



大会

第六十一届会议

正式记录

Distr.: General
28 November 2006
Chinese
Original: English

第五委员会

第 11 次会议简要记录

2006 年 10 月 26 日，星期四，上午 10 时在纽约总部举行

主席： 优素菲先生 （阿尔及利亚）

行政和预算问题咨询委员会主席：萨哈先生

目录

议程项目 125：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。

06-58756 (C)



上午 10 时 10 分开会

议程项目 125：联合国共同制度（续）

1. **Lock 女士**（南非）代表 77 国集团加中国发言，着重提到国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）所发挥的关键作用，即就如何为本组织工作人员——其最宝贵财富——提供最佳服务条件向各会员国提供咨询。她欢迎对委员会报告（A/61/30）所作的改进，包括加进了以前向大会提出的各项建议的摘要。这一摘要十分有用。委员会需要对薪资和福利进行进一步的审议后，才能作出决定。必须以透明和公平的方式实现津贴制度的现代化和简化，以取得更高的效率。

2. 她在谈到委员会提出的其他问题时，着重指出教育补助金的重要性，欢迎委员会关于增加补助金额的建议。77 国集团加中国也愿意考虑调整薪金表的提议。关于尤其是外勤人员的服务条件问题，必须在人力资源管理改革的范畴内审议该议题，以确保联合国工作人员享受最佳工作条件。最后，她对本组织实现特别是高级职等性别均衡方面缺乏进展表示严重关切。77 国集团加中国支持委员会旨在增加妇女，尤其是发展中国家妇女的任职情况的建议。

3. **Soni 女士**（加拿大）同时代表澳大利亚和新西兰发言，强调了国际公务员制度委员会的重要作用以及委员会的工作与共同制度各组织有效运作之间的直接联系。她赞赏委员会对每一项福利和津贴进行审查，同时想知道这一进程如何有助于确定一套现代的、具竞争力的和简化的报酬办法。薪金方面有美国联邦公务员制度充当参照制度，但福利方面却没有可供参照的制度。因此会出现摘樱桃办法的危险，即每一种福利都选择最吸引人的模式；该问题需要进一步探讨。

4. 她欣见委员会决定成立一个不带家属工作地点国际征聘工作人员应享待遇问题工作组，并决定作为临时措施维持目前的维持和平合同安排；对于该问题早应制定一种共同制度办法。该工作组尤其需要制定

一整套透明和容易管理的报酬办法。广泛用于维持和平方面的 300 号编任用，本应采用这种办法。委员会在这这方面的工作将成为大会改革人力资源管理努力的组成部分。

5. 她对改进妇女在专业及以上职等中任职情况方面进展不足表示失望。委员会和联合国系统行政首长理事会（行政首长理事会）应继续审查这一情况，并向大会提出切实可行的建议。最后，第五委员会应在人力资源管理改革的范围内，审议加强国际公务员制度小组关于公务员制度委员会成员资格、任期和甄选程序的建议。77 国集团加中国在大会前两届会议上就此提出了实质性建议，并期待最后完成对该问题的讨论。

6. **沈艳杰先生**（中国）对国际公务员制度委员会决定成立一个工作组以研究在整个共同制度中统一应享待遇和福利的必要性表示欢迎。工作组应当考虑到各种因素，如改革措施可能造成的预算影响、成本效益、整体连续性和衔接性、工作人员的合理利益、实施中的透明和公平以及保证职工权益的有效司法救济机制。委员会还应全面审查像简化合同、建立一支常设的职业维和部队和工作人员流动安排等提议对共同制度的影响。

7. 关于制定临时、定期和连续等三种合同的提议，合同改革的目的是提高业绩、保持工作队伍活力和满足本组织业务需要。连续任用的延期必须基于业绩，以防成为实际的长期合同。仅经一次考核就自动转为连续任用，等于重新采用长期任用；应当按照一种基于定期进行的法定业绩审查和明确标准的透明程序而准予连续任用。

8. 关于高级主管网成员的决定，目前属于行政首长的权责。为了避免选择成员过程中的主观性，吸收成员的决定应基于清楚阐明的标准及地域和性别均衡原则。必须开发各种管理工具以支持全系统领导能力建设，但这些努力应立足于现有资源。

9. 国际公务员制度委员会作为大会下属的一个独立的专家机构，在规定整个共同制度的服务条件方面发挥着核心作用。随着本组织致力于改进其人力资源管理系统，该委员会应继续与各机构行政首长加强沟通与协调，从而加强共同制度。
10. **Torrington 先生**（圭亚那）代表里约集团发言。他说，国际公务员制度的原则提供了一个确保其完整性的框架。他重申了共同制度的重要性，重申有必要保持国际公务员制度委员会在规定共同制度服务条件方面的独立性和专业性。
11. 他在谈到委员会的报告（A/61/30）时，欢迎增加了委员会 2005-2006 年度建议的摘要。今后的报告应提供类似的摘要。里约集团将以建设性方式对待有关津贴制度的建议。他强调需要在人力资源改革管理方面对合同安排和统一服务条件的问题采取后续行动，并让委员会和工作人员代表参与相关讨论。
12. 应当审查确定教育补助金的方法，以确保所有工作人员享受公平待遇。他对大会重申诺贝尔梅耶原则是确保本组织吸引出色工作人员的要素的做法表示支持。
13. **Muhith 先生**（孟加拉国）说，孟加拉国代表团强调共同制度的重要性以及公务员制度委员会规定和协调服务条件、同时保持国际公务员制度的高标准的权限。
14. 他欣见在加宽段幅/按业绩计薪试点研究方面取得了进展——这对加强注重业绩的人力资源管理至关重要。委员会正确地指出：职业管理是工作人员能否接受该项目的关键。更多组织参与其中令人欣慰，但必须遵守国际公务员制度为这一研究所确定的标准。每年一度的情况更新，应当表明是否正在实现这些目标以及新的人力资源结构对这些目标有何影响。
15. 在过去几年中，差值一直低于适当的 midpoint，但自 2005 年以来增加了 2.9%，达到 114；必须记住这一 midpoint 是适当的而非强制性的。职等对应关系研究取得结果后，应进一步讨论这个问题。
16. 孟加拉国欢迎公务员制度委员会关于危险津贴的建议，并赞扬在危险地点工作的工作人员的献身精神。委员会对妇女在共同制度系统内任职方面的进展情况感到失望，他对此有同感。指定社会性别问题协调人的做法，各组织都应当仿效。尽管公务员制度委员会的建议受到欢迎，但管理问责制中还应当增加实现各种性别目标的因素。
17. 孟加拉国代表团理解提议审查受抚养人津贴的理由，但要制定一项更好的方法则需要对该问题进行全面检查。关于以不亏不盈的方式上调基薪/底薪表以及实行新的流动和艰苦条件安排的建议，值得认真审议。需要改革外勤事务人员职类：公务员制度委员会的建议有道理，该问题应当在人力资源管理制度改革的范围内处理。
18. **Bandar 先生**（伊拉克）说，委员会提出的非常重要的建议，需要在仔细分析相关问题后采取连贯一致的后续行动。当务之急是改善共同制度系统内的性别均衡，特别是在符合既定标准的情况下聘用任职人数偏低的发展中国家的妇女。
19. **Kovalenko 先生**（俄罗斯联邦）说，关于流动和艰苦条件津贴的新安排，应当于 2007 年 1 月 1 日启用，但应以非正式协商的方式检查在 2008 年进行第一次审查的可取性。俄罗斯代表团注意到委员会对于联合国/美国薪酬净额差值的看法，并注意到委员会决定撤回先前关于联合国及其各基金和方案应继续对不带家属工作地点工作人员实行单独办法的建议。希望委员会提供为何改变这一立场的进一步资料。
20. 在大会决定建立一个新的薪金制度之前，委员会必须清楚地表明该制度会改善秘书处的业绩，而且其效果优于现行安排。希望委员会也能提供进一步的资料。
21. 委员会显然应当继续监测高级管理网的发展情况，并提醒会员国警惕任何单设一个职类或出现一个拥有特权的不开的高级主管俱乐部的可能性。

22. 俄罗斯代表团再次表示确信该委员会应当加强，作为规定薪金和工作条件的全系统中心机构，并在委员会审议加强国际公务员制度小组的建议时以此信念为指南，并以各会员国应在任命委员会成员中发挥关键作用以及应保留三方协商进程的信念为指南。该代表团不理解为何一些代表团将委员会中关于小组建议的一致意见与通过一项关于整体薪金和津贴制度的决议联系在一起。这种做法使委员会无法在第六十届会议上结束对该问题的讨论；这种情况决不能再出现。

23. **Udo 女士**（尼日利亚）说，国际公务员协会联合会代表的发言很有意义，因为委员会必须听取工作人员的看法；联合国系统国际职工会和协会协调委员会本应作发言。

24. 尼日利亚代表团想知道是否有较大的组织，尤其是联合国秘书处自愿参加了加宽段幅/按业绩计薪试点研究，并希望获得有关工作区分进程的进一步资料。鉴于该问题属于时事性议题，委员会可进一步提供关于审查外勤工作人员合同安排情况的最新资料。委员会对实现性别均衡方面，尤其是聘用非洲和其他发展中国家妇女方面进展缓慢的情况表示关切，尼日利亚对此有同感。

25. **Bel Hadj Amor 先生**（国际公务员制度委员会主席）说，公务员制度委员会将对委员会提出的所有问题进行认真审议，并意识到委员会在联合国系统的改革，特别是人力资源管理改革中的关键作用。委员会承担着就议程项目所列很多问题作出决定的艰难任务，但肯定会成功地完成这一任务。

上午 11 时散会