



第四十五届会议
正式记录

第五委员会
第24次会议
1990年11月7日
星期三上午10时举行
纽约

UN LIBRARY

第24次会议简要记录

主席:

穆斯托宁女士
(副主席)

(芬兰)

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119: 方案规划(续)

1992-1997年中期计划草案(续)

主要方案七. 人权、基本自由和人道主义事务(续)

主要方案九. 会议事务

主要方案十. 行政事务

议程项目126: 人事问题(续)

(a) 秘书处的组成(续)

(b) 尊重联合国和各专门机构以及有关组织的工作人员的特权和豁免(续)

(c) 其他人事问题(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成单册。

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.24
13 November 1990
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

主席缺席,副主席穆斯托宁女士

(芬兰)代行主席职务

上午10时25分宣布开会

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和A/45/617; A/C.5/CRP.1)

1992-1997年中期计划草案(续)

1. BANOOT先生(方案规划和预算司司长),就中期计划草案各主要方案所引起的不同观点提出解释,他说,当方案和协调委员会在第三十届会议第一期会议上审议了计划草案后,秘书处提供了关于1990-1991两年期方案预算的资源及中期计划草案的相应资源的资料,如果委员会愿意的话,这些资料可以会议室文件再次提供。同时也向方案协调会提交一份文件概述中期计划草案的结构与现行计划之间的关系,而这也可以提供给第五委员会。

2. 方案协调会主席在上一次会议上就方案31(亚洲及太平洋区域合作促进发展)提出一个多少较为复杂的问题。方案协调会在五月讨论方案时没有就优先次序问题作出决定,因为亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)自己无法开会审查方案并使方案协调会了解它对优先次序的意见。秘书长当时的提议是:应给予两个次级方案以最高优先。方案协调会九月举行的第二期会议上恢复讨论这个问题,并在当时获(亚太经社会)提议应有九个优先次级方案。方案协调会主席注意到,方案协调会决定将这个问题提交第五委员会以作出决定。协商进程的困难是众所周知的;小组委员会往往难以就优先次序提出方案。秘书处将提议数目较少的优先次级方案,则六个次级方案而不是亚太经社会所提议的九个,以供第五委员会审议。如果

委员会同意,他将提供另一份会议室文件,内载关于秘书长五月间向方案协商会提议的优先次序、后来亚太经社会建议的优先次序,以及秘书长最新提议的优先次序的资料。他希望更多的资料将使委员会能够在这方面作出决定。

主要方案七. 人权、基本自由和人道主义事务(续)

3. MERIFIELD先生(加拿大)就方案35发表意见,赞扬秘书处就各次级方案确定了适当的优先次序。委员会面前的文件(A/45/6(方案35))阐明今后六年内重申对基本人权的信念方面所要面临的挑战,他敦促各国代表团给予这个重要的方案以重大的意义,办法是确保秘书处有资源可以在中期计划开始时就执行这个方案。

4. 如秘书处指出的那样(第35.43段),订立人权标准的工作涉及一些相互牵连的复杂问题。要改善个人权利,最重要的是次级方案的所有构成部分都应在计划的期限内执行。秘书处有责任鼓励各会员国加入目前已生效的条约和文书,《儿童权利公约》是新增添的文书,它也应能够积极因应向联合国提出的请求和呼吁。如果要建设“人权文化”联合国就必须拥有资源以确保个人有机会反映其意见,积极参加这方面工作的秘书处机构特别能够向需要改善国内法的各国政府提供咨询服务,并提供发展全球人权文化所需的训练。

5. 方案协调会在第三十届会议第一期会议充分核可中期计划草案内列出的方案35。不过加拿大代表团对在方案协调会内进行的一些讨论感到不安。秘书长已鉴定保护人权为今后几年内采取行动的重要领域,必须为方案提供必要的资源。方案协调会在分析下一个两年期的优先次序时,这个问题没有获得应有的强调。由于代表们代表各国政府,似乎有一种倾向,即优先重视能使政府部门获益的方案。不过,人权是《宪章》的基本目标;人权属个人所有,联合国有责任给予保护。如果大会和第五委员会把这个极为重要的方案推延到中期计划的第二个两年期执行,将是眼光极为短浅的做法。

6. KARBUCZKY先生(匈牙利)说,匈牙利认为保护和伸张人权是最最重要的。作

为欧洲委员会的成员,匈牙利致力于充分遵从欧洲人权标准。关于方案35次级方案2(消除和防止歧视及保护少数人群和脆弱人群),他说,该次级方案下的活动在《宪章》内被指定为联合国的主要宗旨之一;因此应给予最高优先地位。匈牙利为此提出一项提案,没有人表示反对。给予次级方案2以优先地位并不意味着为它提供更多的资源,而是加强注意并确保所有活动都获得执行。

7. 关于秘书长提出的行动步骤,他注意到第35.24段内谈到两个基本上不同的问题:移民工人权利问题和少数人权利问题,匈牙利代表团认为应分为两个单独段落,该段的措词也有些问题。第一,寻找“和平”解决少数人问题的办法的说法意味着少数人问题经常造成暴力,因此匈牙利代表团宁可简单地说“寻求办法解决少数人问题”。第二,该段的最后一句内“宗教和信仰”的提法也有问题。问题可能源于种族差别、生活方式等因素,因此他不认为强调宗教和信仰是适当的做法,好象它们脱离于其他少数人问题似的。

8. 最后,他支持加拿大代表的意见,即应在中期计划头两年内给予人权以高度优先地位。

9. 唐光庭先生(中国)说,《联合国宪章》内关于人权的许多规定应成为讨论方案35的指导方针。中国代表团希望强调的是,由于政治、经济和社会制度、民族背景和宗教信仰各有不同,人权的概念和观点也各异,因此,方案应反映出所有的观点,不应只是把个别的概念视为国际公认规范而将其他观点排弃在外,这一点是很重要的。

10. 归根结底,人权问题是社会问题,与社会发展息息相关。在1990年5月方案协调会上讨论中期计划草案时,中国代表团提议主要方案七和五应合而为一,我们希望重申这一建议。

11. 在研究和讨论与人权有关的各种问题时,应着重于迫切需要解决的普遍问题,换句话说,应着重于发展中国家许多人民所面临的经济和社会发展、自决和独立权利的实际问题。这些问题对发展中国家的人民来说关系重大,应在中期计划内给

予优先地位。

12. 大家已同意,在讨论中期计划草案时,委员会应采取措施与其他主要委员会磋商。中国代表团认为这个程序是可取的,并希望,在最后确定有关方案时,应考虑及其他有关机构的意见和建议。

13. MERIFIELD先生(加拿大)说,主要方案七,特别是方案35涉及已充分获得授权但仍须等待供资的一些方案。秘书长和秘书处管理方案的职权显然来自《宪章》。第五委员会必须保证适当向获授权的方案提供资金,并分配充分的资源来保证执行这些方案。

主要方案九. 会议事务

主要方案十. 行政事务

14. MSELLE先生(行政和预算问题咨询委员会主席)说,主要方案九和十提出有关支助事务的计划和方案。这两个主要方案包括六个方案,而在经常预算内大致上与第28和29款相对应。

15. 方案的结构多少与实务方案相类似;包括了与总方向;总战略以及次级方案结构和优先次序纲要有关的各款。这二个主要方案的次级方案并非全都获得优先地位,而在指定优先次序之处也没有就理论根据和标准提出解释。例如,在方案40内就没有清楚地解释为何工作人员和管理当局的关系比内部审计事务优先。

16. 几年来,咨询委员会在主要方案九和十方面碰到许多困难。首先,这两个方案是否应以实务活动所用的同一方式提出呢?这就值得提出疑问。咨询委员会经常发现,关于总方向和总战略的各款内的叙述毫无用处,因为在许多情况下,它们与次级方案的叙述相重复,不同方案出自现类似叙述的情况很多,因此难以了解某一项目标是在那一个方案下规划和列入方案的。

17. 两个主要方案的质量必须大大改善,因为它们所涉的部分要用一大部分的方案预算资源。咨询委员会在其报告(A/45/617)内呼吁对中期计划,将是主要方案

九和十的编制方式再次进行彻底审查。报告还提请注意适用于规划和方案编制工作的一条例内的矛盾：条例3.6规定中期计划应按方案和目标编制，但细则103.6却规定，对于事务活动的计划而言，应按组织单位编制。咨询委员会指出，这导致了叙述上的罗嗦和重复出现冗长沉闷以及长篇大论的趋向，而这些都会减少中期计划的效用。另一结果是，如果改组组织单位，就必须急忙修改中期计划，就算改组并不影响正在执行的方案。

18. 咨询委员会认识到在精简计划和加强与会员国的协商方面已取得相当大的进步。不过，还有许多工作要做，而委员会也指出了需要进一步取得进展的领域。此外，委员会认为，最高管理当局应更热心于为规划和方案拟制进程提供必要的领导。请大会在考虑到他的评论和咨询委员会报告(A/45/617, 第2-13段)内的意见的情况下核可主要方案九和十。

19. 主席说，委员会将在收到其他主要委员会就各主要方案提出的意见后恢复审议中期计划草案。

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)

(a) 秘书处的组成(续)

(b) 尊重联合国和各专门机构以及有关组织的工作人员的特权和豁免(续)

(c) 其他人事问题(续)

20. KRYZHANIVSKY 先生(乌克兰苏维埃社会主义共和国)说，值得全力支持当代国际关系方面的正面变化，这种变化旨在加强联合国的作用和权威。协商一致作出决定的作法日益增多，这就显示，当在联合国范围内编制行动战略时各会员国比较容易找到共同语言。不过，为了就人事问题达成协商一致意见，需要行政当局和整个秘书处取得协议，以期确保各项政府间决定以最有效方式付诸执行。联合国经过改善

的行政和财政职责是否运作,要看是否根据《宪章》第101条所列原则制定连贯的有目标的工作人员政策。在这方面,使无人任职和任职人数不足的会员国的数目有所减少,是一种正确的路线

21. 乌克兰代表团赞成进一步加强人力资源管理厅的作用,该厅应当修改各种方法,制定明确规范,以便征聘和升迁有能力的优秀工作人员。乌克兰盼望同秘书处对口单位进一步积极合作,以便解决乌克兰员额方面的问题,包括员额职等仍然不当问题。乌克兰本身正在培训适当的工作人员以便在长期、必要时在永久任用的基础上就任国际公务员。乌克兰觉察到终身合同的主要征聘规范必须是效率、才干、忠诚的最高标准,因此继续认为,由定期合同合理结合永久任用合同来确保工作人员政策的最大灵活性。关于借调问题,乌克兰代表团基本上赞同A/C.5/45/12号文件中秘书长的看法。对借调制度加以管制,将有助于加强担保以这种方法聘到的工作人员的法律地位,从而落实这种程序的真正意愿。

22. 通过全国竞争性考试征聘P-1和P-2职等工作人员的作法,应当有所扩大,尤其是对于无人任职和任职不足的国家。这种考试是本组织注入新血的手段,可以吸收有才干的年青人。乌克兰代表团已准备讨论在乌克兰共和国举办这类考试的问题,同时提供合格的P-3职等候选人,以期落实大会第41/206A号决议第4段的规定。

23. 秘书长关于改善秘书处妇女地位的报告(A/45/548)指出,旨在1990年12月31日以前按地域分配原则达到妇女30%指标的措施,已经产生正面的结果。不过,为了确保妇女公平任职,包括任职高级职等,仍然需要作出持久不断的努力。乌克兰铭记着妇女在家庭和社会中的传统作用所带来的后遗症,会继续支持妇女努力争取就业于各国际组织。所以,它在原则上支持的建议是,按地域分配的妇女员额百分比在达到30%指标之后将每年增加1%,同时理解到,这方面的措施不会抵触公允地域分配原则。

24. 乌克兰代表团肯定秘书长作为行政首长的特权,同时认为,需要进一步提高秘书处的效能。包括乌克兰国民在内的工作人员在纳米比亚的工作已经显示了国际

公务员目前的潜力和高度的职业水平。为了完成联合国的任务,必须根据《宪章》所体现的原则,制定合乎潮流的灵活的工作人员政策,同时适当顾到各会员国的合法利益。在这方面,应当注意主管人力资源管理事务助理秘书长为加强职业发展制度所提的建议,包括他有关人事升迁的建议。

25. RODSMOEN 女士(挪威)也以丹麦、芬兰、冰岛、瑞典的名义发言。她说,北欧国家认为,上次会议上以澳大利亚、加拿大、新西兰名义所作发言中的许多建议和观念,值得委员会加以彻底审议。

26. 就秘书处的组成而言,应当十分重视客观选择最合格的候选人;因此,欢迎秘书处按照大会的要求,决定举办P-3职等全国竞争性考试。与此相反,在P-2职等,出现许多例外情况,没有通过考试进行征聘,这是令人忧虑的;关于外部征聘或内部升迁,不应当有所例外。

27. 关于秘书处妇女的比例,令人惋惜的是,按地域分配的妇女员额30%指标,在1990年底前无法达到。尽管秘书长的报告(A/45/548)指出了改善情况,但进展速度太慢,并且仍旧维持征聘低职等妇女的传统,而D-1和P-5职等的妇女人数事实上减少了。北欧国家极为关切的是,应当达到经过协议的下一项指标,即1995年之前妇女任职35%。

28. 欣闻秘书处提出倡议,要在各常驻使团设立妇女联络中心,尚未对此作出响应的代表团应当这样做。重要的是,应在秘书处和各代表团指派资深官员担任此职。

29. 各会员国和秘书处均必须加紧努力,解决中欧、东欧、非洲、中东妇女任职不足问题。各会员国必须鼓励妇女在秘书处一切职等谋求就职,秘书长应当继续努力确保这方面必要的改变,因为联合国应当以身作则,提供男女平等机会。

30. 关于联合国系统官员的特权与豁免,法律顾问叙述了许多国家内的情况,北欧国家对这种叙述,感到震惊,无法加以接受。它们特别关切有人继续在中东地区进行逮捕、拘留、劫持,在那里,联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工

程处)被拘留和逮捕的工作人员数目仍然同过去几乎一样的多。近东救济工程处在调动工作人员进出西岸和加沙地带时,也继续遇到了困难。北欧国家完全支持秘书长、各有关组织的行政首长、其他官员在这方面作出的努力,它们赞扬了联合国安全协调员及其工作人员。如果违反这些特权和豁免,就可能使联合国无法运作。因此,北欧国家向各有关国家提出最强烈的呼吁,应担负其国际义务。

31. MGBOKWERE 先生(尼日利亚)说,联合国是否能够应付今后几年的新挑战,日益系于是否能够保证和维持工作人员最高的效率、才干、忠诚标准的服务,因此使得人事问题更加具有关键性。他本国代表团注意到去年期间无人任职和任职不足的会员国数目有所减少,因此促请,应当努力更加减少这个数目,同时喜见有人担保,会采用积极的、有系统的征聘政策,旨在认明高素质的候选人,尤其是上述会员国来的候选人。在这方面,应当特别注意发展中国家。由于发展中国家在较高职等和上层职位的任职数目持续下降,特别使得秘书处必须记住,任何会员国或国家集团不应视某一员额为禁裔。

32. 尼日利亚代表团赞赏秘书处作出重大努力,要按照地域分配原则在1990年12月31日之前达到妇女员额30%指标,同时欢迎这方面所采取的特别紧急措施。不过,它惋惜的是,非洲国家妇女百分比仍然远低于这项指标。应当采取更多的步骤以增加其任职数目,包括落实主管人力资源管理事务助理秘书长的建议,即各会员国应当同秘书处合作,按照地域分配原则以合格的妇女填补1991年期间大多数的空缺员额。

33. 他本国代表团喜见大家重新注意职业发展问题,尤其是对一般事务职类工作人员来说,在诸如办公室自动化、语文技能、实务专业工作人员的训练与再训练等领域。它也欢迎新的方案,可以让总部以外某些办事处的工作人员上大学,同时它希望,会继续和扩大这项方案。关于职业前景,助理秘书长的提议很有道理,他提议说,即使无法立即空出较高职等的员额,也不妨根据成绩和年资在某些等级之间进行升迁。他本国代表团虽然支持这项提议的重点,但是希望知道所涉工作人员数目和

所涉经费问题。应当继续举办考试,以便一般事务人员升迁到专业人员。

34. 象A/C.5/45/19号文件所反映的那样,工作人员对其福利、职业前景、特权与豁免表示关心,这种关心是有理的。各会员国必须适当地注意到,联合国如何能够维持高效率的工作人员,既有积极性,管理制度又佳。因此,他本国代表团强烈支持各项有效措施,以期提高其报酬和职业前景,保护其特权和豁免。也值得认真留意职工代表的提议,即应当采取有效措施以确保外部分包工作得到适当的管制和管理。

35. DINU 先生(罗马尼亚)说,他本国代表团对工作人员行政问题特感兴趣。由于必须保持和加强整个联合国的国际性质,因此突出了征聘政策的重要性。当联合国资源已经紧张之时,无人任职和任职不足的会员国数目有所减少,是特别值得称赞的成就。

36. 尽管罗马尼亚仍属于秘书处内任职不足的国家,但是,由于几名罗马尼亚年青人最近成功通过了竞争性考试,这种情况有望得到补救。他请秘书处加速其征聘工作。他希望,即使他本国已接近适当数目之后,还会请罗马尼亚人加入为工作人员,因为它希望在所有职等均有他本国国民任职,任职人数与员额职等是同等重要的。

37. 在提到秘书长关于从政府部门借调人员的报告(A/C.5/45/12)时,他说,罗马尼亚已经订正了其以前的借调政策,如果其某些国民能担任终身职,他本国就会感到很荣幸。不过,应按个人成绩进行个案审查,同时应同一切有关各方,即各会员国、秘书处、该工作人员进行协商。合法使用借调手段,好处很多,尤其是当结合永久任命时。借调本身,并无优劣之分;完全要看如何加以使用,就有关工作人员而言,要看他们能否作出真正的选择。

38. 他强调竞争性考试在确保促进工作人员的地域平衡方面所起的重要作用。把全国考试扩大到P-3级员额,是很有前途的可能性;他本国代表团盼望有人在这方面提出具体的建议。他本国代表团要求知道这样的考试会导致多少追加费用,但同时深信,利益会超过成本。一般说来,竞争性考试在选定最佳内部候选人以升迁

到专业人员职类方面起了重要作用,因此应当作为有用的手段以便一般事务人员得以享受作为专业人员的成就感。

39. 他祝贺秘书处成功地使秘书处的妇女比例接近大会所定的30%指标,就象秘书长有关报告(A/45/548)中所指出的那样,其中显示,即使加强裁减人员,但仍比前10年几乎净增加10%。不过,这项指标并不反映,必须在素质方面提高秘书处妇女的地位;这还需要作出更多的努力。老早就应把妇女升迁到较高职等,包括上层职位。同时,应当在秘书处妇女工作人员之间,努力进一步争取地域、政治、社会、文化、语言方面的平衡,这样就会更精确地反映世界社区的多样化。

40. 关于联合国、各专门机构、有关组织的官员的特权和豁免问题,他本国政府完全接受了国际法院就《联合国特权及豁免公约》第六条第22款的适用性所提的咨询意见。它同意法律顾问所述的意见,就是,该项咨询意见的意义远超过国际法院所审议的情况。

41. 关于工作人员被迫向政府缴薪问题(A/C.5/45/19,第24段),他通知委员会说,从1990年1月起,他本国政府已撤销以前的行政法令,其中要求在国际组织工作的罗马尼亚国民把部分薪水转缴政府。此外,罗马尼亚国民在国际组织工作合同终止时,有资格返国按其年资恢复职位,其中也顾到作为国际公务员的年数,同时也恢复一切其他法律利益。其配偶享有同样待遇。他本国政府已承诺,完全尊重任何在国际组织工作的罗马尼亚人的国际公务员地位;它将协助建立同这些组织的正常和正确的关系。

42. AKOLZIN先生(白俄罗斯苏维埃社会主义共和国)说,白俄罗斯代表团极其重视不断修订和改进秘书处的工作方法。如果按照《宪章》的规定和既定的员额比额,并根据广泛的地域分配原则征聘专业人员,秘书处可以成为一个真正有效的机构。近年来进行改革的结果,秘书处的效率略见提高,工作人员人数也有所减少。在增加包括白俄罗斯在内的任职人数不足国家的任职人数方面也在取得进展,秘书处征聘年轻的专业人员的努力也很值得赞扬。行政改革当然是一个很长的过程,目前

仍在设法作出会员国所要求的许多改进。但是如果秘书处坚决设法改正征聘办法的缺点,并且毫无例外地实施公平地域分配原则,改革的成果可能更为可观。

43. 解决人事问题的障碍是长期合同制度造成的。各专门机构设法不断聘用熟知有关领域最新发展情况的专家,因此长期工作人员所占的比率比联合国秘书处要低得多。目前秘书处受地域分配限制的员额约有70%为长期工作人员,秘书处给予通过竞争考试的工作人员长期合同的决定显然将使这一比率更为增加。长期工作人员人数比定期合同工作人员多得多,就难以替换无法执行新方案的工作人员,从而不利于提高联合国的工作效率。工作人员代表自己就曾对委员会承认说,专业知识日新月异,必须提供充分的经费以供重新训练,否则秘书处的工作人员就会脱节。

44. 尤其不可接受的是不断给予任职人数过多国家的国民长期合同的做法,因为这种做法断绝了任职人数不足和没有国民任职国家的国民担任秘书处职务的机会。秘书处当然必须有一部分对联合国事务有经验的长期工作人员,但是所占比率不应当超过30-35%。

45. 尽管作出了各种努力解决妇女在秘书处任职人数不足的问题,在增加妇女任职人数方面显然仍需作出很大的努力。主要的障碍在于目前征聘妇女的程序只对总部所在少数会员国有利。会员国和秘书处必须共同设法寻求可以得到普遍接受的解决办法。

46. 秘书长关于借调问题的报告特别有益,白俄罗斯代表团赞同他有关这种办法的利益的结论。借调是为联合国寻求有经验的合格专家的重要方式,有助于确保在定期合同工作人员同长期工作人员之间取得适当的平衡。报告内所述借调问题不难由会员国和秘书处予以解决,白俄罗斯愿意为此作出努力。

47. XAHID先生(摩洛哥)赞扬了改善工作人员工作条件的努力,并赞扬工作人员本身。他说,担任受地域分配限制职务的工作人员人数--联合国秘书处共计14 043名工作人员中的2 561名--不足,应当予以增加。此外,为了做到公平地域分配,依照大会第42/220号决议的要求,将在会籍因素同会费因素之间取得平衡作为适当幅度

制的准则,并重新审查人口因素的折算率,已经是时候了。

48. 从秘书长关于秘书处的组成的报告(A/45/541)中所提供的资料看来,应当进一步设法使任职人数不足的会员国有国民在秘书处任职;有关国家则应当提出候选人。在紧缩和裁减的时候特别能够觉察任职人数不足国家情况的显著改善。秘书长的报告未能处理任职人数过多的国家的问题,从而没有对现况作出完整的说明。从报告附件一表C可以看出,发展中国家会员国在秘书处高级和决策一级的任职人数没有增加;事实上从1986至1990年间还见减少。因此摩洛哥代表团再次要求秘书处采取一切必要步骤,增加发展中国家特别是在高级和决策各级任职人数。摩洛哥就属于这些任职人数不足的国家。

49. 妇女担任受地域分配限制的职位的比率仍旧没有达到30%的指标。虽然尤其是在妇女的征聘方面取得了一些进展,仍旧需要进一步设法改善秘书处妇女的地位。在执行已经通过了的重新审查有关措施的提议时,应当适当地考虑到发展中国家妇女的任职人数仍旧不足的问题。

50. 深感关切地从秘书长的报告(A/C.5/45/10)中注意到,联合国各组织人员受到逮捕和拘留的人数仍旧很多,而以前报告过的案件的情况还更加恶化。摩洛哥代表团赞同秘书长为这些人员采取的措施,并促请侵犯国际公务员特权和豁免,任意予以拘禁的国家停止这种侵权行为并释放所有受害者。所有国家都必须尊重这些人员的特权和豁免,使他们能够适当而独立地履行职责,而这些人员则不得干涉各该国家的内政。

51. 联合国面临新的挑战并负有日益重要的职责,从而比以往任何时候都需要有效地执行其工作。1986年展开的行政改革有助于提高效率,但是也影响到工作人员的士气,而工作人员对联合国起着比以往更为重要的作用。才干和忠诚仍旧是征聘的先决条件,但是是否能够保有才能出众的工作人员,在很大的程度上取决于工作条件和职业前途。在这一方面,他回顾大会第44/185A号决议中要求秘书长完成其拟订一套所有工作人员的综合职业发展计划的工作,并拟订增加工作人员流动性的人

事政策。在一般事务人员职类工作人员职业发展方面取得了一些进展,他希望主管人力资源管理助理秘书长提到的手册能够尽快提供给工作人员。应当采取其他措施,确保适当、公平而明确的升级程序,并根据合理的考绩评价和报告制度来评定考绩。综合职业发展计划应当汇集所有工作人员。摩洛哥代表团希望秘书处不遗余力执行大会有关这个问题的各项决议。

52. 摩洛哥代表团满意地注意到训练活动取得的进展,并要求就新闻中心的设立、非洲经济委员会训练方案和英文、法文、西班牙文和阿拉伯文自学课程提供进一步的资料。

53. 主管人力资源管理助理秘书长在他的介绍性发言(A/C.5/45/SR.15)中表示意见说,即使在可能没有较高职等员额时,也应当根据考绩和年资来提升从最低一级到中级的工作人员,这个意见极其值得注意,应当予以认真的审查,除其他外应当审议其中期和长期的影响。摩洛哥代表团深信,挖掘工作人员的积极性是提高联合国效率的最佳方式,因此赞同增进工作人员福利的任何措施。

54. ROBERTS女士(牙买加)说,主管人力资源管理助理秘书长所担负的是一项艰巨的任务,因为秘书处必须能够在新的国际气氛下对联合国更加重要的任务作出反应。联合国必须具有极其忠诚和献身的工作人员,才能够达成它崇高的目标。秘书长已经指出,联合国由于不再提供足够高的薪酬而难以征聘这类工作人员。此外,会员国必须确信联合国系统会对它们的需要作出反应,秘书处才能够适当地执行它的任务。牙买加代表团高兴地注意到助理秘书长充分地认识到这项先决条件,并将设法减少任职人数过多的国家的任职人数,并确定优秀的候选人,予以征聘。

55. 令人感到失望的是,秘书处妇女的任职人数未能达到30%的指标,而去年又未能任命任何妇女担任D-2职等以上的职位。秘书长的报告(A/45/548)第18段中提到妇女在联合国过渡时期援助团中所起的作用,这表明了妇女是一种值得重视的力量。因此秘书处特别是较高职等职位妇女同男子任职人数没有理由存在这种差距。此外,应当将从发展中国家征聘的妇女所占比率从目前的38%增加到50%。

56. 牙买加代表团对于继续实行借调办法感到不满,因为国际公务员对其政府的忠诚不应当同其国际公务员的身份相抵触。此外,秘书长的报告指出,借调办法可能还有其他的缺点。联合国应当审查其借调程序,以确保协定的所有有关各方对于个别合同的性质没有任何疑问。

57. 助理秘书长处理了叙职制度这个为人长期争论的问题,但是新的升级提议可能对征聘产生不利的影响。牙买加固然欢迎在没有较高职等职位的情况下设法提升考绩令人满意的工作人员的努力,但是希望能够取得有关程序的进一步资料。

58. 关于尊重联合国系统人员的特权和豁免的问题,牙买加代表团高度优先注意工作人员的安全,并促请各国政府确保他们的特权和豁免得到充分尊重。

59. 工作人员代表指出,对于综合职业发展计划没有采取多少、甚至可以说没有采取任何行动。必须设法执行该计划,因为工作人员必须知道他们有发展的余地。关于执法这个棘手的问题,它欣慰地注意到,工作人员有充分的机会付诸申诉程序,至少得以表达他们的不满。

60. 在上一届会议上,牙买加代表团支持将工作人员薪金增加5%的建议,因为工作人员的福利和士气是任何管理完善的组织的支柱。联合国的成败取决于它的工作人员的工作情况,而他们已经表明足以担当重任。会员国必须使他们能够继续发挥最大的能力。

61. SILGA先生(布基纳法索)说,尤其是在国际社会重新注意加强联合国作用的时候,人事问题的重要性更为明显。布基纳法索代表团很高兴见到秘书处设法改善任职不足和没有国民任职国家的情况,而这类国家多为发展中国家。问题不在于这类国家国民的资格,因为它们已经表明有能力提供合格工作人员。因此必须加紧征聘发展中国家的人员。

62. 发展中国家担任较高级的职位的人数不足是一个令人感到关切的问题,因为它们担任D-1以上职等职位的人数有所减少,而发达国家担任这类职位的人数却见增加,这种情况违反了大会有关决议的规定。必须使秘书处的组成更加符合地域分

配的原则,任何职位都不应当为任何一个国家或国家集团所垄断。

63. 关于秘书处妇女的地位这个问题,事实胜于雄辩,例如,只有两个高职等职位由妇女担任。这种情况远远不符合第44/185C号决议的规定。妇女担任受地域分配限制职位的百分率确实有所增加,布基纳法索代表团希望能够达到30%的指标。但是必须注意不要使员额的地域分配更加不平衡。在这方面,秘书长关于秘书处的组成的报告(A/45/541)第49段中所举的例子并不令人感到安心。关于提高秘书处妇女地位的报告(A/45/548)也表明,发展中地区妇女所占的百分率仍旧远远低于30%。应当加强该报告第16段中所提到的资料提供工作。妇女必须在联合国占有适当的地位,否则联合国无法充分发挥它的潜力。因此布基纳法索代表团支持所有旨在实现这个目标的措施,并希望这些措施得到有效地执行。

64. 借调的做法可能为联合国带来利益,但是布基纳法索代表团赞同秘书长在他的报告(A/C.5/45/12)第5段中所表示的关切。他赞同秘书长的建议,即应当澄清借调程序,因为如此将有助于防止未来的问题。

65. 秘书长关于尊重联合国系统人员的特权和豁免的报告内载有令人感到不安的资料,但是他欣慰地注意到,大多数会员国都尊重有关特权和豁免。布基纳法索代表团赞同秘书长的意见,即会员国和各国际组织可以借着共同的努力取得积极的成果。因此,没有理由因为联合国同某些会员国之间目前的问题而怀疑这些国家没有支持联合国的诚意,或是拒不承认任何会员国要求联合国系统提供援助的权利。

下午12时50分散会