

Distr.: General
2 April 2007
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الحادية والستون
البندان ١٢٣ و ١٢٤ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية
وحدة التفتيش المشتركة

تنقل الموظفين في الأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام*

إضافة

يتشرف الأمين العام بأن يحيل تعليقاته على تقرير وحدة التفتيش المشتركة المعنون
”تنقل الموظفين في الأمم المتحدة“ (JIU/REB/2006/7) (انظر A/61/806) إلى أعضاء الجمعية
العامة للنظر فيها.

موجز

هذا التقرير يقدم إلى الجمعية العامة عملاً بالفقرة ٤ (د) من المادة ١١ من النظام
الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة. وهو يورد تعليقات الأمين العام على تقرير وحدة
التفتيش المشتركة المعنون ”تنقل الموظفين في الأمم المتحدة“ (انظر A/61/806)، الذي يتناول
بالبحث تنفيذ السياسات المتصلة بتنقل الموظفين في الأمم المتحدة وتأثيره على عملية إصلاح
إدارة الموارد البشرية وعلى أداء المنظمة. والأمين العام يرحب بتقرير وحدة التفتيش المشتركة
ويقدر اعترافه بأهمية تنقل الموظفين وبدوره الأساسي في زيادة مرونة المنظمة واستجابتها
للتحديات الجديدة. ولدى الأمين العام عدد من التحفظات على التوكيدات والاستنتاجات
الواردة في التقرير، وهذه التحفظات مشروحة بالتفصيل في هذا التقرير.

* تأخر تقديم هذا التقرير بسبب الحاجة إلى مشاورات مستفيضة.



أولا - مقدمة

- ١ - يرحب الأمين العام باعتراف وحدة التفتيش المشتركة بأهمية تنقل الموظفين ودوره الأساسي في زيادة مرونة المنظمة واستجابتها للتحديات الجديدة، وفي تلبية حاجة الموظفين الدوليين المتعاظمة لاكتساب خبرات وقدرات متعددة لكي يستجيبوا لاحتياجات المنظمة الآخذ نطاقها في الاتساع.
- ٢ - إلا أن الأمين العام لديه عدد من التحفظات على التوكيدات والاستنتاجات الواردة في التقرير ولا يوافق على استنتاجاته كلها ولا على التوصية الواردة فيه. وهذا يعزى، جزئياً، إلى أن الدراسة لم تجئ في الوقت المناسب، لأنها استهدفت تقييم سياسة لن تنفذ تنفيذاً تاماً قبل أول أيار/مايو ٢٠٠٧ وكانت آخذة في التطور بينما الدراسة تُجرى^(١). وقدمت الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين مزيداً من التوجيه بشأن تنفيذ التنقل المنظم، وذلك في قرارها ٢٤٤/١٦.

ثانياً - الاستنتاجات الرئيسية

ثقافة التنقل في المنظمة

- ٣ - جاء في التقرير أن المشاورات كانت غير كافية وأن هناك في صفوف الموظفين والإدارة عدم تقبل للتنقل. ويؤكد التقرير أن هناك تحديات معتبرة أمام لتنفيذ التام الفعال لسياسة التنقل نظراً لكبر عدد الموظفين ولوجود ما لا يقل عن ٢٣ مجموعة مهنية ليست جميعها متوافرة بجميع مراكز العمل.
- ٤ - ويوافق الأمين العام على أن التنقل في المنظمة كان غير كاف حتى الآن. ونتيجة لذلك، لم تُلب احتياجات المنظمة في هذا الصدد. والسياسة الحالية أُدخلت لكي يتسنى تنظيم تنقل الموظفين من أجل تلبية احتياجات المنظمة وتعزيز تنمية قدرات الموظف ودعمهما. والواقع أن عدد الموظفين والمجموعات المهنية يجعل التنقل أكثر تعقيداً ولا يسمح بالتناوب على غرار التناوب الحادث في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها إلا أن سياسة المنظمة تضع هذا

(١) يعتمد التقرير أساساً على مشاريع النصوص التي أعدها الأمانة العامة بشأن التنقل، ولا سيما ورقة مواقف الإدارة بشأن التنقل التي أعدت للنقاش مع ممثلي الموظفين في الدورة السابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وعقب تلك الدورة، صدر تقريران للأمين العام بعنوان "إصلاح إدارة الموارد البشرية" (A/61/228) وبالعنوان "الاستثمار في الموارد البشرية" (A/61/255)؛ وهما يعرضان آراء مستوفاة بشأن التنقل، وتحليلاً لتأثير الإصلاحات حتى تاريخه، ودواعي موالاة التغيير، وإيضاحاً تفصيلياً للمقترحات الداعية إلى تنفيذ سياسة التنقل بمخاطيرها اعتباراً من أيار/مايو عام ٢٠٠٧.

في الحساب. ويعتقد الأمين العام أن جميع الموظفين يمكن أن يستفيدوا من التنقل، سواء حدث داخل مراكز العمل أو فيما بينها أو حدث داخل المجموعات المهنية أو فيما بينها.

٥ - والتنقل ليس مفهوما جديدا في الأمم المتحدة. فقد عُرِف بأنه عنصر من عناصر استراتيجية إدارة الموارد البشرية للمنظمة التي عرضها الأمين العام في عام ١٩٩٤ (A/C.5/49/5). وقد أبرز الأمين العام، في تقريره الصادر في عام ١٩٩٧ بعنوان "تجديد الأمم المتحدة: برنامج للإصلاح" (A/51/950)، الحاجة إلى اتخاذ تدابير ملموسة تستهدف تشجيع التطوير الوظيفي وتنقل الموظفين. ومنذ إدخال سياسة التنقل في عام ٢٠٠٢، تحقق بالفعل قدر كبير من التقدم في تشجيع نشوء ثقافة التنقل في المنظمة. وأفيد بتحقيق إنجازات بهذا الصدد في أحدث تقريرين صادرين عن الأمين العام بشأن إصلاح إدارة الموارد البشرية (A/61/228 و A/61/255).

٦ - وفيما يختص بمسألة التشاور، أُجريت عملية تشاور مستفيض منذ منشأ سياسة التنقل ومرورا بإدخالها الرسمي وانتهاء بوضعها الراهن. والتشاور المستفيض مع الموظفين والمديرين والدول الأعضاء قبل إدخال تلك السياسة موثق بجلاء في تقارير الأمين العام المقدمة إلى الجمعية العامة ومحاضر دورات لجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة. وقد نوقشت مسألة التنقل في الدورة الثالثة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة (١٩٩٩)، حيث تم الاتفاق على أن تنقل الموظفين يمثل مسألة هامة ومعقدة تتطلب المزيد من الدراسة والمناقشة الكاملة في اجتماع لاحق. ويسجل تقرير اللجنة عن دورتها الرابعة والعشرين (٢٠٠٠) مناقشات مستفيضة لمسألة التنقل، جرى خلالها إيلاء الاعتبار للمقترحات المقدمة من الإدارة، ومجلس التنسيق لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومجلس موظفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، ولجنة إتحاد موظفي اللجنة الاقتصادية لإفريقيا، وممثلي الموظفين الذين حضروا الدورة الرابعة والعشرين للجنة. وقد أسفرت المناقشات عن ١٦ نقطة تلاق في الآراء (كان لاتحاد موظفي الأمم المتحدة في نيويورك تحفظات عليها)، ينعكس معظمها في سياسة التنقل الجارية وخطتها التنفيذية. وبصفة خاصة، وافقت اللجنة في دورتها الرابعة والعشرين على ضرورة النظر إلى "التنقل بمعناه الأوسع، مع الوفاء بمتطلبات التنقل من خلال نقل الموظفين فيما بين المهام الوظيفية، والإدارات، والمجموعات المهنية، ومراكز العمل، والمنظمات خارج الأمانة العامة (انظر A/61/806، الفقرة ٢٣). وقد أصبحت هذه العبارة أساسا لتعريف التنقل تستخدمه المنظمة في سياستها الجارية.

٧ - وإذ أحاط الأمين العام علما بالمشاورات التي جرت في الدورة الرابعة والعشرين للجنة التنسيق بين الموظفين والإدارة، فقد عرض في تقريره عن إصلاح إدارة الموارد البشرية

(انظر A/55/253، الفقرات ٣٨ إلى ٤٤ والمرفق الرابع) التنقل باعتباره إحدى اللبنات المكونة لبرنامج تنفيذي شامل يتعلق بإدارة الموارد البشرية. وجاء في المرفق التاسع من التقرير ذاته أنه جرت دراسة استقصائية عالمية النطاق لبحث مسائل العمل والحياة التي تؤثر على عمل الموظفين وقراراتهم المتعلقة بالتنقل، وكان الهدف من هذه الدراسة التيقن من المسائل التي تؤثر على الموظفين كثيرا.

٨ - وكانت عناصر المنشورات الإدارية التي يخضع لها النظام الجديد للتوظيف والتنقل والترقية موضوعا لورقة عمل قدمتها الإدارة للمناقشة بالدورة الخامسة والعشرين للجنة (٢٠٠١). وقبل إدخال سياسة التنقل كجزء من النظام الجديد لاختيار الموظفين، وردت من ممثلي الموظفين في سبعة مراكز عمل ومن رؤساء كيانات الإدارة/شؤون الموظفين في ٢٣ مكتبا وإدارة تعليقات على المنشورات الإدارية المنشئة لنظام اختيار الموظفين الجديد. واستعرضت هذه التعليقات استعراضا دقيقا وبحثت بعناية أثناء إعادة صياغة المنشورات الإدارية، التي صدرت في نيسان/أبريل عام ٢٠٠٢ في نشري الأمين العام ST/SGB/2002/5 و ST/SGB/2002/6 و نشرة التعليمات الإدارية ST/AI/2002/4. وعقب إصدار هذه المنشورات الإدارية وافقت اللجنة في دورتها السادسة والعشرين (٢٠٠٢) على أن الإدارة قد تشاورت مع الموظفين باستفاضة فيما يختص بكافة جوانب النظام الجديد لاختيار الموظفين وراعت، أثناء ذلك، عددا معتبرا من الشواغل التي تؤثر على الموظفين كثيرا.

٩ - واعترافا بالحاجة إلى السماح بمرور وقت كاف لتشجيع حدوث تغيير في المنظمة بشأن مفهوم التنقل ولإعداد الموظفين والمديرين لتنفيذ سياسة التنقل، أدخلت تلك السياسة في عام ٢٠٠٢، مع إنفاذ الحدود الزمنية القصوى لشغل الوظائف في أيار/مايو ٢٠٠٧. وأثناء الفترة الفاصلة التي امتدت لخمس سنوات، بذلت جهود متضافرة لإدخال مفهوم التنقل ولإنشاء برامج وآليات لإعداد الموظفين ودعمهم من أجل التنقل. وفي عام ٢٠٠٥، بدأ مكتب إدارة الموارد البشرية حملة إعلامية عالمية بشأن التنقل شملت الموظفين عموما، وذلك لمواصلة التوعية بسياسة التنقل وإبلاغ الموظفين بصور الدعم المتاحة لمساعدتهم على الاستعداد للتنقل. وشملت الحملة رسالة موجهة من الأمين العام المساعد لشؤون إدارة الموارد البشرية إلى جميع الموظفين والمديرين، وأعقبتهما جلسات إحاطة عقدت مع كبار المديرين ومع الموظفين التنفيذيين بالمقر في نيويورك والرؤساء المعنيين بالموارد البشرية القادمين من مكاتب خارج المقر. ونظمت اجتماعات عامة وجلسات إعلامية لأجل عشر إدارات ومكاتب في المقر بنيويورك لتقديم المعلومات والإجابة على التساؤلات. وقدم الرؤساء المعنيون بالموارد البشرية جلسات إحاطة إعلامية بمكتب الأمم المتحدة في جنيف؛ ومكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي/برنامج

الأمم المتحدة للبيئة/برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لآسيا ومنطقة المحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية. وأتيحت على نطاق واسع، على موقع iSeek، مواد مطبوعة وإلكترونية تتضمن إجابات على الأسئلة التي تُطرح كثيرا واقتراحات بشأن الاستعداد للتنقل.

١٠ - وقد ولدت عملية التشاور المستفيض وحملات التعريف التي جرت، ولا تزال تجرى، تفهما للتنقل أفضل كثيرا وتأييدا أقوى مما لقيه من قبل. وثمة اعتراف بأن التنفيذ التام لسياسة التنقل يمثل في المنظمة تغيرا ثقافيا رئيسيا لا يزال يولد قدرا معينا من المقاومة، كما هو معتاد. إلا إن هذا ليس سببا وجيها لتأجيل تنفيذ سياسة واضح أنها مفيدة للمنظمة وتلقى تأييدا قويا من الموظفين في معظم مراكز العمل. والأمين العام سيواصل التشاور مع الموظفين والمديرين بشأن مواءمة تحسين سياسة التنقل، وسيقدم تقريرا للجمعية العامة حسب المطلوب.

خطة التنقل الاستراتيجية

١١ - جاء في التقرير أنه لا توجد خطة استراتيجية شاملة تتعلق بنقل الموظفين وتتضمن أهدافا محددة تحديدا كميا تشمل، فيما تشمله، المواقع المستهدفة وأنواع حركة الموظفين وحجم هذه الحركة وما يرتبط بذلك من مؤشرات لقياس التقدم المحرز في تنفيذ سياسة التنقل. كما جاء في التقرير أنه ينبغي لبرنامج التنقل أن يكون جزء لا يتجزأ من التخطيط للموارد البشرية وأن من المتعين إجراء تحليل للفجوات من أجل تقييم المهارات القائمة والاحتياجات المقبلة للمنظمة.

١٢ - ويوافق الأمين العام على ضرورة التخطيط جيدا لسياسة التنقل. ويجري تنفيذ هذه السياسة في سياق التخطيط العام للموارد البشرية، الذي يشمل ٢٨ إدارة ومكتبا. وقد نفذت استراتيجية مفصلة لتنفيذ سياسة التنقل في المنظمة. وقد اكتملت المرحلتان الأوليان من الاستراتيجية. وشملت المرحلة الأولى (٢٠٠٢ - ٢٠٠٤) إدخال مفهوم التنقل، وتشجيع التغيير في المنظمة، وإنشاء برامج وآليات لتجهيز الموظفين ودعمهم. واستكملت في عام ٢٠٠٥ المرحلة الثانية المتمثلة في صقل سياسة التنقل ووضع خطة تنفيذ استراتيجية واستحداث بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات من أجل دعم التنقل. وتتواصل أثناء المرحلة الثالثة عمليات صقل أخرى تشمل السياسة والبنية التحتية والتوعية. وستبدأ في عام ٢٠٠٧ المرحلة النهائية المتمثلة في تنفيذ التنقل المنظم للموظفين الذين بخلاف موظفي الرتبة ف - ٢.

١٣ - ولضمان استعداد الموظفين للتنقل، اتخذت مبادرات لدعم الموظفين، من بينها: (أ) برامج تدريبية لعرض النظام الجديد لاختيار الموظفين وسياسة التنقل على الموظفين بجميع رتبهم في جميع مراكز العمل؛ (ب) حلقات عمل للموظفين والمديرين بشأن تخطيط المسار الوظيفي؛ (ج) إنشاء مراكز للموارد الوظيفية بجميع مراكز العمل الرئيسية؛ (د) تنقيح للنظام الإلكتروني لتقييم الأداء يشمل هدفا للتطوير الوظيفي، وهدفا للتعلم، وتعبيرا عن الاهتمام بالتكليف بالمهام؛ (هـ) إصدار نبذات وظيفية عامة الكترونية تشمل غالبية الوظائف الفنية ووظائف الخدمات العامة (خ ع - ٥ وما فوقها) لتوضيح التوقعات الوظيفية.

١٤ - ولضمان وجود حوافز تدفع الموظفين إلى الانتقال إلى مراكز العمل التي بها معدلات شغور مرتفعة، توجد أحكام خاصة تسرع بالتقدم الوظيفي كما توجد حوافز مالية. وقد سلمت المنظمة بأن الحوافز وحدها لن تكون كافية للتشجيع على التنقل ما لم يُحرز تقدم في معالجة العقبات الحائلة دونه، ولذلك أخذت تبذل جهودا لبحث ومعالجة قضايا العمل والحياة، لا سيما الصعوبات التي يواجهها أي زوجين عاملين. ولهذه الغاية، دعت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٦١ البلدان المضيفة إلى القيام، حسب الاقتضاء، باستعراض سياساتها المتعلقة بمنح تصاريح العمل لأزواج موظفي الأمم المتحدة.

١٥ - ويخلص تقرير وحدة التفتيش المشتركة إلى أن بعض الدروس المستفادة من البرنامج الرائد لتنقل موظفي الرتبة ف-٢ "لا يمكن أن يطبق بصورة مباشرة على رتب و/أو فئات أخرى من الموظفين". وأشار التقرير إلى أن الموظفين الفنيين برتبة ف-٢ لديهم مسؤوليات عائلية أقل مما لدى الموظفين الأعلى وظيفيا، ثم خلص إلى أن هذه الأحوال قد تكون مختلفة بالنسبة للموظفين شاغلي الوظائف الأكبر. إلا أن هذه التقييمات العامة للمسؤوليات العائلية التي تتحملها فئات الموظفين غير مناسبة، لا سيما أنه يمكن القول بنفس القدر من السهولة إن التنقل بالنسبة للموظفين الفنيين الشبان الذين لديهم أطفال مولودون حديثا قد يكون أصعب من تنقل كبار الموظفين الفنيين الذين لديهم أبناء مقبلون على الدراسة الجامعية. وأسباب التنقل، التي تشمل الحاجة إلى اكتساب مهارات جديدة ورؤى طازجة، تسري على كل رتبة في المسار الوظيفي للشخص، بما في ذلك أعلى الرتب.

١٦ - ويعتقد الأمين العام أن الخبرة المكتسبة من تنقل موظفي الرتبة ف-٢ المنظم هي خبرة قيّمة ومناسبة، لا سيما فيما يختص بتغيير ثقافة المنظمة لكي تتقبل التنقل باعتباره شرطا من شروط الخدمة في منظمة دولية.

التنقل الإلزامي مقابل التنقل الطوعي

١٧ - يميز التقرير بين نهج التنقل الطوعي ونهج التنقل الإلزامي ونهج التنقل المنظم. وهو ينتقد سياسة التنقل التي تتبعها المنظمة، بقوله إنه بينما تشجع سياسة التنقل الجارية التنقل الطوعي فإن النهج إلزامي، مناقض لقول الأمين العام إن المنظمة ستنتقل من نهج التنقل الطوعي إلى نهج التنقل المنظم. كما يلاحظ التقرير أن المسؤولية الرئيسية عن التنقل ينبغي أن تسند إلى الإدارة الفنية لا إلى الوظيفة المركزية المعنية بالموارد البشرية.

١٨ - وثمة اختلاف بين مناقشة سياسة التنقل المبينة في التقرير تحت هذا العنوان وبين سياسة التنقل التي أدخلتها المنظمة فعلاً. فقبل إدخال سياسة التنقل في عام ٢٠٠٢، كان الموظفون ينتقلون طوعياً وبصفة مؤقتة. ومع إدخال سياسة التنقل، أخطر الموظفون بأنه سيتعين عليهم التنقل عند انتهاء الحدود الزمنية المقررة لشغل الوظائف - وهذا هو جوهر التنقل "المنظم". ومنذ عام ٢٠٠٢، يسرت المنظمة إعادة انتداب الموظفين طوعياً على سبيل الاستعداد لمرحلة التنقل المنظم، وشجعت ذلك. وتبين سجلات تنقل الموظفين في ٢٥ إدارة زيادة التنقل من ١٠,٨ في المائة في عام ٢٠٠٢، عندما أدخلت سياسة التنقل للمرة الأولى، إلى ١٥,٣ في المائة في عام ٢٠٠٥.

١٩ - وللتنقل المنظم أوجه عديدة، من حيث تيسيره تنقل الموظف الذي يود الانتقال بإرادته بتوفير دعم لمساره الوظيفي ولعمله وحياته، كذلك فهو ينص على التنقل المنظم للموظفين الذين بلغوا الحدود الزمنية القصوى لشغل وظائفهم ليضمن مراعاة احتياجات كافة المعنيين بالأمر. وقائمة التنقل المنظم ستوفر للموظفين الذين بلغوا الحدود الزمنية القصوى لشغل وظائفهم فرصة للتعبير عما يفضلونه من وظائف وأماكن. كما ستوفر لكل مدير من المديرين فرصة لاستعراض أوضاع هؤلاء الموظفين وللتعبير عن آرائه بشأن من يعتبرهم أفضل من يلبون احتياجات مكتبه. وعندما يتقرر نقل فرد من الأفراد، ستؤخذ في الحسبان إلى أقصى حد ممكن الأفضليات والآراء التي أعرب عنها الموظفون والمديرون. إلا أن طابع المنظمة العالمي يقتضي نظرة عامة وإدارة مركبتين للعملية من أجل القيام على نحو فعال بمعالجة احتياجات مختلف الإدارات والمكاتب في شتى أنحاء الأمانة العامة المنتشرة على الصعيد العالمي، ولتحديد ما إذا كانت المهارات والمهام الوظيفية المعينة التي قد تبدو حكراً على إحدى الإدارات لازمة في مكان آخر بالأمانة العامة. وفي هذا السياق، يتعين أن يدار التنقل مركزياً، بالتعاون الوثيق مع كل من المديرين والموظفين، لضمان تطبيق سياسة التنقل تطبيقاً متسقاً، مع مراعاة قرارات الجمعية العامة ذات الصلة بالموضوع.

التنقل كأداة إدارية

٢٠ - يرى واضع التقرير أن التنقل يتعارض مع الإدارة القائمة على تحقيق النتائج لأن المديرين يفقدون بتنفيذه القدرة على تحديد نوع الموظفين الذين يحتاجونهم لتحقيق أهدافهم. فضلا عن ذلك، قيل إن رؤساء الإدارات والمكاتب "ينبغي أن يحتفظوا بالسلطة فيما يختص بعمليات النقل الأفقي داخل إدارتهم ومكاتبهم".

٢١ - وعلى النحو المعترف به في التقرير، فإن المنظمة تحتاج إلى التنقل بوصفه وسيلة تهيئ قوة عاملة ذات مهارات أكثر تعددا وتنوعا في أوجه الاستخدام. وفي هذا السياق، فإن اهتمام المديرين بالاحتفاظ بموظفين معينين بعد الحد الزمني الأقصى لشغل وظائفهم لا يمكن أن يسمو على اهتمام المنظمة بتنفيذ سياسة التنقل. وهذا لا يعني أن المديرين سيُحرمون من موظفين مؤهلين لأداء أهدافهم البرنامجية، نظرا لأن المضاهاة بين الموظفين أثناء ممارسة التنقل تستند إلى تقييمات المديرين. وستظل سلطة رؤساء الإدارات والمكاتب فيما يتعلق بنقل الموظفين أفقيا داخل إدارتهم ومكاتبهم على حالها دون تغيير.

ربط التنقل بتطور المسار الوظيفي

٢٢ - جاء في التقرير أن السياسة الجارية تمنح ما يسمى بالتنقل "عبر الممر" (أي التنقل داخل الإدارة نفسها) نفس القيمة التي تمنحها للتنقل الجغرافي. كما جاء فيه أن هذه السياسة لا ترتبط ارتباطا مناسباً بتطوير المسار الوظيفي للموظفين.

٢٣ - وهناك تفريق واضح بين التنقل داخل مراكز العمل والتنقل عبر مراكز العمل، والنوع الأخير من التنقل يمثل عاملا أهم في تطور المسار الوظيفي. وفي الوقت الحالي تلزم عملياتنا انتقال على الصعيد الأفقي لكي يكون الموظف مستحقا للترقية إلى الرتبة ف-٥ وما فوقها. وهذا الشرط يمكن تقليصه إلى مجرد انتقال واحد في حالة الخدمة في مراكز العمل الموجودة خارج المقر. كذلك فإنه، على النحو المبين في تقرير الأمين العام المعنون "الاستثمار في القوى البشرية"، لكي يستجاب إلى طلب الجمعية العامة بجعل التنقل الجغرافي عاملا أكثر أهمية في تطور المسار الوظيفي سيدخل التنقل الجغرافي أو الخدمة في بعثة ميدانية أو وكالة أخرى، لمدة سنة واحدة على الأقل في نفس مركز العمل أو في مركز مختلف، باعتباره شرطا مسبقا للترقية إلى الرتبة ف-٥ وما فوقها. وهذا يكفل أن يكون الموظف عند بلوغه رتبة ف-٥ قد حصل على معلومات أساسية متنوعة مرتبطة بمسؤوليات متزايدة، تشمل الخبرة الإشرافية، بحيث يكتسب بالتالي رؤية أكثر تكاملا والقدرة على الإسهام في أعمال المنظمة إسهاما أوفى. وحدير بالملاحظة أيضا أن تحقيق الأهداف المرجوة من تعزيز تطور المسار الوظيفي بالتنقل يقاس في الواقع بجوهر التغير في المهام الوظيفية. إذ سيكتسب الموظف الذي

يتوقع منه أداء مهام وظيفية مختلفة اختلافاً جوهرياً نتيجة لتحرك أفقي مهارات جديدة ضرورية لتطور المسار الوظيفي، بصرف النظر عن المكان الفعلي الذي تؤدي فيه هذه المهام الوظيفية.

التنقل كشرط تعاقدى

٢٤ - جاء في التقرير أن الأنواع المختلفة من الترتيبات التعاقدية الموجودة حالياً تشكل إحدى العقبات الرئيسية الحائلة دون تنفيذ سياسة التنقل. كما يحذر التقرير من الآثار القانونية التي قد تترتب على هذه السياسة ويشير في الوقت نفسه إلى ما أعرب عنه مكتب الشؤون القانونية من قلق لأن هذه السياسة تبدو وكأنها تغير شروط خدمة الموظفين.

٢٥ - ويوافق الأمين العام على أن الترتيبات التعاقدية القائمة بحاجة إلى تبسيط لأجل تيسير التنقل. وقد قدم إلى الجمعية العامة اقتراح لتحقيق هذه الغاية. إلا أن الترتيبات التعاقدية القائمة لا تمنع تنفيذ سياسة التنقل الجارية، التي تطبق حالياً على الموظفين حائزي العقود السارية لمدة سنة واحدة أو أكثر في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين.

٢٦ - ينص البند ١-٢ (ج) من النظام الأساسي للموظفين على أن "يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن يتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة ومكاتبها". وتخضع جميع تعيينات الموظفين للنظامين الأساسيين والإداري للموظفين ولأية تغييرات قد يجري إدخالها على هذه الأحكام على النحو الواجب؛ وهذا مبدأ صريح منصوص عليه في جميع خطابات التعيين. وقد أكدت الجمعية العامة مراراً "اشتراط تنقل جميع موظفي المنظمة المعيّنين دولياً كجزء لا يتجزأ من التزامهم" (القرار ٢٢١/٥٣، الفرع الثالث، الفقرة ٧) واعترفت الجمعية بأن شرط التنقل "هو أحد العناصر الأساسية للمركز التعاقدى للموظفين" (القرار ٢٥٨/٥٥، الفرع الخامس). ونظراً لإدخال سياسة التنقل إدخالاً رسمياً في عام ٢٠٠٢ في المنشورات الإدارية، وللحملات الإعلامية الواسعة النطاق التي نظمت بعد ذلك للتوعية بسياسة التنقل في صفوف الموظفين بصفة عامة، لا يمكن أن يدعي الموظفون على نحو معقول أنهم غير واعين بسياسة التنقل أو أنهم غير ملزمين بها. ولذلك، يرى الأمين العام أن تقييم الآثار القانونية المحتمل ترتبها على تنفيذ السياسة الجارية هو تقييم غير صحيح.

٢٧ - وحدير بالملاحظة أن المذكرة الصادرة عن مكتب الشؤون القانونية بتاريخ ١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ قد أسدت المشورة في مرحلة مبكرة من مراحل وضع سياسة التنقل الجديدة. وهذه المشورة روعيت بعد ذلك عند وضع هذه السياسة ورسم ملامحها النهائية، بعد عملية تشاور مستفيضة.

سياسة التنقل مقابل ضرورة الحفاظ على الذاكرة المؤسسية

٢٨ - جاء في التقرير أن زيادة التنقل يمكن أن تؤثر سلباً على الذاكرة المؤسسية إن لم يُدر التنقل إدارة سليمة، وأن الحاجة تدعو إلى بناء آليات، في عملية التنقل، لنقل المعارف واستمرار الخبرات.

٢٩ - ويعتقد الأمين العام أن التدابير العديدة التي اتخذت، على النحو المبين في تقريره المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية"، ستكفل عدم تأثير التنقل تأثيراً سلباً على الاستمرارية أو جودة الخدمات أو الذاكرة المؤسسية أو قدرة المنظمة. وهذه التدابير سيزداد تعزيزها بإدخال أدوات جديدة من أدوات تكنولوجيا المعلومات. كما شملت المبادرات تناوب الموظفين من خلال انتدابات مختلفة لتوسيع قاعدة المعارف وتوسيع الذاكرة المؤسسية المشتركة.

الآثار المالية التي يحتمل أن تترتب

٣٠ - جاء في التقرير أنه يبدو أن مسألة الآثار المالية قد أهملت إهمالاً تاماً وأن تنفيذ التنقل ينبغي تحديده كمياً.

٣١ - وقد تحددت في التقرير المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية" الآثار المترتبة في مجال الموارد على مقترحات التنقل، وأجازت الجمعية العامة بعض المقترحات في قرارها ٢٤٤/٦١. وهذه التكاليف تشمل موارد إضافية من الموظفين، واحتياجات إضافية من الخدمات المشتركة، وبرامج للتوسع في تنمية قدرات الموظفين ودعم المسار الوظيفي من أجل دعم التنقل. ولما كان تنفيذ سياسة التنقل غير تام حتى الآن، بات من الصعب التكهن بعدد الموظفين الذين سيتنقلون عبر مراكز العمل نتيجة لسياسة التنقل المنظم، وبما سترتب على ذلك من تكاليف مالية، ومقارنة تلك التكاليف بالتكاليف التي يُفترض تكبدها لملء الشواغر بموظفين جدد أو في إطار تنقلات خارج نطاق سياسة التنقل المنظم. وحسب ما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٤/٦١، فإن المعلومات المتعلقة بالآثار المالية ستقدم في دورتها الثالثة والستين، عند استكمال المراحل الأولى من التنقل المنظم.

التنقل كوسيلة لتقاسم عبء المشقة

٣٢ - يبين التقرير أن سياسة التنقل بحاجة إلى معالجة شواغل الموظفين الذين يخشون ألا تتاح لهم فرصة ترك الميدان بعد الخدمة في مركز عمل شاق، كما يلمح التقرير إلى أن الموظفين الذين يرغبون في الخدمة بمركز عمل شاق لفترة محدودة ينبغي أن يكون لهم الحق في العودة بعد ذلك إلى مركز عمل غير شاق.

٣٣ - ويوافق الأمين العام على ضرورة بذل قصارى الجهود عند تنفيذ سياسة التنقل لضمان عدم استمرار تنقل بعض الموظفين من مركز عمل شاق إلى مركز عمل شاق آخر وضمان إتاحة الفرصة للجميع كي يخدموا في مراكز العمل الشاقة ومراكز العمل غير الشاقة على السواء في أثناء حياتهم الوظيفية. إلا أنه ينبغي عند تحقيق ذلك مراعاة عدم إدامة التمييز القائم بين موظفي الميدان والموظفين الآخرين، الذين ينبغي ألا يكون لهم حق خالص في "وظائفهم" بالمقر أو بمركز عمل ثابت آخر، لأن ذلك سيحد دون موجب من فرص موظفي الميدان.

المساءلة عن التنقل

٣٤ - جاء في التقرير أنه بينما مُنحت بعض المسؤوليات للإدارة وللموظفين مُنح مكتب إدارة الموارد البشرية السلطة دون مساءلة واضحة.

٣٥ - وعلى النحو الذي تناوله البحث في إضافة التقرير المعنون "الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي" (A/60/846/Add.6) المتعلقة بالمساءلة، فإن المساءلة تقتضي تحديدا واضحا للمسؤولية والسلطة والنتائج التي يتعين تحقيقها. ومتى أُدخلت عناصر جديدة من المسؤولية والسلطة، من حيث علاقتهما بتنفيذ سياسة التنقل، يصبح من المهم توضيح هذه العناصر، بالشكل الحادث في التقرير المعنون "الاستثمار في الموارد البشرية". ومكتب إدارة الموارد البشرية مسؤول، وسيظل، أمام الأمين العام فيما يتعلق بالطريقة التي يؤدي بها هذا المكتب مسؤولياته؛ والأمين العام بدوره مسؤول، وسيظل، أمام الجمعية العامة عن الإدارة السليمة للموارد البشرية.

ثالثا - خاتمة

٣٦ - إن الأمين العام يحيط علما بالآراء المعرب عنها في تقرير وحدة التفتيش المشتركة. ورهنا بالتعليقات الواردة أعلاه فإنه سيأخذها في حسبانها، عند الاقتضاء، أثناء مواءمة صقل سياسة التنقل وتنفيذها وفقا للفرع الرابع من القرار ٢٤٤/٦١.