

第 19 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）

后来的主席：迪努先生（罗马尼亚）
（主席）

目 录

- 议程项目 111：联合国经费分摊比额表（续）
议程项目 112：人事问题（续）
议程项目 103：审查联合国的行政和财政业务效率（续）*
议程项目 104：1992-1993 两年期方案预算（续）*
议程项目 105：方案规划（续）*

* 一并审议的项目。

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. 5/47/SR. 19
16 November 1992
CHINESE
ORIGINAL; ENGLISH

上午 10 时 15 分宣布开会。

议程项目 111：联合国经费分摊比额表（续）（A/47/11）

1. PANTIRU 先生（摩尔多瓦共和国）说，用于建立比额表的方法的某些方面对他的代表团有直接的利害关系。在欧洲和世界其他地区的政治、经济和社会处于急剧变动的时候，10 年的基准统计期不可能充分反映一个国家支付能力的突然的发展情况。10 年期对一些从其他国家的解体中产生出来的新独立国家来说甚至更不合适。通过对它们从中分裂出来的国家的国民生产总值进行简单的数学除法得出的它们的国民收入估计值其有效性也是有问题的。因此，他的代表团欢迎把基准统计期减少到五年。还应作出努力来确定现行方法是否足以处理新独立的国家或经济处于过渡期的国家面临的全新的和没有先例的问题。他的代表团难以接受把传统的国民收入定义作为评估一个国家的支付能力的基础。他的代表团承认会费委员会为解决这一问题所作的努力并理解在估计因接受蜂涌而至的难民而造成的经济后果方面存在的方法上的困难。但是，一个国家的支付能力无疑直接受其领土上存在的军事冲突的影响，不幸的是还没有找到充分有效的解决办法。

2. 关于汇率问题，前苏联使用的无意义的 0.70 卢布兑换一美元的汇率是不现实的，这一点是大家都同意的。在摩尔多瓦首都，目前的官方汇率接近 400 卢布兑换一美元，而当其实际支付能不足四百分之一时很难期望他的国家以已经不现实的汇率为基础支付它的会费。不考虑现实的方法不可能得到信任。

3. 他就所建议的他的国家的比额（0.15%）与之磋商的其他代表团都同意这与他的国家的支付能力是不成比例的。同样的情况也适用于其他新独立的前苏维埃共和国。虽然从严格的方法学的观点看这些建议可能是正确的，但是方法本身是不充分的和不公平的。

4. 最后，他说建议摩尔多瓦共和国支付的比额是不能接受的。目前的方法对谈判进程和各国间的合作来说是一个障碍，应该作根本性的修改以便会费委员会在其1993年的会议上能够提出新的公平的1994年的比率。因此，他的代表团对第五委员会在这一问题上的决定持保留态度。他的代表团知道达成协商一致的重要性并会表现出同其他代表团一样的灵活性，但它认为对许多新会员国以及其他一些会员国来说这些建议对达成协商一致构成了障碍。

5. MIHAI 先生（罗马尼亚）说，虽然他的代表团总的来说同意会费委员会的报告（A/47/11）中提到的评论、分析和建议，但它认为联合国大会第46/221B号决议所要求的有关目前的方法可能改变的建议是不充分的。在必须为从以前国家的解体中产出来的国家提出比率建议的空前情况下，会费委员会担负的任务当然很艰巨。

6. 全世界，尤其是欧洲发生的变化，使得减少为期10年的统计基准期有了根据，第五委员会应该考虑回复到5年期。应该进一步研究按债务调整的收入这一概念，因为这可以更好地反映会员国的支付能力，而这是确定分摊比额表的基本准则。会费委员会对逐步停止限额办法的实质性分析受到称赞。他强调了他的代表团对就这一问题提出的任何实质性建议持灵活的态度。

7. 关于建立分摊比额表的现行方法的改进的可能性问题，他认为进一步重点应放在国民收入和人均收入以及采用按价格调整的汇率上。人们希望当前统计司为改善其数据库所作的努力为该委员会提供更可靠的数字。

8. 关于新会员国的比额问题，他的代表团同意会费委员会主席表达的观点，即会费委员会不得不在受束缚的情况下工作以至不可避免地不能充分反映当前的状况，但也同在第五委员会中表态的许多代表团，包括一些代表新独立国家的代表团一样对所建议的分摊比额表的不恰当性感到担心。他赞成摩尔多瓦共和国代表就为期10年的基准期的统计资料和会费委员会使用的汇率是否贴切所作的评述。他希望第五委员会会考虑那些论点。他称赞会费委员会致力于平等对待原则，这一原则有利于

所有新会员国。他希望这些原则以及协商一致的规则会指导第五委员会的辩论和谈判。

议程项目 112: 人事问题 (续) (A/46/326 和 Add. 1; A/47/140 和 Add. 1, A/47/168 和 Add. 1 以及 A/47/416; 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/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)

9. SHEAROUSE 夫人 (美利坚合众国) 说, 她的代表团强烈支持秘书长改革秘书处结构的决定, 因为如果联合国要迎接新的挑战的话, 一个有明确规定的人事政策和程序的精简的组织是重要的。干练的人力资源是本组织最大力量所在, 它的职员应当受到赞扬因为他们对提交联合国的日益增加的要求作出了他们的反应, 尽管由于实行结构改革造成一些不确定的因素。

10. 她的代表团对日益增加的侵犯职员的公民权和人权的事件, 尤其是对 1992 年报道的暴力死亡事件数目, 以及继续呈现高数量的逮捕、拘留和劫持事件深感忧虑。确保联合国人员的安全是所有会员国的责任; 它们必须继续支持秘书长为使目前被列为失踪或未经适当程序被扣押的所有联合国职员得到释放而作出的努力, 并敦促所有负责当局为这一目的进行合作。

11. 她的代表团继续对不能与被扣押的职员直接接触以及得不到他们被捕或被拘留的解释感到关切。她的代表团全心全意地支持 1992 年 5 月召开的机构间安全措施会议提出的建议并已表明强烈支持 1991 年 6 月机构间特别小组会议提出的建议, 尤其是有关被扣职员享受充分医疗的权利以及需要通过恢复同他们的接触与被扣或被捕职员保持法律联系。她想知道是否有人在继续探索这些建议, 如果没有, 为什么没有。她还认为应对失踪或被扣押职员的家属给予更多的关照以及对以前被扣押过

的职员在恢复职位和重新融入联合国大家庭方面为他们提供方便。

12. 关于职业发展和与此相关的问题，如培训、业绩评估、职业分类、人员调动和提升，她的代表团欢迎明显反映在秘书长的报告（A/C. 5/47/6）中的对这些问题中的许多问题进行的积极思考。虽然她认识到建立一种健全的职业发展制度是需要时间的，但她指出，自从宣布打算建立这种制度以来已经有 14 年了。滥用职业分类似乎是当前用于“发展”职业的主要手段。

13. 关于制订人力资源计划，人们为难地注意到，在着手实行结构改革以前联合国没有考虑其人力资源的需要及其最佳使用。制定一项计划来预测职员的需求是重要的。关于招聘问题，提到了一个严重的留用问题，虽然没有提供可靠的证据。她的代表团想得到暂停外部招聘前专业人员和一般事务人员的空缺率的资料以及已经离开联合国在政府或私人部门寻求工薪更高但职位类似的职员数目的资料。

14. 关于人员调动制度，鉴于秘书处在人道主义援助和维持和平使命方面作用加强，她的代表团同意必须更多地注意在职业发展计划范围内发展一种系统的轮换和调动方案。但是，重要的是确保这种制度的利益超过投入的费用。在这方面，她问，为语言职业小组制定一调动方案的预期利益是什么以及这些利益的重要性是否与所需开支相称。

15. 职员的发展和培训对任何职业发展计划来说都是至关重要的，必须更多地强调发展职员对联合国的新挑战和新方向作出反应的能力。她的代表团同意，如果联合国要保持其应付新挑战的能力，加强培训计划是重要的。此外，发展有效的管理技术应该是事业前途的一种需要。但是她不知道新招聘来的最低级职员是否需要培训。

16. 职业分类制度的原则，或通过应用统一标准的职位评估原则是同等难度和责任的工作支付同等的报酬。她的代表团反对报告第 36 节中的建议，即 P-2 至 P-4 级的专业职位应安排在一个单一级别上，与 G-1 至 G-6 的职位一样。她的代表

团认为这一改革会导致等级蠕动并损害分类制度的完整性。她的代表团饶有兴趣地阅读了联合检查组（联检组）关于职位分类制度的优缺点的报告（A/47/168）并认为，那里面的建议值得仔细考虑。

17. 她的代表团同意，业绩评估是职业发展制度的一个重要组成部分。没有健全的业绩评估——业绩评估可以显示出职员承担更高责任的潜力——妨碍职业发展。国际公务员协会联合会主席在最近登在《纽约时报》上的致秘书长的一封公开信中要求从联合国里消灭“冗员”，这是她的代表团衷心拥护的一种立场。

18. 关于竞争性考试问题，她的代表团想提一个正式建议：从一般事务人员到专业人员的考试应每隔一年进行一次；应保持一份可从中吸收成功的候选者的花名册。这样可以消除重复和有限资源的浪费并为一般事务人员提供一个更稳定的职业阶梯。关于竞争性的P-3级国家考试，她的代表团是赞成的，但对在结构改革期间继续进行考试有些担心。她的代表团希望，第一，考试进程不会对合格职员从P-2级晋升到P-3前景产生不利影响；第二，为成功的候选者保留足够数量的职位以证明为招聘P-3级职员用于竞争性国家考试的开支是正当的。根据P-3级竞争性考试的一份报告（A/C. 5/47/5），1991年参加考试的92名候选者中只有4人得到任命。她的代表团想得到有关这些考试的成本效果的资料。她的代表团不是主张放弃这种考试，而是主张限制这种考试的次数。她的代表团认为，使用由人力资源管理处的代表和有关的实务机构的代表组成的招聘团来鉴别出合格的候选人可以少花点钱。

19. 根据妇女在秘书处的比例的一份报告（A/47/508），当前妇女占在职职员的30.6%，不同的地理分布有所不同。虽然这反映出总体上有所增加，但她的代表团对男人的受聘和晋升比例继续高于妇女仍然感到关切。在更高的级别上妇女总的比例偏低。她的代表团赞成秘书长以增加妇女在秘书处的比例为目标的措施，并敦促会员国通过提名更多的妇女候选人和鼓励妇女申请空缺职位来支持这些努力。她的代表团欢迎已经制订出来的对付性骚扰问题的方针和步骤。她的代表团只是对这一过程

拖得如此之长感到遗憾。

20. 关于秘书长的秘书处组成问题的报告 (A/47/416), 尤其是 A/C. 5/46/2 号文件中提出的拟议中关于修改专业职员的地理分布的合乎需要的范围的不同选择办法, 她的代表团认为, 在 1988 年 1 月 1 日才生效的目前的制度获得运转时间以前不应作出改变。在有许多新会员国和冻结外部招聘的情况下, 要使这一制度产生影响四年的时间是不够的。方案的再次改变会导致新的不稳定。

21. 在提到秘书长关于联合国、专门机构和有关组织的官员的公务和私人旅行的限制的声明 (A/C. 5/47/14, 第 14-21 段) 时, 她说管制某些国籍的职员在美国国内的私人旅行的规定并不限制国际公务员公务旅行, 也并不以任何方式妨碍他们的工作。美国保证继续履行其东道国的义务并继续保证职员公务旅行的自由。在这方面, 在其作为东道国的义务及其固有的为捍卫其国家安全采取必要措施的权利之间不存在矛盾。她的代表团认为, 讨论这一问题的适当场合是东道国关系委员会的报告, 因此她的代表团建议这个问题只应在那个项目下考虑。

22. 她的代表团对秘书处司法行政的报告、来自政府部门的调派和已经提交给上次会议的工作人员服务细则修正案 (A/C. 5/46/7, A/C. 5/46/9 和 A/C. 5/46/13) 的立场没有改变。

23. STITT 先生 (英国) 在代表欧洲共同体十二个成员国发言时说, 它们重视一个独立的秘书处和一支能胜任工作的职员队伍。鉴于对联合国的厚望, 有效地管理人力资源比过去任何时候都更重要。

24. 十二国赞同秘书长在其联合国工作报告中就联合国职员的奉献和多才多艺所作的评述, 职员们常常不得不在艰苦和危险的条件下履行许多不熟悉的任务。

25. 十二国也支持实行结构改革, 不改革联合国就不可能复兴。成功地实现出自结构改革的变革需要高水平管理技术和各级职员的积极支持。在这方面, 他回顾了《联合国宪章》第九十七条, 该条规定秘书长是行政首长, 和第一百零一条, 该条规

定应由他委派办事人员。联合国大会一再重申其对这些宪章职能的支持。

26. 十二国欢迎秘书长关于秘书处组成问题的报告(A/47/416)中再次保证:源于《联合国宪章》一百零一条的指导招聘和雇用职员的原则,即以求达到效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑,征聘办事人员时,于可能范围内,应充分注意地域上之普及。确立秘书处为主要机构并规定男女平等的第七和第八条也必须支配联合国的人事政策。正如秘书长在第四十六届会议上所指出的,对联合国宪章的看法依然象过去一样有效。

27. 期望人事管理有一个最高的标准是合理。以客观标准为基础的严格的招聘过程是重要的。在这方面他注意到了竞争性考试的好处。欧共体赞成在P-1和P-2级招聘中把竞争性考试作为一种通用的方法,并应继续努力把这一制度引入P-3级,只要专业等级低的职员的晋升前景不受破坏。因招聘过程中还必须注意成本效果,要考虑申请人的数目、成功的候选人的数目和可提供的职位数目之间的关系。欧共体认为,所有职位,定期的和长期的,都应向所有会员国的国民开放,不得有性别歧视。

28. 适当幅度制反映了在尽可能广泛的地理基础招聘职员的重要性。他看不出改变目前的方法的理由,这一方法是在第四十二届会议上的一致建立起来的。

29. 十二国欢迎在任命和晋升妇女方面所取得的进步,尤其是D-1级中妇女数量的明显增加。妇女在秘书处里的地位,在适当考虑效率、才干和忠诚的最高标准的情况下,应通过所有候选人机会均等来予以提高。会员国应提出合格的妇女职位候选人并鼓励妇女申请竞争性考试。

30. 关于秘书处的职业问题,他注意到,在从结构改革进行回顾,高级职位的数目已经增加,尤其是G-5一级。他希望得到有关回顾的进一步情况,以及填补数目增加后的高级职位的标准的细节和对职员费用的影响。他注意到秘书长已经提出有关性骚扰问题的方针。

31. 十二国承认为职员提供提高技术的机会的重要性。它们早些时候已提请人们注意评估联合国培训方案实用性的必要，令人失望的是秘书长的秘书处培训方案报告(A/C.5/47/9)对评估培训活动的可能性持否定态度。十二国希望能制定出指导方针和发展评估工具，使评估成为每一项培训活动的组成部分。他注意到，负责人力资源管理的前助理秘书长曾在她提出的报告和发表的讲话中都提到良好的写作技巧对国际文职人员职业的重要性。

32. 十二国同意负责行政和管理事务的副秘书长对联合国组织麻烦的人事制度的关切。评定职员业绩和确保明确管理人员责任的有意义的业绩评估是必要的。虽然那是作为行政首长的秘书长的事，但是对职员和会员国有信心制订出可靠的规则是重要的。联合国组织可以从依靠一支有令人满意的职业前途在最低一级招收来的核心国际文职人员中得益。应该避免过分求助于从外部招聘高级职员。培训方案在这方面是有益的，但只要新招聘来的职员的年龄和级别依然偏高的话，培训本身解决不了有限的职业前途问题。

33. 十二国以前就对缺乏一种现实的调动制度表示关切，因为职能机构之间以及总部和基层之间的调动应该是执行职业和晋升计划的标准之一。这样一种制度还便于职员的重新调配和提高灵活性和效率。

34. 十二国赞同秘书长对日益增加的向上的职业重新分类数目的关切。在同国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)协商下进行回顾将会是有益的。将P-2至P-4级的专业职位的预算设置在一个单一级别上的建议，按照公务员制度委员会的基准标准，似乎是没有根据的，并且它在审议拟议中方案预算方面会有助于方案管理人员或第五委员会的工作也是不明显的。

35. 秘书处的司法行政制度既复杂又花钱，而且对它的依赖与日俱增。管理人员必须避免采取可能导致不利的裁决和货币奖励的行动，以及应该鼓励职员不要纠缠于没有价值的案例。

36. 一项好的人事政策需要对所做的工作给予适当的金钱奖励。一项健全的职业发展计划也应起到一种鼓励作用,就是通过晋升来承认其成绩。十二国将特别注意为一项职业发展计划作出定义的试验项目。

37. 最后,欧洲共同体在第四十六届会议上提请人们注意雇用配偶的问题,并已表示希望在本届会议上讨论这一问题。他希望了解有关这一问题的政策方面的情况。

38. OBRIEN 先生(新西兰)在代表澳大利亚、加拿大和他自己的代表团发言时说,他欢迎秘书长在职业发展报告(A/C.5/47/6)中承认在联合国组织的有效性方面人是最重要的因素以及人事政策应该有利于发掘工作人员的潜力。这三个代表团完全支持会使联合国组织的需要和职员的需要得到平衡的职业发展计划。这一平衡应适用于综合职业发展系统各个部分——招聘、晋升、业绩评估、轮换、调派和培训——如果联合国组织要完成其任务以及如果职员在对事业前途满意的同时要出成果的话。

39. 职业发展问题不能相互孤立起来考虑而是需要把它作为一个整体与联合国组织的一个战略计划联系起来。最近就联合国职业发展系统写过报告的由澳大利亚和法国的专家组成的一个专门小组曾就缺乏这样一种计划作过评论。应该广泛散发这一报告。

40. 对越来越多地使用竞争性考试表示欢迎,这是对职业发展计划的新的重视,虽然还应该更多地注意一般事务人员。各级职员的任命应以实绩为基础,招聘程序应公平、连贯和透明;竞争性考试是达到这些目的的一种手段。

41. 他注意到打算把从外部招聘高级职员限制在一个最低限度上。每当一个职位空缺时在填补空缺前先评估该职位的需要是重要的。同时,通过不在他们上面任命新职员以改善现有职员职业发展前景的愿望是值得称赞的。但是,削减高级职员的招聘应该考虑这样一个事实,即每个组织都需要正常地输送新鲜血液,而严格限制招聘会妨碍实现妇女的高级职位的数量目标。

42. 联合国组织内的晋升应该象招聘一样以功绩为基础，并应公平、连贯和透明。专家小组注意到目前的业绩评估制度毫无意义，并已提出了令人感兴趣的改进建议，这些建议将保证评估过程有助于职业发展。当然，重要的是要确保任何新的制度都要体现进步。

43. 三个代表团赞扬秘书处在将联合国培训职员作为新的重点事项所取得的进步。秘书长确定的优先事项——领导、建立和平、维持和平和建立和平有关的技能、通讯技艺，以及技术的和专业的技能——是有效的。计划和评估技能也是重要的。必须为培训提供适当的资金，培训开支不应被视作是联合国组织的负担，也应把它视作是对其最有价值的资源——人员——的投资。培训必须与联合国组织的工作以及人员职业发展的需要紧密联系起来，并且必须建立有效的机构来评估其效果。在这方面，他想得到用于除语言以外的主题的评估方法的资料。

44. 调入或调出联合国组织可以引进新的技能和发展工作人员的事业。联合国不应限制这种能丰富其技能的机会，也不应设法去维持这样一种虚构的情况，即从外面的机构调来职员放弃了与他们通常的雇主的一切联系，而他们长期的事业前途是寄托于这些雇主的。这样做等于是为有前途的其专门知识是非常宝贵的雇员设置难以忍受的条件，而且这还可能剥夺联合国工作人员开扩他们的经验的机会。有必要制定一种便于调入调出联合国组织的程序，同时适当考虑联合国宪章第一百条。

45. 联合国人员的安全是一个令人非常关切的问题。会员国与秘书长同样具有这种关切，并参与寻求解决办法。在有潜在危险的使命中文职人员和军事人员的平衡需要重新估计并应给予更多的培训使他们为应付困难环境作好准备。

46. 关于联合国及其雇员相互间的责任问题，他欢迎秘书长为加强工作人员道德准则而提出的倡议以及为促进秘书处内部的司法行政而作出的努力。应为各种参与听取工作人员投诉的机构提供充分的资源。然而，令人失望的是秘书长关于司法行政的报告(A/C. 5/46/7)没有提及性骚扰问题，而性骚扰问题是一个既影响男人也

影响妇女的特别令人苦恼的现象。不过，人们感到宽慰地得知，已经发布了对付性骚扰的新的程序。应该对投诉进行彻底的调查。

47. 专家小组关于职业发展的报告提示，联合国的管理制度落后于某些国家文职人员的管理制度。正如该报告已指出的，鉴于联合国状况在国际改革的各个领域起着样板作用，那么它首先应该做的是收拾好它自己的房子。

48. 副主席罗泰泽尔女士（奥地利）代行主席职务。

49. SUCHMAN 先生（捷克斯洛伐克）说，如果工作人员依然束缚于从其前任那里继承下来的死板的习惯，联合国要发展成一个随时准备好行动和适应性强的组织是不可想象的。他的代表团完全支持改革整个人事管理制度的计划，尤其是关于人员培训和业绩评估。但是，如果有些雇员不能或不愿改进他们的表现，那么就应采取断然措施。

50. 关于尊重联合国以及专门机构和有关组织的官员的特权和豁免的报告（A/C. 5/47/14），他说，他希望对这一问题的讨论会导致改善这些官员的工作条件。

51. 关于秘书长的 P-3 级竞争性考试的报告（A/C. 5/47/5），他说他的代表团完全支持为这些职位组织国家考试，但认为成功的候选人应该更快地得到任命。

52. 捷克斯洛伐克不反对秘书处的大部分成员为联合国服务为终身职业。然而，应该更多地使用定期合同，这可以为填补与使命以及新的或一次性任务有关的职位以及为雇用试用人员提供一个好的机制。因为调派在一定程度上满足这同一目的，所以他的国家支持这一做法。但是，联合国系统的各组织的各个秘书处应该遵守统管调派的规章，在没有征得调派国同意的情况下不应就被调雇员作出决定。

53. KARBUCZKY 先生（匈牙利）说，秘书长关于秘书处的组成的报告（A/47/416）没有什么惊人的东西并重申他的代表团支持关于人事问题的议项目两年讨论一次的意见。

54. 虽然匈牙利处于适当员额幅度的中点，匈牙利人占有的最高职位是 P-4 级

尽管提出竞争高级职位的合格候选人很多。他高兴地注意到发展中国家在按地理分布的职位中的总的任职人员状况有所改善。但是,关于按地理区域对会员国进行分类的做法,他重申了他的代表团的意见:既然按地理职位招聘只有两个标准——候选人的合格条件和他的国家的代表性——就没有理由按地区分类汇编统计资料。此外,虽然匈牙利接受这样一个事实,即决定适当的专业类以上的工作人员职位幅度的两个主要因素是会员国的数目及其估计缴纳的会费,它反对大幅度改变会员国之间目前的比例。最后,鉴于因最近会员国的增加而出现许多无任职人员的国家,应采取措施来弥补这一情况,尽管目前招聘冻结。

55. 关于培训和职业发展,是培训现有的工作人员还是雇用完全合格的新工作人员这一问题必须在成本效率和联合国组织对其工作人员的责任两个基础上集体决定,同时铭记75%的工作人员平均已有20年的工龄以及有些活动领域,如维持和平和人权,联合国在这些领域中有其自己的培训需要。鉴于前面所述,他的代表团同意秘书处的培训方案报告(A/C.5/47/9)中指定的优先领域,还有秘书长在其《和平议程》(A/47/277)中提议的培训人权监测员和选举官员。

56. 至于在秘书长的联合国职业开展报告(A/C.5/47/6)中讨论的综合职业发展系统,一旦秘书处能实现相对的结构稳定就必须实施人力资源计划。为了按综合管理信息系统协调工作人员的调动和培训需要一份技能清单。职员调动将在该综合系统中发挥重要作用。他希望,在这一领域内的计划中的试验项目将证明是有用的。招聘对工作人员来说提出了联合国的薪金和职业发展的竞争问题,在任何综合系统中都将是一个因素。

57. 关于拟疑中的职业分类的变化问题,他的代表团原则上支持把P-2至P-4级的职位作为一组来安排预算。但是,他的代表团想知道谁来负责该组内的职位的分类以及秘书处如何防止新系统象老系统一样被当作晋升的工具。他的代表团也不知道D-1和更高级别的职位如何分类,使用什么标准来为通过政治任命填补的职位

分类,职业任命职位和政治任命职位有什么质的差别,以及是否还可以预见到任何其他职业分类级别。

58. 业绩评估,晋升和其他激励因素在保证工作人员的义务和奉献方面是非常重要的。目前的招聘冻结不可能长期存在下去而又不损害联合国组织的功能。如果撤消冻结的话,举行匈牙利完全支持的P-3级竞争性国家考试会更容易些任用成功的候选人的速度也会明显加快。他的代表团满意地注意到了秘书长关于这些考试的报告(A/C.5/47/5)。

59. 最后,他希望代表他的政府对解决其在当地受聘于联合国难民事务高级专员办事处驻布达佩斯分处的国民的税收问题方面给予的理解和技术性建议表示感谢。

60. KHAN 先生(孟加拉)代表他的国家对联合国工作人员在困难和艰苦的情况所做的工作表示深切的感谢。他称赞秘书长在保持效率、才干和忠诚的原则以及平等的地理代表的原则之间的平衡方面所作出的努力,考虑到联合国组织仍处于财政危机之中就更是如此了。但是,关于秘书处的组成的报告(A/47/416)显示出混乱的结果,在从1991年6月30日到1992年6月30日这一时期任职人员不足的会员国的数目从24个降至21个,而无任职人员的会员国的数目从9个增加到29个。虽然无任职人员的会员国数目的增加主要是由于吸收了19个新会员国,孟加拉认为秘书处应作出更大的努力来改善会员国的代表性。

61. 对联合国作为一个国际组织来说过分强调适当员额幅度制的重要性是不可能的。那个制度是以三个因素为基础的:会籍、会费和人口。他的代表团对大会在其第四十六届会议上未适当考虑第42/220III号决议呼吁的提高人口因素百分比分量的要求感到遗憾。他希望,人口因素分量会提高到1987年7.25%的水平。

62. 妇女在按地理分布的职位中的比例增加了,包括D-1级中的明显改善,这是一个积极的迹象。他的代表团饶有兴趣地注意到了从事鉴别妇女进入秘书处的障

碍的顾问的调查结果,以及通过行动计划为消除这种障碍所采取的步骤,尤其是关于招聘、任用和晋升以及管理人员的责任的协调。但是,他的代表团认为应更多地注意让妇女进入高级职位和从发展中国家招聘妇女。

63. 他的代表团期待着执行以试验项目为基础的职业发展综合概念。但是,不应该对从外部招聘 P-4 至 D-2 级职员施加不适当的限制,因为各个级别的新生人才对联合国组织的活力来说是至关重要的。他的代表团欢迎为改善业绩评估和工作人员培训所作出的努力,这有助于联合国组织为应付新的挑战 and 满足会员国的期望作好准备。

64. 最后,他的代表团对前负责人力资源管理的助理秘书长的评述感到关切,他的评述的大意是,联合国可能不再能最低标准保证其工作人员的安全。他的代表团希望,所有会员国能尽最大的努力来确保联合国工作人员的安全,使他们能够完成他们的工作。还应该为帮助那些被劫持、被捕、受伤或被杀的人的家属做更多的实事。

65. HOHENFELLNER 先生(奥地利)说,随着联合国组织工作人员的工作量增加,通过提供适当的工作条件来增进动力和激励士气是重要的。一个令人满意的职业发展系统是至关重要的。秘书长为改进这一系统并使之现代化所作出的努力应该受到赞扬。他的代表团认为,职业发展计划应包括一个有效的各个级别的晋升制度,为调动创造鼓励机制以及在工作人员的整个职业生涯中提供工作培训机会。执行这一制度当然需要足够的资金。

66. 关于妇女在按地理分布的职位中所占名额的全面情况,他的代表团高兴地注意,现在百分比已提高到 36.6。但是 D-1 级以上的情况仍然不能令人满意,那里的百分比只有 10.39。应挑选更多的妇女晋升到 P-4 级以上。他相信有许多非常好的妇女候选人可供招聘,因为她们在竞争性考试中做得和男人一样好。他鼓励秘书长继续努力。会员国应分担改善妇女在秘书处中的代表性的责任;奥地利将尽最大的努力推荐更多的妇女候选人。他敦促其他国家也这样做。

67. 关于联合国、专门机构和有关组织的官员的特权和豁免的报告(A/C.5/47/14), 确保这些官员的安全是必不可少的, 这样他们才能完成他们的工作。奥地利作为一个东道国完全尊重这种特权和豁免。

68. AYEWAH 先生(尼日利亚)说, 随着维持和平行动在范围和性质方面的扩大以迎接新的挑战以及冷战结束后联合国面临的责任的加重, 为执行这些行动将需要更多的资源, 将要求有越来越多的工作人员在困难的条件下参加这些行动。他全心全意地同意前负责人力资源管理的助理秘书长的意见, 即会员国必须尽最大的努力来保护工作人员和他们的家庭并继续努力保证释放在违反《联合国特权及豁免公约》情况下被拘留或关押的工作人员。他对近几个月中一些联合国工作人员的丧生深表遗憾。

69. 他欢迎任职人员不足的会员国数目从1991年6月的24个下降到1992年6月的21个, 但是对无任职人员的会员国数目在同一时期从9个增加到29个表示关切, 这是一种归因于冻结招聘和吸收了13个新会员国造成的事态发展。为了改善职位的地理分布, 这种不正常状况应该而且能够加以改正。

70. 他欢迎为改善妇女在秘书处中的状况而作出的努力, 尤其是成功地实现了妇女占30%的目标。他也欢迎这样一个事实, 即现在妇女占按地现分布的职位的36.6%。这一水平高于大会为1990年设定的30%的目标, 但仍低于为1995年设定的35%的目标, 他希望秘书处会尽最大努力来实现这一目标。他高兴地注意到, 许多妇女正在占据高级职位。但是, 他对1991年7月至1992年6月作出的50项任命只有12项来自发展中国家感到遗憾。秘书处应通过从发展中国家, 尤其是非洲招聘合格的妇女来纠正这种情况。

71. 在第四十六届会议上, 他的代表团就曾建议, 人口分量因素应从目前的5%增加到7.2%。在本届会议期间就平等幅度达成一项永久的协议是重要的。

72. 最后, 他对这样一个事实感到痛惜, 即招聘P-2级职员的竞争性考试只在

一个非洲国家举行过，而 P-3 级的考试一次也没有举行过。应作出努力在非洲组织更多的考试以便从这一地区招聘更多的人员。

73. ETEFFA 先生 (埃塞俄比亚)，在评述秘书长关于联合国官员的特权和豁免的报告 (A/C. 5/47/14)——其中涉及联合国和其它国际组织的职员在各国包括他自己的国家的安全——时说：埃塞俄比亚是主要的国际和地区组织的东道国，一直致力于维护它们的工作人员的的安全，以致在过去的 30 年中没有发生过重大问题。虽然在前政府倒台之后由于遣散军队和警察发生了一些安全问题，现在安全形势已经完全正常，过渡政府已建立起新的警察部队并设立了和平和稳定委员会。

74. 关于报告第七段中提到的杀害联合国难民事务高级专员办事处的莫桑比克官员 LOURENCO MUTACA 先生一事，他说四名嫌疑犯已被拘押，政府将在它的职权范围内尽一切努力将责任者提交司法部门处理。他还希望对一次小事件真心实意地道歉，在这一事件中一名官员在无意中违反交通规则后没有停车而遭到射击和拘留。他强调，有关事件以及其他一些类似的事件是在政府变更后不久发生的。过渡政府现在已经在首都和乡村地区控制了安全局势，现正尽最大努力在亚的斯亚贝巴为国际和地区组织创造有利的工作条件。实际上，过渡政府和非洲经济委员会的官员已经达成一项协议：他们将在共同关心的一切领域内非常密切地一起工作，包括联合国人员的安全。

75. MAQTARI 先生 (也门) 表示相信，为人力资源管理厅任命一名新首长，在改善工作人员的业绩方面以及间接地在缓和财政危机方面，比外部顾问的帮助要有用得多。还应帮助解决代表不足的国家的问题，他的国家也是其中之一，它们为它们的国民填补联合国系统的空缺而一再作出的努力都一再毫无正当理由地受到阻挠。这些国家一直在努力争取确保完全尊重一切职位平等的地理分布原则，并期待着看到这一原则按照大会第 45/239A 号决议得到适当的实施。同时，他的代表团想知道，A/47/416 号文件第 10 段中提到的秘书长直接任命的职员在专业类以上职位上至少

工作一年的法律依据。

76. 虽然同意秘书长所说的竞争性考试有助于吸引合格工作人员，但是他的代表团希望这种考试不会妨碍从代表不足的国家招聘职员，对延迟向这些国家发送职位申请表表示关切，并希望今后能及时发送申请表。确保平等对待六种正式语言也是重要的，包括在笔试和口试中使用这些语言和监考人员的委派。在赞同秘书长加强职员的语言和交往技能的计划的同时，他的代表团也要求建立一个包括诸如拟稿、会议服务、口头表达和与媒体的交往等技能的六种正式语言一律平等的交往单位。

77. TAMMAR 先生(沙特阿拉伯)说，在过去五年中赋予联合国系统的新任务，尤其是在维持和平和建立和平领域内的新任务，使它有必要在有限资源的情况扩大责任，更广泛地参与结构改革进程和通过人力资源综合管理系统让工作人员在计划和发展他们的职业中发挥更积极的作用的同时，使联合国组织更加有效。

78. 由于需要一些工作人员在非常不安全的条件下工作，分配联合国组织的新任务更加复杂了。他的代表团对 A/C. 5/47/14 号文件中提到的工作人员的丧生、被拘留和劫持深感关切，重申其对联合国以及专门机构和有关组织的官员的特权和豁免的尊重，并敦促行政协调委员会采取紧急措施以确保所有工作人员的安全。

79. 注意到根据大会第 46/190 号决议(A/47/336)第 26 段要求进行的审查所得出的主要结果的摘要，他的代表团希望考虑下列建议。会议在翻译和文件方面的确切需要应提前仔细规划。在要求方面的任何变化应立即通知会议服务股，并应采用电子手段来安排译员和会议所需的其他工作人员的服务。应进一步交叉交换语言工作人员。会议应在全年和各联合国办事处均匀地安排。应继续使用文字处理和电子出版技术而又不增加费用。应在总部为翻译人员准备好计算机以便于核对术语。应对视频会议的费用和好处加以分析，作为向国外派译员为会议服务的一种替代办法。最后，在更广泛地审查秘书处的结构方面，他的代表团希望详细研究阿拉伯文翻译的发展问题，包括估计自 1975 年以来的成绩和工作效率以及估计妨碍提高译成阿拉伯文的水

平的问题。

80. 考虑到不断提高联合国组织的工作人员的技术和资格的需要，他的代表团对用于工作人员培训的费用与联合国系统其他组织相比出奇的低感到遗憾。他的代表团建议提高目前用于工作人员培训方案的费用水平。应支持人力资源管理厅建立长期计划的努力，应适当注意语言培训。在这方面，作为联合国组织六种正式语言之一的阿拉伯语的使用具有特殊的意义。他的代表团还认为从长期结构改革方面看，为了就职业前途恢复信任和透明度，在管理部门和职员之间开通交流渠道的时机已经成熟。

81. 如果非常认真地考虑一下《联合国宪章》第一百零一条中表达工作人员的雇用问题，如此多的会员国仍然无任职人员或任职人员不足是不幸的。他的代表团呼吁大会第 45/239A 号决议第 6 段的规定扩大至按地理分布的所有职位。关于追加支付款项问题，他的代表团欢迎秘书长的声明：这种做法是完全不能接受的。最后，他的代表团认为，为了确保联合国组织的资源尽可能用于最需要的地方，结构改革工作必须继续进行下去。

82. 迪努先生（罗马尼亚）回任主席。

议事项目 103：审查联合国的行政和财政业务效率（续）（A/46/327 和 Corr. 1 和 Add. 1； A/C. 5/47/16； A/C. 5/46/CRP. 1）

议事项目 104：1992 - 1993 两年期方案预算（续）（A/47/7/Add. 1， A/C. 5/47/2 和 Corr. 1， 和 A/C. 5/47/7）

议事项目 105: 方案规划 (续) (A/47/3, A/47/6, A/47/16 (第一部分) 和 (第二部分) 和 Add.1, A/47/32, A/47/116, A/47/159 和 Add.1, A/47/407 (E/1992/11 和 Add.1 和 2) 和 A/47/408 (E/1991/143))

83. ZAHID 先生 (摩洛哥) 说, 修改后的概算对联合国的有效行政职能是非常有关系的。大会在其第 46/232 号决议中已经要求秘书长就组织变化所涉财政问题和对计划的影响提出报告, 但是秘书长的报告 (A/C. 5/47/2) 只涉及结构改革的财政方面。他的代表团赞同方案和协调委员会以及行政和预算问题咨询委员就缺乏结构改革过程中计划方面的资料表达的关切。

84. 他注意到了秘书长的保证: 大会在 1992 - 1993 两年期方案预算中通过的活动方案没有直接受到结构改革的影响并支持该进程的目标, 这就是把联合国组织的活动合并与精减成明确规定的职能种类, 以便确保有效地实现《联合国宪章》的目标和委托给政策制定机构的使命。

85. 他注意到, 结构改革的第一阶段涉及重新组织各个部门, 撤消 18 个高级职位, 新设 5 个高级职位和节省约 440 万美元。他相信, 高级职位的平等的地理分配将维持, 实施托付的活动将不会受到不利的影晌。

86. 关于空缺的处理, 报告强调现行机制很难对变化着的需要迅速作出反应, 以及在工作人员资源管理方面需要更大的灵活性。考虑到这一点, 秘书长已建议建立一种内部程序, 通过它来审查连续的相关性和在这两年期间空缺的职位的合理使用。他的代表团认为在统管各部门预算间资源调拨的规章范围内应该给秘书长以必要的灵活性。

87. 虽然联合国组织需要适应变化着的世界带来的新挑战, 但这不应以牺牲委任的活动来实现, 尤其不能牺牲已由大会在中期计划和 1992 - 1993 年的方案预算中通过的优先领域内的活动。

88. 对中期计划已经提出了许多修订意见以考虑来自联合国环境与发展会议，联合国贸易和发展会议第八届会议和结构改革进程第一阶段的任务。在其报告（A/47/16，第二部分）的第16段中，方案和协调委员会建议批准这些修订意见，条件是为了考虑关于大会可能承担的那些任务的任何后续决定将对有关方案作进一步的修改。他的代表团赞成该项建议并将努力确保由方案和协调委员会提交大会考虑的修订意见达成协议。他也赞成关于通过找到改进审议中期计划的方法，尤其是通过发展一种可能的新形式的样板把中期计划保留在突出位置的必要性的报告第20，21和22段中所载结论。他希望，由方案和协调委员会提议的研讨会帮助秘书处为此起草一项提案。

89. 罗泰泽尔女士（奥地利）说，她欢迎秘书长的通过精减秘书处机构和避免重复活动来提高效率和增进协调的改革和对联合国进行结构调整的倡议。虽然她承认根据《联合国宪章》第九十七条规定作为行政首长的秘书长的特权，她也同咨询委员会一样感到担心的是如果预算结构不能与秘书处的组织结构相适应而可能出现的实际困难。

90. 虽然她欢迎减少高级职位——这会产生明确的责任界线——和由此产生的节约440万美元，但她认为结构改革本身不应该是目的，而是应该增强联合国组织的能力以完成会员国托付给它的任务。为了充分评估结构改革的效果，需要关于方案落实的详细资料。她的代表团在对修改过的概算最后表态之前期待着收到这种资料。就方案和协调委员会建议的改革进程在会员国和秘书长之间进行广泛的磋商也是必要的。

91. 关于空缺的处理，她对缺乏明确的显示哪些职位空着或暂时被填补的逐个部门的综述表示遗憾，她支持咨询委员会就这一问题要求提供新的资料。

92. 她欢迎秘书长在管理空缺职位中寻求更大的灵活性方面打算把财政规章4.5和条例104.4应用到更广泛的领域中去的想法，但是她想知道该建议的意图和

范围的更详细的情况,以及拟议中的要遵循的准则。没有控制的更大的灵活性可能会损害大会设定的优先项目,而且,当前的调配职位或资源需要大会批准的程序原则上必须遵守。

93. 需要进一步提供关于冻结招聘对方案的执行有何影响的资料。她同意这样的意见,即为维持和平使团优先派遣工作人员的政策应予重新考虑,如果这意味着优先项目不能适当执行的话。

94. 她同意这样的观点,即应改善中期计划以便完成其原来的作为联合国组织在制订计划领域中的政策工具的目的,并认为方案和协调委员会提议的技术研讨会可以帮助实现这一目标。她还欢迎秘书长关于新的预算格式的建议。

95. WIBISONO 先生(印度尼西亚)说,他支持秘书长为改进效率而在改组秘书处方面采取的主动行动。他欢迎通过减少高级职位实现的节省 440 万美元的做法,但他希望不要把这种节省看作是结构改革过程的主要目的,结构改革应服务于加强秘书处的决策能力,精减其结构,并有助于连贯地执行联合国组织的一切任务。确保结构改革工作不对各项方案产生不利的影晌是至关重要的。他注意到秘书长的报告缺乏结构改革的计划方面的资料。他支持方案和协调委员会的建议:秘书长应该向大会提供关于结构改革过程的各种实质方面的有关资料。

96. 关于新预算格式样板的建议(A/C.5/47/3),他支持方案和协调委员会的建议,希望陈述既简单又易读,并认为叙述的质量和准确性有待改进。

97. 他对秘书处以统一的方式提出正常预算和预算外资源表示赞赏,并认为统一的预算过程应该保持下去。他同意方案和协调委员会的看法:大会应适当注意任务、计划、预算等各部分和秘书处结构之间的关系。

98. 关于拟议中的 1994-1995 两年期方案预算概要和秘书长在其报告(A/47/358)中建议的新增加的优先项目,他认为对这些优先项目没有必要重新下定义,因为第 45/253 号决议已经对它们作了明确的说明并已包括了维持国际和平和安全,发

展中国的经济发展，非洲的经济恢复和发展，环境以及国际毒品控制。他赞同方案和协调委员会在这一问题上观点。

99. 在提到拟议中的中期计划，以及特别是贸易和发展计划的修订时，他说他同意关于由联合国贸易和发展会议的贸易和发展理事会通过的子方案优先项目的提案并希望在卡塔赫纳举行的联合国贸易和发展会议第八届会议上通过的建议在这方面作出的任何其他决定中都得到完全的尊重。

100. 关于方案 1（斡旋和建立和平，维持和平，研究和收集资料），他欢迎秘书长的题为《和平议程》的报告，把它看作是加强联合国组织在维持国际和平和安全方面的作用作出的及时贡献。因为这一问题目前正在有关的政府间机构中讨论，他支持方案和协调委员会建议，即拟议中的修订应按这些讨论得出的结果由大会加以审查。

下午 1 时 10 分散会。