



第六十二届会议

议程项目 133 和 134

人力资源管理

联合检查组

联合国系统各组织人力资源的年龄结构

秘书长的说明

秘书长谨转递他和联合国系统行政首长协调理事会题为“联合国系统各组织人力资源的年龄结构”的联合检查组报告（见 A/62/628）的意见，供大会会员国审议。

摘要

联合国系统联合检查组（联检组）题为“联合国系统各组织人力资源的年龄结构”的报告研究工作人员人口群老龄化对联合国系统的影响。联检组在其八项建议中提出了各组织能够采取的几项措施，以便建立更平衡的年龄结构，包括设立更多的初级员额，审查这些员额和其他员额的资格标准，力求降低今后几年内因大批资深工作人员退休所造成的影响。

本报告提出了联合国系统各组织对联检组报告提出的建议的意见。联合国系统的意见综合了联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）成员组织提供的投入。行政首长协调会欢迎报告所载的详细调查，基本上接受报告所载建议。这些成员组织指出，很多的问题已经通过行政首长协调会人力资源协调网在机构间讨论过。很多组织报告指出，很多建议的实质内容不是按照现行人力资源管理改革倡议已得到执行就是正在执行。这些组织对关于提高硬性规定的退休年龄的建议表示关注，指出此举可能对当前的年龄结构造成不良影响以及造成经费问题，可是同意值得进一步审查这个问题。



一. 引言

1. 联合检查组题为“联合国系统各组织人力资源的年龄结构”的报告（见 A/62/628）讨论工作人员人口群老龄化对系统产生的影响，并断定一个更平衡的年龄结构能够为系统带来好处。为了解决这种不平衡，报告按照其八项建议（向立法机构和行政首长各提出四项建议），提出各组织能够采取的几项措施，以便建立更平衡的年龄结构，包括吸引青年专业人员的措施和审查初级员额的资格标准。其他的建议着重降低因今后几年内大批资深工作人员退休所造成的影响，包括进行更多关于继任规划的工作和审查硬性规定退休年龄。

二. 一般意见

2. 联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）对该报告表示欢迎，指出该报告对一个重要的题目作出了杰出的审查。这也是 2007 年 7 月行政首长协调理事会人力资源协调网会议与会者的意见；在这个会议上讨论了该报告。各组织特别赞赏联检组对该问题的全面审查，它们认为审查的相关性超越人力资源领域，因为审查中关于年龄结构、应享权利趋势、退休工作人员与在职工作人员比例日益增加方面的一些调查结果产生的法律和财政后果，对高级管理当局也很重要。

3. 然而，一些组织表示，某些建议、例如提高退休年龄的可能，似乎时机过早，并且有违报告中的重要建议之一，即为组织的管理团队引进新血的原则。

三. 对建议提出的具体意见

联检组建议 1

联合国系统各组织的立法机构应 (a) 要求其行政首长作为人力资源管理定期报告的一部分，提供关于年龄结构的详细分析性数据和其他有关资料；(b) 确定目标，订立基准并利用它们监测相关组织为解决其工作人员老龄化的潜在影响而采取的措施。

4. 各组织对这些建议提出意见时强调，各组织已作出努力，收集关于工作人员人口构成情况的详细资料，并向其立法机构报告。很多组织表示已作出努力，作为当前人力资源改革工作的一部分，监测其组织关于年龄结构的数据。一些组织又指出，一个组织所需的年龄结构可能取决于其任务和需要。

联检组建议 2

联合国各组织的立法机构应当要求其行政首长审查该组织的人员编制结构，以便建立平衡的工作人员级别结构。要使人员编制结构年轻化，应编订更多的初级职位（P-2 和 P-3 级别），以吸引年轻的专业人员。为实现这一目标，应当确保人力资源/财务部门和各业务司充分合作和协调。

5. 行政首长协调会成员虽然理解到必须建立平衡的工作人员级别结构，但很多成员表示最近已进行了这些审查，得出的结论是：这些结构已经存在或者正在落实争取平衡的结构的做法。

联检组建议 3

联合国系统各组织的行政首长应当与公务员制度委员会和行政首长协调会人力资源协调网协商，审查 P-3 一级以下职位的资格要求标准，更多地强调受教育水平、技能和潜在的工作表现。

6. 各组织普遍同意这项建议，很多组织指出，它们已经制定了完善的 P-3 级以下员额的征聘标准。很多组织又指出，现行政策在考虑所有员额的候选人时，首先强调的是能力、熟练程度和其他资历（如学历），然后才是工作年资。

联检组建议 4

联合国系统各组织的行政首长应当 (a) 采取专门措施通过专门的招聘活动确保年轻专业人员的流入；(b) 通过强化培训和工作人员进修加强年轻专业人员的职业发展前景；(c) 为培训和工作人员进修活动拨出充分的资源；并 (d) 充分解决工作人员的工作/生活问题，特别应重视年轻专业人员与家庭有关的问题。

7. 行政首长协调会成员普遍同意建议 4 确定的行动，并指出在他们的机构中，很多的建议目前不是正在审议中就是已经在落实中。实例之一是联合国举行行之有素的国家竞争性征聘考试和语文考试，这些考试鼓励雇用年轻初级专业人员；另一实例是很多组织实施的初级专业人员方案。此外，各组织表示它们订有很多关于工作/生活平衡的政策，除其他外，包括电子通勤、弹性工时制、非全时就业、配偶就业和陪产假等。

联检组建议 5

联合国系统各组织的立法机构应当要求行政管理部门 (a) 定期提交载有退休预测的报告；(b) 制定预测接替需要的效绩指标并监督其执行；(c) 采取充分措施确保恰当的知识转移和维护机构记忆。

8. 各组织指出，虽然这项建议是向立法机构提出，但很多组织已依照请求朝着建议指引的方向行动。举例说，联合国指出，目前在秘书长关于秘书处的组成的年度报告和关于雇用退休人员的两年期报告中提供关于退休预测的分析性资料。

联检组建议 6

联合国系统各组织的行政首长应当请行政首长协调会秘书处，通过人力资源协调网，评估这些组织接任规划的现行状况，并将接任规划纳入其定期会议的议程供深入讨论，以便采用本报告提供的广泛基准，为接任规划拟订政策和框架，供联合国系统采用。

9. 虽然行政首长协调会的很多成员表示继任规划已经是其现有人力资源政策框架的一部分，但他们还是同意建议行政首长协调会秘书处通过其人力资源协调网着手进一步拟定这些政策，并指出该协调网已开展这些讨论。

联检组建议 7

大会应当请联合国秘书长以行政首长协调会主席的身份，针对联合国系统即将退休的人数，在联合国养恤基金理事会和公务员制度委员会的参与下，启动对可能修改离职年龄的审查，并对 60 岁时的预期寿命的增加给予应有的考虑。

10 联合国系统各组织感兴趣地注意到这项建议，关于对修改硬性规定退休年龄所产生的影响进行一项研究的问题，虽然各组织普遍接受有关研究的价值，但指出这项修改会影响到各组织的年龄结构，从而与以前旨在建立最佳的年龄平衡而提出的建议相抵触。各组织指出，任何研究必须包括审议其筹资方面的问题。举例说，提高硬性规定退休年龄虽然可能减少会员国在离职后健康保险方面的负债，但也可能增加健康保险费。

联检组建议 8

联合国系统各组织的行政首长在行政首长协调会和公务员制度委员会的协调下，应当审查与雇用退休人员有关的现行规则和财务限额，以便使它们较为灵活，并应向各自立法机构提出恰当的建议。

11. 各组织普遍欢迎这项建议，并同意关于审查与雇用退休人员有关的现行规则和财务限额的建议。这些组织指出，增加退休人员的财务限额可以有助于实施关于知识转让的建议 5(c)。