



大会

第五十九届会议

正式记录

Distr.: General
9 March 2005
Chinese
Original: English

第五委员会

第 16 次会议简要记录

2004 年 10 月 28 日，星期四，下午 3 时在纽约总部举行

主席： 麦凯先生（新西兰）

行政和预算问题咨询委员会主席： 库兹涅佐夫先生

目录

议程项目 117： 联合国养恤金制度

议程项目 114： 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 DC2-750 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。

04-57670 (C)



下午 3 时 5 分宣布开会

议程项目 117: 联合国养恤金制度 (A/59/9 和 Add. 1, A/C.5/59/11 和 A/59/447)

1. **Busca 先生** (联合国工作人员养恤金联合委员会主席) 介绍了联合国工作人员养恤金联合委员会的报告 (A/59/9 和 Add. 1)。他说, 报告提供了关于基金全球业务的资料, 目前基金由 20 个组织成员组成。2003 年, 基金和内部监督事务厅 (监督厅) 对养恤金内部审计的意见分歧。由于行政和预算问题咨询委员会 (行预咨委会) 的措施以及大会所采取的行动, 审计职能目前执行得很有效率, 并且具有较强的责任感和互相理解。此外, 联委会已通过基金内部审计章程, 这是进行管理所必需使用的工具。对于设立审计委员会, 联委会持保留意见, 并认为在作任何决定之前, 必须全面评估这项提案所涉经费问题。因此, 已请基金秘书/首席执行官就该问题编写一份实质性文件, 备供常设委员会 2005 年审议。

2. 2003 年 12 月 31 日精算估值证实基金的财务情况十分健全, 即使美元对其他主要货币的贬值造成不利影响以及应用五年浮动市值平均法计算资产, 仍有应计养恤金薪酬盈余 1.14%。正如精算委员会 2003 年建议的, 估值包括安全差额, 即专业人员表列计算死亡率和若干其他小额款项减少。此外, 估值用的有些长期的假设款项远低于实际款项。

3. 过去 20 年来, 基金的资金到位情况大有改进, 并且其资本总额足够用于目前的养恤金福利结构。不过, 由于精算结果受投资市场和货币波动的影响, 精算委员会建议谨慎使用精算顺差。

4. 联委会一致同意建议大会采取两项措施, 也就是, 分阶段取消应根据基金的养恤金调整制度支付的第一笔消费物价指数降低 1.5% 的规定, 以及提供一种可调整的最低保障额为美元轨道的 80%。这些措施的精算费用总额约占应计养恤金薪酬的 0.15%, 留下约 0.15% 精算顺差的差额以备日后精算和金融波动时使用。

5. 联委会仔细考虑了购买缴款服务期间的更多年数的可能性, 并一致同意支持有关规定, 以促进调动和征聘。它请求秘书/首席执行官协同精算师委员会拟定关于采取这些措施的技术细节, 并于 2005 年向常设委员会提交一份报告。

6. 关于国际公务员制度委员会 (公务员制度委员会) 即将对决定应计养恤金薪酬方法进行的审查, 联委会提出 2004-2006 年期间合作时间表, 还建议成立公务员制度委员会——养恤金联委会联合工作组和联委会联络小组。委员会同意工作组的职权范围和合作方式。

7. 关于财务和行政事项, 联委会核定 2004-2005 两年期额外资源 530 万美元, 主要用于基金新办公房地 16 年租约引起的费用。它也欢迎秘书/首席执行官专为基金制定一套财务和会计规则的倡议以及他决心提出《管理章程》, 将基金描述为一个以服务为主的组织, 极为重视服务质量、易于取得信息对客户的迅速可靠的回应以及保持完全透明。

8. 继大会第 57/286 号决议通过后, 设立工作组进行审查联委会的成员人数和组成。不过, 在审议工作组的报告后, 联委会请工作组进一步研究所涉问题并提供补充准则 (A/59/9, 第 204 段) 以便于执行任务。

9. 最后, 联委会核可了同欧洲安全与合作组织 (欧安组织) 的订正转移协定以及同世界贸易组织 (世贸组织) 的新的转移协定, 但须经大会同意。联委会还授权秘书/首席执行官最后确定拟议的同万国邮政联盟 (万国邮联)、协同组织、全国禁止核试验条约组织筹备委员会的各项协定并提交大会, 但其中必须包含相同的实质条款。同各国政府或组织签订新的转移协定终将有助于便利工作人员调动和征聘。

10. **Bertini 女士** (主管管理事务副秘书长) 介绍了秘书长关于联合国合办工作人员养恤金的投资报告 (A/C.5/59/11), 她说, 在所审查的两年期间, 尽管基本上市场相当动荡, 截至 10 月 27 日为止, 基金资产的市场价值已增至 272 亿美元。按美国消费物价指

数调整后，按年收益率达 8.7%。现有数据显示，44 年期间的累计年收益率为 8.6%，即按美国消费物价指数调整后实际年收益率为 4.1%。过去 5 年、10 年、15 年、20 年和 25 年的投资利润都超过基金的投资目标——实际收益率 3.5%。

11. 两年期间的主要成绩来自债券，从债券获得 21.9% 的报酬。房地产和短期投资的成绩也不错，分别获得 15.9% 和 9.6% 的报酬。股票的成绩有好有坏；美国境外地区的股票显示 10.7% 的收益率，美国股票是唯一呈现负收益（-0.8%）的资产类别。

12. 基金在主要养恤基金中相当独特，因为它承诺作全球投资和分散资产。在所审查的两年期间，截至 2004 年 3 月 31 日为止，股票投资所占比例增至 59.7%，债券所占比例为 28.9%，房地产投资所占比例增至 6.3% 以及短期投资所占比例减至 5.1%。由于欧元开始对美元升值，美元投资比例已从 56.6% 减至 48.9%，而各主要欧洲货币的投资则从 27.8% 增至 35.3%。就投资的地理区域分散来看，基金在北美洲的投资比例已减至 43.3%，而在欧洲和亚洲及太平洋区域的投资都有所增加。

13. 基金继续注意发展方面的投资，结果截至 2004 年 3 月 31 日为止，在发展中国家的直接和间接投资按成本价值计达 17 亿美元，即自 2002 年 3 月 31 日以来大约增加了 55%。截至 2004 年 3 月 31 日为止，发展方面投资市场价值总额将近 22 亿美元，约占基金市值总额的 8.3%。

14. 管理事务部在采购司的充分合作下，最近才将基金 2002 年在纽约购置的房地产出售。这笔交易获利约 3 060 万美元，年收益率约 10.7%。为符合联合国的规定，已审查了投资管理处签的所有合同，日后所有合同将由法律事务厅审查。投资管理处本身正进行改革中，包括改变保管结构在内。为提高制度的效率和成本效益，将由负责整个基金的一个全球保管人取代各区域保管人。投资管理事务处不再有足够资源来经管规模日渐扩大的基金，因此，已采取措施以加强其能力。例如，已雇了一家咨询公司协助将审计建议

付诸适当行动，并同另一家公司签约，进行全面审查投资惯例。此外，管理处目前采用的程序符合行业标准，并且其工作人员也都遵循注册财政分析家协会规定的道德标准。养恤金联委会草拟并通过了《审计章程》旨在将基金的内部审计职能制度化，其中重申其职能所依据的原则，并界定切实有效提供内部审计服务的相关条件和程序。

15. 最后，她回顾说，秘书长希望联合国在行政和投资活动方面成为负责任的法人团体的典范，并且有必要为基金制订更正规的投资政策，使其能够根据全球契约原则采取健全的投资战略，并充分落实信托职责的最佳做法。

16. **Saha 先生**（行政和预算问题咨询委员会副主席）介绍行预咨委会的有关报告（A/59/447），他说，联委会的报告可进一步精简，将某些细节和统计作为附件提出。至于精算事项（第 3 和 4 段），咨询委员会赞同精算师委员会，对目前 23.7% 的缴款率应予保留。报告第 5 至第 9 段讨论了投资问题，咨询委员会强调，根据委员会、养恤基金联委会和大会一再主张采用的政策，基金的所有投资都必须达到安全、盈利、变现能力和可转换性的标准。

17. 咨询委员会致函秘书长，表示同意他任命和重新任命投资委员会成员的计划，并鼓励他任命来自世界各地，在基金投资组合的各种资产类别方面具有丰富经验的人担任成员。

18. 报告第五部分内载咨询委员会关于基金财务报表的评论意见以及审计委员会的报告。其中强调应完全并及时遵照经大会核可的审计委员会的建议。至于提议设立审计委员会的问题，委员会认为，如果养恤金联委会建议设立一个审计委员会，该委员会的成员应具有在其他联合国实体和其他养恤金计划从事内部审计工作的有关经验。

19. 咨询委员会在其报告第六部分内陈述并记录同一些技术性提案的协议以及养恤金联委会有关养恤金经费的建议。在第七部分内，它表示同意养恤金联委会有关 2004-2005 两年期订正的行政费用的建议。

不过，委员会注意到基金的行政支出呈上升趋势，打算在审查 2006-2007 两年期的行政拟议预算时再来审议这个问题。报告第八部分讨论一些其他事项，包括订正和拟议的新转移协定、核准接纳各国议会联盟以及常设委员会的人数和组成问题。

20. **Repasch 先生**（美利坚合众国）极满意地注意到，基金的市价在 2004 年第一季度达 271 亿美元，创历史新高，并且 2004 年 3 月 30 日终了的年度收益率优于已定基准。此外，秘书处已开始处理妨碍投资管理处工作的种种问题，在这方面，应迅速研讨审计委员会和监督厅的研究结果和建议，使养恤基金的所有利益有关者对基金的投资管理更有信心。

21. 虽然基金的精算估值呈现顺差，顺差的数额下降。因此，现在不宜考虑增加养恤金和消耗基金资源的任何其他提议。美国代表团赞同精算师委员会的看法，为了谨慎起见，应保留大部分盈余，确保基金的长期绩效，并回顾大会第 53/210 号决议，其中明确指出在出现顺差持续趋势之前，不应改变基金的任何办法。联委会报告第 182 段内载关于修改养恤金调整制度的建议是没有根据的，因为养恤基金不应也不能对选择离开美元轨道者，就货币贬值和其他风险提供保障。

22. 至于养恤金经费，鉴于最新的精算估值，联委会决定建议只取消一部分有关将第一笔消费物价指数调整款降低的规定。虽然这项建议将减少精算盈余，并且也不完全符合大会第 57/286 号决议内的决定，美国代表团仍表示赞同，因为这是一项审慎的措施，反映了各方的善意。

23. 美国代表团欢迎基金和监督厅新工作队合作关系间呈现的专业精神，这种精神导致拟订并通过一项内部审计章程。监督厅计划的风险评估行动也有助于基金的工作。美国代表团赞同养恤金联委会关于审计委员会所提建议的看法。特别是，设立一个审计委员会将是善政领域内的重大进展，因此，需要提供关于该委员会的组成和职能方面更具体的资料。美国代表

团赞同行预咨委会的看法，审计委员会必须由具备适当专门知识的人士组成。

24. 最后，联委会的人数和组成应根据较广泛的效率和善政原则而非基于增加成员和候补成员人数的愿望加以考虑。联委会的三方结构也应予以保留。

25. **Wins 先生**（乌拉圭）特别提到发放养恤金后的双轨调整制，他说，由于当地货币急剧贬值，来自有些国家，特别是来自南美洲的退休人员遭受重大损失，因为目前的制度不包括通货膨胀抵销调整在内。在以美元缴款多年后，有些退休人员获得的养恤金只有 150 美元，面临严重的经济困难。因此，乌拉圭代表团赞同第 182 段内载关于设法矫正养恤金制度这种严重失调现象的建议。

26. **Hackett 先生**（巴巴多斯）同意，效率和善政应当是决定养恤金联委会的人数和组成的主要标准。应采取步骤，让退休人员正式参与联委会，同已参与的三个组成部分的代表平起平坐。在这方面，对于大会尚未核可联委会关于应增加其成员人数的建议，他表示遗憾。他相信，下次讨论这一问题时，将会适当考虑到最近的退休人员人数增加。

27. **Tal 先生**（约旦）对于在进行审议的前一天才收到审议中的报告以及未能遵守于六周前及时印发文件的规定，他表示遗憾。基于这一项目的重要性，各国代表团应有更多时间来研究这些报告以及同其首都方面进行磋商。未能及时印发文件可能对辩论及最终通过决议的质量产生不利影响，委员会应在努力振兴大会工作的形势下，进一步反省这个问题。

28. **Taylor Roberts 女士**（牙买加）满意地注意到，上一两年期间，在发展中国家的直接和间接投资增加了 6 亿美元以上。不过，仍有尚待改进之处。虽然牙买加代表团考虑到投资必须安全可靠，它鼓励采取更主动积极的方式，在发展中国家内寻找投资机会。

29. **Udo 女士**（尼日利亚）说，对约旦代表有关文件延误印发所表示的关注，她有同感。由于没有时间同首都磋商，她无法就这个项目作详细说明，不过，她

要强调，虽然在发展中国家的直接和间接投资增加令人欣慰，但这种投资仍仅占投资总额的一小部分。她不了解为何在这方面少有进展，因为大可在包括尼日利亚在内的非洲许多国家内进行投资。

30. **Busca 先生**（联合国工作人员养恤金联合委员会主席）说，联委会关于为按双轨调整制应付养恤金提供可调整最低限度保证额的建议所产生的影响非常有限。采取这项措施是考虑到当地货币对美元急剧贬值。精算师委员会赞同该建议。至于巴巴多斯代表提出的问题，现正努力确保退休人员在联委会中有足够的代表人数。

31. **主席**说，他知道文件延误印发对各国代表团造成许多不便。他继续协同秘书处解决这个问题，随后将向委员会报告为改善这种情况所采措施。

议程项目 114: 人力资源管理(续)(A/59/65 和 Add. 1、A/59/152、A/59/211、A/59/213 和 Add. 1、A/59/217、A/59/222、A/59/253、A/59/263 和 Add. 1-2、A/59/264、A/59/291、A/59/299、A/59/357、A/59/388 和 A/59/446; A/C.5/59/4)

32. **主席**通知委员会说，有三名国际工作人员在喀布尔的联合国车辆中遭劫持。他代表委员会对这些工作人员及其家属表示同情与声援。

33. **Tal 先生**（约旦）说，约旦代表团极为重视这一项目。不过，由于有关文件的延迟印发，它只能提出一点初步意见。关于为改善秘书处内公平地域代表性所作努力，他强调指出，工作人员的组成仍然不能反映本组织的国际性质。为解决该问题，秘书处必须遵照《联合国宪章》第 101 条的规定以及大会各有关决议。此外，必须增加须按地域分配的员额数目。他关切地注意到，在 2000 年至 2004 年期间，来自发展中国家工作人员在 D-1 和 D-2 职等以及助理秘书长及以上职等所占百分比实际上有所减少，而任职人数偏高的国家的工作人员人数却显著增加。秘书处必须反省造成这种令人遗憾的趋势的原因何在，并采取纠正措施。显而易见，适当幅度办法未能发挥作用，需要进行审查。

34. 鉴于若干部门的出缺率偏高，秘书处应进一步减少填补空缺所需的时间，目前需时 174 天，应缩短评审申请人资料所花时间。不过，约旦代表团不赞成秘书长关于将公布空缺的日数从 60 日减至 45 日的提议，因为这将来自发展中国家的申请人不利。

35. 约旦代表团支持秘书处为简化和巩固合同安排所作的努力，但必须确保包括职业发展和退休金福利在内的工作人员权利不受侵犯。他关切地注意到，按照提议的安排，可基于本组织的利益而终止任用；这同秘书处声称对所有工作人员提供职业保障的说法背道而驰。

36. 约旦代表团欢迎有关提议将外地特派团工作人员从 300 号编转成 100 号编的新资料，委员会已在五月间审议该提案，但约旦代表团对其所涉经费问题及其可能对征聘过程的竞争性的不利影响仍持保留意见。人力资源管理厅加强战略规划将可避免进一步整批转用。至于较广泛的外地特派团工作人员合同安排问题，约旦代表团赞同行预咨委会有关报告（A/59/446）内建议的第二项选择。

37. **张义山先生**（中国）表示支持人力资源管理的改革并欢迎迄今已取得的进展，其中包括新的选任制度已展开，人事政策法规得以简化，流动已在初级工作人员中逐步推行，新的考绩制度适用范围进一步扩大等等。尽管已取得这些成就，但是，改革整体效果与广大成员国希望达到的目标仍有差距，改革过程上出现的新问题有待解决。希望秘书处加大工作力度，进一步落实大会的有关决议，采取积极措施，使人力资源改革工作出现新局面。

38. 虽然人力资源管理厅已改善其人力资源行动计划，以期确保秘书处各会员国的公平地域代表性，许多发展中国家仍然代表人数不足，并且在高级和决策职等任职的国民人数逐年下降。中国代表性不足问题尤为突出，中国在一些部门根本无任何人任职。而在其他一些部门内，其国民所担任职位的级别偏低。在此，中国代表团再次呼吁落实大会第 57/305 号决议的有关规定。

39. 优化秘书处人员年龄结构应当是人力资源管理厅优先考虑的一项任务，该厅应向大会下一届会议提出实现这一目标的具体计划。中国代表团理解一般事务人员追求职业发展的愿望，它关切地注意到，在2003年国家竞争考试合格人员中只聘用近25%的合格考生。进一步裁减现已有限的初级专业人员职位，必将造成宝贵的青年人才资源的浪费。

40. 合同安排应当灵活、平衡并且有利于提高业绩。中国代表团支持逐步限制长期合同数量，扩大定期合同适用范围以及提高连续任用条件。秘书长提出的工作人员在5年定期合同任用后，经考核一次性给予持续任用合同的建议，条件过于宽泛。事实上，提议的新的合同安排与现行长期合同几乎没有区别。秘书处应与公务员制度委员会密切合作，重新研究这个问题。

41. 近年来，随着联合国维和行动不断部署，文职人员需求量相应增加。目前空缺率高、招聘周期长。此外，招聘过程缺乏透明度、地域分配不均等，也没有体现公平性。为解决这些问题，人力资源管理厅应加强对维和部招聘工作的监督，而维和部应加强采用“银河”系统。中国代表团也欢迎秘书处与会员国密切加强联系，协助开发一个文职人员常备系统。

42. **Shobokshi 先生**（沙特阿拉伯）说，文件延迟印发司空见惯。令人遗憾的是，由于委员会收到文件太迟，各国代表团没有足够时间进行适当审议。

43. 加强人力资源管理是本组织的优先事项。方案管理人员应有明确的职务说明，并应建立有效的问责制以确保适当行使所授的权力。人力资源管理厅必须采取步骤，增加在秘书处内任职人数偏低和无任职人员会员国的任职人数。沙特阿拉伯代表团将赞同为这些国家的国民保留10%的员额。招聘政策必须根据公平地域分配原则，并且发展中国家国民必须在高级和决策职等占更大的比例。沙特阿拉伯代表团认为，沙特阿拉伯国民所占员额应予增加，以符合沙特阿拉伯承担的方案预算份额。

44. 对秘书长为建立一个能够执行各种复杂任务的多样及多技能的国际公务员制度的努力，他表示支持。他也欢迎在诸如人力资源规划、政策和程序、任用安置与升级、调动、合同安排以及管辖权和不断学习等领域所作的改革。秘书长关于防止在联合国发生基于国籍、种族、性别、宗教或语言的歧视的措施报告(A/59/211)内所述管理人员职业发展方案最值得称赞，将填补空缺所需时间减至平均174天是朝正确方向迈进，最终应不超过120天。在这方面，他请求秘书处执行联合检查组(联检组)的建议，即应以阿拉伯文提供关于联合国西亚经济社会委员会(西亚经社会)的空缺的信息。

45. 沙特阿拉伯代表团关切地注意到监督厅的结论(A/59/152)，即虽然向人力资源管理厅追加了资源，用于监测维持和平行动部下放招聘权力的情况，但是该厅对外地招聘工作的监测仍很薄弱。它还注意到银河系统未能持续监测人事管理和支助处的招聘工作，因为这一系统仍未用于处理外地特派团国际文职人员的招聘。令人遗憾的是，某些特派团外勤事务人员转变成了专业职类，破坏了目前关于转为专业职类的限制。维持和平行动部需要拟订外地特派团全球人员编制战略，但在人力资源规划、精简招聘进程、审查申请人员以便列入名册，扩大招聘来源，向外地特派团下放权力等方面仍有很多工作要做。

46. 沙特阿拉伯代表团欢迎任命一名P-5职等的人力资源管理厅协调人，以加强招聘来自在P-4职等以上无人任职和任职人数不足会员国的申请人的提议，但希望这项工作也将P-2和P-3职等的招聘包括在内。必须优先考虑任职人数偏低的会员国。秘书长按照大会第58/270号决议第51段所报告的步骤是有积极意义的。行政当局和各部门主管必须审议和贯彻各项人力资源计划，并且必须对体现公平地域代表性负责。

47. 必须寻求一种机制，客观和迅速地处理通过银河系统收到的大批职位申请书，使本组织能够利用申请者做到人尽其才。沙特阿拉伯代表团敦促秘书处有内部顾问时，避免用外聘顾问，并对具备诸如维持和平或投资方面知识等所需特定才能者给予优先考虑。

48. 本组织不仅必须吸收而且必须保留最有才能的工作人员。人力资源管理改革的成果必须按此准则衡量。在工作人员征聘、培训和评价方面必须充分利用信息技术,以节省资源和增进绩效。同时,调动政策将有助于本组织履行所规定的职能。

49. **Aguinaldo 女士** (菲律宾) 说联合国的最重要资产是其工作人员。鉴于本组织继续面临的许多挑战,必须有健全政策,以提高其效率和成效。菲律宾代表团同意咨询委员会的意见,职位安排应以才干为准绳迅速作出。她欢迎优先考虑职业发展,特别是使用辅导员会有助于增强体制记忆和工作人员的技能。

50. 本组织性别均衡状况虽已有所改进,但在增加发展中国家妇女担任高级职位方面的进展缓慢,应作出更大努力。还应更加注意在一般事务人员和有关职类中的大批妇女的关切和职业期望。菲律宾代表团支持在秘书长关于人力资源管理改革报告中所载的建议(A/59/263),为顺利通过从一般事务晋升专业职类考试的考生增加P-2员额的百分率,这有助于提高工作人员的士气,愿意改进其技能。菲方还支持将空缺通知的时间从60天减到45天的建议,只要很难获取信息技术的考生不会因此受更大影响。

51. **Nguyen Dinh Hai 先生** (越南) 说过去6年实施的人力资源管理改革方案的用意是使本组织更有效、更灵活和面向成果,以便为各会员国提供更好的服务。改革是个持续不断的过程,应导致建立一个全面公正的征聘、职位安排和升级制度;地域分配和工作人员的男女比例较均等;工作人员有适当的服务条件和优质服务;权力下放的透明度;适当的责任制和问责制;和有效的司法行政制度。

52. 越南代表团赞同咨询委员会关于进展、监测、问责和责任、空缺的通知和填补以及工作人员年轻化的意见(A/59/446)。他欢迎在改进男女比例、调动和地域分配领域取得的进展,必须继续在这些领域做出努力。在秘书长关于人力资源管理改革的报告(A/59/263)中制定在人力资源管理领域的具体步

骤。越南代表团希望这些活动会根据监督厅和咨询委员会的建议实行,并产生有效成果。

53. **Kovalenko 先生** (俄罗斯联邦) 说俄国代表团很重视秘书处工作人员取得最优良的业绩,这是以其效率、灵活性和最佳人力资源管理做法为准绳。秘书处和大会在人力资源管理改革方面的作用必须明确界定。可惜,秘书处在这方面越来越倾向于超越其权力,解释本组织的基本文件,包括工作人员条例和工作人员细则时僭越会员国的权力。例子是采用300和100号编任用、设置高级主管制度,大会第五十七届会议已开始讨论这些课题。

54. 移向主要连续任用合同,等于准长期合同的建议与国家公务员制度及私营部门的趋势背道而驰,但秘书处却以这些部门的薪等作为对比。俄国代表团认为最新合同安排必须提供最大的灵活性来管理人力资源,因此看不见连续任用合同如何较定期合同优胜。同样看不见把试用或定期任用改为长期任用的优点。

55. 尽管委员会于2004年春季提出要求,秘书处没有提出取代对外勤人员员额采用100号编任用的建设性方案。秘书处应仔细审查这些员额的安排,考虑到咨询委员会的相关意见。它还同意咨询委员会认为调动政策的要素应由大会决定。不能将调动强加于所有工作人员,这会带来难以预计的财政后果,并会弄巧成拙,削减本组织的效率。如将调动政策扩大适用于一般事务人员,就会产生更大的风险,因为他们移到其他工作站时自动变成国际人员,但这种地位改变与该职类的特点、服务条件和薪酬相悖。相反的,必须积极鼓励在D-1及D-2职等高级人员中实行调动,保留和传播本组织的体制记忆、经验和专门技能。

56. 大会应考虑增加按地域分配的员额数目,包括维持和平及所有预算外员额,在若干国际组织已是如此。秘书处应提供数字,表明此增长率的可能影响。俄国代表团基本上不同意监督厅关于在当地劳工市场得到对一般事务职类进行国际招聘报告中涉及文字处理股的结论(A/59/388),并且不了解为什么报告忽略享有国际津贴的其他技术工作人员。俄方认为

在不说某种语言和缺乏必要专门训练机构的国家展开任何招聘和推广方案，浪费宝贵时间和资源，并会进一步降低语文服务的质量和产量。不得以节约成本为借口违背本组织的基本原则，包括多语文。俄国代表团还反对招聘其住所与任职地点的距离达数千公里的工作人员，好像他们是当地工作人员。俄方要求监督厅顾及在当地劳工市场是否真正有某些领域的专门技能工作人员的现象。

57. **Gansukh 先生**（蒙古）说蒙古代表团支持秘书长、监督厅和咨询委员会关于人力资源管理改革的结论和建议。

58. 应协调加大力度，在秘书处促进公平地域分配。虽然大会通过几项关于此题目的决议，该情况没有好转，有 15 个会员国无任职人员和许多其他会员国任职人数偏低，或象蒙古处于其适当任职人数幅度的中间点以下。秘书处应当优先遴选来自无任职人员或任职人数偏低的会员国的候选人。

59 蒙方代表团喜见过去三年参加国家竞争性考试方案的国家增加近一倍。不过，仍有改进的余地，因为有许多在及格名单上的候选人正等待分配职位。蒙古还喜见有人建议致力招聘来自无任职人员或任职人数偏低的会员国的候选人，办法是提供“快道”担任 P-4 职等及以上职等的职位，并在人力资源管理厅指定一名 P-5 职等协调人和国家协调中心。

60. **Garcia 先生**（美利坚合众国）说联合国在人力资源管理改革的努力方面富有成效，但仍需进一步改进。美国代表团同意咨询委员会的看法，员工和管理当局关系因人力资源管理改革问题而中断。双方必须协同努力致力实现共同目标。为实行有效的人力资源管理，主管应知悉、参与规划和执行其人力资源行动计划，正确识别员工的需要、培训和评估工作人员并提供有效的职业提升和调动。

61. 美国代表团大力支持将招聘、遴选、广泛任职地域分配、性别平等和调动纳入人类资源规划和管理。美方注意到填补空缺的时间从 1999 年的 275 天减至目前的 174 天，并支持出缺通知日数必须从 60 天减

至 45 天。人力资源管理厅和个别主管必须继续协力缩短招聘时间，以便联合国迅速任用所需的必要工作人员和申请人可较快办理手续。

62. 银河系统给联合国在招聘人选和录取资格最好的候选人方面带来天翻地覆的变化。像监督厅和咨询委员会一样，美国代表团鼓励秘书长促进和扩大银河系统的使用，以便提供给求职者、工作人员、中央审查理事会及主管一个对各方都有裨益的透明甄选过程。

63. 减少无任职人员或任职人数偏低国家数目的趋势最近减缓，但任职人数过多国家的数目反而增加。应加倍努力处理该问题，包括使主管对本组织的招聘目标较负责。美国代表团支持秘书长的建议，在人力资源管理厅建立国家协调中心，并编制经中央审查理事会核可的候选人特别名册。但不要因此绕过发布空缺通知，名册仅是使榜上有名的候选人获得考虑，而不必再次申请。遴选候选人的主要标准应依据《联合国宪章》，以求达效率、才干及忠诚之最高标准。

64. 虽然在低级专业人员和一般事务职类中已实现男女比率均等，但在高级职位方面仍有问题。会员国应支持本组织的努力，查明和鼓励更多妇女申请和提名更多女候选人。今后五年会有 1 689 个空缺，这是个朝向实现比率均等的良机，主管必须承担责任实现联合国为此所定的目标。

65. 美国代表团支持合同任用简化和期望就秘书处关于三种任何问题进一步讨论。它欢迎国际公务员制度委员会的投入，并注意到委员会打算向大会第六十届会议报告此重要问题。它鼓励秘书处继续其提供信息、规划、培训和评估运动，以保证顺利过渡到 2007 年 5 月生效的强制性调动政策。象咨询委员会那样，它期望制定指标和密切监测以保证调动制度达到预定目标。它继续关切本组织每年聘用顾问、承包商和退休人员，费用以百万美元计，而不开发内部资源满足主要需要的做法。美国代表团同意监督厅报告关于人力资源管理改革影响的重点，特别是主管必须对人力资源管理行动较负责。

66. 它了解秘书处必须考虑满足主要资源需要的所有选择，但同意咨询委员会的意见，将大批维持和平工作人员的合同转换不会实现本组织的长短期的需要。它还关切在共同制度的其他实体所建立的补偿包与共同制度相悖。不过，仍然需要立即处理已达到或接近联合国工作人员细则 300 号编任用制度所定就业限制条件的工作人员的工作安排。

67. **Abbas 先生**（巴基斯坦）说人力资源管理改革是提高本组织能力，切实有效履行其任务规定的关键。本届大会为审查在实行四年前通过的改革方案方面的进展提供有益的良机。现在应研究分析所取得的成果、什么地方行不通、为何不行和什么地方要精确改善。如能及时提供所需文件，就会使委员会的工作事半功倍。

68. 虽然银河电子员额配置系统是个重要的管理工具，应评估其对改进聘用胜任工作人员的影响。即使似乎较易知悉利用就业机会，但很难理解如何处理该系统所产生的大量申请书，而同时符合绩优和透明度的规定。不过，尽管已对银河系统作大量投资，但在总部和维持和平部队填补空缺的时间并未缩短。应继续努力，加速征聘程序和保证不在或非专业性考虑的基础上甄选候选人。

69. 巴基斯坦代表团欢迎任职人数偏低会员国的任职人数有所增加和无任职人员会员国从 1994 年的 28 个减至 2004 年的 15 个。不过，公平地域分配限于秘书处工作人员的有限数目。巴基斯坦希望新工作人员遴选制度会改进发展中国家的任职情况和增加征聘发展中国家妇女担任专业人员及以上职类的职位。

70. 由于合同安排影响到许多员工，必须使之较为公平。巴基斯坦代表团注意到秘书长在这方面的建议，但需要关于其意义的更多资料。它同意咨询委员会认为秘书长的人力资源管理改革报告（A/59/263 和 Add.1 及 2）所载的资料不够充分，没有采取步骤保证责任制和问责制，尽管大会第 57/305 号决议就此提出明确要求。在赋予方案主管权力时，必须建设严格有效的问责机制，以防止滥用权力。

71. 该代表团回顾秘书长建议建立能干、多面手和有经验的国际公务员制度，以应本组织越来越面向外地的需要，并同意其关于调动的建议的前提是工作人员不独占其岗位，主管不把其工作人员据为己有，非我莫属。该政策应满足秘书处的各种需要和推动本组织的工作文化的改革和改变。

72. **Demessinov 先生**（哈萨克斯坦）说其代表团非常重视人力资源管理改革，并欢迎至今所取得的进展，特别是对新征聘制度的支持。不过，需要较全面分析成果，考虑到有关各方的意见，特别是职工代表的意见。员工和管理当局关系因对改革的意见分歧而恶化，令人遗憾的是，必须恢复对话，不质疑改革的概念基础。咨询委员会，尤其关于征聘的结论和管理银河系统的技术问题令人关切。该代表团同意咨询委员会电子甄别申请书的标准必须明确通告各方。秘书长关于进程合理化的建议值得支持。

73. 对哈萨克斯坦来说，一般事务工作人员晋升专业职类是个重大问题，该国任职人数偏低，关切这种晋升对任职地域分配的影响。在秘书长报告的表 2（A/59/263）表明晋升会导致任职人数偏高的国家增加一倍。

74. 人力资源管理改革要求有关各方密切合作，必须以了解本组织体制效率的战略性改变的重要性和公开对话为基础。

75. **Terzi 先生**（土耳其）说人力资源管理是个关键问题，对本组织的成功有直接影响。土耳其代表团欢迎至今所取得的进展，即使仍有许多工作要做。它同意咨询委员会的意见，在推行该基础广泛的改革时，员工和管理当局双方必须密切合作和需要做出更大、更积极的努力，即使冒着改革疲劳的风险。虽然改革可增加本组织的问责制和透明度，使它活力充沛和有效，但会给工作人员带来恶劣的间接影响，这可通过改进其生活和工作条件来抵销。

76. 工作人员年轻化有助于建立一支灵活工作队，加速改革进程。为此，必须创建可吸引最杰出的工作人员和促使他们加入和献身于本组织。无疑，“一刀切”

的做法行不通。在外地工作人员的服务条件的差别令人对公平和士气感到严重关切，必须以平衡方式处理。

77. 令人遗憾的是，50 多年后联合国仍然有会员国无任职人员或任职人数偏低和缺乏一个多文化的结构。应竭尽全力实现公平地域分配及在各级男女平等分配的目标。

78. **Davis 先生**（巴哈马）说其代表团特别关注空缺率居高不下，特别是在发展中国家的联合国办事处。因此它欣悉秘书长在其报告第 181 段中表示高度优先考虑进一步降低区域委员会，包括拉丁美洲和加勒比经济委员会（拉加经委会）的出缺率。不过，它为拉加经委会的加勒比分区域总部的主任职位的空缺已超过一年仍未填补而感到困扰。巴方欢迎关于秘书处为填补该空缺所做努力的最新信息。巴哈马赞同秘书长报告所提出的建议，并会支持远为宏伟的建议。

79. **Yamamoto 先生**（日本）说人力资源管理对本组织至关重要，人力资源管理厅应继续作出值得赞扬的改革努力和考虑必要的进一步改进。

80. 改善公平任职地域分配的最佳办法是从无任职人员和任职人员偏低的国家物色适当人选。秘书长建议的“快道”征聘办法受到欢迎，但与无任职人员和任职人员偏低的国家合作也十分重要。在这方面，所建议的国家协调中心可促进合作，特别是如个别部门参与执行战略。大会第 57/305 号决议实际上请秘书长提供不仅关于发展方案，而且制定具体目标的资料。目标是鼓励有关各方致力实现公平任职地域分配目的的必要手段。

81. 秘书长关于增加由一般事务人员晋升至专业人员职类考试合格候选人担任 P-2 职位的百分率的建议会减少分配给通过国家竞争性考试的候选人的员额数目，这是改进地域分配的几项措施之一。虽然日本代表团认识到一般事务人员感到颓丧，但实际问题是可分配给成功候选人的员额有限。职位结构不平衡的问题应通过增加 P-2 员额的数目来纠正，而不是使这两种考试的竞争趋于激烈。

82. 关于合同安排，公务员制度委员会提交大会六十届会议关于此问题的最后报告。因此，对该问题的审议应延至这个时候。

83. 关于对外地特派团的员额配置采用 300 和 100 号编任用问题，令人遗憾的是，秘书长只考虑六个现有机制。工作人员合同应配合这些特派团的新形势，为此目的需要一个新机制。公务员制度委员会审议对特派团工作人员采用 300 和 100 号编任用制度以及机构、基金和方案之间服务条件的差异问题。在共同制度应进一步审议该问题。

84. 工作人员调动是人力资源管理的一个要素。员工留在一个岗位的优点会因失去组织灵活性和对培养能干工作人员造成妨碍所抵消。日本代表团欢迎大会第 58/270 号决议要求以调动不超过 50 个员额为限。令人遗憾的是，尽管大会第 57/305 号决议提出要求，但秘书长没有充分处理任职人数偏低的问题。大会明确吁请分析国民人数和每个任职人数偏低国家的适当员额幅度的下限之间的差异。仅提供关于无人任职或任职人数偏低国家的数目并未满足要求。该分析应根据大会对此问题的讨论情况，并有助于评估人力资源管理厅在成果预算编制制度下的成果。欢迎秘书长澄清该问题。

85. **Elji 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）说该代表团欢迎秘书长关于人力资源管理改革的建议和他强调联合国需要有能应对新挑战的工作人员。员工是本组织的最宝贵资产，他们必须在改革过程中发挥作用。叙利亚代表团注意到职工代表表示同管理当局没有建设性对话和当局主张改革本身就是目的。该代表团赞同咨询委员会就此表达的意见。人力资源管理厅应推动政策改变和发展的落实，但它没有发挥该关键作用。

86. 遴选和任用程序是国际公务员制度独立的主要保障，但征聘制度仍然没有提供足够的透明度或问责制。中央审查机构发挥极有限的作用，职工代表退出该机构不免引起人们对其法律地位的怀疑。

87. 调动有利有弊：它可增加工作人员的经验，但也会变成任意对员工的歧视待遇的工具。调动标准不明确，没有提供委员会有关调动所涉经费问题和可能出现的家庭问题的细节。对语文工作人员不应强制实行任何调动政策。

88. 叙利亚代表团注意到已开展职业发展活动，特别是提高工作人员的语文能力的努力。这些活动应扩展至联合国其他办事处，应当为外交官和其家属以合理费用提供语文课程。

89. 合同安排应考虑到必须保证工作人员的独立和职业保障。长期合同提供这方面的合理保障。

90. 联合国仍远未实现公平地域分配。国家竞争性考试是征聘的最佳方式，但令人遗憾的是，语文员额不属于公平地域分配的范围，是通过国家竞争性考试填补。2004年协理无线电节目制作员国家竞争性考试情况通报（ST/IC/2004/21）是秘书处应借鉴改变做法的良好榜样。还令人遗憾的是，自2000年起没有叙

利亚国民被任用，也几年没有叙利亚人担任主任和以上职等。秘书处也要澄清秘书长报告所述关于防止按国籍、种族、性别、宗教或语言的歧视的措施（A/59/211）。令人遗憾的是，监督厅没有改正其错误，在提交的报告中按地域类别排列的国家继续以政治考虑因素，而不是以字母次序为依照。

91. 在语文服务部门聘用退休人员充任临时助理人员是可以接受的，但过度征聘已退休的秘书处高级工作人员提供咨询或顾问服务的做法与大会决议背道而驰。此外，征聘退休人员的支出占56%是付给来自发达国家的国民，但这些国家只占联合国会员比例的20%。

92. 议程项目的许多方面需要进一步后续注意。该代表团特别期待在讨论司法行政项目时继续处理此事项。

下午6时05分宣布散会