



# 大会

第六十八届会议

## 正式记录

Distr.: General  
10 December 2013  
Chinese  
Original: English

---

### 第五委员会

#### 第 17 次会议简要记录

2013 年 11 月 13 日上午 10 时在纽约总部举行

主席：塔拉斯先生 ..... (芬兰)  
行政和预算问题咨询委员会主席：鲁伊斯·马谢乌先生

### 目录

议程项目 141：联合国共同制度

---

本记录可以更正。更正请在记录文本上作出，由代表团成员一人署名，尽快送交文件管理股股长(srcorrections@un.org)。

更正后的记录将以电子文本方式在联合国正式文件系统(<http://documents.un.org/>)上重发。

13-56200 (C)



请回收



上午 10 时 5 分宣布开会

议程项目 141: 联合国共同制度 (A/68/7/Add. 4 和 A/68/30; A/C. 5/68/3)

1. Rhodes 先生 (国际公务员制度委员会主席) 介绍委员会 2013 年报告 (A/68/30), 他说, 按照大会第 67/257 号决议要求, 国际公务员制度委员会正审查共同制度薪酬方案, 同时牢记组织的财务状况及其吸引富有竞争力的人才的能力。委员会还敏锐地意识到成员国及其国家公务员制度面临严重财务状况。开展全面审查需要所有利益攸关方的支持, 目的是协调相互竞争的优先事项, 让制度连贯一致, 可以持续, 能够顾及会员国、本组织和工作人员的关注。成立了工作组, 考虑审议中的三个项目: 薪酬结构; 竞争力和可持续性; 绩效鼓励和其他人力资源问题。正在开展全球普查, 征求行政首长和工作人员的意见。审查还将包括用于教育补助金、儿童补贴和工作地点差价调整数的方法。他指出, 利用现有资源开展审查, 给委员会的行政和业务能力带来很大负担。

2. 关于规定的离职年龄, 委员会建议把目前工作人员的离职年龄延长到 65 岁, 这考虑到了许多国家政府修订退休计划, 延长工作年限。人力资源政策能解决有关绩效管理、员工队伍年轻化以及性别和地域平衡的任何问题。此外, 联合国合办工作人员养恤基金顾问精算师曾估计, 由此减少精算赤字, 将进一步加强基金的长期可持续性。这种变动还将减少与离职后医疗保险有关的负债。为使本组织有时间实现变革, 这应从 2016 年 1 月 1 日起生效, 其中的理解是, 它不会影响工作人员的既得权利。

3. 2013 年, 在纽约的联合国专业及以上职类工作人员和在哥伦比亚特区的美国联邦公务员薪酬净额差值为 119.6, 2009 年至 2013 年的五年平均值为 115.7。委员会一致认为, 为把比值保持在既定的 110 至 120 范围内, 2014 年 2 月, 纽约的工作地点差价调整数不应调高。要遵循大会第 46/191 号决议批准的差值管理程序, 保持纽约和其他工作地点之间的购买力平价。

4. 关于基薪/底薪表问题, 委员会建议大会把调整幅度设在 0.19%, 以反映 2012 年 1 月 1 日至 2014 年 1 月 1 日美国联邦公务员净基薪的增加。在标准程序中, 基薪提高, 工作地点差价调整数相应减少, 净得工资没有变化。

5. 报告还介绍审查儿童和二级受扶养人津贴以及巴黎和蒙特利尔一般事务人员雇用条件方法的情况。委员会没有就行预咨委会关于工作地点差价调整数问题的建议采取行动, 因为它认为系统的任何变动都应在报酬审查之后推出。

6. Huisman 先生 (方案规划和预算司司长) 介绍秘书长依照大会议事规则第 153 条提出的说明: 国际公务员制度委员会 2013 年报告载列的各项决定和建议所涉行政和经费问题 (A/C. 5/68/3)。他说, 公务员制度委员会关于提高基薪/底薪表的建议, 比利时教育补助金的特别措施, 以及巴黎和蒙特利尔一般事务工作人员最佳雇用条件普查, 都会涉及财政问题。

7. 对于 2012-2013 两年期, 建议将需要在方案预算下增加 17 900 美元, 用于两年期执行情况报告。对于 2014-2015 两年期, 拟议方案预算下需增加 72 000 美元, 卢旺达国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭拟议方案预算需分别增加 5 300 美元和 1 700 美元, 这将列入有关执行报告。

8. 对于 2014-2015 两年期, 拟议方案预算第 31 款“共同出资的行政活动”下的联合国份额需增拨 195 700 美元, 计入应急基金。

9. 对于维持和平行动的预算, 建议 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日财政期间增加 11 000 美元, 将在相关执行报告中报告; 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日期间需增加 22 000 美元, 列入拟议预算。

10. Massieu 先生 (行政和预算问题咨询委员会主席) 介绍了行预咨委会相关报告 (A/68/7/Add. 4), 他说, 行预咨委会同意秘书长提呈的国际公务员制度委员会建议所涉的财政问题。此外, 公务员制度委员会要求增拨 606 000 美元, 以便报告其全面薪酬评估的进

展情况和初步调查结果。行预咨委会不反对增拨资金的提议，但希望做出努力，在使用时实现成本效益。

11. **Pace先生** (国际公务员协会联合会(公务员协联)主席)表示，近年来，全球经济危机促使共同制度各组织降低费用，提高效率；这些措施有助纾缓眼前的预算问题。不过，由于就业条件仍然不统一，妨碍机构间人员流动，无法形成一个真正统一的共同制度。国际公务员制度委员会在其报告(A/68/30)中提出一些建议，可以增强制度的统一程度。关于自2016年1月1日起把在任工作人员离职年龄延至65岁的建议，便符合全体工作人员采用共同离职方法的需求。这从人口统计和精算角度看，十分合理，并会减轻本组织与离职后医疗保险有关的负债。此外，还因较少聘请退休人员，而节省费用，加强联合国各机构之间的公平、凝聚力和流动性，让全体工作人员都有可能在同一年龄退休，而不侵害他们的既得权利。如果人力资源管理处理得当，这种变动不会阻碍员工的年轻化，也不会阻碍性别均衡和公平地域分配。他希望委员会同意这项建议。

12. 为防止联合国薪金不可预知地上下波动而落实的薪酬管理制度，在参照国际公务员制度薪酬冻结后，已经达到了目的。与此同时，国际公务员制度委员会全面审查薪酬，正在引起会员国、本组织和工作人员的期待和关注。公务员协联认为，有关薪酬的参数不应改变，直到这次审查的结果公布。此外，审查不应追求短期需求；让联合国薪酬待遇与市场现实挂靠的一种合理方法，将确保工作人员的招聘和保留以《宪章》第一百条和第一百零一条原则为准。

13. 由于对维持和平行动和援助饥饿人口和难民的需求不断增加，联合国的作用在逐渐演变；在危险环境中作业也需要修改安全保障措施，修改在这样环境中工作的人员的薪酬待遇。不过，共同制度的统一一致仍然是国际公务员制度成功的根本。薪酬制度已经证明非常灵活，其依据的“Flemming原则”和“Noblemaire原则”经受住了时间的考验。因此，这一制度不应全部重建，任何需要做出的调整，均应在现有框架内进行。

14. 最后，公务员协联关注共同制度中许多组织的工作人员和管理层之间的关系。他谈到联合检查组发表了“联合国内部工作人员-管理层关系”报告(A/67/136)后，又发布了关于联合国各专门机构和共同制度工作人员-管理层关系报告(JIU/REP/2012/10)，他表示，虽然此事并不在委员会目前的工作方案上，但他将争取与各代表团非正式地讨论这个问题，因为良好的工作人员与管理层的关系对积极和富有成效的工作环境十分重要。

15. **Analena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，国际职工会协调会支持在整个联合国共同制度内确保就业条件相同，促进平等和提高效率的目标。对问题进行技术分析，遵守既定的方法，对制度有益无害。开展对话以及思想和信息交流，建立良好的工作人员与管理层的关系，十分重要，近来出现紧张关系无助于解决目前讨论的许多棘手问题。

16. 协调会很高兴参加薪酬审查，尽管有些担忧，恐怕审查的动机可能是一种令人不安的倾向，把工作人员视为财政负担，而非是联合国价值观和目标的重要助手。最后等待审查拿出结果，再考虑对现行薪酬制度做任何改变，特别是联合国/美国薪酬净额差值。由于审查性质全面，对现状做任何当即变动，都可能影响技术上的合理性，也会影响审查的结果。要有开放和协作的审查进程。

17. 协调会支持国际公务员制度委员会的建议：现工作人员规定离职年龄应改为65岁，自2016年1月1日起生效。这将与世界各地提高退休年龄的情况趋于一致，将给联合国合办工作人员养恤基金的财务状况产生潜在的积极影响。工作人员普遍赞成这一改变，只要不影响其既得权利即可。让工作人员能够选择多工作几年，使其能够向养恤基金多缴几年费用，向本组织提供其技能和经验。因为只有一小部分工作人员会受影响，这种变化不太可能给人员年轻化或改善地域平衡产生负面影响。

18. 服务条件对工作人员士气和履行职责的能力至关重要。因此，令人失望的是，工作地点差价调整数制度

没有按照约定的方法发挥作用。对“Noblemaire 原则”重视不够，这一原则的目的是确保有竞争力的薪酬，以吸引富有才干的多元化人员。工作人员是重要的资产，而不是开支。工作人员每天冒着生命危险，牺牲家庭关系，开展成员国决定的联合国工作；他们无私奉献，当之无愧地应得到相应的报酬。外地工作人员扶贫救弱，有时冒着失去生命的危险，对他们，安全不是一种报酬，而是一种必要，因此是各机构运作的重要环节。

19. 秘书长单方面取消工作人员代表与管理层谈判的权利之后，工作人员与管理层的关系出现严重的危机。工会没有要求共同管理本组织，或否决改革，正相反，工作人员要求正当的程序，要求有权就外地安全事项参加谈判，而此时创纪录的文职人员——前 10 年内有 200 多人——在外地被杀。

20. Thomson 先生(斐济)代表 77 国集团和中国说，公务员制度委员会发挥关键作用，根据大会第 63/250 号决议统一协调联合国工作人员的服务。其集团将寻求进一步了决议的执行情况。还将征求工作人员代表、共同制度各组织和联合国合办工作人员养恤基金就国际公务员制度委员会建议延长现工作人员规定离职年龄一事看法。

21. 关于联合国/美国薪酬净额差值的发展，其集团要了解 2013 年 12 月的最新数据，以及 2014 年 2 月的预测数据，以便更好地评估局势。除了纽约工作地点差价调整指数自 2014 年 2 月起有所变动外，用于计算差值的一些数据，只在该日之后才有。他注意到国际公务员制度委员会曾考虑主要变量可能出现的趋势，及其对差值的影响，他表示，其集团希望委员会澄清这些变量对 2014 年 2 月数字的影响，以及对 2 月开始的工作地点调整周期的影响。

22. 其集团严重关切共同制度各组织实现性别平衡方面进展不足，特别是在高层进展不足。它支持国际公务员制度委员会的建议：增加妇女人数，大力招聘发展中国家的女性。

23. Van den Akker 先生(欧洲联盟观察员)也代表候选国黑山、塞尔维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和波斯尼亚和黑塞哥维那，以及格鲁吉亚、摩尔多瓦和乌克兰共和国说，欧洲联盟支持国际公务员制度委员会的独立性，它可发挥重要作用，加强共同制度各组织的有效运作，尤其是在出现财政和经济危机之时。

24. 工作人员是联合国的核心。秘书处必须继续探寻方式，改进本组织的运作，因为只有工作人员充满动力，相信奖勤罚懒，才能追求最高标准。欧洲联盟致力于为工作人员提供适足的支持，使其能够有效安全地工作，尤其是在危险的条件下。与此同时，也需要在许多会员国因财政困难给本国公务员设置的相同条件下工作。联合国工作人员再也不能与当前经济现实隔绝，而不损害共同制度的可持续性。薪酬净额差值偏离理想的 115，这就值得关注，必须加以解决。

25. 关于现工作人员规定离职年龄可能延长到 65 岁，他关切地注意到，国际公务员制度委员会和共同制度各组织代表未能就如何进行达成协议。需要进一步了解这样一个步骤的长处和潜在短处。

26. 欧洲联盟将仔细审查专业及以上工作人员的薪酬、一般事务人员的基薪/底薪表的拟议调整、及地方征聘工作人员的服务条件等问题。国际公务员制度委员会审查薪酬待遇将是至关重要的，能确保共同制度的可持续性。必须建立一个更现实、更简化的系统，更好地响应本组织的需求。

27. Haque 先生(印度)说，公务员制度委员会为资源改革做出了显著的贡献，统一协调了联合国工作人员的服务条件，规范了薪酬管理机制。这有助于确保本组织吸引优秀人才，让其得到适足的报酬。委员会审查薪酬待遇，将培养未来的人才素质，还希望能够促进地域和性别多元。

28. 大会推迟就共同制度，包括就有关员额费用重计做出决定，致使薪酬安排扭曲，薪酬净额差值水平迅速接近可接受的限度。鉴于目前比较国公务员系统冻结薪酬，以及 2013 年 12 月后是否继续尚未确定，就应落实措施，把比值维持在适当的中点 115。工作地点差价调整系统应该按照大会批准的方法正常运行。

29. 应提供足够的资源，确保公务员制度委员会建议得以执行。高级职位的设立速度更快，各部门、各实体的任务使其难以明智地监测员额、职能和财政状况。财政困境不能只归咎于工作人员薪酬。

30. 小山女士(日本)说，日本代表团支持共同制度的目标，即确保所有参与组织工作人员服务条件下的高效率和高效益。联合国最大的资产是其工作人员，但工作人员费用上涨是预算增加的主要因素。因此，她欢迎国际公务员制度委员会审查薪酬待遇；薪酬净额差值也需要审查。

31. 公务员制度委员会建议延长现工作人员规定退休年龄，这需要慎重考虑，因为这将会对人力资源管理产生很大的影响，包括员额的地域分布和本组织的年轻化。日本代表团愿意讨论推迟对现工作人员采用此措施。

32. 她敦促国际公务员制度委员会继续向大会介绍其在指导共同制度各组织增进人力资源管理统一和效率方面面临的任何挑战。

33. Kim Jihoon 先生(大韩民国)说，联合国工作人员为本组织做出奉献，应得到相应报酬和奖励，并符合其国际公务员的独特身份。与此同时，有必要确保薪酬待遇不仅吸引人才，也鼓励在职人员做出优异表现。

34. 关于薪酬净额差值，大韩民国代表团担心的是，如果到2014年年底差值水平达到119.8，并居高不下，五年平均值将接近120的上限，可能进一步拖累会员国；而此时许多会员国正采取紧缩措施。他表示相信，国际公务员制度委员会将帮助大会解决这个问题。

35. Lieberman 先生(美利坚合众国)说，为解决工作人员费用上升问题所采取的措施——行政首长协调理事会分析整个共同制度工作人员费用上升带来的影响、公务员制度委员会的薪酬审查以及薪金冻结以暂停生活费用自动上升等——将不包含足以缓解联合国系统各组织关注的费用。近几个月来，粮食及农业组织、国际海事组织和世界知识产权组织理事机构都通过决议，要求大会和国际公务员制度委员会采取

行动，减轻工作人员费用的压力；越来越多的组织在未来几个月可能也会这样做。

36. 似乎有一个广泛的共识：即问题必须尽快解决。在长期措施拟定之前，最好的解决办法是调整差值管理方法。根据“Noblemaire原则”，联合国工作人员的薪酬是按照薪酬最高，或参照国(即美国)的国家公务员薪酬决定的，两者之差，即为差值。根据大会第40/244号和第43/226号决议，国际公务员制度委员会确保一年差值保持在参照国薪酬的110%至120%范畴内，五年平均差值的理想中点是115。

37. 现在的问题是，一年差值已经从2010年的113.3，预计上升到2014年的122.4，原因是差值国冻结了薪资。其结果是，五年平均差值历史上第一次超过115，2013年达到115.7。国际公务员制度委员会报告(A/68/30)提供的预测表明，平均差值2014年将上升到116.9，2015年上升到118.2，2016年达到119.4。只有降低工作地点差价调整数，五年平均差值才能恢复到理想的中点，否则，参照国的工资冻结一年，本组织支付专业工作人员的薪酬就将超过大会的原本打算。

38. 大会设置了政策目标，但也应在采取纠正行动期间向国际公务员制度委员会给予指导。美国代表团的看法是，向下调整应在较短时间内进行，以解各组织燃眉之急。持续的时间越短，各组织就可越快地把多付给联合国专业人员的资源转用于加强其组织的职责。

39. 联合国专业人员辛勤奉献，发挥领导作用，是共同制度工作的关键。美国代表团注重工作人员费用，部分是为了保持工作人员的核心作用，因为许多组织已经裁员，或转用顾问，以减轻预算压力。联合检查组在其“联合国利用个体顾问情况”报告(A/68/67)曾指出，聘请顾问的费用是设立一个专业员额费用的一半以下。除非会员国和政府履行义务，负责任地进行管理，否则，在财政紧缩时代，工作人员将继续被人取代。

上午11时25分散会。