

联合国

# 大会

第三十七届会议

正式记录



第五委员会

第40次会议

1982年11月19日

星期五下午3时 举行

纽约

UN LIBRARY

CONFERENCE

## 第40次会议简要记录

主席：阿布拉谢夫斯基先生（波兰）

行政和预算问题咨询委员会主席：姆赛勒先生

### 目 录

议程项目 111：人事问题（续前）

议程项目 112：国际公务员制度委员会的报告（续前）

- 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866号美国铝业公司大厦A-3550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.5/37/SR.40  
30 November 1982  
CHINESE  
ORIGINAL: FRENCH

下午 3 时 25 分会议开始

议程项目 111：人事问题（续前）（A/36/407 和 Add.1，A/36/432 和 Add.1 和 2，A/37/30，附件 1，A/37/143，A/37/378 和 Add.1，A/37/469 和 Add.1，A/37/528 和 Add.1；A/C.5/37/5，A/C.5/37/6 和 Corr.1，A/C.5/37/24，A/C.5/37/26，A/C.5/37/34，A/C.5/37/45）

1. 别利亚耶夫先生（白俄罗斯苏维埃社会主义共和国）说，就招聘工作而论，白俄罗斯苏维埃社会主义共和国代表团一致要求联合国秘书处严格执行《宪章》第 101 条的规定。这一条的基本原则是应以求达“效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑”，并在招聘工作人员时，“以可能范围内，应充分注意地域上之普及”。这两项原则之间有着密切的互相关联。

2. 秘书处要正确的履行《宪章》赋予的所有职能，就必须按照为每个国家规定的合乎要求的幅度征聘工作人员，而不应该在任何的等级上加以歧视和对某个国家或者某个国家集团特别照顾。从委员会审议的各种报告可以看到，多年来积累起来的这种不平衡的现象无疑地已经有所减轻。这主要的应当归功于秘书长和主管人事厅和一些部门的官员，但是所取得的进展仍然微乎其微。更糟糕的是在所有会员国中有四分之一还多的国家在秘书处没有工作人员或者在秘书处的工作人员低于规定的限额，但尤其不能令人容忍的是他们之中居然包括了一些参加成立联合国的国家。

3. 有些国家没有达到为它们规定的幅度的下限，这就意味着充分履行《宪章》的原则，甚至比表面上看起来还要更加遥远。一方面有些国家多年来超过了为它们规定的限度，另一方面东欧各国却没有达到为它们规定的幅度的下限。造成这种情况的主要原因是不断地非法招聘那些已经达到为它们规定的上限的国家的国民。

4. 使各会员国在秘书处工作的人员的素质不能达到真正公平的主要障碍之一

是签订永久合同这种做法。这种做法表面上的理由是要保持高质量的工作人员。这个论点不怎么能够说服人，因为在许多情况下真实的目的并非如此；内部升级和工作人员由一般事务职等升入专业人员职等以及有许多工作人员培训方案这一事实都清楚地说明持有永久合同的工作人员在一段时期以后就不能再胜任他们的职务，行政方面要使用他们就得为他们另找职位。白俄罗斯苏维埃社会主义共和国代表团认为，永久合同大大地多于定期合同这一情况妨碍了联合国组织的工作效率，因为这种做法妨碍替换那些负责能够执行新的或更加复杂的方案的工作人员。已超限额的国家维护永久合同这种制度就挡住了没有达到限额的国家或者根本没有国民在秘书处工作的国家的去路，因而阻碍改进秘书处的工作。白俄罗斯苏维埃社会主义共和国代表团要求取消永久合同和优先招聘没有人在秘书处工作的国家或没有达到限额的国家的国民。还必须采取行动保证各部各厅都要毫无例外地严格履行按照地理区域公平分配的原则；任何阻挠都将是对联合国组织工作规则和原则的破坏。

5. 工作人员从一般事务职等升入专业人员职等的这种做法实际上是招聘那些往往不合格的工作人员的一种办法，而且他们之中还有许多人是来自超限额的国家。因此，这种做法阻碍了按照地理区域公平地进行分配，它只应该在极其例外的情况下使用。

6. 妇女在专员人员职等中的情况一直是一个人们广泛地进行研究的课题，他们研究的是妇女的招聘情况、她们工作条件的改善以及她们得到培训和晋级的机会。但是，招聘妇女必须服从于按地理区域分配的原则，限制在为每个成员国规定的合乎需要的限度之内；否则只会使现有的分配情况更加不平衡。

7. 白俄罗斯苏维埃社会主义共和国满意的是它已经不再属于没有达到限额的国家，但要指出，它还没有达到为它规定的幅度的中限，而且它所有的人员都是订有定期合同。此外，尽管它是参加成立联合国的一个国家，但是30多年来，它的国民连一个高级职位也没有得到。它要求努力改善这种情况，包括提高它在秘

秘书处工作人员的等级，从而使它能够按照自己的愿望参与联合国组织当前的各项工作。

8. 这些问题都不是什么新问题。解决的办法也不是没有，但是执行起来总是非常缓慢，因为发生的错误太多，破坏和偏离规则的情况太多。要达到预期的结果只能采取根本性的措施，特别是关于中期征聘的各项措施，执行起来还要有必要的政治意志。在这方面，联检组研究报告（A/36/407和A/37/378）的结论和检察专员的各项建议值得特别注意。

9. 埃雷拉先生（委内瑞拉）提到了大会第33/143号决议，该决议规定在不妨碍按地理区域分配这一原则的情况下妇女员额的数字应该在四年之内增加到总数字的25%。与此同时他指出，根据《宪章》的条款规定，不应该限制男子和妇女要以什么身份和在什么平等的条件下才有资格参加工作，只要他们符合效率、才干及忠诚之最高标准并且是在尽可能地照顾到按地理区域分配的基础上招聘的即可。

10. 按照地理区域分配的员额不应该为任何国家或国家集团所垄断。令人担心的是发展中国家，包括委内瑞拉，在联合国系统中仍然低于限额。但是他注意到没有人在秘书处工作的国家的数字已经从23个降低为17个。

11. 关于国际公务员制度委员会研究的那些问题，他说委员会应该继续努力同意国际公务员制度并制订适合于国际现实的政策。例如，工作人员的报酬应该除其他事项之外，考虑到他们的工作地点。委内瑞拉不同意增加工作人员薪水5%；联合国不可能逃避国际经济危机的影响和各国经济衰退的影响。

12. 专业人员的征聘政策必须彻底地加以审查。例如当地雇用的工作人员应该是联合国办公室所在的那个国家的国民。他指出在这方面委内瑞拉在加拉加斯开发计划署办公室的专业人员就低于限额。公务员制度委员会也应该草拟指导方针限制一个工作人员在一个国家的工作时间，以便除其他事项外防止积累与联合国组织利益不相符合的个人利益。

13. 在委内瑞拉代表团看来，法定退休年龄应该在60至65岁之间，委内瑞拉代表团也认为，教育津贴和家属津贴应该付给所有工作人员而不得加以任何的歧视，因为建立家庭的决定不应该受到联合国组织的影响。

14. 普拉萨德先生（印度）说，载于关于国际公务员制度职业发展的两个联检组报告中的各项建议的基础是必须保证高度的职业水平、工作安全和合理地晋升机会并提供可以按照个别组织的需要建立联合国系统内部人事管理体制的基础。

15. 有必要制订联合国人员的生产率标准和鉴定方法，这对确定人员是否适宜提级和评定顾问的工作都是有用的。

16. 把工作人员分为职业类别的工作已经取得了进展；这将确定他们的职业途径并从而向他们提供晋升的前景，以此鼓励专业人员参加联合国的低级工作。

17. 虽然一般地说来，用考试的方法录取工作人员应该加以鼓励，但是在高级专业人员这一级别应该更加强调范围广泛的口试，以便测验报考人员是否具有必要的的能力，除其他事项外，通过多边机构发展国际合作。

18. 在每一项任命结束时，应该客观地估价顾问的专业成绩。在这方面他注意到多数顾问都来自欧洲和北美的发达国家，因此他敦促加强努力雇用更多的来自发展中国家的专家，因为有些发展中国家已经在许多方面建立了具有必要的专业知识的机构，可以提供比发达国家类似机构更经济的服务。最后，关于顾问的报酬问题，在过去是联合工作人员、现正享受联合国养恤金的人和可能在享受其他机构的养恤金的人两者之间不应该有任何歧视性的规定。

19. 他同意中国代表团的意见，要求在计算每一个国家的合乎要求的限额幅度的时候应该适当的考虑到人口因素。此外，由于实现中期计划目标在很大程度上有赖于负责执行这一计划的人，每年的招聘工作计划和总的招聘计划应该互相配合订出中期计划，以期最理想地使用联合国系统的人力资源。

20. 印度代表团强烈地认为用内部升级的办法进行招聘应该加以限制；缺额应

该让尽可能多的报考人员都知道，以便保证只录取最优秀的工作人员。

21. 关于工作员的代表是否有权参加第五委员会的问题，需要说明两点：第一，选拔可以派出代表出席的职工会和各种社团应该根据客观的标准，第二，这些代表只有在第五委员会认为和审议的议程项目有关系时才得在第五委员会上发言。

22. 阿勒里安尼先生（也门）在提到秘书长关于秘书处组成的报告（A/37/143）时说，截至1982年6月30日为止有41个会员国低于限额或者根本有人在秘书处工作，而与此同时却向超限额的国家征聘了41名新的工作人员。这种情况似乎违背了按地理区域公平分配的原则。阿拉伯国家都是低于限额，这种情况应该迅速加以纠正。永久任命的制度使持有永久合同的工作人员占了三分之一的专业人员以上的高级员额，因此妨碍在秘书处内部实现公平分配的原则并使一个国家集团占居支配地位。尽管大会通过了许多决议，仍然有些员额为某些会员国所垄断。

23. 至于在秘书处内部妇女的地位问题，在招聘工作中做出的努力应该加以表扬，因为秘书长的报告第12段指出，由于根据第33/143号决议采取了一些措施，秘书处的妇女人数已经增加了4.4%。

24. 秘书长关于尊重联合国工作人员的特权和豁免权的报告（A/C.5/37/34）指出有166名联合国雇员，主要是联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处（近东救济和工程处）的雇员，在黎巴嫩遭到以色列军队逮捕，其中有129名仍然在押。秘书长对这个问题讲得如此简短，而教科文组织一个雇员的案件却占据了几页的报告，对此也门代表团感到十分惊讶。此外，联合国非常清楚，以色列破坏国际法规定已经不是第一次了。因此也门代表团要求秘书长干预此事并尽它最大的努力设法使上述工作人员获得释放。

25. 巴沙拉特·阿里（孟加拉国）说，他感到满意的是在1981年7月至1982年6月期间任命低于限额或根本没有人参加秘书处工作的会员国的国民的指

标已经完成。 人事厅正在编制的中期征聘计划应该进一步改善这种情况。 虽然如此，秘书长仍然应该加倍努力，按照大会第 35/210 号决议的规定，加快步伐增加发展中国家的高级员额和制订政策的员额。 另一方面，在不妨碍按地理区域分配的情况下让妇女工作人员占总员额的 25% 这一指标还没有达到，但是已经出现了往这个方向发展的趋势，而且中期征聘计划也可望加速这一进程。

26. 秘书长关于秘书处组成的报告 ( A/37/143 ) 第 5 段说，在其工作所在国享有永久居留地位但又没有该国国籍的工作人员不受按地理区域分配原则的限制，孟加拉国代表团希望对这一点进行澄清。

27. 根据第 35/210 号决议第 2 节第 1(c) 和 2 段，大会为了照顾人口因素拨出 240 名员额在各个区域进行分配，孟加拉国代表团想要知道确定这些员额的等级的标准究竟是什么。

28. 联合国秘书处各职工会和社团在其报告 ( A/C.5/37/24 ) 第 4.3 段中发表自己的看法说，大会规定由一般事务工作人员提升为专业人员职等 P-1 和 P-2 员额的限额为 30% 是不够的。 他们要求将限额提高到 50%。 秘书长认为那个百分比是公平合理的。 但是这件事情不应该孤立起来考虑，因为它与按地理区域分配的概念有着不可分割的联系。 改变现行的限额就可能威胁到秘书处专业人员员额按地理区域分配的微妙的平衡状态。

29. 造成这一切困难的原因是按地理区域分配这一概念直接地或间接地都不适用于一般事务职等。 一般事务职等工作人员的组成情况从哪方面说都不反映联合国组织的国际性质。 现在的情况是，只有 30 个国家占据了一般事务职等的绝大多数员额。 查一查 1982 年 6 月 30 日纽约总部的资料就可以发现，只有两个国家有 200 名以上的工作人员，4 个国家有 100 名以上的工作人员，9 个国家有 50 名以上的工作人员，14 个国家有 30 名以上的工作人员，而且只有 28 个国家有 15 名以上的一般事务职等的工作人员。 在这种情况下，秘书长关于提

高限额的建议只会增加困难，使一般事务职等中出现的这种不平衡情况慢慢地在专业人员职等中出现。

30. 事实上，要对这种异常情况负责的是招聘程序。 工作人员条例 4·2 规定一般事务工作人员不受按地理区域分配的限制，因此这一职等的工作人员是在当地招聘，这就使可以提供工作人员的国家国民不能占据这一职等中的各种员额。它们的国民必须取得必要的签证，前往总部所在城市并申请他们很可能得不到的职业。 因此应该考虑是否有可能通过联合国在各会员国的办事处招聘有限数量的一般事务工作人员，以便 秘书处在各个职等都具有代表性。 秘书处可以对这一问题进行研究并找出将来应该考虑的参数，同时记住虽然有各种程序和条例可以解决问题，但是它们并不是神圣不可侵犯的。

31. 斯勒尔达尔先生（挪威）说，他代表发言的北欧各国和其他代表团一样关心秘书长在第 A/C.5/37/34 号文件中报告的国际公务员被捕和被拘禁的许多案件。 在一些案件中，有关的行政首脑能够在很大程度上遵从大会第 36/232 号决议。 虽然如此，北欧各国仍然对逮捕事件增加和过去报告的许多案件缺乏进展，感到不安。

32. 《联合国宪章》和大会通过的各项决议和公约清楚地说明了联合国官员在执行他们的任务时所享有的各项权利。 确定他们任务范围的是联合国秘书长和各专门机构的行政首长。 因此，极其重要的是他们应该有机会接触被捕或者在押的工作人员，以便能够确定是否应该放弃豁免权。

33. 北欧各国欢迎秘书长根据联合国国际公务员安全调查组的各项建议而采取的措施。 这些措施将有助于保护联合国官员的豁免权，这种豁免权是独立的国际公务员制度的组成部分。 因此，北欧各国呼吁所有会员国承认和充分尊重国际公务员的独立地位和给予他们的特权和豁免权。

34. 库德里亚夫采夫先生（苏维埃社会主义共和国联盟）说，有关人事问题的



文件篇幅浩繁，委员会简直无法草拟适当的指导方针。委员会本身在某种程度上也要对这种情况负责。它没有在国际公务员制度委员会建立之初就委托这个委员会制订关于人事问题的建议。虽然国际公务员制度委员会被认为是获得授权审议人事问题的唯一机构，但是目前行予咨委会秘书处的工作和公务员制度委员会秘书处的的工作产生了重叠现象。处理人事问题的其他机构也没有把它们的工作和公务员制度委员会协调起来，结果浪费了时间和资源。苏联代表团认为，按照公务员制度委员会的章程，公务员制度委员会应该在人事和报酬领域起到更加积极得多的作用，现在应该使人事工作有条不紊地进行并阻止公文旅行。

35. 关于秘书处的组成，苏联代表团赞赏从人事厅传来的消息说要按地理区域分配员额，并且指明对每个国家都要按人口因素分配一定数量的员额。

36. 戈弗雷先生（新西兰）提醒委员会说，秘书长曾经说过大会关于人事问题的指导方针才是取得预期效果的适当基础，发布新的指导方针为时尚早。新西兰代表团同意秘书长的意见，即秘书长作为最高行政长官应该有机会处理现存的许多问题。新西兰代表团对于公务员制度委员会的态度也是相似的，那就是公务员制度委员会本身应该采取主动对国际公务员的工作条件作出合乎需要的改变，但是这种改变的根据应该是技术因素，而不是政治因素。

37. 虽然在公平分配员额方面正在取得进展，但是妇女在秘书处的处境方面还不能这样说。妇女所占的指标仍然没有达到，事实上收效甚微。因此，有关的所有部门必须加倍努力雇用具有必要条件的妇女。

38. 公务员制度委员会进行的关于职业概念的研究十分有用，联检组的第二份报告就同一问题提出了类似的建议，这就使人更加放心。各种提案现在需要详细加以审查，并且应该采取步骤保证这两份研究报告得以贯彻执行。新西兰代表团猜想必要的措施将会写进秘书长提出的行动报告，但希望知道秘书处打算如何执行。

39. 新西兰代表团仍然在研究是否有可能增加专业工作人员的薪金，但是，和

其他代表团一样，新西兰代表团认为政治气氛不利于增加他们的工资。但是，增加工资的技术性论点不可能简单地加以忽视。重要的是要了解专业人员的现有工资水平是否不仅在联合国而且在专业机构的征聘工作中都造成许多问题。

40. 在当前的情况下，更加有必要有选择地仔细看一看其目的在于处理具体问题的各种改善情况。新西兰代表团支持在房租高昂的工作地点给予房租津贴方面正在进行的工作。新西兰代表团相信公务员制度委员会会尽快完成对这一拟议中的计划的研究工作。新西兰代表团还支持增加儿童补贴和稍微改善领取教育津贴的合格条件。儿童补贴已经有8年没有任何改变；关于教育津贴，仍然有几个问题公务员制度委员会应该进一步研究。

41. 秘书长11月9日在委员会的发言曾经提到专业人员和一般事务人员报酬原则方面的差别。这些差别的存在是有理由的，有时对于这些差别的误解似乎造成了某些工作人员不事实求是的指望。有必要公平地对待工作人员的这两种职等，并研究提出建议公平地对这两种职等的报酬都作出改善。

42. 秘书长应该更加灵活地处理一般事务人员提升到专业人员职等的问题。可能采取的一个办法是以对待来自没有人员在秘书处工作的国家和低于限额的国家的报考人员的同样办法，设立考试及格的一般事务人员的名单。将一般事务人员提升到专业人员职等的工作应该以秘书长改善员额的地理区域分配的努力协调地结合起来。

43. 关于工作人员的士气问题已经谈得很多了。高昂的士气主要有赖于对妥善管理原则的尊重；这不仅是一个工资和工作条件的问题。如果联合国组织缺乏公正、公平和效率，再花多少钱也不行。

44. 新西兰代表团一贯支持工作人员有权参加第五委员会的主张的原因之一就是对工作人员士气的关心。大家还记得正是新西兰代表团正式提出委员会应该听取国际公务员协会联合会代表的意见。新西兰代表团本来也可以支持在本届会议

上听取协调委员会代表的意见。但是，在目前的讨论阶段并且因为听取工作人员的意见是一件新事情，等到大会的下一届会议再审议改动或者增补现有的程序，也是合情合理的。到那个时候，委员会就可以参考公务员制度委员会和行政协商会就各国工作人员在秘书处分配情况正在编写的研究报告。

45. 在新西兰代表团看来，在将来的会议上项目 111（人事问题）和项目 112（际国公务员制度委员会的报告）似乎可以合并在一起加以审议。另外的办法是委员会可以首先审议公务员制度委员会的报告，然后再讨论关于人事问题的项目。

46. 胡萨尼先生（巴勒斯坦解放组织）提到秘书长关于尊重联合国、专门机构和有关组织官员的特权和豁免权的报告（A/C.5/37/34）中的第6段，其中说到近东救济工程处有166名工作人员，包括教员、行政工作人员、护士和医生，在黎巴嫩被以色列军队逮捕。他感到惊奇的是，这些官员遭到逮捕的事情在报告中只占有几行，而教科文组织官员珀西·斯图尔兹先生的案件却占了整整5页。遭到以色列人逮捕的近东救济工程处的官员只不过是受以色列军队监禁拷打的15,000到20,000名巴勒斯坦人中的一部分。

47. 他还详细地引用了1982年8月5日《基督教科学箴言报》描述囚犯所受待遇的文章。他还引用了许多报刊的文章段落，其中有1982年6月22日和29日的《乡村之声》，1982年7月2日和21日的《纽约时报》，1982年6月28日的《巴尔的摩太阳报》和1982年11月8日的《耶路撒冷邮报》。

48. 谈到报告关于对国际公务员强加旅行限制的第37段时，他说这些限制是以色列军事当局暴行的一部分，以色列军事当局强迫实行宵禁、拆毁民房并且逮捕了巴勒斯坦难民营中的许多居民。他引用了10月27日和11月3日《耶路撒冷邮报》和10月31日《国土报》登载的几篇文章，并且强调国际大赦社所采取的立场。

49. 因此巴解组织代表团敦请秘书长积极采取行动要求释放被逮捕的国际公务员，以便他们恢复工作。这是十分必要的。他还说联合国和国际社会必须对这一犹太复国主义实体进行强制性的必要的制裁，因为它破坏了《宪章》和国际法的最基本的准则和条例。

50. 他最后还情绪激动地引用了11月4日加拿大《多伦多明星报》的一篇文章，这篇文章描写的是一位严重畸形的巴勒斯坦少女象征性地呼吁国际社会终止巴勒斯坦人所受的灾难。

议程项目112：国际公务员制度委员会的报告（A/37/30；A/C.5/37/29）

51. 克里斯滕森先生（丹麦）代表欧洲经济共同体10个成员国发言时指出，国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）透彻地讨论了增加专业人员以上职等报酬的问题，但是没有能够就这一建议达成协议。行政协调委员会和秘书长曾经请第五委员会增加工资5%，赞成这一请求的论点之一是以联合国系统各组织总部所在的其他国家的国家公务员所得报酬的实际价值的增加相比，近几年来购买力有所降低。

52. 在这方面，欧洲经济共同体各成员国表示他们坚决奉行诺布勒梅尔原则，但是指出联合国工作人员的报酬和美国联邦公务员工资之间的差数自从1977至1978年财政年度以来已经从9%增加到约18%。由于1971年至1972年专门委员会建议的差额是15%，欧洲经济共同体各成员国得出的结论是诺布勒梅尔原则得到了严格的遵守。因此，它们认为没有理由要增加工资，特别是因为由于经济问题欧洲经济共同体的多数成员国中自从1975年以来同等级的公务员的报酬按实际价值计算已经有所降低。再增加工资只会给人们更加强烈的印象，认为联合国脱离了当前的经济现实。还有，增加工资就得大量增加开支，从而影响到自愿筹资进行的多边活动的经费。

53. 另一方面，虽然欧洲经济共同体10个成员国反对普遍地增加工资，它们

并不排除有选择地解决某些类别的工作人员所面临的特殊问题。新到纽约和其他总部工作的工作人员发现住房费用很贵，这就是一个很严重的问题，因此公务员制度委员会应该作为最优先事项研究延长房租津贴计划对地区差价调整制度的影响。

54. 关于儿童补贴，由于自从1975年1月1日以来一直没有增加，因此欧洲经济共同体10个成员国支持公务员制度委员会把这项津贴从\$450增加到\$700的建议。按照秘书长的说明(A/C.5/37/37)，这样做单是联合国本身1983年就需要拨款130万美元，整个联合国系统共需拨款490万美元。欧洲经济共同体10国也支持公务员制度委员会增加一般事务人员儿童补贴的决定。

55. 但是在另外一方面，欧洲经济共同体各成员国对公务员制度委员会自1983年1月1日起增加安置费的建议持有保留意见。鉴于报告中提出的论点不能说服人，它们对决定安置费实际增加数的基础表示怀疑。

56. 范·杜鲁恩宁·里特勒夫人（荷兰）说，荷兰代表团认为最好是先讨论项目112然后再讨论项目111。它还指出，有时候在联合检查组（联检组）和公务员制度委员会两者的建议之中有着很大的区别。为了便于做出决定，她再次强调联检组白特朗先生1981年提出的关于向各会员国提交一份备选人事政策清单的建议。她还高兴地看到公务员制度委员会秘书处采取主动指明联检组报告（附于第A/37/528号文件中的JIU/REP/82/3）和在公务员制度委员会年度报告附件一中有哪里地方意见比较集中和哪里地方存在着意见分歧；她希望将来的文件都采用这种作法。

57. 荷兰代表团一贯认为最好是在委员会的讨论中听取工作人员的意见。荷兰代表团不希望确定工作人员派出代表参加会议的办法，它认为委员会不应该不必要的干预工作人员和行政管理当局之间的关系，只要能够有条不紊地制订执行人事政策的各种方式方法，这是可以避免的。

58. 至于是否有必要保护联合国及其工作人员不受到过分的压力和威胁，荷兰

代表团高兴地指出秘书长认真地作出了承诺说他将他的职权范围以内尽力保持工作人员的诚实和独立性。

59. 至于行政协调委员会关于可能增加专业人员以上职等工作人员的薪金净额一致通过的建议，荷兰代表团认为委员会应该致力于解决从社会方面来看更加迫切的那些问题，它希望采取行动解决那些最近刚到纽约或者将要抵达纽约的工作人员住房问题。

60. 就整个联合国系统而论，荷兰代表团非常关心要求在各个组织的每一部门或单位严格执行按地理区域平均分配的原则的某些建议。她也认为增加定期合同而不增加永久合同有悖于工作人员的独立性和合理计划人力资源的概念。

61. 谈判职业发展的问題时，她说荷兰代表团支持公务员制度委员会关于人力资源规划的立场，但是认为等级联系和公务员制度委员会采取的有系统的做法是不符合的。

62. 荷兰代表团还支持公务员制度委员会的主张，认为所有获得任命的工作人员在试用一段时期或者也许三年之后就应该考虑他永久服务的问题。为了鼓励工作人员的士气，这样的做法是必要的。

63. 至于计算服务地点差价调整数的问题，她认为在对补偿总额进行比较研究的基础上可以作出变动。

64. 扎皮哥先生（西班牙）说，西班牙代表团极其重视公务员制度委员会的工作，因为它影响到整个联合国系统各组织的工作；做出关于工作人员报酬、提升和职业发展的决定的依据应该是国际公务员制度的独立性原则以及统一和公平的原则。

65. 西班牙代表团满意地注意到，有些专业以上职等的工作人员退休以后居住在养恤金税率低于计算养恤金基数所考虑的税率的国家，国际公务员制度委员会成功地为他们制订了调整生活费用差别因素的办法。但是，西班牙代表团感到遗憾的是，公务员制度委员会没有能够为领取养恤金的工作人员制订一个特别的指数，

并且对进展缓慢表示关切。 为了保证维持领取养恤金的工作人员的购买力，重要的是尽快提出关于考虑到除税率以外的其他因素的特别指数，因为这些因素对养恤金的实际价值有着著显的影响。

66. 由于特别是就退休年龄来说，国际公务员制度委员会和美国代表团在比较国际公务员所得补偿总额方面存在着意见分歧，西班牙代表团认为，公务员制度委员会应该继续研究退休年龄的问题，并向大会第三十八届会议提出肯定的建议。 西班牙代表团认为在比较补偿金总额的时候应该考虑到公务员制度委员会报告附件五中所列持有离国服务人员地位的工作人员的各种补偿因素。

67. 对公务员制度委员会、行政协调委员会和公务员联合会可能提高专业人员职等以上的工资一事，西班牙代表团认真地考虑了赞成和反对的论点。 在当前的经济条件下，提高国际公务员薪金的直接效果只可能是削减分配给经济和社会方案的资源。 虽然如此，西班牙代表团还没有最后确定自己的立场，并保留今后再讨论这个问题的权利。

68. 公务员制度委员会关于职业、任命种类、职业发展等概念及有关问题的研究应该是使人才得到更好的使用。 它必须具有灵活性使研究成果能够应用到联合国系统不同的机构；在某些情况下统一的做法似乎是可取的，但这种做法必须是从有关机构面临的处境中自然产生的。

69. 对侵犯联合国官员安全和豁免权的令人不能容忍的事件和对联合国组织独立性的经常限制，西班牙代表团表示关注。

70. 佐久间健一先生（日本）解释说，按照诺布勒梅尔原则，联合国的报酬应该略为高于国家公务员的最高工资，以便吸引各国公务员到联合国工作。 日本代表团认为这两者之间的差额应该是15%，现在通行的比较方法仍然有效，因为如果把其他许多可变因素也考虑进来，那就只会增加混乱。 此外，没有任何情况表明由于报酬水平联合国难以从任何会员国招聘合格的工作人员，因为即便联合国的

报酬的确低于美国私人企业的工资，但是它仍然是很高的。

71. 日本代表团一贯假设公务员制度委员会的建议和结论根据的都是准确的统计数据 and 客观的分析，而第五委员会的任务则是就这些建议是否明智做出裁决，而不是判断这些建议的技术根据。但是，具有可以与之相比的公务员制度的那个会员国的代表现在宣称公务员制度委员会关于比较补偿总额的研究报告在技术上是存在缺陷的。因此，公务员制度委员会应该重新审查引起反对意见的这项工作，然后第五委员会再决定是否把离国服务人员的福利包括在这项比较表内。

72. 出于同样的理由，日本代表团不能就提高专业人员薪金的问题表明自己的立场。虽然日本代表团理解秘书长以行政协调委员会主席的身份和职工会代表所采取的立场，但是他认为公务员制度委员会可以在诺布勒梅尔原则的基础上更加透彻地研究这个问题。在这方面，行政协调委员会在美国的工资和经济合作和发展组织及其他组织的工资之间所做的比较，看来与这个问题无关。

73. 在日本代表团看来，联合国的报酬和美国公务员报酬之间 18% 的现行差额是令人满意的，实际购买力不可能是用以决定薪金水平的唯一标准。现实的经济情况也必须考虑进去。例如，日本就即将冻结所有公务员的基本薪金。在这种情况下，要为大量增加联合国工作人员的薪金找到理由是有困难的。由于服务地点差价调整制度已经使薪金可以自动增加，因此，现在提高基本薪金是不可取的。

74. 公务员制度委员会不在强制性退休年龄问题上做出决定是对的。虽然把退休年龄提高到 62 岁的提案还有待审议，但这项提案必须结合着总的人事政策加以审议。这一步骤似乎的确可能提高养恤金基金的精算地位，但是，研究时必须考虑到它所造成的一切后果，例如对工作人员积极性和提级问题的影响。因此，日本代表团打算等到听取公务员制度委员会对这一问题的看法以后再做出决定。

75. 服务地点差价调整制度是最复杂的技术问题之一。即是把 30 点服务地点差价调整数顶了进去以后，基本薪金仍然小于某些工作地点的服务地点差价调整数。



在这方面，日本代表团很高兴地听到公务员制度委员会主席说即将出版一本关于服务地点差价调整数制度的小册子。

76. 虽然联合国组织实行高报酬的薪金制度是很重要的，但这本身并不能保证联合国工作顺利地进行。联合国组织的工作人员必须准备献身于对国际社会的服务。日本代表团希望联合国工作人员将理解他们必须在某种程度上分担各会员国面临的困难。

77. 阿尔瓦诺先生（菲律宾）说，菲律宾代表团曾经强调过，职业发展的重要性在于它是强大的国际公务员制度的支柱之一。如果可以使工作人员的管理工作容易一些的话，菲律宾代表团同意公务员制度委员会关于减少任命种类的建议。但是，鉴于适用于整个联合国系统两万名雇员的各种标准的国际性质，存在着不同的任命种类也几乎是几乎是可以想象得到的。现在实际存在的问题是把定期任命改为永久任命的问题。有些工作人员在联合国服务几年以后到了某一个等级便发觉自己升不了级，就必须等待得到适合于他们资历和资格的一种任命。公务员制度委员会应该发布方针，让联合国各机构对自己的工作人员在比如说五年连续的和令人满意的工作以后给予他们一种适当的任命。

78. 菲律宾代表团赞同公务员制度委员会提倡的执行人事政策的统一做法，把人力资源规划做为有系统地执行统一的人事管理政策的基础，并考虑到联合检查组的意见。它希望听到公务员制度委员会关于提升政策的看法，因为提升政策是职业发展的检验标准。

79. 在比较补偿总额的问题上，应该认真地注意具有可以比较的公务员制度的那个国家的代表团所提出的反对意见，以避免对第五委员会提出的数据做出互相矛盾的解释。在这方面审查一下公务员制度委员会所使用的方法也许是可取的。

80. 鉴于纽约和其他地方的住房费用增加，公务员制度委员会应该考虑有没有可能扩大现行的房租补贴办法。

81. 按照工作分类标准改定一般事务人员职等的等级是一项重大的突破，它应该大大地改进数以千计的工作人员的职业发展前景。 菲律宾代表团最后想得到比较详细的材料，说明适用于这些等级的薪金等级以及这些薪金等级和联合国以外职业市场所提供的薪金之间的关系。

82. 菲律宾代表团感到遗憾的是，公务员制度委员会未能就强制性退休年龄的问题做出决定。 工作人员养恤金联合委员会显然是鉴于要把退休年龄提高到62岁，但是养恤金联委会是在公务员制度委员会报告发表以后才提出这项建议的。由于有些组织已经把强制性退休年龄提高到60岁以上，因此秘书长应该尽可能快地就这一问题作出决定。 最后，令人感兴趣的是注意到已经要求公务员制度委员会会同养恤金联委会共同研究采取所有可能的步骤以便纠正养恤金基金在精算方面存在的不公平现象。 菲律宾代表团还想知道公务员制度委员会打算怎么样进行这项工作。

83. 齐尼埃尔先生（加纳）满意地注意到公务员制度委员会已经按照大会第36/233号决议的要求完成了对工作地点差价调整制度的全面审查。 加纳代表团希望工作地点差价调整数和其他福利——例如儿童津贴和出差津贴以及安置费等——将可能抵销工作人员在其他方面遭受到的损失。

84. 加纳代表团还充分理解公务员制度委员会关于从1983年1月1日起把儿童津贴从\$450增加到\$700的决定。 这一决定和其他类似的决定（例如关于日内瓦男女工作人员报酬区分的决定和关于教育津贴的决定）都继续地证明了公务员制度委员会进一步做出了努力改善整个联合国系统的服务条件。 为了加强国际公务员制度必须继续做出这种努力。

85. 因为加纳代表团极其重视多边援助，因此它认为这种援助必须有勤勤恳恳的合格的外地官员管理。 因此它高兴地看到公务员制度委员会继续注意寻找物质刺激吸引和保留合格的外地官员。 在这方面，它感到遗憾的是公务员制度委员会报告（A/37/70）第七章中所提供的关于工作地点清单的材料还不够充分。 在

第三十五届会议期间，加纳代表团曾经对诸如气候和地处偏僻等这样一些标准表示保留意见，因为这些标准有可能遭到滥用。因此他想听到关于用来临时确定以往未曾研究过的工作地点应享权利的标准的说明，以及在报告第223段中提到的工作地点分类的进展情况的材料。

86. 关于专业人员以上职等的服务条件问题，加纳代表团关切地注意到国际公务员联会的代表和公务员制度委员会的某些委员曾经企图在执行诺布勒梅尔原则时和私人部门的薪金等级加以比较。但是，和过去一样，在执行这一原则时只能和美国联邦公务员的实际报酬加以比较。

87. 这种想要扩大诺布勒梅尔原则执行范围的企图便是公务员制度委员会目前审议的关于增加专业人员薪金的这一要求的基础。应该指出联合国工作人员薪金和美国联邦公务员薪金之间的差额目前是18.2%，但是按照过去的决定这一差额应该是15%，而且甚至可以降低以反映现实的经济情况。如果第五委员会屈从这一要求，这一差额就会令人不安地变成23.2%。所有支持增加薪金的论点都没有回答这样一个中心的问题：联合国的报酬水平是否足以吸引高水平的工作人员？

88. 事实上，可以说联合国的薪金已经很高，超过了现实的经济情况，因此应该降低。自从1982—1983两年期方案预算通过以来，国际经济情况已经恶化，各会员国不得不采取节约措施，往往不再能够为主要的援助方案提供经费。在最近一次认捐会议上，开发计划署署长宣告各发展中国家修改今后三年的联合国援助的估计数字，把它降低55%。增加工资只会使经济情况恶化，因此加纳不能给予支持。

89. 加纳代表团承认有必要改进在可以比较的公务员制度和国际公务员制度之间报酬总额方面进行比较的工作。但是大会第36/233号决议具体明确地规定，设想中的研究报告不包括离国服务工作人员的福利。因此，加纳代表团感到十分惊奇为什么国际公务员联合会仍然希望公务员制度委员会要让研究报告包括离国服务

工作人员的福利。 加纳代表团认为第 36/233号决议的各项规定应该得到严格的遵守，因此没有必要分配资源给公务员制度委员会进行这一工作。

90. 为支持审查联合国工作人员报酬总额而提出的有些论点也使加纳代表团感到迷惑不解。 例如，有一个论点说联合国官员必须在 60 岁退休而美国方面并不存在这种限制，这对国际公务员制度不利。

91. 加纳代表团认为事实上这是肯定有利的，因为国际公务员可以享受更长的退休时间。 他还了解到有些退休的国际公务员在联合国担任顾问职务，因此经济情况十分舒适。 再说，提高退休年龄将会与大会第 33/143号决议的各项规定发生冲突。 最重要的是这个主观的判断不应该影响到涉及 155 个国家和 40,000 多名工作人员的决定。

92. 班古拉先生（塞拉利昂）赞同新西兰代表在第五委员会审议讨论国际公务员制度委员会报告和人事问题的议程项目这些方面所提出的建议。

93. 关于招聘政策，中期计划中设想的各项步骤都应该符合效率、能力和忠诚等项原则。 还应该适当地注意到在尽可能广泛的地理区域中招聘工作人员和招聘发展中国家的工作人员担任决策职位。 另外，招聘没有人在秘书处工作的国家和不到限额的国家的人员不应该仅仅是为了使秘书处能够达到大会规定的指标。

94. 塞拉利昂代表团感到鼓舞的是，去年在招聘妇女担任秘书处工作方面实现了指标，希望在中期招聘计划的基础上朝这个方向取得进一步的进展。

95. 关于定期合同和永久合同之间的比例问题，塞拉利昂代表团认为定期合同更加适合执行某些联合国机构和专门机构的某些任务。 但是，应该把这两种任命适当地结合起来，以便保证必要的连续性和公平分配秘书处的职位。

96. 关于职业发展问题，应该适当地考虑那些在秘书处根据定期合同满意地连续工作了五年以上的工作人员的情况，以期给予他们永久任命。

97. 某些政府给他们在联合国系统工作的国民薪金补贴是和独立的国际公务员制度这一概念不相符合的。因此，塞拉利昂代表团支持公务员制度委员会的建议，即薪金补贴这种做法是不必要的、不适当的和不可取的，而且不符合工作人员条例的规定。

98. 关于专业人员以上职等工作人员的报酬问题，作为一个发展中的小国，塞拉利昂虽然支持公平和平等的报酬原则，但是由于当前的财政状况联合国难以支持提高专业人员的薪金。

99. 第五委员会必须设法改善联合国工作人员的服务条件。在这方面，他注意到到目前为止教育津贴只是给予专业人员以上职等的工作人员。这种歧视也许应该终止，并设法使整个联合国系统的工作人员都能够得到教育津贴。

下午6时30分散会