

Document: EB 2008/95/R.4  
Agenda: 4  
Date: 28 November 2008  
Distribution: Public  
Original: English

**A**



تمكين السكان الريفيين الفقراء  
من التغلب على الفقر

## برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة في الصندوق للفترة 2009-2010

المجلس التنفيذي - الدورة الخامسة والتسعون

روما، 15-17 ديسمبر/كانون الأول 2008

---

للموافقة

## مذكرة إلى السادة المدراء التنفيذيين

هذه الوثيقة معروضة على المجلس التنفيذي للموافقة عليها.

وبغية الاستفادة على النحو الأمثل من الوقت المتاح لدورات المجلس التنفيذي، يرجى من السادة المدراء التنفيذيين التوجه بأسئلتهم المتعلقة بالجوانب التقنية الخاصة بهذه الوثيقة قبل انعقاد الدورة إلى:

### Liz Davis

مديرة شعبة الموارد البشرية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2652

البريد الإلكتروني: [l.davis@ifad.org](mailto:l.davis@ifad.org)

أما بالنسبة للاستفسارات المتعلقة بإرسال وثائق هذه الدورة فيرجى توجيهها إلى:

### Deirdre McGrenra

الموظفة المسؤولة عن شؤون الهيئات الرئاسية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2374

البريد الإلكتروني: [d.mcgrenra@ifad.org](mailto:d.mcgrenra@ifad.org)

## المحتويات

ii	توصية بالموافقة
1	موجز
1	أولا - معلومات أساسية
3	ثانيا - التبرير المنطقي
6	ثالثا - التمويل
8	رابعا - تنفيذ البرنامج
9	خامسا - رصد البرنامج ومراجعة حساباته

## المرفق

10	مشروع قرار عن الإتفاق الخاص ببرنامج الصندوق للإتهاء الطوعي المبكر للخدمة خلال فترة 2009-2010
----	---

## توصية بالموافقة

المجلس التنفيذي مدعو إلى النظر في هذه الوثيقة، مع مشروع القرار المرفق، وإلى تقديمها إلى مجلس المحافظين مشفوعة بتوصية إليه بالموافقة على مشروع القرار.

## برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة في الصندوق لفترة 2009-2010

### موجز

1- يشهد الصندوق تغيرات ترمي إلى تمكينه من مواجهة التحديات الجديدة المتمثلة في توسيع برنامج عمله الذي ينفذ من خلال نموذج تشغيلي يتمحور على مشروعات وبرامج تجري بقيادة قطرية وبإشراف مباشر. والبيئة الخارجية لعمل الصندوق تتصف بالغموض وبالتغير المستمر، كما أن المتطلبات التي يقع عبئها على كاهل قوة عمل الصندوق تتغير هي الأخرى مع تغيره. وسيحتاج الصندوق في المستقبل إلى قوة عمل تتميز بالمرونة والقدرة على التنقل وعلى التعلم والاستجابة للبيئة المتغيرة. ومعدل تغير الموظفين في الصندوق حالياً هو المعدل الطبيعي البطيء. ومن شأن الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة أن يتيح الفرصة لتسريع معدل تغير الموظفين، ولا سيما في حال وجود تعارض بين المهارات والقدرة على التنقل والحافز الشخصي. ويقترح أن يُموّل برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة من موارد الصندوق العادية.

### أولاً - معلومات أساسية

2- أقرّ المجلس التنفيذي خطة عمل الصندوق لتحسين فعاليته الإنمائية في ديسمبر/كانون الأول 2005، وقدم التقرير المرحلي الختامي إلى المجلس في ديسمبر/كانون الأول 2007. وفي أوائل عام 2008، أعدت بلدان ثلاثة<sup>1</sup> من أعضاء المجلس التنفيذي في الصندوق تقيماً لخطة العمل تلك "قدم الدليل على أن خطة العمل ستؤدي إلى تحسين فعالية الصندوق الإنمائية". على أن التقييم، بينما كان إيجابياً بصورة عامة، حدد أيضاً عدداً من المجالات التي تحتاج إلى عناية مستمرة، وهي كالتالي: (أ) المحافظة على التزام الصندوق الواضح بالإصلاح التنظيمي؛ (ب) تسريع التقدم في المعالجة الفعالة لإدارة الموارد البشرية؛ (ج) الحفاظ على معنويات الموظفين ورفعها، مع القيام في الوقت نفسه بإعادة مواءمة الموارد البشرية؛ (د) تعزيز التركيز على الابتكار وتعزيز الشراكات التي تحقق هذا الابتكار؛ (هـ) توطيد استراتيجية إدارة المعرفة وتعميمها.

3- وهناك إدراك عام في الصندوق للحاجة إلى تسريع التقدم في إصلاح الموارد البشرية، وقد وضعت بالفعل الأسس القوية التي سيقوم عليها هذا التقدم، وذلك على وجه التحديد في الأعمال المنفذة فيما يتعلق بتحديد قيم الصندوق الأساسية والعمل بها، والقرار المتعلق بتقييم القدرة الإدارية ونشرها من خلال التقييم على 360 درجة، والالتزام بتقييم صارم وعادل للأداء الفردي.

4- ويلتزم الصندوق حالياً ببرنامج لإصلاح الموارد البشرية يتصف في الوقت نفسه بالشجاعة وبالتحديد الملموس. ويهدف هذا الإصلاح إلى التحقيق الأمثل لنتائج عمل الصندوق من خلال وضع قوة العمل في

<sup>1</sup> هي كندا وهولندا والنرويج.

المكان المناسب في الوقت المناسب، مع ما يلزمها من مهارات وخبرات. وعلى وجه الخصوص، يحتاج الصندوق إلى ما يلي:

- وضع عدد أكبر من الموظفين في البلدان الشريكة، ومنهم من هو موظف محليا ومنهم من يعمل بعيدا عن المقر في روما؛
- الارتقاء بمستوى التنوع؛
- تركيز نسبة أكبر من قوة عمل الصندوق على الأنشطة التنفيذية الأساسية؛
- تخفيض الوقت اللازم للأنشطة المعاملات التي لا تضيف إلا القليل من القيمة؛
- تحسين القدرة على إدارة المخاطر؛
- تحسين إدارة المعرفة؛
- زيادة القدرة على الابتكار؛
- تحسين القدرة على استقطاب التأيد والتواصل؛
- زيادة القدرة على إدارة الشراكات والمشاركة في الشبكات؛
- التمكن من الاستجابة بمرونة لبيئة سريعة التغير، ولا سيما في البلدان الشريكة وفي البيئة العالمية؛
- تحسين القدرات الإدارية.

5- كما عززَ الصندوق حتى الآن قيادة وإدارة الموارد البشرية من خلال تعيين مديرة للموارد البشرية تتمتع بالخبرة، وإنشاء لجنة إدارة الموارد البشرية التي يرأسها رئيس الصندوق.

6- وقد عرضت على الدورة الثالثة لهيئة المشاورات الخاصة بالتجديد الثامن للموارد في يوليو/تموز 2008 الأهداف العريضة لإصلاح الموارد البشرية، وعقدت حلقة دراسية غير رسمية للمجلس التنفيذي في سبتمبر/أيلول 2008. وفي المناسبتين هاتين، حُدِّت الحاجة إلى تسريع عملية التغيير باعتبار أنها تتصف بأهمية أساسية لتحقيق النجاح عموما. وقد انبثقت مسألة أخرى عن الحوار مع الدول الأعضاء وعن المناقشة الجارية، وهي مسألة أهمية التنوع في قوة العمل في الصندوق، وذلك مع الحفاظ على الالتزام المطلق بالتوظيف على أساس الجدارة. وتبرز الحاجة إلى تحسين التنوع الحاجة العاجلة إلى برنامج يسرّع من وتائر تغير الموظفين ويحسن من قدرة الصندوق على توظيف موظفين جدد وتوزيعهم وتنمية قدراتهم.

7- ويحتاج الصندوق إلى الأمور التالية لتحقيق أهداف برنامج إصلاح الموارد البشرية:

- تسريع عملية التغيير فيما يتعلق بالمهارات والمعرفة؛
- تحسين أداء الموظفين العام؛
- تحسين قدرته على توزيع الموظفين بمرونة تمكنه من تلبية الاحتياجات المتغيرة.

8- ويتطلب هذا بدوره أعمال أربع ممارسات في ميدان الإدارة المتكاملة للموارد البشرية. فالصندوق بحاجة إلى ما يلي:

- سد الاحتياجات من قوة العمل سواء مباشرة عن طريق التوظيف أو بصورة غير مباشرة من خلال التعاقد على أساس توصيف المهارات والمعرفة الجديدة (من ذلك مثلاً المهارات التقنية الجديدة في ميدان تغير المناخ؛ والتقليل من العمل الإداري الورقي؛ وتوجيه الموظفين؛ سواء المحليين أو الدوليين للعمل في البلدان النامية)؛
  - توزيع الموظفين بطرق مختلفة تشمل التنقل حول مختلف أنحاء العالم وفي مختلف أقسام المنظمة؛
  - تنمية قوة العمل للحفاظ على ميزة الصندوق التنافسية وتنفيذ مهمته بصورة تتسم بالفعالية والكفاءة؛
  - السماح بمغادرة جانب من قوة العمل من خلال انتداب الموظفين إلى مؤسسات أخرى بهدف التطور الوظيفي، ومن خلال الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة، والتخطيط للتقاعد في حينه عند بلوغ السن المحدد للتقاعد.
- 9- وسيشكل الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة فرصة لتسريع تغير الموظفين، وخصوصاً في حال وجود تعارض بين مهارات الموظفين وقدرتهم على التنقل وحوافزهم الشخصية.

## ثانياً - التبرير المنطقي

### ما المقصود بالإنهاء الطوعي المبكر للخدمة؟

- 10- يتم الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة عندما تُنتهى علاقة العمل التعاقدية باتفاق الطرفين. ولا يوجد استحقاق تعاقدى للحصول على الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة. ويجوز للموظف طلب الإنهاء الطوعي لخدمته وللصندوق أن يقرر الموافقة على الطلب أو رفضه. وإذا تم التوصل إلى اتفاق، يقوم الصندوق بدفع قدر من المال يحسب على أساس طول مدة الخدمة ونوع العقد. ويمكن أن تقدم هذه الدفعة لموظفين بعقود مستمرة أو ثابتة الأجل. ويمكن بالنسبة للموظفين الذي قاربوا سن التقاعد، أن تكون هذه فرصة للتقاعد المبكر.

### لِمَ الحاجة إلى برنامج للإنهاء الطوعي المبكر للخدمة؟

- 11- هناك حاجة إلى تغير في قوة العمل في الصندوق، وذلك بهدف تحسين أداء المنظمة، ويهدف تحقيق المرونة في تلبية المتطلبات المتغيرة والسياق المتبدل. وسيطرأ جانب من هذا التغير من خلال التقاعد عند بلوغ السن المحدد للتقاعد (سيتقاعد ستة موظفين في 2009، وثمانية في كل من 2010 و 2011) ومن خلال مغادرة الموظفين عند انتهاء عقودهم أو بالاستقالة (النسبة هي نحو 14 موظفاً سنوياً). على أن هذا يعني أن المعدل الطبيعي لتغير الموظفين لا يتجاوز العشرين موظفاً، أو 4.5 في المائة، سنوياً (الجدول 1). ونحن بحاجة إلى تسريع معدل تغير الموظفين هذا بإتاحة خيار الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة.

## الجدول 1

## توقعات معدل تغير الموظفين في الفترة 2009-2011 (على أساس الاتجاهات التاريخية)

2011 (تقديرات)	2010 (تقديرات)	2009 (تقديرات)	
445	445	443	عدد الموظفين <sup>2</sup>
8 (1.8%)	8 (1.8%)	6 (1.4%)	التقاعد عند بلوغ السن المحدد للتقاعد
14 (3.1%)	14 (3.1%)	14 (3.2%)	تقديرات حالات إنهاء الخدمة
22 (4.9%)	22 (4.9%)	20 (4.5%)	المجموع

## هل يمكن للصندوق أن يضع برنامجاً الخاص لإنهاء الطوعي المبكر للخدمة؟

12- تنص اتفاقية إنشاء الصندوق على أن يقوم رئيس الصندوق بتنظيم الموظفين وأن يعينهم أو ينهي خدمتهم وفقاً للوائح يعتمدها المجلس التنفيذي. وترد هذه اللوائح في سياسة الموارد البشرية ودليل إجراءات الموارد البشرية المساندة لهذه السياسة. وينص الفصل الحادي عشر من الدليل، وهو الفصل الذي يغطي مسائل إنهاء الخدمة، على إمكانية تنفيذ برنامج طوعي لمغادرة الموظفين.

## لم يقترح الآن برنامج طوعي؟

13- يسلم الصندوق بالالتزام الهام لدى جميع الموظفين بتحقيق أهداف المنظمة. ويمكن لمتابعة التغير أن تتحقق بالشراكة مع الموظفين وممثلهم. على أن بعض الموظفين قد يجدون في إمكانية مغادرة الصندوق مزودين بمجموعة تعويضات مناسبة خياراً يجتنبهم. وتبين الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين التي أجرتها الأمم المتحدة أن 15 في المائة من الموظفين يفكرون جدياً بمغادرة الصندوق، وأن هناك نسبة أخرى قدرها 19 في المائة منهم لم تحسم أمرها بعد في هذا الشأن. ولا بد من تشجيع بعض هؤلاء الموظفين بقوة لمواصلة العمل في الصندوق وذلك من خلال تعزيز تطورهم الوظيفي؛ بينما قد يود البعض المغادرة عن طريق الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة. وهذا البرنامج منفصل عن نظام إدارة الأداء المعمول به حالياً.

## لم لا نوسع ببساطة من قوة العمل بتوظيف موظفين جدد للقيام بالعمل الجديد؟

14- لا يعتبر هذا خياراً قابلاً للتنفيذ. فمع توسع برنامج العمل، قد تحتاج قوة العمل إلى النمو بعض الشيء؛ على أن المطلوب هو تحسين كفاءة العمل أيضاً.

15- وهناك بعض الأنشطة الحالية التي لن يعود من حاجة إليها؛ بينما سيتعين تنفيذ أنشطة أخرى بشكل مختلف.

16- ويمكن تحقيق الكثير من التغيير بالاستثمار في المهارات الجديدة وبضمان النقل الفعال للمعرفة. على أن بعض الموظفين الذين يقومون حالياً بأنشطة لن يعود هناك من حاجة إليها قد لا يكونوا قادرين على اكتساب المهارات الجديدة اللازمة أو هم غير مستعدين لذلك، ولعلهم يفضلون مغادرة الصندوق.

<sup>2</sup> الموظفون العاملون بعقود مدتها سنة واحدة أو أكثر. ولا يشمل هذا العدد موظفي الكيانات المستضافة والموظفين المهنيين المزمّلين؛ كما لا يشمل الوظائف الشاغرة.



كيف عولجت هذه المسألة في المنظمات الأخرى في الأمم المتحدة وفي المؤسسات المالية الدولية؟

17- قام البنك الدولي وغيره من المؤسسات المالية الدولية ووكالات الأمم المتحدة (مثل برنامج الأغذية العالمي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي) بتنفيذ برنامج لإنهاء الخدمة منها الاختياري ومنها الإلزامي؛ وقد كان لكل من المؤسسات والمنظمات سياقه الخاص المختلف في تنفيذ هذه البرامج، على أن القصد الاستراتيجي العام كان نفسه: تجديد قوة العمل وتنشيطها بحيث تستطيع أن تواجه الظروف المتغيرة.

#### كم عدد المغادرين الذين سينطوي عليهم الأمر

18- يُلتَمَس الحصول على اعتماد في الميزانية يكفي لتمويل ما بين 45 و50 من حالات الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة. ويعادل هذا نحو 10 إلى 12 في المائة من موظفي الصندوق.

#### الجدول 2

#### معدل تغير الموظفين مع برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة خلال الفترة 2009-2010

المجموع (تقديرات)	2010 (تقديرات)	2009 (تقديرات)	
42	22 (4.9%)	20 (4.5%)	تقديرات تغير الموظفين الطبيعي
50	20 (4.5%)	30 (6.8%)	تقديرات برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة
92	42 (9.4%)	50 (11.3%)	مجموع تغير الموظفين

#### ما الذي سيحدث إذا زاد أو قل عدد المتطوعين عن المطلوب؟

- 19- يلتزم الصندوق ببرنامج طوعي يعامل الموظفين بكرامة واحترام بما يتماشى مع قيمه الأساسية.
- 20- وإذا زاد عدد المتطوعين عن المطلوب، فإن المعايير التي يحددها رئيس الصندوق، وفقاً للفقرة 38 أدناه، هي التي تطبق لاختيار الموظفين المؤهلين لإنهاء الطوعي المبكر لخدمتهم. وهناك احتمال أن يكون بعض الموظفين المتطوعين يؤدون أدواراً تعتبر شديدة الأهمية بالنسبة لتحقيق نتائج الصندوق. ففي حال قبول رغبتهم، سيكون هناك حاجة إلى ضمان وجود ترتيبات خلافة مناسبة.
- 21- وأما إذا قل عدد المتطوعين عن المطلوب، فإن الجهود ستوجه إلى تجديد المهارات وإدارة الأداء بصورة أشد. على أن الأموال المخصصة لن تستعمل إلا لأغراض إنهاء الخدمة. كما أن مجموعة التعويضات التي ستقدم في 2010 لن تختلف أو تزيد عن مجموعة التعويضات المقدمة في 2009.

#### إذا قل عدد المتطوعين عن المطلوب، هل سينظر الصندوق في برنامج إلزامي؟

22- لا يوجد لدى الصندوق أي خطط لبرنامج من هذا القبيل.

#### هل سيتوقع الصندوق ارتفاع مستويات الأداء في المستقبل؟

23- نعم. فالصندوق، لتحسين تحقيق النتائج، سيسعى إلى التوصل إلى تحسن مستمر في النتائج الفردية والجماعية والإنمائية. وينبغي على جميع الموظفين عدم الاكتفاء بالحفاظ على مهاراتهم ومعرفتهم، بل أن يفتحوا أمام تجديد المهارات والتقل داخل فرق الصندوق وشعبه ودوائره وفيما بينها. وستتضمن عملية توظيف الموظفين الجدد نوا صريحاً في هذا الشأن.

## ثالثاً - التمويل

### كم ستبلغ تكلفة برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة؟

24- تبلغ تكلفة البرنامج 5.5 مليون دولار أمريكي على الأكثر، وقد حسب هذا المبلغ على أساس 50 حالة إنهاء للخدمة (30 من فئة الخدمة العامة و20 من الفئة المهنية، من الرتبة المتوسطة). ولا يسمح هذا المبلغ بإتاحة أكثر من 100 000 دولار أمريكي لمديرة الموارد البشرية لأغراض توفير دعم إضافي في المراحل الرئيسية من البرنامج، بما في ذلك توفير المشورة المهنية الخاصة بالمسار الوظيفي والانتقال إلى العمل خارج الصندوق.

الجدول 3

### تقديرات تكلفة إنهاء الخدمة بموجب برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة

متوسط الرتب	تكلفة شهر من المرتب الأساسي (بدولارات الولايات المتحدة)	عدد أشهر المرتب الأساسي	عدد الموظفين	مجموع التكلفة (بدولارات الولايات المتحدة)
الرتبة المهنية - 4	6,600	18	20	2 376 000
رتبة الخدمة العامة - 5	5,500	18	30	2 970 000
المجموع				5 346 000

الجدول 4

### إجمالي تكلفة برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة

(بدولارات الولايات المتحدة)	
5 346 000	تكلفة الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة
100 000	تكاليف موظفي الموارد البشرية
5 446 000	المجموع

### من أين ستأتي الأموال اللازمة

25- سيمول البرنامج بإذن يصدر عن مجلس المحافظين بإنفاق مبلغ لا يتجاوز 5.5 مليون دولار أمريكي من موارد الصندوق العادية خلال فترة برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة (2009 و2010). وستغطي النفقات في إطار بند برنامج خاص يدرج في قائمة نهاية السنة لنفقات الصندوق، كما كان عليه الحال في برنامج التغيير الاستراتيجي وخطة العمل الخاصة به.

26- أما التكاليف العادية المتعلقة بعناصر الإعادة إلى الوطن وسفر العودة والمسائل المتصلة بالمرتبات التقاعدية، فهي تغطي في إطار الميزانية الإدارية، كجزء من التكلفة العادية للوظائف.

27- وسيكون لاستثمار ما يعادل نحو 0.18 في المائة من برنامج عمل الصندوق خلال فترة التجديد الثامن لموارد الصندوق أثر إيجابي على نتائج الصندوق الإنمائية. وبالمقابل، فإن الإخفاق في تسريع التغيير اللازم في قوة عمل الصندوق له هو أيضا تكلفته.

### لَمَ هذا المصدر - وليس الميزانية الرأسمالية أو الميزانية الإدارية؟

28- تمول الميزانية الإدارية نفقات الصندوق العادية وهي ليست مهيأة لتمويل بنود غير متكررة كبيرة نسبيا. وبالفعل فإن لجنة مراجعة الحسابات تثبط بقوة من أي استخدام للميزانية الإدارية لتمويل هذا النوع من البنود.

29- والمنظمات الدولية الأخرى المماثلة للصندوق والتي نفذت هذا النوع من البرامج مولتها من مصادر خارجة عن الميزانية (أي منفصلة عن الميزانية الإدارية العادية) واستخدمت إما صندوقا خاصا أو موارد عامة. وتشمل هذه المنظمات عدة مؤسسات مالية متعددة الأطراف ووكالات تابعة للأمم المتحدة.

30- أما بالنسبة للميزانية الرأسمالية، فإن عمليات خلق الأصول واستهلاكها وإطفائها هي من العوامل الأساسية فيها. بيد أن إنهاء خدمة الموظفين لا يخلق أصولا يمكن استهلاكها وهو بالتالي لا يصلح لأغراض الميزانية الرأسمالية. ولا تسجل تكاليف برامج إنهاء خدمة الموظفين كتكاليف رأسمالية في أي من المؤسسات المالية الدولية أو وكالات الأمم المتحدة.

هل تسجل جميع التكاليف على السنة التي تقبل فيها الطلبات المقدمة إعرابا عن الاهتمام بالبرنامج أم أنها تكاليف متكررة؟

31- تعتبر التكاليف المنسوبة تحديدا إلى حالات الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة تكاليف تطرأ مرة واحدة فقط وهي غير متكررة.

32- يمكن أن يكون الموظفون، وفقا لمدة خدمتهم في الصندوق، مؤهلين للحصول على استحقاقات مستمرة معينة (من قبيل التأمين الطبي بعد الخدمة، ونفقات الإعادة إلى الوطن). وهذه الاستحقاقات مستقلة عن عملية البرنامج، وهي تمول من مخصصات عادية محددة لهذه الغاية تحت بند تكاليف الموظفين في الميزانية الإدارية.

### كم من المال سيتلقى كل موظف؟

33- يسمح النص الأساسي المتعلق بالإنهاء الطوعي المبكر للخدمة، والذي يشكل النقطة المرجعية لتنفيذ البرنامج، بمبلغ إجمالي يعادل ما لا يتجاوز 12 شهرا من صافي المرتب الأساسي (أي صافي الاستحقاقات وتسوية مقر العمل). إضافة لذلك يمكن أن يدفع مبلغ تقديري يتراوح بين مرتب ستة أشهر و12 شهرا. وتفيد دراستنا المرجعية لخمس وكالات تابعة للأمم المتحدة أن صافي المرتب الأساسي لمدة 18 شهرا هو المعيار المتبع. على أن المبلغ الفعلي يستند إلى طول مدى الخدمة وصافي المرتب الأساسي. ويمكن لموظف مهني بالرتبة المهنية 4 (وهي الرتبة المتوسطة) مؤهل لدفعة الأشهر الـ 18 أن يتلقى مبلغا إجماليا يساوي نحو 120 000 دولار أمريكي؛ كما يمكن لموظف من فئة الخدمة العامة في الرتبة 5 أن يتلقى نحو 100 000 دولار أمريكي. إضافة لذلك يتلقى الموظفون المعينون دوليا مستحقات متراكمة عادية عند إنهاء الخدمة من قبيل تكاليف نقل المفروشات والسفر إلى بلدنا الأصلي المسجل رسميا.

34- إضافة لذلك، ستقدم لكل موظف مغادر المشورة المهنية الخاصة للمسار الوظيفي أو سيتاح له الدعم لإيجاد عمل خارج الصندوق، كما سيتاح له خيار تمويل التدريب والتعليم بهدف زيادة فرص حصوله على عمل.

## رابعاً - تنفيذ البرنامج

من سيكون مؤهلاً للاستفادة من البرنامج وما هي معايير الاختيار؟

35- تعتبر فئات الموظفين التالية مؤهلة للاستفادة من البرنامج؛

- الموظفون الذين قضوا أربع سنوات أو أكثر في الخدمة (يستثنى من ذلك الموظفون المعارون أو المنتدبون إلى الصندوق، وكذلك الموظفون بعقود قصيرة الأجل والخبراء الاستشاريون)؛
- موظفو فئة الخدمة العامة والفئة المهنية.

36- ينبغي التأكيد مجدداً على أنه لا يوجد استحقاق تعاقدي للحصول على الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة.

هل ستعطى الأفضلية لمجموعة محددة من الموظفين، كالفئة المهنية مثلاً في مقابل موظفي الخدمة العامة؟

37- لن يحدث ذلك في عام 2009. لكن قد تتغير معايير الأهلية في عام 2010 تبعاً لسمات الموظفين المتطوعين في الدورة الأولى وزيادة دقة تخطيط قوة العمل.

38- سيحدد رئيس الصندوق معايير التقييم التي ستعرض على أساسها الطلبات المقدمة مع مراعاة الواجبة لما يلي:

- قيمة النقد؛
- الإنصاف والشفافية (لا سيما لتجنب التحيز غير المباشر ضد أي مجموعة محددة من الموظفين)؛
- متطلبات قوة العمل المستقبلية من حيث المهارات والمعارف والقيم والكفاءات.

هل سيستهدف الموظفون من ذوي الأداء الضعيف؟

39- لا. سيُطلب متطوعون للمشاركة في البرنامج. وإذا كان عدد المتطوعين أكبر من المطلوب، فإن على الصندوق أن يرتب أولويات الطلبات المقدمة.

كيف سيتخذ القرار ومن الذي سيتخذه؟

40- ستعلن شروط برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة على شبكة الإنترنت الداخلية. وسيقدم الموظفون الطلبات إعراباً عن الاهتمام الأولي إلى مديرة الموارد البشرية التي تعد عرضاً بالمستحقات التي ستعطى للموظف. وعلى هذا الأساس، يقوم الموظف إما بتأكيد طلبه الذي أعرب فيه عن الاهتمام، أو بسحبه. وسيعامل الطلب الأولي على أساس السرية التامة. ولن يطلع المشرفون والمدراء على الأمر إلا بعد تأكيد الاهتمام.

41- سيستفيد فريق الموارد البشرية من موارد مهنية داعمة إضافية في المراحل الرئيسية من العملية.

ما الذي سيحدث إذا قبل الموظف شروط برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة ووقع عليه الاختيار؟

42- لا يمكن للموظفين الذين يغادرون الصندوق من خلال برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة أن يعودوا للعمل كخبراء استشاريين خلال 12 شهرا بعد إنهاء خدمتهم. وتنطبق على الموظفين المتقاعدين مبكرا قواعد لجنة الخدمة المدنية الدولية الخاصة بمسألة العمل في أماكن أخرى في منظومة الأمم المتحدة.

## خامسا - رصد البرنامج ومراجعة حساباته

### كيف سيرصد البرنامج؟

43- سيقوم مكتب الموارد البشرية برصد تنفيذ برنامج الإنهاء الطوعي المبكر، من حيث عدد الموظفين المغادرين، ومهامهم، وخلفيتهم الجغرافية، ونوع الجنس، ومن حيث النفقات المتكبدة. وستخضع البيانات الأساسية لاستعراض لجنة إدارة الموارد البشرية. وسيُرفع تقرير عن جوانب البرنامج المالية إلى المجلس التنفيذي وذلك على أساس سنوي في سياق الاستعراض السنوي لبرنامج العمل والميزانية، كما سيبلغ عن التكاليف المتكبدة بموجب البرنامج في إطار القوائم المالية للصندوق سنوياً، وهي تخضع للمراجعة الخارجية للحسابات. وسيقدم تقرير ختامي عن الجوانب المالية إلى مجلس المحافظين في فبراير/شباط 2011.

## مشروع قرار عن الإنفاق الخاص ببرنامج الصندوق للإنهاء الطوعي المبكر للخدمة خلال فترة 2009-2010

القرار\_\_\_/32

الإنفاق الخاص ببرنامج الصندوق للإنهاء الطوعي المبكر للخدمة

إن مجلس محافظي الصندوق،

إذ يأخذ في اعتباره المادة 6، البند 10، من اتفاقية إنشاء الصندوق، واللائحة السادسة من لوائح الصندوق المالية؛

وإذ يلاحظ أن المجلس التنفيذي، في دورته \_\_\_\_\_، أقر الحاجة إلى إنفاق خاص ببرنامج الصندوق للإنهاء الطوعي المبكر للخدمة لفترة سنتين؛

وقد نظر في الاستعراض الذي أجراه المجلس التنفيذي في دورته الخامسة والتسعين بشأن الإنفاق الخاص ببرنامج الصندوق للإنهاء الطوعي المبكر للخدمة للسنتين 2009 و2010 حصراً؛

يقرر ما يلي:

1. الموافقة على الإنفاق الخاص البالغ \_\_\_\_\_ يورو (\_\_\_\_\_ دولار أمريكي بسعر صرف \_\_\_\_\_) لتمويل برنامج الصندوق للإنهاء الطوعي المبكر للخدمة لفترة سنتين خلال السنتين الماليتين 2009 و2010 حصراً، على النحو الوارد في الوثيقة \_\_\_\_\_ GC 32/L.
2. الطلب إلى رئيس الصندوق أن يقدم تقريراً عن النفقات المتكبدة لتنفيذ برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة سنوياً إلى المجلس التنفيذي، وأن يقدم تقريراً ختامياً عن ذلك إلى مجلس المحافظين في فبراير/شباط 2011.

