.

ما يستجد من أعمال

339. اقترح مندوب جنوب أفريقيا، وبدعم من المغرب إدراج متابعة مقرر المجلس التنفيذي Ex.CL/Dec.1097 (XXXVIII) بشأن التقدم المحرز لسد ثغرة الميزانية لعام 2021، كبنود من بنود جدول الأعمال في الاجتماع القادم.

340. أشارت الأمانة إلى أنه سيتم قريباً توزيع الوثائق الخاصة بميزانية عام 2021 وربما أيضا التقرير الموحد لأنشطة اللجنة الفرعية للفترة من نوفمبر إلى ديسمبر 2020، وستتضمن مدخلات من مديرية الشؤون الإدارية وإدارة الموارد البشرية ومديرية البرمجة وإعداد الميزانية والمالية والمحاسبة بشأن النظم واللوائح المنقحة.

341. طُلبت توضيحات من المفوضية بشأن عقد دورة استثنائية للجنة الفنية المتخصصة للعدل والشؤون القانونية من أجل بحث نظم ولوائح العاملين والنظم واللوائح المالية المنقحة، وأشار مكتب المستشار القانوني إلى أن المشاورات جارية حول هذه المسألة.

342. أكدت المفوضية للاجتماع أنها ستدمج المداولات والاستنتاجات بشأن فجوة الميزانية في التقرير الموحد وتعممها على الدول الأعضاء.

343. طلبت من المفوضية أن تقدم إلى الجلسة المشتركة تقريراً عن تنفيذ ميزانية عام 2020. اقترح تقديم توصيات من التقرير عن تنفيذ الميزانية إلى دورة يوليو 2021.

344. نظرا لعدم وجود أي بنود أخرى، شكر الرئيس جميع المشاركين على مساهماتهم الغنية. وطلب من الأعضاء ضمان الالتزام بالجدول الزمني للعمل وذلك لضمان المشاركة الكاملة للجنة وزراء المالية الخمسة عشر.

اجتماع اللجنة الفرعية للتنسيق والإشراف العام على الميزانية والمسائل المالية والإدارية
واللجنة الفنية لخبراء لجنة وزراء المالية الخمسة عشر

7 ديسمبر 2020

الحضور

يومي 12 و13 يناير 2021

قائمة الحضور

1. الجزائر	34. سيراليون
2. أنجولا	35. جنوب أفريقيا
3. بوتسوانا	36. جنوب السودان
4. بوركينا فاسو	37. تنزانيا
5. بروندي	38. تشاد
6. جزر القمر	39. توجو
7. الكونغو	40. أوغندا
8. جمهورية الكونغو الديمقراطية	41. زامبيا
9. مصر	42. زيمبابوي
10. غينيا الاستوائية	
11. إريتريا	
12. إثيوبيا	
13. الجابون	
14. غانا	
15. غينيا	
16. كينيا	
17. ليسوتو	
18. ليبيريا	
19. ليبيا	
20. مدغشقر	
21. ملاوي	
22. مالي	
23. موريتانيا	
24. موريشيوس	
25. المغرب	
26. موزمبيق	
27. ناميبيا	
28. النيجر	
29. نيجيريا	
30. رواندا	
31. الجمهورية الصحراوية	
32. السنغال	
33. سيشل	

لجنة وزراء المالية الخمسة عشر

1. الكامبيون
2. المغرب
3. مصر
4. الجزائر
5. جنوب أفريقيا
6. الكونغو
7. تشاد
8. كوت ديفوار
9. غانا

AFRICAN UNION UNION AFRICAINE

African Union Common Repository

<http://archives.au.int>

Organs

Council of Ministers & Executive Council Collection

2021-02-04

Report of the PRC Sub-Committee on General Supervision and Coordination on Budgetary, Financial and Administrative Matters

African Union

DCMP

<https://archives.au.int/handle/123456789/9190>

Downloaded from African Union Common Repository