



大会

Distr.: General
22 October 2010
Chinese
Original: English

第六十五届会议

议程项目 134

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

一. 引言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了下列秘书长的报告：

- (a) 人力资源管理改革概览(A/65/305)；
- (b) 合同安排和统一服务条件(A/65/305/Add. 1)；
- (c) 对地域分配制度的全面评估和对须受地域分配制度限制的员额人数可能变更产生的相关问题的评估(A/65/305/Add. 2)；
- (d) 人才管理工具 Inspira(A/65/305/Add. 3)；
- (e) 青年专业人员方案(A/65/305/Add. 4)；
- (f) 2009年7月1日至2010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(A/65/180)；
- (g) 暂行工作人员细则(A/65/202)；
- (h) 《工作人员条例》修正案(A/65/213)；
- (i) 联合国系统的道德操守(A/65/345/Add. 1)；
- (j) 为解决联合国监察员和调解事务办公室提出的系统性人力资源问题而采取的措施(A/65/332)。



2. 咨询委员会面前还有以下秘书长关于秘书处组成的报告：(a) 工作人员统计数据(A/65/350)和(b) 免费提供的人员、退休人员和咨询人(A/65/350/Add. 1)。咨询委员会面前还有联合检查组题为“联合国系统的道德操守”的报告(A/65/345)供参考。咨询委员会在审议这些报告期间与秘书长的代表进行了会晤，秘书长的代表提供了补充资料和说明。咨询委员会还应纽约职工会代表的请求与他们进行了会晤，并通过视频会议，与维也纳职工会和参加工作人员和管理当局协调委员会的工作人员进行了会晤。
3. 本报告第二至第六节阐述秘书长题为“人力资源管理改革概览”的报告及其上文第 1(a)至(e)分段所列增编。第七至十一节阐述上文第 1(f)至(j)分段所列秘书长关于人力资源管理的其他报告。
4. 本报告应结合 A/64/518 号文件所载咨询委员会的报告阅读。大会已将对该报告的审议推迟至其第六十五届会议(第 64/546 号决定)。

二. 人力资源管理改革概述

5. A/65/305 号文件所载秘书长的报告概述了大会第 63/250 号决议的执行进展情况，提出了秘书长认为下一步应采取的步骤。咨询委员会肯定秘书长为解决大会第 63/250 号决议提出的问题所做的努力。
6. 概览报告附件更详细地阐述了概览报告涉及的许多问题。因此，咨询委员会将在本节中阐述一般性问题，在下文第三至第六节评论增编提出的具体问题。

员工队伍规划

7. 2009 年开展了全秘书处员工队伍长期规划工作，将本组织可用工作人员供给量与工作人员需求预测进行比较，以确定今后的差距。结果似乎表明，对秘书处来说，员工队伍长期规划的附加值有限。秘书长指出，内部人员供给情况分析表明，退休人员是工作人员流动的唯一必有变量，需求分析没有提供现有预算员额数之外的更多信息(见 A/65/305，第 33 段)。至于后者，咨询委员会获悉，鉴于本组织只能根据会员国规定的任务授权采取行动，秘书处难以预测今后各职业类需要具备何种技能配置和需要多少工作人员。此外，就供应而言，预期出现的退休潮虽然会构成人力情况的重大改变，但似乎并没有出现。在这方面，委员会注意到，在大会和会议管理部等个别部门中，可能在这方面存在某种重大人力趋势(见 A/65/122，第 49 段)。
8. 因此，秘书长表示，他打算把重点放在员工队伍的短期业务规划上，以满足已查明的外勤业务需求。这需要每季度按职能和职等，比照可供使用的在册应聘人数，对各特派团的当前和短期需求进行评估(见 A/65/305，第 35 和 36 段)。

9. 咨询委员会认为，秘书长应提出更详尽的分析报告，说明他认为员工队伍规划工作为何没有取得预期成果。咨询委员会了解很难预测任务变更。咨询委员会还认识到，为了能够应对不断变化的需求，秘书处的人员配置必须是动态和灵活的。然而，咨询委员会认为，有可能对语言、行政、财务、安保、政治和经济事务等主要职业类工作人员的需求，包括所需工作人员人数和必要的技能配置进行预测。这方面的规划是一个可以实现的目标。大部分人事政策都取决于这种预测——从培训和名册管理到建立职业模型和流动政策不一而足。本组织的人员配置需求取决于任务授权，但这个事实并不妨碍秘书长根据经验和趋势推断未来的人员配置需求。

工作人员甄选系统

10. 大会第 63/250 号决议批准进行合同改革后，对工作人员甄选制度进行了修订，将以前总部和外地业务分别采取的甄选政策和流程并入一个框架。秘书长报告说明了新甄选制度的变更情况，其中包括：

(a) 根据招聘主管提供的问题自动预选应聘人，从该员额公示之日起每日向招聘主管发送申请书。期望这意味着能向招聘主管提供较短的应聘人名单，供其审查。15 日、30 日和 60 日的标准不再适用，这意味着除其他事项外，不再需要先考虑内部应聘人和平级调动者，然后再考虑外部应聘人。实际上，这意味着方案主管必须审查每位通过预选的应聘人。

(b) 在总部工作地点(包括区域委员会)长期任用、试用或(无任用限制)定期任用的工作人员，如被派到外地维持和平特派团或政治特派团担任比目前职等高一级的职务，可临时晋升至维持和平行动或政治特派团中该职务的职等；

(c) 临时晋级的工作人员在其晋升职等派任期间，可申请比其临时职等高出的一级的空缺职位，但须已在该外地维持和平行动或政治特派团连续工作 1 年以上；

(d) 借调至基金或方案、专门机构或联合国共同制度组织的工作人员可以保留具体员额至多两年。工作人员在借调期间申请秘书处空缺职位，将被视为内部应聘人，且有资格申请比其借调期间职等高一级的职位；

(e) 填补空缺时给予已在秘书处服务的工作人员最充分的考虑。部门主管必须在选定外部应聘人之前书面说明该决定的理由，并由人力资源管理厅核准。

11. 秘书长请大会批准将一具体空缺职位的公示期限从 60 天减为 45 天，以此加快人员招聘和配置流程。虽然有人担心减少公示期限会给那些因存在技术差距而无法充分利用联合国网站的一些会员国的应聘人造成不利影响，但秘书长指出，技术差距越来越不是问题。秘书长还指出，绝大多数申请都是在空缺公布后头 45 天内收到的。咨询委员会建议批准将一具体空缺职位的公示期限从 60 天减为 45 天。

12. 咨询委员会遗憾地注意到,120 天内填补员额的期限(见 A/55/253 和 Corr. 1, 第 34 段)仍然是一个可望而不可及的目标。事实上,秘书长报告指出,在非外地工作地点,从公布职位空缺到部门主管选定工作人员的平均时间从 2008 年的 182 天增加到 2009 年的 197 天,这两个数字不包括到职所需时间(见 A/65/305, 第 12 段)。咨询委员会期望空缺职位公示期的缩短、Inspira 系统预计带来的效率以及计划对中央审查机构流程采取的效率措施(如使用虚拟会议)产生的合并效果,会使秘书长能够大大精简招聘流程,达到并有可能改善 120 天的基准。

13. 咨询委员会不同意部门主管必须书面说明选定外部应聘人的理由,交由人力资源管理厅核准的拟议规定。新的程序会给人留下外部应聘人不理想的印象,并提出碍主管人员甄选外部应聘人的苛刻要求。咨询委员会认为,应根据员额要求对所有应聘人进行评估。在评价应聘人时,主管人员应恪守《联合国宪章》、大会的任务授权和相关工作人员条例,适当顾及已在联合国任职者的资格和经验,以及本组织人员配置的地域多样性和两性均等原则。因此,咨询委员会建议大会请秘书长从工作人员甄选制度中删除甄选外部应聘人的特别程序。

14. 如报告(A/65/305)第 54 段所示,人力资源管理厅对银河系统的名册构件进行了审查,查明预选名册使用不足的两个原因,即所用评估方法相关信息不足以及评估员资格的不确定性。咨询委员会获悉,根据关于工作人员甄选系统的行政指示(ST/AI/2010/3)第 2.6 段,将采取措施改进工作人员甄选制度,为此将印发指导手册,规定:(a) 采取共同办法进行评估;(b) 了解评估/专家小组的作用,在成员组成中纳入主题专家;(c) 在全秘书处,包括在外勤支助部管理的外地特派团共用在册应聘人名单;(d) 向招聘主管提供资料,说明在建议将应聘人列入名册建议之前进行的评估。咨询委员会注意到这些改善,并注意到 Inspira 系统将包括一个名册管理模块,定于 2010 年底推出。咨询委员会的理解是,上述指导手册会尽快印发。咨询委员会期待提交大会第六十七届会议的关于人力资源管理的报告列入一份包括统计分析内容在内的名册使用进度报告。

学习

15. 秘书长在其报告(A/65/305)第 92 段指出,经常预算中 2 000 万美元的培训专款占工作人员费用的 1.06%,而行业最佳做法至少为 2%。此外,联合国系统行政首长协调理事会人力资源网 2003 年核准将具体目标定为 2%。秘书长还指出,虽然本组织也利用预算外资源支持培训,尤其是在满足特别需要方面(如安保、采用《国际公共部门会计准则》(公共部门会计准则)、人道主义应急、人权和冲突后响应)利用外部资源,但难以跟踪这些培训活动。经询问,咨询委员会获得下表,其中包括 2010 年 7 月至 2011 年 6 月期间经常预算、维持和平预算和维持和平行动支助账户编列的培训资源。如表中所示,由于增拨了维持和平培训资源,培训资源占工作人员费用的百分比已达到 1.18%。

(千美元)

	包括一般临时人员在 内的工作人员费用	培训资源	培训资源占人事 资源的百分比
经常预算(2010年至2011年)	2 972 060.3 ^a	33 211.9 ^b	1.12
维持和平行动和维持和平支助账户 (2010年7月至2011年6月)	1 750 347.7	22 665.1	1.29
共计	4 722 408.0	55 877.0	1.18

^a 净额，不包括工作人员薪金税。^b 包括公共部门会计准则相关培训(586 400美元)。

16. 秘书长应大会第63/250号决议的请求，颁布了全面学习和发展政策(ST/SGB/2009/9)，其中除其他外提出每名工作人员每年至少5天学习机会的具体指标。学习管理系统作为人才管理框架的组成部分预计将改善秘书处各单位的学习规划、管理、跟踪和报告工作，方便工作人员利用在线学习选项。

17. 咨询委员会经询问获悉，秘书处没有能力检索系统资料，说明经常预算、维持和平预算和维持和平行动支助账户以外供资来源开展的培训活动。在这方面，咨询委员会回顾审计委员会的意见，秘书处和相关实体的很多部门对培训努力监测不足，另外，秘书处人力资源管理厅也不了解预算外资源供资的培训支出数额和去向(见A/65/5(Vol. I)，摘要)。咨询委员会感到遗憾的是，目前没有掌握预算外供资开展的培训活动。咨询委员会期望学习管理系统更全面地掌握本组织所有培训资源和活动。

18. 秘书长在报告(A/65/305)第98至103段概述了其学习战略的各个要素，其中包括全面学习框架、继续注重管理和领导才能的发展以及加强学习规划和交付机制。咨询委员会注意到报告第100段中的信息，即秘书长打算订立学习和发展框架，并说明订立该框架所需采取的步骤。咨询委员会失望地注意到，对该培训战略的表述仍然非常笼统。咨询委员会指出，重要的是不仅要了解投入培训的资源，还要了解这些资源的管理情况。咨询委员会在其关于维持和平培训的报告中，提出了若干需要列入全面培训战略的要素；这些要素同样适用于维持和平领域以外的培训活动(见A/63/746，第138至149段)。咨询委员会重申它在该报告中表达的信念，即“总部和外地工作人员的培训需求应以完善的员工规划办法为基础”(见A/63/746，第142段；另见上文第9段)。咨询委员会认为，应该采取统一、综合和全组织培训办法，着眼于弥合技能配置缺口，结合晋升途径规划和管理，并以需求评估为基础。

职业发展

19. 本组织还着手采用各种职业模式，作为推动职业规划的试点。此外，还在各总部地点、总部以外办事处和几个外地特派团设立了职业资源中心。

流动

20. 目前尚未充分制订经修订的流动政策(另见下文第 57 段)。目前由自愿网络交流倡议或工作人员甄选系统为工作人员流动提供便利。此外，还制订了几项措施来鼓励流动，例如，规定工作人员须有两次平级调动才有资格晋升至 P-5 职等(工作人员如在内罗毕或除欧洲经济委员会之外的一个区域经济委员会任职一年或更长时间，或申请其中一个工作地点的 P-5 职位者须有一次平级调动)。在不带家属特派团或不带家属工作地点任职一年或一年以上的工作人员不适用这项平级调动规定。此外，联合国共同制度内部借调工作人员有资格申请比现任职等高一级的职位，这项措施是为了促进机构间流动。咨询委员会回顾，根据大会第 63/250 号决议第七节第 5 段，秘书长要向大会第六十五届会议提出一份关于人力资源管理的报告。咨询委员会遗憾的是，秘书长的报告要到第六十七届会议才能提交(见 A/65/305，附件，A 部分，第七节；另见下文第 57 段)。

工作人员健康与福利

21. 秘书长表示已采取几项举措，促进和推动将工作人员健康与福利作为独立的管理优先事项，其中包括：

(a) 联合检查组在联合国进行深入的全系统医疗服务审查；

(b) 采取措施改善重大伤亡事件的管理，例如，为联合国外地医生举办紧急医疗管理证书培训、执行一项旨在指导外地医生制定重大伤亡和紧急情况管理计划的方案，以及联合国医务突发事件应急小组投入运作。

22. 此外，医务司正在全秘书处所有工作地点协调实施统一的电子病历管理系统。另外，还重新强调促进心理健康与福祉。

人力资源管理记分卡

23. 秘书长指出，从 2011 年起，人力资源管理记分卡将取代人力资源行动计划。如其报告(A/65/305)第 147 段所述，发现人力资源行动计划存在下列缺陷：

(a) 缺乏轻重缓急次序(管理业绩委员会审查的计划载有多达 32 项指标)；

(b) 合规监测覆盖面有缺口(每年只可能开展为数有限的监测访问)；

(c) 缺乏自主性(各部、办事处和外地行动无法控制人力资源行动计划中若干指标的业绩情况，使人们感到人力资源行动计划无助于他们进行自我监测)。

24. 秘书长指出，记分卡将带来三项改进：高级管理层更加注重落实地域和男女比例方面的具体指标和迅速填补空缺；对依照条例、细则、政策和程序行使下放权力进行全方位监测；增加各部、办事处和外地行动的自我监测(同上，第 148 段)。

25. 咨询委员会回顾审计委员会的建议，即行政当局应按优先顺序排列人力资源行动计划的各项目标，并选择少量目标作为优先目标(见 A/63/5(Vol. I)，第 243 段)。为了解决这一问题，新的记分卡将向管理业绩委员会报告数量有限的指标(6 个而非当前的 32 个指标)的执行情况，从而使管理业绩委员会专注于法定授权产生且大会持续强调的人力资源管理方面的组织优先次序。咨询委员会获悉，将向管理业绩委员会报告以下 6 个指标的执行情况：人员配置时间表、空缺率、地区代表性、各职类女性工作人员所占人数、担任高级职务的女性工作人员人数，以及外地培训课程基础安保单元的完成情况。

26. 为了解决监测问题，秘书长表示，人力资源管理厅、其他部门和外地行动计划采用另一套 17 项指标持续监测下放的权力。另外，计分卡还将载有各项定制指标，反映更应由各部、各办事处和外地行动负责的执行情况，以提高主人翁意识，并能更好地进行自我监测。所有人力资源绩效指标和数据都将记入一个记分卡，作为 Inspira 数据库和报告模块在线“仪表板”的一部分。

27. 咨询委员会赞赏旨在改善人力资源行动计划，将之作为问责工具的各项努力。咨询委员会相信，新的人力资源计分卡将通过适当确定各利益攸关方的责任提供一个工具，阐明本组织对其高级主管的期望。记分卡提供了一个机制，供秘书长监测其高级主管在推动实现人员配置的地区代表性和性别平等方面各项组织目标方面的业绩(另见下文第 90 和 91 段)。秘书长将要提交大会第六十七届会议的人力资源管理报告应对计分卡的运作情况作出评估。

工作人员和管理当局的关系

28. 咨询委员会回顾大会第 63/250 号决议第一节第 2 段，其中大会着重指出必须在工作人员和管理当局之间进行有意义和建设性的对话，特别是讨论与人力资源有关的问题。如秘书长的报告(A/65/305)第 153 和 154 段所述，秘书长应大会第 63/250 号决议的请求，请联合检查组审查工作人员与管理当局间处理人力资源管理问题的机制。咨询委员会在其会议期间获悉，虽然纽约职工会仍未参加工作人员和管理当局协调委员会(员工和管理当局协调会)，但该职工会作为观察员参加了 2010 年 1 月与所有职工会举行的非正式协商。咨询委员会强调秘书长行使行政首长责任、提出本组织人力资源管理相关提案的重要性。

三. 合同安排和统一服务条件

A. 统一服务条件

29. 秘书长在 A/65/305/Add.1 号文件所载其报告中提议大会核可国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)关于统一不带家属工作地点服务条件的建议(见 A/65/30, 第 243 段)。秘书长支持公务员制度委员会的下列建议:

(a) 根据安全评估结果和联合国各机构、基金和方案的做法统一指定带家属和不带家属工作地点的做法;

(b) 改变现有艰苦工作地点津贴, 增加派往不带家属工作地点的工作人员的津贴。对于享受有受扶养人薪率的工作人员, 新增数额相当于适用的 E 类工作地点有受扶养人薪率艰苦工作地点津贴。对于享受单身薪率的工作人员, 新增数额相当于适用的 E 类工作地点单身薪率艰苦工作地点津贴的一半;

(c) 实行休养旅行框架, 包括支付自工作地点至指定地点的旅费以及一笔总付 750 美元住宿费和终点站费用;

(d) 鼓励各组织在现有资源范围内匀支休养框架所产生的额外费用。

如果大会核准公务员制度委员会的建议, 将取消大会第 63/250 号决议核准的向改用新的服务条件的工作人员支付的若不支付津贴就会造成报酬减少的个人过渡津贴。

30. 秘书长在其关于公务员制度委员会的建议所涉行政和经费问题的说明(A/65/493)中指出, 除联合国秘书处之外, 联合国共同制度的所有组织在工作人员被分派到一个不带家属工作地点时, 都应为第二个居所的维持以及其他相关额外费用提供某种形式的补偿。在 2009 年联合国实行合同改革之前, 联合国维和行动的特派团任用人员的一揽子付薪办法与适用于共同制度所有其他工作人员的办法相差较大, 一揽子付薪办法不包括在不带家属工作地点任职的任何津贴, 只有两个部分: 基薪和特派任务生活津贴。2009 年 7 月实行合同改革后, 原先的特派团任用人员都转为正式工作人员, 并在工作地点调整数、福利和津贴方面领取标准薪酬。也就是说, 他们不再领取特定地点特派任务生活津贴, 但仍是共同制度工作人员中唯一没有领取任何第二个居所津贴的人, 因为特派任务生活津贴是支付工作地点当地费用的一笔总付津贴, 而基薪是工作地点以外的其他承付。

31. 如报告(A/65/305/Add.1)第 15 段所述, 在实施第一年, 联合国所涉经费共计为 1.305 亿美元, 具体如下: 被指定为带家属工作地点的特派团地点费用 2 040 万美元(2 840 万美元与中止个人过渡津贴所节约的 800 万美元相抵); 工作人员休养旅行费用 4 510 万美元; 联合国志愿人员休养旅行费用 1 960 万美元; 实行向不带家属工作地点的工作人员发放额外津贴的费用 4 530 万美元(6 300 万美元

与中止个人过渡津贴所节约的 1 770 万美元相抵)。咨询委员会了解到,在第一年后,经常性年度费用将达 1.404 亿美元。秘书长关于公务员制度委员会 2010 年报告所载建议所涉行政和经费问题的说明(A/65/493)表 1 提供了有关细目。咨询委员会在其相关报告(A/65/532)中对所涉经费问题作了更详细的评论。

32. 正如公务员制度委员会的报告(见 A/65/30, 第 238 段和表 1)所示,这一提议将使共同制度的其他组织节余约 2 490 万美元。公务员制度委员会认识到这些提议将给采用特别业务方法的组织所带来的变动,因此提供了过渡安排,以便能够逐步实施,并在实行不带家属艰苦因素五年之后实现完全统一。

33. 咨询委员会在提出要求后获得有关下列内容的列表:(a) 带家属和不带家属的特派团;(b) 根据目前安全评估结果可被指定为带家属工作地点的现有不带家属工作地点;(c) 按特派团分列的休养费用估计数细目(见附件一)。

34. 咨询委员会注意到公务员制度委员会所指出的特别业务办法在执行中所存在的缺点,包括:确定适当的行政派任地点费时费力;多数家庭选择不在行政派任地点居住;难以确定通用特别业务生活津贴标准;各组织确定的特别业务办法发放标准不统一,发放标准不是根据公务员制度委员会核准的方法计算的。

35. 公务员制度委员会根据工作人员所报的在不带家属工作地点以外的实际租金支出数额得出结论是,确认一个家庭的第二个居所开支的做法显得过于狭隘,无法满足预期目的(见 A/65/30, 第 232-235 段)。委员会考虑到在不带家属工作地点工作意味着与家人分开和额外的经济负担,因此希望从广义上确认这类派任的艰苦性。此外,公务员制度委员会指出,该津贴应当能鼓励工作人员接受在不带家属工作地点的任务。所有这些考虑因素使公务员制度委员会得出一个结论,即将这种不带家属艰苦因素纳入现有艰苦工作地点津贴办法,而不是实行一种新的单独的津贴,这样做有一系列好处。

36. 咨询委员会认为,秘书长的报告(A/65/305/Add. 1)所讨论的公务员制度委员会三种主要统一做法提议各有可取之处,回应了咨询委员会以往所提出的关切(见例如 A/61/537、A/62/7/Add. 14、A/63/526 及 Corr. 1 和 A/64/518)。因此,委员会建议大会核准这几项提议,同时考虑到下文各段所述意见和建议。这些措施应当通过促进不带家属工作地点的人员配置加强方案的交付,通过以相同方式对待情况相似的工作人员提高公平性,并通过减少薪酬结构的差异促进外地的机构间流动。这些措施还将通过重申公务员制度委员会在制定全套薪酬安排方面的作用并提高和加强这方面的透明度和问责制而加强共同制度的有效性。过去几年中,各基金、方案和机构针对具体情况所制定的特别业务办法从未从共同制度的角度加以审议,也未与整个薪酬安排联系起来,或得到大会的核准。在这方面,咨询委员会回顾公务员制度委员会的意见,即统一外地业务中的服务条件对于维护联合国共同制度至关重要(A/61/30/Add. 1, 第 35 段)。

37. 长期以来，咨询委员会一直认为，将工作地点指定为带家属或不带家属应当按照秘书长在第六十一届会议期间根据公务员制度委员会的建议首次提议的，以当地的安全状况和其他客观因素为依据(见咨询委员会的报告 A/62/7/Add. 14, 第 44 段和 A/64/660, 第 47 段)。咨询委员会不仅对行政政策必须基于客观分析和具体情况的问题感到关切，而且还对现有安排所产生的不规范现象感到关切。咨询委员会因此重申其观点，即联合国将其工作地点指定为带家属或不带家属的做法应当依据安全状况和其他适用的相关客观因素，与其他联合国系统实体的做法相统一。不论大会对其他统一做法提议作何决定，这一决定都可以作出。

38. 咨询委员会曾建议支持为休养旅行提供经费(A/62/7/Add. 14, 第 34 段)。咨询委员会认识到，仅为休养提供时间还不够，还应提供利用这一时间的经济条件。因此咨询委员会支持设想一个安排，为自工作地点至指定休养地点提供旅费。咨询委员会还认为，休养假期期间的拟议一笔总付住宿费是根据每日生活津贴进行的计算的一种实用替代办法(见下文附件一. C)。

39. 经询问，咨询委员会了解到，没有打算将休养假规定为强制性休假。咨询委员会还了解到，休养假同所有休假一样，都应服从工作需要，因此这一休假将兼顾工作人员脱离其生活和工作所处紧张环境进行放松的需要与方案和业务需要。咨询委员会还了解到，主管人员因此有责任确保工作人员尽可能有机会享受这一休假权利。

40. 关于在不带家属工作地点提供额外艰苦工作地点津贴，咨询委员会确认，公务员制度委员会的建议需要在更广泛的全系统范围内加以考虑。公务员制度委员会建议中止特别业务办法，而倾向于采用确认维持第二处居所的费用为一个额外艰苦因素的办法。新的办法还将确认，就第二处居所费用而言，有受扶养人的工作人员一般比没有受扶养人的工作人员花费更高，而特别业务办法在这方面没有作出区分。咨询委员会建议核准公务员制度委员会在这方面的建议。

41. 咨询委员会强调统一适用于联合国和各机构、基金和方案的一个共同制度办法的重要性。咨询委员会认为，与源于需要维持第二处居所的艰苦因素相关的津贴应当由公务员制度委员会加以规范，公务员制度委员会已经牵头制定了薪金、工作地点差价调整数、艰苦工作地点津贴、危险工作津贴、流动津贴、教育补助金和所有其他津贴。在共同制度内，这是确保各项津贴在总体薪酬安排框架内加以考虑，并确保这些津贴以透明和负责任的方式确定的唯一办法。

42. 咨询委员会建议大会核可公务员制度委员会的建议，同时强调联合国共同制度所有参与组织必须提供合作并遵守这些建议。咨询委员会因此建议大会请秘书长确保其授予人力资源和财务管理权力的各基金和方案的行政首长执行有关建议。咨询委员会还希望秘书长发挥其作为行政首长协调理事会主席的领导作用，确保在全系统实行新的安排。在这方面，咨询委员会建议，在公务员制度委员会

建议的五年过渡期内，秘书长和各基金和方案行政首长在共同制度框架内密切合作，处理和缓解这一变更所造成的任何意想不到的后果。

B. 连续合同

43. 如秘书长报告(A/65/305/Add. 1)第18段所示，根据大会第63/250号决议的要求，向大会第六十四届会议提交了关于实行连续任用的报告(A/64/267)。不过，在印发咨询委员会的报告(A/64/518)之后，且由于会员国表示关切，撤回了上述报告。达成的谅解是，将向大会第六十五届会议提交一份订正提案，其中将考虑到会员国和咨询委员会的关切，这些主要涉及以下方面：如何界定对工作人员服务和职能的连续需要；拥有本组织长期合同的工作人员人数，包括可能有资格获得连续任用的工作人员人数；审查程序；以及本组织的财务责任。秘书长的报告(A/65/305/Add. 1)所载订正提案本来是为了消除上述关切；然而，咨询委员会失望地注意到，秘书长不仅未能对上述问题作出令人满意的答复，而且由于其提案中的一些新内容，特别是提议不将用于衡量是否连续需要某一员额的标准包括在内，实际上进一步削弱了该提案。咨询委员会在下文各段中就这些问题作出进一步评论，并再次强调应结合委员会关于人力资源管理的报告(A/64/518)第2段至第34段理解本报告。

44. 秘书长提议大会批准自2011年1月1日起按照本报告规定的条件实行连续任用。该提议的实质是，凡持本组织定期任用合同、连续服务至少满五年的工作人员，均有机会获得连续任用，只要该工作人员达到效率和才干方面的最高标准，相当于在最近四份考绩报告中的业绩评级达到或超过3级；在审查日期之前五年中未受过任何纪律处分；而且其所在部门没有面临可预见的任务期结束或供资期满。获得连续任用的工作人员必须“承诺”按照关于学习和发展政策的秘书长公报(ST/SGB/2009/9)中阐述的学习政策，不断更新技能，并遵行本组织的流动政策(另见下文第57段)。

45. 咨询委员会收到载有可能有资格被考虑转为连续任用的工作人员估计数的一份表格，符合关于连续服务5、7、8、9和10年的资格标准的所有工作地点的所有职类工作人员都被考虑在内(见本报告的附件二)。按照秘书长的提议，2011年至2015年期间将有共计27 440名工作人员有资格转为连续任用(包括外地特派团14 844名当地雇员；5 944名主任和专业人员一级工作人员；3 442名外勤事务工作人员；以及3 210名一般事务工作人员)。2011年，将有6 388人符合条件。

46. 秘书长在其报告(A/65/305/Add. 1)第48段至51段中列出了与中央管理改划进程有关的程序。订正提案考虑到咨询委员会的建议，即简化审查程序，只有在人力资源管理厅和方案主管意见不一致的情况下，才建立一个联合咨询机构进行审查。经要求澄清，咨询委员会了解到，如果需按照报告第51(c)和(d)段的规定对某一个案进行审查，该审查将由一个现有中央审查机构进行。因此，删除了令

咨询委员会感到关切的关于联合审查机构人员组成的部分(见 A/64/267, 第 31(h) 和第 32 段)。除此之外, 这些程序与秘书长上次报告所列程序(见 A/64/267, 第 31 段和第 32 段)基本相同。经询问, 咨询委员会了解到, 未获得连续任用的工作人员可持定期合同继续在本组织服务, 而且以后可再次有资格申请改为连续合同。

47. 如报告(A/65/305/Add.1)第 22 段所示, 秘书长认为, 连续任用不应被视为终身任用, 而应被视为一种开放式任用, 是为了便于管理而给予献身联合国工作多年且其工作(经常在困难或危险情况下服务)价值得到证实的工作人员的一种任用。秘书长还指出, 连续任用将使工作人员有工作安全感, 而工作安全感是公认的激励长期表现以及献身于一个组织的动力。终止连续任用不必经过工作人员同意, 如果“这种行动将有利于本组织的良好行政, 应基本被解释为改变或终止一项任务授权”(见 ST/SGB/2010/6, 工作人员条例第 9.3 条)。在这种情况下, 将向工作人员支付解雇赔偿金。秘书长在其报告的第 25 段中指出,“提供解雇赔偿金, 加强了下述基本概念, 即连续任用绝不是一种将使本组织无法迅速调整人员配置的缺乏灵活性的工具”。据秘书长指出, 定期任用转为连续任用所涉财务问题主要与本组织支付解雇赔偿金方面的财务责任有关(见 A/65/305/Add.1, 第 34 段)。咨询委员会注意到, 同一报告还表明, 持定期任用合同的工作人员则不会带来这种责任, 因为他们的合同将在规定的日期终止, 所以, 无论从法律或其他角度上讲, 他们都没有续签定期合同或改划方面的期盼, 如《工作人员条例和细则》以及任用通知和任用书所示。

48. 秘书长建议对改划人数不设上限, 他认为设置上限不仅从行政管理角度来说繁琐复杂, 而且违背了改划应以绩效为依据的理念, 难免夹杂一种任意排斥的成分。秘书长认为, 设置上限, 不仅效果上不如而且也不能取代一个有效的竞争性征聘制度加上一个运作良好的考绩评价机制。咨询委员会在上一份报告中建议不设上限, 并建议, 作为一项初步措施, 大会可考虑调整上述资格标准, 以限制符合条件的人数(见 A/64/518, 第 29 段)。

49. 秘书长表示, 实行连续任用不会对适当幅度制度产生任影响, 因为工作人员的任用地位并不与其任用类型和期限挂钩。根据新的合同框架, 通过了国家竞争性考试和语文考试的候选人在结束两年定期任用后可获得长期任用。这反映在暂行工作人员细则 4.14(b)中。在这方面, 咨询委员会回顾大会第 63/250 号决议第二节第 4(f)段, 其中大会请秘书长就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向大会提出报告。

50. 秘书长不仅未就如何维持一个与秘书处结构复杂、方案活动范围广、供资来源千差万异的特点相符的长期人员和短期工作人员最佳组合提出建议, 而且其所提出的办法相当于几乎所有工作人员迟早都能获得连续任用。咨询委员会深为关切的是, 现在秘书长正在放弃将对有关职能的持续需要作为授予连续合同的一个

因素。秘书长的结论是，长期工作人员规划所起的作用有限，因此，他没有提及关于在不影响灵活性和新的招聘工作的情况下提供连续性所需最佳连续任用数目的问题。他似乎为了证明这点而质疑公务员制度委员会关于核心职能的定义对联合国是否适用。咨询委员会认为，如果秘书长对主要职业类需求作出预测，会更有益。咨询委员会认为作出这种预测是可能的（另见本报告上文第 9 段）。

51. 咨询委员会在其上一份关于人力资源管理的报告(A/64/518)的第 14 段中，对授予各项维和行动的当地雇员连续任用是否适宜表示怀疑。咨询委员会指出，尽管维持和平本身成为本组织的一项核心活动，但是各项具体的维和行动，就其性质来说，属于临时性。将连续任用合同授予这类工作人员，似乎违背了实行连续任用所基于的原则。咨询委员会依然坚持上述看法。咨询委员会理解向特派团的当地雇员提供连续合同是为了向那些在特派团长期服务的当地雇员提供解雇赔偿金。这是秘书长在他首次提出这项建议的时候就明确指出的（见 A/62/274，第 47 段）。咨询委员会认为，主要为了使外地特派团的当地雇员能够得到解雇赔偿金而实行长期合同安排是不妥的。如果秘书长认为支付解雇赔偿金对特派团良好运作来说是重要的，他应当在征求公务员制度委员会意见后提出一项提案，其中应包括所涉相关财务问题。

52. 另外，秘书长没有解释为什么只限于在一个特定特派团服务的国际工作人员将获得连续任用。这种做法违背了连续任用这一概念的逻辑，即无法在一个特定的、有期限的特派团之外工作的工作人员有资格获得连续任用。在这方面，咨询委员会回顾大会第 63/250 号决议第二节第 10 段，其中决定对持四年以下 300 号编任用合同且履行非临时性职能的外勤人员授予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。在这方面，咨询委员会在其关于人力资源管理的报告(A/64/518)中指出，这类工作人员在通过审查之前似乎不能获得连续任用。经询问，咨询委员会获悉，在 5 685 名前 300 号编工作人员中，大约 80%尚待外地中央审查机构审查和列入名册。目前，这些工作人员尚不具备获得连续合同的资格。咨询委员会强调必须加快外地中央审查进程的速度。

53. 关于这类工作人员的稳定性问题，咨询委员会回顾其建议，即秘书长采取措施，提高特派团工作人员的就业安全感，例如为他们提供与特派团业务需要相符的任用期限。在这方面，咨询委员会获悉，现在特派团合同期限最长可达两年，原来期限较短。咨询委员会欢迎这一事态发展，并注意到可授予允许续签的定期任用，一次续签不超过五年，鼓励秘书长在授予更长期限的任用合同时，酌情运用判断力。

54. 秘书长在报告中指出，终止任用的理由出于“若干合理考虑，例如，联合国不断变化的需求、职能和任务，方案的调整或资金削减”（A/65/305/Add. 1，第 39 段）。咨询委员会指出，这超出了大会关于“有利于本组织”的终止任用定义

的范围,大会指出,这应“基本被解释为一项任务授权的变更或终止”(见第 63/250 号决议,第二节,第 22 段)。

55. 咨询委员会认为,秘书长的办法相当于几乎所有工作人员迟早都能获得连续任用。另外,目前这种授予长期任用的程序无助于缓解人们因长期保留本组织职位的人数如此之多而感到的关切。秘书长的办法所基于的前提是,如果有必要,可裁减工作人员,不会遇到太多困难。而咨询委员会认为这种看法缺乏依据,理由如下文所述。

56. 秘书长认为,提供解雇偿金“加强了以下基本概念,即连续任用绝不是一种将使本组织无法迅速调整人员配置的缺乏灵活性的工具”。对此,咨询委员会指出,以这种方式而不是通过规划来调整工作人员队伍,可能造成不良后果,包括涉及大量经费。另外,咨询委员会认为,以这种方式调整人员配置恐怕不会像秘书长所说的那么容易,特别是考虑到大会第 63/250 号决议提供的关于终止“有利于本组织的良好行政”的定义。咨询委员会感到关切的是,除非明确规定关于终止任用的程序 and 标准,否则,一些工作人员被解雇后,必然诉诸行政司法,而这也可能给本组织造成经费问题。在这方面,咨询委员会注意到秘书长在其关于行政司法的报告指出,联合国争议法庭运作第一年(2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日)期间受理的案件中,大部分属于不续签合同类(见 A/65/373,第 25 段)。

57. 关于获得连续合同的工作人员必须承诺遵守本组织流动政策(见 A/65/305/Add. 1,第 24 和 54 段),咨询委员会再次指出,目前没有这样的政策(见 A/64/518,第 30 段;以及 A/63/208)。秘书长报告(A/65/305/Add. 1)第 54 段提及关于管理下调任方案的行政指示 ST/AI/2007/2,对此,应当指出,秘书长已暂停执行该方案,直至完成对流动政策的全面审查(见 A/63/208,第 68 段和上文第 20 段)。咨询委员会期待在全面审查中将审查在授予连续合同同时对流动方面的要求。

58. 大会在全面审查合同安排的基础上批准了连续合同手段,咨询委员会认为,此举表明大会似乎承认秘书处人员编制有必要以长期服务人员为基础。大会此时继续推动该进程面临的一个难题是,秘书长尚未能做出审慎的安排。另外,秘书长提案的重点似乎是为支付解雇偿金提供依据和加强工作人员的工作安全感,而不是勾画一个需要长期服务人员作为基本群体的灵活、专业化的秘书处的远景。秘书长多次提议,只要服务满五年即有资格获得连续任用,符合条件的人非常多,这表明,秘书长没有注意到或没有回应咨询委员会所表示的关切(见 A/64/518)。

四. 对地域分配制度的全面评估

59. 秘书长的报告(A/65/305/Add. 2)是根据大会第 63/250 号决议第九节第 17 段提交的。大会在该决议中请秘书长除其他外,“提出对适当幅度制度进行全面审

查的提议，以期确定一个更为有效的工具，确保整个联合国秘书处工作人员总人数的公平地域分配。”秘书长在其报告中回顾了 1960 年为衡量在公平地域分配方面取得的进展而建立的适当幅度制度(见 1960 年 12 月 18 日大会第 1559(XV)号决议)的起源和目的，以及自此之后发生的变化。报告还提供了秘书长关于这一问题的前一份报告(A/59/724)中所述的各种假设情况的最新资料，该报告表明了在各种因素(会籍、人口和会费)的权重改变和(或)基数改变时，会员国的任职人数会如何改变。假设情况分为如下三组：

- 第一组：现有基数内现有各项因素的权重改变
- 第二组：通过列入新的供资类别而改变基数中的员额数
- 第三组：使用会员国加权基数

60. 咨询委员会回顾，甚至在 1984 年，当秘书长根据 1947 年 11 月 15 日大会第 153(II)号决议陈述确定其关于公平地域分配原则的政策的原则时，就承认制订一个单一的数学公式来处理这一问题的复杂性(见 A/652，第 7 至 9 段)。咨询委员会认为，因此在甄选过程中进行判断是实施《联合国宪章》第一百零一条第 3 项的重要部分。

61. 咨询委员会的理解是，大会赋予秘书长的任务是对适当幅度制度进行审查，“以期确定一个更为有效的工具，确保公平地域分配。”咨询委员会认为，报告没有对这一要求做出适当回应：没有引进任何可以提高这一制度效力的新成分，仅仅调整了算法。此外，咨询委员会希望指出，报告中有一些技术问题应得到强调。例如，咨询委员会质疑假设情况 7 中使用的公式，它包括由预算外资源(维持和平预算和信托基金)供资的员额，但没有考虑到维持和平的比额表或为自愿捐助提供经费的活动的捐款。报告也没有处理大会关于考虑到部队派遣国对联合国维持和平工作的贡献，确保这些国家有适当数目的人员在秘书处维持和平行动部和外勤支助部任职的要求(见第 63/250 号决议，第九节，第 13 段)。

62. 咨询委员会认为，这一问题是供大会做出决定的政策性问题。然而，秘书长的报告没有提出任何建议，而且委员会认为，也没有提供就改变适当幅度制度做出决定的可依据的基础。将要由大会来决定是否在这一问题上为秘书长提供进一步的指导。

五. 人才管理工具 Inspira

63. 秘书长关于人才管理工具 Inspira 的报告(A/65/305/Add. 3)提供了在实施人才管理工具 Inspira 方面治理和进展的情况。部署工作从 2010 年 4 月开始，将持续 2011 年全年。经请求后，咨询委员会获得了整个 2011 年的项目成本细节，这一成本将达到约 1 330 万美元：670 万美元开发费用和 660 万美元维持费用。

位于亚洲及太平洋经济社会委员会设施的一个新的支助中心将提供 Inspira 的求助服务台支助、维修和开发。在咨询委员会与秘书长的代表举行听证过程中，向咨询委员会展示了 Inspira 的工作人员配置和考绩模块。

64. Inspira 的工作人员配置模块支持在互联网上公布职位空缺、收集报名申请、对申请人进行预选、安排面试的时间和管理面试、管理审查机构程序、进行部门首长审查及最后过渡进入上岗流程。除其他外，秘书长指出，Inspira 将提高搜索、筛选和跟踪候选人申请状态的能力，支持生成聘用通知，并跟踪其他上岗活动的完成。但最终上岗活动将由 Umoja 支持。

65. 据秘书长所说，Inspira 业绩管理模块与目前系统之间的差别包括：支持多方评估者反馈意见、主管反馈意见和建立绩效管理和职业管理文件。目前正在管理事务部、人道主义事务协调厅、外勤支助部外勤人事司、政治事务部非洲二司、联合国利比亚特派团、联合国塞拉利昂建设和平综合办事处以及拉丁美洲和加勒比经济委员会墨西哥办事处试行 Inspira 的电子考绩模块。于 2010 年 4 月启动的试行约涉及 5 000 用户。预计将在 2011 年 4 月之前在所有部门部署该系统。

66. 据秘书长所说，Inspira 的学习管理模块能够进行课程时间安排、学员上课记录以及通过电子学习部分提供网上课程。预计它还将提高整个秘书处有关学习的规划、管理、跟踪和报告的效率。咨询委员会获知，学习管理模块将在 2010 年末开始在一个试点部署。全面部署将在 2011 年进行。

67. 秘书长指出，Inspira 还包含一些基本要素，包括职位管理(它是涉及制订和管理员额配置表以及将职位与员额联系起来的一套工作流程)和新的职业门户(它将取代联合国以前的职业门户网站)。如秘书长的报告(A/65/305/Add. 3)第 29 段所述，Umoja 系统一旦部署，职位管理功能将转移到该系统。

68. 咨询委员会注意到迄今为止在部署 Inspira 方面取得的进展，并欢迎人才管理制度计划引进的改进。咨询委员会认识到实施工作仍处于非常初级的阶段，强调必须监测和评价新工具在方便对申请进行预选和减少填补空缺所需时间方面的效果，系统跟踪培训的能力以及多方位机制的效力。咨询委员会期待将 Inspira 用于维和特派团工作人员的甄选。

六. 青年专业人员方案

69. 秘书长关于青年专业人员方案的报告(A/65/305/Add. 4)回应大会第 63/250 号决议第四节第 2 段中的请求，大会在该段中请秘书长提交可行性研究报告，以确定扩大国家竞争性征聘考试的范围是否有利于进一步加强本组织的方案交付能力。秘书长利用联合检查组对国家竞争性招聘考试的审查(A/62/707)和对国家竞争性征聘考试进行的一项业务流程审查，概述了新方案打算解决的国家竞争性征聘考试的各种问题，包括：(a) 工作人员入职平均年龄高和名册的时间长，造

成经验与入职职责之间的差距；(b) 国家竞争性征聘考试过程偏长；(c) 对通过考试进入本组织的工作人员缺乏职业支持。秘书长指出，新的方案将把初始职级工作人员的外联、征聘、职业安排、职业发展和流动工作统筹为一个集中管理的过程，以期增加秘书处的多样性和改善秘书处地域代表性。如秘书长报告(A/65/305/Add. 4)第 17 段所述，新方案将向来自无人任职和任职人数偏低或极有可能出现此种状况的会员国的申请人开放。

70. 新方案的显著特点包括如下几点：

(a) 候选人的年龄必须在 26 岁或 26 岁以下(目前国家竞争性征聘考试的年龄限制为在考试所处日历年中为 32 岁)。如有强制性兵役期，将据此做出例外调整；

(b) 笔试最终将改为在线或基于计算机的考试，而不是目前国家竞争性征聘考试使用纸基考试；

(c) 只遴选只需人数的候选人(加 10%作为后备名单)列入名册，并在该年的指定期间集中安排职位。委员会获悉，候选人只在名册上保留一年；

(d) 最初安置的位置是 P-1 职等，两年考绩成功后在不同工作地点安排 P-2 职等的职位；

(e) 成功的候选人将在职员学院和联合国后勤基地接受两周迎新介绍；与初级专业人员方案类似的两年培训和发展计划；每个候选人有 2 500 美元的专项培训预算、所需的在职培训和一名辅导员。P-3 的职位将优先考虑(如现在一样)来自青年专业人员方案的候选人。P-3 的空缺将先在 Inspira 上对内部人员公布；预选问题将确保申请者是青年专业人员方案候选人。如果查明没有合适的青年专业人员方案候选人，该空缺将在正常空缺通知公布期的剩余时间(如果是 45 天，即为 30 天)重新公布，并向所有候选人开放；

(f) 一般事务人员晋升专业人员考试(G 升 P 考试)将并入青年专业人员方案，但其年龄限制不适用于 G 升 P 候选人。在青年专业人员方案中，将为成功通过 G 升 P 考试的候选人保留空缺职位总数的 10%。同一轮调政策将既适用于青年专业人员方案，又适用于 G 升 P 考试候选人。

71. 秘书长在其报告(A/65/305/Add. 4)中指出，青年专业人员方案不需要任何直接的额外资源。将通过调配提供给人力资源管理厅的现有培训资金解决 375 000 美元的培训预算(每年约 150 名候选人，每人 2 500 美元)。然而，秘书长在报告第 61 段中指出，发展在线考试和基于计算机的考试需要额外经费。秘书处将进行可行性研究，并就这一问题重新向大会报告。

72. 除了受适当幅度制度限制的所有 P-1 和 P-2 职等经常预算员额外，秘书长寻求核准利用预算外和维持和平支助账户那两个职等的 15%的空缺员额，不包括语

文员额，即每年共约 100 至 150 个员额。咨询委员会询问，为何拨出不受适当幅度制度限制的员额，供在那一制度中资格受到无人任职和任职人数偏低要求限制的方案使用。秘书长说需要这些职位来保证向不同工作地点和职能的轮调。向咨询委员会保证说，将按照适用于其他员额的程序来公布预算外或维持和平支助账户其他 P-2 职等的空缺。咨询委员会经询问后获悉，考虑到当前的平均空缺率，估计平均每年有 119 个预算外 P-2 员额空缺。15% 等于每年有 18 个员额用于青年专业人员方案。咨询委员会建议大会核准使用 15% 的 P-1 和 P-2 职等预算外和支助账户员额，但有一个理解是公布其他 P-2 空缺。

73. 秘书处审查了通过国家竞争性招聘考试的成功候选人名册，以确定还有多少人仍感兴趣并可以安置在 P-2 职等的职位上。在采取这一做法并安置了一些候选人后，名册上的候选人从 2009 年 10 月的 521 人减少到 212 人。秘书处还对国家竞争性招聘考试进行了业务流程审查。因此，已在 2010 年对国家竞争性招聘考试实施了经改进的业务流程。这些改进涉及缩短申请和评分期，预计将导致将这一过程缩短约 9 个月。进一步制订新倡议时应汲取从目前改进 2010 年国家竞争性招聘考试的工作中得出的教训。

74. 咨询委员会欢迎秘书长有意采取措施，提高来自无人任职和任职人数偏低国家的青年专业人员的招聘、安置及其专业发展工作的效力。尽管国家竞争性招聘考试的焦点是招聘，但新的做法导致对通过竞争性考试进入秘书处的新青年专业人员职业发展的更完整的投资链。但是鉴于该方案的规模，像秘书长在其报告第 25 段中断言的那样，说青年专业人员方案“将成为全球秘书处大部分初级职位的起始点”是不精确的。

75. 咨询委员会认为，将年龄限制降低到 26 岁的限制性过强。咨询委员会指出，这可能会对母语不是英语或法语的候选人不利。这些候选人在完成学位后，将需要更多的语言教育，或许甚至需要在英语或法语环境中的工作经验。此外，不应忽视本组织聘用拥有高学位的新工作人员的裨益，26 岁的年龄限制可能阻止某些候选人不去获得高学位。咨询委员会认为，缩短考试进程，以及提议的改进名册制度，应大大有助于保持名册的年轻化。考虑到这些因素，咨询委员会建议目前不改变 32 岁的年龄限制。应在改进安排的运作情况进行全面评价后，在大会第六十九届会议上重新审查这一问题，并应要求秘书长提交这一评价。大会不妨请秘书长探讨是否可能扩大这一方案的范围并向联合国全体会员国开放这一方案，从而利用目前正在改进的遴选青年专业人员的考试和招聘进程。

76. 秘书长承诺只把所需人数的候选人放在名册上，再加上 10% 的后备名单，而名册只有一年的有效期。咨询委员会认为增加 10% 是公平的，但建议名册的有效期为两年。

77. 秘书长提议优先考虑来自青年专业人员方案的候选人获得 P-3 职位，办法是在向外部候选人公布空缺之前，先在内部公布这个职位，为期 15 天。咨询委员会认为，适用于其他每个职位的同一程序也应适用于 P-3 职等的员额。咨询委员会因此建议，以对所有其他职位的同样方式公布 P-3 职等的职位。在进行遴选时，应鼓励管理人员优先考虑来自青年专业人员方案的候选人。

78. 咨询委员会注意到，提议适用于青年专业人员方案的轮调政策也适用于成功的 G 升 P 考试候选人。在新的方案下，要求成功的 G 升 P 考试候选人到不同的工作地点从事他们最初的派任工作。咨询委员会建议不接受这项提议。已经要求参加这一考试的候选人具备在联合国就业五年的条件，因此这种工作人员不是新聘用人员。他们已经在目前的工作地点建立了家庭，许多人有家庭方面的考虑，阻止他们接受一个要求他们立即迁移的职位。这些工作人员应服从大会在审议了按照大会第 63/250 号决议第七节第 5 段提交的关于人员流动的综合报告后决定的人员流动政策。

七. 暂行工作人员细则和对《工作人员条例》的修正

工作人员细则

79. 秘书长关于暂行工作人员细则的报告 (A/65/202) 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临时颁布的新的《工作人员细则》(ST/SGB/2010/6)。如报告第 4 段所示，大会第六十四届会议审议了秘书长关于 2009 年 7 月颁布的暂行《工作人员细则》的报告后，决定该《工作人员细则》在经大会第六十五届会议进一步审议之前，仍属暂行。因此，在阅读本报告时，应参照提交给大会第六十四届会议的报告 (A/64/230)。秘书长表示，新的工作人员细则也考虑了咨询委员会报告中的建议 (A/64/518)。

80. 咨询委员会建议核可报告第 22(a) 和 (b) 段提议采取的行动，即大会不妨：(a) 注意 ST/SGB/2010/6 号文件所载新的暂行《工作人员细则》；(b) 请秘书长根据大会第六十五届会议对秘书长关于连续任用的报告的审议情况，修正工作人员细则 4.14。

81. 秘书长在报告第 22(c) 段中，提议大会重新审议关于所有国际征聘工作人员必须放弃永久居民身份的要求，如大会同意取消这一要求，则决定删除工作人员细则 1.5(c)。咨询委员会在报告中较为详细地讨论了这一问题 (A/64/518)，回顾放弃永久居民身份的要求源自大会根据咨询委员会的建议于 1953 年宣布的一项长期政策 (见 A/2615, 第 69-72 段)。虽然工作人员细则中并未明确反映这一要求，但行政指示和通知中有此规定，最近的见 ST/AI/2000/19 和 ST/IC/2001/27。

82. 直到 2009 年 6 月 30 日之前，一直对根据《工作人员细则》原 100 号编任用的工作人员实行这条规定。咨询委员会获悉，对根据原 200 号编和 300 号编雇用

的工作人员则予灵活适用，原因是认为这些人是项目出资和(或)临时性的。由于他们通常不会有长期职业，因此允许这两类工作人员保留其永久居民身份(包括在美国来纽约工作时)。2009年7月1日实行新的一套《工作人员细则》之后，所有定期或长期合同的国际工作人员都将适用这套细则。因此，将要求所有在秘书处、基金和方案工作的这类人员，包括其职位是项目出资或临时性的工作人员，放弃其国籍国以外国家的永久居民身份，以保留他们的工作。经询问，委员会获悉，在大会作出决定之前，尚未要求这类工作人员放弃其永久居民身份。委员会还获悉，目前无法预测一旦取消这条规定会有多少工作人员设法获得或保留永久居民身份，但因为根据《工作人员细则》4.5(d)，这种工作人员会失去享受某种离国福利的权利，因此存在着一个不鼓励国际工作人员这样做的很大因素。

83. 咨询委员会获悉，允许工作人员保留其国籍国以外国家的永久居民身份对所得税偿还和工作人员薪金税会产生财政上的影响。在ST/SGB/2003/7颁布的《联合国财务条例和细则》中，财务条例4.11和4.12规定，如果所需的退税款比一个会员国的衡平征税基金分户账中的存款少，则存款余额应抵减该会员国的应缴摊款。另一方面，如果退税款总额超过一个会员国在衡平征税基金内的存款，所缺款额应附加于该会员国下一个财政期间的应缴摊款并收回。

84. 如上文第81段所示，如今实行的政策最初是咨询委员会建议的。但委员会认为，现在应该根据正在变化的情况，包括家庭状况已经从单一国籍向多国籍转变以及希望劳动大军更有流动性等，重新审议这项政策。因此，委员会再次重申其在上一次报告中表达的观点，即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(见A/64/518，第45段)。因此，咨询委员会建议大会重新考虑放弃永久居民身份的要求。但是，在重新审议了《工作人员细则》1.5(c)和这一要求的由来之后，委员会建议保留《工作人员细则》1.5(c)，因为这一条并没有提到要求放弃永久居民身份，只是要求工作人员有意取得其永久居民身份或有意变更其国籍时，将此种意向通知秘书长。保留这条规定将确保4.5(d)的执行手段，其中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。

85. 无论如何，咨询委员会依然认为，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不合理的，因此，咨询委员会重申其建议(见A/64/518，第44段)，在不影响大会就放弃永久居民身份的要求作出决定的情况下，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。委员会认为，在就放弃永久居民的要求作出决定时，应该考虑财政后果和对属于地域分配员额产生的影响。

86. 关于《工作人员细则》4.5(d)的规定，咨询委员会得到的解释是，凡在工作地点具有永久居民身份的工作人员无权享受教育补助金，尽管此项待遇依据国籍。大会在审议本报告第 81 至 85 段讨论的问题时，不妨确认这一谅解。

工作人员条例

87. 秘书长在关于《工作人员条例》修正案的报告(A/65/213)中，请大会核准《工作人员条例》1.2(m)的修正案。拟议的修正扩展了“利益冲突”的定义范围，规定了不仅仅限于财务利益的一个定义。咨询委员会建议核准《工作人员条例》1.2(m)的修正案。在这方面，咨询委员会还回顾大会第 64/259 号决议中的问责制定义，建议审议将其列入今后修正案的问题。

八. 秘书处的组成

88. 秘书长题为“秘书处的组成：工作人员统计数据”的报告(A/65/350)是根据大会关于人力资源管理的各项决议提交的，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，所述期间为 2009 年 7 月 1 日至 2010 年 6 月 30 日。报告提供的统计数据说明了秘书处人员构成的重要特点以及适当幅度制度。报告增编(A/65/350/Add. 1)列示了 2008 年 1 月 1 日至 2009 年 12 月 31 日期间聘用的免费提供的人员、退休人员和咨询人的人员情况。

89. 咨询委员会注意到，报告的结构有很大的改变。报告中的表 3 提供了主要变化摘要。如报告第 2 段和报告增编第 1 段所示，报告在列示人员情况时，一改以往通常以文字描述的做法，而采用更易于理解的图表形式。委员会获悉，还力求通过合并某些表格的方式进一步做到简明扼要。委员会注意到，这些新举措有的比较成功。例如，第六节以表格形式列示根据适当幅度制度征聘的工作人员比 2009 年的报告(A/64/352)所采用的叙述形式更便于了解秘书处的总体情况。但委员会认为，为了帮助读者理解表格提供的统计数据的意义，不妨提供一些趋势分析。委员会和大会曾一再指出需要这样做。因此，委员会鼓励秘书长继续改进报告的编制形式，以尽可能完整地提供整个秘书处的组成以及工作人员的所在地、职等和合同情况，并提供与以往各期比较的依据；但建议在今后的报告中，不仅要提供原始数据，而且要加上人员趋势分析。

90. 报告中的表格按经济编组开列了有地域身份的D-1及以上职等工作人员分布情况(见 A/65/350, 表 22)，并按性别、任职人数情况和会员国经济编组开列了获任按地域分配员额的工作人员情况(见表 23)，但却没有表格说明整个秘书处高级职位人员的编制构成。在这方面，委员会回顾大会第 63/250 号决议请秘书长采取一切必要措施，确保使秘书处内的高级别和决策级别职位在各会员国，特别

是担任这些职位人数偏低的会员国间公平分配，并继续在今后关于秘书处组成的所有报告中载列有关资料(第九节，第7段)。

91. 咨询委员会从报告(A/65/350)表9中注意到，秘书处依然没有实现两性均等的目标。2010年6月30日，妇女在工作人员中的比例只占33%，在专业及以上职类中只有40%。在最高级职等，妇女的人数更少，副秘书长职等为23%，D-1职等为27%。但在须按地域分配的员额中，妇女占工作人员(专业及以上职类)的比例为45.1%。在这方面，委员会回顾大会第63/250号决议第十节第4段，其中请秘书长加大努力，实现秘书处内尤其是高级别人员中男女人数均等的目标，并监测其实施情况，为此确保妇女，特别是来自发展中国家和经济转型国家的妇女在秘书处内有适当的任职人数。在这方面，咨询委员会认为，秘书长需要作出远比现在更有力的努力，改善妇女的任职情况。

92. 秘书长的报告(A/65/350/Add. 1)表6列示了过去三个两年期中聘用退休人员的趋势。如报告第15段指出，主要变化是退休人员的工作天数几乎翻番，从2004-2005期间的97 406增加到2008-2009期间的189 624。大会第63/250号决议第十一节第3段在评论上一个两年期(2006-2007)的这一趋势时，重申关切持续存在的长时期雇用退休工作人员的趋势在该两年期有所增加。咨询委员会承认，在有些部门使用退休人员有其优势，例如大会和会议管理部的语文工作人员，但委员会注意到，其他部门雇用退休人员的趋势有增无减。委员会重申，这种情况可以通过严密的交接规划避免，敦促秘书长优先关注这一问题，特别对语文人员而言。

93. 咨询委员会注意到，2008-2009两年期，有41名退休人员担任决策职务(D-1及以上职级)，而上一个两年期为46人(见A/63/310/Add. 2，表7)。委员会注意到这一减少，强调根据大会第63/250号决议第十一节第4段，只有在特殊情况下才可雇用退休人员担任决策职位。

94. 咨询委员会注意到秘书长报告中提供的关于咨询人和个体订约人的资料(见A/65/350/Add. 1，第四节)。在这方面，委员会回顾大会第63/250号决议第十一节第2段，其中大会除其它外，着重指出应从尽可能广泛的地域选聘咨询人。

九. 道德操守办公室的活动

95. 秘书处关于道德操守办公室活动的第五次年度报告(A/65/343)提供了以下方面的最新情况：已受理的请求数目；咨询和指导活动；培训、教育和外联工作；防范工作人员因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复；制定标准和政策支持活动；以及财务披露方案的执行情况和未来方向。报告还载有关于联合国道德操守委员会和道德操守网络活动的资料，这两个机构专事负责统一联合国及其单独管理机关和方案的政策和道德操守做法。

96. 咨询委员会在关于人力资源管理的报告(A/64/518)第56至58段中,讨论了道德操守办公室正在编写制订的《联合国人员全系统道德守则草稿》。委员会询问了守则草稿和《工作人员条例和细则》的关系,并询问了国际公务员制度委员会的国际公务员行为标准。咨询委员会在询问守则草稿制订情况时获悉,道德操守办公室已经与委员会秘书处就守则草稿进行协商,办公室将推动委员会对定于2011年施行的行为标准进行审查。委员会认为,道德守则将是一个有益的编纂指导工具,可以通过发布公报的形式定期更新。

97. 目前,正在为工作人员编制“联合国指南:工作人员如何获得咨询和指导、进行申诉、报告不当行为和对决定提出上诉”手册。委员会获悉,手册将在2010年底付印。委员会对这一新进展表示欢迎,强调必须继续对报告不当行为和申诉机制进行协调,确保这些机制避免职能重叠,确保工作人员了解每个实体的作用以及实体之间的相互关系。

98. 关于一直存在的财务披露方案是否继续外包问题,秘书长报告2010年上半年一家咨询公司对重新采用内部财务披露职能的相对优劣势进行了研究。秘书长在其报告(A/65/343)第73至81段中阐述了研究采用的方法。第77段表示,研究确定一个功能齐全的财务披露方案需要审查和核对财务披露报告、财务披露系统管理、以及报告三个组成部分。前两个组成部分已经外包,第三个组成部分目前由道德操守办公室负责进行。委员会获悉,这项研究的费用为114 220美元,研究报告即将定稿。负责审查研究结果的高级别咨询小组已经成立。

99. 关于如何处理财务披露方案的问题始于2006年,至今没有解决。咨询委员会从大会第六十二届会议就开始对此进行深度研究的必要性发表意见(见A/62/7,第一.17段)。委员会期待顾问研究报告迅速定稿,研究结果尽快得到执行。

100. 报告(A/65/343)第32段指出,根据联合国防范工作人员因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复的政策(ST/SGB/2005/21),道德操守办公室接到了有关报复的投诉,并进行了初步审查,以确定投诉人是否参加了受保护活动,如果是受保护活动是否成为指称报复的促成因素。一旦确定初步证据案件成立,政策要求由本组织承担举证责任,要求行政当局表明如果有关人员没有举报不当行为或配合正式授权的审计或调查,是否会对其采取与指称相同的报复行动。

101. 咨询委员会报告(A/64/518)第55段表示,2008-2009报告周期发现了上述政策存在的漏洞——道德操守办公室决定有关报复的初步证据案件成立并将案件提交内部监督事务厅(监督厅),但是监督厅拒绝进行调查。法律事务厅随后确认,根据大会第48/218 B号决议的规定,监督厅拥有决定是否进行调查的酌处权。

102. 秘书长在报告(A/65/343)第 83 段中,请大会考虑:(a) 修订监督厅的职权,具体列入对根据 ST/SGB/2005/21 号秘书长公报移交给它的所有初步证据确凿的报复案件进行调查的义务,使行政当局有机会履行举证责任;或者(b) 修订 ST/SGB/2005/21 号秘书长公报的规定,在监督厅由于利益冲突无法进行调查或自行决定不进行调查的情况下设立一个替代调查机制。委员会获悉,如果后一方案得到核准,需要解决替代调查机制的资金来源问题。

103. 咨询委员会明确认识到,防范报复系统的有效运作取决于进行调查的可能性。委员会建议秘书长敦促内部监督事务厅,作为惯例对道德操守办公室认为初步证据成立的案件进行调查。关于利益冲突问题,委员会注意到,关于防范报复政策的秘书长公报在第 5.10 段(见 ST/SGB/2005/21)中预计到了可能出现的情况:

“5.10 如果道德操守办公室认为,监督厅进行调查可能存在利益冲突, [……]道德操守办公室可建议秘书长将投诉移交给替代调查机制。”

考虑到上述情况,咨询委员会认为大会没有理由对监督厅的职权进行修订,因此秘书长也没有理由对 ST/SGB/2005/21 的规定进行修订。同样,道德操守办公室也没有理由建立自己的调查能力。

104. 秘书长在报告(A/65/343)第 84 段中还表示,有必要修订道德操守办公室的职权,确保该办公室能够保持和维护与其履行工作授权有关的所有资料的完全保密性。这是为了防范新的内部司法系统可能发生的意外后果。报告第 38 段表示,在联合国争议法庭审理的一起案件中,法庭下令向投诉人提供监督厅提交道德操守办公室的一份保密调查报告。秘书长认为,提供监督厅的保密报告可能对监督厅在防范报复案件中履行职责的能力产生不利影响。报告表示,秘书处内部正在就这一问题进行协商。

十. 秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法

105. 根据大会第 59/287 号决议的规定,秘书长提交了关于处理纪律问题和可能犯罪行为的做法的报告(A/65/180)。大会在决议中请秘书长每年向会员国通报按既定程序和条例对已经确定的不当行为和(或)犯罪行为迅速采取的各项纪律行动和酌情采取的各项法律行动。报告广泛概述了处理纪律问题的行政机制,简要报告了在报告所述期间秘书长采取纪律措施的案件,并提供了秘书长对可能犯罪行为的做法的资料。

106. 联合国从 2009 年 7 月 1 日开始实施新的内部司法系统。新旧系统处理纪律问题的比较见秘书长报告(A/65/180)的附件。

十一. 为解决联合国监察员和调解事务办公室提出的系统性人力资源问题而采取的措施

107. 秘书长关于为解决联合国监察员和调解事务办公室提出的系统性人力资源问题而采取的措施的报告(A/65/332)，是根据大会第64/233和第63/252号决议的规定提交的。报告介绍了针对联合国监察员和调解事务办公室报告(A/64/314)就以下方面提出的系统性问题而采取的措施的反应：

- (a) 职业进展和发展，包括业绩管理、征聘和遴选、公务身份档案及合同管理；
- (b) 领导和管理效能，具体是滥用职权；
- (c) 所指称不当行为的调查进程；
- (d) 学历；
- (e) 产假；
- (f) 指定工作人员进行医疗评价；
- (g) 为创伤和危机后护理提供保险。

108. 咨询委员会注意到关于就监察员和调解事务办公室提出的系统性问题所采取措施的第一次报告。委员会认为，如果监察员和调解事务办公室更具体地阐述问题，如果秘书长对这些问题提出更具体的应对措施，这种报告的效用将大大提高。

109. 咨询委员会还结合其关于内部司法的报告审议了监察员和调解事务办公室的活动。

附件一

A. 带家属和不带家属特派团一览表(截至 2010 年 6 月 30 日)

特派团	地点	国际工作人员人数
带家属特派团(包括联合国后勤基地)		
喀麦隆-尼日利亚混合委员会	达喀尔	12
秘书长塞浦路斯问题特别顾问	尼科西亚	12
联合国脱离接触观察员部队	福瓦尔营地	39
联合国驻塞浦路斯维持和平部队	尼科西亚	40
联合国驻黎巴嫩临时部队	纳古拉	315
联合国后勤基地	布林迪西	66
联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组	伊斯兰堡	23
联合国西非办事处	达喀尔	12
联合国驻被占领土特别协调员办事处	耶路撒冷/加沙	29
联合国黎巴嫩问题特别协调员办事处	贝鲁特	21
联合国停战监督组织	耶路撒冷	88
带家属特派团小计		657
不带家属特派团		
联合国驻非洲联盟办事处	亚的斯亚贝巴	9
联合国布隆迪综合办事处	布琼布拉	115
联合国中非共和国建设和平综合办事处	班吉	36
联合国中非共和国和乍得特派团	恩贾梅纳	409
联合国西撒哈拉全民投票特派团	阿尤恩	99
联合国海地稳定特派团	太子港	481
联合国刚果民主共和国观察团	金沙萨	976
联合国科特迪瓦行动	阿比让	393
联合国阿富汗援助团	喀布尔	347
联合国伊拉克援助团	巴格达	326
非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	法希尔	1 120
联合国几内亚比绍建设和平综合办事处	比绍	41
联合国塞拉利昂建设和平综合办事处	弗里敦	33
联合国科索沃特派团	普里什蒂纳	141
联合国利比里亚特派团	蒙罗维亚	433
联合国尼泊尔特派团	加德满都	43
联合国苏丹特派团	喀土穆	873

特派团	地点	国际工作人员人数
联合国东帝汶综合特派团	帝力	352
联合国索马里政治事务处	内罗毕	40
联合国中亚地区预防性外交中心	阿什哈巴德	7
联合国非索特派团支助办事处	内罗毕	86
不带家属特派团小计		6 360
共计		7 017

B. 根据现行安全评估可将目前不带家属工作地点指定为带家属工作地点

特派团	地点	工作人员数目
维持和平行动		
联合国海地稳定特派团	圣多明各	67
联合国西撒哈拉全民投票特派团	阿尤恩	95
联合国刚果民主共和国观察团	恩特培	52
	比勒陀利亚	4
	基加利	3
	基戈马	2
小计		61
联合国东帝汶综合特派团	包考	10
	帝力	324
	马利亚纳	8
	欧库西·安贝诺	5
	苏艾	8
小计		355
联合国苏丹特派团	喀土穆	228
联合国驻非洲联盟办事处	亚的斯亚贝巴	16
非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	喀土穆	47
	恩特培	7
小计		54
联合国科索沃特派团	贝尔格莱德	7
	斯科普里	1
小计		8

特派团	地点	工作人员数目
联合国非索特派团支助办事处	内罗毕	86
小计		86
维持和平行动小计		970
联合国中非共和国建设和平综合办事处	班吉	31
联合国伊拉克援助团	安曼	206
	科威特城	114
小计		351
联合国几内亚比绍建设和平综合办事处	比绍	30
联合国塞拉利昂建设和平综合办事处	弗里敦	31
联合国尼泊尔特派团	加德满都	43
联合国索马里政治事务处	内罗毕	40
联合国中亚地区预防性外交中心	阿什哈巴德	8
政治特派团小计		503
共计		1 473

C. 休养估计费用细目

特派团	地点	休养地点	周期 (周数)	每年旅行 次数	工作 人员数	美元				
						每人每次 旅费估计数	所有工作人 员旅费总数	每人每次旅 行包干费用	所有工作人 员包干费用 总数	旅费和包干 费用总数
联合国布隆迪 综合办事处	布隆迪	内罗毕	8	5	121	500	302 500	750	453 750	756 250
联合国中非共 和国建设和平 综合办事处	中非共和国	雅温得	12	2	24	700	33 600	750	36 000	69 600
联合国中非共 和国和乍得特 派团	乍得	亚的斯亚贝巴	8	5	419	1 275	2 671 125	750	1 571 250	4 242 375
联合国西撒哈 拉全民投票特 派团	阿尤恩	帕尔马斯	12	3	96	850	244 800	750	216 000	460 800
联合国海地稳 定特派团	海地	圣多明各	6	6	477	300	858 600	750	2 146 500	3 005 100
联合国刚果民主 共和国观察团	刚果金	内罗毕	8	5	1 000	1 000	5 000 000	750	3 750 000	8 750 000

特派团	地点	休养地点	周期 (周数)	每年旅行 次数	工作 人员数	美元				
						每人每次 旅费估计数	所有工作人 员旅费总数	每人每次旅 行包干费用	所有工作人 员包干费用 总数	旅费和包干 费用总数
联合国科特迪瓦行动	科特迪瓦	阿克拉	12	3	398	400	477 600	750	895 500	1 373 100
联合国阿富汗援助团	阿富汗	迪拜	6	6	330	700	1 386 000	750	1 485 000	2 871 000
联合国伊拉克援助团	伊拉克	安曼	4	8	107	0	0	750	642 000	642 000
非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	达尔富尔	内罗毕	6	6	1 091	700	4 582 200	750	4 909 500	9 491 700
联合国驻黎巴嫩临时部队	黎巴嫩	贝鲁特	12	3	319	0	0	750	717 750	717 750
联合国几内亚比绍建设和平综合办事处	比绍	达喀尔	12	3	10	380	11 400	750	22 500	33 900
联合国塞拉利昂建设和平综合办事处	塞拉利昂	达喀尔	16	2	29	700	40 600	750	43 500	84 100
联合国科索沃特派团	普里什蒂纳	卢布尔雅那	8	5	146	500	365 000	750	547 500	912 500
联合国利比亚亚特派团	利比亚	达喀尔	8	5	450	1 230	2 767 500	750	1 687 500	4 455 000
联合国苏丹特派团	喀土穆	内罗毕	8	5	830	650	2 697 500	750	3 112 500	5 810 000
联合国东帝汶综合特派团	帝力	达尔文	16	2	359	800	574 400	750	538 500	1 112 900
联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组	巴基斯坦	伊斯坦布尔	6	6	23	725	100 050	750	103 500	203 550
联合国中亚地区预防性外交中心	土库曼斯坦	伊斯坦布尔	16	2	8	450	7 200	750	12 000	19 200
联合国驻被占领土特别协调员办事处	西岸	安曼	8	5	27	250	33 750	750	101 250	135 000
共计						22 153 825		22 992 000 45 145 825		

附件二

2011 年至 2020 年可获连续任用合同工作人员时间表

(目前持定期任用合同人员 2004 年 6 月 30 日后的连续工作年数，并假设所有人员“按目前情况”继续任用)

截至 2010 年 7 月人口数据

表 1 预测到 2015 年现有人员可获连续任用合同的情况，按年度和不同工作年数要求开列。

表 2 采用同样参数显示表 1 中目前人员的余留部分在 2016 至 2020 年期间的情况(按年度和资格开列)。

表 1

年度	连续工作 5 年				连续工作 7 年				连续工作 8 年				连续工作 9 年				连续工作 10 年			
	P&D	FS	GS	MLS	P&D	FS	GS	MLS	P&D	FS	GS	MLS	P&D	FS	GS	MLS	P&D	FS	GS	MLS
2011	1 073	330	1 152	3 833	144	40	182	465												
2012	619	271	579	2 490	393	159	456	1 267	144	40	182	465								
2013	816	329	624	2 930	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267	144	40	182	465				
2014	2 895	2 451	637	4 414	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267	144	40	182	465
2015	541	61	218	1 177	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101	393	159	456	1 267
小计	5 944	3 442	3 210	14 844	2 508	930	2 355	9 253	1 692	601	1 731	6 323	1 073	330	1 152	3 833	537	199	638	1 732
共计	27 440				15 046				10 347				6 388				3 106			

表 2

年度	连续工作 5 年				连续工作 7 年				连续工作 8 年				连续工作 9 年				连续工作 10 年			
	P&D	FS	GS	MLS	P&D	FS	GS	MLS	P&D	FS	GS	MLS	P&D	FS	GS	MLS	P&D	FS	GS	MLS
2016					2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490	536	131	514	2 101
2017					541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930	619	271	579	2 490
2018									541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414	816	329	624	2 930
2019													541	61	218	1 177	2 895	2 451	637	4 414
2020																	541	61	218	1 177
小计					3 436	2 512	855	5 591	4 252	2 841	1 479	8 521	4 871	3 112	2 058	11 011	5 407	3 243	2 572	13 112
共计					12 394				17 093				21 052				24 334			

关于人数的注：27 440

截至 2010 年 7 月 1 日合格人员为 27 440 名，其中

8 230 名为国际工作人员

4 366 名为非国际工作人员(当地征聘，维持和平行动除外)

14 844 名为当地征聘人员，任用限于维和特派团和政治特派团/办事处。

在这项分析中，“按目前情况”对工作人员进行预测，不考虑退休、离职(各种原因)、办事处关闭等因素。

简称

P&D 专业和主任职类

FS 外勤职类

GS 当地征聘人员，维持和平行动除外：GS, NO(本国人员)，TC(工匠)，LT(语文教员)，PIA(新闻助理)

MLS 以特派团为限的当地征聘人员：任用限于维和特派团和政治特派团/办事处的 GS 和 NO。