



大会

Distr.: General
11 April 2007
Chinese
Original: English

第六十一届会议

议程项目 123 和 132

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

职业文职维和人员

秘书长的报告

摘要

本报告是根据大会第 61/244 号决议第八节提交的。报告详述了大会关于着力加强人力建设的报告增编(A/61/255/Add. 1 和 Corr. 1)中的建议,即建立一支由专门负责支助联合国和平行动的职业文职维和人员组成的队伍。大会在第 61/244 号决议中根据行政和预算问题咨询委员会提出的意见,要求更全面地分析是否需要拟议的 2 500 名职业文职维和人员以及这些人员的管理和行动,本报告是根据这一要求编写的。

报告要求大会核准建立一支由 2 500 名职业文职维和人员组成的队伍,由核定的维和行动和政治特派团的核定预算提供经费,以便征聘和管理专门负责支助联合国和平行动的工作人员。



一. 引言

1. 秘书长题为“外勤事务人员职类改革：着力满足二十一世纪联合国和平行动的人力资源需求”(A/61/255/Add. 1 和 Corr. 1) 提议建立一支由 2 500 名职业文职维和人员组成的队伍，利用联合国现有和平行动核定员额的经费，专门负责支助联合国和平行动。设立一个专门负责支助联合国和平行动的职业人员职类并不是一个新概念。大会 1949 年在第 297(IV) 号决议中设立了外勤事务人员职类，作为一个专门负责支助联合国外勤事务的特定类别。如秘书长报告所示，外勤事务干事根据合同有义务在接到通知后不久就迅速部署到任何外地行动。这些工作人员按正常征聘程序任用，有资格获长期任用。1994 年冻结了终身从业外勤事务人员职类的聘用，而开始采用限期任用。冻结外勤事务人员职类聘用时有 633 名外勤事务干事，截至 2007 年 4 月，这一人数因自然减员减至 300 人。外勤事务干事是目前唯一的职业维和人员，现在只占外地国际工作人员的 5%。

2. 秘书长的报告进一步解释了联合国和平行动的人员配置需求在冷战结束后因综合性多层面和平行动的范围不断扩大和复杂性增加而发生了哪些重大变化，以及发生变化的原因。1990 年代以来的维和行动趋势表明，在任何一个时刻，至少一直需要 2 626 名国际工作人员的国际人员配置能力来支助不少于 12 个联合国和平行动。从 1990 年代中期采用的办法显然可以看出，当时为满足临时突增维和行动的需求而采取的短期人员配置解决办法无法满足持续和不断变化的行动需求，因为需要有大批的拥有专长和丰富经验的文职专家、领导人和管理人员来完成和管理 21 世纪的大规模复杂任务。经验表明，继续依靠一支主要为临时工作人员的队伍会使联合国和平行动面临管理和财政风险。

3. 联合国和平行动的人力资源战略必须努力建立一个拥有专长和经验并经过不断培训和发展的稳定队伍，这是完成复杂任务和支助快速行动所必需的。虽然可以预测人员配置需求将因行动的数目、类型和复杂性而变，但通过对经验、趋势和中期预测进行分析，可以确定需要有由 2 500 名职业文职维和人员组成的基线能力，这些人员要具备技能、专门知识和经验，以确保成功规划、进行和支助联合国和平行动。现代和平行动所需人力资源不是改革现有外勤事务人员职类能够满足的，它要求在外勤事务人员职类和专业职类中都一直有职业工作人员。2 500 名职业文职人员的服务条件将包括有义务在收到通知后不久进行部署以应付快速部署需要，并一直通过派任和培训进行系统的轮调和发展。挑选职业文职维和人员将采用标准的组织程序，包括由一个联合工作人员管理中心审查机构进行审查。他们将有资格在各个外地特派团之间和在秘书处内流动。管理这些职业工作人员是为了确保本组织得益于一个专业化的稳定的工作人员队伍，同时履行它满足工作人员合理的职业志向的义务。

4. 由于拟议的 2 500 名职业文职维和人员将担任现有联合国和平行动编制内的职务，有关建议主要涉及改变一些被挑选的人的地位，这些人要以必要的数目并在必要的职等上行使重要职能，为维持和平特派团和政治特派团提供基线支助。建立一支职业队伍本身并不一定涉及经费问题。秘书长关于统一服务条件的报告开列了采用与联合国共同系统其他组织和机构协调统一的服务条件所涉及的费用问题；将依照大会第 61/244 号决议，将其提交大会第六十一届会议续会第二期会议。

5. 大会在第 61/244 号决议第八节中注意到秘书长的一项建议，即在现有能力范围内专设一批连续性文职职位，以满足不断提供维持和平人员的需要和增强专业精神及联合国迅速回应维持和平需要的能力。本报告回应了该决议提出的要求，即更详细说明拟议队伍如何开展工作，同时考虑到行政和预算问题咨询委员会关于人力资源管理的报告（A/61/537）第 70 至 77 段中的意见和看法。为便于参考，本报告也载列了秘书长报告（A/61/255/Add. 1 和 Corr. 1）中的各项建议的要点和在咨询委员会和第五委员会在大会第六十一届会议期间审议这个问题时为其提供的补充资料。

二. 查明需求

6. 联合国和平行动问题小组在其报告（A/55/305-S/2000/809）中建议根据联合国所有和平行动经常面临的需求，特别是对行政和后勤方面中高级人员的需求，改革外勤事务人员职类，秘书长的报告（A/61/255/Add. 1 和 Corr. 1）对此作出了回应。大会在第 58/257 号决议中核准了联合检查组关于改革联合国和平行动外勤事务人员职类的报告（A/57/78）中有关审查外勤事务人员职类的组成和管理的一系列建议，秘书长的报告也是根据大会这一决议起草的。

7. 秘书处根据上述要求审查了它所支助的维持和平特派团的任务规定和类别；人员配置的历史需求、现有需求和预期中期需求；和长期以来采用的人员配置战略，以预测需要多少和哪些类别工作人员来满足联合国和平行动不断变化的任务规定和需求。该项审查还查阅了外勤事务人员职类的历史数据、目前的人员配置趋势（例如，更多地使用国家工作人员和联合国志愿人员）以及新出现的预计在中期还会持续下去的职能需求（例如，法治；两性平等、艾滋病毒/艾滋病和解除武装、复员和重返社会等专题领域的顾问；特派团联合分析小组；联合后勤业务中心；行为和纪律）。审查得出的结论是，现代维持和平行动需要的人力资源不是改革现有的外勤事务人员职类就能满足的，而需要常年维持 2 500 名外勤事务和专业这两个职类的职业工作人员，以便：

- (a) 满足联合国和平行动的基线人员配置需求；

(b) 将足够人数的相关职类的工作人员快速部署到新的行动或扩大的行动或正在缩编/清理结束的行动；

(c) 建立广泛的组织知识和能力，以便既能在联合国和平行动中有效开展工作，又能从总部有效支持和平行动；

(d) 通过有针对性地培养工作人员，满足秘书处在总部和外地对领导、管理和技术职位的预期中期需求。

8. 作为第一步，该项审查查阅了在 1992 至 2006 年期间的任何一个时间设立的维持和平特派团的数量和类别。通过查阅发现，任何时候至少都在支助 12 个行动。因此，一般情况是，维持和平行动部任何时候至少都在支持 2 个大规模多层面/综合特派团、4 个多层面/综合特派团和 6 个传统的维持和平特派团。

9. 审查接着从两个角度分析了联合国和平行动国际人员配置需求的趋势：首先分析总共需要配置多少国际人员；然后分析要履行哪些职能和职能的级别。

10. 就需要的总人数而言，在 1996 至 2006 年这 10 年期间，需要配置的国际人员人数高低不一，1998 年较低，为 2 626 个核定国际员额，2006 年 6 月较高，为 7 080 个（2006 年 12 月增加到 7 377 个）。

11. 为了查明履行管理、领导、技术、实务和支助职能所需要的基线能力，该项审查随后根据以下各项标准确定了这些职位的“混合技能”和职等：

(a) 是几乎所有和平行动的任务规定都要求有的；

(b) 是长期和持久性的；

(c) 对于新的/扩大的特派团的快速部署至关重要；

(d) 需要联合国复杂的管理框架提供重要的专门知识、经验和知识，并需要技术知识和管理能力；

(e) 无需经过任何特别征聘程序。

12. 能满足上述标准的职能为以下职业类：政治事务、民政、法律事务、传播和新闻事务、行政（人力资源、财务、预算、采购和管理监督）和后勤支助（运输、航空、调度、信息技术、通信、工程、供应和医疗）、警务和军事顾问职能、行为和纪律以及专题政策指导（包括解除武装、复员和重返社会、法制、两性平等和艾滋病毒/艾滋病）。

13. 要达到必要的专业知识和管理和/或领导水准，专业人员职类的相应级别主要介于 P-4 和 D-1 之间，外勤事务人员职类主要介于 FS-5 至 FS-7 之间。列入了一些 P-2 和 P-3 职位，用于工作人员的统筹调动和任用已经通过国家竞争考试的

候选人。此外，需要若干 FS-4 级的职位，以履行技术性职能，特别是对快速部署至关重要的职能。

14. 职业文职人员概念不包括 D-2、助理秘书长和副秘书长职位，因为他们由秘书长任命。可以任命秘书处现职工作人员担任特派团高级领导职务，但也可以不这样做。也没有列入与联合国签合同的借调现役军事和警务人员职等以及安全、内部监督（调查和审计）和人权等职业类的人员，因为安全和安保部、内部监督事务厅和联合国人权事务高级专员办事处分别负责管理履行上述职能的工作人员。因此，这些职类的工作人员不在职业文职维和人员的职业发展、轮换和快速部署方案适用范围之内。

15. 为了大致提出总共需要多少职业文职人员职位，该项审查预计联合国最少要继续支助 12 个特派团，而这些特派团在中期内的大致情况仍然是：两个大规模多层面/综合特派团、4 个多层面/综合特派团和 6 个传统维持和平特派团。该项审查然后根据 12 个现有特派团 2005/06 年的核定预算，提出符合上面第 11 至 13 段标准的各职类中的 P-2 至 D-1 和 FS-4 至 FS-7 级的核定员额数目。认为符合有关标准的 12 个现有特派团为：联合国组织刚果民主共和国特派团和联合国苏丹特派团（大规模多层面/综合特派团），联合国海地稳定特派团、联合国布隆迪行动、联合国利比亚特派团和联合国科特迪瓦行动（多层面/综合特派团）以及联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团、联合国格鲁吉亚观察团、联合国驻黎巴嫩临时部队、脱离接触观察员部队、联合国停战监督组织和联合国驻塞浦路斯维持和平部队（传统维持和平行动）。

16. 在查阅这 12 个特派团核定员额的职能和级别数据的基础上，提出总共需要 3 062 个职位。按这一总数有 20% 空缺率计算，得出总共需要 2 450 个职位。增加了一些职位以顾及特派团联合分析小组、两性平等、最佳做法、警务和军事顾问职位（非借调）、后勤和高级管理人员（参谋长）等不断发展领域中的预期需求，这样总共需要 2 500 个职位。将定期审查和调整职业文职维和人员队伍的职业技能和素质，以体现不断变化的需求。

17. 后面的附件按职能和级别开列了由 2 500 个职业文职职位组成的拟议队伍。总体而言，大约 27% 的职位设在实务领域，28% 在行政领域，45% 在后勤支助领域。2 500 个职位中，总共有 53% 的专业人员，47% 的外勤事务人员。

18. 经验表明，联合国和平行动需要有一个能够做出灵活可靠的动态反应的人员配置战略。要做出这种反应，就必须有一批专家和职业文职专业人员来管理工作人员的派任，满足基线人员配置需求。建议建立一支由 2 500 个职业文职职位组成的队伍，经费由职业干事目前所在部门的核定预算提供，其目的是建立一个管理机制，从而能作出这样的反应。

19. 会通过以下人员来加强基线能力：高层领导；与联合国签合同借调来的现役军事和警务人员；安保、人权、审计和调查等职类的工作人员；借调来的工作人员或向联合国共同制度的各组织借用的人员以及为满足联合国和平行动新增需求而招聘的其他职类人员。

三. 职业文职维和人员的管理

A. 挑选过程

20. 与征聘秘书处工作人员一样，将通过竞争来挑选担任职业职务的工作人员。将根据分类职务说明或通用职务说明来编写空缺通知。将在张贴空缺通知前，由一个专门的中央审查机构来审查空缺通知和评价标准。空缺通知将具体说明，有关职位可能要求在接到通知后不久就迅速到职以满足业务需要，并需要在不同工作地点进行统筹轮调。选中的人选仍然需要通过中央审查机构审查，以确保评价标准得到适当应用，而且挑选工作没有任何偏见、事实错误或法律错误。

21. 在 2 500 名职业文职维和人员中的任何一个人离开队伍时，将确定是否仍然应当在职业队伍中保留有关职位。一旦职业文职维和人员的数量下降到 2 500 人以下，在联合国维持和平行动中工作但不属于职业文职维和人员队伍的工作人员，将有资格与联合国其他工作人员和外部候选人一起申请职业文职维和人员职位。

22. 目前，联合国维持和平行动的职位不受适当地域范围制度的限制。联合国维持和平行动任职人员的挑选要依循《联合国宪章》第一百零一条第三项规定的原则。挑选工作人员担任职业文职维和职务的首要考虑因素，是必须达到效率、才干和忠诚的最高标准，并适当考虑到必须在范围尽可能广的地域中征聘工作人员。该挑选过程也将依循大会确认联合国系统内各类员额的男女比例要达到 50/50 的目标的有关决议，以及大会第 55/238 号决议（第一节）做出的、由大会第 56/241 号决议加以重申的有关部队派遣国应有适当数目的人员在维持和平行动部工作的规定。

23. 秘书长在关于支助账户员额的征聘工作采用的标准的报告（A/58/767）中，提出了对维持和平支助账户资助的员额采用适当地域范围制度的方案。大会在第 59/296 号决议第八节第 12 段中决定在将更新资料提交给第六十一届会议结合人力资源管理问题加以审议之前，推迟审议该报告。如果大会决定拟议的 2 500 个职业文职维和人员职位要采用适当地域范围制度，它不妨重新审议报告第三章 B 和 C 节中的各项方案，同时考虑到职业文职人员职位的经费来自经常预算和维持和平预算。

B. 合同安排

24. 担任 2 500 个职业文职维和职务的工作人员将享有与秘书处其他工作人员相同的合同安排。根据秘书长关于着力加强人力建设的报告（A/61/255）中的提议，担任联合国维持和平行动职业职务的工作人员将有资格获得不限于在特定特派

团服务的连续性合同。2 500 名职业文职维和人员的合同将规定，这类工作人员要进行轮调并在接到通知后不久就迅速部署到外地行动，以满足业务需要。

C. 流动和迅速部署的要求

25. 对职业文职维和人员进行调配将使维持和平行动部能够满足会员国的期望，在有关设立新的和平行动或扩大现有和平行动的决议通过后的 30 或 90 天内部署特派团，并通过建立一个拥有多种技能、经验丰富的高度流动的队伍来实现业务目标。拟议的 2 500 名职业文职维和人员需要在不同的外地特派团进行轮调，并需要在主管维持和平行动部副秘书长的授权下，迅速部署到新的或扩大的行动中。

26. 拟议职业文职维和人员的轮调政策将考虑到职业喜好和情况以及个人的偏好和情况。轮调将借鉴外勤事务干事类别取得的经验，结合业务要求和职业发展，考虑到各工作地点的困难和安全因素，努力分摊在艰苦地点工作产生的负担。职业工作人员要在一个特派团工作三年，并在公务员制度委员会定为 A、B 和 C 类艰苦工作地点的某一工作地点工作两年后，自愿申请到其他特派团任职。职业工作人员在 D 和 E 类艰苦工作地点工作两年后，就要轮调。如果职业文职维和人员没有在三年来自愿轮调，将被列入一个要平行调动的工作人员简编中。工作人员可表明他们希望被派往某一工作地点和（或）职位，那些已在不带家属的 D 和 E 类艰苦工作地点服务过的工作人员，会被优先考虑轮调到不那么艰苦的工作地点或可带家属的工作地点。主管维持和平行动部副秘书长有权在适当考虑到培养工作人员技能的需求和分担在艰苦地点工作的负担的情况下，将职业文职维和人员调到另一个联合国维持和平行动。

27. 这 2 500 名职业文职维和人员也有资格参加秘书处的流动方案，因而有助于外地与总部之间的人员、经验和知识交流。这类方案有助于建立一个多才多能的工作人员队伍，并有助于为外地和总部的活动打下坚实的知识基础，提高秘书处完成各种任务的能力。

28. 为了满足会员国在有关设立新特派团或扩大现有特派团的决议通过后的 30 或 90 天之内部署和平行动的期望，拟议的 2 500 个职业文职维和人员需要在接获通知后不久就迅速部署到任何联合国维持和平行动。这 2 500 名职业文职维和人员的迅速部署将在主管维持和平行动部副秘书长的授权下，由维持和平行动部来主管。所有职业维和人员都要进行迅速部署。但是，为了保持一定程度的稳定，职业工作人员将轮流处于随时迅速部署状态和后备部署状态。在任何一个时间内，都会有一半的职业工作人员列入随时迅速部署名册，列入时间为两年。将首先动用随时部署名册上的职业工作人员，以满足快速部署要求。只有在随时部署名册上的人员已经用罄时，才会动员后备名册上的工作人员。在被列入随时迅速部署名册两年后，职业维和人员将被列入后备名册，那些已经在后备名册上两年的人将被列入随时迅速部署名册两年。

D. 职业发展和培训

29. 将通过有针对性地进行培训和分派工作，包括派到总部任职，来系统地培养职业文职维和人员，确保用联合国的标准进行培训。作为一个职业发展总战略的一部分，将制定职业发展模式来说明每一个职业类中每个职等的经验、资格和培训基准，并提供说明性资料，说明各职等所需要的工作类别、经验和培训。将根据预期的业务需求，并通过登记现职工作人员的技能，来进行继任规划。将为职业文职维和人员提供资料和咨询，以便他们在了解情况后对培训和派任机会做出决定。职业文职维和人员的调动将集中管理，以便既满足联合国的业务需求，又满足工作人员合理的职业志向。一些职业发展方案，如目前制订的特派团行政和资源高级培训方案，将专门用来培训职业工作人员，使其在重要职能领域中拥有预先确定的能力。

E. 缩编和改变队伍的构成

30. 如果一名职业文职维和人员所在的特派团结束或缩编，那么他将会调到另一个特派团，这样联合国就能保留宝贵的技能、经验和专门知识，解决留住工作人员的问题，消除一个令工作人员更换率居高不下的因素。在联合国维持和平行动的全球人员编制低于 2 500 个国际工作人员并需要减少职业文职维和人员时，将按职能和职等对各特派团的所有职业文职维和人员进行比较审查，以便根据才能、效率和忠诚，在适当考虑到性别均衡和地域代表性的情况下，确定留下哪些人员。

31. 将不断审查 2 500 个职业职位的构成，以确保根据不断变化的业务需求调整职位的构成。还可以在工作人员希望离开队伍，包括通过成功地争取到秘书处或联合国共同制度其他机构的职位时，改变队伍的构成。

四. 管理其他文职维和人员

A. 人员挑选

32. 为 2 500 名职业文职维和人员以外的其他职位挑选的工作人员将继续按通用或特定员额空缺通知提出申请。空缺通知将明确表明这些职位不可能转为终身任用。2 500 名文职人员以外职位的任职人员，将在接受全面审查，包括按评价标准筛选、进行能力检测面谈和询问证明人后，予以安排。专门负责联合国和平行动的中央审查机构在公布空缺通知和评价标准前，会对其进行审查。其后，这些审查机构将审查建立名册的程序，以确保正确和公平地采用评价标准，在建立名册过程中没有事实和法律错误。外地特派团将继续进行能力检测面谈，挑选非职业性职位的候选人。将根据《联合国宪章》第一百零一条第三款，在必须达到效率、才干、及忠诚之最高标准的基础上，适当顾及在尽可能广泛的地理区域征聘人员的重要性，做出 2 500 名职业文职维和人员以外人员的挑选决定，以进行任用。

B. 合同安排

33. 在 2 500 名职业文职维和人员以外为特派团征聘的人员，将按定期合同任用。鉴于定期合同不会延长和转成另一个任用，联合国通过对 2 500 名职业文职维和人员以外的定期合同人员进行管理，将能通过增加或减少在职人员来满足维和行动的需要。

C. 流动性和快速部署方面的要求

34. 合同不会限制 2 500 名职业文职维和人员以外人员的流动，但这些人员并没有定期轮换或为新设或快速部署到新特派团或正在扩大的特派团的合同义务。尽管如此，这些人员有资格申请联合国其他和平行动中的不在 2 500 名职业文职维和人员之内的职位，并有资格被选中。

D. 职业支助

35. 虽然职业工作人员在职业和发展培训方面优先得到考虑，但职业文职维和人员以外的工作人员同样有资格在有机会时，参加培训方案。将为不是职业文职维和人员的工作人员提供与其职能相关的培训机会。这些人员还能利用职业发展模式等职业发展资源。但他们不能参加管理下的职业发展方案。

五. 执行

36. 由 2 500 名职业文职维和职位组成的队伍和构成一经核准，将对这些职务的说明进行审查，以确保职位说明列有最新的能力、资历、经验和组织标准，充分体现维和活动对一支多才多能和具有高度流动性的队伍的要求。已着手重新确定首席行政干事/行政主任、人力资源和预算人员职位，以便补充更新这些职位，提高其专业性。

37. 征聘工作将分两个阶段进行。2 500 名职业维和职位第一阶段的征聘工作将按职位重要性进行征聘，最先填补最高级别的职位。政治事务、行政、财务/预算、人力资源、工程、后勤、采购、运输以及通信和信息技术为优先进行征聘的领域。这类职位有 1 286 个，占 2 500 名职业文职维和人员的 51%。重新确定职位和第一阶段的征聘大约需要 12 个月的时间；其后，将开始重新确定剩余的职位并进入第二阶段的征聘。应在 24 个月内完成所有 2 500 名职业文职人员的挑选工作。

38. 申请 2 500 个职业文职维和职位的人，将按核心队伍而不按具体员额提出申请。被挑选担任 2 500 个职业文职维和职位中的一个职位后，有关工作人员的身份将发生变化，成为职业维和人员，并有义务在最短时间内部署到任何外地行动和定期进行轮换。

六. 所涉经费问题

39. 正如秘书长报告 (A/61/255/Add.1) 所述, 将通过联合国维持和平行动现有的编制内职位来提供配置拟议的 2 500 名职业文职维和人员的经费。不打算增加现有的人员配置数目。有关建议将要求改变被挑选担任职业文职维和人员的工作人员的个人身份。秘书长关于统一服务条件的报告列出了统一服务条件的有关费用, 这些服务条件既适用于 2 500 名职业文职维和人员, 也适用于其他特派团人员。

七. 结论和建议

40. 秘书长在其报告 (A/61/255/Add.1 和 Corr.1) 中回顾了联合国维持和平行动的发展, 认为它是维护国际和平与安全的一个重要手段, 并提出建立一个由有技能和经验的专职人员组成的基本队伍的理由, 以满足已查明的二十一世纪维和行动的人力需求。

41. 今天, 这些理由或许同样充分, 如果不是更加充分的话。在 2006 年 8 月印发秘书长的报告时, 会员国表示信任联合国的维持和平行动。仅 8 月一个月, 安全理事会分别就黎巴嫩、东帝汶和达尔富尔/苏丹问题通过了第 1701 (2006) 号、第 1704 (2006) 号和第 1706 (2006) 号决议, 授权增加 30 000 名军事人员和 7 000 名警察, 并因此增加大约 2 168 名文职人员。安理会还在第 1706 (2006) 号决议中, 授权在乍得和中非共和国派驻多层面人员, 目前正为此进行积极的规划。2007 年 1 月, 安理会第 1740 (2007) 号决议设立了联合国尼泊尔政治特派团 (联尼特派团)。联合国参加索马里行动的问题也重新得到考虑。

42. 从 2000 年以来, 联合国总共新设立了 8 个维持和平特派团和 13 个特别政治团, 并扩大了 5 个现有的行动。联合国维和特派团和特别政治团的年度预算目前已超过 50 亿美元。这些特派团的行动框架越来越复杂, 从采取多层面行动到其后开展统一行动, 并有可能开展混合行动, 因此需要能胜任工作的专业人员, 完全按照联合国的管理构架开展行动。必须调整联合国的人力资源框架, 以确认为联合国和平行动服务既是一项核心职能, 也是一个职业, 其地位不高于、但也不再低于秘书处的其他所有核心职能。没有有效的人力资源构架以促进人员流动和快速部署, 吸引和保留最好和最有才能的人, 使职业发展有可预测性, 充分补偿在困难和艰苦的条件下工作的工作人员, 就无法继续要求联合国快速进行部署, 妥善管理和维持大规模的复杂维和行动。采用本报告详细阐述的方式建立 2 500 名联合国职业和平行动职位, 是一个重要步骤, 促使参加联合国和平行动的工作人员专业化, 以此促使联合国采用专业方式应对会员国要它应对的维护国际和平与安全的严峻挑战。

43. **请大会核准 2 500 个联合国和平行动职业文职人员职位, 经费由核定维持和平行动和政治特派团的核定预算提供, 以便征聘和管理专门支助联合国和平行动的职业文职人员。**

附件

拟议的 2 500 名职业文职维持和平职位（按职能和职等开列）

职能	专业及以上职等					专业人员 共计	外勤事务		外勤事务 共计	共计
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2		特等	其他职等		
行政	13	15	33	42	12	115	14	117	131	246
航空	0	2	14	28	11	55	0	46	46	101
最佳做法	0	0	10	0	0	10	0	0	0	10
预算	0	2	9	8	1	20	0	9	9	29
民事	3	14	50	38	7	112	0	0	0	112
索偿	0	0	2	5	0	7	0	13	13	20
传播和信息技术	0	3	16	20	9	48	14	240	254	302
行为和纪律	2	3	8	3	2	18	0	0	0	18
特遣队所属装备	0	0	4	7	0	11	2	12	14	25
合同管理	0	1	4	8	1	14	2	16	18	32
惩戒	0	0	6	4	0	10	0	0	0	10
咨询	0	0	6	2	0	8	0	0	0	8
解除武装、复员和重返社会	3	7	28	31	13	82	0	0	0	82
工程	0	2	24	31	5	62	14	98	112	174
行政管理	5	0	0	0	0	5	0	0	0	5
财务	0	4	17	14	4	39	14	30	44	83
两性平等	0	6	7	5	0	18	0	0	0	18
艾滋病毒/艾滋病	0	1	8	2	1	12	0	0	0	12
人力资源	0	2	15	12	2	31	12	38	50	81
特派团联合分析小组	0	4	8	7	2	21	0	0	0	21
司法	3	8	14	9	4	38	0	0	0	38
法律事务	0	9	12	10	1	32	0	0	0	32
后勤支助	2	9	23	30	2	66	14	66	80	146
医务	0	2	15	2	0	19	0	0	0	19
行动管制调度	0	1	10	8	2	21	6	72	78	99
行动和规划	0	4	8	6	0	18	0	4	4	22

职能	专业及以上职等					专业人员 共计	外勤事务		外勤事务 共计	共计
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2		特等	其他职等		
政策咨询	0	0	9	5	0	14	0	0	0	14
政治	16	34	62	53	24	189	0	0	0	189
采购	0	2	14	19	2	37	14	28	42	79
财产管制和盘存	0	0	2	9	2	13	0	46	46	59
新闻	5	5	37	36	24	107	0	18	18	125
供应	0	0	11	24	4	39	4	98	102	141
培训	0	0	7	7	0	14	0	2	2	16
运输	0	2	6	7	1	16	14	102	116	132
共计	52	142	499	492	136	1 321	124	1 055	1 179	2 500