



第六十二届会议

议程项目 117、128、133 和 140

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

人力资源管理

行政和预算问题咨询委员会关于 2008-2009 两年期拟议方案预算的第十五次报告

一. 引言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长关于人力资源管理的下列报告：

(a) 工作人员细则修正案 (A/62/185)；

(b) 2006 年 7 月 1 日至 2007 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/62/186)；

(c) 流动政策的实施 (A/62/215)；

(d) 精简联合国合同安排的详细提议 (A/62/274)；

(e) 道德操守办公室的活动 (A/62/285)；

(f) 外地特派团员额配置，包括采用 300 号编和 100 号编任用的情况 (A/61/732)；

(g) 联合检查组关于联合国工作人员流动问题的报告 (A/61/806) 和秘书长对该报告的评论 (A/61/806/Add.1)；



(h) 人力资源管理改革：人员征聘和配置 (A/61/822)；

(i) 解决联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配不均衡问题的措施 (A/61/823)；

(j) 职业文职维和人员 (A/61/850)；

(k) 统一服务条件 (A/61/861)；

(l) 防止性剥削和性虐待的特别措施 (A/61/957)；

(m) 非秘书处官员和特派专家地位、基本权利和义务条例的执行情况 (A/61/1029)。

委员会面前还有秘书长关于秘书处的组成的报告 (A/62/315) 和国际公务员制度委员会 (公务员制度委员会) 2006 年度报告增编 (A/61/30/Add. 1)。

2. 咨询委员会和大会通常在非预算年审议重大人事提案，但由于各种原因，这次在预算年审议这些提议。在大会第六十一届会议提出重大人力资源改革倡议之后，大会要求提出更详细的提案，咨询委员会所审议的一些报告即与这些要求有关。出于各种原因，对其它报告的审议从第六十一届会议推迟到第六十二届会议。在适当情况下，委员会已经建议推迟到第六十三届会议就若干问题作出决定，这样就可以根据在非预算年对人力资源管理问题进行的总体审查情况，对这些问题进行审议。在本报告中，委员会努力采取综合办法处理有关精简合同安排、统一外地服务条件和拟议设立 2 500 名文职维和人员队伍的重大提议。这些问题统一归到下文第二节阐述。

二. 精简合同安排、统一服务条件和职业文职维和人员

精简合同安排

3. 大会请秘书长提出一份关于拟议合同安排实施问题的详细路线图(第 61/244 号决议第六节第 5 段)，秘书长关于精简合同安排的报告 (A/62/274) 就是应大会这项要求提出的。秘书长还根据大会的要求，讨论了咨询委员会报告 (A/61/537) 第 49 至 56 段就此提出的结论和建议。此外，秘书长的报告还考虑到公务员制度委员会的意见 (A/61/30/Add. 1)，并纳入在 2007 年 6 月 25 日至 7 月 4 日召开的工作人员和管理当局协调委员会第二十八届会议上与工作人员代表协商后提出的其它问题。为审议此事，委员会面前还有秘书长的报告，报告所涉议题为外地特派团的员额配置，包括采用 300 号编和 100 号编任用的情况 (A/61/732)。

4. 秘书长提议把合同安排精简为一套工作人员细则，认为单一的工作人员细则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，并认为，采

用一套统一的工作人员细则会简化本组织的合同框架，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（见 A/62/274，第 16 至 17 段）。此外，他还认为，简化合同安排还会方便即将出台的机构资源规划系统的制定和实施。秘书长概述了三类拟议任用的细节，摘要如下。

临时任用

5. 秘书长提议利用临时任用合同来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，每次期限至多一年（见 A/62/274，第 26 段）。秘书长考虑到公务员制度委员会所表达的关切（见 A/61/30/Add.1，第 18 段），提议对外地的这类任用，如果确属业务需要，可续签至多一年。**咨询委员会建议核准秘书长的提议。**

定期任用

6. 秘书长报告指出，定期任用的期限可为一年或更长，并可延续或延长到至多五年（见 A/62/274，第 28 段）。进入本组织的工作人员在第一年服务期间都将有一段试用期。对完成五年连续服务的工作人员，拟可考虑给予连续任用；

7. 公务员制度委员会注意到，秘书长的原始提议规定定期任用仅限于特定的特派团或项目。公务员制度委员认为，在有流动期望以及业务上需要工作人员全球流动的情况下，针对特定特派团的任用不是一个有效的做法（见 A/61/30/Add.1，第 16 段）。秘书长考虑到这些关切，提议在为联合国和平行动服务的国际工作人员合同中，不再限定其为某个特派团服务（见 A/62/274，第 30 段）。**由于这一变动有利于在需要时部署工作人员，咨询委员会建议核准秘书长的提议。**

8. 公务员制度委员会指出，“定期任用最长期限为五年的做法，减少了管理层按照本组织的需要指派工作人员的灵活性（A/61/30/Add.1，第 15 段）。对于这一关切，秘书长提议，对于联合国和平行动中那些不属于拟议的 2 500 名职业国际人员、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，以满足所查明的联合国和平行动业务需要。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，而在其它情况下，可允许在五年之后予以延长，但不超过一年（A/62/274，第 33 和 34 段）。各基金和方案将具有必要的灵活性，根据各自的业务任务，延长定期任用可超过五年（A/62/274，第 35 段）。

9. 咨询委员会经询问后清楚了解到，秘书长的意图是，只要仍然需要和平行动国际工作人员的服务，就不限制这类人员定期任用可延长的次数，也不限制这类人员可以定期任用的总年数，只是这类工作人员的定期任用每次延长的时间不得超过两年。**委员会建议，对于联合国和平行动中那些表现出最高标准的效率、才干和忠诚的国际工作人员，应延长他们的定期任用（每次延长最多两年），其任用不只限于在某个特派团服务，并且只要仍然需要他们的服务，他们就能继续得**

到定期任用。在其它情况下可允许延长，但不得超过一年（并见下文第 14 和 15 段）。

连续任用

10. 按照秘书长的提议，对于在本组织连续服务五年的工作人员将考虑给予连续任用；如果仍然需要该工作人员的服务，并且该工作人员表现出最高标准的效率、才干和忠诚，将给予连续任用。

11. 公务员制度委员会对必须通过竞争获得连续任用的问题表示关切，指出秘书长的提议“等于自动转变，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（A/61/30/Add. 1，第 9 段）。秘书长主张，本组织在征聘或组织内部调动职位时实行的工作人员甄选程序，就已经解决这一关切。经咨询委员会询问，公务员制度委员会的代表解释说，公务员制度委员会设想在考虑转用工作人员时实行严格的审查。

12. 咨询委员会同意公务员制度委员会的关切，即转用不应该是自动的。咨询委员会因此建议秘书长建立程序，对工作人员的业绩和是否继续需要有关职能的问题进行严格审查，以决定是否给予连续任用，并向大会第六十三届会议报告所取得的进展。咨询委员会还建议，工作人员应该至少提供五年连续服务，才能考虑给予连续任用。

13. 咨询委员会认为，必须采取审慎办法处理转用人数问题。在这一方面，咨询委员会想起曾对长期任用规定了最高限额：大会第 51/226 号决议第五节第 2 段请秘书长做出努力，使按地域分配的员额实现 70% 的长期任用。咨询委员会认为，将由大会决定按照新的合同安排是否应适用这一设想。因此咨询委员会请秘书长在向大会第六十三届会议汇报人力资源管理问题时，就规定最高限额的相关问题向大会提出报告。

14. 秘书长在关于着力加强人力建设的报告中提议，根据本组织的需要，连续合同可限于特定的项目或特派团，以避免造成对长期受雇的不当期望（A/61/255，第 244 段）。公务员制度委员会不同意这一设想，指出在不能期望长期雇用的情况下，不应使用连续合同。由于秘书长不再提议针对具体特派团的任用，因此这不再是一个议题。

15. 秘书长在关于精简合同安排的报告（A/62/274）第 48 段中指出，在有限定任务期限的项目或实体工作的工作人员不会被排除在连续任用考虑之外，因为参照某个特定任务、职能或员额来评估持续的需要，不符合本组织的业务需要和流动政策。因此他现在提议，只要本组织继续需要项目工作人员的服务，就可给予该工作人员连续任用，并且没有限制。鉴于秘书长所提原因，咨询委员会建议核准这一提议。出于同样原因，尽管咨询委员会不建议核准成立 2 500 名职业维和

人员队伍的提议（见下文第 36 段），但委员会确认在和平行动中工作的国际工作人员也应该有资格获得连续合同考虑。

16. 关于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意见，即本组织有义务提供更好的工作保障和任务结束解雇补助金，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（见 A/62/274，第 47 段）。根据现行制度，对于定期任用合同在任用书规定任满日之前被终止的工作人员，应按照《工作人员细则》附件三(a)款规定的附表发给解雇补偿金。然而《工作人员细则》附件三(d)款规定，对定期的临时任用工作人员，如其任期于任用书规定的任满日到期，则不发给解雇补偿金。

17. 秘书长提议，如当地征聘的工作人员在服务五年之后，本组织仍然需要其继续服务，并且其符合适用的标准，就应该有资格获得连续任用。然后，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补偿金。秘书长表示，由于不知道各和平行动何时结束，现在还无法确定支付解雇补偿金的相关费用。咨询委员会在提出要求后收到了如果特派团于 2008 年 4 月结束而需向科索沃（塞尔维亚）当地工作人员支付解雇补偿金的指示性所涉经费。据估计，需向 1 953 名工作人员支付 1 190 万美元。如上文第 16 段指出，若当地工作人员的服务在任用届满的同一天终止，则无需支付解雇补偿金。在这种情况下，就不涉及经费问题。

18. 咨询委员会认为，对当地征聘特派团人员的解雇补偿金不应该与任用类型挂钩。咨询委员会建议公务员制度委员会分析此事，并就此在第六十三届会议以前向大会提出报告。

19. 秘书长提议对通过国家竞争性考试征聘的工作人员给予定期任用合同，五年后考虑给予连续任用合同。在这方面，公务员制度委员会突出强调了这类考试对两性平衡和地域分配的积极影响。委员会表示关切的是，秘书长的提议可能导致国家竞争性考试应聘人员接受联合国就业机会的比率下降，因而建议在两年后考虑给予他们连续任用。咨询委员会注意到秘书长报告（A/62/274）第 50 段指出，精简合同安排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。秘书长认为，必须避免对工作人员进行分门别类。他指出，以较高职等加入本组织的工作人员是通过竞争性甄选程序进入的，经常带来多年经过证明的专业经验，因此他坚持认为对所有工作人员都应在五年服务以后考虑予以转用。咨询委员会经询问后获悉，根据秘书长的提议，考虑连续任用从国家竞争性考试名册中所征聘工作人员的程序加速执行的办法是，把审查过程限于确定该工作人员是否已表现出最高标准的效率、才干和忠诚；所有通过国家竞争性考试征聘的工作人员将被视为已经符合本组织继续需要其服务这一规定。

20. 根据现行制度，通过国家竞争性考试的合格候选人列入一个名册，但不保证立即得到本组织的一个职位。成功列入名册的候选人的等待时间是无限期的。在这方面，咨询委员会想起大会第 57/300 号决议第 38 段。大会在该段中同意秘书长的设想，即通过使工作人员年轻化等办法来培养一支优秀的联合国工作人员队伍，同时确保效率、能力和忠诚的最高标准及公平地域代表性和性别均衡。在这一方面，委员会还想起大会第 61/244 号决议第三节。

21. 咨询委员会将在第六十三届会议审议人力资源管理问题时继续审议此事。

22. 根据秘书长的提议，可以“为了本组织的良好行政”而终止连续任用（A/61/255，第 249 段）。咨询委员会曾经请秘书长澄清在这种情况下工作人员有哪些补救机会。对此秘书长指出，

“有关工作人员将有机会审查这项建议和有关文件，并在最后决定做出以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做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”，并指出，“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”（见 A/62/274，第 52 段）。

23. 咨询委员会指出，根据《工作人员条例》第 9.1 条(a)款，秘书长可在以下条件下终止对某个持有长期合同工作人员的任用：这一行动有利于本组织的良好行政，并符合《宪章》的标准，“且所涉工作人员没有对这一行动提出异议”（见 A/61/537，第 54 段）。持有连续任用合同的工作人员将没有机会对终止行动提出异议，但有机会“提出意见”。**咨询委员会认为必须建立严格程序，以便在确定是否终止一名工作人员的任用合同时审查工作人员的表现和是否继续需要有关职能的问题。同样重要的是，必须确保在采取这类行动以前使工作人员能够在内部对拟议终止行动提出异议。委员会知道，在合同终止以后，工作人员可诉诸联合国内部司法制度。咨询委员会建议大会请秘书长向第六十三届会议报告所制定的内部程序。**

24. 秘书长的报告（A/62/274）第 60 段指出，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任用时，将产生财务问题，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。截至 2007 年 6 月 30 日，外地特派团中有 3 339 名限期任用的国际工作人员。秘书长估计，根据工作人员现在的受扶养人情况和婚姻状况计算，每年将增加 2 370 万美元费用，其中 10 个维和特派团为 1 990 万美元，9 个政治特派团为 380 万美元。

统一外地服务条件

25. 根据公务员制度委员会的建议（见 A/61/30/Add. 1），秘书长在其关于统一服务条件的报告中提出下列建议（A/61/861）：

(a) 按照安全和安保部确定的安保等级，以及联合国系统行政首长理事会人力资源网外地工作地点机构间委员会采用的方法，统一带家属和不带家属工作地点的指定标准。因此，目前有 12 个不带家属的联合国特别维和行动将被指定为带家属的工作地点；

(b) 在安全和安保部指定的安保等级为三级及以上的所有不带家属工作地点采用特别行动做法。根据这一办法，不带家属工作地点附近某一地点若有充足的医疗、教育和住房设施，则指定该附近地点为行政派任地点。工作人员享有带家属工作地点的国际征聘专业人员通常享有的同等待遇和福利；

(c) 以休养假取代间歇假。根据公务员制度委员会的建议，将为前往某一指定地点度休养假提供旅费。只有在例外情况下，如联合国不能向工作人员提供旅行或安排其前往核准的休养假地点，则休养假期间将支付每日生活津贴；

(d) 不带家属工作地点停止采用 300 号编任命。

26. 在编写秘书长报告(A/61/861)时估计的所涉经费问题载于该报告第七部分，该报告原来估计核准日期会更早。

职业文职维和人员

27. 根据大会第 61/244 号决议的要求，秘书长关于职业文职维和人员的报告(A/61/850)详述了其关于着力加强人力建设的报告(A/61/255/Add. 1 和 Corr. 1)中的建议。大会的要求是根据行政和预算问题咨询委员会的意见提出的，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。

28. 该报告(A/61/850)第二部分介绍了秘书处为确定 2 500 名人员的基线能力，以及技术与职等的理想组合所作的研究。本报告附件按职能和级别开列了拟订 2 500 个职位的情况。职等主要在 P-4 至 D-1 之间和 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。D-2 及以上职等的职位不包括在内，因为他们由秘书长任命。另外，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、内部监督和人权等职业类的人员，因为这些工作人员由安全和安保部、内部监督事务厅和联合国人权事务高级专员办事处分管。规划的职能分配如下：27%的职位属于实务领域，28%属于行政领域，45%属于后勤支助领域（见 A/61/850，附件）。

29. 秘书长提议采用征聘秘书处工作人员的相同竞争程序来选择工作人员担任职业文职和职位。其目的是要求职业文职维和人员在接到通知后不久就迅速到职以满足业务需要，并在不同工作地点进行统筹轮调。这一点将在空缺通知和合同中加以规定。职业文职维和人员也将有资格参与秘书处的流动方案。如该报告第 21 段所述，职业文职维和人员离开队伍时，将确定是否仍然应当在职业队伍中保留

该职位。此外，一旦职业文职维和人员的数量下降到 2 500 人以下，在维和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。对这支队伍职位的构成将不断进行审查，以确保根据不断变化的业务需求调整职位的构成（见 A/61/850，第 31 段）。

30. 如秘书长报告第 39 段所述，不打算增加现有的人员配置数目，拟议通过联合国维持和平行动现有核定职位来提供这 2 500 名职业文职维和人员的经费。

结论

31. 在审议简化合同安排、统一服务条件和职业文职维和人员队伍的相互关联问题时，咨询委员会努力采取总体的看法，同时考虑到秘书长尝试通过其改革提案处理的问题。除其它外，这些问题包括 300 号编合同四年任用限期难以保留维和行动的工作人员；工作人员的服务条件不同；按照目前的安排难以根据业务要求的变化将工作人员从一个特派团调至另一个特派团；现有合同框架的管理工作比较复杂；需要向维和行动工作人员提供职业发展道路等。

32. 咨询委员会认为，秘书长关于简化合同安排的提案是处理上述许多问题的一项根本改革措施。因此，根据以上各段所述的意见和建议，咨询委员会建议核准秘书长关于根据其报告（A/62/274）第四部分所概述分阶段执行的一套单一的工作人员细则来简化合同安排的提案。委员会认为，如果能够很好地管理这项措施，并且消除针对特定特派团的任用以及给予从事维和行动及项目的工作人员连续任用合同，加上委员会关于服务条件的建议（见下文第 34 段），就能够极大地便利工作人员的流动，促进所有工作人员的职业发展，并培养一支能够灵活管理、满足业务和组织需求的真正的全球工作人员队伍。

33. 然而，咨询委员会指出，即使建立一个单一工作人员合同制度，在一些情况下，总部工作地点派往维和行动的国际工作人员仍然可能比在当地雇用的同行具有更好的工作条件。委员会提出要求后获得一些表格，这些表格列示特派团聘用人员与总部调往带家属和不带家属工作地点的工作人员之间薪酬抽样比较的情况（见本报告附件）。此外，委员会注意到，根据行政指示 ST/AI/404 的规定，调往特派团的工作人员对他们在所属工作地点的职务拥有两年的留置权。委员会对两个现象感到关切：(a) 从常设工作地点派往外地的工作人员继续收到与他们在常设工作地点就业有关的薪酬的期限问题；(b) 留置权的概念与“本组织关于工作人员不能死绑在其职位上的流动政策基本原则”（见 A/62/274，第 48 段）不符。委员会认为，需要尽快处理这两个问题。因此，建议秘书长向大会第六十二届会议续会提交有关这方面的提案。

34. 至于秘书长关于统一服务条件的提案，咨询委员会建议核准按照安全和安保部确定的安保等级，统一带家属和不带家属工作地点的指定标准的提议，以及以

休养假取代间歇假的提议。在大会审议该问题时，应当更新关于这些改革预计所涉经费问题的资料，以便提交给大会。在这方面，委员会指出，除了秘书长报告（A/61/861，第 28 和 35 段）预计的费用之外，将 12 个维和行动从不带家属转变为带家属工作地点很可能会产生更多的安保费用。

35. 咨询委员会不相信需要对不带家属的特派团采用特别行动做法。委员会认为，采取简化的合同安排，同时取消针对特定特派团的任用规定，并给予维持和平行动和项目的工作人员连续任用，以及上文第 34 段所载关于服务条件的建议，将能处理特别行动做法打算处理的许多问题。此外，委员会指出，特别行动做法涉及行政方面的困难，因为需要将大批的家属送到新的工作地点。因此，委员会建议，大会推迟审议采用特别行动做法，以便有充分的时间改进执行简化合同安排方面的措施。

36. 咨询委员会不建议建立拟议的 2 500 名职业文职维和人员的队伍，因为该提案打算处理的许多问题可通过简化合同安排以及以上各段列述的其他建议加以解决。通过采取一个单一的联合国合同，取消针对特定特派团的任用规定，再加上根据委员会在上文第 15 段的提议，考虑采用连续任用的办法，维持和平行动国际工作人员将成为全球工作人员队伍的组成部分，与秘书处其他工作人员一样具有相同的流动要求和职业发展前景。

三. 流动

37. 咨询委员会收到了关于流动问题的三份报告：大会第 61/244 号决议要求的秘书长关于流动政策实施情况的报告（A/62/215）；联合检查组关于联合国工作人员流动问题的报告（A/61/806）；秘书长对联合检查组报告的评论（A/61/806/Add.1）。

38. 咨询委员会注意到，大会第 61/244 号决议第四节请秘书长向大会第六十三届会议报告：

（a）人员流动政策已执行阶段的情况、所设想的其余各阶段的预计情况及对相关行政和管理问题的评估；

（b）对人员统筹流动方案的分析情况，包括说明所涉经费问题以及该方案对提高组织效率、特别是处理空缺率较高问题的用处。

大会还决定，根据人员统筹流动的经验，在大会第六十三届会议上审查员额占用期限的落实情况。

39. 鉴于大会要求的似乎是与流动相关事项方面的综合报告，咨询委员会在本报告中将限于对所收到报告提供的信息作一般性评论，且就其认为提交给大会第六十三届会议报告应阐述的问题提出建议（见第 61/244 号决议，第四节）。

40. 咨询委员会一直支持把促进工作人员的流动作为一种手段，以培养更灵活且有多种技能的工作人员队伍。然而，委员会同意联合检查组的观点，即必须制订实施流动的战略计划（见 A/61/806，第 29 段）。本组织应有详细的流动方案。为此，应分析本组织的需求，以确定需要哪些类别的技能和哪里需要这些技能。同样，应该按地点编制工作人员技能和能力的详细清单。因此，委员会要求在即将提交的报告中所制订的战略计划作出分析和说明。

41. 在无法合理预测实施流动政策所涉经费问题的情况下，联合检查组做了分析，估计每两年期一般工作人员费用增加 1 500 万至 2 000 万美元不等。秘书长在其评论（A/61/806/Add.1）第 31 段中表示，难以猜测执行这一方案的费用，因为在全面执行这一政策前，不清楚会有多少工作人员从一个工作地点调至另一工作地点。

42. 咨询委员会将在大会第六十三届会议期间审议人力资源管理问题时讨论流动问题。

四. 解决联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配不均衡问题的措施

43. 秘书长关于解决联合国人权事务高级专员办事处（人权高专办）工作人员地域分配不均衡问题的措施的报告（A/61/823）是针对第 61/244 号决议第十七节第 2 段提交的，该决议请秘书长提出建议，以解决该办事处工作人员地域分配不均衡的问题。如报告第 22 段所述，高级专员阐明了实现公平地域任职人数的特别行动计划。¹ 目前，正在执行若干措施，其中包括：

(a) 外联活动，以扩大人权方面国家竞争性考试的合格候选人队伍；

(b) 设立在最后甄选每个空缺以前审查征聘进程的机制，以便保证尽力从需要改善任职人数的区域查明和甄选合格候选人；

(c) 编制愿意传播人权高专办今后空缺信息的政府机构、非政府组织和学术机构邮件地址列表；

(d) 要求各部门负责人在所监督部门的目标中纳入地域分配目标，且定期监测人权高专办方案支助和管理事务处在这方面的成绩。

秘书长指出，自 2006 年 9 月底执行这些程序以来，这些努力已见成效（见 A/61/823，第 19 段）。

44. 建议的补充措施包括：

¹ 见 E/CN.4/2006/103。

(a) 提供经费，聘用人权领域顾问协助为 2008 年人权国家竞争性考试评卷，这应大大缩短把成功的候选人列入名单所需的时间；

(b) 聘用国家竞争性考试候选人填补经常预算和预算外供资的员额。在后一种情况下，如果原来员额的经费已经耗竭，征聘部门必须吸收作为不受适当幅度制度限制的预算外员额征聘的工作人员；

(c) 利用工作人员交换机制，例如现行的机构间转让和借调协定，使人权高专办利用来自无人任职和任职人数偏低的国家的个人提供的服务；

(d) 仔细考虑协理专家的地域均衡。

45. 如秘书长报告第 8 段所述，大会第 61/244 号决议第三节第 1 段修改了以前决议的措辞，以前决议规定 P-1 和 P-2 员额 **只能够通过竞争性考试进行任用**。第 61/244 号决议规定，为减少会员国在秘书处无人任职和任职人数偏低的情况，国家竞争性考试是 **受地域分配限制的** P-2 员额的征聘来源（着重号后加）。这项修正允许不通过国家竞争性考试征聘不受地域分配限制的 P-2 员额，人权高专办有许多这些员额。为使工作人员细则 104.15 与第 61/244 号决议保持一致而作的修正，见秘书长的报告附件。

46. **咨询委员会建议大会注意到秘书长的报告，并请秘书长在提交给大会第六十三届会议的人力资源管理报告中汇报进展情况，说明解决联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配不均衡问题的措施的执行结果情况。**

五. 工作人员细则修正案

47. 依照工作人员条例 12.3，秘书长关于工作人员细则修正案的报告(A/62/185)载有秘书长提议自 2008 年 1 月 1 日起实施的新细则和现行细则修正案全文以及修正的理由。咨询委员会提出要求后，获得了细则以前文本和修正案的比较表。该表应提供给大会，供其审议秘书长的报告。

48. 咨询委员会注意到，对细则 105.3(d)(三)和 205.2(c)作了修改，规定工作人员如果在其国籍国以外的国家有密切的家庭关系或私人关系，则应能够前往该国度回籍假。**委员会认为，“密切的家庭关系或私人关系”这一概念应做一精确定义。**

49. **咨询委员会建议大会注意到秘书长的报告。**

六. 人员征聘和配置

50. **咨询委员会认为，应在 2008 这一非预算编制年处理人员征聘和配置的复杂问题，以便大会会有更多时间讨论这些问题（见上文第 2 段）。然而，委员会在以**

下各段标出了秘书长关于人员征聘和配置报告（A/61/822）中提出的若干议题，并建议大会请秘书长向大会第六十三届会议提交处理这些问题的后续报告。

51. 秘书长的报告依照第 61/244 号决议第二节第 4、10 和 13 段提交，在该决议中，大会请秘书长向其报告与拟订中央审查机构成员上岗和培训方案、为缩短填补空缺所需时间而作的努力及预选名册的使用情况有关的事项。

52. 如秘书长的报告第二节所述，为确保不断改进中央审查机构的工作，采取了几个步骤。人力资源管理厅或所在工作地点人力资源办公室对各工作地点的中央审查机构新成员进行基本的概况介绍和上岗培训。人力资源管理厅编制了关于中央审查机构作用的情况介绍单元，并将其分发给总部以外的所有办公室，用于培训这种机构的成员。此外，还编制了网上问卷，分发给所有工作地点的中央审查机构所有成员，以便就培训工作征求各方意见，并且评估其它培训需求。接下来的步骤包括编制新版《工作人员甄选制度中央审查机构准则》。

53. 如报告第 19 段所述，目前，填补空缺平均所需天数为 174 天。影响填补空缺程序用时的因素包括：政策和程序复杂，申请数量众多，电子人员配置支助工具有缺陷，方案管理员不熟悉政策、程序和电子工具以及对候选人进行背景调查和行政核批。为缩短填补空缺所需时间作出了种种努力，包括编制通用职务说明，实现能力和资格要求标准化，以缩短管理员在这些甄选程序上所花的时间，并降低中央审查机构将案件退回管理员的比率。此外，还编制了英文和法文通用空缺通知，从而缩短了因翻译而耽搁的时间。目前正在审查业务流程，以便引入新的电子人员配置工具和新的企业资源规划系统。今后的计划包括引入人力规划和使用预选名册作为征聘和职位安排的首要工具。

54. 咨询委员会在这方面注意到联合国维也纳办事处为缩短征聘时间所作的努力（见 A/62/7，第八节第 85 段）。每个专业人员员额的平均空缺时间在 2004-2005 两年期是 115 天，2006-2007 年估计是 110 天，为 2008-2009 年设定的目标是 93 天。使维也纳办事处实现这些改进的措施包括：(a) 提前 6 个月计划所需征聘，并在获得预算批准之后提前发布空缺通知；(b) 做好继任计划，在退休日期之前 6 至 9 个月发布征聘启事；(c) 为中央审查机构成员提供定期培训，从而达到 48 小时周转时间的评价核准标准；(d) 在 5 个工作日内把空缺通知翻译成法文；(e) 在适当的标定时间（第 16 天、第 31 天和第 61 天）例行发布对所有职位应征者名单；使用联机空缺监测工具。咨询委员会重申其在关于 2008-2009 两年期拟议方案预算的第一次报告中所提建议，即应该将联合国维也纳办事处吸取的经验应用到其他地方（见 A/62/7，第 37 段），并建议大会请秘书长向大会第六十三届会议报告有关情况。

55. 秘书长在报告中阐述了关于着力加强人力建设的报告（见 A/61/255，第 76 至 79 段）所载提议，即在整个秘书处都把预选名册用作空缺征聘、职位安排和

晋升的主要工具。根据这一提议，将在对人员队伍进行战略规划的基础上发布通用空缺通知，公布时间为 60 天。个人简历表将重新设计，以便对申请人进行电子筛选。特定职业领域的专家组将对候选人进行实质性筛选。中央审查机构将继续确保在将候选人列入名册之前适当遵循有关程序。在获得中央审查机构同意后，候选人将经过行政审核，然后列入名册。名册还将包括在竞争性考试中胜出的候选人。出现空缺时，各部厅负责人将能从名册中进行甄选。

56. 咨询委员会一直支持使用名册来加速工作人员甄选过程的构想。然而，委员会关切地注意到，尽管行政指示 ST/AI/2002/4 和 ST/AI/2006/3 规定，名册是工作人员甄选制度的一个组成部分，但目前支持银河电子人员配置系统的技术无法实现名册管理（A/61/822，第 24 段）。委员会过去对这一问题提出过意见，且关切地注意到，2002 年工作人员甄选系统开始投入使用时，没有充分能力处理作为其一个组成部分的名册（见 A/60/7，第 66 段）。秘书长的报告（A/61/822，第 23 至 25 段）讨论了取代银河系统的问题，但没有提供时间表。**委员会认为，在取代银河系统之前，预选名册的效用会受到限制。因此，委员会建议，大会请秘书长向联大第六十三届会议报告关于取代电子人员配置工具和执行预选名册方面的进展情况。**

57. **咨询委员会欢迎秘书长把重点放在战略性工作人员队伍规划方面以查明本组织所需工作人员。如报告第 44 段所述，这种规划考虑到了新的任务规定、退休、技能缺口、新员额、未来员额占用方面的限制以及本组织人员的地域和性别构成。委员会建议，大会请秘书长向联大第六十三届会议提供一份详细报告，说明在战略性工作人员队伍规划过程中取得的进展情况和遇到的问题。**

58. **咨询委员会认为，本组织在快速征聘和留住合格且能力强的人员方面碰到的许多问题源于其过度复杂的工作人员甄选制度。就此，委员会回顾到，委员会在审议秘书长关于新的司法制度的提议期间得知，法律顾问小组和监察员办公室处理的大部分案件涉及工作人员甄选和晋升问题（见 A/62/7/Add. 7，附件六）。委员会认为，现在应该严格审视当前的制度，以简化这一制度，使其更透明，且使方案管理人员负起责任。委员会过去在这方面提出了若干具体建议（例如，见 A/60/7，第 62 至 68 段；A/61/537，第 12 至 29 段；A/62/7，第八节第 85 段）。因此，委员会期待着依照大会第 61/244 号决议第二节第 5 段提交给大会的报告，并相信报告会对其关切问题作出答复。**

七. 道德操守办公室的活动

59. 秘书长关于道德操守办公室活动的报告（A/62/285）是根据大会第 60/254 号决议第 16(i) 段提交的。该报告涵盖时期为 2006 年 8 月 1 日至 2007 年 7 月 31 日，这是道德操守办公室第一个完整的业务周期。如报告第 8 段所指出，道德操守办公室共收到 287 件服务请求，与 2006 年 1 月至 7 月 7 个月期间的 153 件请

求相比，月平均数略有增多。服务请求分下列各类：道德操守问题咨询（57%）、寻求保护以免因举报失检行为而遭报复（18%）、索取一般信息（11%）、培训（12%）和其他（2%）。如报告第 9 段所指出，服务请求来自不同的地点和群体以及秘书处不同职等的工作人员。

60. 报告第三节阐述了道德操守办公室在下列方面开展的活动：制定标准；培训、教育和外联；咨询和指导以及财务披露方案的管理。咨询委员会指出，在财务披露方案方面，共有 1 704 名工作人员被要求提交 2005 年申报期的财务披露或利益申报表。共有 1 670 名工作人员，即 98% 履行了这项义务。在外部财务公司（普华永道会计事务所）审查的个案中发现 17 例个案，即 1% 的个案，有潜在的利益冲突。就这 17 例个案而言，14 名工作人员为解决潜在冲突接受了普华永道会计事务所提出的关于合规安排的建议，3 例个案由于工作人员与普华永道会计事务所产生分歧而交由道德操守办公室最后解决（见 A/62/285，第 41 段）。

61. 道德操守办公室正在审查是否应要求负有信托职责的非秘书处官员和特派专家提交财务披露报表（见 A/62/285，第 51 段；并见下文第十节）。

62. 如报告第 61 段所指出，目前与普华永道会计事务所的合同安排将在 2009 年 10 月结束，届时，进行审查的直接责任可能会转到道德操守办公室。**咨询委员会在审议 2008-2009 两年期拟议方案预算时建议大会请秘书长在 2008-2009 两年期结束前深入分析进行内部审查与目前的外包安排相比，有哪些相对优缺点，包括在费用方面的优缺点（见 A/62/7 号文件，第 1.17 段）。**

63. 咨询委员会曾要求秘书长介绍秘书处内部不同组织实体开展的各种道德操守活动，为这些实体间的协调制定计划，并探讨必要时是否可能为道德操守办公室调拨资源（见 A/60/7/Add. 13, 第 25 段）。咨询委员会注意到，秘书长针对这项要求已经指出，道德操守办公室已经对此类活动进行了初步调查，并正在编写与道德操守相关的活动汇编。在此方面，咨询委员会重申，许多此类活动已经在秘书处的不同部门开展，包括秘书长办公厅、人力资源管理厅、内部监督事务厅、法律事务厅和维持和平行动部。**为避免重复和加强协作，委员会建议大会请秘书长加快完成上述不同部厅在道德操守方面所开展活动的汇编工作，并在第六十三届会议上进行报告。如委员会之前所要求的（见 A/60/7/Add. 13, 第 25 段），报告中应提出加强各机构间协调的计划，探讨必要时是否可能为道德操守办公室调拨资源。**

64. 秘书长在报告第 73 段指出，虽然道德操守办公室的主要职责已由秘书长简报（ST/SGB/2005/22）作了明确规定，但其管辖范围尚未达到整个系统。² 因此，秘书长建议大会不妨考虑扩大道德操守办公室的管辖范围，使之涵盖联合国系统

² 咨询委员会询问后获悉，根据秘书长简报（ST/SGB/2005/22）的规定，道德操守办公室的管辖范围仅限于联合国秘书处。

所有实体，并就此事提供进一步的指导意见。**咨询委员会认为，大会首先应该考虑联合国其他实体，例如各基金和方案，是否应该有共同的道德操守政策和标准。如果确实应该有共同的道德操守政策和标准，那么，是否应集中管理还是单独管理。因此，委员会建议目前不扩大道德操守办公室的管辖范围。**

八. 2006 年 7 月 1 日至 2007 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

65. 秘书长关于 2006 年 7 月 1 日至 2007 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的报告 (A/62/186) 是根据大会第 59/287 号决议第 16 段提交的。大会在该决议中，除其他外，特别请秘书长每年向各会员国通报对已被证实的不当行为和（或）犯罪行为采取的所有行动。秘书长的报告全面概述了处理纪律问题的行政机制，综述了报告所述期间秘书长采取纪律措施的案件，并提供了该报告所述期间结案的所有案件处理情况的比较数据和数字以及有关秘书长处理可能的犯罪行为做法的信息。

66. 秘书长在其报告第 2 段指出，按照第 59/287 号决议第 17 段的要求，正在发布一份通知，向本组织所有工作人员通告不当行为和（或）犯罪行为的最常见例子及其导致采取的纪律行动，包括任何法律行动，同时也适当注意保护有关工作人员的隐私。咨询委员会询问后获悉，这一通知正在编写中，将在今后几个星期里分发。

67. 咨询委员会建议，大会注意到秘书长这一报告。

九. 防止性剥削和性虐待的特别措施

68. 秘书长关于防止性剥削和性虐待的特别措施的报告 (A/61/957) 是根据大会第 57/306 号决议提交的。大会在该决议中请秘书长保存有关调查联合国系统性剥削和性虐待的数据。该报告介绍了 2006 年 41 个联合国实体提供的指控资料。

69. 咨询委员会注意到，如报告第三节所指出，上报的性剥削或性虐待指控总数仍相对稳定，2006 年有 371 项指控，2005 年有 373 项。大多数指控，即 371 项指控中的 357 项，涉及维持和平行动部人员。这一数字增加了 5%。不过，如报告第 13 段所指出，同时期维和人员增加了 14%。联合国组织刚果民主共和国特派团、联合国利比里亚特派团和联合国海地稳定特派团上报的指控最多，分别为 176 项、71 项和 48 项指控。秘书长指出，指控数量增加的部分原因可归于报告机制的改善，因为在这个期间设立了富有敬业精神的行为和纪律小组，在若干维持和平行动中设立了内部监督事务厅驻地办公室，并加强了报告机制的协调以及执行维持和平行动部解决性剥削或性虐待问题的综合战略。

70. 咨询委员会欣见秘书长报告在加强防止性剥削和性虐待措施方面取得了进展（见 A/61/957, 第四节）。委员会建议大会注意到秘书长这一报告。

十. 非秘书处官员和特派专家地位、基本权利和义务条例的执行情况

71. 秘书长关于非秘书处官员和特派专家地位、基本权利和义务条例执行情况的报告（A/61/1029）是根据第 60/238 号和第 61/244 号决议的要求提交的。大会在第 56/280 号决议中通过了这一条例，秘书长在秘书长简报（ST/SGB/2002/9）中予以颁布。秘书长的报告介绍了特权和豁免的背景，并介绍了放弃豁免的案例。报告还讨论了公布财产规定对非秘书处官员和特派专家的适用性。

72. 如报告第 19 段和第 20 段所指出，条例 2(i) 规定，官员或特派专家如经秘书长要求应提交其财产公布报表。实施财产公布方案的责任在于道德操守办公室，该办公室正在进行一项审查，以期确定是否应要求具有信托责任的非秘书处官员提交财产公布报表（并见 A/62/285，第 51 段）。如报告第 20 段所指出，由于所涉成员和机构的决策或监督作用以及所涉机构的独立性和所涉成员的地位，将慎重考虑此类人员是否需要有一套恰当的财产公布制度。

73. 咨询委员会注意到，官员和特派专家的刑事问责问题目前已提交给大会审议。

74. 委员会建议大会注意到秘书长这一报告。

附件

整套报酬办法的抽样比较

A. 不带家属工作地点

根据联合国维持和平、标准疏散和特别任务方法等模式编制

工作地点：布琼布拉

职等：P-5/1

婚姻状况：已婚

受扶养配偶：有

受抚养子女：2 人

(单位：美元)

	当前模式			拟议模式	
	维持和平行动部维持和平行动特派团模式			常规工作地点模式	特别行动方法
	从纽约总部外派的 100 号编工作人员	特派团任用 100 号编工作人员	特派团任用 300 号编工作人员 (P-5/A)	处于疏散状态的带家属工 作地点 100 号编工作人员 (应享待遇工作地点： 布琼布拉)	100 号编特别行动 方法(行政派任工作 地点：内罗毕)
经常性费用					
净薪	79 628	79 628	73 975	79 628	79 628
工作地点差价调整数	51 758	0	0	34 479	31 453
特派任务生活津贴	44 880	44 880	44 880	0	0
特别业务生活津贴	0	0	0	0	44 880
扶养津贴	3 560	3 560	0	3 560	3 560
服务津贴，包括家庭津贴	0	0	14 676	0	0
危险津贴	0	0	0	0	0
流动和艰苦条件津贴，包括不搬运 津贴(不搬运津贴仅适用于总部；布 琼布拉的流动和艰苦等级为“D-1”； 内罗毕的流动和艰苦等级为“C-1”)	2 500	0	0	17 620	14 380
教育补助金(2 个子女中每个子女最 多可领取 13 536 美元)	27 072	27 072	0	27 072	27 072
休养假(每年 6 次，每次 500 美元)	0	0	0	0	3 000
房租补贴(纽约房租：3 700 美元， 房租补贴门槛值 26%；内罗毕每月 2 500 美元，房租补贴门槛值 18%； 布琼布拉每月 1 500 美元，房租补 贴门槛值 15%)	8 192	0	0	707	8 004

	当前模式			拟议模式	
	维持和平行动部维持和平行动特派团模式			常规工作地点模式	特别行动方法
	从纽约总部外派的 100 号编工作人员	特派团任用 100 号编工作人员	特派团任用 300 号编工作人员 (P-5/A)	处于疏散状态的带家属工 作地点 100 号编工作人员 (应享待遇工作地点: 布琼布拉)	100 号编特别行动 方法(行政派任工作 地点:内罗毕)
延长给付每月疏散津贴(按内罗毕 有受抚养人情况计算)	0	0	0	21 595	0
小计	217 590	155 140	133 531	184 661	211 977
一次性付款					
派任津贴					
每日生活津贴部分	0	0	0	6 060	15 150
一次性总付部分	0	0	0	9 509	9 257
不托运个人物品一次性总付					
100 公斤应享待遇	1 200	1 200	1 200	0	0
2 100 公斤应享待遇	0	0	0	15 000	15 000
初次旅行					
工作人员	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
配偶及 2 个子女:(每人 3 500 美元)	0	0	0	0	10 500
小计	1 200	1 200	1 200	30 569	39 407
总计	218 790	156 340	134 731	215 230	251 384

B. 总部外派工作人员和任命到已设立的可带家属工作地点特派团工作人员^a

特派团：联黎部队

工作地点：提尔

合同类型：100 号编

职等/级数：P-5/1

婚姻状况：已婚

受抚养配偶：有

受抚养子女：2 个

(美元)

	从纽约总部派任的 100 号编工作人员	100 号编特派团 任用工作人员
经常性费用		
净薪	79 628	79 628
工作地点差价调整数 (43.5)	34 638	34 638
抚养津贴	3 560	3 560
流动和艰苦条件津贴	17 620	17 620
危险津贴 (每月 1 300 美元)	15 600	15 600
教育补助金 (2 个子女中每个子女最多可领取 13 536 美元)	27 072	27 072
小计	178 118	178 118
一次性付款		
派任津贴	17 847	17 847
不托运个人物品一次性总付金额	15 000	15 000
小计	32 847	32 847
总计	210 965	210 965

^a 从总部派任到一个可带家属工作地点的工作人员，其正式工作地点发生变化，但其在总部的员额予以保留。