



大会

第五十六届会议

正式记录

Distr.: General  
25 March 2002  
Chinese  
Original: French

第五委员会

第 27 次会议简要记录

2001 年 11 月 9 日，星期五，上午 10 时，在纽约总部举行

**主席：** 埃发赫-阿彭登先生.....（加纳）

**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：联合国共同制度（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 10 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. Iosifov 先生 (俄罗斯联邦) 认为, 正当整个联合国组织处于重大改革之际, 国际公务员制度委员会的结论和建议具有更加重要的意义。可以感到庆幸的是, 经过三年复杂的协商, 委员会终于完成了关于国际公务员行为标准的工作, 从而可以建议大会予以通过了: 这肯定是一份妥协文本, 以平衡的方式反映了有关各方的观点, 确定了一些基本道德原则, 在某种程度上讲确定了一项最高纲领, 实行共同制度的各组织将按照自己的方式加以利用。

2. 委员会今年审议了薪金和福利制度问题, 主要是通过分组讨论方式进行的。在此问题上, 俄罗斯代表团对委员会以三方为基础的工作效率表示怀疑: 当委员会尝试同它的伙伴进行合作时, 结果却事与愿违。俄罗斯代表团清楚地知道, 委员会一直处于压力之下, 但重要的是与伙伴建立合作关系的愿望不能损害一个对大会负责的机构的工作效率。俄罗斯代表团期望委员会沿着这一进程专心致志地继续走下去, 并向大会第五十七届会议就执行其修订后的内部规则的情况作出报告, 正如大会在其第 53/209 号决议 (第 III 节第 5 段) 中所要求的那样。

3. 至于对薪金和福利制度的研究, 这是一项无论怎样强调也不过份的重要工作, 因此要求采取一种深思熟虑的行动。这个领域的任何改革, 目的都应是提高秘书处的工作效率。因此, 在没有建立一种有效的公务员考评制度之前, 尤其是在没有彻底改革联合国合同安排、主要是逐步摒弃长期性合同

之前, 改革薪金制度是为时过早和没有意义的。因此, 俄罗斯代表团坚持认为, 对薪金问题的研究应与关于改革上述合同安排的辩论密切结合起来, 因为这种改革能够加快人员的更新, 促进对人力资源的灵活管理, 更广泛地说, 能够改善人事政策的管理。然而, 直到今天, 委员会仍然没有充分关注这一点, 却对私营部门和各国公职部门的薪金制度的研究感兴趣, 但这似乎不一定是实行共同制度的各国际组织可以借鉴的模式。这方面提出的理由并不足以支持修订薪金制度。此外, 已经审议过的建议都有可能增加开支, 这一点各会员国决不应忽视, 因为联合国还有急需资金的其他优先目标; 它们也不应当忘记, 即使不追加补充的财政资金, 在各国际组织的秘书处也存在着未经开发的储备效率。因此, 需要的是研究奖赏最勤奋和最认真的公务员的方式而不是求助于给职位重新定级; 与此同时, 还要研究解决缺乏能力和缺乏勤奋精神问题的办法。Iosifov 先生在这方面提醒说, 总的看来, 目前的薪金制度是完全符合联合国及其各专门机构的宗旨的, 提供的报酬水平是有充分吸引力的, 在各组织内保持着一种内部平衡。

4. 总的来看, 国际公务员制度委员会关于 2001 年的报告是平衡的, 委员会提出的关于两类人员报酬内容的技术性建议也是不矛盾的, 但是, 委员会今年的建议和决定的财政影响却是让人担心的。关于基薪/底薪表, 俄罗斯代表团指出, 有越来越多的工作地点 (近 30%) 岗位补贴非常少, 甚至没有补贴, 然而正是这种岗位补贴应起保证所有公务员购买力水平相当的作用。委员会应当研究纠正这种状况的可能性, 因为这会带来对会员国的财政影响; 它可以考虑降低基薪/底薪表的办法, 以消除在那些没有岗位补贴、但公务员的薪酬实际高于参照城市纽约的购买力水平的工作地点的不合理开支。

5. **李太章先生**（中国）说，他的国家积极支持国际公务员制度委员会为改善共同制度所作出的努力。随着秘书处运作方式的变化和国际环境的变化，国际公务人员必须接受遵循更为精确的行为标准，以便更好地服务于《联合国宪章》所宣称的理想。作为广泛协商成果的新修订标准，是适应新世纪要求的。中国代表团希望，这些标准随着它们的实施将得到不断的完善，以使国际公务员始终保持上进心态和良好形象。

6. 关于合同安排的重要问题，委员会强调最好保持一定的灵活性。确实，应当分别考虑到不同使命和任务的性质，这种性质应合乎逻辑地决定合同的性质，而合同的性质也取决于有关人员的素质。长期合同具有优点，但它们并不是一种提高效率的绝对担保。因此，应当拥有灵活多样的解决办法，使得既能依靠一个由职业公务员组成的骨干核心，又能保持竞争性和淘汰不称职人员。中国希望委员会编制出一份现有各类合同的清单，并附上合同适用人数的描述和说明，提交第五十七届联大审议。

7. **Nakkari 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）表示从总体和原则上赞同国际公务员制度委员会关于薪金和福利制度以及行为标准的结论与建议。行为准则中第 8、13 和 16 段所确定的监督制度是恰当的。人们有理由在第 29 和 30 两段提醒说不应干涉各会员国的事务，但是，也应对国际公务员遵守工作地点所在国立法的义务作出明确规定。最后，由联合国系统国际职工会和协会协调委员会发表的声明以及由国际公务员协会联合会发表的声明都是很有用的，对此加以考虑是适宜的。

8. 随后，**Nakkari 先生**对咨询委员会没有派任何代表出席本次会议表示惊讶。他提醒说，他曾经

要求将咨询委员会关于国际公务员制度委员会的决定和建议的财政影响情况的报告（A/56/485）提交本委员会正式会议审议，因此，他将他的代表团的某些意见保留到正式审议时再提出来。

9. **主席**提醒说，他已经在会上说过，咨询委员会曾告知说它对有关文件无任何异议。因此委员会主席或者另一位代表参加会议毫无意义。

10. **Nakkari 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）坚持要求对他的代表团提出的要求作出反应。咨询委员会的报告应当以六种文字散发，并口头加以介绍，无论多么简短。总的说来，必须制止越来越经常违背规则的偏离现象。

11. **Blanco 先生**（多米尼加共和国）同意智利代表以里约集团名义发表的意见，赞同国际公务员制度委员会的报告，尤其是旨在改革合同安排的建议，以便创造尽可能最好的工作条件，使国际公务员职务在竞争的环境中能吸引最优秀的人才。他对薪金和福利制度方面取得的进展表示欢迎，希望能够迅速加以实施。他还对通过国际公务人员行为标准的修订本表示满意，希望行为标准的执行对于联合国系统将是一大善举。

12. **贝尔·哈吉·阿莫尔先生**（国际公务员制度委员会主席）在回答代表们发表的对于国际公务员制度委员会为简化和搞活薪金及福利制度而采取的行动的保留意见时，提醒说任何改革都会引起不同意见和遇到种种困难。然而，他非常肯定地说，委员会将尽力研究每一个观点，毫无例外，并在编制它的报告时加以考虑。

13. 关于联合国工作人员代表表示的意见，有

必要强调指出，提出的某些问题不属于国际公务员制度委员会的职权范围，考虑到它们的双边特点，似应由各有关组织加以审议。至于同各组织及工作人员代表合作制定的新的工作方法和程序规则，考虑到工作人员代表的回程，国际公务员制度委员会已立即加以实施了。事实上，委员会早已采用了其中的某些方法，主要是通过几年来思考小组、工作小组的努力。

14. 贝尔·哈吉·阿莫尔先生还指出，任何以提高效率为目标的真正改革都要付出一定的人力和财力成本，他大胆指出，保持现状可能有着比改革更为重大的财政影响，如果现状不再符合各组织利益的话。他强调国际公务员制度委员会有决心控制开支和严格遵循诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则，同时提醒说审议薪金和福利制度是为了给各有关组织提供一种制度，使它们能够招聘和保留高素质人员，这种制度以业绩和能力为基础确定报酬，也更便于管理。

15. 主席在回答叙利亚代表的问题时指出，叙利亚的要求已经转达了，但既然可以节省一份报告，就没有报告可以提交。咨询委员会的同意意见将记录在有关会议的简要记录中。

16. Nakkari 先生（阿拉伯叙利亚共和国）坚持要求遵守内部规则，这是一个原则问题。如果说联合国组织有钱通过重新印刷来弥补公务员失误的话，它就不应该在规则所要求的一项报告上表现吝啬。另外，假如本委员会赞同咨询委员会的建议的话，它不知道参照什么文件。

17. 贝尔·哈吉·阿莫尔先生（国际公务员制度委员会主席）解释说，在通常情况下，咨询委员会的决定仅仅关系到联合国。与文件 A/56/485 有关的委员会建议就属于这种情况，应由其他组织的领导机构对委员会建议的财政影响涉及它们的部分做出表态。

18. Nakkari 先生（阿拉伯叙利亚共和国）认为，会议的记录作为一项决定的参考文件并不那么可信。不过，作为特殊情况和对国际公务员制度委员会主席的尊重，他接受委员会主席的解释；但是，他坚持认为，将来不得以任何方式违背内部规则。

上午 11 时散会。