



第六十二届会议

临时议程* 项目 119、130、135 和 142

联合国改革：措施和提议

2008-2009 两年期拟议方案预算

人力资源管理

联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

精简联合国合同安排的详细提议

秘书长的报告**

摘要

本报告是应大会第 61/244 号决议第六节第 4 和 5 段的要求提出的。本报告还回应了国际公务员制度委员会对拟议合同安排的意见。为了方便审查有关问题，本报告充分吸纳了关于同一专题的 A/61/857 号文件的实质内容，并加入后来同工作人员代表进行的协商所提出的新要素，本报告还回应了行政和预算问题咨询委员会以及大会的要求。

* A/62/150。

** 因需要核实数据，本报告延迟提交。



一. 背景

1. 秘书长在其题为“着力加强人力建设”的报告（A/61/255 和 Add. 1 及 Add. 1/Corr. 1）中详细阐述了新人力资源框架，该框架以灵活性、明确的道德标准、工作人员公平待遇、简易性、透明度和问责制等各项原则为基础，并强调需要将总部和外勤工作人员融入一个全球性秘书处。

2. 新人力资源框架的一个重要构件是秘书长的提议，即采用一种适用于联合国秘书处所有工作人员聘用条件的联合国工作人员合同，并实行三个任用类型：临时任用、定期任用和连续任用，从而精简合同安排。这一提议借鉴了秘书长以前提出的简化合同安排的各项提议，¹ 并考虑到国际公务员制度委员会采用的联合国共同制度各组织的合同安排框架。²

3. 该提议旨在调整现行合同安排，使其适应联合国不断变化的业务需要，从而促进秘书处所有工作人员的待遇平等，并更有效地应对日趋复杂的新任务。精简合同安排是秘书长全面人力资源管理改革的基石。精简合同安排是建立一个综合型秘书处，创造提供更多的职业保障和工作人员的公平待遇等服务条件的基础。配合执行其他人力资源改革举措，如增加本组织流动性、统一服务条件和设立 2 500 个文职职业维持和平职位，精简合同安排将会大大增强本组织征聘和留住高素质工作人员的能力，以满足现有的和不断变化的人力资源需求。

4. 大会第 61/244 号决议请秘书长回应载于行政和预算问题咨询委员会关于人力资源管理报告³ 的各项有关结论和建议，并提出一份关于拟议合同安排的实施问题，包括资格标准问题的详细路线图。

5. 大会又请国际公务员制度委员会审议秘书长的各项提议，特别是根据一套单一的工作人员细则采用单一的联合国工作人员合同的提议，并就此向大会第六十一届会议续会第二期会议提出报告。该委员会于 2007 年 3 月审议了秘书长的提议，并在其 2006 年报告的增编中发表了意见。⁴

6. 2007 年 4 月，秘书长向大会提交了其题为“精简联合国的合同安排”的报告。⁵ 该报告概述了提出在一套统一的工作人员细则下以三类任用来精简合同安排的提议的理由。该报告还回应了行政和预算问题咨询委员会和国际公务员制度委员会的某些结论，同时表示，国际公务员制度委员会的意见的其他方面需要同

¹ 见 A/55/253 和 Corr. 1 及 A/59/263/Add. 1。

² 《大会正式记录，第六十届会议，补编第 30 号》和更正（A/60/30 和 Corr. 1），附件四。

³ A/61/537，第 49 至 56 段。

⁴ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》，增编（A/61/30/Add. 1）。

⁵ A/61/857。

联合国工作人员协商后进行进一步审查，这些协商将在工作人员和管理当局协调委员会中展开。该委员会是全秘书处联合机制，由秘书长根据《工作人员条例和细则》设立，就工作人员福利、工作条件以及其他全组织人事政策等问题向秘书长提供咨询。它是联合国工作人员和管理当局之间最高级别的正式协商机构。

7. 2007年6月25日至7月4日，工作人员和管理当局协调委员会召开第二十八届会议。来自所有主要工作地点的管理当局代表以及下列机构的工作人员代表出席了会议：非洲经济委员会、亚洲及太平洋经济社会委员会、拉丁美洲和加勒比经济委员会、外勤人员工会、联合国日内瓦办事处、联合国内罗毕办事处、联合国维也纳办事处、卢旺达问题国际刑事法庭、前南斯拉夫问题国际法庭、联合国儿童基金会、联合国难民事务高级专员办事处和联合国大学。

8. 工作人员和管理当局协调委员会申明，它支持秘书长报告(A/61/255)阐述的精简合同安排的各项提议，并建议作出进一步澄清和调整。秘书长同意这些建议，并赞同该委员会就精简合同安排达成的各项协议，这些协议同秘书长各项提议所依据的原则是一致的，是实现合同改革目标所必需的。

9. 为了回应行政和预算问题咨询委员会和国际公务员制度委员会的各项结论和建议，并为方便审查有关问题，本报告充分吸纳了A/61/857号文件的实质内容，并加入在工作人员和管理当局协调委员会上同工作人员代表协商后提出的其它要素。本报告回应了公务员制度委员会和行预咨委会的意见，并提供了行预咨委会和大会要求的补充资料。

10. 考虑到其各自的业务需要，独立管理的各基金和方案将在执行有关其自身工作人员的新合同安排方面继续享有灵活性。

二. 根据一套统一的工作人员细则精简合同安排

11. 目前，联合国使用的合同框架规定在三个工作人员细则序列，即100号编、200号编和300号编之下采用多种不同的任用类型。大会第61/244号决议第六节强调，必须将缺乏透明度且复杂而不便管理的联合国现行合同安排制度合理化。该节还注意到现行合同安排制度不完全符合国际公务员制度委员会建议的框架。

12. 最初，所有工作人员都根据一套工作人员细则，即现在所称的100号编任职。《工作人员细则》第一版于1948年7月1日生效。1954年采用了适用于执行技术援助项目专门人员的200号编。以后又在1955年采用了300号编，适用于在总部专门从事会务工作和提供其他短期服务的短期任用工作人员。1955年采用了适用于总部来访事务处调度员和导游员的400号编。1978年废除了400号编，调度员和导游员随后归属100号编。1994年扩大了300号编，列入限期任用，用于征聘参加维持和平、建设和平和人道主义特派团、从事外地技术合作和应对紧急

情况的非终身从业工作人员。根据关于限期任用的 300 号编征聘的工作人员任职最长三年，但有可能例外延长一年，即第四年，也是最后一年。

13. 在拟定新的人力资源框架时，对联合国各种合同安排进行了全面审查，以查明它们是否仍符合本组织的业务需要。根据积累的经验，确定 200 号编和 300 号编已不再符合最初采用它们的初衷。当时采用 200 号编是为了满足技术合作项目的特殊需要，其中许多项目预计都是短期或中期项目，并由预算外资源供资。然而，职能性质和期限与经费筹措方式之间不再有任何明确的联系。由于秘书处用于核心活动的预算外资金大幅度增长，如今采用 200 号编任用的各种职能的工作人员越来越多，其中许多人目前都在发挥核心职能，并在常设工作地点和外地办事处服务，而且往往与 100 号编工作人员并肩工作。对 200 号编的工作人员来说，目前没有任何确保公开择优录取的正规征聘程序，也没有任何明确的职业晋升手段，其中有些人长期任职，并通过非正规程序“改变职等”。而且，在利用 200 号编工作人员的经验为秘书处的其他职位所用方面存在限制。

14. 300 号编规定的限期任用不再符合促进迅速征聘和精简人事管理的预期宗旨。这些年来，采取了越来越多的保障措施，为的是确保在征聘过程中做到透明和择优录取，以及在适用征聘标准和程序方面的一致性（唯一的区别是联合咨询机构的审查）。由于为解决工作人员的合理关切和需要采取了改进措施，整套报酬办法的实行变得日趋复杂。另外，由于限期任用没有提供充分的报酬或职业前景，继续使用这种任用办法妨碍了联合国的能力，无法吸引和留住大规模多层次和平行动所需要的高技能专家、领导人和管理者。

15. 鉴于现行制度存在严重缺点，为了采用一种有助于联合国履行任务且对有关各方来说更加简便、明确、透明和公正的制度，秘书长提议把工作人员细则的三个序列精简为一个单一序列。

16. 单一的工作人员细则序列还会确保工作人员服务条件适用同一标准，有助于他们同享平等待遇。繁复的合同安排造成各种不同的工作人员类别。在常设工作地点和外地任职的工作人员虽然彼此并肩工作并在相似期间内履行相同职能，但视其任用所依据的工作人员细则序列不同，所获应享待遇也不尽相同。这种局面造成了不平等意识，削弱了工作人员士气，从而难以吸引和留住工作人员。

17. 最后，采用一套统一的工作人员细则会简化合同框架，从而使管理工作更加简便和具有更高的成本效率，对工作人员来说也更加透明。管理多种复杂的合同安排会给行政管理造成困难，使行政工作很有可能发生错误，因为这需要对各种不同的工作人员细则序列和它们彼此之间的差异有深入了解。简化合同安排还会大大方便即将出台的机构资源规划系统的制定和实施工作。

国际公务员制度委员会的意见

18. 国际公务员制度委员会在其最近对秘书长提议的审查中表示，欢迎秘书长为精简合同安排所进行的努力，⁶ 其中一个重要部分是采用单一的一套《工作人员细则》。在审查外勤人员的服务条件时，委员会认识到限期任用不再符合本组织的需要，限制了管理层留住工作人员的灵活性，并不再易于管理。而且，同共同制度其他组织提供的报酬相比，该报酬不具竞争力，因而抑制了征聘工作，并对士气有不利影响。所以，该委员会建议在不带家属工作地点逐步废除 300 号编限期任用，代之以该委员会合同框架所确定的定期合同。⁷ 在统一的一套工作人员细则下简化合同安排的秘书长提议符合该委员会关于逐渐废除 300 号编限期任用的建议。

三. 通过减少任用种类精简合同安排

19. 大会认为目前的合同安排过于复杂，不符合国际公务员制度委员会的合同框架。⁸ 目前安排下可能有多种任用。有 100 号编下的试用、定期任用、无限期任用和长期任用；200 号编下的短期、中期和长期任用；以及 300 号编下的短期和有限期间任用。

20. 如上所述，必须精简合同安排，以满足业务需要，消除阻碍人员流动的障碍，促进公平与透明，并使合同安排更容易管理和对工作人员更加透明。为了实现这些目标，精简合同的另一个关键要素是把任用种类减少至三类。

21. 秘书长提议，在一套工作人员细则下根据本组织的业务需要确定任用期限。将对秘书处的所有职能、部门、工作地点和外地特派团采用以下三类任用：

(a) 临时任用，任期至多一年（或至多两年，以满足外地的激增需要），适用于从事季节性或高峰期工作和应付具体短期需要的工作人员；

(b) 定期任用，可续用或延长，任期至多五年；

(c) 连续任用，无限期。

22. 秘书长关于把任用种类减少为三类的提议是按照国际公务员制度委员会的合同安排框架拟定的，该框架也规定了上述三类期间的任用。

23. 进入本组织的工作人员将得到临时或定期任用。在本组织连续服务五年的工作人员有资格被考虑转为连续任用。

⁶ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》，增编（A/61/30/Add.1），第 3 至 4 段。

⁷ 同上，第 41 段，以及 A/61/861 第 10 段。

⁸ 第 61/244 号决议，第六节。

24. 在实行了连续任用后，将不再提供长期任用。这一变化不会影响目前已获长期任用的工作人员，也不会影响在这一变化生效时根据现行细则有权被考虑转为长期任用的工作人员的既得权利。既可出于与终止目前的长期任用的原因相同的原因，也可以是为了有利于本组织的良好行政而终止连续任用。采用连续任用，将给联合国提供一种机制，给予体现出效率、才干及忠诚之最高标准的长期任职工作人员终身从业任用，同时确保联合国能够根据不断变化的需要、职能和任务或其方案的方向调整来调整其工作人员队伍。实行连续任用，还能极大地减少目前处理数千个定期任用期满时续签合同的行政负担。

25. 秘书长在 A/61/857 号文件中表示，将向大会提出这三类任用的细节。现将这些细节详述如下，并有秘书长对国际公务员制度委员会就每一类任用提出的意见所作的回复。

临时任用

26. 秘书长提议临时任用将用于任用从事季节性或高峰期工作和应付具体短期需要的工作人员，任期至多一年。对于为满足外地的激增需要而任用的工作人员，临时任用期总共可最多达两年。秘书长认为这一提议符合国际公务员制度委员会框架，该框架规定，对在特别任务、有期限的项目和人道主义援助特别行动中从事有限期短期服务的情况给予临时任用，以满足本组织不足一年或更长一些明确短期需要。

27. 公务员制度委员会指出，

要在公务员制度委员会的框架内运作，秘书长应使用两年期限的定期任用，或一年以下的临时任用，必要时可以延长。《工作人员细则》应更清楚地界定为延长临时任用所须满足的条件。一般来说，如果事先知道服务需要将超过一年，定期任用便是合适的选择。⁹

获得一年以下临时任用的工作人员没有试用期。¹⁰ 秘书长同意公务员制度委员会的这些意见，并赞同每次给予至多一年的临时任用，对于外地任用，如果确属业务需要，可续签不超过一年的合同。

定期任用

28. 秘书长提议，可给予工作人员一年或更长的定期任用。定期任用可续用或延长，任期至多五年。进入本组织的工作人员在第一年为本组织服务期间都将有一

⁹ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》，增编 (A/61/30/Add.1，第 18 段)。

¹⁰ 同上，第 19 段。

段试用期。秘书长认为这项提议符合国际公务员制度委员会的框架，该框架规定，定期任用的期限至少一年，至多五年。¹¹ 根据该框架，试用期可为六个月至两年。

定期任用的限制

29. 秘书长在A/61/255 号文件中还提议，根据本组织的需要，定期合同可限于特定项目或特派团（目前就是这样做的），以避免造成长期受雇的不当期望，尤其是在规定的任务显然为期有限的情况下。¹² 国际公务员制度委员会认为，目前的特派团特有合同缺乏在外地工作地点之间调动工作人员所需的灵活性，不符合全球工作人员队伍的需要。委员会还指出，100 号编的特派团特有合同所提供的报酬比共同制度中其他组织的 100 号编合同提供的报酬要差得多。委员会认为，特派团特有合同不符合该委员会的框架，因为它将造成其他种类任用，从而产生五类、而不是三类合同。¹³ 秘书长希望说明，他的提议是为了满足在为那些显然有确定任务期限的项目和特派团雇用工作人员时采取财政审慎做法的需要。

30. 然而，考虑到国际公务员制度委员会表示的关切，秘书长赞同联合国工作人员和管理当局协调委员会的建议，即在为联合国和平行动服务的国际工作人员的工作中，不再限定其为某个特派团服务，以便利秘书长为满足不断变化的行动需要而分配工作人员。

定期合同在五年后延长

31. 秘书长在A/61/255 号文件中提议定期任用的最长期限为五年，因为设想的是所有工作人员在完成连续五年的服务后，将被考虑给予连续任用；如果不再需要工作人员的服务，或者他或她未达到适用标准，在五年定期任用结束时，该工作人员将离职。国际公务员制度委员会认为，定期任用最长期限为五年的限制，减少了管理层按照本组织需要指派工作人员的灵活性。¹⁴

32. 关于维持和平行动，秘书长认识到，除了下文第 46 段所述的 2 500 名终身从业和平行动国际工作人员这一已确定的基本需要外，所需要的工作人员的职能种类和人数要视不断变化的行动需要而定，因此在任命在特派团或项目中服务的工作人员时，必须采取财务审慎做法。但是，还必须解决本组织在为联合国和平行动征聘和留住工作人员方面遇到的困难。服务条件，特别是工作保障，是留住有技能、经验丰富和合格的文职工作人员方面的一个主要挑战。

¹¹ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》和更正（A/61/30 和 Corr. 1），附件四，第 13 段。

¹² A/61/225，第 244 段。

¹³ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》，增编（A/61/30/Add. 1），第 5 至 7 段。

¹⁴ 同上，第 15 段。

33. 因此，秘书长提议，对于联合国和平行动中那些不属于 2 500 名终身从业和平行动国际工作人员、但表现出最高标准的效率、才干和忠诚的国际工作人员，通常应延长他们的定期任用，最多不超过两年，其任用不只限于在某个特派团服务，以满足所确定的联合国和平行动的业务需要，并且只要仍然需要这些人员的服务，他们就能继续得到定期任用。

34. 此外，对于定期任用，如果短期延长（不超过一年）符合本组织和工作人员的利益，可允许在五年之后予以延长。

35. 国际公务员制度委员会认为，把定期任用的最长期限限定为五年，可能对各基金和方案造成困难。¹⁵ 对于这种担忧，秘书长指出，各基金和方案将具有必要的灵活性，根据各自的业务任务在五年之后延长定期任用。

连续任用

36. 秘书长提议，工作人员在本组织连续服务五年，如果仍然需要该工作人员在本组织同一部门或其他部门提供服务，且该工作人员的表现如其绩效考评所反映，达到效率、才干及忠诚的最高标准，就可考虑给予连续任用。连续任用没有限期。试用期将不适用于连续任用的工作人员，因为工作人员在获得连续任用之前完成的五年服务足以作为其绩效考评的依据。秘书长认为该提议与国际公务员制度委员会的框架是一致的，该框架规定连续任用没有限期，续用所依据的标准将是组织利益、完全符合绩效预期和遵守行为标准等。

考虑给予连续任用

37. 国际公务员制度委员会认为，秘书长有关连续任用的提议

等于自动转用，因为没有竞争，没有限制转用人数，而且基本上每个人都能达到转用标准。每个工作人员都可期望在服务五年和业绩得到令人满意的评价后转成连续任用。¹⁶

38. 工作人员和管理当局协调委员会审议了秘书长的提议及国际公务员制度委员会的意见，并认同其提议符合公务员制度委员会有关合同安排的框架的规定，即“根据组织的工作人员条例和细则，通过公开、透明的甄选程序获得连续任用合同。”¹⁷ 工作人员和管理当局协调委员会的报告认为，本组织在征聘或组织内部调动职位时实行的竞争性工作人员甄选政策，已经处理了公务员制度委员会对给予连续任用需要有竞争的关切。所有职位都予以公布，并经过严格的甄选过程，包括各种考评标准和评估机制。此外，所有工作人员都须经过年度绩效考评。

¹⁵ 同上。

¹⁶ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》(A/61/30/Add.1)，第 9 段。

¹⁷ 同上，《第六十届会议，补编第 30 号》和更正 (A/60/30 和 Corr.1)，附件四，第 10 段。

39. 至于给予连续任用的资格标准问题，秘书长认为，在本组织连续五年的服务只能确定该工作人员有资格被考虑给予连续任用，并不是给予自动转划的权利。在该工作人员得到连续任用之前，还必须符合以下两条标准：(a) 仍需要该工作人员在同一部门或本组织内部其他部门提供服务；(b) 该工作人员的表现如其绩效考评所反映，达到效率、才干及忠诚的最高标准。

40. 大会第 61/244 号决议请秘书长就连续任用的资格标准提供进一步的细节。秘书长认为，拟议的两项标准提供了在考虑给予工作人员连续任用时需要审查的要素，这些标准的严格适用将确保不会自动给予连续任用，而要根据组织的需要和业绩表现。工作人员和管理当局协调委员会也认同这一观点。不过，秘书长认为，按照该委员会的建议就如何适用这两项标准作进一步的阐述可能是有益的。在适用“继续需要”这一标准时，方案管理人员和管理部人力资源管理厅将考虑本组织在可预测的未来是否需要该工作人员的服务。有关“最高标准”这一标准，方案管理人员和人力资源管理厅须对该工作人员的绩效进行彻底审查，包括对其档案和绩效考评进行审查。该工作人员在联合国四年服务的绩效考评应完全合格，并没有受过纪律处分。

41. 工作人员和管理当局协调委员会支持秘书长的提议，即有资格获得连续任用考虑的工作人员将由有关部厅、人力资源管理厅和当地人力资源办公室（针对当地工作人员）审查，并由人力资源管理厅批准。在没有达成一致意见或没有建议给予连续任用时，该问题将提交给中央审查机构。工作人员和管理当局协调委员会认为秘书长提议的程序为工作人员提供了足够的保障，同时也确保这些工作人员达到最高的标准。

连续任用的限制

42. 秘书长在A/61/255 中还提议，根据本组织的需要，续用合同可限于特定的项目或任务，以便避免员工对长期任用产生不当的期望，尤其是在任务有明确期限的情况下。¹⁸

43. 国际公务员制度委员会并不认同秘书长提议中的观点，即任用可限于特定的和平行动或项目，以便避免员工对长期任用产生期望，尤其是在任务有明确期限的情况下。委员会认为，在这种情况下，就不应给予续用。¹⁹

44. 秘书长回顾，根据国际公务员制度委员会的合同框架，续用合同是“以此为手段便利对人力资源进行战略管理，以求实现人力资源的总体目标。”²⁰ 因此，他认为，在全球秘书处的各常设办事处使用没有限制的续用合同与该框架是一致

¹⁸ A/61/255，第 244 段。

¹⁹ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》(A/61/30/Add.1)，第 5-6 段。

²⁰ 同上，《第六十届会议，补编第 30 号》和更正 (A/60/30 和 Corr.1)，附件四，第 1 段。

的，因为其人力资源的需要一般来说在数量上是稳定的，职能也广泛。这是承认继续需要保持一个全球性工作队伍来履行完成本组织的总任务所必需的持续性职能。

45. 秘书长认识到，不像秘书处其他常设办事处，联合国和平行动（包括维持和平行动和政治特派团）的所需人员编制在历史上都是有增有减，反映出安全理事会授权的和和平行动的类型和数量。

46. 通过对过去 10 年经验进行的彻底审查和人力资源战略规划，维持和平行动部确定有必要保持 2 500 名和平行动国际职业工作人员，以满足中期的基本需要。秘书长欣见国际公务员制度委员会²¹ 和工作人员和管理当局协调委员会支持其提议，即这 2 500 名工作人员有资格获得连续任用的考虑，并可以得到这一任用，只要他们符合绩效完全合格的要求，并如同其绩效考评所反映，达到效率、才干及忠诚的最高标准。这 2 500 名和平行动国际职业工作人员将通过竞争来挑选，²² 并须表明可以调动和迅速部署，以符合行动需要。

47. 有关联合国和平行动在当地征聘的特派团人员，秘书长赞同工作人员和管理当局协调委员会的建议，即本组织有义务在特派团运作期间提供更好的工作保障，并提供解雇补助金，使当地征聘的特派团工作人员能够在特派团撤走时谋到有酬职业或自营职业。因此，虽然大多数行动可预计有结束日期，但当地征聘的工作人员在服务五年之后仍然需要其继续服务，且符合适用的标准，就有资格获得连续任用。在其服务结束时（这通常是在特派团结束时），他们将获得与其任用时间相称的解雇偿金，从而鼓励当地征聘的工作人员留在本国，并好好利用其通过在本组织服务而获得的技能和经验。由于不知道各和平行动将在何时结束，现在还无法确定将从受影响的维持和平特派团的一般工作人员费用拨款中支付的可能解雇偿金的实际费用。

48. 秘书长认为，只就特定任务、职能或职位来评估是否继续需要，并不符合本组织的行动需要和流动政策。由于本组织流动政策的基本原则是工作人员不能死绑在其职位上，因此特定职位的特点不应对其职业前景或工作保障产生限定的影响。如果在有限定任务期限的项目或实体工作的所有工作人员都没有资格获得连续任用的考虑，那么工作人员就不愿在有限定任务期限的项目或实体任职，进而影响了方案交付的能力。因此，秘书长认为，只要仍需要项目工作人员在同一部门或本组织其他部门提供服务，该工作人员就可以获得连续任用，这将是没有限制的。

²¹ 同上，《第六十一届会议，补编第 30 号》，增编（A/61/30/Add. 1），第 6 段。

²² A/61/850，第 20 段。

加快考虑通过国家竞争性考试征聘的工作人员

49. 国际公务员制度委员会指出，国家竞争性考试是从任职人数不足的会员国选择优秀应聘人员担任P-2 和P-3 职等职位的有用工具。委员会表示关切的是，按照秘书长的提议（定期任用，五年后可考虑连续任用），提供给国家竞争性考试应聘人员的合同安排可能导致国家竞争性考试应聘人员接受率的下降，因而委员会建议在两年后考虑给予他们连续任用。²³

50. 秘书长强调，精简合同安排的提议的根本目标之一是促进工作人员待遇的公平和一致性，同时简化行政管理。他认为必须避免对工作人员进行分门别类，考虑连续任用的门槛各有不同。通过严格竞争程序加入本组织担任较高职等职位的工作人员虽拥有经证明的多年专业经验，也必须服务五年才能获得连续任用的考虑，而通过国家竞争性考试聘用的工作人员在征聘前拥有很少的专业经验或者根本没有专业经验，因此他们也应适用同样的规定。

51. 虽然承认国家竞争性考试是重要的征聘工具，但秘书长坚持认为，由于上述理由，根据适用于通过其他竞争途径应聘加入本组织的所有其他工作人员的要求，有关通过国家竞争性考试征聘的工作人员在本组织以定期任用连续服务五年之后考虑给予连续任用的提议不应有任何改变。秘书长欣见工作人员和管理当局协调委员会在这方面给予的支持，并赞同其建议，即根据新的合同框架，管理部人力资源管理厅应仔细监测通过国家竞争性考试征聘的工作人员的留用率，以确保新的合同安排不会带来任何不利的影响。

终止连续任用

52. 有关出于联合国的美好行政的利益而终止合同的问题，咨询委员会请秘书长澄清拟在新制度下创造哪些补救机会。²⁴ 秘书长指出，有关工作人员将有机会审查终止合同的建议和有关文件，并在作出最后决定前向主管人力资源管理助理秘书长提出意见。主管人力资源管理助理秘书长作出的终止连续合同决定将构成行政决定，可根据《工作人员细则》第十一章提出上诉。根据工作人员细则 111.2(c)(-), 工作人员还可致函联合申诉委员会秘书，请求暂缓根据此项决定采取行动。

非秘书处工作人员连续任用的待遇

53. 国际公务员制度委员会表示关切的是，如果在五年定期任用服务后才能获得联合国的连续合同，那么在联合国组织就业对于那些已获共同制度其他组织连续任用的工作人员就没有吸引力。委员会认为这种情况会扼杀共同制度中的流动性。²⁵ 这些意见看来是基于这样的假设，即在共同制度其他部门获得连续任用的

²³ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》，增编 (A/61/30/Add.1)，第 12 段。

²⁴ A/61/537, 第 54 段。

²⁵ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》，增编 (A/61/30/Add.1)，第 13 段。

工作人员，如果应聘在秘书处服务，就要重新以定期任用开始。目前，长期任用的工作人员从共同制度其他部门应聘来秘书处服务时保留原地位。新制度下的长期任用和连续任用将保持这种做法。因此，将不存在抑制共同制度工作人员接受秘书处任用的因素。

今后“取代”长期任用

54. 咨询委员会指出，秘书长提议中所讨论的“取代”长期合同应理解为“开始采用”连续合同，而不是意味着“取代现工作人员持有的长期合同，或……使那些可能有资格获得长期合同的工作人员丧失获得这类合同的机会”。²⁶ 秘书长确认咨询委员会的这一理解。提议中提到用连续任用“取代”长期任用，而不提“开始采用”连续任用是为了强调连续任用并不是在长期任用之外简单地另立一类任用，而是在今后提供这种任用，以取代长期任用。

四. 实施时间表

55. 大会在第 61/244 号决议中请秘书长提出关于实施拟议合同安排的详细路线图，包括资格标准。上文第 39 至 41 段列出了各项资格标准。

56. 秘书长还确定了在大会就精简合同安排提议作出决定后的 6 至 12 个月内需采取的行动。为明确起见，以下所述的执行时间表是以下列假设为前提：大会在其第六十二届会议主要会期期间核准秘书长关于精简合同安排的提议和《工作人员条例》修正案。本报告附件一载有对《工作人员条例》的条例 4.5 和 9.1 及附件三的必要修正。因此以下提及的具体日期只是说明性的。

(a) 2008 年 7 月 1 日将开始采用新的合同框架，经修正的《工作人员条例》也将于这一天生效。将在 2008 年 7 月 1 日发表和暂时颁布执行新的《工作人员细则》，并向大会作出报告。根据工作人员条例 12.4，经大会作出任何修改和（或）删除后，新的《工作人员细则》将于 2009 年 1 月 1 日完全生效；

(b) 按照 100 号编、200 号编和 300 号编任命的工作人员，如果在 2008 年 7 月 1 日之后仍然需要该工作人员的服务，将自此日起对其任用进行审查，并转换为新《工作人员细则》下的任用。新《工作人员细则》下的此种任用的期限，将视情况或是该工作人员原来任用合同的剩余期间，或是予以延长；

(c) 秘书长在 A/61/255 号文件中表示，对于在合同框架的变化生效时根据现有细则有权被考虑获得长期任用的工作人员，应考虑给予他们长期任用。因此，至 2008 年 7 月 1 日已累计连续服务五年的所有工作人员都有资格被考虑转为长期任用。将在 2008 年 7 月 1 日至 12 月 31 日期间优先进行工作人员评价工作。

²⁶ A/61/537, 第 49 段。

此后，在 2008 年 7 月 1 日之后已累计连续服务五年的工作人员，将考虑给予连续任用。

57. 大会请秘书长处理行政和预算问题咨询委员会的要求，²⁷ 即更全面地分析对有权被考虑转为长期任用的工作人员进行审查所产生的影响，包括可能选择哪些办法来避免超过大会第 51/226 号决议第五节第 2 段规定的 70% 的比例。大会在该决议中请秘书长努力使按地域分配的员额中长期任用的比例达到 70%。

58. 至 2007 年 6 月 30 日，按地域分配的员额中长期任用所占比例为 52.2% (2 730 个员额中有 1 426 个长期任用)。假定将于 2008 年 7 月 1 日开始实行新的合同安排，估计在该日按地域分配的员额中已连续服务五年的工作人员将共有 632 人。如果所有这些工作人员都转为长期任用，按地域分配的员额中长期任用工作人员的比例将达 75%。然而，考虑到并非所有这些工作人员都将获得长期任用（因为他们必须表现出已达到工作人员细则 104.13 所述的标准），并且在 2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间退休的人员将减少长期任用的工作人员人数，预计按地域分配的员额中长期任用工作人员的总数将只是略微超过 70%，甚至可能不会超过这个比例。

五 所涉财务问题

59. 采用划一的联合国工作人员合同需要根据单一的一套《工作人员细则》任命工作人员，其提供的福利将与目前《工作人员细则》100 号编下的现有福利相等，对任用期限为 6 个月或不到 6 个月的工作人员则采取简化制度。采用划一的联合国合同，对于下列几类工作人员不会引起任何其他财务问题：

- (a) 按照 100 号编任用的工作人员；
- (b) 按照 200 号编任用的工作人员，其福利与 100 号编工作人员相同；
- (c) 按照 300 号编任用的 6 个月或不到 6 个月的短期（非限期任用）工作人员；
- (d) 联合国和平行动中当地征聘的工作人员。

60. 在将目前限期任用的国际工作人员改为按新的联合国合同管理的新特派团任用时，将产生所涉财务问题，因为这将增加教育补助金、探亲旅行和离职回国补助金等项应享待遇。至 2007 年 6 月 30 日，外地特派团中限期任用的国际工作人员有 3 339 名。因此，根据工作人员现在的受扶养人情况和婚姻状况计算，重新任用受新合同影响的工作人员估计将每年增加 2 370 万美元的费用。这 2 370 万美元包括 9 个政治特派团每年 380 万美元的费用和 10 个维和特派团每年 1 990 万美元的费用总数。

²⁷ A/61/537，第 55 段。

61. 政治特派团的预算是按 1 月 1 日至 12 月 31 日的年度编制的。因此，2008 年 7 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日期间的所需经费将为 190 万美元。

六. 结论与建议

62. 请大会：

(a) 核准新的合同安排和《工作人员条例》修正案；

(b) 关于维持和平行动，注意到由于工作人员的合同安排从 300 号编改为 100 号编而产生的所需经费将反映在维持和平行动 2008 / 09 年拟议预算中；

(c) 关于方案预算，在 2008-2009 两年期拟议方案预算第 3 款（政治事务）政治特派团拨款下核准由于合同安排从 300 号编改为 100 号编而产生的 2008 年 7 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日期间所需经费 190 万美元。

附件一

《工作人员条例》的拟议修正案

条例 4.5

(a) 副秘书长和助理秘书长的任期通常应为五年，期满可以延长或续聘。其他工作人员应在秘书长所定与本《条例》相符的条件下，准予无限期任用或定期任用；

(b) 对于每一类任用，秘书长应规定哪些工作人员具有资格获得任用。

条例 9.1

(a) 如因业务需要必须撤销职位或裁减工作人员，如工作人员不称职，或因健康关系不能继续工作，秘书长可解雇长期任用并已试用期满的工作人员。

下述情况下，秘书长经说明理由也可解雇长期任用的工作人员：

(一) 如工作人员的行为表明其本人不符合《宪章》第一百零一条第三项所要求的关于忠诚的最高标准；

(二) 如发现工作人员在任用之前，有某种事实涉及其是否适合任用，而且如在任用时已知道此项事实，本应按照《宪章》所订标准不予任用。

非经秘书长专门为此设立的特别咨询委员会审查情况并提出报告，不得根据第(一)和第(二)项规定解雇工作人员。

最后，如有利于本组织的良好行政，而且符合《宪章》的标准，秘书长也可解雇长期任用的工作人员，但以有关工作人员对此项措施未表示不服为限。

(b) 秘书长可依上文(a)款所举任一理由或任用书所规定的其他理由，将定期任用的工作人员于任期尚未届满时解雇。

(c) 秘书长如认为有利于本组织的良好行政并符合《宪章》的规定，或依上文(a)款所举任一理由，可随时解雇任何其他工作人员，包括连续任用、临时任用或试用期间的工作人员。

附件二

《工作人员条例》附件三：解雇补偿金

对解雇的工作人员，应按下列规定发给补偿金：

(a) 除下文(b)款、(c)款和(e)款及条例 9.3(b)款另有规定外，应按下表发给解雇补偿金：

<u>在适用情况下，按薪金毛额减去工作人员薪金税后的款额，发给下列月数的补偿金</u>			
工作已满年数	长期任用和 连续任用	无限期任用和试用 (在试用期间)	六个月以上的定期任用
不满一年	不适用	无	按任期末
1	不适用	1	满部分每
2	3	1	月一周计
3	3	2	算，但最
4	4	3	少发给六
5	5	4	周的补偿
6	6	5	金，最多
7	7	6	发给三个
8	8	7	月的补偿
9	9	9	金
10	9.5	9.5	3
11	10	10	5
12	10.5	10.5	7
13	11	11	9
14	11.5	11.5	9.5
15 年或 15 年以上...	12	12	10
			10.5
			11
			11.5
			12

(b) 工作人员因健康理由被解雇时，应领取的补偿金与本附件(a)款规定的补偿金数额相等，但必须扣除按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》领取的与补偿金额相应月数的残废津贴的数额。

(c) 因不称职而解雇的工作人员或因行为失检而被免职处分的工作人员，除被立即开除者外，可由秘书长斟酌发给解雇补偿金，其数额不得超过本附件(a)款规定的补偿金的半数。

(d) 对下列工作人员，不发给解雇补偿金：

- (一) 辞职者，但已接到解雇通知并经双方议定解雇日期者除外；
- (二) 试用或无限期任用而在任职第一年内被解雇者；
- (三) 定期的暂时任用，其任期于任用书上规定的任满日期届满者；
- (四) 立即开除者；
- (五) 弃职者；
- (六) 按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》的规定退休者。

(e) 专为会议或其他短期工作雇用，或受雇专为特派任务工作，或担任专家的工作人员，以及总部以外常设办事处就地征聘的工作人员，如任用书内规定可领解雇补偿金，应按照该项规定发给。