



大 会

Distr.: General
26 September 2000
Chinese
Original: English

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

联合国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交联合检查组题为“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)。

联合国及其各方案和基金高级职位的任命

联合 检 查 组

爱德华·库德里亚切夫

编 写



日内瓦
2000

目 录

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
简 称	4	
内容提要：目的、结论和建议	5	
一、导 言	1 - 8	10
二、联合国秘书处的高级职位：统计和趋势	9 - 28	11
A. 概 述	9 - 14	11
B. 统计概况	15 - 28	12
1. 发展中国家的代表性	24 - 26	14
2. 妇女的代表性	27 - 28	15
三、联合国高级职位任命方面的政策、程序和做法	29 - 82	15
A. 总 论	29 - 30	15
B. 高级职位的任命	31 - 41	16
1. 常务副秘书长和主管监督厅的副秘书长 的任命	31 - 32	16
2. 副秘书长和秘书长助理的任命	33 - 41	16
C. D-2 级职位的任命	42 - 57	18
D. D-1 级职位的任命	58 - 68	21
E. 特别代表、特使和有关职位	69 - 74	24
F. 对高级人员的考评	75 - 82	25
四、联合国各主要方案和基金高级职位任命方面的 政策、程序和做法	83 - 111	30
A. 开发计划署	83 - 89	30
B. 儿童基金会	90 - 94	31
C. 人口基金	95 - 97	33
D. 难民署	98 - 102	33
E. 人类住区中心	103	35
F. 环境署	104 - 105	35
G. 粮食计划署	106 - 109	35
注	36	

简 称

ABSP	高咨委	高级职位咨询委员会
ACABQ	行预咨委	行政和预算问题咨询委员会
ACC	行政协调委员会	行政协调委员会
APB	任用及升级委员会	任用及升级委员会
APC	任用及升级分设委员会	任用及升级分设委员会
APPB	任命、升迁和派任委员会	任命、升迁和派任委员会
ASG	助理秘书长	助理秘书长
DESA	经社事务部	经济及社会事务部
DSG	副秘书长	副秘书长
EOD	上任日期	上任日期
EOSG	秘书长办公厅	秘书长办公厅
FAO	粮农组织	联合国粮食及农业组织
HRS	人力资源处	人力资源处
ICC	计算中心	国际计算中心
ICSC	国际公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
JCGP	政策问题联合咨询小组	政策问题联合咨询小组
JIU	联检组	联合检查组
OCSS	会议支助厅	会议和支助事务厅
OHRM	人管厅	人力资源管理厅
OLOS	监督厅	内部监督事务厅
OLA	法律厅	法律事务厅
OPPBA	方案规划、预算和帐目厅	方案规划、预算和帐目厅
PAS	考绩制度	考绩制度
SRG	高级审查小组	高级审查小组
SSRC	高级工作人员审查委员会	高级工作人员审查委员会
UNAT	行政法庭	联合国行政法庭
UNCHS	人类住区中心	联合国人类住区(生境)中心
UNCTAD	贸发会议	联合国贸易和发展会议
UNDCP	麻醉品方案	联合国麻醉品控制方案
UNDP	开发计划署	联合国开发计划署
UNEP	环境署	联合国环境规划署
UNESCO	教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
UNFCCC	气候变化公约	联合国气候变化框架公约
UNFPA	人口基金	联合国人口基金
UNHCR	人权高级专员	联合国人权事务高级专员
USG	副秘书长	副秘书长
WFP	粮食计划署	世界粮食计划署
WGUNS	加强联合国系统不限成员名额高级别工作组	加强联合国系统不限成员名额高级别工作组

内容提要：目的、结论和建议

目的

提出措施建议，以期在下列几方面实现改进：(a) 挑选最佳合格人选；(b) 招聘方面的透明度；(c) 高级职位的地域分配；(d) 简化有关的政策和程序。

《联合国宪章》第 101 条第 1 款规定：“办事人员由秘书长依大会所订章程委派之。”大会在 1999 年 4 月 23 日第 53/221 号决议第 1 节第 3 段中强调，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。

A. 高级人员的任命

秘书处高级职位的任命具有十分重要的意义，并且属于秘书长的酌情裁定权范围。¹ 对于这些职位，没有实行任何标准的招聘或晋升程序。

秘书长报告说，对于高级职位的任命，每当必要时他便与 1997 年设立的非正式独立顾问小组磋商。² 后来，秘书长表示了如下决心：(a) 为了确保他所任命的人选具有最高水平的能力，他将征求尽可能广泛的意见；(b) 为此他将继续与会员国就这些事项进行磋商。³ 然而，与会员国磋商的范围需要扩大。

建议一

秘书长在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(见第 33—40 段)。

现行的《工作人员条例》规定：“副秘书长和助理秘书长的任期通常应为五年，期满可以延长或续聘。”⁴ 这项一般性规定并不包括任命常务副秘书长和主管监督厅的副秘书长时所用的方式，也没有具体规定高级职位任期最长是多少。

建 议 二

大会不妨作出决定，将《工作人员条例》第 4 条第 5 款修订如下：

“条例 4.5:

- “(a) 对于常务副秘书长，应按照大会 1997 年 12 月 17 日第 52/12 B 号决议 A 节第 2 段所规定的方式任命，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要的试用期通常不超过两年，但在个别情况下，秘书长可延长试用期，但延长的时间不得超过一年。”(见第 32-35 段和第 41 段)。

到目前为止，没有公布任何高级职位的空缺，也没有确立有关的职位说明。在这方面，如果能够提高透明度，将会扩大候选人的范围，因而将有助于秘书长在填补任何具体职位时找到最佳人选。

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(见第 41 段)。

B. D-2 级职位的任命

D-2 级职位任命的重要性怎么强调都不为过。担任这些职位的人基本上是各司的司长，往往担负着管理几十名其他管理人员的责任。他们通常需具备广泛的能力，需要在跨文化的环境中对各种各样的专家行使有效的领导作用。如果不对这

一级别官员的任命政策和方式以及挑选标准进行审查，联合国秘书处的管理气氛则不会得到改善。

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)；
- (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；
- (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 6 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与其他候选人在相同的基础上申请这一职位，其在担任这一职位期间的工作成绩评语报告应与其职位申请一并提交(第 42-44 段)。

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)(见第 45 段)。

C. 高级职位的地域代表性

许多会员国，尤其是发展中国家，在高级职位上的代表性远远不够。而且，在发展中国家内部，这些职位的地域分配也依然存在着不平衡。

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在高级职位上的代表性依然不够的情况，并请他采取措施以改变这种情况。大会还不妨请秘书长在向大会第五十六届会议提交其关于秘书处组成情况的报告时介绍这些措施的情况(见第 18-26 段)。大会在通过的关于人力资源管理问题上的一系列决议中都强调，任何职位，包括高级职位，都不得视为任何会员国或国家集团的专有职位。然而这种做法还是继续存在着。

建议 七

秘书长应特别注意大会一再表示的如下意见：即任何职位，包括高级职位，都不得视为任何会员国或国家集团的专有职位(见第 36 段)。

D. 妇女的代表性

尽管在过去十年里，秘书处高级职位上的男女比例有所改善，但妇女担任副秘书长和助理秘书长的人数依然很少(1999 年为 12.5%)。在任命发展中国家和经济转型国家的妇女担任高级和决策职位方面，进展依然缓慢。

建议 八

大会不妨提请秘书长注意如下必要性：

- (a) 改善副秘书长和助理秘书长职位上的男女比例；
- (b) 尤其重视挑选更多的来自发展中国家以及经济转型国家的妇女担任高级职位(见第 27-28 段)。

E. 特别代表、特使和有关职位的任命

现有资料表明，大会第 47/120 号决议第 3 节第 2 段所建议的“在尽可能广泛的地域基础上”挑选官员担任特别代表、特使和有关职位的原则依然实行得不够。而且，担任这些职位的人中只有两名妇女(3.3%)。

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) 同时确保这些官员具有更广泛的地域代表性；
- (c) 改善这些职位上的男女比例(见第 69-74 段)。

F. 对联合国秘书处高级官员的评估

1996 年开始实行的考绩制度(PAS)目的是对包括副秘书长在内的所有工作人员的工作成绩进行评估，但这一制度并没有对高级工作人员普遍实行。截至 1999 年年底，只有一名副秘书长和一名助理秘书长得到评估。许多司长和处长一级的工作人员并没有得到评估。在大会第 53/221 号决议第六节第 1 段中，大会请秘书长确保考绩制度适用于《联合国宪章》第 97 条所指的所有工作人员。

建议十

大会不妨请秘书长每隔两年向其报告将考绩制度适用于高级官员的情况(见第 73-82 段)。

G. 联合国各方案和基金的高级职位的任命

在联合国各方案和基金中，高级职位的地域分配不均衡。在这方面，秘书长曾指出，根据《联合国宪章》第 101 条第 3 款而产生的关于招聘工作人员的原则应适用于在任用事项上具有特别地位的各附属方案、基金和机构的秘书处所有工作人员。

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(见第 111 段)。

一、导言

1. 秘书长曾强调高级职位的任命所具有的重要意义，他说：“秘书长如何任命高级官员对本组织的业绩至为重要。秘书长必须兼顾确保高业绩标准所需的专业、管理和领导能力；就对本组织的效率和业绩产生的影响而言，秘书长的职责中少有比作出这种高级任命更为重大者。”⁵

2. 会员国在最近的发言中越来越多地提到必须确保联合国高级官员在业绩上具有高水准，有关招聘程序必须透明，必须更加一致地执行高级职位的公平地域分配原则，必须实现更好的男女比例。大会在过去几年里所通过的若干决议反映了这些关注。

3. 另外，1996年，加强联合国系统不限成员名额高级别工作组除其他外曾建议，“有关机构应该要求外部和内部监督机制极早地注意……高级职位任命方面的做法和程序。”⁶

4. 内部监督事务厅(监督厅)认为，对高级职位的任命，由内部监督机构来监督是不适合的，由一个外部监督机构来做这项工作更为适当。⁷ 在1998年4月发给联检组的正式信函中，主管监督厅的副秘书长正式提议由联检组就此问题编写一份报告。

5. 鉴于以上关注和建议，联检组决定编写一份提交大会的报告，题为“联合国、其各方案和基金的高级职位任命”。

6. 本报告分为四章。第一章“导言”涉及报告的背景和范围以及编写报告所用的方法。第二章根据统计资料审议了在高级职位任命方面的总趋势、高级职位的地域分配以及妇女在高级职位的代表性等问题。第三章和第四章审查了联合国秘书处和联合国各主要方案和基金高级职位任命方面的政策、程序和做法。

7. 本报告的编写经过了以下几个过程：

- 审查秘书长向大会提交的与人事有关的报告；
- 分析联合国与高级职位任命有关的政策；
- 与会员国代表以及秘书处处理或负责高级职位的招聘和晋升的官员进行交谈；
- 审查高级审查小组D-2级职位任命方面的档案和任用及升迁委员会过去四年D-1级职位任命的档案。

8. 检查专员向与他进行过讨论的所有的人表示感谢，感谢他们给予真诚和建设性的合作，感谢他们与他分享有关的资料和想法。他希望他们为之做过贡献的这份报告将会有助于会员国和秘书长有用，有助于他们改革本组织人力资源管理和提高其效能和效率的工作。

二、联合国秘书处的高级职位：统计和趋势

A. 概 述

9. 联合国的高级职位历来被认为包括下列几方面的职位：联合国各主要方案和基金的(例如开发计划署、人口基金、儿童基金、粮食计划署、难民署、人类住区中心、环境署)的行政首脑、副秘书长和助理秘书长级别的各部和厅的首脑、司长级干事(D-2)以及那些为秘书长担任外交职能或“特别代表”职能的官员。目前，这些高级职位还包括常务副秘书长，其级别与主要专门机构以及联合国各主要方案和基金的行政首脑的级别相同，另外自大会通过 45/239A 号决议以来，还包括特等干事(D-1)级别的官员。

10. 上述官员担负着如下责任：实施联合国所有工作方案，有效地使用其预算，确保其分管的国际公务员的素质、领导和士气。这些是十分重要的职能。

11. 联合国的正式文件并没有就高级职位问题提供一切必要的资料，因此会员国无法全面地了解这方面的情况并跟踪有关的趋势。因此，在其第 51/226 号决议第三节 B 小节第 3 段中，大会请秘书长在其今后提交的关于秘书处组成的报告中提供各会员国担任秘书处高级和决策级别职位的情况。然而，在其关于秘书处组成情况的最新的报告中，这方面的资料依然不全面。例如，在介绍预算外职位的总体数字时，报告既没有指出由预算外资源资助的高级职位的类别，也没有指出其总数，更没有提供这些官员的地域分配。

12. 行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)对于秘书处的高级职位问题一再表示特别的关注。行预咨委会曾请秘书长提供 1987 年和 1997 年联合国以及其各项基金和方案助理秘书长和副秘书长级职位的人数资料。在其关于 1998-1999 两年期方案预算草案的第二份报告中，行预咨委会请秘书长：(a) 在 1998 年年初提

供关于级别结构的报告；(b) 对每一级别职位人数以及相应的组织结构提供必要的分析和理由说明。⁹

13. 对于高级管理结构，加强联合国系统不限成员名额高级别工作组说，本组织应该具有清晰的金字塔形结构，为此他提议秘书长应该审查副秘书长、秘书长特别代表以及助理秘书长的职责和人数，并加以精简，隶属关系和决策关系应该更加透明。¹⁰

14. 到目前为止，行预咨委会的请求只得到部分的遵守。高级别工作组的上述建议至今无人理睬。

B. 统计概况

15. 在关于 1998-1999 两年期方案预算草案的第二份报告中，行预咨委会注意到副秘书长和助理秘书长职位出现增加的趋势，而与此同时，低级职位正在减少，这就扭曲了“金字塔形”结构。¹¹

16. 关于秘书处组成情况的最近报告表明，在 1995-1999 年期间，需遵守地域分配原则的工作人员总数正逐步递减，由 1995 年的 2,499 减少到 1998 年 2,384, 1999 年略有增加(2395)。¹² 从 1995 年起一直到 1997 年，高级职位官员的人数不断下降。在这一时期，D-1 级以上官员总人数从 331 减少到 308；D-2 级以上总人数由 106 减少到 95；助理秘书长和副秘书长级人数从 37 减少到 32。后来由于所有这些类别的职位数目的增加，到 1999 年，D-1 级以上职位数量增加到 315,D-2 级以上职位数增加到 108，助理秘书长和副秘书长增加到 40。

17. 由于大会于 1999 年 4 月 23 日通过了第 53/221 号决议，以主要集团为单位来表示工作人员代表性的做法被停止，代之以按国家来提供这些资料。然而本专员认为，在审议 1999 年的国别统计数字之前，对 1995-1998 年期间按区域集团列出的高级职位分布情况的演变作一简要分析，还是有用的。

18. 表一所提供的资料表明，截至 1998 年 6 月 30 日，占有高级职位(D-1 以上)数量最多的集团是西欧国家(82 个，其中包括 10 个副秘书长和助理秘书长级别的职位)。名列第二的是北美和加勒比地区(64 个，包括四个副秘书长和助理秘书长)，其次是非洲(58 个，包括 5 个副秘书长和助理秘书长)；亚洲及太平洋(50 个，

包括 10 个副秘书长和助理秘书长); 拉丁美洲(27 个, 包括 8 个副秘书长和助理秘书长职位); 中东(18 个, 包括 1 个副秘书长); 东欧(13 个, 包括 1 个副秘书长)。

19. 1998 年与 1995 年相比, 北美和加勒比国家国民所占据的高级职位数量增加了 3 个, 拉丁美洲增加了 1 个, 亚洲及太平洋没有变化(50 个职位)。在同一时期, 非洲地区丢掉了 9 个职位, 中东丢掉了 7 个, 东欧丢掉了 6 个, 西欧丢掉了 1 个。

表 1: 按地区和级别列出的根据地域分配原则
任命的高级职位人数
(1995 年 6 月 30 日至 1998 年 6 月 30 日)

	副秘书长				助理秘书长				D-2				D-1				合 计			
	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98
非 洲	2	3	2	2	4	3	5	3	12	12	10	14	49	48	45	39	67	66	63	58
亚 洲 及 太 平 洋	4	5	5	7	2	2		3	7	8	8	11	37	34	30	29	50	49	43	50
东 欧	1	1	1	1		1			6	5	3	2	12	11	10	10	19	18	14	13
西 欧	7	6	6	8	1	2	2	2	23	22	21	20	52	57	55	52	83	87	84	82
拉丁美洲	2	3	2	3	3	3	2	5	5	3	4	3	16	16	17	16	26	25	25	27
中 东	1	1		1	3	3	2		3	4	3	3	18	14	13	14	25	22	18	18
北美及 加 勒 比	3	2	2	2	1	1	3	2	16	17	14	11	41	42	42	49	61	62	61	64
其 他*												1	2	1	1		2	1	1	1
合 计	20	21	18	24	14	15	14	15	72	71	63	65	227	223	214	209	333	330	309	313

* 瑞士

资料来源: A/53/375, 附件, 表 12, 第 86-89 页。

20. 关于秘书处组成情况的 1999 年报告含有按国籍列出的 1999 年高级职位分配情况的统计资料。对这些资料进行分析之后可以得出如下一些结论。

21. 高级职位在各国之间的分配情况表明, 存在着巨大的差别。18 个会员国(不到联合国会员国总数的 10%)的国民占据了总共 316 个高级职位中的 182 个, 或占据 57.6%(1999 年这些国家每一个都占据着 5 个以上高级职位)。另外 70 个会员国的国民占据着 134 个高级职位或高级职位总数的 42.4%。剩下的 97 个会员国,

占联合国会员国总数的一半以上，属于第三类国家，即没有担任高级职位的国家。

22. 将 1999 年的数字与 1995 年的数字进行比较是很有意义的，在 1995 年，18 个会员国中每一个会员国都占据着 5 个以上高级职位，共占据着 331 个高级职位总数中的 188 个，或 56.8%。因此可以得出结论，即高级职位的地域分配在过去 5 年里是相当稳定的。但这种稳定很难被认为具有积极意义。

23. 秘书长指出，人力资源管理厅为扩大候选人的范围，加强了原先作出的努力：

- 将 D-1 和 D-2 级职位的空缺在内部和外部一并进行公布；
- 在因特网上公布职位空缺(这导致世界各地的申请者人数急剧增加)；
- 请没有高级职位的国家提请潜在的候选人注意职位空缺公告；
- 人力资源管理厅和各方案经理寻找高级职位的候选人。

上述措施满足了本组织填补人员的需要，查明了一些候选人，并吸引他们申请高级职位和决策级别的职位。¹³

1. 发展中国家的代表性

24. 截至 1999 年 7 月 30 日，发展中国家的国民占据着 151 个高级职位(占按地域分配的高级职位总数的 47.9%)，其中在副秘书长和助理秘书长级有 23 个职位 (57.5%)。相比之下，在 1995 年，发展中国家在高级职位总数中所占的比例是 47.7(158 个职位)，而在助理秘书长和副秘书长一级占 55.9%(19 个职位)。¹⁴ 应该指出，高级职位在发展中国家地域集团之间的分配是很不均衡的。

25. 截至 1999 年 6 月 30 日，97 个国家没有占据按地域分配任命的任何高级职位。这 97 个会员国绝大部分是发展中国家以及经济处在转型期的国家。

26. 为了缩小这种巨大差别，还需要作出额外的努力，包括由人力资源管理厅和各方案经理开展搜寻候选人的工作。对尚未在联合国秘书处担任按地域分配原则任命的高级职位的国家，对其候选人应给予特别的考虑，当然需要同时确保获得最高水准的效率、能力和忠诚。

2. 妇女的代表性

27. 秘书长为改善高级职位上的男女平衡，继续采取了措施。从 1995 年 7 月 1 日到 1999 年 6 月 30 日，担任 D-1 级以上职位的妇女人数从 57 个增加到 92 个，或者说增加了 61.4%。在 1989-1999 年这段时期，担任按地域分配原则任命的 D-1 级以上职位的女性工作人员人数从 15 个(6.4%)增加到 71 个(34.3%)；在 D-2 级以上，从 7 个(8.2%)增加到 16 个(23.2%)；在助理秘书长一级，从 0 个增加到 3 个(17.6%)。1999 年担任副秘书长一级职位的妇女人数与 1989 年的人数相同：两个。¹⁵ 在 1999 年，在总共 40 个助理秘书长一级以上职位中，妇女仅占了 5 个，或 12.5%。¹⁶ 秘书长应该对此具体情况给予特别的注意。

28. 检查专员注意到发展中国家和经济处在转型期的国家的妇女担任职位的人数依然很少。秘书长在其进一步改善高级职位和决策级职位男女比例方面的工作上，应该给予公平地域分配和发展中国家以及经济转型期国家妇女的代表性问题给予特别的重视。在这方面，作为秘书长的咨询机构而设立的秘书处改善妇女地位指导委员会可以发挥积极的作用。¹⁷ 在采取上述措施时，应该充分地考虑到《联合国宪章》第 101 条第 3 款和第 8 条的有关规定。

三、联合国高级职位任命方面的政策、程序和做法

A. 一般意见

29. 高级官员的任命对本组织的工作具有关键的意义。《联合国宪章》除了对秘书长本人的任命以外，对其他高级职位的任命的方式没有作出任何规定，对秘书长的任命，根据第 97 条，“秘书长应由大会经安全理事会之推荐委派之。”同一条还规定，“秘书长为本组织之行政首长。”根据第 101 条第 1 款，秘书长“依大会所订章程”(着重线是另加的)招聘秘书处的所有工作人员。这显然也包括担任高级职位的工作人员。

30. 《工作人员条例》第 4 条涉及联合国工作人员的任命问题。该条一方面重申《宪章》中的著名规定，即必须确保最高水准的效率、才干和忠诚，并且必须在尽可能广泛的地域范围招聘工作人员¹⁸，该条尤其还规定：

- 工作人员的任命权由秘书长掌握;¹⁹
- 在挑选工作人员时，不得区分种族、性别或宗教。应尽可能地以竞争的方式挑选工作人员；²⁰
- 在填补空缺时，应最充分地考虑到已经在联合国任职的工作人员的必要资格和经验；²¹
- 副秘书长和助理秘书长的任期通常是 5 年，可以延长或续聘。²²

B. 高级职位的任命

1. 常务副秘书长和主管监督厅副秘书长的任命

31. 大会分别就 1998 年和 1994 年设立的常务副秘书长和主管监督厅副秘书长的任命所作出的决定加强了会员国在挑选联合国高级官员方面的作用。

32. 关于常务副秘书长的任命，大会第 52/12 B 号决议 B 节第 2 段除了重申需要遵守《联合国宪章》第 101 条以外，还包含下列两点规定：秘书长与会员国事先进行磋商；常务副秘书长的任期“不会超过秘书长的任期”。关于主管监督厅副秘书长的任命，大会除了要求事先磋商以外，还规定，他/她应该是：

- 会计、审计、财务分析和调查、管理、法律或公共行政领域的专家；
- 应由大会核准；
- 秘书长必须确有理由并经大会核准才能解除其职务；
- 该副秘书长的任命应适当地考虑到地域轮流。

大会还决定主管监督厅副秘书长应为定期任用，一任 5 年，不得连任。²³ 在这方面，值得一提的是，加强联合国系统高级别工作组鼓励秘书长在对高级管理职位作出任命时考虑规定统一的任期和任期限制。²⁴

2. 副秘书长和助理秘书长一级的任命

33. 副秘书长和助理秘书长一级职位的任命以及联合国各方案和基金首长的任命，由于缺乏明确制订的方法，历来是秘书长个人责任范围内的事项。这些任命属于秘书长酌情裁定权的范围，²⁵ 因此是在已有的招聘和晋升程序之外进行的。因而有关的职位空缺以及职位说明一概没有公布。

34. 秘书长报告说，在决定高级和决策级别的职位的任命时，他主要考虑副秘书长、助理秘书长和其他高级职位候选人的资格和经验，同时充分考虑到公平的地区代表性。²⁶ 他还报告说，在决定高级职位任命时，每当必要时(着重线是另加的)，他便与 1997 年建立的关于高级任命问题的独立非正式咨询小组进行磋商，这一小组由熟悉联合国系统事务的著名人士组成。²⁷ 秘书长先前曾表示，他决心听取尽可能广泛的意见，以确保他作出的任命具有最高水准，为此他将继续与会员国就这些职位的任命进行磋商。²⁸

35. 在对联合国秘书处高级职位任命方面的政策进行比较之后，可以发现：

- 只有在常务副秘书长和主管监督厅副秘书长的任命上，必须与会员国进行磋商，这有正式的规定(尽管这些磋商的具体方式没有说明)；
- 只有主管监督厅副秘书长的任命需要大会的核准；
- 只有主管监督厅副秘书长的撤职程序得到确立；
- 只有常务副秘书长和主管监督厅副秘书长的任期得到明确规定。

至于地域分配原则的执行情况，只是在主管监督厅副秘书长的任命上，提到了“需要充分地考虑到地域轮流”。

36. 近几年来，大会一再重申，任何职位不得视为任何会员国或国家集团的专有领地，包括最高级职位。²⁹ 然而一些高级职位，包括副秘书长一级的职位依然是一些会员国的专有职位。秘书长在考虑高级职位的人选时，应对这一问题给予特别的注意。

37. 通过对最近大会通过的关于人事问题的决议以及会员国的有关发言进行分析，可以得出三个主要结论。第一，必须确保联合国高级官员达到最高水准的效率、才干和忠诚，对此会员国是关注的。第二，会员国越来越更多地强调消除“专有职位”，确保公平地域分配原则得到实施，或者使有关官员实现轮流，或者限定其任期。第三，他们希望提高高级官员的挑选和招聘上的透明度。

38. 对会员国所表达的上述立场，秘书长说：“近些年来，大会通过了一些决议和确立了一些作法，这也涉及到高级职位的任命，限制了秘书长管理秘书处的能力。”³⁰ 秘书长还提到《联合国宪章》及其筹备文件都明确地表示应该在大会与秘书长之间确立明确的分工，因而秘书长进一步指出，“任何一方对另一方权力的干涉都削弱了本组织的有效率和有效的运作。”³¹

39. 大会就高级职位任命问题通过决议并确立程序，这是行使其正当的权力。实际上，《宪章》第 10 条规定，“大会得讨论本宪章范围内之任何问题或事项，或关于本宪章所规定的任何机关之职权”，这当然包括秘书处。而且，《宪章》第 101 条第 1 款并没有规定大会不得确立新的条例，而新的条例显然也可以包括就本组织工作人员的招聘包括高级工作人员的招聘确立新的标准和方法。大会在其第 53/221 号决议 I 节第 3 段中申明了这一原则，指出可以就人力资源管理的改革提出建议，这种建议也可以要求修改工作人员条例和规则，或者要求脱离原先大会决议的规定。这种建议应提交大会审议和核准，然后才可实施。

40. 对副秘书长和助理秘书长一级职位的任命，检查专员建议采取三项措施。第一，在作出这种任命之前，秘书长应就此问题在尽可能广泛的基础上与会员国磋商。在这方面应该指出，在联合国系统的一些组织内，高级官员的任命是其行政首脑与适当的立法机构磋商或经立法机构提名之后而作出的。

41. 第二，副秘书长和助理秘书长的任期应明确规定。检查专员认为，副秘书长和助理秘书长的首次任期通常最多为 5 年，但可以延长或续聘，但总任期不应超过 10 年。第三，秘书长应事先向会员国公布副秘书长和助理秘书长级别职位的空缺以及与这些职位有关的责任和对候选人的要求。

C. D-2 级的任命

42. 目前，D-2 级职位空缺一般在联合国内外都进行公布。这样做，既能按照《工作人员条例》第 4 条第 4 款对秘书处工作人员的职业发展给予充分考虑，同时又有可能从外部吸收“新的人才”。

43. 联合国秘书处的效率在很大程度上取决于司长一级工作人员的业绩。司长一级工作人员应能帮助秘书长建立良好的组织性环境，使所有工作人员都能够最大限度地发挥其力量。因此，在讨论人力资源管理改革时，十分关键的是，应采取措施，审查和简化 D-2 级工作人员的挑选标准和任用方式。

44. 在挑选候选人时，应该重视的是挑选那些有进取心并且证明具有管理才干和领导才能的人。对不称职的这一类工作人员，应有可能将其撤换。为此，检查专员认为，新招聘的 D-2 级工作人员或担任此种职位的定期合同持有者其首次

任期不应超过 5 年。在其首次任期结束前，应至少提前 6 个月向内外公布其职位空缺。在职人员应与其他候选人以平等的地位提交其申请。

45. 检查专员认为，应该请求秘书长在其关于秘书处组成情况的报告中提供 D-2 级职位任命的资料，包括国籍、性别、合同类型(新合同或续聘合同)。

1. 高级审查小组及其职权范围

46. D-2 级职位的任命是在听取高级审查小组的意见之后作出的，该小组是由秘书长于 1991 年设立的，小组有三项职能：

- 在考虑候选人时，向秘书长提供更有层次的咨询意见；
- 确保人事政策和招聘原则得到一致的执行；
- 使申请这些职位的工作人员相信，他们的申请得到了充分的考虑。

47. 高级审查小组由副秘书长或助理秘书长一级的四名官员组成。一名是任用和升迁委员会主席，另一名代表秘书长办公厅，第三名经与工会磋商后任命，第四名是主管人力资源管理的助理秘书长，他因其职务而成为当然的成员。

48. 根据 1994 年 1 月 27 日 ST/AI/392 号文件，高级审查委员会的程序规定：

- 在提出关于任命的任何建议之前，有关部门的行政首长应该请人力资源管理厅公布职位空缺；
- 根据具体职位的情况，有关部门的行政首长在与主管人力资源管理的助理秘书长磋商之后，可决定仅在内部公布空缺，或向内部和外部一并公布；然而在例外情况下，高级审查委员会也可决定不公布某一职位空缺；
- 在人力资源管理厅按照基本的合格标准进行初选之后，收到的申请将转给有关部门的首长，由他们进行评价；有关部门的首长在审查了申请之后，把自己的建议转给主管人力资源管理的助理秘书长，助理秘书长然后提交给高级审查委员会；
- 高级审查委员会有责任确保所有合格的候选人都得到充分的考虑；

- 如果一项职位空缺最初仅在内部公布，而高级审查委员会得出了结论，认为内部没有完全合格的候选人，由此可以建议向外部公布此职位空缺；
- 在经过讨论之后，高级审查委员会提出一份精选的全部充分合格的候选人名单，并提交给秘书长，由秘书长作出最后决定；
- 如果高级审查委员会提出的名单里没有有关部门所建议的候选人，则高级审查委员会的建议连同有关部门的意见一并转给秘书长，由他作出决定。

需要补充的是，高级审查委员会的职权范围还规定，秘书长可视情况请委员会审查高于 D-2 级的高级管理职位的候选人。

2. 审查高级审查委员会的档案

49. 从 1995 年 1 月 1 日到 1999 年 6 月 7 日，高级审查委员会共举行了 38 次会议，由它发出的文件保留在人力资源管理厅。审查委员会开会的情况没有作记录。对上述时期高级审查委员会档案的分析的结果见下文所述。

50. 审查结果表明，在上述时期，对 D-2 级职位，共作出了 81 项任命。其中 22 人是外部候选人(或占总数的 27%)。没有一人是由政府派遣的。内部候选人有的是晋升到更高一级职位，有的是在职位内晋升。职位内晋升是下述两种情况中的一种：有关人员虽然是 D-1 级别，但被安排在 D-2 级职位上；或者他们原先所占据的职位被提升成 D-2 级。

51. 从档案中可以看出，高级审查委员会对秘书长任命的 10 名联合国官员的决定只是表示已经注意到，但没有审议有关的案卷。

52. 除上述情况外，职位空缺通常是对内和对外公布的，并且放到了因特网上。只有一项职位空缺公告是在《国际先驱论坛报》和《经济学家》杂志上登出的。

53. 许多职位空缺公告吸引了数百名申请者。例如对于会议和支助事务厅电子服务司司长一职，有 406 人申请；对于经济和社会事务部可持续发展司司长一职，有 346 人申请。对于某些职位，有关部门的领导(例如经济和社会事务部、贸发会议等)设立了特别的审查或咨询小组，以筛选候选人，协助他们对候选人作出

评价。为审查国际计算中心主任一职的候选人，专门设立了一个跨机构征聘小组。

54. 值得一提的是，高级审查委员会只有一次不同意有关部门行政首长将一名工作人员提升到 D-2 级职位的建议，而是向秘书长提出了另一名候选人。秘书长同意了高级审查委员会的建议。另有一次，高级审查委员会请部门的领导就提议的候选人当面作出评论，经过这番澄清之后，高级审查委员会才得以支持他提出的候选人。

55. 而另一方面，秘书长有两次没有接受高级审查委员会的建议，高级审查委员会建议他聘用外部候选人。对其中一个职位，秘书长任命了一位内部候选人担任司长，尽管部门的审查小组得出的结论是“他尚未表现出这样的职位所要求的领导能力水平。”

56. 有好几次，秘书长办公厅提请高级审查委员会主席注意，提交给秘书长批准的候选人的资料不足。关于这一点，检查专员希望指出，与任用和升迁委员会所不同的是，高级审查委员会没有确立标准的报告形式，也没有确立审查候选人所需要的文件清单。因此高级审查委员会的档案的确需要得到更好的管理，这不仅是为了参考方便，而且是因为这些档案是本组织体制遗产的一部分。

57. 最后，靠检查专员发现，在 1995-1999 年期间，秘书长只有一次请高级审查委员会审查申请一个助理秘书长职位的候选人。

D. D-1 级职位的任命

58. 从 1995 年 1 月 1 日到 1999 年 5 月 31 日，D-1 级职位共有 155 项任命。这些人中只有 38 个或 20.5% 是外部候选人。从任用和升迁委员会的档案中看不到有任何证据证明任何候选人是由政府派遣的候选人。目前，D-1 级职位的空缺公告通常按照空缺公告制度向内外公布，但秘书长使用其裁定权进行任命或职位内任命的情形除外。

59. 然而存在着不经过竞争性程序而挑选并任命 D-1 级职位候选人的情况。联合国行政法庭在其《第 914 号判决》中认为，人力资源管理厅两个 D-1 级职位空缺没有公布，这是对适当程序的违背，这样做“有害于申请人的职业发展，由于申请人有可能担任这些职位但没有被考虑，这就给他们造成了挫折和精神痛

苦。”因此，联合国行政法庭命令被告向两个申请人每人赔偿 18 个月的工资。法庭还不得不补充说，“这是一起严重的管理不当的案件，应考虑援引《工作人员细则》第 112 条第 3 款，该款规定，“对于任何工作人员因失误或因其违反了任何规定、规则或行政指令而对联合国造成的财务损失，联合国可要求其提供全部或部分赔偿。”

60. 应该提到，这样的建议(建议三)在联检组题为“对联合国招聘、安置和升迁政策的实施情况的检察(第二部分：任用及升迁)”³² 的报告中提出过。这一建议后来成了 1997 年 4 月 3 日大会第 51/226 号决议第 2 节第 3 段。

1. 任用及升迁委员会及其职权范围

61. D-1 级职位的任命是经任用及升迁委员会建议之后作出的，其程序与较低级的专业类工作人员的任命相同。

62. 秘书长报告说，任用及升迁委员会在审查职位申请并提出建议的过程中完全了解会员国在秘书处的代表情况，而且人力资源管理厅也确保这些咨询机构对来自没有工作人员的国家或工作人员比例很低国家的候选人给予特别的注意。

2. 对任用及升迁委员会档案的审查

63. 检查专员审查了涉及 1999 年 D-1 级职位任命的任用及升迁委员会所有档案，并对 1995 年期间的档案进行认真的抽样检查。检查专员档案的管理水平很高，说明任用及升迁委员会秘书处的工作十分认真。通常，在介绍一位候选人时附有下列文件：

- (a) 职位空缺公告和分类的职位任务说明；
- (b) 部门小组的报告；
- (c) 列出所有申请人的进行比较用的评价清单；
- (d) 申请人的申请书、简历和最新的考绩报告；
- (e) 列出如下资料的表格：
 - (一) 目前所公布的那级职位的空缺数量；
 - (二) 即将空缺的那一级职位；

(三) 正在进行审查的由 D 级人员担任的职位。

64. 任用及升迁委员会曾多次要求申请人就其资格和成绩提供额外的资料，并且使收到的资料尽可能地标准化，这不仅使委员会的工作更为容易，而且有利于对申请人进行更加一致和客观的比较。通过对委员会档案的审查，可以看到上述情况。

65. 通过对任用及升迁委员会档案的审查还发现，该委员会曾多次遇到这样的情况，即空缺公告、职位说明以及有关部门用来审查申请人的要求相互不一致。联检组在其题为“对联合国招聘、安置和升迁政策实施情况的检查”³³ 的报告中，强调空缺公告和职位说明在叙述职位的工作任务和资格要求时应该一致。另外必须确保使空缺公告在叙述空缺的职位的职能和要求时应尽可能地具体。

66. 检查专员同意这样的意见，即在空缺公告或职位说明里没有提到的要求，不应该用来评价申请人。在空缺公告公布之后，有关部门不应该根据申请人的资格而改变有关要求。这样就能避免“有针对性的”空缺公告。

3. 任用方面的做法

67. 检查专员注意到，任用及升迁委员会提请人力资源管理厅注意继续存在的过分地使用临时人员的做法。尽管已经有了大会第 51/226 号决议³⁴ 和 ST/AL/413 号文件，工作人员往往作为临时人员长期填补某些空缺职位(有时长达数年)，然后才有可能晋升。等有关申请到达任用及升迁委员会时，很难对担任此职的工作人员予以拒绝，因为该人已经在此职位上获得了必要的经验。如果某些职位已经有人占据，有关部门应该表明，其他工作人员也有机会履行该职位的责任。

68. 在 1999 年期间，任用及升迁委员会曾三次不同意有关部门和厅所提出的对 D-1 级职位任命的建议。对其中的一个申请人，秘书长核准了有关部门首长提出的建议。对另一个人，相反，任用及升迁委员会的建议得到核准。对第三个人作出了重新公布职位的决定。

E. 特别代表、特使和有关职位

69. 大会在 1996 年 4 月 3 日第 50/219 号决议第 1-3 段中，注意到秘书长关于特别代表、特使和有关职位的报告，并核准了载于行预咨委会有关报告中的结论和建议，大会重申，特使、特别代表和其他特别高级职位的数量应保持在最低水平，其职能和责任应该更清楚地界定，并实行简化，避免任何的重叠，并且应充分遵守现有的财务条例和预算程序。

70. 目前，联合国雇用的下列三类特别代表、特使和有关官员：

- (a) 由安理会授权组成的维持和平或观察员代表团中的特别代表和其他高级官员(A 类);
- (b) 为协助秘书长进行斡旋或发挥有关作用而任命的特使和其他代表(B 类);
- (c) 其他特别的高级官员，包括秘书长特别顾问(C 类)。

71. 截至 1996 年 7 月 31 日(1997-1998 年的有关资料在为编写本报告而收集数据时还得不到)，联合国雇用了 33 名特别代表、特使和有关官员。更具体说，在 A 类里，五名官员担任着副秘书长一级的职务，11 名担任着助理秘书长级的职务。在 B 类里，八名官员担任着副秘书长级的职位，一名担任着秘书长级的职务，二名担任着 D-2 级的职位。在 C 类里，五名官员担任着副秘书长级的职务，一名担任助理秘书长级的职务。

72. 行预咨委会在提交大会第五十一届会议的报告中指出，大会在第 47/120 号决议中所重申的“在尽可能广泛的地域基础上”选聘这些官员的原则远远没有得到落实。

73. 在缺乏 1998 和 1999 年正式资料的情况下，检查专员从人力资源管理厅获得了一份联合国截至 1999 年 9 月所雇用的特别代表、特使和其他高级官员名单(按国籍和级别列出)。根据这些资料，在 1999 年，共有 60 名这样的官员，其中 23 名副秘书长级，16 名助理秘书长级，21 名 D-2 级。至于地域代表性，18 名来自西欧，13 名来自非洲，10 名来自北美洲和加勒比，8 名来自亚洲及太平洋，6 名来自东欧，4 名来自拉丁美洲，一名来自中东。在区域集团内，这些职位按国籍的分配也十分不平衡。例如，在西欧集团内，在 18 个职位中，13 个职位是由四个会员

国的国民担任。在北美洲和加勒比集团中，在 10 个职位中，9 个是由两个北美国家的国民担任；在亚洲集团中，在 8 个职位中，5 个是由两个国家的国民担任。

74. 检查专员所能得到的资料还表明，在 1999 年特别代表、特使和有关官员中，只有两名妇女，即仅有 3.3%。

F. 对高级官员的考评

75. 虽然没有正式承认过高级职位的任命没有任何一项是错误或失败的，但权威性的联合国分析家承认，高级官员近些年来的成绩是十分不平衡的。”³⁵ 检查专员审查了联合国秘书处对 D-1 级以上工作人员考评的情况，以了解优良的成绩是不是在任命和提升工作人员担任高级职位时的必不可少的条件。

76. 应该提到，联合国是根据大会 1994 年 12 月 23 日第 49/222 A 号决议而实行考绩制度的，在该决议中大会请秘书长实行新的考绩制度，使管理者和工作人员对自己的工作成绩负责。按照《工作人员细则》第 112.6 条，考绩制度适用于包括副秘书长在内的所有工作人员，即在《工作人员细则》第 100 系列之下任期至少为一年的所有工作人员。

77. 大会在 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议中，请秘书长报告对第一期考绩制度实施情况审查的结果。随后，秘书长提交了关于考绩制度实施情况的报告³⁶，在报告中，他回顾了第一年实施的情况，并概括地介绍了根据从秘书处各地工作人员和管理人员收到的反馈意见而对考绩制度进行的改进。大会在第 52/219 号决议中鼓励秘书长继续为完善和简化考绩制度而作出努力，尤其是该制度的行政方面，并重申在秘书处上下各级一致实施考绩制度的重要性，应使之成为有效和公平的业绩管理和工作人员发展工具。大会请秘书长监督考绩制度的实施并向大会报告有关情况。

78. 针对大会的后一项请求，秘书长向大会第五十三届会议提交一份进度报告³⁷，目的是向大会提供自上一次报告以来考绩制度的发展和实施情况，包括按照大会第 52/219 号决议而采取的行动。该报告提供了为完善和简化考绩制度而采取的措施，尤其是针对该制度的行政方面而采取的措施。该报告中还专门有一节，题为“本组织考绩制度的执行情况”。然而这一节只是简单地说，“14 个部和厅已经报告说，它们执行考绩制度已有两年，6 个部门和厅报告说，执行考绩制

度已经有一年，剩下 7 个在 1998 年刚开始执行。”³⁸ 这一资料不够充分，因为这些部门和厅的名字没有提到，考绩制度所涉及的工作人员的百分比以及级别也没有提到。

79. 为了编写本报告，检查专员向人力资源管理厅了解了秘书处对高级工作人员考评的实际现状。所提供的资料载于下文表 2 中。从表中可以看出，迄今为止，有 20 个部门和厅在第一个周期(1996-1997)和第二个周期(1997-1998)实施了考绩制度。具体说，这些部和厅是：经社事务部(发展部、经社分析部、政策协调和可持续发展部)、大会事务和会议事务部、人力资源管理厅、政治部、新闻部、维和部、非洲经济委员会、拉丁美洲和加勒比经济委员会、亚太经社会、西亚经社会、监督厅、法律事务厅、人类住区中心、贸发会议、药物管制署、环境署、日内瓦办事处、内罗毕办事处、维也纳办事处。九个部和厅在 1998 或 1999 年开始实施考绩制度。它们是：裁军部、会议和支助事务厅、管理事务司/副秘书长办公室、人道主义事务协调办事处、信息资源政策处、难民署、养恤基金、帐务厅、秘书长办公厅。

**表 2. 按照考绩制度对秘书处高级工作人员
进行考评的情况（1996—1998年）**

部 门	副秘书长		助理秘书长		D-2		D-1		备 注	
	考评过	未考评过	考评过	未考评过	考评过	未考评过	考评过	未考评过		
总 部										
经社事务部 (发展部、经 社分析部、政 策协调和可持 续发展部)	1996- 1997	1	0	5	6	20	9	2个 D-2 和 4 个 D-1 职位空缺 3个 D-2 和 5 个 D-1 职位空缺
	1998	1	1	4	6	21	8	
大会事务和会 议事务部	1996- 1997									正在完成考评
	1997- 1998									
人力资源管理 厅	1996- 1997	无	无			3	0	4	0	正在完成考评
	1997- 1998	无	无			3	0	4	0	
政治部	1996- 1997	0	1	0	2	6	3	12	2	
	1997- 1998	0	1	0	2	2	5	8	7	
新闻部	1996- 1997	0	0	0	1	2	1	8	1	由于领导层变 动，助理秘书长 和 1 个 D-1 未进 行考评
	1997- 1998	0	0	0	1	1	1	9	1	
维和部	1996- 1997	0	1	0	2	0	4	8	3	
	1997- 1998	0	1	0	2	0	4	8	3	
监督厅	1996- 1997	0	1	0	0	1	0	5	0	
	1997- 1998	0	1	0	0	1	0	5	0	

部 门		副秘书长		助理秘书长		D-2		D-1		备注
		考评过	未考评过	考评过	未考评过	考评过	未考评过	考评过	未考评过	
法律事务厅	1996-1997	4	0	4	0	1997-1998 年期间，秘书长把 1 个 D-2 拨给人道主义事务协调办事处，因此，法律事务厅没有为他填写考绩报告
	1997-1998	3	1	6	0	
总部以外的办事处										
日内瓦办事处	1996-1997									没有提交资料
	1997-1998									
人类住区中心	1996-1997	0	1	1	1	1	2	正在完成考评
	1997-1998	0	2	0	2	
环境署	1996-1997	1	0	0	1	4	5	15	13	正在完成考评
	1997-1998	0	1	0	1	0	9	1	26	
内罗毕办事处	1996-1997	无	无	无	无	无	无	无	无	尚不存在
	1997-1998	0	1	
维也纳办事处 / 药物管制署	1996-1997	
	1997-1998	1	2	1	4	
非洲经委会	1997					0	1	0	1	正在对 9 名工作人员进行考评； 1998 年开始全面实施考绩制度。 考评工作即将完成
	1998					0	1	0	8	

部 门		副秘书长		助理秘书长		D-2		D-1		备 注
		考评过	未考评过	考评过	未考评过	考评过	未考评过	考评过	未考评过	
欧洲经委会	1996-1997	8	0	1个 D-1 没有考评 (在考评周期结束时聘来) 1个 D-1 尚未考评；上任日期是 1998 年 11 月
	1997-1998	0	1	8	1	
拉加经委会	1996-1997	0	1	1	0	10	0	对前执行秘书没有填过考绩报告 (于 1997 年 12 月退休)； 1997-1998 的考评正在完成
	1997-1998	
亚太经委会	1996-1997	0	1	2	5	96 年 8 月 1 日至 97 年 10 月 7 日 D-2 职位出缺。 在 1996-1997 年度，对 4 名 D-1 工作人员进行了原来实行的考评 (PER)
	1997-1998	0	1	1	5	
西亚经委会	1996-1997	0	1	1	0	4	0	
	1997-1998	0	1	1	0	5	0	
贸发会议	1996-1997	0	1	0	0	0	4	3	13	D-1 和 D-2 工作人员的考评尚未完成，2 个 D-2 不必参加 1998 年的考评 (上任日期是 1998 年底)
	1997-1998	0	1	0	1	0	4	2	12	

80. 从表格还可以看出，自实行考绩制度以来，只有一名副秘书长和一名助理秘书长被考评过：前者只是在 1996-1997 年这一周期。对于司长和特等干事一级的工作人员，被考评和未被考评过的人数以及解释性说明列在表格相关的栏里。

81. 从关于高级工作人员考评的情况可以得出一个一般性的结论，即考绩制度远远没有在联合国工作人员中普遍实行。大会在 1999 年 4 月 7 日第 53/221 号决

议第六节第 1 段中，请秘书长“确保考绩制度适用于《联合国宪章》第 97 条所指的所有工作人员。”

82. 秘书长在 1999 年 12 月 15 日发布的公告中³⁹，宣布自 2000 年 1 月 1 日起：

“1.1 ST/AI/1999/14 号文件所确立的考绩制度适用于所有工作人员，包括助理秘书长级以上的工作人员。

“1.2 在考评直接向他报告的助理秘书长以上的高级工作人员的业绩时，秘书长可用他认为适当的方式就这些工作人员的成绩发表意见。”

四、联合国各主要方案和基金高级职位 任命方面的政策、程序和做法

A. 开发计划署

83. 截至 1999 年 10 月 31 日，开发计划署除了署长以外，其高级官员包括如下：1 名副署长(副秘书长级)、8 名助理署长(助理秘书长级)，57 名 D-2 级和 149 名 D-1 级官员。开发计划署高级官员有 48 名(22.2%)是妇女。总共 215 个高级职位是由属于所有地理区域的 67 个国家的国民担任着。在 1999 年，11 个会员国有 5 名以上国民占据了高级职位，这样占据的职位总共有 114 个，或高级职位总数的 52.8%。

84. 开发计划署署长是由秘书长在与开发计划署执行理事会磋商并经大会确认之后而任命的。副署长(副秘书长级)是由开发计划署署长在与秘书长磋商之后任命的。开发计划署工作人员中一直到 D-2 级的职位的任命是由署长根据联合国秘书长的授权而任命的。开发计划署在选聘人员时所遵循的一般原则是载于《工作人员条例》以及“开发计划署工作人员政策和做法章程”中的原则。任命是在审议开发计划署/人口基金任用及升迁委员会的建议之后作出的。该委员会审议 100 系列之下专业级以及更高级职位(从 P-1 一直到 D-1)固定任期为一年或一年以上的任命；以及 200 系列(L-1 至 L-6)13 个月以上的固定期任命。

85. 为了对开发计划署工作人员进行评审，该委员会由 5 名委员和 5 名候补委员组成，他们均从开发计划署工作人员中挑选出来。

86. 当 D-2 级职位出现空缺或即将出现空缺，便通过电子邮件向开发计划署内部的所有工作人员公布空缺，但有资格申请的仅限于 P-5 级以上的工作人员。如果职位是驻地代表/驻地协调员，则采取下列步骤：

- 职位空缺向政策协商组 / 行政协调会成员公布，各地区局的管理人员对提名进行审查；
- 各地区局进行初审和评价之后，政策协商组 / 行政协调会的候选人应被邀请参加小组面试；
- 对候选人的评价是以该人有无能力胜任此职位为根据。

87. 作为挑选过程的一部分，开发计划署最近实施了一项新的评价制度，用于对驻地协调员职位候选人进行评价。这一制度要求将所有的申请提交给独立的机构进行评估。一家外部单位根据确定的能力标准对候选人进行评估。新制度适用于约 130 个办事处。约有 100 名联合国工作人员已经通过了这一过程。

88. 在由署长主持的高级管理层会议上，对 D-2 级职位的所有候选人进行评审，然后确定初步入选名单。对候选人的挑选是在这些磋商之后进行的。

89. 如果找不到合适的内部候选人，便决定向外部进行招聘。向外部招聘人员可以用各种各样的办法，例如在适当的杂志上刊登广告，通过招聘服务机构进行寻找，与主要的机构和专业协会建立关系，聘用顾问等。收到的所有申请都根据能力标准来筛选，然后将初选名单提交小组审查，或逐个进行面试。根据面试结果和有关资料的核查，然后选定候选人。所有 D-2 级工作人员的任命必须经署长批准。

B. 儿童基金会

90. 截至 1999 年 6 月 30 日，儿童基金会共有 84 个高级职位，其中包括：执行干事(副秘书长级)，2 名副执行干事(助理秘书长级)，27 名司长级工作人员，其中包括总部各司的 10 名司长，8 名地区主任，6 名国别办事处主任，1 名特别顾问，1 名高级顾问，以及国际儿童发展中心主任。另外有 54 名 D-1 级官员。所有副秘书长、助理秘书长和 D-2 级职位以及 D-1 级的 53 个职位是由核心自愿捐款资

助的职位，这是经核准的 1999-2000 两年期儿童基金会支助预算的一部分。一个 D-1 级职位是由与偿还款有关的其他资金来资助的。D-1 级以上职位中有 30 名是妇女(约 30%)。

91. 儿童基金会表示，虽然其职位不受地域分配原则的限制，但它努力确保各个级别的所有工作人员保持合理的地域平衡。然而通过对有关的资料分析发现，在 D-2 级的 27 个职位中，21 个职位是由发达国家的国民担任的。十三名官员来自西欧，七名来自北美，六名来自亚洲及太平洋，一名来自一个非会员国。三个地理区域(东欧、拉丁美洲、中东)没有任何人担任这些职位。

92. 儿童基金会的执行干事，其级别相当于副秘书长级，是由秘书长与儿童基金会执行委员会磋商之后任命的。根据现有的规则和程序，儿童基金会副执行干事(助理秘书长级)是由秘书长经执行干事建议之后任命的。各司司长和区域主任、副区域主任、代表、助理代表以及其他部门的首脑，是由执行干事在高级工作人员审查委员会进行审查之后核准的。高级工作人员审查委员会由执行干事、副执行干事、财务总管、人力资源司正副司长、方案司司长、评价、政策和规划司司长组成。各区域主任只要在纽约(通常每年 3-4 次)便参加该委员会，否则会向他们征求意见。职业发展科科长因其职务也参加该委员会，但不具表决权。

93. 所有新的职位、因重新任命或离职而出现或即将出现的空缺以及高至 D-2/L-7 级的被提升的职位通常都在空缺公报里公布，该公报每月出两期，向世界各地分发，并在儿童基金会内部网址上公布。如果没有合适的内部候选人填补空缺，则作出决定向外部招聘。

94. 根据高级工作人员审查委员会的职权范围可以看出，挑选候选人时依据的主要标准是：候选人是否符合该职位的要求；其学术背景和工作经历；处理有关任务的多方面能力；担负行政和管理职责的能力；过去和目前的工作成绩如何；其工作潜力。在对候选人进行审查时，高级工作人员审查委员会还特别注意下列几点：需要安置的候选人；语言能力；在国际专业级工作人员中以及在具体的地区和办事处内保持适当的地域平衡和男女平衡；儿童基金会的整体需要。

C. 人口基金

95. 截至 1999 年 11 月，人口基金有 37 个高级职位，其中包括：执行干事(副秘书长级)，2 个副执行干事(助理秘书长级)，8 个司长级职位(D-2)和 26 个特等干事(D-1)，其中 18 个是外勤职位。高级职员中有 38% 是妇女。在地域分配方面，1999 年，欧洲国家的国民占据了 11 个这样的职位，亚洲及太平洋地区国家的国民占据了 9 个，非洲国家，6 个，北美 5 个，阿拉伯和拉丁美洲国家分别为 3 个。这些职位都是由经常预算提供资金的。

96. 人口基金执行干事为副秘书长级，他由秘书长在与人口基金执行委员会磋商之后任命。2 个副执行干事(助理秘书长级)由秘书长根据执行干事的提议任命。D-2 级的职位向外公布，由执行干事挑选并任命候选人。D-1 级的职位也进行公布，通过一项内部挑选程序进行审查和选定。

97. 所有专业级任命，一直到并包括 D-1 级的职位，都是由执行干事作出的，他根据开发计划署/人口基金的任用和升迁委员会的建议作出其决定。该委员会对 1 年以上固定任期的任命进行审议，并对从 P-1 一直到 D-1 级的专业级工作人员进行年度晋升评审。为了对人口基金工作人员进行评审，该委员会由人口基金的 4 名 P-5 级以上工作人员和开发计划署的 2 名工作人员组成。

D. 难民署

98. 难民署有 33 个高级职位，其中包括：高级专员(副秘书长级)，2 个助理秘书长级官员(其中一个是副高级专员)，12 个 D-2 级官员(其中两个由经常预算提供资金，10 个由预算外资源提供资金)，有 20 个 D-1 级官员(其中 10 个由经常预算提供资金，另外 10 个由预算外资源提供资金)。15 个 D-1 级以上的职位由妇女担任。

99. 根据大会第 48/14 号决议，难民事务高级专员由秘书长任命，但须经大会核准。副高级专员的任命主要须遵守《联合国难民事务高级专员办事处章程》第 14 段的规定，⁴⁰ 该段的规定是：“高级专员应任命不与本人国籍相同之副高级专员一人，其任期与高级专员同。”该章程第 15 段(a)项还规定，“高级专员办事

处职员应由高级专员就规定预算经费范围内委派之，其办事应对高级专员负责。”

100. 自 2000 年 1 月 1 日起，难民署对于专业级和更高级工作人员的填补采取了新的做法。现在更多地强调让工作人员发挥主动性，管理人员在挑选候选人时更直接地参与，工作人员的履历与职位的要求在专业上更相近，同时加强任命、提升和任用委员会的监督作用。

101. 在挑选 D-1 级、代表和其他国别级代表职位人选时，新的制度规定：

- “将成立一个高级职位咨询委员会，由各司司长、副高级专员以及助理高级专员组成。根据人事处所准备的初选名单，这一机构将通过任命、提升和员额委员会就所有 D-1 级职位和任何国别代表职位(例如代表、代表团团长、高级联络官)的人选向高级专员提出建议。该咨询委员会还将支持高级专员和人事处制定不断演变的人力资源能力标准和人员需求计划，以确保完成本组织的目标。
- 将利用一项独立的管理评估计划以评估希望担任代表、办事处主任/国别科科长、其他科科长等职位的工作人员的能力。这将为任命、提升和员额委员会提供另外的客观资料，借此可以对候选人的多方面能力进行评价，例如在管理、领导、交流、对外关系、人力资源以及财政等方面的能力。这一计划是难民署全组织范围内一项规划机制的一部分，这项机制将通过培训方案，来了解和开发工作人员的管理潜力，工作人员在担任 D-1 级职位或国别代表职位之前必须经受这样的培训。
- 作为一项过渡措施，对于在 2000 年期间开始担任 D-1 级职位以及担任代表或类似职位的工作人员，如果他们先前没有机会接受这样的培训，则必须在担任更高级职位以后一年内接受这样的培训。

102. 另外也从 2000 年 1 月 1 日起，难民署对于专业级和国别官员类以及 D-1 级的官员，采用了任内升迁制度。这意味着，被指定担任更高级职位的工作人员，在经过 12 到 18 个月的试用期之后，如果完全胜任，则一般自动升到更高一级。

E. 人类住区中心

103. 人类住区中心有九个高级职位；2个D-2级，2个D-1级和5个L-6级职位。只有外勤职位是通过预算外资金来资助的。所有D-1和D-2级职位的任命是根据《联合国工作人员细则》第100号系列而作出的。对于L级职位的任命是根据《联合国工作人员细则》第200号系列作出的。

F. 环境署

104. 环境署的高级工作人员包括：执行干事(副秘书长级)，副执行干事(助理秘书长级)，5个D-2级官员，28个D-1级官员。只有副秘书长级、2个D-2级和2个D-1级职位是由经常预算供资的。环境署D-1级以上官员中有五名是妇女。

105. 执行干事是大会根据秘书长的提名而选出的(1972年12月15日第2997(XXVII)号决议第二节)。对于由预算外资源供资的一直到D-1级的环境署工作人员的任命，先由任命和升迁委员会(内罗毕)审查，然后由环境署执行干事核准。而由经常预算供资的环境署高级工作人员的任命由任命及升迁委员会(纽约)审查，然后由秘书长核准。所有D-2级以上职位的任命由高级审查小组审查，然后由秘书长核准。

G. 粮食计划署

106. 粮食计划署的高级工作人员包括：执行干事(副秘书长级)，副执行干事(助理秘书长)，助理执行干事(助理秘书长)，11个D-2和42个D-1。在总共56个高级职位中，只有四个D-1高级职位是由预算外资源供资的。14个高级职位由妇女担任。至于地域分配，截至1999年9月17日，D-1级以上18个职位由北美洲国家的国民担任，17个由西欧国家的国民担任，7个由亚洲国民担任，6个由非洲国民担任，4个由大洋洲的国民担任。有一个会员国占了13个这样的职位，6个其他国家的国民各自占了2至5个职位。两个地区(东欧和中欧)没有任何人担任这样的职位。

107. 根据粮食计划署的一般条例，执行干事(副秘书长级)由秘书长和粮农组织总干事在与粮食计划署执行委员会协商后任命。在粮食计划署，D-1 级工作人员被视为高级工作人员，而 D-2 级工作人员被视为管理层工作人员。

108. D-1 级职位的任命程序概括如下：

- 优先提升内部工作人员；
- 通常，先在其任期内提升挑选的工作人员，在随后的某个时候给予确认；
- 如果找不到合适的内部人选，则公布职位空缺；
- 人事司对符合条件的人选进行初步筛选；
- 合格的候选人由一个管理层工作人员小组进行面试；
- 负责面试的小组提出初选名单，交给执行干事作决定。

109. 至于 D-2 级职位，候选人由执行干事在与粮食计划署执行委员会委员磋商之后挑选和任命。如果有必要，再向会员国发出空缺通告。另外需要补充的是，粮食计划署的所有工作人员每年都要接受管理评估和业绩评估制度，这种制度类似于考绩制度。

110. 最后可以说的是，联合国各方案和基金在任命高级工作人员的方式方面存在某些不同。然而在目前阶段，检查专员不认为有特别的理由需要建议统一这些方式。

111. 还需要指出的是，联合国各方案和基金的秘书处高级工作人员的地区分布十分不均衡。在这方面，需要提到的是，在其 1999 年关于秘书处组成的情况报告中，秘书长继续指出，产生于《联合国宪章》第 101 条第 3 款的招聘和雇用工作人员的原则(包括必须充分地注意到在尽可能广泛的地域基础上招聘工作人员)适用于联合国的所有工作人员，包括在人事任命上具有特殊地位的附属方案、基金和机构的秘书处的工作人员。⁴¹

注

¹ 大会 1997 年 4 月 25 日第 51/226 号决议第二节，第 5 段。

² “革新联合国：改革方案”，秘书长的报告，A/51/950，第 74 页第 233 段。

³ “联合国的改革：措施和建议”，秘书处的说明，A/52/584，第 37 段。

⁴ ST/SGB/1999/5, 条例 4.5 (a)。

⁵ “革新联合国……”，同前引，74 页，第 230 段。

⁶ 加强联合国系统不限成员名额高级别工作组的报告(大会正式记录，第五十一届会议，补编第 24 号(A/51/24))，附件，第 55 段。

⁷ “大会第 51/241 号决议的执行情况”，秘书长的报告(A/52/855)，第 57 段。

⁸ A/53/375 和 A/54/27。

⁹ /52/7/Add.1, 第 56 段。

¹⁰ 高级别工作组的报告，同前引，附件，第 63 段。

¹¹ 见上文注 9。

¹² A/54/279, 第 11 页，表 B。

¹³ 同上，第 15 页，第 38 段。

¹⁴ 同上，第 11 页，表 B。

¹⁵ 同上，第 10-12 页，第 21-22 段和表 B。

¹⁶ 同上，第 11 页，表 B。

¹⁷ ST/SGB/1999/9。

¹⁸ 《工作人员细则》(见上文注 4)，条例 4.2。

¹⁹ 同上，条例 4.1。

²⁰ 同上，条例 4.3。

²¹ 同上，条例 4.4。

²² 同上，条例 4.5。

²³ 大会 1994 年 8 月 12 日 48/218 B 号决议，第 5 段(b)(三)。

²⁴ 高级别工作组的报告，同前引，附件，第 67 段。

²⁵ 见上文注 1。

²⁶ A/53/375, 第 47 段。

²⁷ 秘书长的题为“革新联合国：改革方案”的报告所叙述的行动的执行现状，秘书长的报告(A/53/676)，第 7 页，第 20 项行动。

²⁸ “联合国的改革……”，同前引，第 37 段。

²⁹ 例如见大会 1997 年 4 月 25 日第 51/226 号决议，第三节 B，第 1 段。

³⁰ “革新联合国”……，同前引，第 19 页，第 47 段。

³¹ 同上。

³² JIU/REP/96/6, 见 A/51/656。

³³ JIU/REP/95/1 (第一部分)，见 A/49/845。

³⁴ 大会 1997 年 4 月 25 日第 51/226 号决议，第三节 B，第 10 段。

³⁵ B. Urquhart and E. Childers, “A world in need of leadership; tomorrow's United

Natoins", Dag Hammarskjöld Foundation (Uppsala, Sweden 1990), p. 37.

³⁶ A/C.5/51/55t Corr.1.

³⁷ “业绩管理”，秘书长的报告(A/53/266)。

³⁸ 同上，第 11 段。

³⁹ ST/SGB/1999/18。

⁴⁰ 大会 1950 年 12 月 14 日第 428 (V) 号决议，附件。

⁴¹ A/54/279/第 10 段。

-- -- -- -- --