



第四十五届会议

正式记录

第五委员会
第26次会议
1990年11月9日
星期五下午3时举行
纽约

JAN 4, 1991 第26次会议简要记录

UN LIBRARY

主席：梅科克先生(巴巴多斯)

后来：穆斯托宁女士(芬兰) (副主席)

后来：梅科克先生(巴巴多斯) (主席)

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117：审查联合国的行政和财务业务效率。(续)

议程项目119：方案规划。(续)

议程项目126：人事问题。(续)

其他事项

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。

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.26
27 NOVEMBER 1990
CHINESE
ORIGINAL: SPANISH

下午3时20分宣布开会

议程项目117. 审查联合国行政和财政业务效率(续)(A/45/16(Part I)和Add.1和A/45/16(Part II), A/45/226, A/45/370和A/45/617)。

1. BELHAJ先生(突尼斯)说,秘书长关于大会第41/213号决议执行情况的分析报告(A/45/226)只载述很少的分析,而且没有批评性审查。因此,报告不符合方案和协调委员会(方案协调会)在其报告(A/44/16)第28段内提出的建议。不过,报告提供的资料令人感兴趣,而且切合主题,使人感觉到决议对联合国的职能产生影响。但所得到的并非预料中的结果。报告内所提供的数据并没有促进准确而全面地评价18人小组建议15对各方案的影响,而改革进程是否已改善本组织的行政和财政职能或加强其职能呢?这也还有疑问。

2. 经济和社会领域内的进展很小,而这无疑是优先领域。现在正是大好时机让会员国显示本组织的确是一个论坛,可以在其中通过对话和集体行动来解决所有问题,并显示本组织已超越有系统地拒绝执行某些活动,特别是与经济及社会理事会职权有关的活动的时代,以及超越冷战和不同制度进行毫无结果的对抗的时代,改革是否成功将要根据它能够在何种程度上发展和确立一个充分综合性的集体安全制度,而这必须通过经济及社会发展以及确定环境优先次序来实现。继本组织最近在缔造和平活动以及与纳米比亚独立有关的活动方面的成功,联合国现在比以往任何时候更能够有效地解决发展问题。联合国的各项目标和活动不应因蓄意造成的资源限制而受到束缚。零点增长预算对某些组织本身而言已是终点,但这种预算无法使本组织应付其不断增加的需求,突尼斯反对这种办法。国际紧张局势的缓和可以说服不愿意这样做的人相信:必须向本组织提供履行职责所需资源,也就是说,各会员国必须按时缴会费。

3. 在人事和方案方面,改革计划没有完全取得成功。发展中国家的代表性自1986年来日见下降,特别是在高级别职位,秘书长报告第83段明确指出,改革进程对公平地域分配的反面影响绝不容许导致从制度上取消若干职位而使本组织失去工作人员,此外,还要做大量的工作使会议服务的改革富有成效。通过显然有限制的改革进程来进行员额裁减和合理化将不会使得有可能恢复这些事务处的效能和能力,依照第41/213号决议采用的预算过程并没有改变《宪章》第十八条;尽管适合达成一致意见,但必须小心避免损害国家的主权平等,这是本组织基本原则之一。

4. GOICOHEA女士(古巴)说,根据18国小组建议71,秘书长1989年在A/44/222号文件内提交的关于改革措施执行情况的报告应是他的最后报告。不过,这是不可能的,因为报告是在设想的三年期间结束之前编写的。同时,委员会面前的分析报告(A/45/226)并不符合大会第44/200号决议第16段所确立的准则,希望秘书处会在本届会议期间向委员会提供就这些建议的运用问题作最后结论所需资料。

5. 需要有一整套措施来提高本组织的效率,在这个意义上,改革进程是连续不断的。这并不意味着必须继续实施18国小组的建议,这些建议已顺其自然地发展,而且执行情况已正在加以分析。现在的问题是如何巩固进展成果。

6. 加强会议委员会涉及该机构根据18国小组建议1所承担的新职责。委员会目前的组成较准确地反映出联合国的地域组成。改善各机构的组成是应该随时牢记的因素,秘书长关于大会属下行政和预算机构的任务规定概要的报告(A/45/370)已经这样做了。不过,正如在讨论出版领域内的各种缺点时已明确指出的那样,应注意到,会议服务仍未充分发挥其效能。

7. 18国小组关于大会议程项目分配的建议3(d)也没有充分落实,因为有些委员会仍然要审议一些不是由它们直接负责的项目,或由不同的委员会审议极为相似的项目。在这方面,秘书长根据第44/103号决议的规定将要提交全体会议审议的关于联合国政府间结构及其在经济和社会领域内的职能的报告也应提交给第五委员会以作为审议中项目中的有关参考文件。改革进程应在全球和部门间进行,很难了解

为何应试图在第五委员会框架以外进行经济和社会改革,而第五委员会是负责处理行政和预算问题的机构,因此,也是负责分析这些部门效率的机构。她希望秘书处能为各会员国提供适当的指导,以示避免职能重叠和工作重复。

8. 会员国经常关心的是,18国小组建议15所规定的裁减员额不应对方案产生不利影响。秘书长在分析报告第258段内指出,这种影响已获避免,但付出了代价。不过,如方案执行情况报告(A/45/218)第6段所示,1988-1989两年期的总执行率只有74%。秘书处应将裁减常设员额影响执行工作情况通知委员会,要牢记着该报告第11条的内容。秘书处也应编写一份文件来阐明1987-1989三年期间的方案执行水平与1984-1986年执行水平的比较情况。

9. 尽管经常预算员额已裁减,但由预算外资源供资的员额却有所增加,人们因而怀疑建议15的实效,并认为大会必须对预算外资源进行更严格的管制。

10. 关于建议15所要求的重点裁减高级别职位的问题,大会第四十五届会议已认真讨论过裁减对发展中国家具有特别意义的职位的问题,例如,联合国贸易和发展会议(贸发会议)助理秘书长的职位,这个职位由来自拉丁美洲和加勒比的一名官员担任。最后,大会第44/201 B号决议第一节请秘书长确定将予裁减的另外四个高级员额。因此,在ST/Aom/R.44号文件内所载工作人员清单看到联合国日内瓦办事处有一个新的副秘书长级职位,这是令人感到泄气的,秘书处应就这种情况提出解释。

11. 关于通过行政和预算决定的过程,古巴代表团重申它在上一届会议就一致意见的脆弱性所提出的意见,这也同等适用于对中期计划草案的审议,即,应否决某些不能接受的或不包括在大会职权范围内的概念、方案或方案构成部分。

议程项目119: 方案规划(续)(A/45/6、A/45/16(Part I)和Add.1、A/45/16(Part II)、A/45/204、A/45/218和Corr.1和Add.1和Add.1/Corr.1、A/45/279及A/45/617,A/L.5/45/CRP.1)。

12. ABRASZEWSKI先生(方案和协调委员会主席)说,方案和协调委员会(方案协调会)就1988-1989两年期方案执行情况的报告所提出的意见载于方案协调会报告(A/45/16(Part I)第333至343段内。方案协调会了解到它的一些建议已获执行,又特别注意到概念和方法问题的重要性,这些问题仍未解决,而且在方案执行中还是很明显,使得它无法就按方案预算款次开列的产出或按中期计划主要项目开列的产出达成具体的结论,它还指出若干领域,在这些领域内,改良方法学将有助于以客观的数量表达执行情况并进行评价。

13. 关于其报告第344至350段内所分析的方案设计、执行和政策指示方面的评价结果的应用,方案协调会注意到秘书长报告(A/45/204)内所载若干相当令人不安,但却很坦率的意见,并建议这个领域内所应采取的一些措施。

14. MSELLE先生(行政和预算问题咨询委员会主席)就咨询委员会对评价及其与规划过程的关系的问题以及政府间组织在这方面发挥的作用所持的意见通知第五委员会(A/45/617号文件,第17段)。还要做大量的工作以求评价结果和有关的政府间机构包括方案和协调委员会(方案协调会)的各项决定可以并入规划进程内。咨询委员会认为秘书长的报告很有指导性,因为报告指出必须采取那一类措施来实现这一目标。

15. 他还就咨询委员会对A/45/617号文件第22和第23段内所载方案执行情况报告的价值所持看法通知第五委员会。他不知道第五委员会是否会接受这些段落内所提出的建议,但这反映出咨询委员会对秘书长方案执行情况报告的有限价值所持的意见。坦白说,咨询委员会认为用于编写和审议该报告所花的资源和时间与报告的价值不成比例,因此,或许有需要审查其性质、格式和内容。

议程项目126: 人事问题(续)A/45/541和A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10和Corr. 1, A/C.5/45/11, A/C.5/45/12, A/C.5/45/18, 和A/C.5/45/19)

16. McBARNTTE先生(特立尼达和多巴哥)说, 尽管大家认识到联合国工作人员的重要性, 近年来联合国的情况很困难, 产生了挫折感和忧虑。因此, 必须实行一种人事政策, 缓解对未来人员配置水平的忧虑, 强调职业前途和择优晋升。这方面特立尼达和多巴哥代表团欢迎主管人力资源管理助理秘书长关于今后职业发展制度和职业前途以及采取措施消除晋升过程瓶颈的发言。提议的措施中, 有些会有深远影响, 会员国和职工代表应仔细审议; 但是它们还是很有意思的。

17. 谈到秘书长关于秘书处组成的报告(A/45/541), 他提到受地域分配限制的职位问题值得深入研究。看到特立尼达和多巴哥所在分区域的国家中, 有三个在适当员额幅度的上限, 九个在中点以下, 一个没有国民任职, 这一分区域工作人员所任职位绝大多数是P3和以下职等, 令人不安。这一情况限制了分区域在联合国决策的级别上反映其观点和看法的能力, 因此特别不利。此外, 特立尼达和多巴哥代表团感到秘书处中受地域分配限制的员额2516数字十分低下, 它正等待秘书长关于这一问题的提议。

18. 秘书长关于提高妇女在秘书处地位的报告(A/45/548)表明尽管秘书处使用了特别措施来实现妇女占受地域分配限制职位的30%的目标, 在1989年和1990年征聘了46位妇女之后, 只达到28.3%, 任命都是专业职类的低级职位。今后必须在决策职位上征聘妇女, 并注意从发展中国家征聘妇女。

19. 特立尼达和多巴哥代表团赞扬为总部一般事务人员编制职业发展手册的倡议和旨在改革联合国秘书职位结构的其他倡议。它支持助理秘书长努力不仅实现大会规定的百分比, 而且还消除秘书处的任何歧视的残余。正如助理秘书长所说, 应当将整个培训, 而不只是语文培训, 置于更高优先地位。这可使联合国能在未来的十年中应付新的挑战和要求。但必须强调培训的职责必须是职业发展计划的一部分。

20. 秘书长关于政府机关借调的报告(A/45/12)说明了同借调作法有关的问题;虽然有滥用借调的现象,但如有限度的使用,对会员国和联合国都是有利的。不过,将职位特别是高层职位,保留给某些会员国的国民的作法必须停止。行政法庭最近作出裁定,保留借调制度,秘书长提议采用程序为每一个借调人确定精确的条件,应可消除大部分困难。秘书长必须为联合国内借调工作人员人数规定一个最高限额,并尽可能保证借调征聘不影响其他工作人员的调动。

21. 秘书长关于尊重联合国和各专门机构以及有关组织工作人员的特权和豁免的报告(A/C.5/45/10)记录了大量联合国工作人员遭受无端逮捕、拘留、有的甚至在执行任务时丧生。在本组织在被求从事新的具有危险性的任务的时刻,尊重人员的特权和豁免就比任何时候更为重要。特立尼达和多巴哥代表团同秘书处和好几个会员国一同要求报告中指明的国家严格尊重联合国工作人员的特权和豁免。

22. 目前,本组织得到了会员国和舆论的空前支持,并被要求作得更多和作得更好,本组织必须能应付这一挑战。工作人员,特别是联合国纳米比亚过度时期援助团(过度时期援助团)的活动证明,如果富有动力并且管理良好,它具有高度的效率。因此,必须向工作人员提供工作条件,使他们的创造性和能力生根,并得到恰当的报酬。这一努力不应局限于总部,而应扩大到在外地工作的所有工作人员。

23. ALI KHAN先生(巴基斯坦)说,如《联合国宪章》第101条第3款规定的,必须以求达效率、才干、及忠诚之最高标准和广泛的地域分配征聘工作人员,仍然是征聘和保留工作人员的基本原则,第44/185A号决议执行部分第4段恰当地反映了这一原则。

24. 巴基斯坦代表团满意地注意到在过去一年中,会员国在秘书处的任职人数情况有所改善;但是,秘书长设法使任职人数不足国家达到适当员额幅度的努力在某种程度上因为某些受影响国家的工作人员流动性很大受到破坏。如果各国政府能提出合格的候选人,则可帮助秘书处从每个会员国征聘人员的工作。

25. 秘书长应大会第44/185A号决议第10段的要求,对秘书处组成中会员国分组

列表提出建议。根据秘书处组成报告(A/45/541)第22和23段,合乎逻辑的方法是将会员国按字母顺序排列。但是与按字母排列同时也必须考虑到当前报告中使用的将会员国划为“发展中国家”和“其他国家”的双分法。根据该报告,在6个区域集团中有5个区域集团的会员国1990年在高级职位的任职人数比1986年下降,而余下的一个区域集团的任职人数在同一阶段则增加了(A/45/541,附件一,表D)。这种增长不符合大会有关决议的文字和精神。除此而外,根据大会第42/220号决议的规定,本届会议将审议适当员额幅度,希望在审议时能适当考虑提高人口因素所占比重的必要性。

26. 大会第43/224和第44/185号决议所涉政策问题在员额紧缩阶段具有更大的紧迫性。已经就职业发展、职业培训和语文培训采取了措施,但应当更深入的审查某些拟议的措施,以便保证没有消极的副产品。

27. 总部司法行政采取新的程序产生了积极的效果。尽管要求审查行政决定的数字增加,但是上诉解决的迅速得多,尚未处理的案件数字大量下降。联合申诉委员会如能同总部一样精减其程序,应可便利其工作。成立小组来调查歧视的指控看来也产生了满意的结果。

28. 从秘书长关于从政府部门借调人员报告(A/C.5/45/12)似乎可以看出借调对联合国利多于弊。报告第5段提出的一个不利之处是“把某些职位指定给某些国籍的工作人员的一种趋势”。实际上,这一趋势也适用于完全通过借调制度而在秘书处任职的并非任何会员国国民的人员。听听秘书处对减少或消除借调作法是否会导致减少或消除这一趋势的意见是很有意思的。对上段所提到的“在某些情况下”借调办法“可能破坏真正独立的国际公务员制度的形象”还需要更多的资料。在他看来,补助的办法破坏国际公务员制度的独立性,而不是独立的形象。尽管主管人力资源管理的助理秘书长说应当奠定新的程序,确保今后对一个工作人员的借调地位没有疑问,应当提供关于现有借调工作人员地位,对这些地位是否有任何怀疑或他们的任命是否能够成立的资料。助理秘书长说一方面,联合国行政法庭第482号判决维

持了借调制度,但是要求本组织审查其借调作法,另一方面,在某些情况下,借调制度可能有碍于实现秘书长提高秘书处的独立性和效率的决心。这两种说法有点难以统一。除此而外,很难理解为什么迄今为止的借调安排因为不符合以共同制度的机构间借调程序为基础就不是真正的借调(A/C.5/45/12,第8段)。从政府部门借调完全是另外一回事,这种作法至少同本组织的渊源一样长。因此了解一下以前涉及借调的案子是否也提到了行政法庭,判决是什么是很有意思的。

29. 关于联合国工作人员的特权和豁免的报告(A/C.5/45/10),虽然有些案子情况已有改善,但是很遗憾被逮捕和拘留的案件数字仍然很高。在被占领的西岸和加沙地带工作人员的子女被逮捕和拘留特别令人不安。另外一个引起不安的原因是在许多案件中不允许立即同工作人员接触,也不对他们的逮捕或拘留提出任何解释,被逮捕或拘留的工作人员没有得到应有的医疗照顾。解决这一问题的一个办法或许是派独立的医疗队去。

30. MUSTONEN女士(芬兰),副主席担任主席。

31. KERSTEIN先生(南斯拉夫)重申他支持秘书长为改进秘书处的效率,所采取的措施,尤其是为执行18人小组关于裁减各级工作人员的建议15,而采取的各项措施。到目前为止在执行这项建议方面所取得的进展值得赞扬,并且有理由相信,秘书长的行动方针是正确的,即使尚待努力的事项仍然很多,尤其是关于减少较高阶层职位的问题。

32. 关于遵守公平的地理分配的原则,任职人数不足或无人在联合国任职的会员国数目已经有所减低,这是令人感到高兴的,但是,令人感到困扰的是,发展中国家的国民占有职位的比例,尤其是高阶层职位的比例,有所下降。后一趋势是违反大会第44/185 A号决议第3段的规定的,并且应该立即加以扭转。在分析秘书处的组成方面,将会员国分成地理集团的目的在于比较多年来的统计数据,但是每一个会员国的任职人数应该个别考虑,并且铭记着,如果分别审查每一个会员国的情况,就更容易了解适当的幅度和其它有关的数据。

33. 令人感到高兴的是,有一个无人在联合国任职的会员国的国民获得任命。但是,有五个职位由任职人数过多的国家的国民获得任用,令人难以相信的是除了来自这些国家的候选人以外没有其它候选人。区域委员会的职位任命任职人数过多的会员国的国民来填补,不应该继续被秘书处用来作为借口,这是毫无理由的。

34. 通过全国竞争性考试来进行征聘,包括有关P-3一级的职位的考试,值得给予支持。但是,较低职等的征聘并不是解决某些会员国任职人数不够的问题的唯一途径,也不能作为独一无二的征聘政策。直接任命高职等的职位的问题,仍然具有相当程度的迫切性。

35. 南斯拉夫非常关切地注意到秘书长关于向政府部门借调人员的报告(A/C.5/45/12)以及有些会员国就这个问题所表示的意见。关于改善妇女在秘书处的地位的问题,虽然没有达成30%指标,但是,已经比一年以前更接近。不过,没有一位妇女被任命担任高于P-4一级的职位,似乎减损了有关征聘问题令人满意的执行情况。希望人力资源管理厅将采取进一步措施,加速征聘妇女,并且尽快达成30%指标。

36. 关于制定一项全面的职业发展计划,如果没有培训和再培训方案,就不可能实现可行的职业发展制度。减少使工作人员职业进展和升迁缓慢的僵硬规定,也是必要的。但是,升迁的主要标准应该是工作质量和能力,而不仅仅是年资。

37. 联合国及其专门机构的工作人员被逮捕、拘禁和劫持的人数继续增加,南斯拉夫对此表示深切的关怀,主张尊重联合国官员的特权及豁免的所有会员国也应该对此表示关切。

38. 鉴于人事问题非常复杂,因此,应该严肃考虑将其中一些问题两年审查一次的提案,以便给予秘书长足够的时间,来应付大会的要求。两年期化的提案并不会阻碍执行秘书处的征聘和安插政策。

39. 梅科克先生(巴巴多斯)恢复担任主席。

40. PANDAY 先生(尼泊尔)对通过精简人力资源管理厅改善协调和提高效率,表示欢迎。任职人数不足和无人在联合国任职的会员国参加全国竞争性考试,似乎有

助于纠正地理分配不平衡的一些问题；秘书处应该扩大这种考试的范围。秘书处也应该提供关于延迟在全国竞争性考试的基础上征聘P-3的进一步资料，并且应该解释为何P-4和P-5职等的职位的候选人不需要参加这种征聘考试。初级专业人员的任命已经大大增加，尼泊尔希望，秘书处将继续这种做法。一旦冻结时期结束，就应该考虑是否可能给予定期任用合同三年期满的工作人员长期任用。三年任职成绩优良就应该有充足的理由可以免除作为长期任用先决条件的试用规定。

41. 尽管已经采取各项措施来改善秘书处的妇女地位，但是，在任命妇女担任较高职等的问题方面，仍然没有取得显著的进展。虽然这是一个需要时间才能达成的任务，秘书处应该特别重视任命助理担任较高职位的问题，以便达成适当的平衡。再者，希望1990年底能够达成妇女在专业人员职类任职的人数，达到30%指标。

42. 令人感到遗憾的是，发展中国家担任秘书处高级职位的人数实际上有所减少。秘书处应该提供关于它努力执行这方面的建议的进一步资料。

43. 尼泊尔代表团注意到根据职业分类征聘工作人员的办法，并且希望奖励调动的办法将鼓励工作人员请调到所有的工作地点。此外，尼泊尔代表团盼望执行升迁的程序，保证公平和客观，并且确保负责评审升级机构的成员的轮换和升迁的标准和做法的执行的持续性之间，保持平衡。

44. 关于18人小组的建议53和61，尼泊尔代表团同意国际公务员制度委员会的结论，即中等教育后的教育补助金和年假制度应该保留，大会第四十三届会议核可的订正员额表应该作为1990-1991两年期工作人员征聘和安插的基础。尼泊尔代表团也同意，在纽约设立一个联合咨询委员会工作组来研究有关司法行政的问题的提案，尼泊尔代表团认为，这将有助于监测订正规则和程序的执行情况，尼泊尔将支持阻止将预算外员额转变为经常预算员额的做法的努力。

45. 联合国工作人员遭到逮捕、拘禁和劫持的人数有所增加，这是令人深切关怀的一个问题。所有的会员国都应该支持秘书长努力确保尊重联合国人员的特权和豁免的原则。

46. LAOUARI 先生(阿尔及利亚)说,按照联合国各项决议,秘书处的结构应该根据公平的地域分配原则,并且给予发展中国家适当的任职人数。只有这样,联合国才能够达成真正民主和普遍的标准。但是,秘书长关于秘书处的组成的报告(A/45/541)指出,来自发展中国家的工作人员担任较高级职位的百分比有所下降。

47. 职业发展的问题也是一个值得关切的问题。尽管大会作出建议,但是,仍然没有职业发展规划,这在工作人员之间造成了不稳定的情绪。原来作为临时措施以便减轻从事冻结的不利影响的空缺管理制度目前仍在执行,尽管它非常复杂、僵硬而且限制升迁的可能性。缺乏申诉和追索机制以及迟迟不公布空缺都损害到空缺管理制度的可信性,负责任命和升迁机构的组成和作业缺乏透明度更增加了空缺管理制度的矛盾。再者,秘书长仍然没有满足大会在其第44/185号决议中所提出的要求,即他应该就审查工作人员升级的规则、条例和准则,以及为确保主管任命和升级机关的工作具有明晰性而作出的努力,和在空缺管理方案中纳入有效而迅速的申诉及追索办法,提出报告。主管人力资源管理的助理秘书长在其介绍发言中已经说明,目前的任命和升级制度将加以审查。但是,这不应该排除恢复《工作人员细则》第104.1 4条的规定,进行年度升级审查的做法。无论如何,令人感到高兴的是,助理秘书长打算在短期内建立明晰而客观的升级管理制度。

48. 妇女在秘书处的地位已经有所改善,并且在达到大会所确定的30%指标方面已经取得了相当大的进展。但是,超过66%妇女工作人员是以P-1和P-2职等被征聘的,这就是为何必须继续努力增加妇女在较高职等的百分比。来自发展中国家的妇女的人数仍然很少,而较高职等员额的人数实际上有所下降。应该着重在目前所需资格的评价范围内,进行有系统的人事培训,以便工作人员能够取得在执行越来越复杂以及越来越艰巨的任务方面所需要的技术。

49. 国际公务员所应享有的特权及豁免如果没有获得尊重,就不能够设想一个完全独立而有效的国际公务员制度。秘书长及会员国必须不遗余力,保障联合国工作人员获得必要的安全和保护,而工作人员也必须铭记着指派给他们的职能以及东

道国的法律,履行他们的义务。

50. 人事管理政策的全面改善必须充分执行18人小组在这方面的建议,尤其是建议41、54和55。基于对话和合作的精神建立较好的工作人员—管理关系,将有助于巩固选聘和升级明晰而公平的标准的面向未来的管理政策,这将保障工作人员获得公平的待遇。

51. MONTHE 先生(喀麦隆)说,A/45/541号文件第5段中所引述的《宪章》的各项原则,必须继续作为从事征聘的基础。为了巩固这些原则,必须具备客观、合理及明确的征聘、升级和职业发展程序。因此,应该支持将采用竞争性考试的方法征聘P-1和P-2职等员额,延伸到征聘P-3职等的员额。但是,秘书长必须确保这种方法和其它征聘方法之间保持适当的平衡。另一方面,在最近危机期间暂时采用的空缺管理制度,也应该重新加以审查,尚未列入该制度之中的工作人员的地位也应该加以处理。

52. 秘书处的地理组成不能够仅从一般统计数据这个角度来理解,而必须从秘书处的各个部门和单位应该取得平衡这个角度来理解。令人感到遗憾的是,有些职位仍然是专门为某些会员国保留的,这是违反大会第35/210号及41/213号决议的规定以及18人小组的各项建议的。秘书长必须确保发展中国家拥有公平的任职人数,尤其是在较高阶层的员额方面,以及妇女及年轻人都占有公平的百分比。在这方面所取得的进展是令人感到鼓舞的,出缺率的减少也令人感到高兴,虽然仍然有许多问题,尤其是非洲经济委员会的问题尚待解决。

53. 在提到服务条件时他说,非常重要的一项是秘书长应该尽早完成拟定大会第44/185号决议所要求的综合职业发展计划,并且应该审慎考虑到其它问题,如一般事务人员的薪金以及建立统一的人事结构等问题。联合国新闻中心也必须具备能够有效运作的服务条件及资源。

54. 近年来许多案件通过和解及仲裁获得解决显示在司法行政方面也取得了进展。秘书长应该继续努力巩固和扩大这种进展。联合国工作人员必须享有他们应该

享有的各种特权和豁免,而工作人员则必须谨言慎行并且对会员国保持知识和道德的完整。

55. 关于适当幅度的问题,取得秘书长关于秘书处的组成的报告(A/45/541)第27段中提到的资料和数据是很重要的。喀麦隆代表团不明白为何秘书长没有认为必须就这个重要问题提出一份报告。大多数会员国希望,给予会员国因素的加权考虑,充分超过会费的因素,以便更好的反映各国主权平等的原则。否则,唯一的结果将是联合国看来更象是某种形式的跨国公司,较大的股东赚取较大的利润。

56. PRODJOWARSITO先生(印度尼西亚)说,印度尼西亚仍然是任职人数不足的国家,到1990年6月30日为止,只有6名专业工作人员,而其适当员额幅度在9和19之间。希望在审查适当员额幅度制度时,秘书长能够考虑到任职人数不足国家的关注。进行审查时不仅应当考虑到会籍和会费之间的平等,而且还要在计算时设法达到平衡地适用一切有关因素,特别是人口因素。

57. 印度尼西亚代表团欢迎秘书长倡议于1989年在雅加达举行竞争性考试。当时有4名印度尼西亚人选胜利通过,但是迄今为止只有一人被任命担任秘书处的一个职务。鉴于印度尼西亚任职人数仍然不足,秘书处必须加速征聘其余的人选,即使他们被任命,印度尼西亚仍然处于其适当员额幅度的底限。印度尼西亚代表团准备做主管人力资源管理的助理秘书长发言中提到的1991年举行P-3职等员额竞争性考试的东道国。

58. 印度尼西亚代表团的理解是在征聘活动中已经考虑到了发展中国家的各种关注,秘书处应当提供关于发展中国家国民被征聘的人数以及在69个顺利通过国家竞争性考试的人选中有多少是来自发展中国家的资料。

59. 至于提高妇女在秘书处的地位,应当祝贺秘书处在其人员配备表上妇女百分比略有提高。但是,妇女人数仍然不足专业工作人员30%,而且助理秘书长和以上职等的妇女人数还下降了。因此,秘书长根据《宪章》的规定,应当继续竭力增加整个联合国系统的妇女人数,特别是在高级拟定政策和决策职位上的人数。

60. HAMIDA先生(阿拉伯利比亚民众国)说,本组织很大比例的资源分配给人事需要,但是如不作出真正改革,这方面的支出就不可能合理化。18人小组关于裁减员额的建议15必须同建议47,54和55同时充分实施。秘书长关于执行大会第42/213决议的报告(A/45/226)指出,同建议47的规定相反,发展中国家国民只担任47个高级职位中的21个。对定期延长各部、厅、处的领导人的任期和建议54要求的将副秘书长和助理秘书长的任期限于十年没有采取任何行动。建议55中不得将任何职位视为专替任何会员国或国家集团保留的职位也没有得到实施。

61. 关于秘书处组成的报告(A/45/541)中所载资料表明,没有对征聘程序进行改革。例如,空缺布告的书写方法使职务要求适应设法征聘人员的天资。也还有职位已经填充后才贴出布告的事例。在总共10,000余个职位中,目前仅2561属于地区分配,受地域分配限制员额的数字必须增加。没有国民任职的国家数字同上一年一样,必须采取紧急措施来纠正这一形势。

62. 第30段和报告附件一中表C和D明确显示发展中国家在高级职等的任职人数方面没有取得进展。必须实施大会通过的关于人事问题的各项决议,以便除其他外,停止征聘任职人员过多国家的国民,并通过建立一个从从来没有国民担任高级职等职务的国家征聘国民的制度来制止某些会员国在秘书处的霸权地位。利比亚代表团为这些类别的职位建议了许多人选,但是秘书处仅仅作出保证,从来没有征聘过一人。曾经有一段时间限制征聘,但是现在情况已经改变,已经征聘了200余名工作人员。因此秘书处没有理由对发展中国家食言自肥。此外,虽然妇女在秘书处的任职人数毫无疑问必须提高,但是这不应用作无视公平地域分配的借口。最后,联合国工作人员被拘留和逮捕以及行动受限制的案件突出表明需要所有国家尊重工作人员的特权和豁免。

63. SADEGHI TEHRANI先生(伊朗伊斯兰共和国)欢迎没有国民任职的国家和任职人数不足的国家数字减少,但是指出,根据关于秘书处组成的报告附件一表C,在D-1和更高职等上发展中国家国民任职人数下降,其他国家国民人数增加;他要求秘

书长纠正这一形势。在填充助理秘书长和副秘书长职等的职位时，必须充分遵守公平地域分配和流动性的原则。

64. 伊朗代表团也关注本组织工作人员缺乏全面的职业发展计划以及继续采用当前的空缺管理制度。希望用以效率和实绩的客观标准为基础的正真的职业制度来代替这一制度。秘书长在其下一次报告中必须提出没有得到晋升的受地域分配限制的工作人员资料。伊朗伊斯兰共和国在秘书处没有足够的人数任职，秘书长应当增加伊朗工作人员的人数。

65. KHALAF先生(伊拉克)说，对秘书处内的阿拉伯工作人员的歧视已经不只是一种孤立的现象，而成为常规，这表明行政方面奉行特殊政策。过去两年中，由行政法庭提出了涉及阿拉伯国家工作人员的四个案件；在每个案件中，联合申诉委员会都发出有利的建议，而行政方面都加以拒绝。迄今为止，法庭在一个案子里已经作出有利的裁定，另外三个案子将在不久的将来作出裁定。

66. 但是还有其他的情况不能送交行政法庭。它们涉及阿拉伯工作人员空出的职位后来没有让其他的阿拉伯人选来填充，尽管这些人选具备必要的训练和经验。他提出两个D-2职位作为例子，一个在国际经济及社会事务部，另一个在特别政治问题、区域合作、非殖民化和托管部，四个D-1职位，一个在法律事务厅，一个在海洋事务和海洋法厅，一个在新闻部，一个在裁军事务部，还有两个在政治和安全理事会事务部的D-1职位，所有这些职位在阿拉伯国家的工作人员任职出缺后，没有一个是由于其他阿拉伯工作人员填充的。

67. 在实施18人小组关于裁减工作人员的建议时，行政方面减少了在秘书处担任专业职务的阿拉伯工作人员的人数，使他们比任何其他集团都处于不利的地位。除此而外，行政方面实施公平地域分配原则的方法在有关阿拉伯工作人员的晋升和职业发展方面违背了该原则的目的。这样，如果一个阿拉伯工作人员申请由另一个阿拉伯工作人员出缺的职位，行政方面就以阿拉伯集团不构成一个区域地理集团为理由加以拒绝。但是如果一个阿拉伯工作人员申请由一个由非阿拉伯工作人员担任

过的职位,就以他的任命将违反地域平衡原则为理由加以拒绝。

68. 行政方面没有给予第三世界国家的工作人员以平等对待,也没有充分注意这些工作人员,特别是阿拉伯国家来的工作人员的职业发展和晋升前景。相反,指导行政方面的一个原则是对大国和欧洲国家的国民平等对待和照顾他们的福利。如果编写一份关于晋升的统计研究,就可以得出结论,行政方面肯定反对在秘书处内提升阿拉伯工作人员。这一现象并非一夜之间产生的,而是在过去五年中变成一个系统的政策,并且具有政治意义。他要求秘书处纠正对其阿拉伯工作人员的不公正。

69. YOHANNES先生(埃塞俄比亚)说,尊重联合国工作人员的特权和豁免是便利协调努力进行活动的重要条件,这些活动使联合国成为实现《宪章》所载目标的有用机构。该原则过去是,并且应当继续是指导官方事务的规则,必须符合《宪章》第105条第2款的规定和《工作人员细则》的规定以及《1946年联合国关于特权和豁免公约》和《1947年专门机构关于特权和豁免的公约》的规定。尊重这些特权和豁免在防止同工作人员服务所在国家的法律发生不必要冲突方面有很大作用。这一方面,埃塞俄比亚甚至于审查了埃塞俄比亚的法律和根据有关公约国家承担的义务之间是否存在任何冲突,结论是不存在冲突。

70. 秘书长关于这一问题的报告(A/C.5/45/10)第13段提及一名埃塞俄比亚国民Guenet Mebrahtu夫人作为世界卫生组织(卫生组织)在亚的斯亚贝巴的一位雇员的案件,没有官方解释说明她的被捕,法律顾问在介绍该报告时也这样指出。奉埃塞俄比亚政府指示,他仅说明逮捕Guenet Mebrahtu夫人是由于她从事不符合作为一个国际公务员的活动的责任的活动。在目前正在进行的调查结束以后,将根据埃塞俄比亚法律对被拘留人进行审判。同时,向她提供了基本服务,如报告指出,有关组织的代表继续访问她。就在前个星期,卫生组织区域办事处她的上司、非洲经济委员会(洲经委会)人事处长和非洲经委会医务所的首席医务官还访问了她。总之,在她被拘留期间尽一切努力保证她的福利,包括可以取得收音机、电视和报纸以及医疗服务。埃塞俄比亚政府将继续同有关机构在这一事项中合作,并将把法律诉讼的结果通知秘

书长。

71. 主席说,如果没有人反对,按照上几届会议的惯例,他就认为委员会希望在委员会开始审议议程项目127时请一位国际公务员协会联合会(国际公务员联会)的代表来介绍A/C.5/45/23号文件。

72. 就这样决定。

73. 主席说如果没有人反对,他就认为委员会还希望邀请联合国系统独立职工会与协会协调委员会(独立职工会协调会)来就根据大会第35/213号决议第2段规定提出的文件发言。

74. 就这样决定。

下午5时55分散会