



大会

第七十七届会议

Distr.: General
31 March 2023
Chinese
Original: English

正式记录

第五委员会

第 26 次会议简要记录

2023 年 3 月 6 日星期一上午 10 时在纽约总部举行

主席： 克里德尔卡先生.....(比利时)

行政和预算问题咨询委员会副主席： Al Kumaim 先生

目录

工作安排

议程项目 144： 联合检查组

议程项目 143： 人力资源管理

议程项目 144： 联合检查组

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。

23-04146 (C)



请回收



上午 10 时 20 分宣布开会。

工作安排(A/C.5/77/L.28)

1. 主席请委员会审议根据秘书处关于文件编制状况的说明(A/C.5/77/L.28)编写的续会第一期会议拟议临时性暂定工作方案。

2. **Tur de la Concepción** 先生(古巴)代表 77 国集团和中国发言说, 77 国集团欢迎委员会继续举行面对面会议, 这对会员国实现微妙平衡、取得成功结果和进行有意义的接触至关重要。行政和预算问题咨询委员会向第五委员会提供了良好的技术咨询意见; 然而, 尽管在提供报告方面取得了进展, 但仍有改进余地。及时提交报告对第五委员会审议摆在面前的关键事项至关重要。

3. 77 国集团致力于全面审议摆在委员会面前的事项, 特别是人力资源管理、问责、供应链活动、资本投资规划、信息和通信技术(信通技术)战略、飞机舱位标准、“团结”企业资源规划系统和联合检查组(联检组)的报告。近年来, 委员会未能就人力资源管理问题达成共识; 77 国集团成员将本着妥协精神与其他代表团接触, 以通过一项关于该事项的决议草案。77 国集团将整体一揽子审议所有相关问题, 包括公平地域代表性、性别均等、填补空缺员额、采取步骤解决工作人员甄选过程中的不足之处并完善业绩管理。尽管前几届会议仍存在分歧, 但 77 国集团希望已形成的共识领域将成为委员会讨论的起点。

4. **Seah** 先生(新加坡)代表东南亚国家联盟(东盟)发言说, 本组织的人力资源政策必须与秘书长对联合国的改革同步, 并支持秘书长题为“我们的共同议程”的报告(A/75/982)所述的多边主义的未来。联合国及其成功是由其人民界定的, 因此, 此种政策应有助于本组织的工作和目标。

5. 为了提升工作人员意见的多样性并加强履行任务(这对应对全球挑战至关重要), 联合国工作人员的组成应体现本组织的多国性质。发展中国家任职人数不足或无人任职问题必须予以解决, 还须更加重视公平地域代表性。所有工作人员都须接受培训, 以应对日益增加的工作量和错综复杂的全球新挑战。

6. 本组织要招聘和留住优秀的工作人员, 则财务和流动性状况必须稳健。因此, 会员国必须足额、及时、无条件地缴纳摊款。东盟期待主计长就联合国流动性状况管理问题作一情况通报。

7. 和平与发展是一个问题的两面。大会在第 76/305 号决议中确认, 建设和平等筹资需求增加, 为这种筹资提供摊款表明会员国共同致力于建设和平和保持和平。秘书长在其关于投资于预防和建设和平的报告(A/76/732)中指出, 目前对建设和平基金的需求源于联合国维持和平行动和特别政治任务的结束, 而且, 2017 年至 2020 年, 该基金将其投资组合的 19% 至 35% 投资于维持和平, 特别政治任务为 20%。因此, 鉴于安全理事会授权的建设和平与和平行动之间的稳固联系, 东盟认为, 应主要采用维持和平比额表而非经常预算比额表来计算对基金的分摊额。

8. 委员会只有一个月的时间就人力资源管理和其他重大、复杂的事项达成一致。东盟将与所有其他代表团建设性地开展合作, 确保委员会以协商一致方式通过一项关于人力资源管理的决议草案。

9. **Camelli** 先生(欧洲联盟代表, 以观察员身份)也代表下列国家发言: 候选国阿尔巴尼亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、黑山、北马其顿、摩尔多瓦共和国、塞尔维亚、土耳其和乌克兰; 可能的候选国格鲁吉亚; 以及安道尔和摩纳哥。他说, 欧洲联盟成员国相信行预咨委会将继续履行技术性授权; 其中立、实证、透明的专门知识及其报告的及时性对第五委员会的讨论至关重要。

10. 进行大会续会第一期会议是要让委员会在不妨碍续会第二期会议审议维持和平问题的情况下, 探讨对联合国高效和有效运作至关重要、但届会主要会期推迟审议的无时限事项。欧洲联盟及其成员国支持秘书长努力改革本组织, 使其反应更迅速, 期待委员会根据大会第 76/305 号决议结束关于建设和平的讨论。他们还期待委员会恢复审议对管理改革至关重要的供应链活动, 并赞扬在该问题上的进展。然而, 他们关切的是, 不断有人试图削弱监督机构的独立性并阻碍其调查, 因此, 他们致力于强有力的问责框架。对秘书处工作人员及其利益攸关方问责是管理改革的

基石，也是权力下放的组成部分，对培养道德操守和透明度文化以及预防和处理不当行为至关重要。

11. 摆在委员会面前的还有结构性预算事项。对飞机舱位标准进行两年期审查是一个机会，可反思这些标准与本组织文化之间的一致性，以及冠状病毒病(COVID-19)大流行后的状况及环境问题和其他因素可如何促使委员会重新思考工作方式。委员会对通信技术战略和资本投资的审议可让其思考适足的信息技术工具和数据的重要性及数据保护问题，以期改进任务执行工作。

12. 最后，委员会将继续讨论人力资源管理问题。联合国需要更现代、平等和有效的人力资源政策，以及一个不容许不当行为，特别是歧视、性骚扰及性剥削和性虐待的工作环境。联合国工作人员在维护本组织原则和价值观的同时在履行任务方面发挥了至关重要的作用，会员国应向他们提供完善的新劳动框架。令人遗憾的是，将在本届会议上介绍的秘书长报告并未纳入与流动和培训有关的更多提议，而流动和培训对于一支灵活的员工队伍至关重要，不过，欧洲联盟及其成员国希望利用委员会第七十六届会议关于搁置未能取得进展的先前报告的决定带来的势头，并重新开始。欧洲联盟及其成员国将在委员会以往努力的基础上，寻求就一揽子人力资源管理的各个方面达成共识。

13. **Jones 女士**(澳大利亚)也代表加拿大和新西兰发言说，委员会的任务是提高预算效力和效率，但委员会未在分配时间内完成本届会议主要会期的审议工作，因此，委员会应反思自己助长效率低下和浪费情况。尽管开端良好，但向决议草案提交材料的截止日期延长，导致工作方案出现空档，而且，缺乏建设性参与几乎导致本届会议主要会期延长到 2023 年。不必要的拖延严重扰乱了 2022 年经常预算期末和 2023 年期初开展的活动。由于资源已捉襟见肘，拖延削弱了预算控制，并导致迟发摊款通知和随后迟付款。拖延还对支持委员会工作的秘书处工作人员提出了不合理要求。会员国必须做得更好。委员会必须完善工作方法和纪律，以便能够及时完成工作。

14. 人力资源管理应予加强，建设和平基金的资金缺口应予减少。联合国最宝贵的资产是其工作人员。本

组织现在比以往任何时候都更需要一支能干、灵活和机动的员工队伍来执行复杂任务。该队伍必须实现性别均等，会员国的地域多样性要得到反映，还要促进恢复活力。最重要的是，员工队伍的工作要达到效率、才干及忠诚之最高标准。令人遗憾的是，委员会自第七十二届会议以来未就人力资源管理达成共识，但本届会议摆在委员会面前的新报告为新的开始提供了契机。委员会须根据每一份报告自身的优缺点，努力就各份报告取得成果，以便向秘书长提供明确的指导。三国代表团期待在第七十六届会议取得的进展基础上再接再厉，达成一项全面、平衡的决议草案。

15. 令人失望的是，委员会再次推迟审议投资于预防建设和和平，而现在投资于和平比以后应对危机和冲突的费用低。建设和平基金的灵活性和响应能力让其在世界各地取得了令人印象深刻的成果；该基金向 67 个会员国拨付了资金，但仍完全依赖自愿捐款，面临严重的资金短缺。委员会应按照大会的鼓励，完成对有可能向基金提供摊款的审议工作。

16. **Al Abri 先生**(阿曼)代表海湾阿拉伯国家合作委员会成员国发言说，这些国家称赞行预咨委会就目前摆在第五委员会面前的事项提供了技术咨询意见，并赞赏秘书处努力及时发布报告。委员会成员国特别重视人力资源管理，因为公平地域代表性必须实现，空缺员额必须填补，工作人员甄选过程中的不足之处必须解决，性别平等必须实现，还须改进业绩管理。虽然近年来在实现公平地域代表性方面取得了进展，但仍需作出更多努力，因为在本组织的工作人员中，一些国家无人任职。

17. 建设和平基金必须获得充足、可持续和可预测的资金，以便能够应对新出现的危机。虽然委员会在本届会议主要会期未就基金筹资问题达成一致，但他期待进行非正式协商，以便在续会本期会议上就该事项达成共识。海合会成员国期待参加委员会的审议，特别是关于改善联合国财政情况的审议。

18. **Velázquez Castillo 先生**(墨西哥)说，委员会在续会本期会议的工作对于实施管理改革必不可少。委员会必须通过一项关于人力资源管理的决议草案来指导秘书处的政策，建设和因应本组织所需的机构能力来履行任务，并迎接其在不断变化的世界中面临的挑

战。这不是一项小任务，要适当考虑决议草案的潜在影响。墨西哥希望，委员会建设性地讨论秘书长和行预咨委会的提议和建议，以期向秘书处提供所需指导，来管理本组织最重要的资产，即人力资源。

19. 尽管秘书处在本报告所述期间作出了努力，但违纪行为和有害行为仍在继续，特别是在外地。不当行为应予阻止，秘书处应加强执行旨在消除本组织犯罪行为的标准和规则，同时鼓励进行预防，并避免开创新例和浪费资源。关于工作人员的权责信息必须清楚、准确，以建立一种预防和零容忍犯罪行为的文化。检查纪律记录要进一步纳入主流，内部监督事务厅(监督厅)在处理可能的不当行为案件中的作用必须得到加强，必要时严格按照规则和正当程序采取适当措施，而不论有关人员层级如何。

20. 墨西哥希望委员会就问责问题达成一致。为了通过管理改革建立一个负责任的制度，秘书处需要克服结构和业务挑战，尽管如此，本组织应能提供高质量的服务，同时提高业绩，加强明确、有效的授权，建立适当的框架来管理风险及打击欺诈和腐败，且不加歧视地适用行为守则和纪律守则，并确保对活动进行监督。根据秘书长对问责的定义，须在员工队伍中全面灌输责任感，以便将联合国转变为一个较少官僚作风、更加灵活、现代、一致、高效和有效的组织，避免重复和浪费，并以复原力、适应性、透明度和问责为支撑。墨西哥希望委员会就预防工作和建设和平的可预测和可持续供资达成共识。

21. **戴兵先生**(中国)说，当前国际形势动荡，全球性挑战突出，联合国作为全球治理体系的核心平台，责任重大，肩负着世界各国人民的期待。科学合理的财政预算和人力资源管理是确保联合国高效运转和履职的基础，期待各方继续合作协商，确保本次会议实现预期成果。

22. 关于人力资源管理，中方高度重视，联大五委已连续多年未能就此议题通过决议，一定程度上使秘书处有关工作失去会员国应有指导。联合国职员公平地域代表性不足问题长期存在，无代表性和代表性不足的成员国数量一直居高不下，中方对此深表关切。秘书处必须采取切实有效举措，真正解决地域代表性不足特别是广大发展中国家代表性不足问题。不仅要关

注代表性不足国家的数量，还要解决代表性不足的严重程度等具体问题。

23. 关于建和融资，联大通过了建和融资问题的第76/305号新决议，为探讨新的建和融资方案提供了基础。作为第二大会费国与维和摊款出资国，中方高度重视建和工作，不但通过多种渠道向冲突和冲突后国家建设和平提供力所能及的支持和帮助，还积极寻找出路，提出了符合联合国现行财务规则和预算管理规定的建设性解决方案。联合国管理领域的规章和传统应该得到充分尊重，使用会员国摊款融资必须尊重会员国对摊款的监管权利。发达国家作为建和融资主要出资方的历史责任不能也不应该改变。传统捐资方以改变融资方式之名，行逃避融资责任之实，不具有建设性。

24. 关于供应链管理，目前各方尚未对“可持续采购”概念形成共识，此概念仍值得商榷。发达国家长期以来是联合国采购领域的主要受益者，中方呼吁增加采购领域透明度和问责，并进一步向发展中国家倾斜。关于联合检查组，中方支持联检组作为独立外部监督机构，发挥好相关职能，并与审计委员会、内部事务监督厅等协同增效，继续加强对联合国全系统的监管。

25. **Bae Jun Hyung 先生**(大韩民国)说，联合国在促进国际社会的自由、和平与繁荣方面发挥着至关重要的作用，特别是面对冲突、自然灾害和气候危机以及大流行病和其他与健康有关的危机等相互交织的挑战时。韩国代表团希望委员会在续会本期会议上就摆在面前的所有事项取得圆满成果，以便联合国能够履行任务。

26. 大韩民国支持秘书长的联合国2.0倡议，认为加强人力资源管理是改革的一个组成部分。委员会自第七十三届会议以来未向秘书处提供人力资源管理方面的指导，但韩国代表团希望续会本期会议取得切实成果。韩国代表团欢迎秘书处关于此事的举措，如工作人员甄选2.0方案，同时，韩国代表团非常重视通过扩大初始职级机会使员工队伍年轻化，以促进联合国工作人员的效率、才干和忠诚，并改善人员分配情况。

27. 韩国代表团期待达成解决方案，帮助联合国改善供应链和采购系统，完善飞机舱位标准，从而加强问

责和提高效率。韩国代表团欢迎秘书长关于问责制的第十二次进度报告：加强联合国秘书处的问责制(A/77/692)中所述努力。强有力的问责框架是管理改革的基石，可促使本组织及其员工队伍最大限度地发挥潜力。韩国代表团期待续会本期会议就问责取得成果，结束过去两年在此问题上缺乏大会指导的不良局面。

28. **Lu 先生**(美利坚合众国)说，在将于 2023 年 9 月举行的可持续发展目标峰会上，联合国将重申致力于到 2030 年实现目标，在将于 2024 年 9 月举行的未来峰会上，联合国将规划本世纪余下时间的道路。这些峰会将产生关于和平与安保、人权、发展和贫困的重要宣言。要让这些宣言不仅仅是纸面上的文字，本组织必须能够迎接 21 世纪的挑战，为此征聘、培养和留住世界一流人才，并为这些雇员提供最新技术工具。世界范围各组织正在变换员工队伍，来满足新出现的需求，适应不断变化的工作性质。遗憾的是，自 2016 年以来，委员会一直没有通过对联合国人力资源系统的全面改革。本组织不能再忍受一年不作为。要重振联合国，则要有一个重点突出的计划。年轻、多样化的人才渴望用其技能和远见卓识塑造本组织应对全球挑战的方式。不幸的是，联合国头重脚轻，初始职级的机会有限。即使招聘了新人才，也要提高所有工作人员的技能，让他们有更多世界级的学习机会，以便他们能够迎接未来的挑战。为了促使联合国在适当的地点和时间部署适当的人才，还须促进工作人员的流动。只有工作人员能够在总部和外地获得经验，联合国才能蓬勃发展，因此，必须加快全组织范围的流动性，为此激励工作人员在总部和外地之间来回流动。

29. 投资于工作人员也意味着消除职业成长的障碍。联合国员工队伍是一种等级制度，其中外勤事务和一般事务职类中表现优秀的人员无法晋升。所有表现出色者都应被允许在本组织充分发挥潜力。

30. 委员会须鼓励问责，确保工作人员对个人业绩负责。委员会须改进业绩管理，确保管理人员投资于团队，表现优异者得到认可，业绩不佳则予以及时处理。每个人在工作场所都要得到尊重，委员会必须帮助联合国消除骚扰并追究施害者的责任。委员会还须加强

道德操守办公室的独立性，批准代表最佳做法并得到联检组支持的长期提议。

31. **Staples 先生**(联合王国)说，联合国需要现代、灵活的人力资源政策和程序，确保员工队伍能够应对复杂的全球挑战，并高效、有效地完成本组织的任务。联合国需要那些代表所服务者、感到被赋予权能向本组织提出自己视角的多样化的工作人员。聘用工作人员要通过一个动态的、适合目的的征聘程序，并基于工作人员的能力而非年龄、经验或资格。工作人员要在本组织内流动，在总部和外地担任各种职务获取经验，并与其他同事分享经验。工作人员应予以有效管理，得到做好工作所需的工具，并了解为确保问责而建立的健全的道德操守和纪律制度。联合王国代表团期待推动为所有工作人员制定这些条件，他们是本组织最大的资产和费用所在。

32. 在续会本期会议上，委员会有机会向秘书处提供早该进行的人力资源管理指导。委员会收到的报告数量少于往年，收到的建议质量高，这为利用 2022 年取得的进展并通过关于该事项的决议草案提供了契机。

33. 联合王国将与委员会各部门同事合作，确保在建设和平筹资方面取得进展。联合王国欢迎倡导制定资本投资战略方针，确保各投资项目和业务领域的连贯性和一致性，并提高效率、透明度和可预测性。通过讨论信通技术战略，委员会应确保创新和技术是现代组织的核心，并确保信息资产的安全，以促进技术来推动有效完成任务。透明度和问责对联合国发挥效力至关重要，必须在包括高级领导层在内的各级建立问责文化。联合国供应链活动应按照联合国采购原则，如最高性价比原则，支持可持续性，减少本组织对气候的影响，推动落实《2030 年可持续发展议程》。令人遗憾的是，在本届会议主要会期，委员会的不灵活、疏离和极化现象增加。联合王国期待委员会恢复基于共识的工作方法。

34. **Yamanaka 先生**(日本)说，在续会本期会议上，日本代表团将认真审议问责、供应链活动、航空差旅、资本投资规划、信通技术战略和人力资源管理等问题，以便通过发展一个更强大、更一体化、更讲问责的组织，改善任务完成情况。人力资源管理是任何有效、

高效的组织的一个重要方面。会员国必须通过在委员会进行建设性的忠实审议，努力在这方面的秘书长提供协商一致的指导，促进其改革。第五委员会是负责行政和预算事项的主要委员会，所发挥的作用及其基于协商一致意见作出决策的长期做法必须得到维护。

35. **Mnguni 先生**(南非)说，南非代表团关切的是，委员会内部长期以来在人力资源管理方面缺乏共识，委员会须就此事通过一项决议草案，以便大会能够向秘书处提供亟需指导，按照《联合国宪章》第一百零一条的规定，在适当考虑公平地域代表性的情况下，改进人才征聘的外联工作，并加强问责和本组织处理纪律问题的能力。

36. 秘书处必须实现公平地域代表性；南非代表团关切来自无人任职和任职人数不足的会员国候选人被任命到地域分配员额的人数。他欢迎提供进一步信息，说明秘书处特别是通过外联方案和与受影响地区的联合国新闻中心合作为改善这种状况所作努力。秘书处的青年代表性、性别均等和残疾包容也须改善，特别是为此征聘来自发展中国家的工作人员。

37. 秘书长关于在联合国秘书处消除种族主义和促进人人享有尊严的战略行动计划必须得到执行。南非赞扬秘书长在该问题上的承诺，最近任命了秘书长关于此事的首位特别顾问就是例证。南非还非常重视投资于预防工作和建设和平、供应链活动、信通技术战略及联检组的工作。

38. **Chumakov 先生**(俄罗斯联邦)说，对俄罗斯代表团来说，摆在委员会面前的最重要事项是供应链活动、人力资源管理、投资于建设和平与问责。大会六年多来未通过人力资源方面的决议，而对投资于建设和平的决议草案的密集讨论已持续了一年，而且，两年来未就问责达成一致。成功议定这些和任何其他决议草案的基础是，考虑到各代表团的提案和利益。他希望委员会在续会本期会议上就这些决议草案取得进展。俄罗斯联邦重申了必须以所有正式语文及时印发文件的立场，希望非正式协商进程是包容、透明的。

39. **Machado Mourião 先生**(乌拉圭)说，委员会多年来未就人力资源管理达成一致。人力资源是本组织的一项基本资产，必须妥善管理，以便通过一个避免职

能重叠、优化资源利用的现代、高效和有效的系统履行任务。

40. 第七十三届会议提出的秘书长关于“2019-2021年全球人力资源战略：建设一个更有效、透明和负责的联合国”的报告(A/73/372)载有改革秘书处人力资源管理、以期改善征聘工作和减少官僚主义的目标和战略行动。该战略在随后报告中得到了补充。虽然这些准则有许多已予执行，但乌拉圭关切的是，在需要大会指导的改革方面缺乏一致意见。秘书处必须考虑到各代表团在非正式协商中所述关切，并加倍努力，在委员会开始协商前改善与会员国的对话。为此，所有各方都要以开放的心态进行对话，而且，秘书处必须准备好提出其他想法。

41. 在续会本期会议上，委员会将再次审议建设和平基金筹资问题，这是前几届会议推迟审议的事项。委员会应确保分配资源满足基金需求，同时考虑到会员国，特别是发展中国家目前面临的预算限制，因为世界增长大幅放缓，通货膨胀高企，利率上升，投资减少。乌拉圭代表团还特别重视委员会对供应链活动和飞机舱位标准的审议。

42. 主席说，他认为委员会有意核准拟议工作方案，但有一项谅解，即随着续会第一期会议的进行，将对工作方案进行必要调整。

43. 就这样决定。

议程项目 144：联合检查组(A/77/34 和 A/77/649)

44. **Cronin 女士**(联合检查组主席)在介绍联检组2022年报告和2023年工作方案(A/77/34)时说，2022年，联检组恢复了在COVID-19大流行期间中断的工作方法。2020年和2021年，联检组实施了工作方案，但由于各种因素的累积影响，2022年的几次审查被推迟。在疫情期间，联检组要求提供更多数据，因此，各组织需要更长时间作出回应，这影响了报告的起草时间和定稿。联检组2022年完成了两项审查，预计2023年完成前几年结转过来的所有审查。

45. 然而，2023年带来了新挑战。面对联检组资金减少情况，检查专员将该年的工作方案限制在审查联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)和联合国粮食及农业组织这两个单一组织，以及对医疗服务的

全系统审查。应联合国儿童基金会执行局、妇女署执行局、联合国人口基金执行局、联合国开发计划署执行局和联合国项目事务署执行局之请，联检组将审查这些执行局的治理和监督机制。

46. 提高联检组建议的接受率和执行率，对于提高各组织的业务效力、效率和问责至关重要。报告附件二载有 2014-2021 年期间各参与组织接受联检组建议和执行已接受建议的情况。理事机构的关注对于推动管理层就此采取行动至关重要。2022 年，联检组完成了一次内部自我评估，以便对工作提出战略和业务改进建议。自我评估的结果将有助于 2024 年对联检组 2020-2029 年战略框架进行中期评估。

47. 联检组是大会的一个附属机构，有明确章程，其中提出了联检组的行政、预算和财务安排。令人遗憾的是，这些规定被置之不理，联检组的独立性受到威胁。大会关于与 2023 年拟议方案预算有关的特别问题的第 77/263 号决议核准了联检组的预算毛额，而且联检组章程第 20 条规定，联检组的预算必须提交大会核准，但联检组监督的各实体减少了联检组的预算。她期待在非正式磋商中提供所有必要详情，确保联检组的独立性和业务今后几年不会受到进一步影响。

48. **Pietracci 女士**(联合国系统行政首长协调理事会)介绍了秘书长关于联检组 2022 年报告的说明(A/77/649)，她说，根据联检组章程，秘书长通过联合国系统行政首长协调理事会(首协会)秘书处履行支持联检组工作的职能，主要是编写涉及一个以上组织的报告。2022 年，首协会秘书处和联检组秘书处共同努力，进行了合作方面的对话，包括及时编写秘书长的说明，其中载有对涉及全系统关切问题的报告的回应。他们还进行对话，确保顺利编写关于全系统问题的报告。秘书长经与首协会成员协商并根据联检组章程，审查了 2022 年拟议任命的一名检查专员的资格。秘书长致力于与联检组保持密切的工作关系，鼓励所有组织及时回应联检组的请求。

49. **Tur de la Concepción 先生**(古巴)代表 77 国集团和中国发言说，77 国集团支持联检组的工作，联检组是被授权进行全系统检查、评价和调查的仅有的独立的外部监督机构。77 国集团认可联检组在 COVID-19 大流行期间实施了工作方案，确认联检组在 2022 年

恢复了许多工作方法和活动。然而，77 国集团关切的是，由于许多阻碍的累积影响，一些审查被推迟了。2022 年只完成了两项审查。77 国集团期待 2023 年发布 2022 年列入联检组工作计划的 8 项未决审查，并确认联检组承诺到 2023 年夏发布其中 5 项审查。2023 年安排了三项新审查，而对 77 国集团意义重大的其他审查，包括对联合国系统各组织问责框架的审查，是从 2021 年结转过来的。77 国集团期待非正式磋商讨论为何从往年结转项目。

50. 77 国集团预计，不久将开始原定于 2022 年对联合国系统接受和执行联检组建议情况的审查。77 国集团关切一些组织接受和执行重要建议的平均比率；最新报告提出的比率要提高。77 国集团将在非正式磋商中详细讨论跟踪建议执行情况的网基系统更新问题，因为现有系统早该更换了。

51. 2022 年开展的自我评估活动提出了建议，2023 年正式审议这些建议并确定其优先次序，77 国集团确认，联检组承诺据此制定行动计划，以审议联检组自 2013 年进行上次自我评估以来的业绩。77 国集团预计，2022 年活动结果将有助于解决当前审查发布延误问题，并支持 2024 年对联检组战略框架的中期评价。要使审计委员会、监督厅和联检组的工作计划保持一致，避免工作重叠或重复，最大限度地发挥这些机构之间的协同作用，则须改善协调。

52. 77 国集团欢迎为 2023 年构想的项目多种多样，期待完成未决项目；联检组应考虑对工作方案增加更多议题。检查专员及其团队应在 2023 年底前完成所有审查，同时保持工作质量。会员国应协助联检组及其检查专员满足领事和其他差旅要求，使他们能够有效履行职责。

议程项目 143: 人力资源管理(A/77/75、A/77/545, A/77/578、A/77/580, A/77/590、A/77/590/Add.1、A/77/606、A/77/727、A/77/728、A/77/728/Add.1、A/77/729 和 A/77/730)

议程项目 144: 联合检查组(A/77/258 和 A/77/258/Add.1; JIU/REP/2021/5)

53. **Lopez 女士**(主管人力资源助理秘书长)在介绍秘书长关于秘书处的组成：工作人员情况统计的报告

(A/77/580)时说，报告全面概述了 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日秘书处工作人员情况，包括员工队伍的总体人员统计和结构要素、工作人员调动情况、预测退休情况以及适用适当幅度制度的工作人员情况。报告深入分析了有哪些因素影响通过人力资源改革努力建立多样、包容的工作场所的长期成果。为满足会员国对员工队伍数据的需求，秘书处提供了可在线访问此类数据的机会，这些数据每月更新一次，还推出了一个秘书处员工队伍门户网站。

54. 她在介绍秘书长关于秘书处的组成：免费提供的人员、退休人员、咨询人和个体订约人及联合国志愿人员的报告(A/77/578)时说，报告涵盖 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间。为全面概述在秘书处工作的编外人员，报告首次列入了秘书处各实体接纳的联合国志愿人员。报告载有按性别、年龄、国籍和接纳实体分列的对联合国志愿人员的分析。

55. 她介绍了秘书长关于 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为案件的做法的报告(A/77/606)。她说，报告概述了此种事项的行政框架，摘要说明了个别案件，并说明了秘书长在采取纪律措施时所考虑到的其中一些因素。报告还提供了收到的案件数量和类型以及已结案件数目和处理情况的统计数据。在审查案件时，秘书长遵循了本组织关于工作人员行为的法律框架以及联合国争议法庭和联合国上诉法庭关于行为事项的裁决。联合国是一个以权利为基础的组织，案件处理程序涉及许多制衡，以确保对所有有关工作人员适用正当程序。

56. 她在介绍秘书长关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革任务执行情况概览的报告(A/77/590/Add.1)和关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/590)时说，概览报告说明了在执行与人力资源管理改革的理想长期成果，即多样性、灵活性和问责有关的大会决议方面取得的进展。关于前进道路的报告提供了到 2026 年执行与人力资源改革有关的任务的计划以及具体交付成果。

57. 关于多样性，在实现适当幅度制度下的公平地域分配目标方面取得了进展，尽管进展慢比预期。针对关于前进道路的报告所述挑战，秘书长打算全面改革有 12 年历史的工作人员甄选制度；根据最近的征

聘分析，该制度系统性地阻碍了履行与多样性有关的任务。要克服这些阻碍，则要有一个专门的变革举措，即工作人员甄选 2.0，以确保秘书处采用符合《宪章》第一百零一条文字和精神的新招聘程序，确保在尽可能广泛的地域基础上招聘工作人员。

58. 为了提高灵活性，秘书处力图加强积极有效的规划、聘用、部署和学习，促进多技能、流动和适应性强的的人才。为此，秘书处已开始实施战略性员工队伍规划框架，这是一个循环往复的过程，秘书处到 2026 年将藉此确定所需的员工队伍能力，并通过人才管理来建设这些能力，重点是数据、数字化转型、创新、战略远见和行为科学。

59. 为了加强问责，秘书处旨在建立高效的人力资源服务，并辅之以有利的政策框架、有益业绩和人力资源风险管理及切实履行关照义务职责。各实体得到了相关的业务支助和指导。重大政策正在颁布，而且，为了加强业绩管理，多方位评估/360 度反馈机制已扩大到有四个或更多第一或第二所考绩下属的工作人员。行为和职业操守标准被列为优先事项，并通过启动或扩大不当行为风险管理工具、案件管理追踪系统和受害者援助追踪系统等工具予以维护。ClearCheck(清白背景调查)数据库也已扩大，其旨在在征聘期间根据人员的职业操守情况筛选人员。秘书处促进了首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组努力建立以受害者为中心的全系统处理此种骚扰的做法。

60. **Armstrong 女士**(道德操守办公室主任)介绍了秘书长关于道德操守办公室的活动的报告(A/77/75)，她说，2021 年，道德操守办公室协助秘书长培养本组织的道德操守、透明度和问责文化。按照大会第 71/263 号决议的要求，秘书长在 2017 年关于道德操守办公室的活动的报告(A/73/89)及其后关于该事项的四份报告中，提议加强该办公室的独立性，这对其工作至关重要。2021 年，联检组发布了审查联合国系统的道德操守职能的第二次报告(JIU/REP/2021/5)，跟进了 2010 年进行的首次审查。联检组在其 2021 年报告中，确认该职能独立有重要意义，敦促大会核准秘书长的提议，即直接向大会提交该办公室的年度报告来向会员国保证该办公室的独立性；加强独立审计咨询委员

会在监督该办公室工作方面的作用，包括在发生利益冲突导致秘书长无法得到该办公室的咨询意见时与该办公室主任协商；从下一任主任开始，将办公室主任的职级提升到助理秘书长职等。秘书长有权对该办公室主任限制任期、保障任期和限制重新聘用，以加强该办公室的独立性。

61. 2021 年，道德操守办公室回应了 1 848 项请求，其中包括 836 项道德操守咨询请求，主要涉及利益冲突。根据财务披露方案，该办公室就 5 043 份披露声明提供了咨询意见。近 85% 符合条件的高级官员参加了秘书长的自愿公开披露倡议，较 2020 年增加了 5%。约 33 000 人参加了 2021 年关于问责主题的领导力对话。该办公室收到了 128 项关于防止因举报不当行为和配合经正式授权的审计或调查而遭报复的政策询问。办公室完成了对 34 项指控报复行为的初步审查，确定 3 项指控是足以确认事实证据的报复案件，并将这 3 项指控提交调查。她主持了联合国道德操守小组的 11 次会议，并参与规划了多边组织道德操守网络第十三次会议。

62. **Al Kumaim 先生** (行政和预算问题咨询委员会副主席) 介绍了行预咨委会关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告 (A/77/728)，他说，实施人力资源管理框架须经大会核准，其实施要求提供明确界定和可量化的目标和时间表，以及精心设计的监测和报告工具，还有所涉经费信息。行预咨委会建议大会请秘书长制定一项全面战略，全面改善地域代表性，并作为人力资源管理总体框架或战略的一部分。

63. 行预咨委会认为，秘书长关于根据《联合国宪章》第一百零一条确立的原则加快秘书处工作人员甄选制度进展的愿景是有价值的。行预咨委会建议大会请秘书长更全面分析包括甄选阶段在内的现行征聘程序的数据，以应对本组织在落实公平地域代表性方面的挑战。

64. 秘书长在其报告中指出，青年专业人员方案是工作人员甄选 2.0 方案的组成部分之一。行预咨委会建议大会请秘书长全面介绍该方案最新执行情况，特别是成功候选人的安置率，并提供进一步延长此类候选人在名册上的保留期限和改进名册上候选人安置机

制的备选方案。行预咨委会认为，增加受地域分配限制的 P-2 职等初始职级的数目，将提高成功候选人的安置情况。

65. 秘书长的报告没有载列新的工作人员流动综合办法的资料，该办法是根据秘书长关于工作人员流动新办法：为工作人员提供在职学习和技能发展机会，打造一个灵活的本组织的报告 (A/75/540/Add.1) 进一步制定的。行预咨委会确认，根据《联合国工作人员条例和细则》条例 1.2(c)，秘书长有权在本组织横向调动工作人员，但认为，也包括整个秘书处的此类大规模流动框架本应提交大会，并详细说明其执行情况和所涉费用。建立这样一个框架是要由大会审议的政策事项。

66. 他在介绍行预咨委会关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告 (A/77/728/Add.1) 时说，行预咨委会相信，大会在审议行预咨委会的该报告时，将向大会提供自第七十三届会议以来推出的政策和举措的最新资料和说明，包括酌情提供所涉经费估计数。关于员工队伍规划，行预咨委会注意到对各实体负责人的授权，但认为应加强总部一级的员工队伍规划管理，以更好地查明有无可能精简职能，特别是在局势相对稳定和业务环境无重大变化的情况下。行预咨委会还相信，将制定办法，系统收集和报告编外人员、特别是咨询人和个体订约人履行核心职能的情况，得出的数据和信息分析将列入秘书长下一次概览报告和关于秘书处组成的相关报告。

67. 他在介绍行预咨委会关于秘书处的组成：工作人员情况统计的报告 (A/77/729) 时说，行预咨委会相信，秘书长将在今后的组成情况报告中提供更多深入分析、更多比较和分类资料，以及数据与人力资源管理目标之间的相关性。行预咨委会关切，2017 年至 2021 年，员额须按地域分配的、无人任职的会员国数目从 19 个增至 21 个，而任职人数过多的会员国数目则从 27 个增至 30 个。行预咨委会还关切，按地域分配的空缺员额数量大，由不具地域地位或限期任用的工作人员临时占用的地域分配员额数增加，建议大会请秘书长采取一切必要措施解决这种情况。行预咨委会还关切秘书处工作人员的平均年龄增加，尽管在本报告所述期间的增加速度慢于 2017 年至 2020 年期间，强

调需要扭转该趋势。行预咨委会建议大会请秘书长在今后关于秘书处组成的报告中系统地提供关于内部和外部任命的详细分列资料。

68. 他在介绍行预咨委会关于秘书处的组成：免费提供的人员、退休工作人员、咨询人和个体订约人及联合国志愿人员的报告(A/77/727)时说，行预咨委会期望秘书处遵守适用于这些类别的编外人员的所有大会决议、条例和细则，任何例外情况，特别是涉及退休人员和咨询人的例外情况，都将作为例外情况处理。行预咨委会注意到编外人员总人数，认为全面和有效的员工队伍规划应减少依赖此类人员的需求，相信员工队伍规划将得到加强，以便将此类人员，特别是退休人员和咨询人的使用限于有限的情况。

69. 秘书处在 COVID-19 大流行期间实施了一项政策，允许实习生远程提供服务和专业知识，这略微改善了各地域实习生的参与情况。行预咨委会建议大会请秘书长将该政策视为对本组织现场实习方案的一个补充，相信远程实习方案的经验教训会得到加强，还相信秘书长关于该事项的下次报告会纳入改善来自无人任职和任职人数不足的会员国以及发展中国家的实习生参与情况的可能解决办法，并纳入所有形式实习方案的可能供资办法，供大会审议。

70. 秘书长的报告首次概述了秘书处 2020-2021 年聘用的联合国志愿人员情况。考虑到本国和国际联合国志愿人员之间的费用差异以及国家能力建设有重要意义，行预咨委会建议大会请秘书长增加使用本国联合国志愿人员。行预咨委会还建议大会请秘书长确保国际联合国志愿人员的公平地域代表性。

71. 他在介绍行预咨委会关于 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为案件的做法的报告(A/77/730)时说，透明度、相称性、正当程序和一致性对纪律程序必不可少；行预咨委会相信，秘书长今后关于纪律事项的报告将更明确地阐述在确定不当行为和实施纪律措施方面适用的标准和内部条例。必须确保提高管理人员行为方面的透明度，加强问责，而且，监督厅应尽最大可能处理对可能的不当行为的调查，特别是管理人员的不当行为，以确保调查的独立性和完整性。

72. 他在介绍行预咨委会关于道德操守办公室的活动报告(A/77/545)时说，在该办公室向联合国各实体提供的服务中，只有与财务披露方案有关的服务是分摊费用的。应与获取该办公室服务的所有实体确立费用分摊或费用回收安排。行预咨委会确认自愿披露倡议对高级官员有重要意义，还确认努力提高本组织透明度有重要意义。关于涉及该办公室主任的提议，行预咨委会认为，该办公室咨询作用的可信度并不在于该办公室主任的职等，而在于该办公室的授权任务和职能。主任的资历不应作为可信度的指标，任何特定员额的职等也不应被用来说明有理由阻止任职者履行相关职能。该办公室主任目前被任命为 D-2 职等，该职等与指导和协调该办公室落实促进道德操守、透明度和问责文化的连贯一致的响应政策的工作相称。

73. **Roscher 女士**(联合检查组)介绍了联检组关于审查联合国系统的道德操守职能的报告(JIU/REP/2021/5)，该报告通过秘书长的说明(A/77/258)转交大会，她说，道德操守和诚信对联合国系统各组织的运作以及公信力和声誉至关重要。因此，一个专门的、有效的道德操守职能部门对于这些组织的问责和廉正至关重要。联检组在审查中评估了道德操守职能部门的现状，就进一步提高和加强该职能部门提出了建议。

74. 尽管取得了进展，但联合国系统各组织、包括道德操守办公室的道德操守安排，仍有一些不足。除五个组织外，所有接受审查的组织都设立了专门的道德操守职能部门。在较小的组织中，联检组建议与联合国系统另一组织共享该职能或将其外包给另一组织，以确保独立性和连贯一致性。道德操守职能部门的职权范围需要更新，以酌情纳入新职责。包括联合国在内的 13 个组织的道德操守职能部门的独立性需要加强，以遵守联检组的建议和标准，以及既定的良好做法。包括独立审计咨询委员会在内的各审计和监督委员会的任务应予扩大，纳入道德操守监督。道德操守必修课程的上课率仍然太低；有必要进行监测和跟进，还要定期开设进修课程。与财务披露和利益申报有关的政策和方案、包括联合国财务披露方案的效力和效率应予审查。全系统在道德操守方面尚未实现充分的一致性。道德操守困境带来的新要求和挑战需要解决。道德操守风险应纳入企业风险管理框架。

75. 联检组建议,联合国系统各组织的立法机构和理事机构如果尚未要求所在组织在 2023 年底前更新其审计和监督委员会的职权范围,则应提出这一要求,以便必要时纳入关于道德操守的规定,并将道德操守作为委员会新成员的一个理想的专门知识领域。其余建议是向联合国系统各组织的行政首长提出的;如果理事机构要求行政首长迅速就这些建议采取行动,则会大大促进实施这些建议。联检组注意到秘书长关于此事的说明(A/77/258/Add.1)中所载的行政首长协调会对该报告的评论。

76. **Pietracci 女士**(联合国系统行政首长协调理事会)介绍了秘书长的说明(A/77/258/Add.1)所载的秘书长和行政首长协调会对联检组的报告的评论意见,她说,联合国系统各组织欢迎该报告,赞赏其中所载的全面分析,并注意到报告对全系统道德操守职能部门的主要特点作了方便用户的系统化说明。自该报告发布以来,许多组织表示加强了道德操守职能,包括增加了这些职能部门的责任和作用之间的趋同性。各实体还强调了这些职能部门机构设置的多样性,包括各道德操守办公室主任的合同安排、人员配置以及与各实体理事机构的关系。

77. 主席根据大会第 35/213 号决议,邀请秘书处工作人员代表作为职工会的单一代表发言。

78. **Fattah Wahidi 女士**(工作人员代表)通过视频链接发言说,她谨表示同情和声援全世界受战争、自然灾害和经济困难影响的人。尽管管理层努力确保服务条件更好地反映工作人员的权利、需求和愿望,但仍需进一步改进。工作人员赞赏新的育儿假政策,尽管孩子在该政策于 2023 年 1 月 1 日生效日期前出生的工作人员未有平等机会让父亲照料孩子。第五委员会的咨询意见对于公平执行新的流动政策至关重要,这也是管理层和工作人员之间建设性协作的结果。

79. 与职工会真诚协商对改善工作环境或服务条件至关重要;工会在联合国的运作中发挥着至关重要的作用,其投入可确保任何改革或变革为工作人员所接受。与工作人员协商基本上是在走形式。委员会应促进举行协商,促成广泛认可的变革,以维护工作人员福利和会员国的利益。

80. 会员国支持工作人员不断呼吁加强整个组织的问责,对避免滥用授权制度至关重要。业绩管理对于工作人员在本组织内的职业发展和进展至关重要;工作人员指望委员会在工作人员核可新的业绩管理政策后审议该政策。

81. 阻碍一般事务及有关职类工作人员职业晋升的障碍必须消除。联合国若剥夺了一些多才多能的、流动和适应性强的工作人员获得这种晋升的权利,则不能被视为一个灵活、现代化和响应迅速的组织。关于纪律事项,冗长的监督程序造成了一种不确定的工作环境,影响了工作人员的心理健康和福祉。会员国要提供支持,建立一个灵活、公平和透明的监督制度,藉此查明真相,同时保护举报人和整个环境。

82. **Tur de la Concepción 先生**(古巴)代表 77 国集团和中国发言说,秘书长在其关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革任务执行情况概览的报告(A/77/590/Add.1)中,侧重于敏捷性、多样性和问责等连贯一致、相互依存的综合成果,旨在指导改革对本组织的影响。秘书长在其关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/590)中,概述了旨在衡量实现长期成果进展的监测指标样本。秘书处的结论是,目前征聘程序的不足是系统性和结构性的。秘书处打算通过工作人员甄选 2.0 方案来克服这些不足之处,该方案将基于征聘、外联和青年专业人员方案这三个组成部分,建立一个符合《宪章》第一百零一条文字和精神的、更有效、公平、高效和灵活的制度,为此确保在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员。秘书处的目标是到 2026 年完成该方案;77 国集团愿意探讨全面、连贯地研究该提案的最佳方式。与此同时,77 国集团期待着全面审议秘书长一揽子提议,以确保委员会通过一项决议草案,指导秘书处努力克服前几届会议一再出现的挑战。

83. 人力资源管理改革对联合国的全面改革必不可少。77 国集团赞扬取得的进展,特别是在精简规则和政策以及改变服务条件方面。77 国集团欢迎加强内部反腐措施,并采取步骤为工作人员举报不当行为打造安全环境。公平地域代表性和性别均等原则至关重要。在庆祝实现性别均等方面取得进展的同时,77 国集团对地域代表性未予扩大表示关切。令人难以理解的是,

在上一报告所述期间，适当幅度内的国家数几乎没有增加，本组织却要在今后几年实现完全性别均等。从该情况可以推断，从发展中国家征聘的妇女远远少于从发达国家征聘的妇女。同样令人沮丧的是，发展中国家妇女担任高级职位的比例过低。秘书长应加紧努力，特别是在高级职等上实现公平地域代表性，并适当注意部队和警察派遣国的代表性。关于几十年来保持不变的适当幅度制度，约有 500 个地域分配员额空缺。77 国集团将在续会本期会议上高度优先处理该问题。

84. 77 国集团关切秘书处工作人员平均年龄上升和初始职级职位、特别是 P-1 和 P-2 职等的职位数量减少。这种情况限制了实现重要人力资源目标的可能性，其中包括振兴本组织和从各地域，特别是从无人任职和任职人数不足的发展中会员国获取新人才。

85. 77 国集团提请秘书处领导层注意实施弹性工作安排。虽然这些安排在 COVID-19 大流行期间业经证明是有效的，但现在生活正在恢复正常。77 国集团关切的是，不在办公室工作可能被视为一项权利，甚至是一项规则，而根据秘书长关于弹性工作安排的公报 (ST/SGB/2019/3)，情况并非如此。该关切基于经验评估，即秘书处大楼的大多数楼层无论哪天只有一半或不到一半人。

86. **Camelli 先生**(欧洲联盟代表，以观察员身份)也代表以下国家发言：候选国阿尔巴尼亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、黑山、北马其顿、摩尔多瓦共和国、塞尔维亚、土耳其和乌克兰；可能的候选国格鲁吉亚；以及安道尔和摩纳哥。他说，本组织的财富在于其人民，这是本组织最宝贵的资产。工作人员对于履行联合国任务、维护其原则和捍卫其价值观至关重要。他感谢秘书长作为行政首长努力实现人力资源系统现代化；现在是委员会改善人力资源管理框架以满足本组织需要的时候了。委员会在第七十六届会议续会第一期会议上几近做到这一点，当时委员会第二次侧重于主要与人力资源管理有关的事项，从而帮助各代表团更好地了解彼此的立场。然而，尽管进行了建设性接触，委员会仍无法处理许多过时的报告，对这些报告的审议因几年僵局而推迟。委员会决心向前迈进，决定重

新开始，要求提交系列新报告。现在的环境更有利于在委员会以往努力的基础上取得有意义的成果。

87. 秘书长在其关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告 (A/77/590) 中，为建立一个注重多样性、灵活性和问责的具有前瞻性、响应迅速的综合人力资源管理系统奠定了基础。根据《宪章》，本组织的员工队伍应体现效率、才干及忠诚之最高标准，同时反映其所服务人员的多样性，包括在地域、性别、年龄和技能方面。欧洲联盟及其成员国欢迎秘书长关于秘书处的组成：工作人员情况统计的报告 (A/77/580) 中所述进展，支持本组织努力加强员工队伍各个方面的多样性。全系统应努力在各级、包括外地实现性别均等。应适当注意在尽可能广泛的地域基础上吸引和留住人才。纳入残疾人至关重要。本组织必须得到振兴，还要获取更年轻的新人才。使用多种语文至关重要，在人力资源管理中须充分体现语文多样性。

88. 为了让员工队伍灵活，并让工作人员感到有动力，各级都要进行有效的业绩管理，不仅是要激励和奖励优秀员工，还要应对业绩不佳问题。为此，战略性的全面员工队伍规划必不可少。征聘过程应确保本组织在 120 天的目标时限内聘用到有适当技能的最合适候选人。本组织应通过加强培训促进职业发展，使工作人员获得必要的技能，适应各种有挑战性的工作环境。无论是在总部还是在外地，一个运作良好的流动框架，对于本组织及其工作人员履行任务并为世界人民服务至关重要。这种框架可让工作人员扩展经验，充分发展职业生涯，同时确保充分利用秘书处内多样、丰富的任务和工作地点。

89. 强有力的问责框架要推出。问责是管理改革的基石，是授权制度的组成部分，对培养道德操守、包容和透明度文化至关重要；对防止歧视并通过以受害者为中心的办法实现对不当行为的零容忍至关重要。本组织不得有歧视、骚扰，包括性骚扰以及性剥削和性虐待。在这方面，他欢迎道德操守办公室所作努力，强调需要加强其独立性。

90. **Peñaranda 先生**(菲律宾)代表东盟发言说，东盟认可秘书长关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革任务执行情况概览的报告 (A/77/590/Add.1) 和关于

2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/590)。尽管秘书处努力建立一支多样化的员工队伍并实现公平地域分配,但依然存在某些挑战。在大会第七十五届和第七十六届会议上,秘书处告知委员会,秘书处计划全面改革工作人员甄选制度,通过改变政策、程序和技术来补救征聘过程中的不足之处。东盟认可秘书处打算启动工作人员甄选 2.0 方案,以制定一个有效、灵活的征聘程序,处理与人力资源管理有关的具体问题,包括地域、性别、青年、使用多种语文、残疾包容和反对种族主义等领域的问题。东盟希望,该方案在积极主动的外联活动的支持下,将促进 2023-2026 年期间高效实施人力资源管理改革。

91. 在更新全球人力资源战略方面,秘书处应根据《宪章》第一百零一条,优先征聘和留用符合效率、才干及忠诚之最高标准的人才,并优先考虑实现性别均等、包容残疾人、员工队伍年轻化和加强问责。秘书长应在其关于改革和秘书处的组成的报告中定期提供关于这些进展的资料。

92. 针对工作人员老龄化情况,秘书处应年轻化,同时不对地域分配或性别平衡产生不利影响。无人任职或任职人数不足或有可能出现这种情况的会员国的年轻国民,包括通过了一般事务转专业职类考试的工作人员,若有资格参加青年专业人员方案,则地域分配情况会有改善,青年专业人员的职业生涯也会提升。秘书处应制定一项提案,推动各级工作人员的职业提升和升级。

93. 东盟欢迎秘书处努力到 2030 年实现全组织性别平衡。东盟回顾秘书长关于在联合国秘书处消除种族主义,促进人人享有尊严的报告(A/76/771)中所载的资源提议,呼吁建立一个所有工作人员享有尊严和尊重的包容性的工作场所,在此工作场所中继续一个没有歧视、骚扰和滥用权力的环境,为员工队伍的工作与生活平衡、健康和福祉提供支持。东盟欢迎支持包容残疾人和增强残疾人权能的举措,包括利用与促进包容残疾人的组织的伙伴关系,传播空缺信息,提高认识,制定公平和公正平等对待各阶层劳动力的标准。

94. 工作人员的培训和发展是任何可持续组织的基石。作为这种发展的一部分,应促进秘书处工作人员

的流动,特别是总部与外地之间的流动。菲律宾代表团欢迎提供关于流动框架执行情况的最新信息。

95. **Schmied 女士**(瑞士)也代表列支敦士登发言说,联合国最宝贵的资产是其工作人员,本组织依靠其奉献和技能来履行任务。因此,联合国需要合理管理现代人力资源,为一支高绩效的员工队伍和一个有成效、高效率、灵活、注重成果的联合国提供支持。两国代表团欢迎秘书长在其关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/590)中提出的指导方针。本组织及其工作人员必须灵活,以便联合国能够迎接二十一世纪的挑战。在不断变化的世界中,良好的员工队伍规划以及在征聘期间考虑今后技能需求必不可少。因此,秘书长应改善员工队伍规划,以便将编外人员的使用限制在合理、有限的情况下。流动为工作人员提供了学习机会和职业发展机会,对建立一支可在不同环境下与各利益攸关方互动的、有技能、有活力、适应性强的员工队伍至关重要。因此,两国代表团欢迎加强工作人员流动新办法,欢迎从 2023 年开始实施年度流动。要吸引最优秀的人才并实现公平地域代表性,必须为所有工作人员确立公平薪酬。

96. 多样性和包容性有助于本组织满足全球多样化人口的需求,因此,两国代表团欢迎建立一个综合框架以全面促进多样性的倡议。他们还欢迎工作人员甄选 2.0 方案,该方案旨在使征聘工作更有效、公平、高效和灵活,同时确保本组织根据《宪章》达到效率、才干及忠诚之最高标准。要在所有实体实现性别均等,并使员工队伍年轻化。则要作出更多努力。

97. 本组织对其工作人员和所服务对象的责任通过问责机制来体现;特别是,在打击性剥削、性虐待和性骚扰方面,必须采取以受害者为中心的办法。两国代表团欢迎促进工作人员健康和福祉的措施,特别是新的心理健康行动计划。秘书长题为“我们的共同议程”的报告(A/75/982)所述的变革五重奏,对于通过创新、更好地利用数据和工作人员的持续参与实现更灵活、多样和负责任的人力资源管理至关重要。

98. **Ainomuhisha 先生**(乌干达)代表非洲国家集团发言说,尽管进行了广泛讨论,但委员会五年多来未能通过一项关于人力资源管理的决议草案。与此同时,

流动、征聘和公平地域代表性等领域情况恶化。秘书长在其关于 2021-2022 年期间人力资源管理改革概览的报告(A/77/590/Add.1)中所述的为提高灵活性、多样性和问责的人力资源管理改革业经证明庸碌无为，没有带来真正的变化。该集团将在非正式磋商中密切关注秘书长关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/590)中所载的关于该事项的新提议。

99. 关于通过工作人员甄选 2.0 方案在征聘、外联和青年专业人员方案的基础上提高工作人员甄选的效力、公平、效率和灵活性，秘书长不仅应通过采用动态甄选标准全面审查与工作职位有关的理由和理念，还应消除有利于或不利于候选人的可能偏见。最近的数据清楚地表明，甄选过程中存在严重偏见，对员工队伍的组成产生了不利影响。名册过满问题也须得到解决。

100. 该集团关切的是，秘书长关于公平地域代表性的说辞并未反映在行动或结果中。无人任职和任职人数不足的国家的情况变动慢，以及一个集团任职人数过多损害了其他集团的利益，这种情况从未如此明显。与已经制定了相关战略的性别均等实现情况相对照，地域代表性几乎未有管理人员关注，其考绩不受此影响。需要制定一项真正的公平地域代表性战略，并采取与性别均等方面措施类似的激励和特别措施。虽然通过全系统性别均等战略取得了很大成绩，但发展中国家的任职人数仅略有增加，因此该战略就公平地域代表性而言未有成效。该集团将认真审议秘书长的纠正措施，确保发展中国家妇女也得益于全系统性别均等战略。

101. 此外，数以百计的地域分配员额要么空缺，要么未考虑公平地域代表性就被占用。该集团将密切关注地域分配员额的总体管理情况，不会支持那些认为实现公平地域代表性和填补空缺员额可有可无的管理人员。该集团将与所有利益攸关方合作，确保地域分配员额数反映秘书处员工队伍的实际情况，包括考虑到部队和警察派遣国的贡献。

102. 大会通过其关于消除种族主义和种族歧视的决议以及设立联合国青年问题办公室的决议，向本组织提供了旨在改善工作条件和促进青年参与秘书处工

作的实体。秘书长应扭转秘书处工作人员平均年龄增加和初始职级职位、特别是 P-2 和 P-3 职等职位减少情况，其危及实现人力资源目标，包括本组织年轻化的目标。该集团将通过审议秘书长的相关报告，监测新机构所作贡献。关于纪律事项，该集团赞赏加强内部反腐措施，并赞赏采取步骤为工作人员举报不当行为打造安全环境。秘书长必须对本组织的种族歧视和虐待行为采取零容忍态度。

103. **Al Salmi 先生**(阿曼)代表海湾阿拉伯国家合作委员会成员国发言说，联合国系统的人力资源管理改革至关重要，这符合本组织及其会员国的目标和宗旨。与此同时，联合国必须响应所有会员国的需求；因此，在对秘书长关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/590)发表评论之前，海湾阿拉伯国家合作委员会成员国希望讨论其目前在联合国的人员任职情况，因为“任职人数不足”一词不足以反映这一情况。

104. 秘书长在其关于秘书处的组成：工作人员情况统计的报告(A/77/580)中指出，沙特阿拉伯的适当幅度是 27-36 个员额，但事实上，目前有两名沙特人在联合国工作。巴林的适当幅度是 4-14 个员额，而巴林有三名公民在联合国工作。科威特的适当幅度是 8-17 个员额，但只有一名科威特国民在本组织工作。阿曼的适当幅度是 5-15 个员额，但目前只有一名阿曼公民在联合国工作。阿拉伯联合酋长国的适当幅度是 15-25 个员额，卡塔尔是 8-18 个员额，但这两国均无公民为联合国工作。问题不仅是这些国家在联合国工作人员中任职人数不足或是所涉员额性质问题，其还是一个系统性问题，涉及提高意识、聘用和最后甄选，必须立即加以解决，以实现联合国文件中强调的公平代表性。海合会成员国坚定支持联合国，渴望为本组织的工作做出贡献，包括续设职位聘用本国公民，以实现理想的员工队伍平衡。

105. **Velázquez Castillo 先生**(墨西哥)说，人力资源是本组织最大的资产，这不仅体现在工作人员人数上，还体现在相关年度支出上。因此，人力资源管理不仅对履行任务有重要意义，而且对一个必须应对复杂的全球业务挑战的大型行政机构的运作有重要意义。人力资源对于联合国系统有能力满足会员国期望和应

对当前国际形势的挑战也必不可少；因此，必须制定、实施和评价各项政策，使本组织能够通过总部和外地提供优质服务，及时有效地完成任务。

106. 墨西哥注意到，作为 2023-2026 年期间拟议人力资源管理改革的一部分，秘书长正在就征聘、人才留用、性别均衡、年轻化以及建立激励机制和规定职业确定性问题提出政策倡议和建议。为了使委员会在续会本期会议上就人力资源管理达成一致，大会必须就人力资源改革进程的基本准则作出决定。墨西哥认可秘书处的努力，但认为大会应制定共同标准，确保实现流动性、灵活性和问责领域的预期目标。工作人员内部需要有组织的更新换代；为了确保联合国继续保持活力，需要激励措施来吸引多样化的年轻人才，这些人才要基于性别平等视角、通过提供成长和流动机会留住他们并增强其权能。秘书处的人力资源倡议必须纳入一个载有明确优先事项的计划，以避免缺乏重点。与人力资源改革相关的行动必须按照合理、灵活和透明的顺序进行，以取得预期成果，并合理使用本组织的资源。

107. **Jerboui 女士**(摩洛哥)说，人力资源是本组织最大的资产，因此，联合国系统必须征聘和留住有技能的人员，以实现目标并履行任务。根据《宪章》第一百零一条，一个工作人员有广泛地域代表性的秘书处将提高本组织履行任务的能力。秘书长自 2017 年上任以来，为人力资源管理改革注入了新的动力。实施改革正在加强联合国，使其更加高效、负责和灵活。摩洛哥欢迎在高级官员中实现了性别均等，期待整个组织实现公平地域代表性和性别平衡。至于秘书长关于 2023-2026 年期间实施人力资源管理改革的前进道路的报告(A/77/590)，她欢迎拟议的人力资源管理框架，该框架侧重于长期成果，以确保实现具体、可衡量的影响，并考虑到履行任务所需的人力资源系统相互依存情况。

108. **Chumakov 先生**(俄罗斯联邦)说，令人遗憾的是，委员会未就秘书长在前几届会议期间发布的约 50 份报告所作提议达成一致；然而，这并不意味着委员会的工作毫无成果。俄罗斯联邦代表团满意地注意到，尽管 2022 年没有新指导意见，但秘书长考虑到了各代表团在委员会内的意见。进一步实施 2023-2026 年

期间人力资源管理系统改革的战略载有几乎所有会员国先前核准的要素，如使用多种语文对员工队伍多样性有重要意义。

109. 然而，存在差距。几乎早在第七十五届会议上就对更多支持实习生达成了共识，但秘书处尚未表明对现有问题的解决办法。在遵守会员国指示方面的进展也不平衡。秘书长在性别平等领域的成就显著，但公平地域代表性方面的情况仍有许多差强人意之处。确定不当行为适用的标准和内部规定，以及导致解雇的不当行为类型，必须有更明确的规定。在纪律程序中，必须始终坚持正当程序，并在必要时加以完善。会员国和行预咨委会一再提请秘书处注意，来自无人任职和任职人数不足国家的、被任命到地域分配员额的工作人员人数少得令人无法接受。没有人提出任何适当措施来追究各部厅管理人员不遵守该要求的责任。

110. 俄罗斯代表团要求阐明对大会的确切期望。俄罗斯联邦愿意讨论秘书处拟议的人力资源管理改革方面的长期成果。然而，注意这些报告——没有更多要求——显然会对新的流动办法、工作人员甄选 2.0 方案以及可能更多其他东西开绿灯。俄罗斯代表团不同意为纯资讯目的发布报告。

111. **Kawasaki 先生**(日本)说，人力资源管理对于一个有效、高效和包容的组织必不可少，联合国需要获取并投资于有技能和有动力的工作人员。然而，会员国前几年未能给予秘书长适当指导，也未推动秘书长努力使本组织有效、高效和包容。会员国必须努力提供适当指导，同时充分利用对各组议题的讨论和对各议题更有重点的讨论。

112. 《宪章》第一百零一条提到在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员的重要性，为了按照该条规定使组织更加多样化，必须解决一些会员国任职人数不足或无人任职的长期挑战；日本代表团再次呼吁秘书长为此加倍努力。日本还欢迎秘书长为实现性别均等所作努力，鼓励秘书长加强诸如将外地性别平等问题纳入主流等举措。

113. 日本关切阻碍员工队伍年轻化的因素，特别是秘书处初始职级专业人员员额数与高级员额数不平衡，这种不平衡使本组织头重脚轻现象日益严重。秘

书长应进一步努力振兴联合国，引入新想法，促进员工队伍的更替规划和灵活性，以推进管理改革。

114. 秘书长将在 2023 年开始实施新的工作人员流动框架。日本认识到，促进流动将加强本组织，期待讨论如何使该框架更加有效和高效，同时要求说明执行框架的时间表等事项。

115. **Alshaikh 女士**(沙特阿拉伯)说，人力资源对实现联合国及其会员国的目标必不可少，本组织必须体现世界地域多样性。在沙特阿拉伯，受人民实现该国 2030 年愿景计划的愿望所驱动，人力资源领域正在取得重大进展。该国 70%的人口在 35 岁以下，因此，该国制定了年轻人发展和就业战略计划，并引入了数

字系统，让公民可以远程获取人力资源服务，而无需主管当局审查。

116. 当代年轻人渴望在多边国际组织工作；作为联合国的一个创始国，沙特阿拉伯对阿曼代表所引数字感到失望。沙特阿拉伯代表团期待着在非正式磋商中探讨该事项。

117. 沙特阿拉伯赞扬秘书长制定了《地域多样性战略》，尽管有一些根本问题需要得到解决。沙特阿拉伯代表团决心成为解决这些问题的一个伙伴，期待与秘书长合作，保持工作人员高昂的士气，使联合国成为一个有吸引力的工作场所，并执行各项决议。

下午 1 时 05 分散会。