

UNISA COLLECTION

第25次会议简要记录

主席：梅科克先生(巴巴多斯)

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126：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.25  
23 November 1990  
CHINESE  
ORIGINAL: SPANISH

下午3时25分宣布开会。

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)

1. TRAXLER 先生(意大利)代表欧洲共同体12个成员国发言,他说对十二国来说重要的是确保合理管理联合国的人力资源,并根据《宪章》第一〇一条第三项,在雇用工作人员时考虑到求达效率、才干和忠诚的最高标准。十二国重申完全支持秘书长作为联合国总行政干事以及《宪章》赋予他的特权和责任。

2. 就受地域分配限制的职位而言,共同体成员国总体来说国民任职人数低于适当幅度的中点。希望在进行征聘时考虑到这一情况。根据大会第42/220号决议,应在本届会议上对适当幅度进行审查,虽然十二国认为不需要对大会第四十二届会议作出的决定进行修改,但是它们准备参加审查工作。

3. 为联合国内外的候选人举行竞争性考试可能有助于改善秘书处的组成,并保证会员国适当的任职人数。十二国欢迎开始为P-3级职位举行竞争性考试,并希望秘书长灵活使用考试办法。但是,竞争性考试不应该成为唯一的征聘要具,还可以用其他的竞争性选择方法在联合国以外征聘P-3级以上的人员。所有职位的征聘,无论属于何种任用,均应向所有会员国的国民开放。在这方面,十二国欣见举行竞争性考试改善了共同体某些成员国的国民任职情况。将会员国分组的唯一实用目的是以此为基础来比较统计数据。会员国国民的任职情况最好从各个国家的角度来考虑,而不是象秘书长的报告(A/45/541)第15-26段那样将国家分组来说明情况。

4. 关于秘书处的司法行政的报告(A/C.5/45/11)指出,采用新的程序已改进了这个领域的情况。虽然申诉案件的数量增加了,但是在初步阶段解决问题的做法似乎很有效,许多案件的程序大大缩短了。而且,合并联合申诉委员会和联合纪律委员会的两个秘书处已使程序大大合理化。尽管有这些令人鼓舞的发展,但是分配给申

诉和纪律机制的经费数额令人关注,秘书长或许可以在他的下一份报告中讨论这一问题。

5. 有两份不同的文件讨论了提高妇女地位问题:秘书长关于秘书处的组成的报告(A/45/541,第36至43段)和另外一份报告(A/45/548)。最好是将内容合并同一份文件中,以便重复。虽然通过采取特别措施,在实现为1990年年底所定指标方面取得了一些进展,但是秘书长应继续从各个方面提高妇女在秘书处的地位,为此目的,他需要各国政府的积极合作。十二国鼓励秘书长尽力实现中期计划订出的指标,即每年将妇女任职比例提高一个百分点。在这一方面,根据现有经费等因素审查提高妇女在秘书处地位指导委员会提出的尚未得到执行的建议,也许会很有用。

6. 借调是一个非常复杂的程序,应该加以审查。十二国欢迎苏联就国际组织征聘苏联公民问题所宣布改变以及秘书长的报告(A/C.5/45/12)所提出的措施,并希望向大会第四十六届会议提出对《工作人员条例》的有关修正。

7. HOHENFELLENER 先生(奥地利)说,应该以务实的态度来对待人事问题,会员国不应再将人事问题看成是寻求自己政治利益的战场。现在还应该抛弃将某些高级职位留给某些会员国的做法,这种做法违反了大会第33/143、35/210、41/206和43/224号决议的。

8. 由于继续征聘任职人数过多的国家的国民,所以职位的地域分配仍然不均衡。根据地理区域或经济标准将国家分组来衡量国民任职情况不能得出确定性的指标。唯一实际的衡量标准是每个国家的任职人数。

9. 奥地利代表团支持秘书长的建议,即增加妇女担任受地域分配限制职位的比例,并对不能实现1990年底的目标表示遗憾。妇女担任高级职位的情况极不令人满意,41个部或厅的首长仅有两名是妇女。但是,最近D-2级妇女人数从8名增加到10名,这说明了秘书长的良好意愿,并因此有理由希望到1995年能够实现35%的目标。要增加妇女在秘书处的任职比例,会员国与秘书处必须进行合作;为此目的,一个有用的方法也许是在各国常驻联合国代表团指定联络中心,以促进征聘妇女的工作,秘

书长已经提出了这样的要求。奥地利代表团已经指定了一个联络中心并已通知秘书处,但是至今尚未利用过这一联络中心。

10. 借调是征聘工作人员的有用的方法,但是奥地利代表团谴责A/C.5/45/12号文件 and A/C.5/45/19号文件所指出的对这一做法的滥用,这种滥用违背了《宪章》第一〇〇条第二项。在这一方面,奥地利欢迎行政法庭的第482号判决,这一判决进一步加强了国际公务员的独立性。

11. 奥地利代表团完全支持秘书长和秘书处为提高工作人员的效率和效能所采取的措施,并欢迎在改善职业发展方面所取得的进展。同时,奥地利代表团强烈谴责侵犯联合国工作人员的特权和豁免的行为,并支持秘书长为纠正一种不可接受的状况所采取的一切行动。奥地利作为联合国系统一些组织的东道国,重申它承诺完全尊重国际公务员的特权和豁免。

12. MOSS 女士(巴哈马)说,世界秩序的有效运作需要兼具专长、常识、客观判断和谨慎的国际公务员,能够帮助协调各国政府相互冲突的利益,并发挥关键作用确保国家主权和国际责任之间的平衡发挥关键作用,在一个各主权国家相互竞争的世界,这一任务是十分困难的。联合国高度的政治性突出了拥有一支公正的国际公务员队伍的必要性,同时也使形成这样一支队伍更加困难复杂。

13. 显然,越来越多的会员国在事关秘书处的独立问题上不再那么愿意遵守《宪章》的义务。这样就造成了一种恶性循环,即其他会员国往往因为害怕失去它们在秘书处的利益而跟着采取这种态度。必须将这一问题作为优先事项来处理,因为它给建立一个真正国际性的秘书处造成危险。不幸的是,仍然没有出现各国政府全面合作和谅解的迹象。如果在确保秘书处独立性方面的障碍使其更加难以在广泛的地域征聘富有才干和忠于职守的人员,这不会符合国际社会或个别会员国的利益。

14. 为了确保秘书处的平衡和效率,有必要注意妨碍生产力和妨碍维持高标准的因素,并注意能够使工作人员和联合国均感满意的职业发展计划的内容。人力资

源管理厅提出的职业发展计划能否成功将取决于设立一个培训方案,从而为有效执行各项方案提供合适的工作人员。

15. 联合国工作所要求的客观性和公正性意味着会员国不得出于自己国家的目的向秘书处施加压力。同时,秘书处必须认识到各国政府所面临的困难,并尽一切可能促进它们支持政府间机构的决定。令人鼓舞的是,看到了会员国和秘书处之间的相互信任和善意日益增加的迹象,这些迹象表现在审议困难的问题的时候,并宣示怀疑和担心的时代已经由信任和互惠的时代所代替。在任命副秘书长和助理秘书长时应更加明显地反映这种将联合国利益放在国家利益之上的精神,在现在开始的这个时代里,上述职位的作用极其重要。

16. 至今从未有人提议过由妇女作为秘书长职务的后选人,这一事实说明在实现《宪章》所规定的男女平等方面仍然有许多工作要做。这一问题牵涉到经济、立法和人权问题,但是从根本上来讲,这是一个为妇女提供平等机会和真正公平的问题。如果要使妇女在秘书处实现公平的任职情况,就必须同时考虑文化、社会和官僚制度方面的变化因素,包括改革司法行政机制以及设立弹性工作时间。

17. 妇女在P-4和P-5级职位所占比例的提高令人鼓舞,因为这增加了晋升到D-1和更高级职位的可能候选人的数目。特派团也为妇女提供了获得经验的机会,相当高比例的妇女到纳米比亚和尼加拉瓜服务是一种积极的事态发展。还应该考虑征聘工作人员配偶的可能性。无人任职或任职人数不足的国家政府应该努力提出合适的候选人,特别是妇女。由于受地域分配限制的职位比例很小,始终未能全面执行大会规定的征聘指示(有些是在联合国成立时提出的)的状况是令人不能接受的。在保持秘书处的平衡和独立性的前提之下,借调和定期合同是可行的临时办法。

18. 工作人员遭逮捕、拘留或失踪的案件数目大增,这一情况令人震惊,因此必须重申需要遵守《宪章》第一〇五条所规定的工作人员的特权和豁免。给予工作人员特殊地位的根本目的是向他们提供保护,联合国需要有这种保护才能执行委托给它的复杂的、有时是不受欢迎的任务。就工作人员来说,他们必须不从事与作为仅对联合国负责的国际公务员的地位不符的任何行动。

19. PANON先生(保加利亚)说,联合国正在进行的行政和预算改革能否成功在很大程度上取决于各种人事问题的解决,并且需要秘书处和会员国之间的合作。关于征聘,工作人员效率和才干原则以及员额的公平地域分配原则都是相互补充的。满足后一条件的一个方法可能是设立一个控制的选择制度,目的在使每个国家的任职人数维持在适当幅度内,并且保证在工作人员的任命和升级方面没有歧视。

20. 在受地域分配限制的员额中妇女占35%的指标,在未来五年内必须力求实现。遗憾的是仍有一些国家,例如他自己的国家,没有任何妇女在秘书处任职。

21. 增加长期任用合同所占百分比并相应减少定期任用合同数目有其优点,但是不利于人事流动,而且会更难以解决无效率问题。恢复外部征聘将大有助于消除其国民大部分是按定期合同任用的那些国家任职人数不足的倾向。同时,保加利亚完全支持国际公务员制度委员会为解决补贴和克扣薪金问题所作的努力。保加利亚还支持主管人力资源管理厅助理秘书长在其介绍性发言中提到的关于升级制度的提议,并支持切实执行大会第35/210号决议规定的受地域分配限制的员额的征聘程序。

22. TSOKODAYI先生(津巴布韦)同意一些代表团的意见,认为应请秘书长加紧努力确保秘书处内员额的公平地域分配,这需要更广泛地利用全国竞争性考试。必须增加妇女的任职人数及保证所有会员国、尤其是发展中国家有适当人数担任高级职位,对此再怎么强调也不为过。

23. 津巴布韦政府已采取必要的行政措施,来纠正秘书长关于联合国工作人员的特权和豁免的报告(A/C.5/45/10)中提到的不正常现象。主管当局同联合国开发计划署署长一起正在设法找出彼此接受的解决办法。

24. KOCATÜRK先生(土耳其)注意到为确保会员国在秘书处的任职人数维持在适当幅度内而作的努力,但指出无人任职或任职人数不足的会员国所占百分比仍然很高。关于大会第44/185A号决议的执行情况,他关心高级职位的分配仍然全面不均衡,也关心妇女在秘书处内所占的百分率只增加了1.39%,远未达到为1990年规定的

30%的指标。

25. KABIR先生(孟加拉国)说,如果本组织要以高效率、高成本效益的方式履行其复杂的任务,特别是履行在促成和平、维持和平与发展等领域赋予它的额外职责,则本组织现在较以往更需要一个公平而独立的秘书处,而这个秘书处在效率、才干和忠诚方面都要达到最高的标准。因此,只征聘最合格的人来秘书处工作是极为重要的。在这方面,孟加拉国强烈支持举行竞争性考试,以便在国家一级征聘人员及提升那些希望从一般事务人员转为专业人员职类的工作人员。如果适当地举办这些考试,则它们是为秘书处征聘合格与胜任的候选人的一个公平而有效的方法。他称赞秘书长迄今所作的工作,并敦促他加强这方面的努力。

26. 受地域分配限制的职位是组成秘书处的一个重要部分,因为它们确保每个会员国任职人数适当。他因此高兴地注意到,过去一年来任职人数不足的会员国数目减少了,他希望这方面情况在未来几年继续改进。他还希望秘书长特别注意从11个无人任职的会员国征聘工作人员,而有关国家应提出填补空缺职位的适当候选人以协助秘书长。但是,从A/45/541号文件附件一表C看到的情况是令人失望的,该表显示1986年至1990年期间发展中国家担任受地域分配限制的职位的人数减少了。秘书长应当立即采取步骤尽早扭转这种趋势。在这方面,应当重申,不得把秘书处的任何职位视为专门保留给某个会员国或国家集团,而且必须遵守公平地域分配原则。与此同时,应当密切注意裁员对地域分配、特别是高级职位的地域分配的影响,并纠正所产生的不均衡现象。

27. 妇女担任受地域分配限制职位的人数于1990年6月达到总数的28.3%,这是令人满意的,但为该年制定的30%的指标尚未实现。希望秘书长今后继续努力,大力增加妇女担任那些职位的人数,并希望发展中国家的妇女将有更多人任职,包括高级职位和拟订政策一级的职位。孟加拉国支持在1995年年底前受地域分配限制的职位应有35%由妇女担任的提案;如非这样则是不合理的不均衡。

28. 关于工作人员地域分配的适当幅度的审查,必须考虑到人口因素的权重,连

同会籍和会费因素。人口因素的权重应恢复到7.2%，即被减为5%之前在1987年的情况。

29. 孟加拉国要强调职业发展对秘书处工作人员的重要性。孟加拉国还注意到在秘书处的司法行政方面秘书长的努力及这些努力的积极成果(A/C.5/45/11)。孟加拉国认为应慎重地审查设立联合国人事调查员办公室问题。

30. 关于以借调方式征聘工作人员(A/C.5.45/12)，他完全同意下述看法：借调办法是为秘书处取得有技能、有经验的工作人员的方法。尽管有一些缺点，但总的来说借调办法是积极和有益的。希望秘书长采取适当步骤来加强这个办法，特别是鉴于行政法庭作出的判决。

下午4时30分散会。