



大会

Distr.: General
15 October 2008
Chinese
Original: English

第六十三届会议

第五委员会

议程项目 123

人力资源管理

联合国维也纳办事处工作人员代表大会(维也纳)、拉丁美洲和加勒比经济委员会工作人员代表大会(圣地亚哥)、非洲经济委员会职工会委员会(亚的斯亚贝巴)、外勤人员职工会(布林迪西)、联合国内罗毕办事处职工会(内罗毕)和亚洲及太平洋经济社会委员会工作人员代表大会(曼谷)、前南斯拉夫问题国际刑事法庭职工会(海牙)、联合国大学工作人员代表大会(东京)、卢旺达问题国际法庭工作人员协会(阿鲁沙)和卢旺达问题国际法庭-基加利工作人员协会(基加利)工作人员代表的意见



目录

	页次
一. 导言	4
二. 工作安排	6
三. 跟踪员工和管理当局协调会协议的执行情况	6
四. 员工与管理当局关系制度化/员工和管理当局协调会的权限	7
五. 内部司法问题	8
六. 合同和统一服务条件	9
七. 流动	10
八. 绩效管理	11
九. 工作人员甄选制度	12
十. 工作人员条例和细则	14
十一. 其他事项	14
十二. 工作人员和管理当局协调委员会第三十届会议	16
十三. 通过工作人员和管理当局协调委员会第三十届会议报告	16

工作人员——管理当局协调委员会第二十九届会议报告

2008 年 6 月 23-30 日

在纽约举行

一. 引言

1. 工作人员——管理当局协调委员会第二十九届会议于2008年6月23日至30日在纽约举行。
2. 2008年6月19日举行了为期一天的工作人员代表传播技能讲习班。讲习班由传播专家 Gerard Sagar 主持。讲习班是一个有关传播的复习课程，侧重计划和组织及谈判技巧。这一讲习班在为期两天(2008年6月19日和20日)的筹备会议的头一天举行，而工作人员和管理人员的筹备会议是分别举行的。
3. 2008年6月23日星期一上午，工作人员-管理当局协调委员会第二十九届会议主席 Dieter Goethel 正式宣布会议开幕。秘书长出席了会议。主席热烈欢迎秘书长、秘书长办公室高级工作人员和委员会成员。他说员工和管理当局协调会正处于交叉路口，因为一些成员，即纽约和日内瓦工作人员代表质疑这一机制，并且未参加会议。他还指出，西亚经济社会委员会和联合国难民事务高级专员办事处由于没有选出代表而未能与会。他着重指出，由于纽约和日内瓦缺席，本届员工和管理当局协调会必须处理工作人员-管理当局关系制度化的问题。这一问题是第二十九届会议要讨论的议程项目之一。不过，主席表示，这些问题不应影响到委员会在管理改革和内部司法等领域进行的有用的工作。主席然后邀请秘书长向员工和管理当局协调会致词。
4. 秘书长对世界各地不同工作地点的工作人员代表参加会议深表赞赏。同时，他对员工和管理当局关系的现况表示失望。这种情况突出表现于纽约和日内瓦职工会的工作人员代表没有参加这次会议。他向员工和管理当局协调会成员表示关切一些职工会和管理当局目前缺乏和谐关系，并表示希望审查和加强工作人员-管理当局之间的关系，以便能够进行有意义的对话。他承认员工和管理当局协调会可能远远不够理想，但他提醒各位成员，协调会是目前唯一的正式机制。他说，现在应当以新的眼光、实事求是地研究如何改善目前的情况。他认识到专家审查会对本组织有好处，但认为现在需要采取行动，没有时间等待长时间研究的结果。他请成员们现在就采取行动，特别是因为管理事务部(副秘书长)，包括人力资源管理厅(助理秘书长)有了新的领导班子，热切希望听取工作人员的看法。秘书长还请成员发挥创造性和积极主动性，敢于提出积极的建设性想法。他请出席员工和管理当局协调会第二十九届会议的管理人员和工作人员立即审查现行机制，以便向他提出建议，从而使没有参加会议但代表大量工作人员的职工会组织重返协调会。
5. 秘书长讲话稿可向秘书处索取。同秘书长一起参加会议的有他手下的几名高级工作人员，包括办公厅主任、副办公厅主任、主管管理事务副秘书长，以及主管人力资源管理厅、外勤支助部、方案规划、预算和账户厅以及基本建设总计划的助理秘书长。

6. 秘书长致词后，员工和管理当局协调会第二十九届会议副主席 Paulina Analena 代表工作人员代表感谢秘书长出席会议。她注意到，自从员工和管理当局协调会多数成员于 2006 年重返谈判桌后，在许多领域，包括在改革内部司法制度领域取得了巨大的进展。她特别感谢 Alicia Barcena 在担任主管管理事务副秘书长期间在员工和管理当局协调会中发挥了积极作用。她也赞赏员工和管理当局协调会主席 Goethel 先生一贯秉持中立，出色、专业地开展工作。另一方面，她注意到工作人员权利和福利受到侵蚀，联合国人员受到的攻击前所未有的，有太多工作人员遇害。她还注意到目前的人员流动计划特别是对长期任职的工作人员存在不确定性。她借此机会问秘书长 3 个问题：(1) 他是否愿意授权他手下的高级管理人员在员工和管理当局协调会内同工作人员达成具有约束力的协议；(2) 他是否想过如何解决工作人员薪金的购买力、养恤金和其他福利的价值大大下降的问题；(3) 他是否准备公开因 2007 年 12 月 11 日阿尔及尔爆炸事件而设立的独立审查小组的报告，是否打算就报告的结果采取任何步骤。副主席的发言稿可向秘书处索取。

7. 秘书长在答复中申明打算继续一贯的做法，将一切必要的权力下放给主管管理事务副秘书长和主管人力资源管理事务助理秘书长。不过，他指出，即使秘书长也无法对许多问题独立作出决定，他必须通过既定的、耗时的渠道与会员国商量。关于工作人员薪金及其购买力问题，他承认这一问题的严重性，表示他现在无法立即采取行动，但证实国际公务员制度委员会正在审查这个问题，而他也与主要的摊款国讨论了这一问题。最后，关于工作人员和房地安保问题，秘书长证实，他已于 6 月 9 日收到卜拉希米报告，在作一些编辑修改后不久将予以公布。他已经对其中一项建议采取行动：设立一个问责小组。该小组将立即开始工作，追查同阿尔及尔爆炸事件有关的个人责任。他还说，这项行动的主要目的是加强责任感，这是他自从担任秘书长职务以来一直推动的事项。

8. 员工和管理当局协调会主席感谢秘书长的致词，并表示，秘书长有其他要务要处理，需要马上离开。

9. 员工和管理当局协调会主席宣布了一些事项，包括证实设立了员工和管理当局协调会 Quickplace，这是一个有用的工具，可用来在员工-管理当局协调委员会本届会议期间交流文件和信息。

10. 主席请各方提名员工和管理当局协调会副主席人选。依照 ST/SGB/2002/15 号秘书长公告的规定，工作人员提名维也纳联合国职工会副主席 Paulina Analena 担任员工和管理当局协调会第二十九届会议副主席。在她的提名经过正式附议后，主席宣布她当选并致以祝贺，并对她一年来提供协助表示衷心感谢。员工和管理当局协调会第二十八届会议副主席接着发言。她感谢委员会对她的信任，并表示对她所属的工作人员代表大会和她本人能够为委员会服务感到荣幸。

她并说，员工和管理当局在过去一年就共同关心事项作出了努力，取得了极好的进展。

二. 工作安排

11. 委员会在第一次会议上通过了员工和管理当局协调会第二十九届会议议程。委员会决定，除了常务副秘书长工作队及秘书长其后在人力资源管理领域所作提议产生的关于其他人力资源问题的项目以外，保留原先提议的所有其他议程项目。根据主席的建议，委员会还议定，在“其他事项”下增列一个项目，涉及与美元贬值及其对工作人员薪金、养恤金的影响以及某些福利受到侵蚀的整个问题。应当注意到，全球燃油价格上涨使工作人员福利在整体上也受到影响。

12. 其后，员工和管理当局协调会主席证实公务员制度委员会、联合国合办工作人员养恤基金联委会、监察员办公室和内部监督事务厅的代表同意在该星期内与员工和管理当局协调会第二十九届会议成员会面，并介绍与各自单位有关的情况。员工和管理当局协调会成员表示非常欢迎，会面定于 2008 年 6 月 26 日上午举行。

13. 会议文件清单和员工和管理当局协调会第二十九届会议与会者名单可向秘书处索取。根据主席的提议，员工和管理当局协调会决定采取非正式做法，准许所有与会者发言，以便尽可能听取员工和管理当局协调会全体成员的意见。鉴于本届会议议程项目很多，主席还要求各成员在会议上发言时限于作出具体、简洁的评论、意见和(或)提议。

14. 会议议定，鉴于内部司法联络小组在本届会议结束后将继续工作，因此不需要在会期期间举行会议。同样，在讨论合同和统一服务条件的题目之后，认为没有需要一个就这个问题设立一个闭会期间工作组。不过，如下文所强调，设立了一个工作人员-管理当局关系制度化问题 4 加 4 工作组，并在该星期内进行了为期一天的工作会议。

三. 跟踪员工和管理当局协调会协议的执行情况

15. 2 加 2 联络小组由外地职工会及日内瓦办事处的两名工作人员代表和日内瓦办事处及前南问题国际法庭的两名管理人员代表组成，该小组主席介绍了有关情况。他除其他外解释说，按照在尼科西亚举行的第二十八届员工和管理当局协调会的商定意见，进度报告增加了更多关于预期采取的行动和时限的细节。在给第二十九届员工和管理当局协调会主席的送文函中，工作组对未来如何监测和汇报员工和管理当局协调会的协议提出了具体建议。首先，工作组建议，已采取行动的清单今后一定要说明这些建议是在哪届会议上核准的。其次，在草拟建议时，应明确说明指定采取行动的办公室和预计的时限。

16. 工作组提供两个表格供第二十九届员工和管理当局协调会审查。表一载有在第二十八届员工和管理当局协调会之后尚未采取的所有行动清单。工作组突出表明所有它认为已充分实施的行动。表二载有只包括那些尚未完成项目的清单。工作组建议，表二可作为随后跟踪监督的基础。委员会并没有反对该提议，因此，主席确认，表二将作为第三十届员工和管理当局协调会审查的基本文件，以核查执行员工和管理当局协调会以前达成的协议执行情况。最后，主席在结束对该议程项目讨论之前，感谢联络小组成员继续在该领域提供支持。

四. 员工与管理当局关系制度化/员工和管理当局协调会的权限

17. 主席提交该项目供讨论，包括闭会期间工作组报告 (SMCC-XXIX/2008/5)，以及前南斯拉夫问题国际法庭提交的工作文件 (SMCC-XXIX/2008/12 和 FSU SMCC-XXIX/2008/14)。委员会注意到关于员工与管理当局关系制度化闭会期间工作组的一些重要结果，包括拟议的程序变更，使得员工和管理当局协调会成为一个不间断的进程，而非一年一次的活动。然而，委员会注意到，要确定员工和管理当局协调会的权限，就需要解决一些至关重要的问题，如没有谈判机制和有约束力的协议、员工和管理当局协调会的成员资格及秘书处的定义以及筹资等问题。

18. 尤其是，工作人员代表建议，既然秘书长在开场白明确表明，现在应当处理如何能使员工与管理当局关系和睦的问题，而且他准备加强管理小组的权力，扩大他们谈判的能力，工作人员代表将指望管理当局下定决心，同意改变目前的论坛，以便创建一个有效谈判的机制。工作人员还指出，员工和管理当局协调会达成的协议应当“具有约束力”，而且这些协议具有的约束力应当“加以强制实行”。管理当局表示，虽然没有具体提到“谈判”这个词，但是自从委员会 2006 年恢复运作以来，委员会适用的各种程序实际上是谈判的结果。管理当局还强调指出，双方一直致力于就对世界各地的工作人员至关重要的问题达成协商一致意见。在与包括秘书长在内的高级管理人员协商之后，管理当局在开会的第二天提出一项提案，概要说明他们同意将谈判作为员工和管理当局协调会审议期间达成协商一致意见的机制。

19. 主席建议成立一个由工作人员和管理当局组成的 4 加 4 工作组，以便讨论管理当局所作提议细节。4 加 4 工作组负责制定一个框架，并拟定各项原则，作为新的员工与管理当局机制权限的依据，同时要求该小组与没有出席这次会议的职工会进行协商。

20. 工作组在委员会全体会议之外就该事项开展工作。在这些讨论中，工作组审议了闭会期间工作组报告以及前南斯拉夫问题国际法庭和外地职工会提交的报告所表达的观点。工作组还注意到没有出席谈判和制定框架草案的那些成员的非正式观点。工作组向委员会提交一份经修订的提案，供进一步讨论。管理小组与

其高级领导班子审查了该提案，并做了一些编辑方面的修改，之后，经修订的提案于 6 月 26 日提交给全体会议，作为进一步讨论的基础。

21. 之后，在经过调整的 4 加 4 工作组参与下，全体会议进一步讨论了该提议。工作组于 6 月 27 日晚向全体会议提交框架协议草案，在对后来的研究报告做出一个较小变动之后，该协议获得全体会议通过(案文可从秘书处索取)。基于该框架协议，工作组在周末起草了一份秘书长公报，并于 6 月 30 日提交给全体会议。委员会核准了该秘书长公报草案(案文可从秘书处索取)，并同意在根据惯例提交给秘书长之前，需要与没有出席本届会议的职工会进一步协商。

22. 委员会同意，准成员的候补成员参加会议的问题将在新成立的员工和管理当局协调会第一届会议上讨论。委员会指出，框架协议和秘书长公报必须附有一个详细的行政指示才能有效，因此同意应当在行政指示中述及下列问题：

1. 员工和管理当局协调会主席选举办法；
2. 不执行协议问题的处理办法；
3. 在员工与管理当局关系利用专门知识；
4. 工作人员和管理当局有效参与员工和管理当局协调会进程的方法；
5. 员工和管理当局协调会议事规则，包括(特别)会议和工作组的议事规则的制定；
6. 达成协商一致意见的方法；
7. 确定会址和会址轮换的规定；

委员会指出，该清单并不详尽。

五. 内部司法问题

23. 在视像会议的协助下，原本无法参加员工和管理当局协调会会议的联络小组的一名成员和两名额外顾问也得以参加。委员会指出，工作人员和管理当局通过内部司法问题联络小组密切合作，处理与执行大会第 61/261 和 62/228 号决议所载决定相关的许多问题，包括提名内部司法理事会成员、内部司法办公室执行主任和工作人员法律援助办公室主任的空缺通知。联络小组还讨论了秘书长向第六委员会(A/62/748 和 Corr. 1)和第五委员会(A/62/782)提交的报告。员工和管理当局协调会还指出，在 2009 年 1 月采用新系统之前，仍然需要做出大量努力，而且这项工作将通过联络小组继续进行。

24. 员工和管理当局协调会重申仍然需要联络小组继续处理各种问题，同意联络小组将在 2008 年 7 月 15 日之前举行视像会议，规划这一年剩余时间的工作，其中包括与下列方面有关的问题：

1. 秘书长对大会第 62/228 号决议第 49 段所提要求的回应, 该段要求提供更多关于下放采取纪律措施的权力的资料, 并规定所作的回应必须在 7 月底之前提交;
2. 关于新系统的培训方案和宣传活动, 新系统允许在执行这些方案时适当考虑当地的情况(第 61/261 号决议);
3. 新系统中法律从业人员的行为守则(同上);
4. 任何其他在实施新系统时需要工作人员提出意见的事项。

六. 合同和统一服务条件

25. 管理当局在介绍这个项目时强调, 由于会员国要求秘书处就《工作人员条例和细则》的变动情况以及合同问题向大会提交两份文件, 供 2008 年秋季会议审议, 合同简化问题被再次提出。关于《工作人员条例和细则》的变动情况, 管理当局编制了一份比较表供查阅。管理当局解释说, 新的一套《工作人员细则》草案全文将在工作人员-管理当局协调委员会第二十九届会议之后敲定, 并分发征求意见。关于合同简化问题, 管理当局解释说, 行政和预算问题咨询委员会以及大会在审查时对其中部分关切都已有所表达, 委员会的审议应注重就一些比较有争议的问题找到中间立场。

26. 审议结束后, 工作人员强烈重申, 支持管理当局按照在以往工作人员-管理当局协调委员会会议上达成的协议提出的建议:

1. 临时任用:

委员会同意关于临时任期最长为一年, 特殊情况下一年之后可予延长, 但总期限不得超过两年的建议。

2. 定期任用:

(a) 委员会同意关于定期任期为一年或以上, 最多可续签或延长至五年的建议。

(b) 委员会还同意秘书长关于为联合国和平行动服务的国际工作人员的合同将不再限定于为一个特派团服务的建议;

(c) 关于五年之后的延长问题, 委员会重申同意相关建议;

(d) 关于服务终了补助金问题, 委员会强烈重申同意, 并建议秘书长请国际公务员制度委员会和大会立即认真审议这一事项。

3. 连续任用：

(a) 管理当局指出，在行政和预算问题咨询委员会及大会审议期间，他们保持在尼科西亚工作人员-管理当局协调委员会第二十七届会议上商定的立场，即对改划为连续任用的人数实行上限并不是一种妥当的管理做法，因此从工作人员-管理当局的角度无法接受，但会员国指出，无论如何还是需要有一个上限。工作人员确认，强烈反对会员国对改划为连续任用的人数实行上限的打算。工作人员代表指出，国家公务员制度的既定做法是在试用期后给予长期任用地位。工作人员还指出，因预算削减或人员编制战略改变而裁员规定已纳入拟议合同安排。本着这一立场，委员会同意维持原有立场，即不支持实行上限。

(b) 关于改划的资格，委员会同意秘书长的建议，即对于在限定任务的项目或实体中工作的工作人员以及五年之后仍需继续服务、而且符合资格要求的当地征聘工作人员，也考虑连续任用；

(c) 关于考虑改划的拟议程序，委员会同意设立一个严格的审查机制，适用于业绩以及持续需求和其他相关标准，包括经工作人员-管理当局协调委员会第二十八届会议审查的标准；

(d) 委员会重申同意秘书长的建议，即按照适用于所有其他工作人员的建议，对于通过国家竞争性考试征聘的工作人员，在服务五年之后也应考虑连续任用。工作人员强调，出于平等对待所有工作人员的考虑，征聘方式不应决定任用类型。

(e) 委员会同意秘书长对 SMCC-XXIX/2008/10 号文件所载“为了本组织的利益”予以解雇的适用性所作的解释，其中也包括审查过程以及个人对决定提出质疑的权利。

七. 流动

27. 管理当局向委员会提交 SMCC-XXIX/2008/3 和 SMCC-XXIX/2008/6 号文件，对流动问题作了介绍。

28. 从流动问题闭会期间工作组 (SMCC-XXIX/2008/3) 得知，工作人员和管理当局对大会第 55/258 号决议第五节“流动”所述的广义流动概念没有争议。双方普遍同意流动既有助于加强本组织，也有助于加强工作人员的整套技能，但对管理下流动方案的成败、用于实施方案的机制、以及在流程中平等对待所有职类工作人员的必要性持有不同看法 (大会第 55/258 号决议说明了适用于专业及以上职等的流程)。对于后者，工作人员的意见是，当地征聘工作人员的流动应当完全自愿，首先应结合个人技能发展进行考虑。工作组查明了许多需要进一步解释和 (或) 审查以确定前进方向的领域，包括大会对统一合同等相关人力资源事项进行审议

的结果。鉴此，工作组得出结论认为有必要继续工作，包括进行简短但有针对性的问卷调查的可能性，以便在第一轮管理下的流动完成之后收集工作人员的意见。

29. 关于流动问题的年度报告 (SMCC-XXIX/2008/6) 显示，工作人员在部门之间和部门内部有大量流动，但在工作地点之间的流动(地域流动)要少很多。对后者的感觉是，配偶就业、知识有效转移、工作/生活问题、艰苦状况和缺乏资金激励继续对该方案的成功实施构成障碍，而任何进一步流动都将取决于能否成功解决这些问题。不过，管理当局认为，第一轮管理下的流动有必要完成，以便在就流动方案的未来进行审查并作出可能的决定之前，设法对所有工作人员一视同仁。

30. 在随后的讨论中，工作人员代表强调了调整流动方案以便向工作人员提供更佳激励，并逐步将重点放在地域流动上的重要性。他们还强调，对于当地征聘的工作人员，流动应更加注重个人技能和职业发展。委员会强调应当将培训作为改善绩效管理的一个必要条件，并遗憾地注意到培训资金最近有所减少。

31. 审议结束时，委员会同意继续实施目前适用于 D-1、D-2 和 P-5 以及 GS-5 职等工作人员的管理下的流动方案。在第一轮完成之后，委员会建议暂停实施管理下的流动方案，以便进行审查，对方案作出调整，纳入经验教训。此类审查除其他外，可包括通过(简短的)问卷调查获取经验和工作人员的看法。同时，委员会还同意流动问题闭会期工作组继续开展工作，并向工作人员-管理当局第三十届会议提出报告。

八. 绩效管理

32. 管理当局向委员会提交 SMCC-XXIX/2008/4 和 SMCC-XXIX/2008/7 号文件，对绩效管理问题作了介绍。

33. 工作人员和管理当局在讨论时就一些问题达成了广泛一致，包括但不限于：(a) 现行评级制度一直存在问题，导致各部厅之间的评级分布情况各不相同；(b) 在利用电子考绩工具方面存在问题；(c) 需向工作人员和管理当局提供适当的、新的强制性培训，以确保更好地实行绩效管理机制；以及(d) 需责成主管人员和工作人员为准确遵行电子考绩制度承担责任等。

34. 根据讨论情况，委员会同意设立一个小型 1+1 会内工作组。该工作组于 2008 年 6 月 25 日开会，并在会后编写了一份报告(可从秘书处索取)。

35. 讨论结束后，委员会同意绩效管理问题闭会期间工作组继续开展工作，并在下届工作人员-管理当局协调委员会会议上就新的电子考绩制度提出建议。在这方面，将尤其注意确保更加严格地实行绩效管理。

36. 管理当局通知委员会，将同时继续开展改进现行电子考绩工具的工作，并将工作人员的反馈纳入这项工作，包括加强当地行政当局的利用、报告、监测等。管理当局还宣布，不久将发布关于改善遵行情况的行政指示。

九. 工作人员甄选制度

37. 管理当局提出关于人员配置的 SMCC-XXIX/2008/9 号文件，介绍了这个问题。

38. 管理当局告知委员会，管理当局为设法改造工作人员甄选制度，正在开发一个新的人才管理系统，以取代银河系统。软件供应商即将选定。此外，人力资源管理厅内部正在设立一个外展股，该股将积极主动地支持管理人员物色各空缺的人选。管理当局还注意到，尽管自 2006 年工作人员和管理当局协调会第二十七届会议达成协议以来，在许多关于工作人员甄选问题的领域都取得了进展，但是为成功改造工作人员甄选制度，工作人员和管理当局协调会本届会议仍需对若干问题进行审查并就这些问题达成协议。这些问题包括需要简化空缺职位的创建和资格标准的制订工作，需要继续支持依据名册的甄选制度，需要拓展工作，以实现地域和性别方面的目标，填补 P-2 员额的流程，以及加强问责框架的要求。

39. 工作人员重申，工作人员普遍对工作人员甄选制度是否完善表示关切。尽管该制度有所改进，但是工作人员对中央审查机构的职责以及制度中缺乏制衡措施表示关切。

40. 工作人员和管理当局商定，应采取措施，确保全系统的行政程序保持一致。使用最佳做法并以此为基础向所有工作地点提供培训非常重要。管理当局承诺将开展更多的培训。

41. 工作人员和管理当局协调会商定，应通过向工作人员包括列入名册的工作人员提供更多关于其申请和状况的反馈，加强进程的透明度。

42. 按照加强透明度和问责制的要求，工作人员代表建议，应允许工作人员代表以观察员的身份旁听面试，以确保进程公平和透明。这类似于两性平等问题协调人的作用。

43. 咨委会讨论了交由它们审查的各种建议。咨委会商定如下：

1. 按名册甄选制度：

管理当局解释说，今后几年的空缺率预计会很高，这主要是因为自然减员。有鉴于此，建立一个实用的名册制度对于物色适当的人选会极有帮助。此种名册，加上进一步利用通用职务说明，将加快员额的填补。工作人员表示，对使用加强后的名册制度的关切比对目前中央审查机构的运行情况的关切要少。但是，工作人员指出，为使名册制度更透明、更有效，必须向名册

上的候选人提供有关其状况的反馈。委员会在考虑这些意见的基础上，同意有关按名册甄选的建议。

2. 资格规定：

委员会同意删除复杂的资格规定(15/30/60 天的时标)，条件是向管理人员指明内部候选人，以确保按照工作人员条例 4.4 给予这些候选人充分而公平的考虑。

3. 简化空缺通知的创建：

工作人员对空缺通知不易于浏览表示关切。管理当局认可这个关切，将设法在新的人才管理系统中解决这个问题。这个新系统将具备目前银河系统不具备的功能。

委员会注意到，管理当局打算使用更多的通用空缺通知并且将通知与评价标准(目前是两份单独的文件)合并。委员会同意，只要人力资源管理厅确保方案管理人员遵守人力资源管理厅标准和通用职位说明所确定的标准，合并的空缺通知/评估标准在发布之前无需经过中央审查机构的审查。

4. 中央审查机构的成员：

就中央审查机构的职责和运行情况进行了大量的讨论。工作人员代表指出，有人担心中央审查机构进程是否有用处，因为人们普遍认为中央审查机构只是一个“橡皮图章”机制。管理当局解释说，从他们的角度来看，中央审查机构在履行职责方面非常认真，在审查候选人时经常过于积极地质疑管理人员。工作人员询问是否可以由中央审查机构向落选的候选人提供反馈。管理当局澄清，中央审查机构既没有权力也没有能力这样做。

委员会注意到，管理当局打算增加中央审查机构的成员，并有可能取消某些工作地点的任期限制。

委员会还同意，为确保申请更加一致，人力资源管理厅将收集秘书处内的最佳做法，并发布规则程序和导则。

5. 地域和性别目标：

委员会在就此问题进行了大量讨论之后，注意到为物色候选人，特别是确定无任职人员和任职人数不足的会员国的候选人，开展了外展活动，并且注意到有意对准备面试的短名单实行更严格的女性任职人数指标。

6. P-2 员额：

委员会注意到拟议的填补 P-2 空缺制度。

7. 问责：

工作人员代表重申曾提出的关切，即需要加强管理人员的问责，包括在工作人员甄选工作方面的问责。委员会欢迎秘书长继续努力加强问责，包括打算干预和制止不符合既定要求的甄选工作。

8. 反馈：

会议商定，将向所有方案办案干事发出通函，提醒他们向落选的候选人提供反馈，以此作为职业发展手段之一。

十. 工作人员条例和细则

44. 管理当局向工作人员和管理当局协调会第二十九届会议提出了一个比较表，以单一表格的形式列出了 100、200 和 300 号编工作人员细则。这样可以在编写和散发新的经修订的工作人员细则后帮助进一步审查和今后的讨论。委员会审议了关于新合同安排的提议，包括临时任用的服务条件、目前的短期合同以及新的临时任用问题。譬如说，委员会注意到，临时任用不足六个月的工作人员不再有权享受陪产假。但是委员会就此问题商定，对于任用延长至少六个月的工作人员，应有权享受陪产假。委员会注意到，人力资源管理厅将适时提交新的工作人员细则的拟议案文，并清楚标明改动之处。

十一. 其他事项

公务员制度委员会、养恤基金、监察员办公室和监督厅的通报

45. 如工作安排所述，每个部门经过有工作人员和管理当局协调会人员参加的讨论和问答期之后，向工作人员和管理当局协调会提交了报告。

1. 公务员制度委员会主席和副主席在员工-管理当局协调会会议上发言，介绍了关于公务员制度委员会正在处理的当前问题和时限。

工作人员表示，之所以在工作人员和管理当局协调会的范围内讨论购买力下降和福利受到侵蚀的问题，是因为联合国的改革，特别是人力资源方面的改革，在许多方面增加了工作人员的责任。工作人员认为，在增加责任的同时，需提供薪金和福利等同等的激励措施。工作人员对购买力下降和目前福利受损表示关切。特别是，需要改进目前用来确定当地工资和工作地点差价调整数的方法，以便体现生活状况和工资的变化。尤其令人关切的是在外地特派团的工作人员状况。另外，还对有关教育补助金确定方法的审查表示关切。工作人员表示，对方法的任何改进不应使工作人员处于不利地位，

也不应减少现行办法所给予的福利。工作人员还对继续使用美国公务员薪金表作为参照表示质疑。所有这些都在影响联合国吸引合格工作人员的能力。

2. 联合国合办工作人员养恤基金的代表就币值波动对养恤基金的养恤金的影响做了 Powerpoint 格式报告。这份报告将提交给即将于 2008 年 7 月举行的养恤金联委会会议。代表们随后即席回答了问题。本文后附有代表们的报告(可从秘书处索取)。

工作人员对养恤金的前途表示关切。以欧元和其他货币支付的养恤金价值受美元贬值的影响。须向工作人员更好地说明情况,以便他们了解养恤金系统的特征。此外,工作人员要求养恤金继续就处理币值波动所造成的不确定性问题向养恤金联委会提供咨询意见。

3. 监察员就监察员办公室的目前职能,包括区域监察员空缺通知状况作了介绍。

4. 调查司副司长迈克尔·达德利先生回答了与会者的提问。对于有关工作人员参与内部监督事务厅制订流程整合系统和统一议事规则以及审查《调查手册》的问题,达德利先生建议内部监督事务厅在《手册》发布时考虑工作人员代表和(或)其他工作人员对手册的任何意见。由于手册以电子方式发布并且打算定期更新,因此易于对手册进行调整。此外,达德利先生表示他愿意在调查培训方案中为工作人员代表留出位置。

以往协议执行工作联络组的构成

46. 决定继续由日内瓦和前南问题国际法庭代表管理当局,由维也纳和外地工作人员工会代表工作人员。

工作人员出资的法律辩护

47. 大会在第 62/228 号决议中要求就有关工作人员出资的工作人员法律援助机制的任何提案提供更多的信息。关于这一点,工作人员代表对这个做法的恰当性和可行性表示关切和怀疑。工作人员表示,他们在加入联合国系统后,就丧失了根据本国法律处理劳动争议的权利。根据许多国家的立法,这些权利还包括获得法律代理的权利。因此工作人员重申,在联合国新的内部司法系统中,应当提供法律代理和经费。除了这个需要资金的制度外,可以考虑让法学院的学生或其他法律专业力量来志愿无偿地担当工作人员的法律代理。

前南问题国际法庭和卢旺达问题国际法庭

48. 前南斯拉夫问题国际法庭和卢旺达问题国际法庭的工作人员代表要求与人力资源管理厅就已经提交的关于两个法庭工作人员前途的文件进行双边讨论。主管人力资源管理厅助理秘书长同意这样做。

十二. 工作人员和管理当局协调委员会第三十届会议

49. 工作人员和管理当局协调委员会同意，根据既定规则，工作人员和管理当局协调委员会下届会议的地点应在联合国总部之外。这一问题将在今后决定。

50. 管理当局的领导提出，工作人员和管理当局协调委员会下届会议可以提前举行，最好是在 2009 年 4 月举行下届会议。这既能提早举行会议，也能顾及大会在第一次续会期间做出的任何决定。

十三. 通过工作人员和管理当局协调委员会第三十届会议报告

51. 工作人员和管理当局协调委员会通过了即将提交秘书长的第二十九届会议报告及四个附件。
