



大会

Distr.
GENERAL

A/RES/53/221
23 April 1999

第五十三届会议

议程项目 119

大会决议

[根据第五委员会的报告(A/53/748/Add. 1)通过]

53/221. 人力资源管理

大会,

回顾《联合国宪章》第八、第九十七、第一百和第一百零一条,

又回顾其 1997 年 12 月 22 日第 52/214 号、1998 年 12 月 8 日第 52/252 号和 1998 年 12 月 18 日第 53/208 号决议,

重申其 1994 年 12 月 23 日和 1995 年 7 月 20 日第 49/222 A 和 B 号、1997 年 4 月 3 日第 51/226 号和 1997 年 12 月 22 日第 52/219 号决议以及其他有关决议和决定,但以本决议的规定为准,

审议了秘书长在第五十三届会议期间提交大会的关于人力资源管理问题的有关报告¹以及行政和预算问题咨询委员会的有关报告,²

意识到秘书长以说明³的形式转递给大会的工作人员代表根据大会 1980 年 12 月 17 日第 35/213 号决议向第五委员会表达的意见,⁴

¹ A/52/814、A/53/266、A/53/327、A/53/342、A/53/375 和 Corr. 1、A/53/385、A/53/414、A/53/502 和 Add. 1、A/53/526 和 Add. 1、A/53/548、A/53/642、A/C. 5/53/L. 3 和 A/C. 5/53/L. 39。

重申联合国的全体工作人员是联合国的宝贵财产,赞扬他们为促进联合国的宗旨和原则作出了贡献,

悼念所有为联合国服务而牺牲生命的工作人员,

请秘书长确保按照大会第 52/214 号和第 53/208 号决议的有关规定提交有关人力资源管理问题的报告;

—

原则

1. **重申**大会在彻底分析和核可员额与财政资源以及人力资源政策以期确保充分实施所有已获授权的方案和活动方面的作用,和在这方面的所有政策实施工作;

2. **又重申**第五委员会是被委托负责主管行政、预算和人力资源管理事务的大会主要委员会;

3. **强调**任何关于人力资源管理改革的建议均须符合《联合国宪章》、本组织的各项细则和条例以及大会的有关决议,并且,凡是需要对细则和条例作出修正的建议或者乖离过去大会决议的建议在付诸执行以前应提交大会审议和通过;

4. **决定**第五委员会应继续在题为“人力资源管理”的项目下,审议所有有关人力资源管理的问题,包括这方面的改革问题;

5. **再次强调**大会完全支持秘书长为联合国行政首长,并强调大会完全尊重《宪章》赋予他的至高权力和责任;

6. **重申**支持国际公务员的忠诚和独立;

7. **再次强调**任何人力资源管理方面的改革既不应是削减预算,也不应是裁减人员;

² A/53/691。

³ A/C. 5/53/34 和 Corr. 1。

⁴ 见《大会正式记录,第五十三届会议,第五委员会,第 22 次会议》(A/C. 5/53/SR. 22)和更正。

8. **请**秘书长在概算中包括实行人力资源管理政策所需的一切资源, 并强调应按照《联合国财务细则和条例》为与人力资源管理有关的活动, 包括其改革在内, 筹措资金; 并且, 在需要额外资源时, 大会将根据既定预算程序和财务条例和细则作出决定;

9. **确认**联合国的全体工作人员是联合国的宝贵财产, 赞扬他们为促进联合国的宗旨和原则作出了贡献, 并强调职工代表应按照《工作人员条例和细则》第八条参加人力资源管理方面的改革工作;

二

人力资源管理厅的作用

1. **重申**人力资源管理厅在制定人力资源政策和指导方针以及在整个秘书处确保遵从征聘、安置和职业发展程序方面的作用、权力和责任;

2. **决定**人力资源管理厅应仍然是监测和核可工作人员征聘和安置、解释细则和条例及强制执行这些细则和条例方面的权力中心;

3. **注意到**在关于联合国人力资源管理改革的文件中⁵表明的秘书长的意图, 并期待秘书长打算提交大会供其审议的建议;

4. **认识到**人力资源管理厅在确保充分执行大会在征聘和安置过程方面制订的基本人力资源任务方面所起的中心作用;

三

人力资源规则

认识到人力资源规划与方案及预算规划过程之间的关系,

强调有效的人力资源规划对人力资源管理的所有方面具有影响,

1. **认识到**在秘书处人力资源管理厅内继续需要有中央人力资源规划以确保充分执行《联合国宪章》的原则和大会的有关决议;

⁵ 见 A/53/414。

2. **注意到**秘书长打算在人力资源管理厅的中央权力下设立一个全秘书处的综合人力资源规划系统,并请他就此向大会第五十五届会议提出报告;

3. **关切地注意到**有越来越多的秘书处工作人员尤其是专门人员职类的工作人员辞职,并请秘书长进行一项研究,以确定此种离职的原因,并就此向大会第五十五届会议提出报告;

4. **强调**须有一个基于《宪章》和《联合国工作人员条例和细则》基本原则的人力资源规划系统,包括对征聘政策、职务分类和合同政策的一个综合办法;

5. **遗憾的是**,本组织有些区域委员会和工作地点尤其是在发展中国家的区域委员会和工作地点的出缺率很高,因此影响其任务的执行,在这方面请秘书长应确保工作人员能够在联合国所有区域委员会和工作地点之间正常调动,以纠正这种情况;

6. **重申**按照条例 1.2,工作人员应服从秘书长的命令,接受秘书长的指派担任联合国的任何工作或职位;

7. **强调**关于本组织所有国际征聘的工作人员可予调动的规定,是这些人员所承担义务的组成部分,并请秘书长按照工作人员条例 1.2(c)的规定,在人力资源规划中充分考虑到提高调动性的需要,并在其提交大会第五十五届会议关于人力资源管理的报告中,列出加强工作人员调动性方面的任何问题,并斟酌情况,列出解决这些问题的可能措施;

8. **请**秘书长制定走向加强跨职能、部门和工作地点调动性的政策的机制,并鼓励他通过行政协调委员会探讨是否可能加强联合国系统各组织之间的调动性,并就取得的进展向大会五十五届会议提出报告;

四

权力下放与问责制

回顾其第 49/222 A 号决议,其中赞同人力资源管理的新战略,

1. **认识到**有必要提倡各级工作人员的责任制的问责制;

2. **注意到**秘书长打算进一步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,并请秘书长在下放这种权力之前,确保建立起设计良好的问责制机制,包括必要的内部监测和管制程序以及培训,并就此向大会第五十五届会议提出报告;

3. **又注意到**全面的问责制和责任制尚未建立;

4. **请**秘书长在编写其关于问责制和责任制的报告时,不妨除其他外列入以下要素以及大会 1993 年 12 月 23 日第 48/218 A 号决议 E 节第 5 段列举的要素:

(a) 建立机制,审查方案管理员作出的决定;

(b) 反向评价;

(c) 任用和升级机构及部门小组的作用;

(d) 方案管理员在编制和提交概算及方案执行方面的作用;

(e) 协调、监督和领导的作用;

(f) 工作人员在行使下放给他的权力时对秘书长负责;

(g) 方案评价制度对人事考绩的影响;

5. **强调**秘书长作为行政首长的行政和管理酌处权应符合《联合国宪章》、工作人员、财务和方案规划的各项规定以及大会授予的权力;

6. **关切地注意到**关于权力下放的一些行政指示与大会关于此事项的决定不相符合,并请秘书长充分遵守大会在这方面作出的决定;

7. **重申**财务细则 114.1 和工作人员细则 112.3 规定,联合国每名工作人员都对秘书长负责;

8. **强调**任何权力下放都应符合《宪章》及联合国条例和细则,并应产生明确的权力和责任关系和更好的司法行政,并应考虑到人力资源管理厅在制订联合国人力资源管理政策和准则及监测其遵守和执行方面发挥的中心作用;

9. **请**秘书长通过行政和预算问题咨询委员会,向大会第五十四届会议主要会期会议提出一份综合资料,汇编所有关于权力下放的行政通告;

10. **重申**其第 51/226 号决议第二节第 2 段内所述,即请秘书长加强关于人力资源管理决定的管理问责制,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;

11. **请**秘书长审查内部司法制度,以确保及时、公正和有效的司法行政;

五

征聘与安置

认识到工作人员调动对联合国的重要性,

1. **请**秘书长确保依照《联合国宪章》第一百零一条第三项,在雇用工作人员时,以效率、才干及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;

2. **重申**依照《宪章》各项原则和《联合国工作人员条例和细则》的各项规定,在征聘、任用和晋升工作人员时应不分种族、性别或宗教;

3. **请**秘书长作为优先事项,查明在征聘、晋升或安置方面是否存在种族歧视,以确保充分遵守《宪章》、联合国条例和细则及大会有关决议的规定,并就此向大会第五十五届会议主要会期会议提出报告;

4. **重申**外部出缺通知除了在网站上公布外,应继续提交给各会员国常驻代表团并在联合国房地的通知栏上张贴,并决定应在出缺通知发布之日有效地予以分发,提出申请的最后期限应自发布之日起至少有二个月的时间;

5. **请**秘书长在发布内部出缺通知后将其分发各常驻代表团;

6. **核可**行政和预算问题咨询委员会在其报告⁶第 8 段中提出的关于秘书处内部出缺问题的建议;

7. **重申**秘书长关于在内部和外部分发专业人员以上职类 P-5 职等以上员额的出缺通知的政策;

⁶ A/53/691。

8. **决定**秘书长可以考虑 P-4 职等员额的外部人选,但在填补这些员额时须充分考虑所需资格和已在联合国服务的工作人员的经验;

9. **关切地注意到**秘书长在其关于人力资源管理的报告⁷中违反大会第 51/226 号决议第三.B 节第 26 段,核可起诉应对 1991 年以来前南斯拉夫境内所犯严重违反国际人道主义法行为负责的国际法庭作征聘免费提供人员的十七个例外情况;

10. **重申**其第 51/226 号决议第三.B 节第 26 段,并请秘书长确实遵守;

11. **请**秘书长不要延长上文第 9 段提到的那些人的合同,并在这方面确保遵守国际法庭目前的征聘程序;

12. **又请**秘书长在填补秘书处各语文处的出缺员额时,确保所有六种正式语文笔译和口译的最高业绩水平;

13. **还请**秘书长继续改进现行的征聘和安置程序,使之更为简化、透明和及时;

14. **请**秘书长依照大会有关决议,毫无例外地确保在秘书处各部门统一适用联合国的条例和细则;

15. **敦促**秘书长凡在就受地域分配限制的员额作出任用时,继续并加倍努力,确保所有会员国,特别是无任职人员和任职人数不足的会员国在秘书处内有适当的任职人员,铭记必须增加从低于合理幅度中点的会员国征聘的工作人员;

16. **重申**国家竞争性考试方案是从任职人数不足的会员国甄选最合格候选人的有用工具,请秘书长继续为受地域分配限制的 P-2 或在必要时为这种 P-3 员额举行这种考试;

17. **敦促**秘书长严格遵守关于 P-2 员额和需要特别语文能力员额工作人员的任用只通过竞争性考试进行的原则,并请他在今后的报告中编列资料,说明没有遵循这项原则的理由;

18. **重申**关于 P-3 职等的任用一般通过竞争性考试进行的政策;

19. **请**秘书长确保通过国家竞争性考试甄选的候选人及时得到安置,并作出特别努力,征聘国家竞争性考试名册上的候选人填补现有出缺,直至名册上所有候选人均获安置为止;

⁷ A/53/342, 第 91 至 94 段。

20. **又请**秘书长根据联合国的需要调整为国家竞争性考试选定的职业类别数目, 以便利选定的候选人的安置和今后在联合国内部的调动, 并在向大会第五十五届会议提出的关于人力资源管理的报告中, 报告各部或厅安置的候选人人数、以及可能无法安置合格候选人的情况, 包括无法安置的原因;

21. **还请**秘书长试用或继续试用通过竞争性考试的所有工作人员, 并考虑在试用期圆满结束后将这类工作人员转为长期任用;

22. **请**秘书长完成使其他职类工作人员晋升专业人员职类竞争性考试与国家竞争性考试相协调的工作, 特别是在学历、公平地域分配以及在试用任命的平等待遇方面;

23. **又请**秘书长继续努力执行第 51/226 号决议第五节第 2 段, 并鼓励秘书长继续作出努力, 以增加定期任用在整个秘书处中所占比例;

24. **重申**从政府部门借调人员的做法符合《宪章》第一百条和第一百零一条, 并有利于联合国和会员国, 敦促秘书长酌情更广泛地适用这种做法;

25. **注意到**秘书长打算提出关于终生任用和非终生任用双轨制的详细建议, 并请秘书长考虑到其他国际和区域组织在人力资源管理方面的经验, 及借鉴联合国之外人力资源管理方面的世界经验, 参考国际公务员制度委员会在这一领域所做的工作, 向大会提出这些建议;

26. **请**国际公务员制度委员会编写一份关于联合国内定期合同问题的研究报告, 其中应考虑到联合国的需要和利益及人事管理的最新趋势;

六

工作人员的发展: 业绩管理和职业发展

确认职业发展是有效人事管理的一个必不可少的部分,

注意到秘书长为工作人员发展、业务管理和职业发展所定的目标,

1. **请**秘书长确保考绩制度在《联合国宪章》第九十七条的意义内适用于全体工作人员;

2. **又请**秘书长继续努力在整个秘书处协调一致地实施考绩制度;

3. **核可**秘书长关于业绩管理报告⁸第 24 至 34 段中所列举的以按部就班方式实行业绩表彰办法；

4. **注意到**上文第 3 段中提到的报告第 35 至 43 段中就必须处理的业绩不佳问题提出的建议, 并请秘书长提出订正政策建议以期有系统而且有效地处理业绩不佳问题；

5. **关切地注意到**秘书长尚未制定一项全面而有系统的职业发展政策, 并再次要求作为优先事项制定这种政策, 以利于按照《宪章》第一百零一条中所揭示的原则维持一个健全而有效率的国际公务员制度；

6. **请**秘书长进一步加强联合国职业发展制度, 施行透明的升级政策, 同时有效运用简明而适当的考绩制度、提供充分的训练并举行竞争性考试, 以表彰有能力的人员和优异的业绩, 并促进各级工作人员持续的专业发展；

7. **注意到**秘书长迄今在工作人员培训方面采取的行动；

8. **请**秘书长考虑酌情在核可的预算范围内并在不损及联合国工作人员培训需要的情况下将工作人员的培训课程对常驻代表团的成员开放；

9. **又请**秘书长精简人事手册；

七

退休人员的雇用

1. **核可**行政和预算问题咨询委员会的报告所载的关于雇用退休人员问题的意见和建议；²

2. **请**秘书长在现有工作人员无法满足联合国的业务要求的情况下才雇用退休人员；

八

顾问和独立订约人

⁸ A/53/266。

1. **赞同**秘书长关于在秘书处内雇用顾问的准则的报告⁹所载的对顾问和独立订约人的新定义；
2. **关切地注意到**审计委员会的意见, 即审计委员会早先查明在雇用顾问方面的各种缺陷继续存在;¹⁰
3. **重申要求**充分落实大会第 51/226 号决议和 1998 年 12 月 18 日第 53/204 号决议所赞同的审计委员会的各项建议, 并请秘书长通过审计委员会向大会第五十四届会议主要会期会议提出报告；
4. **请**秘书长继续向大会提出关于上一年秘书处雇用顾问情况的年度报告, 包括说明他们的职责；
5. **注意到**行政和预算问题咨询委员会的报告第 15 段所载的关于顾问问题的意见,²并请秘书长确保充分遵循大会第 51/226 号决议第六节第 7 段规定；
6. **重申**秘书长不得使用顾问来执行指派给常设员额的职责, 按照现行规则、大会有关决议并且在联合国内部没有专长人员时方可雇用顾问；
7. **强调**在经常雇用顾问超过一年的领域, 秘书长应于必要时提出设置员额的建议；
8. **强调**顾问一般不应由联合国负担来接受培训；
9. **关切地注意到**有 31% 的订约人只雇自四个会员国, 1996–1997 年期间向他们付出的费用占费用总额的 38%, 并请秘书长在这方面采取纠正措施；
10. **重申**经大会第 51/226 号决议赞同的审计委员会的一项建议内的原则, 即应实现在更加广泛的地域基础上吸引顾问的目标, 办法是除其他外, 制订适当规范并与实质厅处和所有工作地点提出要求单位密切交流；
11. **注意到**秘书长报告⁹内的准则, 但须符合下列规定:
 - (a) 提出要求的干事和审理合同的干事之间职责应予分开；
 - (b) 核可的职权范围应成为合同的一部分；

⁹ 见 A/53/385。

¹⁰ 《大会正式记录, 第五十三届会议, 补编第 5 号》(A/53/5), 第一卷, 第二章。

(c) 顾问和独立订约人的甄选应基于更广泛的地域基础, 并且旅费问题不应扭曲在授予合同方面的地域均衡原则;

(d) 授予合同时, 应在不损害广泛地域分配的前提下实现性别均衡;

(e) 如方案管理员对业绩有不满意的评价时, 人力资源管理厅就是否应授予订约人其他合同, 应有权作出授予合同的最后决定;

12. 请秘书长作为优先事项在整个秘书处内分发订正准则, 以期确保充分遵守;

九

秘书处的组成

1. 关切地注意到截至 1998 年 6 月 30 日有 24 个会员国在联合国秘书处无任职人员, 10 个会员国任职人数不足;¹¹

2. 又关切地注意到 P-2 和 P-3 职等按地域分配的员额数目显著减少, 而在 D-2 和助理秘书长职等的这种员额的数目有所增加;

3. 促请秘书长采取必要措施, 作为优先事项, 在 2000-2001 两年期方案概算范围内处理秘书处员额结构的失衡现象, 同时考虑到由于现职者退休, 到 2002 年将有一百多个按地域分配的主任职等的员额出缺;

4. 请秘书长在提出关于秘书处组成的未来报告时, 不再按照他的报告¹²的附件二中提到的根据主要地区集团来显示工作人员的代表性的既定办法, 而按英文字母顺序列出各个国家;

5. 回顾按照《联合国宪章》第九十七条, 秘书处应由秘书长一人和联合国可能需要的工作人员组成;

¹¹ A/53/375 和 Corr. 1, 第 16 段。

¹² A/53/375 和 Corr. 1。

6. **重申**没有哪一个员额应视为任何会员国或会员国集团专属地盘, 包括在最高职等, 并请秘书长确保作为一般规则, 没有哪一个会员国国民应继承在高级员额的该国国民, 任何国家或国家集团国民不应垄断高级员额;

7. **请**秘书长采取一切必要措施, 按照大会有关决议, 确保在秘书处高级和决策职等, 会员国、尤其是在这些职等无任职人员和任职人数不足的国家特别是其中的发展中国家, 有公平的任职人数, 在关于秘书处的组成的今后所有报告内都包括相关资料;

8. **重申要求**秘书长进一步努力改善秘书处的组成, 确保在所有部门中广泛而平等的地域分配;

9. **注意到**秘书长关于秘书处组成的报告¹³关于按地域分配员额预期出缺的意见, 并请秘书长在填补这些空缺时, 顾及在会员国之中继续存在的任职人数不公平的情况;

10. **促请**所有会员国特别是在秘书处任职人数不足的会员国, 尽力物色合格的候选人, 以便考虑在秘书处任命, 并在这方面请秘书长确保在合格候选人之中, 优先考虑任职人数不足的会员国的候选人;

十

妇女在秘书处的地位

重申其 1990 年 12 月 21 日第 45/248 B 号决议第六节,

又重申第五委员会是妇女在秘书处地位问题上被赋予行政和预算事务责任的适当的大会主要委员会,

1. **决定**所有处理关于妇女在秘书处地位的行政和预算问题的报告应仅由第五委员会审议;

2. **注意到**虽然妇女在秘书处的地位已有所改善, 但是在发展中国家的妇女任职人数尤其是在高级别的妇女任职人数方面进展很慢, 在这方面促请秘书长作更大的努力, 按照

¹³ 同上, 第 102 段。

《联合国宪章》第一百零一条第三款的规定纠正这种情况,并就此向大会第五十五届会议提出报告;

3. 回顾其 1998 年 12 月 9 日第 53/119 号决议,包括重申至迟在 2000 年底实现联合国系统内所有职类,特别是 D-1 及以上职等两性各占半数的目标,但必须充分尊重公平地域分配原则和符合《宪章》第一百零一条的规定,并考虑到一些国家,特别是发展中国家以及经济转型期国家妇女无人任职或任职人数不足的情况;

4. 关切地注意到不同地区的妇女任职人数有不均衡的现象,并请秘书长在力求实现两性各占半数的目标时采取适当的补救行动;

5. 决定应遵照《宪章》第八条和第一百零一条及《工作人员条例和细则》条例 4.3 的规定,谋求至迟在 2000 年底实现 50/50 性别平衡的目标,以便确保在征聘和晋升过程中合格的女性和男性给予同等机会;

十一

工作人员与管理人员的协商

1. 注意到职工代表的意见;⁴

2. 强调需要在与人力资源管理有关的一切问题上进一步改进工作人员与管理人员的协商过程;

3. 重申秘书长需要尽可能使用工作人员细则 108.2 所规定的工作人员与管理人员的协商机制;

4. 请秘书长按照《联合国工作人员条例和细则》第八条及其第 35/213 号决议,考虑到职工代表的意见;

十二

对工作人员细则的修正

回顾其第 52/252 号决议,

1. 请秘书长加快印发大会第 52/252 号决议第 10 段要求的报告;
2. 决定将细则 101.3(c) 改为:

“(c) 考绩报告应按照秘书长颁布的程序, 定期为所有工作人员、包括助理秘书长和以上职等工作人员编制”;

3. 请秘书处出版《工作人员条例和细则》索引;

4. 请秘书长确保在大会核可订正《联合国工作人员条例和细则》或其修正案后, 及时印发。

1999 年 4 月 7 日
第 97 次全体会议