

联合国
大 会

第五十一届会议
正式记录

第五委员会会议
第16次
1996年10月31日
星期四上午10时举行
组 约

第16次会议简要记录

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）

- (a) 秘书长关于管理本组织人力资源的战略的执行情况和其他人力资源管理问题；
- (b) 秘书处的组成；
- (c) 尊重联合国和专门机构以及有关组织工作人员的特权和豁免。

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.16
31 October 1996
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

上午10时10分宣布开会

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和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；A/C.5/51/L.9）

1. TANC先生（土耳其）说，从预算中拨充人事费的庞大数额可以看出人力资源管理对联合国的重要性。土耳其代表团一向支持严格遵守《宪章》有关征聘和雇用工作人员的原则，特别是需要达成效率、才干和忠诚之最高标准以及保证会员国在秘书处的任职情况符合公平地域分配原则。

2. 考虑到本组织的国际性质，土耳其代表团认为应作出努力，使目前不受地域分配限制的职位由不同地域的国家的国民担任。这特别适用于外勤事务和一般事务职类的职位和由预算外资源提供经费的职位。

3. 秘书长关于秘书处的组成的报告（A/51/421）表明，尽管审查年度内在改进会员国的任职人数方面取得一些进展，仍有超过20个国家目前在秘书处无人任职。土耳其代表团认为在征聘工作人员时无人任职的会员国应获得优先考虑。土耳其代表团认为在评价个别会员国任职人数方面，把某一国籍的工作人员的人数同每一组的中间点联系看待，比同适当幅度——一种很不确切的标准——联系起来更为准确。

4. 土耳其代表团按其人口和对预算的缴款计算排列在头25个会员国之中，但却只有10名土耳其国籍的工作人员订有长期合同，然而这个数字视为处于“适当幅度”的范围内。同时，有许多国家虽然其人口和提供预算的缴款相对少得多，但其国民在秘书处工作人员中的人数却多出许多。土耳其代表团认为这个情况应予紧急改进。土耳其代表团准备支持秘书处的任何倡议，举行全国竞争性考试和在秘书处所有职等中任用合格候选人。

5. 土耳其代表团高兴地注意到在秘书处增加任职妇女的人数方面取得了进展，并希望继续为此作出努力。它还欢迎新的考绩制度的实行，认为值得在联合国系

统内更广泛使用。土耳其代表团支持拟议的内部司法制度改革的目的，并指出有效的内部司法制度是行政决策的重要平衡和人力资源管理的基石。

6. BUERGO RODRÍGUEZ女士(古巴)同意哥斯达黎加代表以77国集团和中国的名义就人力资源管理发表的声明。

7. 古巴代表团一向认为本组织的工作人员是其最宝贵的资源，并提出许多建议，以改善工作条件和调动工作人员的积极性。因此，遗憾地注意到各种旨在实现大会第50/214号决议所定的节约的措施与这些目的不符。

8. 在大会第四十九届会议上，当核准秘书长关于人力资源管理的战略时，已说明目的在于创造为工作人员造福的工作环境，以使他们能够全力以赴为本组织工作。秘书长的报告(A/C.5/51/1)说明了为执行该战略所采取的措施，但报告所用的措辞却较适合一家公司的环境，或者某一会员国的行政惯例，而与联合国的宗旨和原则完全背道而驰。古巴代表团认为，这不幸地使战略的目的在当前的环境下难以实现，这是令人关切的事项，在现行会议期间应予详细讨论。

9. 古巴代表团核准秘书处改进培训方案的积极行动，这应有助于提高人事管理方面的效率以及落实本组织的优先事项和实现其目的。对此，她要求有关培训方案内容、指导员的身份、方案经费的来源和方案对促进工作人员的独立和国际地位起着什麼作用的细节。

10. 关于建立联合国职员学院的建议，她要求有关使古巴代表团能够更清楚认识其目的的资料。

11. 秘书长的战略中受古巴代表团特别重视的另一方面是内部司法制度改革。古巴代表团关切地等待第六委员会讨论该事项的结果。

12. 另一个令人特别关切的问题是工作人员和管理部门的关系，这种关系似乎不令人满意。古巴代表团认识到为实现必要的工作人员裁减数所采取的措施影响到工作环境，并说这个局面要求行政部门显示出最大的透明度和敏感性。古巴代表团注意到A/C.5/51/1号文件第39和第40段提及工作人员与行政部门之间的协商，并要

求秘书处说明为什么工作人员对协商进程那么不满意。

13. 在提及关于雇用退休人员的A/C.5/51/2号文件时,古巴代表团说在前天结束的谈判中提供的资料很有用,她感谢乌克兰代表作为谈判的协调员所作的努力。

14. 关于工作人员的特权和豁免问题,古巴代表团想再次明确地表示它反对任何歧视性或限制性措施,其中有些措施属行政性质,强加于古巴的工作人员身上。这些做法违反《联合国宪章》和其它文书。古巴代表团将设法务使大会能够就该事项采取立场。

15. 关于秘书处的组成的A/51/421号文件,她注意到自去年以来一些无人任职或任职人数不足的国家减少了五个,而且对仍有24.2%的会员国无人任职或任职人数不足的事实感到关切,这一事实令人对公平地域分配原则的适用感到怀疑。她请秘书长仔细研究该问题,特别是当前局面会因裁减工作人员而进一步恶化。

16. 古巴代表团惊奇地注意到秘书长为实现节约而建议的有关人事问题的措施中,没有表明在决定,例如自愿离职的问题时考虑到许多工作人员的成绩。古巴代表团对该问题感到关切,还关切正当征聘冻结的时候,仍在征聘工作人员,但不一定是从无人任职或任职人数不足的国家征聘。这似乎显示在适用人力资源管理政策方面有双重标准,因此古巴代表团认为大会应改进该情况。

17. YELCHENKO先生(乌克兰)说乌克兰最初支持秘书长关于本组织的人力资源管理战略,认为该战略是改进个人的成绩和本组织的工作的办法。不过,从秘书长关于该项目的报告(A/C.5/51/1)看来,在人力资源管理现代化方面只取得有限进展。乌克兰代表团虽然认识到要这项战略有待长期执行,然而它感到遗憾的是,本组织人力资源的更有效规划和管理以及制订更公平、更透明的征聘程序和建立令人满意的职业制度和可靠的考绩制度的目标似乎遥遥无期。

18. 不过,乌克兰代表团最关切的是,战略的逐步执行不但对建立可鼓励全体工作人员充分发挥其创造潜力的新的管理文化没有产生必要的影响,而且在许多情况下也未改变根深蒂固的工作习惯。

19. 本组织只有按照《宪章》在广泛地域基础上征聘新人才从而持续不断地加强，才能变成一个真正有效的机构。联合国秘书处不愿接受变革，这不能不令人关切。

20. 本组织的另一个根本问题是，有许多工作人员持有长期合同，这对改进秘书处的成绩造成严重障碍。乌克兰代表团深信逐步过渡到定期和非职业人员的任用，将会导致人员流动和有规划的轮调以及雇用具有新思想、新活力的合格候选人。在这方面，秘书长，作为本组织的总行政干事，必需具有权力停止在秘书处雇用不再有最高效率的国际公务员。

21. 乌克兰代表团认为借用政府公务员的广泛做法很有用，符合本组织、各国民政府和工作人员的利益。因此，支持任何与联合国进行这种方式的合作的行动。

22. 秘书长关于秘书处的组成的报告(A/50/540和A/51/421)虽然清楚显示无人任职和任职人数不足的国家的数目减少了一些，但这方面的情况仍然令人不满意。在无人任职和任职人数不足的国家优先举行全国竞争性考试，只是解决办法的一部分；乌克兰是任职人数不足的国家之一，几年来设法增加其在联合国秘书处的任职人数，可是即使竞争性考试及格的乌克兰候选人仍在等待任用。

23. 乌克兰代表团深为关切的是尽管冻结征聘，各职等仍在征聘工作人员，而这种做法的受益者往往是任职人数过多的国家。最后，他提及乌克兰关于建立一个成员人数有限的特别政府间机构，在人力资源管理领域进行控制和监测的建议。还可以考虑将这些任务交给方案和协调委员会的可能性。乌克兰代表团还会赞赏内部监督事务厅广泛参与监测人事政策的进程。

24. PADILLA先生(菲律宾)说各会员国最近对联合国系统越来越多的需求，加上财政危机和大会第50/214号决议所中要求的节约措施造成了不稳定和工作人员士气低的气氛。如要有效管理联合国，它必须对其财政资源有把握，菲律宾代表团在这方面呼吁全体会员国，特别是大量拖欠会费的会员国及时无条件地付清其会费。

25. 本组织75%的预算拨作人事费的事实突出说明人力资源对本组织的重要性，

其成功有赖于管理部门和工作人员的质量和两者之间的关系，后者应导致促进更大的协作，以便充分发挥工作人员提高本组织的全面效率的潜力。

26. 在大会第四十九届会议上，菲律宾代表团欢迎秘书长的人力资源管理战略，其中载有振兴本组织的人力的要素，以便特别在财政拮据的时候能够更有效应付各会员国越来越多的需求。从秘书长的报告(A/C.5/51/1)中明显看出，在一些方面已取得进展，但战略的一些因素也显然需要更仔细研究。

27. 特别是新的考绩制度似乎没有取得预期效果以及为实行该制度所花费的支出应予审查。菲律宾代表团注意到在这方面秘书处打算重新审查制度和酌情根据经验予以修改。

28. 有效的规划对查明本组织的需要，特别是查明使本组织能够执行会员国所定的任务的可使用的必要技能是至关重要的。该目标应通过秘书处的管理部门和工作人员之间以及秘书处和各会员国之间更密切的对话与合作来实现。菲律宾代表团对管理部门和工作人员之间的紧张关系感到遗憾，要求所有各方恢复对话，以便解决它们的纠纷。

29. 菲律宾代表团要求关于综合管理资料系统(管理系统)的目前情况的资料，并问及该系统如何提高人力资源管理厅的规划能力。

30. 至于征聘和提升问题，他提请注意在秘书处员额方面性别平衡的重要性和欢迎秘书长准备在征聘进程方面加强与会员国的合作以及为简化填补空缺的程序所作的努力。不过，菲律宾代表团关切大会第50/214号决议中要求通过专业人员职类中腾出较多的空缺实现节约的努力对工作人员的征聘和提升以及已获授权的方案和活动的有效执行会有影响。他敦促秘书长再加紧努力，实现妇女占秘书处决策职等员额的25%不太高的指标，并指出还有更多工作要做，以便通过晋升到专业人员职类的考试、各种工作经验和培训来挖掘和发挥在一般事务职类的妇女的潜力。秘书长的报告(A/51/304)提及在2000年以前实现男女人数相等的目标仍然很渺茫。在这方面，菲律宾代表团认为被引述为理由的财政危机不应妨碍为达到该目标所作的努

力。

31. 菲律宾代表团认为值得仔细审查的一种做法是,在秘书处的关键部门任用从各会员国借调的工作人员。他希望可以得到巴基斯坦代表在另一个议程项目下就该题目要求的资料。

32. 菲律宾代表团注意到拟议的内部司法制度改革和赞成在争端尚未转变为正式上诉以前,采取有利于使争端早日得到解决的措施。

33. 对于联合国人员的安全问题,菲律宾代表团和秘书长及其它代表团一样表示关切。他悼念殉职的工作人员,其中包括他的一名同胞。1996年2月,菲律宾代表团成为《联合国人员和有关人员安全公约》的缔约国,并希望其它会员国也这样做。

34. MIRMOHAMMAD先生(伊朗伊斯兰共和国)表示他本国代表团支持哥斯达黎加以77国集团和中国的名义所作的发言。很难从秘书长关于人力资源管理的报告(A/C.5/51/1)断定人力资源管理厅(人管厅)是否已拟订了供方案管理员实际使用大会所规定的普遍性原则所必需的具体准则以及是否已确立了任何监测机制以期可确保在部级适当实施大会的相关决定和决议。为了使授权成功,必须培训管理员以最审慎的态度行使其权力。否则,具有全球性的秘书处将难以保持其普遍性和代表其一切成员国的利益。

35. 此外,该报告未充分探讨原先分派给人管厅的下列各项任务:执行有关工作人员管理的职务、向管理人员提供支助服务、制定一套职业发展制度、预测本组织的需要以及从尽可能多的国家获得技能与专门知识。虽然大会已多次要求,但该报告却未提及发展,而且没有提出一套面向工作人员的综合职业发展制度。相反,它已给人一种印象,即PAS考绩制度已取代了任何职业发展制度。

36. 不给予工作人员长期机会的政策最后可能会使联合国丧失其核心机构能力,而且这也不符合高级别政府间专家组的建议。另外,因为裁减了既有员额和增多了依靠各国政府提供的专用经费,所以导致发展中国家在秘书处的工作人员人数下

降。他注意到，关于调动和解雇工作人员的新机制并未区别既定细则和条例所规定的长期国际公务员和临时任用的国际公务员。按道理说，在大会核可秘书长关于1996-1997年方案预算的报告之前，应请秘书长将受到裁员影响的工作人员恢复其原有职位和职务，并且推迟任何进一步调动工作人员。

37. 关于改革内部司法制度，鉴于已针对提议的仲裁制度表示的保留，预期秘书长将会优先提出一套新的提议，以供大会第五十一届会议审议。

38. 至于提高秘书处妇女地位问题，他表示注意到秘书长的报告说已实现秘书处内妇女占工作人员35.1%的目标。但他表示不知道最近的统计数字是否已计及近来的减缩的影响。

39. 他在评论秘书长关于秘书处的组成的报告(A/51/421)时说，他注意到伊朗的适当幅度在1996年内已突然从16至23人减少至9至19人。因为无法从秘书处获得解释，所以他希望正式要求对此问题获得澄清。他还希望提醒委员会，过去将近二十年来，虽然他本国政府不断增加对经常预算的缴款，但是，没有一个伊朗人被秘书处征聘。文件A/51/421表4显示，截至1996年6月30日，共有包括七名妇女在内的17名伊朗人任职于受地域分配限制的职位。但是，自该日期迄今，已有两名资深的伊朗籍工作人员离职，另两名已受制于ST/AI/415号行政指示的适用；他们仍在等待接替。因此，他请求秘书处采取必要的步骤以确保伊朗籍工作人员人数不低于适当幅度的中点数。秘书处工作人员的任何减少或增加均应顾及公平地域分配原则。因此，应该采取特别措施，以期不致减少了人数不足或在幅度内的国家的人数。如果必须裁减员额，秘书处应该从人数过多的国家的国民开始裁减。

40. JONAH先生(塞拉利昂)在论及国际公务员制度现况问题时说，他决心放弃他竞选联合国秘书长候选人资格的原因，不仅是因为他真诚尊敬现任秘书长并且认为他由于其不容怀疑的成就而应获得连任，而且也是因为他希望对联合国秘书处的完整性受到严重威胁一事提出批评。内容为开列秘书处工作人员任用条件的《宪章》第一百零一条内没有提到对语文的熟悉。例如，如果期望未来的秘书长职位候选人

应熟悉俄文或中文，就会引起微妙的情况。

41. 在征聘极合格的公务员方面的确障碍重重，但必须包括某些政府进行的一方面暗中补贴其国民的薪酬，同时又公开坚决认为秘书处工作人员薪酬过高，故应加以裁减的行径。另外一个问题是工作人员借调自各国政府的问题；他当年在秘书处内担任人事部门主管时就反对这项作法。不难以理解，除了促进本组织的目标之外，此类工作人员还可用于其他的目的。例如，有人严厉批评联合国在索马里“工作失败”，但是，值得指出，在该期间内的决定并不是国际公务员作出的，而是那些借调给本组织的工作人员背着秘书长作出的。虽然无人可以否认的确有人对秘书处施加压力以征聘某些国民，但是，问题是，在当前的财政危机情况下，本组织有多大的能力足以抗拒这些外部压力。

42. 已公布的资料已令人信服地证明国际联盟的死亡是因为内部的出卖，而非外部因素。他担心目前的发展可能是另一次有人试图强加给本组织一个秘书长，让他来签署其死亡执行命令。达格·哈马舍尔德的功劳在于，正因为他了解他的辞职将意味着强加一种三头马车式行政首长制，从而摧毁了国际公务员制度，所以，他抗拒了要求他辞职的压力。

43. 所有的人都应该提高警惕，以保卫国际性的秘书处。他本国虽然很小、很穷并且苦于内乱，但却一直保持着它的尊严。作为该国常驻联合国代表，他承诺将致力于使国际公务员制度获得重生。他感到难过的是，在他重返联合国时竟然看到过去曾经支持秘书处和它的国际性质的一些政府现在正在挖掘其坟墓。他吁请国际社会不要摧毁了国际公务员制度，因为这等于是集体自杀。

44. PHAM THI NGA夫人(越南)说越南代表团支持哥斯达黎加代表以77国集团和中国的名义所作关于人力资源管理主题的发言。工作人员在执行任务和方案方面可发挥关键作用。因此，本组织应该制订更有效能的征聘制度。除了通过正常管道之外，还应该通过光盘系统传送空缺通告；应该尊重有关工作人员资格和公平地域分配的规定。

45. 越南代表团深为关切会员国本国籍工作人员任职情况目前的不均衡现象。全国竞争性考试极有助于按照公平地域分配原则征聘合格人选，故应继续进行，特别须注意诸如越南等任职人数不足的国家。在这方面，她欢迎有人能澄清为什么迄今在三名顺利通过1993年全国考试的越南候选人中只有一人获得征聘，同时却有另外七名女性候选人已在全国竞争性考试办法之外获得征聘为P-2级别工作人员。

46. 尽管在提高秘书处内妇女地位方面已取得一些不很大的进展，但妇女仅占决策一级职位的17%而且无妇女担任副秘书长。秘书长应该进一步努力补救此一现象。

47. 关于雇用退休人员问题，秘书长在其报告(A/C.5/51/2)内所概述的一般政策含有正面因素。但是，只应在尖峰期间，在特定的领域内，将此项雇用当作是应付目前预算危机影响的一种节省费用的措施来实行。如将会议事务方面所雇用的退休人员列在收入限额之外，是不合理的。

48. 关于改革内部司法制度问题，重要的是必须制订及早调解和解决争端的机制，以期尽量减少昂贵的正式程序。因此，秘书长应该就此问题同第六委员会进行进一步的协商。鉴于本组织严峻的财政情况，设置新员额的提案亦应根据对其成本效益的评估结果提出。

49. MAPURANGA先生(津巴布韦)说他本国代表团深为关切在相当长一段时间内一直困扰着国际公务员制度的信心危机。目前的不稳定气氛只会破坏工作人员对本组织的工作绩效、承诺和忠诚。尽管改变是避免不了的，但目前对秘书处的改组似乎未曾顾及职业发展，而且是未经审慎规划的转变的后果。改革工作的驱动力应该是需要提高效率和改善本组织产出的质量，而不是为了回应某些会员国所强加的财政限制。正在实行的许多措施的确都没有顾及联合国的长期利益或其受到极大诬蔑的工作人员的长期利益。管理当局不想确保应长期保持最有能力的工作人员，反而似乎满足于圈定头一批已得到的名单，以期仅仅确保实现减缩目标和随伴的经费节省。节省金钱只产生短期的益处。就长期而言，联合国必须赢得其工作人员的信

任。缺乏安全感的工作人员都必然会专心致力于获取求生存的技能，而非从事有益本组织的生产活动。

50. 例如为了便利联合国系统内其他工作地点的工作人员调动，所需要的或许仅仅是为数不多的对职业过渡培训的投资。在其他的情况，应该认识到，有关的人应已将其最好的时光用于为本组织服务，所以应该有权在其晚年可以保有其离职后养恤金。津巴布韦代表团深信，不需要考虑采行非自愿离职就可以做到减缩的目的；这种非自愿离职已造成了无法计算的焦虑不安，同时亦未必可以提高本组织的全盘绩效。

51. 津巴布韦代表团不赞同一种看法，即目前财政危机所产生的情况或许已以某种方式促成了本组织的一些积极改革。相反，本组织在当前的乱局中可能已背弃了它关于在征聘作法上将力求地域分配公平和两性人数均衡的承诺。此外，秘书长建立的人力资源管理机制不久之后可能会成为说不出口的措词，因为该机制极易遭人滥用。例如，用意良好的考绩制度实际上有可能会被用作进行政治迫害的借口。津巴布韦代表团不相信那些被托付改善本组织管理文化的人已充分有能力承担该项艰巨的职责。

52. 最后，他本国代表团欢迎秘书长关于工作人员发展和职业支助的构想。虽然对许多人而言，这些提议来得太晚了，但是，它们却有助于将来在本组织同有理想、有抱负的工作人员之间建立长期的、建设性的关系。

决定草案A/C.5/51/L.9

53. GOUMENNY先生(乌克兰)以报告员的身份介绍了决定草案A/C.5/51/L.9，其中大会决定对雇用领取养恤金福利的退休工作人员一律制定每一历年22 000美元的最高限额，但各语言处工作人员不在此限，他们的最高限额为每历年40 000美元，并决定限制这种雇用在任何情况下每历年不得超过六个月。他相信无须表决即可通过本决定草案。

54. 决定草案A/C.5/51/L.9获得通过。

55. HALLIDAY先生(主管人力资源管理的助理秘书长)说,人力资源管理厅非常仔细地聆听各代表团关于议程项目120提出的意见,他对受到的鼓励、关注和指导,以及提出的种种批评表示感谢。他希望讲到在一般性辩论中提出的一些主要问题,和回答各项具体问题。他感激若干代表团肯定在现代化本组织人力资源管理制度、政策和办法方面已经取得的适度进展。在回答若干代表团提出的一个问题是,他解释说,由于过去12个月的财务危机和预算限制,战略实施在一些重要领域的确缓慢下来。其中显著的例子包括缺乏经费来推动找寻待聘者,校园征聘和扩大实习计划活动的原定目标;延迟推动职业发展方案;和由于经费裁减而减少训练和工作人员发展方案。另一些例子是,1995秋天的现金流通危机导致延误,需要把相当数额的资源转用于一些与执行1996-1997方案概算有关的措施,因此忽略了诸如各项发展倡议,加强征聘方法,和执行提早离职和工作人员调动安排。

56. 他想向各代表团保证,尽管出现延误,秘书长一直在一丝不苟地执行人力资源管理战略。使用“公司”一词来描述人力资源管理厅工作的新办法原来打算反映单一组织的概念,虽然其众多部分设在世界各地。也许选择这一字眼是不幸的,因为它被认为与私营部门连在一起。不过,正如许多会员国已经注意到,这个概念是好的,因为秘书处太长时期集中于总部,看不到本组织许多不同服务地点,特别是区域委员会的不同需要和观点。

57. 联合国不是一个商业实体,然而它仍然必须尽量利用其有限能力。人管厅因此设法完善工作人员的贡献,以便提高方案的执行,从而确保会员国从一个能够尽可能有效和经济实惠地完成其授权任务的秘书处得到最大的价值。人管厅的任务是提供人力资源管理支助。在这方面,一项重要的战略要素是引进以工作计划为基础的考绩制度(PAS)。PAS考绩制度已在世界范围内一切服务地点采行,考绩周期从1996年1月1日或4月1日开始。

58. 一些代表团对考绩制度的实施程序及其对国际公务员的适合性表示关

切。为了消除他们的疑虑，他提醒委员会说，考绩制度是特别为联合国设计的。这个新制度使工作人员及其主管有机会议定工作目标，审查现行工作任务，了解需要进一步注意的领域，和鉴定工作人员成长和发展的领域。考绩制度的设计是要经理和主管对同其工作人员一起落实成绩管理过程中所发挥的作用负责，并且在这过程中显示对性别和跨文化问题的敏感。这个制度是同整个秘书处的工作人员和经理人协商制定的，并且在工作人员和管理当局协调委员会（员工和管理当局协调会）上进行了精细的调整。超过11 000工作人员已经接受了考绩制度训练，费用大约为130万美元。

59. 改变管理文化是费时的事。它需要对改革承担义务的主管和来自顶层的支持。直到目前为止，百份之90的主任或以上级别的主管已接受人事管理训练方案的培训，并且人管厅已开始计划把它扩大到P-4和P-5级管理人员。到1997年底，预期超过1 000名主管将获得有关培训。更一般地说，所有训练方案都是由经常预算供资，而工作人员被鼓励根据其工作和特定需要参加训练。语文训练方案对所有人开放。

60. 他在回答关于工作人员参与公休研究方案的询问时，他说自从该方案1989/90学年创立以来仅有28位工作人员参加。这些工作人员平均地分属发达和发展中国家的国民。由于1995-1996年方案改变的结果，参与者人数能从1993/94的一名工作人员增加到1996年的7名。

61. 秘书长1994年的战略为联合国职员学院的概念描画出重要的使命。过去18个月在执行这战略部分上取得相当的进展。在1995年中，机构间协商和可行性研究已经显示对推行职员学院项目的重大兴趣。这个项目将会鼓励全系统的组织改革和增加个别训练方案的价值，从而创造一个分享的联合国系统观点、办法和管理哲学。职员学院打算逐步发展成为一家自筹资金的事业。它目前完全由预算外资源供资，采取的形式包括会员国，寻求改善协调的一些联合国系统规划署，和私营部门的现金和实物支助。

62. 职员学院被设想为在发达和发展中国家里的全系统学习方案和机会的网络。它将会给联合国工作人员以及各国政府和非政府组织的工作人员提供现场教学机会。他满意地报告说，训研所在职员学院活动中发挥了积极的作用。

63. 若干代表团已表示关注在引进全面的职业发展计划方面的延误。人管厅正在为整个秘书处集合职业发展支助结构的各组成部分，其中包括给财务、人力资源管理和行政人员、语文工作人员和起职一级工作人员引进管理下的职位调动方案。在当前迅速变化和资源减少的环境下，很难为终生事业作出直线预测。在联合国秘书处内的职业发展要求有一个涉及分担责任的灵活和强有力的办法——一方面是本组织应该提供管理支助和机会框架；而另一方面，个别工作人员应该对其专业成长和适应承担更大的责任。鉴于本组织资源非常有限，他没有信心能够给每个工作人员提供个人的职业计划，如一些代表团所建议的。不过，人管厅将会继续提供支助，满足不同工作人员集团的具体需要。他以起职专业人员作为说明，1977年开始的一个包括提供指导、安置、培训机会和管理下职位调动全面方案将会便利他们早日融入联合国系统。

64. 大会1994年12月核可的新人力资源规划能力已在1995年10月开始活动。其目标是发展长期人力资源规划能力，预测短期和长期的人员需要以及在组织和部门级别上改善规划。作为第一步，规划制度将会把组织和结构部分、工作轮廓资料、职员个人数据，和财政及方案部分组合成为一个全面的数据库，由综合管理资料系统提供技术支持。直到目前为止，这项服务的活动集中于发展人力资源管理规划方法学、程序、报告惯例，和建立或改进数据。

65. 全面而可靠的人力资源数据的供应对有效人力资源管理至为重要，人管厅在今后几个星期里将会向第五委员会提交一份关于综合管理资料系统各执行方面的详细现状报告。总部已经落实了许多综合管理资料系统的人力资源应用。总部以外办事处的综合管理资料系统的系统开发已于1996年开始，但预期在1997年底，只有当综合管理资料系统在总部以外各办事处获全面落实，和世界范围数据库的充分开发

和一体化之后，才可能有全球人力资源报告能力。因此，在未来几个月里，秘书处将会越来越能够快速检索其工作人员的详细数据。在世界范围数据库设立后，将会提供其他综合管理资料系统人力资源功能，其中包括诸如职位叙级、技能库存、名册（特别是及格妇女候选人的名册）和考绩制度记录等宝贵特别功能；这些都是人力资源管理和规划的特别宝贵工具。

66. 若干代表团注意到在减少没有国民任职、任职人数不足和任职人数过多的国家数目方面取得了适度进展，而几乎所有代表团都重申确保最可能广泛的公平地域分配的重要性。他想向委员会保证秘书处在这方面的持续承担。一些代表团询问如何指定任职人数不足的会员国。关于此点，他指出现行政策是大会制定的。根据那些定义，如果充任秘书处受地域分配限制员额的国民人数在大会规定的适当范围内，则该会员国被认为有足够的国民任职。在回答巴拉圭代表团询问的具体问题时，他指出巴拉圭的适当范围是在2和14之间。只有两位国民在本组织工作的巴拉圭因此不在任职人数不足定义范围之内。尽管如此，秘书长打算继续努力使巴拉圭任职人数接近其适当范围的中点。1996年1月为此目的在巴拉圭举行了一次竞争性考试。

67. 有人要求解释为什么某些会员国超过其地域分配人数范围两至三倍之多。虽然人管厅继续尽力实现更为公平的地域征聘，有几个因素使得难以改变这样的历史格局。它们包括联合国服务条件相对于某些会员国现行情况而言缺乏竞争性，因此难以吸引和保留这些国家的国民为联合国服务；在出现空缺时，缺乏来自没有国民任职、任职人数不足会员国的及格候选人；和在主要联合国服务地点——特别是区域委员会——任职情况趋向于反映区域人员的任职，从而影响通盘的任职程度。处于当前的财务限制及因此而导致征聘冻结的时期，存在较少空缺需要填补和较少采取主动调整措施的可能性。不过人管厅一直在尽力利用国家竞争考试来进行征聘。没有国民任职、任职人数不足以及任职人数在适当范围中点以下的国家都被邀请参加筹办这种考试。人管厅十分意识到需要在各级别进行指定目标征聘，以便调整？平衡。

68. 有人要求关于七位——实际上五位——在竞争性考试之外征聘的候选人的进一

步资料，如在关于秘书处组成的文件A/51/421中所指出的。他在回答这项询问时说，会员国应该了解到这些涉及秘书长斟酌权的例外非常少见。只有五位而非报告所说的七位是属于这类征聘的。一位被错误地包括入内的是成功地通过国家竞争性考试的候选人，并且已经在联合国临时工作。另一位是在海外服务地点任职的工作人员，他的临时任用由于疏忽而在没有适当授权下在当地获得延长。四位例外涉及特别语文需要的员额，需要有专门领域资格，而另一位例外是在秘书长办公室工作的人员。

69. 人管厅不断努力确保立刻安置被征聘的工作人员，他对事实上征聘过程往往显得缓慢和烦琐而表示遗憾。他提醒委员会说，空缺员额是迅速安置的必要条件。最后，关于国家竞争性考试问题，他希望向意大利代表团表示秘书处随时准备与意大利充分合作，于1998年在意大利举行国家竞争性考试。不幸的是，由于人管厅没有事先接获通知，以致意大利没有被包括在1997年的考试方案内。遗憾的是，两位在1993年名册上的意大利候选人拒绝了聘用提议。至于伊朗伊斯兰共和国关于任职人数的类似询问，他指出秘书长关于在该国举行竞争性考试的提议已被伊朗政府拒绝。

70. 一些代表团关注人员调动方案对任职人员公平地域分配和妇女任职情况的影响。这些关注是学院式的，因为秘书长尚未取消任何经常预算员额，也没有任何工作人员被非自愿解雇。直到目前为止，所有离职都是自愿或利用提早退休办法的。

71. 一些代表团要求关于削减预算对妇女任职的影响和关于采取措施来保障已增加的通盘妇女任职水平的资料。数据显示，尚在等待人员调动方案安置的11位专业工作人员中只有一位妇女。他再次回顾说，一直没有非自愿的离职。由于人管厅和方案主管们协同努力的结果，提早离职方案没有对妇女产生不成比例的影响。自愿方案下离职的89位专业和专业以上类别的工作人员中，60位是男职员。

72. 人管厅一直在设法协助方案主管们找寻有资格任职的妇女，特别是在决策一级。它正在努力确保男女都有机会参加本组织工作。目前正集中注意于一整系列的工作—生活问题，包括在工作场所发生骚扰的问题。

73. 提早离职方案对人力资源管理作出了超过预算节省的贡献，它保留了那些有能力应付本组织面对挑战的工作人员，同时让那些希望离职者离开。秘书长已经注意到有人对于定期任用和长期任用问题的关切。

74. 关于工作人员代表问题，缴付工作人员协会会费的工作人员从纽约的大约6 000名工作人员中的3 000人到内罗毕的985名工作人员中的324人。工作人员代表的250万美元间接费用是名义上的费用，反映如果适用员工和管理当局协调会建议的公式的话就要支付的费用。在制定该公式之前没有就如何量化工作人员代表活动被认为合理需要的时间的协议。不可能提供实际的费用，因为该公式按照大会的意愿尚未开始适用。

75. 这里讨论的名义间接费用是通过对薪金表中间值适用该公式而产生的，并按每个服务地点作调整。比1994年报告的间接费用的增加反映出如下的事实：1994费用计算仅仅根据纽约工作人员工会主席以及第一和第二副主席的实际职等和免除作业时间推算出来的实际费用。

76. 秘书长和他的高级管理人员承诺就服务条件和工作人员福利进行建设性的工作人员和管理当局之间的协商。但协商需要对话：工作人员代表的评论和纽约工作人员委员会主席的声明只能是一面之词。

77. 工人员工会代表难以适应本组织面对变化中的环境。士气极度低落，对选出的工作人员领导们造成很大压力。行政当局虽然了解广大工作人员的焦虑，它不可能忽视现实。真正的危机在于找出一些办法，在越来越困难的预算气候下对会员国的需要作出反应。必须认真努力来找寻可行的解决办法，保护本组织和国际公务员双方的利益。

78. 最后，他欢迎各会员国对秘书处在未来几年应该集中努力的方向提出指导意见。

79. STOCKL先生(德国)问主管人力资源管理的助理秘书长是否可以以书面方式提出他的说明。他注意到委员会仍然在等待联合检查组关于征聘和升级的报告，并

且询问主席是否打算继续审议本项目。

80. NOUR先生(埃及)说，在委员会审议助理秘书长的说明之前不可能结束讨论。人力资源管理厅同工作人员和会员国之间显然实际存在着信任危机。这需要进行坦率的讨论，因为代表团在对情况缺乏较清楚认识之前不可能对任何决议采取行动。他特别怀疑助理秘书长暗示工作人员的主张是没有根据的。如果要着手解决缺乏信任的根源，代表团必须有机会作进一步的观察。

81. INCERA女士(哥斯达黎加)代表77国集团和中国发言说，她要求的关于人员调动的资料尚未获得。她以本国代表团的名义发言说，她支持埃及代表所作的评论。

82. GODA先生(日本)说，委员会将需要就本项目举行更多的正式会议，因为几份报告，包括联检组关于征聘的报告，尚未印发。至于助理秘书长所表示的，即秘书处关于为国家竞争性考试范围外征聘的妇女候选人人数的报告有错误(A/51/421, 第38段)，他要求印发更正。此外，对于咨询委员会第二份报告(A/51/7/Add.1)附件七中提到作为征聘冻结的一项例外而被聘用的一名P-2级女性候选人，他要求获悉该事项的背景。

83. 他欢迎关于职员学院的资料。据他了解，这里不涉及经常预算的经费问题。如果任何建议有经费问题，或涉及联合国训练研究所或其他机构授权的任何改变，秘书处应该把建议提交大会或其他有关机构审议。

84. BUERGO RODRÍGUEZ女士(古巴)同意副秘书长应该书面提出他的说明。工作人员和行政当局之间关系非常重要，会员国表达了众多的关切。委员会在非正式会议上审议任何决议草案之前需要在正式会议上获得进一步的澄清。古巴代表团预期财务主任将答覆涉及大会第50/214号决议的问题。

85. RAESSHAGHAGHI先生(伊朗伊斯兰共和国)说，伊朗代表团仍然在等待关于为什么伊朗的适宜任职人数范围减少了，和解释与最近的人员裁减有关的两名伊朗国民离职的事项。他支持埃及代表同发言。

86. MOKTEFI先生(阿尔及利亚)说阿尔及利亚代表团期待第五委员会早日审议联检组关于征聘和升级的报告。

87. 主席注意到需要进一步研究助理秘书长的说明, 和审议联检组的报告。委员会将会根据情况行事。

下午12时55分散会