



# 大会

第六十八届会议

## 正式记录

Distr.: General  
24 December 2013  
Chinese  
Original: English

### 第五委员会

#### 第 20 次会议简要记录

2013 年 11 月 25 日星期一上午 10 时在纽约总部举行

主席：塔拉斯先生 ..... (芬兰)  
行政和预算问题咨询委员会主席：鲁伊斯·马谢乌先生

### 目录

议程项目 139：人力资源管理(续)

本记录可以更正。更正请在记录文本上作出，由代表团成员一人署名，尽快送交文件管理股股长(srcorrections@un.org)。

更正后的记录将以电子文本方式在联合国正式文件系统(<http://documents.un.org/>)上重发。

13-58065 (C)



请回收



上午 10 时 10 分宣布开会。

**议程项目 139：人力资源管理(续)**(A/68/358、A/68/483、A/68/495、A/68/580、A/68/601 和 A/68/615)

1. 主席提请委员会注意 2013 年 10 月 22 日大会主席给第五委员会主席的信(A/C.5/68/10)。

2. 马尔科拉女士(办公厅主任)在介绍秘书长关于流动：建设一支全球化、有活力和适应性强的员工队伍的报告(A/68/358)时说，近年来，会员国已经实施了一些改革，以创造一个真正的全球性秘书处，最好地应对本组织面临的复杂挑战，并完成在世界各地的任务规定。

3. 随着“团结”项目的研发，以及因实施国际公共部门会计准则(公共部门会计准则)而提高了透明度和加强了问责制，一个充满活力、适应性强和可流动的员工队伍成为现代化组织的第三支柱。为此，国际征聘工作人员的流动提案是至关重要的。

4. 迄今为止，人力资源改革的重点是合同改革和统一服务条件。大会的相关决定协助为所有工作人员创造了一个公平竞争环境，并建立了必要的人力资源工具：Inspira 人才管理系统、“团结”企业资源规划项目和国际公共部门会计准则，这些工具使本组织业务流程现代化，并促进所有工作地点对行政管理采取标准化方法。通过对工作人员管理和职业发展采用更具条理的方法，管理下的流动政策将最大限度地增加这些举措的好处。

5. 尽管联合国工作人员已经在流动，但这种调动没有得到管理，或没有遵循本组织的战略需求进行管理，而是按照工作人员个人的愿望和管理人员的甄选决定加以管理。因此，有些工作人员很少改变职位，其他工作人员仅在总部工作地点之间调动，还有一些工作人员则留在艰苦工作地点，因此，没有完全实现调动对本组织和工作人员的好处。

6. 需要对职业发展和流动采取一个更具条理的方法，包括职位占用期限，以确保工作人员能改变职位，

并能定期发挥新的作用和职能。秘书长还提议集中职类委员会，以便更具战略性地甄选和调任工作人员。此外、通过确保甄选决定充分考虑了本组织的优先事项，职类委员会也能在工作人员性别和地域多样性方面促进人员配置目标，并更公平地分担艰苦工作地点的服务条件负担。

7. 大会第 67/255 号决议已请秘书长完善拟议流动政策，并提出一项基于奖励措施的备选提案。该报告所载的新提案体现了对外部候选人的重大变化，同时保持对流动的管理办法。

8. 根据大多数管理下的流动办法和秘书长的初步提案，有职位首先考虑内部工作人员，然后向外部申请人开放竞争。但是，为回应会员国所关切的问题，现在建议将公布所有空缺，使内部和外部申请人竞争同样的空缺职位。为填补从本组织退休或离职的工作人员和新设立的职位，总是要进行对外征聘。假设的员额数量和工作人员离开本组织的比率大体保持不变，预计根据现行制度外部征聘人数会保持不变。

9. 关于执行管理下流动框架的直接和间接费用，尽管职业发展和流动制度需要投资，已开发的模型将不会导致任何间接费用的增加，因为新增加的工作人员将不需要管理。当然，当工作人员在不同工作地点之间流动时，的确会产生直接费用。然而，秘书长提议改变流动的格局，不增加流动的数量，从而使流动更具战略性，以便所有各方获益于管理下的流动。

10. 目前，国际征聘工作人员平均每年发生约 1 635 次调动，各年数量略有波动。主管人力资源管理助理秘书长将在非正式协商中解释，这些调动如何不同于秘书长关于秘书处组成的报告(A/68/356)提到的横向调动，这种横向调动仅占工作地点之间调动的很小比例。

11. 正如大会第六十七届会议所确认，管理下的流动政策将使本组织能够更有效管理其最重要的资产——其工作人员。基于奖励措施的自愿制度不会带来同样的惠益。她敦促第五委员会抓住机会，促进本组织

工作人员的管理方式实现历史性变革，这种变革能更好地使得秘书处更好地为会员国服务，并完成在全球范围的任务。

12. 在介绍秘书长关于安置因自然灾害、恶意行为和其他重大事件而受到影响的联合国工作人员的报告(A/68/483)时，她说，已要求大会允许秘书长在特殊情况下并根据严格的资格标准，包括医疗证明，安置在其工作地点受到某重大事件创伤而无法履行其职能、但能继续在本组织其他地方工作的人员。批准这种安置作法，将使本组织能够更好地按照自己的注意义务，满足在为联合国服务做出很大牺牲的工作人员的需要。

13. 最后，在介绍秘书长关于借调现役人员的报告(A/68/495)时，她说，根据大会第67/287号决议，秘书长建议可能采取的各种办法，来解决联合国工作人员条例和细则与一些会员国关于这种借调的国家立法之间的冲突。

14. Ruiz Massieu先生(行政和预算问题咨询委员会副主席)在介绍咨询委员会关于流动问题报告(A/68/601)时说，咨询委员会注意到，秘书长的改良提案预想通过适用职位占用期限，并与工作地点艰苦条件分类和管理下的横向调任方案挂钩的方式，实现所有国际征聘工作人员的定期流动。备选提案是以激励措施而非职位占用期限为基础，其目的在于促进地域流动、特别是面向外勤职系的地域流动，才有资格晋升高职等职位。

15. 总体而言，行预咨委会继续支持联合国工作人员流动，欢迎秘书长制订改良和备选提案的努力。然而，行预咨委会对改良提案感到关切：它没有向内部和外部候选人提供平等机会，因为工作人员横向调动产生的职位空缺将由内部候选人填补；而且，改良提案执行职位占用期限很可能增加地域调动，导致重大的所涉经费问题。秘书长的报告没有包含关于今后流动趋势和相关所涉经费问题的切实数据预测。因此，需要采取更为谨慎的办法。行预咨委会建议采用备选提案，但须以其建议为条件。

16. 行预咨委会认为，秘书长提出的改良和备选提案共有职类委员会这个优点。但是，鉴于职类委员会将承担目前分配给用人单位主管和部门首长的职责，各委员会的授权必须得到明确解释和界定。此外，还有必要更加明确实现人员配置目标的问责制，并避免过于严格地适用职类要求。

17. 行预咨委会不赞同秘书长关于由高级审查委员会负责就D-1职等职位提出建议的提议：尚未提供充分理由说明需要将甄选D-1职等工作人员与甄选较低职等工作人员作区别对待因此，行预咨委会建议对备选提案做两个修改。第一，应给予加入本组织的P-4职等外部应聘者一次无需经历地域流动的晋升机会。第二，行预咨委会提议一项有关职系的改动，即职系将包括担任高级职等资格的额外要求，以便更好地反映面向外勤的职系。

18. 咨询委员会的报告还讨论了其他相关问题，包括允许秘书长通过适用工作人员条例1.2(c)，并遵循大会相关决议关于工作人员甄选的规定，更多地利用其调动工作人员的权力；确保更公平地分担艰苦工作地点服务的重担，包括作为即将进行的外勤事务人员职类审查的组成部分；支持继续提供财政奖励，以鼓励流动；并改进本组织的业绩管理制度和员工队伍规划。如果大会核准备选提案或该提案的某种版本，则需要制定适当的过渡措施来向现有工作人员提出和适用该提案。

19. 在介绍咨询委员会关于安置因自然灾害、恶意行为和其他重大事件而受到不利影响的联合国工作人员的报告(A/68/580)时，他说，行预咨委会注意到，秘书长的报告仅限于国际征聘工作人员，而且，秘书长寻求更广泛的权力来安置正常工作人员甄选制度之外的工作人员。虽然尚未解决的案件数量很少，似乎没有理由说明需要为秘书长现有的职位安排特殊权力做出任何修正，行预咨委会认识到一些工作人员在这种情况下的特殊需要，因此，不反对下一个关于人力资源管理改革的两年期概览报告中列入相关的提议。因此，大会不妨请秘书长扩大现有提议的范围。

20. 在介绍咨询委员会关于借调现役军警人员的报告(A/68/615)时,他说,咨询委员会曾要求更好地了解在多大程度上会员国国家立法与联合国的条例和细则相冲突情况,以及拟议变动可能产生的后果。虽然委员会注意到为解决一个复杂的问题所作的努力,行预咨委会认为,需要进一步分析和改进所建议的做法。此外,会员国应当有机会考虑审查其立法,并应在秘书长建议修改涉及载入《联合国宪章》关于秘书处工作人员的一些最基本原则和价值的工作人员条例和细则之前,审议所有其他选择方案。

21. 因此,行预咨委会建议,大会应延长其第 67/287 号决议授权的为期两年的特殊措施;请秘书长加紧与会员国接触,以期确定处理这一问题的替代解决办法;并请秘书长就此提出报告,在必要时,向第七十届会议主要会期提出新提案,同时考虑到咨询委员会的评论和建议。

22. 主席根据大会第 35/213 号决议,邀请工作人员和管理当局协商委员会副主席发言。

23. Richards 先生(工作人员和管理当局协商委员会)在代表联合国职工会发言时说,秘书处和本组织各基金和方案 60 000 名工作人员中的绝大多数在实地工作,许多工作人员在艰苦工作地点工作,并且有相当一批人在冲突区域工作。这些工作人员并不天真;他们知道,工作会是艰难和困苦的,并且不期望有特别待遇。然而,他们确实期望本组织尽其所能保护他们及其家属,但目前的情况并非如此。

24. 自 2003 年恐怖分子袭击联合国驻巴格达总部以来,555 名联合国工作人员受到袭击,200 名被杀害。因此,需要一项协议来使工作人员能与管理层谈判,以建立最低限度的安全标准。工作人员应具备享有安全设施的基本权利,并能得到由本组织培训和筛选的警卫人员而非不确定对谁忠诚的承包商的保护。在一些国家,联合国的旗帜现在被视为是目标,而不是保护。来自本国的工作人员现在被一些反叛团体视为合法目标。但本组织没有将他们从自己的国家撤离,即使该国政府已被这些叛乱分子所打垮。

25. 负责工作人员在实地的安全和保障的机构——机构间安保管理网不允许与职工会谈判,工作人员和管理当局协调委员会只是该机构的观察员。他呼吁秘书长恢复工作人员 2013 年 7 月被撤消的谈判权利,因为工作人员和管理当局协商委员会管理小组必须能够达成有约束力的协议,如果这种协议属于秘书长的职权范围,则应直接得到实施,如果不属于他的职权范围,则提交大会审议。这些有意义的社会对话只会使本组织更强大,其改革更有效。工作人员和管理当局协商委员会不是要求有权否决改革或共同管理本组织,它只是要求其意见应该得到听取和考虑。

26. 2013 年,秘书长启动了“权利在先”行动计划,以改善联合国为捍卫人权所采取的行动。针对这项行动计划,世界各地约有 14 000 人已与秘书长联系,要求他恢复联合国工作人员的劳工权利:在本组织可作为促进人权机构而得到尊重之前,必须首先在内部实施人权。

27. 关于调动问题,大会第六十七届会议审议的秘书长关于管理下的流动提案是由管理部门和工会(但不包括纽约职工会)制定的。因此,他并不代表纽约职工会就这一问题发言。该提案载有能使流动对工作人员和本组织发挥作用的所有要点。正如行预咨委会所承认,很难制定一项没有优先考虑内部候选人的流动政策。在没有保证本组织将承认和考虑到工作人员在异地艰苦工作地点工作过,工作人员不希望迁到外地,担心他们在总部的工作可能会给予外部候选人。优先考虑内部候选人不会停止正在向本组织注入新鲜血液,因为外聘人员的人数总是等于辞职和退休的工作人员人数。

28. 工作人员和管理当局协调委员会还认为,工作人员代表应包括在新的职类委员会,因为他们目前包括在中央审查机构。正如参照国的公务员制度,工作人员的参与将确保委员会遵守各项条例和细则,减少任人唯亲,并有助于防止向争议法庭提出大量上诉。工作人员和管理当局协商委员会已审查了秘书长的改良提案和备选提案(这两项提案是没有与协商委员会



进行协商提出的), 以及咨询委员会的建议, 认为这两项提案不会有助于职业发展或分担负担。因此, 协商委员会重申其支持初步提案。协商委员会还要求采取措施, 迅速安置遭受恶意行为之害的工作人员。

29. 关于薪酬净额差值, 大会在第 67/257 号决议中重申, 薪酬净额比值 110 至 120 的幅度应继续适用, 但有一项谅解, 即在一段时间内比值应维持在理想中点 115 上下。由于国际公务员制度委员会建议的薪金冻结, 以及通货膨胀对参照国公务员工资的压力, 这意味着平均差值 115 将在中期实现。然而, 差值没有考虑参照国公务员整套报酬办法的所有要素, 例如奖金。因此, 2013 年真正的差值大大低于国际公务员制度委员会报告的 119.6。此外, 如果联合国工作人员的薪金与美国驻外公务员的补偿相比, 差值将低于 100。

30. 虽然工作人员和管理当局协商委员会欣见, 2014-2015 两年期拟议预算曾与许多办公室的工作人员咨询过, 以便受削减预算影响的工作人员在可能的情况下可以调动, 但没有与一些办公室协商, 包括在贝鲁特的西亚经济社会委员会(西亚经社会)。应采取合理的措施, 尽量减少任何预算削减对在西亚经社会和其他地方辛勤工作的工作人员的影响。最后, 他重申, 内部司法系统是一项重要的工具, 能确保良好管理和尊重各项条例和细则。然而, 尽管已重新部署资源加强行政局的法律小组, 但工作人员法律援助办公室的情况并非如此。根据《宪章》第十七条第二项的规定, 本组织应当如同对管理当局所做的一样, 向该办公室提供其所需的额外资源。

31. Daunivalu 先生(斐济)代表 77 国集团和中国发言时说, 该集团非常重视本组织人力资源, 因为工作人员是联合国的基石。高效率和有成效地完成任务需要多样化、灵活和富有活力的员工队伍, 这支队伍必须是有积极性的, 并因做出了宝贵的贡献而获得充分报酬。该集团还致力于必要的改革, 以使本组织能够应对目前和新出现的全球挑战。在这方面, 它已审查秘书长关于流动框架的提案。随着会员国赋予的任务

更加广泛和复杂, 人力资源将发挥日益重要的作用: 精心规划的流动计划可以为工作人员提供一个亟需的机会, 发展他们的技能和专门知识, 从而更好地履行各种职责。不过, 流动应当视为更广泛的工作队伍和继任规划的组成部分, 同时纳入会员国授权本组织的战略目标, 并考虑到与地域代表性、性别平等、员工队伍年轻化、职业发展和工作人员退休有关的问题。有效的流动框架必须不仅满足本组织的要求, 而且也应当考虑到工作人员的意见并充分解决建立工作与生活平衡的相关问题。

32. 该集团同意咨询委员会关于通过建立职类委员会更有可能实现加强工作人员流动的战略目标的意见, 并认为职类委员会还有助于降低空缺率。然而, 还应当澄清职类委员会如何运作, 以及将采取何种步骤, 确保它们不会对工作人员在不同职类之间流动制造障碍。鉴于职类与拟议的职类委员会有直接关系, 应提供更多资料, 说明如何重组职类。秘书处还应详细说明问责制关系、职类委员会的权限和组合, 以及职类委员会如何协助新来的工作人员发展职业生涯。还需要进一步确定设想的秘书处内非轮调职位的定义。

33. 尽管注意到秘书长为提出一个改良和替代的流动提案所作的努力, 该集团仍然关切的是, 秘书处还需要进一步拟订大会在第 67/255 号决议中强调的许多原则, 特别是对外部征聘人员不歧视原则, 以避免可能限制本组织在尽可能广泛的地域基础上挑选最佳候选人的能力。该集团还高度重视通过实施人员流动计划增加发展中国家在四个总部工作地点专业人员职等的代表性。然而, 该集团关切的是, 秘书长没有明确确定该计划可能产生的费用, 也没有明确说明他打算如何资助流动政策所引起的任何追加资源。本集团还想知道, 新的人员流动框架将如何在发展一支流动的工作队伍的同时, 处理机构记忆的问题。流动政策应促进更大程度地分担在艰苦工作地点所提供的服务, 并通过轮换工作提供晋升机会, 但秘书长的提案没有充分解决这一问题。

34. 关于安置因恶意行为、自然灾害和其他重大事件而受到影响的联合国工作人员问题，该集团感到遗憾的是，秘书长相关报告的提交被推迟，并同意咨询委员会的意见，即应提交一项提议，考虑到所有联合国工作人员及其家属的需要，而不仅仅是国际征聘工作人员的需要。该集团也赞成行预咨委会关于借调现役军警人员的建议，高度重视同工同酬的原则，以及《宪章》第一百至一百零二条规定的联合国工作人员责任的专属国际性。任何对工作人员条例和细则的修正应作为最后的手段，必须认真加以审议。该集团同意咨询委员会的意见，需要进一步分析国家立法与联合国规则和条例之间的冲突。在这方面，该集团感谢 25 个向联合国借调十分合格的军警人员的会员国，并请秘书长与这些会员国就可能修改其国内立法开展进一步讨论。

35. **Tan 女士** (新加坡) 代表东南亚国家联盟 (东盟) 发言，她说，东盟支持流动原则；不过，会员国必须了解流动政策的确切含义。关于该政策的范围，秘书长的报告指出，约有 14 000 名专业、主任和外勤事务类工作人员将适用这项政策；但是，为确保工作人员和职位的分布更加协调一致而重新编配现有职类和职系，以及确定哪些职位是非轮调职位进行必要的分析，是尚未完成的工作。东盟敦促秘书处继续允许工作人员跨越职系，以建立一支真正多才多艺的工作人员队伍。

36. 大会在其第 67/255 号决议中重申了不歧视外部征聘的原则。尽管这种做法似乎不如优先考虑内部候选人有效率，但对避免本组织在尽可能广泛的地域基础上选择最佳候选人的能力受到潜在限制是必要的。必须给予来自任职人数偏低的会员国、特别是发展中国家的国民公平机会。因此，东盟敦促秘书长，确保外部候选人不处于不利地位，并有机会申请填补每个空缺。

37. 关于流动计划的费用，秘书长的报告没有细列和预测实施费用，而是预测平均未来费用与目前工作人员流动产生的费用大体相同。东盟要求秘书处详述使

流动更具战略性，而不是增加流动数量，是什么意思。东盟还注意到，根据改良提案和备选提案，工作人员可在一年后申请流动。这可能无论在费用上，还是在建设机构能力上，都不是最佳办法。最后，她说，东盟同意行预咨委会的意见，即任何流动政策的成功实施，将在很大程度上取决于未来人员配置需求预报的改进，并期待了解这些令人关切领域的更多详情，以便能够为本组织和各会员国的最佳利益，就长期人员配置需要作出知情决定。

38. **Power 女士** (欧洲联盟观察员) 还代表候选国黑山、塞尔维亚、前南斯拉夫的马其顿共和国和土耳其；参与稳定与结盟进程的国家阿尔巴尼亚和波斯尼亚和黑塞哥维那；此外还代表格鲁吉亚、摩尔多瓦共和国和乌克兰发言。她说，通过实施一个现代人力资源系统，并通过促进一种文化使各级工作人员能够发挥最大潜力，改进联合国工作效力和效率的目标，是欧洲联盟完全赞同的目标。然而，人力资源管理系统的改革不可能一蹴而就。

39. 虽然已经取得一些进展，但仍需在诸如业绩管理的某些关键领域做更多工作；只有有积极性的工作人员，对本组织感到骄傲，并深信良好工作将得到奖励，平庸不被容忍，才能付出额外努力，取得尽可能高水平的业绩。欧盟代表团仍然感到关切的是，工作人员或管理人员在实践中并未接受确保健全业绩管理的新办法，应当采取果断措施处理业绩欠佳问题。同样，秘书处内部性别不平衡情况的改善缓慢，仍然是一个令人关注的问题。她相信，秘书长的进一步行动，将会处理这个看似棘手的问题。作为有管理的流动有力的支持者，欧盟代表团认为，任何提案都必须符合本组织及其工作人员的需要，并解决会员国的关切，特别是在仍需要更充分解释的所涉经费问题、征聘和对外聘候选人的潜在影响方面。健全的业绩管理是确保职类委员会作出有效决定的必要条件。

40. **Dettling 先生** (瑞士) 也代表列支敦士登发言。他说，为了改进联合国人力资源的战略管理，从而优化其日益复杂任务的执行，从现行的自愿流动制度迈向

有管理的流动，符合本组织及其会员国的利益。秘书长的改良提案将为审议未来流动政策，以及今后联合国各实体去条块分割化，提供一个良好起点。

41. 他表示支持秘书长的提案，即实行最低和最高职位占用期限，并建立职类委员会，以及促进流动特别是地域流动与职业发展建立强有力的联系。有管理的流动政策还必须保证工作人员在艰苦工作地点和其他工作地点之间公平轮调，因为目前工作人员被迫在艰苦工作地点工作数年的情况是不可持续的。

42. 他欢迎根据拟议流动计划做出努力，解决大会在对待外部候选人方面的关切。虽然可以假设，实行有管理的流动政策，将不可避免地如何对如何征聘外部候选人产生影响，但不应减少聘用外部候选人。秘书长的提案提供了一次机会，可以考虑制定流动支助措施，确保本组织不丧失雇用新人才的可能性。

43. 最后，不能孤立地看待本组织人力资源政策的这种变化，它必须成为其他进行中人力资源及更广泛的管理改革项目的组成部分。因此，秘书长的拟议分阶段实施办法值得进一步审议。向所有职类推出前，相关框架可以先在流动提供最大益处的领域，如建设和平和安全或人道主义工作中实施和测试。这种务实做法将不仅能够确保最好地支持改革，使费用处于控制之内，还将优化目前进行的各种改革举措之间的协调与合力。流动框架的改良版本是本组织更好的解决办法，因为秘书长的备选提案仍然太温和，没有适当处理工作人员流动的需要。

44. **Oh Joon 先生** (大韩民国) 说，现行自愿流动政策未能实现流动的全部惠益，因为没有足够的工作人员流动，已发生的流动主要是在同类工作地点之间。因此，实行有管理的流动制度将是适时的，将使工作人员能在不同类别的工作地点之间流动，获得经验，并更公平分担困难工作地点的工作负担。大多数会员国的外交机构已经将这样的框架作为灵活和高效人员配置的一个重要工具；因此，期待联合国也有这种手段来迎接全球化世界的挑战，是完全合理的。

45. 因此，韩国代表团支持秘书长的改良提案，但不同意这样的观点，即拟议有管理的调任程序没有为外部候选人维持平等机会，因为这种调任与任职者职位有关，不向外部候选人开放。不过，秘书处应详细解释，横向调任在什么情况下发生，这种调任与目前制度下的调任有什么区别，这种程序将对内部和外部候选人征聘比例产生什么影响。

46. 有管理的流动提案，包括职类委员会和最高职位占用期限，必将减轻在艰苦工作地点长期工作的工作人员的负担。关于缺乏准确的费用预测，因为未来进行的地域流动的数量和类型无法事先准确确定，秘书处本来可以根据不同设想和其战略目标，包括最佳地域流动数量提出估计数。这些数据将使会员国能够作出更知情的决定。

47. 有管理的流动框架将成为一些人力资源政策，包括业绩管理、工作人员-管理当局关系、内部司法、企业资源规划系统和人力资源开发的基础。通过把这些要素战略性地结合起来，本组织将能够最大限度地利用其宝贵工作队伍的潜力。

48. **Koyama 女士** (日本) 说，有效的人力资源管理使工作人员能够为执行本组织的任务作出贡献。公平和择优征聘系统提供具有多样性、具备多技能、成为多面手的工作人员——联合国最宝贵的资产。流动框架将为工作人员发展专业技能和专门知识，以及为他们的士气和跨文化理解作出极其重要的贡献。从管理的角度来看，它可以向工作人员提供更广泛的机会，更公平地分担工作负担，并改善空缺管理。

49. 因此，日本代表团支持强调流动，但需要考虑各项提案的潜在作用，特别是对外部征聘的影响。需要认真分析所涉费用问题。如果与业绩管理办法和工作人员队伍规划一起考虑，任何政策都会更加有效。

50. **Soomro 先生** (巴基斯坦) 说，人力资源管理改革的目标是要建立一个能够更好执行会员国委托给它的任务的组织，由一支真正全球性的、充满活力和适应性强的员工队伍完成这些任务。虽然联合国在其员工

队伍的特性、方向和组成具有真正全球性之前，还有很长的路要走，但可以采取措施，使之更具活力、适应性更强和更面向外地。

51. 秘书长及时提交关于工作人员流动的改良提案和备选提案，应有助于达成共识，并加强进行中的人力资源管理改革。在这些改革过程中，本组织还应克服人力资源系统的根本弱点和缺陷，特别是在招聘和甄选、透明度、员工队伍战略规划、发展中国家专业及以上职类任职人数、问责制、地域代表性和男女比例指标实施情况监测机制方面。

52. 在设立职类委员会及其可能促进可行流动框架的问题上正在形成共识。职类委员会将有助于及时完成招聘程序，减少管理人员的一些人员配置职责，并能够通过一年两次的人员配置工作，全面审视组织的人员配置需要。由于实行职类委员会将从根本上改变人员配置决定的性质，职类委员会和职类人员配置小组必须充分利用现有问责机制，包括高级管理人员契约及人力资源管理层的地域和性别目标计分卡。问责制工具和政府间监督必须在改革进程中得到切实加强。

53. 应作为流动和职业发展框架的组成部分进一步发展的其他关键领域包括：本组织愿意接受变化；适当的过渡措施；确保不歧视外部候选人和罗致各级新人才的措施；当前流动模式的可靠数据，包括横向地域流动基线及切合实际的未来趋势预测。会员国还应清楚了解拟议流动政策将如何确保国际征聘工作人员，特别是那些外勤事务职类人员，更加公平地分担困难工作地点的工作负担。秘书处还应详细说明地域和非地域流动的总费用，并界定明确的业绩指标。

54. 巴基斯坦代表团支持招聘和甄选程序基于择优和现有资格标准，包括资格、经验和技能及性别和地域代表性。企图推翻这些必要条件的流动政策不会享有协商一致。为了确保人力资源改革的成功和可持续性，必须全面处理人力资源政策的所有方面。为此，秘书长应提出关于全面审查适当幅度制度的提案。

55. Lieberman 先生(美利坚合众国)说，没有工作人员的奉献精神和专业精神，联合国便不能开展重要的工作。因此，美国代表团认为人力资源管理是本组织获得成功最关键的要素之一，并支持了近年来的重大人力资源管理改革，但有一项谅解，即改革将提高本组织征聘、培养和留住每一个会员国最优秀和最聪明人才的能力。

56. 在这方面，美国代表团支持有管理的流动框架的原则，使秘书长能够把工作人员调到需要他们执行任务的地方，并给予工作人员更多途经实现其职业志向。然而，秘书长最初的提案在费用上缺乏清晰度，并且大量减少外部候选人竞争职位的机会。流动本身不是目的，而是正在进行的整套人力资源管理改革的一个要素。

57. 作为一项将对本组织产生深远影响的政策，会员国必须了解并能支付所有流动费用，框架不大幅减少外部候选人及其重要贡献的前景。因此，美国代表团欢迎秘书长的改良提案。该提案似乎处理美国的主要关切和保留。

58. 知道以下情况是有益的：国际征聘工作人员目前每年进行 1 635 次地域流动，费用为 1.50 亿美元(不含财政奖励)；如果实施拟议流动政策，秘书长并不预期这些数字大幅增加。但是不清楚的是，秘书长如何确定实现拟议政策目标所需的每年流动数量，或提供的数字是否包括所有现有费用。了解所需年流动数量，对于了解政策费用和限制潜在预算支出至关重要，这是美国代表团支持任何提案的一个先决条件。

59. 同样，改良提案似乎为外部申请人提供更多机会，但需要进一步说明。他请秘书长量化改良提案将对外部申请产生的影响。

60. 鉴于流动与其他人力资源管理改革的联系，美国代表团希望更好地了解这些改革之间的相互关联，以及五年或十年后本组织的人力资源管理制度会是什么样子。不过，有一项改革对于成功的流动政策至关重要，即有效的业绩管理制度。美国代表团早就注意



到，本组织没有有效地衡量业绩，这个缺点阻止奖励优异业绩，或制裁不良业绩。在少数受到制裁的情况下，往往通过内部司法系统对决定提出上诉，决定往往因无效的业绩管理制度而被推翻。一个公平和有效的业绩管理制度以及内部司法改革，可以使本组织更有效并尊重工作人员的适当程序的方式实施。除了本身是重要改革外，需要这样的改革，以防止将业绩不良者从一个岗位流动到另一个岗位，让会员国支付很多财务费用，影响高效能同事的士气。因此，美国代表团欢迎秘书长已开始这一领域改革的工作。

61. Chumakov先生(俄罗斯联邦)说，俄罗斯代表团特别重视人力资源管理问题，因为这些问题对于实施管理改革很重要。秘书长的提案必须在大会关于人力资源改革的主要决议，包括第 63/250、65/247 和 65/248 号决议的范围内，并在提案是否会提高人员配置政策的效力；使本组织能够征聘其需要的高度合格的工作人员；使秘书处更有效力和效率；对在财政上会员国可行的基础上审议。

62. 俄罗斯代表团重申，必须在考虑空缺职位时给予内部和外部候选人平等机会。此外，如果流动框架要适当运作，就必须对业绩管理制度进行重大改革。他还指出，设立职类委员会的提案将改变秘书处的人员

配置程序和特权。俄罗斯代表团仍感到关切的是，为这些变动提出的理由(仅间接涉及流动)，及其对工作人员工作效力的潜在影响。俄罗斯代表团虽然同意为工作人员提供职业发展机会，确保总部和外地更好分担工作的目标，但至关重要的是，任何流动框架不应导致混乱。不断重新部署工作人员并不是工作的目的。因此，委员会必须彻底思考政策演变各项提案和设想，审查政策如何使工作人员不仅能改变其职业道路或工作地点，还能有效履行其职责。本组织的主要关切应当是其工作人员是自己领域的专家。

63. 目前的流动提案不是委员会审议的第一批提案。因此，委员会应该借鉴以前审议的提案的经验教训。那些提案或者已经被驳回，或者在实施后失败。俄罗斯代表团虽然欢迎提出一项备选提案，但感到关切的是，秘书处自己似乎对其可行性有疑问；会员国要求提出并需要可行的提案。俄罗斯代表团同意行预咨委会表示的怀疑，还对所涉经费问题的模糊评估感到关切。这两项提案会改变联合国的工作文化，对工作人员配置和财务程序产生实质性影响。会员国必须彻底审查这些提案，评估它们是否总体上对本组织有益。

上午 11 时 50 分散会。