



大会

第六十五届会议

正式记录

Distr.: General
4 January 2011
Chinese
Original: English

第五委员会

第 11 次会议简要记录

2010 年 10 月 28 日星期四上午 10 时在纽约总部举行

主席： 苏姆罗先生(副主席) (巴基斯坦)

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 134： 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。

10-60696 (C)



请回收 

因罗森塔尔先生(危地马拉)缺席,副主席苏姆罗先生(巴基斯坦)代行主席职务。

上午 10 时 10 分宣布开会。

议程项目 134: 人力资源管理(A/65/180、A/65/202、A/65/213、A/65/305 和 Add. 1-4、A/65/332、A/65/343、A/65/345 和 Add. 1、A/65/350 和 Add. 1 和 A/65/537)

1. **Migiro 女士**(常务副秘书长)说,管理改革是秘书长关于联合国愿景的核心部分。在本组织努力应对日益复杂的外勤业务需求时,有效率、有效用和能应对的管理至关重要。鉴于人事费占经常预算的 70%和占维持和平预算的近 25%,人力资源管理政策对于本组织的运作极其重要。

2. 人力资源管理必须支持向所有工作人员提供学习和成长机会的赋权和业绩文化。联合国已经从一个基本上以会议服务为重点的组织转变为一个在迅速变化的外地环境中运作的组织。重点的改变给它带来了许多挑战。在一些工作地点,特别是在那些被指定为不带家属的工作地点,空缺率和更替率都很高。不幸的是,分配到那些工作地点的工作人员却因本组织提供的整套报酬办法而处于最不利境地。

3. 征聘和保留合格工作人员的问题并不局限于外地。2008 年从公布非外勤空缺到选定候选人平均要花 182 天。2009 年同样的过程要花 197 天。秘书处和会员国必须共同努力加快征聘和录用过程。

4. 为了达到一体服务和交付,联合国必须实现政策整合和互用适用性。整合意味着政策在整个组织实施、程序始终得到遵循和现代管理工具对所有人开放。互用适用性意味着共同制度各组织能够为实现共同目标进行协调和合作。

5. 统一合同安排是该领域更有效运作的第一步。虽然大会已致力于制定包括连续合同在内的制度,但是它仍未商定有关执行方式。服务条件,尤其是不带家属工作地点的服务条件不公平妨碍了本组织为最艰苦特派团征聘和保留工作人员的能力。虽然国际公务

员制度委员会(公务员制度委员会)关于统一服务条件的建议与秘书长最初的要求并不一致,但是它们是补偿在不带家属工作地点任职的工作人员的公平和合理的基础。

6. 秘书长已对公务员制度委员会所做的重要工作发表了意见,并表示大力支持协调共同制度的工作。不过,他知道,与任何改革过程一样,对新政策的实施,特别是它对联合国各机构、基金和方案关键运作的潜在影响都存在不确定性和真正的担忧。她相信,第五委员会审议此事和提出任何建议,都会为联合国提供探索和处理任何潜在不利因素的机会。

7. 另一项重要的改革举措是拟议的联合国青年专业人员方案,这是应大会的要求,解决国家竞争性征聘考试的有关问题。

8. **Kane 女士**(主管管理事务副秘书长)介绍秘书长关于人力资源管理的各份报告时说,秘书长已提交了人力资源管理改革概览的报告,加上四个增编(A/65/305 和 Add. 1-4)。概览报告涉及人力资源管理改革的各方面问题,包括合同和服务条件;人才管理和人才管理工具,Inspira 系统;国家竞争性征聘考试;人力资源管理计分卡和工作人员与管理的关系。它还包括一项建议,即把空缺公告期从 60 天减少到 45 天。

9. 按照大会第 63/250 号决议的要求,关于合同安排和统一服务条件的增编 1 补充说明了关于连续任用的实施情况。它还阐述了公务员制度委员会提出的对外地服务条件的改革,特别是在不带家属工作地点的报酬问题。在联合国各机构中,秘书处是唯一不向指派到艰苦工作地点的工作人员支付额外费用和艰苦津贴作为补偿的机构。如公务员制度委员会的报告所述(A/65/30),已请大会核可该委员会的建议。

10. 增编 2 是秘书长对地域分配制度的全面评估和对须受地域分配制度限制的员额人数可能变更产生的相关问题的评估。根据大会第 63/250 号决议提交的增编 2 提出了供第五委员会审议了几种模式。

11. 增编 3 提供了新的人才管理工具，Inspira 系统的实施情况。

12. 关于青年专业人员方案的增编 4 根据大会的要求提交，大会要求对扩大国家竞争性征聘考试范围的可能性进行可行性研究。秘书处认为，该报告提出的若干建议将从候选人和本组织两个方面加强征聘系统。

13. 秘书长关于秘书处组成的报告：工作人员统计数据(A/65/350)对 2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日秘书处工作人员的组成情况作了统计分析。

14. 关于 2009 年 7 月 1 日至 2010 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/65/180)，更新了对已查明不当行为和(或)犯罪行为案件采取的一切行动以及按照既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。报告还概述了纪律问题的行政机制，汇总了在本报告期间秘书长已采取一项或多项纪律措施的案件和本报告期间已结案的案件处置情况。

15. 第五委员会还收到了秘书长为解决联合国监察员和调解事务办公室提出的系统性人力资源问题，特别是职业进展和发展以及领导和管理效力问题而采取的措施的报告(A/65/332)。

16. 最后，还有暂行《工作人员细则》的报告(A/65/202)和《工作人员条例》修正案的报告(A/65/213)，其中秘书长答复了会员国关于提供“利益冲突”更广泛定义的要求。

17. **Dubinsky 女士**(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/65/343)时说，如果该办公室要协助加强本组织的问责和廉正文化，要使其道德操守和信誉的风险预测产生积极效果，它就必须改善与工作人员的外联工作。为此，该办公室不久将出版一本手册，告诉工作人员如何能获得咨询意见或提出投诉。预防一个道德操守问题比事后解决这个问题要容易些。

18. 该办公室支持为实施道德标准进行全系统协作与协调的工作继续取得进展。在这方面，她指出，秘

书处道德操守办公室与参加联合国道德操守委员会的 7 个基金和方案正进行合作。在本报告所述期间，道德操守委员会详细讨论了成员组织关于免受打击报复和财务披露的政策。2010 年 6 月召开了联合国道德操守网络第一届会议，全系统的合作得到了加强。包括整个联合国系统实体的道德操守网络将成为一个自愿论坛，在整个系统建立道德操守标准和促进道德操守和廉正工作的协调一致。

19. 2010 年一家咨询公司独立分析了联合国财务披露方案并评估了方案管理各种选择的可行性。在研究完成后，秘书长设立了一个高级别咨询小组，以审查财务披露方案和就该方案的未来提出建议。不论是外部研究还是高级别咨询小组都有助于深入了解目前方案的运作情况。

20. 在决定该方案的未来前，高级别咨询小组必须确定目前该方案是否适当地解决了本组织的利益冲突风险预测问题、该方案的治理和监管框架是否适当以及该方案的过程和技术设计是否允许它以最大的效用和效率运作。该办公室将通过正规渠道向委员会通报最新进展情况并提出建议。实施经改进的财务披露制度不应引起资源配置的任何变化。

21. 道德操守办公室关注的是，内部监督事务厅(监督厅)调查司可利用本组织防止报复政策上的缺陷，拒绝调查该办公室提交的表面证据确凿的报复案件。如秘书长公报 ST/SGB/2005/21 所述，如果监督厅因利益冲突拒绝调查 1 宗案件，道德操守办公室已设置了它可支配的替代调查机制。然而，如果监督厅以任何其他理由拒绝调查表面证据确凿的报复案件，本组织必须向工作人员提供替代的机制。

22. 她吁请大会确认，道德操守办公室必须有能力和保守与执行任务相关的所有资料的绝对秘密。提出这一要求是为了直接应对新的内部司法系统的意外后果之一。

23. **McLurg 女士**(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍咨询委员会有关报告(A/65/537)时说，咨询委员

会感到失望的是秘书长关于连续任用的建议不再包括员额连续需要的标准。鉴于秘书长还得出结论，认为工作人员长期规划对秘书处的增值有限，咨询委员会关注的是，秘书长认为在保持足够灵活性以适应不断变化要求的同时，很难确定连续任用合同的最佳人数。在没有连续需要的标准情况下，秘书长概述的方式相当于逐步把所有工作人员转为连续任用。增加本组织可能长期留用的工作人员人数会增加本组织潜在的财务负债。

24. 咨询委员会还指出，把维持和平行动和特别政治任务中根据定义为临时性质的当地征聘人员转为连续任用，违背了采用连续任用的原则。

25. 咨询委员会认为秘书长关于能够容易终止连续任用的说法不能令人信服，特别是在大量裁减人员或要求变化的情况下。咨询委员会关注的是，除非有明确的解雇标准和程序，否则一些工作人员在被解雇时，将不可避免地诉诸内部司法系统，这也可能对本组织产生经费问题。

26. 关于统一在不带家属工作地点任职的工作人员服务条件的问题，咨询委员会认为，秘书长认可的公务员制度委员会的建议有可取之处，并建议予以核准。这些建议通过便利不带家属工作地点的人员配置，加强方案的交付，还将处理各实体整套薪酬办法现有的差距。因此，核准这些建议将增加公平性，对整个共同制度中在同一工作地点和在类似服务条件下任职的工作人员实行一视同仁。这也有利于加强机构间的流动性。

27. 虽然许多机构、基金和方案采用的特别业务津贴方式满足了具体情况的需要，但是这种方式从来没有与总体报酬安排相联系，也没有经过大会核准。因此，核准这些建议将重申公务员制度委员会的权威性，它可提出关于报酬安排各个方面的建议、增强透明度和问责制以及还推而广之把这些问题保持在大会范围内，从而加强共同制度的有效性。

28. 咨询委员会强调共同制度所有参与者就大会对这些事项可能作出的决定进行合作和履约的重要性。因此，在公务员制度委员会建议的五年过渡期，秘书长和各基金和方案的行政首长应在共同制度的框架内紧密协作，通过公务员制度委员会把新安排产生的任何意外后果提请大会注意，消除和缓解这些问题。

29. 关于秘书长修改国家竞争性考试和把它重新命名为青年专业人员方案的建议，咨询委员会欢迎关于对无任职人员和任职人数不足的会员国的青年专业人员实行更有效的征聘、职位安排和职业发展的建议。尽管咨询委员会支持该方案，但是它不赞成把申请人的年龄限制从 32 岁降低到 26 岁。咨询委员会也不支持关于名册仅一年有效的建议。

30. 咨询委员会赞同使用预算外和维持和平支助账户供资的 15% P-1 和 P-2 职等的空缺员额进行青年专业人员方案的征聘的建议，但有一项谅解，即所有剩余的预算外和维持和平支助账户供资的员额将予以公布。咨询委员会不支持关于一般事务人员成功晋升专业人员的候选人首次派任必须异地调动到另一工作地点的建议。这些人员须执行与适用于所有其他工作人员同样的流动性政策。

31. 咨询委员会建议向大会第六十九届会议提交关于青年专业人员方案运作的完整评估报告，包括根据取得的经验重新审查年龄限制。鉴于青年专业人员潜在的职业发展收益，还可以探索能否把方案范围扩大到现有的或可能成为的无任职人员和任职人数不足的国家之外，以及能否向联合国全体会员国开放的问题。

32. 最后，咨询委员会支持秘书长的请求，即作为加快征聘和人员配置进程的一种方式，请大会核准把具体职位空缺公告期从 60 天减少到 45 天。

33. 主席提请注意秘书长转递联合检查组(联检组)关于联合国系统道德操守的报告(A/64/345)和秘书长及联合国系统行政首长协调理事会(行政首长理事会)的评论意见(A/65/345/Add.1)。此外，已向各国

代表团提供了行政首长理事会秘书处信息管理政策协调高级顾问的介绍性发言和联检组报告(JIU/REP/2010/3)编写者的介绍性发言。

34. **Analena 女士**(工作人员-管理当局协调委员会副主席)说,本组织面临的最重要的人力资源问题是连续任用问题。虽然人力资源管理改革已取得了很大进展,但是新的制度仍然缺乏以完善合同框架为形式的适当基础。这种框架对于工作人员至关重要,因为它基本上界定了他们的工作条件。工作人员希望联合国维护包括劳动权利在内的人权,维护同工同酬和同等工作条件的原则。

35. 在大会第六十四届会议上,工作人员-管理当局协调委员会提出了一项独立研究报告的结果,其中表明在所有被调查的会员国中,开放式任用是公务员制度的规范,它的应用比为联合国工作人员设想的任用要早。因此,工作人员-管理当局协调委员会吁请本组织遵照国际规范,对其工作人员实行开放式任用。

36. 一些会员国关注的是,在没有工作人员战略规划的情况下,秘书长将难以建立连续需要的概念。尽管如此,工作人员-管理当局协调委员会赞同秘书长的意见,即在本组织任务不断演变的情况下,几乎不可能编写工作人员规划。各实体聘用的不合格工作人员任期有限但有资格转为连续任用,那将惩罚可能在这种实体度过整个职业生涯的个人。这种政策是短视的和有违初衷的。

37. 关于业绩管理制度,工作人员-管理当局协调委员会赞成由管理人员审查和记录工作人员的业绩,反过来,由联合审查机构审查转为连续任用的建议。工作人员认为,管理人员应对他们的建议负责,并提议在全面实施合同框架时把管理人员的问责制列入秘书长的行政指示。

38. 虽然工作人员赞赏会员国对业绩的关注,但是并没有提出任何实验证据或其他方面的证据说明业绩欠佳工作人员的人数。绝大多数联合国工作人员是努

力工作、有能力和有成效的。大会不应根据少数业绩欠佳的个人或猜测评判全体工作人员。

39. 关于解雇偿金的财务负债问题,她指出,除了开放式任用外,解雇偿金是联合国成立以来整套薪酬及福利的一部分。除了解雇偿金外,工作人员没有免于失业的保障,也不能享受社会保障制度的福利,这违反了《世界人权宣言》。因此,工作人员高兴地注意到,公务员制度委员会认为解雇偿金制度极少或没有受到滥用,因而财务负债微乎其微。公务员制度委员会的调查结果清楚地表明,解雇偿金制度在根据目前的合同安排运作。工作人员认为,在执行连续合同时该制度没有理由不继续运作。

40. **Kisambira 先生**(联合国工作人员工会主席)说,根据大会第 34/220 号和第 35/213 号决议,秘书长过去曾在工作人员-管理当局协调委员会的报告增编中提出秘书处工作人员自由发表的意见。2010 年出席协调委员会第三十一届会议的工作人员代表表示,该届会议的报告没有充分地反映工作人员的意见。因此,秘书长决定不向大会提交这份报告,从而阻碍了秘书处工作人员陈述意见。会议室中提供了关于这些意见的报告副本。

41. 工作人员与行政部门关于人力资源管理的争执已变得很难处理,双方都不能客观地提出有意义的变革。因此,工作人员促请大会考虑设立一个独立专家小组来审查和重新设计秘书处的人力资源管理。

42. 关于联合国的内部司法,令人不安的是秘书长在其报告(A/65/373 和 Corr. 1)中对争议法庭和上诉法庭都提出了质疑,要求大会限制其管辖范围、干预其议事规则并修改其章程,以维护秘书长拒绝遵守法庭命令的做法。关于工作人员立场的详细情况载于该报告关于秘书处工作人员意见的附件。需要大会注意的问题包括:新的内部司法制度缺少独立的监督机构;工作人员的权力不平等;内部司法办公室半独立;法庭缺乏独立的调查能力和权威,不能强制证人出庭和编制文件,不能阻止伪证和蔑视法治的行为;争议法

庭无法终止关于任用、升级或解雇的有争议行政决定的实施。这两个法庭应具有与国家法院相同的权力。

43. 在提出关于新合同安排的建议时，秘书长表示将在 2009 年 7 月 1 日停止长期任用。《宪章》第一百零一条载有长期任用的原则；因此，任何停止长期任用的做法都需要修改《宪章》。长期任用对于国际公务员的廉正、忠诚和独立至关重要。在决定作出新的合同安排前，应该继续考虑工作人员转为长期任用的问题。

44. 最近关于业绩管理与发展制度的行政指示 (ST/AI/2010/5) 对被管理者造成了比对主管更大的负担并在问责制或公平综合问责制框架方面缺乏透明度。该制度公布的目的是改善方案交付，通过加强工作人员和主管之间关于待实现目标和主要成果的沟通，优化各级的业绩。预计该制度将促进不断学习、承认优良业绩和消除工作缺陷，但是没有任何机制实现这些目标。工作人员认为，每个部门应建立自主的业绩管理小组，按照规定标准评估主管和被管理人员的业绩。

45. 行政助理对于工作人员代表机构的适当运作是至关重要的，特别是向任期有限的当选工作人员代表提供机构记忆。纽约工作人员工会目前仅有 1 个 G-4 职等的工作人员助理员额，从管理事务部其他单位调拨资源提供资金。大会应考虑为纽约工会办公室恢复以前的人员配置水平，即 1 名 G-6 职等的行政助理和 1 名 G-5 职等的工作人员助理，以及恢复其他工作人员代表机构的适当人员配置水平。

46. Al-Shahari 先生(也门)代表 77 国集团加中国发言说，有效执行联合国的任务取决于工作人员的素质和可用的资源。77 国集团欢迎为本组织建立一支士气高昂、富有朝气和充满活力的工作人员队伍所采取的一切措施。虽然 77 国集团支持秘书长以工作人员较短业务规划为重点满足外地行动所查明需求的打算，但是它认为长期规划也同样重要，它赞同咨询委员会的意见，即任务不可预测不应该妨碍秘书长根据经验和趋势推断未来人员配置的需要。

47. 77 国集团不支持缩短单个空缺公告期的建议：应当精简征聘过程的其他方面，以减少填补空缺所需的天数。将来的任何建议应以全面方式解决这个问题。

48. 应根据员额要求评估所有候选人。征聘过程中必须遵守《宪章》、大会的优先事项和有关决议、《工作人员条例和工作人员细则》，同时考虑到才干及忠诚之最高标准并适当顾及地域多样性和两性均等的原则。因此，77 国集团对使用歧视性程序甄选外部候选人的做法深为关切，并促请秘书长撤销有关行政指示 (ST/AI/2010/3)。

49. 鉴于已打算把 Inspira 系统作为秘书处征聘和人才管理制度的核心工具，Inspira 系统的问题是一个令人关注的问题，必须作为紧急事项加以解决。

50. 77 国集团要求进一步说明拟议的青年专业人员方案的范围，影响和理由以及秘书长打算实施的青年专业人员更有效征聘、职位安排和专业发展的措施。

51. 秘书长关于地域分配制度的报告 (A/65/305/Add.2) 没有充分地答复大会关于对适当幅度制度进行全面审查的要求。目前这个制度中有 3 300 个员额，仅占秘书处 4.4 万名工作人员的 7.5%。77 国集团再次请秘书长加紧努力，实现公平地域分配和性别均衡。此外，秘书长应与主要部队派遣国紧密协作，填补外地特派团的空缺，应为这些国家在维持和平行动部和外勤支助部的合理任职作出适当规定。

52. 通过新的合同安排后，因会员国尚未能商定这些合同的执行方式，就冻结转为连续合同的做法，这是不可接受的。如果达不成协议，就应该探讨恢复旧的合同安排的选择。

53. 77 国集团支持公务员制度委员会关于统一不带家属工作地点服务条件的建议。会员国必须制止对外地工作人员的歧视性待遇，他们与各机构、基金和方案的对应工作人员面临同样的挑战，应当获得同样的待遇。77 国集团期待秘书长以行政首长理事会主席的身份，确保大会本届会议核准的新安排在全系统得到

实施。共同制度各组织也必须实施大会关于全系统一致性问题的第 64/289 号决议第 45 段。

54. **Grauls 先生** (比利时) 代表欧洲联盟; 候选国克罗地亚和冰岛; 参与稳定与结盟进程的国家阿尔巴尼亚、黑山和塞尔维亚; 还有格鲁吉亚、摩尔多瓦共和国和乌克兰发言说, 人力资源管理改革进程应以结果为基础, 以便能够在实施中和实施后评估这些措施。因此, 令人遗憾的是秘书长报告中没有列入让会员国评估以往改革成果的内容。还必须从预算可行性的角度衡量改革建议。欧洲联盟将根据事情的是非曲直认真审议每项提案, 把本组织的即期需要与目前财务状况的必办事项相平衡, 并优先考虑最重大的问题。

55. 尽管在工作人员规划、工作人员甄选制度、学习和发展政策和工作人员保健和福利方面执行大会第 63/250 号决议的工作取得了一些进展, 但是许多未决问题的处理需要大会的指导。欧洲联盟已在上次会议上表明了对统一服务条件的意见。酌情统一是有益的, 但是每项建议也必须根据所涉预算问题加以审查。关于连续合同问题, 联合国必须拥有一支达到廉正、效率及才干最高水平的职业工作人员队伍, 但也应能根据不断变化的需求调整这支队伍。欧洲联盟欢迎 Inspira 系统的全面应用预期产生的收益。

56. 秘书长通过青年专业人员方案努力实现国家竞争性征聘考试的现代化, 此举令人欢迎。毫无疑问, 在大会指导下很快就能编制一个崭新和全面的制度。

57. **Coffi 先生** (科特迪瓦) 代表非洲国家集团发言说, 非洲国家集团一贯支持人力资源改革, 认为它是确保联合国公平地域分配和两性均等的途径。工作人员中应反映本组织会员国的多样性: 应尽一切努力确保发展中国家, 特别是非洲发展中国家在工作人员中, 特别是在高级决策职位中得到适当的代表。

58. 尽管工作人员较短期业务规划能够满足外地行动已查明的需要, 但它不应取代或妨碍全面的长期规划。短期和长期规划都是联合国不可或缺的, 在这方面汲取的经验教训应该加以考虑。

59. 秘书长应与主要部队派遣国继续发展紧密的工作关系并进行定期磋商, 以填补外地特派团的空缺并确保这些国家的人员在维持和平行动部和外勤支助部得到适当的任职。

60. 秘书长关于地域分配制度的报告 (A/65/305/Add.2) 没有充分地答复大会关于全面审查该制度的要求。而这种审查对于非洲国家集团来说是一个优先事项, 它将与其他会员国一起, 确保公平的制度得到落实。

61. 拟议缩短单个空缺的公告期将使发展中国家的候选人处于不利地位, 原因是他们访问联合国网站的途径有限。精简甄选过程还有余地, 因而可以在不缩短空缺公告期的情况下减少填补空缺所需的天数。

62. 因未能商定合同执行方式就冻结授予连续合同的做法是不可接受的。如果本届会议达不成协议, 不妨恢复旧的合同安排。

63. 秘书长按照公务员制度委员会的建议提出的统一服务条件的建议有它的道理。原则上说, 共同制度中的所有工作人员都应当得到相同的待遇。他希望得到常务副秘书长的保证, 即新的统一政策可能影响各机构、基金和方案开展业务活动, 但是她确认这方面的关切并不意味着这些建议将被推迟实施。

64. **Quinlan 先生** (澳大利亚) 也代表加拿大和新西兰发言说, 统一服务条件是摆在第五委员会面前的主要人力资源管理问题之一。三国代表团将按照三个目标评估这些建议: 使联合国能吸引和保留人才, 增强方案交付工作; 确保在类似条件下工作的工作人员得到公平待遇; 并且在公务员制度委员会领导下制定一种适用于所有参与组织的共同制度津贴方式。

65. 应根据安全形势及有关客观因素把工作地点分为带家属或不带家属的工作地点。令人不可接受的是同一工作地点的工作人员主要因其方案资金来源不同而得到不同的待遇。他要求进一步说明关于休养旅行的建议以及需要提供比交通费用高的经费的原因。

66. 增加的艰苦条件津贴拟议补偿参加维持和平行动的工作人员抚养受抚养人的费用，并且取代各机构、基金和方案的特别业务生活津贴，此事应由公务员制度委员会确定。按照咨询委员会的建议，任何此类措施的过渡期应用于应对和减轻执行中可能出现的意外影响。

67. 秘书长建议向几乎所有工作人员授予连续合同，主要是为了形成一个支付解雇赔偿金的基础。不过，并没有工作人员长期规划的详细情况；而各会员国需要这些信息，方能审议此事。

68. 三国代表团欢迎 Inspira 系统的全面实施，这将有助于改善人力资源管理系统的整体运作。

69. 在工作人员甄选方面，各部门主管必须书面说明挑选外部候选人的理由，供人力资源管理厅批准，这项要求似乎违背了择优选择的原则。

70. 在第五委员会讨论工作人员调动、征聘、培训、业绩管理和在联合国工作人员中增加妇女任职人数等这些问题和其他问题时，他请秘书处与会员国协作，寻求抵消行政改革相关费用的途径。

71. **Pakarati 女士** (智利) 代表里约集团发言说，在关于合同安排和统一服务条件的报告 (A/65/305/Add. 1) 中，秘书长请大会核可公务员制度委员会关于统一服务条件的建议。然而，常务副秘书长在发言中，对这些建议可能影响联合国各机构、基金和方案的重大业务活动表示关注。因此，里约集团欢迎澄清秘书长的建议与常务副秘书长的发言之间明显存在的矛盾。

72. **Gürber 先生** (瑞士) 还代表列支敦士登发言说，统一服务条件和连续合同是本届会议两个特别重要的问题。对于前者，两国代表团赞同咨询委员会的意见，按照共同制度其他实体的做法，秘书处应当根据当地的安全局势和其他相关客观因素把工作地点指定为带家属或不带家属的工作地点。他们还认为，大会应对第二住户的补偿问题以及休养旅行的框架问题采取行动。不过，委员会收到的建议不论在所涉经费方

面，还是在其范围方面都具有深远意义。因此，明确了解拟议的措施及其影响尤其重要。

73. 两国代表团认为，原则上说，连续合同是有用的。然而，他们与咨询委员会一样对秘书长的建议感到失望和关切。要找到符合本组织和工作人员两方面利益的解决方案，就需要进一步讨论授予连续合同的标准和过程以及终止这种合同的方式。

74. 两国代表团赞同咨询委员会的意见，即秘书长关于人力资源管理其他重要方面的建议并没有充分地考虑到大会议的要求和关切。这些方面包括工作人员规划、青年专业人员征聘、人才管理和地域分配。大会对这些建议作出决定前应进一步考虑本组织的长期战略目标。

75. **Cumberbatch 先生** (古巴) 说，在对连续合同的执行方式采取任何行动的同时必须作出更大努力，解决工作人员公平地域分配这个长期问题。在人权事务高级专员办事处这个问题特别严重。尽管大会和人权理事会作出了决定，但是对弥补这种情况采取的行动是不够的。古巴代表团要求在非正式磋商中提供该问题的进一步资料。

76. 另一个重要问题是甄选高级管理人员的方式。在这方面，联合检查组提出的一些建议特别值得注意，古巴代表团期待着在非正式磋商中讨论这些建议。

77. 古巴代表团关切的是秘书处和工作人员工会对人力资源管理问题存在严重分歧意见以及秘书处与某些基金和方案的官员对公务员制度委员会关于统一服务条件的建议存在分歧意见。这些分歧表明内部治理存在严重问题并且似乎没有为解决这个问题采取适当的措施。

78. 在整个 2010 年，特别是在讨论全系统一致性时，各会员国已得到确信，关于统一管理做法、包括统一服务条件的内部讨论，不论是在行政首长理事会还是在其他实体都在顺利进行。会员国还得到确信，秘书处、各基金、方案和专门机构都履行了有关的政府间

任务。因此，令人费解的是，就在大会即将就这一问题作出决定时，一些基金和方案尽管参加了公务员制度委员会的讨论并接受了该委员会的建议，但是却与共同制度内广泛讨论的成果脱离干系并向大会重新提出这个问题。

79. 各会员国在非正式磋商中对共同制度的问题产生了巨大分歧。尽管所提建议原则上反映了协商一致意见，但是一些会员国已经形成了偏见。这种情况让大会更加难以作出决定并可能破坏会员国应秘书处请求已投入大量时间和精力和精力的改革进程。

80. **Castañeda Solares 先生** (危地马拉) 说，就像任何改革进程一样，人力资源管理改革会遇到阻力和关切问题，这是可以理解的。因此，会员国要继续推动这场重要的改革，就必须化解紧张关系的 4 个来源。

81. 紧张关系的第 1 个来源是工作人员和管理部门之间的传统关系。在工作人员强烈要求改善工作条件和争取更多福利的情况下，管理部门有责任采取明智和慎重的行动。这种动态状况是国家公务员制度的常规事态，没有理由认为这种情况在国际公务员制度中应该不同。

82. 紧张关系的第 2 个来源是工作人员对改革进程的不同意见。应当回顾的是，工作人员工会并没有向第五委员会表明对这个问题的统一立场。

83. 紧张关系的第 3 个来源是预算的主要摊款国和较小摊款国之间的分歧。虽然所有会员国都在设法改善本组织的运作，但是最大摊款国特别关注任何改革建议的费用。预算问题有可能成为人力资源管理改革的主要障碍。

84. 紧张关系的最后 1 个来源是会员国授予秘书长更多的权力。反过来，各国要求加强问责制是理所当然的，包括人力资源管理问责制。这方面的问责制有三个层次：工作人员对管理部门的问责；管理部门对会员国的问责以及各国政府对其选民的问责。在每个层

次建立问责制也是管理部门和工作人员之间以及管理部门与政府间机构之间紧张关系的来源。

85. 秘书处的建议是人力资源管理改革的路线图。而通过这些建议需要会员国进行妥协，以缓和紧张关系和消除改革道路上的障碍。

86. **ShinBoo-nam 先生** (大韩民国) 说，有效的考绩制度是提高本组织竞争力至关重要的条件。因此，彻底审查考绩制度已成为所有其他改革措施的先决条件，它会增强考绩制度的公信力和效用。加强考绩制度的一种可能方法是强制分配业绩评级。

87. 新合同安排的成功实施有赖于增强考绩制度。转为连续任用的资格标准或任意限制符合转换资格的工作人员人数都不是真正的问题。大会必须在本届会议上结束对连续任用执行方式的讨论。

88. 大韩民国代表团赞同咨询委员会的意见，即秘书长全面评估地域分配制度的报告 (A/65/305/Add. 2) 并没有充分答复大会的要求。因此，他敦促秘书长在这一重要问题上采取进一步行动。

89. 大韩民国代表团欢迎秘书长关于建立青年专业人员方案的建议，欢迎经改进的国家竞争性征聘考试业务过程获得实施。它支持拟议方案的总体政策方向，包括候选人职位集中安排、职能和地域流动、缩短审查过程的时间和编制在线考试和使用计算机的考试。

90. 尽管大韩民国代表团支持拟议的方案，但是它不赞同把国家竞争性征聘考试的候选人年龄限制从 32 岁降低到 26 岁。正如咨询委员会指出的那样，这种变动可能不利于母语不是英语或法语的候选人。这些候选人将需要在英语或法语的环境中增加语言教育，甚至增加工作经验。缩短审查过程加上改进名册管理将会大为降低起职年龄。

91. 大韩民国代表团希望进一步讨论有关建议，即对于成功通过考试的候选人把初始职位安排的职等从

P-2 降低到 P-1。同时鉴于候选人的技能水平和经验，大韩民国代表团建议，依照成功候选人的资格，他们初始任命的员额也许可以高达 P-4 职等。

92. **Ntrakwa 先生** (加纳) 说，人力资源管理应增强本组织的应对能力和灵活性，应该支持赋权和业绩文化，不论工作人员工作的方案或这些方案的资金来源如何，均可让他们平等地获得职业机会。他赞同咨询委员会的意见，即主要职业类工作人员的长期规划是一项可以实现的目标。加纳代表团欢迎秘书长关于培训的建议，这是消除与职业规划和相关的整套技能差距的最佳途径，但要求说明在监察预算外经费来源供资的培训活动方面存在的明显不足。

93. 把职位空缺公告期从 60 天减少到 45 天本身并不会适当地应对填补空缺的挑战。解决这个问题的任何建议都必须采用全面方式。

94. 他欢迎按计划采用人力资源管理计分卡，把它作为一种机制监察高级管理人员的业绩，特别是人员配置的地域和性别目标业绩以及加强问责制。

95. 统一不带家属工作地点服务条件的建议应得到全面执行，因为在类似条件下任职的所有工作人员享有同等待遇将有助于增强联合国系统各组织开展复杂活动的一致性和有效性。

96. 令人关注的是，大会迄今未能商定在秘书处实施连续合同的问题。他希望，经修订的秘书长建议会导致对该问题进行建设性讨论。

97. 关于青年专业人员方案，加纳代表团要求说明把候选人的年龄限制从 32 岁减少到 26 岁的理由和影响。

98. 最后，作为主要的部队派遣国，加纳期望秘书长关于与这些国家密切协作以填补外地特派团空缺的建议，也将确保这些国家的人员在维持和平行动部和外勤支助部获得适当的任职。

99. **Adik 先生** (印度) 说，印度政府大力支持改革举措，它们将使联合国拥有一支训练有素、积极进取、

尽忠职守和多才多艺的工作人员队伍。联合国系统在人力资源管理现代化方面已经做了值得赞许的工作，但是只有管理部门和工作人员与会员国协商作出集体的努力，才能完成改革进程。此外，第五委员会目前收到的提案应被视为全面改革的成套方案。

100. 高空缺率，尤其是外地特派团的高空缺率以及冗长的征聘过程都是令人极其关注的问题。说空缺率高完全起因于缺乏合格的申请人是难以置信的。本组织应考虑采用创新解决办法，如寻求会员国提名，为空缺率过高的部门和外地特派团配置工作人员。

101. 工作人员规划和人才管理也很重要。他希望启用 Inspira 系统时遇到的困难仅是暂时性问题并请秘书处提供该系统运作的最新情况。

102. 他希望本届会议能够解决连续合同和整个共同制度统一服务条件的问题；本组织经不起可能危害改革进程的任何进一步拖延。

103. 秘书处应加紧努力，纠正地域分配和两性任职人数的失衡问题。此外，考虑到部队派遣国的维持和平经验，应该增加这些国家的任职人数。

104. 在任何改革进程中，抵制是自然的，而对话是必不可少的。必须完成已经开始的工作并提供所需的资源，以确保秘书处变得更为强大和更有效率。

105. **Morgan Sotomayor 女士** (墨西哥) 说，统一服务条件是目前摆在第五委员会面前最重要的建议之一。第一步应把公务员制度委员会列为审查联合国系统所有工作人员服务条件的唯一机制，而非不向大会报告工作的机构。所有机构、基金、方案和秘书处都应同时实施统一工作，秘书处产生的费用应在现有的经常预算和维持和平预算中匀支。

106. 授予连续合同的标准应包括效率、员额需要和本组织需要。为此，有必要在进一步讨论合同问题之前，确定联合国的核心职能和持续需求。对会员国的财政影响也必须加以考虑。

107. 墨西哥代表团准备讨论有关措施,如拟议缩短空缺员额公告期以解决高空缺率。然而,秘书处必须加倍努力,精简过程,包括采用 Inspira 系统,实现在 120 天内填补员额的目标。墨西哥代表团赞同咨询委员会的意见,即内部候选人不应比外部候选人优先考虑。

108. 关于可能改变地域分配员额数目的问题,墨西哥政府认为,应在尽可能广泛的地域基础上招聘工作人员,应主要考虑到每个会员国对本组织经常预算的贡献,改善地域分配工作。

109. 如果没有全面培训战略和没有预算外资源供资的培训的全面情况,就无法证明增加培训资源的理由。

110. 关于用青年专业人员方案替代国家竞争性考试的建议,墨西哥代表团承认有必要实现秘书处工作人员的年轻化,但认为 30 岁,而不是 26 岁是较为适当的候选人最低年龄,因为有些国家的个人在参加考试前需要服兵役、完成学业或获得专业经验,他们因而可能处于不利地位。墨西哥提议,秘书长应有对任职人数不足或无任职人员国家候选人的年龄限制作特例处理。

111. 关于道德操守办公室活动的报告(A/65/343),至关重要是应立即报告所有不当行为案件并设置机制尽快处理这些案件。墨西哥代表团赞同咨询委员会的意见,即内部监督事务厅,而不是道德操守办公室拥有调查此类案件的权力。

112. Tan Guek Lan 女士(新加坡)说,本组织必须加强其工作人员的战略规划和监察并解决其长期的人力需要,包括通过职业发展、培训、名册管理和流动的政策。秘书处关于工作人员全面规划价值有限的评估意见是失败主义和过时的看法。秘书处必须把培养一种现代和进步的理念列为优先事项。

113. 随着联合国任务的扩大,与其他全球性机构竞争最佳和最杰出人才的工作日显重要。因此,迅速招聘至关重要,但是 2009 年它平均需要 197 天才填补 1 个员额。如果本组织希望招聘资质俱佳的候选人,它

就必须做得更好。秘书处应避免采取一些步骤,关闭公平获得发展中国家人才的大门,如缩短员额公告期,相反应全面审查建立短名单、面试和背景调查等征聘过程,以缩短整体处理时间。

114. 一个严格的考绩制度是任何人力资源管理框架的基石。作为国际公务员,工作人员必须对自己每一步的表现问责。把个人工作计划与部门战略框架相联系和实施多位评级人反馈的机制等举措都是在正确方向上迈出的步骤。需要有一种更为现实和严格的考绩制度——一种通常不把大批工作人员评分为达到预期目标或超过预期目标的考绩制度。必须客观地查明那些意志消沉和不称职的工作人员,对他们采取补救行动,同时应该承认和奖励业绩优良者。审查考绩制度固然很敏感并富有挑战性,但长远来看有益于本组织。

115. Sene 先生(塞内加尔)欢迎秘书处人力资源管理现代化的举措。它们的成功将取决于在整个职业生涯中连续培训工作人员的战略。因此,塞内加尔代表团请秘书长采取必要措施,执行大会第 63/250 号决议第八节第 4 段。工作人员工会应派代表参加工作人员培训的咨询机构。培训战略应获得充足和可预见的短期、中期和长期的资金,并可能包括以高级管理人员管理能力建设为重点,特别是在财务、采购、人力资源管理、安全和通信等领域的经验交流平台。

116. 发展中国家在秘书处的任职情况可以得到更好的解决。并非所有发展中国家都被视为无任职人员或任职人数不足的国家,因此,大会第 153(II)号决议规定的地域分配原则并不适用。相反,大会第 63/250 号决议请秘书长提出建议,增加发展中国家在秘书处的任职人数。特别是由于主要部门的活动往往针对南方国家,秘书处中来自发展中国家的管理人员数量少的问题必须得到纠正,他们仅占主任、助理秘书长或副秘书长职等的 17%,而来自非洲的人数只有 4.5%。秘书长还应该采取大胆的措施,实现两性均等和晋升妇女担任高级职位,同时适当考虑本组织的能

力和廉正标准。应特别注意来自发展中国家的妇女，特别是非洲国家的妇女。

117. 按照公务员制度委员会的建议，不带家属的工作地点将完全根据安全评估统一指定，对这个问题，塞内加尔代表团不明白的是，为什么把两个主要非洲国家的首都-非洲联盟和非洲经济委员会的总部所在地的斯亚贝巴以及联合国办事处、联合国环境规划

署和联合国人类住区中心的总部所在地内罗毕——指定为不带家属的工作地点。

118. 塞内加尔代表团欢迎为改善艰苦工作地点工作人员的健康采取的措施；考虑到一些会员国最近的自然灾害，秘书长应研究如何加强这些措施。

下午 1 时散会。