



大会

第七十八届会议

正式记录

Distr.: General
13 March 2024
Chinese
Original: English

第五委员会

第 27 次会议简要记录

2024 年 2 月 26 日上午 10 时在纽约总部举行

主席： 马哈茂德先生.....(埃及)
行政和预算问题咨询委员会主席： 库迈姆先生

目录

工作安排

议程项目 141： 联合检查组

议程项目 139： 人力资源管理(续)

议程项目 142： 联合国共同制度(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。

24-03577 (C)



请回收



上午 10 时 05 分宣布开会。

工作安排(A/C.5/78/L.28)

1. **主席**说, 根据大会第 77/267 号决议, 第五委员会续会本期会议将持续五周而不是四周, 这一事态发展应有助于完成委员会的工作。委员会面前有若干对改善联合国预算和财务运作至关重要的问题, 他呼吁委员会就这些问题达成一致, 尽量减少委员会不采取行动或推迟审议的事项。他计划对在本届会议主要会期举行的关于委员会工作方法的非正式讨论采取后续行动, 根据会员国和秘书处的提议汇编一份非正式文件, 作为续会第二期会议强化审议的依据。
2. 然后, 他请委员会审议根据秘书处关于文件编制状况的说明(A/C.5/78/L.28)编写的续会第一期会议拟议临时性暂定工作方案。
3. **Ainomuhisha 先生**(乌干达)代表 77 国集团和中国发言。他说, 77 国集团希望将根据大会第 77/267 号决议分配给续会第一期会议委员会审议工作的额外一周时间用于促成委员会就其面前的议程项目得出结论, 而不是被浪费掉。77 国集团还感谢行政和预算问题咨询委员会就这些议程项目向委员会提供全面合理的技术建议。
4. 77 国集团注意到为确保及时向委员会提交和提供报告而采取的步骤。及时提供报告对于促成委员会在工作方案分配的内在正常工作时间开展工作、为本组织提供良好指导并尽量减少就其通过骨架式决议或根本不对其采取行动的事项数量至关重要。
5. 77 国集团致力于彻底审议委员会面前的所有事项, 特别是人力资源管理、问责制、供应链活动、联合检查组(联检组)报告和联合国共同制度。大会通过了关于人力资源管理的第 77/278 号决议, 此前长期未能就该事项达成共识。77 国集团有兴趣更多地了解为执行该决议提供的全面指导所采取的步骤。所有部门都必须毫无例外地、实质性地执行该决议。
6. **Gafoor 先生**(新加坡)代表东南亚国家联盟(东盟)发言。他说, 东盟希望强调, 由于未缴纳分摊会费, 特别是由于一个主要分摊国未缴纳分摊会费, 联合国的流动性状况十分糟糕。尽管委员会尽了最大努

力按时最终确定 2024 年方案预算, 但由于采取了加强节省费用措施(包括限制雇用和支出以及减少秘书处对在纽约和其他地点举行的会议的支持), 任务的执行将受到不利影响。有能力缴纳分摊会费的会员国应足额、按时、无条件地缴纳分摊会费。如果不支付这些缴款, 会员国就无法指望本组织在确保适当人员配置和工作人员福利的情况下完成会员国委托的任务。东盟希望这一情况很快得到改善, 并期待定于 2024 年 3 月 1 日举行的主计长关于流动性状况管理的情况通报。

7. 本组织的人力资源政策必须与秘书长对联合国的改革(包括他对多边主义未来的设想)同步发展。这些政策应确保工作人员有适应能力并为未来做好准备, 以便他们能够在不断变化的复杂世界中支持本组织的工作。还必须不断反思联合国工作人员的组成, 以保证本组织保持多国性质并从不同的观点和经验中受益。

8. 东盟将密切关注委员会在续会本期会议上就与预算有关的议程项目进行的讨论。需要充足的资源来促进《联合国海洋法公约》下国家管辖范围以外区域海洋生物多样性的养护和可持续利用协定的生效和执行, 这对东盟成员国和其他发展中国家非常重要。东盟还期待着讨论秘书长关于为驻地协调员系统提供充足、可预测、可持续的供资以确保其正常运作的提议。然而, 东盟感到失望的是, 直到 2024 年 3 月 26 日, 即续会第一期会议结束前两天, 才会提出这一事项。他敦促秘书长和行预咨委会迅速敲定相关报告, 以确保有足够的时间彻底讨论这一事项。

9. **Camelli 先生**(欧洲联盟代表, 以观察员身份)也代表下列候选国发言: 阿尔巴尼亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、格鲁吉亚、黑山、北马其顿、摩尔多瓦共和国、土耳其和乌克兰以及安道尔、摩纳哥和圣马力诺。他说, 大会续会第一期会议的设立是为了使委员会能够在不妨碍续会第二期会议审议维持和平问题的情况下, 处理对联合国的高效率、高成效运作至关重要且已从会议主要会期推迟的无时限事项。

10. 欧洲联盟及其成员国支持秘书长努力实现本组织的现代化和改革, 特别是供应链管理的现代化和

改革，这对全面管理改革至关重要。他们赞扬在这一问题上取得的进展，因为这将使联合国变得更好、反应更迅速。然而，他们对不断试图削弱监督机构的独立性和阻碍其调查的做法表示关切，因此致力于建立一个强有力的问责框架。作为管理改革和权力下放的基石，秘书处工作人员及其利益攸关方的问责对于培养讲求道德操守和透明度的文化以及预防和不当行为至关重要。

11. 委员会必须继续为联合国立法机关确定的所有任务提供充足的资金。在委员会审议的结构性预算事项中，欧洲联盟将特别注意确保为联合国苏丹过渡时期综合援助团(联苏综合援助团)的有序清理结束、国家管辖范围以外区域海洋生物多样性的养护和可持续利用协定的执行以及根据大会第 77/301 号决议设立的阿拉伯叙利亚共和国境内失踪人员问题独立机构提供充足的资金。欧洲联盟期待讨论如何确保为驻地协调员系统提供充足、可预测和持续的资金。但委员会的职责范围不只是通过预算。因此，欧洲联盟呼吁所有会员国履行其对本组织的财政义务，以使本组织能够执行其任务。

12. 委员会还将继续讨论人力资源管理问题。大会关于该专题的第 77/278 号决议的通过标志着多年谈判取得了结果，欧洲联盟期待跟踪其执行情况，同时恢复对相关议程项目的双年度讨论。根据《联合国宪章》，本组织的员工队伍应体现效率、才干及忠诚之最高标准，同时反映其服务对象的多元化，包括地域、性别、年龄和技能方面的多元化。秘书长作为行政首长为实现人力资源系统现代化做出了不懈努力，值得赞扬；工作人员对于完成联合国的任务、维护其原则和捍卫其价值观至关重要。

13. 虽然秘书长关于“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告(A/78/569)所述进展值得欢迎，但委员会还应考虑 2023 年推出的联合国秘书处员工队伍门户网站上提供的更新信息。他肯定了本组织为实现其员工队伍多元化所做的努力，尤其欢迎无任职人员、任职人数不足和任职人数过多的国家数目有所减少。应在全系统范围内做出努力，以期在各级(包括外地)实现性别平等。包容残疾人也至关重要。必须获得并留住新的更年轻的人才，以实现本组织

的年轻化。使用多种语文至关重要，语文多样性必须充分反映在人力资源管理中。续会第一期会议的会期延长至五周，给本组织和会员国带来了相当大的费用。因此，必须充分发挥续会第一期会议的潜力。

14. **Alnasr 先生**(卡塔尔)代表海湾阿拉伯国家合作委员会成员国发言。他说，第五委员会及时完成第七十八届会议主要会期的工作是值得赞扬的，因为自第七十三届会议以来第五委员会一直未能及时完成工作。促成这一成就的工作方法应适用于续会第一期会议。第五委员会面前有关提高联合国成效、改善其财务状况和改进人力资源管理的事项至关重要。此外，海合会成员国赞扬秘书处努力确保文件及时发布，使委员会得以有效讨论其面前的所有问题。

15. 海合会成员国感谢联检组努力加强监督以促进资源的最佳利用，联检组在 2023 年发布了 9 份报告就是证明。海合会所有成员国均已全额缴纳 2023 年经常预算摊款，一些成员国还为 2024 年经常预算缴纳了摊款。按时无条件地缴纳摊款对确保本组织继续工作至关重要。审议过程中的透明度是关键，第五委员会作为大会唯一负责行政和预算问题的主要委员会的合法性和胜任能力也至关重要。

16. **Jones 女士**(澳大利亚)也代表加拿大和新西兰发言。她说，委员会在本届会议主要会期及时完成了工作，从而提前发出了分摊会费通知书并收到了付款。鉴于拖欠会费程度创历史新高、经常预算现金储备极低，这是一项至关重要的发展。然而，造成这些拖欠款项和这种现金储备水平的责任完全在于会员国。2023 年，有 51 个会员国没有足额缴纳经常预算摊款，140 个会员国没有按时缴纳摊款。鉴于这一事实，她质疑：如果会员国不愿意为预算供资，那么核准预算的价值何在。在这种情况下核准预算只会导致预算执行率低下、无法完成任务，而且，具有讽刺意味的是，会导致退还款项给会员国，包括那些没有足额缴纳摊款的会员国。提供充足的资源对于完成任务至关重要。尽管财政拮据对本组织造成了影响，但在没有确保必要资源的情况下设定过高的期望值，其结果就是绩效不佳。因此，会员国必须足额、按时、无条件地缴纳摊款。

17. 联合国最宝贵的资产是其工作人员。如今，本组织比以往任何时候都更需要一支有能力、灵活、流动的员工队伍来完成其复杂的任务。在这支员工队伍中，必须实现性别均等，必须反映会员国的地域多样性，必须促进年轻化。最重要的是，员工队伍必须按照效率、才干及忠诚之最高标准开展运作。令人遗憾的是，由于流动性危机，秘书处被迫为防止出现拖欠缴款采取积极的现金节约措施，包括在2023年7月实行招聘限制。这些措施可能会在短期内节省开支，但也削弱了本组织员工队伍的能力，妨碍其长期履行会员国设定任务的能力。

18. 大会第77/278号决议就人力资源管理提供了早就应该提供的指导。澳大利亚、加拿大和新西兰期待讨论与人力资源管理有关、有待委员会审议的问题，包括秘书长关于该事项的报告(A/78/177)所述的《联合国工作人员条例和细则》修正案。这三个国家的代表团还期待审议秘书处的组成，同时铭记适当幅度制度的扩大导致了适当幅度范围内会员国数目的增加。此外，这三个国家的代表团将寻求永久办法，促进所有会员国充分参与借调军事和警务人员，同时确保尊重关于薪酬和福利的国家法律，避免重复支付。澳大利亚、加拿大和新西兰还期待讨论纪律事项，包括扩大“清白背景调查”范围的可能性。“清白背景调查”是一个数据库，用于在征聘过程中根据人员的诚信度对其进行筛选，涵盖所有类型的行为。此外，鉴于确保秘书处及时回应会员国需求的重要性，这三个国家的代表团期待讨论如何对工作人员的出勤情况进行监测。

19. 澳大利亚、加拿大和新西兰赞赏联检组对精神卫生和心理健康政策和程序进行了首次评估，因为联合国人员在就业过程中面临特别高的社会心理风险因素。从评估中收集的数据表明，残疾病例和因精神卫生状况而请病假的天数很多，这是令人极为关切的问题，对生产力、士气和财力都产生了重大影响。这三个国家的代表团期待讨论联检组关于改善这种状况的建议，包括在D类和E类工作地点提供更多的社会心理资源。

20. 澳大利亚、加拿大和新西兰期待彻底审议秘书长关于增加驻地协调员系统分摊经费的提议，因此

对这一事项将在续会本期会议审议的晚些时候介绍感到遗憾。

21. **Videche Guevara 先生**(哥斯达黎加)说，续会本期会议主要讨论人力资源管理，由于诸多原因，其对哥斯达黎加代表团而言特别重要。首先，联合国工作人员对本组织的运作至关重要。因此，哥斯达黎加代表团将特别关注大会第77/278号决议所规定任务的执行情况，特别是与保证公平地域代表性和性别均等有关的任务的执行情况，这两项任务对于确保本组织的工作人员反映会员国的多样性至关重要。

22. 第二，哥斯达黎加代表团高度重视秘书长关于2022年1月1日至2022年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/78/603和A/78/603/Corr.1)。任何不对不当行为特别是性骚扰、性虐待和性剥削做出适当应对的行为，都是对本组织公信力的攻击。这种行为及其实施者在联合国系统中没有立足之地，必须在各级打击有罪不罚现象。

23. 第三，在续会本期会议上，委员会将审议驻地协调员系统的订正预算估计数。哥斯达黎加代表团支持驻地协调员为推动在实地落实可持续发展目标而开展的工作。在这方面，值得认真评估秘书长为确保为驻地协调员系统提供充足资金而提议的经常预算结构改革。

24. 哥斯达黎加希望，在通过最近一项关于人力资源管理的全面决议与通过下一项此类决议之间，不会像以前那样相隔六年，并希望第七十七届会议取得的成功将成为常态。

25. **蒋华女士**(中国)说，面对各类全球挑战，联合国作为全球治理核心平台的作用更加突出。高效合理的财政预算和人力资源管理对联合国顺利履职至关重要。中方期待与各方协商合作，推动本次会议取得积极成果。

26. 中方高度重视联合国人力资源管理议题，赞赏去年五委一续会议通过多年以来的首份人力资源决议，为秘书处推进工作提供了全面指导。中方欢迎本次会议将会期延长至5周，希望各方充分协商，就

去年人力资源决议的后续落实进行深入讨论。中方高度关注联合国公平地域代表性问题，对于在联合国无代表性和代表性不足的成员国数量长期居高不下表示关切。中方呼吁秘书处拿出实实在在的措施，把提高地域代表性不足特别是广大发展中国家的代表性问题作为工作重点。

27. 关于驻地协调员供资问题，中方一贯支持联合国驻地协调员系统帮助发展中国家应对发展领域的紧迫挑战，加快落实 2030 年议程，高度重视秘书处为驻地协调员系统寻求稳定、可预期、可持续的供资。中方对秘书处在会员国尚未就驻地协调员系统供资模式改革达成一致的情况下，直接向联大五委提交预算申请表示关切。这不符合“授权在先、方案其次、预算在后”的联大预算审议原则。

28. 供资模式改革不能只是将原由发达国家承担的出资责任转给全体会员国，应通过广泛、耐心协商，探索多种供资选项，满足驻地协调员系统的合理资金需求。同时，联合国目前面临越来越大的财政和流动性压力，要加强统筹，综合施策。

29. **Laputin 先生**(俄罗斯联邦)说，尽管联合国因财政危机而采取的紧缩措施对本组织的工作产生了影响，但所有报告都必须毫无例外地以六种正式语文及时发布。如果不能确保以所有正式语文及时发布报告，就会像第七十八届会议主要会期时那样，不得不推迟对报告的审议。他请使用多种语文问题协调员参加定于 2024 年 3 月 1 日举行的主计长关于本组织流动性状况的情况通报，以便向会员国提供信息，说明这一情况以及相关紧缩措施对使用多种语文的影响。

30. 除了人力资源管理外，委员会在续会本期会议上的审议将侧重驻地协调员系统的资金筹措、问责制和供应链活动等关键问题，七年多来一直未就这一问题达成共识。俄罗斯联邦相信，主席团今后将就委员会工作方案的某些方面与会员国进行协商，例如将有关人力资源管理的报告按专题分组。俄罗斯代表团将对委员会面前的所有事项采取建设性办法。续会本期会议的审议工作应当透明并包括所有利益攸关方。委员会的工作方法必须得到严格遵守。

31. **Yamanaka 先生**(日本)说，经过六年多的谈判，大会第七十七届会议成功通过了一项关于人力资源管理的决议，从而为确保本组织更加有成效、更加高效率、更加包容提供了坚实的指导。人力资源管理对于任何组织的成功都必不可少。日本代表团期待评估秘书长改革人力资源管理的各项努力，这些努力应与大会关于这一事项的最新指导保持一致。日本代表团将尽忠职守，建设性地参与相关谈判。日本还将认真审议委员会面前的其他事项，如驻地协调员系统的订正预算估计数、阿拉伯叙利亚共和国境内失踪人员问题独立机构、问责制和供应链活动，以促成本组织履行其任务。

32. **Young 先生**(联合王国)说，在第七十七届会议续会第一期会议上，委员会多年来首次通过了一项关于人力资源管理的决议，其中除其他外规定自 2024 年 1 月 1 日起扩大适当幅度制度。然而，鉴于自通过该决议以来国际社会和联合国面临的挑战越来越多，有必要确保不断改进本组织与工作人员有关的内部流程和程序，因为工作人员是本组织最宝贵的资产。

33. 续会本期会议为委员会提供了就几年来一直未能达成一致的问题达成一致的机会。会员国应抓住本届会议主要会期的成效及其按时结束所产生的势头，通过关于供应链管理和问责制等事项的决议，这两个问题都与本组织工作的所有方面有关。

34. 在续会本期会议上，委员会将审议一项请求，即大幅增加驻地协调员系统供资中分摊会费所占份额。联合王国代表团坚决支持秘书长的发展改革并长期关注驻地协调员系统资金短缺的影响。可持续、充足和可预测的供资对于促成该系统协助各国政府努力促进发展至关重要。在国家一级建立更加一体化、更加协调的联合国系统符合所有会员国的利益。联合王国期待与委员会成员合作，促进在这一事项上取得进展。

35. 根据《联合国宪章》和大会第 45/248B 号决议，第五委员会是负责行政和预算事项的适当的大会主要委员会。为有效履行职责，委员会必须坚持履行其法定职能，而不是试图对其他主要委员会或大会全体会议做出的决定和通过的决议进行重审或重新辩论。

36. **Velázquez Castillo 先生**(墨西哥)说,墨西哥对委员会在续会本期会议上审议的事项特别感兴趣,因为这些事项不仅对正在进行的管理改革产生影响,而且在推动和巩固驻地协调员系统作为发展支柱的中坚力量这一重新定位以及维护本组织在对维持和平至关重要地方的派驻机构的价值方面发挥重要作用。

37. 墨西哥将特别关注人力资源管理。在这方面,墨西哥欢迎通过大会第 77/278 号决议,因为该决议载有宝贵的指导,将使秘书处能够应对与人力资源管理改革有关的中长期挑战。大会负有评估该决议所规定任务的执行情况、结果和影响的重要责任,以确保取得切实有效的进展。在该决议通过仅一年之际,这是一个不小的挑战。但鉴于工作人员是本组织最重要的资产,这种情况是合理的,这一点不仅反映在他们的绝对数量上,而且也反映在他们占年度方案预算的百分比(大约 75%)上。墨西哥将通过这一角度审视秘书长关于人力资源管理的各项报告,这些报告涉及秘书处的组成和相关人员情况数据、纪律事项和可能犯罪行为案件、导致工作场所工作人员减少的安排以及军事人员的服务条件等基本问题。

38. 在结构上,驻地协调员系统作为联合国发展系统工作尤其是实地工作的协调者开展运作。然而,资金筹措问题阻碍了该系统的巩固。因此,秘书长编写了一份报告供委员会审议,其中提出了确保为驻地协调员系统提供可预测、可持续供资的拟议模式。墨西哥期待更多地了解秘书长的提议,同时遗憾地指出,相关报告要到续会第一期会议结束前两天才会提出,这种情况将使会员国难以认真审议该报告。鉴于该报告对本组织和会员国的重要性,应分配足够的时间,使委员会能够以必要的认真态度讨论该报告并就该事项通过一项决议。委员会审议的、墨西哥特别感兴趣的其他问题包括问责制、阿拉伯叙利亚共和国境内失踪人员问题独立机构、联苏综合援助团和联检组。

39. **Seong Woong 先生**(大韩民国)说,延长续会第一期会议的会期将使委员会能够重新审视其工作方法,确保审议工作更加高效率、有成效。鉴于本组织面临的流动性挑战,为其工作提供充足、可持续的资金比以往任何时候都更加重要。大韩民国代表团将

建设性地进行参与,以确保委员会面前的所有事项都取得成功,从而促进任务的执行。

40. 充足、可持续、可预测的供资对于确保驻地协调员系统的良好运作至关重要。大韩民国代表团将协助讨论该系统,特别注重促进该系统资金筹措的透明度、问责制、效率和成效。考虑到驻地协调员系统的重要性,大韩民国将认真研究如何确保对该系统的任何新筹资方法进行适当和建设性的监督。委员会还应随时了解经济及社会理事会和其他相关论坛正在就该事项进行的讨论所取得的结果。

41. 工作人员是执行任务的关键。委员会必须在第七十七届会议成功结果的基础上向秘书长提供适当指导,以协助他努力改进本组织与人力资源管理有关的政策。委员会可以帮助提高联合国员工队伍的效率、能力、流动性和诚信,使本组织能够更好地应对全球挑战。

42. **Machado Mourinho 先生**(乌拉圭)说,在第七十七届会议上,委员会就人力资源管理问题达成了普遍一致意见,最终回应了秘书长关于“2019-2021 年全球人力资源战略:建立一个更有效、透明和负责的联合国”的报告(A/73/372)所提出的问题。委员会确定了改革秘书处人力资源管理许多方面的战略目标和措施;其中大部分目标和措施正在落实。然而,工作人员出勤情况以及《联合国工作人员条例和细则》与有关借调到秘书处的军事和警务人员的国内法律之间的不一致等问题仍未解决。他希望续会本期会议的审议将注重这些未决问题,并侧重评价现有任务的执行情况,而不是重新审视已经解决的事项。

43. 驻地协调员系统在协调联合国各实体在实地的活动方面发挥了至关重要的作用,并在乌拉圭开展了特别有价值的工作。乌拉圭通过其旨在支付国家办事处当地费用的年度捐款展示了对联合国开发计划署工作的重大承诺,并在最近大幅增加了捐款额。

44. 不过,由于审议仍在进行,会员国不应预先判断关于驻地协调员系统的审议结果。具体而言,在续会本期会议讨论这一事项期间,应铭记会员国做出的任何额外预算努力都必须是政治决定的结果,而这种决定尚未做出。这些决定需要认真讨论,因为它们不仅会给那些摊款在预算中占较大份额的国

家带来额外的会费负担，而且也会给发展中国家带来额外的会费负担，而在许多情况下，这些国家很难履行其现有的承付款项。因此，尽管驻地协调员系统发挥了宝贵作用，但要就该事项达成共识，还需要进行漫长的对话。因此，他感到关切的是，行预咨委会的相关报告预计要到 2024 年 3 月 21 日才能发布。

45. **Lu 先生**(美利坚合众国)说，大会第 77/278 号决议载有帮助本组织实现员工队伍现代化和加强问责的措施，这是一项重大成就，但更多工作尚待开展。在续会本期会议上，委员会将审议以下内容：《联合国工作人员条例和细则》的修正案，以促进其精简、更新和简化；旨在消除一般事务人员在寻求转为专业职类时所面临的不公平障碍的各项提议；纪律措施修正案，以加强问责；关于供应链管理的各项提议；阿拉伯叙利亚共和国境内失踪人员问题独立机构。此外，委员会将考虑为借调现役军事和警务人员实施一个适当的机制。鉴于这些人员所拥有专门知识的重要性，应努力维护《联合国宪章》的原则，使所有会员国都能够经常充分参与借调现役军事和警务人员。

46. 委员会还将在第七十七届会议所取得进展的基础上确保本组织按照《联合国宪章》拥有一支包容性的多元化员工队伍。在这方面，15 个国家在须按地域分配的职位的任职人数方面进入了适当幅度范围。这一点值得欢迎，因为它表明联合国系统在这些职位和适当幅度制度方面取得了进展。

47. 美国是驻地协调员系统最大的自愿捐款国，美国赞赏该系统的协调职能。然而，有人提议将目前自愿捐款在该系统供资中所占份额转入经常预算，这是近期记忆中规模最大的此类转移之一。因此，应认真考虑这一提议，重点是透明度和问责制。他希望，将续会本期会议的会期延长至五周会提高讨论的成效、减少被推迟的议程项目。如果不能取得这样的结果，委员会应考虑恢复为期四周的会议。

48. **主席**说，他认为委员会希望核准拟议工作方案，但有一项谅解，即将在续会第一期会议期间对拟议工作方案进行必要的审查和调整。

49. 就这样决定。

议程项目 141：联合检查组(A/78/34、A/78/695、A/78/695/Add.1 和 A/78/731；JIU/REP/2023/4)

议程项目 139：人力资源管理(续)(A/78/569、A/78/569/Add.1、A/78/602、A/78/603、A/78/603/Corr.1、A/78/604、A/78/745、A/78/745/Add.1、A/78/756、A/78/759 和 A/78/762)

50. **费尔南德斯·奥帕索女士**(联合检查组主席)介绍了联检组 2023 年报告和 2024 年工作方案(A/78/34)。她说，联检组 2023 年工作计划包括从 2022 年结转的若干审查以及纳入其 2023 年工作方案的三项新审查。此外，联检组应联合国儿童基金会(儿基会)、联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)、联合国开发计划署、联合国人口基金和联合国项目事务署执行局的要求，利用相关参与组织提供的补充资金，对这些执行局的治理和监督情况进行了审查。

51. 联检组大幅减少了积压的结转审查。2023 年，联检组共发布了 10 项产品，即 6 项全系统审查、2 项单一机构管理和行政审查、1 项有限范围审查和 1 封致管理当局函。联检组为其 2024 年工作方案选定了五项审查，即四项全系统审查和一项单一机构审查。在最后确定其 2024 年工作方案时，联检组像往常一样与各参与组织以及监督和协调机构进行了协商，以确保相关审查专题具有相关性、被联合国系统所有组织视为优先事项且与联检组 2020-2029 年战略框架的四个专题领域对接。除了完成其工作方案外，联检组还将重点落实其 2022 年自我评估工作提出的建议，且将按照大会的要求对其 2020-2029 年战略框架进行中点评估并在 2024 年报告评估结果。

52. 信息和通信技术厅确定了联检组跟踪建议接受和执行情况的网络系统中的网络安全薄弱环节，并提出了应对相关风险的补救措施，这些风险属于联检组面临的最重大业务风险之列。拟议措施可能要求关闭系统、让系统离线。联检组在过去两年中努力筹集预算外资金以更换过时的系统，但没有成功。因此，鉴于该事项的紧迫性，联检组现在呼吁大会遵循其第 65/270 号决议中的先例，为此呼吁各参与组织根据其现有的费用分摊安排为更换该系统做出贡献。

53. **Pietracci 女士**(联合国系统行政首长协调理事会)在介绍秘书长关于联检组 2023 年报告的说明

(A/78/731)时指出，根据联检组章程，秘书长作为联合国系统行政首长协调理事会(首协会)主席履行支持联检组工作的职能，主要是与编写涉及一个以上组织的各项报告有关的职能。在整个 2023 年，首协会秘书处和联检组秘书处共同努力，就合作问题开展对话，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报告的答复。他们还进行了对话，以确保顺利编写关于全系统问题的报告。根据联检组章程，秘书长与首协会成员协商审查了一名检查专员的资格；这名检查专员的任命是在相关人员辞职后在 2023 年提议的。秘书长致力于与联检组保持密切的工作关系，并鼓励所有组织及时回应联检组的请求。

54. 洛佩斯女士(主管人力资源助理秘书长)介绍了秘书长关于“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告(A/78/569)。她说，该报告全面介绍了 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日秘书处工作人员的情况，包括人员情况统计、工作人员流动情况、预测退休情况和适用适当幅度制度的工作人员情况。该报告反映了与以往报告相比的改进情况，包括根据大会第 77/278 号决议规定的任务和行预咨委会的建议增加了分析和数据点。这一分析和这些数据点涉及的事项包括每个会员国为达到适当幅度而必须调动工作人员进入受地域分配限制职位的数量、在实现公平地域分配和性别均等方面取得的进展、辞职情况以及 P-2 及以上职等的在职情况。

55. 她在介绍载有关于秘书处工作人员从一般事务职类转为专业职类的提议的秘书长报告(A/78/569/Add.1)时指出，该报告包括一项提议，即，消除一般事务及有关职类以及外勤事务职类 FS-3 至 FS-5 职等工作人员在竞争专业职类职位时面临的各种障碍。该提议旨在修正大会 1978 年第 33/143 号决议，为此确认过去 45 年来征聘实践如何得益于工作人员甄选制度的结构性改革，以确保公平、平等地对待所有申请人并根据《联合国宪章》利用征聘机会考虑所有合格人才。

56. 该提议针对联检组以前提出的关切并依据了行预咨委会的建议，旨在使秘书处的做法与联合国系统其他组织的做法保持一致。具体而言，其目的是

允许符合条件的工作人员申请不受适当幅度制度限制、工作地点与工作人员的派任工作地点不同的专业职类职位；如果工作人员在申请时是无人任职或任职人数不足的会员国的国民，则允许其申请受适当幅度制度限制、工作地点与工作人员的派任工作地点不同的 P-3 及以上职等职位。此外，该提议还规定从青年专业人员方案中取消“G 升 P”部分，转而侧重吸引来自无人任职或任职人数不足的会员国的青年人才。

57. 她在介绍秘书长关于 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为案件的做法的报告(A/78/603 和 A/78/603/Corr.1)时指出，报告的结构已经更新：在报告正文中介绍了与秘书长的纪律做法有关的数据和分析；在报告附件一中列入了 2022 年已结案和采取纪律措施的案件摘要；报告附件二则载有一个直观图表，说明本组织用以确定是否发生不当行为和评估所采取纪律措施是否相称的方法，以促进更好地理解所提供的案件陈述。该报告还附有一份纪律措施简编，其中载有 2009 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日结案案件的合并信息以及对本组织行政框架和问责程序的进一步阐述。

58. 她在介绍秘书长关于借调现役军事和警务人员的报告(A/78/602)时说，该报告以秘书长自 2013 年以来向大会提交的关于该事项的五份报告为基础，是应大会第 75/292 号决议所载要求发布的，该决议要求秘书长全面评估其提交大会第七十五届会议的报告(A/75/646)所概述的不同备选方案和可能的备选方案组合的实际影响(包括对会员国的影响)，并将评估结果提交大会第七十八届会议审议。作为解决这一问题的可能办法，秘书长提议确定会员国向借调人员提供的薪酬或福利，并执行一项修改雇用条件的协议，以避免出现会员国和联合国重复提供薪酬或福利的情况。

59. 她在介绍秘书长关于监测工作人员出勤情况的说明(A/78/604)时说，该说明概述了构成秘书处出勤和休假框架的政策规定和机制，以响应大会第 77/278 号决议的要求，即要求秘书长支持管理人员监测出勤情况，确保本组织继续对会员国做出回应

将继续高成效、高效率地开展运作，包括协助立法机构开展工作和执行其决定。

60. 库迈姆先生(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“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告(A/78/745)。他说，行预咨委会表示关切的是，有大量受地域分配限制的员额包括 P-2 职等员额空缺，且有大量地域分配员额由无地域地位的有限期任用工作人员临时占用。2018 年至 2022 年，任职人数过多的会员国从 27 个增加到 31 个，而无人任职和任职人数不足的会员国合计数从 61 个减少到 57 个。此外，在 2022 年，只有三个实体完全达到或超过了高级管理人员契约所载与受地域分配限制员额有关的征聘目标。行预咨委会相信，秘书长将提交全面的年度比较数据，说明高级管理人员契约所载地域目标的落实情况以及在实现秘书处设定目标方面(即通过每年递增 10%减少无人任职和任职人数不足的会员国数目)取得的进展。行预咨委会相信，秘书长将为此目的利用最近增加的受地域分配限制的员额数目。

61. 行预咨委会注意到只有适当幅度制度才有可量化的目标，因此建议大会请秘书长提供资料，说明可根据《联合国宪章》第一百零一条第三项采取哪些措施，在适当幅度制度的范围之外改进地域代表性。该报告(A/78/745)还讨论了与人力资源管理有关的其他事项，包括维持和平特派团和特别政治任务的性别均衡、实现秘书处年轻化的努力以及更系统地收集辞职数据的必要性。行预咨委会期待在秘书长今后的报告中收到关于这些问题和其他问题进展情况的最新资料。

62. 他在介绍行预咨委会关于秘书处工作人员从一般事务职类转为专业职类的提议的报告(A/78/745/Add.1)时说，行预咨委会注意到一般事务及有关职类工作人员所具备的资格以及改善其职业发展机会的必要性。截至 2023 年 10 月 31 日，在有资格根据秘书长报告(A/78/569/Add.1)所述提议从一般事务职类转为专业职类的 19 210 名工作人员中，有 0.3%来自无人任职的会员国，23.6%来自任职人数不足的会员国，75.5%来自任职人数在适当幅度内或任职人数过多的会员国。行预咨委会从经询问获得

的数据中注意到，会员国在地域分配和代表性方面存在巨大差异。在这方面，行预咨委会认为，联检组在 1970 年代初确定的一些问题仍然具有现实意义。

63. 截至 2023 年 10 月 31 日，G-2 至 G-7 职等工作人员的平均年龄为 45 至 50 岁，FS-3 至 FS-5 职等工作人员的平均年龄为 51 至 53 岁。因此，今后的建议应涉及本组织的年轻化以及吸引青年人才、特别是吸引来自任职人数不足和无人任职的会员国的青年人才的必要性。在这方面，应注意到对一般事务及有关职类员额和职位的潜在申请人的当地征聘限制。

64. 行预咨委会建议大会请秘书长在设想的工作人员甄选 2.0 方案下在与人力资源管理有关的总体政策范围内进一步审查其报告(A/78/569/Add.1)所述提议，同时考虑到地域分配和代表性、有关提议的术语使用和范围、征聘与甄选、内外部候选人和本组织的年轻化等问题，并酌情向大会提出订正提议。

65. 他在介绍行预咨委会关于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/78/756)时说，行预咨委会注意到为预防不当行为所作的努力并强调需要进一步加强沟通并积极主动地传播和使用所有可用的预防不当行为工具。行预咨委会还强调了纪律事项透明度、相称性、正当程序和一致性的重要意义。在这方面，行预咨委会相信，根据大会第 77/278 号决议，秘书长将继续明确规定在确定不当行为和采取纪律措施时适用的标准和内部条例，包括在考虑减轻和加重处罚的情节以及与离职和解雇有关的各类不当行为时适用的是哪些标准和内部条例。还应确保提高管理人员行为的透明度，同时加强问责制。

66. 他在介绍行预咨委会关于借调现役军事和警务人员的报告(A/78/762)时说，根据大会第 75/292 号决议，秘书长关于借调现役军事和警务人员的本次报告(A/78/602)所载全面评估侧重秘书长在其提交大会第七十五届会议的报告(A/75/646)中提出的四个备选方案，目的是解决《联合国工作人员条例和细则》与一些会员国关于借调到秘书处的现役军事和警务人员的国内法律或惯例之间的矛盾。行预咨委会注意到，拟议的前进方向依赖于借调的现役军事和警务人员及其政府披露的信息，但原则上不反对执行

备选方案 4，即按照秘书长报(A/78/602)的提议，确定会员国向借调人员提供的薪酬或福利，并执行一项订正雇用条件的协议，以避免出现会员国和联合国重复提供薪酬和福利的情况，但须经大会审议和批准。

67. 他在介绍行预咨委会关于监测工作人员出勤情况的报告(A/78/759)时说，行预咨委会建议大会请秘书长将关于监测工作人员出勤情况的资料纳入关于联合国总部工作场所评估的报告和其他相关报告而不是纳入单独一份报告。

68. **Cronin 女士**(联合检查组)通过视频链接发言，介绍通过秘书长的说明(A/78/695)向大会转递的联检组题为“审查联合国系统各组织中的精神卫生和心理健康政策和做法”的报告(JIU/REP/2023/4)。她说，该审查是在联合国系统精神卫生和心理健康战略第一阶段结束时进行的，同时考虑到各组织在冠状病毒病(COVID-19)疫情期间所作的调整。在审查中，联检组审视了处理联合国人员精神卫生和心理健康问题的组织办法以及相关战略、政策和做法，评价了组织结构 and 职能以及机构间举措。

69. 虽然疫情导致工作人员的精神卫生和心理健康状况恶化，但早在疫情发生之前就有迹象表明，精神卫生和心理健康水平在持续下降，包括社会心理服务的使用率大幅上升、因心理健康问题请病假的天数增加、工作人员调查结果令人担忧、工作人员因被诊断患有精神疾病而领取残疾福利的情况令人不安——这种福利每年耗费联合国系统 4 400 万美元左右。联合国系统精神卫生和心理健康战略于 2018 年获得批准，提供了一个供各组织根据其具体情况和业务模式加以调整的框架。然而，自该战略获批以来，只有 7 个组织制定了自己的此类战略。这些战略使各组织得以制定一种数据驱动的循证方法，为其员工队伍的精神卫生和心理健康提供支持。因此，各理事机构应要求提供关于其发展情况的最新资料。这些战略还可以揭示旨在帮助有心理健康问题的工作人员的政策中存在的差距，确定获得服务方面的障碍，并指导如何选择培训管理人员方面的优先事项。

70. 自 2018 年以来，整个系统的社会心理资源水平增加了 83%。然而，覆盖情况并不均衡，高风险工

作地点的覆盖情况尤其令人担忧。因此，秘书长应探讨并要求首协会管理问题高级别委员会发布一份报告，说明有哪些备选方案可确保在所有设有 D 类和 E 类工作地点的国家派驻一名心理保健从业人员，为这些工作地点的人员提供支持。其后，该报告的结论应提交大会第八十届会议审议。

71. 咨询职能方面的差距也是一个令人关切的问题。内部监督事务厅在 2019 年对秘书处危急事件应激反应管理的审计中发现了一些此类差距，但仍有待解决。这种差距对实地咨询人员及其所支持人员的健康状况构成风险。作为联合国系统中咨询人员占比最大的组织，秘书处应解决提供社会心理支持服务零散、脱节的问题，至少应解决与未能确保对咨询人员进行适当监督有关的风险。

72. 管理问题高级别委员会第四十六届会议审议了联检组报告(JIU/REP/2023/4)中提出的建议，并在制定和最后确定 2024 年及其后联合国系统精神卫生和心理健康战略时考虑到了这些建议。吸引更加多元的利益攸关方参与该战略的实施以及以可持续方式配置人员并为其活动提供资金，将提高该战略的采用率和对心理健康问题的关注程度。

73. **Pietracci 女士**(联合国系统行政首长协调理事会)介绍了秘书长和首协会对联检组报告的评论意见，这些意见载于秘书长关于该事项的说明(A/78/695/Add.1)。她说，联合国系统各组织赞扬联检组及时提交了有深刻见解的报告，赞扬联检组努力了解联合国工作人员的精神卫生和心理健康状况。联检组在报告中以各种数据点为依据全面概述了当前问题，并提出了令人信服的建议。

74. 检查专员所采用的方法允许与各种利益攸关方进行协商，并因促成全面了解心理健康政策和做法而受到称赞。各组织还重视检查专员对联合国工作场所心理风险所产生影响(包括成本)的分析，肯定他们在政策层面采取综合办法应对与精神卫生和心理健康有关风险的做法。自联检组的报告公布以来，各组织已在 2023 年 10 月举行的管理问题高级别委员会第四十六届会议上认可 2024 年及其后联合国系统精神卫生和心理健康战略，从而重申了它们对确保包容性、可持续工作环境的承诺，在这种环境中，与心

理健康有关的考虑因素已根植于组织文化和制度。各组织大体上支持拟议建议，但也强调了潜在的挑战和包括预算限制在内的具体情况下的限制，这些均将在实施阶段得到考虑。

75. 主席根据大会第 35/213 号决议邀请联合国秘书处工作人员代表作为职工会的单一代表发言。

76. **Johnson 女士**(工作人员代表)通过视频链接发言。她说，她希望向在加沙牺牲的 158 名联合国工作人员致敬，对于本组织的工作人员而言，这场冲突已成为有史以来死亡人数最多的冲突。她相信，国际社会将支持职工会呼吁确保联合国工作人员在武装冲突中得到保护、永远不会成为攻击目标。

77. 尽管全球形势极为严峻，但工作人员仍继续努力完成本组织的任务。虽然工作人员多年来一直设法少花钱多办事，但他们不能空着手多办事。当前流动性危机的持续将使重要的工作无法进行。同时，由于离职人员无法得到替补而且无法征聘新的工作人员，工作人员放弃休假、承担其他同事的工作量，这会对他们的健康和福祉造成严重损害。必须找到解决流动性问题的持久办法，使本组织不会年复一年地陷于瘫痪。

78. 委员会批准消除“G 升 P”障碍的提议会大幅度提高工作人员的士气。除了纠正因现代工作性质而变得难以理解的不公正现象外，考虑到一般事务人员目前的组成情况，该批准还会改善地域多样性。

79. 一旦本组织能够恢复正常运作，就可以利用名册制度有效地填补空缺。在这方面，职工会深感遗憾地注意到，秘书长的待定计划是在四年后立即终止男性候选人的所有现有名册成员资格、在六年后立即终止女性候选人的所有现有名册成员资格，这将导致数千名合适的内外部候选人被排除在考虑之外，而他们在因流动性状况而实施的长期连续征聘冻结期间没有公平的机会申请职位。

80. 同工同酬是劳资关系最基本的原则之一。因此，联合国规则应确保申请相同职能、拥有同等教育程度和经验的内外部候选人获得同等报酬。正如在甄选方面不再对内外部候选人作法律区分一样，在薪酬方面也不应作这种区分。

81. 在流动性危机期间，某些建设和翻新项目暂停，这会为重新思考转向所谓的灵活工作空间提供机会，因为这种转变通常相当于将更多的工作人员挤到更小的空间里，导致工作条件恶化。鉴于这种转变还会降低生产率并将工作人员挤出办公室，实际上是迫使他们在家工作，因此，预期由此节省的费用可能是虚幻的。

82. 本组织可以大幅度改进其对待举报人的方式。例如，秘书长最近解雇了联合国合办工作人员养恤基金投资管理办公室的几位高级投资管理人员，因为他们公开反对后来被内部监督事务厅定性为有毒的工作环境。解雇的理由包括有关人员与其工作人员代表交谈，这种情况令人严重关切本组织是否有能力确保免遭报复。联合国工作人员需要得到会员国的支持，以确保本组织的持续运作并使工作人员能够履行其职责。

83. **Ainomuhisha 先生**(乌干达)代表 77 国集团和中国发言。他说，77 国集团认识到，委员会目前收到的秘书长关于人力资源管理的报告是在大会第 77/278 号决议获得通过后发布的第一份此类报告。因此，77 国集团将研究这些报告，以评估秘书处对该决议所载要求做出回应的方式方法。

84. 关于秘书长关于“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告，77 国集团注意到，在 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，工作人员总数从 35 762 人增加到 36 791 人，原因如下：2021 年 4 月取消了 2020 年因流动性状况而实施的临时招聘冻结，此后恢复了由经常预算供资的员额招聘；增加了为会议提供服务的临时任用人数；离职人数减少。77 国集团还注意到，在同一时期，暂停征聘使转入经常预算员额的数量减少了 67%，而且，由于本组织无法填补空缺员额，公平地域分配方面的进展被搁置。在这方面，秘书长应采取步骤，减轻为解决当前流动性状况而正在实施的措施对征聘关键领域工作人员的影响。

85. 公平地域代表性和性别均等原则对 77 国集团至关重要，该集团期待了解秘书长为实现公平地域代表性而正在采取的切实步骤。虽然已注意到在实现性别均等方面取得了重大进展，但在扩大地域代表

性方面缺乏补充努力。秘书长应加倍努力，实现工作人员特别是高级职等工作人员的公平地域代表性。在过去五年中，高级职等的地域代表性严重失衡，某个区域组占了 D-1 及以上职等工作人员的 49%。秘书长还应关注部队和警察派遣国对本组织的重大贡献。

86. 77 国集团关切地注意到，如行预咨委会在其关于“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告(A/78/745)中所强调的那样，本组织的甄选和招聘程序存在重大差异。因此，它期待就这些差异的原因进行深入讨论，以消除这些差异。

87. 77 国集团还感到关切的是，秘书长关于工作人员从一般事务职类转为专业职类的提议可能会对公平地域代表性造成障碍，因为在 19 210 名合格的一般事务人员中，有 85.5%来自在适当幅度内或任职人数过多的会员国。77 国集团将在非正式协商期间要求进一步澄清该提议以及相关的理由和理由说明。

88. 此外，77 国集团感到关切的是，有大量受地域分配限制的员额包括 P-2 职等员额空缺，而且有大量地域分配员额由无地域地位的有限期任用工作人员临时占用。因此，秘书长应确保根据大会第 77/278 号决议对适用适当幅度制度的所有员额进行相应的填补并迅速填补空缺员额。在这方面，77 国集团还感到关切的是，在过去三年中，无人任职和任职人数不足的会员国数目几乎没有变化，分别在 20 至 21 个以及 37 至 36 个之间，而任职人数过多的会员国数目则从 27 个增加到 31 个。

89. 同样令人遗憾的是，截至 2021 年 12 月 31 日，在 30 个征聘受地域分配限制的员额的实体中，只有 3 个实体达到或超过了高级管理人员契约所载的目标，即确保被任命就职受地域分配限制员额的人员中有 50.0%是无人任职或任职人数不足的会员国的国民。未能实现这一目标的管理人员应承担 responsibility。不过，77 国集团期待评估秘书处为促进本组织年轻化所作的各项努力，包括实施青年专业人员方案。

90. 77 国集团同意行预咨委会关于监测工作人员出勤情况的报告(A/78/759)所提出的观点，即管理人员对管理工作人员的业绩和生产率以及确保履行工作义务和商定产出负有责任并对此接受问责。所有受

益于灵活工作安排的管理人员和工作人员都必须继续随时待命并及时有效地满足会员国的需求。

91. **Lora-Santos 女士**(菲律宾)代表东南亚国家联盟(东盟)发言。她说东盟肯定秘书处的工作，特别是秘书处自第七十七届会议续会第一期会议期间通过工作人员甄选 2.0 方案以来为实施该方案所做的努力。东盟期待进一步讨论该方案所代表的新的工作人员甄选办法，包括实施计划和时间表以及所需的任何额外资源。东盟还注意到秘书长关于“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告(A/78/569)所介绍的秘书处员工队伍最新情况。

92. 秘书处应拥有一支涵盖各种视角的多元化员工队伍。因此，东盟欢迎秘书处的组成更加多元化，因为这将加强联合国的业绩，同时希望看到在这方面取得更多进展。具体而言，东盟完全支持努力确保联合国工作人员的公平地域代表性，尤其支持增加来自无人任职和任职人数不足的会员国的工作人员数目。东盟也赞赏秘书长努力改善总部和外地各级的性别均等。

93. 东盟将寻求获得为实现联合国年轻化所作努力的最新信息，并鼓励采取举措培养促进工作人员流动的文化、加快秘书处的流动进程。整个联合国的员工队伍战略规划有助于在工作人员征聘和留用的各个阶段有效应对当前和未来的挑战。

94. 东盟注意到秘书长关于秘书处工作人员从一般事务职类转为专业职类的提议，包括提议消除一般事务及有关职类工作人员和外勤事务职类 FS-3 至 FS-5 职等工作人员在申请专业职类职位时面临的障碍。东盟期待讨论这一提议，包括联系青年专业人员方案进行讨论。扩大人才库将加强秘书处扩大地域代表性和促进性别均等的各项努力。

95. 关于秘书长有关该事项的报告(A/78/177)所述的《联合国工作人员条例和细则》修正案，东盟支持简化和精简人力资源政策框架，这将极大地促进提高本组织及其工作人员执行任务的效率和成效。鉴于报告与人力资源管理有关的事项至关重要，东盟欢迎开发联合国秘书处员工队伍门户网站，目的是向会员国提供关于本组织业务方面的最新信息。

96. 东盟注意到秘书处正努力在本组织内树立讲求道德操守、诚信、透明度和问责的文化，包括防范报复和确保免遭报复。问责制尤其重要。东盟欢迎本组织采取以受害者为中心的办法处理不当行为，特别是性骚扰、性剥削和性虐待行为，对这些行为应适用零容忍政策，以促进联合国系统的信任和问责。在这方面，东盟肯定秘书长的相关报告(A/78/603)所载关于处理纪律案件方面进展的信息，包括关于通过采取纪律措施或改进案件管理而结案或处理的案件的信息。东盟支持制定一个纪律事项行政管理框架，其中包括对收到的案件进行分析并制定处理这些案件的流程。

97. **Alnasr 先生**(卡塔尔)代表海湾阿拉伯国家合作委员会成员国发言。他说，人力资源管理对卡塔尔和海合会其他成员国特别重要。联合国最宝贵的资产是其工作人员。一些工作人员为联合国事业做出了最大的牺牲。具体而言，自加沙冲突开始以来，联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)的许多工作人员已经牺牲。海合会支持近东救济工程处并最强烈地谴责联合国工作人员在加沙死亡人数不断增加的现象。必须根据国际人道法保护所有人道主义工作者。

98. 海合会欢迎秘书长根据《联合国宪章》第九十七条和第一百零一条努力改革管理和人力资源，以促进开展有效、公平和灵活的征聘，并确保秘书处拥有一支多元化的员工队伍。海合会深为关切秘书长根据大会第 77/278 号决议提交的相关报告(A/78/569)所反映的秘书处人员组成情况。海合会成员国无人任职或任职人数不足的情况已有 10 年左右。这种情况不仅与受地域分配限制的员额的数量或性质有关，而且与提高认识和征聘方面的结构性不平衡有关。因此，必须采取迅速有效的行动，执行大会有关决议。海合会支持联合国所有改革倡议，特别是全球人力资源战略，以期能够调整人力资源管理，使本组织更加灵活有效并为工作人员的工作提供便利，他们中的许多人在艰苦条件下工作。

99. **Minale 女士**(埃塞俄比亚)代表非洲国家集团发言。她说，非洲国家集团向去年在为联合国服务期间牺牲的联合国工作人员致敬。

100. 非洲国家集团感谢秘书长根据大会第 77/278 号决议发布的报告。联合国的人力资源是本组织的宝贵资产。在这方面，需要不断努力并进行组织改革，以确保联合国工作人员体现才干、忠诚和会员国公平代表性等原则。在续会本期会议上，非洲国家集团将密切关注工作人员的公平地域代表性问题。在非洲国家集团 54 个成员国中，任职人数不足或无人任职或处于适当幅度内的国家共计 36 个。因此，应加倍努力确保公平地域代表性。适当幅度制度旨在反映一种折中方案，但这一点不应被用来破坏会员国在联合国的公平代表性，也不应被用来破坏从工作人员中国民极少但却被认为任职人数过多的会员国征聘候选人的工作。此外，大会在其第 77/278 号决议中注意到，对于由预算外资源供资的员额和由分摊会费供资的员额，没有单独的征聘政策。因此，应根据该决议加强努力，确保由预算外资源供资的员额和由经常预算供资的员额所代表的工作人员数目反映联合国会员国的地域和国家组成。

101. 非洲国家集团支持秘书长确保妇女平等参与联合国工作包括担任高级职位的战略。在赞扬为将妇女工作人员的百分比提高到目前水平所采取步骤的同时，应加强发展中国家妇女的参与。秘书处应采取因地制宜的平衡办法，满足各厅室的人员配置需求，同时确保性别均等。

102. 非洲国家集团注意到秘书长关于该事项的报告(A/78/177)所提出的《联合国工作人员条例和细则》拟议修正案。虽然《工作人员条例和细则》必须根据普遍情况和组织政策的变化加以更新，但任何拟议修正案都不应引入会员国之间缺乏共识的有争议的社会价值观。

103. 非洲国家集团注意到秘书长关于秘书处工作人员从一般事务职类转为专业职类的提议以及自大会第七十三届会议审议该提议以来对其所作的修改。虽然有必要消除一般事务和外勤事务职类工作人员在申请专业职类员额时面临的行政障碍，但这种发展只有在有助于本组织应对缺乏公平地域代表性等普遍存在的挑战时才是有益的。此外，秘书长提议的重要性取决于本组织目前在确保一般事务人员和外勤事务人员职业发展机会方面的成效。因此，非

洲国家集团重申其在大会第七十一和七十三届会议期间表达的关于这一事项的意见(见 [A/C.5/71/SR.10](#) 和 [A/C.5/73/SR.15](#))。具体而言,关于秘书处工作人员从一般事务职类转为专业职类的提议应附有大会核可的政策指导和基本治理结构,以便能够分析该提议的成本和效益并充分透明地评估其影响。非洲国家集团将根据这些考虑和其他因素仔细审查该提议的可取之处。

104. 非洲国家集团认为,联合国必须发展并留住一支流动性日益增强且以外地为导向的员工队伍,同时回顾大会第 [77/278](#) 号决议强调迫切需要培养工作人员流动文化并加快整个组织的流动进程,特别是总部与外地工作地点之间的流动。在这方面,非洲国家集团感到关切的是,关于流动的行政指示([ST/AI/2023/3](#))规定,2023年10月以后聘用的工作人员必须在外地服务,这将导致工作人员分布不平衡,有经验的工作人员无法充分部署到外地办事处。应根据联合国工作人员的平等权利和义务,重新考虑这一行政指示,即无论资历高低,工作人员都有在所有需要其专业知识的工作地点部署和工作的平等的权利和义务。根据第 [77/278](#) 号决议的规定,大会的任务是就流动框架提供指导。有鉴于此,非洲国家集团期待收到关于该行政指示的内容和执行情况的进一步信息。

105. 当前征聘流程所需时间远远超过大会规定的120天目标。各区域组的申请份额和成功申请人所占比例之间也存在很大差异,这种差异与甄选小组、审查机构、征聘管理人和名册中的甄选标准和地域代表性有关,也与有利于或不利于候选人的固有和系统性偏见有关。应认真关注这一挑战,并确保充分执行工作人员甄选方案。

106. 非洲国家集团期待审议为准备满足大会第 [78/253](#) 号决议所载要求而采取的步骤,该决议要求秘书长审查本组织征聘、雇用、晋升和人力资源管理其他方面的政策、规则和程序,并为防止和处理种族偏见案件(包括在秘书处司长及以上级别的案件)提出相关措施。此外,消除工作场所种族主义问题特别顾问和联合国青年办公室为本组织提供了消除系统性种族主义和促进员工队伍年轻化的机构能力。

107. **Schmied 女士**(瑞士)也代表列支敦士登发言。她说,联合国最宝贵的资产是其工作人员,本组织依靠工作人员的日常工作来完成其任务。因此,有效和负责任的人力资源管理是确保联合国系统现代化、高效率、可持续的必要条件。

108. 大会第 [77/278](#) 号决议的通过表明委员会有能力就人力资源管理达成共识。因此,委员会必须在续会本期会议上就这一事项达成共识。虽然委员会目前收到的关于人力资源管理的报告是基于2022年的数据,但关于人力资源管理事项的在线看板展示了第七十七届会议所作决定的早期积极影响。

109. 瑞士和列支敦士登欢迎秘书长努力加强人力资源管理,特别是通过调整各种规则和条例来做到这一点,并期待提出一项新的全球人力资源战略。更加灵活、多元、负责任的管理对于任务的执行至关重要。在这方面,这两个国家的代表团有兴趣看到对联合国监察员和担任制裁专家的顾问的地位和服务条件进行审查。

110. 需要进一步开展工作,实现联合国工作人员的年轻化。为了确保本组织的可持续性,联合国必须拥有能够满足未来各代需要的人员。P-2 和 P-3 职等年轻女性辞职的模式特别引人注目,必须通过离职面谈更有效地加以解决。

111. 工作人员流动和职业发展机会对于确保本组织拥有多才多艺的合格工作人员至关重要。因此,这两个国家的代表团欢迎秘书长关于促成一般事务人员申请专业职类员额的提议,因为消除这些工作人员面临的障碍将提高他们的积极性。任何消除这些障碍的提议都必须避免制造新的人为障碍,必须旨在为一般事务人员提供有吸引力的职业发展机会。

112. 关于纪律措施,瑞士和列支敦士登欢迎秘书长努力增加使用“清白背景调查”数据库的实体数目,并对有可能扩大其范围表示欢迎。然而,本组织只有在能够支付工资并征聘到最优秀人员的情况下才能成为有吸引力的优质雇主。在当前的流动性危机期间,会员国有责任在这方面尽自己的一份力量。

113. **Laputin 先生**(俄罗斯联邦)说,大会第 [77/278](#) 号决议取得了许多成功的结果,特别是扩大了受地域

分配限制的员额数目。根据大会的诸多指示和经会员国认可的行预咨委会建议, 5 000 多个员额目前必须遵守公平地域代表性原则。正如秘书长的有关报告和行预咨委会的合理评论所反映的那样, 任职人数不足、无人任职和任职人数过多的国家数目没有减少。相反, 任职人数过多的国家从 27 个增加到 31 个。令人遗憾的是, 西欧和其他国家的工作人员在 P-5 及以上职等长期占主导地位, 秘书处对如何解决这种情况没有新的想法。

114. 然而, 关于性别问题, 则又提出了一项倡议。委员会现在必须审议秘书长相关报告(A/78/177)所述的对性别包容的《联合国工作人员条例和细则》修正案。显然, 这些修正案超出了人力资源管理的二元性别系统框架, 尽管关于性别概念的实质性讨论不属于委员会的职权范围。俄罗斯联邦感谢人力资源厅每年在续会第一期会议之前努力与会员国协调。在续会本期会议之前举行的协调会议上, 已向会员国解释称, 相关拟议修正案属于编辑性质, 并非实质性修正。然而, 这些拟议修正案违反了使用多种语文的原则, 因为这些修正案源于英文, 无法以所有其他正式语文平等地复制。因此, 俄罗斯联邦反对通过这些拟议修正案。

115. 俄罗斯联邦遗憾地注意到, 秘书长没有执行大会关于借调现役军事和警务人员的第 75/292 号决议, 也没有在他关于该事项的报告(A/78/602)中提供资料说明正在采取哪些步骤来应对被选中借调的现役军事和警务人员无法控制的、妨碍其及时上岗的各项挑战。俄罗斯联邦将从秘书处未能遵守大会第 75/292 号决议所反映的会员国意愿的角度来考虑该报告所载的所有提议。俄罗斯代表团已要求重发有关报告, 目前正在等待答复。

116. 鉴于前几年的经验, 俄罗斯联邦不欢迎将有关人力资源管理的报告按专题分组。在第七十七届会议续会第一期会议上, 委员会一开始一并审议所有相关事项就取得了成功。将秘书长关于借调现役军事和警务人员的报告(A/78/602)与其关于《工作人员条例和细则》修正案的报告(A/78/177)结合起来审议似乎特别不可取。然而, 俄罗斯联邦准备采取建设性的态度, 遵循主席团就人力资源管理议程项目提

出的办法。不过, 今后应就这些事项与会员国进行协商。

117. **Gadouri 先生**(阿尔及利亚)说, 秘书长自上任以来一直致力于实施全面改革, 使联合国更加多元、更加透明、更能代表会员国。自那时以来, 尽管面临各种挫折和挑战, 本组织的员工队伍政策一直处于其总体目标的核心。在这方面, 他向联合国工作人员特别是近东救济工程处的工作人员致敬, 他们做出了最大的牺牲且继续坚定地致力于向加沙不断发生的人道主义悲剧的受害者提供援助和支持。近东救济工程处工作人员的工作和奉献精神是生活在加沙的数十万无辜平民在黑暗时期的希望灯塔。

118. 阿尔及利亚代表团赞赏地注意到 2022 年在性别均等方面取得的进展, 专业及以上职类职位和受地域分配限制员额中妇女任职人数增加就是证明。然而, 应进一步努力实现公平和均衡的地域代表性。具体而言, 应扩大受适当幅度制度限制的员额数目, 以包括由经常预算供资的专业及以上职类的所有员额, 包括特别政治任务 and 维持和平行动中的员额。此外, 执行缩编政策不应加剧秘书处在地域代表性方面的现有不平衡。

119. 联合国应建立更加公平、透明和择优录取的征聘制度, 使其在效率、才干及忠诚方面达到最高标准, 同时促进在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员。关于纪律问题, 秘书处努力打击包括性虐待和腐败在内的一切形式不当行为并为所有人营造安全健康的工作环境, 值得赞扬。

议程项目 142: 联合国共同制度(续)(A/78/600 和 A/78/757)

120. **洛佩斯女士**(主管人力资源助理秘书长)在介绍秘书长关于全系统报酬费用数据的报告(A/78/600)时说, 该报告是根据大会第 76/240 号决议所载要求提交的, 该决议要求秘书长从第七十八届会议开始每年向会员国提供关于所有工作人员职类全系统报酬费用的全面数据, 包括关于整套报酬办法所有组成部分的全面数据。为了响应这一要求, 首协会人力资源网支持秘书处制定了报酬要素类别和子类别清单, 并根据这些类别和子类别编制了数据收集模板。

人力资源网已将该清单和模板分发给联合国共同制度各组织，请它们在模板中填写 2022 年发生的支出数据。

121. 2022 年是为共同制度收集和汇编此类数据的第一年，因此出现了与数据报告和记录方法差异有关的若干问题。由于这些差异，数据不能按各报酬要素列报，而是以合计形式提供。

122. 库迈姆先生(行政和预算问题咨询委员会副主席)在介绍行预咨委会的相关报告(A/78/757)时说，行预咨委会注意到秘书长报告中提供的汇总数据在分

析和统计方面的效用有限，建议大会请秘书长以首协会主席的身份努力统一共同制度各组织的相关定义和报告标准，以改善面向会员国和捐助方的一致性、预算规划、透明度和问责制。

123. 在收集关于全系统报酬费用的数据时，秘书处应尽可能与国际公务员制度委员会协调，因为根据大会第 76/240 号决议该委员会同样被授权对报酬制度进行全面评估和审查。行预咨委会建议大会注意秘书长的报告。

下午 12 时 30 分散会