



第七十五届会议

暂定项目表* 项目 147

联合检查组

审查联合国系统各组织工作人员交流和类似机构间人员流动措施

秘书长的说明

秘书长谨向大会成员转递他本人和联合国系统行政首长协调理事会对联合检查组题为“审查联合国系统各组织工作人员交流和类似机构间人员流动措施”的报告(见 [A/75/85](#))的评论意见。

* [A/75/50](#)。



一. 引言

1. 联合检查组在题为“审查联合国系统各组织工作人员交流和类似机构间人员流动措施”的报告(见 A/75/85)中审查了机构间工作人员流动的运作情况,并对政策和机制是否符合当代需要作出评估。

二. 一般性意见

2. 各组织对该报告表示欢迎,认为报告不仅对联合国共同制度机构间流动使用方面的机遇和挑战作出有益概述,还提出一系列克服现有障碍的实际解决方案。

3. 各组织普遍支持扩大机构间流动,并一致认为流动应与各组织的总体战略目标、包括其各自的人力资源政策框架挂钩。

4. 各实体确认已阐述机构间流动的业务理由,但又支持检查专员的观点,即如建议 6 所指出,审查现有政策和安排对于评估当前进程的实效并提出改进机构间流动办法和进程的战略将是富有成效的。

5. 这份报告与联合国秘书处及其发展协调办公室特别相关,因为后者参与了联合国驻地协调员系统和联合国国家工作队的整改。

6. 各组织注意到,该报告提出一些挑战,例如某些建议中提出的最后执行期限,因为在某些情况下将需要在管理问题高级别委员会内部开展广泛协商。

7. 即使由于工作的具体性质和方案要求,技术组织的流动有限,但加强协调以及连贯落实仍然有其现实意义。

三. 对具体建议的意见

建议 1

秘书长应指示联合国系统行政首长协调理事会(首协会)秘书处主任在 2021 年底之前采取措施,为系统收集、监测和连贯地报告工作人员流动相关数据(包括机构间流动数据)制定标准,以将首协会在回应联合检查组早先关于这一专题的建议时对这一概念已经表达的支持落到实处。

8. 各组织部分支持这项建议。

9. 各组织指出,首协会秘书处已经向秘书长报告,而且已有既定的工作方法。

10. 各组织还注意到,首协会每年收集到人员统计数据已包括一系列相关数据,并建议查明应纳入当前报告的任何缺失内容和(或)可能需要补充的内容,并在汇编扩大的数据集时采用标准化办法。

建议 2

行政首长应在 2021 年底之前审查所有行政通知，以澄清在每种情况下如何处理机构间流动。

11. 各组织部分支持这项建议。在最后期限前执行这项建议可能有难度，因为这项审查是机构间框架的一部分，最好在管理问题高级别委员会人力资源网范围内通过协调一致的方法进行。

建议 3

鉴于要求新来工作人员辞职而不是同意调动的做法会破坏机构间流动制度的完整性，并且调动对长期雇用相关负责管理产生的影响无关紧要，《关于适用联合国薪给和津贴共同制度的组织间工作人员调动、暂调或借调的组织间协定》(以下简称 2012 年《协定》)缔约组织的行政首长不应适用这种做法，并应在 2021 年底之前决定根据《协定》规定接受福利和应享权利。

12. 大多数组织支持这项建议。

13. 虽然各组织支持采取协调一致的办法，使得工作人员从一个实体调到另一个实体时不会受到不利影响，但各组织认识到，要使 2012 年《协定》高效运作，对等原则至关重要，以避免各组织之间在借调与调动比例方面出现工作人员流动不平衡的情况。

14. 各组织回顾，必须根据接收组织的适用健康保险计划，核证离职后健康保险应享权利。

15. 各组织建议，这一事项应在管理问题高级别委员会联合国系统工作人员未来问题工作队的范围内予以审查。

建议 4

各行政首长应在 2021 年底之前修订 2012 年《协定》，规定对根据该协定条款调到另一个组织的工作人员所受不当行为指控的处理程序。

16. 各组织支持这项建议，指出这些程序应与联合国全系统“清白背景调查”举措和相关执行流程保持一致。对 2012 年《协定》的修订应由《协定》缔约组织各自法律部门进行全面审查。

建议 5

副秘书长兼联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)执行主任应根据需要与首协会成员协商，并由首协会秘书处在数据收集方面提供协助，在 2021 年底之前评估是否存在影响妇女参与机构间流动的因素，继而在制定与此相关的政策或其他措施时应考虑到这些因素。

17. 各组织支持这项建议，并随时准备在提供所需的任何数据和信息方面给予协助。

建议 6

秘书长应酌情与管理问题高级别委员会框架内的其他行政首长协调，在 2022 年 6 月底之前阐明机构间流动的业务理由，说明机构间流动应为各组织取得哪些成果，以及如何促进人力资源管理目标和方案成果交付。

18. 各组织支持这项建议，并承认必须就机构间流动作为职业发展、知识共享和创新的一个关键手段提出有力的业务理由。

19. 各组织强调，新提出的业务理由若要切实发挥作用，就必须系统地适用《协定》规定的条款，各组织也必须把机构间流动纳入其人力资源战略和职业发展政策。

建议 7

秘书长应与其他行政首长合作，评估联合国系统领导框架对发展支持“联合国一体化”思维的共同管理文化的影响，并在其关于首协会工作的报告中向经济及社会理事会 2022 年届会报告。

20. 各组织部分支持这项建议。

21. 各组织指出，在建立一种有利于“联合国一体化”思维的共同管理文化方面，联合国改革进程中有许多不同因素对此产生影响。若要单独说明联合国系统领导框架发挥的具体作用，可能有其难度。此外，文化变革需要时间，在每个组织内融入联合国系统领导框架也需要时间。

22. 各组织将考虑责成管理问题高级别委员会人力资源网评估影响，并将就联合国系统领导框架提出建议。

建议 8

行政首长应使联合国系统所有工作人员能够在与其工作人员等同的基础上竞争空缺职位，同时考虑缩编情况、员额和职位的裁撤以及轮调安置的管理。

23. 各组织不支持这项建议。

24. 这是长期愿景，必须在所有相关利益攸关方之间进行协商，而且必须对各自的人力资源政策框架做出某些可能的改变。但应该指出的是，根据目前的工作人员甄选制度，联合国秘书处对内部和外部候选人、包括联合国其他组织的工作人员适用相同的政策和程序。

25. 鉴于内部规则和治理框架存在差异，各组织认为这项拟议建议是一个长期愿景，各组织无法承诺实现该建议中提出的成果。

26. 各组织考虑在“联合国一体化”倡议或相互承认倡议的背景下进一步审议这个问题，并兼顾每个组织适用的具体法律框架。

建议 9

秘书长和身为首协会成员的其他行政首长应在 2021 年底之前确定如何通过互相承认细则和程序，克服机构间流动面临的规章和程序障碍，并在秘书长关于首协会工作的年度报告中向经济及社会理事会 2022 年届会报告所采取的措施。

27. 各组织部分支持这项建议。

28. 各组织建议在管理问题高级别委员会范围内进一步审议这一事项，同时兼顾每个组织适用的具体法律框架。

29. 其他组织指出，这项建议的执行需要所有相关利益攸关方之间的协商，该建议可能到 2021 年后才能得到执行。

建议 10

大会应当请国际公务员制度委员会定期审查机构间流动的状况及其纳入各组织人力资源管理政策的程度，以向各组织提出相应建议，并在大会审议联合国共同制度时向大会报告其审查结果。

30. 各组织指出，这项建议是向大会提出的。不过，各组织指出，请首协会各组织负责人定期审查机构间流动的进展情况并在管理问题高级别委员会人力资源网的范围内进行讨论可能更切合实际、更有效率。