

联合国



第五十二届会议  
正式记录

第五委员会  
第32次会议  
1997年11月21日  
星期五上午10时举行  
纽约

第32次会议简要记录

主席：乔杜里先生（孟加拉国）

后来的主席：泽斯女士（副主席）（希腊）

行政和预算问题咨询委员会主席：姆塞莱先生

目 录

议程项目121：联合国共同制度（续）

议程项目138：联合国波斯尼亚-塞哥维那特派团经费的筹措（续）

工作安排

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成单册。

Distr. GENERAL  
A/C.5/52/SR.32  
21 January 1998  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

上午10时15分宣布开会

议程项目 121：联合国共同制度（续）（A/52/30 和 A/52/439；  
A/C.5/52/18）

1. Bond先生（美利坚合众国）说，国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）成员应当享有高度的权限和独立性。因此，各成员国应当确保其后选人具备必要的专门技术知识。

2. 委员会报告的大部分谈到日内瓦的工作地点差价调整问题。一些总部设在日内瓦的组织机构提出了论据，证明为什么现行制度不能而且不应当修改。但是大会已在其第48/224号决议以及第50/208号决议第一部分B节第2段中明确阐明了它的立场：它请求该委员会在1996年制定一项单一工作地点差价调整指数，该指数应充分代表在日内瓦工作的所有职员的生活费，并确保其他总部工作地点工作人员的公平待遇。第51/216号决议中再次提到了这项请求。这一问题诚然十分复杂，但是工作地点差价调整制度可以确保所有工作人员，不论其工作地点如何，都拥有相同的购买力。目前的方法造成了不能接受的不公正，因为它不能反映相当一部分日内瓦工作人员的实际生活费，因此必须加以修改。

3. 关于专业人员以上职类的服务条件问题，美国代表团对该委员会选择不发出差生活津贴的办法感到失望，因此希望该委员会尽快就该问题提交一份报告。关于差旅费标准，委员会认为，空中旅行时间相当于或超过六小时，从经济舱提高到公务舱是合理的办法。他的代表团不同意关于这种情况的医疗保健服务的看法，并对此提出质疑。

4. 关于各总部和其他工作地点的最佳就业现况的调查方法，他的代表团除了委员会采取的决定以外，还赞同工作小组提出的用以指导审查这一问题的建议。今后进行调查时应当采用1998年1月1日开始生效的拟议中的方法，不必等待工作小组的下次会议，尽管职员代表已经对其早些时间作出的不参与的决定重新进行了审议。委员会的决定与弗莱明原则以及

其他国营和私营部门的其他国际雇主的做法是相一致的。

5. Deineko先生（俄罗斯联邦）说，它认为修订国际公务员制度委员会的任务和成员资格是没有道理的。另一方面，参谋组织的这种拒绝参与该委员会的协商机制框架内的工作的态度是不能接受的。鉴于这种抵制现象，也许现在该是对允许职员代表向第五委员会提出声明的既定办法进行研究的时候了。总之，他的代表团希望立刻恢复对话，因为该委员会应当能够履行其尽可能有效地调节各组织在共同制度方面的服务条件的作用，这是必要的。

6. 为日内瓦制定一项单一工作地点差价调整指数同时考虑到日内瓦本身以及法国毗邻地区地区的生活费，这是一项符合逻辑的步骤，即使它引起了行政、技术和法律困难。对大会来说，理想的办法是就这一问题在本届会议上作出一项原则性决定，同时规定过渡性措施，并确保获得总部设在日内瓦的组织的通过。

7. 大会已要求委员会对一般事务人员薪资调查方法进行一次审查，以增加国营部门雇员的加权，从而解决专业人员职类与一般事务人员职类间薪资部分重叠的问题。令人惊奇的是，行预咨委会好象把这一要求解释成了不是自动包括本国公务员制度。他的代表团认为，委员会的决定可以更加便于对诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则进行协调，但它认为，委员会应当对这一问题继续进行审查。

8. 他的代表团认为，定期任用的做法具有相当大的灵活性，便于对人力资源进行管理。尽管不可否认，必须建立一个长期工作人员骨干队伍，但是合理地合并定期和长期合同在目前说是最可接受的办法，是与近年来通过的大会决议，特别是第51/226号决议的思想相符的。鉴于一些组织在共同制度方面目前正面临的财政危机，这一办法应当给予优先考虑。国际电讯联盟（国际电联）在这一领域获得的经验值得认真研究。

9. 他的代表团原则上赞同委员会对其他一些问题提出的建议，关于

这些建议它将在非正式磋商中再作评论。

10. Skjosberg先生（挪威）说，关于国际公务员制度的薪资问题，一些多边组织如布雷顿森林制度所付的薪资大大高于联合国机构，一些机构在征聘高级专门人员时可能遇到困难。共同制度必须具有足够的灵活性，以便能够应付这种挑战。

11. 毫无疑问，联合国需要合格人员，因此改进人力资源管理应当成为联合国改革的一个组成部分。他的代表团已经注意到联合国系统独立职工会和协会协调委员会（独立职工会协调会）的以下声明：要求建立一个有职员代表参加的机构间机制，以便对联合国共同房舍的建立以及该领域各种实体的合并进行监督，从而确保透明度、公正性和责任制。他的代表团高兴地注意到，委员会正在寻求在其任务的所 有领域取得更加平稳的办法。在这一方面，他的代表团尤其赞赏最近建立的关于人力资源管理新方向的论坛。

12. 他的代表团饶有兴趣地注意到委员会报告第54段中所载的资料，该资料说，德国公务员制度薪资总的高出美国联邦公务员制度10.5%，因此意味着比较国应当改换，或者差额幅度应当从目前的10-20%增加到20-30%。

13. 委员会曾经建议，专业人员以上职类基薪/底薪表应当通过并入工作地点差价调整数的办法增加3.1%，并从1998年3月1日开始生效。他的代表团支持这一建议，并支持关于修订工作人员薪金税的建议。

14. 关于日内瓦工作地点差价调整，他指出，按大会在其第51/216号决议中的要求在1998年1月1日前执行一项单一工作地点差价调整办法是不可能的。据法律顾问认为，目前局面的任何改变均可能导致在行政法庭上度达几年的讼争。因此，委员会应当在继续采取进一步行动以前进行其报告第102段中所说的研究。

15. 关于执行情况管理和执行情况裁定制度，委员会在其报告第219段中的决定为制定这项制度提供了一个合理的依据。

16. 关于工作人员征聘问题，尽管长期任用应当是便于进行职业规划的准则，但是，限期任用具有灵活机动的优点，因此可以鼓励一些组织试验性地使用这种任用办法。

17. 他的代表团对公务员制度委员会与职员协会间的关系状况表示关注。他已经适当注意到国际公务员联会的声明，声明对缺乏一种公平的协商进程表示遗憾。他的代表团还注意到，关于协商进程和工作安排问题工作组第一次会议已推迟到1998年1月中旬举行。他希望在更加有利的时机进行一次对话。

18. Maddens先生（比利时）代表欧洲联盟和保加利亚、塞浦路斯、爱沙尼亚、拉脱维亚、立陶宛、波兰、罗马尼亚和斯洛伐克等相关国家发言。他说，关于专业人员以上职类服务条件，欧洲联盟极为重视尊重诺贝尔梅耶原则和共同制度，因为它们不仅提供了许多好处，而且规定了义务，它们的运行目前引起了一系列问题。

19. 关于审查比较国问题，委员会主席强调，德国与美国公务员制度的比较性研究并未显示出1995年记录的差额有任何重大变化。委员会应当继续对这一问题进行密切监测。至于基薪/底薪表，鉴于差额超过平均数，所以眼下没有理由提高这一尺度。

20. 关于一般事务人员和当地征聘人员的服务条件，欧洲联盟注意到委员会的以下建议：为选择国营和私营部门雇主制定用数字表示的标准，以实施弗莱明原则。至于弗莱明原则本身，联合国不应当故意去同当地最佳雇主竞争，因为薪资水平并非受雇于本组织的唯一好处。

21. 1992年通过的用以确定教育补助金的整套方法是相当令人满意的。关于执行情况管理问题，他欢迎采用与业绩挂勾的奖励办法。在这一

方面，本组织应当采取必要的措施。

22. 他对委员会在提出报告方面所取得的改进给予了赞赏，然后强调说，公务员制度委员会和职工协会必须尽快恢复对其相互关系的信任，以便使所有涉及共同制度的问题的对话能够得以恢复。

23. Tacorda-Rabago女士（菲律宾）重申其代表团对一项单一的、统一之共同制度的承诺，并重申公务员制度委员会在管理和协调本组织工作人员服务条件方面所起的作用。她的代表团极其重视委员会、行政负责人以及工作人员代表之间的对话，并欢迎协商进程和工作安排问题工作组的成立。不过，她感到遗憾的是，工作人员代表未能参加定于1997年1月中旬举行的工作组会议。她希望，在预定于1998年1月中旬召开的会议上，关于协商进程的问题能够得到圆满解决。

24. 关于共同制度薪资的竞争力问题，她回顾说，大会没有批准委员会早些时候提出的建议：使专业人员以上职类的薪资1995年增加9.2%，1996年增加4.1%。她赞成委员会提出的关于把基薪/底薪上调3.1%，以便使它与比较国的标准相一致。

25. 她注意到关于为日内瓦制定一项单一工作地点差价调整指数所进行的研究的结果，还注意到法律顾问的评论和总部设在日内瓦的各组织所提出的反对意见。在大会能够对这样一个复杂的问题作出最后决定以前，委员会应当对单一指数对日内瓦的适用性进行一次成本利得分析。

26. 她指出，目前服务于限期任命的工作人员大约有1,100名。尽管承认这种任命办法为本组织聘任担任短期特殊使命的非专业人员提供了灵活性，例如维持和平工作和有关的外地工作团，但是这种任命办法不得时时取代给起骨干作用的工作人员的合同。她的代表团关切的是，限期任命员额的大部分都给了发达国家的国民，她同意委员会的以下看法：征聘这类工作人员时应当尽可能扩大地域范围。她支持委员会在其报告附件中就这一方面提议的原则和准则。她还同意，在委员会完成其对限期任命的长期

影响的评估之前，这些新的合同安排应当仍然处于试验阶段。她请求委员会随时将这一方面的动态告知各会员国。

27. Atiyanto先生（印度尼西亚）说，他的代表团认识到协商进程所引起的一系列问题的复杂性。在这一方面，他已经注意到联合国系统独立职工会与协会协调委员会（独立职工会协调会）主席的发言，他还注意到国际公务员协会联合会（国际公务员联会）主席的发言。他重申，他的代表团极其重视公务员制度委员会的工作，并希望委员会协商进程和工作安排问题工作组会议能够使对话得以重新开始。关于这一点，他回忆说，大会已在其第51/216号决议中请求工作人员代表本着合作的精神重新参与委员会的工作。他的代表团将在非正式协商中对委员会的报告提出其他看法。

28. Manlan先生（科特迪瓦）对国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）的民主性和公开性表示满意。他说，他的代表团总的说来赞成委员会报告中所载的建议。他对秘书处就委员会工作举办了一次情况简介会表示欢迎，但希望更加经常地举行这种简介会，而不只是在委员会报告发表前一天举行。他的代表团还欢迎组织有关人力资源管理的新趋势的论坛，因为这一问题反映了委员会所关注的问题，即对国际公务员制度采取一种更加具有活力的、更加前瞻性的态度。

29. 关于日内瓦工作地点差价调整指数，科特迪瓦代表团注意到执行大会在其第51/216号决议中提出的请求时遇到的困难。它赞成法律顾问发表的意见，并建议委员会对这一问题继续进行研究时应当考虑到大家所发表的不同观点。不过，它担心，在对日内瓦作出决定之后，这一问题还可能在其他工作地点出现。

30. 关于委员会提出的使专业人员以上职类的基薪/底薪增加3.1%的提议，他不知道方案概算中是否考虑到这样一项措施的财政影响。

31. 他的代表团注意到美国联邦公务员制度不再被认为是薪资最高的

国家公务员制度，并注意到以下提议：在对德国公务员制度进行的一次更加深入的研究完成之前把薪酬净额差额从10-20%增加到20-30%。它想提请注意以下事实：为了进行比较研究而提出的假设条件必须审慎考虑，一些重要的考虑如调整德国的公务员制度和欧洲联盟的演变均未考虑进去。他的代表团赞成关于差额的提议，但是，鉴于财政危机和以下事实：比较国公务员制度仍未充分进行相关联邦法律中规定的改革，它对于在大会下一届会议上再次讨论这一问题不会有任何异议。

32. 科特迪瓦代表团欢迎为更好地激发工作人员的积极性而正在进行的作为人力资源管理新方法的一部分的努力。关于这一点，尽管它想在非正式协商中提出某些保留意见，但它仍然认为关于监督职业行为的建议十分适当。它赞成设立一个工作组，以审查委员会的协商进程和工作方法。即使正式授权委员会对全系统范围的工作条件进行管理并进行标准化，这样一种三方协商机制也有可能促进所有合作伙伴间的对话。

33. Darwish先生（埃及）说，他的代表团对委员会为帮助联合国以及联合国系统各组织机构克服它们在人事问题上正面临的困难并改善本组织的人力资源管理所作出的努力表示赞赏。重要的是解决委员会与工作人员代表之间的争端，这样，委员会在作出决定时就会适当考虑到工作人员的意见。

34. 埃及代表团支持委员会作为一个政府间机构的现状，并强调调整的任务不应当给这种现状带来不利影响。它认为，就业条件必须使得本组织能够吸引高级专门人员，它对任何旨在实现这一目标的建议都将表示欢迎。它希望重申其早些时候发表的声明，即必须明确界定工作人员的权利和义务。在这一方面，它认为委员会建议的行为守则是一个很好的出发点。

35. 关于日内瓦工作地点差价调整指数，埃及代表团赞成维持现状，但是认为，鉴于该问题的复杂性，对其所有各个方面进行审查时最好考虑到所有各种意见和建议。总的说来，他的代表团支持委员会在其报告中提



出的建议。

36. 副主席泽斯女士（希腊）代行主席职务。

议程项目138：联合国波斯尼亚 - 黑塞哥维那特派团经费的筹措（续）  
（A/C.5/52/L.8）

37. 主席请委员会各委员对主席在非正式协商后提交的决定草案A/C.5/52/L.8进行审议。

38. Silot Bravo女士（古巴）忆及，在对这一项目进行协商时，她的代表团曾经提出过以下问题：该决定草案（c）段——该段规定雇用当地征聘的工作人员——能否得到有效执行，对工作人员的质量可能起到什么样的影响。

39. Yeo先生（维持和平筹资司副司长）回答说，上述段落中使用的措词最初是为一项关于联合国安哥拉核查团的决议拟定的。目的是减少维持和平行动中的国际征聘的一般事务人员，同时为秘书处保留一些机动的自由。秘书长可以就这项规定的执行情况及其对今后的有关行动预算执行情况报告可能带来的影响提出报告，并在编制1998年7月1日至1999年6月30日的概算时考虑到这一点。他认识到，应当按该决定草案（c）段中的请求，为这一主题专门编写一份报告。

40. Moktefi先生（阿尔及利亚）对立场作解释性发言。他说，尽管他的代表团赞成该项决定草案，其中包括（c）段，但它想指出，这项规定不可能有系统地适用于所有维持和平团，是否按照（c）段草案的模式将它包括在内，应当根据具体情况逐一作出决定。

41. 主席说，如果他没有听到反对意见，他将认为委员会希望不经表决通过该项决定草案。

42. 决定草案A/C.5/52/L.8未经表决而通过。

43. 主席说，委员会结束对议程项目138的审议，并请求报告员就此直接向大会提出报告。

#### 工作安排

44. Sulaiman先生（阿拉伯叙利亚共和国）说，第三委员会收到了一项关于保护联合国工作人员的决议草案（A/C.3/52/L.50），该决议草案提到了联合国的特权和豁免，还提到了联合国工作人员的安全问题，对这些问题，第五委员会已在题为“人力资源管理”的议程项目下进行了审议。在第三委员会对拟议中的案文采取决定以前，应当告知其主席：该议程项目已经提交第五委员会，上述案文序言部分中提到的决议之一已经根据第五委员会的建议获得通过。

45. Buergo Rodriguez女士（古巴）说，象Sulaiman先生一样，她也担心两个委员会对这一问题采取不同的决定。在她看来，该局应当在第三委员会对决议草案采取决定以前采取必要的行动。她感到担心的还有任务极其繁重的工作方案，因为该方案仍然必须在本届会议结束前完成。她想知道哪些问题必须绝对得到解决，委员会如何才能把它的工作重点放在优先考虑的问题上。

46. Manlan先生（科特迪瓦）说，两个主要委员会应当着手处理某些问题，这并不是不可思议的。例如，特权与豁免问题完全可能关系到第三委员会，或者甚至关系到第六委员会。

47. Acakpo-Satchivi先生（委员会秘书）回答古巴代表团说，大会在停会前绝对必须对之采取决定的两个问题是分摊比额表和方案概算，脱离了另一个，哪一个问题都不可能得到解决。

上午11时40分散会。