

**第五十六届会议**

议程项目 126

联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

**能够更好地简化与维持和平特派团工作人员临时任务指派
有关的政策指导方针的措施****秘书长报告*****摘要**

本报告是根据大会 2002 年 6 月 27 日关于联合国维持和平行动经费筹措行政和预算问题的第 56/471 号决定提交的。大会在该决定中请秘书长就采取何种措施以便更好地简化有关维和特派团人员临时任务指派的政策指导方针提出建议，并就此向大会第五十七届会议报告。

本报告审查了各类符合条件的特派团人员，以考虑调派或外派到维持和平行动部的某个外地特派团，或者在外地特派团之间进行调动。报告列明了此类人员的申请和甄选程序。此外，鉴于该部处理外地特派团职位空缺和调动问题的有关行政指令和内部机制的改进，对调派/外派人员到特派团工作的既定组织政策和指导原则进行了审查。

目前，全球范围内维持和平行动的文职人员员额呈缩减趋势，同时选派合格人员去外地特派团的程序和技术得以加强。请大会根据这一情况注意到本报告所述的迄今取得的成绩和今后计划开展的活动。

* 由于制订了新的内部征聘政策，并且人事管理和支助处/维持和平部正在执行这些政策，因此本报告列入了有关这些政策的信息。



一. 引言

1. 本报告是根据大会 2002 年 6 月 27 日有关联合国维持和平行动经费筹措行政和预算问题的第 56/471 号决定提交的。大会在该决定中请秘书长就采取何种措施以便更好地简化有关维和特派团人员临时任务指派的政策指导方针提出建议，并就此向大会第五十七届会议报告。
2. 本报告审查了目前在（常设和特别）维和特派团的工作人员短期调派或调动到另一个维和特派团的申请和甄选程序。此外，本报告还列明了关于总部人员外派/调派到特派团工作以及外勤事务干事职类人员轮调的既定政策和行政指令。
3. 在维持和平和建立和平环境中工作的所有联合国人员¹都是宝贵的人力资源。这些人员的实地经验和对联合国政策、做法和程序的了解，对履行特派团的法定责任至关重要。维持和平行动部认识到，当地征聘工作人员是具有丰富技能和经验的人员的主要来源，他们的职业发展可以通过到其他特派团工作一段时间得到提高。因此，定期选派当地征聘工作人员到其他特派团填补空缺，在用人高峰期以及特定职业类别，尤其如此。
4. 虽然该部认识到，联合国志愿人员、军事观察员、民警、国际顾问和免费提供的人员为其全球维持和平工作做出了独特贡献，但是这些人员不视为联合国人员，因此不在本报告的考虑范围之内。

二. 特派团人员的类别和调派/外派到特派团工作的行政选择方案

5. 持有 100 号编工作人员合同的工作人员包括调派/外派到特派团工作的总部人员、委派到某个特派团的人员（通常是原 300 号编工作人员，达到资格标准后转为 100 号编工作人员）、常设特派团的当地征聘工作人员（通常是原 300 号编工作人员，达到资格标准后转为 100 号编工作人员）、外勤事务干事、从特派团指派任务中返回的持有 100 号编合同的各机构人员。
6. 外派到特派团工作：原单位持 100 号编工作人员合同的专业人员或当地征聘工作人员可以短期调到某常设特派团，任期最长两年。在此期间，这些人员所在的原单位继续保留他们的职位。外派到某个常设特派团涉及工作地点的变更。在完成特派团任务后，工作人员返回原单位。根据业务要求如果确定某工作人员获得并且决定接受两年之外的任务延期邀请，则该工作人员可能会丧失原来职位的留置权或返回的权利。
7. 调派到特派团工作：原单位的专业工作人员或当地征聘工作人员也可以短期调派到特派团工作（任期最长两年）。在此期间，他们的原单位继续保留其职位。在完成特派团出差任务之后，这些工作人员应返回原单位。与外派到特派团工作

的情况一样，根据业务需要，如果确定某个工作人员获得并决定接受两年之外的任务延期，则该工作人员可能会丧失原职位的留置权或返回的权利。

8. 持有 100 号编任命合同的当地征聘工作人员可以从某个特派团调到另一个特派团。在六个月后，如果符合既定的标准，则可以考虑将此种工作人员转为国际工作人员（通常是 300 号编工作人员合同）。但是如果这样做，此种工作人员将放弃返回原职位的各项权利。

9. 外勤事务人员职类工作人员是唯一适用受控轮换政策的外勤工作人员。但自 2002 年 3 月以来，填补外地职位空缺都是通过公布职位空缺通知（空缺通知）进行，因此鼓励外勤事务干事申请相关的空缺职位，从而有效改善职业调动选择。

10. 持 300 号编工作人员合同的工作人员包括限期派到某一特派团的国际工作人员和当地征聘工作人员。但是如果业务上有需要，此种规定不应限制他们的流动。通常的情况是，如果持有三年以上限期合同的工作人员达到一定的资格要求，则可以考虑将他们转为 100 号编工作人员。

11. 持 300 号编合同的国际工作人员可以受指派或申请调到另一个特派团，而不享有返回原特派团的权利。与之类似，300 号编的当地征聘工作人员可以被指派或申请调到另一个特派团，并且在六个月后，如果满足既定标准，可以考虑将这些工作人员转为国际工作人员（通常是 300 号编的限期合同），但是这些工作人员不享有返回原特派团的权利。

12. 为了有效地满足高峰期和紧急业务要求，可以要求各类外勤工作人员以公务出差（执行临时任务），通常期限最多三个月。在此期间这些工作人员保留返回原特派团职位的权利。

三. 关于外派/调派到特派团工作的既定组织行政指示、政策和指导方针

13. 关于工作人员外派到特派团或从特派团返回的政策载于 1995 年 5 月 19 日秘书长公告 ST/SGB/277。同时，1995 年 5 月 19 日还颁布了行政指示 ST/AI/404，其中包含上述政策所适用的程序和指导原则。联合国维持和平及相关的外地行动超常增长，选派合格工作人员到外地特派团工作的需求对各部门造成了业务负担。这些程序和指导原则考虑到在这一背景下联合国的整体目标。另外，上述程序和指导原则也是出于工作人员希望将特派团工作纳入其专业和个人成长的合理愿望。

14. 具体而言，行政指示 ST/AI/404 的内容包括工作人员的外派和指派到特派团工作期间职位的保留；特派团的替换；训练工作人员，为外派到特派团工作作好准备；从特派团返回的工作人员述职和重新适应工作。

15. 2002年4月23日行政指示ST/AI/2002/4中关于联合国新的工作人员甄选制度也为维和行动部挑选外勤人员提供了新框架。该制度是为了满足联合国的各种人力资源需要，其中首要满足对多技能、多才能工作人员的需求，并且通过强化的人员调动机制为工作人员提供更多的职业机会及富有挑战的新经验。

四. 加强维持和平行动部工作人员甄选、调动和轮换机制

16. 维和行动部已经引用秘书长公告ST/SGB/277和ST/AI/2002/4的规定来进一步加强文职外勤人员的招聘、甄选和调动程序。这些程序考虑到联合国和平行动专家组报告（见A/55/305-S/2000/809）及内部监督事务厅关于维和行动部人员招聘政策和程序的审计报告所载有关维持和平行动文职人员员额配置的建议，以及根据秘书长关于维持和平行动特别委员会和联合国和平行动问题小组建议的执行情况报告（A/55/977，第154-163段）所载的全球员额配置战略（2001年5月）提出的建议。

17. 这些改进体现在：自2002年3月，通用或特定空缺通知已成为外地特派团空缺填补办法的惯常办法，尤其是在刚开办的特派团中。维持和平行动部所有外地特派团都可以通过该部的网站查看空缺通知。在2003年3月31日之前的12个月中，维持和平行动部公布并填补了556个专业和主任职类员额及80个外勤事务员额。

18. 更加广泛采用空缺通知，必然是一个更加透明、更具竞争性的过程，为外地特派团全体国际招聘和当地招聘的联合国工作人员提供了更大的职业发展和调动机会。该部在更广泛地采用空缺通知的同时，在2002-2003年期间系统地制订了外勤事务和专业人员职类的通用职务说明。这些职务说明已经得到人力资源管理厅的批准。

19. 为了申请某个特定或通用出缺通知公布的职位，感兴趣的工作人员可以向维持和平行动部的人事管理和支助处提交个人简历或特派团任务申请表。此类申请表越来越多地以电子方式通过银河系统和该部的Lotus Notes邮箱提交。如果没有一个申请人达到具体的业务要求（尤其是对独特的“管理”职位），维和行动部将从自己的维持和平数据库并在必要的情况下从外部候选人名册中查找合适的人选。

20. 维和行动部在2002年进一步加强了招聘和甄选程序，对其特派团中所有安置干事和文职人事干事进行了基于能力的面试原则和方法培训。外地特派团所有工作人员越来越多地接受有关联合国未来核心能力的正式指导，以及关于这些能力与空缺通知的准备、工作人员自己的个人简历以及电子考绩制度之间在职业和调动方面的联系的正式指导。在2003年这些内容正在系统地介绍给所有国际和当地招聘的工作人员。

21. 2003年3月,维持和平行动部推出了一个快速部署人员名册,目的是提高该部在14天内将预先筛选、预先受训、富有经验的外勤人员核心力量部署到新建特派团的能力。志愿加入快速部署人员名册的工作人员承诺接受最多为90天的部署,在此期间人事管理和支助处将启动一项综合、透明的征聘和甄选程序,以便填补那些返回原特派团的工作人员所留下的空缺。到2003年4月2日,该部已经收到1699份要求加入快速部署人员名册的工作人员申请。其中61分申请是常设和特别维和特派团中当地征聘的工作人员。

22. 维和行动部在编写候选人备选名单时,比较愿意甄选秘书处现任工作人员、外地特派团的外勤事务干事及文职工作人员,而不愿意甄选外部候选人。选入快速部署人员名册的所有工作人员都是在总部和外地特派团工作的国际或当地征聘文职人员。在征聘和甄选过程中,最主要的考虑标准是个人才能,并适当考虑特派团中的地域和性别平衡。维和行动部将征聘和甄选人员的有限授权下放给两个特派团(联合国科索沃过渡行政当局和联合国东帝汶过渡行政当局/联合国东帝汶支助团)。在这两个特派团中设有监测机制,以保证上述原则得以执行。

五. 结论

23. 对于维持和平行动部征聘、甄选和调动程序的改进工作,应该在目前维持和平行动员额配置的全球趋势背景下加以考虑。也许对外地特派团文职人员职业发展和调动最大的限制因素就是最近对维持和平行动员额总数的削减。2001年全年,预算内国际维持和平员额总数约为5700个。到2002年初,这一数目增加到6000个;但是到2003年3月底,这一数目下降到4700个。

24. 虽然这一削减显示文职人员为实现法定责任作出了巨大贡献(尤其在联合国东帝汶过渡行政当局/联合国东帝汶支助团和联合国波斯尼亚和黑塞哥维那特派团),但是此种裁减极大地限制了各职类文职人员的职业和调动机会。

25. 外派/调派工作人员到特派团工作、调动或轮调到其他外地特派团的征聘和甄选程序和标准,已经从集中由总部控制的决策程序,演变成所有工作人员都有机会在透明的竞争制度中竞争的程序。与这一发展密不可分的是,参与上述程序许多环节的管理人员承担了更大的职责和问责。改进后的机制正在确保维持和平行动部文职工作人员比以往任何时候都有机会追求并实现职业和调动目标。

注

¹ 虽然按照秘书长公告ST/SGB/2002/18目前将所有联合国工作人员称作国际公务员,但就本报告而言,国际征聘的国际公务员称作国际工作人员,而当地征聘的国际公务员称作当地征聘工作人员。