

联合国
大会
第四十九届会议
正式记录

第五委员会
第24次会议
1994年11月28日
星期一上午10时举行
纽约

第24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108: 方案规划 (续)
- 议程项目105: 审查联合国行政和财政业务效率 (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DC2-794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。

94-82517 (C)

Distr. GENERAL
A/C.5/49/SR.24
13 December 1994
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

上午10时25分宣布开会

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、A/49/564和A/49/587;A/C.5/48/37和Add.1、A/C.5/48/45、A/C.5/49/5、A/C.5/49/6和Corr.1及Add.1、A/C.5/49/13、A/C.5/49/15和A/C.5/49/32)

1. von BOCK und POLACH夫人(德国)代表欧洲联盟发言时说,尊重联合国官员的特权和豁免权的问题非常重要,因此不应两年化讨论。《宪章》和1946年《联合国特权和豁免权公约》处理联合国官员的特权和豁免权问题。给予这些权利不是从个人出发,而是从联合国的利益出发,不能遵守这些权利对执行会员国分配给联合国系统的任务构成了一项重大障碍。

2. 尽管大会所有国家接受了第47/28号决议,可自其通过以来,有数字相当多的工作人员被杀害,没有将任何的肇事者绳之于法。欧洲联盟认识到必须保障在全世界日益险恶的情况下工作的联合国工作人员的人身安全,对于持续的拘留和劫持事件表示痛惜。欧洲联盟呼吁有关政府停止侵犯国际官员的特权和豁免权。维持和平和人道主义任务的工作人员境遇使人特别感到关注。在危机时刻,当地征聘的工作人员也应享有与国际官员相同的保护。

3. SILALAH先生(印度尼西亚)说,联合国肩负全世界的信任,面对前所未有的艰巨使命,不适当的管理文化加剧了它面临前所未有的财政危机。

4. 联合国的成功取决于其工作人员的素质,必须依照《宪章》第101条的规定征聘他们。在这方面,尽管采取适当的幅度办法,包括印度尼西亚在内的会员国在联合国任职的国民人数仍然不足。他相信将会充分考虑到国民任职人数不足的国家的关切。

5. 印度尼西亚代表团对秘书处为增加秘书处雇用的妇女百分比所做努力表示祝贺,可是注意到妇女人数仍然不到高级工作人员的30%。到1995年底,总体达到男

女各占半数的目标仍然遥远。因此,应加紧努力增加整个系统、特别是高级职位中的妇女人数。

6. 只有通过提供充分的财政资源才能保证人力资源管理。此外,在迅速和根本变化的时代,工作人员必须响应国际社会的要求。在这方面,他欢迎关于执行一项现代的人力资源管理制度的建议,其中包括培训、事业规划和新的考绩制度。权力下放和授权也能加强该制度。

7. 鉴于维持和平及人道主义任务扩大,更加迫切需要保障联合国工作人员的安全。他的代表团欢迎联合国和有关人员安全公约草案,认为必须采取一切可能措施保护参与特派团、特别是在风险高的地区的所有工作人员。

8. MORCZYNSKI先生(波兰)说,随着联合国接近五十周年纪念,多边主义也成为主导国际关系的关键手段。在这方面,联合国的表现很重要。联合国能否达到其会员国日益增加的期望取决于从上到下的工作人员的素质和取决于执行一种能够反映目前和将来优先事项的新的管理文化。因此,他的代表团欢迎人力资源管理助理秘书长指出的新做法。

9. 欢迎新近重视将职司下放到方案管理员一级,这样使人力资源管理厅能够专心处理政策问题。新的考绩制度应当使工作人员能够充分发挥效力,同时享有使人感到满意的事业;在试用基础上引进这项制度应当是其他管理结构仿照的一种做法。

10. 关于征聘,会员国向联合国提供适当候选人的努力应当与人力资源管理厅确定联合国需要的工作密切联系。国家竞争性考试和借调提供了丰富联合国的方法。应当制订适当的程序促进进入联合国和离开联合国的借调。

11. 虽然培训成为重点已有一段相当时间,可是关于工作人员培训的报告(A/49/406)表示这项制度仅刚开始工作。应当把优先领域培训的支出看做是一项投资,而不是一种负担。

12. 薪酬和服务条件是工作人员和多数会员国的关切事项。联合国正在失去其

竞争能力,薪酬水平常常跟不上工作量和员额附带的复杂性。新的经管责任制的实行应当可以对薪酬水平进行一次审查,同时必须对专业工作人员和一般事务工作人员的需要给予相当的重视。

13. 他的代表团促请所有国家在本届会议通过联合国和有关人员安全公约草案。联合国不保障执行授权任务的工作人员安全是不能接受的。

14. 尽管对于妇女在秘书处的代表权方面取得了进展,可是在D-1级以上的情况仍然不能令人满意。在这方面,他的代表团支持联合检查组的意见。一项解决办法可能是由国家征聘事务处确定及格的妇女,并向联合国提出候选名单。又关于秘书处的构成问题,他的代表团认为,虽然首先要注重才能和效率标准,可是也应适当地考虑到公平的地域代表权。在维持和平和其他外地特派团的员额编制方面也应考虑到其他标准,例如会员国对维持和平行动的支持程度。

议程项目108: 发展规划(续)(A/49/6、A/49/16(第一部分和第二部分)、A/49/99和Add.1、A/49/135和Add.1、A/49/301和A/49/310;A/C.5/49/27和Add.1;E/1994/4和E/1994/19)

15. KURIEN先生(印度)赞成多数代表团的意见,即认为目前的中期计划方式不能帮助达到各立法机关授权中所订的指标。因此,需要制定一项着重目标的确切的文件和达到这些目标的手段。因此,他欢迎中期计划新形式的范本,因为它提供了一个良好的讨论基础。他又欢迎将计划分成一个远景框架和一个方案框架,并同意方案应按部门划分,方案结构和组织结构之间应有一定的吻合以提高对方案执行的责任。计划应包括四年期。

16. 在拟订远景时,必须对当前问题和未来问题保持一种适当的平衡。因此,计划的拟订应当是会员国和秘书长之间相互交流的过程,以便使计划能够正确地反映联合国的目标并取得会员国的支持。计划中的远景部分又应指明广泛的优先领域,也要对领域保持一种适当的平衡。又欢迎关于中期计划与两年期预算之间建立更大

的协调的建议。

17. 大会授权的活动必须在中期计划中占有适当的地位;在方案规划和执行方面,成本-利益关系不能成为唯一的标准。必须考虑到联合国不是一个以损益做成败因素的私人公司,而是一个为人类的较大幸福存在的组织。因此,他相信会根据会员国确定的立法授权和优先事项来指导中期计划的方案内容,但有一项理解,即尽管方案不可能在四年期限内取得成果,也不能加以排除。

18. 关于方案35这个争议的问题,他说《维也纳人权宣言》是目前在该领域的关切事项的最全面表达。将这项立法授权变成方案是一项需要极谨慎的棘手任务。特别要以平衡和使人信服的态度处理各方面。他的代表团支持促进人权的所有方面以及为此目的拨出所需的资源,但不得影响发展活动资源。尤其是他的代表团支持增加人权事务中心提供的技术援助服务,但有一项理解,即这些服务必须来自所有区域。由于在维也纳达成的谅解,即处理人权的机构必须与处理和平与安全的机构分开,因此,印度不能支持中期计划中可能鼓励这种联系的任何方面,因为这样只会逐步损害处理人权的政府间机构的威信。

19. 他的代表团对于方案35的所有六个次级方案只处理政治权利和公民权利感到惊奇。应当增加一个处理国家和国际义务的发展权利的新次级方案,并应为执行这项权利考虑设立一种长期机制。在这方面制订的任何指数应体现所有国家和区域的关切事项。他强调维持和平所有方面的所有资源应来自维持和平预算。维持和平任务只嘉惠某些国家而不是所有发展中国家。

20. 他的代表团又不能支持联合国机构进行人权监测,因为这些机构在该领域没有明确的授权。由于多数的联合国办事处设在发展中国家,这些活动将集中在这些国家,因此,除了破坏国家主权外,基本上是歧视性的。因此,必须考虑到所有国家的意见以及第三委员会未能就此达成协商一致意见的事实,重新拟订方案35。

21. DAMICO先生(巴西)说,他的代表团非常重视联合国预算周期的所有阶段,包括监测和评价。关于方案规划,中期计划讨论让会员国有机会合并来自不同立法来

源的任务,并预先从秘书处了解到将如何理解和执行这些任务。因此,如秘书长前年指出,方案规划活动是加强联合国的民主性质和保证秘书处效率的一项有用手段。

22. 然而,他对于一些代表团对中期计划表示的一些关注感同身受。建议将计划中介绍性的一节变成一项称为“远景”的积极和分析性政策文件,可以消除指出的大部分缺点。加强的中期计划将在远景一节中指出的长期目标与方案授权指出的短期目标之间提供一种平衡。因此,可以在不忽略当前授权的情况下制订通盘政策。必须考虑到的是,不管中期计划内容如何,将通过政府间对话确定联合国的最后行动方针。

23. 关于中期计划其他拟议的改进,他的代表团赞成这样的观点:计划文件的篇幅长短应当根据需要对讨论的问题提供适当的报导。计划与秘书处受委托执行计划的单位之间进行更大的协调可以保证更大的经管责任。然而,有一个危险是计划可能需要不断修订来适应秘书处结构的改变。在这方面,他赞成方案和协调委员会(方案协调会)的意见,即秘书长报告(A/49/301)中提供的例子只应用于说明目的。他又赞成方案协调会的意见,认为方案说明部分应包括有关的立法机构的授权。

24. 他的代表团赞同方案协调会关于中期计划修订的结论和建议。在这方面,他的代表团注意到在提交给会员国审议的23个方案中,有9个未经修改得到核准。这点证明了秘书处进行的杰出工作。会员国认为宜对属于第二委员会和第三委员会职权范围的几个方案提出他们的意见。这种做法很有用,这点应当告知这些委员会的主席。

25. 他的代表团充分赞同77国集团主席在文件A/C.5/49/27的附录中关于下列方案的意见:方案11,通盘问题和政策、包括协调;方案12,全球发展问题和政策;方案21,公共行政和财政。欢迎第三委员会关于这些事项的意见。

26. 为了达成一项协商一致的决议,他的政府热烈盼望参与关于方案规划的非正式协商。

27. PENA女士(墨西哥)说墨西哥代表团赞同方案协调会关于中期计划拟议修订

的建议。然而,方案协调会未能就数字相当多的拟议方案修订作出建议,因为这些修订还没有提交给有关的部门或职司机构。由于这个原因,方案协调会认为在第五委员会审议这些拟议的修订之前宜征求主要委员会的意见。

28. 他的代表团注意到了第二、第四和第六委员会主席在这方面提交的信(A/C.5/49/27)。这是一件使人感到关切的事项,因为在修订中期计划时没有考虑到支持拟议修订的立法机关授权以及没有向有关的政府间机构咨询。

29. 他的代表团在其他地方对拟议的一些修订提出了意见,相信在修订中能够体现他的代表团对于方案35、保护和促进人权的评论。他的代表团又愿意强调对方案35提出的案文与《维也纳宣言和行动纲领》之间缺少对应。

30. 一般来说,如果主要委员会就拟议的修订拟定了商定的建议,对于第五委员会则较为好办。在某些情况中提出个别立场使委员会的工作更困难。无论如何,中期计划的任何修订必须符合所有会员国能够接受的目标。

31. 根据文件A/49/135,1992-1993年两年期的方案业绩,特别是发展方案的业绩,不幸地出现了较低的业绩指数。这些指数是改组进程本身以及必须拟订新任务的结果。希望改组达到巩固阶段后,业绩指数立即增加到现有的70%以上的水平。

32. 文件A/49/310中的1996-1997两年期拟议的预算大纲提出了一些问题。《联合国宪章》和大会第45/253号决议承认联合国的目标和优先事项。因此,对某些职司活动给予与实质性活动相同的重视是不幸的。虽然代表团认为内部监督事务很重要,可是她担心依照建议加强这些事务的预算可以使联合国难以保证数量日益增加的实质性活动所需的资金。

33. 她认为预算概数应根据一个基本的前题:必须向所有商定的方案活动的执行给予充分的资金。

34. 一般来说,她的代表团赞同方案协调会关于中期计划拟议新方式的结论和建议。然而,如果第五委员会必须充分研究该问题,将需要行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)就拟议的方式提出一份全面和详细的报告,这份报告以后可作为联

合国的政策指导。第五委员会第二期会议时应再次审议该文件。

35. 提交的新形式范本表面上体现新兴的趋势,可是未能处理经常的问题。因此,关于远景的一节应当根据方案协调会的建议设法在新趋势与持续问题之间取得一种平衡。方案框架一节只应包括来自政府间授权的活动,应清楚地确定这些活动的立法机关授权。

36. 虽然关于新形式范本的报告附件(A/49/301)确实纯作说明目的,可是却没有包括任何关于人权事务高级专员作用的任何说明。此外,案文没有阐明如何处理方案活动的共同责任。必须拟订一项方法协调分担方案责任的机关的工作。

议程项目105: 审查联合国行政和财政业务效率(续)(A/49/16(第一和二部分)、A/49/34、A/49/98和Corr.1及Add.1-2、A/49/310、A/49/336、A/49/418、A/49/423、A/49/449、A/49/471和Corr.1、A/49/560和A/49/632; A/C.5/49/1和A/C.5/49/28和Add.1)

37. RANDRIAMALALA先生(马达加斯加)说,冷战结束为联合国开辟了新的和乐观的前景。全面改革制度的时机已经成熟;在新技术的协助下,联合国必须采取全新的运作方式。

38. 有效的行政管理是这种改革的关键。每一行政管理的核心是其工作人员,他们必须行事干练、思想求新。作为回报,工作人员需要工作安全和公平的薪酬。随着联合国工作的发展,又必须提供培训方案帮助工作人员迎接新的挑战。

39. 预算是行政业务的另一基本部分,并应符合大会决定的方案。关于秘书处的改组,应设法协调不同部门,同时提供明确规定的授权并避免工作的重复。必须简化联合国机构和机关的业务并尽可能减少报告和决议的数字和篇幅。又必须限制代表团所作发言的长短。在这方面,他指出有人作出建议,安装设备来计算发言时间的长短并表示在这方面采取任何行动之前,应进行一次成本-效益研究。

40. 他的代表团赞成秘书长的意见,即认为秘书处的改组是改革和整顿交替的

持续进程。然而,必须实行变革,不然联合国可能无法适应新的挑战。他又同意秘书处的改组必须与政府间机构的改组同时并进。重要的是改组进程不得对任何方案、特别是对为发展中国家拟订的方案产生某种不利的影响。

41. 关于内部监测,他欢迎任命了新的内部监督事务助理秘书长。在其设立的短暂期间,检察和调查厅已提请注意缺点、浪费和管理不善的情况;一般来说,他的代表团赞同其在A/49/449号文件中的建议。必须尽快向行使检察和调查厅职司的内部监督事务厅提供必要的资源。必要时应当拟订条例和程序,并应确定包括所有可能的犯罪制裁。如果该厅要发挥有效的作用,必须拟订一项有效和公开的岗位责任制和提倡一种新的“管理文化”。联合国人员必须遵守联合国的政策、规则和条例。

42. 他的代表团希望了解关于两项未决问题的更多资料。第一,关于1994年4月在索马里的财务损失400万美元的问题,他想知道对负责者采取了什么措施以及为预防再次发生这种事件采取了什么行动。第二,关于花费相当大在总部安装的显然从未启用的自动旋转栅门的问题,他的代表团又希望了解对负责者采取了什么措施。他的代表团希望联合国不要成为未使用过的新技术的检验场所。

43. 他的代表团又鼓励内部监督事务厅增加其检察,以免浪费联合国资源或用于与原定用途不符的其它目的。在这方面,应执行大会有关决议和联合检查组(联检组)和审计委员会的建议并应遵守联合国条例。

44. 他的代表团主张设立一项奖励特殊表现和制裁低能工作人员的制度。在这方面他的代表团赞同联合检查组在A/49/219号文件中提出的建议。需要进一步研究秘书长关于联检组建议的执行情况报告(A/49/632)中的建议。关于文件A/49/471所载的审计委员会意见,他认为需要进一步予以发展。

45. ROTHEISER女士(奥地利)说,由于秘书长对秘书处的组织负有通盘责任,奥地利政府对他改组秘书处的的工作一向给予充分合作。在这方面,他非常赞赏秘书长关于改革进程与会员国对话的承诺。

46. 秘书长的改组牵涉到人数相当多的工作人员的转移,这个进程由于缺乏充分的办公室空间而受到局部妨碍。提供办公室空间应当是未来改组工作的一项优先因素。她的代表团认为,最有效的解决办法是充分利用现有的办公室空间,而不是为额外的空间付出高昂的价格。在这方面,他想了解关于主要工作地点现有办公室空间、这些空间的费用和关于该地区未来发展预测的资料。她的代表团希望秘书长在拟订1996-1997两年期预算提案时会考虑到这些审查。

47. 大会第48/228号决议请秘书长查明哪些活动会因迁往维也纳而获益,敦促他不得迟于大会第四十九届会议提出适当的建议。他赞赏秘书长关于继续对该问题进行积极的审议说明,希望在声明的时限内提出关于这方面的建议。他指出,联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(救济工程处)的迁址将使她本国政府几乎免付租金提供给联合国的维也纳的整个综合体空出来。奥地利将很高兴继续与秘书处讨论将活动迁往维也纳问题。

48. 她的代表团欢迎秘书长关于在维也纳建立联合国管理下统一会议事务的建议,因为这是对会员国最有效和最具有成本效益的解决办法。

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

议程项目115: 联合国养恤金制度(续)(A/49/9和A/49/57; A/C.5/49/3和A/C.5/49/7)

49. STOCKL先生(德国)以欧洲联盟和奥地利的名义发言时说,他们认识到国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)和联合国工作人员养恤金联合委员会执行的任务的重要性,希望重申共同制度的基本重要性,因为这是联合国整个系统的协调的奠基石。所有有关的组织也自愿接受共同制度和国际公务员制度委员会的规约;他们也必须接受有关的义务。各秘书处在向其本身的任何理事机构提出关于工作人员服务条件的建议之前应一律征求共同制度机构的意见。特别是联合国粮食及农业组

织(粮农组织)、国际电信联盟(国际电联)和国际劳工组织(劳工组织)的理事机构应遵守他们对共同制度的义务。劳工组织最近根据服务长短给予升级的决定特别使人感到关注。

50. 关于秘书长关于行政法庭决定的报告(A/49/480),必须允许公务员制度委员会不但就涉及对根据公务员制度委员会的行动采取的决定提出上诉的案件向行政法庭提供资料,还对共同制度的行政当局对其建议的执行提出评论。公务员制度委员会对于联合国合办工作人员养恤基金也应具有相同的权利。

51. 关于涉及共同制度的事项,公务员制度委员会的议事规则所根据的期望是,工作人员代表和行政当局应尽可能表达一种共同的意见。必须经常考虑到公务员制度委员会不得寻求或接受政府、组织或工作人员协会的指示这项原则,可是议事规则确实规定各方之间的协商。已注意到了在委员会上关于公务员制度委员会的业务和合法性所作的发言。虽然公务员制度委员会对其与工作人员代表的关系负责,可是它是一个技术机构,其责任通过其规约明确规定。国际公务员协会联合会(国际公务员联会)竟然再次考虑暂停参与委员会的工作是一件遗憾的事。

52. 关于工作人员的薪酬和服务条件,欧洲联盟和奥地利愿意审议各组织征聘和保留困难的任何证据,可是没有提供这些证据。工作人员的保留取决于总的服务条件,而不纯粹取决于薪金比额表。联合国工作人员是一笔重要的资产,而联合国79%财政资源是拨作工作人员费用。然而,国际组织的通盘费用必须保持在能够负担的水平,因此,必须在工作人员与其他费用之间取得某种适当的平衡。会员国必须促进联合国就业的竞争能力并保证共同制度的完整性。需要一些政策改进,特别是在考绩和人事管理方面。

53. 遗憾的是,公务员制度委员会不能在大会本届会议提出其关于确定待遇最高的公务员制度的研究。尽管行政协调委员会(行政协调会)指出,这三个国际国际公务员制度的筹资方式有很大的差别,公务员制度委员会还是决定收集关于世界银行和经济合作与发展组织(经合发组织)的资料。公务员制度委员会在其研究中必须

考虑到联合国的普及性和特殊性以及工作保障等不属于薪资制度的因素。

54. 欧洲联盟和奥地利支持公务员制度委员会增加基薪/底薪比额表的建议及其关于专业人员以上职类工作人员抚养津贴和教育补助金的建议。他们赞成公务员制度委员会的意见,即认为危险津贴向在危险条件服务的工作人员提供一定的补偿,并将欢迎说明危险津贴与基薪/底薪表的关系和说明拟议的增加。可能不宜将比较国的特别薪资制度列入薪资和差额的计算内;这样将会产生一律的加薪,而没有解决这些制度本要解决的征聘和保留问题。欢迎联合国秘书处的新的考绩制度,所有组织应当考虑到公务员制度委员会在该领域的工作。委员会尤其应考虑到大会在第47/216二G号决议中关于尽早重新审议助理秘书长和副秘书长及相等职等工作人员的服务条件的决定。任何的审查应当包括共同制度当选的官员的服务条件。

55. 组织其工作人员和国际公务员制度委员会本身都全部支持弗莱明原则,其中规定一般事务的薪酬应当根据当地一般最佳条件和私营部门的比较对象。然而,公务员制度委员会所同意、第47/216三号决议所核可的一般事务调查方法的执行是工作人员关切的事项。委员会应当审查工作人员代表在其最近一届会议上提出的建议,并在每一总部工作地点的工作人员参与下进行进一步审查。也必须接受可能发生的任何负面结果。

56. 尽管自1990年以来,精算的财力充足性方面有一项主要的措施情况略有恶化,欧洲联盟和奥地利注意到了对合办工作人员养恤基金精算的财力充足性作出正面的裁定。在今后年份将要非常谨慎地监测和管理基金及其投资。因此,他欢迎联合国工作人员养恤基金联合委员会建议的改变,对精算估值的影响几乎是中性的。由于多数的投资是在北美以外而且不是以美元进行,所有很难评估基金的业绩。欧洲联盟多数的成员国对这些投资给予免税地位,目前的全球指数为评价其业绩提供了一些比较。为了对投资获得最大的收益,秘书长和他的基金投资代表必须在确定的标准范围内继续采取一些必要步骤。欢迎关于如何提高基金业绩的建议。不管怎样,参与人的利益必须继续是首要的。

57. BEL HADJ AMOR先生(国际公务员制度委员会主席)说,公务员制度委员会感谢大家对他为了有关各方利益维持共同制度的努力表示的支持。委员会了解到其作为必要的变革的领导者、鼓励者和促进者的作用。由于与代表团进行争论无补于事,他只对关于公务员制度委员会报告(A/49/30)作出的技术和实质性评论作出答复。

58. 委员会对于恢复净薪酬差幅中点没有作出决定。报告第72段审查了备选办法,将在委员会1995年春季会议上恢复该问题的审议。他不想在游戏的中途改变规则,宁可在1990-1994年的准则过期后为差额的管理提供一个客观的基础。

59. 似乎普遍接受公务员制度委员会关于修订抚养津贴的建议,可是有一个代表团要求进一步的细节。委员会的计算是根据固定的“七个总部”方法,其中规定受抚养人社会安全付款、免税款和扣减数的美元价值作为调整联合国工作人员福利金的根据;委员会在其1994年春季会议上审查了具体的计算。又要求关于确定当地货币抚养津贴的工作地点的选择的资料和为什么这些工作地点与应享的教育补助金选择的地点不同。计算抚养津贴和教育补助金的根据基本上不同。抚养津贴是根据一个单独的全球数字,这个数字推算自七个总部工作地点的税务和社会安全福利的加权平均数,与每一工作地点可得的国家福利无关。反过来,教育补助金是按当地基数计算,以便反映当地费用。因此,应享权利的货币选择取决于不同的因素。对于抚养津贴情况,自1992年上次审查以来,硬货币地区有很大贬值,因此,以当地货币而不是以美元保持应享权利将对硬货币工作地点产生不利。在计算教育补助金时货币的硬度显然不是一项考虑因素。

60. 有人明确支持基薪/底薪表建议的增加,可是对于将该比额表与调动和艰苦津贴以及与矩阵水平挂钩表示保留。应当注意到比较国公务员制度使用薪金表与艰苦津贴调整挂钩的概念。对于国际征聘的工作人员,危险津贴与基薪/底薪表挂钩目的是提供一种更有系统的做法。注意到了在委员会上表示的关注,在定于1996年进行的机动和艰苦制度审查时将讨论该问题。

61. 对于未能在审查诺贝尔梅耶原则的实行方面作出更多进展,公务员制度委员会和第五委员会的一些成员一样感到失望。审查涉及外部实体的合作和大量的数据收集和分析。可是,关于与经合发组织及世界银行比较的工作已有很大进展。对于其中的一个可能的比较国的公务员制度也作出重大进展,可是其他可能的比较国认为很难继续参加研究。如果大会能够鼓励这两个公务员制度继续协助委员会将会是很有帮助的,因为委员会将设法向大会第五十届会议提交完成的研究。

62. 对于教育补助金建议提出了两个实质性要点。第一,对于使用的方法似乎有误解。他可以向委员会保证,建议的增加严格依照1992年采用的方法,即以证明的需要为根据。只在少数货币地区建议向上调整,因为如索偿的数字超过了容许的最高开支所表明,只有这些地区证明有需要。在其他货币区,没有符合收费和费用的双重标志。目前的方法胜于以前的全球平均制。可以提供详细的计算和例子。

63. 第二,报告第270段头两句答复了关于第三级教育提出的要点。最近一次在1989年审查了教育补助金的范围问题。如果现在有新的事实要考虑,委员会将把该题目加入其工作方案,必须从各组织获得第三级和其他开支细数的成本数据。

64. 对一般事务薪金调查实行的现有方法正处于中间周期。委员会将在下一届会议上将根据其调查方法的初步研究审议其对国际公务员委员会和独立职工会协调会提出的问题的答复,并对目前回合的完成进行一次全面审查。同时,委员会将以其在最近的一届会议上重申的立场为主导,即这项方法设法在做法的一致性与所需的灵活性之间取得一种平衡,以处理每一总部工作地点的当地条件(A/49/30,第208段)。

65. 公务员制度委员会感谢对其关于国家专业干事职类的工作表示的支持。由于这些干事的不断扩大使用对于国际公务员制度具有根本重要性,公务员制度委员会将继续密切审查该事项。

66. 关于业绩管理,委员会的作用是提供一个政策框架,在这个框架内,每一组织可以执行一项行动方案。在赏识功劳领域取得的进展未如理想的大,可是缺少适

当运作的评估制度必然引起警惕。将在1997年再提出一份报告。然而,不能在资金极少的情况下执行方案,因此,组织应当拨出充分的资源将计划变成行动。

67. 一个代表团建议所有的组织应允许征聘工作人员的配偶。六年前,公务员制度委员会曾要求组织修订其职工条例,以允许这种征聘。公务员制度委员会在1992年重申这项建议,可是有些组织仍然没有遵守。

68. 一些代表团对劳工组织最近关于个人升级的决定表示质疑。业已收到劳工组织关于其理事机构采取行动的正式通知,委员会将审查该问题并向大会汇报。

69. 委员会必须在1995年审查有限期的任命问题。它的工作目前限于联合国和联合国开发计划署(开发计划署)正在进行的两项实验项目。委员会正在计划更积极地处理该问题。

70. 最后,他再次强调需要合作努力推动委员会的挑战性的方案。公务员制度委员会特别珍惜工作人员代表作出的贡献。希望联合国五十周年纪念将带来一个有关各方重新信任和善意的纪元。

下午12时20分散会