



الأمم المتحدة

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦

إضافة

الجمعية العامة

الوثائق الرسمية

الدورة الحادية والستون

الملحق رقم ٣٠ (A/61/30/Add.1)

الجمعية العامة
الوثائق الرسمية
الدورة الحادية والستون
الملحق رقم ٣٠ (A/61/30/Add.1)

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦

إضافة



الأمم المتحدة • نيويورك، ٢٠٠٦

ملاحظة

تتألف رموز وثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام. ويعني إيراد أحد هذه الرموز الإحالة إلى إحدى وثائق الأمم المتحدة.

تتضمن هذه الإضافة إلى التقرير السنوي للجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠٠٦ ما أبدته اللجنة من آراء بشأن اقتراحات الأمين العام، ولا سيما اقتراح الأخذ بعقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، استجابة للجزء السادس من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١. كما تعرض هذه الإضافة استنتاجات وتوصيات اللجنة فيما يتعلق باستحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً الذين يخدمون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وذلك استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في القسم دال من الجزء الأول من قرارها ٢٣٩/٦١. وفي كلا القرارين، طلبت الجمعية العامة إلى اللجنة أن تقدم تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة. ولذلك أعدت هذه الإضافة بغية تلبية هذه الطلبات.

المحتويات

الفصل	الفقرات	الصفحة
كتاب الإحالة		٧
الأول - مقدمة	٢-١	١
الثاني - شروط الخدمة المطبقة على فئتي الموظفين	٢٠-٣	٢
اقتراحات الأمين العام المتعلقة بتعديل الترتيبات التعاقدية	٢٠-٣	٢
١ - معلومات أساسية	٤-٣	٢
٢ - النظر في الإطار المقترح من الأمين العام بشأن الترتيبات التعاقدية والاستنتاجات التي تم التوصل إليها	٨-٥	٢
٣ - المسائل المتصلة بالعقود المستمرة	١٤-٩	٣
٤ - المسائل المتصلة بالتعيينات المحددة المدة	١٧-١٥	٦
٥ - المسائل المتصلة بالتعيينات المؤقتة	١٩-١٨	٧
٦ - الخلاصة	٢٠	٧
الثالث - شروط الخدمة في الميدان	٥٤-٢١	٨
تعيين الموظفين في البعثات الميدانية: استعراض استحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر	٥٤-٢١	٨
١ - معلومات أساسية	٢٣-٢١	٨
٢ - النهج المستخدم في عمليات الأمم المتحدة للسلام	٣٢-٢٤	٩
٣ - النهج الذي تستخدمه المنظمات غير الداخلية في النظام الموحد الذي تتبعه إدارة عمليات حفظ السلام	٣٤-٣٣	١١
٤ - المشاكل الناجمة عن النظم المزدوجة	٣٥	١٢
٥ - توصيات بشأن المواءمة	٤٦-٣٦	١٢
٦ - مجالات المواءمة في النظام الموحد للأمم المتحدة	٤٧	١٦

١٦	٤٩-٤٨	٧ - المسائل الأخرى المتعلقة بمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر والتابعة لعمليات الأمم المتحدة للسلام
١٧	٥٠	٨ - البحث عن اقتراحات أكثر فعالية من حيث التكلفة لموائمة الممارسات المتعلقة بالموظفين الذين يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر
١٨	٥١	٩ - تبسيط تعيين الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر واستبقائهم وإعادة اندماجهم
١٨	٥٣-٥٢	١٠ - اعتبارات أخرى
١٩	٥٤	١١ - الآثار المالية المترتبة على التوصيات

المرفقات

٢٠	الأول - مقارنة مجموعات عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية الدوليين الذين يعملون في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسر
٢٤	الثاني - الموظفون المعينون دولياً في البعثات الخاصة للأمم المتحدة
٢٨	الثالث - الآثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة

كتاب الإحالة

نيسان/أبريل ٢٠٠٧

سيدي،

أتشرف بأن أحيل إليكم طيه الإضافة إلى التقرير السنوي الثاني والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية، الذي أُعد وفقا لأحكام الفقرة ٢ من الجزء السادس من قرار الجمعية العامة ٢٤٤/٦١ والقسم دال من الجزء الأول من قرارها ٢٣٩/٦١.

وسأغدو ممتنا لو تفضلتم بتقديم هذا التقرير إلى الجمعية العامة، وإحالته أيضا، حسب نص المادة ١٧ من النظام الأساسي، إلى هيئات إدارة المنظمات الأخرى المشتركة في أعمال اللجنة، عن طريق رؤسائها التنفيذيين، وإلى ممثلي الموظفين.

(توقيع) كينغستون روديس

رئيس اللجنة

سعادة،

السيد بان كي - مون

الأمين العام للأمم المتحدة

Room S-3800

New York, NY 10017

الفصل الأول

مقدمة

- ١ - طلبت الجمعية العامة، في الجزء السادس من قرارها ٢٤٤/٦١، إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تنظر في اقتراحات الأمين العام، ولا سيما اقتراح الأخذ بعقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، وأن تقدم إليها تقريراً عن ذلك في الجزء الثاني من دورتها الحادية والستين المستأنفة. ونظرت اللجنة في اقتراحات الأمين العام خلال دورتها الرابعة والستين (انظر الفصل الثاني أدناه).
- ٢ - واستجابة لطلب الجمعية العامة أيضاً، الوارد في القسم دال من الجزء الأول من قرارها ٢٣٩/٦١، استعرضت اللجنة، خلال دورتها الرابعة والستين استحقاق موظفي منظومة الأمم المتحدة العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. وترد في هذا التقرير توصياتها المتعلقة بمواءمة الاستحقاقات على نطاق النظام الموحد (انظر الفصل الثالث أدناه).

الفصل الثاني

شروط الخدمة المطبقة على فئتي الموظفين

اقتراحات الأمين العام المتعلقة بتعديل الترتيبات التعاقدية

١ - معلومات أساسية

٣ - في تقرير معنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255)، اقترح الأمين العام إطاراً تعاقدياً للمنظمات التابعة للأمم المتحدة. ومن شأن الإطار المقترح أن يوائم الترتيبات التعاقدية القائمة عن طريق الاستعاضة عن الأنواع المتعددة للتعين في إطار المجموعات الثلاث من قواعد النظام الإداري للموظفين بعقد موحد لموظفي الأمم المتحدة في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين.

٤ - ورحبت اللجنة بالجهود التي يبذلها الأمين العام. إلا أنه بمقارنة اقتراحات الأمين العام بالإطار التعاقدية للجنة، وجدت اللجنة أن تلك الاقتراحات لا تتسق في عدد من الجوانب الهامة مع إطارها.

٢ - النظر في الإطار المقترح من الأمين العام بشأن الترتيبات التعاقدية والاستنتاجات التي تم التوصل إليها

٥ - بين التحليل المتأني لاقتراح الأمين العام أنه يلزم أن يكون هناك خمسة أنواع من التعيين وخمسة عقود مختلفة. ويتأثر كل نوع من التعيين بالعقد المقابل الذي يحدد شروط الخدمة المنطبقة على ذلك النوع من التعيين بالذات. ويتمثل الاقتراح في استخدام أنواع التعيين التالية:

(أ) التعيينات المستمرة؛

(ب) التعيينات المستمرة في مشاريع أو بعثات محددة؛

(ج) التعيينات المحددة المدة؛

(د) التعيينات المحددة المدة في مشاريع أو بعثات محددة؛

(هـ) التعيينات المؤقتة.

ووفقاً لما جاء في التقرير، ما زال من الممكن قصر التعيينات بعقود محددة المدة أو عقود مستمرة، حسب احتياجات المنظمة، على مشاريع أو بعثات معينة تفادياً لنشوء توقعات لا مبرر لها باستمرار الموظف في الخدمة لفترة طويلة (انظر A/61/255،

الفقرة ٢٤٤). ومن الواضح أن شروط الخدمة بموجب هذه العقود ستكون مختلفة عن العقود المستمرة العادية والعقود المحددة المدة إذا ما أريد للمنظمة أن تحقق هدفها من استخدام عقود التعيين في بعثات محددة.

٦ - ووفقا لإطار لجنة الخدمة المدنية الدولية، ينبغي عدم استخدام العقود المستمرة إذا لم يكن هناك أي توقع لاستمرار الموظف في الخدمة لفترة طويلة. ويمكن للموظفين العاملين في البعثات أن يعينوا بعقود مستمرة إذا ما كانوا قد اختيروا لوظيفة من الوظائف الأساسية التي يبلغ عددها ٢ ٠٠٥ وظيفة والتي يتوقع فيها أن يستمر التعيين لفترة طويلة. أما الموظفون الآخرون العاملون في البعثات، فينبغي أن يعينوا بعقود محددة المدة متعاقبة يصل كل منها إلى خمس سنوات.

٧ - ولا ينص إطار اللجنة إلا على ثلاثة أنواع من التعيين، التعيين المستمر، والتعيين المحدد المدة، والتعيين المؤقت. ولا يوجد أي نص على التعيين في بعثة محددة إلا في حالة استخدام التعيين المؤقت. وتعد التعيينات المؤقتة المحدودة المدة في البعثات الخاصة والمشاريع المحدودة المدة والعمليات الخاصة للمساعدة الإنسانية تعيينات مؤقتة وفقا لإطار اللجنة. (توصي اللجنة الجمعية العامة بأن يتم إنهاء التعيينات المحدودة المدة تدريجيا في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر نتيجة لجهودها المتعلقة بمواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل تلك).

٨ - وخلصت اللجنة إلى أن اقتراح الأمين العام بالأخذ بعقد موحد لموظفي الأمم المتحدة، في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، يكون فيه ثلاثة أنواع من التعيين، يتطلب بالفعل خمسة أنواع من العقود، في إطار مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، تنطوي على خمسة أنواع من التعيين. وفي حين أن اللجنة كانت تحبذ مجموعة واحدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، فإنها رأت أن أهداف الأمين العام يمكن تحقيقها جميعا في إطار الهيكل البسيط الذي يتألف من ثلاثة أنواع من العقود على النحو الوارد وصفه في إطار الترتيبات التعاقدية للجنة.

٣ - المسائل المتصلة بالعقود المستمرة

الحصول على تعيين مستمر

٩ - وفقا لاقتراح الأمين العام، فإنه رهنا بالأداء واستمرار الحاجة إلى الخدمة، وبعد انقضاء خمس سنوات على التعيين، يتم تحويل التعيين إلى تعيين مستمر (انظر A/59/263/Add.1). وهذا التحويل إلى تعيين مستمر لا يتفق مع الإطار التعاقدية

اللجنة، الذي يقضي بأن يتنافس الموظفون من خلال إجراءات اختيار مفتوحة وشفافة للحصول على التعيين المستمر (انظر A/60/30، المرفق الرابع). ومؤدى النهج الذي يقترحه الأمين العام هو أن يتم التحويل تلقائياً لأنه لا توجد هناك منافسة، ولا يوجد حد على عدد عمليات التحويل، وسيعد الجميع من الوجهة العملية مستوفياً لمعايير التحويل. وسيكون لدى كل موظف توقعاً بتحويل تعيينه إلى تعيين مستمر بعد خمس سنوات من الخدمة والحصول على تقدير مُرضٍ في تقييم الأداء.

١٠ - ولا ينص إطار اللجنة على تحويل التعيينات المحددة المدة إلى تعيينات مستمرة لعدة أسباب. وترى اللجنة أنه ينبغي أن تكون الجمعية العامة قادرة على التحكم في التزاماتها المالية والتزاماتها على الأجل الطويل للموظفين عن طريق تنظيم أنواع التعيينات التي تستخدمها. وقد أوعزت الجمعية العامة في الماضي إلى الأمين العام أن يأخذ في الاعتبار مفهوم الخدمة الدائمة للموظفين الذين يؤدون مهام أساسية مع تحقيق نسبة ٧٠ في المائة من التعيينات الدائمة في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وعلاوة على ذلك، قررت الجمعية أنه ينبغي ألاّ تمنح الخدمة المتصلة لمدة خمس سنوات حقاً تلقائياً في الحصول على عقد دائم (القرار ٢٦٦/٥١). وفي القرار ٢٢١/٥٣، طلبت الجمعية إلى الأمين العام أن يواصل العمل على زيادة حصة التعيينات المحددة المدة في الأمانة العامة بأسرها. ولن يمكن تحقيق تلك الأهداف أو غيرها من الأهداف المماثلة إذا نُفذ الإطار التعاقدى الذي يقترحه الأمين العام. وسيكون من حق الموظفين تحويل تعيينهم إلى تعيين مستمر بعد قضاء خمس سنوات في تعيين محدد المدة، وذلك رهناً باستيفاء معايير الأداء واحتياجات الخدمة. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن يلاحظ أنه إذا لم يتم تحويل تعيين الموظف، فإنه سيتم إنهاء خدمته لأنه لا يوجد أي نص على منح عقد محدد المدة لاحقاً (انظر A/59/263/Add.1).

١١ - ومن شأن الإطار التعاقدى الذي يقترحه الأمين العام أن ينطبق أيضاً على منظمات الأمم المتحدة الأخرى المشمولة بالنظام الإدارى للموظفين بالأمانة العامة، بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. وقد أبلغ بعض هذه المنظمات اللجنة بأن الإطار التعاقدى، بصيغته الواردة في اقتراح الأمين العام، لا يمكن تطبيقه فيها بسبب القيود التي تفرضها مجالس إدارتها على منح تعيينات مستمرة، وطبيعة ولاياتها، والتمويل، وغيرها من الظروف التي تتفرد بها تلك المنظمات. وتعتقد اللجنة أنه ينبغي للإطار أن يأخذ بعين الاعتبار احتياجات جميع المنظمات التي سيطبق عليها.

١٢ - واقترح الأمين العام لا يتماشى مع الإطار التعاقدى للجنة، الذي يجيز التعيين بعقد مستمر تعييناً أولياً. وبالنظر إلى أثره الإيجابي على التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي، ترى اللجنة أن الامتحان التنافسي الوطني يعد أداة مفيدة لاختيار أفضل المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً لشغل الوظائف الدائمة الأساسية عند الرتبين ف-٢/ف-٣. ويجري حالياً تعيين المرشحين من الامتحانات التنافسية الوطنية بعقود تحت الاختبار، التي يتم تحويلها، رهناً بتحقيق أداء مرضٍ، إلى عقود دائمة بعد انقضاء سنتين. ومن المرجح أن ينخفض معدل قبول المرشحين من الامتحانات التنافسية الوطنية إذا عُرضت عليهم تعيينات محددة المدة فقط.

١٣ - ويساور اللجنة القلق من أن اقتراحات الأمين العام يمكن أن تؤدي إلى تعطيل تنقل الموظفين داخل النظام الموحد. فإذا لم تمنح عقود مستمرة إلا بعد انقضاء خمس سنوات من الخدمة على تعيين محدد المدة، فإن العمل لدى منظمات الأمم المتحدة لن يكون مغرياً للموظفين في المنظمات الأخرى التابعة للنظام الموحد الذين يكونون بالفعل معينين بعقود مستمرة.

نطاق شمول التعيينات المستمرة

١٤ - وفقاً لاقتراح الأمين العام، يمكن أن تقتصر العقود المستمرة على مشاريع أو بعثات معينة بغية تجنب نشوء توقعات لا مبرر لها باستمرار الموظف في الخدمة لفترة طويلة، لا سيما عندما تكون الولاية محدّدة المدة بوضوح (انظر A/61/255). ووفقاً لإطار اللجنة، فإن التعيين المستمر يمنح للموظفين الدائمين الذين يوفرون استمرارية للبرنامج في المهام الأساسية التي تضطلع بها المنظمة. ولا بد أن يكون للمنظمة حاجة مستمرة إلى الوظائف الأساسية وفقاً لولايتها قبل منح التعيين المستمر الذي يتميز بطبيعته بأنه مفتوح المدة. ووفقاً لإطار اللجنة، فإنه ينبغي عدم منح عقد مستمر عندما تكون الولاية محدّدة المدة ولا يوجد أي توقع بأن يكون التعيين مفتوح المدة. أما التعيينات المحددة المدة، والتي قد تكون لمدة من سنة إلى خمس سنوات ويجوز تجديدها بعد خمس سنوات، فهي تكون مناسبة، على سبيل المثال، لمشاريع أو بعثات محددة. ففي إدارة عمليات حفظ السلام، ينبغي أن تمنح تعيينات مستمرة للأفراد المختارين لشغل الوظائف الأساسية، التي بلغ عددها ٢ ٥٠٠ وظيفة. وينبغي أن يستند الاختيار إلى اعتبارات من قبيل الجدارة، والتوزيع الجغرافي، ونوع الجنس، وليس إكمال خمس سنوات من الخدمة.

٤ - المسائل المتصلة بالتعيينات المحددة المدة

آجال التعيينات المحددة المدة

١٥ - وفقا لاقتراح الأمين العام، يمكن تحديد أو تمديد التعيين المحدد المدة إلى فترة أقصاها خمس سنوات (انظر A/61/255 و A/59/263/Add.1). ولا ينص اقتراح الأمين العام على تحديد التعيينات المحددة المدة أو تعاقبها. وإذا لم يكن التعيين المستمر متاحا لجميع الموظفين في المنظمة، أو إذا لم يتم اختيار الموظفين لتعيين مستمر، سيتم إنهاء خدمتهم حتى إذا كانت مهارتهم ما زالت مطلوبة وكان أداؤهم مرضيا. ففي إدارة عمليات حفظ السلام، على سبيل المثال، ينبغي أن لا تمنح العقود المستمرة إلا للموظفين المختارين لشغل الوظائف الأساسية التي يبلغ عددها ٢ ٥٠٠ وظيفة. أما الموظفون الذين لم يتم اختيارهم والذين وفوا حد الخمس سنوات بعقد محدد المدة، فسيتم إنهاء خدمتهم لأنه لا توجد أحكام في اقتراح الأمين العام تسمح بتمديد تعيينهم بعد فترة أقصاها خمس سنوات. كما تنظر اللجنة إلى هذا الإنهاء التعسفي بعد خمس سنوات من الخدمة باعتباره إجراء غير عملي بالنسبة لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها التي لا يمكنها تحويل جميع التعيينات لدى وفاء الموظف بشرط الأداء المرضي حتى عندما تكون هناك حاجة مستمرة إلى خدماته. ويؤدي فرض حد أقصى قدره خمس سنوات على التعيين المحدد المدة إلى الحد من المرونة المتاحة للإدارة في انتداب الموظفين وفقا لاحتياجات المنظمة.

١٦ - وينص اقتراح الأمين العام على قصر التعيينات المحددة المدة على بعثات أو مشاريع محددة. ويؤدي ذلك إلى إنشاء نوع جديد من التعيين - هو التعيين المحدد المدة في بعثة محددة. وستكون شروط الخدمة المتعلقة بذلك النوع من العقد مختلفة عن التعيين المحدد المدة العادي. ولا ينص إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية على ذلك النوع من التعيين. وقد حددت اللجنة بالفعل، في سعيها إلى مواءمة تعيين الموظفين في البعثات الميدانية، أنه ينبغي إنهاء التعيينات في بعثات محددة المستخدمة حاليا بصورة تدريجية لأن تلك التعيينات لا توفر المرونة المطلوبة لانتقال الموظف من بعثة إلى أخرى. ولا يعد التعيين في بعثات محددة أداة فعالة عندما يكون هناك توقع بالتنقل واحتياجات تشغيلية تتطلب قوة عمل عالمية النطاق.

متطلبات التنقل في التعيينات المحددة المدة

١٧ - وفقا لاقتراح الأمين العام، تتطلب سياسة التنقل من موظفي الأمانة العامة من الرتبة ع-٥ إلى مد-٢ التنقل إلى وظيفة أو مجموعة وظيفية أو إدارة أخرى أو مركز عمل آخر عند وصولهم إلى الحد الزمني المقرر لشغل الوظيفة. والحد الزمني هو عموما إما خمس أو ست

سنوات، حسب فئة الموظف ورتبته. وينبغي ألا تطبق سياسة التنقل تلك على صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، التي لديها سياسات مستقرة وفعالة مختلفة للتنقل وتلي احتياجات المنظمات التي تتبعها.

٥ - المسائل المتصلة بالتعيينات المؤقتة

آجال التعيينات المؤقتة

١٨ - ينص إطار لجنة الخدمة المدنية الدولية على أن الهدف من التعيينات المؤقتة هو تلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل للمنظمة لمدة تقل عن سنة واحدة. كما ينص على التجديد إذا توفرت الشروط الوارد وصفها في النظام الإداري للموظفين. وقد اقترح الأمين العام منح تعيينات مؤقتة لمدة تصل إلى سنتين لتلبية الاحتياجات المفاجئة في الميدان. ووفقا لإطار اللجنة، فإن أي انتداب يتوقع أن يدوم لمدة سنتين ينبغي أن يكون تعيينا محدد المدة. وللعمل في إطار اللجنة، ينبغي للأمين العام أن يستخدم التعيين المحدد المدة بحد أقصى مدته سنتان أو جعل التعيين مؤقتا لمدة لا تزيد على سنة واحدة، مع تحديده لاحقا عند الاقتضاء. وينبغي أن يحدد النظام الإداري للموظفين بصورة أوضح الشروط التي يجب استيفائها لتجديد التعيين المؤقت. وبصفته عامة، فإنه إذا كان من المعلوم مسبقا أن الحاجة إلى الخدمات ستمتد إلى ما بعد سنة واحدة، فإن التعيين المحدد المدة سيكون هو الاختيار الأنسب.

فترة الاختبار في التعيين المؤقت

١٩ - وفقا لتقرير الأمين العام (A/61/255)، يخضع الموظفون الذين يدخلون خدمة المنظمة عند أي رتبة لفترة اختبار خلال سنتهم الأولى في الخدمة. ووفقا لإطار اللجنة، فإن الموظفين الذين يمنحون تعيينا مؤقتا لمدة تقل عن سنة واحدة لا يخضعون لفترة اختبار.

٦ - الخلاصة

٢٠ - تخلص اللجنة، بعد أن استعرضت بالتفصيل اقتراح الأمين العام، وفي ضوء الملاحظات التي أبدتها أعلاه، إلى أنه ينبغي تنقيح اقتراح الأمين العام لجعله متطابقا مع الإطار التعاقدى للجنة.

الفصل الثالث

شروط الخدمة في الميدان

تعيين الموظفين في البعثات الميدانية: استعراض استحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر

١ - معلومات أساسية

٢١ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٦/٥٩ إلى اللجنة، أن تقوم باستعراض الآليات التعاقدية المتاحة لتعيين موظفي النظام الموحد في الخدمة الميدانية، بما في ذلك ممارسة تحويل عقود التعيين من المجموعة ٣٠٠ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة إلى المجموعة ١٠٠. وطلبت الجمعية إلى اللجنة كذلك أن تقدّم إليها في دورتها الحادية والستين تحليلاً لمدى استصواب وإمكانية مواءمة شروط الخدمة الميدانية، في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر.

٢٢ - واستجابة للقرار ٢٦٦/٥٩، والمعلومات الجديدة التي كشف عنها تقرير الأمين العام المعلن "الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/692 و Corr.1)، والمعلومات التي وفّرتها إدارة عمليات حفظ السلام، قررت اللجنة الرجوع إلى الدراسة المتعلقة بالممارسات المتصلة باستحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً الذين يخدمون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. وبغية التعجيل بالاستعراض استجابة للطابع الملح الذي أعربت عنه الأمم المتحدة، شكلت اللجنة فريق العمل المعني باستحقاقات الموظفين المعيّنين دولياً الذين يخدمون في مراكز عمل لا يسمح باصطحاب الأسر. وعقد الفريق العامل دورتين، مدة كل منها أسبوع واحد، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ وكانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ في نيويورك. وفي الدورة الرابعة والستين، نظرت اللجنة في تقرير الفريق العامل. وخلال الدورة، زوّدت اللجنة بإحاطة من الأمين العام المساعد لعمليات حفظ السلام، الذي أبلغ اللجنة بأن هناك نحو ٢١ ٠٠٠ من الوظائف المأذون بها مخصصة حالياً لإدارة عمليات حفظ السلام، منها نحو ٨ ٠٠٠ وظيفة للموظفين الدوليين في الميدان. ومن هؤلاء الموظفين، كانت نسبة ٥٦ في المائة يخدمون في منظومة الأمم المتحدة لمدة تقل عن سنتين. ومن الموظفين الميدانيين في الإدارة، كانت نسبة ٥٣ في المائة يعملون بموجب تعيينات محدودة المدة في إطار المجموعة ٣٠٠ بشروط خدمة تختلف اختلافاً كبيراً عن شروط خدمة زملائهم العاملين في وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.

٢٣ - ولاحظت اللجنة أن الفريق العامل قد استند في مداولاته إلى البيانات الواردة في تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255)، الذي ذكر أن هناك ٤٢٢ ٥ من الموظفين الدوليين يخدمون في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام؛ منهم ٥٠٢٤ من الموظفين يخدمون في بعثات خاصة لا يسمح فيها باصطحاب الأسر (انظر المرفق الثاني). وقد بنيت تقديرات التكاليف التي عرضها الأمين العام في تقريره على الرقم ٥٠٢٤ من الموظفين الدوليين الذين يخدمون في بعثات لا يسمح فيها باصطحاب الأسر؛ قدر أن نسبة ٥٠ في المائة منهم غير متزوجين وليس لديهم معالون و ٥٠ في المائة متزوجون ولديهم ولدان.

٢ - النهج المستخدم في عمليات الأمم المتحدة للسلام

٢٤ - تستخدم إدارة عمليات حفظ السلام نوعين من العقود لتعيين الموظفين لبعثاتها التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر: التعيين المحدود المدة (في إطار المجموعة ٣٠٠)، وعقود التعيين في بعثات محددة (عقد محدد المدة في إطار المجموعة ١٠٠). ويعرض المرفق الثاني بيانات توزيع الموظفين الدوليين في عمليات الأمم المتحدة للسلام في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦ حسب الفئة، ونوع العقد، ونوع البعثة، وموقعها، حسبما وفرته الإدارة.

٢٥ - وينطوي التعيين المحدود المدة (في إطار المجموعة ٣٠٠) على مرتب أساسي، وبدل للمخاطر، حيثما ينطبق ذلك، وبدل للنفقات (بدل الإقامة المخصص للبعثة) لتغطية تكاليف معيشة الموظف في مركز العمل. وبالإضافة إلى ذلك، يوجد بدل خدمة يدفع على هيئة مبلغ مقطوع ويبلغ نحو ٢٠ في المائة من المرتب، يقصد به أن يأخذ في الاعتبار أشياء من قبيل العلاوات الدورية في المرتب ضمن الرتبة، وبدل الإعالة، والمشقة في مركز العمل، إلخ.

٢٦ - وتمنح التعيينات المحدودة المدة التي مدتها ستة أشهر للمعينين الجدد. وفي نهاية فترة ستة أشهر يجوز تمديد العقد لمدة تصل إلى سنة واحدة عندما يكون ذلك متسقاً مع فترة الولاية. وإذا كانت الولاية قصيرة الأجل تمنح التمديدات على فترات قصيرة تصل إلى ثلاثة أشهر. ولا يمكن تمديد العقد بعد أربع سنوات كحد أقصى. وتبلغ قيمة مجموعة عناصر الأجر ما بين ٦٦ و ٧٥ في المائة مما تدفعه المنظمات الأخرى إلى موظفيها من الفئة الفنية المعينين دولياً العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

٢٧ - ولعدة أسباب مهمة جداً، لا يعتبر العقد مغرباً لتعيين الموظفين واستبقائهم. فموجب ذلك العقد، لا يوجد أي أمن وظيفي أو فرصة لوظيفة دائمة، والأجر منخفض بالمقارنة بالعقود الأخرى في النظام الموحد. ولا يوجد تدرج في المرتب لأنه لا توجد

علاوات دورية في المرتب ضمن الرتبة، ولا توجد ترقيات ولا تسوية مقر العمل. وليس هناك تقدير أو تعويض فيما يتعلق بمشقة العمل في مركز عمل التي تكون دون المستوى المرغوب فيه. ولا يؤخذ الانعزال عن الأسرة في الحسبان بأي درجة تذكر، ولا يدفع أي تعويض مالي لمساعدة الموظف الذين يتعين عليه الإنفاق على أسرة معيشية ثانية.

٢٨ - وتعرض عقود التعيين في بعثات محددة (العقود المحددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠) مرتبا أساسيا أعلى من المرتب في حالة التعيين المحدود المدة؛ وتمنح بدل إعالة، ومنحة تعليم، وبدلا للمخاطر، وبدلا لتغطية نفقات معيشة الموظف في مركز العمل.

٢٩ - وتبين عقود التعيين في بعثات محددة (العقود المحددة المدة في إطار المجموعة ١٠٠) حسب أجل الولاية. وبعد أربع سنوات من الخدمة بنجاح، وإذا كانت هناك حاجة مستمرة، يعاد تعيين الموظفين المعينين بعقود محدودة المدة بعقد محدد المدة لفترة ستة أشهر. ولا يمكن تعيين الموظفين في البداية بعقد محدد المدة. وتمنح التمديدات التي تتوقف على التيقن من الولاية، على نفس الأساس الذي تمنح عليه التعيينات المحدودة المدة. ونظرا لأن ذلك العقد يرتبط مباشرة ببعثة محددة، فإنه لا يمكن إعادة تكليف الموظف للعمل في بعثة أخرى ولا يمكن تمديد العقد بعد انتهاء أجل البعثة حتى إذا كانت هناك حاجة ماسة إلى خدمات الموظف في موقع آخر. وتبلغ قيمة مجموعة عناصر الأجر نحو ٨٨ في المائة من قيمة ما تدفعه المنظمات الأخرى لموظفي الفئة الفنية المعينين دوليا العاملين في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

٣٠ - وهذا العقد، وإن كان يفضل التعيين المحدود المدة، فإنه ليس كافيا لاجتذاب الموظفين واستبقائهم. وهو، شأنه شأن التعيين المحدود المدة، لا يوفر الأمن الوظيفي. وتمنح فيه العلاوات الدورية في المرتب ضمن الرتبة، إلا أن فرص تدرجهم وظيفيا محدودة جدا. وهناك بعض التعويض المالي لمراعاة التزامات الموظف بدفع بدل إعالة ومنحة تعليم. ولكن ليس هناك أي تعويض مالي لمساعدة الموظف الذي يتعين عليه الإنفاق على أسرة معيشية ثانية. وكما هو الحال في التعيين المحدود المدة، يوجد بدل معيشة (بدل الإقامة المخصص للبعثة)، لتغطية المصاريف في مركز العمل، وبدل مخاطرة حيثما ينطبق ذلك.

٣١ - واستعرضت اللجنة حالة ملاك الموظفين عموما في عمليات السلام. وبيّنت تلك التقارير أنه بالرغم من حملات التعيين النشطة التي تسفر عن تعيين نحو ٢٥٠٠ موظف في السنة، فإن متوسط معدل الشواغر يبلغ ٢٥ في المائة ومعدل الدوران بالنسبة لأفراد عمليات الأمم المتحدة للسلام يبلغ ٣٠ في المائة في المتوسط. وخبرة ما يقرب من ٥٤ في المائة من موظفي الفئة الفنية لا تزيد على سنتين. ويعمل الموظفون في بيئات تشغيلية ديناميكية سريعة

الإيقاع وبالغة التعقيد تتطلب خبرات في سياسات الأمم المتحدة وأنظمتها وإجراءاتها. وفي الوقت ذاته، فإن المخاطر الأمنية والأحوال المعيشية والانعزال عن الأسرة تضيف إلى ما يسببه الانتداب من إجهاد.

٣٢ - ومع بدء تطبيق نظام البعثات المتكاملة في أواخر عام ٢٠٠٣، أصبحت عمليات السلام عموماً تتوخى أن يكون التدخل أطول أجلاً ومتعدد الأبعاد ينطوي على وجود منظومة الأمم المتحدة بشكل متكامل. وفي تلك البعثات المتكاملة، يعمل موظفو عمليات الأمم المتحدة للسلام جنباً إلى جنب مع موظفين من وكالات أخرى تابعة للنظام الموحد. وشروط خدمة موظفي عمليات الأمم المتحدة للسلام أدنى كثيراً من حيث الأجر وشروط الخدمة الأخرى.

٣ - النهج الذي تستخدمه المنظمات غير الداخلة في النظام الموحد الذي تتبعه إدارة عمليات حفظ السلام

٣٣ - باستثناء الموظفين العاملين في عمليات الأمم المتحدة للسلام، (يشمل مصطلح عمليات الأمم المتحدة للسلام كلا من بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة التي تديرها إدارة عمليات حفظ السلام)، فإن جميع المنظمات التي لديها موظفون يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر تطبق نهج العمليات الخاصة. ووفقاً لذلك النهج، فإن أي موقع يقع بالقرب من مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسر، وتتوافر فيه ما يكفي من مرافق طبية وتعليمية وسكنية، يُعتبر مكاناً للانتداب الإداري. ويتم إسكان الموظف وأفراد أسرته المستحقين في مكان الانتداب الإداري، ما لم تختار أسرة الموظف السكن في موقع آخر. ويستفيد الموظف من استحقاقات تسوية مقر العمل، ومنحة الانتداب، وشحن الأمتعة الشخصية، وبدل التنقل والمشقة، المطبقة على مكان الانتداب الإداري. ويدفع للموظف بدل المخاطر المخصص لمركز عمل وبدل المعيشة المخصص للعمليات الخاصة لتغطية نفقات المعيشة في مركز العمل الذي لا يسمح فيه باصطحاب الأسر. وعندما يختار الموظف موقعا مختلفا لسكن الأسرة، يظل مكان الانتداب الإداري هو أساس الأجر، ما لم يقرر الموظف أن تظل الأسرة في مركز العمل السابق. وفي تلك الحالة، تظل تسوية مقر العمل في مركز العمل السابق هي أساس حساب الاستحقاقات.

٣٤ - وفي الوكالات والمنظمات التي توجد بها صناديق وبرامج، يوجد قدر من الأمن الوظيفي وفرصة للدوام الوظيفي لأن الموظفين يعتبرون جزءاً لا يتجزأ من منظمة كبيرة. وهم يستفيدون من الزيادات الدورية في المرتب من خلال العلاوات الدورية في المرتب ضمن الرتبة وتسوية مقر العمل. ولا يصبح الموظفون منعزلين في مركز عمل واحد لأنهم تتاح لهم

إمكانية الانتداب على أساس تناوبي لمدة محددة تتراوح من سنتين إلى أربع سنوات، حيث يتناوبون بين مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسر وأخرى لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. ولا يكون الموظفون بمعزل عن الأسرة لأن الأسرة تكون موجودة في موقع قريب وتتاح لهم فرصة القيام بزيارات منتظمة مدفوعة التكاليف إلى ذلك الموقع. ويتم الوفاء بالاعتبارات الأسرية من خلال بدل الإعالة، ومنحة التعليم، وتسوية مقر العمل، إدراكا للحاجة إلى الإنفاق على أسرة معيشية ثانية. وبتطبيق نهج العمليات الخاصة، تُخفف مشقة مركز العمل عن طريق كل من الأجر وقرب أفراد الأسرة.

٤ - المشاكل الناجمة عن النظم المزدوجة

٣٥ - خلّصت اللجنة إلى أن نهج العمليات الخاصة يؤدي المهمة المتوخاة منه. وأبلغت المنظمات التي تستخدم ذلك النموذج أن معدلات الشواغر لديها تتراوح من نسبة ضئيلة إلى ٨ في المائة، بالمقارنة بعمليات الأمم المتحدة للسلام، التي يبلغ معدل الشواغر فيها ٢٥ في المائة في المتوسط. وأبلغت المنظمات اللجنة أن الفرق الملموس في أجور واستحقاقات الموظفين العاملين في مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر قد أدى إلى وجود تنافس بين المنظمات على الموظفين، تكون فيه عمليات الأمم المتحدة للسلام موردا حصباً للتوظيف في المنظمات الأخرى. وعلاوة على ذلك، فإن الروح المعنوية للموظفين في عمليات الأمم المتحدة للسلام متدنية، لا سيما في البعثات المتكاملة، بسبب الافتقار إلى الإنصاف في الأجر وغيره من شروط الخدمة.

مقرر: اتفقت اللجنة على أن مواءمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر تعد أمراً أساسياً للمحافظة على نظام الأمم المتحدة الموحد.

٥ - توصيات بشأن المواءمة

مواءمة تعيين مراكز العمل بأنها يُسمح فيها أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسر

٣٦ - باستثناء عمليات الأمم المتحدة للسلام، حددت جميع مؤسسات النظام الموحد مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر على أساس المراحل الأمنية ٣ و ٤ و ٥، حسبما عينتها إدارة السلامة والأمن. ومن الناحية الأخرى، قررت الأمم المتحدة، بصرف النظر عن المرحلة الأمنية، تعيين جميع البعثات الخاصة بوصفها مراكز عمل لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر. ولاحظت اللجنة أن وضع مركز العمل بوصفه يسمح فيه أو لا يسمح فيه باصطحاب الأسر يحدد ما إذا كانت المنظمة ستسمح بنقل الأسرة. وكان هناك أيضاً فرق جوهري في الأجر وشروط الخدمة الأخرى استناداً إلى وضع مركز العمل بوصفه

يسمح فيه أو لا يسمح فيه باصطحاب الأسر. ولتلك الأسباب، خلصت اللجنة إلى أنه يلزم مواءمة تسميات مراكز العمل لكي يتسنى معاملة جميع الموظفين العاملين في النظام الموحد معاملة عادلة ومنصفة.

مقرر: قررت اللجنة أن توصي جميع مؤسسات النظام الموحد بمواءمة توصيف مراكز العمل وفقا للمرحلة الأمنية التي تحددها إدارة السلامة والأمن والنهج الذي تطبّقه اللجنة المشتركة بين الوكالات والمعنية بمراكز العمل الميدانية لشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

مواءمة عقود الموظفين والاستحقاقات المرتبطة بها

٣٧ - لاحظت اللجنة أنه توجد اختلافات جوهرية في العقود المستخدمة للموظفين الذين يكونون في وضع مماثل. فبالنسبة لموظفي الفئة الفنية المعيّنين دوليا عند الرتبة ف-٤، الدرجة ١، بنفس عدد المعالين، العاملين في نفس مركز العمل، كان هناك ست مستويات مختلفة للأجر. وكانت قيمة أدنى مجموعة عناصر الأجر ١٢٧ ٠٠٠ دولار وأعلاها ١٨٨ ٠٠٠ دولار، بفارق قدره ٦١ ٠٠٠ دولار. وكان من الواضح أنه وفقا للوضع الراهن، لا يدفع للموظفين الذين يكونون في وضع مماثل أجورا ماثلة (انظر المرفق الأول).

٣٨ - وعلاوة على ذلك، حدث التباين في الأجر حتى مع استخدام العقد ذاته. ففي المثال المذكور، اختلف نطاق الأجر للموظفين المعيّنين بعقود محدودة المدة، المعروفة أيضا بعقود المجموعة ٣٠٠، من مبلغ ١٢٧ ٠٠٠ دولار إلى ١٧٣ ٠٠٠ دولار، بفارق قدره ٤٦ ٠٠٠ دولار بين القيمة الدنيا والقيمة العليا للأجر.

٣٩ - ولا تلتزم التعيينات المحدودة المدة المستخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر بالمبادئ والمبادئ التوجيهية التي وضعتها اللجنة. وتدعو مبادئ اللجنة، في جملة أمور، إلى ضرورة وجود ارتباط معقول بشروط خدمة الفئات الأخرى من الموظفين، واتخاذ ترتيبات لا تنشئ تنافسا على الموظفين بين المؤسسات التابعة للنظام الموحد، وترتيبات تتضمن قدرا كافيا من الضمان الاجتماعي، أي تولي الاعتبار على النحو الواجب لصحة ورفاه الموظف وأسرته.

٤٠ - وكان التعيين المحدود المدة مصمما أصلا لتوفير عقد يتسم بالبساطة وسهولة الإدارة للاستجابة لتعيين موظفين على وجه السرعة في وظائف محدودة المدة. وتقتصر تلك العقود على ثلاث سنوات، مع النص على إمكانية تمديدتها لمدة سنة أخرى. وعلى مدى السنين، تغيرت احتياجات المنظمات. ففي حالة عمليات الأمم المتحدة للسلام، تدعو الحاجة حاليا

إلى استبقاء الموظفين لفترة أطول من الفترة المتوخاة أصلاً. ولم تعد تلك العقود المقيدة المحدودة المدة تفي باحتياجات المنظمة. وبدلاً من تيسير إنجاز البعثة، فإنها تحد من المرونة المتاحة للإدارة لاستبقاء الموظفين عندما تكون هناك حاجة مستمرة إلى خدماتهم بعد الحد التعسفي الوارد في العقد. وعلاوة على ذلك، فإن الأجر المعروض لا تتوفر فيه القدرة على المنافسة مع الأجور المعروضة في المنظمات الأخرى التابعة للنظام الموحد، الأمر الذي يعرقل التعيين ويؤثر سلباً على الروح المعنوية. وأخيراً، فقد عدّلت تلك العقود على مدى السنين إلى درجة أنها لم تعد تتسم بالبساطة ويسر الإدارة. وفي الواقع، فإنها تضيف إلى التعقيد لأنه يتم استخدام أكثر من نوع واحد من العقود لتعيين الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

٤١ - وعلاوة على ذلك، فإن تعيينات إدارة عمليات حفظ السلام المحدودة المدة هي تعيينات في بعثات محددة، وبالتالي، فهي لا تتيح للإدارة المرونة اللازمة لنقل الموظفين إلى موقع آخر لتلبية حاجة ذات أولوية أعلى أو لانتداب الموظفين في بعثة جديدة، إذا أنهيت بعثتهم الحالية.

مقرر: قررت اللجنة أن توصي بإنهاء التعيينات المحدودة المدة (المجموعة ٣٠٠) تدريجياً في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر والاستعاضة عنها بعقود محددة المدة على النحو الوارد وصفه في الإطار التعاقدى للجنة. وتوصي كذلك بأن تتضمن جميع العقود المحددة المدة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر مجموعة عناصر الأجر الموصى بها في هذا التقرير.

المعينون في البعثات - المجموعة ١٠٠، إدارة الأمم المتحدة لعمليات حفظ السلام

٤٢ - تنفرد إدارة عمليات حفظ السلام بمنح عقود التعيين في بعثات محددة للأمم المتحدة في إطار المجموعة ١٠٠. والأجر الذي يدفع يفضل الأجر المدفوع في التعيين المحدود المدة (المجموعة ٣٠٠) الذي تستخدمه الإدارة. إلا أن عقد التعيين في بعثات محددة في إطار المجموعة ١٠٠ يعرض أجراً يقل كثيراً عن الأجر المدفوع للتعين في إطار المجموعة ١٠٠ في المؤسسات الأخرى التابعة للنظام الموحد.

٤٣ - ومن المهم أيضاً أن يلاحظ أن عقود التعيين في بعثات محددة في إطار المجموعة ١٠٠ تستخدم في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر عند إعادة تعيين الموظفين بعد انقضاء أربع سنوات من خدمتهم بنجاح في تعيين محدود المدة (المجموعة ٣٠٠). ومع ذلك، تصنّف البعثات الخاصة بأنها غير مسموح فيها باصطحاب الأسر، في حين توجد مؤسسات

أخرى في النظام الموحد تعتبر بعض مراكز العمل ذاتها مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسر. ومن شأن التوصية التي تدعو إلى أخذ التسمية التي تحددها إدارة السلامة والأمن كأساس لتعيين مراكز العمل بوصفها يسمح فيها أو لا يسمح فيها باصطحاب الأسر أن تلغي الحاجة إلى عقود التعيين الخاصة في إطار المجموعة ١٠٠ في بعثات خاصة محددة لأنه سيكون من حق الموظفين الحصول على نفس شروط الخدمة التي يحصل عليها جميع موظفي الفئة الفنية المعينين دوليا التابعين للنظام الموحد.

٤٤ - وسلمت اللجنة أيضا بأنه في ظل البيئة الحالية، هناك توقع بأن يتنقل الموظفون وأن يستجيبوا لاحتياجات المنظمة. ومن ثم، فإن استخدام عقود التعيين في بعثات محددة لتلبية ما تعد احتياجات مستمرة للمنظمة يتناقض مع توقع انتقال الموظفين واستجابتهم للاحتياجات العالمية للمنظمة. واستخدام عقود التعيين في بعثات محددة لا يتيح المرونة اللازمة لإعادة انتداب الموظفين. ومن ثم، فإن اللجنة ترى أنه ينبغي إنهاء العمل بتلك العقود تدريجيا.

مقرر: قررت اللجنة أن توصي بإنهاء العمل تدريجيا بعقود التعيين في بعثات محددة في إطار المجموعة ١٠٠ لأنها لا توفر المرونة اللازمة لانتقال الموظفين بين مراكز العمل الميدانية ولا يمكنها أن تستجيب للحاجة إلى أن تكون قوة العمل عالمية. وعلاوة على ذلك، فإن الموظفين المعينين بعقود في بعثات محددة في إطار المجموعة ١٠٠ الذين يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، المصنفة بأنها بعثات خاصة، ينبغي أن يحصلوا على نفس الأجر والاستحقاقات التي تُمنح عادة لموظفي الفئة الفنية المعينين دوليا المنتدبين للعمل في مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسر عند تحويل توصيف مركز العمل من مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسر إلى مركز عمل يسمح فيه باصطحاب الأسر.

مواءمة إجازات الراحة

٤٥ - لاحظت اللجنة أنه في حين أن جميع المنظمات توائم التواتر الدوري لإجازات الراحة وطول مدتها، فإنه لا توجد مواءمة فيما يتعلق بدفع تكاليف السفر وبدل الإقامة اليومي. ولا تدفع الأمم المتحدة تكاليف السفر أو بدل الإقامة اليومي إلى موظفيها. ومع ذلك، ترى اللجنة أن دفع تكاليف السفر هو أمر ضروري لكفالة استفادة الموظفين من إجازات الراحة.

٤٦ - ولم تر اللجنة أنه يلزم دفع بدل الإقامة اليومي خلال إجازات الراحة كما درجت عليه الممارسة في فئج العمليات الخاصة الذي تستخدمه جميع الهيئات باستثناء إدارة عمليات حفظ السلام. وكان هؤلاء الموظفون يتقاضون بالفعل تسوية مقر العمل في مكان الانتداب

الإداري وبدل معيشة في مركز العمل. بيد أنها وافقت على أنه يمكن أن يكون هناك استثناء لذلك كما هو مبين في المقرر الوارد أدناه.

مقرر: قررت اللجنة أن توصي بمواصلة مواءمة إجازات الراحة في مجالي دفع تكاليف السفر وبدل الإقامة اليومي. وينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن ترتب لدفع أو سداد تكاليف السفر كما هو الحال في نهج العمليات الخاصة. وينبغي لجميع مؤسسات النظام الموحد التي تدفع حالياً بدل إقامة يومي فيما يتعلق بإجازات الراحة أن توقف تلك الممارسة. وينبغي ألا يدفع بدل الإقامة اليومي فيما يتعلق بإجازات الراحة إلا على أساس استثنائي، عندما تكون المنظمة غير قادرة على توفير السفر أو اتخاذ ترتيبات لسفر الموظف إلى موقع الراحة والاستحمام الموافق عليه.

٦ - مجالات المواءمة في النظام الموحد للأمم المتحدة

٤٧ - لاحظت اللجنة أن الممارسات المتصلة بدفع البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني وإجازة زيارة الوطن تمت مواءمتها فعلاً في النظام الموحد.

مقرر: قررت اللجنة أن توصي بالإبقاء على الممارسات المتبعة حالياً التي تحكم دفع البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني وإجازة زيارة الوطن.

٧ - المسائل الأخرى المتعلقة بمراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر والتابعة لعمليات الأمم المتحدة للسلام

الموظفون المعينون دولياً من فئة الخدمة الميدانية

٤٨ - منذ عام ١٩٩٤، كان الموظفون الجدد من فئة الخدمة الميدانية يعينون بعقود محدودة المدة (المجموعة ٣٠٠). وعلى مدى الزمن، كان يعاد تعيينهم في بعثات محددة بموجب عقود في إطار المجموعة ١٠٠. وكانت نفس القيود التعاقدية وشروط الخدمة المطبقة على موظفي الفئة الفنية المعينين دولياً في البعثات في إطار المجموعتين ٣٠٠ و ١٠٠ تطبق على موظفي فئة الخدمة الميدانية المعينين بعد عام ١٩٩٤.

٤٩ - وسلّمت اللجنة بوجود حاجة تشغيلية إلى كفالة توفير شروط خدمة ومجموعة من عناصر الأجر تمكّن إدارة عمليات حفظ السلام من الاحتفاظ بالدعم البالغ الأهمية الذي يوفره الموظفون المعينون دولياً في فئة الخدمة الميدانية. لذلك كان من رأيها أنه ينبغي أن تستمر مواءمة أجور واستحقاقات موظفي فئة الخدمة الميدانية مع أجور واستحقاقات موظفي الفئة الفنية المعينين دولياً.

مقرر: قررت اللجنة أن توصي بأن يستمر تطبيق السياسة المعمول بها منذ فترة طويلة والمتمثلة في مواعمة أحوار واستحقاقات موظفي فئة الخدمة الميدانية المعينين دوليا مع موظفي الفئة الفنية المعينين دوليا في إطار المجموعة ١٠٠ وأن تطبق عليهم أيضا التغييرات الموصى بها في هذا التقرير فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية المعينين دوليا في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.

٨ - البحث عن اقتراحات أكثر فعالية من حيث التكلفة لموائمة الممارسات المتعلقة بالموظفين الذين يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر

٥٠ - أبلغ الفريق العامل اللجنة بالجهود التي يضطلع بها لإيجاد حل أكثر فعالية من حيث التكلفة للمشكلة التي أثارها إدارة عمليات حفظ السلام مع اللجنة في دورتها الثانية والستين. وقام الفريق العامل بدراسة أربعة بدائل، واستخدمت نماذج إحصائية لتقدير تكاليفها، في حالة تنفيذها. وتبين أن اثنين من هذه الاقتراحات أكثر تكلفة بدرجة ملموسة عن تكلفة اقتراح الأمين العام. ومن شأن تنفيذ هذين الاقتراحين أن يؤدي إلى زيادة بنسبة تزيد على ١٠ في المائة في التكاليف التي تتكبدها المنظمات التي توجد بها صناديق وبرامج بالإضافة إلى الزيادة التي تبلغ نسبتها ١٠ في المائة في تكاليف تنفيذ اقتراحات الأمين العام المتعلقة بإدارة عمليات حفظ السلام. واعتبر الاقتراح الثالث غير ممكن التنفيذ عمليا بسبب النهج المختلف اختلافا جذريا المتبع في إدارة المرتبات والاستحقاقات. أما الاقتراح الرابع، فقد خرج عن هدف المواعمة.

مقرر: قررت اللجنة أن توصي بتطبيق نموذج نهج العمليات الخاصة المعمول به حاليا في النظام الموحد بأسره في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر فيما يتعلق بدفع تسوية مقر العمل، وبدل التنقل والمشقة، وبدل المخاطر، وبدل المعيشة للعمليات الخاصة. ويوائم ذلك النموذج بين جميع الممارسات، وهو أكثرها فعالية من حيث التكلفة، وفيه على أفضل وجه باحتياجات مؤسسات النظام الموحد. وإضافة إلى ذلك، قررت اللجنة أن توصي بتعديل نموذج نهج العمليات الخاصة بحيث لا يستخدم سوى مكان الانتداب الإداري كأساس لحساب الاستحقاقات السالفة الذكر. وستكون النتيجة المترتبة على ذلك هي أن الموظفين لن يسمح لهم بعد ذلك بالاحتفاظ باستحقاقات مركز العمل السابق إذا اختارت الأسرة أن تبقى هناك.

٩ - تبسيط تعيين الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر واستبقائهم وإعادة انتدابهم

٥١ - مقرر: تحت اللجنة المنظمات على تنفيذ التدابير التالية، حسب الاقتضاء، للحد من التأخيرات في تعيين الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر وتبسيط استبقائهم وإعادة انتدابهم:

- (أ) استخدام التوصيفات العامة للوظائف قدر الاستطاعة؛
- (ب) استخدام القوائم الدائمة بدلا من الإعلانات الفردية عن الوظائف؛
- (ج) استخدام الانترنت على النحو الأمثل في عملية تقديم الطلبات؛
- (د) تقاسم تكلفة الإعلانات المدفوعة الأجر والإعلانات الإذاعية والتلفزيونية لاجتذاب المرشحين؛
- (هـ) فرز الطلبات آليا قدر الاستطاعة؛
- (و) الاعتراف بقيمة الخبرة في الانتدابات في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وذلك بإيلاء اهتمام خاص لذلك في الانتدابات المقبلة وإمكانات الترقى والنص على أن النظر في الحصول على عقود مستمرة سيكون رهنا بالانتداب في موقع ميداني واحد على الأقل؛
- (ز) النص على التنقل في العقود كأحد شروط التعيين؛
- (ح) وضع سياسية للتناوب، تستند إلى تصنيف مركز العمل من حيث المشقة؛
- (ط) تيسير التنقل بين مؤسسات النظام الموحد.

١٠ - اعتبارات أخرى

الاستعراض الشامل للترتيبات التعاقدية في النظام الموحد

٥٢ - مقرر: قررت اللجنة أن تعيد تأكيد مقررها بأن تقوم دوريا باستعراض مجموعات عناصر الأجر المرتبطة بجميع الترتيبات التعاقدية لكفالة موائمتها في النظام الموحد بأسره.

رفاه الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر

٥٣ - مقرر: قررت اللجنة أن تشجع المنظمات على تنفيذ الإجراءات اللازمة لتحسين بيئات وشروط العمل في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر بغية تعزيز رفاه الموظفين في تلك المواقع، وبصفة خاصة الاضطلاع بما يلي:

- (أ) تشغيل الأزواج (في مكان الانتداب الإداري)؛
- (ب) توفير المرافق الترويحية (في مكان العمل)؛
- (ج) إسداء المشورة في حالات الإجهاد (في مكان العمل)؛
- (د) توفير نظم الاتصالات الساتلية (في مكان العمل).

١١ - الآثار المالية المترتبة على التوصيات

٥٤ - تعد الآثار المالية المترتبة على التوصيات كبيرة بالنسبة للأمم المتحدة. وستشهد المؤسسات الأخرى التابعة للنظام الموحد والتي لديها موظفون يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر تخفيضاً طفيفاً في تكلفة نهج العمليات الخاصة عموماً. وقد اعتمدت اللجنة في معالجتها للآثار المالية على تقديرات التكاليف الواردة في تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255 و Add.1 و Add.1/Corr.1)، (انظر المرفق الثالث).

المرفق الأول

مقارنة مجموعات عناصر الأجر لموظفي الفئة الفنية الدوليين الذين يعملون في مركز عمل لا يسمح فيه باصطحاب الأسر

(بدولارات الولايات المتحدة)

موظف برتبة ف-٤ (الدرجة ١ أو المستوى ألف أو الربع الثاني) يعول زوجا وولدين، الانتداب الثاني -
بوجومبورا، بوروندي

جميع المؤسسات ما عدا الأمم المتحدة		بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام		المؤسسات غير إدارة عمليات حفظ السلام	
نموذج نهج العمليات الخاصة		المعارون/المتدربون مؤقتا لبعثات حفظ السلام		المعينون في بعثات الأمم المتحدة النموذج الموحد للبدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني	
المجموعـة	تعيين محدد المدة	المجموعـة	تعيين محدد المدة	المجموعـة	تعيين محدد المدة
٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي	٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي	٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي
مكان الانتداب الإداري	نيروبي	مركز العمل الأصلي	نيروبي	لا ينطبق	الأسرة في نيروبي
الاستحقاق	صافي المرتب السنوي	بدل الإعاقة	بدل الخدمة - بما في ذلك علاوة الأسرة	العنصر التقديري للأسرة	العنصر التقديري للوظيفة
٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٥ ٨١٢,٧٥	٣ ٨٧٢,٠٠	٦٣ ٤٩٩,٠٠	٥٩ ١٣٢,٠٠	٦٣ ٤٩٩,٠٠
٣ ٨٧٢,٠٠	-	٣ ٨٧٢,٠٠	٣ ٨٧٢,٠٠	-	-
-	-	-	-	١١ ٧٣١,٧٩	-
-	٥ ٩٢٣,١٥	-	-	-	٥ ٩٢٣,١٥
-	١٣ ١٦٢,٥٥	-	-	-	١٣ ١٦٢,٥٥
-	٢١ ٢٠٨,٦٧	-	٢١ ٢٠٨,٦٧	-	٢٩ ٧٨١,٠٣
-	٢١ ٩٨١,٤٦	-	-	-	٣٠ ٨٦٦,١٨
-	١٧ ٦٠١,٥٠	-	١٧ ٦٠١,٥٠	-	٢١ ١٢١,٨٠
-	٩ ٨١١,٠٥	-	-	-	١٣ ٠٨١,٤٠
-	٢٥ ٧٨٤,٠٠	-	٢٥ ٧٨٤,٠٠	-	٢٥ ٧٨٤,٠٠
١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠

جميع المؤسسات ما عدا الأمم المتحدة		بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام		المؤسسات غير إدارة عمليات حفظ السلام	
نموذج نهج العمليات الخاصة		المعارون/المتدربون مؤقتا لبعثات حفظ السلام		المعيّنون في بعثات الأمم المتحدة النموذج الموحد للبدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني	
المجموعة	تعيين محدد المدة	المجموعة	تعيين محدد المدة	المجموعة	تعيين محدد المدة
٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي	٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي	٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي
مكان الانتداب الإداري نيروبي	مركز العمل الأصلي نيروبي	لا ينطبق	الأسرة في نيروبي		
الاستحقاق	الاستحقاق	الاستحقاق	الاستحقاق	الاستحقاق	الاستحقاق
بدل الإقامة	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠
المخصص للبعثة	-	-	-	-	-
بدل المعيشة	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠
للعمليات الخاصة	-	-	-	-	-
البدل الشهري الممدد عن الإجراء الأمني	-	-	-	-	-
١٣ ٠٨١,٤٠	١٣ ٠٨١,٤٠	١٣ ٠٨١,٤٠	١٣ ٠٨١,٤٠	١٣ ٠٨١,٤٠	١٣ ٠٨١,٤٠
المجموع	١٨٧ ٧٦٥	١٨٧ ٧٦٥	١٨٧ ٧٦٥	١٨٧ ٧٦٥	١٨٧ ٧٦٥

جميع المؤسسات ما عدا الأمم المتحدة		بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام		المؤسسات غير إدارة عمليات حفظ السلام	
نموذج نهج العمليات الخاصة		المعارون/المنتدبون مؤقتا لبعثات حفظ السلام		المعینون في بعثات الأمم المتحدة النموذج الموحد للبذل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني	
المجموعـة	تعيين محدود المدة	المجموعـة	تعيين محدود المدة	المجموعـة	تعيين محدود المدة
البرنامج الإنمائي	٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي	٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي	٢٠٠/١٠٠
مكان الانتداب الإداري لمركز العمل السابق بانكوك	مركز العمل الأصلي بانكوك لا ينطبق	الأسرة في	الأسرة في	الأسرة في	الأسرة في
الاستحقاق	الاستحقاق	الاستحقاق	الاستحقاق	الاستحقاق	الاستحقاق
صافي المرتب السنوي	٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٣ ٤٩٩,٠٠
بدل الإعالة	٣ ٨٧٢,٠٠	٣ ٨٧٢,٠٠	٣ ٨٧٢,٠٠	٣ ٨٧٢,٠٠	٣ ٨٧٢,٠٠
بدل الخدمة - بما في ذلك علاوة الأسرة	-	-	-	-	-
العنصر التقديري للأسرة	٥ ٩٢٣,١٥	-	-	-	-
العنصر التقديري للوظيفة	١٣ ١٦٢,٥٥	-	-	-	-
تسوية مقر العمل	٢٢ ٦٠٥,٦٤	-	-	-	-
غلاء المعيشة	٢٣ ٤٢٩,٣٤	-	-	-	-
التنقل والمشقة	٧ ٠٤٠,٦٠	-	-	-	-
المبلغ المقطوع للمشقة	-	-	-	-	-
منحة التعليم	٢٥ ٧٨٤,٠٠	-	-	-	-
بدل المخاطر	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠
بدل الإقامة	-	-	-	-	-
المخصص للبعثة	٤٣ ٨٠٠,٠٠	-	-	-	-
بدل المعيشة للعمليات الخاصة	٤٣ ٨٠٠,٠٠	-	-	-	-
البذل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني	-	-	-	-	-
المجموع	١٧٨ ٦٠١	١٦٨ ٧٣٥	١٧٨ ٦٠١	١٤٨ ٩٥٥	١٢٦ ٦٦٤
				١٦٩ ٧٩٣	١٥٩ ١٨٨

جميع المؤسسات ما عدا الأمم المتحدة		بعثات الأمم المتحدة لحفظ السلام		المؤسسات غير إدارة عمليات حفظ السلام	
نموذج نهج العمليات الخاصة		المعارون/المتدربون مؤقتا لبعثات حفظ السلام		المعيّنون في بعثات الأمم المتحدة النموذج الموحد للبذل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني	
المجموعـة	تعيين محدود المدة	المجموعـة	تعيين محدود المدة	المجموعـة	تعيين محدود المدة
٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي	٢٠٠/١٠٠	١٠٠	٢٠٠/١٠٠	البرنامج الإنمائي
مكان الانتداب الإداري لمركز العمل السابق	نيويورك	مركز العمل الأصلي/نيويورك	لا ينطبق	الأسرة في	نيويورك
الاستحقاق	المرتـب السنوي	المرتـب السنوي	المرتـب السنوي	المرتـب السنوي	المرتـب السنوي
٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٥ ٨١٢,٧٥	٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٣ ٤٩٩,٠٠	٦٥ ٨١٢,٧٥
٣ ٨٧٢,٠٠	-	٣ ٨٧٢,٠٠	٣ ٨٧٢,٠٠	٣ ٨٧٢,٠٠	-
بدل الخدمة - بما في ذلك علاوة الأسرة	٤ ٦٠٦,٨٩	-	-	-	٤ ٦٠٦,٨٩
العنصر التقديري للأسرة	٥ ٩٢٣,١٥	-	-	-	٥ ٩٢٣,١٥
العنصر التقديري للوظيفة	١٣ ١٦٢,٥٥	-	-	-	١٣ ١٦٢,٥٥
تسوية مقر العمل	٤٢ ٦٧١,٣٣	-	-	-	٢٩ ٧٨١,٠٣
غلاء المعيشة	٤٤ ٢٢٦,١٧	-	-	-	٣٠ ٨٦٦,١٨
التنقل والمشقة	-	-	-	-	٢١ ١٢١,٨٠
المبلغ المقطوع للمشقة	-	-	-	-	١٣ ٠٨١,٤٠
منحة التعليم	٤٣ ٢٤٨,٠٠	-	٤٣ ٢٤٨,٠٠	٤٣ ٢٤٨,٠٠	٤٣ ٢٤٨,٠٠
بدل المخاطر	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠	١٢ ٠٠٠,٠٠
بدل الإقامة	-	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠	٤٣ ٨٠٠,٠٠	-
بدل المعيشة	٤٣ ٨٠٠,٠٠	-	-	-	-
للعمليات الخاصة	٤٣ ٨٠٠,٠٠	-	-	-	-
البذل الشهري الممدد عن الإحلاء الأمني	-	-	-	-	١٨ ٩٦٨,٠٣
المجموع	٢٠٩ ٠٩٠	١٨٩ ٥٣٢	٢٠٩ ٠٩٠	١٦٦ ٤١٩	١٩٢ ٤٩٠
				١٢٦ ٦٦٤	١٦٤ ٤٢١

07-30005

07-30005

المعيّنون في البعثات (المجموعتان ١٠٠ و ٣٠٠)												المتدّبون في البعثات	
البعثة الخاصة	المعيّنون في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمة الفنية	المعيّنون في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمة الميدانية	مجموع المعيّنين في البعثات في إطار المجموعة ٣٠٠ - الخدمة الفنية	المعيّنون في البعثات في إطار المجموعة ٣٠٠ - الخدمة الميدانية	مجموع المعيّنين في البعثات في إطار المجموعة ٣٠٠	مجموع المعيّنين في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ و ٣٠٠	المتدّبون في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمة الميدانية	المتدّبون في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمات العامة	المتدّبون في البعثات في إطار المجموعة ٢٠٠ - الفئة الفنية	مجموع المتدّبين	المجموع الكلي		
عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار، أبيدجان	٤٢	٦٤	١٠٦	٨٤	١١٥	١٩٩	٣٠٥	١٤	١٣	٢٢	٤٩	٣٥٤	
مكتب الممثل الخاص للأمين العام للأطفال والصراع المسلح - منطقة البحيرات الكبرى، نيروبي	٣	١	٤	١	١	١	٥	١		١	٢	٧	
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، كابول	١٠	٢٣	٣٣	٩٨	٥٥	١٥٣	١٨٦	٤	٥	٣	١٢	١٩٨	
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، بغداد	٢٠	٢٩	٤٩	٥٩	٨٩	١٤٨	١٩٧	١٩	١١	١٠	٤٠	٢٣٧	
بعثة الأمم المتحدة في سيراليون، فريتاون	٨	١٤	٢٢	٢	٦	٨	٣٠	١	٣	١٧	٢١	٥١	
لجنة التحقيق الدولية المستقلة التابعة للأمم المتحدة، بيروت	٧	٤	١١	٢٣	٨	٣١	٤٢	٨	١	٣٢	٤١	٨٣	
مكتب الأمم المتحدة المتكامل في سيراليون، فريتاون	٨	٦	١٤	١٧	٢٠	٣٧	٥١	٦	٢	٤	١٢	٦٣	

المعيّنون في البعثات (المجموعتان ١٠٠ و ٣٠٠)												المتدّبون في البعثات			
المعيّنون في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمة الميدانية	المعيّنون في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمة الميدانية	مجموع المعيّنين في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمة الميدانية	المعيّنون في البعثات في إطار المجموعة ٣٠٠ - الخدمة الميدانية	مجموع المعيّنين في البعثات في إطار المجموعة ٣٠٠ - الخدمة الميدانية	مجموع المعيّنين في البعثات في إطار المجموعة ٣٠٠ و ١٠٠	المتدّبون في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمة الميدانية	المتدّبون في البعثات في إطار المجموعة ١٠٠ - الخدمات العامة	المتدّبون في البعثات في إطار المجموعة ٢٠٠ - الفئة المتدّبين	المتدّبون في البعثات في إطار المجموعة ٢٠٠ - الفئة المتدّبين	مجموع المتدّبين	المجموع الكلّي				
٣٢	٤٤	٧٦	١٨	٣٦	٥٤	١٣٠	٤	١٤	٩	٢٧	١٥٧				
١٣٥	١٤٣	٢٧٨	١٥١	٨٦	٢٣٧	٥١٥	٧	١١	٢٤	٤٢	٥٥٧				
٨١	٨٩	١٧٠	١١٨	١٢٦	٢٤٤	٤١٤	٣١	٢٥	٥٩	١١٥	٥٢٩				
٣٧	٧٩	١١٦	٢٢٨	٢٦٤	٤٩٢	٦٠٨	٣١	١٦	٤٠	٨٨	٦٩٦				
٢	٢	٤	٤		٤	٨	٢		٢	٥	١٣				
١٠	٢٦	٣٦	١٦	٣٠	٤٦	٨٢	٣	١٥	٦	٢٤	١٠٦				
١	١٠	١١	٥١	٢٩	٨٠	٩١	٤	٤	٩	١٨	١٠٩				
٣	٢	٥	٧		٧	١٢		٢	٢	٢	١٤				

المعینون فی البعثات (المجموعتان ۱۰۰ و ۳۰۰)												المتدربون فی البعثات			
المعینون فی البعثات		المعینون فی البعثات		المعینون فی البعثات		المعینون فی البعثات		المعینون فی البعثات		المعینون فی البعثات		المتدربون فی البعثات		المتدربون فی البعثات	
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات
المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات	المعینون فی البعثات								

المرفق الثالث

الآثار المالية المترتبة على توصيات اللجنة

الآثار المالية	التوصيات
الأثر المالي المترتب على هذه التوصية كبير بالنسبة للأمم المتحدة وتترتب عليه أيضا بعض الآثار بالنسبة للمؤسسة الأخرى في النظام الموحد التي لديها موظفون يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. وتعالج الآثار المالية بعد كل توصية.	١ تبلغ اللجنة الجمعية العامة بأن مواعمة شروط الخدمة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر تعد أمرا أساسيا للمحافظة على نظام الأمم المتحدة الموحد.
هذه التوصية تتسق مع التوصية التي اقترحها الأمين العام في تقريره، "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255). وبموجب هذا الاقتراح، يتم تحويل مركز ٧ بعثات من البعثات "الخاصة" الحالية التي يبلغ عددها ٢٣ بعثة التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر إلى مركز البعثات التي يسمح فيها باصطحاب الأسر. وقدر الأمين العام الآثار المالية بمبلغ ٩,٩ ملايين دولار لكامل عام ٢٠٠٧. (انظر A/61/255، الفقرة ٢٩٦). ولا تترتب على هذه التوصية أية آثار مالية بالنسبة لمؤسسات النظام الموحد الأخرى.	٢ توصي اللجنة بأن تقوم جميع مؤسسات النظام الموحد بمواءمة توصيف مراكز العمل وفقا للمرحلة الأمنية التي تحددها إدارة السلامة والأمن والنهج الذي تطبقه اللجنة المشتركة بين الوكالات والمعنية بمراكز العمل الميدانية لشبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.
يتسق تحويل عقود التعيين المحدود المدة (المجموعة ٣٠٠) إلى عقود محددة المدة مع توصية الأمين العام الواردة في تقريره، "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255). وفي ذلك التقرير، قدرت الآثار المالية المترتبة على التحويل بمبلغ ١٩,١ مليون دولار لكامل عام ٢٠٠٧ (انظر A/61/255، الفقرة ٢٦٣). كما ستزداد التكاليف بالنسبة لمؤسسات النظام الموحد الأخرى التي تستخدم عقود تعيين محددة المدة في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر. ولم تكن أنماط تعيين الموظفين والبيانات المالية متاحة لحساب التقديرات المالية لهذه المؤسسات.	٣ توصي اللجنة بإلغاء التعيينات المحدودة المدة (المجموعة ٣٠٠) تدريجيا في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر والاستعاضة عنها بعقود محددة المدة على النحو المحدد في الإطار التعاقدى للجنة. وتوصي كذلك بأن تتضمن جميع العقود المحددة المدة في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر مجموعة عناصر الأجر الموصى بها في هذا التقرير.

الآثار المالية

التوصيات

ترد في التوصية ٢ أعلاه الآثار المالية المترتبة على التوصية بإنهاء العمل تدريجياً بعقود التعيين في بعثات محددة في إطار المجموعة ١٠٠ في مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسر. أما الآثار المالية لإنهاء العمل بعقود التعيين في بعثات محددة (المجموعة ١٠٠) في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر فهي كبيرة لأن الموظفين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر يحق لهم الحصول على بدل العمليات الخاصة. وتعالج الآثار المالية في التوصية ٨.

قدر الأمين العام الآثار المالية المترتبة على دفع تكاليف السفر بمبلغ ١٩,٥ مليون دولار للموظفين في البعثات الميدانية ومبلغ ٩٢ ٠٠٠ دولار من الموارد الخارجة عن الميزانية (انظر A/61/255، الفقرة ٢٩٨). ولا توجد أية آثار مالية بالنسبة لمؤسسات النظام الموحد الأخرى حيث أن تلك المؤسسات تدفع بالفعل تكاليف السفر المتصلة بإجازات الراحة.

ولم يتضمن اقتراح الأمين العام أي مدفوعات لبذل الإقامة اليومي عندما يكون الموظف في إجازة راحة. وفي حالة اعتماد توصية اللجنة المتعلقة بإلغاء مدفوعات بدل الإقامة اليومي بموجب نهج العمليات الخاصة، لن تكون هناك أية آثار مالية بالنسبة للأمم المتحدة. وستكون هناك بعض الوفورات في مؤسسات النظام الموحد الأخرى التي تستخدم فيها نهج العمليات الخاصة؛ ومع ذلك، لم تتمكن تلك المؤسسات من توفير بيانات التكلفة

٤ توصي اللجنة بإنهاء العمل تدريجياً بعقود التعيين في بعثات محددة في إطار المجموعة ١٠٠ لأنها لا توفر المرونة اللازمة لانتقال الموظفين بين مراكز العمل الميدانية ولا يمكنها الاستجابة للحاجة إلى أن تكون قوة العمل عالمية.

وعلاوة على ذلك، فإن الموظفين المعيّنين بعقود في بعثات محددة في إطار المجموعة ١٠٠ الذين يعملون في مراكز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، المصنفة بأنها بعثات خاصة، ينبغي أن يحصلوا على نفس الأجر والاستحقاقات التي تمنح عادة لموظفي الفئة الفنية المعيّنين دولياً المتدربين للعمل في مراكز عمل يسمح فيها باصطحاب الأسر عند تحويل توصيف مركز العمل من مركز عمل لا يسمح فيها باصطحاب الأسر إلى مركز عمل يسمح فيه باصطحاب الأسر.

٥ توصي اللجنة بمواصلة مواءمة إجازات الراحة في مجالي دفع تكاليف السفر وبدل الإقامة اليومي. وينبغي لإدارة عمليات حفظ السلام أن ترتب لدفع أو سداد تكاليف السفر كما هو الحال في نهج العمليات الخاصة. وينبغي لجميع مؤسسات النظام الموحد التي تدفع حالياً بدل إقامة يومي فيما يتعلق بإجازات الراحة أن توقف تلك الممارسة. وينبغي أن لا يدفع بدل الإقامة اليومي فيما يتعلق بإجازات الراحة إلا على أساس استثنائي، عندما تكون المنظمة غير قادرة على توفير السفر أو اتخاذ ترتيبات لسفر الموظف إلى موقع الراحة والاستجمام الموافق عليه.

التوصيات	الآثار المالية
٦ توصي اللجنة بالإبقاء على الممارسات المتبعة حالياً التي تحكم دفع البدل الشهري الممدد عن الإجلاء الأمني وإجازة زيارة الوطن.	لدفع بدل الإقامة اليومي فيما يتعلق بفترات الراحة. لا توجد أية آثار مالية مرتبطة بالتوصية التي تحكم دفع البدل الشهري الممدد عن الإجلاء الأمني وإجازة زيارة الوطن لأن التوصية تعكس الممارسة المتبعة حالياً في جميع مؤسسات النظام الموحد.
٧ توصي اللجنة بأن يستمر تطبيق السياسة المعمول بها منذ فترة طويلة والمتمثلة في مواعمة أجور واستحقاقات موظفي فئة الخدمة الميدانية المعينين دولياً مع موظفي الفئة الفنية المعينين دولياً في إطار المجموعة ١٠٠ وأن تطبق عليهم أيضاً التغييرات الموصى بها في هذا التقرير فيما يتعلق بموظفي الفئة الفنية المعينين دولياً في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر.	في اقتراحات الأمين العام (A/61/255)، ضُمن موظفو الخدمة الميدانية عند حساب مختلف المقترحات لتحديد الآثار المالية. ومن ثم، فإن التكاليف هي التكاليف المبينة مع كل من التوصيات.
٨ بعد دراسة النهج الأربعة البديلة، التي تتضمن نموذج نهج العمليات الخاصة "المعدل" للأمين العام، اعتمدت اللجنة النتيجة التي خلص إليها الفريق العامل والتي مفادها أن نموذج نهج العمليات الخاصة الحالي يوائم بين جميع الممارسات، وأنه أكثر فعالية من حيث التكلفة، وفي على أفضل وجه باحتياجات مؤسسات النظام الموحد. ولذلك، توصي اللجنة بتطبيق نموذج نهج العمليات الخاصة على نطاق النظام الموحد بأسره في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر فيما يتعلق بدفع تسوية مقر العمل، وبدل التنقل والمشقة، وبدل المخاطر، وبدل المعيشة للعمليات الخاصة. وإضافة إلى ذلك، توصي اللجنة بتعديل نموذج نهج العمليات الخاصة بحيث لا يستخدم سوى مكان الانتداب الإداري كأساس لهذه الاستحقاقات. ومن شأن ذلك أن يعني أن إلغاء النص المعمول به حالياً والذي يسمح للموظفين بالاحتفاظ باستحقاقات مركز العمل السابق إذا اختارت الأسرة أن تبقى هناك.	تم تناول الآثار المالية المتصلة بالأخذ بنهج العمليات الخاصة في تقرير الأمين العام (A/61/255)، الفقرة ٢٩٧). وقدرت الآثار المالية بالنسبة للأمم المتحدة بمبلغ ٢٢٨,٧٠١ مليون دولار. وتطبق مؤسسات النظام الموحد الأخرى بالفعل نهج العمليات الخاصة على موظفيها في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر، وبالتالي لا توجد أية تكلفة إضافية.

