

国际公务员制度委员会

1991 年度报告

第二卷

大 会

正式记录：第四十六届会议

补编第 30 号 (A/46/30)



联合 国
1991 年，纽约

说 明

联合国文件都用英文大写字母附加数字编号。凡是提到这种编号，就是指联合国的某一个文件。

目录

第一卷章次段 次

简称	
技术用语词汇	
送文函	
要求大会和其他参考组织的立法机关 作出决定的建议摘要	
委员会的建议和决定对大会和 各参加组织所涉经费问题摘要	
一、组织事项	1 - 9
A. 规约的接受	1 - 2
B. 成员	3 - 6
C. 委员会举行的会议和审查的问题	7 - 8
D. 附属机构	9
二、根据大会第四十四届会议的决议和决定采取的行动 ...	10 - 45
A. 审查国际公务员制度委员会的职能	10
B. 根据大会其他要求采取的行动	11 - 15
C. 大会第45/268号决议：联合国共同制度和联合国 养恤金制度	16 - 45
三、应计养恤金薪酬和应领养恤金	46 - 90
A. 专业人员以上职类的应计养恤金薪酬	46 - 71
B. 全面审查一般事务人员及有关职类工作人员的 应计养恤金薪酬	72 - 90

四、专业人员以上职类的服务条件	91 - 173
A. 专业人员以上职类的薪酬:美国联邦公务员与联合国制度的薪酬净额差额的演变	91 - 116
B. 基薪/底薪表	117 - 127
C. 与工作地点差价调整数有关的事项:工作地点差价调整数咨询委员会第十六届会议的报告	128 - 136
D. 研究联合国制度与比较国公务员的对等职等	137 - 150
E. 确定待遇最高的国家公务员制度	151 - 159
F. 全面审查助理秘书长/副秘书长的服务条件	160 - 173
五、一般事务人员及有关职类的服务条件	174 - 184
A. 调查日内瓦的一般最佳服务条件	174
B. 调查维也纳的一般最佳服务条件	175
C. 审查用来调查总部和非总部工作地点的一般服务条件的方法	176 - 184
六、对两职类都适用的服务条件	185 - 186
确定教育补助金数额的方法	185 - 186
七、委员会根据规定第17条采取的行动	187 - 190
委员会的决议和建议的执行情况	187 - 190

附 件

一、一般事务人员薪金税应计养恤金薪酬	
二、A. 纽约联合国官员与华盛顿美国官员各相应职等的平均薪酬净额的比较	
B. 工作地点差价调整数乘数的预测和所造成的差额	
三、1990年美国联邦雇员薪给比较法案	
四、A. 拟议的专业人员以上职类的基薪/底薪表:年薪毛额和扣完工作人员薪金税后的等值净额	

B. 既无受抚养配偶又无抚养子女的工作人员的基薪毛额 和离职偿金使用的工作人员薪金税率	
五、确定待遇最高的国家公务员制度的方法	
六、比较国(美国)支付美国驻联合国代表团官员的住房津贴与 订正的助理秘书长和副秘书长住房津贴提案的比较	
七、A. 建议日内瓦一般事务人员和有关职类薪金净额表	
B. 建议的日内瓦联合国语文教员薪金净额表	
八、A. 建议维也纳一般事务人员和工匠职类薪金净额表	
B. 建议的维也纳语文教员薪金净额表	

第二卷

<u>章次</u>	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
审查国际公务员制度委员会的职能		
一、总摘要	1 - 18	1
二、背景	19 - 24	6
三、委员会关于行政协调委员会文件的意见	25 - 48	8

审查国际公务员制度委员会的职能

一、总摘要

1. 国际公务员制度委员会欢迎对其职能的建设性审查，并高兴地有机会对行政问题协商委员会(行政协商会)编写的经行政协调委员会(行政协调会)核准的报告进行评论。鉴于委员会的主要责任是维持和加强共同制度，委员会将大会最近请委员会改进其工作方法的要求视为及时的实现这项目标的手段。委员会注意到，行政协调会的文件(A/46/275)指出，总的来说，公务员制度委员会相当好地履行其职能，而且其规约是一项健全的文书。

2. 大家知道，在其存在的16年里，委员会的授权任务非常复杂，工作极为繁重。为达成其建议和决定，它时时刻刻尝试技术性地、公正地和独立地行事。这需要仔细平衡地了解各方——会员国、委员会与会者、各组织代表和工作人员代表——的利益。在某些时刻，这些互相对抗而往往又互相冲突的利益使委员会很难履行其职务而又不引起激烈的争论。

3. 委员会有时对其本身的职务和用来处理共同制度的人力资源管理的总机制表示关切和感到沮丧。虽然委员会不完全同意行政协调会对问题的分析和提出的建议，但它同意这样的看法，即人事决策过程已有改进和应继续加以改进。但是，委员会注意到，由于它不是单独行事，上述其他有关各方在协助委员会执行其授权任务方面也应发挥作用。

4. 近年来，对委员会的批评集中在其缺乏透明度以及必须改进其报告方法。行政协调会文件指出，公务员制度委员会积极对待对它所提出的批评，进行了若干建设性改革。这包括改进的报告格式，让各组织代表和工作人员代表出席其作出决定的会议，就其所处理的重大技术性问题设立工作组。这些工作组由委员会成员及其秘书处以及各组织代表和工作人员代表组成。工作组这个概念是从对专业人员职类的工作人员服务条件的全面审查中产生的，这使与会者能自由进行讨论，不受会议各种礼节所约束，并以一致意见方式达成其提交委员会的建议。由于委员会认识到无论如何改进也不会使其所处理的技术性非常强的问题完全明朗化，因此它将继续寻求各种办法使其报告更加明白易懂。

5. 委员会注意到，行政协调会文件排出批评仍然有效的一些领域，从各组织的角度来看，这些领域分为三大类：政治色彩越来越浓；对各组织之间的差别缺乏了解；以及负担过重的工作方案和对问题采取管制办法。

6. 关于政治色彩越来越浓，委员会申明其行动一向是独立和客观的，根据合理的技术性考虑来作出其建议和决定。它断然拒绝一切关于政治化的指控，指出没有任何证据说明委员会作为一个机构或其个别成员向任何国家、国家集团或特定利益集团的压力屈服。委员会注意到，往往是委员会与会者不同意的那些决定才被说成是“政治性”的。

7. 委员会注意到，有关政治化的批评也在涉及成员资格和选举过程的事项中发生。虽然委员会本身在选举过程中毫不发挥作用，但支持改进提名程序的运作，使其更加符合规约第4条的规定。委员会认为，虽然由于委员会所处理的复杂问题需要时间来全面掌握，因此委员会的委员必须而且应当有连续性，但是，不时注入新的血液和新的想法也是非常需要的。要实现这种平衡，委员会赞成将成员的任期次数限制在最多三次为期四年的任期。虽然委员会认识到大会对于这类事项往往也管不了，但委员会表示宁愿预先查明被提名的候选人是否的确能够做到期满和履行这些授权任务所规定的职责。认识到（尽管出于一片好心）不可抗力有时使成员不得不缺席，委员会坚决认为，候补成员应取代缺席成员。的确，委员会规约第3条规定委员会成员应以个人身分任命，从而排除这种做法。尽管大会在选择成员时所表示的意见非常重要，但委员会认为，应该更多地考虑规约第4条关于协商的规定。

8. 委员会认为，过去，各组织可以有更多余地将其具体问题直接提请公务员制度委员会注意。委员会鼓励这个过程，以便它能达成互相满意的解决办法。通过同时考虑各组织的多样性及其不同需要，尊重大会的决定，并铭记着各会员国的限制条件，委员会已努力履行其职责，以促进本系统的各机构有效执行其方案。委员会在提出建议和作出决定时也尽量考虑各组织的差别。在这方面，委员会打算研究能够在共同制度内允许有一定限度的灵活性、并考虑到各不同组织正当的关切和独特的需要和问题的全系统方针。委员会强调指出，共同制度只有在各方通力合作和有良好意愿下才能有效运作。

9. 委员会经常审查而且极为重视的一个课题是共同制度的内聚力。委员会忆

及大会设立委员会的目的是要它来管理和协调联合国共同制度的服务条件。各组织依次根据委员会规约第9条所规定的协议的有关条款同委员会建立密切关系。因此大会不仅是公务员制度委员会的最高权力机构，而且通过上述联系，也对整个共同制度事项负有总的责任。

10. 委员会同意行政协调会的文件的意见、即其迫切需要解决的问题之一是工作量管理问题。但是，委员会不认为行政协调会的建议对它解决这个问题有所帮助。行政协调会文件的建议9除其他外，讨论了公务员制度委员会的工作量问题，它建议设立一委员会来制定议程，委员会认为，增加一个机构不能保证议程项目会减少。委员会承认，议程项目越来越多使它无法在有限的时间内充分和深入审议所有问题，从而迫使它推迟注意属于其职权范围内的某些领域。委员会了解到它所需要讨论的问题的广度和分配给它去讨论这些问题的时间之间有某些不相容之处。在审查解决这项矛盾的方法时，委员会得出结论认为，今后不是其议程项目必须减少，就是要增加其手段。

11. 由于近年来委员会每年开会两次（过去有三次还补充于特别临时会议），为期三周，它需要有一种办法使它尽可能有效地利用其会议时间。由于成员需要熟悉技术性很强的复杂性不断改变的问题，委员会相信将来它应在召开会议之前举行两天至三天的情况简介会上，秘书处将回答问题，就委员会面前的优先政策事项作进一步解释。委员会尝试改进的事项之一是其向大会提出报告的速度，上述情况简介会将可加快这一过程，并加速稍后进行的讨论，使委员会在被要求澄清问题时避免推迟作出决定。

12. 委员会出于使其工作方法最有效和合理化的愿望，决定作为一个机构将只会集中注意一些主要的政策问题；其他问题，例如制定在特定服务地点的职类标准，应用服务地点艰苦条件办法或其他办法，将会斟酌情况，在另一层面上由委员会主席或副主席，或由指定委员会成员组成的一个小组处理。据了解，委员会任何成员都可以要求委员会审议任何议程项目。这种授权方法将需要进一步加以拟定和毫无疑问需要进行一些实验。委员会愿意考虑请小部分成员在届会结束后留下来处理未完成的事务或清理一些次要的政策问题。它意识到所涉的预算问题需要对预算程序采取更为灵活的办法。

13. 委员会也审议了议程合理化的其他方法，例如在春季届会上处理那些可以作出决定的问题，并且对那些需要进行详细辩论的较为实质性问题作初步讨论；然后让夏季届会完全致力于同各有关方面进行最后协商和由委员会作出决定。委员会也考虑向大会提出如下的报告：在预算年度提出一份资料性报告，载列请大会注意或在适当情况下作出指导的一些资料；在非预算年度提出一份报告，载列需要大会采取行动的事项。应行政协调会文件的第9号建议，下面第41段将会对这些考虑作更为全面的探讨。

14. 委员会指出，上述建议的一个必要组成部分是在各届会议举行之前制定明确的议程，让各有关方面对议程提出批评。这会消除目前的作法，即继续在最后一分钟提出增列议程的要求。至于认为迫切性不容许留待另一届会议的项目，委员会对将其列入议程保留灵活的态度。

15. 委员会每年要面对大会提出的一些新要求。虽然其中一些要求不需要在下一年答复，但是许多却需要这样做，因而被列入前几年的要求中。委员会要告诉大会，它仍然随时准备执行大会委派给它的任何任务，但坚持需要有适当的时限和预算资源，以便它能够执行必要的研究和准备作出回应。委员会又强调大会本身需要决定这些要求的优先次序。

16. 行政协调会注意到审查过程的一个最积极的结果是委员会现在进行其业务时的开放性。过去几年委员会大体上把其执行会议的议事规则放在一边，在公开会议上处理其事务，包括作出所有决定。这导致同其所有对话者增加交流，它希望进一步发展这种访问形式的交流，从而让其成员能够熟识各组织总部及其外地办事处的情况。委员会强调这种直接接触有利于它掌握个别组织现有特定问题的具体知识和解决这些问题。

17. 委员会特别欢迎有机会处理关于其建议和决定所涉财政问题的议事规则第33条。委员会确信它有责任关心超出例行预算程序范围的财政问题。此外，它相信评价其各项建议和决定的短期和长期费用效益的活动是其作业能力的组成和必不可缺部分。

18. 最后，委员会特别重视维持共同系统的团结和统一。它认识到自己有责任通过表明了解各组织在执行其各项建议和决定方面的种种限制和通过尽可能对各组

织的不同需要显示灵活性来对共同系统的加强作出贡献。委员会又强调其对话者在改进其业务方面发挥的作用和联合责任观点，因为，归根到底，它只能够在有关方面让它有可能的范围内有效地作业。

二、背景

19. 委员会回顾大会四项决议曾经涉及有关其作业的要求。第42/221号决议和第43/226号决议要求公务员制度委员会本身审查其作业情况，而44/198号决议把这项工作的责任交给联合国秘书长和他在行政协调会里的同僚。接着是重申较早要求的第45/241号决议。委员会自从在1988年进行第一次讨论后，继续把这个项目保留在其议程上，并且将会继续这样做。

20. 下面简要地说明创立委员会的设想和目的。1970年，第五委员会在大会第二十五届会议上审议一项增加专业和更高类别人员的薪金的建议。行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)在其有关该项建议的报告中促请注意在确定专业人员薪金的现有方法上的若干不正常和不完善之处，并且作出需要对联合国薪金制度进行彻底审查的结论。大会于是决定应该由各国政府指定的专家组成的特别委员会进行该项审查。

21. 这个特别委员会在1971年6月开始工作，一致支持各行政首长的看法，即“需要有一个中央机关来处理他们在管理人事和薪金方面所面对的许多共同问题”。¹秘书长建议在服务条件领域设立一个管理委员会，就象在养恤金方面已经存在的管理委员会那样。特别委员会的多数成员赞成设立一个政府间委员会，因为他们觉得，确保会员国给国际组织提供的资源获明智地使用的最佳方法是让它们积极参与拟定和适用薪金和工作人员政策方面的工作。根据《联合国宪章》，大会有履行联合国在协调各专门机构在包括薪金和人事事项方面的政策的职责。因此，由于委员会的主要职务将是协调整个共同制度的行政政策，因此决定该委员会应该设立为大会的一个附属机构。

22. 关于这方面，委员会回顾在1972年，联合国薪金制度审查特别委员会在讨论当时拟议的委员会时说，这个委员会将会取代若干现有的机构间协调组织。该特别委员会挑选出下列机构：

“我们心目中首先是由行政协调会设立来就服务条件提出咨询意见的机构，即国际公务员制度咨询委员会(公务员制度咨委会)和工作地点差价调整数专家委员会；其次是行政问题协商委员会(行政协商会)，如已经提到，它协助行

政协调会在秘书处间一级履行协调政策和惯例的职责。”²

23. 大会1972年12月19日第3042(XXVII)号决议原则上决定设立公务员制度委员会作为一个独立的专家机构,向大会直接负责,并请秘书长同他在行政协调会的同僚提出详细的建议,包括一项规约草案。1974年12月18日大会第3357(XXIX)号决议核可的规约草案授权该委员会负责管理和协调联合国共同系统的服务条件。公务员制度委员会《规约》的条款是秘书长同他在行政协调会的同僚在与工作人员代表协商后于1973年拟定的。该规约草案所根据的基本原则和包括的各项具体规定是广泛机构间讨论的主题。秘书长及其同僚也同国际公务员制度咨询委员会(公务员制度咨委会),行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)和各成员国进行了协商。该规约的确切措词是各成员国进行大量讨论的复杂过程的结果。

24. 现有的《规约》在很大程度上是一项折衷—是审慎平衡所有上述方面的意见的结果。《规约》第9条至18条明确地列出委员会的职务和权限。至于协调的基础,第9条明确规定:

“委员会在行使其职务时,应以联合国与其他组织的协定中所订明的原则为规范,以期共同人事标准、方法和安排的应用,形成一个单一的统一的国际公务员制度。”

这些年来委员会在其各项努力中一贯坚持这个原则。

三、委员会关于行政协调委员会文件的意见

25. 国际公务员制度委员会一开始就强调说，它是在委员会存在的一个特别重要的时刻提出它的意见的，而它的评论必须在它目前工作的范围内来理解。委员会认为，虽然它可以赞同行政协调会的一部分建议，可是行政协调会文件(A/46/275)的分析在简明和前后一致等方面都有待改善。至于它就其所观察到的国际公务员制度委员会的缺点所提出的建议，这些建议也多半没有照顾到其他有关方面所发挥的作用和所负有的责任。

26. 委员会深感兴趣地注意到，行政协调会的文件在讨论了其他备选结构以后作出结论说，委员会的组织规约的规定并没有内在的缺陷，而委员会的存在以及它之所以能在充分独立和公平的情况下履行其职责都是来自它的章程。委员会回顾大会第43/226号决议，其中重申委员会作为一个只向大会负责的独立技术性机关的重要性，并且指出，对其职能进行审查的目的是为了提高它的工作能力。实际上，委员会也认为，任何改善应当在目前的规约规定范围内进行。

27. 委员会回顾，大会第43/226号决议中请它尽快对其议事规则进行审查。它希望在现阶段指出，它了解这项责任，并且认为应当记住这是它在其职权范围内可以做的事。但是，既然大会在其今后关于国际公务员制度委员会的决定中可能对议事规则作出其他改变，委员会希望在大会作出决定以后再进行这项工作。

28. 在下面第29-46段中，委员会详细说明它对行政协调会的建议的看法。

建议1：行政协调会应当同第五委员会讨论如何让公务员制度委员会的任命同其他联合国机构的任命分离开来。

29. 公务员制度委员会规约第3.2条规定了公平地理分配的原则，这是一个它一向遵守的规约规定的责任。行政协调会在其报告中所提出的关于任命程序是否合法的问题是应当由行政协调会和大会来解决。

建议2：设立一个三边选拔委员会，负责拟定一个候选人名单，供任命公务员制度委员会的委员之用。

30. 委员会认为这项建议会使行政协调会和大会的工作复杂化，但是同时又不能够确保能建立一种提高候选人的独立性和客观性的机制。注意到拟议的行政选拔

委员会所面对的候选人将都是各国政府提名的知名人士和地位高的人士，委员会怀疑这个选拔委员会是否本身够资格去评审这些候选人，并且这是否会产生反效果，也就是说，这个程序可能会破坏期望于各成员的独立性和客观性。从过去对公务员制度委员会的任命的历史来看，大会显然非常重视知识与经验的混合，包括由共同制度本身产生的候选人。虽然行政协调会的文件似乎在批评公务员制度委员会的成员缺乏私营企业方面的专门经验，可是大会一向自各种技术和行政背景中选拔公务员制度委员会的成员，整体来说，这种作法带来了各种经验的良好混合，并且也符合规约第3.1条的规定。

建议3：拟定一个资格概要，包括提到各成员之间需要有广泛不同的经验。

31. 委员会认为，最重要的是，它的成员必须具有必要的资格，包括技术能力、操守和独立性。没有这些资格委员会就无法向它过去多年来那样有效地履行职责。既然第3.1条明白规定了成员的资格，企图简化或进一步拟定资格要求只会限制规约的范围。在拟议的资格概要的构想中有一个潜在的后果，那就是造成一个成员经验非常狭窄的委员会，他们背景和经验的类似性将不能够提供使委员会工作更加丰富的多样性。目前的规约明白规定了秘书长向大会提出合格的、独立的、客观的候选人名单的明白指示，这些候选人拥有所需的资格和广泛的经验。在行政协调会所提出的拟定一项资格概要的建议中，委员会看到其中与行政协调会文件第36段有互相矛盾的地方，该段说：“……完全吻合资格概要的候选人并不一定会成为‘最佳’的委员会委员，而知识渊博或没有人事管理经验的候选人的条件也不一定就‘最差’。事实上，经验表明，那些具有更为一般背景和喜欢研究问题的人很可能证明是委员会更有远见的成员，不受自己专业经验的约束”。

建议4：把任命周期订正为在四年周期的头三年每年任命4个委员而周期的最后一一年任命3个委员。

32. 委员会注意到，任命周期是由规约第5条规定的，因此所提议的修订需要改变规约。既然现有的任命周期到今天为止运作良好，很难让人看出这种改变对改善委员会的功能有什么帮助。既然有人提出关于某些成员任命的次数问题，委员会宣

布它自己主张将任期限制为最多三任，每任四年。

建议5：行政协调委员会应当对国际公务员制度委员会的年度报告提出意见，这些意见将连同公务员制度委员会的年度报告提交给大会和其他立法机构。

33. 委员会赞同这项建议。在过去讨论问题时，委员会曾经考虑到，让行政协调委员会更直接参与委员会提出的决定和建议是相当重要的，并且曾经向大会建议在其审议公务员制度委员会的报告时也同时审议行政协调会的评论。

建议6：行政协调委员会的代表应就国际公务员制度委员会报告的审议向第五委员会发言。为了补充议事规则第33条，行政协调委员会的代表会说明国际公务员制度委员会提出的措施如何由共同制度的组织提供资金。

34. 委员会指出，关于由行政协调会向大会第五委员会提出报告的建议是一件应当由大会决定的事。委员会强调，虽然在其职权范围内它不能干涉各组织内部的预算程序，但是它必须对大会负责去仔细审议各组织的立法机关所提出的决定和建议所涉行政和财政问题以及去评价这些建议和决定的短期与长期成本效益问题。委员会要进一步指出，它一向牢记它在第33条规定下所应负的责任，并且将所涉财政问题包括在它向大会提出的年度报告中。

建议7：行政协调委员会的代表和工作人员的代表应就国际公务员制度委员会的报告充分参与第五委员会的非正式协商会议。如果第五委员会在其审查过程中认为必须更改国际公务员制度委员会的某项建议，应邀请国际公务员制度委员会、行政协调委员会和工作人员机构的代表就这项改变提出他们的意见。

35. 委员会指出，在与第五委员会进行的非正式协商中，行政协调委员会是由行政协商会的秘书代表参加的，其他一些组织则由它们在纽约联络处的代表以观察员的身份参加。委员会不论在原则上还是在实际行动上都完全肯定它的秘书处充分参与这个过程以及同秘书处进行非正式协商的用处。

36. 委员会重申它在第16次年度报告³第30段中所表示的立场，该段涉及大会对公务员制度委员会一项建议所作出的修改；委员会认为，在修改一项实质事项时，大会应当发回委员会重新审议，如此行政协调委员会和工作人员的代表都可以有一个

作出评论的机会。

建议8：为了进一步了解组织的不同需要，应当鼓励公务员制度委员会成员与共同制度所有组织增加联系；这方面可以包括向公务员制度委员会的成员发出出席机构“方案”或其他会议的邀请以及公务员制度委员会的成员参与外地访问。

37. 委员会支持这项建议，并且它多年来一直鼓励这么做。它一直希望同各组织和它们的工作人员进行个别的接触，并对于它于1986年到内罗毕的访问以及其后几位成员在接受联合国开发计划署(开发计划署)的邀请下所作的访问及受到的接待表示感激。对于行政协调会文件第46段中的说法，即“委员会的个别成员与专门机构，特别是其理事机构，很少设法建立个人关系”，表明的不是委员会没有作出努力，而是行政协调会和行政协商会没有作出努力。委员会指出，每年，当一个不同的组织担任公务员制度委员会的东道主的时候，一次让委员会了解该机构的特殊工作、所遭遇到的困难、管理方面的问题、工作人员/管理人员之间的关系、职业发展的可能性、理事机关的情况等的良好机会就被浪费掉。委员会非常愿意去了解每一个个别机构和它的问题。

38. 鉴于最近发生的一些事件，一些可能破坏到共同制度的基础的事件，委员会要重申它的建议，即：每当一个组织的立法机关在讨论属于委员会职权范围内的事务时，一名委员会的代表应当受邀出席会议。对于过去没有能这么做，并且因此而造成一些误解和问题，委员会表示遗憾。

建议9：请大会同意有关下述问题的建议提交国际公务员制度委员会采取适当行动：平衡委员会的工作方案、设立一个指导委员会、两届会议之间的分工、调整数咨询委员会的任务授权和需要订出长期和中期的优先事项(载于本报告第66至73段)。

39. 委员会欢迎行政协调会提请注意委员会的工作方案，该方案近年来很繁杂，偏重赔偿问题而忽略其他工作人员政策问题。委员会强调它一向重视第13、14和15条下的责任。如前所述，平衡公务员制度委员会(行政协调会文件第67段)是委员会和其对话者的共同责任。议程内容过多不能归咎委员会，这是除各组织和工作人员的代表提出的要求外，还有来自大会的要求的结果。

40. 关于设立一个指导委员会(行政协调会文件第69段)确定优先事项和规划委员会的工作方案，委员会认为无须使一个已存在的程序具有形式。委员会指出数年

来已实行在现行会议期间向全体与会者提供下届会议的议程草案的惯例。因此各组织和工作人员的代表在议程草案尚未最后确定以前一定有机会发表他们的意见和评论。委员会目前的议事规则第6至9条，特别是第6条规定议程应由执行秘书按照规定与主席协商后确定。委员会长久以来对此规则作广泛解释，在为未来会议最后确定议程以前请对话者进行讨论和发表意见。委员会强调在行政协调会文件要求平衡工作方案时，同一各方继续要求在讨论早已结束和项目已商定的议程上增加项目。

41. 委员会反对技术小组和政策小组的划分和把“公文”分发给成员的专门知识领域(行政协调会文件第71段)，特别是这种工作方法的重新改革不会提高其效率或促使对需要全体成员公开讨论的技术问题更深刻的了解。不过，委员会接受探讨其他精简其工作方法的方式，例如，把其会议按问题区分，在春季会议审议那些可作出决定的问题(例如职务分类、薪金调查等)并就需要冗长辩论、实质性较大的问题进行初步讨论，可要求各组织和工作人员的代表在三月会议期间对所有问题发表意见，以便在夏季会议只是同有关各方进行最后协商和由委员会作出决定。委员会考虑的另一个办法是减轻第五委员会的工作，该委员会需要每年花很长时间研究公务员制度委员会报告；委员会认为在预算年度向大会提交报告，请它注意和提供指导以供参考是适当的，并在非预算年度提交有关需要大会采取行动的问题的报告。在不久的将来，委员会决定组织简介会议并按前面第11和第12段授权处理某些题目。

42. 有关精简工作地点差价调整数问题咨询委员会(调整数咨委会)(行政协调会文件第72段)的问题，委员会回顾它计划审查调整数咨委会的职权范围，必要时可予以修改。委员会目前认为调整数咨委会并未超越其职权范围，因此无需审查。委员会指出各会员国设立调整数咨委会的目的是保证得到高度技术和独立的专门知识；在它看来，宝贵的专业知识不能由技术小组委员会或顾问取代。这个附属机构为调整数咨委会和其对话者执行重要的职务。

建议10：在三方基础上设立一个小规模的“研究/任命组”，为公务员制度委员会秘书处的任命编制一份共同制度内外可能候选人名册。

43. 委员会对其秘书处的独立性和正直态度充满信心，因此无须放弃已证明有

用的现有任命程序。委员会注意到其秘书处一向是按照其规约所定的程序选择出来的。

建议11：应鼓励公务员制度委员会秘书处成员更多地访问各专门机构。应作出安排将公务员制度委员会秘书处工作人员根据需要借给各组织，同样，也应鼓励各组织的工作人员短期或长期地借调到公务员制度委员会。

44. 委员会表示只要考虑到所涉经费和人力资源问题，它支持该建议。委员会指出工作人员应优先重视其工作，并认为这种交流可促进工作人员日常接触的机构之间的联系和加深了解。委员会重视以下建议，即来自共同制度组织的工作人员应在公务员制度委员会秘书处听取简报和熟悉其工作。它回顾过去侧重征聘供借调的工作人员，因为这一安排有明显的优点，但认识到探求其他征聘来源以及保证平衡及客观的重要性。同时，委员会注意到，当公务员制度委员会秘书处公告其空缺时，接到很少来自纽约以外的组织的申请。

建议12：应当参照新的方案指示和技术变化，审查秘书处的组织情况。在此审查中，应当认真考虑更多地使用外部资源，其中包括咨询公司、大学各系以及各会员国的专家。

45. 委员会喜见涉及对其秘书处的组织进行管理审查的建议，并回顾其在不久的将来进行此审查的意图。

建议13：请公务员制度委员会澄清规约第8和20条和议事规则第13条规定的主席、副主席和执行秘书的各自作用。

46. 委员会对规约所规定有关这些官员的作用的说明感到满意。委员会回顾行政协调会文件第14段关于这方面的词：“首先必须强调的是……任何象国际公务员制度委员会这样的结构或机构的有效和确实的运作不但取决于法律或法定条款，还取决于这些条款执行的方式，也取决于该委员会成员、秘书处和协商过程的合伙人采

取积极的态度使这些条款有效地发挥作用”。委员会同意由于该问题同这三名官员的技术专门知识和个人性格密切有关，不适宜——甚至从长远来说有害——试图以比规约限较大的方式确定这些作用。

47. 委员会指出虽然行政协调会文件并未就公务员制度委员会秘书处的地点提出正式建议。但大家已就此事广泛讨论，因此它也想发表其意见。委员会回顾改变地点涉及规约的修改，委员会全体成员对此均持有保留，大多数表示反对。各成员对把秘书处搬到欧洲的问题提出赞同和反对的理由。委员会认为秘书处的地点和其主席及副主席在纽约并不妨碍它了解共同制度和为它以及其全球工作人员服务。不过，如果秘书处接近较多共同制度组织的总部，可加深了解。就公务员制度委员会秘书处来说，搬迁不会改变其向委员会议提供服务的职责的部分。

48. 委员会还审议了国际公务员联会所编写的文件，并同意行政协调会不适宜继续讨论国际公务员联会关于服务条件的谈判的建议。委员会认为直接谈判的概念，按定义是与例如公务员委员会这一提出建议和作出可影响到各组织共同制度的独立、公正、技术机关的概念不符。委员会注意到早在1988年大会已反对国际公务员联会关于直接谈判的建议。委员会指出所有组织的工作人员细则和条例规定工作人员/管理关系，国际公务员联会的建议不仅违反公务员制度委员会的规约，而且不符合这些工作人员细则和条例。

注

¹ 《大会正式记录第二十七届会议，补编第28号》(A/8728)，第二卷，附件八，第59段。

² 《同上》，第一卷，第136段。

³ 《同上》，《第四十五届会议，补编第30号》(A/45/30)。