



大会

第七十二届会议

正式记录

Distr.: General
5 December 2017
Chinese
Original: English

第五委员会

第 9 次会议简要记录

2017 年 10 月 31 日星期二上午 10 时在纽约总部举行

主席： 托莫·蒙特先生.....(喀麦隆)
行政和预算问题行预咨委会主席：鲁伊斯·马谢乌先生

目录

议程项目 141：人力资源管理

本记录可以更正。
更正请在一份备忘录内，以一种工作语文提出，并反映在记录文本上。更正请尽快送交文件管理科科长(dms@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。

17-19219 (C)



请回收



上午 10 时 05 分开会。

议程项目 141：人力资源管理

(A/72/123、A/72/129/Rev.1、A/72/209、A/72/325、A/72/325/Add.1 和 A/72/558)

1. **Lopez 女士**(主管人力资源管理助理秘书长)介绍了秘书长关于秘书处组成情况的报告：工作人员人口统计资料(A/72/123)，她说，报告载有 2016 年 7 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日秘书处工作人员的人口组成分析。根据秘书长在第七十一届会议的建议，即报告期应改为 1 月至 12 月而不是 7 月至 6 月，行政和预算问题行预咨委会在其关于该事项的上一次报告(A/71/557)中提出建议并经大会第 71/263 号决议核可，即大会应请秘书长在其提交大会第七十二届会议报告中反映 2016 年 7 月至 12 月过渡时期的数据。

2. 在过渡期间，秘书处工作人员人数减少了 1.2%，从 40 131 人减少到 39 651 人，反映在联合国利比亚特派团减少了 331 名工作人员和其他 45 个实体减少了 809 名工作人员，其余 52 个实体增加了 660 名工作人员。2013 年 6 月至 2016 年 12 月，秘书处工作人员减少了 4%。长期任用或连续任用工作人员的比例从 18% 增加到 25%，而定期任用的比例从 78% 降至 67%，这是因为连续任用两次。女性工作人员的比例从 33.9% 增加到 35.1%，平均工作人员年龄从 43.4 岁增加到 44.8 岁，而且根据地域分配在下限和上限之间理想范围的职位所代表的会员国数目已从 125 个减少到 102 个。除了涵盖过渡期的本报告以外，工作人口统计资料每年都在秘书长的工作人员人口组成报告中汇总提供，可通过在线报告工具 **HR Insight** 查阅每月工作人员级别的情况。

3. 在介绍秘书长关于修改《工作人员条例和细则》的报告(A/72/129/Rev.1)时，她说大会在第 70/244 号决议中决定改变专业及以上职类的整套报酬和工作人员规定的离职年龄。报告介绍了联合国共同制度组织为 2014 年 1 月 1 日之前任用的工作人员实施 65 岁的规定离职年龄所需的修正案以及修订后的教育补助金计划。报告还提出了其他修正案，以便根据最佳做法和判例提供澄清或修订规定。秘书长提议修订工作人员条例 9.2，其中规定了法定退休年龄，并增加了新的细则 13.13，以反映工作人员按照《联合国合办工作

人员养恤基金条例》规定的正常退休年龄 60 岁或 62 岁的既得权利。根据大会第 70/244 号决议，拟议的修改将于 2018 年 1 月 1 日实施。

4. 修订后的教育补助金计划下的可受理费用将根据七个滑动的比例进行报销，而不是目前单一的 75% 比率。等值美元的最高数额将适用于所有国家，而不是根据现行计划 15 个货币/国家/地区。可受理的费用包括学费、母语学费和入学相关费用。资本评估费应该在教育补助金计划之外处理。该补助金将支付至完成四年高校学业或取得第一个大专学位后的学年结束，但年龄限制为 25 岁。将在全球滑动比额表之外，为孩子在工作地点以外的小学或中学寄宿学校学习的工作人员提供总额 5 000 美元的寄宿协助，且该工作地点必须具有“**A**”级到“**E**”级的艰苦地区类别，或特殊情况下的“**H**”级。教育补助金旅费只支付给获得寄宿补助的工作人员。将停止为在指定工作地点任职的工作人员提供额外寄宿补助和教育补助金旅行报销的权利。这些修改反映在对《工作人员条例和细则》的拟议修订中，并将于 2018 年 1 月 1 日开始的学年实施。

5. 其他拟议的修正案包括澄清本组织的政策，即工作人员细则 4.14 和 4.16 仅适用于专业人员职位的行预咨委会考试。根据对第细则 10.4 的拟议修正案，工作人员享受行政假的条件将得到澄清，并且将包括对性剥削和性虐待的指控，作为一种可以让工作人员获得无薪行政假的情况。在细则 11.5 中，提出上诉的最后期限将与联合国上诉法庭规约规定的最后期限一致。在附录 D 第 2.3 条中，覆盖范围将扩大到在联合国房地之外的授权地点执行公务的工作人员，这种做法称为远程办公。

6. 在介绍秘书长关于 2016 年 7 月 1 日至 2017 年 6 月 30 日的纪律事项和可能的犯罪行为的实践情况的报告(A/72/209)时，她说报告概述了纪律事宜有关的行政机制，对采取纪律措施的案例的总结，以及人力资源管理厅收到的案件、已完成案件和已完成案件处理情况的统计。该报告还包括了自 2009 年设立联合国争议法庭和联合国上诉法庭以来对纪律措施提出上诉的结果的资料，以及本组织已经通知会员国的关于证实的不当行为和犯罪行为为案件的资料。该报告继

续按照秘书长关于该问题的第十次报告确定的做法，解释了秘书长在决定采取什么措施时考虑到的各种因素。这是一项棘手的任务，因为所提供的信息不得违反工作人员的保密权利。虽然待遇平等和一致性至关重要，但关于采取何种措施的决定取决于每个案件的事实和情况。

7. **Ruiz Massieu 先生**(行政和预算问题行预咨委会主席)在介绍行预咨委会的相关报告(A/72/558)时说，关于秘书处的组成，行预咨委会回顾其以前关于报告分析质量的建议以及需要了解趋势的原因，以期制定纠正措施和加强政策。行预咨委会重申其建议，即需要作出更大的努力，处理自 2013 年以来无任职人员和任职职位不足的会员国数目的增加。在解决大会关于高级职位增长而且秘书处头重脚轻的关切方面没有取得任何进展，行预咨委会对职等结构向上转变以及由此产生的领导责任分散感到担忧。

8. 仍在进行内部审查的调查和纪律事项的行政指示必须作为优先事项予以公布。关于对《工作人员条例和细则》的修正，在对工作人员细则 10.4(a)提出的有关行政假的修正案需要变得更加明确。

9. 主席提请委员会注意秘书长转递联合检查组关于联合国系统知识管理的报告(A/72/325)的说明，他的评论以及联合国系统行政首长协调理事会的意见(A/72/325/Add.1)，以及由联合检查组和行政首长理事会分发给委员会的书面陈述。

10. 根据大会第 35/213 号决议，他请联合国秘书处工作人员的代表发言。

11. **Richards 先生**(联合国工作人员工会指定代表)代表秘书处以及各基金和方案工作人员发言说，工作人员工会支持拟议的《工作人员条例和细则》与大会决定保持一致，使 2018 年 1 月 1 日的工作人员能够工作到 65 岁。关于审查人员流动政策的决定，此前于 2016 年 7 月实行的管理流动性工作，尽管配置了大量工作人员参与了这次活动，只实现了 241 名有兴趣的工作人员中的 22 名工作人员的重新分配。

12. 工会对拟议的全球服务提供模式表示担忧。秘书处设有几个行政中心，提供不同级别的价格和质量以及服务以满足不同客户的需求。一年前推出的“团结

项目”提高了定价的透明度、降低了成本、提高了行政服务的提供效率。然而，拟议的模式将消除各中心之间的竞争，并代之以一家垄断供应商，它没有动力去降低成本、提高标准或进行创新。这将增加客户和服务提供商之间的距离，使客户难以用当地语言获得服务，并降低速度、质量和客户满意度。

13. 工会长期以来一直呼吁建立一个多元化的工作场所，不存在性骚扰，其中妇女不会处于不利地位。秘书长在其全系统性别平等战略中表示，只有通过更好的儿童保育资金、共享的延长的育儿假以及外展和领导力培训，才能解决妇女在职业中期离职率较高的问题。必须更新性骚扰预防政策，并且必须发布前一年已完成磋商的关于调查和纪律事项的行政指示。实现性别平等的目标和时间表应当切合实际，并应考虑到下列因素：目前的人口状况，职位数量的减少、预测年退休率为 0.5%，事实上在职业生涯中有更多的妇女离开本组织，入职到任的平均年龄为 41 岁，确保地域多样性和晋升机会的必要性。

14. 委员会在分析 2018-2019 两年期提交的预算文件以期促进年轻化和控制成本时，应考虑到工作人员工会对减少初级职位数量同时增加高级职位数量这一长期趋势的关切。

15. 大会在其第 65/247 号决议中敦促秘书长考虑为已完成五年连续服务且绩效评级良好但不属于各套员额的工作人员给予五年定期合同，以鼓励更长期的员工队伍规划。然而，包括内部监督事务厅、联合国毒品和犯罪问题办公室、亚洲及太平洋经济社会委员会、西亚经济社会委员会和管理事务部在内的一些实体未能做到。其结果是双轨制，造成了额外的行政工作量和高绩效员工的中期不确定性。应该敦促秘书长在规定的条件下始终给予五年合同。

16. **Pereira Sotomayor 女士**(厄瓜多尔)代表 77 国集团和中国发言说，联合国正在协调全球努力以应对一系列挑战，而且本组织是以人为中心的，工作人员往往冒着生命危险去实现其目标，其贡献对实现《联合国宪章》的理想至关重要。联合国工作人员必须有一个多样、灵活和充满活力的工作环境，并且必须有动力，并且为他们对世界的服务给予适当的补偿。该集

团对这些员工的奉献和牺牲表示感谢，并十分重视人力资源管理。

17. 鉴于 18 个会员国在秘书处没有任职人员，44 个会员国的人任职人数不足，该集团感到关切的是，来自任职人数偏高的国家的个人被任命到 31 个受地域分配限制的职位，而不是到任何其他员额类别。这反映出自 2013 年以来一直在进行的趋势，而无人任职和任职人数不足的国家数目有所增加。根据《宪章》，工作人员应尽可能在广泛的地域范围内行预咨委会，并在 1960 年确定了可行范围的制度，以衡量实现这一目标的进展情况。女性工作人员的比例增加到了 35.1%，但高级职位中的女性比例不到 50%。该集团有兴趣知道有多少高级职位的女性来自发展中国家。

18. 动态的人员配备结构关系着本组织的振兴，但秘书处工作人员的平均年龄已增至 44.8 岁。应该行预咨委会一支年轻的劳动力队伍，以确保在其他工作人员分离之后机构知识得以传承，能力建设得到加强。秘书长应向大会报告他为解决秘书处头重脚轻、职等结构向上变化的问题所作的努力，并报告本组织显然不愿招聘或留住年轻专业人员的情况。

19. 秘书长在其关于纪律事项的报告(A/72/209)中指出调查实体的响应能力和调查报告的质量有所提高。然而他并没有提供与性剥削和性虐待指控有关的所有案件的概述，而只提到了在报告所述期间涉及受惩戒的文职人员的案件。他应该提及联合国有关这种剥削和虐待的其他报告，以说明提交的案件数量。该集团将追究推迟作出调查和纪律事项行政指示的责任。

20. 该集团还将寻求进一步的资料，了解以前关于填补一个职位所需时间的建议是否得到遵守，这一基准为 120 天，到 2015 年成了 163 天，2016 年则变成了 202 天，以及超过基准的原因。

21. 《工作人员细则》必须反映大会决定的范围和后果，相关的细节必须反映在提交大会审议的《条例》拟议修正案中。秘书长尽力在其报告中提供详细的统计数据，但对所观察到的趋势、涉及的政策影响和采取的纠正措施，只进行了有限的分析。要消除秘书处与会员国之间的不信任，就必须解决人力资源管理中的系统性问题。

22. **Wang 先生**(新加坡)代表东南亚国家联盟(东盟)发言说，人力资源是本组织最大的资产。发展人才对于任何国家或机构的成功都至关重要，秘书长应该给予人力资源开发应有的重视。联合国是在一个复杂的、流动的、全球环境中运作，一支充满活力和积极性的劳动力队伍对确保它能够应对其面临的挑战至关重要。东盟注意到秘书长努力改革管理和人力资源。

23. 效率、能力和忠诚的最高标准对国际公务员行预咨委会和履行职能至关重要，而工作人员组成必须通过更平衡的性别和地域代表性反映本组织的多样性和国际性。尽管人力资源管理厅作出了努力，但秘书处的性别和地域代表性仍不平等，特别是在高级别人员中。秘书长对两性平等的承诺令人钦佩，但这一平等不应以牺牲地域代表性为代价。秘书长在其关于秘书处组成的报告(A/72/123)中指出，亚太国家工作人员的比例已从 2015 年的 19.1% 增加到 2016 年的 19.6%，但是这 55 个国家在秘书处中人数不足，它们占联合国会员国数量的 28.5%。大会以往关于人力资源管理的决议呼吁秘书长在整个秘书处内尽可能确保工作人员的地域分配。因此，秘书长应根据大会第 71/263 号决议，在联合国每一个工作招聘时，确保任职人数不足国家特别是发展中国家的国民得到公平的考虑。

24. 秘书长应在整个组织特别是在管理和高级层面实施更加完善的业绩管理制度。应不断评估这些变化及其影响，并确保系统保持透明、可信和公平。东盟欢迎秘书长在其改革建议中所述的打算，在副秘书长和助理秘书长一级开始他的 360 度审查。联合检查组关于联合国系统知识管理的报告(A/72/325)要求将这种管理作为联合国所有组织的战略优先事项。只有知识被认为是核心资产，联合国才能成为一个适应和变革的学习型组织。秘书长应与联合国系统各组织合作制定符合各组织任务和目标的知識管理政策，这将有助于建立一个更协调一致的综合系统的共同目标。

25. 在其关于纪律事项的做法和可能的犯罪行为案件的报告(A/72/209)中，秘书长提到了 123 起工作人员行为不当的案件，包括滥用职权、性剥削和性虐待以及盗窃和盗用。秘书长应及时处理此类案件，对已

证实有罪的人员采取适当行动，并提倡高诚信和个人问责制的标准，以建立道德文化。

26. **Burity 先生**(安哥拉)代表非洲国家集团发言。他指出秘书长关于秘书处组成情况的报告(A/72/123)涵盖了2016年7月1日至12月31日的6个月过渡期。非洲集团期待收到秘书长关于2017年1月1日至12月31日的报告，如第71/263号决议核可的，该报告应在第七十三届会议上向大会提供对趋势更广泛的分析和原因。

27. 非洲集团高度重视秘书处的公平地域代表性，并关切代表性在适当范围内的会员国的数目减少了18%，从125个减少到102个，而且来自任职人数过多国家非任何其他类别的国家的工作人员被任命到受地域分配限制的职位。大会呼吁秘书处尽可能在广泛的地域范围行预咨委会工作人员，非洲集团将寻求了解造成这种情况的原因，并将寻求关于执行大会关于理想的范围系统来改善地理代表性方面取得进展的信息。如在报告中列入两张初步分析的新表格——按区域集团和地理区域分列所有秘书处工作人员，将会是十分有益的。

28. 非洲集团感到担忧的是高级职位的数目日益增加，这违背了本组织更加灵活和面向外地的目标。该集团要求说明延迟执行大会规定的填补职位的120天基准的原因，以及不作出本组织年轻化努力的原因。

29. 秘书长在其关于纪律事项的做法和可能的犯罪行为案件的报告(A/72/209)中概述了在这些案件中采取的行动。但是他应该按照行预咨委会的要求，做更多的工作以处理性剥削和性虐待的指控。非洲集团将寻求进一步的资料，说明在确保速度和质量作为处理案件的标准方面取得的进展。

30. 非洲集团将寻求有关对《工作人员条例和细则》拟议修正案(A/72/129/Rev.1)的进一步资料。这些修正必须反映大会和行政法庭的决定。该集团将仔细审查有关退休年龄和性剥削和性虐待指控的提案。

31. **De Preter 先生**(欧洲联盟观察员)还代表候选国阿尔巴尼亚、黑山、塞尔维亚、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，此外还有亚美尼亚、格鲁吉亚、列支敦士登、

摩尔多瓦共和国和乌克兰发言。他说，在大会通过关于人力资源管理的第71/263号决议后，欧洲联盟代表团期待讨论这种管理战略，由秘书长在第七十三届会议上提出。联合国工作人员对于履行任务至关重要，本组织必须能够按照《宪章》要求吸引符合效率、才干和诚信的最高标准的工作人员。工作人员的行动必须反映本组织的价值观，组织文化必须使工作人员充分发挥其潜力。欧洲联盟代表团欢迎秘书长题为“转变联合国的管理模式：确保人人都有更美好的未来”的报告(A/72/492)中的提议，即应改善人力资源管理，并应侧重于这一领域。它欢迎关于简化人力资源政策和程序的建议，通过更灵活的部署，更快的招聘程序，人员流动和强化的绩效管理来改进人力资源规划。应该高度重视秘书处的调整工作。尽管秘书长承诺在其高级任命中实现两性平等，但需要紧急采取全系统行动，纠正性别不平衡现象，特别是在高级别和外地行动中。欧洲联盟代表团期待收到秘书长的所有提议，但委员会应侧重于有时限的问题和紧急事务，因此应尽快完成对该议程项目的审议，以便秘书长能够编写提案。

32. **Alyahya 先生**(科威特)说，科威特代表团支持秘书长在发展、和平与安全以及管理方面的改革举措。科威特已于2017年9月签署了联合国改革政治宣言，并将与秘书处合作实施改革以确保透明度。科威特非常重视对人力资源的投资，这是推动进步的重要动力，应该用于发展本组织的工作，特别是在秘书长改革的背景下。

33. 可持续发展目标必须实施。其中一些目标侧重于教育、创新和增长，也应该成为本组织自身的发展目标。为了促进各国实现这些目标，应加强联合国工作人员的技能，特别是在总部以外的各办事处。

34. 秘书长关于秘书处组成情况的报告：秘书处的组成：工作人员统计数据(A/72/123)显示，截至2016年底，没有年轻的科威特人通过考试被行预咨委会到联合国。这件事引起了科威特很大的兴趣。他期待着将来在本组织中有本国的工作人员。青年科威特人应得到支持并准备好在联合国工作，以便在青年专业人员方案就业期间确认其能力后得到任用。自2012年科威特参加该方案以来，已有30名年轻的科威特男女

参加。科威特赞扬本组织在促进秘书处特别是在高级职位上性别平等方面的成就。科威特代表祝愿秘书长在他的每一项改革举措中取得圆满成功，并期待各会员国在所有联合国实体的公平地域代表性。

35. **Norman Chalet 女士**(美利坚合众国)说，联合国对于开辟通向一个更加公正与和平的世界的道路来说是至关重要的，并且没有比为此献身的妇女和男子更有价值的资产了。良好管理的人力资源是至关重要的，多年来，会员国已经根据《宪章》采取了许多举措来提高绩效，并成品、培养和留住高绩效人员。在秘书长向本届会议介绍关于管理改革的报告和向第七十三届会议介绍更新的人力资源管理框架之前，委员会应着重确保联合国尽可能有效、高效和灵活。

36. 本组织应加快招聘，使其成为有才能的候选人可行的就业选择。强有能力的领导力对奖励杰出业绩并解决表现不佳至关重要。应该增加女性工作人员的人数，应该解决包括美国在内的某些国家代表性不足的问题。联合国领导层应不断审查其资源，确保它们具备完成任务所需的最佳配置，以保持本组织的重要性。

37. **Fukuda 先生**(日本)说，多样性是联合国的一个决定性特征，而工作人员的多样性对于本组织则是一项财富。日本代表团欢迎秘书长关于性别平等的全系统战略，其目的是转变体制文化，使工作人员能够充分发挥其潜力。秘书长应将实现这种平等作为紧急优先事项。日本代表团对自 2013 年以来职员平均年龄增加以及将员额裁撤的重点放在初级职位表示关切。鉴于新的法定离职年龄将于 2018 年 1 月实施，秘书长应促成引进年轻多元化的工作人员，并使他们得以发展，以振兴秘书处。人力资源管理对秘书长的改革至

关重要，而他的承诺对建立现代组织和全球工作队伍至关重要。必须根据《联合国宪章》处理这一管理遇到的挑战。日本代表团期待在大会第七十三届会议上介绍一个更新的人力资源管理框架，其中包括从任职人数不足的会员国行预咨委会更多工作人员的步骤。

38. **Gohar 先生**(巴基斯坦)说，人力资源是任何组织的中坚力量，巴基斯坦最为重视联合国充满活力的劳动力。全面的人力资源规划是人力资源管理的关键所在，而最高水平的绩效、诚信和问责对于独立的国际公务员队伍至关重要。人力资源管理改革将加强本组织的问责制、效率和效力。巴基斯坦代表团欢迎秘书长和人力资源管理厅为确保改革的连续性所作的努力。改革的影响必须加以评估，以便改进。

39. 秘书长在其关于秘书处组成的报告(A/72/123)中提供了详细的统计数据，但对趋势及其原因的分析有限。多样性对多边主义至关重要，但自 2013 年以来，更多来自任职人数偏高的国家而非任何其他职类的工作人员被任命到受地域分配限制的职位上。应从无人任职和任职人数不足的会员国，特别是发展中国家行预咨委会更多的工作人员。公平地域代表性原则载入《宪章》，并确立了适当范围的制度，以确保所有国家都有充分的代表性。最初，只有一个因素即会员国对经常预算的贡献被用于确定适当范围，直到 1962 年增加了会员国资格和人口。自那以后发生了很多变化，但秘书处的不平等依然存在。委员会应该努力减少这种不平等。在对适当范围制度进行审查时，应考虑到维持和平的贡献。

上午 11 时 30 分散会。