



大会

Distr.
GENERAL

A/C.5/50/5
24 October 1995
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

第五十届会议
第五委员会
议程项目121

联合国共同制度

联合国系统国际职工会和协会协调委员会的评论

摘要

在国际公务员制度委员会第四十二届会议即将结束时，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)决定撤出公务员制度委员会。作出这项决定的理由是：(a) 公务员制度委员会决定不建议改变比较国，尽管有明确证据表明德国公务员制度是比现在比较国薪酬更高的国家公务员制度，尽管公务员制度委员会压倒多数的成员(15人中有11人)赞同这项结论；(b) 公务员制度委员会中存在一种恫吓气氛，使对话者的参与变得毫无意义。在公务员制度委员会讨论日内瓦薪金调查结果之前，国际职工会协调会就慎重并明确地作出了撤出的决定。公务员制度委员会的报告以一到三分之二的成员而获得通过，由于该报告并不反映辩论过程中的很大部分内容，包括国际职工

会协调会撤出公务员制度委员会的理由,因此附上(a)国际职工会协调会代表在国际职工会协调会撤出时的发言(见本文附件一);(b)在公务员制度委员会开会进一步澄清国际职工会协调会撤出公务员制度委员会的理由时,国际职工会协调会第一副主席给公务员制度委员会主席的公开信(见本文件附件二)。本文件对关于薪酬最佳的国家公务员制度的研究作了一些技术性澄清,因为公务员制度委员会给大会的报告中的说明很含糊,“本文件还评价了公务员制度委员会作为一个独立的技术机构的作用。公务员制度委员会一名成员向其政府发了一份关于委员会第四十二届会议结果的书面报告,再次证明委员会一些成员缺乏公正性和独立性,这份报告是对委员会公正性/独立性的嘲讽,也是对达成一致意见而不举行表决的设想的嘲讽,这样做被用作不建议改变比较国的理由。鉴于公务员制度委员会没有改善其工作,而且它是否胜任作为独立公正的技术性机构仍是问题,因此,国际职工会协调会请大会宣布暂停按计划于1996年审议应计养恤金薪酬问题,直到协商进程的问题获得处理和解决为止。

公务员制度委员会提交给大会的报告没有确切地反映委员会的讨论情况。国际职工会协调会的本报告提供了关于公务员制度委员会第四十二届会议的资料,是提交给大会的报告中未提的。

国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)拖延审议薪酬问题、包括审议薪酬最佳的国家公务员制度,达六年以上,在这一期间,共同制度的薪酬被冻结,并损失了购买力,迄今尚未恢复。而且,在这一期间其他潜在的比较国——且不论私营部门和其他国际组织——继续提高薪酬,往往提高的幅度超过生活费的变动。对共同制度的工作人员而言,公务员制度委员会有限的薪酬建议远远低于对共同制度的薪酬状况作不偏不倚的分析之后可以期望的建议,但是如果出于财政或其他方面的考虑,连公务员制度委员会的建议都不能执

行,那是令人无法接受的,也是不公平的。这也是发出一个明确的信息,说明国际社会对共同制度各组织漠不关心。

因此,国际职工会协调会请大会:

- (1) 立即处理改组公务员制度委员会的问题;
- (2) 宣布在协商进程问题得到处理和解决前暂停订于1996年全面审查应计养恤金薪酬。
- (3) 全盘通过公务员制度委员会给大会第五十届会议的报告中关于薪酬的各项建议,考虑到 (a)其他各处的薪酬数额都在增加时,共同制度的薪酬被冻结并损失购买力;(b)委员会的建议只反映了共同制度的部分应得权益。

* 《大会正式记录,第五十届会议,补编第30号》,(A/50/30)。

一、美国的薪金高于德国的薪金吗？

1. 在委员会第四十二届会议期间，委员会两名成员不顾所有相反的证据，继续坚持认为美国联邦公务员的薪金高于德国同行的薪金。很难从委员会报告中关于此问题的各节¹ 得出独立的结论。原因是少数派成员在通过该报告的过程中提出的修改，使委员会所得到的资料变得晦涩难解。委员会提交大会的报告的案文歪曲了并(或)没有列入会议期间所得的事实资料。导致这一结果的部分原因是，报告的有关部分是在预定的会议闭幕时间后通过的。当时，持反对意见的多数派的若干成员不可避免地缺席。

2. 委员会中希望保持现在比较国的少数派成员的看法是基于一系列考虑。这些考虑事项大都是为了拒绝用德国公务员制度来取代现在的比较国。这些成员在第四十二届会议期间提出的要点概述如下。为反驳这些少数派成员的论点而以口头和书面提出的技术性意见没有充分见于委员会提交大会的报告中。这是同委员会打交道的一个反复出现的问题。还应该指出，比较薪酬总额是外部顾问采用的标准方法。

A. 少数派成员称，大会通过的比较薪酬总额的方法是错误的：应只比较薪酬净额

3. 委员会少数派成员称，大会根据委员会的建议通过的比较薪酬总额的方法是有缺陷的。就德国公务员制度而言，应只比较薪酬净额，而不考虑养恤金和医疗保险福利以及假日和工作时。这种狭隘的方法不仅违反了大会已通过的方法，而且也经不起逻辑分析。

4. 委员会收到的研究清楚表明，如果只比较薪酬净额，瑞士公务员的薪金远远高于美国联邦公务员的薪金。对瑞士公务员制度进行研究时比较薪酬总额的结果已

¹ 《大会正式记录，第五十届会议，补编第30号》，(A/50/30)，第143-172段。

为委员会少数派成员欣然接受。虽然有迹象表明瑞士的养恤金衡量并不准确,但没有人对比较养恤金和医疗计划的方法提出质疑。

5. 在第四十二届会议上详细讨论的一个有关的问题是薪酬净额的计算方法。独立职工会协调会就此问题向委员会第四十二届会议提出了一份详细的技术性报告。² 委员会提交大会的报告中没有提及这份报告的内容。

6. 比较薪酬净额时,如果属于一种制度的雇员需要支付养恤金缴款,而属于另一种制度的雇员则无需支付此种缴款,那么,雇员的养恤金缴款额应从其薪金净额中扣除。这样做似乎是完全合理的。然而,少数派成员忽视了这一点。他们在比较薪酬净额时还拒绝考虑工作时数和假日比较,而他们在审议关于瑞士公务员制度的研究报告时也未对此方法提出疑问,因为瑞士公务员的工作时间长于美国公务员。

B. 少数派成员称,委员会秘书处为比较薪酬水平 所进行的职等对应研究有缺点

7. 这些少数派成员认为职等对应研究有缺点的根据是德国政府不愿接受秘书处的研究报告中所定的职等对应关系,尤其是D-2职等。德国有关部委所提出的原因与对该研究报告的严格的技术评价无关,而与国内的考虑以及德国国民进联合国系统工作的位置则有关。在第四十二届会议期间给委员会的信中曾解释了这些原因。委员会的报告中却没有附录、甚至没有提到这些信的内容。报告中也没有说明,秘书处对照经济合作和发展组织(经合发组织)和德国公务员制度的职等对应关系交叉核查德国公务员制度/联合国职等对应研究的结果时,发现秘书处即使定出对应关系也似乎过于保守。德国政府参与了德国公务员制度/经合发组织职等对应研究,因此并不难以证明这一点。委员会提交大会的报告完全忽略了这些资料。此外,在薪酬比较结果出来之前,委员会,包括少数派成员,已在第四十一届会议上通过了职等对应研究报告。

² 见ICSC/42/CRP.10。

- C. 一位少数派的成员认为,正如在联合国/美国差幅比较中以降低主导数来使现在比较国的所有薪资系统都有相同的权数,在联合国/德国的比较中也应当对德国公务员制度中的两类人员(公职人员和雇员)采用以降低主导数方法来计算

8. 降低主导数是一个统计概念。即指定加一个权数给一个数据去计算平均数,而该权数与该数据的实计权数不同。这并不是武断或轻易做的,而是斟酌了情况具有充分理由才采用这一方法。降低主导数是经委员会建议,在研究一般事务人员和有关职类的最佳服务条件的方法中使用。

9. 多年来,美国联邦公务员制度产生了多种多样的薪给系统。这是由于一般地缺乏竞争力而为解决征聘与留用问题所必要的。总等级表是美国所有薪给系统中人数最多的,并不采纳任何特殊薪给系统的内容。委员会第四十二届会议决定建议对所有美国薪给系统使用相同的加权,这是因为了解比较国公务员制度薪给系统越来越多正是要解决由于薪酬缺乏竞争力所产生的严重的工作人员问题。委员会已经承认必须在同民营部门雇主比较时降低主导数,以便决定一般事务人员的薪级。即使委员会决定在联合国/美国的差幅比较中使用同等权数,美国联邦公务员制度结果仍在对比德国制度时不具竞争力。

10. 委员会一位成员提议在德国公务员数据中采用降低主导数办法,却没有获得支持;基本上这是为了获得结果而设想。德国公务员有两类:公职人员和雇员。两类的区别与由于缺乏竞争力而需要吸引并留用人员根本无关,不象在现在的比较国是有关。两类人员的福利不同,但在对比级别上他们的总薪酬大体也是可对比的。例如,雇员不付养恤金缴款;公职人员虽付养恤金缴款,但其养恤金缴款可以所享的减税优待相抵。有人主张为考虑德国两类公务员的分配而对德国公务员数据采用降低主导数办法处理,这至少是不熟悉统计概念。因此独立职工会协调会一向主张并仍旧主张委员会应当有关于国际比较和统计的专家成员。

D. 一位少数派成员称过去三年来委员会已经
采取若干措施以增强联合国薪酬的竞争力

11. 这话是故意误导视听。过去三年来,委员会根据独立职工会协调会提出的技术意见,改正了一些在联合国/美国差幅比较中的本来就不应有的缺陷。不只一次,“改善”只是回到原来的方法,在降低主导数问题上,只是根据坚强的技术考虑对两种工作人员类(专业人员和一般事务人员)使用一致的做法。委员会并没有采取任何措施去“改善”联合国薪酬的竞争力。只是承认了方法上的缺陷,其中有些是过去的政治决定所直接造成的。

二、委员会怎样对自己并对谈判对手不忠实

12. 到那一天结束时,委员会不顾大会赋予的明确任务是审查运用诺贝尔梅耶原则的情况,仍然坚持以“最高酬的国家公务员制度”对该原则作传统解释,并以不通的逻辑拒绝建议改变比较国,无力地声称:“虽然有赞成以德国公务员制度为比较国的强烈假定,但是在目前情况下尚不具备改变比较国的条件。”³

13. 这样,委员会不仅不忠于谈判对手,也不忠于会员国赋予的任务。

三、委员会是否有必要?

14. 委员会成立于1975年,为行政当局和工作人员之间的缓冲,特别是在薪金调查和工作地点差价调整数方面的缓冲。原意是一个严格的独立技术性机构。那时候联合国系统比现在容易管理得多,一部分原因是那时没有现在的经费紧张,改组要求等,也因为那时全球局势比现在安定得多,没有太多不可预料的变化。当时一般货币稳定,特别是美元稳定,通货膨胀率低,所以依靠美元和美国经济实力的制度不会成为重大的挑战。

³ 《大会正式记录,第五十届会议,补编第30号》(A/50/30),第172.g (二)段。

15. 布雷顿森林制度崩溃,通货膨胀失控后,情况便全然变了。全世界实质上发生了变化,使现在货币极不稳定,从而使过去的做法失效。由于货币急剧波动与美元不断贬值和通货膨胀率极端差异,所以如果要使原来设想在相当稳定情况中运用的工作地点差价调整制度能够充分应付这些挑战,便必须对国际生活费用的比较具备丰富知识。这种专门知识目前委员会各成员是没有的。既然委员会的注意力几乎完全是在薪酬问题上,则委员会章程所规定的专长于人事问题的条件几乎毫不相干。

16. 当有人要求委员会自我分析时,委员会除少数象征性的姿态外,全无动作,而那些姿态大多数是无的放矢。为了“精减”程序,委员会决定一年只开一届实质性会议,第二届会议只通过报告。过去几年的每一届会议结果都是太短,无法讨论委员会议程上的复杂问题,第四十二届会议也不例外。现在委员会正要开始审查应计养恤金薪酬问题,这一程序性的决定虽是委员会关于咨询程序的讨论所做的主要贡献之一,却似乎至少是思考不周。

17. 独立职工会协调会曾坚持委员会成员中需要有关于比较国际生活费用的专家,事实上,协调会曾建立取消委员会,另成立机构,由各国统计部门熟悉比较各国生活费的专家组成。这个机构向大会提出其技术性的结论报告,然后由大会作出必要的政治性/财政性的决定。

18. 委员会关于咨询程序的讨论多半是陈腔。在一定程度上这是可以理解的。但是委员会如何履行职能是极为重要的问题,在当前处理委员会薪酬建议的匆忙中也不应忘记。

四、国际职工会协调会对大会的请求

19. 鉴于上述情况,国际职工会协调会谨请大会:

(a) 毫不拖延地处理委员会的改组问题,铭记必须将国际生活费比较以及统计

和报酬问题的专门知识作为今后委员会的组成或为取代委员会而设立的任何其他机构的组成的首要标准；

(b) 在协商进程的问题得到处理和解决之前,宣布推迟原定于1996年对应计养恤金薪酬进行的全面审查；

(c) 全面采纳委员会向大会第五十届会议提交的报告中所提有关薪酬的各项建议,铭记着:

(一) 当世界各地薪酬数额都在增长之际,共同制度的薪酬却被冻结,而且损失购买力。

(二) 委员会的建议只是共同制度应该提出的建议的一部分,必须连同其他建议,才能使其薪酬能够与可能的比较国的薪酬竞争,但委员会却放弃了其职责和技术责任,拒绝提出建议。

附件一

1995年8月7日

国际职工会和协会协调委员会

第一副主席就薪金表结构和退出

国际公务员制度委员会的原因所作的发言

1. 关于薪金表结构的问题,国际职工会协调会谨指出,公务员制度委员会面前的所有提议(即ICDC/42/R.11中所载的提议,行政协商会的提议或联合国的提议),其目的都在一举消除历时40年逐步恶化的过程所产生的影响。国际职工会协调会还指出,如委员会本届会议面前的文件所示,共同制度专业以上职等所有各级的薪金都没有竞争力。事实上,这种薪金比一个可能的比较国(德国公务员制度)的薪金大约低20%,但委员会最近却决定不用其取代目前的比较国。所有关于薪金表结构的建议都是在一种背景下提出的,就是专业人员的薪酬增长4.8%至7%,而从1990年起专业人员以上职等的实际薪金并没有增长。委员会是否了解,根据正在审议的提议,D-2职等每个月将增加大约1 000美元,而P-1职等每月则最多增加100美元?这一方法如果通过,将仿照目前的比较国(美国联邦公务员制度)的服务条件,但各级专业人员的薪酬数额都缺乏竞争力,在这时候应不应当将这一方法强加于共同呢?委员会或许宁愿决定不理睬这些事实——过去它也这么做过——但是我们作为职工代表,有义务告诉委员会,这一方法会产生消极和打击士气影响。

2. 在我发言时请允许我谈谈一个也有深远影响的问题。过去几天,职工代表无可奈何看着委员会设法以“技术性”理由为根据,来作出实际上的一项政治决定——或者你宁可称它为现实的决定。

3. 我们恰好是一群笨蛋(你在上个星期所说的“傻瓜”),认为委员会应该是一个由独立专家组成的技术机构,而不是一个政治机构。我们也恰好是“傻瓜”,

认真地相信这一委员会。有趣的是,委员会如此厌恶其法定的对话者所施加的“压力”,却屈服于不参加协调进程的第三方的压力。国际职工会协调会主张举行公开会议,不要举行秘密会议。但这是指对所有的人都公开,而不仅仅是委员会认为方便而挑选并准许进入会议室的少数人。我们认为,如果委员会举行公开会议,它就不可让它的对话者受到那些认为没有必要民主地交换意见的人在秘密会议上对其施加的恐吓和骚扰。

4. 我们经过困难的旅程,终于到了路的尽头。我们认为我们来这里出席会议已经是多余的。对于多年来重视对话者的出席和意见的成员,我们谨此表示特别感谢和赞赏。

附件二

1995年8月11日

联合国系统国际职工会和协会协调委员会
代理主席给国际公务员制度委员会主席的公开信

1. 在国际职工会协调会决定于8月7日退出委员会的工作之后,委员会的一些成员,包括你本人,曾经与独立职工会协调会接触,对职工代表的缺席表示关切。我现在致函给你,因为我感到,对委员会的一些成员,因为他们多年来一直尊重委员会作为一个机构,尊重其任务,并尊重其对话者,我们有义务消除对独立职工会协调会退出的原因的任何疑问。

2. 国际职工会协调会决定退出,不是因为一时冲动,也不是对某一孤立事件的机械反应,或是如同过去有些人所暗示的,因为委员会的决定不符合它的愿望而感到不满。我们诚恳地认为,委员会作为一个机构正在经历一个严重的危机,它的功能有很大的缺点,它已经不再作为独立专家机构在共同制度中发挥所应发挥的作用。但委员会不肯照镜子。

3. 职工组织曾在若干场合概述它们认为委员会功能方面存在的问题,最近一次是委员会在蒙特利尔举行第四十一届会议期间,以及委员会在纽约举行的本届会议上。我们可以理解的是,委员会无法研究任何旨在超出其任务规定的权限从事体制改革的建议。另一方面,我们无法理解的是,委员会为了应付其对话者所关切的问题并响应大会有关改进协商进程的要求,它所作出的主要改革居然是决定举行时间较短的两届会议,其中只有一届专门讨论实质性问题。

4. 关于改变委员会各届会议的长度和目的的建议是由秘书处在委员会第四十二届会议提出的,没有事先与委员会的伙伴协商。在问题日益复杂众多的时候,这种作法至少是自拆台脚。国际职工会协调会已表示严重关切第二届会议将专门为了通过在休会之间编制的一份报告而举行。委员会过去在功能方面的主要问题之一是委

员会的报告通过后又提出修改。这些修改只反映选定的几方面的观点,而没有与进程中其他各方协商。我们认为新安排只会使这种情况变本加厉。

5. 无论如何,委员会在审议关于改进协商进程的措施时,最不幸的情况是它没有提议以任何有意义的方法来改变它的功能,不仅解决其伙伴所关切的问题,也解决大会所关切的问题。

6. 在程序方面,国际职工会协调会对委员会的辩论口气确实感到遗憾。在会议室内所不应出现的言语和态度已经变成每届会议上司空见惯。职工代表们常常——虽然不是唯一——受到对委员会的法定对话者一贯进行的恫吓。委员会辩论的录音带可证明这一点。

7. 委员会的功能多年来使其对话者深感失望的另一方面是该机构日益政治化。委员会竟然撇开合理的技术性考虑,以迁就往往只代表少数人观点的政治考虑,这一直是而且继续是一个严重的问题。

8. 在这方面最新的例子涉及对薪酬最高的国家公务员制度的研究。根据大会所赋予的任务,委员会在全面审查专业人员及以上职等服务条件的时候(1988-1990年)就应进行这项研究。在1991年,委员会基本上根据政治方面的理由决定将这项研究分为两个阶段。这种新的办法使这一程序又耽误了四年。

9. 委员会在其蒙特利尔会议(1995年4月至5月)上,收到了与德国和瑞士公务员制度相当职等比较研究的结果。在那届会议上,委员会决定:

“(a) 根据附件五所列的相当职等,作进一步的薪酬比较,但需作调整,这是因为经过这项比较之后可能需要核实根据总标准确定的相当的职等;

“(b) 指出进一步的薪酬比较将按照既定的第二阶段的研究方法,根据报酬总额比较法来进行。”

10. 委员会在本届会议审议这个问题时,曾收到美国公务员制度与德国和瑞士公务员制度的薪酬比较的资料。其中显示,根据报酬总额比较法,德国公务员制度的报酬比美国联邦公务员制度的报酬高15%,而同样办法,瑞士公务员制度的报酬比目

前的比较国低15%。

11. 委员会迅速通过根据美国和瑞士公务员制度报酬总额比较法所得的结果。但在讨论德国公务员制度时,委员会很快就陷入僵局。绝大多数成员认为比较的结果显示德国公务员制度的报酬高于美国公务员制度。但少数成员则坚称情况并非如此。在几次会议上,他们提出各种理由来支持这个立场。所提出的理由包括以下各点:

(a) 薪酬净额的比较显示美国公务员制度的报酬高于德国公务员制度;

(b) 委员会在蒙特利尔制定的联合国与德国的相当职等并不正确;德国外交部否认联合国的总标准的适当性,并按不同的相当职等,将其国民安置于共同制度各组织中;

(c) 主导地位的降低应适用于德国公务员制度--象适用于联合国与美国的比较,给予雇员(Angestellte)一类和公职人员(Beamte)一类相同的比重。

12. 委员会大多数成员,委员会秘书处和委员会对话者(各组织和职工)提出的反对理由可以摘要如下:

(a) 制度委员会在1991年制定并经大会核可的方法(该方法耽误了对薪酬最高的国家公务员制度的研究)规定比较报酬总额,而非比较报酬净额。如果要改这个方法,则必须重新审查委员会对瑞士公务员制度的决定。根据报酬净额的比较,瑞士公务员制度的报酬比美国高14%。此外,少数成员提议只与德国公务员制度比较报酬净额,其所用的数据取自ICSC/42/R.7(Part II)号文件附件二,在该文件中,这些数据却是用来比较报酬总额。如果加以调整,以便考虑到德国公务员--不象美国公务员--无须缴款参加养恤金或健康保险,则德国的报酬净额仍然高于美国;

(b) 德国外交部在委员会中分发的信件(这种情况和德国代表被允许进入会议室一事,均是前所未有)质疑相当职等的研究的有效性,而大多数的人,包括国际公务员制度委员会主席,都认为这是出于政治和国内的理由,而不是出于技术上的理由。德国公务员制度并不热烈希望被宣布为薪酬最佳的国际公务员制度。包括瑞士公务员

制度在内的其他公务员制度也有同样的疑虑。目前的比较国自己承认同私营部门相比薪俸要低得多,但它在这方面似乎并不在乎,并且基于自己的理由,宁愿保持现状。外交部还担心,如果委员会制定的相当职等得到实施,应如何安置本国的国民。外交部获得保证不会出现此种情况后,在这方面似乎表示满意。最后,外交部对总标准的适当性提出疑问。这是联合国同美国联邦公务员制度比较时采用的一种点数因素职务分类工具。目前的比较国在职务分类方面也采用按职定级法。德国公务员制度则显然更多地采用按人定级法。从方法学的观点看,按人定级与按职定级两种制度的比较完全有效。委员会还获悉,从未有人质疑德国公务员制度/经合组织之间的比较,这种比较通过一种三方比较法(德国公务员制度/经合组织/联合国)显示,委员会秘书处制定美国/德国的相当职等比德国政府同经合组织比较时所接受的相当的职等要低一级。

(c) 在联合国/美国薪酬净额差幅比较方面,委员会本届会议决定减少总等级表(在美国联邦公务员各种薪俸制度中人数最多薪酬偏低情况最严重)的主导地位,对于薪酬净额差幅比较中使用的所有薪俸制度一律给予相同的比重。有一些美国特别薪俸制度支付雇员的薪酬高达总等级表的两倍。委员会一名成员推论,如果在联合国/美国比较中降低总等级表的主导地位,在美国/德国比较中也应这样做。这意味着对德国公务员制度中的两类人员(雇员Angestellte和公职人员Beamte)给予相同的比重。这样,联合国和德国公务员制度之间的差别缩小了大约三个百分点。根据解释,在研究薪酬最高的国家公务员制度方面所作的比较,是美国和德国公务员制度之间的比较,而不是联合国和德国公务员制度之间的比较。在比较联合国和美国的薪酬净额时,委员会降低总等级表的主导地位,其原因是美国联邦公务员制度在过去二十年中由于其服务条件持续恶化而出现了许多特别薪酬制度。德国公务员制度却不是这样,从薪酬的角度看,德国公务员制度是一个整体。总之,比时以德国公务员制度同联合国作比较没有意义。研究薪酬最高的国家公务员制度,目的是从比较报酬总数的角度看,确定有没有一个比目前的比较国的薪酬更好的国家公务员制度。

情况清楚表明确有这样一个公务员制度。德国公务员制度的报酬比美国联邦公务员制度的报酬高出15%。降低总等级表的主导地位是一个统计工具,可以用于任何计算。如果这种办法用于联合国专业工作人员的分布,以减轻工作人员集中于各个职等的最高一级的情况所产生的影响,薪酬净额差幅的计算将受到很大影响。在讨论协商进程的时候,独立职工会协调会主张委员会的一部分成员应从国家统计处的人员之中选任。在就统计程序作出决定时,有关统计工具的价值、相关性和局限的知识必不可少。不幸的是,委员会目前缺少这方面的专门人才。

13. 委员会--以11票对4票--确认,同目前的比较国的制度相比,德国公务员制度是较好的雇主。不过,基于“现实的”理由,委员会认为它在当前的情况下不能建议更换比较国。有些认为,一种观点经再三重申便会成为真理,这些人又一次如愿以偿。因此,委员会在审查诺贝尔梅耶原则的范围内讨论竞争力的问题时,便不再有一个基准可以据此向大会提出建议。既然已经基于类似上文概述的“现实”理由确定诺贝尔梅耶原则限于对薪酬最高的国家公务员制度适用,并且又成功地排除德国公务员制度,便不再有一个参考基准据以建议提高联合国薪酬--委员会本身承认联合国的薪酬比经合组织和世界银行的薪酬分别低50%和40%。委员会一名成员认识到这个方法的危险性,并向同事们指出了这一点(但没有什么效果)。

14. 委员会近年来有另一种趋势,独立职工会协调会认为,这种趋势具有非常反面的意义,即企图刻意模仿美国联邦公务员制度。这种做法并不了解联合国是一个国际公务机构,其工作人员散布于全世界各地,具有各种不同的国籍,他们的价值观念往往与美国流行的价值观察根本不同(而在美国境内工作的人员不到15%)。因此,这不但是短视,而且极有害处。在讨论改变专业人员薪金表的结论时,这种短视就显露出来。共同制度的薪酬已经五年没有真正增加,而联合国各级的薪酬明显缺乏竞争力之际,委员会考虑提议增加主任级的薪酬,其增加数额以美元计算高达专业人员级别增加数额的十倍。这是在专业人员以上职类薪酬净增5%至7%的情况下考虑的。这个做法仿效几年前比较国给予高级工作人员加薪的模式。不过应予以指出,委员会

的成员并非普遍都是这样不了解国际工作环境。

15. 我们深信,委员会在共同制度内应起重要的作用。不过,如果委员会要依据其规约成为独立专家机构,至少必须实行有意义的改革。独立职工会协调会的姐妹联合会已决定退出,而独立职工会协调会仍然勉为其难地继续参加委员会的工作。我们过去相信、并且继续相信应该认真参与;我们相信应该以民主--但互相尊重--的方式交换意见;我们也相信委员会应该根据技术考虑而非根据政治考虑作出决定。只要能够以适当的体恤态度来对待所有参与者,尊重并聆听它们的观点,委员会的成员能接受多数裁定原则,它们的意见都得到同等的重视,我们就随时愿意与委员会或可能继承委员会的任何其他机构一起工作。目前这些条件没有实现,我们迫不得已只好继续在委员会的框架外进行工作。

16. 我们要赞赏并感谢那些赞同我们的观点和宗旨的委员会成员。请在第四十二届会议结束之前将这封信分发给委员会的成员为荷。

独立职工会协调会

代理主席

安东尼奥·隆巴尔迪(签名)
