



---

第七十一届会议

议程项目 139

人力资源管理

## 人力资源管理

### 行政和预算问题咨询委员会的报告

#### 一. 引言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长的下列报告：

(a) 人力资源管理改革概览：建设一支全球化、有活力、适应性强和忠于职守的联合国员工队伍(A/71/323)；

(b) 流动(A/71/323/Add.1)；

(c) 人力资源管理改革概览：对适当幅度制度的评估(A/71/323/Add.2)；

(d) 秘书处的组成：工作人员统计数据(A/71/360)；

(e) 秘书处的组成：免费提供的人员、退休人员和咨询人以及个体订约人(A/71/360/Add.1)；

(f) 2015年7月1日至2016年6月30日期间秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为案件的做法(A/71/186)；

(g) 《工作人员条例和细则》修正案(A/71/258)；

(h) 道德操守办公室的活动(A/71/334)；

(i) 借调在役军事和警务人员(A/71/257)。

2. 在审议上述报告期间，行预咨委会会见了秘书长的代表，他们提供了补充资料 and 说明，并于2016年10月20日提交了书面答复。



3. 本报告第二至第四节涉及的是秘书长题为“人力资源管理改革概览：建设一支全球化、有活力、适应性强和忠于职守的联合国员工队伍”的报告及其分别题为“流动”(Add.1)和“人力资源管理改革概览：对适当幅度制度的评估”(Add.2)的两个增编。第五至九节涉及的是上文第1段(d)至(i)分段所列秘书长关于人力资源管理的其他报告。

4. 行预咨委会注意到，除关于《工作人员条例和细则》修正案的单一报告(A/70/746)外，大会未完成对提交给第六十九届和第七十届会议的秘书长关于人力资源管理问题的报告和行预咨委会有关报告的审议。<sup>1</sup> 行预咨委会经询问后获悉，大会决定推迟到第七十届会议续会第一部分再审议第六十九届会议的报告(第69/553号决定)并在第七十届会议就一系列人力资源管理问题正式提出了几份新的补充报告，此后，大会没有在第七十届会议续会第一部分就这些报告做出正式决定，但有一项谅解，将在被普遍视为“人事年”的大会第七十一届会议期间提交最新报告。秘书长还指出，关于人力资源管理改革的最新概览报告(A/71/323，包括关于流动和适当幅度问题的两个增编)取代第六十九届会议的报告和关于流动、业绩管理、青年专业人员方案和对适当幅度的评估的其他相关报告(A/69/190及Add.1、Add.2和Corr.1、Add.3和4，以及A/70/254)。

5. 行预咨委会注意到，秘书长最近的报告载有在他提交给第六十九届和第七十届会议的报告已经提出的若干建议，行预咨委会已经在前几次报告中提出意见。在这种情况下，行预咨委会在本报告中复录了其先前的一些建议，并根据需要提供新的详细情况。在其他情况下，秘书长提出了新的或经修订的建议，行预咨委会根据本报告所载的相关背景资料、意见和建议审议了每项建议。

6. 经要求，行预咨委会获得了一份各种报告中有详细介绍的举措清单，载于本报告附件一，并简要说明了建议内容和行预咨委会第一次收到的任何调整或新的内容。该清单包括：(a) 业绩管理改革；(b) 对青年专业人员方案考试的拟议改革；(c) 拟将空缺公布期间从60天缩短到30天；(d) 一般事务工作人员的职业机会；(e) 对根据大会第51/226号决议实行的征聘限制的修订建议；(f) 为改善员工队伍规划所做的工作；(g) 到2030年实现专业人员职等两性平等的新战略。

## 二. 人力资源管理改革概览

### 一般性意见

7. 秘书长关于人力资源管理改革概览的报告(A/71/323)是根据大会第67/255、68/252、68/265、70/244和70/286号决议提交的，其中提供最新情况，说明本组织人力资源管理改革的实施情况，这些改革自大会第六十三届会议以来一直在实

<sup>1</sup> 大会审议了秘书长的报告和咨询委员会的有关报告，在2016年4月1日通过的第70/256号决议中核可了行预咨委会的结论和建议。

施之中。改革执行进展情况摘要载于该报告表 1，其中包含涉及合同改革、联合国共同制度薪金和津贴修正、工作人员甄选和征聘和业绩管理等方面的详细情况。

8. 秘书长在报告中指出，尽管在执行十年前提出的人力资源改革议程方面取得稳步进展，但秘书处的许多人力资源管理进程仍未完全融为一体。最近“团结”项目的实施(秘书处企业资源管理系统)和 Inspira 的完善(电子人员配置工具)也突出表明强调需要采取一种更加综合的做法(同上，第 3 至 4 段)。此外，秘书长列举了他认为有必要采取新方法的一些组织举措。其中包括：和平行动问题高级别独立小组在报告中建议，需要采取更加注重外地的人力资源政策(见 A/70/95-S/2015/446)；关于秘书处新的全球服务提供模式的建议(见 A/71/417)和《2030 年可持续发展议程》，包括关于性别平等的可持续发展目标 5 获得通过(见 A/71/323，第 155 段)。

9. 总体而言，秘书长得出结论认为，本组织尚未实现建立一支充分包容、适应性强、忠于职守、能够履行本组织任务、反映全面性别平衡和地域代表性的员工队伍的目标(同上，第 3 段)。他打算向大会第七十三届会议提交经过更新的联合国人力资源管理框架。根据不同的利益攸关方，包括会员国、方案管理人员和工作人员个人的需求，并借鉴过去的改革经验，秘书长概述了这一框架所依托的三个专题领域：(a) 对人才进行管理；(b) 提供人力资源服务；(c) 支持组织文化的形成(同上，第 6 和第 157 段)。

10. 行预咨委会认为，秘书长最近关于人力资源管理改革的概览报告汇总了关于若干不同的倡议的资料，并提出更明确地评估本组织面临的人力资源管理挑战以及以战略性和综合性办法来解决这些问题。

11. 秘书长打算向第大会七十三届会议提交一份关于不断变化的人力资源框架的详细建议，行预咨委会对此表示支持。

12. 行预咨委会认为，这一框架应体现对过去十年进行的所有人力资源改革的全面影响评估的结果，应当探讨长期以来一再证明具有挑战性的问题，其中许多问题已经由行预咨委会进行多次讨论(包括在本报告中)，如工作人员甄选过程中的缺陷、通过外部征聘实现员工队伍的年轻化、业绩管理和实现性别和地域平衡目标的障碍(另见下文第 27 至 54 段)。行预咨委会还强调，该框架还应考虑到人力资源管理最佳做法。

#### 试点项目

13. 秘书长的报告频繁地提及不同的“试点项目”，其目的是在启动正式的全组织范围举措之前，测试某种特定的人力资源政策或做法的应用效果。其中包括：对管理和行政职类某些特定职位空缺进行基于互联网的预选考试(同上，第 39 段)，对灵活工作安排采取新办法(同上，第 115 段)。经要求，行预咨委会获得了报告中提到的一份关于 6 个试点项目以及相关费用的清单、立法依据(如适用)，以及一份简短的各项目成果评估(见本报告附件二)。

14. 经过对清单进行审查，行预咨委会认为它不完整，因为至少两个涉及人力资源管理不同方面的试点项目没有列入清单，即，将纪律事项的权力试行下放给外勤支助部(见 A/71/186，第 11 段)，以及外勤部在德国波恩设立的试点评估中心，以通过建立一个合格候选人的人才库加强特派团高级支助职位的继任管理(见 A/70/837，第 73 至 76 段)。行预咨委会还注意到，报告指出，在所列项目中，在 2010 至 2012 年启动、耗费约为 952 000 万美元的 Inspira 学习管理系统试点项目，尽管最初被认为是成功的，但将从 2017 年开始逐步退出。

15. 在这方面，行预咨委会不知道是否存在任何标准、指导或基本的治理结构，确保试点项目设想周密、成本和效益充分合理、其影响评估全面透明。鉴于试点项目越来越重要，越来越频繁，以测试不同的政策办法，行预咨委会建议大会请秘书长提出关于人力资源试点项目拟订、审批、执行和评估问题的明确导则，并在下一次概览报告中向大会第七十三届会议报告有关情况。

#### 人力资源管理改革

16. 秘书长的报告第三节将现有的人力资源改革议程分为四个领域：(a) 合同框架举措；(b) 人才管理框架举措；(c) 外地的需要和观点；(d) 工作人员健康与福祉。行预咨委会在下文按照这 4 个类别提出意见和建议。

#### A. 合同框架举措

17. 秘书长的报告回顾，秘书长人力资源改革议程的第一步旨在统一不同的合同安排和改善服务条件。两者都被列为工作人员在秘书处内及在总部和外地之间流动的主要障碍(同上，见 A/71/323 第 2 段)。

18. 秘书长表示，在大会通过第 63/250 号决议后，确立了包括三种任用类型(临时、定期和连续)的修订合同安排，它们共用一套 2009 年 7 月 1 日生效的工作人员细则。关于合同改革的详细背景和进展情况载于报告第 11 至 18 段。行预咨委会针对正在进行的连续任用审查的意见和建议载于下文第 20 至 21 段。

19. 此外，报告还指出，在 2011 年进行了统一外地服务条件的工作，大会通过了第 65/248 号决议，其中包括：根据安保方面的考虑因素指定与联合国各机构、基金和方案工作地点进行统一的特派团工作地点；实行针对在不带家属工作地点供职的工作人员的额外不带家属艰苦条件津贴；统一外地特派团的休息和娱乐福利和周期(同上，第 21 至 23 段)。最近，在第 70/244 号决议获得通过后，国际公务员制度委员会提出的联合国薪金和津贴共同制度改革现也在逐步实施(同上，第 24 至 27 段)。

20. 关于连续任用审查，秘书长的报告提供了最新资料，说明了 2014 年 9 月 30 日结束的 2012 年转为连续任用审查的情况，其中向 2 339 名专业及以上职类和外勤事务职类工作人员及 560 名一般事务及有关职类工作人员授予了此类合同(同上，表 2)。第二次年度审查(2013 年)正在进行，预计到 2016 年 11 月 30 日完成。

按照关于确立每套员额的第 65/247 号决议的规定(见下文第 21 段),最多可向 1 660 名专业及以上职类和外勤事务职类人员以及 244 名一般事务及有关职类人员授予连续任用合同。

21. 行预咨委会回顾以往对这一问题的审查情况,“每套员额”的计算是根据大会第 65/247 号决议规定的适用准则进行的。该决议决定,本组织的连续性需求应以 5 年以上期限的常设员额和临时员额以及特别政治任务中的一般临时人员为依据加以确定(见 A/69/190, 第 17 段,以及 A/69/572, 第 12 段)。大会决定将“每套员额”的初始水平设定为此类员额的 75%(见第 65/247 号决议,第 50 至 52 段)。秘书长在关于人力资源管理改革的概览报告中(A/69/190)列举了采用现行资格标准转为连续任用的困难:有些工作人员被认为不符合资格,原因是他们没有大会第 65/247 号决议第 53(d)段所要求的四份考绩报告。秘书长解释称,这是因为在合同改革之前,任用期限较短的工作人员往往有涵盖期间不到一年的特别考绩报告。此外,工作人员或主管在报告周期中的频繁调动导致考绩报告涵盖期不到一年。当时,秘书长提出了一项过渡措施,这使得在过去四年中在所有业绩报告中取得令人满意的评级的工作人员,包括短期工作人员,被认为符合要求。当时,行预咨委会认为,在提议修改转为连续任用的资格标准时应采取谨慎做法,因为需要保持年度之间的一致性和公平性(见 A/69/572, 第 14 段)。行预咨委会注意到,最近的秘书长的报告中没有关于这一建议的细节,也没有关于转为连续任用拟议修订资格标准的任何其他细节。行预咨委会指出,转为连续任用资格标准必须确保公平性和一致性。

22. 秘书长在最近关于秘书处组成的报告中指出,持有长期/连续任用合同的工作人员在工作人员中总数的占比从 2012 年的 17%增加到了 2016 年的 22%(见 A/71/360, 表 2),其主要原因是实行了一次性长期合同转换工作和首次实行了连续任用。行预咨委会经询问后获悉,如果在目前正在进行的审查工作中再授予 1 600 份连续任用合同,持有长期或连续任用合同的工作人员比率将增加到 26%。行预咨委会还获悉,可授予的连续任用合同数将会逐次减少,直至达到大会确定的上限。行预咨委会强调,需密切监测长期和连续任用占工作人员总数的总体比例,以确保秘书处全球工作人员队伍的适当平衡(另见 A/69/572, 第 14 段)。

## B. 人才管理框架和举措

23. 人才管理框架是十年前在秘书长题为“着力加强人力建设”(A/61/255)的报告中首次提出的,重点是统筹四个领域:员工队伍规划;人员配置和征聘;业绩管理;学习和职业发展。

### 1. 员工队伍规划

24. 行预咨委会已多次指出需要系统的员工队伍规划(见 A/63/526 和 Corr.1, 第 9 段; A/65/537, 第 9 段; A/67/545, 第 12 至 13 段)。大会在其第 68/252 号决议第 16 段中敦促秘书长作为优先事项制订员工队伍规划制度,并将其提交大会第六十九届

会议。秘书长关于人力资源管理改革的上一次概览报告提供了这方面的一些细节，特别是医务司一个试点项目的实施情况(见 [A/69/190](#)，第 30 段)，并确定了在改善员工队伍规划方面面临的一些挑战(同上，第 33 段)。当时，行预咨委会在有关报告中对秘书长的报告没有提供更多的详细说明感到遗憾，还认为关于缺乏重大进展的理由无法令人信服，在制定健全的员工队伍规划系统方面已经损失了宝贵的时间。

25. 秘书长最近一次报告描述了此后在这方面采取的若干倡议，包括确立了由五个步骤组成的员工队伍规划方法(见 [A/71/323](#)，图一)，制定了员工队伍规划用户指南，启动了实地认证方案，并在几个外地行动实施了试点项目，在特派团进行了 14 次文职人员配置审查(同上，第 34 段)。报告附件一还概述了在制订全面的员工队伍规划制度方面取得的进展，既包括针对不同职类所做的具体工作，也包括实体方法。

26. 行预咨委会特别注意到对退休人员替换率的分析结果，其中显示，在抽样调查中目前只有 25% 的退休岗位实现了无缝接替。因此，现在已经出台了新的政策，要求在工作人员达到规定的离职年龄至少 12 个月之前公布职位空缺。此外，秘书长还指出，对政治、和平和人道主义职类进行了五年退休预测，确定了在今后五年可列入空缺跟踪汇编的 274 个职位。行预咨委会经询问后获悉，这些空缺将向外部候选人开放。自行预咨委会对秘书长关于人力资源管理改革的上一次概览报告进行审查以来，确认在制订全面的员工队伍规划制度的几个不同方面取得了进展。在这方面，行预咨委会强调，必须查明其他改革建议与改善员工队伍规划工作各种努力之间的联系和一致性。例如，关于将聘用工作人员的规定时限延长到退休年龄之后的建议(见下文第 50 至 53 段)似乎不符合为缩短达到规定的离职年龄的工作人员和迅速征聘接任人员之间的服务间断所作的努力。

## 2. 工作人员甄选和征聘

27. 秘书长最近一次报告第 36 至 76 段介绍了秘书处的工作人员甄选和征聘情况，包括关于征聘时限和评估、青年专业人员方案、一般事务及有关职类工作人员的职业机会、外联、努力实现两性平等和退休工作人员的使用等方面的详细情况。

### 征聘时限和评估

28. 报告显示，按照现有的工作人员甄选制度(见 [ST/AI/2010/3](#))，2015 年在 Inspira 中公告 60 天的职位，从开始发布职位空缺到选定候选人，征聘所用时间平均为 239 天。征聘时间如此之长，主要是因为征聘管理人平均需要 115 天来筛查、评估和推荐候选人。秘书长指出，对于所发布的每个 P-3 职等的非外地职位空缺而言，征聘管理人要审查 200 至 400 份申请，P-4 职等的职位最多要审查 800 份。(见 [A/71/323](#)，第 37 段)。经要求，行预咨委会获得了一份过去六年每个职级每个职位空缺平均申请数量细目表，其中表明，在 2016 年，每个空缺职位平均有 218 位申请人申请(见本报告附件三)。就外地行动而言，外地行动“从名册征聘”和“具体职位”空缺征聘所用平均时间分别为 69 天和 189 天，大约有 45% 的时间

专门用于征聘管理人筛选和评估候选人(同上,第38段)。该报告表4载有P-3至D-2职等职位空缺名册和非名册甄选人员配置细分时间表。

29. 在这方面,行预咨委会注意到,正如秘书长所指出的那样,人员配置细分时间表不包括特定职位的叙级时间,这涉及以前没有叙级的新员额或职责和责任发生了很大变化的员额。行预咨委会不清楚在多大程度上叙级程序被认为是上述征聘时间一部分。鉴于员额叙级和征聘过程的关系不够明确,行预咨委会打算在审查秘书长关于人力资源管理改革的下一次概览报告时继续审查这个问题。

30. 为了缩短征聘管理人员推荐候选人所需时间,秘书长根据现行工作人员甄选制度对管理和行政职类职位空缺实施了集中管理的评估试点项目,为此,所有合格的候选人都被邀请参加预选考试。由于采取了这种做法,应由征聘管理人审查的申请人人数减少了50%,征聘时间估计可以缩短30天(同上,第39段)。秘书长在报告中表示,他计划将预选考试扩展到其他职类。

31. 该方法目前正在针对新的工作人员甄选和有管理的流动制度职位空缺加以适用,随着更多职类按照新制度推出,这将成为标准做法(同上,第41段)。(行预咨委会关于有管理的流动制度的意见和建议另见下文第三节)。在关于流动问题的增编中,秘书长指出,作为这一进程的一部分,第一轮政治、和平与安全职类空缺候选人需要参加一般能力测试(见A/71/323/Add.1,第21段)。行预咨委会经询问后获悉,一般能力测试由三部分组成:文字推理、分析推理和情景推理。行预咨委会注意到,实质性知识测试和(或)面试,只在甄选程序的下一阶段进行。

32. 行预咨委会曾对用于人选审查的一般认知测试技术提出保留意见,表示需要作进一步的研究和分析,以确保这些新技术广泛体现本组织成员使用的做法,并适应联合国的国际性(见A/69/572,第113至114段)。此外,在下文关于青年专业人员方案的第38至39段对测试技术的应用情况做了进一步的评论。

33. 行预咨委会对推行一般认知测试技术再次提出保留,并期待在进一步扩大这一测试方法之前全面评估管理和行政职类和政治、和平与安全职类的试点情况。

34. 为了进一步缩减征聘所需时间,秘书长在最近一次报告中还提议,大会将专业及以上职类具体职位空缺的标准公布期间从60天减为30天(A/71/323,第43段)。行预咨委会注意到,在过去十年中,曾在不同时间向大会提议缩短空缺公布期间。在过去,有人表示保留,称一些会员国由于技术差距无法充分利用联合国网站,缩短公布期间可能使这些国家的潜在候选人处于不利地位。秘书长在最近一份报告中表示,目前,外地特派团具体职位空缺只发布30天,这并未妨碍吸引合适的候选人。此外,自2010年Inspira系统启动以来所收集的数据表明,不论公布时间长短,大多数候选人都是在公布期间开头或末尾提出申请(同上)。经要求,行预咨委会获得了一个数据分析,表明发达国家和发展中国家的申请人都是这种申请规律。这一分析表明,由于技术进步和可以在线使用征聘工具Inspira和联合国职业门户,缩短空缺公布时间的建议不会使得某些国家的潜在候选人处于不利地位。

35. 在这方面，行预咨委会注意到，秘书长在关于流动问题的报告中提出对于作为半年期人员配置活动一部分的员额，同样缩短空缺公布时间(见 [A/70/254](#)，第 17 段)。根据该报告中提出的论据(并反映在上文第 34 段)，行预咨委会建议核准这一建议(同上，第 23 段)。然而，鉴于大会对这些报告的审议尚未结束，因此，对这项建议没有作出决定。

36. 行预咨委会建议核准秘书长的建议，即将专业及以上职类具体职位空缺的标准公布期间从 60 天减至 30 天。行预咨委会还建议，对这项措施的实施情况持续加以审查，在秘书长提交大会第七十三届会议的关于人力资源管理改革的下一次概览报告中充分报告其影响。

#### 青年专业人员方案

37. 大会第 [65/247](#) 号决议批准了青年专业人员方案，该方案的目的是为方方面面的初级专业人员职等青年才俊的加入提供便利。秘书长在最近一次报告中表示，方案实施计划第一阶段设想的青年专业人员方案考试已制订完毕并实施。根据大会第 [67/255](#) 号决议的要求，对青年专业人员方案考试的方法和样式进行了全面审查，在此基础上，秘书长对考试提出了若干改进措施，以确保考试以最有效率、最有效力和最公平的方式进行，秘书长认为这将在实现地域和性别平衡以及重振秘书处员工队伍方面取得进一步进展(见 [A/71/323](#)，第 47-48 段)。

38. 该方案自 2011 年启动以来取得的进展，特别是在申请、筛选和考试、职业支助和外联方面取得的进展载于报告第 49 和 50 段)。2017 年方案改进计划旨在提高考试的便利性，缩短考试周期，并提高成功候选人入补 P-1/P-2 职位空缺的可能性。具体而言，秘书长计划：(a) 从政治、和平和人道主义职类开始，按照职类而不是具体职系设计考试；(b) 通过可从任何地点访问的在线测试平台提供考试的书面部分；(c) 将关于认知和社交能力的一般测试设为普通试卷，关于具体职类相关主题的实务知识测试设为专业试卷；(d) 将成功录取的候选人在名册上的保留时间从两年延长至三年；(e) 到 2018 年 12 月逐步淘汰竞争性考试遗留名册；(f) 对于空缺较少的职系按需举行考试(同上，第 52 段)。

39. 关于拟实行的认知和社交能力一般性考试，行预咨委会已经在这一修改意见首次提出时，在对秘书长报告的评论中表达了保留意见(见 [A/69/572](#)，第 108 至 114 段)。具体而言，行预咨委会指出，该建议将导致取消可以了解所有候选人国际事务知识的普遍要求，同时表示关切，要求参加普通试卷考试的一个重要目的是让所有候选人，不论其专业，展现除专业知识外，对国际事务有较好的了解。对于以认知和社交能力一般性考试取代现有的旨在展现对国际事务的了解程度的普通试卷的建议，行预咨委会继续表示保留。

40. 关于遗留名册，秘书长指出，截至 2016 年 8 月 1 日，在国家竞争性征聘考试名册上仍有 74 名候选人。行预咨委会回顾，两年前，在行预咨委会上次审议这一建议时，名册上有 84 名候选人未被安置(同上，第 106 段)。行预咨委会经询



问后获悉，在仍在名册上的 74 名候选人中，42 人已经入册 7 年或更长时间，其余的是通过 2009 年和 2010 年考试的候选人，到 2018 年 12 月 31 日他们在名册上的时间将达到 7 年。安置速度十分缓慢似乎表明，许多候选人将不再适合担任和(或)可以担任初级专业人员职等的职位。因此，行预咨委会同意秘书长的提议，建议大会核准在 2018 年 12 月前逐步淘汰遗留名册。

41. 在这方面，行预咨委会回顾其在一系列拟议预算中和先前关于人力资源管理的全面报告中提出的评论意见，其中述及就初始职级专业员额减少量及其对本组织吸引和发展青年人才以努力重振本组织的能力产生的不利影响(同上，第 105 段；A/68/7，第 86 至 87 段；A/66/7，第 86 段)。在这方面，行预咨委会仍然建议将由一般临时人员经费供资、时间超过一年的职位添加到职位库，并考虑将由方案支助费收入供资的 P-2 职位予以纳入(见 A/69/572，第 105 段)。行预咨委会还支持秘书长目前的建议，即将通过青年专业人员方案考试的候选人在名册上的保留时限延长到三年。

#### 一般事务及有关职类工作人员的职业机会

42. 秘书长的报告载有一套旨在取消从一般事务及有关职类转专业人员职类资格要求的新建议，目前是通过青年专业人员方案考试来实现(见 A/71/323，第 56 至 57 段)。在这方面，秘书长请大会核可从考试中删除一般事务转专业职类的内容，以便使指定用于该方案的职位完全由无人任职或任职人数偏低的会员国的候选人担任(同上，第 58 段)。

43. 在 2011 年实施青年专业人员方案考试之前，任职资格是通过自 1978 年以来进行的一般事务转专业职类考试取得的。秘书长指出，这些考试为一般事务及有关职类的工作人员提供了有限的职业进步和发展机会，原因是为此类任用员额总数设定了上限(同上，第 53 段)。此外，他指出，关于一般事务及有关职类转专业人员职类转专业职类的资格和征聘的现有规定不符合联合国工作人员甄选制度平等对待这一根本性的长期原则。秘书长还援引了工作人员和管理当局委员会工作组的一项调查结果，其中表明，74% 的一般事务及有关职类工作人员达到了进入专业职类的学历要求(同上，第 55 段)。

44. 行预咨委会认为，关于拟议取消一般事务及有关职类工作人员进入专业职类资格考试要求对人力资源目标的潜在影响，秘书长没有进行足够的分析。因此，行预咨委会建议大会请秘书长进一步分析拟议取消考试要求的影响，并在其下一次概览报告中就此提出报告。因此，行预咨委会建议不批准秘书长的建议。

#### 针对无任职人员和任职人数偏低的会员国开展的外展活动

45. 秘书长的报告第 59 至 65 段详细介绍了针对无任职人员和任职人数偏低的会员国开展的外展活动。展望未来，秘书长表示，为了取得更大的成果和影响，设想将采取更有针对性的办法，使外联工作与本组织优先事项和实体任务实现战略上的协调。新的办法包括：(a) 更好定位，以使外联计划与具体的人才缺口相符

合；(b) 查明人才来源；(c) 通过与会会员国、大学、专业组织和非政府组织合作，提高倍增效应；(d) 对影响进行计量(不仅是申请人人数)。预咨委会经询问后行获悉，人力资源管理厅外联股目前由两名专业人员和一名一般事务人员组成。

46. 行预咨委会回顾其关切，以往对来自无人任职和任职人数不足的国家(包括发展中国家)的潜在候选人进行宣传的努力是不成功的。行预咨委会再次建议大会请秘书长制定一项通盘战略，在深入分析目前不平衡状况的真正原因基础上改善地域代表性(见 A/69/572，第 38 段)。

47. 在这方面，行预咨委会完全支持加强努力，以改进外联工作，包括在秘书长的最新报告所列的各种努力，特别是针对在无人任职和任职人数不足的国家可行的候选人。行预咨委会期待着审查在下次概览报告中详述的为开展更有针对性的外联工作而继续做出的努力。

实现性别均等的努力<sup>2</sup>

48. 秘书长为在秘书处实现性别均衡而做出的努力反映在他的报告第 66 至 70 段。他承认，总体而言，在性别平衡方面进展有限，自 2005 年以来每年提高了不到 0.5 个百分点。目前，妇女在专业及以上职类工作人员中的占比为 41.3%，但在高级领导层仍然存在重大差距，截至 2015 年 6 月 30 日，在 D-2 职等员额中仅有 27%、在 D-1 职等员额中仅有 32% 由妇女任职(见 A/71/323，第 67 段)。

49. 尽管为消除性别平衡方面的差距做出了种种努力，但秘书长承认，进展缓慢。虽然进行了各种努力，但所做工作较为分散，速度缓慢。他指出，他因此打算提出一项全秘书处战略，争取到 2030 年在所有专业职等实现性别平等(同上，第 69 至 70 段)。秘书长还指出，既然大会通过了可持续发展目标，包括关于实现性别平等和增强所有妇女和女童权能的目标 5，秘书处现在必须发挥领导作用，建设一个能从体制上反映其寻求在全世界实现的那种性别平等的员工队伍。行预咨委会支持秘书长努力制定一项综合战略，以到 2030 年在秘书处内的所有专业人员职等实现性别平衡以及性别平等，并期待审查在秘书长的下次概览报告中所详述的执行情况和影响。

雇用已退休的前工作人员

50. 秘书长在其报告中提出了一项提案，建议提高退休并领取养恤金的前工作人员允许收入的规定限额。退休前工作人员(不包括前语文事务工作人员)目前 22 000 美元的限额是由大会在其 1996 年 11 月 4 日第 51/408 号决定中设定的。秘书长表示，目前的限额 20 多年来未作调整，已跟不上通货膨胀的速度。在 P-4 职等第六职档，22 000 美元相当于 2.6 个月的薪金毛额，不到大会核准的 6 个月上限的一半。他建议大会核准将领取养恤金的退休工作人员的收入限额设定为按个人离职时薪等每个历年最多 125 个工作日计算的金额(同上，第 71-76 段)。

<sup>2</sup> 秘书长在最近一份报告中使用的术语是“两性平等”，而在前几次报告和有关决议中都使用了“性别代表性、性别平衡和性别平等”等术语。

51. 秘书长在报告中强调指出，聘请此类人员对满足临时需求，特别是对开办和快速增援外地行动、应对紧急人道主义危机、实施特定的专门项目、弥补短期缺口和确保在意外情况下履行关键职能十分重要。秘书长还指出，在有限时期内雇佣退休人员以满足临时需求不会影响正式工作人员的职业发展，也不会影响征聘进程，因为所有现有职位必须通过既定的正式征聘程序填补(同上，第 75 段)。

52. 行预咨委会回顾，秘书长关于维持和平行动经费筹措概览的报告(见 A/70/749，第 58 段)中提出过同样的提议。当时，行预咨委会在其经大会核可的有关评论中指出，需要提供更广泛的理由说明该提议的合理性，包括可能涉及的费用(见 A/70/742，第 107 段)。行预咨委会注意到，目前的报告中没有提供此类费用方面的信息。此外，在其最新的关于秘书处组成的报告中，秘书长指出，整个秘书处在 2014-2015 两年期雇佣的退休人员共工作 185 447 天，造成 6 580 万美元的支出(见 A/71/360/Add.1，附件二，表 1.A)。行预咨委会还回顾其关于人力资源管理的 2014 年综合报告，其中指出有例子显示秘书处曾聘用退休人员在非外地工作地点充任高级工作人员职位近一年。当时给出的理由是，相关职位的征聘进程尚未最后敲定(见 A/69/572，第 151 段)。

53. 关于这一事项，行预咨委会还回顾，大会在其第 69/251 号决议中决定将 2014 年 1 月 1 日以后任用的联合国工作人员的法定离职年龄从 62 岁提高到 65 岁。

54. 行预咨委会认为，提高退休的前联合国工作人员允许收入的提议可能会导致更频繁地聘用退休人员，这一做法有悖于改进员工队伍规划和推动秘书处年轻化的努力。鉴于近期仍存在长期使用退休人员充任高级决策职位的例子，行预咨委会不赞成任何会有效鼓励这种做法的提议。因此，行预咨委会不支持秘书长在这方面的提议。

### 3. 业绩管理

55. 秘书长人才管理框架的第三个方面涉及本组织的业绩管理制度，包括大会第 68/252 号决议要求制订的一项改革提议。大会在该决议第 7 段中强调指出，改革提议的首要目标应是可信和有效地衡量业绩和奖优罚劣，并应易于为工作人员和管理层所理解。此外，大会在其第 68/265 号决议第 19 段中强调指出，在流动框架方面，必须在实施该框架的同时彻底改革业绩管理。

56. 据其最新的报告所述，秘书长从 2012 年以来对联合国各方案和基金、专门机构、其他国际组织、会员国和私营部门的业绩管理制度进行了广泛研究。此外，他还与会员国、工作人员、管理人员和本组织高级领导层进行了协商。据秘书长称，这些研究和协商表明，秘书处的制度基本符合最佳做法，这体现在：(a) 设有规划阶段；(b) 全年监测进展情况；(c) 进行年终评估(见 A/71/323，第 79 段)。他认为，改善秘书处的业绩管理不需要新的系统，而是需要改变本组织的相关文化和行为，包括日常监督和管理工作人员的方式(同上，第 80 段)。

57. 2014 年，遵守业绩管理进程被列为高级管理人员契约的一项目标，从而确保高级管理人员对完成本部厅的考绩文件负责。结果，到 2014-2015 年周期结束时，65 个实体中有 9 个实现了 100% 的合规，而往年没有任何实体达到过这样的合规水平(同上，第 81 段)。然而，数据显示，整个进程中并非每一步都能在适当的规定时限内完成。还有一种看法认为，高级管理层没有全年始终积极地优先注意业绩管理。此外，令人关切的是，评价没有充分与成果交付挂钩，评级不一致或不客观。许多管理人员担心会面临申诉、抗辩小组和内部司法制度方面的问题，因此可能倾向于选择避免解决业绩不佳问题。应当指出，对比工作人员不到 1% 的业绩不佳评级的数量(同上，图三)和抗辩的数量(2014-2015 年度为 24 起)的数据，似乎能看出数据更多地反映了对处理业绩不佳问题的回避情绪，而不是秘书处业绩不佳的实际情况(同上，第 83 段)。行预咨委会在提出要求后得到了评级分布的数据，其中显示 2003 年至 2014 年期间总体评级分布没有变化。

58. 秘书长在其报告中提议，第一阶段应重点注意：(a) 提高管理人员的业绩管理能力，包括为此提供更好的培训和工具，精简 Inspira 电子考绩模块，并改善抗辩程序；(b) 增加人力资源专门知识和支助；(c) 提高业绩管理制度的客观性、透明度和一致性，包括简化最后评价表，并每年在 iSeek 上发布全秘书处周期终了报告，着重介绍模式与趋势。秘书长的目标是在 2018 年年底前充分实施这些举措。

59. 行预咨委会建议核可秘书长报告中提出的对业绩管理系统的拟议修订。不过，行预咨委会强调应当密切监测这些措施带来的影响，以确保获得可信、公平和可比较的业绩信息。

60. 此外，行预咨委会认为，目前的评级分布没有准确反映本组织的业绩，因此建议大会请秘书长评估系统改进措施的影响，并在下一次概览报告中就此作出报告。

#### 4. 学习和职业发展

61. 秘书长报告第 96 至 113 段详细介绍了与学习和职业管理有关的情况。报告指出，秘书处制定了新的学习和职业支助战略(已于 2014 年得到了秘书长的管理委员会批准)，以便更有效地利用资源，增加工作人员借助方案和工具的机会(同上，第 98 和 99 段)。此外，它还建立了在线学习咨询服务，并通过 Inspira 上的企业学习管理系统模块管理核心学习方案。新战略确定了三个优先领域，即管理和领导、要求所有工作人员掌握的核心学习以及与组织变革有关的学习(例如新的工作人员甄选和有管理的流动制度及“团结”项目)。行预咨委会期待今后的概览报告能更详细地介绍该新的学习和职业支助战略的实施情况。

#### C. 外地的需要和观点

62. 秘书长在其最新的概览报告中指出，他与设在外地的秘书处各实体进行了磋商，以确保按照和平行动问题高级别独立小组的报告所载相关意见(见 [A/70/95-S/2015/446](#)，第 323 段)，在人力资源政策中充分反映外地的需要和观点。秘书长

提出了一些在他看来能确保更好地回应外地需要的建议,这具体说来包括:(a) 将临时派任的最长期限延至 6 个月,以满足与特派团的开办或因危机局势导致的扩大有关的需求;(b) 放宽大会对已获临时任用的工作人员正常化所规定的限制。

63. 行预咨委会回顾,关于延长临时派任任期上限的提议是在秘书长关于联合国维持和平行动经费筹措概览的报告(A/70/749)中首次提出的,目的是便于在任期内临时派遣工作人员前往另一办事处或特派团,以满足紧急需求或弥合关键人员配置的不足。报告当时曾指出,大会第 63/250 号决议规定的 3 个月期限往往不足以让临时派任人员满足紧急需求。根据行预咨委会的建议,大会在其第 70/286 号决议中请秘书长就该提议的理由和所涉经费问题提供详细分析。

64. 秘书长在其报告中指出,临时派任是确保紧急快速部署的唯一方式。他认为,将临时派任期限延长至 6 个月能提供更大的灵活性,确保在某一特派团或危机局势重要的初期、在所需资源获得核准前即可使用关键的内部专业人员,同时确保有余地通过既定程序定期填补职位。他补充说,更长的时限将确保机构知识的连续性及与相关合作伙伴和利益攸关方保持接触的连贯性。此外,秘书长还认为,由于人员频繁更替,现行的 3 个月期限在行政上过于繁琐,而且连续派任不同的工作人员填补同样的职位要花费昂贵的差旅费用(见 A/71/323,第 121 和 122 段)。

65. 报告还指出,对 2014 年 7 月至 2015 年 6 月期间不同的维持和平特派团利用临时派任人员情况的分析显示,执行临时派任任务的工作人员中有 72% 部署在特派团支助的各职能领域、15% 在实务领域、14% 在安全领域。分析还显示,执行此类派任任务的工作人员有 47% 属于外勤事务人员职类、35% 是本国工作人员、18% 属于专业人员职类(同上,第 124 段)。

66. 关于所涉经费问题,报告提供了在 2014-2015 年财政期间处于激增状态下的联合国中非共和国多层次综合稳定团的例子。稳定团为临时派任的工作人员支出差旅费用和每日生活津贴 1 193 284 美元,而同期放人特派团支出薪金毛额 1 440 083 美元。第二个例子是非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动;该行动为其部署到联合国其他行动去执行临时任务的工作人员支出人员费用约 100 万美元。应当指出的是,如接收特派团在同期征聘人员履行职责,相应产生的费用会部分抵消这些费用(同上,第 125 段)。

67. 行预咨委会询问后获悉,2015 年 7 月 1 日至 2016 年 3 月 31 日期间,对接收特派团而言,67 名据报被派往外地特派团执行此类任务的工作人员的每日生活津贴费用为 1 211 736 美元(不包括机票费用);假定所有这些任务期限延长到 6 个月,总费用将达 2 093 556 美元。然而,行预咨委会还获悉,不是所有情况都需要对工作人员按上限 6 个月进行部署,因此能消除工作人员在两次 3 个月任期期间每任来回飞行两次的情况。据秘书处称,确切预测额外费用是不可能的,因为特派团的开办、快速增援和紧急情况下的需求都属于必须紧急快速满足的需求,不可

能预知临时派任的实际要求有多大。行预咨委会关于临时派任和现有财务安排等更广泛问题的意见和建议载于先前一份关于维持和平行动共有问题的报告中(见 A/68/782, 第 71 和 72 段)。

68. 虽然行预咨委会承认特派团开办或扩大时难以预测临时派任人员方面的需求, 但认为根据特定的设想场景和(或)过去的部署模式, 应该能够预计拟议延长临时派任期限的所涉费用。行预咨委会不认为关于延长临时派任期限的提议所涉潜在费用和收益得到了深入的分析。因此, 行预咨委会建议大会请秘书长对该提议的潜在成本和收益进行更广泛的分析, 如分析能印证提案, 则将其重新提交大会审议。

69. 关于旨在回应外地需要的第二项提议, 行预咨委会回顾, 大会第 51/226 号决议第三.B 节第 26 段对短期任用人员<sup>3</sup> 填补经常预算员额或为期一年或一年以上的预算外员额设定了限制。此类人员目前不得在其现任任期结束后 6 个月内申请或被任命担任现职。行预咨委会询问后获悉, 该限制只适用于外部候选人, 因为它特定地适用于那些获得或曾获得过临时任用、但未通过正常的工作人员甄选程序(即竞争程序和中央审查机构的审查)进入联合国个人。

70. 秘书长指出, 本组织在吸引最合格的人才方面面临困难, 在条件艰苦的最不理想工作地点情况尤其如此。为了使本组织能够更好地应对和平、安全和人道主义危机, 秘书长请大会取消前述限制, 前提是该职位应属于不在 H 类工作地点的外地行动或特别政治任务。此外, 秘书长还请求对专门为外地维持和平特派团或特别政治任务提供实质性支助的政治、和平和人道主义职类临时任用工作人员豁免适用该限制(见 A/71/323, 第 127 和 128 段)。

71. 秘书长指出, 对该限制的修改将允许临时任用人员参与正常的工作人员甄选进程, 平等地与其他所有申请人一起证明自己的资格。行预咨委会认为理应为内部和外部申请人建立“公平竞争环境”, 不过它也认为, 可能需要采取更多步骤, 以确保空缺员额的申请人获得公平待遇, 不论他们来自内部还是外部(另见大会第 68/265 号决议, 第 10 段)以及是否可能存在一些基于申请人所在地点的不平等。此外, 为了平等对待所有申请人和职类, 行预咨委会认为, 秘书长应审查是否有可能将其关于取消现有限制的提议范围扩大到政治、和平和人道主义职类临时任用人员之外, 以涵盖所有职类。

72. 鉴于上述情况, 行预咨委会在建议核可该提议之前, 需要考虑取消这些限制的更广泛影响。因此, 行预咨委会建议大会请秘书长进一步分析采取可能行动、解除第 51/226 号决议所实行限制可能带来的影响, 并在其下一次概览报告中就此作出报告。

<sup>3</sup> 根据修订后的合同安排, 这包括根据工作人员细则 4.12 获得临时任用的个人。

## D. 工作人员健康与福祉

73. 最新的概览报告第 129 至 153 段讨论了有关联合国工作人员健康和福祉的问题。报告列出了四个重点领域，即：(a) 确定采取干预措施的优先事项；(b) 全系统职业安全和健康方案；(c) 管理病假；(d) 医疗保健的安全和质量。

74. 在每一个重点领域，目前正在采取一些新的举措和办法来处理工作人员的健康和福祉问题。报告指出，实施 EarthMed 系统(联合国电子健康记录)使本组织能够收集关于秘书处工作人员面临的主要健康挑战的数据，以期针对能产生最大影响的领域开展职业健康活动。对 EarthMed 系统的数据和其他来源数据所做的分析表明，这一人群的精神健康失调和心理症状比率高于预期(见 A/71/323，第 133 段、139 和 140 段)。将进一步分析造成这种现象的根本原因，从而为制定心理健康战略提供参考。

75. 报告还指出，本组织自成立以来，一直没有总体性的职业安全和健康方案。2015 年，联合国系统行政首长协调理事会同意在全系统执行职业安全和健康框架，其中将包括职业健康和政策、监督、风险分析、事件管理以及标准和合规方案(同上，第 142 段)。本组织也在开发工具和技术，以协助管理病假，包括确定哪些工作人员最有可能早日返岗，哪些人长期离岗风险最大。报告也提到工作人员因患病而不能在某一特定工作地点工作，但除此之外可以胜任工作的情况(同上，第 145 和 146 段；另见行预咨委会在本报告关于人员流动的第三节中的相关评论)。关于医疗保健的安全和质量，秘书长正在启动一项工作方案，以改善对通过总部以外办事处、维持和平特派团和联合国开发计划署运作的 437 个医疗保健设施保健服务的监督和治理。行预咨委会注意到在工作人员健康和职业安全领域正在开展的工作，并期待在下一概览报告中审查有关举措执行情况的进一步详细资料。

## 三. 流动

### 新的工作人员甄选和管理下流动制度的实施情况

76. 大会第 68/265 号决议核准了经完善的管理下流动和职业发展框架，但须符合该决议的规定。秘书长的报告(A/71/323/Add.1)是根据该决议提交的，其中大会请秘书长向大会第七十二届会议以及之前各届会议提交关于流动问题的年度报告。该报告是秘书长提交的第三次年度报告，系第六十九届会议以来提交的各份报告的合并本。报告介绍了截至 2016 年 7 月执行流动和职业发展框架方面取得的最新进展，并按照大会要求提供了补充数据和信息。

77. 新的工作人员甄选和管理下流动制度于 2016 年 1 月 1 日启动，为此颁布了三项新的秘书长公报和一项新的行政指示。在新框架下设立的相关人员配置机构(高级审查委员会、职类委员会、特别制约小组、全球中央审查委员会和职类人员配置小组)现已开始运作(同上，第 7-12 段)。过渡到新制度的首个职类是政治、

和平和人道主义职类(POLNET)。根据新的工作人员甄选和管理下流动制度，人员配置活动通过半年期人员配置工作进行管理，它包括以下两个部分：

(a) 管理下流动：这是一个工作人员横向调动的内部流程，在职工作人员对在任职位表示兴趣。参与这一流程的工作人员是那些已达到职位占用最高期限或职位占用最低期限并选择参与流动的工作人员；

(b) 填补空缺：公布现有和预计出现的空缺职位，并接受内部和外部申请人的申请(同上，第 4 和 5 段)。

78. 关于管理下流动，秘书长报告第 13 至 18 段详细说明了为政治、和平和人道主义职类工作人员实施的首次管理下流动。根据第 68/265 号决议，政治、和平和人道主义职类运作的第一年是“仅自选参与”的一年，这意味着不会强迫已达到或超过最高职位占用期限的工作人员参与流动。根据该报告，共有 360 名工作人员选择参与政治、和平和人道主义职类的首次管理下流动，其中 132 名工作人员符合参与标准。共作出了 38 项涉及工作人员调任新职位的安排决定。无法安排工作人员担任新职位的主要原因包括：许多工作人员对同一职位表示感兴趣，空缺通知简编中的空缺职位很少，有些职位没有适任的工作人员，以及工作人员无法在新的工作地点获得签证(同上，第 18 段)。

79. 关于根据新制度填补政治、和平与安全职类空缺，共发布了 67 份空缺通知，其中大约一半是按照从“名册征聘”的快速模式公布的。秘书长报告指出，首次填补空缺工作的最后结果在报告定稿时尚未出来，但空缺填补工作预计将在大约 180 天内如期完成(同上，第 22 段)。在这方面，为了在实现大会订立的 120 天征聘目标方面进一步取得进展，秘书长重申其先前的建议，即将在半年期人员配置活动中公布的空缺员额的公告时间从 60 天缩短至 30 天(同上，第 22 段)。行预咨委会回顾，它在其关于流动制度的上一次报告中表示支持这一建议，但大会没有完成对有关报告的审议(见 A/70/765，第 23 段)。

80. 秘书长报告 D 节阐述了首次半年期人员配置活动两个部分(第 77 段所述管理下流动和填补空缺)的初步经验教训。具体而言，秘书长指出，分担艰苦工作地点的工作负担是新制度的主要目标之一，但这种机会取决于空缺通知简编所列的职位。如果家属随行工作地点的工作人员都不参加这项工作，工作人员就不可能调离不带家属工作地点。此外，从首次流动活动中可以看出，艰苦工作地点的一些工作人员，包括已经在这些地点工作超过 5 年的人，并非总是希望调至家属随行的工作地点。行预咨委会询问后获悉，在参加首轮流动的 D 和 E 类工作地点的 108 名工作人员中，31 人表示只对也设在 D 和 E 类工作地点的其他职位有兴趣。秘书长指出，如果管理下流动变成强制而非可选的，则将减轻这一困难(A/71/323/Add.1，第 29 段)。

81. 秘书长在报告中还指出，首次管理下流动工作中的职位安排数目低于预期，原因是空缺通知简编只包含在任职位。他指出，需要将空缺员额纳入这项工作，从而实现更大的灵活性，减少因一个人不愿意调动而使一连串愿意调动的参与者



无法调动的可能性。因此，秘书长提议，今后的管理下流动工作应纳入在 B、C、D 和 E 类工作地点不同职等的空缺职位(同上，第 30 段)。

82. 关于这一建议是否将导致提供给外部候选人的职位空缺减少，行预咨委会询问后获悉，由于每次流动活动中的工作人员人数是固定的，在活动之初列入空缺通知简编的空缺职位数目应与活动结束后剩下的空缺职位数目相等，只是公开竞聘的空缺员额的“类型”(职称、职能、地点)会改变。因此，行预咨委会注意到，这可能会影响到那些公开征聘员额的吸引力以及这些员额的可用时间。

83. 行预咨委会注意到，秘书长最近的报告所阐述的首次半年期流动工作的结果表明，在新的工作人员甄选和管理下流动制度方面的经验非常有限，首次管理下流动工作(仍是自愿性的)安排的职位数目很低，尚未报告第一轮填补空缺的详细情况。行预咨委会还注意到，报告所述的结果和经验教训是非常初步性的。因此，行预咨委会现时不能建议核准关于将 B、C、D 和 E 类工作地点的空缺职位纳入管理下流动工作的提议。

84. 行预咨委会建议大会核准将根据流动和职业发展框架开展的半年期人员配置活动中公布的空缺员额公告时间从 60 天缩短至 30 天。

85. 在审查最近的报告时发现一个问题，即新的工作人员甄选和流动制度对那些有部分体检合格证明、适合在某些但并非所有地点工作的工作人员产生的影响。在这方面，行预咨委会回顾监察员在其最近的报告中就这一问题发表的意见，其中提到工作人员被认为适合工作，但因医疗原因受到限制，不能从事某一具体工作或某一工作地点工作的情况(A/71/157，第 66-69 段)。监察员指出，部分体检合格证明通常旨在作为一种手段，帮助工作人员在休了有证明病假后返回工作岗位，但事实上却产生了负面影响，比如出现长期病假或残疾问题。监察员指出，缺乏适当的政策框架允许这类工作人员临时改派到他们可以有效工作的地点。

86. 行预咨委会询问有多少工作人员持有部分体检合格证明，在这种情况下采取了哪些行动对他们进行改派，之后获悉电子医疗记录系统(Earth Med)目前无法收集有关部分体检合格证明的数据，但将来该系统与“团结”系统之间的接口充分运行后，就可提供这一功能。行预咨委会获悉，在流动制度下，特别制约小组需要考虑医疗条件和获得医疗设施服务或治疗等因素，以决定是否可免除工作人员在某些工作地点服务。不过，行预咨委会强调，还应考虑确保流动制度能根据工作人员部分体检合格证明，主动促进将其改派到他们能够工作的地点，以便他们能继续有效地为本组织服务。

### 工作人员流动和相关费用数据

87. 秘书长在报告中提供了关于工作地点流动的直接和间接费用的最新资料。2014 年向 1 716 名流动的工作人员<sup>4</sup> 支付了款项，平均经常性费用估计数为每名

<sup>4</sup> 报告指出，2014 年共进行了 1 827 次工作地点调动，其中 397 次属于非外勤实体间调动，1 430 次为调入或调出外地特派团。薪工单数据显示，向 1 716 名工作人员支付了经常性费用款项。

工作人员 6 282 美元。此外，现有资料表明，2014 年在非外勤实体之间进行工作人员流动的一次性费用为每名工作人员 39 788 美元，调入或调出外地特派团的一次性费用为每名工作人员 15 164 美元。2011 年以来每人每次调动的直接费用平均数比较显示，平均费用呈下降趋势(A/71/323/Add.1，表 3)。2014 年工作地点调动的直接费用总额估计为 3 210 万美元。秘书长报告第 53 至 62 段介绍了间接费用细节。他指出，这些费用包括为开发和管理新制度而临时调拨现有资源(包括 13 个职位)所涉的费用。

88. 在审议最近的报告时，行预咨委会要求提供资料，说明 2011 年至 2014 年期间变更和未变更工作地点的横向调动总次数以及这些调动所涉的直接和间接费用。行预咨委会回顾，2014 年它在审查这一问题时得出的结论是，根据所提供的资料，在 2013 年 6 月 30 日终了的 12 个月期间进行了 157 次地域调动，这一数字可作为关于地域横向流动的适当基线(A/69/572，第 65 段)。2015 年，行预咨委会获悉，实际上在 2013 年进行了 774 次横向地域流动，费用总额为 7 214 619 美元(A/70/765，第 13 段)。在审查关于同一期间的最近报告时，行预咨委会获得的资料表明，2013 年进行了 1 044 次工作人员地域横向流动。

89. 行预咨委会一再强调必须建立可行的比较基线以衡量今后的流动趋势，特别是考虑到大会第 68/265 号决议第 8 段规定的地域流动数量的上限(A/69/572，第 66 段和 A/70/765，第 14 段)。秘书长在报告中提议，应以新制度下每个职类启动前 3 个日历年内该职类工作人员的平均调动次数为基线来衡量新制度的影响。秘书长说，他将把政治、和平和人道主义职类的这一基线数据列入提交给大会第七十二届会议的下一轮流动问题年度报告。但是，行预咨委会注意到，秘书长承认尚未公布不涉及工作地点变更的职位变动数据(A/71/323/Add.1，第 67 段)。

90. 行预咨委会强调必须商定一个可行的比较基线以衡量今后的流动趋势，并重申必须进行严谨的数据收集和分析。

91. 鉴于难以获得关于流动次数，包括地域横向流动和不涉及工作地点变更的横向流动的准确和一致的基线数据，行预咨委会打算请审计委员会核查报告提供的关于年度地域流动次数及相关费用的所有数据，包括得出这些数字的方法依据，以便适当评估实施流动框架的影响并确定费用。

## 外部征聘

92. 秘书长在报告第 65 段中指出，在 2011 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日期间总共 11 085 个任职机会中，外部任用数目为 3 408 人次，每年从 606 人次到 808 人次不等。其中专业职类为 2 694 人次任用，外勤事务职类为 525 人次，主任级为 189 人次。报告表四列示了外部任用在所有任职机会中所占的比例，从 26.01% 到 37.13% 不等。外部甄选在所有任职机会中的占比数据显示，2014 年和 2015 年的比例比前三年中的每一年都更低。行预咨委会还注意到，这些数字没有反映 2016 年 1 月开始执行新的工作人员甄选和管理下流动制度以来产生的影响。

93. 行预咨委会询问后得到了下文所列表一，其中显示了每个日历年的外部任用数目及其占任用或工作人员流动总数的比例。<sup>5</sup> 行预咨委会获悉，为了统计目的，只有向从未在联合国获得任何类型任用的个人发出的全新任用才被视为“外部”任用；这样，过去曾获得过短期和临时任用的个人便不在其列。

表 1  
2011 年至 2015 年内部和外部任用数目及所占比例

期间	任用/工作人员 流动数目	内部任用/ 工作人员流动	内部任用/工作 人员流动百分比	外部任用	外部任用 百分比
2011	2 427	1 619	66.71	808	33.29
2012	2 610	1 859	71.23	751	28.77
2013	1 874	1 248	66.60	626	33.40
2014	1 819	1 202	66.08	617	33.92
2015	1 940	1 334	68.76	606	31.24
<b>共计</b>	<b>10 670</b>	<b>7 262</b>	<b>68.06</b>	<b>3 408</b>	<b>31.94</b>

94. 行预咨委会询问后还获悉，已认识到需要提高外部征聘率，并且正在作出努力，开展更有针对性的外联方案(见第 45-47 段)。此外，秘书处认为，建立集中的职类委员会和高级审查委员会将促成改善征聘流程的一致性，提高监测外部征聘率的能力。

95. 行预咨委会注意到，2011 至 2015 年五年期间，外部征聘人数每年都在下降。因此，行预咨委会重申，鼓励内部流动不应借助外部任用恢复本组织活力的努力产生负面影响(A/70/765，第 16 段，以及 A/69/572，第 77 段)。行预咨委会期待收到关于以后各期内部和外部任用及内部流动的分类数据，以评估新的工作人员甄选和管理下流动制度对外部任用的影响。

#### 四. 评估适当幅度

96. 适当幅度制度是 1960 年设立的，目的是衡量在实现秘书处广泛的工作人员公平地域分配方面取得的进展(见大会第 1559(XV)号决议，第 1 段)，工作人员公平地域分配源于《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定。关于这一主题的最新报告载于 A/71/323/Add.2 号文件，是根据大会第 67/255 号决议提交的，大会在该决议中请秘书长提出对适当幅度制度进行全面审查的提议，以期确定一个更为有效的工具，确保由经常预算提供经费的员额实现公平地域分配。

<sup>5</sup> 行预咨委会获悉，第 92 段所述的任职机会总数与表 1 所列的任用总数存在差异的原因是，公布员额空缺和实际任用之间存在时差，而且由于结构调整、裁撤或改叙员额等原因，并非所有空缺都会得到任用填补。

97. 行预咨委会注意到，秘书长最近的报告和相关建议与 2014 年提出的基本相同(见 [A/69/190/Add.4](#))，但对在职工作人员数目及其所属地域状况做了更新，以反映截至 2016 年 6 月 30 日的情况。如同上一份报告一样，秘书长指出，如果大会提出要求，他随时准备提供各种假设情形，以便大会对该问题进行审议。除其他外，秘书长仅就确定适当幅度的上下限提出了两项具体更改([A/71/323/Add.2](#)，第 24 和 25 段)。行预咨委会最初在关于第六十九届会议人力资源管理问题的综合报告中就这一主题发表了评论意见([A/69/572](#)，第 115-124 段)。由于秘书长的提议没有变化，行预咨委会保持其对秘书长具体提议的有关建议。这些建议反映在以下各段(另见 [A/69/572](#)，第 123 和 124 段)。

98. 行预咨委会认为，秘书长仍旧没有充分回应大会关于全面审查适当幅度制度的要求。秘书长报告没有提出增进该制度的效力的任何新内容。因此，行预咨委会重申其观点，即秘书长有责任回应大会的一再要求，提出具体建议作为大会继续审议这一问题的基础，同时再次强调，最后的政策决定应由大会作出 ([A/67/545](#)，第 54 段)。

99. 行预咨委会认为，现阶段在按要求完成全面审查并经大会审议之前，秘书长报告提出的对计算方式做微小改动没有什么益处。因此，行预咨委会建议大会不核准拟议的更改。

## 五. 秘书处的组成

100. 秘书长题为“秘书处的组成：工作人员统计数据”的报告([A/71/360](#))涵盖期间为 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日，系根据大会关于人力资源管理的各项决议提交的，其中最近的为第 [66/234](#)、[67/255](#) 和 [68/252](#) 号决议。报告介绍了对秘书处全球工作人员以及根据适当幅度制度征聘的工作人员的人员统计分析。报告增编介绍了对 2014-2015 两年期聘用的免费提供的人员、退休人员、咨询人和个体订约人的人员统计分析([A/71/360/Add.1](#))。

### 趋势分析

101. 行预咨委会曾在以往报告中强调指出，人员组成报告需要进行更广泛的趋势分析，以查明工作人员统计数据出现不同情况的原因，特别是前次报告印发以来出现的情况，以帮助大会理解统计数据和图表背后的意义([A/67/545](#)，第 138 段；[A/68/523](#)，第 5 段；[A/69/572](#)，第 128 段和 [A/70/764](#)，第 8 段)。大会在其第 [68/252](#) 号决议第 13 段中，请秘书长进一步分析人员统计趋势和出现这些趋势的可能潜在原因，以补充组成情况报告中提供的信息。

102. 秘书长在最近的报告中同意，大会要求作出的分析将强化报告提供的信息，并指出，为了完成这一分析，需要对报告汇编流程做出重大修改。在这方面，他再次提议调整报告期间，以便有充足时间进行数据分析(见 [A/69/292](#)，第 3 段；

A/70/605, 第 3 段和 A/71/360, 第 3 段)。具体而言, 秘书长提议把关于秘书处组成的数据期改为历年, 截止日期为下一年的 3 月 15 日。涉及秘书处多个实体的汇总数据分析以及审查和分析这些数据可用的时间将从 2 周延长至 10 周, 之后再向大会提交相关报告。延长报告编制时间后, 将有充足的时间进行数据分析, 从而提高报告所述信息的质量。因此, 秘书长建议, 提交大会第七十三届会议的报告所涉人员统计数据期应为 2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日, 截止日期为 2018 年 3 月 15 日。

103. 如以往报告所述, 行预咨委会不反对秘书长在人员组成报告中提出的修改人员统计数据报告周期和截止日期的提议。不过, 行预咨委会强调, 修改报告周期和截止日期本身并不会提高报告的分析质量。

104. 如果大会核可这项建议, 行预咨委会建议大会请秘书长向大会第七十二届会议提交报告, 列入六个月过渡期(2016 年 7 月至 12 月)的数据, 报告的格式应便于比较过去和当前各期的情况。

105. 秘书长在最近一次组成情况报告中提供了 2012 年至 2016 年五年期间的工作人员统计数据, 从中可以看出明显趋势(见 A/71/360, 表 2)。特别是, 秘书长指出, 在此期间: (a) 秘书处和联合国系统有关实体的工作人员人数增加了不到 1%, 从 75 171 人增至 75 934 人; (b) 秘书处工作人员数目从 42 887 人减至 40 131 人, 减少了 6%; (c) 秘书处专业及以上职类工作人员占工作人员总数的比例从 29% 增至 32%, 而一般事务及有关职类工作人员的占比从 61% 降至 58%; (d) 女性工作人员占工作人员总数的比例略有增长, 从 33.4% 增至 34.8%; (e) 秘书处工作人员的平均年龄从 42.8 岁增至 44.6 岁。

106. 行预咨委会询问后得到了关于秘书处工作人员平均年龄数据的更详细分析, 从而可以更好地了解上述年龄增长趋势背后可能存在的原因。初步分析表明, 主要驱动因素是外地行动中的工作人员的年龄结构, 这些工作人员约占秘书处工作人员总数的 50%, 2012 年至 2016 年期间, 他们的年龄增加了 2.5 岁。与此形成对照的是, 同一时期非外地行动的工作人员平均年龄只增长了 1 岁。此外, 据指出, (由于缩编或重组)某些外地行动实体的人员配置总数有所下降, 但在行动中的人员平均年龄有所增加。例如, 2012 年至 2016 年四年期间, 非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动、联合国阿富汗援助团、联合国海地稳定特派团、联合国组织刚果民主共和国稳定特派团和联合国利比亚特派团的工作人员数目减少了 300 多人, 但平均年龄增加了 2 岁以上。

107. 行预咨委会还获悉, 通过完成“人力资源管理计分卡”, 对战略性人员配置的关键指标, 如性别均衡、人员配置时间表、地域代表性、执行情况报告合规和空缺率等进行内部监测。今后将开展更多的趋势分析, 作为执行较长期的人力资源管理框架的一项内容(见第 8-12 段)。

108. 行预咨委会认为,更好地了解秘书处人员配置状况某些趋势背后的可能原因,将有助于确定适当的应对政策以及监测各种改革举措的影响。在这方面,行预咨委会欢迎对秘书处工作人员结构老龄化趋势所做的初步分析。这种分析反过来应对工作人员队伍规划领域的政策改善以及正在开展的振兴秘书处的努力产生影响(另见第 24-26 段和第 37-41 段)。

表 2

A/70/764 号文件所载行预咨委会报告及 A/71/360 号文件所载秘书长题为“秘书处的组成:工作人员统计数据”的报告所述趋势

行预咨委会报告(A/70/764)	秘书长报告(A/71/360)
秘书处工作人员人数略有减少,截至 2015 年 6 月 30 日,在职工作人员为 41 081 人,而一年前为 41 426 人(第 7 段)	秘书处工作人员数目减少,截至 2016 年 6 月 30 日,在职工作人员为 40 131 人,而一年前为 41 081 人(同上,表 2)
2011 年以来,专业及以上职类工作人员占人员配置总数的比例略有增加(从 28%增至 30%)(第 7 段)	2012 年以来,专业及以上职类工作人员占人员配置总数的比例略有增加(从 29%增至 32%)(表 2);
秘书处长期或连续任用工作人员百分比从 2011 年的 16%增至 2015 年的 23%(第 7 段)	秘书处长期或连续任用工作人员百分比从 2012 年的 17%增至 2016 年的 22%(表 2);
秘书处工作人员的平均年龄从 2010 年的 42.3 岁增至 2015 年的 44.2 岁(第 7 段)	秘书处工作人员的平均年龄略有增加,2016 年为 44.6 岁(表 2);
秘书处所有职类工作人员的平均任职年限略有增加,为 7.6 年(第 7 段)。	秘书处所有职类工作人员的平均任职年限略有增加,为 7.9 年(表 11)。
女性工作人员的比例略有增加,从 2011 年的 33%上升到 2015 年的 34.4%(第 18 段)。	女性工作人员的比例略有增加,从 2012 年的 33.4%上升到 2016 年的 34.8%(表 2)

109. 此外,如其在上一次报告(A/70/764)中已经指出的那样,行预咨委会注意到,如表 2 所示,秘书长在其最近的人员组成报告中阐述的趋势与行预咨委会在对前一份人员组成报告的评论意见中着重指出的趋势相类似。

110. 关于工作人员部门间流动,秘书长的人员组成报告表 4 按实体列出了秘书处所有工作人员的变动情况,表 16 列出了流动人次最多的 10 个实体的详细任用和离职人数。行预咨委会注意到两个表格之间存在明显的数字差异,例如,对大会和会议管理部就是如此。<sup>6</sup> 行预咨委会提出要求后获悉,事实上这两个表格涵

<sup>6</sup> 表 4 显示,大会和会议管理部的工作人员人数在 2016 年 6 月 30 日终了年度增加了 159 人,而表 16 显示同一时期有 1 009 个工作人员任用和 627 名工作人员离职。

盖的是不同工作人员群体。此外，综合管理信息系统(综管信息系统)和“团结”系统报告组织结构的方式不同。行预咨委会还获悉，一旦秘书处所有工作人员都纳入“团结”系统来管理，秘书长将能够在人员组成报告的两个章节报告同一工作人员群体的情况。行预咨委会相信，将尽一切努力，在今后的人员组成报告中列入可比和透明的数据。如果使用不同的数据集或基本假设，应在报告中做出详细解释。

111. 关于报告周期和拟议修改年度人员组成报告的印发问题，行预咨委会认为，这一问题也应在努力合理安排大会的工作方案这一更大的背景下予以考虑。行预咨委会认为，应考虑调整和统一印发所有人力资源相关报告，以便行预咨委会今后能在年度早些时候对其进行审议。对日历和报告的时间安排作出这种修改将有助于确保遵守第 70/247 号决议的规定，大会在该决议中请行预咨委会至迟在正式提出某一具体项目前两个星期提供咨询意见。关于人力资源管理相关报告，提早印发秘书长的系列报告和行预咨委会的有关报告将便于大会的主要会议及时进行审议。

#### 高级别任用

112. 秘书长报告还指出，截至 2016 年 6 月 30 日，秘书处共有 159 名工作人员任职级别为副秘书长和助理秘书长(见 A/71/360，表 6 和表 7)，而一年前在这两个级别任职的工作人员数目为 166 人。表格还显示过去五年中，在这两个级别任职的秘书处工作人员人数增加了 10%(从 2011 年的 143 人增至 2015 年的 159 人)。尽管有此增加，同期秘书处工作人员总数下降了 6%。本报告附件四载有截至 2016 年 10 月 1 日的高级别职位一览表，其中列出了总共 161 个高级别职位及其所在地点和职务。

113. 行预咨委会此前曾对秘书处职等结构明显上移表示了关切(见 A/68/7，第 102 段；A/69/572，第 134 段；A/70/7，第 88 段和 A/70/764，第 10 段)。尽管对本组织的要求不断增加，行预咨委会不认为这一定应转化为高级职位的上升趋势，因为这可能导致领导责任的碎片化和问责分散。

114. 虽然承认自上一个报告期以来高级别工作人员数目有所减少(这是过去五年中第一次出现减少)，行预咨委会强调仍需要监测本组织的总体“结构”，确保今后关于设立高级别职位的任何提议都需彻底审查现有职能和结构，以尽量减少本组织可能出现高级别职责重叠的现象。

#### 初级专业人员

115. 在以往报告中，行预咨委会讨论了初级专业人员(也称“协理专家”)及其部署、甄选程序、合同模式以及部署的立法依据等问题(A/68/782，第 102-105 段，以及 A/69/572，第 136-140 段)。行预咨委会注意到，这些人员被部署在秘书处所有部厅，包括维持和平特派团，而不仅仅是当初决议授权使用他们时设想的经济

和社会领域。<sup>7</sup> 因此，行预咨委会建议大会请秘书长报告其使用情况，并提出建议以确保更新将其部署在整个秘书处的立法依据。行预咨委会还建议在今后的组成报告中列入关于这些人员的部署情况(包括其部署所在部门)、职能和国籍的详细资料。

116. 根据秘书长题为“秘书处的组成：免费提供的人员、退休人员和咨询人以及个体订约人”的报告最新增编，2014-2015 两年期，秘书处多个部厅共聘用了 345 名协理专家(A/71/360/Add.1, 表 2 和 4)。行预咨委会注意到，大会在审议了行预咨委会首次提出这一问题的两份报告后，没有产生任何结果。行预咨委会再次建议大会请秘书长报告初级专业人员在秘书处的使用情况，并提出建议以确保更新将其部署在整个秘书处的立法依据。

## 六. 秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法

117. 关于 2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间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/71/186)是根据大会第 59/287 号决议提交的，该决议中要求秘书长每年向各会员国通报对已获证实的不当行为和(或)犯罪行为案件采取的所有行动以及按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。本报告包括以下内容：提交大会第六十九届和第七十届会议的报告概要(因大会未就这些报告作出决定)；纪律事项行政机制概况；秘书长在本报告所述期间采取了一项或多项纪律措施的案件摘要；说明案件处理情况、对纪律措施提出的上诉以及人力资源管理厅接收案件的比较数据；关于秘书长对可能属于犯罪行为案件的做法的资料。

118. 行预咨委会以前曾表示欢迎在案件摘要中列入有关资料，以便更好地理解秘书长处理纪律事项的做法(A/67/545, 第 151 段)。自第六十九届会议开始，有关摘要中提供了更多详细情况，以更好地解释在决定对具体案件采取何种措施时考虑到的一些因素(见 A/69/572, 第 153 段)。在审核秘书长最近的报告(A/71/186, 第四节)所载的案件摘要时，行预咨委会要求提供资料，说明每个具体案件中采取的处罚与对本组织造成损害的严重程度之间的关系。行预咨委会询问后获悉，不当行为造成的损害程度有可能构成加重处罚情节。但是，相反的情况(具体行为造成的损害程度相对较小)不一定是减轻处罚的因素。行预咨委会还获悉，反映工作人员不廉正的不当行为通常会导致终止任用的处罚。此外，如果不当行为特别违背担任特定职能的人员应有的行为，其职务可能会进一步加剧这种不当行为。秘书长的报告指出，争议法庭和上诉法庭对纪律处罚的裁决表明其相当支持尊重秘书长在确定处罚相称性方面的裁量权(同上，第 91 段)。

119. 秘书长报告第五节提供了关于所述期间已结案的 143 个案件的数据，而上一次报告所述期间有 148 个案件结案(同上，表 2)。秘书长指出，在报告所述 2016

<sup>7</sup> 经社理事会关于在联合国及有关机构的业务方案中使用志愿工作者的第 849(XXXII)号决议。



年 6 月 30 日终了期间，有 8.3% 的案件未作为纪律事项追究，而上两次报告所述期间即 2015 和 2014 年这一比例分别为 15% 和 20%。秘书长认为，作为纪律案件追究的案件数目增加，可能是由于上诉法庭在一个具体案件的裁决中要求，可能导致采取解雇的纪律措施必须提出确凿和令人信服的证据，此后调查实体的反应程度提高，调查报告的质量也有改善(同上，第 87 段)。

120. 秘书长报告中还指出，案件从移送人力资源管理厅到处理完毕的平均时间为 8.6 个月(上一次报告所述期间为 8.4 个月)。对这一问题，行预咨委会在审核秘书长关于纪律事项的最近一次报告时获悉，调查案件所用的时间各不相同，取决于负责调查的实体(A/70/718，第 14 段)。鉴于在加快处理案件方面缺乏进展，行预咨委会再次强调，一旦开始调查，应尽快通知人力资源管理厅，并应监测每个调查实体进行调查所用时间(同上)。

121. 该报告还提供了数据，说明自 2009 年以来对所采取的纪律措施提出的上诉数目，<sup>8</sup> 并说明争议法庭和上诉法庭处理这些上诉的情况(A/71/186，表 3 和表 4)。在报告所述 2016 年 6 月 30 日终了期间，这类上诉的数目与上一期间相比略有上升(从 7 个增至 11 个)，尽管秘书长也指出，按百分比计算，2009 年 7 月 1 日以后纪律措施被上诉的百分比相对较小。

122. 秘书长报告中表示，关于调查和纪律程序的新的行政指示仍未最后确定。秘书长说，预期新政策将在 2016 年下半年颁布(同上，第 8 段)。行预咨委会询问后获悉，经过为期两年包括工作人员参与协商的进程，该事项最后在 2016 年 4 月举行的工作人员管理委员会会议上得到积极考虑。此后收到秘书处各利益攸关方，包括各部厅首长和工作人员代表关于指示草案的意见。对这些评论需要进行分析，以确定草案的措辞是否需要修改(分析工作在行预咨委会审议该报告时尚未完成)，在分析之后，指示草案将送交法律事务厅审核，随后提交管理事务部副秘书长进行最后审核，然后批准和颁布。

123. 对于该指示迟迟未能敲定，行预咨委会在其先前关于人力资源事项的两次报告中一再表示关切(见 A/70/718，第 15 段，以及 A/69/572，第 157 段)。此外，近三年前，大会第 68/252 号决议第 22 段曾鼓励迅速敲定该指示。关于调查和纪律事项订正行政指示的长时期磋商现已结束，行预咨委会希望有关部门对指示草案的最后审查不会妨碍该指示的及时颁布。行预咨委会建议大会请秘书长不再拖延，不晚于 2016 年 12 月 31 日敲定该指示。

124. 关于减轻和追偿工作人员不当行为所致损失的措施，秘书长表示，大多数涉及本组织所受可计量损失的案件已追回相关财产并(或)由工作人员偿还所涉资金。此外，工作人员细则 10.1(b)规定，本组织因工作人员的不当行为而蒙受损失时，如相关行为被确定为故意、轻率或严重疏忽，有关工作人员可被要求全部或

<sup>8</sup> 这一年推出了现行内部司法系统。

部分偿还本组织蒙受的损失。报告还表示，上文第 122 段所述的订正行政指示将详细阐述在这类案件中追回损失的程序(A/71/186, 第 19 段)。行预咨委会鼓励努力加强本组织追偿工作人员不当行为案件所致损失的能力，并期待发布旨在加强法律框架和有效追回损失的调查和纪律事项行政指示。

## 七. 《工作人员条例和细则》修正案

125. 秘书长关于《工作人员条例和细则》修正案的报告(A/71/258)载有为执行大会第 70/244 号决议核准的新的共同制度整套报酬办法而拟定的条例和细则修正案的全文，包括 2016 年 7 月 1 日临时颁布的经修正的《工作人员细则》。此外，该报告还载有秘书长在先前两次报告(A/69/117 和 A/70/135)中提出但大会第六十九届和第七十届会议未审议的《工作人员条例和细则》修正案的全文。行预咨委会得到一份表格，载于本报告附件五，表中分别列出了向第六十九届和第七十届会议提出、先前已由行预咨委会审核并在两次报告(A/69/572 和 A/70/718)中作出结论和提出建议的修正，以及在秘书长最近的报告中第一次提出的修正。

126. 就秘书长先前报告中拟议的修正而言，行预咨委会坚持其先前两次报告中的意见和建议。关于 A/69/117 号文件中提出的修正，行预咨委会仍然认为，这些修正主要是技术性质，纠正工作人员细则 100 号编因以往改革和(或)立法决定而产生的不一致之处，包括合同安排的合理化(见 A/69/572, 第 161 段)。

127. 行预咨委会的报告(A/70/718)就秘书长的相关报告(A/70/135)中提出的拟议修正提出了意见，主要围绕以下问题：(a) 工作人员细则 4.15(高级审查小组和中央审查机构)的拟议修改；(b) 在工作人员细则 9.9(b)下提出的一项新规定，目的是确保不向由于经证明的性剥削和性虐待指控而被撤职的工作人员偿付积存年假。

128. 工作人员细则 4.15(a)的拟议修正，包括删除提及 D-2 职等，允许已有的工作人员甄选制度和新的工作人员甄选制度同时运作。在审核时，行预咨委会询问后获悉，尚未实行新的工作人员甄选制度的各职类 D-1 和专业各级职位将继续由已有的中央审查机构进行审核。拟删除的工作人员细则 4.15(b)(-)、(c)和(d)的相关规定仍然载于 ST/SGB/2011/7 第 2 节。此外，行预咨委会获悉，为简化起见，拟删除工作人员细则 4.15(d)，因为同一秘书长公报第 3.9 节也列有该细则。关于拟删除工作人员细则 4.15(h)，行预咨委会获悉，鉴于该细则内容属于技术性，将其列入一项行政指示将更为妥当。行预咨委会仍不确信有必要从《工作人员细则》中删除与中央审查机构成员任期限制有关的规定。因此，行预咨委会建议秘书长就此事向大会提出补充理由(见 A/70/718, 第 7 段)。

129. 关于工作人员细则 9.9(b)下拟议的新规定，行预咨委会获悉，列入额外处罚是为了加强重视对性剥削和性虐待零容忍政策。行预咨委会欢迎新的工作人员细则 9.9(b)作为第一步，并再次鼓励秘书长在下次报告中提议扩大工作人员细则 9.9(b)的适用范围，使其涵盖其他类型的严重不当行为(见 A/70/718, 第 9 段)。

130. 该报告还建议大会重新考虑要求工作人员在聘用前放弃非国籍国永久居民身份的长期政策(A/71/258, 第 54 段)。行预咨委会回顾, 秘书长先前的概览报告中提出了同样的提案(见 A/69/190, 第三.E 节), 行政预咨委会曾支持该报告建议大会重新审议这一要求(A/69/572, 第 53 段)。但是, 大会当时没有就这些报告采取行动。行预咨委会注意到, 该提案是由于上诉法庭在 2012 年和 2013 年作出的裁决中认为, 现行政策没有法律依据, 因为任何相关的《工作人员细则》修正案都没有列入这一政策。法庭还认为, “铭记人权原则和现代就业法, 这项政策不应出现在一个现代国际组织中”(A/71/258, 第 44 段)。因此, 在这些裁决之后, 秘书处自 2013 年 11 月以来作为例外情况允许专业职类工作人员保留非国籍国永久居民身份, 但这一问题须经大会重新审议。行预咨委会再次建议大会重新审议要求工作人员放弃非国籍国永久居民身份的规定。

131. 根据工作人员条例 12.4, 秘书长报告中为执行专业及以上职类工作人员整套报酬办法的变动而拟定的修正案和暂行工作人员细则在正常情况下应于 2017 年 1 月 1 日全面生效, 但须根据大会可能给予的任何指示加以修改或删除。为执行整套报酬办法中涉及流动激励措施、不带家属服务津贴、离职回国补助金、缩短周期的回籍假、安置补助金、异地调动托运和撤销不搬迁津贴的变动而拟定的暂行工作人员细则 3.7、3.13、3.15、3.19、5.2、7.14、7.15、7.16、7.17 和 13.10, 已根据大会第 70/244 号决议于 2016 年 7 月 1 日颁布生效。秘书长关于在联合国秘书处执行新的共同制度整套报酬办法的说明(A/70/896)中提出, 整套报酬办法中涉及用流动激励措施取代流动津贴以及撤销不搬迁津贴的变动拟于 2016 年 11 月 1 日、而不是 2016 年 7 月 1 日生效, 原因是秘书处面临的技术和业务挑战导致推迟执行新的整套报酬办法。

132. 行预咨委会在关于秘书长说明的报告(A/70/961)中认为, 应探索其他替代办法, 以执行新的整套报酬办法, 同时遵守规定的有效日期。行预咨委会表示, 在大会作出决定之前, 希望秘书长确保完全按照大会第 70/244 号决议规定的生效日期执行新的整套报酬办法。

133. 行预咨委会注意到, 大会正在本届会议主要会期审议上述说明, 尚未就这两项津贴变动生效日期的拟议变更作出决定。在编写该说明时曾提议:

(a) 暂行工作人员细则 3.13(新的流动激励措施)和暂行工作人员细则 7.16(搬迁和不搬迁津贴)于 2016 年 11 月 1 日起执行(而不是 2016 年 7 月 1 日);

(b) 为执行新的统一底薪/底薪表而对工作人员条例和细则所作的修正于 2017 年 9 月 1 日起生效(而不是 2017 年 1 月 1 日)。

134. 秘书长表示无法按照规定的生效日期执行新的整套报酬办法, 对此, 行预咨委会在其关于联合国秘书处执行新的共同制度整套报酬办法的报告中表示关切。行预咨委会还认为, 秘书长应确保完全按照大会第 70/244 号决议规定的生效日期执行整套办法(见 A/70/961, 第 23 至 25 段)。

135. 但是，秘书长在 2016 年 10 月 11 日向大会介绍该说明时告知大会，上述政策框架现在可以作好准备，按照大会规定的生效日期执行所有变动。因此，流动激励措施和撤销不搬迁津贴将于 2016 年 11 月 1 日执行，追溯生效日期为 2016 年 7 月 1 日，统一薪金表将于 2017 年 1 月 1 日生效，所以不需要调整执行日期。此后，行预咨委会了解到，已就这一事项发布一份相关的会议室文件。

136. 作为一般原则，行预咨委会强调，《工作人员条例和细则》拟议修正案必须遵循大会的决定，且不妨碍大会今后可能采取的行动或作出的决定。

137. 因此，对于目前正在审议的拟议修正案，行预咨委会本应期待秘书长报告中提出的《工作人员条例和细则》修正案文相应作出调整，以反映规定的执行日期。行预咨委会因此强调，秘书长应正式订正报告，供大会审议。

## 八. 道德操守办公室的活动

138. 关于道德操守办公室活动的年度报告(A/71/334)是根据大会第 60/254 号决议提交的。该报告概述和评估了道德操守办公室 2015 年 8 月 1 日至 2016 年 7 月 31 日期间的工作方案。

139. 在本报告所述期间，该办公室共收到 1 124 项服务请求，与前一个报告期相比，增加了 144 项请求，即 15%。图一显示自办公室 10 年前设立以来请求数量的年度增长情况，以及办公室自 2006 年 1 月成立以来，在一个报告周期内提出的最多请求数目。该报告图二显示了各地点和实体所提出服务请求的详细情况。就这些服务请求的来源而言，行预咨委会经询问获悉，随着时间推移，较大比例的请求来自维持和平特派团和特别政治特派团以及联合国其他机构。在截至 2016 年 7 月 31 日的本报告所述期间的请求总数中，维持和平特派团占 16%，而 10 年前则仅为 6%。行预咨委会获悉，根据道德操守办公室的说法，出现这一趋势的原因可能在于道德操守办公室加强了与各维持和平特派团外联活动等因素。行预咨委会继续支持外联努力，以提高人们对道德操守办公室的作用的认识和了解，并促进本组织的道德操守氛围。然而，行预咨委会指出，对与道德操守相关的咨询请求增加也可归因于其他几方面因素(另见 A/70/718，第 22 段)。

140. 在服务申请类型方面，如报告图三所示，道德操守咨询依然在办公室收到的服务请求中占大多数，为服务请求总数的 55%。这些请求中共有 14% 涉及到外联服务，另有 7% 与财务披露方案有关。图四显示，与上一期间相同，所收到咨询请求涉及外部活动的数量最多。在这种情况下，工作人员征求意见是为确保在联合国以外所开展活动不会令人质疑其作为联合国工作人员的公正性或独立性。在本报告所述期间，与就业问题有关和涉及其他利益冲突情况的咨询请求有所增加，而与上一期间相比，就礼物或招待问题寻求咨询的情况，有所下降(在本报告所述期间为 37 起案例，而上一期间为 54 起)。

141. 秘书长在报告中指出，作为对道德操守办公室 10 年工作的最近一次审查，办公室开始审查其内部改进程序，包括在认定企业合规性的程序(而不是事务性的请求)和采购道德操守事项方面提供咨询(A/71/334，第 11 段)。此外，道德操守办公室继续为采购司提供独立咨询，咨询内容涉及想同联合国做生意的供应商的道德操守、反腐败和公司合规方案。该办公室还就反腐败方案中第三方尽职调查、声誉风险和最佳做法提供了咨询意见(同上，第 22 段)。

142. 在加强该办公室提供与采购有关的道德操守咨询方面的能力上，行预咨委会在其上一份关于人力资源事项报告中，建议尽快征聘一名机构道德操守及合规督察干事的 P-5 职等新员额，设在道德操守办公室，已由大会关于 2014/15 年度预算期间维持和平行动支助账户的第 68/283 号决议核准供资。行预咨委会在对秘书长最新报告审议中获悉，这名干事的征聘工作现已完成，该工作人员于 2016 年 4 月 1 日开始履行其职能。行预咨委会关切地注意到，为这一重要员额征聘过程冗长，而资金已在近两年前批准。

143. 该报告第三节 B 部分介绍了由道德操守办公室实施的财务披露方案的执行情况。秘书长在这份报告中指出，方案所涉工作人员人数继续扩大，2015 年年度申报周期所涉申报人 5 440 名(其中 1 238 人是第一次提交)，而在 2014 年周期有 5 043 名申报人。截至 2015 年申报周期结束，该方案实现的合规率为 99.9%<sup>9</sup> (同上，第 24 段)。报告指出，该方案的外部审查确定 187 名申报人(申报人总数的 3.4%)，共有 194 个事项或活动需要就管理潜在利益冲突进行审查，其数据大致相当于 2014 年年度申报周期(同上，第 28 段)。报告指出，道德操守办公室目前正与信息通信技术厅协作制定一个支持财务披露方案的新平台，以加强数据安全并提供更方便用户的功能(同上，第 31 段)。

144. 在助理秘书长及以上职等高级官员可参加的自愿公开披露倡议方面，在有资格参加 2015 年自愿披露的 152 位高级官员中，111 人选择公开披露自己的资产、负债和外部利益概况(见 A/71/334，第 33 段)。这一参与率仍与前几年一致。因此行预咨委会还是认为，应该鼓励参与这一举措，并相信秘书长会继续鼓励尚未公开披露个人资产汇总情况的高级官员在今后的申报周期中公开披露其资产汇总情况(另见 A/67/545，第 166 段；A/68/523，第 33 段；A/69/572，第 168 段，以及 A/70/718，第 25 段)。

145. 关于保护工作人员、使其不因举报不当行为和配合已获正式授权的审计或调查而遭报复的问题(见 ST/SGB/2005/21)，报告指出，在报告所述期间，道德操守办公室共收到 50 项与本组织防范报复政策有关的询问。这一数字与前两次报告所述期间收到查询数量基本一致。在这 50 项询问中，该办公室启动了 23 项初步审查。其中，有 11 起案件被认定不是表面证据确凿的报复案件，5 起正在进行审查，有 1 名工作人员放弃了防范报复保护。在六起案件中，监督厅建议秘书长

<sup>9</sup> 在申报总人数中，联合国秘书处和维持和平人员需要申报者 100% 合规。

在四起案件中采取临时措施，以在有关调查完成结束之前保护申诉人的利益，而道德操守办公室确定其中一起为初步证据确凿的案件。在其余两起案件中，当事人没有寻求临时保护措施(见 A/71/334，第 41-42 段)。

146. 关于制定和实施了经修订的防止报复政策的工作，是根据一名外部专家于 2013-2014 年报告周期所做审查的结果，秘书长指出，由工作人员和管理当局协商委员会设立的特设工作组对经修订政策的审议目前已进入审议最后阶段，特设工作组随后将向工作人员-管理层委员会提交其最后报告。此后，将最后确定并发布政策(A/71/334，第 44 段)。行预咨委会询问后获悉，在这些磋商取得良好进展，但就某些问题尚未达成一致意见。然而，行预咨委会还获悉，根据道德操守办公室和管理事务部之间的协商，正在争取于年底前最后确定拟议政策。行预咨委会关切地注意到，确定经修订防范报复政策的协商进程现已进行两年多时间，在行预咨委会看来时间过长。因此行预咨委会建议大会请秘书长到 2015 年年底敲定并颁布经修订的政策。

147. 在报告的结论性意见中，秘书长指出，道德操守办公室有必要加强其独立性(同上，第 79 段)。为就这一说法寻求澄清和进一步细节，行预咨委会经索要后得到关于设立道德操守办公室成立 10 年来内部和外部事态发展情况的细节，包括联合国之外新出现的最佳做法和关于此类办事处独立性的政策意见。目前正在审议加强该办公室独立性的各项可能备选办法。行预咨委会建议大会请秘书长制订关于联合国秘书处内道德操守办公室独立性的具体建议，供其审议并在其下一次年度报告中提交给大会第七十二届会议。

148. 秘书长在其报告第 80 段表示，他希望提请大会注意，他打算将年度报告周期从年中时间(8月至7月)调整为日历年周期(即报告期为1月1日至12月31日)。随后将发布 2016 年 8 月 1 日至 2017 年 12 月 31 日的过渡报告，并于 2018 年提交，而下一次整个日历年的年度报告将于 2019 年提交。行预咨委会经询问后获悉，继秘书长设立道德操守办公室之后，大会在其第 60/254 号决议中，请秘书长每年就其各项活动提交报告，但并未具体说明本报告所述期间。

149. 在这方面，行预咨委会注意到，秘书长就相关报告采取了若干不同报告周期，如关于秘书处组成情况的年度报告：工作人员统计数据，目前是 7 月至 6 月年度周期，而关于内部司法的报告，则是日历年周期。行预咨委会注意到关于将秘书处组成情况报告改为日历周期(1 月至 12 月)的建议目前已提交大会(另见上文第 102 段)。行预咨委会认为，统一秘书长就与人力资源管理有关事项提出所有报告的周期是可取的，这其中包括关于内部司法系统报告的周期。因此，行预咨委会不反对秘书长打算修订道德操守办公室年度报告的报告周期(另见上文关于可能统一所有人力资源相关报告的第 111 段)。

150. 关于秘书处官员接受礼品和奖项问题，秘书长指出，《工作人员条例和细则》严格限定了工作人员可以接受此类礼品和奖项的情况(A/71/334，第 19 段)。行预

咨委会询问后获悉，ST/AI/2010/1 号行政指示提出相关规定，包括工作人员为免给本组织造成尴尬而无法拒绝礼物或奖项的情形。在这种情况下，工作人员需要向相关管理人员披露这一事实，并就其是否可以保留、送还或移交该物项等待指示。行预咨委会还获悉，在本报告周期内，道德操守办公室提供的咨询意见包括：(a) 向 31 名工作人员说明本组织的政策规定和程序；(b) 在五个不同情形下，向秘书长行政办公室说明代表本组织接受一项政府方面的奖项或在特殊情况下接受非政府方面的奖项，是否适宜。<sup>10</sup>

151. 行预咨委会注意到，关于接受这种礼品或奖项的工作人员实际数目和细节没有提供任何数据，包括由谁接受了礼物或奖项，以及每次是否得到必要核准。行预咨委会关切地注意到，似乎没有一个涉及秘书处官员所收到礼品和奖项的中央数据储存库，并认为可以将人力资源管理厅作为一个适当办公室，负责收集这一信息，监测趋势和就此向大会提出定期报告。

## 九. 借调现役军警人员

152. 秘书长关于借调现役军警人员的最后一份报告(A/71/257)是根据大会第 68/252 号决议提交的，其中大会请秘书长加紧与会员国的接触，以期找到其他办法，解决国家立法与《联合国工作人员条例和工作人员细则》在借调现役军警人员方面的冲突。

153. 《联合国工作人员条例和工作人员细则》与一些会员国的国家立法之间在秘书处借调这些国家现役军警人员问题上的冲突问题由秘书长在其 2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日期间预算执行情况和 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日预算期间联合国维持和平行动经费筹措概览报告(A/67/723)中首次提请大会注意。大会在其第 67/287 号决议中提到为促进全体会员国充分参与借调现役人员到 2013 年年底的困难，并核准了一项特殊措施。秘书长在其后一份报告中说明了在依据秘书处员额借调军警人员方面遇到的困难，并提议对某些工作人员条例和细则作出修改，以消除国家立法与《联合国工作人员条例和工作人员细则》之间可能的冲突(见 A/68/495)。随后，大会在其第 68/252 号决议中，除上一段提及的请求外，还请秘书长将各项特殊措施再延长三年，并就这一问题的发展向大会第七十届会议提交一份报告，以及必要的新提议。秘书长在其报告(A/70/229)中说明了为查明国家立法与《联合国工作人员条例和工作人员细则》以及秘书处所执行特殊措施之间的潜在冲突所做努力。大会第七十届会议未完成对这份报告和行预咨委会相关报告(A/70/728)的审议。

154. 秘书长最近提出的报告(A/71/257)实质上与前一份报告相同，其中两个附件，一个提出关于修订《联合国工作人员条例和工作人员细则》以解决有关借调的冲

<sup>10</sup> 这五起案例涉及到四名副秘书长职等工作人员和一名 D 级工作人员。

突的建议(附件一), 另一个详细说明秘书长关于修订其中央审查机构和修改入职流程公报的打算(附件二)。

155. 行预咨委会注意到, 针对 2014 年 6 月所发要求会员国提供关于这一事项资料的普通照会所提出答复数据自提出前一份报告以来没有改变(即截至 2015 年 6 月 1 日为 20 份答复, 回复率 11%)(同上, 第 8 段)。秘书长报告所载下一步措施在上一次报告也提出过, 其中包括他将在联合国维持和平行动经费筹措每年的概览报告中就此问题提出报告, 并打算提出一项额外要求, 即借调给联合国的现役军警人员需要披露其从各自政府领取的任何薪酬或福利。总体而言, 秘书长还指出, 在他看来, 由于会员国提供的资料不够充分, 他一直无法就解决冲突拟订新的提议。行预咨委会继续注意到会员国迄今为止作出答复的比率较低。行预咨委会认为, 秘书长继续与会员国接触, 应有助于在这方面拟订更为具体的提议(另见 A/70/728, 第 9 段)。

156. 秘书长接下来在报告关于特殊措施的第 10 段中表示, 已根据大会第 67/287 号决议的规定, 两度采取以下特殊措施:

(a) 以临时任用方式借调现役人员, 联合国据此将薪金付给政府, 工作人员则继续向本国政府领取薪酬, 同时对工作人员条例第 1.1(b)条所述声明的内容作修改, 以解决任何潜在冲突;

(b) 以定期任用方式借调现役人员, 据此将薪金、工作地点差价调整数和津贴付给工作人员指定的政府账户, 将公务差旅费, 包括派任津贴, 直接付给工作人员的个人账户。

157. 最新报告显示, 秘书处正在与受影响的工作人员和有关会员国合作, 审查另外三个可能需要执行特殊措施的案子(A/71/257, 第 11 段)。行预咨委会询问后获悉, 自秘书长提出报告之后, 秘书处已实施两项新例外措施, 另外正在最后敲定一项新的措施。在第一种情况下, 会员国争取按照该会员国为准备派驻海外任职和从海外返回的所有工作人员提供的一些标准服务条件, 适用于其现役借调人员。鉴于《联合国工作人员条例和工作人员细则》禁止在借调期间接受任何薪酬支付的规定适用于联合国任期内工作人员, 秘书处已告知, 该借调人员在其借调结束、不再为联合国服务时, 可接受该国政府支付任何薪酬。第二起案件涉及在在外地雇用的一名官员, 作为借调工作人员在与本组织的任期内, 其工资、工作地点差价调整数和津贴, 均由联合国支付到一个政府账户, 而他本人则继续从本国政府领取薪酬。截至 2016 年 9 月, 第三起案件正在采用与第二个案例相同方式结案。行预咨委会还获悉, 除非大会另有决定, 所有特殊措施将根据大会第 68/252 号决议于 2016 年 12 月 31 日停止。

158. 秘书长在报告第 17 段中载述了有待大会采取的行动, 其中包括:

(a) 表示注意到本报告提供的、关于适用大会第 67/287 号决议所核准的特殊措施的补充资料;



(b) 在国家立法禁止借调的现役军警人员从联合国领取薪酬和福利、或国家立法要求此类人员继续从政府领取某些福利的情形下，考虑延长适用大会第 67/287 号和第 68/252 号决议核准的特殊措施；

(c) 请所有会员国全力配合秘书处索要资料的要求，说明其国家立法与《工作人员条例和细则》之间的潜在冲突，以及为现役借调人员发放薪酬和福利的情况。

159. 由于秘书长在最近一份报告中没有提出会影响到有待大会采取拟议行动的新因素，行预咨委会坚持其建议，即核准秘书长要求采取的行动，并建议将所采用特殊措施延长三年，以便有充足时间与会员国进行更有成效的接触。行预咨委会还建议大会请秘书长加紧与会员国接触，以期找到其他办法，解决国家立法与《联合国工作人员条例和工作人员细则》在借调现役军警人员方面的冲突(另见 A/70/257，第 17 段)。

## 附件一

## 人力资源管理改革举措概览(由秘书处提供)

举措	首次在报告中介绍 (参考文件)	放弃提议、相同提议 或修订提议?	财务影响	以前得到大会核准 或被大会拒绝
业绩管理改革	A/69/190/Add.2	一般是对相同的提议 进行修改, 以将业绩 纳入人才管理, 以作 为不断变化的人力资 源框架的一部分	所涉费用在现有资源 范围内解决	均没有
对青年专业人员方案考试的改革:				
(a) 从政治、和平和人道主义职类(POLNET)开始, 按照职类而不是具体职系设计考试。	A/69/190/Add.3	相同	无	均没有
(b) 通过在线测试平台提供考试的书面部分	A/69/190/Add.3	相同	一次性投资: 280 000 美元; 年度经常性费 用: 30 000 美元	均没有
(c) 更新书面考试部分, 以关于认知和社交能力的 一般测试为普通试卷, 以关于具体职类相关主 题的实务知识测试为专业试卷	新的	无	24 000 美元	均没有
(d) 将方案成功录取的候选人在名册上的保留时 间从两年延长至三年	新的	无	无	均没有
(e) 将遗留名册上保留时间超过7年的候选人删除	A/69/190/Add.3	无	无	均没有
(f) 为较小的职系提供按需举行的青年专业人员 方案考试	新的	无	无	均没有
将公布时间从 60 天减至 30 天	A/70/254, 第 37 段	经修订	无	没有决定
一般事务人员的职业机会	前两届会议没有	(与第六十一届会议 的)相同	无	没有, 但第六十一届 会议提出了一项建议
对第 51/226 号决议第三.B 节第 26 段作了修订	新的	经修订	无	均没有
员工队伍规划	作为一个项目在 A/69/190(人力资 源管理改革概览报告) 第 30-33 段加以介绍	相同	无	大会第 68/252 号决议 第 16 段, “敦促秘书 长作为优先事项制订 员工队伍规划制度, 提交大会第六十九届 会议供其审议”。
2030 年性别平等战略	就其目前的范围/全 面战略办法而言是新 的	继续推进以往努力	2018/19 年期间经常 预算中 1 个 P-4	已经有强有力的性别 平等和均等任务

## 附件二

## 正在执行的人力资源管理试点项目细节(由秘书处提供)

试点	预算	大会的授权任务	试点结果
Lynda.com(在线学习图书馆)。两次试点：第一个，2015年7月至2016年6月；2016年7月至2016年9月，有更多积极沟通和参与。	费用总额：90 000 美元(第一次试点 40 000 美元，750 个用户，第二次试点 50 000 美元，用户数目不限)。	大会在其第 67/255 号决议中，欢迎秘书长努力以具有成本效益的方式满足学习和发展的需要，并请秘书长推动电子学习，以便为工作人员提供平等的培训机会。	第二次试点获得成功。2010 年至 2014 年，人力资源管理厅为网上学习提供 Skillport(技能门户站)，每年费用 387 857 美元。在 5 年期间，共有 64 393 份学习资产被查阅。相比之下，在第二个 Lynda.com 试点期间，在不到两个月时间内，用户调阅了 72 278 份学习资产。
Inspira 学习管理系统(LMS)试点是在 2010-2012 年期间启动的，开发和测试在总部进行。2012 年向总部工作人员推出该学习管理系统，6 个月后，向日内瓦工作人员推出。2014 年，该系统开始对总部以外所有办事处开放，2016 年对该系统进行进一步定制，供维持和平行动部/外勤支助部和外地使用。	2010 年至 2014 年费用总数：834 201 美元。  2016 年为满足维持和平行动部/外勤支助部业务需要而进行的客户定制的所需费用：118 000 美元。2015 年的运营成本由信息和通信技术厅支付。	大会在其第 65/247 号决议中请秘书长报告新的人才管理系统的实施情况。	Inspira 学习管理系统在初步实施时获得了成功。中央协调培训系统非常有用，因为它推动整个秘书处的协调。  但是，这一系统中的在线学习模式遇到限制，因此，我们提议从 2017 年开始逐步淘汰该系统。
2011 年至 2014 年，人力资源管理厅对与选定部门达成的弹性工作安排试行了更灵活的办法，以听取工作人员和管理人员的反馈意见。	不涉及费用问题。	这项试点是在主管人力资源管理助理秘书长的职权范围内进行的，不需要会员国核准。	在工作人员和管理人员作出积极评价后，关于弹性工作安排的秘书长订正公报纳入了一些修改，目前正在最后敲定该公报。
通过 EarthMed 软件(联合国电子医疗记录系统)和通过两个外地特派团人工手写的就医报告来收集数据。	不涉及费用问题。		测试了 EarthMed 软件系统中提供与报告有关的医疗数据的情况。
评估：对管理和行政职类某些特定职位空缺的合格候选人进行基于互联网的无人监考的预选考试。	预算总额：360 000 美元	大会第 67/255 号决议严重关切地注意到在 120 天内填补员额的目标仍然没有达到，强调指出及时填补员额的重要性，在这方面请秘书长调查在甄选和征聘工作人员过程的每一阶段出现延误的原因，向大会第六十九届会议报告这方面的工作结果，包括提出解决所发现问题的适当措施。	该试点项目获得了成功。根据征聘管理人提供的反馈意见，该试点项目与人工审查申请人通过 Inspira 提交的个人简历相比，将评价大量申请人所需要的时间缩减了大约 50%。近三分之二的应试者也通过考试后的调查提供了反馈意见，表示考试是公正的，切合其申请的职位。

---

试点	预算	大会的授权任务	试点结果
工作人员队伍规划：在医务司以及外地行动制订和测试了一个分五个步骤的方法。	不涉及费用问题。	大会在第 68/252 号决议第 16 段中敦促秘书长作为优先事项制订员工队伍规划制度，提交大会第六十九届会议供其审议。	试点项目获得了成功，因此提议在各实体逐步将工作人员队伍规划方法纳入主流。

---

## 附件三

## P-2 至 D-2 职等按职等和年份编列的平均每个职位空缺的申请人人数

年份	D2	D1	P5	P4	P3	P2	每年平均数
2016	192	140	131	202	270	380	218
2015	173	122	121	185	245	325	199
2014	132	99	104	171	250	354	188
2013	137	121	118	196	306	560	228
2012	95	116	110	189	285	494	217
2011	87	88	97	159	237	312	173
<b>每个职等平均数</b>	<b>138</b>	<b>113</b>	<b>113</b>	<b>182</b>	<b>263</b>	<b>399</b>	<b>202</b>

## 附件四

## 截至 2016 年 10 月 1 日的秘书处副秘书长和助理秘书长清单

序号	实体	职位名称
<b>副秘书长</b>		
1	经济和社会事务部	负责厄尔尼诺和气候问题特使
2	经济和社会事务部	创新发展筹资问题特别顾问
3	经济和社会事务部	秘书长减少灾害风险和水事务特使
4	经济和社会事务部	负责厄尔尼诺和气候问题特使
5	经济和社会事务部	残疾和无障碍环境问题秘书长特使
6	经济和社会事务部	气候变化问题特别顾问
7	经济和社会事务部	负责国际移民与发展问题秘书长特别代表
8	经济和社会事务部	副秘书长
9	外勤支助部	副秘书长
10	大会和会议管理部	副秘书长
11	管理事务部	副秘书长
12	政治事务部	副秘书长
13	政治事务部	秘书长希腊和前南斯拉夫的马其顿共和国谈判个人特使
14	政治事务部	西撒哈拉问题秘书长个人特使
15	新闻部	主管传播和新闻事务副秘书长
16	维持和平行动部	海地社区医疗和教训问题秘书长特别顾问
17	维持和平行动部	副秘书长
18	安全和安保部	副秘书长
19	非洲经济委员会	执行秘书
20	欧洲经济委员会	执行秘书
21	拉丁美洲和加勒比经济委员会	执行秘书
22	秘书长办公厅	秘书长大规模难民和移民流动首脑会议问题特别顾问
23	秘书长办公厅	改进联合国应对性剥削和性虐待措施特别协调员
24	秘书长办公厅	秘书长城市和气候变化问题特使
25	秘书长办公厅	联合国全球教育特使
26	秘书长办公厅	常务副秘书长

序号	实体	职位名称
27	秘书长办公厅	秘书长青年问题特使
28	秘书长办公厅	办公厅主任
29	秘书长办公厅	秘书长 2030 年可持续发展议程问题特别顾问
30	秘书长办公厅	秘书长特别顾问
31	亚洲及太平洋经济社会委员会	执行秘书
32	西亚经济社会委员会	秘书长区域间政策合作问题特别顾问
33	前南斯拉夫问题国际法庭和刑事法庭余留 事项国际处理机制检察官	前南斯拉夫问题国际法庭检察官和刑事法庭余 留事项国际处理机制检察官
34	联合国哥伦比亚特派团	负责哥伦比亚问题秘书长特别代表兼特派团团长
35	联合国中非共和国多层次综合稳定团	秘书长中非共和国问题特别代表兼特派团团长
36	联合国马里多层次综合稳定团	负责马里问题秘书长特别代表兼特派团团长
37	联合国海地稳定特派团	负责海地问题秘书长特别代表兼特派团团长
38	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团	负责刚果民主共和国问题秘书长特别代表兼特 派团团长
39	人道主义事务协调厅	主管人道主义事务副秘书长兼紧急救济协调员
40	联合国裁军事务厅	高级代表
41	联合国人权事务高级专员办事处	高级专员
42	最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿 发展中国家高级代表办公室	高级代表
43	内部监督事务厅	副秘书长
44	法律事务厅	主管法律事务副秘书长兼联合国法律顾问
45	非洲问题特别顾问办公室	特别顾问
46	秘书长特别顾问办公室	特别顾问
47	秘书长塞浦路斯问题特别顾问	特别顾问
48	秘书长缅甸问题特别顾问	特别顾问
49	秘书长防止灭绝种族罪行特别顾问办公室	特别顾问
50	秘书长大湖区问题特使办公室	特使
51	负责执行安全理事会第 1559(2004)号决议 秘书长特使办公室	特使
52	秘书长苏丹和南苏丹问题特使办公室	特使
53	秘书长叙利亚问题特使办公室	特使
54	秘书长也门问题特使办公室	特使
55	负责儿童和武装冲突问题的秘书长特别代 表办公室	秘书长特别代表

序号	实体	职位名称
56	负责冲突中性暴力问题秘书长特别代表办公室	秘书长特别代表
57	联合国阿富汗援助团	秘书长特别代表兼特派团团长
58	联合国伊拉克援助团	秘书长特别代表兼特派团团长
59	非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	联合特别代表
60	联合国贸易和发展会议	秘书长
61	联合国环境规划署	执行主任
62	联合国人类住区规划署	执行主任
63	联合国几内亚比绍建设和平综合办事处	秘书长特别代表兼西非国家经济共同体驻几内亚比绍特派团团长
64	联合国利比亚特派团	秘书长特别代表兼特派团团长
65	联合国南苏丹共和国特派团	秘书长特别代表兼特派团团长
66	联合国驻非洲联盟办事处	秘书长特别代表兼办事处主任
67	联合国中部非洲办事处	秘书长特别代表兼办事处主任
68	联合国科特迪瓦行动	秘书长特别代表兼行动负责人
69	联合国毒品和犯罪问题办公室	国际药物管制规划署总干事兼执行主任
70	联合国日内瓦办事处	总干事
71	联合国日内瓦办事处	道路安全问题特使
72	联合国内罗毕办事处	总干事
73	联合国体育促进发展与和平办公室	特别顾问
74	维也纳办事处	人人享有可持续能源倡议特别代表
75	联合国西非和萨赫勒办事处	秘书长特别代表兼办事处主任
76	联合国中东和平进程特别协调员办事处	中东和平进程特别协调员兼秘书长派驻巴勒斯坦解放组织和巴勒斯坦权力机构个人代表
77	联合国黎巴嫩问题特别协调员办事处	特别协调员
78	联合国利比亚支助团	秘书长特别代表兼特派团团长
79	联合国索马里援助团	秘书长特别代表兼特派团团长
<b>助理秘书长</b>		
1	反恐怖主义委员会执行局	执行主任
2	经济和社会事务部	主管政策协调和机构间事务助理秘书长
3	经济和社会事务部	主管经济发展助理秘书长
4	外勤支助部	助理秘书长
5	大会和会议管理部	助理秘书长



序号	实体	职位名称
6	管理事务部	主管方案规划、预算和账户助理秘书长，主计长
7	管理事务部	首席信息技术干事
8	管理事务部	主管人力资源管理助理秘书长
9	管理事务部	负责联合国国际学校的秘书长特别代表
10	管理事务部	主管企业资源规划项目助理秘书长
11	管理事务部	主管中央支助事务助理秘书长
12	管理事务部	工作人员和管理当局协商委员会主席
13	政治事务部	助理秘书长
14	政治事务部	南亚问题高级顾问
15	政治事务部	保护责任问题特别顾问
16	政治事务部	助理秘书长
17	维持和平行动部	独立特别调查组长
18	维持和平行动部	主管法治和安全机构助理秘书长
19	维持和平行动部	助理秘书长
20	安全和安保部	助理秘书长
21	秘书长办公厅	办公厅副主任
22	秘书长办公厅	秘书长 2030 年议程中卫生问题和疟疾问题特使
23	秘书长办公厅	海地霍乱影响问题高级顾问
24	秘书长办公厅	秘书长气候变化问题高级顾问
25	刑事法庭余留事项国际处理机制	前南斯拉夫问题国际法庭书记官长和刑事法庭余留事项国际处理机制书记官长
26	联合国西撒哈拉全民投票特派团	负责西撒哈拉问题秘书长特别代表兼联合国西撒哈拉全民投票特派团团长
27	联合国中非共和国多层面综合稳定团	秘书长副特别代表
28	联合国中非共和国多层面综合稳定团	秘书长驻中非共和国副特别代表/驻地协调员/人道主义协调员和驻地代表
29	联合国中非共和国多层面综合稳定团	部队指挥官
30	联合国马里多层面综合稳定团	秘书长驻马里副特别代表、驻地协调员、人道主义协调员和驻地代表
31	联合国马里多层面综合稳定团	秘书长副特别代表
32	联合国马里多层面综合稳定团	部队指挥官
33	联合国海地稳定特派团	秘书长政治和法治问题副特别代表
34	联合国海地稳定特派团	秘书长副特别代表、驻地协调员、人道主义协调员

序号	实体	职位名称
35	内部监督事务厅	秘书长副特别代表、驻地和人道主义协调员、驻地代表
36	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团	负责行动和法治问题秘书长副特别代表
37	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团	部队指挥官
38	联合国人权事务高级专员办事处	主管人道主义事务助理秘书长兼紧急救济副协调员
39	联合国人权事务高级专员办事处	秘书长人道主义事务特使
40	裁军事务厅	禁止化学武器组织-联合国联合调查机制负责人
41	联合国人权事务高级专员办事处	副高级专员
42	联合国人权事务高级专员办事处	助理秘书长兼联合国人权事务高级专员纽约办事处主任
43	内部监督事务厅	助理秘书长
44	法律事务厅	助理秘书长
45	法律事务厅	黎巴嫩问题特别法庭书记官长
46	秘书长叙利亚问题特使办公室	叙利亚问题副特使
47	负责暴力侵害儿童问题秘书长特别代表办公室	秘书长特别代表
48	联合国建设和平支助办公室	助理秘书长
49	联合国阿富汗援助团	秘书长副特别代表(政治事务)
50	联合国阿富汗援助团	秘书长驻阿富汗副特别代表兼驻地协调员和人道主义协调员
51	联合国伊拉克特派团	秘书长驻伊拉克负责发展和人道主义支助副特别代表兼驻地协调员/人道主义协调员
52	联合国伊拉克特派团	秘书长副特别代表
53	非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	副联合特别代表
54	非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	部队指挥官
55	非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	副联合特别代表
56	联合国贸易和发展会议	联合国贸易和发展会议青年创业与小型企业会议特别顾问
57	联合国贸易和发展会议	常务副秘书长
58	联合国脱离接触观察员部队	特派团团长兼部队指挥官
59	联合国环境规划署	生物多样性公约执行秘书
60	联合国环境规划署	助理秘书长兼纽约办事处主任
61	联合国环境规划署	副执行主任

序号	实体	职位名称
62	联合国驻塞浦路斯维持和平部队	秘书长驻塞浦路斯特别代表兼特派团团长
63	联合国人类住区规划署	副执行主任
64	联合国驻黎巴嫩临时部队	特派团团长兼部队指挥官
65	国际减少灾害战略机构间秘书处	助理秘书长兼负责减少灾害风险问题秘书长特别代表
66	联合国科索沃临时行政当局特派团	秘书长特别代表兼特派团团长
67	联合国利比亚特派团	秘书长驻利比亚副特别代表、驻地协调员和驻地代表
68	联合国利比亚特派团	秘书长副特别代表(政治和法治)
69	联合国南苏丹共和国特派团	部队指挥官
70	联合国南苏丹共和国特派团	秘书长驻南苏丹副特别代表/驻地和人道主义协调员/驻地代表
71	联合国南苏丹特派团	秘书长副特别代表(政治事务)
72	联合国科特迪瓦行动	秘书长驻科特迪瓦副特别代表、驻地协调员、人道主义协调员和驻地代表
73	联合国监察员和调解事务办公室	监察员
74	联合国西非和萨赫勒办事处	秘书长副特别代表
75	联合国中亚地区预防外交中心	秘书长特别代表兼中心负责人
76	参加日内瓦国际讨论的联合国代表	联合国代表
77	联合国中东和平进程特别协调员办事处	中东和平进程副特别协调员、联合国驻巴勒斯坦被占领土人道主义事务和发展活动协调员
78	联合国黎巴嫩问题特别协调员办事处	秘书长驻黎巴嫩副特别代表、驻地协调员、人道主义协调员和驻地代表
79	联合国利比亚支助团	特别顾问
80	联合国索马里援助团	秘书长驻索马里副特别代表/驻地协调员/人道主义协调员/驻地代表
81	联合国索马里援助团	秘书长副特别代表
82	联合国停战监督组织	特派团团长兼参谋长

## 附件五

## 大会第六十九届和第七十届会议 (A/69/117 和 A/70/135) 提出的修正案与秘书长报告 (A/71/258) 中第一次提出的修正案的细分情况

A/71/258 号文件所载工作人员条例和细则修正案		主题	新的/旧的修正案
段次	对工作人员条例的改动		
6	条例 3.3	与国际公务员制度委员会 (公务员制度委员会) 有关	新的
7	新的条例 3.4 和 3.5	与公务员制度委员会有关	新的
8	条例 3.4	重新编号	新的
9	条例第七条	与公务员制度委员会有关	新的
9	条例 7.2	与公务员制度委员会有关	新的
10	附件一的修正案	与公务员制度委员会有关	新的
	对工作人员细则的改动		
11	细则 3.3	与公务员制度委员会有关	新的
12	细则 3.6	与公务员制度委员会有关	新的
13	细则 3.7(b)	与公务员制度委员会有关	新的
14	细则 3.12(a)	夜勤津贴	旧的(A/69/117)
15	细则 3.13	与公务员制度委员会有关	新的
16	细则 3.15	与公务员制度委员会有关	新的
17	细则 3.19	受抚养子女和与公务员制度委员会有关	旧的(A/69/117)和新的
18	细则 3.20	与公务员制度委员会有关	新的
19	细则 4.5	与公务员制度委员会有关	新的
20	细则 4.15	管理下流动框架	旧的(A/70/135)
21	细则 4.16(b)( <sup>-</sup> )	竞争性考试	旧的(A/69/117)
22	细则 5.2	与公务员制度委员会有关	新的
23	细则 5.3(d)	为养恤金目的特别假	旧的(A/70/135)
24	第七条的标题	与公务员制度委员会有关	新的
25	细则 7.1(c)	与公务员制度委员会有关	新的
26	细则 7.11	杂项旅费	旧的(A/69/117)

A/71/258 号文件所载工作人员条例 和细则修正案		主题	新的/旧的修正案
27	细则 7.14	与公务员制度委员会有关	新的
28-29	细则 7.15(h)(一)	与公务员制度委员会有关	新的
30	细则 7.15(h)(一)(二)	与公务员制度委员会有关	新的
31	细则 7.16	与公务员制度委员会有关	新的
32	细则 7.17	与公务员制度委员会有关	新的
33	细则 9.8(d)	更正对照索引	旧的(A/69/117)
34	细则 9.9(b)	性剥削和性虐待	旧的(A/70/135)
35	细则 10.4(b)	行政假	旧的(A/69/117)
36	细则 13.10	与公务员制度委员会有关	新的
37	细则 13.11	与公务员制度委员会有关	新的
38	细则 13.12	与公务员制度委员会有关	新的
39	附录 C	更正对照索引	旧的(A/69/117)
40-43	附录 D	因执行联合国公务而死亡、 受伤或患病的赔偿	旧的(A/70/135)
44-51	细则 1.5(c)	永久居民身份	旧的(A/69/190)(人力资源管理改革概览报告)