

联合国  
大会  
第四十九届会议  
正式记录

第五委员会  
第 26 次会议  
1994 年 11 月 30 日  
星期三上午 10 时举行  
纽约

---

第 26 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：姆塞莱先生

目 录

议程项目 113：人力资源管理（续）

议程项目 111：会议时地分配办法

---

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成单册。

Distr. GENERAL

A/C. 5/49/SR. 26

6 January 1995

CHINESE

ORIGINAL; ENGLISH

上午 10 时 25 分宣布开会。

议程项目 113: 人力资源管理 (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.5/48/37 和 Add.1 和 A/C.5/48/45; 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 和 A/C.5/49/32)

1. DJACTA 先生 (阿尔及利亚) 说, 在联合国推行的改革已在其最敏感的部门, 即其人事部门中产生了大变动。决不能让改革在秘书处工作人员中增加惶惶不安的情绪或损害他们的职业前途。因此应优先早日拟订一项职业发展总计划。事实上, 一切改革都应是为了使秘书处更有效力。

2. 阿尔及利亚一贯重视征聘中的公平地域代表, 认为这是使联合国成为真正普遍性的和民主的联合国的一个手段。从秘书长关于秘书处的组成的报告 (A/49/527) 中可以清楚地看出, 计算合乎要求的国家幅度的方法是可以改进的。特别是计算中所使用的三个因素——会员国、预算缴款和人口——限制性太大; 应重新制定这项制度, 以纠正目前的不平衡状况。

3. 秘书处内的妇女状况尚未改进, 特别是涉及发展中国家妇女的状况。非洲妇女的状况更糟, 她们仅占总人数的 2.9%。因此他的代表团欢迎载于联合检查组 (联检组) 关于提高秘书处妇女地位的报告 (A/49/176) 的建议, 并将予以建设性地审查。

4. 行政和预算问题咨询委员会 (行预咨委会) 在其关于联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算方面的报告 (A/49/664) 中指出, 在联合国保护部队 (联保部队) 的国际订约承办人员和工作人员之间缺乏明显的职能区别, 并指出, 在有些情况下似乎前者是在监督后者。阿尔及利亚与行预咨委会一样, 对这种状况和在征聘国际

订约承办人员中缺乏公平地域代表感到担忧。尽管最近有些改进,但不平衡的情况仍然存在。他欢迎秘书处对这种情况作出澄清。

5. 如果要加强秘书处对这些新需求更灵活地作出反应的能力,就必须精简机构,并且更加明确其职能。权力下放也是可取的,但应对报告和应负责任作出充分的安排。所有改革措施都应当以培训这一基本因素的改进而得以加强,培训应得到更大的重视和更多的资金。

6. Abdel RAHMAN 先生(苏丹)说,他的代表团认为联合国的人力资源是最重要的,他欢迎目前为提高工作人员标准而作出的努力,并支持秘书长提出的战略(A/C. 5/49/5),以实现在秘书处这一组织中的基本改革,使它成为高度专业的、负责的和公正的秘书处。为了实现这些目标,必须在明确规定的时间比例内实施一项工作方案以确保该战略不只是纸上谈兵。一支经细致而又公正挑选出来的高度合格的劳动力可保证联合国有能力来完成要求它履行的职责。细致的征聘将确保适当挑选出合格人员,从而免除了昂贵的进一步培训方案的必要性。工作人员可通过在本组织范围内增加流动来取得经验。必须树立对工作人员的信任。征聘的高标准将有助于权力下放并给所有工作人员更多的机会来为方案作出有意义的贡献。不过权力的下放和授予在没有可以轻易执行的经修订的、透明的和易懂的规章的情况下是不可能实现的。秘书长提出的战略已勾画出一切必要的改变。应为实现该战略的目标提供财政资源。

7. 他的代表团一贯支持秘书长为改善联合国而作出的努力,并支持他为使联合国成为一个每一国家都有代表秘书处工作、真正代表世界的一个功能式组织而作出的努力。因此他希望将继续努力减少没有任职人员的国家或任职人员不足的国家数目,并希望征聘当局将按照 A/49/527 号文件中提出的原则,特别是公平地域分配的原则行事。他还赞成继续努力按照地域分配制度,在职位上增加妇女的代表。

8. 他的代表团对秘书长在他的关于无视联合国官员的特权和豁免的报告(A/

C. 5/49/6) 中表示的关注也有同感, 并强调, 东道国对联合国工作人员及其家属和财产以及对本组织的安全和保障负有首要的责任。他吁请会员国按照《宪章》第一百零五条履行其责任。他对国际公务员处于死亡和被绑架的危险一事进行了谴责, 并要求联合国增加对工作人员的保护水平。同时, 他促请秘书长强调工作人员不应卷入当事方之间的争端, 而应保持中立并限于参与 1954 年《关于国际公务员制度的行为标准的报告》中规定的事务。《联合国特权及豁免公约》和《各专门机构特权和豁免公约》是绝对重要的公约, 他促请所有尚未加入的国家尽快加入这两个公约。

9. BERGH 先生 (南非) 说, 他的代表团赞同秘书长在他的关于联合国人力资源管理战略的报告 (A/C. 5/49/5) 中表示的意见, 即人力资源规划是一个关键因素, 因为这一规划将使得秘书处能及时地明确工作人员的缺额并确保选择最适当的候选人。尽量广泛的地域代表、性别平衡、能力、廉正和效率这些观念应继续指导工作人员的征聘, 应利用进修金、竞争性考试、小组式会见和职业分类来增加从没有任职人员和任职人员不足的国家中的征聘人数。

10. 秘书长拟简化应急征聘程序的打算是合理的并与任命授权、人尽其责的目标是一致的。他认为工作人员的流动性是职业发展方案的一个重要因素, 并将调整了培训活动的方针以应付本组织面临的新挑战, 这也是正确的。南非原则上赞成提前退休制度, 因为该制度确保在填补高级职位上的灵活性并纠正秘书处中的男女不平衡。新的考绩制度将会受到欢迎, 如果它能确切地评估工作人员的业绩并加强责任心的话。但是, 它必须客观并能付诸实施。

11. 令人失望的是秘书处中妇女地位的改进没有取得进展, 秘书处应加倍努力来征聘妇女, 特别是从无人任职和任职人员不足的国家中征聘妇女。联检组在其关于妇女地位的报告 (A/49/176) 中建议的 10 级方案值得认真考虑。

12. 他的代表团对联合国人员面临日益增加的危险感到担忧。特别令人不安的是, 过去两年中杀害 42 名联合国工作人员的凶手一个都没有逮捕。因此欢迎第六委

员会认可关于联合国和有关人员的安全公约草案，但是秘书处和会员国必须继续采取一切措施以确保联合国工作人员的安全。

13. 南非赞成秘书长如他在其关于简化秘书处内部司法裁判的报告（A/C.5/49/13）中所表述的关于该问题的建议，因为这将大大有利于秘书处。

14. ARAGON 夫人（菲律宾）说，任何组织能否成功地运行取决于该组织的管理和人员。由于人事费占预算的四分之三以上，因此对本组织的人力资源必须更有效地管理。她的代表团感到鼓舞的是，为实现这一目标已作出了努力，特别是拟议中的关于更加透明和公正的征聘程序的战略和新的考绩制度。然而，对战略的某些因素必须予以细致的研究。

15. 重要的是应根据本组织的任务确定本组织的人员需要。综合管理资料系统的推行已不幸延迟，但该系统应当最终加强人力资源管理厅（人管厅）的能力。欢迎秘书长的遵守《宪章》中有关征聘的规定的保证，但他打算利用人事机构来征聘短期和应急人员的意图需要认真审查。应更多地利用会员国编制的本国人员的名册。

16. 令人遗憾的是秘书处提高妇女地位进展缓慢，更令人遗憾的是目前妇女任 D-1 级或更高级别的职务的人数为 14%。看来到 1995 年不可能达到 25% 这个指标。联合国大多数妇女仍从事一般事务人员职类和有关职类的工作，她们的问题同样值得本委员会的关注。特别是，如果将更多的职位留给国际考试制度中的合格妇女，就可以帮助妇女提高到专业人员职类。特别是考虑到即将来到的妇女问题第四次世界会议，秘书长应十分重视联检组建议的 10 级方案。

17. 以往几次试图推行一项新的考绩制度的努力已告失败。如果要使新制度得以实施，就必须解决联检组关于一项新的考绩制度报告（A/49/219）第 100 至 102 段中指出的问题。她的代表团对秘书处提供为评价 D-2 级和更高级别官员的管理业绩而正在进行的工作情况表示欢迎。

18. 关于内部司法制度的改革，她的代表团将赞成有助于早日解决争端、能提

供充分保护、防止滥用并保证人人享有适当的法律程序的措施。它期待着获得秘书处就此问题的审查结果。它也对联合国工作人员的安全和保安感到担忧,并希望关于联合国和有关人员的安全和保安公约草案将改善这种状况。

19. 布埃尔戈女士 (古巴) 说, 她的代表团对以下情况表示遗憾: 由于秘书处未能为检查员及时提供所需资料, 联检组未能按时完成她的代表团在大会第四十八届会议期间要求它提出的关于人员征聘报告。由于这种懈怠的态度, 会员国的决策和外部的监督机构的工作都受到了限制。在该报告得以评价以前应当对议程项目 133 公开审议。

20. 她的代表团饶有兴趣地研究了载于 A/49/527 号文件中的秘书处目前组成状况的统计提要, 并认为在将来的这种报告中应载有按照大会有关决定对该问题的实际分析。

21. 她欢迎秘书处工作人员外部征聘的暂停于 6 月 3 日结束, 这次暂停已妨碍了为提高某些会员国的任职人数的努力。然而, 使她关切的是, 到 1994 年 6 月 30 日为止, 有 28.8% 的会员国仍然无人任职或任职人员不足。这个数字令人对联合国中公平地域分配原则的适用感到怀疑。因此, 她的代表团不明白将专业人员职类和更高职类中任职人员已经充分的国家列入国家竞争性考试的理论根据是什么。大会应当决定, 这种考试应优先考虑无人任职或任职人数不足的国家。此外, 在征聘中, 应优先录用来自通过考试的那些国家的候选人。

22. 她的代表团欢迎提升四个发展中国家的代表担任最近产生的职位; 这些人的提升是重要的, 因为是符合第 41/213 号决议的, 该决议尤其认可了审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组报告 (A/41/49) 中的建议 47。然而, 在有些情况下还没有重视这一报告中的建议 55: 重申任何职位不应被认为是某一会员国或一些国家的独占领域。她希望秘书处将来能充分应用这项原则, 并且也在新的责任和负责制度的范围内应用该原则。

23. 使她的代表团吃惊的是，在关于提高秘书处妇女地位的报告（A/49/527）中提出的数字。本组织中妇女的人数在十年中只增加了10%；如果继续保持这一增长率，将难以实现到1995年达35%这个目标。

24. 审议目前在本组织某些单位中存在的工作人员地域分配上的不公平状况也是必需的，她要求秘书处提出一份反映各实务部门工作人员的地域构成的会议室文件。此外，由于空缺职位管理制度必须真正透明，她的代表团希望联检组目前正就该问题编写的报告将载有对执行该制度的透彻分析。

25. 她的代表团完全赞成联检组关于新的考核制度报告（A/49/219）中的建议。它也注意到载于秘书长关于联合国人力资源管理战略的报告（A/C. 5/49/5）中的建议，但遗憾的是，这些建议是以订正概算的形式提出的。它希望秘书处以后避免在预算文件中提出实务建议。

26. 在提到《工作人员细则》修正案（A/C. 5/48/37）——该修正案是在违背会员国将在本届会议期间审议该案的决定的情况下通过秘书处的行政决定实施的——时她说，她的代表团希望知道，在新的管理文化范围内，秘书处打算对不尊重其他主要机构的权力和特权的工作人员采取什么样的纠正措施。此外，她的代表团决不能接受在两种不同的讲台上审议尊重国际公务员的特权和豁免问题，并建议把整个问题的分析提交第六委员会。

27. ALMAO女士（新西兰）代表澳大利亚和加拿大发言。她对提高秘书处妇女地位所取得的缓慢进展感到失望。如果要在1995年达到35%这一目标，就必须加倍努力。不过，如果目前正在拟订中的关于妇女的“成功计划”能得到严格执行，可以设想这个计划可以达到，因此她促请作出努力。妇女在高级决策职位中的比例没有任何变化令人不安；甚至根据最乐观的预测，1995年的25%的目标也不可能达到，除非到1997年。充分执行秘书长的人力资源管理新战略应当大大有助于为妇女提供平等机会和待遇。三国代表团欢迎秘书处的高级管理小组作出的将给性别问题在新的

负责和责任制度中以特别位置的承诺,并重申,它们支持授权予负责改进性别平衡和为妇女提供职业发展机会的各个方案管理员。它们特别欢迎通过执行1995-2000年的有力战略行动计划来排除其他结构和态度方面的障碍这一坚定的承诺。

28. 三国代表团支持联检组为了确保在整个秘书处的公平工作政策和实践而建议的10级方案(A/49/176),并要求将平等机会就业方案纳入人管厅的招聘和录用程序,要求会员国努力提出更加合格的妇女候选人,鼓励合格的妇女申请空缺的职位并公布就业机会。

29. GOUMENNY先生(乌克兰)说,在人事政策方面和在秘书处的构成方面已经取得了一些改进,他的代表团注意到秘书长在这个过程中所起到的作用。然而,秘书长在关于联合国人力资源管理战略的报告(A/C.5/49/5,第23段)中指出,虽然联合国的任务有很大发展,但人力资源管理并没有实现相应的改革和现代化。乌克兰一般支持载于该报告和秘书长关于人力资源管理政策的报告(A/49/445)中的论点。方案权力的下放和授权的措施可能导致人力资源管理实践的合理化。

30. 人事政策必须基于指导秘书处构成的原则和细则,基于职业素质的提高和职业发展,并基于联合国人员的安全。如果根据《宪章》的规定和分配给会员国的职位限额在广泛的地域基础上不断地通过征聘合格人员来更新秘书处的成员,秘书处执行任务的能力将得到加强。为了防止秘书处成为一个无法改变的封闭性体系,应实行工作人员定期轮换制。任何进一步增加长期工作人员数目的做法可能妨碍秘书处效能的提高。必须有一支长期工作人员的骨干队伍,但行政事务部应有权解雇对本组织已不再有用的人员。长期工作人员与定期工作人员的比例不应超过1:1。

31. 借调的做法对本组织是有益的,尤其是对维持和平行动部来说更是如此。乌克兰将继续派调专家去联合国工作。

32. 包括乌克兰在内的许多国家在秘书处内任职人数明显不足,这种情况仍然存在,令人遗憾。从秘书处报告(A/C.5/48/45)中可以不幸地看出,关于秘书处内



会员国公平地域代表问题工作组未能就具体建议取得一致。无论如何,更灵活地应用现行限额制或试图通过该报告第5(一)段中概述的办法来解决问题将是一个错误。乌克兰并不要求暂停考虑任职人数明显过多国家的候选人,但应指出,从乌克兰征聘的人数仅达其幅度中点的60%。在这种情况下,把乌克兰工作人员“挤出”秘书处的趋势,如同解散种族隔离中心的做法那样,是不足为怪的。继1995年在基辅就P-2和P-3空缺职位举行竞争性考试之后,应当增加乌克兰的任职人员。然而这样仅解决部分的问题。乌克兰有许多优秀的专家,他们能担任秘书处高级职务。他的代表团认为,应设立一个特别政府间机构来监督人事政策的执行。

33. 不得将工作人员培训的改进本身作为目的;有可能征聘到水平已经很高的合格人员。在这方面,欢迎推行一种新的管理文化和仅仅基于竞争的征聘政策;内部候选人不应有优先权。关于职业发展,晋升只应依据能力和廉正。

34. 他的代表团对联合国工作人员的安全感到特别担忧,安全是人力资源有效管理的一个基本要素。因此它欢迎第六委员会核准关于联合国和有关人员的安全和保安公约草案并希望大会将一致通过该草案。

35. SOOMRO先生(巴基斯坦)说,按照新的考核制度,重要的是各级管理人员的责任应拥有相应权力并通过该制度确保其负责。鼓励妇女参加本组织工作和简化征募人员公告的程序也是重要的。他的代表团支持第六委员会认可的关于联合国和有关人员的安全和保安公约草案。

36. 他在提到人力资源管理制度的改革时说,应审查费用以便使费用尽可能减少。例如,他建议可以利用区域讲习会来取代顾问的实地访问。

37. MAYCOCK先生(巴巴多斯)在代表加勒比共同体成员国和苏里南发言时说,以上代表团支持使联合国整个秘书处的人力资源管理工作现代化和恢复活力的战略(A/C.5/49/5),但认为应当在该战略的各项因素之间进行细致的平衡。

38. 他表示关注说,在关于秘书处的组成报告(A/49/527)的统计编排方式上

没有明显的理由把加勒比共同体国家与北美洲合在一起，其结果是把这些国家的实际情况掩盖了。令人失望的是，到1995年时未能实现为改进秘书处中男女不平衡状况所规定的指标，因此希望秘书长的行动计划的付诸实施结果是到1997年时实现这些指标。发展中国家妇女——以及男人——任职人数很少仍然是令人关注的问题，她们的职等普遍较低，这一问题同样令人关注。

39. 关于人力资源管理，加勒比共同体国家和苏里南代表团对最低一级人员的招聘工作特别感兴趣，并打算与其他代表团和秘书处合作拟订这方面和其他方面的方法。它们坚信在执行商定的战略中需保持一致性和连续性。

40. 哈利戴先生（主管人力资源管理厅助理秘书长）对本委员会的委员们就秘书报告的战略和其他重要组成部分进行的审议和支持表示感谢。他强调了人管厅将充分和圆满地把定于1995年推行的新考核制度付诸实施的承诺。他在答复澳大利亚代表的意见时说，考绩将在包括D-2级在内的最高级别中推行，并表示，他认为考绩还应包括助理秘书长一级。人管厅同意联检组关于推行新考核制度的意见。

41. 尽管执行起来会有困难，但使他乐观的是，考绩数据库的采用将使秘书处能将其人力资源战略引向管理方面和工作人员之间建立有效的对话，以便更有效地克服业已觉察到的弱点、评估现有的技能并发展本组织的职业管理。

42. 他对一些代表团支持增加自然减员方案感到鼓舞，并打算按照他称为“晋升或离职”制的方针考虑更加全面地审查人事留用政策，同时表明适当考虑到地域分配。然而，目前的问题是要开始实行这样一项方案：鼓励工作人员比原先打算的更早地离开本组织，但要使他们不失体面并赞赏他们的努力，这样做时要共同商定：他们的离去符合秘书处的最高利益。尽管这一机制并不新鲜，在强有力的考绩数据库使得其他行政行动能够得以采取以前，但它仍然不失为恢复本组织工作人员活力的主要手段。

43. 表明秘书处已认真倾听一再要求在其管理中加强透明度的呼声的最明显

的迹象是工作人员和管理方面关系的改进，这种改进已导致联合咨询委员会和工作人员和管理当局协调委员会的对话加强，并进一步反映在联合国系统国际职工会与协会协调委员会主席和国际公务员协会联合会主席的讲话之中。拟议中的内部司法制度(A/C.5/49/13)可以进一步证明工作人员和管理方面的积极合作；他指出，若干代表团把工作人员赞成这项改革描述为好兆头。冲突的及早和解以及仲裁与纪律处分过程的专业化可以大大提高该制度的效率。秘书长将在其提交大会的后续详细报告中谈到一些代表团就行政程序和司法程序的分离、执行和评价的时间范围、现行制度的费用、审查仲裁的必要性和争端的解决以及工作人员咨询的费用效益所提出的问题，必须迅速而有效地采取行动，这也是一个首要问题，一个代表团曾表示，司法的延迟即对司法的否定，对此他也有同感。

44. 如果人管厅要去发展引导而不是对它们作出反应，那么，发展人管厅内的中央规划能力就是至为重要的了，并且将成为使征聘、安插和晋升政策成为有效行动的催化剂。这也将关系到一些代表团所要求的需求评估、技能清单、职业生涯的途径和基于业绩的职业发展要素。如果要实行对本组织人力资源结构改革十分重要的培训方案以满足新需求和迎接新的挑战，建立人管厅目前缺乏的一种中央规划和政策能力也极为关键。培训开支是一项明智而必需的投资，因此他欢迎一些代表团提出的增加培训资金的要求，但应保证方案从培训中直接得到好处。会员国的指导、通过已加强的人力数据库和综合管理资料系统提供的支助，这些对制定对本组织管理文化的改造十分重要的培训方案是十分宝贵的。

45. 征聘政策仍然是人们十分注意的问题，使他高兴的是一些代表团表示承认人管厅在适度减少任职人数不足和任职人数过多的会员国的数量方面都取得了进展。然而他同意有更多的事情需要去做。他注意到一些代表团提出的建议，并对计划中的征聘标准的幅度所表示的支持表示感谢。他由衷地同意竞争性考试征聘程序是十分宝贵的，并向那些对通过国家考试程序征聘候选人表示了担心的代表保证说，人

管厅一贯尽一切努力实现其关于国家考试的安插承诺。然而他同意,对成功的候选人怎样安插和何时安插,需要进行研究。他也同意有些代表提出的意见,他们指出,工作人员的服务报酬和条件的水准似乎已失掉其竞争性,应加以研究。

46. 秘书处打算通过在征聘时采用一项适当的合同条款来加强工作人员的流动性。流动性较大的工作人员将更有助于满足本组织的需要,特别是更有助于加强各区域委员会的国际性。然而,他意识到,需要在各工作地点和实务部门之间制定并施行工作人员和管理方面都保证能做到的可靠的工作人员轮换制度。他也承认,如同一个代表指出的那样,工作人员的流动引起了配偶就业方面的问题,因此可以鼓励相同系统中的各个组织在这方面予以协助。

47. 秘书处构成统计表明在本组织内仍存在着传统的男女不平等,这一情况在会员国和秘书处本身不采取决定性行动的情况下是不可能改变的。人管厅十分赞赏联检组在使本委员会集中注意一些紧迫的问题中作出的贡献,并同意那些代表团要求执行秘书长的战略性计划和联检组主张的10级计划(A/49/176)的意见,并且建议,管理人员应对其在这一重要方面的执行情况负责。他完全赞同以下意见,即情况的改善需要本组织的管理人员决心奉公、不留情面的领导。他已注意到要求增加培训以增进交流和对秘书处妇女问题的敏感性,以及要求严格执行纪律措施以消除性骚扰。有一个代表团对非洲妇女任职人数水平表示的关注将得到秘书处的适当注意,秘书处将同样注意另一个代表团表示的对妇女在一般事务人员职类中就业状况的关注。

48. 一项经加强的关于青年专业人员的进修金和无偿贷款方案是发现包括妇女在内的年轻有为的人的一种方法。遗憾的是,尽管一些代表团对上述方案表示了支持,但他不得不通知本委员会,由于必须执行于1988年决定的工作人员裁减,该方案也许会推迟执行。

49. 关于本组织人力资源管理战略的最困难的问题是,人管厅在其现有资源范

围内有没有能力来执行这项战略。尽管人管厅正处于取消 12 个职位以执行 1988 年决定的人力资源管理中的裁减的过程之中,但他高兴地确认,该厅将通过在其预算中已经规定的资源范围内重新部署,继续执行秘书长报告(A/C.5/49/5)中概述的绝大部分的革新措施。人管厅已经在重新制定其工作方法以加强其客户部门要求的服务并与会员国合作,以便通过合理化、权力分散和在充分责任制的范围内授权给方案管理人员的办法来实现共同的目标。他完全赞同一些国家提出的意见:授权管理人员是负责和责任制度的一个重要因素,尽管他也赞同其他一些代表团提出的告诫:人管厅应保留规划和决策的首要责任。

50. 没有本委员会委员们的进一步支持,人管厅不可能实现其目标。建立新的规划和政策职能对人管厅的目标的实现是十分重要的,这如同部署培训小组和执行小组以便于 1995 年推行新的考核制度一样重要。这些任务超过了人管厅现有的能力。因此,他感谢许多代表团,它们已经承认,与预测的收益相比,秘书处的额外需要是有节制的,并承认,因财务拮据往往不得不放弃一些有价值的方案。

51. 人管厅的工作人员坚决保证将有效地执行秘书长两年前设想的、会员国已经寻求了一段时间的这一制度。会员国已使人管厅得益于它们的如下智慧和指导:目前人管厅所需要的是它们的理论和实际的支持,否则它将不能进一步前进。

议程项目 111:会议时地分配办法(A/49/32 和 Add.1-3, A/49/212, A/49/276 和 Add.1-2 和 A/49/531; A/C.5/49/2/Rev.1 和 A/C.5/49/34 和 Corr.1)

52. ROTHEISER 女士 (会议委员会主席)在介绍会议委员会的报告(A/49/32 和 Add.1-3)时说,该委员会根据其两年期工作方案在本年中已十分注意对文件编制的管制和限制。

53. 大会在第 47/202B 号决议中决定,在秘书长通过会议委员会提交的报告的基础上,对逐字记录和简要记录的必要性、有用性和及时印发进行一次全面的审

查。委员会在审查该报告（A/49/276 和 Add.1 和 2）中发现，逐字记录和简要记录特别花费财力和人力，并指出，往往由于资源的限制而妨碍了记录的及时印发；这损害了记录的有用性。该委员会强调了简要记录的重要性并建议及时印发。该委员会进一步建议大会再次要求有关机构和附属机构的主席，如同大会在第 48/222A 号决议第 11 段中所要求的那样，建议通过关于发言人的时间限制。

54. 尽管该委员会商定必须为政治性或法律性的机构提供逐字记录和简要记录，但委员会认为有必要审查程序并使会议记录的提供合理化，并在其报告（A/49/32）第 54 段中建议，哪些机构应继续获得逐字记录，哪些机构应获得简要记录而不是逐字记录，对哪些机构应提供简要记录并可以邀请或要求它们审查它们的需要，以及哪些机构应不再获得会议记录。该委员会还建议（第 53 段），大会应请由《联合国宪章》建立起来的机构审查其享有会议记录的权利，并吁请经授权确定其自己做法的条约机构审查其需要。

55. 该委员会也审议了秘书长关于遵守印发会前文件的六星期规则的报告（A/49/531），并在其报告（A/49/32）第 64-67 段中建议为改进遵守该规则而采取的行动。该委员会还审查了关于会议事务的全面研究报告（A/C.5/49/34），该研究由于缺乏时间和资源而侧重于总部的会议事务，但其研究结果可适用于其他地方。该研究发现，自从 1991 年以来对会议事务的要求已大大增加并且超过了现有的能力，明确了提高会议事务生产率和效率的办法，并强调必须改进会议事务部门和这些部门的用户之间的交流。该委员会认为，该研究是 1996-1997 年方案预算建议编制方式的一个适当基础；在这方面，重要的是应特别考虑需要更加透明的指示数、关于会议和文件费用的更完善的资料以及对工作人员和其他资源需要的详细分析。该委员会欢迎会议和支助事务厅作出的努力，并促请它继续探索以一种最佳地最省钱地利用世界范围内可以利用的会议事务资源并适当考虑到质量和及时性的方式来提供服务的方法和手段。

56. 她强调需要足够的人力、财力和物力来应付会议事务的工作量并为本组织提供优质的服务。该委员会审查了秘书长关于第41J节(纽约,会议事务厅)的1992-1993两年期联合国方案执行情况的报告(A/49/135和Add.1),并在其报告第72段中建议,大会应十分重视会议事务的质量的提高,特别是文件处理质量的提高。

57. 从1995年会议日历修订草案中可以判断,由于在最近几年中建立的许多附属机构和定于1995年举行的四次特别会议,即将到来的一年将是特别繁忙的一年。已努力制定满足本组织需要的方案,同时又尽可能避免与同一地点中的活动的同一部门的有关会议发生任何重叠。应伊斯兰会议组织的要求,会议委员会建议,在1995年3月2日和5月9日不举行会议。

58. 会议委员会这些年来已努力提高人们关于最佳利用会议资源的认识。在报告期内总的和平均的利用系数分别增加到84%和83%,即分别增加了7%和5%。在另一次提高利用率的努力中,已把遵守指数和可动用指数纳入文件的统计中,这些指数以后将包括在纽约、日内瓦和维也纳口译和文件方面的会议事务能力利用的数字。会议委员会将扩大在统计分析中使用的联合国机构的样本,以包括所有主要委员会和行预咨委会。

59. 近几年来,该委员会与其利用系数低于为其前三届会议确定的基本数字的各机构的主席交换了信件。在交换信件之后,新闻委员会已决定减少其会议权利。

60. 会议委员会曾考虑维也纳的会议事务统一问题,此事将于1995年1月1日成为现实,它促请大会到1994年底以前完成该事项的审议。已经提出订正概算。

61. 关于在远离其常设总部的附属机构的会议问题,会议委员会建议,中止给予和平利用外层空间委员会法律小组委员会和经济及社会理事会各职司委员会弃权,并建议,应根据大会第45/264号决议附件第5(c)段重新拟订给予经济及社会理事会本身的弃权。会议委员会进一步建议,大会应考虑到按照第40/203号决议的例外情况,同时,考虑到弃权所涉及的经费问题、对上述机构的工作的影响以及所涉

机构总部的工作量和各总部的工作量。载于 A/49/212 号文件中的报告将来在请求弃权时可作为一个基本参考文件。

62. SEVAN 先生 (主管会议和支助事务厅助理秘书长兼联合国安全协调员) 说, 由于大会核准了 1995 年的会议日历修订草案从而为举行各种会议提供了立法权力, 必需在 1994 年 12 月底以前通过该草案。1995 年的会议日历排得特别满, 除了很多的例会外还排定了四次特别会议。此外, 第五委员会计划继续举行会议直到 1995 年上半年底, 并且也可能在下半年举行会议。

63. 自从 1989 年以来, 对会议事务的要求持续增加。以现有人员资源和有形设施来满足要求这个问题由于季节性的波动而更加复杂了。例如, 大会届会早期会议要求十分密集, 远远超过了允许能力。尽管会议和支助事务厅试图勉为其难地安排其资源而不是谋求增加资源以应付这种状况, 但情况正在日益变得更加困难, 而能做的却是有限的。1993 年, 要求举行区域会议或其他小组会议的申请达 460 次之多, 其中 34% 由于设施和资源不足而没有得到满足。

64. 需求增加大多是由于安全理事会及其附属机构加紧活动而造成的: 安理会于 1993 年举行了 424 次会议, 而 1989 年为 149 次会议。会议增加也造成对文件的需求增加, 有关政治的和安理事会的活动的笔译工作量总额从 1989 年的 2.2 万页已增加到 1993 年的 8.7 万页。正如秘书长指出 (A/49/1, 第 29 段) 的那样, 为了对迅速发展的局势作出反应并监督各项维持和平行动, 安理会目前实际上几乎需要连续不停地举行会议。因此也许最好是将会议事务资金专门分配给安全理事会及其附属机构, 并相应地在预算中作出处理, 因为通宵处理安全理事会文件常常取代了其他的工作。

65. 第五委员会和行预咨委会目前举行的许多次会议可以表明上述机构类似的安排是合理的。紧张的维持和平活动占行预咨委会、实务部门和服务部门所增加的工作量的很大一部分。例如, 仅在过一个月中已产生约 20 份关于维持和平行动经费



筹措的报告，而从1994年1月至9月，按照安全理事会决定，已向行预咨委和/或大会提交了51份关于预算事项的报告，总计1800页。对这些报告作紧急处理就需要对工作日程表经常进行调整。在经济及社会部门中，由于会议日历中已增加了20多个新机构，需求也增加了。

66. 会议委员会曾再次审议了管制和限制文件编制的问题。尽管对此问题已有许多决议，实际上是文件编制几乎没有受到管制或限制。文件量螺旋式上升，超过了会议和支助事务厅的处理能力。这应归咎于一些国家的代表团，尽管其中许多代表团抱怨文件太多。费用之大令人惊愕。一份标准的24页报告的名义费用在总部为19,920美元，在日内瓦为26,400美元，这些数字未包括拟制或起草的费用。在1992-1993两年期内，仅在纽约和日内瓦，本组织已在生产约21亿页的议会性文件、正式记录和出版物上花费了2.9亿美元。

67. 对文件处理事务所增加的需求绝大部分已通过采用新技术、重要的是通过提高生产率得以满足。1990年至1994年，总部笔译人员的日产平均每人增长了几乎40%。生产率如此增长本应使质量和及时性能够有所改善，但是恰恰相反，生产率的增长始终被需求的增长所超过。

68. 然而，文件总量仅仅是问题的一部分。从关于遵守印发会前文件的六星期规则的报告(A/49/531)可以清楚地看出，出现危机的另一个原因是由于要处理的文件提交时间拖延。例如，大会本届会议会前文件总量预测为14,400页，几乎全部应在会议开始前六个星期，即8月中旬以前印发。事实上，到那天为止即使已提交处理的仅仅只有3,500页；此外，一些所谓的“会前”文件仍未收到。一个有关的问题是由于大会为定于次年1月或2月召开的会议要求在今年12月提出报告的做法造成的。在这种情况下，为遵守六星期规则本来是应当在11月交稿的。

69. 无辜者因此只好当了替罪羊，因为为了处理那些迟到的但要求早发的文件，准时提交的文件只得被搁置一边。这显然是不公正的，但秘书处在不得影响有关

机构工作的情况下对此也束手无策。结果是每一份文件都成了急件，这样一来，及时性和质量就得不到保证了。由于取消了一大部分的校订工作——基本的质量管理办法——以便提高生产率，译件的质量便成为一个令人头痛的问题。一些代表团对这一问题提出的意见已得到认真的注意。

70 会议委员会也审议了书面会议记录问题。尽管它同意逐字记录或简要记录对一些政治和法律机构来说是可取的，但它也承认有必要使这种记录的提供合理化。书面记录是费钱的，一份以六种语文逐字记录的名义费用为13,800美元，而一份简要记录为12,400美元。特别是就简要记录而言，议会性文件的增多，加上必需给此种文件高于记录的优先地位，造成记录印发拖延，而且其成本效益因此也减少了。如同委员会了解的那样，任何政府间机构事实上不可能说它不再需要会议记录。因此，必须在高层次上作出有关记录提供合理化的任何决定。

71 关于会议事务的全面研究报告(A/C.5/49/34)是一长系列的这类外部和内部报告中的唯一最新的报告。从经常性讲，对秘书处任何部分的研究、审查、考察或审计都比不上对会议事务的研究、审查、考察或审计。同以往的情况一样，没有揭示出任何秘密，也没有出现任何奇迹。仍然不清楚如何去提高数量和质量而同时削减费用。委员会也许想指出，还没有其他承担类似事务的国际组织或多种语言政府已经找到比联合国解决得更好的解决办法。

72 该研究报告的优点是重新强调了谋求解决和提高管理技术。因此，正在努力发展质量指标以补充目前的数量尺度；采用基准技术与具有类似职能单位的业绩进行比较；计算实际需求并列出现序，以此作为资源分配的依据；对于日内瓦和维也纳会议事务的资源使用，加强规划并谋求统一的方针；制定培训计划，以便根据工作量波动来部署人力资源。然而，不论作出什么改善，如果要使提供的服务获得所有代表团的满意，必须遏止对会议事务的需求的日益增长。

73 最后，会议委员会已审查了关于在维也纳设立一个在联合国管理下的统一

的会议事务部门的计划，这一项目于1985年开始工作。他相信大会将就此事项在年底以前作出决定，这样新的安排可按预定计划于1995年1月1日实施。

下午1时15分散会。