



大会

第六十届会议

正式记录

Distr.: General
23 November 2005
Chinese
Original: English

第五委员会

第 10 次会议简要记录

2005 年 10 月 21 日，星期五，上午 10 时在纽约总部举行

临时主席：阿什先生（安提瓜和巴布达）

行政和预算问题咨询委员会代主席：萨哈先生

目录

议程项目 131：联合国共同制度（续）

议程项目 124：2006-2007 两年期拟议方案预算（续）

议程项目 131：联合国共同制度（续）

2005 年国际公务员制度委员会报告所载决定和建议的所涉行政和财务问题(续)

议程项目 132：秘书长关于内部监督事务厅活动的报告（续）

本记录可以更正。请更正在一份印发的记录上，由代表团成员一人署名，在印发日期后一个星期内送交正式记录编辑科科长（联合国广场 2 号 DC2-750 室）。

各项更正将在本届会议结束后按委员会分别汇编印成单册。



上午 10 时宣布开会

议程项目 131: 联合国共同制度 (续) (A/60/30 和 A/60/209)

议程项目 124: 2006-2007 两年期拟议方案预算 (续)

议程项目 131: 联合国共同制度 (续)

2005 年国际公务员制度委员会报告所载决定和建议的所涉行政和财务问题 (续) (A/60/7/Add. 3 和 A/60/421)

1. **Soni 女士** (加拿大) 也代表澳大利亚和新西兰发言, 她表示, 人力资源政策和管理处于改善联合国系统各组织业绩工作的核心。在制定适应组织要求和业务环境多样性的现代人力资源做法以及服务条件方面, 国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)应发挥重要作用。

2. 委员会第五十七届会议启动了对薪资和福利政策的审查, 这一步骤十分及时。关于加宽薪带/贡献奖励的试点研究有助于加强注重业绩的人力资源管理。她代表发言的三国代表团期望收到关于志愿者组织对研究设计所提出问题的说明, 并希望了解是否需要作出改动以确保取得相关的适当成果。

3. 就调动和艰苦条件办法而言, 将调动因素同艰苦条件因素分开并且将调动和艰苦条件津贴同底薪/底薪表脱钩的决定值得欢迎。她有兴趣了解如何在两个因素之间找到平衡点, 以及委员会将如何评估津贴作为促动因素的效力。她注意到每三年进行一次薪资审查, 并询问委员会是否打算根据薪资变动情况调整津贴。

4. 尽管三国代表团赞赏委员会为更新和简化津贴所做的努力, 但它们关切地注意到, 委员会没有回复大会第 59/268 号决议提出的要求, 即向大会报告在决定休假和津贴等应享待遇时利用哪些实体作为参照制度, 以及在薪资方面利用参照国美利坚合众国的公务员制度的做法作为出发点是否切实可行。应尽快提交相关资料, 以便大会可以就这些事项作出知情决定。

5. 鉴于外勤业务的增加以及联合国各实体更多地全面参与复杂的和平行动, 需要采取一种一贯的做法来处理不带家属工作地点国际征聘工作人员的应享待遇问题。各组织在统一这一领域的做法上所作的努力值得欢迎。然而, 委员会也必须在确定全球共同制度办法方面发挥作用。

6. 有人提出建议: 应根据联合国/美国薪酬净额比的演变情况增加专业及以上职类工作人员的薪资, 随着时间的推移消除两者之间的差距。她在这方面指出, 尽管德国和瑞士的公务员制度一直被视为世界上的最慷慨的制度, 而且被作为可能替代美国联邦公务员制度的参照制度研究过, 但这两个国家对所提供福利作出了限制, 将增加薪资与业绩挂钩, 延长了工作时数, 减少了养恤金或者制定了养恤金限额。

7. 尽管三国代表团并不反对委员会关于合同安排的建议, 但它们希望在就合同类别同应享待遇之间的联系、以及将新的政策框架应用于限期任命(例如, 维持和平行动)进行非正式协商时进一步了解这方面的情况。

8. 她最后指出, 大会尚未就加强公务员制度小组的报告(A/59/153)采取行动。然而, 在此大会再次审查本组织施政制度的全部内容, 以期强化其效力、问责制度和透明度之时, 小组对委员会成员的资格、甄选及任期所提出的建议比以往任何时候都更加切题。

9. **Taylor Roberts 女士** (牙买加) 在以 77 国集团和中国的名义发言时表示, 高效的国际公务员制度对于共同制度全体参加组织的成功是至关重要的。因此必须向联合国工作人员提供最好的服务条件, 以确保取得最优业绩。在这方面, 77 国集团赞赏公务员制度委员会所做的工作, 这一工作对人力资源的管理起到了关键作用。

10. 就薪资和福利制度的审查而言, 77 国集团期待着审议关于加宽薪带/贡献奖励的试点研究的年度最新情况。这些情况应该显示出是否正在实现所设想的目标, 可能需要开展的强化工作, 以及加宽薪带/贡献

奖励目前对自愿试点组织工作人员的士气产生的影响。在这方面，必须与工作人员开展真正意义上的协商。77 国集团认为，任何偏离研究方式的做法必须先征得委员会的批准。

11. 77 国集团欢迎委员会作出更新和简化津贴并同时确保公平和透明度的决定。正在考虑开展的变革将会降低行政费用，提高效率。应该维持有一级受抚养人和没有一级受抚养人工作人员之间的薪酬差别，在底薪/底薪表方面，单身薪率和有受抚养人薪率之间的现行比率也应维持。77 国集团注意到委员会关于调动、艰苦条件、不搬迁和派任津贴办法的决定以及对支付危险津贴的新标准作出的界定，并将在非正式协商中要求获得更多的关于这些事项的资料。

12. 77 国集团赞赏委员会在合同安排合理化方面所做的工作。在这方面，77 国集团想要强调工作保障对于确保工作人员的不偏不倚、独立和正直是十分重要的。

13. 至于秘书长关于高级主管网络的说明 (A/60/209)，77 国集团要求进一步说明该网络在加强整个联合国系统管理能力的作用、该网络的运作与改革过程中建立的其他高级主管架构之间的关系、以及让工作人员参与该网络的标准。

14. **Torres Lépori 先生** (阿根廷) 在以里约集团的名义发言时表示，该集团重申联合国共同制度的重要性以及公务员制度委员会在规范和协调参与组织的服务条件方面所发挥的根本作用。该集团赞赏委员会在处理合同安排迅速增长问题方面所做的努力；拟议准则框架具有一贯性，并在人员征聘方面给予各组织足够的灵活性。该集团还欢迎委员会关于支付危险津贴包括扩大支付标准的决定。该集团欣然注意到拟在采用调动和艰苦条件办法方面作出变动，将密切跟踪对确定教育补助额的方法的审查。

15. 委员会在审议联合国官员的薪酬时，应铭记必须根据诺贝尔梅耶原则，提供最佳服务条件，以此吸引最适任的工作人员。

16. 最后，该集团强调不能接受任何可能有损于公务员委员会独立性的措施。

17. **沈艳杰先生** (中国) 欢迎参与加宽薪带试点研究的组织所取得的进展，这表明了这些组织的行政主管改善现行薪资和福利制度以及加强业绩的意愿。然而，试验方式应严格依循大会和国际公务员制度委员会商定的方向，因此，为了确保这项研究取得合理成果，任何偏离这些方式的做法必须获得委员会的事先批准。这些试验还应纳入科学合理的考绩标准，这些标准应体现业绩管理的精神，促进按绩计薪的执行工作。委员会应加强其与参与组织及其他有关各方的沟通，提供必要的政策指导，并且还应对取得的经验进行审查，供大会进一步审议。

18. 在合同安排方面，公务员制度委员会的报告载有推行三种任用类型 (连续、定期和临时) 的准则框架。为了提高业绩，增强效率，保持工作人员队伍的活力，满足本组织的业务需求，连续任用应逐步取代长期合同。然而，必须小心谨慎，确保连续任用不会变成事实上的长期合同，因此必须根据明确的标准，对这种任用进行定期审查，而所采用的标准则应考虑到是否达到业绩预期以及是否遵守相关行为标准。此外，连续任用应在服务年限方面设下很高的门槛。然而，为了增强管理上的灵活性，中国代表团欢迎扩大使用定期合同。

19. 关于将高级主管团改名为高级管理网络，中国代表团欢迎联合国系统行政首长协调理事会在采取积极主动地措施增强管理和施政能力，加强全系统团结和协同作用方面所做的努力。然而，采用领导和管理发展手段应在现有资源范围内进行，不应因此要求增加员额或追加预算批款。

20. 他认真研究了加强公务员制度小组的报告 (A/59/153)，对于小组提出了超出其授权任务范围的政策性建议表示关切。公务员制度委员会是一个独立机构，并以此身份在规定和协调共同制度中工作人员服务条件方面发挥了关键作用。然而，大会以及各

机构的行政主管也参与了更新人力资源管理的工作，有鉴于此，公务员制度委员会必须进一步增强与它们的沟通和协调，以便携手努力，更好地应对共同制度所面临的挑战。

21. **Kovalenko 先生**（俄罗斯联邦）表示，委员会在考察人力资源管理问题以及审查薪资和福利制度方面做了大量的工作，应予以表扬。在加宽薪带/贡献奖励试点研究方面，俄罗斯代表团对缺乏适当的考绩制度以及引入按绩计薪可能引发的财务问题表示关切。委员会必须在大会就此事项作出任何决定之前，表明新的薪酬制度将使业绩得到改善，而且比现行制度更为有效。任何此类制度只有在结合更灵活的合同安排以及向管理人员下放更大的权力（包括雇用和解雇权力）时才能切实有效。

22. 俄罗斯代表团欢迎新的调动和艰苦条件做法，特别是欢迎委员会将调动和艰苦条件津贴同基薪/底薪表脱钩的决定。俄罗斯代表团满意地注意到，根据新的安排，将增加在条件艰苦地点服务的薪资，同时削减调动和不搬迁津贴，此外，将在不增加费用的基础上引入这些变化。与此同时，俄罗斯代表团对委员会关于新安排的实施应推迟到 2006 年 7 月 1 日的建议深表关切。可以假定，旧制度下的薪资将于 2006 年 1 月 1 日自动加薪，与拟议的基薪/底薪表上调保持一致。那么，在采用新制度时必须对数额进行审查，这可能导致工作人员提出权利主张，认为他们的既得权利受到了侵犯。此外，如果大会核准秘书长关于强制调动的建议，那么就没有理由继续支付调动津贴。

23. 关于拟议的基薪/底薪表上调问题，他注意到咨询委员会已要求行政当局表明，如果采用并入工作地点差价调整数乘数的做法进行这种调整，是否实际上不会给联合国造成更多的费用。他相信，咨询委员会在非正式磋商期间将对俄罗斯代表团的这些关切作出说明。

24. 委员会赞同在不带家属工作地点国际征聘工作人员的应享待遇方面维持两种不同做法的理由。他希

望，关于可能像联合国各基金和方案那样向在维持和平行动中执行任务的军事和警察人员以及文职工作人员提供更优厚的一揽子福利的讨论将因此而终止。同时，委员会应继续审查在实地服务的各基金和方案工作人员的应享待遇，以便将任何不合情理的提高待遇情况提请大会注意。

25. 俄罗斯代表团注意到，委员会拟继续审查确定教育补助金数额的办法，并继续审议一般事务及有关职类的职务评价标准。委员会还应密切跟踪高级管理网络的活动，以便在该网络偏离 A/60/209 号文件第 6 段规定的职责范围时及时提请大会注意。俄罗斯代表团认为，无须为此设立一个网络就可以实现该段落中提出的目标。此外，俄罗斯代表团关切的是，新设立的机制会用掉各参与组织本已有限的培训预算的很大一部分。

26. 最后，在审议加强公务员制度小组的报告（A/59/153）时，俄罗斯代表团将本着加强公务员制度委员会的愿望，并坚持必须重申会员国在任命委员会成员时发挥的决定性作用和必须维持目前的三边协商进程。

27. **Yamamoto 先生**（日本）表示，日本代表团一贯全力支持共同制度，因为共同制度不仅使每个参与组织得以避免繁复的行政安排，而且确保了服务条件的平等和一致性，从而根除了不必要竞争。

28. 日本欢迎实施中的加宽薪带/按绩计薪试点工作，并总体上支持把这些做法作为确保薪资与福利制度反映工作人员业绩的一种手段。在这方面，公平可靠的考绩制度是必不可少的，同时还必须要有防止人事费用激增的措施。尽管公务员制度委员会已经决定维持有一级受扶养人和没有一级受扶养人工作人员之间的薪酬差别，但配偶福利问题应放在采用加宽薪带和按绩计薪的背景下加以处理。日本还欢迎委员会关于调动和艰苦条件津贴以及合同安排的决定。

29. 最后，尽管公务员制度委员会赞同把特派任务生活津贴改为 60 天之后的每日生活津贴的提议，并以

此作为按照特别业务办法计算特别业务生活津贴的依据，但是，日本代表团对这一提议表示关切。应削减特派任务生活津贴费，以体现住房和（或）食物由本组织提供这一情况，在审议这一问题时应充分考虑这一事实。日本希望这一问题在非正式磋商期间得到进一步澄清。

30. **Debabeche 先生**（阿尔及利亚）表示，公务员制度委员会在促进联合国资源的有效利用方面发挥了宝贵的作用。正当在改革方案的范围内讨论道德问题时，阿尔及利亚代表团希望委员会将积极参与这方面的改革。

31. **Udo 女士**（尼日利亚）表示，国际公务员协会联合会（公务员协联）代表在第9次会议上陈述了一些意见，尼日利亚代表团欢迎对此作出说明。

32. 例如，他表示工作人员没有成为联合国系统改革过程的积极参与者，而是作为旁观者在一旁观看。他还表示，由于近年来的事态发展，工作人员的条件受到严格审查，他们的能力和敬业精神受到质疑，而且出现了明显偏离真正的国际公务员制度原则的情况。最后，他提到工作人员安保这一关键问题，并提到若要建成切实可行、牢固的统一安保管理系统，仍然有两个目标尚未实现。

33. 她最后表示，尼日利亚代表团高兴地注意到，公务员协联正在与公务员制度委员会合作，此外，报告虽因文件篇幅的限制而加以压缩，还是顾及了公务员协联的观点。

34. **主席**提醒委员会注意大会第 35/213 号决议第 5 段的规定：如果第五委员会成员对公务员协联代表的发言提出问题，这些问题可以由公务员协联代表通过秘书长提出一份补充文件，作书面答复。根据这一规定，尼日利亚代表团可以预期将会收到公务员协联通过适当渠道提出的答复。

35. **Bel Hadj Amor 先生**（国际公务员制度委员会主席）在回答对委员会报告（A/60/30）表示关切或提

出问题的代表时表示，委员会将一如既往地认真对待表达的各种看法。

36. 一些代表团对加宽薪带/贡献奖励试点研究表示关切，认为这超出了委员会先前规定的范畴。他在回答中表示，委员会 2004 年向大会提交关于开展试点研究的报告，报告中提出的方式是花了很长时间制定的，得到了各组织代表和工作人员的全面参与，而且所有各方对此达成了一致。出现的问题是，有一个组织试图扩大这些方式的范围，以满足该组织的某些要求。该组织已向委员会报告了这些需求，只要这些需求不偏离框架，委员会准备考虑该组织的请求。他强调，委员会密切监测了参与组织试点研究的进展情况，而且恪守了商定方式以及大会第 39/268 号决议的规定。

37. 至于合同安排，有人提问标准离职程序目前是否适用于定期合同工作人员，如果情况不是这样，那么采取这些程序会产生哪些额外费用以及采取这些程序的理由何在。他在回答时表示，根据目前做法，标准离职程序适用于联合国系统各组织的定期合同工作人员，就象委员会制定的框架规定的那样。该框架讨论了正常离职程序，而且委员会预计，实行这些程序将不会造成额外费用。

38. 有人对于拟将 2006 年 7 月 1 日作为新的调动和艰苦条件安排的执行日期表达了关切。也有人要求对选择这一日期所涉及的财务和法律问题作出说明。他解释说，将 2006 年 7 月 1 日定为执行日期的建议是应各组织的要求确定的，各组织在要求中表示，由于在大会核准后重新编制本组织薪金系统的程序存在着各种困难，因此，在 2006 年 1 月 1 日起开始执行不具可行性。正如委员会报告所述，涉及的资金将达到 119 万美元。如果大会赞同将 2006 年 7 月 1 日作为调动和艰苦条件安排的执行日期，并将 2006 年 1 月 1 日作为基薪/底薪表的执行日期，委员会预计新的安排不会产生任何法律问题。

39. 关于就不区分总部工作地点与其他工作地点的理由作出说明的要求，他指出，支付调动和艰苦条件

津贴的目的是对在艰苦工作地点的服务作出补偿并鼓励调动。根据现行做法，对支付调往总部工作地点工作人员调动津贴所规定的条件要比对外勤工作人员调动规定的条件更加苛刻。工作组根据这一前提拟定各种安排，并指出任何调动都给工作人员带来困难，因此一致认为所有工作地点都应继续支付调动津贴。委员会接受工作组的建议，并拟在下一审查期间再次讨论这一问题。委员会的提议是合作与妥协的结果。委员会深信，各种新的安排不会增加费用，并更妥善地体现了大会的关切，即应享待遇不再因底薪/底薪表的增加而自动增加，而且今后将适用明确的审查指标。委员会将以务实的方式在指定时间审查各项安排，并将定期向大会提出报告。他赞赏地注意到会员国对工作组通过合作努力就调动和艰苦条件津贴达成共识所给予的支持，同时表示利用工作组的做法不是一种新的尝试；委员会多年来利用过这种工作组来处理关于区域工作方案的复杂敏感问题，委员会打算在预算限制内继续这一做法。

40. 委员会将继续开展联合国共同制度与参照制度之间的职等对应研究，并向大会第六十一届会议提出报告。

41. 将根据简化报告方面规定的限制，探索今后在何种程度上遵守在报告中增加各组织执行方面的实质内容的要求。

42. 有人表示，委员会未对大会就应享待遇和津贴方面用作参照制度的实体提出的要求作出答复。他向委员会保证，已经提供了一份答复，详细情况载于一份内容翔实的文件中，可以向任何有兴趣了解全部细节的代表团提供。

43. 他最后表示，委员会很难在大会规定的文件篇幅限制内提出报告，因此略去了许多细节。不过，可以非正式磋商和其他方式就任何问题提供详细答复。在这方面，他对有关的补助文件只有英文表示歉意。

议程项目 132：秘书长关于内部监督事务厅活动的报告（续）

内部监督事务厅就区域委员会管理审计所提建议的执行情况的报告（续）（A/60/378）

44. **Taylor Roberts 女士**（牙买加）在以 77 国集团和中国的名义发言时表示，各区域委员会在推动本组织发展议程方面承担着重大责任，是联合国和其全球支持者之间的第一个接触点，担负着后续落实千年发展目标以及主要会议成果的职责。有鉴于此，77 国集团和中国欢迎各委员会努力使其工作方案和架构同这些额外任务保持一致，同时认识到每个委员会是在不同的经济和机构环境下开展工作的，并强调各委员会向各种区域性倡议提供了宝贵的支助。

45. 她承认高效管理做法的重要性，并对内部监督事务厅（监督厅）的大多数建议已得到落实或将在 2006 年落实表示欢迎。她还赞扬各区域委员会为简化机构和职能所作的努力。然而，秘书长必须确保秘书处向各区域委员会提供必要支助。采取协调一致做法对于执行全面沟通战略以及减少目前的高空缺率是至关重要的。如果没有总部和各委员会之间的充分参与、互动和协调，支持本组织发展议程的集体努力就会受到损害。

46. 最后，各委员会必须以最有效的方式利用资源，但会员国也担负着向它们提供充足资金的集体责任。期望各委员会依靠预算外资源来执行核心任务是不现实的。

47. **Yoo Dae-jong 先生**（大韩民国）指出，监督厅建议的执行力度因委员会而异。因此，执行秘书必须发挥更为积极主动的作用，确保审计建议得到落实。A/60/378 号文件所载报告本应提供更加具体详细的资料，说明各项建议的执行情况，并在可能时提供关于执行力度的统计数字。最后，贯穿于大多数建议的一个主题就是，必须避免工作重复，增强协调，共享最佳做法。因此，应考虑在所有委员会之间建立更为系统的协商机制。

48. **Rahman 先生**（区域委员会纽约办事处代理主任）表示，他注意到各国代表团表达的看法。正如他在介绍性发言（A/C.5/60/SR.8）中指出的那样，监督厅的一些建议已经得到落实，其他的建议也在执行中。各区域委员会方案规划主管每年开会，讨论监督方面的建议，并确保这些建议得到适当后续落实。这些会议还起到了一种交流经验和最佳做法论坛的作用。各主管最近在贝鲁特举行的会议上决定设立两个工作组，监督具体建议的执行情况。一个工作组由亚洲及太平洋经济社会委员会（亚太经社会）主持，负责自我评价方面的建议（建议 5），另一个工作组由拉丁美洲

和加勒比经济委员会（拉加经委会）主持，负责出版方面的建议（建议 9）。两个工作组预定在 2006 年底完成工作，希望到那时各个相关建议将得到全面落实。此外，已经建立一个因特网公告栏，以便于各区域委员会之间交流信息。

49. 他在针对牙买加代表的发言作出答复时表示，尽管各区域委员会在筹款方面尽了最大努力，但可供它们使用的预算外资源非常有限。鉴于过度依赖这些资源可能危及方案执行工作，各委员会的核心任务必须主要通过有保证的资源提供资金。

上午 11 时 30 分散会