

第27次会议简要记录

UN TD/D/ADV

JAN 3 1991

主席:

梅科克先生(巴巴多斯) ISA COLLIER

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127: 联合国共同制度

议程项目128: 联合国养恤金制度

议程项目126: 人事问题(续)

(a) 秘书处的组成(续)

(b) 尊重联合国和各专门机构以及有关组织的工作人员的特权和豁免

(c) 其他人事问题(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成单册。

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.27
20 November 1990
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

上午10时25分会议开始

议程项目127: 联合国共同制度(A/45/30; A/C.5/45/23、24和29)

议程项目128: 联合国养恤金制度(A/45/9和A/45/699; A/C.5/45/7和A/C.5/45/22)

1. AKWEI先生(国际公务员制度委员会主席)介绍了议程项目127下的国际公务员制度委员会1990年的报告(A/45/30)说,委员会在其报告内已经考虑到委员会各成员所作的有用建议;它列入了一个技术名词的词汇,以及各项决定和建议及其所涉经费问题的摘要。

2. 委员会已经修改了它的工作方法,以便增加行政和工作人员代表的参与:作为一个一般规则,他们能够参加讨论联合国共同制度的服务条件问题的所有委员会会议;在主要问题上,可以设立一个三边工作组。按大会要求,委员会同行政协调委员会合作审查委员会的工作,关于它的工作的报告将在1991年提出。

3. 按照大会第41/208号决议,委员会已经配合联合国工作人员养恤金委员会,审议了确定和支付养恤金的薪酬等级级别及其在全面审查专业和较高职类工作人员之间的调整的方法。委员会建议,用来建立1987年4月1日等级以及临时调整程序的方法,经1989年大会修正后,应该继续使用。它也建议未来在那些职类的可支付养恤金的薪酬方法上,使用一个订正的工作人员薪给税等级表。大会也已经要求委员会考虑在共同制度内的工作人员可支付养恤金的薪酬和可比较的公务人员之间的一个边际范围。委员会已作出结论,认为110-120的边际范围适用于薪酬净额,也应该适用于可支付养恤金的薪酬;它也建议一项计算和报导可支付养恤金的薪酬捐献给大会。法律顾问的意见认为,第41/208号决议和委员会的章程都没有给公务员制度委员会职权来审查未列明等级的官员的可支付养恤金的薪酬。因此,委员会决定不讨论这个问题。

4. 委员会已开始审议一般事务和其他当地征聘职类的可支付养恤金薪酬的问

题。由委员会成员组成的一个联合筹备工作组，养恤金委员会，国际公务员协会联合会以及联合国系统独立工会和协会协调委员会将要成立，大会的建议预期将在1991年获得。

5. 委员会审议了一个新的工作组就专业人员和专业以上工作人员职类的薪资制度的薪酬结构所作的研究结果。由于将住房部分同工作地点差价调整数分开所牵涉到的一些问题仍然没有解决，它已作出结论，在目前不应该把住房看作是工资总数的一个单独成分。在进一步研究之前，它建议应该继续同基地纽约进行住房的比较，采用工作地点差价调整系统。它也建议住房费用比较的一个订正程序以及在总部和其他欧洲服务地点的房租津贴办法方面的重要改变。对于工作人员很少的此地工作站，它建议住房费用应该偿付到一个合理的最高极限，工作地点差价调整则基于住房以外的所有开支因素的比较。新的程序三年之后将加以审查。

6. 为了答复大会的要求，报告载有关于各组织在给予住在他们祖国而同时派驻在另一个国家的服务站的工作人员的遣散费方面的措施以及关于共同制度津贴的资料。关于遣散费的进一步报告将于1991年提交。

7. 关于助理秘书长和副秘书长以及同等级别的服务条件，委员会认为，对于需要维持接近他们工作地点的最高级住房的那些级别的那些官员，可以作成一个个案，它已经提出一些提议，将嘉惠于那些花费比平均数高出甚多的较高住房开支的高级官员。但是，它觉得，他们的代表津贴是不能够受到共同制度待遇的。

8. 委员会再次答复大会的要求，审议了它1989年关于审查总部和其他欧洲和北美服务站的工作地点差价调整指数的程序的决定。它总结表示，该决定代表对于所有工作人员最公平的解决方法。此外，只要订正的制度进行到超过一段时期之后，就不会导致任何经费问题。委员会也研究了服务地点的问题，由于执行了一个逐个地点调查的结果，在工作地点差价调整指数和乘数之间有重大的差别。它已决定，当差别是5%或以下时，应该应用正常的工作地点差价调整办法；当差别超过5%时就应该采取一些具体的步骤来减少工作地点差价调整的分类，以便缩小差距。

9. 关于年资级数的问题,委员会已注意到国际劳工组织(劳工组织)和世界卫生组织(卫生组织)的做法同其他组织的做法有相当大的不同,因此不能同它的建议相调和。因此,它建议,劳工组织和卫生组织的负责人应该建议他们的立法机关,当前的办法应该由一个包含对于优良表现的一次性非可支付养恤金的现金奖励付款的办法来取代。

10. 公务员制度委员会已经注意到,在纽约的联合国官员的薪酬净额和在华盛顿特区的美国联邦公务员的薪酬净额之间的差别,在1990年接近于理想的中点115,但是在1991年可能走向120的较高限度。由于该情况,大会决定应该在五年期间内,将平均的薪酬差别净额维持在大约中点的地方,是不可能实现的,并且可能导致差别管理方面的困难。因此,委员会要求大会重新考虑其决定。它也提请注意纽约的工作地点差价调整在1991年的冻结会给整个共同制度带来严重的后果,如果差别走向于较高限度,这是不能加以扣减的可能性。委员会也简略评论了在比较公务员的薪资制度上的差别发展,并且将在1991年作更加详细的报告。

11. 1989年,委员会已经建议为专业和较高职类的工作人员建立一个基础薪资等级,参照可资比较的公务员的相应等级。拟议的等级是要用来计算在新的困难和动员方案下以及在计算未使用的年假以外的离职付款方面计算付款的用途;因此,它也必须作经常的调整,委员会已经决定建议应该将本薪等级加以向上订正8.5%,从1991年3月1日开始生效。

12. 按大会的要求,委员会已经开展了一个根据订正的方法逐地调查的方案。它核可了在各个总部地点以及在华盛顿特区的调查结果。占工作人员90%以上的服务站,将在1991年年底以前进行调查,其他单位将在1992年调查。关于这个问题的详细报告将以本年度报告的一个补充的方式提供。委员会继续监测有关补充付款和扣减的许多来源的资料。可以获得的新资料必要时也将予以报导。

13. 公务员制度委员会已经为伦敦、纽约和罗马的一般事务和有关职类的最佳服务条件进行了调查,向总部设在这些地方的各组织执行首长建议的薪资表,收录在

报告内。在纽约，一般事务、贸易和手工艺、以及安全事务职类，有三个不同的薪资表，已经向秘书长、联合国开发计划署(开发计划署)署长以及联合国儿童基金会(儿童基金会)执行主任建议。这些薪资在贸易和手工艺以及安全事务职类方面，有全面的增长，但是在一般事务职类，薪资表要比1990年3月生效的表低了4.6%。调查也显示必须增加所有在纽约征聘的当地工作人员的眷属津贴。委员会对于所有职类的工作人员的眷属津贴以及对于贸易和手工艺及安全事务职类的薪资表的建议，已经付诸执行。但是，秘书长及其同僚，为了委员会极为关切的理由，已经决定不执行一般事务职类的拟议薪资表。委员会相信，委员会将对其关于该问题的报告给予仔细的审议。

14. 公务员制度委员会也已经审查了由于对专业和较高职类的服务条件的全盘审查所作的决定，对于一般事务和有关职类的工作人员的的影响。它建议关于是否适用在伤残儿童方面的儿童津贴，动员和困难津贴以及任务奖助金等的必要修改。

15. 委员会1987年为维也纳的一般事务和有关职类工作人员所建议的薪资表，包涵了2.4%的调整，是作为在维也纳可获得的物资供应福利。对于该项调整，有所挑战，国际劳工组织已经设立了仲裁法庭来受理控诉；它搁置了薪资表，并且指示应该将那些案件送回去重新计算付款。委员会已经决定继续在1991年根据法律咨询意见研究该问题。

16. 公务员制度委员会认识到教育奖助金的重要性，以及必须确保偿付水平能够赶得上教育费用的增长。它已经作出结论，认为全面的增加将不是公平的，在教育费用由于通货膨胀而又大幅增长的地点，增加是合理的。它打算充分研究在1991年制订教育奖助金水平的程序。

17. 在过去，外勤服务之类的薪资水平是按同美国外交事务人员的比较而决定的。委员会现在决定，同美国联邦公务员作比较才是较为适当的。因此，它建议各组织采取一个订正的薪资表。它已核可将1989年所设计的动员和困难标准的外勤服务职类适用于专业和较高职类。

18. 委员会已继续其关于改善秘书处内的妇女地位的特别措施的工作,并且已经将其建议提交各组织,应该导致在专业和较高职类方面的改善。它也已经任命了一个三边工作组来研究一般事务职类中妇女职类的问题。

19. ZADOR先生(联合国工作人员养恤金联合委员会)在议程项目128下提出了养恤金联委会的报告(A/45/9),他说该报告所包括的不只是一个届会而是三个届会的期间。根据大会第41/208号决议的请求,有需要更多时间来与公务员制度委员会合作作出安排并参与全面审查专业人员以上职类工作人员的应计养恤金薪酬。同时,联委会也希望能就若干极复杂而又有争论性的问题达成协商一致意见,这些问题包括应计养恤金薪酬额和各职类工作人员的相应养恤金及养恤金调整制度。他高兴地报告联委会已能就它提出的以供大会采取行动的建議取得一致意见。

20. 在审查专业人员以上职类工作人员的应计养恤金薪酬时,联委会和公务员制度委员会已商定了确定应计养恤金薪酬数额表的方法,以及该数额表本身和每次全面审查之间的调整程序。关于联合国的公务员制度和比较国美国的联邦公务员制度,这两个机构已同意这两个公务员制度的应计养恤金薪酬的关系和它们的折合收入比率应按公务员制度委员会的建议计算并应每年向大会提出报告。但是,联委会未能就应计养恤金应否有一个差额幅度问题达成协商一致意见,因而只限于特别提到公务员制度委员会制定110至120幅度的建议。联委会对它是否可以或应当完成养恤基金条例内的解释以便编入未定职等级的员额的公务人员的应计养恤金薪酬一事有分歧的意见。养恤基金各成员组织同意将附件四内的资料--指出在制定这些公务人员的薪酬方面有各种分歧作法--提交其各行政首长和理事机构,以便他们能将有关的意见提交联委会的常会。这些意见将反映在联委会向大会提出的建议。同时,联委会也讨论基金条例内没有提到超过应计养恤金薪酬数额表最高级数的资深薪级和考绩薪级。

21. 关于即将在1991年对一般事务人员职类和其他当地征聘职类工作人员的应计养恤金薪酬和有关的养恤金进行的审查问题,联委会和公务员制度委员会已同意

采用与审查专业人员以上职类工作人员的应计养恤金薪酬时有效遵循的类似安排办法。

22. 对养恤金调整办法进行审查时有特别注意到美元价值对其他货币的变动的影 响。在对该极有争论性问题进行广泛的讨论后,它们同意建议大会为专业人员以上职类的参与人的最初当地货币养恤金制定一个与如果参与人在1990年12月30日离职所将收到的最初当地货币养恤金相应的个人“最低”数额。有一项了解就是,该数额将只限于那些在1990年12月31日领取退休金或提前退休金而在1992年3月31日或在此日之前离职的参与人。该过渡措施的主要目的是要防止在1990年12月31日以后仍在 职的参与人领取较低的当地货币养恤金。联委会有设立个筹备小组,以便制定一项长期办法来确定最初当地货币养恤金。如果联委会能从大会得到指示说明该长期修订办法应当如何进行对联委会将是极有帮助的,因为对该制度作出任何修改应得到各成员国的支持,特别是如果这些修改将使这些国家承担额外费用。联委会的行动必须反映各组织、参与人和受益人所关心的问题,以避免某些组织采用最终可能有损于基金的地位的辅助性养恤金办法。

23. 最后,在提及关于居维利埃(第3号)该国际劳工组织(劳工组织)的第900号判决时,联委会建议应当接受劳工组织的请求,只要它符合该报告第190段内所列的条件。

24. FORAN先生(助理秘书长,兼联合国合办工作人员养恤基金投资事务秘书长代表)在提出秘书长在项目128下关于联合国合办工作人员养恤基金的投资情况的报告(A/C.5/45/7)时说,为方便比较,1990年报告的编制形式与最近的报告编制形式是一样的。在生减略审查该文件的内容时,他指出由于在本报告审查期间金融市场反复无常、美国以外地区债券市场脆弱和许多国家的利率升高,因此投资的收益可以说是好的。在提请注意表1(说明过去5、10、15、20、25和30年的实际收益率)时,他说过去30年来的实际收益率是3.25%,这稍微超过了基金投资的精算假定(3%)。关于资产的分散情况的图1说明了基金对股票的投资已略有减少而投资组合中的债券

部分则有所增加。为响应大会的请求,基金便继续增加对发展中国家的投资。

25. 由于报告是在伊拉克与科威特之间局势引起金融市场衰退的期间编制的,因此他想讨论它们对基金的投资的影响并修订该文件内所载的一些资料。截止1990年11月7日,基金的市价为\$90.10亿,即比1990年3月31日的多5.3%。该增加主要是(若非完全是)美元价值下降所造成的。由于市场极不稳定,在本报告所述年度结束之前,基金也许会有负收益。截至1990年11月7日,股票市价为\$33亿(基金市价的36%);债券为\$36亿(40%);不动产为\$9.85亿(11%);短期投资和储备金为\$12亿(13%)。

26. 基金的投资战略是着重于长期性的投资而且也是强调安全的投资。对基金成绩的任何评价应当是根据对长期投资收益所作的分析进行的。基金认为其守势战略(1985年未通过的)和分散政策有助于使它能在目前金融市场危机期间维持相当好的状况。除非投资气候有改变,它将继续强调固定收入的投资。

27. 从1985年3月31日至1990年3月31日的五年期间金融市场发生极大的变化,在这期间基金的本金已增加一倍以上,即从\$39.25亿增至\$85.58亿。尽管在过去几个月来世界金融市场颇为混乱,但基金仍保持相当好的财政状况,这大部分可能是由于投资委员会成员为保证使其资产得到保护而有照顾到自己的利益。

28. DENTI先生(国际公务员联合会主席)在提出国际公务员协会联合会(国际公务员联合会)的评论(A/C.5/45/23)时说,联合国的服务条件已恶化到它在征聘和挽留资深人员方面已日益有困难的程度。行政协调会一再提请第五委员会注意到这些情况有需要迫切作出重大的改善。在诸如维也纳、伦敦、罗马、巴黎、和日内瓦的工作地点,专业人员以上职类人员的购买力已继续在下降。但是,尽管该情况特别需要迫切处理,大会第42/221号决议内所要求对这些人员的服务条件进行的全面审查还是失败的,因为这项审查并没有解决任何主要的问题,例如薪酬额、竞争性、工作地点差价调整制度的简化和比较国的选择。虽然公务员制度委员会在对薪酬结构、应计养恤金薪酬差额和补贴租金计划的全面审查范围内作出的建议似乎反映出在意

识方面已有所提高,但是,真正的问题确实还未加以处理。

29. 国际公务员联合会欢迎公务员制度委员会决定放弃其将住房与其他薪酬分开的提议并建议维持目前的结构。该措施可能会使已够复杂的制度的管理更为复杂。国际公务员联合会许多年来一直是在重复地说问题症结就是比较国的公务员制度。由于美国联邦公务员制度情况有所恶化,因此比较适当的办法将是使联合国的共同制度与世界银行和国际货币基金组织配合。

30. 关于应计养恤金薪酬差额,公务员制度委员会本身已认识到再一次的延长冻结薪酬对该制度所产生的严重影响。即使是短期的冻结也将大有损于工作人员的士气。应当指出的是,美国国会刚决定采取一毓措施以制止公共部门薪金的下降并缩小美国公私部门之间32%的差距。由于这些理由,国际公务员联合会认为第五委员会应建议大会撤除差额的任何上限。同时,它可能也会请公务员制度委员会对专业人员以上职类的服务条件作进一步审查,以便在制定有关工作人员的薪金表时适当考虑到美国私人部门的影响。

31. 联合会绝对支持公务员制度委员会提出的订正租金补贴办法,因为该办法是在现有各项安排的范围外作出的真正进展。

32. 关于对专业人员以上职类工作人员应计养恤金薪酬的全面审查,公务员制度委员会和养恤金联委会无法制定出一个以公平和常理为基础的有效和在技术上可行的制度。它们反而建议使一个有缺陷的制度--不能长期解决保护在货币强的国家退休的工作人员的当地货币养恤金的问题--长期使用下去。需要特别指出的是,它们建议以服务25年的期间作为制定应计养恤金薪酬的办法的根据,尽管所有国家,包括用作比较的制度,是以整个服务期间作为计算的根据。各项建议完全不考虑到累进税对应计养恤金薪酬的影响,这将导致对养恤金作有系统的低估。同时,各项建议也与第五委员会各项准则不相容,因为它们使任期一样但在不同日期退休的工作人员的当地货币养恤金的差别有所增加。国际公务员联合会认为应将这些建议完全驳回,而公务员制度委员会和养恤金联委会则要求对该问题作进一步审查。第五委员

会应建议大会将计算在1990年12月31日以后退休的工作人员的当地货币养恤金所使用的最低汇率加以延长,直到养恤金联委会提出长期保护措施的具体建议时为止。这样的延长将有助于恢复工作人员对国际机构的信心和保证使该制度不会在年终面临工作人员大规模离开的情况。根据专家的意见,延长的精算费用将是最低限度的。

33. 国际公务员联合会热切希望那些负责审查公务员制度委员会的职责的人将在考虑到目前劳资关系的趋势和国际劳工组织各有关公约的精神时建议在共同制度内采用谈判的办法。国际公务员联合会希望就该问题向行政协调会下一届会议提出综合性报告。它与公务员制度委员会接触并不表示它较不坚持使谈判的权利立即获得确认和执行。

34. 国际公务员联合会认为共同制度各个组织应能根据考绩和年资独立使用另外的职级(应计养恤金的),并采取它们认为其他必要的措施来维持其效率,只要这些措施基本上与共同制度没有任何出入。

35. 联合会支持委员会报告第207段内所载的建议,它希望今后将立即而不是按照现行惯例要等到14个月以后才使基准/最低薪金表与比较国薪金表一致。同时,它也支持第251(a)、(d)和(e)段内的建议,它认为对教育补助金问题的处理办法不应未经仔细研究而作出最后选择。它还支持第235(a)、(b)和(c)段内的各项建议,但却很遗憾不能如专业人员以上职类的升级那样对一般事务人员职类作出安排,将薪金增加至少两个职级,它希望第五委员会能在本届会议期间对这种不公平的现象加以纠正。

36. 联合会认为必须使妇女能立即担任她们在共同制度内各级的合适职位。因此应当作出更大努力,不仅要征聘应征妇女担任出缺职位,而且也要使女性工作人员有更大可能性接受训练以担任决策的职位。委员会最近作出的关于设立一个处理一般事务人员职类和专业人员职类妇女地位问题的三方工作组的决定似乎是朝正确方向走的一个步骤。

37. 提供补助金或扣减薪金的作法是完全不能容许的,而国际公务员联合会呼吁越来越多的有关国家停止这种陋习。同时,它也请第五委员会要提高警惕,确保使各成员国遵守《宪章》的各项原则。关于工作人员的安全问题,联合会决定在值《世界人权宣言》的第四十二周年纪念时与其他团体一起公布关于许多国际公务员及其家属成员不得已而被监禁的另人极为忧虑的情况。

38. SUNDARASAN先生(联合国系统独立职工会与协调委员会(独立职工会协调会)主席)说,尽管工作人员在接受本组织所面临的新挑战时作出了奉献和牺牲,但国际公务员制度却由于就业条件恶化、缺乏明确界定的职业前景、无法确定的养恤金福利以及购买力消弱等因素而越来越不能够吸引和保留高资历人员。

39. 1989年通过了关于专业人员薪酬的一系列措施,这些措施绝非无关重要,但期望不高。根据大会第44/198号决议核可的全面加薪未能恢复专业人员失去的购买力。问题的根源在于比较对象美国联邦公务员制度,其薪金比私人部门少30%之多。如果维持现有的差额限制,工作地点差价调整数可能会在1991年内再次冻结,而且维持数年之久。因此,独立职工会协调会敦促大会通过一项较为灵活的态度来解决这个问题。

40. 关于复杂的住房问题,独立职工会协调会充分支持委员会的提案,则继续在租金毛额的基础上进行比较,并加强现行租金津贴办法。委员会还认为住房部分必须不在差额管制之列。直至公务员制度委员会确立一种办法来鉴定比较者的公务员制度,独立职工会协调会坚决支持调整基薪/低薪表以反映美国联邦公务员制度的薪酬变动。它还支持委员会的建议,即有选择地提高教育补助额,并强调必须自动调整这种福利。应经常不断地审查所有就业条件,以及时适应共同制度内各组织的需求。

41. 独立职工会协调会一再强调,折合收入仍应是确定应计养恤金薪酬的方法学的依据。为此目的,应继续采用以纽约为基准的薪酬净额总数包括新的纽约--华盛顿生活费差幅。应避免进行任何使制度复杂化的更改和增添,包括确立应计养恤

金薪酬限度。应鼓励养恤金联委会寻找长期办法来解决各不同工作地点退休者购买力差别的问题；独立职工会协调会赞成保持现行的临时性措施，包括保护最低额的措施，直至找到这种解决办法为止。

42. 独立职工会协调会一向认为，国际公务员委员会应是一个独立的技术性机构，并感谢最近关于使工作人员更有效地参与委员会工作的决定。它打算积极参加审查国际公务员委员会根据大会第44/198号决议执行任务的情况。工作人员代表也应在解释委员会提出的技术建议时被邀请出席第五委员会的非正式协商。同一工作地点内由不同组织聘用的工作人员的应享权利不知不觉地出现差别，这显示出，为确保整个共同制度内实施统一的服务条件而制定的办法并没有依设想执行。在这方面，会员国方面值得认真考虑共同制度医务主任工作组提出的建议，即，应批准超过五小时的公务旅行乘坐商业舱。

43. 影响共同制度各组织内妇女地位的问题包括：职等分配悬殊、提高地位的速度缓慢、职业范围狭窄、职业发展前景有限。尽管大会和公务员制度委员会已概要提出必要的措施来纠正这种情况，但实际的相应目标不多。执行这些措施的责任主要在于各组织本身，这必须有高级别的承诺和机构间的合作，但同时也需要由个别部门和会员国作出努力。在这方面，独立职工会协调会喜见公务员制度委员会设立关于在一般事务职类和专业人员职类内提高妇女地位的三方工作组。

44. 不同工作地当地薪金调查工作的特点是，没有进行建设性的对话、错误解释方法学以及公务员制度委员会及其秘书处缺乏客观态度。就纽约这个具体的例子而言，参与率极低意味着调查对象只占一般事务人员总人数的25%。委员会主席并没有提请委员会注意工作人员和公务员制度委员会就较高级别的一般事务人员职位所需学历进行的严重争议，这不符合有关方法的要求。也没有任何书面准则适用于相等职位问题。委员会还拒绝工作人员的要求，即，推迟到其第三十二届会议才对纽约的调查进行最后审议。尽管委员会的任务在于就拟定一般事务人员薪金表提出建议，而大会的任务则在于做出决定，但委员会在其报告第301段内暗示，秘书长必须毫

无疑地接受委员会的建议。委员会主张,秘书长应将这个问题交回委员会进行进一步审议,以确定问题的实况,或加速进行纽约一般事务人员调查。假设技术结论是一贯正确的,根据这些结论委员会发挥的是管制机构的作用而不是咨询机构的作用。第五委员会不妨保证今后以明确而公开的方式进行调查,以避免出现任何错误解释的可能性。

议程项目126:人事问题(续)(A/45/541和A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10和Corr.1, A/C.5/45/11, 12, 18和19)

(a) 秘书处的组成(续)

(b) 尊重联合国和各专门机构以及有关组织的工作人员的特权和豁免(续)

(c) 其他人事问题(续)

45. DANKWA先生(加纳)说,加纳代表团以综合的观点看待人事问题,认为实现《宪章》各项目的和有效执行受委托方案的关键来于本组织的工作人员,应透过遵从公平地域分配的原则来保证这些工作人员的国际性、诸如内部和外部考试、实现妇女担任30%职务这一既定目标以及必须贯彻公平地域分配,特别是在高级和决策一级上这样做等问题只能透过职业发展来解决。

46. 加纳代表团同意人力资源管理助理秘书长对工作人员缺少升迁机会的情况所表示的关切,并意识到G-4级和P-3级工作人员的灰心丧气的情况。尽管裁员办法和叙级制度妨碍提升,但如果不适当注意核可的员额表,就不可能解决提升问题。不考虑秘书处提出的某一个职位是否出缺就给予提升,将给管理和行政当局造成不稳定,并使改革所取得的成绩失效。如果一个一职业制度主要只限于征聘较低级别的人员,而使较高级别的职位开放供升级之用,只有透过发展这种制度才可避免灰心丧气和难以升迁的情况。审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组(18人小组)的建议43、44、48、49和54为全面的职业发展提供了良好的指导方针,如能正确执行,可以创立空缺供工作人员升迁。

47. 18人小组的建议内显然有不协调一致和缺乏实事求是之处。例如,关于根

据检验草拟文件能力的办法直接征聘P-4和P-5职位人员的建议必须有较明确的定义使它与P-1至P-3级工作人员的提升前景连系起来。坚持要求具有草拟文件能力对某些会员国的国民来说是不公平的,这有损为达成公平地域分配而作出的努力。坚持高级别人员的服务期间绝对不得超过十年的建议没有考虑及从较低级别提升上来、而未达退休年龄的工作人员。

48. 尽管同意某些职位不应受地区分配限制,但他说,秘书处内公平地区代表性的原则应指导所有各级的征聘,特别是一般事务人员及有关职类。在这方面,他要求有人就下列说明提出解释:根据申请者的居留身分初步确定他/或她是否有资格应征一般事务人员职位。

49. 尽管为在秘书处实现妇女占30%员额的既定目标所作出的种种努力值得赞扬,可惜,结果是增加了代表性方面的不公平,特别是发达国家和发展中国家之间的代表性。必须作出特别努力,包括宣传活动以引起发展中国家的妇女对征聘工作的注意,并使各会员国直接或间接地参与这项工作。

50. 据报发生侵犯关于尊重联合国工作人员特权的和豁免的事件,加纳关心这个问题。不过,必须面对的事实是:身兼联合国办事处东道国国民和本组织工作人员的人处境很困难。这样一个国家的公民因个人理由,而不是在履行他或他的公务时行为或不行为,不能要求享有特权和豁免。也不能利用援引这些特权和豁免来逃避履行国民责任。

51. 加纳代表团高兴地注意到行政法庭悬而未决的案件大量减少。加纳敦促行政当局进一步采取措施大幅度减少向行政法庭求助的需求。最后,他强调必须采取综合办法来解决人事问题,以确保为本组织服务的工作人员目标明确,体现出他们的国际性,而又不会牺牲效率、能力和完整性。

52. BELHAJ 先生(突尼斯)说本组织最大的财富是称职和忠诚的工作人员。因此,本组织当前最紧迫的任务之一是向工作人员提供适当的职业前途和安全与舒适的工作条件,以便保留这些工作人员。这方面的一个优先事项是工作人员培训和再

培训。突尼斯代表团支持中期计划(A/45/6)中提议的关于人力资源管理活动。

53. 突尼斯代表团十分关切地注意到许多有关悍然违反联合国工作人员特权或豁免权的报告。必须永远牢记不仅要尊重一个联合国代表正式服务,而且首先要尊重他/她的尊严和固有权利。突尼斯代表团支持秘书长按照《宪章》第105条对履行职责的联合国工作人员被逮捕和拘留的案件进行干预的一切努力。突尼斯代表团注意到绝大多数违反事件发生在中东,尤其是被占领阿拉伯领土上。国际社会应当同秘书长一致行动,促使那些没有尊重本组织在该地区人道主义活动的国家改变他们的做法。

54. 秘书处内公平地域分配问题,自从进行改革以后,由发展中国家国民担任的职位,尤其是高级职位的数字大量下降,令人关切,需要进一步调整。阿拉伯国家的任职人员不足,不论在数字上和职位的水平上都十分不足。作为例子,他举出法律事务厅P-5和以上职位中没有一个工作人员来自阿拉伯国家,尽管该厅是要代表所有现有法律系统的,全厅各个类别中总共只有一个阿拉伯人。他促请秘书长继续注意这一事项,并定期报告取得的进展。在同一个问题上,有些代表提到有必要保证没有任何专门为某个个人、国家或国家集团保留的特权或职位,突尼斯代表团同意这一意见,并要求在这方面有更大的透明度。

55. 在空缺管理方面也永远需要透明度。正如加纳代表指出的,空缺布告到达代表团很晚,往往是申请期限已过。他还同意澳大利亚代表团的意见,必须停止在挑选好未来的任职人员以后才宣布空缺的臭名昭著的做法。

56. 突尼斯代表团支持秘书长增加秘书处的妇女任职人员的努力,以便实现30%的目标。

57. 秘书长关于秘书处内司法行政的报告(A/C.5/45/11)过于简短,例如说没有提到联合国行政法庭。更具体的说,有关联合申诉委员会履行职能的问题,他希望得到该委员会内轮换程序的更多资料。这方面,题为“使用调查”的文件载有联合国申诉委员会所有成员的名单以及选举他们处理的案件数字,如能提供给代表团将是

有益的。此外，同除了涉及重大法律问题的建议之外，行政当局应接受联合申诉委员会一致建议的政策相反，据称有五项联合申诉委员会一致同意的建议遭到拒绝。作出澄清将受到欢迎，遭到拒绝的每一项联合申诉委员会的一致建议的详细情况，以及行政当局拒绝的后来为行政法庭确认的联合申诉委员会一致建议的数字的详情也同样会受到欢迎。

58. 关于大会第42/220B号决议，至今大会还没有收到关于在秘书处内任命一位人事调查员的正式答复。应当就这一题目进行研究。

59. 要求复核行政法庭所作的判决书审查委员会的组成、运作和任务大有改进余地，并且应当对之进行审查，以便申诉人能将其上诉提交给一个法律上称职的上诉机构。将行政案件提交给已经负担过重的国际法院不是解决办法。此外，如果根据其他标准而不是大会总务委员会成员这一标准来选举委员会成员，并且使之任期更长可更好保证他们的连续性、责任感和积极性。他建议秘书处应当编写一份审查委员会的履行职责情况及职权范围的研究报告，提交大会第四十六届会议。

60. ABOU HADID 先生(阿拉伯叙利亚共和国)表示惊奇，关于秘书处司法行政的报告(A/C.5/45/L.11)内没有提供多少关于第44/185B号决议的要求采取实际步骤改善和解工作人员申诉的非正式程序的资料。秘书处内司法行政制度的改革的第三阶段应在1989年底结束。但是委员会目前收到的报告仅仅含糊地提到对一个新的方法的解释，而这一新方法等于在一个部门成立一个部门性调解小组，并在试验的基础上由其他部门也照样成立类似小组，到适当时候这些小组将取代秘书处歧视和其他冤情调查机构(第17段)。

61. 那一个小组的优点还有待落实，即使那个小组是成功的，其他部门也未必能够照搬。万一一个问题没有解决，工作人员仍然必须诉诸正式诉讼。这种部门性小组很可能缺乏歧视和冤情调查小组的客观性和保密性。此外，冤情可能是针对该部门的管理的，而小组却需要向部门管理报告，遇到这种情况，又必须使用正式诉讼。

62. 就总部以外的工作地点而言，对歧视和其他冤情调查小组需要的显然更大，

因为过去许多工作人员宁愿将他们的案件直接提交总部小组以便保证更大的客观性。尽管大家讨论了许多歧视和其他冤情调查小组的缺点,但是该小组在秘书处内行政司法方面发挥了关键作用,将非实质性案件同那些需要提交正式诉讼的案件分开,从而减少了内部司法系统的负担。为了不把内部司法系统可用的财政资源浪费在大量轻率的申请上,歧视和其他冤情调查小组需要加强而不是取代。部门性小组是和解性的,不具备能力来处理非常严肃的歧视情事。

63. 必须揭露歧视和不公平待遇,这一进程在过去受到阻碍,因为小组的报告总是被改写,以便反映本系统顺利履行职责,而不是直接提交大会。解决办法不在于解散小组,这将损害非正式进程,而是保留它们总的客观的声誉,提高它们的权利和地位,并且保证它们的有效管理。这样做的办法之一是保护小组成员不受任何压力和胁迫,并向他们提供最大的协助和合作。通过关于取代现有制度的不成熟的提议来进一步延缓在这方面实行改革,等于是没有遵守大会的具体指示。

64. 尽管第33/119号决议要求就在整个系统内设立一个单一行政法庭的可能性进行研究,并且在其后进行了广泛的辩论,这一问题迄今尚未解决。国际法院负责审查联合国行政法庭和国际劳工组织行政法庭的判决。目前审查它们判决的有限方法是这些机构行使其职能的最复杂和最有争议的方面之一。显然在要求复核行政法庭所作的判决书审查委员会之外,还需要某个审查机构,通过它提交涉及工作人员个人的申请书,因为它被一再要求审议一些法律性质非常复杂的案件,而它的任务及组成使之无法适当地进行这项工作。作为一个政治机构,它没有能力审查一个司法机构的决定,但是由于没有其他机构只好这样做。现有的审查系统依靠该委员会,其组成和程序应当重新考虑,使之能行使司法和至少是准司法职能,更象一个陪审团那样发挥作用,以便向申诉人和答辩人提供一个真正的机会来提出他们各自的观点。现有的制度不能说已充分遵守和确保联合国的合法利益以及其工作人员按照法律的合法要求。为了统一管辖和协调法学,最理想的方法是建立第二级行政法院,负责审查第一级法院的决定。但是迄今为止这一点很难实现,那么要求复核行政法庭所作判决

的申请书审查委员会应略作改动,有一个新的组成和程序,使之有机会改善和协调国际组织的工作人员的行政保护,也是向采用两级法院前进一步。

下午1时10分散会。