



大会

Distr.: Limited
1 April 2013
Chinese
Original: English

第六十七届会议

第五委员会

议程项目 135

人力资源管理

委员会主席在非正式磋商后提出的决议草案

人力资源管理

大会，

回顾《联合国宪章》第八条、第九十七条、第一百条和第一百零一条，

回顾其 1994 年 12 月 23 日第 49/222 A 号和 1995 年 7 月 20 日第 49/222 B 号、1997 年 4 月 3 日第 51/226 号、1997 年 12 月 22 日第 52/219 号、1998 年 9 月 8 日第 52/252 号、1999 年 4 月 7 日第 53/221 号、2001 年 6 月 14 日第 55/258 号、2003 年 4 月 15 日第 57/305 号、2004 年 6 月 18 日第 58/296 号、2004 年 12 月 23 日第 59/266 号、2005 年 4 月 13 日第 59/287 号、2005 年 9 月 16 日第 60/1 号、2006 年 5 月 8 日第 60/254 号、2006 年 5 月 8 日第 60/260 号、2006 年 12 月 22 日第 61/244 号决议、2007 年 6 月 29 日第 61/276 号决议第八节、2007 年 12 月 22 日第 62/238 号决议第二十一节、2008 年 4 月 3 日第 62/248 号、2008 年 12 月 24 日第 63/250 号、2009 年 4 月 7 日第 63/271 号、2010 年 12 月 24 日第 65/247 号和 2011 年 12 月 24 日第 66/234 号决议及其 2012 年 12 月 24 日第 67/552 号决定以及其他有关决议和决定，

审议了提交给大会的有关人力资源管理的报告¹以及行政和预算问题咨询委员会的相关报告，²

¹ A/67/99 和 Corr. 1, A/67/171 和 Corr. 1, A/67/324 和 Add. 1, A/67/329 和 Add. 1, 和 A/67/306。

² A/67/545。



又审议了联合检查组关于联合国系统医疗服务审评的报告、³ 关于联合国内部工作人员-管理层关系的报告⁴ 和关于联合国系统病假管理工作的报告⁵ 以及秘书长转递他本人和联合国系统行政首长协调理事会对其报告的评论意见的说明，⁶

1. 重申联合国工作人员是联合国的宝贵资产，赞扬他们为促进联合国宗旨和原则所作出的贡献；

2. 悼念所有为联合国服务而牺牲的工作人员；

3. 认可行政和预算问题咨询委员会报告² 所载结论和建议，但以符合本决议所载规定为前提；

—

人力资源管理改革

4. 强调联合国的人力资源管理改革至关重要，它有助于提升联合国的效率和效力和加强国际公务员制度，并重申其对执行这些改革的承诺；

5. 重申支持国际公务员制度的完整性和独立性；

6. 注意到自大会通过第 63/250 号和第 65/247 决议以来本组织采取的各项人力资源管理改革举措，并确认持续实施改革举措将使本组织能更好地应对多变的、高要求的环境，而在这种环境下，统筹与统一将为提升生产力的长期效率和改善工作环境奠定基础，进而能使本组织更好地履行各项任务；

7. 敦促秘书长确保在拟订新提议时考虑从先前改革中吸取的经验教训；

8. 强调这些举措必须遵循大会的决定；

9. 请秘书长在大会第六十九届会议主要会期期间印发进度报告，说明正在进行的人力资源管理改革执行情况，包括大会第 63/250 号决议、第 65/247 号决议和本决议批准的改革措施的执行情况，特别重点说明这些改革是否产生了预期效果及其他增效效益和具体改进；

10. 强调必须确保正在进行的人力资源管理措施的整体性，以提高其效率和效力，避免重复和矛盾；

11. 请秘书长确保提交大会审议的建议尽可能详细和全面，其目标不应仅限于确定大原则、大方向和大要素；

³ A/66/327。

⁴ A/67/136。

⁵ A/67/337。

⁶ A/66/327/Add. 1, A/67/136/Add. 1 和 A/67/337/Add. 1。

12. 回顾行政和预算问题咨询委员会报告第 67 段，请秘书长酌情与有关非秘书处实体合作，修改所有行政服务安排，以确保秘书处作为行政实体不会为用人单位作出的行政决定承担经济赔偿责任；

13. 重申人力资源管理计分卡应反映，聘用工作人员和确定服务条件的首要考虑应是确保效率、才干及忠诚之最高标准，并适当考虑从尽可能广泛的地域征聘工作人员，请秘书长就此向大会提出建议，包括与绩效相关的标准；

14. 请秘书长确保关于人力资源的所有行政指示和任何其他内部指示以及关于技术应用程序的任何信息完全符合大会的有关决议；

15. 再次强调一个可信的、公平的、充分运行的考绩制度对有效的人力资源管理至关重要，请秘书长加倍努力，确保严格执行；

16. 请秘书长针对第二考绩人对绩效考核质量和及时性应承担的责任采取矫正措施；

17. 注意到秘书长已按照第 65/247 号决议第四节第 42 段的规定努力改进考绩制度，并表示关切现行表现不佳者惩戒制度发现的缺点，这可能对生产力有不利影响，破坏秘书处执行大会赋予的任务的能力；

18. 又注意到对考绩制度的改进必须完全由秘书长以本组织行政首长的身份设计和执行，但这并不妨碍大会发挥作用；

19. 请秘书长确保 Inspira 和“团结”系统顺利整合，以确保在本组织建立效率高、顺应各方需要和全面的人力资源管理系统；

20. 欢迎秘书长努力以具有成本效益的方式满足学习和发展需要，并鼓励他在这方面采取进一步措施，包括提供相关培训，并在其提交给大会第六十九届会议的下一概览报告中说明有关情况；

21. 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，同时考虑到电子学习是提供某些类型的学习的一种灵活有效的方式；

22. 回顾大会第 63/250 号决议批准了一项新的合同框架(包括临时、定期和连续任用)，大会第 65/247 号决议决定了给予连续任用的方式，包括资格标准；

23. 感到遗憾的是，迄今在实施连续任用方面总体进展缓慢，但注意到，在制定连续任用制度法律框架和颁布细则方面已有进展，并欢迎为支持连续任用管理，在 Inspira 中开发了一个电子工具；

24. 请秘书长加速审查各套员额的数量和连续任用制度的持续实施情况；

25. 再次请秘书长在其关于人力资源改革的下一次报告中，向大会说明连续任用制度的实施情况；

26. 重申内部司法制度的司法独立性，并回顾第 63/250 号决议第二节第 21 段和《联合国工作人员条例》条例 4.5，并重申，在延长或改划定期合同时严格遵循第 63/250 号决议第二节第 21 段和《工作人员条例》条例 4.5 的规定；

27. 确认员工队伍规划应当是一个持续不断的进程，而本组织所需人员编制视任务而定，秘书长有对今后主要职组人员需求作出预测的余地，包括对所需工作人员人数和必要技能配置进行预测的余地；

28. 回顾行政和预算问题咨询委员会报告第 12 和 13 段，并强调全面而强大的员工队伍规划体系，包括涉及流动和职业发展框架的规划体系，是人力资源管理的重要组成部分，可促进进行规划，以满足本组织的长期需要；

29. 强调管理人员有责任确保执行与工作人员健康和福祉有关的政策，特别是确保在实地执行这些政策，并强调须将这一元素纳入现有相关问责框架；

30. 回顾其第 65/247 号决议，其中请秘书长报告在整个秘书处作出了何种努力，以更好地认识和执行工作-生活平衡原则和灵活的员工队伍原则；

31. 鼓励秘书长继续在这方面采取积极措施，包括让管理人员更好地了解酌情批准远程办公、家庭友好政策和更灵活的工作安排的益处以及这些安排可以促成的更有效的工作做法，并适当考虑到必须监测员工绩效所受影响以及必须确保会员国获得的秘书处服务不受影响；

二

人员征聘和配置

32. 请秘书长在正在进行的人力资源管理改革和业务转型项目中，继续确保在征聘过程中对具有同等学历的候选人一视同仁，充分考虑到各会员国的教育制度不同，不得将某一特定教育制度视为本组织采用的标准；

33. 欢迎在联合国职业门户网提供对申请空缺职位的外部候选人有用的材料，并请秘书长在这方面进一步采取行动，以增进外部候选人的机会；

34. 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；

35. 重申需要尊重秘书处两种工作语文的平等地位，又重申按照规定在特定工作地点增用其他工作语文的做法，为此请秘书长确保在空缺通知中具体说明需要秘书处两种工作语文中的任何一种，除非有关员额的工作需要某种特定的工作语文；

36. 确认应根据有关候选人的资格、相关职务说明的要求和是否有空缺员额，将青年专业人员方案获聘候选人的职等定为 P-1 或 P-2 级；

37. 认可行政和预算问题咨询委员会报告第 46 段所述安排，根据这种安排，属于参加国家竞争性征聘考试或青年专业人员方案国国民的工作人员如果符合资格标准，可作为外部候选人申请参加这项考试或方案（一般事务人员参加国家竞争性征聘考试安排），并表示希望，青年专业人员方案和一般事务人员参加国家竞争性征聘考试安排都将改善任职人数不足和无人任职会员国的地域代表性；

38. 注意到新的青年专业人员方案已在实施，请秘书长监测其在改善任职人数不足和无人任职的会员国的地域代表性方面的进展情况；

39. 请秘书长继续为青年专业人员提供充分和有效的培训，同时应考虑到青年专业人员方案对改善任职人数不足和无人任职的会员国的地域代表性和确保继续振兴秘书处的重要作用；

40. 强调对于参加青年专业人员方案考试的候选人不应因考试地点不同而厚此薄彼；

41. 请秘书长全面审查青年专业人员方案考试的方法和样式，包括所涉费用，同时确保世界各地的所有候选人享有公平的竞争环境，保证考试以最有效率、最有效力和最公平的方式进行，并就此向大会第六十九届会议提交载有具体建议的报告；

42. 又请秘书长作出更大努力，广泛接触参与国和有资格国家潜在青年专业人员方案候选人；

43. 严重关切在实现联合国系统男女各占半数的目标方面进展仍然可望而不可即，再次请秘书长加大力度，实现秘书处内男女人数均等的目标，监测这方面的情况；

三

对地域代表性制度的全面评估

44. 重申秘书处组成的公平地域分配原则与聘用工作人员的首要考虑因素并无冲突，即与确保《联合国宪章》第一百零一条第三项所规定的效率、才干和忠诚之最高标准的必要性并无冲突；

45. 回顾第 63/250 号决议第九节第 17 段和第 65/247 号决议第 63 段；

46. 又回顾行政和预算问题咨询委员会报告第 54 段，在这方面，感到遗憾的是，秘书长仍未就全面审查理想范围制度提出建议，请秘书长最迟于大会第六十九届会议期间提出建议，以建立一个更有效的工具，确保通过经常预算提供经费的员额实现公平地域分配；

47. 还回顾第 65/247 号决议第 64 段，再次请秘书长提出提案，以切实增加发展中国家在秘书处的任职人数，并向大会第六十九届会议报告进展情况；

48. 请秘书长每季度通过《人力资源深入观察》提供发展中国家在秘书处任职人数数据，以酌情扩大数据的范围；

49. 回顾第 65/247 号决议第 65 段和 2012 年 6 月 21 日第 66/265 号决议第 17 段，请秘书长考虑到部队派遣国对联合国维持和平工作的贡献，进一步努力确保这些国家有适当数目人员在维持和平行动部和外勤支助部任职，并在 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间维持和平行动支助账户拟议预算中报告有关情况；

四 流动

50. 回顾大会表示支持本组织工作人员流动的各项决议，并注意到秘书长在向大会提交流动建议和职业发展框架方面所做的努力；

51. 欢迎秘书长承诺制定有管理的流动政策，以确保本组织更有能力完成会员国托付的复杂多样的任务；

52. 注意到秘书长打算从 2015 年 1 月 1 日起，实行有管理的流动政策，首先是一个为期两年的准备阶段，然后是分步实施阶段，并确认这需要大会做出进一步的决定和批准；

53. 又注意到，秘书长提出的人员流动和职业发展框架的整体目标是，打造一支全球化、充满活力和适应性强的员工队伍，以有效地完成会员国托付办的任务，培养工作人员的技能 and 能力；

54. 回顾其第 65/247 号决议第 19 段和《宪章》第一百零一条，重申对外征聘不歧视原则，并强调必须确保外部候选人获得选拔和征聘机会，以避免本组织在尽可能广泛的地域基础上选择最佳人员的能力受到潜在的限制，并且不排除采取任何被认为对现有工作人员有效流动有必要的额外措施，同时铭记上述原则；

55. 又回顾秘书长报告⁷第 19 至 21 段和行政和预算问题咨询委员会报告第 84 段，并在这方面注意到，流动政策的范围尚未确定，请秘书长根据当前建议继续完善拟议流动框架范围，同时考虑到联合国的职业形象；

56. 决定，流动是指职位的改变，涉及作用、职能、部门或工作地点等方面的一种或多种变化，或者秘书处与联合国系统机构、基金或方案之间的调动；

57. 请秘书长最迟于大会第六十八届会议主要会期期间向大会提供一份综合报告，供其审议，以便进一步完善拟议的流动政策，其中应包括以下项目：

⁷ A/67/324/Add. 1。

(a) 关于人员流动模式的准确和可靠的历史数据；

(b) 详细分析流动框架对甄选和征聘制度的影响，包括对外部征聘的影响，以及有哪些办法可以减轻这方面可能产生的负面影响；

(c) 职类委员会和特别制约小组的预期数量和配置及其确切作用，职类人员配置干事的职能和权力，职工代表的作用，职类委员会的职权范围、议事规则和操作导则，同时考虑到秘书长作为本组织行政首长的作用，维持和保留管理层对职位安排建议和有关行动的最终决定权，以及建立明确的机制，确保对职类委员会、征聘负责人和秘书长问责，包括就遵守《联合国宪章》和大会所确定的人力资源管理征聘标准和完成任务、实现公平地域分配等事项对其问责；

(d) 特别制约小组采用的给予改派豁免的标准；

(e) 分析流动框架对性别均等、特别是对来自发展中国家妇女的影响，包括实现性别均衡目标的计划；

(f) 非轮调性职位的数量和类型完整列表；

(g) 综合分析中期内流动政策对所有工作地点的预期行政和财务影响，包括直接费用和间接费用，包括培训费用，同时应考虑到当前和近期的流动模式、根据受政策影响的工作人员总人数预测的可能的流动模式以及员工队伍规划；

(h) 保留机构知识的策略，以及分析工作人员更替增加和潜在外流对任务交付可能产生的影响，同时考虑到最低和最高任职期限的影响；

(i) 框架所述目标的量化关键绩效指标和目标，包括更公平地分担责任和为艰苦工作地点以及总部工作地点国际工作人员提供公平的机会；

(j) 分析拟议流动政策对工作人员地域分配可能造成的影响；

(k) 评估本组织内部司法制度与流动政策相关的索赔可能造成的潜在负担和限制这种负担的建议，同时铭记现有合同安排所产生的义务和责任；

58. 注意到行政和预算问题咨询委员会报告第 111 段；

59. 请秘书长勾勒并向大会第六十八届会议提出拟议框架的替代办法，其中除其他外，列出有助于地域间流动，尤其是外地工作类别流动的经修订的激励办法和做法；

五

秘书处的组成

60. 再次请秘书长继续不断努力，以确保在秘书处实现公平地域分配，并确保秘书处各部门各职等工作人员、包括主任及以上职等人员的地域分布尽可能广泛；

61. 回顾行政和预算问题咨询委员会报告第 45 段，请秘书长在其提交给大会第六十九届会议的概览报告中说明有关情况；

62. 重申秘书长必须按照《联合国宪章》第一百零一条第三项的规定，在雇用工作人员时确保以效率、才干和忠诚之最高标准为首要考虑，并适当顾及公平地域分配原则；

63. 强调年薪一美元的合同只应在特殊情况下授予，且应限于高级别人员的任用，请秘书长按照实际受聘任命导则，拟订有关这些合同的使用导则，并在其提交大会第六十九届会议主要会期的下次概览报告中说明有关情况；

64. 请秘书长定期向行政和预算问题咨询委员会通报年薪一美元合同的授予情况，并通报设立的 D-1 级及以上职等、由预算外临时人员或实际受聘合同提供经费并且不需政府间机构批准的所有员额和职位，并在其关于秘书处的组成的报告中向大会说明有关情况；

65. 又请秘书长在提交给大会的相关拟议预算中提出对政府提供的人员的需求，期待发布征聘政府提供的人员的导则，还请秘书长向大会报告有关情况；

66. 回顾在 2011 年推出了新的人力资源管理计分卡，请秘书长密切监测性别和地域代表性的趋势，以根据需要采取矫正措施，并就此向大会第六十九届会议提出报告；

六 咨询人

67. 再次表示关切使用咨询人、尤其是在本组织核心活动中使用咨询人的情况增多，强调指出，使用咨询人应遵守大会各项有关决议，特别是 1999 年 4 月 7 日第 53/221 号决议第八节的规定，并从尽可能广泛的地域选聘咨询人，请秘书长尽最大可能利用内部能力，并向大会第六十九届会议报告为此采取的措施；

68. 重申对于经常聘用或再次聘用咨询人超过一年的领域，秘书长应酌情提出设立员额的提议，并就此向大会第六十九届会议提出报告；

69. 请秘书长查明聘用或再次聘用咨询人超过一年的实务领域、职能和活动，并向大会第六十九届会议报告相关情况，包括引起的费用总额；

七 工作人员-管理层关系

70. 确认就人力资源管理问题与工作人员代表继续进行非正式互动的重要性；

71. 请秘书长按照现有的工作人员条例修订秘书长关于工作人员管理委员会的公告；⁸

八

秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法

72. 关切地注意到违纪案件不断积压，而且有很多违纪案件未能在合理时间内结案，在这方面，敦促秘书长加紧努力，及时完成违纪案件的处理工作，尽快消除剩余的积压案件；

九

道德操守办公室的活动

73. 赞赏地注意到道德操守办公室为推广本组织工作人员的最高道德和忠诚标准所做的贡献；

74. 满意地注意到特别是高级领导层参与自愿性财务信息披露的积极趋势，敦促秘书长鼓励尚未公开披露自身财产概况的高级官员尽快披露；

75. 注意到秘书长打算全面审查本组织防止打击报复的现行政策，请秘书长在这方面加快拟订有关办法，并向大会第六十九届会议报告有关情况；

十

其他事项

76. 表示相信秘书长将遵守联合国争议法庭和联合国行政法庭就秘书处聘用合同的授予和终止所做的裁决；

77. 请秘书长报告对举报不当行为、进行实况调查和解决不当行为引起的状况的进程作了哪些改进，包括但不限于以下问题：

(a) 道德操守办公室所掌握的政策与本组织各种监督、裁判、纪律和争端解决机制所掌握的政策之间的关系；

(b) 通过层层上报等方式举报不当行为的内部机制；

(c) 各部门外部举报不当行为的机制。

⁸ ST/SGB/2011/6。