

委员会在其报告中提出的意见和评论, 采取必要的补救行动。^②

1980 年 12 月 17 日

第 99 次全体会议

35/209. 已完成的、过时的、功用不大的或没有实效的活动的确定

大会,

回顾其 1975 年 12 月 17 日第 3534(XXX)号、1976 年 12 月 14 日第 31/93 号、1977 年 12 月 21 日第 32/201 号、1979 年 1 月 29 日第 33/204 号和 1979 年 12 月 20 日第 34/225 号决议,

重申亟需确定已完成的、过时的、功用不大的或没有实效的活动, 以便重新布署资源, 用作联合国新的活动的经费,

1. 注意到秘书长应经济及社会理事会的要求向大会提出的报告^③和行政和预算问题咨询委员会的有关报告;^④

2. 决定斟酌各主管机构的意见, 结束秘书长报告中所确定的过时的、没有实效的或功用不大的活动;

3. 核可秘书长的建议, 即: 在联合国的规划、拟订方案和编制预算周期的范围内制订一个全面综合程序, 来确定已完成的、过时的、没有实效的和功用不大的活动;

4. 为此, 请方案和协调委员会第二十一届会议在审议排定方案优先次序时, 全盘研究这个问题, 并

^②《大会正式记录, 第三十五届会议, 补编第 5 号》(A/35/5), 第一卷第二节; 第三卷第二节; 第四卷第二节; 同上, 《补编第 5 A 号》(A/35/5/Add.1), 第二节; 同上, 《补编第 5 B 号》(A/35/5/Add.2), 第一部分第二节; 同上, 《补编第 5 C 号》(A/35/5/Add.3), 第一节; 同上, 《补编第 5 D 号》(A/35/5/Add.4), 第二节; 同上, 《补编第 5 E 号》(A/35/5/Add.5), 第一节; 同上, 《补编第 5 F 号》(A/35/5/Add.6), 第二节; 同上, 《补编第 5 G 号》(A/35/5/Add.7), 第二节; 同上, 《补编第 5 H 号》(A/35/5/Add.8), 第二节。

^③A/C.5/35/40 和 Add.1。

^④A/35/709。

向经济及社会理事会 1981 年第二届常会和大会第三十六届会议提出结论;

5. 将秘书长的报告送交方案和协调委员会第二十一届会议再加审议;

6. 请秘书长在此期间编制 1982-1983 两年期方案预算时, 确定过时的、功用不大的和没有实效的活动, 供方案和协调委员会和行政和预算问题咨询委员会审查方案概算时审议;

7. 同意行政和预算问题咨询委员会的建议, 即: 大会第 34/225 号决议要求的关于大会第 3534(XXX)号决议及其后重申该决议的各项决议的执行情况的全面综合报告, 推迟至大会第三十七届会议再行提出。

1980 年 12 月 17 日

第 99 次全体会议

35/210. 人事问题

大会,

注意到会员国对本组织人事问题的重视,

回顾其 1959 年 12 月 5 日第 1436(XIV)号、1976 年 11 月 29 日第 31/26 号、1977 年 11 月 11 日第 32/17 号、1978 年 12 月 20 日第 33/143 号和 1979 年 12 月 20 日第 34/219 号决议所载的人事政策和政策改革的措施,

审查了秘书长关于秘书处的组成的报告^⑤和关于人事政策改革执行情况的报告;^⑥

注意到联合检查组关于大会在 1974 年核可的各项人事政策改革执行情况的报告^⑦和关于联合国系统内妇女担任专门人员以上职位的情况的报告;^⑧

忧虑在订立一贯人事政策和执行上述决议所列措施方面进展有限,

^⑤A/35/528。

^⑥A/C.5/35/10。

^⑦见 A/35/418。

^⑧见 A/35/182。

注意到会员国在大会第三十五届会议第五委员会审议本问题时所提的建议,

深信本组织必须对人事管理的规定采取统一的办法,才能有效和一贯地执行大会所通过的人事政策和政策改革措施,

重申按照《联合国宪章》第一〇一条第三项的规定,聘用各级工作人员时,应以力求达到效率、才干和忠诚的最高标准为首要考虑,并确信这项规定与公平地域分配的原则并行不悖,

回顾《宪章》第八条关于男女有平等机会参加本组织工作的规定,

一

1. 请秘书长继续订立一个指标,规定受地域分配限制的专门人员员额在1981-1982年期间产生的空缺中,以百分之四十的员额任命没有国民任职或任职人数不足的国家的国民,以便一方面确保所有这类国家在这两年期内达到适当的员额幅度,一方面又确保已达到适当员额幅度的国家的国民任职人数不致减少;

2. 请秘书长订立和推行一项积极的征聘政策,使没有国民任职或任职人数不足的国家以及低于适当员额幅度中点的国家受聘的人数尽量达到这个中点;

3. 重申不得将任何职位视为专替任何会员国或国家集团保留的职位,并请秘书长确保按照公平地域分配原则忠实地执行这项原则;

4. 请秘书长于必要时继续允许定期任用的工作人员所占员额,在合理时限内由同一国籍的候选人接替,以保证其国民多半为定期任用工作人员的会员国的任职人数不致受到不利影响;

5. 重申必须增加发展中国家的国民担任高级职位和决策职位的人数,但应按照大会的有关决议,确保公平地域分配的原则;

6. 重申必须执行关于退休年龄的条例,准许已届规定退休年龄人员例外延长不得超过六个月;

二

审议了秘书长关于秘书处专门人员的地域分配的报告,^⑨

1. 请秘书长按照下列的初步准则,为各会员国算出新的适当员额幅度,从1981年1月1日起实施:

- (a) 计算方法所根据的基数为3,350个员额;
- (b) 会籍因素的基本算法是以7.75为最小适当员额幅度的中点;
- (c) 人口因素将分得240个员额,它直接与各区域的人口联系起来,并按各区域人口的比例分配;
- (d) 会费因素的基本算法是按会费摊额分派所余员额;
- (e) 各员额幅度的上限和下限的基本算法是以中点增减不得高于15%但又不得低于5.75个员额为伸缩比率;

2. 决定今后每增加100个员额,其中10个应划归人口因素,其余员额则由会籍因素和会费因素平分;

3. 又决定在第四十一届会议,考虑到会籍因素和会费因素平等的观念以及第三十五届会议对这个观念的讨论经过,审查适当员额幅度的问题;

三

注意到必须规定客观的征聘方法,以确保大会的有关决议获得充分执行,

请秘书长执行本决议附件所载的征聘和任用程序 and 办法,并就其执行情况每年向大会提出报告;

四

回顾其1959年12月5日第1436(XIV)号决议,其中特别建议鼓励秘书长继续努力,增加秘书处内按定期合同任用的工作人员数目,

^⑨ A/C.5/35/36。

注意到联合国系统内各组织中定期任用的工作人员数目有日益增加的趋向,

关切到在制定职业发展政策方面进展有限,

认识到联合检查组的报告和国际公务员制度委员会的报告对各种不同的职业观念、任用方式和职业发展等问题有分歧意见,

认识到有必要进一步研究这些问题及其对《联合国宪章》第一〇一条和人事政策改革的执行情况的影响,

1. 请国际公务员制度委员会和联合检查组进一步研究职业观念、任用方式和职业发展等题目及有关的问题,以并向大会第三十六届会议分别提出报告;

2. 请国际公务员制度委员会和联合检查组合作起草这两个报告;

五

注意到联合国妇女十年世界会议所通过的第24号决议^④和联合检查组关于联合国系统内妇女担任专门人员以上职位的情况的报告,^⑤

表示深切担忧在增加秘书处内妇女所占比例方面缺少进展,

1. 请秘书长继续采取必要措施,充分执行大会第33/143号决议第三节的各项规定;

2. 要求会员国继续努力,协助联合国和各专门机构采取各种办法,特别是提名更多的妇女候选人,以增加妇女在专门人员以上职类中所占比例;

3. 要求秘书长和联合国系统内其他各组织的行政首长在征聘、工作条件、调派、训练和升级方面,废止基于性别的一切形式的歧视;

4. 请秘书长和联合国系统内其他各组织的行政首长为达到这些目标;

(a) 按照公平地域分配原则增加妇女的比例,特别是在高级人员及人事、咨询和行政等委员会的成

^④ 参看《联合国妇女十年世界会议:平等、发展与和平的报告,哥本哈根,1980年7月11-30日》(联合国出版物,出售品编号:E.80.IV.3和更正),第一章,B节。

员中所占比例,以达到大会第33/143号决议和联合国妇女十年世界会议第24号决议所订的目标;

(b) 修订工作人员服务细则中禁止夫妇在同一组织或工作地点任职的规定,并尽快推广非全日工作和灵活安排工作时间的办法;

(c) 确保在联合国系统各组织任职的工作人员在工作场所内或在工作上不会受到性骚扰;

(d) 进一步确保在联合国系统内各组织任职的妇女不致因其性别而受到歧视;

(e) 加紧努力消除不利于承认妇女工作能力和改善她们在联合国系统各组织内的地位的偏见和其他因素;

5. 请秘书长和联合国系统内其他各组织的行政首长研究采取更多的措施,以促使执行关于秘书处内妇女的任用、提升和调派的政策指示,并且研究能否指派一名高级官员协调这些工作;

6. 请联合检查组继续监督发展情况,并最迟向大会第三十七届会议提出报告;

7. 请秘书长以行政协调委员会主席的身分,就联合国系统各组织在专门人员以上职类妇女的征聘、工作条件、职业发展和升级方面所获进展,向大会第三十六届会议提出报告;

六

1. 决定不对在1978年12月以前已为本组织雇用并且到60岁时在联合国养恤基金的缴款服务期间少于20年的当地征聘一般事务人员严格适用大会各项决议中关于60岁强制退休的规定;

2. 注意到联合国秘书处据称歧视待遇情事调查小组的工作,并请秘书长继续提供调查小组在工作上所需的各种便利;

3. 重申请秘书长鼓励联合国的专门人员在不只一个服务地点工作,并在评审升级资格时,把调职期间的优良工作表现视为一个额外的积极因素。

1980年12月17日

第99次全体会议

附 件

联合国秘书处内受地域分配限制 的员额的征聘程序

一. 基本的初步要求

1. 每一职等所有员额应按职业分类, 这就是说“职务大致类似和起用资格相同的员额”。这项分类应予公布。

2. 对下述职业应加区别:

(a) 可合理预期每年会有几个缺额的职业;

(b) 要间隔很长的时间才有征聘机会的职业。

3. 2(a)类员额的职务说明应附加“职业说明”, 概述其主要的职务、最低的资格和最好能够具备的补充资格。

4. 就所有员额而言, 缺额通告应列出现有职务说明。现有职务说明的一切更改和新员额的职务说明内容都应提送人事厅核可, 并附带指出各政府间机构核定方案的变更情形, 作为更改的理由。

5. 各实务部门如有工作人员即将离职, 应在离职日期之前尽早通知人事厅。

6. 各实务部门不得对人员任用事先作出承诺。

7. 为了增加没有国民任职或任职人数不足的国家 的候选人和妇女候选人的 人数:

(a) 应同各会员国合作, 通过新闻机构、联合国各办事处、各大学和专业组织, 适当时并通过各妇女组织, 经常及时公布空缺和工作人员的征聘, 使人事厅能够执行本组织各会员国通过的人事和征聘政策;

(b) 定期指派人事厅和各实务部门的官员组成征聘团。

二. 每年征聘工作计划

8. 为便于寻找和任用合格候选人, 尤其是没有国民任职或任职人数不足的国家 的国民和妇女, 每年应制定征聘工作计划。计划应列出以下各点:

(a) 按等级和职业大类分列的估计征聘人数的总数据;

(b) 按照大会有关决议所定指标, 这一年内征聘没有国民任职或任职人数不足的国家 和妇女候选人任职人数所应达到的指标;

(c) 进行征聘的各种方法, 例如竞争性考试、公布或征聘团。

9. 秘书长每年将向大会报告这项计划的执行情况。

三. P-1 和 P-2 职等采用竞争方法

10. P-1 和 P-2 职等的征聘通常应通过竞争性考试。这项原则应当以下列方式实施:

(a) 工作人员从一般事务人员职类升至专门人员职类的人数应继续以这两个职等可供任命员额总数的 30% 为限, 并根据 1978 年 12 月 20 日大会第 33/143 号决议第一节第 1 段(g)和(i)所列条件, 完全通过竞争性考试进行, 不许有任何例外。

(b) 对于 P-1 和 P-2 职等其余的 70% 员额, 应当制定一项过渡计划, 期限至 1982 年 12 月 31 日为止, 以便在适当顾到公平地域分配原则的情况下, 逐步实施竞争性考试方法。

(c) 本计划规定的竞争性考试应在与各有关国家政府协商后, 按国家分别拟出。考试应当包含保护甄选办法机密性和客观性的措施, 并确保考试的方法顾到联合国各会员国文化和语言的差异。考试应当以至少取得学士学位的候选人为对象, 并以联合国一种正式语文举行笔试, 其中包括一项一般性考试、各职业类别的专业考试和面试。这些考试可以由几个国家同时筹办, 但应考虑到每一个会员国所属地区 的任职情况, 于考试前指明分配给每一个国家的空缺数。应拟定一份候补名单, 所有 P-1 和 P-2 员额均应 从名单中征聘人选填补。

四. P-3 和以上职等的征聘方法

11. 以上第一节 2(a)段提到可合理预期每年会有几个缺额的职业, 应编成一份清单, 并连同相应的“职业说明”, 最迟于上一年 10 月 1 日送交各会员国, 并要求候选人据此指出申请。

12. 所有员额一有空缺, 即应毫不延迟地发布通告。

13. 凡符合人事厅所规定各个员额和各种职业最低标准的候选人, 其申请均应编入外界候选人名册。这份候选人名册应迅速订新, 使其合用有效。内部候选人也应依同样方式收集编排成一份名册, 并按照《联合国工作人员条例和服务细则》的规定使用。

14. 可供征聘的每一个员额, 均应编成一份档案, 其中包括:

(a) 所有可能合格的候选人的名单, 列出姓名、国籍、性别、年龄和资格; 这份名单应当根据名册编写;

(b) 有关实务部门同人事处协商后评定各候选人的优先顺序;

(c) 被认为最适当的候选人的面试情况摘要。

这份档案应当提供任用和升级委员会及任用和升级事务委员会参考。

15. 在评审候选人时, 人事厅同各实务部门协商后, 应考虑到这一年的征聘工作计划所列的指标。

16. 如果实务部门和人事厅协议甄选某一候选人, 则应按照《联合国工作人员条例和服务细则》的规定, 建议征聘所推荐的这位候选人。如果不能达到协议, 则应将此事送请任用和升级委员会及任用和升级事务委员会表示意见。如果无法解决, 则由秘书长或他指派的代表作出最后决定。

17. 应编制一个名单, 开列选定候选人的资格、国籍和性别, 每年印发两次, 送交各会员国代表团。

35/211. 设立一个评价秘书处行政、财政和人事部门目前结构的政府专家委员会

大会,

注意到秘书长在 1980 年 11 月 8 日给第五委员会主席的信,^④ 其中指出应设立一个专家委员会, 评价秘书处目前的行政结构,

1. 决定作为 1980 年 10 月 20 日大会第 35/5 号决议的一次例外, 成立一个评价秘书处行政、财政和人事部门目前结构的政府专家委员会, 该委员会应在大会第三十六届会议以前提出报告;

2. 请秘书长与各区域集团磋商, 并适当考虑公平地域分配的原则, 任命 17 名专家;

3. 请专家委员会充分考虑到各方在第五委员会讨论大会第三十五届会议有关议程项目时所发表的意见;

4. 请秘书长于大会第三十六届会议就上述报告作出决定以前, 在不妨害该决定的情况下, 在现有行政结构范围内采取临时措施, 确保人事厅具有必要的权力, 能有效执行大会各有关决议中订出的人事政策。

1980 年 12 月 17 日

第 99 次全体会议

^④ A/C.5/35/48。

35/212. 尊重联合国和各专门机构的工作人员的特权和豁免

大会,

注意到行政协调委员会在其 1979/80 年度总审查报告^② 附件一中的声明,

铭记着《联合国宪章》第一百条规定各会员国承诺尊重秘书长及办事人员责任的专属国际性, 决不设法影响其责任的履行,

又铭记着《宪章》在同一条中规定秘书长及办事人员于执行职务时, 不得请求或接受本组织以外任何政府或其他当局的训示,

重申《联合国工作人员条例》中有关的规定,

意识到绝对必须使工作人员能够执行秘书长指定的任务, 不受任何会员国或本组织以外的任何其他当局的干涉,

回顾根据《宪章》第一百零五条的规定, 本组织工作人员在每一会员国的领土内, 应享受他们独立行使本组织有关职责所必需的特权和豁免, 这是他们适当履行职务所不可缺少的条件,

认识到各专门机构工作人员也享有类似的特权和豁免,

注意到 1946 年 2 月 13 日《联合国特权及豁免公约》^③ 和 1947 年 11 月 21 日《各专门机构特权及豁免公约》^④,

关切到有些报告指称这些组织的工作人员的特权和豁免遭受侵犯,

1. 呼吁所有会员国尊重 1946 年 2 月 13 日《联合国特权及豁免公约》和 1947 年 11 月 21 日《各专门机构特权及豁免公约》赋予联合国及各专门机构的工作人员的特权和豁免;

2. 请秘书长提请联合国系统内各机关、组织和

^② E/1980/34。

^③ 第 22A(I)号决议。

^④ 第 179(II)号决议。