



第六十七届会议

议程项目 135

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秘书长的下列报告：

(a) 人力资源管理改革概览：打造一支全球化、充满活力、适应性强的员工队伍(A/67/324)；

(b) 人力资源管理改革概览：打造一支全球化、充满活力、适应性强的员工队伍：流动性(A/67/324/Add. 1)；

(c) 秘书处的组成：工作人员统计数据(A/67/329)；

(d) 秘书处的组成：免费提供的人员、退休人员 and 咨询人以及个体订约人(A/67/329/Add. 1)；

(e) 2011年7月1日至2012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/67/171和Corr. 1)；

(f) 《工作人员细则》修正案(A/67/99)；

(g) 道德操守办公室的活动(A/67/306)。

2. 作为参考，行预咨委会还收到联合检查组的题为“联合国系统的病假管理”的报告(A/67/337)、题为“联合国内部工作人员-管理层关系”的报告(A/67/136)和题为“联合国系统医疗服务审评”的报告(A/66/327)，以及秘书长和联合国系统行政



首长协调理事会分别载于 A/67/337/Add. 1、A/67/136/Add. 1 和 A/67/327/Add. 1 号文件的对这些报告的评论。行预咨委会在审议报告期间，会晤了秘书长的代表。他们提供了补充资料，做了澄清。行预咨委会还应联合国工作人员工会代表的请求，会晤了他们，并通过视频会议会晤了外勤事务工作人员工会、各区域委员会工作人员工会、日内瓦工作人员工会和内罗毕工作人员工会的代表。

3. 本报告第二和第三节述及秘书长题为“人力资源管理改革概览：打造一支全球化、充满活力、适应性强的员工队伍”的报告(A/67/324)及其关于流动性的增编(A/67/324/Add. 1)。第四至第七节述及上文第 1(c)至(g)分段所列秘书长关于人力资源管理的其他报告。

二. 人力资源管理改革概览

4. A/67/324 号文件所载的秘书长的报告以秘书长上次概览报告(A/65/305 和 Add. 1-4)为基础，概要阐述自大会第六十三届和第六十五届会议作出决定(第 63/250 和 65/247 号决议)以来已实施或正在实施的人力资源管理改革情况。该报告还列出秘书长构想中的改革进程的今后步骤(截至 2012 年 8 月已取得的进展的摘要和今后步骤的说明见报告表 1)。

5. 秘书长在报告第 6 段表示，人力资源管理改革的总目标是打造一支真正全球化、充满活力、适应性强的员工队伍，提高本组织履行会员国赋予的任务的能力。行预咨委会虽然承认秘书长为处理大会第 63/250 和 65/247 号决议提出的问题不断作出努力，但认为还有许多工作需要做。此外，行预咨委会认为，概览报告本应分析迄今已实施的改革措施(特别是简化的合同安排)是否产生预期的惠益。大会在审议秘书长的报告时应收到关于此问题的进一步信息。

合同安排

6. 秘书长在报告第 16 至 19 段表示，自大会通过第 65/247 号决议确定按新合同制度给予连续任用合同的模式以来，人力资源管理厅拟订了根据各套员额定额给予连续任用合同情况年度审查法律框架(见秘书长公报 ST/SGB/2011/9 和行政指示 ST/AI/2012/3)，开发了支持任用管理的电子工具 Inspira。秘书长在第 20 段指出，第一次审查定于 2012 年年底启动，此前先完成对有资格转为长期任用的工作人员的一次性审查。

7. 关于对转为长期合同的情况的一次性审查，如报告表 1 所示，截至 2012 年 7 月 23 日，99%的合格工作人员(4 111 名)已得到这种任用。秘书长在关于秘书处的组成的报告中指出，经过审查，长期/连续任用的工作人员与工作人员总数的比例已由 11%增至 17%(A/67/329, 表 2)。行预咨委会经问询获悉，虽然长期任用的工作人员人数不会在福利和应享权利方面产生财政上的影响，但付给长期任用或连续任用的工作人员的解雇补偿金和代替通知的补偿金高于付给定期任用的

工作人员的数额。行预咨委会建议大会请秘书长监测解雇补偿金和代替通知的补偿金的支出数额，并报告偏离以往惯常额度的情况，作为对分析一揽子改革迄今实现的惠益做分析的一部分内容(见上文第 5 段)。

员工队伍规划

8. 行预咨委会曾在不同场合指出系统的员工队伍规划的必要性(见 A/63/625, 第 9 段, 及 A/65/537, 第 9 段)。大会在第 66/246 号决议中要求为秘书处所有部门拟订继任规划战略。概览报告表 3 摘述了根据这一要求采取的继任规划战略。报告第 22 段表示, 这些战略的重点是工作人员继任可通过按名册征聘来进行的领域。

9. 如报告表 3 所示, 退休预测是多数非外地职位继任规划的主要战略工具。关于这一点, 报告第 23 段指出, 在报告所述期间编制了为期 5 年的退休预测。预测显示, 平均每年有 681 名工作人员(占工作人员总数的 1.8%)退休。

10. 关于一个相关的事项, 秘书长在报告第 24 和 25 段表示, 尽管接替退休工作人员的征聘工作通常在预测的退休前至少 6 个月就已启动, 但空缺职位极少能在退休人员离职时得到填补, 因为接替人员即使已选定, 也尚未到任。因此, 现已决定在退休人员离职日之前 12 个月(而不是 6 个月)即启动接替退休人员的征聘进程。行预咨委会对此表示欢迎, 相信这将消除填补因人员退休而出现的空缺方面的延误。

11. 概览报告第 29 和 30 段简要提及 Inspira 和企业资源规划项目(“团结”)在员工队伍规划中的作用。报告指出, 职位代码将职位空缺与候选人申请和名册挂钩, 是 Inspira 系统的组成部分, 并将在企业资源规划系统中广为使用。秘书长认为, 高效分析员工队伍信息的一个特别障碍是职位代码大增, 因此在报告所述期间进行了数据清理, 通过精简和标准化, 将约 7 000 个职位代码减少为约 2 000 个。行预咨委会在下文第 37 至 39 段对 Inspira 作了进一步评论。

12. 行预咨委会强调, 进行适当的员工队伍规划时应考虑到需要通过涉及内部和外部申请人的竞争性程序, 选用满足效率、才干及忠诚之最高标准的候选人填补现有空缺和今后的空缺。行预咨委会早先曾指出, 对于诸如语文、行政、财务、安保、政治和经济事务工作人员等主要职组, 包括所需工作人员人数和所需技能, 需要加强预测工作(见 A/65/577, 第 9 段)。行预咨委会虽然注意到在报告所述期间为改进员工队伍规划而采取的步骤, 并承认本组织所需人员配置取决于难以预测的任务, 但认为这方面还有更多的工作需要做。行预咨委会认为, 应通过实施 Inspira 和企业资源规划系统并对人力资源相关数据进行清理来便利这种预测。

13. 此外, 行预咨委会认为, 流动性政策的顺利实施在很大程度上取决于改进对今后所需工作人员的预测, 因为只有在清楚确定需求的情况下才能做出最好在何处安排为本组织服务的工作人员的决定。因此, 行预咨委会希望秘书长在下次

关于人力资源管理的报告中列出关于为改进员工队伍规划而采取的措施的详细资料。

工作人员的甄选和征聘

14. 大会第 65/247 号决议请秘书长对整个征聘程序进行全面审查，以在总体反应时间方面取得改进，达到职位在 120 天内填补的基准。人力资源管理厅根据这一要求，拟订了监测框架，为征聘程序的每一步骤都指定由适当利益攸关方负责，并为每一步都确定了目标(A/67/324, 第 32 段)。报告表 4 列出通过使用该框架获取的数据。

15. 秘书长表示，对征聘程序进行审查之后注意到目前甄选平均需要 171 天，不包括刊登广告的时间，刊登广告的时间为 15 至 60 天。但这里所述的甄选不包括利用名册的甄选，利用名册甄选比一般的甄选要快将近一倍。2011 年，一般的甄选平均为期 170 天。秘书长指出，造成甄选程序拖延的主要是第二步，即推荐候选人，征聘管理员平均需要 112 天做出推荐，而目标是 40 天(同上，表 4 和第 35 段)。行预咨委会经问询获悉，秘书处的每一个职位空缺平均有 142 个人申请。

16. 秘书长表示，人力资源管理厅已采取措施缩短征聘时间，报告第 34 段介绍了这些措施。具体而言，为了缩短甄选程序第二步的时间，征聘管理员和执行办公室人员接受了系统培训和指导，以确保他们能规划和分配充分的时间进行评估活动，“长名单/短名单”的方法已予采用，让征聘管理员可以区分仅满足基本评价标准的申请人与满足理想条件的申请人，从而减轻征聘管理员的工作量。

17. 行预咨委会注意到秘书长努力将征聘程序每一步工作的责任落实到个人/实体，计算每一步所需时间，找出瓶颈，并确定迄今已采取的有限的补救措施。行预咨委会对 120 天填补员额的目标没有实现表示关切，并遗憾地注意到，采用 Inspira 及对中央审查机构程序进行调整(见 A/65/537, 第 12 段)后，效率未能如期提高，填补空缺的时间没有缩短。行预咨委会注意到，征聘管理员平均需要 112 天才能推荐候选人，而目标为 40 天，因此行预咨委会认为，只有消除造成延误的根源，且责成负责人承担责任，才能切实缩短征聘所需时间。因此，行预咨委会建议大会请秘书长调查征聘程序中每一阶段造成延误的原因。秘书长应在下一次关于人力资源管理的报告中汇报调查结果，并提议处理查明的问题的适当措施。

业绩管理

18. 报告第 38 至 55 段叙述了已采取和所设想的加强联合国考绩制度的措施。报告指出，对所有管理人员和督导人员的强制性业绩管理培训于 2011 年 9 月实行，对新征聘的工作人员和青年专业人员的概况介绍也增添业绩管理的内容。此外，Inspira 的电子绩效制度模块于 2012 年 4 月在全球部署。秘书长说，电子绩效制度将对联合国有益，因为电子绩效制度一旦与 Inspira 的企业学习管理模块和人

员配置模块联通，就很容易将经查明有待发展的领域与学习机会相挂钩。关于这一点，秘书长报告说，由于使用率相对较低，试点电子绩效制度的多方评估反馈机制尚未全球部署，此前须对经验教训进行审查。

19. 关于对优秀业绩的嘉奖问题，秘书长表示，工作人员-管理当局协调委员会业绩管理工作组已在公务员制度委员会业绩管理框架以及联合国各机构、基金和方案最佳做法的基础上草拟了嘉奖和表彰框架。行预咨委会提出请求后，收到了该框架文件，并获悉，该框架旨在联合国内营造赞赏好业绩的文化，鼓励工作人员创造优秀业绩，留住人才，倡导组织价值观。该框架的重点是以鸣谢、核可、发展机会、庆祝活动、高级管理人员关心等非正式方式表彰成就，并提议在地方上推行奖励计划。

20. 关于业绩不佳的问题，秘书长在概览报告第 44 和 45 段表示，查处业绩不良问题的规定载于行政指示 ST/AI/2010/5 和 Corr.1。根据该指示，如果辅导、调动、补充培训和(或)采用有时限的业绩改进计划等措施未能纠正缺点，则可采取行政行动，例如不延长/终止任用或不予按级加薪。报告还指出，上文第 18 段提及的业绩管理培训方案目前是确保管理人员具备处理业绩不佳问题的适当能力的主要机制。

21. 行预咨委会经询问获悉，由于业绩不佳而不予按级加薪的情况极少。行预咨委会还收到下列表格，显示在以往五个业绩周期内因评级为“部分满足期望”或“没有满足期望”而受到处分的工作人员人数：

表 1
以往五个业绩周期内业绩不佳与处分情况

业绩不佳与处分情况	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
评级为“部分满足期望”的人数	183	169	281	337	166
评级为“没有满足期望”的人数	12	18	28	28	12
离职工作人员人数	3	1	0	2	1
调离工作人员人数	0	0	1	0	0
辞职工作人员人数	0	0	1	0	0
提出抗辩的数目 ^a	不详	不详	不详	36	17
按地点开列的业绩不佳情况					
总部地点(纽约、总部以外办事处和区域委员会)	85	86	129	127	92
外地特派团	110	101	180	238	86

^a 截至 2012 年 9 月 21 日，抗辩的数目是手工收集记录的，这个数字在各办事处/部门/特派团占 50%。

22. 行预咨委会经询问获悉，对业绩不佳的处分如此之少有各种原因，例如需要遵守业绩管理政策关于适当程序的要求，这样做需要时间，在处分之前，必须采取的措施很多，包括需要实施业绩改进计划，而且不予按级加薪只是一个备选措施。行预咨委会获悉，以上数字显示，业绩不佳的问题是组织需要认真重新考虑的问题。为此，工作人员-管理当局协调委员会业绩管理工作组正在审查如何修订业绩管理政策的问题，以明确处理业绩不佳问题的各个步骤。

23. 行预咨委会回顾说，大会第 65/247 号决议强调，一个可信的、公平的、充分运行的考绩制度对有效的人力资源管理至关重要。行预咨委会注意到秘书长正在努力响应大会请他继续拟定和执行加强考绩制度的措施的要求，并对上文第 19 段提及的嘉奖和表彰框架的拟订尤其表示欢迎。行预咨委会敦促秘书长在这方面继续努力。

24. 但同时行预咨委会对目前业绩不佳处分制度的不足表示关切，因为这可能对生产力产生负面影响，并有助于秘书处于履行大会赋予的任务的能力。行预咨委会建议大会请秘书长优先采取一切必要步骤应对这种不足，尤其是加快工作人员-管理当局协调委员会业绩管理工作组的工作步伐，并在下一次关于人力资源管理的报告中汇报所取得的成果。

25. 关于一个相关的事项，行预咨委会回顾说，秘书长在关于联合国监察员和调解事务办公室的活动的报告中指出，监察员办公室认为业绩管理是其最重要的交叉事项。报告指出，涉及甄选、职业进展和不予留用的许多冲突都是业绩管理中先前的缺陷的反映。行预咨委会在审议该报告时经询问获悉，考绩制度对个人的合同状况有实在的影响，会产生后果。该报告强调说，考绩影响到本组织的人员配置，在缩编和裁员时尤其如此(A/67/172，第 107-131 段)。关于这一点，行预咨委会回顾说，根据大会第 65/247 号决议的规定，是否给予工作人员连续任用合同，取决于工作人员在最近四次考绩报告中是否至少获得“满足期望”的评级或同等业绩评级等要素。

学习和职业发展

26. 秘书长在其概览报告中，强调学习和职业发展在培养一支全球性、充满活力、适应性强的员工队伍方面的重要战略意义，并称在过去 10 年，本组织的学习方案已显著扩大，为工作人员提供广泛的机会，以发展管理和领导能力，加强沟通和解决冲突技能，更好地管理人力和财政资源并提升具体实务技能(A/67/324，第 56 和 57 段)。

27. 报告指出，2012-2013 两年期，人力资源管理厅经常预算拨款 2 320 万美元专门用于学习方案。据秘书长称，该数额低于最佳做法中的最低比例，即工作人员费用的 2%；经询问，行预咨委会获悉，2%的最佳做法目标符合公共和私营部门的多项学习和培训最佳做法调研的结果。经要求，委员会得到了以下表格，其中显示专门用于 2012-2013 两年期的资源总额，这些资源来自所有资金来源，即经常预算、维持和平行动支助账户、各项维持和平预算和预算外资源：

表 2
为 2012-2013 两年期核准的培训资源总额

(千美元)

	工作人员费用, 包括 一般临时人员费用	用于培训的资金	培训资源占工作人员 费用的百分比
经常预算	2 740 273.9 ^a	33 651.5	1.23
维持和平支助账户	427 005.2 ^b	8 897.6	2.08
维持和平特派团(包括后勤基地和非索特派团支助办)	2 850 677.6 ^b	40 225.3	1.41
小计	6 017 956.7	82 774.4	1.38
预算外资源	3 408 570.1	6 273.3	0.18
共计	9 426 526.8	89 047.7	0.94

简称: 后勤基地, 意大利布林迪西联合国后勤基地; 非索特派团支助办, 联合国非洲联盟驻索马里特派团支助办事处。

^a 薪金净额(不包括工作人员薪金税)。

^b 反映 2012/13 财政期间所需资源, 为两年期按比例计算。

鉴于有大量资源专用于培训, 行预咨委会期待费用支出情况继续得到认真监测(委员会关于在维持和平中开展培训的评论意见, 另见 A/66/779, 第 25 和 26 段)。

28. 报告第 59 至 63 段概述了报告所述期间在学习和职业发展方面取得的进展。报告尤其称, 组织能力框架的审查工作已经完成。据秘书长称, 开展审查的目标是考虑到成功打造一支全球性、充满活力、适应性强的员工队伍所必不可少的行为表现, 确保各项能力体现本组织当前和今后的需要。经询问, 行预咨委会获得了有关审查进程的补充资料。该进程是为了征求全组织工作人员、管理人员和高级领导人的意见, 并了解各机构、基金和方案所使用的框架的情况。行预咨委会还收到了一份订正能力框架草案, 在与秘书处各部门进行协商之后, 将于 2013 年初颁布该草案。

29. 在具体提到管理和领导才能发展培训时, 秘书长在其报告中指出, 在 2009 年启动强化管理和领导才能发展方案后, 截至 2012 年底, 约 1 900 名 P-4 和 P-5 职等工作人员以及约 440 名 D-1 和 D-2 职等工作人员将完成这些方案。经询问, 行预咨委会获悉, 这些方案每位参加者的费用为 3 913 美元。为期五天的方案的平均住宿费用为每位参加者共 1 145 美元。P-4 和 P-5 职等工作人员的方案在所有主要工作地点开设, 因此差旅费用有限, 但 D-1 和 D-2 职等人员的方案只在纽约和日内瓦开设, 差旅费约为每位参加者 10 000 美元。2012 年迄今为止, 在 D-1 和 D-2 职等工作人员的领导才能发展方案方面已经支出 360 000 美元差旅费。

30. 行预咨委会回顾说，大会在第 66/246 号决议中强调指出，培训资源应尽量用于培训的筹备和落实，而附带费用，包括相关旅费，则应尽可能减少。行预咨委会尽管认识到培训在加强领导和管理技能及能力方面的价值，但建议只有在工作人员离开其工作地点参加管理和领导才能培训成本效益更明显的时候才允许他们这样做。

31. 行预咨委会指出，在这方面，它在已提交大会的关于提高利用航空旅行资源的成效和效率的提案的报告(A/66/739)中列有关于学习和发展活动的航空旅行标准的建议。

32. 行预咨委会还询问了秘书长采取的衡量培训方案对工作人员业绩影响的步骤。行预咨委会从秘书长的答复中获悉，所有结构化学习方案和活动都是根据参加者对培训与他们工作是否相关性以及是否打算运用所获取的新知识和技能问题的即时反馈予以评估的。此外，一些方案，包括上述管理和领导才能发展方案，是使用联合国系统职员学院认可和推荐的“投资回报”方法进行的更详细、更有系统的影响评估的对象。行预咨委会获悉，总体而言，这些评估的结果非常令人鼓舞，并指出本组织对学习的投资获得了积极回报。

33. 秘书长在报告第 64 至 66 段概述了在下一个报告期间及以后需要采取的行动。他表示，目前正在审查本组织的学习和发展方案，以增强学习和职业发展之间的直接联系，并拟订全球战略，为更具流动性的员工队伍提供学习和发展方面的支持。他指出，这将需要对联合国学业咨询委员会 2011 年核准的学习战略作重大修订。行预咨委会期望秘书长在下一次关于人力资源管理报告中汇报审查结果。对学习战略的任何修订均应提交大会审议。

34. 报告第 66 段中指出，人力资源管理厅将于 2013 年在全组织内推出 Inspria 系统的企业学习管理模块。该系统的好处包括简化学习管理、整合学习内容和材料、更好地进行学习跟踪，包括监测组织学习和发展政策中规定的每名工作人员每年 5 个学习日的最低目标的管理。关于后一种好处，行预咨委会经询问获悉，迄今为止，秘书处跟踪和监测各个工作人员的学习情况的能力一直因缺乏企业学习管理系统而受到制约。

35. 行预咨委会回顾说，它曾指出缺乏评估维持和平和有关领域的培训结果的方法和监测系统的问题，并且感到关切的是，由于缺少监督和监测，无法确定工作人员是否受到所需培训，或一些人是否接受不必要的培训或参加与其目前的责任范围无关的多个培训课程(例如见 A/56/941，第 30 段；A/59/736，第 76-77 段；A/65/743，第 137 段)。审计委员会和内部监督事务厅也提到这一问题(见 A/58/384，附件；A/59/253，第 81 和 122 段)。因此，行预咨委会对迄今为止没有取得明显进展表示失望。这是一个令人十分不满的状况，不符合本组织的利益，并可能损害确保以最为谨慎的方式利用资源的努力。

36. 行预咨委会认为，如能跟踪工作人员的学习情况，秘书长就能确保通过消除重复等方式以最高效率和最大效力使用培训资金。这样还可使培训与业绩明确挂

钩。行预咨委会认为，即使没有企业学习管理系统，本来也应可以了解工作人员的学习情况，但相信在下一报告期间 Inspira 系统企业学习管理模块出台后，这一问题将得到完全解决。行预咨委会希望秘书长在他下一次关于人力资源管理的报告中汇报所取得的进展。行预咨委会在最近关于维持和平行动共有问题的报告中，对培训活动的监测和评价作了更广泛的评论(A/66/718，第 65-70 段)。

Inspira

37. 秘书长在他的概览报告中回顾说，Inspira 是大会第 61/244 号决议批准实施的新人才管理系统的软件基础，提供支持该系统在以下方面所需的技术：人员配置、入职(现称为聘用通知管理)、业绩管理、职位管理、联合国职业门户网、分析性报告、咨询人征聘以及企业学习管理。他称，由于 Inspira 最终将支持总部地点和外地的人才管理，本组织在全球范围内规划、执行、监测和报告人才事项的能力将显著增强(A/67/324，第 67 和 68 段)。

38. 秘书长在报告第 69 至 71 段叙述了报告所述期间在实施 Inspira 方面取得的进展。主要成就包括：对人员配置模块进行了 250 项改进和修理；推出了电子绩效制度(另见上文第 18 段)；启动了企业学习管理试点。报告的图三概要列出了 Inspira 迄今实施情况及计划采取的步骤。

39. 关于概览报告第 77 段所提到的 Inspira 和企业资源规划系统的整合问题，秘书长在关于企业资源规划项目的第四次进度报告中称，“团结”项目第一推广阶段包括的人力资源流程的全面实施已推迟到 2015 年 12 月 31 日(A/67/360，附件四)。尽管这一拖延是不受欢迎的，行预咨委会相信，秘书长将利用更多的时间来适当规划和准备两个系统的整合。如果要全面实现这两个系统的好处，这一整合将是至关重要的。在此方面，行预咨委会重申其以往表达过的意见，即 Inspira 企业资源规划系统的有效整合是为本组织人力资源管理开发一个高效率、反应快、综合性系统的关键，在员工队伍规划这一极其重要的领域尤其如此(A/66/779，第 125 段；另见上文第 12 段)。

青年专业人员方案

40. 经大会第 65/247 号决议核准，青年专业人员方案在前国家竞争性征聘考试的基础上更进了一步，取代了该考试，并结合从其他职类工作人员征聘进入专业职类的竞争性考试(见秘书长公报 ST/SGB/2011/10)。秘书长在其报告中指出，2011 年 12 月 7 日举行了新制度下的第一次考试，有 76 个会员国参加。共有 33 791 份申请，比 2010 年考试增加 208%，共有 4 426 名候选人参加了考试(比 2010 年增加了 81%)，96 人通过了考试。从发布考试通知到确定成功候选人名单共计 11 个月。尽管申请人数增加，但整个过程所用时间比 2010 年缩短了 2 个月(A/67/324，第 79-81 段)。经询问，行预咨委会获悉，截至 2012 年 9 月 21 日，在 96 名通过考试的候选人中，为 15 人安排了职位。

41. 在报告第 80 段, 秘书长回顾说, 他给大会的有关青年专业人员方案的最初提案建议年龄限制从 32 岁降至 26 岁, 因此, 成功的候选人在加入本组织时都应从 P-1 职等开始。但是, 鉴于大会决定不将年龄限制下调, 秘书长请大会确认他对此事的理解, 即大会不打算让所有通过考试的候选人仅从 P-1 职等开始(另见概览报告第 130(a)段)。行预咨委会建议大会确认秘书长的理解, 即根据候选人的资格是否符合有关职务说明的要求和是否有员额, 青年专业人员方案中通过考试候选人应按 P-1 和 P-2 职等予以安排。

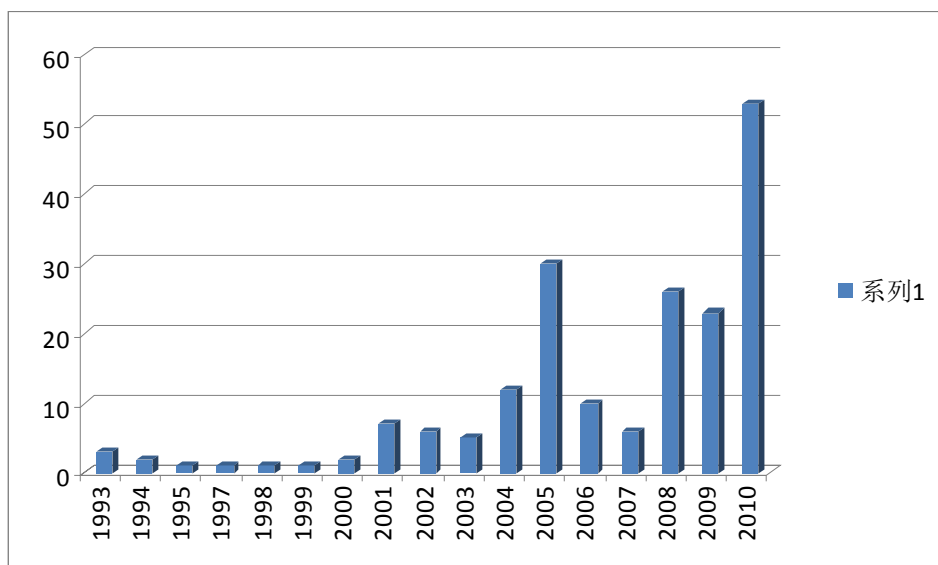
42. 如报告第 82 和 83 段以及表 5 所示, 在报告所述期间的一项工作是, 使国家竞争性征聘考试名册所列人数趋于合理, 与候选人联系, 了解他们是否愿意留在名册上, 更新候选人信息, 允许合格候选人申请相关的 P-3 职等的名册。行预咨委会要求得到截至 2012 年 9 月 21 日留在名册上的候选人数目的最新资料。行预咨委会获悉, 截至 2012 年 1 月 1 日, 最初列入名册的 419 名候选人中, 253 人表示愿意留在名册上, 166 人被删除。在这 166 人中, 34 人无法通过电话或电邮取得联系, 12 人对在联合国就职不再感兴趣, 120 名候选人没有回复。在 2012 年 1 月至 9 月期间为共 64 名候选人安排了职位, 使得留在名册上的候选人数变为共 189 名。行预咨委会还获得了以下图表, 显示留在 P-2 职等和 P-3 职等的名册上的候选人参加考试的年份:

国家竞争性征聘考虑名册 (P-2 和 P-3)

考试年份 候选人数目

1993	3
1994	2
1995	1
1996	1
1997	1
1998	1
1999	2
2001	7
2002	6
2003	5
2004	12
2005	30
2006	10
2007	6
2008	26
2009	23
2010	53

共计 189



行预咨委会对秘书长为使国家竞争性征聘考试名册所列人数趋于合理所作努力表示赞赏, 相信余下的候选人将尽快得到安排。

43. 秘书长在报告第 85 段和第 86 段中表示，原计划于 2013 年及以后对青年专业人员方案实施的一些强化措施将不得不暂停。这些强化措施包括在候选人安排职位前为其提供指导和培训以及为每位青年专业人员拨出 2 500 美元的专用培训和专业发展预算(见 A/65/304/Add. 4)。经询问，行预咨委会获悉，人力资源管理厅决定依靠一系列电子学习工具和网络研讨会，确保新征聘的人员在入职之前对联合国的细则、条例和标准有基本的了解。在他们在本组织工作的第一年，进一步的上岗培训、更多电子学习工具和面对面的讲习班将在他们的初次部署期间为他们提供指导，并使他们为管理下调任方案作好准备。青年专业人员的其他更一般性的培训需求将通过现有的工作人员发展资源得到满足。

44. 秘书长在其报告第 130(b)段中请大会核准对青年专业人员方案的学习与发展构成部分的修正。行预咨委会不反对这样做。行预咨委会期望秘书长监测这些修正对方案的影响，并在他下一次有关人力资源管理的报告中汇报其结论。

45. 关于一般事务及有关职类工作人员被任命为专业人员的可能性，秘书长在其报告第 88 段中称，为了“确保所有会员国……都有适当人数的国民在秘书处任职”，秘书处自 1996 年以来允许身份是参加国家竞争性征聘考试或青年专业人员方案的国家国民的工作人员作为外部候选人申请参加考试或方案，条件是他们满足资格标准(这被称为“一般事务人员参加国家竞争性征聘考试”安排)。他指出，1996 年至 2011 年，共 1 329 名工作人员提出了这一类别申请，其中 85 人成功。

46. 秘书长在同一段中表示，尽管自 1996 年以来实行了一般事务人员参加国家竞争性征聘考试安排，但大会从未正式予以核准。秘书长认为，获得大会核准是有益的(另见概览报告的第 130(c)段)。秘书长没有更早就一般事务人员参加国家竞争性征聘考试安排寻求政府间机关核准，行预咨委会感到遗憾，但不反对继续此种安排，不过有一项谅解是，申请青年专业人员方案的在职工作人员必须满足与所有其他候选人同样的资格标准，包括对大学学位的要求。

会员国在秘书处的任职情况

47. 概览报告第 90 至 94 段叙述在秘书处无人任职和任职人数不足的国家增加任职人数的问题，以期实现公平的地域分配目标。报告说，在本报告所述期间秘书长的努力重点是招揽人才，主要由 2008 年在人力资源管理厅设立的专门单位开展活动。除与各常驻代表团和各国政府联络并到目标国家进行实地访问外，秘书处还利用在线联合国职业门户网以及各种社交媒体网络招揽潜在申请人。

48. 此外，正如秘书长的报告第 95 至 98 段所述，大会请秘书长切实增加发展中国家在秘书处的任职人数，秘书长已采取措施实施这一要求。报告特别指出，现已开展工作，吸引更多具备法文或阿文等语文能力的发展中国家的申请人，因为外地特派团需要这些能力。

49. 秘书长指出，下一步秘书处将继续发展其社交媒体网络并就外联活动与会员国合作。人力资源管理厅将与外勤支助部协作，物色部队和警察派遣国的候选人，并努力改善 Inspira 的申请人数据收集工作，以估量外联活动的影响。行预咨委会注意到向无任职人员和任职人数不足的国家以及发展中国家的潜在雇员进行宣传的努力，但认为这些努力没有成效。因此，行预咨委会建议大会请秘书长制定一项综合战略，在深入分析目前不平衡的真正原因基础上改善地域分配情况。秘书长应在下一次关于人力资源管理的报告中提出具体提议供大会审议。该报告还应说明关于迄今已开展的各种外联活动的效力，包括统计指标。

50. 在这方面，行预咨委会回顾说，2011 年推出的新人力资源管理计分卡将地域分配问题列为其一项优先指标(见 A/65/305，第 149 段)。委员会相信，鉴于计分卡有助于提高监测能力，人力资源管理厅得以更迅速地查明地域分配趋势，并采取适当的纠正措施。

51. 关于适当幅度制度，大会第 65/247 号决议回顾其第 63/250 号决议第九节第 17 段，请秘书长向大会第六十七届会议报告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。

52. 秘书长在概览报告第 102 段指出，调整适当幅度制度是一个复杂的问题。他指出，若考虑扩展该制度的可能性，使其涵盖由经常预算和维持和平预算供资的外地员额，情况就更加复杂。因此，秘书长已决定不向大会本次届会提出提案，而是征求大会对以下问题的意见：

- 适当幅度制度应涵盖哪类员额及哪些供资来源；
- 会费权重系数是否需要调整；
- 制度中所列员额应否有最短时限要求，而且(或者)应否根据对持续需求的预测列入；
- 大会提及使部队派遣国有“适当”任职人数时的意图(见第 66/265 号、第 66/246 号、第 65/290 号、第 65/247 号、第 64/271 号、第 64/243 号、第 63/287 号、第 63/250 号、第 62/250 号、第 61/279 号、第 56/241 号和第 55/238 号决议)。

秘书长在报告第 104 段表示，一旦收到对这些问题的意见，秘书处将与所有相关利益攸关方协商，优先拟订一个修订办法，供大会第六十八届会议审议。

53. 行预咨委会回顾说，秘书长在上一次关于人力资源管理改革的报告增编 2 中，应大会第 63/250 号决议的请求(见上文第 51 段)，审视了适当幅度制度的起源和目的。该制度(设立于 1960 年，用以衡量公平地域分配的进展情况(见大会第 1559(XV)号决议))，秘书长还概述了该制度自那时以来发生的改变(见 A/65/305/

Add. 2)。他还更新了他在早先一次报告(A/59/724)中提出的假设情况，以说明对权重和基数作出各种调整可能会如何改变会员国的任职人数。行预咨委会在其对该报告的评论和意见中认为，该报告没有充分回应大会的要求，因为报告中未提出任何能够加强该制度效力的新内容。此外，该报告没有提出任何建议(A/65/537，第 61 和 62 段)。

54. 行预咨委会认为，令人遗憾的是，虽然大会请秘书长就适当幅度制度综合审查问题提出建议，但秘书长在一系列场合均未能适当回应大会的要求。行预咨委会强调最后的决策应由大会作出，但认为秘书长有责任回应大会的一再要求，提出具体建议作为大会审议这一问题的基础。此外，行预咨委会认为，大会第 63/250 号和第 65/247 号决议中的要求提供了充分的指导，阐述了此类建议应处理的问题，特别是其目标应当是订立更加有效的工具，确保整个秘书处工作人员总人数的公平地域分配。因此，行预咨委会期望秘书长尽早提出有关建议，致迟不得在大会第六十八届会议之后。大会不妨向秘书长提供它认为必要的进一步指导。

55. 行预咨委会在下文第 143 至 146 段对受适当幅度制度限制的员额现况作了进一步评论。

性别均等

56. 秘书长在其概览报告第 106 至 108 段中介绍了为解决妇女在秘书处的任职人数持续存在的差距所采取的步骤和计划采取的步骤。报告特别表示，现已开始与联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)协作拟订一项综合战略，以吸引和留住妇女，特别是担任高级职位的妇女。作为下一步，秘书长表示，该战略将在全系统范围推广，注重便利本组织内的现有女性晋升到高级职位，并注重吸引合格的外部女性候选人。

57. 在这方面，秘书长在其关于秘书处组成的报告(A/67/329)第 19 段指出，截至 2012 年 6 月 30 日，女性工作人员占秘书处工作人员总数的 33%。该报告图九和图十清楚地显示外地行动中的男女人数差异更加明显，妇女只占工作人员总数的 21%，而在非外地行动中则占 48%。如表 10 所示，任高级职位的妇女人数仍然不足，仅占 D-1 和副秘书长职等工作人员总数的 27%，占 D-2 和助理秘书长职等工作人员的 23%。行预咨委会尤其失望地从组成情况报告的表 2 中注意到，尽管行预咨委会和大会(最近一次是在第 65/247 号决议中)一再敦促，但在过去 5 年中女性工作人员占工作人员总数的比例一直保持在约 33%不变。

58. 行预咨委会认为，正如上一段中的统计数据所表明的那样，迄今所做的增加妇女在秘书处任职人数的努力仍不够充分。行预咨委会注意到秘书长决定拟订一项综合战略，以吸引和留住妇女，特别是担任高级职位的妇女。行预咨委会认为，这一战略必须以对目前秘书处内性别持续不平衡的真正原因的深入分析为基础，因为每个部门办事处和(或)工作地点面临的根本问题可能各不相同，只有明确界

定并理解这些问题，才能找到有效的补救办法。秘书长应在下一次关于人力资源管理的报告中提出具体建议供大会审议。

工作人员健康与福祉

59. 概览报告第 113 至 121 段讨论了有关联合国工作人员健康和福祉的问题。秘书长指出，工作人员被部署到外地工作地点，特别是医疗保健基础设施有限的地区，面临更大的健康和安全风险。为减轻这一风险，人力资源管理厅医务司采取了改善对工作人员的关照与支持的多项措施，包括将应急准备和支助小组的医务构成部分纳入其组织结构，扩大其电子医疗记录系统，重新设计网站，以便更好地应对职业健康、环境健康和疾病预防问题。

60. 对于工作与生活的平衡，秘书长报告说，现已拟订加强弹性工作安排的三年综合战略，注重倡导、支持和使用情况的跟踪。利用人力资源管理记分卡制定了 2011 年基线指标，用以衡量未来的进展情况。此外，大会和会议管理部、新闻部和内部监督事务厅试行了更多的弹性工作时间安排。秘书长打算利用试点结果确定适当的后续步骤。

工作人员和管理当局的关系

61. 行预咨委会回顾说，依照《工作人员条例和细则》条例 8.1(a)，秘书长应与工作人员建立和保持经常的接触和洽商，以确保工作人员有效参与确定、审查和解决与工作人员福利有关的问题，包括工作条件、一般生活条件和其他人力资源政策。正如概览报告第 122 段所述，报告所述期间，秘书长、副秘书长及高管层其他成员在多个场合与工作人员协会、工会和委员会的领导人会面，讨论此类事宜。

62. 秘书长在其报告第 123 段中指出，工作人员和管理当局协商委员会成立于 2011 年 9 月，是工作人员与管理当局的关系的一个新架构，并指出该报告所述期间联合国工作人员工会(纽约)加入了该委员会。行预咨委会经询问后获悉，依照《工作人员条例和细则》条例 8.2，秘书长应在地方一级和整个秘书处分别设立工作人员与管理当局的联合机构，负责按照条例 8.1(见上文第 61 段)的规定，就人力资源政策和工作人员一般福利问题，向秘书长提供咨询意见。行预咨委会关切的是，秘书长的报告第 123 段中所述工作人员和管理当局协商委员会的作用，即作为一个使工作人员和管理人员汇聚一堂谈判并建立关于人力资源改革举措共识的论坛，是否符合工作人员条例 8.1 的规定，因为该条规定，秘书长应与工作人员建立和保持经常的接触和洽商，以确保工作人员有效参与确定、审查和解决与工作人员福利有关的问题，包括工作条件、一般生活条件和其他人力资源政策。因此，大会不妨审查工作人员条例 8.1 的规定，以澄清这个问题。

63. 行预咨委会还获悉，依据执行《工作人员条例和细则》条例 8.2 和细则 8.2 的秘书长公报，工作人员和管理当局协商委员会必须以协商一致方式商定属于秘

书长权限的问题。对于不属于秘书长职权范围的事项，工作人员和管理当局协商委员会应商定一种立场提交给大会（见 ST/SGB/2011/6，第 1.3 节）。

与行政服务安排有关的责任

64. 概览报告第四节 J 部分讨论了联合国秘书处达成的行政服务安排所产生的潜在责任问题。如果非秘书处的实体没有足够的内部能力自行开展行政管理，或者希望得益于精简的服务提供模式带来的规模经济效益，就由秘书处为其提供行政服务，包括咨询服务。这种安排是根据大会核准的“机构联系”和(或)有关实体商定的谅解备忘录作出的。

65. 秘书长指出，虽然有关实体的工作人员不是秘书处工作人员，但他们的任用须遵循《联合国工作人员条例和细则》。如果行政决定在法律上受到质疑，承担责任的应是用人实体，而不是负责行政管理的实体，即秘书处。为了确保这一点，这些工作人员的任用书中通常包含一个条款，规定他们仅限于为有关实体服务。

66. 但是，秘书长表示，相关判例近来出现发展变化，特别是 2012 年 2 月国际法院的裁判确认负责行政管理的实体需要对与用人实体工作人员有关的行政决定承担经济责任，这突出表明需要审查为限制潜在责任而应如何作出行政服务安排的问题。他还指出，需要修订一些双边协议，以反映近期开展的内部司法系统改革并确保适当分配经济责任。最后，他指出，如果第五委员会之外的大会其他委员会就行政安排做决定，就可能引发进一步的法律纠纷，因为这些决定存在法律模糊性，留有解释的余地。在这方面，行预咨委会回顾大会第 66/246 号决议，大会在其中重申第五委员会是大会授权主管行政和预算事项的适当主要委员会。

67. 秘书长在概览报告第 130 段(e)中，请大会注意到行政服务安排的责任问题。行预咨委会认为这是一个需要紧急关注的问题。因此，委员会建议大会请秘书长通过人力资源管理厅和(或)法律事务厅酌情与有关实体合作，修订所有行政服务安排，确保秘书处作为负责行政管理的实体不会因用人实体作出的行政决定而承担经济责任。

三. 流动

68. 秘书长在 A/67/324/Add. 1 号文件所载报告中向大会提交了专业及以上职类以及外勤事务职类拟议流动和职业发展框架，供其审议。据秘书长说，该拟议框架基于如下原则：除少数例外，所有国际征聘人员均应定期流动，工作人员应能够做出满足其流动和职业发展愿望的选择。该框架还旨在通过可对工作人员进行更具战略性的部署，加强本组织执行其任务的能力。拟议框架依据工作地点艰苦条件分类规定了任职最长期限，工作人员应在达到有关任职期限之前申请职位。为鼓励地域流动和职能流动，将优先选择申请到其他工作地点或其他职系的内部工作人员。秘书长指出，他的报告中所述拟议流动和职业发展框架是管理当局和

工作人员代表在坦桑尼亚联合共和国阿鲁沙举行的第一次工作人员-管理当局协商委员会会议上进行大量谈判的结果(A/67/324/Add. 1, 第 2、4 和 15 段)。

69. 行预咨委会以前已表示支持推动工作人员的流动(见 A/61/537 第 30 段、A/62/7/Add. 14 第 40 段等)。行预咨委会回顾说,在这方面大会已经在其第 65/247 号决议中决定,得到连续任用合同的工作人员须遵守大会关于流动性的决定。行预咨委会认识到,近年来日益注重外地行动,使本组织处理所需人员配置方式发生了变化。行预咨委会还认为,改革合同安排、统一服务条件及适用流动和艰苦条件津贴后,影响工作人员灵活部署的许多障碍已消除,而工作人员的灵活部署是全面的流动计划的基础。因此,行预咨委会认为,更好地管理组织流动方案,有可能有助于改进任务的执行,更好地满足工作人员的职业抱负。在这方面,行预咨委会认为,秘书长提议的新的流动和职业发展框架的既定目标是合理的,并赞赏他努力借鉴以往工作的经验教训,同时处理监督机构提出的问题。

70. 但是,行预咨委会回顾大会在其第 63/250 号决议中请秘书长在审查流动政策时提出建议,以鼓励工作人员自愿流动。由于秘书长现报告中的拟议框架超越了纯粹自愿的制度,委员会认为秘书长应提供更多的信息,进行更多的分析,说明转向管理下流动制度的理由。

71. 行预咨委会认为,秘书长的报告所载拟议框架不够详细:太多主要组成部分未予界定。行预咨委会也不相信拟议框架已全面处理其试图解决的问题,或能够实现秘书长所指出的所有惠益。因此,咨询委员会在下文各段中更深入地讨论拟议流动和职业发展框架的各种要素,着重指出它认为需要进一步澄清、发展和(或)调整的领域。审计委员会对本组织消化变革并完成执行中的任务的能力表示关切(见 A/67/5 (Vol. I), 第二章, 第 181 段),考虑到这一点,行预咨委会也认为,拟议框架如何与其他现行管理改革举措衔接的问题需予进一步解释。行预咨委会对秘书长所提方案的总体建议见下文第 135 和 136 段。

背景

72. 秘书长报告第 27 段对在拟议框架中流动的定义做了说明。在本质上,流动被定义为职位变化,可以通过平级调动或升至更高级别的职位来实现。职位变化可以包括下列一个或多个因素:作用变化、职能变化、部门变化、工作地点变化,或从秘书处流动到联合国一个机构、基金或方案。秘书长在报告第 28 段中指出,地域流动不会是对所有工作人员的要求。行预咨委会经询问了解到,拟议框架侧重的是职位变化而不是工作地点变化。然而,报告第 28 段进一步指出,为了确保高级管理人员通过接触不同的工作地点对联合国的工作有更广泛的了解,工作人员需要至少有过一次为期一年或更长时间的地域流动,才有资格升任 P-5、D-1 和 D-2 级职位。

73. 秘书长在报告第 17 段中阐述了拟议框架的三个预期目标,即:

(a) 使本组织能更好地保留并部署充满活力、适应性强、全球化的员工队伍，这支队伍能够有效地执行当前和未来的任务并满足不断变化的业务需求；

(b) 为工作人员提供更广阔的职业发展机会，使他们有更多机会为本组织作出贡献，并得以不仅在本部门、本职能和本工作地点内而且跨越部门、职能和工作地点进一步获得新的技能、知识和经验；

(c) 确保工作人员在整个联合国内享有平等的工作机会，对于相关职能，还公平分担艰苦工作地点的工作负担。

74. 秘书长报告第五节介绍了拟议框架可望带来的益处，即改进空缺管理，减少管理人员在人员配置工作上花费的时间，创建一支更加全球化的员工队伍；对职业发展采取更协调一致的办法，改善工作人员的业绩。行预咨委会经询问获悉，该框架也有助于减轻因工作人员长期“困在”艰苦危险工作地点而可能出现的福祉方面的问题，比如精神压力、缺勤和药物滥用。同时工作人员因感觉职业发展无望而离开联合国系统的情况可望减少，因而降低更替率。

75. 行预咨委会注意到，如报告第 1 段所述，大会核准精简合同安排和统一外勤人员的服务条件，使外地和总部整合为一体，并消除了工作人员流动的一些障碍。秘书长报告第二节进一步阐述了提出该建议的背景。秘书长特别回顾指出，自 1990 年代初以来，增加工作人员流动一直是本组织人力资源战略的一部分内容。联合国和平行动问题小组的报告(“卜拉希米报告”)(A/55/305)和秘书长题为“着力加强人力建设”的报告(A/61/255)中确认这样做的重要性。他还指出，大会在相继通过的决议中，请秘书长执行一项组织流动政策(见第 49/222 号、第 51/226 号、第 53/221 号决议等)。最后，他指出，该提议是根据工作人员就流动问题表达的看法提出的：2012 年 1 月在整个秘书处进行的一次调查显示，79%的国际征聘工作人员在加入秘书处时预期会在不同工作地点工作；86%的工作人员认为国际征聘工作人员在不同部门、办事处和特派团工作很重要；70%以上的工作人员认为，他们应每隔几年流动到新职位。行预咨委会在提出请求后，获得了全套调查问题和答复。

76. 秘书长在报告第 8 至 11 段中指出，为推动本组织的内部流动，已经采取了一些措施：2000 年，为通过国家竞争性征聘考试入职的初级专业工作人员推出了一个集中管理下调任方案，新的青年专业人员方案包含地域流动要求，规定成功候选人的第二次派任应在另一个工作地点。2002 年，包含任职期限和管理下调任规定的流动政策被确立为工作人员甄选制度的核心内容。2008 年，自愿网络交流倡议方案出台，以便利参与方案的工作人员之间横向互换工作。

77. 秘书长在报告中指出，后两项举措，即 2002 年的流动政策和 2008 年的自愿网络交流倡议方案已经终止。行预咨委会经询问获悉，人力资源管理厅在仔细审查这些举措后认为，纯粹自愿性的流动制度是行不通的，因为它不会带来足够多

的人员流动。此外，2002 年出台的管理下的流动政策因当时实行的合同安排而在范围上受到限制(见 A/63/208，第 62 段)，而且可能被视为不公平，因为它是从较初级的专业人员和一般事务人员开始按职等实施的。

78. 行预咨委会在审议秘书长报告时，要求提供关于当前流动模式的统计资料。但令行预咨委会到失望的是，秘书长无法提供可靠估计数据，说明过去五年中多少工作人员有过为期一年或更长时间的工作地点变更。行预咨委会对秘书长未能提供有关工作人员流动模式的准确可靠历史数据深表关切。由于这些信息对评估秘书长提议的潜在影响至关重要，行预咨委会建议大会请秘书长在下文第 136 段提及的综合报告中提供相关数据，必要时由审计委员会核实。

79. 秘书长在报告第 18 段中指出，拟议框架在完全自愿与完全集中管理的系统之间达到了平衡。行预咨委会经询问获悉，该提议借鉴了上文第 76 和 77 段提到的以往举措的经验教训，解决了联合检查组关于流动问题的报告(A/61/806 和 A/66/355)和内部监督事务厅对人力资源管理厅的深入评价报告(A/63/221)中提出的一些关切问题，尤其是与机构记忆和知识管理、职业发展、配偶就业的相关费用和法律限制等有关的问题。拟议框架的目的还在于解决已发现的当前流动模式中的不均衡现象，并充分考虑组织的优先事项，而不仅仅是个人的偏好。

范围

80. 秘书长表示，拟议框架将适用于定期任用、连续任用和长期任用的专业及以上职类秘书处全体内部工作人员(从P-1 至D-2 职等)¹ 以及外勤事务人员职类工作人员，但非轮调职位工作人员除外。通过国家竞争性征聘考试/青年专业人员方案获得任用的P-1/P-2 职等工作人员不包括在内，因为他们已经须遵守管理下调任方案的规定(见上文第 43 段)。在规定的离职年龄五年内的工作人员以及那些已经有过至少 7 次地域流动的工作人员，可以选择免于地域流动(A/67/324/Add. 1，第 19-21 段)。行预咨委会经询问获悉，截至 2012 年 6 月 30 日，14 185 名工作人员将须遵守拟议框架的规定。行预咨委会还获悉，这 14 185 名工作人员中的 1 840 名可以免于地域流动，因为他们是在规定的离职年龄五年内，另外 4 名工作人员已经有过 7 次或 7 次以上的地域流动，因而也可免于流动。

81. 行预咨委会认为，拟议流动和职业发展框架的影响将取决于工作人员的任用类型(定期、连续或长期)。大会不妨请秘书长在有关这一问题的下一次报告中更深入探讨这一问题。

82. 如上文第 80 段所述，拟议流动框架将对非轮调职位的工作人员不适用。秘书长在报告中解释说，非轮调职位是指任职人员必须在一个技术领域具有高度专

¹ 秘书长指出，内部工作人员是指那些已经通过一个竞争程序的人员，包括经一个外地/中央审查机构审查的人员，其任用不限于某个特定部门/办事处/特派团。

长、知识和资格的职位，而且在秘书处的其他组织单位或工作地点没有可比的同级别职位(A/67/324/Add. 1, 第 20 段)。在审议秘书长报告时，行预咨委会获悉，非轮调职位的工作人员收到的任用书中会列明他们不受流动规定的限制。如果后来这些工作人员申请并被选任轮调职位，其任用书会做相应修改。

83. 行预咨委会经询问获悉，人力资源管理厅正在与各部门和办事处协商，以确定哪些特定职位将被指定为非轮调职位。行预咨委会还获悉，在下文第 125 和 126 段描述的提示性费用情况中，假定在拟议流动框架涵盖的总共 14 185 个职位中，384 个是非轮调性的。为了得出这一数字，假定在管理和业务支持、政治、和平与安全及安全与安保职类中，没有非轮调职位；会议事务、经济和社会发展、公共信息和对外关系及信息和通信技术职类中，10%的职位为非轮调职位；法律职类中，20%的职位为非轮调性的。

84. 行预咨委会认识到，秘书处内有一些专门职位不适合纳入拟议流动和职业发展框架。但是，行预咨委会感到失望的是，秘书长没有说明这些职位的数目和准确类型，从而更好地界定其拟议框架的范围，而拟议框架的这一方面对其整体效果具有重大影响。行预咨委会建议大会请秘书长优先完成这项工作，并在关于这一问题的下一次报告中向大会说明结果。行预咨委会在此指出，健全员工队伍规划系统，采纳技能组合目录，将大大便利秘书长的工作。

85. 行预咨委会经询问获悉，在拟议流动和职业发展框架涵盖的 14 185 名工作人员中，4 120 名属外勤事务人员职类，其中 80%是在 D 和 E 类工作地点任职(其余 20%外勤事务职位是在 C 类工作地点)。由于外勤事务职类中的专业/主任类别职位不能互换，外勤事务工作人员只能与其他外勤事务工作人员交换职位，因此只能在 C、D 和 E 类工作地点之间轮调。

86. 如上文第 73 段所述，流动框架的主要目的之一是更公平地分担艰苦工作地点的工作负担，从而减轻因工作人员长期“困在”那些地点而产生的与福祉有关的问题和其他相关问题。但是，行预咨委会从秘书长报告表 4 中注意到，在 1 个或多个 D 或 E 类工作地点任职五年以上的共 1 268 名工作人员中，851 名(67%)属外勤事务职类。²

87. 行预咨委会认为，秘书长提出的流动和职业发展框架可能有助于缓解长期在艰苦工作地点任职而得不到调动的专业工作人员的境况，但却不能完全解决分担艰苦工作地点的工作负担这一问题，因为大多数外勤事务职位是在 D 类和 E 类工作地点，而担任这些职位的工作人员通过轮调离开这些工作地点的机会有限。行预咨委会承认，如果外勤事务工作人员能够改变工作地点，即便是从 1 个 D 类或 E 类地点调到另一个此类地点，对这些人员可能也是一种安慰，但行预咨委会认为，对拟议框架的这一方面应做进一步审议。

² 其中有些工作人员可能换过工作地点，但这些地点属于同一个艰苦条件类别。

88. 行预咨委会认为，亟需确保更公平地分担艰苦工作地点的工作负担，而要解决这一问题，并不需要引入一个正式的流动政策。因此，行预咨委会建议大会请秘书长在作人员甄选决定时，直接优先考虑内部候选人中那些长期在艰苦工作地点任职而得不到调动的工作人员，并在关于这一问题的下一次报告中，向大会提出他认为为解决这一问题必须采取的补充措施。

任职期限

89. 秘书长在报告第 25 段中指出，根据拟议框架，担任轮调职位的工作人员必须遵守任职最低和最高期限。所有职位最低期限为 1 年，最高期限在 H 类和 A 类工作地点为 7 年，在 B 类和 C 类工作地点为 4 年、在 D 和 E 类工作地点为 3 年。任职期限将由以下三个关口决定：

(a) 关口 1：任职最低期限，即一年；

(b) 关口 2：对于 B 至 E 类工作地点的工作人员，在达到任职最高期限之前的 12 个月，对于 H 和 A 类工作地点的工作人员，在达到任职最高期限之前的 24 个月；

(c) 关口 3：已达到任职最高期限的工作人员。

90. 行预咨委会经询问获悉，对在较艰苦地点任职的工作人员，考虑到其生活条件艰苦，他们的任职最高期限会较短；出于同样原因，联合国儿童基金会、联合国人口基金、联合国难民事务高级专员公署(难民署)等其他国际组织已经实施了类似的交错任职期限。行预咨委会还获悉，执行 2002 年流动政策的经验教训表明，工作人员往往在规定的调任时间到来之前主动要求调动。事实上，在 2007 年 5 月至 2008 年 11 月实行管理下调任期间，1 653 名 P-3 职等工作人员中只有 56 人(3.4%)、1 050 名 P-4 职等工作人员中只有 45 人(4.3%)、1 266 名 P-5 职等工作人员中只有 22 人(1.7%)、463 名 D-1 职等工作人员中只有 15 人(3.2%)、162 名 D-2 职等工作人员中只有 3 人(1.9%)达到了其任职最高期限，因而有资格在管理下调任。

91. 秘书长关于秘书处的组成的报告(A/67/329)表 11 显示，秘书处工作人员的平均服务年限为 6.4 年。行预咨委会经询问得到了有关秘书处工作人员服务年限的更详尽的资料，见本报告附件。

92. 行预咨委会理解在管理下流动制度中引入任职最高期限的理由。关于任职最低期限，行预咨委会虽承认秘书长需要保持迅速调配人员以满足新出现的需求的灵活性，但认为，一年时间不足以让工作人员在一个新职位上充分发挥潜能。这一规定也可能导致人员更替率进一步上升，在维和特派团尤其如此，其更替率最近已开始回落(见 A/66/718，第 42 和 43 段)；而且如果没有强有力的知识转移系统，还可能造成机构记忆受损。行预咨委会注意到，拟议的候选人甄选和调任程序旨在通过优先考虑处于关口 2 的人员来解决这一问题(见下文第 98 段)，但认为需要密切监测人员更替率。

职类

93. 秘书长在报告第 22 至 24 段中指出，拟议流动和职业发展框架将在各个职类内予以管理。他认为，这种作法将能更协调一致地对待工作人员职业发展，并将职业发展与不断变化的业务需求更好地挂钩，因为如报告第 46 段所述，职类方法能着眼于本组未来的需求，更清晰地体现对不同职能工作人员的知识、特性和经验的要求。

94. 在拟议框架中，每一个职类将有一个由工作人员、管理层和人力资源管理厅代表组成的职类委员会，负责向秘书长建议该职类内工作人员的甄选和调任(见下文第 104-112 段对职类委员会的进一步讨论)。关于 D-1 和 D-2 职等工作人员的甄选和调任建议将由一个高级审查委员会作出，该委员会由助理秘书长和副秘书长组成。职类委员会还将负责与人力资源管理厅协商并经工作人员-管理当局协商委员会同意，界定各自职类的任何特定流动要求。秘书长表示，职类的工作将得到职类人员配置干事小组的支持，这些干事拥有人力资源专长和特定职类的业务知识，将开展与甄选过程有关的人力资源活动，并将充当工作人员的职业顾问，指导他们该申请什么职位，并建议他们参加相关学习活动。

95. 秘书长报告指出，目前有 8 个职类，各职类工作人员在不同艰苦条件分类的工作地点分布情况各不相同。秘书长承认，在这方面不能一刀切：一些职类的工作人员在其他工作地点的工作选择有限，而其他职类工作人员则有很多选择。为了解决这一问题，秘书长表示，目前的职类将予重新配置。行预咨委会经询问获悉，这项工作需确保各职类的人员规模更加一致，以便进行更好的管理；还需进一步完善相似职能的分组，以最大限度地扩大流动机会。预计现有的 8 个职类将增加到 10 到 12 个。秘书长在报告中指出，经过两年的准备期(见下文第 117-122 段)，拟议流动框架将按职类分阶段实施(A/67/324/Add. 1, 第 54 段)。行预咨委会经询问获悉，关于哪个(些)职类最先实施的决定将根据下列因素作出：本组织的优先事项和需求、各职类在设立职类委员会和确定特定职类流动需求方面的准备就绪情况、各个职类工作人员的数目和分布情况、费用影响。

96. 行预咨委会认为，需要进一步说明预期的职类数目和配置以及如何分阶段实施。还需要提供更多资料，说明如何建立职类人员配置干事小组，并详细解释他们的确切作用、职能和权力。行预咨委会还认为，在就拟议框架作出最后决定前，必须明确界定各职类的其他特定流动要求。在这方面，行预咨委会重申其看法：健全员工队伍规划系统，采纳技能组合目录，将大大便利这项工作。

甄选和调任

97. 如秘书长报告(A/67/324/Add. 1)第 30 至 33 段所示，拟议流动和职业发展框架需要对本组织管理内部和外部甄选工作人员的方式做出重大调整。根据拟议框架，工作人员需要在达到任职最高时限之前申请公布的空缺职位，可以申请当前

职等或更高职等的职位。空缺职位将每季度汇总发布。如有必要满足激增的需求或填补空缺，可更频繁地发布。

98. 为了便利流动，秘书长提议首先要考虑符合资格的内部工作人员任职，而且在申请过程中优先考虑某些类别的内部工作人员。行预咨委会在询问优先制度后获悉，职类人员配置干事在审查供甄选和调任的候选人时，将考虑以下优先因素：

(a) **优先 1：**处于关口 2 的工作人员从非总部工作地点申请到另一个工作地点，或职位将被取消并正在申请当前职位空缺的处于任何关口的工作人员；

(b) **优先 2：**处于关口 2 的工作人员从总部工作地点申请到另一个工作地点，或从同一个或另一个工作地点申请不同的职能；

(c) **优先 3：**处于关口 2 的任何其他工作人员；

(d) **优先 4：**从另一个工作地点申请的关口 1 和关口 2 之间的工作人员。

99. 行预咨委会经询问还获悉，优先制度的目的是方便地域流动和职能流动，有助于给予艰苦工作地点的工作人员某些照顾，并协助缩编的特派团人员找到另一个合适的职位。优先甄选达到关口 2 的候选人是为了确保工作人员不至于在开始就任新职位后即过快流动，同时促使他们在达到任职最高时限从而应调任之前自愿流动。

100. 行预咨委会承认，如果拟议流动和职业发展框架是为了实现其所述目的（另见上文第 88 段），则在甄选和调任内部工作人员时优先考虑某些类别的内部人员的制度有其必要。但行预咨委会不清楚关于甄选和调任的拟议新程序如何处理晋升问题。行预咨委会建议大会请秘书长在提交下一次有关报告中详细阐述拟议框架的这方面内容。

101. 秘书长表示，根据拟议框架，只有认定内部候选人不合适之后，才考虑外部候选人（A/67/324/Add. 1，第 31 段）。行预咨委会经询问获得过去五年来外部候选人征聘率的统计资料。行预咨委会从中注意到，在那段时间，总部工作地点有 5 070 个空缺，在甄选的候选人中，外部候选人占 25%；D 类工作地点有 61 个空缺，外部候选人占 63%；E 类工作地点有 92 个空缺，外部候选人占 55%。

102. 行预咨委会经询问获得工作人员甄选制度历史的背景资料，其中说明以往如何对待内部和外部候选人的情况。行预咨委会经询问获悉，为了实施拟议流动框架，需要变更现有的工作人员甄选制度。这就必须修订大会早先的一系列决定，例如要求公布所有职位的决定（见第 51/226 号决议，第 5 段），并删除甄选外部候选人的特别程序（见第 65/247 号决议，第 19 段）。此外，秘书长将需要发布一个关于流动框架的新公报，并需要颁布一个新的行政指示，说明为那些需服从框架的工作人员作出的安排，并需要修订关于工作人员甄选制度的现有行政指示（ST/AI/2010/3 和 Amend. 1），以处理框架没有包括的那些工作人员的情况。

103. 行预咨委会严重关切地注意到本提案对外部招聘的潜在影响，以及由此而产生的对择优甄选、地域代表性和性别均衡的潜在影响。根据《联合国宪章》，招聘工作人员必须以有必要确保效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。行预咨委会认为，实现这一目标以及确保本组织的人员配置遵守地域多样性和性别均衡原则的唯一途径是采用竞争性的择优录用程序。如果本组织引进新人才的能力因需要首先安置内部候选人而受到限制，则秘书处就有对外部申请人“关门”的风险，从而可能限制主管在尽可能广的地域范围内选拔最优秀的候选人的能力。此外，事实证明，恢复只在没有合适的内部候选人时再考虑外部申请人的多阶段甄选流程会延长填补空缺的时间。鉴于上述关切问题和大会就此事项作出的许多决定，行预咨委会建议大会请秘书长调整提案，以确保外部候选人在秘书处职位的甄选和任命过程中享有同等机会。

104. 秘书长在报告第 32 段中，说明了公告职位以及审查和甄选候选人的程序。他表示，招聘管理员为职位空缺设定标准；职类人员配置干事根据资格筛选候选人，编制一份符合条件的候选人名单，请管理员就候选人是否满足标准提出进一步意见，随后向职类委员会提出初步建议；最后，职类委员会将审查所有公告职位的所有合适人选，并向秘书长提出甄选决定建议。秘书长认为，这一流程将保证更好地管理空缺，因为职类委员会将能纵观工作人员的供需和每个职类可用人才库的情况，而招聘管理员只了解自己部门的需要。秘书长表示，这将有助于对工作人员的安置做出更战略性的选择，以满足组织上的需要，并使管理员大大减少在人事工作上花费的时间，从而能够更加专注于他们的实质性职责 (A/67/324/Add. 1, 第 41 和 42 段)。行预咨委会回顾说，招聘管理员目前在这方面花费 112 天的时间推荐候选人，而目标时间是 40 天(见上文第 15 段)。

105. 秘书长表示，职类委员会还将负责调任已达到任职最高时限但没有被选中担任其他职位的工作人员。这些工作人员将被放入调任人才库，可被调任委员会认为合适的任何职位，而不一定是工作人员申请过的职位，但委员会将尽最大努力，将在 D 或 E 类工作地点服务的达到任职最高时限的工作人员调到非 D 或 E 类工作地点 (A/67/324/Add. 1, 第 34 和 35 段)。

106. 行预咨委会经询问获悉，秘书长期待关于甄选和调任的拟议新流程将加速招聘和部署工作，因为甄选工作人员的工作将能根据明确的标准按职类以更高效率更系统地加以管理。行预咨委会经询问还获悉，根据拟议框架，评估候选人是否适合其现有职等职位的流程将与甄选和调任流程分开，即候选人在申请职位之前已经过甄选审核。因此，秘书长预料，关于甄选和调任的新流程将需要 90 天，而不是目前平均需要的 112 天。

107. 如上文第 94 段所示，职类委员会拟由工作人员、管理层和人力资源管理厅三方代表组成。行预咨委会经询问获悉，根据难民署的做法，委员会中工作人员和管理层的代表人数相等。工作人员代表将以个人身份而不是当选的工会代表

任职。委员会成员的职等需等于或高于其审查的职位职等，并属于有关职类。征聘管理员不在委员会中任职，但甄选和推荐过程中的每一阶段都将考虑他们对符合资格的候选人短名单的评论意见。行预咨委会还获悉，委员会应每季度开会，但为满足紧急需要或激增的需要，也可更频繁地开会。行预咨委会还获悉，职类委员会成立后，就将撤销中央审查机构，因为工作人员可以通过参加职类委员会参与与晋升和调任有关的工作。为了确保甄选过程的正当性，工作人员的参与被认为是必要的。

108. 行预咨委会认为，成立职类委员会管理甄选和调任工作不无优点，并同意可能需要有一个集中管理的流程，以确保能够以更为战略性的方式，将符合资格的工作人员与整个秘书处的空缺职位匹配起来，从而满足组织上的需要。

109. 行预咨委会回顾说，秘书长在题为“革新联合国：改革方案”的报告中，强调必须加强项目管理人员的灵活性和决策权，以及他们在财政和人力资源方面的责任(A/51/950，第 236 和 237 段；另见 A/53/414、A/55/253 和 Corr.1、A/55/270)。大会在有关的第 53/221 和 55/258 号决议中，认识到有必要提倡各级工作人员的责任制和问责制。

110. 鉴于关于甄选和调任的拟议新制度可能会改变管理人员的作用，大会不妨请秘书长进一步考虑征聘管理员在拟议流程中的作用，以确保他们依然能够直接参与甄选在其办公室实施实质性工作方案的工作人员，从而为此负责。

111. 关于工作人员代表参加职类委员会一事，行预咨委会承认，需要有一个让工作人员参加的参与式进程，以便能够对关于甄选和调任的拟议新制度的公正性树立信心。但行预咨委会认为，鉴于秘书长没有提出任何相反的证据，有工作人员代表参加的现行中央审查机构制度足以确保该流程的透明度和公正性。行预咨委会认为让工作人员代表参加职类委员会不符合本组织的最佳利益，因此建议大会请秘书长调整他的提议，考虑设立一个类似于中央审查机构制度的机制，供工作人员代表参加。

112. 秘书长在报告中表示，职类委员会的职权规定、程序规则和业务准则将在为期两年的筹备阶段制定(A/67/324/Add. 1，表 1)。行预咨委会在其关于内部司法制度的报告中指出，提交该制度处理的案件中，涉及任用决定的数目最多(A/67/547，第 35 段)。在这方面，行预咨委会认为，必须保证职类委员会的职权规定、程序规则和业务准则十分明确，且法律上站得住脚。

特别制约小组

113. 秘书长在报告第 37 至 39 段中，说明了特别制约小组的作用和职能。该小组将审查调任人才库中的工作人员要求在同个工作地点留任的特殊请求。这种情况可以根据明确的标准予以批准，包括医疗原因或表明改变工作地点会造成不必要的困难的其他令人信服的个人情况。此外，如果某一工作人员参与的项目会

因其流动而损害该项目的成功，由数目相等的工作人员和管理人员代表组成的这一小组将审查主管和工作人员共同提出的让该工作人员继续留任的请求。

114. 行预咨委会经询问获悉，联合国系统的若干实体和实行流动政策的其他国际组织已建立特别制约小组或类似机构，可对工作人员免于轮调或推迟轮调提出建议。行预咨委会要求举例说明“令人信服的个人情况”，对此得到的答复是，其他组织将某一地点有获得承认的受扶养人、需要特殊教育设施和照看儿童的安排作为免于轮调或推迟轮调的理由。

115. 行预咨委会经询问还获悉，如果特别制约小组没有批准应予调任的工作人员提出的豁免请求，但此人拒绝调动，则将根据《工作人员条例和细则》细则 9.3，认为其辞职。根据定义，辞职是指工作人员以辞职以外的方式离职，不视为解雇。

116. 关于特别制约小组，行预咨委会重复其在上文第 112 段中的建议，即必须保证小组的职权规定、程序规则和业务准则，特别是核可豁免的标准，十分明确，且在法律上站得住脚。行预咨委会对工作人员代表参加职类委员会一事表示关切（见上文第 111 段），对工作人员代表参加特别制约小组一事也同样表示关切。因此，大会不妨请秘书长调整其提议的这方面内容。

实施和过渡性措施

117. 行预咨委会指出，秘书长报告中概述的筹备活动是否实施将取决于大会审议下文第 136 段提到的拟议流动和职业发展框架综合报告的结果。

118. 秘书长在报告第六节中，讨论了拟议流动和职业发展框架的实施工作。他表示，如经大会批准，该框架将从 2013 年 1 月 1 日起到位，但将需要两年的准备阶段，期间将制定确切的实施模式。过渡期间将依然对所有工作人员实行现有的工作人员甄选制度，但为了协助想要流动的工作人员，并照顾艰苦工作地点的工作人员，将修改规定，优先考虑甄选从其他工作地点、尤其是从 D 或 E 类工作地点申请职位的国际招聘工作人员。

119. 该报告第 49 和 50 段详述了准备阶段将从事的工作，表 1 是大致实施时间表。秘书长表示，工作人员和其他组织都强调指出，在工作人员流动时，必须对他们及家属予以支持；这是成功实施流动政策的关键因素。准备阶段还需考虑的有关问题包括：东道国协议允许配偶就业的程度；在搬迁和融入新环境的过程中提供更好的信息和指导的方式（A/67/324/Add. 1，第 51 段）。

120. 秘书长还表示，为了支持流动，人力资源管理厅将需要牵头审查整个组织的现有人事能力，包括审查人事工作人员的作用和职责，并视需要对人事工作人员进行重新安排和(或)重新培训（A/67/324/Add. 1，第 50 段）。行预咨委会经询问获悉，人力资源管理厅并没有能力独自从事过渡期间需做的工作。因此，人力

资源管理厅将利用现有的全球人事能力，包括行政办公室、总部以外办事处、区域委员会和外地特派团的人事能力。行预咨委会经询问还获悉，拟议流动框架的全面实施将与企业资源规划系统(“团结”)的推出同步。在这方面，目前的一些人力资源任务可望以电子方式执行。因此，职位说明可予调整，以支持流动框架的实施。

121. 秘书长在报告第 56 段中表示，拟议流动框架的出台，对本组织及其工作人员将是一个重大变化，因此工作人员-管理当局协商委员会已商定对目前在职工作人员采取一些过渡性措施，以确保已经符合现行甄选制度要求的 P-4 和 P-5 职等工作人员在 2018 年 12 月 31 日之前仍然有资格晋升高一级的职等。

122. 行预咨委会注意到人力资源管理厅内部人手紧张的潜在问题，该厅还积极参与人力资源改革议程其他方面的工作(见上文第二节)。行预咨委会还回顾说，企业资源规划系统的人力资源模块要到 2015 年年底即准备阶段之后才推出(见上文第 39 段)。因此，行预咨委会认为，必须利用现有的全球人事能力，以确保大会一旦批准秘书长的提案，即可在无需增加人手的情况下予以实施。

费用

123. 秘书长在其报告的第 60 和 61 段提供了有关目前本组织内流动费用的一些资料。他表示，2010-2011 两年期，综合管理信息系统(综管系统)记录的一般工作人员费用项下有关流动的开支大约为 3 610 万美元，其中包括经常预算项下的 2 240 万美元(不包括特别政治任务的估计支出)和预算外资源项下的 1 370 万美元。然而，对于维和行动和特别政治任务，有关流动的支出被记录在未经整合的多个财务系统中，因此不容易确定。行预咨委会经询问获悉，每一个外地行动的当地系统都不对任命新工作人员的相关支出和现有工作人员流动的相关支出加以区分。秘书长在其报告中表示，2009/10 财政期间和 2010/11 财政期间，维和行动现有工作人员和新工作人员调职和任命的相关支出总额为 2.436 亿美元，其中包括支付艰苦条件和调动津贴的金额，特别政治任务的有关支出总额为 2 210 万美元。

124. 秘书长在其报告中表示，拟议框架下的主要流动费用是地域流动所产生的费用。此类流动的一次性费用包括搬迁补助金、派任补助金和差旅费，而经常性费用包括流动津贴。实际数字因工作人员的情况、工作地点类别和指定等级以及派任期限而不同(A/67/324/Add. 1, 第 57 和 58 段)。秘书长说，鉴于拟议新框架会带来更多异地流动，这将导致相关的一般工作人员费用增加。但他解释说，地域流动并不一定会暴增，因为(a) 根据综管系统的记录，40%的目前在职 P-4 工作人员已有一次地域流动；(b) 拟议过渡性措施意味着，在 2018 年 12 月 31 日之前，工作人员的两次横向调动可算作一次地域流动(同上，第 64 至 65 段)。

125. 行预咨委会经询问收到有关拟议流动框架的提示性费用情况。这一情况基于下列假设：

(a) 估计 11 191 名专业及以上职类和外勤事务职类工作人员需要遵守该框架的规定。这一数字是 2011 年 6 月 30 日持连续任用、长期任用和定期任用合同的专业及以上职类和外勤事务职类工作人员总数(不包括在五年内退休或其工作招聘/艰苦条件分类未记录在综管系统内的工作人员)(11 575 名)减去非轮流性的职位估计数(384 个, 见上文第 83 段)得出的；

(b) 估计每年 1 539 名工作人员将改换工作地点, 比目前的平均数 1 290 名增加 20%, 即增加 249 次流动；

(c) 如国际公务员制度委员会在其报告中所述, 每名工作人员地域流动在其派任期间的一次性费用约为 60 000 美元(A/67/30 和 Corr.1, 第 166 段)；

(d) 每名工作人员地域流动在其派任期间的每年经常性费用平均总数为 28 000 美元；

(e) 上文(c)和(d)所述费用, 对专业及以上职类工作人员, 是按 P-4 第六档计算的, 对外勤事务职类工作人员, 是按 FS-4 第六档计算的。

126. 行预咨委会获悉, 根据上述假设, 拟议流动框架实施后, 每年费用将增加 2 190 万美元, 其中 12%将由经常预算供资, 包括特别政治任务的经费, 其余 88%将由维和行动预算和预算外资源供资。行预咨委会还获悉, 只有在该框架得到全面实施时, 才会产生这些额外费用。

127. 秘书长报告第 66 段表示, 拟议框架按职类分阶段实施, 将使本组织能够监控和管理支出的增加。此外, “团结”系统也可经配置, 更好地记录有关流动的费用, 从而更精确地报告支出方面任何相关的变化。

128. 行预咨委会在审议秘书长报告时询问了拟议框架的间接费用。行预咨委会获悉, 这些费用涉及开展更有效的培训和职业发展方案、建立职类人员配置干事这一新角色、向离开工作地点的工作人员和家属提供更多的支持以及设计、测试和实施 Inspira 系统的变动。据秘书长说, 目前这些费用的数额尚不清楚, 但预计将在现有资源范围内通过重新编列优先次序来消化。

129. 行预咨委会回顾说, 它在关于审计委员会 2011 年 12 月 31 日终了期间的报告的报告中, 曾建议秘书长, 对未来大规模的项目, 不论资金来源如何, 均在核准项目时向大会提交完整的成本估计数(A/67/381, 第 26 段)。行预咨委会注意到经要求后秘书长向其提供的提示性费用资料, 并强调, 上文第 126 段所述拟议框架的直接费用并不是预测或估计数, 而是根据可能变化的特定情况计算出来的费用。行预咨委会考虑到上文第 78 段所作评论, 对用来计算预计每年调换工作地点的工作人员人数所用的资料的可靠性表示怀疑(见上文第 125 段(b))。

130. 行预咨委会认为，秘书长在报告中本应考虑到目前的流动模式和员工队伍规划，对拟议流动和职业发展框架的总费用，包括直接和间接费用，作出全面得多的分析。这样的分析本会使行预咨委会对这些费用可在多大程度上在核定资源内支出进行更可靠的评估。因此，行预咨委会建议大会请秘书长在下次关于此事的报告中详细说明拟议框架的全部费用。行预咨委会强调，必须要有一个强有力的监督机制来跟踪该框架的实际费用。

业绩指标

131. 秘书长在其报告的第八节提出下列三项指标，用以衡量拟议框架的业绩，评估战略目标实现的程度：

(a) **指标 1：**增加人员配置的可预见性和稳定性，衡量方法是比较秘书处各部门的空缺率，以评估空缺率是否稳定。如果各办事处/特派团和工作地点的空缺率更加均衡，即为成功；

(b) **指标 2：**更加公平地分担艰苦工作地点的服务负担，衡量方法是监测在 D 或 E 类艰苦工作地点长期服务的工作人员人数。如果在这些艰苦工作地点服务超过五年的工作人员减少，即为成功；

(c) **指标 3：**有过地域流动的高级主管人数增加，衡量依据是在综管系统记录有过一年以上的地域流动的高级主管人数。如果有过地域流动的高级主管人数增加，即为成功。

132. 秘书长认为，需要用业绩指标来衡量拟议流动和职业发展框架的作用。行预咨委会同意秘书长的意见。但行预咨委会认为，秘书长提出的指标需要进一步完善，以确保这些指标可被用来进行适当的业绩评估。

133. 关于指标 1，行预咨委会指出，由于多种原因，包括诸如无法为工作人员取得签证等本组织控制之外的因素，不同地点的空缺率不同。此外，新设行动的空缺率通常高于已设特派团的空缺率。因此，行预咨委会建议调整指标 1，将每个办事处和外地行动的目标空缺率列入其中，对照该目标衡量所取得的进展。关于指标 2，行预咨委会回顾说，如上文第 85 段所述，80%的外勤职位是在 D 和 E 类艰苦工作地点。因此，目前拟订的指标将无法捕捉这些职位的现任工作人员的流动情况。因此，行预咨委会建议进一步调整指标 2，以反映工作人员在特定工作地点工作的时间，从而也能衡量在艰苦类别相同的地点之间的流动。最后，关于指标 3，行预咨委会建议在衡量高级主管的地域流动情况时使用所有人力资源资料系统记录的数据，而不仅仅是综管系统记录的数据。

134. 行预咨委会还认为，额外的业绩指标可能有助于衡量该框架对工作人员的技能、更替率(另见上文第 92 段)以及执行任务的效力的影响等等。大会不妨请秘书长拟订此类额外指标，并在他关于这一问题的下一次报告中予以介绍。

结论

135. 秘书长在其报告的第 75 段请大会核准他的报告中提出的流动和职业发展框架。如上文第 69 段所述，行预咨委会认为，本组织流动方案如果管理的更好，就有可能促进改进任务的完成，也能更好地满足工作人员的职业发展愿望。然而，行预咨委会考虑到其在前文各段的评论、意见及建议，无法建议大会核准目前形式的拟议流动和职业发展框架。

136. 行预咨委会建议大会请秘书长着手进一步拟订和调整上文第 71、78、81、84、87、96、100、103、110 至 112、116、130、133 和 134 段重点谈及的该框架各方面的内容。考虑到秘书长打算于 2015 年 1 月 1 日开始执行该拟议框架，行预咨委会还建议大会请秘书长尽快不迟于第六十八届会议主要会期期间提交一份关于拟议流动和职业发展框架的综合报告，供其审议。该报告应阐述行预咨委会提出的问题，包括需要提供更多资料，进行更多分析，说明由完全自愿的制度改为有管理的流动制度的理由。如上文第 88 段所述，行预咨委会认为，改善在艰苦工作地点长期任职而无法流动的工作人员的情况的措施，并不取决于大会核准秘书长目前的提议。

四. 秘书处的组成

137. 秘书长题为“秘书处的组成：工作人员统计数据”的报告(A/67/329)涵盖 2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日期间的情况。报告是根据大会关于人力资源管理的各项决议提交的。最近的有关决议为第 63/250 号、第 65/247 号和第 66/234 号决议。该报告对秘书处全球工作人员以及根据适当幅度办法征聘的工作人员进行了人员构成分析。该报告的增编(A/67/329/Add. 1)对 2010–2011 两年期期间免费提供的人员、退休人员以及咨询人和个体订约人的聘用进行了人员构成分析。

138. 行预咨委会曾建议秘书长在关于秘书处的组成的报告中不仅提供原始数据，还要提供关于人员趋势的分析(见 A/65/537, 第 89 段, 及 A/66/511 和 Corr. 1, 第 4 段)。行预咨委会注意到，根据这一建议，秘书长的报告中列入了一个题为“2008 年至 2012 年秘书处工作人员统计数据趋势概览(截至 6 月 30 日)”的新表格(A/67/329, 表 2)。该表的最后一栏对过去五年主要人员组成变化的趋势作了简短评论。行预咨委会对列入关于影响秘书处的人员组成趋势的评论表示欢迎，但认为，秘书长应进行更深入的分析，例如，查明产生特定模式的原因，特别是自发行上一份关于秘书处组成的报告以来出现的模式的原因。例如，行预咨委会在审议目前的报告期间获悉，虽然过去五年秘书处总人数增加了 8.5%，但 2011 年至 2012 年期间实际减少了 860 名工作人员(即 2%)，主要原因是外地工作人员人数因联合国苏丹特派团(联苏特派团)的缩编和联合国南苏丹特派团(南苏丹特派团)的启动而造成变化。行预咨委会认为，这类资料是对关于秘书处组成的报告的有益补充，应列入未来提交的报告中。

139. 秘书长在该报告的图十一和第 22 段中评论过去五年中秘书处工作人员平均年龄时，表示年龄保持平稳，约为 42 岁。然而，行预咨委会注意到，该报告所列的原始数据显示工作人员平均年龄逐渐上升，2008 年为 41 岁，2009 年升至 42.2 岁，2010 年和 2011 年稳定在 42.3 岁，然后，2012 年又升至 42.8 岁。鉴于秘书处的年轻化一直是大会的一个优先事项，行预咨委会认为，秘书长应密切监视人员组成趋势，不断审查本组织人员的年龄状况。

140. 关于秘书处组成的报告还载有关于联合国高级官员的资料。该报告的表 7 显示，2012 年 6 月 30 日，在秘书处任职的共有 64 位副秘书长和 79 位助理秘书长。行预咨委会询问了这些官员的上下级关系后获悉，该报告列出的所有副秘书长在履职方面均对秘书长负责，每一位副秘书长均可提请秘书长注意有关事项。所有负有方案责任者还与秘书长订有年度契约，以确保问责、透明度和适当监督。然而，常务副秘书长和办公厅主任也代表秘书长不断给予指示和指导。维和行动和特别政治任务负责人还酌情得到主管维持和平行动副秘书长和主管政治事务副秘书长的指导。行预咨委会还获悉，79 位助理秘书长中的大多数向副秘书长汇报工作。然而，11 位助理秘书长级的维和行动负责人以及主管建设和平支助办公室的助理秘书长也与秘书长签署了年度契约。

141. 关于一个相关的问题，行预咨委会在审议秘书长关于秘书处组成的报告期间问及以各类非标准任用所聘用的高级官员(D-1 及以上)的数目。行预咨委会获悉，2012 年 6 月 30 日，13 人(12 人副秘书长级、1 人助理秘书长级)是以每年 1 美元的合同聘用的，9 人(5 人副秘书长级、1 人助理秘书长级、3 人 D-2 职等)是以“实际受聘”合同聘用的，39 人(8 人副秘书长级、4 人助理秘书长级、6 人 D-2 职等、21 人 D-1 职等)是临时任用的，占用了在一般临时人员或空缺员额/职位项下供资的职位。此外，2010-2011 两年期，与最后记录的职等为副秘书长、助理秘书长、D-2 或 D-1 的前工作人员共签订了 267 份咨询/个体订约人合同。行预咨委会经询问还获悉，以上述各类任用所征聘的人不会带来设置员额问题，使用了预算外资金来支付与 6 个每年 1 美元合同、5 个“实际受聘”合同、27 个临时任用和 186 个咨询人/个体订约人有关的费用。

142. 行预咨委会回顾说，根据大会第 35/217 号决议的规定，设立不需要政府间机构核准的 D-1 职等及以上的预算外员额，须经行预咨委会同意。行预咨委会经询问获悉，该项政策是明确的，在相关行政指示和授权中均已得到反映。关于具体涉及由预算外资源供资的一般临时人员职位，行预咨委会先前曾对第 35/217 号决议执行的范围表示关切。行预咨委会经询问还获悉，为了处理这个问题，对设立在预算外一般临时人员项下供资的预期超过一年期限的 D-1 职等及以上的全职职位，将寻求行预咨委会的同意。此外，秘书长打算每年在事后向行预咨委会通报在预算外一般临时人员项下供资的 D-1 职等及以上的预算外职位的情况，包括由持“实际受聘”合同的人占据的设置时间较短、经主计长核准的职位的情况。

方案规划、预算和账务厅正在努力最后落实将这些安排正规化的内部备忘录，然后会将该备忘录发给各部厅负责人。行预咨委会对秘书长的办法表示欢迎，认为这是提高有关设立由预算外资源供资的高级员额和职位方面的透明度的一个积极步骤。

143. 秘书长报告的第四节载有关于根据适当幅度办法征聘的工作人员的资料。如表 2 所示，2012 年 6 月 30 日，秘书处有地域地位的工作人员共 2 245 名，比 2011 年 6 月 30 日终了年度的 2 049 名增加 196 名。在 2011 年 7 月 1 日至 2012 年 6 月 30 日期间新任用的就职按区域分配员额的 247 名秘书处工作人员中，79 名是通过国家竞争性征聘考试(现已被青年专业人员方案取代)任用的(A/67/329，第 36 段)。

144. 秘书长在其报告中表示，截至 2012 年 6 月 30 日，需按地域分配的员额共 3 460 个。秘书长解释说，造成区域分配员额数目与具有地域地位的工作人员数目之间的差异的原因是，员额空缺有 336 个，276 个员额临时由非地域工作人员和其他工作人员任职，104 个工作人员为有限期任用，499 个工作人员尚未按地域确定，正在审查之中(A/67/329，脚注 9)。行预咨委会经询问获悉，如果综管系统数据未明确显示有关工作人员具有地域地位，那些工作人员就被视为“尚未按地域确定”。人力资源管理厅正在与执行办公室和总部以外办事处合作审查综管系统的相关录入资料，必要时予以更正，以确保占用按地域分配员额就职的工作人员在系统中得到如实反映。

145. 行预咨委会在上一次关于人力资源管理的报告中对大约 40%的按地域幅度办法征聘的员额不是由具有地域地位的工作人员任职一事表示关切(A/66/511 和 Corr.1，第 7 段)。行预咨委会注意到这方面取得了一些进展，截至 2012 年 6 月 30 日，由具有地域地位的工作人员任职的按地域幅度办法征聘的员额增加 5%，但行预咨委会仍然感到关切的是，很大比例的按地域分配的员额不是由具有地域地位的工作人员任职。因此，行预咨委会建议大会请秘书长采取具体措施解决这个问题，并再次吁请秘书长确保按照既定征聘程序来开展征聘候选人的工作，包括通过使用国家竞争性考试名册(现在已被青年专业人员方案取代)来这样做。

146. 行预咨委会还感到关切的是，综管系统中有关工作人员地域地位的记录不明确。行预咨委会期待人力资源管理厅尽快结束其对综管系统数据的审查，以便确保上文第 144 段所述 499 名工作人员的地域地位得到正确记录。

147. 行预咨委会在上一次关于人力资源管理的报告中还对首次发布的在线报告工具《人力资源深入观察》发表了评论意见(A/66/511 和 Corr.1，第 9 段)。行预咨委会回顾说，该报告工具以人力资源数据仓为基础，并从综管系统和“核心”系统等其他人力资源系统调取资料，目的是让会员国将能够调阅每月报告，其中载列的数据类似于关于秘书处的组成的报告中所载的数据。秘书长在其概览

报告指出,《人力资源深入观察》出台后,所印文件的页数减少,有助于使联合国更加环保(A/67/324,第28段)。

148. 行预咨委会在上一次关于人力资源管理的报告中问及保密性问题(A/66/511和Corr.1,第9段)。行预咨委会获悉,在礼宾和联络处印发的最新名单中列为代表团工作人员的常驻代表团使用者都可调阅《人力资源深入观察》。特殊调阅许可必须由人力资源管理厅战略规划和人员配置司司长批准。查阅数据库的密码每6个月修改一次,用户不能修改。每个常驻代表团可查看有关其本国国民所涉合同类型、预计退休日期(如果适用)的资料、电子邮件地址、登记的考试状况、出生年份和入职日期。常驻代表团仅可调阅工作人员名单所列的有关所有工作人员的资料(国籍、部门、姓名、性别、职等和工作地点)。

149. 秘书长报告的增编(A/67/329/Add.1)载有关于聘用退休人员的数据。统计数字显示,与2008-2009两年期相比,2010-2011两年期所雇用的退休人员数目、聘用合同数目和相应的工作天数均减少。行预咨委会对这一趋势表示欢迎,这一趋势符合大会的要求。

五. 秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法

150. 关于秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法的报告(A/67/171和Corr.1)是根据大会第59/287号决议提交的,大会在该决议中要求秘书长每年向各会员国通报对已获证实的不当行为和(或)犯罪行为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。该报告是秘书长关于该问题的第八次报告,所涉期间为2011年7月1日至2012年6月30日,其中概述了纪律问题行政机制,摘要报告了秘书长在该报告所述期间对之采取一项或多项纪律措施的案件,列出了显示在报告所述期间提交采取行动的案件数目的比较数据,说明了结案案件的处理情况以及秘书长处理可能犯罪行为的做法。

151. 在审议该报告时,行预咨委会了解到,根据委员会对秘书长关于处理纪律问题做法的上一次报告提出的评论和意见(见A/66/511和Corr.1,第12段),行预咨委会目前审议的这份报告在每个案件摘要中都载列更多信息,更好地解释秘书长在决定对具体案件采取措施时考虑到的各种因素。行预咨委会认为,在案件摘要中列入更多资料有助于更好地理解秘书长处理纪律问题的做法,因此对这一更详细的列报方式表示欢迎。

152. 秘书长在报告第四节表示,在报告所述期间,有95个案件(35个涉及总部和总部以外办事处的工作人员,60个涉及外勤人员)提交人力资源管理厅,供其采取行动;同一期间,有155个结案,这些案件在报告所述时期以前和所述期间提交人力厅。行预咨委会经询问获悉,人力资源管理厅目前有74个积压案件待处理,2011年9月积压案件数目为129个。积压是处理案件所耗的时间所致。

153. 秘书长的报告第 57 至 59 段表示，完成纪律程序所需的时间长短依有关事项的复杂程度而各不相同，也有若干因素增加纪律程序的复杂性和完成纪律程序的时间，其中包括联合国争议法庭和联合国上诉法庭继续出现有关纪律程序和纪律措施之前情况的判例。秘书长表示，由于司法环境不断变化，特别是上诉法庭提出了更高的证据标准，因此需要更详尽地分析和审查每一个供采取纪律行动的案件的方方面面。行预咨委会经询问获悉，目前完成处理一个案件平均所需时间为 44 个月。秘书长在报告第 59 段指出，在某些案件中，由于纪律阶段进行初步调查和(或)收集澄清材料和额外证据耗时太长，造成进程延误，从而导致案件关闭。

154. 行预咨委会认识到，必须确保所有纪律案件均按既定程序处理并符合相关判例，但对完成审案所耗的时间感到关切，在某些情况下，耗时过长导致案件在未采取措施的情况下关闭。行预咨委会还对纪律案件持续积压仍然感到关切，在这方面回顾大会曾核准 2012-2013 年在维持和平行动支助账户下续设一般临时人员所需资源，以便人力资源管理厅能够处理积压的外地特派团纪律案件(见 A/66/779，第 127 段)。行预咨委会希望秘书长继续努力及时完成处理纪律案件，并希望剩余的积压案件尽快完结。

155. 行预咨委会回顾说，在其关于人力资源管理的上一次报告，行预咨委会注意到，对明显类似的不当行为采取的纪律措施很不一样(见 A/66/511，第 12 段)。在审议秘书长关于处理纪律问题的做法的当前报告时，行预咨委会了解到，纪律案件的实情往往各不相同，每个案件都有独特的减轻和加重情节。因此，虽然平等、一致的处理办法是审议这类案件时必须考虑的重要因素，但很难就所采取纪律措施的相称性总结出一般原则。

六. 《工作人员细则》修正案

156. 秘书长关于《工作人员细则》修正案的报告(A/67/99 和 Corr. 1)载有秘书长提议自 2013 年 1 月 1 日起实施的新细则和现行细则修正案全文。秘书长在报告摘要中表示，拟议修正案大多为技术性质。某些修正，例如细则 1.2(p)(利益冲突)、细则 3.13(流动津贴)和细则 3.15(不带家属工作地点额外艰苦条件津贴)，是为了反映大会的决定和国际公务员制度委员会经核准的建议；其他修正，例如细则 5.2(回籍假)、细则 5.3(e)(特别假)和细则 9.8(解雇赔偿金)，是为了澄清现行规定。

157. 行预咨委会对秘书长报告的格式不满意，认为报告格式应该更方便读者。行预咨委会建议，今后包括《工作人员细则》在内的细则和条例的拟议修正案的陈述方式应该让读者能将修正案与现行文本进行比较，删除和增加的内容均应突出显示，以便参考。

158. 秘书长在报告第 5 段表示，细则 3.13(流动津贴)(a)和(b)分段经过了修正，以反映国际公务员制度委员会在 2011 年年度报告中所作的决定，如大会第 66/235 号决议所述，规定在工作人员受联合国明确要求或因紧迫的人道主义原因留在同一工作地点的特殊情况下，可多发一年的流动津贴，并确切说明津贴应在何时支付。行预咨委会经询问获悉，根据国际公务员制度委员会 1989 年作出、经大会第 44/198(E)号决议核准、自 1990 年 7 月 1 日起生效的决定，外派一年或以上、已在联合国系统连续服务五年的国际征聘工作人员可有资格领取流动津贴。就支付津贴而言，“外派”的定义是将一名工作人员调到一个新的工作地点去从事为期一年或一年以上的服务(见 A/44/30(Vol. II)，第 318 段)。

159. 秘书长在报告第 12 段表示，细则 4.12(临时任用)(b)分段经过了修正，以反映大会第 63/250 号决议的规定。行预咨委会注意到，修正内容包括在该分段第三行“延长最多一年”之前插入“额外”一词。鉴于大会第 63/250 号决议是在 2008 年 12 月通过的，行预咨委会问及没有更早作出这项修正的原因，但没有收到满意的答复。行预咨委会强调，必须确保本组织的细则和条例准确反映大会相关决议中使用的措辞。

七. 道德操守办公室的活动

160. 关于道德操守办公室活动的第七次年度报告(A/67/306)是根据大会第 60/254 号决议提交的。该报告概述和评估了道德操守办公室 2011 年 8 月 1 日至 2012 年 7 月 31 日期间的工作方案。按照大会第 63/250 号决议提出的要求，该报告还提供资料说明了联合国道德操守委员会的活动。

161. 行预咨委会回顾说，道德操守办公室 2012–2013 两年期核定预算资源在重计费用前的总额为 3 903 400 美元(见 A/66/7，第 I.41 段，及大会第 66/248 号决议)。此外，2012 年 7 月 1 日至 2013 年 6 月 30 日期间还从维持和平支助账户拨款 1 170 200 美元给该办公室，用作外地工作人员所需经费(见大会第 66/265 号决议)。

162. 在该报告所述期间，道德操守办公室收到 887 项服务请求，多于上一期间收到的 766 项请求。在收到的所有请求中，来自非总部地点的请求所占百分比从 57%增加到 63%。秘书长认为，数目的增加证明该办公室作为工作人员在道德操守、价值观和组织文化方面的安全和保密咨询资源仍然具有重要作用，也表明该办公室为联系纽约以外的工作人员所作的持续努力是有效的(A/67/306，第 8 和第 11 段)。

163. 秘书长的报告图四显示，在报告所述期间，道德操守办公室收到的 475 项要求提供咨询和指导的具体请求可分为以下八个类别：与雇用有关的问题、礼品和招待、外部活动、个人投资和资产、不当行为指控、离职后受到的限制、采购

方面的道德操守、其他利益冲突。秘书长在第 18 段中表示，“采购方面的道德操守”是该报告所述期间新设的类别，目的是反映采购司提出的越来越多的道德操守咨询协助请求。在这一框架内，道德操守办公室就下列问题向采购司提供独立咨询意见：(a) 供应商提议的外聘道德操守及合规问题专家是否合适，这些专家将核实有关供应商是否履行了能满足联合国要求的道德操守、反腐败及合规方案；(b) 供应商提供的关于其公司道德操守及合规方案的文件是否向联合国提供了对第三方风险的充分保障。行预咨委会支持道德操守办公室在采购领域发挥的积极作用，特别是在某些情况下，该办公室提供的咨询意见使先前未能与本组织有业务往来的供应商有机会重新登记。

164. 行预咨委会曾在提交大会第六十五届会议的关于人力资源管理的报告中指出，必须确保本组织内部报告不当行为和解决申诉的各种机制避免职能重叠，并确保工作人员了解每个机制的作用(A/65/537，第 97 段)。秘书长在报告第 14 段表示，为帮助工作人员了解本组织内部负责解决工作人员关切问题的多个实体的作用和任务，2011 年 9 月，道德操守办公室向所有外地特派团、执行办公室、区域委员会和区域办事处分发了《路线图：工作人员寻找正确部门指南》。秘书长还说明，该指南也可在道德操守办公室的网站(www.un.org/en/ethics/)上查阅，在工作人员和管理人员中反映很好。2012-2013 年将公布更新后的第二版。行预咨委会对这一发展情况表示欢迎。

165. 该报告第三节 B 部分介绍了由道德操守办公室实施的财务披露方案的执行情况。行预咨委会特别注意到，2011 年申报周期内，共有 99.9% 的参与者(总共 4 306 名参与者中的 4 303 名工作人员)履行申报义务，创下了最高记录。秘书长认为，这项成绩归功于道德操守办公室为支持履行方案义务所作的努力，其中包括为申报人举办简报会、提供技术支持以及对未履行披露义务的情况采取有的放矢的后续措施。行预咨委会赞扬道德操守办公室为确保充分遵守财务披露方案的要求所作的努力。

166. 秘书长在报告第 30 段表示，2011 年申报周期内，129 名助理秘书长及以上职等高级官员参与了自愿公开披露倡议，比上一个周期参与的 111 名官员增加了 12.5%。在 129 名参与者中，87 人选择在秘书长的网站上公开披露本人资产、负债和外部利益，显示了他们对透明度的承诺，也表明他们认识到，有必要向广大公众和会员国保证其履行公职不受个人因素影响。其余 42 名官员公开申明已按本组织的要求作出保密性的财务披露声明。行预咨委会经询问获悉，部分高级官员因家庭或安全原因选择不公开披露本人资产、负债和外部利益概况。委员会还获悉，道德操守办公室将继续接触高级官员，以提高自愿公开披露倡议的参与率。行预咨委会赞扬道德操守办公室为提高自愿公开披露倡议参与率所作的努力。行预咨委会相信，秘书长会继续鼓励尚未公开披露本人资产概况的高级官员在今后的周期内公开披露本人资产。

167. 行预咨委会曾就财务披露方案审查服务的成本和方案监管框架问题提出建议，这些建议得到大会第 66/234 号决议的认可。秘书长在报告第 34 和 35 段提及根据这些建议采取的措施。关于方案监管框架，行预咨委会注意到，道德操守办公室正在与其他有关部门协商，以确定在哪些方面应该考虑为有关财务披露方案的现行政策制定进一步的导则，作出澄清和(或)修订，从而根据本组织的风险情况更明确地界定条件标准并更好地确定需申报的人员。在审议该报告时，行预咨委会了解到，在协商过程中特别注意与较低职等专业人员履行的职能相关的风险，特别是维持和平行动中的这类风险，以期确定是否应该将这些人员列入方案。行预咨委会指出，申报人员增多可能会有财政影响。因此，秘书长应在关于道德操守办公室活动的下一次报告中汇报上述协商的成果。

168. 报告指出，关于防范工作人员因举报不当行为和配合已获正式授权的审计或调查而遭报复的问题，在该报告所述期间，道德操守办公室收到了 46 项有关 ST/SGB/2005/21 号秘书长公报所述政策(即“举报人保护政策”)的询问。但行预咨委会注意到，道德操守办公室自 2006 年设立以来，启动了 106 项对报复投诉的初步审查，其中只有一个案件最后确定报复行为成立(A/67/306，第 43 和 47 段)。在这方面，秘书长的报告说，提交道德操守办公室的报复投诉中举报的不当行为绝大多数涉及指控投诉人所处管理链内部针对投诉人的不当行为。因此秘书长认为，现行政策多被用作与工作业绩问题有关的工作人员冤情投诉机制，而并没有达到促进举报欺诈、腐败、浪费资源和其他严重不当行为的原本目的。这些不当行为若不查明和处理，会对本组织造成严重后果(同上，第 48 和 49 段)。为纠正现行政策的缺陷，正在考虑进行一次全面审查，目前正在讨论这一审查的方式。

169. 关于外联、培训和教育问题，秘书长报告说，根据第 66/234 号决议，认识到联合国高级管理人员的行为对本组织的道德操守、诚信和问责制文化会产生直接持久影响，道德操守办公室为助理秘书长和副秘书长举办了多次保密的道德操守情况简报会，并在为维和特派团高级文职、军事和警务领导设置的“高级领导就职课程”中负责讲解关于道德操守领导作用的内容(同上，第 62 至 64 段)。此外，鉴于秘书长要求道德操守办公室通过启动“领导对话项目”增强全组织的道德操守文化，该办公室正在编写讨论指南，以说明担任国际公务员意味着什么以及《就职宣誓》的重要性。从秘书长及其高级领导团队主导的一次有指导的讨论会开始，管理层每个层级都将领导各自直属工作人员就《就职宣誓》进行对话。预计该对话过程将于 2012 年下半年开始，2013 年 6 月 30 日之前结束。

170. 大会第 66/234 号决议核准了行预咨委会的建议，要求秘书长拟订适当的道德操守评价标准。根据这一建议，如秘书长的报告第 72 段所述，道德操守办公室于 2012 年 1 月至 6 月进行了本组织第一次对外地行动的道德操守和声誉风险评估工作，以期查明危及联合国履行其和平与安全任务能力的重大道德操守和

声誉风险。秘书长说，评估的目的是要建立可信的统计基准，用以监测参加外地行动的各级工作人员对联合国道德操守文化及组织和个人诚信的认识和态度，评估的结果将使本组织能够采取适当、谨慎行动，消除和减轻已查明的风险。行预咨委会期待在适当时候审查道德操守评价标准。

171. 秘书长的报告第四节介绍了联合国道德操守委员会的活动，该委员会是根据 ST/SGB/2007/11 号秘书长公报设立的，其主要责任是为联合国秘书处及单独管理的机构和方案制订一套统一的道德操守标准和政策，并就某些影响整个联合国系统的重要且特别复杂的案件和问题进行协商。行预咨委会特别注意到，根据大会第 66/234 号决议，秘书处有关部门已启动更改联合国道德操守委员会名称的过程。

附件

秘书处工作人员平均服务年限

简称和缩写

ASG	助理秘书长
D+	主任及以上职等
FS	外勤事务
GS+	一般事务及有关职类
LT	语文教员
NO	本国干事
NO-A	至少有 1 至 2 年工作经验的本国干事
NO-B	至少有 2 至 3 年工作经验的本国干事
NO-C	至少有 5 年工作经验的本国干事
NO-D	至少有 7 年工作经验的本国干事
INT	口译员
P	专业职类
PIA	新闻助理
R	审校
S	安保
T	笔译员
TC	工匠职类
联阿援助团	联合国阿富汗援助团
联伊援助团	联合国伊拉克援助团
联利支助团	联合国利比亚支助团
USG	副秘书长

一. 2012 年 6 月 30 日秘书处所有工作人员

(人数: 42 887)

任用类别和职类	平均年龄	在秘书处平均 服务年限	在联合国共同系统 平均服务年限	工作人员人数	工作人员占总人数 百分比
外地行动	41.6	4.7	5.8	22 738	53.02
定期	41.4	4.4	5.5	22 050	51.41
D+	55.1	3.9	7.7	203	0.47
P	46.8	3.2	5.4	25 45	5.93
FS	45.5	4.0	7.1	3 869	9.02
GS+	39.3	4.7	5.1	15 433	35.99
长期/连续	52.1	22.4	22.9	374	0.87
D+	56.4	11.1	16.4	9	0.02
P	45.5	13.0	14.4	62	0.14
FS	53.1	21.6	21.9	183	0.43
GS+	53.6	29.3	29.3	120	0.28
临时	40.6	1.2	3.0	314	0.73
D+	56.8	0.1	6.3	13	0.03
P	41.6	0.6	2.1	129	0.30
FS	45.9	0.8	6.5	28	0.07
GS+	37.3	2.0	2.8	144	0.34
非外地行动	44.1	8.3	9.7	20 149	46.98
定期	41.8	4.8	6.3	11 451	26.70
D+	55.6	5.4	8.9	317	0.74
P	43.1	4.3	6.4	4 800	11.19
FS	46.5	10.5	11.2	279	0.65
GS+	39.8	4.9	5.9	6 055	14.12
长期/连续	48.0	16.0	16.8	6 910	16.11
D+	54.1	19.2	20.8	252	0.59
P	46.6	13.4	14.3	2 839	6.62
FS	50.1	17.9	18.1	8	0.02
GS+	48.6	17.8	18.5	3 811	8.89
临时	44.1	0.8	4.3	1 788	4.17
D+	60.0	1.5	11.8	26	0.06
P	47.8	0.8	4.8	1 094	2.55
FS	41.4	3.1	5.3	11	0.03
GS+	37.3	0.6	3.2	657	1.53
共计	42.8	6.4	7.6	42 887	100.00

二. 2012 年 6 月 30 日参加外地行动¹ 的秘书处工作人员

(人数: 22 738)

任用类别、职类和职等	平均年龄	在秘书处平均 服务年限	在联合国共同系统 平均服务年限	工作人员人数	工作人员占总人数 百分比
定期	41.4	4.4	5.5	22 050	96.97%
USG	62.0	2.3	8.9	15	0.07
ASG	57.7	5.4	9.7	33	0.15
D-2	54.8	3.3	6.6	44	0.19
D-1	53.5	3.9	7.3	111	0.49
P-5	51.5	4.0	7.0	310	1.36
P-4	48.8	3.6	6.4	841	3.70
P-3	45.3	2.9	4.7	1 128	4.96
P-2	41.7	2.6	3.7	266	1.17
FS-7	54.8	5.9	9.7	12	0.05
FS-6	48.7	5.4	9.6	259	1.14
FS-5	47.3	4.5	8.4	1 112	4.89
FS-4	44.2	3.5	6.2	2 282	10.04
FS-3	44.8	4.3	6.9	202	0.89
FS-2	49.0	6.5	11.5	2	0.01
NO-D	49.1	4.3	4.7	9	0.04
NO-C	46.0	4.0	4.8	132	0.58
NO-B	41.5	3.7	4.2	612	2.69
NO-A	38.6	3.7	4.1	382	1.68
G-7	43.8	8.9	8.9	19	0.08
G-6	43.8	6.8	7.6	328	1.44
G-5	40.3	5.3	5.7	2 061	9.06
G-4	38.9	4.8	5.1	4 593	20.20
G-3	39.5	4.7	5.3	4 829	21.24
G-2	37.7	4.4	4.5	2 334	10.26
G-1	39.5	3.7	3.7	133	0.58
S	37.0	3.0	3.0	1	0.00

¹ 外地行动包括维持和平特派团加上联合国后勤基地和第三专题组(联合国办事处、建设和平支助办事处、综合办事处和委员会)的特别政治任务,以及联阿援助团、联伊援助团和联利支助团。第一专题组(秘书长特使和个人特使、特别顾问以及个人代表)和第二专题组(各类制裁监察组)归入政治事务部,但对安全理事会关于不扩散大规模毁灭性武器的第 1540 (2004)号决议所设委员会的支助除外,这方面的支助工作归入裁军事务厅和反恐主义委员会执行局。

任用类别、职类和职等	平均年龄	在秘书处平均 服务年限	在联合国共同系统 平均服务年限	工作人员人数	工作人员占总人数 百分比
长期/连续	52.1	22.4	22.9	374	1.64
ASG	58.0	3.0	15.5	2	0.01
D-2	50.0	14.0	14.0	1	0.00
D-1	57.0	13.3	17.2	6	0.03
P-5	49.2	15.6	17.4	22	0.10
P-4	46.4	13.6	15.0	21	0.09
P-3	41.8	9.8	11.1	11	0.05
P-2	37.8	8.3	9.3	8	0.04
FS-7	55.5	24.7	24.7	24	0.11
FS-6	53.0	22.4	22.4	60	0.26
FS-5	52.3	20.7	21.1	64	0.28
FS-4	53.0	19.6	20.4	34	0.15
FS-3	59.0	29.0	29.0	1	0.00
G-7	54.4	30.8	30.8	9	0.04
G-6	54.0	28.2	28.2	22	0.10
G-5	52.6	28.8	29.0	42	0.18
G-4	53.7	29.7	29.7	24	0.11
G-3	54.6	30.3	30.3	19	0.08
G-2	54.5	29.3	29.3	4	0.02
临时	40.6	1.2	3.0	314	1.38
USG	62.0	0.0	12.0	1	0.00
ASG	53.0	0.0	0.0	1	0.00
D-2	64.0	0.0	11.7	3	0.01
D-1	54.0	0.1	4.4	8	0.04
P-5	50.3	0.8	5.0	13	0.06
P-4	44.3	0.5	2.6	35	0.15
P-3	40.6	0.5	1.5	62	0.27
P-2	33.9	1.0	1.1	18	0.08
P-1	35.0	1.0	10.0	1	0.00
FS-6	51.0	1.0	9.5	2	0.01
FS-5	48.3	1.3	7.3	12	0.05
FS-4	43.1	0.4	5.4	14	0.06
NO-B	40.5	2.3	2.6	22	0.10

任用类别、职类和职等	平均年龄	在秘书处平均 服务年限	在联合国共同系统 平均服务年限	工作人员人数	工作人员占总人数 百分比
NO-A	32.0	0.3	0.3	4	0.02
G-6	51.8	11.2	19.4	5	0.02
G-5	38.5	3.7	5.7	30	0.13
G-4	34.1	1.8	1.8	28	0.12
G-3	36.6	0.8	0.9	16	0.07
G-2	35.4	0.2	0.2	36	0.16
G-1	41.0	0.0	1.0	3	0.01
共计	41.6	4.7	5.8	22 738	100.00

三. 2012 年 6 月 30 日参加非外地行动的工作人员

(人数: 20 149)

任用类型、职类和职等	平均年龄	在秘书处平均服务年龄	在联合国共同系统 平均服务年龄	工作人员人数	工作人员人数占总人数 百分比
定期	41.8	4.8	6.3	11 451	56.83
USG	63.3	5.2	9.3	41	0.20
ASG	56.9	5.7	9.6	40	0.20
D-2	55.0	4.6	7.8	78	0.39
D-1	53.5	5.8	9.1	158	0.78
P-5	50.3	5.8	8.7	654	3.25
P-4	46.2	5.1	7.4	1 575	7.82
P-3	41.7	3.8	6.0	1 836	9.11
P-2	33.6	2.4	3.0	722	3.58
P-1	30.2	2.3	2.3	12	0.06
T	35.0	1.0	1.0	1	0.00
FS-6	50.0	13.1	14.2	11	0.05
FS-5	47.8	11.3	12.1	96	0.48
FS-4	46.4	10.3	10.6	117	0.58
FS-3	44.0	8.5	10.0	45	0.22
FS-2	44.1	12.7	12.7	10	0.05
NO-D	44.2	3.1	4.3	9	0.04
NO-C	46.3	4.6	5.1	94	0.47
NO-B	41.3	4.4	4.5	152	0.75
NO-A	39.8	3.4	3.6	209	1.04
G-7	41.5	4.9	6.2	246	1.22
G-6	41.3	5.4	6.8	1 059	5.26
G-5	40.4	5.4	6.7	1 529	7.59
G-4	37.6	4.4	5.3	1 552	7.70
G-3	38.8	4.9	5.6	580	2.88
G-2	42.2	4.0	4.3	302	1.50
G-1	42.2	7.4	8.0	21	0.10
TC	45.3	5.6	6.8	48	0.24
S	35.6	5.2	5.6	218	1.08
PIA	32.9	1.8	2.2	20	0.10
LT	46.7	4.1	4.2	16	0.08

任用类型、职类和职等	平均年龄	在秘书处平均服务年龄	在联合国共同系统 平均服务年龄	工作人员人数	工作人员人数占总人数 百分比
长期/连续	48.0	16.0	16.8	6 910	34.29
D-2	54.6	19.8	21.6	46	0.23
D-1	54.0	19.1	20.6	206	1.02
P-5	52.1	17.9	19.0	654	3.25
P-4	48.3	14.7	15.4	1 054	5.23
P-3	43.5	10.4	11.4	837	4.15
P-2	37.4	7.7	8.0	293	1.45
INT	35.0	4.0	4.0	1	0.00
FS-5	46.0	12.0	12.5	4	0.02
FS-4	54.3	23.8	23.8	4	0.02
NO-C	51.0	14.7	14.7	10	0.05
NO-B	50.4	14.6	16.4	16	0.08
G-7	50.5	21.8	22.1	541	2.68
G-6	48.5	18.0	18.7	1 431	7.10
G-5	48.4	16.4	17.3	1 014	5.03
G-4	47.3	15.3	16.4	412	2.04
G-3	47.6	15.2	16.5	104	0.52
G-2	50.8	18.4	19.5	37	0.18
G-1	56.3	23.0	23.0	3	0.01
TC	50.9	20.7	20.8	93	0.46
S	45.7	17.5	18.1	128	0.64
PIA	40.0	9.5	9.5	2	0.01
LT	47.0	11.1	11.3	20	0.10
临时	44.1	0.8	4.3	1 788	8.87
USG	62.1	2.4	6.9	7	0.03
ASG	54.7	0.0	7.3	3	0.01
D-2	61.0	4.7	4.7	3	0.01
D-1	59.8	0.7	17.2	13	0.06
P-5	53.8	0.9	8.2	34	0.17
P-4	46.0	0.7	4.5	108	0.54
P-3	39.6	0.7	3.6	250	1.24
P-2	33.3	0.7	2.3	149	0.74
P-1	27.4	0.6	1.5	16	0.08

任用类型、职类和职等	平均年龄	在秘书处平均服务年龄	在联合国共同系统 平均服务年龄	工作人员人数	工作人员人数占总人数 百分比
T	49.8	0.2	5.2	63	0.31
R	65.9	0.3	11.4	71	0.35
INT	55.5	1.1	5.2	403	2.00
FS-6	57.0	0.0	12.0	1	0.00
FS-4	40.8	1.7	3.7	6	0.03
FS-3	40.3	7.3	7.3	3	0.01
FS-2	32.0	2.0	2.0	1	0.00
NO-C	43.0	0.0	1.0	1	0.00
NO-B	40.7	0.7	0.7	7	0.03
NO-A	31.9	0.8	0.8	15	0.07
G-7	42.9	0.8	4.9	8	0.04
G-6	46.5	0.4	9.9	72	0.36
G-5	44.1	0.7	5.4	88	0.44
G-4	35.0	0.6	1.8	249	1.24
G-3	34.6	0.8	2.4	101	0.50
G-2	38.2	0.6	1.6	64	0.32
G-1	26.9	0.7	0.8	36	0.18
S	33.4	0.9	1.4	12	0.06
PIA	33.3	0.5	1.3	4	0.02
共计	44.1	8.3	9.7	20 149	100.00