



大会

Distr.: General
5 January 2006
Chinese
Original: English

第五委员会

第 17 次会议简要记录

2005 年 11 月 1 日，星期二，上午 9 时 30 分在纽约总部举行

主席：塞佐努先生（副主席） （贝宁）
行政和预算问题咨询委员会代理主席：萨哈先生

目录

议程项目 127：会议时地分配办法

议程项目 129：人力资源管理

秘书处的组成

对《工作人员条例》的修正

对《工作人员细则》的修正

能否在当地劳动力市场找到目前通过国际征聘获得的一般事务人员技能的
研究报告

议程项目 129：人力资源管理（续）

议程项目 130：联合检查组（续）

审查联合国系统各组织缔结的总部协定：对工作人员有影响的人力资源管理
问题

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。



阿什先生(安提瓜和巴布达)缺席,副主席塞佐努先生(贝宁)担任主席。

上午 9 时 35 分宣布开会

议程项目 127: 会议时地分配办法 (A/60/32、A/60/93、A/60/112 和 A/60/433; A/C.5/60/9)

1. **Simancas 先生** (会议委员会主席) 介绍了 2005 年会议委员会的报告 (A/60/32), 并说秘书长继续在两项综合报告中报告委员会议程上的大多数项目。这种做法为委员会以更连贯一致的方式进行审议提供了便利。委员会力求在一些长期未获解决的难题上争取进展。尽管讨论情况热烈, 意见纷纭, 委员会却无法就一项备供大会审议的决议草案内容达成协议。有些代表团认为这是因为缺乏时间。委员会应在 2006 年年初的一次组织会议上考虑能否改变其工作方法, 使它能够履行其任务规定, 并向大会提供与此更有关联的意见。委员会可将讨论内容限制于其权限范围内的事项上, 以使工作重点更为明确。

2. 关于 2006-2007 年联合国会议日历草案, 只有一事尚未解决, 即维持和平行动特别委员会的会议日期。他最近获悉, 这个日期是该机构的秘书处经过协商后提出的。

3. 关于利用纽约、日内瓦、内罗毕和维也纳的会议服务资源和设施的问题, 这 4 个工作地点的 2004 年总利用率为 83%, 大大超过其以往几年的水平。利用率提高的原因是会议规划者更密切地参加安排会议的日程, 秘书处和主席团更有效率地认真利用已分配的资源。象其前任那样, 他与那些连续三年都未充分利用其资源的机构的主持人和秘书进行了磋商, 促请他们改变其工作方法。应继续鼓励联合国机构更有效率地安排工作, 以合理利用其会议资源。此外, 还须进一步改善衡量利用情况的方法。

4. 2004/05 年获得口译服务的会员国区域集团和其他主要集团的会议次数比例降到 85%。同时, 要求给予口译服务的一些会议的次数也已减少。委员会一些成员建议, 总利用系数的提高既有好处也有坏处, 因

为这实际上等于把较少的资源调给区域集团和其他主要集团。其他人指出, 从全系统的角度看, 会议资源利用率的增加对所有机构都有好处, 事实上, 这就是委员会的主要目标。

5. 关于联合国内罗毕办事处和非洲经济委员会(非洲经委会)会议中心的会议设施利用情况, 有人对内罗毕的出缺率持续偏高和亚的斯亚贝巴安保措施产生的影响表示关注。

6. 委员会详细地审议了秘书长关于大会和会议管理部的改革的报告 (A/60/112)。它欢迎并支持秘书长在这方面继续努力, 并强调改革的目的是改善及时交付文件的情况、提高会议服务的质量、高效率和高效益地满足会员国的需要。据了解, 这些目标不能同时达到。应特别强调质量。

7. 联合国日内瓦、维也纳和内罗毕办事处的会议事务处代表参加了委员会第 467 次会议的视像会议。在会议上, 各成员赞扬大会部在全球综合管理领域所作的努力。他们指出, 在将包括 e-Meets 在内的信息技术工具融入会议事务这方面已经取得了进展, 并强调信息技术系统和能力必须反映出每个工作地点的需要, 任何工作地点都不应依赖其他服务地点来发展其信息技术系统。

8. 关于文件和出版物事项, 有人就 6 种正式语文地位平等、文件迟交、遵守页数限制和编写文件的部门的提交准则提出类似关注问题。应鼓励秘书处仔细改进这些安排。有些成员建议执行为期一年的试验性项目, 目的是在审议前的 4 个星期内分发会前文件。

9. 委员会获悉, 已采取步骤处理各语文事务处空缺席率偏高的问题。它还赞赏地注意到大会部与会员国举行信息交流会议以便与它们磋商。它根据以一份非正式文件提交的其他资料讨论了研究工作量和业绩计量的问题。这些问题似乎需要进一步的研究和学习。委员会还审议了 2 个关于简要记录的试验性项目所涉的经费问题和其他问题。最后, 它讨论了便利有残疾的代表取得文件的问题。它同意向大会主席致

信，让他知道委员会已以赞成的态度研究了这个问题，并已建议大会优先审议该问题。该信已作为文件 A/C.5/60/9 分发。

10. **陈健先生** (主管大会和会议管理事务副秘书长) 介绍了秘书长关于会议时地分配办法的报告 (A/60/93) 和秘书长关于大会和会议管理部的改革的报告 (A/60/112)。他对会议委员会在 2005 年所作的工作表示感谢。令他感到遗憾的是，委员会未能就关于会议时地分配办法的决议草案提出一些要点，备供大会通过。

11. 过去一年，大会部继续执行其任务并取得进展。会议服务资源和设施的总利用率自 2000 年以来首次超过基准，2003-2004 两年期联合国内罗毕办事处的利用率比上个两年期增加 28%。大会第五十九届会议简要记录已更及时地分发。前几届会议积压的工作已经减少。详细资料可查阅编写文件的部门提交的会前文件。信息技术应用增加导致更及时和高效益地交付产出。所有这些成就都是在大会部的调拨资源范围内取得的。

12. 总而言之，大会部能够维持改革的势头，并同时发起新的项目，进一步使工作流程合理化和增强协同作用。例如在中央规划和协调处与文件司执行一个试验性项目的第一阶段，中央规划和协调处估计了各翻译处连续三个月期间内的每月预期产量。翻译处利用这个估计数作为其能力规划的基础。这个方法仍须调整，以使它成为一个能尽量使资源与产出密切配合的真正有效的工具。

13. 大会部在进行改革的同时还日益认识到，有些因素是它无法控制的。大会部将继续尽力而为，但那些外部因素须予大力地加以解决；第五委员会是负责制订会议管理任务的大会主要委员会，它在这方面可起重要的作用。

14. 大会的 4 个目标是质量、产量、及时性和成本效益。这 4 个目标不是完全相互兼容的，它们之间甚至会有抵触，因此必须适当地确定其优先次序。在改革进程的早期阶段，大会部着重通过更好的规划消除超

支情况，临时助理和加班办法的使用已显著减少。之后它着手改善及时性，并设法提高总的产量，这一切都是在现有资源范围内进行的。在这一过程中，在质量的改进方面不断遇到挑战。要达到其中一个目标或许意味着要牺牲另一个目标，大会部欢迎委员会的理解和指导。

15. 简要记录问题使大会部陷入进退两难的困境，显然大会部没有人力物力来及时处理内部所有简要记录。通过承包翻译方式处理这些记录需要相当长的周转时间。如果需要在较短时间内向所有应可获得简要记录服务的政府间机构提供这些记录，就必须加强内部翻译能力和其他能力，这将会牵涉经费问题并可能造成浪费。委员会亟须就此问题作出决定。会议委员会主席已指出，还有必要调和两个相互抵触的目标，即一方面需要增加会议服务资源的利用率，另一方面要向会员国区域集团和其他主要集团提供口译服务。在这方面，委员会不妨审议秘书长关于会议时地分配办法的报告 (A/60/93) 内的三个备选方案。

16. 有时大会部要面对的一种情况是不同政府间机构有不同的任务。例如，第五委员会要求控制文件数量和限制文件页数，但大会却赞成第六委员会全盘放弃对国际法委员会所有文件的页数限制，这种情况确实使大会部难以应付。各种任务之间亟须更加协调一致。在这方面，第五委员会或许可以发挥作用。

17. 任务的性质既要合乎需要，也要切合实际。特别引起关注的是在“六星期”内分发文件的规定。文件用户当然想尽早收到文件，但编写文件的部门则想把最新的资料和会员国的反馈纳入文件内，因此，质量和涵盖范围与及时性都必须兼顾。由于能力受限制、文件迟交、篇幅过长或未排定时间档提交，过于强调“六星期”的规定往往会造成一种不可接受的情况，即有些文件分发时与会议召开时间很接近，有时分发日期离审议日期不到一个星期。从实际的角度看，必须在两种做法之间取得平衡效果，即尽量利用在“六星期”内分发文件的规则和尽量避免不到一个星期之前才分发。经验表明，最好的折衷办法是在文件审议

前4个星期分发,并尽量避免不到一个星期前才分发。在这方面,大会部欢迎在会议委员会上就一年期试验性项目提出的建议,即在4个星期之前分发会前文件。它相信第五委员会会支持该项建议。此外,大会部还欢迎行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)的建议,即将提交文件的及时性列为衡量文件编制部门的成就的一个指标。

18. 他在会议委员会实质性会议上提出了大多数的这些要点,以求获得政策指导。令人遗憾的是他得到极少的反应。他希望第五委员会不光是再进行一轮热烈的讨论,而且要认真作出努力,使各项任务规定更为明确、更为连贯一致,因为任务规定是衡量大会部的业绩的一个指标。

19. **Saha 先生**(行政和预算问题咨询委员会副主席)介绍了行预咨委会的相关报告(A/60/433)。他说,行预咨委会曾在其关于2006-2007两年期方案概算的第一次报告(A/60/7)中就会议服务作了详尽的评论。尽管会议资源的利用有所改善,行预咨委会仍然担心用来计算利用系数的方法没有考虑到须待研究的各个机构的具体工作性质。因此应当重新研究办法,以求拟订一套方式,利用现有资源衡量取得的结果。

20. 行预咨委会获悉采用信息技术工具并没有使大会部一些领域的产量显著增加;而只导致质量和准确性的提高。行预咨委会认为提高质量和准确性的措施很重要,但它期望产量也会随着时间而提高。在这方面,它想指出制订衡量业绩的工具的重要性。

21. 行预咨委会欢迎大会部努力设法填补笔译和口译员额空缺。它特别指出,大会部正与人力资源管理厅合作,安排一次阿拉伯语文考试,其特定目标是填补内罗毕的员额空缺。

22. 在未来几年内大会部退休人员人数很多,这是前所未有的。行预咨委会对此继续表示关注。它重申它的建议,即大会部应与人力资源管理厅制订一套特别

程序,在考虑到大会部内部可能会有人晋升的情况下,提早从中招聘人员,于员额有空缺时予以填补。

23. **Taylor Roberts 女士**(牙买加)代表77国集团和中国发言。她赞扬欢迎委员会报告的质量,并鼓励它积极执行其任务规定。由于委员会无法就建议达成一致意见,所以应在未来各届会议上完成该项举措。

24. 77国集团和中国已注意到各个工作地点的会议服务利用系数全面增加,用来计算该系数的方法应予以进一步改进。积极的宣传工作导致了联合国内罗毕办事处会议设施和服务利用率的增加,因此,秘书处应推行该项战略。非洲经济委员会(非洲经委会)会议中心利用率也有所增加,但根据向会议委员会提供的最新资料,基于安全考虑因素,供商用的联合国场地已受限制,结果在2005年头5个月利用系数下跌了19%。虽然考虑安全因素是合理的,77国集团和中国认为应为合作和互动提供便利,拒绝让无联系的组织包括学术机构使用服务的做法是不能接受的。应按个别情况考虑提供会议服务的要求。该集团请进一步提供资料说明实施总部最低运作安保标准如何会影响到各区域工作地点和办事处的会议服务。

25. 根据惯例,目前口译服务是在特定基础上向会员国区域集团和其他主要集团提供的。引起关注的是,获得口译服务的这种会议的次数已减少了5%,特别是为这些会议获得服务而提出的要求减少了15%。服务减少的原因是,总的利用率得到改善,因此再也不能根据这个惯例向区域集团和其他集团提供服务包括口译服务。唯一可行的办法是为这些会议提供专用资金。

26. 大会和会议管理部的改革的关键目标之一是及时提供高质量的文件。但该项目标没有达到,文件迟交已成为一个长期的问题,对联合国的立法过程造成了不利的影响。因此会议委员会应根据其任务规定对目前的情况进行透彻的分析,并向大会提出关于可能解决方法的建议和采取问责制措施。

27. 大会第 52/214 和第 57/283 B 号决议所载的限制页数的准则应予灵活执行，以确保有关文件的质量和实质内容不会受影响。编写文件的部门的主管应负责监测遵守页数限制的情况。关于同时分发文件的规则，即分发印制版本和在正式文件系统和联合国网站登载会议文件的规则也必须遵守。

28. 她强调简要记录和逐字记录的重要性。这些记录构成了联合国机构的经验传承。有关试验性项目的结果证明，为简要记录的出版拟订时限是解决文件迟交问题的最好办法，因此秘书处应告知第五委员会关于在现有资源范围内消除现有积压工作的新办法。

29. 一些工作地点特别是联合国内罗毕办事处的语文事务处的空缺情况引起关注。令人感到失望的是，最近语文工作员额竞争性考试的应聘人员拒绝接受在内罗毕的任命。阿拉伯国家集团表示原意协助举行一次考试，该次考试是专门为了招聘阿拉伯语文笔译和口译以填补内罗毕的空缺员额的。她感谢提供最新的资料说明这个情况。笔译和口译服务应追求最高质量，使用的词汇应能反映出当前正式语文的趋势。在征聘短期语文工作人员这方面不应为了节省费用而降低质量。

30. 由于资源短缺，联合国内罗毕办事处仍然要靠其他工作地点发展和维持其信息技术能力，并且需要采取紧急措施来改善这种情况。在这方面建议在该办事处的会议事务司设立一个 P-3 员额。欢迎朝正确方向走出这一步，

31. 77 国集团感谢提供进一步的资料，说明在执行全球综合管理项目方面取得的进展。它欢迎会议委员会主席的信（A/C.5/60/9），该信指出有必要采取措施满足残疾人的需要，它愿意更详细地讨论该问题。

32. **Andanje 先生**（肯尼亚）代表非洲集团发了言，他赞扬会议委员会努力监测和协调会议服务的利用并欢迎为提高各工作地点的利用率而采取的措施。但是应当作出进一步的努力，提高内罗毕设施的利用率，使其达到其他工作地点的水平。为此目的，总部

设在内罗毕的两个规划署（联合国环境规划署（环境规划署）和联合国人类住区规划署（人居署））应当在联合国内罗毕办事处举行所有会议，举办所有活动。

33. 2006-2007 年经常预算也应当为增进办事处的信息技术能力开列经费，因为向会议委员会最近的会议提供的视像会议简报表明内罗毕在这方面处于劣势。因此，他欢迎在会议事务司内设置一个 P-3 员额，并表示希望很快就能够设立一个专门的信息技术股。该办事处在很大的程度上依靠预算外经费资助各项活动，其他工作地点活动的经费则是由分摊会费提供的。大会本届会议必须处理这种情况。

34. 非洲集团也对最近非洲经委会会议服务利用率减低的现象表示关切，这种情况违反了大会第 59/265 号决议的规定。它要求保证探讨各种可能的选择办法，包括持续的推销工作，以进一步提高非洲经委会会议中心的利用率。

35. 口译和笔译处，特别是阿拉伯语口译员出缺率偏高的情况也令人感到关切。2005 年初，阿拉伯国家集团正式提议在其各成员国国内进行面试，以加紧填补联合国内罗毕办事处的空缺。他很感谢秘书处提供有关在这方面所采取的措施的资料。他还对长期存在的无法及时印发文件的问题表示关切，并强调大会应当在其本届会议上追究迟编文件的责任。应当按时提供各种语文文本的复制件。

36. 最后，在秘书长关于大会和会议管理部的改革的报告方面，他注意到该部逐步进行的改革。但是要想成功地施行一体化全球管理制度，就必须提供足够的资源。

37. **Kinnear 女士**（加拿大）代表澳大利亚、加拿大和新西兰发了言，她很高兴见到在大会和会议管理部的改革，特别是一体化全球管理制度发展方面取得了令人鼓舞的进展。定于 2006 年印发的政策、做法

和程序简编将有助于比较各工作地点所使用的程序和加强规划和协调工作。

38. 她赞扬该部采取主动积极措施，协助所服务的组织改进对会议服务的利用，但是指出，相关报告（A/60/112）没有提供关于改进该部工作情况的最初报告（A/57/289）中所述各项措施方面的资料和最新情况，从而没有能够使人们全面了解改革的现况。日后应向大会提交有关最初报告中所述各项措施的情况报告。

39. 对任何组织来说，效率和生产率的数量计量都是一种有益的管理工具，因此必须采取这种措施来评价大会和会议管理部所提供的服务。在这方面，她对于秘书处似乎放弃了工作量标准方面的工作这一点感到失望，以工作量标准衡量效率和生产率可能有其缺陷，但这也是唯一现有的衡量方式。服务成本的计算是有效管理的另一重要工具，她原来希望能够朝向建立运用这种计算方法的制度取得进一步的进展。最后，信息技术在联合国各机构，特别是大会和会议管理部的工作中起着日益重要的作用。因此澳大利亚、加拿大和新西兰仍然对于建立完全电子化的文件处理系统的工作的进展速度感到关切。

40. **Garcia 先生**（美利坚合众国）说，在会议管理方面，大会应集中注意合理地确定运用有限资源的优先次序、继续促进技术现代化并不断进行管理方面的改革。应当从全系统的角度同时追求这些目标。

41. 会议管理是 2006-2007 年拟议方案预算最大的单一项目。据秘书处估计，为时三小时、提供有同声传译的会议的费用约为 15 000 美元，印制一页六种正式语文文本的费用约为 2 400 美元。根据这些估计，会议委员会最近的届会的费用总额超过 26 万美元，因此他对于委员会未能完成其任务表示失望。该会议所做的仅仅是交换意见而已，对于会议管理程序并没有起什么作用。因此，应当撤销该委员会，将分配给它的资源调拨给较优先的活动。

42. 美国在第五委员会第 14 次会议议程项目 124 下提出了它对今后会议管理工作的看法。他对从事日常

会议管理工作的工作人员不断做出的努力表示欢迎，并承认过去的三年引进了若干新的业务方法，包括处理文件的时间档制度和电子文件。一体化全球管理制度是朝正确方向迈进的又一步，如今已进入第二阶段，他期待这种制度继续发展。

43. E-Meets 不论对于服务提供者还是对于服务要求者来说，都是一种创新的工具。取消会议的次数和由于晚开始早结束而损失的会议时间显著减少，纽约、日内瓦、内罗毕和维也纳总的会议服务利用率都有所增加，但是 9 个机构的利用率始终低于所分配资源的 80% 的基准；今后对于那些没有达到 80% 基准的机构，应自动削减其会议资源。应继续施行按特定情况向区域集团及其它主要会员国集团提供会议服务的现行政策。

44. 他失望地注意到，在 2004 排定时间档的 923 份文件中，25% 以上超过其页数限制，将近 46% 迟交。如果文件编写人不遵守大会的相关规定，就不可能准时提交文件。因此，应将及时提交文件作为编写文件部门而不是大会和会议管理部的绩效指标。美国还支持在审议前 4 周印发文件的试办项目的范围。

45. 停止印制简要记录或减少其印制量是节省费用的一个可能办法，他将在非正式协商期间进一步探讨这个问题。他期待收到有关资料，说明为填补笔译和口译处的空缺而采取的行动的情况。为提高联合国各机构的公信力并使民众更加注意当前的问题，大会必须主导减少各种会议的费用和次数并缩短其期间的工作。

46. **Golovinov 先生**（俄罗斯联邦）说，俄罗斯代表团要强调的是，会议委员会在确保联合国各种会议的有效管理方面起着至关重要的作用。它极其重视大会和会议管理部的改革，并密切注意在这方面取得的进展。它满意地注意到，旨在改进文件处理和会议管理方式的许多信息技术系统的发展和设计。但是，必须仔细分析这种新办法对于提高向会员国提供服务的质量和各部门生产率可能发挥的作用。在改进各语文处的工作方法方面必须特别谨慎从事，因为语文处的

核心工作基本上是智性的，从而未必适合自动化。这种改革的主要目的必须是提高六种正式语文的口译和笔译质量。

47. 在该部的一体化全球会议服务管理项目方面，获得成功的最佳保证不是刻板的集中管理，而是各工作地点之间均衡的分工，由该部进行协调确保其能力最适当的利用。

48. 各国代表团高兴地注意到，根据内部监督事务厅的建议设立了若干工作队来监测该部改革工作的进展情况。这些工作队作出的结论值得会员国仔细考虑。遗憾的是，秘书长的报告（A/60/112）只提到设立工作队的事实。因此，他希望能够在非正式协商期间较详细地说明其工作情况。

49. 委员会本届会议的工作由于尚未提供一些必要的文件而受到妨碍，这一点令人深感关注。俄国代表团注意到在一些例子中，未能按时印发文件的情况应归咎于编写文件的部门。在这方面，必须处理责任问题。同时，大会和会议管理部本身的工作也仍有很大的改进余地。

50. 会议服务的主要评估标准应是会员国对于所提供服务的质量的满意度。在这方面，该部必须建立有效的机制，有系统地监测用户满意度。这种机制必须向所有代表团提供同等的机会，提请该部管理人员注意它们的意见。他遗憾地注意到，该部先前仅分发了六种正式语文中两种语文的反馈问题单。

51. 俄国代表团对于同会员国举行情况介绍会表示欢迎，但是该部必须采取具体措施处理在这些会议上提出的问题。俄国代表团对于俄译英的同声传译的质量尤其感到关切。译成俄语的口译和笔译工作质量也有改进的余地，但是，在这方面取得了进展。俄文翻译处目前在采取的进一步使各别笔译员对其工作质量负责的措施可能取得期望的成果。此外，最近举行的俄语口译和逐字记录员、编辑和笔译员/简记员竞争性考试应当能够使秘书处具备对联合国术语的

必要知识并精通现代俄语的高度适任的应聘人员填补各自的空缺。

52. 确保会议服务一贯保持高质量的一项因素是根据大会第 59/265 号决议的要求，向各语文处提供同等的有利工作条件。委员会在讨论会议时地分配办法时应特别着重评估该部执行这项决议的情况。

53. **沈艳杰先生**（中国）注意到大会和会议管理部在提高服务质量和效率方面作出了积极努力，逐步实现了从被动提供服务到主动预测管理角色的转变，并在全球综合管理方面迈出了积极步伐。在严格执行文件时间档制度方面，编写部门承担迟交责任，但大会事务部必须采取进一步的措施与文件编写部门建立有效合作机制。他欢迎开展时间档制度成效自我评价试点项目，支持将透明的文件提交制度扩大到秘书处各部门。

54. 大会事务部工作队提出无需调整现行工作量标准，但是大量使用信息技术应该导致生产率的提高。在这方面，他希望进一步了解新的业绩计量工具的发展情况，特别是工作队的建议，即在现行工作量基础上增补类似于公营和私营机构所采用的“均衡成绩单”的大量管理数据。

55. 笔译和口译员额的及时补充，必须要把向会员国提供的服务的质量问题放在首位。翻译人员要掌握并使用目标语言的最新用词和习惯用语。在这方面，对国际市场招聘人选应该按照规定给予相应待遇。最后，他对大会和会议管理部在简要记录问题上做出的相关努力表示赞赏。他希望能够得到对于若干拟议的有关措施所需资源估计数的进一步介绍。

议程项目 129: 人力资源管理

秘书处的组成（A/60/310 和 A/C.5/60/L.2）

对《工作人员条例》的修正（A/60/365）

对《工作人员细则》的修正（A/60/174）

能否在当地劳动力市场找到目前通过国际征聘获得的一般事务人员技能的研究报告（A/60/262）

议程项目 129: 人力资源管理 (续)

议程项目 130: 联合检查组 (续)

审查联合国系统各组织缔结的总部协定: 对工作人员有影响的人力资源管理问题 (A/59/526 和 Add. 1)

56. **Beagle 女士** (主管人力资源管理助理秘书长) 介绍了秘书长关于人力资源管理问题的各份报告 (A/60/174、A/60/262、A/60/310、A/60/365 和 A/C.5/60/L.2)。人力资源管理厅继续同方案主管合作进行人力资源管理改革, 以期构建联合国目前和今后的人力资源能力, 加强联合国吸引、培养和保留最高才能工作人员的能力, 确保国际公务员制度做到绩效高、不断学习以及管理优异和问责。

57. 尽管已取得很大进展, 但任何大规模改革方案都是一个不断进行过程, 需要有关各方给以支持, 并开展重大的文化变革。新的政策和程序必须与新的思维方法和办事方法并行。在执行《2005 年世界首脑会议成果文件》时, 人力资源管理厅打算制定一个经加强的人力资源管理框架, 以建成一个更加侧重业务运作和实地活动的联合国。

58. 秘书长关于秘书处组成的报告 (A/60/310) 提供了涉及秘书处工作人员人口特征的各种数据, 并载有会员国在联合国的任职人员的现状分析结果以及有关在第三个人力资源行动计划周期内所取得进展的资料。A/C.5/60/L.2 号文件包括截至 2005 年 7 月 1 日任期为一年或一年以上的所有秘书处工作人员的名单。

59. 秘书长在关于对《工作人员条例》的修正的报告 (A/60/365) 中建议, 委员会应核准对《工作人员条例》条例 1.2 (n) 和条例 10.2 的修正, 以加强对联合国工作人员的经济问责和纪律问责。还请大会注意 A/60/174 号文件附件中所载的对《工作人员细则》的修正。

60. 最后, A/60/262 号文件载有秘书长关于能否在当地劳动力市场找到目前通过国际征聘获得的一般事

务人员技能的研究的报告。这项研究是根据大会要求进行的, 目的是重新评估 1975 年作出的关于各文本处理股的工作人员须从工作地点以外地区征聘的决定。人力资源管理厅与大会和会议管理部合作进行了这项研究, 并考虑到内部监督事务厅在关于这个问题的报告 (A/59/388) 中提出的建议。研究再次证实当地市场确实有英文文本处理股所需的合格候选人, 但表示其他五种正式语文的合格候选人有限。人力资源管理厅希望大会提出指导意见, 说明是否应进行进一步研究, 包括扩大外联活动, 以最后确定是否有必要在工作地点以外的地区进行征聘, 以满足大会部的工作人员配置需要。如果大会认为有必要进行此种研究, 就需要追加提供资源。

61. **Münch 先生** (联合检查组 (联检组)) 在介绍联检组关于审查总部协定的报告 (A/59/526) 时表示, 报告中的建议包括: 扩大国际公务员的配偶进入各工作地点劳工市场的机会, 努力确保国际公务员和外交官在同东道国交往时可能遇到的日常问题得到迅速解决。报告还强调必须确保工作人员的职业和个人利益, 以此作为鼓舞工作人员士气, 提高工作人员产出的手段。

62. 联检组高兴地注意到联合国系统行政首长协调理事会在其报告中作出的正面评论, 但希望解决理事会报告 (A/59/526/Add.1) 中提出的两个问题。首先, 联检组的报告没有具体提及特派专家, 但只应将此视为把工作重心放在根本事项上。联检组支持理事会的看法, 即特派专家也应受益于报告中的相关建议。第二, 联检组的报告并不主张工作人员必须参与国家社会保障计划; 联检组只是建议, 如东道国确实允许自愿参与, 那么工作人员应该有接受这一选项的机会, 并获得适当咨询。这种选项对于短期合同工作人员可能特别有利。

63. 报告的建议和调查结果得到了联合国各基金和方案以及一些专门机构的积极反馈, 东道国也因此某些做法上作出改进。

64. **Fareed 先生**（联合国系统行政首长协调理事会秘书处主任）介绍了理事会关于联检组对总部协定的审查情况的报告（A/59/526/Add.1）。理事会对报告所载的背景资料表示欢迎，并总体上同意报告的调查结果和结论。联合检查组对总部协定的分析对于改善工作人员条件的工作作出了宝贵的贡献，理事会总体上欢迎报告中的建议，因为这些建议鼓励工作人员调动、配偶就业以及有关政府适当尊重联合国系统及其工作人员的特权及豁免。

65. 然而，理事会对报告中的一些建议感到某种程度的关切，因为这些建议似乎忽视了适用于特派专家的框架，按照《联合国特权及豁免公约》第六条，他们也应享有有力度的特权和豁免。理事会的关切特别涉及到建议 4、5 和 7。

66. 理事会完全支持建议 1，即东道国必须采取更加开放的政策，对联合国系统工作人员的配偶发放工作许可或作出类似安排，并完全支持建议 2，但纳入社会保障系统除外。纳入社会保障系统应该是一种自愿选项，因此应排除在外，这是因为联合国的细则允许工作人员购买个人保险或与私营企业和国营企业作出加入安全网安排。此外，他不认为短期纳入国家社会保障系统会有何益处，因为这种系统通常对长期参与者最为有利。

67. 建议 3 已在联合国系统各组织实施。建议 4、5 和 7 可以接受，但要铭记特派专家的待遇问题；他注意到对此作出的其他评论。理事会成员的确对建议 6，至少对其目前的提法有所保留。尽管与东道国的示范协定这一构想似乎颇具吸引力，但建议或许把一个复杂、充满变数的课题过于简单化了。然而，理事会总的来说希望这一报告将成为今后联检组报告的范本。

68. **Horner 先生**（联合王国）代表欧洲联盟、加入国（保加利亚和罗马尼亚）、候选国（克罗地亚和土耳其）、稳定与结盟进程国（阿尔巴尼亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、塞尔维亚和黑山以及前南斯拉夫的马其顿共和国）、以及冰岛、挪威、摩尔多瓦共和国和乌克兰发言。他说，欧洲联盟重申对秘书处人力资源有

效管理的支持。秘书处应该现代化，具有前瞻性，由干练高效、能够应对目前和今后挑战的人充任工作人员。实现这一目标，维护和增强联合国效力和效率的方式之一，就是将现代管理做法纳入秘书处的工作方法。故此，欧洲联盟期待着收到就简化现行人力资源条例提出的创新、合理的建议，以及就《2005 年世界首脑会议成果文件》商定的工作人员有偿离职提出具体建议。

69. 委员会在大会第五十九届会议上对人力资源管理问题进行了广泛讨论，因此，应在大会第六十一届会议上把与人力资源管理厅有关的所有实务报告作为一个整体加以审议，并与对有关议程项目的两年期审议保持一致。然而，关于对涉及财务公开以及性剥削和性侵害的工作人员条例的拟议修正，应在第六十届会议上迅速作出决定。因此，欧洲联盟欢迎秘书处介绍其与具有信托责任的联合国机构所开展协商的最新情况。鉴于工作人员退休将在今后五年里造成大量的员额空缺，欧洲联盟还敦促秘书处处理空缺的新老交替规划问题。

70. 《联合国宪章》第一百零一条第 3 段依然是工作人员任用的指导原则。尽管地域分配制度切实可行，欧洲联盟也欢迎为减少无任职人员和任职人数不足会员国的数量所作的努力，但该制度存在的问题与其说与征聘方法有关，倒不如说与征聘惯例有关。应该像大会第 59/266 号决议指出的那样，更好地利用已通过国家竞争考试候选人的名册，应更加重视完成人力资源行动计划所载的目标。他失望地指出，从秘书长关于秘书处的组成的报告（A/60/310）来看，若干部始终没有及时完成行动计划中规定的许多目标。因此，欧洲联盟希望收到关于为改善管理人员的绩效制定的问责机制和纠正措施的资料。

71. 欧洲联盟对秘书处妇女任职总人数呈持续上升趋势表示欢迎，敦促秘书长继续努力，实现预想的男女比例 50/50 的目标。然而，欧洲联盟对秘书长关于在当地劳动力市场存在技能的报告（A/60/262）感到失望，该报告的答复远远低于预期。欧洲联盟注意到关于免费人员的报告（A/59/716），并同意咨询委员

会的意见，即关于秘书处组成的报告今后应包括这些资料。欧洲联盟还注意到联检组的报告以及联合国系统行政首长协调理事会作出的相关评论，并在这方面回顾大会第 59/266 号决议第三部分第 10 至 12 段，其中直接谈到了联检组报告中提出的一些问题。

72. **Taylor Roberts 女士**（牙买加）在代表 77 国集团和中国发言时表示，尽管大会第六十一届会议将审议实质性人力资源问题，若干问题还应在本届会议上加以讨论和廓清。该集团支持联检组报告中的调查结果，特别是向联合国工作人员的配偶和家属发放工作许可，简化程序以便于联合国各组织及其工作人员享受特权、豁免及福利，各组织和东道国分发关于工作人员所享受特权及豁免的资料，以及拟订一份涵盖适用于所有组织的基本特点的示范总部协定。

73. 该组织再次强调，所有东道国应及时向联合国工作人员及官员发放签证，敦促所有会员国解决这一问题，向联合国的工作提供便利。该集团要求对总部征聘永久居民的条件和要求作出澄清，其中包括改变身份要求以及提出任何此类要求的基本理由。

74. 就秘书长关于秘书处的组成的报告而言，77 国集团和中国重申，必须根据许多大会决议以及《首脑会议成果文件》的要求，在征聘各职等工作人员时坚持公平地域分配原则。秘书处应该向会员国提供关于所有现任副秘书长和助理秘书长的国籍和性别的详细资料，并提供秘书处征聘工作的情况报告，以确保联合国的国际特性。该报告应包括迄今已征聘的全部高级职等和管理职等（P-4 职等及以上）工作人员的国籍。

75. **Al-Hayen 先生**（科威特）表示，人力资源改革和发展是联合国总体改革和发展的先决条件。科威特代表团支持过去七年来的改革工作，如同秘书长的报告（A/60/310）指出的那样，认为应根据地域分配原则，征聘非常合格、讲求诚信的人员到联合国任职。

76. 改革是一个不断的过程，还应确保男女机会均等。科威特希望，无任职人数或任职人数不足会员国获得更多的机会参加秘书处的活动，因为公平地域分

配原则让联合国系统具有更高的透明度和公信力。科威特希望，人力资源管理改革将使世界各族人民能够成为联合国的一部分，并确保高级别职位不被某些国家垄断。

77. **Garcia 先生**（美利坚合众国）说，如果人力资源管理改革问题得不到解决，联合国制定的很多共同目标就无法实现。美国代表团认真审议了关于地域分配制度和秘书处组成的报告（A/59/724 和 A/60/310），期待着按照《首脑会议成果文件》的要求，审议秘书长关于实施管理改革的提议。

78. 为了实现公平的地域分配，会员国应鼓励本国国民申请联合国的职位，方案主管和高级管理部门应持续积极承诺，根据《联合国宪章》第一百零一条征聘和挑选工作人员。关于秘书处组成的报告第五节清楚地显示，很多部门没有达到代表性指标。

79. 美国对某些国家在联合国任职人数偏高、某些任职人数偏低、某些甚至没有人员在联合国任职的情况持续存在表示关切，秘书处显然不愿意限制征聘任职人数偏高国家的国民。高级管理部门必须期望并要求各部门负责人提供这方面的情况。正如关于秘书处组成的报告所述，在 2005 至 2009 年期间，大约有 1 773 人退休，相当于劳动力总数的 15%。秘书处应及时抓住这个机会，解决所有会员国面临的长期存在的性别和地域失衡问题。

80. 至于秘书长关于修正《工作人员条例》的报告（A/60/365），他说秘书处应修订其关于问责制和透明度的提议，把为不同政府间机构工作的所有官员包括在内。这些官员也应当遵守为联合国其他高级工作人员制定的同样的标准。美国代表团同意秘书长根据大会第 59/300 号决议提出的修订《工作人员条例》的建议，以澄清性剥削和性骚扰的定义。

81. 至于联检组关于审查总部协定的报告（A/59/526），他说美国认真履行东道国的各项责任，对报告假设这种协定可能会给联合国留住和雇用工作人员产生不利影响的说法表示怀疑。美国代表团期待着讨

论属于第五委员会、而不是东道国关系委员会职权范围内的所有相关问题。

82. 秘书长提出关于能否在当地劳动力市场找到相关技能的研究报告 (A/60/262)，就能否找到有兴趣在总部从事编辑和桌面出版工作的称职的本地居民的问题引发的问题比答案多。报告把本地申请者定为那些提供纽约大都会地址为现有地址的申请者，美国代表团希望了解附近城区的申请者是否被考虑在内，因为在距纽约市车程一天之内的地方还有一些大都市地区，总人口达到几百万。由于这份研究报告没有广泛印发，居住在纽约大都会地区以外的人员可能没有包括在内，因为他们不知道总部有可能提供的就业机会。

83. **Shakshuki 先生** (阿拉伯利比亚民众国) 说，根据关于秘书处组成的报告 (A/60/310)，截至 2005 年 6 月 30 日，共有 17 个会员国没有任何人员在联合国任职，而 2004 年 6 月时只有 15 个；在联合国任职人数偏低的国家有 9 个，而 2004 年 6 月时无人任职的国家只有 10 个。阿拉伯利比亚民众国属于任职人数偏低的国家，这种情况令人关切，尤其是考虑到利比亚分摊的会费大约增加了一倍。他指出，就任职人数而言，利比亚一直低于适当员额幅度中点。

84. 在 2002 年 5 月至 2005 年 6 月期间，大约有 636 名利比亚人申请联合国的职位，但是没有一个人被聘用，尽管利比亚属于任职人数偏低的国家。任命和甄选程序应确保国际公务员制度的独立性。利比亚代表团认为这个制度不够透明，而且不负责任。人力资源管理厅应采取措施确保按公平地域分配原则分配员额，增加在秘书处任职人数偏低或没有任职人员的会员国的人数。

85. **Yamamoto 先生** (日本) 说，日本代表团认识到，人力资源管理对本组织十分重要，赞赏人力资源管理厅最近进行的改革努力。他在提到秘书长关于秘书处组成的报告 (A/60/310) 时指出，大会第 59/266 号决议请秘书长对会员国任职人数偏低的程度进行分析。但是尚未要求就这项请求采取任何行动。日本代表团的

理解是，大会要求对征聘国民的数量与每个任职人数偏低的会员国的适当员额幅度最低限额之间的差异进行分析，同时分析从任职人数偏低的会员国新征聘人员的数量。日本政府对任职人数偏低的问题表示关切，请秘书长完成大会要求的工作，并在下一份关于秘书处组成的报告中列入对任职人数偏低情况所做的分析。

86. **Mirmohammad 先生** (伊朗伊斯兰共和国) 说，伊朗代表团赞赏关于审查总部协定的报告 (A/59/526)，该报告以人力资源管理问题为重点，努力提高工作人员的服务条件。联合检查组提出的这方面的建议目的是鼓励工作人员流动，协助配偶就业，东道国妥善实施和尊重联合国系统各组织及其工作人员的特权和豁免。伊朗代表团认为，报告非常及时十分重要，因为总部协定涉及工作人员服务条件的各种问题，而改善工作人员服务条件是人力资源改革的一个重要内容，特别是涉及调动政策方面。

87. 他在提到关于秘书处组成的报告 (A/60/310) 时说，伊朗属于在秘书处任职人员没有达到标准的国家。的确，近年来关于秘书处组成的年度报告显示伊朗伊斯兰共和国任职人数逐渐减少的趋势。就伊朗代表团所知，在过去 27 年中，只有一位伊朗国民被任命担任需服从地域分配原则的职位。由于在 30 年前被征聘担任受地域分配员额限制职位的伊朗国民很快将要退休，因此伊朗也将成为没有任职人员的国家。伊朗代表团请求秘书处确保伊朗伊斯兰共和国不会低于适当员额幅度中点。

88. **沈艳杰先生** (中国) 说，关于秘书处组成的报告 (A/60/310)，中国代表团关切地注意到发展中国家高级和决策职等任职人员逐年下降的问题。就中国代表性问题而言，中国在实质性部门人员不断减少，级别偏低，在一些部门例如政治事务部已没有中国籍工作人员。中国代表团再次呼吁秘书处落实大会第 57/305 号决议，寻找解决办法，确保发展中国家在秘书处高级和决策级别职位有公平任职人数。今后五年间，平均每年有 355 名工作人员退休，这为改善地域分布状况带来巨大的可能性。中国代表团指出，目前各部门

在执行人力资源行动计划中,仅有 19% 的部门达到地区征聘平衡的目标,仅 15% 达到限制从任职人数偏高的国家中征聘的目标。这种状况令人遗憾。中国代表团希望人力资源管理厅加强和完善人力资源行动计划,敦促各部门达到地区征聘平衡预期目标。管理业绩委员会应继续监测高级管理人员在实现人力资源行动计划所载各项目标,加强部门问责制。

89. 关于地域分配制度变更问题,报告 A/59/724 研究了改变会籍因素、人口因素和会费因素的权重、扩大基数和人口因素的方式以及应用加权幅度制度等变更地域分配三种假设情况。中国代表团认为,合理的地域分配制度性综合考虑三因素(会籍、人口和会费),保持适当比例,平衡会员国利益。中国代表团注意到,研究报告中对三个因素权重调整幅度较大。他请秘书处解释分别增加或减少 15% 的考虑依据。大幅度调整现有三因素很难平衡各方利益,缺乏可行性。

90. 关于在当地劳动力市场招聘一般技能的研究报告(A/60/262),中国代表团指出,除英文外,目前其他五种语文文本处理工作人员在当地市场招聘不能满足需要。中国代表团欢迎在节约资源方面作出的努力,赞成通过当地招聘解决文本处理工作人员问题。不能因节约资源的目的,忽视对质量的关注。对于国际招聘人员,为节约资源而给予当地招聘待遇情况已有发生。目前中文临时笔译人员招聘问题已出现此情况。中国代表团的多次呼吁仍未得到解决。人力资源管理厅应确保纠正这种不正确做法。特别重视招聘过程的公正透明问题。对于目前维和人员招聘出现招聘周期长、人员地域分配不均等问题,中国代表团呼吁人力资源管理厅加强对维持和平行动部征聘工作的监督。

91. 中国代表团很有兴趣地阅读了秘书长提交的关于各国政府和其他实体免费提供人员的报告(A/59/716),希望秘书处能对相关应聘程序和适用安排作进一步的介绍,特别是实习人员聘用问题。对于联检组报告(A/59/526)提出修订东道国协定,以实

现改善服务条件等建议。中国代表团主张积极听取东道国意见,力争协商一致。

92. **Farooq 先生**(巴基斯坦)说,人力资源管理是秘书处有效运作的基础,最近发生的事件使人们对秘书处的信誉产生疑虑,在这种情况下这个问题就更加重要了,突出了加强秘书处问责制和对会员国负责的必要性。管理人力资源行之有效的核心内容是征聘程序和职业规划。《宪章》规定,工作人员应符合最高标准,而且应在尽可能广泛的地域分配基础上征聘工作人员。但是一直以来不断有人抱怨,抱怨征聘工作缺乏必要的透明度,甄选标准常常是为了照顾某些候选人而拟定的。巴基斯坦代表团认为,应当增加发展中国家的任职人员,特别是在高级和决策级别上的任职人员。

93. 关于秘书处组成的报告(A/60/310)提到,有一小部分国家,他们的工作人员在联合国里人数很多,这不符合联合国的全球性,也不符合《宪章》要求在尽可能广泛的地域分配基础上甄选工作人员的规定。巴基斯坦代表团要求提供资料,说明为纠正不平衡问题所采取措施的情况,说明造成发展中国家在高级和决策级别上任职工作人员数量减少的因素。

94. 征聘的妇女人数增加了,妇女占一般事务人员类别的绝大多数。然而,在副秘书长和助理秘书长一级,妇女的比例却很小,D-2 和 D-1 级别上更是低于预期的人数。报告没有提供任何资料说明来自发展中国家妇女任职人数的比例,巴基斯坦代表团高度重视这个问题。

95. 关于人力资源管理问题的讨论也需要参考《2005 年世界首脑会议成果文件》。该文件指出为了使联合国能够切实有效地完成任务,联合国的财政和人力资源政策,条例和规则都必须符合联合国当前的需要。已经要求秘书长向大会建议进行这方面的审议。巴基斯坦希望确定指导拟定建议的原则。重申大会以前提出的关于人力资源管理问题的各项决议十分重要,秘书长的改革提议必须符合正在实施的各项改革措施。秘书长在行政管理方面应具有灵活性,这符合《宪章》

的相关条款和大会的任务规定。授予方案管理人员的权力应符合《宪章》，明确列出职权范围和责任制。最后，审查人力资源政策必须确保联合国工作人员保持公正不倚，根据《宪章》第一百条的规定，不得请求本组织以外任何当局之训示。

96. **Nguyen Dinh Hai 先生**（越南）说，人力资源管理改革的目的是建设一个富有成效、灵活和注重成果的组织，更好地为会员国服务。这种改革应建立一个全面公平的征聘、安置和晋升制度，根据公平地域分配和性别平衡原则建立更好的工作人员机构，为工作人员创造适当的工作条件，建立透明的授权制度，同时制定完善的问责制和责任制，建立切实有效的司法制度。

97. 关于公平地域代表性问题，越南代表团认为，这方面需要更快的进展，必须解决一些会员国、特别是发展中国家没有任职人员和任职人数偏低的问题。改善性别平衡问题方面已经取得了一些进展，但为了在今后几年中在所有类别达到男女比例 50/50 的目标还需要进一步努力。

98. 《2005 年世界首脑会议成果文件》规定在所有领域开展涉及人力资源管理的各项具体活动。越南代表团认为，在所有会员国的积极参与下，这些活动将会强化问责制和监督；改善执行情况，透明度和能力；强化所有各级工作人员的道德操守，从而提高联合国的信誉。

99. **Jonah 先生**（塞拉利昂）说，自 1980 年代以来，某些国家政府开始向他们国家的高级工作人员提供补贴。这种做法不符合国际公务员的行为守则和《宪章》。秘书长竭力要求各国政府和工作人员提供资料说明这种补贴的详细情况，但是没有奏效。他希望了解要求财务公开的规定今后是否也适用于工作人员，要求他们说明是否接受本国政府的补贴。

100. **Beagle 女士**（主管人力资源管理助理秘书长）说，对会员国提出的各种问题将会在非正式协商中予以答复。

中午 12 时 30 分散会