



大会

Distr.: General  
7 August 2009  
Chinese  
Original: English

## 第六十四届会议

临时议程\* 项目 133

### 人力资源管理

## 实行连续任用

### 秘书长的报告

#### 摘要

本报告根据大会第 63/250 号决议第二节第 3 和 4 段提交关于实行连续任用的补充信息。

为了便利大会第六十四届会议主要会期审议此问题，以期到 2010 年 1 月 1 日实行连续任用，秘书长载列了关于下列问题的信息：给予和终止连续任用的程序，包括资格标准和考绩制度的作用；给予连续任用所涉财务和管理问题，包括可能设定一个上限；实行连续任用对地域幅度制度、初级专业人员和已通过竞争性考试的候选人的影响。

\* A/64/150。



## 一. 引言

1. 大会第 63/250 号决议第二节第 2 和 3 段批准了新的合同安排，其中包括自 2009 年 7 月 1 日起在同一套《工作人员细则》下实行三类任用(临时、定期和连续)。大会请秘书长在第六十四届会议主要会期进一步审议此问题之前，不给予任何连续任用。

2. 因此，按照第 63/250 号决议第二节第 4 段的要求，本报告提供关于以下问题的补充资料：

(a) 给予工作人员连续任用的严格、透明程序，包括资格标准、与纪律措施的关系以及改划的集中管理；

(b) 考绩制度的作用以及加强该制度的备选办法，以确保被考虑授予连续任用的工作人员具备效率、才干及忠诚之最高标准，同时考虑到国际公务员制度委员会对此问题的审议意见；

(c) 将定期任用转为连续任用的所涉经费和管理问题以及设立改划数量上限的可能性；

(d) 对拟议的连续任用对于地域范围制度的影响的分析；

(e) 在决定任用和终止任用工作人员时审查工作人员绩效和对有关职能的持续需要的严格、透明程序，以及明确而严格的问责线，以充分确保以公平和透明的方式给予和终止连续任用，并充分考虑到适当程序和工作人员的权利；

(f) 确保通过国家竞争性考试的候选人和语文工作人员不因拟议变动而受到不利影响的备选办法；

(g) 对初级专业人员受到的影响的分析；

(h) 拟议修正工作人员条例 9.1 的潜在后果；

## 二. 背景

3. 本报告概述秘书长关于实行连续任用的建议，同时考虑到国际公务员制度委员会通过的联合国共同制度的合同框架以及其后来关于秘书长就精简联合国合同安排所提建议的报告。<sup>1</sup> 本报告也考虑了行政和预算问题咨询委员会先前关于此问题的建议。<sup>2</sup> 在公务员制度委员会的框架下，连续任用的给予对象是为本组

<sup>1</sup> 《大会正式记录，第六十届会议，补编第 30 号》及更正(A/60/30 和 Corr. 1)，附件四，和《第六十一届会议，补编第 30 号》，增编(A/61/30/Add. 1)。

<sup>2</sup> A/63/256、A/61/537、A/59/446 和 A/55/499。

织核心职能提供方案连续性的职业人员。本组织在给予无限期性质的连续任用之前，必须按照其任务使命，持续需要这些核心职能。

4. 在工作人员和主管理协调委员会过去四次会议上，工作人员和管理当局就秘书长的建议进行了正式磋商。2009 年 6 月，该委员会重申支持秘书长关于实行连续任用的建议，这些建议详列于下文第三节。

5. 考虑到其各自的业务需要，属于单独管理的基金和方案将继续对自己的工作人员灵活实行新的连续任用，只要它们的连续任用使用符合《联合国工作人员条例和细则》。

### 三. 自 2010 年 1 月 1 日起实行连续任用

#### A. 给予连续任用

6. 秘书长提议给予在本组织至少连续服务五年的工作人员连续任用，条件是本组织继续需要他或她的服务，他或她具备效率和才干之最高标准，相当于最近四个考绩报告中达到 3 或以上业绩评级，而且他或她在审查之前五年中没有受过任何纪律处分。

#### B. 考虑给予连续任用的资格标准

7. 秘书长建议，在一个适用《工作人员条例和细则》的实体连续服务满五年的秘书处工作人员，不论任用类型如何，亦即不论工作人员以前是根据 100、200 或 300 号编任用，或是自 2009 年 7 月 1 日起根据新的《工作人员细则》任用，都将有资格被考虑给予连续任用。服务期如有任何中断，均将打断连续服务是否满五年的连续时间计算，时钟将须重置。临时任用服务将不计入连续任用资格。

8. 持有限在某一办公室服务的任用合同的工作人员将不会被排除在连续任用考虑之外。通常情况下，在有限期的项目或实体工作的工作人员将被排除在连续任用考虑之外，因为他们的服务是有时限的；不过，只要本组织其他部门继续需要这些工作人员的服务，便可以考虑给予他们连续任用。一旦给予连续任用，即不限于在某一办公室或部门服务。行政和预算问题咨询委员会在其关于人力资源管理的报告中支持这一提议(A/62/7/Add. 14, 第 15 段)。

#### C. 初级专业人员/协理专家没有资格

9. 大会第 63/250 号决议第二节第 24 段决定，初级专业服务年限不得计入连续任用的必需服务年限。因此，尽管直到 2009 年 6 月 30 日初级专业人员一直持 200 号编任用合同服务，但他们往年的初级专业员工龄将不记入有资格被考虑转为连续任用所需的满五年服务。同样，他们新的定期任用下作为初级专业人员的工龄，未来也将不计入五年连续服务。自 2009 年 7 月 1 日起，他们已过渡到新的定期任用。

10. 对于填补秘书处空缺的工作人员甄选制度而言，初级专业人员将继续被视为外部候选人，因为其根据初级专业人员安排所获任用没有经过一个中央审查机构的审查。因此，连续任用的实行对这类工作人员没有影响，截至 2009 年 6 月 30 日，其人数为 188 人。

#### **D. 持续的需要**

11. 秘书长回顾，根据国际公务员制度委员会的合同框架，连续任用是一个手段，便利对人力资源进行战略管理，以求实现联合国共同制度各组织的总体目标。<sup>3</sup> 因此，符合这个框架的做法将是，无限制地给予专业职类和一般事务职类工作人员连续任用，而且以后有可能给予全球秘书处所有工作地点，包括各特派团的工作人员连续任用。

12. 秘书长仔细考虑了持续需要问题，这将是给予连续任用的主要标准之一。这个标准很重要，因为秘书处能够预见任何职能的中期至长期持续，无论供资金来源如何。无论是由经常预算、维持和平支助账户还是其他预算外资金供资的员额，决定是否继续需要有关工作人员提供服务的是方案预期寿命加上个人是否适合承担较长期的职能。是否长期需要工作人员的服务，将从以下方面进行审查：

(a) 审查时本组织是否需要有关工作人员履行特定职能；

(b) 需要某一工作人员提供服务，是因为他或她的资历及以往经验和培训，这将证明他或她可能具备可转移的技能，也有潜力履行可能与他或她在审查时所担任职位不同的长期职能。工作人员具备履行各种职能，甚至跨行业的潜力，是秘书长打造全球秘书处构想的一个重要部分，其中流动和职业发展是固有的组成部分。在这方面。本组织的流动要求、职业方面的政策和连续任用的采用，是秘书长管理本组织人力资源时可作为相互支持的战略考虑。

就联合国维持和平行动而言，是否存在持续需求将通过工作人员队伍规划来确定，以预测现行职能所需员额编制的基线以及几乎所有特派团都需要的、可在特派团之间转让的技能。在确定拟议 2 500 名职业文职维和人员的组成时，进行了这种工作人员队伍规划，见秘书长关于职业文职维和人员的报告 (A/61/850) 和关于着力加强人力建设的报告增编 (A/61/255/Add. 1)。

#### **E. 所涉财务和管理问题**

##### **1. 可能设定一个上限**

13. 从定期任用转为连续任用所涉财务问题主要与本组织向连续任用合同持有人支付解雇补偿金的财务责任有关，如果必须终止他们的任用的话。秘书长意识到，定期任用工作人员不产生同样的责任，因为他们的合同将在某一日期到期，

<sup>3</sup> 同上，《第六十届会议，补编第 30 号》(A/60/30)，附件四，第 1 段。

而且他们从法律上或其他角度都不得有定期合同续签或改划的预期，这一点反映于《工作人员条例和细则》以及任用通知和任用书中。这符合大会第 63/250 号决议第二节第 21 段中的要求。

14. 对有资格被考虑或给予连续任用的工作人员数目设定一个上限，有可能可以限制连续任用工作人员的人数以及本组织的相关财务责任。

15. 但是，秘书长坚持其在关于精简合同安排的报告中表达的立场(见 A/63/298，第 30 段)，这就是：对转为连续任用的人数设定一个上限，将不是稳妥的管理做法。秘书长认为，实行上限有可能导致某些工作人员被排除之外，如果按照所有明示标准，他们本有资格被考虑连续任用。这很可能会使本组织面临以武断和不公平对待工作人员为由在内部司法系统提出的申诉。对转为连续任用的人数设定任何上限，还可能使人长久维持关于不同工作人员群体之间存在不平等的看法，这是合同改革最初打算纠正的问题。设定上限似乎与整个过程应以业绩为考量的概念本身背道而驰。

16. 秘书长还认为，与某些员额、任务或职能挂钩的上限不符合本组织的业务需要和流动政策，因为如果工作人员丧失连续任用资格，他们便不会申请和接受特定项目或实体的职位，从而阻碍流动并损及有效交付方案的能力。在其关于人力资源管理的报告(A/63/526)第 39 段中，行政和预算问题咨询委员会也不建议设定上限。

17. 秘书长认为，转为连续任用的拟议标准(连续服务满五年、业绩和持续需要)实际上已排除没有达到效率、胜任能力和诚信方面最高标准(由于业绩和(或)纪律问题)、服务未满 5 年(由于包括自愿离职、退休及项目活动结束等各种自然减员的原因)或本组织认为在可预见未来不会继续需要的工作人员。这些标准将确保始终有合理比例的工作人员维持临时和定期任用。

18. 全球秘书处所需工作人员多年来不断增长，这支持了秘书长的看法，即实行连续任用但不对改划人数设定上限，不会负面地影响本组织未来的财务责任。秘书处的人力资源需求一直逐年增加，而且今天涵盖了广泛一系列功能，从而表明了对灵活和流动劳动力的需求不断出现变化。

19. 过去 15 年的工作人员增长突出显示，持续需要一支全球工作人员队伍，以履行对本组织总体任务至关重要的现行职能。连续任用合同将大大增强本组织应对其不断变化和日益复杂的业务需求的能力，同时也为秘书处所有工作地点的各级工作人员增进平等待遇和加强就业保障。

20. 下表显示未来 5 年有资格被考虑转为连续任用的工作人员人数。这无论如何都必然是一个逐步分阶段进行的过程，行政和预算问题咨询委员会在其报告中注意到了这一点(见 A/63/526，第 39 段)。

按年份分列的有资格获得连续任用的工作人员人数

年份	工作人员数目 <sup>a</sup>
2009 年	692
2010 年	958
2011 年	868
2012 年	1 035
2013 年	958
<b>共计</b>	<b>4 511</b>

<sup>a</sup> 包括所有专业及相关职类和外地特派团以外一般事务及相关职类。“特派团当地工作人员”相关数据(外地特派团的一般事务及相关职类)将在日后提供。

21. 有人争辩说，可能设定连续任用人数上限，主要是出于上文第 13 段所述的财务考虑。也可以争辩说，设定上限可能会有助于增加本组织工作人员之间的竞争，本质上是一种改进在职业绩的手段。秘书长认为，施加上限不会是处理业绩问题的一个有效工具，也不会解决一种关切，即转为连续任用不应等同于自动改划。至于创建一个独立机制，以便通过一个竞争过程来确定是否适合连续任用，这似乎既耗费又麻烦，而且会与现有的人力资源系统相重复。
22. 秘书长认为，处理工作人员业绩的最合适工具是实行业绩管理制度，以及拟议要求工作人员必须在过去五年中的最后四年考绩报告均合格，而且没有受过纪律处分，才可被考虑连续任用。至于竞争力，秘书长认为，工作人员甄选制度充分确保有一个高度竞争性的征聘程序，便于选择达到本组织标准的候选人。因此，秘书长认为，一个武断的上限无论如何都不会像一个高度有效和竞争性的征聘制度加上一个运作良好的考绩评价机制那样有效，也不能取而代之。
23. 秘书长确认需要对转为连续任用的人数采取谨慎的做法，但他认为可以通过上文第 6 段所述的拟议改划标准加以适当解决，这些标准本身会确保不“自动”给予连续任用，而且始终有一定比例的工作人员仍属于临时任用和定期任用。
24. 此外，秘书长认为，就连续任用人数设定上限的做法每产生一个好处都会因其所导致的困难而得不偿失，而且从行政管理角度上讲，设定上限的做法将是非常繁琐的。例如，如果本组织要把连续任用的给予限制于一定比例的工作人员，就必须确定这个百分比应来自哪个工作人员“群体”。除其他外，还必须考虑相关百分比是否应当适用于全球秘书处的所有工作人员，不论其任用类型如何；还是仅适用于定期任用工作人员；仅适用于经常预算员额工作人员还是也适用于预算外员额工作人员；这个百分比是否应与履行特定职能的工作人员挂钩，还是按部门或地点确定，或是两者兼有；是否应当排除长期任用工作人员。这些都不是

假设性的关切；它们是实际考虑因素，其中任何一个问题都可能使本组织遭到受不利影响工作人员的可能索赔。

## 2. 考绩制度的作用，加强考绩制度的备选办法以及与纪律措施的关系

25. 公务员制度委员会最初认为，秘书长关于连续任用的建议无异于自动改划，行政和预算问题咨询委员会也有同样的关切。

26. 秘书长的建议是，除了持续需要这一标准外，对工作人员业绩的严格审查以及工作人员未受过任何纪律处分，将决定是否授予连续任用。工作人员的业绩，包括其档案和考绩，将受到彻底审查。工作人员过去四年的考绩必须完全合格，而且在审查之前五年期间没有受过任何纪律处分，才能达到最高标准的效率、才干和忠诚。

27. 正如秘书长关于精简合同安排的报告(A/63/298)所述，一个工作人员-管理当局闭会期间工作组已于2007年成立，目的是建立机制，以加强考绩管理制度，包括促使管理人员和工作人员及时遵守考绩政策和程序。该工作组正在详细审查现行的制度，预定会在2009年年底之前完成报告。不过，工作人员-管理当局协调委员会上届会议(2009年6月)讨论了各种备案，其中包括：一个可能的180/360度反馈机制；一个新的评级制度；实行面向监管人员和管理人员的强制性考绩管理培训战略，以及为工作人员和管理人员推出特别情况介绍会和培训课；加强管理审查委员会和联合监测委员会的作用。所有这些建议都是好的，最终通过和实施是可行的。

28. 虽然秘书长将根据第63/250号决议第六节第4段的要求，向大会第六十五届会议报告对现行考绩制度的审查情况，但为这次审查之目的，根据现行考绩制度给予工作人员的考绩评级的完整性应当受到尊重。

## 3. 严格和透明的程序：改划的中央管理

29. 如以前在秘书长关于精简合同安排的报告中所述(A/63/298，第23段)，秘书长提议，涉及有资格被考虑连续任用的工作人员的所有个案均应由一个联合审查机构审查。该机构将严格审查工作人员的业绩以及是否持续需要有关职能。除了上文第26段所述的考绩审查外，联合审查机构将考虑整个组织在可预见未来是否需要这些工作人员的服务和职能。

30. 如秘书长以前在关于着力加强人力建设的报告(A/61/255)中所指出的，以及大会第63/250号决议第18段所承认的，有必要在竞争和透明的基础上集中管理连续任用的改划。在工作人员-管理当局协调委员会第三十届会议进一步讨论之后，秘书长提议由人力资源管理厅代表秘书长保留授予连续合同的通盘权力，而就当地征聘人员而言，此权力将下放到总部以外办事处和外地特派团。因此，国



际工作人员的联合审查机构将是集中的，而当地工作人员的联合审查机构将设在当地。

31. 秘书长的提议已作进一步修订，纳入各部门主管和各联合审查机构的具体作用，以便在批准改为连续任用之前既充分顾及工作人员的应有被考虑权利，又充分顾及本组织确保持续需要这些职能的责任。现拟制订以下内部程序：

(a) 对于国际征聘工作人员，以及纽约总部工作人员，这一进程将从方案主管(外地)或部门首长(总部)开始，对具备资格的工作人员是否适合连续任用进行一次审查，同时考虑到工作人员的绩效、守纪问题以及他或她履行持续职能的潜力，包括目前所履行职能以外的其他职能。为此目的，当地人力资源办公室或外勤支助部外地单位，或总部相关执行办公室将向方案主管和部门首长定期提供符合被考虑连续任用资格要求(即连续服务满五年)的部门工作人员名单；

(b) 第一次审查产生的建议，无论正面与否，都将在外地酌情交给当地的人力资源办公室或外勤支助部单位，并在总部交给人力资源管理厅。在此阶段将进行第二次审查，届时将视必要对工作人员绩效进行审查，此外还将确定他或她在过去五年中是否受到任何纪律处分，以及确定在可预见未来是否需要该工作人员的服务。在外地，第二次审查结果也提交给作为协调中心的人力资源管理厅；

(c) 如果形成联合建议(产生于第一次和第二次审查)，即该工作人员应转为连续任用，人力厅将把这两项建议交给一个联合咨询审查机构审查，如果各方意见一致，该工作人员将相应改划；

(d) 如果没有正面的联合建议，包括有关部厅方案主管和外勤支助部(外地)或人力资源管理厅(总部)的当地人力资源办公室都一致认为不应给予该工作人员连续任用，则人力资源管理厅将迅速通知该工作人员。工作人员将有机会查阅方案主管(外地)或部门首长(总部)的报告以及外勤支助部(外地)或人力资源管理厅(总部)当地人力资源办公室的报告，并在任何最后决定作出之前，向人力资源管理厅提出他或她的意见；

(e) 人力资源管理厅将把案件提交给适当的咨询机构，供其审查和提出咨询意见。在咨询机构审查之后，案件将提交给主管人力资源管理助理秘书长，由其代表秘书长作最后决定。秘书长将对 D-2 职等及以上工作人员作最后决定；

(f) 为了维持对改划工作的中央管理，人力资源管理厅将保留授予连续任用的中央权力，这将使该厅能够确保以公平和透明的方式作出给予或不给予连续任用的决定，同时充分考虑到工作人员的正当程序和权利；

(g) 工作人员将有权通过内部司法系统，对负面决定进行抗辩，因为不给予符合条件的工作人员连续任用的决定，即属于可根据《工作人员细则》第十章提出上诉的行政决定；



(h) 针对行政和预算问题咨询委员会在其报告中提出的一项担忧(见 A/63/526, 第 36 段), 联合审查机构将由管理当局代表和职工代表组成。人力资源管理厅将作为当然成员参加。这些机构将订立具体议事规则, 但会类似于现有同类联合审查机构的议事规则;

(i) 对于外地的当地征聘人员, 给予连续任用的权力将下放到总部以外办事处, 并采用类似上文所述的程序。因此, 当地将设立联合审查机构以审查这类案件;

(j) 工作人员和管理当局协调委员会认为, 上述程序为工作人员提供了充分的保障。秘书长的提议也完全符合公务员制度委员会通过的联合国共同制度合同框架, 其中规定, “根据组织的工作人员条例和细则, 通过公开、透明的甄选程序获得连续任用合同”。<sup>4</sup>

32. 作为进行审查的一个核心原则, 应当强调, 直接参与审查的人, 不论是在部门一级, 还是在人力资源办公室或联合审查机构, 都必须能采取一种全组织的眼光, 并有足够的知识来评估未来的需求和工作人员的潜力。给予连续任用的决定将对整个组织产生影响, 所涉考虑因素超出工作人员目前在工作中可能触及的领域。

#### **4. 终止连续任用, 同时以公平和透明的方式充分照顾到工作人员的正当程序和权利: 修正工作人员条例 9.1 的潜在影响**

33. 联合审查机构也将审查因下列理由提出的终止连续任用的建议: (a) 撤销员额或裁减人员, (b) 不称职, (c) 为便于实行大会第 63/250 号决议第 22 段所界定的有利于本组织的良好行政, 不经工作人员同意; 大会第 63/271 号决议批准的经修订的工作人员条例 9.3 内已作此规定。

34. 根据秘书长的提议, 连续任用可依以下理由予以终止:

(a) 撤销员额/减少人员数目;

(b) 考绩不合格;

(c) 健康原因;

(d) 纪律原因;

(e) 工作人员任用之前的事实在聘用后曝光, 而根据《宪章》规定的标准, 这些事实本会排除他或她的任用;

(f) 为本组织的利益, 如果工作人员同意;

<sup>4</sup> 同上, 第 10 段。

(g) 依照工作人员细则 9.6(d)，有利于本组织的良好行政，不经工作人员同意。

35. 秘书长充分认识到他有义务在这种情况下保护工作人员不被任意终止合同，并提议在涉及终止连续任用的个案中实行制衡程序。对此，在工作人员和管理层协调委员会过去四届会议所作讨论的基础上，根据行政和预算问题咨询委员会提出的建议(见 A/62/7/Add. 14, 第 23 段)，秘书长已制定以下内部程序。

36. 在所有涉及终止工作人员合同的个案中，方案主管都必须向主管人力资源管理助理秘书长提出附带佐证的详细、有理有据和有文件记录的建议，供其作决定。同时，方案主管将与所涉工作人员讨论他或她的建议，并向他或她提供书面呈件副本。

37. 所涉工作人员将有机会查阅这项终止合同建议以及所有相关佐证文件，并且可在最后决定作出之前提出他或她的意见。

38. 人力资源管理厅将审查方案主管的建议以及工作人员的意见。在适当考虑有关各方提出的所有事实之后，它将决定建议(a) 核准这项建议；(b) 退回案件，供进一步审查和(或)提供补充资料；或(c) 不同意这项建议。

39. 人力资源管理厅将向联合审查机构提出建议，供连同方案主管的建议和工作人员的意见一并审查。

40. 主管人力资源管理助理秘书长将代表秘书长作出最后决定，考虑到联合审查机构的咨询意见。涉及 D-2 职等及以上工作人员的最后决定将由秘书长来作。

41. 终止连续任用的决定将构成工作人员可根据《工作人员细则》第十章提出上诉的行政决定。

## 5. 对地域幅度制度的影响

42. 关于实行连续任用对地域幅度制度的可能影响，秘书长在第六十三届会议期间澄清说，工作人员的任用地位与他或她的任用类型和期限无关。换句话说，工作人员目前可以获得地域任用地位，同时属于定期任用或试用/长期任用。工作人员必须申请受大会 1987 年 12 月 21 日第 42/220 A 号决议所规定适当幅度制度限制的专业及以上职类经常预算员额，并通过标准征聘程序竞争选拔，才能获得地域任用地位。受地域分配限制的员额基数在 1988 年 1 月 1 日定为 2 700 个。当受地域分配限制的经常预算员额的实际数目增加或减少 100 个时，此数字即作调整。今年，这个基数在 2009 年 6 月 30 日定为 3 300 个(由于受适当幅度制度限制的专业及以上职类经常预算员额数目发生变化，截至 2009 年 6 月 30 日为 3 339 个)。工作人员将继续在他或她的整个供职期间保持这一地位，即使他或她随后被指派到一个非地域职位。

43. 因此，连续任用的出台不会影响适当幅度制度。例如，一名工作人员可竞争应聘“非地域职位”。该工作人员会获得定期任用。在连续服务满五年并且达到获考虑转为连续任用的其他必要标准之后，该工作人员可获得连续任用，但将保持他或她的“非地域任用”地位，直到他或她申请并在竞争应聘后被选派担任一个指定为“地域员额”的职位。应当指出，工作人员的正常调动和更替将继续为征聘新工作人员提供机会，以便不仅给本组织带来新人才，而且也改善地域和性别上的平衡。

#### 6. 确保拟议改革不会消极地影响国家竞争性考试候选人的备选办法

44. 在第 63/250 号决议第二节第 23 段中，大会重申，在连续任用实行以前，通过国家竞争性考试的候选人，包括语文工作人员，将在试用两年后根据现行惯例继续获得无限期任用。

45. 根据现行惯例，通过国家竞争性考试和语文考试的候选人在试用两年后获得长期任用。根据新的合同框架，这些候选人将在两年定期任用后获得连续任用。这已反映在新的暂行工作人员细则 4.14(b) 中，其中规定，“通过工作人员细则 4.16 规定的竞争性考试而被聘用的工作人员，在定期任用两年之后，称职的应准予连续任用”（见 ST/SGB/2009/7）。

46. 因此，拟议实行连续任用，不会对通过国家竞争性考试和语文考试的候选人产生不利影响。通过国家竞争性考试和语文考试的、2009 年 6 月 30 日或之前获聘的候选人，将有资格获得长期任用。通过国家竞争性考试和语文考试的、2009 年 7 月 1 日或之后获聘的候选人，将有资格获得连续任用。

### 四. 对截至 2009 年 6 月 30 日有资格被考虑转为长期任用的工作人员的一次性审查

47. 在其第 63/271 号决议第 12 段中，大会请秘书长向其第六十四届会议提出报告，说明将目前符合条件的所有工作人员转为长期任用的全面影响，包括财务影响和对员工队伍管理的影响。

48. 为保护这些工作人员的既有权利，秘书长曾提议，在修订工作人员细则，以连续任用取代长期任用时，将对根据此前《工作人员细则》100 号编任用的、符合旧细则 104.12(b)(三)条件的所有定期任用工作人员进行一次性的审查。法律事务厅确认，此一审查将是维护这些工作人员的权利所必需的。

#### 一次性审查的进行方式

49. 继大会批准合同改革之后，秘书长决定着手进行一次性审查，以解决这一长期存在的问题。为此印发了秘书长的相关公告，订立了考虑并给予长期任用的资

格标准以及应遵循的程序(ST/SGB/2009/10)。详细的准则已制订完毕,并将下发到总部以外各部厅和办事处,以确保全秘书处审查过程的一致性。

### 一次性审查的影响

50. 秘书长已考虑一次性审查如何可符合大会第 63/250 号决议第二节第 15 段的要求,努力达到长期任用占受地域分配限制员额 70%的水平。截至 2009 年 6 月 30 日,根据受地域分配限制员额数计算的这个 70%上限为 3 339 人。截至 2009 年 6 月 30 日,1 433 名地域任用地位工作人员持长期任用合同,相当于受地域分配限制员额工作人员的 42.9%。

51. 考虑到在 2009 年 6 月 30 日以前连续服务满五年且连续服务达到五年时未满 53 岁、持有 100 号编定期任用合同的地域任用地位工作人员人数,在 2009 年 6 月 30 日退休、持有长期任用合同的地域任用地位工作人员人数,以及截至 2009 年 6 月 30 日服务满两年、持有试用合同的地域任用地位工作人员人数,估计截至 2009 年 6 月 30 日有资格获得长期任用的地域任用地位工作人员数目最多为 2 169 人,即最多为 65.0%,因此未达到 70%的上限。

52. 秘书长认为,一次性审查不会对员工队伍管理产生任何财务影响或后果。持长期任用合同的工作人员因一次性审查而暂时增加,但实际上将由于每年有更多长期任用工作人员从本组织离职(包括自愿离职、退休和其他原因离职)而抵消。据估计,在 2009 年 6 月 30 日,可予长期任用的工作人员,不论其任用地位为何,最多将为 10 634 人,不到全体工作人员的 28.0%。这个数字将逐渐而不断地减少到零,因为根据新的合同框架,以后不再给予长期任用。

## 五. 结论

52. 大会面前还有秘书长按照工作人员条例 12.2 的规定,于 2009 年 7 月 1 日印发的另一份关于新的暂行工作人员细则的报告(A/64/230)。如果大会核准秘书长关于实行连续任用的建议,相关规则(工作人员细则 4.14 和 4.16)将作修订,以反映大会第六十四届会议主要会期就此问题作出的任何决定,工作人员规则将于 2010 年 1 月 1 日以暂定形式颁布,以便从该日起实行连续任用。

54. 秘书长将向大会第六十五届会议主要会期提出报告,说明对《工作人员细则》所作的上述修订。经修订的新《工作人员细则》将按照工作人员条例 12.4,于 2011 年 1 月 1 日正式生效。

55. **兹请大会根据本报告具体说明的条件,批准自 2010 年 1 月 1 日起实行连续任用。**