

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثالثة

روما، ١٨ - ٢٢/١٠/١٩٩٩

مذكرات المعلومات

بناء هيكل وظيفي جديد: عقود الموظفين المهنيين الدوليين



Distribution: GENERAL
WFP/EB.3/99/INF/19

18 October 1999
ORIGINAL: ENGLISH

طبعت هذه الوثيقة في عدد محدود من النسخ. يمكن الإطلاع على وثائق المجلس التنفيذي في صفحة برنامج الأغذية العالمي في شبكة انترنت على العنوان التالي: (http://www.wfp.org/eb_public/EB_Home.html)

- ١- تقدم هذه المذكرة لإطلاع المجلس التنفيذي على التقدم الذي أحرزته مبادرات الإدارة الجارية في إطار الخطة الاستراتيجية والمالية للبرنامج (٢٠٠٠ - ٢٠٠٣) الرامية إلى وضع ترتيبات تعاقدية جديدة للموظفين المهنيين الدوليين، والتي سينظر فيها مجلس منظمة الأغذية والزراعة في نوفمبر/تشرين الثاني بغرض إقرارها.
- ٢- وتلزم الخطة الاستراتيجية والمالية للبرنامج بالعمل على وضع ترتيبات تعاقدية جديدة للموظفين المهنيين الدوليين (الوثيقة WFP/EB.A/99/5-A/1، الفقرة ١٠٦) بغية تحقيق النتيجة المتوخاة في أن يكون لدى البرنامج "موظفين لهم مهاراتهم وخبراتهم اللائقة لتنفيذ بيان رسالته، وأن يكون قادراً على التوسع والانكماش بطريقة متوازنة".
- ٣- ومنذ عام ١٩٨٦، استخدم البرنامج عدداً من فئات التعيين للموظفين بشروط وظروف وعقود متباينة. وقد لبت فئات التعيين هذه احتياجات البرنامج في فترة تحوله من منظمة يغلب عليها الطابع الإنمائي إلى منظمة تعني أساساً بالإغاثة. وأتاحت تلك الفئات قدرة أكبر على تنقل الموظفين، ومزيجاً أوسع من الكفاءات المناسبة للأنشطة الغوثية والإنمائية، ودرجة أعلى من المرونة في التعاقد مع الموظفين.
- ٤- غير أنها خلقت ظروف توظيف غير متساوية، وتعقيدات وتكاليف إدارية، كما أعاققت تعيين بعض الموظفين من ذوي الكفاءات الممتازة والاحتفاظ بهم، وقللت من مرونة البرنامج في الاستجابة إلى أي تحولات مقبلة في أنشطته الأساسية ومستويات موارده.
- ٥- وقد أنشئت جماعة عمل لوضع توصيات بشأن سبل التغلب على تلك المصاعب. وقاد قسم الموارد البشرية هذه الجماعة بمشاركة الهيئات الممثلة للموظفين والمكتب القانوني لمنظمة الأغذية والزراعة. واقترحت جماعة العمل حلاً بسيطاً وعملياً يتماشى مع الطابع الأساسي للبرنامج. إذ سيتم التعاقد مستقبلاً مع الموظفين المهنيين الدوليين من مرتبة م١ وحتى م١٠ في ظل فئة التعيين غير محدد الأجل المعمول بها في الأمم المتحدة عوضاً عن تعيينهم لفترات محددة. والتعيين غير محدد الأجل هو تعيين ليس له موعد معين لانتهائه. وعند تطبيق هذا النوع الجديد من التعيين فإن البرنامج سيراعي المبدأ القانوني الذي ينص على أنه لا يمكن له القيام من جانب واحد بتغيير الشروط الأساسية للعقود القائمة. وهكذا فإن الموظفين من ذوي العقود الدائمة سيحتفظون بتعيينهم. كما أن الموظفين من ذوي العقود محددة الأجل والذين ينتظرون بصورة مؤكدة تحول عقودهم إلى عقود دائمة سيحتفظون بحقوقهم. وسيجري تحويل العقود محددة الأجل للموظفين المهنيين الدوليين الآخرين إلى عقود غير محددة المدة رهناً بالاحتياجات الجارية للبرنامج.
- ٦- وبمجي هذا الحل الحقوق المكتسبة الراهنة للموظفين مع تمكين البرنامج في الوقت ذاته من المضي قدماً لاعتماد فئة تعيين واحدة للموظفين المهنيين الدوليين هي فئة التعيين غير محدد الأجل. وستوفر الفئة المذكورة شروطاً معقولة وعادلة لكل الموظفين المهنيين الدوليين، وستقلل من الأعباء الإدارية، وتتيح للبرنامج توسيع وتقليص عدد موظفين بطريقة متوازنة تتماشى مع أي تحولات هامة في مستوى الموارد أو طبيعة أنشطته الأساسية.
- ٧- وتتص المادة السابعة - ٦ من اللائحة العامة للبرنامج، ضمن جملة أمور، على أن يتولى المدير التنفيذي "إدارة هيئة موظفي البرنامج طبقاً للنظام الأساسي لشؤون الموظفين ولائحته الأساسية في منظمة الأغذية والزراعة". وفي حين أن النظام الأساسي لشؤون الموظفين ولائحته الأساسية في الأمم المتحدة يغطي عقود التعيين غير محدد الأجل، فإن ذلك غير متوافر في النظام الأساسي لشؤون الموظفين ولائحته الأساسية في منظمة الأغذية والزراعة. ولذلك فإنه



يطلب إلى مجلس المنظمة في دورته السابعة عشرة بعد المائة في نوفمبر/تشرين الثاني ١٩٩٩ أن يوافق على تعديل محدود للنظام الأساسي لشؤون الموظفين بما يتيح للبرنامج عرض عقود غير محددة الأجل على موظفيه. وإذا ما وافق المجلس على التعديل المقترح، فسيطلب إلى المدير العام للمنظمة أن يوافق على بعض اللوائح التنفيذية للنظام الأساسي خاصة بالموظفين المهنيين الدوليين في البرنامج بحيث تحدد هذه اللوائح أشكال تنفيذ فئة التعيين.

٨- وتستخدم مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بالفعل عقود التعيين غير محددة الأجل، وهي تعتزم تطبيق هذه العقود على كل فئات الموظفين اعتباراً من يناير/كانون الثاني عام ٢٠٠٠. كما تنتظر منظمات أخرى في الأمم المتحدة، مثل منظمة اليونيسيف، في تطبيق العقود غير محددة الأجل على موظفيها.

٩- وترد رفقا الوثيقة المقدمة إلى مجلس المنظمة في دورته السابعة عشرة بعد المائة بغرض العلم والاطلاع.



الملحق

CL 117/9

October 1999

A



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

Organisation
des
Nations
Unies
pour
l'alimentation
et
l'agriculture

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

المجلس

الدورة السابعة عشرة بعد المائة

روما، ٩-١١/١١/١٩٩٩

تعديل النظام الأساسي لشؤون الموظفين

أولا - المقدمة

- ١ - طلبت المديرية التنفيذية لبرنامج الأغذية العالمي إلى المدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة أن يقدم لمجلس المنظمة في دورته السابعة عشرة بعد المائة، اقتراحا بتعديل النظام الأساسي لشؤون الموظفين. سوف يتيح هذا التعديل لبرنامج الأغذية العالمي إصدار عقود تعيين غير محددة الأجل لموظفيه. وهذه العقود هي تلك التي لا تنص على تاريخ محدد لانتهاء أجل التعيين. وهذا النوع من العقود تنص عليه قواعد شؤون الموظفين في الأمم المتحدة.
- ٢ - ويعتزم برنامج الأغذية العالمي التحول إلى استخدام عقود التعيين غير محددة الأجل بالنسبة للموظفين الفنيين الدوليين اتساقا مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وغيرها من المنظمات المعنية بنشاطات الإغاثة. ويرى برنامج الأغذية العالمي أن هذا التحول سوف يبسط عملية التعاقد مع موظفيه، وتزويدها عدالة وإنصافا، وأنها سوف تجتذب وتحفظ بعدد أكبر من الموظفين من ذوي المؤهلات العالية، ويمكن البرنامج من أن يعدل الهيكل الوظيفي بطريقة متوازنة لكي يستجيب لأيّة تغييرات قد تطرأ في المستقبل على مستوى موارده.
- ٣ - ويستوجب إدخال هذا النوع من عقود التعيين في برنامج الأغذية العالمي تعديلا سابقا للنظام الأساسي لشؤون الموظفين في منظمة الأغذية والزراعة. إذ تنص المادة ٧-٦ من اللائحة العامة لبرنامج الأغذية العالمي على أن: "يتولى المدير التنفيذي إدارة هيئة موظفي البرنامج طبقا للنظام الأساسي لشؤون الموظفين ولائحته الأساسية في منظمة الأغذية والزراعة وأية لوائح خاصة يضعها المدير التنفيذي بالاتفاق مع الأمين العام للأمم المتحدة والمدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة" ونظرا لأن



النظام الأساسي لشؤون الموظفين في منظمة الأغذية والزراعة على نقيض الوضع السائر في الأمم المتحدة لا يتضمن إمكانية التعيين غير المحدد الأجل، فإن هناك حاجة إلى تعديل هذا النظام الأساسي.

٤ - لقد تمت استشارة روابط الموظفين المعنية بهذا المقترح. وسوف يطبق هذا المقترح، الذي يخص موظفي البرنامج فحسب، على الموظفين الدوليين من الفئة الفنية.

ألف - التعديلات المقترحة

٥ - يقترح تعديل المادة ٣٠١-٤٥ من النظام الأساسي لشؤون الموظفين على النحو التالي^(١):

"٣٠١-٤٥ رهنا بهذه المادة من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، يمنح الموظفون عقود تعيين مستديمة أو محددة الأجل، وفقا للظروف والشروط التي تتفق وهذا النظام ويحددها المدير العام. وتتضمن جميع التعيينات فترة اختبار لا تتجاوز ١٨ شهرا. كما يمكن أن يمنح موظفو برنامج الأغذية العالمي عقود تعيين غير محددة الأجل".

٦ - كما يقترح أن تعدل المادة ٣٠١-٩١٤ من النظام الأساسي لشؤون الموظفين على النحو التالي^(٢):

"٣٠١-٩١٤ للمدير العام، بناء على مشورة المسؤول الطبي في المنظمة، أن ينهى خدمة موظف بعقد مستديم أو محدد الأجل أو، في حالة برنامج الأغذية العالمي تعيينا غير محدد الأجل، عندما يكتشف أن الموظف غير قادر على أداء واجباته المعينة بسبب قصور بدني، ومع أن الموظف قد يكون مؤهلا وصالحا لوظيفة أخرى في المنظمة، فقد لا توجد وظيفة شاغرة من ذلك النوع.

٧ - يعدل جدول مستحقات نهاية الخدمة الوارد في المادة ٣٠١-١٥١ من النظام الأساسي لشؤون الموظفين على النحو التالي:

أشهر المرتبات كما تم تحديدها في النظام الأساسي لشؤون الموظفين ٣٠١-١٥٥			
عدد سنوات الخدمة داخل المنظمة	تعيينات دائمة	تعيين لمدة غير محدودة (البرنامج فقط)	تعيينات محددة المدة
أقل من سنة	لا شيء	لا شيء	
سنة واحدة	لا شيء	شهر واحد	(أسبوع لكل شهر من الخدمة
سنتان	٣ أشهر	شهر واحد	(غير المنتهية بشرط أن لا يقل
٣ سنوات	٣ أشهر	٢ شهر	(عن ستة أسابيع وأن لا يزيد
٤ سنوات	٤ أشهر	٣ أشهر	(على ثلاثة أشهر
٥ سنوات	٥ أشهر	٤ أشهر	(من المرتب
٦ سنوات	٦ أشهر	٥ أشهر	٣ أشهر
٧ سنوات	٧ أشهر	٦ أشهر	٥ أشهر
٨ سنوات	٨ أشهر	٧ أشهر	٧ أشهر
٩ سنوات	٩ أشهر	٩ أشهر	٩ أشهر
١٠ سنوات	٩,٥ شهر	٩,٥ شهر	٩,٥ شهر
١١ سنة	١٠ أشهر	١٠ أشهر	١٠ أشهر
١٢ سنة	١٠,٥ شهر	١٠,٥ شهر	١٠,٥ شهر
١٣ سنة	١١ شهرا	١١ شهرا	١١ شهرا
١٤ سنة	١١,٥ شهر	١١,٥ شهر	١١,٥ شهر
١٥ سنة أو أكثر	١٢ شهرا	١٢ شهرا	١٢ شهرا

(١) تضاف الكلمات الواردة بالخط الغامق.

(٢) تضاف الكلمات الواردة بالخط الغامق.



ثانيا - الإجراء الذي يقترح أن يتخذه المجلس

٨ - تنص المادة ٣٩-٣ من اللائحة العامة للمنظمة على أن يضع المدير العام النظام الأساسي لشؤون الموظفين بموافقة المجلس. يرجى من المجلس أن يعطى موافقته على التعديل المقترح على النظام الأساسي لشؤون الموظفين.

