



# 大会

第七十届会议

## 正式记录

Distr.: General  
6 April 2016  
Chinese  
Original: English

### 第五委员会

#### 第 25 次会议简要记录

2016 年 3 月 4 日上午 10 时在纽约总部举行

主席： 巴特拉伊先生(主席) .....(尼泊尔)  
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 134： 2016-2017 两年期方案预算(续)

管理离职后医疗保险负债

议程项目 139： 人力资源管理

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，尽快送交文件管理股股长(srcorrections@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。

16-03548 (C)



请回收



上午 10 时 15 分宣布开会。

#### 议程项目 134：2016-2017 两年期方案预算(续)

管理离职后医疗保险负债(A/70/7/Add.42 和 A/70/590)

1. **Guazo 先生**(账户司司长)介绍了秘书长关于管理离职后医疗保险负债的报告(A/70/590)，他说大会在第 68/244 号决议中，请秘书长根据联合国工作人员养恤金联合委员会的意见，审查扩大联合国合办工作人员养恤基金任务授权的这一备选办法，以便将按照具有成本效益、有效率和可持续的方式管理离职后医疗保险福利列入授权，同时考虑到这一备选办法的优缺点，并调查联合国系统内现有在职和退休工作人员的保健计划，探讨提高效率和控制费用的所有备选办法。
2. 报告根据联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)管理问题高级别委员会财务和预算网所设工作组进行的分析，首次全面概述了联合国系统医疗保险计划的数量和类型及相关的管理办法、年度费用和参保人数。除行政首长协调会外，工作组成员包括管理问题高级别委员会人力资源网、联合国系统 16 个机构、联合国合办工作人员养恤基金以及退職国际公务员协会联合会(退職公务员协联)和国际公务员协会联合会(公务员协联)。
3. 全系统共有 23 种保险计划，参保的有 401 166 国际和本国征聘的在职和退休人员及其受抚养人。2014 年这些计划共支付福利费用 7.317 亿美元，占联合国系统所收摊款和自愿捐款的 1.7%。行政支出约占费用总额的 6%，低于行业基准。
4. 工作组对改善医疗保险管理提出了 8 项建议。在建议 1、2、3 和 8 中，工作组鼓励系统各实体与第三方管理人、保健服务提供者、保险公司和资产管理人直接谈判合同。在建议 4 中，工作组强调应确保退休人员及其受抚养人在可能的情况下参加本国的医疗保险计划。在建议 5 中，工作组指出虽然联合国合办工作人员养恤基金的任务不应扩大，但应要求养恤基

金分享最佳做法和方法，以集中管理复杂的多雇主计划。在建议 6 中，工作组提议对系统各组织离职后医疗保险负债的一般估值方法实行标准化。最后，在建议 7 中，工作组强调各组织应为离职后医疗保险负债提供充足资金，2014 年负债总额计 161 亿美元，但没有为联合国秘书处的负债提出具体供资计划。

5. 秘书长请大会欢迎并注意到他的报告，尤其是对养恤基金在离职后医疗保险中的潜在作用进行的分析；核可工作组报告中的第 1 至 8 项建议；请秘书长保留工作组，以进一步研究提高效率和控制费用的备选办法，并就这些事项向大会第七十一届会议提出具体建议。
6. **鲁伊斯·马谢乌先生**(行政和预算问题行预咨委会主席)介绍了行预咨委会的相关报告(A/70/7/Add.42)，他说大会应核可工作组关于呼吁采取集体办法与第三方管理人、保健服务提供者和保险公司进行交涉的建议 1 至 3。尽管全系统存在多种医疗保险计划和运行模式，但是进行合并的机会仍然存在，可以在继续提供高质量保健计划的同时实现经济和效率。虽然建议 4(参保人除联合国计划外应参加本国的医疗保险计划)可以节省费用，但是在收到更多关于联合国退休人员在居住国参加本国医疗保险计划的资料前，行预咨委会不建议核准这项建议。
7. 行预咨委会不建议核准工作组关于扩大养恤基金作用的建议 5，但认识到如联合国各组织对离职后医疗保险采取全系统做法，养恤基金可在分享最佳做法和运作方法方面发挥潜在作用。咨委会建议核可要求实现负债估值一般方法标准化的建议 6，期待尽力执行这项建议。关于离职后医疗保险负债供资的建议 7，应继续保持现收现付的做法，因为大会依然认为这是一种可行的选择。最后，行预咨委会不建议核可关于利用现有与外部资产管理人安排的建议 8，因为大会没有就这项建议作出决定。
8. **主席**在作为例外且不构成先例的情况下邀请退職公务员协联的代表发言。

9. **Saputelli 女士**(**退休国际公务员协会联合会**)说, 退休公务员协联有 58 个成员协会, 代表整个联合国系统数万退休人员的利益。医疗保险对退休人员至关重要, 协联成员对确保离职后医疗保险计划的妥善供资和管理有着直接的利益。

10. 长期参加工作人员医疗保险计划的退休人员继续获得医疗保险, 是联合国医疗保险安排的共同特点, 对于离国服务的工作人员尤为重要。离职后医疗保险的费用由前雇主和退休人员共同分担; 因此, 参加联合国系统离职后保险计划是前工作人员的既得权利, 退休公务员协联期待代际公平原则在今后的医疗保险审查中得到尊重。

11. 退休公务员协联支持有关就成本控制和资金效益与第三方管理人谈判的建议背后的意图, 离职后医疗保险计划参加人员缴纳保费, 他们应该受益于由此产生的成本效益。然而, 费用控制措施不应以牺牲所提供的保健服务的质量为代价。协联对在参加联合国计划的同时考虑利用本国医疗保险计划的建议表示有限度的赞同, 但有一项谅解, 即必须在个案的基础上对国家医疗保险计划和相关的国家立法进行评估, 以全面保持目前的保健质量。关于把养恤基金的任务扩大至支付医疗保险事项, 退休公务员协联深信此举不会带来任何利益, 但可以分享这方面的最佳做法。

12. 退休公务员协联支持在会计准则工作队的主持下统一医疗保险负债估值方法。为离职后医疗保险负债提供充足资金的建议特别重要。各组织应从“现收现付”转为“应计累积缴款”, 这完全符合《国际公共部门会计准则》, 并能提高各组织履行义务为在职和退休人员提供医保福利的能力。在这方面, 应该采取步骤为现有无准备金负债提供资金, 并确保无准备金负债不再增加。最后, 退休公务员协联支持使用外部资产管理人的建议, 管理良好的投资安排将最终降低退休人员和各组织的保费, 但前提是实现收益最大化不应使准备金遭受不当风险。

13. **Chamlongrasdr 先生**(**泰国**)以 77 国集团和中国的名义发言说, 许多工作人员不能受益于本国的社保

计划。77 国集团高度重视工作人员的福利, 包括解决服务终了负债和离职后医疗保险方面的福利。鉴于离职后医疗保险对会员国和工作人员的长期影响, 应借鉴共同国际做法以全面和可持续的方法解决问题, 特别是供资机制和投资。离职后医疗保险的供资和管理应采取全系统做法。

14. 77 国集团注意到离职后医疗保险负债总额从 2012 年的 121 亿美元增加到了 2014 年的 161 亿美元, 主要原因是负债估值采用的贴现率下降了大约两个百分点。77 国集团同意行预咨委会的意见, 即一般估值方法应该标准化, 并在全系统范围内建立离职后医疗保险负债估值的关键要素。77 国集团并认为有机会对整个联合国系统的多种医疗保险计划进行合并, 以在财务和业务方面实现经济和效率。最后, 77 国集团要求进一步提供关于秘书长报告(A/70/590)所述离职后医疗保险负债供资、准备金的投资、养恤基金任务和工作组建议等要素的资料。

**议程项目 139: 人力资源管理(A/70/135、A/70/229、A/70/253、A/70/254、A/70/307、A/70/605、A/70/718、A/70/728、A/70/764、A/70/765、A/70/685 和 A/70/685/Add.1)**

15. **Wainaina 女士**(**主管人力资源管理事务助理秘书长**)在介绍秘书长关于秘书处组成: 工作人员统计数据报告(A/70/605)时说, 报告对 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日期间秘书处工作人员统计数据进行了分析。2014 年至 2015 年秘书处工作人员净减 345 人, 显示非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动(达尔富尔混合行动)减少 579 人, 其他 29 个实体合并减少 1 656 人, 但是 46 个实体的工作人员合并增加 1 890 人。2011 年至 2015 年, 持长期或连续任用合同人员的百分比从 16% 提高至 23%, 持定期任用合同人员的比例从 79% 下降至 71%, 这一数字反映了一次性转换长期任用合同和首次签订连续任用合同的情况。最后, 工作人员中女性所占比例从 33% 提高至 34.4%, 工作人员平均年龄从 42.3 岁上升至 44.2 岁。秘书长提议, 从 2017 年开始按照日历年(1 月 1 日至 12 月 31 日)报告秘书处组成数据, 并把下一年的 3 月 15 日作为截

止日期，以使其按照大会第 68/252 号决议第 13 和 17 段的要求提供更多的分析。

16. 她在介绍秘书长关于修订工作人员条例和细则的报告(A/70/135)时说，秘书长提议全面修订工作人员细则中关于代表联合国执行公务时死亡、受伤或患病赔偿的附录 D，并小幅修订细则 4.15，以实施新的高级工作人员管理流动框架。此外，提议修订细则 5.3(d)，以反映对联合国合办工作人员养恤基金条例第 29 条的修订。该条规定，2014 年 1 月 1 日及以后参加养恤基金的工作人员的提前退休年龄为 58 岁。经修订后，该条细则将涵盖可在 55 岁或 58 岁提前退休的两类工作人员。最后，将对细则 9.9 进行修订，以表明将不对因性剥削或性虐待而解雇的工作人员支付离职时通常支付的年假。

17. 她在介绍秘书长关于流动问题的报告(A/70/254)时说，报告按照大会的要求提供了新的数据和资料，并介绍了截至 2015 年 7 月新的工作人员甄选和管理流动制度的最新进展。应该强调指出，管理流动这一概念对本组织的人才管理目标至关重要，但只是新制度的要素之一。报告还载有一项建议，即结合即将进行的半年度人员征聘工作把空缺公布时间从 60 天减至 30 天，以推动实现大会规定的 120 天征聘目标。

18. 政治、和平和人道主义职类网是采用新制度立法框架的第一个职类网，网络已于 2016 年 1 月 1 日启动。网络的人员配置小组已经成立，报告(A/70/254)阐述的人员配置程序也已执行。该职类网的管理流动于 2016 年 1 月推出，第一批人选的评估工作已经开始，并正在为 2016 年 4 月启动的首批空缺发布进行筹备。关于流动问题的第三次年度报告将反映首次半年度人员配置工作取得的成果，委员会将对该举措的结果进行审查，并确定需要改进的领域。

19. 她在介绍秘书长关于借调的现役军警人员的报告(A/70/229)时说，报告按照大会第 68/252 号决议第 31 段的要求编写，该决议把第 67/287 号决议核准的特别措施再次延长三年。尽管安理会一再要求会员国提供资料，说明国家立法与联合国工作人员条例和规

章之间可能影响被借调现役军警人员合同义务的潜在冲突，但是秘书处收到的答复为数有限。报告阐述了两起根据大会第 67/287 和 68/252 号决议批准的特别措施借调联合国的现役军警人员继续领取本国政府薪酬的案例。

20. 她在介绍秘书长关于 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 期间对纪律事项和可能犯罪行为为处理报告(A/70/253)时说，报告根据大会第 59/287 号决议的规定编写。报告第二章概述了立法框架的调查和纪律程序，第三章载有秘书长在本报告期间采取纪律措施的案件摘要，第四章载有以下方面的统计资料：人力资源管理厅在本报告期间收到的案件数量和类型、完成的案件数量、完成案件的处置情况、以及 2009 年新的内部司法系统实行以来就纪律措施提出上诉的结果。第五章所载资料说明了本组织就已经证明的不当行为和/或犯罪行为向会员国进行通报的情况。

21. 最后，她提请委员会注意大会第六十九届会议推迟提交的人力资源管理改革概览报告(A/69/190)及其相关增编，并期待向大会第七十一届会议提交一份新的全面报告，阐述秘书长在人力资源领域进行的改革。

22. **Armstrong 女士**(道德操守办公室主任)介绍了秘书长关于 2014 年 8 月 1 日至 2015 年 7 月 31 日期间道德操守办公室活动(A/70/307)的报告，她说道德操守办公室回应了 980 项服务请求，包括 533 项保密的道德操守咨询请求；审查了 5 043 项作为其财务披露方案一部分的保密披露报表；协助秘书处举办了第二次领导对话；结合本组织防范报复政策进行了 15 项初步审查，并就相关请求提供了咨询。

23. 道德操守办公室继续加强本组织的道德文化、透明度和问责制，为此举办上岗情况介绍，继续开展高级官员自愿披露财务信息举措，以增进“高层的”道德操守“氛围”；管理年度财务披露工作；审查报告有关不当行为和配合获准进行的审计或调查等受保护活动遭到报复的投诉；提供保密的道德操守咨询；

与人力资源管理厅和秘书处部门合作，开展宣传及举办培训和简报会，包括开办新的在线道德操守认识必修培训方案。

24. 道德操守办公室在管理年度财务披露方案方面发挥关键作用，2014年周期的合规率达到100%，有助于确保工作人员履行职责不受个人利益或涉及利益冲突的外部关系的影响。办公室2014年完成了方案监管框架的内部审查，并就加强管理政策提出建议。2015年成立的部门间工作组确定了需要改进的领域，将向秘书长提交建议。办公室鼓励没有在2014年自愿披露中进行披露的高级官员披露自身的财产情况。

25. 在外联方面，办公室继续尽可能地接触工作人员——其外联事务与工作人员使用保密咨询服务密切相关，也是预防、减轻和管理与本组织道德操守和声誉有关风险的关键。同样，每年的领导对话表明，本组织致力于在最高级别继续开展道德操守教育。在这方面，办公室为2016年领导对话协助拟订了欺诈认识和预防讨论指南，以确保所有工作人员了解被指控不当行为的报告和咨询机制。

26. 根据外部专家审查及其反映的最佳做法，办公室与管理事务部、法律事务厅和内部监督事务厅合作修订了防范打击报复政策，以重点报告对本组织业务、施政和利益造成损害的不当行为。

27. 最后，联合国道德操守小组成员开展合作，确保秘书处与各基金和方案连贯一致地采用道德操守和廉正标准。办公室直接要求工作人员和其他利益攸关方支持《宪章》原则，促进遵守效率、能力和忠诚的最高标准，为秘书长和会员国提供了关键的支助。

28. 鲁伊斯·马谢乌先生(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍了行预咨委会关于人力资源管理的报告(A/70/718)，他说行预咨委会不完全同意取消《工作人员条例和细则》细则4.15中有关中央审查机构成员任期限制的规定，并建议秘书长为此建议提出更多的理由。

29. 行预咨委会欢迎对工作人员细则9.9的修订，以确保不向因性剥削而解雇的工作人员支付应计年假；秘书长应在下次报告中，列入把修订范围扩大至其他类型的严重不当行为的提议。行预咨委会注意到2015年报告期间的纪律案件较上两个报告期间增加，并对经修订的关于调查和纪律程序的行政指示尚未印发感到遗憾。

30. 关于道德操守办公室，行预咨委会对其就被指控不当行为案件的报告和咨询机制提供解释性细节表示欢迎，强调应确保全体联合国人员了解这种机制。最后，秘书长应鼓励没有按照自愿披露财务信息举措披露的高级官员披露资产。

31. 他在介绍行预咨委会关于流动问题的报告(A/70/765)时说，行预咨委会建议核准秘书长的提议，结合根据流动和职业发展框架开展的半年度人员征聘工作把空缺公布时间从60天减到30天。应制定用以衡量今后流动趋势的比较基线，并迟于大会第七十一届会议主要会期提交大会审议。秘书长应提供更多流动数据资料，包括艰苦地点的工作人员人数，并提供更多资料说明政治、和平和人道主义职类网执行的首次管理流动所得到的经验教训。

32. 他在介绍行预咨委会关于借调的现役军警人员的报告(A/70/728)时说，行预咨委会建议核准秘书长请求采取的行动，包括将大会第67/287和68/252号决议核准的特别措施再次延长三年。

33. 他在介绍行预咨委会关于秘书处人员组成：工作人员统计数据的报告(A/70/764)时说，行预咨委会不反对拟议改变报告周期和人员统计数据截止日期，但是应将2016年7月至12月六个月过渡期的数据列入提交大会第七十二届会议的报告，其格式应便于以往和今后期间进行比对。大会应请秘书长在今后的报告中分析和解释某些趋势的可能原因，包括对最近人力资源改革的影响。

34. 秘书处向上调整的职等结构仍然是一个令人关切的问题。工作人员不断占据高级职位，不能使本组

织更有效地应对与日俱增的要求，相反可能导致领导职责分散和问责减轻。行预咨委会期待在提名高级别职位之前对现有的职能和结构进行审查，以尽量减少本组织高级别职责的重叠。在这方面，大会应请秘书长在下次人力资源管理改革概览报告中说明其高级别任命政策。行预咨委会并期望按照大会第 [67/255](#) 号决议的要求，从速发布 1 美元年薪合同的任用准则，并定期提供任用信息。最后，行预咨委会期望下次人力资源管理改革概览报告能够列入建立健全员工队伍规划系统的全面发展战略，以便大会能够及时审议。

35. **Achamkulangare 先生**(联合检查组主席)介绍了秘书长的说明，其中转递联合检查组(联检组)关于联合国系统各组织使用编外人员及相关合同模式的报告([A/70/685](#))，他说报告评估了联合国系统各组织编外人员的使用情况，包括政策、条例、合同做法和相关的管理程序。全系统大约有 45% 的人员持编外人员合同，在雇佣关系中长期履行行政、技术、项目和管理职能。这种现象产生了享有全面福利和有限福利的两类员工。编外人员合同固然带来了行政灵活性和成本效率，但是这些实际优势不应超越各组织维护联合国所体现的价值和遵守良好劳工做法的义务。

36. 由于缺乏全系统的整体标准，各组织分别制定了编外人员使用政策和合同模式。此外，缺乏编外人员使用情况的分析数据，特别是编外人员履历和最终费用，破坏了总部部门的有效决策、监督、内部控制、支助和监督。不当使用编外人员还加大了声誉风险，造成更换率居高不下，缺乏稳定和积极向上的人员队伍，并增加了对本组织采取法律行动的风险。应在管理问题高级别委员会下成立一个类似于国际公务员制度委员会的工作组，负责统一全系统的编外人员政策和做法。

37. 各组织应审查长期使用编外人员的情况，制定终止这种做法的短期和中期计划。计划应包括评估执行工作所需要的财政资源和规定，以便使长期服务的编外人员能够作为内部候选人申请空缺职位。在立法和管理机构核准后，应对相关细则和条例进行修订。各

组织应制定编外人员使用准则用以指导主管作出决策，以尽量减少使用多种编外人员合同所造成的混乱和效率低下，并仿效国际劳工组织制定编外人员单一合同。行政首长必须确保第三方承包商有体面的工作条件。

38. 编外人员与工作人员一样都是宝贵资产，应能诉诸内部司法机制(包括调解)、道德操守办公室、监察员办公室和其他非正式的冲突解决机制。他们还应该得到举报和防止骚扰政策的保护。

39. **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，其中转递他本人和行政首长协调会关于联检组报告的评论意见([A/70/685/Add.1](#))，他说报告积极分析了联合国内编外人员的使用模式，但是以笼统的“编外人员”提及各类人员和合同模式，使得这类安排使用情况分析变得复杂化。一些组织使用编外人员合同增加了人员配置的敏捷度和灵活性，对于为人道主义行动提供激增能力尤其重要。依靠自愿供资的组织经常使用编外人员安排，因为供资难以预测，无法对人员配置作出长期承诺。

40. 各组织注意到向编外人员提供适当服务条件，包括保险所带来的利益。报告中的多项建议为应对编外人员安排构成的挑战提供了一个建设性对策。各组织特别欢迎关于通过加强信息系统加强内部监测和监督的建议 4 以及关于必须促进性别平衡的建议 8。然而，关于终止长期使用编外人员的建议 3 由于可能造成的财务影响而难以执行。各组织还担心关于第三方承包商工作条件的建议 7，因为它们影响第三方薪金和社会福利的能力有限。

41. **主席**根据大会第 [35/213](#) 号决议的规定，邀请工作人员和管理当局委员会代表发言。

42. **Richards 先生**(工作人员和管理当局委员会)代表联合国工作人员工会发言说，关于在第六十九届会议上介绍的秘书长关于人力资源管理改革概览报告([A/69/190](#))中的提议，把临时任用期限从一年延长至两年的提议，不符合临时任用的宗旨，临时任用期限

在于鼓励主管通过工作人员甄选制度对时间超过一年、业绩优异的工作人员重新加以任用，同时应考虑到性别和地域多样性要求。相反，应采取步骤确保临时人员与其他工作人员同工同酬，并享有同样的福利。

43. 联合国工作人员工会支持这项建议，即把为期不到一年的业绩考评报告作为连续任用的资格。关于工作人员甄选，所报告的填补空缺平均 213 天时间，没有反映出员额出缺和空缺公布的时间，而在这一期间主管往往采取长期临时补员的做法，破坏了工作人员，特别是初级职等人员的职业发展和士气。应该对空缺时间的计算方法进行审查。

44. 工会就修订业绩管理框架以增加听取抗辩小组成员的灵活性和业绩管理改进计划的明确性提出了多项提议。工作人员和管理当局委员会正在拟订建议，促进目前主管对需要改进业绩的工作人员的意见反馈。

45. 联合国合办工作人员养恤基金陷入困境，首席执行官多次试图让养恤基金脱离联合国，工作人员士气低下，对举报人进行报复，以及养恤金联委会 2015 年会议出现混乱，应当作为当务之急加以解决。新退休人员养恤金推迟 6 个月支付的做法尤其不能接受。秘书长责成首席执行官执行业绩改进计划，命令其到 2016 年 5 月 31 日将积压付款从 6 个月减少至零，而工会则是呼吁将其迅速撤换。关于工作人员福利，养恤基金根据心理健康诊断发放的残疾抚恤金比例为 40%，而全球比例仅为 25%，显示艰苦地点工作人员所承受的巨大压力。在这方面，他呼吁恢复缩短 C 类地点工作人员回籍假的周期，并承认候选人的全球流动性，不再要求工作人员在加入本组织时放弃国籍国以外国家的永久居留身份。

46. 关于秘书长关于道德操守办公室活动的报告 (A/70/307)，不重视保护举报人的问题令人关切。特别是，拒绝对被剥夺报复保护的举报人进行司法审查，违背了加拿大法官 Louise Otis 在其相关报告中提出的建议、联合国争议法庭关于“Nguyen-Kropp Postica 诉联合国秘书长”案的判决和中非共和国境内国际维

和部队性剥削和性虐待问题独立小组的调查结果，突出说明了道德操守办公室在独立性方面存在的缺陷。

47. 关于秘书长修订工作人员条例和细则的报告 (A/70/135)，拒绝向因性剥削或性虐待而解雇的工作人员支付累积年假的提议是一种任意惩罚，无助于对这种不当行为形成有效威慑。应当反对这项提议，并制定全面的防止性剥削和性虐待政策建议，工作人员和管理当局委员会目前正在审议这项建议。最后，本组织提供无偿实习的做法使其无法利用发展中国家的巨大人才资源：只有 42% 的联合国实习生来自经济合作与发展组织成员国以外的国家，而这些国家占世界人口的 82%。这种做法也违反了国际劳工标准。秘书长应该借鉴专门机构的做法，探讨提供实习津贴的可能性。

48. **Wairatpanij 女士**(泰国)以 77 国集团和中国的名义发言强调，联合国工作人员作为本组织最宝贵资产发挥了重要作用，许多人冒着生命危险保证本组织切实有效地执行任务。77 国集团非常重视秘书长在人力资源管理报告中提出的问题，并对相关文件，特别是秘书长关于修订工作人员条例和细则的报告 (A/70/135) 没有按时印发表示关切。

49. 必须确保秘书处的公平地域代表性，增加发展中国家工作人员的比例，包括妇女，尤其是在高层级别，并提高征聘透明度，确保制定有效的员工队伍规划。执行全球任务需要一个真正的全球秘书处。77 国集团将进一步要求得到关于首次管理流动工作的信息，并了解这项政策对外部候选人的机会和艰苦工作地点的影响。77 国集团还将对管理流动框架的费用和 2016 年计划进行跨地域流动的人数进行监测。

50. 77 国集团将审议秘书长修订业绩管理系统的建议，同时铭记本组织需要一套透明和可计量的基准，以鼓励取得优秀业绩，提高技能，留住人才。最后，应努力解决秘书处高级职位扩散的问题，在确保有效完成任务的同时，避免职能重复和重叠。

51. **Conroy 先生**(美利坚合众国)说,人力资源管理改革必须确保建立起一支适应需要、面向外地的全球性综合人员队伍,以实现本组织的战略目标。他鼓励继续推进目前的改革,尤其是新的流动政策,这将使工作人员获得不同的技能和经验,并期待得到政策执行情况的最新资讯。为确保任务的执行,本组织必须建立一个强大的业绩管理框架,以发现潜力,奖励良好业绩,解决业绩欠佳问题。

52. 正如秘书长所表示,在员工队伍和更替规划方面仍有许多工作要做,以确保人力资本与任务要求和增加性别多样性等人力资源政策重要目标相对接。他赞

扬道德操守办公室在外联、培训、教育、采购道德和财务披露方面开展的工作,并期待其完成防止对举报人打击报复政策的拟订工作。

53. **Byung-ha Chung 先生**(大韩民国)说,建立人力资源管理框架目的在于征聘最合格的人选,并利用作为本组织最宝贵财富的工作人员的各种潜力,灵活应对国际社会的迫切需要。他欢迎及时实施管理流动框架,这将提高本组织通过促进工作人员的战略部署适应迅速变化的国际环境的能力。

上午 11 时 35 分散会。