



大会

第六十一届会议

正式记录

Distr.: General
15 December 2006
Chinese
Original: English

第五委员会

第 12 次会议简要记录

2006 年 10 月 30 日，星期一，上午 10 时在纽约总部举行

主席： 优素菲先生 （阿尔及利亚）
行政和预算问题咨询委员会主席： 萨哈先生

目录

议程项目 123：人力资源管理（续）

议程项目 133：联合国布隆迪行动经费的筹措（续）

本记录可以更正。请更正在一份印发的记录上，由代表团成员一人署名，在印发日期后一个星期内送交正式记录编辑科科长（联合国广场 2 号 DC2-750 室）。

各项更正将在本届会议结束后按委员会分别汇编印成单册。

06-59106 (C)



上午 10 时 15 分宣布开会

议程项目 123：人力资源管理（A/61/201、A/61/228、A/61/255 及 Add. 1 及 Add. 1/Corr. 1、A/61/257 及 Add. 1-3、A/61/274、A/61/319 及 A/61/537）

1. **秘书长**在介绍题为“着力加强人力建设”的报告（A/61/255 以及 Add. 1 和 Corr. 1）时表示，在他本人的职业生涯中，他对人力资源问题涉入较深，因此对这些问题十分关切。人们常说，联合国工作人员是联合国的最大财富，但本组织并没有对他们进行投资或给予适当的支助。本组织工作人员是会员国的国民，与各国公民携手努力并服务于各国公民，在本组织的资源中占 80%。他们向世界奉献出杰出的技能，怀着为公众服务的理想，为时时刻刻投身于联合国的全球使命感到骄傲。

2. 当前，由于各种政策和程序没有与一个处于变化中的世界的各种需求保持同步，许多男女工作人员不能人尽其才。作为秘书长，他从一开始就努力解决这一问题，报告中提出的各项措施体现了他对工作人员就业精神的深刻信念，也反映了他对往往使工作人员不知所措的繁琐细则和条例以及繁复制度和体制的切身体会。

3. 最近提出的一揽子措施是根据十年来的工作和经验教训提出的。在他任职期间，启动了一个新的人力资源框架，赋予管理人员甄选和培养工作人员的新权力。精简了细则和程序，加强了本组织为维持和平行动配置工作人员的能力。此外，整顿了工作人员的安保安排，并作出各种努力，以推倒阻碍工作人员流动和发展的体制壁垒。因此，与十年前相比，本组织更加求实效、讲效率，而且在成本效益方面赶上甚至超过从事同类工作的其他组织。他感谢会员国对一系列改革的支持，否则就不可能取得这些进展。

4. 各国代表团也许想知道，他何以在任期即将结束时提出第二套人力资源管理改革建议。说实话，尽管事物的发展方向是正确的，但许多重大障碍依然存在。本组织的授权任务在数量和复杂性上有增无减，

而征聘做法被动而且缓慢，两性平衡和地域多样性的目标尚未实现。现行做法和安排，无论如何再作调整，带来的惠益也就仅此而已。

5. 会员国方面已认识到这些缺点。在 2005 年世界首脑会议上，各国国家元首和政府首脑问及，秘书长履行管理职责有哪些需要，本组织如何才能制定正确的政策、条例和细则，特别是在人力资源方面。他在题为“着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织”的报告（A/60/692 和 Corr. 1）中阐述了建立以优异和灵活著称的联合国公务员队伍的愿景，这份报告是他对这些要求的初步回应。委员会目前手里的这份报告提出了实现这一愿景的详细措施。

6. 即使在 15 年前，联合国是由一个稳定、基本静止不变、设在总部的秘书处组成，其主要职能是制定规范，向大小会议提供服务。联合国这一重要工作内容依然是其核心属性的组成部分，但是，联合国在近年来更加多方位发展。在其 30 000 名工作人员中，目前半数以上在实地服务，大多数从事维持和平工作，但也参与海啸救灾、刑事司法调查、选举援助以及冲突后的环境破坏评估。然而，尽管预算体现了联合国活动的大幅拓展，但有关其工作人员的条例和细则却没有扩充。各个体系各自为政，过于复杂，既难以理解又难以管理。故此造成缺乏信任，责任分散。此外，本组织过时的技术已不能适应全球性工作人员队伍的管理。

7. 这一局面造成的管理风险之高，是不能接受的。空缺率高（从平均 22% 上升到 26%），工作人员更替速度已达到有损于稳定的程度，都给联合国特派团造成障碍。此外，50% 以上的外勤工作人员在本组织工作的时间仅为两年或两年以下，因此很难在所有情况下以一贯之地适用各项政策和标准。

8. 因此，已经到了更彻底变革文化的时候。然而，如果没有工作人员和管理人员的支持，这一变革就无法进行。故此，在工作人员和管理当局协调委员会框架内，与纽约以外各工作地点选举产生的工作人员代表进行了广泛磋商。一些工作人员小组还访问了总部

以外的工作地点，对报告所载的建议给予了强力支持。遗憾的是，纽约职工会不赞同这一共识，选择不参加各个正式进程。他希望，职工会将重新考虑自己的立场，重开与高级管理当局的对话。

9. 他的建议首先认识到，联合国若要提供所要求的各项服务，成为全球最优秀专业人员的首选雇主，那么秘书处就必须由单一的全球性工作人员队伍组成，对其进行透明、公平的管理。变革必须从征聘、服务条件和职业发展做起，相关建议涵盖了整个连续过程。必须加快征聘工作，采取旨在找到适当候选人的针对性措施，还应以单一合同类型取代现有的合同安排。这一变革看似规模不大，却大大有助于恢复公平，改善透明度、流动和灵活性。统一外勤工作人员的服务条件，将有助于吸引和留住具有宝贵经验的优秀人员。在维持和平行动中设立 2 500 个职业性职位，将确保维和作为秘书处的核心职能大大受益于亟需的连续性和专业知识。特别是将采取更严格的甄选程序，改善管理人员和领导人员的培训。

10. 只有以充足的资金为后盾，报告中提出的建议才会取得成果。迄今为止，培训及其他旨在加强工作人员和强化工作人员的工作所依赖的架构和系统的努力长期资金不足。新的一揽子建议以“着力加强人力建设”为题，是有其原因的：假如本组织现在着力加强人力建设，今后就会得到更大的收益，而且以后还会节省费用。

11. 一些会员国对于全面审议这些建议可能犹豫不决，因为这些建议是在新的管理当局上任前夕提出的。但这一揽子建议立足于对目前人力资源状况的认真评析，体现了工作人员和管理人员的看法，而且以他的亲身经历为依凭。不过，这些经历既非常令人欣慰，又十分令人沮丧。让其他任何人对联合国的人力资源进行同样彻底的分析，也会发现同样的问题，找出相似或相同的解决办法。多年来，会员国用大量的注意力和政治能量处理人力资源问题。他希望会员国在最新一轮的改革中也会保持同样的参与力度。他深信，对于建立一个达到最高绩效、道德操守和问责标

准，能够满足不断变化的挑战的国际公务员队伍而言，目前已提出的建议是必要的。一个更为讲求工作效率和问责制度的联合国，将是会员国投资所得到的回报。

12. **Beagle 女士**（主管人力资源管理助理秘书长）在介绍秘书长关于人力资源改革的报告（A/61/228）时表示，该报告综述了根据秘书长此前提出的改革倡议所采取的行动，说明了在这一进程中面临的一些挑战。该报告还载有关于 A/61/255 以及 Add. 1 和 Corr. 1 号文件中各项建议的补充背景资料。

13. 该报告和此前关于同一议题的各种报告采用了相同的形式，指明了人力资源管理改革十个组成部分各自的目标、成绩和今后的活动。报告还回应了大会第 59/266 号和第 60/238 号决议提出的其他具体要求。她指出，十个组成部分之一，即内部司法，目前正由联合国内部司法系统重新设计小组处理。秘书长将在 2007 年续会第一期会议向大会提出相关报告。

14. 秘书长关于秘书处的组成的报告（A/61/257 和 Add. 1-3）涵盖了 2005 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日期间，提供了关于秘书处人口特征的全面资料。报告所分析的人口首次扩大到所有工作人员——不论资金来源、任用类型、合同期限、职等或工作地点，包含了在各总部工作地点、区域委员会和外勤地点服务的 30 000 名秘书处工作人员。报告的三份增编分别论及由各国政府和其他实体提供的免费人员（A/61/257/Add. 1）、已退休前工作人员的聘用（A/61/257/Add. 2）以及咨询人和个体订约人（A/61/257/Add. 3）。

15. 她在谈到秘书长关于管理业绩委员会的报告（A/61/319）时回顾说，秘书长在 2005 年 5 月设立了这一由常务副秘书长担任主席的委员会，作为加强高级管理人员问责框架的手段。该委员会负责监测和分析高级管理人员开展活动的方式。目前提交委员会的报告总结了该委员会自成立以来进行的活动，尤其是与人力资源行动计划和秘书长与方案主管之间的高级管理人员契约有关的活动。

16. 根据大会第 59/270 号决议，提交了秘书长关于为联合国难民事务高级专员办事处（难民署）咨询人制定的全面政策指导方针的报告（A/61/201），其中载有关于为难民署甄选和管理咨询人制定的新的全面政策指导方针的资料。

17. 必须把人力资源改革看作是一个过程。迄今取得的成绩为本组织应对其他及新出现的挑战扫清道路，这些挑战包括把各项政策和做法与业务需要和全球标准保持一致，发展管理改革所必需的资源 and 手段。A/61/25 以及 Add. 1 和 Corr. 1 号文件所载的建议立足于以往的经验，参考了吸取的经验教训，目的是建立最有效的人力资源框架。

18. 最后，她提请注意在向会员国转递工作人员意见方面的两难处境。根据大会第 35/213 号决议，大会愿意受理并全面审议工作人员的意见，并由一名获得认可的联合国秘书处工作人员代表以文件方式通过秘书长提出。然而，她被要求以秘书长代表身份转递两份文件，而一些工作人员协会却告诉她，这些协会不支持其中任何一个文件。因此，她无法遵守该决议的规定。但是，如委员会愿意，她将提交这两份文件，供委员会审议。

19. **Hurtz-Soyka 女士**（道德操守办公室临时主任）介绍了秘书长有关道德操守办公室活动的第一份报告（A/61/274），说该报告还谈到联大第 60/283 号决议关于迅速填补该办公室空缺的要求。

20. 自 2006 年 1 月 1 日以来，道德操守办公室在实施秘书长第 ST/SGB/2005/22 号公告授权范围内各项政策的同时，也在建立行政和业务程序。办公室还与内部各相关单位以及外部公共和私营部门组织进行了广泛磋商，并尝试利用最佳信息和经验教训。

21. 办公室最为重要的职能之一是在开发并制定行为标准以及促进有关道德操守问题的年度培训方面发挥牵导作用。报告第 15 至 19 段介绍了迄今在该领域采取的行动。报告第 25 至 30 段描述了办公室向个人和团体提供保密咨询和指导的活动。迄今为止，办

公室已收到了将近 200 份希望获得咨询和指导的请求，其中一半是与利益冲突和其他道德操守方面的问题有关。其余的请求主要是有关礼品和招待、外部活动、转交其他主管单位处理的失检行为报告以及本组织资源的使用。

22. 财务披露方案是秘书长维护并加强公众对于联合国诚信的信任的另一项重要工作。在这方面，道德操守办公室协调进行了年度财务披露活动，共涉及 1 700 多名工作人员，其中包括 D-1 和 L-6 及以上级别的工作人员、能够接触秘密采购或投资信息的工作人员以及所有在道德操守办公室工作的工作人员。迄今为止，在总部工作的应进行财务披露的工作人员已有 95% 上交了财务披露报表。在维和特派团中这一比例当前为 69%。道德操守办公室还积极参与负责审查财务披露报表的外部财务专家的合同签订工作。这项工作已接近尾声。

23. 此外，道德操守办公室还负责保护工作人员不因报告失检行为而遭到报复。迄今为止，它已收到了 53 起有关类似报复的投诉，已就其中六起作出最后裁决。在这六起案例中，一起已提交调查，其余五起没有找到有关报复的可信证据。

24. 报告还就检举人保护政策、道德操守方面的咨询和财务披露提出了若干一般意见。秘书长将向联大第六十二届会议提出对道德操守办公室的全面审查报告。秘书长还将提出他对于可能成立一个具有国际代表性的专家组对道德操守办公室进行定期、独立评估的看法。最后，她回顾说，道德操守办公室现在是由临时派任的工作人员运作的，但四个专业职等长期员额的招聘工作现已进入最后阶段。

25. **Saha 先生**（行政和预算问题咨询委员会主席）介绍了行政和预算问题咨询委员会（咨询委员会）的有关报告（A/61/537），并表达了对秘书长改革联合国人力资源管理努力的赞赏。在 A/61/255 和 Add. 1 以及 Corr. 1 号文件所含的报告载有若干创新意见，虽然有些意见需进一步完善，但总的要旨和方向值得欢迎。

26. 在对所提出的建议进行审议时，咨询委员会试图明确哪些提议需要由大会作出政策决定，哪些根据《联合国宪章》第九十七条属于秘书长作为本组织行政首长的职权范围，哪些需要等待计划的或未来研究的结果，哪些可以立即采取行动。另外，对于请联大注意将在 2008-2009 两年期拟议方案预算中提出的额外所需经费，咨询委员会建议目前联大不必就 2008-2009 年可能需要的经费作任何表态，因为在拟议方案预算中列入他认为合适的任何请求，完全是秘书长权限内的事。

27. 咨询委员会再次强调《宪章》第一百零一条的相关性，对秘书长打算确保人力资源管理厅重新在管理联合国人力资源领域起更为积极的作用表示欢迎。咨询委员会重申有必要明确规定授权范围并建立必要的问责制，并呼吁建立明确的奖惩制度。

28. 他最后说，工作人员与主管根据《工作人员条例和细则》和大会相关决议进行协商极其重要。

29. **Kiiamov 先生**（联合国系统国际职工会和协会协调委员会主席）回顾说，本组织建立时，秘书处的主要职责是为会议提供服务。然而随着时间的推移，对于工作人员的要求变得更加复杂和多样化。秘书处一直在以临时、拼凑的方式应对这些需求。现在时机已经成熟，秘书处应进行全面改革，以便在当前的业务环境下全面发挥作用。

30. 有关秘书长拟议的改革，本组织需要一支多功能和高技能的工作人员队伍，他对秘书长设法为工作人员提供更多培训机会表示欢迎。由此产生的额外开支将会帮助造就一支更具灵活性和高效的工作人员队伍。征聘制度也同样需要现代化改革，以便为外地业务和总部建立一个一体化的全球系统。在外部和内部征聘中必须建立更高的透明度，征聘流程必须促进诚信、专业化、效率、性别平衡和地域分配平衡。

31. 他对人员流动方案为工作人员提供了更多发展机遇表示欢迎，但敦促委员会探索一切机制来减少阻

碍人员流动和实现这些目标的工作/生活问题带来的冲击，例如两性均等问题。必须考虑肩负家庭责任的工作人员关切，人员流动方案不应影响其职业发展。必须进一步努力提高不同工作地点的生活和工作条件。举例来说，在外地艰苦条件下工作的特派团工作人员未能享受所有的福利，这是不公平的。

32. 当前的合同安排差别很大，常常导致几乎等于歧视的不平等。尽管一些工作人员认为国际公务员的永久合同制度应予以保留，拟议的临时、定期和连续三级合同制度是一种能够解决现有系统失效问题的可行妥协方案，应立即予以实施。正如联合国内部司法系统重新设计小组的报告（A/61/205）所描述的那样，人力资源改革也必须与内部司法制度改革齐头并进。

33. 他告诫不要为了降低成本而推迟迫切需要的改革。那将是虚假的节约，会影响本组织长期的效率和效能。为了使本组织适应二十一世纪的需要，委员会应认可秘书长报告中在考虑到工作人员意见之后提出的建议。

34. **Kumalo 先生**（南非）代表 77 国集团加中国发言，对秘书长改革本组织人力资源框架的努力表示欢迎。77 国集团完全尊重《宪章》赋予秘书长作为行政首长的职责，并支持大会发挥的监督作用。77 国集团并不认为大会阻碍了秘书长发挥他的作用。

35. 有效实施本组织越来越复杂和困难的授权任务有赖于其工作人员的素质和资源的着落。77 国集团将继续支持旨在确保工作人员尽可能最好的服务条件的措施，特别是解决维持和平行动工作人员的关切。77 国集团还将把重点放在改革的基准上，以便确保工作人员符合道德操守、公平性、透明性、问责制、业绩、卓越管理和尊重多样性方面最高的标准。他欢迎在下列领域所取得的进展：规划和监督、电子业绩管理、流程精简、将选拔工作人员的权力下放给各部门主管、人员流动以及将核心竞争能力和价值观融入人力资源管理系统。但是结果参差不齐，他希望能够加强已经实施的改革。

36. 需要对当前分散的征聘制度进行审查。征聘是一项管理职责，管理者必须对任用没有达到既定标准的工作人员负责。中央审查机构在确保征聘流程中的问责制和透明性方面发挥了重要作用。鉴于工作人员对其作用提出的关切，应进一步明确其职权范围。

37. 征聘流程的其他重要因素也需要予以仔细考虑。必须以公平的方式使用经过预先筛选的候选人名单来尽快填补外地空缺。应该对银河系统进行改进，以便帮助本组织应付其业务需要。当前基于业绩进行的升迁必须包含防止歧视和任人唯亲的保障措施。各部门之间更好地计划和协调能够加快征聘工作的进行。尽管 77 国集团愿意就加快进行紧急任用的方式进行讨论，他对空缺职位的公告时间有所减少表示关切，认为这会影响来自发展中国家的候选人公平竞争职位的能力。77 国集团还对在人力资源管理厅内部建立一个专门征聘事务处以便为方案主管选拔和征聘工作人员提供支持的建议表示欢迎。

38. 工作人员流动是满足对本组织要求的一种有用工具，应适用于所有职类的工作人员，包括专业及以上职类。流动应基于自愿，同时必须要为其提供激励措施，例如升迁的机会和艰苦条件津贴。所有的工作人员都应该有调入、调出总部的均等机会。人员流动不应视作一种胁迫性措施；流动的开展必须与工作人员协会协商进行，并在不影响各部门机构经验传承的基础上逐步进行。流动不应用于在部门间交换职位，也不应导致工作人员员额配置表的变动。工作人员应能够管理自己的职业生涯。对工作人员的培训也同样重要，77 国集团对秘书长为工作人员开发所请求的全部经费得到批准表示支持。培训方案应满足本组织的需求、提高工作人员的知识和技能，并获得外部核证。所有的工作人员应平等享有培训机会。

39. 本组织在公平的性别和地域代表性方面仍然不能达到基准令人关切。许多国家仍然无人任职或任职人数偏低，来自发展中国家的妇女候选人被任命的人数很少。诸如特别竞争考试、使用来自发展中国家的经过预先筛选的候选人、向无人任职或任职人数偏低

的国家派遣特别征聘团等现有措施都未能实现目标。对于未能执行人力资源行动计划中确定基准的管理者，应追究责任。

40. 一些高级管理职位似乎被某些会员国独家专有。到 2010 年，因退休所产生的空缺应用来提高本组织的国际特性。管理业绩委员会必须应对这一问题。77 国集团加中国要求就取得的进展向大会提交季度最新报告。

41. 77 国集团加中国希望进一步澄清有关批准维和行动专业和外交事务职等 2 500 名职业文职职位的建议，包括有关其职业类别、职位级别以及对地域和性别标准影响的细节。有关服务条件的协调统一问题，77 国集团注意到按照同一套工作人员细则提供合同的建议，但认为在审议由国际公务员委员会不带家属工作地点国际征聘工作人员应享待遇问题工作组编写的报告之前，不应作出最终结论。

42. 当前本组织内的问责制框架零星分散、难以理解并且没有得到完全实施。对工作失败的管理人员追究责任的明确指导方针尚未得到实施，他对此表示关切。在授予方案管理人员更多权力之前，必须采取切实措施加强问责制。此外还需要使内部司法制度更为透明和公正。他期盼着联合国内部司法系统重新设计小组提出的建议。

43. 在与工作人员就人力资源改革进行磋商方面，必须有一个适当的框架。管理人员和工作人员之间的不信任令人遗憾，并且有损本组织的形象。应采取一切努力来改善工作人员和管理人员之间的关系。77 国集团加中国希望能够就拟议的改革问题听取所有工作人员代表的意见，并向在全世界服务的工作人员，特别是那些在为本组织服务时献出生命的工作人员表示敬意。

44. **Lintonen 女士**（芬兰）代表欧洲联盟、加入国保加利亚和罗马尼亚、候选国克罗地亚、前南斯拉夫的马其顿共和国和土耳其、稳定与结盟进程国波斯尼亚和黑塞哥维那和黑山，以及冰岛、列支敦士登、摩尔

多瓦共和国和乌克兰发言。她对秘书长促进本组织改革的努力表示感谢。经过大量的努力，联合国之前以总部为重点的人力资源管理系统，已经转变为当前有一半以上工作人员在外地服务的现实状况。

45. 秘书长认为本组织未来应该一体化、面向外地，注重业务。欧洲联盟同意本组织需要现代化的人力资源管理以及一种使所有工作人员能够作出最大贡献的文化。然而，在这方面还有大量工作要做。例如，在实现性别平等和地域分配方面进展不足；多种合同安排之间不公平并且难以管理；在外地的服务条件不如各基金和方案所提供的服务条件优惠。

46. 谈到秘书长的提议，她说征聘工作需要更为积极和迅速，以便将征聘时间减半。欧洲联盟期望就建立一个专门征聘事务处和其他与征聘有关的提议进行讨论，同时考虑行政和预算问题咨询委员会的意见。征聘必须继续按照《宪章》规定基于效率、胜任能力和诚信。她还重申了增加性别和地域平衡（特别是高级职等）的必要性。

47. 欧洲联盟欢迎P-2工作人员统筹管理的流动方案取得的成功，并期望在人员流动方面继续开展工作，以便建立一支更加灵活和拥有多种技能的国际工作人员队伍。该方案将训练工作人员适应更为灵活的环境，的确是本组织在人力资源方面的投资。欧洲联盟也对进一步发展工作人员并提供职业支持寄予厚望。管理人员必须支持职业发展，工作人员必须致力于持续不断的职业发展。职业生涯发展系统可以有助于吸引并保留具有最高素质的工作人员。培训也能发挥重要作用，管理者必须具备管理人员和财务资源的能力。在资源管理关键领域加强培训，将促进对于规则、程序和标准的进一步理解并改进风险管理。管理文化方面的真正变革需要在领导者的筛选和开发方面进行双重投入。必须对高级管理者的业绩进行密切监督。

48. 尽管欧洲联盟认识到有必要改进人力资源技术工具和程序，特别是新的电子员额配置工具，它希望看到将提交本届联大的新技术能力评估报告。她提醒

说，新技术只不过是帮助工作人员提高技能的又一个工具。

49. 欧洲联盟愿意为公正、公平对待工作人员而就精简合同安排问题进行讨论，并希望能够获得关于设想的合同安排以及新系统的财务影响的更多详细信息。它期望看到国际公务员委员会不带家属工作地点国际征聘工作人员应享待遇问题工作组的报告，包括有关联合国系统内部协调一致方法的提议。它还期望就秘书长关于改革外勤事务人员职等的提议进行讨论。尽管在和平行动中建立一个包括2 500名职业文职职位的框架有其法律理由，欧洲联盟希望能够获得更多的信息，特别是关于征聘和成本方面的信息。她还强调有必要在总部地点和外地的工作人员确保最高的安保水平。

50. 在未来几年内大量人员，特别是高级管理者和主任级别工作人员的退休将是一个机会，可借此重组工作人员队伍，以满足未来需求，振兴本组织，并实现性别和地域分配目标。欧洲联盟愿意考虑范围有限的工作人员自愿买断的可能性，并期望获得关于过去这方面经验的更多信息。

51. 欧洲联盟认同工作人员关于有必要增强各级人力资源系统透明性的关切。例如，管理者必须为其行动负责。欧洲联盟赞同行预咨委会关于明确授权和必要问责制的意见。工作人员关于人力资源问题，包括秘书长各项提议的意见必须听取。

52. **Talbot 先生**（圭亚那）代表里约集团发言。他说，里约集团一直支持改善作为本组织最宝贵资源的工作人员的服务条件。此外，鉴于当前世界局势以及新任务的复杂性需要高技能、负责任的专业人员，秘书长关于人力资源改革的提议成为改革努力的核心。改进征聘制度的措施必须为本组织配备优秀工作人员，同时尊重国际公务员队伍的多样性、中立性和公平地域代表性。工作人员流动政策必须促进本组织的工作：它应基于包括非歧视对待和充分补偿在内的明确原则，并为所有各方所接受。

53. 有关培训和管理者领导能力，必须为各级工作人员提供职业生涯发展的机会，培训是职业发展必不可少的组成部分。应该通过国际公务员委员会正在进行的研究来解决合同简化和服务条件协调一致方面的问题。加强人力资源系统的信息技术也同样重要，应根据这些措施的预期好处来考虑工作人员买断的问题。

54. **Adomayakpor 先生**（多哥）说，即将卸任的秘书长建议他的继任者充分利用联合国组织工作人员中蕴含的无与伦比的丰富资源。这是一条很好的建议，因为联合国自其建立以来所取得的积极成就都归功于其工作人员的技能，现在联合国比以往任何时刻都需要高素质的工作人员。秘书长当前的提议会帮助建立一支更加充满活力、独立和更有责任感的国际公务员队伍。

55. 在人力资源管理中应特别关注工作人员的定期更新问题，同时考虑机构的经验传承问题。招聘政策必须考虑到未来的退休情况，以便避免职位空缺时间过长影响本组织活动。应进一步重视从发展中国家招聘合格的工作人员，使得他们能够在这些活动的管理中发挥更大的作用。

56. **Kapoma 先生**（赞比亚）说，赞比亚代表团欢迎新的人力资资源提议，尤其是那些有关使管理者为任人唯贤的招聘和职业发展、地域代表性、性别平等、道德操守标准负起责任以及有关在各个部门建立行动计划联络人的提议。它认可管理业绩委员会迄今所作的努力，但注意到在地域代表性和性别平等方面的总体业绩仍然落后于目标。

57. 赞比亚代表团还注意到尽管采取了提高招聘候选人筛选效率的措施，招聘制度仍然非常复杂并缺乏透明度：这一制度应加以简化，以德才为基础，并适当考虑地域问题。应快速填补由于人员正常减少所产生的职位空缺。未能实现地域和性别方面目标的各部门主管，如果选择任职人数充足的国家的候选人和男性候选人，而不选择同等合格的女性候选人，则必须作出解释。鉴于这些措施也仍然可能足以解决问题，

管理业绩委员会应密切监督相关部门的情况，并应进一步探讨实现更高问责制和透明度的措施。

58. 秘书长在加强工作人员发展和职业前景方面所作的努力值得赞许，但是在培训需求和可用资源方面仍然存在较大差距：培训经费仅占工作人员费用的 1 % 左右。这一差距必须加以弥补，为此可通过向工作人员发展的重点领域分配更多资源。赞比亚支持为中层管理者开办性别主流化方案的提议，以及提高一般事务类工作人员对性别和跨文化敏感性和多样性的认识，以便解决性骚扰和歧视的问题的提议。

59. 有关为服务于维持和平行动的工作人员提供长期合同安排的观点是有一定理由的，赞比亚代表团期望看到国际公务员委员会即将发表的有关这一问题的报告。来自发展中国家的工作人员必须有机会得到这种合同以及在维和中的平等职业发展机会。已婚工作人员在不带家属的工作地点得到的不公正服务条件给他们带来了难以言表的困难，赞比亚代表团期望看到工作组就外地福利的协调一致问题所提出的建议。

60. **Al-Sebaiei 先生**（科威特）说，人力资源管理是改善本组织的重要组成部分。科威特代表团支持过去八年来发起的各次改革和秘书长报告所载的各项提议。科威特代表团向联合国工作人员，特别是在高风险地区服务的工作人员致敬。秘书长的新提议应得到支持，但必须记住，改革是一个过程而不是一个事件。行政和财政改革的目的是不应是削减费用，而应是加强本组织履行使命的能力。必须在招聘工作中特别注意公平地域分配和性别均衡：无任职人员和任职人数不足的国家必须有机会参加联合国的工作。公平的地域代表性会提高透明度和可信度；高级员额尤其不能为少数几个国家所垄断，而排斥其他国家。

61. **Thein 先生**（缅甸）说，缅甸代表团赞同秘书长提出的建立一支在业绩和问责制方面具有最高标准的独立国际公务员队伍的构想，并同意他的意见，即联合国必须宣传本组织的使命，加强其组织文化并对核心价值观念和道德操守重新作出承诺。在联合国这

样的机构中，道德、公平和透明度同效率一样重要，应该在改革工作中认真关注这些价值观念，因为如果没有这些价值观念，联合国就不可能在全世界发挥更强有力的作用。

62. **Wallace 先生**（美利坚合众国）说，秘书长亲自介绍了报告，这突出表明，人力资源管理和联合国工作之间的联系十分重要。秘书长本人是从基层提拔起来的，他过去一直推动人力资源管理改革，美国也是这项改革的坚定支持者：当务之急是，联合国的人力资源系统必须实现现代化，进行精简并配备必要的资源。

63. 美国代表团注意到，咨询委员会对人员流动提案所涉财政和行政问题，以及关于秘书长对新合同安排提案所具有的影响进行更全面分析的建议表示关切。第五委员会应在等待公务员制度委员会就此提出建议的同时，听取职工会的意见。当然，所有会员国都赞同秘书长提出的建立一个服务条件具有竞争力的全球秘书处的构想；美国就将以成本效益最高的方式努力促成真正的人力资源改革。

64. **Hussain 先生**（巴基斯坦）说，秘书长的改革举措和 2005 年世界首脑会议成果及其执行进程所遵循的方针是，必须使联合国有能力应对二十一世纪的新挑战。联合国的表现取决于其人力资源的质量及其人员，特别是在困难和危险条件下工作的工作人员的福利。秘书长一直致力于将联合国改造成一个面向外地的组织，对此应向他表示赞扬。在这方面，一支在业绩、品德和问责制方面具有最高标准的独立国际公务员队伍对有效的多边主义至为重要。

65. 人力资源机制在招聘和甄选、战略规划、发展中国家任职人员不足、奖励人员流动、问责制和执行大会决议、内部司法系统、信息和通信技术支助等方面都有欠缺。人力资源行动计划确定的大多数目标都没有实现，因此必须让业绩管理委员会发挥有力作用，责成方案主管对此承担责任。

66. 虽然需要实现公平和一体化，但应对秘书长的提议进行进一步审议。一个基于公平、透明度和绩优奖励的人力资源管理制度对招聘最佳人员至为重要。在这方面，应该事先从无任职人员和任职人数不足的国家筛选候补人，建立候选人名册。巴基斯坦代表团支持保留现行资格标准，并对秘书长的招揽计划表示欢迎。然而，有关缩短空缺通知公布时间的提议会对发展中国家候选人的招聘产生不利影响。有关成立专门单位协助外地特派团从事招聘工作的建议需要得到进一步澄清，但这样一个单位会有助于改善地域代表性情况和对人力资源行动计划的监测。

67. 虽然工作人员流动对处理新出现的需要和各项优先事项至为重要，但流动必须是自愿的，并顾及工作人员的利益和具体情况。强制性流动会给本组织的行政管理带来出乎意料的影响。巴基斯坦代表团强调，人员流动安排必须适用于各类工作人员，而不得有任何歧视，因此要求就第一阶段专业职类和一般事务职类工作人员的流动作业情况提出报告。应该利用人员流动，安排发展中国家的工作人员进入过去发展中国家任职人数一直不足的关键部门。

68. 公平地域分配不仅是《联合国宪章》规定的义务，也是确保联合国的各项报告公平反映所有区域和所有文明的看法的重要因素。位居副秘书长和助理秘书长职位的发展中国家特别是穆斯林国家的人数仍然不足，令人失望。此外，位居此类职等的妇女人数也寥寥无几。联合国应该设法实现发达国家和发展中国家位居高级管理职等的人数均等，轮流任命，并确保，如副秘书长来自发达国家，则相应的助理秘书长须来自发展中国家。巴基斯坦代表团希望秘书处提交季度报告，说明在人权等敏感领域和政治事务、维持和平、会议管理和大会事务等重要领域增聘发展中国家人员的进展情况。

69. 委员会必须进一步对秘书长关于创建 2 500 名文职维持和平人员终身职位的提议进行讨论；合乎逻辑的是，此类工作人员中的很大一部分都应来自部队派遣国。巴基斯坦代表团支持自愿性工作人员买断，因

为强制买断作业可能耗资巨大，也有悖于可适用的规则，他赞同咨询委员会在这方面得出的结论。委员会还必须进一步讨论《工作人员细则》不同号编下的合同统一问题。由于统一事宜耗资不菲，而且会影响到秘书处的组成，巴基斯坦代表团希望得到进一步澄清；这些提议应与国际公务员制度委员会的有关报告同时讨论。应对工作人员的发展和培训进行投资，以此提高工作人员的现有技能和能力。

70. 内部监督事务厅（监督厅）应对秘书处任命咨询人和确定承包商事宜进行监测，有关咨询人就职期限和专业领域的各项准则必须遵守，仅从几个国家聘用人员的不公正做法也要纠正。继续聘用现任和退休工作人员担任咨询人的做法令人关切。还令人关切的是，目前尚未按大会要求建立强有力的问责框架，增进效率、透明度和公正性。健全的内部司法系统尚不存在，也是一个突出的问题。

71. **Hassan 先生**（苏丹）说，人力资源是联合国的中坚力量，如不充分利用人力资源，就无法考虑改革联合国。工作人员必须有适当的就业条件，并能在工作中充分发挥作用。然而，如秘书长所示，会员国的代表性，特别是高级管理职位方面的代表性情况变化甚少。这对发展中国家十分不利，发展中国家除非得到公平代表，否则无法充分为改革工作作出贡献。此外，虽然高级职等的性别均衡情况总体看有所改善，但发展中国家的情况没有任何改善。秘书长提议的各项措施反映了大会提出的为改善这种局面制订各项方案和目标的要求，巴基斯坦代表团希望这些措施有助于减少无任职人员和任职人数不足的国家数目。应按照国家的人口比例任用来自这些国家的工作人员。巴基斯坦代表团希望秘书处从这些观点出发，对联合国的工作人员配置进行研究。

72. **Migliore 大主教**（罗马教廷观察员）说，联合国工作人员有责任遵守廉正标准。联合国既不是国家集团，也不是机构集合体，而是国际大家庭。如果联合国的廉正和信誉因腐败、偏颇或欺瞒行为而受到损害，由此产生的失望情绪会影响到所有会员国。国际

社会在 2005 年世界首脑会议上采取了一个令人鼓舞的步骤，确定成立道德操守办公室。令罗马教廷代表团高兴的是，秘书长在其关于道德操守办公室活动的报告（A/61/274）中指出，许多工作人员都利用了该办公室提供的服务，并期望在大会第六十二届会议上提出有关这些活动的进一步报告。

73. **Berti Oliva 先生**（古巴）说，古巴代表团希望了解秘书处下一步计划对主管人力资源管理的助理秘书长说明的棘手问题采取哪些步骤，并想知道委员会是否有机会审议这两份有关文件。

74. **主席**说，委员会主席团第二天将开会讨论这个问题。

75. **Konfourou 先生**（马里）说，联合国工作人员对执行联合国复杂多变和相互依存的各项任务至关重要。没有这批工作人员，就无法实现《千年宣言》和 2005 年世界首脑会议的各项目标。如果要求他们出色地完成使命，就必须同时给予他们获得满意职业的机会。改善人力资源规划、人力资源管理合理化和电脑化、工作人员甄选、流动和培训工作前景远大。联合国必须继续维持高标准的道德操守、业绩、问责制、管理水平和对多样性的尊重。

76. 公平的地域分配尚未实现，高级管理职等尤为如此。为了维护联合国的多国性质，必须紧迫处理这种情况。虽然银河系统使得空缺通知更加透明，为申请工作提供了便利，但该系统使用起来十分复杂，结果显示过于缓慢。联合国必须对其现有和未来的资本进行投资，以便满足其会员国不断变化的需要。

议程项目 133：联合国布隆迪行动经费的筹措（续）
(A/C.5/61/L.5)

决议草案 A/C.5/61/L.5：联合国布隆迪行动经费的筹措

77. **Pollard 女士**（维持和平经费筹措司司长）说，根据该特派团 2006 年 7 月 6 日至 2007 年 6 月 30 日

的预计支出，已请大会批款 128 536 700 美元给联合国布隆迪行动特别账户，比原来秘书长关于该特派团预算的报告（A/61/309）所示总额少 16 085 100 美元。

78. 决议草案 A/C.5/61/L.5 获得通过。

79. **Udo 女士**（尼日利亚）代表非洲集团发言说，必须赞扬联布行动工作人员作出努力并取得进展，使大会得以对缩编问题和 2007 年初改为综合政治特派团问题进行讨论。非洲集团认为，委员会对特派团经费筹措问题的处置办法应遵循这样一项主要原则，即由于各特派团任务和环境具有独特性，特派团预算应反映这些特点。然而，委员会过去曾遇到的问题是，审议联布行动预算的时间太少；必须采取步骤避免再次出现此类困难。非洲集团还愿强调，特派团缩编必须采取渐进方式，必须小心翼翼地维护取得的成果。必须考虑到从联合国塞拉利昂特派团（联塞特派团）等其他特派团成功缩编经验中获得的最佳做法。最后，

非洲集团期望在以后执行情况报告中得到有关该特派团的更详尽资料。

80. **Lock 女士**（南非）说，大会关于联布行动的决定必须旨在确保该特派团能够有效地完成任务，为其缩编、从维持和平特派团向政治特派团过渡及其行政清理结束提供适当资源和工作人员。因此，南非代表团对咨询委员会第五次会议上说明的咨询委员会关于根据 2005/06 年度财务执行情况按比例削减所需经费的建议感到关切，因为削减经费会对部队按计划缩编和特派团效力产生严重后果。南非代表团还对咨询委员会对这一时期执行情况数字所作的解释感到关切，在 2007 年 5 月提出最后资料以前，只能将之视为临时性解释。委员会只有到那时才能对实际支出和预算支出模式之间的差距进行核算。必须考虑到每个维持和平行动所具有的无法预测和独一无二的性质，因为支出差异经常是由于特派团遇到不同挑战和环境而发生的。

下午 1 时散会