



大会
第五十三届会议
正式记录

Distr.: General
20 November 1998
Chinese
Original: English

第五委员会

第 21 次会议简要记录

1998 年 11 月 6 日,星期五,下午 3 时,在纽约总部举行

主席: 阿胡努先生(副主席).....(科特迪瓦)

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 120: 联合国共同制度 (续)

议程项目 121: 联合国养恤金制度 (续)

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。

阿别良先生(亚美尼亚)缺席,副主席阿胡努先生(科特迪瓦)担任主席。

下午3时5分会议开始

议程项目 120:联合国共同制度(续)(A/52/811;A/53/30 和 Corr.1;A/C.5/53/27)

1. **Atiyanto 先生**(印度尼西亚),代表 77 国集团和中国发言,赞扬国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)提交了一份报告,其格式和内容反映了大会第 52/214 B 号决议第 24 和 25 段内的各项建议。不应该作任何企图修改公务员制度委员会在管理和协调整个共同制度的服务条件方面的重要作用。工作人员代表参与委员会的工作仍然有限,但是这种参与能够加强委员会审议的结果。他要求澄清公务员制度委员会报告(A/53/30)第 19 段内的结论,审计委员会对于公务员制度委员会秘书处进行管理审查的结果,所提出的一些意见和建议(A/52/811),涉及一些超出审计委员会任务的领域。关于协商进程和工作安排工作组的报告和委员会对该报告的意见和决定,所提出的建议将加强委员会的决策过程和那些决定的权威性。

2. 在答复公务员制度委员会报告第 41 段内的行政问题协商委员会(行政协商会)的意见时,他强调选举专家参与委员会是大会的特权。他欢迎公务员制度委员会报告第 19 段附件二内的建议,大意是说,应该设立由各方代表组成的工作组,来讨论所有关键问题。关于报告第 54 段,他想要知道请求提出法律意见的情况以及澄清为执行工作组的建议所制定的条件。应该特别注意到公务员制度委员会秘书处成员的语文能力;在那方面,工作组关于设立所有有关各方之间的一个协商机制的建议,值得进一步加以审议。

3. 关于比较者的问题,他重申诺贝尔梅耶原则应该是决定工作人员在专业和专业以上职类的服务条件的基础。最后,由于为日内瓦设立一个单一的工作地点差价调整指数的复杂性,他希望设在日内瓦的组织能够提供委员会在其报告第 145 段内所提到的更多资料,以便它能够充分回应大会所提出的要求。

4. **Orr 先生**(加拿大),也代表澳大利亚和新西兰发言,他说,虽然公务员制度委员会根据对一些基本原则,例如诺贝尔梅耶和弗来明原则的良好而公正的解释,顺利地编制了一些建议,其工作永远是能够再加以改善的。在那方面,他欢迎审计委员会就其对公务员制度委员会秘

书处的管理审查所提出的意见和建议。对委员会活动的经常审查,应该作为加强透明度的手段来进行。

5. 审计委员会的报告(A/52/811)对于委员会在技术上解释和执行大会的政策决定,提供了宝贵的看法。那些解释可能会导致联合国工作人员比原来更高的薪金水平。例如,用来决定一般事务薪金表的技术导致有些情况的薪金增长,而其结果是应该相反的。按照弗来明原则,一般事务职类的薪金应该根据反映当地就业市场的调查,而不是完全对于其中最佳薪金的一个独特抽样。并且应该确立在根据这些调查的当地市场的 75%。委员会应该根据审计委员会的意见,继续注意该问题。

6. 管理审查也发现了用来确定专业人员薪金的工作地点差价调整数所用的调查的一些问题。应该改善家庭开支问卷和收集数据方法,以便能够得出更加准确的开支加权数。由于雇用国际工作人员的私营和公营部门雇主的人数增加,导致设立一些服务性公司,以最起码的费用,提供关于联合国大部分服务地点的当地和国际工作人员薪酬的资料,公务员制度委员会应该比较它使用的资料 and 这类公司提供的资料;长期而言,这些事务有的就可以根据成本-效益而外包。它很关切审计委员会报告内的诺贝尔梅耶原则的定义,那个定义同公务员制度委员会报告内的公认定义有差别。它不同意委员会的意见所谓当前的比较者不再是最好的,因为用来鉴定薪酬最高的公务员的方法有问题。特别是,用来确定可能的比较者的方法,不同于应用在当前比较者的方法。

7. 他很失望,委员会没有建议一个充分反映日内瓦工作地点所有工作人员生活费用的日内瓦工作地点差价调整数,尽管大会一再要求就该问题采取行动。住在日内瓦周围地区的这些工作人员,有 30%得益于完全根据日内瓦价格的工作地点差价调整数,即使一些地区的生活费用大约要比日内瓦的生活费用低 18%。在 2000 年在日内瓦进行下一个薪金调查以前,可以也应该寻求方法上和法律上的解决办法。委员会应该寻求行政法庭对任何拟议对大会要求的答复,作事先的裁决。

8. 他欢迎在改善公务员制度委员会和工作人员组织之间的工作关系方面的进展,并且很高兴委员会采取了协商进程和工作安排工作组所提出的建设性建议的内容,若非完全按其形式,虽然他不觉有需要改变公务员制度委员会成员的结构,他认为工作组关于应该要求公务员制度委员会成员的技能和资格的建议,应该提供使得委员会的决定获得广泛接受的良好基础。那个问题应该在第五委员会上进一步加以审议,并且应该列入秘

书长所建议对公务员制度委员会的审查中。该项审查的职权范围应该反映当前对共同制度的完整性和长期生存性的挑战,并且应该涉及一些问题,例如任命公务员制度委员会成员和外包资料收集的可行性。

9. **Cardoze 女士**(巴拿马)代表里约集团发言说,委员会除了以往考虑到薪酬水平之外,对于人力资源管理问题的新重点,在一个改革和变迁的时期,特别适当。自从委员会在其职权范围内略作调整而通过了协商进程和工作安排工作组的建议以后,她希望联合国系统国际总工会和协会协调委员会(国际总工会协调会)以及国际公务员协会联合会将恢复充分参与委员会的工作。在选举成员参与委员会方面,必须保持充分独立性。

10. 她很高兴委员会在其当前能力范围内,已经开始执行审计委员会的一些建议,特别是关于为共同制度的组织成立一个人事数据库,以及开始采用一个电脑化的综合管理资料系统。关于在共同制度内确认语文知识的问题,委员会建议把当前的诱因系统改为不计养恤金的奖金系统,这项建议将使得对专业工作人员的处理同一般事务人员挂勾。委员会的建议具有建立一个明确可鉴别的诱因办法并且规定定期确认是否保持语文能力的优点。

11. 关于部分逐渐取消在一个工作地点长期服务的工作人员差值的离国服务因素,里约集团觉得,任何改变都没有足够的理由。公务员制度委员会在1985年已经讨论了该问题,并且通知大会在把差值的各种因素计量化方面有困难。委员会对该问题的新研究确认了那些结论。关于联合国系统内的性别平衡,他关切地注意到,虽然情况已改善,离公平的目标还很远。他希望,各组织将雇用更多的妇女,特别是来自发展中国家的妇女,并且公务员制度委员会在2001年将要进行的研究,会显示出比较令人满意的结果。

12. 他欢迎设立人力资源管理框架问题工作组,并希望它将对于共同制度的指导原则作出有用的新建议。他也欢迎关于纽约的工作地点差价调整数的改变不会自动转移到其他工作地点的消息,特别是那些改变不会侵犯大会通过差值的管理而决定薪酬水平的责任。他支持委员会的结论,目前不应该考虑对当前的制度作任何改变。关于日内瓦工作地点差价调整数的问题,他同意委员会的结论,目前还不能为日内瓦建立一个单一指数,因为牵涉到复杂的技术、法律和行政困难。

13. 委员会关于差值的演变、基本薪金比额表、工作人员薪金税、教育补助金和亲属津贴的建议,是根据过去所接受的方法。里约集团很高兴,公务员制度委员会正在研究共同制度较高级别的非常低的差值问题,并且希望能够找到一个令人满意的解决方法。它也注意到,委员会将在其2001年关于确认薪酬最高的国家公务员制度的研究上,考虑使用一些比较者。最后,他赞扬公务员制度委员会在很短的时间内,能够对大会要它审查秘书长在A/52/488号文件内所提议的行为守则的要求,作出迅速有效率的反应。

14. **Nee 先生**(美利坚合众国)说,美国强烈支持委员会在管理和协商共同制度工作人员的服务条件方面的作用。为了维持委员会的能力和信用起见,他敦促所有成员国确保他们参加委员会成员的候选人具有必要的技术专门知识和经验。他警告不要过分依赖委员会工作的三方协商,因为委员会必须将其决定和建议基于它作为一个彻底独立的技术机构所达成的结论上。关于委员会对协商过程的决定,其报告应该载有关于公务员制度委员会个别成员表达的所有意见的资料,即使是在达成一致决定的情况,因为成员是独立的专家,他们把不同类型的知识和经验带到工作上。

15. 他支持委员会关于基本薪金比额表、相应的工作人员薪金税表和亲属津贴的建议。他相信这些建议所涉经费将由目前的预算内匀支。此外,他同意,专业和以上职类的工作人员目前的语文诱因方案,应该由一个不计养恤金的奖金办法来取代。那个办法将明确而密切地把方案的目标同收到的利益相联系,因而能够更好地让各组织鼓励学习和使用语文技能,并且会使得诱因方案更容易管理和评价。他也同意,奖金的支付应该受到对语文技能的实际使用的定期再检验和证明。美国代表团可能接受委员会关于教育补助金的建议,但是希望确定补助金不发给目前居住在他们自己国家的工作人员,并且有管制办法,确保补助金只是在会明确促进子女重新融入工作人员的祖国的情况下才支付。

16. 他鼓励公务员制度委员会继续培养一种文化,能够鼓励妇女充分参与整个共同制度。必须通过征聘和提拔妇女进入资深的决策层和决策职位,来消除P-5级的升迁障碍。关于离职返国的处理,他很关切报告第10段中关于国际公务员应该比照比较国外交部的情况的建议。那不是有效的比较,因为有些因素例如后者的调职回国的长度,并且这也违反了诺贝尔梅耶原则。第

88(d)(一)段所表示委员会打算研究和使用的若干比较者的作法,也违反了该原则。

17. 委员会对于保留每日补充生活津贴,并没有提出令人信服的理由。虽然他欢迎公务员制度委员会秘书处的管理审查,他很失望审查没有集中在委员会如何进行其日常活动、主要方案目标的经费分配、确保其管理人员责任的办法以及全面的效用和效率。美国代表团长期关切调整差值的需要,以便所有等级都能够维持在一定的限度内,并且期望见到委员会关于改善情况而不增加费用的办法的建议。最后,他非常失望委员会未能响应大会关于为日内瓦设立一个单一的工作地点差价调整指数的要求。现在已经到了纠正情况的时候,委员会应该立刻开始为日内瓦设立两个各别的工作地点差价调整数。

18. **Ivaschenko** 先生(乌克兰)说,他支持委员会报告中的大部分结论和建议,并且欢迎委员会已经积极响应审计委员会关于其秘书处的管理审查的建议。乌克兰代表团支持委员会要增加专业和以上职类工作人员的基本薪金和亲属津贴的决定。这种步骤是必要的,以反映比较者薪金比额表中的增值以及一些工作地点的减税价值和社会福利。它也赞成委员会的看法,即应该维持硬通货工作地点的亲属津贴以当地货币发放,并且在亲属得到各自政府补贴的情况下,应该适当减少津贴的数额。但是,只有在委员会完成了对问题的全面研究之后,才应该提出改变当前比较者的问题。

19. 乌克兰代表团确认以日内瓦为基地的组织的工作地点差价调整数问题的复杂性。它敦促委员会尽快提出关于在日内瓦另一个单一工作地点差价调整指数的方案,以确保在以日内瓦为基地的组织服务的工作人员的购买力平价,不论他们居住在那里。语文的奖励应该继续作为鼓励工作人员熟悉联合国工作语文的工具,乌克兰代表团同意委员会关于以不计养恤金的奖金来取代当前语文奖励办法的建议。

20. 由于活动的范围广泛,委员会应该能够直接进入共同制度每个组织的一个集中、全面和最新的人力资源数据库。在这方面,利用综合管理资料系统来收集、转移和处理资料能够大大加速委员会的技术工作。

21. 乌克兰代表团特别重视性别平衡的问题,并且欢迎委员会决定为那些负有决策责任的人制定一套方针,以支持责任感,确保性别平衡。但是,在国际公务员制度中实现男女的平等不应该视为本身即是目的。征聘必须

基于公平地域分配以及挑选最具资格候选人的原则。委员会也应该在制定联合国的职业发展政策上发挥较积极的作用。因此,欢迎它确定设立一个工作组来审查人力资源管理的框架。

22. 最后,乌克兰代表团欢迎公务员制度委员会、国际公务员联合会和国际职工会协调会在公务员制度委员会的协商进程和工作安排工作组的框架内进行建设性意见交流,那将导致一些妥协的决定。但是,执行这些决定不应影响到委员会本身的决策权力或者阻碍其工作的效率。乌克兰代表团充分支持委员会的看法,在对其议事规则作任何修改之前,应该寻求法律意见,以避免不可预见的一些法律后果,并确保这类修改不会同委员会的章程相冲突。

23. **Park Hae-yun** 先生(大韩民国)说,为了维持联合国工作人员的效率、能力和品格的高标准,服务条件必须具有吸引力和充分的竞争能力。在那方面,共同制度依靠确保整个联合国系统在服务条件上的连贯性和平等,以及委员会作为向大会负责的一个独立的、技术的和专业的机构,发挥重要作用。关于诺贝尔梅耶原则的应用,只有在彻底审查了将会导致的一些技术合作问题以及所涉及的经费问题之后,才应该改变目前的方法。大韩民国代表团赞成委员会的看法,在现阶段改变当前的比较者并不适当,应该审查使用若干个比较者的可能性。它也支持委员会关于共同制度的基本薪金比额增加 2.48%、增加亲属津贴、调整教育补助金、确认语文知识和危险津贴等建议。需要对离职回国的因素以及为日内瓦设立一个单一的工作地点差价调整指数,作进一步的研究。但是,当前薪金结构的任何改变都应该具有鼓励职业发展和为较好的工作表现提供更多诱因。

24. 大韩民国代表团欢迎公务员制度委员会协商进程和工作安排工作组所达成的进展,并鼓励有关各方充分参与该进程。它强调委员会必须独立地负起管理和协商联合国共同制度工作人员服务条件的责任。

25. **Medina** 先生(摩洛哥)说,摩洛哥代表团赞成印度尼西亚代表以 77 国集团和中国的名义所表达的意见,但希望强调委员会的报告内的一些其他方面。关于审计委员会就公务员制度委员会秘书处的管理审查所提出的报告,或许应该邀请委员会来澄清情况并向大会提议对其章程作任何修改,那或许被认为是有益的。也应该向审计委员会寻求进一步的资料。公务员制度委员会的协商进程和工作安排工作组的工作成果,总的来说是正

面的。摩洛哥代表团特别支持工作组关于委员会的工作方法的建议。关于资料收集问题,以所有官方语文编写的文件应该在工作组提出的截止日期之前向委员会提供。关于委员会秘书处的决策和作用,应该要求公务员制度委员会继续审查其章程及其秘书处的组成并且就此向大会报告。

26. 摩洛哥代表团注意到联合国工作人员服务条件的一些方面仍然存在困难,并强调必须有可靠的数据库以便促进委员会的决策工作。确认联合国内的语文知识是委员会已经进行表决的唯一问题。摩洛哥代表团强调,在工作人员征聘和晋升方面必须考虑到这种知识,并强调将同样的处理方法扩大到联合国的所有官方语文,并不偏袒任何一种语文。

27. **Kabir 先生**(孟加拉国)说,孟加拉国代表团充分支持印度尼西亚的代表以 77 国集团和中国的名义所表达的意见,但是要作补充。委员会已经作了满意的工作,管理和协调联合国共同制度内的服务条件。因此,没有理由在目前审查其章程。在审议关于设立一个审查小组来审查委员会工作的许多方面的建议时,大会应该考虑到所有有关因素,包括必须维持委员会的独立性和效用。

28. 去年开展的协商进程对于委员会的决策过程已经产生了宝贵的投入。所有有关各方都应该显示灵活性,并且参与同委员会进行积极对话。孟加拉国代表团支持关于服务条件必须变得有吸引力和竞争力的观点,并且认为委员会的建议将促成该目的。委员会决定设立一个工作组来审查人力资源管理的框架,是一个令人欢迎的决定,那将帮助解决整个共同制度内人力资源管理各方面的问题。

29. 关于审计委员会对公务员制度委员会秘书处的管理审查的建议的情况,需要进一步加以澄清,特别是由于委员会已经执行了一些审计委员会的建议,虽然它声称审计委员会已经超出其任务,使得委员会和大会的决定都发生问题。

30. **姚晓东先生**(中国)说,中国代表团赞扬委员会在答复审计委员会的建议上所采取的积极态度,虽然有一些问题还必须作进一步的研究和澄清。中国代表团也欢迎各方在有关协商进程和工作安排方面表现出的务实态度和合作精神。中国代表团认为,联合国的审计任务应当按照大会授权的范围进行。

31. 关于专业及以上职类服务条件的有关问题,中国代表团注意到委员会关于比较国问题,高职等差幅低问题、离国服务的待遇问题和工作地点差价调整等问题的结论,并赞成委员会对有关问题进行进一步研究。中国代表团原则同意需要例行调整薪酬和福利项目,以及委员会建议的方法。

32. 中国代表团赞扬委员会关于人力资源管理框架方面从事的工作和活动。对于委员会的一些提议,例如建立征聘来源数据库,也很感兴趣。国际公务员是联合国系统最宝贵的财富,应当采取必要措施保证他们的生命安全。

33. **Nyirinkindi 女士**(乌干达)说,委员会的报告是平衡而公正的。报告载有一套合理的措施,反映了在联合国可用资源稀少的情况下,必须维持一个高效率、能力和品格标准的国际公务员制度的需要。乌干达代表团赞成国际公务员联合会和国际职工会协调会代表所表达的关注,特别是有关服务条件和实地工作人员安全的问题。

34. 为了吸引和留住最高水平的国际公务员,薪酬和工作条件也必须有吸引力。在这方面,乌干达重申它对诺贝尔梅耶和弗莱明原则的,并且注意到,作为当前服务条件的一个结果,有些政府已经对其在共同制度中就职的国民提供补助金。由于无法提供充分考虑到最高薪酬的国家公务员的服务标准的薪酬,继续使得工作人员面对压力,使得秘书长无法按宪章的规定留住最高效率、能力和品格标准的工作人员。对于实地工作人员的安全安排,仍然有重大改善的余地,有关的秘书处部门应当向委员会汇报关于它已经制定的减少丧失生命危险的措施。

35. 乌干达代表团同意委员会的看法,审计委员会在它的一些结论和建议上;已经超出它的权限范围。最后,很高兴注意到工作人员工会和联合会已经参与协商,以期改善委员会的工作效率。

议程项目 121:联合国养恤金制度(续)(A/53/9 和 A/53/511; A/C.5/53/18)

36. **Orr 先生**(加拿大)也代表澳大利亚和新西兰发言说,他很遗憾联合国工作人员养恤金联合委员会已经采取对其报告的一些建议(A/53/9)进行表决的办法,并表示希望联合委员会将能够在未来以一致意见作出决定。

37. 他从报告第 20 段的表格中注意到,在基金最近的统计价值的日期,目前应计养恤金薪酬的 23.7%的缴款率,要比所要求的比率略高,报告第 24 段内题为“供资比率”的图表显示,在“计划结束”的基础上,基金有 141%的资产需要满足其债务。但是,报告员表示,如果未来的养恤金按照通货膨胀调整,并且维持双轨制,基金将只有 88%的资产是需要满足未来的债务。他要求解释那两种集资方法的差别。

38. 关于使用一些标准来衡量投资表现,他说,基金的广泛地域多样化并不妨碍它的证券表现同适当的国家或区域标准相比较,他并且询问基金的美国证券同美国的养恤基金比较起来如何。由于世界金融市场的复杂和多样化,他很高兴知道基金聘用了四名外部投资顾问提供服务。

39. 欣慰地注意到,审计委员会已经开始解决关于前任或合法分居的配偶的福利问题。在那方面,执行基金行政法规第 45 条的修正案将使得参与者更难利用基金的豁免来逃避法律义务。但是,他所代表的代表团比较愿意到修正案更进一步,排除由参与者同意的需要。下一步将是由养恤金联合委员会在其下一次会议上进一步审查该条文,以便建立权威,如果有一个法律约束的法庭命令或解决协定,就能在没有参与者同意的情况下采取行动。

40. **Deineko 先生**(俄罗斯联邦)说,最近的事件,特别是亚洲的金融危机,对基金产生的影响,大体上是能够避免的,近年来基金的整体表现显示它集中在长期投资的战略的优越性。

41. 虽然俄罗斯代表团对于基金最新的精算价值结果感到满意,他警告不要在那个基础上作出任何仓促决定,因为基金未来的精算情况是要受到一些无法正确估计的因素的影响。俄罗斯代表团认为,一旦精算余额的正面趋势维持了一段相当长的时间,联合委员会首先就应该作出关于减少缴款的建议。在那方面,俄罗斯代表团对于联合委员会要减少定期福利的整笔折付的利率的决定,采取谨慎态度,并且对于必须就该问题进行表决,也感到失望。他指出,联合委员会对于适用于整笔折付的利率所采取的最后决定,将视 1999 年 12 月 31 日的有利精算价值而定。

42. 谈到基金的行政安排,他说,基金的秘书处和联合委员会都已经仔细研究了该问题,强调任何可能的变化所

涉及的长期影响。俄罗斯代表团充分支持联合委员会在那方面的建议。它也支持联合委员会关于订正概算的建议,并且愿意积极考虑拟议将基金秘书和投资管理处处长的员额改叙。

43. 关于养恤金调整制度的问题,俄罗斯代表团觉得,已经提出足够的理由来支持联合委员会在其报告(A/53/9),第 339 段中关于把实施养恤金的生活费用调整数的最低限度从 3%降低到 2%的提议,并且认为一旦基金的精算情况的改善已经非常确定后,就应该处理该问题。在那个问题上,俄罗斯代表团也感到遗憾,该项建议需要进行表决;它呼吁联合委员会将来避免表决,并且维持采取一致决定的原则。他提请联合委员会秘书和主席注意国际公务员制度委员会目前在人力资源方面所作的工作,特别是关于公共事务上,包括国际公务员制度上,与日俱增地在外部专家短时期参与协助的情况下执行一些任务的趋势。

44. 关于俄罗斯联邦政府和养恤金联合委员会关于以前来自苏维埃社会主义共和国联盟的基金参与者的拟议协定问题,他说,自从大会 1996 年同意了拟议的协定后,该问题是俄罗斯政府一直关切的问题。尽管在那方面作出了相当大的努力来达成进展,工作要比预期的时间长,问题也由于他的国家目前的财政情况而恶化,包括必须解决涉及最脆弱群体的一些社会保护问题。俄罗斯政府尽力寻找可接受的方式来克服当前的情况,并且仍然考虑联合国系统的前雇员的合法要求。已经邀请基金的资深官员在下一年访问莫斯科,到那时希望会出现更有利的条件来执行协定。最后,他表示希望大会能够以体谅的态度来考虑该情况,并且向委员会保证俄罗斯政府认真打算尽快找到一个解决那个复杂而微妙的问题的方法。

45. **Ivashenko 先生**(乌克兰)说,乌克兰政府正在审查曾经向联合国合办工作人员养恤基金缴款的前苏联公民的养恤金权利问题,并指出,属于从前苏联加盟共和国公民而从前参加养恤基金的人,他们所累积的养恤金权利的精算价值已经转到该国的社会安全基金,乌克兰对此并不负责。乌克兰政府会继续为其有权享有养恤金权利的国民,寻求公平的解决方法,并且会为该目的同其伙伴合作。

46. **Nyirinkindi 女士**(乌干达)说,虽然乌干达代表团很高兴知道审计委员会已经承认养恤基金的业务是令人满意地进行,它强调必须为基金的资产提供适当的保险。

以便确保安全和避免不必要的费用增长。从 1978 年以来第一次,基金有了微小的精算剩余,应计养恤金薪酬的 0.36%,这主要是由于美元的增强。他警告说,主要是来自汇率的精算剩余是难以预测而且是波动很大的。乌干达代表团感到失望,审计委员会没有努力争取一致决定,而是决定用表决来降低从 2001 年 1 月开始实施的缴款服务所牵涉到的适用于整笔折付的利率,从 6.5%降到 6%,并要视 1999 年 12 月 31 日为止的有利精算价值而定。它也很遗憾,审计委员会在进行表决以降低影响到养恤金的生活费用调整数的最低限度方面,再次放弃了共识精神。它支持其报告(A/53/511)第 7 段内行预咨委员会的建议,按照基金未来精算价值的结果,继续审查该问题。

乌干达代表团认为,大会应该迅速采取步骤,建立接纳一个组织进入基金的条件,以及它可能撤出的条件。

下午 5 时散会

47. 关于应计养恤金薪酬的 23.7%的当前缴款率问题,乌干达代表团同意统计委员会和行预咨委员会的意见,即应该保持不变,并且如行预咨委员会报告第 6 段所述,审计委员会应该继续监测基金的精算变化的发展,在未来的价值中出现剩余的情况之前,不应该考虑对目前的缴款率作任何裁减。

48. 关于基金的投资,乌干达代表团欢迎所达成的积极回收,并且表示赞扬投资委员会、投资管理处和顾问。如同过去一样,应该集中在建立安全、可获利性、流通和可兑换性标准,来进行基金的长期投资目标,同时基金资产的广泛多样化,将有助于避免风险和保护基金以免发生重大损失。

49. 乌干达代表团支持基金和联合国之间的分担费用安排,审计委员会在其报告(A/53/9),第 202 段中建议接受这些安排,并且注意到基金迫切需要一个新的会计制度,应该在 1999 年以前充分运作。它也支持审计委员会关于将投资管理处处长和审计委员会秘书员额改叙的建议,以及行预咨委员会报告第 28 段关于秘书在将来应该称作基金首席执行官干事的建议。由于行预咨委员会的报告第 27 段内的建议认为养恤基金首席执行官干事员额的适当级别应该是助理秘书长,他说,大会或许有必要考虑基金的副首席执行官干事员额的适当级别。

50. 乌干达代表团觉得很难了解国贸组织临委会/总协定可能撤出联合国合办工作人员养恤基金的根本理由,特别是所谓世界贸易组织由于薪金低和较无吸引力的诱因,很难吸引需要一定水准的工作人员的说法。由于世界贸易组织的成员国广泛来说,同联合国共同制度其他组织的成员国相同,那个说法看来意味着双重标准。