

Distr.: General  
15 August 2008  
Arabic  
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والستون

البندان ١٢١ و ١٢٦ من جدول الأعمال المؤقت\*

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩

إدارة الموارد البشرية

## مقترحات مفصلة لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة: سبيل إلى التقدم

تقرير الأمين العام

موجز

يقدم هذا التقرير موجزا لمقترحات الأمين العام بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة ومواءمة شروط الخدمة، مما يشمل عمليات الأمم المتحدة الميدانية، ويوفر كذلك معلومات إضافية من أجل تسهيل استعراض الجمعية العامة لهذه المسألة خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والستين.

\* A/63/150 و Corr.1.



## أولا - معلومات أساسية

- ١ - كلف رؤساء الدول الأمين العام في مؤتمر القمة العالمي لعام ٢٠٠٥ بإجراء استعراض لسياسات الموارد البشرية وأنظمتها وقواعدها لضمان تلبيتها لاحتياجات المنظمة، وتقديم مقترحات بشأن ما يلزم أن يتوفر لديه من متطلبات للاضطلاع بمسؤولياته الإدارية (القرار ١/٦٠، الفقرتان ١٦٢ و ١٦٣).
- ٢ - وفي هذا السياق، اقترح الأمين العام، في تقريره المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255 و Add.1 و Add.1/Corr.1)، إطارا جديدا لإدارة الموارد البشرية. وفي التقارير اللاحقة التي وافى بها الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين والثانية والستين عرض بالتفصيل مقترحاته بشأن تبسيط الترتيبات التعاقدية ومواءمة شروط الخدمة التعاقدية للأمم المتحدة (A/61/857 و A/62/274)، ومواءمة شروط الخدمة (A/61/861)، وحفظه السلام المدنيون الدائمون (A/61/850).
- ٣ - ويوجز هذا التقرير مقترحات الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية للأمم المتحدة ومواءمة شروط الخدمة، مع مراعاة الإطار التعاقدى للنظام الموحد للأمم المتحدة الذي اعتمده لجنة الخدمة المدنية الدولية (A/60/30 و Corr.1، المرفق الرابع). ومن شأن مقترحات الأمين العام أن تقوي كثيرا قدرة المنظمة على تلبية احتياجاتها التشغيلية المتغيرة والمتزايدة التعقيد، وأن تعزز في الوقت ذاته المساواة في المعاملة، وتضع المساهمات التي يقدمها الموظفون بقبولهم العمل في مراكز العمل الصعبة موضع التقدير وتمنح موظفي الأمانة العامة في جميع مراكز العمل قدرا أكبر من الأمن الوظيفي.
- ٤ - وتشمل مقترحات الأمين العام إرساء نظام إداري للموظفين من مجموعة قواعد واحدة تنظم شروط خدمة جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، وتتضمن ثلاثة أنواع من التعيينات: تعيين مؤقت وتعيين محدد المدة وتعيين مستمر.
- ٥ - ولقد أجريت، خلال الدورات الثلاث الأخيرة للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، مشاورات رسمية بين الموظفين والإدارة في الأمم المتحدة بشأن مقترحات الأمين العام. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٨، أعادت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة تأكيد تأييدها لمقترحات الأمين العام لتبسيط الترتيبات التعاقدية.
- ٦ - وستظل الصناديق والبرامج ذات الإدارة المستقلة تتمتع بالمرونة في تطبيق الترتيبات التعاقدية الجديدة على موظفيها، مع مراعاة كل منها لاحتياجاتها التشغيلية.

## ثانيا - موجز المقترحات

٧ - بموجب النظام الحالي، تستخدم الأمانة العامة للأمم المتحدة عدة أنواع من التعيينات في إطار مجموعات متنوعة من القواعد، وهي تحديدا المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠، ينتج عنها اختلاف شروط الخدمة فيما بين موظفين يؤديون المهام ذاتها، وفي كثير من الأحيان، جنبا إلى جنب. فهناك تعيينات لفترة اختبار وتعيينات محددة المدة وتعيينات لمدة غير محدودة وتعيينات دائمة بموجب المجموعة ١٠٠؛ وتعيينات لأجل قصير وأخرى لأجل متوسط وأخرى لأجل طويل في إطار المجموعة ٢٠٠؛ وتعيينات لأجل قصير وتعيينات محددة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠. وقد أكدت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٦١ على ضرورة ترشيد النظام الحالي الذي يفتقر إلى الشفافية ويكتنف إدارته التعقيد ولا يتسق مع إطار الترتيبات التعاقدية للجنة الخدمة المدنية الدولية.

٨ - وبموجب النظام المقترح، سيقصر النظام الإداري للموظفين على مجموعة واحدة من القواعد تمنح موظفي الأمم المتحدة عقدا موحدا يضم ثلاثة أنواع من التعيينات هي:

(أ) تعيين مؤقت، يمتد لفترة أقصاها سنة واحدة (أو لفترة تصل إلى سنتين لتلبية الاحتياجات المستجدة في الميدان)، ويمنح للموظفين المعيّنين لتحمل أعباء الأعمال الموسمية أو خلال فترات الذروة، ولتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل؛

(ب) تعيين محدد المدة، قد يمتد لفترة خمس سنوات؛

(ج) تعيين مستمر، سيكون مفتوح المدة.

٩ - وفي حال موافقة الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام، ستوقف التعيينات الدائمة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. ومع ذلك، فإن أي تغيير في الإطار التعاقدية لن يطال الموظفين الحاليين من ذوي العقود الدائمة أو الموظفين الذين يكونون قد اكتسبوا بموجب النظام الحالي، الحق في أن يُنظر في منحهم عقدا دائما خلال الفترة التي يصبح فيها التغيير ساريا.

١٠ - وسيعالج هذا الإطار التعاقدية المبسط المسائل التي طرحتها الجمعية العامة من خلال كفاءة الوضوح والشفافية والإنصاف بالنسبة لجميع المعيّنين، كما أنه سيساعد أكثر على اجتذاب موظفين مدنيين مؤهلين من ذوي المهارات والخبرات للعمل في جميع فروع الأمانة العامة، بما في ذلك الميدان، والاحتفاظ بهم. وسوف تكون مجموعة القواعد الواحدة الجديدة أيسر في الاستخدام بالنسبة لجميع الموظفين، وستسهل تنقل الموظفين وستكون إدارتها أكثر كفاءة، ولا سيما في سياق ما هو مقرر من تطوير النظام الجديد لتخطيط الموارد في المؤسسة وتنفيذه.

## ثالثاً - المسائل الرئيسية

### التعيينات المؤقتة

١١ - يقترح الأمين العام استخدام التعيينات المؤقتة في تعيين الموظفين لتحمل أعباء الأعمال الموسمية أو خلال فترات الذروة، ولتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل، لفترة تصل إلى سنة واحدة. ويمكن تجديد التعيينات المؤقتة لفترة تصل إلى سنة واحدة إضافية في الميدان عندما تقتضي الاحتياجات التشغيلية ذلك فقط. ويتسق هذا الاقتراح مع إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية. وقد أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بالموافقة عليه. أما الظروف المحددة التي قد تقتضي تمديد تعيين مؤقت في الميدان لفترة تتجاوز السنة الواحدة، دون أن تتجاوز ما مجموعه السنتين، فسترتبط بتلبية الاحتياجات المستجدة والاحتياجات التشغيلية المتعلقة بعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة والعمليات الإنسانية والمساعدة في حالات الطوارئ، إضافة للاستعراضات والتقييمات والتحقيقات الخاصة ذات الولايات المحددة المدة بوضوح.

### التعيينات المحددة المدة

١٢ - يقترح الأمين العام إجراء التعيينات المحددة المدة لفترة أولية تمتد لسنة واحدة أو أكثر، يمكن تجديدها لفترة تصل إلى ٥ سنوات. وسيخضع الموظفون المعينون في المنظمة لفترة اختبار خلال السنة الأولى من خدمتهم.

١٣ - ومراعاة للشواغل التي أعرب عنها كل من لجنة الخدمة المدنية الدولية خلال دورتها الحادية والسنتين (A/61/30/Add.1، الفقرات ٥ إلى ٧) والموظفين خلال الدورة الثامنة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة بشأن عقود التعيينات المحددة المدة وتمديدها لفترة تتجاوز الخمس سنوات، اقترح الأمين العام أيضاً ما يلي:

(أ) لن يشترط بعد الآن في تعيينات الموظفين الدوليين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام أن تقتصر الخدمة على بعثة بعينها؛

(ب) تمدد عقود الموظفين الدوليين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، الذين لا يشكلون جزءاً من قوام أفراد حفظ السلام المدنيين المقترح تشكيله من ٢ ٥٠٠ فرد يعينون لأجل طويل، ويثبتون مقدرة وكفاءة ونزاهة فائقة، وذلك لفترة تصل إلى سنتين في كل مرة، ولا تُقصر تعييناتهم على الخدمة في بعثة بعينها، وذلك بهدف تلبية الاحتياجات التشغيلية المحددة لعمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام. وتمدد التعيينات المحددة المدة لهؤلاء الموظفين ما دامت هناك حاجة إلى خدماتهم؛

(ج) يمكن تعيين الموظفين الآخرين، غير موظفي عمليات حفظ السلام، لمدة تصل إلى خمس سنوات. وقد يُسمح بتمديد التعيينات المحددة المدة بعد مضي فترة الخمس سنوات لفترة إضافية بشرط ألا تتجاوز السنة الواحدة، إذا كان التمديد في صالح المنظمة والموظف؛

(د) سيكون لدى الصناديق والبرامج المرونة اللازمة لتمديد التعيينات المحددة المدة بما يتجاوز الخمسة أعوام وفقاً لولاياتها التشغيلية.

١٤ - وقد أوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها المتعلق بإدارة الموارد البشرية (A/62/7/Add.14، الفقرة ٩) بالموافقة على تلك المقترحات.

١٥ - وفيما يتعلق بمسألة تقديم منحة نهاية الخدمة للموظفين المعينين بعقود محددة المدة، بدأت لجنة الخدمة المدنية الدولية في عام ٢٠٠٧ مناقشات بشأن "تحديث وتبسيط البدلات مدفوعات نهاية الخدمة" وذلك في إطار النظر في "شروط الخدمة السارية على موظفي الفئتين: استعراض نظام الأجر والاستحقاقات". وستواصل اللجنة مناقشة هذه المسألة في عام ٢٠٠٩. وأعدت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة تأكيد تأييدها للمقترح المتعلق بمنحة نهاية الخدمة وطلبت إلى الأمين العام أن يطلب إلى الجمعية العامة ولجنة الخدمة المدنية الدولية النظر في هذه المسألة بصورة جديدة وفورية.

### التعيينات المستمرة

#### الأهلية للتعيينات المستمرة

١٦ - يقترح الأمين العام اعتبار الموظف الذي يقضي خمس سنوات من الخدمة المتواصلة في المنظمة مؤهلاً للنظر في منحه تعييناً مستمراً، مما من شأنه أن يحدث إذا ظلت الحاجة قائمة إلى خدمات الموظف في الإدارة ذاتها أو في مكان آخر بالمنظمة وإذا كان قد أثبت كفاءة ومقدرة ونزاهة فائقة، تتجلى في تقارير تقييم أدائه.

١٧ - والموظفون المعينون في الوقت الحاضر بعقود تقتصر على الخدمة في مجال بعينه أو الموظفون الذين يعملون في مشاريع أو كيانات بولايات محددة بمدة معينة لن يُستثنوا من النظر في منحهم تعييناً مستمراً، وهو تعيين غير محدود بشرط استمرار الحاجة إلى خدمات الموظف في المنظمة. وقد أيدت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذلك المقترح (A/62/7/Add.14، الفقرة ١٥).

١٨ - وفي حالة عمليات الأمم المتحدة للسلام، من الممكن أن تُمنح تعيينات مستمرة لقوام أفراد حفظ السلام المدنيين المقترح تشكيله من ٢ ٥٠٠ فرد بعقود طويلة الأجل، وهو القوام

الذي يُعتبر خط الأساس للاحتياجات من الموظفين في الأجل المتوسط. وأوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بعدم الموافقة على إنشاء قوام من ٢ ٥٠٠ من أفراد حفظ السلام المدنيين بعقود طويلة الأجل، غير أنها أقرت بأنه يحق للموظفين الدوليين العاملين في عمليات حفظ السلام أن ينظر في منحهم عقوداً مستمرة (A/62/7/Add.14)، الفقرتان ١٥ و ٣٦). وبينما تقر توصية اللجنة الاستشارية باستمرار احتياجات عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام من الموظفين، فهي لا تعكس مخطط الأمانة العامة الاستراتيجي المتوسط الأجل المتعلق بالقوى العاملة، أو استراتيجياتها للتطوير الوظيفي لموظفين معينين بعقود طويلة الأجل للخدمة في الميدان وتلبية متطلبات النشر السريع. وفي حال موافقة الجمعية العامة على توصية اللجنة الاستشارية، ستكون معايير تحديد استمرار الاحتياجات من الموظفين في عمليات حفظ السلام مبنية على أساس نوع التخطيط المتعلق بالقوى العاملة المضطلع به في سياق تحديد كيفية تشكيل قوام أفراد حفظ السلام المدنيين المقترح أن يتألف من ٢ ٥٠٠ فرد بعقود طويلة الأجل، وسيجري تعديل تلك المعايير، حسب الحاجة، لتعكس الاحتياجات المتوسطة الأجل المتوقعة في الفئات المهنية والرتب الأخرى مع المهارات القابلة للنقل، بما في ذلك المهارات غير المدرجة أصلاً في الإطار الوظيفي، مثل موظفي الأمن وحقوق الإنسان.

١٩ - واقترح الأمين العام كذلك أن يكون للموظفين المعيّنين محلياً في بعثات حفظ السلام، ممن تستمر الحاجة إلى خدماتهم إلى ما بعد خمس سنوات وممن تتوافر فيهم المعايير المعمول بها، الحق في أن ينظر في منحهم تعييناً مستمراً. ويكون هؤلاء الموظفين أن يحصلوا على تعويضات عن إنهاء الخدمة تتناسب مع طول مدة تعيينهم عند انتهاء خدمتهم، عادة عند غلق البعثة. ولم تقتنع اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بربط مدفوعات نهاية خدمة موظفي البعثات المعيّنين محلياً بنوع تعيينهم. وما زالت لجنة الخدمة المدنية الدولية تناقش مدفوعات نهاية الخدمة.

٢٠ - ويقترح الأمين العام أن يُنظر في منح الموظفين المعيّنين من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية تعيينات مستمرة بعد خمس سنوات من الخدمة. واعتبرت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن هؤلاء الموظفين ينبغي أن يُنظر في منحهم تعيينات مستمرة بعد سنتين من الخدمة (A/61/30/Add.1، الفقرة ١٢). وستعود اللجنة الاستشارية إلى هذه المسألة في الدورة الثالثة والستين في سياق نظرها في المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

٢١ - ويؤكد الأمين العام أن واحداً من الأهداف الأساسية لمقترح تبسيط الترتيبات التعاقدية هو تعزيز الإنصاف والاتساق في معاملة الموظفين، مع تبسيط الإدارة. ومن ثم فهو

يرى أن من المهم تجنب خلق فئات متباينة من الموظفين بعبئات مختلفة للنظر في منحهم تعيينات مستمرة. وأكدت لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة في دورتها التاسعة والعشرين أنه لتعزيز المعاملة المنصفة لجميع الموظفين، ينبغي ألا تتحكم طريقة التعيين في نوع التعيين الممنوح.

٢٢ - وعلى الرغم من اعتراف الأمين العام بأن الامتحانات التنافسية الوطنية أداة هامة للتوظيف، فهو يذهب إلى أنه لتحقيق المساواة في المعاملة بين الموظفين ينبغي عدم إدخال أي تغيير على الاقتراح الداعي إلى النظر في إمكانية منح الموظفين المعينين من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية تعيينات مستمرة بعد مضي خمس سنوات من الخدمة المتواصلة على أساس تعيينات محددة المدة، كما هو الحال بالنسبة لجميع الموظفين الآخرين المعينين في المنظمة بطرق تنافسية أخرى. وبالإضافة إلى ذلك، يقترح الأمين العام أن يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية برصد معدلات الاحتفاظ بالموظفين المعينين من خلال الامتحانات التنافسية الوطنية رصدًا دقيقًا لضمان ألا تلحق بالموظفين أي آثار ضارة من جراء الترتيبات التعاقدية الجديدة.

#### الإجراءات

٢٣ - وفقا لمقترح الأمين العام المقدم للجمعية العامة في دورتها الثانية والستين، يجري استعراض حالة الموظفين المؤهلين للنظر في منحهم تعيينا مستمرا من قبل الإدارة أو المكتب المعني ومكتب إدارة الموارد البشرية أو مكتب الموارد البشرية المحلي، ثم تقوم هيئة استشارية مشتركة بإعادة النظر في المسألة في حالة وجود خلاف. ويقترح الأمين العام في ضوء المناقشات التي دارت في الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، أن تقوم هيئة استشارية باستعراض جميع حالات الموظفين المؤهلين للنظر في منحهم تعيينا مستمرا، والنظر في مدى الحاجة إلى خدمات الموظفين في المنظمة ككل.

٢٤ - ورأت لجنة الخدمة المدنية الدولية أن مقترح الأمين العام بشأن التعيينات المستمرة سيكون بمثابة تحويل تلقائي. وشاطرهما اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية ذلك الرأي. ونوقشت المسألة أيضا في الدورة التاسعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ويرد أدناه بيان إجراءات الاستعراض الصارم لكل من أداء الموظفين ومدى استمرار الحاجة إلى خدماتهم، مما يمكن الاهتداء به في اتخاذ قرار منح تعيين مستمر من عدمه:

(أ) إجراء استعراض شامل لأداء الموظف، بما في ذلك فحص ملفه وتقييمات أدائه. ويتعين أن يكون الموظف قد حاز على تقديرات تفيد النجاح الكامل في الأداء لمدة أربع سنوات وألا يكون قد خضع لأي تدبير تأديبي. أما فيما يخص آليات تعزيز نظام إدارة الأداء، فقد أنشئ، في عام ٢٠٠٧، فريق عامل أثناء الدورة لشؤون الموظفين والإدارة

ويواصل الفريق استعراض نظام التقييم الحالي، وصعوبات الوصول إلى النظام الإلكتروني لتقييم الأداء، وضرورة توفير ما يكفي من التدريب الإضافي الإلزامي للموظفين والمديرين على حد سواء، وضرورة مساءلة المديرين والموظفين عن مدى التقيد بالنظام الإلكتروني لتقييم الأداء؛

(ب) إجراء استعراض للتأكد مما إذا كانت المنظمة تحتاج إلى خدمات الموظف ومهامه في المستقبل المنظور. وتُعرف المهام بأنها عمل تشتد إليه الحاجة في المنظمة، ويكون لازماً لتنفيذها لولايتها.

إنهاء التعيينات المستمرة

٢٥ - يمكن إنهاء تعيين مستمر، بموجب مقترح الأمين العام، للأسباب ذاتها التي تسري على أي تعيين دائم، وهي:

(أ) إلغاء الوظيفة/تخفيض عدد الموظفين؛

(ب) أسباب صحية؛

(ج) الأداء غير المرضي؛

(د) أسباب تأديبية؛

(هـ) مصلحة المنظمة إذا وافق الموظف؛

(و) أسباب أخرى على النحو المحدد في خطاب التعيين؛

(ز) اكتشاف وقائع سابقة لتعيين الموظف كان من شأنها أن تحول دون تعيينه بموجب المعايير التي ينص عليها الميثاق.

٢٦ - والفرق الوحيد هو أنه في التعيين المستمر يكون إنهاء التعيين "لمصلحة المنظمة" ممكناً حتى دون موافقة الموظف.

٢٧ - وأوصت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية الجمعية العامة بأن تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً في دورتها الثالثة والستين عن الإجراءات الداخلية التي وضعت في هذا الصدد (A/62/Add.14، الفقرة ٢٣).

٢٨ - وفي هذا السياق، يكون الإجراء المقترح على النحو التالي:



(أ) يقدم مدير البرنامج توصية مفصلة لإنهاء الخدمة مشفوعة بالحجج المؤيدة إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية، ويناقش التوصية مع الموظف ويسلمه نسخة من المقترح الخطي؛

(ب) يُعطي الموظف مهلة للاطلاع على التوصية والحجج المؤيدة، ولتقديم تعليقاته على مقترح إنهاء التعيين؛

(ج) يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية باستعراض توصية مدير البرنامج وتعليقات الموظف. وبعد فحص الوقائع والنظر فيها كما يعرضها كل طرف من الطرفين المعنيين، يكون له أن يقرر إما

١' الموافقة على التوصية؛ أو

٢' إعادة القضية للمزيد من الاستعراض وتوفير معلومات إضافية؛ أو

٣' عدم تأييد التوصية.

(د) يجوز للموظف أن يطعن في قرار إنهاء تعيينه المستمر. بموجب الفصل العاشر من النظام الإداري للموظفين.

٢٩ - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يحدد نطاق "مصلحة المنظمة". ويرى الأمين العام أن أسباب إنهاء أي تعيين مستمر تحقيقاً لصالح المنظمة يمكن أن تشمل تعليقات من قبيل تغيير ولاية ما أو إنجازها، أو إعادة توجيه برنامج ما أو تقليص التمويل أو الأنشطة.

٣٠ - وقام الأمين العام باستعراض القضايا المرتبطة بوضع حد أقصى لعدد التحويلات السنوية إلى التعيينات المستمرة، واستشار ممثلي الموظفين في سياق كل من الدوريتين الثامنة والعشرين والتاسعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. ويرى الأمين العام أن العمل بالحد الأقصى لن يكون في مصلحة المنظمة، ولن يكون منصفاً للموظفين. فقد يحرم العمل بالحد الأقصى بصورة غير عادلة الموظفين من فرصة الحصول على تعيينات مستمرة، رغم أن المنظمة قد تكون في حاجة إلى خدماتهم في المستقبل ورغم حصولهم على تقييم أداء ممتاز. وعلاوة على ذلك، يرى الأمين العام أن الحد الأقصى المرتبط بوظائف أو ولاية أو مهمة بعينها لن يكون متسقاً مع احتياجات المنظمة التشغيلية وسياسة تنقل الموظفين. ويرى الأمين العام أن تقييم استمرار الحاجة إلى خدمات موظف ما بالرجوع إلى وظائف أو ولايات أو مهام بعينها من شأنه أن يؤثر سلباً على تنقل الموظفين، ذلك أن الموظفين لن يرغبوا في تولي وظائف في مشاريع أو كيانات ذات ولايات محددة بمدد معينة إن كان ذلك يستتبع عدم أحقيتهم في أن يُنظر في منحهم تعيينات مستمرة، مما يقوض القدرة على تنفيذ البرامج.

## شروط الخدمة

٣١ - يقترح الأمين العام أن تقوم المنظمة جنبا إلى جنب مع تطبيق نظام إداري للموظفين من مجموعة واحدة من القواعد بتوفير استحقاقات وفوائد معادلة للاستحقاقات والفوائد المعمول بها حاليا في إطار المجموعة ١٠٠ الحالية من النظام الإداري للموظفين، ما عدا في حالة التعيينات المؤقتة. ويقدم المرفق الأول لهذا التقرير معلومات تفصيلية عن الاستحقاقات المقترحة لكل نوع من أنواع التعيينات الثلاثة الجديدة في إطار النظام الإداري للموظفين المؤلف من مجموعة واحدة من القواعد. وينبثق مقترح الأمين العام من مقارنة الاستحقاقات والفوائد السارية حاليا على تعيينات المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠ ويميز بين تطبيق تلك الاستحقاقات على الموظفين المعينين بعقود مؤقتة والمعينين بعقود محددة المدة أو عقود مستمرة، توخيا لمزيد من الإنصاف في الاستحقاقات المتاحة للموظفين.

٣٢ - ويعمل حاليا ما يربو على ٩٠ في المائة من الموظفين الدوليين المعينين في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام في مراكز عمل غير مسموح فيها باصطحاب الأسر، في معزل عن أسرهم لفترات طويلة ودون تعويضهم عن ضرورة الإنفاق على أسرة معيشية مستقلة. ومجموعة عناصر الأجر الخاصة بموظفي البعثات منخفضة بما يتراوح بين ٣٠ و ٤٠ في المائة مقارنة بمجموعة عناصر الأجر الخاصة بالموظفين الميدانيين التابعين لوكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها الموجودين في نفس الموقع، مما يؤدي إلى التنافس على أفضل الموظفين الميدانيين المؤهلين ويعوق قدرة المنظمة على اجتذاب الموظفين اللازمين لتلبية الاحتياجات التشغيلية (انظر A/61/30/Add.1). ويبلغ متوسط معدلات الشغور المتعلقة بالموظفين الدوليين ٢٦ في المائة، وذلك بالإضافة إلى معدل دوران سنوي للموظفين الفنيين بلغ ٢٩ في المائة في عام ٢٠٠٧. ولذلك يعد اتخاذ إجراءات عاجلة لمعالجة شروط خدمة الموظفين العاملين في الميدان أمرا حيويا لنجاح عملية تعيين وإدارة واستباق أعداد كافية من الأفراد المدنيين المؤهلين على أعلى درجة والمتقدين حماسا للمجهزين. مما يكفي لأداء ولايات متشعبة في مجال حفظ السلام وولايات سياسية خاصة على نحو فعال وللقيام بإدارة وتنظيم موارد مالية وبشرية ومادية تقدر حاليا بما يربو على ٧ بلايين دولار سنويا، على نحو مسؤول. ويشكل تبسيط الترتيبات التعاقدية ومعالجة شروط الخدمة ركيزتين أساسيتين متداخلتين للإطار الجديد للموارد البشرية الذي وضعه الأمين العام والذي هدفه تلبية الاحتياجات التشغيلية للأمانة العامة للأمم المتحدة، في مراكز عملها الثابتة وفي عملياتها الميدانية على حد سواء.

٣٣ - ولقد طرح في التقريرين السابقين للأمين العام (A/61/255 و A/61/861) مقترحات تفصيلية تتعلق بمواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في الميدان مع شروط خدمة موظفي

وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. وتشمل هذه المقترحات تسمية البعثات بعثات مسموح فيها أو غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة (تحل محل التسميتين الحاليتين للبعثات بوصفها "خاصة" أو "ثابتة") تماشيا وممارسة وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، والعمل بنهج العمليات الخاصة بالنسبة لمراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة والاستعاضة عن إجازة الاستجمام العرضية بسفر للراحة والاستجمام مدفوعة تكاليفه.

٣٤ - وفي إطار نهج العمليات الخاصة، يقيم الموظف ومعالوه المستحقون في مكان مناسب قرب مركز العمل غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة، الذي سيشكل مكان الانتداب الإداري للموظف. وسيستفيد الموظف من دفع تكاليف السفر والشحن وتسوية مقر العمل ومنحة الانتداب وبدل التنقل والمشقة وإعانة الإيجار المعمول بها في مكان الانتداب الإداري. ثم ينشر الموظف في مركز العمل غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة ويستفيد من بدل المعيشة للعمليات الخاصة، الذي يشبه بدل الإقامة المخصص للبعثة الحالي، لتغطية النفقات في مركز العمل غير المسموح فيه باصطحاب الأسرة.

٣٥ - وأيدت لجنة الخدمة المدنية الدولية، في دورتها المعقودة في آذار/مارس ٢٠٠٧، مقترحات الأمين العام الداعية إلى مواءمة شروط خدمة الموظفين العاملين في الميدان مع شروط خدمة موظفي وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها (انظر A/61/30/Add.1).

٣٦ - وأيدت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقريرها (A/61/7/Add.14) مقترحات الأمين العام الداعية إلى تسمية البعثات مراكز عمل مسموح فيها أو غير مسموح باصطحاب الأسرة تماشيا والتسميتين اللتين تعمل بهما المنظمات العاملة في الميدان التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة والأخذ بنظام سفر الراحة والاستجمام المدفوعة تكاليفه ليحل محل إجازة الاستجمام العرضية غير المدفوعة التكاليف.

٣٧ - إلا أن اللجنة الاستشارية أوصت بإرجاء أي قرار بشأن بدء العمل بنهج العمليات الخاصة بالنسبة لمراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة، وذلك بهدف إتاحة ما يكفي من الوقت لسريان مفعول التحسينات المرتبطة بتنفيذ الترتيبات التعاقدية المبسطة.

٣٨ - وستتحقق التوصية بإرجاء أي قرار بشأن نهج العمليات الخاصة وتنفيذ الترتيبات التعاقدية المبسطة عن طريق مواءمة شروط الخدمة على نطاق مراكز العمل التابعة للأمانة العامة. وسينطوي هذا النهج على تعيين موظف في مركز عمل غير مسموح فيه باصطحاب الأسرة حيث سيستفيد من دفع تسوية مقر العمل وبدل التنقل والمشقة ومنحة الانتداب وإعانة الإيجار عوضا عن بدل الإقامة المخصص للبعثة، بينما ستبقى الأسرة في بلد الأصل. ولن يُدفع أي تعويض عن تكلفة الاحتفاظ بمكان إقامة مستقل لأفراد الأسرة. إلا أن اعتماد

توصية اللجنة الاستشارية بإرجاء النظر في نهج العمليات الخاصة لن يعالج المسائل المتصلة بالبعد عن الأسرة والمسؤولية المالية عن الاحتفاظ. بمكان إقامة ثان بالنسبة للموظفين العاملين في مراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة، ولن يحقق الموازنة المطلوبة لتيسير التنقل من المقر إلى الميدان ومن وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها إلى الميدان. وستظل فرص عمل موظفي البعثات في مراكز العمل المسموح فيها باصطحاب الأسرة فرصا محدودة، لأن ٨٠ في المائة من الموظفين الميدانيين سيظلون ينتدبون في مراكز عمل غير مسموح فيها باصطحاب الأسرة بناء على التسمية الحالية لمراكز العمل التي تعتمد عليها وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.

## رابعاً - الجدول الزمني للتنفيذ

٣٩ - قررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٤٨/٦٢، أن تواصل النظر في مسألة الترتيبات التعاقدية وشروط الخدمة، بما في ذلك في عمليات الأمم المتحدة الميدانية، على سبيل الأولوية، في الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والستين، بغية تنفيذ الترتيبات وشروط الخدمة الجديدة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

٤٠ - وفي حالة موافقة الجمعية العامة على مقترح تبسيط الترتيبات التعاقدية خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والستين، حدد الأمين العام الإجراءات التي سيلزم اتخاذها في غضون فترة الأشهر الستة التالية لاتخاذ مقرر الجمعية العامة. والإشارات الواردة أدناه إلى تواريخ محددة ليست سوى إشارات إيضاحية:

(أ) في حالة موافقة الجمعية العامة على مقترح الأمين العام، سيبدأ العمل بالإطار التعاقدية الجديد في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، وسيبدأ نفاذ النظام الأساسي الجديد للموظفين في ذلك التاريخ. وسيقدم النص الكامل لمجموعة القواعد الإدارية الجديدة للموظفين إلى الجمعية العامة في الجزء المستأنف من دورتها الثالثة والستين.

(ب) بالنسبة للموظفين المعيّنين في إطار المجموعات ١٠٠ و ٢٠٠ و ٣٠٠، سيجري استعراض عقودهم وسيجري تحويلها أو إعادة تصنيفها في إطار النظام الإداري الجديد للموظفين، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، إذا كانت هناك حاجة إلى خدماتهم بعد ذلك التاريخ. وستكون مدة هذه التعيينات في إطار النظام الإداري الجديد للموظفين إما للفترة المتبقية من العقد الذي عين به الموظف في الأصل أو قد تمدد، حسب الاقتضاء.

(ج) أشار الأمين العام في الوثيقتين A/61/255 و A/62/274 إلى أنه سينظر في منح الموظفين عقود دائمة إذا كان لهم حق مكتسب في إطار النظام الحالي في أن يُنظر في منحهم

عقود دائمة بحلول موعد بدء نفاذ التعديلات المدخلة على الإطار التعاقدية. وبناء على ذلك، سيحق لكل الموظفين الذين يتمون، في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٩، خمس سنوات من الخدمة المستمرة. بموجب عقد محدد المدة مبرم في إطار المجموعة ١٠٠ أن ينظر في تحويل عقودهم إلى عقود دائمة وسيمنحون تلك العقود في حالة استيفاء جميع الشروط. أما الموظفون، الذين سيتمون، بعد ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، خمس سنوات من الخدمة المستمرة فسينظر في منحهم عقود.

٤١ - وسوف يُعرض أيضا على الجمعية العامة في دورتها الثالثة والستين تقرير مستقل بشأن تعديلات النظام الأساسي للموظفين (A/63/189) التي ستكون لازمة في حالة موافقة الجمعية العامة على الترتيبات التعاقدية الجديدة. وسيكون النظام الأساسي المعدل للموظفين بمثابة الأساس الذي سيستند إليه الأمين العام في إعداد المجموعة الموحدة النظام الإداري الجديد للموظفين الجديد المؤلف من مجموعة واحدة من القواعد الذي سيبدأ نفاذه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وسوف تنعكس في مجموعة القواعد تلك أي مقررات تتخذها الجمعية العامة خلال الجزء الرئيسي من دورتها الثالثة والستين بشأن موافقة شروط الخدمة وتبسيط العقود.

٤٢ - وكما جاء في تقرير الأمين العام عن موافقة شروط الخدمة (A/61/861)، فإنه في حالة موافقة الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام، سيكون التاريخ الفعلي لجميع العناصر هو ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ مع التنفيذ على مراحل على النحو المبين أدناه. ويمكن أن يسري على الفور نظام سفر الراحة والاستجمام المدفوعة تكاليفه الذي سيحل محل إجازة الاستجمام العرضية. بمجرد موافقة الجمعية العامة عليه في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩. وسيكون التاريخ الفعلي لتغيير تسمية البعثات الخاصة إلى مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسرة هو ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، ويتوقع إنجاز عملية التنفيذ بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. وسيبدأ سريان نهج العمليات الخاصة في مراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، على أن يتم تنفيذه في أقرب وقت ممكن بحلول ١ نيسان/أبريل ٢٠١٠ حيث أنه من المتوقع أن تستغرق عملية لوضع الأطر القانونية والإدارية والأمنية اللازمة في هذا الصدد ما بين ٩ أشهر و ١٢ شهرا.

## خامسا - الآثار المالية

٤٣ - سيقترضني بدء العمل بعقد عمل موحد لموظفي الأمم المتحدة تعيين الموظفين بموجب نظام إداري للموظفين يتألف من مجموعة واحدة من القواعد يوفر مستحقات ومزايا

للموظفين في إطار مجموعات التعيين الثلاث (انظر المرفق ١). ولن تترتب على الأخذ بعقد عمل موحد لموظفي الأمم المتحدة أي آثار مالية إضافية بالنسبة للفئات التالية من الموظفين:

(أ) الموظفون المعينون في إطار المجموعة ١٠٠؛

(ب) الموظفون المعينون في إطار المجموعة ٢٠٠ الذين تكون مستحقاتهم هي نفس مستحقات الموظفين المعينين في إطار المجموعة ١٠٠؛

(ج) الموظفون المعينون لأجل قصير (غير المعينين لمدة محدودة) في إطار المجموعة ٣٠٠ للعمل لمدة ستة أشهر أو أقل؛

(د) الموظفون المعينون محليا في عمليات الأمم المتحدة للسلام.

٤٤ - وبناء على النشر المقرر للموظفين الميدانيين بحلول ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، فإن الآثار المالية المتوقعة نتيجة لإعادة تعيين الموظفين المعينين بموجب المجموعة ٣٠٠ لمدة محدودة في إطار عقد العمل الجديد لموظفي الأمم المتحدة تقدر بمبلغ ٢٤,٣ مليون دولار في السنة؛ ويشمل هذا المبلغ ٣,٥ ملايين دولار في السنة لتمويل ١٠ بعثات سياسية خاصة و ٢٠,٨ مليون دولار في السنة لتمويل ١١ بعثة لحفظ السلام.

٤٥ - وتقدر الآثار المالية المترتبة على التغيير المقترح في تسمية تسع بعثات خاصة لتكون مراكز عمل عائلية بما يتواءم مع أوجه التعيين التي تطبقها المنظمات الأخرى العاملة في الميدان في إطار النظام الموحد للأمم المتحدة، بمبلغ ٣,٣ مليون دولار سنويا، منها مبلغ ١١,٣ مليون دولار يتعلق بالتغيير في تسمية ست بعثات سياسية خاصة ومبلغ ١٩ مليون دولار لثلاث عمليات لحفظ السلام. وتقدر الموارد الإضافية الإرشادية للأخذ بنظام السفر للراحة والاستحمام المدفوعة تكلفته ليحل محل أجازة الاستحمام العرضية غير المدفوعة بمبلغ ٢٨,٥ مليون دولار سنويا، بما في ذلك مبلغ ٤,٢ مليون دولار للبعثات السياسية الخاصة ومبلغ ٢٤,٣ مليون دولار لعمليات حفظ السلام. وتقدر الآثار المالية المترتبة على تطبيق نهج العمليات الخاصة في مراكز العمل غير المسموح فيها باصطحاب الأسرة بمبلغ ٢٧٦ مليون دولار سنويا لثماني عمليات لحفظ السلام ومبلغ ٢٤ مليون دولار سنويا لأربع بعثات سياسية خاصة.

٤٦ - وتُحدّث هذه التقديرات الأرقام التي أوردها الأمين العام في تقريره بشأن مواءمة شروط الخدمة (A/61/861) لتعكس إنشاء بعثتين جديدتين لحفظ السلام في دارفور وتشاد، وانتهاء ولاية بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا واريتريا، وإغلاق مكتب الأمم المتحدة لبناء السلام في طاجيكستان والإغلاق المتوقع للجنة التحقيق الدولية المستقلة. وتشمل التكاليف المقدرة

أيضا إدخال العمليات الخاصة في بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو ومكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون على أساس مستويات التوظيف الحالية؛ غير أن تكاليف هذه البعثات ربما تُعدل لتعكس إعادة تشكيل البعثات في المستقبل.

٤٧ - وبالنسبة لعمليات حفظ السلام، فإنه في حالة موافقة الجمعية العامة على مقترحات الأمين العام وتنفيذها على هذا النحو في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، سوف تدرج الاحتياجات من الموارد ذات الصلة (انظر المرفق الثاني)، في ميزانيات عمليات حفظ السلام المقترحة للفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠. وبالنسبة للبعثات السياسية الخاصة، سوف تدرج نسبة خمسين في المائة من الاحتياجات من الموارد ذات الصلة بمقترحات إصلاح الموارد البشرية في الميزانية العادية السنوية للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. ولم تدرج هذه الاحتياجات في ميزانيات عام ٢٠٠٩ الخاصة بالبعثات السياسية الخاصة ريثما توافق الجمعية العامة على المقترحات التي أوردتها الأمين العام في هذا التقرير. ومن ثم يلزم تخصيص اعتمادات لتغطية تلك الاحتياجات عند موافقة الجمعية العامة على ميزانيات البعثات السياسية الخاصة لعام ٢٠٠٩.

## سادسا - الإجراءات المطلوب أن تتخذها الجمعية العامة

٤٨ - قد ترغب الجمعية العامة في:

(أ) أن توافق على الترتيبات التعاقدية وشروط الخدمة الجديدة الواردة في هذا التقرير وتعديلات النظام الأساسي للموظفين الواردة في الوثيقة A/63/189؛

(ب) أن توافق على مقترحات تسمية البعثات بوصفها بعثات يسمح فيها باصطحاب الأسرة أو لا يُسمح بذلك بما يتواءم مع ممارسة وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩، والأخذ بنهج العمليات الخاصة في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة، اعتبارا من ١ تموز/يوليه عام ٢٠٠٩، على أن يتم تنفيذه في نيسان/أبريل عام ٢٠١٠، والاستعاضة عن أجازة الاستجمام العرضية بالسفر للراحة والاستجمام المدفوعة تكلفته اعتبارا من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩؛

(ج) أن توافق على إنشاء قوام ٢ ٥٠٠ من أفراد حفظ السلام المدنيين يتألف من ٢ ٥٠٠ فرد يعينون بعقود طويلة الأجل على النحو المبين بالتفصيل في A/61/255/Add.1 و Corr.1 و A/61/850؛

(د) أن تخصص للبعثات السياسية الخاصة في عام ٢٠٠٩ في إطار الباب ٣، الشؤون السياسية، من الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مبلغاً إضافياً قدره ٩ ٤٦٩ ٠٠٠ دولار يتعلق بالفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩؛

(هـ) أن تلاحظ أن احتياجات البعثات السياسية الخاصة من الموارد للفتريات المقبلة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ سوف تدرج في ميزانيات البعثات السياسية الخاصة كل على حدة؛

(و) أن تلاحظ أن احتياجات بعثات حفظ السلام من الموارد للفتريات اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ سوف تدرج في ميزانية كل عملية من عمليات حفظ السلام.



## المرفق الأول

## الاستحقاقات والفوائد المقترحة في إطار عقد العمل الجديد

المستمر		المقترح		الاستحقاق
التعيين المستمر	التعيين المحدد المدة	التعيين المؤقت	التعيين المؤقت	
نعم	نعم	نعم	نعم	المرتب الرئيسي
نعم	نعم	لا	لا	الزيادة السنوية ضمن نفس الرتبة
نعم	نعم	نعم	نعم	تسوية مقر العمل
نعم	نعم	نعم	نعم	إعانة الإيجار
نعم	نعم	نعم	نعم	بدلات الإعالة
نعم	نعم	لا	لا	منحة التعليم
نعم	نعم	لا	لا	بدل اللغة
نعم	نعم	لا	لا	بدل التنقل
نعم	نعم	نعم	نعم	بدل المشقة
نعم	نعم	لا	لا	بدل عدم نقل الأمتعة الشخصية والولائم المنزلية
نعم	نعم	نعم	نعم	بدل المخاطر
نعم	نعم	نعم	نعم	الاشتراك في صندوق المعاشات التقاعدية
نعم	نعم	نعم	نعم	الأجازة المرضية
نعم	نعم	نعم	نعم	سنة واحدة أو أكثر حتى ٣ سنوات: سنة واحدة أو أكثر حتى ٣ سنوات:
نعم	نعم	نعم	نعم	٦٥ يوماً أجازة مرضية بأجر كامل/٦٥ يوماً بنصف الأجر في سنة ميلادية متتالية لفترة السنوات الثلاث الأولى؛
نعم	نعم	نعم	نعم	٦٥ يوماً أجازة مرضية بأجر كامل/٦٥ يوماً بنصف الأجر في سنة ميلادية متتالية لفترة السنوات الثلاث الأولى؛
نعم	نعم	نعم	نعم	أكثر من ثلاث سنوات: أكثر من ثلاث سنوات:
نعم	نعم	نعم	نعم	١٩٥ يوماً أجازة مرضية بأجر كامل و ١٩٥ يوماً بنصف أجر في كل فترة متتالية من أربع سنوات) كل فترة متتالية من أربع سنوات)
نعم	نعم	نعم	نعم	٣ أشهر أو أكثر
نعم	نعم	نعم	نعم	التأمين الصحي
نعم	نعم	نعم	نعم	التأمين ضد الأفعال الكيدية
نعم	نعم	نعم	نعم	التأمين على الحياة
نعم	نعم	لا	لا	التأمين الصحي لفترة ما بعد الخدمة

المقترح			الاستحقاق
التعيين المؤقت	التعيين المحدد المدة	التعيين المستمر	
نعم	نعم	نعم	الأجازة السنوية
(يومان ونصف يوم عن كل شهر)	(يومان ونصف يوم عن كل شهر)	(يومان ونصف يوم عن كل شهر)	
نعم	نعم	نعم	استبدال رصيد الأجازة السنوية
(حتى ٣٠ يوما)	(حتى ٦٠ يوما)	(حتى ٦٠ يوما)	
نعم	نعم	نعم	الأجازة العائلية (أجازة مرضية بدون شهادة طبية تستعمل كأجازة عائلية)
(٧ أيام في السنة)	(٧ أيام في السنة)	(٧ أيام في السنة)	
نعم	نعم	نعم	أجازة الأمومة
نعم	نعم	نعم	أجازة الأبوة
نعم	نعم	نعم	السفر لزيارة الأسرة
نعم	نعم	نعم	السفر في أجازة زيارة الوطن
نعم	نعم	نعم	أجازة الاستحمام العرضية
نعم	نعم	نعم	السفر بسبب الإحلاء الطبي
نعم	نعم	نعم	السفر عند التعيين والنقل ونهاية الخدمة
نعم	نعم	نعم	الشحنات غير المصحوبة عند التعيين
نعم	نعم	نعم	الشحنات غير المصحوبة عند التعيين
نعم	نعم	نعم	الشحنات غير المصحوبة عند نهاية الخدمة
نعم	نعم	نعم	منحة الانتداب

المقترح			الاستحقاق
التعيين المؤقت	التعيين المحدد المدة	التعيين المستمر	
نعم	نعم	نعم	
إذا كانت الخدمة المستمرة لمدة سنة واحدة أو أكثر بعيدة عن الوطن:	تتراوح من ٢٨-٤ أسبوعاً من الراتب الإجمالي للموظف في الفئة الفنية الذي يعول، و ١٦-٣ أسبوعاً للموظف في الفئة الفنية الذي لا يعول، و ١٢-٢ أسبوعاً للموظف في فئة الخدمات العامة، و ١٢-١ سنة للخدمة المستمرة على التوالي (ناقص الاقتطاع الإلزامي عندما ينطبق ذلك)	تتراوح من ٢٨-٤ أسبوعاً من الراتب الإجمالي للموظف في الفئة الفنية الذي يعول، و ١٦-٣ أسبوعاً للموظف في الفئة الفنية الذي لا يعول، و ١٢-٢ أسبوعاً للموظف في فئة الخدمات العامة، و ١٢-١ سنة للخدمة المستمرة على التوالي (ناقص الاقتطاع الإلزامي عندما ينطبق ذلك)	منحة الإعادة إلى الوطن
نعم	نعم	نعم	
أسبوع واحد عن كل شهر من الخدمة غير المكتملة بحد أدنى ٦ أسابيع وحد أقصى ٣ شهور (كما ورد في المرفق الثالث من النظام الأساسي للموظفين)	يتراوح من ١٢-٣ شهراً من الراتب الإجمالي لمدة ١٥-٦ سنة أو أكثر من الخدمة غير المكتملة (كما ورد في المرفق الثالث من النظام الأساسي للموظفين)	يتراوح من ١٢-٣ شهراً من الراتب الإجمالي لمدة ١٥-٦ سنة أو أكثر من الخدمة غير المكتملة (كما ورد في المرفق الثالث من النظام الأساسي للموظفين)	تعويض نهاية الخدمة
نعم	نعم	نعم	
(٣ شهور على الأكثر)	(يتراوح بين راتب ٣ إلى ٩ شهور)	(يتراوح بين راتب ٣ إلى ٩ شهور)	استحقاق الوفاة
لا	نعم	نعم	بدل الوظيفة الخاص

## المرفق الثاني

### الآثار المالية السنوية المتوقعة لتسمية بعثات خاصة بوصفها مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسرة

(بدولارات الولايات المتحدة)

البعثة	استحقاقات مركز العمل المسموح فيه باصطحاب الأسرة	استحقاقات تهجج العمليات الخاصة	إعادة التعيين من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠	السفر للراحة والاستحمام	المجموع
<b>عمليات حفظ السلام</b>					
بعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد	صفر	٣٢٢٠٩٦٨٩	٢٠٩٧٦٥٦	٢٦٥٢٠٠٠	٣٦٩٥٩٣٤٤
بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية	٣٩٤٩٥٩٦	صفر	١٨٠٨٧٣	٢٤٩٦٠٠	٤٣٨٠٠٦٩
بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي	صفر	٢٢٠٤٣٧٩٨	١٧١٨٦١٤	١٩١١٠٠٠	٢٥٦٧٣٤١٢
بعثة منظمة الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية	صفر	٥٢١٥٥٨٧٦	٣٠٦٨٤٥١	٣٥٨٠٢٠٠	٥٨٨٠٤٥٢٧
عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار	صفر	٢٢٤٢٠٤٢٦	١٣٧٦٣٠٨	١٥٥٢٢٠٠	٢٥٣٤٨٩٣٤
العملية المختلطة بين الاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور	صفر	٥٨٠٨٨٧٣٠	٤٥٧٠٢٨٢	٦٤٣٢٤٠٠	٦٩٠٩١٤١١
بعثة الأمم المتحدة في إثيوبيا وإريتريا	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر
بعثة إدارة الأمم المتحدة المؤقتة في كوسوفو	صفر	٢٤٣٣٧٨٤٦	١٢٣٧١٣٩	١٦٩٢٦٠٠	٢٧٢٦٧٥٨٥
بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا	صفر	٢٧٦٣٣١٣٦	١٦٥٤١٦٩	١٨٩١٥٠٠	٣١١٧٨٨٠٥
بعثة الأمم المتحدة في السودان	صفر	٣٧١٥٦٩٠٢	٣٣٥٤٨٣٢	٣٣٦٠٠٠٠	٤٣٨٧١٧٣٤
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور - ليشتي	٩٥٥٥٤١٦	صفر	١٢٧٣٠٨٩	٨٣٩٨٠٠	١١٦٦٨٣٠٥
بعثة مراقبي الأمم المتحدة في جورجيا	٥٥٦٧٣١٠	صفر	٢٣٥٠٣٩	١٧٩٤٠٠	٥٩٨١٧٤٩
<b>المجموع الفرعي</b>					
	١٩٠٧٢٣٢٢	٢٧٦٠٤٦٤٠٢	٢٠٧٦٦٤٥١	٢٤٣٤٠٧٠٠	٣٤٠٢٢٥٨٧٥

#### البعثات السياسية الخاصة

مكتب الأمم المتحدة المتكامل في بوروندي		٨٢٧٣٣٨٧	٤٢٠٩٧٢	٥٠٣١٠٠	٩١٩٧٤٥٩
مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى	١٠٦٤٩٧٧	صفر	٧٠٥١٧	٥٢٦٥٠	١١٨٨١٤٤
المبعوث الخاص للأمين العام المعني بالمناطق المتضررة من جيش الرب للمقاومة	١٢٣٢٢٥	صفر	٢٤٥٠٠	صفر	١٤٧٧٢٥

البعثة	استحقاقات مركز العمل المسموح فيه باصطحاب الأسرة	استحقاقات نخب العمليات الخاصة	إعادة التعيين من المجموعة ٣٠٠ إلى المجموعة ١٠٠	السفر للراحة والاستجمام	المجموع
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	٩٠٣٨٠٠٠	٨٤٥٧٨٠	١١٣٣٦٠٠	١١٠١٧٣٨٠	
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	٣٢٢٩٠٠٨	١٠٢٦٩٧١	٢١٩٩٦٠٠	٦٤٥٥٥٧٩	
لجنة التحقيق الدولية المستقلة	صفر	صفر	صفر	صفر	
المكتب المتكامل للأمم المتحدة في سيراليون	٣٥٠٨٩٨٩	١٨٦٩٤٥	٢٣٧٩٠٠	٣٩٣٣٨٣٤	
البعثة السياسية للأمم المتحدة في نيبال	صفر	٧٩٥٧١٥	٠	٩٥٠١١٧٩	
مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام في غينيا - بيساو	٦٧٣٢٩١	٣٩٨٣٩	٣٦٤٠٠	٧٤٩٥٣٠	
مكتب الأمم المتحدة السياسي للصومال	٤١١٣٤٧	٥٧٢٠٢	صفر	٤٦٨٥٤٩	
مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى	٢٨٦٠٦١	٢٨٠٨٢	١٣٦٥٠	٣٢٧٧٩٣	
<b>المجموع الفرعي</b>	<b>١١٢٦٤٣٦٥</b>	<b>٢٤٠٤٩٣٨٤</b>	<b>٣٤٩٦٥٢٣</b>	<b>٤١٧٦٩٠٠</b>	<b>٤٢٩٨٧١٧٢</b>
<b>المجموع الكلي سنويا</b>	<b>٣٠٣٣٦٦٨٧</b>	<b>٣٠٠٠٩٥٧٨٧</b>	<b>٢٤٢٦٢٩٧٤</b>	<b>٢٨٥١٧٦٠٠</b>	<b>٣٨٣٢١٣٠٤٨</b>

