



# 大会

第六十四届会议

正式记录

Distr.: General  
9 March 2010  
Chinese  
Original: English

---

## 第五委员会

### 第 15 次会议简要记录

2009 年 11 月 17 日星期二上午 10 时在纽约总部举行

主席： 毛雷尔先生 .....(瑞士)

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 137： 人力资源管理

议程项目 131： 2008-2009 两年期方案预算(续)

议程项目 132： 2010-2011 两年期拟议方案预算(续)

议程项目 154： 联合国格鲁吉亚观察团经费的筹措

---

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。

09-61006 (C)



上午 10 时 15 分宣布开会。

议程项目 137: 人力资源管理(A/64/230、A/64/267、A/64/269、A/64/316、A/64/352 和 A/64/518)

1. **Pollard 女士**(主管人力资源管理助理秘书长)介绍了关于秘书处的组成的秘书长报告(A/64/352),她说,秘书处工作人员的总人数已从 2006 年的 30 548 人增加到 39 978 人。这意味着前三年里总人数增加了近三分之一,其中 89%是因外勤业务工作人员数量增加所致,这一数字已从 2006 年的 14 777 人增加到 2009 年的 23 158 人。秘书处认为,截止 2009 年 6 月 30 日,在按地理分配原则征聘的 2 809 位工作人员当中,有 15 个会员国没有人在秘书处任职,有 30 个会员国在秘书处任职的人数偏少,而在 2006 年的 2 631 位同类人员当中,没有人在秘书处任职的会员国有 18 个,任职人数偏少的会员国有 11 个。现在,全部 192 个会员国都有人在各类征聘岗位上任职,而在 2006 年,191 个会员国当中只有 182 个国家有人任职。在性别平衡方面,女职员在总人数中占 33.7%,总部、区域委员会和总部外办事处的男女比例接近相等,女性职员占 49%,而外勤业务中女性职员比例较低,只占 20.9%,这在很大程度上是由于外地特派团的特殊性质造成的。

2. 在关于暂行工作人员细则的秘书长报告(A/64/230)中,大会被要求注意新的工作人员细则,核准对连续任用的审议情况,并允许工作人员在其国籍国之外保留常住居民身份。在其第 63/271 号决议中,大会核准了修改后的《工作人员条例》,该条例要求从 2009 年 7 月 1 日起执行新的合同框架。新的《暂行工作人员细则》已经颁布,从 2009 年 7 月 1 日开始生效,它体现了大会有关执行临时合同、定期合同和连续合同(以执行当前所持最新合同为准)以及相关服务条件和新的内部司法制度的各项决定。考虑到大会可能决定进行修改,故《暂行工作人员细则》将从 2010 年 1 月 1 日起生效。一旦大会

核准有关执行连续任用的标准,相关细则将作相应修改。

3. 关于实行连续任用的秘书长报告(A/64/267)回答了大会提出的包括所涉财务问题、考绩评估制度的作用、“连续需要”问题、可能设置上限和决策程序在内的各种问题,并要求大会核准从 2010 年 1 月 1 日开始实行连续任用。外地工作人员和总部人员都有考虑是否连续聘用的资格。有关获得连续合同的外地工作人员数量的决定将根据劳动力规划所确定的连续需要来做出。外地特派团的连续需要从三个方面进行考虑:对外地办事处和秘书处其他地方现有职能的总体要求;特派团任务授权的生命周期;基准人员配备要求,该要求应考虑到特派团人员配备级别的变更方案。报告载有的信息还包括实行连续任用对地域幅度制度、初级专业人员和已通过竞争性考试的候选人的影响。她希望,随着补充信息的提供,大会将会核准从 2010 年 1 月 1 日起实行连续任用。

4. 她在介绍关于 2008 年 7 月 1 日至 2009 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法的报告(A/64/269)时提醒委员会,新的内部司法制度已经从 2009 年 7 月 1 日开始生效。这已使人力资源管理厅行政法股改变其处理纪律案件及申诉的方式,大大增加了本已经十分繁重的工作量。前 6 个月的案件数量增加了两倍。她提醒委员会,正在审议的报告没有体现新的内部司法制度。它不仅载有关于在已提交行政法股的 301 个案件中所采取行动的信息,而且还全面介绍了负责处理纪律事项的行政机制、简要说明了秘书长已采取纪律措施的案件情况以及在报告期内所有已完结案件的处理统计情况。

5. **Benson 先生**(道德操守办公室主任)介绍了关于道德操守办公室的活动的秘书长报告(A/64/316),他说,报告载有根据大会要求编写的全系统《道德守

则》文本。该守则是在全系统内进行广泛磋商的结果，它简明扼要地重申了《联合国宪章》、《工作人员条例和工作人员细则》以及《国际公务员行为标准》所奉行的核心价值观和原则。这就意味着它是价值观为基础，具有愿望性质，而不是以细则为基础，具有惩戒性，因此，它对《工作人员条例和工作人员细则》和《国际公务员行为标准》具有补充性。

6. 制定机密财务披露方案的目的是要控制组织风险，从而维护联合国的声誉和信誉。在 2008 年参与该方案的人数为 3 118 人，几乎是 2006 年参与人数的 2 倍。遵守率为 99.16%。参加秘书长自愿公开披露倡议的副秘书长和助理秘书长人数也有所增加，从 2007 年 120 人增加到 2008 年的 149 人。

7. 道德操守委员会是按秘书长公告 ST/SGB/2007/11 设立的，涉及 8 个联合国机构：秘书处、联合国开发计划署(开发署)、联合国人口基金(人口基金)、世界粮食计划署(粮食计划署)、联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)、联合国难民事务高级专员办事处(难民署)、联合国项目事务厅(项目厅)和联合国儿童基金会(儿童基金会)。它在编写《道德守则》方面为秘书长提供了实质性的技术支持，并开展政策审查以查明与道德操守有关的差距及缩小差距的方法，特别是在制定规范、财务披露、道德操守培训和防止打击报复等领域。在上一年里，道德操守委员会加强了秘书处及各种基金和方案内部有关道德操守方面各项政策及活动的协调，目的是要确保全系统采用一致的道德操守做法。

8. **McLurg 女士**(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍了关于人力资源管理问题的咨询委员会报告(A/64/518)，她说，关于实行连续任用问题的秘书长报告(A/64/267)没有完全回应大会在其第 63/250 号决议中提出的要求。在其报告(A/64/518)第 6 至第 34

段，咨询委员会确定了如果大会想要做出完全知情的决定还需要进一步澄清和(或)解释的一些领域。

9. 关于考虑是否符合连续任用资格的主要标准(连续工作 5 年)问题，不清楚会有多少工作人员可在今后 5 年内得到此种任用。与非外勤同行相比，外勤人员似乎处于不利地位，因为根据大会第 63/250 号决议，他们在通过竞争性考试且通过中央审查机构审查之前仅限于在外地特派团中任职。另外，咨询委员会还认为，当地征聘的特派团工作人员不符合连续任用的资格。虽然维和已成为本组织的一项核心活动，但从其自己性质来讲，单个的维和特派团还是具有临时性质。对任职仅限于某一地维和行动当地征聘工作人员给予连续任用合同似乎违背了支持实行此种任用做法的原则。因此，咨询委员会建议，由这些维和行动雇用的当地工作人员应该继续按限定期合同雇用。

10. 关于“连续需要”的标准问题，咨询委员会认为，在实施战略性的劳动力规划产生关于有连续需要的职能类别及主要职业团体所需工作人员数量的全组织数据之前，难以确定授予任用合同的依据。应该为确定某个具体人员是否拥有适合调动的技能制定明确的标准，从而确保进行客观的审查和避免采用内部司法制度。

11. 咨询委员会关切的是，秘书长建议的考绩程序过于繁琐，而且太费时间。因此，希望大会请秘书长进一步确定简化考绩程序的备选方案，同时还要确保仍然严把考绩关。

12. 关于对符合连续任用资格的人员数量设置上限问题，咨询委员会承认确有必要对那些在本组织内拥有长期合同的人员数量实施管理，但仍然继续建议反对设置上限。

13. 谈到关于暂行工作人员细则的秘书长报告(A/64/230)，她特别指出，对先前细则的大部分修改

体现在采用了新的合同安排方面。咨询委员会建议，大会应该注意到 ST/SGB/2009/7 号文件中所载《暂行工作人员细则》。

14. 关切常住居民身份问题，咨询委员会认为，随着采用定期合同的情况不断增加，要求应征者放弃常住居民身份可能会不公平(做出这样的决定会产生长期的后果)，所以使应征者只选择签两三年的合同。因此，大会应该重新审议这一要求，且如果达成一致，删除《暂行工作人员细则》第 1.5(c)条。咨询委员会还对根据前《工作人员细则》200 或 300 系列征聘的工作人员的状况表示关切，因为根据新的《工作人员细则》，这些人员当中有许多人员将转为定期合同，并因此需要放弃其常住居民身份，这是继续在联合国工作的一个前提条件。希望在职工作人员在放弃常住居民身份和继续在本组织工作之间做出选择是不合理的。因此，咨询委员会建议，应该采取措施，确保这些人不会因为实行新的合同制度而处于不利地位。

15. 关于道德操守办公室的活动的秘书长报告(A/64/316)，咨询委员会建议，鉴于已为解决内部监督事务厅拒绝调查道德操守办公室所移交被指控打击报复的案件做出安排，则应该就此安排向大会予以说明。

16. 关于财务披露方案，咨询委员会特别指出，可行性研究将在方案内部进行，不外包，这项工作将在 2009 年 12 月之前完成，届时将向大会提交研究结论和建议。

17. 关于秘书长报告(A/64/316)所载《道德守则》，鉴于国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)制定的行为标准和《工作人员条例和工作人员细则》中所载法律框架，自愿道德守则的增加值尚不明确。由于公务员制度委员会已经要求其秘书处对行为标准进行首次审查，故咨询委员会建议，一旦首次审

查工作完成，大会应该恢复审查联合国的道德守则问题。

18. 咨询委员会还审议了关于秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法的秘书长报告(A/64/269)和关于秘书处的组成的秘书长报告(A/64/352)。它将大会第六十五届会议审议人力资源问题时就后一份报告提出详细的评论意见。

19. **Analena 女士**(工作人员-管理当局协调委员会副主席)代表非洲、拉丁美洲和加勒比、亚洲及太平洋以及西亚各区域委员会；前南斯拉夫问题国际法庭和卢旺达问题国际刑事法庭；开发署、人口基金、项目厅、儿童基金会和难民署；联合国日内瓦办事处、内罗毕办事处和维也纳办事处；外地支助部；以及联合国大学的工作人员发言，她说，她对人力资源改革所取得的进展感到满意，但她也有一些严重关切。关于连续合同问题，由工作人员-管理当局协调委员会委托开展的一项研究表明，全世界公务员的标准合同是不定期、长期或连续合同，且一般提供合同的时间早于为联合国工作人员确定的时间，而对绝大多数联合国职员来说，想要得到连续合同带来的稳定和工作保障只能是一个梦想。该研究报告的副本已经散发。会员国关心的是谁能转为连续合同，并且关心绩效管理、地域分配和流动性很不合理问题，正如秘书长在提案中要求对连续需求和业绩进行审查一样。只有符合这两项标准的工作人员才能有资格得到连续合同；受到纪律处分的工作人员没有资格，这意味着只有在忠诚、效率和职业水准方面满足最高标准的工作人员才能得以保留。联合国必须承担其作为一个负责任的社会雇主的义务，并且对所有工作人员采用这样的标准，不管当地征聘人员，还是国际征聘人员。

20. 绝大多数工作人员是全心全意的、合格的和有效的。**Perseveranda So 女士**就是一个例子，她于 2009 年 6 月在白沙瓦炸弹袭击中丧生，而之前她一直在

那里执行女童教育方案。在她受雇于联合国系统的 15 年期间，她只得到过短期合同，然而她将自己的一生都奉献给了联合国事业。如果大会未能批准实行连续合同制，那将是对许多工作人员的一种惩罚，因为一些业绩不好的人员可能会在此种审查制度中成为漏网之鱼。另外，目前还没有提供证据用以表明有多少工作人员不履行其职责。如果将它作为依据来拒绝联合国工作人员享有别处已成规则的权利，那么就on应该提供他们不履行职责的切实证据。

21. 虽然一些会员国对任职人数偏低问题表示关切，但是，当许多应聘者在仅仅经过 6 个月的服务期之后就能在本国公务员系统获得稳定的工作时，他们选择不加入联合国就令人感到意外了。缺乏工作保障也会加剧工作人员的更替，并且使他们不愿意接受调动。未能实行连续合同将表明会员国对工作人员不怎么关心。

22. 关于安全问题，联合国仍是容易受到伤害的目标，因为它在保护其工作人员方面缺少最佳做法。会员国必须提供充足的资源，以便为联合国人员提供《宪章》所要求的保护：如果联合国人员必须在担心其生命安全的情况下开展工作，那么他们就无法履行本组织的任务。

23. **Kisambira 先生**(联合国工作人员工会主席)说，虽然他对新合同安排的某些方面表示欢迎，但这些安排不应该替代长期合同，因为它可以保证国际公务员的独立性。新的合同安排和《暂行工作人员细则》声称适用于所有工作人员，但其中载有很多例外情形。在实行连续任用的同时应该辅之以完善而统一的工作人员选拔制度，并且要改进业绩考核制度和加强问责制。

24. 与定期合同、连续合同和长期合同相比，《暂行工作人员细则》减少了临时合同人员的福利和应得权益，违反了“同工同酬”原则。该细则为临时合

同或连续合同工作人员提供的解雇保护也少于固定合同。

25. 为了确保公平和公正，中央审查机构目前仅仅根据选拔标准审查选拔程序，应该在挑选征聘、升职、转变合同和终止合同的人选方面赋予其更大的权力。

26. 涉及工作人员绩效和问责制问题的《暂行工作人员细则》第 1.3 条内容不够充分。绩效评估应该与工作人员培训工作挂钩，同时应该明确问责，并且应该实行全方位评价。取消试用期将会妨碍秘书处理业绩不理想的工作人员。而且使未经业绩能力检验的工作人员与已经过业绩能力检验的人员处于相同地位。因此，试用期应该予以保留。

27. 虽然欢迎新的内部司法制度，但他反对《工作人员细则》第 11.2 (c)和(d)条，因为它们使秘书长能够延长关于提出管理当局评价要求的最后期限，从而推迟内部司法制度的实施。他还反对关于中止行动的《暂行工作人员细则》第 11.3 条，因为有关中止行动的工作人员请求不应该以管理当局评价为条件。

28. 《暂行工作人员细则》第 8.1 (b)条将会弱化工作人员的代表权。因此，他要求恢复前《工作人员细则》第 108.1 (a)条的精确语言。

29. 谈到连续任用问题，他说，秘书处不存在适当考虑工作人员是否有资格转为连续合同的条件。从定期合同转为连续合同的拟议程序十分繁杂，而且也令人糊涂。确定一项职能是否有连续需要不是应该由一个联合机构随意酌处，而是应该在工作人员-管理当局联合审查机构审查工作人员的转换资格之前就已经确定。另外，应由经过授权和改进后的中央审查机构对是否转为连续合同的问题进行审查。在大会审议关于其第 63/276 号决议中所要求的问责制的秘书长报告以及对当前考绩制度和调动政策的提案进行审查之前，新的合同安排不应该执行。

30. 注意到咨询委员会建议当地征聘的特派团工作人员应该继续按定期合同雇用(A/64/518, 第 14 段), 他促请大会向那些已经至少服务 5 年的工作人员支付解雇费。

31. 委员会收到的提案忽视了人力资源管理工作出现扭曲的根本原因, 这是由于需要不断增加和外派任务的复杂性造成的。人力资源管理厅正在出台一项调动政策, 要求工作人员在具有晋升 P-5 或以上资格之前应先在一个外地特派团中任职, 并且要有两次地域调动, 包括一次调往 C、D 或 E 类工作地点, 然后才有资格晋升 D-1 或以上级别的岗位。这一政策对家庭不太合适, 特别是对女性应征者没有吸引力, 担任高级职务的女性人员数量仍然很小。向那些在外地特派团和其他工作地点任职的工作人员承诺: 连续合同将为他们带来真正被秘书处雇用的机会, 这也是没有诚意的。或许大会该考虑为外勤业务设立核心员额。

32. **Elhag 先生**(苏丹)代表 77 国集团加中国发言, 他说, 大会必须解决所有悬而未决的问题, 以便按照大会第 63/250 号决议商定的时间即从 2010 年 1 月 1 日起执行连续合同。不能完成人力资源管理改革将会影响联合国履行其任务授权, 而这样又会影响到其工作人员的质量和资源的可利用性。从总体来讲, 77 国集团支持秘书长关于连续合同的提案, 因为这些提案有助于加强工作人员的职业前景。77 国集团认为, 设置转换上限是不可行的。它对咨询委员会重点关注符合条件的工作人员数量而不是授予连续合同的标准感到遗憾。这种做法具有误导性, 无助于大会讨论这一问题。

33. 为确保人力资源管理制度发挥战略作用, 必须对是否建立公平和有效的绩效评估机制进行审查。调动仍应出于自愿, 但应该通过财政激励或晋升机

会等手段予以鼓励。大会还可以考虑将授予连续合同作为鼓励调动的一种奖励。

34. 在管理当局和工作人员之间存在明显的不信任是令人遗憾的, 可能会损害本组织的形象。因此, 它满意地注意到, 联合国工作人员工会代表参加了有关《暂行工作人员细则》的磋商。

35. 最后, 77 国集团重申, 秘书处应加紧努力, 以便按照大会的任务授权, 确保公平的地域代表性和性别平衡。它要求说明为什么不按过去的惯例在 2010 年 2 月举行国家竞聘考试。

36. **Råsbrant 先生**(瑞典), 代表欧洲联盟; 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; 此外还有亚美尼亚、摩尔多瓦共和国和乌克兰发言, 他说, 欧洲联盟一直是人力资源管理改革的坚定支持者, 其目的就是提高本组织的工作效率和效果, 实行现代化的人力资源管理制度, 并确保组织文化能够使员工充分发挥其潜力, 从而加强国际公务员制度。

37. 欧洲联盟将认真研究秘书长的提案和咨询委员会的结论和建议, 并认为这对联合国提供职业合同且有能力根据需要调整其劳动力来说是必要的。

38. **McLay 先生**(新西兰), 也代表澳大利亚和加拿大发言, 他说, 联合国面临前所未有的挑战, 因此需要有一个多样化且具有平等的专门知识和灵活性措施的高素质劳动力队伍。三国代表团对新的合同框架感到满意, 这有可能使本组织的工作人员管理系统更简单和更公平, 并减轻其负担。他希望这还将导致加大对工作人员培养工作的全面投入, 加强工作人员的流动性, 并采取新的措施来解决外地任职条件问题, 以便满足本组织不断增长的外派任务需要。

39. 在就工作人员从定期合同转为连续合同的标准和程序问题达成协议之前，新的合同制度就不能充分发挥作用。三国代表团将根据大会第 63/250 号决议所确定的合同改革目标，审查秘书长的建议。改革的主要目标没变，仍然是将维和人员纳入全球秘书处，以便赋予维持和平工作一个持续职能。这些建议应为工作人员提供深思熟虑的定期和连续合同组成计划。他和咨询委员会一样担心因为最后一轮的长期任用加上维和人员融入职业流程的进程太慢，从而导致总部人员编制可能缺少弹性。从定期合同转为连续合同不应该是自动的，而是应该基于工作人员的工作成绩和本组织的长期需要。应提供更多信息，用以介绍有关劳动力规划的设想，这些信息将被用来评估组织需要，并提供有关在实践中如何实施的信息。他和咨询委员会一样认为，必须避免让合同转换程序成为一个行政负担。最后，秘书处应说明这些建议将如何有助于实现建设一个更加一体化和具有流动性的全球劳动力队伍的更广泛目标。

40. **Gustava 女士**(莫桑比克)说，莫桑比克代表团支持人力资源管理改革，并赞赏正在为确保公平的地域代表性所做出的努力。她关切地注意到，虽然任职人数不足的国家从 2005 年的 9 个上升到 2009 年的 30 个，但同期任职人数偏多的国家数目也从 20 个增加到 22 个。令人鼓舞的是，按地域分配的女性工作人员的岗位比例在不断增加，但女职员只占秘书处工作人员总数的 33.6%，这一点是不可接受的。她鼓励秘书处继续在各级采取一切必要措施，以确保会员国的公平代表性，尤其是任职人数不足的发展中国家。

41. 莫桑比克代表团还鼓励秘书处继续采取积极措施，招聘和留住工作人员，包括通过人力资源行动计划和招聘宣传活动。她赞扬了那些带领本部门已经完成其地域、性别和其他目标的方案管理人员；

对于那些一直没有完成这些目标的方案管理人员，要追究其责任。

42. 为了避免未来的法律挑战，会员国必须确保秘书长为执行新的人力资源管理制度而颁布的规则与大会任务授权完全一致，并且恪守《工作人员条例》的含义和精神。

43. **Park In-kook 先生**(大韩民国)说，大会通过第 63/250 号决议核准的新的合同安排是人力资源管理改革迈出的重要一步。韩国代表团同意秘书长和咨询委员会的建议，连续任用不应自动授予，只有通过严格审查之后方可得到，应该建立一个中央管理系统，以确保在转为新的合同安排过程中采取公正和透明的方式进行。它还赞同咨询委员会关于对联合国国内拥有长期权利要求的工作人员总数设置上限的反对意见。这个问题和其他问题可根据秘书长对新合同制度的最终评价结果加以解决。有效的考绩制度对于执行新的合同安排至关重要。韩国代表团欢迎就这一问题在工作人员-管理当局协调委员会开展讨论，并期待收到秘书长就当前制度问题即将提交的报告。

44. 无任职人员和任职人数不足的国家数量增加是一个令人关注的问题，因为国家代表性中出现的地域不平衡也是这种情况。秘书长必须尽力按照大会的要求，在 2006 年的数目基础上，要在 2010 年前将这些国家的数目减少 30%。由于国家竞争考试是征聘专业员额的有效工具，特别是来自无任职人员和任职人数不足的国家的工作人员，韩国代表团欢迎秘书长的建议，只有经过两年的满意任职期，才能获得连续任用合同，并重申其呼吁迅速安置已上候选人名单的人员和缩短考试周期。

45. **Kanamori 先生**(日本)说，秘书长关于连续任用的建议过于含糊不清，无法作为人力资源管理的依据，其中有若干原因：第一，他们对确定一个工作

人员的服务是否有连续需要没有明确的标准。第二，正如咨询委员会在其报告(A/64/518)第 20 段指出的那样，目前没有信息说明将需要哪些技能或职能。第三，目前根据考绩制度所给过于宽松的评级程序不可能成为对确定工作人员是否应该得到连续任用的有效工具。

46. 日本代表团同意咨询委员会的意见，认为可能有必要对联合国内拥有长期权利要求的工作人员总数进行限制。引进不受任何限制的连续任用制度可能会带来长期的财政负担，并且可能会产生一个僵化的组织机构，从而阻碍新的人才加入本组织。人力资源管理厅应向工作人员和会员国做出透明的解释，说明其为何建议实行量化管理制度，特别是提供连续合同所采用标准的优先次序。令人惊讶的是，秘书长的建议没有涉及调动要求问题：在联合国总部以外的外地特派团工作几年以上才具有可以获得连续任用的条件。鉴于新制度的影响甚大，日本代表团重申其建议组成一个重新设计专家组，以便对人力资源管理问题进行审查。

47. 日本代表团对无任职人员和任职人数不足的国家数量不断增加深表关切，并敦促秘书长更有效地解决这一长期存在的问题。例如，他应该要求，D-2 及以上级别任命建议应该包括至少 3 名候选人，其中至少包括一名女性，且至少有一人来自无任职人员和任职人数不足的国家。此外，管理业绩委员会应向各部门首长发出指示，纠正秘书处中存在的地域不平衡现象，且所有国际专业人员的分配应以地域分配原则为准。为此，秘书长应将其提案纳入其即将进行的理想范围的制度审查。

48. 令人遗憾的是，有关恢复国家竞争考试的工作正在被延误。应该保留这些考试，将其作为改变会员国代表性地域差距的主要手段，而下一轮考试应在 2010 年初进行。

49. **Wong Kang Jet 先生**(新加坡)说，专业精神和奉献精神对于让强有力的国际公务员制度确保其质量是必不可少的。本组织在执行其法定活动方面遭到的困难越来越多，部分原因是由于其人力资源管理政策已经过时。大会第 63/250 号决议为提高人力资源管理政策的透明度及方便其管理铺平了道路，但改革必须全面。

50. 第一，本组织需要有一个强有力的绩效管理制度。有力的鼓励措施将会营造优越的人才氛围，能够吸引有活力的能人。令人鼓舞的是，在这方面，工作人员-管理当局协调委员会正在考虑建立一个全方位的反馈机制、对监督人员实行绩效管理培训和新的评级制度，但好的制度也需要在工作人员的绩效方面真正希望做出有意义的区分。

51. 第二，它不能充分发现有才能的人；本组织还必须能够确定其长期需要和提前了解未来可能出现的问题，明确规划职业发展道路，并且要包括重要培训和适当发布岗位招聘启事等发展机会。

52. 第三，真正的国际公务员制度必须能够吸引来自世界各地的人才，但发展中国家在秘书处高级职位方面的任职人数偏少，有些部门仍然是少数会员国的领地。公平地域代表性本身不是目的，而其带来的多样性将使本组织能够在从全球角度进行思考的同时在当地采取行动。

53. 要始终铭记，改革需要有执行改革政策的时间，人力资源管理不会在一夜之间发生改变。这种思想尤其适用于连续合同的执行。

54. **Ruiz Massieu 先生**(墨西哥)说，关于实行连续任用的秘书长报告(A/64/267)并没有载有关于符合此种任用资格的工作人员数量的估计数字，并且不清楚在外地特派团中有多少国际职员符合连续任用资格。这种含糊不清加上秘书长的建议将会限制按一年或以上合同招聘新员工，将会妨碍执行寻求适当

平衡定期合同和连续合同的大会第 63/250 号决议。在这方面，墨西哥代表团同意咨询委员会的意见。获得连续任用的资格标准不够客观，没有考虑到绩效或在本组织的经历类型。然而，重新设计的考绩制度的第一阶段将有助于加强绩效管理。在实施新制度之前，实行此种连续任用将是不明智的；此种任用对工作人员调动的影响也必须予以考虑。

55. 国家竞争考试对于从包括墨西哥在内的许多任职人数不足的国家招聘工作人员是一个极其重要的工具。令人遗憾的是，没有关于下一轮考试日期和考试条件的可用信息。降低参加考试的人员年龄限制可能对许多国家不利，将这些考试延伸到已有足够任职人员的国家将会加剧目前的情况。

56. 道德操守办公室主任不应该行使任何业务职能。高级供应商审查委员会已成立一年了，其目的是对有不道德行为的供应商案件进行审查，有关该委员会业务经历的报告应该介绍是否有可能在现有安排内吸收未来的活动。最后，任何自愿性质的道德守则都应该以公务员制度委员会的意见为基础。

57. **Rashkow 先生**(美利坚合众国)说，美国政府承认联合国工作人员所做出的重要贡献，并且高度重视人力资源管理问题。

58. 关于实行连续任用问题的秘书长报告(A/64/267)为审议本专题提供了一个起点，但美国代表团同意咨询委员会所表达许多关切，特别是对现行考绩制度公信力不足以及未能将确定连续需要与保留工作人员的人才战略规划联系起来关切。此外，秘书长的建议不能确保方案核心职能的连续性，也不确保发挥全球秘书处有效性所需的灵活性。应该对转换合同的数量实施限制，以便确保将职业与定期任用明智地结合起来。首先，满足转换条件的定期工作人员应被视为有资格获得连续合同，而不是有权得到连续合同。

59. **He Yi 女士**(中国)，中国代表团欢迎秘书处为人力资源管理改革做出努力，并希望提请注意四个重要考虑因素。首先，秘书处应采取切实措施，解决发展中国家对他们继续在秘书处中任职人员不足且秘书处组成方面的总体不平衡所表达的关切。其次，由于连续任用的问题影响本组织的核心活动及其正常的运作和发展，故有关继续和终止各种合同的决定必须在进行过认真分析之后谨慎做出。第三，新的《工作人员细则》应充分反映工作人员地位以及人力资源管理制度的变化。第四，道德操守办公室对完善本组织的道德行为、忠诚和问责制发挥了重要作用，更多的联合国机构应该参与该办公室的工作。欢迎制定全系统的道德守则，但它必须充分考虑到联合国的价值观及其会员国的文化多样性，并基于所有有关各方进行广泛协商。

60. **Prokhorov 先生**(俄罗斯联邦)说，人力资源管理是联合国改革的重要方面。俄罗斯代表团将主要在提高人事政策效率及其与会员国财政能力一致方面继续审议秘书长建议。建议要求按照大会第 63/250 号决议及先前有关这一主题的各项决议，根据会员国对人力资源管理改革的设想，进行非常详细的分析。

61. 俄罗斯代表团与咨询委员会一样对没有关于总部工作地点和外地特派团中可能具有连续作用资格的工作人员数量估计数字问题表示关切。由于外地工作人员的合同安排已根据第 63/250 号决议进行大量改进，这些工作人员显然不需要具有连续任用的资格，特别是他们都是根据安全理事会的主要管辖权临时征聘的。在这方面，建议无异于暗中回到维和干部们的想法，人们对这一想法还没有达成共识。

62. 尽管建议在工作保障和职业发展方面具有明显优势，但违背了适应本组织不断迅速变化之需要所要求的灵活有效的人事管理概念。此外，对实行连续任用的增加不会提高生产率指标，也不会鼓励工

作人员自我提升。谈到生产力问题，俄罗斯代表团期待收到工作人员-管理当局闭会期间关于机制问题工作组的调查结论，以加强绩效管理制度。俄罗斯代表团不希望将有关控制本组织内拥有长期权利要求的工作人员总数的可能性排除在外，但它愿意考虑，作为初步措施，调整资格标准，以限制有资格的工作人员的总数。

63. 他要求对咨询委员会在其报告第 60 段所载建议做出说明，该建议声称秘书长应加紧努力，以便实现大会规定的地域分配和性别均衡目标，因为对有关地域分配的《宪章》有关条款和大会决议可能会有很多解释。准确来讲，咨询委员会所指是什么分配目标？

64. **Bui The Giang** 先生(越南)说，为了有效发挥作用，联合国必须拥有能够应对日益复杂的世界挑战的人才队伍。秘书长在大会第六十三届会议上将工作人员适当地称为本组织最宝贵的财富，但强调需要对现行合同制度和服务条件进行改革。越南代表团完全同意这些看法。

65. 令越南代表团感到鼓舞的是，P-1 至 P-3 级实现了两性平等，但仍对秘书处内整体性别和地域不平衡问题表示关切。虽然发展中国家占本组织会员国中的绝大多数，其国民在 D-1 级员额上所占比例只有大约 40%。现在该是秘书长保证将改变这种不平衡状况的时候了。

66. 越南代表团在原则上同意秘书长关于《暂行工作人员细则》的建议，并在这方面特别指出，道德操守办公室已帮助找到政策方面的差距，并帮助协调了联合国系统中的道德标准。越南希望，所有联合国实体都能采取一致行动，以协调一致的方式推行道德和忠诚标准，从而加强整个系统内的协同作用。

议程项目 131：2008-2009 两年期方案预算(续)

议程项目 132：2010-2011 两年期拟议方案预算(续)(A/64/7/Add.6 和 A/64/291；A/C.5/64/2)

67. **Sayour** 先生(联合国工作人员养恤金联合委员会主席)介绍了其所在委员会关于联合国合办工作人员养恤基金的管理费用的报告(A/64/291)，他说，报告只涉及养恤基金 2008-2009 两年期的方案预算及其 2010-2011 两年期拟议方案预算。养恤金联合委员会在 2009 年审议的其他事项和做出的各项决定将在大会第六十五届会议上向第五委员会报告。

68. 养恤基金的业务规模和复杂性都在继续增长。它目前有 23 个成员组织和 172 000 多位积极参与者、退休人员和其他受益人，在过去 10 年间增长了 53%。报告介绍了这种增长带来的挑战。养恤基金资产的市值在 2008 年 12 月 31 日截止的年度内大幅度下降。虽然在 2009 年 10 月 31 日之前有一些恢复，重新回到 362 亿美元。不过，与通胀调整后的长期收益目标 3.5%相比，2009 年 3 月 31 日截止的 20 年期的实际年收益率为 4.3%。养恤基金并不需要出售短期债券来平衡其业务。按照咨询委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会本身的常设委员会的要求，养恤基金已开始采用注重成果的格式提出其预算方案，并提供养恤基金每个方案下所要求资源的具体情况。这种联系将会进一步得到改善，并成为标准做法。

69. 2008-2009 两年期预算估计数是在第二章以业绩报告形式提出的，其中反映了由于行政开支和投资成本减少而致使拨款额减少 25 003 900 美元，部分抵消了联合国工作人员养恤金联合委员会的支出增长。

70. 应该记住，养恤基金的行政管理费用包括其代表积极参与者、退休人员和其他受益人所开展的一切活动。投资成本涉及到投资管理处的活动，完全从养恤基金的投资收益中支出。审计费用涉及到对

养恤基金秘书处行政业务的内外部审计，并且涉及到投资管理处的业务。

71. 按照以往的惯例，联合国工作人员养恤金联合委员会已经设立了一个会期工作组，负责研究2008-2009年订正预算估计数，并就2010-2011年预算提案提出建议。在该工作组所提建议的基础上，养恤金联合委员会同意建议2010-2011年预算估计数总额为179 131 200美元。该委员会已经决定，与其支出有关的估计数额应继续从养恤基金的本金中支出。养恤金联合委员会还为离职后健康保险制度核准了162 600美元的预算外费用，该费用拟由成员组织出资。在已核准的2010-2011年总额当中，根据费用分摊协议，将有1.569亿美元分配给养恤基金，2 220万美元分配给联合国。就秘书处而言，预算反映了养恤金联合委员会在2008年核准的养恤基金第三管理章程所列的优先事项。

72. 养恤金联合委员会建议设立14个新员额，由行政费用供资，并继续设立一个预算外员额，由成员组织供资，并且还还为投资管理处新设9个员额。

73. 要求提供的行政费用增加拨款大部分涉及养恤基金的新企业资源规划项目。在这方面，报告的附件七中载有养恤金联合委员会关于新的养恤金综合管理系统的建议，该项目是在2008年获得批准的，其项目细节载于附件八。

74. 同过去一样，养恤金联合委员会要求授权在2010-2011两年期为应急基金补充不超过200 000美元的摊款。最后，虽然咨询委员会同意建议核准养恤金联合委员会的建议(A/64/291，第133段)，但根据更新的最新支出数据，待核准的2008-2009年订正概算总额为128 195 200美元。

75. **Van Buerle 女士**(方案规划和预算司司长)介绍了关于联合国工作人员养恤金联合委员会报告引起的行政和经费问题的秘书长报告(A/C.5/64/2)，她说，

报告要求联合国承担的养恤基金行政和审计费用总额为22 238 300美元(按2010-2011年费率)。所需经费增加主要是由于人员配备变化引起的，其他人事费和其他业务费用的增加与增加员额有关。

76. 采用63.8%的订正分配比例产生了1 420万美元的订正经常预算份额。总额为1 230万美元的预算项目已被列入第一部分，该部分的标题是：2010-2011年拟议方案预算的总体决策、方向和协调。因此，如果大会批准在其报告中所载养恤金联合委员会的建议，则需要第一部分增加经费190万美元，它体现了先前预算编制额与所需订正经费之间的差别。

77. **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/64/7/Add.6)，她说，咨询委员会一直关注养恤基金咨询在经济危机期间的市值变动，并注意到，与其他许多养老基金一样，养恤基金同样也受到市场挥发性的影响。截止2008年12月31日，养恤基金资产的市值总额为313亿美元，比前一年的417亿美元下降了约25%。但是，咨询委员会获悉，截至2009年9月30日，其资产价值已增至365亿美元。

78. 咨询委员会不反对养恤金联合委员会关于2010-2011两年期拟议预算的建议。但是，它在报告中指出，它预期未来将会对人员配备所需预算经费进行控制。因为在2004-2011年期间的4个两年期内，包括临时员额在内的员额数量增加约51.8%。

79. 如果大会核准养恤金联合委员会的提案和建议，则联合国产生的总体预算经费估计为2 220万美元(按2010-2011年费率计算)。在本两年期所需预算当中，经常预算的成本将达到1 420万美元，剩余的800万美元将由开发署、人口基金和儿童基金会支付给联合国。正如2010-2011两年期拟议方案预算所显示的那样，总额为1 180万美元(按2010-2011年的费率计算为1 230万美元)的方案预算涉及养恤基金中

央秘书处经费当中的经常预算部分，不包括预期由开发署、人口基金和儿童基金会支付的部分。因此，2010-2011 两年期拟议方案预算第一部分需要增加 1 865 500 美元。这部分拨款将记在应急基金账上。

80. 咨询委员会建议，大会应该核准养恤金联合委员会报告(A/64/291)第 133 段所载该委员会的建议及按照其建议在 2010-2011 两年期经常预算项目下的增加拨款建议，秘书长报告(A/C.5/64/2)第 11 段提到了这一点。

81. **Elhag 先生**(苏丹)代表 77 国集团加中国发言，他说，77 国集团欢迎联合国合办工作人员养恤基金在过去 10 年里大幅度增加该基金的覆盖人数。77 国集团还欢迎黎巴嫩问题特别法庭参加养恤基金，并重申养恤基金的成员组织应在其各种会议上拥有公平的代表性。

82. 截止 2007 年 12 月 31 日的精算盈余为 0.49%，复合年收益率是最令人满意的。但他对 2009 年 3 月 31 日养恤基金资产市值与 2007 年相比缩水 28.3%表示关切，并强调了大会第 32/73 号决议所载标准，根据该标准，养恤基金的投资应该安全、盈利、流动和可兑换。

83. 养恤基金应该履行其承诺，加强其投资的地域多样化，增加对发展中国家的投资。发展中国家在养恤基金的投资组合中所占比例偏低。对发展中国家的投资不仅可以提供平衡，并且可以避免遭遇本次金融和经济危机期间所遭受的挫折。他敦促养恤基金增加对发展中国家的投资，并向大会汇报情况。

84. 77 国集团对投资管理职能外包感到不满，支持更大程度地依赖内部资产管理。它同意咨询委员会的建议，即应该对内部投资管理职能进行监督，以确保实现养恤基金的长期目标。

85. 注意养恤基金的预算提案将会导致预算大幅度增加 34.7%，他要求提供更多信息，进一步说明拟议

新设员额对养恤基金总体职能的影响以及预期员额之间的关系，并要说明有关离职后健康保险及大会仍在审议的新企业资源规划制度的情况。要有具体的效率收益来证明对人力资源、非员额经费和信息技术系统的所有投资都是正当的。

**议程项目 154：联合国格鲁吉亚观察团经费的筹措**  
(A/64/463、A/64/464 和 A/64/529)

86. **Yamazaki 先生**(主计长)介绍了联合国格鲁吉亚观察团(联格观察团)2008 年 7 月 1 日至 2009 年 6 月 30 日期间预算执行情况报告(A/64/463)，他说，大会已在其第 62/260 号决议中核准了在此期间总额为 3 450 万美元的预算。支出总额为 3 400 万美元，未支出余额 50 万美元，预算执行率为 98.5%。造成资金利用减少的主要因素包括：国际职员和警察的实际空缺率一直较高、由于安全局势致使道路和桥梁施工延期以及未采购发电机。

87. 要求大会减少对联格特派团的拨款，将其削减到 35 582 015 美元；对联格特派团 2008 年 7 月 1 日至 2009 年 6 月 30 日期间已分摊的维持费用与实际支出之间出现 934 857 美元的差额进行分摊；对 2009 年 6 月 16 日至 30 日期间维持和平行动支助账户与联合国后勤基地之间的 66 658 美元差额进行分摊；并决定如何处理截止 2009 年 6 月 30 日期间总额为 821 900 美元的其他收入/调整问题。

88. 谈到关于联格观察团 2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日期间订正预算的秘书长报告(A/64/464)，他说，同期的拟议初步预算总额为 38 838 500 美元。大会已在其第 63/293 号决议中为联格特派团 2009 年 7 月 1 日至 12 月 31 日期间的行政清算批准拨款 1 500 万美元，并要求秘书长将行政清算预算提交大会第六十四届会议的主要会议审议。因为联格特派团的任务授权未被延长到 2009 年 6 月 15 日以后，故报告只载有 2009 年 7 月 1 日至 10 月 31 日期间的订正

预算，其总金额为 10 946 000 美元。这意味着与初次拨款相比减少了 27%，主要原因是清算期缩短了，并且在截止 2009 年 10 月 31 日的清算期内国际职员人数逐渐减少，并且由于飞行时间减少而减少了航空运输成本。

89. 邀请大会减少联格特派团 2009 年 7 月 1 日至 10 月 31 日期间的行政清算拨款，将其削减到 10 946 000 美元，并且考虑到已经分摊到会员国身上的 1 000 万美元，另外向会员国摊款 946 000 美元。

90. **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/64/529)，她说，咨询委员会已被告知，截止 2009 年 9 月 30 日，联格特派团的支出为 10 760 100 美元，最终支出额度将在 2009/2010 年期预算执行报告中进行汇报。咨询委员会将对照资产最终处置报告，就联格特派团的清算情况发表评论意见。它建议接受秘书长两份报告(A/64/463 和 A/64/464)中所载提案。

下午 1 时 05 分散会。