



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

联合检查组关于联合国及其各方案和基金
高级职位的任命的报告

秘书长的说明

秘书长谨向大会各会员国递送他对联合检查组题为“联合国及其各方案和基金高级职位的任命”的报告(JIU/REP/2000/3) (A/55/423)的意见。

秘书长对联检组题为“联合国及其各方案和基金高级职位的任命”的报告的意见

一. 一般意见

1. 秘书长兹按照《联合检查组（联检组）章程》第 11 条，对联合国及其各方案和基金高级职位的任命的报告提出意见。秘书长对这份报告，象他对联检组的所有报告一样，表示欢迎，但应指出，如联检组的报告第 1 至 8 段所表示，联检组已经有几份报告集中讨论过这个主题。

二. 对各项建议的意见

2. 这份报告在设法拟订高级职位的新任命方式时，不应忽略一个事实，就是会员国任命秘书长为本组织的行政首长。为了行使这项职能，必须授予实实在在、不受牵制的决策权力。建议与会员国协商，作为甄选程序的一个必要部分，确有可取之处。但是，旷日持久的协商可能给各项任命造成不必要的耽搁，还有可能使这个问题进一步政治化，就会使这样一个程序变得过分麻烦，并使这项工作不能充分得到所期望的利益。

3. 尽管如此，秘书长还表示决心尽量广泛征求各种意见，确保他任命的人选具有最高超的才能，并确保这种任命，与会员国进行协商，使本组织继续得到益处。

4. 这份报告，对《联合国宪章》第一百条中所述国际公务员制度概念的一些主要信条，似乎表现矛盾的态度。这种态度很明显，例如声称所有副秘书长和助理秘书长的任命都是“政治性的”，因之暗示这些任命既非根据才干，又不透明。至于建议对所有高级工作人员，包括主任职等的工作人员在内，一律给予定期合同，并在其任命和/或续聘时均须与会员国协商，也有缺点。

A. 最高级官员的任命

建议一

“秘书长对副秘书长和助理秘书长级别的职位作出任命之前，应在更广泛的基础上与会员国进行磋商。”

5. 秘书长认为，这项建议暗示要把协商变成制度，势必造成一个旷日持久的过程，除了秘书长通过正常的非正式协商已经取得的意见之外，不一定能得到更多的意见。秘书长在决定副秘书长和助理秘书长级别的任命时，一贯都考虑到资格、才能和经验，并考虑到这些职位需要尽可能广泛的地域分配和性别均衡。

建议二

“大会不妨作出决定，将工作人员条例 4.5 修订如下：

“条例 4.5：

“(a) 对于常务副秘书长，应按照大会 1997 年 12 月 19 日第 52/12 B 号决议 A 节第 2 段多规定的方式任命，其任期应不超过秘书长的任期；

“(b) 主管内部监督事务厅的副秘书长应按照大会 1994 年 7 月 29 日第 48/218 B 号决议第 5 段(b)(二)所规定的方式任命，其任期规定为五年，不得续聘；

“(c) 副秘书长和助理秘书长的初次任期通常最多为五年，可以延长或续聘，但任期总长度不得超过十年；

“(d) 其他工作人员应按照秘书长规定的现行条例中的条件，获得终身聘用或临时聘用；

“(e) 秘书长应规定哪些工作人员有资格获得终身聘用。给予或确认终身聘用所需的试用期通常不超过两年，但在个别情况下，秘书长可能延长试用期，但延长的时间不得超过一年。”

6. 这项建议对工作人员条例 4.5 提出广泛的修订，与大会一再嘱咐简化《工作人员条例和细则》的指示似乎完全相反。

7. 其实没有必要明确提到大会第 52/12 B 号决议和第 48/218 B 号决议所载关于常务副秘书长、副秘书长和助理秘书长的任命的具体规定，因为这些决议显然是独立的，并在这方面限制秘书长的权力。

8. 关于上面对条例 4.5 提出的修正案(c)项，秘书长注意到大会 1990 年 12 月 21 日第 45/239 A 号决议第一节第 7 段的规定。在该段中，大会请秘书长通常不将副秘书长和助理秘书长的服务期间延长至十年以上。按照这项建议的所有各点，工作人员条例 4.5 (a)项将需修订如下：

“助理秘书长和以上职等官员的初次任期通常最多五年，可以延长或续聘。此种任命在同一职等的总共任期通常不得超过十年。”

9. 关于(d)项，秘书长通知联检组，他目前正在审查秘书处现有的合同安排。这项审查包括与本组织的全体工作人员和会员国进行全面讨论。有关问题的初步概览载于秘书长提交大会关于人力资源改革的报告(A/55/253 和 Corr. 1)，其中并表示秘书长打算继续进行讨论，然后向大会提出建议。

建议三

“秘书长应事先通知各会员国有关副秘书长和助理秘书长职位空缺情况以及这些职位的责任要求和对候选人的资格要求。”

10. 每个部、厅、处的组织结构和任务的详细说明，包括每个组织单位首长的职责，均载于秘书长的个别公报，可供各会员国查阅。如同上面所述，秘书长在审查助理秘书长和副秘书长职位的候选人时，把许多因素和专业意见都考虑在内，包括地域分配和性别考虑，以及这一职等所应具备的个人技能、才干和代表资格。此外，在通知各会员国有关副秘书长和助理秘书长职位空缺情况方面，秘书长是按照大会 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议第二节第 5 段办理，其中规定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”。

B. 主任 (D-2) 级职位的任命

建议四

“大会不妨决定，D-2 级职位的任命办法应规定如下：

“(a) 在挑选不论是内部还是外部的候选人时，应强调挑选那些在下列方面突出的人选：有进取精神，并表现出了管理方面的专长和领导能力（例如战略远见；人际关系；创造性分析能力和概念性思维能力；适应性和灵活性）；”

11. 建议修改措辞，以符合业经整个秘书处工作人员和管理人员共同参与的一个进程所拟订的管理能力定义。由此拟订的管理能力定义如下：领导能力、远见、授权他人、建立信任、管理业绩和作出判断/决策。为求一致起见，最好保持这些用语，不要引进新的一套能力规定。

“(b) 新招聘的 D-2 级人员或被选作担任这一级别职位拥有定期合同的人员，其最初的合同期应不超过五年；”

12. 内部工作人员如申请并被选拔担任 D-2 级别职位，保留他们在被选拔担任 D-2 职位时的合同身份。对于外部候选人，所有这种任命一般都是采用一年或两年定期任用的方式。秘书处给予的定期合同通常不超过两年或三年。

“(c) 在担任 D-2 级职位人员的最初合同到期之前，应至少提前六个月在内部和外部公布这一职位；

“(d) 应准许担任这一职位的人…申请这一职位，其在担任这一职位期间的考绩报告应与其职位申请一并提交。”

13. 工作人员任用期间延长与否，是根据其业绩来评判。

建议五

“秘书长在其关于秘书处组成的报告中，应提供关于他对 D-2 级职位作出任命的情况，并标明有关人员的国籍、性别和给予的合同类型（新合同或续聘合同）。”

14. 除 D-2 级人员专用合同类型的资料外，所要求的所有其他资料均已载于秘书处组成的报告中（见 A/55/427，附件，表 1）。该文件也载有所有各类工作人员订约任用人数的百分比的资料。目前已经提供许多详细的资料，有鉴于此，汇报此类情况究竟有无更大的价值，值得怀疑。

C. 高级职位的地域分配**建议六**

“大会不妨提请秘书长注意，许多会员国尤其是发展中国家担任高级职位的人数仍然不够，并请他采取措施改进这种情况。大会不妨请秘书长在其提交大会第五十六届会议关于秘书处组成的报告内向大会说明这些措施。”

15. 秘书长充分了解需要确保高级决策阶层反映尽量广泛的地域分配情况。在甄选这一级别的官员时，秘书长认为这些考虑因素极其重要。就 D-2 级别的任命而言，秘书长的高级审查小组审查各部推荐的人选，以确保充分考虑到地域分配和性别均衡以及《宪章》中有关忠诚和业绩的规定。上面说过，在副秘书长和助理秘书长两级，地域分配问题是最关切的事项。这两级职位的地域分配情况的一切统计资料都在关于秘书处组成的报告中一年一度向大会汇报。

建议七

“秘书长应特别注意大会一再表示：任何职位，包括高级职位，都不得视为任何会员国或国家集体的专有职位。”

16. 秘书长充分了解大会的有关决议，也不将任何职位视为任何会员国或国家集团的专有职位。

D. 妇女任职情况**建议八**

“大会不妨提请秘书长注意有必要：

“(a) 改善副秘书长和助理秘书长职位上的男女比例；

“(b) 尤其重视挑选更多来自发展中国家以及经济转型国家的妇女担任高级职位。”

17. 秘书长决心改善本组织决策阶层的男女比例，他指派几位妇女担任秘书处大组织单位的首长，就是这个决心的表现。他最近任命来自经济转型国家和发展中国家的若干妇女担任高级职位，就是这个趋势的延续。他将继续作出这样的任命，并继续在其关于秘书处组成和妇女在秘书处任职情况的报告中汇报所获进展。此外，秘书长欢迎联检组提出具体建议说明可以采取何种广泛措施改善妇女担任高级职位的比例。

E. 特别代表、特使和有关职位的任命

建议九

“秘书长应作出更为持续的努力，以便：

“(a) 实行在尽可能广泛的地域基础上挑选人员担任特别代表、特使和有关职位的原则；

“(b) 同时确保这些官员在各地理区域内有更广泛的分配；

“(c) 改善这些职位上的男女比例。”

18. 在特别代表、特使和有关职位的任命方面，秘书长谨指出：这些任命和这些官员所领导的特派团具有特别敏感和政治性质。秘书长已经注意到并赞同联合国和平行动问题小组在这方面的建议（A/55/305 - S/2000/809），就是秘书长应按照公平的地域分布和男女比例以及会员国提出的资料，着手编制一份综合名单，列出秘书长代表和特别代表等的可能人选，以此作为第一步，将选定特派团领导的方法系统化。为此目的，秘书长已经成立一个高级人员任命小组，来监督这个甄选程序的改进情况。

F. 联合国秘书处高级官员的考绩

建议十

“大会不妨请秘书长每两年向其报告将考绩制度适用于高级官员的情况。”

19. 绩效考核制度（考绩制度）适用于全体工作人员，包括直接向秘书长负责的工作人员（ST/SGB/1999/18）。自2000年2月起，秘书长制定了一个新的工具，要求各部首长明白开列他们所要达到的目标和结果。这个工具，称为方案管理计划，列明该部首长将对本组织作出的贡献，连同每个目标可以衡量的成绩指标。按照中期计划所规定，这些目标已经与会员国授予的任务挂钩。各部首长还开列他们在人力和财政资源管理方面的目标，成就指标和改进产量的目标。

20. 秘书长一直与各部首长会商，审查未来一年的计划和拟议目标。在今后各年度，审查范围也将包括上一年度的成就。审查工作将拿实际成绩与在前一年制定

的成绩指标比较，并集中研讨用何方法查明成功或失败的原因，以便从成功方面得到益处，并在必要时考虑需要采取的任何补救行动。

21. 这个管理工具的好处是，秘书长正在利用这份文件作为一种活的手段，来审查工作的进展情况，藉此追究最高级管理人员对本身行动的责任，并在他们需要支持和指导的时候帮助他们。这样，秘书长已经在本组织最高管理阶层建立问责制度。

22. 至于其他高级职位，秘书长充分准备每两年向大会报告考绩制度适用于高级官员的情况，作为整个业绩管理办法（包括考绩制度在内）实施情况汇报工作的一部分。全面追究管理人员对这个办法所有各方面的责任，包括工作规划、经常监测业绩、反馈和工作人员的发展，是人力资源改革工作的关键因素。

G. 联合国各方案和基金的高级职位的任命

建议十一

“大会不妨吁请联合国各方案和基金的行政首脑更多地注意在尽可能广泛的地域基础上招聘高级职位的工作人员。”

23. 秘书长支持这项建议。