



第六十九届会议

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

一. 引言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了下列秘书长报告：

(a) 人力资源管理改革概览：建设一支全球化、有活力和适应性强的联合国员工队伍([A/69/190](#))；

(b) 人力资源管理改革概览：流动([A/69/190/Add.1](#))；

(c) 人力资源管理改革概览：业绩管理([A/69/190/Add.2](#) 和 [Corr.1](#))；

(d) 人力资源管理改革概览：青年专业人员方案([A/69/190/Add.3](#))；

(e) 人力资源管理改革概览：对适当幅度制度的评估([A/69/190/Add.4](#))；

(f) 秘书处的组成：工作人员统计数据([A/69/292](#))；

(g) 秘书处的组成：免费提供的人员、退休人员和咨询人以及个体订约人([A/69/292/Add.1](#))；

(h) 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为的做法([A/69/283](#))；

(i) 《工作人员细则》修正案([A/69/117](#))；

* 由于技术原因于 2014 年 12 月 5 日重发。



(j) 道德操守办公室的活动(A/69/332)。

2. 行预咨委会在审议报告期间会晤了秘书长的代表，后者提供了补充资料和说明，并最后提供了于 2014 年 11 月 6 日收到的书面答复。

3. 本报告第二至六节涉及秘书长关于人力资源管理改革的报告及上文第 1(a)至(e)段所列其四份增编。第七至十节述及上文第 1 段(f)至(j)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. 文件 A/69/190 所载秘书长的报告是根据大会第 67/255 号、第 68/252 号和第 68/265 号决议提交的，其中提供最新情况，说明本组织人力资源管理改革的实施情况，这项改革自大会第六十三届会议以来一直在实施之中。概览报告表 1 所列为这些改革的实施所取得的进展摘要以及秘书长所认为的下一步改革措施。

人力资源改革的实施

5. 大会在其第 67/255 号决议中请秘书长向大会提交一份正在进行的人力资源管理改革、包括第 63/250 号、第 65/247 号和第 67/255 号决议核准的改革的执行进展报告。概览报告第 5 至 26 段提供资料，说明工作人员的合同安排改革情况，包括连续任用审查和统一外地服务条件。

6. 秘书长在报告中着重指出，这些举措促进了维持和平行动和特别政治特派团中国际工作人员空缺率的降低，从截至 2008 年 6 月 30 日的 32.5%降到截至 2013 年 6 月 30 日的 17.3%(A/69/190，第 24 段)。

7. 关于合同改革，在大会通过第 63/250 号决议后，包括三种任用类型(临时、定期和连续)的新的合同安排获得批准，它们共用一套 2009 年 7 月 1 日生效的工作人员细则。秘书长报告指出，单套《工作人员细则》的出台在“团结”项目的开发和实施中尤为重要，因为它消除了为以前各种不同细则、任用类型、津贴及福利分别开发流程的需要(同上，第 25 段)。此外，总部与外地之间工作人员流动的主要障碍已消除，秘书长认为这是让大会第 68/265 号决议核准的流动框架生效的前提条件(见下文第三节)。

8. 秘书长指出，根据 2009 年 7 月出台的《工作人员细则》推出临时任用，为本组织在不增加长期债务的情况下应对不断变化的需求提供了灵活性。不过秘书长也指出，根据迄今取得的经验，实践表明，364 天限制有时太短，无法满足某些临时需要，例如，在一人正在接替另一名休延长的无薪特别假的工作人员的情况下(A/69/190，第 8 段)。行预咨委会经询问获悉，联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)和联合国维也纳办事处等办事处报告，临时任用的限制对其造成了困难。就人权高专办而言，在为各调查委员会提供支持的职位上任职的工作

人员被给予临时任用，这些委员会最初设立时任期不到一年，其后任期得到延长，而这些职位的供资每次只管几个月。不过概览报告指出，在这种情况下临时解决办法被认为可确保方案的持续性(同上)。行预咨委会回顾，大会决定使用临时任用合同任用工作人员从事季节性或高峰期工作和满足具体短期需要，任用期不到一年，但在需要激增以及任务有限期的外勤业务和特别项目有业务需要的情况下可以续签最多一年(第 63/250 号决议，第 7 段)。行预咨委会注意到，秘书长目前没有向大会提出任何具体建议。

9. 关于定期任用，秘书长指出，2009 年 7 月出台新的《工作人员细则》后，对持有 300 号编限期任用合同的工作人员进行了审查，结果有 3 620 名外地国际工作人员根据新的定期安排被重新任用。因此，维和行动和政治特派团中的国际工作人员被纳入秘书处的工作人员甄选制度(A/69/190，第 9 段)。

10. 关于原持有 200 号编任用合同的工作人员，行预咨委会经询问获悉，在 2009 年 6 月 30 日持有 200 号编任用合同的 1 406 名工作人员中，有 1 377 人于 2009 年 7 月 1 日过渡到定期任用，但其任职仅限于某一具体项目。一年之后，这些工作人员中有 1 073 人仍限于在某一特定项目中任职。

11. 关于连续任用，秘书长详细介绍了 2013 年 7 月 8 日启动的对转为连续任用情况的 2012 年回合审查，预计将于 2014 年 9 月底完成(同上，第 12 和 18 段)。秘书处应要求确认，审查的确是在这个时候完成的。

12. 行预咨委会回顾，“员额封套”的计算是根据大会第 65/247 号决议规定的适用准则进行的，该决议决定，本组织的连续性需求应以 5 年以上期限的常设员额和临时员额以及特别政治任务中的一般临时人员为依据加以确定(第 65/247 号决议，第 17 段)。大会决定将员额封套的初始水平设定为此类员额的 75%(第 65/247 号决议，第 50 和 51 段)。秘书长的概览报告指出，2012 年审查的最初员额封套定为专业及以上职类和外勤事务职类 6 869 个，一般事务及有关职类 4 451 个。在减去持连续和长期任用合同的现有工作人员数量后，封套设定为专业及以上职类和外勤事务职类 3 342 个，一般事务及有关职类 558 个(A/69/190，第 13 段)。

13. 秘书长在其概览报告中列举了采用现行资格标准转为连续任用的困难：有些工作人员(其中许多人是外地工作)被认为不符合资格，原因是他们没有大会第 65/247 号决议第 53(d)段所要求的四份考绩报告。这是因为在合同改革之前，任用期为一年以下的工作人员往往有涵盖期间不到一年的特别考绩报告。此外，特别是在外地，工作人员或主管在报告周期中的频繁调动导致考绩报告涵盖期较短。因此，秘书长提议一项过渡措施，将前四年中所有考绩报告(包括涵盖期间不到一年的考绩报告)均获得令人满意的评级的工作人员视为有资格被考虑转为连续任用，但有一项谅解，将不为涵盖期不到一年的任何考绩报告分配任何计分(A/69/190，第 15 段)。

14. 在这方面，行预咨委会注意到，秘书长在其关于秘书处的组成的报告中指出，由于因新的合同制度生效而进行的就转为长期任用进行的一次性审查，持有长期/连续任用合同的工作人员占工作人员总数的比例从 2010 年的 11% 增加到 2014 年的 17% (A/69/292，表 2)。关于根据员额封套进行的年度审查引起的新增改划，行预咨委会注意到，这一趋势很可能在今后几年中继续下去。行预咨委会认为，秘书长在提议修改转为连续任用的资格标准时应采取谨慎做法，因为需要保持年度之间的一致性和公平。行预咨委会还认为，应密切监测长期/连续任用占工作人员总数的比例，以确保适当平衡秘书处的全球工作人员队伍。

15. 行预咨委会还回顾在其以往对人力资源改革措施的审查中作出的解释，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，但付给持长期任用或连续任用合同的工作人员的解雇补偿金和代通知补偿金高于付给持定期任用合同的工作人员的数额 (A/67/545，第 7 段)。秘书长在最近一次概览报告中指出，一些部厅对向其职位由预算外资源供资的持连续合同的工作人员支付解雇补偿金的潜在赔偿责任表示关切。据指出，一旦对某一职位的供资停止，秘书处将设法为这类工作人员进行横向改派，以减少可能需支付的解雇补偿金 (A/69/190，第 17 段)。在这方面，行预咨委会重申其建议，即大会应请秘书长监测解雇补偿金和代通知补偿金的支出水平，并就此提出报告，包括说明任何偏离以往做法的情况。

16. 秘书长在概览报告第 19 至 23 段中还报告了大会关于联合国共同制度的第 65/248 号决议关于统一在外地工作的工作人员的条件的影响。由于统一了对带家属和不带家属特派团工作地点的指定办法及相关福利，在不带家属工作地点工作的国际工作人员的更替率从 2011 年 6 月 30 日终了年度的 16% 降至下一年的 9.2% (同上，第 22 段)。在联合国共同制度中工作的所有工作人员外地工作地点休养周期也实行了标准化，从而提高了透明度和公平性 (同上，第 23 段)。行预咨委会不相信更替率的降低仅仅是因为统一了外地工作人员服务条件。行预咨委会认为，应对这个问题进行更仔细的分析，并应在下一次人力资源管理概览报告中报告分析结果。

员工队伍规划

17. 行预咨委会已多次指出需要系统的员工队伍规划 (见 A/63/526，第 9 段；A/65/537，第 9 段；A/67/545，第 12 和 13 段)。大会在其第 68/252 号决议第 16 段中敦促秘书长作为优先事项制订员工队伍规划制度，并将其提交大会第六十九届会议。

18. 概览报告表 2 概述了正在进行的员工队伍规划活动。此外，报告表示已启动一个新的员工队伍规划项目，并在人力资源管理厅医务司开展了一个试点项目 (A/69/190，第 30 段)。不过，就改善员工队伍规划的更广泛努力而言，报告也指

出需要开展更多的工作，以便与目前的预算规划框架及新的流动和职业发展框架保持一致。还须进一步改进 Inspira，包括开发一个技能库。此外，报告还提出需要投入大量资源和时间(同上，第 33 段)。

19. 行预咨委会感到遗憾的是，没有就大会关于制订员工队伍规划制度的要求提供更多的详细说明。行预咨委会认为，这一制度对优化有关工作人员职位安排的决定及高效和有效地执行任务而言至关重要。行预咨委会还认为已经损失了宝贵的时间，而且关于缺乏重大进展的理由无法令人信服。

20. 因此，行预咨委会相信，下一次人力资源管理报告将更多载列有关制订健全的员工队伍规划制度的完善战略(另见下文第三节所载关于实施流动框架的进一步意见和建议及关于在决策性职能部门聘用退休人员的第 151 段)。

工作人员的甄选和招聘

21. 秘书长在其概览报告第 34 至 46 段中提供了关于秘书处工作人员甄选和招聘制度的资料。行预咨委会回顾，根据大会第 63/250 号决议的规定，在 [ST/AI/2010/3](#) 号行政指示下颁布了工作人员甄选政策。在此之后，推出了一个新的联合国职业门户网(<https://careers.un.org>)和电子人员配置工具(Inspira)。报告指出，现已在所有外地特派团部署 Inspira，从而得以整合所有有关招聘的数据并建立一个全球名册([A/69/190](#)，第 37 段)。

22. 行预咨委会回顾《联合国宪章》第一百零一条所载关于联合国秘书处工作人员配置的基本原则，其中规定雇用工作人员的首要考虑是须确保效率、才干及忠诚之最高标准。

23. 秘书长的报告第 37 段中的图表表明，自启动 Inspira 以来，工作申请数量稳步增长，2013 年的每个职位空缺平均收到 228 份申请(2011 年为 162 份)。表 3 载有自采用新的甄选制度以来的历年人员配置时间细目，并与大会授权的目标及高级管理人员与秘书长的契约所定目标进行比较。报告指出，目前的工作人员甄选程序从启动职位空缺到最终完成甄选平均耗时 213 天。管理人员契约确定的定向甄选时间为 143 天。行预咨委会注意到，这一目标不符合大会第 65/247 号决议第 18 段规定的 120 天内填补员额的基准。

24. 关于具体部厅的甄选时间表，行预咨委会索要后得到一份各部门从招聘主管提交请求核准的职位空缺到部门主管在 Inspira 作出甄选之间的平均天数细目(见本报告附件一)。行预咨委会注意到，在三个案例(人权高专办、非洲经济委员会和联合国贸易和发展会议)中，2012 年和 2013 年的每起招聘平均用时均超过 300 天。

25. 行预咨委会关切地注意到，平均甄选时间现在比当前目标超出约 50%。行预咨委会重申，对采用 Inspira 及改进中央审查机构程序的预期增效未能缩短填补空缺的用时表示遗憾(见 A/65/337，第 12 段；A/67/545，第 17 段)。

26. 行预咨委会回顾，大会在其第 67/255 号决议第 34 段中严重关切地注意到仍未实现在 120 天内填补员额的目标，请秘书长调查延误的原因，并请他报告这项工作的成果，包括提出适当的补救措施。概览报告第 38 和 39 段介绍了 2013 年应此要求开展业务流程审查的详细情况。

27. 秘书长表示，甄选程序的主要延误出现在征聘主管评估和建议候选人阶段，这一阶段平均用时 134 天。行预咨委会注意到，与甄选程序中这一阶段的 40 天目标时间相比，上述用时超出两倍以上(A/69/190，表 3，第 7 步)。据秘书长介绍，这一阶段延误的原因是申请人数不断增加，以及征聘主管必须对每位申请人进行人工审查，以确定其是否适合某一特定职位(同上，第 44 段)。为解决这一问题，正在为征聘主管举办讲习班，协助他们制定有效和可靠的评估测试。此外，为解决过多采用人工处理的问题，在本报告所述期间就 5 个职位空缺进行了试点在线测试，这些测试帮助建立了一个合适候选人的短名单，供征聘主管进一步评估。

28. 关于这一试点项目，行预咨委会索要后得到了关于不同试点阶段、测试方法及在线评估产生的风险和减少风险的相关措施的详细资料。行预咨委会获悉，就试点样本内的职位空缺而言，自动标准化评估极大减少了需要征聘主管进一步人工评估的申请数量。这将人工筛选用时缩短了约 85%。此外，注意到制定和管理测试的时间有所减少。

29. 行预咨委会仍然关切地注意到没有及时填补空缺员额，并认为必须进一步关注改进工作人员甄选程序中所有步骤的及时性。在这方面，行预咨委会注意到试点项目将自动化测试作为一项评估工具所取得的初步积极成果，并期待获取有关这一办法的进一步分析结果，以确定是否应该将试点项目进行更广泛的推广。

30. 行预咨委会还认为，现在需要分析流动框架对填补空缺职位所需时间的可预见影响(见下文第三节所载行预咨委会就最近新框架的实行提出的意见和建议)。

性别均等

31. 秘书长在其概览报告第 55 至 60 段中介绍了为解决妇女在秘书处的任职情况持续存在的差距所采取及所设想的步骤。报告指出，女性工作人员在工作人员总数中所占比例从 2009 年 6 月至 2013 年 6 月一直稳定在 33%左右，但在更高职等的比例较低(A/69/190，第 56 段)。秘书长最近关于秘书处组成的报告表明，女性工作人员在工作人员总数中所占比例在上年度略有提高，截至 2014 年 6 月 30 日，女性工作人员占工作人员总数的 34.1%(A/69/292，表 2)。行预咨委会关切地注意到，本组织早在 1995 年就设定了性别均等目标，但迄今从未实现(见大会第 49/167 号决议，第 2 段)。

32. 在最新的组成情况报告(A/69/292)中, 报告的图五和图六明确显示外地行动中的性别差距仍然更为严重, 其中妇女仅占工作人员总数的 21%, 而在非外地行动中则占 47.8%。此外, 表 10 显示妇女在高级职等的任职人数仍严重不足。行预咨委会还从该报告的表 7 中注意到, 在上一报告所述期间, 这一情况在 D-1 和副秘书长职等方面有所改善, 但 D-2 和助理秘书长职等的女性任职人数有所下降或保持不变。概览报告指出, 造成这种现象的一个主要原因是高级职等的女性申请人少很多, 仅占 P-5、D-1 和 D-2 职等职位申请人人数的 25% (A/69/190, 第 56 段)。为了全面评估高级职位的女性申请人人数, 行预咨委会需要得到 P-5 及以上职等所有空缺职位(包括助理秘书长和副秘书长职位)的甄选程序资料。

33. 秘书长的概览报告说明了在本报告所述期间为改善男女比例所作的努力, 包括完成了一项旨在确定高级领导人特质的调查, 推出了一个为吸引潜在妇女候选人而专门制作的视频, 编写了各部门的外联战略并就外地特派团在吸引和留住妇女方面的挑战完成了一项研究(同上, 第 57-59 段)。

34. 在这方面, 行预咨委会要求提供关于担任高级职位的妇女人数不足的补充资料, 并在询问后获悉, 人力资源管理厅最近完成了一项有关与政府和私营部门相比, 联合国高级职等的性别均等情况的比较研究。行预咨委会获悉, 研究结果表明, 与私营部门公司、国家议会、政府间和非政府组织等私营和公共部门组织的数字相比, 联合国秘书处内就任管理职位的妇女比例较高。然而, 在吸引妇女从事某些专门知识领域(特别是担任高级职位)方面, 秘书处面临与全世界私营和公共部门雇主相同的挑战。行预咨委会强调指出, 任何比照评估的努力都必须尽可能确保使用最合适的参照组织。就联合国秘书处而言, 行预咨委会认为最合适的外部参照方应是其他政府间组织。

35. 行预咨委会认为, 在改善妇女在秘书处中任职情况(特别是高级职等)方面取得的进展无法令人满意而且始终过于缓慢。行预咨委会认为这会导致联合国名誉受损, 因为联合国应该是一个以身作则的组织。行预咨委会仍然认为, 只有查明并更好地理解根本问题才能找到有效的补救办法, 而这些问题在不同的部/厅、地点和专门知识领域可能有所差异。行预咨委会建议大会请秘书长加紧作出有针对性的外联努力, 以增加适当的合格妇女候选人人数, 并在其下次人力资源管理概览报告中汇报这些努力的结果。

秘书处内公平地域代表性

36. 秘书长关于秘书处组成的最新报告(A/69/292)的表 2 概述了 2010 至 2014 年秘书处工作人员人口趋势。关于会员国在秘书处的任职情况及实现公平地域分配的目标, 行预咨委会注意到, 尽管无人任职或任职人数不足的国家数量自 2011 年以来总体有所减少, 但任职人数不足的国家数量在去年从 32 个增至 38 个。行预咨委会询问后获悉, 上述 6 个会员国中有 4 个是发展中国家。截至 2014 年 6

月 30 日，138 个发展中国家中有 40 个国家在秘书处无人任职或任职人数不足。行预咨委会获悉，对每个部厅进行了监测，以确定其是否遵守各项人力资源政策，包括其雇用工作人员的地域分配规定。

37. 在这方面，行预咨委会回顾，大会已再次请秘书长提出提案，以切实增加发展中国家在秘书处的任职人数(第 67/255 号决议，第 47 段)。概览报告详细阐述了秘书处的外联努力，包括采用在线职业门户网、进行外联访问和利用社交媒体(A/69/190，第 62-64 段)。

38. 行预咨委会仍然认为，对来自无人任职和任职人数不足的国家(包括发展中国家)的潜在雇员进行宣传的努力缺乏成效。行预咨委会再次建议大会请秘书长制定一项通盘战略，在深入分析目前不平衡状况的真正原因基础上改善地域代表性。秘书长应在下一次人力资源管理报告中提出具体提议供大会审议。下一次概览报告还应介绍开展各类外联活动的成效，包括统计指标。关于青年专业人员方案和适当幅度制度的更多资料和评论意见载于下文第五节和第六节，两者均对地域代表性产生直接影响。此外，外部候选人的工作机会趋势载于下文第 75 至 77 段。

39. 关于旨在征聘各外地行动特别需要的掌握法文和阿拉伯文语文能力的工作人员的外联工作，行预咨委会询问后获悉，已向比利时派遣外联团，其中包括走访选定的大学、招聘会及面向学生和处于职业发展中期的人员的外联活动。出于同一目的还走访了加拿大的某些大学，但行预咨委会根据所获资料注意到，走访的加拿大大学并非以法语为主，因此不会得到最佳结果。通过与沙特阿拉伯、阿曼及阿拉伯联合酋长国政府合作，还接触了上述各国的国内组织。行预咨委会支持加紧努力，为相关行动确定合格的法语和阿拉伯语候选人，并相信应将有关这些努力的详细资料列入下次人力资源管理概览报告。在这方面，行预咨委会在其关于会议时地分配办法的最近报告中也确定合格语文工作人员的外联努力提出了相关意见和建议(见 A/69/527，第 24-27 段)。

学习和职业发展

40. 秘书长在概览报告中详细说明了学习和职业支助新战略办法的主要内容。管理委员会 2014 年 6 月核准的这项战略有三项主要内容：(a) 赋予管理委员会新的监督职能，使其能够为秘书处确定交叉性学习优先事项；(b) 注重使更多工作人员越来越多地获取学习资源，包括为此更好地利用可用的技术；(c) 完善职业支助方案、工具和资源的目标(A/69/190，第 72-81 段)。

41. 行预咨委会注意到，在 2014-2015 两年期，经常预算专门用于学习方案的资金为 2 240 万美元，这不包括维持和平预算或预算外资源提供的资金。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%，这一比例在 2003 年由人力资源网代表联合国系统行政首长协调理事会予以核可。行预咨委会询问后

还获悉，2013 年，向秘书处工作人员提供了 32 077 个学习方案，其中包括集中协调的学习方案，如语言课程和管理培训、提高工作技能的具体课程、道德操守、安保培训等必修课程以及自定进度的在线课程。

42. 行预咨委会重申其关切，即秘书处缺乏一套追踪工作人员学习情况的系统，这限制了秘书长的能力，使其无法通过消除重复等手段，确保培训资金得到高效和有效的使用。

43. 行预咨委会还感到遗憾的是，报告没有提供行预咨委会先前要求提供的关于实施 Inspira 系统企业学习管理模块的信息，并再次请求在下次人力资源管理概览报告中纳入相关信息(见 [A/67/545](#)，第 36 段)。行预咨委会还希望进一步详细了解在维持和平特派团开展的培训活动，包括有关的趋势分析(见 [A/68/782](#)，第 115 段)。

工作人员健康

44. 概览报告第 86 至 93 段讨论了有关联合国工作人员健康和福祉的问题([A/69/190](#))。秘书长指出，人力资源管理厅医务司正在从一个主要侧重于处理病假、医疗后送和体检合格证明等事项的实体，转变为一个管理职业保健体系的实体，以保持本组织员工队伍的健康，使其能胜任职务。此外，已发布了一项有关残疾工作人员的就业和无障碍环境的新政策，说明了有关残疾工作人员的就业机会和合理便利设施可用情况的规定(同上，第 89 段)。

45. 报告还说明了病假情况，并指出在整个秘书处，有证明和无证明病假每年造成的缺勤影响估计相当于 539 个工作人员职位(同上，第 86 段)。医务司在加强对连续休病假超过 20 天的工作人员的监测后，正在完善个案管理举措，以期确保尽可能使工作人员早日恢复工作(同上，第 90 段)。报告还指出，在休病假超过 20 天的工作人员中，10%有心理健康诊断。

46. 秘书长还指出，联合国合办工作人员养恤基金发放的伤残养恤金有约 40% 依据的是心理健康诊断，而世界范围的这一比例约为 25%(同上，第 91 和 92 段)。正在为解决心理健康挑战采取的措施包括，提高管理层管理健康状况影响的能力，以及采取措施，评估心理健康基础设施并提供适当服务(同上，第 93 段)。

永久居民身份

47. 秘书长在概览报告第 114(c)段中提议，大会参照联合国上诉法庭最近的判决，审查要求工作人员在受聘前放弃非国籍国的永久居民身份的政策。他还请大会就是否应保留该政策提供指导。

48. 行预咨委会已在先前的人力资源管理报告([A/64/518](#) 和 [A/65/537](#))中较详细地讨论了这一问题。行预咨委会回顾，在本组织决定统一合同安排并采用 2009 年 7 月 1 日生效的单一一套《工作人员细则》后，这个问题已变得具有相关性。在此

之前，一直对根据《工作人员细则》原 100 号编任用的工作人员适用这条政策，对根据原 200 和 300 号编雇用的人员(临时任命和(或)项目资助任命)灵活适用。随着新《工作人员细则》的颁布，先前允许根据 200 号编任用的工作人员保留永久居民身份的例外情况可能带来难题，因为当此类工作人员根据新的定期任用再次获得任命时，需要放弃永久居民身份。

49. 行预咨委会曾在先前报告中回顾，放弃永久居民身份的要求源自大会 1953 年根据行预咨委会当时的建议宣布的一项长期政策(见 A/2615，第 69 至 72 段)。虽然任何工作人员条例和细则都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。行预咨委会询问后获悉，《国际公务员行为标准》未规定国籍或居住权问题。就其本身而言，拥有一个以上国籍或非国籍国的永久居住权不涉及道德问题。秘书长最新的概览报告(A/69/190)第 99 至 103 段载有更多有关这一长期规定的背景信息。

50. 针对秘书长的提议，行预咨委会在其关于人力资源管理的 2012 年报告(A/65/537)中表示，虽然行预咨委会最初在 1953 年建议采用该政策，但随着定期任用的越来越多的使用，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。行预咨委会还重申，其认为要求在职工作人员在保持永久居民身份和继续受雇于联合国之间做出选择不合理的，并建议大会重新考虑放弃永久居民身份的要求(见 A/65/537，第 84 和 85 段；A/64/518，第 44 和 45 段)。大会表示注意到行预咨委会的建议(第 65/247 号决议，第 73-75 段)。结果是，现行政策依然有效。

51. 上诉法庭在最近两个判决¹中的结论是，现行政策没有法律依据，因为没有通过适当修正《工作人员细则》²使这一政策得到反映。法庭还裁定，不能把确保工作人员的地域分配作为该政策的合理理由，因为地域分配依据的是国籍，而不是居民身份。在行预咨委会的审议过程中，秘书长指出，《工作人员细则》中的缺陷无法仅通过修正细则得到纠正，因为法庭还在判决书中指出，“考虑到人权原则和现代就业法，这一政策不应出现在现代国际组织中”(第 2012-UNAT-276 号判决，第 45 段)。行预咨委会还获悉，秘书处其中一个案件中支付了 14 405 美元赔偿金。秘书长报告还指出，这些判决的影响是，ST/AI/2000/19 号行政指示的相关规定施加了一项《工作人员细则》没有预见的义务，因此是非法的(A/69/190，第 105 段)。

¹ 见联合国上诉法庭第 2012-UNAT-276(Valimaki-Erk 案)和 2013-UNAT-342(Manco 案)号判决。

² 工作人员细则 1.5(c)未提及这一要求，而是说，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或有意变更其国籍时，应在其居留身份或国籍的变更最后确定以前，将此种意向通知秘书长。

52. 由于这些判决，秘书处自 2013 年 11 月以来，作为例外情况，允许专业职类工作人员保留非国籍国永久居民身份，但须经大会重新审议这一问题(同上，第 106 段)。行预咨委会询问后获悉，自那时以来，已有 10 名专业工作人员因上诉法庭的判决获准取得或保留永久居民身份。秘书长报告确认，对具有工作地点所在国永久居民身份的工作人员，本组织不提供离国服务津贴(同上，第 112 段)。

53. 行预咨委会建议，大会重新考虑要求工作人员放弃非国籍国的永久居民身份的规定。在这方面，行预咨委会建议保留工作人员细则 1.5(c)，因为该条未提到放弃永久居民身份的要求，而且保留该条将确保细则 4.5(d)的执行，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(见 A/65/537，第 84 段)。

54. 关于法庭判例的发展与适用，行预咨委会在最近关于内部司法系统的报告中、特别是在大会授权即将开展的对内部司法系统的临时独立评估的职权范围方面提出了意见和建议(见 A/68/530 第 13 至 20 段和 A/69/519 第 16 至 25 段)。

55. 关于一个相关问题，行预咨委会还认为，倘若在 2006 年实行合同改革前，工作人员了解实行改革的所有相关影响，至少一些提交法庭的案件可以避免。行预咨委会强调，今后，秘书长应将所有正在审议的人力资源改革提案的全部影响通知所有工作人员。

三. 流动

背景

56. 秘书长在其关于流动问题的 2012 年报告(A/67/324/Add.1)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。大会在第 67/255 号决议中欢迎秘书长承诺制订管理下的流动政策，确保本组织更有能力完成会员国托付的复杂多样的任务(第 51 段)。大会还注意到，拟议流动框架的总体目标是打造一支全球化、有活力和适应性强的员工队伍，以有效地完成会员国托付给本组织的任务，培养工作人员的技能和能力(第 53 段)。大会确定，流动是“涉及作用、职能、部门或工作地点方面一种或多种变化的职位变动，或者在秘书处与联合国系统某个机构、基金或方案之间的调动”(第 56 段)。大会请秘书长在第六十八届会议上提出一份旨在进一步完善拟议流动政策的综合报告(第 57 段)及一项替代办法提案(第 59 段)。秘书长随后在其报告(A/68/358)中提出了完善后的拟议流动和职业发展框架及替代办法提案。行预咨委会对秘书长原始提案的评论载于其关于人力资源管理的 2012 年报告(A/67/545，第 68-136 段)，对秘书长完善后的提案和替代办法提案的评论载于其关于流动问题的 2013 年报告(A/68/601)。

经大会核准的流动框架

57. 大会在其第 68/265 号决议中请秘书长根据该决议规定核准完善的管理下流动框架。具体而言，大会请秘书长确保管理下流动不会对在联合国和平与安全、发展和人权支柱下执行任务的工作产生负面影响(第 9 段)；又请秘书长在考虑空缺职位申请人时平等对待内部和外部候选人(第 10 段)。此外，大会决定 2016 年和 2017 年实施流动职类的地域流动数量不得超过 2014 年和 2015 年实施流动职类的平均地域流动数量(第 8 段)。在同一决议中，大会要求秘书长提交关于流动的年度报告，并在其提交第六十九届会议的年度报告中列入该决议第 11 段所述的其他数据和信息。大会还强调必须在管理下流动的框架内彻底改革业绩管理(第 19 段)。委员会对秘书长业绩管理提议的评论载于本报告第四节。

58. 秘书长提交了关于执行新流动和职业发展框架的第一次报告(A/69/190/Add.1)，供大会审议。该报告载有关于分阶段执行新框架筹备工作的最新情况，2016 年开始执行该框架。该报告第四节特别阐述了新流动和职业发展框架下的人员配置流程。

59. 具体而言，报告指出，该框架的运作方式是每半年进行一次人员配置，职类委员会将管理外勤事务职类、P-3 至 P-5 职等及青年专业人员方案不包括的 P-2 职等工作人员的甄选和调任，高级审查委员会将管理 D-1 和 D-2 职等工作人员的甄选和调任。针对所有此类工作人员的现行甄选流程将被每半年一次的人员配置取代，但不可轮调的职位除外。人员配置工作将包括两个部分：

(a) 现有和预计的空缺职位将发布公告，向内部和外部候选人开放申请；

(b) 内部横向改派程序，在职工作人员将对一个在任职位库提出申请。在其当前任命中达到最高或最低职位占用期限并选择加入横向改派程序的工作人员须遵守这一程序(A/69/190/Add.1，第 27-34 段)。

60. 报告还指出，未预见的或激增的空缺将在下个周期之前临时填补，具体方式是公布临时职位空缺(针对总部、总部以外办事处和各区域委员会的职位)，或由名册上预先批准的候选人填补(针对授权这样做的外地实体职位)(同上，脚注 15)。

61. 秘书长报告图五概述了空缺职位甄选程序，图六概述了确定横向改派的程序。

62. 行预咨委会注意到，在大会决定建立新人员流动框架之后不久印发了秘书长报告(A/69/190/Add.1)。行预咨委会认识到，在实施经核准的流动框架第一阶段之前需要进行大量筹备工作，其中大部分工作正在进行。由于尚未最后确定执行计划的不同方面及其基本支持构架和系统，应将行预咨委会以下意见和建议视为初步意见和建议。

工作人员流动趋势和其他数据

63. 秘书长报告(A/69/190/Add.1)第二节和第三节提供的数据和统计资料涉及可能须流动的工作人员的当前流动趋势和流动的直接和间接费用，以及对外部候选人开放的职位数目和这类候选人被任命的人数。

64. 报告指出，截至 2013 年 6 月 30 日，“流动人口”³ 中有 14 094 名专业人员、主任和外勤事务人员(A/69/190/Add.1，第 4 段)。报告图二所示为截至 2013 年 6 月 30 日按工作地点和性别分布的流动人口，报告表 2 所示为按各工作地点类别职类分布的流动人口。然而，行预咨委会注意到秘书长的说法，即综合管理信息系统没有关于工作人员的职责或职能的信息，因此，目前无法获得不改变工作地点的职位变动基线数据(同上，第 5 段)。

65. 关于制订可行的比较基准，行预咨委会注意到，秘书长报告指出，过去五年，国际征聘工作人员每年平均进行 1 762 次工作地点调动(同上)。不过，行预咨委会回顾，该委员会在审议秘书长最初和完善后的流动提案时，曾对是否应将长期工作地点平均调动次数用作适当比较基线表示怀疑。当时，行预咨委会根据 2013 年 6 月 30 日终了 12 个月期间的工作人员流动数据得出不同结论，即在此期间进行的 157 次地域调动次数可作为秘书长关于地域横向流动提案的适当基线(A/68/601，第 26 段)。在委员会审查秘书长最新报告期间，秘书处没有提供关于 2014 年 6 月 30 日终了 12 个月期间进行的地域调动次数的可比数据。

66. 行预咨委会强调指出，为了适当跟踪和监测新流动政策的影响，必须建立标准，以确定可行的比较基线，从而今后能够衡量流动趋势，特别是考虑到大会第 68/265 号决议第 8 段规定的地域流动数量的规定上限(另见上文第 57 段)。

67. 关于流动框架的费用，相关决议要求提供额外费用数据，供大会审议。具体而言，大会请秘书长在其第一次年度报告中提供以下方面的数据和信息：现有工作人员流动统计数据和趋势分析，包括按职类追踪地域流动和非地域流动的实际费用和空置率以及可能产生的其他潜在费用(第 68/265 号决议，第 11(a)段)；2013 年和 2014 年第一季度按职类分列的各工作地点内部和工作地点之间工作人员流动数以及每次流动的直接和间接费用(第 11(c)段)。关于拟提交大会第七十届会议的第二次年度报告，大会还请秘书长确认 2014 年和 2015 年第一季度按职类分列的各工作地点内部和工作地点之间工作人员流动数以及每次流动的直接和间接费用(第 17 段)。大会又请秘书长在 2016 年和 2017 年经常预算请求和维持和平预算请求中，提出该期间的流动所需资金的足额估计数并说明理由(第 18 段)。

³ 秘书处持定期任用、连续任用和长期任用合同的上至并包括 D-2 级的外勤事务和专业及以上类别的所有国际征聘工作人员， 但非轮调职位工作人员除外。

68. 秘书长在其最新报告第 11 至 21 段中提供了费用数据。他说，只有在工作人员改换工作地点时流动才产生直接费用。这些费用包括经常性费用以及一次性费用。经常性费用包括不搬运津贴和流动津贴，一次性费用包括搬迁补助金、派任补助金和旅费。实际支付数额的变化取决于若干涉及工作人员具体情况和工作地点的不同因素(A/69/190/Add.1，第 11 段)。

69. 根据在 2011 年和 2012 年发生流动的工作人员的薪金数据，秘书长指出，支付给每名工作人员的经常性费用平均为 8 964 美元，而支付给在非外地实体之间调动的工作人员和调往或调自外地特派团的工作人员的一次性费用分别平均为 48 870 美元和 24 292 美元(同上，第 15-17 段)。行预咨委会询问后获悉，这两个数字差异很大，原因包括外地特派团之间的旅程和特定工作人员的家庭状况等。

70. 根据上述数据，秘书处估计与不同部门、总部以外办事处和区域委员会之间的不同工作地点之间流动有关的直接费用共计 3 340 万美元；根据从 25 个特派团收集的数据，外地特派团费用共计 6 430 万美元(同上，第 18 段)。行预咨委会询问后获悉，直接费用总额指示性估计数约为 1.156 亿美元，包括从 2011-2012 年期间有工作人员流动的另外 13 个特派团获得的估计数。⁴

71. 行预咨委会回顾，秘书长在其关于人力资源管理的上一份报告中估计，在整个本组织范围内，一次地域调动的指示性费用约为 88 000 美元，其中考虑到平均一次性费用和经常性费用(A/68/601，第 23 段)。他还指出，今后管理下流动计划平均费用将与过去大体相同(同上，第 25 段)。

72. 行预咨委会询问秘书长不同报告中提供的费用数据差异后获悉，上一份报告提供的平均费用估计数是基于国际公务员制度委员会 2012 年规定的一次性费用，以及基于某些假设情况的费用估计数。但是最新信息是基于直接来自秘书处信息系统的会计数据。不过，行预咨委会从秘书长关于流动问题的当前报告中注意到，秘书处现在没有流动支出综合跟踪系统，在计算费用时使用了多个系统中的数据。委员会还注意到，预计实施“团结”项目将能够加强跟踪支出工作(A/69/190/Add.1，第 19 段)。

73. 行预咨委会认识到在准确预测新调动政策的额外费用方面存在的困难，包括预测费用所依据的许多假设和关于新政策如何实际影响整个秘书处人员流动的数量和性质的不确定性，同时鉴于大会的报告要求，行预咨委会重申秘书长今后的报告应包括全面、准确的数据和信息。行预咨委会还相信，秘书长将能够为今后报告提供通过“团结”项目产生的必要信息。

⁴ 报告指出，鉴于 38 个特派团中的一些特派团已经关闭，而且由于资源和时间限制，无法从所有 38 个特派团获得实际费用信息(A/69/190/Add.1，脚注 11)。

74. 在这方面，大会在其第 68/265 号决议第 8 段中决定，2016 年和 2017 年实施流动职类的地域流动数量不得超过 2014 年和 2015 年实施流动职类的平均地域流动数量。在审议秘书长关于流动框架的第一次年度报告期间，行预咨委会询问秘书长打算如何确保适当执行这一上限。委员会获悉，仍在讨论如何处理在某个年底可能达到地域流动上限的情况。委员会还获悉，新政策的目标不是增加地域流动数量，而是改变流动模式，以确保本组织最有能力执行任务。

外部候选人的工作机会

75. 关于外部候选人在流动框架下的工作机会，行预咨委会回顾，大会请秘书长在考虑空缺职位申请人时平等对待内部和外部候选人(第 68/265 号决议，第 10 段)。行预咨委会还注意到，秘书长报告中显示，外部任用数目自 2010 年 7 月以来一直在减少(A/69/190/Add.1，图四)。行预咨委会经询问了解到更多详情(见下表)，表明外部任用数目有所减少。

时期	“内部”任用	“外部”任用	任用总数	外部任用百分比
2009 年 7 月 1 日–2010 年 6 月 30 日	1 314	813	2 127	38
2010 年 7 月 1 日–2011 年 6 月 30 日	1 638	857	2 495	34
2011 年 7 月 1 日–2012 年 6 月 30 日	1 912	795	2 707	29
2012 年 7 月 1 日–2013 年 6 月 30 日	1 415	637	2 052	31

76. 行预咨委会经询问获悉，在流动框架下，所有空缺职位公告都登载在 Inspira 的空缺汇编中，并在每年两次的人员配置活动中加以审议。据秘书长表示，内部和外部候选人有平等机会竞争这些空缺职位，有平等机会被考虑和甄选、或被加入有权从名册上征聘工作人员的那些实体的名册，这也是目前的实际做法。此外，行预咨委会获悉，关于横向改派轨道，只有“流动人口”中的在职工作人员占据的员额才会纳入横向改派汇编。因此按照秘书长的说法，横向流动对外部征聘没有影响。

77. 行预咨委会注意到，自 2010 年以来，秘书处任用外部候选人的百分比减少。因此，行预咨委会再次表示认为，鼓励内部流动不应负面影响通过从外部延揽各级新鲜人才恢复本组织活力的努力(见 A/68/601，第 19 段)。

非轮调员额

78. 秘书长报告(A/69/190/Add.1)附件一列有就流动框架而言被视为“非轮调”的包含 109 个职位的临时清单。报告指出，非轮调职位指的是需要某一技术领域高层次专业技能、知识和资格职位，而在秘书处另一组织单位或另一工作地点没有相同级别的类似职位。报告还表示，在流动框架启动之前，各职类委员会将审查和确认其职类中非轮调职位的临时名单。职类委员会随后将这些名单提交人力资源管理助理秘书长核准(A/69/190/Add.1，第 3 段)。行预咨委会对临时清单中包

含的所有职位是否均可被认为“非轮调”存有疑问，并相信在执行流动框架之前将对这个非轮调员额临时清单进行仔细检查。

流动框架内人员配置机构和结构的作用和职能

79. 秘书长报告(A/69/190/Add.1)第五节谈到流动框架内人员配置机构和结构的作用和职能问题，其中包括职类委员会、高级审查委员会和特别制约小组的职权范围，以及对职类人员配置小组和全球中央审查机构作用的描述。行预咨委会经询问了解到关于各机构拟议职权范围和成员情况的更多详细信息。

80. 关于各委员会及小组的成员问题，行预咨委会经询问获悉，成员需要交错配置。目前仍在考量各种备选方案，以最大程度确保连续性，确保机构记忆的保持以及独立性。行预咨委会进一步获悉，无论哪种备选方案，委员会或小组的某个成员从结束上个任期起两个历年之内都没有资格被再次任命到委员会或小组中。关于是否能推迟或豁免流动要求以及特别制约小组的有关职权范围，报告举出了一些可能作为例外情况处理的初步例子，并表示无法预测每种需要推迟或豁免的情况(同上，第 47 和 48 段)。

81. 行预咨委会认识到，上述每一机构职能、组成、业务模式和问责机制的细节仍有待审定。行预咨委会还强调，有关行政指示必须明确阐述所有结构在新的流动体系中的作用和职责，以便明确职责，尽可能减少不同机构之间工作重叠的可能性。行预咨委会还相信，将为所有参与工作人员甄选的机构制订关于预期时限和工作量的适当基准。

82. 行预咨委会承认无法预料每种例外情况，但同时认为，必须明确界定特别制约小组在确定可能的推迟或豁免流动要求时适用的判断标准，并在有关行政指示中予以公布，以减少处理办法不统一、本组织面临法律风险的可能性。

过渡办法

83. 秘书长报告(A/69/190/Add.1)第 60 至 62 段谈到一系列详细措施，用以协助在职工作人员从目前的工作人员甄选制度向流动框架过渡。行预咨委会经询问获悉，当工作人员所属职类开始实施流动时，工作人员就要受到最低和最高员额占用期的限制。根据大会的规定，计算工作人员员额占用期时应计入在现有员额上服务的时间(第 68/265 号决议，第 5 段)。行预咨委会获悉，确定员额占用时间时将计入工作人员在大会决定确立流动框架之前占用员额的时间。不过，在其职类开始实施流动框架时已达到占用期上限的工作人员在其职类实施流动的第一年不须改派(同上，第 6 段)。

为艰苦工作地点工作人员开展的试点项目

84. 行预咨委会此前在对秘书长的流动提议提出看法时曾表示，通过适用工作人员条例 1.2(c)并遵循大会相关决议关于工作人员甄选的规定，秘书长已有权在本

组织范围内调动工作人员来满足本组织最重要的需求(见 A/68/601, 第 59 段)。行预咨委会还曾确认, 必须缓解在艰苦工作地点长期任职且得不到调动的工作人员的情况(见 A/67/545, 第 87 段; A/68/601, 第 67 段)。

85. 行预咨委会在审议秘书长关于流动问题的上一份报告(A/68/358)时注意到, 截至 2013 年 5 月 31 日, 有 1 179 名外勤事务职类工作人员已在艰苦工作地点任职五年或五年以上。行预咨委会还获悉, 2012/13 年推出了一个试点计划, 在自愿基础上调任维持和平特派团中符合资格的工作人员, 其中近一半来自最艰苦的工作地点。截至 2013 年 6 月 30 日, 已成功安排大约 49 人次的调动。不过秘书处当时强调指出, 该计划的纯自愿性质限制了可能成功调任的次数(A/68/601, 第 68 段)。

86. 行预咨委会在审查秘书长关于流动框架的报告(A/69/190/Add.1)时经询问获悉, 政治事务部、维持和平行动部和外勤支助部等部门负责人已于 2014 年 3 月在所有维持和平行动特派团及特别政治特派团中启动第二轮这类试点项目。已收到近 400 份来自专业职类和超过 700 份来自外勤支助职类的意向书, 目前正在进行资格审查。预计该第二轮试点项目将于 2014 年底完成。行预咨委会继续支持更公平地分担艰苦工作地点的工作责任, 并期待秘书长在关于流动性的下次报告中介绍在维持和平行动特派团和特别政治特派团工作人员中开展试点项目的成果。

四. 业绩管理

87. 秘书长关于人力资源管理改革概览的报告的一个增编是关于业绩管理问题(A/69/190/Add.2 和 Corr.1)。这个文件是根据大会第 68/252 号决议提交的, 大会在该决议中请秘书长向大会提出修订业绩管理制度的提议。大会强调该业绩管理提议的首要目标应是可信和有效地衡量业绩和奖优罚劣, 并强调该提议应易于为工作人员和管理层所理解(第 7 段)。此外, 大会在第 68/265 号决议中强调指出, 在引入流动框架的情况下, 必须在实施流动框架的同时进行彻底的业绩管理改革(第 19 段)。

关于业绩管理制度的综述

88. 秘书长称, 人力资源管理厅对联合国各方案和基金、专门机构、其他国际组织、会员国和私营部门的业绩管理制度进行了广泛研究, 还在工作人员和管理当局委员会专为这一问题设立的工作组内、以及与专业协会和学术界举行了协商(A/69/190/Add.2, 第 7 段)。秘书长指出, 研究和讨论表明, 秘书处的制度基本符合最佳做法。他认为, 联合国面临的挑战与其他组织和私营部门的挑战基本相同, 特别是需要高级管理人员的更多参与、建立一个公平和有公信力的制度、有效处理业绩不佳问题以及使工具和政策简单易行以确保得到遵守。因此, 秘书长得出

结论认为，对业绩管理制度的拟议修订并不是要改革整个结构，而是要在一些关键领域作出有针对性的修改(同上，第 8 段)。

89. 报告第 9 段中列出了提议的四个要点：加强问责制；简化业绩管理政策和 Inspira 电子业绩工具；改进管理文化；更有效地处理业绩不佳问题。

90. 具体说来，为确保高级管理人员适当履行其业绩管理职责而采取的措施包括让管理委员会审查整个秘书处各部、厅的合规和评级分布情况，并在本组织的内联网平台 iSeek 上公布这些情况(同上，第 12 段)。此外，将要求第二级考绩人在业绩考评中发挥更积极作用(同上，第 18 段)。还将具体要求在评价所有管理人员自己的业绩时，评估他们履行管理职责的情况(同上，第 19 段)。提出的政策简化办法包括：缩短工作计划的要求长度，要求突出重点；从 Inspira 电子业绩工具中除去个人发展计划一项；并简化评价流程(同上，第 24-27 段)。将为管理人员提供更好的指导和支持，包括如何公平评价工作人员和如何建立表彰文化等方面的准则。

91. 行预咨委会认为，为了公平对待和评价工作人员、奖优罚劣、有效执行授权任务，业绩管理是个根本。因此，确立一套强有力的、公平诚信的业绩管理制度极其重要。

考绩制度的评级

92. 秘书长承认，本组织目前业绩管理制度最严重的缺陷之一是不能有效处理业绩不佳问题(同上，第 33 段)。在这方面，行预咨委会注意到，在最新一个业绩周期内，仅有 1%的工作人员得到“部分达到业绩预期”或“未达到业绩预期”的评级(同上，图二)。行预咨委会注意到，这些数字与此前提供的关于以往业绩周期内业绩不佳与处分情况的信息彼此协调一致(A/67/545，表 1)。行预咨委会经询问获悉，据承认，业绩管理系统中显示出的少数业绩不佳情形可能并未准确反映出本组织的业绩不良状况。秘书处在对其他组织进行考察的基础上认为，绝大多数工作人员应当在中等或令人满意的范围内，极少数属于业绩优异或业绩不良的类别。⁵ 不过行预咨委会还获悉，秘书处不倾向于实行正态曲线式或曰强制性评级(基本说来，这种评级会强制规定预先设定的评级结果分布)，因为担心这会挫伤工作人员积极性，制约创新性和创造力。

93. 为了更好地处理业绩不佳问题，秘书长设想颁布一套订正准则，将从内部司法系统中吸取的经验教训纳入其中，并包含一个业绩改进计划模板，同时为如何开展困难的谈话等问题提供支助措施(A/69/190/Add.2，第 38 段)。行预咨委会经询问获悉，为改进整体评级分布，准则还将规定，大多数获得业绩优异评价的工

⁵ 目前的业绩评估系统包含 4 个级别，最高的业绩类别是“超出业绩预期”，最低的类别是“未达到业绩预期”。

作人员应当获得“完全达到业绩预期”的评级，最高评级(“超出业绩预期”)应当保留给表现异常出色的工作人员。

94. 秘书长还表示，Inspira 工具的数据收集能力将得到加强，以便提供有关合规和评级的数据以及反映显著趋势的信息(同上，第 16 段)。行预咨委会经询问获悉，管理人员目前看不到各部门的评级分布数据，因此意识不到潜在的不一致性或异常的评分情况。提议实时提供这类信息以及管理委员会随后对各部趋势的审查，是为了使各部门之间的评级保持更大的一致性。

95. 行预咨委会不反对秘书长报告中提出的对业绩管理系统的拟议修订。不过，行预咨委会认为，应当密切监测这些措施带来的影响，以确保获得可信、公平和可比较的业绩信息。

96. 此外，行预咨委会同意秘书长的评估，认为目前的评级分布可能没有准确反映出本组织内的业绩不佳状况。行预咨委会支持尽一切力量增强业绩评级的一致性，并期待下一次人力资源管理概览报告将审查拟议强化措施所产生的影响。

高级管理人员 360 度反馈机制试点方案

97. 行预咨委会在审查业绩管理提议时要求提供资料，说明有关多方评估或 360 度反馈办法的最佳做法，特别是评估主管和管理人员的最佳做法。行预咨委会获悉，研究表明，这些办法作为发展管理人员的一种工具，在保密情况下使用时效果最强，而不应将其作为评价管理人员的工具。行预咨委会还获悉，目前正在制定一项对高级管理人员进行多方评估保密反馈的试点方案。行预咨委会强调，在这类反馈系统中保密性非常重要，并相信关于人力资源管理的下一次概览报告将列入从高级管理人员多方反馈机制试点方案中吸取的经验教训。

五. 青年专业人员方案

98. 经大会第 65/247 号决议核准，青年专业人员方案是在前国家竞争性征聘考试的基础上发展而来，取代了该考试，并结合了其他职类工作人员进入专业职类的竞争性征聘考试(“G 到 P”考试)。该方案设定的最高年龄资格限制为 32 岁。此外，可供安排合格候选人的职位库没有变化(所有 P-1 和 P-2 员额由经常预算设立，但不包括语文员额，多达 15% 的 P-1 和 P-2 外勤职位由经常预算和自愿捐款供资)。

99. 大会第 67/255 号决议第 41 段请秘书长全面审查青年专业人员方案考试的方法和样式，包括所涉费用，同时确保世界各地的所有候选人享有公平的竞争环境，保证考试以最有效率、最有效力和最公平的方式进行。大会随后强调这一方案对改善任职人数不足和无人任职会员国的地域代表性的重要作用，请秘书长制订和执行措施，加快方案名册上合格候选人的职位安排(第 68/252 号决议，第 18-19 段)。

100. 秘书长报告(A/69/190/Add.3)总结了该方案自 2011 年创立以来的执行进展情况,并提出对考试样式和交付方法做出一些改进。

101. 报告附件表 1 载列了 2011 至 2014 年期间方案的相关数据以及同 2010 年举行的上一轮国家竞争性征聘考试的对比情况。行预咨委会注意到,自 2011 年方案设立以来,受邀参加该方案的会员国数目大幅增加。不过同时,行预咨委会还注意到,2012 至 2014 年期间,参加方案的会员国数目有所下降。行预咨委会经询问获悉,秘书处认为这一下降代表了一种进步,因为这意味着无人任职、任职人数偏低或有可能变为任职人数偏低的会员国数目在减少。

102. 关于安排合格候选人填补空缺员额,行预咨委会注意到,截至 2014 年 6 月 30 日,在 2011 年通过考试的 96 名候选人中,有 13 人未得到安置(同上,第 20 段)。关于通过 2012 年考试的候选人,行预咨委会经询问获悉,截至 2014 年 9 月 26 日,在 104 名合格候选人中,46 人仍在等待安置。行预咨委会注意到,按照大会规定,通过考试的候选人在方案名册上的保留时限最长仅为两年。鉴于为青年专业人员方案找到合适的候选人需要作出重大的组织努力,行预咨委会鼓励秘书长尽一切努力,在名册保留时限两年之内迅速安置通过考试的候选人。行预咨委会还打算持续审查安置率和名册保留的时限问题。

103. 关于初级专业人员职等的就业机会数目,行预咨委会回顾其在对一系列拟议预算的评论中,就初始职级专业员额减少量及其对本组织吸引和发展青年人才以努力重振本组织的能力产生的不利影响表达的关切(A/68/7,第 86-87 段;A/66/7,第 86 段)。秘书长关于 2014-2015 年的人员配置提议意味着可供安排方案合格候选人的员额估计数减少 19 个。行预咨委会经询问获悉,这类员额数减少会对无人任职和任职人数偏低会员国的代表性产生不利影响。

104. 在这方面,行预咨委会要求提供资料,说明由经常预算一般临时人员经费供资、时间超过一年的初级专业人员职等的职位数目。行预咨委会获悉,2010 年 1 月 1 日以来,以这种方式供资的时间超过一年的职位总数为 70 个。行预咨委会还要求提供资料,说明由方案支助费收入供资的 P-2 职等预算外员额数目,但未收到资料。

105. 行预咨委会感到遗憾的是,最近秘书处人员配置减少,导致初级专业人员就业机会减少,进而降低了青年专业人员方案作为振兴本组织和改进地域代表性的一个工具所应有的效力。因此,行预咨委会建议大会扩大可供安置青年专业人员方案合格候选人的员额和职位库,纳入由一般临时人员经费供资、时间超过一年的 P-2 职位,并考虑是否有可能进一步扩大员额和职位库,纳入由方案支助费收入供资的 P-2 职位。

106. 关于遗留名册,秘书长指出,在国家竞争性征聘考试名册上,仍有 84 名候选人未被安置。根据现有安排,这些在册候选人将无限期地留在名册上

(A/69/190/Add.3, 第 31 段)。⁶ 秘书长还提议, 将遗留名册上保留时间超过 7 年的候选人清除, 并在 2018 年取消这些名册(同上, 第 33(b)段)。行预咨委会获悉, 某些在册候选人向人力资源管理厅表示, 他们对初级专业工作不再感兴趣, 因为在通过考试后他们已在联合国之外获得了更高级职位。行预咨委会还获悉, 在 12 例情况中, 当询问名册上的候选人是否有意接受 P-2 员额职位时, 他们都表示拒绝, 并要求暂时搁置其名册成员资格。行预咨委会还获悉, 自推出青年专业人员方案以来, 有 7 名候选人退出了旧名册。

107. 行预咨委会经询问获悉, 在 2010 年底结束国家竞争性征聘考试和一般事务人员晋升为专业人员考试(“G 到 P”考试)时, 相关名册上仍有 204 名候选人。截至 2014 年 10 月 17 日, 国家竞争性征聘考试名册上的 87 名候选人和 10 名通过“G 到 P”考试的候选人已被安排工作。有人解释说, 即使候选人已在其他地方找到工作, 他们往往也更愿意留在名册上, 以防其职业生涯出现意想不到的变化。鉴于为充实这些遗留名册需要做出重大的组织投资, 而且在名册上的剩余候选人中可能还有有效人选, 行预咨委会建议不核准将遗留名册上保留时间超过 7 年的候选人清除和在 2018 年取消这些名册的提议。

108. 在全面审查青年专业人员方案后, 秘书长就改进考试样式和交付方法提出了如下建议: 取消普通试卷, 提高筛选和评估机制的自动化水平; 按职类而不是职系提供考试; 召集排名最前的 60 名候选人, 而不是按现行样式通过第二次筛选召集排名最前的 40 名候选人; 利用认知技能和情况判断测验; 进一步研究在线提供测验的可能性(同上, 第 22-29 段)。

109. 关于普通试卷, 秘书长指出, 它历来是用于测验英文或法文语文的归纳和起草技能以及对国际事务的一般知识(同上, 第 15(a)段)。他还指出, 2012 年引入了多项选择问题样式, 请候选人回答 50 个一般性国际事务问题(同上, 第 16 段)。

110. 秘书长指出, 拟议取消普通试卷有助于应对在多个时区同时举行考试而带来的挑战, 因为这将使总考试时间减少 45 分钟(同上, 第 23 段)。按照该提议的设想, 不再通过普通试卷评估候选人的相关技能, 而是要求候选人在最初申请筛选阶段提供英文或法文的语文资格证明(同上, 第 24 段)。行预咨委会经询问获悉, 对于需要国际事务知识的职系, 专业试卷将包括与国际事务有关的论文或多项选择问题。此外, 行预咨委会获悉, 在印刷、处理和标识方面节省的费用每个职系大约为 8 000 美元。

111. 行预咨委会注意到, 秘书长的提议将导致取消青年专业人员方案所有候选人需展现其国际事务知识这一普遍要求, 而只对某些职系的申请人有这一要求。

⁶ 行预咨委会获悉, 截至 2014 年 10 月 17 日, 国家竞争性考试名册上又有 2 名候选人获得安置。

112. 行预咨委会对用证明要求取代普通试卷来表明英文或法文资格的提议持保留意见。行预咨委会感到关切的是，普通试卷的一个重要目的是要求所有候选人、不论其专业如何，除专业知识以外，应表现出对国际事务有良好了解。行预咨委会认为，对打算在联合国开始职业生涯的所有青年专业人员而言，不论其专业类别如何，这种知识仍然是一项强制要求。行预咨委会认为，新的测验方案没有适当纳入这一因素。

113. 关于拟议的新测验方法，行预咨委会经询问获悉，国际甄选测验方面的研究结果支持使用一般性的心理能力测验结合情况判断测验。秘书长的代表称，当这两种测验结合使用时，将产生最高的可用预测效力，同时也是最可靠和偏见最小的甄选测验。秘书处还指出，最固定使用这种评估方法的机构之一是欧洲公务员选拔处，该处负责为欧洲联盟委员会、欧洲议会和欧洲联盟理事会等征聘所有人员。秘书长指出，由于欧洲联盟具有多元文化组成，以欧洲联盟所有 24 种正式语文提供测验，并对其进行严格筛查，以避免有任何类型的文化偏见。法国、印度、沙特王国政府以及美国国务院(外交人员测验)、美国军方、加拿大军方(加拿大军队智能测验)和纽约市(公务员考试)等也采用这种竞争性评估。这种形式的甄选测验在私营部门也得到广泛使用。此外，秘书处介绍说，已开发出若干测验方法，以尽可能减少、监测和(或)消除任何可能的性别或文化偏见。

114. 根据获得的资料，行预咨委会认为，需要作进一步的研究和分析，以确保青年专业人员方案引入的任何新测验方法都能广泛体现本组织成员使用的做法，并适应联合国的国际性。

六. 评估适当幅度

115. 适当幅度制度是 1960 年设立的，目的是衡量在秘书处内实现广泛的工作人员公平地域分配方面取得的进展(见大会第 1559(XV)号决议，第 1 段)，工作人员公平地域分配源于《宪章》第一百零一条第三项的规定。关于这一主题的最新报告载于 [A/69/190/Add.4](#) 号文件，该文件是根据大会第 67/255 号决议第 46 段提交的，大会在该决议中请秘书长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，确保由经常预算提供经费的员额实现公平地域分配。

116. 秘书长申明，考虑到这个问题的所有复杂性，他认为现行适当幅度制度在实践中起到了很好的作用。作为证据，他指出，截至 2014 年 6 月 30 日，只需从无任职人员和任职人数偏低的会员国中征聘 342 人就可使这些会员国进入其适当幅度。这一数字低于截至同一日期空缺的按地域分配员额数和临时由无地域地位工作人员填补的员额数([A/69/190/Add.4](#)，第 6 段)。

117. 秘书长报告第 8 至 18 段阐述了确定截至 2014 年 6 月 30 日各会员国在现行制度下的适当幅度和任职情况的步骤。按地域分配的员额基数最初是 1988 年 1 月 1 日的 2 700 个, 现已增加到 2014 年 6 月 30 日的 3 500 个(同上, 第 8 段)。

118. 行预咨委会回顾, 现行适当幅度制度自 1987 年第 42/220 A 号决议通过以来基本没变。大会第 63/250 号决议请秘书长提交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, 确保秘书处工作人员总人数的公平地域分配(第九节, 第 17 段)。

119. 大会第六十五届会议明确指出, 就任按地域分配员额的工作人员将保留地域地位, 但在青年专业人员方案下征聘的人员除外(第 65/247 号决议, 第 66 段)。两年后, 大会申明, 员额类型和资金来源仍将限于由经常预算供资的员额(第 67/255 号决议, 第 46 段)。行预咨委会索要后, 获得了 1988 年以来审议的各种审查和建议的摘要(见本报告附件二)。

120. 行预咨委会回顾, 在大会第六十五届会议上, 秘书长概述了 1960 年以来适当幅度制度经历的变化(见 [A/65/305/Add.2](#))。秘书长更新了他在关于这一问题的早先一次报告([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会如何改变会员国的任职人数。这些假设情况包括改变现有各项因素(会籍、人口和会费)的权重和改变基数以纳入其他员额, 比如与语文有关的职位或维持和平职位。当时, 行预咨委会认为, 秘书长的提案没有充分回应大会提出的全面审查要求, 没有增强该制度的效力, 仅仅是调整了该制度的计算依据。最后, 行预咨委会认为, 这一问题是供大会作出决定的政策性问题, 同时认为, 没有提供就改变适当幅度制度做出决定的依据([A/65/537](#), 第 61 和 62 段)。

121. 秘书长在最近的报告中指出, 如果大会提出要求, 他随时准备提供各种假设, 以便利进行审议, 但关于应适用何种因素和权重的最后决定应由大会作出([A/69/190/Add.4](#), 第 9 段)。秘书长就确定适当幅度的下限和上限提出了两项具体更改。这些更改依据的是采用大会通过第 42/220A 号决议前审议的同一个公式计算得出的结果, 但使用了最新的按地域分配员额人口基数(3 500)和会员国数目(193)。对这两种更改情况, 秘书长提议, 计算方式每六个月更新一次, 以便考虑到基数或会员国数发生的任何变化(同上, 第 20 和 22 段)。秘书长指出, 这些更改如获得批准, 将使处于幅度内的会员国数从 120 个增加到 126 个。因此, 任职人数不足的国家数将从 38 个减少到 32 个(同上, 附件, 表 2)。

122. 行预咨委会回顾, 对于现行方法, 大会第 42/220A 号决议规定的在确定适当幅度时考虑到的各种因素的权重仍为会费 55%、会籍 40%和人口 5%。行预咨委会获悉, 截至 2014 年 1 月 1 日, 由经常预算供资的按地域分配员额数为 3 513 个(总共有 9 882 个员额, 包括 5 413 个一般事务员额和 918 个语文员额)。2012-2013 两年期又为秘书处核准了 15 017 个预算外员额, 其中包括 10 400 个一般事务和

相关员额，但不包括维持和平职位；但是，如上文所述，根据第 42/220A 号决议，这些员额不属于适当幅度制度的范畴。

123. 行预咨委会认为，秘书长仍旧没有充分回应大会关于全面审查适当幅度制度的要求。秘书长报告没有提出增进该制度的效力的任何新内容。因此，行预咨委会重申其观点，即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继续审议这一问题的基础，同时再次强调，最后的政策决定应由大会作出(A/67/545，第 54 段)。

124. 行预咨委会认为，现阶段在按要求完成全面审查并经大会审议之前，秘书长报告提出的对计算方式做微小改动没有什么益处。因此，行预咨委会建议大会不核准拟议的更改。

七. 秘书处的组成

125. 题为“秘书处的组成：工作人员统计数据”的秘书长报告(A/69/292)涵盖期间为 2013 年 7 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日，系根据大会关于人力资源管理的各项决议提交，其中最近的为第 66/234 号、第 67/255 号和第 68/252 号决议。报告提出了对秘书处全球工作人员以及根据适当幅度制度征聘的工作人员的人员统计分析。增编提出了对 2012-2013 两年期聘用的免费提供的人员、退休人员、咨询人和个体订约人的人员统计分析。

报告中缺少趋势分析

126. 行预咨委会曾多次指出，这一报告中需要更好地分析趋势，以查明工作人员统计数据中产生不同模式的原因，特别是前次报告印发以来出现的模式，以帮助读者理解统计数据和表格背后的意义(A/67/545，第 138 段；A/68/523，第 5 段)。

127. 大会在其第 68/252 号决议第 13 段中，请秘书长进一步分析人员统计趋势和出现这些趋势的可能潜在原因，以补充他的组成情况报告中提供的信息(另见第 17 段)。秘书长在最新报告中表示认为，回应这一要求将需要对组成情况报告所涵盖期间进行调整，以便有足够时间进行数据分析。他表示，编制报告的时间现在是六个星期，包括汇总及审查来自不同系统的数据并进行任何有关分析。因此，他提议今后把数据报告期改为 1 月 1 日至 12 月 31 日的历年，截止日期为下一年的 3 月 15 日，以能进行更详细的分析。他还提议拟提交大会第七十一届会议的下次报告将统计期间定为 2015 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日(A/69/292，第 3 段)。他还说，将继续通过“人力资源深入观察”在线报告工具每月向会员国提供工作人员统计资料。

128. 行预咨委会不反对关于改变报告周期和组成情况报告中所列数据截止日期的提议，同时强调六个月过渡期(2014 年 7 月至 12 月)的数据应反映在下次报

告中，其格式应便于过去和今后期间的比对。行预咨委会强调，修改报告周期和截止日期本身并不会提高报告的分析质量。还需要进一步努力完成趋势分析和查明特定趋势背后的原因，包括最近人力资源改革和其他政策变化的影响。

129. 行预咨委会还指出，与免费提供的人员、退休人员、咨询人和个体订约人有关的组成情况报告增编也会从更多的趋势分析中受益。例如，就过去三个两年期中聘用的退休人员而言，该报告显示工作的天数呈下降趋势，但却未提供任何具体原因(A/69/292/Add.1，第 15 段)。

秘书处工作人员统计数据中的趋势

130. 就从最近一份组成情况报告中可辨别出的发展趋势而言，行预咨委会提到了在随着时间推移实现性别均等方面的有限进展和秘书处全体工作人员中会员国代表性方面的一些趋势(见上文第 31-39 段)。此外，行预咨委会还注意到了以下趋势：

(a) 秘书处工作人员数目总体稳定，截至 2014 年 6 月 30 日在职员工 41 426 名，而一年前为 41 273 名(A/69/292，表 2)；

(b) 自 2010 年以来，专业及以上职类工作人员的比例相较于总体人员配置数略有增加(28%至 30%)(同上)；

(c) 秘书处长期任用/连续任用的工作人员百分比从 11%增至 17%(同上)；

(d) 秘书处工作人员平均年龄继续增加，从 2010 年的 42.3 岁升至 2014 年的 43.8 岁(同上)；

(e) 所有职类工作人员在秘书处任职的平均长度现为 7.2 年(同上，表 12)；

131. 行预咨委会询问后还获悉，工作申请数目已从 2011 年平均每个职位空缺 195 份申请升至 2013 年的 261 份申请。

高级别任用增多

132. 行预咨委会在其关于前次组成情况报告的评论意见中指出，有 146 名工作人员以副秘书长和助理秘书长的级别供职，而相比之下，前一个期间这样的人员是 143 名(A/68/523，第 12 段)。在最近的报告中，清单上有 155 名工作人员以这些级别供职(A/69/292，表 7)。咨询委员会索要后得到了这些职位的更新清单，截至 2014 年 10 月 15 日，这些职位已增至 161 个，比一年前增加了 10%以上(这些职位的完整清单见本报告附件三)。就与这些新的高级别任用有关的职能而言，行预咨委会注意到，清单中开列了五个单独的气候变化问题特使，而行预咨委会认为，这种情况可能造成职能、责任和隶属关系的重叠。

133. 行预咨委会还得到了关于联合国共同制度其他实体自 2009 年以来高级别职位数量的数据，其中附有逐年的百分比变化，以及与这一时期总体人员配置水

平变化的比对(见本报告附件四)。行预咨委会注意到,秘书处是高级别职位数目大幅度增多(21.1%)的少数几个实体之一,而与此同时,工作人员总数却有所下降(-10.4%)。在大多数实体中,趋势与此相反。

134. 行预咨委会此前在审查秘书长提出的 2014-2015 两年期拟议方案预算时,曾对秘书处职等结构明显上移表示了关切(见 A/68/7, 第 102 段)。行预咨委会再次关切地强调,高级别职位的增加趋势正在持续,需要更密切的监测。行预咨委会相信,有关方面将作出努力解决高级别职位扩散的问题,并防止其职责重叠的任何可能性。

135. 行预咨委会还注意到,有 17 个根据“年薪一美元”合同任用的高级别人员被列入了秘书处的副秘书长和助理秘书长类别中(A/69/292, 表 9)。行预咨委会进一步注意到,大会在其第 67/255 号决议第 63 段中要求拟订的这些合同的使用导则还未最终确定。行预咨委会询问后获悉,该导则已编写并正在等待审批核准。在这方面,行预咨委会还获悉,最近修订的关于咨询人和个体订约人的行政指示(ST/AI/2013/4)含有一项条款,规定对具有特定专长免费为联合国志愿服务和代表本组织出差的个人,经主管人力资源管理助理秘书长审批,单独发给一份合同并支付一笔象征性费用。行预咨委会相信,关于年薪一美元合同的任用导则将根据大会第 67/255 号决议的要求不再进一步拖延地发布。行预咨委会还希望指出,如考虑到人员配置和行政支持所需资源,此类工作人员的服务也许并非完全不产生费用,在接受此类服务时应考虑到这一点。

初级专业人员

136. 行预咨委会最近在审查维持和平行动共有事项时,讨论了初级专业人员和他们在各个维和特派团中部署之事(A/68/782, 第 102-105 段)。特别是,行预咨委会注意到,聘用初级专业人员的立法依据出自经济及社会理事会关于在协助欠发达国家经济及社会发展的联合国及有关机构业务方案中利用志愿工作者的第 849(XXXII)号决议。行预咨委会获悉,截至 2014 年 2 月,18 名此类人员当时被维持和平时行动部和外勤支助部在总部雇用,而且截至该日期还另有 9 名被派往外地特派团。此外,据指出,初级专业人员被认为是合同被限制在任用他们的部门的联合国工作人员,因此适用于定期任用的联合国工作人员的细则和条例也涵盖了他们(有些应享权利方面的细则和条例例外)。

137. 行预咨委会索要后得到一份清单,上面列有截至 2014 年 10 月部署在整个秘书处的 175 名初级专业人员。行预咨委会注意到,这些人员被部署在秘书处所有厅、部的各种联合国活动中,而不仅仅是当初决议授权使用他们时设想的经济和社会领域。

138. 在甄选程序方面,行预咨委会获悉,初级专业人员——又称协理专家——根据联合国与捐助国之间的双边协议征聘。应聘人员通常由各相关国家分别初选

入围并转介给经济和社会事务部能力发展办公室，以核实应聘人员是否符合具体职位的要求。用人部门负责应聘人员的最终甄选。

139. 行预咨委会还获悉，初级专业人员在历史上应获得 200 号编合同并被认为是项目人员。随着合同改革于 2009 年生效，他们被给予了仅限于部署部门的定期任用。他们的任用通常是从最少两年到最多四年(取决于捐助国的政策)。此外，行预咨委会获悉，虽然初级专业人员在申请秘书处的职位空缺时仍被认为是外部应聘人员，但根据经济和社会事务部提供的初步数据，先前以这种身份供职的个人中，略超过一半都能在本组织中找到进一步职业发展，包括担任咨询人或被临时任用，而且在秘书处以外的联合国机构也能谋求到进一步职业发展。

140. 鉴于初级专业人员现已在本组织各部门广泛部署，行预咨委会建议大会请秘书长在其下次人力资源管理报告中就这些人员的使用作出报告，并就他们在秘书处各部门部署的更新立法依据提交一项提案。行预咨委会还建议秘书长在今后的组成情况报告中列入关于初级专业人员部署情况、其部署部门、职能和国籍的详细资料。

政府提供的人员

141. 行预咨委会关于使用和向外地特派团部署政府提供的人员的意见和建议，载于其最近关于维持和平行动共有问题的报告(A/67/780，第 64-70 段；A/68/782，第 96-101 段)以及其关于冲突后的民事力量的报告(A/68/784，第 34-40 段)之中。

142. 如秘书长和行预咨委会先前的报告所述，使用政府提供的文职人员的条款和条件由大会在其第 45/258 号决议中核准。最近，大会在其第 67/287 号决议第 22 段中指出，虽然该模式是为了便于快速部署短期需要而往往只有国家政府才具有的专门能力，但使用这种人员不能替代工作人员。行预咨委会注意到，每一个联合国维和行动或特别政治任务借调的政府提供人员的数目，现已在提交大会认可及核准的拟议预算中作出了规定。

143. 行预咨委会回顾指出，此类人员非由联合国任命，不视为工作人员；他们具有特派专家的法律身份，支领差旅费和特派任务生活津贴，而此类人员的薪金则由提供这些人员的政府或组织支付(A/68/782，第 99 段)。

144. 行预咨委会索要后得到一份更新后的政府提供人员在各特派任务中分布情况一览表。截至 2014 年 10 月 1 日，共有 246 名此类人员部署在 10 个维和特派团和特别政治任务中，其中有 214 名惩戒教人员和 32 名司法人员。不过，行预咨委会指出，尽管数次提出要求，但每宗个案中都仍未提供关于具体职能和隶属关系的确切细节供行预咨委会审查。行预咨委会回顾指出，在其上次审查维和行动时，它注意到在一个情况下，此类人员有一名是履行政治职能，并且是由一个区域组织提供，而在另一个情况下，人员部署得到了安全理事会的特别授权(同上，第 97 段)。

145. 自大会第六十七届会议以来，秘书长一再表示，他打算就此类人员的招聘发布指南，以确保秘书处内有一个明确和一致的方针。已向行预咨委会和第五委员会都提交了草稿。不过，行预咨委会最近询问后获悉，相关导则仍在进行发布前的部门间协商。

146. 行预咨委会再次强调，它认为，在政府提供人员可能适合履行的职能方面，应作出更明确的规定，并重申应确定此类人员适当的隶属关系，以确保他们按联合国的授权采取行动。此外，行预咨委会再次建议大会请秘书长对与聘用政府提供人员有关的所有方面进行一次全面审查，并在第七十届会议上提交大会审议。此外，行预咨委会还重申其一项建议，即秘书长向所有会员国发出空缺通知，为此类职位寻求合格的申请人(见 [A/68/782](#)，第 101 段)。

147. 此外，行预咨委会相信，关于目前部署在不同特派任务的所有此类人员、他们各自的职称和工作地点的一份综合清单将在大会审议人力资源管理报告时提交给大会。

其他问题

148. 秘书长关于与雇用免费提供的人员、退休人员、咨询人和个体订约人有关的最新报告显示，第一类和第二类免费提供的人员的聘用数目在 2012-2013 两年期比前两个两年期有所下降([A/69/292/Add.1](#)，表 3)。行预咨委会回顾指出，第一类免费提供的人员包括实习生、初级专业人员或协理专家和无偿借用的技术合作专家。根据大会第 51/243 号决议的规定，第二类免费人员由各国政府或其他实体向本组织提供，可为两个目的予以接受：在有限和规定的期间内，为本组织提供内部所不具备的专长以履行非常专业化的职能；或者，本组织如有新的和(或)扩大的任务，提供临时性紧急协助(同上，第 3 段)。

149. 行预咨委会索要后得到一份第二类人员清单，其中大部分由人道主义事务协调厅在备用伙伴关系方案下为专家增援部署目的招聘。行预咨委会指出，有些第二类人员的头衔，例如机构间性别平等问题顾问，似乎超越了为聘用此类人员而设想的严格标准。行预咨委会相信，将作出一切努力确保严格遵守大会第 51/243 号决议在这方面的规定。关于以备用伙伴关系方案或其他方式使用第二类人员的进一步信息和说明，应列入秘书长下一次组成情况报告中。

150. 行预咨委会还注意到，“特派专家”一语被用于指称在各种合同安排下部署代表本组织履行许多不同职能的人员。在这方面，行预咨委会建议大会请秘书长在他下一次组成情况报告中列入综合信息，说明秘书处聘用的所有“特派专家”的情况，以及他们各自的职能和合同安排。

151. 关于聘用退休人员担任决策职务的问题，行预咨委会注意到退休人员被征聘到秘书处担任高级工作人员职务将近一年的一些例子⁷ (同上，附件二，表 2.A)。行预咨委会询问后获悉，有关情况是，为他们所任职务开展的征聘进程并未最后结束，但由于相关职能的重要性，这些职位必须临时予以填补。行预咨委会强调，聘用退休人员长时间担任决策职务说明继任规划不周。必须尽一切努力确保决策职位得到妥善规划，同时要考虑到现有的征聘时间表，并在此情况下尽量限制雇用退休人员。

八. 秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为的做法

152. 关于秘书长处理纪律事项和可能犯罪行为的做法的报告(A/69/283)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。该报告是关于该问题的第十次报告，所涉期间为 2013 年 7 月 1 日至 2014 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。

153. 行预咨委会以前曾欢迎在案件摘要中列入有关资料，以便更好地理解秘书长处理纪律事项的做法(A/67/545，第 151 段)。行预咨委会在审议期间获悉，有关摘要中提供了更多详细情况，以更好地解释在具体案件中决定采取何种措施的一些考虑因素。行预咨委会还获悉，这项工作很微妙，因为所提供的信息不能损害所涉工作人员的保密权，这点很重要。

154. 秘书长在其报告第四节提供了关于该报告所述期间已结案的 115 个案件的数据(A/69/283，表 2)，这些数据与以往报告期间相同。他指出，所处理的 20% 的案件未作为纪律事项追究，这符合上两个报告期间日益明显的趋势。这一趋势的原因之一是，联合国上诉法庭认为，可能导致解雇的纪律措施必须有明确和令人信服的事实证据的支持。这一严格的证据标准减少了作为纪律事项追究的案件的比率(同上，第 59 段)。

155. 秘书长提供了数据，说明自 2009 年实施新的内部司法系统以来对所采取的纪律措施提出的上诉数目，并说明联合国争议法庭和联合国上诉法庭处理这些上诉的情况(同上，表 3 和 4)。秘书长指出，自实行新的系统以来，被上诉的纪律

⁷ 例如，经济和社会事务部一名司长(D-2)214 天，拉丁美洲和加勒比经济委员会一名主任(D-1)272 天，联合国毒品和犯罪问题办公室一名协调员(D-1)365 天，管理事务部一名特等干事(D-1)272 天。

措施比例相对较小，被工作人员提出上诉的纪律措施的比例逐步下降(同上，第 62 段)。

156. 此外，秘书长指出，在该报告所述期间，有 140 个案件被移交人力资源管理厅采取纪律行动，其中 76% 涉及外地工作人员(同上，表 5 和 6)。行预咨委会注意到，上一报告期间收到 131 个案件，其中 72% 来自外地(同上，第 65 段)。行预咨委会打算继续审查这一事项。

157. 行预咨委会注意到，目的在于编纂与调查程序有关的某些事项的关于调查和纪律程序的订正行政指示仍未最后确定(同上，第 6 段)。大会在其第 68/252 号决议第 22 段中鼓励迅速敲定这一指示。秘书长在其报告中指出，修订问题仍在工作人员同管理当局讨论之中，预计将于 2014 年年底或 2015 年年初完成(同上，第 17 段)。行预咨委会相信，一旦工作人员-管理当局的协商完成，将从速发布修订后的关于调查和纪律程序的行政指示。

158. 关于本组织追回在职和退職工作人员的行为造成的损失的问题，行预咨委会经询问获悉，可根据有关行政指示从工作人员的薪酬中收回有关款项，并可推迟离职文件的签发，同时暂缓支付离职偿金和养恤金，直至问题得到解决。报告指出，修订后的行政指示还将详细说明追回已获证实的不当行为给本组织所造成损失的程序(同上)。

159. 在一个相关问题上，行预咨委会要求提供资料，说明工作人员涉嫌违反保密规定是否将被视为不当行为，如是，可能会采取什么行动。行预咨委会获悉，根据《工作人员条例》条例 1.2(-)，工作人员必须保护联合国机密资料，对于一切公务，都应极端慎重处理。根据细则 10.1(a)，工作人员不遵守这类义务即可构成不当行为，可能导致采取纪律措施。

九. 《工作人员细则》修正案

160. 秘书长关于工作人员细则修正案的报告(A/69/117)载有拟议细则修正案全文，拟自 2015 年 1 月 1 日起生效。修正案案文以跟踪修改模式显示拟议修改。

161. 行预咨委会注意到，除了一些主要是技术性的修正以外，一些拟议修正案的提出是为了纠正过去的人力资源改革或各项立法决定(包括合同安排的合理化)所造成的现有《工作人员细则》100 号编中的不一致之处。例如，关于工作人员细则 3.12(a)的提议意在使值定期安排的夜班时领取夜班津贴的资格与原 100 号编所规定的条件相一致。同样，提议修改《工作人员细则》有关兵役的附录 C，以反映正确的《工作人员细则》条目。对于工作人员细则 4.16(b)(-)，拟议修正是删除 P-3 职等员额通常应通过竞争性考试任用这一规定，以反映大会第 65/247 号决议的决定，即 P-3 职等职位应按与所有其他职位相同的方式公布。此外，其他一些拟议修正(工作人员细则 3.19(b)和 9.8(d))是为了确保反映正确的措辞。

162. 鉴于工作人员细则在关于联合国工作人员的权利、应享权利和行为的规范等级中的重要性，行预咨委会强调，秘书长必须确保细则的准确和完整，特别是应及时反映大会的决定。行预咨委会同意秘书长的提议，即请大会注意到该修正案，同时考虑到上文提出的意见。

十. 道德操守办公室的活动

163. 关于道德操守办公室活动的第九次年度报告(A/69/332)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2013年8月1日至2014年7月31日期间的工作方案。行预咨委会在审议该报告期间会晤了秘书长的代表，他们提供了补充资料，作了说明，最后提出了于2014年9月12日收到的书面答复。

164. 在本报告所述期间，该办公室共收到924项服务请求，比2012年8月至2013年7月期间增加了120项请求，即15%(同上，图一)。应当指出在前一时期，即从2011年8月至2012年7月，收到的请求数量减少了9%。因此，最近的2013年8月至2014年7月报告所述期间请求数量比两年前收到的请求数量增加了4%。该报告图二显示了各地点和实体提出服务请求的详细情况。

165. 在服务申请类型方面，报告指出，道德操守办公室处理的请求涉及一般道德操守咨询、财务披露方案、防范报复保护、培训和外联、标准制订和政策支助。该办公室收到476项咨询请求。不过，委员会注意到该办公室的评论意见，即其收到的一些服务请求经进一步审查证实，是对不当行为的指控，但是该办公室并不承担受理报复指控以外的指控的任务，尽管如此，这类请求不断增加(同上，第14段)。在这方面，行预咨委会曾指出，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)。鉴于道德操守办公室继续收到与不当行为有关的指控，行预咨委会建议道德操守办公室与内部监督事务厅和人力资源管理厅协同作出进一步努力，澄清有关不当行为指控案件的报告和咨询机制。

166. 在上次对道德操守办公室的活动进行审查时，行预咨委会支持道德操守办公室在采购道德操守方面发挥积极作用，并特别请道德操守办公室在今后报告中详细说明就关键服务供应商合同监督机制提供咨询的新情况(A/68/523，第29段)。最新报告第15至17段详细说明了该办公室就有关采购事项提供独立咨询意见的情况。这些努力包括就12个供应商的恢复进程以及继续对支助维持和平行动的两个关键服务供应商进行合规监测向采购司提供咨询意见。在这方面，行预咨委会回顾，大会最近核准设立了一个新的机构道德操守及合规督察干事(P-5)员额，其经费来自2014年7月1日至2015年6月30日期间维持和平行动支助账户(见第68/283号决议，附件一)。行预咨委会获悉，征聘工作正在进行之中，这将加强该厅关于采购相关事项的咨询工作。行预咨委会欢迎道德操守办公室的能力得

到加强及其在采购道德操守方面提供的支助，并期待收到该办公室今后的报告中关于这一得到强化的能力的影响的资料。

167. 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，在 2013 年申报周期内，该方案有 4 573 名申报人员，而 2012 年周期有 4 630 名申报人员。在 2013 年周期结束时，该方案的合规率达到 99.9%，与 2012 年申报周期的合规率相同(A/69/332，第 20 段)。

168. 在助理秘书长及以上职等高级官员可参加的自愿公开披露倡议方面，在有资格参加 2013 年自愿披露的 153 位高级官员中，93 人选择公开披露自己的资产、负债和外部利益概况，40 人公开申明已履行联合国规定的保密财务披露义务，但因安全、文化或家庭原因而希望保密。其余 20 名官员包括那些也是因安全、文化或家庭原因而选择不参加公开披露，或是在截止日期之前尚未完成参加公开披露所需完成的程序的官员。道德操守办公室证实，2013 年参与率与往年相同(同上，第 27 段)。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汇总情况的高级官员在今后的申报周期中公开披露本人资产汇总情况(见 A/68/523，第 33 段；A/67/545，第 166 段)。

169. 报告指出，该方案的外部审查结论是，172 个申报人有总共 189 个事项或活动需要审查利益冲突问题，而在 2012 年申报周期则是 55 个申报人 67 个事项。该办公室指出，数目增加可能是由于实行了经修订的利益冲突追踪和管理办法(A/69/332，第 24 段)。在 189 个事项中有 80 个涉及财务持控，43 个涉及外部活动，66 个涉及家庭关系(同上，第 24 段)。在这方面，行预咨委会注意到，大会在其第 66/234 号决议第 11 段中，吁请秘书长提出解决与联合国终止雇用关系后可能出现的个人利益冲突问题的措施建议。报告指出，要进一步审议离职后限制问题，就需要与一些有关秘书处部门协商(同上，第 32 段)。行预咨委会建议大会请秘书长完成有关离职后限制的协商，并毫不拖延地提出相关措施。

170. 根据大会第 66/234 号决议要求，完成了对财务披露方案监管框架的审查，详情载于报告第 33 至 36 段，其中包括关于其积极要素和几个需要改进的领域的资料。报告指出，在与秘书处的协商结束后，将提出对方案现有管理框架及其管理政策的修订(同上，第 36 段)。行预咨委会期待在今后的道德操守办公室报告中收到有关修改本组织财务披露方案建议的详细情况。

171. 在与该方案有关的费用方面，行预咨委会经询问获悉，2013 年申报周期费用总额为 1 214 300 美元，平均每个申报人的单位费用为：由经常预算和维持和平经费提供经费的申报人 241 美元，由预算外来源和(或)非秘书处实体分摊费用安排提供经费的申报人 314 美元。2014 年，申报人的总费用和人均费用预计略有下降。但是，行预咨委会还获悉，各申报年度之间的费用各不相同，取决于与提供外部审查服务的供应商订立的合同条款和规定、该方案的信息技术平台以及在

特定周期所提供服务的性质。由于到 2015 年 5 月与现有供应商的合同须重新谈判并延长，2015 年费用可能还会再有变动。委员会还获悉，按照秘书处和非秘书处实体之间的协定，道德操守办公室为预算外申报人设立了一个费用回收系统，以支付可适用的行政费用。

172. 关于保护工作人员、使其不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，报告指出，在报告所述期间，道德操守办公室共收到 55 项与本组织防范报复政策(见 [ST/SGB/2005/21](#))有关的询问。该办公室启动了其中 19 起案件的初步审查工作，其中 12 起案件的工作已完成并认定没有表面证据证实报复行为，2 起案件移交内部监督事务厅(监督厅)进行调查，5 起案件的初步审查工作仍在进行([A/69/332](#)，第 40 段)。在一起移交的案件中，虽然监督厅认定该案件的报复行为不成立，但道德操守办公室向所涉办公室的有关领导人提出了关于采取适当措施减少今后报复风险的建议。移交给监督厅的第二个案件尚在调查之中。关于以往各期移交监督厅的案件的详细资料载于报告第 43 至 45 段。

173. 报告指出，与以往报告周期的情况一样，大部分报复投诉都是关于工作场所的冲突和人际纠纷，意味着该政策继续被工作人员用作解决劳动纠纷的机制(同上第 47 段)。因此，秘书处委托外部专家对其防范报复的政策进行了一次审查，该审查已在 2013-2014 年报告周期内完成，因而提交了一项订正政策供秘书长执行办公室审查，有关秘书长公报案文的拟定修正案正在协商之中。秘书长指出，订正后政策的目的是将重点转向促进举报对联合国的业务和利益有害的不当行为(同上，第 78 段)。行预咨委会期待在其下一次审查道德操守办公室工作时收到订正防范报复政策的详细情况。

174. 关于道德操守教育问题，道德操守办公室报告说，28 000 多名工作人员，包括维持和平特派团和特别政治任务的 16 000 余人，参加了 2012-2013 年发起的为时 1 小时的领导力对话会议。该办公室报告说，参加人数占工作人员总数的三分之二，而且收到的积极反馈反映出工作人员和管理人员都有很强的愿望讨论重要的道德操守问题。该办公室已编写了 2014 年领导力对话的材料，其中将讨论如何相互尊重和容忍。行预咨委会继续支持在整个组织弘扬道德操守文化的一切努力。

175. 秘书长还强调，道德操守办公室保持独立性是其主要优势和突出特点，并告诫说，如果将来对这一独立性作出限制，则可能需要对该办公室在履行任务时是否能够真正发挥作用进行全面的评估(同上，第 79 段)。在这方面，行预咨委会回顾，该办公室以往曾表示关切司法裁决可能影响其自信地提供咨询的能力([A/68/523](#)，第 41 段)。行预咨委会继续支持道德操守办公室的独立性，并相信秘书长将确保作出一切努力保持这一独立性。

附件一

按部/厅分列的人员配置时间表

部/厅	2011 年		2012 年		2013 年	
	公布职位 空缺数目	甄选候选人的 平均历日	公布职位 空缺数目	甄选候选人的 平均历日	公布职位 空缺数目	甄选候选人的 平均历日
反恐执行局	2	198	10	170	5	158
经社部	40	268	95	289	71	218
外勤部	76	278	36	245	50	261
大会部	87	191	78	179	80	155
管理部	199	197	206	211	168	182
政治部	72	268	62	186	38	195
新闻部	61	210	64	190	48	247
维和部	63	268	71	282	45	273
安保部	81	345	15	310	11	301
非洲经委会	86	396	58	315	28	306
欧洲经委会	25	248	26	211	11	185
拉加经委会	69	225	84	163	39	195
秘书长办公厅	1	255	—	—	—	—
亚太经社会	70	204	55	224	63	218
西亚经社会	45	167	56	135	14	170
道德操守办公室	2	113	3	233	—	—
联合国减灾办公室	—	—	4	216	10	205
人道协调厅	134	185	152	170	149	193
裁军厅	9	194	12	178	3	218
人权高专办	83	280	86	303	72	321
最不发达等国家高代办	—	—	—	—	1	440
监督厅	47	251	55	264	28	282
法律厅	31	179	27	99	19	146
非洲顾问办	—	—	3	415	1	175
儿童与冲突问题特代办	—	—	2	22	2	143
建和支助办	6	377	4	229	4	148
贸发会议	16	241	41	355	35	326
环境署	83	236	112	256	136	237
伙伴基金	2	113	—	—	—	—

部/厅	2011 年		2012 年		2013 年	
	公布职位 空缺数目	甄选候选人的 平均历日	公布职位 空缺数目	甄选候选人的 平均历日	公布职位 空缺数目	甄选候选人的 平均历日
人居署	13	185	24	220	42	249
毒品和犯罪问题办公室	96	171	110	151	99	133
日内瓦办事处	106	182	101	187	80	152
联合国监察员和调解事务办公室	3	219	7	216	6	203
内罗毕办事处	40	194	37	199	65	257
维也纳办事处	32	168	71	147	27	118
共计	1 680	231^a	1 767	215^a	1 450	213^a

简称：反恐执行局，反恐怖主义执行局；经社部，经济和社会事务部；外勤部，外勤支助部；大会部，大会和会议管理部；管理部，管理事务部；政治部，政治事务部；维和部，维持和平行动部；安保部，安全和安保部；非洲经委会，非洲经济委员会；欧洲经委会，欧洲经济委员会；拉加经委会，拉丁美洲和加勒比经济委员会；亚太经社会，亚洲及太平洋经济社会委员会；西亚经社会，西亚经济社会委员会；联合国减灾办公室，联合国减少灾害风险办公室人道协调厅，人道主义事务协调厅；裁军厅，裁军事务厅；人权高专办，联合国人权事务高级专员办事处；最不发达等国家高代办，最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家高级代表办事处；监督厅，内部监督事务厅；法律厅，法律事务厅；非洲顾问办，非洲问题特别顾问办公室；儿童与冲突问题特代办，负责儿童与武装冲突问题秘书长特别代表办公室；建和支助办，建设和平支助办公室；贸发会议，联合国贸易和发展会议；环境署，联合国环境规划署；伙伴基金，联合国国际伙伴关系基金；人居署，联合国人类住区规划署；毒品和犯罪问题办公室，联合国毒品和犯罪问题办公室；日内瓦办事处，联合国日内瓦办事处；内罗毕办事处，联合国内罗毕办事处；维也纳办事处，联合国维也纳办事处。

^a 使用加权平均数计算总计甄选候选人的平均历日。

附件二

1988 年以来审查适当幅度的备选办法和设想

文件	文号	备选办法/设想	成果
秘书长的报告	A/C.5/46/2 (1991 年 8 月 27 日)	<ul style="list-style-type: none"> 改变各因素相对权重的备选方案：会籍、人口和会费 	没有决定；设立一个第五委员会工作组(第 47/226 号决议，A.1 节，第 4 段)。
第五委员会工作组	A/C.5/48/45 (1993 年 12 月 7 日)	<ul style="list-style-type: none"> 各代表团在辩论期间提出了问题(见 A/C.5/48/45，第 5 段) 	“工作组认为它自己不能对具体的结论和建议表示赞同”(A/C.5/48/45 ，第 6 段)。
秘书长的报告	A/57/414 (2002 年 9 月 17 日，第 38-59 段)	<ul style="list-style-type: none"> 改变各因素相对权重的备选方案：会籍、人口和会费 	没有找到任何决定。
秘书长的报告	A/58/767 (2004 年 4 月 8 日)	<ul style="list-style-type: none"> 在计算适当幅度时将派遣部队作为第四个因素(第 23 段) 	没有找到任何决定。
秘书长的报告	A/59/724 (2005 年 3 月 4 日)	<ul style="list-style-type: none"> 三个主要因素权重的变化 通过列入新的人员类别而改变基数中的员额数 按薪金毛额列入加权幅度 	没有找到任何决定。
秘书长的报告	A/65/305/Add.2 (2010 年 9 月 2 日)	<ul style="list-style-type: none"> 在当前基数内现有因素的相对权重的差异 通过列入新的供资类别而改变基数员额数 适用按薪金毛额加权幅度体系 	占用地域员额的工作人员保留地域地位，但在青年专业人员方案下征聘的人员除外(第 65/247 号决议，第 66 段)。
秘书长的报告	A/67/324 (2012 年 8 月 22 日)	秘书长寻求关于下列问题的指导： <ul style="list-style-type: none"> 应列入的员额类型和资金来源 各因素的权重是否应修改 计入的员额是否应设立一个最短时间 	将审议的员额是通过经常预算供资的员额(第 67/255 号决议，第 46 段)。

附件三

截至 2014 年 10 月 15 日的秘书处副秘书长和助理秘书长职位清单

编号	实体	职称
副秘书长职等		
1	大会和会议管理部	副秘书长
2	经济和社会事务部	创新发展筹资问题特别顾问
3	经济和社会事务部	特使
4	经济和社会事务部	特使
5	经济和社会事务部	秘书长全球减少灾害风险问题特使
6	经济和社会事务部	气候变化问题特使
7	经济和社会事务部	气候变化问题特使
8	经济和社会事务部	气候变化问题特使
9	经济和社会事务部	秘书长移徙问题特别代表
10	经济和社会事务部	副秘书长
11	外勤支助部	副秘书长
12	管理事务部	秘书长特别顾问
13	管理事务部	主管管理事务副秘书长
14	维持和平行动部	秘书长海地社区医疗和教训问题特别顾问
15	维持和平行动部	秘书长塞浦路斯问题特别顾问
16	维持和平行动部	特别代表
17	维持和平行动部	副秘书长
18	政治事务部	秘书长出席希腊和前南斯拉夫的 马其顿共和国会谈的个人特使
19	政治事务部	负责西撒哈拉问题秘书长个人特使
20	政治事务部	特别顾问
21	政治事务部	缅甸问题特别顾问
22	政治事务部	特使
23	政治事务部	特使

24	政治事务部	副秘书长
25	安全和安保部	副秘书长
26	亚洲及太平洋经济社会委员会	执行秘书
27	亚洲及太平洋经济社会委员会	特别顾问
28	西亚经济社会委员会	执行秘书
29	非洲经济委员会	执行秘书
30	欧洲经济委员会	执行秘书
31	拉丁美洲和加勒比经济委员会	执行秘书
32	拉丁美洲和加勒比经济委员会	秘书长区域间政策合作问题特别顾问
33	秘书长办公厅	办公厅主任
34	秘书长办公厅	常务副秘书长
35	秘书长办公厅	秘书长特别顾问
36	秘书长办公厅	秘书长全球教育问题特使
37	秘书长办公厅	气候变化问题特使
38	卢旺达问题国际刑事法庭	检察官
39	前南斯拉夫问题国际法庭	检察官
40	禁止化学武器组织-联合国消除阿拉伯叙利亚共和国化学武器计划联合特派团	特别协调员
41	裁军事务厅	高级代表
42	人道主义事务协调厅	副秘书长
43	内部监督事务厅	副秘书长
44	法律事务厅	副秘书长
45	最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家高级代表办公室	最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家高级代表
46	非洲问题特别顾问办公室	特别顾问
47	秘书长黎巴嫩问题特别协调员办事处	特别协调员
48	苏丹和南苏丹问题特使办公室	特使
49	负责儿童与武装冲突问题秘书长特别代表办公室	特别代表
50	联合国人权事务高级专员办事处	高级专员

51	联合国中东和平进程特别协调员办事处	联合国中东和平进程特别协调员兼秘书长派驻巴勒斯坦解放组织和巴勒斯坦权力机构个人代表
52	联合国伊拉克援助团	特别代表
53	联合国阿富汗援助团	特别代表
54	联合国索马里援助团	特别代表
55	联合国贸易和发展会议	贸发会议秘书长
56	联合国环境规划署	执行主任
57	联合国人类住区规划署	执行主任
58	联合国几内亚比绍建设和平综合办事处	特别代表
59	联合国埃博拉应急反应特派团	特使
60	联合国埃博拉应急反应特派团	特别代表
61	联合国利比里亚特派团	特别代表
62	联合国南苏丹特派团	特别代表
63	联合国中非共和国多层面综合稳定团	特别代表
64	联合国马里多层面综合稳定团	特别代表
65	联合国日内瓦办事处	总干事
66	联合国内罗毕办事处	总干事
67	联合国维也纳办事处	秘书长人人享有可持续能源问题特别代表
68	联合国西非办事处	特别代表
69	联合国毒品和犯罪问题办公室	总干事
70	联合国体育促进发展与和平办公室	特别顾问
71	联合国科特迪瓦行动	特别代表
72	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团	特别代表
73	联合国中部非洲区域办事处	特别代表
74	联合国海地稳定特派团	特别代表
75	联合国利比亚支助团	特别代表
助理秘书长职等		
1	非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	副联合特别代表
2	非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	副联合特别代表

3	非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动	部队指挥官
4	反恐怖主义执行局	执行主任
5	大会和会议管理部	助理秘书长
6	经济和社会事务部	主管政策协调和机构间事务助理 秘书长
7	管理事务部	助理秘书长
8	管理事务部	助理秘书长
9	管理事务部	助理秘书长
10	管理事务部	首席信息技术官
11	管理事务部	执行主任
12	管理事务部	工作人员和管理当局协商委员会 主席
13	管理事务部	团结项目高级部署协调员
14	维持和平行动部	助理秘书长
15	维持和平行动部	助理秘书长
16	维持和平行动部	军事顾问
17	维持和平行动部	秘书长和平大学问题特别顾问
18	政治事务部	助理秘书长
19	政治事务部	主管建设和平支助事务助理秘书长
20	政治事务部	叙利亚问题副特使
21	政治事务部	特别顾问
22	政治事务部	特别顾问
23	政治事务部	伊拉克境外的胡里亚难民营居民 搬迁问题特别顾问
24	政治事务部	秘书长也门问题特别顾问
25	安全和安保部	助理秘书长
26	秘书长办公厅	助理秘书长
27	秘书长办公厅	2015年后发展规划特别顾问
28	秘书长办公厅	疟疾问题特使
29	卢旺达问题国际刑事法庭	书记官长
30	前南斯拉夫问题国际法庭	书记官长

31 人道主义事务协调厅	助理秘书长
32 人道主义事务协调厅	主管人道主义事务助理秘书长兼 紧急救济副协调员
33 人道主义事务协调厅	人道主义特使
34 人道主义事务协调厅	高级协调员
35 内部监督事务厅	助理秘书长
36 法律事务厅	助理秘书长
37 法律事务厅	塞拉利昂问题特别法庭书记官长
38 法律事务厅	黎巴嫩问题特别法庭书记官长
39 秘书长黎巴嫩问题特别协调员办事处	副特别协调员
40 秘书长萨赫勒问题特使办公室	特使
41 联合国人权事务高级专员办事处	助理秘书长
42 联合国人权事务高级专员办事处	副高级专员
43 联合国驻被占领土特别协调员办事处	副特别协调员
44 联合国科特迪瓦行动	副特别代表
45 联合国伊拉克援助团	副特别代表
46 联合国伊拉克援助团	副特别代表
47 联合国阿富汗援助团	副特别代表
48 联合国阿富汗援助团	副特别代表
49 联合国索马里援助团	副特别代表
50 联合国索马里援助团	副特别代表
51 联合国贸易和发展会议	会议副秘书长
52 联合国脱离接触观察员部队	部队指挥官
53 联合国环境规划署	副执行主任
54 联合国环境规划署	生物多样性公约执行秘书
55 联合国人类住区规划署	副执行主任
56 联合国科索沃临时行政当局特派团	特别代表
57 联合国驻黎巴嫩临时部队	部队指挥官
58 联合国埃博拉应急响应特派团	几内亚的伊波拉病毒危机管理人员
59 联合国埃博拉应急响应特派团	利比里亚的伊波拉病毒危机管理 人员

60	联合国埃博拉应急响应特派团	塞拉利昂的伊波拉病毒危机管理人员
61	联合国西撒哈拉全民投票特派团	特别代表
62	联合国利比里亚特派团	副特别代表
63	联合国利比里亚特派团	副特别代表
64	联合国利比里亚特派团	副特别代表
65	联合国南苏丹特派团	副特别代表
66	联合国南苏丹特派团	副特别代表
67	联合国南苏丹特派团	部队指挥官
68	联合国中非共和国多层次综合稳定团	副特别代表
69	联合国马里多层次综合稳定团	副特别代表
70	联合国中非共和国多层次综合稳定团	副特别代表
71	联合国马里多层次综合稳定团	副特别代表
72	联合国马里多层次综合稳定团	部队指挥官
73	联合国中非共和国多层次综合稳定团	部队指挥官
74	联合国布隆迪办事处	特别代表
75	联合国监察员和调解事务办公室	助理秘书长
76	联合国科特迪瓦行动	副特别代表
77	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团	副特别代表
78	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团	副特别代表
79	联合国组织刚果民主共和国稳定特派团	部队指挥官
80	联合国驻塞浦路斯维持和平部队	特别代表
81	联合国中亚地区预防外交中心	特别代表
82	联合国派驻日内瓦国际讨论的代表	助理秘书长
83	联合国海地稳定特派团	副特别代表
84	联合国海地稳定特派团	副特别代表
85	联合国利比亚支助团	副特别代表
86	联合国停战监督组织	参谋长

附件四

2009 年至 2013 年 D-2 职等以上工作人员人数和所有签订一年或以上合同工作人员人数百分比的变化

实体	副秘书长/助理秘书长	所有工作人员
	2009-2013 年	2009-2013 年
粮农组织	-20.0	-5.2
原子能机构	-12.5	6.5
国际民航组织	-50.0	0.7
国际法院	-100.0	7.6
公务员制度委员会	-100.0	2.4
农发基金	100.0	0.2
劳工组织	-25.0	-4.3
海事组织	—	-6.0
国贸中心	—	17.4
劳工组织培训中心	—	-2.2
国际电联	—	0.1
泛美卫生组织 ^a	—	10.5
艾滋病署	—	79.0
开发署	-35.7	6.2
教科文组织	18.2	-3.0
气候公约临时秘书处 ^b	—	8.5
人口基金	—	16.7
难民署	33.3	22.1
国际电算中心 ^b	—	5.4
儿基会	—	27.3
工发组织	—	-13.1
训研所	—	-10.9
联合国	21.1	-10.4
养恤基金	—	8.2
项目厅	100.0	7.6
近东救济工程处	—	20.9
联合国系统职员学院 ^b	—	—
联合国大学	100.0	9.8
妇女署 ^c	—	53.8

实体	副秘书长/助理秘书长	所有工作人员
	2009-2013 年	2009-2013 年
世旅组织	300.0	1.1
万国邮联	—	-0.5
粮食署	40.0	4.5
世卫组织	-25.0	-2.8
知识产权组织	—	3.7
气象组织	—	-2.1

资料来源：2009 年数据，[CEB/2010/HLCM/HR/24](#)，表 1A 和 3A；2010 年数据，[CEB/2011/HLCM/HR/13](#)，表 1A 和 3A；2011 年数据，[CEB/2012/HLCM/HR/16](#)，表 1A 和 3A；2012 年数据，[CEB/2013/HLCM/HR/12](#)，表 1A 和 3A；2013 年数据，[CEB/2014/HLCM/HR/21](#)，表 1A 和 3A。

简称：粮农组织，联合国粮食及农业组织；原子能机构，国际原子能机构；国际民航组织，国际民用航空组织；公务员制度委员会，国际公务员制度委员会；农发基金，国际农业发展基金；劳工组织，国际劳工组织；海事组织，国际海事组织；国贸中心，国际贸易中心；劳工组织培训中心，国际劳工组织国际培训中心；国际电联，国际电信联盟；泛卫组织，泛美卫生组织；艾滋病署，联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署；开发署，联合国开发计划署；教科文组织，联合国教育、科学及文化组织；气候公约临时秘书处，联合国气候变化框架公约联合国临时秘书处；人口基金，联合国人口基金；难民署，联合国难民事务高级专员公署；国际电算中心，联合国国际电子计算中心；儿基会，联合国儿童基金会；工发组织，联合国工业发展组织；训研所，联合国训练研究所；养恤基金，联合国合办工作人员养恤基金；项目厅，联合国项目事务厅；近东救济工程处，联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处；妇女署，联合国促进性别平等和增强妇女权能署；世旅组织，世界旅游组织；万国邮联，万国邮政联盟；粮食署，世界粮食计划署；世卫组织，世界卫生组织；知识产权组织，世界知识产权组织；气象组织，世界气象组织。

^a 2009 年没有记录工作人员数据，因此列出的第一个年同比百分比为 2011 年。因此总百分比的依据是 2010-2013 年期间数据。

^b 2009 年至 2010 年没有记录工作人员数据，因此列出的第一个年同比百分比为 2012 年。因此总百分比的依据是 2011-2013 年期间数据。

^c 没有 2009 年和 2010 年数据，因此列出的第一个年同比百分比为 2012 年。因此总百分比的依据是 2011-2013 年期间数据。