

第 35 次会议简要记录

主席：迪努先生（罗马尼亚）

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 113：联合国共同制度（续）*

议程项目 114：联合国养恤金制度（续）*

议程项目 104：1992-1993 两年期方案预算（续）

联合国原子辐射影响问题科学委员会秘书处的行政安排

政府间决策机关秘书的职等

议程项目 12：经济及社会理事会的报告

* 一并审议的项目。

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）。

大会是在本委员会会议结束前将委员会分别汇编印成单册。

Distr. GENERAL

A/C.5/47/SR.35

9 December 1992

CHINESE

ORIGINAL: ENGLISH

上午 10 时 25 分宣布开会。

议程项目 113: 联合国共同制度 (续) (A/47/30; A/C. 5/47/25, A/C. 5/47/36, A/C. 5/47/37 和 A/C. 5/47/38)

议程项目 114: 联合国养恤金制度 (续) (A/47/9 和 A/47/578; A/C. 5/47/8 和 A/C. 5/47/25)

1. LADSOUS 先生 (法国) 欢迎工作人员代表参加关于共同制度和养恤金制度的辩论, 因为工作人员首先受到委员会关于那些项目的决定的影响。

2. 委员会在考虑摆在它面前的项目时, 必须超越纯技术考虑。他想知道诺贝尔梅耶原则是否仍然受到尊重。根据这个原则, 国际工作人员的服务条件应能吸引薪金水平最高的国家的国民。秘书长在第五委员会关于人力资源管理的讲话中明确指出, 就专业人员以上职类的工作人员而言, 共同制度要在世界市场具有竞争力; 就弗莱明原则适用的当地工作人员而言, 共同制度要在每一个工作地点的当地市场具有竞争力, 这是非常重要的。各工作人员协会已得出类似结论; 在这方面, 他请国际公务员制度委员会 (公务员制度委员会) 指出国际公务员协会联合会 (国际公务员联会) 进行的研究是否有什么技术上的缺陷。

3. 秘书长讲到对人力资源管理要采取全面的办法: 在考虑薪酬一类的问题时不能不考虑职业发展和人员配备政策, 而后者必须以生产率、技术革新和组织服务为基础。第五委员会传统的工作安排中的一个重大缺陷是, 把问题列入分开的议程项目, 分开辩论, 分开的决议。这导致委员会认为人事费用与薪酬有着直接的而又排他性的相互关系。实际上, 能力较强、报酬较丰厚、积极性较高的工作人员可以在管理方面大大节省, 私营企业和一些公务员制度早就认识到这一点。单是征聘官员定级过高

这一令人不安的做法就足以表明省钱往往是不可能的。另外，较高层人员的失误可能涉及重大的预算问题并对履行任务产生严重影响。

4. 因此，委员会应该把眼光放宽一些，应着眼于整个制度。他不知道是否能让布雷顿森林机构和其他专门机构间长期存在的巨大薪酬差距继续存在下去，造成工作人员向世界银行以及向可提供类似薪金的地区开发银行流动。

5. 第五委员会不只是对共同制度行使财务控制，它还有责任确保这个制度的管理灵活而现实。在这方面，委员会必须注意一些不祥之兆：工作人员已上书；行政协调委员会告诫第五委员会，共同制度的服务条件具有竞争力是极为重要的，指出专业人员以上职类尚未具备这种竞争力；行政问题协商委员会（行政协商会）要求提高D-1以上职等的竞争力，公务员制度委员会提出特别职业比率；以共同制度的薪酬为基础的专门机构咨询比率再也不能吸引最好的专家；比较国公务员制度采取了越来越多的特殊比率和特殊付款以及额外的步骤，以便使总等级表的薪酬更有竞争力，同时1990年通过《联邦雇员报酬可比法》表明美国当局认识到有必要改变联邦公务员报酬缺乏竞争力的状况。第五委员会若要采纳比较国公务员制度的原则，那就应该全面采纳。

6. 大会面临这样一个政治抉择：它要么决定继续对外界视而不见从而冒进一步下滑的风险，要么在世界劳工市场重新采取诺贝尔梅耶原则。应该要求公务员制度委员会实事求是地评估共同制度内的竞争力问题。真正的问题是，雇人和留人的困难在多大程度上是由于专业人员以上职类人员服务条件普遍降低造成的，在多大程度上是由于可以通过临时措施解决的具体问题造成的。

7. 第一步是消除影响同比较国公务员制度进行比较的任何有系统的偏见。由于公务员制度委员会迟迟认识不到它目前确定纽约与华盛顿生活费差幅的方法有缺陷，大会应该在本届会议上作出必要的原则决定，让公务员制度委员会作出它的报告第143段第(b)(i)和(ii)分段中提到的纯技术选择，不得进一步拖延。必须通过

有关各方的对话确定无可辩驳的事实。为此目的,应将各个组织、基金或计划署应该让自己的管理机构、秘书处和工作人员代表同行政协商会和公务员制度委员会的代表召集到一起。这样一个组可以很快搞清楚各有关组织和工作地点的事实情况,提交公务员制度委员会。在每一种情况下,都应明确主要的竞争者,评定薪酬的差异,注意有关求职者原始地点、对空缺通告的反应以及留职的趋势。这样,公务员制度委员会掌握了事实,就能通过全面而不是一系列治标的办法解决恢复竞争力的问题。

8. 尽管采取了这种做法,第五委员会仍然有责任对公务员制度委员会有关基薪/底薪表、抚养津贴和住房津贴的各种建议作出积极的决定。两年制使这类调整更加必要。

9. 如果公务员制度委员会提出使专业人员以上职类人员服务条件恢复到世界水平的重大措施,他不知道收入倒挂这类反常现象还能存在多少,长期以来,收入倒挂一直被用来作为采取与一般事务人员职类有关的措施的理由。在这方面,他指出,1992年1月1日开始实行的工作人员缴款率在多数工作地点缩小了一般事务人员与专业人员的应计养恤金薪酬的差异。

10. 关于一般事务人员的薪酬和养恤金这个总的问题,他问是否对设想的各种措施的影响作过什么研究,或者是不是只想等着看这些措施的乘数效应会不会超过预期的目标。

11. 他的代表团不清楚公务员制度委员会报告的第99段和100段有关一般事务人员应计养恤金薪酬的建议在准备过程中是否同联合国工作人员养恤金联合委员会商量过,特别是,有没有通报会员国。建议是作为一个独立自主的委员会的决定提出来的,但它们显然超出了该委员会的权限,因为它们看来属于联合国合办工作人员养恤基金管理条例第54条的范围,只能按照那些条例第49条规定的修正程序才能生效:这意味着由养恤金联委会决定,但养恤金联委会还没有作出决定。另外,如果公务员制度委员会的建议被接受,每一个专门机构都需要修改本身的条例,目前它们

都是参照养恤金联委会的条例。这样也许会使申诉增加。

12. 实际上,应该由大会根据主管机关遵照目前的程序提出的建议来确定问题怎样处理。的确,大会在核准全面研究报告时就打算采取这种做法。实际上,公务员制度委员会在第四十六届会议上,就在其报告中指出,在作出最后决定以前还应该考虑其他方法。

13. 他的代表团可支持每个阶段提出的方法中的一些内容但是需要弄清其他一些问题。他的代表团还有一些保留意见,其中之一与养恤基金条例第 54 条具体提到的语文津贴有关,公务员制度委员会建议在当地语言不是有关这个组织的工作语言之一的总部工作地点取消这种语文津贴。

14. 他的代表团对工作人员的雇用和退休条件以及由此引出的会员国交给联合国系统的任务十分关心。在履行这些任务时要发挥最大的费用效益,其最佳的途径是提供最好不过的人力。

15. BEL HADJ AMOR 先生 (国际公务员制度委员会主席) 说,在要求它们扮演什么样的角色方面,联合国及其附属机构正在经历着一场巨大的变化。在一个责任不断增加的时代,公正和平等地对待工作人员——这些组织最宝贵的资源,比任何时候都更为重要,对成功地完成赋予的任务关系更加重大。作为管理和协调整个共同制度的服务条件的中心机构,公务员制度委员会的作用得到所有会员国的明确认可,委员会将继续客观公正地行使它的职能。

16. 关于一般事务人员的应计养恤金薪酬问题,他说,委员会知道有关养恤金的问题是养恤金联委会管辖的问题,但是,根据其规约,它有责任决定与确定薪金有关的各方面的问题并提出有关工作人员薪资税率的建议。毫无疑问,应计养恤金薪酬的问题主要由公务制度委员会负责。

17. 至于公务员制度委员会关于确定一般事务人员应计养恤金薪酬的方法的决定对工作人员条例和细则的影响,公务员制度委员会经过仔细考虑,建议修订的程序

从1994年1月1日开始执行。研究尚未结束，公务员制度委员会尚未解决工作人员薪资税率和薪金中不计养恤金的部分，这两个问题将与养恤金联委会合作解决。中间这一年使公务员制度委员会、养恤金联委会和有关组织有时间讨论这些变化对养恤金联委会的条例以及有关组织的工作人员条例和细则的影响。

18. 有人说计算应计养恤金薪酬只用部分薪金净额是武断的，针对这种评论，他指出有必要平等对待所有工作人员是折合收入办法的基础，大会1986年首先批准对专业人员以上职类人员采用这种办法，1990年再次确认。第五委员会从公务员制度委员会的报告中可以看到，公务员制度委员会曾要求大会批准两年制的一个例外，以便使它能在1993年向大会提出建议。有人提出，根据大会关于两年期的决议，委员会应在第四十九届会议上提交有关悬而未决问题的报告。这一建议不符合大会以前向公务员制度委员会提出的尽快完成对这个问题的审议工作的要求。因此，大会采取灵活态度尽早——换句话说，在下届会议上——完成对一般事务人员应计养恤金薪酬问题的考虑，是合理的。

19. 也有人提出这样一种观点：为了使净收入达到纳税前的水平，在计算一般事务人员的应计养恤金薪酬时可以采取当地税率而不是工作人员薪资税率。如果采取这种办法，那就应该理解，这里讲的当地税是对养恤金征的税，而不是适用于对薪金征的税。然而，一般事务人员薪金调查办法使公务员制度委员会只能收集有关薪金而不是养恤金的征税资料，尽管这些资料只要大会愿意是可以收集到的。然而，采取单独的特殊程序最终将使这个制度进一步复杂化，而采用当地养恤金税率可能对许多外地工作地点的应计养恤金薪酬的水平产生全面的不良影响。

20. 公务员制度委员会采用两种备选办法确定选任的未叙职等官员在养恤基金以外的养恤金，使收入折合率大大提高。关于这方面的情况，他说公务员制度委员会指出，在确定适当的养恤金水平时，必须记住这些官员有的任期有限。由此提出了一个判断标准。收入折合率上调是一种弥补这类官员任职期短的办法。委员会的建议并

不是以技术方案为基础的，而是以对确定委员会报告附件三中的水平的所有有关因素的分析为基础的。由于建议由两种备用办法计算出的福利金应从养恤基金外支付，因此不产生货币浮动的问题。

21. 一些代表团提出美国联邦公务员缺席可能不是报酬最高的公务员制度，问公务员制度委员会为什么不提交一份有关报酬最高的公务员制度的研究报告。他指出，在第 46/191 号决议第六节，大会解决了比较国的问题，请公务员制度委员会分析 1990 年《联邦雇员报酬可比法》可能对目前比较国报酬水平的影响并向大会第四十九届会议就此提交报告。在不知道《联邦雇员报酬可比法》对目前比较国的薪金会产生什么影响的情况下继续研究比较国的情况不会得到什么最终结论。因此，公务员制度委员会预期在 1994 年提出它的研究报告。有人建议委员会重新审查诺贝尔梅耶原则的其他应用，如世界银行采取的结合私营和公营部门的做法，或者直接同世界银行、欧洲经济共同体或经济合作与发展组织比较。公务制度委员会感谢大会在这方面的指导。

22. 至于目前确定纽约和华盛顿生活费差幅的方法的缺陷问题，他希望说明这一点，联合国制度不是照搬美国联邦公务员制度。从联合国成立以来就把美国联邦公务员制度作为比较对象，但是两种制度有很大差异。

23. 公务员制度委员会在 1987 年的年度报告(A/42/30)中详细阐述了差幅计算方法，向大会建议比较以在纽约的联合国专业人员和在华盛顿的美国同类人员为基础。公务员制度委员会还强调，根据购买力平等的概念，应该考虑华盛顿和纽约间的生活费差幅。在第 42/221 号决议中，大会决定保留这种方法，公务员制度委员会在 1990 年全面检查专业人员职类以上人员服务条件时再次检查了这种方法，公务员制度委员会的建议在第 44/198 号决议中获得批准。

24. 改变计算生活费差幅的程序的真正目的是：确定在华盛顿的美国联邦公务员薪金根据华盛顿和纽约的货物和服务价格差异调整后的实际价值。目前的程序采

用联合国工作地点差价调整指数，它的主要缺点之一是作为与联合国驻华盛顿官员有关的住房资料基础太窄，对人数多得多的专业人员的薪酬水平有影响。工作地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）详细研究了这个问题，建议的做法同目标比较一致。

25. 专业人员薪金表上较高职等和较低职等差幅的不平衡问题远远超出了简单地弥合不同等级差幅不平衡的问题，关系到薪金表本身的结构。公务员制度委员会打算不久解决这个问题，尽快拿出详细报告。

26. 要求公务员制度委员会搞一个前后一致的租金补贴方案，方案要考虑到租金补贴和工作地点差价调整数中用于住房部分的区别等因素。他指出，公务员制度委员会在3月份的会议上仔细检查了目前的方案，认为目前的安排进行得很好。然而，他请各国代表团把他们希望审查的任何技术考虑因素告诉委员会。

27. 世界知识产权组织协调委员会要求公务员制度委员会研究工作时间和加速增加语文补贴的问题，公务员制度委员会将在夏季和3月的会议上分别处理这两个问题，然后在1993年的报告中提出建议。

28. 在一项帮助第五委员会进行非正式磋商的工作文件中将详细说明七个总部工作地点确定抚养津贴的程序和那些津贴同减税和社会保险福利的关系。有人说抚养津贴没有以比较国的做法为基础，因而对联合国的工作人员大为有利。然而，只采用比较国的做法就可能使整个制度的开支大大增加。至于第二位受抚养人津贴，只有在工作人员没有主要受抚养人的情况下才承认第二位受抚养人，并且要有受抚养证明才能得到这项津贴，有关组织有责任进行监测。

29. 行政协商会提供了增加教育补贴最高限额的建议所涉财务问题的分析，它将为非正式磋商提供资料。有人说共同制度的教育补贴没有以比较国的做法为基础，这对联合国共同制度的工作人员同样大为有利。然而他指出，虽然各自福利的细目有差异，但总的说来，两种制度被认为是类似的。

30. 教育费用增加与建议的教育补贴的增加明显不等，这是由于公务员制度委员会采取的双重制度造成的：与教育有关的开支首先在某一特定货币区至少提高5%，然后公务员制度委员会才提出上调，这种经过仔细考虑的做法旨在使受益面达到95%的情况。

31. 公务员制度委员会仔细考虑了各种解决出席不同会议的高级官员开会津贴的利弊。共同制度的一种办法不是最好的办法。然而，如果会员国希望进行某种形式的监测，可以根据各组织的情况作出安排。

32. 一些代表团讲到在一般事务人员调查方法上尊重弗莱明原则的问题，另一些代表团对不调查100人以下的雇主提出疑问。弗莱明原则仍然是公务员制度委员会的基本原则；平等对待不同职类的工作人员在确定薪金过程中的重要性不亚于在确定一般事务人员应计养恤金薪酬计算办法中的重要性。不调查小雇主有两个原因：一些国家的公务员的报酬无疑比美国联邦公务员丰厚，但是他们人数少，根据诺贝尔梅耶原则不用来进行比较。一般事务人员的薪金也是这样，以仅有50人的公司的条件为基础确定几个一般事务人员的服务条件是不合适的。有人甚至提出在某些工作地点最低人数应提高；100人是经过艰苦的努力作出的妥协。

33. 对语文因素的问题——在当地语言不是谈及的组织的工作语言之一的总部工作地点所付的语文津贴——进行了深入考虑以后，公务员制度委员会认为这种津贴应停止发放。

34. 公务员制度委员会研究调查方法遇到的一个最大的困难是挑选雇主的标准。公务员制度委员会认为，在修改的标准确定以前，过渡的措施对这个具体问题是合适的。目前正在巴黎进行调查，同以后将要进行的所有调查一样，这次调查根据修订的办法进行。

35. 公务员制度委员会决定在参考调查之日6个月前停止临时调整，是因为调查的目的在于比较联合国制度和外界劳动市场在雇用条件方面的情况。上次在纽约

进行一般事务人员薪金调查时发现共同制度的薪金高于外界劳动市场类似人员的薪金，在调查前 6 个月停止临时调整被认为是避免出现类似问题的最合适的办法。

36. 一些代表团问，调整是不是为了从联合国服务条件和养恤金与某一工作地点生活费用挂钩中得到好处。正如公务员制度委员会在它的报告第 218 段中指出的，它认为服务条件的比较不应限于薪金和津贴，但它承认没有技术手段可以衡量职业保障这类公营部门工作的优越条件。至于养恤金，公务员制度委员会根据它对一般事务人员和有关职类工作人员应计养恤金薪酬和以后产生的养恤金的研究，分析了与当地养恤金的比较。分析和结果有高有低，有些外界的养恤金高于共同制度的养恤金，有些则低于共同制度的养恤金。

37. 提出的另一个问题是，怎样从挑选比较国雇主的角度确定工作地点的“上班距离”，各个工作地点的“上班距离”是否不同。在公务员制度委员会看来，距离最好从实际出发来确定。公务员制度委员会的问题是，是否继续包括显然在“上班距离”外的雇主，不管这个距离如何定义。

38. 最后，关于要求秘书长就程序问题在第四十七届会议上向大会提交的报告，公务员制度委员会也希望看到这个报告。提交这个报告是为了使秘书长和其他行政首长采取措施调整与公务员制度委员会建议不一致的薪金表(第 45/221 号决议第十三节第 3 段)。

39. 关于工作流动和艰苦条件津贴方案，他向第五委员会保证，在 1995 年下次研究这个方案的执行情况时，将研究底薪/底薪表与工作流动和艰苦条件津贴之间的联系。另外，应该指出，正如公务员制度委员会的报告第 276 段所指出的，在大多数情况下，比较国方案相应的津贴都比联合国一揽子方案高。至于联合国的方案不鼓励工作人员调到条件比较好的地点的可能性，他指出这个方案的目的就是鼓励工作人员调往条件困难的地点并留在那里。

40. 一些代表团要求提供采取这种方案可以节省的行政开支的准确数字。现在

估计它的整个影响还为时过早，不过联合国开发计划署和联合国难民事务高级专员办事处这两个有大量实地工作人员的机构估计，新方案执行后重新分配的每个工作人员每年节省的行政开支在 5000 美元到 8000 美元之间。由此算来，仅这两个机构就能节省约 300 万美元。公务员制度委员会的报告第 266 段有关于行政开支节约的其他资料，它估计能在 1995 年的报告中提供更多数据。

41. 关于妇女地位的问题，他说真正的问题在于建议的执行，公务员制度委员会将继续报告这方面的进展情况。关于公务员制度委员会就与家庭有关的问题提出的建议（A/47/30，第 296 (f) 段）是否反映了目前的做法，他说共同制度的大部分机构为了它们的工作人员提供非全日制工作，一些机构已经开始实行弹性工作时间。一工分做制尚不普遍，灵活工作地点（远距离工作）几乎不存在。

42. AITKEN 先生（联合国工作人员养恤金联合委员会主席）说，澳大利亚代表（也代表加拿大和新西兰）发言时敦促养恤金联委会按照国际公认的做法，用货币数而不是用应计养恤金薪酬的百分比来报告精算逆差。据那些国家说，联合国合办工作人员养恤基金中 0.57% 的逆差，就可能相当于 27 亿美元。

43. 养恤金联委会明确区分精算估值结果与养恤基金的财务报表的做法，是审计委员会建议和支持的长期沿用的做法。养恤金联委会指出 1980 年以前养恤基金的精算顺差和逆差是以美元计算的，后来因为这种做法给人误解而放弃了。养恤基金的精算状况——换句话说，缴款数额同今后许多年付出的养恤金之间的差异——根据对经济和人口统计方面的长远估计而有很大差别，精算顾问和精算师委员会密切监视着这些情况，必要时作出调整。目的不是完全取得精算平衡，而是采取必要措施制止或扭转不利趋势。这些措施通常采取增加向养恤基金的投入（缴款）、减少从养恤基金的流出（养恤金）或者双管齐下的形式，因此精算师委员会和养恤金联委会认为，表示养恤基金精算状况的最有意义的方式是应计养恤金薪酬的百分比，因为应计养恤金薪酬的水平反映了缴款的水平和养恤金的水平。

44. 澳大利亚代表所举的 27 亿美元的数字是根据对截至 1990 年 12 月 31 日养恤基金资产的精算估值与基于“计划-终止”的长远预测的债务（换句话说，如果基金到 1990 年 12 月 31 日实际停止存在，有多少逆差）的比较而得出的。这种计算方法只有在联合国系统突然停止存在才有意义。据精算顾问说，这种方法对私营公司比较合适，因为如果一家公司的养恤金计划终止，赤字可能直接影响到公司投资者的负债。由于联合国合办工作人员养恤基金是公务员养恤金计划，精算顾问采用的办法是把养恤基金目前资产的精算价值总和目前及未来参与人未来缴款数折合的目前价值同未来负债的精算价值相比较，后者包括应付养恤金的目前价值和估计要向目前和未来的参与人支付的养恤金折合的目前价值。在这个基础上，假设投资的实际收益率为 3%，那么到 1990 年 12 月 31 日的精算逆差约为 6.4 亿美元，而不是根据“计划-终止”计算出的 27 亿美元。

45. 他进一步说明，为了表明在恢复精算结存方面取得的进展，养恤金联委会向大会提交的有关精算估值结果的报告提供了以计划-终止为基础的资产与负债比的资料。另外，精算师委员会收到在各种经济假设的基础上对养恤基金的资产与负债的年度预测数，并发表了自己的看法。根据一些经济假设，在未来很长一段时间，资产都将继续超过负债。还应指出，从未出现过要求成员组织额外缴款以改变精算逆差的必要。

46. 关于全面审查一般事务人员应计养恤金薪酬和以后产生的养恤金的问题，他说养恤金联委会的三个组成部分——理事机构、行政首长和养恤基金的参与人——有同等的代表性，使之成为良好的谈判机构。从 1986 年以来，它一直遵循以协商一致意见的方式决定向大会提出的建议的做法；1992 年是它第一次未能就议程上的一个重要项目达成这种协商一致意见。在 1992 年 8 月的会议上，公务员制度委员会在方法问题上通过了一种类似养恤金联委会采取的做法。因此，他希望在第五委员会将向大会提出的决议里表达的观点的支持下，养恤金联委会能在下阶段的审查中

就修改的方法的所有要素达成一致意见。

47. 一些人提出公务员制度委员会对修订方法的一些方面作出决定而不是提出建议是否合适的问题。他认为这个问题在以后公务员制度委员会和养恤金联委会的工作中能得到很好的解决。大会有关决议明确规定确定应计养恤金薪酬的主要责任在公务员制度委员会,但是大会也承认养恤金联委会的作用必不可少,因为应计养恤金薪酬影响到养恤金的数额。因此,他认为影响到应计养恤金薪酬的决定只能由大会作出,大会对联合国养恤金制度负有唯一立法责任。如果这种决定要求改变养恤基金条例,那必须根据条例第 49 条的规定,事先同养恤金联委会商量。

48. 最后,他希望强调,在下阶段审查一般事务人员和有关职类工作人员应计养恤金薪酬和以后产生的养恤金时,第五委员会的审议使解决分歧的前景得到改善是很重要的。

议程项目 104: 1992-1993 两年期方案预算 (续)

联合国原子辐射影响问题科学委员会秘书处的行政安排 (A/47/7/Add. 3; A/C. 5/47/26)

49. IRUMBA 先生 (乌干达) 说,他的代表团认为联合国原子辐射影响问题科学委员会(辐射科委会)的工作极其重要,特别是对那些没有涉及核领域但可能受核试验影响的国家。辐射科委会的秘书处尽管人数很少,但工作效率很高。把秘书处移到内罗毕可能是有理由的,因为联合国环境规划署(环境规划署)的总部也设在内罗毕。

50. 他的代表团注意到秘书长的报告(A/C. 5/47/26)第 11 段和 12 段的评论,以及有关辐射科委会和国际原子能机构(原子能机构)职权具有独立性的看法。它注意到秘书长的报告第 12 段讲述的第五委员会的这一观点:为辐射科委会秘书处作出

的替代性安排可能有损对其权威和独立性的看法,但它不相信会出现这种情况。原子能机构说到底是大会议成立的一个附属机构,应该寻求合作而不是要求独立。

51. JADMANI 先生 (巴基斯坦) 问辐射科委会第二个专业人员职位为什么从 1980 年以来一直空着。如果这个职位不需要,那就可以用于其他活动。

52. KHAMIS 先生 (方案规划、预算和财务厅) 说,没有收到环境规划署关于将辐射科委会总部迁到内罗毕的建议。

53. 他在回答巴基斯坦代表提出的问题时说,第二个专业人员职位从 1980 年以来确实空缺着,这个职务可以保留,以后将从体制改革的角度重新考虑。

54. 主席 说,如果没有进一步的评论,他就认为第五委员会希望向大会建议,它要求秘书长探讨辐射科委会秘书处可能搬迁总部地点和行政支助安排的问题。

55. 就这样决定。

政府间决策机关秘书的职等 (A/C. 5/47/28)

56. NA CHAMPASSAK 先生 (澳大利亚) 注意到载于 A/C. 5/47/28 号文件中的秘书长的报告看来不涉及任何预算问题,欢迎秘书处对讨论和谈判活动组组长一职作出说明,特别是说明第 9 段指的是在职者还是职位。

57. KHAMIS 先生 (方案规划、预算和财务厅) 说, A/C. 5/47/28 号文件指的是在职者,不是职位。

58. STITT 先生 (联合王国) 说,对协调职位既可提出赞成的理由,也可提出反对理由。

59. 主席 说,如果没有进一步的评论,他提议第五委员会向大会建议,它要求秘书长在编制 1994-1995 两年期方案预算的过程中研究这一情况,目的是协调政府间决策机关秘书的职等。

60. 就这样决定。

议程项目 12：经济及社会理事会的报告（A/47/3，第一、第五章（B 和 C 节）和第九章）

61. 主席说，如果没有反对意见，他就提议第五委员会建议大会注意到经济及社会理事会报告有关第五委员会的那几个章节。

62. 就这样决定。

63. COHEN 先生（以色列）在对立场作解释性发言时重申以色列对经济及社会理事会第 1992/58 号决议（A/47/3，第五章 B 节）提出的援助巴勒斯坦人民的方案持强烈的保留态度。如果对这项决议进行表决，他的代表团将投反对票。

中午 12 时 35 分散会。