



大会

第六十四届会议

正式记录

Distr.: General
28 December 2009
Chinese
Original: English

第五委员会

第 7 次会议简要记录

2009 年 10 月 20 日星期二上午 10 时在纽约总部举行

主席： 毛雷尔先生 (瑞士)
行政和预算问题咨询委员会主席： 麦克鲁格女士

目录

议程项目 139： 联合国共同制度

本记录可以更正。更正请在有关记录的印本上作出，由代表团成员一人署名，在印发之日
后一星期内送交正式记录编辑科科长(DC2-750, 2 United Nations Plaza)。

更正将按委员会分别汇编成册，在届会结束后印发。

09-56858 (C)



请回收

上午 10 点 05 分宣布开会。

议程项目 139: 联合国共同制度 (A/64/7/Add. 2, A/64/30 和 Corr. 2 和 A/64/358)

1. **Stöckl 先生** (国际公务员制度委员会副主席), 介绍国际公务员制度委员会 (公务员制度委员会) 2009 年报告 (A/64/30) 时说, 公务员制度委员会审查了离职偿金, 包括解雇补偿金, 离职回国补助金以及死亡补助金, 以精简共同制度的做法。

2. 已决定建议大会在那些已经实施新的合同框架的组织, 对连续工作 10 年以上的定期合同工作人员支付服务终止费。除了解决离职后的工作人员目前的待遇不平等外, 这项措施还将有助于未来工作人员接受定期合同, 以及组织不延续合同的做法, 从而使各组织更灵活地确定持续合同和定期合同的适当组合。这也反映国际公务员制度的实际情况, 出于预算或其他原因, 理事机构可以限制使用持续任用的做法, 但不一定涉及受影响的工作人员履行职能的连续性。此外, 这将符合外间聘用做法, 即提供失业救济金, 包括在比较国公务员制度中也是这样。共同制度中大多数工作人员没有本国政府提供的这些好处。最后, 由于支付服务终止费被作为新的合同框架的组成部分提出, 这将鼓励在整个共同制度内引进新框架。拟议措施的费用估计为全系统每年 460 万美元。

3. 关于离职回国和死亡补助金资格, 委员会建议, 大会应再次呼吁共同制度各组织理事机构使其规定符合联合国适用的规定。

4. 根据大会按照咨询委员会人力资源管理报告 (A/63/526) 中建议的要求, 公务员制度委员会初步审议了改变强制性离职年龄的可能性。委员会注意到大会的要求涉及范围更广的研究, 要纳入人力资源政策和养恤金的若干方面, 因此已指示其秘书处与各组织和联合国合办工作人员养恤基金合作, 编写一份综合报告, 提出建议, 同时考虑到所涉各种人力资源和养老金问题。由于养恤基金已开始审查养恤金制度, 公

务员制度委员会决定在第七十二届会议上再度讨论这个问题。

5. 2009 年 7 月, 审查了联合国总部一般事务和有关职类工作人员薪金表, 提出了一项建议, 即根据 2008 年 7 月起 12 个月期间相关消费物价指数收缩 1.1% 的情况, 薪金表应保持不变。分别在 2009 年 3 月和 4 月对日内瓦和马德里的一般事务人员薪酬进行了审查, 薪金表也维持不变。2009 年 8 月审查了纽约的工作地点差价调整数等级, 此后, 专业及以上职类工作人员工作地点差价调整数指数 (差价调整数指数) 低于当时的专业及以上职类工作人员的薪酬指数, 今后 12 个月薪水维持在目前水平, 这些工作人员应计养恤金薪酬无变化。

6. 继其技术工作组的大量工作之后, 公务员制度委员会能够向委员会提供一般事务及有关职类全球职业评价标准, 这是重要的一步, 有助于促进整个共同制度的做法协调统一, 应该为所有用户和利益攸关方接受。2009 年报告 (A/64/30) 介绍了其结构, 虽然有一些技术问题还需要理顺, 公务员制度委员会计划于 2010 年初下届会议上公布新的标准, 但有一项谅解: 到那时, 所有必要的功能都将可以顺利实施。

7. 委员会建议, 底薪表/底薪表应当通过标准合并程序, 提高底薪, 同时相应减少工作地点差价调整数, 调整 3.04%, 自 2010 年 1 月 1 日起生效。调整涉及离职回国偿金的经费问题, 估计全系统每年为 140 万美元。根据纽约 2008 年 8 月 1 日实施的工作地点差价调整数乘数, 联合国与美国可比职位上的公务员薪酬净额差值为 113.8, 前 5 年 (2005-2009 年) 期间的平均差值为 113.6。虽然 5 年平均值低于适当中点 115, 这并没有立即引起委员会的关注, 其中考虑到了目前的差值水平及其近年来的走势。

8. 鉴于大会在其第 59/268 号决议中请求, 委员会监测建立高级管理网络的进展情况, 他通报咨询委员会, 联合国系统行政首长协调理事会 (行政首长协调会) 决定, 停止该项目的进一步工作。关于共同制度

内的性别均衡的监测，委员会决定不建议作为实现两性平等的可行方式，拟定一个跨机构合格妇女候选人名册，但建议各组织探讨其他各种战略。

9. 公务员制度委员会已经批准了工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十二届会议议程，预计将在委员会下届会议上，提交关于下一轮普查的方法问题和实际安排的最后建议。工作地点差价调整数制度所依据的运作规则也可能作出修改，因为一些组织表示关注欧洲的一些工作地点、尤其是欧元区专业工作人员的净薪酬增加额较低。公务员制度委员会秘书处已落实了一项新的制度，详细报告工作地点差价调整数等级的年度审查，并充分准备 2010 年的一轮生活费用调查。

10. 报告载有委员会今后各届会议的拟议工作方案。除其他外，公务员制度委员会将优先改善共同制度做法的一致性，继续与行政首长协调会人力资源网合作，统一工作人员细则，确保国际公务员行为标准和人力资源管理框架继续符合共同制度各组织的需要，并与各组织一道增进绩效管理框架。

11. **Van Buerle 女士** (方案规划和预算司司长) 介绍了秘书长依照大会议事规则第 153 条提交的、有关国际公务员制度委员会 2009 年报告中各项决定和建议所涉行政和经费问题的说明 (A/64/358)，她说，2010-2011 两年期联合国拟议方案预算所涉经费以及卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际刑事法庭拟议预算所涉经费 (建议向连续服务 10 年以上定期任用工作人员在合同期满离职时，支付服务终止费)，估计各为 210 万美元，214 200 美元和 30 700 美元；建议提高专业人员及以上职类工作人员基薪/底薪薪金表 3.04%，从 2010 年 1 月 1 日起生效，其中所涉经费估计各为 493 600 美元、66 500 美元和 81 900 美元。

12. 如果大会同意公务员制度委员会载于 2009 年报告 (A/64/30) 的建议，所需经费将反映在 2010-2011 两年期相关拟议预算估计数的重计费用栏目，然后再确定拨款，由大会在 2009 年 12 月通过。

13. **McLurg 女士** (行政和预算问题咨询委员会主席) 介绍咨询委员会的有关报告 (A/64/7/Add. 2) 时说，咨询委员会获悉，在已实施新合同框架的组织内，估计全系统执行公务员制度委员会建议向连续服务 10 年以上定期任用工作人员在合同期满离职时，支付服务终止费的费用计算，是基于 2006-2007 年期间离职的实际人数，同时假设在任何一个两年期内，离职人数将是相同的。还假定，所有联合国组织都采用合同框架，当然，在现实中，这一框架可能是不同组织在不同时间采用。关于委员会的结论，即有关支付服务终止费的费用会低于买断方案的费用，咨询委员会仍然认为其无法作为支持提案的相关理由。

14. 秘书长的说明 (A/64/358) 中关于 2010-2011 两年期联合国拟议方案预算以及前南斯拉夫问题和卢旺达问题国际法庭拟议预算建议的估计所涉经费，是根据过去的趋势计算的，因此可能有所变动。特别是，尽管根据新的合同框架，工作人员短期任用转为定期合同不会影响 2010-2011 年的估计数，但它有可能影响未来两年期。

15. 秘书长说明 (A/64/358) 中建议调高专业人员及以上职类工作人员基薪/底薪薪金表 3.04%，从 2010 年 1 月 1 日起生效，咨询委员会注意到所涉经费，并注意到，将通过标准方法来实行增加。

16. 咨询委员会不反对秘书长就专业人员及以上职类工作人员离职赔偿采取的方法，因为这些经费将反映在 2010-2011 两年期拟议预算估计数重计费用栏目中。

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代表发言。经主席团同意，他还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) 和联合国国际公务员联合会代表发言。

18. **Mobio 先生** (国际公务员协会联合会) 欢迎按照议事规则第 22.2 条，在 2009 年公务员制度委员会报告中列入工作人员的意见。公务员协联支持以下建议：

把所有工作人员的法定离职年龄延长到 62 岁，但不妨碍符合条件的工作人员的在 60 岁退休的既得权利，同时考虑到，关于退休或继续服务的决定，不应听由行政首长随意决定，而是应完全由有关工作人员自行决定。在 2010 年养恤基金精算研究完成、养恤金联委会就退休年龄做出决定后，有必要进一步审查是否将所有工作人员法定离职年龄延至 65 岁。

19. 国际公务员协会联合会根据其成员的意见，确定了若干问题，包括保护举报人不受报复，滥用权力的定义和隐私的法律，这些都需要审查国际公务员制度的行为标准。因此，它支持委员会决定进行初步审查，以确保这些标准继续符合各组织和工作人员的需求。

20. 公务员协联虽然欢迎委员会决定请共同制度组织的理事机构统一其解雇偿金计划，但认为，这种赔偿金应完全取决于工龄，不应视合同类型而定。它还欢迎有关建议，即向定期任用工作人员在合同期满离职时，支付服务终了费，但请求咨询委员会考虑把所需资格减至五年。这样就能鼓励国际法庭和共同制度其他组织内任期有限的工作人员继续工作，直至其定期合同结束，这将解决一个组织任务结束时人员严重不足问题。公务员协联同意委员会的决定，即不重新命名离职回国补助金，并呼吁各理事机构将有关死亡补助金资格的规定与联合国适用的规定协调一致。

21. 公务员协联注意到，委员会建议把专业人员及以上职类的基薪/底薪薪级表调高 3.04%。还注意到，五年平均薪酬净额差值水平低于适当中点 115，而 P-3 到 P-5 级的差值水平平均只有 113，而 D-1 和 D-2 为 117，因此要求一次性调整，把 P-3 至 P-5 级的差值恢复到 115。

22. 公务员协联支持委员会的决定，即不建议设立一个机构间合格妇女候选人名册，同意关于实现性别均衡的其他决定。关于咨询委员会工作地点差价调整数问题的报告，公务员协联已经对即将举行的会议议程以及对下一回合地方间比较调查中使用的清单和规格发表看法，鼓励所有工作人员参加这项调查。

令人失望的是，委员会认为不必进一步研究薪酬的可预见性和稳定性，特别是在外地工作地点。

23. 在所有辅助要素、包括委员会报告(A/64/30, 第 112 段)详细列出的要素完成前，不应颁布或实施一般事务及有关职类的新的职务评价制度。实施方案应包括培训内容。最后，公务员协联欢迎管理问题高级别委员会工作人员安全保障指导委员会的建议，尤其是以下建议：让国家人员享受有关驻地最低运作安全标准的安全福利，但安全和安保部要进行安全风险评估。

24. Land-Kazlauskas 先生(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))说，大会必须承认联合国工作人员面临的威胁的性质：联合国难民事务高级专员办事处(难民署)、联合国儿童基金会(儿童基金会)和世界粮食计划署已经在 2009 年失去了 9 名工作人员。会员国必须确保工作人员在执行本组织工作时得到《宪章》所规定的保护。

25. 关于服务终了福利离职金，他回顾说，大多数会员国的国家立法规定，连续合同终止时，工作人员应获得某种形式的离职金，并禁止利用一系列定期合同长期雇用工作人员。例如，在参照国美国的联邦公务员制度中，定期任用工作人员没有解雇偿金、离职金或服务终了红利，但 10 名雇员中有 9 名是长期任用。相比之下，联合国系统工作人员 80%是定期合同。因此，国际职工会协调会欢迎公务员制度委员会的建议，即向联合国定期合同工作人员提供服务终了离职金；但协调会认为，这种福利应在连续 5 年，而非 10 年服务合同期满后支付。关于时间和所涉经费问题，重要的是要记住，这项建议已讨论了三十多年，在此期间，共同制度的几个组织支付了离职金，但并没有发生财政灾害。此外，该措施将只会在采用时才给本组织带来费用。职工会协调会认为，另一种选择涉及更大的经费问题，因为推出定期工作人员服务终了离职金不仅是工作人员问题，而是关系到本组织的使命的连续性。例如，前南斯拉夫问题国际法庭很快就将大规模缩编，正经历越来越大的自然减员问题，影响

到其执行任务的能力。实行服务终了离职金做法将减少这种流失，因此应作为有效管理人力资源的一项重要工具。

26. 职工会协调会支持有关提议，即把法定离职年龄延长到 62 岁，但不损害合格工作人员在 60 岁退休获得全部福利的既得权利。在养恤基金精算研究完成后，还应考虑进一步提高退休年龄。退休或在正常退休年龄后继续服务的决定，应完全由有关工作人员自行做出。

27. 在本组织担任高级职务的妇女人数仍然偏低，初级人员的人数偏高。如果确定和发掘内部人才，包括一般事务和本国专业职类的妇女人才，就更容易实现两性平等和多样性的目标。还应当注意考虑到育龄妇女和抚养儿童的妇女面临的各种问题；根据各种研究结果，她们更可能因缺乏支持结构而离开本组织。建立名册不太可能消除实现性别均衡的根本障碍。

28. 应该尽一切努力，为所有工作人员把联合国/美国薪酬净额差值调回到适当中点 115。最后，必须欢迎公务员制度委员会对一般事务及有关职类的职位评估标准采取谨慎做法，因为新系统的所有要素都要在标准批准和颁布之前敲定。

29. **Jumet 先生** (联合国国际公务员联合会) 谈到国际公务员制度委员会关于实行服务终了离职金的建议时说，至少 10 年的连续服务的资格规定不符合统一服务条件的做法，而是建立了两个不同的付款时间表。规定工作人员在合同期满后转至共同制度另一组织时无离职金，这点阻碍机构间流动。此外，一旦新的合同框架得到充分实施时，工作人员签有定期合同，余下的连续服务 10 年的定期合同工作人员不会多。因此，联合国国际公务员联合会建议，如公务员制度委员会报告 (A/64/30) 附件二所述，定期任用解雇补偿金应适用于整个共同制度内持续服务 5 年后所有非自愿离职的定期合同工作人员。工作人员，包括在外地特派团的工作人员凡服务 5 年以上，已经证明他们对联合国作出一定程度的承诺，并期望雇主给予类似的回报，特别是因为他们在本国没有领取失业

救济金的资格。应当指出，长期任职的工作人员常常从专家变为通才，这使他们离职后更难回到本国公共或私营部门就业。

30. 令人失望的是，关于法定离职年龄的决定被推迟。由于过去 50 多年预期寿命大大延长，上岗平均年龄提高，特别是副秘书长和助理秘书长级别的决策者平均年龄要高得多，而工作人员的效率部分取决于从业务中获得的经验，要求工作人员在 60 岁退休具有讽刺意味。企图振兴本组织，让年轻人进入高层，也可能造成留用问题，其原因是缺少进一步晋升机会。目前规定的离职年龄已经过时，不仅不符合许多会员国的政策，而且还不符合 2002 年第二次老龄问题世界大会通过的《政治宣言》。因此，自 2010 年 1 月 1 日起，所有工作人员的离职年龄应统一为 62 岁，但不影响希望 60 岁退休的人员的既得权利。联合国国际公务员联合会也将有条件地欢迎随后把任择退休年龄提高到 65 岁或以上。

31. 建立一个全球性一般事务及有关职类的职务评价制度项目取得巨大进展，职等说明仍然过于笼统，不应该被用来代替分类审查程序确定的技术规格。联合国国际公务员联合会认为，虽然这些说明可以用于初步确定预算或组织设计，但不应该与主标准联系，或作为有效的替代分类工具。鉴于投入不少时间和工作，拟订专业总标准以及随后的经验教训，应考虑只试点实施一般事务总标准，但对试点执行工作完成评价之前，要完成委员会报告 (A/64/30) 第 113(d) 段所述的行动，并推迟关于采用和颁布总标准的决定。

32. 虽然建立机构间合格妇女名册可能有些优点，但重要的是，要考虑为什么高度及格的员工，尤其是妇女，并不向往联合国共同制度，为什么在系统内的妇女在晋升高层方面仍然面临着障碍。可以通过离职面谈和对共同制度内视聘的工作人员的人口、职业生涯和工作/生活概况进行审查，制定长期措施，以吸引和留住有能力的男女工作人员。

33. 联合国国际公务员联合会欢迎即将审查国际公务员行为标准。它相信，目前修改《工作人员细则和

条例》的提议将包括采取措施，把拟议的道德守则与行为标准协调起来，以便避免含糊不清，重复和混乱现象。联合国国际公务员联合会关切地注意到，联合国与美国薪酬净差值 5 年平均数一直低于 115，P-3 至 P-5 级平均数只有 113，D-1 和 D-2 级则是 117，因此建议，差值应统一为至少 114.3，适用于各个级别，以求在短期内达到 115。最后，联合国国际公务员联合会欢迎 2010 年审查调动和艰苦条件办法，并期待继续参加公务员制度委员会根据生活和工作条件对工作地点分类的三方工作组。

34. Elhag 先生(苏丹)代表 77 国集团加中国的名义发言，重申其对公务员制度委员会的支持，并强调应该认可联合国共同制度所有工作人员的工作。大多数工作人员为联合国工作，是因为他们相信联合国的目标和宗旨，会员国有责任为其提供体面的薪酬，足够的奖励措施，使其在当前种种挑战面前有效地工作。该集团完全支持委员会的建议，为连续服务 10 年以上后合同期满离职的定期合同工作人员支付服务终了离职金，以此表明认可其多年来为联合国作出的出色贡献。

35. Råsbrant 先生(瑞典)代表欧洲联盟、候选国克罗地亚和前南斯拉夫的马其顿共和国、稳定与结盟进程国阿尔巴尼亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、黑山和塞尔维亚，还有亚美尼亚、列支敦士登、摩尔多瓦共和国和乌克兰说，委员会作出了宝贵贡献，协助共同制度有效地运作。欧洲联盟注意到公务员制度委员会 2010-2011 年的工作方案以及报告(A/64/30)中的决定和建议。关于离职金的审查，包括解雇补偿金、离职回国补助金和死亡补助金，欧洲联盟支持努力精简共同制度内的这些做法。它将参照新的合同框架的实施情况以及整体经济情况，仔细研究为定期合同工作人员支付服务终了离职金的建议及其所涉经费问题。

36. Kanamori 先生(日本)说，按照惯例，公务员制度委员会关于专业人员及以上职类基本工资水平的建议应不加修改通过。他回顾大会在其第 63/250 号决

议中决定：不应期望，在法律或其他方面，延长或转变定期合同，而不论服务年限。他说日本代表团不接受委员会的建议，即为在连续服务 10 年以上后合同期满离职的定期合同工作人员支付服务终了离职金，因为其报告中所提出的理由没有一项不构成采用此种措施的正当理由。

37. 关于实现性别均衡的问题，日本代表团和委员会一样认为，应该有针对性地开展推广工作，吸引各职级合格的妇女，并鼓励委员会在这方面采取进一步行动。考虑到秘书长关于秘书处组成的最新报告(A/64/352)所述，P-1 和 P-2 级别上已经男女平等，并考虑到国际组织通常优先考虑内部候选人而非外部候选人的一般做法，需要重新审查工作人员甄选制度，以实现两性平等的目标。他希望委员会尽早在下届会议上接受进行这种审查的挑战。

38. 他坚信，不同地区的工作人员能够加强本组织的能力，解决一系列广泛问题，但日本代表团关切的是，公务员制度委员会仍然很少注意地域分配这个长期问题。它敦促委员会在其议程中列入这一议题，以便建议采取适当措施改善这种情况，并随时准备就此提供一切可能的援助。

39. 陈先生(美利坚合众国)关注委员会关于为连续服务 10 年以上后合同期满离职的定期合同工作人员，支付服务终了离职金的建议，因为美国代表团认为，联合国对单个工作人员的法律义务，在合同期满时便结束。此外，补偿合同未延长的工作人员任何付款，都违反了大会第 63/250 号决议的明确规定，即不能期望定期合同续期或转换的原则。关于解雇补偿金，所支付的金额必须与定期合同剩余部分遣散费相符合，因为支付离职金是为了弥补期望就业方面的损失。基于任何其他标准，如服务年限的付款，都会改变补偿金的性质，使其从补偿缩减服务，改为赔偿不续合同。

40. 虽然某些福利是必要的，以吸引和留住高度合格和忠诚的工作人员，但这些福利必须在理论上站得住

脚，在财政上负责，特别是在当前的财政压力情况下。人事费已经占了两年期预算开支的很大比例。

41. **何易女士** (中国) 说，中国代表团关注的是，规定的离职年龄可能改变。虽然这种变化将有利于保持工作人员的稳定，但它可能不利于新的招聘、秘书处工作人员的竞争力和某些情况下的服务质量。重要的是要考虑到各种因素，不要草率作出改变。

42. 令人欣慰的是，许多共同制度组织把国际公务员制度行为标准纳入其规则和条例。标准的补充应该由道德操守委员会协调，并应符合道德守则。关于性别均衡问题，中国代表团赞赏公务员制度委员会努力增加共同制度组织中的妇女任职人数。这些组织应当建立管理、监督和奖励机制，在管理人员的绩效评估中纳入性别均衡目标。

43. 行政首长协调会关于中止高级管理网业务的决定，令人遗憾，因为该网络提议的战略领导才能发展有利于促进共同制度各组织的专业管理。尽管网络已经结束，应继续加强建设领导能力的努力，并在共同制度中给予充分注意。

44. **Chumakov 先生** (俄罗斯联邦) 说，俄罗斯代表团注意到，委员会打算作为联合国系统组织的一个合作伙伴行事，成为一个为会员国服务的更新的人事管理工具。

45. 近些年来，三边主义已经成为委员会工作的更重要因素，特别是加强了三边工作组对决策的影响。在这些工作组和委员会本身中，应适当听取行政当局的意见，但不应完全依靠这一意见，应当严格遵守三边协商进程的原则：委员会的决定必须完全由成员作出。

46. 俄罗斯代表团十分重视委员会在规范和维护共同制度薪金、津贴和服务条件的完整和发展方面的中心作用。同样重要的不仅是要确保联合国系统各组织的运行节俭，而且要防止它们之间的竞争。一个关键的问题是法定离职年龄。委员会大多数成员没有反对把年龄提高到 62 岁，以平衡 1990 年之前和之后招募

的工作人员的权利，但就进一步提高至 65 岁则意见不同，委员会在目前阶段没有提出任何建议。绝不能忘记，任何变化都可能对地域分配、性别均衡、劳动队伍年青化和职业发展产生影响，并给服务最后阶段的管理带来有关问题。也必须考虑即将进行的联合工作人员养恤基金精算审查结果。

47. 必须认真考虑支付服务终了补助金问题，其采用时间应推迟。这笔补助金不应视为满足职业期望，应视为对长期脱离劳工市场的工作人员提供的一种谋职援助。还应该增加短期合同的吸引力，从而加强劳动力管理的灵活性。

48. **Simpson 先生** (新西兰) 代表澳大利亚和加拿大发言说，三国代表团赞赏委员会做出宝贵贡献，确保整个共同系统就业政策和做法的质量和一致性。它们特别欢迎其发挥作用，促进关于可能改变离职年龄的讨论及其关于国际公务员行为标准的工作。关于其建议推出定期合同工作人员服务终了离职金一事，他们注意到委员会成员的意见分歧，将力求争取让这项建议具备清晰理由，正确的分析和合理的业务依据，因为设立新的福利带来持续的财政义务，应始终谨慎处理此事。有关新的合同框架执行方面的一些关键领域尚未商定，包括一些方面可能影响到本组织今后定期合同和持续合同的作用，目前可能很难就提议的必要性和费用作出确切结论。

49. **Muhith 先生** (孟加拉国) 说，虽然孟加拉国代表团认为推行服务终了离职金建议相当合理，但也关注公务员制度委员会的说法，即离职金将反映国际公务员制度中的现实情况，即出于预算原因或其他原因，理事机构可以限制使用连续任用，这些任用不一定与受影响的工作人员履行职能的连续性相关。他想知道这些现实情况为何，为什么公务员制度委员会在咨询委员会尚未就这一问题作出决定时，就假定理事机构今后可能限制连续任用。

50. **Berlanga 女士** (墨西哥) 说，在目前的经济危机下，墨西哥代表团将仔细考虑为定期合同工作人员支付服务终了离职金的建议。委员会赞同这项建议的论

据并不能令人充分信服，特别是考虑到大会决定，定期合同不应有任何延长或转用的期望，无论是法律方面还是其他方面。在人力资源管理制度改革推出后不久，在时间上很难充分考虑上述建议所涉经费问题。

51. **Stöckl 先生** (国际公务员制度委员会副主席) 在回答孟加拉国代表提出的问题时说，共同制度内的几

个组织从未使用过长期合同，并表示不愿意使用连续任用办法，其中原因有很多。还必须指出，大会已决定对给予长期合同设立某些限制。因此，委员会认为，每个组织必须自行决定连续任用的使用，公务员制度委员会或大会不可能为整个系统做出决定。

上午 11 点 50 分散会。