



第七十三届会议

议程项目 141

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. 导言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长关于人力资源管理的下列五项报告：
 - (a) 秘书处的组成：工作人员情况统计(A/73/79)；
 - (b) 秘书处的组成：免费提供人员、退休工作人员及咨询人和个体订约人(A/73/79/Add.1)；
 - (c) 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(A/73/372)；
 - (d) 2017-2018 年期间人力资源管理改革概览(A/73/372/Add.1)；
 - (e) 对适当幅度制度的评估(A/73/372/Add.3)。
2. 行预咨委会在审议这些报告期间会晤了秘书长的代表，他们提供了补充信息，作出了澄清，最后提出了于 2018 年 11 月 5 日收到的书面答复。
3. 行预咨委会在本报告第二节对秘书处组成情况和相关趋势分析发表自己的意见，在第三节针对秘书长关于 2017-2018 年期间人力资源管理改革概览的报告第 150 段所载秘书长提议发表评论和提出建议，在第四节讨论秘书长提议的 2019-2021 年全球人力资源战略和人力资源管理下的相关事项，在第五节针对秘书长关于对适当幅度制度的评估的报告发表评论。
4. 行预咨委会将单独提出报告，对秘书长关于流动的报告(A/73/372/Add.2)和关于《工作人员条例》修正案的报告(A/73/378)所涉相关事项发表意见和提出建议。此外，行预咨委会已在 2018 年 7 月 18 日提出报告(A/73/183)，对秘书长关于对纪



律事项的处理办法及可能的犯罪行为案件(2017 年 7 月 1 日至 12 月 31 日)的报告(A/73/71)和关于道德操守办公室活动的报告(A/73/89)发表了评论,并提出了建议。

二. 秘书处的组成

5. 秘书长关于工作人员情况统计的报告(A/73/79)所述期间为 2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日,是根据大会关于人力资源管理的相关决议提交的,其中最近的决议为第 66/234、67/255、68/252、71/263 和 72/254 号决议。该报告载有截至 2017 年 12 月 31 日全球共计 38 105 名秘书处工作人员的统计分析。该报告的增编对 2016-2017 两年期免费提供人员、已退休工作人员及咨询人和个体订约人的聘用人数作了人员构成分析。在该期间,这些职类的聘用人数分别为:免费提供人员 4 812 人、已退休工作人员 1 362 人及咨询人和个体订约人 27 958 人(见 A/73/79/Add.1,摘要)。

趋势分析

6. 行预咨委会注意到在提出关于趋势的统计数字方面已有改进,但行预咨委会多次强调指出,有必要作更为广泛的趋势分析,包括确定特别是自上一年度报告印发后工作人员统计数据中出现不同情况的原因,以帮助大会了解统计数据和图表背后的含义。¹

7. 关于从最新报告所载数据(A/73/79,表 2)可看出的趋势,秘书长指出,在 2014 年 6 月 30 日至 2017 年 12 月 31 日这三年半的时间里,(a) 秘书处和联合国系统相关实体工作人员人数增加了 1.3%,从 74 960 人增加到 75 903 人;(b) 秘书处工作人员减少了 8%,从 41 426 人减少到 38 105 人,其主要原因是外地行动缩编或结束,导致人员配置减少;(c) 秘书处专业及以上职类工作人员数占工作人员总数的比率从 30%上升到 33%,一般事务及有关职类工作人员数占工作人员总数的比率则从 60%降至 57%;(d) 长期/连续任用工作人员占工作人员总数的比率从 17%上升到 26%,而定期任用工作人员占工作人员总数的比率则从 78%降为 67%;(e) 女性工作人员占工作人员总数的比率从 34.1%上升到 35.9%,在外地行动中任职的女性比率(22.3%)远远低于在非外地行动任职的女性比率(48.4%);(f) 秘书处工作人员平均年龄从 43.8 岁上升到 45.1 岁(另见下文第 13 至 15 段);(g) 秘书处按地域分配的工作人员人数上升 6%,从 2 901 人增加到 3 074 人;(h) 地域分配员额在幅度内的会员国数目下降 14%(另见下文第 10 至 12 段),从 120 个减至 103 个;(i) 在秘书处任职人员的平均服务年数从 2014 年的 7.2 年(见 A/69/292,表 12)上升到 2017 年 12 月 31 日的 8.4 年(见 A/73/79,表 13)。

8. 行预咨委会注意到,这次报告所述秘书处工作人员组成趋势与以往报告所述趋势基本相同(见 A/71/557,第 105 段和 A/72/558,第 7 段)。行预咨委会关切地指出,关于人力资源管理的最新报告几乎没有提供分析性数据,分析发现的趋势与这些趋势所体现的持续存在或新出现的员额配置挑战之间的联系,并提出具体

¹ 见 A/67/545,第 138 段; A/68/523,第 5 段; A/69/572,第 128 段; A/70/764,第 8 段; A/72/558,第 6 段。

行动(见下文第 32 和 61 段)。在这方面,行预咨委会认为,应该提供更多分析性详细数据,说明新出现的趋势,例如秘书处工作人员人数下降的趋势,并说明这些趋势意味着什么。

9. 行预咨委会还指出,大会核可了改变报告周期的提议,以便有足够时间分析数据(见第 71/263 号决议第 3 段;另见 A/71/557,第 102 段和 A/72/558,第 4 段),这是大会核可该提议之后秘书长提出的第一批以日历年为基础的有关秘书处组成情况数据的报告。行预咨委会回顾,行预咨委会不反对改变报告周期的提议,但强调指出,仅仅改变报告周期并不能提高报告的分析质量(见 A/71/557,第 103 段)。行预咨委会回顾其关于报告分析质量的建议(见 A/71/557,第 103 段和 108 段,以及 A/72/558,第 8 段),并再次指出,关于组成情况的报告提出的分析有限,令人难以理解各种趋势,有必要了解这些趋势背后原因,以便制定矫正措施和改进政策。行预咨委会建议大会请秘书长在今后关于秘书处组成情况的报告中作更多的详细和有意义的分析,分析各种趋势及其原因,并酌情提出解决问题的矫正行动。

地域代表性

10. 秘书长指出,2014 年至 2017 年期间,适当幅度以内会员国的数目减少了 14%,从 120 个减至 103 个(见上文第 7 段(h))。2017 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间,有 168 名工作人员获任填补应按地域分配的秘书处员额,其中 54 名来自任职人数偏多的国家(见 A/73/79,第 44 段和表 26)。行预咨委会注意到,相当多会员国的任职人数接近适当幅度的下限,有落入任职人数不足类别的危险(同上,附件,表 2.A)。行预咨委会询问后获悉,人力资源管理厅外联单位一直定期与无人任职和任职人数不足的会员国联系,提供外联支助和进行宣传。

11. 行预咨委会回顾,《联合国宪章》第一百零一条第三款规定,在选聘工作人员时,应于可能范围内充分注意地域上的普及。1960 年建立的适当幅度制度力求衡量在实现秘书处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),行预咨委会注意到,这个制度仍然未能确保所有会员国的任职人数达到适当幅度。行预咨委会回顾,大会在其第 71/263 号决议中(第 9 和 17 段)要求在秘书处实现公平地域分配。

12. 行预咨委会关切地注意到,自 2014 年以来,无人任职和任职人数不足类别的会员国数目一直在增加,若干会员国有退回到任职人数不足类别的危险。因此,行预咨委会建议大会请秘书长采取具体步骤,解决秘书处在实现公平地域分配方面遇到的挑战,并且请秘书长向大会第七十四届会议提供这方面的信息(另见下文第 61 和 82 段)。

工作人员年龄老化和秘书处重振活力

13. 秘书长指出,2014 年 6 月 30 日至 2017 年 12 月 31 日期间,秘书处工作人员的平均年龄从 43.8 岁上升至 45.1 岁(见上文第 7 段(f))。行预咨委会回顾,行预咨委会在过去关于秘书处组成的一项报告中已对这一趋势作了初步分析(见 A/71/557,第 106 至 108 段)。

14. 根据秘书长的各项报告，在 2014 年至 2017 年期间，P-1 和 P-2 职等员额数目从 1 373 个减少到 1 315 个(见 [A/69/292](#)，表 8 和 [A/73/79](#)，表 8)。行预咨委会回顾其在一系列拟议预算中以及在关于人力资源管理的报告中提出的评论意见，行预咨委会认为，削减初级职等专业员额数目将产生不利影响，不利于本组织吸引和培养青年人才以努力重振本组织活力。²

15. 行预咨委会再次强调，行预咨委会关切初级职等专业员额数目减少以及这种情况将对实现重振活力和地域平衡以及提供职业升迁机会等重要人力资源目标产生的不利影响(另见 [A/71/557](#)，第 41 段)。行预咨委会建议，秘书长在提交大会第七十四届会议审议的报告中作出进一步分析，并且就长期解决方案提出建议(另见下文第 82 段)。

雇用已退休的工作人员

16. 秘书长的报告显示，在 2016-2017 两年期里，秘书处聘用了 1 203 名已退休人员，与 2012-2013 两年期的 1 133 名和 2014-2015 两年期的 1 193 名相比，聘用人数增加了。大会和会议管理部是聘用已退休工作人员的主要单位，大会部在该两年期里共聘用了 528 名已退休工作人员。此外，在 2016-2017 两年期里，还聘用了 93 名非退休的前工作人员，另外，还有 79 名工作人员在达到退休年龄后仍然留用。在该两年期里，共有 1 362 名已退休工作人员、非退休的前工作人员和已达退休年龄仍然留用的工作人员工作了 215 742 天，平均每人 158 个工作日。秘书长的报告还显示，666 名已退休工作人员获聘为咨询人和个体订约人(见 [A/73/79/Add.1](#)，表 5、9 和 26)。下文第 44 至 47 段进一步评论聘用已退休人员事宜。

高级别职位

17. 秘书长的报告显示，截至 2017 年 12 月 31 日，秘书处共有 150 名副秘书长和助理秘书长职等工作人员³ (见 [A/73/79](#)，表 8)，相比之下，截至 2017 年 6 月 30 日以及 2016 年 6 月 30 日的这类工作人员人数分别为 159 人和 166 人。行预咨委会注意到，这类工作人员人数在两个连续期间持续减少，但行预咨委会回顾，2011 年，这两个职等工作人员人数为 143 名(见 [A/71/557](#)，第 112 段)。行预咨委会认为，近年来，秘书处工作人员总数持续减少，应在这个背景下看待高级别工作人员任职人数的趋势(见上文第 7(b)段和 [A/73/79](#)，图一)。而且，行预咨委会询问后获悉，职务分类标准不适用于 D-2 职等以上的职位，但在评价助理秘书长和副秘书长职等职位时仍然适用这些标准所依据的原则。这包括审查：(a) 工作性质，需要分析工作重点和范围；(b) 有利环境，包括组织背景以及接触面/工作；(c) 伙伴关系，包括开展的活动以及利益群体；(d) 行动影响、领导作用和各项行动产生哪些结果。

² 见 [A/66/7](#)，第 86 段；[A/68/7](#)，第 86 和 87 段；[A/69/572](#)，第 105 段；[A/71/557](#)，第 41 段；[A/72/558](#)，第 13 段。

³ 包括所有供资来源的员额和职位(见本报告附件)。

18. 行预咨委会承认，与上两个报告期间相比，高级别工作人员数目有所减少，但再次强调仍需监测本组织的总体“结构”，确保今后在提出关于设立高级别职位的任何提议时，都必须先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(见 [A/71/557](#)，第 114 段)。而且，在提议设立副秘书长和助理秘书长等职位时，尤其是设立这类职等的专职职位时，仍然应该考虑职务分类标准的各项原则，以确保按照这些职位的责任和工作量确定其职等。

秘书处员额和职位的供资来源

19. 行预咨委会提出要求后获得了资料，这些资料按职类和职等介绍了截至 2017 年 12 月 31 日秘书处聘用的总共 38 105 名工作人员的供资来源(见附件)。行预咨委会从提供的资料中看出，14 499 个职位由经常预算供资，15 804 个由其他摊款供资，5 626 个由预算外资源供资。此外，共有 2 176 名工作人员由联合国开发计划署管理，现在还不能确定这些职位的供资来源。行预咨委会建议大会请秘书长在今后关于人力资源管理的报告中提供信息，说明秘书处所有员额和职位的供资来源以及相关趋势。

建议

20. 有待大会采取的行动载于秘书长题为“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告([A/73/79](#))第 55 段和秘书长题为“秘书处的组成：免费提供人员、退休工作人员及咨询人和个体订约人”的报告([A/73/79/Add.1](#))第 31 段。在遵从本报告第二节所载意见和建议的情况下，行预咨委会建议大会注意到秘书长关于秘书处组成的报告([A/73/79](#) 和 [A/73/79/Add.1](#))。

三. 2017-2018 年期间人力资源管理改革概览

21. 秘书长的报告([A/73/372/Add.1](#))介绍了自大会第七十一届会议以来人力资源管理改革举措的最新情况。报告第二节载有已经取得的进展和拟议提出的建议，涉及政策和服务条件、人才管理、业绩管理、学习和职业发展以及工作人员健康与福祉等领域。

22. 报告尤其介绍了当前简化和精简政策框架的情况。秘书处在联合国各基金和方案的合作下启动了对本组织政策框架的全面审查。报告指出，订正框架全部完成后，将提供简化和精简的人力资源战略管理政策。列入这一流程的还有自 1947 年以来对整套《联合国工作人员条例和细则》的第一次全面审查，秘书长已为此提交关于《工作人员条例和细则》修正案的报告([A/73/378](#))。行预咨委会的有关意见和建议将在单独一份报告中发布(见上文第 4 段)。行预咨委会经询问后获悉，自 2017 年 1 月以来已有 102 项行政通知得到简化、更新或者重新制订和颁布，有 95 项通知因过时和不再需要而废止。⁴

23. 秘书长请大会核准的提议载于报告第 150 段，如下：

⁴ 见 [ST/SGB/2017/3](#)、[ST/AI/2017/2](#)、[ST/IC/2017/39](#)、[ST/SGB/2018/6](#)、[ST/AI/2018/9](#) 和 [ST/IC/2018/18](#)。

(a) 将平等对待专业职类 P-1 和 P-2 职等(非为青年专业人员方案指定)及 P-3 职等所有职位申请人的原则扩大到一般事务及有关职类和直至 FS-5 职等外勤事务职类的工作人员⁵ (另见下文第 26 段);

(b) 移除青年专业人员方案中“一般事务转专业职类”的内容,使须遵从 P-1 和 P-2 职等适当幅度制度的职位完全由来自无人任职或任职人数不足的会员国的外部候选人填补;

(c) 将专业及以上职类具体职位空缺的标准发布时间从 45 天减少到 30 天;

(d) 将领取养恤金福利的退休人员最高收入限额提高到相当于薪级表中点的六个月薪金额(P-4, 六级);

(e) 核准废除工作人员在获得本组织任命前须放弃除国籍国外其他国家永久居民身份的要求。

初级专业职位的平等征聘机会, 包括一般事务及有关职类工作人员的职业发展机会

24. 行预咨委会回顾, 秘书长在上一份关于人力资源管理改革概览的报告(A/71/323)中提交了一套新的提议, 旨在取消目前通过成功参加青年专业人员方案考试从一般事务及有关职类转到专业职类的征聘资格要求, 并移除青年专业人员方案中“一般事务转专业职类”的内容(见上文第 23(a)和(b)段)。行预咨委会在有关报告中讨论了这一提议, 建议大会请秘书长进一步分析拟议取消考试要求对人力资源目标的潜在影响, 并在下一次概览报告中就此提出报告(见 A/71/557, 第 42-44 段)。大会认可了行预咨委会的建议(见第 71/263 号决议, 第 3 段)。

25. 针对大会的要求, 秘书长在最新报告中指出, 此事已移送工作人员和管理当局委员会的一个工作组处理, 后者重点分析了这些提议对下列人力资源目标的可能影响: (a) 确保效率、才干和忠诚的最高标准; (b) 实现公平地域分配; (c) 实现性别均等。对一般事务及有关职类的学历进行审查后发现, 自 2011 年以来, 在 Inspira 上入选空缺职位的 7000 多名申请人(GS-5 至 GS-7 和 FS-3 至 FS-5)当中, 大多数(67%)拥有公认的初级学位(学士或同等学位), 大约三分之一(30%)拥有高级学位(硕士或同等及以上学位)(见 A/73/372/Add.1, 第 83-86 段)。

26. 秘书长在关于人力资源管理概览的报告中提交了类似提议(见 A/73/372/Add.1, 第 82-90 段及第 150(a)和(b)段)。行预咨委会注意到, 该提议已经扩大到包括直至 FS-5 职等的外勤职类工作人员(见 A/73/372/Add.1 第 150(a)段和 A/71/323 第 168(a)段)。行预咨委会寻求了解这一提议的适用范围(见 A/73/372 第 16(j)段和 A/73/372/Add.1 第 82 段), 并获悉该提议将覆盖一般事务及有关职类和直至 FS-5 职等外勤职类的工作人员, 但不包括本国专业干事职类。虽然据秘书处称, 本国专业干事职类工作人员因为是当地征聘, 所以牵涉到一般事务及有关职类, 但此类工作人员是在本国背景下履行专业职类的职能, 而且预计没有地域流动性。

⁵ 由行预咨委会审议的秘书长报告预发版本措辞如下: “(a) 将平等对待专业职类 P-2(非青年专业人员方案)和 P-3 职等所有职位申请人的原则扩大到一般事务及有关职类工作人员”。

27. 秘书长在上一次报告中提供了关于从一般事务及有关职类转到专业职类的征聘资格要求的背景信息(见 [A/71/323](#), 第 53-56 段)。在 2011 年引入青年专业人员方案考试之前, 资格一直是通过 1978 年推出的“一般事务转专业职类”考试获得。行预咨委会经询问后获悉, 引入“一般事务转专业职类”考试是因为大会在第 [33/143](#) 和 [35/210](#) 号决议中决定, 工作人员从一般事务职类转到专业职类只能通过“一般事务转专业职类”竞争性考试进行。行预咨委会还获悉, 大会作出这一决定是在联合检查组和当时的行政管理处查明以往做法存在下列问题之后: (a) 使用晋升作为长期任职的一种奖励; (b) 征聘不具备足够学历资格的工作人员; (c) 专业职类工作人员平均年龄升高; (d) 在从任职人数过多的国家征聘工作人员方面适用地域平衡原则受到阻碍。据悉, 秘书处认为这些关切已失去意义, 但行预咨委会认为, 上面提到的一些问题仍然具有重大意义。

28. 据秘书长称, 数据显示, 截至 2018 年 1 月, 大约有 25% 的 GS-5 至 GS-7 职等现职工作人员来自无人任职或任职人数不足的会员国(见 [A/73/372/Add.1](#), 第 87 段)。行预咨委会提出要求后收到了关于总部、总部以外各办事处和各区域委员会按国籍分列的一般事务及有关职类工作人员分布情况的详细信息。行预咨委会相信, 这一信息将在大会审议本报告时提供给大会。

29. 在询问允许不是来自无人任职或任职人数不足的国家的工作人员申请专业职类职位对地域代表性的潜在影响后, 行预咨委会获悉, 相关工作人员不论国家任职情况如何, 都将有资格申请已发告示的 P-1 至 P-3 职位。据秘书处称, 这将使此类工作人员与不论国家任职情况如何也都将有资格申请的外部申请人处于平等地位。在甄选流程中, Inspira 系统会指明每一个推荐人选的任职情况。管理人通过秘书长与其高级管理人的契约接受问责, 其中规定每年至少 50% 按地域甄选的职位应当是来自无人任职和任职人数不足国家的候选人。

30. 行预咨委会注意到一般事务及有关职类工作人员所拥有的资格条件以及改进他们职业发展机会的必要性。行预咨委会还强调, 在制订人力资源政策时应考虑到所有因素, 以确保平等对待所有候选人。

31. 对于秘书长在报告([A/73/372/Add.1](#))第 150(a)和(b)段载列的提议, 行预咨委会认为, 秘书长应制订一个清晰界定适用范围和时间表的试点项目提案供大会审议, 以便实现初级专业职位的平等征聘机会, 包括一般事务及有关职类工作人员的职业发展机会。在核准此类试点项目之前, 行预咨委会建议在目前阶段维持大会核准的关于青年专业人员方案的所有现行安排, 包括“一般事务转专业职类”的内容。

有关事项

32. 秘书长在报告中表示, 必须坚持平等待遇原则, 取消对一般事务及有关职类和 FS-1 至 FS-5 职等外勤事务职类工作人员申请专业职类职位的限制(见 [A/73/372/Add.1](#), 第 89 和 90 段)。不过, 行预咨委会注意到在人员配置系统内还有其他限制。例如, 行预咨委会回顾大会在第 [51/226](#) 号决议第三.B 节第 26 段中对短期任用人员⁶ 填

⁶ 按照经订正的合同安排, 这包括根据工作人员细则第 4.12 条接受临时任用的人。

补一年或以上经常预算员额或预算外员额设置了资格限制。行预咨委会还回顾了上一次报告所载对此事项的意见(A/71/557, 第 69-72 段)。关于在招聘流程中外部和内部候选人的待遇问题,行预咨委会注意到给予外部候选人的任用比例在 2013 至 2017 年期间为 30%,从 2013 年的 37%降至 2017 年的 29%(见 A/72/767, 第 44 段和表 18)。同样相关的是,并非所有青年专业人员方案成功候选人都被安排到空缺职位⁷(见上文第 14 段和 A/71/323 第 52 段)。行预咨委会注意到,秘书长关于人力资源管理的最新报告没有明确述及这些事项。行预咨委会认为,迫切需要制定措施,确保内部和外部申请人面对空缺职位有平等的机会。行预咨委会仍然认为,基于申请人所处地点可能会存在一定程度的不平等。行预咨委会回顾,大会曾请秘书长在审议空缺职位申请人时平等对待内部和外部候选人(第 68/265 号决议,第 10 段)。

33. 秘书长在关于流动的报告中指出,在政治、和平和人道主义职类 2016 和 2017 年空缺填补工作中有 494 人获选,其中 60%来自从名册征聘的职位空缺,40%来自具体职位空缺(见 A/73/372/Add.2 第 18 和 21 段以及 A/72/767 第 12 和 19 段)。行预咨委会经询问后获悉,名册安排通过两个择优流程进行(针对通用和具体职位空缺),两者都对所有申请人开放,不论国籍和性别。截至 2018 年 10 月 11 日,名册上共有 60 986 个申请人。行预咨委会认为,秘书长在关于人力资源管理的历次报告中没有充分介绍从名册征聘及其对潜在征聘外部候选人的影响。因此,行预咨委会希望秘书长在关于人力资源管理的下一次报告中提供详细信息,包括相关政策、秘书处不同办公室管理的名册类型、设立和维持名册的估计成本、在提供工作机会时有多少名册候选人可用、以及有多少人是从名册中甄选等信息。

34. 另一个有关事项涉及秘书处对临时派任的使用。行预咨委会回顾,审计委员会在最新报告中审查了向承担更高级别责任的工作人员发放特别职位津贴的情况。审计委员会注意到此类派任似乎不局限于特殊情况,并指出在 2016-2017 年共有 2468 项涉及特别职位津贴的临时派任,其中 718 项此类派任持续一年以上。审计委员会还指出,联合国曾表示,过度使用临时职位空缺是妨碍本组织加强员工队伍规划的主要因素之一(见 A/73/5(Vol.I),第二章,第 93-99 段;另见 A/73/430,第 34 段)。

35. 行预咨委会还强调需要尊重秘书处两种工作语文的平等地位,并按照任务授权在具体工作地点和/或实体使用其他工作语文。大会已承认语文技能是甄选和培训流程的重要元素,并因此申明,在这些流程中应将熟练掌握驻在国官方语文或通用语文作为一个附加优势加以考虑(见第 71/263 号决议,第 10 和 11 段)。

⁷ 自 2011 年启动青年专业人员方案以来有 578 人列入名册,其中 316 人(54.67%)已安排到指定于该方案的职位,108 人(18.69%)仍在名册上,86 人(14.88%)由于自愿退出或拒绝接受等原因被移出名册,68 人(11.76%)已到截止日期(截至 2017 年 12 月 31 日)(见 A/73/372/Add.1,附件)。

将职位公布期从 45 天减至 30 天

36. 大会在第 71/263 号决议中决定，在试点阶段暂时将专业及以上职类具体职位空缺的标准公布期的时间从 60 天减至 45 天。大会还决定继续审查这一措施，并请秘书长在其下一次概览报告中报告其全面影响。

37. 秘书长报告(A/73/372/Add.1)第 60 至 63 段说明了 45 天公布期对招聘时间表的影响。自 2017 年 1 月以来，秘书处一直作为试点而在总部、总部以外办事处和区域委员会专业及以上职类的空缺职位实施 45 天公布。报告的表 6 提供了非名册甄选的 2016 年(60 天公布)和 2017 年(45 天公布)的比较数据，显示 2017 年平均招聘时间缩短了 34 天。秘书长指出，2017 年公布时间的缩短并没有对申请人数造成任何不利影响，因为包括来自发展中国家的所有申请人的平均数有所增加。因此，秘书长重申先前向大会第七十一届会议提出的请求，即把具体职位空缺的标准公布期缩短到 30 天(见 A/71/323，第 43 段)。

38. 就总招聘时间表应达到 120 天的目标而言，行预咨委会从秘书长报告的表 5 中注意到，尽管 2017 年有所改善，但 2014 年至 2017 年期间，总部各部厅、总部以外办事处和区域委员会的招聘过程平均持续时间从 194 天增加到 2017 年的 206 天。同样，同期外地特派团的平均招聘持续时间从 84 天增加到 116 天。秘书长指出，招聘管理人把这段时间中的很大一部分用来审查、评价和评估总部各部厅、总部以外办事处和区域委员会的申请人(见下文表 2 和表 3)，而外地特派团招聘时间较短的主要原因是采用了从名册中招聘的方式(见 A/73/372/Add.1，第 52、55、56 段和脚注 1)。行预咨委会询问后获悉，秘书处目前正在修正工作人员甄选制度，以便招聘管理人能够采取更快的评价和评估工具，并使用如视频访谈等技术来协助进行评估。已在 2017 年简化的在 Inspira 中记录评价结果的程序要求还将进一步简化，以加快招聘过程。

39. 经要求，行预咨委会收到了列出 2017 年每个职类的招聘时间表细目，并与秘书长报告的表 5 所显示的总体数据进行了比较(见表 1)

表 1

2017 年按职类分列的从职位公布到选定候选人的平均招聘时间表

(按日历日计算的平均持续时间)

职类	总部各部厅、总部以外办事处和区域委员会	外地特派团	概况
经济、社会和发展职类	212	122	209
信息和电信技术职类	181	84	127
内部安保和安全职类	188	98	104
法律职类	141	71	115
后勤、运输和供应链职类	216	103	118
管理和行政职类	193	92	135
政治、和平和人道主义职类	389	254	301
新闻和会议管理职类	159	120	154

职类	总部各部厅、总部以外办事处和区域委员会 外地特派团		概况
科学职类	190	102	135
平均总征聘时间	206	116	159

注：包括 [ST/AI/2010/3](#)、[ST/AI/2010/3/Amend.1](#)、[ST/AI/2010/3/Amend.2](#) 和 [ST/AI/2010/3/Amend.3](#) 中所概述的工作人员甄选制度涵盖的 FS-4 至 FS-7 和 P-3 至 D-1 职等的职位空缺，不包括用于编制外地名册的通用职位空缺。不包括根据 [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) 公布的临时职位空缺或根据 [ST/AI/2016/1](#) 和 [ST/AI/2016/1/Amend.1](#) 所述工作人员甄选和管理下流动制度公布的职位空缺。外地特派团包括特别政治任务和维和特派团。

40. 行预咨委会回顾，在过去十年中，曾在不同时间向大会提议缩短空缺公布期。行预咨委会支持秘书长向大会第七十一届会议提出的提案(见 [A/71/557](#)，第 34 至 36 段)。大会在第 [71/263](#) 号决议中决定，在试点阶段暂时将专业及以上职类具体职位空缺的标准公布期从 60 天减至 45 天，并保持对该措施进行审查。此外，行预咨委会期望秘书长将提供关于 45 天公布做法的更详细信息，包括在 45 天期间收到的申请的模式。在大会作出进一步决定之前，行预咨委会在现阶段不建议核准秘书长关于将专业及以上职类具体职位空缺的标准公布期进一步从 45 天缩短至 30 天的提案。

41. 经要求，行预咨委会获得了总部各部厅、总部以外办事处、区域委员会和外地特派团征聘过程不同阶段的时间表细目(表 2 和表 3)。

表 2

按征聘过程阶段分列的总部各部厅、总部以外办事处和区域委员会的平均征聘时间

(按日历日计算的平均持续时间)

征聘过程的阶段	甄选年			
	2014	2015	2016	2017
职位公布	50	49	52	47
初步人力资源资格评估	10	7	6	6
推荐候选人	108	115	136	126
身份汇总表审查	6	6	6	6
中央审查机构核可	22	30	26	16
部厅主管甄选	15	14	14	17
平均总征聘时间^a	194	199	222	206

注：包括 [ST/AI/2010/3](#)、[ST/AI/2010/3/Amend.1](#)、[ST/AI/2010/3/Amend.2](#) 和 [ST/AI/2010/3/Amend.3](#) 所概述的工作人员甄选制度涵盖的 FS-4 至 FS-7 和 P-3 至 D-1 职等的职位空缺。不包括根据 [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) 公布的临时职位空缺或根据 [ST/AI/2016/1](#) 和 [ST/AI/2016/1/Amend.1](#) 所述工作人员甄选和管理下流动制度公布的职位空缺。外地特派团包括特别政治任务和维和特派团。

^a 平均总征聘时间不等于表中所示每一步的总和，因为并非所有的职位空缺都要通过每一步骤(如名册甄选，或不需要中央审查机构核可的从名册上征聘的职位空缺)。

表 3
按应聘过程阶段分列的外地特派团的平均应聘时间

(按日历日计算的平均持续时间)

应聘过程的阶段	甄选年			
	2014	2015	2016	2017
职位公布	15	16	16	14
初步人力资源资格评估	12	8	8	10
推荐候选人	63	59	74	74
身份汇总表审查	0	4	1	1
中央审查机构核可	47	46	30	28
部厅主管甄选	15	22	33	22
平均总应聘时间^a	84	102	129	116

注：包括 [ST/AI/2010/3](#)、[ST/AI/2010/3/Amend.1](#)、[ST/AI/2010/3/Amend.2](#) 和 [ST/AI/2010/3/Amend.3](#) 概述的工作人员甄选制度涵盖的 FS-4 至 FS-7 和 P-3 至 D-1 职位空缺。不包括根据 [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) 公布的临时职位空缺或根据 [ST/AI/2016/1](#) 和 [ST/AI/2016/1/Amend.1](#) 所述工作人员甄选和管理下流动制度公布的职位空缺。

^a 平均总应聘时间不等于表中所示每一步的总和，因为并非所有的职位空缺都要通过每一步骤(如名册甄选，或不需要中央审查机构核可的从名册上应聘的职位空缺)。

42. 行预咨委会注意到，虽然秘书长的建议只侧重于针对申请人的职位公布期，但事实上它只是影响总应聘时间的因素之一，而管理人员的审查和评价阶段等其他因素会导致应聘过程出现相当长的延误。因此，行预咨委会建议大会请秘书长按职类对应聘过程的每个阶段进行更多分析，重点放在各阶段对延误的影响上。秘书长应在其关于人力资源管理的下一次报告中向大会提供这方面的信息。

43. 此外，行预咨委会回顾，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员额的叙级所用时间，新员额、以前没有叙级的员额或职责和责任发生很大变化的员额均需要叙级(见 [A/71/577](#)，第 29 段)。秘书长在其报告([A/73/372/Add.1](#))第 15 和 16 段中介绍了参与共同制度在职务分类和背景调查方面进行合作的工作。他指出，秘书处正首次牵头开展一项全系统工作，对联合国共同制度内部的职务分类和证明人调查的方式进行简化和标准化。考虑到职务分类工作也会耗费时间，行预咨委会认为，应尽一切努力加快职业分类过程。行预咨委会欢迎正在开展的全系统工作，即实现各流程的简化和标准化，并期待在秘书长关于人力资源管理的下一份报告中看到有关进展情况的资料。

雇用已退休工作人员

44. 秘书长提议领取养恤金的退休人员最高收入限额增加到相当于薪级表中点的 6 个月薪金额(P4，六级)(见 [A/73/372/Add.1](#)，第 150 段(d))。这方面的资料载于其报告第 17 至 21 段。行预咨委会回顾，秘书长在他上一份关于人力资源管理改

革概况的报告中提出了类似的建议，当时大会核可了行预咨委会反对这项提议的建议(见 [A/71/557](#)，第 50 至 54 段和第 [71/263](#) 号决议)。

45. 行预咨委会在秘书长关于秘书处的组成的报告中注意到，秘书处在过去两年期内聘用退休人员的人数略微增加。在 2016-2017 年雇用的 1 362 名退休人员中，每个人在两年期中平均工作了 158 天。行预咨委会还注意到，秘书处在职工作人员的平均年龄有所提高；对工作人员统计数据的分析显示，自 2013 年 6 月以来，年龄在 18 至 44 岁之间的工作人员人数总体减少，特别是 30 至 34 岁和 35 至 39 岁年龄组的人数显著减少(共计 3 668 人)(见 [A/73/372/add.1](#)，附件二和上文第 13 至 15 段)。

46. 平均年龄增加的另一个因素是，自 2014 年以来规定离职年龄有所提高，当时大会决定将 2014 年 1 月 1 日或之后任命的工作人员的规定离职年龄从 62 岁提高到 65 岁(见第 [69/251](#) 号决议)，而对 2014 年 1 月 1 日之前雇用的工作人员而言，联合国共同制度各组织应至迟于 2018 年 1 月 1 日将规定离职年龄提高到 65 岁，同时考虑到工作人员的既得权利(见第 [70/244](#) 号决议，第一节)。行预咨委会注意到，后一规定已自 2018 年 1 月 1 日起实施。

47. 行预咨委会重申其观点，即提高已退休的前联合国工作人员允许收入很可能会导致更频繁地聘用退休人员，这一做法有悖于推动秘书处年轻化和改进员工队伍更替规划的努力。鉴于近来存在长期使用退休人员充任高级决策职位的情况，行预咨委会不赞成会有效鼓励这种做法的提议。行预咨委会不建议不实施秘书长在这方面的提议(见 [A/71/557](#)，第 54 段)。

永久居民身份

48. 秘书长为拟废除关于工作人员在接受本组织任命时须放弃其任何非国籍国永久居民身份的长期要求提供了背景资料 and 理由(见 [A/73/372/Add.1](#)，第 22 至 27 段)。他指出，自 1953 年以来实施的这项政策一直适用到 2013 年，当时联合国上诉法庭认定，这一做法并无法律依据，且因为确定工作人员的地域地位依据的是所确认的国籍而不是永久居民身份，因此不能以确保工作人员的广泛地域分配作为该做法的正当理由。此后，根据秘书长的报告，实际上没有要求新的工作人员放弃永久居民身份(同上，第 23 段)。

49. 行预咨委会回顾，秘书长先前的报告中提出了同样的提案(见 [A/71/258](#)，第 54 段及 [A/69/190](#)，第三.E 节)，行政预咨委会建议支持这些报告，即大会重新审议这一要求(另见 [A/64/518](#)，第 41 至 46 段和 [A/65/537](#)，第 81 至 86 段)。行预咨委会回顾，大会没有就这些提议采取任何行动。因此，行预咨委会再次建议大会重新审议要求工作人员放弃其非国籍国永久居民身份的规定(另见 [A/71/557](#)，第 130 段和 [A/69/572](#)，第 53 段)。

建议

50. 就秘书长关于 2017-2018 年期间人力资源管理改革概况的报告(A/73/372/Add.1)而言,其中第 150(a)至(e)段规定了需要大会采取的行动。行预咨委会要求提供资料,说明各项提议所涉经费问题,但只获悉(a)至(c)分段所载各项提议不涉及经费问题。行预咨委会期望在大会审议本报告时,将向其提供(a)至(c)分段所载各项提议的信息。行预咨委会建议核准秘书长的建议,但须遵循本报告第三节所载意见和建议。

四. 2019-2021 年全球人力资源战略: 构建一个更有效、透明和负责的联合国

51. 秘书长提出了本组织新的全球人力资源战略(A/73/372)。秘书长回顾他对用以确保更好地利用本组织的资源来支持方案交付和任务执行的新管理模式的愿景(见 A/72/492),表示改革人力资源管理是他对构建更强大、更有效和更灵活的联合国设想的一项重要内容,并表示该战略符合秘书长关于管理改革的提议(见 A/73/372,第 1 和 22 段)。

52. 报告第 1 至 11 段介绍了变革的理由以及人力资源战略的指导原则。秘书长表示,虽然过去十年来进行了人力资源方面的改革,但他正在争取使本组织更顺利运作和有效(同上,第 2 段)。他的报告指出,如何在合适的时间和地点找到具有合适技能的人员,仍然是本组织难以克服的一项挑战。

53. 秘书长提出的 2019-2021 年全球人力资源战略包括三个部分,每个部分各有一项目标和几个战略行动(同上,第 12 至 21 段),具体如下:

(a) 有利于战略人员管理的政策环境,目标是制定简化、分散、灵活且面向外地的人力资源政策框架,以推动战略人力资源管理并支持权力下放;

(b) 积极主动的人才招聘和管理,目标是招聘、培养和留用一支可流动、面向外地、高绩效、多语种、多样化的员工队伍;

(c) 转型的组织文化,目标是确保工作人员福祉和一支在有利的工作环境中工作的员工队伍。

54. 行预咨委会回顾,秘书长在其关于人力资源管理概况的上一份报告(A/71/323,第 6 和 165 段)中表示,他打算向大会第七十三届会议提交一个更新的本组织人力资源管理框架,其中有这一框架将依据的三个专题领域(另见 A/71/557,第 9 和 11 段)。行预咨委会注意到,秘书长提议的战略的三个组成部分大体上对应其报告中确定的三个专题领域。行预咨委会当时支持秘书长打算向大会第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提案。

55. 关于拟议战略为何只涵盖 2019-2021 年期间的问题,行预咨委会询问后获悉,该战略为指导三年期的工作提供了目标和战略行动的愿景和优先框架。秘书长打

算在这一时期之后延长该战略，或创建一个新的战略，因为改革进程不会在 2021 年结束。

与正在进行的人力资源管理改革的联系和汲取的经验教训

56. 秘书长指出，新战略的拟议行动以之前改革的成果为基础(见 [A/73/372](#)，第 12 段)。至于拟议战略中的哪些要素可以被视为新要素，行预咨委会询问后获悉，该战略首次以全面和综合的方式抓住了与人力资源管理改革有关的战略目标，相关的战略行动按年度界定和优先排序，以便进行综合计量和报告(见下文第 62 和 63 段)。

57. 咨询委员会回顾，过去二十年来，本组织一再进行人力资源管理改革，正如秘书长 1998 年关于人力资源管理改革的报告([A/53/414](#))和 2006 年关于着力加强人力建设的报告([A/61/255/Add.1](#) 和 [A/61/255/Add.1/Corr.1](#))明显所示。⁸ 大会还注意到自大会通过第 [63/250](#) 和 [65/247](#) 号决议以来本组织采取的各项人力资源管理改革举措(见第 [67/255](#) 号决议，第 6 段)。这些举措包括实施新的合同安排、统一服务条件并采用青年专业人员方案。此外，大会第 [68/265](#) 号决议核准了一个完善的管理下流动框架。

58. 行预咨委会回顾，大会第 [71/263](#) 号决议第一节强调联合国人力资源管理改革至关重要，帮助提高联合国和国际公务员制度的效率和效力。大会在同一决议中请秘书长继续提升、精简和整合本组织的人力资源管理结构和功能，顾及预期效益、效率和实行以往改革的经验教训，并向大会提出详细提案，供其第七十三届会议审议。

59. 行预咨委会注意到秘书长正在提出一项新的改革秘书处的人力资源管理的战略，要求澄清拟议战略与过去和现在的人力资源管理改革之间是否有联系，以及正在实施的改革进程是否会继续下去，还是会被新战略取代。行预咨委会获悉，秘书长提议的战略是正在进行的人力资源改革努力的下一步。行预咨委会还要求提供资料，说明拟议的未来人力资源管理报告、合并和精简遗留专题报告的可能性，特别是如果大会批准，则关于人力资源管理改革概况的报告是否将纳入今后关于新战略执行情况的报告。行预咨委会获悉，如果拟议战略获得批准，其执行进展情况将列入秘书长关于人力资源管理概况的报告。行预咨委会期待在大会审议本报告时进一步向大会说明这些事项(另见下文第 82 段)。

60. 秘书长报告([A/73/372](#))附件二中有一个过去十年人力资源管理改革的影响、挑战和经验教训汇总表。行预咨委会注意到，虽然附件二所列专题涵盖人力资源管理的许多领域，但其中挑战和经验教训项下所提供的信息不仅不完整，而且缺乏足够的分析。行预咨委会认为，为了从以往和正在进行的人力资源管理改革中吸取教训，有必要全面、详细和深入地分析本组织在人力资源管理的每个主题领域遇到的持续问题和挑战。行预咨委会重申，大会强调在拟订新提案

⁸ 当时有人指出，秘书长关于人力资源管理改革的愿景认识到有必要转变模式，建立一种赋权、责任、问责和持续学习的新文化，并认识到人力资源管理基本态度和行为的战略转变对确保改革措施的成功实施有着重大意义(见 [A/61/228](#)，第 11 段)。

时必须吸取以往改革实施中的经验教训(见第 71/263 号决议第 5 段和第 68/252 号决议第 11 段)。

61. 行预咨委会还重申,拟议战略应反映对过去十年所采取的所有人力资源改革举措的全面影响评估,并应解决长期以来一直证明具有挑战性的问题,其中许多问题已由行预咨委会反复讨论,包括但不限于工作人员甄选过程中的缺陷、通过外部征聘实现年轻化、平等对待外部和内部候选人、改进考绩和管理的必要性、临时任命的数量(包括领取特别职位津贴的人员)以及实现公平地域分配和性别均衡目标的障碍。行预咨委会再次强调,该战略还应考虑到人力资源管理领域的最佳做法(另见 A/71/557,第 11 和 12 段)。

执行计划

62. 秘书长指出,战略的执行计划为战略行动规定具体时限(见 A/73/372,附件一)。然而,行预咨委会注意到报告所提出的执行计划就 2018 年至 2021 年期间每项拟议战略活动仅显示了完全阴影栏或部分阴影栏。行预咨委会询问后获悉,阴影用于区分持续的改进活动(以完全阴影显示)和有时限的战略行动(以部分阴影显示)。

63. 行预咨委会认为目前的执行计划未就拟议战略提供必要的信息而且缺乏清晰度,包括具体时间表、具体行动、负责行动的机构。因此,应补充该计划,增加执行拟议战略的所有必要细节,以利于对进展情况长期开展适当的衡量。尤其是鉴于为解决长期存在的挑战而实施了一系列人力资源管理改革(见上文第 60 段),行预咨委会认为执行计划的重点应是处理持续时间最久的问题,为此列出可衡量、可实现的具体目标和时间表。

所涉经费问题

64. 关于执行拟议战略是否有财务影响,行预咨委会询问后获悉,拟议的战略是高层次战略文件,本身并不产生费用;但是,为执行一些有时限战略行动需提出具体建议和相关费用供大会核准。战略所载的建议需要大会在稍后阶段核准,其中包括:(a) 加快征聘过程;(b) 设计新的人员流动制度;(c) 制定和执行新的业绩管理制度(另见 A/73/372/Add.1,第 107 和 108 段)。

65. 行预咨委会建议大会请秘书长在其关于全球人力资源战略的改进提案中(另见下文第 82 段)针对与实施任何战略行动相关的潜在所需资源提供更详细的财务信息。

“区域多样性”

66. 秘书长认为人力资源管理政策必须积极促进本组织员工队伍“区域多样性”的增强(见 A/72/492,第 24 段)。秘书长在报告(A/73/372)附件三中指出,已经就秘书处的区域多样性状况进行了分析。附件三中的图一和图二显示截至 2017 年 12 月 31 日按区域组和实体分列的工作人员构成状况。图内的数据将为监测进展情况提供基准。秘书长在高级管理人员契约中列入了一项区域多样性指标,以测量每年的有关进展。各实体主管人员按规定将报告其为提高区域多样性所做的努力。

67. 关于区域多样性与《宪章》第一百零一条所载公平地域分配概念之间的关系，行预咨委会询问后获悉，秘书长虽然提出地域代表性问题是他一个优先事项，但也将区域多样性列为了重点事项。2018 年高级管理人员契约将多样性承诺列为一个具体的管理目标，以此鼓励各实体主管人员在征聘工作人员方面注重在各自实体任职的国际工作人员数较少的区域。重点是无人任职和任职人数不足的国家，特别是就符合适当幅度制度的空缺员额而言。行预咨委会获悉，区域多样性和公平地域代表性被认为是相辅相成的目标，即形成“地域多样化的员工队伍”。行预咨委会注意到秘书长已开始执行其区域多样性概念，强调所作努力必须完全符合《宪章》第一百零一条第三款。

68. 行预咨委会认为，秘书长作为本组织的行政首长可以为改进人力资源管理提出更多措施，但任何此类措施均不应使重点偏离《宪章》第一百零一条第三款和大会有关决定所载的事项。此外，行预咨委会也并不认为区域多样性概念与公平地域代表性的目标必然是相辅相成的，而且前者实际上可能会分散对后者的注意力。

69. 行预咨委会重申其感到关切的是，对发展中国家等无人任职和任职人数不足国家潜在候选人进行宣传的努力并不成功。行预咨委会再次建议大会请秘书长制定通盘战略，在深入分析目前不平衡状况的真正原因的基础上改善地域代表性(见 A/71/557，第 46 段；A/69/572，第 38 段)。这一战略的具体行动、基准、时限等细节应列入下文第 82 段所建议的人力资源战略总体改进提案，提交大会审议。

70. 关于将基线应用于解决地域代表性问题，行预咨委会询问后获悉未来将以秘书长报告(A/73/372)附件三所载区域多样性数据为基准来衡量进展情况。行预咨委会认为，区域多样性概念及其相关数据不应用来衡量落实公平地域代表性原则的进展情况。

人力资源管理的权力下放

71. 拟议战略构成部分 A 的第一项战略行动是制定精简的人力资源管理权力下放框架(同上，第 14 段(a))。行预咨委会回顾，秘书长在当前进行的管理改革中已决定将有效实施财力、人力、物力资源管理所需的全部行政权力直接下放给秘书处各实体的主管人员，以确保更有效地完成任务并加强问责制(见 A/72/492，第 73 段)。

72. 关于人力资源管理职能，行预咨委会询问后获悉，负责往来业务行动的部门管理人员将对直接适用工作人员细则的程序承担责任并接受问责。如某条工作人员细则规定可在该细则条款和条件范围内行使自由裁量权，则将该自由裁量决策权下放给各部厅主管人员。行预咨委会还获悉，目前正在对秘书处全球各实体的能力与需求进行审查，然后确定未来的权力下放框架。

73. 行预咨委会回顾其曾就管理改革强调，必须明确各级获下放权力的个人的职责和责任，而且在执行拟议的权力下放制度方面将向大会保证制定了风险和问责机制等必要的保障措施，以确保负责任地行使下放的权力(见 A/72/7/Add.49，第 18 和 19 段)。

74. 行预咨委会索要后得到一份表格，其中列出了《工作人员条例和细则》所规定的现行权力下放框架。行预咨委会期待在大会审议本报告时向其提供这份表格。行预咨委会注意到秘书长向大会提交了《工作人员条例和细则》修正案(A/73/378)。行预咨委会关于该修正案的意见和建议将载于另一份报告(另见上文第 4 段)。行预咨委会期待对《工作人员条例和细则》所规定的权力下放框架的当前和未来版本加以比较，然后提供给大会。

性别均衡

75. 秘书长报告(A/73/372)附件四载有性别分配状况分析。图一和图二按性别和实体显示截至 2017 年 12 月 31 日的工作人员组成状况。据表示，秘书长谋求通过启动全系统性别均等战略来实现目标，同时也顾及到系统内各部门的起点和挑战有所不同。作为秘书长与高级管理人员进行年度评估的一部分，各实体负责人将报告他们在实现性别均等方面所取得的进展。

76. 另据表示，所采取的措施已经产生具体成果。在秘书长的领导下，2018 年联合国首次实现了高级管理小组⁹ 性别均等(见 A/73/372/Add.1，第 77 段)。截至 2017 年 12 月 31 日，女性工作人员占副秘书长和助理秘书长职等的比例大大增加(见 A/73/79，表 12)，分别达到 30.6%和 34.6%，而 2016 年底分别为 20.5%和 21.4%。行预咨委会注意到女性工作人员占秘书处全体员工的比例没有多少改善，而且女性在外地行动中任职的比例很小(见上文第 7 段(e))。行预咨委会还注意到秘书长已为改善本组织的性别均衡作出努力，特别是他任命女性工作人员担任高级职位，但也注意到女性工作人员占工作人员总数的比例近年来仅略有增加。行预咨委会回顾，大会对于在按照《联合国宪章》第一百零一条第三款实现联合国系统特别是高级、决策和外勤职位 50/50 性别平衡的目标方面进展缓慢表示严重关切(见第 71/263 号决议，第 19 段)。行预咨委会相信秘书长将作出更多努力，吸引和留住更多女性工作人员在外地行动中任职。

工作人员健康与福祉

77. 拟议战略构成部分 C 的一项战略行动是实施整体方法，履行对工作人员的关照义务，因为联合国在世界各地面临更大风险，必须确保本国工作人员和国际工作人员的身心都安全(A/73/372，第 20 段(e))。秘书长报告(A/73/372/Add.1，第 130 至 149 段)提供了工作人员健康和福祉的信息，包括外地工作地点工作人员的职业安全和保健情况，还包括全系统的心理健康战略。

78. 行预咨委会注意到，秘书长于 2018 年 7 月就采用职业安全和卫生管理制度发布了公告(ST/SGB/2018/5)，并于 2018 年 10 月启动了名为“健康员工队伍创造更美好世界”的联合国系统工作场所精神健康和福祉战略。

79. 在一个相关问题上，行预咨委会回顾大会核准按秘书长提议于 2018-2019 两年期在纽约医务司设立 1 个心理保健干事(P-5)员额，其任务是实施心理健康战略并指导秘书处的心理健康与福祉改革(见：第 72/261 号决议，第 178 段；第 A/72/7

⁹ 成员情况见 www.un.org/sg/en/content/senior-management-group。

号决议,第八.40和第八.43段)。行预咨委会询问后获悉,该员额和其他一些员额已被暂时冻结,原因是大会决定将 2018-2019 两年期方案预算第 29C 款(人力资源管理厅)、第 29D 款(中央支助事务厅)、第 29E 款(信息和通信技术厅)下的员额和非员额资源减少 5%(第 72/261 号决议,第 177 段)。然而,行预咨委会还获悉:解决本组织内心理健康问题的迫切需要并未改变;尽管该员额已被冻结,但在制定和最后确定心理健康战略方面仍开展了大量工作。此外,该员额的填补进程正在进行之中。行预咨委会对医务司 P-5 职等心理保健干事的征聘受到延迟感到关切,因为秘书处迫切需要执行心理健康战略。行预咨委会要求在大会审议本报告时就此员额的征聘向大会说明最新情况。

工作人员参与度调查

80. 据报告,秘书处首次进行了一次全组织工作人员参与度调查,记录了他们对一系列与工作人员参与度相关的问题的看法,目的是查明哪些方面做得比较好、哪些方面有待改进,促进整个秘书处规划行动,确保在关键领域不断改进(见 A/73/732/Add.1,第 97-100 段)。行预咨委会在提出要求后就调查结果得到了更详细的资料。行预咨委会期待在大会审议本报告时向大会提供这一资料。

建议

81. 关于拟议的 2019-2021 两年期全球人力资源战略,秘书长报告(A/73/372)第 26 段载有要求大会采取的行动。行预咨委会询问后获悉,该报告提出的是高级别战略框架,所以不包含需大会核准的具体内容(另见上文第 64 和 65 段)。

82. 根据本报告所载意见和建议,行预咨委会建议大会请秘书长向大会第七十四届会议提交一份改进的全球人力资源战略。

五. 对适当幅度制度的评估

83. 适当幅度制度设立于 1960 年,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《宪章》第一百零一条第三项的规定。最近一份关于此题目的报告根据大会第 71/263 号决议提交,其中请秘书长提出对适当幅度制度进行全面审查的提议,包括沿用或扩大现行专业员额基数,以期建立更加有效的工具,确保所有由经常预算供资员额实现公平地域分配。

84. 秘书长的报告列出了现行制度下用于确定各会员国适当幅度的步骤和任职情况(A/73/372/Add.3,第 13 至 25 段)。报告指出,该制度和相关方法经大会第 42/220A 号决议核准,自 1987 年通过以来大致保持不变,其中设定会费因素权重为 55%、会籍因素权重为 40%、人口因素权重为 5%(同上,第 12 段)。报告还指出,按地域分配的员额最初是 1988 年 1 月 1 日的 2 700 个,2017 年 12 月 31 日达到 3 600 个(同上,第 14 段)。

85. 报告表 1 概要列出了自 1988 年以来就审查适当幅度制度所审议的各种备选方案和设想。表 2 载有供大会审议的 4 组设想,每组包含 4 项建议,涉及到

对现行制度下的因素和权重作出若干变动。这些建议按照对基数的变动情况归组如下：第 1 组：保留现有基数(3 600 个员额)；第 2 组：扩大基数，以包括所有国际职位(16 800 个员额)；第 3 组：扩大基数，以包括所有国际职位，但语文职位除外(15 900 个员额)；第 4 组：扩大基数，以包括所有国际职位，但语文职位和预算外职位除外(12 500 个员额)(同上，第 26 段)。表 2 还就各组情况以及各组设想对会员国在秘书处任职情况的潜在影响提供了比较摘要。

86. 秘书长指出，所有提议均包括按秘书长先前的建议(见 [A/71/323/Add.2](#))采用最新基数和会员国数更新适当幅度的下限和上限。秘书长认为应由大会就何种因素和权重适用于适当幅度制度作出最后决定，并可为便于审议而进一步提供各种设想([A/73/372/Add.3](#)，第 55 段)。

87. 行预咨委会重申其认为关于适当幅度制度的最后政策决定应由大会作出。

附件

截至 2017 年 12 月 31 日按类别、职等和供资来源分列的秘书处员额和职位

类别/职等	经常预算	其他摊款	预算外	由开发署管理 的工作人员 ^a	共计
专业及以上职类					
USG	50	6	16		72
ASG	43	23	10	2	78
D-2	102	44	12		158
D-1	301	114	104	4	523
P-5	983	374	382	15	1 754
P-4	1 755	1 027	944	145	3 871
P-3	1 739	1 290	1 197	82	4 308
P-2	651	192	446	9	1 298
P-1	4		13		17
INT	250		186		436
R	5		23		28
T	23		153		176
小计	5 906	3 070	3 486	257	12 719
外勤事务人员					
FS-7	4	20			24
FS-6	85	335	3		423
FS-5	326	1 267	9		1 602
FS-4	307	1 301	5		1 613
FS-3	3	29	1		33
小计	725	2 952	18		3 695
一般事务及有关职类					
NO-D	16	7	3	6	32
NO-C	76	152	30	63	321
NO-B	264	635	29	250	1 178
NO-A	135	131	17	311	594
G-7	576	54	161	96	887
G-6	1 672	458	613	470	3 213
G-5	1 964	2 214	638	192	5 008
G-4	1 489	3 435	408	103	5 435
G-3	624	2 135	155	108	3 022

类别/职等	经常预算	其他摊款	预算外	由开发署管理 的工作人员 ^a	共计
G-2	595	557	56	319	1 527
G-1	30	1	1	1	33
TC	80		3		83
SS	285	3	8		296
LT	33				33
PIA	29				29
小计	7 868	9 782	2 122	1 919	21 691
共计	14 499	15 804	5 626	2 176	38 105

缩写：ASG，助理秘书长；FS，外勤事务；INT，口译员；LT，语文教员；NO，本国干事；PIA，新闻助理；R，审校；SS，安保人员；T，笔译员；TC，工匠；开发署，联合国开发计划署；USG，副秘书长。

^a “团结”系统未列出供资来源。