

第45次会议简要记录

主席：TEIRLINCK先生(突尼斯)

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146：起诉应对1991年以来前南斯拉夫境内所犯严重违反国际人道主义法行为负责者的国际法庭经费的筹措(续)

议程项目113：人力资源管理(续)

(b) 秘书处的组成(续)

(c) 尊重联合国和各专门机构以及有关组织工作人员的特权和豁免

上午10时20分宣布开会

议程项目146： 起诉应对1991年以来前南斯拉夫境内所犯严重违反国际人道主义法行为负责者的国际法庭经费的筹措(续)(A/49/790; A/C.5/49/7/Add.12, A/C.5/49/11, A/C.5/49/42)

1. TAKASU先生(财务主任)提出了秘书长关于起诉应对1991年以来前南斯拉夫境内所犯严重违反国际人道主义法行为负责者的国际法庭经费的筹措的报告(A/C.5/49/42)和秘书长关于国际法庭法官的服务条件和津贴的说明(A/C.5/49/11)。他说,自从1993年5月国际法庭设立以来,秘书长曾经根据临时安排,没有经费,没有正式的员额编制,就展开了业务。关于最初阶段的法庭活动,秘书长的承诺权不得超过\$50万。1993年的实际开支达到了\$276 200。1994年已经总供批准\$1 100万,几乎全部已经花掉。对于1995年头3个月,大会批准了\$700万。秘书长的报告(A/C.5/49/42)的表1列出1994-1995两年期按方案开列的订正概算总表。

2. 经费的缺乏意味着,秘书长在人事安排和现款流通方面,困难重重。这种情况不可以没完没了,他希望成员现在能够就经费筹措方式达成协议,以便奠定法庭健全的财政基础。

3. 姆塞莱先生(行动和预算问题咨询委员会主席)提出了咨询委员会关于起诉应对1991年以来前南斯拉夫境内所犯严重违反国际人道主义法行为负责者的国际法庭经费的筹措的报告(A/49/790)和关于国际法庭法官的服务条件和津贴以及1994-1995两年期订正概算报告(A/49/7/Add.12)。他说,国际法庭规约规定法庭应当设在海牙。所以咨询委员会认为,应当根据海牙的居住条件,制定和执行法庭法官的应享权利。

4. 关于国际法庭法官的服务条件和津贴咨询委员会建议,法庭法官的年薪应当定为\$145 000。应付给国际法院院长和代理院长时的副院长的特别津贴也应当适

用于国际法庭庭和副庭长。那些影响国际法院法官薪酬的货币波动管制措施也应当使用于国际法庭法官的薪酬。咨询委员会希望,采用国际法庭法官服务条件会结束目前国际法庭不符合《国际法院规约》第16条的做法。

5. 关于旅费和生活津贴,咨询委员会建议,应当起草规定公务舱位旅费条例,这些条例应当提交咨询委员会加以审查。

6. 咨询委员会进一步建议,关于国际法庭法官养恤金计划,应当向大会第五十届会议提交一份全面审查报告。同届会议也应当同样审查国际法庭法官养恤金计划。

7. 咨询委员会建议反对就第4年居住期间提供额外的搬迁津贴(A/49/7/Add.12,第10段)。

8. 关于教育补助金,咨询委员会建议,应当暂时按照有关国际法院法官同样的标准,提供教育补助金,但是必须符合报告第11段。

9. 关于1994-1995年国际法庭经费筹措订正概算,咨询委员会在报告结论中建议,为1994-1995两年期法庭的业务核拨经费\$38 652 900。此外还建议,拨款\$276 200给1993年国际法庭开支。咨询委员会也建议,应当提供专业服务给检察官办公室,以便协助证人。

10. 咨询委员会指出,国际救或许希望考虑将受害人和证人事务股从书记官处搬到检察官办公室。它也建议,应当制定程序,以便管理用于保护证人的资源。关于辩护律师的需要,咨询委员会请秘书长提供资料,其中涉及《国际法庭规约》第18和21条要求的作法和管理,包括获得免费法律援助的标准以及所涉预算问题。

11. 咨询委员会希望,国际法庭行政当局会考虑到咨询委员会对于自愿捐款、管理、应用程序的评论。报告第25段提到了许多所需经费没有列入预算。咨询委员会得知,1995年所需额外经费将来自目前的自愿捐款。不过,如果这样的捐款不够,就必须建立机制,以便紧急承诺经费给国际法庭,但是,必须按照大会决定的经费筹措方式。

12. 最后,虽然国际法庭刚刚开始工作,但是,也需要为工作带来的长期影响有所准备。所以,咨询委员会要求得到资料和(或)提议,其中涉及执行判决和保护证人方面的长期需要。

13. HANSON先生(加拿大)也以澳大利亚和新西兰的名义发言。他说,国际法庭会大有助于在冲突情况下必须受到尊重的国际规范和标准,甚至在这种困难的环境中维持人类尊严原则。他所代表发言的国家,从一开始就支持国际法庭的设立,提供了人力物力给筹备工作和目前的调查工作。所以,可惜的是,由于国际法庭工作的显然必要性和迫切性,竟然无法就经费筹措安排达成协议。秘书处到目前为止采用的停止-差距措施不再足够,本届大会续会期间必须就调拨和估计适当经费作出决定。他所代表发言的各代表团仍然认为,国际法庭的经费应当来自联合国的经常预算,同时希望,第五委员会能够在三月底之前就这个问题作出决定。

14. BOIN先生(法国)以欧洲联盟的名义发言。他说,第五委员会目前应当就国际法庭经费筹措方式,作出肯定的决定。在政治方面,委员会的每名成员肯定知道法庭对国际社会的重要性。其各自国家内的群众舆论会难以了解,为什么应当推迟对法庭的经费筹措作出关键性决定。

15. 在严格的预算和财政正统观念方面,目前应当停止当前的情况,就是,没有批准追加经费而给秘书长以承诺权。这种情况的继续下去使得秘书处必须从目前资源调拨经费,这不利于其它任务和方案。国际法庭活动的增加和造成的开支使得更加迫切需要就经费筹措作出决定;不但必须使国际法庭具有稳定的经费来源以确保有效的公正运作,而且也必须保持联合国其它任务和活动的完整性。所以,欧洲联盟已经准备在非正式会议期间同其它有关代表团讨论,如何尽量确保拨出追加资源给国际法庭而不妨碍联合国的其它活动。此外,关于国际法庭资金筹措的决定也会便利通过关于卢旺达问题国际法庭的类似决定。

16. 关于经费筹措方式,欧洲联盟认为,由于活动的专属管辖性质,国际法庭的经费应当来自经常预算。在这方面,《联合国宪章》有重要的前例,因为联合国主要

的司法机构国际法院的经费来自经常预算。

17. SHEAROUSE夫人(美利坚合众国)说,美国已经对国际法庭的工作作出承诺,同时要确保法庭得到必要的资源以便完成任务。所以,她感到可惜的是,到目前为止,第五委员会没有就经费筹措方式达成协议。美国代表团支持咨询委员会建议,也促请第五委员会批准法庭的经费来自经常预算。

18. PENA女士(墨西哥)说,国际法庭的设立程序没有顾到联合国的其它主要机构,尤其是联合国大会。然而,墨西哥代表团同意,本届会议期间必须使法庭开始运作,方法是,设立单独的帐户,以便提供足够的经费,按照《联合国宪章》第七章有关活动的比额表分摊资源。这样的经费筹措方式会确保法庭获得足够的资源,也会避免联合国会员国按照《宪章》拨给其它活动的资源可能转到国际法庭。必须记住,国际法庭并非常设机制,而是应当这样得到经费的临时机构。墨西哥代表团以前曾经对安全理事会在行政和预算事项的职权范围限度,表示了观点。

19. 关于国际法庭法官服务条件,墨西哥代表团对于安全理事会对于这些事项的决定是否有关,提出疑问,按照《宪章》,这些事项属于大会的职权范围。所以,有理由质问采用联合国主要机构国际法院的法官服务条件与临时机制的法官。墨西哥代表团完全同意咨询委员会关于这个事项的观点,以及咨询委员会关于法庭法官的养恤金、搬迁津贴、遗属福利、教育补助金的某些观点。墨西哥代表团完全支持咨询委员会关于工作人员征聘原则和其它行政安排的建议。

20. 墨西哥十分重视补充自愿捐款管理工作的透明度,这应当正确反映在预算和执行情况报告中。

21. 最后,墨西哥代表团认为,必要的追加资源供应应当配合曾经导致国际法庭成立的政治决心,以期确保,这种机制能够履行其职责。

22. TOYA先生(日本)先生说,日本代表团完全同意加拿大和法国代表团的观点,就是,国际法庭的经费应当来自经常预算。他促请第五委员会就折中办法达成协议,以便早日得到决定。

23. VARELA 先生(智利)表示希望说,国际法庭的存在会威慑冲突各方避免滥用人权,国际法庭会惩罚这些滥用者。关于国际法庭的技术方面,虽然观点会有所不同,甚至有所怀疑,但是,国际法庭的宗旨在于恢复和维持国际和平;所以经费的提供应当按照特别的分摊比额表。

24. SAMPAYO 女士(起诉应对1991年以来前南斯拉夫境内所犯严重违反国际人道主义行为负责者的国际法庭书记官长)说,仍然扩大中的国际法庭除了借调的法官和15名工作人员之外,目前已经设有125名工作人员,另外还要求增加15名专门人员员额。她表示,国际法庭赞赏咨询委员会理解到有必要建立一种机制,允许紧急承诺经费,以便国际法庭具有必要的灵活性,在详细拨款请求给大会之前,可以支付开支。国际法庭在提出某些概算时,例如有关保护证人、辩护律师、证人和被告旅费的概算,可能过分谨慎。国际法庭下次经费筹措报告会尽量充分列出根据实际经验的长期支出提议。

25. DJACTA 先生(阿尔及利亚)说,对于国际法庭的经费筹措应当尽快作出决定。

26. 主席说,委员会下次会议将恢复辩论国际法庭的经费筹措问题。

议程项目113: 人力资源管理(续)(A/49/845和Add.1)

(b) 秘书处的组成(续)

联合检查组的报告

27. HERNANDEZ 先生(联合检查组)提出了题为“检查联合国征聘、安置和升级政策的实施情况”的报告(A/49/845)的第一部分。他说,秘书长关于联合国人力资源管理战略的报告(A/C.5/49/5)和关于人力资源管理政策的报告(A/49/445)列出了有关人事问题的革新的、专业的、整体的办法。健全的、有效的人力资源管理系于许多根本的先决条件,尤其是会员国在大会有关人事问题的决议中列出的准则而制

定的前后连贯的政策。不过,不幸的是,联合国没有一套连贯的活动和方法去达到《联合国宪章》第101条第3款所规定的征聘目标。

28. 大会第47/226号决议促请秘书长在必要时审查和改善所有人事政策和程序,以期使其更加简单、透明、相关。由于这方面进展有限,联合检查组在其第一项建议中强调,必须作为优先事项遵守第47/226号决议,也必须将改善的政策和程序收集在人力资源管理手册中,作为主要参考资料,供所有方案管理人员和其它有关干事加以使用。一套简单的、透明的、相关的政策的存在及其严格执行是微观经济工作的最佳保护。

29. 联合检查组查明了征聘方面许多缺点和反常现象,包括重新聘请已经超过退休年龄的大量前工作人员,某些员额(包括管理一级的员额)很长期间仍然空缺,甚至更加严重的是,缺乏共同的、客观的、面向工作的标准去指导征聘(P-3/P-4级和P-5/D-1级)工作人员。人力资源管理处目前采用的关于专门人员以上职类的征聘和薪级标准,基本上是根据教育背景和工作经验对于候选作出评价的标准,常常没有考虑到具体员额的实际要求。

30. 由于联合国目前主要依靠有害的、主观的、高度独断的征聘过程,因此,联合检查组设想的面向工作的规范的主要目的在于,使该处履行根本的征聘任务,换句话说,就是评价候选人是否能够完成职责。他注意到内部候选人名单的用途极端有限,因此希望,当综合管理信息系统开始充分运作时,该处能够使候选人名单使用与空缺通告和工作内容相同的字码。最好能够让方案管理人员得到这些名单,因为他们会使征聘过程更加客观和透明。

31. 关于规划,他说,1989年以来,联合国没有征聘计划,因为整顿之后该处的规划职责已经取消。甚至更加惊人的是,大约雇用1.1万名经常预算工作人员的联合国竟然没有员额表,该处没有保存各部征聘要求综合记录。检查专员认为,为了成功地管理和征聘人力资源,需要建立连贯的、负责的机制,以便执行这方面既定政策。所以,联合检查组的第二项建议中建议,该处的权力和专业技巧应当有所加强;《联合

国手则》应当明确说明该处作为中央人力资源权力机构,负责人力资源政策编制、规划、管制、监测;为此目的,该处的管理能力应当有所加强,人力资源有所提高,方法是,聘请具有具体的、牢靠的人力资源管理方面专业教育和经验的干事,进行在职工作人员具体的人力资源培训。幸运的是,该处现任处长具有一切必要的优点;不过,他需要得到会员国的支持。少给该处资源,并非提高联合国人事方案效能的最佳办法。

32. 联合检查组赞成人力资源管理权力下放,但是,只在符合必要条件之后,就是说,只在人力资源管理政策制定和有关的报导、会计责任、后续行动机制(分别面向人力资源以及作为通盘方案执行工作的一部分)建立之后。

33. 联合检查组的其它建议涉及:退休年龄之后的就业;出差人员与替代人员之间一定程度地域平衡的必要性;征聘方法的现代化;候选人名单的格式。

34. 检查员也提议秘书长在提高人事方案的透明度、会计责任、后续行动时,应当在拟议的人力资源报告中,充分说明有关一切征聘情事的费用、利益、问题、前景。

35. 关于秘书长对联合检查组报告(A/49/845/Add.1)作出的评论,他说,检查专员没有考虑到无竞争性报偿办法的影响,因为这不是他们的目的。这属于单独研究的事项,国际公务员制度委员会或许更加适于加以处理。最好能够研究,许多工作人员为什么在联合国找工作时不以薪水为主要目的,许多优秀的专家为什么离开联合国并非由于无竞争性薪水、而由于泄气、缺乏积极性、事业前途差。

36. HALLIDAY 先生(助理秘书长人力资源管理厅)说,联合检查组的报告完全符合本厅许多领域的看法,包括规划和政策协调、空缺管理、绩效考核、权力分散和下放以及必须建立制度以确保尤其是人力资源管理领域的会计责任,特别是创造管理环境和作法以利工作人员尽量发挥潜力、效能、效率。他也同意检查专员下列方面的观点:必须加强征聘制度和工资(包括更加密切联系实物部门)、征聘规划名单编制和管理、实习方案、校园征聘运动、同会员国和专业机构合作阐明合格的男女

候选人。人力资源管理厅目前正在编制更加精简的征聘办法,已经通过了1994年联合检查组提出的一些建议。

37. 该厅显然必须同方案管理人员分摊征聘责任,方案管理人员必须密切参与选择个别的工作人员,也必须对自己的表现担负责任。不过,由于没有谈到联合国薪酬办法的影响,该报告忽略了一个重要的问题,就是难于在世界各地吸引最优秀的专门人员。联合国需要在国际专业市场上提高竞争能力,目前的薪水尤其无法吸引另有高就的发达和发展中国家的国民。

38. 该报告正确地强调了人力资源管理方面规划工作的重要性1995年期间,该厅内部规划能力的建立,加上面向服务的结构改革应当大有助于解决目前困难和缺点。

39. 关于征聘耽误,他说,该厅十分关切这个问题,该厅最近的研究工作指出,1994年,该厅平均花了3周半去挑选和口试专门人员一级的候选人,但是有关部门和办公室平均需要11周去评价经过挑选的候选人。国际征聘是费时的过程;该厅决心要加以简化,提高效率,同时争取照顾到聘请最合格工作人员的必要性、会员国关于地域分配的关切、秘书处目前的男女失衡。

40. SCOTTI秒先生(法国)以欧洲联盟的名义发言。他说,联合检查组报告(A/49/845)第一部分大有助于目前旨在争取高效率和现代化管理人力资源的工作。欧洲联盟的成员国已经注意到6个月规则,尤其是有关退休年龄的评论;对于有关聘请超过退休年龄的前工作人员的几段(第51-56段),表示了一定程度的关切。

41. 它们说,检查员普遍对竞争性征聘考试表示满意,但是,希望检查专员澄清报告第65、67、78、79段中显然的矛盾,其中一方面说,通过考试聘请的工作人员的素质已经改善了,另一方面,候选人的一般水平很低。关于合同的不延长率,他也要求澄清。

42. 欧洲成员国欢迎的事实是,检查专员提出的许多建议已经列入大会第49/222号决议,秘书处已经开始执行了其中许多决议。

43. 关于秘书长的评论(A/49/845/Add.1)第4段提到的征聘和挽留工作人员方面的困难,他说,审议议程项目114(联合国共同制度)之间,欧洲联盟进一步要求了解这点,又说,秘书处已经承认征聘和挽留困难联系整套服务条件:不但包括薪酬水平,而且也包括工作满意程度、积极性、升迁机会、事业前途。

44. CUERGO女士(古巴)说,该报告举例说明了秘书处内仍然存在的会员国员额分配失衡情况。古巴代表团同意检查专员的说法,就是如果今后的征聘计划优先顾到无员额的和员额不足的会员国,就可以改善地域分配情况。检查专员的报告第30段说,1993年7月至1994年6月30日期间全部受聘人员中,这些国家的国民只分别占了1.6%和16.1%。这些数字是令人恐慌的,因为大会先后的决议曾经就此问题表示了看法。她希望,本届会议期间会通过有效的措施去解决这个问题。曾经影响了适当的地域平衡,这个问题就是,临时征聘的工作人员。

45. 古巴代表团欢迎检查专员关于出版人力资源管理手册的建议。不过,她注意到秘书长关于最近出版《人事行政人员手册》的评论,就是,“恰好是检查专员所指的那种手册”(A/49/845/Add.1,第19段),因此要求了解这两份文件之间的差别原因,秘书处如何能够将检查专员的建议列入目前手册中。

46. 古巴代表团虽然欢迎检查专员建议某些人事行政权力相当下放,但是同意,在任命联检组报告第(a)、(b)、(c)和(d)段第3项建议中列出的条件之后才展开下放行动。

47. 为了有效地管理人力资源,必须负责任地管理和更好地监测可得资源。会计责任需要适当的人力资源战略,战略反过来又需要真正的透明性。所以,古巴代表团关切地注意到很不透明的一些做法。

48. 她支持了各项建议;大会应当加以赞同,也应当请秘书长尽快加以落实。

49. SHEAROUSE女士(美利坚合众国)提到了秘书长的评论(A/49/845/Add.1)的第4段。她说,她欢迎有人能够证明所谓的整套薪酬办法缺乏竞争能力。最好能够了解许多就业合同如何受到拒绝,尤其是按照职业团体分类。关于挽留联检组报告列

出了空缺率6.5%；她欢迎秘书长评论薪水比额表对空缺率的影响。也最好能够分析联合国内的更替率，包括可以接受的更替。大多数组织得利于合理的更替率。

50. DJACTA先生（阿尔及利亚）说，各国代表团特别关切人力资源管理，令人鼓舞的是，目前正在开始编制新的政策。他同意检查专员的结论，就是应当设立规划单位。关于检查专员第五项建议第1段，他问秘书处是否可以查明一些需要纠正的情况。大家都希望联合国能够吸引高度合格的工作人员；这意味着联合国在国际市场上应当具有竞争能力。这个问题属于国际公务员制度委员会，但是，当计入人力资源管理时，也不应当加以排除。他会感谢检查专员能够就联合国目前竞争水平提出建议。

51. ALVAREZ女士（多米尼加共和国）说，多米尼加共和国代表团无保留地核可了检查专员的各项建议，同时希望秘书处会加以落实。她表示关切地说，当员额已经填补时，空缺通知仍然寄给各国代表团。必须提高征聘的专业性和透明度。

52. GODA先生（日本）惋惜地说，第四十九届会议初期没有收到联检组的报告去讨论人力资源管理问题。他希望，该报告的第二部分会尽快印发。他感到可惜的是，由于资料不足，第一部分的几节不够完整。他希望，不久将来会编制比较全面的报告。人力资源是联合国最重要的资产，为了联合国的适当运作，高度合格的工作人员是不可缺少的。

53. 日本代表团认识，竞争性考试是目前最佳的征聘手段，也是最成本有效的。不过，不应当忽略任何机会去改善这种方法。他促请有关当局注意到秘书长的说明（A/49/845/Add.1）第4段中的评论。

54. VIVAS先生（委内瑞拉）说，联检组的报告对人力资源管理战略提供了有价值的投入。检查专员已经正确地指出了各种缺点。他表示关切包括委内瑞拉在内的会员国国民受聘数目低于资格范围内会员国，就象联检组报告第30段所说的那样。

55. MUNOZ先生（西班牙）赞成了法国代表的发言。关于征聘，西班牙认为，竞争性考试是最客观的、透明的、平等的、明确的方法去达到《联合国宪章》有关条款

的宗旨。对于考试费用,需要有所澄清,因为报告中提出了模糊的数字。他不了解第79段提到的抱怨,第79段似乎同第69段相矛盾。第81段也需要有所澄清,第83段是不客观的,因为只代表某些会员国的意见。联检组要求进一步了解内部和第129段提到的“正规化”,这应当联系第96、97和99段。

56. EMERSON夫人(葡萄牙)说,联检组报告讨论的问题是非常重要的。人力资源管理厅目前正在推动联合国朝向纯正的人力资源管理,必须向秘书长提供具有必要专材的专家。葡萄牙代表团赞同了法国代表的发言,尤其是有关报告中的矛盾。需要解释其它问题,例如“G升P”考试费用为什么等于或超过“外部P-2”考试。不过,竞争性考试仍然是最公平的、最透明的征聘手段。

57. 大会对于过去几年期间的人事政策,表示了各种意见,有时候侧重适当的范围、妇女或第101条规定。她要求了解,是否有人提议,为了达到1995年妇女人数指标,应当由妇女候选人填补空缺的全部地域员额,一直到完成指标为止。葡萄牙代表团强烈反对的政策是,没有适当顾到素质就排除男性候选人;葡萄牙代表团无法支持任何这样的歧视。

58. VON BOCK und POLACH夫人(德国)说,德国代表团赞同了法国、西班牙、葡萄牙代表的发言。必须加强人力资源管理厅的权力,也必须提高工作人员的素质。人事管理权力下放需要引进会计责任制度。

59. 空缺通知似乎普遍流于形式,职位经常给已经在职或某个部门熟悉的个人。在这方面她希望知道过去三年期间实际征聘的外部候选人的百分率。最后,从人均来算,竞争性考试费用根本不高,美国国内的国家咨询公司不可能在世界各地进行有效征聘。

60. PENA女士(墨西哥)同意检查专员的做法,就是可以更加注意地域分配,应当优先照顾无人任职或任职不足的国家尤其是有关高级别员额。空缺通知应当是透明的。

61. CHUMICHEV先生(俄罗斯联邦)说,联检组报告提出了关键的问题。应当多加

使用竞争性考试；过去曾经征聘了一些不合格的候选人。此外，征聘经常发生不幸的耽误，使得各部门的空缺无法填补。检查专员的各项建议需要进一步付诸审议。

62. HALLIDAY先生(主管人力资源管理事务助理秘书长)说，秘书处内男女失衡的纠正努力并没有牺牲质量。50/50任职指标包括了旨在纠正被动歧视的平等权宜方案。“G升P”考试费用高过外部竞争性考试，源自候选人的相对人数。关于方案管理人员对竞争性考试过程的看法，他们真正的需要就是更加参与。然后，他们可以对受雇的工作人员担负责任。

63. 联合国较高的更替率源自新上任的专门人员感到没有奔头。关于无人任职和任职不足的会员国，这些国家的确需要提供适当的候选人；并不一定发生这种事。

64. 关于《人事行政人员守则》与人力资源管理手册之间的概念差距，前者说明政策和行政程序，后者指出目前政策的理由。这两种概念可以合二为一。

65. 他欢迎对于权力下放的支持；目前正在日内瓦和维也纳展开这方面的会谈。当然，这些工作地点的高级管理当局必须具有同目前纽约一样的会计责任标准。

66. 关于薪酬问题，虽然难以用数字显示竞争力的不足(因为没有人知道多少人根本不申请)，但是，最近的一些情况指出，高级职位的候选人没有提出申请，或者就任的工作人员的薪水受到大量削减。进一步的指标是空缺率6%；空缺率最好应当在3%左右。国际公务员制度委员会应当在1995年后期完成关于诺贝尔梅耶原则的报告。

67. 虽然空缺通知并不反映实际的空缺，但是，方案管理人员倾向在征聘之前使用临时工作人员。目前正在采取措施以确保，如果没有完成标准的征聘程序、包括通过考试，这样的工作人员就无法延期超过11个月。征聘耽误问题是令人泄气的，但是，需要时间去查明空缺情况，让会员国知道详情，等待候选人出现。改善方案管理人员参与空缺管理是极端重要的，以便事选通知即将出现的空缺，人力资源管理厅能够及时进行征聘。已经计划增加竞争性考试次数到每年2次。最后，关于该厅工作人

员的专业精神,他的办法是,设法处理目前的工作人员,没有实质性理由,就不作出惊人的变动。

(c) 人事资源管理:尊重联合国和各专门机构以及有关组织工作人员的特权和豁免
(续)(A/C.5/49/L.35)

决议草案A/C.5/49/L.35

68. MENKVELD先生(荷兰)提出了决议草案A/C.5/49/L.35,他注意到,关于本决议草案的非正式协商会议的与会者对有关的工作人员和家属,表示同情。他希望,本决议草案会获得协商一致通过。

69. 决议草案A/C.5/49/L.35获得通过。

下午1时10分散会。