

Document: GC 34/L.7  
Agenda: 10  
Date: 21 January 2011  
Distribution: Public  
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء  
من التغلب على الفقر

## الإففاق الخاص ببرنامج الصندوق للإتهاء الطوعي المبكر للخدمة 2009-2010

مذكرة إلى السادة المحافظين

الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

الأسئلة التقنية:

**Liam F. Chicca**

الموظف المسؤول عن شؤون الهيئات الرئاسية  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2462  
البريد الإلكتروني: [l.chicca@ifad.org](mailto:l.chicca@ifad.org)

**Yukiko Omura**

نائبة رئيس الصندوق  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2518  
البريد الإلكتروني: [y.omura@ifad.org](mailto:y.omura@ifad.org)

**Pierre-Justin Kouka**

القائم بأعمال مدير شعبة الموارد البشرية  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2299  
البريد الإلكتروني: [p.kouka@ifad.org](mailto:p.kouka@ifad.org)

مجلس المحافظين - الدورة الرابعة والثلاثون  
روما، 19-20 فبراير/شباط 2010

للموافقة

## توصية بالموافقة

مجلس المحافظين مدعو إلى النظر في مشروع القرار الوارد في الملحق وتبنيه.

## الإففاق الخاص ببرنامج الصندوق للإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة 2009-2010

### أولا - الخلفية

- 1- بناء على موافقة المجلس التنفيذي على برنامج الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة في الصندوق وتوصيته التي رفعها إلى مجلس المحافظين، وافق مجلس المحافظين على البرنامج الذي يغطي الفترة 2009-2010 بما مجموعه 5.5 مليون دولار أمريكي. وكان يتوقع للبرنامج أن يستكمل على مرحلتين، المرحلة الأولى في عام 2009، والمرحلة الثانية في عام 2010.
- 2- والهدف من هذا البرنامج هو تيسير الإنتهاء المبكر للخدمة لصالح كل من الموظف المعني والمنظمة معاً، بهدف إتاحة المجال لتحديث المهارات ضمن سياق البيئة المتغيرة لأعمال المنظمة.
- 3- وفي أعقاب ذلك، أصدر رئيس الصندوق نشرة رئيس الصندوق PB/2009/03 بتاريخ 30 مارس/آذار 2009 والتي عرضت إطار وإجراءات تنفيذ البرنامج.

### ثانياً - الغرض

- 4- الغرض من هذه الوثيقة ثنائي، وهو يتضمن:
  - (أ) تقديم تقرير موجز عن وضع تنفيذ برنامج الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة حتى تاريخه؛
  - (ب) طلب تمديد لا ينطوي على أية تكاليف للإففاق المعتمد لبرنامج الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة لعام 2011.

### ثالثاً - وضع التنفيذ

- 5- في ديسمبر/كانون الأول 2009، أعلن المجلس التنفيذي بأن 10 من موظفي الصندوق، بمن فيهم سبعة من موظفي فئة الخدمة العامة، وثلاثة من موظفي الفئة المهنية، قد استفادوا من المرحلة الأولى من هذا البرنامج. وحتى تاريخه استفاد من هذا البرنامج ما مجموعه 11 موظفاً.
- 6- وفيما يلي البيانات الخاصة بالموظفين الذين تمت الموافقة على استفادتهم من برنامج الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة مقسمة حسب الفئة، والجنس وموزعة حسب البلد الأصلي للموظف:

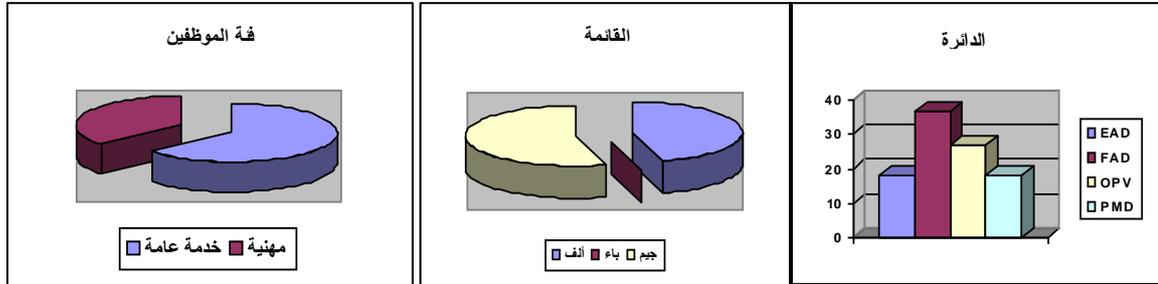
## الجدول 1

## الموظفون الذين شاركوا في البرنامج

الفئة	نساء		رجال		الإجمالي	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
فئة الخدمة العامة	7	64	0	0	7	64
الفئة المهنية	4	36	0	0	4	36
<b>الإجمالي</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>100</b>
<b>الدائرة</b>	<b>القائمة</b>					
دائرة الشؤون الخارجية سابقاً	2	18				
دائرة المالية والإدارة	4	37	ألف			
مكتب الرئيس ونائب الرئيس	3	27	باء			
دائرة إدارة البرامج	2	18	جيم			
<b>الإجمالي</b>	<b>11</b>		<b>11</b>			

7- كما هو وارد في البيانات أعلاه، كان جميع المشاركين في برنامج الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة من النساء، ومعظمهن من موظفي الخدمة العامة. وقد يكون ذلك مؤشراً على هيكلية الموظفين في الصندوق، حيث هنالك نسبة أعلى من موظفي الخدمة العامة مقارنة بالموظفين المهنيين، وحيث أن أغلبية الموظفين من النساء (65 بالمائة).

## الموظفون الذين شاركوا في البرنامج



EAD دائرة الشؤون الخارجية، FAD دائرة المالية والإدارة، OPV مكتب الرئيس ونائب الرئيس، PMD دائرة إدارة البرامج

## رابعا - الدروس المستفادة من المرحلة الأولى

8- سيتم إدماج الدروس المستفادة من تنفيذ المرحلة الأولى من برنامج الصندوق للإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة في المرحلة الثانية منه، وهي تتضمن:

- من الصعب تحقيق التوازن بين الجنسين نظراً لأن البرنامج طوعي.
- يبدو أن الحزمة التي يقدمها البرنامج تحظى بتفضيل أكبر لدى موظفي الخدمة العامة من فئة الموظفين المهنيين.
- بسبب الطبيعة الطوعية لهذا البرنامج، فإنه من الصعب استهداف المرشحين لأنه من المحتمل لذوي الأداء الجيد أن يستفيدوا من هذا البرنامج وينتقلوا للعمل في مكان آخر.

- (د) يجب ألا ينظر إلى هذا البرنامج باعتباره وسيلة للتقاعد المبكر.
- (هـ) يجب أن يبقى القرار النهائي في عملية الموافقة بيد الإدارة، إذ لا يعني تقدم شخص ما بطلب للاستفادة من هذا البرنامج الموافقة الأوتوماتيكية على القبول بالإنتهاء المبكر لخدمته في الصندوق. وتحفظ الإدارة بحق الإبقاء على الموظفين من ذوي الأداء الجيد، وتشجيع ذوي الأداء الرديء على طلب الإنتهاء المبكر للخدمة.

## خامسا - النفقات، ومبررات التمديد الذي لا ينطوي على أية تكاليف لبرنامج الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة في الصندوق لعام 2011

- 9- بلغ إجمالي الإنفاق خلال المرحلة الأولى من برنامج الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة في الصندوق 1 483 679 دولار أمريكي، مما يمثل حوالي 27 بالمائة فقط من إجمالي الميزانية المخصصة لهذا النشاط. أما ما تبقى من الرصيد، وهو 3 962 321 دولار أمريكي، فسيتم صرفه خلال المرحلة الثانية، مع توفر 3 893 232 دولار أمريكي لتكاليف إنهاء خدمة الموظفين.

الجدول 2

### نفقات البرنامج خلال الفترة 2009-2010

الفئة	الميزانية	النفقات			النسبة المئوية من الميزانية
		2009	2010	الإجمالي	
تكلفة الإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة	5 346 000	502 527	950 241	1 452 768	27
تكاليف موظفي الموارد البشرية	100 000	0	30 911	30 911	31
الإجمالي	5 446 000	502 527	981 152	1 483 679	27

- 10- على الرغم من أن تنفيذ المرحلة الأولى من البرنامج قد بدأ عام 2009 إلا أنه استكمل في نهاية الفصل الأول من عام 2010. ويتم الآن تأصيل الدروس المستفادة من هذه المرحلة لتنفيذ المرحلة الثانية من هذا البرنامج، وهي تتضمن ضرورة توفير ما يكفي من الوقت المتاح للموظفين والمنظمة للإعداد الكامل لإنهاء الخدمة.
- 11- إلا أنه، ونظرا لأن هذا البرنامج طوعي، فإنه من الصعب للغاية التنبؤ بتوازن الجنسين بين الموظفين المشاركين، وكذلك فإنه من الصعب العمل للوصول إلى نسبة أكثر توازنا بين الفئتين المهنية والخدمة العامة. وفي هذه المرحلة الثانية، يجوز تشجيع الموظفين على المشاركة في البرنامج إذا لم تعد مهاراتهم مناسبة للبيئة المتغيرة لعمل الصندوق.
- 12- تبقى المسوغات المذكورة في الوثيقة EB 2008/95/R.4 المعروضة على المجلس التنفيذي في ديسمبر/كانون الأول 2008 صالحة. إلا أن الوقت المطلوب لاستكمال المرحلة الأولى، متضافرا مع غياب مدير دائم لشعبة الموارد البشرية، قد أدى إلى تأخير تنفيذ المرحلة الثانية من البرنامج. وبعد دعوة الراغبين في الاستفادة من هذا البرنامج في سبتمبر/أيلول 2010، هنالك ضرورة لتمديد البرنامج إلى عام 2011، ولن ينطوي هذا التمديد على أية تكاليف إضافية يتكدها الصندوق.

13- يرد فيما يلي الميزانية المتاحة للمرحلة الثانية التي سوف تتفد من ديسمبر/كانون الأول 2010 وحتى ديسمبر/كانون الأول 2011. وسيتم عرض تقرير كامل عن نفقات البرنامج على المجلس التنفيذي في دورة ديسمبر/كانون الأول 2011.

### الجدول 3

#### ميزانية برنامج الإنهاء المبكر الطوعي للخدمة في الصندوق خلال فترة التمديد (2010-2011)

الميزانية	الفتة
3 893 232	تكلفة الإنهاء الطوعي المبكر للخدمة
69 089	تكاليف موظفي الموارد البشرية
3 962 321	الإجمالي

**القرار \_\_\_\_\_/د-34****تمديد اعتماد الإنفاق الخاص ببرنامج الصندوق للإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة  
لعام 2011**

إن مجلس محافظي الصندوق،

إذ يأخذ بعين الاعتبار المادة 6، البند 10، من اتفاقية إنشاء الصندوق واللائحة السادسة من اللوائح المالية للصندوق؛

وإذ يستذكر القرار 156/د-32 الذي تبناه مجلس المحافظين في دورته الثانية والثلاثين عام 2009 والذي يوافق فيه على الإنفاق الخاص بما يعادل 5.5 مليون دولار أمريكي لتمويل برنامج الصندوق للإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة خلال العامين الماليين 2009 و2010؛

وإذ ينظر في التوصية الصادرة عن المجلس التنفيذي في دورته الواحدة بعد المائة الخاصة بتمديد اعتماد الإنفاق الخاص ببرنامج الصندوق للإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة لعام 2011؛

**يقرر ما يلي:**

الموافقة على تمديد اعتماد الإنفاق الخاص ببرنامج الصندوق للإنتهاء الطوعي المبكر للخدمة خلال العام 2011، على النحو الوارد في الوثيقة GC/34/L.7، والطلب من رئيس الصندوق عرض تقرير نهائي يتضمن نفقات البرنامج على مجلس المحافظين في فبراير/شباط 2012.