



大会
第五十四届会议
正式记录

Distr.: General
12 November 1999
Chinese
Original: English

第五委员会

第 18 次会议简要记录

1999 年 10 月 28 日星期四,上午 10 时,在纽约总部举行

主席: 温斯利女士.....(澳大利亚)

行政和预算问题咨询委员会主席: 姆塞莱先生

目录

议程项目 126: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。

上午 10 时 05 分宣布开会

议程项目 126:联合国共同制度(A/54/30、A/54/434 和 A/54/483;A/C.5/54/24)

1. **Bel Hadj Amor** 先生(国际公务员制度委员会主席)在介绍国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)关于 1999 年的报告(A/54/30)时说,这份报告比前几年要短一些,因为委员会已确定一项较易于掌控的议程,议程项目少于前几年。

2. 1999 年报告的重点是委员会在人力资源管理方面的工作。他在前一年宣布,依照大会第 53/209 号决议的要求,委员会已成立一个人力资源管理框架工作组。在委员会夏季会议上,工作组提交一份关于人力资源管理的报告,该报告基本上已完成,仍需要进一步致力于起草指导原则,并进行一些小的改动。该报告涉及大会要求的大部分内容,但并未列入上述框架本身。委员会已要求他向咨询委员会解释,它希望在下一年提交完整的框架,因为在 2000 年咨询委员会将审议人事问题,而且能如期提出的话,各组织就有时间本着经委员会改进的协商进程的精神,与包括各工作人员协会在内的各组成机构进行协商,讨论这一框架是否适宜。同时,公务员制度委员会秘书处继续致力于这一框架各单独领域的工作,委员会将在春季会议上开始审查这一框架。尽管各机构均在过去几年里作出努力,这一框架的制订使共同制度各组织首次能得到一项如此完整的工具,使它们在人力资源管理改革任何领域中采取行动时能有一个基本的构想,并有助于将人力资源管理的各种不同因素结合在一起。

3. 委员会也一直致力于更新国际公务员制度咨询委员会 1954 年题为《国际公务员制度行为标准》的报告。委员会十分重视这一事项,因为指导国际公务员制度的行为标准或道德规范是人力资源管理框架的一个重要组成部分。虽然委员会曾打算确定其向大会提供的报告,及时提交给大会本届会议,它还是根据各组织及工作人员所表示的看法,决定在 2000 年提出该报告,并组成一个工作组,最后确定标准草案,因此使各组织能有时间与工作人员和法律顾问进行协商。目前在日内瓦正在举行工作组会议。

4. 委员会也已审查日内瓦工作地点差价调整数问题,现在几乎每年都进行这项审查。问题是工作地点差价调整数指数应该代表某工作地点专业人员以上职类的工作人员相对于纽约基准城市的生活费用。由于在日

内瓦工作的许多工作人员住在法国,一些人认为当地的价格低于日内瓦,而日内瓦的工作地点差价调整数指数始终适用于所有工作人员,而不论他们居住在何处,因此,大会曾要求委员会研究该事项,了解是否能纠正一些人认为的这种不正常现象,以及如何加以纠正。为此,委员会已提出若干技术解决办法。然而,它所得出的结论是,尽管在技术上能够进行改变,但所产生的法律和行政困难会多于所解决的问题,而且,这些问题不属于委员会的职权范围。

5. 与咨询委员会在上一年所表示的看法相反,委员会并非无法对大会提出的要求寻找到一项技术解决办法。它所得出的结论是,有可能找到一项技术解决办法,事实上,已探讨几项这种解决办法,将向大会提交的报告分析了其中三项解决办法。问题仍然是,委员会认为,这些解决办法会造成无法克服的法律和行政困难,所以它再度向大会建议维持现状。

6. 他在谈到工作地点差价调整数另一方面问题时说,委员会秘书处目前正筹备进行关于总部生活费的新一轮调查,并决定向工作地点差价调整数问题行政委员会(调整数行委会)转交若干它认为应得到解决的方法问题。委员会将根据调整数行委会关于这些问题的报告在春季会议上重新讨论该事项。

7. 委员会在 1999 年曾审议的另一项问题是将住房费用从工作地点差价调整数中分开。自 1990 年以来该事项断断续续地出现在委员会议程上,当时大会曾要求委员会设立一个试点项目,旨在模拟如何操作委员会的各项提议,在实地难以或无法进行住房费用比较的少数工作地点,将住房费用从工作地点差价调整数计算中分开。委员会现在得出的结论是,尽管技术上能够将住房租金从工作地点差价调整数中分开,现有的薪金制度不容易将住房租金费用分解出来,并单独加以处理。鉴于委员会报告有更详细解释,委员会已决定不再继续探讨该事项。

8. 根据大会给予委员会的长期任务,委员会每年汇报关于差数情况。差数是指在将纽约和哥伦比亚特区华盛顿之间的生活费差数计算在内后,美国联邦公务员(比较国)与联合国在可比职位中的工作人员之间薪酬的差额。1999 年薪酬净差数估计为 114.1,而且委员会告知大会,比较国仍然没有充分实施 1990 年《联邦雇员薪资比较法》拟订的薪资改革。然而,有迹象表明,比较国雇员薪金的调整数将高于以往,而且这将对差数产生影响。

9. 在这方面,委员会还讨论了高级管理人员职等的差数数额较低的问题,委员会几年来一直在寻找该问题的解决办法。1995年委员会向大会提出的建议涉及重新调整基薪/底薪表,但这些建议未得到核准。委员会现在的结论是,为了纠正差数中的不平衡问题,关于以不同职等分别增加薪金任何建议均需同时与一项关于增加实际工资的建议一道提交给大会。

10. 1999年4月,委员会对在巴黎的一般事务人员和其他当地征聘类别人员的现有最佳服务条件进行调查。这是首次采用经订正的调查办法。该办法最初是由委员会制订,用来调查总部和非总部工作地点的最佳雇用条件。经订正办法的一项要求是,在所采用的雇主中,至少有25%代表公共/非盈利部门,包括国家公务员制度。在巴黎进行的这项调查中,数据被调查分析阶段采用的雇主有40%来自该部门。由于这项调查,已向教科文组织总干事提出一项关于新的薪资表的建议。

11. 一般事务人员类别的工作人员受抚养子女津贴是从1982年以来一直采用,作为一项具有底数的社会福利。在这方面无当地惯例可循的工作地点,或根据当地惯例产生的数额低于一般事务人员薪金表中点的3%底数的工作地点,均对底数有具体规定。在1997年,委员会已决定,应将底数计算公式改变为占当地薪金表的2.5%,但须在1999年进行审查。在过去一年里,委员会决定保持支付这项津贴的社会福利方针,却没有对底数计算公式作出任何决定。它将在2000年或2001年重新讨论该事项,届时它将收到关于底数计算公式的建议。这些建议是基于由委员会秘书处与各组织密切合作收集的数据。

12. 委员会已审查对其章程的修正案。该修正案是由联合国系统的法律顾问提出,并经行政协调委员会(行政协调会)加以核准。行政协调会已要求,委员会应提请大会注意这项修正案以供其审议。拟订的修正案旨在使各组织和委员会能向一个特设的咨询小组寻求咨询意见,以便在各组织作出或至少在执行公务员制度委员会的某项决定或建议之前,了解该决定或建议是否合法。在审查该拟订修正案之后,委员会的结论是,没有必要作出这项安排,因为委员会的决定很少在行政法庭被推翻。委员会已决定向大会提出自己的意见,并要求他以主席的身份将这些意见转交给联合国法律顾问,以便在行政协调会决定将这项拟订的修正案提交给大会时也能附上委员会的意见。他提请咨询委员会注意委员会报告中所载的关于该问题讨论的详细说明。

13. 2000年春季将是公务员制度委员会第一届会议举行二十五周年。委员会已同意,为了加以纪念,委员会应宣传它所取得的实质性成就,并宣传它能发挥关键作用,使各组织结合在一起,防止雇用规定和条件出现严重的差异,并减少雇用工作人员当中的竞争。他和委员会其他成员均相信,这次周年纪念活动将提供一次机会,使人们能够超越个人短期的利益,并仔细和客观地看待整个共同制度在下一个世纪的需求。目前已制订关于该周年的纪念和庆祝的计划,由会员国、各组织的代表以及与公务员制度委员会活动密切相关的其他组织积极参与。随着今年的时间推移,大家将能获得关于该纪念活动计划的更多资料。

14. 最后,他向咨询委员会保证,在委员会进入新的千年之时,委员会意识到其各项责任,而且委员会一直花较多的时间进行反思和讨论,集思广益,确保委员会能够继续发挥效力。他提到大会第52/12 B和第53/209号决议,其中提到可能会对公务员制度委员会进行审查。他希望,委员会将依照第53/209号决议,成为任何审查进程的组成部分。公务员制度委员会需要保持其维持共同制度的能力,并确保委员会及其对话者能对共同制度面临的问题达成共识,以便他们能共同致力于确保该制度能成功地迈入二十一世纪。

15. Trönningsdal 女士(芬兰)在代表欧洲联盟和联系国保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、爱沙尼亚、匈牙利、立陶宛、马耳他、波兰、罗马尼亚、斯洛伐克和斯洛文尼亚以及挪威发言时说,欧洲联盟十分重视与工作人员待遇有关的事项,工作人员是联合国最宝贵的财富。共同制度在整个联合国系统内雇佣条件方面提供一致性,这仍然是能吸引最优秀者执行联合国多方面任务的关键因素之一。参与这一制度的各组织无需单独地研究和管理它们的薪酬安排,因此能加强效率。所以,欧洲联盟支持公务员制度委员会的作用,并认为应保持该委员会的独立性。

16. 令人感到关切的是,通常是年轻人要选择离开联合国。联合国必须通过提供一个具有发展前景的职业以及能有所作为的机会来激发工作人员的积极性。然而,联合国服务的条件也必须具有竞争力,而且必须经得起在全世界进行比较,同时照顾到联合国的特殊性质。尽管诺贝尔梅耶原则是实现该目标的一项宝贵工具,公务员制度委员会的报告却表明,美国联邦公务员制度(比较国)的雇员薪金增长的速度高于联合国工作人员。所以,必须考虑操作该原则的方式,以及加强共同制度灵活性

的办法。另外,也应考虑如何在不增加费用的情况下加强共同制度的灵活性。欧洲联盟期待着委员会能在审议人力资源管理框架工作组的报告时,并在与所有有关各方协商的情况下审议这个问题。

17. 关于委员会的报告,欧洲联盟赞成委员会关于进一步探讨日内瓦工作地点差价调整数事项将不会得到任何好处的结论。委员会报告第 79 段所载的建议将于 2000 年 3 月 1 日开始执行。尽管欧洲联盟赞成这些建议,但它仍希望委员会澄清实施毫无损益原则的后果是否会造成一种不平衡现象,有利于工作地点差价调整数非常低或等于零的工作地点。

18. 欧洲联盟对于工作人员最近在科索沃和布隆迪遭到杀害的情况感到十分关切。必须竭尽全力保护联合国的工作人员,并确保尊重联合国工作人员的特权和豁免,尤其是那些参与维持和平和人道主义特派团的工作人员。这对于联合国事业的成败是至关重要的,而且也有利于国际社会。为此,欧洲联盟吁请各国批准《关于联合国及其附属人员的安全公约》。

19. **Pinnis 女士**(拉脱维亚)说,拉脱维亚代表团希望表示赞成芬兰代表刚才的发言。

20. **Achouri 女士**(突尼斯)指出,秘书处尚未正式介绍秘书长关于审查国际公务员制度委员会的说明(A/54/483)。她想了解,是否已提议在委员会中介绍该说明。如果将加以介绍,将在何时,并由谁加以介绍。她还指出,这项说明第 1 段指出,A/53/688 号文件所载秘书长关于审查国际公务员制度委员会的说明已提交给大会第五十三届会议。就她所知,尽管该文件已在非正式协商时得到分发,它尚未介绍给全体委员会。因此,A/54/483 号文件第 1 段应据此加以修订。

21. **Moktefi 先生**(阿尔及利亚)说,秘书长关于联合国共同制度的说明(A/C.5/54/24)也未得到介绍。秘书长的代表应来到委员会并答复在介绍这些报告之后可能产生的任何问题。

22. 阿尔及利亚代表团对于工作组的组成和作用持有一些保留意见。他曾提议,工作组应审查公务员制度委员会的作用和任务规定。它还对关于成立特设小组以便在委员会作出决定或建议之前发表关于这些决定或建议是否合法的咨询意见的提议持有保留意见。公务员制度委员会是一个独立机构,阿尔及利亚代表团赞成委员会对于是否需要将其决定提交给拟订的咨询小组

所表示的怀疑,因为公务员制度委员会不会作出它认为具有法律缺陷的决定。

23. 主席指出,她已获悉,主管政策协调和机构间事务的助理秘书长将在委员会下次会议上介绍 A/54/483 号文件所载的秘书长说明。

上午 10 时 55 分散会