

联合国  
大 会

第五委员会  
第11次会议  
1996年10月22日  
星期二下午3时举行  
纽约

第五十一届会议  
正式记录

第11次会议简要记录

主席: 恩戈尼先生 (津巴布韦)

接任主席: 施泰因 (德国)  
(副主席)

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116: 1996-1997两年期方案预算(续)

议程项目120: 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.11  
16 December 1996  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

下午3时5分宣布开会

议程项目116：1996-1997两年期方案预算(续)

(A/50/7/Add.16和A/51/7/Add.1; A/C.5/50/57和Add.1)

1. KIM Bong Hyun先生(大韩民国)说，秘书长在其报告(A/C.5/50/57/Add.1)中指出，他通过维持高于大会第50/214号决议核可的人员空缺率的办法来实现方案预算的节省，并且不影响已获授权的方案和活动的执行。此外，行政和预算问题咨询委员会的报告(A/51/7/Add.1)注意到1996-1997新授权任务的费用也通过空缺率来匀支。不过，联合国依靠其人力资源来确保有效运作，而他同七十七国集团和中国都表示关切空缺率对方案和活动的执行和对工作人员的士气可能会产生消极影响。他特别关心秘书长提到可能主动解雇工作人员，因为大会尚未决定取消员额和尚未审议秘书长关于裁减预算的建议。他同意咨询委员会的看法，即秘书长不应该仅仅为实现预算的节省而主动解雇任何员额。

2. 关于效率的增加，他同意咨询委员会的观点，即效率审查应该配合本组织活动的有效长期运作，而非只顾费用裁减的短期目标。他关心秘书长在多大程度上注意到载于大会第50/214号决议第二部分的要求，即在1996-1997方案预算中核拨足够资源来执行与最不发达国家明确有关的活动。正如咨询委员会在其报告第9段中已经指出，秘书长仍然没有阐明，众多已核可方案的压后、延迟、推迟和取消将会怎样地影响本组织完成的各政府间主管机关委托任务的能力。应该提供关于秘书长打算执行压后或推迟活动的任何资料。最后他同意咨询委员会报告第38段所载的建议，涉及订正秘书长报告中的概数，和大会核可两年期的订正拨款。

3. OUANE先生(马里)说，马里代表团赞成哥斯达黎加代表以七十七国集团的名义在第五委员会所作的声明。在现行实现预算节省努力的范围内，基本的问题是，正在执行的步骤和提议的解决办法是否尊重大会第50/214号决议制定的参数。关于这方面，秘书长的报告(A/C.5/50/57/Add.1)根据该项决议的要求，提议裁减预算1.54

亿美元；维持超过大会核可的6.4%工作人员空缺率；并且通过第50/214号决议设想的费用节省措施来匀支新授权工作所涉的经费问题。

4. 提议实现预算节省的方法引起许多令人关切的问题。他不晓得各政府间机构参与改变和审查法定任务产生的方案和活动过程的程度。他同意咨询委员会的看法，即有疑问时，秘书处应该寻求会员国的指导，因为改变这类方案和活动是大会享有的特权。

5. 另一个要点是，提议的空缺率超过大会为专业及专业以上人员设定的6.4%。秘书处主动地作出这个决定。重要的是决定高空缺率对执行政府间机构授权方案的影响。他不知道在本组织正在精简其行政结构的时候，使用外聘顾问和短期合约是否明智。

6. 在拟议节省费用措施的范围内给政府间机构授权的新活动筹措经费的努力不应该忽视现行的预算程序。关于这方面，重要的是遵守大会第41/213号决议制定的原则。有关发展中国家，特别是最不发达国家的方案和活动是本组织的主要关切，然而，有人却提议在这方面作大刀阔斧的裁减。例如，秘书长计划在方案预算第10A款（联合国贸易和发展会议（贸发会议））下节省770万美元，但没有解释如何实现这项裁减或其对贸发会议工作方案的可能影响。同样地，正如在咨询委员会报告第13段中指出的，在方案第4和7A节下正在计划削减。不过，拟议的改变同大会第50/214号决议冲突。该决议要求秘书长确保在1996-1997方案预算中给明确地与最不发达国家有关活动的核拨足够资源。虽然费用节省和效率措施在许多领域里是必要和有益的，它们不应该妨碍方案的执行。

议程项目120：人力资源管理（续）（A/51/304，A/51/421，和 A/51/475；A/C.5/49/63，A/C.5/49/64，A/C.5/50/64，A/C.5/51/1，A/C.5/51/2，A/C.5/51/3，A/C.5/51/6和 A/C.5/51/7）

7. KAUSIKAN先生（新加坡）他想在人力资源管理范围内解释主管政策协调和可

持续发展副秘书长和主管人力资源管理助理秘书长在上次会议中所作的关于对妇女移徙工人暴力行为问题专家组会议的发言。1996年10月16日新加坡代表团在第五委员会的发言中提出一些关于该会议的具体关切；秘书处对这些关切的反应显示出一个根本的人力资源管理问题。首先，据说该专家组会议上出现的做法是正常联合国惯例，已经在26个其他这类会议上使用。不过，不当行为不能以重复为理由，仅仅以此作为愿意接受过去作法的理由不是有冲劲和面向未来的工作人员的特征。如大会主席在本届会议上所说的，秘书处不再能够在“照常营业”的基础上执行业务。

8. 秘书处没有处理新加坡的两项关切，反而认为它注意到由于技术错误而出现的另一个问题。不过，技术错误不可能解释在该事件中明显出现的系统性偏差格局。在前次会议上，副秘书长提到新加坡攻击国际公务员服务的正直和公正性。不过，新加坡仅仅对一个特定的司和一个特定工作人员表达一些非常具体的关切而已。

9. 新加坡代表团处理整个事件关键是，它相信个人责任和担当原则。只有当会员国坚持这项原则应该被当作为人力资源管理的基本办法时，秘书处才能够真正改革自己。新加坡不同意助理秘书长的论点，即增加薪金问题与某工作人员的行为无关，因为个人所得报酬配合其工作成绩是崇尚“个人责任和担当”公司文化的逻辑推论的结果。这都不是激进的概念，而只是大多数组织的正常运作原则。联合国如果要改进其运作，就必须在其报酬系统中采行这个原则。

10. ARMITAGE先生(澳大利亚)代表澳大利亚、加拿大和新西兰发言说，在联合国进行内部司法制度改革之前，必须尊重现行制度，必须严格地遵循其程序以便确保那些接受其审理者能够享受到适当法律程序的好处。关于这方面，他欢迎主管政策协调和可持续发展副秘书长和主管人力资源管理助理秘书长前日的发言。

11. 鉴于在不影响方案执行下裁减工作人员费用方面所作的努力，秘书长的管理人力资源战略至为关键。大会在决定该战略的方向和审议其实施的主要管理工具方面可以发挥重要的作用。秘书长的报告(A/C.5/51/1)提到现行预算环境和节省经

费行动对战略执行的影响。不过,如果秘书处在落实战略上取得了更大的进展,它将更能够处理节省经费行动所涉的人力资源问题。

12. 秘书长报告中太多章节提到尚未执行的活动和尚未采纳的建议。无论如何,他对考绩制度取得的进展感到鼓舞,一旦完成第一考绩周期后,该制度将会毫无疑问地证明其作为基本管理工具的价值。一个有效的考绩制度应能便利工作人员发展,巩固绩优原则的首要地位和提供关于本组织管理状态的有益洞察力。鉴于人力资源管理对本组织未来活力的重要性,和高级管理专题座谈会有助于确保高级管理员对该战略的承诺,人事管理训练方案也是重要的。他希望秘书长报告概述的征聘倡议将会帮助落实《联合国宪章》第101条第3款提出的各项原则,进一步加强绩优原则在征聘、安置和升级方面的作用。澳大利亚、加拿大和新西兰将会继续在这些问题上努力,特别关于改善妇女地位方面。

13. 改善工作人员流动性的建议颇有希望,但愿这些建议真正获执行。管理下的调动是帮助增加本组织反应能力和灵活性的实际方法。关于人事功能的分散处理和权力下放,本组织现行人力资源管理大都围绕行政过程而非战略规划和政策意见。为了让人力资源管理厅致力于后者功能,效率审查应合理化行政过程,其工作的大部分应该交给直接有关的部门或执行办公室。

14. Stein先生(德国),副主席,就任主席。

15. BASHIR女士(苏丹)说,在执行秘书长人力资源管理战略方面还有很多事情要做,该战略打算改进本组织的业务,确保工作人员的称职和效率,和给为增进本组织执行《联合国宪章》规定的重要任务所必需的结构改革提供有利的环境。

16. 苏丹代表团认为雇用方面的某些领域,例如预算、财务、征聘、支助服务管理和会议事务等,可以进行当地任用,特别是在总部以外。这个步骤将减少费用和在国家一级造就人才。苏丹代表团认为联合国工作人员训练服务可以有效地训练在这些领域,以及在建立和平和管理的复杂紧急情况领域的当地工作人员。

17. 在竞争基础上作任命是确保征聘公平和选择高度称职人员的有效途径。聘

用年轻大学毕业生的战略是鼓励发展中国家年轻一代对本组织工作感兴趣和获得必要经验的重要手段，以便他们能够转变为未来的行政核心。

18. 关于提高秘书处的妇女地位，苏丹代表团意识到一些发展中国家的社会风俗和妇女缺乏教育机会是实现这个目标的障碍，但觉得秘书处应该作出更大努力来增加妇女在政策拟定和决策一级的百分率。

19. 苏丹代表团希望节省费用努力不会对工作条件产生不利影响，因为这会妨碍本组织吸引高度称职工作人员，和使之同其他组织相比较成为缺乏竞争能力的雇主。

20. 关于尊重联合国系统工作人员的特权和豁免的文件A/C.5/51/3在第55和58段中提到苏丹南部叛乱力量侵害特权和豁免的情况。作为《联合国特权和豁免公约》的缔约国，苏丹谴责这种阻碍联合国活动的罪恶活动。它肯定尊重在其领土内国际人员的特权和豁免的承诺，并且希望能够同联合国合作避免今后再出现这种行动。

21. HAJAYANDI先生(布隆迪)说，布隆迪政府深感遗憾和谴责武装团帮杀死在布隆迪的红十字会工作人员和攻击世界粮食计划署人员，并且对这些事件展开了司法调查。折磨着布隆迪的空前社会政治危机让一些罪犯能够对当地居民和由于援助方案而在布隆迪的外国人犯下恶劣的罪行。为了实现全国和解，布隆迪政府打算通过各政治派系之间的谈判来促进建立持久的和平。

22. 他欢迎布隆迪警察和各联合国机构之间已经建立密切的合作。鉴于布隆迪当前的局势，他呼吁在布隆迪的使馆人员严格遵守安全指示。布隆迪政府将会继续尽力确保一般外国人，特别是国际官员们的安全。

23. GODA先生(日本)说，日本代表团同意秘书长说，人是联合国的最大资产。不过，为了充分利用这份资产，本组织必须尽快设立长期职业发展计划。本组织的一个最严重的管理缺点是它没有发展这样的办法。他因此对秘书处继续仅仅集中于如何协助工作人员拟定职业计划感到失望，因为本组织也要对职业发展负责，它应该考虑

如何在长期间内利用个别工作人员。如果要明智地管理人力资源，这个计划是必不可缺的。

24. 虽然人力资源管理战略目标是好的，它的组成部分却需要审查。关于规划、职业和业绩管理能力，一切人事行动都从规划开始，而规划则需要一个信息系统。关于这方面，他要求澄清综合管理资料系统的现状，因为，这个系统被假定会对建立这种能力作出贡献。此外，他想知道在人力厅内设立的规划单位的业务情况。

25. 日本代表团大力支持以国家竞争性考试作为征聘称职人员和矫正地域分配不公平的手段。秘书处应该缩短给成功应征者提供职位的时间。他要求澄清关于秘书处组成的报告中有关秘书处已经在国家竞争性考试范围外征聘了七位妇女的说法的法律根据(A/51/421, 第38段)，并且询问以这种方法征聘了多少男性人员。《工作人员细则》规定这类人员，以及语文人员的任命应该只能通过竞争性考试。

26. 日本代表团欢迎为初级专业人员设立发展方案的建议。不过，该建议如获执行，将会把核心工作人员的人事管理权移交人力厅，因此它将需要包括授权的调整。关于这方面，绩优工作人员应该继续被考虑在工作两年后获升级到P-3级。

27. 他感兴趣地注意到积极主动的征聘活动和与会员国加强合作。日本将会继续在征聘活动方面充分合作，而征聘活动应该适当地反映出公平的地域分配。

28. 关于战略的管理文化/管理技能的开发组成部分，他欢迎改进的管理训练方案。至于工作人员大学项目，他支持方案集中于全系统目标，但对现有项目有严重保留，因为要求机构，如联合国训练研究所，的参与是在没有大会授权下作出的，而且因为会员国对整个计划缺乏清楚图景。这方面应该提供详细资料，和如果秘书处要考虑一个需要改变法律授权的计划，它应该向有关立法机构提出建议。

29. 关于工作规划和考绩管理，新的考绩制度是关键的工具。可惜制度由于财务状况而延迟采行。秘书处应该在世界范围内充分执行这个制度和就其执行向大会第五十三届会议提出报告。关于权力部分的分散和下放，人事行政应该合理化，以便消除重复和提高效率。尽管如此，在分散或下放权力之前，必须设立一个承担和责任

制度，否则权力下放将会产生一个没有人负责的混乱制度。

30. 至于自然减员/提前退休，他问秘书处建议的提前离职方案除了造成预算节省之外如何对人力资源管理有所贡献。

31. 作为另一个人力资源管理问题，他支持拟议的内部司法制度改革。日本代表团注意到妇女代表性的改善。这个倡议应该在《联合国宪章》基本原则和适当地考虑到代表不足和没有代表国家的基础上继续下去。

32. 日本代表团赞赏改善会员国任职情况的努力，但注意到日本仍然严重地任职人员不足。秘书处应该加强征聘来自没有人任职或任职人数不足的国家。

33. 工作人员的安全和保安非常重要。《联合国人员和有关人员安全公约》的通过是重要的一步。日本已经批准这个公约，并且促请其他会员国也这样做。

34. 秘书长关于退休人员的报告只通过一般性评论，对延长使用退休人员问题却缺乏任何分析。这种做法虽然也许在短期内经济实惠，但长期来说也许会起反作用。日本代表团对咨询委员会关于每年报酬不超过22 000美元的建议也有保留。

35. 人力资源管理的重要性不可能过分强调。会员国同秘书处有改善管理的共同目标，以便提高本组织的业务活动。

36. CHAMBERS女士(美利坚合众国)说，美国代表团仍然坚持加强秘书长作为本组织行政首长的权威。她期望秘书长充分实施其改善人事资源管理的战略。为此将需要改变管理文化，以便在进入二十一世纪时有一个管理良好而有效的人事制度。

37. 美国代表团支持采用考绩制度和人事管理训练方案。结果应该是增加工作人员的责任和担当能力。美国代表团也支持促进工作人员的训练和工作机会，使工作人员和本组织都获益。为此必须投入必要的时间和资源。

38. 提高妇女地位有巨大重要性。虽然在1996年中期，本组织在按地理分配职位方面达到1995年的35%妇女参与率目标，但却远远未能接近在D-1或更高级职位上1995年的25%妇女参与率目标。尽管冻结聘用和空缺率限制本组织增加妇女员额的能力，这项努力必须继续。

39. 她欢迎设立工作人员管理工作队来处理在各服务地点发生骚扰，包括性骚扰的事件。必须积极推行一个消灭骚扰方案。

40. 第五委员会在第五十届会议上请秘书长拟订一项退休人员政策，使之不违反“两面沾光”原则和容许秘书处的活动有足够工作人员。在任何日历年度里，退休人员获得的薪金和养恤金不应超过他或她在退休之前所获得的收入。她认识的一点是，活动高峰期殷切需要会议事务领域退休人员掌握的技能。尽管如此，这些技能不是退休人员所独有的。六个月的上限太长，并且不需要豁免会议事务人员遵循薪金上限的规定。这种临时雇用情况是外包的理想机会。重新雇用退休人员，就算是在例外和严格控制基础上进行，也必须维持在最低的程度，以便避免危及人力资源管理厅对职业发展的承诺。

41. 美国代表团对世界范围内联合国工作人员面对的危险和在秘书长关于特权和豁免报告(A/C.5/51/3)论述期间有10位工作人员死亡表示遗憾。关于该报告(第9段)提到美国当局对工作人员的私人旅行施加限制，美国政府承担其作为东道国的条约义务，将不会以任何方式限制联合国雇员的任何公务旅行。尽管如此，由于国家安全理由，美国保留限制在其境内某些联合国人员私人旅行的权利。无论如何，这个问题应该由第六委员正式审议。

42. 美国代表团支持工作人员代表需要有足够的时间和资源，但因此而全职或部分时间不工作的工作人员人数比例太大，需要减少。关于工作人员代表活动的费用和模式报告(A/C.5/51/6)显示，总年度间接费用达240万美元左右，这个数字比前几年大得多。这些费用，和如何决定间接费用，都需要加以解释。

43. 必须让秘书长在大会设立的框架内就有关预算和授权业务的极限问题行使其职权和领导权。会员国如果不支持秘书长为行政首长，将会陷入微观管理的困境。秘书长不可避免地要作出不令各有关方面满意的决定，但只要它们符合联合国的原则，他必须愿意和能够作出这些决定。

下午4时25分散会