

第28次会议简要记录

FINAL REPORT

JAN 15 1992

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

议程项目114：联合国经费分摊比额表

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会议记录编辑科科长
(联合国广场2号DC2-370室)

各国更正将在本届会议结束后按委员会分别让编印成单册。

Distr. GENERAL
A/C.5/46/SR.28
26 November 1991
CHINESE
ORIGINAL: SPANISH

下午3时20分宣布开会

议程项目114: 联合国经费分摊比额表(A/46/11和Add.1和2)

1. ALI先生(会费委员会主席)在提出委员会的报告(A/46/11和Add.1和2)时指出今年的报告载有一项提议的新分摊比额表,其中反映了世界经济情况和联合国会员的变动。尽管大会明确表示将对新比额表的适用期间作出决定,但是,会费委员会却建议按照大会议事规则和第160人条使该比额表适用于1992、1993和1994年。

2. 在审查该项提议的比额表时应记住编制该比额表所使用的国民收入数据就是各会员国向联合国统计处提供的那些数据。这些数据反映了1980年至1989年会员国经济情况的变动。虽然有了这些变动,10个最大捐款国将继续支付本组织经费的77.69%,就相当于比目前的总额增加了17点。八十二个会员国分摊了0.01%、八个分摊了0.02%和七个分摊了0.03%。

3. 同时也应当强调的是,该提议的比额表是严格遵守大会第45/256A和C号决议内所载指示编制的。除低人均收入宽减办法的人均收入限度从\$2,200增加到\$2,600以外,所使用的方法与编制现行分摊比额表的方法完全相同。委员会报告附件一逐步说明将该方法适用于国民收入数据的效果。

4. 由于最近有接纳几个新会员国,因此该提议的比额表便已过时了。但是,由于委员会已为两个朝鲜国家的加入作好准备,因此该提议的比额表只须稍微修改一下。联合国统计处使用适用于所有其他会员国的同样编制方法和1980年至1989年苏联采用的汇率,计算了三个巴尔干国家的分摊率。委员会提议该三个国家的摊款(总分摊率为0.3%)应从为苏联提议的分摊率扣除,因此苏联的分摊率实际上为9.11。同时,统计处也计算出密克罗尼西亚联邦和马绍尔群岛共各国的分摊率为0.01%。委员会提议应将这些分摊率加算进比额表的总数,因而使其提高至100.02%。比额表总数增加的结果将使比额表适用期间各会员国的实际摊款稍微减少。同时,在委员会建议的第3、4和5段内也将有必要增列三个巴尔干国家、马绍尔群岛共和国和密克罗

尼西亚联邦的国名,这三段分别讨论了加入年的会费、1991年和1992年摊款的依据和对周转基金预缴的款项。

5. 同时,会费委员会也建议非会员国的新分摊率,因为该新分摊率是向它们收取统一年度收费的计算根据。

6. 根据以往惯例,该报告附有一份增编,其中所载资料说明1989和1990年各会员国和非会员国以现金向联合国系统内各个组织缴付的分摊会费和自愿捐款。为使该资料与目前整个联合国系统所采用的两年期预算周期同时发表,秘书处提议在第四十九届会议印发下一份的1991年至1993年的增编,此后则每隔一年印发一次。

议程项目115:人事问题(续)(A/46/320和A/46/377,A/C.5/46/2,A/C.5/46/4和Add.1,A/C.5/46/7,A/C.5/46/9,A/C.5/46/13,A/C.5/46/16和A/C.5/46/21)

7. KABIR先生(孟加拉国)说,在联合国被确认和利用为促进国际和平、安全和发展的主要工具时,现在比任何时候更加需要有一个效率高的秘书处。为了能使本组织工作人员尽其所能,便有必要通过制定一个职业发展、训练、迅速、公平和明显的司法行政和采用现代的管理办法的制度来改善工作环境。但是,这并不能作为用来征聘最能胜任和廉正的有才干人员的替代办法。

8. 由于联合国是一个国际组织,因此它必须从各会员国征聘人员,而在这方面应当指出的是无人任职的国家已从1990年的11个减至1991年6月30日的九个。另一方面,令人失望的是在同一期间任职人数不足的国家则从19个增加到24个。因此在这个领域必须作出更大的努力。但是,A/46/370号文件表C指出,1987年至1991年发展中国家的国民在秘书处任职的人数已有所增加,这是一个肯定的发展趋势。

9. 公平地域分配原则已落实为一个使会员国所属地区的任职人数有适当幅度的具体制度,而这个办法便被用来估计各会员国国民的比较任职情况。任职情况可以通过增加受地域分配限制的职位的办法来予以改善。同时,征聘人员担任其他职位的办法不应使受地域分配限制的职位失去平衡。

10. 关于在确定适当幅度时,所考虑到的因素,应当指出的是,1987年人口因素的权重已从7.2%减至5%。这并不是一个公平的步骤,因此大会第42/220号决议建议应当考虑到增加人口因素的权重的需要。孟加拉国代表团赞成该项提议,它希望人口因素将恢复以前的权重。同时,它也认为,为了使秘书处的组成更为普遍,便应当作出努力来缩小会籍因素与会费因素之间的差距。秘书长提出若干作为解决该复杂问题的健全基础的选择办法。为了找出一个令人满意的解决办法,希望各会员国能虚心灵活地就该问题进行谈判。

11. 孟加拉国代表团强烈赞成增加妇女在秘书长的任职人数,即如大会第45/125和45/239号决议所要求的那样。虽然,妇女担任按地域分配的职位的百分率已从1990年的28.30%略升到1991年6月的29.19%,但是,不幸的是该百分率在1990年底以前无法达到30%的指标。因此必须认识到的是,要在1995年以前达到35%的新指标将需要作出更为一致的努力。希望秘书长所采取的各项措施将能在今后几年得到更好的成果。但是,他促请秘书长多征聘来自发展中国家的合格妇女。在1991年6月30日的终了年度,只有43.9%受征聘的妇女是来自发展中国家。

12. 关于联合检查组(联检组)关于联合国内工作人员的轮调的报告(A/46/326),孟加拉国代表团认为联合国系统内的调动问题极为重要,它认为对该问题必须给予较大的注意。应当制定一个与职业发展挂钩的有系统的调动和轮调方案。他希望联检组的建议将立即得到人力资源管理厅的认真的考虑。

13. 关于秘书长关于尊重联合国和各专门机构以及有关组织的工作人员的特权和豁免的报告(A/C.5/46/4),孟加拉国十分重视该问题,并对秘书长不得不报告工作人员被逮捕和拘留的新案件数目依然很多一事感到遗憾。但是,令人高兴的是,若干旧案件有正面的发展。他希望本组织对这些案件作出的响应将继续获得加强,并表示全力支持秘书长为保证国际公务员的安全而采取的各项措施。

14. KRYZHANIVSKIY先生(乌克兰)说,该国非常重视参与国际组织各项活动的作法,这些作法是根据普遍接受的国际公共行政规范,特别是《宪章》第101(3)条。

直到最近以前,在联合国秘书处工作的乌克兰国民主要持有定期任用合同。比如,在1990年6月30日,仅有8%是长期合同。目前,这一数字已近60%。然而,乌克兰将继续实行借调办法。一方面,该国政府希望能吸引具有联合国经验的专家,特别是乌克兰通过独立宣言以后,处理外交和外贸事务的机构有所增加。此外,秘书处工作人员的机动性对联合国也有好处。虽然在行政、预算和财务方面,应当具有一个精通本组织各种特点的工作人员的长期员额表,但在政治和新闻方面,对现在世界各种变化具有丰富的直接经验的个人的投入则非常重要。因此,在秘书处工作人员中,长期合同和定期合同的人数应保持某种比例。或许应采用高级别政府专家组的建议,保持一比一的比例。

15. 他对于秘书长在A/C.5/46/9号文件中提出的《工作人员条例》的修正意见表示满意,因为这将使借调制度简化,并置于健全的法律基础。乌克兰一段时期以来一直履行此方面的义务。借调是工作人员、行政当局和有关政府三方面之间的一项了解,征聘人员的政策不应危害任何一方的利益。去年,法律顾问未同该国政府协商,一再确定乌克兰没有遵守有必要借调的条件。我们要问法律顾问有何根据潜取权利单方面裁决这些案例。

16. 该国代表团认为第35/210I号决议并未过时,该决议是关于任职人数不足的国家可以以相同国籍的候选人接替工作人员。在乌克兰停止实行该办法尤其为时过早。该国的任职人数近几年来有所下降。在给予内部候选人优先权的时候,近几年从外部征聘的可能性就有所减少。由于征聘的冻结,这种作法可能是有理由的,但对内部和外部候选人都应给予公平机会。

17. 关于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的备择办法的报告(A/C.5/46/2),某一国家的中点在不同的备选办法中将有所差别,但仅是少数几个职位。此外,在新会员国加入联合国以后,也有必要审查适当幅度。因此,乌克兰认为,必须仔细权衡修改适当幅度的各种政治因素,这样才能实现公平的地域分配。所做的任何决定都应基于广泛的一致意见。

18. 乌克兰赞成作出努力增加妇女在秘书处的任职人数,这些努力不应违背公平地域分配的原则,乌克兰准备提出高资格的候选人参加P-3职位的竞争性考试。

19. SHENWICK女士(美利坚合众国)说,联合国必须消除其臃肿和过时的结构,采用明确限定的人事政策和程序,实现机构的精简。该国代表团支持秘书长在其有关从政府部门借调人员报告(A/C.5/46/9)中所概述的程序,但有一项了解是,这些程序将普遍适用,各方的所有的有关文件将被承认为借调有效性的充分证据。然而,应当指出修正建议没有提到借调工作人员在原来国家政府被重新雇用的权利。在借调的这一方面,必须做出书面的规定,以确保得到了解。为使借调条件对有关三方绝对明确,该国代表团对秘书长建议的《工作人员细则》附件二新的(c)段做如下修正:

“(c) 从政府部门借调的工作人员的任用书,经工作人员及秘书长本人或其代表签字,以及经会员国和工作人员协议的借调期限和条件的有关证明文件,不论在任何方面均为确凿证据,证明在任用书所述期间政府部门人员借调到联合国的身份存在,并且有效。”

只要有限地实行借调办法,就能够也应当有利于联合国系统,当需要现代技能或需要填补临时职位时,借调可以是吸引能力强的工作人员的有效办法。

20. 美国同意秘书长的做法,认为接替的程序应当停止。如果选择秘书处工作人员的最高考虑的确是确保效率、才干及忠诚的最高标准,秘书长就必须能够从其国民在特定职位担任现职的那些会员国以外的国家选择候选人。第35/210号决议允许其国民主要以定期合同任职的国家继承某些职位,随着各会员国更经常地允许其国民以长期合同在秘书处任职,上述规定正在日益失去作用。

21. 在所有会员国都达到目前既定的幅度以前,对适当幅度制度不应作任何修改。该制度已实行3年,尚没有足够时间发挥影响。进一步的修改将给地域分配造成不稳定情况。

22. 该国代表团支持制订一项全面职业发展制度,采取一些措施提高所有工作地点工作人员的流动性和培训机会。并应继续实行空缺管理办法。美国还支持使用

竞争性考试填补P-3的职位。但希望这一程序不会妨害有资格的工作人员从P-2职等提升到P-3职等的晋升机会。该国代表团还希望能有足够数目的员额,这样才能值得全国竞争性考试所花费的费用。

23. 该国代表团仍感关切的是,据A/46/377号文件,男人继续以高于妇女的比率得到征聘和提升。美国赞成秘书长采取措施提高妇女在秘书处的地位和任职人数,并促请各会员国提名更多妇女候选人,发现和鼓励妇女申请空缺职位,并建立全国妇女候选人名单供联合国秘书处使用。

24. 他对秘书处的司法行政表示关切,认为管理司法行政的规则和条例应当修改。目前的规则和条例鼓励工作人员提出控诉,使管理部门担心报复而不愿采取主动行动,秘书长应就此问题向大会第四十七届会议提出一份报告。该国代表团对A/C.5/46/7号文件第25段的结论持有保留意见,该结论认为管理不当的控诉案件有所增加,并不表示行政决定的素质有所下降,而是工作人员可能对纠正的程序有了较大信心。必须对提出控诉的程序和人事管理制度进行审查,以便消除大量控诉的根本原因,并应当采取适当的改正行动。

25. 关于联合国官员在美国境内的因公和因私旅行(A/C.5/46/4,第13和14段),该国代表团强调指出,有关因私旅行的规定并没有限制国际公务员的公务旅行。美国一向确保工作人员因公旅行的自由,而且将继续这样做。美国作为东道国的各项义务,同采取必要法律步骤保护国家安全的固有权利并不矛盾。

26. 该国代表团深感关切的是,联合国及其专门机构工作人员被逮捕、拘留和绑架的案例很多,特别是有些案例不许直接接触被拘留的工作人员,也没有提出被捕或被拘留的理由,该国衷心支持1991年6月在日内瓦举行的有关安全事项的特设机构间会议所提出的建议,特别是关于拘留工作人员有需要和权利接受足够的医疗,并在问题得到合法解决之前继续延长其任职合同,以维持同被拘留和被捕工作人员的合法联系。

27. 关于今后的报告办法,该国代表团要求将报告期间发生的案例,如本年内所

做的那样,以口头方式通知第五委员会,并要求所有会员国支持秘书长在此方面的努力。

28. 该国代表团不反对A/C.5/46/13和A/C.5/46/16号文件所载的对工作人员条例和细则的修正意见。

29. SAEED先生(巴基斯坦)说,为使联合国能够承担更多的新任务,秘书处必须铭记《宪章》第101条第3段所规定的基本原则,即必须确保“效率、才干及忠诚之最高标准”,并“于可能范围内,充分注意地域上之普及”,征聘和保持最高专业能力和有充分积极性的人员。

30. 根据秘书长报告(A/C.5/46/370)第8段,在整个联合国系统的29246个现有职位中,仅有2 600个是受地域分配限制的职位。这是令人关切的事项,特别是由于该数字低于A/C.5/46/2号文件第18(a)段所提到的2700的基数;此外,自1987年以来就未对此数字做出修订,希望了解自1987年以来联合国系统所设立的新的职位的数目,以及有多少这类新的职位列入按公平地域分配原则填补的职位清单。秘书处还应说明秘书长在1992-1993两年期方案预算中提议设立的81个新职位中,有多少是受地域分配限制的职位。

31. 大会第42/220号决议决定在第四十五届会议上审查专业人员以上职类工作人员地域分配的适当幅度,同时要考虑到会籍因素和会费因素平等的概念以及人口因素的权重百分比。在本届会议上,委员会应考虑增加人口因素的权重,近几年来该因素的逐渐降低已对多数人口多的国家造成不利影响。秘书长关于适当幅度的报告(A/C.5/46/2)应当有助于这三项标准更平衡和客观的结合。

32. 秘书长报告(A/46/377)指出,在提高妇女在秘书处的地位方面已取得进展。秘书处应加紧努力确保在1995年年底以前使妇女担任专业人员职位的人数达到35%。若干国家代表团已经指出,增加妇女在各级的任职人数和更公平的地域分配这两项目标是一致的,应争取同时实现。

33. AL-DOSARI先生(巴林)说,按照大会第25/239号决议和以前各项决议的规定,

需要继续努力确保任职人数不足或无人任职的国家在秘书处内有公平的任职人数。该国代表团高兴地看到在国家间合作方面已取得进展。但强调指出应当根据公平和公正的原则加强这种合作,以便增加这些国家的任职人数。特别是在高级职位的任职人数。

34. 秘书长报告(A/46/370)第15段指出,巴林是一个无人任职的会员国,为了按照《宪章》第101条确保更公平的地域分配,必须从任职人数不足或无人任职的国家征聘更多的工作人员。为此目的,在秘书处向各常驻代表团发出空缺通告时,应当留出足够的时间以便将这些通告送达首都并使适当的候选人提出申请。

35. 征聘工作应当根据效率、才干和忠诚的原则,因此需要建立评价工作人员才干的程序,以避免舞弊现象和确保晋升的统一标准。

36. 虽然大会第45/239号决议强调需要确保工作人员广泛和公平的地域分配,但高级职位仍是某些国家的专属领域,因此应当鼓励秘书长继续努力改进秘书处的组成,以确保目前任职人数不足或无人任职的国家今后能有足够的任职人数。

37. WIBISONO先生(印度尼西亚)说,联合国如果希望吸引和保持具有执行各项重要任务所需的专业技能的人员,就必须为其工作人员提供适当的服务条件。

38. 秘书长关于秘书处的组成的报告(A/46/370)指出,在联合国员额总数中只有不至10%的职位是受地域分配限制的职位,应参照《宪章》第101条第3段有关征聘工作人员的规定,审查这一比例。A/C.5/46/2号文件所载的秘书长的报告,为审查适当幅度制度提供了良好的基础,因为报告为专业人员以上职类工作人员地域分配的适当幅度提出了各种选择办法,在此方面应适当考虑到印度代表团的建议,该国代表团也完全支持这项建议,即人口因素的权重应当恢复到以前的7.2%的水平,以确保人口众多的会员国在适用幅度原则时能受到公正的对待。

39. 他遗憾地注意到任职人数不足的国家数目有所增加,至1991年6月30日为止,该国一直是24个此类国家之一,秘书处应当作出解释,为何两年内在雅加达参加全国竞争性考试四个候选人中的两人至今仍未受到征聘,希望加快征聘程序。

40. 关于妇女在秘书处的地位,在受地域分配限制的较低职位已达到35%的目标,该国代表团对此感到鼓舞,但在较高级职位的妇女任职人数没有取得令人满意的进展。该国代表团赞赏秘书长作出努力改变这种不平衡状况,希望能取得进一步的进展。

41. 最后,该国代表团表示愿意协助秘书处,为联合国驻柬埔寨先遣团提供工作人员,因为主管人力资源管理厅助理秘书长指出,该先遣团所需的工作人员数目远远超过秘书处的能力。

42. 金永健先生(中国)欢迎秘书处作出努力改进其工作人员的组成,但是遗憾的是,这方面的收效并不理想,任职不足的国家甚至还略有增长。此外,发展中国家在秘书处担任高级职位的人数同1990年比较虽然有所增加,但D-2职等以上任职人数百分比仍然较低。

43. A/46/377号文件中秘书长的报告表明,大会第45/125号和第45/329C号决议的执行情况有所进展,这两项决议要求使妇女所占的总比例到1990年底达到总数的30%,到1995年底达到35%。实际上,到1991年6月底,妇女任职人数已达29.2%。然而,要进一步提高妇女在秘书处的地位,特别是使秘书处各部门妇女任职情况更趋平衡,还有很多工作要做。应当鼓励各会员国同秘书处合作,同时也希望秘书处采取积极有效措施改变这种不平衡的情况,同时要充分考虑到征聘的根本标准必须是效率、才干和忠诚,还必须确保公平地域分配。

44. 关于借调问题,他说,大会第45/239 A二号决议承认从政府部门借调人员到联合国服务同联合国共同制度各机构彼此借调之间存在着根本差异。因此该国代表团认为,关于从政府部门借调人员的有关规定,就应该和联合国机构间借调人员的规定有所区别。三方一致是从政府部门借调人员的一项基本原则。所说的三方是指联合国秘书处、有关国家政府以及从国家政府部门借调到联合国的工作人员。合同的任何改动,都必须得到三方中每一方的明确同意,违背上述原则的任何借调安排都是绝对不能接受的。

45. 公平地域分配原则是联合国人事问题上一条重要原则。为了确保这一原则得到实施,占地域分配的员额原则上应实行从政府借调和接替的制度。因此,中国代表团不能同意秘书长在A/C.5/46/9号文件第7段中所提的建议,即由于大会第37/126号决议有关条款的实施和最近几个国家被接纳为会员国,大会不妨考虑是否停止采用大会第35/210号决议中的有关条款。虽然秘书长在报告中强调,这一办法的停止使用不会损害到秘书长确保公平地域分配的承诺,但确保这一原则的条款一旦不存在,这一原则本身也只能名存实亡了。

46. 还应指出,从会员国政府借调职员有利于在定期合同和长期合同的职员之间保持一个适当的比例。定期合同可以吸引一些不能在联合国长期任职的优秀人才到联合国工作,使秘书处可以根据实际需要随时对职工队伍进行必要的调整,永久合同可以使联合国有一批熟悉业务、任职稳定的职工队伍。因此应当在两种合同的工作人员之间保持适当的比例。

47. 关于适当幅度问题,该国代表团认真考虑了A/C.5/46/2号文件中提出的各种选择办法,在这方面中国代表团完全赞同印度、巴基斯坦等国代表所提的建议,即人口因素的权重百分比应该适当提高。此外,会籍因素和会费因素平等的概念应该逐步得到实现。

48. VALEV先生(保加利亚)说,确保效率、才干和忠诚的最高标准和会员国在秘书处的任职人数的公平地域分配,是两项相辅相成的原则,坚持执行这些原则才能保证有一个真正独立、合格和忠于职守的秘书处。必须按照18人小组的建议继续精简秘书处,在此方面,该国代表团欢迎一切的建设性建议,以便使秘书处的结构合理化,避免不必要的活动重叠和改进人力和财力资源的利用。

49. 令人遗憾的是,秘书长关于秘书处的组成的报告(A/46/370)表明,在改进各会员国在秘书处任职人数方面,去年期间并未取得重要进展。虽然无人任职的会员国的数目有所减少,但任职人数不足和任职人数过多的国家数目都有所增加。该国代表团感到非常意外的是,对于受地域分配限制的170个职位的任命中,任职人数不

足或无人任职国家的国民仅有28人,占16.5%。这一小的比例不足以达到大会第45/239A号决议的要求。该国代表团理解达到既定目标所涉及的困难,并愿意考虑有助于各会员国在秘书处任职人数更加平衡的任何可行的建议。为此,最好能够增加受地域分配限制的职位的数目。

50. 该国代表团支持举行全国竞争性考试,这已被证明是发现和征聘年轻合格工作人员的有效办法。该国代表团高兴的看到P-1、P-2和P-3职类员额的考试已取得令人满意的结果,并希望继续这种做法并能扩大到其他国家和职业组。该国代表团支持秘书处加强考试和测验科的计划,期待1992年下半年在该国计划举行的全国竞争性考试。还希望尽快任用考试合格的候选人。

51. 关于提高妇女在秘书处的地位,如果能采取某些额外的措施,其成就就可能更加令人鼓舞,在1995年以前就可以实现35%的目标。在受地域分配限制的职位中,妇女所占的百分比逐渐并持续地有所提高,为上述期望提供了根据。关于在D-1以上职等的妇女任职人数,情况并不令人乐观。为达到25%的目标,在今后四年内妇女在高级职位的任职人数几乎需要增加三倍。只有严格执行秘书长报告(A/46/377)所阐述的各项措施并得到各会员国的全力支持与合作,才可能达到虽然不是不可能、但也是非常宏大的目标。应当指出,在所有区域集团中,东欧国家的妇女担任受地域分配限制职位人数最少,比例最低,在考虑任用新的妇女工作人员时,应当铭记这一情况。该国代表团认为,提高妇女在秘书处的地位本身并不是一项目的,或为此而降低工作人员的质量,该国相信秘书处能够发现非常合格和能干的妇女职员,而不降低适用联合国所有工作人员的要求。

52. 该国代表团赞成秘书长的意见(A/C.5/46/2,第30段),应将会籍、人口和会费作为确保在会员国之间公平分配职位的主要标准。至于各项因素的相对权重,应当逐渐建立会籍和会费因素之间的完全平等。报告中的选择办法J可作为最后目标。由于会员国数目的增加,按照会籍因素分配的职位的相对数量和绝对数量都应有所增加。在计算适当幅度时虽然需要有一定程度的灵活性,但应当使用更加统一

的标准来决定中点和上下幅度之间的关系。按照目前的计算方法,对大多数国家来说,15%的灵活因素被4.8的固定职位数目所代替,在许多情况相当于各自中点的约70%。该国代表团认为,在评估各会员国的任职人数时,更精确的标准应当是相对于中点的而不是相对于适当幅度的工作人员数目。

53. 保加利亚支持其他代表团的建议,即人事问题的项目应当每两年审议一次,即在委员会不需要审查方案概算的那一年审议。

54. BAZABIDILA先生(刚果)说,在当前的冷战后时代,联合国处于各领域国际行动的前锋,因此人事问题特别重要。其执行新任务的能力首先取决于其工作人员和行政组织的才干、忠诚和奉献精神。

55. 为改变任职人数不足或无人任职国家的情况所作的努力太少,这些国家的多数是发展中国家。刚果是秘书处中任职人数不足的会员国之一。至1991年6月30日,仅有7名刚果官员在联合国任职,而且主要是担任P-5、P-4和P-3一级的职位。刚果没有人担任D-1和D-2以上的职务。在秘书处也没有刚果妇女。必须改正这种不平衡的情况,保证刚果国民在秘书处各级职位上任职,特别是担任D-1和D-2以上的职位。不存在培训的问题,因为刚果已充分表明能够向联合国提供高资格的人员。

56. 秘书处在征聘活动中,应当特别注意公平地域分配原则,这同该组织需要效率、才干和忠诚最高标准的工作人员是完全一致的。还必须确保严格遵守编制和分发空缺通告的既定程序,以保证所有会员国的国民无论是否已经是联合国的工作人员,都有同样的被征聘机会。刚果完全支持举行竞争性考试的原则,但应当不延误的为选定的候选人在联合国系统安排职务。应优先考虑发展中国家,特别是非洲国家。

57. 尽管采取了各项措施,目前妇女在秘书处的任职人数仍没有达到为1990年年底所规定的30%的目标。大会第45/239C号决议规定的1995年的35%的目标也可能有无法达到的危险。1991年妇女担任D-1职等以上职务的人数有所增加,但仍需要有更大的进展。该国代表团认为,妇女在秘书处中仍然任职人数不足,非常重视大会第

45/239C和第44/185号决议的执行。因此,要求秘书长制定一份1991-1995年的改善这一情况的计划,并向大会第四十七届会议提出报告。

58. 关于各会员国的任职人数,该国代表团同意秘书长的意见,认为问题并不是寻找一种确定适当幅度的新办法,而是对各种因素进行适当的调整,以确保地域分配更能符合《宪章》的精神。各会员国在选择适当幅度的制度时,应当在所有会员国负责和有效的参加下,表现出达成既定目标的决心和意志。在各种因素(会籍、人口和会费)所规定的系数之间存在着很明显的不平衡,这不符合建立一个基于各国平等和责任分工的新的世界秩序的愿望。因此,在秘书长在A/C.5/46/2号文件中所建议的各种备选办法中,该国代表团无疑选择备选办法J,但如果便于达成一致意见,该国也可以接受备选办法F。

59. 工作人员的士气对本组织的运作有着决定性的影响。为此,职业发展、改善服务条件、培训和轮换应当永远是秘书长的基本关切事项。联合国系统中的某些职业组应当有高度的流动性,这样才能丰富工作人员的经验 and 扩大其职业机会。因此,该国代表团要求秘书长向大会第四十七届会议提出一份整体性的、协调一致的职业发展计划,使得对《工作人员细则》的尊重以及工作人员的晋升和加薪得到保障。

60. 该国代表团认为,某些工作地点滥用权力和不顾工作人员--管理部门关系规则的情况必须结束。这些做法造成紧张并妨害联合国各方案的执行。

61. 该国代表团遗憾地注意到A/C.5/46/4号文件所提到的侵害国际官员人权和基本自由的案例。强力支持秘书长正在作出的各项努力,促进对有关国际组织及其工作人员特权与豁免的各项国际协定的遵守,并希望所有会员国也对这些努力给予同样有力的支持。

下午5时20分散会。