

Distr.
GENERAL

A/C.5/50/11
24 October 1995
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

الجمعية العامة



الدورة الخمسون
اللجنة الخامسة
البند ١٢١ من جدول الأعمال

النظام الموحد للأمم المتحدة

مذكرة من الأمين العام

يتشرف الأمين العام بأن يحيل عليه بيانا اعتمده لجنة التنسيق الإدارية في دورتها العادية الثانية لعام ١٩٩٥، للنظر فيه من قبل الجمعية العامة.

المرفق

بيان من لجنة التنسيق الادارية

قررت لجنة التنسيق الادارية أن تعتمد البيان التالي لتقديمه الى الجمعية العامة:

"واجهت لجنة الخدمة المدنية الدولية في بحر السنة الماضية نوعين من المسائل التي تتسم بأهمية بالغة بالنسبة لادارة النظام الموحد للأمم المتحدة. فقد طلبت الجمعية العامة الى اللجنة والمشاركين فيها أن يستعرضوا، على وجه الاستعجال، أفضل السبل الكفيلة بتعزيز العملية الاستشارية. وفي الوقت نفسه، حثت الجمعية تلك الهيئة على القيام، في ضوء التأخيرات الكبيرة التي واجهتها اللجنة، بدراسة جميع جوانب مبدأ نوبلمير بوصفه الأساس المتخذ لحساب رواتب الموظفين من الفئة الفنية وما فوقها.

"ويرى الرؤساء التنفيذيون أن اللجنة قصرت بكل أسف في كلتا الحالتين.

"العملية الاستشارية،

"ترى لجنة التنسيق الادارية:

"(أ) أن التدابير التي اتخذتها اللجنة بالفعل أقل مما يلزم لاستعادة عملية استشارية نشطة وكاملة؛

"(ب) أن اختيار أعضاء يتمتعون بالمهارات التقنية الأساسية والقدرات الادارية الواسعة التي تمكن اللجنة من اتخاذ مبادرات جريئة تتماشى مع الاتجاهات العالمية في مجال ادارة الموارد البشرية والاحتياجات المتغيرة للمنظمة، يمثل عنصرا رئيسيا من عناصر الاصلاح.

"وبغية مساعدة اللجنة في بلوغ أهدافها، تود لجنة التنسيق الادارية أن تطرح الآن اقتراحا محددا يرمي الى النهوض بالعملية الاستشارية وهو تنقيح اجراءات تعيين أعضاء اللجنة على نحو يعكس شمولية النظام الموحد. وعلى وجه التحديد، أن يواصل تعيين ١٠ أعضاء من أصل أعضاء اللجنة الـ ١٥ من مرشحين تقترحهم الدول الأعضاء. ولكن الجمعية العامة تعين ثلاثة أعضاء من قائمة تضم أسماء ما لا يقل عن ستة مرشحين تضعها لجنة التنسيق الادارية وتعين اثنين من قائمة تضم أسماء ما لا يقل عن أربعة مرشحين تضعها هيئات الموظفين.

"وستتضح أبعاد النظام الموحد في أعمال اللجنة بجلاء أكبر من خلال تعيين بعض الأعضاء من بين هيئات الإدارة من غير الجمعية العامة، على أساس صيغة تتيح تمثيل مختلف الوكالات بشكل ملائم.

"كما تحث لجنة التنسيق الإدارية على إحداث آلية بحث ثلاثية الأطراف تتيح للشركاء الاستشاريين بذل جهد تعاوني لتحديد مرشحين لعضوية اللجنة وفحص مؤهلاتهم.

"وتقترح لجنة التنسيق الإدارية كذلك أن تقتصر مدة عضوية أعضاء اللجنة على فترتين مدة كل منهما أربع سنوات، وأن توضع، تنفيذاً لقرارات الجمعية العامة المتعلقة بالنهوض بالمرأة، أهداف لتحقيق التكافؤ بين الجنسين فيما بين أعضاء اللجنة.

"أجر العاملين في النظام الموحد للأمم المتحدة"

"يدرك الرؤساء التنفيذيون بوجه خاص الحاجة إلى تحسين إدارة الأداء وزيادة فعالية التكاليف. وهذا يتطلب وجود موظفين ومدراء ذوي قدرات عالية. ولقد شددت لجنة التنسيق الإدارية مرارا وتكرارا على الحاجة الماسة لاستعادة الشروط التنافسية للخدمة التي تمكن المؤسسات الداخلة في المنظومة، على تنوعها، من اجتذاب موظفين من هذه المنزلة والاحتفاظ بهم. وإن الشعور بعدم التيقن السائد حاليا بالنسبة لكل من التمويل الذي يمكن التنبؤ به وظروف الخدمة يهدد بتقويض أي إصلاح حقيقي في مؤسسات المنظومة ويعرض إيصال البرامج والخدمات المحسنة إلى الدول الأعضاء للخطر.

"وبناء عليه، تطلب لجنة التنسيق الإدارية من الجمعية العامة ما يلي:

"(أ) أن تعتمد توصيات اللجنة:

"١٩" بزيادة مستويات الأجور بأثر فوري بغية إيصال الهامش الحالي إلى نقطة وسط نطاق الهامش؛

"٢٠" باعادة تشكيل جدول الرواتب من أجل تصحيح الاختلالات الحالية؛

"(ب) أن توجه اللجنة لأن تقوم، في إطار استراتيجية طويلة الأجل لاعادة القدرة التنافسية، بما يلي:

"١" أن تطور تطبيق مبدأ نوبلمير على نحو يعكس الحقائق الراهنة السائدة في أسواق العمل العالمية؛

"٢" أن تزيد القدرة التنافسية لنظام الأجور بالمقارنة مع وكالات المعونة المالية الثنائية وغيرها من الوكالات المتعددة الأطراف؛

"٣" أن تعدل نطاق الهامش للبدء بسد الثغرة بين أجور الأمم المتحدة والأجور التي تدفعها الجهات الوطنية والدولية، العامة والخاصة المتخذة أساسا للمقارنة؛

"٤" أن تدخل ابتكارات تساعد على حفز الموظفين وتكافئ الأداء الجيد وتعكس ديناميات التغيير التنظيمي على نحو أفضل.

"وفي الختام، ترحب لجنة التنسيق الإدارية بالتدابير التي اقترحتها اللجنة، رغم أنها جاءت متأخرة جدا وغير كافية لإضفاء طابع تنافسي حقيقي على النظام الموحد للأمم المتحدة، وتعتبرها خطوة مسيسة الحاجة صوب مكافأة عمل الموظفين بتعويض مناسب. والادارة، من جانبها، ملتزمة بتحقيق زيادة الانتاجية والكفاءة. ومن الضروري، في ظل حالة عدم التيقن المالية السائدة، أن يتمتع الأمين العام والرؤساء التنفيذيون بأقصى قدر من المرونة لاستيعاب النفقات الاضافية المعنية من خلال جملة أمور بضمنها معادلة تدابير احتواء التكاليف التي ستحدد وتنفذ خلال دورة الميزانية المقبلة".
