



大会

第五十七届会议

Distr.: General
3 March 2003
Chinese
Original: English

正式记录

第五委员会

第 18 次会议简要记录

2002 年 10 月 30 日，星期二，上午 10 时在纽约总部举行

主席：夏尔马先生（尼泊尔）

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 112：2002-2003 两年期方案预算（续）

基本建设总计划（续）

议程项目 118：人力资源管理（续）

人力资源管理改革（续）

监测人力资源管理厅能力（续）

秘书处的组成（续）

修订《工作人员细则》（续）

规定的离职年龄

顾问和被立约人（续）

雇用退休的前工作人员（续）

内部监督事务厅关于在征聘、晋升和安置方面可能存在基于国籍、种族、性别、宗教和语言歧视的问题报告（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送交正式记录编辑科科长（联合国广场 2 号 DC2-750 室）。

各项更正将在本届会议结束后按委员会分别汇编印成单册。

上午 10 时 05 分宣布开会

议程项目 112: 2002-2003 两年期方案预算 (续)

基本建设总计划 (续) (A/57/7/Add. 4 和 A/57/285)

1. **Iossifov 先生** (俄罗斯联邦) 欢迎秘书长关于基本建设总计划的详细报告 (A/57/285) 以及行政和预算问题咨询委员会与此有关的报告 (A/57/7/Add. 4)。他说, 会员国现在必须对今后行动战略作出明确决定, 使秘书处能够就实际制定各种备选办法和大会所选择的各种办法迅速开展工作。同样重要的是, 东道国和纽约市政当局需要明确了解他们的作用。俄罗斯联邦代表认为, 这一作用应包括向该项目提供财政支助。
2. 俄罗斯代表团同意这样的看法, 即秘书长报告 (A/57/285) 第 40 至 42 段中提出的第一种办法是实施基本建设总计划的最佳途径。他注意到, 如果拖延执行该计划, 则其费用每年会以 3 500 万至 4 000 万美元的速度递增, 因此, 秘书处应想办法快速执行该项目。他期待着有关方面提出这一项目的更详细的估计开支。如果大会选择第一种办法, 十分重要的是要确保新的大楼不仅满足联合国目前的需要, 而且要考虑它将来的需要, 同时应与总部建筑群的建筑风格特点保持一致。最后, 俄罗斯代表团赞成咨询委员会的建议, 即应该就基本建设总计划的收入和支出专门设立一个独立的帐户。
3. **Yuwono 先生** (印度尼西亚) 说, 印度尼西亚代表团赞同委内瑞拉代表代表 77 国集团和中国的发言。无论如何必须实施基本建设总计划, 这一点现在看来没什么疑问了。目前的设施已经用了 50 多年了, 可能会发生故障, 影响联合国的活动, 并造成健康和保安方面的危险。而且, 增加现有设施的维修开支这一办法从设施是否适合使用的角度来说相对而言不能令人满意, 而且代价更为昂贵。
4. 从原则上讲, 基本建设总计划的一部分费用应在会员国中分摊, 但是, 由于世界经济增长减缓, 许多会员国甚至缺少资金来执行国内的减贫和实现千年

发展目标的各项方案。而且发展中国家受当前经济下滑的打击最严重, 所以不一定能够提供用于基本建设总计划的额外捐款。如果需要额外捐款, 应由有能力支付的会员国提供。

5. 应探讨为基本建设总计划筹资的其他办法。考虑到东道国自然会得到的好处, 期待该国提供较大合作, 包括财政方面的合作, 这是合理的。应该考虑各国政府和其他方面的自愿捐助, 也应该考虑下述建议, 即由会员国为该计划提供无息贷款。重要的是, 必须立即实施基本建设总计划, 应提出一项坚决的建议, 其中包括财政方面的安排, 供本届大会审议, 而且, 该计划一旦开始执行, 应得到充足的资金和充分的监督, 使之能够按既定规则在最短的时间内完成, 同时尽量不打乱联合国的活动。
6. **Anderegg 先生** (瑞士) 说, 联合国总部的建筑不符合目前的建筑安全和防火规定, 也不符合能源效率标准或现代保安要求, 他说, 必须迅速作出关于执行基本建设总计划以及为此筹措资金的决定。他欢迎纽约市为支持该项目所作的努力, 并表示赞赏纽约市最近的提议, 即由联合国开发公司在总部建筑群旁边建造一所回旋空间大楼。从项目支出和所需时间、可能出现的超支以及对联合国工作的影响角度来说, 显然上述办法是最好的。一旦总部大楼整修完毕, 目前分散在附近大楼中商业性租用地的联合国各方案署和机构就可以集中起来。
7. 100 多年来, 瑞士是一些国际机构的东道国, 因此它在房地的建筑和修缮筹资方面具有广泛的经验。从这一经验出发, 瑞士代表团赞成通过会员国的无息贷款为基本建设总计划提供资金。他以本国政府为例, 强调东道国在这方面负有特殊责任。瑞士代表团不愿意借助商业贷款, 因为这会涉及法律和财务问题。对总部一些具体设备的更新应设法获得自愿捐款。但是, 不应该以取得这类捐助作为执行基本建设总计划的条件。基线工程是最起码的需要; 因此, 瑞士代表团期待着就吸收秘书长的报告 (A/57/285) 中拟议工程选项问题展开讨论。

8. **Ha Chan-ho 先生**（大韩民国）说，大部分代表团现在已经很清楚地看到，联合国总部建筑群需要大规模修缮和设备更新，目前的对付做法不是一种可行的长期办法，因为随着大楼的进一步老化，这样做就会变得无效并且代价昂贵。因此基本建设总计划是唯一合适的办法，现在唯一存在的问题是如何最有效地、以最高的成本效益执行该计划。
9. 秘书长的报告（A/57/285）提出了执行基本建设总计划的一些备选方法。大韩民国代表团认为，工程范围应不仅限于满足目前的建筑和安全要求，工程设计还应该考虑到将来的需要。还应该考虑是否可能在基线工程基础上增加拟议工程选项的某些要素。
10. 关于实施该计划的办法，大韩民国代表团支持第一种办法，即在修建期间从总部建筑群迁出所有人员，以减少超支、延期、影响工作等风险以及预计的石棉污染风险。这样做还可以降低开支，至少将修缮期缩短一年。他了解到，东道国表示愿意考虑建造一栋可以在修缮期间提供回旋空间的新楼。但是，就大韩民国代表团所知，上述提议尚不是正式的承诺，还需要进一步的行政和立法行动来加以确认。大韩民国代表团乐意得到东道国在这方面意图的澄清。
11. 关于资金筹措问题，东道国、纽约市以及纽约州为目前总部建筑群建设的资金筹措发挥了重要作用。在许多国家，东道国为其各自国内的联合国房地体的维修提供了很多捐助。无论采取什么办法，由东道国政府和地方当局提供大量财政和非财政支助对成功执行基本建设总计划至关重要。韩国代表团还注意到，秘书长表示可能通过无息贷款来筹措资金，并通过在一段时间内增加分摊会费来偿付上述贷款。成功执行该计划的关键是确保稳定的资金，由于项目任何阶段的拖延都会对项目的总开支造成很大影响，因此，应尽早作出资金安排，提交大会审议。在这方面，联合国与东道国政府之间的相互谅解和密切合作极其重要。
12. 但是，这一项目的设计不应该以关于资金安排的最后决定为条件。大韩民国代表团支持下述建议，即应授权秘书处着手就第一种办法展开设计工作，并在2002-2003两年期分摊2 250万美元，同时等待大会第五十八届会议作出资金安排的最后决定。
13. 基本建设总计划这一项目极其复杂，需要许多专家和顾问的协助。因此，管理队伍应具备监督执行这一项目的专业能力，并且应在项目的所有阶段适用联合国的有关条例和细则。
14. **Niwa 先生**（主管中央支助事务助理秘书长）对委员会关于执行基本建设总计划必要性的广泛一致意见表示欢迎。咨询委员会全面审查了秘书长的各项建议，并提出了有力的建议；行政部门完全同意这些建议。现在要求大会发出信号，使行政当局和东道国政府部门能够着手展开该项目。下几个工作步骤是：大会就已提出的工程选项作出决定；说明会员国对纽约市政府关于在总部建筑群旁边建造一栋回旋空间大楼建议的意向；以及大会批准提供资金，在2003年和2004年绘制出详细设计图纸。
15. 关于会员国提出的一些问题，他说，行政当局认识到对基本建设总计划制定和执行工作进行监督的重要性以及内部监督事务厅（监督厅）和审计委员会在这方面的作用。行政当局还认识到需要遵守联合国的财务条例和细则。他的办公室已经向监督厅介绍了基本建设总计划的一些实质性方面，并在上星期向审计委员会作了简报。
16. 纽约市已尽了一切可能推动基本建设总计划。纽约市和联合国开发公司已提供了关于行预咨委会报告（A/57/7/Add.4）附件一所载的回旋空间新楼和加固建筑提案的有关资料，以确保会员国全面了解该提案的方方面面。需要大会及时作出决定，使纽约市能够获得必要的批准并在议定的时限内着手建造新楼。
17. 关于资金筹措，秘书长认为，50年前的先例是这一项目的最佳模式。因此，他建议对基本建设总计划作出类似的安排。行政部门理解，为了使各国政府批准资金，应对该项目作出明了的解释，并应尽力找到私营部门捐助者。拟设的顾问委员会将努力在捐助者愿望与保持非商业环境的建筑风格之间达成平衡。将

通过国际竞标发放执行项目的合同。良好的管理对防止超支至关重要，但时间因素也很关键，因为任何拖延都会增加项目的开支。因此必须避免让决策过程本身成为一个瓶颈。

18. 将在非正式协商中讨论会员国提出的其他问题，包括会议室的设计和地点，可能对会议的打乱、对停车设施的影响、设想的安全程度以及与其他安全措施的联系、各基金会和方案署的参与以及机构集中带来的费用方面的好处。

议程项目 118: 人力资源管理 (续)

人力资源管理改革 (续) (A/57/293 和 A/57/469)

监测人力资源管理厅能力 (续) (A/57/276 和 A/57/469)

秘书处的组成 (续) (A/57/414; A/C.5/56/L.7)

修订《工作人员细则》(续) (A/57/126)

规定的离职年龄 (A/56/701 和 A/56/846; A/C.5/56/CRP.1 和 Add.1)

顾问和独立订约人 (续) (A/57/310 和 A/57/469)

雇用退休的前工作人员 (续) (A/57/413 和 A/57/469)

内部监督事务厅关于在征聘、晋升和安置方面可能存在基于国籍、种族、性别、宗教和语言歧视的问题报告 (续) (A/56/956 和 Add.1)

19. **郝斌先生** (中国) 说，中国政府的立场与委内瑞拉代表代表 77 国集团和中国的发言是一致的。人力资源管理改革是联合国改革的一个重要部分。在这方面，中国代表团欢迎下放招聘和晋级权力、开发人力资源管理电子工具、精简政策和细则、颁布调动政策、加强人力资源规划、采用通用职务说明以及建立全面职业发展制度等项措施。

20. 权力下放是必要的，但同时必须采取措施，加强人力资源管理厅的监督职能，以避免任人唯亲、滥用权力和歧视等问题。他满意地注意到采用了方案管理计划和人力资源行动计划，并且人力资源管理厅建立

了一项监察管理人员执行考绩制度情况的系统以及设立了问责制小组。他认为，人力厅应监察人力资源管理工作的所有方面。应更清楚地界定人力厅和其他部门之间在人力资源管理方面的责任分工，并探讨检查工作的新方法，包括采用可计量指标。

21. 关于工作人员地域分配问题，他说，尽管无人任职的会员国数量减少了，但任职人数不足的会员国这方面的情况没有多大改善，发展中国家在中层和高层的任职人数仍然不多。为纠正这种情况，人力资源管理厅应敦促秘书处各部和厅招聘通过国家竞争性征聘考试的年轻专业人员。他指出，2001 年 54% 的合格候选人尚待招聘。从没有任职人员和任职人员不足的国家招聘外部候选人填补中继和高级职位空缺也会有助于实现公平地域分配。

22. 秘书处工作人员的平均年龄偏高，中国代表团担心的是，将 1990 年 1 月 1 日之前任命的工作人员的规定离职年龄提高到 62 岁可能会加剧这种情况，并可能会对秘书处青年专业人员的性别均衡和职业前景造成不良影响。这些问题很复杂，因此在作出任何决定之前需要作进一步的研究。

23. 最后，虽然需要有更灵活的合作安排，以适应联合国的组织需要，但秘书长必须就此与会员国以及工作人员协商。

24. **Yean 先生** (马来西亚) 说，马来西亚极为重视联合国的人力资源。如果没有工作人员，联合国即使有最先进的信息技术，也难以进行其重要的工作。尽管两年时间太短，难以看到明显的结果，但秘书处应继续执行有关的人力资源政策和方案，从而在公正、公平地域分配、透明和两性平衡的基础上进一步改进联合国日常活动。就工作人员而言，他们应该达到会员国所要求的高质量。马来西亚代表团同意，现在应该加强迄今所做的所有改革，使之制度化。马来西亚满意地注意到，已经将地域分配作为优先事项，初级专业人员调动问题也得到了注意。

25. 采用新的网上银河系统来招聘新工作人员，这标志着联合国愿意与时俱进。该系统的全面运作不仅将

缩短招聘过程，而且也会加强人员安置工作的透明和效率。

26. **Aliyev 先生**（阿塞拜疆）说，合理的人力资源政策对联合国工作的效果和可持续性具有根本的重要意义，因此，阿塞拜疆代表团很高兴看到过去四年来执行的改革方案的成功。采用综合管理信息系统（综管系统）和银河工作人员甄选系统将大大增加联合国吸引和保留最高质量工作人员的能力，并由此而可能避免聘用昂贵的内部顾问。阿塞拜疆代表团期待在大会第五十九届会议上从秘书长那里得到一份关于人力资源管理改革成就的具有充分数据的综合分析报告。

27. 大会第 55/258 号决议第四节第 8 段请秘书长尽早制订方案和具体目标，使联合国内无人任职和任职人数偏低的会员国达到公平地域代表人数。在新的制度下，由各部和厅的首长负责就新工作人员的甄选作出最后决定，并要求他们挑选那些被认为最适合有关职务的候选人，并考虑到部门人力资源行动计划所反映的联合国人力资源方面的目标和指标，特别是地域分配和性别均衡的目标（A/57/293，第 76（c）段）。阿塞拜疆代表团问，管理人员是否会将这些要求仅仅看作是建议，使他们有余地作出主要从工作需要考虑出发的决定，而不注意地域分配因素。阿塞拜疆代表团认为，这可能是造成以下现象的原因之一：一些会员国在秘书处任职人数过多，一些国家没有任职人员，还有许多或者是任职人数不足或低于其任职人数幅度的中点。存在着一种危险，即在招聘决策权分散的制度下，这种不平衡可能会增加，除非有一种适当的机制来确保恰当执行公平地域分配原则，这一原则对联合国具有根本性重要意义。

28. 阿塞拜疆代表团还重视通过国家竞争性考试吸引合适的青年专业人员进入联合国这一问题。尽管秘书处在这方面作出了努力，使 1998 年至 2003 年期间受邀参加国家竞争性考试的国家数目增加，但通过国家竞争性考试招聘的专业人员数目仍然偏低，许多通过考试的候选人仍然停留在候选人名册上，没有被实际招聘。阿塞拜疆代表团认为，这一问题的根源正如

大会第 55/258 号决议第四节第 12 段所述，即一些项目管理人员仍然不愿意招聘通过国家竞争性考试选拔出的候选人。必须纠正这种情况。

29. 最后，他提请注意那些任职人数低于其幅度中点、最低限额等于 1 的发展中国家和转型国家所处的不利情况。这些国家哪怕有一人在秘书处任职也会将它们排除在可以举行国家竞争性考试的国家名单外，它们实际上没有机会达到其合理幅度的中点，如果它们唯一的任职人员放弃联合国职务，那么它们甚至会再次成为无人任职的国家。阿塞拜疆代表团认为，应该修订国家竞争性考试规则，从而能够考虑那些任职人员低于其合理幅度中点、最低限额等于 1 的会员国的利益和所关心的问题。

30. **Rahman 先生**（孟加拉国）说，孟加拉国代表团支持委内瑞拉代表代表 77 国集团和中国的发言。人力资源管理改革已经取得了相当大的进展，但是应进一步加强这一工作，使之进一步制度化。所需要的是一种真正的改革，其目的是建立一个客观、透明和反应灵敏的人力资源管理制度，以此确保一种公平招聘、安置和晋升制度，一种权力下放同时又有责可究的透明制度，一个能够施行公正的有效制度。孟加拉国代表团希望改革能够确保在公平地域分配基础上并按照《宪章》所规定的各项义务招聘和保留最高质量的工作人员。在这方面，他遗憾的是，目前超过 72% 的工作人员来自仅 25 个会员国，应采取行动纠正这种状况。

31. 孟加拉国代表团欢迎秘书处在人力资源管理领域创新利用信息技术，特别是采用了银河工作人员甄选系统，孟加拉国代表团希望，这一系统将改进招聘工作，特别是缩短筹备时间。

32. 孟加拉国代表团觉得秘书长关于工作人员调动的建议颇有价值；横向和纵向调动应成为综合职业发展制度的一个部分。有人说调动会损害机构记忆和知识传承，并在系统中创造一个通才阶层，但是，调动也会带来新鲜血液和新思想。需要采取一种平衡的做法。权力下放是确保有效管理联合国的一种途径，但

同时必须让管理人员对其所做的决定承担责任。孟加拉国代表团希望秘书处能够更详细地说明如何监测管理人员的业绩。

33. 自 2000 年以来，有所改善的一个方面是从广泛的地理区域选拔顾问和独立订约人，孟加拉国代表团希望秘书处在这方面继续努力取得更大的改进，特别是从发展中国家聘用更多的顾问和独立订约人。

34. 虽然在 1998 年至 2003 年期间受邀请参加国家竞争性考试的国家数量增加了，但是这方面的情况还远远不能令人满意。十分重要的是，应与任职人数不足或没有任职人员的国家进行更密切的合作，从而吸引这些国家更多的青年专业人员。

35. **Al-Mansour 先生**（科威特）说，科威特代表团支持委内瑞拉代表代表 77 国集团和中国的发言。至关重要的是，必须执行大会第 55/258 号决议的各项规定，这一获得通过的决议是人力资源管理工作的全面的指导方针。

36. 秘书长进行改革的目的是通过战略性变革来加强行政系统，以此提高工作人员的质量和业绩，并加强整个国际公务员队伍。这些方面已经取得了很大成就，拥有合格的负责工作人员管理的管理人员以及积极向上的合格工作人员，这些都十分重要。科威特代表团希望将其对工作人员的赞赏记录在案，许多工作人员在困难的环境中、有时甚至冒着生命危险执行任务。

37. 科威特代表团很关心地阅读了秘书长关于秘书处组成的报告（A/57/414），报告显示，关于会员国在秘书处没有任职人员和任职人员不足这一问题，情况有所改善。在这方面，他高兴地注意到，他的一位同胞在秘书处担任高级职务；他希望能够增加科威特人的任职人数，使科威特的任职人数达到合理幅度。还需要作进一步努力，实现工作人员的公平地域分配，这一点应成为招聘工作的一项基本原则，特别是以此来确保让发展中国家的国民担任一些高级职务，而不是完全由数目有限的国家的国民担任高级职务。

38. **Ham Sang-wook 先生**（大韩民国）说，大韩民国代表团十分高兴地看到，人力资源管理改革这一重要工作取得了进展。有关这一问题的报告所述期间比较短，咨询委员会也指出了这一点；大韩民国代表团希望不断了解今后改革工作的进展情况。

39. 在人力资源管理权力下放的同时，管理人员应清楚了解其责任和授权任务，同时还要有健全的问责制监督机制。大韩民国代表团期待在大会下一届会议上得到关于权力下放制度以及内部监测机制的更详尽的报告。

40. 在工作人员招聘工作中使用信息技术，他对这方面的进展表示欢迎，特别是欢迎采用银河工作人员甄选系统。大韩民国代表团希望工作人员甄选和评价系统的进一步发展将促进透明并增强监测能力。

41. 大韩民国代表团支持统筹管理下工作人员调动的总体目标，以此确保一支多才多艺、经验丰富的工作人员队伍。统筹调动会改进区域办事处的活动，加强工作人员之间的伙伴合作。但是，大韩民国代表团认为，可能需要采取进一步措施来推动总部和区域办事处之间的调动。

42. 大韩民国代表团注意到，近年来秘书处在地域分配和性别均衡方面情况有了改进。通过国家竞争性考试进入秘书处方案已证明是一项有效的工具，以此可确保实现尽可能广泛的地域分配，尤其是从无人任职或任职人数不足的会员国选拔合格的候选人。

43. 受到关注的一个问题是，目前工作人员的平均年龄为 46.1 岁，秘书处全体工作人员中几乎 60% 年龄超过 45 岁。预期在今后五年中将有大量工作人员退休，大韩民国代表团希望，能够借此机会通过招聘使联合国工作人员队伍年轻化。他最后强调，大韩民国代表团对改变工作人员规定离职年龄可能产生的不利影响表示关注。

44. **Yuwono 先生**（印度尼西亚）说，印度尼西亚代表团与委内瑞拉代表代表 77 国集团和中国的发言的立场一致。还需要作出进一步努力，以减少联合国秘书

处中任职人数不足的会员国数量，特别要减少无人任职会员国的数量，但同时又不降低受聘人员的质量。印度尼西亚代表团还支持作出努力，确保在秘书处有足够的妇女任职，特别是担任高级职务。

45. 秘书长在人力资源管理改革中应改进责任制。他赞扬秘书长的改革努力，特别赞扬他强调使联合国成为一个注重成果的组织。应鼓励作出努力，精简联合国，提高效益，从而节省开支并改进货物和服务的提供以及方案活动的执行。

46. 秘书处人员是联合国的一项重要资源，因此，招聘、培训和保留工作人员对建设联合国的未来至关重要。在这方面，赋予管理人员权力、增强其技能和加强他们对联合国各项目标的反应能力，这些都十分重要。开发电子工具和资源也应帮助提高人力资源的效益，并有助于监测改革进程和实现联合国各项目标的进展情况。印度尼西亚政府赞成提高联合国效益，改善秘书处的地域分配情况以及通过现代技术使联合国与时俱进等方面的努力。然而，由于联合国资源有限，所有这些改革都必须考虑到给联合国带来最大好处。

47. **Vrhovac 女士**（克罗地亚）说，克罗地亚代表团支持秘书长的人力资源管理改革。它满意地注意到迄今所进行的改革，并鼓励进一步的改进，从而确保使联合国的人力资源管理政策和做法完全符合联合国的业务需要。然而，所有改革都需要时间，尤其是在联合国这样一个复杂的机构进行改革。

48. 为了使联合国更加有效，该机构必须拥有来自所有会员国的合格工作人员。在 1998-2002 五年期，无人任职的会员国数目减少了，但还需要有进一步措施来改善秘书处的地域分配情况。克罗地亚共有七名国民在秘书处任职，这一数字在合理任职幅度之内，但仍然低于加权工作人员任职名额幅度的中点。这一事实还令人想到新会员国面对的另一个问题，即高级职位上没有它们的国民。

49. 克罗地亚代表团支持这样的观点，即国家竞争性考试是从任职人数不足的会员国招聘合格候选人的

最有效的办法。令人鼓舞的是，最近参加国家竞争性考试的国家数目增加了，同样令人鼓舞的是，2002 年联合国招聘的考试候选人人数也增加了。但是，与以前的国家竞争性考试相比，招聘过程是否缩短了，这一点仍然不清楚。

50. 在招聘、安置和晋升活动方面，采用新的网上银行系统应使联合国能够吸引和保留高质量的工作人员并加强联合国的管理能力。而且，全面而系统的以技术为手段的工作人员选拔制度应能够大大缩短整个招聘工作过程。

51. 关于性别均衡问题，克罗地亚代表团看到为改善秘书处性别均衡分配所做的努力。但是，尽管专业人员职类的妇女人数增加了，但是尚需作出更多的努力，使高级职务层次的性别均衡达到可接受的程度。

52. **Al-Atrash 先生**（阿拉伯利比亚民众国）支持委内瑞拉代表代表 77 国集团和中国的发言。利比亚代表团欢迎秘书长的改革努力，改革的目的是加强联合国的有效性。无论是专业职类还是一般事务职类的工作人员都是执行拟议改革的主要因素；因此必须让他们参与这一进程，并考虑到他们的看法，将其作为人力资源管理改革成功的重要因素。

53. 利比亚代表团关注的一个问题是，工作人员（包括顾问）公平地域分配原则没有得到令人满意的遵守；秘书处高级职务和其他职务的分配结构没有体现这一原则。利比亚代表团因此希望银河工作人员甄选系统会改进无人任职和任职人数不足的会员国的任职情况，并提高招聘工作的透明和公平。利比亚代表团期待秘书长提交一份关于上述和其他与人力资源管理改革有关的各项问题的全面报告。

54. 利比亚代表团欢迎任命了监察员，并希望被任命者能够得到必要的支持，并获得全面履行职务的权威。加强与司法系统其他单位的协调，特别是与联合申诉委员会的协调，这将加强联合国的司法系统，并实现节省开支和避免重复。保持联合国司法系统的独立性具有特别重要的意义。

55. 权力下放需要有一个改善了的问责和监督制度，以监测方案管理人员的业绩，特别是确保他们遵守《工作人员条例》和《财务条例》以及大会有关决议。

56. 如果要给联合国注入新的活力，就需要采取措施，确保任命合格的工作人员。利比亚代表团希望，随着目前工作人员的退休，这方面能够取得重大进展。应更加强调培训，增强工作人员的技能。

57. **Nakian 女士**（美利坚合众国）说，美国代表团大致同意咨询委员会报告（A/57/469）所载的各项建议。美国代表团满意地注意到，秘书长和秘书处工作人员迄今在创造一种机构文化方面所取得的可观进展，这一机构文化具有更大的反应能力、更注重成果、奖励创造和创新并鼓励不断学习、优秀业绩和优秀管理才能。已作出了大量努力，以改善整个秘书处问责制、透明、公平和效率。新的工作人员甄选制度进一步将招聘、安置统筹管理下的调动和晋升综合起来，为此目的简化甄选工作过程，使之合理化，并给予方案管理者在人员配置决定方面的更大权威。尤其受欢迎的办法是从自愿调动转向统筹管理的调动。此外，青年专业人员统筹管理调动方案和新的有时限的任职措施以及晋升所需的平级调动将有助于鼓励调动并促进各工作地点之间和不同职务之间的调动。这样将会产生一支更加多技能的国际公务员队伍，并提供更多种令人满意的职业机会。

58. 迄今实施的改革今后将得到加强并制度化，同时，十分重要的是，必须不断寻求改进，加强联合国的活力。在这方面，美国代表团欢迎秘书长关于加强联合国的报告：进一步改革议程（A/57/387）第六节中提出的创新主张，以及有关方面提出的关于扩大一般事务职类工作人员职业机会的措施，帮助工作人员平衡其职业和个人生活，招聘更多的刚开始工作的人员，使联合国年轻化。这些措施将有助于促进工作人员队伍取得优秀业绩并帮助国际公务员执行《联合国千年宣言》所提出的各项重要的优先任务。

59. 美国代表团同意，需要做更多的工作，以按照《宪章》第一百零一条实现工作人员的地域多样化和性别

均衡。在这方面，秘书长关于秘书处组成的报告（A/57/414）是一项有价值的参考文件，会员国可以此来衡量秘书处执行《宪章》关于工作人员分配的规定和有关决议的情况。美国代表团由此失望地了解到，任职人数过多的国家的工作人员增加了，而同时许多国家仍然没有人任职，或任职人数不足，或低于合理幅度。美利坚合众国国民的任职人数就低于合理幅度。过去几年来美国国民任职人数大大减少，特别是在高级专业级别，秘书处必须采取适当的措施来解决这一问题。

60. 最后，必须作出努力，计量改革建议和举措的结果。这一包括总结经验教训的评估工作应成为各种改革举措的组成部分。在这方面，美国代表团支持咨询委员会的建议，即秘书长应就人力资源管理改革起草一份综合报告，提交大会第五十七届会议审议。

61. 根据大会第 35/213 号决议和委员会第 13 次会议作出的决定，主席邀请联合国工作人员工会主席发言。

62. **Waters 女士**（联合国工作人员工会主席）说，1997 年秘书长刚开始执行改革方案时，工作人员代表们完全支持创造一种机构文化的目标，这一机构文化具有反应能力、注重成果、奖励创造和创新并鼓励不断学习、优秀业绩和优秀管理才能。然而，自那时以来，管理者的权力大大增加了，而工作人员影响和保护其未来的能力却大大削弱了。工作人员工会希望看到足够程度的平衡得到恢复。

63. 工作人员工会仍然认为终身任用是国际公务员制度的基石，对一支完全有信心并且独立的工作人员队伍来说十分必要。终身任用并不意味着终身就业，可以每年进行一次有意义的审评，以保证工作人员继续有终身任用资格。而且，尽管持续合同可以给予目前持定期合同的工作人员更大的稳定和经济支持，但不应将这种合同视为终身任用的替代。工作人员工会向委员会呼吁，请秘书处与工作人员代表协商，起草一项提议，使足够数量的工作人员持有终身任用合同。工会已经向工作人员——管理当局协调委员会提议，让所有受雇时符合终身任用标准的一般事务和专

业职等的工作人员根据其已获得的权利并考虑到大会的有关决议，转为终身任用。

64. 关于职业发展，她说，组织价值、业绩管理和人力资源规划是可靠的人事制度的组成要素，但这些不能取代真正的职业发展制度，职业发展制度应指出明确的职业道路，并在安置工作中帮助合格工作人员。工作人员愿意参加培训，获得更高层次的教育，但他们在做这种投资时应该得到承诺：行政部门将作出自己的努力，提供在联合国就职的框架计划。第五委员会应继续向行政部门施加影响，说明需要建立一个所有职类工作人员职业发展的制度。

65. 一般事务人员晋升专业人员竞争性考试是职业发展的一个组成部分。工作人员工会完全理解：会员国急切希望其国民受聘成为青年专业人员。但是，《联合国宪章》强调，招聘工作人员时的首要考虑是必须保证效率、才干及忠诚之最高标准。依照雇主的最佳做法，内部工作人员必须得到与其才干相符的晋升机会。

66. 一般事务职类工作人员是积极向上、高度合格的工作人员，他们来自越来越多的国家。鼓励这些工作人员升迁到专业职类对联合国有益，因为这样做会保持这些经验丰富的工作人员的工作积极性，他们掌握着很多联合国的机构记忆。更高的积极性会转化为更高的生产力，使联合国的方案发挥更大的作用。

67. 秘书长在其第二次改革报告(A/57/387)中支持重新考虑这一问题。工作人员工会以尊敬的态度请求会员国恢复下述原则：通过一般事务人员晋升专业人员竞争性考试将一般事务职类工作人员晋升到专业职类，将通过考试填补空缺的配额恢复到以前的30%。工会还呼吁会员国要求秘书处通过工作人员——管理当局协商，制定一个不同于目前一般事务人员晋升专业人员竞争性考试的全面办法，提交大会第五十九届会议审议，并停止将一般事务人员晋升专业人员竞争性考试与国家竞争性考试看齐的做法，直到完成对拟议的替代办法的审查。

68. 工作人员工会完全支持秘书长的二次报告中的各项建议，这些建议寻求扩大一般事务职类工作人员的机会，帮助工作人员平衡其职业和个人生活。这些方面的改进是工作人员十分需要的，工会希望这些提议会得到会员国的全面支持。

69. 关于问责制问题，她指出，秘书长设立了一些监测机制，以确保各部门有效执行其授权任务，但却不存在处理管理人员个人滥用权力的个人问责制。工作人员代表们认为，个人问责制的基础首先是内部司法制度。目前的制度得不到工作人员的信任，需要使之具有独立性，由秘书长直接领导。只有让同僚参与就应采取的行动作最后决定，目前的同僚审查制度才有益。就联合申诉委员会而言，同僚提出的建议如果有利于上诉人，就往往被行政当局否定。关于司法的统计有误导性。如果联合申诉委员会的调查结果不利于上诉人，行政当局就与委员会的意见一致，但如果调查结果支持上诉人，行政部门对委员会的信任就会大大降低。在工作人员——管理当局协商中，将联合国行政法庭的某些方面与国际劳工组织行政法庭看齐的想法没有得到认真考虑，应重新审查这个问题。工作人员工会强烈鼓励第五委员会提出建议，即立即与工作人员代表们协商，对内部司法制度作全面审查。如果不对内部司法制度作重大改革，绝不可能实现对管理人员的问责制。

70. 尽管不断地将“问责制”和“责任”这两个词与目前的改革联系在一起，但有事例清楚显示，在政策执行中缺乏这两个概念。口译员的口译厢同壁柜一样大，空气不流通，而且可能含有有害颗粒。最近又拒绝向口译厢供水。行政部门的所有人都同意，口译员的工作条件极差，并且认为水是不可少的，然而却没有人去解决这个问题。如果这样简单的责任问题得不到解决，就很难让工作人员相信更严重的问题会得到妥善解决。

71. 2001年9月11日的悲剧清楚显示，没有人生活在安全中。但是，解决安全和保安问题并不是在代表们周围筑起高墙、怀疑工作人员、赶走退休同事并且

不让公众进入。联合国属于世界人民，而不应被看成是关工作人员和代表的监狱，而将其他人拒之门外。虽然世界各地都存在很大威胁，但联合国决不能成为因恐惧而躲在高墙后的组织，而应该显示它决心忠实履行其使命。

72. 她最后说，如果会员国鼓励所有管理者与其工作人员代表进行诚意协商，这将有益于联合国及其工作人员。最近几次发生了下述情况：管理者将决定告知

工作人员，而不是在做决定之前给他们提建议的机会。世界各地的最佳做法显示，最成功的企业在很大程度上依靠实际做事的人的智慧。

73. 她请委员会成员注意她的发言的附件，文件就在会议厅后面。附件载有大会和会议管理部工作人员关于该部门改组的意见。

上午 11 时 50 分散会