



第五次委员会议
第三十四次会议
1996年11月29日举行
星期五上午10时纽约

第五十一届会议
正式记录

第三十四次会议简要记录

主席：（副主席）阿隆先生（孟加拉国）

后：（主席）森格韦先生（津巴布韦）

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120：人力资源管理（续）

议程项目121：联合国共同制度（续）

议程项目122：联合国养恤金制度（续）

议程项目141：秘书长关于内部监督事务厅活动的报告（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递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.5/51/SR.34
28 February 1997
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

由于森格韦先生(津巴布韦)缺席，
副主席阿隆先生(孟加拉国)担任主席。

上午10时10分宣布开会

议程项目120: 人力资源管理(续) (A/51/656)

1. BOUAYAD-AGHA先生(联合检查组)介绍联合检查组关于安置和升级的报告(A/51/656),他说,所有工作人员应当明白,职业发展相当于责任加重、地位提高和薪酬增加,令人遗憾的是,在升级领域显示的趋势似已危及职业这一概念,许多工作人员发现自己没有升级机会。最快的升级不一定同能力和效率相关:最近男性工作人员的升级急剧减少,因为他们日益面对受全面优惠措施支持的女性竞争。由于意识到无法保证客观,因而在整个系统引起种种不满和失望情绪。

2. 本报告根据三项相互关联的假定:第一,现代、公正及透明的人事政策,安置和升级是这一政策的重要部分,这一政策的严格执行是本组织未来有效工作表现的关键性决定因素,大会第47/226号决议敦促秘书长改善所有人事政策,但这一规定尚未执行。第二,这样的政策将实际提高工作人员的士气,而众所周知,本组织的士气相当低落。第三,公正和透明的人事政策及其严格执行是防止对秘书处进行微观管理和侵犯秘书长根据《宪章》第97条规定享有的特权的最佳保证。

3. 现行制度引起下列问题:安置与升级同优绩的相关程度;是否可改进升级过程的奖励成绩表现;这一领域决策的公开程度如何;在政策和程序方面应作些什么实际而有益的变更;是否可改进任用和升级机构的职能;在关于安置和升级的决定方面是否可让方案管理人员多负些责任。

4. 过去的制度以每年按职等审查和出缺管理为特点,大多数缺失在目前制度中仍然存在。由于经常阻挠征聘政策使这些缺失更为严重。所谓短期任用临时工作人员的正规化妨碍通过竞争性考试征聘的申请人,目前有100名以上等待任用。关于专业员额的征聘方面,必须严格执行有关教育标准的规定。

5. 人力资源管理厅(人管厅)的规划能力近来有所提高,主管行政和管理事务副秘书长指出,现已制订新征聘程序,确保在10周内进行内部征聘,13周内进行对外征聘,从此没有理由授予三个月以上的短期任用,唯一的例外任用就是顶替为特派团服务的工作人员。

6. 现行政策规定,在通过内调、外调或升级确定候选人的长期任用之前,所有空缺员额保持现状。按照正常安置程序,唯有在特殊情况下,才能在一部门内部临时填补较高职等空缺,并且以三个月为限。然而,事实上,“特殊”情况相当多,主要由于负责执行人事程序和政策的行政和管理部以及政治事务部滥用职权。人管厅最近提供的资料显示,例外情况之多甚至超过了联检组在其报告中指出的。虽然秘书长可在这方面使用其决定权,但受到《工作人员条例和细则》的限制。任用和升级委员会注意到,有些推荐的候选人在临时基础上占有员额超过一年,这种做法使人对信誉和公平发生质疑。

7. 临时安置工作人员填补较高职等空缺的做法损害其他合格工作人员的职业发展,特别是这些空缺通常未经通告,这是违反联合国政策的。必须立即停止这种做法。联检组建议,一旦超过三个月期限,将视临时占用该员额的工作人员丧失填补该空缺的资格。这些措施载于建议一。

8. 大会强调需要提高秘书处的妇女地位,但应遵照《联合国宪章》的规定。《宪章》第八条和第一〇一条第(三)项有明确规定。根据第八条,联合国对于男女均得在平等条件之下,充任任何职务,不得加以限制,第一〇一条第(三)项的首要考虑是众所周知的。联合检查组在这方面提出一些措施,旨在根据“其他条件相等”的原则,优先考虑妇女。

9. 然而,秘书长为在2000年前实现两性平等而提出的一些措施是歧视性的,因其根据性别自动给予优惠待遇。特别是ST/AI/412号行政指示,其中涉及辨别具有最起码资格的妇女候选人,并视为“适当的妇女候选人”,以填补任何空缺员额。这一行政指示违反《工作人员条例和细则》,并且漏洞太多,提供了滥用的机会。结果,

许多控诉已提交联合申诉委员会和联合国行政法庭。

10. 联检组同意行政法庭的看法，第一〇一条第(三)项所述，明确地建立了一个标准，根据此项标准，资格较差的人员无权根据性别得到优惠待遇，不能因为希望克服过去的问题而扭曲第一〇一条第(三)项中所反映的基本原则。在这方面，应追述也以加拿大和新西兰名义发言的澳大利亚代表最近曾强调需要进一步加强考绩的原则。事实上，关于采取这些措施是为了纠正过去的错误的解释是说不过去的，因为如果过去采取了某种歧视性行动，最多也只是违反了当时存在的男女平等政策。但是目前，由于提出了按性别制订的应聘、安置和升级的不同标准，已使歧视制度化。特别措施自动优待妇女的做法是多余的。在工作人员代表大会和第五委员会都听到妇女们自己说，这些措施不仅没有必要，而且也是对妇女的一种羞辱。

11. 本组织应有一个全面职业发展制度，升级应是这一制度的组成部分。尽管过去20年来历任秘书长反复重申承诺，这种制度仍不存在。事实上，这个概念本身几乎已不复存在；中期计划草案没有提到，秘书长关于本组织人力资源管理战略执行情况的报告(A/C.5/51/1)也没有提到。以77国集团和中国名义发言的哥斯达黎加代表说，尽管大会一再提请，后一报告仍未提及职业发展，并且仍未提出工作人员职业发展制度，并对此表示关注。提倡采用新考绩制度给人的印象是，这一评审工作人员的新工具取代了有关职业发展的任何需求。

12. 日本代表强调需要长期的职业发展计划。联检组同意这一看法(A/51/656, 第74段)，认为秘书处应制定制度，通过把本组织现有各种技能与未来需求联系起来，为所有工作人员提供升级可能性。人管厅具有必要的能力、专业知识和信息技术来设立这样的制度。秘书处应以公平、明晰的方法为全体工作人员指明职业途径，而不是只告知选定的少数人。职业发展是本组织历史上一项最令人失望的行政政策努力。主管人力资源管理事务助理秘书长表示，秘书处对于50年来没有进展也同样感到失望，这一说法实在令人吃惊，明显的问题是，这如果不是人管厅本身的责任，则应由谁来负责。因此，联检组在建议二中要求解释职业发展制度既未建立

又未列入中期计划草案的原因，并请秘书长就新制度提案提供资料，并列出有时限的目标。

13. 虽然大会请求建立机制，确保方案管理人员负责管理所分配到的资源，现在不清楚这一机制是否已在人力资源领域内起作用。现在应让方案管理人员对所作决定引致工作人员提出申诉而应给予赔偿时承担财务责任。《工作人员细则》已向秘书长提供必要的办法。联检组在建议三中，主张当上诉指出的安置和升级决定是根据不当的激励、有意违反规定或漠视既定政策时，应实施《工作人员细则》第112.3条的规定。

14. 关于权力下放和授权，有些代表团指出，在权力下放和授权之前应建立职责和责任制度。在先前的报告中，联检组曾表示，如果在以下的事情没完成之前就把重大职责下放，则是不成熟的，甚至是不利的：制订人力资源管理政策、对所有人事程序进行审查和改进、适当地划分人力资源管理厅同总部及外地的其他部厅在人力资源方面的职责以及建立适当的汇报制度和责任制。虽然大会已在1995年3月予以核可，因而具有束缚性，但这些措施都尚未执行。在先前的报告中，联检组还要求在两年期基础上，就人事问题建立一全面汇报制度，以确保管理责任。

15. HALLIDAY先生(主管人力资源管理事务助理秘书长)说，他感谢联检组报告(A/51/656)内肯定秘书长曾设法答复批评意见并在1993年提出现行安置和升级制度。虽然该制度并不完善，但其中包含一些健全的成分，诸如职位的公开竞争、以考绩为基础的标准以及在考虑升级时对调动和工作人员培训加以肯定。

16. 人管厅正在精简程序并处理种种合理的问题，以确保工作人员获得个人发展和职业发展的机会。秘书长在其1994年本组织人力资源管理战略中设想对那些长时期以来未获晋升机会的工作人员进行每三年一次的补充审查。联检组报告第64段所述调查反映的种种消极感觉只是感觉而已。具备能力、调动经历和生产力的工作人员为其上级及政府熟识这一事实并不能贬低其工作质量，或表示在升级过程中不应受到肯定。令人遗憾的是，有些常驻代表团经常干预和微观管理压力违反了《宪

章》规定。这一问题需要委员会的注意。

17. 虽然秘书长的人力资源管理战略也许过分野心勃勃，助理秘书长办公室希望该战略成功地执行，使本组织能够应付二十一世纪的挑战。不过，前所未有的财政危机对于充分执行该战略的若干组成部分产生严重影响，但不应该不断地以这一危机作为秘书处所有缺失的借口。由于人管厅本身最近裁减工作人员，使其更难应付日常的工作量并兼顾执行该战略。然而在执行考绩管理方面倒也取得一些进展，包括提出新考绩评审制度、人事管理训练方案、人力资源管理规划以及建立信息数据基。在职业发展政策和授权试验计划方面也开始进行。在提议的中期计划省略了职业发展参考资料可能是过分热心编辑的结果。他相信第五委员会会将适当的参考资料重新列入中期计划文件。效率措施和程序精简将预算和员额裁减的影响在若干程度上略为减缓，但规定在两年期所余期间冻结员额再加上预期中的进一步裁减则对未来加速执行该战略的努力并非好预兆。

18. 人管厅认识到在某些领域需要进一步的工作，并特别指出联合检查组的建议，即禁止在P-2和P-3职等超过三个月的临时任用。目前提高秘书处预计空缺和精简征聘程序能力的努力旨在避免这种临时任用，从而有可能按照全国竞争性考试名册及时进行适当的征聘。这种改变的根本条件是各部门主管减少一些狭隘的想法，采取更为整体或共同的处理方式。人管厅必须获得各方支持与合作，或至少按规章办事。

19. 关于特派团人员的替换问题，必须在确保满足临时需求及避免使用未适当顾及公平地域分配原则短期雇用未经考验的个人之间取得平衡。这些人随后从一个特派团的顶替职务转到另一特派团，渐渐取得丰富的经验，以致放弃他们将造成本组织的损失和人力资源管理方面的失误。虽然堵塞上述征聘途径以便通过全国竞争性考试来征聘将使秘书处失去一些杰出人才，但确认这种人才，并确保通过大会规定的适当渠道来征聘才是一项挑战任务。在这方面，秘书长提议，可进一步研究代表团人员替换安排，通过内部候选人在临时基础执行不同职等或较高职等职务来鼓励工作

人员发展。

20. 秘书处也欢迎联检组所强调的，需要鼓励工作人员调动及使其愿意接受新的或不同任务，特别是在不同办事处或工作地点的任务。人管厅专注于设法确保工作人员可从外地回到其原来工作地点，并执行确认及补偿其在外地辛苦得来的宝贵经验的职务。部门合作是落实这种计划的必要成分。

21. 联检组关于职业发展的意见未注意到职业发展制度是作为1994年人力资源管理战略的一部分来执行这一事实。大会通过第49/222 A号决议及为上述用途向人管厅提供经费，事实上已采取一些措施来促进发展职业规划。这些措施包括提出人力资源管理规划职能，使秘书处能够预测工作人员的需求并为满足这些需求安排培训；通过考绩评审制度开始进行考绩管理；开始人事管理训练，使管理人员和主管能够更了解其属下工作人员并承担管理责任；为通过全国竞争性考试程序征聘的P-2和P-3工作人员拟订管理外派方案。在所有这些领域内，部门合作为必要构成部分。

22. 对于秘书处未能在这方面更迅速地进一步改进，人管厅也同联合检查组及一些代表团一样感到遗憾，但秘书处已在目前资源限制下尽可能作出改进。各会员国应当理解，以现有的资源及注意到全球秘书处需应付的其他要求，为每一个工作人员拟订全面的职业发展方案是不可能的。任何制度都必须认识到在任何组织都存在职业发展限制，换言之，也就是阻止所有工作人员达到其追求顶峰的金字塔结构。不过，人管厅计划尽力制订一种制度，从而鼓励所有工作人员在职业抱负的框架内充分发挥其潜力。由于纵向限制的性质，迫切需要寻求新的横向机会，使工作人员觉得他们能够作出贡献。

23. 关于联检组对于秘书长为提高秘书处妇女地位而提出的综合措施的意见，他愿向委员会保证，从未发布任何歧视性指示，让不大合格的妇女候选人获得比其更为合格的男性同事更优惠的待遇。按照联合国行政法庭的裁决，ST/AI/412号行政指示所载综合措施规定，不论内部或外部的妇女候选人，其资格必须符合缺额的所有需

求，并与同时竞争男性候选人的资格大体相等或更为优胜才能给予优惠待遇(第15段)。秘书长在对联检组报告提出的评论中将充分讨论检查专员提出的各种问题，并表明他旨在提高秘书处妇女地位的各项政策是完全符合按行政法庭解释的《宪章》有关规定的。事实上，在1995年升级的所有工作人员当中有56%为男性，在1996年升级的所有工作人员当中52%为男性。所谓对妇女有利的“反向歧视”，在联合国秘书处既非政策也非事实。

24. 人管厅很明白有些代表团可能对联检组报告所列的一系列明显的失误感到失望，甚至愤怒。然而，第五委员会倾向于仅看到用以填补员额的各种机制的消极面，而忽略了各部门主管为完成任务所承受的日常压力。在人力资源管理方面，秘书处没有私营部门享有的灵活性；因此，本组织必须尽量使一个难以处理的系统能够响应会员需求，并尊重地域分配、性别平衡及充分使用正式语文以及工作人员的看法和要求。提出批评不难，但共同促使这一复杂系统发挥作用则比较困难。

25. KELLY先生(爱尔兰)代表欧洲联盟和保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、匈牙利、拉脱维亚、挪威、波兰及罗马尼亚发言时说，他希望就秘书长关于改革联合国秘书处内部司法制度的提案(A/C.5/49/13、A/C.5/49/60和Add.1-2及Add.2/Corr.1、A/C.5/50/2和Add.1)提供一些意见，大会曾在前些时候讨论过该问题。大会第47/226号决议强调秘书处亟需公正、透明、精简、公平和有效的内部司法制度，在这种情况下已请秘书长全面审查内部司法制度，并提交改革提案。

26. 欧洲联盟在审议秘书长的提案时发现应将旨在较早调解和解决纠纷以免发展成正式诉讼的提案与使现有申诉委员会和纪律委员会的成员职业化的计划分开是明智和审慎的。欧洲联盟支持秘书长的提案，并相信这些提案应有助于减少需要正式审查的案件数量。所以，他欣见关于将现有歧视问题小组换成人事调查员小组的提议，因为他认为，新成立小组更多强调调解的作法是适当和有利的。欧洲联盟也支持设立一个协调员员额负责组织、训练和指导人事调查员小组。正如在第六委员会中已指出的，人事调查员小组的成员应具有联合国工作的直接经验，并得到行政部门

和工作人员的信任。

27. 欧洲联盟也支持关于改革审查行政决定现有程序的提案。如果将审查行政决定的责任转交给主管行政和管理事务副秘书长办公室中的一个独立单位,将会有重大改进,该单位将独立于现有的行政审查股。欧洲联盟也支持《工作人员细则》的拟议的修正案,该修正案将允许延长目前行政审查的时限。

28. 欧洲联盟支持拟议的改革,并愿意说明在第六委员会所提的意见,即按照正当程序,所有工作人员应可选择在将申诉交给人事调查员小组或立即诉诸诉讼前审查程序。欧洲联盟注意到加强该程序的打算。

29. 欧洲联盟支持拟任命一名法律干事,全职参加法律顾问小组的工作,并认为这项行动将能大量促进改善内部司法制度的作业,使工作人员能从法律顾问小组得到更多的好处。欧洲联盟也欣见计划在秘书处内部提供新的培训方案,以便加强交流技巧和解决纠纷的技术。

30. 关于秘书长将联合申诉委员会改为仲裁委员会和将联合纪律委员会改为纪律委员会的提议,欧洲联盟同意行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)的意见,即这些提案仍存在一些重大问题。有关第六委员会审议秘书长这些提案的所涉法律问题,欧洲联盟表示对由仲裁委员会替代联合申诉委员会的提案存在重大疑问。它主要关切的问题涉及由外部专家替代工作人员的规定。后者可能不熟悉联合国的特别制度,而联合申诉委员会成员则必然会熟悉。欧洲联盟也在第六委员会对仲裁作为解决行政部门与工作人员之间纠纷的办法是否适当表示怀疑。现阶段关于具有约束力仲裁的规定,即使只有通过相互同意才具有约束力,似乎也会损害秘书长掌管联合国的责任。欧洲联盟也对关于仲裁委员会的提案,包括是否需确保仲裁员独立性的问题持保留意见。选择改革过程中新成立的所有办公室的候选人的办法,应确保这些获任命者享有行政部门和工作人员的信任。

31. 欧盟关切的一项重大问题是涉及联合申诉委员会决定的性质以及它们对全系统作出贡献的价值问题。似乎需要进一步解决该问题,然后才能作出权威性的评

估。欧洲联盟注意到联合国行政法庭的意见(A/C.5/50/2/Add.1,附件一,第7段),即完全依赖统计数字而非分析研究报告,以便准确评估联合申诉委员会的绩效似乎是错误的。

32. 关于可能建立仲裁委员会和纪律委员会所涉财政问题,欧洲联盟希望得到更多资料,才能就此事作出有根据的决定。不管怎样,建立纪律委员会的提议要同建立仲裁委员会的提议一同审议。

33. 欧洲联盟注意到咨询委员会所关切的问题,即尚未作出足够的努力,对其关于简化规则和程序的呼吁作出反应,以便能够防止目前系统内所过多存在的那一类误解。此外,对程序的任何改革必须考虑到联合国存在不同部门。

34. 大会可以核准秘书长提议的一些非争议性措施和改革,以期加强调解努力和诉讼前程序,并促进更快解决纠纷,实施这种措施,无疑将能促进建立一个更为有效的内部司法制度,并尽可能减少需要诉诸正常诉讼程序的案件数量。然而,欧洲联盟指出,目前秘书长打算根据第五委员会和第六委员会以及咨询委员会所提的意见审查其各项提案,并提交新的提案,这些新提案将特别致力保留目前仲裁程序的两造参与的性质。欧洲联盟欣见秘书长的通告,并期待在适当时候审议其重新修改的提案。它也欢迎秘书长作出努力,通过实施适当的改革改善现有安排。

35. ODAGA JALOMAYO先生(乌干达)说,一旦秘书长有机会对联合检查组的报告(A/51/656)作出反应,乌干达代表团将讨论该报告所提的各项问题。不过,鉴于这是初步意见,他说,该报告只证实乌干达代表团及其它代表团一直抱持的疑问,并说明了为何秘书处一直未能就一些代表团在这方面所提的若干问题作出答复的原因。主管人力资源管理事务助理秘书长曾说过,批评是容易的,但要在具有透明度和诚实的气氛中共同合作则较为困难。乌干达代表团认为,目前联合国安置和升级政策所面临的最大问题是缺乏透明度,这点在联检组报告中已充分得到证实。这种缺乏透明度和诚实性的情况使人们很难与秘书处合作。

36. 关于审议助理秘书长向第五委员会所作答复的问题,乌干达代表团曾指出,

其中一些答复与联合检查组的开场白不符。他认为秘书处没有诚实对待会员国。

37. 如乌干达代表团所预料，联检组在该报告中谈到性别均衡问题，但他感到极为失望的是，该报告根本没有提到种族主义问题。秘书处已承认存在性别歧视问题，同样，如果没有出现种族歧视问题，实在令人惊讶。

38. Sengwe先生(津巴布韦)以主席身份主持会议。

39. MONAYAIR先生(科威特)承认联检组报告中所提问题的重要性，并指出助理秘书长曾表示有待改进之处。

40. MOKTEFI先生(阿尔及利亚)说，阿尔及利亚代表团对一些安置和升级做法感到极为关切，尤其是临时雇用三个月随后延长合同的做法；没有确保具有同等资格的工作人员能够出任同等员额的标准；缺少职业发展；缺少对安置和升级准则的尊重以及由此而对联合国所产生财政上的影响；另外，缺乏任何明确的指示，能够阐明方案管理员的职责。

41. ALMAO女士(新西兰)说，新西兰代表团注意到秘书长打算在以后对联检组的报告作出反应，因此，目前它保留作出更多评论的权利。

42. BUERGO RODRIGUEZ夫人(古巴)在谈到联检组关于安置和升级问题的报告(A/51/656)时说，尽管她同意委员会讨论中所提到的许多问题和令人关切的现象，其中大部分问题也已在报告中涉及，但是，该报告的内容及其建议仍需进行仔细的研究。委员会应在关于该议程项目的决议草案中包括涉及职业发展和歧视问题的具体准则。在提到歧视问题时，她对于有人已提到存在种族歧视的问题感到关切，并要求秘书处将所有这类案件告知委员会。

43. 主管人力资源管理事务助理秘书长所提出的初步意见表明秘书长即将提出的报告很重要。她希望将能尽快取得秘书长的报告以及其它相关资料，以便能在已经开始的讨论和非正式磋商中加以审议。

44. BOUAYAD-AGHA先生(联合检查组)说，主管人力资源管理事务助理秘书长所介绍的革新做法的确令人印象深刻，但他想知道这些新的机构与现有旧的机构之间

的差别。他也想知道这些新机构何时才能完全运作。他当然赞成男女在聘用中应享有平等机会，并认为联合国在公正、公平和防止滥用权力等令人关切的重大问题方面所采取的措施正获得成功。

议程项目121：联合国共同制度（续）（E/1993/119和Add.1; A/50/30和Add.1; A/51/30; A/C.5/50/23; A/C.5/51/24; A/C.5/51/25和Corr.1）

议程项目122：联合国养恤金制度（续）（A/51/9和Corr.1、A/51/644; A/C.5/51/4）

45. KELLY先生（爱尔兰）在代表欧洲联盟和保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、匈牙利、拉脱维亚、立陶宛、罗马尼亚、斯洛伐克和斯洛文尼亚等联系国发言时说，联合国工作人员是一项重要的资产。欧洲联盟坚决支持联合国共同制度以及该制度对于各参与组织所提供的好处；该制度能促进整个联合国系统中的内聚力和平等。他指出，遵守共同制度和接受国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）的规约是自愿的，而且，享受共同制度的好处则需要接受相关的义务。

46. 欧洲联盟十分关切地注意到联合国教育、科学及文化组织（教科文组织）总干事的决定，该决定暂停对巴黎适用经订正的工作地点差价调整数等级，这项决定是违反公务员制度委员会规约的。他的这项行动也提出了关于公务员制度委员会权力以及各组织履行其决定的义务的更广泛问题。因此，欧洲联盟与委员会一道敦促教科文组织总干事重新加以考虑，并且不要采取进一步的行动，以免影响整个共同制度的运作。

47. 他感到遗憾的是，工作人员组织尚未对第50/208号决议提出的请求作出反应，该决议要求它们应本着合作和避免冲突的精神重新参与委员会的工作，因为工作人员组织积极参与决策过程对于公务员制度委员会的有效运作是至关重要的。所有各方面均有义务确保磋商进程顺利进行，以便防止对整个过程造成无法弥补的损失。

48. 诺贝尔梅耶原则长期以来一直是确定专业以上职类工作人员薪酬及服务条

件的基础。委员会已完成确定最高薪酬国家公务员制度的研究及其研究结果，大会在这方面作出任何决定将对继续采用诺贝尔梅耶原则产生重大影响。联合国系统的服务条件必须富有竞争性，而不应受制于目前的财政困难或受其影响，联合国目前的财政困难主要由于一些会员国未付会费。他指出，大会原则上核准在具有征聘和留用问题的组织中采用特别职业比率，不过尚未有任何证据表明联合国秘书处存在这类问题。他敦促各组织对大会第50/208号决议第一节第4段的请求作出反应。

49. 应该就关于提高专业以上职类工作人员的工资提案作出决定，但任何增加工资的决定均需同时加强努力，改进责任制并使其有效。这项决定可能产生的财政后果必须在绩效汇报机制的框架中加以讨论。欧洲联盟已注意到行政问题协商委员会(行政协商会)关于委员会建议产生的实际财政影响的意见，以及委员会就需要处理薪金比额表中结构弱点的建议所作的评论。

50. 欧洲联盟感到遗憾的是，关于工作地点差价调整数制度运作问题的工作组未能达成一项协商一致意见。现在或许是从基本原则开始大量改革工作地点差价调整数制度的时候了。也许需要调查搜集和利用生活费数据的更为经济及有效的制度，尽可能避免重复工作，并将外部承办的可能性包括在内。不过，大规模的审查工作会是一项雄心勃勃甚至可能是冗长的任务，应立即采取更多行动，处理现存不平衡的问题。作为第一项步骤，他支持公务员制度委员会报告第188段中的建议，该建议涉及如何确定在计算工作地点差价调整数指数中使用地区外支出加权数的问题。他敦促委员会不断审议所有涉及工作地点差价调整数制度运作的问题，并提出更多关于改进和提高透明度的建议。他敦促工作地点差价调整数问题咨询委员会(调整数咨委会)继续努力建立一套健全的方法，以便为日内瓦确定一项单一的工作地点差价调整数指数。

51. 关于联合国工作人员养恤金联合委员会的报告(A/51/9)，他指出，据报养恤基金精算评估的总体结果是令人满意的，而且指出，咨询委员会对任何进一步加强福利的问题采取谨慎办法的建议很可能会导致对会费比率的审查。1996年3月31日终

了的年度取得了过去八年来最高的投资总收益。它忆及咨询委员会在其报告(A/51/9)第40段中关于在为投资管理处征聘专业人员时可能采用特别职业比率的意见。他赞扬秘书长和投资委员会健全管理养恤基金投资的绩效。他注意到秘书长打算在1997年1月之前为养恤基金设立一个投资基准，并支持咨询委员会的意见，及应对如何使用该基准评估基金未来投资绩效的问题采取一项务实的方针。

52. 他提到大会第50/208号决议(第四节, 第5段)，其中要求公务员制度委员会努力加强其报告的可读性，尤其要确保在报告中对技术性建议作清楚和容易理解的说明。他指出，似乎尚未作出任何明显的努力，对该请求作出反应。因此，欧洲联盟敦促公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金合办委员会及其秘书处为大会今后的会议编写可读性更强和便利用户的报告。这将有助于更好地理解公务员制度委员会和工作人员养恤金合办委员会的工作。

53. KUSI先生(联合国教育、科学及文化组织)要求将教科文组织总干事提交的关于联合国共同制度的书面意见及看法作为第五委员会正式文件分发。

54. 在这个大动荡时期，许多组织的会员国本身正在采取预算紧缩制度，联合国共同制度也必须适应不断变化的情况。应该持续不断和更加坚决地寻找各种办法和途径，使各组织能够利用会员国交给他们的资源进行具有较大实质性的活动。

55. 他对公务员制度委员会的论点(A/51/30、第313段)感到惊讶和遗憾，该论点认为公务员制度委员会的决策过程不能受到其建议所涉财政问题的影响，也不能因受其决定影响的组织所面临的财政问题而受到影响。这些说法明显表明该委员会需要更加适应当今国际现实。几乎所有参与该委员会的组织均面临预算短缺的困难，而且都被要求采用节约开支和富有成本效益的现代管理方法及做法。对于几乎所有支助这些组织的成员国来说，除非主管当局充分考虑到全面的财政和预算限制问题，否则是不会考虑大量增加公共部门职员的薪酬。如果公务员制度委员会认为，其决定的财政后果不应受到考虑，他想知道其议事规则关于这种决定所涉行政问题的细则33第1段是否有用。公务员制度委员会的建议和决定或联合国大会关于共同

制度工作人员服务条件的各项决议，并非自动具有约束力，其原因如下：各组织是处于不同的财政和预算状况中；工作人员征聘和留用的困难各不相同；而且共同制度中各组织都是一个独立自主的政府间组织，因此对于工作人员服务条件应具有最后发言权。

56. 希望共同制度具有较大灵活性是可以理解和十分适宜的。各组织均会留有合理的回旋余地，采用各项决定或建议，包括采用的时限，同时确保不会在利用会员国拨给的方案资源情况下改变服务条件。

57. 教科文组织执行局在其1996年10月14日至31日最近一次举行的会议上表明，虽然教科文组织的确对执行公务员制度委员会的决定和建议作出某种承诺，委员会的运作及其管理共同制度工作人员服务条件的问题加以审议，以便能够加以适当改进。

58. 关于巴黎工作地点差价调整数等级的建议，教科文组织认为，只有确定这项决定在法律上是正确的，才有可能作为一项法律责任来履行这项决定。他认为公务员制度委员会诉诸国际劳工组织（劳工组织）行政法庭（A/51/30，第314段）的作法令人遗憾，并认为在确定巴黎工作地点差价调整数等级时，委员会本身违反了程序，没有将有关的事实考虑在内，而且犯了一项法律上的错误，这是更加令人遗憾的。

59. 教科文组织行政当局准备必要时在适当的论坛上为其行动辩护。根据劳工组织行政法庭的判例法，只有当公务员制度委员会的决定是合法时，才对教科文组织总干事具有法律约束力。他不同意公务员制度委员会的论点（A/51/30，第312段）。总干事已有机会确保委员会的决定是有效的，因为在调整数咨委会审议巴黎调查，以及共同制度作出决定时，教科文组织的代表均在场。劳工组织行政法庭的判例法要求各组织有义务在事后核查委员会决定的合法性，而非有义务确保共同制度在其决策过程中始终处于正确的方向。

60. 目前，总干事并未打算建议教科文组织应离开共同制度，但他希望敦促所有有关各方进行反思和辩论，以便能够立即进行改革，并能够应用到所有有关各方的共

同利益方面。他认为会员国既是各组织活动的赞助者，也是受益者，因此，它们与理事机构、执行首长和行政当局、职工代表及公务员制度委员会均可对集体的改革努力作出有益的贡献。

61. 他证实，为了原则上的原因，以及为了总干事书面意见和看法中以及他刚才的发言中所表明的管理方面的考虑，总干事对于预定1996年5月1日实施巴黎工作地点差价调整数等级具有严重保留意见。总干事认为，该建议在法律上是有缺陷的，因此，已决定不加以实施。教科文组织的所有工作人员已完全获知总干事的决定以及作出这项决定的理由。

62. GIERI先生(联合国工作人员养恤金联合委员会秘书)对乌克兰代表在联委会第32次会议上向他提出的问题以及要求澄清作出回应，他说，联委会已尽量利用各种可行办法为联合国合办工作人员养恤基金的所有前参与人达成一个综合解决办法，无论其国籍如何、居住何处或服务期间长短，他们已根据联委会与前苏维埃社会主义共和国联盟、乌克兰苏维埃社会主义共和国和白俄罗斯苏维埃社会主义共和国之间签订的三项《转移协定》，转移了他们累积的养恤基金权利，应铭记所涉全部金额已经转移到前苏维埃社会主义共和国联盟社会保险基金中。

63. 正如联委会的报告(A/51/9)和联委会主席作介绍性发言时指出的，自1991年以来，他一直努力与三国政府主要有关方面讨论了前参与人提出要求的所有方面。俄罗斯联邦政府自1991年以来参加了讨论，开始时通过一名指定的人员作为联络员，后来通过指定的一个代表团进行讨论。尽管自1991年以来提过数次要求，但一直没有收到乌克兰或白俄罗斯的答复，直到1995年乌克兰得知1995年7月已与俄罗斯代表团会晤之后，才与基金秘书处联系，并表示有兴趣参加与俄罗斯联邦正在进行的讨论。他一直向乌克兰和白俄罗斯常驻代表团全面通报各项事态发展，包括他于1996年5月访问莫斯科。

64. 在1995年7月的会议上，俄罗斯代表团建议应逐步解决这个问题，首先着重解决俄罗斯联邦缴款服务期间至少已有五年的前参与人，因为他们在离职时，已在基

金有养恤金既得权利。联委会在早先提交大会的报告中指出，虽然最终目标是全面解决所有有关前参与人的问题，但似乎更可行和实际的办法是寻求可接受的逐步解决办法。联委会还建议，第一阶段似可包括那些缴款服务期间至少已有五年，当时年龄为55岁或以上的前参与人。然而，联委会从来没有建议根据前参与人的国籍加以区分。

65. 在莫斯科进行谈判的全部过程中，俄罗斯代表团坚持，在联委会和俄罗斯联邦政府之间拟议的协定中提到现已不是俄罗斯联邦公民的前参与人既不合适，在法律上也不合理，以免影响他国政府的行动自由。基金秘书处重申联委会的观点，即该协定应适用于前参与者，无论其国籍如何（无论是在转移之时或以后）。然而，俄罗斯联邦坚持，任何双边协定不能牵涉他国国民的情况。

66. 在回答乌克兰代表进一步询问养恤基金涉及这种安排的法律根据以及《协定》的条款与《基金条例》或行政规则之间是否有矛盾的问题时，他说，联委会作为大会的附属机构，与会员国和其他国际组织签订了各种有关养恤金的协定。拟议的协定不是《基金条例》第13条下的一个转移协定。联委会不断向大会通报为确保执行三项《转移协定》所产生的问题能够得到解决而作出的一切努力。在这方面，联委会请其秘书继续与有关政府进行讨论，探讨一切可行的途径。大会第49/224号决议要求所有方面继续努力，以按照《协定》的文字和目的解决各项问题。

67. 拟议的协定包括一项只为今后支付养恤金作出的全面独立安排；因此，这不属于《基金条例》的范围。不可能就有关前参与人完全重新参加基金达成协议。然而，拟议的安排的确规定了按照《基金条例》和养恤金调整制度确定养恤金的数额及其今后的调整额。但是，这一安排并未规定追付款项的做法，也没有将其扩大到《基金条例》规定的其他备选办法，例如折算成一次总付款项的做法。拟议的协定已提交本届大会以求按照第49/224号决议予以同意，其理由是拟议的协定将正式终止基金与前苏联签订的《转移协定》，大会根据《基金条例》第13条，曾同意该《协定》。

68. 乌克兰代表还问，俄罗斯联邦政府与养恤金委员会之间的拟议协定的文字和精神是否符合《维也纳条约法公约》第34条，根据该《公约》，一项条约未经第三国同意不能对其构成义务或权利。还要求获得终止与前苏联的《转移协定》所产生影响的资料。在这方面，他说十分重要的是，注意到在1992年初前苏联解体后，基金就终止了三项《转移协定》，因为《协定》中提到的机构已经不存在了，其中特别包括苏联社会保障基金，而全部资金是转入该基金的。如果大会同意收到的拟议协定，将正式终止与苏联的《转移协定》，但这并不影响在实施仍然生效的《转移协定》时所产生的法律情况或权利。他特别强调，拟议的与俄罗斯联邦签订的协定没有给予或强加给乌克兰及其国民任何权利或义务，因为这个协定纯粹是处理某些俄罗斯国民的情况。因此，拟议的协定的文字完全符合国际法的要求。此外，一项协定的精神通常反映在其宗旨中。拟议的协定的目的在于解决与养恤金有关的未决问题，从而确保俄罗斯联邦公民养恤金权利的持续性。因此，拟议的协定的宗旨和精神完全符合国际法，因为并不对第三国的权利或义务构成任何影响。

69. 在回答基金是否继续认为俄罗斯联邦应全面负责综合解决由于实施所有三项《转移协定》而产生的问题以及俄罗斯应将这方面适当数额的资金归还基金的问题时，他说，联委会的一贯立场得到大会的赞同，即基金对于根据三项《转移协定》所作转帐没有未完成的义务。根据联委会的任务规定，秘书及其工作人员参加寻求不会给基金造成额外费用的解决问题办法。俄罗斯联邦承担了前苏联按照《联合国宪章》所规定的权利和义务的责任。有关对这笔由基金汇给前苏联社会保险基金的款项的义务实施的问题应在有关会员国之间加以解决。联委会或其秘书卷入这种国与国之间的事务显然是不合适的。基金只能协助执行议定的安排，从而全部或部分恢复养恤金权利，即为此目的把所需资金汇给基金。

70. 乌克兰代表还要求得到有关一些不是俄罗斯联邦公民的基金前参与人的资料和他们现在居住在哪个会员国，他又问4名根据联委会和前乌克兰苏维埃社会主义共和国之间签订的《转移协定》将其养恤金权利转移的俄罗斯公民的决定是否包括

在拟议的与俄罗斯联邦签订的协定之中。在这方面似乎有一些误解。这4人根据与前苏联的《转移协定》转移了他们的应享权利，而拟议的与俄罗斯联邦签订的新协定只包括根据该《转移协定》所作转移款项。到目前为止还没有最后确定拟议的协定包括的转移者名单。基金迄今已查明转移者中有349名俄罗斯公民、8名白俄罗斯人、27名乌克兰人、5名来自曾经是前苏联一部分的其他国家。基金仍在审查其余44名前参与人的情况，他们根据三项《协定》已转移权利，而且其缴款服务期间至少已有5年。

71. 正如联委会在其报告第246段所说，联委会希望向大会表示它重视与根据三项《转移协定》中的任何一项转移本国公民的养恤金权利的其他会员国达成类似的协定。联委会承认有关国家应进一步研讨与这类协定的精算费用有关的财政安排。联委会请秘书继续努力全面解决拟议的协定不适用的有关国家的前参与人的要求。基金秘书处随时准备尽一切努力协助执行这一工作。

72. BOGAYEVSKIY先生(乌克兰)感谢养恤金委员会秘书的发言，对此，乌克兰代表团还将发表新的评论。与此同时，他想知道基金到目前为止查明的5名转移者的国籍，联委会秘书在发言中说，他们不是来自俄罗斯联邦和乌克兰，而是来自曾经属于前苏联一部分的国家。

73. GIERI先生(联合国工作人员养恤金联合委员会秘书)说，这5名转移者分别来自5个国家，即亚美尼亚、阿塞拜疆、哈萨克斯坦、拉脱维亚和立陶宛。

议程项目141：秘书长关于内部监督事务厅活动的报告(续)(A/50/945、A/50/1004和A/50/1005; A/51/302、A/51/305、A/51/432、A/51/467、A/51/486和A/51/530和Corr.1)

74. DONCHEV先生(保加利亚)说，保加利亚代表团认为内部监督事务厅(监督厅)的活动是富有革新精神、全面和彻底的，也是着眼于采取行动的。保加利亚代表团同意爱尔兰代表团代表欧洲联盟对该厅工作的赞扬。保加利亚代表团关注地等待关

于为业务经费和方案更换内部监督机制的另外9份报告。

75. 令人感到高兴的是，监督厅取得了有形的结果，其中包括数额高达1 580万美元的直接节省费用和回收费用以及查明的所有各部、外地特派团和组织内成本效率更高的分配资源领域，该厅审查各部和组织的活动。该厅自1994年10月到1996年6月底提出的建议尽管并没有达到理想的目标，但取得的总结果令人印象深刻。在这方面，保加利亚代表团关切地注意到A/51/432号文件附录中所载前一份报告(A/50/459)提出的重要建议的冗长清单，而且尚未完成对这些建议采取的纠正行动。保加利亚代表团感到委员会应定期了解执行有待落实的监督厅建议的进展和程度。

76. 监督厅工作的另一个更重要的方面是对以下各项作出的贡献，即形成了新的注意工作表现的管理文化以及方案管理人员和监督工作人员对保持全系统制止欺诈、管理不当和低劣工作表现具有的共同责任。保加利亚代表团期望监督厅内部正在形成的专业知识应在联合检查组(联检组)的协调下推广到整个联合国系统。相信在联检组、审计委员会和监督厅的相辅相成的努力下将对全系统采购和外部采购的作法、维持和平行动的开始和清理、顾问以及工作人员的征聘和离职等方面产生积极影响。

77. 保加利亚代表团特别希望强调，有必要向监督厅提供足够的人力和财政资源，以期执行其重要任务。在其中期计划草案中列入一个单独的活动方案再次强调了该厅的重要性以及该厅在联合国秘书处正在形成的新的管理体制中具有独特和独立的特点。

78. ALMAO女士(新西兰)说，加拿大代表已经以新西兰代表团的名义对内部监督事务厅副秘书长的报告发了言。当时，新西兰代表团以为A/51/486号文件所载关于调查由非殖民化特别委员会筹办的讨论会的报告不会在这次会议中加以讨论。然而，情况似乎不是这样，因为前面几位发言者都提到了这份报告。因此，新西兰代表团也希望对此作出评论。

79. 新西兰代表团认为，联合国没有任何实体在使用其短缺资源的时候可以不

遵守高效率、高效益和节约的要求。因此，新西兰代表团完全支持监督厅的作用和工作，极为赞赏其在开展业务的第一年所取得的成果。然而，对于新西兰代表团来说，A/51/486号文件所载报告似乎混淆了该厅的调查和评估职能。根据大会第48/218 B号决议的条款，监督厅的职能是查明是否有违反联合国规章或行政发文的行为；在该报告中，监督厅证实没有发生这类违反规定的行为。人们期望监督厅的评估和检查是审议这些活动是否符合法律授权，是否高效率和高效益地加以实施；在这方面，监督厅确定特别委员会有权在1996年和1997年筹办讨论会，因此已有法律授权。除此之外，监督厅没有怀疑政府间机构作出实际决定的任务规定。

80. 新西兰代表团对监督厅调查非殖民化特别委员会筹办讨论会一事感到难以理解。这份报告似乎单纯着眼于数量上的标准，而不是质量上的问题。特别是该报告说，由于非自治领土出席的不多，因此没有达到讨论会的目的，但报告没有说出其原因。这种讨论会成功与否取决于三方面行动者的积极合作：管理国、联合国和有关领土。如果出席情况不够理想，这是因为重要的管理国与特别委员会不合作，并倾向于不鼓励其领土代表的参与。参加者很少的部分原因还有特别委员会秘书处的能力有限，以及对即将举行的讨论会，尤其是1996年讨论会很迟才发出通知。报告强调说明，这些讨论会用途有限，因为其议事日程和建议几年来一成不变。她指出，这种话也可以对大会说。这种从数量来判断的作法没有考虑到许多多边谈判的细致特点。

81. 以新西兰在这些讨论会方面的经验而论，尤其是最近在巴布亚新几内亚举行的讨论会是非常积极的。尽管新西兰的确承认非殖民化的主要工作现在已经结束，但是，不认为这些讨论会是不重要的活动。新西兰代表团相信仍有必要找到新的、富有革新精神和现实的解决办法，以协助非自治领土决定其政治前途。讨论会是促进这一进程的有益机制，可以使人们了解除了独立和保持现状以外，还有其他可能更符合于领土人民需要的各种选择。为实现这一点，必须在联合国和在外地进行包括所有方面的积极对话，从而可以民主的方式确定领土人民的看法和意

愿。

82. 区域性讨论会并不能对这种问题作出全面答复,但的确有帮助。这些研讨会也可以加以改进:更好的筹备工作和修改方式,有专家参加并制定面向成果的更为突出重点的议程都将是有益的。新西兰代表团不能接受是,即这些研讨会是多余的过时作法的暗示。冷战后的非殖民化议程可能已经过时,但殖民化的结果仍然是令人关注的事项。

83. 正如托克劳(这是在太平洋的小珊瑚岛,新西兰是它的管理国)的代表最近告诉特别委员会的,非殖民化似乎有时显得是一种抽象工作,但对于那些必须作出自决行动的领土来讲,他们的前途取决于他们找到正确答案的集体能力。

84. Byong Hyun LEE先生(大韩民国)说,内部监督事务厅在监测、内部审计、检查和评价以及调查方面向秘书长提供了宝贵的支助。大韩民国代表团感到印象特别深刻的是编制和执行审计计划以及正在开办的管理培训课程,大韩民国代表团特别重视着眼于服务对象的审计,该厅将这作为其审计活动的主要原则。

85. 大韩民国代表团高兴地注意到内部监督事务厅副秘书长继续努力确保内部和外部监督机构之间的协调。仍有必要在监督厅与审计委员会以及监督厅和联检组之间建立富有建设性和富有成果的关系。

86. 监督活动继续着重关注维持和平行动、人道主义和有关活动以及采购的一般问题。韩国代表团同意内部监督事务厅副秘书长的意见,即监督厅的工作是联合国正在进行的改革的一部分,并希望工作扩展到包括改革问题,其中包括以更为综合的方式评价秘书处的工作。

87. 大韩民国代表团赞成77国集团和中国的立场,但另外要作出一些评论,特别是大韩民国代表团欢迎以下事实,即要求方案管理人员充分执行监督厅的最后建议,并就执行状况提出季度报告。然而,人们关切的是该厅面临企图拖延或诿谤其工作的做法。只有认真地对待该厅活动的结果,监督厅才能被秘书处认真地看作是一个制约因素,以及一个主动开展行动的企业单位。

88. 大韩民国代表团赞扬审计和管理咨询司在查明1 200万美元可以回收和节省的数额方面的活动,这实际节省了近900万美元,但人们严重关切的是,联合国内部继续出现的违反规则行为、管理不善以及浪费支出现象,尤其是在采购规划和程序方面的不健全现象。

89. 大韩民国代表团满意地注意到监督厅赞扬了联合国难民事务高级专员办事处(难民专员办事处)和联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)所作的努力,大韩民国代表团愿意公开赞扬近东救济工程处地区工作人员的努力及献身精神以及该工程处适应正在变化局势的努力。得到监督厅对其良好表现的承认不仅有助于提高工作人员的士气,而且有助于鼓励今后继续开展良好工作;

90. 在副秘书长领导下,监督厅迅速地进行体制建设也值得赞扬,尤其是考虑到由于预算削减出现的工作人员编制上的困难问题。和其他机构一样,监督厅应密切监测其资源,并尽一切努力尽可能有效地利用这些资源。在这方面,大韩民国代表团希望听取副秘书长关于各会员国向该厅暂时和免费借调专业人员的情况。

91. 由于成立监督厅是大会在联合国改革方面一个最有意义的主动行动,大韩民国代表团希望表达和其他发言的代表团一样的意愿,即赞成监督厅发挥一种主动作用,以便反映出各会员国的期望。

92. PASCHKE先生(主管内部监督事务的副秘书长)说,为了回答提出的许多问题,他已经准备了一份发言,考虑到时间短促,经主席同意,感兴趣的代表团可阅读他的发言。

93. OSODE女士(利比里亚)说,遗憾的是在大家对主管内部监督事务的副秘书长提问题的时候她就不在场。利比里亚代表团对新闻界出现的一篇文章感到关切,英国广播公司在1996年10月底对此进行了广播,其中谈及在阿鲁沙的代理行政长官涉及一些据传违规行为,有人指控他破坏和拖延卢旺达问题国际刑事法庭的工作。有关官员是一位利比里亚人,他极为正直和诚恳以及娴熟地为联合国工作了多年,似乎主管内部监督事务的副秘书长对与该有关官员有关的一些欺诈行为和违规行为提出

了一些看法，因此利比里亚代表团欢迎对此作出澄清。

94. 主席说，在现在情况下，最好由主管内部监督事务的副秘书长在下次会议上对这个问题和提出的其他问题作出答复。

下午1时10分散会。