



大会

第五十九届会议

正式记录

Distr.: General
24 February 2005
Chinese
Original: French

第五委员会

第 17 次会议简要记录

2004 年 10 月 29 日，星期五，上午 10 时在纽约总部举行

主席： 麦凯先生（新西兰）

行政和预算问题咨询委员会主席：库兹涅佐夫先生

目录

议程项目 114：人力资源管理（续）

议程项目 117：联合国养恤金制度（续）

议程项目 116：联合国共同制度（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印成单册。



上午 10 时 10 分宣布开会

议程项目 114：人力资源管理（续）（A/58/283、A/58/666 和 A/58/704；A/59/65 和 Add. 1、A/59/152、A/59/211、A/59/213 和 Add. 1、A/59/217、A/59/222、A/59/253、A/59/263 及 Add. 1 和 2、A/59/264、A/59/291、A/59/299、A/59/357、A/59/388 和 A/59/446；A/C.5/58/L.13；A/C.5/59/4）

1. **Simancas 先生**（墨西哥）同意卡塔尔代表以 77 国集团和中国的名义发表的看法，特别是关于将 300 号编合同改划为 100 号编合同的想法以及澳大利亚、加拿大和新西兰代表团关于在秘书处提升妇女和年轻人的看法。他将仔细研究日本代表对 P-2 职等专业人员员额作出的提议。他强调，征聘工作必须有效、透明和迅速地进行，必须尊重公平的地域分配的原则。至于缩短申请截止期以加速征聘的想法，他认为，问题不在于截止期的长短，而在于甄选过程。最后，如果按所建议的，为成功通过一般事务人员晋升专业人员竞争性考试的候选人增加保留的 P-2 员额的数量，则最好首先考虑任职人数偏低的那些国家的候选人。

2. **主席**回顾大会第 35/213 号决议和委员会在第 13 次会议上作出的决定，邀请联合国工作人员工会的主席发言。

3. **Waters 女士**（联合国工作人员工会主席）说，过去六年来采取的改革措施对本组织工作人员产生了深刻而且有时是有害的影响。正如主管管理事务副秘书长对第五委员会指出的，国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）不能改革自身；然而，联合国管理当局却在进行扩大管理人员权力而同时减少问责制的改革。工作人员工会十分尊重秘书长对本组织的设想，并支持他的改革方案目标。但工作人员工会不能支持削弱工作人员权利和瓦解监督机制以此推行改革方案的做法，不能继续使工作人员无法通过其当选代表发挥有效作用的那种行动合法化。

4. 最近，内部监督事务厅（监督厅）委托一位独立顾问对正直看法进行的一项调查揭示，工作人员认为，没有对不道德的行为采取足够的行动进行调查；他们害怕会因揭露违反道德的行为而受到报复；他们认为没有一视同仁地应用惩戒程序。他们对高级管理人员正直与否看法并不那么肯定。这件事没有与工作人员代表协商，也没有请工作人员代表参加秘书长开展的广泛的后续行动。

5. 秘书长希望确保联合国以身作则，按《全球契约》的标准行事。但本组织非但没有成为企业公民意识的典范，而且未能遵守《契约》的一条根本原则：即捍卫结社自由和切实承认集体谈判的权利。继续倡导本组织并未实践的种种理想将会在工作人员中引起疑惑，并使本组织无地自容。

6. 2003 年 4 月，秘书处的所有工会和协会都退出了工作人员和管理当局协调委员会（员工和管理当局协调会）。从那以后，最高一级的员工和管理当局协商进程便中断了。之后不久，管理当局采取前所未有的行动，正式取消了准许纽约的工作人员委员会干事的脱产待遇。这是对《工作人员细则》第八章规定的有独立主权的工作人员代表机构的内部事务的直接干涉。遗憾的是，这并非是绝无仅有的一个事件。

7. 没有一个独立的内部司法制度使工作人员获得公平和公正裁定的权利受到损害。工作人员工会希望在审议关于司法行政的议程项目时能有机会对这一问题发表详细的评论意见。

8. 全系统秘书处的工作人员代表一致认为协调进程缺乏诚意。大会在关于秘书处司法制度的第 57/307 号决议中要求秘书长同监察员和工作人员代表协商，就歧视和其他冤情调查小组的作用和工作提出详尽建议。然而，甚至在工作人员代表主动提交提案之后，管理当局也未曾试图就此事与工作人员进行协商。

9. 此外，工作人员和管理当局协调委员会（员工和管理当局协调会）上达成的协议往往得不到实施，或只部分地得到实施，或拖延多年。在这方面，工作人

员工会完全同意行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)在其关于人力资源管理的报告(A/59/446)第10段中表达的意见。工作人员工会感谢行预咨委会允许其就这一重要问题发表看法。

10. 纽约的工作人员代表已在2003年4月退出中央审查机构,因为他们认为这些机构并没有真正的作用;它们只审查程序事项,而且基本上只是赞同方案管理人员的决定,因而充其量不过是使工作人员的甄选过程合法化。工作人员代表认为,大会在第55/258号决议第六节(a)中设想对候选人的资格进行实质性的审查。目前的甄选体制缺乏透明度,侵犯工作人员享有适当程序的权利(因为没有申诉程序),并缺乏必要的制衡确保保障措施和公平合理。工作人员代表要求第五委员会考虑对大会第55/258号决议内的决定作出一个明确的阐述,特别阐述决议有否预示对申请人的资格进行实质性的审查。

11. 本组织尚未制定具体的措施建立个人问责制。应该对维持和平行动部和内部监督事务厅(监督厅)这些人事决定权高度下放的部门进行细致的检查,这是极其重要的。如果发现滥用权力的现象,就应该收回这种权力。工作人员代表完全支持咨询委员会在报告中对问责制所表示的立场。人力资源管理厅告知工作人员工会说,它因缺乏支配权,故无法强制执行问责制。第五委员会不妨建议与工作人员代表协商,优先制定个人问责的具体措施。

12. 采用连续任用的做法可以改善目前是定期任用人员的状况。然而,应该把这种措施作为增订条款列入《工作人员条例和细则》之中,而不是以此替代长期任用。而且,除非能明确规定终止连续任用的理由,否则工作人员就容易受滥权之害,因其合同可视本组织的需要而随时予以终止。这可能造就工作人员忠于个别的方案管理人员而不是本组织的风气。

13. 管理当局的文件中提到的“工作人员”和“重点小组”并非指与工作人员代表协商,如《工作人员条例和细则》第八章所规定的那样;另外,市民大会也

只是规避这些条例的一种方式而已。工作人员-管理当局从未对监督厅关于能否在当地劳工市场得到对一般事务职类进行国际招聘所需的技能的报告(A/59/388)进行过协商。为审查这一问题而建立的各工作组都得出结论认为当地没有足够的候选人。如果通过这一提案,就会迫使其他国家的候选人前往美国,私下争取签证,在征聘期间在那里居住等待,费用完全自理。由于他们没有在美国的永久居住权,他们将始终是国际员工,但却不得不把自己打扮成当地人以得到雇用。至于监督厅关于人力资源管理改革的影响的报告(A/59/253),只在两次会议上与工作人员代表进行了磋商,而且第二次会议有大部分时间是质疑工作人员代表所说的每一句话。工作人员工会已向主管内部监督事务副秘书长正式写信,要求监督厅不要把这种会议说成是“磋商”。

14. 关于工作人员看法的详细资料可见提交给第五委员会的有关报告(A/C.5/59/4)。过去两年来,工作人员工会也在进行改革,使其工作专业化,利用外部专家,并设法确保工会有妥善的法律框架和健全的政策。现代化的人力资源管理力求在工作人员工会和管理当局之间建立战略性的伙伴关系。工作人员工会不想分管本组织。工会了解本组织的局限,并充分尊重秘书长的权力。然而,在影响服务条件的那些事情上,工会所代表的工作人员是主要的当事人。在作出决定之前,考虑他们根据实际工作经验得出的意见并不是让其插手管理,而是善于管理。

15. **Jonah 先生**(塞拉利昂)回顾说,他在本组织内曾领导若干办公室和部门,1978年进行一系列改革时他是人事主任。当时曾帮助建立工作人员-管理当局协调委员会。因此,他关切地注意到国际公务员制度的削弱及其造成的严重影响,正如关于正直看法的长篇研究所特别证明的。进行的某些改革极大地削弱了秘书处。只须读一读世界各地的报纸就能了解到人们对联合国及其工作人员有何看法。不论这种看法多么不公正,但这就是为削弱《工作人员条例和工作人员细则》的某些规定所采取的步骤造成的结果。

16. 委员会已逐步看到，抵制改革的最大阻力来自方案主管。很难相信把更多的权力交给主管能够加强国际公务员制度。工作人员代表已经正确地指出，人力资源管理厅缺乏权力，这使其无法运用《工作人员条例》和公平的管理方法。委员会必须记住这一点，并记住尤其是逐步削弱其秘书处的做法正是导致国际联盟失败的因素。

17. 国际公务员制度主要依靠长期工作人员。当然他们中存在着一些朽木，如所有的行政机构一样。但是，放弃授予永久合同做法的决定必须慎之又慎，因为这是产生国际公务员独立性的直接源泉。委员会不仅应该听取工作人员的看法，而且应该十分认真地听取。

18. **Van Schalkwyk 先生**（南非）指出，如非洲国家集团代表以及 77 国集团和中国的代表所指出的，工作人员和管理当局的关系似乎不是太好。但是，如果工作人员不完全站在改革一边，就不可能改革对人力资源的管理。无论如何，本组织要能够依靠训练有素、积极性高、为本组织目标献身的工作人员。

19. **McCreery 女士**（主管人力资源管理助理秘书长）说，她有兴趣地注意到国家集团、许多代表团以及联合国在人力资源管理改革方面的伙伴（即工作人员工会主席所代表的工作人员、撰写人力资源管理改革的影响这一重要报告（A/59/253）的内部监督事务厅、联合检查组和咨询委员会）所表示的不同意见。在答复土耳其代表关于漫无止境的讨论会使人生厌这一担忧时，她表示相信，鉴于各方都有决心，很可能在尚未生厌之前就可达成彼此满意的结论。

议程项目 117：联合国养恤金制度（续）（A/59/9 和 Add.1, A/59/447；A/C.5/59/11）

20. **Zellenrath 先生**（荷兰）代表欧洲联盟、候选国保加利亚、克罗地亚、罗马尼亚和土耳其，稳定与结盟进程国波斯尼亚和黑塞哥维那、塞尔维亚和黑山及前南斯拉夫的马其顿共和国还有冰岛和列支敦士登发言。他说，欧洲联盟非常重视联合国的养恤金制度，也非常重视数额达 262 亿美元的养恤基金的妥善管理和投资。欧洲联盟满意地注意到关于基金业绩的看

法，且基金的精算估值已连续四次显示盈余这一事实。欧洲联盟还注意到，基金的业绩超过了基准线，它在发展中国的投资增长了 55%。然而，因为货币市场和股票市场颇为波动，欧洲联盟敦促基金要谨慎投资和分配盈余。

21. 欧洲联盟高兴地注意到基金与内部监督事务厅在内部审计安排问题上的合作有所改善，但担忧的是，审计委员会关于 2001 年 12 月 31 日终了两年期联合国合办工作人员养恤基金决算的报告（A/57/9，附件十二）中的 27 条建议只有 11 条部分地得到了实施，还有 9 条根本没有实施。虽然欧洲联盟懂得，养恤金联委会应将有关是否适宜在 2005 年建立审计委员会的决定提交给常设委员会，以便能仔细地考虑这一事项，但欧洲联盟希望能在两年之内解决这一问题。欧洲联盟与咨询委员会一样，对行政开支上涨的趋势表示关切。

22. **Kovalenko 先生**（俄罗斯联邦）说，尽管资产增值了，但 2003 年 12 月 31 日的养恤基金精算估值比前一年同期的盈余要少，因为比例从占应计养恤金薪酬的 2.9% 减少到了 1.14%。正如养恤金联委会提议的，不应该要大会取消 80 年代中期采取的节约措施，唯一的行动应该首先是着手实行大会第五十七届会议核准的一些变化，根据消费物价指数调整养恤金，并修改养恤金调整制度，以便对付本地货币对美元的大幅度贬值。养恤金联委会必须密切监测精算估值的结果，并在建议修改养恤金制度的参数和缴款率时对此加以考虑。

23. 资产市场价值的增加既反映了市场趋势，也反映了投资管理处作出的恰当决定。养恤基金与其他类似基金相比的一个优点是其投资在资产类别、货币和区域方面都有广泛的多样性。养恤基金应该继续奉行这一政策，尽可能地利用市场的种种可能性，满足大会第 36/119 C 号决议规定的安全、赢利、流动和可兑换的标准。

24. 俄罗斯联邦将继续密切关注对养恤金联委会的规模和组成进行的审议，因为需要保障联委会的良好

运作。俄罗斯联邦并不反对以富有创见和建设性的方法解决调整养恤金联委会中的三个组成成分的席位分配以及或许增加秘书处部门首长人数的问题。

25. **Owade 先生**（肯尼亚）满意地指出，基金的数额已经增长到 270 亿美元以上的市场价值，并指出，联委会将在内罗毕举行 2006 年的届会，这将使联委会更深切地体会发展中国家的参加者不得不面对的一些特殊挑战。他以同样的口气敦促基金以及特别是投资委员会确保基金投资的地域要多样化，同时遵循赢利、流动和可兑换的准则，因为目前发展中国家提供了空前的机会和良好的投资利润。

26. 尽管基金的精算值呈下降趋势，但继续显示盈余，令人欣慰。肯尼亚代表团赞同联委会在报告第 49 段中对变革制度所提出的告诫，特别是因为目前的经济环境颇为动荡。他指出，精算师委员会提出的为谨慎起见应该保留大部分盈余的建议并没有得到联委会全体成员的赞同。因此，考虑到联委会由三方组成的性质和平衡彼此间相争利益的需要，肯尼亚代表团不妨支持联委会关于恢复部分养恤金的决定，作为建立信任的措施。他希望提醒联委会铭记大会第 53/210 号决议，其中大会重申，除非今后估值中出现明显的盈余趋势，否则不应作出任何改变。

27. 至于联委会的规模和组成问题，他回顾说，联委会曾建议将其成员从 33 人增加到 36 人，但不相应增加候补成员的人数。大会尚未核准这一建议，但请联委会进一步研究此事。肯尼亚代表团不想影响负责进一步审议这一事项的工作组的结论，但认为不能打乱联委会目前由三方组成的性质，不能牺牲效率，任何影响联委会成员和大会任命的成员人数的提案都不得损害地域分配的原则。

议程项目 116：联合国共同制度（续）（A/59/30（第一和第二卷）、A/59/153、A/59/399、A/59/429 和 A/59/522）

28. **Iossifov 先生**（俄罗斯联邦）指出，到目前为止，只试验了关于加宽段幅和按业绩计薪制度的试验性研究报告中所设想的四种模式中的一种模式。他担心

这可能会妨碍这方面的工作，特别是因为国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）所向大会提出的关于该问题的建议必须得到具体成果的支持，证明拟议的薪资和福利制度比现行制度要有效而且不会给会员国带来额外的费用。还必须确保审查福利制度的结果可以提出全面改进和简化津贴制度的建议，甚至可能减少其费用。俄罗斯联邦代表团原则上赞同委员会有关使调动和艰苦条件办法同基薪/底薪表脱勾的决定。

29. 他要指出的是，大会具有决定是否建立高级管理人员机制的独有权力，只有公务员制度委员会才有权就该问题提出建议。联合国行政首长协调理事会（行政首长协调会）没有资格像它在 2004 年 4 月所做的那样，授权建立这种机制。秘书处解释说，高级管理人员机制将由类似专业协会的“网络”组成，任何这种说法都是站不住脚的。方案和协调委员会（方案协调会）在其 2004 年 7 月的会议上审查了行政首长协调会的决定，此前秘书处仅将其称为“培训方案”和“管理工具”。俄罗斯联邦代表团曾在大会第五十七届会议上警告第五委员会，在联合国内建立这样一个“俱乐部”可能对于组织外人员的征聘和不属于该俱乐部的工作人员的职业前途产生有害的影响。从那时以来，没有就高级管理人员机制的组成、该机制人员的甄选或其权力提供任何具体资料。有关建立这种机制的决定不受会员国控制而可能对参加共同制度的各组织的人力资源管理政策产生深远的影响。俄罗斯联邦代表团希望委员会继续在公务员制度委员会的主持下审议该问题。

30. 他指出必须严格施行诺贝尔梅耶原则，根据该原则共同制度内工作人员的薪金是参照薪资数最高的国家的公务员制度确定的。他表示，俄罗斯联邦代表团认为，在现阶段同私营部门相比较或是参照其他国际组织的雇用条件是没有助益的。俄罗斯联邦代表团要强调公务员制度委员会和大会在有关参加共同制度各组织雇用条件的决策方面所起的重要作用。当然应当征求各组织管理当局和工作人员的意见，但是仍然应由会员国对这方面的问题进行严格的管制。最

后，关于加强国际公务员制度小组的报告，他表示，一些建议——特别是有关公务员制度委员会工作方法的建议——的执行会使公务员制度委员会转变为一种三方委员会。这并不是该委员会章程所作的设想，可能有损于其工作效率。

31. **Garcia 先生**（美利坚合众国）提到拟议的加宽段幅和按业绩计薪制度。他说，美国代表团担心如果参加组织所使用的考绩制度未经检验而且不为所有各方所接受，则试验性研究工作可能受到损害。在试办项目的框架内，必须考虑到如何比较相等职等以及这种制度如何追踪加宽段幅制度下的职业进展情况。

32. 美国代表团认为，如果没有关于联合国内的征聘和保留问题的证据，则无须在现阶段更改诺贝尔梅耶原则。它支持 2004-2006 年津贴和福利审查表，该表将确定最高薪资公务员制度，包括联合国同美国联邦公务员制度之间的比较。美国代表团还指出，公务员制度委员会将于 2005 年完成两种公务员制度之间的相等职等审查，它期待定于 2006 年提出的有关该问题的报告。

33. 他指出目前公务员制度委员会的议程上列有合同安排问题，由于优先事项不断改变，这个问题变得极其重要，因此他促请委员会迅速完成对该问题的审查，使会员国能够确定有关立场，并取得必要的资料以供审议秘书长将在大会第六十届会议上提出的建议。美国代表团欢迎委员会努力使工作人员能够兼顾工作和家庭生活责任，包括引进育儿假福利。但是它认为，委员会的建议超出比较国标准，并使工作人员缺勤期间过长。美国代表团建议作出安排，使父母能够合请目前所规定的四个月产假。它欢迎委员会决定使调动津贴同艰苦条件津贴脱勾，并使这两种津贴同基薪/底薪表脱勾。他相信委员会的工作组将会着重靠其他选择办法来鼓励调动。美国代表团不完全赞同加强公务员制度小组的报告（A/59/153）内的一些建议，但是它认为该报告表明其撰写人致力于加强人力资源的管理、提高竞争力和促进共同制度内的调动和安全保障。

34. **郝斌先生**（中国）对国际公务员制度委员会的报告（A/59/30，第 Vols. I and II）未能及时提供表示遗憾。中国很高兴地看到宽幅工资制度试点工作终于有了新的进展，特别是宽幅工资制度试点工作框架方案已经完成，试点工作已经正式开始，参与试点的机构有所扩大。这说明了共同制度下机构负责人改进现行薪酬待遇，改善机构业绩的愿望。公务员制度委员会应在开展试点的过程中进一步细化试点成功标准，使之更具有操作性，还应对参与机构提供必要的支持，争取在既定时间计划内完成试点。

35. 以国家公务员制度为比较方确定服务条件是诺贝尔梅耶原则的基本内容。近 60 年的实践证明，国际机构公务员制度是各国有志公共事业的人才的首选职业之一。诺贝尔梅耶原则适用方式是现有条件下各方可能接受的最好方式，共同制度工资即使在今天还有很强的竞争力。当然，中国并不认为不应研究讨论改进的方式。中国支持公务员制度委员会对诺贝尔梅耶原则适用性进行研究，以使其能够适应 21 世纪新形势对国际公务员的要求，能够反映世界公务员制度改革的新观念、新进展。事实上工资制度作为人力资源改革框架的一个组成部分，应考虑绩效因素。但是加强国际公务员制度小组将私营部门及国际金融机构作为参照方的要求并非负责任的建议。鉴于共同制度参与机构是政府间国际组织，其职员的服务条件应参照比较国公务员制度确定。小组的报告（A/59/153）包含着一些有意思的内容。但中国认为很难说报告是一份全面系统的文件，也未能充分反映小组应有职业水平。对此，中国深感失望。在实现联合国人力资源现代化过程中，公务员制度委员会、各机构行政首长和工作人员必须在大会领导下密切合作。因此中国代表团呼吁所有各方加强协调，以使联合国各机构能够更好地实现它们的目标。

36. **Yamamoto 先生**（日本）说，日本代表团期待公务员制度委员会继续在人力资源管理改革方面发挥关键作用。必须维持共同制度，因为这种制度不但使参加的组织得以避免作出本身的行政安排，而且确保全系统服务条件的统一，从而免除了没有必要的竞争。

他指出公务员制度委员会的独立性、该委员会所处理的问题的技术性以及连续性和积累经验的重要性，表示像公务员制度委员会一样无法支持加强国际公务员制度小组所提出的有关限制委员会成员任期的建议。

37. 他欢迎目前正在作出的开展有关加宽段幅/奖励有贡献者的试验性研究的努力，但是要指出，必须建立一种可靠的考绩制度，采取防止人事费急剧增加的措施，并指出试验性研究不应带来额外的费用。

38. 诺贝尔梅耶原则继续发挥其作用，使国际公务员制度得以征聘各会员国的工作人员并保留这些人员，向他们提供参照比较国公务员制度确定的服务条件，因此无须予以审查。公务员制度委员会决定将调动因素同艰苦条件因素脱勾，并将津贴同基薪/底薪表脱勾，以鼓励更大的调动，他赞同这项决定。日本认为，公务员制度委员会必须比较联合国工作人员同美国联邦公务员的薪酬，并比较 2005/2006 年薪酬总额，以确定薪资最高的公务员制度。

39. 加强管理固然很重要，高级管理人员机制并不是值得探讨的唯一途径。在商定具体计划之前就作出决定的做法过于仓促。因此日本代表团赞同公务员制度委员会的决定，即进一步思考如何加强管理，然后才决定是否建立高级管理人员机制。

40. **Torres Lépori 先生**（阿根廷）说，委员会工作的两个特点，独立性和客观性，是其顺利运作的一种保证。阿根廷赞成在薪酬和养恤金方面继续施行共同制度，因此支持这方面的措施。阿根廷还认为应当运用诺贝尔梅耶原则来确定薪金表，保持一种差幅，以使这些组织能够聘到有才干的工作人员。**Pulido León 先生**（委内瑞拉）赞同阿根廷代表的意见。

41. **Udo 女士**（尼日利亚）说，尼日利亚代表团要密切注意某些问题，特别是美国代表所提出的有关加宽段幅和考绩制度的问题，她相信这种制度是经过精心设计的。

42. **主席**提请注意大会第 35/213 号决议和委员会第 13 次会议所作的决定，邀请联合国系统国际职工会和协会协调委员会（国际职工会协调会）主席和国际公务员协会联合会（公务员协联）主席发言。

43. **Waters 女士**（联合国系统国际职工会和协会协调委员会（国际职工会协调会）主席）说，她积极参加国际职工会协调会机构间安管理网的工作，该管理网有关工作人员安保的意见受到尊重，即使并不都能为人所接受。因此她感到拟议的安管理制度的审查和改革竟然在没有同工作人员代表商量的情况下进行是难以置信的。安保司高级职位的激增只会分散责任，从而较易将错误归咎于中级管理人员。这种情况将会导致“集体责任”这种工作人员代表彻底反对的概念制度化。联合国需要既有技术能力、又有艰苦地区工作经验的外地工作人员。依靠有限的几个会员国一些精挑的专家的指导，不如依靠世界各国专家的集体智慧。2004 年 3 月，国际职工会协调会在伦敦向管理问题高级别委员会提出了一项关于安保问题的经过详细研究的建议和决议，但是该委员会没有任何反应，甚至没有要求予以说明。

44. 这种管理态度不符合工作人员条例 8.1(a) 的规定，其中规定秘书长应保证工作人员有效参与确定、审查和解决工作人员福利方面的问题，包括工作条件、一般生活条件和其他人事政策。伤亡的是工作人员，因此在这样重大的问题上不同他们洽商是不可接受的。国际职工会协调会促请参加第五委员会的会员国确保听取工作人员的意见，根据现行规则就安保问题同工作人员进行协商。

45. 合同安排对联合国征聘和保留工作人员的努力起了关键作用，职业保障是维系国际公务员制度独立性的基石。必须将这种国际公务员制度的基础同管理当局无法使工作人员采取主动、无法将职业发展作为个人卓越表现的报偿和无法对经证实表现不佳者采取行动的事实区分开来。不应让管理当局无法建立适当的人事管理制度的情况损害到工作人员的权利，工

作人员应当能够放手为本组织的最高利益采取行动而无须担心生计受到影响。

46. 关于建立高级人员管理机制的问题，各会员国应当密切注意建立这种机制所需费用，并注意如何在全系统内使该机制所获权限自上而下产生影响。过去的经验表明，管理培训班和咨询调查和研究还没有能够有助于创造一种现代管理环境。

47. 公务员制度委员会决定使调动津贴同艰苦条件津贴脱勾，并使这两种津贴同底薪/底薪表脱勾，协调委员会对此感到失望。这项倡议只可能使那些愿意在任何时候前往任何地点执行本组织任务并为全世界人民服务的人却步。协调委员会期待参加为制定各种选择办法对于在艰苦工作地点服务的人员给予补偿并鼓励调动而设立的工作组。

48. 加强国际公务员制度小组于 2004 年 7 月 6 日致函转递其提交秘书长的报告，协调委员会毫无保留地支持该小组所表示的意见，即具有竞争力的雇用条件以及基于现代管理方式的有效的人力资源管理是加强国际公务员制度的关键因素。该小组对于最近有些雇用条件减损的趋势表示关注，并建议扭转这种趋势。国际职工会协调会作为工作人员代表全力支持这一立场。

49. **主席**说，由于国际公务员协会联合会（公务员协联）主席缺席，Waters 女士同意宣读他的发言。

50. **Waters 女士**代表国际公务员协会联合会发言，她说，工作人员安全是一项特别令人关注的议题。自 2003 年 8 月巴格达的攻击以来，联合国明白地已成为一个目标，公务员协联和国际职工会协调会皆向秘书长传达了它们对部署文职人员至伊拉克的关注。它们注意到 10 月 18 日收到的答复中所载澄清，其中提及经安全理事会第 1546 (2004) 号决议授权的增派特遣队可能抵达。秘书长最近说，连过去一直要求他派遣文职人员至伊拉克的国家政府，现在都拒绝提供那些特遣队，如要进行对工作人员的任何进一步部署，当地的安全情况必须有所改善，或对工作人员的保护有

万全的安排办法。公务员协联认识到该评估，但它仍将保持警戒。

51. 另一个关注主题是为联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处（近东救济工程处）服务的工作人员的安全。最近的事件使近东救济工程处成为指控目标，这加高了风险程度。联合会吁请会员国创造有利条件，使近东救济工程处得以履行其任务规定，并采取必要措施，确保近东救济工程处工作人员及其家属的健康、福利和生活。

52. 至于为改革安保管理系统正在作出的努力，她说，公务员协联本来希望就该倡议进行大量协商，但认为秘书长在其报告 (A/59/365) 中提出的关于要求一项加强和统一安保管理结构的提议令人满意。联合会促请会员国对该新结构提供资金，该新结构应能确保对无论是哪个机构的所有系统工作人员提供平等、一贯和可持续程度的保护。

53. 联合会全面参与了 2004 年公务员制度委员会召开的两次会议，其就审议的议题所持立场反映在委员会的报告 (A/59/30) 第一卷。尽管公务员协联从未反对必要改革原则，它严重关注到目前对薪资和福利系统的审查。它坚决反对加宽段幅和按业绩计薪办法，理由有如下数项：难以维持全系统薪资一致和同酬、有任意派任工作之虞、以及有造成不公平职位叙级的可能。与提出的理由相反，公务员协联认为，如果工作人员为加薪彼此勾心斗角，协作精神就将消失。很少主管受过管理业绩培训，那些尚待培训的也没有多大接受意愿。此外，新型式薪资系统须以一项可靠的业绩系统为根据，这是共同制度内绝对缺乏的。尤其是，提议的新型式薪资系统将须依赖管理上的斟酌决定权，这也可能更易有任人唯亲和裙带关系之虞。

54. 联合会对于公务员制度委员会未经分析这类薪资系统对联合国系统外公务员制度的影响便进行其试点研究也深为关注。根据联合会本身的研究，没有多少证据显示这类薪资系统提高了工作人员效力甚或动力。自愿参与了该试点研究的组织全都似乎采取

了一种变通办法，使公务员协联怀疑是否将遵照委员会的指导准则和框架。如果它们不遵照，便不可能对那些试点研究进行适当的评价。

55. 关于调动和艰苦条件津贴，公务员协联认为，1989年经过透彻辩论提出的该计划，公平奖励了调动至艰苦工作地点工作的工作人员。不过，应大会的要求，委员会基于费用逐渐无法接受的理由，审查了该计划。它决定将两个组成部分分开，并使调动和艰苦条件两者与底薪/底薪表脱钩。值此正在努力研究如何确定工作人员的薪酬使各组织得以吸引工作人员和增加调动之际，采取这类节省费用措施是非同寻常的。联合会支持调动做法和给予接受艰苦条件职位的工作人员酬劳。因此，它坚信，不应使调动和艰苦条件与底薪/底薪表脱钩，也不应减少津贴数额。

56. 公务员协联在公务员制度委员会夏季会议上，再次提出了付给加沙和西岸近东救济工程处地区工作人员危险津贴问题。委员会重申了其对危险津贴的支持，但再次说明责任在于主任专员，他一直在设法说服捐助者提供必要的资金，但未成功。因此，联合会恳请大会，为公平起见，处理这种对近东救济工程处地区工作人员的歧视。有一项花费不大，但对工作人员士气产生极大效果的解决办法，就是为此目的批拨一笔特别年度款项。

57. 联合会注意到委员会关于在不得/不失的基础上，专业和高级以上职类工作人员底薪/底薪表增加1.88%的建议，自2005年1月1日起生效的建议。它不支持降低该表的水平，这项水平业已受到联邦管理当局的不给予华盛顿特区地点差价薪资此一决定的限制。

58. 公务员协联在委员会夏季会议上，注意到2004年差额预测，并提出一份报告，显示出过去10年(1995-2004)来平均差额为12.5%，过去5年(2000-2004)来则为11.2%。两个平均数皆低于适当的15%中点。考虑到目前的专业工作人员中有63%服务10年或不到10年，该数字指出，半数以上的这类工作人员赚取的薪金少于各决议中指出的“适当”水平。

为使薪金赶上，公务员协联提议，下五年期间(2005-2009年)，差额应定为18.8%，或下十年为17.5%。

59. 公务员协联向公务员制度委员会提出了书面意见，证实工作人员支持以下三种型式的合同：短期、定期和长期。为了保持一个独立的国际公务员制度，必须仍能提供长期合同。定期合同工作人员也应有机会转为长期合同。与此同时，各组织也应得以雇用短期工作人员，只要是这类合同不会被用来应付长期需要，也不致造成工作人员间的不公正。

60. 不论一些人怎么认为，由于解雇的后果，对当地和国际工作人员两者而言，职业保障都是极重要的。无保障的合同情况往往导致向行政法庭上诉。这些情况也可能对工作人员的健康产生影响、导致与紧张情绪有关的疾病、以及无法取得医疗保险福利。就那些大半生离国在外工作的国际工作人员而言，情况更复杂，因为他们往往无法完全融入东道国，在原籍国也不再感到自在。委员会希望简化合同安排是对的，但是大会应确保不致危及在联合国系统内创一番事业的机会。

61. 关于加强国际公务员制度小组的报告，她回顾公务员协联支持大会于1995年在第49/223号决议中要求对委员会的协商进程进行审查，而前行政协商委员会(已由行政首长理事会取代)总结认为，改革公务员制度委员会的一个关键组成部分是甄选成员问题。改革的进程缓慢产生了挫折感，导致2002年通过一项决定，明白要求进行审查。鉴于A/51/950号文件第18号行动的一个目标是加强工作人员与管理当局之间沟通和协商，以期尽量扩大工作人员对改革进程的贡献并提高组织上的业绩，公务员协联已做好了参与的准备。

62. 管理问题高级别委员会秘书于2004年3月22日一并写信给公务员协联和国际职工会协调会，请它们提供意见，说明应采取何种措施，加强委员会，以及在其章程框架内提供为执行任务所需的资源，同时确保其独立、公正和有效。2004年4月，联合会通过行

政首长协商理事会秘书处向该小组提交了书面意见。鉴于该小组的职权范围和审查的理由，公务员协联仅就公务员制度委员会的结构和运作情况提出了意见。

63. 2004年7月，在人力资源网会议期间，联合会收到了该小组的一份报告。公务员协联一方面考虑到建议1至8可予进一步制订，一方面欢迎它们作为审查进程的第一阶段。不过，它对其余的建议感到迷惑，因为它们似乎并未遵守A/57/612号文件中制订的职权范围，而是根据该小组本身对其任务规定的解释提出的，如该报告第15段中所指出，该小组决定将重点放在，除其他议题外，关于加强管理人力资源的具体措施上。联合会宁愿该小组遵守大会的要求并分析国际公务员制度的作用和主要特点。在该进程中，公务员协联本来是希望参与的。小组主要是受权考虑应采取何种措施，使委员会得以审查共同制度内的服务条件，并就此提出建议；它并未获授权本身提出这类建议。因此，公务员协联促请会员国专注于建议1至8，不管其他建议，那些与公务员制度委员会的工作方案议题有关，属于委员会的职权范围。

64. **Goicochea女士**（古巴）说，工作人员代表应能够表达其意见，并充实讨论的内容，这是最重要的。她感兴趣地注意到提供的关于工作人员安保方面的信息。她对提出的关于审议人力资源管理和委员会的报告，特别是关于加宽段幅和按业绩计薪的结构提案，深感关注。她支持尼日利亚代表团的以下意见：对官员而言，在缺乏一项比目前程序较可靠的评估制度和一项较适当的行政司法制度的情形下，那些提案可能导致行政当局采用主观标准和专断决定。她对关于设立一个高级管理处也表示保留，记得这项议题曾由方案和协调委员会及第五委员会审议，但从未作为大会一项决定的主题。

65. **Elji先生**（阿拉伯叙利亚共和国）说，除非与工作人员进行实际合作，任何一项改革都不可能成功的。因此，工作人员应参与决策，行政当局也应适当回应工作人员的需求，这是必要的。

66. **Udo女士**（尼日利亚）说，尼日利亚代表团将极审慎检查工作人员代表发言中提出的所有各点，它赞同其中的一些关注事项。

67. **Jonah先生**（塞拉利昂）回顾公务员制度委员会在国际公务员制度适当运作方面起的重要作用。他满意地注意到两名工作人员代表发言的质量，其中展示了合作精神。

68. **贝尔·哈杰·阿穆尔先生**（国际公务员制度委员会主席）说，在整个试点研究期间，公务员制度委员会将小心评价关于审查薪资和福利制度的提案。至于委员会的三年计划如何可使它得以审议所有津贴，他说，一般承认，离国应享福利占整套报酬办法的20%，薪金和养恤金占80%。公务员制度委员会已制订一份表供其审议，并已从最大的组成部分，即教育补助金及调动和艰苦情况计划开始。其目的是使整套报酬办法同各组织正在进行的改革努力挂钩。

69. 公务员制度委员会再次讨论了中学后教育补助金问题。用于参照的公务员制度为离国者提供免费的中学教育，全额补助高等教育，共同制度则补助75%的费用。就参照制度与联合国共同制度所提供补助金作一详细比较，显示出前者在许多事例中居于优势。此外，许多欧洲会员国提供免费的高等教育，一些国际组织提供直至硕士学位的津贴。

70. 关于诺贝尔梅耶原则，把一些国际组织的整套报酬办法与共同制度的该办法相比较此一议题并非新事。在1990年代中，大会核准了该委员会将两个国际组织，即世界银行和经济合作与发展组织（经合组织）纳入研究的提案。结果显示，那两个组织的薪金净额分别比共同制度的净额高出约30至50%。用于参照的公务员制度进行了一项类似的研究，得出了同样的结论。目前对诺贝尔梅耶原则的审查将于2005年夏开始。

71. 委员会应各组织的要求，在无数场合讨论了共同制度薪金的竞争力。它们向委员会报告的关于其在征聘方面所迂困难的唯一详细资料显示出在某些领域内的一些孤立问题。该问题的讨论情形摘述于该报告

第 265 和 266 段。委员会正在与工作人员和各组织合作制订一套关于合同安排的指导准则，完成后将向大会报告。如果该提案获接受，联合国便应调整其办法，以支助共同制度的一贯性。

72. 委员会注意到，加强国际公务员制度小组的许多建议符合委员会在其最近届会通过的决定。不过，其成员仍对其他建议一致感到怀疑。他曾以其个人身份向小组表达类似的保留，他曾是该小组的当然成员，但他决定加入协商一致意见。

73. 1980 年代末和 1990 年代初为执行大会第 42/221、43/226 和 44/198 号决议，在数个场合上审查了委员会的运作情形，引进了许多改善，有时是委员会对其本身运作情形表示关注的结果。在委员会存在的整个 30 年以来，从未忽视过其任务规定的复杂性，那需要技术才干、不偏不倚和独立。它一直尽力保持一种对所有有关方利益的审慎平衡的重视，如果那些利益相冲突，就有产生激烈争议之虞。委员会成员的甄选进程没有选举以外的任何取代办法；否则将构成对大会特权的违反，那是无法接收的。公务员制度委员会成员的选举是为确保其不偏不倚，是委员会和会员国共同关注的。

74. 关于任期限制的建议不是一个微小的调整，而是企图订正委员会章程第 5 条，这势将削弱其力量。委员会成员需要一些时间才能熟悉所讨论的一系列复杂议题。任期限制将使其他具有多年经验对话者代表占了不公平的优势。关于会期，数年前业已将其缩短两周，进一步缩短将须减少议程，以免推迟讨论议题。由于预算限制和成员不足，设立工作组不会解决问题。

75. 关于高级管理处，他重申其 10 月 27 日的发言。委员会尚未审议该事项，其中涉及薪金和赔偿金问题，这是一个优先事项，但是，它无论如何密切注意了行政首长理事会的工作。此外，尽管承认该理事会可采取步骤，加强行政首长的管理能力，公务员制度委员会说，唯有它获授权建议设立这一机构，该决定也应由大会作出。

76. **Weisell 先生**（国际公务员协会联合会）感谢国际职工会协调会阅读了该联合会的发言。他可以答复与会者的问题。

77. **Goicochea 女士**（古巴）说，设立高级管理处的的问题正是在于行政当局在大会达成一项决定以前先采取行动。

工作安排

78. **Udo 女士**（尼日利亚）对第五委员会在大会全体会议正在审议其数项决议草案时举行会议，表示惊讶。在本次会议开始时，一些代表团的成员尚无法出席，特别是听取工作人员工会主席的发言，其中涉及极重要的议题，缺席的原因是它们的成员不足，无法出席两次会议。

79. **主席**说，排定会议是为防委员会工作进一步落后，并有一项了解，即提交大会的决议草案业经一致意见通过。无论如何，他提议，委员会成员可在非正式协商中审议该问题，以决定是否可在大会审议其提交的决议草案时举行一次正式会议。

80. **Jonah 先生**（塞拉利昂）回顾，不幸的是，该问题不是新的。在大会审议委员会提交的决议草案时，委员会不应举行会议。此外，不是会员国，而是秘书处应处理此事。

81. **Abelian 先生**（秘书）说，为了种种理由，大会无法在较早的日期审议委员会提交的决议草案。大会定下的就那些事项，其中数项涉及维持和平行动的经费筹措，作出决定的截止日期就是当天，因此，必须审议那些项目。

82. **主席**说，自 11 月 1 日至 11 日，会议将从 9:30 至 12:30 及从 2:30 至 4:30 举行。秘书长将于 11 月 1 日提交其关于加强和统一联合国安保管理系统的报告（A/59/365），辩论将于 11 月 3 日和 4 日举行。

83. **Udo 女士**（尼日利亚）要求澄清关于工作人员代表参与审议共同制度和人力资源管理的程序问题。

84. **Abelian 先生**（委员会秘书）说，按照大会第 35/213 号决议，工作人员代表将以书面答复代表团的问题。

85. **Goicochea 女士**（古巴）想知道代表团何时将收到咨询委员会关于安保的报告，因为考虑到其重要性和高成本。

86. **Abelian 先生**（委员会秘书）说，咨询委员会的报告（A/59/539）将于 11 月 1 日上午 6 时分发入会

员国的信箱。

87. **Goicochea 女士**（古巴）说，从印发该报告到委员会审议它的期间不够充分。

88. 主席说，不可能推迟秘书长的发言，但已推迟一般性辩论，使各代表团得以研读咨询委员会的报告。

下午 12 时 50 分散会