

联合国
大会
第五十届会议
正式记录

第五委员会
第28次会议
1995年11月20日
星期一下午3时举行
纽约

第28次会议简要记录

主席: 比尔切斯·阿舍先生 (尼加拉瓜)
后来: 阿别良先生 (亚美尼亚)
(副主席)

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121: 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DC2-794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.5/50/SR.28
13 December 1995
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

下午3时10分宣布开会。

议程项目121：联合国共同制度(A/50/30和Corr.1; A/C.5/50/5、A/C.5/50/11、A/C.5/50/23、A/C.5/50/24和Corr.1和A/C.5/50/29)

1. 秘书长也以行政协调委员会(行政协调会)主席的身份讲话,并提请注意行政协调会在其最近的一次会议上通过的关于联合国共同制度的说明(A/C.5/50/11)。

2. 五个星期以前,当秘书长提出其1996-1997两年期方案概算时,他曾重申他对改革和进一步改善联合国的效益和效率的坚定承诺。他强调所提预算内载关于精简秘书处的管理并使其合理化的措施,应当被视为改革努力的整体构成部分。在审议中的项目下提交第五委员会审议的这些问题,也应当被视为更广泛的改革进程的一部分,这个进程以不同方式涉及共同制度内的所有组织。

3. 值此发生急速变化之际,多方正呼吁联合国系统内各组织回应新的挑战 and 新的任务。系统内各组织目前均在重新努力,提高成本效益、改善行政效率、加强责任心和消除重复和浪费。整个系统也再次决心通过改善分工,提高方案的集体影响,从而鼓励每个组织集中发挥其相对优势。

4. 联合国系统各组织的行政首长在行政协调会上个月在纽约举行的一次会议上,表示深切注意到在需求日增,财政资源稀少之际,必须改善绩效管理和提高产量。同时,他们根据各组织提出的看法总结指出,这项处理共同制度内工作人员服务条件的竞争力日益下降的行动对充分实现这些目标至为重要。不论共同制度内各组织的工作领域--电信、原子能、专利法、教育、农业、保健、航空、邮政或贸易,它们共同的关切是同其他国际组织和各国的公务员制度相较,它们丧失了竞争力。改革努力的成败和共同制度以日益增加的效益执行会员国授权的方案的能力强弱取决于工作人员的表现。共同制度必须能够吸引和保持最优秀的工作人员。为了做到这点,共同制度必须具备具有竞争力的服务条件。大会在共同制度内对服务条件采

取行动,从而有一次独特的机会可以促进整个改革的努力。

5. 由于国际公务员制度委员会(公务员制度委会)在决定共同制度的服务条件过程中起关键的作用,它可以对这一努力作出关键的贡献。共同制度内各组织注意到委员会在这方面的责任,并大力支持其工作。服务条件能否改善是同共同制度回应不断变动的国际优先次序的能力的这个一般性问题分不开的。委员会的工作应当集中于协助共同制度处理管理变化的困难过程。

6. 在过去三年,大会曾经一再要求公务员制度委会研究实行诺贝尔梅耶原则的各个方面,这个原则是共同制度国际专业人员薪酬的基础。行政协调会感到非常遗憾的是,委员会迟迟才回应大会一再提出的要求。公务员制度委会提出的薪金措施,虽然提的过迟,而且也不足以使联合国共同制度真正具有竞争力,但作为恢复竞争力所采的第一个急需的步骤,还是受到行政协调会欢迎的。

7. 他在行政协会的同僚同他一道促请第五委员会通过公务员制度委会的建议,因为这些建议将可提高国际工作人员的薪酬数,并可按照第五委员会制定的方法把目前的差幅缩小至幅度的中点。他们还要求第五委员会赞同公务员制度委会关于改革薪金表的建议,以便改正目前对现在作为比较制度的国家公务员制度的不均衡现象。

8. 他敏锐地注意到联合国本身面临的已经提交大会本届会议审议的紧急财政问题。不过,他强调,大会对服务条件负有全系统的责任,不能也不应被其他考虑所掩盖。诚然必须处理现有的不仅关于可以预测的资金筹措的不确定情况,也要处理关于服务条件的不确定情况,以便确保联合国以及整个系统的长期存续能力。

9. 行政首长当然需要在同其理事机构密切协商后,发挥必要的管理灵活性,以便根据当前的情况满足一种具有竞争力的薪酬制度的成本要求。

10. 执行公务员制度委会建议的措施是当前的优先事项。同时,必须加速在制订长期战略方面取得进展,以便确保共同制度中服务条件能够充分反映当代全球劳工市场的现实。

11. 当诺贝尔梅耶原则于1921年为国际联盟制定时,没有其他全球性的体制存在。这里无需说明此后国际上发生的重大变化。此外,变化的速度仍在加速中。布雷顿森林体制和越来越多的国际性体制和区域性体制日益同联合国和共同制度的其他组织争逐合格的工作人员。使共同制度中工作人员的薪酬具有竞争力,不仅对促进公平有此需要,而且对保持系统的统一性和普遍性原则也很重要。

12. 第五委员会十分清楚共同制度内对公务员制度委员会逐渐产生的信心危机。两个职工协会均已决定暂停参加公务员制度委员会的工作。大会本身促请公务员制度委员会、各组织和工作人员审查改善委员会协商过程的方法。委员会采行了若干新的程序,并受到欢迎。但是,他同意他在行政协调会的同僚的看法,即这些程序没有解决他们的主要关切,行政协调会将收到一些可以真正协助他们处理变化的倡议措施和解决办法的提议。行政协调会认为,这些目标可以无需改变《公务员制度委员会规约》,也无需影响大会选择公务员制度委员会成员的权力,便可以实现。行政协调会促请应当设立物色人选的机制,以便找到具有在公务员制度委员会服务的最适当才能和管理经验的最佳合格候选人。在同一情况下,行政协调会建议应给予各组织和工作人员机会,以便提出候选人少数在公务员制度委员会服务。行政协调会还认为,公务员制度委员会成员的任期应限于两任,每一任四年,性别差额也应改善。

13. 当前的时势对共同制度极具挑战性。第五委员会面临的任务是复杂的,有一些相互冲突的优先次序需要处理。但是,行政首长和会员国却都同意一个首要的优先事项:确保联合国系统拥有迎接未来挑战的--人力的和财政的--手段。同样地,必须保持系统的统一性和联合国在系统内的地位。不仅在秘书处,而且在一些理事机构,大家均关切主要的联合国政府间机构没有完全回应不断变动的需求,这个问题必须解决。大会本届会议通过公务员制度委员会建议的措施,同时采取行动订正实施诺贝尔梅耶原则的办法,并加强公务员制度委员会的能力和作用,这些都是很重要的。

14. 总结而言,他说,目前不可能在使联合国更为精简、更为有效的方面取得进一步的进展,直到或除非联合国的财政稳定性得到恢复。待缴会费目前已高达28亿

美元,所以未缴会费的会员国应当缴纳会费是绝对重要的。整个改革的成败取决于对财政危机采取长期的解决办法。他深信,第五委员会有能力迎接它所面临的挑战。

15. 贝勒哈杰·阿穆尔先生(国际公务员制度委员会主席)说,公务员制度委员会同联合国系统内的其他机关不同。作为共同制度的一个机构,实际上它所做的每一件事不仅适用于联合国本身,也适用于一个由附属于联合的5个机构和方案以及14个其他组织组成的共同制度。共同制度各成员的任务、结构、业务和需要都很不同。有些组织比较新,而另一些组织则自十九世纪以来就一直存在。有些组织的任务仍在增加,而另一些组织的任务则在减少。有些组织基本上是在制定标准或主要是从事研究工作,而另一些组织则在数十个发展中国家设有业务网络。这种多样性使“共同制度”的概念既关键,又敏感。支持其存在的令人信服的理由,包括服务条件需要公平,以及在征聘人员时避免竞争。会员国一贯强调共同制度在年复一年所通过的决议中的重要性。然而,就所有有关者而言,没有一个比公务员制度委员会更认识到需要一定程度的灵活性。公务员制度委员会在20年前成立时是为了一方面要在管制与协调之间取得平衡,另一方面要在应变性与灵活性之间取得平衡。目前它仍然是一个独特的、具有开拓性的概念:它不仅包括整个共同制度,还使构成组织参加其工作。它是一个独立的、客观公正的技术专家组成的机构,不迎合任何构成机构的意见,而是听取大家的意见,并对整个共同制度负责。

16. 他在提出公务员制度委员会的报告(A/50/30和Corr.1)时强调,它适用于整个共同制度,它考虑到各种对话者的观点,它是一个独立的技术性机构的成果。

17. 公务员制度委员会按照大会第47/216号决议的规定,完成了从各个方面对诺贝尔梅耶原则执行情况所作的研究。在此标题下,这项研究综合了一系列相关的大会关于专业人员薪酬问题的要求:《美国联邦雇员薪资比较法》的运作情况、差幅管理、美国特殊薪资制度、使用定期检查以确定薪金最高的国家公务员制度,和纠正薪金表中的结构性不均衡现象。整个研究工作持续两年多,一份临时研究报告已

于前年提出。

18. 公务员制度委员会强调必须对诺贝尔梅耶原则本身及其执行情别加以区别。对原则本身多年来曾有各种各样的解释,但已被大家所接受的解释是规定国际公务员的服务条件应当是从薪金最高的国家吸引工作人员;所谓薪金,就联合国系统而言,是指公职部门的薪金,具体地说是指国家公务员制度的薪金。因此,就原则的执行情况而言,一般的做法是将联合国系统的薪金比照薪金最高的国家公务员制度的薪金。

19. 公务员制度委员会从对原则及其执行情况的重新评价得出的结论是:诺贝尔梅耶原则仍然可以适用;“薪金最高的国家公务员制度”办法,加上参照各国际组织,似乎是合理的,但这一过程在处理时必须及时,差幅也须实际反映比较国的离国津贴,从而得出一套具有竞争力的薪酬办法。大会不妨考虑再次肯定诺贝尔梅耶原则在这些情况下的继续可适用性。

20. 在审查诺贝尔梅耶原则的执行情况时,公务员制度委员会同两个可能的比较国公务员制度--德国和瑞士--进行了关于职级对等和报酬总额比较研究。就目前的比较国(美国)而言,公务员制度委员会增订了职级对等办法,并审查了比较方法。此外,委员会还参照了两个国际组织:世界银行和经济合作与发展组织(经合发组织)。这些研究的结果显示,德国公务员制度提供了优于目前比较国条件的条件,从而很有力地推断支持改变比较国。由于德国当局对同可能的比较国作出比较一事提出技术上的困难(A/50/30,第157-161),公务员制度委员会不认为改变比较国的必要条件目前已经具备。不过,它决定继续监测德国公务员制度的报酬总额。它还认识到德国公务员制度的优越条件不可视为差幅管理的参考点。

21. 公务员制度委员会然后审查了差幅管理的问题,目前的差幅是105.7,较10年前大会规定的幅度底线低四点多。为了使差幅达到115的中点,公务员制度委员会建议将薪酬净额增加约9.2%。不过,它并不要求全面增加,因为大会曾经要求公务员制度委员会处理在专业人员薪金表的结构内不时产生的不均衡现象。委员会还建议应分两

个阶段和以两种不同方式增加薪酬：1996年3月1日，将基薪/底薪平均增加4.1%，其中大约1%用于处理薪金表中的结构性不均衡；1996年7月1日，应调高工作地点差价调整数指数；实施第二部分增加的薪酬--大约5.1%。合计这两次增加的薪酬。大约可以在1996年得到115左右的差幅。

22. 关于三月份增加的薪酬，任何职等的工作人员都不会因实行基薪/底薪调整程序而得到低于3.1%的薪酬。虽然提议高级职等增加的薪酬较多以纠正多年来形成的不均衡现象，但从本报告第222段可以看出，较低职等的薪酬比率也在提高。

23. 关于差幅数，目前的差幅数是因一系列的最新计算和方法方面作出的决定造成的。在这方面，必须指出，1990年美国制定了旨在拉近其联邦部门和非联邦部门间存在大约30%的差距的立法，一般普遍期望这一措施可以降低美国联邦公务员制度的特殊薪资比率数。不过，联邦雇员薪资比较法并未按计划实施，特殊薪资制度仍在迅速发展。公务员制度委员会以前曾试图处理这一情况，规定在共同制度中使用特别职业薪资率，但各组织不认为这是一个可行的办法。因此，必须找到一个可以将美国特殊薪资制度适当反映于这一差幅的方法。根据以前的计算程序，这些制度的努力被最高和最低薪资制度--总等级表--所掩盖。订正程序纠正了这一反常现象。公务员制度委员会核可的对差幅计算所作的这种和那种改善措施已经使差幅降低，但并没有要得到一个特定的差幅数。

24. 同国际组织所作的参考组织的研究显示，联合国系统的报酬远远落后于世界银行和经合发组织的报酬。虽然公务员制度委员会没有建议使用其中一个组织作为比较组织，但是这么大的差距是不能忽视的。该委员会中的一个有力的意见机构支持应确认这些不同的指示数显示的在竞争力方面存在的其他某些缺点。另一些人则不同意这一看法。最后得到的结论是将两种看法折衷，使差幅数达到幅度的合理中点，以弥补某些缺点。

25. 有些人可以认为，这些建议走得还不够远，另有一些人则认为已经走得太远。公务员制度委员会认为这些建议是合理的。核可这些提议会多少恢复联合国系统

的竞争优势。当系统内最大的组织纪念其五十周年以及许多国家和政府首脑趁此机会要求重振联合国之际,在劳动力的质量方面不容有所妥协。

26. 关于公务员制度委员会建议所涉的经费问题(A/50/30,第267段),他说虽然效率措施是管理部门的责任,不是公务员制度委员会的责任,但委员会强烈认为,改善服务条件之同时应改善绩效。挫折的恶性循环和丧失工作热情,将使绩效下降,从而导致会员国日益减少支持,这一情况必须扭转,以便使联合国系统拥有为迎接新的挑战所需的工作热情高昂的劳动力。他强调说,所有公务员制度委员会在这个领域所作的研究都严格遵守核定的方法,并且愿意提供任何进一步所需的说明。

27. 关于在委员会内的协商过程,他指出,公务员制度委员会对其过程和工作方法的审查,自1980年代中期以来多多少少是在不断进行的,结果促成了若干旨在提高透明度的改革。目前公务员制度委员会已经进行或承诺要进行大量重大的改善工作,包括要按照第五委员会的两年化的安排,进行精简公务员制度委员会会议过程的变革。虽然他承认,这需由会员国来决定它们是否要在其目前的改革中保留公务员制度委员会,但公务员制度委员会根据20年的经验却坚定地认为,将公务员制度委员会改变成为一个代表利益集团的机构,将会损害而非改进协商过程。鉴于公务员制度委员会面临的沉重责任,其成员必须具备优秀的资格和独立性,不应有既得利益。

28. 1995年,公务员制度委员会按照职工代表的意愿,主动审查订正的一般事务人员薪金调查方法。初步的审查是在一种非常积极的气氛中进行的,最后的审查将在完成目前一轮的总部调查后进行。关于公务员制度委员会对日内瓦生活费用比照级差的调查情况,他指出,公务员制度委员会已经设立一个关于工作地点差价调整数制度运作情况的工作组,以审查改进这个制度的功能。

29. 关于工作地点差价调整数的问题,他承认增订工作地点差价调整数指数的订正程序导致工作地点差价调整数指数稍微偏低的现象。他并指出,在详细分析这种情况后,公务员制度委员会对在时间对时间调整这些指数方面处理养恤金缴款采取了纠正行动。

30. 最后,他说公务员制度委员会一向欢迎建设性的批评,并试图回应。作为一个独立机构,委员会有时一定会得罪有关各方的一方或另一方,因此,委员会的行动可能会被误解。公务员制度委员会曾经取得若干进展,虽然可能不如它所希望的那么多,但他希望,由于为使这个制度发挥作用所作的必要承诺--这不应当单独由公务员制度委员会作出--它将会在执行其维护、加强和精简共同制度的任务方面,取得更好的成果。

31. 副主席阿别良先生(亚美利亚)主持会议。

32. ANDEMICAEL先生(国际原子能机构)代表国际原子能机构(原子能机构)总干事发言说,原子能机构是联合国共同制度的成员,因此,第五委员会和大会关于共同制度和雇用条件的决定对其征聘和保留优秀工作人员的能力具有直接的影响。同纽约以外的几个其他机构一样,原子能机构日益关切共同制度没有回应其具体的问题。大会已经默认这一缺点,大会第46/191号决议吁请公务员制度委员会加强其对在共同制度内各种不同组织的关切和需求的回应能力。联合国系统原来的设计就不是铁板一块的;原子能机构和每一个专门机构均有其自己的任务、方案以及财政资源和人力资源。不过,在决定雇用条件时,较少考虑这种多样性。对技术性机构特别是纽约以外的技术性机构的需要的了解可以如行政协调会所主张的通过任命从这些机构的理事机构中选择的一些成员参加公务员制度委员会工作而得到改善。

33. 原子能机构支持行政协调会的建议,即今后公务员制度委员会的三名成员应由大会从工作人员机构提出的至少六名候选人名单中任命。如果三方机制也设立了公务员制度委员会今后的组成将可同时满足称职和熟悉共同制度的问题这两种需要。

34. 关于薪酬问题,原子能机构注意到大部分会员国在国内面临的财政压力。同联合国系统内许多其他组织一样,原子能机构在承受为期十年的严重预算压力之同时,还要应付新的重大挑战,如在切尔诺贝利事件之后,研订和提供有关核安全和放射性保护的新的国际公约和服务,以及在伊拉克境内发现核装置之后,加强侦测秘密核装置的保障系统。这些挑战均已通过成员国政府提供的预算外资源,设法不断

改进效率,以及原子能机构工作人员的忠诚、技能、创造性和才艺来应付。

35. 在薪酬和绩效之间并没有直接联系。就大部分工作人员而言,在原子能机构的多元文化环境中工作使个人深受其惠,并且对全世界的核安全也作出有益的贡献。不过,往往难以生活在外国文化中。此外,尽管有吸引力,但是经常的旅行对工作人员的家庭生活造成负担。原子能机构的另一个特点是实行轮调政策,征聘专家,任期最多五至七年。其目的在不断从研究实验室、核设施和其他机构引进新的人才。不过,各国专家往往在回国之后难以找到工作,或不准请所需的假期。聘用较短期间比较容易,但原子能机构对此感到不满意。

36. 现行的薪酬制度已经无法满足一个高度专门化的劳动力的需求,因此无法提供足够的刺激,吸引相当一大批具有必要资格的专家,暂时放弃他们本国的事业,前往国外服务一段有限的时间。例如在维也纳,薪金表顶部的一般事务人员其薪金相当于P-3职等第5级的专业人员的薪金;这产生了关于公平、平等和工作情绪的严重问题。的确,许多候选人不要申请原子能机构的工作,因为他们其他地方得到更好的条件。

37. 整个系统对这类问题的反应一直很慢。目前已经出版了数量惊人的技术性研究,但是一直没有采取行动。公务员制度委会的调查结果证实了原子能机构的经验,即联合国系统的薪酬相对于经合发组织和世界银行而言是其竞争力不够的,至少有一个国家公务员制度的薪酬优于目前的比较国。原子能机构欢迎公务员制度委会关于在1996年分两个阶段增加薪金的建议,这将使联合国薪酬达到大会核可的差幅的中点。不过,这一步骤必须由行政协调会提议的一种恢复竞争力的长期战略来执行。除非各组织可以从世界各地征聘到所需的优秀专业人员——这只能使薪酬在国际上具有竞争力才能办到,否则难以使它们不断提高联合国各组织秘书处正当寻求的质量和效率。

38. OUMMIH先生(联合国系统独立职工联盟与协会协调委员会主席)说,公务员制度委会关于专业人员薪酬的建议是一个漫长和历经挫折的过程,其间委员会曾经

放弃其所授予的职责,从而使独立职工会协调会不可能继续参加委员会的工作。独立职工会协调会撤出的主要理由不是象有时有人所暗示的那样,由于委员会未能接受工作人员代表的要求,而是由于它拒绝执行其法定职责。这些理由已详细载于独立职工会协调会代表提交委员会的说明内和给公务员制度委会主席的信函内,由于这些理由在委员会的报告内被略去了,所以以A/C.5/50/5号文件将有关案文分别分发。

39. 公务员制度委会出于政治动机拒绝建议改变比较国不啻是放弃其技术性任务,而使少数成员的观点得以占上风。这种作法已经越来越令人感到遗憾,因为委员会延误进行一项关于薪资最高的国家公务员制度的研究已经长达六年。此外,公务员制度委会的建议正在联合国一再发出的财政危机的情况下加以审议,他在这方面指出,当许多国家公务员制度的薪金同生活费用调整数同时增加很多时,而联合国薪酬却被冻结,联合国工作人员至少已失掉其18%的购买力。

40. 他感到遗憾的是,委员会及其所有受权的对话者之间的矛盾一直没有解决。可以预料的是,公务员制度委会关于其运作的主要提议是纯粹程序性的:不仅不可能改进委员会的运作,还可能使费用增加。

41. 独立职工会协调会主张,改革或取代公务员制度委会的问题应当由第五委员会而非由委员会本身来解决。关于改革或取代委员会的任何安排均应确保其运作包括其秘书处的运作,对所有各方都彻底透明。为此目的,会议应当公开,所有文件均应普遍分发,应当设立一种目前缺乏的制衡制度,并确保具有相当于目前在比较国内的安排的公开度。此外,改革后的委员会或取而代之的机构,必须是一个真正的技术性机构,其设立的目的在于编写提交大会的技术性建议,然后作出财政和政治决定。

42. 如果委员会不要保留其目前的形式,则至少其成员的三分之一应当来自各国统计处、在国际生活费用比较和薪酬问题方面具有深厚背景的高级官员。只有这种安排才可以适当处理共同制度面对的复杂问题。他指出,如果大会的决定是纯粹根据财政考虑作出的话,根本不需要这种费用昂贵的机制,因为这种机制只能达到政

治目的。

43. 由于公务员制度委员会放弃其所赋予的职责和屈服于政治压力,独立职工会协调会认为委员会已不存在的价值,因此要求大会在协商过程的问题获得解决之前,暂停进行定于1996年审议应计养恤金薪酬问题的的工作。

44. 他指出,虽然公务员制度委会肯定它对诺贝尔梅耶原则的传统解释,但它却仍未建议改变比较国,纵然具有高生活水平的会员国的国民正在收到补助津贴。他怀疑现行制度是否有一种纯粹基于财政考虑的薪资政策。

45. 不过,基本的问题远大于公务员制度委会的存在或不存在的问题,而是同联合国的承诺及其目标有关。一个经常受到财政问题困扰的和人事政策往往受到政治压力的组织,极难有效运作,不论进行多大的改革和紧缩。

46. 在这种情况下,他强调在改革共同制度的任何部门时,也不论在世界任何地方,都必须谨慎从事。工作人员竭诚致力于实现联合国的目标。同时,他们期望整个系统能够公正和公平,并期望秘书长和行政协调会提供指导和期望各会员国对只能在第五委员会处理的问题提出答案。独立职工会协调会希望大会作出决定,以使工作人员重新考虑参加处理共同制度组织服务条件的过程的问题。

47. DIXON先生(国际公务员协会联合会主席)说,大会第49/223号决议要求各职工机构、各组织和公务员制度委会应立即审查委员会的协商过程如何才可以最好地推动,对这项要求,国际公务员协会联合会(国际公务员联会)提议拟订一项具有约束力的谈判协议,但这项协议应通过三方机制以共识的方式达成。三方机制将包括21名成员,其中七名将由理事机构选出或任命;在这七名成员中,三名将来自联合国大会,四名轮流来自专门机构的理事机构。另七名成员将由各行政当局任命,其中三名由直接向大会负责的行政当局任命。另四名也由专门机构轮流任命。最后七名成员将由职工机构根据比例代表制,使用行政问题协商委员会(行政协商会)的年度人事统计资料选出。任何关于主要报酬的最后决定将继续由共同制度的理事机构作出。公务员制度委会秘书处将由一个小型的、反映这个新机制三方性的技术性主席团取

代。

48. 虽然国际公务员联合会认识到其提议同公务员制度委员会的现有结构有很大的变化,但它认为轻微的变化是不够的,因为委员会现有的形式太不敏感,太政治性,费用也太高昂。

49. 订正的一般事务人员薪金调查法所得结果仍然是工作人员不能接受的。国际公务员联合会谴责委员会进行调查的方式,并谴责日内瓦调查结果被一个机构未曾事先同在该工作地点的其他机构协商就单方面加以宣布的方式。联合会也对公务员制度委员会年度报告中关于日内瓦调查的部分感到不满,其中指出,职工代表威胁要将调查内载的反常情况公布,从而破坏了参加的雇主所提供的数据的保密性。虽然职工代表的确曾经接触外部雇主,劝他们不要参加一项组织很差的调查,同时,他们通知雇主已经发出呼吁,任何不利的结果均会导致进一步的呼吁,其间的结果和数据必须讨论,从而使任何反常现象均逃不掉公众的监督。

50. 公务员制度委员会主席认为联合会的行动不管是妨碍了委员会的工作,并且严重地破坏了关于国际公务员的行为守则。他的建议已经由纽约联合国行政当局予以执行,其形式是申斥一名日内瓦的职工代表,并要求设于日内瓦各机构执行首长也照样办理。

51. 联合会认为这些行动是公然违反其组成协会的结社权利。独立职工代表制是联合国各种文书和国际劳工组织各种公约和决议内载的不容剥夺的权利。委员会干预和微观管理共同制度的每一组织,是对其任务的破坏。

52. 联合会稍早曾提交秘书长一份决议,要求整个共同制度的专业人员薪金全面增加25%。尽管目前发生财政危机,有充分的证据证明这项要求是合理的,而且目前需要恢复共同制度及其专门机构的竞争力也证明这项要求是合理的。

53. 无论如何,国际公务员联合会认为逐地调查、对应计养恤金薪酬的审查以及有待完成的一般事务人员薪金调查均应在协商过程的问题得到解决之前,暂停进行。公务员制度委员会不再从其合作机构得到支持或信任,因为它已经政治化了,不再

是一个技术性机构。

54. 1993年,国际公务员制度委会通过误导的说明诱使第五委员会通过一项决议,授权它确保日内瓦工作地点差价调整数将在某种程度上反映法国邻近地区的生活费。委员会未能执行第五委员会交付的任务。委员会的工作是,就决定工作人员服务条件的广泛原则,向大会提出建议,但是它现在却要求大会提供指导。联合会认为,任何修改伯恩、日内瓦、洛桑和苏黎世的工作地点差价调整数的决定均是在技术上严重地破坏工作地点差价调整数的方法。

55. 太多太多的联合会成员正面对一接到通知马上即被解雇的严峻前景,他们是一个主要捐款国国内政策的受害者。联合会不可能接受忠诚地服务其所属组织许多年后的工作人员就这样地被搁在一边不闻不问。虽然工作人员愿意在管理改革方面继续合作,但有其限制。这一限制于1995年11月9日在日内瓦达到极限,当时有2000多名国际公务员示威,反对共同制度的政治化,基于政治理由削减预算,以及一个单一会员国延误缴纳会费。示威在还要求立即废除公务员制度委会,如果大会接受公务员制度委会年度报告内载的整个建议,他们坚决打算举行罢工。

56. 专门机构和技术方案的工作人员认为他们的命运基本上同纽约的“老大哥”不同。他们不再容忍一种听命于人的政策,因为这种政策有害于他们的利益,并且是勉强承认他们存在的国家所增加的。现在只有两个解决办法:一个是大刀阔斧改变现行制度,以便并入专门机构作为决定工作人员服务条件的主要参与者;另一个是让专门机构和技术方案的工作人员发展自己的制度,从而可以从事他们需要紧急处理的重要工作。

57. DEINEKO先生(俄罗斯联邦)在提到公务员制度委会关于增加专业人员以上职类工作人员薪酬的提议时说,俄国代表团难以接受这些建议,不仅因为它们会造成空前的财政问题,还因为这种增加薪酬完全没有合理的理由。当对这个问题作出决定时,第五委员会应当特别注意三点。

58. 第一,虽然提议的增加薪金似乎所用方法相一致,但这不是由于在共同制度

中对服务条件的任何改变,而是由于方法本身的改变,改变的唯一目的是减少薪酬差额净额。因此,虽然大会核可公务员制度委会1991年以来建议的所有增加,但差额在同一期间已经下降13%以上。1995年公务员制度委会所报告的唯一发展是对美国联邦公务员制度的薪金毛额增加3.22%,从而将差额从113大约缩小至110,这个数字仍然在大会核可的幅度之内。

59. 对1995年公务员制度委会实施的计算方法的改变,进一步使差额下降4%以上,从而使之低于幅度。在这么多的革新措施中最重要的是决定对数个美国联邦公务员制度薪资制度同样对待,不论其中每一制度的雇员人数,从而降低了比较国总等级表的支配地位。目前尚未将这些革新措施通知大会。俄国代表团认为这项决定是不合理的,因为它将共同制度的薪酬基数同美国联邦公务员制度中择定的分部门的薪酬基数相联系。第五委员会的观点应当前后完全一致,其决策过程不应当以这种可疑的前提为基础。

60. 第二,俄国代表团仍然不相信联合国是一个没有竞争力的雇主。1994年公务员制度委会的调查结果发现,关于某些职等在职业和国籍方面的困难并没有令人信服地显示,共同制度普遍发生严重的留住和征聘问题,他在回顾这项调查结果时指出,俄国代表团对共同制度薪酬竞争力的评估得到绝大部分联合国工作人员的支持。在为联合国五十周年编制的全世界调查中被询问过的全部4 252名雇员中,只有3.5%认为薪酬数额是对征聘最优秀候选人的障碍。

61. 第三,美国联邦公务员制度仍然是联合国的比较制度,公务员制度委会没有建议改变比较国。因此,任何关于其他可能比较国的提法都是完全不能接受的,所以俄国代表团认为,这是朝向开创使用一组比较国的危险前例的第一步。

62. 因此,显然并无紧急需要增加工作人员薪酬:关于应当恢复115中点的建议是有问题的。应当指出,如果由于实施中点办法而威胁到薪金冻结,则应予暂停实施。不过,当大会第四十九届会议注意到差额低于中点时,它并没有采取纠正性行动。此外,公务员制度委会提议将差额增至115的方式是可疑的:例如,提议增加基薪

/底薪表而不同等地并入工作地点差价调整数是前所未有的；同样地，建议向上调整工作地点差价调整数指数也是荒谬的。后一建议同工作地点差价调整数本来的观念相矛盾，其本意是补偿各工作地点生活费的差数。

63. 关于增加薪酬应分成两部分的提议，反映公务员制度委会间接承认其建议的增加是过度的。如果完全通过底薪来增加，将使联合国底薪/底薪表同比较国底薪/底薪表越走越远，结果将增加目前已经不能接受的宽裕的津贴。俄国代表团还反对将流动性和艰苦条件矩阵同基准比额表僵硬地连在一起。

64. 在财政危机和设法削减费用的一般情况下，俄国代表团可以接受的唯一提议是完全在现行方法的范围内调整薪金，仅反映当年的实际变化，也即1995年1月批准的增加比较国薪酬毛额3.22%。适当增加净比额表3.1%，应通过并入工作地点差价调整数来实施。

65. 俄国代表团支持公务员制度委会关于继续实行诺贝尔梅耶原则的建议，这项原则应当完全根据薪资最高的国家公务员制度。不过，把该原则解释得太宽了。虽然他不排除改变比较国的可能性，不过在改变之前必须完全按照现行的方法办理。至于可能改革公务员制度委会，俄国代表团同意委员会的调查结果，不支持将之改变为一个三方机构的主张。

66. 虽然俄国代表团欢迎加强同各组织和工作人员合作的措施，但它认为需要审慎从事，不要对公务员制度委会的对话者发出错误的信息。职工机构误解了要求审查公务员制度委会的协商过程，以致决定撤出，不参加委员会的审议。最后，他指出，他对职工代表关于公务员制度委会的说明的形式和内容均感到惊讶，因为公务员制度委会是一个政府间机构。

67. MUNOZ先生(西班牙)代表欧洲联盟说，保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、爱沙尼亚、匈牙利、拉脱维亚、立陶宛、马耳他、波兰、罗马尼亚和斯洛伐克也同意他的发言。工作人员是一项重要的资产。一批积极性很高的、称职的、有效的和负责的工作人员是联合国正常运作和实现其目标的基础。共同制度极其重要，因为

它建立了一套促使共同制度内凝为一体的参考框架,从而为参加组织提供了优势。

68. 会员国应当确保工作人员的工作条件具有竞争力,同时考虑到《宪章》第一〇一条揭示的原则,确保效率、才干及忠诚之最高标准得到尊重。

69. 欧洲联盟极其重视诺贝尔梅耶原则作为专业人员薪酬的基础。他赞赏在研究确定薪资最高的国家公务员制度方面取得的进展,但感到遗憾的是,公务员制度委员会仍然未能提出研究结果。为了更充分地实施诺贝尔梅耶原则,任何留存下来的妨碍确定可能比较国的障碍均必须克服,因为如果没有这样做,就会造成共同制度运作的实际困难。欧洲联盟期望在第五十一届会议之前能够看到结果。

70. 关于公务员制度委员会本身,应当记住它是一个独立的专家机构,其成员不应当寻求或接受政府、组织或职工组织的指示。委员会的技术性必须通过选举不受任何政治影响的技术专家来保持。在这种情况下,欧洲联盟注意到对公务员制度委员会的批评。

71. 关于大会要求审查协商过程,他说,如果不可能就如何改善达成一致意见,或者如果代表职工和组织的机关和会员国均认为公务员制度委员会的建议无法接受,则欧洲联盟将愿意审查关于协商过程的创新办法。

72. 欧洲联盟愿意收到关于采用另一个公务员制度为比较制度的进一步资料,以及改变用来同美国制度进行比较的方法及其同差幅的关系的进一步资料。他们还认为进行生活费研究的花费较少的形式,包括外部采办的可能性,应予审查,以期获得节余而不致影响研究的质量。

73. 欧洲联盟长期以来一直支持诺贝尔梅耶原则,因为有需要确保联合国系统服务条件的竞争力。虽然对适当的薪金数可能有不同的看法,但如果服务条件因某些会员国不缴付法定会费而受到影响,则无法接受。必须就公务员制度委员会的建议作出尊重《宪章》第一〇〇条和第一〇一条内载的原则的既公正和技术上又合理的决定。

74. BRISEID先生(挪威)说,虽然普遍同意共同制度很好地达到联合国的目的,

应予保留,但共同制度不可能运作,除非某些基本原则得到尊重。第一,共同制度必须具有竞争力,以便使联合国可以吸引能够应付联合国面对的新挑战的高度合格的雇员。目前的情况并非如此。联合国专业人员的薪酬较各区域组织如经合发组织和全球性组织如布雷顿森林机构的工作人员薪酬为低。第二,一旦制定了计算薪金、津贴和养恤金调整数的方法,公务员制度委员会应当纯技术性地一贯实施这些原则,同时会员国应当充分尊重公务员制度委员会的专家性质,并确保其成员有助于丰富委员会的专门知识。第三,共同制度不可能是静态的,必须定期订正和现代化。

75. 目前联合国需要改善绩效管理和加强成本效益,但是如果没有高度合格的专业人员和管理人员,是不可能办到的。在联合国内改革同人力资源的质量有密切的联系,所以必须恢复具有竞争力的服务条件。目前决不可以让财政情况和服务条件的不确定状态使执行联合国授权的方案的重要工作陷于瘫痪。

76. 短期内改革需要付出一定代价,但就长期而言,将会受益。公务员制度委员会的建议不可以同管理和行政改革分开来看待。必须为更有效的联合国作出必要投资;这意味着投资于人力资源,以期吸取和保留合格的工作人员,拨出财政资源用于培训方案和职业规划。挪威代表团支持公务员制度委员会提议的增加薪酬。

77. PALIZ先生(厄瓜多尔)代表里奥集团发言说,公务员制度委员会的技术性和独立性是根本的,必须维持和加强。第五委员会回顾公务员制度委员会是因审查联合国薪金制度特别委员会1994年的建议而设立的,这项建议要求设立一个独立的技术性咨询机构。显然这种机构如果严格地执行其任务,它就可能遭受批评;不过,这并不影响必须保持其公正性和客观性。

78. 他欢迎为改善公务员制度委员会的工作方法所作的努力,共同的在为第五委员会提供技术性的选择办法以便于通过适当的决定。关于它应由一个谈判论坛加以取代的提议,将会使大会丧失主要公正的技术性咨询意见。公务员制度委员会必须继续拟订它认为应由大会通过的提议;它不应当受到有关各方意见的影响。

79. 关于诺贝尔梅耶原则的实施问题,他注意到曾经同德国、瑞士以及其他国

际组织的公务员制度作过比较,以决定联合国共同制度的竞争力。公务员制度委员会在这方面作出的结论在技术上是正确的。委员会的提议是否要完全接受或部分接受,必须等到非正式协商有结果后再说。

80. 他关切地等待工作组(秘书处)关于为消除反常现象而制定的工作地点差价调整数制度的运作情况所作的建议。公务员制度委员会应当继续这个领域的工作,以便确保更大的透明度和公正。

81. 他深信公务员制度委员会对目前最好的雇用条件所作的调查不久将会完成,从而将会确定对现有方法作出何种改变。

82. 里奥集团感到遗憾的是,各职工协会暂停参加公务员制度委员会的审议工作。虽然他们可能对委员会的某些建议不满意,但这不应当成为民主协商过程的障碍。没有职工协会的参与,公务员制度委员会不可能充分认识到工作人员所关切的问题的各个方面。因此,里奥集团促请职工协会为了公益恢复参加委员会的工作。

下午5时30分散会。