

第23次会议简要记录

主席：泰尔林克先生(比利时)

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：人力资源管理(续)

议程项目114：联合国共同制度(续)

议程项目115：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IC2-794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。

Distr. GENERAL
A/C.5/49/SR.23
15 December 1994
CHINESE
ORIGINAL: FRENCH

上午10时20分会议开始

议程项目113：人力资源管理(续)A/49/176和Add.1、A/49/219和Add.1、A/49/406、A/49/445、A/49/527和A/49/587；A/C.5/49/5、A/C.5/49/6和Corr.1和Add.1、A/C.5/49/13、A/C.5/49/14、A/C.5/49/32、A/C.5/49/37和Add.1和A/C.5/49/45)

1. 姆塞莱先生(行政和预算问题咨询委员会主席)说,他将指出咨询委员会打算用什么方式审查A/C.5/49/5号文件中的订正概算,该文件订出了管理本组织人力资源的新战略。已要求提供额外资源,使人力资源管理厅拥有真正的规划能力和改进人力资源管理政策所有方面的协调(第125-127段)以及执行业绩评价制度(第128和129段)。第25 C款下将需净增加经费879 900美元(第133段)。

2. 咨询委员会建议第五委员会应首先审议提议的战略所提出的实质问题,然后秘书长应估计第五委员会要建议大会通过的任何决定所涉财政问题。其后咨询委员会将审议所提议的数额,以便按照关于应急基金的使用的规定(大会第42/211号决议)向第五委员会提出建议。因此,行预咨委会尚未就秘书长在其报告第三章提出的提议表示意见。

3. DIMOV先生(保加利亚)说,人力资源管理战略是现行改革过程的一个重要因素。最好人力资源规划同中期计划、方案预算和立法机关的授权之间也有更密切的联系。人力资源管理的某些方面的分权和方案管理人员的更大授权与旨在加强责任制度的措施是相一致的。然后,应果决采行强调透明度和良好的工作人员/管理部门关系的管理文化。保加利亚代表团希望新的政策将得到工作人员和所有会员国的支持。

4. 秘书长关于秘书处组成的报告(A/49/52)所载受到地域分配限制的员额的统计数字并不如1992年的数字那么令人沮丧:任职人数不足或任职人数过多的国家有所减少,在幅度以内的国家则有所增加。但是,取得的进展是不够的。如其他人所

指出的,秘书处可从任何国家征聘合格人员,因为多元化应适用于所有职位,而不只是受到地域分配限制的职位。

5. 秘书长关于提高秘书处妇女地位的报告(A/49/587)显示所取得的进展很少。应作出更果断有力的努力,以达到秘书处各阶层妇女比例的指标。在这方面,联合检查组(联检组)的10点方案和秘书长报告列举的措施应当是极为有用的。

6. 保加利亚欢迎第六委员会通过《联合国和相关人员安全公约》草案,这有助于参加危险任务的许多工作人员的风险。

7. BIRENBAUM先生(美利坚合众国)热烈欢迎秘书长关于本组织管理的一系列基本改革的提议;与人力资源管理有关的提议是很有希望的。行政和管理部的新的管理正确地采行了完整综合的做法去阐述A/C.5/49/5号文件所载的总战略。其中不仅列出了目标和提议了具体的行动,甚至还提议了每一组成部分的业绩指标以作为衡量所取得进展的手段。

8. 这一战略顺应了渗透到本组织的新的文化。工作人员的主要考虑不应当再是尊重规则,这些规则不应当束缚住工作人员。有必要雇用最佳的人选,提供给他们行事的手段,要他们对所做的负责,提供鼓励和奖励,要不然按明确的标准处罚他们。这是一个雄心勃勃的战略,但它成功与否将决定未来几十年本组织的效率。

9. 新的战略的一个关键因素是必须提供给人力资源管理厅规划能力,以便它能够事先处理资源和需要问题,而不是每天去作出回应。在此之外,雇员与本组织的关系必须完全改革。特别是应集中于征聘和性别平衡、培训、责任制度、新的业绩评价制度和职业管道。新的管理文化的采行很大程度上取决于采行新的业绩评价制度:应将业绩评价视为不可区分的授权的对应面,并作为毫无例外地奖惩所有各级工作人员的基础。

10. 提高秘书处的妇女地位是所设想的改革的一个基本方面。在这方面,令人遗憾的是本组织五十周年纪念所设定的目标一个都达不到。截至1993年年底,妇女参与的设定百分比指标只有P-3以下职等实现。联合检查给的建议可帮助加速这一

过程,但是没有什么可以替代本组织的领导和会员国必须在这方面展示的决心。此外,在消除性骚扰方面还有很多有待完成。惟一的解决方法在于高级管理的有力行动,包括认识培训和严格执行纪律措施。此外,还可采行妇女协调中心网,欢迎她们有这方面的主动行动。在第四次世界妇女会议的时候必须不能提供口实供他人攻击联合国不执行它所提倡的东西。

11. 由于培训是改变本组织的文化的基本手段之一,令人遗憾的是秘书长关于工作人员训练的报告(A/49/406)指出,除了电脑和语文培训外,拨给培训的款项极少:两年期内共500万美元,或每年每名工作人员75美元。必须有更大的款额投资在培训方面,必要时转移资源。在1995年评价语文课程时,同样重要的是找出方法保证这些方案能使本组织直接受益。

12. 美国代表团要重申它较早时所提出的若干提议,这些提议必然会促进新的管理文化。高级管理人员和从事订合同与采购的工作人员需公布财政情况,以防止利益冲突或出现不正常状况。秘书长应实行这一规则;他有权这样去做。同样的,在修订行为守则时,他应确保该守则适用于从本组织获得任何酬劳的所有官员。秘书长也可提出具体提议,促进有系统地审查管理人员,以确保本组织的高层人员中不出现害群之马。

13. 对于增加大约900 000美元经费用于执行人力资源管理战略的问题不应作出事先判断;但是也不应忽视可从现有经费开销这些开支的程度。

14. 内部司法系统须加以改革,以便促进问题更早解决和达成更大的透明度。秘书长在其关于这一问题的报告(A/C.5/49/13)中提出了称得上重要而有建设性的措施,这些措施也得到了工作人员的支持;用专业巡回仲裁小组和一个调解机关替代现有的机构,及设立一个纪律委员会。无可避免的,这些做法的执行将相当复杂。美国代表团期待获得所涉体制、法律和程序改革的资料,这些资料将在第四十九届会议第二期会议期间由秘书长提交给委员会。

15. 美国代表团也期待公务员制度委员会关于修订《工作人员条例和细则》的

建议,尤其是与300系列有关的任命的条例。

16. 美国认为没有必要改变适用于会员国任职人数的最佳幅度制度(A/49/527,第13段)。需有更多的时间评价从1988年1月1日开始生效的现有制度的影响,尤其是要考虑到直到最近还采行了雇用冻结。

17. 关于尊重联合国和各专门机构及有关组织官员特权和豁免权的问题,美国同所有会员国一样很遗憾联合国工作人员面临着越来越多的风险,在的报告所述期间共有18人在悲剧状况下被杀害(A/C.5/49/6)。它们敦促秘书长加倍努力建立整个系统的协调做法,确保所有外勤人员的安全,尤其是当地征聘人员的安全,这些外勤人员已更加成为受害对象。已召开的机构间会议是第一个步骤,但仍需采取具体的步骤。在这方面,美国支持《联合国和相关人员安全公约》草案,并期待会员国采取一切必要步骤确保其执行。

18. 关于联合国官员在美国的旅行(报告第11至13段),必须强调私人旅行的规定并未限制公务旅行,或阻碍到有关官员的工作。美国继续并将继续履行其作为东道国的义务,这些义务与其保护国家安全的权利并无冲突。此外,这一事项应在第六委员会讨论,事实上第六委员会应为审议这一事项的唯一委员会,因为第六委员会负责审议东道国关系委员会的报告。

19. 美国对联合国内明显的改革动力也会在人力资源管理领域开展下去表示乐观,并打算与秘书处和其他会员国密切合作,确保其成功。

20. MIHAI先生(罗马尼亚)回顾说,联合国四分之三以上的资源用于人事开销,因此,秘书长的报告(A/C.5/49/5)所列本组织人力资源管理战略是很重要的。如果恰当执行,该项政策将通过更佳的管理和更明确界定的责任而促进本组织的效率。罗马尼亚代表团期待能够通过更为完整的职业发展政策,为推广和培训提供更为真实公平的机会,并期待采行新的业绩评价制度。

21. 他欢迎秘书长在其关于秘书处的组成的报告(A/49/527)第7段中就工作人员的征聘和雇用原则所提出的保证。他同意其他代表团的意见,特别是遵守《宪

章》第七条和第八条的规定的的重要性,在这方面,罗马尼亚代表团特别重视国家竞争考试。虽然罗马尼亚认识到安排这种考试的困难,它欢迎有更灵活的做法安排和减少填补员额的准备阶段。希望不久将于罗马尼亚举行的考试能有助于征聘高度合格的人选和增加罗马尼亚的任职人数,罗马尼亚在秘书处长久都是任职人数不足。它认为最佳幅度做法的目前形式是有效的,看不出有加以改变的理由。特别重要的是要确保秘书处内平衡的区域和性别代表性。

22. 罗马尼亚代表团与其他代表团一样关心内部和外部竞争性考试的人选之间的P-2员额分配问题。同时,罗马尼亚也想看到人力资源厅的权力下放和授权过程能很谨慎的进行。

23. 关于联合国人员的安全,罗马尼亚代表团很遗憾有不少工作人员在执行任务时丧失了生命。它充分支持《联合国和相关人员安全公约》草案,并呼吁会员国考虑成为《公约》缔约国。

24. NKOLOI先生(博茨瓦纳)说,面临着全球快速而复杂的一连串事件,本组织绝对有必要重新加强和更新其人力资源的管理。因此,博茨瓦纳代表团充分支持基于透明度、责任制和权力下放的整套改革。它特别欢迎关于授权、培训、新的业绩评价制度和内部司法系统改革的提议。

25. 按照关于提高秘书处妇女地位的报告(A/49/587),受到地域分配限制员额的妇女百分比已从1993年6月的31.3%增加到1996年6月的32.6%。必须做出更多的努力实现更为公平的妇女任职数。

26. 博茨瓦纳代表团欢迎定于1995年1月展开的提议培训方案,因为长久来说培训对本组织的正当运转是很重要的。人员的征聘必须公平、透明,因此时必须按照《宪章》所载原则扩展到全世界所有区域。他很遗憾,即使本组织已届五十周年,所有会员国在秘书处内仍然没有公平的任职人数。博茨瓦纳欢迎秘书长的提议,即事先刊登广告和在全世界所有区域展开校园征聘。

27. 内部司法系统的改革是通过管理部门与工作人员之间的完善工作关系改进

纪律的透明机制。博茨瓦纳代表团特别为采用新的业绩评价制度以作为促进专业流动性的手段而感到鼓舞。

28. 博茨瓦纳代表团希望《联合国和相关人员安全公约》--第六委员会已通过其案文--能确保将任意践踏国际法者诉之以法。它鼓励其他国家确保联合国和平使者的安全。

29. CHONG-HA YOO先生(大韩民国)说,为了确保本组织的顺利运转,重要的是要维持联合国的士气,确保对工作的满意和职业发展机会。因此,他欢迎秘书长在其关于本组织的人力资源管理战略(A/C.5/49/5)中所提出的倡议。他同意秘书长的意见,即应加强人力资源管理厅的规划、职业管道和业绩管理能力。虽然行政任务的分权是有必要的,但应小心处理征聘工作的分权问题。在这方面,使用外部机构征聘人员是个有趣的想法,但应考虑到透明度和成本效应的问题。另外还应努力加速向会员国散发空缺公告资料,不仅要通过各国常设代表团散发,还应通过联合国在世界各地的办事处散发。

30. 韩国代表团欢迎即将采用新的业绩评价制度,这一制度是特别基于管理人员和工作人员的联合工作规划。新制度成功与否部分取决于对每一个别工作的实在精确评价,希望它能证明是成功的,并能创造促进工作表现的工作环境。培训方案的开支应视为一种必要的投资,同时,扩大学徒方案和向年轻专业人员提供无偿任务的提议是值得密切注意的。

31. 韩国代表团赞成加强协调中心办公室的作用。重要的是要设立秘书处有效的与会员国之间沟通机制,鼓励会员国提供更合格的妇女人选。

32. 他很高兴地注意到通过竞争考试征聘人员的做法已经根深蒂固。他希望国家竞争考试仍会成为征聘初阶工作人员的主要手段,并期待这些考试能扩大到P-3职等。应优先在无就职人员、就职人数不足或低于最佳幅度中点的国家举行竞争考试;这些国家的人选也应优先放到P-4以上职等。

33. 韩国代表团原则上同意秘书关于改革内部司法制度的做法。希望全世界联

联合国人员能获得有最妥适的安全保障,不会受到暴力伤害。

34. ZAINEL先生(卡塔尔)说,他希望本组织人力资源管理战略(A/C.5/49/5)能获得大会通过。在这方面,他要强调,工作人员的挑选必须符合普遍性、公平地域分配和性别平衡的原则,同时能向本组织提供所需有专长的合格人员。为了创造鼓励工作人员尽其所能的工作条件,必须确保管理的透明度和连贯的人事政策,特别是关于升级和派任方面。基于业绩的有效业绩评价制度加上对人员的奖惩也是重要的。

35. 他赞同采取措施增加工作人员的流动,包括培训方案和调任的机制在内。秘书长提议的内部司法制度的改革是为了促进解决争议和使上诉和纪律机构专业化。最后,卡塔尔代表团非常关切联合国人员所受的暴力行为,欢迎第六委员会通过联合国和相关人员安全公约草案。

36. MAIGA先生(马里)说,联合国目标的实现在很大程度上取决于人力资源的谨慎管理。为了使联合国能够履行所承担的新的任务,必须提供持续的教育和建立新的征聘和职业规划政策。他赞成秘书长提议的分权和授权措施。

37. 注意到妇女在受到地域限制的员额上就职人数仍然不足,尤其是在D-1以上的职等上,并强调有必要在各区域和各国之间公平分配员额的原则,他建议应有更大比例的员额分配给非洲妇女。这一区域的妇女只占秘书处所雇用妇女的2.94%。征聘问题,包括与会员国合作设立名册的问题和加薪与改善雇用条件的问题值得进一步研究。在改革内部司法制度的构架内仲裁和解决争议的问题也同样如此。只有当工作人员享有足够的安全保障时联合国才能恰当执行其和平与发展方面的工作。

议程项目114: 联合国共同制度(续)(A/49/30、A/49/480; A/C.5/49/10、A/C.5/49/7和A/C.5/49/33)

议程项目115: 联合国养恤金制度(续)(A/49/9; A/C.5/49/3和A/C.5/49/7)

38. TURNQUEST先生(巴哈马)代表加勒比共同体和苏里南说,像过去一样,国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)无疑能够对大会就工作人员的薪金和雇用条

件所作的决定提供完善的指导。虽然他认为委员会载于其1994年的报告(A/49/30)中的建议和决定是令人满意的,他很遗憾国际公务员协会联合会再次决定停止参与委员会的工作。他希望能够恢复对话,公务员制度委员会主席将进行任何必要的协商,以确保委员会的报告在将来能够反映完整的各种看法。他很遗憾公务员制度委员会尚未完成其关于诺贝尔梅耶原则的研究,并认为委员会最近提出其1995年度报告后,将受益于第五委员会的工作方案免去两年期化的规定。他赞同公务员制度委员会关于基薪/最低薪金比额和有受抚养人的薪金的建议。

39. 他也赞同公务员制度委员会建议的关于雇用国家专业官员的新标准(A/49/30,附件六)。他注意到委员会关于限期任用的建议,由于这种任用日益增加,引起了会员国的关注,他希望能在1995年充分研究这一问题,尤其是这类工作人员的人身安全方面。

40. 他满意地注意到业绩评价和管理准则(A/49/30,附件八)维持了奖惩之间的必要平衡,并相当重视人员的培训,业绩评价只被看作是整套战略的一个方面而已。他希望这些准则能得到整个共同制度的广泛支持。

41. 他认为,秘书长载于其关于行政法庭的决定的报告(A/49/480)中的建议并未充分触及大会第48/224号决议第六节中所表达的关切,因此他希望能重新审议这一事项。

42. CHINVANNO先生(泰国)说,联合国需要有训练有素、高度主动的工作人员,这意味着需有公平的报酬和服务条件。他支持公务员制度委员会的建议,即专业人员以上职类工作人员的基薪/最低薪金比额应通过统一工作地点差价调整数而增加4.1%,从1995年3月1日开始。但是,他指出这项增加低于行政和预算问题咨询委员会所建议的调整。他也赞成公务员制度委员会关于抚养津贴、教育补助金和危险报酬的提议。

43. 泰国代表团注意到行政协调委员会在A/C.5/49/10号文件中所表达的关切,敦促公务员制度委员会完成关于大会第47/216号决议所要求的使用诺贝尔梅耶原则

的研究。它很关切联合国共同制度的无竞争性,这可以解释为什么它很难征聘和留住工作人员。虽然它无法确定有多少人申请某一员额时因薪金不足而心生退意,但行预咨委会审查问题后得出的结论是联合国系统未能吸引足够的合格申请人。联合国绝对有必要提供有竞争性的薪金。

44. 转到一般事务人员和当地征聘职类人员的薪金问题,他指出公务员制度委员会已开展新一回合的调查,以掌握现有的最佳雇用条件。他很关心某些工作地点的工作人员拒绝参加这些调查。关于国际公务员联合会不参加公务员制度委员会的问题,他促请双方重新建立有建设性的研究。他重申泰国代表团支持联合国共同制度。

45. ORLOV先生(俄罗斯联邦)说,俄国代表团大体上支持公务员制度委员会研究诺贝尔梅耶原则的适用问题。在这方面,它注意到公务员制度委员会已决定将第二阶段最高薪公务员研究与关于其他国际组织的参考数据的收集工作分开。诺贝尔梅耶原则并不是要确保联合国工作人员享有世界最高薪,而是要使各个国际组织能有每一个成员国的代表在其秘书处内。

46. 俄国代表团不反对将联合国薪金与其他国际组织的薪金比较,这些组织按定义是其竞争机构。但是,这些比较应基于雇用条件的所有因素,而不只是薪金方面,同时应受弗雷明原则的指导,而不是诺贝尔梅耶原则。

47. 俄国代表团了解公务员制度委员会不能完成其关于备选对比对象的研究的原因。由于所涉的问题复杂,它看不出有什么理由要急忙从事这项研究以便按时间表在1995年而不是在1996年提出结果。此外,从公务员制度委员会的报告第160段判断,征聘问题似乎并不是不可克服的,尤其是因为美国联邦公务员预期的加薪将有助于解决所报告的一些困难。

48. 关于联合国与美国联邦,公务员的薪酬差额,俄国代表团一直说,最好是按公务员制度委员会的报告第79(f)段所建议的把五年期间的平均差额维持在15%的中点左右。无论如何,只要《联邦雇员薪酬对比法案》未充分生效--要到2002年才充

分生效一,同时继续使用可供对比的公务员制度,则没有理由改变这一规则。

49. 俄国代表团虽不反对提议增加基薪/最低薪金比额,但反对把该比额与流动和艰困津贴之间作任何硬性联系。

50. 俄国代表团支持公务员制度委员会努力采行更能正确反映实际工作绩效的业绩评价制度。它同意委员会报告第320段的意见,目前的薪金结构名义上虽然是基于工作绩效,但实际上是以年资来计算的,在考虑到将对对比对象的新薪酬制度纳入计算差额的比较时应想到这一事实。

51. 俄国代表团也同意公务员制度委员会关于国家专业官员和确定一般事务人员和其他有关类别人员的雇用条件的调查方法的决定。但是,它对调整教育补助金的建议有保留,因为前次调整采用了不同的做法。例如,它不能核可美国和联合王国所建议的增加,同时它也反对增加寄宿费的最高限额。关于抚养人津贴,它想知道委员会根据的具体资料是什么,而为什么意大利、西班牙、瑞典和联合王国不包含在所述所述付款是以美元支付的国家名单内。

52. 最后,俄国代表团认为委员会关于罗马工作地点差价调整数的临时措施的决定完全符合其规约第11(c)条。更一般来说,它要重申它支持委员会,并对国际公务员联会及某些工作地点的工作人员协会所采取的立场表示遗憾,它认为这一立场违反了工作人员的利益。

53. HANSON先生(加拿大)同时也代表澳大利亚和新西兰说,一般而言,他们三国代表团均赞同行政和预算问题咨询委员会的建议(A/49/576)和审计委员会关于联合国工作人员养恤金联合委员会的报告的提议。他们很高兴,如外部审计员小组技术小组所建议的,基金的精算评价是以美元和应计养恤金薪酬总额百分比列出,并附有进一步资料。养恤金联委会也提供资料说明基金的资产是否足以支付其《条件》第26条所规定的义务以及1993年12月31日基金的精算状况。关于基金的投资,投资报告仅只说明报酬率,而未与其他合办养恤基金的报酬率比较。为了更好地评价基金投资的绩效,报告中应有系统地列入这种比较。实际上,已就此针对设定标准界限额

的可能性作了初步研究。无论如何,行预咨委会报告的比较数据是不足的。

54. 加拿大代表团感谢地注意到新的保管安排,这项安排涉及保管人员人数的分散化,这样将增进基金资产的安全,节省保管费用,这些费用在1994年多达100万美元。但是对于新安排的执行必须密切监测,并在下次报告中与其他类似养恤基金的保管服务费用相比较,指出实际节省了多少钱。最好是按养恤金联委会的一些成员所建议的,征求一名以上投资顾问的服务。

55. 由于基金的业务范畴很大,应规定定期作内部审计,并将责任交付给内部监督事务厅或为此具体设立的某一机制。三国代表团赞同审计员委员会就此提出的建议,并支持咨询委员会的要求,即养恤金联委会应在其1996-1997两年期概算中就每一提出的备选方法提供所涉财政问题的说明。

56. 为了解决审计员委员会的报告第30至41段提到的超付养恤金的问题,如审计员委员会所建议的,应要求男女未亡人每两年提出公证声明,指出他(她)们没有再婚。由于这种措施可起到劝阻作用,拒绝过这一建议的行政当局最好审查其立场。此外,基金的财务报表应充分符合联合国系统的会计标准,尤其是在审计员委员会的报告第29段所提到的领域。

57. 关于共同制度,国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)在目前人力资源管理的改革中所起到的决定性作用是极为重要的。但是应将其视为独立、中立的机构,获有所有人的信任。遗憾的是在这方面国际公务员联合会决定退出公务员制度委员会的工作。同样遗憾的是向第五委员会所作的一些声明已开始出现挑战性。最敏感的问题之一显然是决定一般事务人员薪金的方法。工作人员协会对方法的某些方面有争议,公务员制度委员会应在下届会议之前审查这些方面。三国代表团呼吁所有各方接纳调查方法的技术性优点,谅解任何一个年度的实际结果都不可能满足所有的期望。

58. 希望委员会在目前一个回合的调查完成而开始审查所用方法时能将一般事务人员的薪金与每一工作地点的平均当地市场薪金作一比较,以便确定目前的制度

是否合适。举例来说,纽约一般事务人员的薪金似乎远超过了弗雷明原则所定市场薪金75%的基准界限。

59. ELZIMAITY先生(埃及)说,联合国共同制度的各参加组织如能严守既定规则和程序,则这一制度即可顺利转运。他认为,唯一的保证是工作人员的服务条件能继续保持公平平等。联合国薪金比额与其他国际组织比较,必须具竞争性。他很遗憾公务员制度委员会没有完成关于最高薪公务员的研究和没有审查完大会第47/216号决议所要求的适用诺贝尔梅耶原则的问题。他促请公务员制度委员会加速工作,使第五委员会可决定所要采取的措施。

60. 虽然他支持公务员制度委员会关于教育补助金的建议和赞同使用区别做法,但他注意到针对直到大学初阶教育所支出实际开支补偿75%的现有制度与可供比較的公务员制度是有差异的,因为后者对小学和中学是提供100%的偿款。他要求对两种做法的费用作比较研究。

61. 埃及代表团也支持对专业人员以上工作人员的基薪/最低薪金比额作出调整的建议。但是他对限期任命(工作人员条例300系列)越来越多的做法有强烈保留,虽然这一类任命对加速征聘有帮助。埃及代表团期待公务员制度委员会就此向第五委员会提出详细研究。关于公务员制度委员会运作的更一般性问题,埃及代表团强调所有各方有必要开展心胸开放的建设性对话。

62. 关于联合国养恤金制度,他说许多国家的养恤金制度目前都受到详细审查。在这方面,他认为像行预咨委会一样,重要的是要监测养恤基金的精算不平衡,以确保联合国养恤金的长期可行。

63. DROZDOV先生(乌克兰)说,乌克兰代表团满意地注意到公务员制度委员会关于人力资源管理的建议,特别是采行实在、客观和立足于结果的业绩评价制度的建议,这将是管理改革的关键部分之一。

64. 乌克兰代表团仔细审查了公务员制度关于限期任用的安排,这些任用是基于开发计划署在试验基础上就限期活动所采行的任用计划。这是应当在下届大会之

前深入分析的有趣做法。

65. 令人遗憾的是公务员制度委员会的报告没有讨论如何确定日内瓦工作人员的薪金的问题,如已在数个场合中所要求的,他们的薪金应加以调整以照顾到在法国居住的工作人员的实际开支。

66. 乌克兰代表团同意行政协调委员会(行政协调会)就联合国工作人员服务条件的不具竞争性所表达的关注,这一问题对征聘工作有影响。象行政协调会一样,它很遗憾公务员制度委员会未能在这方面采取行动,促请它完成大会第47/216号决议要求它进行的行动,所以能在这一基础上采取必要措施以保证整个共同制度的有效运作。

67. 乌克兰代表团认为1995年3月1日向上调整基薪/最低薪金比额一事不应使会员国的开支有任何增加。

68. 关于共同制度的措施应照顾到联合检查组的建议,以改进秘书处内妇女的服务条件;例如妇女的参与也应从属于更广泛的地域分配,特别是从新独立的国家征聘妇女加入专业员额。

69. 工作人员的安全和保障是另一个重要的问题。乌克兰代表团欢迎第六委员会通过关于这一问题的公约草案,并希望能由此导致最大程度地减少生命损失的具体措施。

70. 关于养恤金制度,乌克兰代表团注意到关于计算应计养恤金薪酬时考虑到的一些因素的决定及行预咨委会关于联合国养恤金制度的报告(A/49/576)。希望大会1983年至1990年之间采取的措施将有助于恢复养恤基金的精算平衡。

下午12时25分散会。