

第 22 次会议简要记录

主席：迪努先生（罗马尼亚）
后来的主席：罗泰泽尔女士（奥地利）
（副主席）

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 102：财务报告和审定财务报表以及审计委员会的报告（续）
议程项目 112：人事问题（续）
其他事项

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）。

各次更正应在本届会议结束后按委员会分别汇编成单册。

Distr. GENERAL
A/C.5/47/SR.22
1 December 1992
CHINESE
ORIGINAL: SPANISH

下午 4 时 40 分宣布开会。

议程项目 102：财务报告和审定财务报表以及审计委员会的报告（续）（A/47/5 和 Corr. 1（Vols. I, II 和 III）和 Add. 1 - 3, Add. 4 和 Corr. 1, Add. 5 - 7 和 Add. 8 和 Corr. 1, A/47/315, A/47/460, A/47/500 和 A/47/510）

1. PRESSLER 先生（美利坚合众国）说，除非立即纠正审计员报告中列举的管理不当的事项，联合国对全球性问题作出反应的能力和它的支持者提供必要资源的能力都将受到损害。《华盛顿邮报》的系列文库在美国政府圈内有极大的影响。他个人的看法是，美国在民主党人当总统时批准向联合国提供资金要更困难些，因为共和党人当总统时可以指望得到保守的共和党参、众议员的当然支持，而换一种情况这些议员很可能反对向联合国提供资金。

2. 审计过程中的一个重要环节是本组织对指出其管理结构中弱点后作出的反应。为了确保秘书处能紧迫地处理这些问题，有必要制定一项具体的行动计划。也需要对本组织的内部监督加强检查力度。审计委员会可以对内部监督进行一次彻底检查，以判断这些监督是否合适和是否得到认真执行，而不需要就管理不善和滥用职权的一些特殊案例提供更多的材料。大会应该要求秘书处向复会后的第四十七届会议提交一份详尽的行动计划，说明纠正的措施及行动的时间表。秘书处如不同意审计委员会建议的解决方案，则应作出解释并提出自己的替代方案。大会也应要求审计委员会分析秘书处措施的效率并向大会提交调查结论报告。

议程项目 112: 人事问题 (续) (A/47/416, A/47/508; A/C. 5/47/5, A/C. 5/47/6, A/C. 5/47/9, A/C. 5/47/14 和 A/C. 5/47/20; A/C. 5/46/2, A/C. 5/46/7, A/C. 5/46/9, A/C. 5/46/13 和 A/C. 5/46/16; A/46/326 和 Corr. 1 和 Add. 1, A/47/140 和 Add. 1 和 A/47/168 和 Add. 1)

3. CISSE 先生 (塞内加尔) 说目前对联合国体系进行机构改革和恢复其活力的努力如要取得成功, 就需要取得一支称职的、认真的并受到充分激励的工作人员队伍的支持。相应地, 这就要求有一项好的人事政策——强调人员征聘的程序、合理的职业结构和工作条件, 而且还要有一套结构合理的培训和再培训方案。

4. 各项人事问题都很重要, 需要放在一起讨论。他的代表团只谈其中少数几项: 秘书处的构成、改善妇女地位和尊重工作人员的特权和豁免权。

5. 关于秘书处的构成, 根据宪章第一百零一条执行有关招聘和雇佣工作人员的原则所作的努力受到了欢迎。特别强调招聘的基础是才干、资格和忠诚, 这是对的。然而不应使这些原则对公平的地理分布原则的实施或对会员国的满意代表权产生负面影响。关于秘书长构成的报告 (A/47/416) 中的表格指出了发展中国家特别是非洲在高级职位上的工作人员的人数, 从而人们得出结论: 在 19 个副秘书长的职位上, 只有两位非洲人, 他们来自英语国家。在 15 名助理秘书长一级的工作人员中, 仅有的一位非洲人已离开了秘书处。在 D-2 级的 80 名工作人员中, 只有 14 位是非洲人, 6 位来自 3 个英语国家 8 位来自 7 个法语国家, 而后者中又有 5 位来自北非国家。在 D-1 级的 242 个职位中, 只有 53 个由非洲人担任, 其中 17 人来自法语国家, 而 13 人来自北非。最后, 在 482 名 P-5 级工作人员中, 只有 87 人是非洲人, 其中 27 人来自法语国家而北非有 26 人。这些例子表明非洲的代表权不仅很不充分, 而且从语言和地理角度看还很不平衡。这一情况必须通过从法语及英语非洲国家招聘更多高级工作人员来纠正。

6. 为改善秘书处中的妇女地位已作出了相当大的努力，根据地理分布原则分配的职位中妇女人数从1991年6月的29.2%增至1992年6月的30.6%，即增长1.4%以上。但还须作出更大努力才能实现1995年达到35%的目标。还必须增加高级职位上的妇女人数，因为截止1992年6月30日还没有一位女副秘书长，只有一位女助理秘书长而这一职位是否保留还不得而知。D-2级的妇女数为10人没有变化，D-1级只从22人增至26人。在P-5级的482名工作人员中只有94名妇女。

7. 秘书处改善妇女地位的报告(A/47/508)表明，来自非洲、太平洋、西欧和拉丁美洲的妇女不超过30%。非洲妇女的代表权状况令人不安，D-2级的10名妇女中只有一位非洲人——来自北非，没有来自萨哈拉以南非洲的妇女；D-1级的26名妇女中只有两位非洲人；在P-5级的94位妇女中，只有8位非洲人，其中3位来自北非、5位来自英语国家。非洲妇女在高级职位中的比例不仅在总体上很低，而且从语言和地理角度看，也不平衡。在招聘人员的过程中，非洲特别是法语黑非洲显然是穷亲戚。

8. 他的代表团认为工作人员的特权和豁免应严格地认真地受到会员国的尊重。但不得错误地使用这种特权和豁免，也不得用于同设立这种特权和豁免的目的相悖的事。工作人员只有在进行与其职权或地位有关的活动时才能享受这种特权和豁免。所有与此有关的事项都已明确地写入了第45/240号决议，大会考虑到由于经常有人断言工作人员的特权和豁免未被尊重而产生分歧，在决议中要求秘书长在他的所有报告中都把有关会员国的观点包括进去。这一规定使得有可能避免有倾向性地提供事实。

9. 关于大会第45/239B号决议中要求的秘书处内部的司法行政和改革，重要的是要建立一种非正规地解决工作人员不满意的制度和一种运行良好的纪律制裁制度。

10. 从政府借用公务员的程序应照顾到借出和借入单位以及有关人员三方的利

益。他的代表团在接受关于借调政府公务员的报告(A/C.5/46/9)中提出的立法变动方面没有重大困难。但应该修订委任书附件的第(C)段,因为在规定期间借调工作人员的有效性不应由委任书来决定。此外,委任书中说明的借调期限应同借出单位设想的期限一致,如要延长借调期则应同借调单位协商。

11. ELIASHEV 先生(以色列)提到秘书长关于官员的特权和豁免的报告(A/C.5/47/14)时,向本委员会保证,以色列充分理解对目前被拘留的联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)的几名雇员的安全的关注。秘书长报告中的名单人有8人已在1990年11月16日至1992年8月12日期间被释放,详情已通报了秘书处。

12. 名单上开列的人员是由于他们卷入了非法活动,根据在被管理的地区实施的法律被依法拘留的。仅仅由于某人是联合国工作人员这一事实,不是以使他在现行法律下享受豁免,特别当这种非法活动涉及破坏公共秩序、暴力和恐怖时更是如此。在这问题上,联合国宪章第一百条(一)要求工作人员不得从事任何有损于只向本组织负责的国际官员地位的活动。

13. 以色列当局一直作出相当大努力,告诫近东救济工程处使用土地的地区上的当地居民避免卷入破坏法律和公共秩序的活动,并且要求近东救济工程处重新考虑它的雇佣曾参与、有时是一再参与这种活动的人员的作法。然而对这些要求未予理会。

14. 这些被拘留人员被给予一切必要的方便,包括经常进行医疗检查和必要的医疗处理、家属及律师探视,以及其他优惠待遇包括有权向申诉委员会提出申诉,要求以色列最高法院作为高等法院对其案情进行审理等。作为惯例,军事法庭的审判向公众开放而且不为联合国代表出席这些审判设置障碍。

15. 他强调,这些人员之所以被拘禁,是由于他们卷入了敌对活动。拘禁他们的着眼点是防止他们卷入今后的敌对行动并保护居民的安全。拘禁他们与他们的专业

活动毫无关系，而只与他们从事违犯了自己作为联合国官员的职能的活动有关。

16. AL-NUSUF 先生(巴林)说他高兴地看到将注意力集中到公平对待任职人员不足国家的问题上，这是根据第 45/239 号决议和大会早些时候通过的一些决议行事，这也是加强各国之间合作以实现相互依存、谅解和排除可能产生不平衡的一切障碍的当前趋势的一部分。

17. 巴林同另外 28 个国家属于秘书长报告(A/47/416)第 15 段提到的无任职人员国家的范畴。根据宪章第一百零一条，为了实现公平的地理分布，必须有来自无任职人员国家的官员。为此，秘书处向无任职人员国家或任职人员不足国家发出职位缺额通知时，应留有充分的或较长的时间，以便于各代表团有足够的时间将申请书发往各自的首都并收到发回的提名人，然后将申请书递交给秘书处。

18. 有些职位被某些国家集团垄断。应该遵守机会均等原则，在效率、才干和忠诚的基础上实现公正，同时避免分配上的不平衡。制定公平的提升规则非常重要，他的代表团希望所有国家在自己的适当员额幅度内和在高级职位上都有代表权的时代将会到来。

19. TEMEL 先生(土耳其)回顾到，大会在第 45/240 号决议中曾呼吁全体会员国尊重联合国和专门机构及有关组织官员的特权和豁免。大会也曾要求秘书长继续努力促进并保证尊重联合国和专门机构及有关组织官员的特权和豁免。

20. 在联合国系统各组织正在从事新的有时是很危险任务的情况下，尊重其工作人员的特权和豁免十分重要。根据秘书长报告(A/C.5/47/14)，在 1991 年 7 月 1 日至 1992 年 6 月 30 日期间，有分属几个不同组织的 11 名工作人员在执行维持和平和人道主义行动中死亡。他的代表团对这些死亡事故深表遗憾，并敦促秘书长采取必要行动以保证联合国代表团的安全和保护。但是它也同意秘书长的意见，保障这些工作人员安全的主要责任应由所在国政府和其他政府当局承担。在这个问题上，令人欣慰的是逮捕和拘禁官员的事件次数已经减少，然而仍发生逮捕、拘禁或劫持官员的案

件，这是不能容忍的。

21. 鉴于联合国工作人员的组成应反映和保持国际性的特点，职位的公平地理分布原则值得特别重视。仍然有许多无任职人员国家或任职人员不足国家，这是说不过去的。可以从第 A/47/416 号文件的表 B 看出，过去五年中会员国任职人员情况比较稳定，这说明在秘书处的专业工作人员中实行公平的地理分布原则的状况没有或很少得到改进。1988 年至 1991 年期间，在幅度之内国家的百分比仅约为 65%。秘书处高级和制定政策层的人员分布情况也与之相同。从表 C 可以看到，过去五年中来自发展中国家和其他国家工作人员在高级职位中的比例基本保持不动，而发展中国家在 D-2 级和助理秘书长级职位的状况实际上恶化了。他的代表团希望秘书长采取更有效的措施保证对秘书处的职位实行公平的地理分布原则。

22. 关于秘书长在进一步发出通知前暂缓向外招聘专业类职位人员的决定，他的代表团虽注意到正在进行中的结构改革，仍认为这种暂停招聘的决定只会使目前这种有偏向的地理分布专业工作人员状况不定期地延续下去。如果空缺的职位只由内部人员填补，则在大量会员国是无任职人员国或任职人员不足国的情况下，简直不可能实现职位的公平地理分布。土耳其希望秘书长有一个克服这一状况的具体计划。

23. 根据关于对专业职类及更高职类工作人员地理分布的适当员额幅度选择方案的报告 (A/C. 5/46/2)，在按地域分布职位时要考虑三个因素：会籍、人口和会费。他的代表团认为应对人口因素给予更大的重要性——给人口因素加权。

24. 改进秘书处中妇女的地位很重要。尽管大会第 45/239C 号决议作出规定，高级职位中的妇女仍很少。因此，有必要增加秘书处的妇女人数，特别是在 D-1 级及其以上的级别中。

25. RAZI 先生 (阿富汗) 说，联合国系统中工作人员平衡而公平的地区代表性是至关重要的问题。不幸的是，尽管作出了努力，未能使情况改善到足以满足每一个会员国利益的程度，因为截至 1992 年 6 月 30 日，仍有 29 个无任职人员会员国和 21

个任职人不足的会员国。应该更多地任命来自无任职人员和任职人员不足国家的工作人员直至达到实现公平的地域分布原则所要求的水平,对效率、才干和忠诚的原则也给予应有的注意。

26. 阿富汗是任职人员不足会员国之一,因而有权要求为本国候选人再获得四个职位。在目前的暂时性限制许可的范围内,秘书处应对阿富汗提名的人选给予应有的考虑。

27. 阿富汗完全同秘书长和工作人员代表一样地关注联合国工作人员的安全。会员国有义务同有关当局密切合作,保障工作人员及其住所的安全,联合国办公场所及设施的安全。他的政府一直努力向所有的联合国机构及其他国际组织提供保卫手段以保证它们的安全。他重申他的政府决心不遗余力地向这些工作人员提供安全保障和合适的生活及工作条件。

28. 关于改善联合国中的妇女地位,他的代表团敦促秘书长继续努力以实现第45/125号决议规定的目标——在1995年使妇女的整体参与率提高到35%。在招聘专业职类的工作人员时,在不影响竞争性考试的情况下,应考虑到发展中国家特别是最不发达国家提名人选的特殊环境,这应是继续改善秘书处中妇女代表权的一个健康因素。

29. LAWSON 先生(塞拉利昂)说,包括联合国在内的一切组织的工作质量和效率,在很大程度上取决于在其中工作的男人和妇女,他们提供的服务是决定这些组织的活动结果的最重要因素。会员国要求联合国承担更多的责任,同时也要求它有上乘的工作表现。有时看来会员国是在提出苛刻的要求:既要求秘书处精简,又要求利用现有的财政和人力资源完成成倍增加的任务。

30. 如果要实现全体会员国想有一个更安全更繁荣的世界的愿望,工作人员就必须掌握必要的技能和专门知识。在这方面,秘书处采取措施使获得技能的过程适应于本组织在各个层次复杂而变化的需要——如 A/C. 5/47/9 号文件中阐明的那样

——是重要的。特别是把着重点放在在高层上发展管理人员的监督能力方面，这是同现代的管理技术完全吻合的。实现更大的雇员-环境适应性很重要。

31. 毋庸置疑，综合管理开发计划的成功取决于对它预算拨款的水平。将预算资源的 0.29% 用作培训是不够的，秘书处如能指明它打算怎样克服这一障碍，他的代表团将表示感谢。有一种办法就是由包括塞拉利昂在内的会员国作出捐献。尽管目前冻结招聘人员，有些空缺职位仍然被填补了。秘书处如能说明填补这些空缺使用的标准并向会员国通报全部培训计划的进展情况，这将是有益的。同样重要的是在一些重点领域，如技术革新、语言和沟通能力、维持和平、促成和平和巩固和平，甚至向新招工作人员介绍情况等方面向工作人员提供技能。他的代表团注意到有两个地区委员会打算搞培训方案，并对日本政府在这方面提供的宝贵捐助表示感谢。

32. 同培训密切相联系的是职业发展，这在一个奖励工作表现和生产率并保持高度激励的系统中是一个不可缺少的因素。在一个像联合国这样复杂的系统中，人员流动是一个经常的挑战。对引进人才、保住人才和住入“新鲜血液”的需要程度取决于怎样在当前需要和将来发展方向之间取得平衡。在目前停止招聘人员的情况下，要在 A/C. 5/47/6 号文件规定的时间内实现精确的平衡是不大可能的。如果在招聘人员的组成问题上仍然是一个问号的话，也不要对图表 1 中提出的计划寄予多大期望，该表指出了综合管理信息系统将予支持的职业发展结构的组成。不论是什么情况，希望最后的结果不会是一个封闭型的、加权不平衡的制度，这种制度不能满足工作人员需要职业升级的要求。

33. 如果已经提出的综合职业发展方法是要培训出一个秩序井然、有效率而又和谐一致的秘书处，那就必须逐步废除一些歧视性作法，如有些会员国给本国人以薪资补助和征税估值等；司法裁判必须透明、公平、迅速而且应越来越多地运用减少费用的办法进行补偿；逐日改进上下级之间的交流渠道以加强协调并鼓励在本系统内的最佳工作表现。

34. 他的代表团欣慰地看到,秘书处中的妇女地位有了一些改善;但认为如按照 1991 年 6 月至 1992 年 6 月期间按地域分布的职位增长数逐年增长下去,则在 1995 年无法达到 35% 的目标。

35. 对联合国系统官员的保护和安全对于本系统各组织在未来年月中的活动方式至关重要。既然会员国交给了联合国日益重大的责任,特别是在维持和平领域中,这就不可避免地使其工作人员更大程度地暴露在危险的甚至危及生命的条件下。然而鉴于工作人员有可能在变化无常的环境中执行救济或人道主义活动的正常任务,应千方百计把他们遇到的危险减到最低程度。在这问题上,塞拉利昂支持秘书长在 A/C. 5/47/14 号文件中关于在这种情况下安全理事会有选择权的建议。此外,他的代表团对 1992 年失去生命的 11 位男人和妇女 (A/C. 5/47/14, 第 7 段) 表示敬意,并希望今后在为人类服务时不会再有人死亡。

36. 尽管在采取一系列安全措施后,在发生冲突情况下的工作人员的人身安全有可能免遭伤害,但当工作人员成为暴力行动的牺牲品或一个国家的当局侵犯他的特权和豁免时,情况就不一样了。会员国在自己领土上对国际组织官员承担的宪章义务和国际法责任,不得单方面地废除或践踏。不断地逮捕、拘禁和劫持官员是令人烦恼的。联合国系统竟有众多工作人员被长期监禁而他们各自的行政领导人却不能行使保护他们的权利,这是不能接受的。除非会员国愿意履行它们对工作人员的国际法责任,否则它们就是以自己的行动鼓励全世界的非正规武装力量仿效上述那些行为。他的代表团十分悲叹利比里亚 Charler Taylor 一派最近对联合国工作人员的劫持,和他的武装力量对从事人道主义活动的几名尼姑的杀害。然而他的代表团同样认为,工作人员有义务服从所在国的法律。

37. 当某一事项的起因涉及一个会员国和任何一个国际组织的工作人员时,该国应保证依据应有的程序行事,为该官员提供合适的法律代表和必需的医疗治疗。关于被非正规武装拘禁或劫持的官员,他呼吁能向有关方面施加影响的人士施加影响

以争取释放这些官员。至于发生将官员变成任意施加暴力的受害者的那些国家，其当局应采取必要措施将凶犯绳之以法，这应是不在话下的。

38. 在审阅了秘书长的建议(A/C. 5/47/14, 第五节)之后，他的代表团认为联合国安全协调员应在地区协调员的存在可以加强对现场工作人员的安全保护的国家和地区任命地区协调员。不能否认有必要向所有值班站的工作人员颁发统一的身份证。

39. 随着岁月的流逝，本组织将会要求工作人员在更广泛而多样化的活动领域中有质量更高的工作表现和更大的工作产出。会员国对此能作出的贡献就是鼓励保持这样一种氛围，它不会败坏正气，破坏效率或腐蚀工作人员的风纪。本组织的人力政策应使工作人员在紧张的环境下更执着于本职工作、在处理新的任务时具有灵活性、在复杂的问题面前精力充沛。鉴于本组织在下一个世纪将要发挥的作用，这是必不可缺的。

40. da COSTA PEREIRA 先生(葡萄牙)完全支持联合王国的代表代表欧洲共同体及其成员国就议程项目 112 所表达的意见，但他说葡萄牙对于自己在按地域分布的职位和在决策层职位中的任职人员不是特别感到关切。

41. 秘书长关于秘书处组成的报告(A/47/416)表明，他的国家已是连续第三年成为任职人员不足的国家，尽管参加了 1990 年 4 月举行的竞争性考试。从考试、挑选到招聘，这中间等待的时间拖得太长，大多数候选人在参加考试两年后招聘时，已不来应聘了。

42. 他的代表团曾支持在 P-3 级进行竞争性考试，以保证最合格的候选人被挑选上，也为了借此改善处于专业职类中层地位的会员国的任职人员状况。秘书处挑选 1992 年举行考试的会员国的标准令人吃惊。其中有两个国家处于它们适当员额幅度的中点，却在所有各级都有足够的任职人员。他想知道，为什么给它们这样好的机会而其他许多国家却没有这么走运。如秘书处对此事项作出澄清他将表示感谢。

43. 大会在其第 45/239A 号决议中要求秘书长在任命所有高级职位时，要保证

向全体会员国的候选人提供平等的机会，以贯彻在秘书处的高级职位——副秘书长和助理秘书长一级上的公平地域分布和轮流任职的原则。他支持秘书长进行的结构改革，其着眼点是精简并使头重脚轻的官僚机构提高效率。他还希望，秘书长在进行任命时，会记住有关高级职位公平地理分布和轮换的许多决议。

44. 无庸赘言，他的代表团维护宪章的各项原则。把在才干、效率和忠诚方面具有最高标准的人才吸引到联合国来是至关重要的，但只有少数几个会员国的国民符合这种要求是令人难以置信的。为此，全体会员国的候选人都应享有平等的机会。

45. 最后，他表扬联合国工作人员在目前联合国承担日益繁重任务的情况下表现出的奉献精神和勤奋劳动。

罗泰泽尔女士（奥地利）代行主席职务。

46. RAZVIN 先生（俄罗斯联邦）说他的代表团十分重视人事问题，这不仅因为人事经费占预算支出三分之二以上，也因为在大多数情况下秘书处工作人员是代表着世界各地的高度合格的专家，他们在处理多种多样问题方面积累了全球性的经验。

47. 作为一个新的民主国家，他的国家坚决支持《联合国宪章》规定的国际公务员保持独立性的原则，并愿在有关人事事项上在现行规则和标准的基础上参加各国国际组织的工作以便提高本系统内各组织的有效性。

48. 有鉴于本组织面临的任务性质多样、范围广泛，而且还须对新出现的问题迅速作出反应，在目前秘书处进行改革的时期联合国人事政策的基础应是：保证有高水平的成绩、能力和奉献精神；出现新问题时，迅速集中人力资源进行处理的能力。

49. 关于秘书长的联合国职业发展问题报告（A/C. 5/47/16），他支持其中有关职业发展的观念，特别是那些旨在加强联合国活动有效性以适应其日益增加和扩大

的责任的观点和发展工作人员的独创性、灵活性和创造性思维的观点。然而他对报告的整体倾向有若干保留和担忧。

50. 首先有一种将秘书处工作人员同外界世界隔绝的偏向。他对这样一种打算特别感到关切：在内部招聘工作人员担任专业职类的各级低级职位和多数高级职位。这一作法将会影响国际公务员职位开放性的原则，并将带来十分高昂的工作人员培训和再培训的费用。应严格执行大会第 45/239A 号决议第 11 段的规定——对于所有级别的职位，应给予内部和外部候选人以平等的机会。这是保证秘书处真正高效率的唯一途径。

51. 对于拟议中的工作人员考绩制度中的有些因素，他也不满意。从报告中看不出怎样处理无人能否认其存在的“冗员”问题。对于目前很不完善的考绩制度，也需要秘书处拿出详细的修改意见。

52. 如果像世界卫生组织等专门机构那样，在签订长期合同和定期合同两类工作人员的人数之间保持合理的比例，则人事管理中的多数问题就不致产生。为了保证行政机构中的连贯性，他不怀疑需要有一个由长期工作人员形成的核心的必要，但他认为目前职业任命的工作人员数高达 76% 的确成为秘书处提高效率的障碍。这种状况迫使本组织经常冻结招聘，而这种作法势必对激励工作人员争取个人的职业发展产生负作用，并将工作重点转移到高支出的正规培训制度上去。

53. 在目前条件下，看来合适的作法是近期内争取在整个秘书处内实现职业任命合同和定期任用合同各占半数，而且为了便利这一任务的实现，将职业任命进一步冻结二至三年，或至少冻结到开发出一种有效的考绩制度时止。

54. 他的代表团有道理对定期任用的工作人员的权利表示关切，特别是暂时冻结招聘以减少职位的作法会可观地影响其国民多数是签定定期合同的那些国家的任职人员状况。他想知道招聘冻结还要大致持续多长时间。他相信，增加从各国政府借调公务员并予以定期任用的工作人员的人数是有益的；所以他欢迎秘书长关于这一

专题的报告(A/C. 5/46/9),其中提出了为这种任命作出法律安排的明确而简单的制度。广泛利用借调办法使人力资源的管理更具灵活性,使会员国对自己借调出去的候选人负起更大的责任,并且为国际公务员体系同各国公务员体系之间增加交流提供条件。在此同时,应照顾工作人员、本组织和有关会员国的利益。

55. 秘书长关于改善秘书处妇女地位的报告(A/47/508)指出秘书处女工作人员的比例正以1992-1997年中期计划规定的速度增长。可望按期实现定于1995年完成的目标。他的代表团将以各种可能的方式鼓励这方面的努力,同时也注意到,实现恰当的妇女任职人员状况不应不顾宪章确立的原则——在效率、才干和忠诚的最高标准的基础上任命工作人员。

56. 在当前复杂的国际环境中,联合国维持和平的任务已大大变得更为重要,因而全体会员国严格尊重联合国和各专门机构官员的特权和豁免具有新的重要意义。为此,他的代表团欢迎A/C. 5/47/14号文件,并同意正在采取的措施以加强本组织和联合国系统其他机构官员的安全和保卫。

57. 他尊重工作人员代表们的观点(A/C. 5/47/20)并对他们保护工作人员权利和保障自己安全的活动给予应有的重视。但在此同时,不能接受有些代表的打算,他们对解决工作人员的特殊问题要进行干预,而根据宪章这是只属于秘书长的特权。

58. 俄罗斯联邦愿与全体会员国的代表团和秘书处的高级官员合作,以研究采取措施使工作人员的工作和整个联合国的工作效率更高。

59. KOVACIC先生(斯洛文尼亚)说秘书长关于秘书处组成的报告(A/47/416)提供了关于会员国代表权和招聘活动的详尽概况,但也包含了引起人们关切的信息。据第15段指出,截止1992年6月30日,有29个无任职人员的会员国而前一年仅有9个。包括斯洛文尼亚在内的19个最近被接纳的会员国都是无任职人员国。应采取决定性行动使这些新会员国在联合国秘书处按地域分布的职位中得到自己应有的配额。

60. 斯洛文尼亚真诚地对本国公民占有秘书处职位感兴趣。为实现此目标,第一个必要的步骤是规定它的适当员额幅度,预计这将由本届大会根据现行标准作出决定。

61. 有的代表团可能对现行标准和确定适当员额幅度的方法提出质疑。诚如几位发言者已经指出,这些员额幅度只是实现公平的地域分布的一种手段。斯洛文尼亚同意这样的观点,即只要秘书处还没能使多数会员国得到自己的适当员额幅度,讨论确定它的方法是无用的。

62. 自 1992 年 2 月以来暂停招聘人员,除了阻碍改进按地域分布职位的努力外,还为无任职人员会员国将来取得任职名额设置了障碍。为此,他相信甚至在结构改革进行期间,招聘无任职人员会员国国民甚至最后招聘任职人员不足会员国国民的工作应免于冻结。他的代表团愿意听取秘书处关于招聘新会员国国民和其他任职不足人员会员国国民的可能性的意见。显然,由于招聘过程的冗长以及高级职位的相对不可获得,竞争性考试不能是解决这一问题的唯一答案。

63. 令人遗憾的还有,一方面 29 个会员国在秘书处中没有一个人任职,另一方面任职人员过多的国家在过去三年中从 1990 年的 19 个增加到 1992 年的 24 个。秘书处应该解释导致这种发展的考虑是什么。令人难以理解的还有,在所报告的时期内,对 128 个按地域分布的职位任命中,只有 29 人即 22.7%是无任职人员或任职人员不足国家的国民。

64. 谈到秘书处中的妇女任职状况,他说大会第 45/239C 号决议敦促秘书长继续努力增加按地理分布的职位中的妇女人数特别是在高级政策一级和决策级职位的妇女人数,以便在 1990 年底实现整体参加率达到 30%和 1995 年达到 35%。他满意地注意到秘书处中妇女的比例在稳步增加。根据秘书长报告 (A/47/416 和 A/47/508),截至 1992 年 6 月 30 日,按地理分布的职位中妇女有 797 个即 30.56%,比前一年增加了 1.4%。但是,副秘书长一级没有妇女,助理秘书长中只有一名妇女,在

D-2 级中只有 10 名妇女。尽管在 D-1 级中的妇女人数有可观的增长，仍应进一步努力争取在秘书处的高级职位中妇女占更大比例。

65. 目前有 69 个会员国没有妇女占有按地域分布的职位，因此从全局看，妇女任职状况并不如上述情况那样乐观。秘书处应优先从无任职人员和任职人员不足的国家中招聘妇女。

66. 制定职业发展综合计划是每年来秘书处和第五委员会的工作重点。他支持关于职业发展的综合观念并满怀兴趣地注意到在这领域中提出的新建议。对人力资源的管理采取有活力的方针是重要的，其内容要包涵秘书处工作人员职业的全部构架，从接受招聘到离开工作岗位。显然，提出来的想法是把 P-4 级至 D-2 级的对外招聘人数压缩到最低限度。不应把职业发展计划拿来作为实际上冻结对外招聘的借口。工作人员高水平的效率、才干和忠诚不仅通过对在职人员的长期培训和可核查的考绩制度来实现，也可通过在明确规定的指导方针下扎实的对外招聘工作人员来实现。

67. 关于工作人员的保安和安全问题，当本组织被委以日益复杂的新任务之时，其工作人员的甚至最低限度保安和安全不能始终得到保证是令人十分困扰的。尽管对工作人员的拘禁和虐待事例有所减少，但 1991 年国际公务员在执行任务时牺牲的人数几乎等于以前几年的总和，这是令人震惊的。保障工作人员的安全是联合国系统各机构的共同责任，它们应提供必要的后援和紧急计划。然而，只有会员国的帮助和合作才能保证工作人员及其家属的安全。

68. SHITAKHA 女士（肯尼亚）就秘书长关于改善秘书处妇女地位的报告（A/47/508）和关于尊重联合国及其专门机构和有关组织官员的特权和豁免的报告（A/C.5/47/14）发言。

69. 肯尼亚注意到这已经是一种设想，也是许多人的希望，那就是联合国妇女十年的一个不言而喻的目标是提高妇女地位将很快成为广泛被接受的概念以致不需要

再在公众中宣传。显然，尽管在我们对之审议的时期内按地理分布给妇女的职位有1.4%的些微增加，上述目标并未达到。甚至更令人不安的是本组织的上层机构中几乎完全没有妇女——去年两名副秘书长级的妇女失去了她们的职位，一位妇女所担任的助理秘书长职位则由于进行无情的改革不顾对人事和方案的影响而即将被撤销。她的代表团完全同意行政和预算问题咨询委员会（行预咨委会）的观点——如不了解已进行的改革的全部影响就不可能就结构改革作出合适的决定。此外，在D-2级工作的妇女人数没有变化。虽然在秘书处的低级职位中对妇女的招聘和提升有些进展，希望尽最大努力保证妇女适量地参加政策级和决策级职位。

70. 她的代表团对非洲妇女在秘书处中任职状况之差特别感到关切。以地域和性别作比较，非洲作为一个整体在专业职类按地理分布的职位中所占的名次是倒数第二：16.8%。更为不幸的是，在全部专业职类工作人员中，非洲妇女只占2.8%，在全部妇女工作人员中只占9.8%。她的代表团已向第三委员会提出，并要在这里重申，除秘书处外其他联合国机构也都应支持加速增加非洲人在其各自工作人员中的比例，并应为非洲妇女提供人力资源开发和提高工作能力的各种手段。会员国有责任在招聘时提出妇女候选人，遗憾的是肯尼亚打算提名妇女候选人，却因当前秘书处的招聘冻结而未果。肯尼亚代表团同其他代表团一样，要求冻结应只是暂时性的，在解除冻结后应优先招聘发展中国家以及其他在目前结构改革中受到不利影响国家的妇女。

71. 关于职业发展问题，她的代表团完全同意秘书处培训和提升工作人员的方针。制定一套有效的考绩制度以保证在整个系统内能公平而公正地提升工作人员至为重要。在许多工作人员的工作量猛增而对他们的努力没有作出可感受到的赞许的时刻，这一点尤为重要。有了一套有效的考绩制度再加上有提升的机会，可以相当有效地恢复工作人员的工作情绪。此外，肯尼亚赞成实行一种带有激励措施的人才流动制度以鼓励工作人员在整个联合国系统中任职。在这个问题上，欧洲共同体的意见值

得考虑。

72. 在联合国和专门机构及有关组织官员的特权和豁免问题上，肯尼亚代表团完全同秘书长、前主管人力资源管理的助理秘书长和法律顾问一样，对工作人员在履行职务时不得不面临不断增长的危险表示关切。肯尼亚是许多重要联合国机构的东道国，它已经并将继续采取一切必要措施保证在自己领土上的联合国工作人员的安全和保卫。然而有些悲剧终于不幸不可避免地发生了。她的代表团重申对国际民用航空组织工作人员 Avi Rappaport 先生在一次武装抢劫中死亡表示遗憾。它向秘书长保证，肯尼亚政府十分重视这一问题并已采取更多的预防措施保障在内罗毕联合国工作人员的安全。它也感谢联合国儿童基金会工作人员对于 1992 年 9 月在苏丹的该组织包括一名肯尼亚国民在内的几名工作人员的死亡所表示的哀悼。

73. 肯尼亚要对一份错误的报道表示深刻关切，这份报道出现在有关联合国秘书处工作人员代表的观点的一份备忘录上 (A/C. 5/47/20)。根据该文件，肯尼亚拘禁了三名近东救济工程处的工作人员，但据她的代表团了解，这三名工作人员根本不在非洲大陆。近东救济工程处本身已对这一指控表示惊讶并证明这一信息失实。关于另一起据称的拘禁事件，秘书长的报告中明确指出这是一起在肯尼亚邻国拘禁肯尼亚国民的事件。第三个断言也已被事实驳倒。她的代表团赞赏并接受联合国工作人员委员会主席对于情况不准确的道歉，但它敦促工作人员的代表们在今后的报告中要更慎重些。它也希望就此发表一份正式的更正。

74. STITT 先生 (大不列颠及北爱尔兰联合王国) 代表欧洲共同体成员国发言说，给予联合国官员以特权和豁免并不是为了他们个人的利益而是为了便于发挥本组织的职能。在所报告的时间内，新发生的逮捕和拘禁联合国官员的事例少于过去几年，但仍多得不能令人接受。此外，截至报告之日，已有 11 位工作人员在执行任务时被杀害。这种侵害行为违背了宪章和国际公约的原则，引起了深刻的关切。欧洲共同体成员国重申它们对 1985 年 3 月在黎巴嫩被绑架的 Alec Collett 先生的命运表示

特别关切。

75. 它们再次向卷入这些事件的政府呼吁制止一切侵犯国际工作人员特权和豁免的行为,以便他们能充分行使自己的职权。它们支持秘书长不断作出的努力——保证有关国际组织及其工作人员的特权和豁免的国际协定得到落实,也支持他向全体会员国要求支持他的上述努力的多次呼吁。

76. 欧洲共同体成员国对维持和平人员和其他工作人员的安全特别是参加人道主义救济行动的人员的安全表示关切。它们也支持在需要时使用独立的医疗小组,其依据的原则是所有被拘禁或监禁的人应有权得到医疗和治疗。

77. JONSDOTTIR - WARD 夫人 (冰岛) 代表北欧国家 (丹麦、芬兰、挪威、瑞典和冰岛) 发言说,它们集中注意力于四个特别重要的方面:(a) 招聘和雇佣工作人员;(b) 职业发展;(c) 改善秘书处的妇女地位;(d) 尊重联合国官员的特权和豁免。

78. 保证全体会员国公平的地理代表权很重要,这是为了保持联合国的国际性。这样做的时候有三个主要标准:会籍、人口和会费。

79. 北欧国家也支持实行竞争性考试制度以招聘高度合格的青年男女,并欢迎将这一制度延伸到包括 P-3 级职位。但应加快招聘的进程,目前在举行考试后还得等整整一年才招聘。

80. 在一般事务人员和专业人员职类,内部候选人应是高级职位招聘时的主要来源,同时要始终牢记公平的地理分布原则。

81. 招聘合格的工作人员很重要,保留称职而又受正确动机驱动的工作人员同等重要。所以,适用于所有职类工作人员的综合职业发展制度很重要,因它能加强联合国的有效性,并为工作人员满足个人要求提供了机会。为保证这个制度的成功,重要的一点是不仅要评估培训活动也要评估管理成绩。北欧国家欢迎有一个全系统协调一致的人力资源管理政策,它能在联合国各组织间促进人员流动和职业发展,能在全系统内促进提高了的集体精神。它们欢迎实行更富竞争性的工作条件和实行这样

一种人事指导方针：它考虑到人员的家庭状况、文化差异和女工作人员的特殊要求。

82. 联合国在提高妇女地位方面要发挥关键作用，大会已确定了按地理分布的专业职位中妇女的比例应在1995年达到35%的指标。秘书长的报告指出，1991年至1992年间，妇女在这类职位的比例增长了1.4%，并指出为达到1995年的规定指标，每年必须增长百分之一以上。北欧国家欢迎这一事实——在1992年招聘的P-2/P-3级工作人员中，近40%是妇女。但进展缓慢，妇女在更高级别的任职情况进展尤其迟缓。必须排除妇女候选人面临的障碍，增加招聘到高级职位的妇女人数，从而加强她们在决策层的地位。各国政府应帮助在本国物色合格的候选人并鼓励她们申请出缺的职位。

83. 北欧各国代表团欢迎秘书长宣布的处理性骚扰问题的措施以及确立有关处理这类申诉的特别程序和指导方针。

84. 北欧国家继续支持秘书长的努力——保证尊重联合国和有关组织官员的特权和豁免。这么多工作人员的安全处于这样的危险境地是不能接受的。1992年有13人死亡和不可接受的高数字的无端逮捕和拘禁。发生这些事件是东道国政府的责任，它们必须维持秩序并保护在其管辖范围内的人员。北欧国家强烈呼吁有关国家政府尊重自己的国际义务。

85. BARIMANI 先生（伊朗伊斯兰共和国）说，冷战结束后出现了国际合作的新时代，本组织在维持和平和促成和平的领域中面临新的挑战。对本组织提出的新的要求和期望使它必须更有效率地管理自己的人力资源，特别是在财政资源有限的时刻更须如此。

86. 综合职业发展计划虽然相当精确地说明了一项健全的人事计划的各个组成部分，却未能提出为改善人事政策在职业发展方面所需要的倡议。由于冻结了秘书处的招聘和提升，目前在从原有方案重新调配到其他方案的所有各级职位都有出缺，或被秘书长保留的供日后之用的出缺。无庸赘言，在正常情况下这些出缺的职位会用

来进行提升、人员调动和从外部招聘，从而促进秘书处内的职业发展。于是产生了秘书长打算怎样使用这些空缺的问题，特别是如果还要继续冻结招聘的话。如果在签订短期合同的基础上或由顾问们来填补这些职位，他想知道怎样能保证实施公平的地域代表权。

87. 他希望能得到一份目前在秘书处工作的全部顾问的名单，说明他们的级别、就业领域、国籍和合同期限。他也想知道有关因缺乏资源而被忽视或停止执行的那些活动方案的详细情况。通过简单的计算说明，过去几年中尽管维持和平及其有关的人道主义活动增加了好几位，本组织的工作人员却减少了20%至25%。为此，他的代表团对于现行政策对工作人员的工作情绪和工作成绩上的影响表示关切，因这两个问题是秘书处人事规划和职业发展中最重要的重要组成部分。

88. 他的代表团十分重视适当员额幅度制度和会籍、会费及人口因素的相对加权在决定分配给每一会员国职位数额时起的作用。应加强人口因素的份量，会籍和会费两个因素的份量应对等。此外，他要求澄清，为什么伊朗伊斯兰共和国向正常预算缴纳的会费从0.69%增加到0.77%而分配给它的职位数保持不变。

89. 主要由于接纳了新会员国，所以无任职人员的国家增加了，但任职人员不足的国家减少了。这一趋势应继续下去。

90. 秘书处妇女任职状况改善了，这令人满意。但应作出更大努力以实现有关的大会决议规定的1995年达到35%的目标。应特别注意从发展中国家的合格妇女中进行招聘。

91. 在改革和结构调整过程中，应采取特别措施避免使任职人员不足的国家或在适当员额幅度之内的国家受到影响。如要撤销任何职位的话，应从任职人员过多国家的国民开始。

92. 他的代表团关切地注意到，逮捕和拘禁联合国官员的案例一直很多，特别是涉及近东救济工程处的这类事件很多。如A/C.5/47/14号文件指出，近东救济工程

处工作人员在进入和离开西岸和加沙地带时一直遇到许多困难。他的代表团要求,当近东救济工程处和其他机构的人员遭到拘禁、逮捕以及发生涉及它们的安全和影响正当执行职务的情况时,秘书长要迅速采取对应行动。

93. 他的代表团承认在 P-2 和 P-3 级通过竞争性考试招聘人员的价值,但认为这种考试不应妨碍从无任职人员国家和任职人员不足国家招聘人员。

94. 伊朗伊斯兰共和国是在秘书处中未得到足够任职职位的国家之一。他希望,在今后招聘工作中秘书长应千方百计优先征聘尚未在适当员额幅度之内的国家的国民。

95. SOH 先生(大韩民国)说他的代表团支持秘书长关于提高联合国和秘书处效率的建议。

96. 他的代表团原则上支持秘书长采取的步骤:几个较高级别的职位冻结招聘;通过每三年一次的国家考试招聘几个较低级别职位的候选人。这一政策可能不公平地影响到任职人员不足或无任职人员的国家,因而令人关切。韩国国民是第一次参加这种国家考试,他希望能有四名或五名通过考试的候选人参加秘书处 P-2 级的工作。但根据指导会员国间分配工作人员职位的加权点制度(A/47/416,表 10)他们只相当于分配给韩国国民职位数的六分之一。

97. 在招聘过程中应对任职人员不足和无任职人员的国家给予特殊考虑,以实现公平的地域公平。希望秘书处对新会员国给予特殊注意,使它们都尽早补足分给它们的职位。在这方面如对招聘冻结作一些例外处理将有助于新会员国国民担任高级职位,否则他们无法问津这些高位。

98. 担任 P-3 级职位要通过考试,这是招聘高度合格人员的理想办法。鉴于在 1991 年和 1992 年举行这种考试是成功的,应为新会员国每年举行这种考试。

99. 应给联合国工作人员机会,让他们充分运用自己的才能为本组织服务。为实现这一目标,职业发展有特殊重要性。他希望行政职业组的试验项目和其后将这制度

应用于全部职类会产生积极效果。他注意到为联合国工作人员提供长期职业发展机制的重要性。

100. 迄今在秘书处妇女地位方面取得的进展值得欢迎，尽管在这方面的改进还大有可为，特别在安排妇女担任 D-2 级及以上职位问题上。他的代表团支持已采取的后续行动并同意秘书长在第 21 次会议上宣布的目标。

101. 大韩民国同其他国家一样对联合国官员的安全问题表示关切，特别是那些在现场的人员，他们经常处于发生冲突的环境中。它希望今后将采取一切可能手段保障他们的安全。今天，越来越多的联合国工作人员被要求在潜在危险地区执行任务，必须把对他们的保护看作是优先目标。他们不时被拒绝入境、被拘禁、被拒发签证或在其他方面在执行任务时受到阻挠，这种情况是国际耻辱。应进一步考虑采取保证他们安全的措施。

102. 在本组织失去活力达几十年之久之后，为了使它恢复活力，应想方设法将最能干的人引进本系统，同时对按地域分布给予应有的注意。然后应让这些人在联合国内充分发挥其潜能，这样就能依靠他们的技能和经验把本组织带进一个和平和繁荣的新时代。

103. MAIGA 先生（马里）说，在本组织考虑涉及其未来活动的各项问题时，开展了关于人事问题的辩论。考虑中的问题有：加强本组织在维持国际和平和安全中的作用；加强联合国系统在国际合作和发展中的作用；联合国经济和社会部门的结构改革；在预防性外交和解决冲突中加强可供本组织使用的手段。

104. 为使这些目标变成可以实施的活动方案，需要得到本组织每一位工作人员的合作。为了使秘书处的行政效率能够得到实际而又持续的改善，工作条件必须有质的变化，必须实行职业发展和人员培训。

105. 他的代表团欢迎秘书长在关于秘书处培训方案的报告中提出的建议（A/C. 5/47/9）——培训执行维持和平任务的人员。重点应放在培训参加发展活动和紧

急救济活动的人员。

106. 应该根据普遍性原则和公平地理分布原则来衡量执行有关秘书处组成的各项决议的进展。他的代表团欢迎在实施这些原则方面取得的进展,但有必要采取行动纠正在有些国家之间由于任职人员过多、任职人员不足、和无任职人员造成的不平衡现象。为此,应该为任职人员不足的国家举行 P-1 和 P-2 级职位的竞争性考试。

107. 根据大会第 45/125 号和第 45/239C 号决议,应采取措施提高妇女在秘书处中的任职状况。此外,应特别强调从非洲国家等任职人员不足的地区招聘和提升妇女。秘书长关于秘书处改善妇女地位的报告(A/47/508)显示出,非洲、中东和东欧国家妇女的比例远远低于目前 30% 的妇女整体比例。截至 1992 年 6 月,包括马里在内共有 69 个会员国没有妇女担任按地理分布的职位。

108. 马里赞扬联合国的工作人员,他们不论在总部还是在各个外地办事处,都不遗余力地有时甚至以自己生命为代价来推进实现本组织崇高的理想。

109. DJACTA 先生(阿尔及利亚)说,本组织正在进行的庞大的结构改革和业务改革改造了它最为敏感的部门——人的因素的若干方面。

110. 这一改革过程涉及改进秘书处的结构和职能,也涉及人事管理的现代化。毫无疑问,在尊重和加强公平的地理分布原则以保证比例代表权的同时,这些目标都可实现。

111. 用来计算会员国代表权的适当员额幅度方案应予修改,因为他的代表团认为用以进行计算的三个因素——会籍、会费、和人口是限制性的。最好代之以能够纠正目前不平衡状况的其他办法。

112. 职业发展是一项应予优先处理的问题。应根据大会建议的方针尽可能早地制订全面职业发展计划。从提高透明度和加强凝聚力着眼,应重新考虑内部任命和提升机构的组成和职能。此外,一定要考虑到这一现实:必要的结构改革增加了秘书处内部的思想不稳定。改革的过程中必须同时提高对国际公务员制度的认识并给予在

其中服务的人员以更多的尊重。

113. 如果要想建立一个更坚强、更独立并且更有效率的秘书处，有能力对新的要求和不断变化的任务作出灵活反应，那就必须设置层次较少的机构并赋予更确切规定的责任，同时还要简化程序和废除一些毫无意义的作法。

114. 改进工作条件，包括改进招聘政策、各种职类的结构和为所有职类的工作人员提供职业发展的机会，无疑将有助于提高秘书处的工作效率。

115. 秘书处的妇女地位问题继续使会员国操心。根据秘书长关于秘书处构成的报告(A/47/416)，通过招聘，使妇女比例增至占总数的30.6%。这种状况令人欣慰，因为接近于达到1995年实现35%的目标。然而，发展中国家妇女的任职人员十分少，特别是非洲妇女只占全体工作人员的2.8%。他的代表团特别强调要加强的努力，增加在本组织高级职位上来自发展中国家的工作人员的人数。

116. 如同其他代表团已指出的那样，必须对声称的秘书处内的性骚扰的全部事例进行彻底调查。

117. 要提高工作人员的专业水平就必须进行培训，他们在执行委任给本组织的任务时，承担着日益复杂和繁重的责任。必须特别强调培训，一定要为此拨给巨额经费。

118. 在1992年9月11日即工作人员日，秘书长说过，联合国的财富就是它的工作人员。由此可以推论，违背联合国工作人员利益和反对他们职业发展的行为等于摧毁本组织。

其他事项

119. AL - MAKTARI先生(也门)说，秘书长在本委员会第21次会议上的发言十分重要，应以联合国的六种正式语文进行散发。

120. 在INOMATA 先生 (日本)、CLAVIJO 先生 (哥伦比亚)、SPAANS 先生 (荷兰)、TANG Guangting 先生 (中国)、AHMED 先生 (伊拉克)、RAZVIN 先生 (俄罗斯联邦)、ERIKSSON FOGH 女士 (瑞典)、BARIMANI 先生 (伊朗伊斯兰共和国)、EMERSON 夫人 (葡萄牙)、SHITAKHA 夫人 (肯尼亚) 和 KINCHEN 先生 (联合王国) 参加下经过交换意见后, 主席 建议应要求秘书处在第 21 次会议的简要记录中全文记录秘书长的发言, 并且应该尽快散发该记录。

121. 就这样决定。

下午 7 时 45 分散会。