

第26次会议简要记录

主席：蒙塔塞尔先生(阿拉伯利比亚民众国)

行政和预算问题咨询委员会主席：姆赛莱先生

目 录

议程项目115：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.5/46/SR.26
22 November 1991
CHINESE
ORIGINAL: SPANISH

下午3时20分宣布开会

议程项目115: 人事问题(续)(A/46/370和A/46/377; A/C.5/46/2、4和Add.1、7、9、13、16和21)

1. AYEWAH先生(尼日利亚)说, 联合国应付最近国际社会重大的变化所带来的各种挑战的能力, 越来越有赖于联合国争取和保留具有效率、才干和忠诚的最高标准的工作人员。

2. 虽然令人感到鼓舞的是任职不足国家的数目在1990年7月1日和1991年6月30日之间从11个下降到9个, 但是, 尼日利亚代表团认为要纠正工作人员编制表的不平衡情况, 仍然需要大大努力。因此, 他促请秘书处加紧努力以便达成这个目的, 并且欣见秘书处保证将采取积极而有系统的征聘政策来鉴定高水准的候选人, 尤其是无人任职和任职人数不足的国家候选人。这种候选人每一个国家都有, 因此应该特别重视发展中国家, 特别是非洲国家的候选人。他注意到, 来自发展中国家的工作人员占有D-2以上一级的员额的比例已经从1990年的43.1%增加到1991年的44.2%, 而同一个时期来自其他国家的工作人员的比例却从56.9%降低到55.8%(A/46/377, 附件二, 表C)。这种积极的趋势应该维持, 直到该一级别的员额公平分配为止。在这方面, 他相信秘书处将念及第44/185A号决议第3段的规定, 即不得将任何职位视为专替任何会员国或国家集团保留。

3. 关于秘书长有关适当幅度备选办法的报告(A/C.5/46/2), 尼日利亚代表团同意, 问题不在于方法学方面, 而是在于几个因素的相对加权计算办法, 尼日利亚主张采取该报告第32段中所提到的备选办法K, 这种办法会籍因素的加权分量保持不变, 人口因素的加权分量增加, 会费因素的加权分量减少。应该尽一切努力使得所有的会员国保持在适当幅度范围内。

4. 尼日利亚代表团认为妇女任职人数的问题仍然是一个重要问题, 它赞赏已

经采取了重大的努力以便达成大会所制定的指标,尤其是秘书处为了达成这个目的所采取的特别紧急措施。看到妇女在须受地域限制员额以及D-1以上一级的职位的比例有所增加令人感到鼓舞。遗憾的是,来自非洲区域的妇女的百分比仍然远低于30%的指标。虽然1991年有些微的增长,仍然必须采取额外的步骤来增加她们的任职人数。

5. 同样值得重视的就是在职业发展领域方面也取得了进展,特别是一类事务类别的工作人员。尼日利亚代表团同意必须积极努力有计划地增进秘书处工作人员的实务知识,并且加强他们执行方案的能力以及增进他们调换职务的可能性,使他们能够应付联合国在1990年代所面临的各种挑战。再者,A/46/326号文件中所载的有关联合国内工作人员的轮调的各项建议,应该给予适当的考虑,以便加以执行。但是,工作人员的轮调不应该取代为了提高效率所应该征聘的新的工作人员。在这方面,尼日利亚代表团反对为了满足工作人员的职业期望扩充员额的任何做法,特别是鉴于联合国的资源相当有限。

6. 尼日利亚代表团严肃考虑了工作人员代表的意见(A/C.5/46/21),并且认识到大多数的意见是很有理由的,但是他也希望强调会员国期望工作人员的生产力和奉献精神应该符合联合国的宗旨和目标。

7. TISLER先生(捷克斯洛伐克)说,联合国在维持和平与安全方面发挥越来越重大的作用,从而给联合国的工作人员带来崭新和更为重大的要求。在这方面,捷克斯洛伐克代表团对A/C.5/46/4号文件中所提到的有关联合国工作人员的特权与豁免的种种事实表示关切,并且希望审议该报告将有助于解决危害到履行其职责的联合国工作人员的生命的一些问题。

8. 委员会的讨论显示,必须采取进一步的步骤来加强和精简工作人员的结构。在这方面,应该考虑到高级别政府间专家组的各项建议,即工作人员的才干和经验在征聘和升迁程序中必须列为首要考虑。应该在尽可能广泛的地域范围内征聘工作人员,新的空缺应该通过公开考试,由全国竞争性考试来填补,因为这种考试是客观的

征聘方法。捷克斯洛伐克代表团支持为P-2和P-3一级的员额采取竞争性征聘考试。还应该考虑是否能够建立专业工作人员呆在同一个职等的时间限制,以便消除比较没有才干的工作人员。1991年在布拉格为捷克斯洛伐克的公民举行了全国竞争性考试,捷克斯洛伐克代表团盼望选定的候选人能够迅速获得聘用。

9. 由于捷克斯洛伐克发生了民主改革,因此对于在联合国秘书处工作的捷克斯洛伐克国民的问题将采取新的做法。1991年2月联邦政府已经通过了一项法令,消除了根据目前的捷克斯洛伐克法律这些公民所应享有的权利和义务以及他们作为独立的国际公务员的地位之间可能存在的任何抵触。捷克斯洛伐克是使用借调办法的国家之一,并且打算在将来继续使用这种做法,因为它对联合国和会员国都有利。捷克斯洛伐克代表团认为审查A/C.5/46/9和A/C.5/45/12号文件关于将来借调程序的问题,应该制定一项简单的程序以免产生任何可能的误解。这种程序应该透明化,和容易了解,并且不应该对各会员国在人事问题方面的作用加以限制。捷克斯洛伐克代表团准备为此提供合作以期达成协商一致的意见。基于这种精神,他希望获得澄清提议新的程序将如何适用于根据以前的安排,借调在联合国服务的工作人员的问题。在新的程序适用之前,在过渡期间,秘书处在某些具体案件上所采取的作法并不符合目前的规则。在这方面,捷克斯洛伐克代表团完全同意波兰代表所提出的意见。

10. ZAHID先生(摩洛哥)以阿拉伯马格里布联盟成员国的名义发言,他说,根据行政和预算问题咨询委员会的报告(A/46/7),1992-1993两年期工作人员的开支共计至少将达\$21.05亿。秘书长关于秘书处的组成的报告(A/46/370)指出,联合国的工作人员总数为29 246,其中13 973人为秘书处工作。调动和管理这么庞大的工作人员对联合国和各会员国都是非常重要的。在13 973名秘书处员额之中,只有2 600名必须受到地域分配的限制。这是非常低的比例,大会应该对较多的员额适用地域分配原则不管这些员额是由经常预算或预算外资源提供经费的。A/46/370号文件指出,担任需受地域分配限制的职位的工作人员直接由秘书长任命,专业人员以上类别

的员额任期至少一年。但是,并不是所有这些员额都必需受到地域分配的限制。阿拉伯马格里布联盟的成员国认为,应该尽可能有更多的这些类别的员额受地域分配原则的限制,并且应该考虑是否可能对其他类别的员额适用同样的原则。享有特别地位并且任命它们自己的工作人员的联合国附属机构应该尊重地域分配的一般原则。

11. 阿拉伯马格里布联盟的成员国对主管人力资源的助理秘书长和他总办公室通过举行全国竞争性考试和派遣征聘特派团努力减少无人任职和任职人数不足的国家数目表示感谢,并且希望这些努力将扩大适用于无人任职或任职人数不足的阿拉伯国家。

12. 另一个关键问题就是发展中国家担任秘书处高级和决策一级的职位的问题。因此,看到发展中国家担任高级职位的人数有些微的增加令人感到鼓舞。应该促请秘书处加紧努力确保发展中国家,尤其是非洲国家有更公平的任职人数,非洲国家是处于最不利地位的国家。秘书处对高级职位应该给予较短的任期,以便秘书处各部门和各厅处的主管能够定期轮换,并且保证员额能够更公平地重新分配。大会第35/210号决议所阐明的原则,即任何职位都不应该视为是为任何会员国或国家集团专门保留的,这项原则应该严格执行。阿拉伯马格里布联盟也认为,不同的法律体制的国家都应该有人在秘书处任职。他回顾了大会第45/239A号决议有关这方面的规定,并且促请尽力达成这个目标。

13. 关于妇女任职的问题,虽然已经取得了值得赞扬的进展,但是百分比仍然低于大会所确定的数字。因此,他促请秘书处继续努力按照《宪章》以及《工作人员细则》的有关规定,尤其是有关升迁的规定,以期达成既定的目标。

14. 根据载于A/C.5/46/2号文件中的秘书长的报告,目前确定员额的地域分配的方法是恰当的,但是对于给各种不同因素的相对加权仍然有一些问题。改变三个因素(会籍、人口和会费)的加权分量将使得目前的体制更为公平,这是毫无疑问的。

15. 阿拉伯马格里布联盟成员国代表促请更积极拟订全面的职业发展计划,以更加强联合国工作人员的积极性,在联合国被要求在许多领域,包括维持和平、经济和社会发展、麻醉药品管制、环境和人权发挥更积极的作用的时刻,更有必要这样做。为了按照《宪章》的要求保留联合国工作人员中最能够胜任的个别工作人员,必须让他们有更大的职业发展机会。拟订大会在其第44/185号决议以及在第四十五届会议再度提出的要求的报告是非常重要的,报告的内容包括:审查工作人员升级的规则、条例和准则;为确保主管任命和升级机关的工作具有明晰性而作的努力;在空缺管理方案中列入有效而迅速的申诉及追索办法。秘书处代表应该提供有关这方面的适当说明。再者,训练和高级培训是非常重要的因素,有关的活动应该予以扩充。

16. 秘书处的司法行政是一个值得密切注意的问题。秘书长关于这个问题的报告主要是说明性质,并没有讨论到有关秘书处行政司法的实际问题。希望秘书长向大会下届会议提出的报告将考虑到要求覆核行政法庭所作判决的申请书审查委员会的职能所显现的各种缺点,载列改善秘书处行政司法体制的具体措施。

17. 除非保证尊重国际公务员所应享有的特权和豁免,否则国际公务员就无法完全独立。在这方面,他对某些国际公务员在从事他们的职责时遭到非法行为的侵犯,表示关切。秘书长和各会员国应该努力确保联合国工作人员及其家属的安全并对他们提供保护,同时还必须对他们提供必要的援助。而国际公务员本身必须严格遵守委托他们的职责和东道国的法律,来履行他们的职能。

18. ELDEEB先生(埃及)强调指出各会员国尊重联合国工作人员的特权和豁免是非常重要的。鉴于全世界所取得的重大变化以及在新的世界秩序中所赋予联合国的任务,这种重要性日益显著。埃及和秘书长一样对A/C.5/46/4号文件中所显示的大量侵犯国际工作人员的特权和豁免的案件表示关切。该文件载有关于联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处的工作人员被拘留或被从西岸或加沙地带驱逐出境的详细信息,但是侵犯这些工作人员的当局并没有象其他会员国的案件那样(如,该报告附件二第和3和4段)被点名。关于这方面,还应该提到A/C.5/46/21号文件,其中载有工

作人员代表的意见,并且包括其权利和特权受到侵犯的工作人员的名单。该报告所载的详细情况和秘书长有关这个问题的报告有惊人的差距。他要求秘书处在大会本届会议期间加以解释,并且纠正其报告中所存在的各项缺点。

19. 关于秘书处的组成,他说,随着联合国作用的演变应该更加重视联合国的人力资源。非常重要的一项是必须采取步骤,促进须受地域分配限制的员额的公平分配,尤其是给予人口因素更大的加权分量,人口因素在过去曾经比现在享有更大的加权百分比。在这方面,埃及代表团很高兴看到秘书处积极努力提出各种备选办法,并且说埃及支持报告(A/C.5/46/2)第32段中的备选办法J。执行该项备选办法将为员额分配的更公平程序奠定基础。

20. 在另外一个方面,他说,埃及欣见主管人力资源管理助理秘书长对第五委员会提出的报告,在报告中他说,秘书处正在拟订职业发展制度提案。他盼望尽早看到向大会提出的有关这个问题的报告。

21. SY先生(塞内加尔)说,该国非常尊重国际职员的特权和豁免,这些特权和豁免对各会员国和对职员本身都规定了特定的义务。对会员国来说,必须认真保证这些特权和豁免受到充分的尊重,对国际职员来说,则不得乱用这些特权与豁免,以便从事同其专业职责无关的活动而不受到惩罚。对于“国际职员”的概念,必须作出明确的限定以免过宽地解释和滥用。大会第45/240号决议请秘书长在收集资料供编入有关此主题的报告时,尽可能列入会员国关于它们可能要负责的侵犯特权与豁免案件的意见。如能尊重上述建议,第一委员会就能更好地评价提请其注意的事项。

22. 关于秘书处的组成,该国代表团希望继续和加强旨在纠正一些国家人任职或任职人数不足的情况的各项活动。该国还促请秘书长在征聘工作人员时继续考虑到公平地域分配的原则,这种考虑完全符合为本组织提供具有最高资格、才干和忠诚工作人员的需要。他还强调秘书长在拟定和分发空缺通告时,有义务确保尊重既定的程序。

23. 尽管秘书长采取了纠正行动,但妇女在秘书处的任职人数仍是一个令人关切的事项。妇女所占比例从1990年6月的26.3%增加至1991年6月的29.2%,虽然有很大的改进,但仍未达到1990年底以前30%的目标。根据目前的比例,为1995年规定的

35%的目标将有无法达到的危险。任命妇女担任D-1以上职等职务方面,也没有取得足够的进展。该国代表团记得大会第45/239C号决议第六段请秘书长制订提高妇女在秘书处的地位的行动纲领。加拿大代表团为履行这一承诺作出了值得赞赏的贡献;其他国家也应效法这一宽厚的范例,以避免托延这一重要纲领的制订,其中应当包括改变某些会员国,特别是非洲国家,妇女任职人数不足的具体措施。该纲领还应深入分析秘书处的现行机制,以决定是否充分有效的执行该纲领。该纲领的成效在很大程度上取决于各会员国任职人数和适当幅度的制度。

24. 关于适当幅度问题,他同意秘书长的意见,认为该问题的解决方法应当是采用一种决定适当幅度的新方法,而不是小心地调整为确保地域分配更符合《宪章》精神所使用的各种参数。按照确定适当幅度的各种因素所制订的百分比,如果过于明显的不平衡,就将危害基于国家平等和分担责任建立新世界秩序的任务。因此,塞内加尔赞成选择办法J,但如能达成一致意见,也可接受选择办法F。

25. 他认为A/C.5/46/9号文件附件中的《工作人员细则》订正意见原则上可以接受,虽然对提议增加到《工作人员细则》附件二的(c)段仍有某些怀疑。必须考虑到有关国家立法规定,才能确定从国家政府部门借调人员的正当性。因此,他希望对该段的内容作更详细的解释。还应参照45/239A号决议第十段的规定审查借调问题,该段请秘书长考虑各种措施以尽可能确保秘书处内各主要法律系统具有代表性。

26. 关于秘书处的司法行政问题,他说该国代表团最近参加了要求复核行政法庭所做判决的申请书审查委员会的工作,觉得该机构的效率存在问题。该委员会由大会总务委员会的成员组成,除安全理事会常任理事国外,其他成员每年改变。由于委员会的多数成员永远无法全面掌握其规则和程序,就产生了连续性和效率的问题。该委员会的任务授权十分有限,各会员国的代表无权就所作判决的实质内容作出决定,只能讨论一系列严格规定的问题,委员会自成立以来仅有三次征求国际法院的咨询意见,原因大概说是如此。出现这种情况的原因是,希望避免此委员会成为一个上诉机构,但其作业方法需要改进。

27. BELKHEIR先生(阿拉伯利比亚民众国)说,如秘书长关于秘书处的组成的报告(A/46/370)指出,地域分配的员额仍占员额总数的很小百分比。为此,必须审查决定这些员额数目的原则。有9个会员国无人任职,这一情况令人关切,应当立即加以改正。任职人数过多的会员国的国民,仍在继续受到征聘,这种情况不符合《宪章》的精神和大会的各项决议。大会第45/239A号决议请秘书长采取一切可行措施,确保各会员国、特别是发展中国家和在秘书处高级职位及制订政策职位任职人数不足的会员国,在这些职位任职的人数公平,并把有关资料载入将来关于秘书处的组成的报告内。尽管如此,发展中国家在秘书处的高级职位任职人数仍然不够,某些国家仍在垄断一些职位。

28. 阿拉伯利比亚民众国虽然提出了很多候选人,但仍是一个任职人数不足、特别是高级职位任职人数不足的发展中国家。秘书处作了许多诺言,但没有遵守这些诺言。虽然需要提高联合国行政和财政业务效率、冻结征聘和减少员额造成了各种限制,但他认为情况已经变化,秘书处不再有理由不遵守其诺言。

29. 关于秘书长关于提高妇女在秘书处的地位的报告(A/46/377),他知道已取得一些进展,增加了妇女担任受地域分配限制的职位的人数,重申必须按照大会第45/125号和45/239C号决议,充分尊重公平地域分配的原则。为此,必须从发展中国家征聘更多的妇女填补高级职位和制订政策职位的空缺。

30. 由于某些会员国未尊重其特权与豁免,使一些国际职员受到绑架、拘留和杀害,该国代表团对此情况表示遗憾。他还指出一些会员国没有遵守《联合国特权及豁免公约》第五条第18(b)款,其中规定联合国工作人员应免缴该组织支付的薪金及津贴的税收。

31. BAZAN先生(智利)指出,需要最大限度地利用联合国工作人员的才干和能力,他对工作人员的士气低落表示关切。各会员国对此负有主要责任,并有义务改变这种情况。

32. 他感谢秘书长在财政资源日益短缺的时刻,仍保持了秘书处工作人员的最

高标准,同时也感谢工作人员所表现的专业精神、奉献和牺牲。

33. 在任命秘书处工作人员时,必须坚持《宪章》所规定的效率、才干和忠诚原则。秘书长作出了值得称赞的努力,在遵守这些标准的同时,尽量满足希望有公平的任职人数的愿望并保证妇女的适当任职人数。

34. 关于专业以上职类工作人员地域分配的适当幅度,必须更强调会员资格,而不是任何其他因素,并确保每一国家的国民都有可能填补受地域分配限制的职位。

35. 该国代表团重申,希望能够考虑设立一个可以对行政法庭判决提出上诉的法庭,因为要求复核行政法庭所作判决的申请书审查委员会《规约》第十一条并没有赋与该委员会这种权利。该法庭的设立,将为联合国工作人员提供上诉的场所。他有兴趣地期待秘书长就此主题将向第四十七届会议提出的报告。

36. KARBUCZKY先生(匈牙利)说,人事问题每两年审查一次较好,因为这样可以审查较长的趋势。该国代表团满意地注意到为联合国工作的匈牙利人数有所增加,但他指出最高的级别仅是P-4职等。匈牙利曾提出许多候选人,其中应当有担任更高职位的合格人选。

37. 在进行征聘以填补某一空缺职位时,秘书处要考虑到候选人的资格和候选人所属国家的任职人数。国家集团提出的候选人则不属于这一程序的范围。因此,最好按照各会员国的字母顺序提出秘书处组成的数字,而不要按国家集团提出这些数字,因为虽然这种办法可以说明发展中国家和其他国家有比较均等的任职人数,但在任何集团之内也存在着明显的差别。

38. 妇女在秘书处的任职人数,相对数字和绝对数字都有所增加,但东欧妇女所占的比例仍然很低。他比较满意地指出,匈牙利在秘书处任职的工作人员将近有一半是妇女。

39. 关于专业以上职类工作人员地域分配的适当幅度,会员资格和所交会费应是主要的因素,应当避免大幅度地修改目前的相对权数。在计算会员国会费分摊比

额表时,已考虑到人口的因素,因此应对其权数加以限制,以避免计算的重复。

40. A/C.5/46/4号文件第十五段简要介绍了秘书处和匈牙利常驻代表团之间就国际工作人员的税收问题的来往信函,该国政府正在等待秘书处就所涉人员作出澄清,以便确定《联合国特权与豁免公约》的条款是否适用此情况。

41. A/C.5/46/9号文件所载的秘书长关于从政府借调问题的建议,有助于建立一种真正独立的国际公务员制度,但为取得持久和满意的解决办法,必须考虑到联合国、工作人员和会员国三方的利益。匈牙利人可以接受对联合国最有利的合同形式,认为永久任用和定期任用合同的结合大概是最好的办法。同前几年不同,目前在联合国任职的匈牙利人,仅有33%是定期任用合同,而且没有任何人是因为该国政府的要求。

42. 关于是否保持接替的权利和应实行“正常”征聘和安插程序,这令人迷惑不解,因为接替的作法是大会第35/210号决议授权的,而所谓“正常”空缺管理则受到严厉批评,以致很难了解“正常”的意义。

43. 在匈牙利举行了第一次P-3职等员额的竞争性考试。初步的结果是令人鼓舞的,匈牙利欢迎秘书处打算扩大这些考试的范围。近几年来P-1、P-2和P-3员额的多数征聘工作是通过这种考试进行的,因此该代表团希望看到规划和举行考试的整个程序以及对及格候选人的安插工作能做到更好的协调。希望拟议的重新调动将使考试科能够履行日益繁重的责任。

44. MOSS女士(巴哈马)说,只有秘书处、各成员国代表团和政府尽它们的本份、保证执行公平地域分配原则,才能实现《联合国宪章》中的目标:秘书处必须分析联合国系统的问题并为解决这些问题制定准则;各国代表团必须提出它们国家的需要和关切事项并为纠正不平等情况制定建议;最后,各国政府必须准备一些候选人,使秘书处能够保持最高的效率标准。尽管秘书处和代表团履行了它们的义务,可是表面看来好象一些没有国民任职或任职人数不足的国家政府不能够提出具备必要专业资格的候选人,或反过来适当符合资格的候选人有时候被忽视。通过在没有国民任职或任职人数不足的国家组织训练方案、使这些国家的政府了解有关国际公务员制度的问题,秘书处可以帮助纠正这两个问题。

45. 征聘应当根据两项因素:所有会员国在秘书处各级任职人数必须公平以及

任命必须以候选人对职位具备适当资格为根据的原则。因此，秘书处不能实行严格的程序或施加一些自动排除很多来自发展中国家的青年人和候选人的条件：例如经验、年龄、背景和能力等因素不能作为排除的标准，必须让候选人有机会通过在职训练证明自己，但不能降低任何标准。

46. 借调作法有其优点，也有其缺点，这种作法肯定能够征聘经验丰富和专业人及格的工作人员和有助于保持定期任命和职业任命的平衡，但是它也可能使人得出联合国工作人员不是真正独立、他们只向秘书长负责的印象。在这方面必须指出，那些通过补贴其薪酬说服本国官员为国际组织工作的政府破坏同工同酬的原则以及损害这些官员的独立性，违背《宪章》第一百条的规定。除了这种潜在的危险以及借调使工作人员更经常轮换造成更高的行政费用和失去效率这一事实外，借调的优点超过其缺点，因此，只要联合国维持一批长期的核心的高度及格的工作人员，就应当加以使用。

47. 巴哈马代表团担心各国政府忽视了它们对于国际工作人员的安全和保护的职责，特别是考虑到联合国业务活动日益增加。由于越来越多的工作人员在动荡地区工作，必须促请各国政府尊重联合国工作人员的特权和豁免权，同时又必须促请联合国工作人员在执行其职务时遵守会员国的法律。

48. 考虑到联合国站在提高妇女地位活动的前线，矛盾的是妇女在联合国的地位纯然是体现会员国内部的情况：这些活动只产生了数量上而不是质量上的结果，即使是数量上的进展也是缓慢的；根据现有的统计资料，在秘书处的较高级别的情况特别不能令人满意。虽然资历在征聘和升级中必须是决定性的标准，可是必须继续实行有利于妇女的积极行动方案，直到实现确定的指标；同时，那些在征聘妇女方面问题最大的高度技术性的组织应当考虑采取宣传训练方案。职业发展是妇女状况需要改善的另一个领域，以便使他们的事业晋升象其男同事一样快。在这方面，她欢迎秘书长批准了提高妇女地位指导委员会关于妇女升级、派任和征聘问题的建议。

49. 为了审议人事问题，有三个主要的议题：第一是高级职位的分配；根据大会

第45/239号决议,不得将这些职位作为任何会员国的“禁脔”。因此,必须要求秘书长采取一切措施保证会员国在秘书处高级和决策级任职人数公平,特别是在这些级别的任职人数不足的发展中国家和成员国。第二个问题是会员国的“适当幅度”的办法;巴哈马代表团对于审议中的任何备选办法只要可行都可以接受,然而,在通过任何新的建议之前,必须尽一切努力充分执行现有的程序。第三个议题是增加实行地域分配原则的员额数字的可能性;这点需要采取谨慎的处理办法,必须考虑到预算因素和注意到增加员额数字不一定自动保证公平分配。必须首先纠正现有的不平衡。

50. 她没有提到她本国任职人数不足的问题,因为她相信,如果解决她指出的全面的问题,巴哈马的情况就会得到解决。委员会有责任作出建议,以此作为体现《宪章》原则和规定的秘书处结构的一项行动计划的基础。

51. SENA CARDOSO先生(巴西)说,虽然巴西在秘书处任职的国民人数至今低于预期和理想的人数,巴西代表团在过去数月注意到巴西专业人员对联合国的活动和国际公务员的事业前景兴趣增加。因此,他希望1990年在巴西举行的竞争性考试选定的候选人不久能够填补出现的空缺。

52. 巴西的国民任职人数一般不足,可是满意的注意到已作出努力纠正某些会员国在实行公平地域分配原则的员额中国民任职人数不足的情况。

53. 巴西代表团支持所有旨在使会员国的参与尽可能接近其适当幅度的中点的所有措施。然而,计算适当幅度所使用的方法仍需改进:如果恢复给予人口因素的7.2%的加权,就更为公正。巴西代表团衷心赞同印度代表在他就委员会审议的议程项目发言中提出的建议。

下午5时15分散会。