

Distr.: General  
16 February 2021  
Arabic  
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون

البند 146 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

## نهج جديد لتنقل الموظفين: بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعلم وتنمية المهارات أثناء العمل

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

### أولاً - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام المعنون "نهج جديد لتنقل الموظفين: بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعلم وتنمية المهارات أثناء العمل" (A/75/540/Add.1). وخلال نظر اللجنة الاستشارية في التقرير، اجتمعت عبر الإنترنت بممثلي الأمين العام الذين قدموا لها معلومات وإيضاحات إضافية اختتمت برود خطية مؤرخة 15 شباط/فبراير 2021.

### ثانياً - لمحة وملاحظات عامة

2 - يقدم الأمين العام في تقريره استعراضاً لجهود التنقل ويحدد نهجاً جديداً لتنقل الموظفين في الأمانة العامة للأمم المتحدة (المرجع نفسه، الفقرة 1).

3 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن الجمعية العامة وافقت في قرارها 265/68 على اقتراح الأمين العام المتعلق بإطار التنقل. وقد تم تفعيل الإطار في عام 2016. وفي عام 2017، أوقف الأمين العام مؤقتاً تنفيذ الإطار من أجل التفكير في الجهود السابقة المبذولة في مجال التنقل ووضع نهج يهدف إلى إنشاء قوة عاملة مجهزة بالمهارات اللازمة للمستقبل. وقد أُجري استعراض شامل للجهود المبذولة في مجال التنقل في عام 2018 (المرجع نفسه، الفقرات 5-7). وطلبت اللجنة الاستشارية تفسيراً واضحاً للوضع الحالي لإطار التنقل الذي وافقت عليه الجمعية العامة، ولكنها لم تحصل على ذلك التفسير (انظر الفقرة 9 أدناه).



4 - ووفقا لما ورد في تقرير الأمين العام، يتمثل جوهر النهج الجديد لتنقل الموظفين في توفير فرص للتعلم ولتنمية المهارات للموظفين أثناء عملهم من خلال الخدمة في مراكز العمل في المقر وخارج المقر، بالتوازي مع دعم عمليات نشر الموظفين على نحو يلبي احتياجات مختلف الكيانات، وتزويد المنظمة في نهاية المطاف بالمهارات التي تحتاجها لتحقيق نتائج في عالم يزداد تعقيدا وتقلبا وترابا (المرجع نفسه، الفقرات 14-17). فضلا عن ذلك، يهدف النهج الجديد إلى أن يكون تطلعيًا ومستدامًا، وأن يعكس الواقع التنظيمي، وأن يدمج الدروس المستفادة من الجهود السابقة المبذولة في مجال التنقل (المرجع نفسه، الفقرة 13). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن هذا النهج يسعى إلى معالجة أوجه القصور السابقة، مثل الإجراءات المعقدة، والصعوبات في التوفيق بين الأشخاص والوظائف، والتقسام المحدود لعبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، والتحديات التي تعترض تلبية الاحتياجات المتباينة لمختلف أجزاء الأمانة العامة (انظر أيضا A/73/372/Add.2، الفقرات 35-54). وحصلت اللجنة أيضا على جدول يعرض بإيجاز الاختلافات الرئيسية بين النهج الجديد والجهود السابقة المبذولة في مجال التنقل (انظر الجدول أدناه).

#### الفوارق بين النهج الجديد للتنقل والجهود السابقة المبذولة في مجال التنقل

النهج الجديد للتنقل	الجهود السابقة المبذولة في مجال التنقل
تعريف التنقل	جغرافي فقط، مع التركيز على التنقل بين مراكز العمل الشاقة ومراكز العمل غير الشاقة
اتخاذ القرارات بشأن عمليات إعادة الانتداب	جغرافي ووظيفي (يعني تغيير الوظيفة، الذي يمكن أن يشمل تغييرا أو أكثر مما يلي: تغيير في الدور أو المهمة أو الإدارة أو مركز العمل، أو الانتقال إلى إحدى الوكالات أو الصناديق أو البرامج أو من إحداها)
الفئات المستهدفة من التنقل	يتم على المستوى اللامركزي حسب الكيانات، في إطار آليات تنسيق يتم إنشاؤها مركزيا
التنقل بين مجموعات المواهب والمجموعات الوظيفية	إلزامي بالنسبة للموظفين الجدد واختياري بالنسبة للموظفين العاملين حاليا من الفئة الفنية والفئات العليا (حتى الرتبة مد-2) ومن فئة الخدمة الميدانية الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم في السنة الثانية من العمل بنظام الشبكة أو الذين بلغوا الحد الأدنى لشغل تلك الوظائف بالنسبة لمن يختارون المشاركة
التنقل بين مجموعات المواهب والمجموعات الوظيفية	تقع تنمية المهارات في صميم النهج الجديد. ويمكن للموظفين أن يقرروا الانضمام إلى مجموعة أو أكثر من مجموعات المواهب حسب ملفات التنقل الخاصة بهم؛ ولهذا فإن التنقل بين مجموعات المواهب والمجموعات الوظيفية أمر ممكن
الجهة المسؤولة عن عملية التنقل	مكتب إدارة الموارد البشرية، بدعم من الكيانات

الدافع للمشاركة في التنقل إلزامي للموظفين الجدد الذين ينضمون إلى إلزامي في إطار التنقل المنظم المنظمة، وهو دافع جوهري، ومرتبطة بالتفوق المهني، والتعلم، وتنمية المهارات

5 - ويتوخى الأمين العام في تقريره أنه في إطار النهج الجديد، بحلول عام 2060 على أقصى تقدير، سيصبح جميع موظفي الأمانة العامة، من الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية المعيّنين بعقود محددة المدة وعقود مستمرة ودائمة والذين يشغلون وظائف خاضعة لمبدأ التناوب، خاضعين تدريجياً لنظام التنقل وللتنقلات الجغرافية بصفة دورية حسب مدة الانتداب القياسية في كل مركز من مراكز العمل. وستكون المشاركة في التنقل إلزامية للموظفين الجدد وطوعية للموظفين العاملين حالياً (A/75/540/Add.1، الفقرات 21-23 و 43). ونتيجة للزيادة المتوقعة في عدد التنقلات الجغرافية، تقدر تكلفة النهج الجديد خلال فترة التنفيذ الأولية 2022-2030 بمبلغ يتراوح بين 36,8 مليون دولار في عام 2022 و 76,9 مليون دولار في عام 2030 (المرجع نفسه، الفقرة 49؛ وانظر أيضاً الفقرتان 36 و 37 أدناه).

6 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمين العام يتوقع أن يبدأ العمل بالنهج الجديد اعتباراً من بداية عام 2022، وأن تترتب عن ذلك آثار مالية ابتداء من العام نفسه. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن الأمانة العامة تعتزم وضع آليات وسياسات وإجراءات للإشراف، بما في ذلك بشأن عناصر التفعيل الرئيسية، مثل معايير تحديد الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب، ومجموعات المواهب، وتحديد مدة الانتدابات القياسية، ودورة التنقل، والقيود الخاصة التي من شأنها أن تحول دون المشاركة في التنقل، وذلك خلال عام 2021.

7 - ويُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بتقرير الأمين العام (المرجع نفسه، الفقرة 56). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه، وفقاً للأمانة العامة، نظراً إلى أن النهج الجديد يستخدم سلطة الأمين العام لنقل الموظفين أفقياً في المنظمة عملاً بالمادة 1-2 (ج) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، فهو لا يتطلب موافقة الجمعية العامة.

8 - وتكرر اللجنة الاستشارية تأييدها لتعزيز تنقل الموظفين (A/68/601، الفقرة 8)، وتقر بالجهود التي يبذلها الأمين العام لوضع نهج لتنقل الموظفين يدمج الدروس المستفادة من التجارب السابقة. وتلاحظ اللجنة أن الهدف من نهج الأمين العام يتمثل في بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعلم وتنمية المهارات أثناء العمل عن طريق الخدمة في مراكز عمل مختلفة، وتشدد على أهمية أن يكون التنقل معاداً لتلبية احتياجات المنظمة المتوقعة من خلال تعزيز التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي للقوة العاملة.

9 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة وافقت، في قرارها 265/68، على الإطار المنقح للتنقل للمنظم الذي اقترحه الأمين العام، وإلى أنها قدمت توجيهات محددة لتنفيذه. وترى اللجنة أنه ينبغي للأمين العام أن يزود الجمعية بمعلومات محدثة وأكثر وضوحاً عن الحالة الراهنة لإطار التنقل المعتمد عند نظرها في هذا التقرير.

10 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية اتساع نطاق النهج الذي وضعه الأمين العام، الذي يشمل الأمانة العامة بأسرها، وإطارا زمنيا طويل الأجل يمتد حوالي 40 عاماً، والتكاليف التي يُتوقع أن ترتفع بأكثر من الضعف، من 36,8 مليون دولار إلى 76,9 مليون دولار، خلال السنوات الثماني الأولى من التنفيذ. وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة أن العناصر الرئيسية للنهج لا تزال غير معروفة أو أنها تحتاج إلى مزيد من التحليل والتوضيح في الوقت الحاضر، ولا سيما فيما يتعلق بتأثيرها المحتمل على استقدام موظفين من الخارج والمساءلة وآثارها المالية، فضلا عن الضمانات ذات الصلة. ولذلك توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يواصل بلورة العناصر الرئيسية لاقتراحه، مع مراعاة ملاحظات اللجنة وتوصياتها، وأن يقدم تقريراً مفصلاً لكي تنظر فيه الجمعية العامة وتوافق عليه خلال الجزء الرئيسي من دورتها السادسة والسبعين.

### ثالثاً - جوانب محددة من النهج الجديد للتنقل

#### تفعيل النهج

11 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن النهج الجديد للتنقل سيستند إلى عمليات بسيطة ولا مركزية تدعمها إجراءات وآليات إشراف تضعها الإدارة المركزية للموارد البشرية من أجل تعظيم نطاق تطبيق النهج وضمان شفافية العملية واتساقها (A/75/540/Add.1، الفقرة 27). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملي، ستضعان، حسب الاقتضاء، سياسات وإجراءات وآليات إشراف وحلولاً تكنولوجية لدعم تفعيل النهج. كما ستقوم الإدارتان برصد أثر التنقل على التكاليف. وستنفذ جميع إدارات الأمانة العامة ومكاتبها ولجانها الإقليمية ومحاكمها وعملياتها الميدانية برنامج التنقل وفقاً للسياسات والتوجيهات التنفيذية التي توضع على الصعيد المركزي. وسيتخذ رؤساء الكيانات قرارات التنسيب النهائية بشأن الموظفين المشاركين في التنقل، وسيقومون برصد تنفيذ التنقل على مستوى الكيانات وبالإبلاغ عنه.

12 - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن ممثلي الموظفين يؤيدون عموماً النهج الجديد الذي تستند مبادئه الرئيسية إلى عمل الفريق العامل المعني باختيار الموظفين التابع للجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة، الذي أنشئ عقب استعراض التنقل الذي أجري في عام 2018.

13 - وتؤكد اللجنة الاستشارية أن تفعيل نهج الأمين العام ينبغي أن يستند إلى صكوك إدارية محددة بوضوح وسليمة قانوناً تمتثل لتوجيهات الجمعية العامة وقراراتها ذات الصلة، وتسترشد على النحو الواجب بالمشاورات مع جميع الجهات المعنية، ومن بينها ممثلو الموظفين. وتشدد اللجنة على ضرورة وضع تعريف دقيق للمفاهيم، بما في ذلك لعمليات النقل الوظيفي الجغرافية والأفقية، والمصطلحات والمعايير المتصلة بالتنقل، من أجل تعزيز الوضوح المفاهيمي، والتوصل إلى فهم مشترك، والتخفيف من احتمال عدم اتساق التنفيذ. وترى اللجنة أنه ينبغي للأمين العام أن يضع مسرداً بشأن التنقل، وأن يرفقه بتقريره المقبل (انظر أيضاً الفقرة 10 أعلاه).

#### إطار مؤشرات الأداء الأساسية

14 - يتضمن تقرير الأمين العام عرضاً لإطار مؤشرات الأداء الرئيسية للتنقل الذي سيستخدم لرصد أداء الكيانات مقارنة بالأهداف المحددة لكل كيان (المرجع نفسه، الفقرتان 50 و 51؛ وانظر أيضاً A/75/765،

الفقرة 12). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن أهداف التنقل في الكيانات لم تُحدّد بعد، وبأنها ستدرج في اتفاقات كبار المديرين لضمان المساءلة عنها. وبعد تفعيل النهج الجديد، ستستخدم الدروس المستفادة لتوجيه التعديلات والتحسينات. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام صقل إطار مؤشرات الأداء الأساسية للتنقل من أجل إتاحة رصد أداء الكيانات مقارنة بالأهداف المحددة لكل منها بشكل أفضل. وتوصي اللجنة أيضا بتقديم المعلومات ذات الصلة في التقرير المقبل للأمين العام.

#### الوظائف الخاضعة لمبدأ التناوب وغير الخاضعة له

15 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه، اعترافا بالمؤهلات والخبرات الفريدة المطلوبة للوظائف ذات التخصص العالي، سيُصنّف عدد من الوظائف على أنها وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب، وهي تُقدّر بنحو 20 في المائة من الوظائف، وستُستثنى من نظام التنقل. وستُعتبر الوظائف المتبقية خاضعة لمبدأ التناوب وستخضع للتنقل الجغرافي الدوري (A/75/540/Add.1، الفقرتان 20 و 28).

16 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية، بأن أي وظيفة غير خاضعة لمبدأ التناوب، تتطلب، من حيث المبدأ، وجود مستوى متقدم من الخبرة الفنية والمعرفة والمؤهلات في مجال تقني، ولا توجد وظيفة مماثلة لها من نفس الرتبة في الأمانة العامة. وبحلول الربع الثاني من عام 2021، ستقوم إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بوضع معايير لتحديد الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب إلى جانب وضع السياسات والتوجيهات التنفيذية ذات الصلة. وستكفل الإدارة تطبيق تلك المعايير بشكل متسق من قبل مختلف كيانات الأمانة العامة، وستطلع الموظفين والمديرين على القائمة النهائية التي تتضمن الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب.

17 - وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية أن تكون معايير تحديد الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب معرفة بوضوح وملئمة للتطبيق باتساق على كامل نطاق الأمانة العامة. وترى اللجنة أنه ينبغي للأمين العام أن يدرج في تقريره المقبل معلومات مفصلة عن تلك المعايير وعن عدد الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب ونوعها، وكذلك التوجيهات التنفيذية وآليات التدقيق اللازمة لتحديد تلك الوظائف (انظر أيضا A/67/545، الفقرة 84).

#### المشاركة الإلزامية والطوعية

18 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن الموظفين الجدد الذين يلتحقون بالمنظمة من الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-2 ومن فئة الخدمة الميدانية سيخضعون لنظام التنقل (A/75/540/Add.1، الفقرة 22). أما بالنسبة للموظفين العاملين حاليا من نفس الفئات، فستكون المشاركة في نظام التنقل طوعية وقائمة على الحوافز. وبناء على ذلك، لن يُطالب الموظفون العاملون حاليا الذين يشغلون وظائف خاضعة لمبدأ التناوب بتغيير مركز العمل الذي يعملون فيه، ولن تتأثر شروط خدمتهم إلا إذا اختاروا المشاركة في النظام (المرجع نفسه، الفقرة 23).

19 - وردا على استفسار عن الأساس النظري للمشاركة الطوعية للموظفين العاملين حاليا، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه، رغم التسليم بما ورد في البند 1-2 (ج) من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، لم يكن يُتوقع بوضوح أن يخضع جميع الموظفين العاملين حاليا لسياسة التنقل عند التحاقهم بالمنظمة. غير أنه في

ظل النظام الجديد، سنذكر الشروط المتعلقة بالتنقل بوضوح في الإعلانات عن الوظائف الشاغرة الخاضعة لمبدأ التناوب وفي كتب التعيين (انظر الفقرة 21 أدناه).

20 - ويشير الأمين العام إلى أن المشاركة الطوعية ستشجع من خلال تكثيف الاتصالات الداخلية، وخلال الجزء المتصل بتطوير القدرات من المحادثات التي تدور في إطار التعليقات على الأداء (المرجع نفسه، الفقرة 39). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه سيتم تشجيع جميع الموظفين المؤهلين أيضا على الاشتراك في نظام التنقل استنادا إلى نتائج الاستعراض الشامل الذي أجري في عام 2018، إلا أنه سيتم التركيز بشكل خاص على المهنيين ممن هم في أوائل حياتهم المهنية من الرتبتين ف-2 و ف-3، وذلك بغية تنمية مهارات الموظفين من مستوى المبتدئين إلى الموظفين من الرتب المتوسطة وذلك تأهبا للاضطلاع بأدوارهم المستقبلية. وفيما يتعلق بحوافز المشاركة في النظام، أبلغت اللجنة بأن الحافز الرئيسي للنهج الجديد يكمن في صلته الوثيقة بتحسين المسار الوظيفي وتنمية المهارات، لأن المشاركة في نظام التنقل تتيح للموظفين توسيع نطاق خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم في سياقات جغرافية وتنظيمية متنوعة. ويمكن التفكير في حوافز إضافية، مثل شرط التنقل الجغرافي للترقية إلى الوظائف من الرتبة ف-5 فما فوق عندما ينضج النظام. وأبلغت اللجنة أيضا بأن النهج الجديد للتنقل لن يغير مجموعة عناصر الأجر الحالية المتعلقة بالتنقل والمشقة التي وافقت عليها الجمعية العامة في قرارها 244/70، وبأنه لا توجد بيانات تكشف عن أي أثر محدد لحافز التنقل على تنقل الموظفين.

21 - وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي للأمين العام أن يزود الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير بمعلومات أكثر وضوحا عن الأساس النظري للطبيعة غير الإلزامية لمشاركة الموظفين العاملين حاليا في نظام التنقل. وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة أنه ينبغي للأمين العام أن يجري تحليلا أكثر عمقا لحوافز المشاركة الطوعية في نظام التنقل وأن يدرج المعلومات ذات الصلة في تقريره المقبل، إلى جانب أي مقترحات ملموسة وما يترتب عليها من آثار من حيث التكلفة، حيثما ينطبق ذلك.

22 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الموظفين لن يتمكنوا من الاحتفاظ بالحق في العودة إلى وظيفة يتكونها عقب تنسبهم في إطار برنامج التنقل، لأن التقلات ستعتبر نقلا وظيفيا داخليا بين موقعين جغرافيين (انظر أيضا الفقرة 37 أدناه). وتذكر اللجنة الاستشارية بأن إطار التنقل الذي وافقت عليه الجمعية العامة في قرارها 265/68 لم يتوخ تطبيق الحق في العودة إلى الوظائف، باستثناء الحالات التي يكون فيها الموظفون معارين إلى وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها (انظر أيضا A/68/601، الفقرة 62). وتلاحظ اللجنة أن الاحتفاظ بالحق في العودة إلى الوظائف مرتبط بمسألة الانتدابات المؤقتة التي ناقشتها اللجنة في العديد من المناسبات (انظر على سبيل المثال A/75/765، الفقرة 11، و A/75/7، الفقرة 57).

#### القيود الخاصة

23 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية، بأنه، كما حدث في الجهود السابقة المبذولة في مجال التنقل، ستتاح أمام الموظفين فرصة لطلب الإعفاء من الانتقال أثناء عملية التنقل عندما يكون لديهم قيود خاصة. وقد تشمل القيود الخاصة الأسباب الطبية والظروف الشخصية القاهرة والمسائل التي تخدم مصلحة المنظمة. وسيتم إنشاء آلية لاستعراض طلبات الموظفين للاعتراف بتلك القيود، وستوضع سياسات مفصلة بشأنها. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية أن يحدد الأمين العام بوضوح معايير الإعفاء من شروط

التنقل وأن يضع آليات وسياسات تكفل التطبيق المتسق والشفاف لهذه الاستثناءات (انظر أيضا قرار الجمعية العامة 263/71، الفقرة 31). وتتطلع اللجنة إلى تلقي معلومات مفصلة عن ذلك في التقرير المقبل للأمين العام.

#### مجموعات المواهب

24 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه سيُنشأ نظام لمجموعات المواهب من أجل تيسير تنقل الموظفين بين الكيانات والمواقع الجغرافية، بين المهام المتماثلة وفيما بين المهام (A/75/540/Add.1، الفقرة 33). وسيتم تحديد مجموعات المواهب وإنشائها بدعم من الإدارة المركزية للموارد البشرية، في حين ستقوم الكيانات بمطابقة المرشحين بالوظائف، حسب تفضيل كل من المرشحين والكيانات، وستتخذ القرارات النهائية بشأن التنسيب (المرجع نفسه، الفقرتان 34 و 35).

25 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن نظام مجموعات المواهب يسعى إلى تدارك أوجه القصور في الجهود السابقة المبذولة في مجال التنقل عن طريق ما يلي: (أ) إتاحة مزيد من الفرص للانتقال الوظيفي، بين المجموعات الوظيفية داخل الشبكات الوظيفية، أو بين الشبكات؛ (ب) ودعم المطابقة بفعالية أكبر بين الموظفين والوظائف من خلال تطوير أداة للمطابقة. وستتم مراعاة ما يفضله الموظفون إلى أقصى حد ممكن، وفي حالة عدم نجاح المطابقة، ستوفر الإدارة المركزية للموارد البشرية مزيدا من خيارات المطابقة لتقادي وقوع أي حالات يرفض فيها الموظفون الانتقال. وإذا نشأت حالات من هذا القبيل، سيُتخذ إجراء إداري ضد الموظفين. وأبلغت اللجنة أيضا بأنه سيتعين على جميع الكيانات الانضمام إلى مجموعة أو أكثر من مجموعات المواهب لضمان وجود تنقلات كافية، ولا سيما بين مراكز العمل من الفئات حاء وألف وباء وجيم ومراكز العمل من الفئتين دال وهاء.

26 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن مجموعات المواهب هي نظام جديد لإدارة تنقل الموظفين مختلف عن نظام الشبكات الوظيفية المستخدم في إطار التنقل الذي أُوقف مؤقتا (انظر A/67/324/Add.1، الفقرات 22-24)، وأنه لا يزال يتعين تطوير جوانب رئيسية منه. ولذلك ترى اللجنة أنه ينبغي زيادة التوضيح وأنه ينبغي للأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل معلومات عن السياسات والإجراءات والأدوات التي تدعم مجموعات المواهب، بما في ذلك عن كيف يمكن للنظام أن يكفل وجود تنقلات كافية بين الكيانات ومراكز العمل، ولا سيما بين مراكز العمل من الفئات حاء وألف وباء وجيم ومراكز العمل من الفئتين دال وهاء.

#### التقاسم العادل لعبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة

27 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن مدة شغل الوظائف أو الخدمة في مختلف الوظائف في مراكز العمل الشاقة التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة (من الفئتين دال وهاء)، ينبغي ألا تتجاوز سنتين، ما لم تتم الموافقة على ذلك بصفة استثنائية بناء على طلب الموظفين. ومع ذلك، وكما اتضح من البيانات المتاحة في نهاية عام 2018، قضى الموظفون من الفئة الفنية والفئات العليا، ومن فئة الخدمة الميدانية، في المتوسط

4,5 سنوات و 6,6 سنوات، على التوالي، في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء<sup>(1)</sup>. وفي إطار النهج الجديد للتنقل، سيولى اهتمام خاص للموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة، وسيُمنح الموظفون الذين أمضوا أكثر من سنتين في مراكز العمل من هاتين الفئتين الأولوية للتنقل حسب الفئة والوظيفة (A/75/540/Add.1، الفقرة 24، والمرفق الثالث، الجدول 1 من المرفق الثالث).

28 - وترحب اللجنة الاستشارية بتقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة على نحو أكثر إنصافاً (انظر أيضاً قرار الجمعية العامة 265/68، الفقرة 4، و A/69/572، الفقرة 86)، وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل معلومات أكثر تفصيلاً عن التنفيذ العملي لمسألة منح الأولوية المتوخاة لمغادرة مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، ولا سيما بالنسبة لموظفي الخدمة الميدانية الذين لا تتاح أمامهم سوى فرص محدودة لمغادرة مراكز العمل تلك.

#### الوظائف الشاغرة وأثر النهج الجديد على استقدام موظفين من الخارج

29 - يشير الأمين العام إلى أن النهج الجديد لن يطبق إلا على الوظائف المشغولة. ولن تخضع الوظائف التي تصبح شاغرة بسبب التقاعد وانتهاء الخدمة والتنقلات الأخرى<sup>(2)</sup> لنظام التنقل، وسيستمر الإعلان عن تلك الوظائف وشغلها من خلال العملية التنافسية القائمة (A/75/540/Add.1، الفقرة 19). وترحب اللجنة الاستشارية بتطبيق النهج الجديد على الوظائف المشغولة فقط، وبشغل الوظائف التي تصبح شاغرة بسبب التقاعد وانتهاء الخدمة والتنقلات الأخرى عن طريق استقدام موظفين من الخارج (انظر الفقرة 31 أدناه).

30 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه، وفقاً للأمانة العامة، لن يؤثر النهج الجديد على استقدام موظفين من الخارج أو على الحالة العامة للتمثيل الجغرافي أو للمساواة بين الجنسين. بل من المتوقع أن يجذب المزيد من المرشحين الخارجيين نظراً للفرص التي يتيحها بشكل منهجي لتنمية المهارات وتحسين المسار الوظيفي. وتلاحظ اللجنة أنها طلبت معلومات محددة عن الأثر المحتمل على استقدام موظفين من الخارج، ولكنها لم تحصل على معلومات من هذا القبيل.

31 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة أعادت تأكيد مراعاة مبدأ عدم التمييز لدى استقدام موظفين من الخارج (انظر قرار الجمعية العامة 255/67، الفقرة 54)، وتكرر أنه لا ينبغي أن يكون للتنقل الداخلي أثر سلبي على الجهود الرامية إلى إعادة تنشيط المنظمة باستقدام موظفين من خارجها (انظر A/71/557، الفقرة 95، و A/70/765، الفقرة 16، و A/69/572، الفقرة 77). وترى اللجنة أن النهج الجديد سيؤثر على استقدام موظفين من الخارج نظراً إلى العدد المحتمل من الوظائف التي يشغلها حالياً موظفون سيختارون التنقل طوعاً الذي سيصبح جزءاً من المجموعة المتاحة بالتوازي مع تنفيذ نظام التنقل تدريجياً، بدلاً من الإعلان عن تلك الوظائف لاستقدام موظفين، وترى اللجنة أنه يجب تقديم معلومات أكثر تفصيلاً لتحديد أثر النهج على استقدام الموظفين من الخارج. ولذلك توصي اللجنة بأن

(1) بالمقارنة مع نهاية عام 2018، أمضى الموظفون من الفئة الفنية والفئات العليا في المتوسط 8,8 سنوات في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء، مقارنة بمدة الانتداب القياسية التي تبلغ 5 سنوات في مراكز العمل من الفئتين المذكورتين (A/75/540/Add.1، المرفق الثالث، الجدول 1 من المرفق الثالث).

(2) عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية، بأن التنقلات الأخرى ستشمل انتقال الموظفين إلى وظائف أخرى من نفس الرتبة أو من رتبة أعلى من خلال نظام اختيار الموظفين، مما سيؤدي أيضاً إلى جعل وظائفهم الأصلية شاغرة. ولن تدرج تلك الوظائف في نظام التنقل، بل سيتم الإعلان عنها لأغراض التوظيف التنافسي.



تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يجري تحليلاً أعمق لهذه المسألة وأن يقدم إيضاحات في تقريره المقبل، إلى جانب تقديم معلومات عن الضمانات المحددة وآليات الرصد التي ستكفل الامتثال التام لمبدأ عدم التمييز لدى استخدام الموظفين من الخارج.

#### إدراج وظائف المساعدة المؤقتة العامة الطويلة الأجل

32 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه نظراً إلى أن النهج الجديد سيغطي التنقلات الأفقية والجغرافية لمدة سنة واحدة أو أكثر، يمكن إدراج وظائف المساعدة المؤقتة العامة الطويلة الأجل التي يتاح تمويل مضمون لها في برنامج التنقل. وترى اللجنة الاستشارية أنه ينبغي للأمين العام أن يوضح في تقريره المقبل المعايير المستخدمة لتحديد مفهوم "الأجل الطويل"، وما إذا كانت الوظائف الطويلة الأجل الممولة من المساعدة المؤقتة العامة، ولا سيما في البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام، ستردج في إطار النهج الجديد للتنقل، وأن يقدم معلومات عن الأثر ذي الصلة على التكاليف وعلى تنفيذ النهج.

#### رابعاً - توقعات تكاليف التنقل

33 - ترد في المرفق الرابع من تقرير الأمين العام توقعات تكاليف التنقل للفترة 2022-2030. وتستند التوقعات إلى ما يلي: (أ) العدد المتوقع للمشاركين في عمليات التنقل في الفترة من عام 2022 إلى عام 2030؛ (ب) النسبة المئوية للموظفين الذين انتقلوا بين الإدارات والمكاتب الموجودة خارج المقر واللجان الإقليمية مقارنة بنسبة الموظفين الذين انتقلوا من البعثات الميدانية أو إليها بين عامي 2016 و 2018؛ (ج) متوسط التكاليف المباشرة للتنقلات للفترة 2013-2018؛ (د) تكوين التكاليف المباشرة للتنقلات حسب مصدر التمويل (A/75/540/Add.1، الفقرة 48).

34 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أنه في إطار النهج الجديد، ستجري مواءمة متوسط عدد السنوات التي تُقضى في مراكز العمل غير الميدانية والميدانية مع المدة القياسية لكل انتداب، أي خمس سنوات لمراكز العمل من الفئتين حاء وألف، وأربع سنوات لمراكز العمل من الفئتين باء وجيم، وستنآن لمراكز العمل من الفئتين دال وهاء (التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسر). وسيسفر ذلك عن زيادة كبيرة في وتيرة التنقلات بين مراكز العمل الميدانية وغير الميدانية. فعلى سبيل المثال، يُتوقع لعدد تنقلات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا في مراكز العمل من الفئتين حاء وألف أن يتضاعف تقريباً. وبالمثل، تشير التقديرات إلى أن عدد تنقلات الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا، ومن فئة الخدمة الميدانية، في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء سيجل زيادة تتجاوز الضعفين والثلاثة أضعاف على التوالي (المرجع نفسه، المرفق الثالث، الفقرات 8-12).

35 - ويشير الأمين العام في تقريره أيضاً إلى أنه نظراً إلى الزيادة المتوقعة في التنقلات الجغرافية وغير ذلك من العوامل، ستتراوح تكلفة التنقل المتوقعة بين 36,8 مليون دولار في عام 2022 و 76,9 مليون دولار في عام 2030، مقارنة بالتكلفة الإجمالية للتنقل التي بلغت 35,0 مليون دولار في عام 2018. وستمثل الميزانية العادية وعمليات حفظ السلام وصناديق التبرعات والصناديق الأخرى 30 في المائة و 50 في المائة و 20 في المائة من التكاليف المتوقعة على التوالي (المرجع نفسه، الفقرة 49).

## خط الأساس

36 - فيما يتعلق بوضع خط أساس مجدٍ وقابل للمقارنة، تذكر اللجنة الاستشارية بأنها أعربت في السابق عن شكوكها في مدى ملاءمة استخدام متوسط العدد السنوي للنقلات الطويلة الأجل بين مراكز العمل، ورأت بدلا من ذلك أن عدد النقلات الجغرافية خلال فترة الاثني عشر شهرا السابقة يمكن أن يشكل خط أساس مناسب لمقترحات الأمين العام المتعلقة بالتنقل الجغرافي الأفقي (انظر A/68/601، الفقرة 26). وفي هذا السياق، طلبت اللجنة معلومات كاملة وواضحة عن العدد السنوي للنقلات الجغرافية الأفقية خلال الفترة 2014-2020 وتكاليفها، ولكنها لم تتلق تلك المعلومات. وفيما يتعلق بالتنقلات الطويلة الأجل التي بدأت في عامي 2019 و 2020، أبلغت اللجنة بأن البيانات المتعلقة بها ستتاح في أوائل عامي 2021 و 2022 على التوالي، نظرا إلى أن التنقل الجغرافي لا يُؤكّد إلا بعد أن يبقى الموظف في مركز العمل لمدة سنة كاملة.

37 - واللجنة الاستشارية غير مقتنعة بجدوى خط الأساس المقترح وبصحة البيانات المقدمة في سياق هذا التقرير، وتكرر تأكيدها أن إنشاء خط أساس موثوق ودقيق ومُجدٍ يمكن الاعتماد عليه لقياس اتجاهات وتكاليف التنقل في المستقبل أمر حاسم الأهمية لرصد أثر نظام التنقل بشكل سليم، وهي تشدد مجددا على أهمية جمع البيانات وتحليلها بدقة (انظر أيضا A/71/557، الفقرة 90، و A/69/572، الفقرتان 72 و 73، و A/68/601، الفقرة 26). ولذلك توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل معلومات أكثر وضوحا عن معايير وضع خط الأساس، فضلا عن مجموعة كاملة ومؤكدة من البيانات عن عدد تنقلات الموظفين داخل مراكز العمل وفيما بينها، وعن التكاليف المباشرة وغير المباشرة المتصلة بها، بما في ذلك معلومات إحصائية عن الأنماط الحالية والسابقة وعن تكاليف التنقل (انظر أيضا A/67/545، الفقرة 78).

## الفئات المستهدفة

38 - فيما يخص الفئات المستهدفة، تعتمد التوقعات الواردة في التقرير على افتراض أن 20 في المائة من الموظفين العاملين حاليا سيختارون الانضمام إلى خطة التنقل في عام 2022، لتصل هذه النسبة تدريجيا إلى 35 في المائة بحلول عام 2030. وقد استندت التوقعات إلى عدد الموظفين من الرتبين ف-2 و ف-3، وذلك تمشيا مع أهداف النهج الجديد، وهم يشكلون 40 في المائة من مجموع الموظفين، وكذلك إلى معدل مشاركة قدره 15 في المائة بالنسبة للموظفين من فئة الخدمة الميدانية (A/75/540/Add.1، المرفق الثالث، الفقرتان 5 و 6؛ وانظر أيضا الفقرة 20 أعلاه). وتتساءل اللجنة الاستشارية عما إذا كانت التوقعات الواردة في التقرير قد قللت من حجم الفئات المستهدفة من نظام التنقل، وبالتالي من تكاليف التنقل المتوقعة، إذ يبدو أنها تفترض أنه لا يوجد أي موظف حاليا برتبة ف-4 أو ف-5 أو مد-1 أو مد-2 سيختار الانضمام إلى نظام التنقل خلال الفترة 2022-2030.

## تكاليف التنقل والضمانات

39 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه يمكن استيعاب تكلفة التنقل في حدود الموارد المتاحة، وأنها ستُمَوَّل من تكاليف الموظفين المدرجة في ميزانيات مختلف الكيانات. وأبلغت اللجنة أيضا

بأنه لم يصدر أي توجيه محدد بشأن النهج الجديد للتنقل من أجل إعداد ميزانية حفظ السلام المقبلة، التي ستغطي النصف الأول من عام 2022 عندما يبدأ تنفيذ النهج الجديد (انظر الفقرة 6 أعلاه).

40 - وفيما يتعلق بالحاجة إلى توفير ضمانات والتخفيف من احتمال ارتفاع التكاليف، أبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الأمانة العامة سترصد تنفيذ خطة التنقل، وستطبق نظام ضوابط داخلية وتدابير للتخفيف من المخاطر، وستعرض أية مشاكل تطرأ على الجمعية العامة. وأبلغت اللجنة أيضا بأن هذا النهج لا يتوخى تحديد عدد التنقلات في السنة أو وضع حد أقصى لها.

41 - وبعد أخذ الزيادة الكبيرة المتوقعة في تكاليف التنقل في الاعتبار، توصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل ما يلي: (أ) معلومات أكثر وضوحا بشأن توقعه المتعلق بإمكانية استيعاب تكاليف التنقل في حدود الموارد المتاحة؛ (ب) والضمانات المتعلقة بعدد تنقلات الموظفين وما يتصل بها من آثار على التكاليف؛ (ج) ومعلومات إضافية عن توزيع التكاليف حسب مصدر التمويل (انظر الفقرتين 37 و 38 أعلاه).

42 - وعلاوة على ذلك، ترى اللجنة الاستشارية أنه نظرا إلى حجم وتكاليف ومخاطر نهج التنقل المقترح، ينبغي لمجلس مراجعي الحسابات أن يمارس دورا رقابيا مناسباً يتضمن تقديم تقارير سنوية إلى الجمعية العامة.

## خامسا - مسائل أخرى

### التنقل في سياق ترتيبات العمل المرنة والمهام المستقلة عن الموقع

43 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن النهج الجديد لتنقل الموظفين ينبغي أن يكون مرنا ومكيفا مع الظروف وأساليب العمل المتغيرة في المنظمة في المستقبل، بما في ذلك مع طرق العمل الافتراضي ومع المهام التي يمكن اعتبارها مستقلة عن الموقع (A/75/540/Add.1، الفقرة 55). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية، بأنه سيُجرى قريبا استعراض لترتيبات العمل المرنة، استنادا إلى الدروس المستفادة من تجربة العمل عن بُعد على نطاق واسع التي تم خوضها نتيجة لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، وبأن الاستعراض قد يشمل أيضا تحديد المهام المستقلة عن الموقع التي يمكن القيام بها من خلال العمل عن بُعد في الأجل الطويل دون الانتداب في أي مركز من مراكز العمل. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية وجود نظرة كلية ومتسقة بشأن استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وتؤكد أنه ينبغي النظر إلى التنقل مع الحرص على الاتساق مع المبادرات الأخرى. ولذلك، ترى اللجنة أنه ينبغي للأمين العام أن يقدم في تقريره المقبل معلومات عن أي تداعيات قد يخلفها النهج المتوخى لتنقل الموظفين على المبادرات الجارية أو المقررة في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك المبادرات المتصلة بترتيبات العمل المرنة وبالمهام المستقلة عن الموقع. وتناقش اللجنة ترتيبات العمل المرنة في تقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 والآفاق المستقبلية (A/75/765).

### التنقل فيما بين الوكالات

44 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه يمكن توسيع نطاق النهج الجديد للتنقل ليشمل التنقل فيما بين الوكالات ضمن منظومة الأمم المتحدة على النحو الذي أوصت به وحدة التفتيش المشتركة

(A/75/540/Add.1، الفقرة 32). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأولوية تُعطى حالياً لوضع وتنفيذ النهج الجديد داخل الأمانة العامة. غير أنه مع مرور الوقت، سيجري استكشاف الفرص المتاحة للتنقل فيما بين الوكالات، ولا سيما فيما بين الكيانات التي تتقاسم نفس النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، ولإمكانية وضع إطار مشترك بين الوكالات. واللجنة الاستشارية واثقة من أن تقرير الأمين العام المقبل عن التنقل سيتضمن معلومات محدثة عن التنقل فيما بين الوكالات، إن وجدت، بما في ذلك عن جميع الآثار الإدارية والمالية ذات الصلة، فضلا عن أثرها على الاستقدام (انظر أيضا الفقرة 10 أعلاه).

## سادسا - خاتمة

45 - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علما بتقرير الأمين العام (A/75/540/Add.1، الفقرة 56). وترد تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها في هذا التقرير (انظر أيضا الفقرة 10 أعلاه).