

第22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108： 方案规划(续)
- 议程项目105： 审查联合国行政和财政业务效率(续)
- 议程项目113： 人力资源管理(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A2-791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。

94-82442 (c)

Distr. GENERAL
A/C.5/49/SR.22
14 December 1994
CHINESE
ORIGINAL: FRENCH

上午10时25分宣布开会

议程项目108: 方案规划(续)(A/49/6,A/49/16(Parts I 和 II),A/49/99 和 Add.1,A/49/135 和 Add.1 及 Corr.1,A/49/452; E/1994/19 和 E/1994/4)

1. HAHN-FEILER 先生(德国)代表欧洲联盟和奥地利说,对于规划过程来说,监督和评价在许多方面同编制工作和编制预算同等重要。因此本组织务须使自己有能力通过以结果指标为依据的评价过程,衡量其无数方案和活动的具体成果。这样一种过程极为重要,因为联合国大多数方案和活动的经费部分来自自愿捐款,而捐助国越来越坚持想知道他们的捐款是如何使用的。

2. 虽然欧洲联盟和奥地利很希望看到秘书长关于1992-1993两年期联合国方案执行情况的报告(A/49/135和 Add.1)写得更加简结,不过,它们还是支持其各项建议。该报告的目的是评价秘书处各单位在何种程度上实现其方案目标(“产出”)。在这方面,把向审议机关提供的服务视为“产出”从而作为评价准则,他认为是不适当的。

3. 方案协调委员会(方案协调会)多次建议,本组织各项目标的措词应予改进。但是,不仅应改进各项目标的措词,而且还应将这个过程集中于有关的方案。因此,欧洲联盟和奥地利毫无保留地支持该报告第37段所载建议,即中止从以前的两年期转来的173项产出。

4. 但是,审议中的本议程项目的核心涉及1992-1997年中期计划修订案。虽然方案协调会第三十四届会议的工作有一大部分放在这些修订案上,但是结果并非尽如人意,部分原因是秘书处不能在合理的时限内提供必要的文件,从而大大加重了方案协调会的任务。秘书处不能及时向各国政府提供关键性文件,让它们进行认真审议,秘书处是难辞其咎的。他代表的各代表团希望秘书处的结构改革会使这种情况

大有改善。

5. 极为重要的是加强联合国所有人权组织之间的协调。欧洲联盟和奥地利相信,这方面的工作如能合理化,就可提高这些机构的效率,更好地利用现有资源。它们期待着关于改进现有保护和监督机制的文件A/49/6(方案35)第35.51段所提到的详尽报告。既然中期计划的目的是指导将来的预算规划,那么中期计划就应提到大会第48/121号决议核可的《维也纳人权宣言和行动纲领》。鉴于大家非常重视人权,他代表的各代表团将会在讨论有关预算问题时提出增加资源来保护人权的问题。

6. 目前形式的中期计划有一大缺点,那就是它不是一件容易使用的管理工具。方案管理人所负责的方案如果目标不明确,那么新的责任制就实行不了。

7. 还应在预算编制过程和中期计划新结构之间建立一种联系,把方案预算结构和中期计划关连起来。

8. 文件A/49/301载有中期计划新格式样本,这份文件是近年来委员会收到的最为重要的文件之一。这是一项勇敢的努力,它尝试去简化一份日益复杂和含糊的文件的格式。

9. 中期计划应是简洁的基本战略文件,集中注意本组织的主要任务和关注长期趋势。欧洲联盟和奥地利同意北欧国家关于长期趋势的意见,因此认为中期计划所涉期间应为六年。

10. LOZINSKY 先生(俄罗斯联邦)说,俄罗斯代表团同意广泛的意见,即目前的方案规划制度很不完善;需要大加改进。如果规划制度不能令人满意,那么中期计划就不能履行其作为基本战略文件的任务,规定本组织的总政策纲要,也不能提供一个有用的框架,借以编制方案预算。俄罗斯代表团欢迎提议的中期计划新格式,它包括一项总政策文件(“前瞻”)和一个方案框架,所涉期间为四年。令人高兴的是,重点将放在目标和实现这些目标的手段上,而不是象以往那样,详细叙述各项活动和产出。有了明确规定的目标和所取得的成果,就可更好地进行方案评价。此外,由于中

期计划的结构与秘书处的结构一致,因此也就比较容易分清组织单位为其方案拟承担的责任。

11. 新的中期计划应是一份简洁的前瞻政策文件,由两部分组成,第一部分涉及本组织的一般优先领域,另一部分涉及主要方案。同时,中期计划不应成为一项障碍,妨碍新的优先活动的执行,妨碍陈旧的方案和项目的取消,或妨碍再也不适宜的结构拆除。应把中期计划设计成灵活的管理工具,使本组织能不断地审查其结构,作出必要的调整。

12. 俄罗斯联邦欢迎提议的1996-1997两年期方案预算概要(A/49/310)。在这方面,秘书处第一次拥有具体的措施,将资源重新分配给日益重要的活动。这种努力应积极加以鼓励,因为重新分配资源基本上是将资金从过时或无效的活动中调出来的唯一途径。俄罗斯代表团满意地注意到,秘书长打算最大限度地提高资源的使用效率,并强调成果。通过较好的管理局而省下来的钱应转用在优先领域。同时,如秘书长在其报告第10段中指出,绝不可忘记预算概要是按最低所需资源编制的,新授权任务可能需要额外资源。

13. 1992-1997年中期计划订正草案大体上反映了各政府间组织和国际社会最近作出的决定。由于方案协调会和其他主要委员会已审议了这些修正草案,俄罗斯代表团核可这些订正草案是毫无困难的。

议程项目105: 审查联合国的行政和财政业务效率(续)(A/49/16(Part II),A/49/34,A/49/98,/49/336,A/49/418,A/49/423,A/49/449,A/49/471,A/49/560 和 A/49/632; A/C.5/49/1 和 A/C.5/49/28)

14. DJACTA 先生(阿尔及利亚)说,联合国在严重财政危机的特别困难期间,以及在必须执行会员国交托给本组织越来越多的各种各样紧急任务之时,不得不在行政和预算上进行深远的改革。毫无疑问,这标志着国际社会继续对本组织有很大信

心,而且也怀着很大的期望;但是如果对本组织的期望和改革开始时采取的那种改革速度之间继续存在严重不平衡,那么这种期望就有可能落空的危险。

15. 结构改革本身不应是目的。它充满活力,这种性质应可促使在不同的结构之间建立各自的责任,在不同的部门维持平衡,这是本组织必须满足的。

16. 秘书长决定请开发计划署署长帮助他保证联合国的政策前后一致,促进在全球范围内协调发展方面的业务活动。关于这一点,他忆及77国集团第十八届常会上通过的《部长宣言》。在该届会议上,部长们强调必须将那些参与执行财政和技术合作方案的机构同那些参与通盘决策和协调的机构区分开来。秘书处的改革绝不应该妨碍会员国在大会决议中所决定的各项活动和方案的有效执行。因此,必须根据会员国的各项决定,在有关的机关内部署必要的人力物力,以便增强联合国系统以最适当的方式响应新发展需求的能力。

17. 阿尔及利亚代表团注意到秘书长关于秘书处结构改革的报告,注意到各种限制因素,这些因素造成许多困难,以致不能提出关于分析结构改革的所有方面问题,特别是其对各个方案的影响的报告。阿尔及利亚代表团认识到,结构改革时间还不长,因此不能进行深入评价,它希望下一次报告将论述结构改革过程对本组织各方案的影响,以及为按照各有关政府间组织的决定来进行结构改革所采取的措施。

18. 阿尔及利亚代表团经常认为,会员国应保证他们有能力核实联合国按其授权任务行事。因此阿尔及利亚代表团欢迎任何旨在加强和扩大会员国的监督工作并使之合理化的倡议,使它们能监督本组织的活动和监督本组织资源获得健全的管理。秘书长建立检察和调查厅,肯定是在这方面迈出的积极一步。作为文件A/49/449印发的报告正确地突出本组织的业务改进情况,并提请注意管理极其不善的案例缺乏认真的纪律措施的情况。阿尔及利亚就是本着这种精神参加共识,通过第48/218 B号决议,其中要求大会促使内部监督事务体制化。

19. 提议的责任制是一个适当的框架,促成本组织内出现新管理文化。但是也必须制定一些办法来鼓励勤恳执行任务的工作人员,处罚无效率和缺乏诚意的工作

人员。在这方面,阿尔及利亚作出了一项贡献,任命一名专家参加负责审查关于健全管理;联合国资源和资金的管辖机制和程序的特设政府间工作组。

20. 最后,他强调说,本组织的人力资源是改进其行政和财政效率的决定性因素。因此必须着重强调工作人员的在职培训,其中应包括关于认识本组织内的欺骗和不端行为情况的培训。

21. 托莫·蒙特先生(喀麦隆)说,本组织效率应从更广大的范围去看才能查明所有其组成部分。它的效率取决于其行政支助、它所雇用工作人员的品质、它所得到的财务资源和管理与其他国际组织的关系形式,特别是布雷顿森林机构、跨国公司、非政府组织,更重要的是所有国家,其中最强大的国家对世界事务的处理发挥关键性的影响。所以,秘书长进行改组的任何评价只可能是临时的,尤其因为本世纪最后几年局势不稳更突出传统概念和标准的缺陷。

22. 有人可能会问,现阶段如何判断改组和应提供什么样的指示,以指导秘书长的未来行动。首先,喀麦隆代表团请秘书长考虑非洲国家的贡献,特别是77国集团在关于联合国改革问题的第十次年会所通过的《部长级宣言》。从方法学的层面看,各国部长已请求通过旨在维持《宪章》主要机关内部及其间平衡的全球措施。它们坚持认真尊重《宪章》,特别是其关于决策机制和各国主权平等的规定。它们也主张程序民主化和尊重本组织运作方面普遍、公正和平等的原则。

23. 鉴于非洲的严重局势,和国际社会和秘书长经常表示补救这种局势的希望,必须设立一个高级别主管部门,以确保执行和贯彻满足非洲发展关怀的方案,并在本组织的经常预算列出资助这些方案下活动的一个单独款项。这些都是应不容迟疑采取行动的合理要求。

24. 在政治层面,喀麦隆代表团指出负责政治事务、维持和平行动和人道主义事务的新设各部都已有了很好的开始。在这方面,喀麦隆代表团希望有关预防性外交、缔造和平和援助各会员国的这方面都将予以加强。非洲统一组织的冲突防止、管理和解决机制的中央机关或中非安全问题常设委员会都是提供这种援助的显著适

宜机关。

25. 就行政和管理来说,喀麦隆代表团特别感谢行政和管理部的结构。它欢迎提供更明确责任划分,融合审计、检查、监测和核查职能,以及加强培训和再培训方面所作努力。而且,秘书长希望联合国的高级官员将掌握责任和应负说明之责的新概念,因为它可以刺激想象力,并可发挥创发性。

26. 在经济和社会领域,喀麦隆代表团认为改革还远不及其已订目标。例如,加强区域委员会,并使其成为联合国的区域中心的已宣布的意图还没有完全实现。在这方面,秘书长最近所开动的新程序应加以鼓励。喀麦隆代表团欢迎秘书长关于能源和自然资源权力下放的倡议,并希望权力下放程序将延伸到其他的领域(包括运输和工业),使区域委员会可以起适宜作用。联合检查组报告所载关于改组联合国经济和社会活动的区域方面的建议(A/49/423)尤应完整执行。

27. 关于经济和社会部门的协调,废除总干事员额并没有因设立特设机制而得到良好的补偿,因为现在机制只能提供限制了本组织的非经常性协调,而且它也只注意一般性的政策。但是,秘书长及其僚属经常审议这个问题,而且在必要时可以考虑恢复总干事制度。

28. 最后,他欢迎为加强联合国维也纳和内罗毕办事处的所采措施。

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/49/527和A/49/587;A/C.5/48/37和Add.1和A/C.5/48/45;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)

29. 王晓初先生(中国)说,“关于联合国人力资源管理战备的报告”(A/C.5/49/5)提议的许多措施建议切中秘书处管理的弊端,例如强化人事厅的人力资源管理政策和计划职能、推行严格的考绩制度、加强全体工作人员的培训、建立以功绩为基础的职业发展计划、促进人员流动、加强与成员国在招聘方面的合作等等。这是

秘书处向改进内部管理、提高总体效率迈出的积极的一步。同时中国代表团也看到,建议中的某些具体问题还有待深入研究,许多关键性措施的实施以及发展一种新的管理文化则需要付出更为艰苦的努力。它期待着这次秘书处关于人力资源管理现代化的努力能够抓出成效,取得成功,而不仅是停留在报告、决议和方案预算上。在这方面,秘书处应该特别注意积极寻求成员国和联合国工作人员的支持与合作。

30. 近年来联合国维持和平行动大量增加,从外部征聘的人员的各类文职人员已经成为秘书处人力资源的重要组成部分。因此,中国代表团认为,今后秘书处有必要在本议题下向大会报告这部分人员的构成及使用情况。

31. 中国代表团从A/49/527和A/49/587号文件看到,自1990年以来,妇女任职情况逐年有所改善。但是,妇女任职人数距1995年所订35%的指标还有相当的差距,需要秘书处做出更大的努力。妇女地位问题是千百年来的历史造成的,要纠正这一不公正的社会现象,需要坚持不懈的长期努力。

32. 中国作为一个在参加联合国行动中遭受过人员伤亡的国家,同其他国家一样,对联合国行动人员的安全非常关心。它希望第六委员会最近通过的公约草案在保护联合国行动人员的安全方面将发挥积极的作用。

33. 适当员额幅度问题是前几届大会遗留下来的一个重要的人事问题。大会第四十七届会议决定五委成立一个不限名额的工作组,讨论适当员额幅度的计算方法,并作为特殊情况向四十八届会议提出报告。但中国代表团对四十八届会议没有对此问题进行任何讨论表示遗憾。如第A/49/527号文件中所示,从1992年6月到1994年6月期间,秘书处专业及以上类别的任职人数增加了241人,而占地域分配的任职人数却减少了58人。虽然无任职人数和任职人数过多的国家百分比已稍微下降,但是国民任职人数不足的国家数目正在增加。他指出适当员额幅度问题的实质按照《宪章》第一〇一条第三款是公平地区分配。这一原则与宪章确认的效率、才干和忠诚之最高标准的原则并不矛盾,而是相辅相成的。我们确信在联合国各成员国都可以找到符合联合国标准的优秀人才。

34. 关于秘书处定期合同与长期合同的关系问题,中国代表团指出,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;而定期合同可以吸引许多由于种种原因不能在联合国长期任职的各国的优秀人才到秘书处服务,从而使秘书处可以根据不断变化的需求,及时对职工队伍进行必要的调整。因此,联合国定期合同与永久合同工作人员之间应该有一个适当的比例。

35. 卡泽姆贝先生(赞比亚)说,有关人力资源部署、利用、培训和安全的问题长久以来被认为是联合国在努力应付紧急和长期需要方面效率的中心。部署就是将人员送到最需要的地点和地区;利用涉及工作人员的所担负的责任应符合《联合国宪章》规定的宗旨;批准涉及国际公务员应有履行其职务的必要工具和技能;而安全就是使国际公务员在履行其职务时没有阻碍。

36. 关于征聘,他指出赞比亚经常支持秘书长努力促使联合国从其工作人员方面看成为真正的国际组织。为此,赞比亚代表团这些减少无任职和任职人数不足会员国的数目。如A/49/527号文件第36段所示,这个问题已处理到一定程度。但是,赞比亚代表团指出当局应继续监测水平,特别受地域分配限制的员额。

37. 尽管大会订立了长期目标,妇女任职联合国系统的百分比,特别是在高级职位,增加不多。应在征聘更多妇女和尊重公平地域分配方面作出进一步的努力。

38. 赞比亚代表团完全这些秘书长提议的权力下放措施。赞比亚认为这种措施将加速联合国活动步伐。但是,它强调增加各工作地点和方案管理员权力也会加重责任、增加相应资源和提高透明性。联合国实行新的考绩制度也是一个有价值的倡议。不管考绩制度是多么完美,但是若使用者不能够以正当谅解和细心的态度来处理此事,它是不会有效果的。秘书长已宣布他有意鼓励工作人员移动。这是一个积极而长久没有实施的步骤。许多区域委员会也将从这个新的国际措施获益。

39. 赞比亚欢迎许多旨在改革联合国秘书处内部司法制度的提议。这些提议有助于司法行政的合理化、简化和精简。虽然赞比亚赞成任命法律官员,以协助需要咨询的工作人员,但是赞比亚代表团强调这种咨询应以价廉效高的方式进行。

40. 鉴于世界各地工作地点的数目有增无减,要保证联合国人员的安全是愈来愈难了。由于冲突情况和需要联合国干涉的次数愈来愈多,这方面应有新规则和措施。赞比亚代表团诚挚认为联合国和有关人员安全的新公约应作为紧急事项来起草和通过。

41. 帕尼先生(泰国)说,人力资源依然是本组织的主要重要资产。为使联合国成功地履行其困难任务和责任,应有一个才干和高度积极国际公务员的核心。因此,泰国与其他的代表团一样,都认为第A/C.5/49/5号文件关于管理本组织人力资源所提战略是目前正在进行的较大改革程序的一个重要组成部分。泰国赞同秘书长的意见,即规划是预测和满足人事和管理需要以及协助秘书长和秘书处履行其时常改变任务的一个重要工具。泰国代表团希望综合管理资料系统的使用将有助于增加人力资源管理厅的有效运作。新的考绩制度也将有助于人力资源的管理。但是,如其他代表团和联合检查组所说,最高制度是很难执行的。必须保证客观性、透明性和公平,才能成功地执行新制度。工作人员的参与和介入也是必要的。

42. 泰国代表团指出,行政和管理部及人力资源管理厅打算将其许多职权下放,并将较大的权力交给方案管理员。泰国希望这些结果将符合已订目标。

43. 联合国人员必须经过良好的培训。在这方面,泰国欣然注意到第A/49/445号文件所载培训活动已重新调整以面对新的要求,例如可持续发展和维持和平行动。加强培训方案以支持新的信息技术的基础设施,和行政和管理部采用集中预算措施处理培训活动也是很好的倡议。泰国代表团坚信本组织的效率是与其工作人员的素质直接有关,不管1994-1995两年期已定的预算增加,将提倡增加培训资金。联合国的人事费用在职业和管理培训的不到1%,对这样规模的组织来说是太少了。工作人员的士气是另一个重要因素。因此,泰国希望内部司法制度的拟议改革将进一步加强工作人员与管理阶层的关系。

44. 秘书长关于提高秘书处妇女地位的报告(A/49/587)指出,只有在这个领域才有很小的进展,而且妇女在专业人员以上职类的百分比目标也不可能在1995年以

前完成。泰国代表团对妇女位只占14%的高级职位的特别关怀表示遗憾。泰国希望秘书长和各部都能够严肃处理联合检查组报告(A/49/176)提出的许多有益建议。

45. 联合国工作人员及联合国赞助下在外地服务人员的安全是另一个关心的问题。泰国对这些人员死亡日益增多表示遗憾。所以,它坚决支持第六委员会拟订处理联合国工作人员和有关人员安全的新的公约。

46. 最后,泰国代表团对秘书长努力促使人力资源管理现代化和推动管理文化改变表示支持。

上午11时45分散会