

Distr.: General
24 February 2021
Arabic
Original: English



الدورة الخامسة والسبعون
البند 146 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 تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين (A/75/591). وزودت اللجنة خلال نظرها في التقرير بمعلومات وتوضيحات إضافية اختتمت برود خطية مؤرخة 14 كانون الأول/ديسمبر 2020.
- 2 - ويشير الأمين العام إلى أن تقريره السنوي، الذي يتضمن بيانات ديمغرافية عن موظفي الأمانة العامة في عام 2019، 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.

ثانياً - الخصائص الديمغرافية للموظفين

- 3 - يشير الأمين العام إلى أن الأمانة العامة كانت تتألف من 36 574 موظفاً حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/591، الفقرة 5). ويقدم في تقريره معلومات تتدرج ضمن خمسة فروع (مقدمة، وتحليلات القوة العاملة، جميع موظفي الأمانة العامة، والتعيينات وحالات انتهاء الخدمة، والموظفون الخاضعون لنظام النطاقات المستصوبة)، وتتضمن الثلاثة الأخيرة بيانات مصنفة حسب العدد، والكيان، والفئة، ونوع الجنس، والعمر، ونوع التعيين، حسب الاقتضاء. وترد في التقرير معلومات أيضاً عن الخصائص الديمغرافية للموظفين في عام 2019 وعن الاتجاهات الديمغرافية خلال الفترة من 30 حزيران/يونيه 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019.



العرض والتحليل

4 - يشير الأمين العام إلى أن التحليل المتعمق الوارد في التقرير يركز على التحديات والفرص الرئيسية المتصلة بتحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي بعنصريه المتعلقين بالتمثيل الجغرافي وتنوع المجموعات الإقليمية، وذلك وفقاً للنسب المستهدفة المحددة في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة واستراتيجية التنوع الجغرافي للأمانة العامة. ويتضمن الفرع ثانياً من التقرير معلومات عن التكافؤ بين الجنسين (المرجع نفسه، الفقرتان 17 و 18 والفرع ثانياً - جيم) والتنوع الجغرافي (المرجع نفسه، الفقرات 19 إلى 24 والفرع ثانياً - دال).

5 - ويشير الأمين العام في التقرير إلى أنه استُحدث فرع جديد، هو الفرع ثانياً، ليغطي تحليلات معززة للقوة العاملة، ويركز على عنصري التنوع الأساسيين في استراتيجية الموارد البشرية وهما التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي، ويعرض كذلك تحليلاً مفصلاً للعوامل التي تؤثر على أولويات الموارد البشرية تلك، ويشرح بطريقة أفضل التقدم المحرز. ويشار أيضاً إلى أن تحليل القوة العاملة يركز على الفرص المتاحة لإحراز مزيد من التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي من خلال حالات التقاعد والاتجاهات التي لوحظت خلال مختلف مراحل عملية تقديم طلبات العمل، بما في ذلك تقاعد الموظفين الذكور والموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي واختيار مرشحات وطالبات العمل من المجموعة الأفريقية ومجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (المرجع نفسه، الفقرتان 10 و 11). وتقدم اللجنة الاستشارية المزيد من التعليقات والتوصيات في الفقرات أدناه وفي تقريرها بشأن تقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية (A/75/765).

6 - ويشير الأمين العام إلى أنه يعتزم أن يركز جزء من التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة على إجراء تحليلات للقوة العاملة، من قبيل التحليل الوارد في الفرع الثاني من التقرير. ويشير كذلك إلى أن محور التركيز قد يختلف من تقرير إلى آخر من أجل موازنة التحليل مع الأولويات الاستراتيجية والمتغيرات المتعلقة بنواتج إصلاح الموارد البشرية. وتقر اللجنة الاستشارية بالجهود المبذولة لعرض المعلومات التحليلية في هذا التقرير ولتحديد الاتجاهات والتحديات المستمرة أو الناشئة. ومع ذلك، تذكّر اللجنة بتوصياتها السابقة المتعلقة بضرورة التوسع في تحليل الاتجاهات وضرورة فهم الأسباب الكامنة وراءها وذلك بهدف وضع التدابير التصحيحية وإدخال التحسينات السياساتية. وتذكّر اللجنة أيضاً بتوصياتها المتعلقة بضرورة وضع استراتيجية عالمية منقحة للموارد البشرية في المنظمة، بما في ذلك إعطاء الأولوية إلى أكثر المسائل إلحاحاً، وإدراج أهداف وأطر زمنية محددة تكون قابلة للقياس وللإنجاز (انظر A/74/696، الفقرات 7 إلى 9 و A/73/497، الفقرة 9).

7 - ويشير الأمين العام إلى أنه ستُبذل جهود للقيام تدريجياً بنقل محتوى التقرير عن تكوين الأمانة العامة إلى منصة إلكترونية ابتداءً من عام 2021، وأن معظم المعلومات الديمغرافية القياسية الواردة في هذا التقرير ستتاح لجميع الدول الأعضاء من خلال زيادة الإبلاغ على الإنترنت (A/75/591، الفقرة 13). ورغم أن اللجنة الاستشارية تلاحظ أن محتوى التقرير المتعلق بتكوين الأمانة العامة قد نقل إلى منصة إلكترونية، فإنها تلاحظ أيضاً أن الدول الأعضاء لديها بالفعل إمكانية الوصول إلى المعلومات المتعلقة بتكوين الأمانة العامة. وتأمل اللجنة أن يقدم الأمين العام معلومات تحليلية مفصلة في سياق تقريره المقبل عن تكوين الأمانة العامة.

8 - ويقترح الأمين العام تقديم التقارير كل سنتين بدلا من دورة التقارير السنوية الحالية، نظرا لأن هذا الإبلاغ يتطلب تحليلا متعمقا، وإجراء مشاورات استراتيجية على نطاق المنظمة بأسرها، وتخصيص وقت إضافي للتكرار بين مصادر البيانات (المرجع نفسه، الفقرة 12). وترى اللجنة الاستشارية أنه نظرا لعدد المبادرات الجارية والمسائل المتعلقة بسياسات الموارد البشرية التي لم تثبت بعد، يظل من اللازم إعداد تقرير سنوي، يتضمن استعراضا عاما لتنفيذ تلك المبادرات ويتيح فرصة للوقوف مبكرا على التحديات المحتملة والحلول الممكنة (انظر أيضاً [A/73/497](#)). وتشير اللجنة أيضاً إلى أنه قد حدث بالفعل تغيير سابق في دورة الإبلاغ لتصبح دورة تقييمية سنوية، وذلك لمواءمة فترات الإبلاغ (انظر أيضاً [A/73/79](#)). ولذلك، ترى اللجنة أن التقديم المقترح للتقارير كل سنتين بدلا من دورة التقارير السنوية الحالية ليس مبررا وتوصي بعدم إجراء التغيير المقترح.

الخصائص والاتجاهات الديمغرافية لموظفي الأمانة العامة

9 - يورد الأمين العام في تقريره بيانات إحصائية عن موظفي الأمانة العامة في الفترة من حزيران/يونيه 2016 إلى كانون الأول/ديسمبر 2019 في الجدولين 1 و 2، تشمل الاتجاهات التالية: (أ) ارتفع عدد موظفي الأمانة العامة والكيانات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة بنسبة 2,2 في المائة، من 75 934 موظفا إلى 77 620 موظفا، ويعزى ذلك إلى الزيادات في عدد الموظفين في منظمة الأمم المتحدة للطفولة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. (ب) انخفض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة 8,9 في المائة، من 40 131 موظفا إلى 36 574 موظفا، ويعزى ذلك أساسا إلى خفض مستويات الملاك الوظيفي للعمليات الميدانية التي قلص حجمها أو أغلقت، ولا سيما العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وبعثة الأمم المتحدة لدعم نظام العدالة في هايتي؛ (ج) زادت نسبة موظفي الأمانة العامة في الفئة الفنية والفئات العليا إلى مجموع الموظفين من 32,0 في المائة إلى 36,7 في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى مجموع الموظفين من 58,1 في المائة إلى 53,9 في المائة؛ (د) ارتفعت نسبة التعيينات الدائمة أو المستمرة إلى مجموع الموظفين من 22,3 في المائة إلى 29,1 في المائة، في حين انخفضت نسبة التعيينات المحددة المدة إلى مجموع الموظفين من 70,3 في المائة إلى 62,3 في المائة؛ (هـ) زادت النسبة الإجمالية للموظفات إلى مجموع الموظفين من 34,8 في المائة إلى 38,4 في المائة؛ (و) ارتفع متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة من 44,6 سنة إلى 46,2 سنة؛ (ز) ارتفع متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة من 7,9 سنوات إلى 9,1 سنوات (انظر [A/71/360](#)، الجدول 11، و [A/75/591](#)، الجدول 16)؛ (ح) ارتفع عدد موظفي الأمانة العامة المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي بنسبة 6 في المائة، من 2 982 موظفا إلى 3 158 موظفا؛ (ط) زاد عدد الدول الأعضاء التي تقع في حدود النطاق المستصوب للتمثيل في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي من 104 دول إلى 108 دول.

التمثيل الجغرافي

10 - يشار في التقرير إلى أنه حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، كان هناك 3 158 من الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي في الأمانة العامة، وذلك طبقا للفقرة 66 من قرار الجمعية العامة [247/65](#) الذي قررت فيه الجمعية أن الموظفين لا يحتفظون بمركزهم الجغرافي إلا إذا كانوا يشغلون وظائف تخضع لنظام التوزيع الجغرافي، باستثناء الموظفين المتقدمين في إطار برنامج الأمم المتحدة للبيئة

الشباب. ويشار أيضاً إلى أن عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي بلغ 3 611 وظيفة وأن الفارق بين عدد الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي (3 611) وعدد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي العاملين في وظائف من هذا النوع (3 110) يُعزى إلى شغور 276 وظيفة، وشغل موظفين غير مشمولين بالنظام 174 وظيفة بصورة مؤقتة، وتعيين 51 موظفاً تعييناً محدد المدة. ويضاف إلى ذلك أن مجموع الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي (3 158) يشمل 48 موظفاً في برنامج الفنيين الشباب يشغلون وظائف لا تخضع لنظام التوزيع الجغرافي (A/75/591، الفقرة 101 والحاوية 22).

11 - ويبين الجدول أدناه تمثيل الدول الأعضاء في إطار نظام النطاقات المستصوبة في الفترة من 30 حزيران/يونيه 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/591، الجدول 24).

(العدد: 193 دولة عضواً)

الدول غير الممثلة	الدول الممثلة	الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب	الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً	الدول غير الممثلة
زائداً	زائداً	زائداً	زائداً	زائداً
حزيران/يونيه 2016	19	42	104	28
كانون الأول/ديسمبر 2016	18	44	102	29
كانون الأول/ديسمبر 2017	19	44	103	27
كانون الأول/ديسمبر 2018	21	40	105	27
كانون الأول/ديسمبر 2019	22	34	108	29

12 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد الدول الأعضاء الواقعة في النطاق قد زاد من 102 دولة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2016 إلى 108 دول في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، وأن عددها في فئة الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً انخفض من 44 إلى 34 خلال الفترة نفسها (انظر A/75/591، الجدول 2، و A/73/79، الجدول 2، و A/72/123، الجدول 2). إلا أن اللجنة تلاحظ مع القلق أن عدد الدول الأعضاء في فئة الدول غير الممثلة استمر في الزيادة خلال الفترة نفسها، من 18 إلى 22 دولة، وأن عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً ظل مرتفعاً.

13 - ويقدم الأمين العام معلومات أيضاً عن تعيين 141 موظفاً من موظفي الأمانة العامة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي في عام 2019، على النحو التالي: (أ) 3 موظفين من دول أعضاء غير ممثلة؛ (ب) 46 موظفاً من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) 47 موظفاً من دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) 45 موظفاً من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً زائداً (A/75/591، الجدول 30). وتلاحظ اللجنة الاستشارية الطابع غير المتغير بالأساس للنسب المئوية، إذ كانت النسبة المسجلة في عام 2018 للتعيينات الأولية في وظائف الأمانة العامة الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي تم اختيارها من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً 34 في المائة فقط، مقارنة بنسبة 36 في المائة في عام 2017 و 32 في المائة في عام 2016 (انظر A/73/79، الجدول 26، و A/72/123، الجدول 26). وعند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بالجدول أدناه الذي يبين عدد التعيينات اللازمة للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً لبلوغ الحد الأدنى ونقطة الوسط للنطاقات للوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي.

عدد التعيينات اللازمة للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً لبلوغ الحد الأدنى ونقطة الوسط للنطاقات

مجموع عدد التعيينات				
30 حزيران/يونيه 2016	31 كانون الأول/ديسمبر 2016	31 كانون الأول/ديسمبر 2017	31 كانون الأول/ديسمبر 2018	31 كانون الأول/ديسمبر 2019
اللازمة للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً لبلوغ الحد الأدنى	320	314	341	329
اللازمة للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً لبلوغ نقطة الوسط	623	631	655	627
339				615

14 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد التعيينات اللازمة للدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً لبلوغ الحد الأدنى ونقطة الوسط للنطاقات لم يتغير بشكل مهم. وتلاحظ اللجنة كذلك أنه يغيب عن التقرير بدرجة كبيرة تحليل للأسباب المتعلقة بمستويات التعيينات في وظائف الأمانة العامة الخاضعة للتوزيع الجغرافي. وترد في تقرير اللجنة المتعلق بتقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية مناقشة أوفى لمؤشرات الأداء الرئيسية الواردة في اتفاقات كبار المديرين بشأن التعيينات من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

15 - وفيما يتعلق بالتنوع الجغرافي، يشير الأمين العام في تقريره إلى أن استراتيجية التنوع الجغرافي مفعلة في مجموعات الأدوات المتعلقة بالتنوع، مع إدماج استعراض وتحليل توقعات التقاعد المبينة في التقرير في نهج استراتيجي بهدف إحداث أثر إيجابي في التمثيل الجغرافي. ويشار كذلك في التقرير إلى أن مكتب الموارد البشرية يهدف إلى توفير استعراضات خاصة بكل كيان من الكيانات تتعلق بتوقعات تقاعد الموظفين المشمولين بنظام التوزيع الجغرافي، حتى تتمكن الكيانات من توجيه جهودها المحددة الأهداف في مجال التواصل على أساس هذه الفرص (A/75/591، الفقرة 19، و A/75/540، الفقرات 41 إلى 46). ويشار في الفقرة 11 من التقرير إلى أهم الاتجاهات وحالات التقاعد. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن الاستراتيجية تعرض جهداً منهجياً ومدرّساً ومتعدد المحاور من أجل زيادة التنوع الجغرافي على نحو منصف وبأن الاستراتيجية تهدف إلى تحسين توجيه جهود التواصل تجاه المرشحين المؤهلين من الدول الأعضاء والمناطق غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك عن طريق ما يلي: استكشاف استخدام المنصات الإلكترونية والأدوات الجديدة بفعالية أكبر؛ والربط العمدي بين الأفكار المتعمقة المستمدة من التخطيط الاستراتيجي للقوة العاملة بشأن فرص التوظيف من حالات التقاعد المتوقعة، مما يتيح فرصاً لتحسين التنوع الجغرافي وتكافؤ الجنسين من خلال التخطيط الاستباقي للتوظيف والتواصل المحدد الأهداف؛ وإعداد سمات عامة لجميع الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلاً ناقصاً لأغراض التواصل الخاص بكل دولة عضو. وأبلغت اللجنة أيضاً بأن التحسين المستمر في التوظيف وطرق التقييم هو أحد الركائز الاستراتيجية للاستراتيجية للاستراتيجية.

16 - وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يحسن التمثيل الجغرافي للموظفين من الدول الأعضاء وفقاً للفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة وأن يقدم معلومات مستكملة في تقريره المقبل عن تكوين الأمانة العامة. وتقدم اللجنة المزيد من التعليقات والتوصيات بشأن التمثيل الجغرافي العادل والتنوع الجغرافي في تقريرها المتعلق بتقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

نوع الجنس

17 - يشير الأمين العام إلى أن الإناث يشكلن نسبة 38,4 في المائة من الموظفين، بزيادة نسبتها 1,6 في المائة مقارنة بالفترة السابقة، وتبلغ نسبتهن 24,2 في المائة في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة و 49,2 في المائة في الإدارات/المكاتب واللجان الإقليمية والمحاكم، بزيادة قدرها 1,1 في المائة و 0,5 في المائة، على التوالي (A/75/591، الجدول 1). ومن مجموع موظفي الأمانة العامة الـ 141 الذين عينوا في وظائف خاضعة لنظام التوزيع الجغرافي في عام 2019 (انظر الفقرة 13 أعلاه، و A/75/591، الجدول 30)، كانت هناك 83 موظفة، أي ما نسبته 59 في المائة، توزيعهن كآلتي: (أ) 2 من دول أعضاء غير ممثلة؛ (ب) 27 من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) 28 من دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق؛ (د) 26 من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً زائداً. وإضافة إلى ذلك، كانت هناك 42 موظفة من بلدان نامية و 41 موظفة من بلدان متقدمة النمو (انظر A/75/591، الجدول 30). وعند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بمعلومات عن تعيينات موظفي الأمانة العامة في الوظائف الخاضعة لنظام التوزيع الجغرافي حسب نوع الجنس وحالة التمثيل ومجموعات التصنيف الاقتصادي في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، وهي تلاحظ أن 42 امرأة من البلدان النامية عُينت مقابل 27 رجلاً، وأن 41 امرأة من البلدان المتقدمة النمو عُينت مقابل 31 رجلاً. وتلاحظ اللجنة الاستشارية الزيادة الإجمالية في عدد الوظائف وتوصي بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يبذل المزيد من الجهود لتحسين التوازن بين الجنسين على جميع المستويات داخل الأمانة العامة، بما في ذلك في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، ولا سيما من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وتمشياً مع الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لمبدأ التمثيل الجغرافي العادل (انظر أيضاً الفقرة 16 أعلاه). وتقدم اللجنة المزيد من التعليقات والتوصيات في تقريرها المتعلق بتقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

استراتيجية تحويل الوظائف إلى وظائف وطنية

18 - يقدم التقرير بياناً تفصيلياً لجميع الموظفين حسب الفئة والدرجة والكيان كما في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، بما في ذلك فئة الموظفين الفنيين الوطنيين (A/75/591، الجدول 11). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة، لا يشكل الموظفون الفنيون الوطنيون سوى 11 في المائة من الموظفين الوطنيين و 6 في المائة من مجموع الموظفين. وفيما يتعلق باستراتيجية المنظمة لتوظيف الموظفين الوطنيين، فقد أبلغت اللجنة، عند الاستفسار، بأن الهدف من تحويل الوظائف إلى وظائف وطنية هو تنفيذ الولايات التي صدر بها تكليف من الجمعية العامة لتحقيق الاستفادة المثلى من الموظفين المحليين وبناء المزيد من القدرات المحلية للمساهمة بشكل مباشر في تحقيق أهداف الأمم المتحدة في البلد المضيف. ويتم السعي إلى تحقيق هذا الهدف في إطار المبادئ التوجيهية المتعلقة بتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية والتي ترمي إلى إيجاد توازن مناسب بين الموظفين الدوليين والمحليين، استناداً إلى السياق المحلي وبناء القدرات في البلد المضيف والاحتياجات التشغيلية للكيان.

19 - وأبلغت اللجنة الاستشارية بأن كل كيان لديه ولاية خاصة به وأن المهارات المطلوبة تتباين حسب المرحلة التي بلغها الكيان في دورة حياته، وأن نظراً لتنوع الاحتياجات والتفاوت في توافر المواهب المحلية من مركز عمل لآخر، فستتباين قدرة كل كيان من الكيانات على إنفاذ المهام بعناصر وطنية. وأبلغت

اللجنة بأن كل كيان سيحدّد هدفا لاستعراض قوته العاملة على أساس سنوي على الأقل لكي يضمن توافرها مع احتياجات الكيان، وسيدرج في الاستعراض اعتبارات محددة مثل الولاية والأولويات الاستراتيجية ودورة حياة الكيان وسوق العمل المحلية والبيئة التشغيلية. وتأمّل اللجنة الاستشارية في أن يُبذل المزيد من الجهد لتحويل الوظائف إلى وظائف وطنية وفقا لقرارات الجمعية العامة، وأن تقدم الكيانات المعنية إحصاءات تفصيلية في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة. وتقدم اللجنة المزيد من التعليقات والتوصيات بشأن تحويل الوظائف إلى وظائف وطنية في تقريرها المتعلق بتقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

الوظائف الشاغرة والفترات الزمنية اللازمة لاستخدام الموظفين

20 - زُودت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بمعلومات تبين عدد الوظائف المشغولة وال شاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي في 31 كانون الأول/ديسمبر من الأعوام 2017 و 2018 و 2019 وفي 31 تشرين الأول/أكتوبر 2020، وأُبلغت بأن الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي تشمل الوظائف من الفئة الفنية والفئات العليا في الأمانة العامة، باستثناء بعض الوظائف الممولة من الميزانية العادية التي تتضمن: الوظائف اللغوية، والوظائف في البعثات، والوظائف الممولة من الأنشطة المشتركة التمويل، والمساعدة المؤقتة العامة، والمساعدة المؤقتة للاجتماعات. وتلاحظ اللجنة أن عدد الوظائف الشاغرة قد زاد من 300 وظيفة في عام 2017 إلى 333 وظيفة في عام 2018 و 367 وظيفة في عام 2019 و 548 وظيفة في 31 تشرين الأول/أكتوبر 2020. ويساور اللجنة الاستشارية القلق إزاء شغور عدد كبير من الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وتأمّل أن يُبذل كل جهد ممكن لملء هذه الشواغر على وجه السرعة، وأن تُقدّم معلومات مستكملة في سياق التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة (انظر الفقرة 13 أعلاه).

21 - وأُبلغت اللجنة الاستشارية، عند الاستفسار، بأن وفقا لما ذكرته الأمانة العامة، فبناءً على تحليل للوظائف الثابتة والمؤقتة التي أصبحت شاغرة في أي وقت منذ عام 2017، يبلغ متوسط عدد الأيام المنقضية منذ شغور الوظيفة حتى شغلها 186 يوما. ويساور اللجنة الاستشارية القلق إزاء طول الفترات الزمنية اللازمة لاستخدام الموظفين، وتأمّل في اتخاذ تدابير تصحيحية في سياق الاستراتيجية العالمية المنقحة للموارد البشرية، وأن تُقدّم المعلومات الإحصائية الكاملة المتعلقة بالوظائف الشاغرة، بما في ذلك مدتها، في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة. وتقدم اللجنة المزيد من التعليقات والتوصيات بشأن الفترات الزمنية اللازمة لاستخدام الموظفين في تقريرها المتعلق بتقرير الأمين العام عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

الاستخدام الخارجي والدخلي

22 - يشير الأمين العام إلى أن عدد الموظفين الذي اعتمد للإبلاغ عن تعيينهم وانتهاء خدمتهم بلغ 471 34 موظفا في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، ولا يشمل إلا الموظفين الذين تُدار شؤونهم عن طريق نظام أوموجا. وهذا العدد أقل بما قدره 103 2 موظفين من العدد الوارد في الفرع الثاني من التقرير والمتعلق بالعدد الإجمالي للموظفين (574 36 موظفا)، علما بأن الموظفين غير المشمولين في الفئة المعتمدة للموظفين الذين تم تعيينهم وإنهاء خدمتهم هم موظفون تابعون للأمانة العامة يخضعون لإدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبعض كبار الموظفين الذين لا تُدار شؤونهم عن طريق نظام أوموجا بعد (A/75/591، الفقرة 92 والجدول 19 والهامشية 21). وعند الاستفسار، أُبلغت اللجنة الاستشارية بأن الجدول 19 من

التقرير يقدم موجزا للتعيينات وحالات انتهاء الخدمة حيث يشمل العدد الإجمالي للتعيينات البالغ 5 064 تعيينا التعيينات الأولية وحالات إعادة تعيين، التي تعتبر بطبيعتها "خارجية"، وأن المعينين لم يكونوا موظفين في وقت التعيين، وإنما كانوا يُعتبرون "خارجيين". وعند الاستفسار أكثر، أبلغت اللجنة بأن من بين التعيينات البالغ عددها 5 064 تعيينا، ثمة 2 186 موظفا مصنفين في فئة التعيين الأولي، و 2 834 موظفا في فئة التعيين، و 44 موظفا مصنفين في فئات أخرى، بما في ذلك تنسيب موظفي الأمانة العامة الذين اجتازوا امتحان برنامج الأمم المتحدة للفنيين الشباب.

23 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية عدم تضمّن التقرير معلومات إحصائية متعلقة باستقدام المرشحين الخارجيين والداخليين. وتلاحظ اللجنة أيضاً الحاجة إلى مزيد من الوضوح فيما يتعلق بتعريف التعيينات "الداخلية" و "الخارجية"، ومفهوم التعيينات الجديدة وإعادة التعيين، والأعداد النسبية للمرشحين "الداخليين" و "الخارجيين". وتأمل اللجنة الاستشارية أن تُقدّم معلومات إحصائية تفصيلية مصنّفة عن التعيينات "الداخلية" و "الخارجية" في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة، وأن تُدرج في الاستراتيجية العالمية المنقحة للموارد البشرية مزيد من الإيضاحات فيما يتعلق بالأساس السياساتي لتصنيف تعيينات الموظفين إلى فئتي التعيين الأولي وإعادة التعيين. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يوفر المساواة في المعاملة والفرص فيما يتعلق بتعيين المرشحين الداخليين والخارجيين وأن يقدم معلومات مستكملة في سياق التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية. وتقدم اللجنة المزيد من التعليقات والتوصيات بشأن الاستقدام الخارجي في تقريرها المتعلق بتقرير الأمين العام عن النهج الجديد لتتقل الموظفين: بناء منظمة مرنة من خلال إتاحة فرص للتعليم وتنمية المهارات أثناء العمل.

شيخوخة الموظفين وتجديد شباب الأمانة العامة

24 - وفقا للبيانات الواردة في التقرير، ارتفع متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة من 44,6 سنة إلى 46,2 سنة خلال الفترة الممتدة من 30 حزيران/يونيه 2016 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 (A/75/591، الشكل 31). وتشير اللجنة الاستشارية إلى أن الأمين العام قدم تحليلا أوليا لاتجاه تزايد الأعمار في مواصفات ملاك موظفي الأمانة العامة (انظر A/71/557، الفقرات 106 إلى 108)، وتحليلا آخر في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين (A/73/372/Add.1، الفقرات 46 إلى 48 والمرفق الثاني)، وآخر في تقريره المقدم إلى الجمعية العامة في دورتها الرابعة والسبعين الذي أُشير فيه إلى أن عدد الموظفين المبتدئين انخفض بما قدره 101 موظف من 1 393 موظفاً إلى 1 292 موظفاً خلال الفترة من عام 2015 إلى عام 2018 (A/74/82، الجدول 8، و A/70/605، الجدول 8). وتشير اللجنة إلى أن على الرغم من زيادة عدد الموظفين المبتدئين إلى 1 328 موظفاً وفقاً لآخر تقرير (انظر A/75/591، الجدول 11)، فهي تلاحظ مجدداً أن الجهود الرامية إلى تجديد شباب المنظمة قد أعيقت بسبب التخفيضات المتكررة في عدد وظائف المبتدئين (من الرتبتيْن ف-1 و ف-2) على مر السنوات والتحول التصاعدي العام في هيكل الدرجات في الأمانة العامة، مع تزايد عدد الوظائف من الرتبتيْن مد-1 و مد-2 (انظر A/75/591، الجدول 12). وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها بإجراء مزيد من التحليل للزيادة في عدد الوظائف الرفيعة المستوى في الأمانة العامة وتقديم مقترحات إلى الجمعية العامة فيما يتعلق بالحلول الطويلة الأجل المحددة لتتظر فيها الجمعية (A/75/7، الفقرة 49).

25 - وفي سياق الميزانية البرنامجية المقترحة لعام 2021، أيدت الجمعية العامة في قرارها [252/75](#) توصية اللجنة الاستشارية بشأن إدراج المزيد من وظائف المبتدئين في سياق مشاريع الميزانية المقبلة وتقديم مزيد من التفاصيل عن استراتيجية تجديد الشباب وحالات التقاعد المقبلة في سياق تقرير إدارة الموارد البشرية المقبل (انظر [A/75/7](#)، الفصل الأول، الفقرات 47 إلى 49). وتشير اللجنة الاستشارية مجدداً 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⁽¹⁾. وتتطلع اللجنة إلى إدراج المزيد من وظائف المبتدئين في سياق مشاريع الميزانية المقبلة. وتأمل اللجنة أيضاً أن يتم في سياق تقرير إدارة الموارد البشرية المقبل تقديم استراتيجية تجديد الشباب والخطة المتعلقة بحالات التقاعد المقبلة.

الموظفون الرفيعو المستوى

26 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، كان 153 من موظفي الأمانة العامة يعملون برتبتي وكيل أمين عام أو أمين عام مساعد (انظر [A/75/591](#)، الجدول 11) مقابل 159 موظفاً في 30 حزيران/يونيه 2016 و 150 موظفاً في عامي 2017 و 2018. ولا تزال اللجنة الاستشارية ترى أن ينبغي النظر إلى اتجاه عدد الموظفين الرفيعي المستوى في سياق الانخفاض المستمر في عدد موظفي الأمانة العامة، من 40 131 موظفاً إلى 36 574 موظفاً، أو بنسبة 8,9 في المائة، في الفترة من عام 2016 إلى عام 2019. وتلاحظ اللجنة انخفاض العدد في الفترة المشمولة بالتقرير البالغة 12 شهراً من 37 505 موظفين في عام 2018 إلى 36 574 موظفاً في عام 2019 (المرجع نفسه، الجدول 2؛ و [A/74/82](#)، الجدولان 2 و 8). وتلاحظ اللجنة من معلومات حصلت عليها بناءً على طلبها أن 150 موظفاً رفيع المستوى، يشملون 69 موظفاً برتبة وكيل للأمين العام و 81 موظفاً برتبة أمين عام مساعد، كانوا في الخدمة في 31 تشرين الأول/أكتوبر 2020، وينتمون إلى 72 دولة عضواً، مقابل 69 دولة عضواً في الفترة السابقة. وفي حين ظل عدد الموظفين الرفيعي المستوى مستقرًا نسبياً في الفترات الأخيرة المشمولة بالتقرير، فإن اللجنة الاستشارية تؤكد الحاجة المستمرة إلى رصد كثرة الوظائف الرفيعة المستوى في المنظمة عموماً وضمان أن تتطوي 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 (انظر أيضاً [A/74/696](#)، الفقرة 20؛ و [A/73/497](#)، الفقرة 18، و [A/71/557](#)، الفقرة 114).

27 - ويذكر الأمين العام في التقرير أعداد موظفي الأمانة حسب الفئة والدرجة ومصدر التمويل كما كانت في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، ومنهم 515 موظفاً من الرتبة مد-1 وما فوقها ممولين من الميزانية العادية، و 175 موظفاً من ميزانية حفظ السلام، و 258 من مصادر خارجة عن الميزانية ([A/75/591](#)، المرفق الأول، الجدول 3). وعند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بالمعلومات المتعلقة بالتعيينات التي أُجريت من الرتبة مد-1 وما فوقها حسب تصنيفي الجنسية ومركز العمل خلال الأعوام 2017 و 2018 و 2019. وتلاحظ اللجنة أن 33 موظفاً عُيِّنوا في عام 2017 في وظائف خاضعة للتوزيع

(1) انظر [A/74/7](#)، الفصل الأول، الفقرتين 87 و 88؛ و [A/73/497](#)، الفقرتين 14 و 15؛ و [A/72/558](#)، الفقرة 13؛

و [A/71/557](#)، الفقرة 41؛ و [A/69/572](#)، الفقرة 105؛ و [A/68/7](#)، الفقرتين 86 و 87؛ و [A/66/7](#)، الفقرة 86.

الجغرافي وعُيِّن 91 موظفاً في جميع الوظائف الثابتة والمؤقتة بموجب تعيين دائم/مستمر أو محدد المدة. وفي عام 2018، بلغ عدد الموظفين المعيّنين 25 موظفاً و 86 موظفاً على التوالي، و 21 موظفاً و 159 موظفاً على التوالي في عام 2019. وتوصي اللجنة الاستشارية بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج بصورة منهجية في سياق التقارير المقبلة المتعلقة بتكوين الأمانة العامة توزيعاً تفصيلياً، مع حالة شغل الوظائف، لجميع وظائف الرتبة مد-1 والرتب الأعلى الممولة من جميع مصادر التمويل (انظر أيضاً [A/75/7/Add.8](#)، الفقرة 15).

التعيينات في الوظائف الرفيعة المستوى

28 - ترد في الجدول 14 من التقرير تفاصيل عن التعيينات في الوظائف الرفيعة المستوى البالغ عددها 12 وظيفة بموجب عقود على أساس دولار واحد في السنة. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن هناك أيضاً 14 تعييناً في وظائف رفيعة المستوى بموجب عقود على أساس فترة الاستخدام الفعلي وأن السياسات المتنوعة المتعلقة بهذه الطرائق التعاقدية، بما في ذلك التعاقد على أساس دولار واحد في السنة وعلى أساس فترة الاستخدام الفعلي، والعمل بدوام جزئي، والموظفون المقدمون دون مقابل، استُحدثت للوفاء بالولايات والاحتياجات المتطورة للمنظمات بناء على طلب الدول الأعضاء من خلال قرارات متعددة للجمعية العامة. وُزِدَت اللجنة بمعلومات أيضاً عن القرارات والطرائق التعاقدية. وتأمل اللجنة الاستشارية في أن تُستخدم الطرائق التعاقدية المناسبة، وأن تُقدم معلومات مستكملة في التقرير المقبل عن الاستعراض العام لإدارة الموارد البشرية.

مسائل أخرى

29 - عند الاستفسار، زودت اللجنة الاستشارية بمعلومات تتعلق بعدد الطلبات التي تُقدم في كل عملية اختيار لشغل الوظائف الشاغرة التي أُعلن عنها خلال الفترة 2013-2019 بالنسبة إلى جميع الكيانات داخل الأمانة العامة. وتلاحظ اللجنة أن البيانات تظهر حدوث زيادة في عدد الطلبات لكل إعلان وظيفة شاغرة مع مرور الوقت.

ثالثاً - التوصية

30 - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تحيط علماً بتقرير الأمين العام (A/75/591، الفقرة 121). وترد تعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها في هذا التقرير.