

联合国
大会

第四十一届会议
正式记录*



第五委员会
第32次会议
1986年11月21日
星期五下午3时举行
纽约

第32次会议简要记录

主席：恩塔基比罗拉先生（布隆迪）

行政和预算问题咨询委员会主席：姆塞尔先生

目 录

议程项目111：方案规划（续）

议程项目117：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印成单册。

Distr. GENERAL
A/C.5/41/SR 32
25 November 1986
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

下午 3 时 15 分宣布开会

议程项目 111：方案规划(续)(A/37/6/Add. 3, A/41/6 和 Add. 1, 38 和 Corr. 1 和 Corr. 2, 226, 318 和 Add. 1 和 Add. 1/Corr. 1, A/41/670)

1. BEITYAEV 先生(白俄罗斯苏维埃社会主义共和国)说,他想在不妨害目前就联合国的行政和财务职能正在进行的协商的情况下,对审议中项目的有关文件提出一些意见。白俄罗斯代表团认为,方案和协调委员会(方案协调会)考虑到各政府间机构过去两年作出的决定,对 1984—1989 年期间中期计划的订正案所提出的建议,保证会使本组织通过联合国各种方案更好地履行《宪章》所规定的义务。白俄罗斯代表团特别赞成方案协调会关于重订第 2 章以及关于订正第 21 章下若干次级方案的建议。方案协调会不但在研究如何订正中中期计划,同时在删除理由不足和无效的活动方面都作出了重大努力。不过,若非联合国现行规划程序不够理想,方案协调会就能更有效地有助于改善联合国方案的协调工作。秘书处订正中中期计划的提案又全部是增加新的活动而完全没有提到有意执行大会要求查明并停止进行无效率或失效的活动的多项决议。白俄罗斯代表团深信,在执行本组织的方案活动和收集并提出关于执行这些方案的业务资料方面,方案协调会或任何其他政府间组织都无法取代联合国秘书处。为此,白俄罗斯代表团愿意支持在中期计划内增添题为“方案规划和协调”的第 31 章。这一章所设想的方案具有一个特定目标,即确保要求秘书处采取实际步骤以保证使联合国及其专门机构的方案活动有一致性,并以最有效、成果最大的方式执行这些方案。希望能适当考虑到高级别政府间专家组的第 32 条建议而对成立这个重方案作出最后决定。

2. 关于 1984—1985 两年期联合国方案执行情况报告,方案协调会已制定若干有效建议,旨在确保对将来报告的格式和内容作出彻底改进。白俄罗斯代表团支持这些建议,并期待秘书处采取实际措施使之付诸执行。白俄罗斯代表

团同方案协调会一样，对方案执行速度不高以及对秘书处若干单位公然漠视大会决定的情形表示严重关注。有关的方案管理员应采取一切必要步骤，确保消除这些缺点。

3. 虽然迹象显示政府间机构继续热衷于成立一个进行评价的特别机构，但仍无法取得具体结果来表明现有单位和系统的效益。并且秘书处接受特别评价程序的若干单位，其1984—1985年方案所规定的几近半数活动仍尚未执行。所以白俄罗斯代表团认为，要使秘书处能更有效作业并不是成立新的官僚机构，而是应尽量采取一切措施以加强各级在管理方面的控制，并提高方案管理员的个人责任感。白俄罗斯代表团同意咨询委员会的意见，认为应约束秘书处内评价单位迅速增加的现象。白俄罗斯代表团也愿支持方案协调会提出的其他各种建议，包括关于改善协调会本身工作、改善规划和协调方法以及聘请和利用顾问的建议。它希望秘书处会忠实地严格执行方案协调会的种种建议。

4. MUSTONEN 女士（芬兰）代表北欧国家发言，表示保留权利，将于以后，在结束对高级别政府间专家组报告的协商之后，再就方案规划制度提出意见。方案协调会关于订立优先次序和所提审查方案预算时应采用的广泛管理方法的建议，都具有积极意义。关于方案绩效的问题，虽然监测执行情况是方案规划程序中一个必要部分但各会员国目前必须在不具备关于方案活动的执行率和如何利用这些活动的资源的充分背景资料的情况下就作出决定。因此必须在方案执行情况报告与预算执行情况报告之间建立密切关系，以期不断进行监测执行情况的工作。1984—1985两年期联合国方案执行情况报告中指出，联合国有些领域，特别是关于新闻部有些高优先活动的执行率太低，值得关注。

5. 北欧各国代表团一般同意方案协调会的建议，但认为过去跨组织分析的结果有些令人失望。北欧各国代表团同方案协调会一样，对于未对协调会的结论和审议分析报告后的建议采取切实后续行动表示关注，因此要求联合国各机关注意这些建议。北欧各国代表团重申支持方案协调会为经济及社会理事会和大会负责规

划、方案拟订和协调工作的主要机关的地位。

议程项目 117：人事问题（续）（A/41/627；A/C.5/41/2、6、12、和Corr. 1、18、29 和 39；A/C.5/41/CRP.2）

6. RAICHEV先生（保加利亚）说，保加利亚代表团支持A/40/673号文件
中联合检查组的建议，即应以中点作为适当幅度的上限，因此，任何一国，如其国民在受地域分配限制员额中任职人数超过其幅度中点，就被认为是任职人数过多。
现行制度允许任职人数有可超过中点15%的弹性，因此使某些国家的任职人数长期以来远超过其幅度的上限。秘书长在A/C.5/41/6号文件中认为，如果低于中点的国家的合格国民不是经常可求的话，这一提议将会使联合国的工作难于推行，关于这一点保加利亚代表团认为，在这种情形下，秘书长仍有权自任职人数过多的国家的应征人员中征聘，这就可避免发生任何困难，同时，采取这一提议将有助于使任职人数过多的国家保持人数较低。

7. 使任职人数超额增加的主要原因是，在现行竞争性考试制度下，任职人数担任一般事务人员职类过多国家的国民可以晋升为专业人员职类，因此，保加利亚代表团建议，第五委员会应决定暂时停止这一程序。应进一步采取步骤，适当考虑到公平地域分配的原则，实际提高妇女在秘书处中的地位。

8. KAMALUDOIN先生（阿富汗）说，联合国的效率大部分有赖于秘书处及其工作人员的表现。任用工作人员时所要遵循的首要原则是必须求达效率，才干及忠诚之最高标准和充分注意地域分配原则。虽然秘书处的结构多年来迅速扩充造成了工作的重复和生产率的下降，但阿富汗代表团仍然深信，只要坚守这些原则，必能增进本组织的效率。

9. A/41/627号文件清楚说明，考虑到工发组织的工作人员已经分开计算和目前有暂停征聘的措施，纠正秘书处中各会员国任职人数的工作已略有进展。不过，要解决目前的复杂情况，必须下令禁止大量任用来自任职人数过多国家的人员，

同时，自无任职人员和任职人数不足的国家征聘人员的工作仍然是具有高度优先的工作。通过减少长期任用合约并相应增加定期任用合约的数目也可使员额达到更公平均衡的地域分配标准，关于这方面，政府间高级别专家组的第55和57条建议值得仔细考虑。

10. 关于提高妇女地位的问题，阿富汗代表团指出，秘书处妇女人员百分比的增加远不及大会所定指标。应采取主要步骤，按照地域分配的原则，提高妇女的任用，特别是任命妇女任高级和决策的员额。秘书长在这方面的努力很好。

11. 关于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，阿富汗代表团对于工作人员的安全也完全一样表示关切。阿富汗代表团充分尊重《联合国宪章》、《联合国特权及豁免公约》和大会有关决议。代表团还重申，各国际组织的工作人员必须绝对遵守各会员国的法律和习俗。A/C.5/41/12号文件表2最前列的几个人是因从事叛国活动，被阿富汗安全部队掌握确凿证据而被捕的。阿富汗政府曾向联合国各有关机构保证，阿富汗政府将对拘留者给予充分辩护权，并会立即将这些案件的最后决定通知这些机构。阿富汗当局一向允许联合国代表探望被拘者，这些代表对阿富汗当局的表现均曾表示满意。应该指出的是，一个国际组织的当地雇用人员主要是基本国的国民，因此应受本国管辖。应采取实际步骤以保证国际组织的工作人员，特别是当地雇用的职员，不滥用给予他们的特权和豁免。

12. 最后，阿富汗代表团想对美国根据有些联合国工作人员的国籍而限制他们的旅行表示深切关注。阿富汗代表团完全支持秘书长对这个问题所采取的立场。

13. LEWIS 先生（加拿大）提到联合国职员的特权和豁免问题，他说，加拿大代表团很关注联合国工作人员的命运，其中包括亚历克·科莱特先生，他于1985年3月在黎巴嫩遭绑架，现在仍遭监禁，还有利维欧·博塔先生，尽管秘书长一再提出要求，还没有按照《联合国工作人员条例》规定允许他前来纽约提交辞呈。

后一案件牵涉到任意拘留博塔先生的政府的难以辩解的行为，这种行为是对《联合国宪章》有关规定的嘲弄。

14. 加拿大政府很关心妇女在秘书处的地位问题，这不仅因为妇女平等是加拿大政策的原则，而且因为未实现平等违反了《宪章》第一条和第八条。这个问题需要持久地加以注意，因为这个问题很难解决。在这方面，他高兴地看到助理秘书长和提高妇女在联合国秘书处地位协调员坚持并决心改进这种情况。加拿大代表团高兴地看到设立了提高妇女在联合国秘书处地位指导委员会，指导委员会有计划地解决根本问题，即态度问题。加拿大代表团还高兴地看到秘书长接受了指导委员会的所有建议。然而，尽管取得了这些积极的进展，但情况并没有发生重大变化；实际上还发生了倒退。任命妇女担任D-2及以上职位的情况特别令人失望。这不能完全责怪秘书处；一半以上的会员国签署了《消除对妇女一切形式歧视公约》，但各会员国未能提名妇女担任联合国的高级职务。必须作出一切努力来任命妇女担任高级职务，加拿大代表团决心继续施加压力，直到有具体证据说明情况发生了变化为止。加拿大将作出一切努力为解决该问题作出贡献，包括提名妇女候选人担任高级职务。

15. MURRAY 先生（联合王国）代表欧洲共同体各成员国发言。他说，关于联合国公务员的特权和豁免问题，十二国遗憾地注意到A/C.5/41/12号文件中所报告的情况显著恶化，并希望看到尽早满意地结束所有案件，特别是秘书长亲自干预的案件。他们对亚历克·科莱特先生和科维欧·博塔先生的案件特别表示关注。十二国呼吁对任意拘留国际公务员负有责任者束束这种情况，并希望在明年的报告中看到情况有全面好转。

16. 关于秘书处的组成，十二国注意到工发组织的脱离和1986年冻结征聘并没有促进工作人员在国籍和性别方面比较公平的分配。然而，实现公平的地域分配应该仍然是秘书长的一项重要目标，并始终牢记《宪章》强调效率、才干及忠诚是征聘工作人员时的最高考虑。关于工作人员地域分配的适当幅度，十二国注

意到一些统计工作已提出了若干计算这些幅度的备选基数。他们认为目前没有必要改变适当幅度的基数，虽然对所涉的方法和因素必须继续保持谨慎的态度。

17. 十二国注意到财政危机对秘书处妇女的地位产生了影响。虽然1985年以来妇女在受地域分配限制的职位中所占百分比已有增加，但由于统计中所采用的数据基已有变更，未能反映出专业以上职类妇女净人数已大有减少。他们认识到正在作出努力改善目前不完善的结构，他们注意到秘书长提出的建议，但是，他们认为，如果会员国不提出足够合格的妇女候选人，秘书处就不可能充分实现提高秘书处妇女地位的目标。

18. 一般事务人员占联合国全体工作人员的70%，应与其他职类同样受到大会的重视。

19. 关于联合国内的司法问题，十二国欢迎秘书长关于可能设立一名人事调查员的报告，特别是精简申诉程序的新措施。他们看到增设一名人事调查员的建议具有若干长处，但希望确保这一机构能改善有关情况，而不只是在该领域现有许多层次的行政机构中再增加一个层次。

20. 必须提到对人事方面以及联合国工作几乎所有其他方面具有重大影响的各种因素，即财政危机、冻结征聘和高级别政府间专家组的各项建议。任何大大削减工作人员的做法都必不可免地会影响人事厅争取执行各项有关立法指示的环境。在这种情况下，执行立法指示和实现规定目标的任务就会变得更加困难。然而，十二国支持应该进一步强调工作人员的训练、职业发展、轮换和调职以及需要改善考绩办法和通过竞争性考试进行招聘。他们认为秘书长确实遇到压力，并认为各会员国应该比通常更加清楚地认识到他作为行政首长的特权。在这方面，他们认识到一旦情况允许就必须恢复招聘，否则联合国就肯定会处于停滞的状态。

21. HERIJANTO 先生（印度尼西亚）说，会费是目前确定工作人员地域分配适当幅度的制度中的主导因素。印度尼西亚代表团认为，进行大会第35/10号 and 第40/258A号决议提出的审查，秘书长应考虑必须均衡地运用与计算适当幅

度有关的所有因素，特别是人口因素。对计算适当幅度的办法进行任何修改，都应该符合《宪章》第一〇一条第三款的规定。在这方面，他注意到已增加了会籍因素的比重；虽然印度尼西亚代表团希望看到人口因素得到更大的比重，但是该代表团感到高兴的是，人口因素至少已列入个别会员国的幅度。秘书长的报告（A/C.5/41/6）使各会员国第一次看到人口对于其适当幅度具有影响。应该牢记，在目前的制度下，人口因素只是使秘书长具有更多的灵活性。秘书长作为行政首长还可以采用其他办法。因此，对附件三和四提出的办法应给予慎重考虑，因为这项办法的目的是执行《宪章》第一〇一条第三款的要求。

22. 关于目前秘书处的组成，印度尼西亚代表团注意到，由于目前的财政危机，1986年1月1日工发组织工作人员脱离秘书处以及1986年3月中止招聘，这对于适当幅度以及各会员国在秘书处的工作人员人数将具有影响。大会根据高级别政府间专家组的建议而采取的任何行动对这一状况也会产生影响。因此，应该根据这种行动进一步审议该问题。印度尼西亚代表团期待着审议秘书长为使计算今后的适当幅度具有坚实基础而提出的新的基数。他希望尽早取消征聘冻结，从而促进纠正秘书处内地域分配不公平状况的进程。

23. SUKAYRI 先生（约旦）说，公平地域分配原则是许多国家严重关注的事项。一旦取消征聘冻结，特别是如果大会接受高级别政府间专家组的建议大大削减工作人员，就必须制订计划确保公平分配秘书处所有级别按地域分配的职位。削减工作人员绝不能损害秘书处内任职人数最不足国家的利益。另一方面，各代表团不能由于关注公平地域分配而忽视需要确保由具有最高效率、才干及忠诚的人员担任秘书处的工作人员。

24. 约旦所属区分的西亚经济社会理事会近几年来有大量空缺职位——1985年为30%以上。该区域一些国家在理事会内确实没有任职人员或任职人数不足，但这主要是因为他们缺少合格的人员，需要把可以得到的专业人员保留用于国内发展。因此，约旦代表团再一次提出在上一届会议上所提的建议：西亚经社会的空

缺职位应该由该分区其他国家的工作人员补充。就西亚经社理事会而言，应该取消招聘冻结，以便允许作出必要的任命。

25. 约旦代表团高兴地看到秘书长关心提高妇女的地位，但提醒绝不能忘记需要有一个地域上平衡和高质量的工作人员整体。应该严格遵守规定在60岁必须退休的规则，因为此项规则鼓励征聘合格的妇女及其此后的职业发展，并有利于工作人员比较公平地地域平衡。

26. 他支持必须保障国际公务员的人身安全和各项国际协定所规定的特权和豁免的原则，以便他们能够履行职务并不受伤害。然而，具有同样重要意义的是，国际公务员必须尊重他们工作所在国的法律。

27. 约旦代表团支持联合国象若干其他组织那样设立人事调查员办公室的建议。这样一个办公室会简化起诉和内部申诉程序。他促请秘书处继续给该事项进行研究。

28. ARCHINI 夫人（意大利）说，该国代表团完全支持联合王国代表代表欧洲共同体12个成员国所表示的意见，但表示极其不满秘书处内意大利人占地域分配员额极少。意大利远远低于适当幅度的下限。意大利从大会第三十八届以来就一直任职人数不足，尽管该国从那时起向联合国提出的自愿分摊的会费大大增加了。

29. 意大利是1986年3月特别征聘工作团访问的国家之一。意大利政府当局付出了相当大的行政和财政费用，为该团作出了认真的准备工作。但是，该团访问结束后所实行的征聘冻结阻碍了该团访问期间所选候选人的征聘程序的完成。这些候选人仍然徒然地等待着实现他们的合法愿望，而且始终没有得到秘书处关于什么时候实现其愿望的确实消息。不应当低估这种失望对候选人产生的影响以及对联合国的形象和信誉的损坏。因此，该国代表团要求人事厅完成征聘程序。这一步骤早已应当采取了，这应当是对征聘冻结的一个合法例外，也并不妨碍根据联合国财政情况以后作出的任何决定以及高级别政府间专家组提出的建议。

30. 为了保持有效和有利的行政工作，在实行任何精减工作人员的同时都必须采取以竞争办法征聘工作人员的政策，以便为联合国提供合格的工作人员，特别是征聘尚没有工作人员和工作人员不足国家的人员，从而充分尊重《宪章》。

31. 简言之，意大利代表团要求采取纠正措施，恢复意大利工作人员在秘书处的公平地位（除其他方式外，还通过竞争性考试；该国希望这项考试可以扩大到征聘P-3级工作人员）；该国依然愿意与秘书处合作组织全国考试，这一考试应当于86年在意大利举行的。

32. ZONGWE MITONGA 先生（扎伊尔）说，A/41/627号文件表明了一些国家国民担任受地域分配限制的职务的人数显著下降，其中包括他本国。扎伊尔代表团非常关切，因为扎伊尔几年来都是在地域分配表中最低几个国家之一，尽管其地理面积及对联合国系统的会费并不小。一些非洲和其他地区国家已经取得了高级的职务，而扎伊尔没有P-4级以上的工作人员，而扎伊尔人在P-4级的资历已经很深。

33. 扎伊尔是使用法语为官方语言的国家小组的本届主席。因此，他要强调所有高级秘书处官员的语言训练，以便保证联合国的普遍性。所有联合国机构和工作组印发的文件和进行的讨论都必须译成所有正式语文，以便允许所有代表团有效地参加联合国的工作。扎伊尔代表团已经向第三委员会提出建议，强调在平等合理的基础上使用所有联合国正式语文的责任。扎伊尔还将继续坚持工作人员的公平地域分配，这是与语文平衡的原则并行的。

34. 扎伊尔代表团赞扬努力将秘书处专业工作人员中的妇女比例到1990年提高到30%，尽管这一工作进展缓慢。由于实现这一目标并不是唯一的目的，这一任务就更加困难：在关于征聘和提升的问题上，随时都必须考虑到各国工作人员员额的其他方面。因此，必须注意用于计算人员适当幅度的方法。他建议，进行计算的适当基数应当是高于已占用地域员额的实际人数，同时又低于由经常预算和预算外经费所管的地域员额的总数。扎伊尔代表团注意到其他代表团关于大会

第40/258A号决议第4段的意见。使用人口因素来重定适当幅度对扎伊尔有益，但这只会再次提出公平分配的问题。中国代表团已经建议了包括人口因素的另一种办法：如果要求秘书长进一步研究这一问题，也应当考虑中国的建议。

35. 一般事务人员的地位值得仔细审议，一方面是因为这一类工作人员人数多，工作范围广，另一方面因为其工作的能力和质量。扎伊尔代表团欢迎秘书长关于这一事项的报告（A/C.5/41/29），但认为，为了制订更精简、统一的征聘程序、职等结构和晋升方法，还须要作进一步审议。

36. WESTPHAL 先生（德意志联邦共和国）说，联合王国代表欧洲共同体的发言充分反映了西德政府的立场。但是，作为一个在联合国秘书处工作人员严重不足的会员国，西德代表对1985年7月1日和1986年6月30日之间秘书处为纠正会员国地域不平衡所作出的努力表示失望。在188项任命中，只有45项为没有工作人员或者人员不足的会员国的国民，而前一年50%以上的任命都是这两类国家的国民。

37. 他强调竞争性考试只是大会纠正秘书处目前不平衡状况的规定的许多措施之一，他表示不满意将1985年竞争性考试获得通过的候选人延期任命的决定。该国代表团相信，在不给联合国造成不应有的压力的情况下至少可以征聘若干候选人。该国坚决支持秘书长尽速恢复征聘P-1和P-2级工作人员的意向，并认为首先获得征聘的候选人必须是1985年竞争性考试获得通过的候选人。该国还充分赞同主管人事厅助理秘书长的意见，即原订1986年举行的P-1和P-2级员额的竞争性考试必须在1987年举行。必须尽一切努力扩大竞争性甄选办法，特别是要扩大考试办法。

38. THORSTEINSSON 先生（冰岛）也代表丹麦、芬兰、挪威和瑞典发言。他说，北欧国家积极地关心人事问题的所有方面。它们赞同秘书长的意见，即秘书处的有效工作对联合国的未来是绝对必要的。这不仅需要工作人员保证忠诚、效率和才干，而且还需要会员国忠实地尊重独立和不干涉的原则。北欧代表关切

地注意到一些会员国侵犯联合国官员豁免权的事件较前增加。联合国工作人员在履行其职责中必须取得保护，不失去其自由。必须继续支持秘书长和其他行政领导人努力去澄清每一事件的性质、对人身作必要保护、恢复被迫害的联合国官员的正常工作。在秘书长的报告（A/C.5/41/12）中叙述的一些事件表明，有必要再次强调所有会员国在这一方面有责任与秘书长充分合作。

39. 北欧国家还关注去年一年内专业工作人员职类中妇女人数大大减少。秘书长的报告（A/C.5/41/18）中所称的纠正措施令人放心，北欧国家希望在下届会议上能够听到已经取得了什么样的成果。他们十分希望秘书长能够在1990年以前实现占地域分配员额30%的目标。这些国家还注意到A/C.5/41/39号文件中表达的工作人员代表的意见，并相信其中第18条为增加妇女在秘书处内机会有各项措施值得进一步的注意。

40. 北欧国家还注意到关于在纽约的一般事务人员职类和有关职类的新职务分类方法的资料（A/C.5/41/30），并认为，尽管方案的有些方面值得辩论，重要的是要在这一问题上支持秘书长的建议。因此，新的结构应当尽早地得到批准。

41. 尽管关于在秘书处建立人事调查员办公室问题的审议已经推迟到大会下一届会议，北欧国家还是想简单地评论一下这一建议。这一意见是北欧国家首先提出的，在这些国家议会建立了这一办公室就行政问题提出建议，并作为公民和政府之间的中间人。任命人事调查员是积极的步骤，但是这必须是简化目前程序的改革进程的一部分，而并不是会进一步使秘书处行政工作复杂化的新机关。

42. 总之，北欧国家希望重申对主要行政长官秘书长的坚决支持，并支持其执行在人事管理方面的困难任务。

43. JOSHI先生（尼泊尔）说，尼泊尔代表团曾支持并将继续支持任何旨在提高本组织人力资源的效率和质量的措施。尼泊尔代表团从秘书长关于秘书处组成的各项报告中满意地获悉，已采取了一些重要的步骤来纠正各会员国在地域分配问题上所存在的不平衡现象。在1983年到1985年的中期计划下首次实现了大会

提出的使无人任职或任职人数不足的国家的国民在秘书处被任命的人数的比例达到百分之四十这一目标。但是就1985年7月1日到1986年6月30日这一段期间所进行的任命而言,那些已达到适当幅度的会员国国民在被任命的人数中占了百分之六十九似乎过高了。秘书长应该继续极为重视从尽可能广泛的地理分布上来录取工作人员的问题,并且应该适当考虑到最不发达国家的国民。

44. 从秘书长关于妇女在秘书处的地位问题的报告(A/C.5/41/18)来看,本组织所面临的财政危机对妇女的打击尤为沉重。尼泊尔代表团希望,将作出努力来改进妇女在秘书处的地位,并希望这一目标得到它所应该得到的重视。尼泊尔代表团感到遗憾的是,人们一直无法执行秘书长提交给大会第四十届会议的工作计划,这是因为遇到了财政危机。他赞扬指导委员会和提高妇女在联合国秘书处地位协调员在争取执行该行动方案的工作中所发挥的作用,他还认为,他们所提出的建议将会有助于克服目前所受到的种种限制。

45. 许多通常在各国的官僚机构中所发现的那些日常现象和缺陷似乎令人遗憾的渗透到秘书处来了。正如工作人员委员会主席所指出那样,人们很少注意到基于长处和公正的职业发展这一概念正在稳步地衰败。工作人员现在普遍感到不满意的是,缺乏动力而且也缺乏加强他们职业专长适当培训设施,缺乏一个适当的职业发展方案乃是妨碍效率的最严重障碍之一,而且随之而来的是,士气低落现象。目前已进一步恶化了,因为由于建议要削减工作人员,人们普遍心情不定,而且大家都感到在提升,调职和申诉方面所受到的待遇也不公正。他指出,工作人员所提出的申诉和索赔要求正在逐年增加。根据那份有关联合国执法问题的说明(A/11/640)的说法,联合国每处理一件提交给联合申诉委员会的案件都需要花费二万四千美元,每年用于这一项目的总开支则超过二百万美元。显然,应该对机制作出改进,而且尼泊尔代表团准备支持设立一个人事调查员办事处的建议。

46. COHEN-ORANTES 小姐(危地马拉)指出,虽然其他的人事问题也同样重要而且也同联合国职能的效率有着密切的联系,但是秘书处的妇女地位问题有可

能是受为减轻目前的财政危机而采取的措施打击最沉重的对象。危地马拉代表团同意秘书长在这一方面所表达的忧虑，并感谢秘书长为保护在过去四十年中作出如此巨大的努力才取得的微小进展而采取的那些步骤。为响应秘书长的呼吁，危地马拉将加紧支持协调员办事处所发起的各项方案，以避免使目前的这场危机对改进联合国妇女地位的前景产生进一步的影响。

47. 为了确保秘书处能够完成它在上述那方面的职责，所有会员国都必须采取行动来加强妇女对本组织的实质性工作所作出的贡献，借以确保本组织更有效的发挥职能。该代表团促请所有会员国，特别是各发展中国家，任命并支持妇女候选人来担任高级职位。这样她们便能同秘书处一起努力来解决本组织目前所面临的一个最为严重的问题，即缺乏符合标准的女性内部候选人员来填补较高级的职位空缺。

48. 各项报告所提供的统计资料表明了这一问题的严重性。从指导委员会的第一份报告来看，目前妇女只拥有助理秘书长一级的三十个职位中的三个，而对副秘书长一级的职位她们则一个名额也没有。在 P-5、D-1 和 D-2 三级的职位中，妇女只占了一个象征性的比例。专门工作职类的每四个女性工作人员当中就有三个事实上担任着服务性的职务，行政管理、图书馆工作、语言服务业务和新闻工作，在过去四年中，所录用的男性工作人员的百分之四十均以 P-4 级或更高的级别录用，而与此同时只有百分之十六的妇女候选人是以这些级别录用。

49. 秘书长建议为克服目前的这些限制而采取的措施包括下述各项，即采用一个职位空缺管理体系，审查外部候选人员名单以便确立一个合格妇女的短名单，并将本组织所有妇女的各种技能列成表格并列入人事厅的数据库。危地马拉代表团希望知道在执行上述各项建议方面已经取得了什么进展。它还将欢迎协调员发表评论来说明目前的气氛是否适于实施秘书长所设想的那些变革，如果真是适宜的话，那末有那些最适合的措施来开展执行这项行动方案的工作，因为目前人们对本组织的结构及冻结招聘人员的问题捉摸不定，在今后一年中将能取得什么样的具

体成果？更具体地一些说，协调员认为如何或在什么时候秘书长报告中所提到的任命更多的妇女人员来担任 D-1 级和该级以上职位的这一具体工作能够得到具体的实施？人们现在得到的印象是秘书处低级职位中没有足够的合格妇女可以被提升到上述的那些职位上去。如果这印象是错的话，那么她将感谢协调员能够纠正这一印象。在其报告第 26 段中，秘书长承认目前几乎没有资源可以用来从事培训工作以降低使许多妇女无法担任监督工作的那些“无形障碍”。

50. 最后，她赞扬主管行政和管理事务副秘书长为加强本组织的行政效率而作出的不懈努力。

51. BANDUM 先生(喀麦隆)说，在讨论人事问题时，委员会应该记住根据国际公务员制度委员会报告及联合国工作人员养恤金联合委员会的报告所讨论的那些密切相关的问题。

52. 在他的介绍性发言中，主管人事厅助理秘书长曾指出必须加强他的办事处的的工作人员，并且必须恢复他的办事处同秘书长的直接联系，以便使其获得必要的权威来实施大会所决定的那些政策。如果人们能获悉究竟采取了什么步骤来实现上述目的的话，那么这将是有意義的。目前采取的冻结招聘工作人员的措施立即对通过了竞争性的任用考试的候选人员产生了不利的影响。因此，在冻结工作终止后，首先应该考虑那些等待录用的人员，从而加强通过竞争性的考试来录用工作人员的原则。

53. 就秘书处的组成而言，秘书长关于专门人员以上职类的工作人员在地域分配上的适当员额幅度这一制度的报告(A/C.5/41/6)使委员会得到了宝贵的参考资料。对决定适当幅度的那些因素和标准所作的那些解释极为有用。在本组织成立的最初几年中，各国在秘书处的工作人员分配问题在很大程度上根据会费分摊比额表来决定的。但是，由于十分重视会费这一因素，人们从而也就忽略了下述这一事实，即联合国是一个民主的机构，而各国主权平等的原则已经载入了《宪章》。因此，大会在其第35/210号决议中建议应该在会员资格这一因素及

会费这一因素两者之间取得平衡。后来,有关的比例有所改进,因此会员资格这一因素目前所占的比重达到百分之36.8,而会费这一因素所占的比重则是百分之56。但是,有关的比例仍需取得更好的平衡,从而确保地域分配达到公平的标准。人们应该记着的是,联合国是一个政治组织,而不是一个财政机构。

54. 报告还提到了将各会员国所占员额适当幅度的上限和下限确定在这一幅度中点的百分之15上下。喀麦隆代表团希望知道在分配职位的工作中是否已适当考虑到了上述的两个界限,而且是否在事实上有一种忽略下限的倾向,而这样做有可能歪曲职位的分配情况。不能光从数量的标准上来衡量公平的地域分配。必须在秘书处的每一个部以内从实际数字角度来对待这一问题。公平地域分配的原则不能同某些国家或某些国家集团对某些职位所维持的控制进行妥协。现在是充分执行这一原则的时候了,根据该原则,发展中国家应该在秘书处的高级职位和决策一级的职位中占有员额。秘书长应该提出一项确切的计划来实现上述的目标。

55. 任命秘书处工作人员的标准已载入了《宪章》第101条。因此,职员发展的前景必须足以吸引高级的专家。喀麦隆代表团因此而感到关注的是,国际公务员制度委员会、工作人员养恤金联合委员会及工作人员之间在应计养恤金薪酬的计算问题上产生了意见分歧。这一问题会对秘书处的质量产生很大的影响。大会已经促请国际公务员制度委员会和养恤金联合委员会展开合作以便尽快找到解决他们之间分歧的方法。喀麦隆代表团赞成预算和行政问题咨询委员会对这一问题的看法,必须立即确立一种方法来计算应计养恤金薪酬,从而在两个机构所提出的各项建议中找到一条中间道路。养恤金问题对服务条件有着重要的影响,因此喀麦隆代表团重申必须尊重诺贝尔梅耶原则。

56. 在其对委员会的发言中,秘书长曾强调指出必须确保秘书处工作人员的独立性和安全。同时,还强调指出了工作人员的道德人格及他们对各会员国所承担的义务的尊重都是十分重要的。喀麦隆代表团支持秘书长所表明的那些看法,并以赞赏的态度注意到法律顾问对这一局势所作出的分析。

57. 就为改进妇女在秘书处的地位而作出的努力而言, 他赞扬协调员所采取的有生气的途径, 并指出喀麦隆代表团感到高兴的是妇女在职位分配问题上已在百分比方面有了一些微小的改进。 他认为, 在未来的努力中, 应当适当考虑到公平的地域分配, 从而使来自各区域的妇女能够对联合国的工作作出适当的贡献。

下午 6 时散会。