

Distr.: General
26 February 2016
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة السبعون

البند ١٣٩ من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

التنقل

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

١ - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن التنقل (A/70/254). واجتمعت اللجنة أثناء نظرها في التقرير مع ممثلي الأمين العام الذين قدموا معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في ٢٥ شباط/فبراير ٢٠١٦.

٢ - وقُدِّم هذا التقرير عملاً بالقرار ٢٦٥/٦٨ الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم تقارير سنوية عن التنقل إلى الجمعية حتى دورتها الثانية والسبعين. وهذا التقرير هو ثاني تقرير سنوي يقدمه الأمين العام عن التنقل وهو يتضمن آخر المستجدات منذ صدور تقريره السنوي الأول عن التنقل (A/69/190/Add.1). وترد التعليقات والملاحظات التي أبدتها اللجنة الاستشارية بشأن تقريره الأول عن التنقل في تقرير اللجنة ذي الصلة (A/69/572).

٣ - وفي الفقرة ٥٧ من تقرير اللجنة الاستشارية، أشارت اللجنة إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في الفقرات ١١ و ١٦ و ١٧ و ١٨ من قرارها ٢٦٥/٦٨، أن يقدم بيانات ومعلومات محددة بشأن التنقل.

معلومات محدثة عن الموظفين المشمولين بإطار التنقل

٤ - يفيد الأمين العام في تقريره (A/70/254) بأن إطار التنقل والتطوير الوظيفي ينطبق على جميع موظفي الأمانة العامة المعيّنين دولياً في فئة الخدمة الميدانية وفي الفئة الفنية والفئات العليا حتى الرتبة مد-٢ التي ينطبق عليها ذلك، بما يشمل الموظفين المعيّنين تعيينات محددة



الرجاء إعادة استعمال الورق

290216 290216 16-02144 (A)



المدة ومستمرة ودائمة، باستثناء الموظفين المعيّنين في وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب. وفي ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، بلغ عدد الموظفين المشمولين بإطار التنقل ١٩٧ ١٤ موظفاً من الفئة الفنية ومن فئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية. وفيما يخص شبكة السياسة والسلام والأمن، وهي أول شبكة كان من المقرر أن يبدأ تنفيذ الإطار فيها في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، فإن هذه الشبكة تضم ٨٣٩ ٢ موظفاً من الموظفين المشمولين بإطار التنقل وست وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب (٤ ف-٥ و ٢ ف-٤) حسب الأرقام المحددة حتى ذلك التاريخ (A/70/254)، الفقرات من ٤ إلى ٦، والجدول ١). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأنه لم يطرأ أي تغيير على القائمة الكاملة بالوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب مقارنة بالقائمة المؤقتة التي تتألف من ١٠٩ وظائف والتي وردت في المرفق الأول من التقرير السنوي الأول الذي أعده الأمين العام عن التنقل.

٥ - وفي الفقرة ٨ من التقرير الثاني عن التنقل، يشير الأمين العام إلى أنه فيما يتعلق بإعادة تشكيل الشبكات الوظيفية الثماني الحالية، قد وافقت الإدارة العليا على التشكيل الجديد الذي سيبدأ العمل به في جميع أنحاء العالم على كامل نطاق الأمانة العامة في الربع الأخير من عام ٢٠١٥. ويتألف تشكيل الشبكات الوظيفية الجديد من ٤٧ مجموعة وظيفية حالية وجديدة مقسمة على تسع شبكات وظيفية. وتذكر اللجنة الاستشارية بأنه سبق لها أن أعربت عن رأيها بشأن قائمة الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب (انظر A/69/572، الفقرة ٧٨). وتلاحظ اللجنة أنه بعد التشكيل الجديد، أصبحت القائمة السابقة التي تضم ١٠٩ وظائف غير خاضعة لمبدأ التناوب موزعة الآن على تسع شبكات وظيفية بدلا من ثمانية. وتتوقع اللجنة أن تظل قائمة الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التناوب قيد الاستعراض بانتظام لضمان توزيع الوظائف على الشبكات الوظيفية المناسبة.

الموظفون في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء وتنقلهم

٦ - يفيد الأمين العام في تقريره بأن الموظفين لا يزالون يمكنون لفترات طويلة في مراكز العمل المصنّفة في الفئة نفسها، وقد يطرح ذلك مشاكل خاصة بالنسبة للموظفين العاملين في أكثر مراكز العمل صعوبة (من الفئتين دال وهاء)، التي يكاد لا يُسمح في أي منها باصطحاب الأسرة والتي تتسم الظروف المعيشية فيها بصعوبتها الشديدة^(١). وتكشف البيانات المحدثة أن التنقلات بين مراكز العمل تحدث على الأغلب ضمن فئة مركز العمل ذاتها (انظر A/70/254، الفقرتان ٩ و ١١). وعند الاستفسار، حصلت اللجنة الاستشارية

(١) يمكن الاطلاع على قائمة تصنيفات مراكز العمل في التعميم الإعلامي ST/IC/2009/25.

على جدولين يبينان عدد الموظفين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ الذين قدّموا طلبات لشغل وظائف رداً على إعلانات عن شواغر خاصة بوظائف محددة وإعلانات لشغل وظائف من قوائم المرشحين من الفئات الأخرى خلال الفترة الممتدة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ وعدد الموظفين الذين وقع اختيارهم (انظر المرفق الأول). وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات وتحليلات مفصلة ومصنفة بشأن التنقلات بين مراكز العمل التي تخص التنقل من مراكز العمل من الفئتين دال وهاء في التقارير المقبلة عن التنقل.

٧ - ويعرض الجدول ٢ من تقرير الأمين العام عدد الموظفين المشمولين بإطار التنقل حتى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤ الذين أمضوا أكثر من خمس سنوات في مراكز عمل مصنفة من الفئتين دال أو هاء. وعند الاستفسار، حصلت اللجنة الاستشارية على معلومات تم تحديثها في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ (انظر المرفق الثاني). وردا على سؤالها، أبلغت اللجنة أيضاً بأنه يتعذر في الوقت الحالي تقديم معلومات مفصلة عن عدد الموظفين الذين قضوا سنة أو سنتين أو ثلاث سنوات أو أكثر في مراكز عمل من الفئتين دال أو هاء، ولكن يمكن إدراج هذه المعلومات في التقارير المقبلة.

٨ - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج في تقاريره المقبلة عن التنقل معلومات مفصلة عن عدد الموظفين الذين قضوا سنة أو سنتين أو ثلاث سنوات أو أكثر في مراكز عمل من الفئتين دال وهاء، بالإضافة إلى المعلومات عن الموظفين الذين قضوا أكثر من خمس سنوات في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء. وتؤكد اللجنة من جديد أيضاً ضرورة إدراج بيانات ومعلومات كاملة ودقيقة في تقارير الأمين العام المقبلة عن التنقل (انظر A/69/572، الفقرة ٧٣).

٩ - وفي هذا الصدد، تذكّر اللجنة الاستشارية بالمشروع التجريبي المتعلق بالموظفين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، وتوصي بأن يقدم الأمين العام معلومات محدثة عن نتائج هذا المشروع التجريبي إلى الجمعية العامة عند نظرها في تقرير الأمين العام، من أجل تقييم أثر المشروع التجريبي على الموظفين في مراكز العمل من الفئتين دال وهاء (انظر A/69/572، الفقرة ٨٦).

بيانات عن تنقل الموظفين والتكاليف المتصلة بتنقلهم

١٠ - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه لا تنشأ تكاليف مباشرة لتنقل الموظفين إلا عندما يغير الموظفون مراكز عملهم، وتشمل هذه التكاليف تكاليف متكررة (من بينها عنصر عدم نقل الأمتعة وبدل التنقل) وتكاليف غير متكررة (من بينها منحة الانتقال، ومنحة الانتداب، وتكاليف السفر). ويفيد الأمين العام أيضا بأنه في إطار التكاليف المتكررة، حصل موظفون يبلغ عددهم ٢٥٤ ١ موظفا انتقلوا سنة ٢٠١٣ على مدفوعات إجمالية قدرها ٢٢٦ ٣٣٠ ١١ دولاراً (A/70/254)، الفقرتان ١٣ و ١٧). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه من أصل هؤلاء الموظفين البالغ عددهم ٢٥٤ ١ موظفا أجرى ٩٨٦ موظفا تنقلات جغرافية، من بينها ٢١٢ تنقلا نتيجة لترقيات و ٧٧٤ تنقلا أفقيا.

١١ - وفيما يتعلق بالتكاليف غير المتكررة، يشير الأمين العام، في تقريره، إلى أنه في عام ٢٠١٣، أنفق مبلغ إجمالي قدره ١٦٩ ٩٩٢ ١٢ دولاراً على التنقلات بين مراكز العمل التي تمت بين الإدارات، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية في إطار تنقل ٢٩٧ موظفا. وقد بلغت التكاليف غير المتكررة للتنقلات بين مراكز العمل للانتقال من البعثات من الميدانية أو إليها في عام ٢٠١٣ مبلغا قدره ١٤٢ ٢٠٤ ١١ دولاراً أنفقت على ٦٤٠ موظفا انتقلوا من و/أو إلى ٣٢ بعثة (A/70/254)، الفقرتان ١٨ و ١٩).

١٢ - ووفقا للمعلومات الواردة في التقرير، بلغت التكاليف المباشرة المرتبطة بالتنقلات بين مراكز العمل التي أجريت في عام ٢٠١٣ بين الإدارات، والمكاتب الموجودة خارج المقر، واللجان الإقليمية، ما مجموعه ١٥,٠٧ مليون دولار، وبلغ مجموع تلك التكاليف فيما يخص البعثات الميدانية ٢٠,٤٥ مليون دولار، مع أن هذه الأرقام لا تشمل جميع التكاليف. وفيما يتعلق بالتكاليف غير المباشرة، يشير التقرير إلى أن هذه التكاليف تتصل في المقام الأول بإعادة تشكيل نظام إنسيبيرا لإدارة المواهب لاستيعاب العمليات الجديدة الرامية إلى ملء الشواغر والتنقل المنظم، بالإضافة إلى إنشاء أفرقة التوظيف في الشبكات، علما وأن كلا العنصرين يستخدمان الموارد والقدرات المتاحة (A/70/254)، الفقرات ٢٠ و ٢٢ و ٢٣).

١٣ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه في عام ٢٠١٣، حدثت ٧٧٤ عملية تنقل أفقي بلغت تكلفتها الإجمالية ٦١٩ ٢١٤ ٧ دولارا مقارنة مع ٢٠٧٠ ٢٠٧٠ تنقلا جغرافيا أفقيا خلال فترة السنتين ٢٠١١-٢٠١٢ بلغت تكلفتها الإجمالية ٧٩٢ ٣٠١ ١٧ دولارا. وفي الفقرة ٦٥ من تقرير اللجنة الاستشارية، أشارت اللجنة إلى فوارق بين البيانات الحالية والبيانات المقدمة في التقرير السابق للأمين العام عن التنقل

(A/69/190/Add.1). وحصلت اللجنة أيضا على الجدول ١ الوارد أدناه الذي يبين التنقلات الجغرافية الأفقية في كلتا الفترتين موزعة على مختلف الشبكات الوظيفية.

الجدول ١

التنقلات الجغرافية الأفقية حسب الشبكة الوظيفية

الشبكة الوظيفية	٢٠١١-٢٠١٢	٢٠١٣
شبكة دعم الإدارة والعمليات	٨٨٩	٣٠٠
شبكة السياسة والسلام والأمن	٤٦٥	٢٠١
شبكة الأمن والسلامة الداخليين	٢٨٩	٧٧
شبكة التنمية الاقتصادية والاجتماعية	١٦٦	٩٠
شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	١٤٨	٥١
شبكة الإعلام والعلاقات الخارجية	٥٥	١٧
الشبكة القانونية	٢٨	٢٠
شبكة خدمات المؤتمرات	٢٤	٩
لا ينطبق	٦	٩
المجموع	٢ ٠٧٠	٧٧٤

١٤ - وتكرر اللجنة الاستشارية التأكيد على أهمية وضع معايير لتحديد خط أساس عملي لأغراض المقارنة يمكن أن تُقاس عليه اتجاهات التنقل في المستقبل، ولا سيما بالنظر إلى الحد الأقصى المفروض على عدد التنقلات الجغرافية على النحو المبين في الفقرة ٨ من قرار الجمعية العامة ٢٦٥/٦٨ (انظر A/69/572، الفقرة ٦٦). وفي هذا الصدد، ترى اللجنة أن التحقق المستقل لهيئة خارجية مثل مجلس مراجعي الحسابات من البيانات عن الأعداد السنوية للتنقلات الجغرافية وتكاليفها ومن إنشاء خط أساس سيكون مفيدا في تقييم أثر تنفيذ إطار التنقل وفي تحديد التكاليف. وبما أنه كان من المقرر إطلاق شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، ترى اللجنة أنه ينبغي تحديد خط الأساس، على سبيل الاستعجال، كي تنظر فيه الجمعية العامة في موعد لا يتجاوز الجزء الرئيسي من الدورة السبعين.

استقدام الموظفين من خارج المنظمة

١٥ - يشير الأمين العام، في تقريره، إلى أنه في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤، كان هناك ٣ ٧٦٨ تعيينا خارجيا، وتراوح مجموع العدد

السنوي بين ٦٣٧ و ٨٥٧ تعييناً، أي ما يمثل ٣٠ إلى ٤٠ في المائة من جميع فرص الوظائف المتاحة للاختيار. وشملت التعيينات الخارجية ٣٠٤٦ تعييناً في الفئة الفنية؛ و ٥٤١ تعييناً في فئة الخدمة الميدانية و ١٨١ تعييناً في فئة المديرين (A/70/254، الفقرة ٢٧). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن البيانات الحالية تظهر أن عدد التعيينات الخارجية في السنة يظل في حدود مشابهة لما سبق. وزودت اللجنة أيضاً بالجدول ٢، الوارد أدناه، الذي يبين النسبة المئوية للتعيينات الخارجية في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤. وطلبت اللجنة معلومات بشأن ما إذا كان هناك تدخل من حيث البيانات المبلغ عنها فيما يتعلق بعدد تنقلات الموظفين المشار إليه في الفقرة ١٣ أعلاه وعدد التعيينات الداخلية والخارجية، ولكنها لم تتلق رداً واضحاً.

الجدول ٢

نسبة التعيينات الداخلية والخارجية في الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤

الفترة	التعيينات الداخلية	التعيينات الخارجية	مجموع التعيينات (النسبة المئوية)
١ تموز/يوليه ٢٠٠٩ - ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠	١ ٣١٤	٨١٣	٢ ١٢٧
١ تموز/يوليه ٢٠١٠ - ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١١	١ ٦٣٨	٨٥٧	٢ ٤٩٥
١ تموز/يوليه ٢٠١١ - ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢	١ ٩١٢	٧٩٥	٢ ٧٠٧
١ تموز/يوليه ٢٠١٢ - ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٣	١ ٤١٥	٦٣٧	٢ ٠٥٢
١ تموز/يوليه ٢٠١٣ - ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٤	١ ١٩٧	٦٦٦	١ ٨٦٣

١٦ - وتؤكد اللجنة الاستشارية مجدداً على أن الجهود الرامية إلى تشجيع التنقل الداخلي ينبغي ألا يكون لها أثر سلبي على الجهود الهادفة إلى إعادة تنشيط المنظمة عن طريق التعيينات الخارجية (انظر A/69/572، الفقرة ٧٧). وفي هذا السياق، تلاحظ اللجنة أن الجدول ٢ الوارد أعلاه يتعلق بالفترات السابقة لتنفيذ إطار التنقل، وتتطلع إلى تلقي بيانات مماثلة عن التنقلات وعن التعيينات الداخلية والخارجية بالنسبة للفترات اللاحقة، من أجل تقييم أثر التنقل على التعيينات الخارجية. وتشير اللجنة أيضاً إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام معاملة المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة عند النظر في طلبات المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة (انظر القرار ٦٨/٢٦٥، الفقرة ١٠). وفي هذا الصدد، ترى اللجنة أيضاً أنه يمكن إدخال تحسينات

على نظام إنسيبيرا من أجل جعله أيسر استعمالاً وضمان المساواة في الوصول إليه بالنسبة للمرشحين الخارجيين.

ملء الوظائف المشمولة بإطار التنقل

١٧ - يرد بيان العملية المحددة لملء الوظائف المشمولة بإطار التنقل في الفقرات ٣٢ إلى ٣٩ من تقرير الأمين العام. وفي هذا الصدد، يقترح الأمين العام تخفيض مدة الإعلان عن الوظائف التي هي جزء من أنشطة التوظيف نصف السنوية من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً، بحيث يستغرق ملء الشواغر حوالي ١٥٠ يوماً، من أجل إحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق هدف ١٢٠ يوماً كمدة لعملية الاستقدام الذي حددته الجمعية العامة في السابق. وستبقى مدة الإعلان عن الوظائف في الشبكات الوظيفية التي لم تبدأ بعد وفقاً للإطار محددة في ٦٠ يوماً.

١٨ - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه خلال استعراض العملية برمتها، حددت فترة الإعلان كمجال محتمل لتحقيق أوجه كفاءة، من أجل ضمان احترام الإطار الزمني المحدد لانتهاء من العملية نصف السنوية، وهو ستة أشهر، وتحقيق مزيد من التقدم نحو بلوغ هدف الـ ١٢٠ يوماً كمدة لملء الوظائف الشاغرة الذي حددته الجمعية العامة. وأبلغت اللجنة كذلك بأنه استناداً إلى تحليل البيانات، يرد أكبر قدر من الطلبات في بداية ونهاية فترة النشر، وأن عدد المرشحين الذين يقدمون طلبات خلال النصف الأول من فترة النشر أكبر من عدد المتقدمين بطلبات في النصف الثاني منها. وأبلغت اللجنة أيضاً بأنه وفقاً للإطار، ستكون هناك دورة يمكن التنبؤ بها من أجل إصدار الإعلانات المتعلقة بالوظائف، وبالتالي سيعرف مقدمو الطلبات المحتملون مسبقاً متى سيتم الإعلان عن الوظائف في شبكات وظيفية محددة ومتى ستنتهي الفترة المحددة لتقديم الطلبات، إذ سيشار بوضوح إلى فترات الإعلان.

١٩ - ولئن كانت اللجنة الاستشارية توصي بالموافقة على اقتراح الأمين العام تخفيض فترة الإعلان عن الوظائف التي هي جزء من عمليات التوظيف نصف السنوية وفقاً لإطار التنقل والتطوير الوظيفي من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً، فهي توصي أيضاً بأن يظل تنفيذ هذا التدبير قيد الاستعراض، وأن يُدرج في التقارير بشأن التنقل التي ستقدم إلى الجمعية العامة في المستقبل. وتلاحظ اللجنة أن الاقتراح لا يتعلق سوى بالوظائف الداخلة في إطار التنقل. وترى اللجنة أيضاً أنه ينبغي أن يكون هناك مزيد من الوضوح في المصطلحات المستخدمة في تقارير الأمين العام عند الإشارة إلى الوظائف الخاضعة لإطار التنقل.

العملية التنظيمية وفق إطار التنقل

٢٠ - يرد بيان عملية التوظيف وفقا لإطار التنقل في الفقرات من ٤٠ إلى ٤٦ من تقرير الأمين العام. وسيكون بمقدور الموظفين إبداء الاهتمام على الأقل بثلاث وظائف في الموجز، ويجب أن يقع اختيارهم على وظيفة واحدة في مركز عمل غير مركز عملهم الراهن (بشرط أن يضم الموجز مثل هذه الوظيفة). وسيجري خبراء متخصصون في أفرقة التوظيف في الشبكات تقييما، وستحال بعد ذلك قائمة بالمرشحين المناسبين لكل وظيفة إلى مديري الوظائف كي يقدموا إسهاماتهم. وستقوم أفرقة التوظيف في الشبكات، في وقت لاحق، بإعداد قائمة بالمطابقات الأولية لكل وظيفة وتقديم القائمة إلى مجالس الشبكات الوظيفية ذات الصلة، فيما يتعلق بالوظائف من الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، أو إلى مجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا، فيما يتعلق بالوظائف من رتبة مدير. وستقوم المجالس باستعراض المطابقات الأولية وتقديم توصيات أولية تتعلق بالنقل الأفقي.

٢١ - ويذكر الأمين العام، في تقريره، أنه سيتم الاتصال بالموظفين الذين أوصيَ بنقلهم إلى وظيفة لم يعرفوا عن اهتمام بها للتأكد من قدرتهم على شغل الوظيفة المعنية. ويقول أيضا إنه يمكن للموظفين الذين يشعرون أنهم غير قادرين على الانتقال أن يقدموا طلبا إلى الفريق المعني بالصعوبات الخاصة يتضمن مبررات تدخل في إطار الفئات التالية: الأسباب الصحية؛ والظروف الشخصية القاهرة؛ ومصلحة المنظمة. وأخيرا، يأخذ كل من مجالس الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا في الاعتبار النتائج التي توصل إليها الفريق المعني بالصعوبات الخاصة عند القيام بوضع التوصيات النهائية المتعلقة بالنقل الأفقي التي ستقدم إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية أو إلى الأمين العام، على التوالي. ويرد المزيد من التفاصيل بشأن أدوار ومهام هيئات التوظيف هذه في الفقرات ٥٣ إلى ٥٩ من التقرير. وزُودت اللجنة، بناء على استفسارها، بالشكل الوارد أدناه الذي يبين الإطار الزمني لعملية التنقل المنظم، حسب الشهر. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات عن الإعفاءات الممنوحة بناء على النتائج التي يتوصل إليها الفريق المعني بالصعوبات الخاصة في التقارير المقبلة بشأن التنقل، بما في ذلك معلومات عن أساليب عمل الفريق والأساس المنطقي للنتائج المتوصل إليها.

الشكل
الإطار الزمني الشهري لعملية التوظيف في إطار التنقل المنظم



٢٢ - ويذكر الأمين العام، في تقريره، أن الإطار سينفذ على مراحل، حسب الشبكات الوظيفية، بدءاً بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، تليها الشبكات الثماني الأخرى في تسلسل يحدّد فيما بعد. وإضافة إلى ذلك، سيتم إنشاء فريق التوظيف الأساسي في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني ومجلس الشبكة الوظيفية الخاص بها، ومجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا، والفريق المعني بالصعوبات الخاصة في الربع الأخير من عام ٢٠١٥. وكان من المنتظر أن تبدأ عملية التنقل المنظم الأولى لموظفي تلك الشبكة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، فيما ستبدأ أول عملية للإعلان عن الوظائف الشاغرة في الشبكة في نيسان/أبريل ٢٠١٦ بنشر موجز الوظائف الشاغرة. وعلاوة على ذلك، من المتوقع أن ينتقل الموظفون أو يتم استقدامهم في آب/أغسطس ٢٠١٦ وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، على التوالي. ومن المتوقع بدء تنفيذ جزأي عملية التوظيف نصف السنوية الثانية معاً في تموز/يوليه ٢٠١٦ (A/70/254)، الفقرتان ٦٥ و ٦٦). وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي معلومات بشأن عملية التنقل المنظم الأولى لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، بما في ذلك الدروس المستفادة، في تقرير الأمين العام المقبل بشأن التنقل.

خاتمة

٢٣ - يطالب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بتقرير الأمين العام وأن توافق على اقتراح تخفيض فترة الإعلان عن الشواغر وفقاً لإطار التنقل والتطوير الوظيفي من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً. وتوصي اللجنة الاستشارية، رهناً بتعليقاتها وتوصياتها الواردة أعلاه، بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام، وأن توافق على اقتراح تخفيض فترة الإعلان عن الشواغر التي هي جزء من أنشطة التوظيف نصف السنوية وفقاً لإطار التنقل والتطوير الوظيفي من ٦٠ إلى ٣٠ يوماً.

المرفق الأول

الجدول ١

الفرص الوظيفية المخصصة لوظائف بعينها من فئة الخدمات الميدانية والفئة الفنية ورتبة المديرين

سنة الإعلان	فئة عـدد	عدد مقدمي الطلبات	عدد مقدمي الطلبات	عدد الموظفين المختارين
الشاغرة	المعلن عنها	مقدمي الطلبات	الفئة دال أو هاء	دال أو هاء
٢٠١٤ ^(أ)	حاء	٦٧٣	١٨٢ ٠٩٤	٤ ٩٣٩
	ألف	١٠٧	١٨ ٠٠٥	٥٥٢
	باء	١٨٩	٤٠ ٥٠١	١ ١٠٩
	جيم	٤٠	٤ ٧٦٣	٢٦٣
المجموع لعام ٢٠١٤		١ ٠٠٩	٢٤٥ ٣٦٣	٦ ٨٦٣
٢٠١٥ ^(ب)	حاء	٢٠٩	٦٤ ٦٠٠	١ ٨٣٦
	ألف	٣٩	٦ ٤٨٩	٢٥٢
	باء	٦١	١٣ ٦٧٧	٥٢٧
	جيم	١١	١ ٦٩٩	٧٢
المجموع لعام ٢٠١٥		٣٢٠	٨٦ ٤٦٥	٢ ٦٨٧
المجموع ^(ج)		١ ٣٢٩	٣٣١ ٨٢٨	٩ ٥٥٠

- (أ) الموظفون المشمولون بإطار التنقل في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥.
- (ب) بالنسبة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ فقط. ولم تتح بعد البيانات عن النصف الثاني من عام ٢٠١٥.
- (ج) بالنسبة لعام ٢٠١٤ والفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

الجدول ٢

الوظائف الشاغرة من فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية ورتبة المديرين التي من المقرر ملؤها باستخدام قوائم المرشحين المقبولين

سنة الإعلان	فئة عـدد	عدد مقدمي الطلبات	عدد مقدمي الطلبات	عدد الموظفين المختارين
الشاغرة	المعلن عنها	مجموع عدد مقدمي الطلبات	من مراكز العمل من الفئة دال أو هاء	من بين مقدمي الطلبات من مراكز العمل من الفئة دال أو هاء
٢٠١٤ ^(أ)	حاء ٢٠	١ ٨٠٩	١٥٧	٣
	ألف ١٢	١ ٨٩٠	١٤٥	٢
	باء ١٠٤	١٧ ٩٣٤	١ ٧١٧	٣٤
	جيم ٢١٧	٢١ ٥٨٨	٢ ٤٥٩	٥٨
المجموع لعام ٢٠١٤	٣٥٣	٤٣ ٢٢١	٤ ٤٧٨	٩٧
٢٠١٥ ^(ب)	حاء ٥	٥٨٤	٨٩	١
	ألف ١١	١ ٠٦٦	١٠٨	١
	باء ٤٦	٧ ١٩٨	٦١٥	١٠
	جيم ٥٦	٥ ٠٢٤	٥٧١	١٥
المجموع لعام ٢٠١٥	١١٨	١٣ ٨٧٢	١ ٣٨٣	٢٧
المجموع ^(ج)	٤٧١	٥٧ ٠٩٣	٥ ٨٦١	١٢٤

(أ) نسبة الموظفين المشمولين بإطار التنقل في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

(ب) بالنسبة للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ فقط. ولم تتح بعد البيانات عن النصف الثاني من عام ٢٠١٥.

(ج) بالنسبة لعام ٢٠١٤ والفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥.

المرفق الثاني

الجدول ٣

نسبة الموظفين من بين الموظفين المشمولين بإطار التنقل في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥ الذين أمضوا أكثر من خمس سنوات في مراكز عمل من الفئة دال و/أو هاء

الفئة	رجال	نساء	عدد الموظفين المشمولون بإطار التنقل في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥		عدد الموظفين في مراكز العمل من الفئة دال و/أو هاء		عدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مراكز العمل من الفئة دال و/أو هاء		النسبة المئوية للموظفين في مراكز العمل من الفئة دال و/أو هاء أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مراكز العمل هذه	
			رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
رتبة المديرين	٤٦٠	٢٠٢	٦٤	١٩	٢٨	٧	٤٤	٣٧		
الفئة الفنية	٥٦٣٤	٤٠٢١	٩٧٣	٣٤٣	٥٦٧	١٨١	٥٨	٥٣		
الخدمة الميدانية	٢٨٢٦	١١١٤	١٧٢٦	٥٩٣	١٠٨٥	٣٤٣	٦٣	٥٨		
المجموع	٨٩٢٠	٥٣٣٧	٢٧٦٣	٩٥٥	١٦٨٠	٥٣١	٦١	٥٦		

(أ) لا يشمل سوى الموظفين الذين أمضوا ٥ سنوات من الخدمة المستمرة في الأمانة العامة بدون حالات انتهاء خدمة. ولم يتم إدراج الموظفين العاملين بعقود مؤقتة، أو في الهيئات القضائية، أو من لهم وظائف يديرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.