



大会

第六十一届会议

正式记录

Distr.: General
12 February 2007
Chinese
Original: English

第五委员会

第 10 次会议简要记录

2006 年 10 月 25 日，星期三，上午 10 时在纽约总部举行

主席： 优素菲先生 （阿尔及利亚）

嗣后： 米佐普洛斯先生（副主席） （希腊）

行政和预算问题咨询委员会副主席：阿布拉谢夫斯基先生

目录

议程项目 125：联合国共同制度

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。

06-58487 (C)



上午 10 时 05 分宣布开会

议程项目 125: 联合国共同制度 (A/60/723; A/61/30; A/61/381 和 A/61/484)

1. **Bel Hadj Amor 先生** (国际公务员制度委员会主席) 介绍国际公务员制度委员会(公务员制度委员会) 2006 年度报告 (A/61/30)。他说, 由于已将国际公务员制度委员会 2004 年度报告 (A/59/30) 和 2005 年度报告 (A/60/30 和 Corr. 1) 部分内容的讨论推迟到本届会议进行, 最好由他对 2005 年度报告中的一些待决问题, 特别是现已被 2006 年度报告 (A/61/30) 中的建议取代的各项建议进行一次审查。

2. 委员会 2005 年度报告在费用不增不减基础上提出了统一薪金费率的新的流动和艰苦条件津贴办法; 委员会现在提出的新的实施日期为 2007 年 1 月 1 日, 由于流动和艰苦条件津贴不再与基薪/底薪挂钩, 因此不会涉及经费问题。根据拟定订正方法对流动和艰苦条件津贴办法进行的第一次三年期审查仍然定在 2008 年进行。

3. 当今局势危机四伏, 工作人员的易受攻击性不容忽视。2005 年度报告第 147 段中提出的各项建议旨在通过增加危险津贴支付额和放宽支付标准, 应对新挑战。委员会还建议关于审查流动和艰苦条件津贴的订正方法也应适用危险津贴, 第一次审查也定在 2008 年进行。

4. 委员会决定合并提出关于调整 2005 和 2006 年基薪/底薪表的建议, 以反映参照国薪酬净额在两年内的变动情况。因此, 2005 年度报告第 193 段中的建议被 2006 年度报告第 94(a) 段中的建议所取代。2005 年的比值为 111.1, 2006 年为 114.3; 过去五年平均比值为 111.4。

5. 三个相互关联的问题表明不可能将人力资源问题分隔开来单独作出决定。首先, 委员会 2005 年度报告提出了一个反映终身服务和非终身服务并帮助统一现有各种安排的合同安排框架。委员会决定建议采用三类合同: 连续任用、定期任用和临时任用。第

二, 关于不带家属工作地点国际征聘工作人员应享待遇问题, 委员会在第 161 段中认为, 应继续采用单独的做法来处理以不同方式任用的不同类别人员的不同需要, 特别是用来处理维持和平行动人员以及执行政治和建设和平任务的工作人员的需要。第三, 委员会 2006 年度报告处理了外地特派团的问题, 以及将 300 号编任用(限期任用)改成 100 号编任用的做法。根据联合国提供的详细资料, 委员会认为, 特派团人员合同地位方面存在的若干限制妨碍了方案的交付。为此决定在 2005 年度报告建议的合同框架内探讨这类人员的终身服务问题, 并设立了一个工作组, 审查统一整个制度的应享待遇和福利问题。因此 2006 年度报告第 181 段中的建议取代了 2005 年度报告第 161 段中的建议。

6. 第三个事项是职等对应关系研究: 这项研究要到 2007 年才能得出结论, 研究结果将提交大会第六十二届会议。推迟的原因是某些参照国在行政方面出现了问题。

7. 关于 2006 年度报告, 他说根据提供教育补助金的既定方法, 补助金数额增加是因为学校收费增加以及申请的数额超过可报销费用数额的百分比增加。委员会对此方法作出若干调整, 以应付法国和挪威出现异常情况, 并停止采用在罗马尼亚适用的特别措施。详情载于报告的第 62 段。其实委员会正在审查这一方法: 除其他外, 委员会还在审议采用一笔总付办法的可行性以及简化和改进这一方法的途径, 包括修订资格标准的可能性。负责这一问题的工作组将于 2007 年提出审查结果报告。委员会还打算审查确定扶养津贴的方法, 订正数额载于报告附件五。

8. 委员会关于提高共同制度各组织内妇女地位的定期审查表明取得的进展有限, 尤其是在高层。委员会敦请各组织执行政策, 纠正不平衡现象, 并将继续监督这方面的情况。建议详情载于报告的第 112 段。

9. 在对本国专业干事进行研究之后, 委员会重申 1994 年确定的原则。委员会将继续进行研究, 分析利

用联合国相关的薪金调查方法对本国专业干事薪金进行调查的情况。

10. 加宽段幅/绩效奖金试点研究仍在继续进行，据报告取得了良好成果，特别是在某些自愿组织的业绩管理方面。委员会打算不断密切关注这些组织对框架的遵守情况，如 2004 年度报告（第一卷）附件二所述，此项框架是项目刚开始时制定的。2006 年度报告第 19 至 32 段对研究本身作了说明。

11. 委员会最近刚完成有关另外三个关切事项的工作。首先，委员会在为进行报酬总额比较而对四国公务员制度进行的审查的基础上得出结论认为，不应着手对其中任何一国公务员制度进行第二阶段研究，因为任何一个都不适合取代现有的参照国。第二，根据地点间工作地点差价调整数调查结果和工作地点差价调整数问题咨询委员会的建议，委员会核准了被调查的九个地点新的工作地点差价调整数等级。第三，根据 2005 年对巴黎和蒙特利尔、2006 年对罗马和纽约一般事务人员服务条件的调查结果，建议采用的薪金表分别载于 2005 年度报告附件九和十及 2006 年度报告第 158 至 160 及 162 至 165 段。由于纽约当地征聘人员分成五个独立的职类，而很难全面适用调查方法，委员会决定停止分开调查：今后它将只对纽约一般事务职类进行调查，将调查结果应用到其他职类。

12. 委员会收到了联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）提交的一份关于进一步发展高级管理网计划的进展报告。但是有些问题仍不清楚，例如不同组织的目标统一和高级主管之间的协调等问题。公务员制度委员会的作用是协助提出和监督进入高级管理网的标准，以及在文化多样性与组织需求之间取得平衡。委员会要求定期提供最新情况。

13. **Nowlan 女士**（方案规划和预算司）介绍秘书长关于国际公务员制度委员会 2005 年和 2006 年报告内的决定和建议所涉行政和经费问题的说明（A/61/381）。她说，说明涉及 2006-2007 两年期与下列各项有关的决定所涉方案预算问题：基薪/底薪表和工作人员薪金税表；工作地点差价调整数；教育补助金；危险津

贴和纽约一般事务人员服务条件。如说明所述，委员会各项建议和决定造成本两年期方案预算产生的所需经费将在两年期第一次执行情况报告完成时加以考虑。

14. **Abraszewski 先生**（行政和预算问题咨询委员会副主席）介绍行政和预算问题咨询委员会（行预咨委会）关于国际公务员制度委员会 2005 年和 2006 年报告内的决定和建议所涉行政和经费问题的报告（A/61/484）。他说，按照以往的惯例，咨询委员会对公务员制度委员会报告中各项建议所涉经费问题的审议只限于秘书长在其说明（A/61/381）中向大会提出的建议。咨询委员会对建议本身或建议所涉方法未作评论。秘书长建议将各项建议造成的 2006-2007 两年期方案预算所涉经费估计数 9 562 100 美元反映在两年期的第一次执行情况报告中，咨询委员会对此没有异议。

15. **Herman 先生**（联合国系统行政首长协调理事会）介绍秘书长关于流动和艰苦条件津贴的声明（A/60/73）。他说，在行政首长协调理事会 2005 年第二届常会通过的说明中，各组织强调流动工作队伍为各组织有能力实现其战略目标发挥重大作用，它们实施了各项政策，力求加强工作人员流动。各组织为了达成一项新的流动和艰苦条件津贴办法，而与国际公务员制度委员会密切合作与协调。行政首长全力支持这一共同努力产生的结果，敦促大会核准新办法。

16. **Mitsopoulos 先生（希腊）副主席主持会议。**

17. **主席**根据大会第 35/213 号决议，邀请国际公务员协会联合会（公务员协联）主席发言。

18. **Weissel 先生**（国际公务员协会联合会）说，公务员协联全面参加了委员会在 2006 年期间对共同制度问题的审议，其意见已明确列入报告（A/61/30），由于文件篇幅有限，其意见比希望载入的要简短得多。

19. 公务员制度委员会 2005 年提出的一些建议仍然待决，公务员协联对此继续表示关切。拟订的流动和

艰苦条件津贴办法是其中的一个重大问题。尽管公务员协联更愿意保留现行办法，但是认为，鉴于一开始就设定了限制，新办法是最好的折中办法，为此，公务员协联全力支持公务员制度委员会建议从2007年1月1日开始实施新办法。

20. 关于专业及以上职类工作人员的薪金问题，公务员协联注意到公务员制度委员会建议基薪/底薪表在不亏不盈基础上上调4.57%，从2007年1月1日起实行。该项建议反映了参照国2005和2006年薪金净额增加。但是自1997年以来，美国/联合国五年平均薪酬净额差值从未达到适当中点115，公务员协联对此仍然表示严重关切。公务员制度委员会决定结束目前为确定薪资最高的国家公务员制度而进行的诺贝尔梅耶研究，保留现行参照系统，公务员协联对此也深感失望，它认为此项研究不够全面，没有包括各个方面。

21. 关于一般事务工作人员的就业条件，从一些外地地点收到的反馈意见表明，迫切需要提高各地薪资调查委员会参加的级别。公务员协联将就此与公务员制度委员会和负责的组织合作。

22. 公务员协联注意到，关于加宽段幅/按业绩计薪试点研究的进展报告指出，在参加的五个志愿组织中，多数都在采取措施确保建立可行的考级机制。这是一种自相矛盾的说法，因为从一开始，志愿组织参加研究的条件之一就是它们已经建立了这样的制度。公务员协联对于目前关于薪资和福利制度的审查以及对于按业绩计薪和加宽段幅的概念对共同制度的适用性重申其长期和严重的关切。一些报告指出，志愿组织没有严格遵守试点研究的标准，从而有可能形成对各项既定参数的蔑视，还有可能使结果产生偏差，而不能由此作出公平和适当的评价，公务员协联对此也感到关切。

23. 公务员制度委员会的一般合同安排框架仍有待通过。他重申任何新安排不仅必须公平和透明，还应当给一定比例的工作人员提供终生服务的机会。公务员协联敦请委员会拒绝任何不能提供这种机会的服

务合同条件。能否维护国际公务员制度的公正性和独立性，取决于是否有一个可以提供终身服务的国际公务员制度。

24. 公务员协联高兴地看到公务员制度委员会敦请各组织制定改进性别平衡的政策和战略。这是最起码应该做到的，因为联合国系统特别是在较高级别实现两性均等方面还有很长的路要走。还必须设法了解为何妇女在提供相对较短期服务之后离职，其比率高得令人难以接受。公务员协联支持公务员制度委员会建议设立一个工作组，审查将《工作人员细则》300号编改成100号编的问题，并支持拟订的临时措施，公务员协联期待参加这个工作组。

25. 公务员协联全力支持公务员制度委员会2005年提出的关于提高专业工作人员危险津贴的建议，专业工作人员的危险津贴早就应该提高。事实上，公务员协联本希望看到更大的增幅，因为这不是一个可以节省或厉行节约的方面。多年来，公务员协联一直主张向联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处（近东救济工程处）工作人员支付危险津贴，但是没有支付这种津贴，也没有拨出专款。他指出，特别是在最近危机期间在加沙和西岸工作的近东救济工程处工作人员面临严重的安全问题，工作环境变化无常、条件艰苦，因此再次认为，一项可能的解决办法就是由会员国无论是捐助国还是非捐助国，以每年特别拨款的形式为危险津贴提供经费。

26. 关于最近的中东危机，公务员协联对丧失生命的平民和军事人员表示哀悼，并赞扬迅速采取行动确保大批工作人员及其家属人身安全的人员。公务员协联谨提请委员会注意，只有对联合国安全管理系统采用持续、经常的中央供资办法，才能通过这一系统确保所有工作人员得到一贯的和可持续的保护。

27. 公务员制度委员会的审查既重要又及时，将对服务条件产生长期影响。公务员协联支持加强国际公务员制度小组提出的头八条建议，其中提出了加强公务员制度委员会职能和构成的措施。对该委员会进行改革是绝对有必要的。

28. **Perhman 女士**（芬兰）代表欧洲联盟、候选国克罗地亚和土耳其，参与稳定与结盟进程国波斯尼亚和黑塞哥维那和塞尔维亚，以及冰岛、摩尔多瓦、挪威和乌克兰发言。她说，在共同制度中，公务员制度委员会可在会员国、管理当局和工作人员三角鼎立的中心发挥独特作用。如果委员会不能满足三方的需要，不能在它们之间取得适当平衡，本组织的工作将会受到严重损害。公务员制度委员会应成为人力资源管理问题的专门知识中心，为联合国系统内外的多边组织提供指导。欧洲联盟欢迎加强国际公务员制度小组的建议，认为这为加强委员会提供了一个良好的基础。

29. 公务员制度委员会报告对某些题目的处理简明易懂，但是另一些题目较为复杂，需要更多的时间消化。有些问题相互关联。欧洲联盟一直很有兴趣的注视试点研究的发展，期待在非正式协商中听到更多关于取得的进展和遇到的困难的信息。欧洲联盟打算加强已经完成的工作，力求在主要会期结束前尽量多解决一些问题。

30. **Garcia 先生**（美利坚合众国）表示美国代表团对由于对加强国际公务员制度小组报告（A/59/153）中所载 19 项建议产生分歧而使委员会不能在大会第六十届会议上就共同制度的一项决议达成一致意见继续感到失望。目前仍不能就核准任何一项建议达成一致意见。美国代表团对大会发出一个自相矛盾的信息感到关切，大会一方面在世界首脑会议成果文件中呼吁本组织进行改革，另一方面却没有对改革公务员制度委员会的任何建议采取行动。他敦请各国代表团打破阻碍对各项建议，包括工作人员服务条件采取行动的不必要和令人不安的僵局。

31. 关于公务员制度委员会 2006 年度报告，美国代表团注意到一些参加组织在关于加宽段幅/按业绩计薪试点研究中正在取得进展，强调需要制定指标，以评估试点研究的结果。关于性别均衡的问题，美国代表团同公务员制度委员会一样，对缺乏进展感到失望，期待讨论公务员制度委员会提出的各项建议。关于外地特派团的人员编制问题，美国代表团欢迎公务

员制度委员会决定成立一个工作组，审查不带家属工作地点国际征聘工作人员应享待遇问题。审查应考虑到有必要统一整个共同制度的应享待遇。美国代表团期待对审查结果以及公务员制度委员会提出的关于将 300 号编任用改成 100 号编任用的临时措施进行审议。美国代表团准备与其他国家代表团合作，审议关于改革公务员制度委员会的建议以及该委员会就工作人员服务条件作出的决定。

32. **Jha 先生**（印度）指出公务员制度委员会为共同制度的成功作出了不可估量的贡献。他说，为了吸引可以得到出类拔萃的人才和激发为本组织提供服务的工作人员，向工作人员提供适当的财政和其他鼓励措施是非常重要的。如果联合国系统仍想在国际就业市场上保持吸引力，与私营部门具有可比性，就必须认真和及时审议公务员制度委员会提出的关于总部和外地服务条件的建议。进行审议的措施应当有章可循、不歧视和适用于总部和外地的所有工作人员。

33. 印度呼吁以赞同的心态审查在外地特派团，特别是在高危区提供服务的国际征聘工作人员的津贴和其他应享待遇。需要以某种特殊补偿形式来表示对他们提供的出色服务的承认。在性别均衡这一重大问题上，印度一再呼吁在整个联合国系统紧急执行大会所有相关决议。必须鼓励各组织在规定的时限内实现既定的两性平等目标，对于未能做到的组织应追究其责任。印度呼吁将征聘发展中国家妇女作为一个特别重点。

34. **Kishimoto 先生**（日本）说，对于公务员制度委员会的某些建议应不再拖延立即考虑采取行动，而对于有关国际工作人员的合同安排和应享待遇等其他建议，则需要认真审查，以便在人力资源政策范围内建立一个更加统一和可靠的制度。关于外地工作人员的问题，日本代表团希望工作组和公务员制度委员会能够在委员会下一届会议上，对共同制度每个参加组织国际工作人员的工作性质进行分析，研究薪金和征聘制度，并对非国际工作人员进行同样的研究，以便进行比较。

35. 公务员制度委员会按照核准方法提出了关于基薪数额和津贴的建议，与流动和艰苦条件津贴有关的新办法将有助于使该制度更具透明度。公务员制度委员会为进行加宽段幅支付办法试点研究和根据诺贝尔梅耶原则进行薪资对比作出努力的敬业精神，使日

本代表团深受鼓舞。他注意到公务员制度委员会将继续这方面的工作，并扩大范围，将休假应享待遇、确定教育补助金的方法和报告附件所列其他问题都包括在内。

上午 11 时 25 分散会