



大会

Distr.
GENERAL

A/RES/51/226
25 April 1997

第五十一届会议

议程项目 120

大会决议

[根据第五委员会的报告(A/51/643/Add. 2)通过]

51/226. 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,

重申其 1993 年 4 月 8 日第 47/226 号决议、1994 年 12 月 23 日和 1995 年 7 月 20 日第 49/222 A 和 B 号决议,及其他有关决议和决定,

铭记大会第五十一届会议期间会员国在第五委员会就人力资源管理问题发表的意见,¹

审议了秘书长就人力资源管理问题提交大会第五十一届会议的有关报告,²

又审议了联合检查组的有关报告,³

听取了工作人员代表按照大会 1980 年 12 月 17 日第 35/213 号决议在第五委员会发表

¹ 见《大会正式记录,第五十一届会议,第五委员会》,第 7、9-11、13、14、16、21、23、25、26、30、31、34、37、46、49-51 和 55 会议(A/C.5/51/SR.7、9-11、13、14、16、21、23、25、26、30、31、34、37、46、49-51 和 55)和更正。

² A/51/304 和 Corr. 1;A/51/421 和 Corr. 1 和 2;A/C.5/49/63;A/C.5/49/64;A/C.5/50/64; A/C.5/51/1; A/C.5/51/6 和 A/C.5/51/34。

³ A/51/656, 附件和 A/51/705, 附件。

的意见,⁴

确认本组织工作人员是联合国的宝贵资产,并赞扬工作人员为促进联合国的宗旨和原则所作出的贡献,

悼念所有为本组织服务而失去生命的工作人员,

1. 重申全力支持秘书长作为联合国行政首长,并强调充分尊重《联合国宪章》赋予他的特权和责任;

2. 重申支持国际公务员制度的完整性和独立性,并注意到秘书长为保持这些特性作出的努力;

一、执行秘书长提出的本组织人力资源管理战略

回顾秘书长关于本组织人力资源管理的战略,⁵

欢迎秘书长采取反映在他提出的战略中的综合规划和管理人力资源概念,

重申工作人员与管理部门对秘书处职能和活动进行协商的重要性,

1. 注意到为执行秘书长报告阐述的本组织人力资源管理战略的若干内容而采取的步骤;⁶

2. 深感关切和遗憾既定战略的执行未取得进一步进展,并敦促秘书长采取必要行动确保充分执行该战略,并就此向大会第五十三届会议提出报告;

3. 遗憾地注意到本组织内未形成使工作人员能够发挥最大潜力、最高效能和效率的管理环境和文化;

4. 呼吁秘书长铭记本决议的各项规定,尽早充分执行其战略;

5. 注意到在此方面逐步进行业绩管理,包括于 1996 年开始实行的新的考绩制度;

⁴ 见《大会正式记录,第五十一届会议,第五委员会》,第 51 次会议(A/C.5/51/SR.51)和更正。

⁵ 见 A/C.5/49/5。

二、秘书处人力资源管理厅的作用

重申其 1993 年 12 月 23 日第 48/218 A 号决议,特别是其中要求建立机制,确保方案管理员对有效管理分配给他们的人力资源承担责任,

赞赏地注意到联合检查组在其 1996 年 11 月 5 日的报告⁷中全面讨论了征聘、安置和升级政策,

重申秘书处人力资源管理厅具有在整个秘书处执行征聘、安置和升级政策的权力和职责,

注意到秘书长关于工作人员代表活动的报告,⁸

1. 确认秘书处人力资源管理厅作为秘书长在制订人力资源政策和准则方面的主要代表的作用,并强烈要求秘书长维持其中枢政策权力;

2. 请秘书长加强关于人力资源管理决定的管理责任制,包括对明显管理不当、故意疏忽或不顾既定规则及程序的工作人员加以处罚,同时保障所有工作人员,包括管理人员的适当法律程序权利;

3. 又请秘书长颁布具体的行政指示,明确规定方案管理员适当利用人力资源的职责和责任,以及依照工作人员细则 112.3,明白规定对由于严重玩忽职守,包括动机不良、故意违反或完全不顾《工作人员条例》、《工作人员细则》和关于征聘、安置和升级的既定政策,而使联合国蒙受任何财务损失的工作人员加以处罚;

4. 惋惜特别是在人力资源管理厅,出现不符工作人员征聘、安置和升级既定程序的大量例外做法;

5. 请秘书长公布所有空缺,以便使所有合格工作人员都有同等机会并鼓励调动,并有一项了解,秘书长在既定程序外任命和晋升的斟酌决定权应局限于秘书长办公厅和副秘书长及助理秘书长职等以及各级特使;

⁶ 见 A/C.5/51/1。

⁷ A/51/656, 附件。

⁸ A/C.5/49/63、A/C.5/49/64、A/C.5/50/64 和 A/C.5/51/6。

6. 欢迎秘书长打算通过将权力下放给方案管理员,在人力资源管理领域精简行政程序和消除重复,并要求他在下放这种权力之前,确保建立起设计良好的责任制机制,包括必要的内部监测和管制程序以及培训,并就此向大会第五十三届会议提出报告;

7. 请秘书长加速简化和精简所有人事规则和程序,以便使其更加透明化和更方便应用,并就此向大会第五十三届会议提出报告;

8. 重申秘书长必须尽量利用工作人员细则 108.2 所规定的工作人员与管理部門协商机制,和在联合国及其所有基金和方案内加强工作人员与管理部門对话,并请他就此向大会第五十三届会议提出报告;

9. 请秘书长确保在其 1998-1999 两年期方案概算内为人力资源管理厅编列足以执行上述任务的经费;

10. 回顾工作人员代表职务属于公务;

11. 又回顾当选的工作人员代表是联合国的工作人员;

12. 确认工作人员代表有权享有职业晋升的机会的事实,并决定他们的连续脱产期不得超过四年,并决定这种专任或兼任基础上的脱产仅适用于当选的工作人员代表;

13. 请秘书长就会员国向本国工作人员代表提供经费的做法和工作人员代表所占比例向大会提出报告。

三、人力资源规划、征聘、妇女地位和职业发展

回顾《联合国宪章》第八条和第一百零一条,

A. 人力资源规划

强调人力资源规划对征聘和职业发展的重要性,

1. 注意到人力资源规划方面的初步工作,特别是对 1997 至 2001 年期间起职等员额征聘需要的预测,并要求继续和扩大这些活动;

2. 请秘书长根据有关工作人员条例和细则,尽可能地采用现有机制,例如协议解雇或准许停薪留职,以便为现有工作人员的晋升和征聘新的工作人员创造机会;

B. 征 聘

强调征聘新的工作人员以满足本组织需要的重要性,

1. 重申不得将任何职位包括最高级别的职位在内,视为专属于任何会员国或国家集团;

2. 认识到适当幅度办法是按照《联合国宪章》第一百零一条第三项规定征聘工作人员担任受地域分配限制的职位的机制;

3. 请秘书长根据大会的有关决议,采取一切现有措施,确保所有会员国、特别是发展中国家和在这些级别上任职人数不足的会员国都有公平机会在秘书处高级和决策级别的职位上任职,并在今后关于秘书处人员组成的报告中列入有关资料;

4. 又请秘书长在这方面,考虑到本决议的所有部分,在个别征聘情况中灵活应用适当幅度办法;

5. 还请秘书长确保效率、才干及忠诚之最高标准为征聘工作人员的首要准则;

6. 请秘书长在确保效率、才干及忠诚之最高标准为征聘工作人员的首要准则时,确保根据实现公平的地域分配和为男性女性以任何身份和在平等的条件下参加秘书处的工作提供平等机会的指导原则,寻找和挑选候选人;

7. 重申向政府借调人员符合《宪章》第一百和第一百零一条,而且对本组织和会员国都有益,并促请秘书长酌情在更大范围内继续这一做法;

8. 注意到秘书长努力从无人任职或任职人数不足及任职人数低于适当幅度中点的会员国有目标性地征求候选人,并请他继续扩大这些努力;

9. 请秘书长把任期一年或一年以上的经常预算或预算外员额用于任命临时人员的做法限于满足临时需要,例如替换调派外地执行任务和被核准请假的工作人员;

10. 又请秘书长采取有效措施,防止将工作人员安置在较高职等无人担任的职位超过

三个月,并进一步请秘书长在这三个月期间内公布空缺通知;

11. 还请秘书长指示所有方案管理员立即将所有空缺以及将所有能预见的空缺在员额出缺前六个月通知人力资源管理厅;

12. 注意到应遵守适当幅度办法的员额限于目前的 2 700 个职位;

13. 请秘书长不要将以支助帐户内的员额征聘的工作人员列入适当幅度办法的计算;

14. 又请秘书长对在适当幅度以外的所有员额继续适用《宪章》第一百零一条第三项的规定,尽可能在最广泛的地域基础上征聘工作人员;

15. 重申秘书长的政策,即对于 P-1 和 P-2 职等的员额以及需要特殊语文能力的员额,只能够通过竞争性考试进行任命,对于 P-3 职等的员额,通常应通过竞争性考试任命;

16. 要求秘书长继续举行 P-2 和 P-3 级员额的全国竞争性考试,作为从任职人数不足的会员国挑选最合格候选人的有用工具;应特别注意工作人员晋升 P-3 职等的机会,并须以最高效率和尽量节约的方式举办这种考试;

17. 请有关会员国参加这些考试;

18. 要求秘书长不要因为预算目的而减少 P-1 至 P-3 职等的起职职等员额的比例;

19. 又请秘书长,尽管有本决议第五节的规定,试用或继续试用通过竞争性征聘考试的所有工作人员,并且考虑在试用期结束后将所有这类工作人员转为长期任用;

20. 还请秘书长,对于通过竞争性考试获得征聘的工作人员,确保只有那些符合《宪章》规定的效率、才干及忠诚之最高标准的工作人员获得长期任用;

21. 请秘书长完成使其它职等工作人员晋升专业人员的竞争性考试与全国竞争性考试一致,特别是在学术资格方面;

22. 又请秘书长就成功通过其他职类工作人员晋升为专业人员的竞争性考试的候选人的试用期提出建议;

23. 还请秘书长就因经由其他职类工作人员晋升为专业人员的竞争性考试升到受地域分配限制的职位而产生的地域不平衡问题提出报告;

24. 促请秘书长采取一切必要措施,包括在需要时指示部门主管,在一年内安置通过全国竞争性考试的所有候选人,但须视是否有员额而定;

25. 请秘书长优先考虑任命未在一年内获得安置的通过全国竞争性考试的候选人担任所有其他出缺职位, 包括短期出缺职位;

26. 又请秘书长将禁止实习员在实习结束后六个月期间内申请或被任命担任秘书处的职位的目前做法, 扩大至包括顾问人员和免费提供的人员, 并要求填补任期一年或一年以上的经常预算或预算外资源员额的短期任命的人员不得在其任务结束后六个月内申请或被任命担任现职;

27. 还请秘书长确保担任维持和平或其他外地任务的人员, 在服务至少十二个月后有资格被考虑填补秘书处的内部空缺; 如果考虑任用他们, 应适用既定征聘标准和有关规则;

28. 请秘书长尽早恢复所有职等的正常征聘活动;

C. 妇女在秘书处的地位

重申第五委员会是大会负责审议行政、预算和人力资源管理事项, 包括妇女在秘书处任职人数问题的适当主要委员会,

欢迎妇女在受地域分配限制的员额方面达到 35% 的总参与率,

关切地注意到大会 1990 年 12 月 21 日第 45/239 C 号决议所规定在 1995 年结束之前妇女在 D-1 级职位的参与率为 25% 的目标仍远未实现;

回顾其 1996 年 12 月 12 日第 51/67 号决议, 包括重申在 2000 年结束之前达到 50/50 的两性分配目标,

关切这项目标也许不能实现, 特别是在具有决策和决定权力的 D-1 及以上级别,

注意到截至 1996 年 12 月 31 日为止, 妇女在所有专业员额中的总任职人数百分率为 33.66%,

重申秘书长在努力实现这项目标时应考虑到这样的原则, 即首要考虑是必须确保效率、才干及忠诚之最高标准, 并充分尊重公平地域分配的原则,

1. 促请秘书长充分执行和监测提高秘书处内妇女地位的战略行动计划(1995-2000

年);⁹

2. 请秘书长继续努力,通过实施一切适当的人力资源管理政策和程序,建立一个对性别问题敏感的工作环境,并确保在考绩制度范围内根据管理人员在这方面的活动对其作出评价;

3. 又请秘书长为联合国工作人员制定探亲假方案,而又不会增加应享假期权利,并尽快就此向大会提出报告;

4. 决定在审议 1998-1999 两年期方案概算范围内审议妇女问题联络中心的结构和经费来源,并请秘书长在这方面提出建议,以期确保提供与其任务相称的适当资源;

5. 请秘书长尽快采取适当措施,让妇女问题联络中心的任务得以履行;

6. 鼓励秘书长按照《联合国宪章》第一百零一条任命更多妇女担任 D-1 及 D-1 以上职位,以便减少性别差距和尽快达到大会规定的在高级决策职位上妇女占 25% 的指标;

7. 促请秘书长根据《宪章》第一百零一条增加秘书处从发展中国家,特别是无人任职或任职人数不足的国家 and 任职妇女人数很少的国家,包括转型期经济国家雇用的妇女人数;

8. 大力鼓励会员国支持联合国和各专门机构为增加妇女在专业员额,特别是在 D-1 及 D-1 以上的员额所占的百分比而作的努力,办法是确定和经常提出更多妇女候选人,并鼓励妇女申请联合国秘书处和各专门机构的职位;

D. 职业发展

确认职业发展是有效管理人力资源的必不可缺部分,

关切地注意到在制定充分综合的职业发展制度方面缺乏进展,

1. 遗憾地注意到秘书长尚未在秘书处内制定职业发展政策,并请他尽快制定这样的政策,并就此向大会第五十三届会议提出报告;

2. 请秘书长通过优先设立一个全面的职业发展和晋升制度来实现大会各项决议确定的目标和目的;

⁹ A/49/587 和 Corr. 1, 第四节。

3. 又请秘书长向大会第五十三届会议报告在考绩制度及征聘和晋升政策方面如何考虑语文方面的资格,包括语文工作人员的语文方面的资格;

4. 还请秘书长向大会报告以六种正式语文举办全国竞争性考试的可行性,而又不妨碍强制性规定必须懂得作为工作语文的英文和法文;

5. 请秘书长提出建议,以确保其母语不是联合国正式语文或工作语文的会员国公民在参加全国竞争性考试时不处于不利地位;

6. 又请秘书长着手制定和执行在其战略的执行情况报告¹⁰中概述的起职职等和其他职等工作人员有控制的调动工作的方案,并相应地为所需的员额编制预算;

7. 注意到在实现该战略所要求的提高国际征聘工作人员流动性目标方面进展甚微,并重申必须在争取实现这一目标方面取得重大进展;

8. 遗憾地注意到第 49/222 A 号决议第五节第 2 段所要求的流动性问题报告尚未提交给大会,并请秘书长向大会第五十三届会议提交此一报告;

9. 关切地注意到考绩报告迟迟未完成对任命和晋升机构正在审核的工作人员产生不利影响,请秘书长采取步骤,确保填写这些报告的管理人员必须为任何这种迟交考绩报告的情况承担责任;

10. 请在尽可能对工作人员进行公平评价的范围内,不要推迟征聘和晋升程序,使没有考绩报告的工作人员的利益受损;

11. 请秘书长利用考绩制度来增强工作人员与管理部的对话,包括确定工作人员的职业发展机会,并向大会第五十一届会议续会报告对考绩制度第一周期情况的审查结果;

12. 强调新的考绩制度只是秘书处全面的职业发展计划中的要素之一;

13. 赞赏地注意到包括人员管理培训、提高实质性工作技能、信息技术、通信和所有六种正式语文培训一律平等方面的培训方案已得到加强,并请秘书长保持和扩大这些方案,继续为本组织的未来能力进行投资,以便满足组织上的需要和个人职业发展的愿望;

14. 欢迎秘书长打算进一步加强工作人员的专业培训,以促进管理能力并确保工作人员在其职业生涯中继续得到必要的进修培训;

四、重新部署

1. 注意到节约措施对本组织人事政策的影响；
2. 认识到必须在秘书处保持适当的环境,并维持工作人员的士气；
3. 重申其在 1996 年 12 月 18 日第 51/221 B 号决议中的要求,并决定在第五十一届会议下一期续会期间,作为优先事项,审议关于重新部署名单上的工作人员情况的报告；
4. 认识到为节约而采取的与人事问题有关的措施不应涉及在未经大会核准之前对《工作人员条例和细则》作出改变；

五、终身任用和定期任用之间的比例

注意到秘书长关于终身任用和定期任用之间比例的报告,¹¹

1. 强调从事持续性核心职能的工作人员应予以终身任用的概念很重要；
2. 请秘书长努力在按地域分配的员额中实现 70%的长期任用比例,并就此向大会第五十三届会议提出报告；
3. 决定其 1982 年 12 月 17 日第 37/126 号决议规定连续服务满五年并不自动获得长期任用的权利,又决定诸如杰出业绩、各组织的实际业务情况和员额的核心职能等其他因素应予适当考虑；
4. 原则上核可实行一个终身任用和非终身任用双轨制度,并请秘书长向大会第五十三届会议提出关于实施该制度的详细建议,包括对持续性核心职能作一一定义,同时充分说明这一定义将如何适用,并提出执行新制度所需的对《工作人员条例和细则》作出必要修订的修正案文；

¹⁰ A/C.5/51/11, 第 29-31 段。

六、顾问

审议了审计委员会的主要调查结果、结论和建议的摘要¹²以及行政和预算问题咨询委员会的有关意见,¹³

深表关切地注意到尽管审计委员会屡次提出建议,在顾问的确定、职权范围、雇用、薪酬和管理方面不断存在严重不合规的情况,包括缺乏地域平衡,

1. 表示关切用顾问来执行分配给常设员额的职务的做法,并请秘书长不要采用这种做法;

2. 关切地注意到审计委员会的意见,即一些调查结果值得进一步调查,以便对有这些违规行为的人采取适当行动,¹⁴并请秘书长在这方面采取适当行动,及向大会第五十二届会议提出报告;

3. 请秘书长和联合国各组织和计划署的行政首长保证在更具竞争性的基础上挑选顾问,尽量减少求助于唯一候选人的情况,每个这种情况均作为特例,在雇用前都须经过适当级别的权力机关正式核准;

4. 又请秘书长最迟在 1997 年底以前制订关于顾问的职权范围(包括目的、指标和产出完成日期)、挑选、雇用和续聘的全面政策准则,并且保证挑选进程的透明度和客观性,并在大会第五十二届会议在题为“财务报告和审定财务报表以及审计委员会的报告”的议程项目下审议这些准则以前提交行政和预算问题咨询委员会审查;

5. 还请秘书长修改顾问评价表,使之更为详细,更清楚说明顾问的工作质量和顾问执行未来任务的能力;

6. 赞同审计委员会在其报告¹⁵中提出的建议并请秘书长执行这些建议;

¹¹ A/C.5/51/34。

¹² A/51/283, 附件。

¹³ 见 A/51/533。

¹⁴ 同上, 第 31 段。

¹⁵ 《大会正式记录, 第五十一届会议, 补编第 5 号(A/51/5), 第一卷, 第二章, 第 155-189 段。

7. 又赞同咨询委员会的建议,即秘书处恢复过去的作法,每两年在提交委员会要求的关于雇用退休工作人员的报告的同时,提出关于聘请和使用顾问的报告,这些报告应采用过去关于此题目的报告的格式;¹⁶

七、向大会提交报告

请秘书长在适当议程项目下向大会提交关于下列问题的报告:

(a) 尽快

联合国工作人员探亲假方案;

(b) 在第五十一届会议续会期间

考绩制度第一周期审查结果;

(c) 在第五十二届会议

(一) 对审计委员会查明的玩忽职守人员采取适当行动;

(二) 通过行政和预算问题咨询委员会提交关于顾问的全面政策准则;

(d) 在第五十三届会议

(一) 将列入关于秘书处构成的报告中的为确保会员国在秘书处高级职位和决策层任职人数公平所采取措施的资料;

(二) 充分执行本组织人力资源管理战略;

(三) 权力下放;

(四) 简化和精简所有人事规则和程序;

(五) 工作人员与管理部門的协商机制;

(六) 会员国对本国国民在联合国任职情况的作法;

(七) 关于对其他职类工作人员晋升专业人员竞争性考试合格者实行试用期的建议;

(八) 通过其他职类工作人员晋升为专业人员竞争性考试者的晋升造成的地域

¹⁶ A/51/533, 第 44 段。

分配不平衡问题；

(九) 职业发展政策；

(十) 考绩制度和征聘与晋升政策范围内的语文条件；

(十一) 以六种正式语文举行国家竞争性考试的可行性, 包括关于确保母语不是联合国正式语文的会员国不处于不利地位的建议；

(十二) 流动性；

(十三) 秘书长为实现按地域分配员额中 70%为长期任用人员作出的努力；

(十四) 关于执行终身任用和非终身任用双轨制的详细建议；

(十五) 雇用退休人员以及雇用与使用顾问。

1997年4月3日

第95次全体会议