

第30次会议简要记录

主席：梅科克先生(巴巴多斯)

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(续)

议程项目128：联合国养恤金制度(续)

议程项目116：财务报告和审定财务报表以及审计委员会的报告(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.30
4 December 1990
CHINESE
ORIGINAL: SPANISH

下午3时20分宣布开会

议程项目127: 联合国共同制度(续)(A/45/30; A/C.5/45/23, 24, 29和43)

议程项目128: 联合国养恤金制度(续)(A/45/9和699; A/C.5/45/7, 22和43)

1. AHTISAARI先生(主管行政和管理事务副秘书长)说, 行政协调委员会(行政协调会)的说明(A/C.5/45/43)反映了秘书长和联合国系统所有行政首长对专业人员以上职类的服务条件仍然不具竞争力的忧虑。它还反映出需要稳定和明确, 特别是在养恤金方面。最近若干年来, 美国联邦公务员制度已不再是一个令人满意的比较国, 造成严重歪曲国际公务员薪酬制度。如行政协调会说明第9段所显示, 在这种情况下, 再次宣布冻结薪酬是完全不适当的。

2. 外勤事务人员是联合国在全世界作业的支柱。他们往往在不稳定的和危险的条件下生活, 而且随时准备在接到通知48小时之后搬到另一个地点去。因此他很高兴国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)已经决定在两年后监测外勤事务人员薪酬的发展, 特别是适用人员调动和艰苦条件模式的情况(A/45/30, 第269段)。

3. 谈到妇女在本组织的地位时他说, 虽然统计数字表明在对待妇女工作人员的态度方面有改进, 但是在一般事务和专业类别中一些基本问题尚待解决。其中的一个问题是最近委任和提升P-5和以上的管理级别的妇女人数下降。目前正在编制一个行动方案, 将通过实施行动方案来努力纠正这一情况。

4. 关于一般事务人员薪酬调查, 他高兴地注意到日内瓦的问题已经解决。很难在所有地方都找到适当的比较国。由于难以保障方法上的可接受性, 因而也难以保障工资调查的合法性。每一个服务地点都有自己的问题。例如, 虽然一般事务类别原则上讲假定是都由“当地”工作人员构成, 但是在纽约就不是这个情况。在该类别的2 365工作人员中, 东道国的国民不足28%, 其余的72%来自96个不同的国家。

在72%中,大多数实际上是“国际公务员”,因为他们至少会两种语言,许多人受过很高的教育,实际离国服务,即使他们国际公务员的地位在薪酬方面并没有得到承认。在总部这是一个严重的不正常现象,有待解决。

5. 秘书长考虑到纽约工作人员的士气,决定根据工资调查审查委员会的建议,在所有其他工作人员工资都增长10%以上的时候,调查的结果要求减少一般事务人员的工资显然是令人惊奇的,目前最需要作的是向前进。工作人员士气不是一个空洞的概念,因为它可能决定一项工作的成败,秘书长不倦地重复本组织最有价值的资产是其工作人员。近几年来,由于改组和减少员额的结果,工作人员的处境已经变得更加困难,压力更大,要求更高,工作时间极长的人数比例大量增加。本组织多年来本质上是一个审议性的机构,现在成为执行机构,不仅涉及维持和平行动,而且在国际经济发展、环境、药物滥用和人权方面。对待人事问题的态度必须随着联合国的新的作用而变化。调动具有更重要的意义,随之而来又有许多问题。有人建议本组织应当向组成一个核心工作人员前进,这将从一个特殊任务开始。这一主张值得考虑,即使这里面也问题很多。有些工作人员不能适应这种变化,遇到这种情况,要找到适当的方法使他们能继续在本组织以外发挥他们的专长。为了应付新的责任,秘书处可能需要进一步改变其结构。同任何一个生物一样,处于迅速演变的时期,联合国必须设法适应情况。

6. 在审议公务员制度委员会的报告时,必须时时铭记中心问题是秘书长和其他行政首长得以完成世界社会给予他们责任的手段,这种手段本质上是“人的手段”。象联合国这样的组织依靠工作人员的士气、灵活性和忠诚,依靠其结构的效率和会员国充分负担其财政义务。第五委员会、公务员制度委员会和联合国的管理方面在使联合国准备好应付在和平、经济发展、正义和人权方面当前和今后的职责的共同任务中必须团结一致。

7. AKHTARUZZAMAN先生(孟加拉国)一般同意公务员制度委员会关于全面审查专业人员以上职类应计养恤金薪酬数额表的确定方法的建议,特别赞成其报告(A/45

/30)第34段中表示的意见。然而,孟加拉国代表团认为公务员制度委员会必须继续探索方法和途径来明确界定同薪酬净额相一致的应计养恤金薪酬差额幅度。

8. 关于薪酬结构这个复杂问题,孟加拉国代表团大体同意委员会的决定,并且同意至少目前不应当把住房从工作地点差价调整数中去除,不应当把住房作为整个薪酬中的一个单独项目处理。孟加拉国代表团还同意总部、欧洲工作地点和其他主要的工作地点住房费用应当继续同基准城市纽约进行比较,使用差价调整数制度的建议。孟加拉国代表团还希望得到更多关于支付居住于本国但派驻于另一国境内工作的工作人员离国服务待遇方面的做法的资料。

9. 关于助理秘书长和副秘书长及相等职等的服务条件问题,孟加拉国代表团认为尽管委员会在这方面已经作了决定,最好还是以后再回来讨论这个问题。与此相反,孟加拉国代表团同意公务员制度委员会关于基薪/底薪表修改,执行和今后审查的决定,并大致同意使用差价调整数来弥补一段时间购买力的差距,并且在所有工作地点都实施的结论。这同样适用于外勤服务条件的审查,尽管孟加拉国代表团认为这一问题应当参照不断变化的情况不断进行审查。

10. 付给补助金和扣减薪酬的做法影响到国际公务员制度的公正性。秘书处应当就此提供进一步资料,并且特别是关于采取了什么步骤来阻止这样做的资料。

11. 关于秘书长有关联合国合办工作人员养恤基金投资情况的报告(A/C.5/45/7),他很高兴地注意到基金的投资收益同其他养恤基金相比令人满意。希望秘书长继续奉行报告第17段内概述的投资分散政策和仔细选择投资证券。

12. OSELLA先生(阿根廷)说,在计算应计养恤金薪酬时收入替代是一个根本原则,阿根廷代表团同意1987年确定的经第四十四届会议修正的数额表的方法应当继续使用。但是,为了稳定应计养恤金薪酬,应当根据同薪金表使用的类似的差额方法为基础来计算。这可以避免因为存在税收的原因引起的本组织应计养恤金薪酬同不计养恤金薪酬同比较国制度之间的差额。另一件值得关注的的事情是以当地货币支付的养恤金的基金参与人的地位。应当考虑在公务员制度委员会就此提出最后建议之

前是否能够实施一个最低的汇率。因此他欢迎设置一个联合筹备工作组,在1991年办理对一般事务人员及有关职责应计养恤金薪酬及由此而定的养恤金数额的全面审查(A/45/30,第55段)。

13. 将住房保持在差价调整数之内的建议是谨慎的;还需要不断审查这一问题,以便一劳永逸地决定住房是否包括在基薪内。报告似乎表明在对待住房问题上有两个不同的制度:一、适用于大多数工作地点的是将住房包括在差价调整数内,二、是试验性的,将住房排除在外。了解一下这些工作地点是否已经选定很重要,除了报告第95段内提到标准之外还有什么其他根据。此外,必须分析提交的建议所涉经费问题。

14. 诺贝尔梅耶原则应当继续指导确定工作人员薪酬的政策,作为确定联合国同薪酬最高的公务员制度的薪酬进行比较的基础,阿根廷代表团赞同定期审查比较因素,并且欢迎公务员制度委员会决定请其秘书处提供一个方法来确定薪酬最高的公务员制度。这方面,使用差幅是补充诺贝尔梅耶原则的切实可行的方法,因为它是联合国工资同比较国工资之间保持一种可以接受的关系。大会决定五年中维持115的差幅可能导致今后工资冻结。差幅应能酌情在上和下限内波动。应当澄清如果差幅超过120需要采取什么措施,根据当前预测这种情况是可能发生的,并且澄清任何冻结会产生什么后果。

15. 虽然公务员制度委员会对纽约的一般事务人员一般最佳服务条件进行了严肃认真的审查,并根据普遍存在的方法进行了调整,阿根廷代表团支持秘书长决定采用一个不同于委员会建议但是反映了本组织当时的行政需要,并且在政治上是有理由的薪金表。阿根廷代表团还建议委员会应当尽快完成尚未完成的关于总部研究,并且修订研究最佳服务条件的方法,并根据新的方法在纽约进行一次新的调查。教育补助金应不断进行审查,看来定期订正这些补助金似乎是最理想的备选方法。根据实际需要有选择地增加补助金是适当的,反映了教育经费增长最快的特定工作地点的情况。

16. 阿根廷代表团欢迎汇编了大会第44/198号决议第30节要求提供的关于付给补助金和扣减薪酬的资料,这种做法违背了同工同酬的基本劳工关系原则。这一问题应当不断进行审查以便能够肯定地加以解决。代表团还满意地注意到公务员制度委员会改善了工作方法使得决策进程更加清楚和坦率,从而使职工会继续参与其审议。设置三方小组是分析影响到全体工作人员的工作条件的形势的恰当方法。了解行政协调会的观点也很重要,以便考虑到整个联合国系统的所有部分的利益。

17. MERIFIELD先生(加拿大)同意应当建立一个薪酬制度,保证国际公务员为了进行宝贵的工作得到公平的有竞争性的薪酬。为了维持整个联合国系统的工作动力、士气、生产率和质量,所有机构的工作人员必须受到同等的待遇。大会通过的任何决定必须保持共同制度的忠诚。为了使共同制度得以存在下去,确定不同工作地点雇员的工资的方法必须让这些雇员感到是公平的。可惜的是多年来拼凑了一个制度把差价调整数作为确定工资的最首要因素,而不是平衡不同员额的购买力。这一制度现在是如此复杂,因此不容易断定这些建议是否符合既定政策。虽然证据不多,但是有些雇员怀疑他们的生活不如其他工作地点的同事。一方面公务员制度委员会必须克服现行制度内存在的一些怀疑,同时在今后应当采取一项透明的和可以理解的制度。

18. 加拿大代表团完全赞同公务员制度委员会报告第162段中的建议,以及有关住房的建议,但是不包括改变租金补助计划的建议,这只会使制度变得更加繁琐。关于将基薪表增加8.5%的建议值得欢迎,因为它使得薪金计划更加透明。这一方面难以理解,为什么使不同工作地点达到平等的乘数同购买力之间的差距没有关系。

19. 虽然不时地对使用美国联邦公务员制度作为比较国是否恰当产生怀疑,但是不适宜作比较国的说法没有得到证明。美国公营部门工资和私营部门工资的差距确实扩大了,但是发生这种现象的并不只是美国。有公务员制度委员会就这一问题分发的问卷可能可以说明一些问题,当然应当指出要解释这些数据并不容易。

20. 加拿大代表团理解并大体支持公务员制度委员会报告第124(d)段中关于高

级管理人员住房的建议。为了进行参考,不妨考虑一下加拿大外交服务中使用的有关规定。至于一般事务人员的表格,加拿大代表团欢迎能对进行调查的性质作出解释。

21. 工作人员养恤金联合委员会还在设法解决如何在现有资源范围内给退休人员一个安全的未来问题。一方面应当设法为这一问题找到长期可行的解决办法,但是加拿大代表团建议在这过程中应当采取拟议的临时解决办法。

议程项目116: 财务报告和审定财务报表以及审计委员会的报告(续)(A/C.5/45/L.5)

22. KOULYK先生(乌克兰苏维埃社会主义共和国)介绍决议草案A/C.5/45/L.5, 决议草案是他以副主席的身份进行非正式协商以后拟定的,他说该案文是协商一致的产物,结果是要求修改约原案文的最后三分之一,并且删除约7个段落。决议草案跟随原先决议的内容,并考虑到审计委员会,咨询委员会和会员国提出的问题,并且反映了大会第44/183号决议取得的进展。

23. 主席说,如果没有人反对,他就认为委员会主张不经表决通过决议草案A/C.5/45/L.5。

24. 就这样决定。

25. 主席说,本委员会结束对议程项目116的审议。

下午4时40分散会