

联合国  
大 会  
第四十六届会议  
正式记录

第五委员会  
第24次会议  
1991年11月6日  
星期三下午3时举行  
纽 约

第24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：姆塞莱先生

目 录

UN LIBRARY

议程项目112：联合检查组(续)

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递交正式记录编辑科科长  
(联合国广场1号DC2-750室)。

各项更正将在本届会议结束时交委员会分别汇编印成单册。

Distr. GENERAL  
A/C.5/46/SR.24  
21 November 1991  
CHINESE  
ORIGINAL: SPANISH

下午3时25分宣布开会

议程项目112: 联合检查组(续) (A/46/34、89、219)

1. SPAANS先生(荷兰)代表欧洲共同体12个会员国发言指出,第五委员会在第10次会议上同意主席的提议,即本项目在两年一次的基础上审议。该程序符合共同体十二国为精简议程和使委员会工作合理化而提出的建议。共同体十二国提议将项目的实质性方面的审议推迟到第四十七届会议,因为它们深信联合检查组各份宝贵报告的审议可在讨论报告提及的议程项目时一齐进行。

2. 不应将要求推迟审议本项目解释为共同体十二国不重视联合检查组的工作的表现。恰恰相反,它们希望鼓励联检组增加产出,最好是有选择性地提出精简报告,并继续就其工作方案的拟订和执行与大会进行对话。

3. 共同体十二国欣见联合检查组改善其报告的编排格式,并促请联检组加强其报告对联合国系统各组织的理事机构的作用,及尽可能密切注意其建议的执行情况。共同体十二国愿意建设性地参与本议程项目的任何非正式讨论。

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

4. O'BRIEN先生(新西兰)也代表澳大利亚和加拿大发言说,工作人员是本组织最重要的资产。他们全力以赴,以专业精神迎接联合国面对的新挑战。工作人员的重要性也反映于预算内拨为人事开支的大笔经费。虽然大会第四十一届会议要求裁减人员的规定已经执行,但18国专家的长期建议仍然有效,将继续是今后工作的指导方针。

5. 秘书长和行政和预算问题咨询委员会主席都着重指出必须审查本组织的结构,使它能够面对新的任务。希望就加强和精简秘书处活动所进行的许多讨论可导

致能够得到大会支持的具体提案。必须根据18国委员会提出的建议采取进一步措施，简化秘书处的结构和加强秘书处各单位之间的协调，以避免工作的重复。

6. 秘书处的最高优先必须是征聘杰出人才。在该方面，令人感到遗憾的是，在过去，填补秘书处员额的人选来自一个相对有限的圈子。那些人在某些方面与组织有关系。鉴于该做法可造成多种问题和必须征聘资历优异的工作人员，扩大和改善甄选程序是必不可少的。会员国政府可对此作出贡献，在本国及时提供关于组织的空缺的资料并向公众正面宣传联合国及其工作。

7. 秘书处近年来大大改善了征聘程序。该方面一个证实行之有效的做法是举行全国竞争性考试，征聘有志从事国际公务员工作的有为青年担任初级职位。该方法也增加了来自没有国民在秘书处任职或任职人数不足的国家的人员数目。不过，全国考试录取的人选在征聘方面出现一些延误。

8. 竞争性征聘方法不应限于初级专业人员而应适用于所有工作人员，特别是高级人员。近年来，随着其职责的增加，秘书长将许多工作交给手下处理。高级人员的甄选尤应谨慎，因为其工作成绩直接影响所有在其管理下的人员的工作质量。考虑到该点，从1992年开始，新秘书长应采用澳大利亚、加拿大和新西兰代表团去年提出的甄选和征聘程序任命秘书长最高级的工作人员。

9. 他希望若干会员国在过去45年所采用的借调程序已经是一去不复返的事，新的借调规定将建设性地用于促进联合国的目标。从国家公务员制度、学术机构、私营企业或其他联合国组织借调人员可以向组织提供一些可能无法在内部培养出来的资源。另一方面，借调联合国官员到其他组织也应予鼓励，并应寻求适当办法，评价和提升那些在秘书处以外服务的官员。

10. 为了使获征聘的人员可以充分发挥其才干，必须一劳永逸地制定一个有效的职业规划和人员培训制度，给予变换工作和在组织内部流动的机会。另外必须适当注意秘书处内的妇女任职人数问题。他欣悉秘书处加强对职业发展问题，特别是对一般事务人员职类的职业发展问题的重视。但必须铭记着，训练本身不是一个目

的，训练应在于提高成本效益。

11. 秘书处的减缩在一定程度上限制了升级机会。服务条件和职业前途对秘书处吸引和保留最有能力的工作人员至为重要。但扩大升级机会的提议应慎加审议以确保系统不至于进一步肿胀和削减迄今所取得的节省。工作人员更替率越高，本组织更易于对新的任务灵活作出反应。

12. 如18国委员会所建议，必须对秘书处各级人员的升级适用严格而清楚的标准。在该方面，他期待着秘书长在下一年向大会提交的报告。该报告拟定的职业发展总纲应该如大会第44/185号决议所规定，确定充分、公平和透明的升级程序，承认绩优服务为根本的标准。

13. 从事管理的另一个关键重要方面是有效的内部司法行政制度，以制衡行政当局的决策权力。在该方面，各会员国应该对秘书处在1987年以来所作出的重要改革感到满意。

14. 另一个问题，应认真研究将人事问题的审议两年期化，以提高第五委员会工作效率的提议。在这样将其工作方案合理化后，第五委员会可更清楚地隔年集中审议预算，秘书长则可以有较多的时间处理大会就人事问题资料所提出的要求。

15. 另一个值得特别注意的问题是越来越多秘书处工作人员在危险情况下服务的问题。虽然逮捕、拘留或劫持工作人员的案件数目在去年略为减少，但该问题仍然非常令人关注。侵犯联合国官员的特权和豁免的行为可导致联合国无法履行其任务。他同已经发言的代表一样，要求所有会员国政府遵守他们在该问题上所承担的义务。

16. AYOOB先生(阿富汗)认为联合国系统工作人员的组成应当按照《联合国宪章》规定的原则反映平衡和公平的地域分配。尽管已经朝着这个方向作了许多努力，形势并没有重大改进。必须更多从无人任职或任职人数不足的国家征聘工作人员；主管当局应当采取特别措施帮助这些国家争取公平地域分配。

17. 至于尊重联合国人员特权和豁免问题，阿富汗一贯遵守有关规定，尽管国内

存在冲突形势，阿富汗还是尽力保证联合国系统工作人员的安全，但是，一方面会员国有义务保证联合国工作人员的安全，工作人员也有义务避免从事威胁到会员国国家利益的活动，从而滥用其地位。这一方面，应当指出秘书长的报告中提到了三个阿富汗国民的名字，存在着不利于他们的无可辩驳的证据，现已被释放；因此他们的名字应当从秘书长的报告(A/C.5/4)中删去。阿富汗将继续尽力保障联合国系统各组织的工作人员的安全，并向他们提供适当的工作和生活条件。

18. 关于改善秘书处内妇女地位的问题，阿富汗代表团特别欢迎秘书长在1990年7月至1991年6月期间采取的措施。在联合国秘书处妇女必须至少享有和男子平等的机会。

19. DINU先生(罗马尼亚)说尽管五委在本年度应当集中讨论预算问题，一般审议人事问题，但是由于会员国对这一项目的重视，事实上每年都详细审议人事问题。

20. 秘书长关于秘书处的综合报告(A/46/370)载有可贵的统计资料，他注意到秘书处作出努力减少无人任职和任职人数不足的会员国的数字。但是，这种努力看来还不够，因为有相当数量的会员国仍然无人任职或任职人数不足，尽管已经从其中一些国家征聘了比较多的国民。鉴于联合国征聘过程费用很高或许秘书处还应当看看如何挽留已经任职的工作人员的问题。

21. 罗马尼亚在秘书处仍然任职人数不足，到1991年6月30日，罗马尼亚在秘书处有3名工作人员，而其适当幅度是5至15人。尽管有3名罗马尼亚候选人已通过在布加勒斯特举办的竞争性考试被选中充任秘书处低级职位，但是没有向这些年青人提供任命。罗马尼亚代表团希望秘书处能够解释一下为征聘他们正在采取的措施。罗马尼亚愿意通过严格执行公布空缺和选择候选人的规则和作法来选定各个领域具有专长的候选人。很难理解为什么一个候选人经选中并经委员会核准后，不能毫不拖延地向他或她提供公布的职位，而且更难理解为什么要在部门之间对公布的职位进行内部调动。罗马尼亚重申支持竞争性考试的制度并支持将这一制度扩大到包括P-3职等的员额。但是秘书处应当铭记如果不能尽快向顺利通过考试的候选人提供

就业，那么考试就没有意义。

22. 关于提高秘书处内妇女地位(A/46/377)，罗马尼亚代表团希望秘书处加紧努力在今年年底实现在专业职等员额中占30%的目标，到1995年底实现35%的目标，但是，实现增加妇女在各级任职人数的目标应当同争取更公平地域分配同时进行。毫无疑问两项目标都完全符合宪章中提到的有必要以求达效率、才干及忠诚的最高标准。秘书处的组成报告(A/46/370)中所载的若干表和图已在提高妇女地位报告(A/46/377)刊印了，据理解，目的是便利第五委员会和第三委员会对这一问题的讨论。罗马尼亚代表团希望两个委员会审议这一项目不致造成工作重叠或制定互相矛盾的指示。罗马尼亚代表团认为，第五委员会应当是审议人事和其他行政问题的主要场所。

23. 罗马尼亚极端重视所有会员国都在秘书处有适当任职人数问题，认为不论使用什么方法在会员国之间分配员额，都必须作到公平、实际和灵活。这方面，罗马尼亚同意秘书长的观点，即现有的适当幅度制度应当考虑保证会员国之间公平分配员额于必须的主要标准：会籍、人口和会费(A/C.5/2, 第34段)。但是，在这一问题上，仔细审议每一因素的相对权重十分必要，并且还需要折衷精神。他想知道最近接纳七个新会员国对适当幅度会有什么影响，以及采用一个新的分摊比额表会有什么影响。如果秘书处在考虑到这些因素之后，能够提交一份适当幅度备选方案订正稿将会有帮助。

24. 罗马尼亚代表团认为征聘政府机关借调人员是一种好的安排，大有益于联合国、会员国和工作人员本身。联合国因为来自全世界所有地区和具有各种文化背景的训练有素的工作人员作出贡献而大受益处；政府因为工作人员得到了难能可贵的国际观而后返回工作而受益，许多工作人员希望最终返回故国去继续担任原职。现在，对各国国民在秘书处长期任职的限制既已消除，就需要谨慎，以保证借调作为一种有用的选择不致于消失得无影无踪，会员国有机会同心协力就这一问题达成公平的三方协议。

25. 罗马尼亚代表团完全赞成秘书处内需要有一个公正有效的司法制度。秘书长的报告(A/C.5/46/7)详细说明了回应工作人员各种各样问题的种种机制,但是没有解释为什么工作人员对管理方面的决定有这么多的不满,如果管理部门的决策过程比较透明,则其中许多控诉是可以避免的。

26. 罗马尼亚代表团很关心地注意到关于工作人员的特权和豁免的报告(A/C.5/46/4)并重申大力承诺遵守这些特权和豁免,重申同秘书处就这些事项密切合作的承诺。

27. 载有联合国秘书处职工会代表意见的文件(A/C.5/46/21)涉及秘书处的日常管理问题,依他看,委员会不应该详细讨论这些事项。不过他对职工代表对职业发展、培训和晋升政策及内部司法行政当前形势的看法如此消极感到关切。罗马尼亚代表团认为如果本组织要能有效满足瞬息万变世界的需要,必须要有高度献身精神的工作人员。因此,敦促秘书处优先审议工作人员士气低落的原因并提出解决办法。

28. 近几年来,大会通过了若干决议和决定,内载对秘书处的关于征聘和职业发展的重要指示。他想了解有没有设法付诸实施,或已有其他指示取代。罗马尼亚代表团谨请秘书处向大会第四十七届会议提交一份综合报告,说明本组织的人事政策,特别强调大会制订的政策。报告应审查征聘计划的拟订和的执行情况,旨在使无人任职和任职人数不足的国家达到适当幅度,并增加在秘书处任职的妇女人数。报告还应当涉及建立一个适当的职业发展制度,向全体秘书处的专业和一般事务人员提供平等机会和合理的职业期望。

29. ELIASHIV先生(以色列)表示赞赏对目前受拘留的联合国远东巴勒斯坦难民救济和工程处(远东救济工程处)工作人员福祉表现的关注。据他了解,列入秘书长报告(A/C.5/46/4)名单的ABED RABBU HUSSEIN ABU AUN先生已于1990年11月20日获释。名单上的其他人是根据管理区的现行法律,有正当理由被拘留的,因为他们参与非法活动。联合国工作人员这一事实不足以提供对现行法律的豁免,非法行动涉及

扰乱公共秩序、暴力和恐怖主义时尤其如此。宪章第100条第一项要求联合国办事人员应避免足以妨碍其专对本组织负责的国际官员地位之行动。据此，挑动暴力，计划和执行暴力行动和其他威胁公共秩序和安全的行为，影响了一个联合国工作人员的个人地位，对本组织本身引起相当大的危害，以色列主管当局正尽力警告远东救济工程处人员不要参与涉及违法和违反公共秩序的任何活动。主管当局有好几次请远东救济工程处审议雇请曾参与，有的是一再参与，这种行动的人担任工作人员的作法，但是一无结果。以色列主管当局的作法是应其要求，将拘留远东救济工程处工作人员的情况以及审讯和判决详情通知管理区的远东救济工程处办事处的首长。一般说来，这些地区的军事法庭的审判都向公众开放，因此，联合国代表可以毫无阻碍地去旁听。以色列当局拘留的人在拘留期间可以得到一切必要的设备，包括不断得到必要的医疗检查和治疗，家属和律师有权探望，还有其他特权，如向上诉委员会对拘留提出申诉，要求最高法院以高等法院开庭复审他们的案件。总之，以色列代表团谨强调，以色列一向谨慎地调查，查明必须拘留时才决定拘留一个人。名单上各人受拘留是因为他们参与敌对行动，拘留的目的是阻止参与今后的敌对行动和保护居民的安全。他们遭拘留同他们进行的专业活动毫无关系，只是因为他们从事与联合国官方职务不相称的行动。

30. 他在转而谈到秘书长的报告(A/C.5/46/4/Add.1)中提到的税收时指出以色列港务局在海法港按值收取码头费并不是课税。另外，这是由一个独立主管当局而不是以色列政府收取的。这只是收取的服务费，所有免税组织包括外交官和外国使团都支付这种费用，没有提出抗议。按值收取只不过反映了港务局选定的一各会计方法，而不应得出是收税的结论。有关机构可以同以色列主管当局联系，索取进一步资料。

31. WILENSKI先生(澳大利亚)代表加拿大、新西兰和澳大利亚发言，他说在联合国实现更大程度的男女平等是涉及人权、社会正义和实施宪章原则的一个根本问题。如果要全面考虑人类半数人的问题，就必须有妇女在决策一级任职。根据长处，

公平提升妇女可以改进本组织效率。这种政策不仅可以保证才能卓著的人可以达到与其才能相称的职位，还可以阻止平庸之辈获得这种职务，从而使其下属情绪低落。在座的大多数人都看到偏袒性规则和歧视性态度有意无意地将他们的一半对手从竞争中消除了。看看166个常驻代表中163人是男子，秘书处45个高级人员中43名是男子，人们很可以问如果在竞争晋升时妇女得到平等机会，那么这些人中又有多少可以获得成功。

32. 他承认在走向平等方面有所进展，特别是在低职等上，但速度缓慢，1985年D-1和以上职等妇女占7.13%，六年以后为8.6%，上升了不到1.5%。说来荒谬，在世界走向平等的运动中，联合国不仅没有领先，反而落在后面。秘书长在他关于本组织工作的年度报告(A/46/1第10部分)中说，男女平等是一个首要问题，事实上，秘书长办公厅的高级人员中有44.4%是妇女。但是秘书处的大多数管理人员显然并不象秘书长那样关心。过去12个月中没有进展，表明高级官员不很关注提高妇女地位。这种关注必须明确体现在行动上。

33. 秘书长1991年3月18日批准的新措施(A/46/377第5段)值得欢迎，尽管如果实施了完全平等就业机会方案，这本来是不必要的。现在要衡量其效果还为时过早，但高级管理人员必须在今后几个月中监测形势，以便保证达到期望的结果。

34. 1991年最令人鼓舞的发展是任命了一位杰出而能干的妇女绪方贞子夫人任联合国难民事务高级专员，但是秘书处关于提高妇女地位的报告(A/46/377)中所载的数据令人失望。最明显的指数之一是地域分配职位上妇女的总的百分比，1990年6月30日至1991年6月30日之间，这一百分比上升不足1%。如1991-1992年保持这一进步水平，则到1992年占30%的目标至少要晚两年才能实现。除非采取行动打破过去五年的格局，本组织不会达到大会规定的1995年占35%的目标。秘书处在较高级职等上没有能够提高妇女地位最显而易见。尽管大会第45/239C号决议中规定的目是D-1和以上职等妇女参与率为25%，在1991年她们只占少的可怜的8.6%，现在仍然只有两位女的副秘书长，连一个女助理秘书长也没有。

35. 在1990-1991年期间任用的所有人员中，委任的两名副秘书长无一是妇女；委任的一名助理秘书长也不是妇女；以D-2职等委任的六名人员中只有一名是妇女；甚至在D-1职等，九名任命人员中只有三名妇女。令人同样感到惊异的是，同一期间，由P-5晋升至D-1职等的26人中只有3名妇女。他想知道是否有人在监测作用情况，并提请秘书长注意，因为这种情况公然违反特别要求任用更多妇女充任高级和决策职位的一系列决议。

36. 妇女在秘书处各单位的分布情况也令人感到关切。有些领域，诸如笔译和口译事务部门，已成为“妇女任职单位”，但妇女仍然被排斥在决策职位之外。虽然只有约8%的高级职位分配给会议事务和人力资源管理单位，但逾三分之一高级妇女职员集中在这些单位工作。另一方面，贸发会议以及国际经济和社会事务部的48个高级职位当中，没有一个由妇女充任。

37. 要把机会均等的原则化为现实，还可以采取其他实际步骤。举例来说，这种步骤可以包括：进行全面评价和分析，以决定现在有那些妨碍妇女平等参与的障碍存在并寻求克服之道；制订旨在推动必要结构改革和态度改变的行动方案、建立一种管理制度，使所有主管人员都必需对促进两性平等的成果负责；在人力资源管理处外设立一个就业机会平等单位，并使它真正能对本组织所有单位的人事程序和行动拥有管理权力；和会员国尽更大的努力，为秘书处的职位找到和提名称职的妇女候选人。东欧的情况特别严重，但澳大利亚代表团高兴地注意到，非洲妇女任职情况已见改善。

38. 性骚扰是人们开始注意的另一项问题。就联合国而言，很少对这项问题进行公开讨论。适用于秘书处的性骚扰准则早已过时，应当加以修订、加强和广泛公告，以便使男女职员知道他们的权利。澳大利亚、加拿大和新西兰的公务员系统都各有其准则，可有来作为范本，尽管联合国的人事惯例一向都应当比会员国更为行先进。

39. PANDAY 先生(尼泊尔)说，一年多来，联合国已成为举世注目的重心，这是前

所未见的。世人重建对本组织能力的信心，并向它提出新要求。只有通过称职的工作人员，本组织才能满足这些要求。在就恢复联合国活力而进行协商的范围内，尼泊尔代表团希望，各国将适当地注意下一问题：制订包括切实可行的奖励制度在内的平等的职业发展制度。秘书处工作人员必须得到下列保证：人事机制完全公开和依照有关的工作人员条例和细则运作。他们也需要对处理申诉的体制具有信心。在这方面，详尽审查要求覆核行政法庭所作判决的申请书审查委员会的作用或许是合宜的。

40. 如果要秘书处得到会员国的信任，尊重国际公务员的地位就是切不可少的条件。不顾有关国际公务员特权和豁免的规则拘押工作人员和对某些国籍工作人员的通行范围施加限制，都是令人遗憾的事。反过来说，工作人员本身的行为也应当符合他们为本组织服务的身分，而联合国也应当是他们效忠的唯一对象。

41. 秘书处所有各级的管理都需要加强。高效率的管理包含工作人员调动较为频繁，然而，这一点应当同职业发展机会相结合。在这方面，他要提到联合检查组的报告(A/46/326)。

42. 良好的管理还应当包含增进妇女在秘书处的发展前景。他沮丧地指出，妇女在决策职等任职的人数奇少。这不单单是晋升问题，还涉及征聘问题。本组织内有一批合格的妇女候选人，可以晋升到更高职等。尼泊尔代表团强调，需要特别重视发展中国家合格的妇女候选人，并希望管理人员充分注意到会员国所关注的问题，并竭尽力量达成大会第45/239C号决议所制订的目标。

43. 尼泊尔代表团重申，它要求本组织作出努力，纠正秘书处内有的国家任职人數不足而有的国家任职人數过多的比例失调现象。在D-1职等，发展中国家国民任职人數已见增加，但任职人數过多国家的人數似乎也在增多。尼泊尔代表团想知道，过去两年间，为什么发展中国家的工作人员未曾晋升到须受地域分配限制的助理秘书长以上职位。

44. 尼泊尔代表团在研究过秘书长关于专业人员以上职类工作人员地域分配适

当幅度备选办法的报告(A/C.5/46/2)之后认为，办法F和办法J是符合一致的，而以办法J最为理想。

45. 总而言之，尼泊尔代表团要强调，在工作人员(通过他们选出的代表)和管理人员之间，需要维持一种建设性的关系。如果要工作人员竭尽智能，实现重振联合国活力的目标，就切需维持一种信任的气氛。

46. RAZVIN先生(苏维埃社会主义共和国联盟)说，尽管苏联代表团大体上对可以到手的文件数量和内容尚感满意，但感到遗憾的是，它尚未收到关于在空缺管理制度的范围内如何晋升工作人员的规则、条例和标准的审查报告和关于工作人员—管理当局之间关系的报告。由于对抗后世界新秩序的现实情况和由于有必要改革现有的国际合作体制使其配合世界社会所面临的新挑战和要求，联合国毫无疑问已迈进了需要大力重振其作用的阶段。因此，迫切需要更新或修订人力资源管理的政策和惯例。这项政策必须以《联合国宪章》所载和大会第45/239号决议所规定的下一原则为根据：关于工作人员的任用、升级、签订或审查长期任用合同和关于工作人员职业发展的决定，应以求达“效率、才干和忠诚之最高标准”为基础。“最高标准”的尺度已逐渐放松，常常改称“高标准”、“称职”、“良好”或“令人满意”的成绩。这种情况就打击了已达到“最高标准”，在本组织理应有良好职业发展前途的工作人员的士气。更糟的是，它实际上使得对管理当局人事决定不满的任何人都能借机提出申诉。

47. 在这方面，秘书处应当依照第45/239号决议第3段，审查有关从事问题的内部规范文件和提出“工作人员条例和细则”的适当修正案。同时，根据《宪章》制订的一项类似准则，也应当用来作为秘书长向大会第四十七届会议提出的职业发展计划的基础。

48. 苏联代表团获悉，大会打算制订向各国民政府公务员制度借调工作人员的法律构架。秘书长在其报告(A/C.5/46/9)中规定了简单有效的程序。照目前的情况看，这可能是唯一行得通的法律构架。他赞同拟议的程序，并希望各国最后停止把这

项问题政治化，并根据第45/239号决议第二节第3段的规定，在考虑到本组织、各有关国家政府和个人合法权益的情况下予以解决。

49. 关于A/C.5/46/9号文件第8段所载的一项结论：第37/126号决议适用于所有工作人员，包括借调的人员，他强调，上述决议的首要考虑是：规定工作人员有要求考虑其工作成绩的权利，而非获得长期任用的权利。在这方面，必须澄清该决议的范围，和讲清楚，如果候选人真正达致“效率、才干和忠诚的最高标准”，则在工作满五年后，得给予长期作用；仅仅成绩良好还不够。第37/126号决议第四节第5段必须在前一段规定的范围内理解。第4段说，本组织应当经常确定需要多少长期和定期任用的工作人员。尽管18国集团已讨论过是否可能在各种作用办法之间达致合理的平衡，以之作为提高效率的一种办法这项问题，但秘书处显然没有继续研究这项问题，因此还没有对这项问题制订出任何标准，甚至连暂行政策都没有。值得考虑为不同职业类别的工作人员制订长期任用合同对定期作用合同的适当比率，特别是针对有希望引进新技术和提高生产效率的职业类别以及其任务期间有一定限度的部门。定期合同比例较高将为人力资源的调度提供使便利、解决工作人员训练的一部分问题和增强秘书处的能力，以便在所有级别做到促进工作人员调动和轮调以及注入新血的要求。

50. 关于有必要提高秘书处的效率，应当提到《工作人员细则》有关头五年任职期满后审查长期作用资格的细则104.13。这项细则看来已经完全被置之不理，因此，也许应当删除这一条，要不然就应当开始执行，主要是通过新的成绩评价制度执行。在人事事务上，更着重有益竞争的建议显然将有利于被认为属本组织最宝贵资产的工作人员。换句话说，也就是年复一年都能达致最高标准的那些人。秘书处的人事政策应当包括奖励这种工作人员的规定。

51. 在考虑填补空缺的人选时，有人试图排除不在某个部、某个司或不在整个秘书处内任职的候选人。这种做法看来对确保工作人员才干达致最高标准有害无益。苏联代表团认为，这种办法不符机会均等的原则，并妨碍新血注入各级别的职

位。在这方面，他再次强调，必须严格遵守第45/239号决议内关于机会均等的规定。对P-2和P-3职等的员额采用全国竞争性考试鼓励竞争和促进公正地遴选新工作人员。他希望看到本组织更广泛地利用这种征聘方法。而从更公平的地域分配和更多妇女任职的观点看，这种办法也特别有用处。

52. 在这方面，应当强调，1990年大会为妇女任职人数制订了新目标，并且为实现这些目标制订了两项具体规定：在所有条件相同时，应尽可能优先考虑妇女。任何其他办法都不符这项规定，也将对秘书处部的人事状况造成严重影响。

53. 他在谈到其他问题时强调，就18国集团关于为工作人员认会的活动和经费筹措制订明确准则的建议59而言，其执行再有任何延误将是令人难以接受的。

54. ABDULRHAMA 先生（苏丹）说，苏丹一向彻底尊重国际协定和公约，包括《联合国特权及豁免公约》。在提到A/C.5/46/4/Add.1号文件时，他指出，苏丹获得独立以来，这还是第一次被指控违反一项国际公约。一般期望，在以联合国名义通过一项决定时，应当是完全出于善意的。然而，他有理由认为，在印发上述文件，情况并非如此。苏丹代表团认为，行政协调委员会成员受到了压力，在还没有收到苏丹政府的答复之前，就仓促印发这份文件。

55. 指称该文件毫无道理的理由如下。第一，其中提出的指控是以有人指称苏丹政府违反《公约》第五条第18(b)款的规定为根据。该文件提到的1981年法律现在已经废止，并代之以管理在国外工作的苏丹国民事务的法律。后者并不包含与为联合国、各专门机构或其他有关组织工作的苏丹国民有关的任何规定。因此，上述文件以一项业已废止的法律为根据提出指控，就表示它是毫无道理的。

56. 还不到三个月以前，法律事务厅向苏丹致送了该文件提到的1991年7月11日的照会。对我国政府来说，就牵涉到国内许多部门的这种问题提出答复，三个月的时间是过于短促的。关于1982年3月8日的普通照会，苏丹政府认为，没有理由为九年多前送达的照会提出答复，特别是因为该照会所引述的理由已经不再成立。

57. 1991年7月11日的照会把在国外工作苏丹国民所缴付的国民捐款归类为所

得税。这种结论是错误的，因为这些捐款是根据1989年9月在喀土穆举行的国外工作苏丹国民会议上自愿提出的一项建议缴付的，其目的是向苏丹经济提供外币。这是按照不同职业类别决定的一个固定数目，而不是对所得薪金和报酬征收的费用。为国际组织工作的苏丹国民支付的数额为：每年200至300美元。所得税则是按雇员薪金的一定百分比征收，数额会比上述数字高得多。因此，《联合国特权及豁免公约》第五条第18(b)款的规定对这项缴款并不适用。

58. 法律事务厅和行政协调委员会看来是在个别工作人员或少数苏丹工作人员怂恿之下采取这项行动的。这些人希望他们在护照延期时不必缴付这笔小额捐款。苏丹代表团深信，在联合国工作的苏丹人大多数都乐于继续缴付这笔国民自愿捐款。那些不同意这么做的人可以说出来，政府会考虑他们的立场。

59. 苏丹政府将在适当时候对法律事务厅的照会提出答复。同时，他要求在议程项目115(b)下应删除A/C.5/46/4/Add.1号文件，不予审理，并且印发一份更正，因为提出这项问题尚嫌过早。

60. MOSALA 先生(莱索托)表示支持征聘政策，并请秘书长及时向所有会员国代表团转递有关空缺的资料，以便保证征聘程序公平、诚实和有效率，并使它们更容易把资料迅速转送到各自的首都。他又表示，他赞成有更多妇女担任联合国较高级的职位。

下午5时5分散会.