



第五十九届会议

临时议程* 项目 116

人力资源管理

改善联合国秘书处的公平地域代表性

秘书长的报告**

摘要

本报告根据大会关于人力资源管理的第 57/305 号决议第二节第 29 段和关于 2004-2005 两年期拟议方案预算的第 58/270 号决议第 51 段内所载的要求提出。报告提供 1994 年 6 月至 2004 年 6 月期间在改善会员国任职人数的公平地域代表性方面所取得的进展和为了进一步改善此种代表性而已执行的或计划执行的具体措施资料。

* A/59/150。

** 本报告的提交迟了 4 天，原因是最后需要在秘书处内协商和编辑。



一. 引言

1. 本报告根据大会 2003 年 4 月 15 日第 57/305 号决议第二节第 29 段的要求提出。它说明改善秘书处内被任命担任须依适当幅度制度按地域分配的职位的工作人员中会员国任职人数的公平地域代表性情况。关于适当幅度制度，秘书长在 2003 年 12 月 9 日关于秘书处的组成的报告中有所阐述（A/58/666，第 12 段）。本报告分析 1994 年至 2004 年期间征聘无人任职和任职人数偏低的会员国国民的情况，并着重指出秘书处在一贯努力改善地域代表性情况方面所采取的措施。根据大会 2003 年 12 月 23 日第 58/270 号决议第 51 段，报告还建议措施以“增强秘书处人力资源管理厅的能力，使之能够减轻会员国任职人数偏低的问题，减少无人任职的会员国数目”。

二. 征聘无人任职和任职人数偏低的会员国国民

2. 征聘担任须按地域分配的职位的工作人员须遵守适当幅度制度。为这个目的，把会员国分成 4 类：无人任职、任职人数偏低、任职人数在幅度之内和任职人数偏高。“无人任职”的会员国指经过既定的遴选程序没有一个本国国民担任须按地域分配的职位。“任职人数偏低”的会员国指被任命担任此种职位的本国国民人数低于适当幅度的下限。“幅度之内”的会员国指被任命担任此种职位的本国国民人数在适当幅度的上限和下限之间。“任职人数偏高”的会员国指被任命担任此种职位的本国国民人数超过适当幅度的上限。会员国任职人数的多寡受许多因素影响，特别是工作人员更替、会费分摊比额表和会员国总数的变动。

3. 过去 10 年间，在无人任职的会员国和任职人数偏低的会员国方面有所改善。表 1 显示 1994 年至 2004 年每年无人任职的会员国和任职人数偏低的会员国总数和联合国会员国总数。这些数字显示一种正面趋势：无人任职的会员国数目 1994 年为 28 国，2004 年降至 15 国，任职人数偏低的会员国数目从 1994 年的 25 国降至 2004 年的 10 国。但是，1994 年 6 月时无人任职的 28 个会员国中，有 5 个国家仍然无人任职（文莱达鲁萨兰国、马绍尔群岛、摩纳哥、圣多美和普林西比和土库曼斯坦）；1994 年 6 月时任职人数偏低的 25 个会员国中，有 3 个国家目前仍是任职人数偏低（日本、挪威和沙特阿拉伯）。

表 1

无人任职和任职人数偏低的会员国数目：1994 年至 2004 年
(截至 2004 年 6 月 30 日)

会员国	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
无人任职	28	25	23	25	24	24	21	18	16	17	15
任职人数偏低	25	25	22	20	9	13	8	10	11	10	10
会员国总数	184	185	185	185	185	185	188	189	189	191	191

4. 地域代表性的演变情况应根据每一特定年度的会员国总数来分析。例如，1994 年总共 184 个会员国中，28 个国家（占会员国总数的 15.2%）无人任职，25 个国家（占 13.6%）任职人数偏低。2004 年，联合国会员国总数为 191；但是，无人任职的会员国降至 15 国（占会员国总数的 7.8%），任职人数偏低的会员国降至 10 国（占 5.2%）。降低的数目反映在 1994 年至 2004 年之间无人任职的情况改善了 48%，任职人数偏低的情况改善了 62%（见表 2）。

表 2

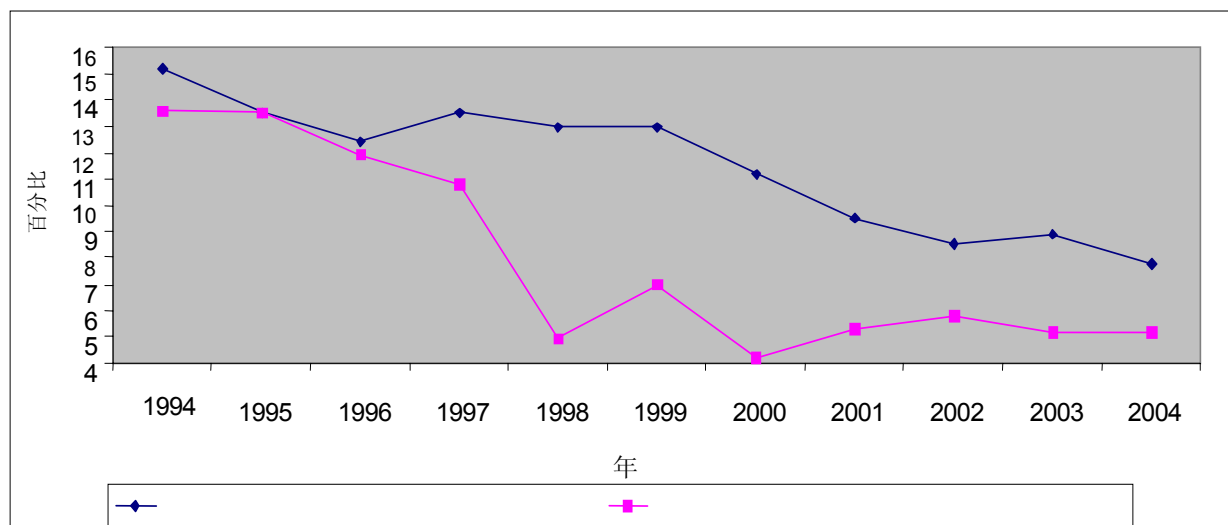
无人任职和任职人数偏低的会员国占会员国总数的百分比：1994 年至 2004 年
(截至 2004 年 6 月 30 日)

会员国	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	百分比改善 (1994-2004 年)
无人任职会员国所 占总数百分比	15.2	13.5	12.4	13.5	13.0	13.0	11.2	9.5	8.5	8.9	7.8	48
任职人数偏低会员 国所占总数百分比	13.6	13.5	11.9	10.8	4.9	7.0	4.2	5.3	5.8	5.2	5.2	62
会员国总数	184	185	185	185	185	185	188	189	189	191	191	

5. 图 1 说明 1994 年至 2004 年期间每年的变动情况。1999 年标志无人任职国家数目开始急速下降。任职人数偏低的国家数目在 2003 年和 2004 年到了 5.2% 即似乎开始停滞不动。

图 1

无人任职和任职人数偏低的会员国占会员国总数的百分比：
1994 年至 2004 年（截至 2004 年 6 月 30 日）



三. 改善公平地域代表性的措施

6. 秘书长非常重视大会要求确保秘书处工作人员的公平地域代表性，并已执行若干措施，包括如下措施。

A. 征聘无人任职和任职人数偏低会员国的候选人

7. 表 3 显示过去 10 年间征聘无人任职和任职人数偏低会员国的候选人担任须按地域分配的职位的人数和百分比。被征聘人中平均有 22% 来自无人任职或任职人员偏低的会员国，亦即每征聘 5 人中有 1 人以上来自这种会员国。这种任命的百分比有时高有时低，最高为 33.3%，最低为 10%。

表 3

征聘无人任职和任职人数偏低会员国的人员担任须按地域分配的职位情况^a

任命	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
地域任命	124	135	129	93	104	123	141	159	165	168	208
无人任职和任职人数偏低会员国人员的地域任命	22	45	25	16	25	20	41	43	24	36	21
无人任职和任职人数偏低会员国人员的任命所占地域任命总数的百分比	17.7	33.3	19.4	17.2	24.0	16.3	29.1	27.0	14.5	21.4	10.0

^a 12 个月期间的任命：1994 年至 2004 年（从 7 月 1 日至 6 月 30 日）。

B. 通过国家竞争性考试的征聘

8. 国家竞争性考试是促进征聘无人任职和任职人数偏低会员国的合格青年候选人的一个重要机制。过去 10 年间，一共征聘了 534 名成功通过国家竞争性考试的候选人，其中 141 名是无人任职和任职人数偏低会员国的候选人。在 1994 年无人任职的 28 个会员国中，有 19 个国家由于它们的候选人成功通过国家竞争性考试被征聘而成为有人任职的国家。表 4 显示 1994 年至 2004 年间参加国家竞争性考试的会员国数目以及应试（即被邀请参加考试）候选人人数。

表 4

参加国家竞争性考试的会员国数目和应试候选人总人数

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
参加国家竞争性考试的会员国数目	24	30	34	14	18	24	19	34	31	46	62
参加国家竞争性考试的无人任职和任职人数偏低的会员国数目	8	9	9	8	10	12	15	22	23	14	18
国际竞争性考试应试候选人总人数	698	641	801	823	1 342	2 310	1 180	2 886	2 479	3 911	4 012

9. 可以看出参加国家竞争性考试的会员国数目和应试候选人的人数均大幅度增加。

10. 参加此种考试的会员国数目的增加反映出许多低于中点和由于预期退休和其他离职而可能变成任职人数偏低的会员国都参加了此种考试。人力资源管理局（人力厅）支助会员国筹备在其国内举行考试，包括组织简报会，介绍如何安排关于考试的宣传，提供信息材料，以及同人力厅网站的联结。

C. 人力资源行动计划

11. 1999 年，作为人力资源管理改革的一部分，人力厅建立了人力资源行动计划以帮助秘书处各部厅订定若干领域的目标和评价成果，包括改善公平地域代表性。人力资源目标每两年由主管人力资源管理助理秘书长和各部厅主管订定和签字。

12. 每年两次，人力厅同各部厅开会，评价在达成协议定目标方面的进展情况。为了能进行更积极的自我监测，人力厅将在 2004 年年底前提供在线信息和每月进展情况报告。自 2001-2002 年人力资源计划周期结束以来，人力厅提供了一种分析和业绩记分卡，显示各部厅达成行动计划中所定目标的程度。

13. 关于填补须按地域分配的职位空缺，行动计划中规定的每一部厅的目标是至少征聘一名无人任职或任职人数偏低会员国的候选人，同时考虑到《宪章》第一百零一条第三款。在第二个计划周期（2001-2002 年）期间，有 18 个部厅

的成果比上一个周期（1999–2000 年）有所改善；有 20 个部厅至少征聘一名任职人数偏低会员国的候选人，其中有 2 个部厅还征聘了一名无人任职会员国的候选人。在第三个周期（2003–2004 年）的头一年，有 16 个部厅征聘了任职人数偏低会员国的候选人，有 2 个部厅征聘了无人任职会员国成功通过国家竞争性考试的候选人。

14. 表 1 和表 2 提供的数据显示人力资源行动计划对改善会员国任职人数的地域代表性有所贡献。

D. 工作人员遴选系统

15. 作为秘书长人力资源管理改革方案的一部分，2002 年 5 月建立了新的工作人员遴选系统。按照这个系统，各部厅主管在作出遴选决定时必须证明他们已考虑到部厅人力资源行动计划中所反映的联合国人力资源目标、特别是地域和性别方面的目标。除非这种书面证明已登记入电子支助工具银河电子员额配置系统，否则中央审查机构不会审议申请。这一规定提醒部厅主管注意，他们对改善其部厅工作人员的地域代表性负有责任。

16. 为了进一步帮助各部厅改善整个联合国的地域代表性，加强了银河电子员额配置系统，增加一个特别作用，就是突出无人任职和任职人数偏低会员国的候选人。银河电子员额配置系统还有一个搜索作用，帮助管理人员按国籍鉴定候选人。

E. 同会员国建立伙伴关系

17. 为了征聘无人任职或任职人数偏低会员国更多的工作人员，人力厅同会员国建立伙伴关系非常重要。人力厅同无人任职和任职人数偏低会员国的代表定期举行会议，最近的一次会议在 2004 年 4 月举行。会议的目的是把所采取的征聘其国民的措施通知有关的会员国，了解他们的关注点和确定人力厅可以同会员国合作以增加其任职人数的领域。人力厅每年至少召开一次这种会议。

18. 此外，如无人任职和任职人数偏低会员国的常驻代表团提出要求，并为它们的代表举行特别简报会，提供关于它们的任职人数的资料。

19. 认识到必须为无人任职或任职人数非常偏低的会员国作出特别努力，组织了征聘团解决这个问题。例如，主管人力资源管理助理秘书长及人力厅其他高级工作人员于 2000、2001 和 2002 年到日本进行征聘。在征聘之前先进行征聘宣传，同候选人面谈，编列候选人名单提交给各部厅主管考虑。其后，通过对发出通告的空缺的正常征聘程序，征聘了若干候选人。

四. 拟议的额外措施

20. 大会在第 58/270 号决议第 51 段中要求秘书长就增强秘书处人力资源管理厅的能力，使之能够减轻会员国任职人数偏低的问题，减少无人任职的会员国数目

的各项提议向大会第五十九届会议提出报告。根据这个决议，提议采取若干额外措施如下。

A. “迅速” 招聘程序

21. 秘书处提议建立“迅速”招聘程序按照工作人员遴选系统的总体原则和程序，招聘无人任职和任职人数偏低会员国的候选人担任 P-4 及以上职等的职位。

22. 根据对工作人员员额预测的分析，人力厅计划同各部厅和有关会员国合作展开针对性的招聘运动，以鉴定无人任职或任职人数偏低会员国可能担任 P-4 及以上职等职位的候选人。按照既定程序，人力厅将把可能候选人的姓名提交给方案管理员，供他们根据预先核定的一般职务说明进行审查/面谈。经中央审查机构审查后，把核可的候选人放入一份特别名册，提交给在相关职业类中有 P-4 及以上职等职位空缺的方案管理员。无人任职或任职人数偏低会员国的外部候选人申请所通告的特定空缺职位并经中央审查机构核可后，其姓名亦放入这份特别名册。如果从名册中找到有合适的候选人，即可予以招聘而无须发出空缺通告。如果从特别名册中找不到合适的候选人，则按既定程序发出员额空缺通告。

B. 国家协调中心

23. 为了促进人力厅和无人任职和任职人数偏低会员国之间的协调，人力厅提议相关的常驻代表团指定协调中心，秘书处可同这些中心合作处理增加它们的任职人数的各方面问题，包括组织国家竞争性考试和鉴定合格的候选人。

C. 人力厅协调中心

24. 改善地域代表性的工作需要系统地发展和执行招聘无人任职和任职人数偏低会员国候选人的战略。为此目的，正在人力厅建立一个 P-5 职等的协调中心。担任协调中心的人将同各部厅、候选人和会员国密切合作，必要时并在国家协调中心的合作下组织招聘团，鉴定无人任职和任职人数偏低会员国的合格候选人。担任协调中心的人也将协调进行“迅速”招聘程序。

五. 结论和建议

25. 达成会员国任职人数在秘书处须按地域分配的员额中实现公平地域代表性是一个复杂的、挑战性的工作。它需要秘书处和有关会员国作出长期承诺和协同努力。秘书长请大会注意到秘书处为改善地域代表性而已执行的各种措施并核可秘书长关于“迅速”招聘程序和建立国家协调中心的建议。