

第八七六次會議

一九六一年十一月九日星期四午後三時十五分紐約

主席：Mr. Hermod LANNUNG（丹麥）

議程項目六十五

國際文官專門人員以上職類職員基薪及服務地點調整數：國際文官制度諮詢委員會報告書及秘書長報告書（A/4823 and Add.1 and 2, A/4930, A/C.5/873, A/C.5/L.685）（續前）

一. Mr. HODGES（聯合王國）說，在審議聯合國職員薪給問題時，委員會面臨一項特別困難而重要的工作，那就是怎樣使各會員國的正當利益和職員的正當願望保持平衡。聯合國服務條件的吸引力，不宜降低，在秘書處整個性質遭人懷疑的時候，尤其不宜如此。可是歸根結底，聯合國要靠各會員國一般人民的支持，而這些人當中有一絕大部份的生活水準都比聯合國官員的生活水準低的很多。各國政府非把聯合國薪給水準向本國納稅人有所交代不可，如果讓人得到一種印象，以為國際在薪給方面的標準不及國內行政機關所訂的標準嚴格，那對聯合國也不是一件太好的事。

二. 聯合王國代表團在考慮國際文官制度諮詢委員會（文官諮委會）報告書（A/4823/Add.1）和秘書長報告書（A/4823）內所載的提案時，根據一個原則，那就是國際文官的薪給和國內同等地位的文官薪給，應該有一合理的比照。因此，它曾將聯合國官員薪給淨額和各國國內官員納稅後的薪給淨額相比較，比較時並會計及離國服務因素。在那個基礎上，以紐約聯合國官員為例，他們的薪給淨額也許就當較美國聯邦文官或聯合王國政府在紐約工作的類似官員薪給略高。這種用聯合國和各國政府機關職員實領薪給淨額互相比較的“現代”方法，似乎比文官諮委會用若干年內指數相對變動為根據的那種“歷史”方法，更加切實。例如，文官諮委會報告書（A/4823/Add.1）附件壹表A將一九五〇年至一九六〇年十五個國家公務員薪給移動的百分數加以比較，證明政府薪給在那十

年期間內大為增加。那種情況可以作為最近審核聯合國薪給一事的表面理由，但並不能充分證明現在聯合國薪給沒有達到適當水準。他贊同行政及預算問題諮詢委員會的意見，並且覺得文官諮委會報告書所列舉的某幾類證據不能據以定論（A/4930，第三十九段）。除非認定當初那個基期的相對關係是恰當的，而這種關係目前仍應存在，那末歷年來指數的移動和百分數的比較，便將失掉大部分的作用。如無其他證據，聯合王國代表團便不大願意接受早年那種相對關係一定要在一九六二年維持下去的假定。

三. 唯一可以得到結論的辦法，是將目前聯合國薪給水準和外界薪給水準加以比較。文官諮委會將聯合國職員和外界職員實領薪給淨額直接比較的事例只有四起，第一，便是聯合國服務條件和若干國家派駐紐約聯合國代表團服務條件的比較（A/4823/Add.1，附件壹，表C）。聯合王國代表團不能認為這種比較完全恰當，諮詢委員會的看法也是如此（A/4930，第三十九段）撇開交際費不談，各國代表團還有一種代表國家的任務要履行，這個任務不是聯合國全體職員都有的。最好將聯合國職員的情況和各國派往海外從事行政工作的國內公務員情況相比較。一九二一年國際聯合會諾貝爾委員會也抱這種觀點，而且該委員的一般看法還是文官諮委會所贊同的。文官諮委會說，外交官的待遇情況，不能忽視，因為有時要從外交官當中徵聘人員，尤其是高級人員（A/4823/Add.1，第三十段）。可是在同段內它又說，整個秘書處人員不應和國家外交人員相提並論。

四. 其次，便是世界衛生組織醫務人員、工程師、護士和美國駐拉丁美洲國際合作總署內同類人員的比較。那裏確有一個問題，但是就這一點來說，他卻不得不贊同文官諮委會所提出的一點，只注意各組織的正常需要，而不注意它們的特殊需要（A/4823/Add.1，第三十段）。如果在若干技術和計劃人員方面發生特殊問題的話，最好設法求得特殊的解決而不調整全部行政人員的薪給。

五. 第三，是將一九六〇年十月日內瓦的聯合國基薪和紐約的美國薪給比較。比較的結果認為擬議的增加不過是將一九五七年六月兩者間已有的關係重行

建立而已。在這裏，他要促請注意諮詢委員會在其報告書（A/4930）第三十九段內所表示的意見，據該委員會看來一九五六年薪給審核委員會並沒有把那種關係當作一個有關的因素。

六．第四，是將日內瓦P-1起薪數和瑞士聯邦政府公務員試用人員起薪數比較。文官諮委會所建議的新薪給表，足使聯合國候補人員每年得到一千二百美元亦即百分之三十以上的好處。

七．在文官諮委會報告書和祕書長報告書內，沒有提出的明確證據的情況下，聯合王國當局曾自行從事若干比較。比較時採用的標準是聯合王國內文官薪給淨額，包括這種文官在紐約工作時所領的國外津貼在內。聯合國現行薪給表P-2最高一級人員每年實得薪給淨額為八,二七五美元，如果新提案通過後，這個數字便將增加到每年九,三二〇美元；聯合王國一個助理主任（Assistant Principal）每年實領薪額最高者為七,五一五美元。現行制度下一個聯合國P-4級職員實領數額為一一,八七五美元，而在新制度之下則將得到一三,三八二美元；聯合王國一個主任（Principal）實領薪額最高者為一〇,八八六美元。最後，聯合國一個D-2級職員目前實得薪額為一五,六二五美元；根據新辦法便將實領一八,〇一一美元；聯合王國一個助理部長（Assistant Secretary）實領一二,三六二美元，聯合王國一個次長（Under Secretary）實領一三,四四八美元。一般地說，聯合國現行薪給最低或起點的數額至少等於聯合王國相當職位的薪級，而在若干場合下，還要高出很多。就最高薪額來說，聯合國低級職位的現行薪給較聯合王國相當職位的薪給大致高出百分之十，高級職位的薪給最多高出百分之二十五。

八．聯合王國當局還曾將巴黎聯合國待遇和歐洲國際組織如歐洲經濟合作組織（歐洲經合組織）的待遇加以比較。就初級職位說，大體由P-1起至P-4止，聯合國現行薪額較歐洲經合組織薪額每年大約高出一,二五〇美元至二,〇〇〇美元，亦即百分之二十至百分之三十。P-5級聯合國薪額約高一,〇〇〇美元，差不多等於百分之十。就高級職位說，聯合國薪給也往往略高，但高出數額並不太大。

九．聯合王國當局曾將百分之二十的服務地點調整數加在文官諮詢委員會報告書（A/4823/Add.1）第

二十一段表內所列日內瓦聯合國薪給的百分數之上，曾設法比較紐約美國政府和聯合國的薪給。比較結果，聯合國職員薪給較高；P-3高出百分之二十五，P-4高出百分之十五，P-5高出百分之十，D-1高出百分之十五，D-2高出百分之二十。

一〇．一般說來，聯合國薪給似乎較外界類似工作的待遇為高。就高級職位來說，各方的辦法雖不一致，可是聯合國薪給數額卻比若干國家的數額為高，而與若干其他國組織的數額相等。因此，聯合王國代表團不完全相信聯合國薪給一般水準比各國政府類似職位水準低得很多的說法。無論如何，它認為對於類似的工作，必須作進一步的研究，然後才能得到可靠的結論。

一一．談到文官諮詢委員會報告書第二十五段所說的徵聘困難，他說聯合國雖然一定要能由所有各地區徵聘十分有才幹的職員，可是徵聘困難並不限於薪給問題而已。單就待遇方面的困難來說，除非將薪給大大提高到超過各國政府所願負擔的程度，便不能將那些困難消除。困難之一就是世界上普遍缺乏某類人員。唯一的解決辦法便是聯合國在這有限的供應中用它所能分用的人。給予超過通行標準的待遇只會引起薪給數額的普遍全面增加。不過如果聯合國現行一般薪給標準比不上外界對於某些專門人員所訂的薪給標準，聯合國不妨考慮專為這種職員另定特別辦法。

一二．另外一個困難與職員想要得到合理職業保障和適當升遷機會的自然期望有關。這一點已由諮詢委員會報告書（A/4930，第四十四段）竭力強調。聯合國要想羅致它所需要的某種人才，那末無論它所出的薪給數額多少，總之，非使他們認為工作本身有價值而且可作正常終身事業不可。聯合國應該設法將現在祕書處不安定的局面結束，而且在這樣作時還不要忽視現有職員的正當利益，此舉極為重要。值得再三留意。

一三．聯合王國代表團在採取它的立場時曾經顧到本組織目前的財政狀況。在現在財政拮据的期間內，所有聯合國機關都應特別自行克制，祕書處也應該盡其應有的努力。

一四．聯合王國代表團贊成將服務地點調整數最初百分之十併入聯合國基薪表的提議。它贊同諮詢委員會認為服務地點調整數基本目的在使各服務地點實

際薪酬一律均等（A/4730，第三十四段）的意見。也贊同該委員會主張保留“負”服務地點調整數原則的態度。

一五。聯合王國代表團並不反對為彌補生活費用而作的調整。但不認為聯合國薪酬標準普遍增加的時機已經成熟。它願意考慮採取特別辦法，解決徵聘技術人員方面可能發生的困難；若干類專門人員和計劃人員的薪給也許有用另一標準來計算的必要。此外聯合國薪給表內有幾個職級的起薪額也可能需要調整。聯合王國代表團同時還願意考慮將聯合國薪給表中若干職等最低薪額略事增加，從而使整個薪給表各職等所有級數減少和各職等重叠程度降低的提案。

一六。Mr. AGHNIDES（行政及預算問題諮詢委員會主席）說，他願就人事主任於第八七五次會議提出的兩點，加以說明。第一點與諮詢委員會報告書（A/4930）第三十九段有關。在該段內諮詢委員會曾就文官諮委會所考慮過的某項資料發表意見。人事主任已經指出，那項資料不過是文官諮委會所考慮並在其報告書附件壹內所敘述的許多資料之一部分而已。為了使人對諮詢委員會所擔負的任務不致發生任何誤會起見，他願指出協調事宜行政委員會（協委會）曾將基薪表的覆核工作發交文官諮委會研究，和提供建議，而並未發交諮詢委員會。因此諮詢委員會認為不必重複文官諮委會所辦理的工作，這一點已在諮詢委員會報告書第七段和第三十九段內指出了。諮詢委員會也不可能從事這樣一項研究，因為文官諮委會有全盤資料可用，而諮詢委員會卻只有資料摘要可用；同時文官諮委會對各類資料所分別給與的重量究有多少，也不清楚。雖然如此諮詢委員會卻仍曾將秘書長根據文官諮委會報告書（A/4823/Add.1）及服務地點調整數專家委員會報告書（A/4823/Add.2）提出的提案（A/4823 and A/C.5/873）嚴加審核。因此，在論及文官諮委會所審議證據中與紐約某幾個代表團職員同類平均薪酬總額有關的那一部分證據（A/4823/Add.1 文官諮委會報告書附件壹，表C）時，諮詢委員會便不得不對這種資料的是否適當一點表示意見。它並不想藉此表示懷疑文官諮委會的總結論，因為那個結論是以文官諮委會所審議的全部資料為基礎的。人事主任本人也承認表C所提出的只是次要證明，可以補充其他資料，但它本身並不充分。事實上，諮詢委員會雖曾對於若干個別問題發表意見，可是對於秘書長所提出的一套建議卻留交大會決定。

一七。人事主任對於諮詢委員會在其報告書第三十四段內所說的話也持有不同的意見。諮詢委員會在該段內贊成保留用“負”服務地點調整數的原則，特別因為服務地點調整數辦法的基本目的原則在實現各服務地點實質薪酬的均等。換言之，它認為任何職員所獲得的薪酬都不應該高於某一服務地點生活費用所容許的程度，即使那樣做會使他所得到的薪給低於基薪，也不應該如此，他歡迎人事主任認為諮詢委員會意見可以理解的態度。不過人事主任指出，文官諮委會持有相反意見，認為“負”調整數不宜採用，同時他又說現在已經有兩個重要組織決定不採用那個辦法。此外人事主任並指出，聯合國保留“負”調整數只會得到微不足道的節省，而在共同制度內卻將成為一個不必要的招怨因素。這兩種意見都各有相當價值，因此諮詢委員會認為原則問題不可忽視，並認為大會應該參酌一切有關的考慮，來決定這樣一個不易處理的問題。

一八。伊藤先生（日本）說，委員會首須決定基薪表是否應該修訂，如果應該修訂，便要決定應該自何時起生效。在考慮第一個問題的答案時，委員會必須根據本組織目前財政狀況，來衡量這個提案所涉及的經費問題。所有各國際組織的職員基薪都是由各個組織的財務條例所規定的，而與國內文官薪給標準沒有關係。不過在決定聯合國薪給標準是否適當的時候對各國政府所支付的薪給數額也必須加以考慮。說到這裏，他提及會員國中有三分之二都是國內薪給水準不高的發展落後國家。因此聯合國薪給標準絕對不可過分優厚。但在另一方面，也不能不顧到徵聘職員特別是徵聘專家時所遭遇的困難以及薪給標準對職員工作情緒的影響。日本代表團認為所定國際公務員薪給標準雖然絕對不可過高，但是也要相當優厚足以羅致和保留合格人員才行。因此它支持秘書長的建議。

一九。關於修改標準應自何時生效問題，他說他不相信秘書長建議的一九六二年一月一日是一個恰當日期。現在聯合國財政狀況嚴重，加以常設員額核定增加以後，經費勢將隨之大為增加，因此生效日期似宜延至聯合國剛果行動一類非常費用的負擔減輕之後。不過這個日期也不應該無限期地展延下去。對一九六二年一月一日這個日期雖然有些疑慮，不過並不擬反對。

二〇。聯合國所面臨的需要，是薪給的不斷上漲和職員的不斷增加。對於這兩種需要有時不能兼顧。

遇必須有所取捨時，他認為增加職位比提高薪給更為重要。照擬議辦法將基薪增加，至使聯合國開支增多一百七十萬美元，而各專門機關及其他方案所將增多的開支，差不多三倍於那個數額。他希望將來審核薪給問題時能妥為注意在增加薪給和增添職員兩者間保持適當平衡的必要。

二一。Mr. BENDER (美利堅合眾國) 強調現在討論中這個項目的重要性，因為它會影響到本組織的效力，特別會影響到本組織羅致和保留高度幹練人員來執行聯合國任務的能力。

二二。儘管這個問題會由好幾個機關審核，可是美國代表團對於這個問題提出大會的方式，卻有些失望。若干年前，大會認為國際文官基薪的主要決定因素，就是徵聘和保留合格人員的必要。雖然各個報告書提到了各種徵聘問題，可是這個基本因素確沒有受到應有的充分注意。例如，文官諮委會報告書就只有幾段文字涉及這個因素。

二三。因此，美國代表團很高興諮詢委員會徵詢了各專門機關行政首長對於這個問題的意見。關於那些諮商情形諮詢委員會所提供的資料並不多，不過這種資料卻加強了文官諮委會認為徵聘問題嚴重的結論。有人曾指出專業人員的徵聘問題比較嚴重。在某種限度內這話確係事實，可是，專門人員的工作愈來愈加專業化，因此，很難在應該加薪的職位和不應該加薪的職位之間，加以明確的區分，這一點也是事實。

二四。自從上次基薪變動以來，已經有若干年了，在此期間內聯合國薪給和各主要政府機關及自由職業薪給的關係日益變得對聯合國職員不利。單憑這個事實來說，也許就應該照擬議辦法增加薪給。如果把最近幾年專門人員責任加重的情形考慮在內，所有對於加薪的一切懷疑都將消失。被徵聘在紐約工作的職員可能忽然調往剛果或其他地點服務。職員工作範圍既然那樣推廣，那末他們也就應該獲得適當的補償。

二五。毫無疑問職員們履行了日益增加的職責，其表現是非常優異的。秘書處在最困難的情況下仍一直都能妥為履行任務。所有各國代表團都知道秘書處有許多職員所提供的服務，大大超過了他們通常應盡職責的範圍。在秘書處照理應該得到讚許的時候，反而得到批評，難怪秘書處的工作精神受到了不良的影響。現在務須恢復和保持秘書處的工作精神。為了達

到那個目的，當然不是加薪一端所能濟事，不過加薪可使情勢稍為好轉。同時也可以使秘書長獲得他所需要的那種職員來處理聯合國當前各項嚴重問題。

二六。美國代表團讀成文官諮委會報告書(A/4823/Add.1)及服務地點調整數專家委員會報告書(A/4823/Add.2)內所載的建議。諮詢委員會認為“負”服務地點調整數不應廢除的意見，雖然不無理由，不過他倒贊同文官諮委會的意見，認為將日內瓦服務地點調整數併入基薪後，保留負調整數是不切實際的。

二七。Mr. ZULUETA (西班牙) 說，從文官諮委會報告書看，可見那個機關對國際文官專門以上職類職員基薪和服務地點調整數問題的各個方面，曾作徹底研究，其結論是很有根據的。因此，西班牙代表團覺得秘書長在文件 A/4823 內基於文官諮委會建議所擬具的提案，完全正當。一九五六年薪給審核委員會報告書(A/3209)¹ 曾承認有按本組織以外薪給移動情況修訂薪給表的必要，而自一九五〇年以來公私部門的薪給無疑地都會有很大的變動。雖然他知道通過秘書長提案足使預算淨額增加二百七十萬美元，雖然他在概算一般討論中發言(第八五六次會議)時強調了嚴格實行撙節的必要，對此種增加表示憂慮，可是他相信第五委員會卻非核准現在所請加的數額不可。討論地域分配問題時，大家曾一再強調憲章第一百零一條所訂效率、才幹和忠誠最高標準的條件。如果第五委員會誤施節約政策，拒絕秘書處正當要求，那麼該條便會失去意義。聯合國主要依靠它的秘書處，因此職員們理應具備一種工作條件，使他們在執行任務時不但能有憲章第一百零一條所要求的效率，而且還有滿意之感。事實上，如果秘書處不能聘用和保留符合憲章所定優秀資格的職員，那麼委員會關於地域分配的建議便將失去作用。唯有薪酬待遇適當，才能羅致所有各地的人員來為聯合國服務。現在職員的薪給很難認為適當，因為專門人員的基薪表自一九五〇年以來未曾改變。但是從那時起生活費用不斷上漲，所以大會已經設法減輕職員因此而起的負擔，核准了將紐約服務地點調整數由第七級改為第八級的提案。在此方面，他說諮詢委員會報告書(A/4930)第三十三段承認，要想徵聘條件富有吸引力，那末報酬的主要部分應為基薪，而服務地點調整數的成分則應儘量減少。

¹ 大會正式紀錄，第十一屆會，附件，單行本。

二八。有人也許要問現在是不是加薪的適當時機，如果純從財政上特別是從聯合國財政狀況來考慮這個問題那麼答案便將是否定。但是因為此事牽涉到人情問題，又因為各方對秘書處行政改革已有許多討論，所以現在反而是特別適當的時機。如果委員會在這個時候拒絕職員的請求它便應該考慮此舉對於他們工作情緒的影響。

二九。Mr. BANNIER (荷蘭) 說，根據那個改訂國際文官專門以上職類職員基薪及服務地點調整數的提案，聯合國每年開支便要淨增二百七十萬美元，聯合國系統內所有各組織開支淨增額便要超出那個數目兩倍以上，而各主要志願方案也將有相當的增加。

三〇。鑒於此類增加數額的鉅大，第五委員會既然負有處理預算問題的主要責任，在理論上便應該悉心審核，以便決定改訂薪給是否必要，聯合國及其他各機關與方案是否能在不改訂薪給的情形下充分履行任務。所提辦法是否對成千的國際文官都很合理和公平。說到這裏，他不知道秘書處能否提供所有聯合國機關經常和計劃工作人員的實際數目。可是這種細心的審核在實際上幾乎無法做到，因為第五委員會許多委員並不是各項有關問題的專家，而且正因如此，所以委員會面前才有薪給審核委員會、服務地點調整數專家委員會、行政協調委員會、文官諮委會及行政及預算問題諮詢委員會分別提出的報告書——一大堆敘述事實的有關資料。它所能做到的是決定各方所提出的理由和所得到的結論是否能令人充分信服而予以贊同。

三一。荷蘭代表團如能確定下列兩點便預備接受那些理由和結論：第一，與生活費用相比較，目前薪給數額太低；第二，有能力並願意為聯合國服務的十分合格人員在目前情況下不肯前來或繼續為聯合國服務。關於第一點，荷蘭代表團察悉文官諮委會在其報告書(A/4823/Add.1)特別在附件壹表E內提出的資料，還注意到服務地點調整數專家委員會在其報告書(A/4823/Add.2)第十九段列舉的數字，證明紐約服務地點調整數指數已從一九五六年一月的一二〇增至一九六一年二月的一三六·四。其他聯合國機關會所在城市的物價變動程度也大致相同。一九五六年所訂薪給表既然只夠應付生活費用的需要，因此毫無疑問，修改基薪表的提案是完全正當的。不僅如此，諮詢委員會還認為目前提案很溫和只求彌補一部分需要而已。因此關於第一點荷蘭代表團相信完全成立，並

認為如果提案未能通過，職員的生活水準便將大大降低，他們的工作效力也將隨之受到損害。

三二。關於第二點，所謂徵聘和留用職員的困難，秘書處在所擬文件(A/C.5/L.685)內提出了額外的資料，所以他自己不必提供具體事例來說明因待遇條件不充分而無法徵聘人員的情況。事實上，讀了協委會預備提交文官諮委會的文件(同上，附件)之後，對於問題的嚴重性，便不會再有任何懷疑。目前的服務條件顯然大大妨礙國際文官及業務方案專家的徵聘，如不立刻改良這些條件，聯合國全部工作尤其技術和專門性的工作，以及整個對發展較差國家提供多邊協助的體系，縱不完全停頓也會緩慢下來。聯合國要完成的任務愈來愈多，現在又在經濟暨社會理事會、各區域經濟委員會尤其是需要技術協助各國的迫切請求之下，舉辦了許多新的工作，如不立刻改善服務條件，其後果實不堪設想。

三三。徵聘困難當然還有其他原因。許多國家，尤其是發展中和新獨立的國家，亟需將所有資歷恰當的國民留在本國工作，因此很難抽調人員為國際機關服務。在大多數經濟先進國家內，本國對專家的需要，急劇增加，而十年前國內及國際服務條件所存在並使國際服務極富吸引力的差別已經消失或大大減少。提高薪給標準和服務地點調整數的決定，雖使各國預算負擔增加，但他認為要想聯合國不喪失力量和效力，卻非採取這個決定不可。

三四。他完全同意文官諮委會和諮詢委員會的意見，認為薪給待遇應以基薪為主，而服務地點調整數所佔的成分愈少愈好，惟有那樣才能使服務條件富有吸引力，因此他贊成將現行日內瓦服務地點調整數併入基薪淨額的提議。他對廢除“負”服務地點調整數問題沒有一定的成見。他贊成秘書長的提案，在全盤修訂基本服務條件時，也將職員薪給稅修訂。那個提案是與各關係專門機關行政首長商同釐訂的，他和諮詢委員會一樣，也歡迎各國際組織在實現共同制度方面所表現的任何進展。

三五。雖然新辦法的生效日期似乎可以追溯至一九六〇年的某一日，但他同意協委會的看法，認為應該考慮預算和憲法因素，而將提議的改訂自將來的某一個日期起實行，不過那個日期不得遲於一九六二年一月一日。

三六。Mr. EL-MESSIRI (阿拉伯聯合共和國) 指出秘書處是執行國際方案的工具，聯合國目的能否

實現主要須視祕書處職員的福利而定。國際祕書處的職員和國內公務員不同，是自世界各地羅致的，通常都被派在離開本國很遠的地方工作。他們的服務條件不僅必須符合各個機關的要求而且一定還要有充分的彈性，可以適用於許多不同的職員、工作和服務地點；同時還應該顧及一點，他們升至最高職位的機會是有限的。

三七。在研究祕書長提案(A/4823)時，他不僅考慮到對憲章第一百零一條所訂要件有影響的各項因素，考慮到予國際職員以公允待遇的必要，而且還考慮到穩定的條件。除非服務條件完善，國際機關適當執行任務所不可缺少的高度穩定條件，便不能實現。現行基薪表自一九五〇年以來一直沒有變動，文官諮委會認為聯合國薪給和若干主要政府機關及自由職業薪給的相對關係，已經大大下降。雖然在那個期間內有過生活費用的調整，可是那種調整不過是局部的補救，與基薪表本身無關而且也沒有矯正其與外界薪給不平衡的現象。根據這個考慮，文官諮委會主張將日內瓦現行服務地點調整數併入新基薪表，自一九六二年一月一日起生效。協委會認為在費用高的地區內，薪酬的一大部分用服務地點調整數來支付，實屬不當，而且正如祕書長報告書(A/4823)所說，無論如何，將來在某一階段內終非實行併入不可，時間經過一久，困難反而會要增大。

三八。諮詢委員會在其報告書(A/4930)第三十三段內說，現在大多數服務地點都和日內瓦基準相等或超過那個基準，因此現在倒是把那個基準提高比較符合現實的適當時機。諮詢委員會還說，各專門機關有很多工作需要專門人才辦理，目前薪酬共同制度的種種限制對各該機關的不利影響最大，並且它認為擬議的改善辦法充其量不過是一種局部的補救而已。諮詢委員會在關於一九六二年度概算的報告書(A/4814)內討論徵聘困難問題時說過，將薪給標準改高可以減少那種困難，不過整個祕書處內升遷機會的缺乏也是造成那個問題的一個因素。

三九。根據他所提出的理由，阿拉伯聯合共和國代表團支持祕書長取得各專門機關行政首長協議後所提出的提案，以及他主張將來初級終身從業人員應於服務滿四年經認為合格後才由P-1升至P-2的提案。原來規定的服務期限只有兩年，不過這個改變不應對現有職員適用。至於未正式任用以前的試用期間則照舊不變。阿拉伯聯合共和國代表團也贊成祕書長所提

出和諮詢委員會所贊助的受扶養配偶津貼提案，並認為服務地點調整數的百分比應按每一職等基薪訂定，而不應隨每一職等的級別而異，因為後一辦法會使各個服務地點的加薪標準發生差別。此外它還贊成諮詢委員會的意見，保留“負”服務地點調整數，因為它認為如果將“負”服務地點調整數取消，服務地點調整數辦法便將失去了它的意義。

四〇。Mr. MENDEZ (菲律賓)說祕書長關於基薪及服務地點調整數所提議的一切辦法，除取消“負”服務地點調整數及全面增加薪酬淨額兩點外，諮詢委員會均表贊同。菲律賓代表團雖然十分尊重諮詢委員會並且在許多方面都要借重該委員會的技術才能，不過它認為諮詢委員會表示異義的提案，是以聲譽素著的兩個專家委員會的建議為根據的，而這兩個委員會在未提出它們的建議以前曾作詳細研究，同時諮詢委員會猶豫之起，似乎主要因為它認為報告書內有若干含糊不清之處，而並非確信建議本身不能成立。既無可以推翻文官諮委會及服務地點調整數專家委員會研究結果的具體證據，菲律賓代表團認為如將它們的建議立刻否決，對那兩個委員會和一般職員來說，實在有欠公平。此外，諮詢委員會在其報告書(A/4930)第四十二段內雖然同意目前實領薪給有欠充分，以致造成了所有各機關職員徵聘和留用方面的嚴重困難，可是它並沒有提出其他任何解決辦法。固然擬議的薪酬改善最多也只能解決一部份問題，可能是事實，但是單單這一點卻不是擱置祕書長增加目前薪酬提案的充分理由。

四一。委員會當前這些文件有時不免把職員服務當作一種受到供求關係這類市場力量影響的商品看待。不過菲律賓代表團認為聯合國應從模範僱主的觀點來處理職員問題。再者，根據不久以前的不幸事件來看，聯合國工作所要求的不僅是職員的時間和專門技能，而且還是他們的生命。

四二。他希望將祕書長廢除“負”服務地點調整數和增加職員基薪及實領收入的提案，交付委員會表決，菲律賓代表團於必要時擬動議將祕書長提案提在諮詢委員會任何同類提案之前處理。

四三。Mr. KITTANI (伊拉克)說，首先必須決定應該根據什麼標準來斷定基薪有無增加的必要。國際聯合會採用的公式是：國際徵聘人員薪給表應以任一會員國(國內)文官待遇最優者為根據，按國際所在地生活費用並憑離國服務因素加以調整，然後訂

定。如果採用這樣一個直截了當的數學公式，那麼斷定有無增加的必要便是一個很簡單的問題。可是聯合國的公式卻不這樣明確。文官諮委會在其報告書(A/4823/Add.1)第十六段內撮要說明那個公式如下：“服務條件一定要能從世界各地羅致和留用十分稱職的職員，而在某種情況下還要能羅致和留用非常優異的人員”。爲了不僅要能羅致而且還要能留用這種職員起見，那就非採用適當的薪給表不可，並且非備有可以好好發展事業前途的升遷機會不可。

四四．伊拉克代表團在考慮目前提案時頗費斟酌，因爲當前情況似乎只有兩途可循：不是接受文官諮委會的各項建議，就是把它們否決。這樣一個問題，不能武斷決定，伊拉克代表團卻望能有充分的證據，以便採取正確的途徑。說到這裏它發現文官諮委會提出的結論雖很具體，可是那些結論所根據的資料卻只有一部分送到了第五委員會，這一點使它有些不安。而且那一部分資料在伊拉克代表團看來也並不完善。例如他並不知道委員會面前各項文件內所載的資料是否可爲文官諮委會所審議的全部資料的代表，或者只是那種資料的一小部分。在沒有充分資料足以評斷文官諮委會結論的情況下，伊拉克代表團除了接受文官諮委會的建議以外，實在看不出有什麼別的方法。

四五．諮詢委員會覺得它並不必要重複文官諮委會所已辦理的工作，因此不肯向第五委員會提出任何具體建議。不過它對若干問題表示了一些疑慮，而這些疑慮中有一部分也是伊拉克代表團所抱有的。

四六．伊拉克代表團所採取的立場，似屬矛盾，主要因爲在這種情況下難得決定採用何種標準。對許多代表團來說，包括伊拉克代表團在內，聯合國薪給表與各國國內情況比較，初看之下，似乎非常優厚，不過一旦認識國內薪給水平顯然對聯合國不能適用後，聯合國薪給表何以必須符合文官諮委會報告書第十六段內所說的條件，就很明顯。

四七．伊拉克代表團批評文官諮委會採用了它在報告書第十九段內所提及的那種證據。伊拉克代表團贊同諮詢委員會的意見，認爲這種資料既沒有代表性，也沒有決定性。如果伊拉克代表團相信文官諮委會的結論完全根據這種資料做成，那麼它便認爲非拒絕接受委員會當前提案不可。但是基於若干理由，尤其因爲必須恢復和保持職員工作精神的理由，它願支持祕書長的提案。

四八．就這個議程項目的審議程序而言，他提議將目前日內瓦第三級服務地點調整數併入基薪表和廢除負服務調整數的提議合併討論，特別因爲文官諮委會在其報告書第三十六段第一句內所作的陳述，所以應該如此。

四九．主席表示這兩點應合併討論，但委員會面前的提議，卻應分別表決。

決定如議。

五〇．Mr. MORALES (哥倫比亞)說，就一般原則而言，哥倫比亞代表團贊成聯合國採取節省甚至儉約政策，特別因爲現在各會員國及聯合國進行的重要發展方案費用很高。可是近年來多數國家經歷了種種變動，所以公私部門的工資與薪給都非不時加以調整不可。國際文官專門以上職類職員基薪表自一九五〇年以來一直沒有改訂，但是祕書處自一九五六年以來即曾強調有將基薪提高的必要。依據服務地點調整數辦法所支付的數額並不能彌補基薪表的缺陷。

五一．在對委員會面前各項報告書加以研究並對目前情勢加以切實估量後，哥倫比亞代表團認爲必須支持祕書長的提案。

五二．Mr. HAMILTON (人事主任)說，伊拉克代表曾經提到應該有若干標準來決定增加薪給是否必要。假如大家承認給審核委員會一九五六年所建議的薪給表大體適當，應該比照國內文官薪給移動情況，將其向上調整，那末也許可以建立一個公認的標準。薪給審核委員會在一九五六年對聯合國薪給表沒有建議增加的原因之一就是那時各國文官薪給還沒有向上移動的現象。但在大會通過薪給審核委員會建議後不久，那種向上移動的現象就開始出現了。例如聯合王國，最近幾年高級文官的實質所得，就增加了百分之三十。一九六一年該國修訂附加稅稅額表後，他們的情況又改善了百分之二十。

五三．他對聯合王國代表就聯合王國與聯合國薪給標準所作的比較，不擬表示異議。不過他認爲聯合國P-2級和聯合王國助理主任級不太相當。聯合國P-2人員平均年齡爲三十三歲至三十四歲，而他相信聯合王國助理主任在通常情形下滿三十歲時就應該會升至主任。聯合國P-2級似乎應該和聯合王國一個較高的職級比較。此外，如果只能按聯合王國內文官薪給數額計算，將薪酬待遇中的公費因素除去而將住屋因素列入，那麼比較的結果便會不同。

五四。將技術或計劃人員與經常人員區分，在一九五六年以前較為恰當，因為那時前一類人員是有特殊服務條件的。因為服務條件上的那種差別，曾經引起許多複雜情況，所以後來便將所有服務條件統一。目前對這兩種職位很難加以區分，在各專門機關如世界衛生組織內，尤其如此。

五五。關於荷蘭代表對國內與國際薪給關係所發表的言論，他知道紐約許多職員認為他們在本國即使薪給數額低得很多也可以過着較好的生活。薪給待遇“最高”的文官並不一定是薪給待遇“最優”的文官，而某一工作所享有的地位也是應該計及一項重要因素。

五六。就聯合國來說，廢除“負”服務地點調整數之後第一年所將增加的費用約為二〇,〇〇〇美元。

但估計至一九六四年年底時生活費用的變動會使這種費用減至等於零的地步。

五七。Mr. HODGES (聯合王國) 說，他的印象是加入聯合國工作的 P-1 級職員通常都是最近畢業的學生而且多半很快就會升到 P-2 級。因此，他對那一級人員平均年齡之高，表示驚異。在他提到聯合王國助理主任級的薪給數額時，他所引述的是那一級的最高數額。他所說的聯合王國薪酬包括住屋因素在內。

五八。就他對專門或計劃人員和經常職員所作的區分來說，他看到文件 A/C.5/L.685 中關於徵聘困難所引述的例證大多數似乎都與前一種人員有關。

午後五時三十分散會

第八七七次會議

一九六一年十一月十日星期五午前十時五十分紐約

主席：Mr. Hermod LANNUNG (丹麥)

議程項目六十五

國際文官專門人員以上職類職員基薪及服務地點調整數：國際文官制度諮詢委員會報告書及秘書長報告書 (A/4823 and Add.1 and 2, A/4930, A/C.5/873, A/C.5/L.685) (續前)

一。代理秘書長說，他曾在第八七三次會議向委員會說過。他需要相當時間去研究本組織面臨的問題。現在他又又要為職員薪給問題向委員會發言，並不是因為他認為那項問題佔有絕對優先的地位，而是，因為他認為有責任通知委員會，他剛才接到聯合國共同系統下各組織行政首長的來電一通，其中強調他們深信各組織如要徵聘並保留勝任的會所及外勤職員，便非照擬議的辦法改善薪給不可。

二。他又接獲了職員理事會的備忘錄一件。當然，大家不能根據此項備忘錄作成最後結論，但它所留下的印象，卻使人覺得職員很有理由。

三。他曾約略地看過國際文官制度諮詢委員會 (文官諮委會) 報告書 (A/4823/Add.1)。此項報告書在他看來似乎很有道理。從文官諮委會的措辭看，它對於它所提的建議確具堅定信念。該委員會所有的委員均係經驗豐富而且來自薪給差距極大的各國。因此，大家必須特別重視他們認為他們建議大體上很適中的說法。

四。自一九五六年薪給審核委員會訂定現行服務條件以來，聯合國職員的情況與外界公務人員及其他外界職業相較，似乎無可爭議，已大形惡化。此種情形使他感覺不安，因為本組織顯然非絕對能夠徵聘勝任愉快的職員來履行它必須完成的極端複雜的任務不可。再者，在任何組織內，如其職員感覺他們在薪給結構中的相對地位一般說來都每下愈況，那末工作情緒必然會受妨害。因此他認為第五委員會應該——而且他希望它會要——通過他的前任所作的建議。他所擔任的這個職務，在任何情形下，都是困難重重的，現在他就職伊始，如果委員會能通過那些建議，對他大有幫助。

五。Mr. SOKIRKIN (蘇維埃社會主義共和國聯邦) 說，蘇聯代表團希望最好待至下次會議再發表它對於基薪表問題的意見，以便有時間研究代理秘書