

第21次会议简要记录

主席：泰尔林克先生(比利时)

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114：联合国共同制度(续)
议程项目115：联合国养恤金制度(续)
议程项目127：联合国乌干达-卢旺达观察团经费的筹措(续)
议程项目130：联合国卢旺达援助团经费的筹措(续)
议程项目107：1994-1995两年期方案预算(续)
 决议草案(A/C.5/49/L.4/Rev.1)所涉方案预算问题
议程项目113：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DC2-794室)。

各项更正将在本届会议结束后按委员会分别汇编印成单册。

Distr. GENERAL
A/C.5/49/SR.21
14 December 1994
CHINESE
ORIGINAL: FRENCH

上午10时20分宣布开会

议程项目114: 联合国共同制度(续)(A/49/30、A/49/480; A/C.5/49/7和A/C.5/49/10)

议程项目115: 联合国养恤金制度(续)(A/49/9; A/C.5/49/3和A/C.5/49/7)

1. GODA先生(日本)说,日本代表团的两项主要关切如下,一方面必须确保联合国工作人员具备满意的工作条件,这是吸引合格的工作人员绝对必要的;另一方面必须进一步使薪酬制度合理化,以节省资源。共同制度是确保每个组织征聘所需的工作人员和在联合国系统内鼓励晋升机会的一个良好基础。

2. 日本代表团支持国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)将基薪/底薪表增加4.1%同时增加抚养津贴和教育补助金的建议。他还支持委员会拟制的考绩评价纲领。考绩制度是改善人力资源管理的重要工具。不过,在全面实施之前,必须审查奖励制度的效果。

3. 鉴于诺贝尔梅耶原则作为决定专业人员薪酬水平的基础的重要性,日本代表团对委员会未能完成其就此进行的审查工作表示遗憾。它强烈敦促委员会尽快继续进行工作,以期在最短的时间内提出报告。它还期待收到一般事务及有关职类的最佳服务条件的调查结果。最后,公务员制度委员会就征聘本国专业人员的决定应当有助于澄清这些职务的责任和服务条件。

4. 关于养恤金制度,日本代表团欢迎联合国工作人员养恤金联合委员会报告中所载决定,包括在“一揽子协定”内提出的一些措施。

5. 最后,日本代表团重申,它相信国际公务员制度委员会发挥的重要作用并希望它继续有效地执行它的职责。

6. KIERULF先生(丹麦)代表北欧国家表示对联合国共同制度的肯定。在薪酬及其他服务条件方面,联合国只有在单一的公务员制度之下才能够顺利和有效地进行工作。在这方面,应当回顾,联合国的薪酬必须同其他国际组织具有竞争性。对于

委员会未能完成它对诺贝尔梅耶原则的执行的各方面进行的研究表示遗憾。它们回顾行政协调委员会在其1994年第二届常会上通过的说明(A/C.5/49/10)并要求公务员制度委员会尽快完成这项研究工作。关于如何使目前的薪酬制度更加具有竞争性的建议是非常需要的,因为竞争性是改革整个联合国秘书处的管理方式的重要因素。

7. 联合国遗憾地注意到,国际公务员协会联合会(国际公务员联会)似乎再次决定不参加公务员制度委员会的工作。它们强调有必要重新建立联会与委员会之间的真诚而积极的对话关系。让工作人员的代表对工作条件发表他们的意见是非常重要的,而这些意见应当尽可能列入考虑。因此,对于如何审查和决定共同制度内的服务条件的方式也应当予以审查。

8. 关于公务员制度委员会报告内的建议,北欧国家对专业人员以上职类的基薪/底薪表的拟议调整,也就是增加4.1%,表示支持。它们也赞成从1995年1月1日开始提高抚养津贴的建议。对于不在总部工作地点雇用本国专业人员的拟议修订标准,它们认为是有用的,北欧国家也不反对提高最高的认可教育补助金的水平。它们也接受委员会关于表彰业绩制度的建议。关于表彰业绩制度的建议应当是落实新的考绩评价标准的一部分。关于有限期间任用的建议,北欧国家认为这种比较富有弹性的征聘程序是有必要的,并欢迎这种创新办法。但是,同公务员制度委员会一样,它们强调,必须确保坚持有限任用期间的概念,并且对新的制度要进行密切的监察。

9. 联合国工作人员养恤金联合委员会的报告和委员会主席的发言以及主管行政和经理事务副秘书长代表秘书长提出的关于养恤金投资的发言都肯定了北欧国家的一个信念,那就是养恤基金获得有效的管理。它们相信行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)关于密切监察基金情况的建议会受到遵守。它们也赞成提交大会通过的决议草案。

10. SHEAROUSE女士(美利坚合众国)重申美国代表团对联合国共同制度的坚定支持,这个制度对系统内各个组织和它们的工作人员都是有利的。它因此反对任何

违反既定规则和程序的片面倡议。在这方面,它反对国际劳工组织根据年资提升工作人员的决定,这项决定误解了国际公务员制度委员会的建议,并且在作这项决定时也没有同该委员会协商。美国代表团深具兴趣地听取了工作人员协会代表的发言并对国际公务员联合会拒绝参加公务员制度委员会的辩论感到遗憾。

11. 关于公务员制度委员会在其1994年的报告(A/49/30)中所建议的调整,美国代表团原则上可能支持拟议的专业人员以上职类的基薪/底薪表增加4.1%的建议,并同时将一部分工作地点差价调整数纳入薪金之中。这项调整估计会使1995年的联合国经常预算增加453 000美元。但是美国代表团对于把基薪/底薪表同和人员调动和艰苦条件挂钩的事表示关切,并再次鼓励公务员制度委员会应大会第47/216号决议的要求在审查人员调动和艰苦条件问题时来处理这个问题。

12. 美国代表团也可以支持子女抚养费和二级受抚养人费增加10.26%的建议,可是它对于如何有效监测二级受抚养人的津贴和如何避免舞弊仍然表示怀疑。它也支持教育补助金的拟议增加,不过考虑到这笔补助金对共同制度带来开支,即每年6 210万美元,它有一点保留。它要求将教育补助金的开支分门别类列出,在本届会议中提供各会员国参考。它质问在初级教育水平提供补助金的必要性,并建议委员会考虑将其取消。关于危险津贴,美国代表团同意公务员制度委员会的看法,即这只应付给那些需要在极端危险的环境下工作的工作人员。它对目前在危险津贴和基薪/底薪表之间挂钩的作法以及所拟议的危险津贴水平表示关切。它因此建议对此作进一步审查。

13. 美国代表团建议公务员制度委员会暂缓提出它目前正在完成的关于执行诺贝尔梅耶原则的研究报告,直到大会第五十一届会议再提出,因为该届大会为“人事年”。关于1990年的《联邦雇员薪资比较法》,它赞成委员会在计算差数比较时使用美国的实际薪酬而不是按照《联邦雇员薪资比较法》规定的薪酬计算的决定。对于委员会决定在计算差幅时继续使用美国公务员在每一个特殊薪给制度中有关职业的实际人数,以反映11个联邦组织中的特别薪金制度,它也可以接受。

14. 关于一般事务人员以及其他当地征聘职类的薪金,她注意到在蒙特利尔进行的调查结果并表示同意委员会对总部所在地城市进行的现行最佳雇用条件的调查中不改变方法的决定。对于一般事务人员和联合国粮食和农业组织决定不参加这项调查并进行了罢工的事,她表示遗憾,但是她相信这项调查应当按期进行。对于委员会关于雇用本国专业人员的拟议修订的标准的建议,她也表示赞同。

15. 美国代表团对于委员会在关于考绩评价制度的建议,她表示欢迎。关于肯定优良服务成绩方面所建议的一些参数,由于范畴较宽,可以让各组织在制定它们本身的制度方面具备弹性。但是,各组织在实行这些制度之前应当同工作人员进行密切协商,以期达到所希望的效果。

16. 美国代表团还相信,秘书长在其关于行政法庭的决定的报告(A/49/480)中所提出的建议还不够彻底。当委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会采取的行动被所涉当事人提出申诉时,只允许这两个机关向行政法庭提出事实证据和技术资料是不够的。委员会和联合委员会必须能够就这些决定的本身提出辩论。她因此希望这件事能够得到进一步的审议。

17. 美国代表团也支持取消在某些组织中不准雇用工作人员配偶的作法,不过应当铭记,必须确保工作人员之间的关系不致于造成偏袒。

18. 在谈到联合国工作人员养恤金联合委员会的报告(A/49/9)时,她说,在保持基金的健全和满足其参与者的需要之间应当保持一个平衡,美国代表团同意基金维护其本金的计划。鉴于金融市场的前景难测的性质,基金的投资组合应当继续保持广泛的多样化。她还支持联合委员会设立新的保管安排的决定,这样可提高安全性,并且可以节省开支。

19. 美国代表团准备支持联合委员会成员一致通过的四项措施。这些措施可以在应计养恤金薪酬的精算方面达到0.04%的节约。但是,美国代表团相信将上限自120%降低到110%的建议只是一个临时措施,在充分消除上限之后就予取消。

20. 美国代表团了解,为了达到较高的效果,联合国制度必须保持竞争性,它因

此愿意同其他代表团合作,消除一些阻碍其顺利作业的不正常的现象。

议程项目127: 联合国乌干达-卢旺达观察团经费的筹措(续)

议程项目130: 联合国卢旺达援助团经费的筹措(续)(A/49/375和Add.1和Corr.1和A/49/501;A/C.5/49/L.5)

A/C.5/49/L.5决议草案

21. PENA小姐(墨西哥)以副主席的身份介绍了联合国乌干达-卢旺达观察团经费筹措的决议草案(AQ/C.5/49/L.5)。她特别提请委员会成员注意关于经费总额、费用分摊情况和承诺水平的第6、7、9和10段以及第13、14、16和18段。她建议根据非正式协商的结果应当不经过投票通过这项决议草案。

22. SCOTTI先生(法国)就委托一家私营公司负责评价任务以及卢旺达难民在扎伊尔的难民营中的安全状况请秘书长就该评价团的职权范围的详细情况提供资料,包括在同该公司签订的合同中所涉及的数额以及从那一个预算项目下拨款,并说明这类合同是否有先例可循。法国代表团对于利用私人公司来承担按照定义应当属于维持和平行动下的活动持有极端严重的保留。

23. TAKASU先生(财务主任)说,目前他还不能答复法国代表提出的问题,不过,秘书处将会在最近提出它所要求的资料。

24. 主席说,这样他就认为委员会愿意通过决议草案A/C.5/49/L.5)。

25. 就这样决定。

26. ROESCH先生(德国)代表欧洲联盟的成员国在决议草案获得通过后,解释它们的立场。他再次表示在没有机会对捐款作出评价之前,特别是涉及的款额非常巨大时,就授权秘书长承担付款义务,他有严重的保留意见。他希望今后所有会员国能够接受一个同授权的经费总额相等的评估数字。

27. SCOPTI先生(法国)说,他欢迎关于联合国卢旺达援助团经费的筹措的决议草案获得通过。虽然如此,他同意在非正式会议上许多代表团的发言,他们都感到非

常不满,如咨询委员会在其报告中指出(A/49/501),在没有首先进行国际招标就把合同交给一家私人公司,将其提供服务的合同延长到1994年10月1日。这个情况更不理想的原因是,秘书处曾经举行过国际招标,而这家公司在类似的情况下已经获得联合国索马里行动的合同。法国代表团非常殷切地等待秘书长按照决议草案的要求提出解释,但是,令人遗憾,看来不可能将这件事通知内部监督事务厅。他怀疑当初设立这个事务厅的意图为何。

28. ALMAO先生(新西兰)代表澳大利亚和加拿大说,鉴于卢旺达境内在各方面的情况都极端困难,两国代表团准备同意为今后六个月的每个月起码核可1 750万美元的摊款,这是秘书长提出的订正要求。对于最后提出的数字,也就是1 500万美元,没有提出充分的解释,而咨询委员会在其报告中提议的1 050万美元就更缺乏解释了。此外,在没有进行一项评估之前就核可承付授权违背了财务管理的所有原则。澳大利亚、加拿大和新西兰代表团已经接受了1 500万美元的妥协,这完全是因为决议中规定在三个月之内可以对援助团的筹措经费情况进行审查,虽然这非常不幸的需要秘书处在1995年2月时提出另外一份预算。极端不幸的是,咨询委员会没有能够为自1994年12月10日开始的十二个月期间联卢援助团的费用概算提出一份报告。

29. MANZ先生(奥地利)说,奥地利代表团同意欧洲联盟的立场,对于在发交合同时没有遵循国际竞争性投标程序的事感到非常遗憾。在这方面,非常不幸,一个代表团虽然支持设立内部监督事务厅,可是却反对将此事通知该事务厅,虽然在这方面已经达到协商一致的意见。奥地利代表团在讨论其他议程项目时还会再回到这个发交合同的问题,因为决议第16条要求秘书长提出解释的规定并不等于彻底讨论。

30. ETVKET先生(乌干达)说,乌干达代表团与大家一起通过了这项决议草案,它强调的是,鉴于卢旺达局势的极端危险,给予联卢援助团充分的支援是非常重要的。它完全赞成新西兰关于给予秘书长承付授权的意见,并相信给予合同的问题应当在整个维持和平行动的架构内加以审议,而不是只针对联卢援助团。

31. DOSSAL先生(维持和平事务部)在回答法国代表所提出的问题时说,该部曾

经要求一家英国公司就扎伊尔境内的难民营的安全问题提出一份简短的报告,并向秘书长提出关于应采取措施的建议。该公司派了两名专家到该地区。合同所涉数额为25 000美元,而该公司应于1994年底提出报告。如果认为需要进行更详尽的调查,将会采取竞争投标程序。如有必要,扎伊尔当局也可以采取一些必要的安全措施或者聘用其他公司来进行此事。

32. 主席说,委员会已完成了它对议程项目127和130的审议并请报告员直接向大会提出报告。

议程项目107:1994-1995两年期方案预算(续)(A/C.5/49/31)

决议草案A/C.5/49/L.4/Rev.1所涉方案预算问题

33. 主席回顾文件A/C.5/49/31载有关于决议草案A/C.5/49/L.4/Rev.1所涉经费问题的说明,而该决议草案,也就是1994-1995两年期方案预算,已经在上周未经投票获得委员会通过。咨询委员会主席对他说,咨询委员会完全同意秘书长报告第5段中所说,那就是该决议草案对联合国方案预算的经费没有影响。

34. PEÑA小姐(墨西哥)请秘书处澄清所涉方案预算问题的说明的第6段,其中对于如何支助特设专家工作组的活动的方法没有说清楚。她特别想要获得一个保证,即联合国经常预算可以承担专家们所参加的活动,并且有一项了解:如果各会员国愿意,它们可以提出自愿捐款,以分担部分费用。

35. RODRIGUEZ女士(古巴)希望对这一点有所澄清。决议草案A/C.5/49/L.4/Rev.1似乎表示专家组的费用应当由联合国承担。

36. TAKASU先生(财务主任)解释说,所涉经费问题的说明是根据决议草案的第5段,而该段中明白指出,专家组的费用要从现有的资源中支付。如说明指出,摊还给专家的款项为442 000美元。既然1994-1995两年期方案预算中没有这笔款项,所以一直要等到两年期结束时才看得出这笔钱是否能从目前的预算中承担。在那之前,秘书长非常欢迎各会员国为这个工作组的活动提出捐款,并会为此设立一个信托基金。这是该说明认为目前不必作出额外拨款的理由。无论如何,秘书长将确保工作

组的活动能按计划进行。

37. 主席说,他就此认为第五委员会未经投票表示愿意通知大会说,如果决议草案A/C.5/49/L.4/Rev.1获得通过,不需要在1994-1995两年期方案预算中增加经费。

38. 就这样决定。

39. 主席宣布说,委员会现在已完成它对本项目的审议并请报告员直接向大会提出报告。

议程项目113: 人事问题(续)(A/49/176和Add.1、A/49/219和Add.1、A/49/406、A/49/445、A/49/527和A/49/587; A/C.5/49/5、A/C.5/49/6和Corr.1和Add.1、A/C.5/49/13、A/C.5/49/14、A/C.5/48/37和Add.1和A/C.5/48/45)

40. STÖCKL先生(德国)代表欧洲联盟成员国发言说,在人们对联合国的期望越来越高的时候,良好的人事管理就更加重要。欧洲联盟成员国因此特别重视A/C.5/49/5号文件中所提到的战略,其目的除其他外是使整个秘书处的人力资源管理现代化和恢复生机。欧洲联盟特别欢迎新的考绩管理制度的建立,认为这是新责任制的核心部分,它有助于改变主管--工作人员之间关系的基本性质,同时又可以对专业表现作出真实的评价。

41. 欧洲联盟支持提高离休/提早退休的安排,并且愿意密切注意秘书处在这方面所采取的措施。它也非常支持在目前的实习方案中发给奖学金的建议以及设立实验项目,由各国政府在短期借用的基础上向联合国提供年轻合格的专业人员。

42. 关于秘书处组成的报告(A/49/527)中载有非常详细的统计资料。应当回顾,征聘工作所依据的原则来自《宪章》,特别是第101条第3款和第8条。欧洲联盟的成员国向秘书长提供合格的候选人,但是它们相信应当加速征聘过程。在各国举行考试虽然是一个好的征聘办法,但是无论如何空缺应当在合理的期限内填补。举行考试的费用应予降低,特别是应当利用考前测验。欧洲联盟不支持任何改变P-2员额的保留配额的建议,这个配额是留给一般事务人员中间经过内部考试而升级为专业之类的人。此外,同样的标准应当用于在各国举行的考试,特别是有关申请人的

大学教育水平等。

43. 欧洲联盟特别重视工作人员的可调动性,这是联合国能够适应不同情况的保证。这种可调动性应当作为职业规划和升迁考虑的因素。鼓励人员调动的一个方法可能是协助配偶就业,这一点在大会第36/130号决议中曾经提到,而欧洲联盟希望秘书处能够在这方面提供资料。他注意到,如A/49/587号文件中所说,人力资源管理厅(人力厅)预备重新审查这个问题。

44. 虽然在P-2和P-3职等聘用妇女工作人员方面获得了进展,可是妇女在总部以外的工作地点和在较高职等的百分数仍然非常低。应当采取措施来对这种不平衡现象作出补救,特别是如A/49/587号文件所述,通过训练方案,使妇女在接受管理职责时更有准备,以及通过造成更有利于妇女的工作环境。还应当鼓励各会员国提出合格妇女候选人的名单。

45. 培训对联合国的蓬勃发展非常重要;A/49/445对这方面的进展做了说明。但是,欧洲联盟认为,应当避免过份分散到过多的领域中,尤其是在一些优先领域,如维持和平行动,还需要加强努力的时候。

46. 关于在最广泛的地理分配情况下征聘工作人员的事,欧洲联盟认为,适当员额幅度的公式仍然有效,而这也获得按照第47/226号决议设立的工作组的结论的支持。

47. 为了向秘书长提供在管理员额表方面更大的弹性,欧洲联盟赞成A/49/339号文件中所提出的关于将员额改叙到P-5级的建议,以及增加员额预算方面的弹性。

48. 对于扩大人力资源管理厅(人力厅)权力下放原则,欧洲联盟表示支持,但是认为人事厅应当继续对一切与联合国整体的人力资源规划和人事政策负责。

49. 最后,关于内部司法制度,秘书处仍然没有提出数据,以便对目前的制度与拟议的改变之间进行费用比较;对于拟议的改变必须进行彻底审查。欧洲联盟注意到关于这个题目的会议文件。

50. SHARP先生(澳大利亚)也代表加拿大和新西兰发言说,令人鼓舞的是见到了

在人力资源管理方面已经设计了一个战略,目前正在提议对于秘书处的内部正义系统的改变。加拿大、新西兰和澳大利亚代表团已经敦促会员国停止对联合国做“微观管理”;那也适用于对其人力资源的管理。但是,有必要确保对于人力资源管理,包括征聘、就业、升迁和离职的所有方面存在的公开而透明的政策,以及那些政策是一贯适用的。因此,A/C.5/49/5号文件内的战略值得支持。

51. 战略的一个重要方面是,它是基于对人力资源管理的所有各方面一个完整而综合的观点。在人力资源管理处内建立一个中央规划机制,已经拖的太久。同样的,对于维持和平行动部和人道主义事务部在紧急征聘方面的责任,看来也是合理的,并且符合1995年开始实行的职责和责任制度。

52. 加拿大、新西兰和澳大利亚代表团支持加强实习方案。从联合国的需要以及个人就业发展的观点,它们也欢迎对于工作人员流动性的强调。那也适用于训练方面,训练不应该被认为本身即是目的,而应该是管理和职业发展的一个手段。引进真正有效的考绩制度,将是发展新形态的管理和核心。但是,联合检查组已经发出警告,回顾过去一些并不成功的企图。新的考绩制度,开始实行对于管理人员的强制训练、以及实施尽其职责办法,提供给联合国一个真正的机会去消除导致缺乏生产力和积极性的管理作法。为达到该目的,重要的是管理训练方案应该包括同级评估办法,以便管理人员能够认识到必须加以改进的地方。在大会第四十八届会议上,加拿大、新西兰和澳大利亚代表团对于缺乏一个衡量D-2和以上一级的成绩表现的办法表示遗憾。他们将感到欣慰,如果秘书处能够就改变该状况而采取的步骤作出澄清。

53. 澳大利亚、加拿大和新西兰代表团将在此就秘书处内改善妇女地位的问题发言。在现阶段,他们只希望赞成联合检查组的建议,也就是应该要促进办公室和部门首长和方案管理人员充分为执行提高妇女地位的既定政策而负责。

54. 大家都公认,一个有效的考绩制度系统将伴随着一个将奖赏和制裁制度。但是这样一个制度必须透明而且一贯地适用。因此,也必须强调联系和对话。改变

管理文化将需要把新血引进到中层和高层管理之中。为此目的,应该积极鼓励在主任级和其他资深一级实施议定的离职办法。

55. 他希望对于尚未从升迁过程中获得利益的雇员进行三年期审查表示一点警告。没有理由把这类雇员单独挑出做特别待遇,或者假设他们应该定期获得晋升。影响晋升的有关问题是在内部和外部征聘的空缺通告中所指出的强制资格要求。那些资格要求严重地同市场现实脱节。

56. 还有其他比较长期的问题,特别是联合国内的职业征聘和定期合同之间的平衡问题。看来联合国有比率非常大的中间管理和事务/支助工作人员-这是过去十年在私人和公共部门中已经大量裁减的两个领域。此外,没有迹象显示生产力的增进是同目前在现代技术上的投资相称的。

57. 澳大利亚、加拿大和新西兰代表团将提出关于联合国秘书处内的内部争议系统的一些具体建议。他们赞同改革的一般用心是要建立一个单纯而比较透明的过程,那应该减少正式的不满人数,并且在不满和惩罚的行动产生时,就加速解决。

58. 最后,澳大利亚、加拿大和新西兰的代表团相当重视联合国人员的安全问题。他们欢迎第六委员会通过关于联合国和有关人员安全的公约草案。并且敦促所有国家及早考虑成为该公约的缔约国。

59. GODA先生(日本)说,日本代表团认为,在题为“管理联合国人力资源的战略”的文件内所主张的政策,一般来说是良好而有条理的。但是,非常遗憾,完全没有叙述关于职业发展的政策。恳请秘书处能够纠正那个缺失。

60. 日本政府相信能够利用国家的竞争性考试作为联合国获得训练有素人员的一种手段,它已经帮助管理这类考试。但是,经常有来自日本和其他地方的成功候选人没有被聘用。日本代表团要敦促秘书处纠正该情况。

61. 他欢迎秘书长关于工作人员流动和训练的建议-那两个领域他认为非常重要。他也欢迎确实实行一个新的考绩办法;后者对于一个新管理文化以及培养人员的积极性极为重要,他希望该办法将会实施。

62. 关于秘书处的组成,他虽然支持维持理想的范围,他遗憾地注意到,日本籍工作人员的人数-过去一年从86人略增到91人 --仍然要比理想的范围低的多。日本政府已经尽力提出有资格的后选人;现在要由秘书处来采取适当的措施。同样的,日本政府已经尽力提供数字很高的妇女后选人;但是如果为1995年所定下的关于妇女在秘书处的比率的目标要达到,就必须作出更多的努力从没有女性人选的国家或者人选不足的国家征聘妇女。

63. 最后,在联合国正扩展其在为维护和平行动和人道主义援助领域的活动的时候,必须强调确保联合国工作人员安全的重要。日本代表团注意第六委员会通过了关于联合国和有关人员的安全的公约草案,并且敦促秘书处尽可能采取措施改善工作人员的安全。

64. SUCHARIPA先生(奥地利)说,联合国必须将其管理方法和文化现代化。引进革新的考绩制度,那应该更正确地反映现实,是朝那个方向的第一步。应该更多地利用一定的离职以及提早退休的选择,以便使得联合免除掉那些表现差或者已经不再需要其技能的工作人员,薪酬应该增加,以便使得薪酬比较有竞争性,因而能够吸引素质最优良的人来为联合国工作。征聘的程序也应该加速并且更加透明。秘书处已经在那方面制定了计划,奥地利代表团希望那些计划能够迅速实施。关于有关的问题,关于工作人员征聘的原则和政策-教育需要、适当地注意公平地域分配和性别平衡-也应该适用于从一般事物职类晋升到专业职类的工作人员的竞争性考试。

65. 为了让工作人员能够充分表现,必须给予他们晋升、训练或再训练的机会。奥地利代表团鼓励秘书长扩大联合国目前的训练方案:设立一个工作人员学院的想法是值得支持的。另一方面,奥地利代表团希望对利用退休工作的办法表示保留意见。该政策阻止了大会所通过的决议,特别是关于退休年龄的决议。如果一个退休的工作人员要向联合国提供他或她的服务,那就应该在严格自愿的基础上去做。

66. 由于人力资源管理的改革牵涉到加强规划能力,奥地利代表团支持设立一

个小型规划单位。它特别重视行政当局和工作代表间的对话,那个对话,已经导致管理设立一个新内部正义系统的建议,那些建议强调在初期的和解。奥地利代表团一般而言支持秘书长的建议,特别是关于仲裁委员会主席应该在外部征聘的建议。

67. 奥地利代表团深感关切的发现,对秘书处内的妇女来说,机会平等仍然远非现实。即使是1995年的微小目标-专业职位员额中有35%的妇女参与和高层职位有25%的妇女参与-也没有达到。要能够有任何显著的改善,联合国需要调整征聘政策,并且给予妇女在获得聘用后平等的晋升机会,包括晋升到中层和高层。但是,整个联合国内对妇女的态度也必须改变,在那方面,奥地利代表团欢迎在性骚扰方面有程序的准则。就奥地利来说,它荣幸地指出,妇女和男子在常驻代表团内有平等的代表性,秘书处内奥地利的女性工作人员要比男性为多。

68. 同前一个问题密切相关的另一个重要问题是配偶的就业。第47/226号决议已经请秘书长审议那方面的政策。它很希望秘书处能够提供关于是否就该问题的讨论已经有了进展的资料。

69. 联合国工作人员的安全是奥地利代表团非常重视的,奥地利代表团欢迎第六委员会已经通过了该问题的公约草案。但是,它希望将采取更多的措施来对在联合国工作的人提供充分保护,特别是那些在高危险地区出差的人员。

70. KURIEN先生(印度)全心全意支持A/C.5/49/5号文件内秘书长的报告所建议的设立一个新人力资源管理系统。该过程涉及建立一个能够使所有各阶层的管理人员更加尽职,并且由一个有效的和训练、职业发展和工作考绩制度支持的管理文化。

71. 印度代表团欢迎秘书长打算安排初级竞争性的考试。虽然它赞成精减紧急征聘程序,包括分散某些功能和把权力分派到各个部门,必须防止系统的滥用。使用物色行政人员机构和人员承办商的想法,需要仔细加以研究,因为该方法可能产生不利的后果,就如在某些维持和平行动的情况那样。最好能够设立国家的申请人名册,在有需要时能够由联合国征聘那些人。

72. 按照A/49/176号文件内所发表的秘书长说明,资深员额当中有妇女占有的还不到15%,虽然许多妇女都顺利通过了专业员额方面的竞争性考试。他欢迎联合检查组关于提高秘书处内的妇女地位的建议,并且说,秘书处应该更加努力从发展中国家征聘合乎资格的妇女。他希望那些努力将超越按地域分配的员额。

73. 联合国必须向世界所有地方征聘,因为它在各处都能够找到最有效率和能力的工作人员。印度代表团研究了根据大会第47/226号决议所设立的第五委员会的不计人数工作组的报告之后,认为有必要在决定理想的范围时着重于人口因素。同第41/206 C号决议的建议正好相反。按照国家人口的比例来分配的员额比率,1987年已经从7.2%下降到5%。现在是纠正那个反常现象并且把员额的比率恢复到以往水平的时候了,虽然那仍然要比1977到1985年期间所适用的比率(8.7%)为低。

74. 他也注意到,只有17%的秘书处员额是按地理分配的。那个比率相对于联合国系统的员额总数来说,下降了7.5%。虽然有些职位不能够按理想的范围去征聘,但是其他的职类,包括实地员额和一般事务员额,却不能也是如此。因此,征聘工作必须在一个广大得多的地理基础上进行。可能应该及时审查在会员资格和会费因素之间建立对等关系的可能性,以及在理想范围的上层增加灵活性,从15%增加到25%。

75. RI Jang Gon先生(朝鲜民主主义人民共和国)说,由于联合国增加了新会员国,没有代表性以及代表性不足的会员国数目大为增加,他自己的国家只是在最近才成为一个充分的会员国。他回顾第五委员会在第四十八届会议上曾经就必须优先考虑那些在秘书处的工作人员没有代表性的国家,同时维持理想范围的系统并且对于所有会员国提供的专业和以上职位的后选人给予平等机会所进行的很长的讨论。虽然联合国必须保持最高的效率和能力标准,也必须指出有一个倾向是优待来自发达国家而非发展中国家的后选人。

76. 正如秘书长的报告(A/49/527)所说,为数庞大的国家仍然在秘书处没有代表性。他很关切征聘程序的不平等。秘书长的首要任务应该是确保没有任何一个会员国是没有代表性的。在那方面,他敦促在1993年的国家竞争性考试中通过的后选

人,都应该立刻获得P-1或者P-2职位。从题为“人力资源管理政策”的报告(A/49/445)来判断,秘书处看来并没有认识到来自它的国家的后选人已经通过了该项考试并且仍然等待获得职位。

77. ALOM先生(孟加拉国)欢迎开始实行一个连贯的全系统的人力资源管理政策,那将需要所有各级的管理参与。但是,他感到很遗憾,过去并没有充分讨论到训练的问题,目前仍然没有充分讨论。秘书长关于该问题的报告并没有充分讨论例如需要评估、分派优先事项、资源承诺以及考绩等问题。

78. 他欢迎关于改革秘书处内的内部正义系统的提议,那将促进精减程序以及减少联合国的负担。

79. 关于秘书处内的性别平衡,他感到遗憾,尽管联合国通过了关于提高妇女地位的宣言和公约,并没有设立任何有效的方案来改善秘书处内的妇女情况。他欢迎联合检查组关于该问题的报告(A/49/176)。如果妇女要享有平等的机会,该报告所建议的四项措施是极为重要的。他强调,单单作出支持1995-2000年的新战略行动计划并不足够,应该设立一个审查和监测方案的系统。

80. 关于征聘的问题,最好是同会员国有更佳的互动。会员国应该更迅速地获知关于空缺的宣告,积极的广告和校园征聘宣传应该在所有地区进行,以加强可能的后选人名册并且减少在响应填补空缺方面所费的时间。

81. 孟加拉国代表团欢迎基于责任分散化的新管理方式。责任和尽责的原则不仅应该适用于资深的管理层而且应该适用于秘书处的所有工作人员。他欢迎拟议扩大外调交换和讲助金方案,从代表性不足或没有代表性的国家罗列年青的专业人员。

82. 关于联合国共同制度的问题,他希望重申他的代表团支持国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)作为一个独立的专家机构,并且支持联合国共同制度。虽然他同意公务员制度委员会在1994年所提出的建议,孟加拉国代表团指出,委员会并没有研究诺伯麦尔原则适用的所有各方面,同大会的决定正相反,并且把它的反应

限于提议一些技术上的调整。因此,他敦促公务员制度委员会有足够的时间来确定它的研究,使得行政协调委员会能够在下一次会议上审议该问题。

83. 最后,关于联合国养恤金制度的问题,孟加拉国代表团保留它对于公务员制度委员会关于应付养恤金薪酬和养恤金权利的决定(A/49/30)的意见;他认为,收入替代的方法将最能解决影响一般事务人员的“收入倒转”问题。关于联合国合办工作人员养恤金的投资,东南亚各国的股票市场仍然提供了大量赢得的展望。

84. DEINEKO先生(俄罗斯联邦)说,人力资源管理和秘书处的组成问题一向吸引会员国的密切注意。在延续联合国在那方面的政策和措施的现阶段,尤其是如此。俄罗斯联邦代表团一般支持目前所审议的报告内所提出的观点(A/C.5/49/5 和A/49/445)。人事政策的基础应该是绝对需要确保联合国工作人员最高水平的表现、能力和完整性。以及能够迅速和有效地部署或重新部署人力资源以便解决联合国所面对的问题的能力。但是,要实现该目标就需要不断注入有能力并且精力充沛的工作人员。换句话说,如果联合国是要能够接受转变,就必须由秘书处工作人员的定期轮调。

85. 俄罗斯联邦代表团虽然赞成在永久和定期合同之间的关系上必须有适当的灵活性,但是不能支持明显地倾向于在赞成永久合同。定期合同所占的比例至少不应该小于1980年代的比率-40%-如果可能,最好能够在两种合同形式之间建立平等。在那方面,在完成秘书处的改组之前,设法取消对于永久合同的冻结,是有欠考虑的。此外,解决秘书处内会员国的地域代表性的问题,在某种程度上,要依赖两种形式的合同之间的平衡。

86. 经验显示,在提供秘书处的相关领域的有经验和技能的人员服务,以及在维持和平行动征聘文职人员方面,借调人员的方法是有用的。俄罗斯联邦代表团赞成进一步增进各国政府和联合国之间的那种合作。

87. 俄罗斯联邦已经表达它对于行政当局在人力资源管理方面所采取的方法的观点。已经提议的分散化与合理化措施,包括利用就业机构来提供技术人员,按理应

该实现人力资源的重新分配因而导致节约。因此,俄罗斯联邦代表团惊奇地注意到人力资源管理处已经请求增设6个员额。它希望秘书处在那方面能够提出澄清。

88. 俄罗斯联邦承认训练的重要作用。但是,它从这个假设认为,只有通过高度训练的专业人员才得到联合国征聘。因此,训练的唯一目的应该是提高工作人员的资格或者使他们熟习联合国最新的活动领域。无论如何,联合国不应该变成一个人训练中心。因此,使用定期合同是要比训练或再训练永久合同的工作人员花费较少的解决办法。

89. 秘书处实行一个目的在于促进男女平等的政策。俄罗斯联邦原则上支持该政策。同时,它也认为达到1995年以前为妇女代表性所设立的35%目标,本身应该是一个目的,因为它将违反宪章内所规定的征聘原则。

90. 俄罗斯联邦代表团特别关切国际公务员继续成为暴力行动的受害人。尽管大会一再呼吁,并非所有国家都严格履行它们关于向联合国和有关机构官员提供安全保护的义务。因此,通过第六委员会所制定的关于联合国和有关人员的安全的新公约,将是非常重要的措施。

91. ABRASZEWSKI先生(联合检查组主席)答复古巴代表团在上次会议所询问的一个问题说,联合检查组(联检组)关于联合国秘书处的征聘政策和程序的报告,由于收到的问题单答复很迟,所以不能在预定日期之前完成。但是,应该在第四十九届会议结束之前提出。除了所编写的关于妇女地位的报告(A/49/176)以及关于秘书处内的考绩制度的报告(A/49/219),联合检查组将进行关于同人事有关的问题的其他研究,报告如下:行政当局和工作人员之间的关系、必须考虑全系统地域分配的员额征聘方法的比较、以及在所有联合国机构秘书处内的妇女地位。

92. RODRIGUEZ女士(古巴)请秘书处提供联合检查组必要的资料,以便请求的该报告能够最迟在大会续会时提出。

下午1时10分散会