



第六十四届会议

议程项目 137

人力资源管理

人力资源管理

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以下报告：秘书长关于实行连续任用的报告(A/64/267)；秘书长关于暂行《工作人员细则》的报告(A/64/230)；秘书长关于2008年7月1日至2009年6月30日期间秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法的报告(A/64/269)；秘书长关于道德操守办公室的活动的报告(A/64/316)；秘书长关于秘书处的组成的报告(A/64/352)。在审议这些报告期间，咨询委员会与秘书长代表举行了会议，秘书长代表提供了补充资料并作了说明。委员会还应联合国工作人员工会(纽约)代表的要求与他们举行了会议。

一. 实行连续任用

2. 大会在第63/250号决议第二节第2段中，核准了在同一套工作人员细则下包含三种任用类型——临时任用、定期任用和连续任用——的新合同安排。这些安排自2009年7月1日起生效。大会在第3段中请秘书长不在2010年1月1日前任命任何连续合同工作人员，以待大会审议有关实行连续合同的其他资料。

3. 大会第63/250号决议第二节第4段(A/64/267)请秘书长就下列问题向大会第六十四届会议提出报告，以期在2010年1月1日前实行连续任用制度：

(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，以确保被考虑给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) 将定期任用改划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合同，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的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) 对工作人员条例 9.1 的拟议修正的潜在后果。¹

秘书长关于实行连续任用的报告 (A/64/267) 是应上述要求编写的。

4. 秘书长的报告第 3 至 5 段提供了一些关于实行连续任用的背景资料并指出，在公务员制度委员会通过的联合国共同制度的合同框架下，连续任用的给予对象是为本组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。咨询委员会注意到，在工作人员和管理当局协调委员会最近四次会议上就秘书长的提议进行了正式的工作人员和管理当局协商。

5. 咨询委员会认为，秘书长概述的提议未充分回应上文第 3 段所述的大会的要求。为此，委员会提出它认为需要进一步澄清和(或)解释的下列领域，以便大会在完全知情的情况下就实行连续任用问题作出决定。

资格标准：连续服务五年

6. 秘书长的报告第 6 和第 7 段列出了被考虑给予连续任用的资格标准。他建议，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。此外，本组织继续需要他或她的服务，他或她具备效率和才干之

¹ 是指原工作人员条例 9.1，现在的工作人员条例 9.3。

最高标准，相当于最近四个考绩报告中业绩评级达到 3 级或 3 级以上，² 而且他或她在审查之前五年中没有受过任何纪律处分。

7. 为便于大会审议这一问题，咨询委员会要求说明按照秘书长的建议最终可能获得长期或连续任用的工作人员总人数。

8. 关于长期任用，咨询委员会经征询获得了关于持有此类任用合同的工作人员人数的最新资料：截至 2009 年 6 月 30 日，在总部、区域委员会和总部以外办事处持有 100 号编任用合同的工作人员总人数为 13 648 人，其中 4 759 人 (34.9%) 持有长期或试用任用合同，6 571 人 (48.1%) 有资格在进行秘书长的报告第 47 至 52 段所述的对符合被考虑转为长期任用资格条件的工作人员进行一次性审查时考虑转为长期任用。在有资格被考虑给予长期任用合同的 6 571 人中，333 人将在 2009 至 2013 年五年间退休，这样可能被授予长期任用合同的最高净人数为 6 238 人。咨询委员会注意到，与连续任用不同，未经有关工作人员同意，不得以有利于本组织的良好行政为由解雇长期任用的工作人员 (见工作人员条例 9.3(b))。因此，到 2013 年，在一次性审查完成以后，持有长期任用合同的总人数可能会上升到 10 997 人。委员会注意到，这批人将占总部、区域委员会和总部以外办事处持有 100 号编任用合同工作人员总数的约 80%。

9. 关于上述一次性审查，咨询委员会从报告第 48 段中注意到，秘书长指出，进行一次性的审查的目的是保护根据此前《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的既有权利。³ 列有资格标准和需要遵循的程序的秘书长公告已经印发 (ST/SGB/2009/10)。

10. 关于连续任用问题，在秘书长的报告中紧接第 20 段之后的表格显示了按年份分列的有资格获得连续任用的工作人员人数。咨询委员会经征询获得的解释为，该表格仅涉及在总部各工作地点和区域委员会任职的工作人员；外地特派团的工作人员没有包含在内。因此，委员会注意到，截至 2009 年 6 月 30 日，在总部和区域委员会任职的工作人员人数接近 15 000 人 (A/64/352, 图一)。根据上述表格，累计共有 4 511 名工作人员符合被考虑转为长期任用基本资格标准，也就是在今后五年中 (2009 至 2013 年) 在本组织连续工作五年。咨询委员会经征询

² 现行考绩评级表由以下 5 个评级组成：1 (一贯超过业绩预期)；2 (经常超过业绩预期)；3 (完全达到业绩预期)；4 (部分达到业绩预期)；5 (未达到预期)。咨询委员会获悉，在 2006-2007 两年期，99.4% 的工作人员获得了完全成功的业绩评级 (3 级或 3 级以上)。

³ 秘书长在题为“着力加强人力建设”的报告中指出，按照拟议的新的合同安排，今后将不再提供长期任用，但是，在新的制度生效时有权被考虑转为长期任用的工作人员的既有权利不受影响 (见 A/61/255, 第 247 段)。后来，大会第 63/271 号决议请秘书长提出报告，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。

获悉，在上述五年期间，符合条件的 92 名工作人员将退休，这样可能持有连续任用合同的最高净人数为 4 419 人(假设符合基本资格条件的所有工作人员同时满足上文第 6 段所述的其他要求)。

11. 关于特派团工作人员，咨询委员会注意到，截至 2009 年 6 月 30 日，在维和特派团和其他外地地点任职的工作人员约为 23 000 人(A/64/352，图一)。咨询委员会经征询获得了下列表格，其中显示了截至 2009 年 6 月 1 日持有定期任用合同的国际和当地征聘的特派团工作人员的人数，这些工作人员符合秘书长建议中所述的被考虑在连续服务五年后取得连续任用合同的资格：

按年份分列的有资格获得连续任用的特派团工作人员人数

职类	2009 年	2010 年	2011 年	2012 年	2013 年	累计总人数 (五年期间)
专业	646	268	300	437	586	2 237
外勤	1 389	407	387	651	587	3 421
本国专业干事	141	103	155	165	163	727
一般事务	3 258	1 867	2 607	2 662	2 889	13 283
共计	5 434	2 645	3 449	3 915	4 225	19 668

委员会还获悉，在上表所列的 19 668 名符合资格的工作人员中，709 人将在上述五年期间退休，这样可能持有连续任用合同的最高净人数为 18 959 人。

12. 可能符合连续任用资格的外地特派团国际工作人员的人数情况不详，因为秘书长的报告对此没有进行明确阐述。他在第 7 段中称，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》任用的工作人员，都将有资格被考虑给予连续任用。但是，咨询委员会回顾，大会第 63/250 号决议第二节第 10 段决定，给予持不到四年的 300 号编任用合同且履行非临时性职能的外勤人员特派团特有定期合同，直到他们通过由一中央审查机构审查的竞争性程序。由此看来，根据这些工作人员的征聘状况，在进行这一审查之前不能授予他们连续任用合同。咨询委员会经征询获悉，正在外地特派团设立外地审查机关，但是，委员会没有收到资料说明在上表中所列的受限于特派团服务的工作人员人数和竞争性程序和中央审查的具体时限。**中央审查程序和考虑授予连续任用合同资格审查的排列顺序应向大会说明。**

13. 在 2009 至 2013 年五年间可能被授予连续任用合同的在维和行动和其他外地地点任职的最多 18 959 名工作人员中，13 751 人是当地征聘的(一般事务人员和本国专业干事)。按照秘书长向第六十二届会议提出的建议，如果在服务五年之后仍然需要其继续服务，且符合适用的标准，这些人员将有资格获得连续任用。

秘书长称，在其服务结束时(通常是在特派团结束时)，他们将获得与其任用时间相称的解雇偿金。咨询委员会回顾，这一特定建议是针对工作人员和管理当局协调委员会的建议作出的，即本组织有义务在特派团运作期间提供更好的工作保障，并提供解雇补助金，使当地征聘的特派团工作人员能够在特派团撤走时谋到有酬职业或自营职业(见 A/62/274，第 47 段)。

14. 与秘书长不同，咨询委员会并不信服当地征聘的特派团工作人员应具备连续任用条件的说法。虽然维和已经成为联合国的核心活动，但每个维和行动本质上都是临时性的。向仅在一个地点的一个行动任职的当地征聘的工作人员授予连续任用合同似乎与实行连续任用的基本原则相抵触。因此，维和行动所雇用的当地工作人员应继续通过有时限的合同来聘用。

15. 虽然上文第 8 至 14 段所载的资料并非最终资料，但是咨询委员会可以从得出某些结论。首先，联合国的一大批非外地特派团工作人员将有资格获得长期任用。第二，秘书长的报告没有包含最终可能获得连续任用的工作人员实际人数的估计数，甚至临时估计数也没有。实际上，外地特派团国际工作人员的资格条件是不可知的。在今后五年中将有约 5 200 人具备资格，但是持有特定特派团定期合同的国际工作人员在通过由中央审查机构审查的竞争性程序之前，将局限于特派团服务(见上文第 12 段)。因此，各总部地点的人员配置结构似乎将趋于更加严格，而在将维和工作人员纳入职业化工作人员方面的进展却缓慢得多。这似乎使得外地工作人员相对于非外地同行而言处于大为不利的地位。虽然这可能是大会第 63/250 号决议第二节第 10 段所述的一次性审查和各项规定的不可避免的副产品，但是咨询委员会建议秘书长采取各项措施，提高特派团工作人员任期的保障，例如向他们提供反映特派团业务要求的任用期限。

16. 第三，在缺少关于可能最终获得连续任用的工作人员人数确定数据的情况下，咨询委员会认为难以想象秘书长如何回应第 63/250 号决议第二节第 16 段的规定，该段提及需要审慎地混合使用终身任用和定期任用。咨询委员会经征询获悉，预计由于有人退休，存在混合使用上述两种任用办法的可能性。

17. 在这一方面，咨询委员会从关于秘书处组成的报告中注意到，2009 年至 2013 年期间，将共有 1 720 名持一年或一年以上 100 号编任用合同的秘书处工作人员退休，也就是说，今后四年半的时间内，平均每年将有 382 名工作人员退休(见 A/64/352，第 56 段)。咨询委员会经征询获悉，每年只有约 150 个有一年或一年以上经费保障的 P-3 员额予以公示。在新的合同制度下，成功的申请人将获得定期任用要约，如果服务令人满意而且继续需要保留有关员额，可以续签合同。咨询委员会从上述数字得出结论认为，通过一年或一年以上的合同征聘新的工作人员，从而引入新鲜血液的机会相当有限。因此，秘书长应更加详细地向大会解释他打算如何做到第 63/250 号决议所述的审慎地混合使用终身任用和定期任用。

资格标准：持续需要

18. 秘书长在报告(A/64/267)第12段中表示，持续需要问题将是给予连续任用的主要标准之一。在这方面，他称，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。

19. 咨询委员会询问秘书长是否曾试图量化主要职类的持续需要，因为如果没有这一方面的资料，委员会不明白秘书长何以知道对任何一个特定职类给予连续任用的人数，同时要铭记需要为征聘新的工作人员保留岗位。委员会获悉，没有这一资料，但秘书长开展这项工作的假设前提是在各总部地点履行的职能可能具有持续性。

20. 咨询委员会回顾，秘书长在提交给大会第六十三届会议的关于人力资源管理改革的报告(见A/63/282，第12和第31段)中表示，为了对人力资源管理采取更为战略性、主动积极和有计划的办法，将于2008-2009两年期在全秘书处范围内实行职工队伍规划。他还表示，新的人才管理工具将帮助执行全秘书处的战略职工队伍规划，还将利用该工具建立一个技能库。在审议秘书长关于实行连续任用的报告的过程中，咨询委员会询问人力资源管理厅是否已经编制数据，显示哪些具体的技能或职能是联合国持续需要的。该厅的答复是没有此类资料。

21. 咨询委员会认为，由于缺少有关整个联合国的数据，无法了解持续需要的职能的类型和主要职类所需的群体，故难以确定给予持续任用的依据。因此，委员会建议，秘书长利用现有的战略职工队伍规划技巧进一步明确持续性职能的情况并估算为确保有效执行联合国的任务而持续需要的主要职类的工作人员人数。这一资料应直接提供给大会。

22. 咨询委员会从秘书长的报告(A/64/267)第12(b)段中注意到，在评估是否长期需要某一工作人员的服务时，还将考虑他或她的资历及以往经验和培训是否证明他或她可能具备可转移的技能，有无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。但是，秘书长的报告没有说明在审查某个具体个人是否具备可转移的技能时所使用的标准。咨询委员会强调，需要制定明确和透明的标准，以确保审查工作的客观性，避免诉诸于内部司法系统。秘书长在下文第31至33段就审查工作做了更为详细的评述。

资格标准：业绩

23. 在秘书长的报告中讨论的最后一项资格标准是业绩。如第26段所述，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。

24. 咨询委员会曾多次强调对现行考绩制度进行改革的必要性，强调具有公信力的、公平和运作顺畅的考绩制度，对于有效的人力资源管理政策至关重要（见 A/63/526，第 24 段以及其他文件）。秘书长在报告第 27 段中表示，一个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。该工作组预定会在 2009 年年底之前完成工作。咨询委员会经征询获悉，经过重新设计的系统第一阶段预定于 2010 年 4 月在全球范围内推出和实行，与 2010 年考绩周期的开始相吻合。业绩管理设计小组目前正在进行业务程序蓝图规划，在整个组织范围内与工作人员代表进行协商。新系统包括下列要素：多级评级系统（试行）；更加注重工作人员发展的评级表；对所有具有监督管理职责的工作人员进行强制性业绩管理培训的战略；加强管理业绩委员会和联合监督委员会的作用。

25. 咨询委员会注意到目前为加强业绩管理制度而作出的种种努力。委员会还注意到，按照大会第 63/250 号决议第六节第 4 段的要求，秘书长将就现行考绩制度的审查问题向大会第六十五届会议提出报告。咨询委员会期待收到秘书长的报告。

可能设定一个上限

26. 秘书长报告 (A/64/267) 第 13 至 24 段讨论了可能对有资格被考虑或给予连续任用的工作人员人数设定一个上限。他在第 13 和 14 段指出，这样一个上限可以限制持有连续任用合同的工作人员的人数以及本组织向连续任用合同持有人支付解雇补偿金的相关财务责任，如果必须终止他们的任用的话。但是，在第 15 段，他坚持其在关于精简合同安排的报告（见 A/63/298，第 30 段）中表达的立场，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。他认为，实行上限有可能导致某些工作人员被排除在外，如果按照所有明示标准，他们本来有资格被考虑连续任用。这很可能会使本组织面临行事武断的申诉而且看起来违反了根据才能进行改划的意图。而且，秘书长认为，与特定员额、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。他还认为，从行政管理角度上讲，设定上限的做法将是非常繁琐的。

27. 秘书长报告第 17 段指出，拟议的改划标准实际上已经有效排除了那些不符合标准的人。他在第 23 段指出，这些标准还将确保不“自动”给予连续任用，从而解决了之前担心的被考虑给予连续合同的资格条件将等同于自动改划的问题。

28. 咨询委员会认为，鉴于一次性审查后，大量工作人员将转为长期任用，以及近年来，在联合国和平行动中任职的工作人员人数大量增加，因此，完全有可能需要对长期在本组织任职的工作人员总数进行管理。委员会还认为，可能有必要确保本组织能够调整其工作人员人数及构成，以满足不断变化的需求。在此方面，

秘书长报告第 34 段(g)分段指出,依照暂行工作人员细则 9.6(d),为有利于本组织的良好行政,不经有关工作人员同意,可以终止连续任用。咨询委员会忆及,大会在第 63/250 号决议第二节第 22 段决定,就秘书长的提议而言,“有利于本组织的良好行政”应基本解释为变更或终止一项任务授权。

29. 咨询委员会承认对管理与联合国有长期合同的工作人员总数表示关切有一定道理,但同时重申其之前提出的反对设立一个上限的建议(见 A/63/526,第 39 段)。作为一项初步措施,大会可以考虑调整资格标准,从而限制符合资格的人数,而不是不设立一个上限。

30. 特别提及,秘书长认为与某些员额、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,咨询委员会指出目前不存在此类政策(见 A/63/208)。大会不妨请秘书长在提交给大会第六十五届会议的流动政策审查的报告中说明流动性和连续任用之间的关系。

给予连续任用的严格和透明的程序

31. 大会第 63/250 号决议第二节第 4 段(a)分段请秘书长报告给予工作人员连续任用的严格、透明程序,包括改划的集中管理。秘书长报告第 29 至 32 段对这一请求做出了回应。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。正如大会在第 63/250 号决议第二节第 18 段所承认的,有必要在竞争和透明的基础上集中管理将定期任用改划为连续任用的工作,因此秘书长进一步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。相应地,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。

32. 咨询委员会注意到,秘书长报告第 31 段概述的拟议审查过程包括一个三阶段程序,涉及方案主管、人力资源管理厅和联合咨询机构。委员会经征询获悉,有必要实行一个多步骤的审查过程,确保不是“自动”实现改划。咨询委员会同意秘书长的意见,认为改划过程应由人力资源管理厅集中管理,主要是因为人力厅是唯一一个了解全球总体工作人员需求的机构。但是,委员会担心的是,拟议过程显然过于繁琐。此外,考虑到 2009-2013 年的 5 年期间,约有 9 600 名工作人员,或者平均每年约 1 900 名工作人员有资格被考虑转为连续任用,委员会认为对于管理人员而言,审查将会非常耗时。为精简这一过程,一个备选方案是仅把那些在方案主管和人力资源管理厅之间存在异议的案例提交给联合咨询机构审查。大会不妨请秘书长在确保审查过程足够严格的同时,为精简这一过程找出其他备选方案。

33. 咨询委员会忆及,在其之前有关人力资源管理改革问题的报告中曾请求提供资料,说明联合咨询机构的组成及其议事规则(见 A/63/526,第 36 段)。在秘书

长的报告中出现的回应这一请求的唯一资料是第 32 段指出，直接参与审查的人，包括联合审查机构的人，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。委员会经询问获悉，联合审查机构将由工作人员和管理当局代表组成。工作人员和管理当局将适时就工作范围举行磋商。咨询委员会认为，秘书长的报告并未解释联合审查机构成员将如何能够采取一种全组织的眼光，或者有足够的知识评估未来的需求和工作人员的潜力。委员会建议秘书长在大会审议这一问题时向大会澄清他建议中的这一方面。

连续任用对地域范围制度的影响

34. 大会提出，请秘书长对拟议连续任用对地域范围制度产生的影响进行分析，秘书长报告(A/64/267)第 42 和 43 段对此做出了回应。秘书长指出，实行连续任用将不会影响地域范围制度，因为工作人员的任用地位与他或她的任用类型和期限无关。咨询委员会注意到了秘书长提供的资料，并忆及大会第六十五届会议在审议更广泛的人力资源问题时将更具体地讨论地域代表性问题。

二. 暂行工作人员细则

35. 秘书长关于暂行《工作人员细则》的报告(A/64/230)已经根据工作人员条例 12.3 提交，报告中介绍了秘书长为执行大会第 63/250 号决议核准的新的合同安排而于 2009 年 7 月 1 日临时颁布的新的《工作人员细则》(见 ST/SGB/2009/7)。根据工作人员条例 12.4，考虑到大会在其第六十四届会议主要会期会议上可能指示的修改和(或)删减，暂行《工作人员细则》将于 2010 年 1 月 1 日正式生效。

36. 秘书长报告的第五节总述了暂行《工作人员细则》的结构和内容，暂行《细则》的编写以 100 号编作为基准，并确保纳入 200 号编和 300 号编的业务要求。暂行《细则》包括 13 章，其顺序和结构与原《细则》100 号编的第一章至第十二章相同。对《细则》的主要调整包括：

(a) 增加了一个新的第二章(员额和工作人员的叙级)；

(b) 订正了第三章(薪金和有关津贴)和第四章(任用和晋升)，以反映新合同框架的实施；

(c) 调整了第九章(离职)，以便特别规定，解雇连续任用工作人员的新的理由——“有利于本组织的良好管理”在有关工作人员不同意的情况下仍然适用；

(d) 分别订正了第十章(纪律措施)和第十一章(上诉)，以便反映大会有关实施新的联合国内部司法制度的决定；

(e) 增加了一个新的第十三章(过渡措施)，规定了对原《工作人员细则》100 号编、200 号编和 300 号编下在职工作人员，特别是持有试用、长期任用和无限期任用合同的工作人员的既得权利的保护。

37. 咨询委员会注意到，正如秘书长在其报告第 16 和 17 段所指出的，人力厅与包括职工会代表在内的各利益攸关方就暂行《工作人员细则》草稿进行了广泛协商。委员会经征询获悉，由于暂行《工作人员细则》不是在工作人员-管理当局协调委员会的框架内草拟的，因此已经不再参与协调委员会工作的联合国纽约工会代表也参与了协商。

38. 关于暂行《细则》文本，咨询委员会指出，正如秘书长在报告第 25 段所指出的，有关连续任用的暂行工作人员细则 4.14 和有关中央审查机构在连续任用的改划和给予方面的作用的暂行工作人员细则 4.15(j) 的行文表明，连续任用的给予问题尚有待大会第六十四届会议对此问题进行进一步审议。

39. 咨询委员会在审议秘书长报告时特别提及暂行细则 4.14(c)，对当前的措辞（“秘书长应规定哪些工作人员具有被考虑准予连续任用的资格”）表明在选择哪些工作人员被考虑准予连续任用时秘书长拥有酌处权表示关切。给予委员会的解释是，制定这一规定的意图是赋予秘书长制定标准，确定工作人员是否符合被考虑连续任用条件的权力。咨询委员会相信，将订正暂行工作人员细则 4.14(c)，以反映这一理解。

40. 咨询委员会建议大会请秘书长根据其第六十四届会议对秘书长关于连续任用报告的审议情况，订正工作人员细则 4.14 和 4.15(j)，并根据工作人员条例 12.3，就新的《工作人员细则》向第六十五届会议提出报告。

41. 秘书长报告第六节阐述了永久居民身份问题，对这一问题的最近一次讨论是在大会第六十一届会议进行的（见 A/61/228 和 Corr. 1 和 A/61/537）。秘书长在报告第 36 段中指出，放弃永久居民身份的要求源自大会 1953 年宣布的一项长期政策，当时第五委员会根据咨询委员会的建议，指出“委员会普遍认为，国际官员应该真正代表原籍国的文化和特性，那些选择断绝与原籍国联系的人再不能声称他们满足在联合国受雇的条件”（见 A/2615，第 69 段和第 70 段）。原《工作人员细则》进行了修正，以反映这一政策。该政策在暂行《工作人员细则》1.5(c) 中仍有体现：“工作人员有意取得其国籍国以外任何国家的永久居留身份[……]时应在其居留身份[……]的变更最后确定以前，将此种意向通知秘书长”。

42. 秘书长在报告第 37 至 41 段阐明了他提议大会重新考虑适用于所有国际征聘工作人员的关于放弃永久居民身份要求的理由。他的主要论据是：(a) 在家庭状况已经从单一国籍家庭日益转变为多国籍家庭的时代，保留永久居民身份的权利对于建立和维持家庭关系十分重要；及(b) 要求放弃永久居民身份阻碍了流动性。

43. 咨询委员会注意到，暂行《工作人员细则》4.5(d)，为终止已经成为其工作地点所在国永久居民的工作人员的国际工作人员福利提供了依据。委员会经征询后获悉，停止要求放弃永久居民身份可能给本组织带来财政后果。委员会要求提

供资料，说明有多少工作人员可能受到暂行《工作人员细则》4.5(d)的影响，但没有收到资料。咨询委员会建议，在大会审议这一问题时向大会提供这一资料及数据，说明取消放弃永久居民身份的要求所产生的财政影响。

44. 咨询委员会忆及，根据原《工作人员细则》，不要求在美国以外工作的持有 200 号编和 300 号编任用合同的工作人员放弃其永久居民身份。但是，由于其中很多工作人员将过渡到定期任用，因此将被要求放弃其永久居民身份，作为继续受雇于联合国的前提条件。咨询委员会认为，要求现职工作人员在放弃其永久居民身份和继续受雇于联合国两者之间做出选择是不合理的，因此建议采取适当措施，确保这些人不会因实行新的合同制度的引入而受到不利影响。

45. 咨询委员会还认为，随着越来越多地使用固定任用，要求应聘人员为接受一个也许只有短短两三年期限的职位而放弃永久居民身份可能并不完全公平，因为这一决定会产生长期后果。因此，咨询委员会建议大会重新考虑这一要求，如果就取消此要求达成一致，就将暂行《工作人员细则》1.5(c)删除。

46. 咨询委员会建议大会铭记其在前几段中的意见和建议，注意 ST/SGB/2009/7 号文件中所载的暂行《工作人员细则》。

三. 秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法

47. 关于 2008 年 7 月 1 日至 2009 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法的报告(A/64/269)是根据大会第 59/287 号决议的要求提交的。大会在该决议中请秘书长每年向各会员国通报对不当行为和(或)犯罪行为已被证实的案件采取的所有行动，以及按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。报告广泛概述了处理纪律问题的行政机制，汇总了秘书长在报告期间采取纪律措施的案件，说明了秘书长对可能属犯罪行为的案件的处理做法。

48. 咨询委员会忆及，从 2009 年 7 月 1 日起，联合国开始实施一套新的内部司法制度。委员会尤其注意到，联合纪律委员会已于 2009 年 6 月 30 日撤消，秘书长关于纪律问题的下一份报告将综述这一新体系对纪律问题的影响。委员会在其关于这一主题的报道中(A/64/508)详细评论了这一新的内部司法制度。

四. 道德操守办公室的活动

49. 秘书长关于道德操守办公室的活动的报告(A/64/316)是根据大会第 60/254 号决议第 16 段(i)分段的要求提交的，其中大会要求每年报告道德操守办公室的活动和道德操守政策的执行情况。该报告也是依照大会第 63/250 号决议的要求提交的，其中大会请秘书长在其关于道德操守办公室的报告中列入联合国道德操守委员会活动的有关资料。该报告所述期间为 2008 年 8 月 1 日至 2009 年 7 月 31 日。

50. 秘书长在报告第 16 段中指出，制定道德标准是道德操守办公室的主要职能（见秘书长公报 ST/SGB/2005/22）。在这方面，咨询委员会注意到，道德操守办公室协助采购司制定了有关标准和程序，并协助审查了涉及因正在受到调查、或已被指控、定罪或牵涉其涉嫌参与或确曾参与欺诈、腐败或不道德行为的供应商的案件。委员会还注意到，据秘书长说，道德操守办公室主任将担任联合国高级供应商审查委员会的主席。该委员会是 2009 年 6 月 15 日成立的，以执行秘书长关于联合国采购改革的报告中所载的措施（见 A/60/846/Add. 5 和 Corr. 1）。咨询委员会忆及，高级供应商审查委员会是一个为期 12 个月的试验项目。委员会还忆及，道德操守办公室是作为一个独立实体予以设想和设立的。因此，关于道德操守办公室主任在 12 个月试验期结束后留任高级供应商审查委员会主席一事，咨询委员会重申其先前的意见，即对道德操守办公室主任持续担任任何业务角色持保留态度。咨询委员会在其关于采购活动的报告中对高级供应商审查委员会的组成和职能做了更为详细的评论（见 A/64/501，第 25-27 段）。

51. 关于接受礼物的政策，秘书长在报告 (A/64/316) 第 22 段中指出，考虑到联合国工作的全球性质和不断变化的需求和情况，一直在审查这一政策，以更新相关标准。咨询委员会注意到，道德操守办公室编写了一份行政指令草稿，说明披露、保管和酌情处置礼品事宜。咨询委员会相信，将尽快完成有关该草稿的正式协商，以便颁布定稿。

52. 报告第三. D 节介绍了道德操守办公室办理的财务披露方案。咨询委员会注意到，虽然秘书长提供了数据，说明该方案所涉人数、已履行申报义务的人数、没有履行申报义务的人数，因而部分回应了委员会先前的建议（见 A/63/526，第 94 段），但对未履行义务的原因未做任何说明。委员会经征询获悉，目前没有这些资料。咨询委员会重申其先前的建议，即在今后提交的关于道德操守办公室活动的报告中列入资料，说明不遵守财务披露方案规定的原因。

53. 在审议 2008-2009 年拟议方案预算时，咨询委员会建议大会请秘书长对内部自行审查财务披露方案与外包安排的孰优孰劣问题，包括费用问题，进行一次深入分析。⁴ 秘书长在报告第 57 段中指出，2009 年 2 月启动了关于这一问题的第三方可行性研究。咨询委员会经征询获悉，该研究定于 2009 年 10 月开始，在两个月内完成，届时将把有关研究结果和建议提交大会审议。咨询委员会注意到可行性研究的现状，并相信将在规定的时间内完成研究。

54. 秘书长在报告第 59 段至 66 段中叙述了道德操守办公室为确保有效执行关于保护举报不当行为和配合适当授权审计或调查工作的工作人员免遭报复的政策（以下简称“保护政策”）（见 ST/SGB/2005/21）而采取的行动。根据这一政策，一旦认定有初步证据表明存在报复现象，举证责任就转移到本组织，管理当局需证

⁴ 见《大会正式记录，第六十二届会议，补编第 7 号》和更正 (A/62/7 和 Corr. 1)，第一. 17 段。

明，即便此人没有举报不当行为和配合适当授权审计或调查工作，也会采取同样的所称的报复行动。

55. 秘书长在报告第 66 段中指出，在 2008-2009 年报告所述期间，上述政策暴露出一个严重漏洞。简言之，道德操守办公室在确定一个报复案件存在初步证据，并将其提交给内部监督事务厅后，后者拒绝进行调查。道德操守办公室认为，为了充分执行秘书长公报 ST/SGB/2005/21 规定的保护政策，有必要进行调查，以使管理当局履行其举证责任，并在必要时采取纠正措施，但法律事务厅确认，根据大会第 48/218 B 号决议，内部监督事务厅有酌处权决定是否调查一个事项。**应向大会清楚说明设想做出哪些安排来处理内部监督事务厅拒绝调查道德操守办公室移交案件的情况。**

56. 秘书长报告第五节的标题为“为联合国人员制定一个全系统的道德守则”。其中说明了《道德守则》的起源和制定情况，《守则》正文载于该报告的附件。秘书长称，《守则》以简短扼要的措辞表述了《联合国宪章》主张的核心价值观和原则。其目的是弘扬正气，催人向上，而不是制定条条框框，束手束脚。该《守则》不是为了在法律上进行约束或对违规行为进行制裁。咨询委员会从秘书长报告第 83 段注意到，2008 年 8 月，秘书长发起全系统范围就守则草稿进行协商。

57. 在这方面，咨询委员会忆及，已经有国际公务员制度委员会制定并由共同制度中的各个组织执行的国际公务员行为标准。咨询委员会还忆及，公务员制度委员会在其第六十八届和六十九届会议审议服务条件期间，讨论了道德操守委员会编写的道德守则草案。公务员制度委员会一些成员对道德守则相对于行为准则的法律地位提出了疑问，并强调需要协调统一这两份文件。具体就行为准则而言，公务员制度委员会决定请其秘书处与各组织及各个工作人员联合会代表协作，对行为准则进行初步审查，确保这些标准继续符合各组织的需要，并界定可能需要更新的领域。⁵

58. 咨询委员会目前尚不清楚自愿性的《道德守则》会给作为工作人员行为的法律框架的《工作人员条例和细则》增加什么价值。此外，公务员制度委员会即将开展的工作(见上文第 59 段)可能对联合国的道德守则产生影响。因此，咨询委员会建议大会在公务员制度委员会发起的审查工作结束后再审议这一问题。

五. 秘书处的组成

59. 秘书长关于秘书处的组成的报告(A/64/352)是根据大会关于人力资源管理的各项决议，其中最近的决议为第 57/305 号、第 59/266 号、第 60/238 号、第 61/244 号和第 63/250 号决议提交的。报告所述期间为 2008 年 7 月 1 日至 2009

⁵ 《大会正式记录，第六十四届会议，补编第 30 号》(A/64/30)，第 35 段。

年 6 月 30 日，介绍了秘书处人员构成的重要特点以及工作人员地域分配所适用的适当范围制度。

60. 咨询委员会注意到关于秘书处的组成的报告，并打算在第六十五届会议期间审议人力资源事项时就其中所载资料以及明年就同一问题提交的报告中所载资料做更详细的评论。在此期间，咨询委员会促请秘书长加紧努力，实现大会规定的地域分配和性别均衡的目标。
