



大会

第五十六届会议

正式记录

Distr.: General  
15 March 2002  
Chinese  
Original: English

---

第五委员会

第 25 次会议简要记录

2001 年 11 月 7 日，星期三，上午 10 时，在纽约总部举行

**主席：** 奥尔先生（副主席） .....（加拿大）

**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 127：联合国共同系统（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成单册。

因埃法赫-阿蓬腾先生(加纳)缺席,副主席奥尔先生代行主席职务。

上午 10 时零 5 分宣布开会

议程项目 127: 联合国共同制度(续)(A/56/30 和 A/56/485)

1. **Eguiguren** 先生(智利)在代表里约集团发言时,重申联合国共同制度的重要性和国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)在界定和协调该制度方面所发挥的作用。里约集团对国际公务员制度委员会的报告(A/56/30)有一些保留意见。总的说来,它赞同该报告所载建议,并想重申它的意见:即为使参加共同制度的各组织能吸引最合格的工作人员,它们应尽量提供最佳的工作条件,这意味着有竞争力的工作条件。

2. 委员会支持使联合国各组织的人力资源管理现代化的努力,以及在人力资源管理框架内正在进行的工作,该框架是委员会在其 2000 年报告(A/55/30)中介绍的一种非常有用的工具。委员会还将最新的国际公务员行为标准附于其报告。该标准是与共同制度各组织和工作人员代表合作起草的。里约集团原则上赞成修订的文本。

3. 委员会在审查薪资和福利制度的过程中应考虑到人力资源管理框架,而且根据其报告中规定的原则,它应严格遵守的诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则并以这些原则作为指导。虽然要使该制度现代化并确保其具有竞争力必然需要更大的灵活性,但应尽一切努力确保该制度为工作人员提供充分的保障,只有这样才能得到他们的信赖与忠诚。

4. 应使各种合同安排适应新的现实情况,但同时也应使其能够吸引最优秀的工作人员,并确保增加灵活性不会牺牲必要的透明度和劳动力的稳定性。里约集团赞成成为目前使用的各类合同编制一个目录,并希望看到在委员会的报告中发布编好的目录。

5. 2001 年联合国/比较国净薪差幅应定为 12.2%。该数字属于最佳范围,但低于中值点。因此,必须密切关注这一趋势,特别是在 D-1 和 D-2 职等的趋势。

6. 关于加强共同制度的问题,里约集团想指出的是,为了保障该过程的透明度,不能在委员会和会员国全面参加的情况下审查委员会的任务和成员资格。

7. **Kendall** 先生(阿根廷)说,他的代表团同意智利代表里约集团所作的发言,并强调委员会的工作对加强共同制度的重要性。他的代表团饶有兴趣地注意着委员会对薪资和福利制度的审查。该项审查对于人力资源管理的现代化十分必要,而且有助于对该制度的各种要素采取全球化的全面办法。它支持委员会提出的审查目标,其中包括使效率与报酬的联系更加紧密,但条件是,对专业工作的评估要有透明度;而且还要给予工作人员适当的保障。另外重要的是,要研究提高管理能力的各种选择办法,以期吸引能干的管理人员。由于该目标一方面是兼顾竞争力和灵活性;另一方面是要得到稳定的劳动力,因此参加共同制度的各组织和工作人员代表积极参加辩论也很重要,这样才能确保就将提出的各种措施达成共识。

8. 阿根廷代表团感到高兴的是，对国际公务员行为标准的修订是与各组织和工作人员代表合作的成果。它希望在非正式会议上审议该修订的标准。此外，它注意到，自 1997 年以来，净薪差幅一直在下降，这有损于联合国工作人员。它希望随时向大会通报这一差幅今后的变化情况。关于加强共同制度问题，他的代表团认为，对委员会工作任务和成员资格的审查目标应是保持其工作质量；而且，应在完全透明的情况下进行该审查。这意味着应让会员国参加这项工作。

9. **Sequeira 女士**（联合国系统国际职工会和协会协调委员会（国际职工会协会））根据大会第 35/213 号决议发言时说，国际职工会协会有这样一种印象，虽然联合国的工作是以《宪章》的目标为基础的，而这些目标又是不可量化的，但秘书长进行的改革进程根本不尊重联合国的这种性物质，只注重竞争力、成本效益和业绩，这体现了一种公司文化。然而，联合国不是一个跨国公司。它是一个为全世界的福祉工作的组织。因此，不能到处批发根据从私营部门改革中得到的启示制定的改革。

10. 从福利和任期来看，近 20 年来，作为本组织主要资产的工作人员的工作条件已逐渐恶化。国际职工会协会也是在为未来的工作人员工作，因此由于联合国将始终需要吸引和挽留能干的、有自觉性的工作人员，所以它的目标是参加关于本组织未来的所有讨论。

11. 国际职工会协会认为，需要回过头来看看最基本的原则。例如，为了聘用实现本组织的各项目标所需要的最优秀的人才，必须在招聘人员通告中详细说明有关职位的要求。需要由称职的主管人培训新招聘者。而这些管理人员本身也按其资历和

所定的目标选拔或招聘。在这方面，有旨在调动工作人员积极性的一个可行的职业发展计划，就能够先在工作人员内部选拔最合格的管理人员，而后再考虑对外招聘。需要出台一个利用现有人力资源的战略。

12. 为了留住最有优秀的工作人员，参加共同制度的各组织必须调动他们的积极性，特别是应调动较年轻工作人员的积极性，办法是为其提供培训方案，使他们能够实现不断进步的愿望。如果提供充足的福利，将会促进流动。年纪较大的工作人员有家庭方面的限制因素，很难适应调动，然而他们的级别却上调了，这样就会有使其他工作人员，包括较年轻的工作人员，在被委派担任行政职务时毫无经验的风险。社会政策是应考虑另一个要素。参加共同制度的各组织应考虑到该制度的多种文化环境，并使其社会政策适应于具体的工作地点。

13. 薪资和福利结构必须将所有这些要素考虑在内。而且，任何人力资源管理改革的改革还必须保障秘书处的独立性。工作人员对此极其重视。

14. 合同安排问题尚待公务员制度委员会在工作人员代表的充分参与下审议。该问题与招聘和挽留最佳优秀的工作人员的重要性以及保持秘书处的独立性相关。目前在给予合同方面存在许多不一致的地方，绝对需要对该制度进行审查。然而，就取消长期合同而言，其目标应该是淘汰工作表现差的工作人员。一定要慎重，确保不失去最有才干的工作人员。而且，必须有各种保障措施防止管理人员滥用权力。

15. 国际职工会协会担心，相对于其他业绩因素而言，在人力资源管理改革中计划的人员流动会

成为晋升的一项决定性因素。在这方面，为了不使一般事务人员气馁，应给予他们得到国际调动的希望，但他们目前不享受此种待遇。

16. 最后，以工作人员的保障、安全和健康为代价，绝对节约不了成本。在实地、特别是在边远的地点，必须有具体的措施；必须改善本组织的形象；还必须做出努力，不仅确保这些工作人员被视为非政治性的，而且还要保护当地工作人员。

17. **Grandjean 先生**（国际公务员协会联合会）支持建议的基薪/底薪表的生长。他提请大家注意恢复联合国官员薪资的竞争力这一长远需要。联合国官员的薪资比其他国际组织少多达 50%。他指出，在比较国和美利坚合众国私营部门之间的付酬差距仍然达 32%。国际公务员协会联合会（公务员协联）还支持所建议的工作人员薪金税率。虽然它赞成建议的罗马一般事务工作人员的新薪资表，但它提请大家注意需要重新将语言因素纳入薪资的计算。

18. 关于国际公务员行为标准，公务员协联很满意达成了一项协议。但它对使用的程序表示遗憾，并希望以后尊重基于协商一致意见做出的决定。重要的是所有工作人员都要熟悉这些标准。这样，每个人都会遵守它们。关于公务员制度委员会的合同安排工作，夏季会议提供的工作文件未提供足够的相关数据。在这个实质问题上，公务员协联坚决认为需要妥善兼顾终身任用和有时限的任用。

19. 现在是解决差额造成的长期问题的时候了。在 P-5 至 D-2 职等，该差额已降至 10% 以下。公务员协联支持实际增长薪资，以使该差额增至议定的 15%。它欢迎增加总部各工作地点的工作地点

差价调整数，但指出该工作地点差价调整数旨在使各工作地点的购买力对等，而不是要补偿基薪的不足。它提请大家注意，在审查薪资与福利制度的同时，需要继续对各种津贴进行两年期定期审查。该联合会打算充分参加该审查。他注意到，该审查使用的关键词已从“简单化”改为“灵活性”，因此它促请大家特别是在使用诸如“宽幅工资”以及建立一个“高级行政人员制度”之类的新词上，一定要慎重；并强调灵活性和问责制是并行不悖的。绝不应只为提高少数几个人薪资而牺牲平等原则。

20. 公务员协联请各会员国呼吁在国际组织内实行国际劳动标准并将这些标准纳入国际组织的规则条例。它还想看到所有组织都制定有效工作人员管理咨询的新方法以及工作人员全面参与人力资源问题的决策。

21. 由于两个工作人员联合会已恢复与公务员制度委员会的合作，应毫不延迟地执行对其关于咨询程序和工作安排的规则的修正案。最后，公务员协联吁请各会员国同意，对于公务员制度委员会的任务、成员资格和作用的审查应是正在进行的改革进程的一个组成部分。

22. **Nakkari 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）说，他希望行政和预算问题咨询委员会主席不久将提交一份关于公务员制度委员会报告（A/56/485）所载决定和建议所涉行政和经费问题的报告。

23. **主席**说，他将向咨询委员会转达叙利亚代表团的请求。

**上午 10 时 45 分散会。**