



大会

Distr.  
GENERAL

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

第五十届会议  
第五委员会  
议程项目121

联合国共同制度

秘书长的说明

秘书长谨随函转递行政协调委员会1995年第二届常会通过的声明,供大会审议。

## 附件

### 行政协调委员会的声明

行政协调委员会(行政协调会)决定通过下列声明提交大会:

“国际公务员制度委员会在过去一年中面对的两类问题,都对联合国共同制度的管理工作十分重要。大会要求公务员制度委员会和其对话者迫切审查如何顺利推动公务员制度委员会的磋商进程。同时,鉴于委员会耽误已久,大会要求该机关完成对作为专业人员以上职类薪酬准则的诺贝尔梅耶原则的所有方面的审查工作。

“行政首长认为,公务员制度委员会不幸地两点都没有做到。

“磋商进程

“行政协调会认为:

“(a) 公务员制度委员会已采取的措施比彻底恢复积极磋商进程所需的措施少;

(b) 改革的关键因素是,选出的成员必须掌握技术和具备全面的管理能力,使公务员制度委员会能提出有胆识的倡议,以配合全球的人力资源管理趋势和各组织不断需要的变化。

“为协助公务员制度委员会实现目标,行政协调会兹提出一项能增强磋商进程的具体建议,即修订公务员制度委员会成员的任命程序,以反映出共同制度的整体。即,15位公务员制度委员会成员中的10人继续从会员国提出的候选人中任用,但是,有三名成员应由大会根据行政协调会提出的至少六名候选人名单任用,有两名成员应根据工作人员组织提出的至少四名候选人名单任用。

“根据一个能充分代表不同机构的方程式,从理事机构而不是大会任用一些成员,应能更全面地反映出公务员制度委员会工作的共同制度层面。

“行政协调会也要求设立一个三方探索机制,使磋商伙伴能够合作查明和

甄别公务员制度委员会的候选人。

“行政协调会建议,公务员制度委员会成员的任期应限于四年,而且,依照大会有关提高妇女地位的决议,应达成委员会成员性别平衡的目标。

“联合国共同制度薪酬

“行政首长特别认识到对改善业绩管理和加强成本效益的需要。这就需要能力十分强的工作人员和管理人员。行政协调会一再强调绝对有必要恢复竞争性服务条件,使本系统多样的组织能吸引和留用这种工作人员。目前的情况不清楚,财政和服务条件都无法预测,因此,影响各组织进行有意义的改革和向会员国提供更好的方案和服务。

“因此,行政协调会要求大会:

“(a) 通过委员会的下列建议:

- (一) 立即增加薪酬水平,使目前的差额达到差幅中点;
- (二) 调整薪金表,纠正目前的不平衡;

“(b) 作为恢复竞争力的长期战略的一部分,指示委员会:

- “(一) 增订诺贝尔梅耶原则的应用,反映出当前全球劳动力市场的现实;
- (二) 提高薪酬制度同双边和其它多边金融援助机构的竞争力;
- (三) 调整差幅,以缩小联合国薪酬同国家和国际公私比较制度之间的差别;
- (四) 采取有助于调动工作人员积极性的革新措施,奖赏佳绩和更好地反映组织变动的动力。

“最后,行政协调会欢迎委员会提出的薪酬措施。尽管提出得很晚,而且不足以使联合国共同制度真正具备竞争力,但是仍是一个极需要的措施,以逐渐适当酬报工作人员的工作。至于管理一方,它致力提高生产能力和效率。由于财政情况普遍不清楚,秘书长和行政首长必须尽力灵活管理来应付所涉额外开支,

特别是利用下一预算周期将查明和制订的经费节制措施来抵销。”

-----