

Distr.: General
10 February 2023
Arabic
Original: English



الدورة السابعة والسبعون
البند 143 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/77/580). واجتمعت اللجنة الاستشارية، أثناء نظرها في التقرير، بممثلين عن الأمين العام قدموا إليها معلومات وإيضاحات إضافية اختُتمت بردود خطية وردت في 12 كانون الأول/ديسمبر 2022.
- 2 - ويشير الأمين العام إلى أن تقريره السنوي، الذي يتضمن بيانات عن موظفي الأمانة العامة في عام 2021، يُقدّم عملا بقرارات الجمعية العامة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وأحدثها القرار 254/72.

ثانيا - الخصائص الديمغرافية للموظفين

ألف - العرض والتحليل

- 3 - يُقدّم تقرير الأمين العام لمحة عامة عن الاتجاهات المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية وتحليلا لها، مثل العمر ونوع الجنس والجنسية، وكذلك العناصر الهيكلية للقوة العاملة، بما في ذلك الكيان والموقع والفئة ونوع التعيين. ويتضمن التقرير أيضا بيانات عن حالات التقاعد المتوقعة، ومعلومات عن تنقلات الموظفين، وتحليلا مفصلا للموظفين الخاضعين لنظام النطاقات المستصوية (A/77/580، الفقرة 1). وأبلغت اللجنة الاستشارية، عند استفسارها، بأنه استجابة لبعض توصياتها السابقة بشأن تحليل الاتجاهات والإبلاغ عن البيانات (انظر، على سبيل المثال، A/76/733، الفقرة 9)، يقدم هذا التقرير سردا تحليليا إضافيا،



بما في ذلك ما يتعلق بالتغييرات التي طرأت على عدد الموظفين، وحالات الاستقالة، وحالات التقاعد المتوقعة الممددة، فضلا عن بيانات تمتد على فترة خمس سنوات معززة بتصنيف ديمغرافي في بعض المجالات. وأبلغت اللجنة أيضا بأن البيانات والتحليلات والاتجاهات الواردة في التقارير عن تكوين الأمانة العامة قد استخدمت من قبل الأمانة العامة كمدخلات لمباشرة مبادرات الإصلاح وتصميمها وتزويد الكيانات بالمعلومات التي تدعمها في ممارسة سلطاتها المفوضة من أجل تحقيق نتائج الإصلاح بشأن التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين وتجديد شباب الملاك الوظيفي. وشدّدت اللجنة الاستشارية على مر السنين على ضرورة التوسع في تحليل الاتجاهات وزيادة فهم الأسباب الكامنة وراءها وذلك بهدف اتخاذ التدابير التصحيحية وإدخال التحسينات السياساتية اللازمة. وبينما تعترف اللجنة بالمعلومات الوفيرة الواردة في تقرير الأمين العام، فإنها تأمل أن تبذل جهود متواصلة لتقديم تحليل أكثر تعمقا، ومعلومات أكثر مقارنة وتفصيلا، ولعرض الارتباطات بين البيانات وتنفيذ سياسات الموارد البشرية، وأهداف الإدارة، والإجراءات المقترحة. وتناقش اللجنة المسائل السياساتية المتصلة بإدارة الموارد البشرية في تقريرها عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728) وتقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

4 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أنه بدأ تشغيل بوابة جديدة للقوة العاملة في الأمانة العامة للأمم المتحدة خلال عام 2022 لتلبية احتياجات الدول الأعضاء من حيث الاطلاع في وقت أنسب على بيانات القوة العاملة واتسام هذه البيانات بطابع تحليلي بدرجة أكبر. وتوفر البوابة الجديدة نظرات متعمقة إلى بيانات القوى العاملة على أساس يومي، وتتيح إجراء تحليلات متخصصة ويمكن أن تستخرج تقارير ذات مواصفات محددة. ويشار كذلك إلى أن البوابة الجديدة، بمجرد استخدامها بالكامل، ستنجح فرصة للانتقال من التقارير السنوية والورقية إلى توفير إطلاع رقمي مستمر على البيانات المتعلقة بتكوين الأمانة العامة (A/77/580)، الفقرة 3). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن عملية إطلاع الدول الأعضاء عليها تجري على مراحل. وتأمل اللجنة الاستشارية أن تتضمن بوابة القوة العاملة الجديدة معلومات إحصائية شاملة ومستكملة. وتأمل اللجنة كذلك أن يكفل الأمين العام إتاحة البوابة لجميع الدول الأعضاء واللجنة، وأن تُقدّم معلومات مستكملة عن استخدامها التدريجي إلى الجمعية العامة عند نظرها في هذا التقرير. وتكرر اللجنة رأيها القائل بضرورة إعداد تقرير سنوي عن تكوين الأمانة العامة، ولكنها ترى أن التوحيد التدريجي للبيانات المعززة والشفافة على بوابة القوة العاملة، مقترنا بالتقدم المحرز في استخدامها الشامل والواسع النطاق من جانب الدول الأعضاء، قد يفضي إلى عرض وتحليل البيانات بصورة أكثر استراتيجية في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة.

باء - موظفو الأمانة العامة والاتجاهات المتعلقة بهم

5 - يورد الأمين العام في تقريره بيانات إحصائية عن موظفي الأمانة العامة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، وفي الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 في الجدولين 1 و 2، بما في ذلك ما يلي: (أ) زاد عدد موظفي الأمانة العامة والكيانات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة بنسبة 3,6 في المائة، من 75 903 موظفين إلى 78 649 موظفا؛ (ب) انخفض عدد موظفي الأمانة العامة بنسبة 6,1 في المائة، من 38 105 موظفين إلى 35 762 موظفا؛ (ج) زادت نسبة موظفي الأمانة العامة في الفئة الفنية والفئات العليا إلى مجموع الموظفين من 33,4 في المائة إلى 38,1 في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها إلى

مجموع الموظفين من 56,9 في المائة إلى 53,1 في المائة؛ (د) زادت نسبة الموظفين العاملين بموجب تعيينات دائمة أو مستمرة إلى مجموع الموظفين من 25,5 في المائة إلى 27,9 في المائة، في حين انخفضت نسبة الموظفين العاملين بموجب تعيينات محددة المدة إلى مجموع الموظفين من 67 في المائة إلى 65,2 في المائة؛ (هـ) زادت النسبة الإجمالية للموظفات إلى مجموع الموظفين من 35,9 في المائة إلى 40,3 في المائة؛ (و) زاد متوسط عمر موظفي الأمانة العامة من 45,1 سنة إلى 47,0 سنة؛ (ز) ارتفع متوسط مدة الخدمة في الأمانة العامة من 8,4 سنوات إلى 9,9 سنوات؛ (ح) زاد عدد موظفي الأمانة العامة المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي بنسبة 1,4 في المائة، من 3 074 موظفاً إلى 3 116 موظفاً؛ (ط) زاد عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق المستصوب في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي من 103 دول إلى 106 دول.

1 - انخفاض عدد موظفي الأمانة العامة

6 - خلال الفترة المشمولة بالتقرير ومدتها خمس سنوات من عام 2017 إلى عام 2021، شهد عدد موظفي الأمانة العامة انخفاضاً إجمالياً قدره 2 343 موظفاً (أو 6,1 في المائة) من 38 105 موظفين إلى 35 762 موظفاً، ويعزى ذلك أساساً إلى تغير السياقات التشغيلية وفترات الولايات داخل الأمانة العامة، ولا سيما في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة (المرجع نفسه، الفقرة 7). وفي الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، شهد عدد موظفي الأمانة العامة انخفاضاً قدره 1 065 موظفاً (أو 2,9 في المائة)، يعزى أساساً إلى إنجاز ولاية العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور (العملية المختلطة) (1 216 موظفاً) واستراتيجية الخطة الانتقالية لبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية (89 موظفاً)، تقابله جزئياً زيادة في عدد الموظفين في نظام المنسقين المقيمين (188 موظفاً) وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في السودان (128 موظفاً). وبالإضافة إلى هذه الأسباب الرئيسية، شملت التغييرات في الموظفين في الكيانات الأخرى، خلال الفترة المشمولة بالتقرير ومدتها سنة واحدة، انخفاضات في مكتب الأمم المتحدة المتكامل لبناء السلام في غينيا - بيساو (67 موظفاً)، والآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين (71 موظفاً)، وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات (56 موظفاً)، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان (48 موظفاً)، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا (46 موظفاً)، فضلاً عن زيادات في مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (123 موظفاً)، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (48 موظفاً)، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي (46 موظفاً) (المرجع نفسه، المرفق، الجدول 1-دال).

7 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن موظفي الأمم المتحدة المتأثرين بإغلاق الكيانات أو إلغاء الوظائف يتلقون الدعم من خلال جهود عديدة تبذلها المنظمة، بما في ذلك التدريب على المهارات، ومعارض فرص العمل مع أرباب العمل المحليين داخل البلد، ومنصة على الإنترنت تعرف باسم "Horizon"، تهدف إلى تيسير إبراز مواصفات الموظفين على الصعيد العالمي، إلى جانب الدعوة إلى إيلاء الاعتبار الواجب للفرص المتاحة لهم على نطاق الأمانة العامة. ومن خلال المبادرات المذكورة أعلاه، على سبيل المثال، استتقي داخل المنظمة 158 موظفاً مؤهلاً شملهم خفض الملاك الوظيفي من موظفي العملية المختلطة في الفترة بين كانون الثاني/يناير 2021 وحزيران/يونيه 2022.

2 - الاتجاهات في أنواع التعيينات

8 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، كان 27,9 في المائة من الموظفين يعملون بعقود دائمة أو مستمرة، و 65,2 في المائة بعقود محددة المدة، و 6,9 في المائة بعقود مؤقتة. وكان هناك اتجاه تنازلي من عام 2018 إلى عام 2021 في عدد الموظفين المعيّنين تعييناً دائماً أو مستمراً، ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى حالات التقاعد والتقاعد المبكر (المرجع نفسه، الفقرة 25). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه في حالة تقليص عدد الموظفين، ورهنا بتوافر الوظائف المناسبة والمعايير الأخرى الواردة في النظام الإداري للموظفين ذي الصلة، تعطى الأفضلية للموظفين بحسب ترتيب نوع تعيينهم على النحو التالي: المعينون تعييناً دائماً، والمعينون تعييناً مستمراً، والمعينون بعقود محددة المدة. وأبلغت اللجنة كذلك بأن نظام الاستبقاء هذا في حالة تقليص عدد الموظفين لا يؤثر سلباً على تخطيط القوة العاملة.

(أ) التمثيل الجغرافي: نظام النطاقات المستصوبة

9 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أنه حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، كان هناك 3 116 موظفاً من الموظفين المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي في الأمانة العامة، وذلك طبقاً للفقرة 66 من قرار الجمعية العامة 247/65 التي قررت فيها الجمعية العامة أن الموظفين لا يحتفظون بمركزهم الجغرافي إلا عند عملهم في وظائف تخضع لمبدأ التوزيع الجغرافي، باستثناء الموظفين المعيّنين في إطار برنامج الفنين الشباب. ويرد في الجدول 1 أدناه عرض موجز لتمثيل الدول الأعضاء في إطار نظام النطاقات المستصوبة في الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 (A/77/580، الجدول 25).

الجدول 1

تمثيل الدول الأعضاء في إطار نظام النطاقات المستصوبة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر للأعوام من 2017 إلى 2021

(العدد: 193 دولة عضواً)

السنة	الدول غير الممثلة	الدول الممثلة تمثيلاً ناقصاً	الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب	الدول الممثلة تمثيلاً زائداً
كانون الأول/ديسمبر 2017	19	44	103	27
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

10 - وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد الدول الأعضاء الممثلة في حدود النطاق المستصوب في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي زاد في فترة السنوات الخمس بين عامي 2017 و 2021 من 103 دول إلى 106 دول، وانخفض عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً من 44 دولة إلى 36 دولة. غير أن اللجنة تلاحظ أيضاً بقلق أن عدد الدول الأعضاء في فئة الدول غير الممثلة زاد من 19 دولة إلى 21 دولة وأن عدد الدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً زائداً زاد من 27 دولة إلى 30 دولة (انظر الفقرة 15 أدناه).

11 - وفي عام 2021، عُيِّن 139 موظفاً من موظفي الأمانة العامة في وظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، مما يعكس زيادة بنسبة 90,4 في المائة في هذه التعيينات مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق، بسبب رفع التعليق المؤقت للتعيينات في الوظائف الشاغرة الممولة من الميزانية العادية في منتصف عام 2021 والذي كان قد بدأ العمل به للتخفيف من الأثر التشغيلي لأزمة السيولة (A/77/580)، الفقرة 73 والجدول 1). ومن بين التعيينات البالغ عددها 139 تعييناً: (أ) موظف واحد من دولة عضو غير ممثلة؛ (ب) 44 موظفاً من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) 49 موظفاً من دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) 45 موظفاً من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً زائداً (المرجع نفسه، الجدول 31). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أنه في عام 2021، لم يتم اختيار سوى 32,4 في المائة من التقلات الخارجية (التي تعرف بأنها التعيينات الأولية وحالات إعادة التعيين) في وظائف الأمانة العامة الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي من دول أعضاء غير ممثلة ودول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً. وهذه النسبة هي الأدنى في فترة السنوات الخمس من عام 2017 إلى عام 2021، مقارنة بنسبة 34 في المائة المسجلة في الأعوام 2018 و 2019 و 2020 ونسبة 36 في المائة في عام 2017 (انظر أيضاً A/76/733، الفقرة 16). وتلاحظ اللجنة الاستشارية بقلق أن التعيينات في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي قد تضاقت تقريباً مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق ولكن النسبة المئوية للتعيينات من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً قد انخفضت، في حين أن 32,4 في المائة من التعيينات كانت من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً زائداً (انظر الفقرة 15 أدناه).

12 - ويشير الأمين العام في التقرير إلى أن الفرق بين عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي (3 693 وظيفة) وعدد الموظفين المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي العاملين في وظائف من هذا النوع (3 033 وظيفة) يعزى إلى شغور 416 وظيفة، ووجود موظفين غير مشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي يشغلون 200 وظيفة بصورة مؤقتة و 44 موظفاً معينين تعيينات محددة المدة. وبالإضافة إلى ذلك، يشمل مجموع عدد الموظفين الخاضعين لمبدأ التوزيع الجغرافي 51 موظفاً في برنامج الفنيين الشباب يعملون في وظائف غير خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي (A/77/580، الفقرة 64 والحاشية 13). وتلاحظ اللجنة الاستشارية أن عدد الوظائف الشاغرة الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي ظل على حاله في نهاية عام 2020 عندما زاد بنسبة 50,7 في المائة، مقابل 276 وظيفة خاضعة لهذا المبدأ كانت شاغرة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2019. وبالإضافة إلى ذلك، تلاحظ اللجنة أن عدد الوظائف التي يشغلها مؤقتاً موظفون لا يخضعون لمبدأ التوزيع الجغرافي زادت بمقدار 41 وظيفة مقابل 159 وظيفة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، وانخفض عدد الموظفين المعينين تعيينات محددة المدة بمقدار 3 (انظر A/76/733، الفقرة 13). وتعرب اللجنة الاستشارية مرة أخرى عن القلق إزاء استمرار العدد الكبير من الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي، فضلاً عن ارتفاع عدد الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي التي يشغلها مؤقتاً موظفون غير مشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي ومعيّنون تعييناً محدد المدة (انظر الفقرة 15 أدناه). وتكرر اللجنة توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام اتخاذ جميع التدابير اللازمة لملاءمات الوظائف الشاغرة الخاضعة للتوزيع الجغرافي على وجه السرعة، وكفالة مراعاة التمثيل الجغرافي مراعاة تامة في عملية ملء الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي بصورة مؤقتة. وتأمل اللجنة أن ترد معلومات مستكملة عن تلك الجهود وعن حالة هذه الوظائف في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة.

13 - ويشير الأمين العام في تقريره إلى أنه بالنظر إلى عدد الموظفين المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021 وحالات التقاعد المتوقعة، سيتعين على الأمانة العامة أن تستقدم 701 من الموظفين المشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وكذلك موظفين من الدول الأعضاء التي ستصبح غير ممثلة أو ممثلة تمثيلاً ناقصاً نتيجة لحالات التقاعد المتوقعة لموظفين مشمولين بمبدأ التوزيع الجغرافي، وذلك لكي تبلغ هذه الدول مركز الدول الممثلة في حدود النطاق المستصوب بحلول عام 2031 (A/77/580، الفقرة 87). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن تحقيق التمثيل الجغرافي العادل في تكوين الأمانة العامة قد تأثر، في جملة أمور، بعدد مقدمي الطلبات من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً، والتحديات المتصلة بالنظام الحالي لاختيار الموظفين، وتخطيط القوة العاملة، والاتصال بالمواهب. وفيما يتعلق بأنشطة الاتصال، أبلغت اللجنة بأنه قد نظم 20 معرضاً مهنيًا عالميًا و 20 معرضاً مهنيًا إقليميًا في عام 2021، تلتها 4 معارض مهنية عالمية و 19 معرضاً مهنيًا إقليميًا في تشرين الثاني/نوفمبر 2022. وعلاوة على ذلك، أبرم مكتب الموارد البشرية في عام 2021 اتفاقات شراكة مع مكتب التنسيق الإنمائي ومع إدارة التواصل العالمي لتعزيز الاتصال بالمواهب، بما في ذلك من خلال المشاركة المنهجية لمراكز الأمم المتحدة للإعلام الموجودة في الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً. وتأمل اللجنة الاستشارية أن يقدم مزيد من المعلومات عن جهود التوعية والبيانات المتعلقة بتعيين الموظفين الخاضعين لمبدأ التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في سياق تقرير الاستعراض العام المقبل عن إدارة الموارد البشرية. وتناقش اللجنة كذلك مبادرات الاتصال والمبادرات المخطط لها المتصلة بنظام اختيار الموظفين، بما في ذلك ما يتعلق بهدف التوزيع الجغرافي العادل، في تقريرها عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728) وتقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

14 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الأمانة العامة ستواصل أيضاً مناقشة أداء رؤساء الكيانات فيما يتعلق بأهداف التوزيع الجغرافي في إطار اتفاق كبار المديرين مع الأمين العام، والمساعدة في تحسينه، الذي يطلب بموجبه من كبار المديرين ما يلي: (أ) جعل 50 في المائة من التعيينات في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ب) السعي إلى إحراز تقدم نحو تحقيق تمثيل جغرافي أكبر في جميع الوظائف، والاستفادة المثلى من الشواغر التي شُغلت خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وتشير اللجنة إلى أن مجلس مراجعي الحسابات لاحظ أن الأداء قياساً بالمؤشر الرئيسي للتمثيل الجغرافي العادل لم يحقق الهدف المحدد وهو 50 في المائة لسنتين متتاليتين، 2020 و 2021، حيث لم يُعَيَّن سوى 20 في المائة من الموظفين من الدول الأعضاء غير الممثلة والدول الأعضاء الممثلة تمثيلاً ناقصاً في الوظائف الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي (انظر A/77/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرتان 337 (أ) و 381 (أ)). وتلاحظ اللجنة كذلك أن المعلومات المتعلقة بأداء كبار المديرين فيما يتعلق بالأهداف الجغرافية لم تدرج في تقرير الأمين العام. وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها السابقة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم بيانات سنوية مقارنة عن الأداء قياساً إلى الأهداف الجغرافية الواردة في اتفاقات كبار المديرين، حسب الكيان، في سياق تقاريره السنوية المقبلة عن تكوين الأمانة العامة. وتناقش اللجنة كذلك اتفاقات كبار المديرين

في تقريرها عن المساءلة (A/77/743) وتقريرها عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728).

15 - وتشير اللجنة كذلك إلى أن الجمعية العامة دعت في قرارها 263/71 (الجزء الأول، الفقرتان 9 و 17) إلى تحقيق توزيع جغرافي عادل في الأمانة العامة. وتوصي اللجنة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج معلومات عن أثر الجهود المبذولة لتحسين التمثيل الجغرافي للموظفين من الدول الأعضاء وفقاً للفقرة 3⁽¹⁾ من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، بما في ذلك بيانات مفصلة عن الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي. وتقدم اللجنة مزيداً من الملاحظات بشأن التمثيل الجغرافي، بما في ذلك الوظائف غير الخاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي، في تقريرها عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728) وتقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

(ب) التوازن بين الجنسين

16 - يشير الأمين العام في تقريره إلى أن النسبة المئوية الإجمالية للنساء من مجموع موظفي الأمانة العامة بلغت 40,3 في المائة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 4,4 في المائة خلال فترة السنوات الخمس من عام 2017 إلى عام 2021 وزيادة بنسبة 1,7 نقطة مئوية مقارنة بالقيمة المسجلة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020. وفي حين بلغت النسبة المئوية للنساء في الإدارات/المكاتب واللجان الإقليمية والمحاكم 50,0 في المائة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، فإن النساء لا يمثلن سوى نسبة 25,7 في المائة من الموظفين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي، مما يعكس زيادة قدرها 1,4 نقطة مئوية مقارنة بالفترة السابقة (A/77/580)، الجدولان 1 و 2). ويضاف إلى ذلك أنه من بين 139 موظفاً من موظفي الأمانة العامة عُيّنوا في وظائف خاضعة لمبدأ التوزيع الجغرافي في عام 2021 (انظر الفقرة 11 علاه)، كانت هناك 84 موظفة (أي بنسبة 60,4 في المائة)، توزيعهن كالاتي: (أ) موظفة واحدة من دولة عضو غير ممثلة؛ (ب) 26 موظفة من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً ناقصاً؛ (ج) 28 موظفة من دول أعضاء ممثلة في حدود النطاق المستصوب؛ (د) 29 موظفة من دول أعضاء ممثلة تمثيلاً زائداً. وعلاوة على ذلك، كانت هناك 46 موظفة من بلدان نامية و 38 موظفة من بلدان متقدمة النمو (المرجع نفسه، الجدول 31). وتقرُّ اللجنة الاستشارية بالتقدم العام المحرز فيما يتعلق بزيادة تمثيل النساء في الأمانة العامة وتلاحظ، مع ذلك، أن النساء لا يمثلن سوى نسبة 25,7 في المائة من الموظفين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وتأمل اللجنة أن يستمر تقديم بيانات مصنفة عن تمثيل الجنسين حسب الكيانات في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة. وتقدم اللجنة مزيداً من التعليقات على التوازن بين الجنسين في تقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

(1) تنص الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة على ما يلي: "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي".

(ج) الأشخاص ذوي الإعاقة

17 - في سياق التقرير السابق عن تكوين الأمانة العامة، أبلغت اللجنة الاستشارية أيضا بأنه لا توجد حاليا بيانات شاملة عن عدد وموقع الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تستخدمهم المنظمة، وأنه من المتوقع إدراج آلية لجمع البيانات في النظام المركزي لتخطيط الموارد بحلول الربع الثاني من عام 2022 (A/76/733، الفقرة 36). وتلاحظ اللجنة أن التقرير الحالي للأمين العام لا يقدم معلومات إحصائية عن الأشخاص ذوي الإعاقة. وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة بأن ذلك يرجع إلى الطبيعة الحساسة لهذه المعلومات وحقوق الموظفين في حماية البيانات، ولكن الأمانة العامة تستكشف سبلا مناسبة أخرى لتعزيز تنوع القوة العاملة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة. وتشدد اللجنة الاستشارية على أهمية المعلومات الإحصائية في تعزيز تنوع القوة العاملة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وتكرار الإعراب عن توقعها أن تقدم هذه البيانات في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة، مع مراعاة خصوصية الأفراد المعنيين. وتقدم اللجنة مزيدا من التعليقات على التوازن بين الجنسين في تقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

(د) الموظفون رفيعو المستوى

18 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، كان 145 موظفا من موظفي الأمانة العامة يعملون برتبة وكيل أمين عام أو أمين عام مساعد، وهو ما يعكس نقصانا قدره 7 موظفين مقابل 152 موظفا في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020، و 153 موظفا في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019 و 150 موظفا في 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 و 2017. وبالإضافة إلى ذلك، كان 797 موظفا يعملون في الرتبة مد-2 أو مد-1، وهو ما يمثل نقصانا قدره 5 موظفين مقارنة بعددهم في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020 (انظر A/77/580، الجدول 10). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن حالات النقصان في عدد الموظفين رفيعي المستوى خلال الفترة المشمولة بالتقرير تعزى أساسا إلى التخفيضات في البعثات الميدانية، لا سيما في العملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي. وتشدد اللجنة الاستشارية على الحاجة المستمرة إلى رصد العدد الكبير للموظفين رفيعي 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 (انظر أيضا الفقرة 19 أدناه).

19 - ويتبين من البيانات الواردة في التقرير أيضا أنه حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، كان هناك 500 موظفين من الرتبة مد-1 وما فوقها ممولة وظائفهم من الميزانية العادية، و 157 موظفا ممولة وظائفهم من ميزانية حفظ السلام، و 255 موظفا ممولة وظائفهم من مصادر خارجة عن الميزانية، و 24 موظفا ممولة وظائفهم من الموارد المقررة الأخرى والأنشطة المشتركة التمويل، و 7 موظفين يتولى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (البرنامج الإنمائي) إدارة شؤونهم (A/77/580، المرفق، الجدول 3؛ انظر الفقرة 25 أدناه). وتكرر اللجنة الاستشارية توصيتها السابقة بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج بصورة منهجية في بوابة القوة العاملة الجديدة (انظر الفقرة 4 أعلاه) وكمعلومات تكميلية في سياق التقارير المقبلة المتعلقة بتكوين الأمانة العامة وبالميزانية البرنامجية المقترحة توزيعا تفصيليا،

مع حالة شغل الوظائف، بما في ذلك جنسية شاغل الوظيفة ونوع جنسه ومركز عمله، لجميع الوظائف من الرتبة مد-1 والرتب العليا، حسب مصدر التمويل.

(هـ) شيخوخة الموظفين وتجديد شباب الأمانة العامة

20 - وفقا للبيانات الواردة في التقرير، زاد متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة بمقدار 1,9 سنة، من 45,1 سنة إلى 47 سنة في الفترة من 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021. وفي حين ارتفع متوسط العمر بمقدار 0,2 سنة من عام 2020 إلى عام 2021، تباطأت الزيادة السنوية مقارنة بالاتجاه السائد من عام 2017 إلى عام 2020، عندما كان الموظفون يتقدمون في العمر بمعدل 0,6 سنة (A/77/580، الجدول 2). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن الاتجاه التصاعدي في متوسط أعمار الموظفين يعزى إلى عوامل مختلفة، منها تنفيذ قرار الجمعية العامة 244/70، الذي رفع السن الإلزامية لإنهاء خدمة الموظفين المعيّنين قبل 1 كانون الثاني/يناير 2014 إلى 65 سنة، وانخفاض عدد الموظفين في الرتب من ع-2 إلى ع-4، الذين تميل أعمارهم إلى أن تكون أقل من متوسط الأعمار العام، بسبب التخفيضات في عدد الموظفين في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وأبلغت اللجنة كذلك بأن شروط الأهلية على مر السنين، مقترنة بعدد محدود من الوظائف في الرتبة المبتدئة، ربما يكون لها أيضا تأثير على متوسط العمر الذي يلتحق فيه الموظفون بالأمانة العامة وتؤثر على متوسط أعمار موظفي الأمم المتحدة نتيجة ذلك. وتعرب اللجنة الاستشارية مرة أخرى عن قلقها إزاء تزايد متوسط أعمار موظفي الأمانة العامة، وإن بوتيرة أبطأ خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتشدد على ضرورة عكس هذا الاتجاه (انظر أيضا الفقرة 21 أدناه).

21 - ويشار في تقرير الأمين العام إلى أنه من المتوقع أن يتقاعد ما مجموعه 209 4 موظفا معيّنين تعيينا دائما أو مستمرا أو محدد المدة في الفئة الفنية والفئات العليا (باستثناء وكلاء الأمين العام والأمناء العامين المساعدين) وكذلك في فئة الخدمة الميدانية بين عامي 2022 و 2031 (A/77/580، الجدول 18). وبالإضافة إلى ذلك، بحلول عام 2041، سيكون 705 11 موظفين أو 58 في المائة من جميع الموظفين الحاليين في الإدارات/المكاتب واللجان الإقليمية والمحاكم قد تقاعدوا - وبعبارة أخرى، سيتغير أكثر من نصف عدد الموظفين في هذه الكيانات في السنوات العشرين المقبلة. وفي عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة وغيرها من أشكال الوجود السياسي، يتوقع أيضا أن يتقاعد 522 8 موظفا أو 42,1 في المائة من موظفيها بحلول عام 2041 (المرجع نفسه، الفقرة 46). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه من المتوقع أن تزداد حالات التقاعد المتوقعة كل عام، حيث يتوقع أن يتقاعد أكثر من 1 000 موظف كل عام ابتداء من عام 2031، وهو ضعف عدد الموظفين المتوقع تقاعدهم في عام 2023، وأن هذا الاتجاه يتيح فرصة للتجديد بإحراز تقدم في التوزيع الجغرافي العادل والتكافؤ بين الجنسين وتجديد شباب الأمانة العامة. وتأمل اللجنة الاستشارية أن تقدم جميع التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة معلومات مستكملة عن اتجاهات التقاعد حسب الكيان ورتبة الوظائف، إلى جانب الآثار المترتبة على التحسين، بما في ذلك تجديد شباب المنظمة. وتقدم اللجنة مزيدا من التعليقات بشأن تخطيط القوة العاملة وتجديد شبابها في تقريرها عن سبل المضي قدما في تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728)، وتقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1)، وتقريرها عن تكوين الأمانة العامة: الموظفون العاملون دون مقابل، والموظفون المتقاعدون، والخبراء الاستشاريون، والمتعاقدون الأفراد، ومتطوعو الأمم المتحدة (A/77/727).

(و) متوسط مدة الخدمة والاستقالات

22 - في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، بلغ متوسط مدة الخدمة 9,9 سنوات، مما يعكس زيادة بمقدار 0,3 سنة مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق (A/77/580، الجدول 15). ولقد استقال ما مجموعه 858 موظفا في الأمانة العامة (392 امرأة و 466 رجلا) في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 27,9 في المائة خلال فترة السنة الواحدة (المرجع نفسه، الجدول 23). وحدثت الاستقالات في الغالب في فئتين عمريتين هما فئة 35 إلى 44 سنة وفئة 60 إلى 64 سنة. وكان معدل استقالة الموظفين من الرتبة ف-2 أعلى بشكل غير متناسب من تمثيلهم في الأمانة العامة، حيث كان ما يقرب من نصف الاستقالات في تلك الرتبة (47,2 في المائة) من الموظفين الفنيين المبتدئين و 11,3 في المائة من أعضاء برنامج الفنيين الشباب (المرجع نفسه، الفقرة 51). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأنه على الرغم من أن البيانات المتعلقة بأسباب الاستقالات لم تسجل باستمرار من خلال مقابلات نهاية الخدمة: (أ) استقال 134 موظفا بسبب التقاعد المبكر، مما يعكس زيادة بنسبة 71 في المائة عن استقالات التقاعد المبكر في عام 2020 التي قد تكون ذات صلة بجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)؛ (ب) 139 موظفا ممن استقالوا لديهم عقود مؤقتة وربما أتاحت لهم فرصة التعاقد معهم لفترة أطول. وتشدد اللجنة الاستشارية مرة أخرى على ضرورة جمع بيانات أكثر منهجية وشمولا عن الاستقالات، والأسباب الكامنة وراءها، بما في ذلك من خلال إجراء مقابلات نهاية الخدمة، ولتتمكن من إجراء تحليل أفضل للاتجاهات السائدة، وتحديد التحديات المطروحة، وتعزيز التخطيط التشغيلي للقوة العاملة في المنظمة دعما لأهداف إدارة الموارد البشرية (انظر أيضا الفقرة 21 أعلاه). وتأمل اللجنة أن تقدم بيانات إحصائية عن الاستقالات ومزيدا من التحليل لها في التقارير المقبلة عن تكوين الأمانة العامة.

(ز) التعيينات الداخلية والخارجية

23 - يشير الأمين العام في التقرير إلى أن تدفق التعيينات، التي تعرف بأنها التعيينات الأولية وإعادة التعيين، زاد في عام 2021 بمقدار 933 حالة (أو بنسبة 27,7 في المائة)، مقارنة بالفترة المشمولة بالتقرير السابق. وتعزى هذه الزيادة إلى زيادة التوظيف بعد رفع التعليق المؤقت للتعيينات في الوظائف الشاغرة الممولة من الميزانية العادية خلال عام 2020، وكذلك إلى استخدام تدابير فعالة للتصدي لأثر جائحة كوفيد-19 (A/77/580، الفقرات 11 و 54-55). وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن التعيينات وإعادة التعيينات الأولية تعتبر تنقلات خارجية، في حين تعتبر الترقيات وعمليات النقل وإعادة الانتداب تنقلات داخلية. وزودت اللجنة أيضا، بناء على طلبها، بمعلومات عن عدد المرشحين مصنفة حسب نوع التنقل للفترة 2017-2021 (انظر الجدولين 2 و 3).

الجدول 2

التنقلات الخارجية والداخلية، 2017-2021

2021	2020	2019	2018	2017	
4 305	3 372	5 064	4 754	5 257	التنقلات الخارجية
4 305	3 372	5 064	4 754	5 257	التعيينات
3 423	2 164	6 393	4 285	4 789	التنقلات الداخلية
1 166	763	1 223	1 313	1 567	الترقيات
535	265	2 702	322	443	عمليات النقل
1 722	1 136	2 468	2 650	2 779	حالات إعادة الانتداب
7 728	5 536	11 457	9 039	10 046	المجموع

الجدول 3

توزيع التنقلات الخارجية، 2017-2021

السنة	تعيين أولي	إعادة تعيين	تعيينات أخرى ^(أ)	المجموع
2017	2 381	2 870	6	5 257
2018	2 055	2 675	24	4 754
2019	2 186	2 834	44	5 064
2020	1 404	1 965	3	3 372
2021	1 867	2 426	12	4 305

(أ) تشير عبارة "تعيينات أخرى" إلى الموظفين الذين عينوا بعد اجتيازهم بنجاح الامتحانات التنافسية المعروفة باسم امتحانات "الترقية من فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية" أو "الترقية من المستوى العالمي إلى المستوى الوطني".

24 - وعند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن تعاريف التنقلات الداخلية والخارجية تتبع التعريف المستخدم في الأمر الإداري المتعلق بنظام اختيار الموظفين (ST/AI/2010/3/Rev.1). وعملاً بهذا الأمر، يعرف مقدم الطلب الداخلي بأنه الموظف العامل المعين بموجب النظام الإداري للموظفين، بخلاف التعيين المؤقت، والذي تم تعيينه من خلال عملية 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). وتسجل هذه التنقلات على أنها ترقيات أو عمليات نقل أو عمليات إعادة انتداب. وتشدد اللجنة الاستشارية على الحاجة إلى مزيد من الوضوح بشأن التعيينات الخارجية والداخلية، وتكرر توصيتها بأن تطلب الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يدرج بصورة منهجية معلومات مفصلة ومصنفة عن التعيينات الداخلية والخارجية على السواء، بما يشمل توزيع مختلف أنواع التعيينات الخارجية، مثل حالات إعادة تعيين/حالات تعيين الموظفين المؤقتين، في تقاريره المقبلة عن تكوين الأمانة العامة. وتناقش اللجنة المسائل المتصلة بإدارة الموارد البشرية في تقريرها عن سبل المضي قدماً في تنفيذ إصلاحات إدارة الموارد البشرية للفترة 2023-2026 (A/77/728) وتقريرها عن الاستعراض العام لإصلاح إدارة الموارد البشرية للفترة 2021-2022 (A/77/728/Add.1).

ثالثاً - مسائل أخرى

الموظفون الذين يدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي شؤونهم

25 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن 1 890 من موظفي الأمانة العامة الذين يدير البرنامج الإنمائي شؤونهم مدرجون في إحصاء مجموع الموظفين البالغ 35 762 موظفاً في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، مقابل 2 553 موظفاً كان البرنامج الإنمائي يدير شؤونهم في عام 2020. ومن بين موظفي الأمانة العامة الذين يدير البرنامج الإنمائي شؤونهم في عام 2021 أمينان عامان مساعدان يعملان في مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية. وُزِدَت اللجنة أيضاً بتوزيع الموظفين الذين يدير البرنامج الإنمائي شؤونهم (انظر الجدول 4).

الجدول 4

الموظفون الذين يدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي شؤونهم

المجموع الكلي	نوع التعيين			الفئة التي يدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي شؤونها حسب الكيان
	تعيين مؤقت	تعيين دائم	تعيين محدد المدة	
7	4	-	3	رتبة مدير والرتب العليا
7	4	-	3	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
24	2	-	22	الفئة الفنية
10	-	-	10	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
5	-	-	5	مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان
9	2	-	7	نظام المنسقين المقيمين
1 859	60	78	1 721	فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها
14	-	-	14	إدارة شؤون السلامة والأمن
1 142	26	35	1 081	مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
2	-	-	2	مكتب شؤون نزع السلاح
457	33	23	401	مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان
40	-	-	40	نظام المنسقين المقيمين
2	-	-	2	مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية
8	-	-	8	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
61	-	-	61	برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مئول الأمم المتحدة)
133	1	20	112	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
1 890	66	78	1 746	المجموع الكلي

26 - وأبلغت اللجنة الاستشارية أيضاً بأن إدارة شؤون الموظفين من جانب البرنامج الإنمائي كانت تستخدم تاريخياً في المواقع التي يتعذر فيها استقدام الموظفين واختيارهم وإدارة شؤونهم في النظام القديم، ولكن هذه العقبة أزيلت مع بدء العمل بنظام أوموجا ونقل إدارة هؤلاء الموظفين تدريجياً إلى الأمانة العامة. وتشير اللجنة إلى أن مجلس مراجعي الحسابات يوصي بأن تواصل الإدارة دعم الكيانات في تعجيل وتيرة عملية إدماج

الموظفين المتبقين الذين يدير البرنامج الإنمائي شؤونهم في الأمانة العامة بطريقة تدريجية وسلسلة لكفالة تعيينهم واختيارهم وإدارة شؤونهم وفقا للإطار التنظيمي للمنظمة (A/77/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة 278). والتاريخ المستهدف الجديد لتنفيذ هذه التوصية هو الربع الأخير من عام 2023 (A/77/322، الفقرة 83). وتأمل اللجنة الاستشارية أن تقدم معلومات مستكملة عن إدماج الموظفين المتبقين الذين يدير البرنامج الإنمائي شؤونهم في الأمانة العامة في التقرير المقبل عن تكوين الأمانة العامة.

مجموع موظفي الأمانة العامة

27 - عند الاستفسار، أبلغت اللجنة الاستشارية بأن مجموع موظفي الأمانة العامة، بمن فيهم 11 642 من غير الموظفين (أي الأفراد المقدمون دون مقابل، والخبراء الاستشاريين، والمتعاقدون الأفراد، ومتطوعو الأمم المتحدة)، بلغ 47 404 في 31 كانون الأول/ديسمبر 2021، حيث يمثل الموظفون نسبة 75,4 في المائة من القوة العاملة. وتقدم اللجنة تعليقات على الأفراد من غير الموظفين في تقريرها ذي الصلة (A/77/727).

رابعاً - خاتمة

28 - يُطلب إلى الجمعية العامة أن تأخذ علماً بتقرير الأمين العام (A/77/580، الفقرة 88). ورهنا بتعليقات اللجنة الاستشارية وتوصياتها الواردة أعلاه، توصي اللجنة بأن تحيط الجمعية العامة علماً بتقرير الأمين العام.