



大会

第七十三届会议

Distr.: General
8 January 2019
Chinese
Original: English

正式记录

第五委员会

第 15 次会议简要记录

2018 年 11 月 15 日星期四上午 10 时在纽约总部举行

主席： 伯德女士.....(澳大利亚)

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(续)

议程项目 142：联合检查组(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。

18-19480 (C)



请回收 



上午 10 时 10 分宣布开会。

议程项目 141：人力资源管理(续)(A/73/79、A/73/79/Add.1、A/73/372、A/73/372/Add.1、A/73/372/Add.3 和 A/73/497)

议程项目 142：联合检查组(续)(A/73/377、A/73/377/Corr.1 和 A/73/377/Add.1)

1. **Lopez 女士**(主管人力资源管理助理秘书长)在介绍秘书长关于 2019-2021 年全球人力资源战略：建设一个更有效、更透明和更负责任的联合国的报告(A/73/372)时说，该战略包括一系列大胆的目标和战略行动，用以改革秘书处的人力资源管理。根据大会第 72/266 B 号决议，正在努力重塑人力资源职能支持方案交付和任务执行的方式。虽然以往的人力资源管理改革加强了联合国在工作人员发展、业绩管理、员工队伍规划和招聘等领域的组织文化，但秘书处的战略性人力资源功能必须进一步转变和现代化，以符合秘书长关于建立一个更强大、更有效和更灵活的组织的愿景。

2. 秘书长设想联合国的运作和业务支助有所改善。考虑到会员国对招聘程序和业绩管理制度有效性的关切，该战略提供了完善的路线图和工具，以确保本组织能够吸引、留住和部署具备应对新的和正在出现的挑战所需技能和活力的工作人员。总体目标是通过推动以下三个组成部分的改革来培养一支流动、充满活力和多才多艺的国际公务员队伍：促进有利于人员管理的政策环境；促进积极主动的人才获取和管理；促成经变革的组织文化。这些构成部分下规定的具体目标和行动将重塑整个秘书处的人力资源管理政策和做法，反映会员国改革联合国的愿景。

3. 执行《2030 年可持续发展议程》需要改进联合国系统，使其能够以综合方式运作。需要有系统的员工队伍规划、人才管理和组织发展，以应对复杂和不断变化的全球挑战。还需要一支高度熟练和多样化的员工队伍，其特点是公平地域分配和性别均衡，代表本组织所服务的所有人民。该战略提供的综合人力资源框架将指导秘书处更新本组织的业务模式，并确保建立一个更有效、更透明和更负责任的联合国。

4. 她在介绍秘书长关于 2017-2018 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/73/372/Add.1)时说，委员会被

要求支持取消希望申请专业职类职位的一般事务人员作为“一般事务人员晋升专业人员”候选人需通过青年专业人员方案考试的要求。这一步骤将使秘书处与联合国系统其他组织保持一致，并使所有合格的工作人员都能申请空缺职位。因此，它将确保公平并促进本组织的利益。

5. 为了加快征聘，秘书长提议将专业及以上职类具体职位空缺的标准张贴时间从 45 天减至 30 天。这项提议的价值得到 2017 年 1 月发起的一项举措的结果的证实，该举措的目的是将此类职位空缺的张贴时间作为试点从 60 天缩短到 45 天。秘书长还提议提高退休人员的最高收入限额，这一措施将使秘书处与联合国系统其他组织保持一致，并确保本组织能够聘请经验丰富的前工作人员执行具体任务。此外，他提议取消工作人员必须放弃其国籍国以外国家的永久居民身份的规定。

6. 该报告介绍了本组织人力资源职能现代化和精简方面取得的进展，并介绍了人才管理举措的最新情况，包括在员工队伍规划、业绩管理进程和学习机会方面的举措。

7. 秘书长高度重视青年参与本组织的活动。自 2011 年启动青年专业人员方案以来，在青年人招聘过程的精简和专业化方面取得了相当大的进展，包括为此实行在线考试，这扩大了参与者的人数和多样性。2016 年和 2017 年，分别有 60 名和 69 名通过青年专业人员方案考试的候选人被任命担任本组织的 P-2 职位。此外，秘书处的实习方案、目前与各大学的合作以及更多地使用社交媒体，都改善了对世界各地青年专业人员的外联工作。鉴于确保员工队伍地域多样性的重要性，为吸引无任职人员和任职人数偏低的会员国的求职者而开展的活动得到了加强。

8. 为了履行秘书长保证工作人员健康和福利的承诺，实施了一系列举措，以改善所有联合国人员的健康和获得护理的机会。例如，最近启动了一项全系统战略，以支持有精神健康问题的工作人员，并开发了各种工具，以防止工作人员接触被宣布为突发公共卫生事件的疾病。

9. 她最后介绍了秘书长关于秘书处的组成：工作人员统计情况的报告(A/73/79)；秘书长关于秘书处的组

成：免费提供的人员、退休工作人员及咨询人和个体订约人的报告(A/73/79/Add.1)；对适当幅度制度的评估(A/73/372/Add.3)。其中第三份报告审查了目前的适当幅度制度，请大会核可所建议的变动，并酌情提供进一步指导。它还载有关于保留或扩大目前专业人员额基数的提议，以期确定一个更有效的工具，确保秘书处内的公平地域分配。会员国必须继续支持秘书长的改革议程，以确保本组织更具反应能力和效力。

10. 鲁伊斯·马谢乌先生(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会的有关报告(A/73/497)时说，秘书长关于秘书处组成的报告(A/73/79和A/73/79/Add.1)是第一批反映根据日历年收集的关于秘书处组成的数据的报告，秘书长提出的这一变动旨在有足够的时间进行数据分析。然而，对秘书处工作人员老龄化、无人任职和任职人数偏低类别的会员国数目不断增加等趋势以及对这些趋势的根本原因所作的分析有限。

11. 对于秘书长关于 2017-2018 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/73/372/Add.1)所载建议，行预咨委会注意到一般事务及有关职类工作人员的资格以及改善这些人职业发展机会的需要。在制定人力资源政策时，应考虑到所有因素，以确保平等对待所有候选人。因此，咨询委员会建议秘书长制定一个试点项目，其范围和时限明确界定，目的是实现征聘入职专业人员员额、包括一般事务及有关职类工作人员的机会平等。

12. 在大会就目前暂时将具体职位空缺的标准张贴时间从 60 天减至 45 天作出决定之前，行预咨委会建议不核准秘书长关于进一步将这一时间从 45 天减至 30 天的提议。此外，行预咨委会注意到，虽然该提议只侧重于职位公告期，但其他因素也影响到总体征聘时间表。

13. 行预咨委会建议不批准增加退休工作人员可允许收入额的提议，因为这可能导致更频繁地雇用退休人员，这种做法有悖于振兴秘书处和改进员工队伍规划的努力。关于取消工作人员放弃国籍国以外国家永久居民身份的规定的提议，行预咨委会建议大会重新考虑这一要求。

14. 关于拟议的 2019-2021 年全球人力资源战略，他回顾说，本组织在过去二十年中进行了若干人力资源

管理改革。任何新的战略都应反映对这些改革的全面影响评估，并应解决如下长期存在的挑战：工作人员甄选过程中的缺陷；通过外部征聘而实现振兴；平等对待外部和内部候选人；业绩考评和管理临时任用的数量，包括需要特别职位津贴的任用；实现公平地域分配和性别均衡目标的障碍。此外，新战略的拟议执行计划没有提供必要的信息，也不明确，因此行预咨委会建议大会请秘书长提交一份完善的提案，供大会第七十四届会议审议。

15. 行预咨委会不相信区域多样性的概念必然是对公平地域代表性目标的补充，并认为它实际上可能转移对这一目标的注意。最后，对于秘书长关于适当幅度制度的提议，行预咨委会重申其观点，即最后的政策性决定应由大会作出。

16. 主席根据大会第 35/213 号决议的规定，邀请联合国内罗毕办事处工作人员工会主席发言。

17. Njuhigu 先生(联合国内罗毕办事处工作人员工会主席)说，联合国工作人员代表非常重视他们为联合国系统及其工作人员所做的工作。他们自豪地为完成本组织的任务作出贡献，并努力成为改革联合国的推动者，在全球冲突日益增多的时候加强联合国的相关性。

18. 工作人员代表致力于执行 2019-2021 年全球人力资源战略、秘书长关于全系统性别均等战略和《2030 年议程》，这些举措对本组织最重要的资产即工作人员产生了重大影响。为了确保人力资源战略的成功，应解决他们所关切的一些问题。首先，区域和性别多样性的必要性不应损害为确保应聘者的能力和适当性所作的努力。应采取灵活措施，在考虑外部候选人之前，通过机构间流动在内部填补空缺。应制定基准，以采取通过职业发展、公平和透明的征聘程序以及强有力的业绩管理制度激励工作人员的举措。应与专业机构一道在医学、会计、工程和经济等领域加强培训和发展机会。应为各级工作人员提供情况介绍，以改善对联合国程序、细则和条例的尊重。

19. 应考虑取消关于咨询人和实习生在其最近一段服务期结束后等待六个月才能申请秘书处职位的规定；并取消一般事务人员调任本国专业干事或专业职类员额所需的 7 天中断服务规定。还应取消“一般事务转专业职类”的考试要求，以便承认一般事务人员

和外勤事务人员的经验和专门知识，允许他们申请专业员额。

20. 工作人员代表期待着工作人员与管理层就全球服务提供模式进行客观讨论，这一模式是人力资源管理其他主要提议的基础。这一模式造成的任何工作损失都应通过退休、职务和地域流动以及自愿离职来抵消。应采取节省费用的措施，如减少旅费、利用现有的基础设施和控制征聘费用，以满足预算需要，并应采取积极主动的步骤，应对执行该模式可能产生的任何心理影响。

21. 虽然为候选人提供广泛职业机会的流动战略对工作人员很重要，但为相关职类进行的评估测试的参与者对测试的可信度提出了质疑。

22. 应采取措施，防止对本组织资源的不当管理，并确保被发现人员在服务期间管理不当的资产能够在其离职后的一段合理时间内追回。还需要消除举报报复案件供司法系统内审议的程序上的差距，因为本组织并不认为这是一项受保护的活動，这种情况使一些工作人员不愿寻求补救，并阻碍证人挺身而出，因担心受到影响。

23. 应准予中央审查机构成员履行其职责的公务时间，并应承认他们在考绩中所作的贡献。聘用咨询人的期限过长而不合理，有损于本组织的人力资源管理。请委员会支持工作人员代表与有关机构的互动，以确保工作人员享有适当的服务条件。最后，必须为工作人员法律援助办公室以及联合国争议法庭和上诉法庭分配足够的资源，这些机构是本组织工作人员可利用的制衡制度的一部分，特别是在处理与秘书长关于禁止歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的公报(ST/SGB/2008/5)中界定的行为有关的投诉方面。

24. 主席提请注意秘书长转递联合检查组(联检组)题为“对联合国系统实习方案的审查”的报告的说明(A/73/377 和 A/73/377/Corr.1)以及秘书长转递他本人和联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)关于联检组的报告的评论意见的说明(A/73/377/Add.1)。联检组和行政首长协调会的介绍性说明将张贴在第五委员会网站上。

25. **Alsayed 先生**(埃及)代表 77 国集团和中国发言，

说 77 国集团欢迎拟议的 2019-2021 年全球人力资源战略。正在进行的人力资源管理改革对本组织全面改革的成功至关重要。该集团注意到在这一领域取得的进展，特别是在改变服务条件、精简规则和政策以及对本组织的人力资源政策框架进行首次全面审查方面取得的进展。77 国集团还欢迎为加强内部反腐败措施、确保工作人员举报不当行为的安全环境以及预防和应对工作场所性剥削、性虐待和性骚扰案件而采取的步骤。

26. 本组织需要一支有才华的国际工作人员队伍，其特点是地域多样性和性别均衡，代表本组织所服务的所有人民。尽管还需要做更多的工作，但 77 国集团感到鼓舞的是，秘书长在改善性别均衡方面取得了进展，包括 2018 年高级管理小组内在性别均等方面取得了空前的成就。秘书处内部地域代表性的持续不平衡是一个令人关切的问题，因为这与根据《联合国宪章》第一百零一条在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员的必要性背道而驰。秘书长必须加紧努力，促进联合国工作人员，特别是高级别工作人员的公平地域代表性，包括部队和警察派遣国的代表性。

27. 他注意到秘书长的报告(A/73/372)分析了秘书处工作人员的区域多样性及高级管理人员契约载有一个相关的指标，说 77 国集团将审查区域多样性的概念如何改善地域代表性。必须在深入分析当前不平衡现象的基础上制定一项加强地域分配的通盘战略，并按照大会先前的要求，制定详细的基准和时间表，以弥补差距和不足之处。在衡量地域代表性的方法方面也需要更大的透明度。特别是，应提供更完整和更容易理解的信息，说明秘书处所有 38 000 个员额而不仅仅是受地域分配限制的约 3 000 个员额这一较窄的子集是如何体现性别均等和地域代表性的。该集团将审查秘书长关于适当幅度制度的提议，以确保这些提议符合会员国的最佳利益，并保证维护本组织的国际性质。

28. 秘书处工作人员的平均年龄提高，以及入职职位数目减少(特别是 P-1 和 P-2 职等)，是令人关切的问题，因为这些趋势与振兴本组织和从不同区域征聘新人才等人力资源目标不一致。它们还破坏了青年专业人员方案的目标，该方案的一个主要重点是从无人任职和任职人数偏低的发展中会员国征聘候选人。

29. 77 国集团欢迎执行国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)建议并经大会第 72/255 号决议核可的外勤事务职类使用新标准。该集团还欢迎公务员制度委员会、秘书处和其他外地组织努力改善在艰苦地点工作的工作人员的条件,因为极端艰苦的条件和缺乏基本必需品使家属无法随同国际工作人员。尽管在处理工作人员健康和福利问题方面取得了进展,但外地工作地点工作人员的保健仍是一个令人关切的问题;应扩大此类人员获得工作人员咨询的机会,并应改善病假管理。

30. 有效和及时的招聘程序对于使本组织能够吸引合格的工作人员非常重要。77 国集团注意到秘书长关于职位空缺张贴期限的提议,但强调需要在招聘过程的每个阶段和名册管理做法方面作出改进。

31. 语文能力是工作人员甄选的一个基本因素;秘书处两种工作语文的平等应得到尊重,在招聘过程中应考虑到在具体工作地点熟练掌握正式语文的重要性。77 国集团关切地注意到,为帮助来自包括发展中国家在内的无人任职和任职人数偏低国家的潜在候选人所作的工作没有取得成功。

32. 对于联检组关于审查联合国系统实习方案的报告(JIU/REP/2018/1),该集团认为,采取措施支持发展中国家的青年将符合《联合国全系统青年行动计划》以及《2030 年议程》确立的与青年、体面工作和性别平等有关的目标。应努力执行联检组关于该问题的上一份报告(JIU/NOTE/2009/2)中所载的建议,因为大多数建议尚未得到执行。本报告(JIU/REP/2018/1)提出了实习方案良好做法的基准,以确保来自所有社会经济背景的候选人都能平等获得实习机会,同时适当考虑到性别均衡、地域多样性和残疾人。采用这种实习基准将有助于促进发展中国家青年的平等机会和获得实习机会。

33. **Nalwanga 女士**(乌干达)代表非洲集团发言,她说非洲集团欢迎 2019-2021 年全球人力资源战略和秘书长报告中所载的其他提议。非洲集团将审查缩短招聘时间的提议,其办法是缩短张贴时间,采用视频面试和精简面试报告,并促进使用名册,以确保名册不会对非洲会员国和一般发展中国家产生不利影响。她欢

迎消除残疾人在招聘过程中面临的障碍,并希望在这方面取得进一步进展。

34. 该集团注意到非洲会员国在秘书处大多数部门任职人数偏低,支持改善地域代表性的拟议战略,并赞成增加须按地域分配的员额数目。因此,它欢迎关于使由经常预算供资的所有国际职位均受地域分配限制的提议,并希望在这方面制定明确的基准。该集团还将审查如何将该提议的范围扩大到经常预算员额之外。

35. 虽然制定新的流动制度是受人欢迎的,但有必要确保给予妇女平等的职业发展机会,特别是有年幼子女的妇女,她们作为工作人员和照顾者的双重角色使她们无法在艰苦工作地点服务。

36. 一般事务及有关职类工作人员以及本国专业干事和外勤事务人员将构成秘书长设想的转变后的全球员工队伍的重要组成部分。非洲集团将研究如何从青年专业人员方案中取消“一般事务人员晋升专业人员”部分,以消除阻碍一般事务及有关职类工作人员,特别是来自发展中国家的工作人员职业发展的长期障碍。该集团想知道,秘书长打算如何要求领导人对获取、发展和保留一支反映性别均衡的流动、面向外地和多样化的员工队伍负责。它欢迎计划中的在线政策平台,以支持管理人员行使更大的授权,并向工作人员提供这方面的信息。

37. 非洲集团欢迎关于防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复的新政策(ST/SGB/2017/2/Rev.1);它将审查该政策在多大程度上反映了联检组关于保护举报人政策的报告(JIU/REP/2018/4)中所载的建议。

38. 该集团将认真考虑雇用退休人员 and 给予某些职类工作人员连续合同的问题。它支持为任期届满、甚至在任职多年后离职的工作人员设立服务终了补助金。这项措施对当地招聘的工作人员特别重要,因为他们不能在其工作地点以外横向调动。

39. 该集团将根据 2017 年启动的全系统性别均等战略,监测在提高地域代表性方面取得的进展。它认为,到 2028 年实现两性均等的目标过于宽松,因为这一问题本应在过去十年中得到解决。

40. **Lee 女士**(新加坡)代表东南亚国家联盟(东盟)发言,她说鉴于目前正在对本组织工作的三大支柱和支持这些支柱的管理结构进行雄心勃勃的改革,委员会对人力资源管理的审查必须以这样一种理解为指导,即联合国是一个以其所服务的人为重点的充满活力的组织。

41. 虽然取得了令人鼓舞的进展,但必须继续努力实现本组织各级,特别是高级别的性别均等和公平地域分配的目标。大会要求提供更好、更准确和更容易理解的资料,说明秘书处所有员额如何反映性别均等、地域代表性和资历。因此,东盟将特别感兴趣地参与非正式协商期间关于适当幅度制度的讨论。

42. 他赞扬为加快征聘进程和改进业绩管理制度而采取的举措。东盟将审查这些举措的影响,特别是对发展中国家征聘工作人员的影响,并将探讨如何在全系统范围内制定客观、透明和一致的基准来衡量这种影响。

43. 2017年12月进行的联合国工作人员参与度调查显示,需要把重点放在工作人员的持续学习和发展上。即使在财政紧缩时期,这一需求仍然至关重要。会员国对工作人员提出更多要求并期望本组织更有成效、更有效率、更灵活和更具创新性,它们必须准备为实现这些目标投入资源。因此,秘书长应使工作人员不断学习和发展成为改革的优先领域。

44. **Cheshire 先生**(新西兰)也代表澳大利亚和加拿大发言,他说新西兰代表团支持2019-2021年全球人力资源战略的目标,该战略旨在更好地利用联合国资源支持方案交付和任务执行。

45. 工作人员是本组织最宝贵的资源。联合国应培养其工作人员的才能,承认和奖励他们的贡献,并培养一种优秀业绩的文化。他赞扬秘书长为改善无障碍环境、增加多样性和实现性别均等所作的努力,同时尊重《联合国宪章》并继续努力实现公平地域代表性。

46. 改变一个组织的文化不是一件易事。必须保持前两年的势头,支持符合最佳做法的新办法,以改进外地任务的执行情况。会员国有责任向秘书处提供必要的工具,以使其工作达到卓越。

47. **Baumann 女士**(瑞士)也代表列支敦士登发言,说联合国有效执行其任务的能力取决于本组织是否拥

有具备技能和积极性的工作人员。人力资源管理必须现代化和精简,以建立一个更有成效、效率更高、更灵活和更注重成果的组织。在某些领域取得了相当大的进展。例如,高级管理小组实现了性别均等。然而,需要开展进一步的人力资源改革。

48. 列支敦士登和瑞士欢迎2019-2021年全球人力资源战略和秘书长为加强人力资源管理所作的努力。高级管理层必须以身作则,使人力资源管理成为真正的优先事项。必须始终如一地努力吸引、培训和留住积极进取的工作人员。有利的、创新的工作环境和积极主动的人才管理是该战略的重要组成部分。要使改革取得成功,就必须改变本组织的文化。工作人员应感到能够表达自己的想法和意见。

49. 一个可信和公平的业绩管理制度奖励工作人员的成就,解决业绩不佳的问题,对于确保任务执行和工作人员的问责至关重要。工作人员和管理人员应共同努力,制定、监测和审查专业目标,以提高业绩。此外,联合国将受益于更好的全系统协作。她欢迎在职务分类和证明人调查方面取得的进展,并鼓励秘书处继续查明可受益于全系统办法的领域。

50. **Demetris 女士**(欧洲联盟观察员)也代表下列国家发言: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;还有格鲁吉亚、摩尔多瓦共和国和乌克兰,他说欧洲联盟支持改革联合国人力资源管理并建立一个更现代化、更灵活、更具代表性和以业绩为本的组织的努力。她欢迎新的管理模式,该模式旨在优化本组织资源的使用,以支持有效的方案交付和任务执行。

51. 欧洲联盟期待着讨论2019-2021年全球人力资源战略所载的提议,特别是与员工队伍战略规划、增强外地管理人员权能、加快征聘进程、多样性、使用多种语文和加强业绩管理有关的提议,以确保本组织的工作人员根据《联合国宪章》第一百零一条体现效率、才干和忠诚的原则。这些提议将有助于改善人才的获取和管理,改变本组织的管理文化,并确保联合国的核心原则得到维护。

52. 欧洲联盟欢迎秘书长努力建立一支多样化的、地域均衡的员工队伍,真正代表本组织所服务的人民。

尽管高级管理层实现了性别均等，但妇女任职人数仍然是一个问题，特别是在外地行动中。委员会一致认为，有必要将权力下放给外地，并加强问责措施。欧洲联盟将完全支持实现这些目标的提议。她欢迎关于审查流动政策和就所吸取的经验教训开展全系统外联活动的决定。欧洲联盟期待收到一份经修订的流动政策提案，以支持发展一支灵活和适应性强的员工队伍。

53. **Norman-Chalet 女士**(美利坚合众国)说，秘书长已确定人力资源管理是最需要改进的领域之一。他特别指出，有必要改进征聘程序，扩大申请人人才库，制定全面的员工队伍规划战略，并实施经改进的业绩管理制度。美国代表团完全支持秘书长为解决这些问题所作的努力。在雇用工作人员时，最重要的考虑仍然是必须确保效率、才干和忠诚的最高标准。

54. 本组织的工作人员对于确保秘书长的改革愿景能够成功实施至关重要。高级管理人员必须与员工持续有效地沟通。同时，必须追究工作人员的责任。好的表现应该得到承认和奖励，而表现欠佳则应该受到处罚。

55. 她欢迎秘书长关于加强获得、发展和留住一支高绩效员工队伍的提议。然而，美国代表团感到关切的是，为查明和去除业绩不佳者而实施适当的业绩管理制度的步伐缓慢，该制度对于确保问责制和有效的人力资源管理及任务执行至关重要。美国还欢迎秘书长防止和应对性剥削、性虐待和性骚扰并保护举报人免遭报复的工作。

56. 美国代表团确认那些经常在极具挑战的环境中为本组织服务的人所作的不懈努力。联合国在维护和平与安全和保障人权方面可发挥关键作用。因此，会员国负有确保本组织有效、高效和负责的共同责任。

57. **Al Mansoori 女士**(阿拉伯联合酋长国)说，阿拉伯联合酋长国代表团欢迎秘书长为加强人力资源管理所作的努力。2019-2021 年全球人力资源战略旨在为人员管理创造有利的政策环境，促进积极主动的人才获取和管理，并促进变革的组织文化。阿拉伯联合酋长国代表团有意更多地了解该战略规定的一些战略行动，包括旨在吸引青年人才、特别是来自无人任职的会员国的青年人才的创新外联举措。阿拉伯联合

酋长国还想更多地了解联合国系统其他组织促进青年参与工作的经验教训，包括通过青年专业人员方案获得的经验教训。

58. 阿拉伯联合酋长国致力于支持青年发展，并使其青年做好准备以作为初级专业人员为包括联合国在内的国际组织工作。秘书长关于秘书处的组成：工作人员统计数字的报告(A/73/79)显示，阿拉伯联合酋长国在联合国没有任职人员。阿拉伯联合酋长国政府与联合国各实体签署了谅解备忘录，以期增加阿拉伯联合酋长国为联合国工作的合格青年人数。

59. **Munir 先生**(巴基斯坦)说，国际公务员应保持荣誉、廉正、公正和公平的最高标准。秘书长关于人力资源管理的报告全面概述了联合国的状况，为振兴联合国以使其能够应对当今最严峻的挑战提供了有力的理由。

60. 联合国尚待实现性别均等和公平地域代表性以及部队和警察派遣国任职人数的目标。其他问题包括有管理的调动、承包商的使用和适当幅度制度。因此，巴基斯坦代表团欢迎秘书长为改变管理模式、重新定位联合国发展系统和改组和平与安全支柱所作的努力，以期使本组织更灵活、更胜任其职、更有效、更透明和更负责任。

61. 虽然担任高级职务的妇女人数有所增加，但妇女在联合国的任职人数仍然偏低。关于会员国任职人数，2014 年至 2017 年期间，在适当幅度内的国家数目从 120 个减至 103 个，导致无人任职或任职人数偏低的国家数目增加。与此同时，来自任职人数偏高国家的候选人的任命有所增加，而聘用的外部候选人人数则有所下降。

62. 巴基斯坦代表团坚决支持公平地域分配的原则。作为联合国维持和平行动的长期主要部队派遣国，巴基斯坦坚决支持将部队派遣作为计算适当幅度的一个追加因素的提议，这将有助于缩小差距。

63. **Jerboui 女士**(摩洛哥)说，摩洛哥代表团完全支持秘书长关于将人力资源职能放在两个不同部门的提议，这将确保采取统一的做法，优化职能分配并避免重复。她欢迎 2019-2021 年全球人力资源战略，该战略将帮助联合国实施拟议的改革，以支持有效执行任务。

64. 该战略的一些关键组成部分是加强地域代表性、促进性别平等和消除性剥削和性虐待。摩洛哥代表团欢迎最近任命了一些妇女担任高级职位，并欢迎为提高高级职位的地域代表性、实施战略性员工队伍规划、加快征聘进程和振兴本组织工作人员所作的努力。联合国必须能够吸引和留住能够跨学科、跨文化和跨部门工作的高素质候选人。它需要具有“一个联合国”思维和建立强有力的伙伴关系技能的领导人。

65. **Wakabayashi** 先生(日本)说,联合国最大的资产是其工作人员。为了在世界各地执行其任务,本组织必须获得和留住一支高技能、有进取心和多样化的员工队伍。因此,日本代表团期望秘书长继续努力改进人力资源管理。业绩管理极为重要。日本代表团欢迎制定和实施新的业绩管理方法和对高级管理人员进行 360 度评价,这将有助于确保最高标准的效率和能力。

66. 一些会员国无人任职或任职人数偏低的问题是一个长期存在的问题。作为任职人数不足的几个国家之一,日本请秘书长加倍努力,确保秘书处内的公平地域分配。秘书长提出了几项关于审查适当幅度制度的提议;鉴于任何改变都会产生巨大的影响,这些提议需要认真审议。

67. **Kumar** 先生(印度)说,印度代表团欢迎 2019-2021 年全球人力资源战略,希望该战略将应对长期存在的挑战,并有助于实现公平地域代表性。秘书长的全系统性别均等战略证明是成功的,特别是在高级管理层,改进本组织预防和应付性剥削和性虐待的全系统办法的战略也是成功的。印度代表团希望全球人力资源战略将有助于巩固所取得的成果。

68. 根据《联合国宪章》,工作人员应在尽可能广泛的地域基础上征聘,但只有 3 600 个员额(相当于不到秘书处工作人员的 10%)受地域分配限制。自 2014 年以来,无人任职和任职人数偏低类别的国家数目一直增加。60 多个会员国(包括 50 个发展中国家)目前无人任职或任职人数偏低。此外,另有 60 个发展中国家接近其适当幅度的较低水平,有可能滑入任职人数不足的类别。

69. 在现行制度下,每个会员国对本组织经常预算的缴款对确定适当幅度产生了压倒性的影响,使发展中国家处于严重不利地位。秘书长提出了几项关于全面

审查适当幅度制度的提议。印度代表团希望就扩大基数和修正决定因素权重的必要性达成共识。关于在会员国派遣部队和警察人员的基础上增加一个新考虑因素的提议值得认真考虑,因为应考虑部队和警察派遣国所作的重大贡献。这些国家在由维持和平行动支助账户供资的员额中所占比例也很低。

70. 增加秘书处国际工作人员的区域多样性是人力资源战略规定的行动之一。高级职等严重缺乏区域多样性。例如,近一半的部队指挥官是属于西欧和其他国家集团国家的国民,尽管事实上该集团只占会员国的 14%。与此同时,组成亚太集团的 53 个会员国的国民仅占秘书处国际工作人员的 17%。应认真审查造成这种差异的原因,以期找到改善这种状况的方法。

71. 印度代表团注意到区域多样性的概念,认为这是差距程度的一个广泛指标。然而,过分强调这一概念可能会转移对公平地域代表性这一实际目标的注意力。改革适当幅度制度是解决所强调的问题的最有效方式。

72. **Wax** 先生(以色列)说,改变联合国的工作文化是一个渐进的过程。虽然应鼓励迅速作出决策,但必须从长期的角度来理解人力资源管理改革。以色列代表团支持拟议的全球人力资源战略,并注意到已经采取了一些重要步骤。

73. 以色列代表团希望,改革将解决工作人员甄选程序、平等对待外部和内部候选人、业绩管理和性别均衡目标等方面的缺陷。以色列感谢秘书长致力于在高级管理小组内实现性别均等,但呼吁加强努力以在整个秘书处实现性别均衡目标。虽然已采取措施防止联合国的性骚扰,但还需要开展更多的行动。

74. 冗长的征聘过程是秘书处各级的一个问题。必须采取果断措施缩短征聘时间,包括进一步缩短职位公告时间和改进征聘过程的每个阶段。虽然 2017 年缩短职位公告期限是一个积极步骤,但这一进程的其他阶段进展甚微。

75. 鉴于最近启动了“联合国系统精神卫生和健康战略”,以色列代表团对仍待临时任命一名高级精神卫生干事感到关切。一般事务人员晋升专业人员的候选人问题早该解决了。以色列代表团希望能够取得进展,但它注意到有必要确保任何改变都能产生预期的效果。

76. **Chumakov 先生**(俄罗斯联邦)说,所有会员国都渴望提高联合国工作人员的素质。俄罗斯代表团仔细研究了秘书长的提议,希望收到更多的分析资料,以便作出知情的决定并找出解决办法。

77. 下放人力资源管理的提议不符合加强人力资源管理厅的目标。这将使组织结构更加复杂,减少问责和使职能重复,并降低工作人员甄选制度的透明度。

78. 秘书长的一些提议,包括增加区域多样性的提议,违背了《联合国宪章》所载的原则。第一百零一条规定了务必在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员;提及区域多样性将冲淡《宪章》和许多大会决议所确认的地域代表性概念。员额的地域分配制度是以每个会员国对本组织经常预算的缴款为基础的。分摊比额表没有反映任何区域缴款的概念。

79. 秘书长的提议所涉经费问题没有得到适当解释,但这类资料是会员国审议工作的一个重要部分。第五委员会和行预咨委会的标准做法是根据所涉经费问

题审议提案。俄罗斯代表团同意行预咨委会的意见,即需要关于 2019-2021 年全球人力资源战略的更详细资料。最后,他指出,以往的人力资源管理改革减少了外部候选人的机会。因此,目前只有 30%的空缺由外部候选人填补。

80. **Benhamida 先生**(利比亚)说,利比亚代表团欢迎改革秘书处人力资源管理和吸引高素质的年轻专业人员同时留住经验丰富的工作人员的努力。虽然已经取得了进展,但联合国必须开展进一步的内部改革。本组织应出台关于培训和职业发展的政策,以确保发展中和发达会员国的国民在本组织的人员配置中都得到公平的代表。高级职位不应被某些会员国垄断。利比亚代表团重申其对公平地域分配和性别均等原则的承诺,这些原则反映了联合国的价值观,并将有助于建立一个拥有多样化员工队伍的现代化组织。利比亚希望,改革将使所有会员国能够在各级以公平的方式参与联合国的工作。

上午 11 时 40 分散会。