



大会

第六十三届会议

正式记录

Distr.: General
21 January 2009
Chinese
Original: English

第五委员会

第 12 次会议简要记录

2008 年 10 月 27 日星期一上午 10 时在纽约总部举行

主席：阿卜杜勒曼南先生(副主席) (苏丹)

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 125：联合国共同制度

其他事项

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。

08-56855 (C)



因 Bródi 先生(匈牙利)缺席,副主席 Abdelmannan 先生(苏丹)代行主席职务。

上午 10 时 05 分宣布开会。

议程项目 125: 联合国共同制度 (A/63/30、A/63/360 和 A/63/501)

1. **Rhodes 先生** (国际公务员制度委员会主席) 介绍了国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)2008 年的报告(A/63/30), 他回顾说, 大会在第 61/239 号决议中, 请委员会审议为促进特别是艰苦工作地点的工作人员征聘和留任工作而采取的措施的效力和效果。委员会对各组织和工作人员进行了调查, 认为总的来说, 各组织在填补空缺或留住工作人员方面没有什么困难。不过, 一些职业类别、尤其是在技术性和高度专业化的工作人员的招聘方面却出现一些困难。此外, 一些工作地点、特别是一些特别任务地区的出缺率较高。他回顾说, 2007 年, 委员会提出了解决这些问题的具体建议, 包括统一服务条件和进行合同改革。各组织还不妨处理调动积极性的问题, 不仅是为了在艰苦的工作地点留住工作人员, 而且是提高工作人员的业绩。委员会在报告中指出了优先干预领域, 并将不断审查此事。

2. 公务员制度委员会已决定中止按绩效计薪试验性研究, 因为参与的组织无一达到委员会 2004 年订立的成功标准。由于这些组织还得注重其他优先目标, 没有对工作绩效好的工作人员按绩效付薪。中高级管理层缺乏对项目的自主掌控, 而公务员制度委员会允诺的支助也因采购问题没有提供。

3. 委员会将继续寻找适当的方式来奖励工作绩效出色的工作人员。委员会正在更新以前关于绩效管理的决定, 并将继续同各组织一道, 对照公私部门各实体的创新性做法, 订立共同制度最佳做法基准。

4. 委员会仍然极为重视流动问题, 并已决定对流动/艰苦条件的影响进行总体审评, 并将它与定于 2010 年完成的方法审查一道提交第五委员会。

5. 关于性别均衡, 公务员制度委员会再一次收到了一份关于女性在共同制度中任职情况的令人失望的报告。尽管大多数组织已实行对性别敏感的政策, 以期达到男女比例 50/50 的目标, 但女性任职比例仍然偏低, 尤其是在较高的级别。更糟的是, 每年还有很多女性未到退休年龄就提前离开共同制度。委员会在 2006 年的报告中提出了若干处理性别均衡的建议, 其中有许多尚未得到许多共同制度组织的采纳。委员会鼓励所有组织有系统地同离职的男女工作人员进行离职约谈, 以更好地查明女性提早离职的原因。委员会还敦促尚未这样做的组织任命一位高级官员, 确保在合理的时限内达到性别均衡的目标。

6. 在 2008 年期间, 委员会审议了教育补助金的方法和数额。尽管取得了一些进展, 委员会认为需要开展进一步工作, 以充分达到简化、公平和不影响费用的审查目标。关于补助金数额, 委员会在建议中除其他外提出现行的 16 个区中的 10 个区进行调整, 中止另外的一个较小的区。

7. 委员会在报告中建议大会采用标准合并程序, 即在上调基薪的同时相应降低工作地点差价调整数, 将目前基薪/底薪上调 2.33%, 自 2009 年 1 月 1 日起生效。报告还表示, 联合国工作人员的薪酬净额与美国官员薪酬净额的差幅估计为 114.1, 过去五年(2004-2008 年)的平均比值一直低于可取的中点 115, 目前为 112.8。依据自 2008 年 8 月 1 日生效的纽约工作地点差价调整数乘数和联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)的最新工作人员统计数据, 已经对这些数字进行了更新。最新的资料显示, 薪酬净额差幅为 114.7, 2004-2008 年的平均比值为 112.9。

8. 在 2008 年初, 委员会订正了计算专业人员子女津贴和二级受扶养人津贴的办法, 以确保这一办法公平, 不受汇率剧烈波动的影响。计算程序也得到简化, 以期使这一办法更能反映国家税收和社会保障立法中与儿童保护有关的措施。根据经订正的办法, 委员会建议, 自 2009 年 1 月 1 日起对儿童津贴和二级受扶养人津贴进行调整。如果调整造成津贴减少, 则订

正费率将在四年时间里逐步适用。总部设在日内瓦的两个组织的代表认为，拟议的过渡安排不适当，他们表示打算请其理事机构审查这一问题。因此，委员会不妨在共同制度的一致性这一总体范围内审议这个问题。

9. 公务员制度委员会的报告开头摘要说明了委员会要求采取行动的提议及其所涉的经费问题。委员会秘书处愿意在非正式协商中提供进一步资料。

10. **Belov 先生** (方案规划和预算司) 介绍了秘书长依照大会议事规则第 153 条就国际公务员制度委员会 2008 年报告所载各项决定和建议所涉行政和经费问题提出的说明 (A/63/360)。他说，秘书长的说明第 2 段解释了专业及以上职类工作人员的基薪/底薪表、流动和艰苦条件津贴和扶养津贴变动所涉的问题，第三章介绍了对日内瓦和维也纳一般最佳雇用条件的调查。第四章概述了所有职类工作人员的教育补助金和危险津贴数额的建议变动所涉的预算问题。

11. 因为委员会的决定和建议而对 2008-2009 两年期方案预算产生的经费需求估计为 360 万美元。在编制 2008-2009 两年期方案预算第一次执行情况报告时将计及额外所需经费，对方案预算的共同人事费部分进行重新计算。

12. **McLurg 女士** (行政和预算问题咨询委员会主席) 介绍了咨询委员会的相关报告 (A/63/501)。她说，按照以往的做法，咨询委员会在审议公务员制度委员会报告中所载述的有关建议所涉经费问题时，只审议秘书长在其说明 (A/63/360) 中向大会提出的所涉经费问题。咨询委员会不对建议本身或其方法作任何评论。

13. 秘书长估计因委员会的建议而对 2008-2009 两年期拟议方案预算产生的所涉经费需求为 3 614 200 美元。他还表示，将根据现行做法，在编制 2008-2009 两年期方案预算第一次执行情况报告时计及这些所需经费。咨询委员会对秘书长的做法没有任何异议。

14. **主席** 按照大会第 35/213 号决议的规定，邀请国际公务员协会联合会的代表发言。

15. **Mobio 先生** (国际公务员协会联合会) 说，国际公务员制度委员会已经连续第二年没有在报告中载列工作人员的意见摘要。这违反了委员会关于向大会提交报告的议事规则第 22.2 条。

16. 秘书长在大会第六十三届会议开幕式上发言指出，有必要更换现行的合同制度和服务条件，因为这种制度已经失灵，导致士气低落，而且阻碍联合国各部门与实地之间的流动。秘书长还强调应更多地在联合国工作人员身上投资。国际公务员协会联合会 (公务员协联) 敦促会员国在考虑联合会的评论意见时计及秘书长的这些话。

17. 联合会一直按绩效计酬的想法，认为没有必要将已经存在一定限制的七个职等的专业薪酬网格再减为三个薪酬宽带。联合会感到高兴的是，委员会已决定中止按绩效计酬的试验性研究，并更新其绩效管理框架。大多数组织需要改善其绩效管理制度，确保它们与能力发展和职业提升联系起来。

18. 关于对教育补助金所采用的方法，为研究这一问题而设立的工作组已经提出了一个主要旨在降低费用的新制度提案。该工作组由委员会成员以及各组织和工作人员协会的代表以及联合国系统行政首长协调理事会 (行政首长协调会) 秘书处和公务员制度委员会秘书处的人员组成。工作人员和人力资源方面对这一提案不满意，已经提出了一项对案，公务员制度委员会秘书长随之对提案作了修改。联合会不同意公务员制度委员会的报告第 42 段中的说法，尤其是“工作组在其修订提案中已考虑到大家提出的多数问题”这一提法。

19. 公务员协联感到高兴的是，公务员制度委员会决定暂维持现行的教育补助金方法不变。协联欢迎提高教育补助金的上限，但感到遗憾的是，它们多数不像人力资源网建议的那样高。

20. 关于联合国/美国薪酬净额和基薪/底薪表的演变，协联注意到 2008 年比值估计为 114.1，五年平均

数(2004-2008年)为112.8。协联还注意到拟议在不亏不盈的基础上将专业人员的薪金增加2.33%。

21. 协联支持将艰苦工作地点津贴、流动津贴和不搬运津贴提高5%以及继续根据工作人员的个人状况或对工作地点的艰苦条件的分类对这些津贴数额进行调整的建议。对这些津贴的任何进一步审查都应注重对流动和工作人员的影响。

22. 协联对本组织未能实现两性均衡深表关切，并敦促公务员制度委员会查明女性自愿减员率较高的原因。在这方面，它完全支持配偶就业倡议。

23. 协联不赞成委员会关于将子女津贴定为一种全球统一定额的决定，对过渡性安排也不满意，因为这都使一些地点的工作人员津贴降低。协联更希望采取人力资源网提议的分阶段采用的方法。

24. 由于总部以外工作地点以及A类和B类工作地点的工作人员仅有约10%回复了委员会关于艰苦工作地点征聘和留住措施影响的调查，协联质疑委员会的分析是否有效。协联强力敦促公务员制度委员会处理工作人员有关不能利用自己的技能和能力的抱怨，并查明当地征聘工作人员更替率较高的原因。

25. 关于高级管理网，协联赞赏为改进联合国系统的领导能力而作出的努力，并建议高级管理人员的培训课程应设有一个劳工关系部分。

26. 关于当地货币升值及其对第二组工作地点的工作人员薪酬的影响，薪金和福利应使工作人员可以付得起工作地点的生活费用和本国或其他地点的承付款项。协联感到遗憾的是，委员会得出结论认为，目前不需要对有关整套薪酬的三个部分(工作地点差价调整数、教育补助金和流动及艰苦条件津贴办法)的业务规则做任何改动。

27. 最后，协联支持委员会关于工作地点差价调整数问题的决定，并欢迎拟议将国际征聘人员的危险工作地点津贴增加5%。

28. **Jumet 先生**(联合国国际公务员联合会副主席)说，文件A/C.5/63/3/Add.2详细介绍了联合国国际公务员联合会对秘书长关于简化联合国合同安排报告(A/62/274)、内部司法制度改革背景下的人力资源问题报告(A/63/132)以及联合国的征聘和人员配置报告(A/63/285)中的改革提议的意见。不过，他希望进一步强调若干问题。

29. 日内瓦和维也纳的薪金调查结果令人失望，原因是当今劳工市场上具有最佳服务条件的雇主参与的数量不足。国际公务员联合会一直积极参与公务员制度委员会设立的工作组，以便根据弗莱明原则找到一个更为公正的解决办法。同时，秘书处应该考虑到有关调查对日内瓦和维也纳工作人员的消极影响。国际公务员联合会承认当前的经济形势提出的种种挑战，但是必须寻找即时的解决办法，以缓解身处货币波动、高通货膨胀和衰退的经济已造成危机的地点的工作人员负担。

30. 关于离职后健康保险供资的拟议变动，应免除在职工作人员任何额外的负担，因为这会进一步损害其服务条件。离职后健康保险制度有偿付能力的关键是认真、长期规划。关于工作人员的安全保障，应运用从巴格达和阿尔及尔爆炸中吸取的经验教训。每月65美元的危险津贴不能替代在工作人员履行职责时对他们的保护。会员国应提供所需的资源来实现这一目标。挑选担任安全保障职务的工作人员应展示出在这一领域的能力和经验，并应以其表现对其问责。

31. 国际公务员联合会支持统一服务条件，条件是要有合理的依据。必须订立统一的征聘标准，并且在共同制度中加以遵守。实现两性均衡的目标仍然遥远，原因是现行政策执行不力。东道国应为配偶就业提供便利，而对这一问题缺乏重视一直是不利于征聘女性担任专业及以上职类职务的主要障碍之一。

32. 采用新的内部司法制度是积极之举，应当提供所有必需的资金，使资金迟于2009年1月1日到位。人力资源管理的问责取决于是否有一个订有基

本劳工标准的有效的、独立的和不偏不倚的司法制度。

33. 最后，国际公务员联合会希望委员会认识到消除本组织的任务规定与其资源之间越来越大的差距很有好处，办法是增加资金，或使任务规定与可用资源相符。

34. **Hunte 先生** (安提瓜和巴布达) 代表 77 国集团和中国发言指出，该集团将密切注意公务员制度委员会 2008 年在联合国系统各组织内进行的关于征聘和留住人员的全球工作人员调查结果。该集团希望将仅适用于联合国的结果隔开来，以便了解大会将要处理的问题。该集团还考虑到联合国系统各工作人员协会的观点，并感谢公务员制度委员会提出意见，尤其是关于实现性别均衡的政策意见。至于对性别问题有敏感认识的政策和改进女性任职情况的种种努力没有取得预期成果，该集团赞同公务员制度委员会的观点，认为必须实行这些政策并对其加以监测。

35. 对于大多数联合国工作人员来说，薪金并非最重要的考虑事宜，他们选择在联合国工作一般是因为他们确信联合国的目标和宗旨，尽管如此，他们也要有一定的收入，并有足够的奖励，以便在快速变化的世界里有成效地工作。该集团赞同公务员制度委员会的建议，认为应调整专业及以上职类工作人员基薪/底薪表，并且应从 2009 年 1 月 1 日起增加艰苦条件、流动和不搬运津贴。该集团希望在就报告进行非正式协商时，尤其是鉴于各工作人员协会提出的保留意见，有人会对教育补助金方法的拟议变动作出进一步澄清，并澄清对子女津贴和二级受扶养人津贴数额的审查。

36. 该集团希望公务员制度委员会将继续在发展高级管理网和高级管理层领导才能方案方面发挥重大作用。它感到遗憾的是在五个志愿组织中进行的加宽幅/按绩效计薪的试验性研究没有成功，但希望了解更详细的失败原因以及可从中吸取的经验教训。

37. **Sutter 先生** (法国) 代表欧洲联盟发言指出，本组织为改进管理而要处理的核心问题包括征聘和留住人员措施、尤其是在艰苦工作地点采取的此类措施的成效和影响；流动/艰苦条件津贴办法；以及性别均衡。

38. 欧洲联盟认识到，公务员制度委员会除中止有关加宽幅/按绩效计薪的试验性研究之外别无选择，希望与会员国分享从研究中、尤其是在评估和确认工作人员绩效方面吸取的经验教训。欧洲联盟回顾大会在有关联合国共同制度的最近的两项决议中，要求秘书长敦促共同制度各组织向公务员制度委员会提供与其工作相关的信息，希望在非正式协商中能了解为满足这项要求而采取的步骤的详细情况。

39. 最后，欧洲联盟注意到咨询委员会没有反对秘书长提出的为公务员制度委员会的决定和建议所涉方案预算匀支的拟议方法。

40. **Pataca 女士** (安哥拉) 代表非洲国家集团发言说，非洲集团赞扬公务员制度委员会为寻找在联合国系统内简化应享待遇和对出色绩效进行奖励的方法而作出的努力。该集团支持公务员制度委员会关于教育补助金、艰苦条件、流动和不搬运津贴以及子女津贴和二级受扶养人津贴的建议。它同公务员制度委员会一样感到失望的是在联合国共同制度内、尤其是在高级职位实现性别均衡方面缺乏进展，同时希望联合国共同制度各组织执行公务员制度委员会在这方面的建议。

41. 非洲集团感兴趣地注意到为研究促进征聘和留住人员、特别是在艰苦工作地点征聘和留住人员措施的成效和影响而开展的全球工作人员调查的临时结果，并期待着就难以征聘和留住人员的职类作出说明。非洲集团支持有成效的国际公务员制度，对调动工作人员积极性和提高工作人员生产力很感兴趣，同时希望公务员制度委员会能向成员国通报从加宽幅/按绩效计薪的试验性研究中吸取的经验教训。

42. **Vasile 女士** (墨西哥) 代表里约集团发言指出, 自里约集团支持提高教育补助金方法的透明度和简化行政手续。该集团希望在非正式协商中更多地了解联合国系统各组织和工作人员代表的关切问题以及与工作地点和有代表性的学校有关的事宜。

43. 有关征聘和留住人员的全球工作人员调查结果将大大有助于关于人力资源管理改革的讨论。为此, 该集团鼓励公务员制度委员会继续进行工作人员调查。虽然调查提供的是整个联合国系统的概况, 具体分列的数据将使人们更好地了解具体情况。

44. 里约集团鼓励各参与组织执行公务员制度委员会关于实现性别均衡的建议。它感到遗憾的是公务员制度委员会决定中止有关加宽带幅/按绩效计薪的试验性研究, 里约集团认为其这项活动是有益的。它希望在非正式协商中进一步详细了解联合国系统以外的组织按绩效计薪的依据。

45. **Cram 先生** (加拿大) 在发言时还代表澳大利亚和新西兰。他指出, 三国代表团为公务员制度委员会加强和简化其工作方法的努力而感到鼓舞。他们对加宽带幅/按绩效计薪的试验性研究抱有浓厚兴趣, 认为这些工具可以加强以绩效为基础的人力资源管理。应更充分地向大会说明该研究失败的原因, 包括该项目的管理方式。还应向大会详细说明内部监督事务厅调查的问题如何影响到研究的开展。

46. 联合国系统各组织要有效力并不断进步的话, 就不能低估加强管理人员能力的相关意义。三国代表团期望高级管理网正式建立起来。它们注意到公务员制度委员会对与订正流动和艰苦条件津贴办法相关的实际问题的意见, 想知道这些问题是否没有可能预见到。不过, 它们认为公务员制度委员会提出的行动方向是有益的。

47. 三国代表团注意到工作地点差价调整数问题咨询委员会的工作, 特别是它对公务员制度委员会秘书处开展的地区外调查结果的审查, 想知道纽约的工作地点差价调整数的大幅增长在何种程度上是由地区

外因素推动的。它们赞赏公务员制度委员会为简化确定教育补助金的方法并使之现代化而作出的努力, 希望澄清公务员制度委员会与人力资源网之间出现分歧的领域, 并指明前进的方向。

48. **Kovalenko 先生** (俄罗斯联邦) 说, 俄罗斯代表团赞赏公务员制度委员会有关联合国系统薪资和津贴的工作。它注意到已决定中止加宽带幅/按绩效计薪的试验性研究, 并订立一个可在整个系统内使用的加强绩效措施的框架。不过, 委员会应当铭记的是, 大会并没有批准在联合国本身执行委员会早先提出的共同制度各组织应考虑明智而审慎地利用奖金的建议。委员会开发的关于绩效管理措施的试验性项目绝对不应超出共同制度框架, 而且很关键的一点是, 不能违反其规则。例如, 联合国开发计划署关于驻地协调员服务条件的提议, 已经明显违反了共同制度现行的规则; 委员会在其第六十七届会议工作报告 (ICSC/67/R.15) 中承认, 这一提议不适合共同制度。此外, 所有此类办法必须提交大会批准才能实施。

49. 俄罗斯代表团还欢迎委员会打算利用现有的报酬办法所提供的可能性, 颁发按绩效、而不是自动增加职级的准则。有关薪金、津贴和福利的其他主要方面的工作应注重使之现代化并予以简化。令人遗憾的是, 公务员制度委员会尽管做出了重大努力, 最终却没有决定确定教育补助金的订正方法。

50. 委员会努力成为服务于会员国或联合国的一种现代管理手段, 成为联合国系统各组织的伙伴, 这些努力是令人称道的。不过他认为, 通过工作人员和组织代表与委员会成员共同参与的三边工作组决策权的增强, 委员会的工作中已开始出现程度更高的三边主义。这些群组将在近期审议若干重大问题, 包括一般事务人员的薪金以及离职偿金, 而且在这样做的时候必须符合三边协商 (而不是谈判) 进程的原则。根据这些原则, 决定由委员会成员在没有工作人员或组织代表参与的情况下做出。

51. 委员会统一薪金、津贴和服务条件, 在国际公务员制度方面发挥着中心作用。这一点对会员国来说非

常重要，不仅是因为它确保整个联合国系统中的工作人员薪酬公平，而且因为它使各组织有效运作。各组织之间在薪金和津贴方面没有竞争，不像订有不带家属工作地点津贴单独规定的联合国基金和方案的情形那样。

52. 最重要的是，虽然联合国必须提供较高薪金来吸引高素质的工作人员，但同时必须考虑会员国的财政能力。因此，必须较为现实地评估执行为本组织规定的任务所需的员额配置，以及会员国准备为工作人员支付多少。在求得需求和公平的服务条件与会员国的实际支付能力之间的平衡方面，委员会可发挥重要作用。

53. **Scanlon 先生** (美利坚合众国) 称赞公务员制度委员会和在共同制度中有利害关系的各方对 2008 年全球工作人员调查的贡献，这一调查为作知情决定提供了宝贵数据。

54. 美国代表团感到关切的是教育补助金方法的审查仍缺乏进展。在子女津贴和二级受抚养人津贴方面，如果建议采用的方法在实行后导致津贴数额有所增长，增加了预算经费，就必须让他信服所建议的方法确实是适当的。

55. 他注意到报告表示，原先构想的加宽带幅/按绩效计薪的试验性研究已经中止，为此询问研究是否已经停止或对其进行了重新设计。他赞同必须就性别目标对管理人员实行问责；同时管理人员必须对实现地域分配目标负责。

56. 美国代表团对委员会 2009-2010 年工作方案表示称赞，并期待着在人力资源管理、绩效管理和行为标准等问题上继续取得进展。他敦促委员会请成员国帮助鼓励共同制度所有组织满足及时提供数据的请求，以协助其开展这项重要工作。

57. **Kishimoto 先生** (日本) 说，按照通常做法，应批准公务员制度委员会关于专业及以上职类基本薪金数额的建议，不加改动。对各项津贴进行定期审查是有必要的，以反映薪金表或通货膨胀的变化。但是，

对津贴计算方法的审查应旨在确保费用不增不减。如果要求增加经费，方法的改变就必须有充足理由，而且此类改变必须得到大会批准才能实施。

58. 他询问，拟议的新的子女津贴和二级受抚养人津贴办法为何将会造成 50% 的惊人增长，由每年 1 780 美元增加到 2 686 美元。委员会在本年度的建议似与它于 2006 年提交大会的报告 (A/61/30) 中表述的观点不相符。委员会说，将对确定抚养津贴的方法进行综合考虑。目前对教育补助金和流动/艰苦条件津贴办法所采用的方法也应进行综合审查。

59. 对现有的报告 (A/63/30) 第 139 和第 144 段所叙述的一般事务人员和当地征聘人员服务条件的讨论让人感到困惑：它说由于建议的薪金表比现行薪金表低，因此预计其执行不会产生所涉经费问题。是现行薪金表已被降低，还是公务员制度委员会建议的薪金表没有得到采纳，即使它反映的是最佳的当地雇用条件？

60. 日本代表团对全球工作人员调查的参与者表示赞扬，这项调查对精简合同和统一服务条件将会是有益的。如最好将现行制度的长处和弱点与每一基金、方案和维和行动的分列数据相比较，将会很有意思。

61. 公务员制度委员会在指导共同制度进行更一致和有效的管理方面将继续发挥重大作用。它在征聘政策和改进绩效管理方面应发挥更加积极的作用，这一政策和改进是推行新的合同安排的前提条件。

62. **Debabeche 先生** (阿尔及利亚) 说，阿尔及利亚代表团仍然认为，公务员制度委员会的作用不应局限于审查薪金：委员会应成为与人力资源有关的所有问题的出发点。

63. **沈艳杰先生** (中国) 说，委员会通过加宽带幅/按绩效计薪的试验性项目为改革共同制度的薪金和津贴做出的努力值得赞赏。他期待着下一阶段的进一步研究和建议，这些应为更为科学的薪酬制度奠定基础。

64. 实现性别均衡的目标应列入考绩中，以便调动负责执行人员的积极性。关于艰苦工作地点的征聘和留住人员问题，他指出现行的薪金是有竞争力的。其他动力，例如工作环境、各组织的声誉和晋升机会都有关系，应给予密切注意。

65. 他在评论高级管理网时说，培养核心领导才能将改善工作文化、各组织之间的交流、工作人员流动和对工作人员的专业管理。在甄选高级管理网成员时应根据员额和职权范围适用明确的标准，以确保甄选进程公正务实，同时维护性别均衡的原则。

66. 委员会已经采取了一种更为积极主动的方式，与伙伴进行合作，并进行战略规划，这将使程序得到简化，资源得到更有效利用，中国代表团对此感到满意。

其他事项

67. **Kovalenko 先生** (俄罗斯联邦) 说，他希望提请秘书处、尤其是大会和会议管理部注意俄-英口译的质量问题。秘书处应采取措施，确保口译员使用正在审议的报告中采用的用语。

上午 11 时 55 分散会。