

الوثيقة CL 153/3 التعديلات في برنامج العمل والميزانية للفترة 2016-2017

مذكرة إعلامية رقم 2 - نوفمبر/تشرين الثاني 2015

القدرة الفنية للمنظمة

أولاً - مقدمة

1- أثار العديد من الأعضاء أسئلة، خلال دورات لجنتي البرنامج والمالية التي عقدت في نوفمبر/تشرين الثاني 2015، تتعلق بانخفاض محتمل في القدرة الفنية للمنظمة من خلال التحول في الوظائف و/أو نقل الموظفين من الأقسام الفنية في المقر الرئيسي إلى المكاتب الميدانية أو إلى وظائف أخرى غير فنية. ويتعلق ذلك بالتأثير المحتمل لسياسة التنقل، وإنشاء فرق لإدارة برامج الأهداف الاستراتيجية، وتطبيق اللامركزية على وظائف في المقر الرئيسي لم يتم الإعلان عنها بعد، وأثر الوظائف الشاغرة. وتهدف المذكرة الإعلامية هذه إلى طمأنة الأعضاء بأن القدرة الفنية للمنظمة يتم الحفاظ عليها، وتقديم التفاصيل عن التغييرات التي حصلت أو من المتوقع أن تحصل، وشرح السبب وراء اعتقاد الإدارة بأن هذه التغييرات مهمة لتحقيق النتائج.

2- وقبل الانتقال إلى التفاصيل، من المهم أن ندرك أن جميع الموظفين الفنيين في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية يؤديون وظائف مماثلة، ويتم ضمان جودة ومعايير العمل من خلال الشبكات الفنية. ويعمل الموظفون الفنيون في المكاتب خارج روما على منتجات المعرفة للمنظمة بنفس الطريقة التي يعمل عليها موظفو المقر الرئيسي. وعلى سبيل المثال، تنتج فرق الخبراء الاقتصاديين وموظفي الأمن الغذائي في المكاتب الإقليمية الإصدارات الإقليمية لتقارير حالة انعدام الأمن الغذائي في العالم، واعتباراً من هذا العام، الاستعراضات الإقليمية بشأن حالة الزراعة والأمن الغذائي. وفي مثال آخر، يكتسي عمل الموظفين في المكاتب الميدانية المعنية بالأمراض الحيوانية العابرة للحدود نفس الأهمية الفنية ونفس جودة عمل نظرائهم في المقر الرئيسي. وفي الواقع، فيما يتعلق بالمسائل ذات الأهمية العالمية التي ينبغي إدراج الجوانب الإقليمية فيها، لا يوجد أي وسيلة أخرى لضمان جودة مساهمات المنظمة في المعرفة من دون هذا المزيج الإقليمي/العالمي. وترد أمثلة أخرى على ذلك في المذكرة الإعلامية رقم 3.

3- ويضيف موظفي المشاريع خبرتهم إلى الخبرة اللامركزية، ويتواجد معظمهم في المكاتب القطرية وهم أيضاً جزء من الشبكات الفنية. وهناك نحو 260 موظف من موظفي المشاريع الفنيين هؤلاء، بالإضافة إلى 611 وظيفة فنية ومن الفئات العليا في المكاتب الميدانية تم إدراجها في برنامج العمل والميزانية.

4- وبالمثل، من المهم أن نتذكر أن سياسة التنقل والتحركات الأخرى للموظفين من وإلى المقر الرئيسي، أو بين مراكز العمل الأخرى، تتعلق بالموظفين وليس بالوظائف. ولا يتم تحريك أي وظيفة من خلال سياسة التنقل، بل الأفراد



فقط، الذين يتم استبدالهم إما من خلال عمليات النقل أو من خلال إعلانات الوظائف الشاغرة. وينطبق نفس الشيء على الموظفين الفنيين من المقر الرئيسي أو من المكاتب الميدانية المعيّنين كممثلين للمنظمة. ولا تعين أي من عمليات النقل هذه بحد ذاتها أن هناك عملية نقل في الوظائف من مركز عمل ما إلى مركز آخر.

ثانياً - تطور الوظائف في برامج العمل والميزانية الأخيرة والتعديلات الحالية

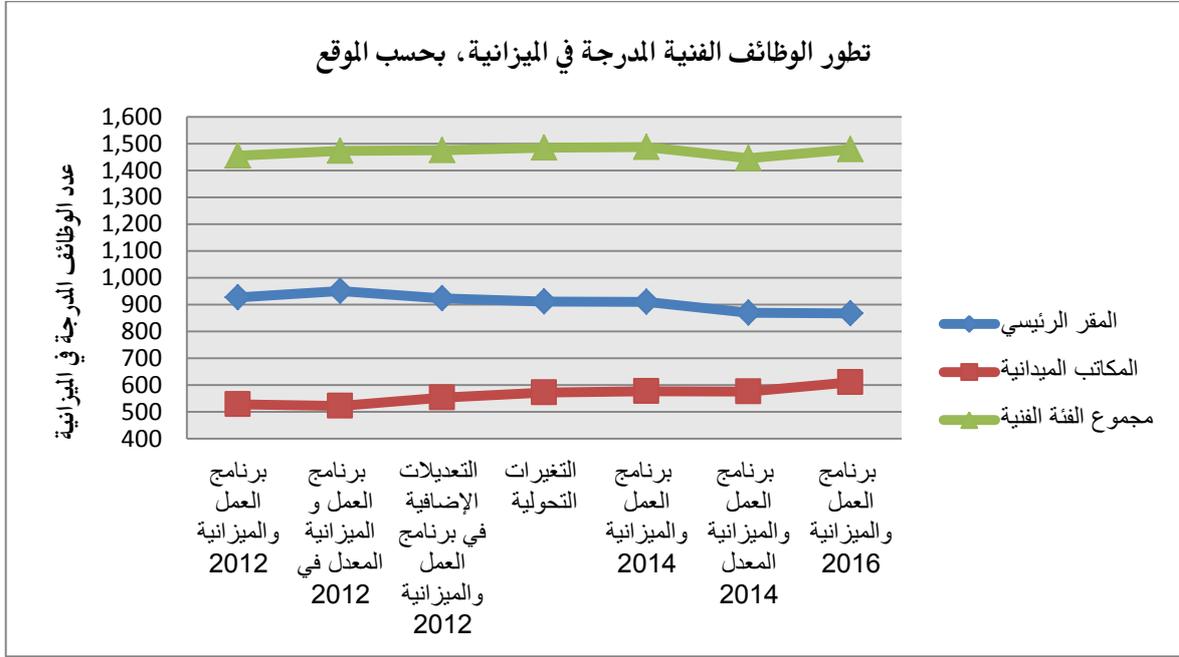
5- تضمنت جميع وثائق برنامج العمل والميزانية منذ بعض الوقت جدول بشأن تطور الوظائف المدرجة في الميزانية بحسب الموقع والفئة. ولا تظهر تعديلات برنامج العمل والميزانية للفترة 2016-2017 أي تغيير في المقر الرئيسي أو المكاتب الميدانية فيما يتعلق بالفئة الفنية والفئات العليا أو فئة الخدمات العامة (الجدول 1 في الوثيقة CL153/3). وقد أظهر برنامج العمل والميزانية للفترة 2016-2017 (الجدول 3 في الوثيقة C 2015/3) فقدان موظفين من الفئة الفنية من المقر الرئيسي وكسب 35 منهم في المكاتب الميدانية، يقابله فقدان 30 موظف من فئة الخدمات العامة من المقر الرئيسي وثلاثة وظائف من نفس الفئة في المكاتب الميدانية (مما لم يؤدي إلى أي تغيير في العدد الإجمالي للوظائف). وكان الموظفان الفنيان الذين غادرا المقر الرئيسي من موظفي الإحصاء تم تعيينهما في المكتبين الإقليميين الفرعيين لأفريقيا والبحر الكاريبي. وتتماشى هذه التغييرات مع السياسة العامة لاستيعاب الزيادة في التكاليف من خلال تخفيض عدد الوظائف من فئة الخدمات العامة والوظائف من الفئة الفنية "غير الفنية"، مع زيادة عدد الوظائف الفنية حيثما كان ذلك ممكناً.

6- وقد كان هناك انخفاض مطرد في العدد الإجمالي للوظائف المدرجة في الميزانية منذ الفترة 2002-2003، من 3268 إلى 2945 وظيفة، أي انخفاض قدره 10 في المائة تقريباً، مع انخفاض في الوظائف في المقر الرئيسي من 1922 إلى 1474 (أي انخفاض قدره 23 في المائة) وزيادة في وظائف المكاتب الميدانية، من 1346 إلى 1471 (أي زيادة قدرها 9 في المائة). وقد انخفض عدد وظائف فئة الخدمات العامة بشكل مطرد خلال هذه الفترة، من 989 إلى 606 وظائف، في حين أنه لم يكن هناك سوى انخفاض طفيف في وظائف الخدمات العامة في المكاتب الميدانية، من 897 إلى 860 وظيفة.

7- وفيما يتعلق بعدد الوظائف المدرجة في الميزانية من الفئة الفنية والفئات العليا، ازداد عددها بشكل عام بنسبة 7 في المائة، من 1382 إلى 1479 وظيفة. وقد نمت هذه الفئة في المكاتب الميدانية بنسبة 36 في المائة، من 449 إلى 611 وظيفة، في حين أنها انخفضت في المقر الرئيسي بنسبة 7 في المائة من 933 إلى 868 وظيفة. وفي الفترات الأولى، كان هناك ضعف عدد الموظفين من الفئة الفنية وما فوق في المقر الرئيسي مقارنة بالمكاتب الميدانية، وقد انخفضت هذه النسبة بشكل مطرد مع مرور الوقت وصولاً إلى أعداد الفترة 2016-2017، حيث يوجد في المقر الرئيسي عدد أكبر من هذه الوظائف بنسبة 42 في المائة مقارنة بالمكاتب الميدانية.

8- وربما تكون الفترة في إدارة المدير العام الحالي، أي اعتباراً من عام 2012، أكثر أهمية بالنسبة لسياق التغييرات التي تتم مناقشتها في المذكرة الإعلامية هذه. وقد انخفض العدد الإجمالي للوظائف خلال هذه الفترة بمقدار

172 وظيفة، من 3117 إلى 2945. ويعكس ذلك حقيقة أنه تم إلغاء 235 وظيفة في سياق العملية التحولية وتم إنشاء 63 وظيفة فنية جديدة، بما في ذلك 15 وظيفة في ممثلات المنظمة، بحسب ما وافقت عليه الأجهزة الرئاسية.



ثالثاً – الموظفون المنتدبون والتنقل

9- وتشير وثائق برنامج العمل والميزانية أيضاً إلى عدد الموظفين المنتدبين. وحالياً، هناك 36 موظفاً منتدباً من المقر الرئيسي، ويتم تحديدهم في الجدول 1 من وثيقة التعديلات على برنامج العمل والميزانية للفترة 2016-2017. ومن بين هذه الوظائف، هناك 12 وظيفة غير فنية، و22 وظيفة من موظفي الاستثمار. وهناك 9 موظفين إضافيين بتعيينات مؤقتة لمدة سنتين أو أقل، حيث يعمل الموظف خارج مركز عملة لفترة محدودة وفي مجالات ذات صلة مباشرة بعمل وحدته الأساسية. وهناك موظف من كبار موظفي مصايد الأسماك من المكتب الإقليمي الفرعي في هراري يعمل في المكتب القطري في موزامبيق على تطوير برنامج واسع النطاق لمصايد الأسماك، في حين أنه يستمر في دعم بلدان أخرى في الإقليم الفرعي. وفي حالة أخرى، يعمل موظف في إدارة المعرفة والمعلومات من المكتب الإقليمي لأفريقيا في المقر الرئيسي حالياً. وأما السبعة الآخرين فهم موظفين من المقر الرئيسي يعملون في المكاتب الميدانية ويتواجدون مؤقتاً في جنوب السودان وتونس وكينيا وغانا وباكستان، وبنما وترينيداد وتوباغو. وهذه آلية جديدة يتم تجربتها الآن؛ ففي كينيا على سبيل المثال، يعمل أحد موظفي الفريق المعني بالموارد الوراثية الحيوانية مع نظرائه في شرق أفريقيا، كجزء من جهد أكبر يجري تنسيقه من المقر الرئيسي.

10- وفيما يتعلق بالتنقل، تم نقل خمسة موظفين في إطار برنامج التنقل في عام 2014، من المقر الرئيسي إلى مراكز عمل أخرى، بالإضافة إلى 49 عملية إعادة تعيين جغرافية لوظائف برنامج العمل والميزانية جرت العام الماضي خارج

سياسة التنقل. ومن بين هذه التعيينات، انتقل 16 شخصا بين المكاتب الميدانية، و10 من المكاتب الميدانية إلى المقر الرئيسي وانتقل 23 إلى خارج المقر الرئيسي. وكما ذكر أعلاه، لم تنطو أيا من هذه التنقلات على نقل للوظائف، بل فقط للموظفين.

11- وكان برنامج التنقل أكثر نجاحا بكثير في عام 2015 مع إعادة تعيين 40 شخصا إلى مراكز عمل أخرى. ومن بين هؤلاء، تنقل ستة أشخاص بين المكاتب الميدانية، وتسعة إلى المقر الرئيسي، وانتقل 25 منهم من المقر الرئيسي إلى مراكز عمل أخرى. وبالإضافة إلى ذلك، انتقل 24 موظفاً من برنامج العمل والميزانية خارج برنامج التنقل: 12 بين المكاتب الميدانية، و3 إلى المقر الرئيسي و9 من المقر الرئيسي. وكانت النتيجة الصافية لهذه التنقلات خلال الفترة 2014-2015 أنه تم انتداب 34 موظفاً بين المكاتب الميدانية، وانتقل 22 من المكاتب الميدانية إلى المقر الرئيسي، وانتقل 62 من المقر الرئيسي إلى مراكز عمل أخرى. ونظرا إلى أن برنامج التنقل قد تناول بشكل رئيسي قلة التنقلات من قبل موظفي المقر الرئيسي الذين أمضوا سنوات عديدة في روما، فيبدو أن هذه النتائج، وإن كانت صغيرة نسبيا من ناحية العدد، تتماشى نسبيا مع الأهداف المتفق عليها للسياسة الجديدة.

12- ويتعلق جانب آخر من التنقلات والقدرة الفنية، بشكل أوسع، بممثلي المنظمة. وقد كان هناك دوران أكبر لممثلي المنظمة منذ عام 2012، والهدف منه هو تعزيز القدرات الإدارية والفنية للمكاتب القطرية. ومن بين مجموعة ممثلي المنظمة الحاليين، الذين تم تعيينهم منذ عام 2012، تم اختيار 28 من موظفي المقر الرئيسي، و10 من المكاتب الإقليمية أو الإقليمية الفرعية، و9 من مشاريع المنظمة، وواحد من مكتب الاتصال، وواحد من مكتب قطري كان مساعداً لممثل المنظمة. ويمثل هؤلاء التسعة والأربعون حجما كبيرا من القدرات الفنية. وعلاوة على ذلك، وعلى النحو المبين في الفقرة 50 في الوثيقة CL 153/14، يتمثل خيار يمكن النظر فيه في بعض البلدان التي لديها برامج صغيرة نسبيا، في "إرسال الموظفين الفنيين الحاليين كممثلين للمنظمة ولكنهم سيعملون في المقام الأول كموظفين فنيين مرتبطين بالفريق الإقليمي الفرعي المتعدد التخصصات، مع الأمل بأنهم سيبنون البرنامج القطري".

رابعاً- تكوين أفرقة الأهداف الاستراتيجية

13- تشمل ترتيبات الإدارة الداخلية المعززة في إطار التعديلات في برنامج العمل والميزانية للفترة 2016-2017 (الفقرة 2 في الوثيقة CL 153/3) استحداث خمسة قادة لبرامج الأهداف الاستراتيجية ولكل منهم فريق إداري مصغر. وسيكونون إلى جانب فرقهم مسؤولين عن: التصميم المفاهيمي للبرامج؛ التخطيط والتصميم بالتعاون مع الإدارات الفنية والمكاتب الإقليمية لتحقيق النتائج المنشودة؛ تنظيم المدخلات الفنية المطلوبة؛ ورصد البرامج على مستوى رفيع. ولن يكونون، ولا فرقهم، مسؤولين عن تنفيذ الأنشطة المقررة التي ستبقى من مسؤولية المدراء المسؤولين عن التنفيذ في الإدارات الفنية والمكاتب الميدانية. وعلاوة على ذلك، وبما أن قادة برامج الأهداف الاستراتيجية موجودون في إدارة برنامج التعاون التقني لكن لديهم مسؤوليات تتعلق بشكل رئيسي بالجوانب الإدارية الخارجة عن نطاق التعاون التقني، قد يكون من الأجدى البحث في إمكانية تعديل اسم الإدارة في المستقبل بما يعكس هذا الدور الإضافي.

14- تم انتداب 28 موظفاً من الفئة الفنية في المقر الرئيسي إلى فرق إدارة برنامج الأهداف الاستراتيجية. ومن بين 28، كان هناك تسعة موظفين فنيين يعملون في وظائف ذات صلة بالإدارة أو التخطيط، والرصد والتقييم، بما في ذلك موظف واحد في وظيفة من غير برنامج العمل والميزانية ضمن فريق الهدف الاستراتيجي 5. وسيتحمل هؤلاء التسعة مسؤوليات مماثلة لمسؤولياتهم السابقة، ولكن ضمن ترتيبات إدارة تنفيذ برنامج الأهداف الاستراتيجية بدلا من أقسامهم أو شعبهم أو مناصبهم السابقة. وكان هناك موظف آخر يعمل كمنسق للبرنامج في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، سيتولى الآن دورا قيادياً في مجال قسم خبرته الفنية في نظم المعلومات بشأن الأمن الغذائي، ضمن فريق الهدف الاستراتيجي 1. وبالتالي، لن يكون هناك أي تغيير في قدرة توليد المعرفة أو القدرة الفنية في أقسامهم السابقة.

15- ويتم تمويل موظفين آخرين، في فريقي الهدفين الاستراتيجيين 1 و5، من موارد من خارج الميزانية، ويترأسان مشاريع تتماشى بشكل وثيق مع عمل الهدفين الاستراتيجيين الذين ينتميان إليهما. وسيواصل أحدهما العمل على بناء القدرات والسياسات المتعلقة بالحق في الغذاء، بينما يواصل الآخر العمل على وضع وتطبيق مجموعة من الأدوات الموحدة الهادفة إلى توفير "عملة موحدة" لتصنيف شدة وحجم انعدام الأمن الغذائي. وبالمثل، لن يكون هناك أي تحول في القدرات الفنية بما أن هذين الموظفين سيتابعان عملهما في إطار جديد.

16- وأما الموظفين الستة عشر المتبقين فهم اختصاصيون من عدة مجالات فنية، ويوفرون خبرتهم لعمل فرق إدارة برنامج الأهداف الاستراتيجية. وتقريبا جميع هؤلاء الأشخاص كانوا يعملون بشكل وثيق مع منسقي الأهداف الاستراتيجية من خلال ترتيبات تنفيذ الفترة 2014-2015، وكان الكثير منهم يقودون إحدى الركائز الفنية لأهدافهم الاستراتيجية وسيتابعون القيام بذلك في الترتيب الجديد.

17- وفي حالة الهدف الاستراتيجي 2، نظرا إلى نطاق الهدف المتمثل في "زيادة وتحسين توفير السلع والخدمات من الزراعة والحراجة ومصايد الأسماك بصورة مستدامة"، فإن التفاعل المستمر مع الأقسام الفنية أمر ضروري، وبالتالي، يضم الفريق أعضاء من أقسام الغابات ومصايد الأسماك والزراعة والإنتاج الحيواني. وبالمثل، بالنسبة للهدف الاستراتيجي 3 "الحد من الفقر في الريف"، هناك أعضاء في الفريق يتمتعون بالخبرة الفنية في مجال الحماية الاجتماعية والثروة الحيوانية ومصايد الأسماك والعمالة الريفية. ولدى فريق الهدف الاستراتيجي 1 اقتصادي، بالإضافة إلى الأعضاء الآخرين المذكورين أعلاه، ولدى فريق الهدف الاستراتيجي 4 اقتصادي للتجارة وموظف دعم للاستثمار، ولدى فريق الهدف الاستراتيجي 5 موظف موارد طبيعية وموظف معني بصحة الحيوان، وجميعهم يقودون العمل الخاص بالركائز المتصلة بمجالاتهم الفنية الخاصة. ولم يتم "فقدان" أي من هؤلاء الموظفين الفنيين للمنظمة، ولكن على العكس، فإن وجودهم في الفرق أمر حيوي لضمان التماسك الفني للعمل المنظم الآن من خلال إطار النتائج المتعدد التخصصات.

خامساً - وظائف ميدانية مقررة إضافية

18- من المهم إيضاح طبيعة وأصل التمويل لأي وظيفة فنية إضافية تقرر نقلها من المقر الرئيسي إلى المكاتب الميدانية. وهناك 15 وظيفة جديدة من المقرر إنشاؤها في مجالات التغذية وتغيير المناخ والإحصاء. وسيتم تعيينهم في مكاتب إقليمية وإقليمية فرعية حيث يوجد طلب مرتفع على خبرة المنظمة الفنية أو حيث أن هذه الخبرة منخفضة أو غير موجودة. وجميع هذه المجالات الثلاثة مجالات ذات أولوية عالية للمنظمة، في مناطق تحتاج فيها القدرات على المستوى القطري إلى التعزيز بشكل خاص.

19- ويتبع التمويل لهذه المناصب الجديدة السياسة المعتمدة منذ عام 2012، المذكورة أعلاه، والتي تعتمد على الحد من وظائف فئة الخدمات العامة وبعض الوظائف الفنية في المقر الرئيسي خارج الأقسام الفنية، وذلك لتمويل المزيد من المناصب الفنية. وفي هذه الحالة ستأتي إعادة تخصيص الأموال من إلغاء أربع وظائف من الفئة الفنية في مكتب الاتصالات في المنظمة ومكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد وشعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم، الميسرة من خلال عمليات فصل متفق عليها، وإلغاء 16 وظيفة من فئة الخدمات العامة الناتجة عن إنهاء للخدمة متفق عليه، وقرار الاستعانة بمصادر خارجية لخدمات الطباعة في شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم وبعضاً من خدمات الدعم لتكنولوجيا المعلومات. وبما أن التكاليف المعيارية للوظائف تتباين بحسب الموقع، فستؤدي هذه التغييرات إلى انخفاض عدد الوظائف ولكنها لا تؤثر على الميزانية.

سادساً - إدارة الوظائف الشاغرة

20- وأخيراً، من المهم توضيح أن هناك عملية جارية لشغل الوظائف الفنية الشاغرة. ولتحقيق النتائج المطلوبة، على الرغم من أن الخبرة الفنية تكتسي نفس الأهمية الآن كما في الماضي، من الواضح أنه يجب أن تكون اختصاصات الموظفين الذين سيحلون مكان الموظفين الذين غادروا مختلفة مقارنة بما كانت عليه عند توظيف الموظفين السابقين، أي في كثير من الأحيان منذ أكثر من 10 أو 20 سنة ماضية. وتحتاج المنظمة إلى الموظفين من ذوي الخبرة والمهارات والكفاءة للعمل متعدد التخصصات والموجهين نحو تحقيق النتائج، بالإضافة إلى تمتعهم بخلفية فنية ممتازة مبنية على الانضباط. وفي حين أن الإدارة قد اعترفت بهذا الأمر منذ بعض الوقت، فإن هذا التوجه لم يكن واضحاً بما فيه الكفاية، أو لم يتم الإصرار عليه بما يكفي. وبالتالي، ساهم ذلك جزئياً بنسبة الوظائف الشاغرة الحالية (انظر المذكرة الإعلامية رقم 5). وهناك عملية جارية حالياً لتصحيح هذه الوضع.

21- وتعمل الإدارات الفنية والمكاتب الميدانية، تحت إشراف نائبي المدير العام، مع فرق إدارة الأهداف الاستراتيجية ومديري الأنشطة الفنية في المنظمة، لتحديد الخصائص الفنية اللازمة لتحقيق النتائج المخطط لها. وهذا جزء لا يتجزأ من عملية تخطيط العمل، على الرغم من وجود وجهة نظر تتعلق بالمدى البعيد. وإن الطلبات المقدمة من المكاتب الميدانية والوحدات الفنية جاهزة حالياً، كما هو الحال بالنسبة للثغرات التي تم تحديدها من قبل فرق إدارة

الأهداف الاستراتيجية. وما يتبقى هو الانتهاء من عملية المطابقة هذه وتحديد أولويات الوظائف، وذلك تماشياً مع سياسة الحفاظ على 10-15 في المائة من الوظائف في وحدة شاغرة (النظر في الخدمات العامة والوظائف الفنية معاً)، من أجل السماح بدرجة من المرونة لاستيعاب التغييرات عند ظهورها على مدى الفترة المالية. ويؤمل بأن هذه العملية، بما في ذلك إصدار الإعلانات عن الوظائف الشاغرة لجميع الوظائف، دون 10-15 في المائة منها، ستستكمل بحلول نهاية العام.