

Distr.: General
3 September 2013
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والستون

البند ١٤١ من جدول الأعمال المؤقت*

إدارة الموارد البشرية

نحو قوة عاملة عالمية دينامية وقادرة على التكيف

التنقل

تقرير الأمين العام

موجز

لا بد للأمم المتحدة من قوة عاملة عالمية دينامية وقادرة على التكيف لكي تفي بالولايات المسندة إليها في جميع أنحاء العالم. ويهدف الأمين العام إلى الانطلاق مما سبق وضعه من أسس لتنفيذ نهج أكثر تنظيماً إزاء التنقل تكون نتيجته تحسين قدرة المنظمة على تنفيذ ولاياتها، حيث سيساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب والوقت المناسب، وسيتمكن المنظمة والموظفين من الاستفادة المنهجية من الفرص التي يتيحها التنقل. ويقدم هذا التقرير، الذي تم إعداده عملاً بقرار الجمعية العامة ٦٧/٢٥٥، نسخة منقحة من الإطار الذي عُرض على الجمعية في الوثيقة A/67/324/Add.1 ونهجاً بديلاً إزاء التنقل.

* A/68/150



الرجاء إعادة استعمال الورق

071013 041013 13-46310 (A)



أولاً - مقدمة

١ - عرض الأمين العام مقترحا من أجل وضع سياسة شاملة بشأن التنقل والتطوير الوظيفي للموظفين المعيّنين دوليا على الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين (A/67/324/Add.1) ينبغي أن يقرأ بالارتباط مع هذا التقرير. ورحبت الجمعية، في الفقرة ٥١ من قرارها ٢٥٥/٦٧، بالتزام الأمين العام بوضع سياسة للتنقل المنظم، وطلبت إليه، في الفقرتين ٥٧ و ٥٩ من القرار نفسه، أن يقدم إليها في موعد أقصاه الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين، تقريرا يتضمن نسخة منقحة من المقترح وبديلا للإطار المقترح. ويأتي هذا التقرير ذلك الطلب ويوفر معلومات إضافية عن عدد من المسائل المختلفة. ويتضمن المرفق الأول جدولاً يبين موضع تناول كل طلب من طلبات الجمعية العامة.

ثانياً - معلومات أساسية

- ٢ - احتوى المقترح الأصلي على الأهداف الثلاثة التالية (A/67/324/Add.1، الفقرة ١٧):
- (أ) أن يمكن المنظمة من تحسين استبقاء ونشر قوة عمل عالمية حيوية وقادرة على التكيف يمكنها النهوض بالولايات الحالية والمستقبلية والوفاء بالاحتياجات التشغيلية المتغيرة بصورة فعالة؛
- (ب) أن يوفر للموظفين فرصاً أوسع للتطوير الوظيفي والمساهمة في المنظمة، وإتاحة اكتساب مزيد من المهارات والمعارف والخبرات الجديدة ضمن الإدارات والمهام ومراكز العمل وفيما بينها؛
- (ج) أن يضمن تكافؤ فرص الموظفين في الخدمة في الأمم المتحدة بأكملها، وأن يضمن، من أجل المهام ذات الصلة، تقاسماً عادلاً لعبء الخدمة في مراكز العمل الصعبة.
- ٣ - ويرى الأمين العام أن مقترحه الأصلي يمثل أفضل سبيل للمضي قدماً بتحقيق الأهداف الواردة أعلاه. إلا أنه، استجابة لطلبات الجمعية العامة في الفقرتين ٥٧ و ٥٩ من قرارها ٢٥٥/٦٧، يقدم هذا التقرير في آن واحد نسخة منقحة من المقترح الأصلي ونهجاً بديلاً. وقد أرسلت عناصر التقرير لممثلي الموظفين لغرض التشاور قبل اجتماع اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة الذي عقد في حزيران/يونيه ٢٠١٣ وبعده.
- ٤ - ويعدل المقترح المنقح المقترح الأصلي في جانبين رئيسيين هما: (أ) يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة (الوظائف الجديدة أو الوظائف غير المشغولة نظراً لتقاعد شاغليها أو إنهاء خدمتهم أو لأنه تم اختيارهم لشغل وظيفة شاغرة أخرى) وفتحها أمام التنافس بين مقدمي

الطلبات الداخليين والخارجيين؛ (ب) ضمان دور الإدارة في اتخاذ القرار النهائي فيما يتعلق بعمليات الاختيار والانتداب بإدخال تعديلات على تشكيلة مجالس الشبكات الوظيفية.

٥ - ويستند النهج البديل إلى الحوافز عوضاً عن وضع حدود زمنية قصوى لشغل الوظائف، وهو يرمي إلى تعزيز التنقل الجغرافي، خاصة في الفئات الوظيفية ذات التوجه الميداني.

٦ - ويسعى الإطاران الأصلي والمنقح، اللذان يوفر كل منهما نظاماً منظماً للتنقل، إلى تغيير الأنماط الحالية لحركة الموظفين في الأمانة العامة (انظر المرفق الثاني للحصول على تفاصيل عن أنماط الحركة الحالية). وفي كلا الإطارين، تستخدم الحدود الزمنية لشغل الوظائف ككفالة قيام جميع الموظفين المعيّنين دولياً بتغيير مواقعهم دورياً. وفي الوقت نفسه، ستقوم مجالس شبكات وظيفية ذات طابع مركزي باتخاذ القرار بشأن اختيار الموظفين وإعادة تكليفهم. وسيكفل الجمع بين هذين الجانبين أن يغير جميع الموظفين مواقعهم دورياً وسيجعل من الممكن اتخاذ القرارات بشأن الوظائف بصورة عالمية أكثر وبناء على صورة أوضح عن احتياجات المنظمة، وذلك مثلاً عن طريق كفالة نقل المزيد من المعارف بين المقر والمواقع الميدانية في المهام ذات الصلة. ويتضمن الفرع الخامس أدناه تفاصيل المجموعة الكاملة من الفوائد التي سيحققها نظام التنقل المنظم.

ثالثاً - الإطار المنقح للتطوير الوظيفي والتنقل

التغيرات المدخلة استجابة لطلبات الجمعية العامة

٧ - لقد تم تنقيح الإطار الأصلي استجابة للشواغل التي أعربت عنها الجمعية العامة في قرارها ٢٥٥/٦٧.

٨ - وتمثلت إحدى المسائل الرئيسية التي أثارها الجمعية العامة في معاملة المرشحين الذين يتم استقدامهم من الخارج: فقد أكدت الجمعية من جديد، في الفقرة ٥٤ من قرارها، مراعاة مبدأ عدم التمييز لدى استقدام الموظفين من الخارج. وعكس المقترح الأصلي اعتقاد الأمين العام بأن أكثر سياسات التنقل فعالية هي تلك التي تولي الأولوية لتنقل وتطوير الموظفين العاملين بالفعل عوضاً عن استقدام موظفين جدد. وسوف تكون هناك دائماً حاجة للاستقدام الخارجي للاستعاضة عن الموظفين الذين يتقاعدون أو تنتهي خدماتهم في المنظمة وملء الوظائف المنشأة حديثاً. ومع ذلك، في ضوء الطلب الذي تقدمت به الجمعية، يضمن المقترح المنقح أن يظل مقدمو طلبات التعيين من الخارج يحصلون على فرص متساوية في المنافسة على الشواغر.

٩ - وفي إطار السياسة المنقحة فإن جميع الشواغر (أي الوظائف الجديدة أو الوظائف غير المشغولة نتيجة لأن شاغل الوظيفة قد تقاعد أو انتهت خدماته أو تم اختياره لوظيفة شاغرة أخرى من خلال عملية تنافسية) سوف تُملأ من المرشحين الخارجيين والداخليين الذين يتم تحديدهم عن طريق إعلانات الوظائف المعدة لوظائف محددة أو الموضوعة بمواصفات عامة. أما بالنسبة للكيانات التي يأذن لها الأمين العام بالتعيين من قوائم المرشحين، فسوف تتمكن مجالس التعيين من ملء الشواغر من قوائم المرشحين الداخليين والخارجيين الذين تم فرزهم مسبقاً. ومن حيث التأثير على عملية الاستقدام الخارجي، سيكفل ذلك إتاحة عدد أكبر من الفرص عما يتيحها المقترح الأصلي للمتقدمين الخارجيين. ومن العسير تقدير الأثر الذي ستحدثه هذه السياسة على الاستقدام الخارجي بالنظر إلى وجود مجموعة متنوعة من العوامل (كالاختلافات في عدد وتوزيع الوظائف من سنة لأخرى، على سبيل المثال) التي ستظل تعني أن عدد الشواغر المتاحة لن يمكن التنبؤ به بصورة دقيقة.

١٠ - كذلك أعربت الجمعية العامة عن القلق إزاء عملية اتخاذ القرار بشأن اختيار الموظفين وانتدابهم في الإطار المقترح (انظر القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٥٧ ج)). وفي المقترح الأصلي، فإن مجالس الشبكات الوظيفية المؤلفة من ممثلين للإدارة والموظفين بأعداد متساوية تقوم بوضع التوصيات بشأن الاختيار والانتداب. وبناء على طلب الجمعية بأن يراعى دور الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، والإبقاء على سلطة الإدارة في اتخاذ القرارات النهائية فيما يتعلق بالتوصيات المتصلة بالتنسيق والإجراءات المتخذة بشأنها وصون تلك السلطة، تم تعديل دور ممثلي الموظفين. وفي إطار المقترح المنقح، تتألف مجالس الشبكات الوظيفية من كبار المديرين (من الرتبة مد-١ أو الرتب الأعلى منها) من الإدارات والمكاتب والبعثات المعنية، فضلاً عن منسقة لشؤون المرأة كعضو بحكم منصبها. وسيكون لممثلي الموظفين دور في كفاءة شفافية ونزاهة عملية التقييم من خلال هيئات الاستعراض المركزية، مثلما هو الحال الآن. وسيصون ذلك دور الإدارة في اتخاذ القرار ويكفل في الوقت نفسه استمرار قيام ممثلي الموظفين بدور إشرافي.

العناصر الرئيسية للنهج المنقح

النطاق

١١ - كما ورد في المقترح الأصلي، ينطبق الإطار المنقح على جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة الداخليين المعيّنين دولياً^(١) في فئة الخدمة الميدانية وفي الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-٢ المشمولة بذلك، بما يشمل الموظفين ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة والدائمة، باستثناء الموظفين في وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب.

١٢ - وستطبق السياسة على قرابة ١٤ ٠٠٠ موظف من الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية. وسيُستثنى الموظفون الذين يكون قد تبقى لهم أقل من خمس سنوات من بلوغ السن الإلزامي لإنهاء الخدمة من التنقل الجغرافي، إلا إذا طلبوا تحديداً تحديدهم بوصفهم قابلين للتنقل الجغرافي^(٢). إضافة إلى ذلك، فإن الموظفين الذين قاموا بسبعة تنقلات جغرافية على الأقل دام كل منها لمدة سنة أو أكثر سيكون لهم الحق في الاختيار في تصنيفهم كموظفين قابلين للتنقل الجغرافي^(٣).

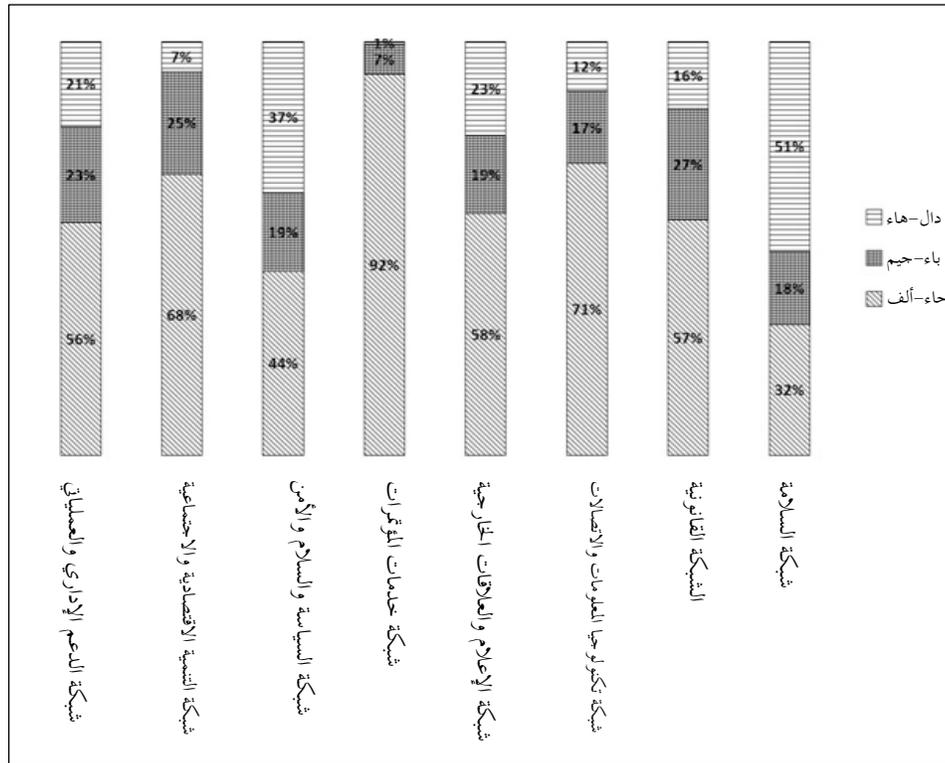
١٣ - ويبين الشكل الأول أدناه توزيع الموظفين من الفئة الفنية وفئة المديرين في الشبكات الوظيفية الحالية. وتنقسم الشبكات الوظيفية إلى أسر وظيفية؛ حيث تجمع حالياً ٣٩ أسرة وظيفية على أساس المهام في ثمان شبكات وظيفية. وقد أجرى مكتب إدارة الموارد البشرية تحليلاً شاملاً لقاعدة بيانات الألقاب الوظيفية في نظام إنسبيرا بهدف تبسيطها. وخلال تلك العملية، لوحظ أن هناك حاجة لتحسين التوافق بين الشبكات الوظيفية والمجموعات الوظيفية الحالية. وبغية ضمان توزيع أكثر اتساقاً للموظفين والوظائف، سيقوم مكتب إدارة الموارد البشرية، في تشاور وثيق مع الإدارات والمكاتب، بإعادة تشكيل الشبكات الحالية. ويتوقع إكمال إعادة التشكيل خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٤ قبل تنفيذ سياسة التنقل.

(١) الموظفون الداخليون هم كل من اجتاز عملية تنافسية بما في ذلك استعراض من جانب هيئة استعراض مركزية/ميدانية ولا يقتصر تعيينه على إدارة/مكتب/بعثة محددة.

(٢) في الوقت الحالي، هناك ٣ ٣٠٠ موظف تبقّت لهم خمس سنوات من السن الإلزامي لإنهاء الخدمة حتى عام ٢٠١٥ (الموعد المقرر لتنفيذ سياسة التنقل). وإذا قررت الجمعية العامة زيادة السن الإلزامي لإنهاء الخدمة، سيتغير هذا الرقم بالطبع.

(٣) في الوقت الحالي، هناك ثمانية موظفين لهم سبع تنقلات جغرافية أو أكثر.

الشكل الأول
الموظفون في الفئة الفنية وفئة المديرين، حسب الشبكة الوظيفية، حتى ٣٠ حزيران/
يونيه ٢٠١٢



المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

ملاحظات: تم استبعاد الموظفين العاملين بعقود مؤقتة في المحاكم والذين يدير شؤونهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. والشبكات الوظيفية الحالية هي كما يلي: (أ) شبكة خدمات المؤتمرات (CONFERENCENET)؛ (ب) شبكة التنمية الاقتصادية والاجتماعية (ECONET)؛ (ج) شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ITECNET)؛ (د) الشبكة القانونية (LEGALNET)؛ (هـ) شبكة الدعم الإداري والعملي (MAGNET)؛ (و) شبكة الإعلام والعلاقات الخارجية (INFONET)؛ (ز) شبكة السياسة والسلام والأمن (POLNET)؛ (ح) شبكة السلامة والأمن (SAFENET). وينتمي غالبية موظفي الخدمة الميدانية إلى شبكة (الدعم الإداري والعملي)، ويعملون في مراكز للعمل ذات تصنيفات المشتقة من الفئة دال أو هاء.

الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب

١٤ - الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب هي وظائف تتطلب توافر مستوى متقدم من الخبرة في مجال من المجالات التقنية، ولا توجد وظيفة مماثلة لها من الرتبة نفسها في جزء آخر من أجزاء الأمانة العامة (انظر الوثيقة A/67/324/Add.1، الفقرة ٢٠)^(٤). ومن المهم للغاية أن تتمكن المنظمة من الإبقاء على المتخصصين في عدد محدود من الوظائف، كالوظائف في المجالين الاقتصادي والاجتماعي مثلا بالنظر إلى أن توافر تلك الخبرات هو ما يمنح المنظمة ميزتها النسبية. ويجري تحليل لتحديد الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب؛ إلا أنه، استنادا إلى المعلومات التي تم جمعها حتى الآن، من المتوقع تصنيف زهاء ٢٠٠ وظيفة بأنها غير خاضعة لمبدأ التناوب. وستوضع التصنيفات النهائية من قبل مجالس الشبكات الوظيفية^(٥) (المؤلفة من كبار المديرين من الإدارات والمكاتب والبعثات المعنية في الشبكات الوظيفية لكل منها، الذين لهم الخبرة الفنية الملائمة في الموضوع لاتخاذ القرار النهائي) قبل تنفيذ سياسة التنقل.

الحدود الزمنية لشغل الوظائف

١٥ - سيخضع الموظفون الذين يشغلون وظائف خاضعة للتناوب للحد الأدنى والحد الأقصى لشغل الوظائف. وكما ورد في المقترح الأصلي، يكون الحد الأدنى لشغل جميع الوظائف هو سنة واحدة. ويبلغ الحد الأقصى لشغل الوظائف سبع سنوات لمراكز العمل من الفئتين حاء وألف؛ وأربع سنوات لمراكز العمل من الفئتين باء وجيم؛ وثلاث سنوات لمراكز العمل من الفئتين دال وهاء. ويكون الموظفون مؤهلين للتقديم لوظيفة مختلفة (أما بالتقديم لوظيفة شاغرة أو بالدخول في برنامج للانتداب الأفقي) في أي وقت بعد العمل لمدة سنة في وظائفهم. ويقوم المجلس المعني بتعيين الموظفين الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل الوظائف ولم ينتقلوا في وظيفة مختلفة.

(٤) الوظائف التي يتعين على المتقدمين لها أن يكونوا قد اجتازوا أحد الامتحانات التنافسية اللغوية تخضع للنقاش وقد تدرج ضمن مجموعة منفصلة من متطلبات التنقل نظرا للخيارات المحدودة أكثر أمام التنقل واشتراط بقاء موظفي اللغات من الفئة الفنية في وظائف تخضع لامتحان تنافسي في اللغات لفترة خمس سنوات. وخلال الدورة التاسعة والستين للجمعية العامة، سيقدم الأمين العام معلومات مستكملة عن سياسة التنقل، بما يشمل مقترحا مفصلا بالنسبة لموظفي اللغات من الفئة الفنية.

(٥) ستتم إدارة الاختيار والانتداب في إطار الشبكات الوظيفية (كتل المجموعات الوظيفية التي يوجد ارتباط وثيق بين الولايات المسندة إليها أو بين برامج عملها والتي تتطلب مهارات متشابهة). ويكون لكل شبكة من الشبكات الوظيفية مجلس للشبكة مسؤول عن التوصية باختيار الموظفين وانتدابهم في وظائف داخل تلك الشبكة.

متطلب الانتقال الجغرافي

١٦ - كما ورد في المقترح الأصلي، يلزم القيام بانتقال جغرافي واحد^(٦) قبل التأهل للترقي للرتبة ف-٥ وما فوقها. ويمكن أن يحدث ذلك الانتقال في أي وقت أثناء المسار الوظيفي للموظف في النظام الموحد.

الاختيار والانتداب

١٧ - كما كان الحال في المقترح الأصلي، يتوقع من الموظفين الانتقال قبل بلوغ الحد الزمني الأقصى لشغل وظائفهم. وسيتاح لهم الانتقال أما بالتقديم لوظيفة شاغرة في مستواهم الحالي أو أعلى منه بدرجة واحدة^(٧) أو باختيار الانضمام إلى برنامج لأنشطة الانتداب المنظمة، وهو ما سيكون لأنشطة النقل الأفقي وحسب.

١٨ - وفي إطار المقترح المنقح، ستكون هناك أنشطة توظيف نصف سنوية تتألف من جزأين، على النحو التالي:

(أ) يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة المتاحة والمتوقعة وفتحها أمام الطلبات المقدمة من المرشحين الداخليين والخارجيين. أما بالنسبة للكيانات التي يأذن لها الأمين العام بالتعيين من قوائم المرشحين، فسوف تتمكن مجالس التعيين من ملء الشواغر من قوائم المرشحين الداخليين والخارجيين الذين تم فرزهم مسبقاً؛

(ب) تُنفذ عملية للانتداب الأفقي الداخلي يقوم الموظفون العاملون بالتقديم في إطارها لمجموعة من الوظائف المشغولة. والموظفون الذين يشاركون في هذه العملية هم الموظفون الذين يكونون قد بلغوا الحد الزمني الأقصى لشغل الوظيفة أو الذين يكونون قد عملوا لمدة سنة على الأقل في وظيفتهم الحالية ويرغبون في المشاركة.

١٩ - ومن المتوقع اتخاذ غالبية قرارات الاختيار والانتداب في إطار هاتين العمليتين التكميليتين. وبالنسبة للشواغر غير المتوقعة أو الناشئة عن الزيادات المفاجئة في الاحتياجات من الوظائف فسوف تُملأ بصورة مؤقتة إلى حين الدورة التالية من خلال إصدار إعلانات،

(٦) يُعرف التنقل الجغرافي على أنه تنقل بين مركزين من مراكز العمل في بلدين مختلفين، مع خدمة متواصلة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز من مراكز العمل. واعتمدت الجمعية العامة هذا التعريف في الفقرة ٥٤ (د) من قرارها ٢٤٧/٦٥. وتجدر الملاحظة، مع ذلك، إلى أن التنقل بين مراكز عمل مختلفة في البلد نفسه يُحتسب داخلياً لأغراض دفع البدلات ذات الصلة.

(٧) تظل القواعد القائمة فيما يتعلق بالأهلية سارية المفعول بالنسبة للموظفين العاملين.

فيما يتعلق بوظائف المقر، لفرص وظائف مؤقتة، وبالاختيار من قوائم المرشحين المفروزين مسبقاً، بالنسبة للكيانات المأذون لها بذلك.

٢٠ - وبغية اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر بشأن التوظيف والاختيار والانتداب، سيتم التقدم بتوصيات بشأن العمليتين من مجالس الشبكات الوظيفية، بمساهمات من المديرين المكلفين بالتعيين. وسوف تتألف المجالس من كبار المديرين (من الرتبة مد-١ أو ما فوقها من الإدارات والمكاتب والبعثات المعنية). وسيقوم مجلس الاستعراض التعيينات في الرتب العليا بتعيينات الوظائف من الرتب العليا (مد١ و مد-٢) في جميع الشبكات الوظيفية يكون من واجباته، فضلاً عن التوصية بالخيارات، تولى المهام الحالية لفريق الاستعراض الرفيع المستوى^(٨). وسوف يُنشأ مجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا في عام ٢٠١٥ وستشمل واجباته شبكات وظيفية إضافية مع المضي قدماً في تنفيذ كل مرحلة من مراحل سياسة التنقل. وفي كل المجالس تكون هناك منسقة لشؤون المرأة عضواً بحكم منصبها. وسوف تتلقى المجالس الدعم من أفرقة لشؤون التوظيف ضمن الشبكات.

عملية الاختيار للوظائف الشاغرة

٢١ - فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة^(٩)، سوف تقوم أفرقة الشؤون الوظيفية بالشبكات باستعراض الطلبات المقدمة من المرشحين الداخليين والخارجيين لكل وظيفة شاغرة، وفرز المرشحين للتحقق من أهليتهم، وإجراء عمليات التقييم (بسبل منها تنسيق أفرقة المقابلات)، وتجميع قوائم التصفية للمرشحين المناسبين لكل وظيفة. وسيكفل مجلس الاستعراض المركزي تقييم مقدمي الطلبات إزاء معايير التقييم المعلنة ومن اتباع الإجراءات الواجبة بشأن الوظائف الشاغرة. ومن ثم سوف تقوم أفرقة شؤون التوظيف ضمن الشبكات بدعوة المديرين المكلفين بالتعيين لإحالة آرائهم بشأن المرشحين المدرجين في قوائم التصفية قبل تقديم الخيارات المحددة للشبكات الوظيفية المعنية لاستعراضها وإبداء توصيات الاختيار.

(٨) تبيان الوثيقة ST/SGB/2011/8 المهام الحالية لفريق الاستعراض الرفيع المستوى.

(٩) في إطار النظام المنظم، لن يكون للموظفين حق امتياز في وظائفهم، وهو ما يعني، بصفة عامة، أنه عند اختيار موظف داخلي للمء وظيفة شاغرة وينتقل الموظف للقيام بذلك، فإن مغادرته سوف تنشئ شاغراً جديداً. ومع ذلك، إذا ما قام موظف مشارك في نشاط انتداب بتقديم طلب أيضاً لوظيفة شاغرة وجرى اختياره للوظيفة الشاغرة خلال نشاط الانتداب، تظل وظيفته الأصلية في نشاط الانتداب إلى حين اكتمال النشاط. وعند انتهاء العملية، يتم الإعلان عن أي وظائف شاغرة في إطار عملية التوظيف التالية.

الانتداب الأفقي للوظائف المشغولة

٢٢ - عند بدء أي نشاط للتوظيف، يتم تحديد وظائف جميع الموظفين الذين بلغوا الحد الزمني الأقصى لشغل الوظيفة، والذين يكونون بالتالي خاضعين للانتداب، وإدراج تلك الوظائف في مجموعة وظائف الانتداب. وسوف تقدم الدعوة أيضا للموظفين الذين بلغوا الحد الزمني الأدنى لشغل الوظائف (سنة واحدة) للمشاركة. ومن ثم يتم الإعلان عن مجموعة شاملة لتلك الوظائف ويقوم جميع الموظفين الذين بلغوا الحد الزمني الأقصى لشغل الوظائف وكذلك الموظفين الذين اختاروا المشاركة بالإعراب عن رغبتهم في بعض الوظائف المتاحة.

٢٣ - وبما أن جميع مقدمي الطلبات سيكونون من الموظفين العاملين الذين خضعوا بالفعل لعملية هيئة استعراض مركزية في تلك الرتبة وفي نفس المجال الوظيفي، لن يكون من الضروري إجراء تقييمات إضافية لأولئك الموظفين. ومن ثم سوف تقوم أفرقة شؤون التوظيف ضمن الشبكات بفرز المرشحين لتحديد أهليتهم، وتجميع قائمة من المرشحين المناسبين (على أساس الشروط المبينة في إعلان الوظيفة الشاغرة) وبعد ذلك دعوة المديرين المكلفين بالتعيين بتقديم أي آراء إضافية بشأن كيفية استيفاء المرشحين للمعايير المحددة في إعلان الوظيفة. وبعدئذ تقوم الأفرقة بعرض الخيارات الأولية للانتداب على المجالس المعنية. ورغم أن المجالس ستقوم بكل ما في وسعها لتنفيذ عمليات الانتداب بالتوفيق بين تفضيلات الموظفين والمديرين، يمكن أيضا وضع الموظفين (ومن فيهم أولئك الذين اختاروا المشاركة) في وظائف لم يتقدموا بطلبها لشغلها، ما داموا مستوفين لمؤهلات تلك الوظائف.

أولويات المنظمة

٢٤ - عند اقتراح مرشح مناسب لاختياره أو انتدابه، تقوم أفرقة شؤون التوظيف ضمن الشبكات بتطبيق أولويات المنظمة التالية في توصياتها لمجالس الشبكات الوظيفية:

(أ) نقل الموظفين العاملين في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل فيها باصطحاب الأسر؛

(ب) نقل الموظفين فيما بين مراكز العمل للوفاء بمتطلبات التطوير الوظيفي؛

(ج) نقل مقدمي الطلبات فيما بين الإدارات أو المكاتب في مركز العمل نفسه؛

(د) إيلاء الاهتمام الواجب للشؤون الجنسانية، والوضع الجغرافي، وتمثيل البلدان المساهمة بقوات والبلدان المساهمة بقوات شرطة، مع مراعاة مستوى مساهمتها في تمويل الوظائف في إطار ميزانية عمليات حفظ السلام، بما في ذلك حساب الدعم (انظر قراري

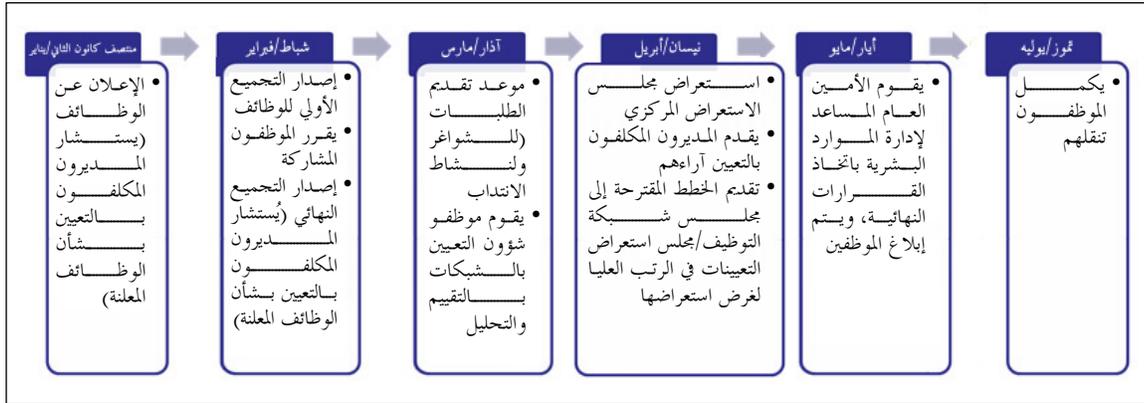
الجمعية العامة ٦٦/٢٦٥ و ٦٧/٢٨٧)، والعوامل الإضافية الواردة في الفقرة ٩-٣ من الوثيقة ST/AI/2010/3.

اتخاذ القرار النهائي

٢٥ - تقوم المجالس باستعراض الخيارات التي تحددها أفرقة شؤون التوظيف ضمن الشبكات للوظائف الشاغرة وخيارات الانتداب للوظائف المشغولة والتقدم بتوصيات للأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للموافقة والتوقيع عليها، بالنسبة للوظائف من الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، وللأمين العام، بالنسبة للوظائف من الرتبتين مد-١ و مد-٢.

الشكل الثاني

رسم تخطيطي لمسار نشاط التوظيف نصف السنوي (من المقرر بدء النشاط الأول في منتصف كانون الثاني/يناير والثاني في منتصف تموز/يوليه)



الفريق المعني بالصعوبات الخاصة

٢٦ - وفي بعض الحالات، يمكن تنسيب الموظفين المشاركين في نشاط الانتداب في وظائف لم يتقدموا بطلبات لها (على سبيل المثال، إذا لم تصدر توصيات بتعيينهم في أي من الوظائف التي تقدموا بطلبات لها إلا أنهم استوفوا مؤهلات التعيين في وظائف أخرى متاحة في نفس المجموعة). وفي تلك الحالات، وإذا كان التنسيب يستتبع انتقالاً جغرافياً، يمكن للموظف التقدم بطلب استثنائي للفريق المعني بالصعوبات الخاصة للبقاء في مركز العمل نفسه أو لاستثنائه من الانتقال إلى مراكز عمل معينة. وسيتم النظر في طلبات الاستثناء، والمدة التي تنطوي عليها، على أساس معايير واضحة، بما في ذلك الأسباب الطبية وغيرها من الظروف الشخصية القاهرة التي يمكن أن يتسبب تغيير مركز العمل في إطارها مشقة لا داعي لها.

٢٧ - ويمكن أن ينظر الفريق المعني بالصعوبات الخاصة أيضا في الطلبات المقدمة بصورة مشتركة من المدير والموظف لكي يبقى موظف في وظيفته أو لأن الموظف يشارك في مشروع قد يتعطل نجاحه في حالة تغيير الموظف لوظيفته في مرحلة ما.

٢٨ - وفي المقترح الأصلي، من المفترض تكوين الفريق المعني بالصعوبات الخاصة من ممثلين للموظفين والإدارة بنسب متساوية. وفي المقترح المنقح، وتمشيا مع طلب الجمعية العامة بصون سلطة الإدارة (القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٥٧ (ج))، سيعمل أحد ممثلي الموظفين بصفة مراقب إلا أن الإدارة ستتولى دور اتخاذ القرار.

٢٩ - وتقدم توصيات الفريق المعني بالصعوبات الخاصة إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية للموافقة عليها.

التنفيذ التدريجي

٣٠ - عقب اعتماد الجمعية العامة لإطار التنقل، ستكون هناك حاجة لمرحلة تحضيرية قبل التنفيذ. وحتى ينجح إدخال سياسة التنقل، سيتعين توافر إمكانية إدارة الوظائف في نظام أوموجا والتحقق من البيانات المتعلقة بالموظفين وإنشائها. وفي حال اعتماد سياسة التنقل خلال الجزء الرئيسي من الدورة الثامنة والستين، سوف تبدأ المرحلة التحضيرية في كانون الثاني/يناير ٢٠١٤، وستبدأ مرحلة التنفيذ، التي ستتم تدريجيا حسب الشبكة الوظيفية، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. وستكون أول شبكة تتأثر هي شبكة السياسة والسلام والأمن. وسيتم نشر السياسة على جميع الشبكات الوظيفية بحلول عام ٢٠١٩^(١٠).

٣١ - ويمكن الاطلاع في الوثيقة A/67/324/Add.1 على تفاصيل المشاريع التي ستنفذ خلال المرحلة التحضيرية.

رابعا - النهج البديل لإزاء التنقل

٣٢ - يظل الأمين العام على اقتناع بأنه، بغية تحقيق الفوائد العامة التي يمكن للتنقل أن يعود بها على أي منظمة، لا بد من إحداث حد أدنى من التغيير في الوظائف باستخدام الحدود الزمنية القصوى لشغل الوظائف، وهو الأمر الذي سيقضي من الموظفين تغيير وظائفهم

(١٠) يكون التسلسل المقترح على النحو التالي: شبكة السياسة والسلام والأمن: تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥؛ شبكة الدعم الإداري والعملي وشبكة المعلومات والاتصالات: تموز/يوليه ٢٠١٦؛ شبكة السلامة والأمن: كانون الثاني/يناير ٢٠١٧؛ شبكة التنمية الاقتصادية والاجتماعية: تموز/يوليه ٢٠١٧؛ شبكة الإعلام والعلاقات الخارجية: كانون الثاني/يناير ٢٠١٨؛ الشبكة القانونية: تموز/يوليه ٢٠١٨؛ شبكة خدمات المؤتمرات: كانون الثاني/يناير ٢٠١٩.

دوريا. بيد أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام أن يحدد مقترحا بديلا، بالإضافة إلى الإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي، يتضمن في جملة أمور حوافز ونهجا منقحة تشجع التنقل الجغرافي، وبخاصة في الفئات الوظيفية ذات التوجه الميداني (انظر القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٥٩). وحاليا هناك العديد من الحوافز المالية للتنقل. وقد نُظر في إضافة المزيد من الحوافز المالية في هذا السياق، بيد أن الخيارات لم تكن في نطاق سلطة الأمانة العامة أو اعتُبرت غير كافية لتوفير دافع حقيقي.

٣٣ - وينطبق النهج البديل، شأنه شأن المقترحين الأصلي والمنقح، على جميع الموظفين الداخليين المعيّنين دوليا. إلا أنه، نظرا لأن هذا النهج يمثل نظاما غير منظم، لن يُطالب الموظفون بتغيير وظائفهم في فترات منتظمة. وعوضا عن ذلك سيُشجع جميع الموظفين على التنقل من خلال الوسائل المبينة أدناه.

متطلبات الانتقال الجغرافي

٣٤ - كما ورد في المقترح الأصلي والمنقح، يلزم القيام بانتقال جغرافي واحد قبل التأهل للترقي للرتبة ف-٥ وما فوقها. إضافة إلى ذلك، سيتعين في إطار هذا النهج القيام بانتقال جغرافي ثانٍ للتأهل للرتبتين مد-١ و مد-٢.

٣٥ - ولزيادة التشجيع على الانتقال الجغرافي، وبالتالي تعزيز زيادة تقاسم الأعباء ونقل المعارف فيما بين المقر والميدان، فإن الموظفين الشاغلين لوظائف تنتمي إلى مجموعات وظيفية يوجد أكثر من ٣٠ في المائة من موظفيها في مواقع من الفئات جيم أو دال أو هاء^(١١) سيتعين عليهم العمل في تلك المواقع بغية التأهل لشغل الوظائف من الرتبة ف-٥ وما فوقها^(١٢). أما بالنسبة للموظفين الشاغلين لوظائف تنتمي إلى المجموعات الوظيفية التي يوجد أكثر من ٣٠ في المائة من موظفيها خارج نطاق مراكز العمل من الفئة حاء، فسوف يتعين عليهم العمل في مركز عمل لا يندرج في الفئة حاء بغية التأهل لشغل الوظائف من الرتبة ف-٥ وما فوق.

(١١) على سبيل المثال، يعمل أكثر من ٣٠ في المائة من الموظفين العاملين في وظائف الفئة الفنية وفئة المديرين في الشؤون المدنية وشؤون الانتخابات والهندسة واللوجستيات في مراكز عمل من الفئات جيم أو دال أو هاء.

(١٢) إذا تقدم الموظف بطلب لشغل وظيفة من الرتبة ف-٥ في مركز عمل من الفئة جيم أو دال أو هاء، سيُعتبر أنه أوفى بالمتطلبات.

امتيازات شغل الوظائف

٣٦ - بغية التشجيع على تنقل الموظفين، سيظل يُسمح بالاحتفاظ بامتيازات شغل الوظائف، إلا أن ذلك سيحدد بفترة سنتين. والغرض من تحديد فترة الستين هو تخفيف العبء الإداري الذي تنشئه امتيازات شغل الوظائف القصيرة الأجل بالنسبة للمديرين الذين يتعين عليهم تحديد مرشحين لهم مؤهلات مناسبة لشغل الوظائف بصورة مؤقتة.

التوظيف الاستراتيجي

٣٧ - بغية اتخاذ قرارات أكثر استراتيجية بشأن التوظيف، تقوم مجالس الشبكات الوظيفية أو مجلس استعراض التعيينات في الرتب العليا بإصدار التوصيات بشأن الاختيار عوضاً عن فرادى المديرين المكلفين بالتعيين (كما هو منصوص عليه في المقترح المنقح). وسيتم الإعلان عن جميع الوظائف المتاحة خلال أنشطة التوظيف وسيتم فتحها أمام الداخلين والخارجيين على السواء. (نظراً لأنه لن تكون هناك حدود زمنية على شغل الوظائف، لن يكون هناك برنامج منظم للانتداب الأفقي). والتفاصيل بشأن الكيفية التي ستعمل المجالس وهيئات الاستعراض المركزية والأفرقة المعنية بشؤون التوظيف ضمن الشبكات تطابق التفاصيل الواردة أعلاه.

خامسا - فوائد التنقل

٣٨ - كما بين المقترح الأصلي للأمين العام (انظر الوثيقة A/67/324/Add.1، الفرع الخامس)، يمكن أن تعود زيادة التنقل بفوائد كثيرة على المنظمة. ويسعى النهج المنظم إزاء التنقل إلى تحقيق تلك الفوائد بكفاءة تغيير الموظفين لوظائفهم بانتظام وبالتصدي للاتجاه المتمثل في بقاء الموظفين لفترات طويلة في مراكز عمل صعبة (انظر المرفق الثاني). وتستخدم الحدود الزمنية لشغل الوظائف لضمان قيام جميع الموظفين المعينين دولياً بتغيير وظائفهم دورياً، في حين ستسمح مجالس الشبكات الوظيفية المركزية باتخاذ نهج أكثر استراتيجية إزاء اختيار الموظفين وانتدابهم عما هو ممكن في إطار النظام الحالي الذي يترك أمر اتخاذ القرار لفرادى المديرين المكلفين بالتعيين. ويكفل هذان الجانبان، مجتمعين، إمكانية جني الفوائد المبينة أدناه بصورة منهجية. ومع أن الأمين العام يؤمن بأن المقترح الأصلي كان مفضلاً فيما يتعلق بتحقيق فوائد عامة للتنقل، فإن النهج المنقح المعروض أعلاه يظل يحقق الفوائد المحددة التالية.

جعل القوى العاملة أكثر عالمية

٣٩ - من شأن الإطار المنقح أن يساعد الموظفين على اكتساب مهارات وخبرات في مختلف أجزاء المنظمة، وأن يتيح قدرا أكبر من نقل المعارف بين المقر، والمكاتب خارج المقر، واللجان الإقليمية، ومختلف أنواع العمليات الميدانية. وسيؤدي ذلك بدوره إلى تحسين قدرة المنظمة على الوفاء بولاياتها بصورة أكثر فعالية وكفاءة. وسيتمنى أيضا للموظفين ذوي الخبرة الأكبر الذين يستفيدون من التعرض لنواحي العمل في المنظمة على نحو أوسع نطاقا نتيجة للانتقال فيما بين مختلف أنواع مراكز العمل أن يساعدوا في بناء ثقافة إدارية تقوم على تفهم أوسع نطاقا وأكثر شمولية للمنظمة.

التنسيب على نحو استراتيجي أكثر

٤٠ - في إطار النظام الحالي، يقوم المدير المكلف بالتعيين ورئيس الإدارة زهيات الاستعراض المركزية باستعراض الوظائف على أساس كل حالة على حدة. وبمعنى آخر، يتم الإعلان عن كل وظيفة على حدة ويتم النظر في المتقدمين لشغل تلك الوظيفة في معزل عن غيرهم من قبل مديريين مكلفين بالتعيين، بصرف النظر عن الاحتياجات العامة للمنظمة أو الفرص الأخرى التي قد تكون مناسبة بقدر كبير للموظفين المتقدمين بطلبهم. أما في إطار النظام الجديد، ستتوفر للمجالس لمحمة عامة أكثر استراتيجية وعالمية لأنها ستنظر في جميع الوظائف المتاحة وجميع خيارات التوظيف في الوقت نفسه. ونظرا لأن المجالس ستكون لديها صورة أكثر شمولاً لاحتياجات المنظمة من فرادى المديرين المكلفين بالتعيين، فإنها ستكون أقدر على ضمان انتقال الموظف المناسب إلى المكان المناسب في الوقت المناسب.

تقاسم الأعباء على نحو أكثر إنصافا

٤١ - في الوقت الحاضر، يترع الموظفون العاملون في المواقع من الفتتين دال وهاء إلى الانتقال إلى مواقع أخرى من الفتتين دال وهاء، ويترع الموظفون العاملون في مواقع من الفئة حاء إلى التنقل بين المواقع من الفئة نفسها (انظر المرفق الثاني، الفقرة ٥). ويمكن القيام بالكثير لتحسين تقاسم الأعباء باتخاذ قرارات أكثر استراتيجية بشأن الأماكن التي يمكن أن ينتقل إليها الموظفون عندما ينتقلون جغرافيا. ويمكن أن تهدف المجالس إلى تغيير النمط الراهن للانتقال عن التقدم بتوصيات بشأن الاختيار والانتداب. وعند اتخاذ القرارات فيما يتعلق بمجموعة من المرشحين المتساوين في المؤهلات، سوف تراعي المجالس أولويات المنظمة الواردة أعلاه، والتي تشمل نقل مقدمي الطلبات بين مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسر وتلك التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر وفيما بين مراكز العمل.

تحسين إدارة الشواغر

٤٢ - تتمثل إحدى المزايا الأخرى للنهج المنقح في أن معدلات الشواغر ستكون أكثر انتظاما عبر الأمانة العامة، حيث أن المجلس المعني سيتمكن من استعراض طلبات الموظفين والوظائف المتاحة بصورة شاملة. وفي إطار النظام الحالي، فإن الموظف الذي يقدم طلبات للتعين في عدة وظائف قد يتم اختياره من قبل أكثر من مدير مكلف بالتوظيف (قد يحدث ذلك في الوقت نفسه أو في أوقات مختلفة) ويقرر الموظف العرض الذي يقبله. وعادة ما يتم قبول أول عرض يقدم، حتى وإن لم يكن ذلك أفضل نتيجة ممكنة للمنظمة ككل، بل حتى وإن لم يكن ذلك أفضل انتقال ممكن في مسيرة الموظف العملية. وفي إطار النظام المنقح، يظل من الممكن للموظف التقديم لعدة شواغر أو وظائف مشغولة إلا أن المجلس هو الذي سيقدر الوظيفة التي يُختار لها الموظف، مع مراعاة المصلحة العامة للمنظمة والشبكة الوظيفية.

تقليل العبء الذي يتكبده المديرون في أداء المهام المتصلة بالتوظيف

٤٣ - عند قيام مجالس الشبكات الوظيفية والأفرقة المعنية بشؤون التوظيف ضمن الشبكات بتقييم مقدمي الطلبات والتقدم بتوصيات الاختيار والانتداب عوضا عن فرادى المديرين المكلفين بالتعين، سينفق المديرون وقتا أقل بكثير في المهام المتصلة بالتوظيف، وهو ما سيمكنهم من تكريس وقت أكبر لمجالات العمل الفنية. ومع ذلك سيظل المديرون يشاركون في عملية التوظيف، حيث ستتاح لهم الفرصة منذ البداية لتحديد احتياجات الوظيفة ومتطلباتها الهامة. علاوة على ذلك، سيتمكن المديرون من الإعراب عن آرائهم والتقدم بتوصيات أولية بشأن المرشحين المدرجين في القائمة التي تعدها الأفرقة المعنية بشؤون التوظيف.

٤٤ - وقبل نشر نظام إنسبير، أجرت شعبة الموظفين الميدانيين تحليلا للوقت المنفق على التعيين وخلصت إلى أن المديرين المكلفين بالتعين ينفقون ٢٨ ساعة تقريبا في تلك المهام لكل وظيفة شاغرة معلنة يكونون مسؤولين عنها. وشمل ذلك وضع إعلان الوظيفة الشاغرة ومعايير التقييم، وتقييم مقدمي الطلبات والمقارنة بينهم، وإعداد الوثائق ذات الصلة. إضافة إلى ذلك، يشارك موظفون آخرون أيضا في أفرقة المقابلات ويعين المساعدون الإداريون بالكثير من الوثائق وتنظيم العملية. وفي إطار سياسة التنقل المنقحة، ستتولى القيام بمعظم هذا العمل أفرقة مكرسة المعنية بشؤون التوظيف ضمن الشبكات ومجالس الشبكات الوظيفية.

تعزير التطوير الوظيفي

٤٥ - في إطار المقترح المنقح، سوف تكفل الحدود الزمنية لشغل الوظائف قيام جميع الموظفين بتغيير وظائفهم دورياً، مما يوسع الفرص الوظيفية أمام الموظفين العاملين. ومن المرجح جداً أن الموظفين الذين يشاركون في برنامج الانتداب الأفقي سينتقلون إلى أماكن أخرى، وهو ما سيحد من احتمال أن يجد الموظفين أنفسهم "عالقين" في مكان واحد. وسيستفيد الموظفون أيضاً من مشورة موظفي شؤون التوظيف ضمن الشبكات بشأن مساراتهم الوظيفية وبشأن الخبرات والمهارات الإضافية التي قد يحتاجونها لشغل وظائف أخرى في المستقبل.

٤٦ - وسيكمل التنقل المنظم أيضاً استراتيجية التعلم والدعم الوظيفي على نطاق الأمانة العامة التي تسعى إلى دعم الموظفين في اكتساب مهارات ومعارف وخبرات جديدة في المنظمة، مع كفاءة توائم التطوير الوظيفي لفرادى الموظفين مع احتياجات المنظمة. وسيكون تحقيق ذلك أيسر بكثير إذا ما كان اتخاذ القرار مركزياً وإذا ما تسنى للمجالس اتخاذ القرارات بشأن انتقال الموظفين عبر الإدارات والمهام ومراكز العمل، بهدف تلبية مصالح المنظمة والموظف على السواء.

تحسين الأداء الفردي

٤٧ - عند بقاء الموظفين في الوظائف نفسها لفترة أطول مما ينبغي يمكن أن يفقدوا الدافع إلى العمل فينخفض رضائهم الوظيفي وأداؤهم مع مرور الوقت. وتبين الدراسات التأثير الإيجابي لتغيير الأدوار والمهام والوظائف على مشاركة الموظفين ورضائهم مع مرور الوقت. وسوف تضمن الحدود الزمنية على شغل الوظائف أن يغير جميع الموظفين وظائفهم على فترات منتظمة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي.

قدرة النهج البديل على تحقيق الفوائد

٤٨ - يعتقد الأمين العام أنه لا سبيل إلى تحقيق الفوائد الكاملة للتنقل دون اتباع نظام منظم. فاتباع نظام طوعي على النحو المبين في النهج البديل لن يحقق الفوائد نفسها، وذلك لعدد من الأسباب. في المقام الأول، في حالة عدم وجود حدود زمنية لشغل الوظائف، لن يتعين على الموظفين تغيير وظائفهم بصورة منتظمة. ونتيجة لذلك، سيكون بوسع الموظفين أن يقرروا البقاء في وظائفهم، مما يجد من فرص الموظفين الآخرين في التنقل. ودون عمليات انتداب أفقي، سيستمر القلق إزاء أن يجد الموظفون أنفسهم "عالقين" في أماكنهم. ومن ثم لن ينتج النهج البديل النتائج المرجوة، ولن يتضمن حدوداً زمنية على شغل الوظائف،

ولن يتعين على الموظفين التنقل دوريا أو أن يخضعوا للانتداب. وبالتالي لن يوفر هذا النهج فرصا عديدة بالقدر نفسه للموظفين لتغيير وظائفهم. ونتيجة لذلك، فإن أهداف التطوير الوظيفي وتنمية المهارات الفردية وتقاسم الأعباء ونقل المعارف عن طريق تنقل الموظفين ستكون محدودة.

سادسا - المعلومات الإضافية التي تطلبها الجمعية العامة

إدارة المعارف

٤٩ - استجابة لطلب الجمعية العامة وللشواغل بشأن ما سيحدث من فقدان للمعارف نتيجة لقيام الموظفين بتغيير وظائفهم (انظر القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٥٧ (ح))، يوصي الأمين العام بتنفيذ استراتيجية لإدارة المعارف في جميع نواحي الأمانة العامة. وسيقتضي ذلك وضع إجراءات تشغيل موحدة للأنشطة المتكررة وأن يقوم الموظفون المغادرون بكتابة مذكرات تسليم المهام وتقارير نهاية المهمة وإجراء مقابلات نهاية الخدمة. ويتم ذلك باستخدام نماذج وأدوات بسيطة يستخدم العديد منها بالفعل في أجزاء مختلفة من المنظمة. وستكفل هذه التدابير الحفاظ على المعارف المؤسسية عند مغادرة الموظفين للمنظمة أو عند انتقالهم إلى وظيفة جديدة، مما يكفل نقل المعارف إلى الموظفين الجدد والانتقال السلس بين الأفراد وداخل الأفرقة.

الأثر على الأهداف المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين

٥٠ - طلبت الجمعية العامة إجراء تحليل للآثار المترتبة على الإطار في التكافؤ بين الجنسين (انظر القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٥٧ (ه)). وقد صُمم الإطار المنقح لتوفير المرونة للموظفين. ورغم أن الحدود الزمنية لشغل الوظائف ستقتضي من الموظفين تغيير وظائفهم دوريا، لن يطلب إلى الموظفين القيام بانتقال جغرافي إلا للتأهل للتقدم للوظائف من الرتبة ف-٥ وما فوقها، ويمكن أن يحدث ذلك الانتقال في أي وقت من مسارهم الوظيفي داخل النظام الموحد. وبالنظر إلى أن رعاية الأطفال والمسنين تترع إلى التأثير على النساء بصورة غير متناسبة، سيتيح النهج للموظفات مرونة في اختيار وقت ومكان الانتقال الجغرافي.

٥١ - وفيما يتعلق بقرارات الاختيار والانتداب، فسوف تراعي مجالس الشبكات الوظيفية، عند اتخاذ قراراتها بشأن المرشحين المتساوين في المؤهلات، مدى نجاح الإدارات والمكاتب في أدائها في بلوغ أهدافها الجنسانية. وتشارك منسقة لشؤون المرأة في كل المجالس كعضو بحكم منصبها. ويمكن للنسبة بين الجنسين أن تتغير في إدارات بعينها، نظرا لأن الموظفين سيكون

بوسعهم التنقل عبر الإدارات والمكاتب عن طريق عملية الانتداب الأفقي. بيد أن عملية الانتداب لن تؤدي إلى تغيير النسبة بين الجنسين في المنظمة عموماً، حيث أن الانتداب لن يشمل سوى الموظفين الذين عيّنوا من خلال عملية تنافسية. إلا أنه عند اختيار مرشحين خارجيين لوظائف شاغرة في المنظمة، يمكن للنسب بين الجنسين في الإدارات وفي المنظمة ككل أن تتأثر، مثلما هو شأنها في إطار النظام الحالي لاختيار الموظفين. ومع ذلك فإن الأثر العام على التكافؤ بين الجنسين لا يمكن التنبؤ به، نظراً لأن الموظفين بوسعهم اختيار الوظائف التي يقدمون طلباتهم لشغلها والوقت الذي يغادرون فيه المنظمة. ولكن من المتوقع أن يؤدي تحسين الدعم الوظيفي وتزايد فرص التطوير الوظيفي إلى تحسين الإبقاء على الموظفين، مما يسفر عن إحراز تقدم صوب بلوغ الأهداف الجنسانية. إضافة إلى ذلك، ينبغي لقدرة المجالس على اتخاذ قرارات ذات صبغة مركزية لضمان حصول النساء على فرص للتعزير الوظيفي أن تساعد، في نهاية المطاف، على تحسين تمثيل المرأة في المستويات العليا.

الأثر على التوزيع الجغرافي

٥٢ - طلبت الجمعية العامة إجراء تحليل للآثار المترتبة على الإطار في التوزيع الجغرافي (انظر القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٥٧ (ي)). وسوف تراعى مجالس الشبكات الوظيفية، عند اتخاذ قراراتها بشأن المرشحين المتساوين في المؤهلات، أهداف الإدارات فيما يتعلق بالتمثيل الجغرافي وأدائها في ذلك المجال. وتمثل سياسة المنظمة في أن التوزيع الجغرافي لا ينطبق إلا على الوظائف المنشأة في إطار الميزانية العادية وأن الحالة الجغرافية تعزى لتلك الوظائف وحسب. ونتيجة لذلك، فإن التغيرات في التوزيع الجغرافي للمنظمة لا يمكن التنبؤ بها، نظراً لأنها تعتمد على شغل الوظائف الجغرافية التي ستتأثر بكل نشاط اختيار وانتداب الطريقة نفسها التي يتأثر بها نظام اختيار الموظفين الحالي.

الأثر على نظام إقامة العدل

٥٣ - طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقييماً للعبء المحتمل للمطالبات المتصلة بسياسة التنقل في نظام إقامة العدل في المنظمة ومقترحات للحد من هذا العبء، مع مراعاة الالتزامات والتبعات الناشئة عن الترتيبات التعاقدية الحالية (انظر القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٥٧ (ك)).

٥٤ - وفي الوقت الحالي، تتعلق غالبية الطعون التي تنظرها محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بقرارات إدارية اتخذت في مسائل متعلقة بالتعيينات. وأفاد أيضاً مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة بأن المسائل التي تتعلق بالوظائف والحياة الوظيفية تظل هي الغالبة

وترد ضمن أهم الشواغل على الصعيد الميداني. (انظر الوثيقة A/66/224، الفقرة ٥٩). وفي حين أن العديد من الشكاوى الواردة من الموظفين في الأمانة العامة نجمت عن الشعور بالإحباط إزاء عدم التطور الوظيفي وانعدام الثقة في عملية الاختيار، ركز مكتب أمين المظالم أيضا على شواغل موظفي الميدان الذين عمل البعض منهم في البعثة نفسها لسنوات طويلة، بما في ذلك في مراكز عمل شاق، دون أن تتوافر لهم آفاق للتقدم الوظيفي أو فرص للنمو أو التغيير، بما في ذلك عمليات النقل الأفقي (انظر الوثيقة A/66/224، الفقرتان ٦٠ و ٦٥). وبالتالي، رغم أن إمكانية التقدم بالطعون ستظل متاحة في أي نظام، يمكن لنظام النقل المقترح أن يعالج بعض المسائل العامة التي تؤدي حاليا إلى قيام الموظفين بتقديم الشكاوى والطعون.

٥٥ - وسيتيح نظام التنقل المقترح للموظفين أن يختاروا بمحض إرادتهم الوظائف الشاغرة التي يتقدمون بطلبها لشغلها وأن يختاروا المشاركة في نشاط الانتداب أم لا. وسيتمكن الموظفون من التقدم طواعية بطلبهم للوظائف التي ستقودهم إلى التنقل فيما بين الأدوار أو المهام أو الإدارات أو مراكز العمل. ولن يتعين عليهم القيام بتنقلات جغرافية ما لم يرغبون في أن يصبحوا مؤهلين لشغل وظائف عليا أو يشاركون في نشاط الانتداب ولم يتم اختيارهم لإحدى الوظائف المفضلة لديهم وانتدبوا، عوضا عن ذلك، إلى مركز عمل مختلف. وقد ينظر الموظفون إلى القرارات المتعلقة بالاختيار والانتداب التي تتخذ بناء على استعراض مجلس (بالنسبة للشواغل الخارجية، يقوم مجلس استعراض مركزي بذلك الاستعراض) على أنها أكثر نزاهة وشفافية من القرارات التي يتخذها فرادى المديرين المكلفين بالتعيين، مما يعالج بالتالي بعض مسائل انعدام الثقة الملازمة للنظام الحالي لاختيار الموظفين حسبما حددها مكتب أمين المظالم.

٥٦ - ويخضع جميع الموظفين، بمن فيهم أصحاب التعيينات الدائمة، للبند ١-٢ (ج) من النظام الأساسي للموظفين المتعلق بسلطة الأمين العام في انتداب الموظفين للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها. وقد أُدرج هذا الحكم في التعيينات محددة المدة والمستمرة، حيث يحدد ما يلي:

وفقا للبند ١-٢ (ج) من النظام الأساسي للموظفين، يخضع الموظفون لسلطة الأمين العام الذي له أن ينتدبهم للعمل في أي من أنشطة الأمم المتحدة أو مكاتبها. وفي هذا السياق، يتعين على جميع الموظفين الانتقال دوريا إلى وظائف أو وحدات تنظيمية أو مراكز عمل أو فئات مهنية جديدة وفقا للقواعد والإجراءات المعمول بها.

٥٧ - كما يجري تعزيز ثقافة تنقل من خلال برنامج الفنين الشباب الذي يقتضي التناوب الإلزامي في الانتداب الثاني، وهو ما قد ينطوي على انتقال جغرافي. وشرط التنقل منصوص عليه في عرض التعيين وكتاب التعيين.

٥٨ - وفي حين أن إطار التنقل يتضمن بعض العناصر التي قد تعالج المسائل التي تؤدي حالياً إلى طعون، شأنه شأن أي سياسة جديدة، قد تنشأ مسائل تتعلق بالتفسير أو مسائل عدم رضا في حالات فردية يمكن أن تسفر عن طعون. وسيتمثل الهدف في ضمان المعالجة السريعة لتلك الحالات ودمج الدروس المستفادة في تشغيل نظام التنقل وإدارته.

سابعاً - المعايير والمؤشرات والغايات

٥٩ - في المقترح الأصلي تم تحديد عدة مؤشرات للمساعدة في قياس نجاح الإطار المقترح وتقييم مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتنقل. وقد تم تحديث تلك المؤشرات وتكتملتها استجابة لطلب الجمعية العامة بوضع مؤشرات وغايات أداء رئيسية قابلة للقياس الكمي تتعلق بالأهداف، على النحو الوارد في إطار التنقل والتطوير الوظيفي، بما في ذلك تقاسم الأعباء بصورة أكثر إنصافاً وتوفير فرص متكافئة للموظفين الدوليين في مراكز العمل الشاق ومراكز العمل التي بها مقدار (انظر القرار ٢٥٥/٦٧، الفقرة ٥٧ (ط)). كذلك فإن هذه المؤشرات والغايات سوف تساعد المنظمة في تحديد أوجه التحسن وتطوير الإطار مستقبلاً.

٦٠ - ويرد أدناه بيان للغايات الطويلة الأجل. وبما أن سياسة التنقل، في حال اعتمادها، ستنفذ على مراحل، لن يتم تحقيق جميع الغايات في السنة الأولى من التنفيذ. إلا أن التقدم المحرز القابل للقياس في تحقيق تلك الغايات سيتم رصده خلال السنوات الأولى للتنفيذ فيما يتعلق بالشبكات الوظيفية التي تنطبق عليها السياسة الجديدة. ويمكن تحديد التقدم في الأهداف المتوسطة الأجل، في شكل تخفيض من سنة لأخرى بنسبة ٢٠ في المائة في الفجوة بين خط الأساس والغايات النهائية، وذلك بالنسبة للشبكات الوظيفية المتأثرة بالسياسة.

٦١ - وبالإضافة إلى المؤشرات المبينة أدناه، فإن المؤشرات الأخرى، التي ستجعل من الممكن قياس التقدم المحرز في تحقيق الهدف المتمثل في إنشاء قوى عاملة عالمية وقابلة للتكيف ودينامية، يمكن وضعها وتتبعها متى ما تم نشر نظام أوموجا بالكامل وتثبيته، بما في ذلك رصد عدد الموظفين الذين يقومون بتغيير أدوارهم أو مهامهم. ومن شأن تلك المؤشرات

الإضافية، عند استخدامها بالتزامن مع المؤشرات المبينة أدناه، أن تساعد في قياس النمو الإجمالي في جميع أنواع التنقل في المنظمة بأسرها^(١٣).

٦٢ - كذلك فإن المؤشرات الكمية المبينة أدناه سوف تُكمل أيضا بمعلومات نوعية تُستمد من الدراسات الاستقصائية للموظفين، والمديرين المكلفين بالتعيين، وكبار الإداريين. وسوف تتم مقارنة نتائج تلك الدراسات الاستقصائية بنتائج الدراسة الاستقصائية التي أجريت في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ بشأن مسائل من قبيل اهتمام الموظفين بتغيير وظائفهم، والمعلومات الواردة عن قدرتهم على القيام بذلك، ورضائهم عن تطورهم المهني، وما إلى ذلك.

٦٣ - وسيتم أيضا قياس الإدارة الناجحة للسياسة بوسائل منها، على سبيل المثال، تتبع الوقت المستغرق في كل خطوة من خطوات عملية التوظيف الجديدة، ورصد عدد الطلبات من أجل الحصول على استثناءات المودعة لدى الفريق المعني بالصعوبات الخاصة، وعدد الطلبات التي تحظى بالموافقة.

المؤشر ١: زيادة القابلية بالتنبؤ في عملية التوظيف واستقرارها

٦٤ - سوف يقاس المؤشر ١ بالمقارنة بين معدلات الشواغر المدرجة في الميزانية في الأمانة العامة بأسرها (معدلات الشغور المدرجة في الميزانية هي الوظائف التي لا يوجد لها موظفون يشغلونها بشكل فعلي) وتقييم إذا ما كانت تلك المعدلات قد أصبحت متكافئة أكثر في جميع أنحاء الأمانة العامة نتيجة لقيام المجالس بنشر الموظفين بصورة أكثر استراتيجية. ويبين الجدول ١ أدناه متوسط معدلات الشغور بالنسبة لوظائف الفئة الفنية والفئات العليا المدرجة في إطار الميزانية العادية في المقر، وفي المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر، وفي اللجان الإقليمية في عام ٢٠١٢. ويبين الجدول ٢ لأرقام المناظرة بالنسبة للعمليات الميدانية حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

(١٣) لا يتضمن نظام المعلومات الإدارية المتكامل معلومات عن أدوار أو مهام الموظفين لذا لا يمكن في الوقت الحاضر الحصول على بيانات خط الأساس لهذه الأنواع من التغييرات في الوظائف.

الجدول ١

متوسط معدلات الشغور بالنسبة لوظائف الفئة الفنية والفئات العليا المدرجة في إطار الميزانية العادية في المقر، وفي المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر، وفي اللجان الإقليمية في عام ٢٠١٢

عدد الوظائف المعتمدة	معدل الشغور (نسبة مئوية)	
		المكتب الرئيسي
١٨٣	٥,٧	فيينا
١٠٧٥	٧,٢	حنيف
١٩٢	٩,٧	بيروبي
٢ ١٢٣	٧,٦	نيويورك
٣ ٥٧٣	٧,٥	مجموع المكتب الرئيسي
		اللجان الإقليمية
٢٣٩	١٤,٥	اللجنة الاقتصادية الأفريقية
١٩٤	١٢,٠	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
١٢٥	٦,٥	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
٢١٦	٧,٣	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
١١٨	١٨,٠	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
٨٩٢	١١,٥	مجموع اللجان الإقليمية

الجدول ٢

معدلات الشغور في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية والفئات العليا حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣

عدد الوظائف المعتمدة	معدل الشغور (نسبة مئوية)	بعثات ومكاتب مختارة ^(١)
٧٠	١٢,٩	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لدعم بناء السلام في جمهورية أفريقيا الوسطى
٥٣	١٣,٢	مكتب الأمم المتحدة في بوروندي
١٠	١٠,٠	لجنة الكاميرون ونيجيريا المختلطة
١٠٠	٦,٠	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
٥٠٦	١٤,٦	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي
١ ١٢٠	١١,٣	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية

عدد الوظائف المعتمدة	معدل الشغور (نسبة مئوية)	بعثات ومكاتب مختارة ^(أ)
٤٨	٣٥,٤	مكتب الممثل الخاص المشترك بين الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية المعني بسوريا
٤٥٢	٦,٦	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
١٦	٦٢,٥	مكتب المبعوث الخاص لهاتي
٦	١٦,٧	مكتب المبعوث الخاص للسودان وجنوب السودان
١٦	١٨,٨	مكتب المستشار الخاص للأمين العام بشأن قبرص
٧	٤٢,٩	مكتب المستشار الخاص للأمين العام بشأن اليمن
٤٤٨	١٤,٣	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة في أفغانستان
٣٩٧	١٢,٨	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
١ ٢٨٥	١٧,٢	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور
٤٨	١٤,٦	بعثة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك
٣٨	٥,٣	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
٣٧٣	١٢,٣	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
٦٤	٢٣,٤	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو
٣٣	٠,٠	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في سيراليون
١٢٧	٢٠,٥	قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي
١٢٩	١١,٦	قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برنديزي، إيطاليا
١٦٢	٢١,٠	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
١ ٠١٨	١٥,٤	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
٢٦	٣,٨	فريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان
٤٠	٧,٥	مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي
١٩	٢١,١	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي في وسط أفريقيا
٢٣	٠,٠	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا
٨	١٢,٥	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية في آسيا الوسطى
٧	١٤,٣	ممثل الأمم المتحدة في مباحثات جنيف الدولية
٣٤	١٧,٦	مكتب المنسق الخاص للأمم المتحدة لعملية السلام في الشرق الأوسط
٢١	٤,٨	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص للبنان
١٧٢	١٥,٧	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا
٢٢٣	٨,٥	مكتب الأمم المتحدة لدعم بعثة الاتحاد الأفريقي في الصومال
١٠٥	١٢,٤	هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة

(أ) عمليات ميدانية جارية موجودة منذ عام أو أكثر.

المؤشر ٢: تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الصعبة بصورة أكثر عدلا

٦٥ - كما وردت الإشارة في المقترح الأصلي، سيتم قياس المؤشر ٢ برصد عدد الموظفين الذين يمضون فترات طويلة في أماكن العمل الشاقة المصنفة في الفئة دال أو هاء (انظر الوثيقة A/67/324/Add.1، الفقرة ٧٠). ويوفر الجدول ٣ تفصيلا لعدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة في أماكن العمل الشاقة من الفئة دال و/أو الفئة هاء حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢ ويشير إلى الغايات الطويلة الأجل. وقد وضعت تلك الغايات على أساس التوزيع الحالي للموظفين في الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية فيما بين أماكن العمل الشاقة.

الجدول ٣

عدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات من الخدمة في أماكن العمل الشاقة من الفئة دال أو هاء حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

الفئة	عدد الموظفين في أماكن العمل الشاقة أو أكثر في مكان عمل شاق (نسبة مئوية)	عدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مكان عمل شاق (نسبة مئوية)	النسبة المئوية للموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مكان عمل شاق (نسبة مئوية)	عدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مكان عمل شاق (نسبة مئوية)
المديرون	٥٨	٣١	٥٣	صفر
الفئة الفنية	٩٤٥	٤٧٨	٥١	صفر
الخدمة الميدانية	١٧٥٩	١٠١٧	٥٨	٣٠

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

ملاحظة: لم ينظر إلا في الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة في الأمانة العامة. تم استبعاد الموظفين العاملين بعقود مؤقتة، في المحاكم، والذين يدير شؤونهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

المؤشر ٣: حدوث زيادة في عدد كبار الإداريين الذين خضعوا لتنقل جغرافي

٦٦ - في الوقت الحاضر، هناك ما نسبته ٤٨ في المائة من الموظفين من الرتبة ف-٥، و ٤٣ في المائة من الموظفين من الرتبة مد-١، و ٣٥ في المائة من الموظفين من الرتبة مد-٢، الذين لهم تنقل جغرافي^(١٤) مسجل في نظام المعلومات الإدارية المتكامل. ويوفر الجدول ٤ تفاصيل عن كبار الإداريين الذين نفذوا تنقلا جغرافيا حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢.

(١٤) حسبما ورد في المقترح الأصلي (الوثيقة A/67/324/Add.1، الفقرة ٧١)، يُعرف التنقل الجغرافي على أنه تنقل بين مركزين من مراكز العمل في بلدين مختلفين، مع خدمة متواصلة لا تقل عن سنة واحدة في كل مركز من مراكز العمل.

وسيصبح التنقل الجغرافي شرطاً لبلوغ الرتب العليا في الإطار المقترح، وهذا هو السبب في أن الغاية الطويلة الأجل ستكون بلوغ نسبة ١٠٠ في المائة من الموظفين من الرتب ف-٥ و مد-١ و مد-٢، الذين يشغلون وظائف خاضعة للتناوب وأمضوا خمس سنوات من الخدمة المستمرة، الذين يكونون قد قاموا بتنقل جغرافي. وبالنظر إلى أنه ستكون هناك تدابير انتقالية حتى نهاية عام ٢٠١٩ (انظر الوثيقة A/67/324/Add.1، الفقرة ٥٦) ومع أخذ مواعيد التقاعد المتوقعة في الاعتبار، قد يستغرق بلوغ هذه الغاية عدة سنوات. وسيقاس التقدم صوب بلوغ غاية نسبة ١٠٠ في المائة سنوياً ومن الممكن قياس أثر التدابير الانتقالية.

الجدول ٤

كبار الإداريين الذين تنقلوا جغرافياً حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

الرتبة	عدد الموظفين	عدد الموظفين الذين تنقلوا جغرافياً	النسبة المئوية للموظفين الذين تنقلوا جغرافياً (نسبة مئوية)	الغاية
مد-٢	١٦٧	٥٨	٣٥	١٠٠
مد-١	٤٧٥	٢٠٤	٤٣	١٠٠
ف-٥	١٥٧٣	٧٥٠	٤٨	١٠٠

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

ملاحظة: تشمل التغييرات في البلدان في الفترة الممتدة من ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، حسبما هي مسجلة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل. تم استبعاد الموظفين العاملين بعمود مؤقتة، في المحاكم، والذين يدير شؤونهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (أ) تشمل الأرقام الحالية الموظفين الذين قد يكونون يعملون في وظائف سوف تصنف بوصفها غير خاضعة للتناوب. وبالتالي فقد يتغير رقم الأساس.

المؤشر ٤: حدوث زيادة في نسبة الموظفين العاملين في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر المعينين من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر

٦٧ - حسبما هو مطلوب، تم وضع مؤشرين إضافيين لقياس التقدم المحرز صوب تحقيق هدف تقاسم العبء. وسيقاس المؤشر ٤ برصد نسبة التعيينات والانتدابات بين مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسر وتلك التي لا تسمح باصطحاب الأسر. ويبين الجدول ٥ أدناه العدد الكلي للموظفين المعينين في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر ونسبة الموظفين المعينين من مركز عمل لا يسمح باصطحاب الأسر خلال الفترة بين ١ تموز/يوليه ٢٠١١ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢، فضلاً عن الغايات المحددة.

٦٨ - وقد وضعت هذه الغايات الطويلة الأجل استناداً إلى التوزيع الحالي للموظفين فيما بين مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسر وتلك التي لا تسمح باصطحاب الأسر. والقصد من تحديد الغايات هو ضمان أن تعكس نسبة التعيينات من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر إلى مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسر (أي بعبارة أخرى، بما أن ١٨ في المائة من المديرين يوجدون حالياً في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر، إذن ينبغي أن تكون ١٨ في المائة من التعيينات من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر بغية تيسير تقاسم عبء العمل).

الجدول ٥

التنقلات من مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسر من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر، في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

الغاية (نسبة مئوية)	عدد الموظفين المعيّنين	عدد الموظفين المعيّنين	عدد الموظفين المعيّنين	الغاية (نسبة مئوية)
النسبة المئوية للموظفين المعيّنين من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر	من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر	من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر	من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر	النسبة المئوية للموظفين المعيّنين من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر
١٨	٢	٢	٩٨	المدراء
٢٢	٤	٥٦	١٤٥٤	الفئة الفنية
٦٩	١٤	٣٤	٢٤٤	الخدمة الميدانية

المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

(أ) تشمل التعيينات لمدة سنة أو أكثر. وقد أدرجت أنواع التعيين التالية: عمليات النقل، والترقيات، وعمليات إعادة التعيين، وعمليات التعيين الأولي.

المؤشر ٥: حدوث زيادة في نسبة الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر المعيّنين من مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر

٦٩ - ينظر المؤشر الثاني، الذي وضع للمساعدة في رصد تقاسم الأعباء، في عدد الموظفين الذين ينتقلون من مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر إلى مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر. ويبين الجدول ٦ أدناه نسبة الموظفين العاملين في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسر الذين عُينوا من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسر، فضلاً عن الغايات لكل فئة من فئات الموظفين. وقد وضعت هذه الغايات استناداً إلى التوزيع الحالي للموظفين فيما بين مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسر وتلك التي لا تسمح باصطحاب الأسر.

الجدول ٦

التنقلات من مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسر من مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسر، في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠١١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢

الفئة	عدد الموظفين المعيّنين في مراكز عمل الأسر التي لا تسمح باصطحاب الأسر	عدد الموظفين المعيّنين في مراكز عمل الأسر التي تسمح باصطحاب الأسر	النسبة المئوية للموظفين المعيّنين من مراكز عمل الأسر التي لا تسمح باصطحاب الأسر (نسبة مئوية)
المديرون	٢٩	٧	٨٢
الفئة الفنية	٣٦٨	٦٢	٧٨
الخدمة الميدانية	٣٨٨	٦٠	٣١

ثامنا - التكاليف المباشرة وغير المباشرة لتنفيذ إطار التنقل المنظم

٧٠ - طلبت الجمعية العامة إجراء تحليل شامل للآثار الإدارية والمالية المتوقعة لسياسة التنقل (القرار ٦٧/٢٥٥، الفقرة ٥٧ (ز)). لا تنجم تكلفة مباشرة عن العديد من التنقلات التي توفر قيمة من حيث تحقيق فوائد التنقل، من قبيل التغييرات في الأدوار أو المهام أو الإدارة/المكتب، ذلك أنها لا تنطوي على تغيير في مركز العمل.

التكاليف المباشرة للتنقلات الجغرافية

٧١ - كما هو مبين في المقترح الأصلي، لا تنشأ تكاليف مباشرة للتنقل إلا عند تغيير الموظفين لمركز العمل. ويؤثر العديد من المتغيرات في حجم تكاليف التنقل. وتشمل التكاليف التي تُدفع لمرة واحدة من أجل التنقلات الجغرافية منحة الانتقال (خيار المبلغ المقطوع للشحنات غير المصحوبة)، ومنحة الانتداب، وتكاليف السفر. وتشمل التكاليف المتكررة بدل التنقل وبدل عدم نقل الأمتعة. وتتغير الأرقام الفعلية المعنية اعتماداً على البيانات الشخصية للموظف (مثل الرتبة والدرجة، وسواء كان أعزباً أم معيلاً، وعدد الأطفال إن وجدوا، وما إلى ذلك)، وفترة وتصنيف مركز العمل الذي ينتقل إليه الموظف، ومدة المهمة، وعدد المهام السابقة التي قام بها الموظف.

٧٢ - وعلى سبيل المثال، بالنسبة لموظف أعزب من الرتبة ف-٤ (الدرجة ٦) سبق له أن انتقل مرة واحدة، والآن ينتقل من نيويورك إلى بانكوك في مهمة مدتها سنتان، تُقدر

التكاليف بمبلغ ١٠.٠٠٠ دولار (منحة انتقال)، ومبلغ ١٦.٦٠٠ دولار (منحة انتداب)، ومبلغ ٣.٢٠٠ دولار (تكاليف السفر)، ومبلغ ٤.٠٠٠ دولار (بدل عدم نقل الأمتعة على مدى سنتين)، ومبلغ ١٢.٣٢٠ دولار (بدل تنقل على مدى سنتين)، أي ما مجموعه ٤٦.١٢٠ دولارا (تُقسم على مدى عامين لتكون التكلفة السنوية ٢٣.٠٦٠ دولار). وإذا كان لهذا الموظف زوج معال وطفلان ترتفع التكلفة الإجمالية إلى ما يقدر بمبلغ ٧٨.٠٠٠ دولار (بتكلفة سنوية قدرها ٣٩.٠٠٠ دولار). وبالنسبة لمهمة مدتها خمس سنوات، يبلغ مجموع التكاليف لموظف أعزب نحو ٨٠.١٠٠ دولار، في حين تبلغ التكلفة للموظف المعيل لزوج وطفلين نحو ١١٩.٥٠٠ دولار (بتكلفة سنوية قدرها ١٦.٠٢٠ دولار و ٢٣.٩٠٠ دولار على التوالي).

٧٣ - وتوفر التفاصيل الواردة أعلاه مثالا على انتقال واحد. وتشير الحسابات إلى أن التكلفة التقديرية لعملية انتقال واحدة في المنظمة بأسرها هي حوالي ٨٨.٠٠٠ دولار.

التكاليف غير المباشرة لتنفيذ إطار التنقل المنظم

٧٤ - وفي إطار سياسة التنقل، لا ينتقل الموظف إلا إلى وظيفة جديدة، أما نتيجة لانتداب أو عقب الاختيار لوظيفة شاغرة، إذا ما استوفى شروط تلك الوظيفة، حسبما هو معمول به اليوم. وبناء على ذلك، لا يتوقع أن يؤدي التنقل إلى نشأة متطلبات بتلقي تدريب إضافي أو موضوعي أو فني جديد بالنسبة للموظفين. ومع حدوث المزيد من التغيرات المنتظمة في الوظائف في جميع أنحاء الأمانة العامة، هناك حاجة إلى إدارة المعارف بصورة أكثر انتظاما، كما هو مبين في الفقرة ٤٨ أعلاه، وذلك للإبقاء على الذاكرة المؤسسية وضمان إدماج الموظفين الجدد بسرعة في عمل المكتب. ولا يتوقع أن يتطلب ذلك موارد إضافية.

٧٥ - وعلى نحو مماثل، في إطار الاستراتيجية المنقحة للدعم الوظيفي والتعلم، يتم تحويل الموارد المستخدمة في التدريب التعريفي إلى أدوات توجيهية وافترضية أكثر انتظاما. وسيكفل ذلك حصول الموظفين في جميع أنحاء الأمانة العامة على عمليات تعريفية متجانسة ومتسقة عند انتقالهم إلى إدارة جديدة أو إلى مركز عمل جديد. وحاليا يجري تنفيذ سياسة التدريب التعريفي الجديدة ولا يتوقع لاعتماد سياسة التنقل الجديدة أن يسفر عن احتياجات إضافية أو جديدة إلى الموارد.

٧٦ - وتتمثل إحدى المسائل الرئيسية التي سلط عليها الموظفون الضوء في الدراسة الاستقصائية للتنقل في الحاجة إلى تحسين المعلومات والدعم للموظفين وأسرتهم، خاصة للأزواج العاملين، للتخفيف من وطأة الانتقال عند تغيير مراكز العمل. وبغية تحسين دعم الموظفين، يقوم مكتب إدارة الموارد البشرية بوضع أدوات لتزويد الموظفين وأسرتهم بمعلومات

حديثه ودقيقة عن مراكز العمل (بما في ذلك المعلومات عن المدارس، والمرافق الطبية، والسلامة والأمن، وغير ذلك من المسائل المتصلة بالانتقال)، والعمليات الإدارية للأمم المتحدة عن الانتقال، ومعلومات عن الاحتياجات والفرص للأزواج الساعين إلى العمل خارج الأمم المتحدة في مركز العمل الجديد. ويستخدم مكتب إدارة الموارد البشرية في ذلك أفضل الممارسات القائمة، والتعاون، حسب الاقتضاء، مع الوكالات والصناديق والبرامج الأخرى لتحقيق أشكال فعالية من حيث التكلفة. ومن المتوقع أن تكون الاستفادة من فرص التدريب التي تتيحها الأمم المتحدة، بما في ذلك التعلم الإلكتروني من خلال موقع مهارات الأمم المتحدة (Skillport) أو فصول اللغات ذات الصلة، على أساس استرداد التكاليف.

٧٧ - وتنفذ هذه التحسينات في دعم الموظفين والتعريف وإدارة المعارف بصورة مستمرة وفي حدود الموارد المتاحة. ولا يتوقع لاعتماد سياسة التنقل أن يسفر عن احتياجات إضافية من الموارد أو تكاليف إدارية في هذه المجالات.

٧٨ - وسيتم الوفاء بالاحتياجات من الموارد اللازمة لدعم إدارة سياسة التنقل، من قبيل تزويد نظام إنسبيرا (INSPIRA) بأدوات جديدة، من الموارد المتاحة. ومن حيث الموارد البشرية، سيتم الوفاء بالاحتياجات بنقل قدرات الموارد البشرية الحالية وإعادة توصيفها في جميع أرجاء الأمانة العامة. وسيطلب اعتماد نموذج التنقل المنقح أو البديل هياكل دعم مختلفة، مثلا بإنشاء أفرقة من موظفي شؤون التوظيف ضمن الشبكات للقيام بمهام التوظيف والدعم الوظيفي. وسينطوي ذلك على نقل الموارد من الهياكل الحالية إلى أفرقة التوظيف ضمن الشبكات.

التكاليف المستقبلية

٧٩ - وبافتراض أن بوسع مجالس الشبكات الوظيفية إعادة توجيه التنقلات بين مراكز العمل لتحقيق الغايات المبينة أعلاه^(١٥)، من الممكن نظريا بلوغ الغايات المبينة في الفرع السابع والتي ترمي إلى تحسين تقاسم الأعباء (بالحد من عدد الموظفين الذين يعضون أكثر من خمس سنوات في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء وزيادة نسبة الموظفين الذين ينتقلون بين

(١٥) وضعت عدة افتراضات في تقييم عدد التنقلات المطلوبة بين مراكز العمل لتحقيق تلك الغايات، بما في ذلك تمكن مجالس الشبكات الوظيفية من إعادة توجيه النمط القائم للتنقلات بين مراكز العمل صوب تحقيق الغايات. إلا أن هناك العديد من العوامل، بما يشمل الوظائف التي سيتقدم إليها الموظف بطلبته، وما إذا كانت مهارات الموظف تتفق مع الوظائف المقترحة، وما إذا كانت طلبات الإعفاء قد حظيت بموافقة الفريق المعني بالصعوبات الخاصة، في جملة أمور، التي قد تؤثر في قدرة مجالس الشبكات الوظيفية على اختيار و/أو انتداب موظف بطريقة تحقق تلك الغايات.

مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسر والتي لا تسمح بذلك) وكفالة قيام كبار الإداريين (من الرتبة ف-٥ وما فوق) بانتقال جغرافي، في إطار العدد المتوسط الحالي للتنقلات بين مراكز العمل. وفي الوقت الحاضر، يقوم الموظفون المعينون دولياً بعمليات تنقل تبلغ في المتوسط ٦٥٣ ١ عملية في السنة، مع تذبذب الأرقام من سنة لأخرى^(١٦). ولا يتعلق الأمر بزيادة أعداد التنقلات، بل جعلها أكثر استراتيجية.

٨٠ - وسيشير هذا التصور إلى أن التكاليف المستقبلية في المتوسط ستكون عموماً هي نفس التكاليف المتكبدة الآن. وفي هذا الصدد، تشير الفقرتان ٦٠ و ٦١ من وثيقة المقترح الأصلي إلى أن النفقات لفترة السنتين السابقة بلغت ما مجموعه ٣٠١,٨ مليون دولار^(١٧)، مما يعني أن النفقات السنوية هي حوالي ١٥٠,٩ مليون دولار (مع الانتباه إلى أن النفقات المدرجة بالنسبة للميدان تشمل الموظفين الجدد والمنقولين).

٨١ - ومع ذلك، هناك العديد من العوامل التي تزيد من تكاليف التنقل (الوثيقة A/67/324/Add.1، الفقرات من ٦٢ إلى ٦٦). ونظراً لأن النظام المقترح يقوم على المبادرة الذاتية، لا يمكن التأكد بصورة قاطعة مسبقاً من عدد ونوع التنقلات الجغرافية التي ستحدث. إلا أنه في إطار سياسة للتنقل المنظم، من الممكن أن يزداد حجم التنقلات الجغرافية. ولأغراض التوضيح، إذا حدثت زيادة بنسبة ٢٠ في المائة في التنقلات الجغرافية عن متوسط عدد التنقلات الحالي، فإن ذلك سيشير إلى حدوث زيادة بحوالي ٢٨,٢ مليون دولار، وهو ما سيقسم بين مختلف مصادر التمويل، اعتماداً على مكان حدوث التنقل^(١٨).

(١٦) يستند العدد المتوسط للتنقلات إلى متوسط محسوب بخمس سنوات. وللاطلاع على معلومات مفصلة، انظر الفقرة ٣ من المرفق الثاني.

(١٧) احتسب ذلك بجمع مبلغ ٣٦,١ مليون دولار من الميزانية العادية والموارد الخارجة عن الميزانية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ ومبلغ ٢٤٣,٦ مليون دولار في إطار حفظ السلام، ومبلغ ٢٢,١ مليون دولار في إطار البعثات السياسية الخاصة للفترتين الماليين ٢٠٠٩-٢٠١٠ و ٢٠١٠-٢٠١١.

(١٨) استناداً إلى الأنماط السابقة، ستغطي نسبة تتراوح بين ١٠ و ١٥ في المائة من التكاليف من الميزانية العادية. ومع ذلك، بالنظر إلى الالتزام في إطار النهج المنظم سيكون إعادة توجيه نمط التحرك، يمكن لهذا الرقم أن يتغير.

تاسعا - الخلاصة

٨٢ - يتمثل الهدف العام لوضع إطار شامل للتطور الوظيفي والتنقل في تنمية خدمة مدنية دولية عالمية حقا، وتتحدى بأعلى معايير الأداء، وتكون قادرة على الاستجابة بفعالية وكفاءة للولايات المتطورة التي تضطلع بها المنظمة.

٨٣ - والأمين العام على اقتناع بأن فوائد التنقل لن تتحقق تماما إلا من خلال نظام منظم. وبناء على ذلك، يطلب الأمين العام إلى الدول الأعضاء أن تولى الاعتبار الكامل للموافقة على المقترح الأصلي أو، عوضا عن ذلك، للمقترح المنقح. وسوف يقدم الأمين العام تقارير منتظمة عن التقدم المحرز في تنفيذ هذا التقرير، اعتبارا من الدورة التاسعة والسنتين للجمعية العامة.

عاشرا - الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه

٨٤ - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تعتمد إطارا منظما للتطوير الوظيفي والتنقل استنادا إلى الإطار المبين في الوثيقة [A/67/324/Add.1](#) والمعلومات الواردة في هذا التقرير.

المرفق الأول

موجز إجراءات المتابعة المتخذة لتنفيذ ما قرره الجمعية العامة وطلبته في
الفرع الرابع من قرارها ٢٥٥/٦٧، وطلبات وتوصيات اللجنة
الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية التي أقرتها الجمعية العامة

ألف - الجمعية العامة

المرفق في القرار	الطلب إلى الأمين العام	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب
قرار الجمعية العامة ٢٥٥/٦٧، إدارة الموارد البشرية		
الفرع الرابع	التنقل	
الفقرة ٥٥	تشير أيضا إلى الفقرات ١٩ إلى ٢١ من تقرير الأمين العام (A/67/324/Add.1) والفقرة ٨٤ من تقرير اللجنة الاستشارية، وتلاحظ في هذا الصدد أن نطاق سياسة التنقل لم يحدد بعد، وتطلب إلى الأمين العام أن يواصل تحسين نطاق الإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي، استنادا إلى المقترحات الحالية، مع مراعاة المسار الوظيفي في الأمم المتحدة؛	انظر التقرير الحالي.
الفقرة ٥٧ (أ)	تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية العامة في موعد أقصاه الجزء الرئيسي من دورتها الثامنة والستين تقريرا شاملا لتنظر فيه بهدف مواصلة تحسين سياسة التنقل المقترحة، يشمل حملة أمور منها البنود التالية: بيانات دقيقة موثوقة مسجلة بشأن أنماط تنقل الموظفين؛	انظر المرفق الثاني لهذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (ب)	تحليل مفصل لتأثير إطار التنقل والتطوير الوظيفي في نظام الاختيار والاستقدام، بما في ذلك استقدام المرشحين الخارجيين، والخيارات التي من شأنها التخفيف من أي آثار سلبية محتملة في هذا الصدد؛	انظر الفقرتين ٨ و ٩ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (ج)	العدد والتشكيل المتوقعان لمجالس الشبكات الوظيفية والأفرقة المعنية بالصعوبات الخاصة وأدوارها المحددة ومهام موظفي شؤون التوظيف في الشبكة وصلاتهم ودور ممثلي الموظفين واختصاصات مجالس الشبكات الوظيفية ونظامها الداخلي والمبادئ التوجيهية لعملها، مع مراعاة دور الأمين العام بصفته المسؤول الإداري الأول في المنظمة، والإبقاء على سلطة الإدارة في اتخاذ القرارات النهائية فيما يتعلق بالتوصيات المتصلة بالتنسيق والإجراءات المتخذة بشأنها والحفاظ على تلك السلطة ووضع آليات واضحة تكفل مساءلة مجالس الشبكات الوظيفية والمديرين المكلفين بالتعيين والأمين العام، بما في ذلك فيما يتعلق بمسائل التوزيع الجغرافي العادل من أجل استيفاء معيار استقدام الموظفين الذي حدده الميثاق والجمعية العامة لإدارة الموارد البشرية ومن أجل الوفاء بالولايات؛	انظر الفقرات من ١٧ إلى ٢٩ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (د)	المعايير التي ستعتمدها الأفرقة المعنية بالصعوبات الخاصة لمنح إعفاءات من الانتداب؛	انظر الفقرات من ٢٦ إلى ٢٩ من هذا التقرير.

المراجع في القرار	الطلب إلى الأمين العام	الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب
الفقرة ٥٧ (هـ)	تحليل للآثار المترتبة على إطار التنقل والتطوير الوظيفي في التكافؤ بين الجنسين، وبخاصة فيما يتعلق بالنساء من البلدان النامية، بما في ذلك خطة لتحقيق هدف التوازن بين الجنسين؛	انظر الفقرتين ٥٠ و ٥١ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (و)	قائمة شاملة بعدد الوظائف التي ستكون غير خاضعة للتناوب ونوعها؛	انظر الفقرة ١٤ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (ز)	تحليل شامل للآثار الإدارية والمالية المتوقعة لسياسة التنقل بالنسبة لجميع مراكز العمل على المدى المتوسط، بما في ذلك التكاليف المباشرة وغير المباشرة، بما يشمل تكاليف التدريب، مع مراعاة أنماط التنقل في الوقت الحالي وفي الماضي القريب والأنماط المحتملة للتنقل استناداً إلى العدد الإجمالي للموظفين الذين ستمسهم السياسة والتخطيط للقوة العاملة؛	انظر الفقرات من ٧٠ إلى ٨١ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (ح)	استراتيجية للاحتفاظ بالذاكرة المؤسسية وتحليل للآثار التي يمكن أن تترتب على تنفيذ الولايات جراء زيادة معدل دوران الموظفين ومغادرتهم المحتملة، مع مراعاة آثار الحد الأدنى والحد الأقصى لشغل الوظائف؛	انظر الفقرة ٤٩ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (ط)	مؤشرات وغايات أداء رئيسية قابلة للقياس الكمي تتعلق بالأهداف، على النحو الوارد في إطار التنقل والتطوير الوظيفي، بما في ذلك تقاسم الأعباء بصورة أكثر إنصافاً وتوفير فرص متكافئة للموظفين الدوليين في مراكز العمل الشاق ومراكز العمل التي بها مقار؛	انظر الفقرات من ٥٩ إلى ٦٩ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (ي)	تحليل للآثار المحتملة لسياسة التنقل المقترحة في التوزيع الجغرافي للموظفين؛	انظر الفقرة ٥٢ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٧ (ك)	تقييم للعبء المحتمل للمطالبات المتصلة بسياسة التنقل في نظام إقامة العدل في المنظمة ومقترحات للحد من هذا العبء، مع مراعاة الالتزامات والتبعات الناشئة عن الترتيبات التعاقدية الحالية؛	انظر الفقرات من ٥٣ إلى ٥٨ من هذا التقرير.
الفقرة ٥٩	تطلب إلى الأمين العام أن يحدد مقترحاً بديلاً، بالإضافة إلى الإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي، يتضمن في جملة أمور حوافز ونهجاً منقحة تشجع التنقل الجغرافي، وبخاصة في الفئات الوظيفية ذات التوجه الميداني، وأن يقدمه إلى الجمعية العامة في دورتها الثامنة والستين؛	انظر الفقرات من ٣٢ إلى ٣٧ من هذا التقرير.

باء - اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية

المرجع في تقرير اللجنة الاستشارية الطلب/التوصية

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية، A/67/545

التنقل

- الفقرة ٧٠
ولما كان الإطار المقترح في تقرير الأمين العام الحالي يتجاوز النظام الطوعي الصّرف، فإن اللجنة ترى أنه كان ينبغي تقديم مزيد من المعلومات والتحليل لتسوية الانتقال إلى نظام تديره الإدارة.
- الفقرة ٧١
واللجنة ترى أيضا ضرورة تقديم مزيد من الشروح بشأن كيفية تضافر الإطار المقترح مع غيره من مبادرات الإصلاح الإداري الجارية.
- الفقرة ٧٨
وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم البيانات ذات الصلة، وأن يصدّق عليها مجلس مراجعي الحسابات إذا لزم الأمر، وذلك في إطار التقرير الشامل المشار إليه في الفقرة ١٣٦ أدناه.
- الفقرة ٨١
وفي رأي اللجنة الاستشارية، سيختلف تأثير الإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي باختلاف نوع تعيين الموظف (إن كان محدد المدة أو مستمرا أو دائما). وربما تودّ الجمعية العامة أن تطلب إلى الأمين العام أن يبحث هذه المشكلة بصورة أعمق في تقريره المقبل عن هذه المسألة.
- الفقرة ٨٤
غير أن اللجنة تشعر بخيبة أمل إزاء عدم قيام الأمين العام بتحديد نطاق اقتراحه على نحو أفضل من خلال تحديد أعداد الوظائف وأنواعها بدقة، وذلك نظرا لحجم تأثير هذا الجانب من الإطار المقترح على فعالية الإطار بشكل عام. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكمل هذا العمل على سبيل الأولوية، وأن يعرض النتائج على الجمعية العامة في تقريره المقبل عن هذه المسألة.
- انظر الفقرتين ٦ و ٤٨ من هذا التقرير.
- وهناك أربع مبادرات إدارية تحويلية مترابطة جارية في الأمانة العامة، وهي: التنقل، ونظام أوموجا، والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، واستراتيجية الدعم الميداني على الصعيد العالمي. وستؤدي هذه المبادرات مجتمعة إلى تغيير الكيفية التي تؤدي بها الأمم المتحدة عملها بجعل إدارة الموارد المالية والبشرية والمادية أكثر تبسيطا واستراتيجية، وتحسين الشفافية والضوابط الداخلية، وفي نهاية المطاف، المساعدة في جعل المنظمة عالمية وحديثة حقا.
- انظر المرفق الثاني لهذا التقرير.
- انظر الفقرات من ١١ إلى ١٤ من هذا التقرير للاطلاع على النطاق: سينطبق الإطار على الموظفين العاملين بعقود محددة المدة ومستمرة ودائمة.
- انظر الفقرة ١٤ من هذا التقرير.

الفقرة ٨٧

انظر الفقرة ٦٥ من هذا التقرير. نظرا لأن فئة الخدمة الميدانية صممت للعمل في الميدان، فإن تنقل الموظفين من تلك الفئة يكون محدودا بالتأكد لمراكز العمل الميدانية.

ومع ذلك، فإن التوزيع الفعلي للموظفين من فئة الخدمة الميدانية فيما بين مراكز العمل التي يسمح فيها باصطحاب الأسر والتي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر (حتى حزيران/يونيه ٢٠١٢، كان هناك ٥٩٩ ٢ موظف من فئة الخدمة الميدانية يعملون في مراكز عمل من الفئتين دال وهاء، في حين كان هناك ١٥٢١ موظفا من هذه الفئة يعملون في مراكز عمل من الفئات حاء وألف وباء وجيم) لا يعني أنه لن يكون هناك تقاسم للأعباء للموظفين في تلك الفئة. وسيستغرق الأمر منهم فقط وقتا أطول مما يستغرقه من الموظفين من الفئة الفنية للانتقال من مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسر إلى مراكز العمل التي يسمح فيها بذلك، بالنظر إلى أن الوظائف أقل في النوع الثاني من مراكز العمل (وبالتالي وضعت غاية تحديد نسبة ٣٠ في المائة في الفقرة ٦٥ لموظفي فئة الخدمة الميدانية الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مواقع المشقة).

وترى اللجنة الاستشارية أنه بينما من شأن إطار التنقل والتطوير الوظيفي المقترح من الأمين العام أن يساهم في تحسين أوضاع الموظفين الفنيين الذين خدموا في مراكز عمل شاقة لفترات طويلة دون إمكانية للانتقال، فإنه لا يعالج بالشكل الكامل مسألة تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، ذلك أن غالبية وظائف الخدمة الميدانية موجودة في مراكز عمل من الفئتين دال وهاء، وبالتالي لن يتاح لشاغلي هذه الوظائف سوى القليل من فرص التناوب التي تُخرجهم من مراكز العمل هذه. ومع التسليم بأن تغيير مركز العمل قد يريح موظف الخدمة الميدانية نوعا ما، حتى وإن كان النقل من أحد مراكز عمل الفئة دال أو هاء إلى مركز آخر من الفئة نفسها، فإن اللجنة ترى وجوب تناول هذا الجانب من الاقتراح بمزيد من الدراسة.

الفقرة ٨٨

تشير المناقشات في الجمعية العامة إلى أنه لم يحدث توافق في الآراء بشأن هذه التوصية. وبالتالي فإنها تعالج في سياق المقترح الحالي (انظر الفقرة ٢٤ من هذا التقرير) لكي تواصل الجمعية النظر فيها.

توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام، عند اتخاذ قرارات اختيار الموظفين، أن يولي الأولوية بين المرشحين الداخليين، وبمفعول فوري، لمن سبق لهم الخدمة في مراكز عمل شاقة لفترات طويلة دون إمكانية للانتقال، وأن يقترح على الجمعية بعد ذلك أي تدابير إضافية يراها ضرورية لمعالجة هذا الوضع في سياق تقريره المقبل عن هذه المسألة.

- الفقرة ٩٢ بالنسبة إلى الحد الأدنى لشغل الوظيفة ... ترى اللجنة أن سنة واحدة ليست كافية للسماح للموظف لبلوغ كامل قدراته في وظيفته الجديدة. وهذا من شأنه أيضا رفع معدلات الدوران من جديد، ولا سيما في بعثات حفظ السلام، حيث بدأت هذه المعدلات تمحيط في الآونة الأخيرة (انظر A/66/718، الفقرتان ٤٢ و ٤٣)، كما أنه إذا لم يتوافر نظام قوي لتناقل المعارف، قد ينطوي هذا الأمر على تآكل الذاكرة المؤسسية.
- الفقرة ٩٦ ترى اللجنة الاستشارية أن هناك حاجة لمزيد من الوضوح بخصوص العدد والتشكيل المتوقعين للشبكات الوظيفية وبخصوص توزيع الشبكات على مراحل التنفيذ. ويلزم أيضا توفير مزيد من المعلومات عن كيفية إنشاء أطقم موظفي شؤون التوظيف في كل شبكة، وتوفير شرح أكثر تفصيلا لأدوار هذه الأطقم ومهامها وصلاحتها. وترى اللجنة أنه من المهم أيضا أن تحدّد بوضوح متطلبات التنقل الإضافية الخاصة بكل شبكة على حدة قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن الإطار المقترح. وفي هذا الصدد، تعيد اللجنة تأكيد ملاحظتها بأن توافر نظام قوي لتخطيط القوى العاملة، يشمل دليلا لمجموعات المهارات، من شأنه تسهيل هذا العمل إلى حدّ بعيد.
- الفقرة ١٠٠ تدرك اللجنة الاستشارية أن نظام إعطاء الأولوية لفئات معينة من المرشحين الداخليين عند اختيار الموظفين الداخليين وإعادة انتدابهم أمر لازم إذا ما أريد للإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي تحقيق أهدافه المعلنة (انظر أيضا الفقرة ٨٨ أعلاه). بيد أن محلّ الترقّيات من العملية الجديدة المقترحة لاختيار الموظفين وإعادة انتدابهم غير واضح بالنسبة للجنة، وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يوفر مزيدا من التفاصيل عن هذا الجانب من الإطار المقترح في تقريره المقبل عن هذه المسألة.
- انظر الفقرتين ١٣ و ٣٠ من هذا التقرير للاطلاع على معلومات عن الشبكات الوظيفية وكيفية التدرج في تنفيذها والفقرات من ١٧ إلى ٢٥ للاطلاع على التفاصيل الإضافية المطلوبة.
- انظر الفقرة ١٧ من هذا التقرير.

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية	المرجع في تقرير اللجنة الاستشارية	الطلب/التوصية
انظر الفقرات ٤، و ٨، و ٩، ومن ٥٠ إلى ٥٢ من هذا التقرير.	الفقرة ١٠٣	يساور اللجنة الاستشارية قلق بالغ إزاء الآثار المحتملة للاقتراح الحالي على استقدام الموظفين من الخارج، وبالتالي على تطبيق مبادئ الاختيار على أساس الجدارة، والتمثيل الجغرافي، والتوازن بين الجنسين. ... وعلى ضوء هذه الشواغل، إلى جانب المقررات العديدة الصادرة عن الجمعية العامة بهذا الشأن، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يعدّل مقترحه بحيث تُكفّل للمرشحين الخارجيين فرص متكافئة في عملية الاختيار والتعيين في وظائف الأمانة العامة.
انظر الفقرتين ٢١ و ٢٣ من هذا التقرير.	الفقرة ١١٠	بالنظر إلى أن النظام الجديد المقترح لإدارة اختيار الموظفين وإعادة انتدابهم يُحتمل أن يستتبع تغييراً في أدوار المديرين، فقد تود الجمعية العامة أن تدعو الأمين العام إلى إمعان البحث في الدور المنوط به فرادى المديرين المكلفين بالتعيين في إطار العملية المقترحة، وذلك بغية ضمان استمرار مشاركتهم المباشرة في اختيار الموظفين الذين سيضطلعون بتنفيذ برامج العمل الفني في مكاتبهم ومن ثم استمرار مسؤوليتهم عن هذا الاختيار.
انظر الفقرة ١٠ من هذا التقرير.	الفقرة ١١١	بالنسبة لمشاركة ممثلي الموظفين في مجالس الشبكات الوظيفية، فإن اللجنة الاستشارية تسلّم بضرورة اتباع عملية تشاركية تدمج الموظفين لتحقيق جملة أهداف منها بناء الثقة في نزاهة النظام الجديد المقترح لإدارة اختيار الموظفين وإعادة انتدابهم. لكن اللجنة، نظراً لأن الأمين العام لم يوافقها بما يثبت خلاف رأيه، ترى أن نظام هيئات الاستعراض المركزية الحالي الذي ينطوي أيضاً على مشاركة ممثلي الموظفين نظامٌ يكفل على نحو كافٍ شفافية تلك العملية ونزاهتها. ولا ترى اللجنة الاستشارية في مشاركة ممثلي الموظفين في مجالس الشبكات الوظيفية ما يخدم مصلحة المنظمة. وبناء على ذلك، توصي اللجنة الجمعية العامة بأن تطلب إلى الأمين العام تعديل مقترحه بحيث يتضمن آلية لمشاركة ممثلي الموظفين شبيهة بنظام هيئات الاستعراض المركزية المعمول به حالياً.
الفقرات من ١٧ إلى ٢٩ من هذا التقرير التي سيستمر تفصيل مضمونها في حالة الموافقة على المقترح.	الفقرة ١١٢	وفي هذا السياق، ترى اللجنة أنه من المهم أن يتم وضع اختصاصات مجالس الشبكات الوظيفية ونظامها الداخلي والمبادئ التوجيهية لعملها على نحو يكفل تعريفها الواضح وسلامتها القانونية.

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية	المرجع في تقرير اللجنة الاستشارية	الطلب/التوصية
انظر الفقرة ٢٨ من هذا التقرير.	الفقرة ١١٦	تعرب اللجنة فيما يتعلق بالفريق المعني بالصعوبات الخاصة عن الشواغل نفسها التي ساورها إزاء مشاركة ممثلي الموظفين في مجالس الشبكات الوظيفية (انظر الفقرة ١١١ أعلاه). وبناء على ذلك، قد تود الجمعية العامة أن تطلب إلى الأمين العام تعديل هذا الجانب من جوانب اقتراحه.
انظر الفقرتين ٧٧ و ٧٨ من هذا التقرير.	الفقرة ١٢٢	تخطط اللجنة الاستشارية علماً بالصعوبات التي يتحمل أن يواجهها مكتب إدارة الموارد البشرية من حيث توافر القدرات، إذ أن المكتب يشارك أيضاً مشاركة نشطة في جوانب أخرى من برنامج إصلاح الموارد البشرية (انظر الجزء الثاني أعلاه). وتشير اللجنة كذلك إلى أن نموذج الموارد البشرية في نظام تخطيط الموارد في المؤسسة لن يبدأ العمل به حتى نهاية عام ٢٠١٥ أي بعد انتهاء مرحلة الإعداد (انظر الفقرة ٣٩ أعلاه). ولذلك ترى اللجنة أنه لا غنى عن الاستعانة بقدرات الموارد البشرية العالمية القائمة لضمان تنفيذ اقتراح الأمين العام، في حالة موافقة الجمعية العامة عليه، دون الاحتياج إلى قدرات إضافية.
انظر الفقرات من ٧١ إلى ٨١ والمرفق الثاني لهذا التقرير.	الفقرة ١٢٩	تخطط اللجنة علماً بالمعلومات الإرشادية عن التكاليف التي وافاها بها الأمين العام رداً على استفساراتها، وتؤكد أن التكاليف المباشرة للإطار المقترح المشار إليها في الفقرة ١٢٦ أعلاه ليست تنبؤاً بالتكاليف ولا تقديراً لها، بل هي أرقام تستند إلى سيناريو معين يمكن أن يتغير. وفي ضوء التعليقات التي أبدتها اللجنة الاستشارية في الفقرة ٧٨ أعلاه، تعرب اللجنة عن شكها في موثوقية المعلومات المستخدمة لاحتساب العدد السنوي للموظفين الذين يتوقع أن يغيروا مراكز عملهم (انظر الفقرة ١٢٥ (ب) أعلاه).
انظر الفقرات من ٧١ إلى ٨١ من هذا التقرير.	الفقرة ١٣٠	ترى اللجنة الاستشارية أن تقرير الأمين العام كان ينبغي أن يقدم تحليلاً أوفى للتكاليف الإجمالية، المباشرة منها وغير المباشرة، المرتبطة بالإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي، مع مراعاة أنماط التنقل الحالية وتخطيط القوة العاملة. فمثل هذا التحليل كان من شأنه أن يتيح للجنة إجراء تقييم أكثر موثوقية يوضح إلى أي درجة يمكن تغطية تلك التكاليف من الموارد المعتمدة. وبناء على ذلك، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تضمين تقريره المقبل عن هذه المسألة حصراً تفصيلياً لكامل التكاليف المرتبطة بالإطار المقترح. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية وضع آلية رصد قوية لتتبع التكاليف الفعلية لهذا الإطار.

الإجراء المتخذ لتنفيذ الطلب/التوصية	الطلب/التوصية	المراجع في تقرير اللجنة الاستشارية
انظر الفقرات من ٥٩ إلى ٦٩ من هذا التقرير.	تتفق اللجنة الاستشارية مع الأمين العام على لزوم وجود مؤشرات أداء لقياس تأثير الإطار المقترح للتنقل والتطوير الوظيفي. ومع ذلك، ترى اللجنة أن المؤشرات التي اقترحها الأمين العام تحتاج إلى مزيد من الصقل لكفالة أن تتيح إجراء تقييم صحيح للأداء.	الفقرة ١٣٢
ولأغراض الإدارة، يتمثل الهدف في تحقيق المزيد من التوازن في معدلات الشغور في المنظمة ككل، عوضاً عن استهداف معدلات شغور محددة حسب الكيان.	ولذلك توصي اللجنة بتحسين المؤشر ١ ليشمل معدلات شغور تكون بمثابة الهدف الذي يُراد تحقيقه في كل من المكاتب والعمليات الميدانية المدرجة أسماؤها في القائمة، بحيث يمكن الاستناد إليها لقياس التقدم المحرز.	الفقرة ١٣٣
....		
والمؤشر ٢ مصمم لتعزيز نمط أفضل بشأن التنقلات بين مراكز العمل الشاقة ومراكز العمل غير الشاقة.	ولذا توصي اللجنة بتحسين المؤشر ٢ ليعكس طول الوقت الذي يقضيه الموظف في مراكز عمل محددة بحيث يمكن أيضاً قياس عدد التنقلات بين أماكن العمل المصنفة في نفس درجات المشقة.
وستسعى الأمانة العامة، بقدر ما تسمح الأنظمة، إلى قياس التنقل الجغرافي لكبار المديرين متى ما تم تنفيذ سياسة التنقل.	وأخيراً، فيما يتعلق بالمؤشر ٣، توصي اللجنة الاستشارية باستخدام البيانات المسجلة في جميع نظم معلومات الموارد البشرية، وليس فقط في نظام المعلومات الإدارية المتكامل، لقياس التنقل الجغرافي لكبار المديرين.	الفقرة ١٣٤
انظر المؤشرين الجديدين ٤ و ٥ في الفقرتين ٦١ و ٦٢ والفقرات من ٦٧ إلى ٦٩ من هذا التقرير.	ترى اللجنة الاستشارية أيضاً أن إعداد مؤشرات أداء إضافية قد يكون أمراً مفيداً لكي يتسنى، في جملة أمور، قياس تأثير الإطار في أنواع مهارات الموظفين، ومعدلات دوران الموظفين (انظر أيضاً الفقرة ٩٢ أعلاه)، وفي فعالية تنفيذ الولايات. وقد ترغب الجمعية العامة في أن تطلب إلى الأمين العام أن يضع مثل هذه المؤشرات الإضافية وأن يقدمها إليها في سياق تقريره القادم المتعلق بهذه المسألة.	الفقرة ١٣٦
انظر التقرير الحالي.	توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يمضي قدماً في مواصلة تطوير وتحسين جوانب الإطار التي أُشير إليها في الفقرات ٧١ و ٧٨ و ٨١ و ٨٤ و ٨٧ و ٩٦ و ١٠٠ و ١٠٣، ومسئ ١١٠ إلى ١١٢، و ١١٦ و ١٣٠ و ١٣٣ و ١٣٤ أعلاه.	

ونظرا إلى أن الأمين العام يعتزم الشروع في تنفيذ الإطار المقترح في ١ كانون الثاني/يناير عام ٢٠١٥، توصي اللجنة الاستشارية الجمعية العامة بأن تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها في أقرب وقت ممكن، وفي موعد لا يتجاوز الجزء الرئيسي من الدورة الثامنة والستين، تقريرا شاملا بشأن إطار التنقل والتطوير الوظيفي يعالج المسائل التي أثارها اللجنة، بما في ذلك الحاجة إلى المزيد من المعلومات والتحليلات من أجل تبرير تجاوز نظام التنقل الطوعي المحض والتوجه نحو نظام للتنقل تديره المنظمة، لكي تنظر فيه الجمعية العامة.

وعلى النحو المبين في الفقرة ٨٨ أعلاه، ترى اللجنة الاستشارية أن تدابير تحسين حالة الموظفين الذين خدموا في مراكز العمل الشاقة لفتترات طويلة من الزمن دون أن يستطيعوا التنقل لا يتوقف على موافقة الجمعية العامة على الاقتراح الحالي الذي قدمه الأمين العام.

تشير المناقشات في الجمعية العامة إلى أنه لم يحدث توافق في الآراء بشأن هذه التوصية. وبالتالي فإنها تعالج في سياق المقترح الحالي (انظر الفقرة ٢٤ من هذا التقرير) لكي تواصل الجمعية النظر فيها.

المرفق الثاني

أنماط التنقل الحالية

١ - يسعى الإطاران الأصلي والمنقح، اللذان يعطيان كلاهما نظاما منظما للتنقل، إلى تغيير الأنماط الحالية لتحرك الموظفين في الأمانة العامة. وكما هو مبين أدناه، يكشف تحليل أجري للبيانات المتاحة (حسب طلب الجمعية العامة في الفقرة ٥٧ (أ) من قرارها ٢٥٥/٦٧) أن المشكلة في الأمانة العامة ليست هي عدم تنقل الموظفين. بل أن الموظفين ينتقلون، وبعضهم ينتقل بصورة متكررة. والمشكلة تتمثل عوضا عن ذلك في توقيت تحرك الموظفين ووجهاتهم ليست منظمة أو موجهة من قبل المنظمة، بما أن شغل أي وظيفة يتم تناوله في معزل عن غيره. والنتيجة هي أن بعض الموظفين لا يغيرون وظائفهم إطلاقا في حين أن البعض الآخر ينتقل داخل أو فيما بين مراكز العمل "السهلة"، في حين "يعلق" كثيرون آخرون في مراكز العمل الأكثر صعوبة. بيد أن أي انتقال للموظفين يكلف المنظمة أموالا وحينما لا تسفر تلك التنقلات عن شغل الوظائف بالموظفين بصورة استراتيجية وتتجاهل الحاجة إلى تقاسم الأعباء، فإن إنفاق أموال المنظمة يحدث بصورة غير فعالة.

٢ - وتكشف البيانات المتاحة عن عدة أنماط للتنقل تنجم عن عمليات اتخاذ القرار المستقلة والفردية هذه. أولا، يمكن لعدد التنقلات بين مراكز العمل أن يختلف بقدر كبير من سنة لأخرى. ثانيا، ينحو الموظفون الذين يغيرون مراكز عملهم إلى الانتقال إلى النوع نفسه من مراكز العمل التي يأتون منها، حيث تحدث غالبية التنقلات أما بين مواقع المقار أو من مركز عمل لا يسمح باصطحاب الأسر إلى مركز عمل آخر من الفئة نفسها.

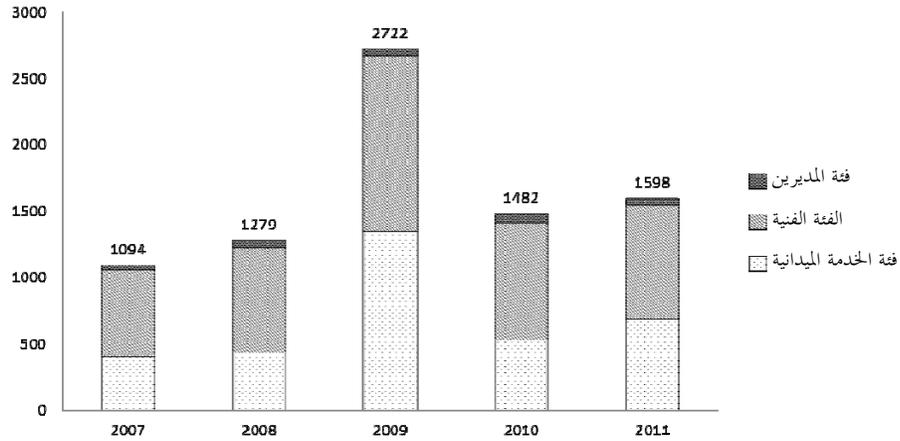
٣ - وخلال السنوات الخمس الماضية، اختلف عدد التنقلات طويلة الأجل^(أ) فيما بين مراكز العمل بقدر كبير من سنة لأخرى. وفي المتوسط، كان هناك ٦٣٥ ١ تنقلا من التنقلات طويلة الأجل التي يبادر بها موظفون معينون دوليا خلال كل سنة من السنوات الخمس الماضية. ويبين الشكل الأول أدناه عدد التنقلات الطويلة الأجل التي يبادر بها موظفون من الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية خلال كل سنة تقويمية. ونتيجة للإصلاحات في نظام التعاقد التي حدثت عام ٢٠٠٩، شمل هذا التحليل جميع أنواع العقود. إضافة إلى ذلك، قبل إدخال الإصلاحات على نظام التعاقد، كان العديد من الموظفين يعملون بتعيينات محدودة المدة وعند تغييرهم للكيانات التي يعملون بها، كانوا يفعلون ذلك عن طريق إنهاء الخدمة ثم إعادة التعيين. وبالتالي أدرجت تغييرات مراكز العمل التي حدثت عن طريق إنهاء الخدمة وإعادة التعيين والتي

(أ) التنقلات "الطويلة الأجل" هي التنقلات لمدة سنة أو أكثر. ويلزم أن يكون التنقل لمدة سنة على الأقل ليحسب في متطلبات الانتقال الأفقي الحالي وحسابات التعيين بعقود مستمرة.

حدثت فيها عادة التعيين خلال ٦٠ يوماً. والرقم المدرج لعام ٢٠٠٩ مرتفع بشكل استثنائي لأن عدداً من الأحداث المحددة أدى إلى قيام عدد كبير من موظفي بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة في السودان، والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، وبعثة الأمم المتحدة في جمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد، بالانتقال من المكتب الرئيسي إلى مكاتب أخرى في إطار البعثة نفسها. ومع ذلك، لم يتم استبعاد رقم عام ٢٠٠٩ من المتوسط لأن من المعقول توقع حدوث تذبذبات مماثلة أحياناً.

الشكل الأول

التنقلات طويلة الأجل بين مراكز العمل التي قام بها موظفون من الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية، في الفترة ٢٠٠٧-٢٠١١



المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

٤ - يبين الشكل الثاني أدناه اتجاه التنقلات طويلة الأجل بين مراكز العمل التي يبادر بها موظفون من الفئة الفنية خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠١١^(ب). وقد أُشير إلى تصنيف مركز العمل من حيث المشقة^(ج) بالنسبة لمراكز العمل التي انتقل إليها الموظفون: يوضح الخط الأول

(ب) لا يمكن إدراج بعض التنقلات لأن معلومات المشقة غير مسجلة في نظام المعلومات الإدارية المتكامل.

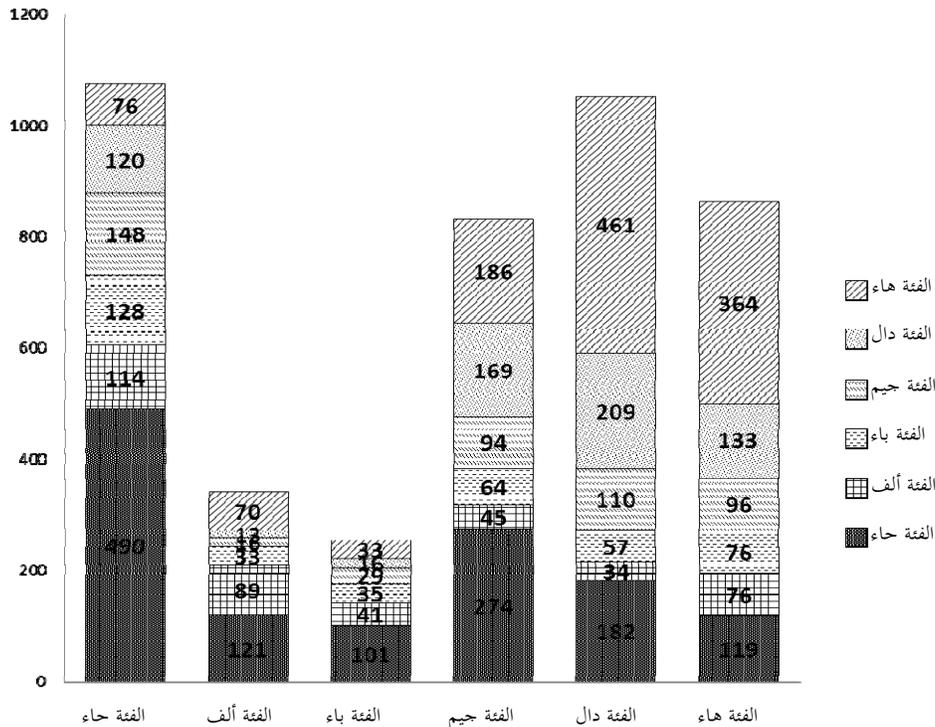
(ج) وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية جميع مراكز العمل في واحدة من الفئات الست التالية: حاء وألف وباء وجيم ودال وهاء. ومراكز العمل من الفئة هاء هي المقار والمواقع المحددة على نحو مماثل التي ليس للأمم المتحدة بها برامج إنمائية أو برامج للمساعدة الإنسانية، أو المواقع الكاتنة في بلدان أعضاء في الاتحاد الأوروبي. والمراكز من الفئة ألف إلى الفئة هاء هي مراكز عمل ميدانية. وتصنف مراكز العمل حسب مستوى الصعوبة من ألف إلى هاء، حيث أن المستوى ألف هو الأقل صعوبة.

من اليسار جميع التحركات من مراكز العمل من الفئة حاء خلال تلك الفترة، سواء كان التحرك إلى مركز عمل آخر من الفئة حاء (الجزء الأسفل من الخط)، أو إلى مركز عمل من الفئة ألف (الجزء الثاني من الخط)، وما إلى ذلك.

٥ - وتشير البيانات إلى أن الموظفين في المواقع من الفئة حاء ينحون إلى الانتقال إلى المواقع من الفئة حاء وأن الموظفين في المواقع من الفئتين دال وهاء ينحون إلى الانتقال إلى مواقع أخرى من الفئتين دال وهاء. والهدف من سياسة التنقل المنظمة هو تغيير هذا النمط لكفالة أن تؤدي التنقلات بين مراكز العمل (التي تتكبد المنظمة عنها تكاليف مباشرة) إلى تحقيق أهداف التنقل: لزيادة تقاسم الأعباء إلى الحد الأقصى في المجالات الوظيفية ذات الصلة ونقل المعارف فيما بين الميدان والمقر. ويتمثل أحد الأشكال المرغوبة للتحويل في النمط في انتقال المزيد من موظفي الشؤون السياسية وحقوق الإنسان بين البعثات الميدانية والمقر، عوضاً عن تغلبهم بصفة رئيسية بين البعثات الميدانية. ويتمثل تحول مفيد آخر في النمط في زيادة عدد موظفي الشؤون الاقتصادية الذين ينتقلون فيما بين اللجان الإقليمية (العديد منها هو في مراكز عمل من الفئتين ألف وباء) وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية (في مركز عمل من الفئة حاء).

الشكل الثاني

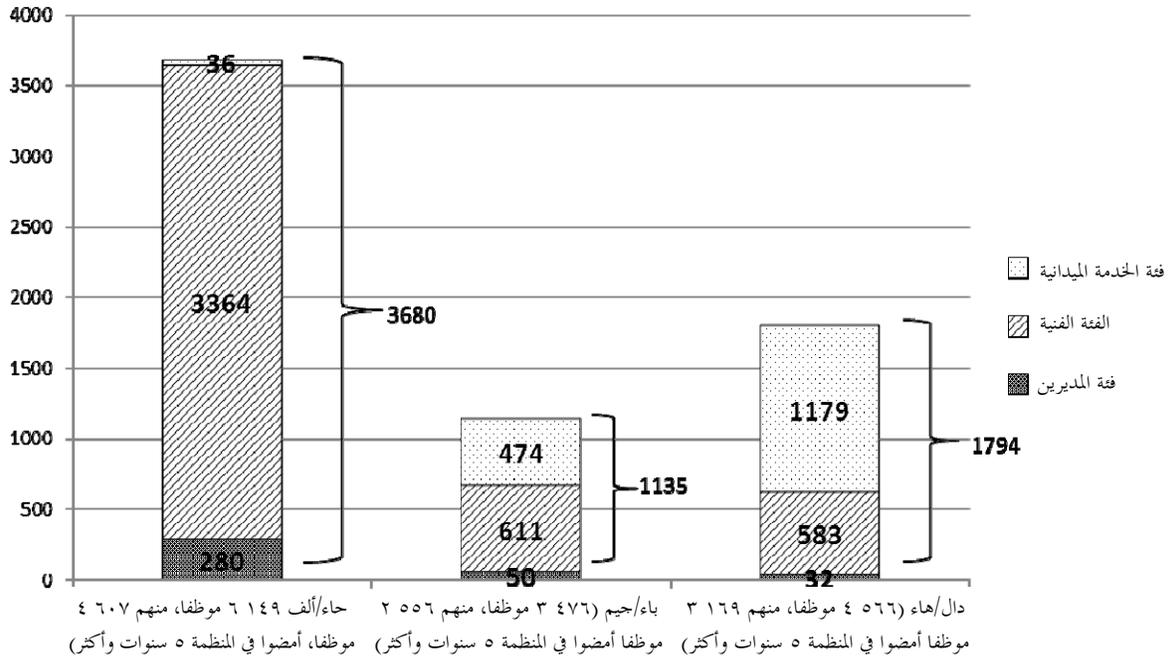
التنقلات الطويلة الأجل فيما بين مراكز العمل التي يادر بها موظفون من الفئة الفنية،
الفترة ٢٠٠٧-٢٠١١



٦ - تشير البيانات إلى أن عددا كبيرا من الموظفين ينحو إلى البقاء في مراكز العمل المدرجة في إطار التصنيف الجماعي من حيث المشقة لفترات مطولة. ويبين الشكل الثالث أدناه هذا المنحى. ويبين الرقم الموجود أعلى كل عمود العدد الإجمالي للموظفين من الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية الذين يظلون، رغم أنهم غيروا وظيفتهم أو مركز عملهم، ضمن التجمع المصنف بالدرجة نفسها من المشقة لخمس سنوات أو أكثر. ويشير الرقم الوارد في الأسفل إلى أن العدد الإجمالي للموظفين في تجمعات تصنيف المشقة تلك وضمنهم عدد الموظفين الذين يعملون في المنظمة منذ خمس سنوات أو أكثر. وتبين البيانات أنه، من جملة الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر من العمل مع المنظمة، ٥٧ في المائة ممن هم في مواقع من الفئتين دال أو هاء ظلوا في مراكز العمل تلك لخمس سنوات على الأقل. ومن جملة الموظفين الموجودين في المواقع من الفئتين باء أو جيم، ظل ٤٤ في المائة منهم في تلك المواقع لمدة خمس سنوات على الأقل، ويصدق الأمر نفسه على ٨٠ في المائة من الموظفين في المواقع من الفئتين حاء وألف.

الشكل الثالث

الموظفون من الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية الذين عملوا في مركز عمل له من نفس مجموعة تصنيف المشقة لخمس سنوات أو أكثر

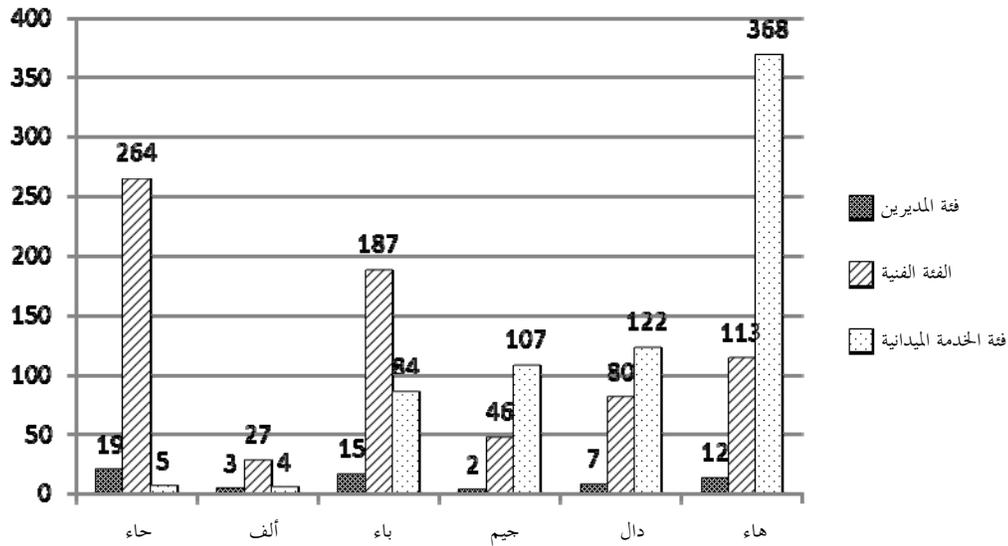


المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل، حتى ٣١ أيار/مايو ٢٠١٣.

٧ - وتشير البيانات المتاحة أيضا إلى أن هناك بعض الموظفين الذين لا يغيرون وظائفهم إطلاقا. يبين الشكل الرابع أنه من جملة ١٩١ ١٤ موظفا قد يكونون خاضعين لسياسة التنقل، هناك ٤٦٥^(د) موظفا منهم على الأقل (٣, ١٠ في المائة) قد تجاوزوا الحدود الزمنية القصوى المقترحة لشغل الوظائف (سبع سنوات في المواقع من الفئتين حاء وألف، وأربع سنوات في المواقع من الفئتين باء وجيم، وثلاث سنوات للمواقع من الفئتين دال وهاء).

الشكل الرابع

عدد الموظفين الذين تجاوزوا الحدود الزمنية القصوى المقترحة لشغل الوظائف



المصدر: نظام المعلومات الإدارية المتكامل، حتى ٣١ أيار/مايو ٢٠١٣.

(د) من المرجح أن يكون هذا الرقم أكبر لأن البيانات لا توضح الأوقات التي يتغير فيها رقم وظيفة الموظف لأسباب إدارية (بسبب الميزانية مثلا) وحسب.