

Distr.: General
7 February 2024
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثامنة والسبعون

البند 139 من جدول الأعمال

إدارة الموارد البشرية

تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولاً - مقدمة

1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في نسخة مسبقة من تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/78/569). واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقرير، بممثلين عن الأمين العام قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية اختتمت برودود خطية وردت في 29 كانون الثاني/يناير 2024.

2 - ويشير الأمين العام إلى أن تقريره السنوي يُقدّم عملاً بقرارات الجمعية العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وأحدثها القرار 278/77 ويغطي هذا التقرير فترة السنة الواحدة ممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. وبالإضافة إلى ذلك، قدم الأمين العام إضافة ورد فيها مقترح بشأن انتقال موظفي الأمانة العامة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية (A/78/569/Add.1). وترد ملاحظات وتوصيات اللجنة الاستشارية المتصلة بالإضافة في تقرير منفصل (A/78/745/Add.1).

ثانياً - الخصائص الديمغرافية للموظفين

ألف - العرض والتحليل

3 - يُقدّم الأمين العام في تقريره لمحة عامة عن اتجاهات تكوين ملاك الموظفين في الأمانة العامة وتحليلها، ويغطي المتغيرات الديمغرافية مثل العمر ونوع الجنس والجنسية، وكذلك العناصر الهيكلية للقوة العاملة، بما في ذلك توزيع الموظفين بين الكيانات والمواقع والفئات وأنواع التعيينات. ويتضمن التقرير أيضاً



الرجاء إعادة استعمال الورق



بيانات عن حالات التقاعد المتوقعة، وقدم الموظفون إلى المنظمة وخروجهم منها، إلى جانب بيانات مصنفة عن الموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوبة (A/78/569، الفقرة 1).

4 - ويشير الأمين العام إلى أن تقريره قد نُقِّح في عدة مجالات وفقا للقرار 278/77 وإلى أنه قد تم إدخال تحليلات متعمقة إضافية ورسوم بيانية محسنة (المرجع نفسه، الفقرتان 1 و 2). فعلى سبيل المثال، جرى استعراض الفرع المتعلق بتثقل الموظفين لتوفير معلومات مصنفة بدقة أكبر عن التعيينات الخارجية والداخلية، فضلا عن إجراء تحليلات إضافية بشأن التعيينات وحالات انتهاء الخدمة، بما في ذلك عن الاستقالات تحديدا، وذلك استجابة للفقرتين 13 و 44 من القرار 278/77 وعلاوة على ذلك، تم توسيع نطاق المعلومات المتعلقة بنظام النطاقات المستصوبة ليشمل عدد عمليات نقل الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي اللازمة لتمكين كل دولة من الدول الأعضاء من بلوغ المستوى الواقع ضمن حدود النطاق المستصوب، عملا بمقتضيات الفقرة 22 من القرار 278/77 وتضمن الجدول 4 من مرفق تقرير الأمين العام قائمة بالتغييرات الرئيسية. وتلاحظ اللجنة الاستشارية وفرة المعلومات والتغييرات المعروضة في التقرير عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين، وتأمل أن يبذل الأمين العام جهودا لكي تركز تقاريره المقبلة عن تكوين الأمانة العامة على بيانات القوة العاملة، التي تظهر التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج الاستراتيجية، بما في ذلك التوزيع والتمثيل الجغرافيان، ونوع الجنس، وتجديد شباب المنظمة، وأن يقدم تحليلا للاتجاهات ويحدد التحديات المحتملة في مجال إدارة الموارد البشرية (انظر أيضا القرار 278/77، الفقرة 42).

5 - وتكمل تقرير الأمين العام بوابه القوة العاملة في الأمانة العامة للأمم المتحدة الجديدة، التي بدأ تشغيلها لفائدة جميع الدول الأعضاء في عام 2023، وهي تقدم معلومات عن حالة تمثيل الدول الأعضاء وعن الموظفين، بما في ذلك البيانات الديمغرافية والبيانات الهيكلية والبيانات المتعلقة بحالات التقاعد المتوقعة. ووفقا للأمانة العامة، من خلال مواصلة تطوير وتحسين البوابة، ستتيح في نهاية المطاف فرصة أمام الدول الأعضاء للاستفادة من الاطلاع اليومي والرقمي على بيانات القوة العاملة في الأمانة العامة، المتاحة حاليا فقط من خلال تقارير ورقية سنوية (A/78/569، الفقرة 3؛ وانظر أيضا الفقرة 53 أدناه). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن أسماء الموظفين وجنسياتهم ورتبهم والكيانات التي يعملون فيها متاحة على البوابة وفقا لقرار الجمعية العامة 226/47، وبأنها تستوفي المعايير المحددة في مبادئ حماية البيانات الشخصية والخصوصية التي اعتمدها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في عام 2018. وتأمل اللجنة الاستشارية أن يكفل الأمين العام تضمين بوابه القوة العاملة الجديدة معلومات إحصائية شاملة ومفصلة ومحدثة. وتأمل اللجنة أيضا أن يتم تزويد الجمعية العامة، عند نظرها في هذا التقرير وفي التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة، بالمزيد من المعلومات عن قائمة الموظفين المتاحة على البوابة.

باء - موظفو الأمانة العامة والاتجاهات المتعلقة بهم

6 - يقدم تقرير الأمين العام بيانات إحصائية عن موظفي الأمانة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 وخلال فترة السنوات الخمس الممتدة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، على النحو المبين بإيجاز في الجدولين 1 و 2. وخلال فترة السنوات الخمس: (أ) ارتفع عدد موظفي الأمانة العامة والكيانات المتصلة بها في منظومة الأمم المتحدة بنسبة 8,4 في المائة، من 590 موظفا

إلى 83 005 موظفين؛ (ب) وانخفض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة 1,9 في المائة، من 37 505 موظفين إلى 36 791 موظفا؛ (ج) وارتفعت نسبة موظفي الأمانة العامة من الفئة الفنية والفئات العليا إلى مجموع الموظفين من 34,8 في المائة إلى 39,3 في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى مجموع الموظفين من 55,6 في المائة إلى 52,5 في المائة؛ (د) وانخفضت نسبة الموظفين العاملين بموجب تعيينات دائمة أو مستمرة إلى مجموع الموظفين بنسبة 2,8 نقطة مئوية من 29,1 في المائة إلى 26,3 في المائة، في حين ارتفعت نسبة الموظفين العاملين بموجب تعيينات محددة المدة إلى مجموع الموظفين من 62,9 في المائة إلى 65,2 في المائة؛ (هـ) وارتفعت النسبة الإجمالية للموظفات إلى مجموع الموظفين من 36,8 في المائة إلى 41,4 في المائة؛ (و) وارتفع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة بنسبة 1,5 في المائة من 45,7 سنة إلى 47,2 سنة؛ (ز) وارتفع متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة من 8,7 سنوات إلى 9,9 سنوات (انظر A/74/82، الجدول 13، و A/78/569، الجدول 16)؛ (ح) وارتفع عدد موظفي الأمانة العامة المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي بنسبة 3,5 في المائة، من 3 107 موظفين إلى 3 216 موظفا؛ (ط) وظل عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق المستصوب دون تغيير عند 105 دول.

1 - الاتجاهات في حجم موظفي الأمانة العامة

7 - في حين انخفض إجمالي عدد الموظفين في الأمانة العامة بنسبة 1,9 في المائة خلال فترة السنوات الخمس الممتدة من 2018 إلى 2022، ارتفع بنسبة 2,9 في المائة، من 35 762 موظفا إلى 36 791 موظفا، خلال فترة السنة الواحدة من 2021 إلى 2022. ويعزى هذا الارتفاع أساسا إلى استئناف التعيين في الوظائف الممولة من الميزانية العادية بعد رفع التعليق المؤقت للتعيينات في نيسان/أبريل 2021، وزيادة التعيينات المؤقتة لأغراض تقديم خدمات المؤتمرات بهدف تلبية الطلب المتزايد على الاجتماعات في المواقع في بيئة ما بعد الجائحة، والموظفين الإضافيين في مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ونظام المنسقين المقيمين، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية (A/78/569)، الموجز والفقرة 6). وأبلغت اللجنة الاستشارية، ردا على استفسارها، بأن التعليق المؤقت للتعيينات قد خفض الانتقال إلى الوظائف الممولة من الميزانية العادية بنسبة 67,0 في المائة، وأدى إلى أمور من بينها وقف التقدم المحرز نحو تحقيق التوزيع الجغرافي العادل بسبب عدم قدرة المنظمة على ملء الوظائف الشاغرة الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي (انظر الفقرة 16 أدناه).

8 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، ردا على استفسارها، بأنه وفقا لتقويض السلطة، يتحمل رؤساء الكيانات المسؤولية عن العمليات المحلية المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك عمليات تقليص الحجم. وفي 20 كانون الثاني/يناير 2023، صدرت سياسة على نطاق الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن عمليات تقليص الحجم أو إعادة الهيكلة التي تؤدي إلى إنهاء التعيينات (ST/AI/2023/1)، وقد كملتها لاحقا مبادئ توجيهية تضمنت معلومات إضافية، من بينها مشورة عملية، ومعلومات، ووصف للعمليات خطوة بخطوة، وشروح. وتشير اللجنة إلى أن هذه السياسة قد طُبِّقت مؤخرا في سياق تخفيض قوام وسحب أفراد بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي (انظر A/78/608، الفقرات 20-24). وفيما يتعلق بالأثر المحتمل لعمليات تقليص الحجم، ولا سيما في عمليات بعثات حفظ السلام الكبيرة، على التوزيع الجغرافي العادل، أبلغت اللجنة بأن الاحتفاظ بالموظفين المتأثرين بتقليص الحجم يسترشد بأحكام القاعدة 6-9 (ج) من النظام الإداري للموظفين، التي تُطالب المنظمة بإيلاء الاعتبار الواجب للجنسية عند

اختيار المرشحين المناسبين لشغل الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل. وأشارت الأمانة العامة إلى أنه مع توسيع نطاق نظام النطاقات المستصوبة اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024، وفقاً لقرار الجمعية العامة 278/77، ليشمل جميع الوظائف الممولة من الميزانية العادية ضمن الفئة الفنية والفئات العليا في البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام، مع استثناء وظائف اللغات (انظر الفقرة 24 أدناه)، ستؤثر عمليات تقليص الحجم المقبلة التي ستخضع لها البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام على توافر البعض من تلك الوظائف، ولكن لا يمكن التنبؤ في الوقت الحالي بأثرها المحتمل على التوزيع الجغرافي العادل. وتأمل اللجنة الاستشارية أن يكفل الأمين العام كفاءة عمليات تقليص الحجم وإنصافها وشفافيتها، وتقيدها بالإطار القانوني ذي الصلة، بما في ذلك القاعدة 9-6 (ج) من النظام الإداري للموظفين. وتأمل اللجنة أيضاً أن يتضمن التقرير المقبل للأمين العام معلومات عن تطبيق سياسة تقليص الحجم على نطاق الأمانة العامة والتوجيهات ذات الصلة، بما في ذلك البيانات المتعلقة بأي أثر على التوزيع والتمثيل الجغرافيين العادلين.

2 - الاتجاهات في توزيع الموظفين حسب الفئة

9 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه على مدى فترة السنوات الخمس الممتدة من 2018 إلى 2022، ارتفعت حصة الموظفين من الفئة الفنية والفئات العليا إلى مجموع الموظفين بنسبة 4,5 في المائة، في حين انخفضت حصة الموظفين من فئة الخدمة الميدانية والموظفين من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها بنسبة 1,3 في المائة و 3,1 في المائة، تبعاً. ويعزى الانخفاض في عدد الموظفين من هاتين الفئتين أساساً إلى خطط الإغلاق والخطط الانتقالية التي تخضع لها العمليات الميدانية (A/78/569، الجدول 2). وعند الاستفسار، حصلت اللجنة الاستشارية على معلومات عن نمو جميع الوظائف في الأمانة العامة حسب الرتبة، باستثناء الوظائف الممولة من الموارد الخارجة عن الميزانية، التي لم تكن المعلومات المتعلقة بها متاحة بسهولة. وتشير البيانات المقدمة إلى أنه خلال الفترة من 2018 إلى 2022، بينما ارتفع عدد الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا بنسبة 0,8 في المائة (من 8 920 إلى 8 992)، انخفضت الوظائف من فئة الخدمات العامة بنسبة 4,0 في المائة (من 2 623 إلى 2 519)، وانخفضت وظائف الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية بنسبة 16,9 في المائة (من 9 229 إلى 7 665)، وانخفضت الوظائف من فئة الخدمة الميدانية بنسبة 7,3 في المائة (من 3 545 إلى 3 287). وتلاحظ اللجنة الاستشارية الانخفاض في عدد الموظفين والوظائف من فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها، وتأمل أن يتضمن التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة معلومات أوفر، قدر الإمكان، عن العوامل التي تقف وراء ذلك وعن الاتجاهات المستقبلية.

3 - الاتجاهات في أنواع التعيين

10 - حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان 26,3 في المائة من الموظفين يعملون بعقود دائمة أو مستمرة، و 65,2 في المائة بعقود محددة المدة، و 8,5 في المائة بعقود مؤقتة (المرجع نفسه، الشكل الرابع). وشهد عدد الموظفين العاملين بموجب تعيينات دائمة أو مستمرة اتجاهاً تنازلياً خلال فترة السنوات الخمس المشمولة بالتقرير، بما في ذلك تراجع بنسبة 3,0 في المائة، من 9 979 موظفاً في عام 2021 إلى 9 680 موظفاً في عام 2022، ويعزى ذلك إلى حالات التقاعد وعدم إجراء عمليات تحويل إلى تعيينات مستمرة (المرجع نفسه، الفقرة 34). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الموظفين الذين يُعيّنون

بعد اجتياز امتحان تنافسي عملاً بالقاعدة 4-16 من النظام الإداري للموظفين ينبغي أن يُمنحوا تعييناً مستمراً بعد قضائهم سنتين من الخدمة بموجب تعيين محدد المدة، وذلك شريطة أن يكون أداؤهم مرضياً. وبالنسبة لجميع الموظفين الآخرين الذين يُعيّنون عن طريق نظام اختيار الموظفين، يخضع التحويل إلى تعيين مستمر لمجموعة من معايير الأهلية والعلامات استناداً إلى نظام لتوزيع النقاط، مع إجراء تقييم عن طريق استعراضات دورية، من أجل ضمان ألا يتجاوز عدد الموظفين العاملين بموجب تعيينات مستمرة (أو دائمة) في المنظمة في أي وقت من الأوقات الحد الأقصى الذي حددته الجمعية العامة (انظر القرار 247/65). ومنذ الموافقة على التعيينات المستمرة في عام 2010، أُجريت أربعة استعراضات دورية تناولت ما مجموعه 7 234 عملية تحويل للوظائف من جميع الرتب حتى الرتبة مد-1. وستُختتم عملية استعراض السنوات من 2016 إلى 2021 بحلول عام 2023. وعملاً بالقرار 247/65، اعتزم الأمين العام تقديم تقرير إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والسبعين عن تنفيذ نظام التعيينات المستمرة، بهدف استعراض نظام منح التعيينات المستمرة، بما في ذلك منهجية تحديد حافطة الوظائف. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تقرير الأمين العام عن تنفيذ نظام التعيينات المستمرة الذي سيُقدّم إلى الجمعية العامة في دورتها التاسعة والسبعين، وتأمل أن يتضمن معلومات شاملة عن عدد التعيينات المستمرة.

11 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن عدد الموظفين المعيّنين تعيينات مؤقتة قد ارتفع بنسبة 26,6 في المائة خلال فترة السنة الواحدة، من 477 موظفاً في 2021 إلى 136 3 موظفاً في 2022. ويعزى نحو ثلث التعيينات المؤقتة إلى إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات التي استعانت بتلك التعيينات لدعم العودة إلى تقديم خدمات المؤتمرات حضورياً في بيئة ما بعد الجائحة. وشملت الكيانات الأخرى التي تصدّرت الزيادة في استخدام التعيينات المؤقتة خلال تلك الفترة مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة (A/78/569، الفقرة 34). وجرت الإشارة في التقرير إلى أنه رغم تسجيل الموظفين المعيّنين لدعم خدمات المؤتمرات لأغراض إدارية كموظفين مؤقتين، فقد كانوا يعملون أساساً وفقاً لترتيبات تعاقدية على أساس فترة الاستخدام الفعلي (المرجع نفسه، الفقرتان 22 و 32). وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان هناك 896 موظفاً يعملون بعقود على أساس فترة الاستخدام الفعلي (المرجع نفسه، الحاشية 6). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الاستعانة بموظفي اللغات الذين كانوا يعملون بعقود على أساس فترة الاستخدام الفعلي قد مكّنت المنظمة من استكمال ملاك الموظفين المأذون به لفترات زمنية قصيرة عندما يتجاوز عبء العمل الإجمالي القدرات الداخلية استناداً إلى معايير عبء العمل والاجتماعات المقررة. ويخضع الموظفون الذين يشغلون وظائف لغوية لفترة قصيرة على أساس فترة الاستخدام الفعلي للشروط المحددة في الأمر الإداري ST/AI/2010/4/Rev.2. ويتقاضى الموظفون الذين يعملون وفقاً لطريقة التوظيف هذه، باستثناء التعيينات في وظائف لغوية لفترة قصيرة، أجوراً تُحسب باستخدام جداول المرتبات التي تسري على رتبة التعيين كما هو الشأن بالنسبة لجميع الموظفين الآخرين، وتُحدد بوصفها أجراً يومياً يمثل 1/365 من الجدول السنوي. غير أن تلك التعيينات لا تمنح حقوقاً متعلقة بالإجازات السنوية أو الخاصة أو المرضية ولا تقترن بأي استحقاقات إعالة أو غير ذلك من الاستحقاقات أو البدلات. وبالإضافة إلى ذلك، لا يشارك أولئك الموظفون في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

4 - الموظفون الخاضعون لنظام النطاقات المستصوبة

12 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان هناك 216 3 من الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي في الأمانة العامة، وذلك طبقاً للفقرة 66 من قرار الجمعية

العامية 247/65 التي قررت فيها الجمعية ضرورة أن يحتفظ الموظفون بمركزهم الجغرافي فقط عند عملهم في وظائف تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، باستثناء الموظفين المعيّنين في إطار برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب، الذين ينبغي أن يحتفظوا دائماً بمركزهم الجغرافي (المرجع نفسه، الفقرة 94).

13 - وحتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان الفارق بين عدد الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي العادل (3 734) وعدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي العاملين في وظائف من هذا النوع (3 216) يُعزى إلى 306 وظائف شاغرة، وإلى 260 وظيفة شغلها مؤقتاً موظفون ليسوا مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي، وإلى وجود 51 موظفاً معينين تعييناً محدد المدة. ويضاف إلى ذلك أن مجموع عدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي (3 216) شمل 95 موظفاً في برنامج الفنيين الشباب كانوا يشغلون وظائف غير خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي و 4 موظفين يتمتعون بامتياز الاحتفاظ بوظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي (المرجع نفسه). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن التعيينات لمدة محدودة تُستخدم للتعيينات المؤقتة والمحددة المدة عندما يُمنح التعيين لفترة زمنية محدودة ولا يخضع الموظف لعملية تنافسية بموجب القاعدة 4-15 من النظام الإداري للموظفين (استعراض من قبل هيئة استعراض مركزية) أو القاعدة 4-16 من النظام الإداري للموظفين (امتحان التوظيف التنافسي). فالموظفون المعينون تعييناً محدد المدة الذين لم يتم اختيارهم من خلال عملية استعراض تنافسية ليسوا مؤهلين للتعيينات المستمرة وليسوا مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي. وتأمل اللجنة الاستشارية أن يتم تزويد الجمعية العامة، عند نظرها في هذا التقرير، بالمزيد من المعلومات عن الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي التي يشغلها موظفون معينون تعييناً محدد المدة، بما في ذلك بشأن أماكن عملهم.

14 - ويتضمن الجدول 1 موجزاً عن حالة الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل على مدى فترة السنوات الخمس المشمولة بالتقرير الممتدة من عام 2018 إلى عام 2022، ويرد بيان مفصل بشغل هذه الوظائف لتوضيح كيفية تطور عدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي على مدى السنوات الخمس الماضية مقارنة بمجموع عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل (المرجع نفسه، الفقرة 95 والجدول 31).

الجدول 1

موجز عن الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل حتى 31 كانون الأول/ديسمبر للأعوام من 2018 إلى 2022

(العدد: 3 734 حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022)

الحالة	2018	2019	2020	2021	2022
الوظائف التي يشغلها موظفون مشمولون بنظام التوزيع الجغرافي	3 062	3 110	3 059	3 033	3 117
الوظائف التي يشغلها مؤقتاً موظفون غير مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي	279	174	159	200	260
حالة التعيينات المحددة المدة	51	51	47	44	51
الوظائف الشاغرة	212	276	416	416	306
المجموع	3 604	3 611	3 681	3 693	3 734

15 - وجرت الإشارة في تقرير الأمين العام إلى أنه على الرغم من أن عدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي قد ارتفع من عام 2018 إلى عام 2022، وإلى أن ذلك كان يتماشى عموماً مع ازدياد عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، فإن الزيادة في عدد الوظائف التي كانت شاغرة في يوم الإبلاغ المعني (31 كانون الأول/ديسمبر) لكل عام في 2020 و 2021، أدت إلى تباطؤ الزيادة في عدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي. وترجع الوظائف الشاغرة البالغ عددها 416 وظيفة التي أبلغ عنها لعامي 2020 و 2021 إلى التعليق المؤقت للتوظيف في الوظائف الممولة من الميزانية العادية وانخفاض التوظيف أثناء الجائحة. وامتدت بعض تلك التأثيرات أيضاً إلى عام 2022 (المرجع نفسه، الفقرة 96). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه حتى 22 كانون الأول/ديسمبر 2023، كانت 96 وظيفة من مجموع الوظائف الشاغرة من الرتبة ف-2 في الأمانة العامة البالغ عددها 191 وظيفة خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي؛ أي أن 50 في المائة من جميع الوظائف الشاغرة من الرتبة ف-2 هي وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي.

16 - وتعرب اللجنة الاستشارية مرة أخرى عن القلق إزاء استمرار العدد الكبير من الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي العادل، بما في ذلك من الرتبة ف-2، وإزاء عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي التي يشغلها مؤقتاً موظفون غير مشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي ومعينون تعييناً محدد المدة (انظر أيضاً A/77/729، الفقرة 12). وتشير اللجنة إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام أن يحرص على شغل جميع الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة وفقاً لذلك، وعلى ملء الوظائف الشاغرة على وجه السرعة (القرار 278/77، الفقرة 25). وتشير اللجنة أيضاً إلى أن الجمعية كررت طلبها إلى الأمين العام أن يتخذ إجراءات ما قبل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بصرف النظر عن حالة السيولة المالية في المنظمة، وأن يتبع نهجاً استباقياً إزاء الوظائف الشاغرة في مرحلة ما قبل الإعلان عنها لكي يكون في وضع يمكنه من الشروع في إجراءات الاستقدام وإتمامها بسرعة، بما في ذلك تعيين المرشحين الذين يقع عليهم الاختيار (انظر القرارين 252/78، الفقرة 26، و 262/77، الفقرة 23). وتأمل اللجنة أن يقدم الأمين العام، في تقاريره المقبلة عن إدارة الموارد البشرية، معلومات عن الجهود المبذولة، بما في ذلك بشأن مرحلة ما قبل الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وعن النتائج المحققة.

17 - ويتضمن الجدول 2 موجزاً عن تمثيل الدول الأعضاء في إطار نظام النطاقات المستصوبة خلال الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 (A/78/569، الجدول 32).

الجدول 2

تمثيل الدول الأعضاء في إطار نظام النطاقات المستصوبة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر للأعوام من 2018 إلى 2022

(العدد: 193 دولة عضو)

الدول غير الممثلة	الدول الممثلة	الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب	الدول الممثلة تمثيلاً زائداً	الدول غير الممثلة
كانون الأول/ديسمبر 2018	21	40	105	27
كانون الأول/ديسمبر 2019	22	34	108	29
كانون الأول/ديسمبر 2020	20	37	109	27
كانون الأول/ديسمبر 2021	21	36	106	30
كانون الأول/ديسمبر 2022	20	37	105	31

18 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية بقلق أنه خلال فترة السنوات الخمس المشمولة بالتقرير بين عامي 2018 و 2022، ارتفع عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً من 27 إلى 31 دولة، في حين انخفض العدد الإجمالي للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً من 61 دولة إلى 57 دولة؛ فقد انخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً من 40 إلى 37 دولة، وسجل عدد الدول الأعضاء غير الممثلة انخفاضاً طفيفاً من 21 إلى 20 دولة، حيث ظل عددها يتراوح بين 20 و 22 دولة طوال تلك الفترة. وتلاحظ اللجنة أن عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق المستصوب ظل يبلغ في المتوسط 106 دول طوال فترة السنوات الخمس.

19 - وفي الفقرة 22 من القرار 278/77، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يُعيد في تقريره عن تكوين الأمانة العامة بحالة تمثيل كل دولة عضو، والنطاق المستصوب، وحركة الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي اللازمة للوصول إلى المستوى الواقع ضمن حدود النطاق المستصوب. وبين الجدول 33 من تقرير الأمين العام حالة تمثيل فرادى الدول الأعضاء حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، وعدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي المطلوب لكل دولة من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً والممثلة تمثيلاً زائداً لكي تبلغ المستوى الواقع ضمن حدود النطاق المستصوب. وتكشف البيانات أنه من بين الدول الأعضاء العشرين غير الممثلة، تعاني الإمارات العربية المتحدة من أكبر عجز، حيث تتطلب 16 موظفاً إضافياً. وفيما يتعلق بالدول الأعضاء البالغ عددها 37 دولة الممثلة تمثيلاً ناقصاً، تعاني الصين من أكبر عجز، حيث تتطلب 174 موظفاً إضافياً لبلوغ المستوى الواقع ضمن حدود النطاق المستصوب، تليها اليابان (80)، والمملكة العربية السعودية (25)، والولايات المتحدة الأمريكية (20). ومن بين الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً البالغ عددها 31 دولة، تتجاوز كينيا النطاق المستصوب بـ 54 موظفاً، تليها إيطاليا (43) وفرنسا (25) (المرجع نفسه، الفقرة 99 والجدول 33).

20 - ويشار في التقرير إلى أنه من بين 217 موظفاً من موظفي الأمانة العامة عينوا في وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي في عام 2022، كان هناك: (أ) موظف واحد من دولة عضو غير ممثلة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021؛ (ب) 70 موظفاً من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) 96 موظفاً من دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) 50 موظفاً من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً زائداً (المرجع نفسه، الجدول 38). وانخفضت حصة تعيينات المواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً انخفاضاً طفيفاً، من 34,0 في المائة إلى 33,0 في المائة لجميع التعيينات في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وفي هذا السياق، يلاحظ الأمين العام أن عدد التعيينات الجغرافية زاد بمقدار ثلاث مرات من عام 2020 إلى عام 2022، ويرجع ذلك أساساً إلى رفع تعليق التعيين في الوظائف الممولة من الميزانية العادية. وارتفع عدد الموظفين من جنسيات الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي بنسبة مماثلة، من 25 في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 إلى 71 في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 (المرجع نفسه، الفقرة 109). وعُيّن في الفترة نفسها 78 موظفاً في الأمانة العامة من خلال برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب، منهم 76 موظفاً عينوا في وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي (المرجع نفسه، الفقرات 109 و 112 و 113 والجدول 40).

21 - ويدرج الأمين العام في اتفاقاته مع كبار المديرين مؤشر أداء بشأن التعيين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي (المرجع

نفسه، الفقرة 101). وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 26 من قرارها 278/77، أن يحث كبار مديريه على تحقيق الأهداف الجغرافية الواردة في اتفاقاتهم وأن يبلغ عن التقدم المحرز ضمن تقريره عن تكوين الأمانة العامة. ووفقاً لتقرير الأمين العام (المرجع نفسه، المرفق، الجدول 4)، نفذ هذا الطلب في الفقرة 109 من التقرير، التي تنص على أن حصة تعيينات المواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً انخفضت انخفاضاً طفيفاً، من 34,0 في المائة إلى 33,0 في المائة لجميع التعيينات في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسارها، بأنه من بين الكيانات الـ 30 التي يكون فيها التعيين في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي ذا صلة، حققت 3 كيانات أو تجاوزت هدف الـ 50,0 في المائة بحلول 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. وصنف أداء تسعة كيانات أخرى على أنه "جزئي"، حيث سجلت زيادة بنسبة 10,0 في المائة على الأقل في الأداء مقارنة بعام 2021. وتذكر اللجنة بأن مجلس مراجعي الحسابات أشار في تقريره الأخير إلى أن مؤشر الأداء الأساسي للتوزيع الجغرافي لم يتحقق لمدة ثلاث سنوات متتالية، حيث ظلت النسبة المئوية للتعيينات في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً تتراوح بين 20 في المائة و 22 في المائة في الأعوام 2020 و 2021 و 2022، مقابل هدف الـ 50 في المائة (A/78/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة 404). وتلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق أن ثلاثة كيانات فقط حققت تماماً أو تجاوزت الهدف الوارد في اتفاقات كبار المديرين بشأن التعيين في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي. وإذ تشير اللجنة إلى طلب الجمعية العامة أن يحث الأمين العام كبار مديريه على تحقيق الأهداف الجغرافية الواردة في اتفاقات كبار المديرين وأن يبلغ عن التقدم المحرز (القرار 278/77، الفقرة 26)، تأمل أن يقدم الأمين العام إلى الجمعية العامة وقت نظرها في هذا التقرير وفي التقارير المقبلة بيانات مقارنة سنوية شاملة عن الأداء قياساً إلى الأهداف الجغرافية الواردة في اتفاقات كبار المديرين، مصنفة حسب الكيان. وتأمل اللجنة أيضاً أن يمثل الأمين العام لطلب الجمعية العامة بكفالة اتخاذ تدابير مناسبة في حالات عدم الامتثال للأهداف الإدارية ومقاييس الأداء المحددة في اتفاقات كبار المديرين، ولا سيما للأهداف المنصوص عليها في الاتفاقات (انظر القرار 280/77، الفقرة 9). وتناقش اللجنة هذه المسألة بمزيد من التفصيل في تقريرها عن التقرير المرحلي الثالث عشر عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/78/743).

آفاق المستقبل

22 - استناداً إلى عدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 وإلى حالات التقاعد المتوقعة، سيتوجب على الأمانة العامة، بحلول نهاية عام 2032، أن تستقدم 727 موظفاً مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، وكذلك موظفين من الدول الأعضاء التي ستصبح غير ممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً نتيجة لحالات التقاعد المتوقعة لموظفين مشمولين بنظام التوزيع الجغرافي، وذلك لكي تبلغ تلك الدول مركز الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب (A/78/569، الفقرة 123).

23 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن الهدف الأطول أجلاً هو تمثيل كل دولة عضو والعمل على وصول أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى المستوى الواقع في حدود النطاق المستصوب. ويجري اتباع نهج مرحلي يستهدف الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً بهدف

تخفيض عددها من خلال تحقيق مكاسب تراكمية بنسبة 10,0 في المائة كل عام (المرجع نفسه، الفقرة 101). وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة شجعت الأمين العام على العمل من أجل جعل كل دولة عضو غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً ضمن نطاقها المستصوب بحلول عام 2030 (القرار 278/77، الفقرة 24). وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج في تقاريره المقبلة عن تكوين الأمانة العامة بيانات مقارنة حسب الكيان عن التقدم المحرز مقابل المكاسب التراكمية السنوية المستهدفة بنسبة 10,0 في المائة، التي تسعى الأمانة العامة إلى تحقيقها من خلال نهجها المرحلي الرامي إلى تخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

24 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة قررت، في الفقرة 23 من قرارها 278/77، توسيع نطاق الوظائف الخاضعة لنظام النطاقات المستصوبة ليشمل جميع الوظائف الممولة من الميزانية العادية ضمن الفئة الفنية والفئات العليا، بما في ذلك في البعثات السياسية الخاصة وعمليات حفظ السلام، باستثناء وظائف اللغات، اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2024. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي سيزداد نتيجة لذلك القرار إلى 100 5 وظيفة تقريباً (مما يعكس إضافة 1 300 وظيفة خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي)، ويشكل ذلك نسبة 28,0 في المائة من وظائف الفئة الفنية والفئات العليا. وتأمل اللجنة الاستشارية أن يستفيد الأمين العام من زيادة عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، وتحديدًا لتخفيض عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وأن يبلغ عن آخر المستجدات على صعيد الجهود المبذولة والنتائج المحققة في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة.

25 - وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسارها، بالمبادرات الجارية والمقررة، بما في ذلك اعترام الأمانة العامة بتحديث نظام اختيار الموظفين، بسبل منها برنامج اختيار الموظفين 2,0 (انظر الفقرة 47 أدناه)؛ ومبادرة مجمع المواهب التي أطلقت في عام 2021، وتضم أكثر من 200 000 مشترك من أكثر من 193 بلداً وتدعم كيانات التوظيف في الترويج بشكل أكثر منهجية لفرص العمل في الأمم المتحدة لصالح المواهب من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ وتعزيز العلامة المميزة للأمم المتحدة بوصفها رب العمل؛ والمناسبات الوظيفية التي تنظمها الأمم المتحدة لطلاب الجامعات والخريجين الجدد؛ ومواصلة التوجيه والحوار والدعم للكيانات على نطاق الأمانة العامة لتحقيق الأهداف الجغرافية على مستوى الكيانات.

26 - وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام، في الفقرة 28 من قرارها 278/77، أن يكثف تعاونه مع جميع الدول الأعضاء، ولا سيما مع الدول غير الممثلة والدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بوسائل منها التوعية المستهدفة، وذلك بغية اجتذاب مرشحين مؤهلين إلى عمليات الاختيار لشغل الوظائف الشاغرة في الأمانة العامة. وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناءً على استفسارها، بأن الأمانة العامة بصدد تنفيذ أنشطة اتصال تستهدف المواهب في الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً من خلال شراكات هادفة مع تلك الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة وشبكات أخرى، بغية جعل المنظمة من كبار أرباب العمل، وتوعية السكان المحليين، واكتساب فهم أفضل لاتجاهات سوق العمل وطبيعة المهارات الخاصة بكل بلد، والاستفادة من الموارد والشبكات الوطنية للوصول إلى المرشحين المؤهلين. فعلى سبيل المثال، نظمت الأمانة في عام 2022 إحاطة افتراضية للتوعية من خلال مائدة مستديرة بمشاركة من الدول الأعضاء ورؤساء كيانات الأمانة العامة وذلك بهدف بناء وتعزيز التعاون بين الأمانة العامة والبعثات الدائمة في

نيويورك للدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً ونظرائها المعنيين في العواصم للتوعية بالوظائف الشاغرة وفرص العمل المتاحة في الأمم المتحدة. وضمن الأمم المتحدة، أبرم مكتب الموارد البشرية اتفاقات شراكة مع إدارة التواصل العالمي ومكتب التنسيق الإنمائي لإشراك مكاتب الأمم المتحدة القطرية على نحو أكثر فعالية في الترويج للوظائف في الأمم المتحدة. وترى الأمانة العامة أن إحراز تقدم في النهوض بالتوزيع الجغرافي العادل وتعيين الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن مسؤولية مشتركة، ومن ثم فإن الالتزام والتعاون الفعال بين الأمانة العامة والدول الأعضاء يكتسبان أهمية قصوى. وتشجع اللجنة الاستشارية الأمين العام على تكثيف أنشطة التوعية الموجهة، بما في ذلك بالتعاون مع الدول الأعضاء وكيانات الأمم المتحدة، لتعزيز أهداف إدارة الموارد البشرية التي وضعتها الأمم المتحدة على الصعيد الوطنية، وتأمل أن تقدم في تقريره المقبل معلومات بشأن الجهود المبذولة والنتائج المحققة.

التوزيع الجغرافي العادل والتمثيل الجغرافي

27 - أبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بأن مصطلح "التوزيع الجغرافي العادل" استخدم بطرق عديدة على مر السنين من جانب الأمانة العامة والدول الأعضاء على أنه مرادف لمصطلح "التمثيل الجغرافي العادل". بيد أن الأمانة العامة، وتقاديا للالتباس، بدأت تدعو إلى استخدام مصطلح "التوزيع الجغرافي العادل" عند الإشارة إلى نظام النطاقات المستصوبة، واستخدام عبارة "استقدام الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن" عند الإشارة إلى القوة العاملة ككل، التي تشمل الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي، في إطار استخدام مصطلح "التمثيل الجغرافي". وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن الأهداف القابلة للقياس الكمي لا توجد في الوقت الراهن إلا فيما يتعلق بنظام النطاقات المستصوبة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم معلومات عن التدابير التي يمكن اتخاذها لتحسين التمثيل الجغرافي خارج نطاق نظام النطاقات المستصوبة وفقاً للمادة 101 (3) من ميثاق الأمم المتحدة، عند نظرها في هذا التقرير وفي تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية. وستواصل اللجنة نظرها في "التوزيع الجغرافي العادل" و "التمثيل الجغرافي" و "استقدام الموظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن" في سياق التقارير المتعلقة بإدارة الموارد البشرية التي ستقدم إلى الجمعية العامة في الجزء الأول من الدورة التاسعة والسبعين المستأنفة.

5 - التوازن بين الجنسين

28 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن نسبة 41,4 في المائة من الموظفين عموماً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022 كانت من النساء، مما يعكس زيادة قدرها 4,6 في المائة خلال فترة السنوات الخمس من عام 2018 إلى عام 2022. وبلغت النسبة المئوية للنساء في الإدارات/المكاتب واللجان الإقليمية والمحاكم 50,6 في المائة (بزيادة في الحصة قدرها 0,6 نقطة مئوية عن عام 2021)، بينما بلغت الحصة في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي ونظام المنسقين المقيمين 28,6 في المائة (بزيادة في الحصة قدرها 2,9 نقطة مئوية عن عام 2021). وكما هو مبين في التقرير، لا يزال الالتزام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين بحلول عام 2028 أولوية من أولويات الأمين العام، وتهدف الجهود الحالية إلى الحفاظ على التكافؤ عندما يتحقق والإسراع بإحراز تقدم حيثما تكون الثغرات ما زالت موجودة، ولا سيما في بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، لأسباب منها صعوبة اجتذاب النساء للعمل في الأدوار التي عادة ما يغلب عليها الذكور، وظروف المعيشة والعمل في بعض البعثات

(A/78/569، الفقرتان 40 و 41). وفي هذا الصدد، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمانة العامة تعمل على تهيئة بيئات تمكينية، بسبل منها التطوير المستمر لتصميمات مراعية للاعتبارات الجنسانية ترمي إلى تحسين سلامة ورفاه الأفراد من النساء العاملات في عمليات الأمم المتحدة للسلام وذلك في إطار مبادرة إلسي للبعثات الميدانية (انظر A/77/767، الفقرة 42).

29 - ومن بين موظفي الأمانة العامة الـ 217 المعيّنين في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي العادل في عام 2022، كانت هناك 138 موظفة (أو 63,5 في المائة) يتوزعن على النحو التالي: (أ) موظفة واحدة من دولة عضو غير ممثلة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021؛ (ب) 46 موظفة من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) 59 موظفة من دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) 32 موظفة من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً زائداً. وإضافة إلى ذلك، كانت هناك 83 موظفة من بلدان نامية و 55 موظفة من بلدان متقدمة النمو (A/78/569، الجدول 38).

30 - وتقر اللجنة الاستشارية بالتقدم العام المحرز فيما يتعلق بزيادة تمثيل المرأة في الأمانة العامة. بيد أن اللجنة تلاحظ أيضاً استمرار انخفاض تمثيل المرأة في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي، وتأمل أن يواصل الأمين العام بذل الجهود لاجتذاب المزيد من الموظفات والاحتفاظ بهن، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي حيث لا تزال هناك ثغرات، وأن يقدم تقريراً عن ذلك في تقريره المقبل عن تكوين الأمانة العامة.

6 - الموظفون رفيعو المستوى

31 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان 149 موظفاً من موظفي الأمانة العامة يعملون برتبة وكيل الأمين العام أو أمين عام مساعد، وهو ما يعكس زيادة صافية قدرها 4 موظفين مقابل 145 موظفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، و 152 موظفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، و 153 موظفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، و 150 موظفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018. وبالإضافة إلى ذلك، كان 802 من الموظفين يعملون برتبة مد-2 أو مد-1، مما يعكس زيادة صافية قدرها 5 موظفين مقارنة بعددهم في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (انظر A/78/569، الجدول 11، و A/77/729، الفقرة 18). وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بأنه اعتباراً من فترة السنتين 2018-2019 إلى عام 2022، كان معدل نمو الوظائف الممولة من الميزانية العادية، والوظائف الممولة من حساب حفظ السلام وحساب الدعم، والوظائف المؤقتة في البعثات السياسية الخاصة (باستثناء الكيانات التالية غير التابعة للأمانة العامة التي تلقت تمويلاً من الميزانية العادية: مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومركز التجارة الدولية، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومحكمة العدل الدولية) على النحو التالي: وكيل الأمين العام، 3,4 في المائة؛ والأمين العام المساعد، 4,7 في المائة؛ وللرتبة مد-2، 1,3 في المائة؛ وللرتبة مد-1، 0,6 في المائة. وتشدد اللجنة الاستشارية مرة أخرى على الحاجة المستمرة إلى رصد العدد الكبير للوظائف والمناصب رفيعة المستوى في المنظمة وضمان أن تنطوي أي مقترحات مقبلة لإنشاء مناصب عليا على إجراء استعراض كاف وواف للمهام والهياكل القائمة من أجل التقليل إلى أدنى حد من أي تداخل محتمل في المسؤوليات الوظيفية على المستويات الأعلى للمنظمة (A/77/729، الفقرة 18؛ وانظر أيضاً الفقرة 37 أدناه).

32 - وعند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بالجدول 3 الذي يتضمن موجزا لتوزيع الموظفين من الرتبة مد-1 وما فوقها حسب المجموعة الإقليمية لفترة السنوات الخمس من 2018 إلى 2022.

الجدول 3

توزيع موظفي الأمانة العامة من الرتبة مد-1 وما فوقها حسب المجموعة الإقليمية، 2018-2022

المجموعة الإقليمية	2018		2019		2020		2021		2022	
	النسبة المئوية ⁽¹⁾	العدد	النسبة المئوية ⁽¹⁾	العدد	النسبة المئوية ⁽¹⁾	العدد	النسبة المئوية ⁽¹⁾	العدد	النسبة المئوية ⁽¹⁾	العدد
الدول الأفريقية	0,4	160	0,5	178	0,5	190	0,5	190	0,5	193
دول آسيا والمحيط الهادئ	0,3	130	0,4	144	0,4	146	0,4	146	0,4	164
دول أوروبا الشرقية	0,1	42	0,1	51	0,1	49	0,2	54	0,1	54
دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	0,2	67	0,2	77	0,2	79	0,2	83	0,2	74
دول أوروبا الغربية ودول أخرى	1,2	454	1,4	513	1,3	485	1,3	465	1,3	462
مجموعات أخرى	-	3	-	5	-	5	-	5	-	5
المجموع	2,2	856	2,6	968	2,5	954	2,6	943	2,5	952

(أ) النسبة المئوية من مجموع موظفي الفئة الفنية وما فوقها وفئة الخدمة الميدانية وفئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها.

33 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية اختلال التوازن في تمثيل مجموعة واحدة مقارنة بالمجموعات الأخرى طوال فترة السنوات الخمس، وتوصي بأن يواصل الأمين العام بذل المزيد من الجهود لتحقيق قدر أكبر من التنوع الجغرافي في الوظائف الرفيعة المستوى وأن يدرج بانتظام الجدول أعلاه في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة.

34 - وتبين البيانات الواردة في تقرير الأمين العام أنه في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان هناك 492 موظفا من الرتبة مد-1 وما فوقها ممولة وظائفهم من الميزانية العادية، و 161 موظفا ممولة وظائفهم من ميزانية حفظ السلام، و 267 موظفا ممولة وظائفهم من الموارد الخارجة عن الميزانية، و 24 موظفا ممولة وظائفهم من الموارد المقررة الأخرى والأنشطة المشتركة التمويل، و 8 موظفين ليسوا في نظام أوموجا حيث يتولى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إدارة شؤونهم (A/78/569)، المرفق، الجدول 3؛ انظر الفقرة 52 أدناه).

7 - كبر سن الموظفين وتجديد شباب الأمانة العامة

35 - ارتفع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة من 45,7 سنة إلى 47,2 سنة على مدى فترة السنوات الخمس من 2018 إلى 2022، مما يعكس أثر رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 سنة للموظفين المعيّنين قبل 1 كانون الثاني/يناير 2014، الذي دخل حيز النفاذ في 1 كانون الثاني/يناير 2018 (A/78/569، الفقرة 71؛ انظر القرار 244/70. غير أن معدل كبر السن تباطأ بين كانون الأول/ديسمبر 2020 وكانون الأول/ديسمبر 2021 وظل مستقرًا عند 0,2 سنة من عام 2021 إلى عام 2022 (A/78/569، الجدول 2 والفقرة 45). ويبين الجدول 16 من تقرير الأمين العام متوسط عمر جميع موظفي الأمانة العامة حسب الفئة والرتبة. وبالنظر إلى هدف إدارة الموارد البشرية المتمثل في تجديد شباب الأمانة العامة، تلاحظ اللجنة الاستشارية مع القلق أن متوسط عمر الموظفين في الرتبة ف-2 ظل باستمرار يتراوح بين 36 و 37 سنة لعدة سنوات (A/77/580، الجدول 15، و A/76/570، الجدول 28، و A/75/591، الجدول 16، و A/74/82، الجدول 13؛ وانظر أيضاً الفقرتين 40 و 41 أدناه).

36 - ويشار في تقرير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة تخطط للاستفادة من حالات التقاعد المتوقعة المقبلة لإحراز تقدم نحو تحقيق أهداف التنوع التي تشمل الاعتبارات الجغرافية والجنسانية والعمر (A/78/569، الفقرة 54). وأبلغت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بأنه عند النظر في جميع فئات الموظفين (باستثناء فئات نائب الأمين العام ووكيل الأمين العام والأمين العام المساعد، التي لا تخضع للسن الإلزامية لإنهاء الخدمة)، يتوقع أن يكون هناك 7 942 حالة تقاعد من عام 2023 إلى عام 2032. ووفقا للتقرير، فإنه ومن بين الموظفين المتوقع تقاعدهم بين عامي 2023 و 2032، هناك 4 200 موظف في فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية (المرجع نفسه، الجدول 19). وفي فترة السنوات الثلاث المقبلة 2025-2027، يتوقع أن يتقاعد ما يقدر بنحو 2 042 موظفا. وابتداء من عام 2028، ستصل حالات التقاعد السنوية إلى ضعف الأرقام الحالية، وبحلول عام 2036 ستبلغ حالات التقاعد ثلاث أضعاف ما هي عليه اليوم. ومن المتوقع أن تستمر الزيادة السنوية المتوقعة في عدد الموظفين المتقاعدين حتى عام 2039 وتظل عند مستوى عال حتى عام 2042 على الأقل. وبحلول عام 2042، سيتقاعد 11 612 موظفا، أو 54,3 في المائة من جميع الموظفين الحاليين في الإدارات/المكاتب واللجان الإقليمية والمحاكم. وفي عمليات حفظ السلام، والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي، ونظام المنسقين المقيمين، من المتوقع أن يتقاعد 9 319 موظفا بحلول عام 2042، يشكلون نسبة 60,4 في المائة من مجموع الموظفين في هذه الكيانات (المرجع نفسه، الفقرتان 57 و 58).

37 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة لاحظت، في الفقرة 32 من قرارها 278/77، الزيادة في متوسط عمر الموظفين في القوة العاملة في الأمم المتحدة، وكذلك ارتفاع مستوى حالات التقاعد المتوقعة، وشددت على الحاجة إلى عملية معجلة لتجديد شباب المنظمة. وطلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقترح نهجا شاملا، لتتظر فيه في الجزء الأول من دورتها التاسعة والسبعين المستأنفة، لتوظيف مواهب ذات منظورات جديدة ومهارات مطلوبة والاحتفاظ بهذه المواهب، بما في ذلك من خلال أنشطة الاتصال، وبرنامج التدريب الداخلي، وبرنامج الموظفين الفنيين المبتدئين، وبرنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب، وعن طريق زيادة عدد وظائف الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية (ف-1 إلى ف-3) مع تخفيض عدد الوظائف العليا (مد-1 وما فوقها)، وذلك من خلال إعادة تصنيف الوظائف أو إلغاؤها، حسب الاقتضاء، والاستفادة من حالات التقاعد المقبلة، بما لا يُفضي إلى زيادة الاحتياجات الإجمالية من الموارد المتصلة بالوظائف. وتشير اللجنة أيضا إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام، في قرارها 252/78، أن يحسّن تجديد شباب الأمانة العامة من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة وتعاقب الموظفين بالنسبة لجميع الوظائف الشاغرة أو التي ستصبح شاغرة بسبب حالات التقاعد المقبلة، وأن يتخذ التدابير اللازمة لزيادة الوظائف برتب مبتدئ وخفض وظائف الرتب العليا، ولخفض رتب الوظائف الشاغرة الحالية، وأن يقدم تقريرا عن التدابير المتخذة والنتائج المحرزة في الدورة التاسعة والسبعين. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية أن يكثف الأمين العام جهوده لاجتذاب المواهب الشابة والاحتفاظ بها، ولا سيما من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلا ناقصا وغير الممثلة، بسبل منها التوعية المستهدفة. وتتطلع اللجنة إلى تلقي المعلومات على النحو الذي طلبته الجمعية العامة (القراران 278/77، الفقرة 32، و 252/78، الفقرة 30)، وتأمل أن تقدم أيضا تفاصيل عن الأهداف وآليات الرصد والمساءلة، والروابط مع الجهود الجارية والمقررة لتعزيز مختلف أهداف إدارة الموارد البشرية (انظر أيضا الفقرة 26 أعلاه).

38 - وزودت اللجنة الاستشارية، بناء على استفسارها، بمعلومات عن عدة جهود ومبادرات تضطلع بها الأمانة العامة حاليا وتعتزم تنفيذها مستقبلا للنهوض بهدف تجديد شباب القوة العاملة في الأمانة العامة، بما في ذلك: مواصلة البرامج المتعلقة بالموظفين الفنيين المبتدئين، والفنيين الشباب، والموظفين الفنيين الوطنيين، والمتربين الداخليين، التي تمثل إحدى السبل لاجتذاب الشباب؛ وبرامج التواصل مع المواهب، من خلال الشراكات مع المؤسسات الأكاديمية الوطنية ومنصات التوظيف المتنوعة، التي تستهدف المرشحين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا؛ واستعراضات السياسات، ولا سيما في سياق برنامج اختيار الموظفين 2,0، التي تهدف إلى إزالة الحواجز التي تعوق المتقدمين الشباب عن طريق تحديث توصيفات الوظائف، والنهوض بالتوظيف القائم على أساس المهارات، وتبسيط عملية تقديم الطلبات، وإتاحة مجموعة متنوعة من أساليب التقييم لمديري التوظيف؛ والنظر في عوامل مثل التوازن بين العمل والحياة الشخصية والمرونة، واستخدام التقنيات المبتكرة، والتعلم والتطوير المستمرين، والتوجيه واتخاذ القرارات على نحو شامل، فضلا عن إعادة النظر بمرور الوقت في مجموعة عناصر الأجر، واستمرار جدواها أو ما إذا كان هناك ما يبرر التعديل، مثل إدراج برنامج تقدير الموظفين والمكافآت. وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام أن يُقيّم كفاءة الممارسات الإدارية الحالية لبرنامج الموظفين الفنيين الشباب، وأن يقدم تقريرا بهذا الشأن، ضمن سياق تقريره المقبل، يتناول فيه أمورا من بينها التدابير الممكنة لتحسينه (القرار 278/77، الفقرة 33).

8 - متوسط مدة الخدمة

39 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، بلغ متوسط مدة الخدمة 9,9 سنوات، وهو لا يعكس أي تغيير مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق (A/78/569، الجدول 16). وبلغ أطول متوسط لمدة الخدمة 17,1 سنة، وقد لوحظ في الرتبة خ ع-7، لأن موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها لا يمكن توظيفهم في الفئة الفنية والفئات العليا إلا من خلال امتحان تنافسي وضمن حدود تنسيب صغيرة جدا وليس من خلال نظام اختيار الموظفين (المرجع نفسه، الفقرة 52). وتبدي اللجنة الاستشارية ملاحظات في هذا الصدد في تقريرها عن الاقتراح المتعلق بنقل موظفي الأمانة العامة من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية (A/78/745/Add.1).

40 - وفي الفئة الفنية والفئات العليا، كان أعلى متوسط لمدة الخدمة في الرتبين ف-5 ومد-1 (13,7 سنة و 13,0 سنة في المتوسط، على التوالي)، وباستثناء الموظفين من الرتبة ف-1، كان أدنى متوسط لمدة الخدمة في الرتبة ف-2، بمتوسط 3,9 سنوات من الخدمة (3,5 للنساء و 4,5 للرجال)، وقد شهد انخفاضا طفيفا بمقدار 0,4 سنة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق (A/78/569، الجدول 16). ويتضح من البيانات الواردة في التقرير والمعلومات المقدمة إلى اللجنة الاستشارية، بناء على الاستفسار، أن العدد الإجمالي لحالات انتهاء الخدمة في الرتبة ف-2 ارتفع بنسبة 8,3 في المائة في عام 2022 مقارنة بعام 2021 وأن معدل الاستقالة في الرتبة ف-2 أعلى من المتوسط المسجل في الأمانة العامة (انظر الفقرة 41 أدناه). وعلاوة على ذلك، كانت معدلات الشواغر في الرتبين ف-2 و ف-3 أعلى من معدلات الشواغر في الرتبين ف-4 و ف-5، وهو ما قد يشير إلى ارتفاع معدل التنقل في فئة الموظفين المبتدئين الذين قد يغيرون وظائفهم بشكل أكثر تواترا.

9 - الاستقالات

41 - استجابة لطلب الجمعية العامة الوارد في الفقرة 44 من قرارها 278/77، يقدم تقرير الأمين العام تحليلاً وافياً للاستقالات. وقد بلغ مجموع الاستقالات 962 استقالة في عام 2022، ومنها 646 استقالة قدمها موظفون معينون تعييناً محدد المدة أو تعييناً مستمراً أو تعييناً دائماً (بإستثناء وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين والموظفين الفنيين المبتدئين) لأسباب أخرى غير التقاعد المبكر. وتمثل الاستقالات البالغ عددها 962 استقالة زيادة بنسبة 18,9 في المائة مقارنة بعام 2021، ويعزى ذلك إلى انتشار جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، وزيادة بنسبة 12,4 في المائة مقارنة بعام 2018. وبالإضافة إلى ذلك، ارتفع معدل الاستقالة الإجمالي (أي النسبة المئوية للاستقالات بالنسبة لإجمالي الموظفين في كل فئة) من 1,7 في المائة في عام 2018 إلى 1,9 في المائة في عام 2022 (A/78/569، الفقرة 84). ويشمل التحليل الوارد في التقرير ما يلي:

(أ) فيما يتعلق بالنوع الجنساني، بالنسبة للسنوات الخمس المشمولة بالتقارير من عام 2018 إلى عام 2022، كان عدد المستقيلين من الرجال أكبر من عدد النساء. غير أن معدل استقالة النساء في الفئة الفنية أعلى من معدل استقالة الرجال، حيث بلغ هذا المعدل 2,1 في المائة للنساء مقابل 1,6 في المائة للرجال، مع اختلاف مطرد في معدلات الاستقالة على مدى السنوات الخمس (المرجع نفسه، الفقرة 85)؛

(ب) في الفئة الفنية والفئات العليا في عام 2022، كانت معدلات الاستقالة في الرتب ف-2 و ف-3 ومد-2 أعلى من المتوسط البالغ 1,9 في المائة في الأمانة العامة، ولا سيما بالنسبة للنساء (المرجع نفسه، الجدول 29). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية أنه على الرغم من أن معدل الاستقالة في الرتبة ف-2 أعلى من المتوسط في الأمانة العامة، فإنه لا يزال في نطاق معقول؛

(ج) كان معدل استقالة الموظفين الذين كانوا يبلغون من العمر 44 سنة أو أقل وقت الاستقالة أعلى من معدل استقالة الموظفين الذين كانوا يبلغون 45 سنة أو أكثر في كل سنة من السنوات الخمس (المرجع نفسه، الفقرة 89)؛

(د) سجلت مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى أعلى معدل استقالة بين جميع المجموعات الإقليمية خلال فترات السنوات الخمس المشمولة بالتقارير، إذ بلغ 2,7 في المائة في عام 2022، أي ما يقرب من ضعف معدل الاستقالة في المجموعات الأخرى وأعلى من متوسط معدل الاستقالة البالغ 2,0 في المائة لفترة السنوات الخمس (المرجع نفسه، الفقرة 91). وسجلت مجموعة الدول الأفريقية أدنى معدلات الاستقالة في فترة السنوات الخمس (المرجع نفسه، الفقرة 92).

42 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أن الاتجاه المتمثل في زيادة استقالات الموظفين في عام 2022 في الفئات المعنية يستدعي عموماً رصدًا مستمرًا بغرض تحديد ما إذا كان لا يعكس سوى انتعاش من أعداد الاستقالات المنخفضة ظاهرياً التي شهدتها فترة جائحة كوفيد-19. ووفقاً للأمانة العامة، لا يستلزم مستوى الاستقالات تدخلاً في الوقت الحالي، لأن مستويات الاستقالات لا تزال ضمن أرقام قابلة للمقارنة. ويجري حالياً وضع نهج عالمي بشأن مقابلات انتهاء الخدمة، ويُتقَب أن تتخض عن ذلك رؤية عامة بشأن أسباب اتخاذ قرارات الاستقالة في فئات معينة وأن يتيج اتخاذ إجراءات وقائية، حسب الاقتضاء (المرجع نفسه، الفقرة 93). وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن إدارة الدعم العملياتي تستعرض بيانات انتهاء الخدمة القائمة مع التركيز بوجه خاص على التنوع والإنصاف والشمول ومكافحة العنصرية، وستصدر توصيات بشأن

استقصاءات انتهاء الخدمة، وجمع البيانات والإبلاغ، بما في ذلك التوصيات المتعلقة بالاتجاهات والفئات التي يزيد فيها احتمال الاستقالة. وعلاوة على ذلك، يُتوقع أن يستمر وضع نموذج موحد لاستقصاء انتهاء الخدمة/مقابلات انتهاء الخدمة حتى عام 2024. وتشدد اللجنة الاستشارية مرة أخرى على ضرورة جمع بيانات أكثر منهجية وشمولا عن الاستقالات وعن أسبابها، بغرض إتاحة إجراء تحليل أفضل للاتجاهات، وتحديد التحديات المطروحة، وتعزيز التخطيط التشغيلي للقوة العاملة في المنظمة دعماً لأهداف إدارة الموارد البشرية. وفي هذا الصدد، ترى اللجنة أنه ينبغي بذل مزيد من الجهود للتعبيل بإكمال النماذج الموحدة الشاملة لمقابلات انتهاء الخدمة وللمعمل باستمرار على إجراء مقابلات انتهاء الخدمة التي تتميز بالوجاهة والمصادقية على نطاق الأمانة العامة. وتأمل اللجنة أن تدرج معلومات بهذا الصدد في تقرير تكوين الأمانة العامة المقبل.

10 - التعيينات الداخلية والخارجية

43 - يرد في تقرير الأمين العام أن التعيينات الداخلية هي الترقيات وحالات إعادة الانتداب ونقل الموظفين العاملين في المنظمة وقت انتقالهم إلى وظيفة جديدة. وتعرّف التعيينات الخارجية بأنها تعيينات الموظفين الناتجة سواء عن التعيينات الأولية (أي الموظفون الجدد الذين تعينهم الأمانة العامة لأول مرة) أو حالات إعادة التعيين (أي الموظفون الجدد الذين كانوا معينين سابقاً ثم انتهت مدة خدمتهم ولم يكونوا موظفين عاملين وقت تعيينهم). ويشار في التقرير أيضاً إلى أن إعادة التعيين تشمل تنقلات الموظفين من تعيين مؤقت إلى تعيين محدد المدة، ويمكن للعمليتين أن تحدثا بالتتابع غير أن ذلك يتطلب انتهاء الخدمة (أي يمكن أن تنتهي خدمة الموظف في يوم محدد ثم يبدأ تعيينه في اليوم التالي). وتعتبر حالات إعادة التعيين هذه تعييناً خارجياً، لأن الموظف الجديد يعين لأول مرة عن طريق نظام اختيار الموظفين (A/78/569، الفقرتان 62 و 64).

44 - وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، بلغ مجموع التعيينات 9 410 تعيينات، تنقسم إلى تعيينات داخلية عددها 4 005 تعيينات (42,6 في المائة) وتعيينات خارجية عددها 5 405 تعيينات (57,4 في المائة) (المرجع نفسه، الجدولان 21 و 22). والتعيينات الداخلية البالغ عددها 4 005 تعيينات التي حدثت في عام 2022 تشمل أساساً إعادة الانتداب (2 092 تعييناً، بزيادة نسبتها 21,5 في المائة مقارنة بعام 2021) والترقيات (1 333 تعييناً، بزيادة نسبتها 12,5 في المائة مقارنة بعام 2021) (المرجع نفسه، الفقرة 65). والتعيينات الخارجية البالغ عددها 5 405 التي حدثت في عام 2022 تعكس أعلى رقم على مدى فترة السنوات الخمس (المرجع نفسه، الشكل الثامن عشر). ويلاحظ مع ذلك أن هذا الرقم يشمل 2 611 تعييناً أولياً و 2 090 إعادة تعيين. ومقارنة بعام 2021، شهدت التعيينات الأولية زيادة بنسبة 39,9 في المائة في حين شهدت إعادة التعيين زيادة بنسبة 15,2 في المائة (المرجع نفسه، الفقرتان 63 و 64 والجدول 21). وتذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام أن يعامل المرشحين الداخليين والخارجيين على قدم المساواة عند النظر في طلبات المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة، وأن يقدم ضمن التقارير المقبلة النسبة المئوية للمرشحين الداخليين والخارجيين الذين تم اختيارهم (القرار 278/77، الفقرة 13). ولتشجيع مزيد من الشفافية والوضوح، توصي اللجنة بأن تطلب الجمعية إلى الأمين العام أن يقدم مزيداً من الإيضاحات بشأن تعريف إعادة التعيين وأن يقدم، في تقاريره المقبلة، معلومات عن إعادة التعيين في كل مرحلة من مراحل عملية التعيين، باعتبارها فئة منفصلة عن التعيينات الخارجية.

45 - وفي عام 2022، نُشر في نظام إنسبير 3 790 من إعلانات الوظائف الشاغرة، وتم استلام 106 طلبات ترشيح بشأنها في المتوسط. وعند الاستفسار، قُدم إلى اللجنة الاستشارية الجدول 4 الذي يتضمن معلومات عن عدد الطلبات ونسبتها المئوية في كل مرحلة من مراحل التعيين، حسب المجموعة الإقليمية، في فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية بالنسبة للفترة 2018-2022.

الجدول 4

عدد الطلبات المقدمة لشغل الوظائف الشاغرة المعلن عنها في الأمانة العامة في الفترة 2018-2022 في فئة المديرين والفئة الفنية وفئة الخدمة الميدانية، وتوزيع هذه الطلبات حسب المرحلة التي تم بلوغها في عملية التوظيف وحسب المجموعة الإقليمية

الدول الأفريقية		دول آسيا والمحيط الهادئ		دول أوروبا الشرقية		دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ودول أخرى		دول أوروبا الغربية	
العدد									
طلبات المقدمة	696 628	399 106	139 921	121 502	518 882				
طلبات التي تجاوزت مرحلة الفرز	327 509	218 795	87 527	69 770	331 460				
طلبات التي خضع مقدموها للتقييم	31 347	18 197	7 846	6 732	35 682				
طلبات الموصى بأصحابها	9 653	5 633	2 742	2 026	12 553				
لاختيارات	2 347	1 782	900	823	4 331				
النسبة المئوية									
طلبات المقدمة	37,1	21,3	7,5	6,5	27,7				
طلبات التي تجاوزت مرحلة الفرز	31,6	21,1	8,5	6,7	32,0				
طلبات التي خضع مقدموها للتقييم	31,4	18,2	7,9	6,7	35,8				
طلبات الموصى بأصحابها	29,6	17,3	8,4	6,2	38,5				
لاختيارات	23,0	17,5	8,8	8,1	42,5				

46 - وسبق للجنة الاستشارية أن لاحظت أن العلاقة بين عدد الطلبات والمرشحين الناجحين لا تتماشى تماما مع البيانات التي قدمتها الأمانة العامة للفترة 2016-2020 وأن اختلالات تحدث بشكل كبير فيما يبدو في مرحلة الاختيار من عملية التوظيف (انظر A/77/728، الفقرة 23). ويمكن ملاحظة اتجاه مماثل في الجدول 4. فالمجموعة الإقليمية التي تلقت أعلى نسبة مئوية من الطلبات (37,1 في المائة) لم تسجل إلا أقل نسبة مئوية من الاختيارات (23,0 في المائة) مقارنة بمجموعة إقليمية أخرى تلقت أقل نسبة من الطلبات (27,7 في المائة) وسجلت أعلى نسبة من الاختيارات (42,5 في المائة). وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام تحديد العوامل المسببة للاختلالات في عملية الاختيار ومعالجة هذه العوامل، بما في ذلك ما قد يتعلق منها بمعايير الاختيار والتمثيل الجغرافي في أفرقة الاختيار وهيئات الاستعراض والمديرين المكلفين بالتعيين وقوائم المرشحين المقبولين. وتتطلع اللجنة إلى تلقي معلومات مفصلة عن الكيفية التي يمكن بها لبرنامج اختيار الموظفين 2.0 أن يعالج الاختلالات في سياق تقرير الأمين العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية (انظر الفقرة 47 أدناه).

ثالثاً - مسائل أخرى

تحديث نظام اختيار الموظفين

47 - تذكر اللجنة الاستشارية بأن الجمعية العامة، في الفقرة 9 من قرارها 278/77، سلمت باعترام الأمين العام تحديث نظام الأمانة العامة لاختيار الموظفين، بما في ذلك عن طريق برنامج "اختيار الموظفين 2.0"، وذلك وفقاً للمادتين 97 و 101 من الميثاق، ولأجل تحسين الإدارة العامة للموارد البشرية، وكفالة وجود نظام توظيف يتسم بالفعالية والإنصاف والكفاءة والمرونة، وتمكين المنظمة من تكوين قوة عاملة متنوعة، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم معلومات مفصلة عن التغييرات في اختيار الموظفين، أثناء كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف وأثناء جميع المراحل، بما في ذلك تحليل الأثر على ممارسات التوظيف، والجدول الزمني المتوقعة، والموارد المطلوبة، وتحديد الأدوار والمسؤوليات المركزية والفردية لعملية التوظيف، والتحول عن العمل بالشروط الحالية في إعلانات الوظائف الشاغرة، المتعلقة بمؤهلات المترشحين (الخبرة المهنية والتعليم)، إلى إدراج المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة بهدف ضمان الاختيار على أساس الجدارة، وزيادة الموضوعية، وتجنب التحيز، والتحلي بالنزاهة تجاه جميع المترشحين.

48 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة تتوقع أن يكتمل برنامج اختيار الموظفين 2.0، بما في ذلك التغييرات الضرورية في السياسات والعمليات والتكنولوجيا، بحلول عام 2026. وتشير اللجنة إلى أن الأمين العام طلب موارد إضافية بغرض تعزيز الجهود وإدارة نتائج المشروع وتنفيذه على نحو سليم بحلول عام 2026، وقد أجيب طلبه (انظر A/78/7، الفقرة ثامناً - 12، والقرار 252/78). وقد أحرز تقدم في العمل في مختلف المجالات، بما فيها وضع منهجية جديدة لتحليل الوظائف وعدة توصيفات جديدة للوظائف. ووفقاً للأمانة العامة، يهدف البرنامج إلى معالجة المشاكل القائمة في النظام الحالي لاختيار الموظفين معالجة منهجية وشاملة، بما فيها المشاكل الناشئة عن اختلاف النظم التعليمية، والمتطلبات اللغوية، وعمليات التوظيف المطولة، وهي مشاكل تتبع منها تحديات فيما يتصل بالتوزيع الجغرافي العادل وأهداف تجديد شباب الملاك الوظيفي. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى أن يقدم الأمين العام في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية معلومات شاملة عن برنامج اختيار الموظفين 2.0، بما في ذلك عن الكيفية التي يتوخى أن يحقق بها البرنامج أهدافه المنشودة ويعالج المشاكل التي طال أمدها فيما يتصل بالموارد البشرية (انظر أيضاً القرار 252/78، الفقرة 9).

49 - وفيما يتعلق بالمتطلبات اللغوية في إعلانات الوظائف الشاغرة، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن المترشحين يخضعون حالياً للفرز تلقائياً استناداً إلى كيفية حكمهم الذاتي على مستوى كفاءتهم اللغوية وكيفية إشارتهم إلى هذا المستوى في طلباتهم، وأبلغت أن عدم وجود آلية للتحقق من الكفاءة اللغوية بمزيد من الموضوعية قد يكون له أثر سلبي على التنوع في مجموعة المترشحين ويؤدي إلى حالات حواجز أو استبعاد لا داعي لها. ولذلك بدأت الأمانة العامة في مشروع لتوفير وسائل موحدة ومتوافقة مع معايير القطاع تمكن من تحديد المتطلبات اللغوية المشار إليها في إعلانات الوظائف الشاغرة وتقييم كفاءة المترشحين أثناء عملية اختيار الموظفين بما يتماشى مع إطار لغات الأمم المتحدة (ST/SGB/2023/2). وتأمل اللجنة الاستشارية أن يقدم الأمين العام في تقريره المقبل عن إدارة الموارد البشرية معلومات مستكملة عن المتطلبات اللغوية، بما يشمل الأساس المنطقي لبعض المتطلبات، والتحديات التي تعترض عملية التوظيف، والتقدم المحرز والنتائج المتوقعة.

50 - وفيما يتعلق بالجدول الزمنية للتوظيف، والمدرجة في اتفاقات كبار المديرين كمؤشر رئيسي في إطار المساءلة، أبلغت اللجنة الاستشارية مرة أخرى بأنه نظرا لعدم وجود صلة برامجية بين نظامي أوموجا وإنسبير، لم يتسن الإبلاغ عن الوقت المستغرق من إنشاء الوظيفة إلى التاريخ الذي يلتحق فيه الشخص المختار بالعمل (انظر أيضا A/77/728، الفقرة 51). ولذلك زودت اللجنة بمتوسط عدد الأيام التقييمية لاختيار الموظفين في الأعوام 2020 و 2021 و 2022 بالنسبة للوظائف الشاغرة في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية ورتبة مد-1 (انظر الجدول 5).

الجدول 5

متوسط عدد الأيام التقييمية لاختيار الموظفين في الأعوام 2020 و 2021 و 2022 في فئة الخدمة الميدانية والفئة الفنية ورتبة مد-1

السنة	الاختيارات	متوسط عدد الأيام من الإعلان عن الوظيفة إلى الاختيار
2020	1 403	165
2021	2 021	183
2022	2 283	157
المجموع	5 707	168

51 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية بقلق أن هدف الجدول الزمني للتوظيف المحدد في 120 يوما لم يتحقق بعد، وتشير إلى أن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام أن يضع ويتخذ تدابير ملموسة لزيادة الكفاءة ومعالجة الأسباب الجذرية للتأخير في عملية اختيار الموظفين، وذلك بالاستناد إلى تحليل ملموس لكل مرحلة من مراحل عملية التوظيف حتى تتقلص الجداول الزمنية للتعين ويتحقق هدف الـ 120 يوما (القرار 278/77، الفقرة 14؛ وانظر أيضا الفقرة 16 أعلاه). وتأمل اللجنة أن تقدم معلومات بهذا الشأن في التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية.

الموظفون الذين يدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي شؤونهم

52 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، كان برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يدير شؤون 1 951 من موظفي الأمانة العامة، مقارنة بما عدده 1 890 من الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، و 2 553 من الموظفين في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وتشير معلومات مفصلة قُدمت إلى اللجنة إلى أنه في حين كان معظم هؤلاء الموظفين يعملون في فئة الخدمات العامة وفئة الموظفين الفنيين الوطنيين، كان 49 منهم من موظفي الفئة الفنية والفئات العليا، بمن فيهم أمينان عامان مساعدان. وقد سبق أن أبلغت اللجنة بأنه جرت العادة أن يضطلع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بإدارة شؤون الموظفين في المواقع التي لا يمكن فيها أداء مهام التوظيف وإدارة الموظفين في النظم القديمة، وبأن هذه العقوبات قد أزيلت مع بدء العمل بنظام أوموجا (انظر A/77/729، الفقرة 26). وتذكر اللجنة بأن مجلس مراجعي الحسابات أوصى بأن تواصل الإدارة دعم الكيانات في تسريع عملية إدماج الموظفين الذين يدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي شؤونهم في الأمانة العامة بطريقة تدريجية وسلسة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لكفالة الشفافية والإنصاف في عملية الاختيار وفقا للإطار التنظيمي للمنظمة (A/78/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة 330؛ انظر أيضا A/77/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة 278). وكان الموعد المستهدف المقرر لتنفيذ هذه التوصية هو الربع الثاني من عام 2024 (A/78/333، الفقرة 93)، وقد سبق تغييره من الهدف المتوقع سابقا وهو الربع

الأخير من عام 2023 (A/77/322، الفقرة 83). وتشجع اللجنة الاستشارية الأمانة العامة على بذل مزيد من الجهود لإتمام الإدماج السريع لمن تبقى من الموظفين الذين يدير البرنامج الإنمائي شؤونهم في الأمانة العامة، ولا سيما بالنسبة لوظائف الرتب العليا، وتأمل أن تقدّم معلومات في هذا الصدد في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة. وناقشت اللجنة المسائل ذات الصلة في أحدث تقرير لها عن مجلس مراجعي الحسابات (A/78/578).

معلومات موحدة عن مجموع القوة العاملة في الأمانة العامة

53 - يجري سنوياً إعداد تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين، في حين يجري كل سنتين إعداد تقريره عن تكوين الأمانة العامة: الأفراد العاملون دون مقابل، والموظفون المتقاعدون، والخبراء الاستشاريون، والمتعاقدون الأفراد. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة تتوخى أن تقدّم، على مدى السنوات القادمة، معلومات موحدة عن القوة العاملة في الأمانة العامة، بحيث تشمل الموظفين والأفراد من غير الموظفين، إلى جانب البيانات الواردة في التقرير المتعلق بالأفراد العاملين دون مقابل، والموظفين المتقاعدين، والخبراء الاستشاريين، والمتعاقدين الأفراد إلى البوابة الجديدة للقوة العاملة في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وهذا غير ممكن في الوقت الحاضر، نظراً للحاجة إلى بذل الجهود لجمع البيانات المتعلقة بغير الموظفين وتصنيفها وتجميعها يدوياً لأغراض الإبلاغ الرسمي. وكخطوة أولى لمواجهة هذا التحدي، شرعت الأمانة العامة في بذل جهود لاشتراط أن تُستخدم النظم المركزية، بدلاً من قواعد بيانات خاصة بكل كيان، عند تسجيل جميع البيانات المتعلقة بالأفراد العاملين دون مقابل والخبراء الاستشاريين والمتعاقدين الأفراد. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي ما يتوخى من معلومات موحدة عن مجموع القوة العاملة في الأمانة العامة، بما يشمل الموظفين والأفراد من غير الموظفين، وتأمل أن تقدم معلومات مستكملة في تقرير تكوين الأمانة العامة المقبل.

الموظفون الفنيون المبتدئون

54 - عند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بمعلومات عن المجموعة الإقليمية للموظفين الفنيين المبتدئين ونوع جنسهم على مدى السنوات الـ 10 الماضية، على النحو الوارد بإيجاز في الجدول 6.

الجدول 6

الموظفون الفنيون المبتدئون، حسب المجموعة الإقليمية ونوع الجنس، 1 كانون الثاني/يناير 2013 - 1 كانون الثاني/يناير 2023

المجموعة الإقليمية	النساء	الرجال	المجموع
الدول الأفريقية	18	14	32
دول آسيا والمحيط الهادئ	185	120	305
دول أوروبا الشرقية	12	5	17
دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	1	—	1
دول أوروبا الغربية ودول أخرى	535	266	801
المجموع	751	405	1 156

55 - وتذكر اللجنة الاستشارية بالتمويل المقدم على أساس طوعي من عدد قليل من البلدان المانحة⁽¹⁾ لتغطية تكاليف بعض المرشحين من فئة الموظفين الفنيين المبتدئين من البلدان النامية، فضلا عن التخطيط، لهذا الغرض، للشروع في صندوق استثماري متعدد الوكالات للمرشحين من البلدان النامية (انظر A/78/7، الفقرة رابعا - 29)، وتأمل أن يشجع الأمين العام الدول الأعضاء على زيادة المشاركة وأن يقدم معلومات مستكملة إلى الجمعية العامة في تقريره المقبل عن الميزانية البرنامجية وتقرير إدارة الموارد البشرية.

التنقل

56 - تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الجمعية العامة أحاطت علما، في قرارها 278/77، بقرار الأمين العام أن ينفذ عملية تنقل سنوية وفق نهج جديد موحد إزاء تنقل الموظفين اعتبارا من عام 2023، وطلبت إلى الأمين العام أن يقدم، في الجزء الأول من دورتها التاسعة والسبعين المستأنفة، معلومات مفصلة عن سياسة الإطار الموحد الجديد للتنقل والتقدم المحرز في تنفيذه (القرار 278/77، الفقرتان 17 و 18). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن أول عملية سنوية للتنقل على الصعيد العالمي ضمن الإطار الجديد قد بدأت في 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2023. وأعرب طوعا ما مجموعه 934 موظفا يحتمل أن يكونوا مؤهلين عن رغبتهم في المشاركة في العملية الأولى، ويتوقع أن يبدأ الموظفون في الانتقال إلى وظائفهم الجديدة في مراكز العمل المختلفة في منتصف عام 2024. وأبلغت اللجنة كذلك بأن التنقل، الذي يشمل موظفين يعملون بالفعل في المنظمة، قد لا يكون له تأثير كبير على إحراز تقدم عام في كفاءة التوزيع الجغرافي العادل، ولكنه قد يؤثر على البيانات على مستوى الكيانات. غير أنه خلال عملية المطابقة، ستؤخذ جنسية الموظفين في الاعتبار لضمان تنوع القوة العاملة في الكيانات. وتتطلع اللجنة الاستشارية إلى تلقي معلومات عن تنفيذ إطار التنقل الجديد في التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية (انظر أيضا القرار 278/77، الفقرة 18)، بما في ذلك عن الحوافز لتشجيع التنقل بين المقر ومراكز العمل الميدانية، وكذلك بالنسبة لكبار الموظفين، فضلا عن تحليل للأثر المتوخى لنهج التنقل الجديد على الأهداف الأخرى من أهداف إدارة الموارد البشرية.

إدارة الأداء

57 - عند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بموجز لأحدث المعلومات المتاحة عن توزيع درجات أداء الموظفين حسب الكيان، في 4 آب/أغسطس 2022. وتشير البيانات المقدمة إلى أن 13 173 من الموظفين تجاوزوا التوقعات، و 17 888 من الموظفين نجحوا في تحقيق التوقعات، و 156 من الموظفين حققوا التوقعات جزئيا، و 19 من الموظفين لم يحققوا التوقعات. وإجمالا، أنهيت خدمة 17 موظفا من موظفي الأمانة العامة بسبب مستوى الأداء غير المرضي خلال الفترة 2019-2023 (5 منهم معينون بموجب تعيين دائم، و 3 بموجب تعيين مستمر، و 9 بموجب تعيين محدد المدة). وعلاوة على ذلك، يبدو أن البيانات المقدمة تشير إلى تفاوتات واسعة النطاق في استخدام أعلى تصنيفين عبر الكيانات المختلفة. وتذكر اللجنة بأن الجمعية العامة طلبت إلى الأمين العام أن يواصل تعزيز إدارة الأداء على نطاق المنظمة، بما في ذلك من خلال نظام تقييم الأداء وتحسين مهارات المديرين في إدارة الأداء، وذلك من أجل تعزيز

(1) مولت إيطاليا وبلجيكا وسويسرا وهولندا (مملكة -) تكاليف ما مجموعه 29 موظفا فنيا مبتدئا من بلدان نامية على مدى السنوات الخمس الماضية (A/78/7، الفقرة رابعا-29).

الفعالية والمساءلة، بما في ذلك المساءلة عن ضعف الأداء، والحفاظ على أداء عال وثقافة موجهة نحو تحقيق النتائج. وقد شجعت الجمعية أيضا الأمين العام على أن يحرص على أن تُحفَظ ثقافة المنظمة الأداء الرفيع وتعالج بفعالية ضعف الأداء، وعلى أن يرتبط التقدم الوظيفي للموظفين ارتباطا وثيقا بالأداء الجيد (القرار 278/77، الفقرتان 37 و 38). وتناقش اللجنة المسائل المتعلقة بإدارة الأداء في تقريرها عن التقرير المرحلي الثالث عشر عن المساءلة: تعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة (A/78/743).

فترة الاختبار

58 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه يجري إعداد مشروع وثيقة سياساتية بشأن فترة اختبار الموظفين الجدد لتقديمها إلى جميع أصحاب المصلحة المعنيين، بمن فيهم ممثلو الموظفين، ووفقا للإجراءات ذات الصلة. ووفقا للمقترح، واستنادا إلى استعراض للأداء سيُستكمل قبل نهاية السنة الأولى من التعيين الأولي المحدد المدة: (أ) قد يتم إقرار التعيين وتمديده وفقا للنظامين الأساسي والإداري للموظفين؛ أو (ب) قد تمتد فترة الاختبار لسنة إضافية؛ أو (ج) قد لا يتم تجديد التعيين. وتلاحظ اللجنة أن فترة الاختبار تغطي عادة فترة تتراوح من ثلاثة إلى ستة أشهر ويمكن تمديدها إلى سنة واحدة. ولذلك لا ترى اللجنة الاستشارية جدوى من تمديد فترة الاختبار المقترحة لسنة إضافية. وتأمل اللجنة أيضا أن يقدم مزيد من المعلومات عن اقتراح استحداث فترة اختبار إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير وفي التقرير المقبل للأمين العام عن إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك معلومات عن التقدم المحرز والجداول الزمنية المتوخاة والتجارب السابقة داخل الأمانة العامة بشأن فترات الاختبار.

رابعاً - خلاصة

59 - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علما بتقرير الأمين العام (A/78/569، الفقرة 124). وتوصي اللجنة الاستشارية، رهنا بملاحظات وتوصياتها الواردة أعلاه، بأن تحيط الجمعية العامة علما بتقرير الأمين العام.