



大会

第六十一届会议

正式记录

Distr.: General
23 January 2007
Chinese
Original: English

第五委员会

第 14 次会议简要记录

2006 年 11 月 1 日，星期三，上午 10 时在纽约总部举行

主席： 优素菲先生 （阿尔及利亚）
行政和预算问题咨询委员会主席： 萨哈先生

目录

议程项目 123： 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。

06-59608 (C)



上午 10 时 10 分宣布开会

议程项目 123：人力资源管理（续）（A/61/201、A/61/228、A/61/255 和 Add.1 及 Add.1/Corr.1、A/61/257 和 Add.1-3、A/61/274、A/61/319 和 A/61/537）

1. **Kisambira 先生**（纽约工作人员工会主席）说，针对题为“着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织”的秘书长报告（A/60/692），纽约工作人员工会编写了一份关于人力资源问题的报告，其中载有具体提议以及对秘书处内工作人员和管理当局之间关系状况的评价。工作人员工会撤出工作人员和管理当局协调委员会（员工和管理当局协调会）的决定是全体工作人员于 2003 年做出的，此前工作人员工会已经查明行政当局尚未执行的员工和管理当局协调会协议有 127 份。员工和管理当局协调会中的工作人员代表收到的是文件定稿，没有任何谈判的余地。的确，似乎只要工作人员代表在这一论坛露一下面，行政当局便算是履行了《工作人员细则》第八章规定的与工作人员协商的义务。工作人员代表的作用已经变得毫无意义，因为如果没有问责制，行政当局仅仅执行那些自己认为合适的协议。工作人员和管理当局之间的谈判安排明显已经过时。

2. 大家经常说，工作人员是本组织最宝贵的资产，工作人员非常认真地对待这种说法。工作人员代表的主要职责是与行政当局和会员国合作，恢复工作人员的活力，特别是在改革可能影响到工作人员的权利这一背景下。人力资源管理改革能否成功，在很大程度上依赖于所有三方利益攸关者的积极支持。遗憾的是，秘书处内目前的气氛，没有为实现雄心勃勃的改革目标提供基础。工作人员工会同意联合国内部司法系统重新设计小组的报告（A/61/205）第 13 段提出的管理当局缺乏问责制的结论。

3. 工作人员工会确认调动有好处，但在没有建立有效司法制度的情况下，提议中没有提出保障措施，防止把调动作为惩罚手段，也在涉及家庭、医疗或其它工作/生活问题方面，也没有为工作人员制定保护措施。

施。在联合检查组（联检组）定于 2007 年提交的报告公布以前，就这一问题做出任何决定都为时过早。

4. 关于合同安排，联合国系统国际职工会和协会协调委员会（国际职工会协调会）其他成员认为，用连续合同取代长期合同是一个可以接受的折中办法，纽约工作人员工会坚决不同意这种看法。长期合同对于保证国际公务员的独立性至关重要，职业保障反过来对于坚持道德操守及实现本组织的目标也必不可少。

5. 需要进一步审查工作人员甄选和职位安排制度，因为新制度赋予方案主管更大权力，从而损害了中央审查机构的权力，再一次使工作人员代表的作用变得毫无意义。征聘决定非常重要，不能由主管单独做出，特别是在没有建立有效问责安排和健全司法制度的情况下。工作人员工会将等待国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）定于 2007 年提出的最后结论，然后才就统一外地工作人员服务条件的提议发表意见。

6. 秘书长的一些改革提议是积极的，但在没有独立的内部司法制度的情况下无法成功执行。员工和管理当局协调会第二十七届会议建议于 2007 年召开一次特别会议，以期就重新设计小组的报告提出联合意见。但该小组已经根据大会规定的职权范围进行过广泛协商，其报告也已经得到国际职工会协调会和国际公务员协会联合会（公务员协联）的充分认可。

7. **Banks 女士**（新西兰）也代表澳大利亚和加拿大发言说，秘书长在公布人力资源管理改革提议之前努力与工作人员代表进行协商，值得赞扬，这些提议的总体方向受人欢迎。联合国面临的日益增多的挑战着重表明，必须以最佳办法着力加强人力建设。秘书长应该着手实施不需要大会采取进一步行动的各项倡议。

8. 秘书长也把对任人唯贤作为工作人员征聘和发展的基本原则，但他需要阐明为加强实施这一原则方面所采取的一些具体措施，这些措施必须由有效的问责制和业绩管理提供支持。把秘书处建设成为一个没

有人为障碍、团结、机动的人才库的设想令人神往。秘书长可以改革工作人员甄选制度，以此消除现有的大多数障碍。没有理由为什么不应该允许一般事务工作人员申请无须按地域分配的职位。设立一个招聘中心的提议也有其优点，因为这类积极主动的措施有助于在全世界寻找有才能的候选人。此外，需要更加努力在秘书处内实现两性均等。澳大利亚、加拿大和新西兰完全支持更加积极主动地招聘工作人员以及缩短招聘时限的提议。如果同时制定用于监测进展情况的基准，改革提议总体上将更加有力。他们原则上还支持在维和行动中设立 2 500 个职业文职员额组成一支骨干队伍的提议，但这一想法需要认真斟酌。行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)已经概述需要详细审议的一些问题。

9. 人们都在期待公务员制度委员会关于统一外地服务条件的报告。现行制度的确有改进的余地，但秘书长的提议牵涉到许多费用和行政问题。简化合同安排及改用连续合同的想法也应该得到支持，但其中一个关键成果必须是精简合同管理。秘书长和咨询委员会都正确地强调培训对职业和专业发展的重要性。秘书处必须装备最好的信息技术，但任何新的人力资源管理制度都必须与有关这一专题的更广泛的提议相容。由于内部司法制度改革是人力资源管理改革的关键部分，澳大利亚、加拿大和新西兰都期待着在续会上审议重新设计小组的报告。

10. **Udo 女士** (尼日利亚) 代表非洲集团发言说，非洲集团对秘书长在人力资源管理改革领域做出的努力非常自豪，这些改革可以把秘书处转变为一支真正的国际公务员队伍。非洲集团希望拟议改革将使联合国有能力应对现有和将来的挑战。工作人员的确是本组织最大的资产。工作人员培训至关重要，可以确保最好地完成会员国认为关键的任务，其效益可以延续到遥远的将来。所有工作人员都必须能够平等获得培训机会。她欢迎收到关于如何向工作人员提供机会以及采取分阶段办法进行人力资源管理改革的资料。如果所有国家不能做出协同努力来履行大会的监督职

能，并在实行改革以后立即加以巩固，改革就不会成功。

11. 委员会应该重新审查旨在确保方案主管在未达标(特别是在牵涉到公平地域代表性的问题上)时承担责任的措施。必须处理好到 2010 年因自然减员和退休而将要出现大量空缺的问题，以防止秘书处内非洲国家的任职人员再进一步减少。非洲在高级管理层的任职人员特别少的问题必须得到解决，但各项提议必须考虑到非洲的特有问题：通过在因特网上公布空缺以及缩短公布时间来加快招聘速度的做法，不得对上因特网受到限制的非洲和其他发展中国家的候选人产生不利影响。非洲集团期待着进一步阐明关于设立一个专门招聘单位的提议，但强调需要制定各种基准，对进展情况进行监测。

12. 管理业绩委员会曾指出，秘书长关于人力资源管理改革的报告(A/61/228)第 26 段也注意到，地域代表性和性别均衡等领域的整体业绩依然没有达标。改善性别均衡的一个方式，就是使非洲妇女有公平机会到联合国服务，其中包括填补高级职位。改革的目标应该是建立一个更加简化、更加公平的招聘和晋级制度。

13. 非洲集团依然对联合国驻非洲各办事处的高空缺率感到担忧。通过认真管理调动安排，其中包括适当的奖励和津贴，这一问题可能会得到缓解，但员额配置表和员额结构的完整性不得受到损害。联合国应该在问责制和司法制度两个领域内不遗余力地展示迫切需要的领导作用。

14. **刘振民先生** (中国) 发言说，中国代表团关切地注意到，担任高级和决策职务的发展中国家国民的人数在减少，并且来自那些国家的工作人员在秘书处各部门间的分配情况不均衡。然而随着今后五年内有 1759 名包括高级工作人员在内的工作人员退休，秘书处应该利用这一机会，执行大会关于人力资源管理的第 57/305 号决议，改善地域分配状况。遗憾的是，根据适当幅度制度招聘的工作人员中有 22.4% 来自

于任职人数已经过多的会员国，并且从国家竞争性考试名册中征聘工作人员的速度很慢。

15. 人力资源管理厅必须使须按地域分配的员额的征聘和分配过程更加透明，对每个部门的征聘情况进行监测，并随时向会员国通报有关情况。中国代表团欢迎从无任职人员和任职人数不足的会员国征聘工作人员的快速通道项目，但认为，由于自然减员及改革分摊比额表可能造成的影响，应该扩大快速通道安排的范围，使之适用于任职人数目前低于适当幅度中间点并且任职人数将来很可能不足的国家。管理业绩委员会应该发挥中心作用，制定明确、透明、可行的政策和规则。

16. 中国代表团不赞成秘书长提出的在某些情况下将空缺公布时间从 60 天缩短到 30 天的提议。中国代表团担心，在征聘环节其它部分没有明确制定改进目标的情况下，缩短公布时间不仅不能加快征聘速度，反而会对信息技术系统不太发达的会员国的候选人产生不公平的影响。替代办法包括制定一个多层次征聘战略以及提前更多时间开始填补空缺工作。

17. 由于通过采用单一类型合同来简化现有合同安排的提议将影响到共同制度，中国代表团希望在做出任何政策决定以前，由公务员制度委员会加以研究。出于同样的原因，公务员制度委员会还应该审查有管理的调动制度的执行情况，因为该制度将涉及财政问题，要求进行政策调整及改善内部司法制度。然而可在高层管理当局一级开展一个有管理的调动试点项目，以便交流机构间经验，提高高层主管的领导能力。

18. 关于取消对申请某些专业职等员额的一般事务及有关职类工作人员的资格限制这一提议，应该从优化秘书处工作人员的专业素质和年龄结构这一立足点加以研究。鉴于国家竞争性考试名册中有许多候选人依然在等待征聘，中国代表团认为现行的资格限制做法应该维持，目前举行一般事务人员晋升专业人员竞争性考试的做法应该继续。中国代表团希望更清楚地阐明工作人员一次性买断这一提议，因为中国代表

团对该提议涉及的财政问题感到关切，并希望秘书处 在透明度和有效监测两个问题上做出保证。

19. 中国代表团认为，维和人员服务条件改革这一问题应该在有关共同制度的项目下进行讨论，因为公务员制度委员会提议就此事成立一个工作组。中国代表团还希望收到更多详细资料，说明设立 2 500 个常设维和员额这一提议与执行调动政策、简化合同安排及统一服务条件等其它改革措施之间的关系。中国代表团还对常设维和人员与其他维和人员之间可能出现的不平等问题感到关切。

20. **Effah-Apenteng 先生**（加纳）说，他赞成秘书长关于联合国已成为面向实地的机构的看法，因为实地特派团的工作人员多于总部的工作人员。随着任务规定变得更加复杂和困难，实地工作人员必须得到适当的补偿。虽然关于在一套规则之下采用单一的联合国工作人员合同的建议令人感兴趣，但应当研究其影响，以便各代表团能够就该事项作出知情的决定。流动将是职业发展综合制度的一个宝贵组成部分，因为需要应付联合国不断改变的需求和任务规定。流动政策应得到加强，以便能产生理想的结果。

21. 通过适当幅度制度改善地域分配方面尚未取得任何进展。必须继续在这方面作出努力，因为所采取的措施尚未产生结果，这些措施包括特别竞争考试、优先录用来自发展中国家经过筛选的候选人、关于设立专门负责地域分配的协调人的提议，以及向无人任职和任职人数偏低的国家派遣特别征聘团等。应当征聘更多来自发展中国家的妇女担任专业人员和更高职类的职位。

22. 已经确定的人力资源指标应当能够提供关于人力资源发展的概况，加强管理人员在这方面的工 作，并在联合国扩大使用人力资源规划模式。重新关注工作人员发展和学习方案以满足联合国职能和业务的需求是一项积极的举措。虽然确认银河电子人员配置系统是人力资源管理的重要工具，加纳代表团希望了解这项工具是否已改善征聘工作，更具体地说，秘书处如何能够在仍然坚持自由和透明的原则情况下，处

理所收到的大量申请。它希望，该制度的不足之处能得到处理，以便征聘工作既注重能力又省时。

23. **Muhith 先生**（孟加拉国）说，孟加拉国代表团赞成以下的看法，即联合国不再只是提供辩论、行政和会议服务，而是积极活跃于从人权到发展等一系列广泛的领域。因此，需要有一支具有多方面能力、多种技能和富有经验的国际公务员队伍，这支队伍是建立在专业精神、正直、问责制和透明度的基础上。孟加拉国希望忆及大会在其第 59/266 号决议中表示希望看到秘书长在人力资源管理决定方面加强管理问责制，惩处管理不当或未能遵守既定法规和程序，同时捍卫个人诉诸适当法律程序的权利。

24. 尽管大会一再作出呼吁，地域分配甚至比以往更加不平等。无人任职的国家已经失利，任职人数偏低的国家状况没有改变，任职人数过多国家的工作人员却有所增加。在 2002 年至 2006 年期间，无人任职国家只有 6 人任命，任职人数偏低国家有 114 人任命，但任职过多国家却有 196 人任命。在 2005 年 7 月至 2006 年 6 月期间，21 个任职过多国家中有 15 个国家的工作人员人数增加。该状况没有反映《宪章》第一百零一条第三项规定的精神或大会许多决议的精神。孟加拉国代表团再次希望忆及大会第 59/266 号决议，该决议强调指出，地域幅度适用于国家而非区域或集团。由于该决议提到问责制，它也希望了解将采取什么行动对故意忽视地域分配问题的做法追究责任。

25. 管理业绩委员会在其 2006 年 7 月的会议上得出的结论是，发展中国家在高级和决策一级的任职情况在地域分配和性别均等方面仍然缺乏绩效。孟加拉国代表团想知道，大会第 41/206 A、第 53/221、第 55/258、第 57/305 和第 59/266 号决议的规定是否已得到遵守。此外，孟加拉国代表团忆及秘书长在其题为“着力加强人力建设”的报告（A/61/255）中指出，仍然存在招聘缺乏复杂和多元文化环境经验的人担任领导职位的作法。孟加拉国代表团希望秘书处澄清该状况。

26. 孟加拉国代表团注意到改革外勤事务人员职类的提议的理由（A/61/255/Add.1），呼吁认真考虑关于在和平行动中建立 2 500 个职业文职职位的提议。应建立各种程序让部队派遣国具有经验和做出承诺及牺牲的国民能优先申请外勤事务职位。

27. **Dinić女士**（克罗地亚）说，为了实现改革目标，会员国、工作人员和管理当局必须合作。必须努力吸引和保留训练有素的人员，尤其是超过一半的工作人员正在实地服务。克罗地亚代表团长期以来一直倡导使用国家竞争考试征聘年轻和训练有素的人员。联合国必须加强努力加快征聘进程。作为全球机构，联合国必须确保所有会员国都有人在联合国任职。

28. 征聘、安置和升级必须考虑到地域分配、性别均衡和个人成绩这些关键和互补的因素。尽管有大量合格的女性候选人，妇女任职人数在初级职位有增加，但在高级职位没有增加。克罗地亚代表团支持安全理事会在最近关于妇女与和平及安全问题公开辩论中所表达的看法，即必须有更多的妇女参与和平行动的文职、警察和军事人员的行列，尤其是在高级职等。它指出，秘书长的特使或特别代表很少由妇女担任，它呼吁会员国提出更多符合资格的女性候选人。

29. **Vijayaraghavan 先生**（印度）说，至关重要的是，联合国应当具有训练有素、灵活机动和勤勤恳恳的工作队伍，以便能够成功应付它所面临的越来越多的挑战 and 复杂状况。联合国需要一个有效率的征聘制度，但也需要有抱负的工作人员。要在这两者之间取得平衡，则需要管理人员与工作人员之间进行合作共同作出努力。

30. 正如咨询委员会所述，委员会正在审议的报告载有一些富有创意的想法，这些想法需要进一步加以制定。印度代表团期待着秘书长在 2007 年提出各种其他建议，包括国际公务员制度委员会的有关报告。然而，印度代表团不同意咨询委员会以下的看法，即秘书长越来越多希望得到政府间机构支持他所管辖范围内的主动行动，这会模糊大会的决策作用与秘书长行政职责之间的界限。印度代表团坚信，秘书长应继

续密切地与大会协商这些主动行动，以便获得会员国更多的理解和支持。

31. 印度代表团愿重申，它要求联合国内部特别是高级管理部门具备最严格的问责制，并强调需要有明确规定的授权范围。因此，必须建立一个可行的奖罚制度，并改革内部司法制度。正如秘书长关于管理业绩委员会的报告(A/61/319)所述，全面实施加强高级管理人员绩效的评估措施，将极大地促进实现真正的问责制。印度代表团欣见已采取步骤建立一个道德操守和问责的框架，同时希望表示，对于由三名高级官员组成的内部监督委员会的做法表示关切，该做法违背会员国关于该委员会应当不隶属于秘书处并直接向大会汇报的要求。

32. 印度代表团无法完全理解，为何咨询委员会在其关于征聘和人员配备发言的开始时，援引《联合国宪章》第一百零一条第三项，因为所有会员国似乎都完全了解该条款的适用性。尽管印度代表团欣见秘书长强调战略规划人力资源，它期待着在联合国能够建立一个公平、透明和依法开展的甄选过程，基于平等的地域分配，并充分考虑到性别均衡。根据秘书长关于秘书处组成的报告(A/61/257)，高级别和决策职位大约只有40%由来自发展中国家的工作人员担任，尽管发展中国家构成联合国的绝大多数成员。或许现在应当是使得遴选进程合理化的时候，尤其是计算合理任职幅度的数学公式过多考虑会员国预算捐款，因此，违背了《宪章》的精神。随着秘书处和其他执行机构的规模扩大，必须适用地域分配原则的员额数量也应增加。

33. 秘书处性别均衡的状况是不如意的。只有在P-1和P-2的职等实现性别均衡。因此，印度代表团欣见新任秘书长保证他将致力于处理联合国性别不均衡问题，并深信，他强调择优录取不会阻碍实现发展中国家与发达国家之间的均衡，也不会阻碍遵守平等地域分配的原则，因为该原则也是促使他当选的原因。

34. 印度赞成采用预先挑选的候选人名册作为征聘、安置和升级的主要手段，并呼吁严格监测中央审查机

构，该机构的运作已得到职工会的置疑。印度代表团还支持开展国家竞争考试和其他征聘前的考试，并同意咨询委员会关于秘书长对职业发展和建立领导及管理能力的看法。然而，印度代表团希望，关于秘书长建立一个征聘和人员配备中心、流动、合同安排及工作人员买断计划等提议能够得到更多的澄清。

35. 印度代表团同意咨询委员会的意见，应当综合分析在联合国和平行动中建立2500个职业文职职位的建议。如果大会核准该提议，在征聘方面应在一定程度上优先考虑部队派遣国的候选人，这些派遣国一直表明它们支持联合国及其和平任务。最后，印度代表团坚信，不应当由行政当局或会员国单独开展人力资源管理改革。在该进程的每一个阶段，管理人员与工作人员应参与富有建设性的对话，并交流经验。

36. **Sul Kyung-hoon 先生**（大韩民国）说，秘书长关于着力加强人力建设的报告(A/61/255)提出了令人信服的构想，说明秘书处今后的方向，并载有许多宝贵创新意见。大韩民国代表团同意咨询委员会的意见，认为秘书长应该行使其目前拥有的权力，以其认为最适合每项工作的手段完成大会规定的任务。大会的作用应该是确定任务并责成秘书长加以执行。必须明确划分职权，建立相应的问责制度。因此，必须建立适当的考绩制度和有效的奖励和制裁办法，作为人事管理制度不可分割的一部分。应该鼓励管理层与工作人员定期协商，改善秘书处的基本文化和职业道德。

37. 现行征聘程序过于缓慢且缺乏适当的主动性。令大韩民国鼓舞的是，秘书长强调了战略人力规划，这种规划应尽量准确。为了使此类规划切实有效，就必须建立较快的征聘和职位安排程序，还要作出更大的努力，确保给通过国家竞争性考试的候选人迅速安排职位。目前的冗长排期可归咎于管理人员迟迟不作决定，这种情况不能接受。

38. 大韩民国非常重视秘书处的地域和性别均衡，因此欢迎秘书长旨在确保严格遵循地域目标和两性平等目标的提议。人力资源管理厅应在监测和处理这些

组织任务方面发挥更加积极主动的作用，高级管理人员也应在这方面加紧努力。大韩民国代表团支持秘书长努力建立鼓励人员流动的有效奖励制度，但也与咨询委员会一样对增进人员流动所涉及的潜在行政和管理问题感到关切。秘书长拟向大会第六十二届会议提交的关于第一阶段工作人员流动实施情况的报告应提出对今后各阶段生产率和财政情况的预测，以及对相关行政和管理问题的评价。

39. 为了吸引和留住有才干的和富有奉献精神的工作人员，培养本组织工作所需要的领导能力、创造精神和多才多艺的本领，必须加强职业发展方案。因此，大韩民国支持加强领导层和管理层的征聘、培训和发展。然而，咨询委员会建议在秘书长通报职业发展举措的优先次序、结果和时间表以前不增拨大额资金，大韩民国欢迎秘书处对此发表看法。目前迫切需要改善人力资源信息技术。应开发新的电子化人员配置工具，然而，为避免重复本组织银河系统的经验，应对该系统的规模和覆盖面进行全面分析。

40. 联合国工作人员的工作合同安排五花八门，工作条件大相径庭。为了确保所有工作人员均享公平待遇，应该精简合同安排。大韩民国谨希望获得有关拟议统一合同、包括 2007 年后所涉相关经费问题的详细情况。然而，由于这项提案与外勤人员的服务条件问题直接相关，因此应该在 2007 年 3 月审议公务员制度委员会不带家属工作地点的工作人员一揽子补偿方案工作组的报告和公务员制度委员会关于在联合国系统内实行统一办法提议的同时，对此进行讨论。

41. 在联合国和平行动中设立 2 500 个职业文职人员职位的提案如得到落实，会使此类行动的专业水平得到提高，并使本组织迅速回应维持和平需要的能力有所加强。如咨询委员会关于人力资源管理的报告 (A/61/537) 所示，需要采取一种由出资方分摊有关费用的明晰方法。需要澄清的其他领域有：所需技能的搭配、预期职等分配、甄选程序、工作人员流动措施的适用性和扩展能力的管理。

42. **Kamkum 先生** (阿拉伯利比亚民众国) 说，利比亚民众国支持人力资源管理改革，认为秘书处人员配置的公平地域分配是一个重要问题。阿拉伯利比亚民众国是地域分配员额中任职人数偏低的九个国家之一。鉴于利比亚民众国缴纳的会费大幅增多，这种情况尤其令人关切。利比亚民众国在现有员额中的任职人数一直低于适当员额幅度中点。

43. 任命和甄选程序应确保国际公务员的独立性。然而，现行制度没有提供必要的透明度和问责制，应该加以改革。

44. 人力资源管理改革的目的是建立全面和公正的征聘制度，并实现更公平的地域分配。为此，人力资源管理厅应采取步骤确保员额的公平地域分配，并增加秘书处中任职人数偏低和无任职人员的会员国的任职人数。人力厅还应与这些国家作出特殊安排，任命其若干公民在秘书处任职，甚至在这些国家举行征聘考试。

45. **Emam 先生** (沙特阿拉伯) 说，令沙特阿拉伯代表团失望的是，秘书处员额的地域分配不公平，任职人数偏低或无任职人员的国家数目近年来也有所增多。尽管沙特阿拉伯为促使本国国民就任秘书处职位作出各种努力，但该国仍然是联合国中任职人数最低的国家之一。在这方面，沙特阿拉伯支持秘书长要求建立和管理来自无任职人员或任职人数偏低的会员国候选人特别名册。然而，沙特阿拉伯不赞成关于将空缺通知的公告时间减至 30 天的提议。

46. 沙特阿拉伯认为，培训对职业发展十分重要，并应对所有职类工作人员强制执行。另一方面，人员流动方案则应自愿为之。如强制规定人员流动，则该规定就应强制性适用于所有职类。对于建议所有合同要么为临时或定期任用、要么则为开放式连续任用的提案，需作进一步研究。

47. 如果工作人员离职符合本组织利益而且自愿买断为工作人员所接受，则应提出自愿买断办法。在执行这项政策时应透明、公正并采纳有效的问责制度。

沙特阿拉伯同意行预咨委会的意见，认为应建立奖励制度和管理征聘名册。然而，他指出，此类名册有可能变得过于庞大而毫无用处，他要求秘书长制定管理和监测此类名册的政策，以防滥用。虽然沙特阿拉伯代表团欢迎拟议建立的机构资源规划系统，但对该系统无法解决许多人力资源管理领域存在的战略问题仍感到关切。

48. **Tal 先生**（约旦）说，应该采取有条不紊、逐步渐进和深思熟虑的办法，确保对联合国人力资源管理制度进行实质性改革。约旦代表团注意到秘书长各报告载有的提议，其内容尽管时有冗余，但甚为详尽，对此，约旦代表团谨向秘书处表示赞扬。约旦代表团希望委员会在非正式磋商中澄清各改革提议的具体内容。

49. 约旦赞赏人力资源管理厅努力精简规则和程序，更好地利用现有信息技术系统，改善各行动计划的应用情况，加快征聘速度并改善工作人员的留用。各改革领域的许多提议相当复杂，如实施不当，可能造成达成一些目标而牺牲另一些目标的局面。因此，约旦希望全面实施各项提案。委员会应该在讨论各报告所载提案的过程中切记长期目标。任何提案都不应以自身为目的。

50. 约旦代表团注意到，秘书长的各项报告一再提及需要改变文化。虽然这种改变对成功实施改革提案十分必要，但需要假以时日方能实现，各利益攸关方也要不断沟通和交流信息，以克服阻力，确保顺利过渡。另外，要改变的不仅仅是工作人员。它还包括管理层、监督机构、会员国如何界定联合国的今后作用及会员国可能在实现联合国目标方面发挥何种不断变化的作用这一问题，以及确定今后政策指导方针的工作。变革的阻力应在意料之中，应该非常审慎地确保会员国在采纳其中若干改革提案时，不仅达成书面共识，而且取得真正的重大进展，逐步改善人力资源的全面管理。最后，约旦代表团注意到，各项人力资源管理问题的报告均未提及聘

用有特殊需要人员的问题。约旦代表团认为这个问题至关重要，因此希望获得更多的有关资料。

51. **Debabeche 先生**（阿尔及利亚）表示，人力资源管理改革是一个尤为敏感的问题，实质上涉及到个人与文化。秘书长在其报告(A/61/255)第24段所列原则的基础上，提出关于人力资源新框架的建议。这一做法意味着，本组织只是刚刚开始关注这些原则，而且这些原则在过去遭到了忽视或轻视。如果情况确实如此，则可说明为什么联合国在人力资源管理方面存在那么多问题。

52. 这些改革建议是秘书处提出的，显然没有得到公务员制度委员会的投入。委员会的授权任务非但不应被边缘化，反而应加以扩大——不只是审查薪金和应享待遇，还应包括制定国际公务员司法框架，以吸引最优秀和最聪明的候选人。目前的人力资源改革程序零碎而又复杂，造成工作人员之间的不平等。因此，他欢迎建立单一合同类型的建议，以此确保工作人员获得平等待遇。关于连续性合同，他要求说明“为了本组织的妥善管理”而终止此类合同的条件。

53. 他注意到有关改革银河系统、空缺公布时间减至30天以及建立事先筛选候选人名册的建议。他表示，提高透明度和改善公平地域分配等目标，是阿尔及利亚代表团特别关心的问题，除非大会在监测招聘工作方面发挥更大作用，以确保只有最佳候选人得到任用，主观因素一律不予考虑，否则这些目标就无法实现。成员国在这方面的经验或许有所助益。

54. 在一个真正公平的制度中，应该为认为自己受到不公平待遇候选人提供申诉程序。这将提供纠正错误的渠道，加强问责制度，平息把征聘工作交给外部人员的要求。他不赞成将空缺公布时间减至30天，因为这十分不利于信息和通信技术不甚发达的发展中国家的候选人。若要建立事先筛选候选人名册，就必须遵守征聘截止日期（而目前的情况并非如此），并通知候选人他们已被列入名册。然而，列入名册并不保证被事先筛选的候选人能够或者愿意接受给予的

职位。阿尔及利亚代表团希望得到更多关于这些问题的资料。

55. 阿尔及利亚代表团支持对负责采购工作的管理人员进行轮调。总的来说，高级管理人员的征聘问题十分重要。去年，阿尔及利亚代表团询问了秘书长办公厅主任一职的任命方式——办公厅主任后来成为常务副秘书长。得到的答复是，这些任命由秘书长酌情处理。据我所知，没有任何正式文件对这一政策作出规定，他对大会未能更密切地关注这些任命表示遗憾。目前的做法应予终止，所有空缺员额应该公布，大会应参与候选人的任命工作；当然，秘书长应该有权根据需要任命政治顾问的自由。

56. 还应考虑限制高级人员的任命期限，对这些任命采用地域轮流原则。这符合大会第 59/266 号决议关于会员国在秘书处高级和决策级别拥有公平代表性的规定，也能够确保任何员额不被任何会员国和国家集团视为禁脔，一会员国国民不得继任由该国国民担任的高级职位。

57. 根据大会的愿望实现公平地域分配，不应是一件难事。应考虑在大会范围内建立一项机制，对高级管理人员实行问责制，如大会的愿望未得到落实，即可采取任何必要措施。如果没有目前在秘书处占主导地位的会员国的支持，就很难建立这种机制。这些会员国自己对现有管理制度进行审查后觉得不满，这应该使它们更愿意接受这一措施。

58. 他对发展中国家在秘书处高级别职位的任职人数偏低而会费却持续上升这一情况表示关切。他要求提供按国家分列的关于支付工作人员薪金和应享待遇数额的资料。这些付款连同用于维持在特定国家所设办事处的金额，让所谓在秘书处的任职人数应同预算缴款挂钩的说法站不住脚。

59. 管理层和工作人员代表之间如不开展持续对话，任何改革都无法进行。纽约工作人员代表没有参与改革磋商，让人们对这一进程的合法性产生怀疑，他呼

吁双方重新接触。最后，他欢迎举报人保护方案以及监察员在资源有限的情况下完成的工作。

60. **Vuong Dinh Van 先生** (越南) 表示，越南代表团赞赏秘书长在任职期间作出的巨大努力，并注意到改革工作取得了一定的实绩。他希望，全球秘书处的建立将进一步统一联合国系统，各项改革将有助于联合国应对今后的复杂需求。尤为重要的是，人力资源管理改革必须建立在最高标准的道德操守、公平、透明、问责、工作人员和管理人员绩效、以及尊重多样性和地域均衡的基础之上。

61. 必须改善工作人员的工作条件和培训。工作人员流动会给全体工作人员创造更多的机会，但在安排上必须对总部和外勤工作人员一视同仁，不应扰乱业务的正常开展。

62. 任职人数偏低是许多发展中国家所关心的主要问题。就越南而言，理论上应属于越南的八个员额只填补了四个，而四名越南候选人在通过国家竞争考试四、五年之后，还在等待征聘。60 天的公布期限一定不能缩短，征聘程序应进一步简化，以便于发展中国家候选人参与。还不妨给本国干事类别的人员到总部和其他工作地点工作的机会，以培养他们成为国际公务员。

63. **Makhumula 女士** (马拉维) 表示，联合国工作人员必须做到胜任和多技多能。因此，马拉维代表团热烈欢迎秘书长为建立一个高效、灵活和注重成果的联合国而提出的人力资源改革方案。她欢迎秘书长关于着力加强人力建设的报告 (A/61/255) 和关于人力资源管理改革的报告 (A/61/228) 中提出的职业发展和支助政策，表示应核准秘书长确定的预算资源。然而，她表示关切的是，虽然取得了一些进展，但为两性均等和地域分配制定的目标尚未实现。应把实现这些目标作为优先事项。

64. 流动有助于加强总部和实地之间的统筹和了解，但流动的实施不应以损害机构记忆为代价。秘书处应提出知识管理做法，维护服务的连续性和质量以及机

构记忆。她支持采用三类合同——短期、定期和连续合同，以此消除目前在合同安排上存在的不平等现象。但她又表示，会员国应认真研究新制度，避免制造新的不平等现象。

65. **Kovalenko 先生** (俄罗斯联邦) 表示，俄罗斯代表团十分重视执行有效、灵活的人力资源政策框架，以在最大程度上发挥联合国工作人员的效率。人力资源管理的改革必须提高实效，合理利用稀少资源，满足对合格人员的需求，增强秘书处的绩效。

66. 总的来说，秘书长的建议是为了加强联合国的终身服务制度的，特别是通过采用 100 号编的方式，将这一制度扩大到维持和平人员。他的疑虑是，这一做法是否有道理，以及通过强制流动等做法着力培训多技能工作人员，是否是让联合国有能力应对当代挑战的最佳和最有效方式——这一做法的代价是：不能通过从外部征聘高资格专家，给联合国注入“新血”。这一做法与现代人力资源管理实践脱节，与对联合国特别是对维和领域提出的迅速变化的要求脱节。俄罗斯代表团认为，提出的各项改革是一个代价昂贵的事业，能否给会员国带来惠益还很难说。

67. 大会审议在和平特派团设立若干长期员额时，应考虑到公务员制度委员会在统一外勤服务条件方面所做的工作。

68. 俄罗斯代表团同意，联合国工作人员的条件必须包含对工作流动的承诺，秘书长有权根据联合国的需要调动工作人员，但俄罗斯代表团仍然关切采用强制、因而是缺乏组织的流动做法，其中甚至包括不同职业类间的流动。这个令人关切的问题，以及在应如何界定和执行流动方面缺乏明确的设想，不仅有损联合国的实效，而且会造成大量、毫无道理的支出。

69. 取消工作人员职类之间以及总部和外勤之间流动限制的建议有一些道理，但俄罗斯代表团不予赞同。首先，这将涉及目前由当地工作人员填补的国际员额——这是毫无道理的，况且这些当地工作人员是根据完全不同的规则任用的，他们的技能和资格也不一

样。其次，这将造成大量而且不尽合理的支出。总体而言，秘书处提出这些建议，其动机似乎是要加强就业保障，提高留住工作人员的费用，而不是关心灵活性、生产率和绩效的提高。应认真分析 2002 年提出的工作人员甄选和安置制度。这一制度未能给联合国注入“新血”，而是侧重于巩固终身服务。应开展五年期审查，并获得管理人员的投入。

70. 此外，俄罗斯联邦代表团不愿意支持旨在更加严格地执行地域分配规则的建议。秘书处似乎已经忘记，这一制度包含了适当“幅度”，而且秘书处在这些幅度的执行上已经远比联合国系统其他任何机构严格。过于强调地域因素，而无视各国在特定级别或特定部门的任职情况，违背了工作人员甄选需求。正如人权事务高级专员本人所指出的那样，人权高专办在填补 P-2 和 P-3 职等空缺时，用人只能来自国家竞争考试名册，这成为实现地域分配均衡的障碍，而且是征聘发展中国家国民的障碍——虽然这看似自相矛盾。

71. 俄罗斯代表团支持简化联合国合同制度的构想，但还希望得到以下保证，即新的连续合同不会成为一种用来取代定期合同的准长期合同。俄罗斯代表团认为，定期合同是管理人力资源的最适当工具。俄罗斯代表团还希望获得更多关于征聘名册的使用、增加工作人员培训支出方案以及工作人员有偿离职方案的细节。

72. **Kodera 先生** (日本) 说，良好管理人力资源是任何组织的基础。虽然现行人力资源管理制度不得不面对许多新的挑战，但总体上运作良好，不时进行了必要的改革。人力资源管理政策直接影响工作人员业绩，而且一旦作出实行改革的决定，便无法走回头路。因此，就秘书长的建议采取任何行动之前，应当对现行制度进行审慎的审查。

73. 日本代表团赞赏秘书处努力在拟定改革提案期间与工作人员及其代表协商。任何改变都必须尽可能顺利地引入。所以，他感到遗憾的是，应处于协商中

心的纽约工会没有参加协商进程。职工团体和管理层应加强接触，以取得建设性的成果。

74. 他在谈到秘书长关于着力加强人力建设的报告(A/61/255)时说，加快征聘和甄选过程的措施很重要，但必须符合良好管理的原则。他要求说明，经过预先筛选的候选人如何达到特定员额职务说明的要求。现行工作人员甄选制度的资格要求，包括地域标准，是非常适用的。如果秘书长企图取消工作人员甄选制度中的地域标准，日本代表团会有很大保留。

75. 他想知道，在一套规则规定的一种工作人员合同的基础上提出新合同安排，如何影响大会第42/220 A号决议规定的专业以上职类工作人员地域分配适当幅度的计算方法。公务员制度委员会未预见到这种改善外地服务条件的办法。因此，必须认真审查拟议新安排，以确保共同制度机构之间的报酬适当平衡。

76. 有关统一外地服务条件的提议也需要进一步研究。维持和平行动的工作人员人数与共同制度其他组织的工作人员人数相差很大。他想知道，有多少在和平特派团任职的国际工作人员及其家属可以住在其拟议行政外派地点，而这些地点又无需具有相当大的管理能力。委员会应等待公务员委员会来年春天提出报告，然后再讨论这个重要问题。

77. 对于日本代表团来说，在和平行动中设置2 500个职业文职职位的必要性并不十分明显。他问及，这种制度对本组织或有关工作人员有什么好处，2 500的数字是怎么得出来的。所有这些倡议都应予以整体评估，同时考虑到目前的外地特派团是由国际和当地工作人员共同维持的。

78. 会员国和秘书处都必须加倍努力，改善地域分配。管理人员必须致力于实现地域指标；人力资源管理厅必须发挥强大作用，确保在作出征聘和晋升决定时考虑到地域分配原则。因此，他欢迎将快车道征聘程序纳入主流以及加强该厅这方面的权力的建议。

79. 流动性和职业发展是人力资源管理的重要方面。今后几年很多工作人员退休，应促使秘书处加快制定

加强管理的政策。但他警告：在职业发展方面大量投资的想法是一个巨大的政策转变，过去职业发展由工作人员自己斟酌办理。流动性和职业发展必须密切协调，指标和工作计划应尽早制定，以避免出现任何问题。

80. **Sadouk 先生**（摩洛哥）欢迎秘书长努力改善人力资源管理，以便更好地迎接未来的挑战。一个需要改革的领域是十分复杂的征聘过程。该过程必须简化，内部和外部征聘都必须更加透明。本组织的工作人员是其最大资产；为了优化业绩，必须对培训增加投资，并注重道德、公平、透明度和问责制。他虽然支持总部和外地之间流动的原则作为促进灵活性的手段，但流动性应是自愿的而不是强迫的，应无区别地适用于所有工作人员。

81. 他对发展中国家和转型期国家在秘书处任职人员偏少表示关切；必须采取创新措施，以确保公平地域分配。还必须作出更大努力，实现性别均衡，包括在高级职位一级实现性别均衡，还应征聘更多发展中国家的妇女。最后，他强调，有必要在本组织及其方案中进一步强调问责制。

82. **Safaei 先生**（伊朗伊斯兰共和国）说，本组织的工作人员是其最大资产；所以，人力资源管理必须是一个不断进行的过程，旨在界定明确的责任分工和问责制，并达到道德、管理有素、业绩、公正和多样性的最高标准。他支持秘书长努力重振秘书处，使其作好准备面对今后挑战。

83. 不过，他对秘书处未能实现地域和性别均衡，特别是在高级职位上未能这样做感到关切。拟议的专门征聘事务处应在实现这些指标上向会员国负责。该处与会员国之间的定期协商也会改善征聘过程的问责制和透明度。他虽然也认为目前的征聘过程太长，但表示关切的是：缩短公布时间将使发展中国家的候选人无法平等竞争。相反，可以通过改进协调与规划节省时间，也可以在该过程的其他阶段节省时间。最后，他欢迎流动方案作为向新工作人员转让技

能的适当方式；不过，流动原则应无歧视地适用于各级工作人员。

84. **Pataca 女士**（安哥拉）说，安哥拉代表团极为重视人力资源管理改革，特别是公平地域代表性的问题。该代表团赞赏引入新的人力资源框架，使管理人员和工作人员有责任实施任人唯贤的征聘和职业发展原则，并完成地域分配、性别均衡和道德标准方面的任务。

85. 问责制和透明度是征聘和甄选过程中的重要因素，清楚界定中央审查机构在征聘和甄选过程中的责任也很重要。这个过程必须得到不断监测。在员额确定以后，不应长时间拖延名册上的候选人去填补。银河系统虽有优点，但仍需改进，以有效处理大量候选人。尽管本组织努力处理无任职人员或任职人数偏低国家的问题，这个问题继续存在。改革措施应确保没有机会优待某些候选人。今后三年很多工作人员退

休，应为来自无任职人员或任职人数偏低国家的候选人提供更多机会。

86. 规划和协调对改进征聘至关重要。考虑到无任职人员或任职人数偏低国家技术较差，不能及时传播信息，妥善规划应包括适当考虑公布空缺的时限。因此，安哥拉代表团不支持缩短公布时间的建议。

87. 安哥拉支持秘书长关于为高中级管理人员制定两性平等主流化方案的建议，并欢迎秘书长提出的旨在一般事务工作人员中推动性别问题敏感性、多样性认识和跨文化敏感性的各项建议。几项大会决议已经对联合国没有明确界定的问责制框架表示关切。目前支离破碎的制度难以理解，只得到部分实施。因此，在向管理人员进一步下放权力之前改进问责制是极为重要的。

下午 1 时散会