联合国 A/C.5/55/SR.26



正式记录

Distr.: General 9 May 2001 Chinese

Original: French

第五委员会

第26次会议简要记录

2000年11月10日,星期五,上午10时在纽约总部举行

主席: 朴海延先生(副主席)(大韩民国)

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 124: 联合国共同制度(续)

议程项目 125: 联合国养恤金制度

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 DC2-750 室)。

各项更正将在本届会议结束后按委员会分别汇编印成单册。

上午10时10分宣布开会

议程项目 124: 联合国共同制度(续)(A/54/483; A/55/30和 A/55/526)

议程项目 125: 联合国养恤金制度(A/55/9 和 A/55/481; A/C. 5/55/3)

- 1. **贝勒·哈杰·阿穆尔先生**(国际公务员制度委员会主席)在介绍国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)2000年的报告(A/55/30)时说,公务员制度委员会的建议对国际公务员制度的未来会产生深远的影响。他提到人力资源管理综合框架是该报告最引人注目的部分。该框架是为此设立的工作组经过两年工作的结果。他指出该框架确定了管理人力资源的现代综合计划的内容,说明了不同内容之间的联系,并表明应指导执行这些内容的原则。公务员制度委员会打算研究每个领域,并提供关于这些领域的政策指导。
- 2. 为了满足共同制度各组织所表示的需求,公务员制度委员会已将薪金和福利问题作为最优先事项。为确保薪酬制度具有竞争力和灵活性,足以反映各组织任务规定的变化,以及工作能力领域的新要求,需进行一项全面的审查。2000年7月,公务员制度委员会已与各组织和工作人员的代表举行会议,并在年底前继续与三个总部工作地点的工作人员代表进行协商,以便开始一个至少将持续两年的进程。
- 3. 关于国际公务员行为标准问题,他解释说,由于各组织要求有更多时间进行协商,公务员制度委员会尚未能编写行为标准的最后版本。自 1954 年以来,该行为标准尚未得到更新。在收到各组织的最后评论之后,将在 2001 年提交行为标准的最后草案。
- 4. 在 2000 年,公务员制度委员会对联合国系统与 美国联邦公务员制度之间相等职等进行定期的五年 审查。结果计算出的 2000 年差额为 113.3。鉴于这项 不平衡现象,有人建议,应实际增加基薪/底薪。然 而,他指出,由于比较国正在审查是否应增加公务员 最高级别官员的薪金,因此,或许应当审议如何将比

较国增加的薪金反映在有关净薪差幅计算中。该问题 将在审查薪金和福利制度时加以讨论。

- 5. 他忆及,根据工作地点差价调整数问题咨询委员会(调整数咨委会)关于简化方法的建议,目前正在总部工作地点进行关于工作地点差价问题的逐地调查。公务员制度委员会的报告载有关于一般事务人员职类的服务条件和所建议的薪级表的两项调查结果,一项是在蒙特里尔,另一项是在纽约。在谈到这一点时,他提请委员会注意国际劳工组织行政法庭的裁决。公务员制度委员会报告中关于维也纳工作人员控诉委员会的部分提到该裁决。这项控诉涉及在当地语文不属于联合国工作语文的情况下分阶段停用语文因素的问题。行政法庭已驳回这项和类似的控诉。
- 6. 公务员制度委员会已在 2000 年(而非按原先的 计划在 2003 年)汇报了停止语文津贴和语文奖励而 用其他方式取代的情况。这些方式将在审查薪金和福 利制度的更大框架内加以讨论。公务员制度委员会也 已安排对教育补助金的数额进行定期审查,但是决 定,最好是在审查薪金和福利制度时审议教育补助金 的目的、范围和适用的问题。公务员制度委员会还重 申关于子女和二级受抚养人的津贴属于社会福利的 原则,并已将这项决定所涉经费问题包括在其报告 中。
- 7. Scherzer 先生(联合国工作人员养恤金联合委员会主席)在介绍联合国合办工作人员养恤金联合委员会的报告(A/55/9)时提到该委员会的三方性质。根据长期的做法,需大会采取行动的事项已包括在该报告附件十六所载的决议草案中。附件二载有 1998—1999 两年期财务报表和审计意见书。附件三载有审计委员会的报告,该委员会的评论载于该报告第 105 至第 116 段。他强调,养恤金基金负责以 27 种不同货币向生活在 191 个国家的 115 000 名受益者支付超过 10 亿美元,基金业务非常复杂。
- 8. 截至 1999 年 12 月 31 日,基金的精算估值表明,由于基金投资收入很好,美元升值,以及通货膨胀率低,应计养恤金薪酬的精算顺差为 4.25%。鉴于这些

结果,精算师委员会建议,如果决定增加福利和(或)减少缴款,宜拨出目前顺差价值中相当于应计养恤金薪酬 2.0%至 2.25%的一部分(第 35 至第 37 段和附件四和五)。联委会本身已决定确认 1998 年通过的两项有条件的决定:第一,对于自 2001 年 1 月 1 日起的缴款服务,把适用于定期养恤金整笔折付款项的利率降到 6%;第二,把给付中养恤金生活费调整起始点降到 2%,从 2001 年 4 月 1 日起生效(第 48 至第 56 段)。联委会还决定成立一个三方工作组,从根本上审查基金的养恤金规定,尤其是基金的首席执行干事所建议的三项措施。这三项措施涉及递延养恤金生活费调整,恢复前缴款服务的权利,适用于计算离职偿金的利率,以及按照大会第 53/210 号决议可能减少目前的缴款率。

9. 关于直接向基金收取管理费的问题(第117至第154段),他忆及,大会已为2000-2001两年期核准一项共计6230万美元的预算。基金首席执行干事已提交一项关于提高生产力的战略计划,分两个阶段执行,办法是通过再设计基金的计算机系统,并在基金计算机系统与其成员组织的系统之间建立自动化界面,另外,通过万维网向受益人提供资料。第一阶段涉及项目规划和编写提案的请求。成员组织的承诺将是至关重要的,尤其是联合国的承诺,因为目前联合国雇用了基金65%的在职参与人,并需承担提供所需行政和财政资源。行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)极力敦促联合国参与这项倡议(A/55/481,第17段)。第二阶段涉及执行工作。第一阶段目前正在现有资源的范围内进行之中。常设委员会将在2001年重新评估所需的额外资源。

10. 关于加强基金驻日内瓦办事处的作用问题,他指出,首席执行干事已向联委会提供关于工作人员调动和日内瓦办事处占基金预算份额的资料。将在 2002—2003 两年期概算中,向常设委员会提供关于成本效益的更多资料。首席执行干事还告知联委会,已与联合国行政部门就基金工作人员的服务条件缔结一项《谅解备忘录》,并达成一项关于采购定约承办服务、设备和用品的协定。确保增加在纽约的办公室面积的

努力仍在进行中,并将在 2001 年向常设委员会提出报告。

11. 联委会建议,应对基金《条例》作出下列的修正(第 157 至第 183 段): 扩大第 35 (e)之二条的规定,以便将已于 1999 年 4 月 1 日之前离职的前参与人离婚未亡配偶包括在内,从精算上来看,所涉费用微不足道;取消对在 1999 年 4 月 1 日之前再婚的未亡配偶的"再婚惩罚"条款;修改适用支付机制的办法,以便不再要求相关的参与人或前参与人提出请求;修正第 30 条,取消已选择领取递延退休金的参与人的部分折算选择权。

12. 他相当遗憾地指出,俄罗斯联邦政府尚未核准与 联委会达成的协定草案,该协定原本应在 1997 年得 到执行(第201至第232段)。这项协定已得到大会 第 51/217 号决议核准,并且是与俄罗斯联邦高级别 代表通过谈判商定的。该国政府后来决定在本国采取 替代安排,对此,设在莫斯科的退职国际公务员协会 的成员感到十分震惊, 因为这项安排只是对国家养恤 金作出少量的补充。副总理马特韦延科女士 2000 年 10月13日致函基金首席执行干事,表明已编写一份 法律文书,根据该文书,原联合国系统的工作人员将 能每月得到额外的付款。她还指出,根据 1981 年生 效的转移协定,有关人士已选择将他们在基金中的应 计未付养恤金权利转移到前苏维埃社会主义共和国 联盟的社会保障基金中。他忆及, 由于前苏联退职国 际公务员提出许多权利主张,他们认为,转移协定的 条款没有得到尊重,而且他们的养恤金权利被"取 消",因此,基金才开始与俄罗斯联邦政府就协定草 案进行谈判。如果为寻找合理办法消除有关人士正当 的报怨而进行的九年努力以失败告终,将是十分不幸 的。

13. 联委会也审议了国际公务员制度委员会对应计 养恤金薪酬统一适用的工作人员薪金税率表的审查 (第 233 至第 240 段),并建议核准与世界贸易组织 之间达成的转移协定(第 61 至第 64 段和附件七), 以及对基金《条例》的各项修正案(第 253 至第 262 段和附件十四)。这些修正案将把联合国工作人员养 恤金委员会的成员任期定为四年(第6条(b)款); 将基金帐户的审计定为每两年一次(第14条(b)款); 并对基金参与人或受益人的舞弊行为实施惩罚(第43条)。另外,还将对联合国合办工作人员养恤金基金的养恤金调整制度进行两项修正,以便根据联合国行政法庭最近作出的一项判决,澄清对递延养恤金适用双轨调整制度某些特色的情况(第270和第271段)。

14. 姆塞莱先生(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍咨询委员会关于联合国养恤金制度的报告(A/55/481)时说,咨询委员会在其报告第6段所载意见的限制下,同意精算师委员会关于应保留目前应计养恤金薪酬23.7%的缴款率的结论。此外,咨询委员会同意联合国工作人员养恤金联合委员会的两项建议,即对于自2001年1月1日起的缴款服务,把适用于定期养恤金整笔折付款项的利率从6.5%改为6.0%;另外,以及把给付中养恤金按生活费调整的起始点从3%降低到2%(A/55/481,第7段)。

15. 咨询委员会在其报告第8段中指出,它认为,养恤金联委会成立的三方工作组的职权范围过于广泛,不过相信该工作组能够作出明确的建议。该工作组在讨论任何顺差的可能用途时,除了考虑增加养恤金或降低缴款的办法之外,也应考虑将其中一部分用于基金业务的重新设计。

16. 该报告第 12 至第 14 段涉及向基金提供的审计服务。在审议了审计委员会关于内部审计基金活动的报告(A/55/9,附件三)之后,咨询委员会建议内部监督事务厅加倍努力及时完成其工作方案,并在必要时请求与其所履行职务相当的人力资源。

17. 关于基金的长期管理安排(A/55/481,第 15 至 第 19 段),咨询委员会认为,应加强基金与其成员组织之间信息交流和数据转移。因为联合国及其各基金和方案目前雇用的人员占基金在职参与人的 65%,联合国必须在其系统与基金和成员组织的那些系统之间建立适当的接口。咨询委员会极力敦促联合国为此采取必要的措施。

18. 康纳先生(主管行政和管理事务副秘书长)介绍 秘书长关于联合国合办工作人员养恤基金 1998 年 4 月 1 日至 2000 年 3 月 31 日期间的投资报告 (A/C. 5/55/3),回顾了基金投资的绩效,包括总的投资回报和按资产类别的回报(第 18 至第 25 段)。

19. 股票投资组合(尤其在美国、日本和联合王国)得到最高回报,房地产的绩效在资产类别中属于第二位。证券的选择对总回报产生积极影响。然而,绩效受到债券的消极影响,因为债券在报告所述期间的过去12个月里回报为负数。自欧元在1999年1月流通以来,基金因欧元不断贬值而受到不利影响。他指出,表2和表3(第11页和第13页)载有基金在过去40年的年度总回报率的数据,并指出,由于短期成果受到市场每日波动的严重影响,因此没有太大意义。基金的管理着眼于谨慎地在中、长期的预计风险与收益之间保持平衡,避免为寻求特高的短期回报而冒可能产生的风险。

20. 自报告所述期间结束以来,世界各地的经济增长仍然强劲,但通货膨胀很有可能出现,因为石油价已上涨30%以上。美国联邦储蓄银行和欧洲中央银行已多次提高利率,这似乎已产生影响,尤其是在美国,在那里,经济增长正在减缓。自2000年第三季度开始以来市场极为动荡不安,其中技术部门最为多变。然而,基金避免在不符合安全、有利、流动和可兑换四项标准的公司投资。

21. 基金在过去七个月的绩效表明,长期投资战略是正确的。基金资产的市场价值截至 2000 年 3 月 31 日为 260 亿美元,下降 16 亿美元,或 6.2%。自那时以来,载至 2000 年 11 月 8 日下降到 248 亿美元。然而,在同一时期,主要市场平均下降 11%。在 1999 年 3 月 31 日终了的一年内,基金的绩效略为低于基准(基准以摩根斯坦利资本国际公司世界指数)(60%)和所罗门兄弟公司世界债券指数(40%)组成),回报率为 11.3%,基准为 11.8%。但是,在 2000 年 3 月 31 日终了的一年内,基金的绩效大大超过基准,回报率为 18%对 12.8%。图 1 (第 14 页)表明基金在过去 20 年里总的累计回报与基准之间的比较;基金绩

效稍差的主要原因是在该期间的最初几年股票占的比重偏低。

22. 报告还表明,在过去 20 年里基金风险回报情况与基准之间的比较。任何投资组合中的风险程度通常与回报的不确定程度有关。图 2 (第 15 页)和表 4 (第 16 页)表明基金长期以来能够获利,而且表明,与基准相比,基金的投资风险回报情况较好。这项结果是因为基金投资组合十分多样化,其中包括所有主要资产类别,其主要投资集中在大型多国公司。

23. 基金继续依靠按货币、资产类别和地域广泛分散 投资的做法,作为减少风险和改进长期回报的最可靠 办法。图 3、4 和 5 分别显示基金资产在投资类别、 地域和货币方面的分散化情况。由于基金以美元记 帐,因此美元坚挺会对以其他货币计算的投资总回报 产生消极影响。然而,在正常情况下,各种货币对美 元的变动并不同步,而且地区的多样性能提高回报和 减少风险。

24. 除调整基金投资组合内各种资产类别的比例外,在每一类资产内部也予调整,以便执行基金的投资战略,利用经济周期及金融市场的新趋势,并利用货币和利率的变动。表 5 列出地域多样性的详情。

25. 基金继续依靠四个公共团体投资顾问服务:国际信托公司提供关于北美洲、拉丁美洲、非洲和中东的股票市场以及全球固定收入的服务;日兴全球资产管理有限公司提供关于亚洲股票市场的服务;法国国家巴黎银行巴黎荷兰资产管理公司提供关于欧洲股票市场的服务;以及养恤金咨询联盟提供关于不动产的服务。这些顾问就投资战略和个别投资提供建议,进行研究,并为基金提供经济、市场和证券方面的分析。尽管目前金融市场变化无常,基金继续以其四项既定标准为指导,应能免于重大损失。

26. Civili 先生(主管政策协调和机构间事务助理秘书长兼行政协调委员会秘书)介绍秘书长关于加强国际公务员制度的报告(A/55/526),他忆及秘书长在国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)2000年7月会议所作的发言,重点放在国际公务员面临的新

挑战,人力资源管理在确保目前整个系统内进行的广 泛改革获得成功方面的重要作用,以及在这种新的情况下对委员会的新要求。

27. 秘书长已指出,对会员国来说,工作人员是一项独特的资产,但强调联合国必须能够吸引和留住最有能力的人员,为此,联合国需要公务员制度委员会的支持。公务员制度委员会的支持对于成功地进行改革也是至关重要的。令人感到鼓舞的是,公务员制度委员会最近致力于制定人力资源管理的综合框架,尤其是为制定该框架而采用三方办法。执行主管期待着公务员制度委员会提出富有创意的提案。他还忆及,在其第一项改革提案中要求公务员制度委员会进行审查,是目前为加强全系统正进行的许多其他审查之一。他希望公务员制度委员会与其合作伙伴(各组织和工作人员协会)之间的合作得到加强,以便该委员会能对目前进行的改革作出更具体的贡献。该报告正是本着这种精神编写的。

28. 行政协调委员会成员已表示支持秘书长的提议以及促成这项提议的富有建设性的精神。国际原子能机构(原子能机构)总干事已于 11 月 6 日向大会表示,值得认真考虑对公务员制度委员会进行审查,因为它毕竟会加强国际公务员所长,并恢复共同制度的竞争力。

29. 审查的目的首先是要确定公务员制度委员会在发展更有效的国际公务员制度方面可以发挥的作用。这项意图显然反映在该报告的标题中,而且在第三节中所阐明的目标是明确的:加强共同制度及其对新要求的应变能力,并增加其对当前改革取得成功的贡献,以及尽可能扩大公务员制度委员会促进这些目标的能力。该报告第四节介绍了过去的审查工作及其结果,第五节介绍了拟议的审查所应处理的问题。

30. 当然,应确定需要解决的具体问题,无论这些问题是需要重新确定公务员制度委员会的任务以满足新的要求;需要审查该委员会成员的挑选过程,同时充分保留大会的特权并尊重该委员会《章程》第三和第四条关于确保其成员的能力和信心的精神;或需要

加强该委员会的咨询作用,尤其是关于现代人力资源 管理做法方面的咨询。然而,推动进行审查的动机不 应只是眼前需要解决的问题,而更重要的是因为需要 处理诸如国际公务员制度的未来和建立体制框架以 利于取得有效成果等优先问题。

31. 公务员制度委员会的独立性、决策权及其《章程》不是问题。相反的,审查的目的在于确保尽可能忠实地落实该委员会《章程》的精神和文字,尤其是那些强调该委员会成员的独立和正直的规定,同时根据新的现实和要求修改执行这些规定的方式。审查也应努力保持共同制度的凝聚力,同时提供机会,公开和冷静地研究该委员会如何能够向作为领导机构的大会提供支助。执行主管认为,应使共同制度的运作更加灵活。但是,正如该委员会主席贝勒·哈杰·阿穆尔先生在关于该委员会未来作用的发言中所指出,凝聚力与灵活性可以共存。该报告第 24 段指出,该委员会最近采取的主动行动表明它正在努力实现同样的广泛目标,正是这些目标使人提议对委员会进行审查。通过该委员会的合作,这项审查工作能够取得预定的结果。

32. 最后,他认为,如果第五委员会要表明它优先重视加强国际公务员制度和确保目前正进行的改革能获得成功,最佳的办法是,由第五委员会与会员国、国际公务员制度委员会、行政协调委员会成员以及其他合作伙伴就这项审查工作的安排进行协商。只有大会采纳这种想法,并加以促进,这项审查工作才能获得预期的结果。这种促进行动可以是,大会采取行动纪念公务员制度委员会成立二十五周年,并加强该委员会的能力。

33. Madarshahi 女士(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)主席)说,她特别高兴有机会在第五委员会发言,因为有时她出席一些场合被视为毫无意义或不受欢迎,例如,当委员会庆祝公务员制度委员会的周年纪念时,情况便是如此。因此,她祝贺公务员制度委员会努力捍卫工作人员的权利,并因为在世界各地采取人力资源管理的公平政策而受到欢迎。

34. 自 1999 年 4 月以来,国际职工会协调会已恢复参与公务员制度委员会的会议。它已参与人力资源管理框架工作组的工作,并对工作组的报告感到满意。另外,它还参与该委员会成立的三方工作组,审查《国际公务员行为标准》1954 年版本,但发现该工作组的报告不够充分。这种文件应该体现出采用共同制度的所有组织必须接受的原则、价值观和理想,而非只是包含一套枯燥无味的规则和禁令,其效力甚至还不能高于这些组织的内部法规。

35. 过去十几年来联合国陷入的财政危机已使得雇用条件严重恶化,因此,自 1997 年以来,离开联合国的人数超过招聘的人数。这种人才外流的情况表明,联合国目前十分难以吸引和留住《宪章》所规定的高标准的人员。面临这种状况,改革者打算试行任何措施,不惜调整一切现行办法。例如,将在维也纳、日内瓦和纽约举行重点小组会议,以便协助编写一份关于新的薪金和福利制度的报告,公务员制度委员会将在其 2001 年 6 月的会议上审议该报告。宽幅工资是正在考虑的一种想法,该想法已得到一些行政部门代表的支持。宽幅工资的做法是将几种职位归成一类,并根据这类工作的市场价值制定一个薪金制度。这种薪金制度还远远没有证明其价值,而且与现行薪酬制度的一些基本原则有冲突,因此,很可能会打乱现有的制度。

36. 在公务员制度委员会第五十二届会议上,行政问题协商委员会(协商会)主席指出,目前的薪金制度已不再可行,尤其是,长期任用不再能满足各组织的需求。这不是采用一种仅仅基于承诺和假设的新制度的理由,该制度的好处即使在私营部门也尚未得到确定,更无法满足多元文化背景下一个复杂而又难以管理的多边组织的要求。联合国不象任何公司,在了解到私营部门做法可能产生的后果之前采用这种做法,会损及久经考验的各种惯例。

37. 联合国不应只因遇到财政危机而摹仿私营部门。 它应该得到比完全基于市场的解决办法更好的办法, 而且必须采用劳工法的基本原则,并确保其官员的基 本权利。 38. 这并不意味着无须修改薪金制度,例如可将薪酬和升级与工作表现及功绩联系起来,但改变的过程要有计划,而不是突然转变。国际职工会协调会在提交公务员制度委员会 2000 年 4 月会议的概念文件中指出,现有的制度的确存在一些缺陷,不仅妨碍征聘,而且造成工作人员士气和生产力低落。

39. 国际职工会协调会欢迎公务员制度委员会已同意应承认语言知识为一种既得权利,并已决定不再实行双轨的薪金制度,甚至不予临时实行。它认为,一般事务人员与其他官员一样有权获得教育补助金,并提倡精简程序,条件是不会在工作地点之间或相同工作地点的工作人员之间造成不公平。此外,该委员会决定继续采用目前共同的工作人员薪金税率表,并研究该税率表的计算如何能考虑到适用于退休人员的减税额,这项决定是正确的。关于当地工作人员的薪金调查,国际职工会协调会欢迎该委员会审议这些调查结果时所表现的合作精神,并希望对目前的方法进行审查,并在可能情况下,在下一轮调查之前加以简化和调整。

40. 国际职工会协调会仍感到关切的是,美国公务员与联合国公务员的薪酬净额之间的差额不断扩大。联合国已失去在职务中期和高级职等的员额方面的优势。比较国定期增加其基本工资(预报 2001 年 1 月将再度增加 5%),而公务员制度委员会提议增加薪酬的幅度仍不会将差额恢复到令人满意的程度。该委员会计算差额采用的方法远远不够充分,关于新薪金制度的提案也不会解决这个问题。拿走某甲的一些社会福利作为给予某乙的功绩奖金,将有损于同工同酬的原则,而且可能有损于公平地域分配原则。

41. 最后,至关重要的是,提供良好的服务条件才能吸引和留住最合格的人员。因此,联合国必须保持优势,不仅在其崇高的使命方面,而且也应在确定整套报酬办法和工资结构的方法方面。

42. **Grand jean 先生** (国际公务员协会联合会(公务员协联))说,公务员制度委员会在起草报告时通常包括题为"工作人员代表的意见"的章节,这种做法

会产生误解。唯一提出的看法是国际职工会协调会的看法,因为公务员协联一直保持其不参与该委员会会议的长期政策。主要的原因是,如果详细阅读该报告便可看出,工作人员的看法并未真正得到考虑。因此,公务员协联宁可置身事外而不支持这种听而不闻的做法。该报告表明,实际上并没有与工作人员代表或各组织代表进行真正的对话。

43. 公务员协联欢迎公务员制度委员会报告附件二 所载的人力资源管理框架,因为该框架介绍了各种因 素和联系,以及共同制度各机构和各组织之间责任分 配。然而,今后如果修订该文件,均应将工作人员而 非人力资源战略作为该机制的中心,界定在某个国际 组织就业的法律基础,并考虑到工作人员与管理当局 关系的最新动态。

44. 1999 年 4 月, 行政当局和国际职工会协调会的代表强烈批评公务员制度委员会提交的行为标准草案,因此, 该委员会成立了两个工作组, 为重新编写一份草案建立共识。公务员协联参与第一工作组的会议。在达成各方均可接受的妥协方面一直取得进展, 但到了会议最后一天, 情况出现变化, 当时从纽约派来的一名联合国代表使一些重要的规定出现倒退。例如, 工作人员与管理当局的关系变成只局限于影响到工作人员的事项, 工作人员代表只被允许就这些事项"积极促进作出决定"。关于警卫和安全问题, 国际公务员只有权期望不受到不应有的危险, 而且期望能采取措施保护他们及家属。出于对罹难同事的尊重, 他不想过多讨论该问题。

45. 第二工作组从未举行会议。第一工作组编写的案 文提交给公务员制度委员会 2000 年 4 月举行的会议, 但案文的形式令人误解,因此造成关于该提案不同版 本的混乱。在这种情况下,向大会和共同制度各组织 提交的最后案文获得通过。然而,一些组织后来提出 或重申它们的意见,并表达它们的不满。有一个组织 认为这是对过程透明化的嘲弄。国际劳工组织(劳工 组织)已宣布,它将根据工作组的草案,制定其本身 的标准。该委员会报告第 31 段所载的决定,难以掩 盖各组织和工作人员反对该委员会草案的事实。应指示该委员会加工改进工作组编写的草案,或将该事项交给行政当局和工作人员处理。

46. 公务员制度委员会已开始审查薪金和福利制度,公务员协联并不反对进行审查,不过,它认为两年的时限是不现实的,除非结果已"预先确定"。它还想知道,这种做法是不是一种借口,用来开脱不在同一时期处理加薪和主任职等差幅消失的问题。十多年前,大会承认,联合国已不再是一个具有竞争力的雇主。如果该委员会的审查只是局限于确定分蛋糕的新办法而不是扩大蛋糕,那么,该审查将是没有用的。咨询委员会也得出相同的结论,公务员协联认为,应指示该委员会作为一个紧迫事项,提出关于薪等的提案。

47. 公务员协联原本愿意支持该委员会在 1998 年提出的关于承认语文知识的建议,但因其中主张相应的津贴不计入应计养恤金薪酬而未予支持。这项津贴并非是为了多种语言能力而向工作人员提供的一种优惠,而是为了对各组织至关重要的一种能力而给予的报酬。无论如何,令人遗憾的是,原先的建议被搁置,借口是薪金制度有待审查。

48. 令人遗憾的是,对通用的工作人员薪金税率表的审查被推迟到 2004 年。这表明对各组织、会员国和工作人员的不尊重,而且也表明该委员会立场不坚定。应当指示该委员会提出实际加薪的提案,以恢复联合国系统在人力市场中的竞争力。此外,他指出,教育补助金和受抚养人津贴数额的拟议调整产生于严格适用现行方法。

49. 关于公务员协联不参加该委员会会议的问题,他解释说,每年都审议这个问题,以考虑到当时情况。有关复杂的协商进程存在不足之处的意见,以及公务员协联以前提出的批评,均不应视为人身攻击。该委员会主席已尽力满足行政部门和工作人员关于行为标准订正草案的要求。

50. 回到审查薪金和福利制度的问题,他感到关切的是,所谓重点小组对当事各方之间的讨论没有帮助,

因此,公务员协联和国际职工会协调会拒绝参加这类小组。所以,报告(A/55/526,第23段)关于"各组织和工作人员代表欢迎这些事态发展"的说法是错误的。这可能表明,关于有人想操纵的断言并非毫无根据。公务员协联和国际职工会协调会提醒该委员会成员注意需处理的各项问题,希望常识能占上风。如果在玩牌时得到只能退出牌局的坏牌,而所有的王牌都发给其他打牌人,工作人员代表是不会感到满意的。因此,应敦促该委员会主席修改重点小组的运作方式,以便能够进行富有意义的协商。

51. 公务员协联期待着审查公务员制度委员会的任务、成员和运作这项重要问题。去年就该问题进行的讨论在很大程度上变成人身攻击,因此,大会要求为这项审查提出正当理由,实质上要求举出以往失败和缺点的证据。然而,老是纠缠过去是没有价值的;审查应采取前瞻性的办法,导致各种改革,以加强该委员会应付联合国系统所面临各种挑战的效力。现在该是处理这个问题的时候了,他敦促大会通过进行一项广泛审查的原则,以便为未来作好准备。

52. Dantoine 女士 (法国) 代表欧洲联盟、欧盟的中欧和东欧联系国——保加利亚、捷克共和国、爱沙尼亚、匈牙利、拉脱维亚、立陶宛、波兰、罗马尼亚、斯洛伐克和斯洛文尼亚,联系国塞浦路斯和马耳他,以及属于欧洲经济区成员国的欧洲自由贸易联盟成员国——冰岛和挪威发言,她强调,雇佣条件对联合国吸引和留住最有能力的工作人员是至关重要的。因此,欧洲联盟十分重视共同制度,该制度的目的旨在确保整个系统的雇佣条件是一致的,尽管同时也必须使其更加灵活。国际公务员制度委员会应在实现这些目标方面发挥强大和独立的作用。

53. 欧洲联盟感兴趣地注意到该委员会所通过的人力资源管理框架,并欢迎框架中所确定的准则。各参与组织的理事机构应注意到该框架,并遵照该框架的指引,该委员会应在适当时候提供关于各组织已在多大程度上执行该框架的后续资料。

- 54. 该委员会将重点放在审查薪金和福利制度方面 是正确的,这项审查工作最终能产生一些具有创意的 办法,以建立一个更有活力的制度,更直接地与能力、 责任和成果联系在一起。欧洲联盟还十分重视语文奖 励办法,并注意到该委员会决定在审查薪金和福利制 度时研究该事项。它还欢迎该委员会关于教育补助金 所做的决定。
- 55. 高级别管理人员职等各职级之间差额很小的问题令人关切。尽管欧洲联盟赞成根据委员会的建议提高较高级别的行政管理人员和官员的基薪/底薪表,它认为,委员会也应考虑实际提高基薪/底薪表。
- 56. 欧洲联盟欢迎秘书长关于加强国际公务员制度的报告(A/55/526),该报告是拟议由该委员会进行的审查的极好基础。它赞成秘书长关于该委员会在使国际公务员制度现代化和管理变革方面可以发挥的作用的分析。它同意为拟议的审查挑选的需要处理的问题(A/55/526,第五节),并相信现在该是开始审查的时候了。
- 57. 谈到联合国工作人员养恤金联合委员会的报告 (A/55/9),她满意地指出,精算估值表明连续第二年出现顺差。她注意到基金投资出现正数回报,并获得极好的财务结果,因此,她赞扬秘书长的代表、投资管理处和投资委员会的成员。欧洲联盟赞成联委会关于需要遵循审慎的法则和遵守大会第 53/210 号决议的结论,根据这项决议,养恤金制度不应改变,除非出现顺差趋势。
- 58. 欧洲联盟赞成将配偶和原配偶享受遗属恤金的权利的条件变得更加灵活,这些条件列在第 35 之二条中。它认为,联委会现在应处理同性或异性伙伴的问题,以防止歧视。它注意到联委会报告第 184 和第 185 段提到联委会举行意见交流的情况。
- 59. Mclurg 女士 (美利坚合众国)说,必须在确保基金的财务健全与满足参与人的需求之间取得平衡。她指出,截至 2000 年 11 月 8 日,基金资产总值为 248 亿美元,比八个月前减少了 12 亿美元。这明显表明基金资产变化不定,因此,第五委员会在审议关于养

- 恤金问题的建议时,应始终考虑到这一点。然而,美国代表团赞赏地注意到总的长期投资战略,并希望赞 扬投资委员会成员所做的工作。
- 60. 美国代表团支持恢复在精算逆差期间曾采用的两项措施:将整笔折付的利率从 6.5%降到 6%;将生活费调整的触发点从 3%降到 2%。养恤金福利是能使得各组织在就业市场中保持竞争力的一项因素。美国代表团赞成建立一个三方工作组,彻底审查基金的养恤金给付规定,并欢迎增加从投资而非从缴款中得到的收入份额。
- 61. 关于配偶和原配偶领取遗属恤金的权利问题,美国代表团认为这是一个应得到优先重视的社会问题。她指出,联委会提议增订基金《条例》第 35 之二条,这将能向原先第 35 之二条不包括的原配偶提供每年约达 7 290 美元的恤金。鉴于这项新规定的财务后果,虽然美国代表团赞同联委会建议的数额和标准,但是,目前它不愿意再赞成其他方面的修订措施。她忆及,联委会可斟酌决定审查它认为需要审查的任何规定。美国代表团满意地指出,应取消"再婚惩罚"而受益的未亡配偶所能得到的养恤金将不追溯支付,而只从 2001 年 1 月 1 日起给付。它支持对基金《条例》第 45 条拟议的修正,通过这项修正,给予原配偶用于赡养家庭的一部分恤金事实上将直接支付,而无须参与人提出请求。这项决定将完全符合秘书长关于秘书处成员家庭责任的通知。
- 62. 美国代表团注意到,俄罗斯联邦政府正起草一份 法律文书,该文书将规定增加每月的养恤金,以协助 属于俄罗斯联邦国民的基金原参与人。她诚恳地希 望,俄罗斯有关当局将就 2000 年 10 月 31 日基金首 席执行干事/秘书致俄罗斯联邦副总理的一封信迅速 采取行动。美国代表团坚持认为,基金始终以合法的 方式并根据参与人的书面愿望采取行动,它希望,这 些参与人的困难时期将告结束。
- 63. 最后,美国代表团支持对《条例》第 6 条的拟议 修正,根据这项修正,代表大会的联委会成员的任期 将延长到四年。她还提请注意基金秘书处提出改善基

金业务的建议,详情载于报告(A/55/9)第 124 和第 125 段。

64. 李太章先生(中国)赞赏国际公务员制度委员会所做的工作。在特别谈到报告中提到的一些问题时,他指出,中国代表团注意到在设置人力资源管理框架过程中采用的办法(报告第 14、17 和 19 段)。中国代表团已表示支持建立综合人力资源管理框架,尤其是建立人力资源信息系统。综合框架不但应该可以完善共同制度,而且应该成为沟通联合国和其他国际组织推进改革的桥梁。它也应使联合国系统最宝贵的资产——人力资源能得到有效管理,并应成为今后改革的参考点。中国代表团希望这两项目标能够得到及时的实现。

65. 应尽快建立一个透明度高,简便易行,灵活性强和有竞争力的薪金和福利制度。他注意到,委员会对现行的以终身任用为特点的薪金和福利制度的弊端已有了认识。应该将工作人员的技能、业绩和责任作为主要评定标准,采取公平竞争方式,鼓励和激励工作人员发挥才干。他希望,委员会尽快向大会提出对现行制度进行全面审查的报告以及有关建立新型的薪金和福利制度的建议。

66. 改善并加强共同制度,使共同制度各组织能应付 所面临的挑战。改革目标应该放在对工作人员业务素 质的培养、管理能力的提高和多种职业技能的加强方 面。关键在于吸引和留住最优秀人员。委员会在共同 制度的改革过程中应该发挥更大的作用,同时努力保 持制度的统一和完整。因此需要提高委员会的组织行 政能力,以便能够适应各种不同情况。

67. Lozinksi 先生 (俄罗斯联邦)说,俄罗斯代表团感到高兴的是,基金精算状况继续改善,精算顺差为应计养恤金薪酬的 4.25%。如同咨询委员会一样,俄罗斯代表团同意投资委员会采取的谨慎政策,也同意咨询委员会关于应继续密切监测精算估值的演变的意见 (A/55/481,第 6 段)。如果目前的趋势继续一

段时间,就可根据第 53/210 号决议的建议,考虑增加福利,尤其是要减少会员国的缴款。

68. 投资委员会已遵循一项明智的的投资政策,因为 其资产的市场价值在两年里约增加 30%。这些结果证 实,将重点放在长期投资,继续采取多样化政策,并 实施安全、有利、流动和可兑换的标准是正确的。

69. 他想知道为何基金的投资控制和会计系统仍然暂停,对投资管理处的活动有何影响,以及正采取哪些措施确保这种状况不会再发生。他也赞成审计委员会的看法,即应当加强基金会计系统与联合国综合管理信息系统(综管信息系统)之间的联系。俄罗斯代表团支持分两个阶段建立基金与其成员组织之间交换资料的系统。

70. 关于属于俄罗斯联邦国民的基金前参与人的养恤金权利,俄罗斯政府认为,由于俄罗斯联邦的经济状况,以及需要优先考虑更加脆弱的社会群体,因此,无法通过俄罗斯联邦政府与联合国工作人员养恤金联合委员会之间的协定草案。然而,俄罗斯联邦政府已制订一项法律草案,将向这些前任联合国官员每月支付额外的恤金,而不论他们在俄罗斯联邦可能得到的其他收入,同时考虑到他们的服务时间长度,以及基金向前苏维埃社会主义共和国联盟的社会保险系统转移的资金数额。在尽可能考虑到前任官员的利益的情况下,该问题不久将得到解决。

71. Achour i 女士 (突尼斯)说,她对公务员协联代表的发言有强烈的保留意见。该代表指出,公务员协联注意到,去年的讨论曾引起人身攻击。突尼斯代表团一向认为,工作人员代表的意见是对决策机构工作的一项宝贵贡献。然而,突尼斯代表团可能必须检讨这种看法,因为不应当由工作人员代表对政府间机构进行工作的方式作出价值判断。

下午12时45分散会