

联合国  
大会  
第五十届会议  
正式记录

第五委员会  
第31次会议  
1995年11月27日  
星期一下午3时举行  
纽约

第31次会议简要记录

主席: 比尔切斯·阿舍尔先生 (尼加拉瓜)  
  
后来: 阿马里先生 (突尼斯)  
(副主席)

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121: 联合国共同制度(续)

议程项目149: 秘书长关于内部监督事务厅活动的报告(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。

Distr. GENERAL  
A/C.5/50/SR.31  
27 December 1995  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

下午3时10宣布开会

议程项目121: 联合国共同制度(续)(A/50/30和Corr.1; A/C.5/50/5, A/C.5/50/11, A/C.5/50/23, A/C.5/50/24和Corr.1和A/C.5/50/29)

1. MOKGATLE先生(博茨瓦纳)说,博茨瓦纳代表团对国际公务员制度委员会(公务员制度委会)的报告(A/50/30)提到切需保留共同制度,感到振奋。它遗憾地注意到,有些人不断批评共同制度的工作人员。它赞同诺贝尔梅耶原则,因为看来大家对该原则的各项基本规定并无异议。他认为,修订美国和联合国之间差幅和相等职等的措施可能是一种办法,可用来解决与联合国薪酬制度有关的问题。

2. 博茨瓦纳代表团全力支持一项建议:基薪/底薪大约调整3.22%,以反映美国已于1995年1月实施的调高薪金数额措施。它也赞成利用基薪/底薪制度作为计算离职偿金,调动和艰苦条件津贴以及危险津贴的参考点。

3. 令人遗憾的是,希望把联合国/美国薪酬数额同世界银行和经济合作和发展组织(经合发组织)的薪酬数额差距拉近是作出决定把差幅降至幅度适当中点的根据。此外,博茨瓦纳代表团并不赞同把联合国全部薪酬数额同美国联邦公务员系统某些选定分部门的薪酬数额联系在一起。有人说共同制度的薪酬数额不具竞争力,这并不见得是符合事实的说法,因为有大量证据显示,在共同制度内,还没有广泛发生难以征聘人员和保留人员的严重问题;事实上,秘书处收到许许多多寻职的申请书。

4. 博茨瓦纳代表团不赞同更动公务员制度委会当前的结构,而且并不认为拟议的三方结构将会实现人们指出的加强协商机制的目标。所有各方应当恢复对话;在这方面,博茨瓦纳代表团对委员会决心让国际公务员协会联合会(国际公务员联合会)参与工作,商讨进一步推动协商程序的方法,感到振奋。

5. GODA先生(日本)说,征聘和保留能力杰出的秘书处工作人员是促进联合国业务效率和工作成效的必要条件,因此有必要维持适当的工作条件。日本代表团原

则上赞同致力恢复共同制度的竞争能力,并认为,公务员制度委员会应当不断审议诺贝尔梅耶原则事实上是否是确保征聘和保留称职工作人员的最适当方法,并应当审查与实施这项原则有关的其他问题。

6. 日本代表团赞同公务员制度委员会报告第89(b)段所载的各项建议。然而,同时,依照作为诺贝尔梅耶原则基础的《宪章》第一〇一条,第三项,秘书处应当确保工作人员达到效率、才干和忠诚的最高标准。比较国的任何变动显然需要审慎地研究,因为它将影响共同制度的整个结构,而不仅是薪酬的数额。在考虑将经合发组织和世界银行的薪酬同共同制度的薪酬进行比较时,应当考虑到所有因素,包括每一个组织的任务规定和结构。

7. 日本代表团赞同增加专业以上人员职等的薪酬,并应考虑公务员制度委员会的建议。至于各职等间的分配,它赞同公务员制度委员会的建议,即D-1/D-2职等增加较多,因为失去竞争力引起最严重问题的就是这些职等。然而,日本代表团对委员会关于相等职等和在同美国联邦公务员比较时消除主导因素的建议持有保留意见。因此,它赞成通过利用当前用来同美国公务员薪酬比较的现用办法计算出来的差幅,增加基薪/底薪,同时使较高职等增加数额较多和较低职等增加数额较少。

8. 鉴于不久即将对调高工作地点差价调整数指数这项问题进行审查,日本代表团认为,关于这项问题的最后决定应当延后到1996年。任何增加薪酬措施所引起的财务问题应当尽可能通过审查方案和使工作进一步合理化匀支。

9. 关于工作地点差价调整数问题,日本代表团敦促委员会和公务员制度委员会报告第294段所提到的工作组毫不延迟地审查现行工作地点差价调整数制度所遇到的问题,并向大会第五十一届会议提出建议。

10. 关于一般事务人员职等的服务条件,日本代表团敦促,尽快完成当前对所有总部地点最佳就业条件进行的调查,并向大会报告调查结果。

11. 日本代表团感谢公务员制度委员会致力审查协商程序。它对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)续国际公务员委员会之后退出,不再参

与委员会的工作,感到遗憾,并敦促这两个组织重新加入工作。然而,委员会的结构和选定成员的程序都不应当有变动,因为这样做只会损害它独立和公正的地位。另一方面,委员会应当作出一切努力,以最有效率和成效最高的方式履行其任务。

12. 日本政府对事先未同会员国进行任何协商就作出决定暂停给予长期任用和试用资格一事,感到遗憾。它并不认为这样做对解决本组织严重的财政情况会有所帮助。这项决定回溯取消了现任工作人员和已通过国家竞争性考试人员应享的权利,因此是日本政府不能接受的。除非事先同会员国进行协商,本组织的基本人事政策绝不应当有任何变动。

13. 王晓初先生(中国)说,虽然中国代表团并非完全支持公务员制度委员会报告所载的所有建议,但它对委员会为解决影响共同制度的一些重要问题所作的努力表示赞赏。过去几十年的经验证明了共同制度的重要性。但遗憾的是,就公务员制度委员会及其对话机构所参与的协商程序而言,有关的问题尚待解决。中国代表团再次呼吁有关各方本着积极合作的精神和更为灵活的立场尽快恢复积极协商。关于大会第49/223号决议的要求,及对协商程序进行一次审查,中国代表团认为,公务员制度委员会所具的独立专家性质是保证共同制度公平、协调、有效的重要条件。任何改变其性质的作法,不但将破坏这一重要条件,并且也违背建立该委员会的宗旨。

14. 中国代表团注意到公务员制度委员会报告第89(b)和172(b)段所载,委员会就诺贝尔梅耶原则的应用及其他有关研究提出的建议。诺贝尔梅耶原则的用意是,建立具有竞争性的服务条件,以便吸引各国人才,而不是追循世界上最高的工资标准。在应用诺贝尔梅耶原则时,必须务实并应符合共同制度的实际情况。世界银行和经合发组织,其机构性质及财政机制同共同制度的各成员组织都有很大的差别。他认为,共同制度应继续遵循以国家公务员制度作为比较方的一贯做法。

15. 共同制度的服务条件随成员国经济的发展应该不断有所改善。但中国代表团并不认为,目前的服务条件就整体而言已失去竞争力。秘书处应当提供更具体的资料,例如近些年来申请空缺职位的人数以及工作人员因待遇问题而另谋高就的情

况,以帮助委员会审议此一问题。大幅度增加工资对联合国已经相当恶化的财政情况将产生何种影响应该由行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)先行研究。

16. 副主席阿马里先生(突尼斯)代行主席职位。

议程项目149: 秘书长关于内部监督事务厅活动的报告(续)(A/50/459和Add.1; A/49/449, A/49/891, A/49/892和A/49/959)

17. RAMOS先生(西班牙)以欧洲联盟的名义发言。他说,保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、爱沙尼亚、匈牙利、拉脱维亚、立陶宛、波兰、罗马尼亚和斯洛伐克都赞同他的发言。对于联合国审计员提出的建议,管理人员很少实际予以执行欧洲联盟同监督厅一样感到关切。但使它感到振奋的是,尽管监督厅成立不久,它的工作已导致节省相当多经费,虽然它理解,已查出的可追回费用不见得是本组织内被浪费经费的总数。他提到主管内部监督事务厅的副秘书长所作的评论,即就到目前为止监督厅已经查到的管理不当和浪费的程度而言,情况尚不至于比许多规模相当的公共行政机构更为严重,但他说,管理不当或欺诈活动,无论多少都不容开脱或容忍。

18. 考虑到维持和平行动、人道主义和有关活动及采购的重要性和高昂的费用,监督厅把工作重点放在这些方面是十分恰当的。欧洲联盟赞成监督厅在其报告中概要叙述的继续活动计划。它赞同与深入评价维持和平行动起始阶段有关的建议,并深信,在维持和平行动部内设立经验教益股将有助于保存机构的经验,从而使本组织从维持和平行动所学到的经验获益。

19. 欧洲联盟对在检查外地行政和后勤司时查出的一些重大问题感到关切。这些缺点应当加以纠正,以便确保维持和平行动在任何时候都能得到充分的支助。由于这种行动及有关的活动日益增多,联合国应当调整有关部门的结构;在经常预算内应当为维持和平行动的结构编列充裕经费,从而得以支助最低数量的维持和平行动。虽然影响外地行政和后勤司的一些问题可以归咎于外部因素,欧洲联盟关切的是,如果没有适当的财务管制,人事问题和财务问题将会导致该司无法有效率地进行

管理和造成资金损失。欧洲联盟想知道为维持和平行动编列预算的样板办法的现况,因为它不仅能够为满足新的业务需要迅速编列预算,而且也能确保向会员国提出的预算载列出已编入预算项目的符合一致的最新数字。

20. 关于监督厅对联合国索马里行动(第二期联索行动)失窃390万美元进行调查一事,令人感到震惊的是,在一次内部审计指出,失窃发生的办事处并没有采取警卫措施之后将近四个月,建议的警卫措施竟然一项都没有执行。欧洲联盟对该行动的帐户在增补最新资料方面多有延误,感到惊讶。索马里调查小组提出的建议都相当中肯,令人高兴地是,其中大多数都已执行,特别是要求紧急增补财务报告和帐目的建议。

21. 尽管在审计联合国西撒哈拉全民投票特派团(西撒特派团)时找出一些弊端,欧洲联盟高兴地注意到,大多数情况下,已采取必要步骤,执行监督厅提出的建议。

22. 欧洲联盟赞同,只有当特派团文职工作人员已经到场和管理这些人员的必要制度已经建立的情况下,才应当考虑为维持和平特派团征聘约聘人员。然而,打算为联合国保护部队(联保部队)制订的试办项目,情况看来并非如此。尽管他知道,在制订这种试办项目时牵涉到一些困难,但他对外地行政和后勤司方向不明确、缺乏监督和参与感到遗憾。参照试办项目所取得的经验和确定的一些问题,切需确保为其他维持和平行动制订的类似项目应当审慎地拟订,并保证所涉的联合国各种单位彼此间进行充分协调。

23. 欧洲联盟赞同监督厅的建议:人权中心的工作方案必须重新评价和调整,以便它能够更有效地执行业务。因此,它欣见为此目的已采取的各项措施。它敦促在利用外部顾问方面应当更加审慎,和认为必须多加借重现有内部机制可用的知识和经验。

24. 欧洲联盟也认为,对各级采购程序进行的内部管制和监督所揭露的各种弊端令人深感震惊;监督厅的调查结果证实了会员国若干年来对这项问题所表示的关

注。他要求提供有关后勤和采购业务程序手册现况的资料,并希望这些手册能在1995年年底之前出版。高级别专家采购小组和关于采购问题的外聘审计员所提出的各项建议,执行速度很慢引起了关注,他要求就此一事项提供最新的资料。总结来说,欧洲联盟希望强调监督厅作为促进积极改革的机构所起的推动和支助作用。

25. DECOTIIS先生(美利坚合众国)说,内部监督事务厅的报告(A/50/459)充分响应大会第48/218 B号决议的要求。特别是在维持和平、人道主义和有关业务以及采购等关键领域,对各项重大管理问题进行坦率的讨论印证起草该决议的各位代表的信念,也就是由监督厅向大会提出独立的报告将会对改进联合国的监督作出极有价值的贡献。

26. 他提到,主管内部监督事务厅副秘书长在前言中指出了管理人员需要迫切注意的各种问题。他说,高级管理人员建议在责任制的基础上全面调整本组织的风气。然而,如同监督厅的建议,还需要建立有效的内部管制制度。美国代表团赞同要求采用一套内部管制标准的建议,并希望迅速加以执行。副秘书长恰当地指出,监督厅的各项建议是推动改革的工具,需要高级管理人员的支持才能确保遵照它们行事,而且他已建立一种追查遵守情况的机制,包括在年度报告中公布不遵守规定的例子。美国代表团希望,事实将证明,这样做能发挥足够的遏制作用,和将会为外部审计员的各项建议建立类似的制度。

27. 监督厅的报告强调指出联合国各项行动范围广泛的各种弱点,例如:对维持和平行动的管制不够有效、联合国贸易和发展会议(贸发会议)的结构头重脚轻、人权中心不称职和采购活动发生重大弊端。美国代表团欣见,由于有人提出一项抗议,人力资源管理厅已应要求审查各项条例,以期消除任人唯亲的作风。

28. 美国代表团满意地注意到,监督厅的报告已着手解决下列关注事项:业务独立、揭发者的保护、资源是否充裕以及利用其他基金和方案的机会和对它们的主管权力。在这方面,它注意到,监督厅自行雇用工作人员,并且正在作出安排,以确保在例如联合国开发计划署(开发计划署)、联合国儿童基金会(儿童基金会)和联合国人

口基金(人口基金)等基金和方案之间有适当的内部监督。尽管分配给监督厅的资源已足以应付当前的需要,美国代表团赞同,应当向该厅增拨资源,以确保它今后的工作成效。

29. 美国代表团预期追回费用的可喜趋势将会继续,并认为,长此下去,监督厅最终将能值回费用。在这方面,美国代表团欢迎提供更多详尽资料,说明已采取哪些措施来预防损失财产的情事再度发生和已经采取哪些行动来使应当对这种损失负责的个人承担责任。

30. 监督厅从未试图掩饰联合国的问题,反面把它们揭发出来,以便加以解决,美国代表团对此感到振奋。公布真象是采取矫正行动的必要先决条件,而且有助于预防。

31. 他敦促方案管理人员充分注意监督厅的建议。同样的,会员国应当通过向秘书处指明内部监督的重要性来积极加强监督厅的作用。本组织的声誉取决于它是否能够使社会公众相信:资源没有浪费、工作人员和干事都尊重和遵守规则和条例、在查出不当行为的时候没有人能够逍遥法外、和它已经建立了负责任的新风气。

32. TOYA先生(日本)说,作为联合国第二大缴款国,日本很想知道本组织的资源是否以最有效和最适当的方式利用。尽管审计和调查活动最容易引起公众注意,长期而言,全面改善本组织的管理才是彻底解决各项问题最重要的途径。

33. 内部监督厅的报告正确地指出,建立有效的内部监督管制制度不能单靠监督厅。整个联合国系统内的每一个部厅和机构都需要建立和维持这种管制。然而,最为重要的是,监督厅应当得到方案管理人员的充分合作,包括随时可以查阅资料 and 文件,而且应当制订监测各项建议执行情况的适应机制。应当鼓励它尽可能公布其报告,从而使会员国能更清楚它在做哪些工作和支持它提出的建议。

34. 日本代表团谨请就内部监督厅已采取那些措施来改善本组织内的管理风气和到目前为止已取得哪些成果,提供更多资料。监督厅也应当澄清下列构想:制订一



组内部管制标准,以之作为管理人员向全系统管制提供更多支助的方法,并且为评价已经建立的管制提供一种标准。日本代表团也认为,需要制订一种评价方法并促进评价股和监督厅其他机构,例如检查股之间的协调。

35. 关于维持和平行动,日本代表团严重关切地注意到,内部管制有几次显然失效。现行制度在下列方面成效不彰:确保遵守规则和条例、保护资源和财产、和保持财务报告的可靠性。在采购政策和资产及存货管制方面也找出一些严重问题。本组织看来无法从错误学到教训。他相信,外地行政和后勤司将会立即着手解决监督厅在维持和平行动领域查出的管理弊端。

36. 关于经常预算活动,他注意到费用高达100万美元以上的联合国出入管理系统项目已突然停止执行,而且没有提出令人信服的理由;日本代表团不相信,理由只是管理不当。因此他期待内部监督事务厅提出报告和分析。

37. 监督厅对本组织大有帮助;因此,日本代表团赞同扩大其活动,并准备同意下一个两年期的概算。然而,监督厅同时需要改善其工作质量。新员额应当由能力胜任的人员充任和应当利用现代化技术来增进效率,从而得以分配更多资源给质量分析工作,以之作为监测程序的一部分。

38. DESAI先生(印度)说,监督机构最近的报告显示,联合国系统必须进行财务和行政改革,这样做将可以保证更有效地利用财务和人力资源,并减少浪费。有关当局已作出认真的努力,把参与监督职能的各种分支机构合并在一起,组成一个紧密结合的部门。也作出重大努力,征聘合格的工作人员。然而,他希望在监督厅内进行征聘和升级工作时,将适当地注意到公平地域分配原则。

39. 印度代表团赞同监督厅的做法,也就是把工作重点针对可能最容易出差错和本组织节省开支可能性最大的下列领域:维持和平、采购和电子数据处理。

40. 监督厅自成立以来提出的报告显示,需要立即着手解决的问题有多严重。他深切关怀外地行政和后勤司作为秘书处向维持和平特派团提供支助的主要的司所面临的各种问题。作为联合国维持和平行动最主要的部队派遣国之一,印度难以了

解,这种问题何以持续这么久。印度代表团希望,监督厅报告的出版将走采取纠正行动的第一步,并应当续之以有效的后续活动和遵照其建议办事。

41. 对国际约聘人员进行的调查显示,在联合国系统的许多工作领域,管理活动严重缺乏管制的现象十分普遍,而关于采购的报告也显示,本组织在这个业务领域发生的浪费和管理不当现象。尽管任何组织在需要应付紧急情况时都需要有一些自由运用的余地,这一向都是可以理解的,但在监督厅调查过的维持和平特派团内,采购完全变成逃避既定规则和程序的一种借口。

42. RODSMOEN女士(挪威)说,挪威代表团对秘书长还没有对内部监督事务厅内容丰富的第一次年度报告作出评论,表示惊讶。她特别感到不安的是,秘书处对打算如何就该报告所载的许多调查结果和建议采取后续行动并没有提供任何资料。挪威代表团的理解是,监督厅的报告和秘书长的相应行动是一整套工作的两个部分。如果能同时提出关于秘书长对监督厅调查结果和建议正在采取哪些措施的资料,监督厅的报告显然会产生更大的影响。

43. 挪威代表团赞同为监督厅监督工作选定的优先领域,并且也认为,由于优先活动所涉开支数额庞大和引人注目,经费未经济地利用、粗心大意的管理和胡作非为都可能造成极其严重的后果。对这种领域需要进行更严密的审计,管理审计和顾问事务也应当扩充。

44. 评价是该报告较为薄弱的一环。在挪威,项目和方案的评价被有系统地当作一种工具,用来判断新活动在达成所定目标方面的价值和影响。这种评价经常由外界顾问进行,以保证客观,并且在方案预算内为此目的预留了经费。监督厅评价股工作人员不多,也没有可用来聘用外界顾问的经费。在中期计划整段期间对联合国所有方案进行自我评价的规定并没有有系统地遵照执行。挪威代表团认为,加强外部审查的规定将可以提供更适当的基础,用来判断联合国各项方案效用多大。

45. 监督厅进行的调查显示,同任何规模相当的公务员系统相比,联合国不见得是更为腐败或发生更多诈欺行为的组织,令人感到欣慰。然而,挪威代表团获悉,一

项迫切需要的管理训练方案已经在秘书处开始执行,但因为当前的现金周转危机,这项方案已被逼终止或推迟到下一年,它对此感到不安。这种令人遗憾的情况充分反映会员国未及时全额缴付摊款的后果。

46. 挪威代表团关心地获悉,在维持和平领域查出了许多重大问题。监督厅的检查总结说,维持和平行动部外地行政和后勤司并没有履行其任务。尽管该部对监督厅的调查结果和建议采取了对应行动,它也指出,人事方面的困难是难以遵照规定办事的主要障碍。在它的工作人员当中,大约三分之一的合同期限还不到11个月。当前的征聘办法和经费限制不利于吸引合格的个人。挪威代表团的<sup>1</sup>理解是,目前正积极着手改善该部的结构、核心工作人员的配置和业务的执行,旨在更有效地履行维持和平的职责。

47. 内部监督事务厅也报告说,同联合国难民事务高级专员办事处(难民专员办事处)协力工作的执行机构,其工作人员配置或基础设施都不足以满足难民专员事务处的财务或业务需要。挪威代表团全力支持监督厅的建议:难民专员办事处应当加强对其执行伙伴进行财务监测和管制的能力。

48. 对于在采购领域查出的范围广泛的问题,挪威代表团对秘书长致力改善采购职能表示感谢,并期望监督厅把采购、维持和平行动和人道主义行动定为优先领域。

49. 所有审计结果有50%以上反映内部管制系统薄弱。因此,它对监督厅打算为联合国各种不同活动制订管制目标表示欢迎。挪威代表团赞同监督厅的建议:应当正式采用一套内部管制标准,作为完成适当的内部管制系统的第一步;这种标准也可以用来衡量改进管理效率的成效或进展。

50. 最后,挪威代表团希望获得更多有关下列方面的资料:对监督厅报告所载的建议采取了哪些后续措施和监督厅在同联合国业务基金和方案建立关系方面取得了哪些进展。

51. O' HARA先生(马来西亚)说,马来西亚代表团极其重视监督厅的工作,因为它

是对付本组织内浪费、诈欺、胡作非为和管理不善等问题的必要机制。在当前的财务状况下,同样重要的是,联合国应当能够面对日益不满的会员国。

52. 尽管马来西亚代表团同意,在本报告所述期间,监督厅应当把监督工作重点针对维持和平行动、人道主义活动和有关活动以及普遍的采购问题,它希望下一份报告的范围将更为全面,涵盖联合国的其他活动,包括秘书处在内。

53. 他对项目管理人员对监督厅提出的询问迟迟不作答复感到不安。尽管他了解,方案管理人员需要执行大会所规定的各项活动,但答复监督厅的询问不应当被视为一项负担。

54. 马来西亚代表团也认为,建立和维持有效的内部管制系统是一项管理职责,不能全部丢给监督厅。项目管理人员应当能够接受批评,和在应付某些问题时随时准备适用责任制标准。一再保证某些具体问题不会再度发生,是不能接受的做法。在这方面,马来西亚代表团赞扬监督厅的倡议:应当规定方案管理人员每一季就监督厅各项建议的执行现况向监督厅提出报告,直到据报这项建议已彻底执行为止。

55. 在为有关联合国保护部队(联保部队)国际约聘人员的一个示办项目投标的时候没有按照既定的采购程序办事,令人感到遗憾。同时还查到保险付款过高和对并没有提供的服务付款。对此事负有责任的人应当承担 responsibility。此外,没有适当存货和采购程序发现严重弊病令人特别感到不安,应当作为优先事项加以解决。

56. 联合国不但不应当被视为是财务规则和条例宽松马虎、暮气沉沉的一个组织,反而应当在监督厅的帮助下,在储备金的有效管理方面充当其他政府间机构的表率。然而,同时,马来西亚代表团希望指出的是,审慎的财务管理不应当同会员国及时全额缴付摊款的责任混为一谈。

下午4时40分散会