

Distr.: General
13 February 2020
Arabic
Original: English



الدورة الرابعة والسبعون
البند 140 من جدول الأعمال
إدارة الموارد البشرية

تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين

تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية

أولا - مقدمة

- 1 - نظرت اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/74/82). واجتمعت اللجنة، أثناء نظرها في التقرير، بممثلين عن الأمين العام، قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية، اختتموها بردود خطية وردت في 26 تشرين الثاني/نوفمبر 2019.
- 2 - ويشير الأمين العام إلى أن تقريره السنوي، الذي يتضمن بيانات ديمغرافية عن موظفي الأمانة العامة في عام 2018⁽¹⁾، يُقدّم عملاً بقرارات الجمعية العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وآخرها القرارات 234/66 و 255/67 و 252/68 و 263/71 و 254/72.
- 3 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن تقارير الأمين العام التي تتضمن استعراضاً عاماً لإدارة الموارد البشرية تقدّم كل سنتين، وقد قُدم أحدثها خلال الدورة الثالثة والسبعين (A/73/372) و (A/73/372/Add.1). وأشارت اللجنة في تقريرها عن إدارة الموارد البشرية (A/73/497) إلى التحديات التي لا تزال المنظمة تواجهها، ومن بينها: (أ) أوجه القصور في عمليات اختيار الموظفين؛ (ب) وتحديد شباب القوة العاملة عن طريق التعيين الخارجي؛ (ج) والمساواة في المعاملة بين المرشحين الخارجيين والداخليين؛ (د) وضرورة تحسين تقييم الأداء وإدارته؛ (هـ) وعدد الأشخاص الذين يعملون في إطار

(1) يقدم الأمين العام كل سنتين إضافة بشأن الموظفين المقدمين دون مقابل والموظفين المتقاعدين والخبراء الاستشاريين وفردى المتقاعدين إلى التقرير عن تكوين الأمانة العامة. وقد غطى أحدث تقرير منها (A/73/79/Add.1) الفترة 2016-2017.



تعيينات مؤقتة (بما في ذلك المستفيدون من بدل الوظيفة الخاص)؛ (و) والعراقيل التي تحول دون تحقيق أهداف التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين؛ (ز) والاستعانة بالموظفين المتقاعدين. وتشير اللجنة إلى أن الجمعية العامة قررت أن ترجى النظر في التقريرين ذوي الصلة عن إدارة الموارد البشرية في البداية إلى الجزء الأول من دورتها الثالثة والسبعين المستأنفة ثم إلى الجزء الأول من دورتها الرابعة والسبعين المستأنفة (المقران 547/73 باء و 540/74 ألف).

ثانياً - تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين

4 - يشير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة كانت تتألف من 37 505 موظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018، A/74/82 الفقرة 2). وتدرج المعلومات الواردة في التقرير ضمن أربعة فروع (هي لمحة عامة، وموظفو الأمانة العامة، وتنقل الموظفين (التعيينات وحالات انتهاء الخدمة) والموظفون الخاضعون لنظام النطاقات المستصوية)، ويتضمن كل فرع منها بيانات مصنفة حسب العدد، والكيان، والفئة، ونوع الجنس، والعمر، ونوع التعيين، حسب الاقتضاء. ويتضمن التقرير معلومات أيضاً عن الخصائص الديمغرافية للموظفين في عام 2018، فضلاً عن الاتجاهات الديمغرافية خلال فترة الثلاث السنوات والنصف الممتدة بين 30 حزيران/يونيه 2015 و 31 كانون الأول/ديسمبر 2018.

العرض والتحليل

5 - يشير الأمين العام إلى أنه، تلبية لطلب اللجنة الاستشارية (انظر A/73/497، الفقرة 19)، تُقدّم معلومات عن مصادر تمويل موظفي الأمانة العامة حسب الفئة والرتبة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (انظر A/74/82، المرفق، الجدول 3). وترحب اللجنة الاستشارية بإدراج المعلومات المتعلقة بمصادر تمويل موظفي الأمانة العامة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة.

6 - ولاحظت اللجنة الاستشارية أنه بعد موافقة الجمعية العامة، في الفقرة 3 من قرارها 263/71، على تغيير دورة الإبلاغ (انظر الفقرة 4 أعلاه)، تضمن أول تقريرين للأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/73/79 و A/73/79/Add.1) تحليلاً محدوداً للاتجاهات ولضرورة فهم الأسباب الكامنة وراءها وذلك بهدف اتخاذ التدابير التصحيحية وإدخال التحسينات السياساتية اللازمة (انظر A/73/497، الفقرة 9). وتلاحظ اللجنة أن أحدث تقرير للأمين العام (A/74/82)، وهو ثاني تقرير يُعدّ بعد تغيير دورة الإبلاغ، ظل تقريباً كما كانت عليه التقارير السابقة من حيث المحتوى والعرض.

7 - ويشير الأمين العام في الفقرة 6 من تقريره إلى أنه سيرد تحليل أكثر تفصيلاً للاتجاهات في تقاريره المقبلة عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية، مثل المعلومات المحدثة الواردة في الفقرات من 46 إلى 48 وفي المرفق الثاني من تقريره السابق عن هذا الموضوع (A/73/372/Add.1). بيد أن اللجنة الاستشارية تشير إلى أن التحليل الوارد في ذلك التقرير ركّز فقط على الاتجاهات المتصلة بعمر موظفي الأمانة العامة، دون تقديم مزيد من التحليلات والتوصيات المتعلقة بإيجاد حلول طويلة الأجل (انظر A/73/497، الفقرات 13-15). وتكرر اللجنة الاستشارية الإعراب عن قلقها لعدم وجود معلومات تحليلية تعتبر أنها مفيدة لمعالجة الترابط بين الاتجاهات المحددة، والتحديات المستمرة أو الناشئة، والإجراءات المحددة المقترحة اتخاذها (انظر أيضاً A/73/497، الفقرة 8).

8 - وقد شددت اللجنة الاستشارية على مر السنين على ضرورة التوسع في تحليل الاتجاهات، بما في ذلك تحديد أسباب الأنماط الديمغرافية المختلفة المتعلقة بالموظفين من أجل مساعدة الجمعية العامة على تفسير المعلومات المستمدة من البيانات الإحصائية والجداول المعروضة⁽²⁾. ولا تزال اللجنة ترى أن تحليل الاتجاهات ينبغي أن يؤدي إلى إدخال تحسينات على وضع السياسات، وأنه يجب تقديم تحليل شامل ومفصل ومتعمق للمشاكل المستمرة والتحديات التي تعترض المنظمة في كل مجال من المجالات المواضيعية لإدارة الموارد البشرية (انظر A/73/497، الفقرة 60، و A/71/557، الفقرة 108).

9 - وتذكّر اللجنة الاستشارية بملاحظاتها وتوصياتها المتعلقة بضرورة وضع استراتيجية عالمية منقحة للموارد البشرية في المنظمة، بما في ذلك لإعطاء الأولوية إلى أكثر المسائل إلحاحاً، وإدراج أهداف وأطر زمنية محددة تكون قابلة للقياس وللإنجاز (انظر A/73/497، الفقرات 51-82)، مع إيلاء الاعتبار الواجب للفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة (انظر الفقرة 15 أدناه). وتكرر اللجنة تأكيد أنه ينبغي للجمعية العامة أن تطلب إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الخامسة والسبعين صيغة منقحة من الاستراتيجية العالمية للموارد البشرية تتضمن تدابير تصحيحية محددة في مجال السياسة العامة، مع إجراء تحليل للتحديات التي تعرقل الوفاء بالولايات التي توكلها الجمعية العامة فيما يتعلق بأمور منها: (أ) تحقيق التوزيع الجغرافي العادل؛ (ب) وتكافؤ الجنسين؛ (ج) والتوازن في اختيار المرشحين الداخليين والخارجيين؛ (د) وفرص التطوير الوظيفي المتاحة للموظفين (انظر أيضاً الفقرة 3 أعلاه والفقرة 15 أدناه).

الخصائص والاتجاهات الديمغرافية لموظفي الأمانة العامة

10 - يتضمن الجدولان 1 و 2 من تقرير الأمين العام بيانات إحصائية عن موظفي الأمانة العامة خلال الفترة الممتدة من 30 حزيران/يونيه 2015 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018. وتلاحظ اللجنة الاستشارية الاتجاهات التالية: (أ) زاد عدد موظفي الأمانة العامة والكيانات المتصلة بها في منظومة الأمم المتحدة بنسبة 0,6 في المائة من 76 115 موظفاً إلى 76 590 موظفاً؛ (ب) وانخفض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة 8,7 في المائة من 41 081 موظفاً إلى 37 505 موظفين، ويعزى هذا الانخفاض أساساً إلى خفض مستويات الملاك الوظيفي للعمليات الميدانية التي قلص حجمها أو أغلقت؛ (ج) وزادت نسبة موظفي الأمانة العامة في الفئة الفنية والفئات العليا نسبةً إلى مجموع الموظفين من 30,6 إلى 34,8 في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها من 59,3 إلى 55,6 في المائة؛ (د) وزادت نسبة الموظفين العاملين بموجب تعيينات دائمة أو مستمرة مقارنةً بمجموع الموظفين من 22,6 إلى 29,1 في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين العاملين بموجب تعيينات محددة المدة من 71,2 إلى 62,9 في المائة، ويعزى ذلك أساساً إلى إجراء عمليتين للتعيين المستمر؛ (هـ) وزادت النسبة الإجمالية من الوظائف مقارنةً بالعدد الإجمالي للموظفين من 34,4 إلى 36,8 في المائة، من ضمنها نسبة منخفضة إلى حد كبير للعاملات في العمليات الميدانية (23,1 في المائة) مقارنةً بالعمليات غير الميدانية (48,7 في المائة)؛ (و) ارتفع متوسط عمر موظفي الأمانة العامة من 44,2 سنة إلى 45,7 سنة

(2) انظر A/67/545، الفقرة 138؛ و A/68/523، الفقرة 5؛ و A/69/572، الفقرة 128؛ و A/70/764، الفقرة 8؛ و A/72/558، الفقرة 6؛ و A/73/497، الفقرة 6.

(انظر أيضا الفقرات 16-18 أدناه)؛ (ز) وارتفع متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة من 7,6 سنوات إلى 8,7 سنوات (انظر A/70/605، الجدول 11؛ و A/74/82، الجدول 13)؛ (ح) وارتفع عدد موظفي الأمانة العامة المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي بنسبة 4 في المائة، من 3 001 إلى 3 107؛ (ط) وانخفض عدد الدول الأعضاء التي تقع في حدود النطاق المستصوب للتمثيل في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بنسبة 9 في المائة، من 116 دولة إلى 105 دول (انظر أيضا الفقرات 11-15 أدناه).

التمثيل الجغرافي

11 - حسب ما ذكره الأمين العام، انخفض عدد الدول الأعضاء التي تقع في حدود النطاق المستصوب للتمثيل في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي بين عام 2015 وعام 2018 بنسبة 9 في المائة، من 116 دولة إلى 105 دول (انظر A/74/82، الجدولين 2 و 20). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن هذا الانخفاض متسق مع الاتجاه التنازلي الذي لوحظ في السنوات السابقة: فقد انخفض عدد هذه الدول الأعضاء بنسبة 14 في المائة من 120 دولة إلى 103 دول في الفترة بين عامي 2014 و 2017، وبنسبة 18 في المائة من 125 دولة إلى 102 دولة بين عامي 2013 و 2016، في حين ارتفع عدد الدول الأعضاء في فئة البلدان غير الممثلة وفئة البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً من 15 إلى 21 دولة ومن 32 إلى 40 دولة على التوالي (انظر A/73/79، الجدول 2، و A/72/123، الجدول 2)؛ وتلاحظ اللجنة أيضاً أن عدد الدول الأعضاء في فئة البلدان الممثلة تمثيلاً زائداً ارتفع من 22 دولة إلى 27 دولة في الفترة من 30 حزيران/يونيه 2015 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (المرجع نفسه، الجدول 20).

12 - ويقدم الأمين العام معلومات أيضاً عن تعيين 142 موظفاً من موظفي الأمانة العامة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في عام 2018، وهي تشمل ما يلي: (أ) موظف واحد من دولة عضو غير ممثلة؛ (ب) و 47 موظفاً من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) و 49 موظفاً من الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) و 45 موظفاً من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً (A/74/82، الجدول 26). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه في عام 2018، تم اختيار 34 في المائة من التعيينات الأولية في وظائف الأمانة العامة الخاضعة للتوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وهي نسبة لم تتغير تقريباً منذ عام 2017 (36 في المائة) وعام 2016 (32 في المائة) (انظر A/73/79، الجدول 26، و A/72/123، الجدول 26). وعند الاستفسار، حصلت اللجنة على جدول يعرض البيانات المستمدة من اتفاقات كبار المديرين بشأن التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً في عام 2018 (انظر المرفق). وتلاحظ اللجنة أن تلك الاتفاقات تنص على هدف تعيين ما لا يقل عن 50 في المائة من الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في جميع الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي. غير أنه حسب ما ورد في الجدول، من أصل الإدارات والمكاتب البالغ عددها 23 الموجودة في المقر وخارجه، حقق مكتبان فقط هذا الهدف في عام 2018، وهما مكتب الأخلاقيات ومكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية.

13 - ويشير الأمين العام أيضاً إلى أنه من مجموع موظفي الأمانة العامة المعيّنين في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي البالغ عددهم 142 موظفاً المذكورين آنفاً، كان 96 موظفاً (68 في المائة) نساءً، وكان توزيعهن كما يلي: (أ) لم تكن أي موظفة من الدول الأعضاء غير الممثلة؛ (ب) وكانت 33 موظفة من

الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) وكانت 36 موظفة من الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) وكانت 27 موظفة من الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً. وإضافة إلى ذلك، كانت 37 موظفة (26 في المائة) من البلدان النامية و 59 (42 في المائة) من البلدان المتقدمة النمو (انظر A/74/82، الجدول 26).

14 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية بقلق عودة الاتجاه النزولي في عدد الدول الأعضاء التي تقع في حدود النطاق المستصوب وما يتصل بذلك من زيادة في عدد الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً (انظر الفقرة 11 أعلاه؛ وانظر أيضاً A/72/558، الفقرة 9، و A/73/497، الفقرة 12). ومع ذلك، تأسف اللجنة لأن الأمين العام لم يقدم أي تحليل مفيد للأسباب الكامنة وراء هذا الاتجاه ولم يعرض أي إجراءات تصحيحية و/أو مقترحات تتعلق بالسياسة العامة من أجل عكس هذا الاتجاه. وعلاوة على ذلك، تلاحظ اللجنة بقلق أن كبار المديرين في إدارات ومكاتب الأمانة العامة لم يحققوا هدف تعيين ما لا يقل عن 50 في المائة من الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، على النحو المنصوص عليه في اتفاقاتهم. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يبلغ عن الامتثال لذلك في التقارير المقبلة عن نظام المساءلة، وأن يكفل، علاوة على ذلك، اتخاذ تدابير مناسبة للمساءلة في المستقبل عن حالات عدم الامتثال.

15 - وتشير اللجنة الاستشارية إلى ما ورد في الفقرة 3 من المادة 101 من الميثاق بأن تراعى على النحو الواجب أهمية تعيين الموظفين من أوسع نطاق جغرافي ممكن. وفضلاً عن ذلك، تشير اللجنة أيضاً إلى أن نظام النطاقات المستصوبة قد أنشئ في عام 1960 لقياس التقدم المحرز صوب تحقيق توزيع جغرافي عادل واسع النطاق لموظفي الأمانة العامة (انظر قرار الجمعية العامة 1559 (د-15)، الفقرة 1). وتشير اللجنة كذلك إلى أن الجمعية دعت في الفقرتين 9 و 17 من قرارها 263/71 إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يضع استراتيجية تتضمن تدابير ملموسة وإجراءات ذات صلة لتحقيق التمثيل الجغرافي العادل في الأمانة العامة، وأن يقدم معلومات عن التقدم المحرز في هذا الصدد إلى الجمعية في دورتها الخامسة والسبعين (انظر الفقرات 7-9 أعلاه).

ارتفاع متوسط أعمار الموظفين وتجديد شباب الأمانة العامة

16 - وفقاً للبيانات الواردة في التقرير، ارتفع متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة من 44,2 سنة إلى 45,7 سنة خلال الفترة الممتدة من 30 حزيران/يونيه 2015 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (انظر الفقرة 10 أعلاه). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أنه بعد أن قدم الأمين العام تحليلاً أولياً بشأن اتجاه ارتفاع متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة (انظر A/71/557، الفقرات 106-108)، قدّم تحليلاً آخر في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة خلال دورتها الثالثة والسبعين (انظر الفقرة 7 أعلاه، و A/73/372/Add.1، الفقرات 46-48 والمرفق الثاني). وجرت الإشارة إلى أنه من المتوقع أن يستمر متوسط الأعمار في الأمانة العامة في الارتفاع نظراً إلى رفع سن التقاعد الإلزامي. وعلاوة على ذلك، كشف التحليل أن الأمانة العامة تعيّن موظفين لديهم سنوات من الخبرة المهنية أكثر بكثير من الحد الأدنى المطلوب، وهو ما يتسق أيضاً مع التحليل السابق الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة

(JIU/REP/2007/4)، والذي أشارت فيه إلى أن متوسط أعمار الموظفين كان مرتفعاً نسبياً، عند بدء الخدمة، بسبب انخفاض عدد وظائف المبتدئين.

17 - وتكشف أحدث البيانات أن عدد الموظفين المبتدئين انخفض بما مجموعه 101 موظف من 1 393 موظفاً إلى 1 292 موظفاً خلال الفترة الفاصلة بين عام 2015 وعام 2018 (A/74/82، الجدول 8، و A/70/605، الجدول 8). وتتفهم اللجنة الاستشارية الارتفاع في متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة بسبب رفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، ولكنها تلاحظ أن الجهود الرامية إلى تجديد شباب المنظمة قد أقيمت بسبب التخفيضات المتكررة في عدد وظائف المبتدئين (من الرتبين ف-1 و ف-2) على مر السنوات. وفي سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020، أيدت الجمعية العامة في قرارها 251/74 توصية اللجنة بعدم الموافقة على مقترح إلغاء ست وظائف برتبة ف-2 لعام 2020 (انظر A/74/7، الفصل الأول، الفقرتين 87-88). وتشير اللجنة الاستشارية أيضاً إلى تعليقاتها وتوصياتها بشأن الميزانيات المقترحة المتعاقبة وإلى تقاريرها عن إدارة الموارد البشرية التي تناولت الأثر السلبي الذي يتركه خفض عدد وظائف الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية على قدرة المنظمة على اجتذاب وتطوير المواهب الشابة في جهودها الرامية إلى تجديد شباب المنظمة⁽³⁾.

18 - وتؤكد اللجنة الاستشارية مجدداً قلقها من انخفاض عدد وظائف الموظفين المبتدئين من الفئة الفنية ومن الأثر الذي سيترتب عليه من حيث تحقيق الأهداف الهامة للموارد البشرية، بما فيها تجديد شباب المنظمة وفرص الارتقاء الوظيفي فيها (انظر أيضاً A/71/557، الفقرة 41). وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم مزيداً من التحليلات والتوصيات المتعلقة بإيجاد حلول طويلة الأجل، باستخدام الموارد المتاحة، للتحديات المستمرة الماثلة أمام تحسين التوزيع الجغرافي وتجديد شباب الأمانة العامة لكي تُدرج في الاستراتيجية العالمية المنقحة للموارد البشرية وفي الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية المقرر عرضهما على الجمعية العامة للنظر فيهما في دورتها الخامسة والسبعين، وكذلك في التقارير المقبلة، بما في ذلك الميزانيات المقترحة ذات الصلة، وذلك حسب الاقتضاء (انظر أيضاً الفقرة 9 أعلاه و A/73/497، الفقرة 15).

الموظفون الرفيعو المستوى

19 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018، كان 150 من موظفي الأمانة العامة يعملون برتبة وكيل أمين عام أو أمين عام مساعد⁽⁴⁾ (انظر A/74/82، الجدول 8) تمامًا مثل عددهم في عام 2017، مقابل 159 و 166 موظفاً في 30 حزيران/يونيه 2016 و 30 حزيران/يونيه 2015، على التوالي. ولا تزال اللجنة الاستشارية ترى أنه ينبغي النظر إلى اتجاه عدد الموظفين الرفيعي المستوى في سياق انخفاض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة 8,7 في المائة من 41 081 موظفاً إلى 37 505 موظفين، بين عامي 2015 و 2018 (المرجع نفسه، الجدول 2). وتلاحظ اللجنة من معلومات حصلت عليها بناء على طلبها، أن 154 موظفاً رفيع المستوى، يشملون 73 موظفاً برتبة وكيل للأمين العام و 81 موظفاً برتبة أمين عام مساعد، كانوا في الخدمة في 31 آب/أغسطس 2019، وهم ينحدرون من 69 دولة عضواً.

(3) انظر A/66/7، الفقرة 86؛ و A/68/7، الفقرتين 86-87؛ و A/69/572، الفقرة 105؛ و A/71/557، الفقرة 41؛ و A/72/558، الفقرة 13؛ و A/73/497، الفقرتين 14-15.

(4) من أصل 37 505 موظفين تموّل وظائفهم من جميع مصادر التمويل.

20 - مع أن اللجنة الاستشارية تلاحظ انخفاض عدد الموظفين الرفيعي المستوى مقارنةً بالفترتين المشمولتين بالتقريرين السابقين، فإنها تؤكد مجدداً الحاجة المستمرة إلى رصد كثرة الوظائف الرفيعة المستوى في المنظمة عموماً 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 العليا للمنظمة (انظر أيضاً A/73/497، الفقرة 18، و A/71/557، الفقرة 114).

21 - وفي إطار مسألة ذات صلة، تشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام اقترح في الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2020 زيادة صافية قدرها تسع وظائف برتبة مد-1 فما فوق، وأن اللجنة كررت في تعليقاتها عليها الإعراب عن قلقها من عدد الوظائف الرفيعة المستوى ووظائف كبار المسؤولين في مجمل الملاك الوظيفي المقترح للأمانة العامة (انظر أيضاً A/68/7، الفقرة 102؛ و A/70/7، الفقرة 88؛ و A/72/7، الفقرة 93). وعلاوة على ذلك، أسفت اللجنة لأن مقترح الميزانية لم يتضمن أية معلومات عن تدابير اتخذها الأمين العام لعكس ذلك الاتجاه، مع أن الجمعية العامة طلبت ذلك تحديداً في قراراتها 247/70 و 263/71 (انظر A/74/7، الفصل الأول، الفقرات 84-86).

ثالثاً - التوصية

22 - يرد الإجراء المطلوب من الجمعية العامة اتخاذه في الفقرة 56 من تقرير الأمين العام. توصي اللجنة الاستشارية، رهنأً بملاحظات وتوصيات الواردة أعلاه، بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام.

حصة التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً حسب الإدارة أو المكتب أو الكيان

عدد التعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً	مجموع عدد التعيينات الخاضعة للتوزيع الجغرافي للأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً	النسبة المئوية للتعيينات في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً	الإدارة أو المكتب أو الكيان
18	40	45	إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
-	3	-	إدارة الدعم الميداني
5	12	42	إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات
8	27	30	إدارة الشؤون الإدارية
3	13	23	إدارة الشؤون السياسية
7	22	32	إدارة شؤون الإعلام
-	5	-	إدارة شؤون السلامة والأمن
-	3	-	اللجنة الاقتصادية لأفريقيا
2	10	20	اللجنة الاقتصادية لأوروبا
4	13	31	اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
1	7	14	اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا
1	2	50	مكتب الأخلاقيات
2	6	33	مكتب شؤون نزع السلاح
5	34	15	مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
1	2	50	مكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية
2	8	25	مكتب خدمات الرقابة الداخلية
3	10	30	مكتب الشؤون القانونية
3	26	12	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
2	11	18	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
-	3	-	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية
1	7	14	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
1	10	10	مكتب الأمم المتحدة في جنيف
3	12	25	مكتب الأمم المتحدة في نيروبي

المصدر: تقييم أداء اتفاقات كبار المديرين لعام 2018.