



大会

第六十三届会议

正式记录

Distr.: General
6 February 2009
Chinese
Original: English

第五委员会

第 17 次会议简要记录

2008 年 11 月 13 日星期四上午 10 时在纽约总部举行

主席：布罗迪先生（匈牙利）
行政和预算问题咨询委员会主席：麦克卢格女士

目录

议程项目 123：人力资源管理

本记录可以更正。更正请在有关记录的印本上作出，由代表团成员一人署名，在印发之日
后一星期内送交正式记录编辑科科长（DC2-750, 2 United Nations Plaza）。

更正将按委员会分别汇编成册，在届会结束后印发。

08-60040 (C)



上午 10 时 10 分宣布开会。

议程项目 123：人力资源管理 (A/61/206、A/61/694 和 Add. 1、A/61/806 和 Add. 1、A/61/822、A/61/823、A/61/957 和 A/61/1029；A/62/7/Add. 14、A/62/185、A/62/186、A/62/215、A/62/285、A/62/315、A/62/628 和 Add. 1、A/62/707 和 Add. 1、A/62/845 和 Add. 1 和 A/62/890；A/C.5/62/L.9；A/63/132、A/63/189、A/63/202、A/63/204、A/63/208、A/63/221、A/63/282、A/63/285、A/63/290、A/63/298、A/63/301、A/63/310 和 Add. 1-3 和 A/63/526；A/C.5/63/3 和 Add. 1 和 2)

1. **Kane 女士** (主管管理事务副秘书长) 代表常务副秘书长发言。她说，管理改革是秘书长议程上的优先事项。以什么方式雇用、培养、管理和使用工作人员，乃是此项改革的基石之一。联合国只有拥有了更现代化的、新的人力资源框架，才能提高效率、灵活性并加强问责制。

2. 秘书长在本届会议开幕时指出，现在到了对工作人员加大投资的时候了。秘书处工作人员近 60% 在实地工作，然而，现有的人力资源管理框架却是为以总部为基础的、基本稳定的环境设计的。必须要把以实地为基础的充满活力的业务行动，对之加以改革。

3. 委员会面前的提议涉及精简联合国合同、采用以名册为基础的办法进行征聘，并且把秘书处工作人员的服务条件同联合国各机构、基金和方案的服务条件相统一。这些改革相互关联，旨在使联合国能更好地执行日益复杂的任务，包括维持和平行动和其他在实地展开的行动。这将导致简化各项进程并提高透明度、便利工作人员的流动并为工作人员提供更加平等的待遇。这也将有助于建立一个真正全球性的、综合的秘书处，努力满足联合国的需求，并能更好地执行会员国所交付的任务。

4. 精简合同安排的问题已经讨论了好几年；这是一项重大的改革，将形成简化的、遵循单一一套工作人员细则的制度。任用类型分三种：临时、定期和连续。

截至 2008 年 6 月 30 日，联合国秘书处有几乎 40 000 名工作人员，其中近 60% 在维持和平行动和政治特派团工作。现有的合同安排以及低劣或不同的服务条件并不能很好地维护工作人员的利益，反而妨碍联合国吸引、征聘、管理和挽留工作人员，在实地尤其如此。采用单一的工作人员合同，执行单一号编的工作人员细则，将为所有地点的工作人员展现职业前景，而不将其限于某办事处或项目。对于建立一支流动和多才多艺的工作人员队伍而言，这一点至关重要。

5. 然而，精简合同安排本身还不够。同时还必须统一服务条件。必须要设立连贯、共同的薪金、津贴和福利制度，使得工作人员能够在实地的各工作地点之间流动、在总部和实地、以及在联合国各机构之间流动。统一服务条件还将便于以更一体化的办法管理工作人员，便于将其才能同相应的工作匹配起来，同时培养有效力、有经验和具有多种技能的个人，让他们感到自己的贡献有了回报。

6. 另外，还必须减少征聘工作人员所用时间。目前正在要求联大核准以名册为基础的办法，确定事先核准的具体职业类合格候选人名单，这样就不用为每一个员额刊登广告。在可能情况下，进一步依靠名册，会加快征聘进程，提高其效益。还要求核准把具体职位空缺通知期间从 60 天减为 30 天。

7. 她希望，联大通过关于人力资源管理的第 62/248 号决议，而会员国又愿意把各项提议作为紧急事项加以审议，这将导致本届会议产生有利的成果。秘书处希望在 2009 年 7 月 1 日实施各项订正安排。

8. 会员国希望建立一个现代化、透明和注重成果的联合国，培养一支高度专业化和能执行多重任务的工作人员队伍；秘书长赞同这一想法。要实现这项目标，就务必要制定新的人力资源框架。

9. 她以自己的身份发言，介绍了秘书长关于人力资源管理的各项报告。她说，人力资源管理厅是此领域改革的中心机构。秘书长关于人力资源管理改革的报告 (A/63/282) 和关于为解决在改革内部司法范围内提出的七个系统性人力资源问题而采取的措施的报

告(A/63/132)指出, 鉴于联合国业务需求不断变化, 人力资源管理厅正在加强其战略性和主动性。

10. 人力资源管理厅继续进行以下工作: 帮助联合国调动其人力资源能力, 迎接各项新兴挑战; 支持设立新的实体; 通过政策制定和信息技术, 发展和维持人力资源管理基础设施; 建立能力以帮助管理人员进行管理、帮助工作人员人尽其才, 并监测业绩; 引入并分享人力资源管理方面新的观念和良好做法; 在有关服务条件和安保的事项方面, 包括在工作-生活问题、工作人员发展和职业机会等领域进行倡导; 并向各部门、管理人员和一般工作人员提供咨询和行政事务。

11. 关于人力资源管理改革的报告(A/63/282)概述了在调整人力资源框架、以满足联合国业务工作日益加大的需求方面的重大进展。尽管如此, 此项改革某些重要方面必须在本届会议上加以讨论。

12. 就人力资源而言, 重要的关键方面在三份报告中特别作了阐述: 关于精简联合国合同安排的详细提议(A/63/298)、关于《工作人员条例》修正案的报告(A/63/189)和关于联合国人员征聘和配置的报告(A/63/285), 其中着重阐述了以名册为基础的人事工作方法。这些报告所概述的改革倡议将使得联合国具有所必需的敏捷性, 以便建设和维持一个日益业务化和注重客户的联合国, 使其各项进程得以精简, 争取完成当今世界所要求的复杂任务。这些报告是根据联大第 62/248 号决议编写的; 该决议指出, 联大第 63 届会议主要会期将继续审议合同安排和服务条件问题。这些报告以秘书长过去各项提议为基础, 详细说明了以下内容: 拟议设立以现有 100 号编为基础的单一号编的工作人员细则、囊括三种任用类型的单一合同, 以及统一服务条件、包括实地工作人员服务条件的措施。

13. 关于征聘和人事工作的报告(A/63/285)是按照联大第 61/244 号决议的要求提出的; 此项决议要求秘书长进一步阐述使用事先筛选的名册的情况。该报告说明了在推进秘书长关于着力加强人力建设的报告(A/61/255)和关于征聘和人事工作的报告(A/61/822)

所提改革提议方面的进展情况。事先筛选的名册概念的依据是: 战略性的工作人员规化、使用通用空缺通知、在不同职业类设立专家组、在整个秘书处采用中央审查机构以及侧重上游的审核程序。

14. 她欢迎联合检查组关于将国家竞争性招聘考试作为一种招聘工具的审查的报告(A/62/707/Add. 1)。联合国已实施了一些不需要联大核准的建议。例如, 已起草了一份管理国家竞争性考试进程的新的行政指示。人力资源管理厅通过工作人员队伍战略规划进程, 已指明了 2009 年国家竞争性考试的职业类和会员国。其他建议取决于外部的因素。例如, 缩短考试周期就需要有财政资源, 以加速改卷工作; 国家竞争性考试名册管理工作将在新的人才管理制度内加以处理。现在正在探讨同联合国其他机构交流名册的可能性。

15. 另一个关键的重点方面是流动政策。按照联大第 61/244 号决议的要求, 关于该专题的报告(A/63/208)说明了流动方面的持续进展情况, 对所设想的其余各阶段做了预测, 并评估了相关的行政、管理问题, 对前进的道路也提出了意见和建议。按照单一号编的工作人员细则运作, 会加强流动、提高联合国的灵活性和反应机动程度, 提高其方案交付能力和通过加强一体化来处理其工作诸多方面的能力。

16. 联合检查组关于联合国工作人员流动的报告(A/61/806)和秘书长就此的说明(A/61/806/Add. 1)也承认流动的重要性。其目的在于便利工作人员在联合国共同制度内的流动, 而现有的政策不允许进行此种流动。不平等的服务条件进一步妨碍了机构间的流动: 各基金和方案的整套报酬办法更好, 改善了不带家属工作地点的工作——生活平衡状况。

17. 她谈到定期向联大提交的人力资源管理报告, 称秘书长关于秘书处的组成的报告(A/63/310)、关于各国政府及其他实体免费提供的人员的报告(A/63/310/Add. 1)、关于雇用退休人员的报告(A/63/310/Add. 2)和关于咨询人和个体订约人的报告(A/63/310/Add. 3)对全球秘书处工作人员队伍作了分析, 反映了 2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间的种种趋势。

18. 关于 2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日秘书长在处理纪律事项和可能的犯罪行为方面的做法的报告(A/63/202)通报了在不当行为和(或)犯罪行为已获证实时采取的所有行动,以及按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。报告还摘要介绍了惩戒事项行政机制,概要说明了秘书长已实施惩戒措施的案件及关于处理该报告所述期间已结案的所有案件的统计数字。

19. 关于防止性剥削和性虐待的特别措施的报告(A/62/890)列出了在 2007 年 1 月至 12 月期间联合国系统内性剥削和性虐待指控方面的数据,以及对这些指控进行调查的情况。

20. 委员会面前有 5 份报告,内容涉及:联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)的人员配置;同人力资源管理厅协作采取措施,来纠正人们认为人权高专办内存在的地域分配不平衡的情况(A/61/823、A/62/845 和 Add. 1、A/63/204 和 A/63/290)。联合检查组关于该专题的报告(A/62/845)注意到人权高专办人员组成情况最近有所改善,但坚持认为,地域分配依然严重不平衡,尽管没有加以量化。秘书长关于检查组报告的说明(A/62/845/Add. 1)指出,术语和方法前后不一,导致围绕该问题出现各种误解。管理事务部依然致力于按照联大确定的适当幅度,进一步改善人权高专办工作人员的地域分配多样性。

21. 会员国在本届会议上核可关键举措,将会大大促进人力资源管理厅的工作。最近几个月已取得了若干成功。2008 年 8 月颁布的秘书长订正公报加强了各部门妇女问题协调人的作用。人力资源管理厅内新设了外联能力,以吸引优秀人才,并处理即将有人退休事宜。就绩效管理而言,秘书长同其高级管理人员订立盟约,规定一年内要拿出可计量的具体成果。

22. 填补空缺所需期间已减至 162 天;争取再减少到 100 个历日。在工作人员战略规划方面,正在就人员配置计划和职业发展计划制定试验方案。就人才管理制度而言,正在协同实地和人力资源管理厅内重要的利益攸关方,实施一项新的信息技术工具,以支持各

项改革倡议,以便把工作人员队伍规划同绩效管理联系起来并精简业务流程。

23. 就学习和职业发展而言,已制定了支持学习管理的信息技术工具的规格,并将设立高级别学习咨询委员会,确保学习符合联合国的目标和优先事项。最后,在 2008 年 6 月工作人员——管理层协调委员会的会议上,已同工作人员就好几项建议进行了协商;该委员会重申支持秘书长关于精简合同和统一服务条件的提议,并注意到关于改进工作人员甄选制度、业绩管理和流动的若干建议。

24. **Malcorra 女士**(主管外勤支助事务副秘书长)说,联合国对其工作人员队伍中、在实地工作的 60% 的人员及其服务条件没有给予足够的重视。三大人力资源改革提议,即:精简合同、统一服务条件和以名册为基础进行征聘,将对这些工作人员产生重大影响。目前合同类别分 11 种,服务条件有 15 种,导致待遇不平等、更替率高、成本增加,加之行政管理工作复杂,以及流动方面存在着固有的障碍,结果实地空缺率较高。此外,外地工作人员没有多少职业发展机会。

25. 88%的国际维持和平人员的合同期为一年或一年以下,尽管维持和平特派团中文职工作人员平均服务期限差不多为五年。专业类别工作人员的更替率每年在 22%到 30%之间,半数以上的专业人员只有不足两年的实地工作经验。许多维持和平人员签过一系列短期合同,积累了十多年的实地工作经验。

26. 2008 年 3 月,她的前任在委员会发言时,指出维持和平特派团日益复杂和多样化,其性质正在发生变化。此外,开办行动和混合行动数量增多,正在设立的新的一体化特派团,也提出了新的要求。因此,要找到并挽留合适的工作人员日益困难。现在亟需改革,她呼吁委员会提供咨询意见和支助。

27. 实地的情况日益恶化,特派团、任务规定和所需人员的数量继续增加。由于又设立了联合国中非共和国和乍得特派团(中乍特派团)和非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动(达尔富尔混合行动),2008 年所需外

地工作人员增加了近 20%。专业类别工作人员空缺率增加到 38%，不过，总体空缺率却降至 27%。

28. 甄选进程繁琐复杂，效益不高。许多聘用通知发出后，遭到聘用对象拒绝，新聘人员人数下降。所选定的聘用对象有四分之一实际上属于工作人员的横向调动，这是目前采用的“针对特定特派团的”合同的直接结果。此外，人力资源管理厅最近一次调查显示，其他就业机会和家庭方面的关注是所有离职情形中近半数的成因。同时，离职者中，近 70%仍然留在联合国共同制度内。有人似乎利用维持和平作为敲门砖，然后再进一步争取更好的机会。秘书长所提的改革将有助于解决这些问题。特别是将努力实现指派任务方面的连贯性，将对不带家属工作地点采用特别行动办法并将以带薪修养旅行来取代间歇修养假，作为统一服务条件的一项内容。在以名册为基础进行征聘时，将使用经过事先核准的候选人和工作人员队伍战略规划。

29. 在所有这些事实和数字背后，是一个个真人的故事。例如，尽心尽职的工作人员常年在条件艰苦的工作地点供职，牺牲了家庭生活和个人保障，却没有多少职业前途，在现有的合同结束后联合国方面不给予任何承诺，其整套报酬办法也远不如联合国机构、基金和方案的同事。为具体的特派团空缺职位所征聘的高素质人员多年来业绩良好，他们要应聘其他特派团相应的空缺职位，却要经过冗长的征聘进程，尽管他们已证明自己在有关领域的能力。相反，行政管理人员可能花大量时间开展征聘和选择进程，到头来，所选定的候选人不是不接受聘用，就是在联合国从事有限期间的工作后离职。同时，未经处理的申请量继续增加。

30. 外地工作人员没有长期的机会，找不到归属感，在联合国内没有职业前景。在这样的情况下，很难要求他们表现卓越。他们应当得到更好的待遇。必须就此采取行动。

31. **Benson 先生** (道德操守办公室主任) 介绍秘书长关于道德操守办公室活动的报告 (A/62/285 和

A/63/301) 时说，这两份报告是按照联大第 60/254 号决议提交的。第一份报告涉及 2006 年 8 月 1 日至 2007 年 7 月 31 日期间，第二份报告涉及 2007 年 8 月 1 日至 2008 年 7 月 31 日期间。两份报告确定了各自报告期内、在该办公室已获授权的职责方面取得的成果，这些职责包括：制定有关道德操守的标准；训练、教育和外联；在有关道德操守问题方面向工作人员提供保密咨询和指导；管理财务披露方案，并执行政策，保护检举行为失检者及同经过适当授权的审计部门合作者不受报复。

32. 道德操守办公室在制定和澄清道德操守政策和标准方面进行了大量工作。正如 2007 年报告所示，该办公室曾帮助编写秘书长关于离职后限制的公报 (ST/SGB/2006/15)；此公报适用于参加采购进程的工作人员。道德操守办公室同人力资源管理厅和法律事务厅联手制作了题为《协同努力：让道德操守发挥作用》的小册子。按照联大在 2005 年世界首脑会议成果文件中提出的请求，该办公室还开始着手制定全系统的道德操守准则。

33. 正如 2008 年报告所述，新设立的联合国道德操守委员会完成了道德操守准则草稿的定稿，并为编写秘书长关于“全系统厉行道德操守——单独管理的机构和方案”的公报 (ST/SGB/2007/11) 提供了实质性支助。秘书长 2007 年 12 月核准自愿公开披露政策后，道德操守办公室又对副秘书长和助理秘书长级别的高级管理人员执行此项政策。

34. 就培训、教育和外联工作而言，在两次两个报告期内，约有 5 000 名工作人员参加了题为《协同努力：在日常工作中廉洁奉公》的半天讲习班。该讲习班不仅在总部开设，而且还在日内瓦、维也纳和内罗毕以期在非洲经济委员会(非洲经委会)、亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)和西亚经济社会委员会(西亚经社会)。此外，关于提高对清正廉洁的认识的强制性在线学习方案自 2005 年制定以来，已有约 12 000 名工作人员毕业，其中包括 2008 年报告所述期间的 2 000 多名工作人员。

35. 2007 年启动了一期定制的讲习班，题为《采购工作中的清正廉洁》，总部约 400 名工作人员参加。在前南斯拉夫问题国际法庭和联合国组织刚果民主共和国特派团(联刚特派团)也试办过该讲习班。

36. 在 2007 年报告所述期间，道德操守办公室编写了几本小册子，题为：《道德操守办公室简介》、《财务披露方案》、《保护人员免受报复》和《利益冲突》。在这两个报告期内，道德操守办公室在其他培训活动(维持和平行动部新工作人员上岗培训和特派团高级行政人员和资源培训方案等)的范畴内，举行了简报会。

37. 道德操守办公室就任何潜在的利益冲突提供了保密咨询，以确保工作人员在履行公务时，能在最大程度上维护联合国的利益。所提供的咨询意见一般而言是在涉及以下内容的大范畴内：与就业有关的关注事项、礼物和招待、个人投资和资产以及外部活动和离职后限制。在第一次与第二次报告期间，要求提供咨询的次数增加了 100%，这大概是因为所提供的培训课程提高了大家对道德操守问题的认识，而且管理层和工作人员都认识到征求咨询意见带来增值。

38. 财务披露方案的目的在于确保能事先指明工作人员的金融控股、私人关系或外部活动所致潜在的利益冲突，以期就如何在尽量维护联合国利益的情况下管理这一情况提供咨询意见。普华永道公司目前正对工作人员的披露报表进行保密审查。最近两年来，要求工作人员在线申报。自从 2006 年设立该方案以来，参与者人数稳步上升，2008 年已超过 3 000 人。新的参与者来自秘书处之外的若干联合国机构以及维持和平行动。

39. 虽然 2006 年(当时该系统尚为纯纸本型)至 2007 年(已实现全面无纸化)期间，未能申报的参与者人数增多，但 2008 年申报周期内，这一人数又有下降。普华永道公司报告说，工作人员接受该方案的人数增多，起初提出空白或不完整申报的工作人员人数减少。

40. 秘书处关于保护人员免受报复的政策于 2006 年 1 月生效。道德操守办公室在 2006 年 8 月至 2007 年 7 月期间审议了 52 起关于报复的投诉，在其后的报告

期内，审议了 45 起。虽然案件总数稍有减少，但经确认属于此政策适用范畴的案件比例却有了增加。最后，2008 年的报告显示，内部监督事务厅(监督厅)已完成了在上一个报告期内移交给该厅的两起案件的调查，并认定：没有证据表明发生了报复行为。

41. 联合国道德操守委员会是 2007 年 12 月 1 日成立的，由八个实体组成：联合国开发计划署、联合国人口基金、联合国儿童基金会、联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处、联合国项目事务厅、世界粮食计划署、联合国难民事务高级专员办事处和秘书处。委员会主要负责制定统一的一整套道德操守标准和优先事项，就影响联合国全系统的重要和复杂案件和问题进行协商，并确保在各成员机构内一致采用道德操守标准。联合国道德操守办公室主任担任道德操守委员会主席。有时，各基金或方案的工作人员提出保护人员免受报复的请求，而该基金或方案的道德操守办公室对之已作出最终裁定；或则请求提出 45 天内仍未得到正式审议。在此情形下，联合国道德操守办公室主任作为道德操守委员会主席，于接到请求后，审查该基金或方案工作人员所提保护人员免受报复的请求。

42. 道德操守办公室制定了优先事项，并加强了在其四大职责领域的政策协调：制定标准、财务披露、保护人员免受报复和道德操守培训。委员会编写了道德操守准则草稿，在完成目前进行中的全系统协商后，将完成草稿的定稿并付诸实施。委员会也正在对各基金和方案保护人员免受报复政策进行综合审查，以期统一标准，并正对那些实体的道德操守训练工作加以协调，以确保连贯性。

43. 行政和预算问题咨询委员会在其关于 2005 年世界首脑会议成果的报告(A/60/7/Add. 13 和 Corr. 1 和 2)中，要求对秘书处内道德操守方面的活动进行综合审查；于是，道德操守办公室审查了各部厅以下方面的情况：制定细则、指导方针或培训，向工作人员说明如何履行职责，同时确保他们、他们的家人和有关第三方没有受益于、或似乎受益于他们的决定、影响或所接触到的信息。调查显示，《宪章》、《工作人员条例和细则》和《国际公务员行为标准》所确定的价

值观念依然是主要的指导依据；有些部门从职业需求出发，制定了具体的条例和培训；出版物、培训材料和协调中心似乎没有同道德操守办公室的活动相重叠，也没有替代此类活动，而成为指导和方便参考的补充来源。总体而言，秘书长认为，补充条例和培训加强了秘书处内的道德操守活动。需要有更多时间来评估这些活动的影响及探讨调动资源的可能性。

44. 他针对咨询委员会的报告(A/63/526)就秘书长关于道德操守办公室活动的报告所提的一些意见，指出：道德操守办公室采取主动积极的行动——通过简报会、工作人员正常培训、道德操守训练和其他渠道——向工作人员澄清其任务规定和职能。结果，要求提供该办公室任务规定范畴外的服务的情况减少了。此外，道德操守办公室同人力资源管理厅密切协作，更新道德操守培训的内容，并将其归入工作人员正常培训的主流，确保对道德操守培训加以协调，并争取满足不同工作人员群体和特派团的具体需求。

45. 最后，就道德操守方面的机构间合作而言，秘书长采取措施，改进联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)框架内的统筹协调。此类措施包括：发布关于“联合国全系统厉行道德操守——单独管理的机构和方案”的公报(ST/SGB/2007/11)以及联合国人员道德操守准则草案。在联合国内发展清正廉洁的文化，有利于提高其信誉；这一点依然是秘书处优先事项。

46. **Ahlenius 女士**(主管内部监督事务副秘书长)介绍监督厅关于对人力资源管理厅的深入评价的报告(A/63/221)。她说，人力资源管理厅作为负责履行三大职能(开展战略性人力资源规划和政策制定、在整个秘书处开展人力资源授权并直接提供多项人力资源服务)的中心机关，面临重大挑战。结果，若干关键目标没有实现。该厅用于制定政策和提供解释性指导的资源有限。由于人力资源倡议优先次序不明，在秘书处管理和工作人员方面没有充分透明的政策，又鉴于现有的资源额，该厅在执行其任务方面面临挑战。由此形成的工作量正对该厅工作人员及整个秘书处内履行人力资源管理职能的其他人员产生影响。

47. 目前，存在着来自多方面的挑战，相互关系复杂，改革议程和目标远大；在这种情况下，人力资源管理厅努力帮助秘书处进行效力很高的人力资源管理，监督厅对此表示赞许。尽管如此，监督厅认定：所期望的成果并没有充分实现。例如，虽然情况有所改善，但是，人们依然认为，冗长的工作人员甄选时限对各方完成其任务的能力产生了消极影响。此外，流动方案倡议没有产生预期的结果，另外又没有工作人员职业发展的综合办法。还需要加以改进，加强人力资源规划、政策制定和解释性指导，以及关于授权的指示。相对于人力资源管理厅的决策权而言，各方案的决策权需要进一步加以澄清。此外，对那些已获授权的实体未作多少监测，这给联合国带来了重大风险。

48. 在人力资源管理评估和联合国整体面临的人力资源管理挑战方面，没有简单易行的解决办法；但监督厅提出建议：人力资源管理厅应制定综合框架，改进工作人员征聘进程，为职业发展提供更好的支助并加强工作人员流动；加强政策制定和相应的解释性指导；把人力资源改革倡议的实施作为优先事项；澄清并精简授权工作；以及加强监测。

49. **Fontaine Ortiz 先生**(联合检查组主席)介绍联合检查组关于联合国系统可组织所达成的总部确定的事实情况的报告(A/61/694)。他指出，该报告强调必须同东道国发展良好关系，并设立适当的对话论坛。该报告建议设立机制、确保为重大维修供资，重申必须向联合国公务旅行人员及时发放签证；在总部最低运作安保标准范畴内，报告审查了安保问题。

50. 各组织欢迎此报告的评论和建议，承认必须要对东道国协定进行定期审查。各组织特别同意以下的建议，即：联合国系统那些全部或部分承担其场地重大维修和翻修费用的各组织，它们的立法机构应当设立特别基金，确保其经常预算为此类支出提供适当财政资源。

51. 他在介绍联合检查组关于联合国工作人员流动问题的报告(A/61/806)时强调，流动政策是联合国这样的组织必不可少的管理工具。然而，秘书处没有很

好地迎接执行此项工作方面的重大挑战。各项缺点包括：缺乏联合国全系统的流动文化；未能制定综合战略流动计划，特别是在指明对象地点、工作人员调动类型和数量方面确立量化目标并制定衡量进展情况的有关指标；缺乏知识管理和知识交流的机制，以防止流动增多可能导致机构记忆损失；对联合国的需求缺乏清楚分析以及未就各地点工作人员的技能和能力设立综合库存；缺乏有效措施以改善某些工作地点的工作——生活条件，妨碍了流动政策的实施。此外，管理层和工作人员之间需要进一步开展协商。

52. 因此，联合检查组建议联大请求秘书长克服其报告中所指明的挑战，然后再进一步实施流动政策的第四阶段，以便使联合国能在最近的将来更好地全面实施流动，并就这方面所取得的进展向联大作出报告。

53. 联合检查组欢迎秘书长决定暂停现有的流动格式并同所有利益攸关方对此政策进行综合审查，但它也指出，如果当初采纳了其建议，那么，这项徒劳的工作就可以少花两年时间。联合检查组感到遗憾的是，只会在完成针对 D-1 和 D-2 职等的工作人员的工作后，才进行此项审查。前一次工作行不通，因此，没有理由继续下去。此外，他理解到，秘书长正在提出不同工作地点之间强制性流动的新方式。

54. 人们现在对流动政策的主要目标依然缺乏清楚的认识。秘书长没能充分地强调，流动应当是满足联合国长、中、短期需求的管理工具。按照所汇总的需求和技能制定人员更替规划，是启动新的流动工作的先决条件。

55. 有三种流动类型：强制性、自愿性和管理下流动。管理下流动是联合国最佳选择，因为它既能保护联合国的利益，又能维护其工作人员的利益。秘书长关于流动的最新报告(A/63/208)指出，现行流动政策是有管理的。这一措辞令人产生歧义，因为采用了时限，使得现行政策具有强制性。

56. 管理下流动暗示存在着一项明确、具体的战略，把流动作为一项基本管理工具和工作人员职业发展计划的一部分，来满足联合国各项需求和技能要求。

工作人员的每项调动都应明确说明其目的(即：对联合国和有关工作人员的裨益)及其对该工作人员职业发展的影响。

57. 秘书长的报告对健全的流动政策所涉经费问题保持沉默；说明人力资源政策与预算政策之间缺乏沟通，令人遗憾。

58. 联合检查组关于联合国系统各组织人力资源年龄结构的报告(A/62/628)对该系统工作人员的年龄结构作出评估，全面评估一般工作人员年龄及其对人力资源管理政策的影响。虽然联合国各组织的人口组成迥然不同，但总体而言，同各国政府机构、国际组织或多国私营公司相比，工作人员平均年龄较高。起职年龄相对较高：职等结构和有关条例及征聘做法妨碍了青年人进入联合国各组织。同时，退休年龄相对较低，关于强制性离职(同正常退休年龄密切相联)的细则和规定不够灵活。联合国各组织的高层管理人员很快将面临一波退休潮，退休年龄及有关的细则和条例可能会对各组织尽可能充分利用有经验的人力资源，造成不必要的障碍。

59. 该报告还突出强调必须通过得到改善的职等结构，征聘和挽留年轻专业人员；提议进行主动积极的人员更替规划(不只是填补空缺)，并要求行政首长协调会人力资源网更积极地参与此事。

60. 他提请委员会特别注意一项建议：要审查关于联合国各组织强制离职年龄和正常退休年龄的条例。各国和国际劳务市场及各国养恤金制度方面的变化、平均寿命延长以及联合国系统更高效地利用人力资源，说明有理由开展此项审查。鉴于养恤金条例的复杂性和长期影响，拟定和审查所提的各项变动需要时间。因此，联大不妨启动所建议的、有关人员更替规划的工作。

61. 联合检查组关于人权高专办经费筹措和人员配置的报告(A/62/845)，目标在于帮助提高人权高专办的效率和效力，建议设立适当机制，联系人权理事会所确定的优先事项，让会员国参与审查工作方案草案以及所需有关经费，并监测资金使用和工作方案的实

施情况；另外建议采取措施，纠正人权高专办专业人员职等及以上工作人员地域分配不平衡的情况。

62. 该报告载有八项建议，要求人权高专办采用成果管理制办法处理预算和规划进程；在筹备所提议的战略框架和有关所需资金方面，征求人权理事会的观点；在人权高专办经常预算和自愿捐款之间保持合理的平衡；设立支持人权事务中心活动信托基金董事会（2006年，该基金占人权高专办预算外资源的80%）；进一步努力扩大捐助者基础并减少指定专门用途的资金。为纠正专业工作人员地域分配长期失衡的状况，大家敦请联大在联合国任职人员过多的区域征聘新专业人员时，暂时设立人数上限。

63. 人权活动是联合国一项核心的任务，却日益依赖于自愿捐款，而且地域分配情况也无显著改善——这一点令人关注；尽管如此，通过人权高专办部分地实施所提到的建议，仍然取得了一些进展。联合检查组鼓励采取后续行动并进一步开展实施工作。

64. 联合检查组关于将国家竞争性招聘考试作为一种招聘工具的审查的报告(A/62/707)对该制度的考试和征聘阶段做了评估，包括其细则和条例、运作、效力和成本效率及对联合国征聘结果的影响。本报告承认考试在向联合国秘书处输送高素质专业人员以及改进性别和地域分配均衡方面发挥了积极作用。虽然过去几十年来，考试的行政管理工作没有出现欺诈和管理适当的情况，但报告指明了某些弱点，并提出加以纠正的建议。

65. 秘书长在其说明A/62/707/Add.1中同意所提的建议，并明确表示打算加以实施。他还指出，需要增加资源来实施关于缩短考试进程的建议。联合检查组认为，应该在方案预算框架内请拨、规划这种资源并为之编制预算。联大不妨积极地审议此项提议。

66. 联合检查组还建议联合国各基金和方案及专门机构间，就考试和名册管理开展进一步密切的合作。在行政首长协调会框架及其人力资源网内开展积极合作，就可能更好地利用合格的候选人，服务于联合国系统，并在人力资源和财政资源方面带来节余。

67. 最后，他说，联合检查组辛辛苦苦按时编写报告。他强调，在介绍这些报告及其后实施报告所载建议方面的拖延，可能使得报告成为纯粹学术性的文件，因为条件、程序、技术和目标对象的需求在发生变化。

68. Herman先生(联合国系统行政首长协调理事会信息管理政策协调高级顾问)介绍了秘书长转递的他和联合国系统行政首长协调理事会对审查总部协定执行情况的联合检查组报告的评论(A/61/694/Add.1)，称总部协定为一个组织与东道国政府的关系奠定了基石。正如联合检查组报告(A/61/694)中所指出的那样，此类协定在联合国系统内部的差异并不大，各组织对现行的东道国协定非常满意。许多组织指出，它们与东道国就任何可能产生的问题保持坦率的对话，还报告在许多情况下它们得到杰出、有时是慷慨的服务。

69. 联合国系统的各个组织均已接受联合检查组的大多数建议，其中许多建议已付诸实施。即便如此，一些建议还是引发了不同的意见。例如，被推荐用于与东道国开展互动的联合论坛在一些驻有多个组织的工作地点看来很有益处，而其他一些国家在考察这种做法之后，却认定此类机构几乎不能带来任何增值作用。

70. 一些旨在加强工作人员的安全和安保的建议引发了各方的特别兴趣。各组织特别指出，安全和安保部必须为H类工作地点制定一项全面的最低业务安全标准框架。

71. Herman先生介绍了秘书长的一份说明，其中转递了他和联合国系统行政首长协调理事会成员对题为“联合国系统各组织人力资源的年龄结构”的联合检查组报告的意见(A/62/628/Add.1)。他说，各组织均对联检组报告(A/62/628)的全面性表示赞赏，并已在总体上同意报告中提出的建议，因为该报告重点探讨了这个问题在整个联合国系统日益重要的问题。

72. 许多组织表示，建议中提出的措施要么已经落实，要么正在审议之中。例如，许多组织已经收集了关于工作人员组成的详细人口资料，并实施了一些现

行政策，在考虑所有员额的候选人时，首先强调的是能力、熟练程度和其他资历(如学历)，然后才是工作年资。但是，各机构指出，要求审查硬性规定退休年龄的建议可能牵涉到资金问题，并且会对该报告中提出的其他年龄结构建议产生不利的影响。总的来说，各个组织均对这两份报告表示欢迎，认为它们对于联合国全系统围绕人力资源问题的讨论作出了宝贵的贡献。

73. **McLurg 女士**(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍了咨询委员会关于秘书长提交的 13 份人力资源管理报告的报告(A/63/526)。她说，该报告作出的评论和建议应与大会第六十三届会议期间咨询委员会在上一次关于人力资源管理的报告(A/62/7/Add. 14)中提出的评论和建议一并阅读。

74. 对于秘书长关于人力资源管理的报告(A/63/282)，咨询委员会的评论和建议重点讨论了以下领域：人力资源规划和监测；职业发展和支助；加强领导力和管理能力；业绩管理；人力资源信息技术；保健服务和工作人员与管理人员的关系。

75. 总体而言，咨询委员会要强调的是，在努力加强国际公务员制度这一背景下，人力资源管理改革具有根本的重要性。咨询委员会特别注意到人力资源管理工作队及简化和精简工作流程细则工作组已完成的工作，并鼓励秘书长在他下一份人力资源管理报告中向大会报告两个工作组工作的最新情况。

76. 咨询委员会在该报告(A/63/526)中强调，改革措施执行工作必须采取分阶段优先处理的做法，并对人力资源管理厅存在未首先评价以往所执行改革举措的实效就开展新举措的倾向感到关切。咨询委员会对于人力资源管理厅努力应对联合国不断变化的人力资源配置需要表示赞赏；但是，人力资源管理厅应当考虑它是否有足够的能力同时实施如此之多的措施，秘书长应确保在今后的改革提议中包含关于以往改革和现有安排的全面成果和影响力评估。

77. 秘书长关于人力资源管理改革的报告(A/63/282)没有说明拟议的各项措施的所涉经费问题，而大会很

难在不了解新措施所涉经费的情况下对提出的新措施发表意见。因此，秘书长应向大会说明提出的建议的所涉经费和其他行政问题。

78. 关于秘书长精简合同安排的建议(A/63/298)，咨询委员会只就其认为尚未处理的问题，即给予和终止连续任用的程序、通过国家竞争性考试征聘的工作人员被考虑连续任用的资格、对每年改划为连续任用的人数规定上限以及解雇补偿金等问题发表了评论和建议。咨询委员会在注意到秘书长对委员会要求就给予和终止连续任用的内部程序提供补充资料作出了回应的同时，认为需要在这两方面的程序作出进一步说明。关于通过国家竞争性考试征聘的工作人员应在服务满两年(而不是五年)后考虑给予连续任用的建议，咨询委员会同意秘书长的看法，即必须避免对工作人员进行分门别类，在考虑连续任用时设置不同的门槛。因此，它建议无论征聘方式如何，所有工作人员在定期任用连续服务满五年之后，均应有资格被考虑连续任用。委员会还建议反对对每年改划为连续任用的人数规定上限。但是，委员会重申，必须采取审慎办法处理改划问题，并强调必须保护在新安排生效之时有资格被考虑转为长期任用的工作人员的既得权利。咨询委员会铭记在《工作人员条例和工作人员细则》100 号编之外任命的许多工作人员到 2009 年 7 月 1 日时都可能已累计连续服务五年，要求就此类工作人员的人数作出澄清，并要求将这一资料提供给大会。关于定期任用工作人员的服务终了补助金问题，咨询委员会建议推迟到国际公务员制度委员会结束有关该问题的审议之后再作决定。

79. 在流动政策方面，鉴于初步执行统筹调任方案遇到的困难，咨询委员会支持秘书长的打算，即在最后的调任工作完成之后，将暂停实施目前这种形式的统筹调任方案，并将与会员国和其他利益攸关方协商，对流动政策进行全面的审查。咨询委员会在其报告中就这一审查中应当考虑在内的诸多因素提出了建议。

80. 咨询委员会的报告载有大量关于人员征聘和配置的评论和报告。咨询委员会在对填补空缺的平均时间从 174 天缩短为 162 天表示欢迎的同时，不建议将

具体空缺公告期从 60 天缩短为 30 天，认为应当首先解决人员征聘与配置制度中的其他重大瓶颈问题，且应进一步考虑增大征聘过程的透明度。因此，委员会建议秘书长进一步说明所构想的中央审查机构在拟议的以名册为基础的人员配置进程中的作用，在开始采用这种做法之前，应当就其拟议的方式提供更加明确和更加详细的说明，同时借鉴秘书处内部迄今为止在使用名册方面积累的经验教训。

81. 关于报告第 57 段，委员会要求获得有关先在一般临时人员项下聘用然后再聘为联合国工作人员的咨询人和个人人数的资料，咨询委员会希望说明人力资源管理厅已对此请求作出了回应，提供了补充资料。由于没有时间将这些资料纳入其报告，咨询委员会要求人力厅向大会提供相关统计数据，以供其审议关于征聘和人员配置的问题。

82. 在审查国家竞争考试作为征聘工具的价值方面，咨询委员会建议解决审计委员会、联合检查组和监察员所指出的不足，还敦促秘书长采取措施，加速已经通过国家竞争性考试的候选人的征聘工作。应考虑扩大国家竞争性考试的范围，不仅限于按地域分配的员额。在这方面，大会应考虑要求开展可行性研究，以确定扩大国家竞争性考试的范围是否有助于进一步加强本组织的方案交付能力，并在第六十五届会议上审议这项研究。

83. 大会应注意秘书长关于防止性剥削和性虐待的特别措施的报告(A/62/890)，咨询委员会的报告中载有与此相应的若干评论和意见。咨询委员会的报告还载有有关秘书长在处理纪律事项和可能的犯罪行为方面的做法的报告(A/63/202)的评论。咨询委员会还依据大会第 62/247 号决议在关于调查问题的报告(A/63/492)中更为详细地阐述了对纪律问题的意见，并将在即将提出的关于内部司法问题的报告中阐述把处理纪律事项的权力下放到外地的问题。

84. 秘书长关于秘书处的组成的报告(A/63/310)附有三份增编，亦即关于免费提供的人员的报告(A/63/310/Add. 1)、关于雇用退休人员的报告(A/63/310/Add. 2)

以及关于雇用咨询人和个体订约人的报告(A/63/310/Add. 3)。这三份报告的格式均应改进，以侧重分析趋势而不是陈述原始数据。

85. 咨询委员会对于雇用退休人员的趋势在联合国越来越普遍表示关注。严格地进行继任规划和在预期退休前六个月发布空缺通知，就能够并且应当避免在招聘到替换人员之前延长雇用已超过法定离职年龄的工作人员。此外，大会一直强烈不鼓励雇用退休人员担任决策职位，因此，应仅在特殊情况下才考虑这样做。

86. 至于咨询人和个体订约人，虽然在某些情况下，某个具体项目所需的技能和专长在秘书处内无法找到，但在许多习惯雇用咨询人的领域，应更多使用内部能力。由于大会曾对咨询人和个体订约人征聘过程的管理情况一再表示关切，应要求秘书长遵守关于全秘书处甄选和征聘咨询人和个体订约人的现有指导原则，并作出一切努力，从尽可能广泛的地域范围甄选咨询人。

87. 关于改善联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配平衡的措施(A/63/204)，咨询委员会注意到高级专员办事处为回应大会第 62/236 号决议第 98 段所载的要求而采取的步骤，但认为需要取得更多进展。

88. 关于道德操守办公室的活动，咨询委员会注意到秘书长为加强联合国秘书处的操守和廉正文化所做的努力。不过，鉴于工作人员之间对于道德操守办公室的工作及其与其他提供咨询和指导的实体(如监察员办公室)之间的关系感到困惑，秘书长应在关于这一议题的下一份报告中，进一步阐明道德操守办公室的作用和责任。关于秘书长报告(A/63/301)中提出大会可能希望鼓励联合国各专门机构及其他有关实体在广泛基础上、并通过开放的机制参与道德操守委员会的建议，咨询委员会仍然认为，将与全系统协调有关的问题提请行政首长协调会成员注意，属于作为协调会主席的秘书长的职权范围。因此，大会应请秘书长在行政首长协调会的框架内，与各专门机构及联合

国基金和方案的行政首长讨论可以在哪些领域就道德操守问题开展合作。

89. **Kisambira 先生** (联合国工作人员工会主席) 说, 他对于有机会表达联合国工作人员工会在人力资源管理问题上的意见表示欢迎, 关于联合国秘书处工作人员代表意见的报告 (A/C.5/63/3/Add.2) 阐明了这些意见。对于这些对本组织和工作人员同样至关重要的事项, 外勤事务工作人员工会和联合国日内瓦办事处工作人员协调理事会的工作人员代表也持有相同的观点, 我们的发言完全得到了他们的赞同。

90. 在过去的人事年中, 尽管领导本组织的高级官员已经更换了新面孔, 但却没有带来任何变化。人力资源管理的缺陷已根深蒂固地制度化, 本组织显然缺乏解决由此带来的诸多挑战的管理能力。既得利益继续困扰着人力资源管理改革。目前已提交委员会的一份文件 (A/C.5/63/3/Add.1) 载有秘书处工作人员的意见, 但它实际上包含了管理层和工作人员代表两方面的意见, 其中一些人甚至根本不属于秘书处, 这一点有悖于大会第 35/213 号决议和工作人员条例第 8.2 条的规定, 也体现出围绕这一问题所采用的欺诈伎俩。

91. 工作人员和管理当局的接触机制要么已经无以为继, 要么已因行政当局的行动而失效。这就是联合国工作人员工会和联合国日内瓦办事处工作人员协调理事会已经暂停参与工作人员和管理当局协调委员会 (员工和管理当局协调会) 的主要原因之一。与此相反, 联合国工作人员工会的代表则选择了以坦诚和客观的方式履行其工作人员代表义务, 甚至不惜冒着牺牲自己的职业生涯的风险——因为自私自利和默许做法正在破坏本组织的未来。在这方面, 长期合同起着至关重要的作用, 因为如果工作人员可以免受职业生涯的脆弱性影响的话, 他们才能获得勇于发声和为本组织做出正确举动力量。

92. 鉴于这些情况, 现在我们或许应当成立一个独立的实体审查人力资源管理改革所需采取的措施, 并向大会提出相应建议。联合国工作人员工会已做好准

备, 回答委员会成员有关该报告 (A/C.5/63/3/Add.2) 的任何问题。

93. **Analena 女士** (工作人员-管理当局协调委员会副主席) 代表非洲经济委员会、拉丁美洲和加勒比经济委员会、亚洲及太平洋经济社会委员会、西亚经济社会委员会、联合国内罗毕办事处和维也纳办事处、卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭、联合国儿童基金会、联合国难民事务高级专员办事处和联合国大学的工作人员发言, 她表示, 这些在总部和外地工作的工作人员将援助送到需要者手中, 帮助那些生活在冲突地区的人, 支助弱势群体并确保将犯下战争罪行的人绳之以法, 他们在联合国的旗帜下提供服务时常常面临着困难及健康和生命方面的危险。他们在全世界代表着联合国, 不应受到忽视。联合国及其人力资源管理制度的改革应视作一个整体方案。每一个组成部分的制定都必须考虑是否可以有效地纳入整体, 全面、正确地落实整体方案对于各组成部分取得成功至关重要。这样的改革会在许多方面给工作人员带来额外的责任, 他们愿意承担这些责任, 但是, 愿意承担责任得到的不应是服务条件的进一步恶化。

94. 改革要想取得成功, 必须得到工作人员全心全意的支持。因此, 改革本身以及旨在落实改革的所有政策、程序和做法, 必须取决于秘书长代表与工作人员代表进行协调对话, 本着合作的精神开展工作, 并通过信息交流、协商和谈判建立信任。必须审查促进这一对话的各种机制, 找出它们的不足, 并作出努力大大加强其结构和运作。

95. 关于内部司法, 工作人员代表准备继续支持建立新司法制度的工作, 该制度将忠实地反映大会第 61/261 号决议所规定的原则, 包括在其第 4 段中所描述的原则。根据这些原则, 应尽快澄清所有悬而未决的问题, 因为新制度的推行已迫在眉睫。有些对该制度的运作至关重要的问题还没有得到充分的解决, 增加了该制度所面临的风险, 也因而影响了今后再讨论的意义。

96. 工作人员代表承认在联合国争议法庭和联合国上诉法庭规约草案谈判过程中所涉及到的问题比较

复杂。例如，由于可以提出争议的行政决定以及这些决定可以暂停执行的范围问题仍未解决，工作人员担心拟议的新司法制度的范围可能会比现行制度受到更大的限制。大家对工作人员任用、晋升和解雇方面的关切尤其强烈，因此敦促委员会支持迅速解决这些问题，这些问题有许多在联合国争议法庭的规约草案中都已标记为尚未解决，在联合国上诉法庭的规约草案中也同样如此，只是程度稍轻，不过其他一些重大问题这些规约草案也没有解决。此外，还必须进一步详细拟定两部规约的各项条款，并修订《工作人员条例和细则》以及其他执行和指导文件；这进一步突出地表明了尽快解决所有剩余含糊不清之处的必要性。工作人员代表愿意为解决这一问题作出努力，例如在所要求的复兴工作人员和管理当局协调委员会(员工和管理当局协调会)的情况下作出努力。此外，工作人员代表还期待着有机会按照商定结果，参与起草《工作人员细则》的修正。法庭管辖权所涵盖的雇员范围问题也是平等享有相同司法标准的一个基本组成部分，而在合同安排方面作出改善将是向实现人人享有公正独立的司法制度迈出的一步。员工和管理当局协调会内部司法联络小组目前仍然是实现大会规定的任务和落实内部司法新制度最有效的机制。

97. 工作人员关切的是，流动仍然面临着许多障碍，包括对有家庭责任的工作人员支持不足，知识转移困难，缺乏财务上的奖励，以及其他工作与生活兼顾方面的问题。工作人员还表示关注工作的连续性和机构的经验传承。要想成功实施任何流动方案就必须实行适当的奖励，使流动和职业发展实实在在地挂钩，并提供一个合理的办法来实现工作与生活兼顾。提出的建议包括，改进东道国协定使配偶可以工作，采取措施确保向人们不太愿去的工作地点调动不会有去无回，并推行与其他国际组织的交流方案。

98. 流动政策必须公平、透明，应用时要前后一致。所有工作人员都应该了解该制度如何运作，对他们的期望是什么，以及他们可以从本组织得到什么。制定一个优先考虑任用有待流动的工作人员的简单和有活力的任用制度，并在工作人员调动到新岗位之前提

供适当的培训和岗前辅导方案，这至关重要。虽然这些措施确实难以落实，但工作人员对流动方案的信心主要取决于本组织采取有意义的步骤来解决流动的负面影响。最近通过管理下调任方案实施标准化办法的尝试并未取得预期的成果，因为较大工作地点的工作人员有机会在工作地点内部调动，而其他工作地点的工作人员则不大能够这样调动。由于实现真正流动的其他障碍没有得到解决，在不同工作地点之间流动的工作人员人数有限。到目前为止，流动政策的执行已引起管理当局和工作人员的担心；因此，流动政策必须得到工作人员和管理当局的认真审查和深入讨论，以便找到真正的解决之道，然后才能成功启用任何新政策。

99. 联合国要想成功履行其在全球形形色色和富有挑战性的任务，就必须能从最广泛的地理区域征聘、挽留和提拔最有才华的人。但是，许多工作人员担心工作人员甄选制度的廉正性，特别是中央审查机构所发挥的作用，以及需要更有力地实行制衡。工作人员和管理当局已在员工和管理当局协调会的框架内商定了措施，以确保在全系统实行一致的工作人员甄选行政程序。有必要在整个组织采取最佳做法，并在所有工作地点提供相关的培训。

100. 由于运作良好的工作人员甄选制度必须贯彻透明和客观这两条核心原则，因此，在员工和管理当局协调会内达成协议，在申请和甄选过程中向工作人员提供更多的反馈，这一做法得到了欢迎。大家还一致认为，制定更合理的名册制度，删除复杂的适任规定并简化空缺通知的发布，可以有效加快工作人员的职位安排过程。但是，这些改革必须满足透明和公正的最高标准，符合联合国的核心原则。在这方面，工作人员再次呼吁中央审查机构在甄选制度中承担更积极、更有实质意义的作用。在强调必须在整个组织的各个级别上实现地域和性别目标的同时，工作人员表示欢迎进行外联工作，从任职人数偏低的会员国确定合适的人选，并严格执行确保性别平衡的指导方针。然而，他们仍然关注的是，必须责成管理人员妥善落实工作人员甄选的各项规定。

101. 作为工作人员和管理当局沟通的主要论坛，员工和管理当局协调会在最近几年遇到了相当大的困难。在工作人员于 2002 至 2006 年间进行了普遍抵制之后，大多数工作人员代表机构已重返员工和管理当局协调会，以确保本组织的改革能结合工作人员的意见，这也是因为他们与管理当局同僚建立起了相互尊重和符合职业精神的关系。虽然讨论并非总是易事，也并不总是能达成共识，但不参与员工和管理当局协调会不符合广大工作人员的利益。员工和管理当局协调会的工作人员代表致力于就流动、合同安排、绩效管理 and 内部司法等重大问题确定和维护其立场。但他们也理解那些未重返协调会的工作人员代表的失望，因为协调会作为管理当局和工作人员之间进行诚意协商的一种机制，存在不少严重的缺点。因此，重振工作人员代表架构，恢复工作人员与管理当局的关系(包括员工和管理当局协调会)，是至关重要的。协调会的工作人员代表愿意与管理当局保持对话，但这并非要不计一切代价，因为如果在若干重大问题上没有取得进展，工作人员靠边站而无法参加决策，承诺得不到遵守，就没有理由这样做。现在是将联合国改革扩大到工作人员和管理当局关系的时候了，因为目前的各项制度已经过时，需要进行认真的专业审查。

102. **Sutter 先生**(法国)代表以下各方发言：欧洲联盟；候选国克罗地亚、前南斯拉夫的马其顿共和国和土耳其；稳定与结盟进程国阿尔巴尼亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、黑山和塞尔维亚；以及亚美尼亚、格鲁吉亚、摩尔多瓦共和国和乌克兰。他对联合国工作人员工会主席及工作人员和管理当局协调委员会副主席所作的发言表示欢迎，并希望这种投入成为委员会讨论该话题时的一个固定特点。

103. 欧洲联盟完全支持人力资源管理改革和联合国的发展：工作人员是联合国最宝贵的资产。改革的目的是为了吸引和留住高素质人才。正如秘书长所指出的，目前的合同安排应当作出更改，服务条件应当得到改善。欧洲联盟将审查秘书长提出的所有建议，同时也会考虑国际公务员制度委员会和《联合国宪

章》第一百零一条第三项所界定的合同框架。两性平等也极为重要。

104. 合同安排应予以简化，以使系统更加透明、更容易管理，从而提高工作人员的士气。在外地，高空缺率和更替率是特派任务顺利运作的主要障碍，特别是在艰苦的工作地点。各维持和平行动和特别政治任务要想解决他们所面临的挑战，就应优先考虑解决这些问题的起因。

105. 改善征聘条件和落实适当的职业发展是留住优秀工作人员的关键。欧洲联盟也坚决支持流动性原则，并欣见联合国的流动指数如秘书长报告(A/63/208)所指出的那样，从 2002 年的 10.8%提升到了 2007 年的 27.6%。他期待着秘书长在这个问题上提出进一步的建议。

106. 欧洲联盟准备参加就咨询委员会建议进行的建设性协商，并同意从 2009 年 7 月 1 日起着手实施新的合同制度和服务条件。

107. **Hunte 先生**(安提瓜和巴布达)代表 77 国集团加中国发言。他说，有效履行联合国的任务依赖于工作人员的素质和资源的供应情况。因此，该集团支持旨在建立一个满意度高、生机勃勃的工作人员队伍的所有改革措施。大会改善人力资源管理的长期承诺应该得到遵守。因此，大会未能在第六十二届会议期间就改革达成共识令人遗憾。虽然该集团对秘书长目前提案的一些细节持有一些保留意见，但支持创造更好的工作条件和职业前景的总体方针。

108. 关于精简合同安排的问题，77 国集团同意咨询委员会的许多意见，特别是有必要解决未来连续任用的终止问题，以及为改划任用设置人为的限额并不可行。关于统一服务条件的问题，该集团同意咨询委员会的观点，即此前本应说明秘书长的建议对外勤事务职类所产生的影响，并且不得减少已工作人员的总体补偿。此外，外勤人员应当与各基金和方案的工作人员享受同等待遇。每个会员国都应致力于对联合国人力资源管理方式进行重大改革，因为人力资源是联合国最重要的资产。该集团愿意承担由此带来的财政负

担，因为它致力于建设一个拥有准备充分、技术过硬的工作人员的高效率组织。该集团也致力于执行新的内部司法制度。拟议的企业资源规划系统应结合新的人力资源政策来制定。

109. 有 65%的工作人员没有派代表出席工作人员-管理当局协调委员会，这是一个令人担忧的问题。对工作人员和管理当局的关系问题双方都应秉持建设性的态度，否则，任何重大的改革都不可能实现。

110. 秘书长的报告表明，当前的考绩机制不够严密，或者不够全面。在确保征聘过程的性别均衡和公平地域分配方面仍然有许多工作要做。应当提供关于拟议的候选人名册的更多详细资料，这将有助于加快雇用合格人员。正如咨询委员会所指出的那样，没有必要减少单个空缺的广告时间，不过也许可以找到其他办法，减少填补空缺所需要的天数。同样，正如联合检查组的报告(A/62/707)所强调的那样，国家竞争性征聘考试制度尽管有很多优点，但还是存在一些缺陷。这个问题应在非正式磋商中进一步审议。

111. 良好的流动政策应能提高本组织的反应能力。他赞同秘书长的建议，认为应暂停目前这种形式的流动方案，并应与各会员国和其他利益攸关方协商，对该项政策进行全面审查。流动应提供足够的事业发展机会，使其物有所值，而不应被当作强制性的措施。联合检查组的意见应予以考虑。

112. 他对本组织未能实现公平地域和性别分配的目标，特别是在高级管理职位上未能实现这些目标表示关切。今后，应将退休作为一个改善本组织国际性的机会。咨询人也应当从最广泛的地域遴选。与此同时，使用咨询人和私人承包商应受到限制：应更多地利用内部专门知识。大量雇用退休人员表明缺乏妥善的继任规划。

113. **Ramasamy 先生**(毛里求斯)代表非洲国家集团发言，他表示关切，认为秘书长的报告没有提供足够的统计数据来证实所报告的进展，或提供衡量进展情况的基准。该集团完全支持咨询委员会报告第 34 段

所建议的行动方案。此外，应采用一种较为全面的办法。事实上，秘书长的报告过于支离破碎。

114. 流动对于建立一个更具备多方面能力、更有经验的工作人员队伍是必要的。因此，该集团注意到了秘书长的用意，并欢迎咨询委员会的建议。

115. 人力资源管理的质量取决于甄选人才所使用的制度。目前的甄选制度缺乏公信力，尤其是在性别和地域均衡方面。国家竞争性征聘考试原本旨在成为这方面的一个有效工具，却并没有得到有效的利用。内部监督事务厅应进行调查，以确定这种考试在多大程度上实现了这些目标。

116. 最后，他对联合国工作人员和管理当局之间的关系持续处于僵局表示关切。工作人员是本组织最重要的资产。因此，改革方案应兼顾工作人员的需要。

117. **Taula 先生**(新西兰)同时代表新西兰、澳大利亚和加拿大发言，他说，为了征聘和留住来自世界各地的高素质工作人员，联合国需要现代化的人力资源制度和做法。现行的制度效率低下，行政负担繁重，而且往往在条件最艰苦、最需要的地方——外地，失败也最严重。联合国工作人员的待遇不一致，在最艰苦的地点工作得不到奖励。其结果是，更替率和空缺率很高，基本任务履行状况很差或根本没有履行。

118. 委员会的谈判应在 2008 年 3 月讨论的基础上进行。秘书长精简合同制度的提议设有三种工作期限和一套工作人员细则，将更为简单和公平。这种制度也将有助于通过取消现行制度固有的各种合同类型所造成的局限而增加流动。流动应继续作为人力资源管理的一个重要特色。不过，本组织应避免由于掺杂其他目标而将合同问题复杂化，这些目标应另行处理。

119. 联合国的外地任务越来越多。因此，外地的服务条件应当加以改善。应当根据委员会先前的讨论建立一个条款和条件统一的框架。澳大利亚、加拿大和新西兰坚决支持减少征聘工作人员所需要的时间，既包括具体空缺通知的广告时间，也包括征聘过

程其他方面所用的时间。如果能提供人力资源管理领域进行了哪些信息技术改进的最新资料，将是较为有益的做法。

120. 有不少困难的问题需要解决，包括内部司法方面的重要工作。新西兰、澳大利亚和加拿大三国认为改革建议是切实可行和富有意义的。委员会应力求在本届会议期间实现实质性成果。

121. **Gürber 先生** (瑞士) 同时代表瑞士和列支敦士登发言，他说，尽管委员会 2008 年 3 月的会议只取得了有限的进展，但人力资源管理的改革至关重要，因为这将提高本组织有效履行其多方面任务的能力。应该就精简合同安排、统一服务条件、拟议建立 2 500 名文职维和人员队伍以及征聘和人员配置流程进行客观的讨论。

122. 拟议的新合同安排向工作人员提供工作保障和同等待遇。该提案提出单一的工作人员细则，是简化合同框架、减少行政负担并提高透明度的明智方法。在一定程度上，瑞士和列支敦士登支持统一服务条件。但他们为此会仔细研究提案的细节。也许至少可以暂缓实行一些花费较高的待遇和福利，并为精简后的合同安排达到预期改善结果留出一定的时间。

123. 关于连续任用，瑞士和列支敦士登认为，不应该自动改划。需要实行竞争以限制改划数量，这将有助于提高效率。应该有明确和一致的改划标准、客观的绩效评估和公正的遴选程序。简单、透明和法律上的可靠性也很重要。

124. 委员会应积极地看待旨在减少填补空缺所需时间的各项建议，并确保遴选出最佳候选人。但是，他对基于名册的做法表示了一定的怀疑。名册管理工作可能会繁重得多；此外，技能高超的候选人会愿意在被征聘前等待几个月甚至几年，这一点令人怀疑。

125. **Ruiz Massieu 先生** (墨西哥) 代表里约集团发言，他说，联合国的人力资源管理需要采取一个系统、全面的办法。咨询委员会的许多评论意见将有助于这方面的非正式磋商。虽然已经取得了一些进展，但工作人员流动、评价、征聘和培训方面的政策还有待改进，并适当考虑效率、透明和本组织的国际性。里约集团感到遗憾的是，工作人员工会和联合国日内瓦办事处工作人员协调理事会没有参加工作人员-管理局协调委员会的工作。有关各方应该把分歧放在一边，并进行建设性的合作。改善地域代表性和性别均衡，特别是高级职位上的地域代表性和性别均衡，也仍有许多工作要做。

126. 经过多年的审议，在解决本组织人力资源管理的基本缺陷方面终于达成了广泛的共识。委员会之前未能在 2008 年 3 月就这一问题作出决定，这一点令人遗憾。在本届会议上，委员会应就大幅改善服务条件达成商定结果，以便征聘高素质的工作人员，降低居高不下的更替率，特别是在外地。磋商的结果应反映国际社会对联合国工作人员所做宝贵工作的尊重和感激。

下午 1 时散会。