



第五十五届会议

议程项目 116 和 123

审查联合国行政和财政业务效率

人力资源管理

人力资源管理改革、问责制和责任制、人事措施和 政策管理方面的违规行为

行政和预算问题咨询委员会的报告

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长关于人力资源管理改革的报告 (A/55/253)、关于问责制和责任制的报告 (A/55/270) 和关于给联合国带来财政损失的管理方面违规行为的后续报告 (A/54/793)。在审议报告期间, 咨询委员会会晤了秘书长的代表, 他们向委员会提供了其他资料, 并作出了澄清说明。
2. 咨询委员会还收到了秘书长关于人事措施和政策的说明 (A/C.5/54/21), 该报告是应委员会关于 2000—2001 两年期的方案概算的第一次报告¹第 104 段的要求提交的。委员会注意到了该报告内容。

人力资源管理改革 (A/55/253)

3. 咨询委员会满意地注意到人力资源管理改革报告 (A/55/253) 的格式已有改善, 总的说来, 它比以前有关同一议题的报告更加清晰、重点更为突出。秘书长的报告第 80 至第 82 段载列了他拟议进行改革的方式。下文载述了委员会的意见和建议; 但是, 司法问题将在委员会审议联合检查组关于联合国内部司法的报告 (A/55/57 和 Add. 1) 时另文处理。

人力资源规划

4. 如报告附件一第 20 至第 25 段所述, 秘书长业已确定, 部/厅的人力资源行动计划是规划的主要手段。报告提出, 行动计划审查下列人力资源管理构成部分: 现有的空缺、预计出现的空缺、地域分配、性别平衡、工作人员的调动、考绩、

职业发展、培训以及工作人员与管理层之间的关系。主管人力资源管理的助理秘书长会晤每个部和厅的首长，商定今后 12 个月期间每个构成部分的目标，并审查前 12 个月期间的成绩和/或不足。咨询委员会经过了解获悉，人力资源行动计划是在副秘书长或代表团团长一级制订的。委员会注意到附件一第 9 段说明，“在每六个月或中期对进展情况进行审查时，要监测年度计划的目标是否已经实现”。**鉴于方案管理人员对财政、方案和人事事项拥有全面责任，委员会建议，根据经验审查报告/规划期间。**

5. 咨询委员会注意到，第 11(d) 段说明，空缺很多，前所未有，今后五年中每年退休的工作人员将多达 400 人，这种更替率为恢复联合国的能力“带来了机遇”。下文附件一载列了有关空缺情况的资料。已经要求提供其他资料，说明员额已空缺多长时间，并应把这一资料提交给第五委员会。**咨询委员会强调，特别鉴于本组织工作人员的年龄分布状况，在制订和执行人力资源行动计划时，必须优先注重确保全面恢复秘书处的活力，并确保留住年轻的工作人员。**

6. 如报告所述，目前正在建立人力资源管理信息系统，以期得以在全球范围内融合各种人力资源数据。在这方面，咨询委员会要求提供其他资料，说明人力资源管理信息系统与综合管理信息系统（见附件二）之间的联系。**委员会敦促秘书长优先注重全面发展总部和外地的“人力资源管理信息系统，原因是拟议中的多种改革都取决于全系统内的信息传播。**此外，人力资源管理厅目前正处于编制技能申报记录的第二阶段。这一阶段将包括外地特派团的工作人员，预定于 2000 年结束。如秘书长报告附件一第 6 段所述，申报记录旨在作为一种依据，以评析工作人员的现有技能，进而使之与部门要求相匹配，帮助评价人力资源方面的空白，并帮助评估空缺、调动、培训和专门任务的候选人。委员会注意到，在第一阶段中，工作人员自愿填写了一份调查表。咨询委员会在其关于 2000-2001 两年期方案概算的第一次报告第 43 和第 60 段表明，总共约有 15 500 个经常预算员额和预算外员额。秘书长在他的报告第 7 段中表示 5 200 名工作人员填写了调查表。虽然不能拿员额数目与工作人员人数进行直接比较，但上述数字却表明对这项自愿参加活动的响应率相当低。**委员会怀疑，如果以同样方式开展第二阶段工作，所收集资料的完整性是否能得到保证，并建议秘书处考虑采取措施，尽可能提高工作人员的回应率。**

精简规则和程序

7. 如报告第 27 段所述，这方面的目标，是撤销有关过时和多余的规则和程序的文件，精简余下的文件，以便使文件通过电子方式更便于查阅，并提供一致和划一的实施手段。咨询委员会经了解获悉，这一进程的第一阶段涉及整理和取消过时的规则，将在 2001 年年中结束。到 2000 年 12 月 31 日，将可在线通过新的人力资源电子手册查阅到现行规则。第二阶段将涉及精简规则的实质性方面，尚不清楚该阶段的结束日期，原因是需要在共同制度一级开展工作。委员会至少从

1985 年以来就一直要求重视这一问题；² 这一状况似乎只是越来越糟。委员会期望采取具体步骤，以期产生可以确认的成果。

征聘、安置和升级

8. 咨询委员会注意到，如报告附件二第 6 段所述，征聘、安置和升级制度的拟议变革依据一项原则，即方案管理人员既然负责在工作方案中拿出实质成果，那么对于甄选工作人员来完成工作方案这方面，也必须负责作出最后决定。报告第 35 段说明了拟议的新制度的各构成部分。

9. 咨询委员会就附件二第 8 段中有关工作人员将不再参与对候选人的实际甄选这一说法作出澄清说明。在这方面，委员会要求详细逐一说明有关拟议制度的各个步骤，并与现行制度作一比较。（见附件三）。

10. 咨询委员会经了解获悉，为了加快这一进程，征聘工作将在实际产生空缺之前九个月展开。这将适用于可预见的空缺，如由于退休产生的空缺，或根据拟议的管理下调动制度（见下文），对占职位的占用设置了时间限制而产生的空缺。委员会获悉，现已要求各部提前九个月处理由于退休而产生的空缺问题。委员会注意到，提前规划使方案管理人员有更多时间对所有合格的候选人进行筛选，并鉴定其是否合适。

11. 加快进程的其他建议包括，制订职业网络内类似职务空缺通知的通用格式，以及将列于供最后挑选的候选名单、但未获选担任有关职务的合格候选人登记在册，以便可以考虑挑选他们出任其他类似职位。

调动

12. 秘书长在他的报告第二 D 节和附件三中列出了促进工作人员在联合国内部调动的制度。秘书长认为，目标是确立一种管理下的调动方式，但调动应是广义上的调动，包括在联合国各不同职能、部门、职业、工作地点和组织之间的调动。本报告第 41 段载列了旨在实现这一目标的机制。

13. **咨询委员会欢迎秘书长努力促进 P-3 到 D-2 职等工作人员的调动（见秘书长的报告，附件三，第 27 段）。**在执行增加调动的规定时，应适当考虑到制度化记忆和技能传承的重要性，不过不应以此作为妨碍工作人员调动的借口。

14. 咨询委员会提出要求后，得到了有关在工作人员执行特派任务后重新吸纳问题的其他资料。这项资料载于本报告附件四。委员会注意到，如工作人员离开原职的时间不超过两年，则保证他们能够回到其职业网络和工作地点内的职位。如离开原职的时间超过两年，则他们将能通过秘书长的报告附件三第 27 至第 29 段所述的简编进程申请同级调动。**委员会认为，如本组织要求工作人员继续执行特派任务超过两年以上，则应得到像离开原职时间不超过两年一样的保证，因此建议秘书长对这一问题加以审议。**

合同安排

15. 秘书长在其报告附件四第 47 段建议，今后将只给予三种任命：(a) 最长达 6 个月的短期合同，以从事季节性工作，满足短期的需求以及实际受聘合同，从事零星工作，与现有安排相比没有变化；(b) 定期合同，一次最多可延五年；(c) 连续合同，没有离职时间，只要满足本组织对经验、技能和能力的要求，工作令人满意，则服务就可持续下去。如本组织主动提出结束任用，则将在连续合同结束时支付离职补偿金。目前拥有长期任用合同的工作人员现有的合同地位保持不变，但以后不会给予新的长期任用合同；因此，比如说，建议通过国家竞争考试征聘的工作人员和语文工作人员不再得到长期任用合同。委员会注意到报告第 50 段说明，在这个时候，欢迎大会提出意见，特别是关于长期合同问题的意见”。

16. 现有的长期合同与拟议的连续合同之间的差别尚未得到充分解释。因此，咨询委员会要求就此提出其他具体资料（见附件五），并建议分析有关建议对现行任用工作人员的规章制度的影响（见附件六），并提供资料说明过去五年里定期合同所占百分比的情况（见附件七）。

17. 咨询委员会对提供 11 个月的合同做法感到关切，这种合同常常在中断一个月后续延；签发这种合同以满足持续的需求引起了事关预算透明度的严重问题，因为一般临时助理人员经费并不是用于这一目的的。此外，要求个人每 12 个月中断服务一个月，以假装是短期工作人员，这不符合合理的人事管理。**因此，委员会建议，中止为满足持续的需求而采用签发 11 个月合同的做法，并实行严格控制，以防止今后滥用一般临时助理人员经费。**在评论与此相关的一个问题时，委员会在其关于 2000—2001 两年期方案概算的第一次报告第 52 段中表明了它对特定职位使用一般临时助理人员的看法。

服务条件

18. 咨询委员会注意到，附件九第 1 段指出，目前正在世界各地就影响工作人员的工作和调动决定的工作/生活问题进行调查。该报告提到正在研究的一系列问题，例如便利配偶就业、提供妥善的托儿服务以及工作人员在工作地点的保健、安全和福利等问题。关于便利工作人员配偶就业的问题，委员会得知，联合国将审查与一些东道国签署的协定，并将与尚未签署协定的东道国继续谈判。

19. **咨询委员会认为，要想成功实现秘书长报告所制定的目标，必须有一套具有竞争力的服务条件。大会在审议国际公务员制度委员会的提案时应充分考虑到这一点。**

人力资源管理厅的作用

20. 咨询委员会注意到改变人力资源管理厅职能的建议。委员会认为，将实际作业和事务处理工作从人力资源管理厅转给方案管理人员的提议是及时的；委员会促请秘书长尽快执行该提议。

工作人员细则 104.14 的拟议修正案

21. 咨询委员会曾要求提供有关资料，说明载于秘书长报告附件十的工作人员细则 104.14 的拟议修正案在多大程度上是为了执行该报告中的提议，并就工作人员细则拟议修正案第 (i) (一) 段中使用“长期任用”的用语作出澄清。提供给委员会的资料载于下文附件八。

问责制和责任制

22. 咨询委员会注意到秘书长关于问责制和责任制的报告 (A/55/270) 内容。委员会认为，在该报告附件一末尾还应增列第五点，说明可以向一个公正、公平的内部司法行政制度提出申诉。委员会请秘书处提出第五点的案文，并交送第五委员会。

管理方面的违规行为

23. 咨询委员会注意到根据其先前提出的各种关切 (A/53/954) 编写的关于管理方面违规行为的秘书长报告 (A/54/793)。委员会指出，要想使秘书长在其报告中所列的程序最终产生积极影响，就必须建立一个有效运作的司法行政制度并成功执行全面问责制 (见 A/55/270)。

注

¹ 《大会正式记录，第五十四届会议》，补编第 7 号 (A/54/7)。

² 参看《大会正式记录，第四十届会议，补编第 7 号 (A/40/7)，第 72 段。

附件一

关于人事、员额和空缺的管理报告

按预算款次分列，截至 2000 年 6 月 30 日^a

(仅包括经常预算员额)

预算款次	员额数目			工作人员人数			空缺数目				出缺率			
	总数	专业人员	一般事务人员	总数	专业人员	一般事务人员	总数	专业人员	一般事务人员	冻结员额数 ^b	总数	调整数 ^c	专业人员	一般事务人员
1 通盘决策、领导和协调	130	56	74	124	53	71	6	3	3		4.6%	4.6%	5.4%	4.1%
2 大会事务和会议事务	1 856	902	954	1 823	875	948	33	27	6	1	1.8%	1.7%	3.0%	0.6%
3 政治事务	189	104	85	184	99	85	5	5		1	2.6%	2.1%	4.8%	00.0%
4 裁军	47	29	18	46	29	17	1		1	1	2.1%	00.0%	00.0%	5.6%
5 维持和平行动	187	40	147	180	36	144	7	4	3	2	3.7%	2.7%	10.0%	2.0%
6 和平利用外层空间	18	13	5	15	10	5	3	3			16.7%	16.7%	23.1%	00.0%
8 法律事务	139	76	63	136	73	63	3	3			2.2%	2.2%	3.9%	00.0%
9 经济和社会事务	494	266	228	484	260	224	10	6	4	1	2.0%	1.8%	2.3%	1.8%
10 非洲：发展新议程	22	13	9	19	11	8	3	2	1		13.6%	13.6%	15.4%	11.1%
11A 贸易和发展	401	231	170	362	199	163	39	32	7	1	9.7%	9.5%	13.9%	4.1%
12 环境	38	21	17	37	21	16	1		1		2.6%	2.6%	00.0%	5.9%
13 人类住区	66	42	24	64	40	24	2	2			3.0%	3.0%	4.8%	00.0%
14 预防犯罪和刑事司法	24	19	5	24	19	5					00.0%	00.0%	00.0%	00.0%
15 国际药物管制	71	47	24	68	44	24	3	3		1	4.2%	2.8%	6.4%	00.0%
16 非洲经济社会发展	569	221	348	457	151	306	112	70	42		19.7%	19.7%	31.7%	12.1%
17 亚洲及太平洋经济社会发展	468	172	296	428	151	277	40	21	19		8.5%	8.5%	12.2%	6.4%
18 欧洲经济社会发展	196	115	81	185	108	77	11	7	4		5.6%	5.6%	6.1%	4.9%
19 拉丁美洲及加勒比经济社会发展	491	181	310	481	179	302	10	2	8	1	2.0%	1.8%	1.1%	2.6%
20 西亚经济社会发展	266	103	163	237	84	153	29	19	10		10.9%	10.9%	18.4%	6.1%
22 人权	147	95	52	133	83	50	14	12	2	1	9.5%	8.8%	12.6%	3.8%
25 人道主义援助	49	32	17	44	27	17	5	5			10.2%	10.2%	15.6%	00.0%
26 新闻	486	251	235	479	246	233	7	5	2	1	1.4%	1.2%	2.0%	0.9%
27 行政事务	1 555	347	1 208	1 510	318	1 192	45	29	16	7	2.9%	2.4%	8.4%	1.3%
28 内部监督	80	53	27	78	51	27	2	2			2.5%	2.5%	3.8%	00.0%
共计	7 989	3 429	4 560	7 598	3 167	4 431	391	262	129	18	4.9%	4.7%	7.6%	2.8%

^a 工作人员人数加空缺数有时超过员额数；超出部分即为不是百分之百专任的非全时工作人员数。

^b 目前空缺但将来要填补的经常预算员额，该数字列入空缺员额总数。

^c 不包括冻结员额。

附件二

人力资源管理信息系统科与综合管理信息系统间的联系

人力资源管理厅业务司人力资源管理信息系统科提供来自综合管理信息系统以及补充信息系统和来自其他非综管信息系统的信息。来自后者的信息属于综管信息系统本身尚未覆盖或不拟由其覆盖的领域。除其他职责外，该科还负责：

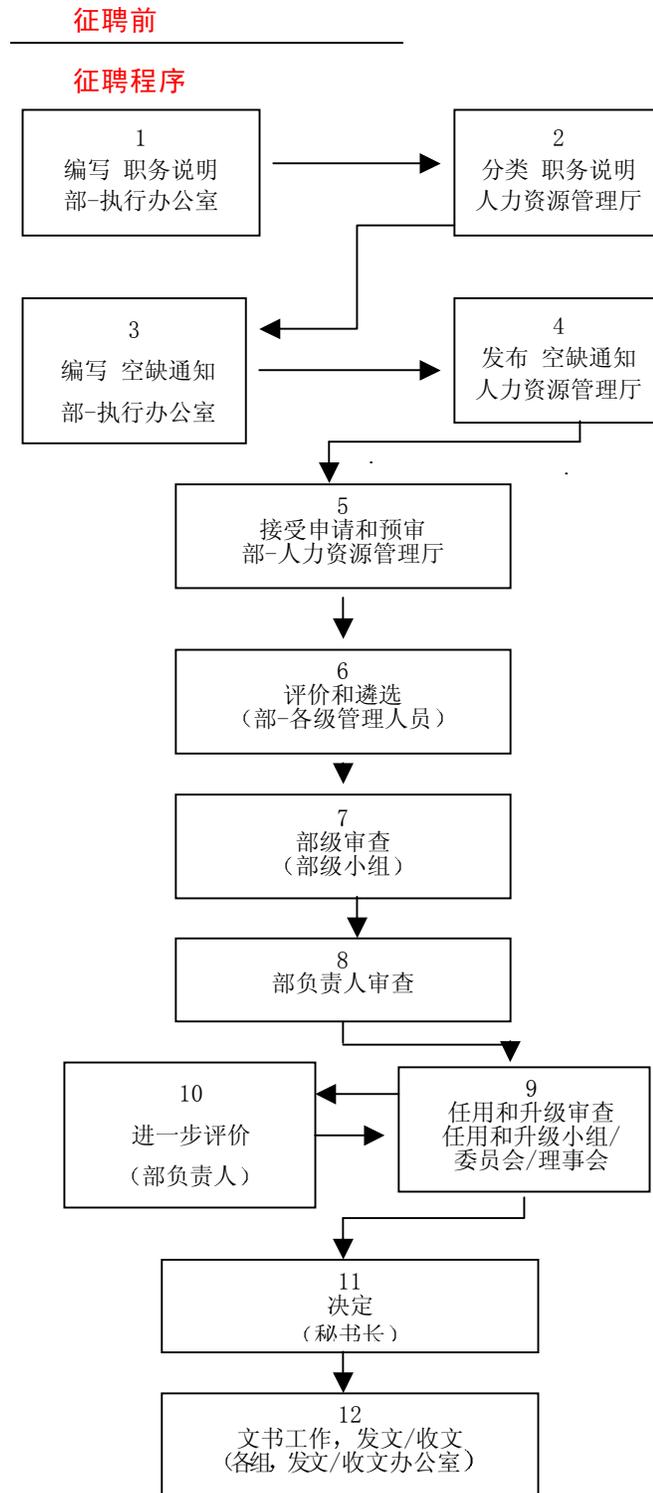
(a) 提供综管信息系统支助（服务台、实施前支助、试验、制订桌上程序、培训和一般用户支助）和 (b) 维持人力资源全球数据；抽取有关统计并编写所需报告。该科使用专门的软件工具来完成这些任务，但这些工具并不构成独立的系统。

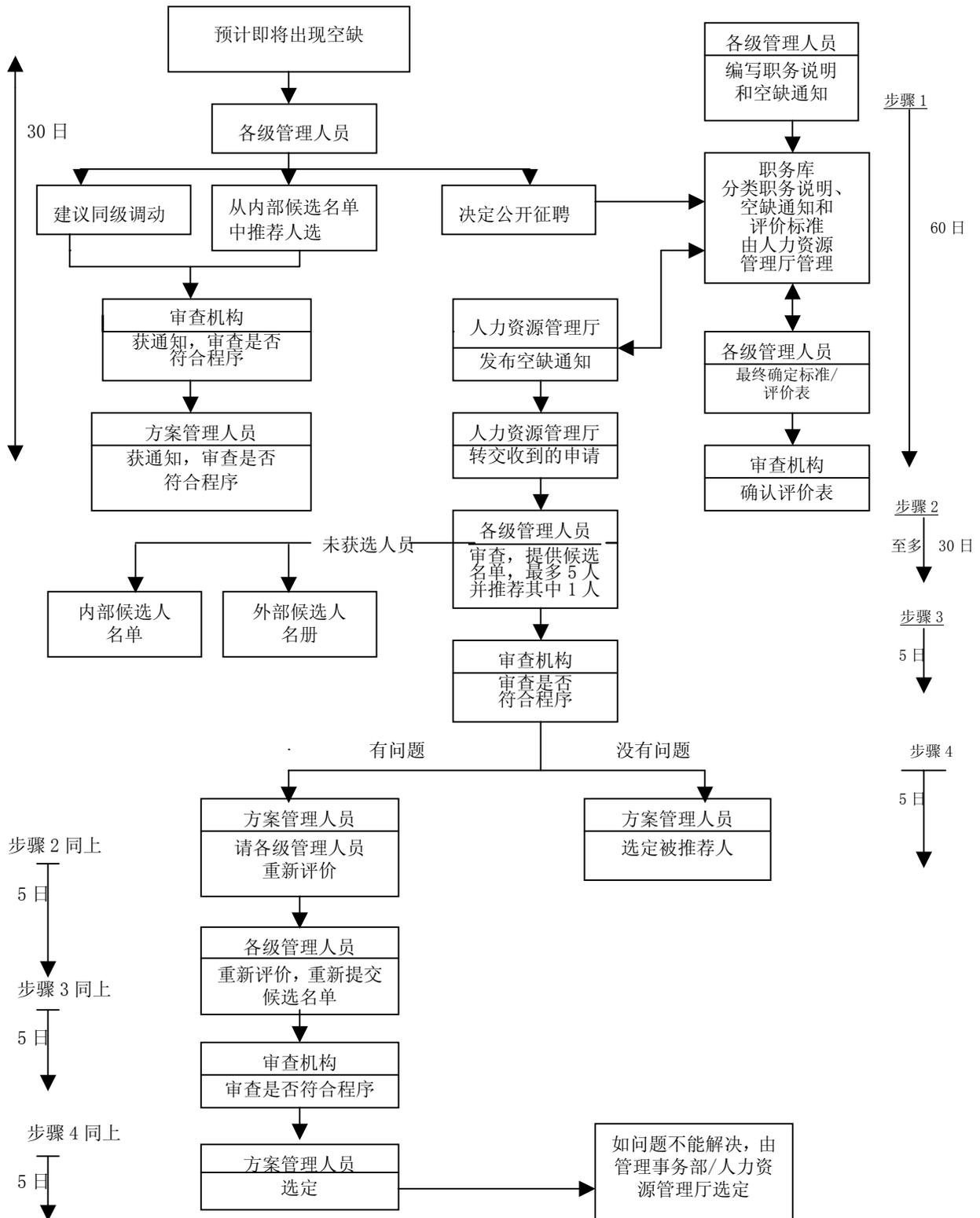
例如，关于顾问的报告目前不能完全由综管信息系统提供，因为该系统尚未覆盖所有办事处和工作地点。同样，综管信息系统目前尚无法提供关于免费提供的人员的报告所列的全部数据。此外，尽管综管信息系统可提供 1994 年之后的人事数据，但有关的财务数据不齐全，总部缺 1996 年之前各期的数据，总部之外各办事处缺更近期的数据。因此，综管信息系统之前的系统（人事系统）所收集的数据仍需维持，以便保存尚未完全列入综管信息系统的工作人员信息，并为全面实施综管信息系统单元五作好准备。一旦综管信息系统单元五于 2001 年完成，应能自动编制列出综管信息系统所有数据的报告。

随着综管信息系统涵盖越来越多的工作地点和人员职类，对综管信息系统之外其他系统的需求将日益减少。

附件三

现行和拟议征聘和安插程序之比较





附件四

重新吸纳从特派任务返回的工作人员

秘书长关于人力资源管理改革的报告（A/55/253）附件三列出一系列机制，以鼓励工作人员到特派团服务并确保外地特派团的人员能得到迅速配备，同时要避免对交付进行中方案所需资源造成不必要的影响。

关于工作人员从特派任务返回：

(a) 对于在外地特派团工作不满一年的工作人员，如其愿意，联合国将保证其回到原职。

(b) 如工作人员的外派时间在两年以内，联合国将保证其回来后可在其职业网络和工作地点恢复工作。

(c) 如外派时间在两年以上，联合国将保证工作人员回来后可通过名册登记程序申请同级调动。该程序将经常提供关于所有预报空缺的资料。

在外地获临时提升的工作人员在该较高职等任满一年后将有资格申请调任该较高职等的其他职位。

无法立即安插到其本职业网络常设职位的工作人员将通过空缺集中管理办法予以安置。

附件五

关于合同的补充资料

A. 长期合同与拟议的连续合同的比较

	长期合同	连续合同
签订合同之前	2 年试用	2-5 年定期合同
终止合同的原因	裁撤职位、裁减工作人员、健康原因或工作表现不佳	在秘书长认为终止合同符合联合国利益时即可终止
解雇离职金	见工作人员细则附件三“解雇赔偿金”第 2 列	见工作人员细则附件三“解雇赔偿金”第 3 和 4 列
裁撤职位和裁减工作人员	与所有其他任用类别的工作人员相比,在适当考虑到相对能力、忠诚和服务年数的情况下,长期工作人员可获优先留用	根据相对能力、忠诚和服务年数决定去留

B. 中止发放长期任用和试用合同

- 大会在其 1994 年 12 月 23 日第 49/222 A 号决议第二节第 5 段中请秘书长维持长期任用和定期任用之间的现行比例,并就定期任用应占的比例向大会提出具体建议。
- 秘书长决定自 1995 年 9 月 15 日起冻结征聘 (ST/SGB/278)。
- 秘书长决定自 1995 年 11 月 13 日起中止发放长期任用和试用合同 (ST/SGB/280)。
- 鉴于会员国对试用期工作人员深表关切,秘书长于 1995 年 12 月 22 日发表一份公报 (ST/SGB/280/Amend. 1),撤销 ST/SGB/280 号文件中关于在征聘初期给予试用合同并就试用转为长期任用进行审查的规定。
- 按照大会第 49/222 A 号决议的要求,秘书长提交了关于终身任用和定期任用之间比例的报告 (A/C. 5/51/34)。秘书长在该报告中提出了可单独或合并采用的三种不同办法,供大会审议。这些办法如下:

(a) 鉴于目前“定期任用”类别中的情况各不相同,结果限制了以广泛和多重目的类别为依据确定的比例的作用,在这种情况下,也许确定出一个适当的终身任用的比例,同时不改变现有的任用类别或条件。为了使该系统合理化,使它

能适应预算拮据的情况，大会也许希望对终身任用的人数规定一个总限额，这个总限额应与预计的联合国的长期资源直接挂钩；

(b) 在不改变现有任用类别的情况下，可对大会 1982 年 12 月 17 日第 37/126 号决议加以说明，明确规定工作人员可被考虑转为终身任用的条件是，工作人员不仅要按目前规定，连续工作满五年且成绩良好，而且其所承担的工作和职责要具有连续性。如果大会作出这样的决定，则终身任用的人数不应超过根据上面分段 (a) 所定的总限额；

(c) 吸取上面 (a) 和 (b) 分段两者之长，可实行一种终身和非终身任用并行的双轨制，使新的任用类别比现有类别更能适应联合国目前和今后的需要。

6. 大会在其 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议中，对会员国的观点作出如下澄清：

(a) 大会在第三.B 节第 19 段请秘书长，尽管有该决议第五节的规定，向或继续向通过竞争性征聘考试的所有工作人员发出试用合同，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；

(b) 大会在该决议第五节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；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；决定其第 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；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。大会在通过决议时意识到在按地域分配的员额中，长期任用的工作人员的比例超过 70%。因此，该决议加强了秘书长关于中止将定期任用转为长期任用的决定。

7. 大会 1999 年 4 月 7 日第 53/221 号决议第五节重申并加强了先前在第 51/226 号决议中提出的要求，内容如下：

(a) 大会在第 21 段请秘书长向或继续向通过竞争性征聘考试的所有工作人员发出试用合同，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；

(b) 大会在第 23 段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。

8. 根据第 55/221 号决议，秘书长继续努力维持长期任用在按地域分配员额中所占 70% 的比例。这就需要继续冻结发放长期任用和试用合同，但征聘国家竞争考试合格者和语文工作人员时不受此限。

附件六

秘书长关于人力资源管理改革的报告^a 提出的各项提议 对工作人员任用方面现有法律框架的影响

A. 源自大会 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议的法律框架

(a) 在第二节第 1 段中，大会确认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。秘书长的报告着重强调，该厅必须成为负责人力资源政策的中央机关和大会在地域分配和性别方面各项授权的监管部门。过去，虽然该厅是负责人力资源政策的机关，但此种政策的实际执行往往得不到保证，因为拟订程序和目标的部分责任由各部厅承担，而它们在实现这些全面目标方面的具体作用却没有明确规定。就人力资源政策的实施而言，如各方案管理人员不适用既定人力资源政策，往往不追究其责任。

秘书长的报告明确显示，秘书长已彻底改变战略。人力资源管理厅已完成与各部厅首长举行的第一轮年度人力资源规划会议。报告附件一已详细说明，在这些会议上，人力资源管理厅与每个厅的首长一起审查人力资源的关键要素，并商定这一年的指标。年底，人力资源管理厅向秘书长报告每个厅达到这些指标的情况。这是为全面实施方案管理人员问责制而采取的前所未有的步骤。这一步骤使该厅能获得关于特定管理人员/部门人力资源方面业绩的具体、量化数据。这个从比较被动的、主观的监测方式，到客观的、量化的监测方式的飞跃，加强了人力资源管理厅。

(b) 在决议第三.B 节第 11 段中，大会请秘书长指示所有方案管理人员立即将所有空缺和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。

这一点将通过部门行动计划得到加强。

(c) 在第三.B 节第 15 和第 16 段中，大会重申，对于 P-1 和 P-2 职等的员额以及语文员额，“只能”通过竞争性考试任用，对于 P-3 职等员额，“通常”应通过竞争性考试任用。工作人员升至 P-3 职等的机会应予以特别注意。

报告完全符合上述要求。

(d) 在第三.B 节第 27 段中，大会请秘书长确保担任维持和平或其他外地任务的人员，服务 12 个月后有资格被考虑填补秘书处的内部空缺。但是大会第 52/219 号决议第四节第 2 段决定，根据第 51/226 号决议第三.B 节第 27 段服务满 12 个月后有资格被考虑填补秘书处内部空缺的人，“应是根据《工作人员细则》100 号编或 300 号编获得任用、在总部或维持和平特派团或其他外地特派团担任维持和平支助帐户员额职位的专业人员以上职类工作人员，”并决定，“这种资格应只限于 P-4 以上职等的出缺员额”。

征聘/升级和调动提议中的一些要素，将扩大允许申请内部空缺者的职类，以增加外地与总部之间的调动（见 A/55/253，附件三）。

(e) 在第三.C 节中，大会回顾了重申达到 50/50 的两性分配目标的以往各项决议，并重申首要考虑是确保效率、才干及忠诚之最高标准，充分尊重公平地域分配的原则。

部门行动计划下所做的工作适用上述各项原则

(f) 在第三.D 节中，大会确认职业发展是有效管理人力资源的不可或缺的部分。

各项提议将促进工作人员的职业发展。

(g) 在第三.D 节第 6 段中，大会请求拟订和实施起职工作人员管理下的调动方案。

P-2 职等工作人员管理下的调动是改革提议的组成部分。

(h) 在第三.D 节第 7 段中，大会重申在增加国际征聘工作人员的调动方面取得实质性进展的重要性。

调动提议将达到这一目标。

(i) 在第三.B 节第 19 段中，大会请秘书长向通过竞争性考试征聘的所有工作人员发出试用合同，并在试用期结束后将其转为长期任用。

如果大会核可合同机制的变动，这一点将受到影响。通过竞争性考试征聘的工作人员将获得定期合同，最长期限为五年，期满后获得连续任用。

B. 大会第 53/221 号决议

(a) 在第二节第 2 段中，大会决定，人力资源管理厅仍应是监测并核可工作人员征聘和安置、解释并执行联合国细则和条例的中央机关。

改革提议实际上将加强该厅的中央监测作用和解释细则的权力。就工作人员的安置而言，有计划的调动制度将增加联合国各级工作人员的职业发展机会。该厅在监测甄选过程方面将起核心作用，并在这一过程中与方案管理员协作。就新的征聘制度而言，甄选决定将由方案管理员作出，实际上也的确应该这样做。但是，在新的制度下，如果中央审查委员会出示证据证明程序和评价不是在公开、公平、合理和文件齐备的方式完成的，则人力资源管理厅和管理部有权中止征聘决定。与现行制度相比，这显然加强了人事厅的作用，因为在现行制度下，人事厅往往只是在管理员已提出建议、审查机构已作出裁决的情况下才参与程序，要支持或反对一项特定建议往往是很困难的。

(b) 在第三节第 5 至第 8 段中，大会强调必须确保工作人员的适当调动，并请求就此提出建议。

这一点已在调动提议中做到。

(c) 在第五节第 4 段中，大会决定提出申请的最后期限应自发布之日起至少两个月的时间。

在提议中这项要求得到了尊重。

(d) 在第五节第 21 段中，大会请求向已通过竞争性考试的工作人员发出试用合同，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。

在第 23 段中，大会请秘书长继续努力执行按地域分配的员额以 70%为限的规定，鼓励秘书长继续作出努力，以期增加定期任用在整个秘书处中所占的比例。

如关于合同机制的提议获得通过，上述规定将受到影响。

(e) 在第十节第 5 段中，大会决定应遵照《联合国宪章》第八条和第一百零一条及工作人员条例 4.3 的规定实现 50/50 性别平衡的目标，以便确保合格的女性和男性在征聘和升级过程中都获得同等机会。[着重号后加]

提议完全符合大会的决定。

(f) 在第十一节第 4 段中，大会请秘书长考虑到职工代表的意见。

秘书长在报告第 4 段中阐述了工作人员一管理当局通过正式的工作人员和管理当局协商委员会就秘书长各项提议的拟订问题进行的协商情况。此外，秘书处向总部广大工作人员、各区域委员会及日内瓦、维也纳和内罗毕的工作人员、以及各维持和平特派团的工作人员开展了前所未有的宣传沟通方案。秘书处设法通过这一宣传战略与所有工作地点的各类工作人员沟通，介绍各项提议，征求他们的意见，并将他们的一些意见纳入我们的提议。关于调动的提议，秘书处各办事处的职工代表绝大多数表示支持，唯一持保留意见的是纽约工作人员委员会代表。世界各地多数工作人员表示，他们对增加调动和获得总部工作地点的职位和机会有兴趣。

C. 大会 1982 年 12 月 17 日第 37/126 号决议

(a) 在第四节第 5 段中，大会决定定期任用的工作人员连续工作满五年而成绩良好者，应尽量合理考虑给予长期任用。1986 年，审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组建议，工作人员在联合国任职满三年者，有资格获得长期任用。大会 1986 年 12 月 19 日第 41/213 号决议^b决定，秘书长应执行专家组提出的建议。

(b) 这些规定的范围和含义，业经大会 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议第五节第 2 和第 3 段改动。大会在这项决议中：

(一) 请秘书长努力执行按地域分配的员额以 70%为限的规定。因此员额转划过程予以冻结，直到百分比降至这一水平为止，

(二) 并决定连续服务满五年并不自动获得长期任用的权利，决定杰出业绩、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。

此外，大会在第 53/221 号决议第五节第 23 段中请秘书长继续努力执行第 51/226 号决议第五节第 2 段，鼓励秘书长继续作出努力，以期增加定期任用在整个秘书处中所占的比例。

(c) 关于合同机制的初步提议完全符合第 37/126 号决议，因为此种提议允许给予连续任用，所谓连续任用，是指最初给予最长五年但不超过五年的定期任用后，即转为“终身任用”。（见秘书长报告附件四第 8 段）

这一制度不是在终身任用与非终身任用之间一种固定比例，它将加速实现报告附件四第 1 段规定的总体目标。

注

^a A/55/253。

^b 《大会正式记录，第四十一届会议，补编第 49 号》(A/41/49)，建议 45。

附件七

定期合同和长期合同所占的百分比

按地域分配的工作人员

年份	长期和试用	百分比	定期	百分比	共计
1980年	1 710	61.3	1 079	38.7	2 789
1985年	1 908	61.5	1 194	38.5	3 102
1990年	1 877	73.3	684	26.7	2 561
1995年	1 918	76.3	597	23.7	2 515
2000年	1 665	69.7	724	30.3	2 389

所有工作人员

年份	长期和试用	百分比	定期	百分比	共计
1996年	7 486	49.3	7 692	50.7	15 178
2000年	6 135	46.4	7 096	53.6	13 231 ^a

^a 截至2000年，外地特派团中的当地工作人员未计入工作人员总数。

附件八

与秘书长关于人力资源管理改革的报告^a 附件五 有关的补充资料

报告附件十载列了工作人员细则 104.14 的订正案文，已提请大会注意。必须进行这一修正，以便设立各中央审查机构。此种机关将成为经改革的征聘、安置、升级和调动制度的组成部分。因此，经订正的工作人员细则 104.14 的施行，对整套人力资源管理改革办法的实施将起至关重要的作用。

(a) 必须进行这一修正，以便设立中央审查机构，履行报告所载提议中列明的各项职能；

(b) 附件十 (a) 段至 (g) 段阐述拟议的联合中央审查机构的设立和组成问题，对关于现有任用和升级委员会的设立和组成问题的现行工作人员细则 104.14 (a) 至 (e) 不作实质性改动。但新案文设法以更容易理解的方式表述这些细则；

(c) 附件十 (h) 段界定了新的中央审查机构在任用和升级问题上的职能：

(一) 此种机构确认适用于所有已公布空缺的候选人的评价标准均属有效。这将确保预先确定标准，不论申请人的个人资格如何。

(二) 在评价后，此种机构确认有关建议是根据预先核可的甄选标准作出的，并符合适用的程序。

(d) 报告 (h) 段的基本新特点是，要求甄选标准在程序之前获得核可。在初期由一个联合机构加以审查，将避免目前在程序结束后进行审查所引起的许多延误，因为在程序结束后要纠正事先没有查明的问题极为困难。

(e) 附件十 (一) 段界定了中央审查机构在长期任用方面的职能。这些职能目前由任用和升级委员会依照工作人员细则 104.14 (f) (一) a 和 b 段履行。只要未就不给予工作人员细则 104.12 (a) 规定的“试用”作出决定，此项职能仍有必要。该细则规定工作人员在试用期满后有权被考虑长期任用。此外，如报告附件四第 7 段所说明，改用新的合同机制不会影响现已获得长期任用的工作人员的合同地位。因此，必须设立一个机制，以便在现已获得长期任用的工作人员一旦业绩不令人满意时，审查根据工作人员条例 9.1 (a) 提出的终止长期任用的提议。

大会已获得关于秘书长就合同安排问题正在考虑的各种提议的资料。但迄今尚未对合同安排作出任何改动。因此，报告附件十所载的工作人员细则 104.14 的修正案草案，允许继续适用长期任用方面的程序。如秘书长今后提议废止长期合同，细则的任何必要改动都将向大会报告。

注

^a A/55/253。