

October 1995



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

Organisation
des
Nations
Unies
pour
l'alimentation
et
l'agriculture

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación



المؤتمر العام

الدورة الثامنة والعشرون

روما، ١٠/٢٠ - ١٩٩٥/١١/٢

مذكرة اعلامية للجنة الرئيسية الثالثة

بيان من لجنة التنسيق الادارية
عن
تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

١ - الغرض من هذه المذكرة الاعلامية هو اطلاع ممثلى الدول الاعضاء فى المنظمة، على الموقف الذى تبناه الرؤساء التنفيذيون لمنظمات النظام الموحد للأمم المتحدة ازاء تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية، وهو قيد الدراسة الآن من جانب الجمعية العامة. ويرد أدناه النص الكامل لبيان لجنة التنسيق الادارية بشأن هذه المسألة. والدافع الى ذلك الآن، هو أن الرؤساء التنفيذيون رأوا أن لجنة الخدمة المدنية الدولية قد قصرت، للأسف، بمدد مهمتين هامتين طلبتهما الجمعية العامة. وحسبما أوضح البيان، فإن القضيتين الرئيسيتين الهامتين بالنسبة للجنة التنسيق الادارية، هما العملية الاستشارية للجنة الخدمة المدنية الدولية والتي ترتبط بأداء لجنة الخدمة نفسها، وتطبيق مبدأ نوبلمير الذى يعالج، أساسا، كيفية تحديد الأجور فى اطار النظام الموحد للأمم المتحدة. ويرجى من ممثلى الدول الاعضاء المشاركين فى مؤتمر المنظمة اطلاق عواصم بلدانهم على اهتمامات الرؤساء التنفيذيين، وكذلك نظرائهم فى الجمعية العامة من أجل أن يضعوا هذه الاهتمامات فى اعتبارهم عند دراسة تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية.

لدواعى الاقتصاد طبعت هذه الوثيقة فى عدد محدود من النسخ، والمرجو من أعضاء الوفود والمراقبين أن يكتفوا بهذه النسخة أثناء الاجتماعات وألا يطلبوا نسخا إضافية منها الا للضرورة القصوى.

بيان لجنة التنسيق الادارية

٢ - واجهت لجنة الخدمة المدنية الدولية، خلال العام المنصرم، نوعين من القنمايا الجوهرية بالنسبة لادارة النظام الموحد للامم المتحدة. اذ طلبت الجمعية العامة من اللجنة ومن المشاركين في مداولاتها أن يستعرضوا، على وجه عاجل ماهية أفضل السبل الى تعزيز العملية الاستشارية للجنة. وفي ذات الوقت، وفي ضوء الناخير البالغ الذي تتسبب فيه اللجنة، حثت الجمعية العامة اللجنة على الانتهاء من دراستها لجميع جوانب مبدأ نو بلمبر باعتبارها أساس تحديد مرتبات الموظفين في فئة المهنيين والفئات العليا.

٣ - ويرى الرؤساء التنفيذيون أن اللجنة، للأسف قد قصرت في أمرين.

ففيما يتعلق بالعملية الاستشارية، فإن لجنة التنسيق الادارية ترى ما يلي:

- أن التدابير التي اتخذتها، بالفعل، لجنة الخدمة المدنية الدولية تقل عما تقتضيه استعدادة عملية استشارية فعالة وواقية،

- أن واحدا من العناصر الهامة للإصلاح هو اختيار أعضاء يتميزون بالمهارات الفنية والقدرات الادارية الواسعة الضرورية ليعتبر للجنة الخدمة المدنية الدولية اتخاذ مبادرات جسورة تراكب الاتجاهات العالمية في مجال ادارة الموارد البشرية، والاحتياجات المتغيرة للمنظمات.

٤ - وبغية مساعدة اللجنة على بلوغ هذه الغايات، تود لجنة التنسيق الادارية ان تتقدم الآن باقتراح محدد، لتعزيز العملية الاستشارية، وبالتحديد مراجعة اجراءات تعيين أعضاء اللجنة وارسائها على أسس تعكس الوحدة الكاملة للنظام الموحد. وعلى وجه التحديد، سيستمر تعيين عشرة من أعضاء اللجنة الخمسة عشر من بين المرشحين الذين تقترحهم الدول الاعضاء. بيد أن ثلاثة أعضاء سيتم تعيينهم من قبل الجمعية العامة من قائمة تضم ما لا يقل عن ستة مرشحين تقترحهم لجنة التنسيق الادارية، وتعيين عشورين من قائمة تضم ما لا يقل عن أربعة مرشحين تقترحهم أجهزة تمثيل الموظفين.

٥ - وسيتمنى تجسيد أبعاد النظام الموحد في عمل لجنة الخدمة المدنية الدولية على نحو كامل، من خلال تعيين بعض الاعضاء من بين الاجهزة الرياسية الاخرى بخلاف الجمعية العامة، على أساس صيغة تكفل التمثيل الوافي للوكالات المختلفة.

٦ - كما تحت لجنة التنسيق الادارية على انشاء آلية بحث ثلاثية الاطراف تتيح للشركاء في العملية الاستشارية العمل في تعاون فيما يشمل بتحديد المرشحين للجنة الخدمة المدنية الدولية والتثبت من صلاحيتهم.

٧ - واقرحت لجنة التنسيق الادارية كذلك ان تقتصر فترة تعيين اعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية على مدتين من اربع سنوات، وان توضع - تعزيزا لقرارات الجمعية العامة بشأن النهوض بالمرأة - امداف لتحقيق التوازن بين الجنسين فى صفوف اعضاء لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٨ - وفيما يتعلق بالمسألة الموزانية وهي الاجور فى النظام الموحد للامم المتحدة، يدرك الرؤساء التنفيذيون بمفئة خاصة الحاجة الى تحسين الاداء الادارى وتعزيز فعالية الشكائيف. وهذا امر يتطلب الاستعانة بموظفين واداريين من مستوى رفيع. وقد اكدت لجنة التنسيق الادارية مرارا على الحاجة الماسة الى اللجوء لظروف خدمة تنافسية تتيح لمؤسسات المنظومة، على تنوعها، ان تجتذب هؤلاء الموظفين وتستجيبهم. والشكوك الراهنة، سواء فيما يتعلق بالتمويل المتوقع او بشروط الخدمة، تهدد بتقويض اصلاح الجاد المنفذ فى المنظمات، وتنفيذ مشروعات وخدمات محسنة فى الدول الاعضاء.

ولذا فان لجنة التنسيق الادارية تطلب من الجمعية العامة ما يلى:

- (١) ان تعتمد توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية الداعية الى:
 - (أ) زيادة مستويات الاجور وتطبيقها فوراً للوصول بالهامش الجارى الى نقطة الوسط من نطاقه،
 - (ب) اعادة تنظيم هيكل جداول المرتبات لتمحيح الاختلالات القائمة،
 - (٢) ان تمدد، فى اطار استراتيجية طويلة الاجل لاستعادة القدرة التنافسية، تعليمات الى اللجنة بما يلى:
 - (١) ان تحدث تطبيق مبدأ نوبلمير كى يعبر عن الحقائق الراهنة لسوق العمل العالمية،

(ب) أن تجعل نظام الأجور أكثر قدرة على التنافس مع الوكالات المالية ووكالات العمونة الشرائية ومتعددة الاطراف الاخرى،

(ج) أن تعدل نطاق الهامش من أجل الشروع في تقريب المسافة بين أجور الامم المتحدة وأجور الجهات المنافسة القطرية والدولية، والعاممة، والخاصة،

(د) أن تستحدث ابتكارات من شأنها أن تساعد على تحفيز الموظفين، وتكافئ على جودة الاداء، وتعبر بضرورة أفضل عن ديناميات التغيير التنظيمي.

٩ - وختاماً، ترحب لجنة التنسيق الادارية بتدابير المرتبات التي اقترحتها لجنة الخدمة المدنية الدولية. وعلى الرغم من أن تلك التدابير قد تأخرت كثيرًا ولا تكفي لجعل النظام الموحد للامم المتحدة يتمتع بقدرة تنافسية حقيقية فانها تشكل خطوة تفس الحاجة اليها في السعي الى المكافاة السليمة لعمل الموظفين. والادارة ملتزمة، من جانبها، بزيادة الانتاجية والكفاءة. وبالنظر الى الشركاء المالية السائدة، يتعين أن يتمتع الامين العام والروساء التنفيذيون بأقصى قدر من المرونة لاستيعاب المبروفات الامتازية المترتبة على ذلك، بجملة أمور منها تحديد وتنفيذ تدابير تعويضية لاحتواء التكاليف خلال دورة الميزانية المقبلة.