

Distr.: General  
15 November 2018  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

البند ١٤١ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

## تنقل الموظفين

## تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن تنقل الموظفين (A/72/767 و A/73/372/Add.2). واجتمعت اللجنة أثناء نظرها في هذين التقريرين بممثلين عن الأمين العام قدموا لها معلومات وتوضيحات إضافية، اختُتمت برود خطبة وردت في ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨.

٢ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة وافقت في القرار ٢٦٥/٦٨ على الإطار المنقح للتنقل المنظم وطلبت من الأمين العام أن يقدم إلى الجمعية تقارير سنوية عن التنقل حتى دورتها الثانية والسبعين واستعراضا خمسيا شاملا لإطار التنقل في دورتها الثالثة والسبعين. والوثيقة A/72/767 هي التقرير المرحلي السنوي الرابع للأمين العام وقد قُدمت إلى الجمعية في دورتها الثانية والسبعين في ٢٧ شباط/فبراير ٢٠١٨. ويتضمن تقرير الأمين العام (A/73/372/Add.2) معلومات عن الاستعراض الشامل الذي طلبت الجمعية موافقتها به خلال دورتها الثالثة والسبعين، وقد قُدم في ١٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٨. وتلاحظ اللجنة أن التقرير المرحلي السنوي الرابع المقدم خلال الدورة الثانية والسبعين يجري تناوله بالتزامن مع التقرير المقدم للدورة الثالثة والسبعين.

## معلومات أساسية

٣ - أذنت الجمعية العامة للأمين العام في القرار ٢٦٥/٦٨ بأن ينفذ إطار التنقل المنقح من أجل الشروع في تطبيق نظام التنقل على شبكة وظيفية واحدة في عام ٢٠١٦ وواحدة في عام ٢٠١٧، ثم على شبكتين كل



سنة<sup>(١)</sup>. ويشير الأمين العام إلى أن تنفيذ الشبكة الوظيفية الأولى، شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، بدأ لاحقاً في عام ٢٠١٦، في حين نُفذت الشبكة الوظيفية الثانية، شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عام ٢٠١٧ (انظر A/72/767، الفقرة ٤). وقد بدأ تطبيق النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ بإصدار ثلاث نشرات جديدة من نشرات الأمين العام وأمر إداري واحد جديد ذي صلة (ST/SGB/2016/2/Rev.1 و ST/SGB/2016/3/Rev.1 و ST/SGB/2016/4/Rev.1 و ST/AI/2016/1 و ST/AI/2016/1/Amend.1) (انظر A/71/557، الفقرة ٧٧).

٤ - وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، قرر الأمين العام تعليق تنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي الذي يهدف، وفقاً له، إلى التأكد من أن في الإمكان إجراء الاستعراض الشامل واتخاذ توصية بشأن الخطوات المقبلة. ونتيجة لذلك، لم يطبق الإطار على شبكة وظيفية إضافية في عام ٢٠١٨. ويشير الأمين العام إلى أنه، بالنظر إلى عدم تطبيق الإطار إلا على اثنتين من الشبكات الوظيفية خلال تنفيذ الإطار في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، فقد اقتصر الاستعراض الشامل واستنتاجاته على هاتين الشبكتين على امتداد سنتين (انظر A/73/372/Add.2، الفقرات ٢ و ٣ و ٦-٨ و ST/SGB/2016/3/Rev.1). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه نتيجة لقرار الأمين العام بتجميد تنفيذ إطار التنقل في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، لم يشمل تطبيق إطار التنقل إلا شبكتين على امتداد سنتين (انظر الفقرة ٣ أعلاه).

#### مستجدات التنفيذ

٥ - يقدم الأمين العام في تقريره المرحلي السنوي الرابع آخر مستجدات تنفيذ إطار التنقل (الشبكة الأولى، شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ (انظر A/72/767، الفرع الثاني) والشبكة الثانية، شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في عام ٢٠١٧ (المرجع نفسه، الفرع الثالث)) (انظر الفقرة ٣ أعلاه)، مشفوعاً بمعلومات عن التقدم المحرز ضمن جزأي الإطار: (أ) التنقل المنظم (عملية داخلية للتنقل الأفقي للموظفين)؛ و (ب) ملء الوظائف الشاغرة (الإعلان عن الوظائف الشاغرة الحالية والمتوقعة التي يكون باب التقدم لها مفتوحاً أمام جميع المرشحين (الخارجيين والداخليين)). ويتضمن تقرير الأمين العام أيضاً معلومات عن اتجاهات التنقل (الفرع الرابع)، وعن التكاليف المباشرة وغير المباشرة للتنقل (الفرع الخامس) وعن التوظيف الخارجي (الفرع السادس) فضلاً عن خمسة مؤشرات أداء رئيسية استُحدثت لتقييم تحقيق أهداف الإطار (الفرع السابع).

٦ - وقررت الجمعية العامة، في القرار ٢٦٥/٦٨، ألا يتعدى عدد التنقلات الجغرافية لهاتين الشبكتين الوظيفيتين في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ متوسط عدد التنقلات الجغرافية في هاتين الشبكتين لعامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. وترد معلومات عن عدد التنقلات الجغرافية للفترة من عام ٢٠١٢ إلى عام ٢٠١٦ في الشكلين الرابع والخامس من تقرير الأمين العام (A/72/767). إلا أن الأمين العام يشير إلى أنه يتعذر حتى الآن تأكيد عدد التنقلات الجغرافية في عام ٢٠١٧ لأنه لا يمكن تأكيد أي تنقل جغرافي إلا بعد أن يكون الموظف قد بقي في مركز العمل الجديد مدة سنة كاملة (المرجع نفسه، الفقرتان ٢٦ و ٢٧). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه، باستثناء عام ٢٠١٦، تتصل المعلومات الواردة في الشكلين الرابع والخامس من تقرير الأمين العام بالأعوام السابقة لتنفيذ إطار التنقل. وتلاحظ اللجنة أيضاً

(١) تيسيراً للتنقل المهني، أعيد تشكيل الشبكات الوظيفية الثماني السابقة إلى تسع في عام ٢٠١٥ قبل بدء تطبيق إطار التنقل (انظر A/70/254، الفقرة ٨ والمرفق الأول).

أن عدداً في حدود ٣٣ عملية تنقل فقط من مجموع عدد التنقلات الجغرافية الـ ٣٧٤ المبَّع عنها في عام ٢٠١٦ لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في الشكل الرابع<sup>(٢)</sup>، جرى بالفعل ضمن التنقل المنظم (عمليات الانتقال الأفقي)، الجزء الأول من الإطار (انظر الفقرة ٥ أعلاه و A/72/767، الفقرة ١٠)<sup>(٣)</sup>.

٧ - وترد مقارنة لمتوسط التكاليف المباشرة للشخص الواحد لكل عملية تنقل من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٥ في الجدول ١٦ من تقرير الأمين العام (A/72/767). وأُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن بيانات التكاليف هذه تقع خارج الإطار الزمني لتنفيذ إطار التنقل. وفي ما يتعلق بالتكاليف المباشرة المرتبطة بالتنقلات الجغرافية التي أُجريت عام ٢٠١٦، يشير الأمين العام إلى أنه بالنظر إلى عدم التمكن، حتى نهاية عام ٢٠١٧، من تأكيد عدد التنقلات التي أُجريت، فقد تعدَّر إنجاز تحليل للتكاليف الفعلية ذات الصلة قبل نشر تقريره في ٢٧ شباط/فبراير ٢٠١٨. وتعكس التكاليف المباشرة التقديرية لعام ٢٠١٦، كما هو مبين في الجدول ١٧ من تقرير الأمين العام، عدد التنقلات في عام ٢٠١٦ مضروباً بمتوسط التكاليف المتكبدة في عام ٢٠١٥<sup>(٤)</sup> (المرجع نفسه، الفقرة ٣٨). وتلاحظ اللجنة أن تقرير الأمين العام لا يتضمن معلومات عن التكاليف الفعلية المباشرة وغير المباشرة الناشئة عن تنفيذ إطار التنقل خلال عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. لذا، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة من الأمين العام إدراج هذه المعلومات، مشفوعة بتوزيع للتكاليف المتكبدة لكل من جزأي الإطار (التنقل المنظم (عمليات الانتقال الأفقي) وملء الشواغر)، في تقريره بشأن اقتراح إطار جديد للتنقل المزمع تقديمه إلى الجمعية في دورتها الرابعة والسبعين (انظر الفقرة ١١ أدناه).

٨ - وترد معلومات عن التعيينات الخارجية التي أُجريت بملء الشواغر، الجزء الثاني من الإطار، في الفقرات ٤٢-٤٤ وفي الجدول ١٨ من تقرير الأمين العام (A/72/767؛ انظر أيضاً الفقرة ٥ أعلاه). وبلغ متوسط النسبة المئوية للتعيينات الخارجية من كل فرص العمل بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٧ مقدار ٣٠ في المائة. وقدمت اللجنة الاستشارية تعليقات وتوصيات بشأن المسائل المتصلة بالتوظيف الخارجي في تقريرها الأخير عن إدارة الموارد البشرية (A/73/497).

### الاستعراض الشامل

٩ - ترد معلومات عن الاستعراض الشامل لإطار التنقل في الفرع الثاني من تقرير الأمين العام (A/73/372/Add.2)، بما فيها معلومات موجزة عن تنفيذ الإطار، والمنهجية المتبعة في إجراء الاستعراض، والاستنتاجات الرئيسية المستخلصة من الاستعراض، والدروس المستفادة المستقاة من تنفيذ إطار التنقل.

(٢) تشمل عمليات التنقل لأغراض التنسيب للوظائف الشاغرة المعلن عنها في عام ٢٠١٥ قبل تنفيذ إطار التنقل.

(٣) لم يتأكد بعد ما إذا كانت التنقلات الـ ٣٣ الناتجة عن عمليات التوظيف المتعلقة بشبكة وظائف السياسة والسلام والعمل الإنساني قد بدأت في عام ٢٠١٦ واستمرت أكثر من عام، وبالتالي ستُحسب ضمن الأرقام السنوية للتنقلات الجغرافية (شأنها شأن التنقلات المدرجة في الشكل الرابع).

(٤) لا تشمل النفقات لعام ٢٠١٥ المبينة في الجدول ١٥ من تقرير الأمين العام كل التكاليف المتكبدة خلال ذلك العام لأن بعض الموظفين الذين انتقلوا في عام ٢٠١٥ لم يتقاضوا بدل التنقل إلا بعد انقضاء العام، ولم يكن من الممكن تحديد كل التكاليف غير المتكررة للتنقلات إلى الكيانات الميدانية أو منها (انظر A/72/767، الفقرة ٣٦).

وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن الاستعراض الشامل الذي أُجري بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ وتموز/يوليه ٢٠١٨، قد أُنجز.

١٠ - ويشير الأمين العام إلى أنه جرى التوصل إلى سبع استنتاجات رئيسية من الاستعراض، هي التالية: لا يزال تنقل الموظفين هاما بالنسبة إلى المنظمة؛ ما من نهج واحد يناسب كل أجزاء الأمانة العامة؛ وجود تباين في فرص إجراء أنواع التنقل المختلفة؛ وجود صعوبات في التوفيق بين الأشخاص والوظائف؛ عدم توافق عملية التنقل الداخلي مع شرط الإعلان عن جميع الوظائف خارجيا؛ محدودية تقاسم الأعباء؛ بعض أجزاء هذه العملية مرهق (المرجع نفسه، الفقرات ٣٣-٥٤). وترد بالتفصيل عشرة دروس مستفادة من تنفيذ إطار التنقل في الفقرات ٥٦-٦٥ من تقرير الأمين العام.

١١ - ويشير الأمين العام كذلك إلى أنه سيقترح إطارا شاملا جديدا للتنقل في الأمانة العامة، يستند إلى استنتاجات الاستعراض الشامل والدروس المستفادة منه. وسيدمج نظام التنقل الجديد، الذي سيكون عنصرا أساسيا في النهج المتبع على نطاق الأمانة العامة إزاء إدارة المواهب، إدماجاً كاملاً في التطوير الوظيفي. وسيأخذ هذا النظام في الاعتبار الخبرة المكتسبة في أماكن أخرى في منظومة الأمم المتحدة ومع الشركاء الآخرين. وستوضع تفاصيل هذا النهج الجديد للتنقل بالتشاور مع الإدارة والموظفين خلال عام ٢٠١٩ تمهيدا لتقديمها إلى الجمعية العامة للنظر فيها خلال دورتها الرابعة والسبعين (المرجع نفسه، الفقرتان ٦٦ و ٦٨).

١٢ - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنها كانت قدمت تعليقات وتوصيات بشأن المسائل المتصلة بالتنقل قبل موافقة الجمعية العامة على إطار التنقل المنقح في دورتها الثامنة والستين (انظر A/67/545، الفرع الثالث و A/68/601، الفروع الثالث - الخامس). إن اللجنة على ثقة بأن الأمين العام سيسترشد بالكامل، لدى إعداد مقترحه بشأن إطار جديد للتنقل، بالأحكام ذات الصلة من قرارات الجمعية العامة، وبأنه سيأخذ أيضا في الاعتبار الدروس المستفادة من تنفيذ إطار التنقل خلال عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.

#### الخلاصة

١٣ - ترد الإجراءات المطلوب من الجمعية العامة اتخاذها في تقرير الأمين العام (انظر A/72/767، الفقرة ٥٣ و A/73/372/Add.2، الفقرة ٦٩). وتوصي اللجنة الاستشارية، رهنا بمراعاة تعليقاتها وتوصياتها الواردة في الفقرات أعلاه، بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام.