

Distr.: General
27 February 2018
Arabic
Original: English



الدورة الثانية والسبعون
البند ١٤١ من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

التنقل

تقرير الأمين العام

موجز

هذا التقرير مقدم عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦٥/٦٨، ويندرج في سياق التقارير التي يقدمها الأمين العام إلى الجمعية منذ الدورة التاسعة والستين. ويقدم التقرير معلومات مستكملة عن التقدم المحرز في تنفيذ إطار التنقل والتطوير الوظيفي. وسوف يتضمن التقرير القادم المقدم إلى الدورة الثالثة والسبعين الاستعراض الشامل لذلك الإطار، على النحو الذي طلبته الجمعية العامة في قرارها ٢٦٥/٦٨.



الرجاء إعادة استعمال الورق



أولا - مقدمة

١ - وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٥/٦٨ على الإطار المنقح للتنقل المنظم والتطوير الوظيفي، وطلبت تقديم تقارير سنوية عن التنقل حتى الدورة الثانية والسبعين. وهذا هو رابع تقرير من تلك التقارير، ويقدم معلومات مستكملة عن تفعيل شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ ولحظة عامة عن بدء تنفيذ شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عام ٢٠١٧. ويتضمن أيضا معلومات عن اتجاهات التنقل وتكاليفه والاستخدام الخارجي ومؤشرات الأداء الرئيسية.

٢ - أما إطار التنقل والتطوير الوظيفي الذي أصبح يسمى نظام اختيار الموظفين والتنقل المنظم (نظام جديد) فله أهداف رئيسة ثلاثة هي: (أ) تمكين المنظمة من تحسين قدرتها على استبقاء ونشر قوة عاملة عالمية تتحلى بالدينامية والمثابرة والقدرة على التكيف ويمكنها أن تفي بشكل فعال بمسئوليات الولايات الراهنة والمقبلة وتلبي الاحتياجات العملية المتغيرة؛ (ب) تزويد الموظفين بفرص أوسع لتحقيق تطورهم الوظيفي والمساهمة في عمل المنظمة وتمكينهم من مواصلة اكتساب المهارات والمعارف والخبرات الجديدة ضمن الإدارات والمهام ومراكز العمل وفيما بينها؛ (ج) كفالة تكافؤ فرص الموظفين في الخدمة في الأمم المتحدة بأكملها، وضمان التقاسم العادل لعبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة، فيما يتعلق بالمهام ذات الصلة بذلك.

٣ - ويتألف النظام الجديد من جزأين:

(أ) التنقل المنظم: وهو عملية داخلية للتنقل الأفقي للموظفين، يعرب من خلالها الموظفون العاملون عن رغبتهم في وظائف مشغولة. ويشارك في هذه العملية الموظفون الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم^(١) في السنة الثانية من إعمال الشبكة أو الذين بلغوا الحد الأدنى لشغل تلك الوظائف واختاروا المشاركة في العملية^(٢)؛

(ب) ملء الوظائف الشاغرة: الإعلان عن الوظائف الشاغرة الحالية والمتوقعة التي يكون الاختيار فيها مفتوحا أمام جميع المرشحين (الخارجيين والداخليين).

٤ - وقد بدأ تنفيذ الشبكة الوظيفية الأولى، السياسة والسلام والعمل الإنساني، في عام ٢٠١٦. أما الشبكة الوظيفية الثانية، وهي شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فقد جرى تنفيذها في عام ٢٠١٧.

(١) وهي المدة الزمنية القصوى التي يسمح للموظف عادة أن يشغل أثناءها وظيفة خاضعة لمبدأ التناوب. والمدة الزمنية القصوى لشغل الوظائف هي سبع سنوات في مراكز العمل المصنفة في الفئتين حاء وألف؛ وأربع سنوات في مراكز العمل المصنفة في الفئتين باء وجيم، وثلاث سنوات في مراكز العمل المصنفة في الفئتين دال وهاء. أما تصنيف مراكز العمل فتقوم به لجنة الخدمة المدنية الدولية.

(٢) هي المدة الزمنية الدنيا التي يطلب من الموظف عادة قضاءها في وظيفة خاضعة للتناوب قبل أن يسمح له بالمشاركة في عملية التناوب المنظمة أو الترشح لوظيفة شاغرة. أما الحد الأدنى لشغل الوظيفة فهو سنتان من الخدمة المتواصلة في وظيفة في مراكز العمل المصنفة في الفئات حاء وألف وباء وجيم، وسنة واحدة من الخدمة المستمرة في مركزي العمل المصنفين في الفئتين دال وهاء. وتتولى لجنة الخدمة المدنية الدولية تصنيف مراكز العمل.

ثانيا - مستجدات تنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم في إطار شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني

ألف - التنقل المنظم

تنفيذ عملية التنقل المنظم الاختياري في عام ٢٠١٦

٥ - في السنة الأولى من تفعيل شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، كان التنقل المنظم اختياريًا ومن ثم فإن الموظفين الذي بلغوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم لم يكونوا خاضعين لإعادة الانتداب الأفقي بصورة آلية. وفي عمليتي التنقل المنظم اللتين أجريتا في عام ٢٠١٦، قرر ٦٠١ من الموظفين أن يشاركوا فيهما اختياريًا وكان هنالك ١٨٨ موظفًا ممن كانوا مستوفين لشروط المشاركة. ومن هؤلاء، كان ما عدده ٣٣ موظفًا (١٨ في المائة) من مراكز العمل غير الشاقة، بينما كان ١٥٥ (٨٢ في المائة) من مراكز العمل الشاقة؛ وكان هناك ما مجموعه ٥٣ موظفة (٢٨ في المائة) و ١٣٥ موظفًا (٧٢ في المائة)، على النحو المبين في الجدول ١.

الجدول ١

الموظفون الذين قرروا المشاركة اختياريًا في عملية التنقل المنظم في إطار شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني حسب صنف مركز العمل ونوع الجنس، في عام ٢٠١٦

المشاركون				
صنف مركز العمل	إناث	ذكور	المجموع	النسبة المئوية
غير شاق	١٣	٢٠	٣٣	١٨
شاق	٤٠	١١٥	١٥٥	٨٢
المجموع	٥٣ (٢٨ في المائة)	١٣٥ (٧٢ في المائة)	١٨٨ (١٠٠ في المائة)	

٦ - وقد جرت التوصية باختيار ٦٠ موظفًا (٣٢ في المائة) من بين ١٨٨ موظفًا مستوفين لشروط المشاركة في عام ٢٠١٦. أما فيما يتعلق بتقاسم العبء، فإن معظم المشاركين (٨٥ في المائة) كانوا من الموظفين العاملين في مراكز العمل الشاقة، وأوصي بتعيين ٦ موظفين (١٠ في المائة) من مراكز العمل الشاقة للخدمة في مراكز العمل غير الشاقة، بينما أوصي بتعيين ٦ موظفين (١٠ في المائة) من مراكز العمل غير الشاقة لشغل وظائف في مراكز العمل الشاقة.

٧ - ومن الجدير بالذكر أن موظفي مراكز العمل الشاقة لم يعربوا جميعًا عن الرغبة في الانتقال إلى مراكز العمل غير الشاقة. فمن بين ١٥٥ مشاركًا من مراكز العمل الشاقة، أعرب ٣٧ موظفًا (٢٤ في المائة) عن الرغبة في الالتحاق بمراكز العمل الشاقة الأخرى فحسب (دال وهاء).

٨ - ومن بين الموظفين الذين نالوا توصية بالتعيين، كان هنالك ٣٢ امرأة، وذلك ما وسع نطاق تمثيل الوظائف المشاركات في العملية البالغ ٢٨ في المائة (انظر الجدول ٢). ومن بين ٦٠ موظفًا نالوا توصية بالتعيين عقب إجراء العملية في عام ٢٠١٦، أوصي بتعيين ٩٠ في المائة في وظائف كانوا قد أعربوا عن رغبتهم في تقلدها.

الجدول ٢

تعيينات الموظفين الذين قرروا المشاركة اختياريًا في عملية التنقل المنظم في إطار شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني حسب صنف مركز العمل ونوع الجنس، في عام ٢٠١٦

الانتقال	إناث	ذكور	المعيّنون	
			المجموع	النسبة المئوية
من مراكز العمل الشاقة إلى مراكز العمل الشاقة	١٥	٣٠	٤٥	٧٥
من مراكز العمل الشاقة إلى مراكز العمل غير الشاقة	٢	٤	٦	١٠
من مراكز العمل غير الشاقة إلى مراكز العمل الشاقة	١	٥	٦	١٠
من مراكز العمل غير الشاقة إلى مراكز العمل غير الشاقة	١	٢	٣	٥
المجموع	١٩ (٣٢ في المائة)	٤١ (٦٨ في المائة)	٦٠ (١٠٠ في المائة)	

٩ - وهناك عدد من الأسباب التي تفسر تعذر تعيين جميع المشاركين. فقد قدم الموظفون قائمة بالوظائف التي كان لهم رغبة في الحصول عليها، إلا أن تلك القائمة لم تكن دائما تشمل الوظائف التي كانت لهم أيضا الأهلية في مزاولتها. كما أن مديري البرامج حددوا الأوجه التي يفضلونها، ولم تكن هذه متناسبة دائما ورغبة الموظفين المشاركين. ونظر مجلس الشبكات الوظيفية في عدد من العوامل عند اتخاذ توصيات التعيين، شملت استنتاجات فريق الصعوبات الخاصة وكذا الأوجه المفضلة لدى كل من مديري البرامج والموظفين.

١٠ - فمن بين ٦٠ تعيينا، لم يكن في مقدور ٢٥ من الموظفين الانتقال إلى وظائفهم الجديدة لأسباب شتى، منها ما يتعلق بمسائل التأشيرات، وتقليص حجم البعثات بعد بدء عملية التنقل المنظم، ومسائل التمويل. ولكي يكون باستطاعة الموظف أن يشارك في عملية التنقل المنظم يتعين أن يكون تمويل وظيفته مضمونا لمدة سنتين. ولما كان معظم الوظائف في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني يمول سنويا، يكون من العسير جدا على العديد من المكاتب الميدانية الوفاء بشرط السنتين المذكور. ولذلك فإن عدد من استطاعوا الانتقال إلى وظائفهم الجديدة لم يتعد ٣٥ موظفا من بين السنتين المذكورين. فأما ٣٣ من تلك التعيينات الخمسة وثلاثين فقد كانت عبارة عن تنقلات جغرافية.

عملية التنقل المنظم الإلزامي في عام ٢٠١٧

١١ - في عام ٢٠١٧، وهي السنة الثانية لتفعيل شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، كان يتعين على الموظفين الذين بلغوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم أن يشاركون في التنقل المنظم. وكانت القائمة النهائية للوظائف المعلن عنها في إطار عملية التنقل المنظم لعام ٢٠١٧ تضم ١١٣ وظيفة خاضعة للمشاركة، ٨٣ منها يشغلها موظفون مشاركون لزوما و ٣٠ يشغلها موظفون مؤهلون مشاركون اختياريًا؛ وكان من بين أولئك ٣١ أنثى (٢٧ في المائة) و ٨٢ ذكرا (٧٣ في المائة)؛ وكان ٤٤ ينتسبون إلى مراكز عمل غير شاقة (٣٩ في المائة) بينما كان ٦٩ ينتسبون إلى مراكز عمل شاقة (٦١ في المائة)

(انظر الجدول ٣) ومن بين المجموعة المؤهلة (١٠٧ موظفين و ١١٣ وظيفة)^(٣)، نال توصيةً بالتعيين ٣٤ موظفاً (٣٢ في المائة) (انظر الجدول ٤)

الجدول ٣

الموظفون المشاركون لزوماً في عملية التنقل المنظم في إطار شبكة السياسة والسلام والعمل
الإنساني حسب صنف مركز العمل ونوع الجنس، في عام ٢٠١٧

المشاركون				
صنف مركز العمل	إناث	ذكور	المجموع	النسبة المئوية
غير شاق	١٥	٢٩	٤٤	٣٩
شاق	١٦	٥٣	٦٩	٦١
المجموع	٣١ (٢٧ في المائة)	٨٢ (٧٣ في المائة)	١١٣ (١٠٠ في المائة)	

الجدول ٤

تعيينات الموظفين المشاركين لزوماً في عملية التنقل المنظم في إطار شبكة السياسة والسلام
والعمل الإنساني حسب صنف مركز العمل ونوع الجنس، في عام ٢٠١٧

المعينون				
الانتقال	إناث	ذكور	المجموع	النسبة المئوية
من مراكز العمل الشاقة إلى مراكز العمل الشاقة	٥	١٤	١٩	٥٦
من مراكز العمل الشاقة إلى مراكز العمل غير الشاقة	١	٢	٣	٩
من مراكز العمل غير الشاقة إلى مراكز العمل الشاقة	صفر	٢	٢	٦
من مراكز العمل غير الشاقة إلى مراكز العمل غير الشاقة	٥	٥	١٠	٢٩
المجموع	١١ (٣٢ في المائة)	٢٣ (٦٨ في المائة)	٣٤ (١٠٠ في المائة)	

باء - ملء الوظائف الشاغرة

العمليات المتصلة بالوظائف الشاغرة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧

١٢ - بلغت إعلانات الوظائف الشاغرة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ ما عدده ٤٦٣ إعلاناً (مما مجموعه ٥٣٠ وظيفة) في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني^(٤). ومن بين تلك الإعلانات، كان

(٣) شارك في العملية في الأصل ستة موظفين إضافيين، إلا أن هؤلاء تركوا وظائفهم في وقت لاحق (إما لاختيارهم في وظائف أخرى وإما بسبب انتهاء خدمتهم).

(٤) يكون بعض إعلانات الشواغر منطبقاً على وظائف متعددة، ومن ثم يكون عدد الوظائف وعدد من اختيروا لها أكبر من عدد الإعلانات عن الوظائف الشاغرة.

هناك ما مجموعه ٢٦٩ إعلاناً خاصاً بالوظائف الشاغرة التي تُملأ من قوائم المرشحين المقبولين (لما عدده ٣١٢ وظيفة) و ١٩٤ من الإعلانات التي تكون خاصة بوظائف شاغرة بعينها (لما عدده ٢١٨ وظيفة). ١٣ - ويتضمن الجدول ٥ توزيعاً لإعلانات الوظائف الشاغرة التي اكتملت الإجراءات المتصلة بها والبالغ عددها ٣٦٩ إعلاناً (تمثل ٤١٨ عملية اختيار) بحسب المجموعة الوظيفية في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. أما ملء سائر الأربع وتسعين وظيفة شاغرة معلنا عنها فيوجد في مراحل متباينة.

الجدول ٥

الإعلانات المكتملة إجراءاتها في إطار العمليات المتصلة بالوظائف الشاغرة في إطار شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني بحسب المجموعات الوظيفية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

المجموعة الوظيفية	عدد الإعلانات	النسبة المئوية
الشؤون السياسية	١٨٥	٥٠
شؤون حقوق الإنسان	٩٢	٢٦
سيادة القانون	٢٦	٦
الشؤون المدنية	٢٠	٦
المؤسسات الأمنية	١٨	٥
الشؤون الإنسانية	١٦	٤
الشؤون الانتخابية	١٢	٣
المجموع	٣٦٩	١٠٠

١٤ - ثمة إنجاز ملحوظ في مراعاة أوليات المنظمة في توصيات مجلس الشبكات الوظيفية ومجلس استعراض التعيينات والترقيات للرتب العليا بشأن من يقع عليهم الاختيار من الموظفين، كما تدل على ذلك البيانات المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين. فمن بين ٤١٨ من عمليات الاختيار المكتملة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، كانت نسبة الإناث (٥٧ في المائة) أعلى من نسبة الذكور (٤٣ في المائة) (انظر الجدول ٦)

الجدول ٦

الموظفون الذين اختيروا لملء وظائف شاغرة في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني حسب نوع الجنس والرتبة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

الفئة/الرتبة	إناث		ذكور		مجموع الموظفين الذين وقع عليهم الاختيار
	عدد من اختيروا	النسبة المئوية للرتبة	عدد من اختيروا	النسبة المئوية للرتبة	
مد-٢	٤	٨٠	١	٢٠	٥
مد-١	٥	٥٠	٥	٥٠	١٠
ف-٥	٣٧	٥٣	٣٣	٤٧	٧٠
ف-٤	٨١	٥٨	٥٩	٤٢	١٤٠

الفئة/الرتبة	إناث		ذكور		مجموع الموظفين الذين وقع عليهم الاختيار
	عدد من اختيروا	النسبة المئوية للرتبة	عدد من اختيروا	النسبة المئوية للرتبة	
ف-٣	٩٦	٥٥	٧٨	٤٥	١٧٤
ف-٢	١٥	٧٩	٤	٢١	١٩
المجموع	٢٣٨	٥٧	١٨٠	٤٣	٤١٨

١٥ - ينطبق هدف كفاءة الإنصاف في تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة على الموظفين المزاولين للخدمة فحسب، ولا ينطبق على عمليات الاستقدام الخارجية^(٥). وعلى نحو ما توضحه بيانات الجدول ٧، فإن ١٨ في المائة من عمليات الاختيار المتعلقة بموظفين يعملون في مراكز العمل الشاقة الموظفين كانت تتعلق بالانتقال إلى مراكز العمل غير الشاقة، بينما كان ٤٦ في المائة من تلك العمليات يتعلق بالانتقال من مراكز العمل غير الشاقة إلى مراكز العمل الشاقة. وبعبارة أخرى، فإن ٣٤ في المائة (٩٠ من بين ٢٦٦) من عمليات اختيار الموظفين أفضت إلى الانتقال من مراكز العمل الشاقة إلى نقيضتها والعكس بالعكس.

الجدول ٧

تقاسم العبء فيما بين مراكز العمل الشاقة ومراكز العمل غير الشاقة من خلال عمليات ملء الوظائف الشاغرة في إطار شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

مركز العمل	الموظفين الذين اختيروا للانتقال إلى مراكز العمل غير الشاقة		الموظفين الذين اختيروا للانتقال إلى مراكز العمل غير الشاقة		العدد الكلي
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	
غير شاق	٦٩	٤٦	٨١	٥٤	١٥٠
شاق	٩٥	٨٢	٢١	١٨	١١٦
المجموع	١٦٤	٦٢	١٠٢	٣٨	٢٦٦

جيم - الزيادة المفاجئة وبدء عمل البعثات وحالات الطوارئ الإنسانية

١٦ - من أجل ضمان التنفيذ الفعال للولايات القائمة في إطار ركائز السلام والأمن، والتنمية، وحقوق الإنسان، استطاعت إدارات ومكاتب شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني استقدام موظفين خارج إطار عمليتي التوظيف نصف السنويتين بغية تلبية الاحتياجات العملية الضرورية بسبب الزيادة المفاجئة أو بدء عمل البعثات أو حالات الطوارئ الإنسانية. وكان غالبية الاستثناءات يتعلق بالاحتياجات الناجمة عن الزيادة المفاجئة (انظر الجدول ٨)

(٥) تمثل عمليات الاختيار المشار إليها في الجدول ٧ إلى المرشحين الذين اختيروا ولهم حساب داخلي في نظام إنسيبرا.

الجدول ٨
إعلانات الوظائف الشاغرة في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني التي أُقر نشرها خارج
نطاق النظام الجديد

الوظائف	سبب الاستقدام
٤٥	الزيادة المفاجئة
٣٠	بدء عمل البعثات
٤	حالات الطوارئ الإنسانية
٧٩	المجموع

ثالثا - مستجدات تنفيذ النظام الجديد لاختيار الموظفين والتنقل المنظم في إطار شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

ألف - التنقل المنظم

١٧ - في السنة الأولى من تفعيل شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أجريت عملية التنقل المنظم على أساس اختياري ومن ثم فإن الموظفين الذي بلغوا الحد الأقصى لشغل وظائفهم لم يكونوا خاضعين لإعادة الانتداب الأفقي بصورة آلية. وفي عملية التنقل المنظم التي أجريت في عام ٢٠١٧، بلغ عدد الموظفين الذين قرروا المشاركة اختياريًا ٩١ موظفاً، في حين بلغ عدد الموظفين الذين اعتُبروا مؤهلين للمشاركة ٣٨ موظفاً. وقد وقع الاختيار على موظف واحد ملء وظيفة شاغرة لكنه سحب ترشحه. ومن بين بقية المشاركين البالغ عددهم ٣٧ مشاركاً، كان ٤٦ في المائة من مراكز عمل غير شاقة، و ٥٤ في المائة من مراكز عمل شاقة، كما كان ١٦ في المائة (ستة) إناثاً و ٨٤ في المائة (٣١) ذكورا (انظر الجدول ٩).

الجدول ٩

الموظفون الذين قرروا المشاركة اختياريًا في عملية التنقل المنظم في إطار شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حسب صنف مركز العمل ونوع الجنس، في عام ٢٠١٧

المشاركون				
صنف مركز العمل	إناث	ذكور	المجموع	النسبة المئوية
غير شاق	٣	١٤	١٧	٤٦
شاق	٣	١٧	٢٠	٥٤
المجموع	٦ (١٦ في المائة)	٣١ (٨٤ في المائة)	٣٧ (١٠٠ في المائة)	

١٨ - وأوصي بتعيين ١٨ موظفاً (٤٩ في المائة) من بين ٣٧ مشاركاً. وبالنسبة إلى جميع الموظفين، كانت التوصية بتعيينهم في الوظائف التي أعربوا عن رغبتهم في شغلها. أما فيما يتعلق بتقاسم العبء، فقد أوصي بتعيين موظفين اثنين (١١ في المائة) بالانتقال من مراكز عمل شاقة إلى مراكز عمل غير شاقة، كما أوصي بتعيين موظفين اثنين (١١ في المائة) بالانتقال من مراكز عمل غير شاقة إلى مراكز عمل شاقة. ومن بين الذين أوصي بتعيينهم كان ٢٢ في المائة إناثاً (انظر الجدول ١٠). ومن الجدير بالذكر أن نسبة تعيين الإناث البالغة ٢٢ في المائة تمثل زيادة بالقياس إلى نسبة مشاركتهن وهي ١٦ في المائة.

الجدول ١٠

تعيينات الموظفين الذين قرروا المشاركة اختياريًا في عملية التنقل المنظم في إطار شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حسب صنف مركز العمل ونوع الجنس، في عام ٢٠١٧

التنقل	إناث	ذكور	المعينون	
			المجموع	النسبة المئوية
من مراكز العمل الشاقة إلى مراكز العمل الشاقة	٢	٧	٩	٥٠
من مراكز العمل الشاقة إلى مراكز العمل غير الشاقة	صفر	٢	٢	١١
من مراكز العمل غير الشاقة إلى مراكز العمل الشاقة	صفر	٢	٢	١١
من مراكز العمل غير الشاقة إلى مراكز العمل غير الشاقة	٢	٣	٥	٢٨
المجموع		٤ (٢٢ في المائة)	١٤ (٧٨ في المائة)	١٨ (١٠٠ في المائة)

باء - ملء الوظائف الشاغرة

١٩ - بلغ مجموع إعلانات الوظائف الشاغرة ١١ إعلانًا (لإحدى عشرة وظيفة) في عملية عام ٢٠١٧ ملء الشواغر في شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وكانت الوظائف الإحدى عشرة كلها تنتمي للمجموعة الوظيفية المنتمية لنظم وتكنولوجيا إدارة المعلومات. ومن بين تلك الإعلانات، كان خمسة إعلانات خاصة بالوظائف الشاغرة التي تُملأ من قوائم المرشحين المقبولين وستة من الإعلانات التي تكون خاصة بوظائف شاغرة بعينها. وكان أربع من الوظائف الشاغرة المعلن عنها في مراكز العمل التي بها مقار (نيويورك وجنيف وفيينا) وكان سبع منها في مراكز العمل الميدانية؛ وكان ثمان من الوظائف الشاغرة المعلن عنها من الفئة الفنية، في حين كان ثلاث من فئة الخدمة الميدانية. واكتملت الإجراءات المتعلقة بالوظائف الشاغرة المعلن عنها جميعها في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، وبلغ مجموع من وقع عليهم الاختيار فيها خمس إناث وستة ذكور (انظر الجدول ١١).

الجدول ١١

الموظفون الذين اختيروا لملء وظائف شاغرة في شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حسب نوع الجنس والرتبة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

الفئة/الرتبة	إناث		ذكور		مجموع الموظفين الذين وقع عليهم الاختيار
	عدد من اختيروا	النسبة المئوية للرتبة	عدد من اختيروا	النسبة المئوية للرتبة	
ف-٥	صفر	صفر	٢	١٠٠	٢
ف-٤	صفر	صفر	٢	١٠٠	٢
ف-٣	صفر	صفر	١	١٠٠	١
ف-٢	٣	١٠٠	صفر	صفر	٣

الفئة/الرتبة	إناث		ذكور		مجموع الموظفين الذين وقع عليهم الاختيار
	عدد من اختيروا	النسبة المئوية للرتبة	عدد من اختيروا	النسبة المئوية للرتبة	
خ م-٧	١	١٠٠	صفر	صفر	١
خ م-٦	١	٥٠	١	٥٠	٢
المجموع	٥	٤٥	٦	٥٥	١١

٢٠ - ينطبق هدف كفاءة الإنصاف في تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة على الموظفين المزاولين للخدمة فحسب، ولا ينطبق على عمليات الاستقدام الخارجية^(٦). وعلى نحو ما توضحه بيانات الجدول ١٢، فإن ٣٣ في المائة من عمليات الاختيار المتعلقة بموظفين يعملون في مراكز العمل الشاقة كانت تتصل بالانتقال إلى مراكز العمل غير الشاقة، بينما كان ٣٣ في المائة من عمليات الاختيار يتصل بالانتقال من مراكز العمل غير الشاقة إلى مراكز العمل الشاقة. وبعبارة أخرى، فإن ٣٣ في المائة (٩ من ٩) من عمليات الاختيار أفضت إلى الانتقال من مراكز العمل الشاقة إلى مراكز العمل غير الشاقة أو عكس ذلك.

الجدول ١٢

تقاسم العبء فيما بين مراكز العمل الشاقة ومراكز العمل غير الشاقة من خلال عمليات ملء الوظائف الشاغرة في إطار شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

مركز العمل	العدد	النسبة المئوية	الموظفين الذين اختيروا للانتقال إلى مراكز العمل غير الشاقة		المجموع
			العدد	النسبة المئوية	
غير شاق	٢	٣٣	٤	٦٧	٦
شاق	٢	٦٧	١	٣٣	٣
المجموع	٤	٤٤	٥	٥٦	٩

جيم - الزيادة المفاجئة وبدء عمل البعثات وحالات الطوارئ الإنسانية

٢١ - كان هناك ما مجموعه أربعة استثناءات منحت لمشروع أو موجاً للتخطيط المركزي للموارد للإعلان عن وظائف شاغرة خارج نطاق العملية نصف السنوية المتصلة بالوظائف. وإضافة إلى ذلك، أُتيح لبعثة الأمم المتحدة لدعم نظام العدالة في هايتي أن تعلن عن وظائفها الشاغرة خارج نطاق النظام الجديد لتلبية لاحتياجاتها من الموظفين الناجمة عن بدء عمل البعثة (انظر الجدول ١٣).

(٦) تمثل عمليات الاختيار المشار إليها في الجدول ١٢ المرشحين الذين اختيروا ولهم حساب داخلي في نظام إنسبير.

الجدول ١٣
إعلانات الوظائف الشاغرة في شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أقر نشرها خارج
نطاق النظام الجديد

سبب الاستقدام	الوظائف
الزيادة المفاجئة	٤
بدء عمل البعثات	١
المجموع	٥

رابعاً - اتجاهات التنقل

٢٢ - يقدم هذا الفرع بيانات مستكملة عن الاتجاهات الحالية لتنقل الموظفين في الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية المعينين بعقود محددة مدة وعقود مستمرة وعقود دائمة. وفي المجموع، بلغ عدد الموظفين في الشبكات الوظيفية التسع في الأمانة العامة ٣٢٩ ١٢ موظفاً في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧^(٧).

ألف - توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

٢٣ - يبين الجدول ١٤ توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل حسب الشبكة الوظيفية.

الشبكة الوظيفية	عدد الموظفين	النسبة المئوية للموظفين المشمولين بإطار التنقل
شبكة التنظيم والإدارة	٢ ٢٨٥	١٩
شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني	٢ ١٩٩	١٨
الشبكة الاقتصادية والاجتماعية والإنمائية	٢ ١٠٧	١٧
شبكة اللوجستيات والنقل وسلسلة الإمدادات	١ ٧٣٥	١٤
شبكة الإعلام وإدارة المؤتمرات	١ ٥١٥	١٢
شبكة الأمن والسلامة الداخليين	١ ١٦٠	٩
شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٩٤٥	٨
الشبكة القانونية	٢٧٠	٢
شبكة العلوم	١١٣	١
المجموع	١٢ ٣٢٩	١٠٠

(٧) يشمل هذا الرقم الموظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية وفئة المديرين، ذوي التعيينات المحددة المدة والمستمرة والتعيينات الدائمة. ويُسْتثنى الموظفون الخاضعون لإدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وموظفو المحكمة الجنائية الدولية لرواندا والمحكمة الدولية ليوغوسلافيا السابقة والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين الدوليتين.

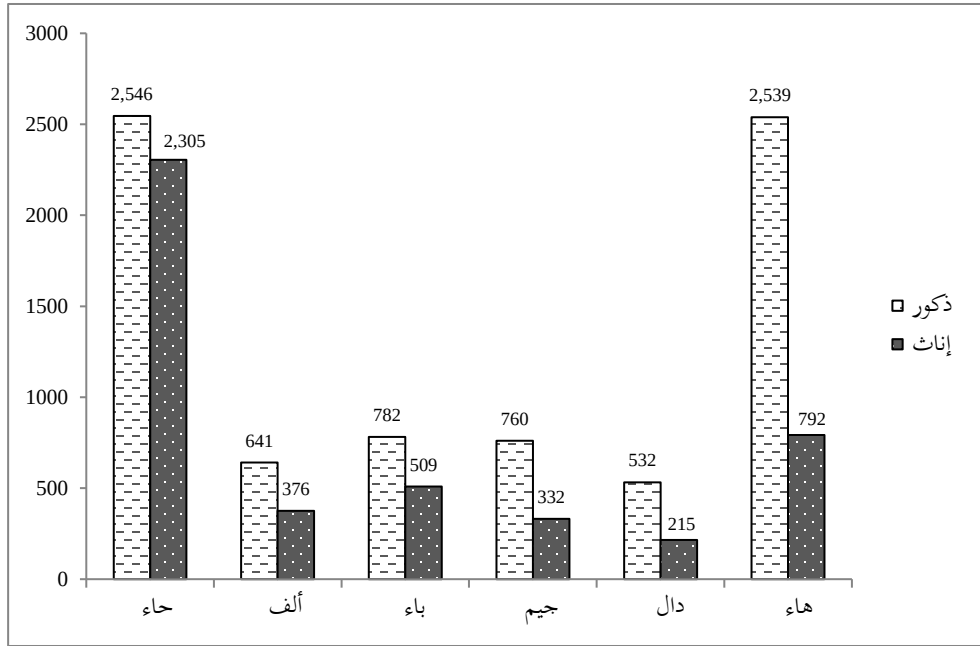
باء - اتجاهات تنقل الموظفين

٢٤ - يبين الشكل الأول توزيع الموظفين المشمولين بإطار التنقل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، حسب نوع الجنس وصنف مركز العمل^(٨).

الشكل الأول

الموظفون المشمولون بإطار التنقل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، حسب صنف مركز العمل ونوع الجنس

(عدد الموظفين: ١٢ ٣٢٩)



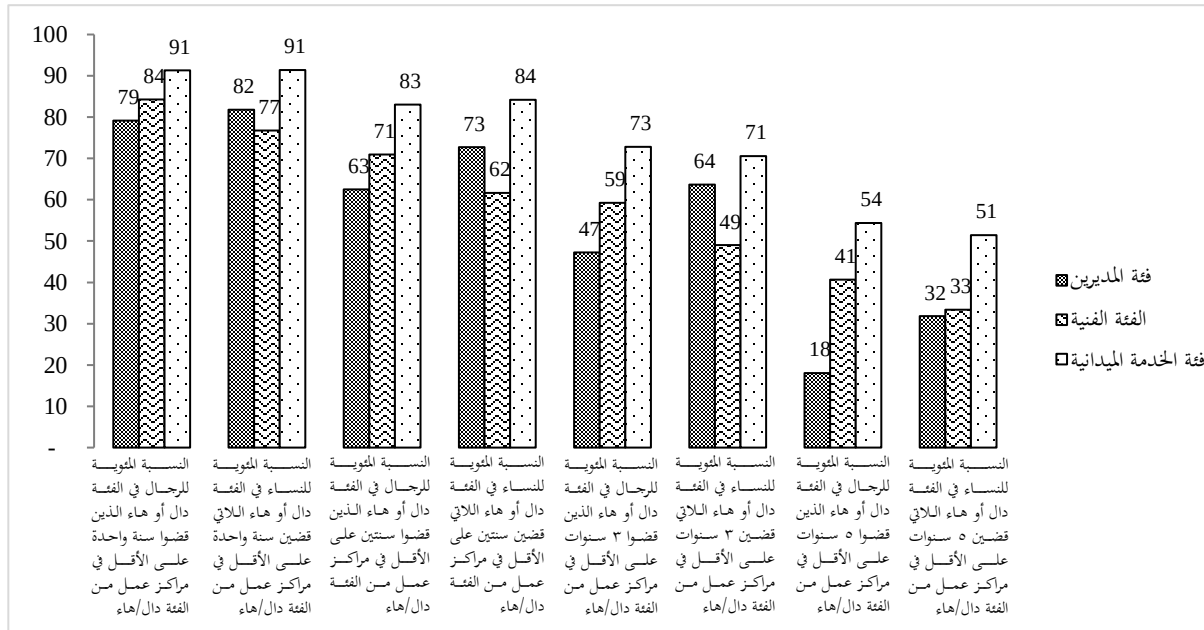
٢٥ - ويعرض الشكل الثاني النسبة المئوية للموظفين^(٩) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، الذين أمضوا أكثر من سنة أو سنتين أو ثلاث أو خمس سنوات في مراكز عمل من الفئتين دال و/أو هاء. ويبين الشكل أن الموظفين الذكور والإناث على السواء يبقون في مراكز العمل الشاقة لفترات زمنية متماثلة نسبياً.

(٨) وضعت لجنة الخدمة المدنية الدولية جميع مراكز العمل في واحدة أو أخرى من الفئات الست التالية: هاء، وألف، وباء، وجيم، ودال، وحاء. فمراكز العمل المصنفة في الفئة هاء هي مراكز العمل التي بها مقار والمواقع المحددة على نحو مماثل التي ليس للأمم المتحدة بها برامج إنمائية أو برامج للمساعدة الإنسانية، أو المواقع الكائنة في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. أما مراكز العمل المصنفة في الفئات من ألف إلى هاء فهي مراكز العمل الميدانية. وتصنف مراكز العمل الميدانية حسب درجة المشقة من الفئة ألف إلى الفئة هاء، والفئة ألف هي أقل الفئات مشقة.

(٩) الموظفون المشمولون بإطار التنقل في مراكز عمل من الفئة دال أو هاء الذين عملوا في وظائف منتظمة بصورة مستمرة في الفئة الفنية وفئة المديرين وفئة الخدمة الميدانية في مراكز عمل من الفئة دال أو هاء.

الشكل الثاني

نسبة الموظفين الذين أمضوا أكثر من سنة أو سنتين أو ثلاث أو خمس سنوات في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، حسب نوع الجنس



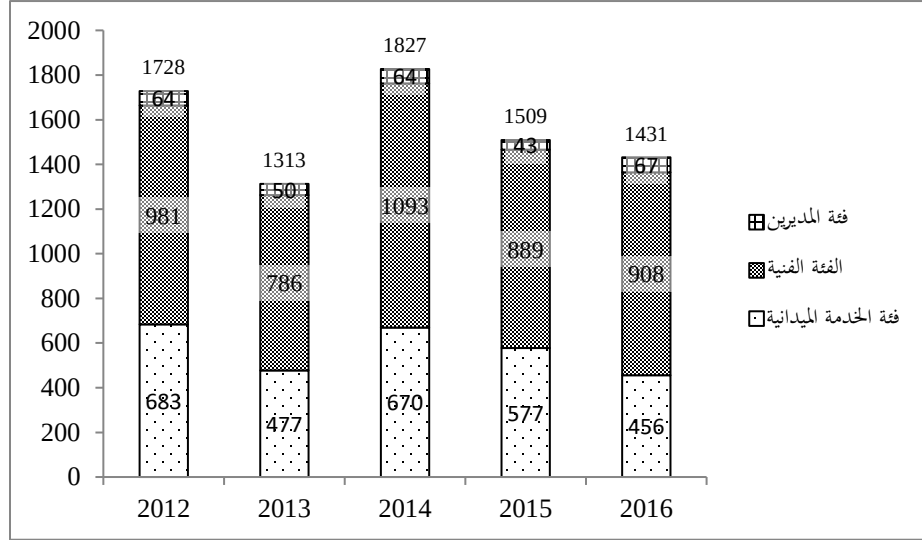
ملاحظة: بعد تنفيذ نظام أوموجا، جرت مواءمة النهج المستخدم في هذه الحسابات مع الطريقة التي تُعرّف بها الخدمة المستمرة لأغراض أخرى متصلة بالموارد البشرية.

جيم - بيانات عن التنقلات الجغرافية

٢٦ - يعرض الشكل الثالث عدد التنقلات الجغرافية، بحسب الفئة، التي دامت سنة واحدة أو أكثر خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. والتنقل الجغرافي يُسجّل خلال السنة التي تبدأ فيها عملية الانتقال، ولا يثبت كانتقال إلا متى يبقى الموظف في مركز العمل ذاك بعد انقضاء سنة كاملة. وخلال السنوات الخمس الماضية، نفذ الموظفون المعينون دولياً ما متوسطه ٥٦٢ تنقلاً بين مراكز العمل. ويبين الشكل الرابع عدد التنقلات الجغرافية التي دامت سنة واحدة أو أكثر خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٦ بالنسبة لموظفي شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، ويبين الشكل الخامس الأمر نفسه لموظفي شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

الشكل الثالث

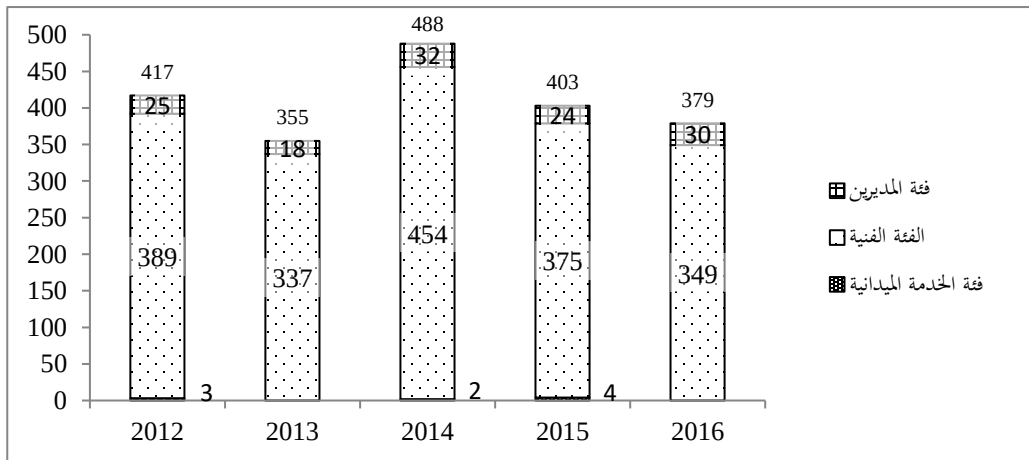
عدد التنقلات الجغرافية للموظفين من فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، للأعوام ٢٠١٦-٢٠١٢



ملاحظة: حتى عام ٢٠١٣، كانت التنقلات الجغرافية تشير إلى تغيير البلد فقط؛ واعتباراً من عام ٢٠١٤، تشمل التحركات جميع التنقلات الجغرافية. وعلى سبيل المثال، فاعتباراً من عام ٢٠١٤، في حالة انتقال موظف من غاو بمالي إلى باماكو بمالي، لمدة تزيد على سنة، فإن هذا الانتقال سيُعد انتقالاً جغرافياً؛ أما قبل عام ٢٠١٤، فإنه لم يكن ليُعد كذلك.

الشكل الرابع

عدد التنقلات الجغرافية للموظفين من فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، للأعوام ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥ و ٢٠١٦

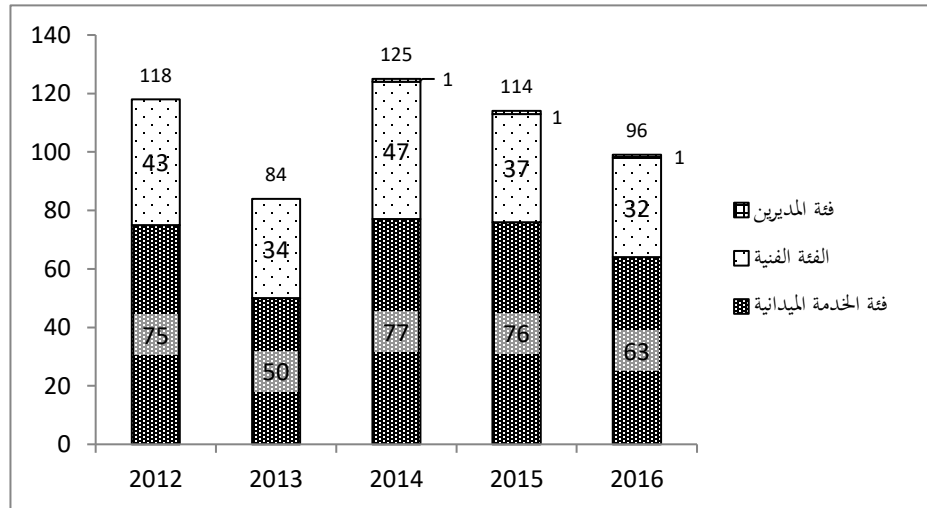


ملاحظة: حتى عام ٢٠١٣، كانت التنقلات الجغرافية تشير إلى تغيير البلد فقط؛ واعتباراً من عام ٢٠١٤، أصبحت التحركات تشمل جميع التنقلات الجغرافية.

٢٧ - قررت الجمعية العامة، في قرارها ٢٦٥/٦٨، ألا يتعدى عدد التنقلات الجغرافية للشبكتينوظيفيتين في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ متوسط عدد التنقلات الجغرافية في هاتين الشبكتين في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥. وفيما يتعلق بشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني، بلغ متوسط عدد التنقلات الجغرافية ٤٤٦ تنقلا في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ (٤٨٨ في عام ٢٠١٤ و ٤٠٣ في عام ٢٠١٥). واستُخدم هذا العدد بوصفه الحد الأقصى لمتوسط عدد التنقلات في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني. ومثلما يتضح في الشكل الرابع، لم يتجاوز عدد التنقلات الجغرافية بالنسبة لشبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني في عام ٢٠١٦ الحد الأقصى المحدد. ولا يمكن بعد تأكيد عدد التنقلات الجغرافية في عام ٢٠١٧، إذ تُحتسب التنقلات الجغرافية الطويلة الأجل بعد أن يكون الموظف قد أمضى سنة على الأقل في مركز العمل.

الشكل الخامس

عدد التنقلات الجغرافية للموظفين من فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية في شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، للأعوام ٢٠١٢-٢٠١٦



٢٨ - وفيما يتعلق بشبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بلغ متوسط عدد التنقلات الجغرافية ١٠٥ تنقلات في عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦ (١١٤ في عام ٢٠١٥ و ٩٦ في عام ٢٠١٦). واستُخدم هذا العدد بوصفه الحد الأقصى لمتوسط عدد التنقلات في عام ٢٠١٧. وعلى نحو ما هو مبين في الفقرة ٢٧، لا يمكن بعد تأكيد عدد التنقلات الجغرافية التي استُهلكت في عام ٢٠١٧، إذ لا يمكن أن تُحتسب التنقلات الجغرافية الطويلة الأجل إلا بعد أن يكون الموظف قد بقي في مركز العمل لمدة سنة على الأقل. وتشير البيانات الحالية إلى أنه لن يتم تجاوز الحد الأقصى بالنسبة لشبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عام ٢٠١٧، إذ أن عدد الموظفين الموصى بتنسيبهم في عملية التنقل المنظم ومجموع عدد الوظائف المعلن عنها في عملية ملء الشواغر كانا أدنى بكثير.

خامسا - التكاليف المباشرة وغير المباشرة لعمليات التنقل

٢٩ - لا تنشأ التكاليف المباشرة للتنقل، المتكررة منها وغير المتكررة، إلا عند تغيير الموظفين لمراكز العمل. وتشمل التكاليف المتكررة عنصر عدم نقل الأمتعة الشخصية وبدل التنقل (للموظفين الذين ينتقلون للمرة الثانية). وتشمل التكاليف غير المتكررة منحة الانتقال، ومنحة الانتداب، وتكاليف السفر. ويتباين مستوى المدفوعات الفعلي استنادا إلى عدة عوامل، من قبيل فئة الموظف ورتبته، وحجم أسرته، وفئة وتصنيف مركز العمل الذي ينتقل إليه، وفترة الانتداب، وعدد حالات الانتداب السابقة التي قام بها الموظف. لذا، من الممكن أن تتفاوت التكاليف من سنة إلى أخرى.

٣٠ - وبغية توفير معلومات عن التكاليف المباشرة للتنقلات الجغرافية، أعدت الأمانة العامة تحليلاً لتلك التنقلات في السنوات التقويمية من ٢٠١١ إلى ٢٠١٥ وللمدفوعات المرتبطة بها من أجل استنباط متوسط التكاليف المباشرة للفرد في كل تنقل. ويقدم هذا التقرير البيانات المتعلقة بعام ٢٠١٥ الذي شهد ١٥٠٩ تنقلات جغرافية من جانب موظفين معينين دولياً (انظر الشكل الثالث أعلاه)، وموجزا عن متوسط التكاليف المباشرة للفترة ٢٠١١-٢٠١٢ وللأعوام ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥ (انظر الجدول ١٦ أدناه).

ألف - التكاليف المباشرة

٣١ - على نحو ما هو مبين في الفقرة ٢٧، لا يمكن التأكد من التنقلات الجغرافية إلى حين مرور سنة كاملة. ولذا، فإن نتائج التنقلات الجغرافية في عام ٢٠١٦ لم تتوافر سوى للتو. ونظرا لكون تحليل تكاليف التنقلات الجغرافية عملية يدوية تستند إلى استخراج المعلومات عن التكاليف المقترنة بالأرقام التعريفية للموظفين الذين قاموا بهذه التنقلات، فإنه لم يتوفر الوقت اللازم لإجراء تحليل للتنقلات الجغرافية التي جرت في عام ٢٠١٦ قبل نشر هذا التقرير. ولذا، يتضمن هذا التقرير آخر تحليل متاح لتكاليف التنقلات الجغرافية التي أجريت في عام ٢٠١٥ (انظر الجدول ١٥) ويجري التقرير تقديرا لتكاليف التنقلات في عام ٢٠١٦ استنادا إلى عدد التنقلات في عام ٢٠١٦ مضروبا في متوسط التكاليف المحددة في عام ٢٠١٥ (انظر الجدول ١٧).

١ - التكاليف المتكررة لتنقلات عام ٢٠١٥

٣٢ - أجرت الأمانة العامة تحليلاً لبيانات كشوف المرتبات لتحديد مدفوعات التكاليف المتكررة التي سددت إلى الموظفين الذين انتقلوا في عام ٢٠١٥. وفي ذلك العام، سددت مدفوعات إلى ١٥٠٩ موظفين، منهم ٣٥٤ موظفا انتقلوا بين كيانات غير ميدانية و ١١٥٥ انتقلوا إلى كيانات ميدانية أو منها^(١٠). وتجدر الإشارة إلى أنه، نظرا للقواعد المتعلقة باستحقاق بدل التنقل التي تقتضي أن يكون الموظف قد قضى خمس سنوات على الأقل من الخدمة السابقة المتصلة، لن يبدأ بعض الموظفين في تلقي البدل الناشئ عن انتقال تم في عام ٢٠١٥ إلا في سنة تالية.

٣٣ - ويبلغ مجموع المدفوعات التي سددت إلى أولئك الموظفين البالغ عددهم ١٥٠٩ موظفين ما قدره ١٠٨٢٥٠٢٤ دولارا، دُفع منها مبلغ ٧٨٣٩٠٥ دولارا إلى الموظفين الذين قاموا بعمليات

(١٠) انظر A/71/360، المرفق، الجدول ١ - باء للاطلاع على قائمة الكيانات الميدانية وغير الميدانية.

تنقل بين كيانات غير ميدانية، بينما دُفع مبلغ قدره ٢٤١ ٩١٩ ٨ دولاراً إلى الموظفين الذين انتقلوا إلى كيانات ميدانية أو منها (وهو ما يشمل بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة). وقد بلغ متوسط التكاليف المتكررة المسددة إلى كل موظف ١٧٤ ٧ دولاراً.

٢ - التكاليف غير المتكررة لانتقالات عام ٢٠١٥

٣٤ - جُمعت أيضاً من سجلات تكاليف السفر في نظام المعلومات الإدارية المتكامل ونظام أوموجا البيانات المتعلقة بمجموع التكاليف غير المتكررة المرتبطة بالانتقالات الجغرافية التي تمت في عام ٢٠١٥ بين كيانات غير ميدانية. وفي ذلك العام، قام ٣٥٤ موظفاً بانتقالات جغرافية بين كيانات غير ميدانية، وسُجلت تكاليف غير متكررة بـ ٣٢٤ منهم. وأنفق مبلغ إجمالي قدره ٣٢١ ٢١٩ ١١ دولاراً فيما يتعلق بالتكاليف غير المتكررة للانتقالات في عام ٢٠١٥. وبلغ متوسط التكاليف غير المتكررة المتكبدة لصالح كل موظف من هؤلاء الموظفين ٦٢٨ ٣٤ دولاراً.

٣٥ - واستمر تسجيل التكاليف غير المتكررة للانتقالات الجغرافية إلى كيانات ميدانية أو منها باستخدام مزيج من مصادر البيانات، من بينها نظام المعلومات الإدارية المتكامل ونظام أوموجا، في عام ٢٠١٥. وفي ذلك العام، قام ١١٥٥ موظفاً بانتقالات جغرافية إلى ٣٧ كيانات ميدانية أو منها، وسُجلت تكاليف غير متكررة تتصل بما عدده ١٠٠٨ من أولئك الموظفين. وأنفق مبلغ إجمالي قدره ٦٢١ ٩٥٧ ١٩ دولاراً فيما يتعلق بالتكاليف غير المتكررة للانتقالات في عام ٢٠١٥. وبلغ متوسط التكاليف غير المتكررة المتكبدة لصالح كل موظف من هؤلاء الموظفين ٧٩٩ ١٩ دولاراً.

٣ - موجز التكاليف المباشرة في عام ٢٠١٥

٣٦ - استناداً إلى البيانات المقدمة أعلاه، بلغت التكاليف المباشرة المرتبطة بالانتقالات الجغرافية التي تمت في عام ٢٠١٥ بين كيانات غير ميدانية ما مجموعه ١٣,١ مليون دولار وبلغ مجموع تلك التكاليف المرتبطة بالانتقالات إلى كيانات ميدانية أو منها ٢٨,٩ مليون دولار، ليصل المجموع الكلي إلى ٤٢,٠ مليون دولار. وبالنظر إلى أن بعض الموظفين الذين انتقلوا في عام ٢٠١٥ لم يتلقوا بدل التنقل إلا بعد نهاية العام، وأنه لم يكن من الممكن تحديد جميع التكاليف غير المتكررة للانتقالات إلى الكيانات الميدانية ومنها، فإن هذه الأرقام لا تشمل جميع التكاليف لعام ٢٠١٥.

٣٧ - ويوجز الجدول ١٥ مجموع التكاليف المباشرة للانتقالات الجغرافية في عام ٢٠١٥ بحسب التنقلات. ويقدم الجدول ١٦ مقارنة لمتوسط التكاليف المباشرة في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، والأعوام ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥.

الجدول ١٥

موجز التكاليف المباشرة للتنقلات الجغرافية في عام ٢٠١٥

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

التكاليف المتكررة	التكاليف غير المتكررة	المجموع
١,٩	١١,٢	١٣,١
الموظفون الذين انتقلوا فيما بين الإدارات أو المكاتب الموجودة خارج المقر، بما يشمل اللجان الإقليمية (الكيانات غير الميدانية)		
٨,٩	٢٠,٠	٢٨,٩
الموظفون الذين انتقلوا من الكيانات الميدانية أو إليها		
١٠,٨	٣١,٢	٤٢,٠
المجموع		

الجدول ١٦

مقارنة متوسط التكاليف المباشرة لكل شخص في كل عملية تنقل، في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، والأعوام ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥

(بدولارات الولايات المتحدة)

٢٠١١-٢٠١٢			
(في السنة)			
٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	
٣٤ ٦٢٨	٣٩ ٧٨٨	٤٣ ٧٤٥	٤٨ ٨٧٠
١٩ ٧٩٩	١٥ ١٦٤	١٧ ٥٠٦	٢٤ ٢٩٢
٧ ١٧٤	٦ ٢٨٣	٩ ٠٣٥	٨ ٩٦٤

٤ - التكاليف المباشرة للتنقلات في عام ٢٠١٦

٣٨ - نظرا لأن التنقلات الجغرافية في عام ٢٠١٦ لم يكن من الممكن تحديدها حتى نهاية عام ٢٠١٧، لم يكن بالإمكان إتمام عملية التحليل الكامل للتكاليف الفعلية لعام ٢٠١٦ قبل نشر هذا التقرير. وفي عام ٢٠١٦، أجرى ٤٣١ ١ موظفا تنقلا جغرافيا: تنقل ٣٩٦ موظفا بين كيانات غير ميدانية و ١٠٣٥ إلى كيانات ميدانية أو منها. ويبين الجدول ١٧ عدد التنقلات في عام ٢٠١٦ مضروبا في متوسط التكاليف المحددة في عام ٢٠١٥.

الجدول ١٧

موجز تقديري للتكاليف المباشرة للتنقلات الجغرافية في عام ٢٠١٦

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)

التكاليف المتكررة	التكاليف غير المتكررة	المجموع
٢,١	١٢,٦	١٤,٧
٨,٠	١٧,٩	٢٥,٩
١٠,١	٣٠,٥	٤٠,٦

باء - التكاليف غير المباشرة

٣٩ - تتصل التكاليف غير المباشرة لإدارة النظام الجديد بإنشاء أفرقة التوظيف في الشبكات التي توفر كامل نطاق الدعم الإداري للنظام إضافة إلى الخبرات والتكنولوجيا المتخصصة.

٤٠ - وأفرقة التوظيف في الشبكات الوظيفية هي هياكل مكرسة مؤقتة تعمل على أساس التفرغ، ومسؤولة عن تقديم الدعم الفني والإداري لتنفيذ النظام الجديد. وقد استُخدمت الوظائف المؤقتة التالية، التي تمول عن طريق إعادة توزيع الموارد القائمة، في دعم تنفيذ النظام الجديد في عام ٢٠١٧ فيما يتعلق بالمهام القائمة على نطاق المنظمة في شبكة السياسة والسلام والعمل الإنساني وشبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

(أ) ١٧ موظفا لشؤون التوظيف في الشبكات من الفئة الفنية، و ٥ من موظفي الدعم من فئة الخدمات العامة، و ٦ من الخبراء المتخصصين الذين سمحت لهم إداراتهم الفنية بالعمل ضمن الأفرقة على أساس التفرغ؛

(ب) ٥ وظائف مؤقتة في قسم الامتحانات والاختبارات لوضع وتنفيذ التقييمات؛

(ج) وظيفتان مؤقتتان في دائرة التخطيط والرصد وإعداد التقارير لإدارة البيانات والإبلاغ عنها.

٤١ - وقُدِّم المزيد من الدعم بواسطة خبراء استشاريين لديهم خبرة متخصصة في إعداد التقييمات وتصنيفها وتطوير التكنولوجيا القائمة بما يلبي احتياجات النظام الجديد.

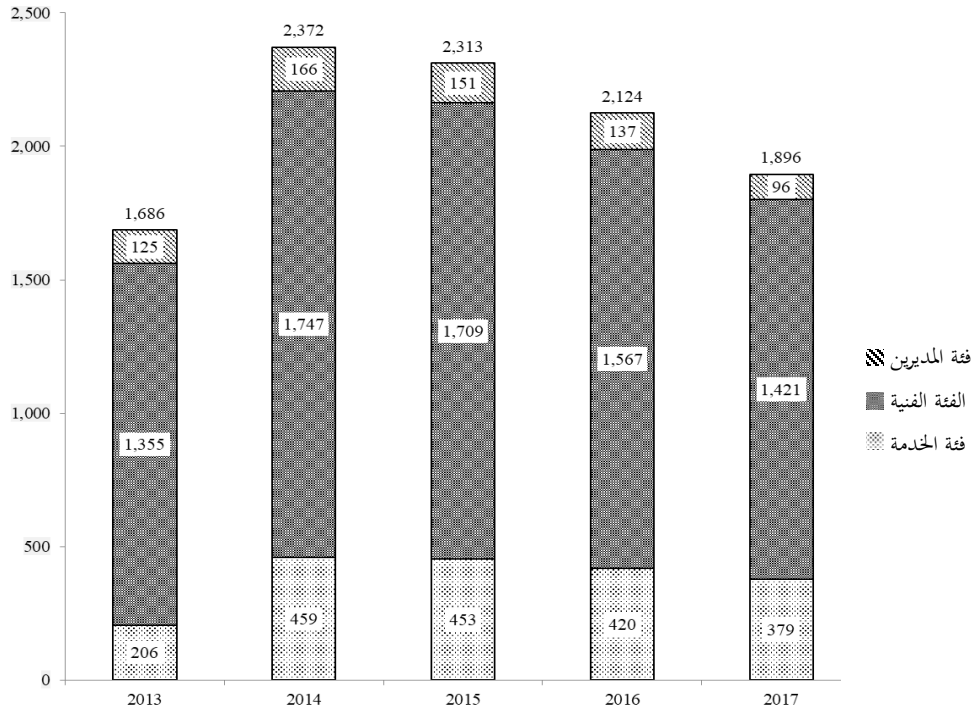
سادسا - استقدام الموظفين من خارج المنظمة

ألف - عدد الفرص المتاحة للاختيار

٤٢ - يقدم الشكل السادس تفاصيل تتعلق بالفرص التي أُتيحت للاختيار البالغ عددها ١٠ ٣٩١ فرصة (تُحتسب كوظائف شاغرة في فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية) التي أُعلن عنها في الفترة بين ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وتباين عدد الفرص المتاحة في السنة، حيث تراوح بين ٦٨٦ ١ فرصة و ٣٧٢ ٢ فرصة. وبلغ عدد الفرص المتاحة في عام ٢٠١٧ ما قدره ١ ٨٩٦ فرصة.

الشكل السادس

عدد الفرص المتاحة للاختيار بحسب فئة الموظفين، للأعوام ٢٠١٣-٢٠١٧



٤٣ - وأُتيح معظم الفرص في الفئة الفنية، وهي أكبر فئة من الموظفين المشمولين بالتنقل، حيث بلغ عددها ٧ ٧٩٩ فرصة، تمثل ٧٥ في المائة من العدد الكلي المتاح. وتوافرت ٩ ٩١٧ فرصة في فئة الخدمة الميدانية، تمثل نسبة ١٩ في المائة من العدد الكلي المتاح، وتوافرت ٦٧٥ فرصة في رتبة المديرين، تمثل نسبة ٦ في المائة.

باء - عدد التعيينات الخارجية

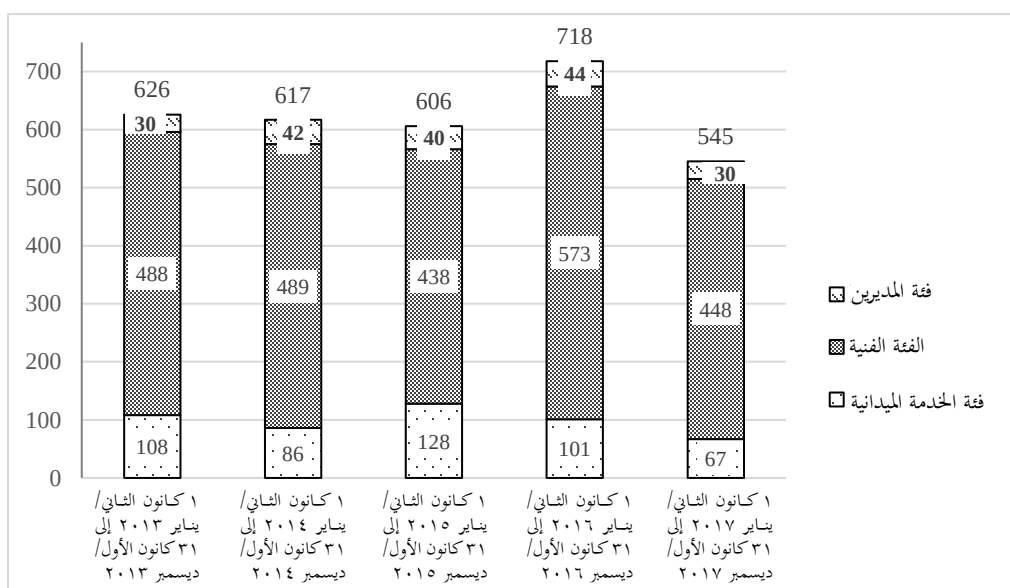
٤٤ - يبين الشكل السابع عدد التعيينات الخارجية خلال الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧^(١١). وقد بلغ العدد الكلي للتعيينات الخارجية ٣ ١١٢ تعييناً،

(١١) يُعرّف التعيين الخارجي بأنه تعيين أولي يدوم لسنة واحدة أو أكثر.

وتراوحت تلك التعيينات ما بين ٥٤٥ و ٧١٨ في السنة. ويبين الجدول ١٨ نسبة التعيينات الخارجية مقارنة بجميع فرص الوظائف المتاحة للاختيار خلال نفس الفترة، وقد تراوحت النسبة بين ٢٦ و ٣٧ في المائة. وأتيح ما مجموعه ٤٣٦ ٢ تعيينا خارجيا في الفئة الفنية، و ٤٩٠ تعيينا خارجيا في فئة الخدمة الميدانية و ١٨٦ من رتبة مدير.

الشكل السابع

عدد التعيينات الخارجية في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧



الجدول ١٨

نسبة التعيينات الخارجية إلى جميع فرص الوظائف

الفترة	مجموع الفرص	مجموع التعيينات الخارجية	النسبة المئوية للتعيينات الخارجية إلى الفرص
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣	١ ٦٨٦	٦٢٦	٣٧
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤	٢ ٣٧٢	٦١٧	٢٦
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥	٢ ٣١٣	٦٠٦	٢٦
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦	٢ ١٢٤	٧١٨	٣٤
١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	١ ٨٩٦	٥٤٥	٢٩
المجموع	١٠ ٣٩١	٣ ١١٢	٣٠

سابعاً - مؤشرات الأداء الرئيسية

٤٥ - مع بدء العمل بالنظام الجديد، أنشئت خمسة مؤشرات لتقييم مدى تحقيق الغايات المتوخاة من تنقل الموظفين.

٤٦ - المؤشر ١ هو زيادة إمكانية التنبؤ في عملية التوظيف وزيادة استقرارها، ويقاس ذلك المؤشر من خلال المقارنة بين معدلات الشواغر المدرجة في الميزانية على صعيد الأمانة العامة بأسرها وبين تقييم ما إذا كانت تلك المعدلات قد ازدادت تكافؤاً على نطاق الأمانة العامة نتيجة لتوزيع الموظفين على نحو ذي بعد استراتيجي أكبر. والجدول ١٩ يبين متوسط معدلات الشواغر في الوظائف الممولة من الميزانية العادية في الفئة الفنية والفئات العليا سواء في المقر أو في المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧؛ في حين يبين الجدول ٢٠ الأرقام المناظرة الخاصة بالعمليات الميدانية، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. ويلاحظ أن معدلات الشواغر في المكاتب الرئيسية قد انخفضت انخفاضاً طفيفاً من نهاية عام ٢٠١٦ إلى نهاية عام ٢٠١٧. وبما أن نظام التوظيف الجديد كان في أولى مراحل تنفيذه، فمن غير المرجح أن يكون له تأثير على معدلات الشواغر.

الجدول ١٩

متوسط معدلات الشواغر في الوظائف الممولة من الميزانية العادية في الفئة الفنية والفئات العليا في المقر وفي المكاتب الرئيسية الموجودة خارج المقر وفي اللجان الإقليمية - في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦		في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧	
معدل الشواغر	عدد الوظائف	معدل الشواغر	عدد الوظائف
(النسبة المئوية)	المعتمدة	(النسبة المئوية)	المعتمدة
المكتب الرئيسي			
٦,٢	١٧٤	٦,٥	١٧٤
٥,٢	١١١١	٤,٥	١١١١
١٣,١	٢١٥	١٢,٧	٢١٥
١١	٢١٤٢	٨,٣	٢١٤٤
٨,٩	٣٦٤٢	٨,٠	٣٦٤٤
اللجنة الإقليمية			
١٣,٧	٢٤٠	١٢,٥	٢٤٠
١١,٧	٢٠٢	١٠,٥	٢٠٢
٤,٢	١٢٥	٦,٢	١٢٥
١٢,٥	٢١٩	١٢,٦	٢١٩
٩,٤	١٢٣	٩,٧	١٢٣
١٠,٣	٩٠٩	١٠,٣	٩٠٩
المجموع - اللجان الإقليمية			

١٢	١٢,٩	١٢	٣٣,١	فريق الدعم التحليلي ورصد الجزاءات العامل بموجب قرار مجلس الأمن ١٥٢٦ (٢٠٠٤) و ٢٢٥٣ (٢٠١٥) بشأن تنظيم الدولة الإسلامية في العراق والشام (داعش) وتنظيم القاعدة وحركة طالبان وما يرتبط بها من أفراد وكيانات
٣	-	٣	-	الدعم المقدم إلى لجنة مجلس الأمن المنشأة عملاً بالقرار ١٥٤٠ (٢٠٠٤) (بشأن عدم انتشار أسلحة الدمار الشامل)
٣٦	٨,٤	٣٥	٣,٦	المديرية التنفيذية للجنة مكافحة الإرهاب
المجموعة المواضيعية الثالثة: المكاتب السياسية ومكاتب دعم بناء السلام والمكاتب لمتكاملة^(١)				
١١٧	٢٨,١	٩١	٣٩,١	بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا ^(٢)
٣٨	١١,٥	٣٨	١٤,٩	مكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل ^(٣)
٦٣	١٥,٣	٦١	١٤,٠	مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو
١٥٩	١٨,٠	١٦١	٢٤,٩	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال
٨	٤,٩	٨	٩,٤	مركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة آسيا الوسطى
١٠	٠,٨	١٠	٠,٩	فريق الأمم المتحدة لدعم لجنة الكاميرون ونيجيريا المختلطة
٢٠	١٥,٨	٢٠	١٧,٤	مكتب منسق الأمم المتحدة الخاص لشؤون لبنان
٢٩	١٢,٤	٢٩	٢٩,١	مكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا
١٩٥	٢٦,٤	١٥٣	١٦,٠	بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا
٣٥٥	١١,٧	٣٧٥	١١,٥	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
٣٥٠	٨,٥	٣٥٦	١٤,٠	بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق
بعثات حفظ السلام^(٤)				
٨٣	٨,٤	٨٩	٢١,٣	بعثة الأمم المتحدة للاستفتاء في الصحراء الغربية
٧٥٨	١٩,٧	٧٣٨	٢١,٨	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى
٨٠٦	١٧,٤	٧٢٧	١٣,٨	بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي
غير متاح	غير متاح	٣٢٠	١٠,٩	بعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي
٨٨٥	١٥,٦	٨٨٥	١٤,٧	بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية
٨٥٥	١٩,٣	٨٥٥	١٢,٣	العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور
٤٢	٧,١	٤٢	٧,١	قوة الأمم المتحدة لمراقبة فض الاشتباك
٣٦	١٠,٨	٣٦	٥,٦	قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص
٢٥٤	٥,٠	٢٥٤	٧,٠	قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
١٦٠	١٣,١	١٥٧	٢٤,٢	قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي
٢٣٤	٢٠,٩	٢٩٤	١١,٩	بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا
١١٢	١٤,٣	١١٢	١٧,٠	بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
٩٢١	٨,٣	٩٢٦	١٠,٤	بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
غير متاح	غير متاح	٢٤٣	٢٩,٢	عملية الأمم المتحدة في كوت ديفوار
٣٤٤	١٣,٤	٣٧٥	٣٢,٣	مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال

كِيانات أخرى^(ج)

١٢٦	١٨,٣	١٣٠	١٧,٧	قاعدة الأمم المتحدة للوجستيات في برينديزي - إيطاليا ^(د)
١٣٤	١٥,٧	١٤٦	٢١,٢	مركز الخدمات الإقليمي في عنتبي - أوغندا
٩٥٩	١١,٢	٩٦٢	١٠,٧	حساب دعم عمليات حفظ السلام

(أ) المتوسط من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، ومن ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

(ب) تشمل وظائف سلطة الالتزام

(ج) تمثل متوسط عدد الوظائف المأذون به في الفترة من تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، ومن تموز/يوليه إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

(د) تضم الوحدات المستضافة.

٤٧ - المؤشر ٢ هو تقاسم عبء الخدمة في مراكز العمل الشاقة بصورة أكثر إنصافاً، ويقاس هذا المؤشر برصد عدد الموظفين الذين يمحسون فترات طويلة في مراكز العمل الشاقة المصنفة في الفئتين دال أو هاء. والجدول ٢١ يرد فيه بيان تفصيلي لعدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات على الأقل من الخدمة المتصلة في مراكز عمل مصنفة في الفئة دال أو هاء، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

الجدول ٢١

نسبة الموظفين من بين مجموع الموظفين المشمولين بإطار التنقل الذين أمضوا أكثر من خمس سنوات في مراكز العمل من الفئة دال أو هاء - في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧^(١)

الفئة	الموظفون المشمولون بإطار التنقل في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧		عدد الموظفين في مراكز العمل من الفئتين دال أو هاء		سنوات أو أكثر في مراكز العمل من الفئتين دال أو هاء		عدد الموظفين الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مراكز العمل من الفئتين دال أو هاء		النسبة المئوية للموظفين في مراكز العمل	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
فئة المديرين	٤١٤	٢٠٢	٧٢	٢٢	١٣	٧	١٨	٣٢		
الفئة الفنية	٤٨٣٥	٣٤٠٨	١١٨٣	٤٠٤	٤٨١	١٣٥	٤١	٣٣		
فئة الخدمة الميدانية	٢٥٥١	٩١٩	١٨١٦	٥٨١	٩٨٨	٢٩٩	٥٤	٥١		
المجموع	٧٨٠٠	٤٥٢٩	٣٠٧١	١٠٠٧	١٤٨٢	٤٤١	٤٨	٤٤		

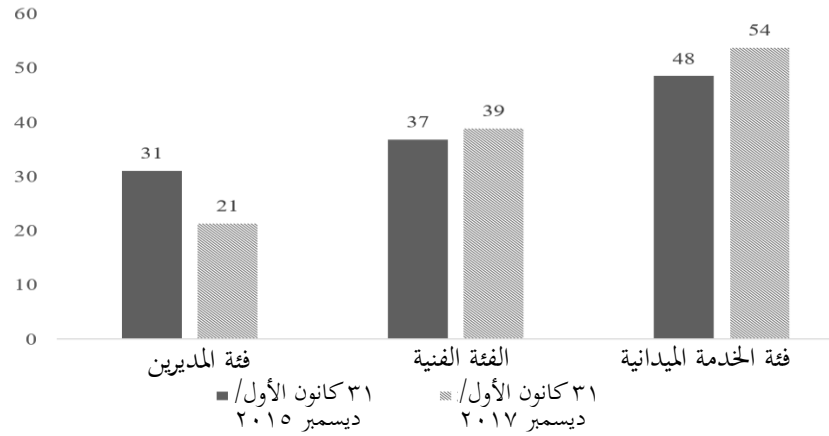
ملاحظة: عقب تنفيذ نظام أوموجا، تمت مواءمة النهج المتبع في تلك الحسابات مع الطريقة التي تُحدّد بها الخدمة المستمرة لأغراض الموارد البشرية الأخرى.

(أ) يُعرّفون بأنهم الموظفون المشمولون بإطار التنقل للموظفين العاملين في وظائف بمراكز العمل المصنفة في الفئة دال أو هاء والذين عملوا في تعيينات نظامية باستمرار في وظائف من فئة المديرين أو الفئة الفنية أو فئة الخدمة الميدانية في مراكز عمل مصنفة في الفئة دال أو هاء. وذلك لا يشمل التعيينات المؤقتة لمدة سنة واحدة أو أكثر.

٤٨ - الشكل الثامن يقدم مقارنة بين البيانات المتعلقة بالمؤشر ٢ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥^(١٢) وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وتُظهر البيانات وجود انخفاض في الوظائف في فئة المديرين للموظفين الذين يبقون في مراكز عمل مصنفة في الفئتين دال أو هاء لمدة تزيد على خمس سنوات، في حين تظهر وجود زيادات طفيفة في وظائف الفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية. وتجدر الإشارة إلى أن البيانات تبين الموظفين الذين يبقون في أي مركز عمل من المراكز المصنفة في الفئة دال أو هاء، وليس بالضرورة في نفس مركز العمل المصنف في الفئة دال أو هاء.

الشكل الثامن

مقارنة النسبة المئوية للموظفين العاملين في مراكز عمل مصنفة في الفئتين دال أو هاء الذين أمضوا خمس سنوات أو أكثر في مراكز عمل من الفئة دال أو هاء، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧



٤٩ - المؤشر ٣ هو حدوث زيادة في عدد كبار المديرين (من الرتب ف-٥ ومد-١ ومد-٢) الذين يخضعون لتنقل جغرافي. والجدول ٢٢ يبين النسبة المئوية لأولئك المديرين الذين خضعوا لتنقل جغرافي واحد على الأقل، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧. وتجدر الإشارة إلى أنه، في إطار التدابير الانتقالية المتخذة في النظام الجديد، فإن شرط الأهلية الذي سيُنظر فيه للترقية إلى الرتب ف-٥، ومد-١، ومد-٢ قد يتضمن وجود تنقلين أفقيين بدلا من التنقل جغرافي حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠، على النحو المنصوص عليه في النظام الحالي المتعلق باختيار الموظفين والتنقل المنظم (انظر ST/AI/2016/1, sect. 25). ولذلك، فرمما تمت ترقية كبار المديرين على أساس استيفاء شرط التنقل الأفقي وليس شرط التنقل الجغرافي.

(١٢) هذه البيانات التي يعود تاريخها إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ والمستمدة من التقرير السابق للأمين العام المتعلق بالتنقل (A/71/323/Add.1) قد تم تحديثها باستخدام أساليب الحساب المنقح لأغراض هذا التقرير تيسيرا للمقارنة.

الجدول ٢٢

عدد كبار الموظفين الذين خضعوا أو لم يخضعوا لتنقل جغرافي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ ونسبتهم المئوية^(١)

الرتبة	كبار المديرين الذين لم يخضعوا للتنقل الجغرافي (أ) أكثر (ب)	كبار المديرين الذين خضعوا للتنقل الجغرافي واحد أو المجموع (أ) + (ب) جغرافية	النسبة المئوية لكبار المديرين الذين لم يخضعوا لتنقل جغرافي واحد أو أكثر	النسبة المئوية لكبار المديرين الذين لم يخضعوا لتنقل جغرافي واحد أو أكثر
مد-٢	١٠٠	٤٦	١٤٦	٦٨
مد-١	٢٦٧	٢٠٣	٤٧٠	٥٧
ف-٥	٨٧١	٦٤٤	١٥١٥	٥٧
المجموع	١٢٣٨	٨٩٣	٢١٣١	٥٨
			٤٢	

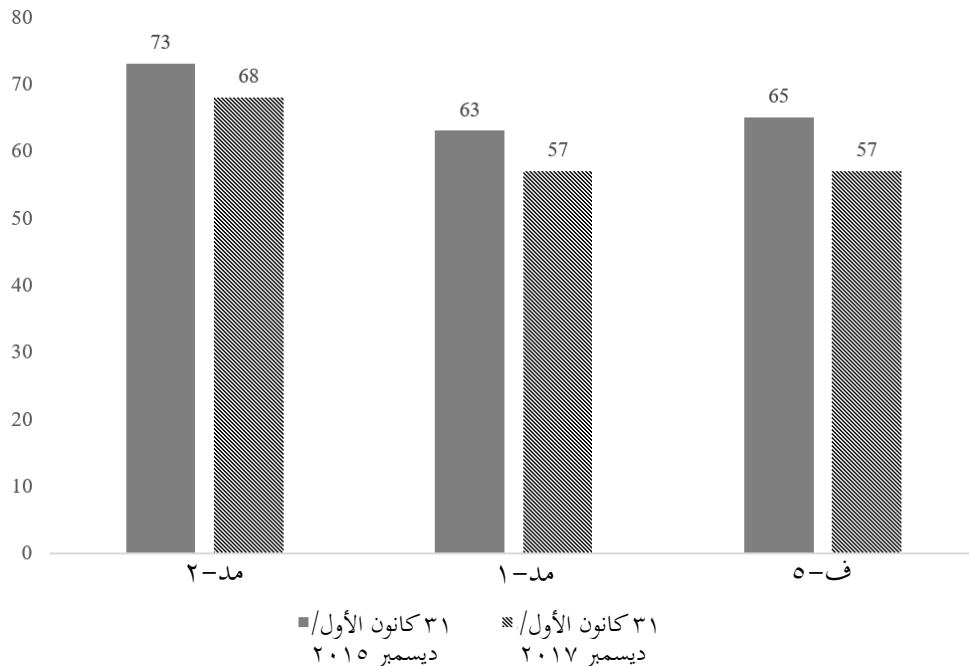
ملاحظة: عقب تنفيذ نظام أوموجا، تمت موازنة حجم تلك الحسابات مع الطريقة التي تُحدّد بها الخدمة المستمرة لأغراض الموارد البشرية الأخرى.

(أ) "التنقل الجغرافي" يُعرّف بأنه الخدمة في وظيفتين مختلفتين في الفئة الفنية في مركزي عمل مختلفين لمدة متواصلة لا تقل عن سنة واحدة في كل وظيفة من تينك الوظيفتين.

٥٠ - وعند المقارنة مع البيانات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، تبين وجود انخفاض طفيف في النسبة المئوية لكبار المديرين الذين لم يخضعوا لتنقلات جغرافية (انظر الشكل التاسع).

الشكل التاسع

مقارنة النسبة المئوية لكبار المديرين الذين لم يخضعوا لتنقلات جغرافية - في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧



٥١ - المؤشر ٤ هو حدوث زيادة في نسبة الموظفين العاملين في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسرة المعينين من خلال النقل من مراكز عمل لا تسمح بذلك. والجدول ٢٣ يبين العدد الكلي للموظفين الذين انتقلوا إلى مركز عمل يسمح باصطحاب الأسرة، وعدد الموظفين (والنسبة المئوية للموظفين) الذين انتقلوا من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة في عام ٢٠١٦، إلى جانب الغايات المحددة في عام ٢٠١٥. أمّا الغايات فتتمثل توزيع الموظفين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. والشكل العاشر يقدم مقارنة بين البيانات المتعلقة بالمؤشر ٤ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ والبيانات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وبالمقارنة مع عام ٢٠١٤، فقد حدثت زيادة طفيفة في جميع الفئات في عدد الموظفين الذين انتقلوا من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة إلى مراكز عمل تسمح بذلك، وكانت أكبر زيادة من نصيب الفئة الفنية.

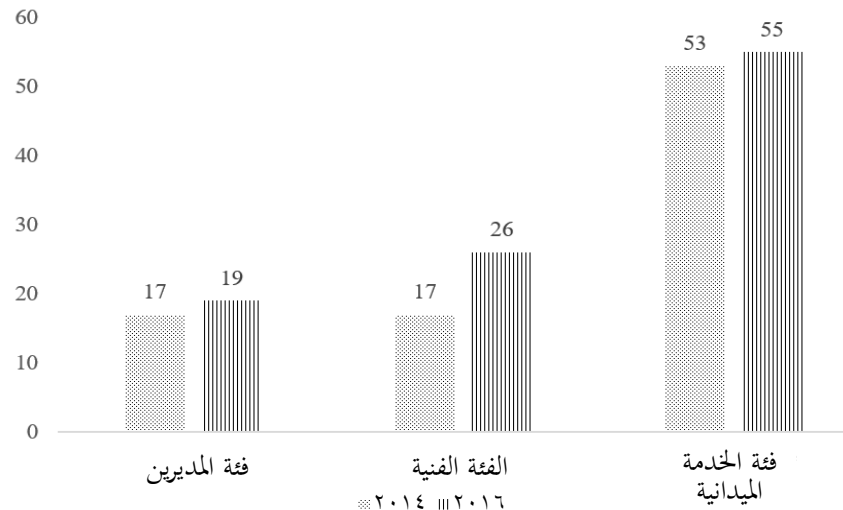
الجدول ٢٣

التنقلات إلى مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسرة من مراكز عمل لا تسمح بذلك - للفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦

الفئة	عدد الموظفين المعينين باصطحاب الأسرة في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسرة ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦	عدد الموظفين المعينين باصطحاب الأسرة في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦	النسبة المئوية للموظفين المعينين بالنقل من الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦	الغاية (النسبة المئوية) بالنقل من مراكز المعينين بالنقل من الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦
فئة المديرين	٣٦	٧	١٩	١٨
الفئة الفنية	٥٤٠	١٤٣	٢٦	٢٢
فئة الخدمة الميدانية	١٠٨	٥٩	٥٥	٧٧
المجموع	٦٨٤	٢٠٩	٣٠	٣٨

الشكل العاشر

مقارنة النسبة المئوية للموظفين الذين انتقلوا من مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة إلى مراكز عمل تسمح بذلك - لعامي ٢٠١٤ و ٢٠١٦



٥٢ - المؤشر ٥ هو حدوث زيادة في نسبة الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة المعينين من خلال النقل من مراكز عمل تسمح بذلك. والجدول ٢٤ يبين العدد الكلي للموظفين الذين انتقلوا إلى مركز عمل لا يسمح باصطحاب الأسرة، وعدد الموظفين (والنسبة المئوية للموظفين) الذين انتقلوا من مركز عمل يسمح باصطحاب الأسرة، إلى جانب الغايات ذات الصلة. أمّا الغايات فتمثل في توزيع الموظفين في مراكز عمل تسمح باصطحاب الأسرة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. والشكل الحادي عشر يقدم مقارنة بين بيانات المؤشر ٥ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤ مع البيانات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. وبالمقارنة مع عام ٢٠١٤، يتبين وجود تغييرات ضئيلة، مع زيادة طفيفة في عدد الموظفين الذين انتقلوا من مركز عمل يسمح باصطحاب الأسرة إلى مركز عمل لا يسمح ذلك في رتبة مدير؛ وانخفاض تلك الأنواع من التنقلات في أوساط فئة الخدمة الميدانية.

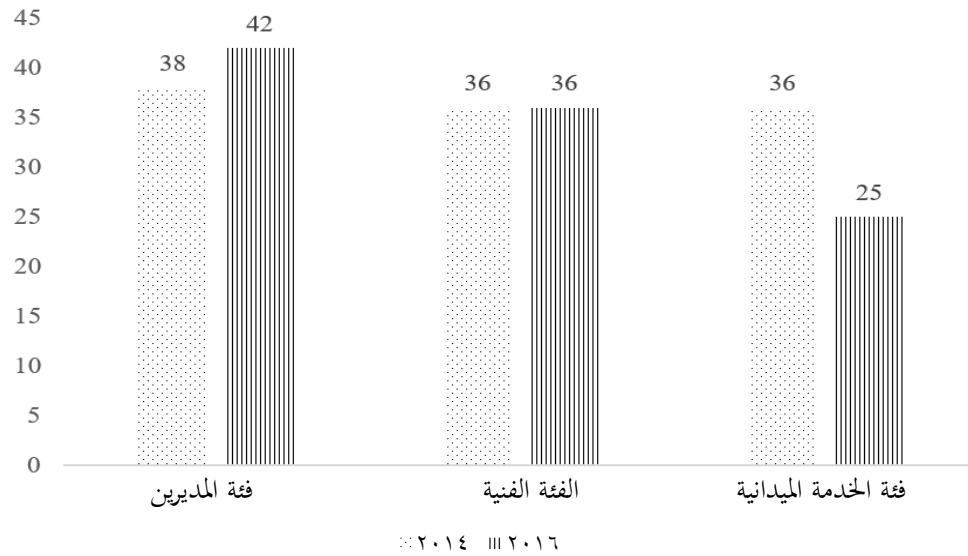
الجدول ٢٤

التنقلات إلى مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة من مراكز عمل تسمح بذلك - في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦

الفئة	عدد الموظفين المعينين بالنقل من مراكز المعينين بالنقل من الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة	عدد الموظفين المعينين بالنقل من مراكز المعينين بالنقل من الموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة	النسبة المئوية للموظفين العاملين في مراكز عمل لا تسمح باصطحاب الأسرة	الغاية (النسبة المئوية)
فئة المديرين	٣١	١٣	٤٢	٨٢
الفئة الفنية	٣٦٨	١٣٢	٣٦	٧٨
فئة الخدمة الميدانية	٣٤٨	٨٨	٢٥	٢٣
المجموع	٧٤٧	٢٣٣	٣١	٦٢

الشكل الحادي عشر

مقارنة النسبة المئوية للموظفين الذين انتقلوا من مركز عمل يسمح باصطحاب الأسرة إلى مركز عمل لا يسمح بذلك - لعامي ٢٠١٤ و ٢٠١٦



ثامنا - الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه

٥٣ - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بهذا التقرير.