



大会

第六十六届会议

正式记录

Distr.: General
22 June 2012
Chinese
Original: English

第五委员会

第 28 次会议简要记录

2012 年 3 月 13 日星期二下午 3 时在纽约总部举行

主席：托莫·蒙特先生 (喀麦隆)

行政和预算问题咨询委员会主席：凯拉皮尔先生

目录

议程项目 132：审查联合国行政和财政业务效率(续)

问责制

甄选和任命联合国秘书处高级管理人员

企业风险管理

与主管管理事务副秘书长话别

议程项目 115：任命各附属机构成员以补空缺, 并作出其他任命(续)

(b) 任命会费委员会成员(续)

(1) 任命国际公务员制度委员会成员

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。

12-26437 (C)



请回收



下午 3 时 10 分宣布开会。

议程项目 132：审查联合国行政和财政业务效率(续)

问责制(A/66/692、A/66/710 和 Add. 1 和 A/66/738)

甄选和任命联合国秘书处高级管理人员(A/66/380 和 Add. 1)

企业风险管理(A/65/788 和 Add. 1)

1. **Kane 女士**(主管管理事务副秘书长)在介绍秘书长关于加强联合国秘书处内问责制方面进展的报告(A/66/692)时说,该报告突出说明了前两年加强问责制工作取得的进展。秘书处启动了一个专门讨论该主题的网站,把它作为促进各级工作人员问责文化的宣传运动的一部分。秘书处审查了人力资源、财务和财产管理的授权问题,以确定谁有权作出具体的决定和采取具体的行动并查明这种权力的合法来源。秘书处采用人力资源管理记分卡向管理人员和其他利益攸关者及时提供业绩信息,记分卡现在已成为高级管理人员契约的一部分。秘书处对考绩制度实行了改革,以职业和工作人员发展为重点,加强管理问责制并把重心从合规转移到咨询支持。此外,秘书处已宣布和测试了全秘书处实行企业风险管理的政策。

2. 加强确保监督机构所提建议得到实施的过程已经取得了进展。负责官员的作用得到了明确界定,管理委员会更积极主动地监察实施工作。内部监督事务厅(监督厅)在 1999 年至 2011 年期间提出的 16 694 条建议中已有 81%得到了落实,仅有 8%尚未落实。秘书处执行审计委员会的建议有类似的跟踪记录,它正与联合检查组(联检组)协作,使用网络跟踪系统提高联检组建议的执行率。

3. 她指出,联检组对联合国系统的问责制框架和其他国际公共机构的问责制框架进行了比较,认为秘书处的框架包括了大多数主要部分。然而,加强问责制是一项不断进行的工作。例如,在成果管理制方面,秘书处正在制定适合联合国独特环境的方法和实施战略。秘书长认识到问责制是有效益和可信赖的联合

国组织的基石,他将与所有利益攸关方协作,确定需要进一步改进的领域。

4. **Kelapile 先生**(行政和预算问题委员会主席)在介绍行预咨委会相关报告(A/66/738)时说,虽然秘书长的报告(A/66/692)说明了已执行或设想的问责制框架的行政政策、程序和制度,但是该报告没有为清楚地了解基本的原则和机制提供多少细节,它也没有说明这些措施打算解决的薄弱环节、其实施时间表和设想的后续步骤。因此,行预咨委会建议请秘书长提供更完整和透明的信息,包括分析所实施措施的影响,提供关键业绩指标和配套统计信息,以改善将来关于问责制框架实施情况的进度报告的内容。

5. 行预咨委会欢迎启动“问责制 A 到 Z”门户网站,作为提高对问责制问题认识的一种参考工具。然而,这仅仅是第一步:高级管理人员的模范领导作用对发展强有力的问责、个人诚信、合规和业绩的文化至关重要。不对高级管理人员实行问责会对制定整个组织的问责标准产生负面影响。

6. 改善监督机构所提建议的执行监察情况也令人欢迎。迅速采取行动消除这些机构查明的薄弱环节,是制定有效问责制不可或缺的一部分;行预咨委会强调监督机构的重要作用并鼓励秘书长加强与它们的磋商和合作。

7. 虽然行预咨委会承认为审查和修改授权制度所作的努力,但是它认为秘书长的报告没有提供足够的信息,因而不能清楚地了解审查过程及其结果或新授权制度的运作和预期的改善。它重申其建议,即请秘书长提供有关授权制度修订工作、行使授权监察机制以及对管理不善或滥用授权采取措施的进一步细节。

8. 行预咨委会注意到契约制度的内容和评估方法的变化,因而认为,设想在个人工作计划、部门工作计划、预算分册和高级管理人员契约之间建立联系,在这些契约中纳入管理人员业绩的最终评估情况,通

过这些办法，契约制度有可能成为问责制的得力工具。行预咨委会鼓励秘书长落实这些措施。

9. 行预咨委会在审议秘书长提交大会第六十七届会议的关于人力资源管理的提议时，将进一步评议业绩管理政策和考绩制度的改革。奖惩制度对建立问责文化是必不可少的，因此，行预咨委会建议请秘书长评估并严格适用处理业绩欠佳情况的现有措施并在人力资源管理问题的报告中全面报告此事。

10. 关于企业风险管理框架，行预咨委会欢迎已取得的进展，包括对企业风险管理和内部控制政策的定义和执行这项政策的方法和工具。

11. **Zahran 先生** (联合检查组主席) 在介绍联检组关于联合国系统问责制框架的报告 (A/66/710) 时说，目标是制订和评估现有框架并找出差距。联检组评估了各组织甚至在没有正式框架的情况下采用的问责做法，以确定问责的组成部分。报告强调了问责制概念的复杂性，它超越了内部控制制度或企业风险管理过程的范围。透明度和问责文化是每个问责制框架的重要基础。报告确定了衡量实现问责程度的 5 项原则和 17 个基准。虽然各组织承担评估的主要责任，但是会员国也负有一定的监督责任。

12. 目前有七个联合国组织建立了正式问责制框架：联合国、国际劳工组织 (劳工组织)、联合国开发计划署 (开发署)、联合国人口基金 (人口基金)、联合国儿童基金会 (儿基会)、联合国项目事务厅 (项目厅) 和世界卫生组织 (世卫组织)。联合国、人口基金和世卫组织的框架未能确定问责文化为其一大支柱，而联合国、开发署和儿基会的框架为组织问责提供了透明度和管理责任的良好实例。

13. 在整个联合国系统实现成熟的问责文化需要进一步努力。联合国系统非常需要始终如一地运用纪律和奖赏办法；联合国尤其缺乏全面的激励和处罚制度。最重要的是，只有当高级管理人员以身作则和对自己公开实行问责时，问责文化才能得到全面的发展。

14. 在介绍联检组关于联合国秘书处甄选和任命高级管理人员的透明度问题的报告 (A/66/380) 时，他指出，该报告所涵盖的高级管理人员为常务副秘书长、副秘书长和助理秘书长，而联检组和监督厅以前的报告已经审查了其他各级管理人员的任命问题。联检组认为，虽然会员国对甄选和任命过程的结构并不重点关注，但是它们确实关注被视为不透明的实施过程。虽然联检组承认秘书长在任命高级管理人员时有酌处权，但是它赞同会员国的意见，即这项权力并没有授予他规避所建过程的全权。应实现一种平衡，以便各会员国得到足够的信息，相信这个过程是公平和透明的，同时不损害候选人的隐私或不泄露面试小组或秘书长审议过程的机密。联检组建议，大会应指示秘书长办公厅建立向大会传达具体信息的专门网站，它应核可联检组报告中提出的准则，并指示秘书长结合其上份关于问责制的报告 (A/64/640) 所述过程实施这些准则。

15. A/66/380/Add. 1 号文件所载秘书长对本报告的评论意见并没有改变或改善这个过程，而是试图证明其不透明的合理性。“可行时”、“酌情”、“一般”和“按需要”这样的短语中反映的许多告诫使实施这个过程涉及的步骤变得毫无意义。联检组感到失望的是秘书处“一切如常”的方式和试图转移对检查专员所提重要问题的注意力，包括需要把副秘书长和助理秘书长的人数和职衔合理化和简化的问题；现有各种各样的高层官员任命的其他过程；没有把外地的高级职位空缺广而告之或通知会员国；需要适当审查候选人。

16. **Terzi 先生** (联合检查组) 在介绍联检组审查联合国系统企业风险管理的报告 (A/65/788) 时说，企业风险管理是善治和问责制的基本要素。基于对文献的审查和对经验教训的分析，联检组提出了联合国系统组织成功实行企业风险管理的 10 项基准和 3 项建议。它建议这些组织采用头 9 项基准，虽然他们对此普遍同意，但是他们也表示了关切，即缺乏所需软件和培训的资源可能阻碍它们的有效实施。

17. 联检组还建议，联合国系统行政首长协调理事会（首协会）应采用关于更密切的机构间合作、协调和知识共享网络和跨领域组织风险管理的第 10 项基准。尽管各机构的结构和任务存在差异，在设计和实施企业风险管理政策时需要保持灵活性，但是这不应妨碍采用便利交流和合作的共同政策取向，以应对整个系统的风险。

18. 理事机构和管理部门需要了解可能影响组织目标实现的风险，而企业风险管理应对了这种需要。因此，联检组建议，这些机构在采用企业风险管理基准并有效实施和管理各自组织的重大风险方面，行使其监督作用。他促请委员会核准这些基准，以便利联合国系统各组织统一实行企业风险管理。

19. Issa 先生（秘书长办公厅）介绍了秘书长的说明（A/66/380/Add. 1），其中转发他对联检组关于联合国秘书处高级管理人员的甄选和任用透明度的报告的评论意见。他说，高级管理人员的甄选和任用是一个需要灵活性和自由酌处权的复杂过程。在寻求具体职位的最合适人选时，秘书长确保过程的公正性和透明度，同时保护候选人和小组成员的隐私。其目标是要建立达到效率、能力、廉正和问责高标准的高级管理团队，他们能够指导本组织应对不断变化的组织需求，以满足会员国和其他利益攸关方的期望。《宪章》第九十七条明文规定秘书长作为本组织的首席行政首长具有实现这一目标的授权。

20. 效绩是招聘高级工作人员的核心原则。秘书长在考虑满足员额核心要求的候选人时，还要考虑其他因素，确保甄选的候选人适合管理团队和所做的甄选决定强化了本组织的目标。秘书长还致力于确保公平地域分配和性别代表性。

21. 秘书长注意到在保守甄选过程秘密的同时有必要与会员国分享信息。在秘书长进入第二个任期后，他希望确保他的高级领导团队实现变动和延续的正确组合，用意是建立一支擅长处理实质性问题、构成多样并互补的团队。秘书长将通过在全秘书处一律适用五年规则，维护其对工作流动的坚定承诺。此外，

他将设法在必须以新观点应对重大挑战和必须在目的和优先事项上保持连续性这两者间达成平衡。因此，秘书长已在寻求 8 个部厅副秘书长的提名：大会和会议管理部、新闻部、政治事务部、经济和社会事务部、裁军事务厅、非洲问题特别顾问办公室、非洲经济委员会和欧洲经济委员会。这些职位已在秘书长网站、会员国的门户网站以及《经济学人》、《世界报》和《非洲青年》等出版物上刊登了广告。秘书长还在寻求主管管理事务副秘书长和主管外勤支助事务副秘书长的提名，欢迎各会员国提名。

22. 裁军事务厅、欧洲经济委员会和非洲问题特别顾问办公室的职位已经填补；秘书长还任命了常务副秘书长和办公厅主任。他将在今后几周有关甄选过程完成后宣布更多的任命。

23. Herman 先生（联合国系统行政首长协调理事会）介绍了秘书长的说明（A/66/710/Add. 1），其中转递了秘书长和首协会对联检组关于联合国系统问责制框架的报告的评论意见。他表示，各机构普遍支持联检组报告的内容和结论。它们都认为，问责制框架的实质内容比其形式更重要，关键在于建立问责文化并在运作中实际适用问责。虽然各机构普遍接受建议的精神，但是它们有一些保留意见：例如，对要求编写信息披露政策的建议，它们提出这样的政策应包括保护各组织利益的保障措施。

24. 关于秘书长转递他和首协会对联检组关于审查联合国系统企业风险管理的报告的评论意见的说明（A/65/788/Add. 1），他说，各机构承认企业风险管理的重要性并认为采用结构严谨的方法应对风险能够有助于它们完成各自的任务。它们还一致认为采取协调的方式是有用的，因为许多机构处于发展企业风险管理的早期阶段。各机构普遍接受联检组的建议，但是对其中几项基准表示关注。它们指出，成功实施企业风险管理需要足够的资金，但在预算灵活性有限的环境下，确定这样规模的项目资源是一项挑战。基准 10 要求采用协调方式，但是各个机构的任务和业务的性质不同，这项基准可能证明难以实现。

25. 许多组织借鉴联检组对联合国系统问责、管理和监督的评估结果，已努力加强和调整自身的管理文化、管理制度、问责和监督过程。它们这样做是要应对执行任务中不断变化的环境和稀缺的资源，而这种情况迫使世界各地的公共组织更好地利用公共资金并确保更高质量的业绩。

26. **Benmehidi 先生** (阿尔及利亚) 代表 77 国集团加中国发言。他对本组织领导部门没有充分坚持大会第 64/259 号决议确定的国际公务员制度的问责制基本原则表示关注。77 国集团曾一再强调秘书长必须以身作则，它赞同行预咨委会的意见，即秘书长未能对高级管理人员实行问责对制定整个组织的问责标准产生了负面影响。

27. 秘书长的报告 (A/66/692) 没有涉及该决议中提到的具体问题，该报告在描述问责制框架的同时几乎没有提供与问责制措施本身有关的细节：其中本应提供有关监察和报告执行情况机制的信息。尽管报告声称将加强问责制，但是报告中缺乏细节并且框架中缺少执行情况报告和成果管理制，表明缺乏实施有效问责制和促进整个秘书处问责文化的承诺。

28. 他表示惊愕的是许多倡议——如变革管理倡议——未经立法授权就加以实施。77 国集团要求，秘书长应在审查联合国行政和财政业务效率的议程项目下向大会提交关于变革管理的报告，以建立会员国与秘书处之间的信任。

29. 近几个月来，会员国目睹了高级管理人员之间的竞争以及在属于大会职权范围的问题上越权取代政府间进程的企图。企业资源规划“团结”项目近 10 个月面临的危机是本组织问责失败的实例；77 国集团要求全面审查其原因和具体情况。

30. 联合国实施问责制是一个持续过程，77 国集团赞同行预咨委会的建议，即请秘书长提交关于此事的年度进度报告。

31. **van den Akker 先生** (欧洲联盟观察员) 还代表加入国克罗地亚，候选国冰岛、马其顿、黑山、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，加上摩尔多瓦共和国和乌克兰发言说，欧洲联盟欢迎实施有效问责制取得的进展和秘书长促进问责文化的努力。然而，它感到失望的是，对产生这种文化的因素缺乏深入分析，包括领导的作用、严格的考绩制度和奖惩制度。还令人遗憾的是，行预咨委会关于这一问题的报告 (A/66/738) 迟发。

32. 问责文化对于有效和透明地交付结果至关重要，它依靠相互信任、相互合作、共同目标、可靠的衡量、激励和纠正行动。清楚界定作用和责任的明确授权是成功的另一项先决条件。欧洲联盟希望进一步了解新的授权制度和所取得的改进情况。

33. 把问责文化纳入联合国日常运作的主流还有许多工作要做：树立良好榜样和把机构问责与个人问责相联系是这一进程的一部分。高级管理人员不仅要在口头上支持问责制，而且要对自己实行问责，将其付诸实践。在变革管理小组工作的支持下，成果管理制和其他绩效倡议都将设置正确的参数。然而，欧洲联盟代表团深感关切的是“团结”项目的管理和治理危机，它对管理人员需要站在问责制前列的问题发出了一个矛盾的信息。

34. 企业风险管理已经奠定了基础，应在整个组织加以合理化，融入每一项职能，而不是仅由一个中央办公室负责。

35. **Dettling 先生** (瑞士) 还代表列支敦士登发言说，适用问责原则对于确保联合国获得利益攸关方的信任至关重要。他欢迎在秘书处内建立问责制的努力，承认这是一项复杂的任务。不过，他赞同行预咨委会的意见，即秘书长的报告 (A/66/692) 应更具体地说明进展情况，更多地使用主要绩效指标和统计数据。

36. 在编制企业风险管理框架方面取得的进展值得欢迎，人道主义事务协调厅和基本建设总计划在实施该框架中取得的积极经验令人鼓舞。两国代表团将认

真审查在主管管理事务副秘书长办公室设立企业风险管理和内部控制专门职能的建议。

37. 应尽快向委员会通报成果管理制和执行情况的进展，这是问责的关键要素。他促请秘书长继续在秘书处实施问责制，但不要让实施过程变得过于冗长。为了说明剩余工作的范围和时限，应回答两个问题：问责制每个方面的目标是什么？问责制全面实施和监察阶段开始的时限是什么？

与主管管理事务副秘书长话别

38. 主席代表委员会与 Kelapile 先生(行政和预算问题咨询委员会主席)、Zahran 先生(联合检查组主席)和 Herman 先生(联合国系统行政首长协调理事会)一起感谢 Kane 女士担任主管管理事务副秘书长所做的出色工作并祝愿她在裁军事务高级代表的新职位上马到成功。

39. Kane 女士(主管管理事务副秘书长)赞扬第五委员会成员勤奋和孜孜不倦的精神。她希望在以新身份出现在他们面前时，她会受到同样热烈的欢迎。

议程项目 115: 任命各附属机构成员以补空缺, 并作出其他任命(续)

(b) 任命会费委员会成员(续)(A/66/102/Add. 1)

40. 主席提请委员会注意 A/66/102/Add. 1 号文件，其中秘书长通知大会，Sumi 先生(日本)于 2012 年 2 月 1 日从会费委员会辞职，ParkHae-yun 先生(大韩民国)于 2012 年 2 月 6 日从会费委员会辞职。秘书长请大会任命两个人填补 Sumi 先生和 ParkHae-yun 先生的剩余任期，它们分别于 2012 年 12 月 31 日和 2014 年 12 月 31 日到期。在同一份文件中，他转告了经各自政府提名以填补剩余任期的两个人的姓名。两名候选人的资格已经过亚太区域国家集团的认可。他认为

委员会希望以鼓掌方式建议大会确认候选人的任命。

41. 就这样决定。

42. 委员会建议大会确认 Watanabe 先生(日本)的任命，任期从任命之日起至 2012 年 12 月 31 日止以及确认 YooDae-Jong 先生(大韩民国)的任命，任期从任命之日起至 2014 年 12 月 31 日止。

(1) 任命国际公务员制度委员会成员(A/66/694)

43. 主席提请委员会注意 A/66/694 号文件，其中秘书长提及《国际公务员制度委员会章程》第 3 至第 5 条，主席向大会通报 ParanhosVelloso 先生(巴西)已于 2011 年 10 月 6 日从国际公务员制度委员会辞职，并邀请大会任命一个人填补 ParanhosVelloso 先生于 2013 年 12 月 31 日到期的剩余任期。在同一份文件中，他转告了经政府提名以填补 ParanhosVelloso 先生辞职产生的剩余任期的一个人的姓名。这名候选人的资格已经过拉丁美洲和加勒比区域国家集团的认可。他认为委员会希望以鼓掌方式建议大会确认候选人的任命。

44. 就这样决定。

45. 委员会建议大会确认 Hermosillo 先生(墨西哥)的任命，任期从任命之日起至 2013 年 12 月 31 日止。

其他事项

46. 主席回顾说，在 2012 年 3 月 6 日举行的第 27 次会议上，委员会在议程项目 134(2012-2013 两年期方案预算)项下继续审议法官的服务条件，他提请委员会注意载于 A/66/726 号文件的 2012 年 2 月 1 日国际法院院长给大会主席一封信。

下午 4 时 40 分散会。