



---

**第六十三届会议**

议程项目 123

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一系列有关人力资源管理的报告。咨询委员会审查以及用作背景参考的文件载于本报告附件一。在审议这些报告期间，咨询委员会与秘书长代表举行会议，秘书长代表提供了补充资料并作了说明。委员会还应联合国工作人员工会(纽约)代表要求与他们举行会议。
2. 所审议的若干报告重复或扩充了关于人力资源管理的提议，这些提议已提交大会，咨询委员会也对此提出了建议(见 A/62/7/Add. 14)。因此，本报告作出的评论和建议应视情况与委员会上一次报告所提出的评论和建议一并阅读。
3. 咨询委员会了解到，内部监督事务厅根据方案和协调委员会提出并后经大会第 61/235 和 62/236 号决议认可的要求(见 A/61/16, 第 369 段)，对人力资源管理厅作出了深入评价(见 A/63/221)。

**二. 人力资源管理改革****一般性考虑**

4. 秘书长关于人力资源管理的报告(A/63/282)概述了以往报告(A/57/387 和 Corr. 1、A/59/2005 及 A/61/255)所提改革方案的执行情况并介绍了最新情况。报告尤其着重说明了根据大会第 61/244 号决议提出的要求采取的行动，并扼要介绍了为今后规划的方向。概览报告中讨论的一些提议(例如合同安排、统一服



务条件、流动以及征聘与人员配置)，已在秘书长的其他报告中另行说明，咨询委员会在下文第三、四和五节中也已论及。有鉴于此，委员会在本节中只讨论以下议题：

- 人力资源规划和监测
- 职业发展和支助
- 加强领导力和管理能力
- 业绩管理
- 人力资源信息技术
- 保健服务

与问责制有关的议题在咨询委员会关于该专题的报告(A/63/457)中讨论。内部司法制度的人力资源内容将在委员会即将提出的报告中论及。

5. 秘书长在关于着力加强人力建设的报告(A/61/255)中提出了他对人力资源管理的新设想。他强调需要建立多技能、多才干和可流动的工作人员队伍，重申本组织将因其高标准的道德操守、公平、透明和问责制以及不断学习、良好业绩、优异管理和尊重多样化的组织文化而著称。秘书长在该报告(A/63/282)第6段中重申了这一设想。**咨询委员会要强调的是，在努力加强国际公务员制度这一背景下，人力资源管理改革具有根本的重要性。**

6. 咨询委员会注意到人力资源管理工作队及简化和精简工作流程细则工作组已完成的工作。正如秘书长报告第10段所述，已将两个工作组的建议合并成涵盖九个领域的一整套建议，其中包括职工队伍规划、工作人员甄选制度/空缺管理、专业竞争性考试、管理人员责任和业绩管理、人员流动、职业发展和培训、工作人员应享福利的支付、养恤金条款以及合同和服务条件。秘书长已批准落实这些建议；咨询委员会询问后获悉，秘书长职权范围内的若干建议正在执行中。据秘书长指出，其他建议仍需与工作人员或联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)和联合国合办工作人员养恤基金(养恤基金)等实体协商。**咨询委员会鼓励秘书长加快开展这些协商，并在他下一份人力资源管理报告中向大会报告两个工作组工作的最新情况。**

7. **咨询委员会认为，总体而言，秘书长的报告没有提供足够统计数据来证明所报告的进展，也没有列出衡量进展的基准。报告既未说明拟议举措的所涉经费，也未提出执行这些举措的明确时限。此外，委员会感到遗憾的是，报告未分析各种人力资源改革提议之间的相互关系，也未能让人感知各项提议彼此之间的优先顺序。为此，委员会回顾审计委员会的评论和建议(见A/63/5(Vol. I)，第二章，第242-248段)。**

8. 咨询委员会强调，改革措施执行工作必须采取分阶段做法，以便先让所作改进有充足时间产生实效，然后再从一个阶段转入下一个阶段；还需要确定这些措施的优先顺序。委员会还感到关切的是，人力资源管理厅存在未首先评价以往所执行改革举措的实效，就开展新举措的倾向。委员会建议秘书长确保在今后的改革提议中包含关于以往改革和现有安排的全面成果和影响力评估以及新倡议的成本效益分析。

#### 人力资源规划和监测

9. 秘书长报告第 19 段指出，人力资源规划和监测领域的总体目标是执行一个中期综合职工队伍规划系统并开发辅助工具，帮助在各部厅以及整个秘书处实现本组织的人力资源目标。在这方面，咨询委员会注意到，人力资源管理工作队承认，对各部厅来说，战略职工队伍规划是一项主要优先事项。委员会还注意到计划进行有系统的职工队伍规划。但委员会认为，在(国际)公务员制度中本来就应当制订这种工具，特别是因为联合国需要面对秘书处人口结构转型所产生的挑战(见 A/63/310，第 79 段，及 A/62/628/Add. 1，第 9 段)。委员会吁请秘书长作为优先事项在这个领域作出努力。

10. 秘书长指出，各部在人力资源管理方面的规划和业绩以人力资源行动计划系统及高级主管与秘书长之间的契约的基础(A/63/282，第 21 段)。秘书长表示，这些契约和行动计划是本组织问责制框架的重要组成部分。其执行情况由管理部进行监测，并由管理业绩委员会进行审查(同上，第 22 段)。咨询委员会注意到为加强高级别规划和业绩问责制作出的努力，但委员会指出，虽然各部人力资源规划工作目前已进入第五个周期，但秘书长报告没有对迄今取得的成果进行分析。此外，报告没有说明如何衡量行动计划和契约所规定的实现目标和指标的实现情况，也没有提供资料说明如何采取措施处理无法或未能达到这些目标和指标的问题。委员会建议大会请秘书长作出此种分析，并就向大会报告结果。

11. 秘书长报告第 40 段指出，人力资源管理厅将设法加强其切实执行这一监测框架的能力。在这方面，咨询委员会回顾，大会第 57/305 号决议核可秘书长提出的在人力资源管理厅建立更强有力的监测能力的办法。已按照要求向委员会阐明联合国秘书处各部厅及维持和平活动人力资源监测工作的通用职权范围。委员会强调，必须确保进行有效的监测，确保人力资源管理厅就人力资源管理权力下放问题提供适当的指导，以及明确说明以不当方式行使所授权力的后果。委员会认为，秘书长应在报告中提供更详细的资料，说明为补充人力资源管理厅所开展的监测工作而构想的具体工具和报告第 39 段提及的自我监测机制。秘书长还应确保对部厅一级自我监测的重视。

12. 咨询委员会认为，强有力、主动积极的监测对确保各级问责制至关重要。因此，委员会建议人力资源管理厅继续加强对人力资源管理授权的监测，包括除其他外在迅速填补空缺方面实现地域和性别指标。

### 职业发展和支助

13. 秘书长在报告第 103 至 125 段中阐述了他对职业发展和支助的看法。他特别指出，落实具备潜在职业晋升途径和具体发展要求的职业发展模式，可以加强联合国征聘和留用人才的能力，特别是因为研究表明，年轻专业人员在选择雇主时越来越看重学习、成长和发展的可能性。

14. 秘书长在其报告第 111 段中指出，现行工作人员发展政策，既包括建设组织能力和支助组织改革的集中组织方案，也包括分散举办的方案，根据后者，每年用于提升具体实务和技术技能的资源，在根据年度需求评估直接拨给各部厅。秘书长在其报告第 119 段中指出，在过去三个两年期内，培训拨款不到工作人员费用的 1%，少于行政首长理事会认可的 2% 的最低限额。他接着指出，需要为工作人员发展和职业支助增加相当多的资源。

15. 咨询委员会曾表示支持培训工作，将此作为工作人员发展的一个重要方面，并认为联合国应是一个鼓励工作人员成才、学习和实现专业发展的组织（见 A/61/537，第 44 段）。但委员会认为，培训方案与职业晋升途径之间必须有更明确的联系，必须对包括总部和外地在内的培训采取更为综合的、战略性和着重效果的方式，首先落实秘书长报告第 125 段所列的多个已选定的优先问题，其中特别包括制订重要技能清册。在这方面，委员会回顾大会第 61/244 号决议，其中强调确定培训和职业发展指标和战略的重要性。

16. 咨询委员会回顾大会有关联合国工作语文和正式语文的相关决议，并强调遵守相关法律授权的重要性。

17. 关于秘书长报告第 125 (j) 段提及的正在进行的统一语文方案的工作，咨询委员会认为，秘书长应确保对所有工作地点（包括当地语文不属于联合国正式语文之一的地点）的语文课程采取一致的做法。在这些工作地点工作的工作人员如果在工作上需要懂得当地一种或数种语文，应为他们开办适当的课程。

18. 咨询委员会考虑到上述意见后，建议大会请秘书长制订一套对总部和外地工作人员适用的、以合理的职工队伍规划技能和组织需求为基础的综合培训战略。在执行阶段，秘书长应确保以透明方式进行规划和管理，以适当方式让工作人员了解存在这种方案。随后应评估这种方案对提高工作人员履行职责的能力所产生的影响，并应对开办这种方案的效果进行审查。

### 加强领导才干和管理能力

19. 秘书长在其报告第 128 至 133 段中表明，联合国对发展管理和领导才干的做法包括为各职等专业人员开办有针对性的方案，并采取各种手段加强能力。今后，秘书长计划审查和加强现有的方案，并在具备必要资源的前提下，大幅扩大这些方案的开办范围，将维和及实地业务包括在内。

20. 据秘书长说，在 2007 年底，为致力于有计划加强整个联合国系统的领导才干，秘书处参与机构间高级管理网领导才干发展方案的试点项目，该方案是建立高级管理网提案的一项重要内容。该方案基于为高级管理网确定的一整套核心能力，目的是培养整个系统的管理和领导能力；推动全系统共同的标准和方法，建立共同的管理文化；促进实现整个系统更加专业化的管理职能；鼓励机构间的协调与流动(见 A/63/282, 第 133 段)。根据大会第 61/239 号决议第二.C 节的要求，国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)在其 2008 年的报告中提供了关于高级管理网的进度报告(A/63/30, 第 174-181 页)。咨询委员会注意到，机构间高级管理网领导才干发展方案仍然是试点项目，需要重新设计，将重点放在联合国系统内部的主要变革，以及已确定的联合国六种领导能力；并注意到建立拟议的高级管理网仍然需大会的批准，并需要会员国提供必要的资金和资源。

**21. 咨询委员会同意，本组织有效应对当前和未来的挑战，以及成功推动组织变革，在很大程度上取决于娴熟的领导才能和管理(A/63/282, 第 126 段)，尤其是在最高的级别。因此，委员会支持通过开办有重点和面向管理层的培训，系统地建立管理和领导能力。为此，委员会鼓励秘书长继续利用相关的现有机制。**

22. 至于秘书长有关发现和培养有潜力的工作人员的提议(同上, 第 136 段)，咨询委员会经询问获悉，目前正在设计和制定发现及培养未来领导人的新方案，包括对可能存在的联合国系统内部的现有方案以及私营和国营部门的现有方案进行研究，并制定一项工作说明，详细列明该方案的具体要求。这项工作完成后，将请采购处开始采购工作。该方案的甄选程序将由学习咨询委员会与人力资源管理厅协商后决定。学习咨询委员会预计在 2009 年第一季度成立。**不过，咨询委员会建议秘书长对发现和培养有潜力的工作人员方面采取谨慎的做法。委员会还强调，发现、培养和提升未来领导人的任何措施应当透明、无歧视、择优选择，而且具有包容性，而且必须在工作人员甄选制度框架内加以执行。委员会建议大会请秘书长提供关于该拟议方案的更为详细资料，包括该方案计划实现的目标，以及与大会有关决议和《工作人员条例和细则》之间的关系。**

### **业绩管理**

23. 秘书长在其报告第 140 段中表示，考绩制度是本组织一项关键的管理工具，将所有工作人员的工作与联合国的目标联系起来，并使管理人员能够监督其团队每个成员的表现。该制度于 1996 年 4 月实行，并自 2003 年 4 月起，强制执行目前的电子版本(电子考绩制度)。该制度的一项主要目标是，向整个秘书处的所有工作人员提供一个公平、公正、透明和可衡量的业绩管理制度，以利于形成基于成果的文化，表彰和奖励优异业绩，并适当处理业绩不佳的情况。不过，据秘书长说，最近对电子考绩制度的审查发现存在不足之处，包括现行评级制度中持续存在问题；使用电子考绩制度电子工具方面存在困难；必须为工作人员和管理层提供充足的、更多的强制性培训，以确保更好地实行该制度；必须使管理人员和

工作人员对遵守电子考绩制度负责。咨询委员会注意到，工作人员-管理当局协调委员会成立了业绩管理问题闭会期间工作组，目前正在拟议一项关于新考绩制度的综合提议。与此同时，人力资源管理厅已表明，它正在采取措施，通过发布一个新的行政指示，改进电子工具、遵守情况并问责制。

24. 咨询委员会强调需要改进现行考绩制度，并一直强调应当在各种监测和评价制度之间建立联系(见 A/63/457, 第 19 段)。委员会感兴趣地注意到秘书长报告第 153 至 161 段所述的各种倡议，其中包括阐明和加强各部管理审查委员会的作用，使得对工作人员的评估、评级和总体合规情况更加一致；可能采取一项“反向考核”制度，使下属能够对所受的管理提出反馈；以及对主管强制实行业绩管理培训等。**咨询委员会强调，具有公信力的、公平和运作顺畅的考绩制度，对于有效的人力资源管理政策至关重要，因此对人力资源管理厅努力改进该制度表示欢迎。**

25. 咨询委员会注意到秘书长打算在 2008-2009 两年期制定一个表彰工作人员贡献的制度。**为此，委员会建议，该制度应包括诸如加快晋升等奖励措施，作为激励和奖励业绩优异的工作人员的办法，并包括对业绩不佳的惩罚措施。**委员会在其关于 2006-2007 两年期拟议方案预算的第一次报告(A/60/7)第 57 至 60 段中已就该问题作出评论。

26. 咨询委员会注意到对于现行考绩制度的公信力和效力的关切。报告表 2 表明, 2006/07 年度, 90.7%的工作人员被评为完全符合业绩预期和经常超过业绩预期, 8.7%的工作人员一贯超过预期。**咨询委员会强调考绩需要准确地反映全面的业绩情况，因为这将能加强考绩制度作为强化问责制工具的效力。**

27. 电子考绩工作如果执行得当，应当能够为工作人员及其主管人员进行双向对话提供全面机会。**咨询委员会认为，人力资源管理厅应通过适当渠道与工作人员协商，努力纠正现行安排的不足之处。另外，还应进一步努力实现高级管理人员契约中规定的电子考绩 100%的合规率，并阐明和加强业绩与未来职业前景之间的联系。**

#### **人力资源信息技术**

28. 秘书长在其报告第 168 至 171 段叙述了为精简人力资源工作而制定的三大信息技术举措。首先是计划用来替代银河系统的“电子人员配置人才管理辅助工具”(A/63/282, 第 168 段)，已获大会第 61/244 号决议核准。大会为 2007 年划拨了资源，以启动该项目, 而且，人力资源管理厅现已购买必要的软件，并正计划在 2009 年分阶段实施这一新系统。第二项举措是即将开发的一个学习管理系统，作为联合国虚拟学院的一项核心技术内容，并将管理全球的学习资源及提供使用全球学习资源的途径。第三个项目，也已获大会同项决议核准，内容包括开发一个电子存储人力资源信息的数据库，作为人力资源数据的正式来源。开发这一数据库，目的是便利报告和分析工作，并将作为业务智能框架的基础。

29. 咨询委员会希望管理事务部，特别是人力资源管理厅继续与首席信息技术干事密切合作，确保新的信息技术举措能够与未来的企业资源规划系统适当匹配。委员会还希望，提供更多在线课程将有助于降低与培训方案相关的差旅费用。委员会提请注意其在有关信息和通讯技术报告(A/63/487 和 Corr. 1)中提出的对人力资源信息技术的具体意见，并建议秘书长向大会第六十五届会议提交关于新系统实行后在效率、透明度和问责制方面改进情况的分析报告。

### 保健服务

30. 正如秘书长报告第 181 段所述，人力资源管理厅向整个联合国全系统的工作人员提供全面的职业保健服务，包括健康宣传工作、临床治疗和旅行保健服务，并向联合国行政当局及各基金和方案，特别是向维持和平行动部和外勤支助部提供临床和医疗管理问题方面的咨询。此外，人力厅还向联合国全系统医务人员和设施提供医务咨询，协调执行联合国医疗和保健政策，以及提供技术监督服务。

31. 鉴于保健服务对所有工作人员都休戚相关，不论其从事何种职业，位于那个工作地点，咨询委员会非常重视这一问题。因此，咨询委员会对人力资源管理厅提出计划调整战略，把重点放在更为现代化的、基于健康宣传的职业保健服务上，并且一直努力实行一个包括电子医疗记录在内的全面电子职业保健管理系统表示欢迎。委员会还着重指出保健服务与工作人员士气因而与业绩的关系，以及本组织的保健安排对人员流动的相关性。委员会询问后获悉，管理下调任方案已经因医疗原因允许了若干特例。如果工作人员对总部以外办事处提供的保健服务更有信心，可能他们会更愿意同意被指派到这些办事处工作。

### 工作人员与管理当局的关系

32. 咨询委员会注意到，在载有联合国秘书处工作人员代表意见的秘书长说明(A/C.5/63/3/Add.2)第 69 段中，纽约联合国工作人员工会和日内瓦工作人员协调理事会已经退出工作人员-管理当局协调委员会。委员会询问后获得了关于派代表出席 2008 年工作人员-管理当局协调委员会的工作人员所占比例的下列信息：

	人数	占总数百分比
<b>2008 年 6 月 30 日工作人员总数</b>	<b>39 503</b>	<b>100</b>
<b>得到代表的工作人员人数</b>	<b>13 635</b>	<b>34.52</b>
维也纳(联合国维也纳办事处及联合国毒品和犯罪问题办事处)	1 045	
圣地亚哥(拉丁美洲和加勒比经济委员会)	654	
亚的斯亚贝巴(非洲经济委员会)	764	
布林迪西(外地职工会、维持和平行动部管理的外地特派团)	6 608	
内罗毕(联合国内罗毕办事处、联合国环境规划署和联合国人类住区规划署)	1 919	

	人数	占总数百分比
曼谷(亚洲及太平洋经济社会委员会)	569	
海牙(前南斯拉夫问题国际法庭)	1 076	
阿鲁沙(卢旺达问题国际法庭)	1 000	
<b>未得到代表的工作人员人数</b>	<b>25 868</b>	<b>65.48</b>
总部各部	6 718	
纽约工作人员工会所代表的当地外勤人员	15 218	
联合国日内瓦办事处各部门	3 203	
西亚经济社会委员会	360	
人道主义事务协调厅和内部监督事务厅(其他工作地点)	369	

33. 正如秘书长报告(A/63/282)第11段所指出,工作人员-管理当局协调委员会是秘书长根据《工作人员条例和细则》建立的全秘书处范围的联合机制,目的是就工作人员福利、工作条件和其他人事政策问题向秘书长提供咨询。委员会对工作人员与管理当局之间当前的僵局表示关切,僵局已经对二者的关系产生了负面影响。委员会忆及《工作人员条例》第8条和大会第61/244号决议第一节第1段,并因此建议大会请秘书长继续努力,尽快解决这一问题。委员会认为,采取这种行动需要所有各方精诚合作。

### 结论

34. 咨询委员会注意到,秘书长并未明确要求核准任何具体提议或举措(见A/63/282,第189(a)段)。委员会已经就秘书长的报告,包括就秘书处是否有能力执行所提出的全部举措发表若干的具体评论、意见和建议(特别见上文第7和8段)。委员会还指出,秘书长有关人力资源管理改革的报告并未写明预想的各项措施的所涉经费问题。委员会认为,大会很难在不了解新措施所涉经费的情况下对提出的新措施发表意见。因此,委员会的意见是,尽管秘书长的报告不是预算文件,但也应向大会说明提出的建议的所涉经费和其他行政问题。委员会认为,处理该问题的合适时机,可以是大会对题为“审查联合国行政和财政业务效率”的议程项目审议,因为该议程项目下包含预算大纲。委员会还建议秘书长在其今后有关人力资源管理问题的报告中对第61/244号决议及其后各项相关决议的规定作出更具体回应。

## 三. 精简合同安排和统一服务条件

35. 秘书长报告简要介绍了其关于精简包括联合国外地行动在内的合同安排和统一服务条件的建议(A/63/298)。咨询委员会在审议该事项时,面前有《工作人员条例》修正案(A/63/189),因为大会如果核准秘书长的提议,就需要对《工作

人员条例》作出修正。秘书长的这些提议最初是向大会第六十二届会议提出的(见 A/62/274)，咨询委员会审议了其中大部分提议并提出了建议(见 A/62/7/Add. 14, 第二节)。因此，委员会只就其认为尚未处理的问题，即给予和终止连续任用的程序、通过国家竞争性考试征聘的工作人员被考虑连续任用的资格以及解雇补偿金等问题发表评论。

36. 正如秘书长报告第 23 段所指出，有资格被考虑连续任用的工作人员(即在本组织连续服务五年以上者)，将由一个咨询机构审查。该机构将审议作为整个联合国是否需要该工作人员的服务。国际公务员制度委员会和咨询委员会曾表示担忧，秘书长关于连续任用的提议会等同于自动改划。对此，秘书长报告第 24 段列出了对工作人员业绩和有关职能待持续必要性进行严格审查的程序。**委员会遗憾的是，秘书长只大致说明了这些程序；需要拟订更详细的程序，尤其是以何种方式确定是否继续需要某个工作人员的服务，并将此种程序连同上述咨询机构的构成及其议事规则等资料一并提交大会。鉴于考绩制度在拟议的改划程序中所起的重要作用，咨询委员会认为，采取必要措施加强这一制度尤为必要(上文第 23 至 27 段)。**

37. 秘书长在报告第 20 至 22 段重申了他的提议，即应在通过国家竞争性考试征聘的工作人员服务满五年后考虑给予连续任用。国际公务员制度委员会认为，在有关工作人员服务满两年后应考虑给予连续任用。**咨询委员会同意联合检查组和国际公务员制度委员会的意见，即国家竞争性考试是建立待聘年青人才库的一个宝贵手段，同时又有助于遵守地域和性别方面的规定(见 A/62/707 和 A/61/30/Add. 1)，并为此提请注意大会第 61/244 号决议第三节，其中大会关切地注意到一大批通过国家竞争性考试的候选人已在名册上滞留多年。委员会同意秘书长的看法，即必须避免对工作人员进行分门别类，在考虑连续任用时设置不同的门槛。因此，它建议无论征聘方式如何，所有工作人员在定期任用连续服务满五年之后，均应有资格被考虑连续任用。**咨询委员会在下文第 60 和 61 段对于国家竞争性考试作为征聘手段作了更为详细的评论。

38. 咨询委员会对这些提议作出初步评论，要求秘书长在给大会第六十三届会议报告中，向大会汇报对每年改划为连续任用的人数规定上限的相关问题(见 A/62/7/Add. 14, 第 13 段)。根据这一要求，秘书长审查了这些问题，并且在与工作人员代表磋商后得出结论，设立上限不符合本组织的利益，对工作人员也不公平。经询问，人力资源管理厅代表告知委员会，秘书长未能找到一个客观标准来证明这一措施的合理性。委员会已要求提供资料，说明到 2009 年 7 月 1 日有多少现任工作人员达到改划为连续任用合同的资格门槛，但未收到此种资料。**应向大会提供这一资料，供其审议该问题时使用。**

39. **咨询委员会始终认为，工作人员甄选制度必须透明、客观，并确保所有工作人员得到公平的待遇。咨询委员会在重申了其对于采取审慎办法处理改划问题的**

意见之后，建议反对在现阶段设定上限。委员会在这方面注意到，无论如何，规划必然是一个逐步进行的过程。

40. 经询问，咨询委员会获悉，截止 2009 年 7 月 1 日，根据工作人员细则 104.12 (b) (三)，将有 746 名工作人员有资格被考虑转为长期任用。为保护这些人的既得权利，秘书长提议在修正《工作人员细则》，将长期任用改为连续任用时，对根据《工作人员细则 100 号编》任用的、在修正的《工作人员细则》生效之时达到了工作人员细则 104.12 (b) (三)规定之条件的所有定期工作人员进行一次审查。经询问，委员会还获悉，在涉及既得权利时，始终设法确保只对未来的情形实行使服务条件较为不利的变更。咨询委员会注意到这一说法，并要求在以后的报告中具体反映有关做法。

41. 关于终止连续任用的程序，咨询委员会注意到秘书长根据委员会上一份关于人力资源管理的报告 (A/62/7/Add. 14) 第 23 段中所提要求作出的努力。不过，委员会认为，拟议的内部终止任用程序依然不够明确。尤其是，尽管“有利于本组织的良好行政”这一短语已经载入《工作人员条例》第 9.1 条 (见 ST/SGB/2008/4)，但是秘书长在其报告第 29 段对该短语范围的界定非常笼统，应用时可能带来法律问题。鉴于对工作人员条例 9.1 的拟议修正案 (见 A/63/189，附件一) 是根据有关精简合同安排和统一服务条件的建议拟订的，委员会认为，最好进一步审议该拟议修正案的一切潜在后果。

42. 关于定期任用工作人员的服务终了补助金问题，咨询委员会建议推迟到国际公务员制度委员会结束有关该问题的审议之后再作决定。

43. 经要求，按照 A/62/7/Add. 14 号文件第 35 段所载咨询委员会的建议，向委员会提供了最新估计数字，说明如不采取特别行动做法，截止于 2008 年 10 月 1 日指定带家属/不带家属特派团的所涉经费。这些数字载于本报告附件二。

44. 咨询委员会要求提供更多信息说明拟议的精简合同安排和统一服务条件对于外勤类人员会有何影响。根据这一要求，委员会被告知，如果实行统一服务条件而不采取特别行动做法，外勤类级别较低的外勤人员，特别是单身人员，在从特派任务生活津贴制度模式改为工作地点差价调整数模式后，薪金和津贴会有损失。在联合国中非共和国和乍得特派团、联合国科特迪瓦行动、联合国刚果民主共和国特派团、联合国海地稳定特派团、联合国利比里亚特派团、联合国苏丹特派团和非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动中，不带家属的外勤人员可能会有 995 美元至 17 254 美元不等的收入损失。这主要是因为工作地点调整数是按净薪的一个百分比支付的，而生活津贴则是按统一定额支付的。委员会认为，鉴于外勤类人员在国际工作人员中占有很大比例，秘书长的提议对于外勤类人员的影响早就应该提出。而且，委员会认为，在实施统一服务条件的规定时，不应减少在职人员的薪酬总额。

## 四. 流动政策的执行情况

45. 秘书长关于流动政策的执行情况的报告(A/63/208)是根据大会第 61/244 号决议提交的。大会在该决议中请秘书长对人员统筹流动方案进行分析,包括说明所涉经费问题。该报告还述及咨询委员会在其上一份报告(见 A/62/7/Add. 14, 第三节, 第 37 至 42 段)中提出的各种人员流动问题。秘书长的报告提供了有关流动政策起源的背景资料。当初在构思流动政策时,其目的是要提供一种手段,帮助本组织增强灵活性和反应能力、提高方案交付能力、增强员工的发展机会和职业提升机会以及通过加强整合,更全面地了解和应对本组织工作方案的诸多方面(见 A/63/208, 第 6 段)。流动政策应一系列大会决议(包括第 49/222 号、51/226 号、53/221 号和 55/258 号决议)的要求而实行和逐步完善,并最终纳入 2002 年 5 月 1 日生效的新的工作人员甄选制度(见 ST/SGB/2002/5、ST/AI/2002/4、ST/AI/2005/8、ST/AI/2006/3 和 ST/AI/2007/2)。

46. 秘书长在他的报告中指出初步执行统筹调任方案遇到的困难。在此情况下,咨询委员会支持秘书长的打算,即在 D-1 和 D-2 职等工作人员最后的调任工作完成之后,将暂停实施目前这种形式的统筹调任方案,并将与会员国和其他利益攸关方协商,对流动政策进行全面的审查(见 A/63/208, 第 68 段)。委员会还赞同秘书长的意见,即审查期间应考虑到该报告第 69 段所列人力资源管理工作队队的建议。但是,委员会指出,当地征聘的工作人员的职业发展问题(同上,第 69 段(a)(六))是持续性的管理职能,不应在流动范畴内处理,并认为需要在审查流动政策的框架内进一步讨论将“流动要求”列入新的任用合同的可能(同上,第 69 段(c))。委员会还请秘书长在审查框架内充分回应大会第 61/244 号决议和其他有关决议中所提要求。

47. 咨询委员会建议大会注意到秘书长的报告,同时考虑到委员会的上述评论和意见。

## 五. 人员征聘和配置

48. 秘书长的报告(A/63/285)中载有关于在推进秘书长以往报告(A/61/255 和 A/61/822)所述人员征聘和配置改革提议方面所取得的进展的资料,并回应了咨询委员会尚未满足的要求,即请秘书长向大会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以及战略性工作人员队伍规划过程等方面的进展情况(见 A/62/7/Add. 14, 第 56 和 57 段)。

49. 正如秘书长在其报告第 4 段中所述,采用人才管理框架是一个关键步骤,可以加快征聘工作,并确保联合国有更充分的准备,以满足目前和今后的人员配置需要,同时为工作人员的职业发展提供更多的机会。将采用电子人员配置支助工

具来执行拟议的人才管理框架。如上文第 28 段所述，将以该支助工具取代银河系统。

50. 秘书长报告所述框架的第一个要素是员工队伍的战略规划，其中包括供应/需求和差距分析，并设法为中短期现有和新的任务支助所需人力资源制订多年期预测。咨询委员会经询问获悉，与这些分析相关的 2009 年费用将通过匀支解决，对任何所需追加经费的需要将在 2010-2011 年拟议方案预算中得到处理。**在此背景下，委员会注意到秘书长为实现大会确定的性别平衡和地域分配目标所作的努力，但强调仍然有许多工作要做。**

51. 拟议人才管理框架的第二个要素是，通过征聘、有针对性的外联和名册管理进行人员配置。大会第 61/244 号决议认识到，通过预选名册可以大大加快联合国的征聘工作。秘书长提出的以名册为依据的人员配置程序包括以下几个阶段。首先，将采用通用空缺通知发布通过员工队伍规划确定的空缺。在就通用空缺通知提出申请之后，人力资源干事将在信息技术工具的支助下对候选人是否符合资格及是否基本适合进行筛选。相关职业类的专家小组然后根据能力面试及其他评估方法，审查候选人是否适合其所申请的职业类和职等。在列入名册之前，中央审查机构将审查进入名册的工作流程。最后，将向方案主管提供入册候选人的姓名，由方案主管作出甄选决定。

52. 按照秘书长的设想，将对名册进行积极管理，以确保有候选人对具体空缺表示出兴趣，并确保有足够数目的候选人供挑选，以填补现有和预计出现的空缺。候选人一般在名册上保留 3 年，如候选人确认供职意向，则可以再延长 2 年。根据设想，为确保建立可行的名册制度，有必要在名册的候选人人数与现有空缺的数目之间保持最高为 5:1 的比率。

53. **咨询委员会注意到对外联活动的重视，并敦促秘书长确保外联活动既注重总部的职位又注重外地的职位。**

54. **咨询委员会过去曾表示支持将名册作为工作人员甄选过程中一个潜在的重要工具(见 A/60/7, 第 65 段)。但是，委员会强调指出，编制和维持名册可能涉及相当多的人力和财政资源。委员会还告诫说，经验已表明，名册不是解决影响人员征聘和配置制度的各种困难的灵丹妙药。**例如，联合检查组在将国家竞争性考试作为一种招聘工具的审查报告(A/62/707)中指出，截至 2006 年 12 月 31 日，名册上的候选人中有 30%等待时间超过 3 年。审计委员会方面注意到，虽然在通过国家竞争性考试的候选人中，任职人数不足和任职人数过多的国家的候选人的比率分别为 34%和零，但从无任职人员或任职人数不足的国家实际征聘的人数仅占 16%，而从名册上征聘的人员有 25%来自那些在组织国家竞争性考试与实际征聘期间变成任职人数过多的国家(A/63/5(Vol. I), 第二章, 第 252 段)。此外，

从向委员会提供的补充资料可明确看出，在人员征聘和配置进程中还有其他重要的瓶颈，包括拟定空缺通知所需时间以及方案主管对候选人进行评估所需时间。

55. 咨询委员会对缩短填补空缺的平均时间(2007年162天，而以前是174天)表示欢迎，并且相信，一旦落实人才管理框架的所有要素，秘书长在其报告第4段所提出的100天的目标将会实现。

56. 尽管秘书长宣称，新的人才管理制度的最终目标是缩短填补空缺所需时间，但还应审议其他问题，特别是有关征聘过程透明度的问题。在此方面，咨询委员会注意到拟对中央审查机构在以名册为基础的人员配置进程中的作用进行修改，即按照新提议，这些机构不再审查每个具体空缺的评价标准，而改为审查候选人进入名册的工作流程。委员会建议秘书长进一步说明所构想的中央审查机构的作用。委员会认为，该报告本宜更加详细地说明具体职业类专家小组的组成和职能。这些专家小组负责确定内部和外部候选人是否适合候选人申请的职业类和职等。

57. 咨询委员会收到有关先在一般临时人员项下聘用然后再聘为联合国工作人员的咨询人和个人人数的资料。应向大会提供这种澄清性的资料，以供其审议关于征聘和人员配置的问题。

58. 秘书长在其报告第20段指出，通用空缺通知将公告60天。但是他提议，大会应将目前的具体空缺公告期从60天减至30天，因为经验表明，大多数候选人提出申请都大大早于最后期限。咨询委员会并不认为在目前阶段，秘书长的提议会特别有助于加速征聘进程。委员会也赞同会员国所表示的关切，即缩短60天的空缺公告期会使一些会员国的潜在候选人处于不利地位，因为技术差距使他们对联合国网站的访问受限。因此，目前委员会不建议将具体空缺公告期从60天缩短为30天。

59. 秘书长报告第37段请大会核准就工作人员甄选拟订一个以名册为依据的办法，期限初步定为一年。咨询委员会认为，秘书长尚未充分阐明所提议的这个以名册为依据的办法。秘书长应在深入评价目前名册制度的基础上，向大会提出更详细的针对总部和外地的提议。

60. 尽管秘书长的报告没有包含任何有关国家竞争性考试的具体提议，但是咨询委员会想借此机会就该考试作为征聘工具的价值发表评论。联合检查组在题为“关于将国家竞争性招聘考试作为一种招聘工具的审查”的报告(A/62/707)中得出结论认为，该考试一般而言十分适合大会所提出的目标。考试为本组织提供了高质量的初级职等的专业工作人员，是一种有用、客观和竞争性的工具，可用于确定拥有联合国职位所需要的出色专业知识和技能的申请者。就整体而言，方案主管对于通过国家竞争性考试征聘的工作人员的表现十分满意(同上，执行摘要)。但是，联合检查组也就这个进程的目前管理情况，着重指出了若干不足，包括周期过长、名册管理不善，以及考试的规划进程不可靠并且不属于联合国人

力资源整体战略规划的一部分。监察员指出，许多通过该考试征聘的候选人报告难于从 P-2 晋升到 P-3 (见 A/63/283)。

61. 咨询委员会同意联合检查组的评估，并提请注意监察员的意见。委员会还指出审计委员会的意见和建议 (见 A/63/5 (Vol. I)，第二章，第 255-258 段)。委员会建议解决审计委员会、联合检查组和监察员所指出的不足。委员会还敦促秘书长采取措施，加速已经通过国家竞争性考试的候选人的征聘工作 (见第 61/244 号决议，第三节，第 1 段)。

62. 咨询委员会认为，应考虑扩大国家竞争性考试的范围，不仅限于按地域分配的员额。实际上，秘书长关于联合检查组报告的评论 (A/62/707/Add. 1) 第 17 段指出，人力资源管理厅已经将从国家竞争性考试候选人中征聘工作人员的范围扩大到预算外和维和支助账户员额，而且打算按照大会的现有授权任务在这一方面考虑采取进一步步骤。因此，咨询委员会建议大会考虑要求在监督机构报告的基础上开展可行性研究，以确定扩大国家竞争性考试的范围是否有助于进一步加强本组织的方案交付能力，并在第六十五届会议上审议这项研究。

## 六. 防止性剥削和性虐待的特别措施

63. 秘书长关于防止性剥削和性虐待的特别措施的报告 (A/62/890) 是根据大会第 57/306 号决议提交的，其中大会请秘书长保存关于性剥削和有关罪行调查情况的数据。该报告提供关于 2007 年联合国系统内的指控的数据。报告还介绍在执行联合国有关行为标准方面所取得的进展。

64. 咨询委员会注意到，如报告第三节所示，指控总数显著下降，2007 年仅报告 159 起案件，而 2006 年有 371 起。尽管针对维持和平行动部以外的联合国实体人员的指控有所上升 (31 起，而 2006 年是 14 起)，但是大多数指控，即总数中的 127 项涉及的是维持和平人员。委员会指出，这个数字与上一期间相比下降 64%，这可以部分归因于所采取的预防性措施，如增加培训和提高认识的活动。但是应指出，其他组织的报告显示，对联合国人员以及国际援助团体人员受到的指控长期以来报告不足。

65. 咨询委员会注意到防止性剥削和性虐待的措施得到加强 (见 A/62/890，第四节)。委员会建议大会注意到秘书长的报告。

## 七. 秘书长在处理纪律事项和可能的犯罪行为方面的做法

66. 秘书长在处理纪律事项和可能的犯罪行为方面的做法的报告 (A/63/202) 是根据大会第 59/287 号决议提出的，报告所述期间为 2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日。大会该决议请秘书长每年通报在不当行为和(或)犯罪行为已获证实时

采取的所有行动、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。报告概述了纪律事项方面的行政机制、摘述了秘书长在报告所述期间对其采取纪律措施的案件和说明了秘书长在发生可能的犯罪行为时的做法。

67. 咨询委员会在关于调查问题的报告(A/63/492)中较详细地阐述了对纪律问题的意见。此外,委员会将在即将提出的关于内部司法问题的报告中阐述把处理纪律事项的权力下放到外地的问题。

## 八. 各国政府及其它实体免费提供的人员

68. 秘书长关于各国政府及其它实体免费提供的人员的报告(A/63/310/Add. 1)是按照大会第 51/243 号和第 57/281 B 号决议的要求提交的, 所涉期间为 2006 年和 2007 年。

69. 咨询委员会注意到, 2007 年聘用的第一类免费提供人员(协理专家、技术合作专家和实习生)总人数比 2006 年增加 10%(从 1 767 人增加到 1 952 人), 主要原因是实习生人数增加 10%。第一类免费提供人员的地域代表性出现了积极的趋势, 妇女在其中所占的比例居高不下。

70. 第二类免费提供的人员只能在特殊情况下接受, 他们提供本组织没有的专门知识和履行非常专门的职能, 或者在新任务和(或)扩大任务的情况下提供临时和紧急的帮助。咨询委员会注意到, 同上个两年期相比, 人道主义事务协调厅使用的这类人员减少将近一半(从 2004 年的 85 人减少到 2007 年的 45 人)。然而, 由于与该厅管理的紧急救济协调有关的中小规模的紧急情况、紧急呼吁和活动增加, 该厅在报告所述期间聘用的人员数目增加了一倍多(从 2006 年的 23 人增加到 2007 年的 54 人)。但在同一期间, 作为第二类免费提供人员聘用的个人平均服务期限从每年 4.3 个月减少到 3.9 个月。

71. 秘书长报告附件中的 8 个统计表按年份分列了每类免费提供人员的国籍、性别、部门和职能等数据。在这方面, 咨询委员会忆及, 针对秘书长关于各国政府及其它实体免费提供的人员的上一份报告(A/61/257/Add. 1), 委员会已指出这种列报方式难以比较同一两年期中各年的趋势。因此, 委员会再次要求简化这些表格的格式, 以便将两年期中两个年份的信息并入一张单一的表格(见 A/61/537, 第 81 段)。

72. 咨询委员会建议大会注意到秘书长的报告, 同时考虑到委员会的上述评论和意见。

## 九. 雇用退休人员和已退休的前工作人员以及延长雇用已超过法定离职年龄的工作人员

73. 秘书长关于雇用退休人员和已退休的前工作人员以及延长雇用已超过法定离职年龄的工作人员的报告(A/63/310/Add. 2)是根据大会第 51/408 号决定及其

后的大会各项决议(包括第 57/305 号、第 59/266 号和第 61/244 号)提交的,其中说明了 2006-2007 两年期间秘书处雇用退休人员的情况。

74. 咨询委员会在同份报告中注意到,在报告期间共雇用 979 名退休人员,比 2004-2005 两年期间增加 99.4%。总费用增加 49.1%,从 3 350 万美元增至 5 000 万美元,但退休人员每日平均费用减少 17.9%。这种情况的主要原因是雇用了大量一般事务及有关职类的退休人员。如该报告第 29 段所述,在 2006-2007 两年期间有 46 名退休人员在 20 个部厅担任决策职位。报告第 34 段指出,在同一两年期留用了 272 名超过法定离职年龄的工作人员,这比上一个两年期增加了 22.5%。就工作日和本组织承担的费用而言,语文和有关事项仍然是使用退休人员最多的部门。这种情况的主要原因是退休率高,而补充语文考试名册的结果不平衡以及其他雇主日益在全球竞争人才,使得这种情况更加严重。外勤业务也使用退休人员满足不断扩大和变化的需要。

75. 咨询委员会经询问后获悉,领取联合国合办工作人员养恤基金养恤金福利的前工作人员的收入均有限制(见 ST/AI/2003/8 和 Amend. 1)。退休语文工作人员在一个日历年度因从事工作和(或)提供服务而赚取的收入不得超过 125 天的货币等值薪酬(见 A/63/509,附件)。所有其他前工作人员在一个日历年度因从事工作和(或)提供服务而赚取的收入不得超过 22 000 美元。他们在每个日历年度的累计服务时间不得超过六个月。超过这些限制的退休人员停止领取养恤金福利并且必须恢复对养恤基金的缴款。

76. 咨询委员会认为,秘书长关于雇用退休人员的年度报告有助于增强人力资源管理做法的透明度。不过,报告所列的大量数据还需要进一步分析。今后,秘书长应当着重查明所列数据显现的规律和趋势的可能成因,同时说明这些是积极还是消极的趋势以及纠正消极发展趋势的可能方法。

77. 咨询委员会认识到,在一些部门,特别是大会和会议管理部,退休人员的使用具有明显的优势,部分原因是从本组织退休的语文工作人员精通联合国的术语,他们工作时不需要多少监督。然而,咨询委员会关注的是这种趋势在联合国其他部厅越来越普遍。实际上,委员会经询问后获悉,在招聘到替换人员之前常常延长雇用已超过法定离职年龄的工作人员。委员会认为,严格地进行继任规划和在预期退休前六个月发布空缺通知就能够并且应当避免这种状况。委员会还指出,大会一直强烈不鼓励雇用退休人员担任决策职位,因此,应仅在特殊情况下才考虑这样做。

78. 在这种大背景下,秘书长和国际公务员制度委员会不妨探讨改变法定离职年龄的可能性,同时考虑到秘书处的更新换代、空缺率和这种行动方案所涉养恤基金精算事宜等问题。

79. 咨询委员会建议大会注意到秘书长的报告，同时考虑到委员会的上述评论和意见。

## 十. 咨询人和个体订约人

80. 秘书长关于咨询人和个体订约人的报告(A/63/310/Add. 3)是根据大会第61/244号、第59/266号和第57/305号决议提出的，这些决议请秘书长每两年一次报告咨询人和个体订约人的使用情况及其促成因素。

81. 秘书长在报告第8段中指出，与上一个两年期相比，该报告所述期间聘用的咨询人和个体订约人总数分别增长88.7%和166.6%，尽管增长的部分原因是由于报告采用了更大范围的数据并采取了新的统计方法。咨询委员会注意到，同一期间咨询人和个体订约人的支出合计为1.315亿美元，分别增长了5910万美元(138.9%)和1980万美元(197.2%)。咨询合同的平均费用有所增加，而雇用个体订约人的平均费用减少。与上一个两年期相比，咨询人和个体订约人的日平均费用都有所减少。在该报告所述期间，女性咨询人的比例稳步提高，个体订约人方面已经实现两性均衡。

82. 该报告称，大部分咨询人的雇用目的是方案执行和咨询服务，而个体订约人主要用于筹备会议、讲座和培训班，以及咨询服务。经济和社会事务部、非洲经济委员会、拉丁美洲和加勒比经济委员会、联合国贸易和发展会议及联合国环境规划署是咨询人和个体订约人的主要雇用单位。如报告第32段所述，人力资源管理厅的调查结果表明，大约三分之一的部厅使用某种咨询人名册。设想在新的企业资源规划系统中列入一个全球咨询人名册。

83. 咨询委员会对秘书长未能根据大会第57/305号决议的要求报告使用咨询人和个体订约人的促成因素表示遗憾。因此，委员会重申其以往关于报告所列原始数据应以分析这些因素作为补充的要求(见A/61/537，第88段)。今后的报告还应载有对秘书长所使用的“咨询人”、“个体订约人”和“机构订约人”等词汇的定义。

84. 咨询委员会注意到，咨询人和个体订约人的数量有所增加。委员会从应要求提供的补充资料中得出的结论是，咨询人在许多情况下被长期雇用(超过24个月)，并且许多咨询人还参与本可由工作人员完成的核心活动。委员会强调，咨询人的使用应遵循大会相关决议(尤其见第53/221号决议，第八节)。虽然委员会理解，在一些情况下，某个具体项目所需的技能和专长在秘书处内无法找到，但委员会认为，在某些习惯雇用咨询人的领域，应更多使用内部能力。

85. 咨询委员会注意到，报告对机构订约人及其使用情况所述甚少。在这方面，委员会重申其以往提出的要求，即请秘书长在今后报告中列出包括机构、期限和支出在内的关于机构订约人的详细情况(见A/61/537，第89段)。

86. 咨询委员会回顾，大会曾对咨询人和个体订约人征聘过程的管理情况一再表示关切。在这方面，审计委员会已查明经济和社会事务部的甄选程序存在重大缺陷。的确，审计委员会指出，程序的任何一个阶段都没有进行检查，以保证所作选择的透明度(A/63/5(Vol. I)，第二章，第 307 段)。咨询委员会对这个问题作了评论(见 A/63/474)。咨询委员会还提请注意审计委员会的其他评论和建议(见 A/63/5(Vol. I)，第二章，第 295-309 段)。**咨询委员会建议要求秘书长遵守关于全秘书处甄选和征聘咨询人和个体订约人的现有指导原则。在这方面，委员会还强调，秘书长需作出一切努力，从尽可能广泛的地域范围甄选咨询人。**

87. **咨询委员会建议大会注意到秘书长的报告，同时考虑到委员会的上述评论和意见。**

## **十一. 改善联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配平衡的措施**

88. 秘书长关于改善联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配平衡的措施的报告(A/63/204)介绍了该办事处针对大会第 62/236 号决议的要求所采取的措施。秘书长在该报告第二节指出，当前采取的措施包括：再举办一轮人权领域国家竞争性考试；尽可能广泛地分发空缺通知；经大会第 61/159 号决议核准，实行临时机制，P-3 职等工作人员的征聘不局限于已通过国家竞争性考试的候选人。秘书长表示，过去 18 个月中，这些措施已使该办事处的总体地域多样性得到重大改善(同上，第 8 段)。

89. 咨询委员会注意到高级专员办事处采取的步骤。**但委员会认为需要取得更多进展，以充分回应大会第 62/236 号决议第 98 段所载的要求。考虑到办事处所做工作的性质，委员会认为，该办事处工作人员必须具有广泛的地域代表性。委员会建议，为了推进大会的目标，秘书长不妨报告如何衡量和实现在地域代表性领域取得的进展，包括为此利用高级主管契约、人力资源行动计划和外联活动等。**

90. 咨询委员会指出，工作人员甄选和地域分配政策适用于整个秘书处。委员会还指出，地域幅度制适用于单个国家(除其他外，见大会第 61/244 号决议，第十节，第 10 段)。在这方面，委员会注意到，秘书长报告第 8 段中的表格按区域集团列出了办事处工作人员任职情况。**因此，委员会建议大会请秘书长在今后报告中提供按国家分列的地域分配统计资料。**

91. **咨询委员会建议大会注意到秘书长的报告，同时考虑到委员会的上述评论和意见。**

## **十二. 道德操守办公室的活动**

92. 秘书长关于道德操守办公室的活动的报告(A/63/301)是根据大会第 60/254 号决议第 16(i)段提出的。该报告涉及 2007 年 8 月 1 日至 2008 年 7 月 31 日的期间。

93. 该报告第 5 段忆及，如秘书长公报 ST/SGB/2005/22 所述，道德操守办公室的目标是协助确保全体工作人员按照《联合国宪章》的构想，遵循最高的廉正标准履行其职能。

94. 咨询委员会注意到秘书长为加强联合国秘书处的操守和廉正文化所做的努力。不过，该报告没有明确说明该办公室的工作计划或评估其活动的影响。而且，该报告第 35 至 46 段中关于财务披露方案的信息也不清楚，并且缺少分析。因此，委员会建议秘书长在关于道德操守办公室活动的今后报告中，提供按工作地点分列的清楚和准确的数据，说明该方案所涉人数、已履行申报义务的人数、没有履行申报义务的人数及其原因。

95. 咨询委员会确认道德操守办公室在向工作人员提供咨询方面的作用。的确，正如报告第 7 段所述，在报告所述期间的请求总数中有 77% 是咨询请求。不过，秘书长在其报告第 53 段中指出，道德操守办公室、监察员办公室、人力资源管理厅行政法股、内部监督事务厅和其他相关单位的“任务授权似乎相互重叠”，“造成了工作人员的困惑，无从找到适当机制或单位处理其申诉”。委员会着重指出，应当为工作人员提供关于上述各实体的各自职能及其相互关系的适当信息。委员会建议，秘书长在关于这一问题的下一次报告中进一步澄清当前报告第 53 段所提出的问题。

96. 咨询委员会认为，道德操守办公室的很大一部分增加值在于其有能力编纂、发布并确保共同适用关于道德操守问题的现有细则和条例，并在适当情况下编制新的标准。该办公室在设计关于道德操守问题的培训方案和宣传材料方面也可以发挥重要作用。委员会鼓励道德操守办公室和人力资源管理厅继续合作，将道德操守培训纳入秘书处的经常培训课程。不过应当注意确保道德操守办公室的工作不与其他部门和实体的工作发生重叠，特别是确保尽可能将道德操守培训单元纳入现有实务领域培训活动。

97. 关于秘书长在其报告第 85 段中提出的请求，咨询委员会仍然认为，将与全系统协调有关的问题提请行政首长协调会成员注意，属于作为协调会主席的秘书长的职权范围。因此，委员会建议大会请秘书长在行政首长协调会的框架内，与各专门机构及联合国基金和方案的行政首长讨论可以在哪些领域就道德操守问题开展合作。

98. 咨询委员会建议大会注意到秘书长的报告，同时考虑到委员会的上述评论和意见。

## 附件

### 咨询委员会作为背景文件审查和使用的文件

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) 人力资源管理改革(A/63/282)；
- (b) 为解决在改革内部司法范围内提出的七个系统性人力资源问题而采取的措施(A/63/132)；
- (c) 精简联合国合同安排的详细提议：前进方式(A/63/298)；
- (d) 《工作人员条例》修正案(A/63/189)；
- (e) 流动政策的执行情况(A/63/208)；
- (f) 联合国的人员征聘和配置：前进的战略(A/63/285)；
- (g) 防止性剥削和性虐待特别措施(A/62/890)；
- (h) 2007年7月1日至2008年6月30日秘书长在处理纪律事项和可能的犯罪行为方面的做法(A/63/202)；
- (i) 各国政府及其它实体免费提供的人员(A/63/310/Add. 1)；
- (j) 雇用退休人员和已退休的前工作人员以及延长雇用已超过法定离职年龄的工作人员(A/63/310/Add. 2)；
- (k) 咨询人和个体订约人(A/63/310/Add. 3)；
- (l) 改善联合国人权事务高级专员办事处工作人员地域分配平衡的措施(A/63/204)；
- (m) 道德操守办公室的活动(A/63/301)。

委员会的面前还有下列文件：秘书长关于秘书处的组成的报告(A/63/310)；秘书长的说明，其中转递联合检查组关于将国家竞争性招聘考试作为一种招聘工具的审查报告(A/62/707)、关于联合国系统工作人员医疗保险的报告(A/62/541)和关于联合国系统各组织人力资源的年龄结构的报告(A/62/628)，以及载列秘书长有关评论的说明(A/62/707/Add. 1、A/62/541/Add. 1和A/62/628/Add. 1)；国际公务员制度委员会2008年报告(A/63/30)；载有联合国秘书处工作人员代表的意见的秘书长说明(A/C. 5/63/3及Add. 1和2)。委员会还考虑到审计委员会报告中的意见和建议，特别是其关于人力资源管理的意见和建议(A/63/5 (Vol. I)，第二章，第240-294段)。

## 附件二

截至2008年10月1日不采用特别行动办法<sup>a</sup>而根据联合国各机构、基金和方案的指定为家属随行或不带家属特派团所涉年度经费估计数

(单位: 美元)

特派团	地点	安全等级	拟议地位	专业人员	外勤人员	家属随行的工作地点	不带家属工作地点	将300号编重新任命为100号编	休假	共计
<b>维持和平行动</b>										
联合国中非共和国和乍得特派团 <sup>b</sup>	恩贾梅纳	四级	不带家属	187	323	510	(2 558 609)	1 899 646	2 652 000	1 993 037
联合国西撒哈拉全民投票特派团	阿尤恩	一级	家属随行	24	75	99	—	186 998	249 600	4 386 194
联合国海地稳定特派团	太子港	三级	不带家属	199	283	482	1 485 949	1 675 686	1 911 000	5 072 635
联合国组织刚果民主共和国特派团	金沙萨	三级	不带家属	357	580	937	2 016 831	3 068 451	3 580 200	8 665 482
非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动 <sup>b</sup>	法希尔	三级	不带家属	557	680	1237	12 940 664	4 566 194	6 432 400	23 939 258
联合国科索沃特派团 <sup>c</sup>	普里什蒂纳	三级	不带家属	164	137	301	5 999 033	1 237 139	1 173 900	8 410 072
联合国利比亚特派团	蒙罗维亚	三级	不带家属	218	271	489	5 859 558	1 636 806	1 891 500	9 387 864
联合国苏丹特派团	喀土穆	一级	不带家属	310	478	788	7 954 265	3 334 327	3 309 600	14 598 192
联合国东帝汶综合特派团	帝力	二级	家属随行	143	189	332	—	1 294 553	839 800	11 689 769
联合国科特迪瓦行动	阿比让	三级	不带家属	159	243	402	6 716 291	1 353 832	1 552 200	9 622 323
联合国格鲁吉亚观察团	第比利斯	一级	不带家属	27	66	93	2 338 648	246 277	179 400	2 764 325
<b>小计</b>				<b>2 345</b>	<b>3 325</b>	<b>5 670</b>	<b>42 752 632</b>	<b>20 499 909</b>	<b>23 771 600</b>	<b>100 529 153</b>
<b>特别政治任务</b>										
联合国布隆迪综合办事处	布琼布拉	三级	不带家属	53	65	118	1 920 041	419 960	503 100	2 843 101
联合国中非共和国建设和平支助办事处	班吉	二级	家属随行	11	13	24	—	71 529	52 650	1 189 156

特派团	地点	安全等级	拟议地位	专业人员	外勤人员	共计	家属随行的工作地点	不带家属工作地点	将300号编重新任命为100号编	休假	共计
上帝抵抗军	坎帕拉	一级	家属随行	6	2	8	123 225	—	—	—	123 225
联合国阿富汗援助团	喀布尔	三级	不带家属	124	106	230	4 346 506	938 773	1 196 000	—	6 481 279
联合国伊拉克援助团	巴格达	四级	不带家属	108	178	286	3 984 403	1 043 322	834 600	—	5 862 325
联合国塞拉利昂建设和平综合办事处	弗里敦	二级	不带家属	30	16	46	1 182 862	314 211	179 400	—	1 676 473
联合国尼泊尔政治特派团 <sup>a</sup>	加德满都	一级	家属随行	115	85	200	8 705 464	—	795 715	—	9 501 179
联合国几内亚比绍建设和平支助办事处	比绍	二级	家属随行	7	5	12	673 291	—	44 952	36 400	754 643
联合国索马里政治事务处	内罗毕	一级	家属随行	11	7	18	411 347	—	57 202	—	468 549
联合国中亚预防外交地区中心	阿什哈巴德	无等级	家属随行	5	2	7	286 061	—	17 363	13 650	317 074
<b>小计</b>				<b>470</b>	<b>479</b>	<b>949</b>	<b>11 264 365</b>	<b>11 433 810</b>	<b>3 703 027</b>	<b>2 815 800</b>	<b>29 217 003</b>
<b>共计</b>				<b>2 815</b>	<b>3 804</b>	<b>6 619</b>	<b>24 769 377</b>	<b>54 186 442</b>	<b>24 202 936</b>	<b>26 587 400</b>	<b>129 746 155</b>

<sup>a</sup> 按照行政和预算问题咨询委员会在 A/62/7/Add.14 号文件中所提建议。

<sup>b</sup> 依据截至 2009 年 6 月 30 日的计划部署计算。

<sup>c</sup> 可根据特派团将来的重新配置来调整。