



## 第七十四届会议

## 议程项目 140

## 人力资源管理

## 《工作人员条例和细则》修正案

## 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秘书长关于《工作人员条例和细则》修正案的报告(A/74/289)<sup>1</sup> (另见下文第 2(b)段)。在审议该报告期间,行预咨委会会见了秘书长代表,后者提供了补充资料和说明,最后于 2020 年 2 月 19 日提出了书面答复。

## 背景

2. 行预咨委会回顾,在向大会第七十四届会议提交报告(A/74/289)之前,秘书长向大会第七十三届会议提交了关于《工作人员条例和细则》修正案的两次报告(A/73/378 和 A/73/378/Add.1),具体如下:

(a) 第一次报告(A/73/378)是根据秘书长关于管理改革的报告和大会就此问题的有关决议<sup>2</sup> 提交的,反映了秘书处对整套《工作人员条例和细则》进行全面审查的成果,目的是支持建立“简化、精简和易于理解和执行”的财务和人力资源管理监管框架。拟议修正案除其他外包括:(一) 为每项条例增列副标题并尽可能使用表格;(二) 酌情删去《工作人员条例》和《工作人员细则》之间的重复部分及相关参照;(三) 修改《工作人员条例和细则》案文,以实现性别包容(见下文第 6 和 7 段);(四) 提出秘书长认为有权决定的实质性变动(见 A/73/622, 第 2 段)。行

<sup>1</sup> 秘书长的报告由于技术原因于 2019 年 9 月 30 日重发。

<sup>2</sup> 见 A/72/492 和 A/72/492/Add.2 以及大会第 72/266 A 和 72/266 B 号决议。



预咨委会的有关意见和建议载于其上一次报告(A/73/622)。大会随后将有关报告的审议推迟到第七十四届会议续会第一期会议(第 74/540 号决定)。

(b) 第二次报告(A/73/378/Add.1)侧重的提案是修正《工作人员条例和细则》，将“职位在男女之间公平分配的原则”列入甄选和留用工作人员时考虑的标准(条例 4.3 及细则 9.6 和 13.1)。上述变动载于第三次报告(A/74/289)中条例 4.2(b)以及细则 9.6(d)和 13.5(d)的拟议修正案中。大会尚未审议秘书长的报告。行预咨委会的相关意见和建议载于下文第 8 至 11 段。

3. 因此，秘书长的报告(A/74/289)是其关于《工作人员条例和细则》修正案的第三次报告，在该报告提交之时，大会尚未就秘书长关于此问题的前两次报告中的任何一次报告作出决定。据称，最新的报告载有《工作人员条例和细则》修正案全文(汇编了第一次和第二次报告(A/73/378 和 A/73/378/Add.1)中所有提案)，以及三项新的修正案(拟议条例 1.2(j)以及细则 3.16(c)和 7.5)。行预咨委会询问后获悉，虽然第三次报告载列修正案全文，但该报告不会取代前两次报告，而且，它载有大会和会议管理部根据《联合国编辑手册》对上述前两次报告中一些拟议修正案文提出的其他编辑修改建议。行预咨委会注意到秘书长三次报告所载修正案表述不清，并向秘书处表示了关切，随后收到了载列以下资料的表格：(a) 《工作人员条例和细则》的基线案文(ST/SGB/2018/1)；(b) 秘书长三次报告(A/73/378 和 A/73/378/Add.1 以及 A/74/289)中每次报告所提议的修正案；(c) 对每项拟议修改的解释。行预咨委会赞赏地注意到秘书长努力审查整套《工作人员条例和细则》。不过，行预咨委会注意到，秘书长的第三次报告没有取代其关于《工作人员条例和细则》修正案的前两次报告。

4. 行预咨委会特别关切的是，秘书长在第三次报告中就上述修正案以及行预咨委会在其上一次报告(A/73/622)中强调的相关意见作了“进一步解释”，而行预咨委会的报告尚待大会审议(见 A/74/289，第 4 和 9-11 段)。此外，作为缺乏清晰度的例子，行预咨委会注意到，报告第 10(a)段中就条例 4.2 和 4.3 修正案作出的进一步解释表示，除了合并两项条例外，没有对上述两项条例的现有案文提出任何修正案，仅反映了秘书长第一次报告提议的那些修正案。然而，就在第 13(n)段，《工作人员细则》修正案提及秘书长第二次报告提议的对条例 4.3 的一个实质性修正案。行预咨委会强调指出，在大会审查其上一次报告(A/73/622)之前，秘书长应遵循关于行预咨委会向大会提交评论和建议方面的惯例，并希望这不会成为今后审议行预咨委会报告的先例。

5. 在本报告中，行预咨委会在第二节概述了一般性和重叠性问题；在第三节提出了关于《工作人员条例》拟议修正案的提议；在第四节强调了工作人员细则的拟议修改及其对修改的意见；在下文第五节提出了对其他相关问题的看法。此外，本报告纳入了对《工作人员条例和细则》拟议修正案的所有意见和建议，包括上一次报告(同上)所载的意见和建议，因此应作为一份合并报告予以审查。

## 二. 一般性和重叠性问题

### 性别包容性语言

6. 秘书长表示，修正了《工作人员条例》各条款和《工作人员细则》各章节的案文，使其具有性别包容性，并进行了更新，使其更清楚、更易理解(A/73/378, 第6段和 A/74/289, 第9段)。此类修正包括建议删除“他或她”、“他的或她的”，并将“兄弟”和“姐妹”改为“同胞手足”、将“父亲”和“母亲”及“夫妻”改为“父母”、将“产假和陪产假”改为“育儿假”(如见条例 1.1(b)、条例 1.2(c)、(p)和(q)、条例 3.4(a)(c)和 3.4(c)、细则 3.5(b)(v)、细则 4.7、条例 6.2 和细则 6.3 的拟议修正案)。鉴于《工作人员条例和细则》中涉及性别包容性语言的拟议修正案的复杂性和敏感性，行预咨委会认为上述修正案是应由大会审议和决定的政策事项(另见下文第 12 和 13 段)。

7. 此外，行预咨委会询问后获悉，根据大会和会议管理部出版的关于在联合国六种正式语文中使用性别包容性语言的准则，<sup>3</sup> 作出了注重性别包容的编辑修改。关于将“兄弟姐妹”改为“同胞手足”的拟议修改(见拟议条例第 3.4(a)(c)和细则 3.5(b)(v))，行预咨委会询问后获悉，英文以外的五种正式语文仍将保留“兄弟姐妹”这一直接译法。行预咨委会从得到的资料中注意到，译成其他五种正式语文时仍将保留“兄弟姐妹”一词，改为“同胞手足”的拟议修改仅会反映在拟议《工作人员条例和细则》的英文版本中。因此，行预咨委会质疑拟议修正案的价值，并认为应对所有正式语文采取一致的方法。

### 人力资源政策问题

8. 行预咨委会在审查秘书长关于《工作人员条例和细则》修正案的第一次报告(A/73/378)时强调指出，涉及相关人力资源管理政策重大变动的修正案应在秘书长关于人力资源总体政策和战略的报告中提出(见 A/73/622, 第6段)。行预咨委会注意到，秘书长的第二次和第三次报告(A/73/378/Add.1 和 A/74/289)还是提出了涉及政策变动的实质性修正案。特别是，报告提议在拟议条例 4.2(b)、细则 9.6(d) 和 13.5(d)中，将“职位在男女之间公平分配的原则”列入甄选工作人员以及裁撤员额或裁减工作人员时留用工作人员所考虑的现行标准(另见 A/74/289, 第 12(n)段)。对现行条例 4.2 和 4.3 的拟议修正案包含重大变动。<sup>4</sup>

<sup>3</sup> 可查阅：<https://www.un.org/zh/gender-inclusive-language/index.shtml>。

<sup>4</sup> 条例 4.2

#### 甄选原则

(a) 工作人员的任用、调动或晋升应以求达效率、才干及忠诚的最高标准为首要考虑。招聘工作人员时，应适当注意地域上尽可能普及的重要性；

#### 条例 4.3

(b) 按照《宪章》的原则，选拔工作人员时，应不因种族、性别或宗教而有区别并应考虑联合国职位在男女之间公平分配的原则。只要可行，即应以竞争的方式进行选拔(A/74/289, 附件一；修正案以粗体和删除线显示)。

9. 秘书长指出，拟议修正案支持大会关于秘书处雇用妇女问题的第 3416(XXX)号决议以及其后各项决议(A/73/378/Add.1)。行预咨委会注意到，拟议增加“职位在男女之间公平分配的原则”似乎与条例 4.3 目前所载内容相互矛盾并会引起误解，该条例规定“按照《宪章》的原则，选拔工作人员时，不应因种族、性别或宗教而有区别”。行预咨委会认为，提及《宪章》第八条<sup>5</sup>比从大会几十年来就此问题通过的众多决议中选择一项决议更为可取(另见关于对条例 4.2 和 4.3 的其他修改的下文第 23 和 24 段)。作为相关事项，行预咨委会回顾其关于秘书处组成的最新报告，其中提供了关于获任按地域分配员额的资料，包括来自发展和发达国家的妇女所占百分比的资料(A/74/696，第 13 段)。

10. 此外，行预咨委会获悉，在编写报告(A/73/378/Add.1)期间，除了通过包括工作人员和管理当局委员会工作组在内的正式特设工作人员和管理当局委员会进程进行协商外，还在 2018 年 9 月和 10 月就拟议修正案两次交换了书面协商意见。然而，由于工作人员和管理当局之间没有达成协议，秘书长根据其作为本组织首席行政干事的权力，就拟议修正案作出了最后决定。

11. 行预咨委会指出，拟议条例 4.2(b)以及细则 9.6(d)和 13.5(d)将极大改变现行的工作人员甄选标准，以及细则 9.6(c)规定的现行工作人员留用优先顺序，这还将产生所涉经费问题。行预咨委会认为，作为一项政策事项，应在全面人力资源管理的广泛背景下讨论这一议题，特别是与性别有关的事项(另见 A/74/696，第 9 段)。行预咨委会强调指出，此类政策变动须经大会审议和决定。

#### 所涉经费问题

12. 秘书长表示，《工作人员条例和细则》拟议修正案不会产生所涉方案预算问题(A/74/289，第 5 段)。然而，秘书长承认，正如行预咨委会在其报告中指出，一些拟议修正案可能会影响支出数额(见 A/73/622，第 4(a)段)。

13. 行预咨委会注意到，除拟议条例 4.2(b)以及细则 9.6(d)和 13.5(d)(见上文第 11 段)外，细则 3.10(b)的拟议修正案，如删除“自任职的第四个月开始”的条文将导致支出增加，关于“重新就业”的拟议细则 4.18 亦是如此(见下文第 37、38、41 和 42 段)。此外，还可能产生所涉经费问题的其他提案包括关于租金补贴和扣除的拟议细则 3.7(c)(源自关于工作地点差价调整数的细则 3.6(b)(-)的拟议修改)，据秘书长称，这一修改将使将家人暂时留在前一个工作地点的工作人员，无论新工作地点的工作地点差价调整数如何，都可以获得与前工作地点住所安保措施有关的租金补贴和相关付款。就关于教育补助金期限的细则 3.9(c)而言，拟议增列强制性国家服务，作为允许延长教育补助金资格期限的额外理由，以免造成工作人员因其受抚养人需要服兵役而受损失(见 A/74/289，第 13(c)和(d)段)。行预咨委会相信，在大会审议本报告时，将向大会提供关于拟议修正案可能引起的所涉经费问题和(或)支出增加的更多资料和说明。

<sup>5</sup> “联合国对于男女均得在其主要及辅助机关在平等条件之下，充任任何职务，不得加以限制。”

## 工作人员条例的详细程度和规范等级

14. 行预咨委会注意到，“规范等级”是指在法律制度内审议规范的重要性排序。对于本组织的内部事项，争议法庭的某些判决规定了联合国的规范等级，具体如下：<sup>6</sup>

- 《联合国宪章》
- 大会决议和决定
- 工作人员条例
- 工作人员细则
- 秘书长公报
- 行政指示

15. 在这方面，行预咨委会注意到，《工作人员条例和细则》的某些修正案似乎反映了不一致的详细程度，并将联合国规范等级中规定的较高原则从属于较低原则。这些例子包括：拟将目前载于细则 1.2(o)和(p)的关于馈赠、报酬和优惠的详细规定移至条例 1.2(n)和(o)(见 [A/73/622](#)，第 7 段)；拟将关于按级加薪的《工作人员条例》附件一第 4 和 5 段移至条例 3.5(-)、(一)和(三)。行预咨委会还注意到，就第三章而言，细则继续保持很高的详细程度，而第七章的拟议修正案则提出，《细则》将在秘书长制定的条件下执行。行预咨委会询问后获悉，“在秘书长制定的条件下”是指颁布的载有更多细节的行政通知，在界定这些条件时，秘书长受大会通过的关于审议事项的相关决议的约束。行预咨委会认为，对《工作人员条例和细则》的修订应始终如一地尊重联合国的既定规范等级，据此，《工作人员条例》的功能是制定《宪章》和大会确定的广泛政策和原则，而《工作人员细则》所述详细程度应保持一致，以便《条例》的业务规定得以实施。

### 三. 《工作人员条例》的拟议修正案

16. 《工作人员条例》拟议修正案载于秘书长的报告([A/74/289](#))附件一。秘书长指出，虽然他的第三次报告([A/74/289](#))汇编了前两次报告([A/73/378](#) 和 [A/73/378/Add.1](#))提出的所有修正案，但应结合他前两次报告对修正案的解释加以审查([A/74/289](#)，第 4 段)。行预咨委会关于性别包容性语言的修正案的意见载于上文第 6 和 7 段。

#### 第一条

#### 职责、义务和特权

17. 秘书长表示，重新编排了《工作人员条例》第一条和《工作人员细则》第一章，以确保《条例》对一般性原则作出界定，《细则》进一步详述这些原则的适用情况([A/73/378](#)，第 8 段)。秘书长的报告([A/74/289](#))附件一载有对拟议条例 1.1(b)、

<sup>6</sup> 达格·哈马舍尔德图书馆网站，关于联合国法律顺序中规范等级的文章。



条例 1.2(c)、(g)、(j)、(k)、(l)、(m)、(n)、(o)、(p)、(q)、(s)以及 t(-)、(二)和(三)和条例 1.3(b)的修正案。

18. 秘书长提议新的条例 1.2(j)，以列入关于残疾工作人员雇用和无障碍问题的规定，因为容纳残疾人是本组织所有领域中的一项权利和义务(同上，第 12(a))。他表示，提案符合大会第 73/273 号决议，并以关于联合国秘书处中残疾工作人员雇用和无障碍问题的秘书长公报(ST/SGB/2014/3)目前内容为依据。行预咨委会欢迎在新条例 1.2(j)中列入关于残疾工作人员雇用和无障碍问题的规定。

19. 行预咨委会对《工作人员条例》第一条的拟议修正案有以下保留意见：

(a) 关于工作人员身份的条例 1.1(b)：提议将“书面声明”一词替换为“就职宣誓”，以将这一基本行为与工作人员在为本组织服务期间日常所作和签署的所有其他行政类声明区分开来。然而，行预咨委会认为修改目前措辞的提议没有价值；

(b) 关于荣誉、馈赠或报酬的条例 1.2(n)和(o)以及关于在外就业和活动的条例 1.2(s)：提议将细则 1.2(p)、(o)和(t)移至条例 1.2(n)、(o)和(s)(见上文第 15 段)；

(c) 关于工作人员业绩的条例 1.3(b)：提议将条例 1.3(b)移至条例 5.1(增列一个新的副标题“工作时间和法定假日”)。行预咨委会认为，条例 1.3(b)中的第一句话“工作人员的全部时间由秘书长支配履行公务”涉及工作人员的职责和义务，而不是工作时间，因此应保留在第一条中。

### 第三条

薪金和有关津贴(拟议修正案：“薪金和津贴”)

20. 秘书长表示，简化了《工作人员条例》第三条和《工作人员细则》第三章，删去了重复内容(A/73/378，第 10 段)。如秘书长报告(A/74/289)附件一所示，修正案除其他外包括修改第三条的标题并在每个条例下增列新的副标题；并且修改条例 3.1(b)、条例 3.2、条例 3.3(将条例 3.3((b)至(f)移至《工作人员条例》新的附件二)、条例 3.4(将现行条例 3.4、3.5 和 3.6 修改后合并)、条例 3.5 和条例 3.6。

21. 行预咨委会对第三条中的《工作人员条例》拟议修正案有以下保留意见：

(a) 关于薪金和津贴的条例 3.1(b)和关于按级加薪的 3.5(-)(二)(三)：提议将修改了措辞的附件一第 2、4 和 5 段案文分别移至条例 3.1(b)和 3.5(-)、(二)和(三)。行预咨委会不反对在有关条例中拟议简化和消除重复，但出于上文第 14 段和 15 段解释的《工作人员条例》详细程度和规范等级的原因，行预咨委会不赞同将附件一案文移至《条例》的提议。行预咨委会建议将第 2、4 和 5 段连同拟议修改保留在附件一中。

(b) 关于语文津贴的新条例 3.6：新条例源自附件一第 8 段，并作了修改，包括将关于精通使用两种或以上正式语文的“测验(test)”一词改为“考试(examination)”。行预咨委会获悉，拟议修改旨在更为准确并统一《工作人员条例和细则》所用语文。行预咨委会注意到，目前有两个细则采用“examination”一

词，即关于竞争性考试的细则 4.16 和关于健康检查的细则 4.19，这两个用词的背景不同。因此，行预咨委会不认为有必要将“测验(test)”改为“考试(examination)”，或将附件一第 8 段的案文移至条例。

#### 第四条

##### 任用和晋升

22. 行预咨委会要求说明维持第四条标题中“晋升”一词的理由，因为秘书处适用的工作人员甄选制度中不再有“晋升”，而是“甄选”。行预咨委会获悉，由于《工作人员条例和细则》适用于秘书处以及各基金和方案，在咨商期间仔细考虑了所有利益攸关方的意见。由于讨论没有产生任何用语能够充分说明所有相关实体的各种甄选政策范围，因此决定将“晋升”一词保留在第四条的标题中，因为它为所有相关实体提供了所需的灵活性。

23. 如秘书长报告(同上)附件一所示，对第四条的所有条例都提出修正。条例 4.2 和 4.3 中涉及对有关人力资源管理政策的重大修改的实质性修正在上文第 8 至 11 段中进行了讨论。

24. 关于条例 4.1、4.2 和 4.3 的拟议修正案(见 A/73/622，第 9 段)：

(a) 关于添加副标题，行预咨委会继续认为，拟议的副标题缺乏清晰度，可能具有误导性，这与改进案文方便用户的既定意图背道而驰；

(b) 关于提议修正条例 4.1 和 4.3，指出《宪章》第一百零一条及其第三项分别专门规定了“工作人员雇用”，行预咨委会强调，《宪章》该条没有这样的限定词；

(c) 关于拟合并现行条例 4.2 和 4.3，并添加新的副标题“甄选原则”，行预咨委会再次对合并这两项条例提出质疑，因为现行的条例 4.2 引自《联合国宪章》，而条例 4.3 包含“按照《宪章》的原则”所作的规定；

(d) 上文第 8 至 11 段讨论在拟议条例 4.2(b)中加入“职位在男女之间公平分配的原则”的提议。

25. 虽然秘书长表示，拟添加的副标题将澄清案文或使其更便于用户使用，但行预咨委会认为，在条例 4.1、4.2 和 4.3 下插入拟议标题可能会改变读者的理解，因为这样做强调了某些内容，同时导致其他内容含糊不清(同上，第 10 段)。行预咨委会还建议不按提议合并现行条例 4.2 和 4.3 的案文。

#### 第五条

##### 年假和特别假(拟议“出勤和请假”)

26. 秘书长指出，重新编排了《工作人员条例》第五条，将所有与出勤和请假有关的规定重新分类在拟议新设的“出勤和请假”项下(A/73/378，第 12 段)。除第五条的新标题外，还提议为第五条下的每项条例添加副标题，并对条例 5.1 至 5.4 提出其他修正(同上，第 12(a)和(b)段；A/74/289，附件一)。

27. 关于“工作时间和法定假日”的条例 5.1：拟议的新条例带有一个副标题，反映了经修改后的现行条例 1.3(b)和细则 1.4(c)所载的内容。如上文第 19(c)段所述，

行预咨委会认为，条例 1.3(b)中的第一句不应移至条例 5.1。行预咨委会对条例 5.1 中的其他拟议修正没有异议。

28. 关于“特别假”的条例 5.4：行预咨委会获悉，提议删除“遇有特殊情况”的提法，因为现行细则 5.3 所载准请特别假的理由并非特殊性质。此外，行预咨委会获悉，虽然政策将保持不变，但拟议的删除将有助于塑造现代工作环境的形象，并符合秘书长的全系统性别均等战略及其管理改革愿景，以创造有利和包容各方的组织文化和家庭友好型工作环境。行预咨委会已表示，这一变动会扩大准请特别假的范围，从而增加其频率并有可能产生额外的所涉经费问题(A/73/622, 第 6(d)段)。因此，行预咨委会不信服提议在准请特别假规定中删除“遇有特殊情况”的理由。行预咨委会对条例 5.4 的其他拟议修正没有异议。

## 第六条

### 社会保障

## 第七条

### 旅费和异地调动费

## 第八条

### 工作人员关系

## 第九条

### 离职

## 第十条

### 纪律措施

## 第十一条

### 上诉

29. 秘书长表示，为清楚起见和方便读者，提议在第六条至第十一条下添加副标题如下：

(a) 关于“参加联合国合办工作人员养恤基金”的条例 6.1 和关于“其他福利”的条例 6.2；

(b) 关于“差旅费”的条例 7.1 和关于“异地调动”的条例 7.2；

(c) 关于“工作人员代表机构和工作人员代表”的条例 8.1 和关于“工作人员与管理当局的联合机构”的条例 8.2；

(d) 关于“辞职”的条例 9.1、关于“规定的离职年龄”的条例 9.2、关于“终止任用”的条例 9.3 和关于“离职回国补助金”的条例 9.4；

(e) 关于“纪律措施”的条例 10.1。

30. 行预咨委会不反对第六至十一条下的拟议新副标题和其中所载的拟议编辑修改，但上文第 6 和 7 段讨论的与性别包容性语言有关的修改除外。



31. 行预咨委会建议核准对《工作人员条例》的拟议修正案,但以符合上文第 6、7、11、13、15、19、21、25 和 28 段的评论和建议为前提。根据有关条例对《工作人员细则》案文的拟议修改应作相应修正。

#### 四. 关于工作人员细则拟议修正案的意見

32. 秘书长报告(A/74/289)附件二载有对《工作人员细则》的拟议修正案。报告第 13(a)至(n)段概述了对《工作人员细则》的实质性修正。在本节中,行预咨委会重点阐述它有某些意见的一些《工作人员细则》修正案。

33. “禁止行为具体情形”项下的细则 1.2(e),提议从关于无论当地如何界定法定成年年龄或同意年龄,禁止与儿童(不满 18 岁的人)进行性活动<sup>7</sup>的现有案文中,删除“但工作人员与不满 18 岁但年龄超过其国籍国法定成年年龄或同意年龄的另一人合法结婚的情况除外”。秘书长表示,关于如何实施这一改动的详细规定将列入行政通知(同上,第 13(a)段)。行预咨委会询问后获悉,本组织在确定工作人员的个人状况时,作为一般原则,将参照确立状况或关系的国家的国家法律(见 ST/SGB/2004/13/Rev.1)。然而,当所寻求承认的状况或关系侵犯人权和(或)与大会决议相抵触时,这种做法是不必要的。

34. 行预咨委会回顾,大会在题为“童婚、早婚和逼婚”的第 73/153 号决议中除其他外促请各国在各级制定和执行消除童婚、早婚和逼婚的措施;敦促各国颁布、执行和维护旨在预防和消除童婚、早婚和逼婚的法律和政策;促请各国颁布、执行和维护关于结婚最低年龄的法律并监测这些法律的适用情况,逐步修订法律,将较低的最低结婚和(或)成年年龄提高至 18 岁,同时考虑到该问题的多层面和全世界性质(同上,第 3-5 和 29 段)。行预咨委会回顾大会决定在大会第七十五届会议审议童婚、早婚和逼婚问题。行预咨委会认为这是大会的一个政策事项。

35. 同样在“禁止行为具体情形”项下的细则 1.2(g)指出,工作人员不得扰乱或以其他方式妨碍本组织任何会议或其他正式活动,包括与内部司法系统有关的活动。秘书长提议增加“除非获得正式授权”的字句。行预咨委会询问后获悉,该提议的目的是确保在参加会议或正式活动的工作人员被高级管理层叫出时,这种“干扰”不构成不当行为。行预咨委会认为,拟议增加的内容似乎不合适,因为任何工作人员都不应被授权扰乱会议或其他正式活动。行预咨委会重申,拟议修正没有充分说明理由,其引发的问题多于解决的问题(A/73/622,第 8(a)段)。

36. 关于“房租补贴和扣减”的细则 3.7(c)规定,“如工作人员被派往新的工作地点,并依照工作人员细则 3.6(b)(-)的规定继续领取原工作地点的差价调整数,……,则工作人员可在不超过六个月的期间内领取适用于原工作地点的原差价调整数和房租补贴”。由于差价调整数在细则 3.6 内做出规定,行预咨委会认为应从细则 3.7(c)的拟议案文中删除“房租补贴”前的“差价调整数和”。

<sup>7</sup> 另见大会第 44/25 号决议通过的《儿童权利公约》第 1 和 2 条。

37. 关于“特别职位津贴”(拟修正为“临时职位津贴”)的**细则 3.10**: 现行细则 3.10(b)和(c)分别具体规定向在非特派团和特派团地点任职的工作人员支付特别职位津贴的标准, 即“在非特派团地点任职的工作人员“可在例外情况下, 自担任较高职位后的第四个月开始准予领取不计养恤金的特别职位津贴”, 而在特派团任职的工作人员“可在承担较高职务时立即发给此种津贴”(另见 [A/74/289](#), 第 13(e)段)。行预咨委会询问后获悉, 删除细则 3.10(b)中“自担任较高职位后的第四个月开始”的规定是一项实质性修正, 旨在统一目前对外地特派团和非特派团适用不一致条件的情况(前者从上任第一天起按预算内职等补偿, 而后者从第四个月开始), 在外地特派团立即支付这项津贴的规定自 1953 年以来一直是《工作人员细则》的一部分。

38. 行预咨委会已表示认为, 拟议删除细则 3.10(b)中“自担任较高职位后的第四个月开始”的规定将实质性背离目前的做法([A/73/622](#), 第 6(a)段)。此外, 行预咨委会质疑用“将准予领取”这种津贴的拟议案文取代“可在例外情况下准予领取”这种津贴的现行规定的提议。行预咨委会仍然认为, 如果在承担更高级别的职能时立即发放津贴,<sup>8</sup> 并采用拟议的一般性适用, 而不是目前的“在例外情况下”, 预计会有大量额外支出。此外, 行预咨委会指出, 提议删除目前提及的“不计养恤金”将改变津贴的性质, 并可能引起额外支出, 包括养恤金缴款。行预咨委会还质疑将特别职位津贴改称为“临时职位津贴”的提议(同上)。行预咨委会不相信对关于特别职位津贴的**细则 3.10**作拟议实质性修正的理由, 并相信大会在审议本报告时会得到更多澄清。

39. **细则 4.4(b)**: 关于本国专业干事, 提议增加措词, 规定“依照秘书长所定条件, 本国专业干事可临时外派到其受雇所在国以外的联合国外地特派团, 最长期限三个月, 或任何其他工作地点, 最长期限六个月”(另见 [A/74/289](#), 第 13(g)段)。行预咨委会注意到, 这是一项拟议的实质性修正, 目的是执行大会第 [72/255](#) 号决议的规定, 其中大会核准了国际公务员制度委员会建议的本国专业干事职类使用准则, 并邀请联合国共同制度各组织遵守现行关于不涉及更换工作地点的短期任用的细则和条例(第 [72/255](#) 号决议, 第一.A 部分, 第 1-3 段; [A/72/30](#), 附件二)。行预咨委会获悉, 拟议**细则 4.4(b)**反映了关于更换任职地点的现行**细则 4.8(a)**和**(b)**的规定。行预咨委会对**细则 4.4(b)**的拟议修正没有异议。

40. 关于“家庭关系”的**细则 4.7**, 拟议修正之一是在**细则 4.7(a)**中重新采用以前曾确立过的一个惯例, 即在无法征聘到其他同样合格的人的情况下, 允许征聘工作人员的近亲属。秘书长指出, 这项政策从 1950 年一直适用到 2011 年, 在同一组织内雇用家庭成员的可能性于该年被完全废止(见 [A/74/289](#), 第 13(h)段)。行预咨委会认为没有充分的理由恢复 2011 年停止的以往做法, 因此建议不予核准对**细则 4.7(a)**的拟议修正案。

<sup>8</sup> 审计委员会在其 2017 年关于联合国的报告中指出, 在 2016-2017 两年期内, 授予了 2 468 个涉及特别职位津贴的临时派任([A/73/5\(Vol.I\)](#), 第二章, 第 94 段)。

41. 关于“复职”的细则 4.17 和关于“重新雇用”的细则 4.18, 据指出, 对关于复职和重新雇用的两项细则进行的修正是为澄清这两个概念所包含的内容(同上, 第 13(j)段)。行预咨委会询问后获悉, 该提议将恢复在 1995 年之前有效的以往细则 104.3, 当时只有在 12 个月内复职时才需要退还离职时领取的应享福利, 而在重新雇用时则不需要。有关重新雇用的具体修正已反映在拟议细则 4.18(a)和(b), 以及拟议删除现行细则 4.17(c)。

42. 行预咨委会还获悉, 在 1995 年后对复职和重新雇用适用退还的规定之后, 在 2010 年对重新雇用的细则进行了补充修正, 规定“如工作人员按本细则重新雇用, 不得视前次任用与新任用之间的时期为连续工作期”。秘书处认为, 退还从前次任用离职时领取的应享福利与重新雇用细则中规定的“新任用全部适用, 前有资历均不予考虑”的想法相矛盾。行预咨委会还获悉, 对重新雇用细则的拟议修正还将简化业务。关于对所涉经费问题的关切, 行预咨委会获悉, 尽管不收回可能会产生一些潜在成本, 但秘书处认为, 计算和处理应退还以前应享福利所需工时的减少将抵销这些费用, 这是一项劳动密集型和时间密集型的工作, 特别是在有关工作人员在其职业生涯中多次离职和重新任用的情况下。行预咨委会不信服提议恢复 1995 年以前有效的重新雇用细则的理由。行预咨委会认为这项提议亦会涉及财政问题。行预咨委会相信, 在大会审议本报告时将向大会提供更多的资料。

43. 细则 9.6(d)和 13.5(d), 在两项细则中增加“职位在男女之间公平分配的原则”的提议在上文第 8 至 11 段中讨论。

44. 关于“扶养津贴”的细则 13.3(b): 行预咨委会注意到, 与其他相关条例和细则中不同的是, “disabled child”一词没有改为“child with a disability”。行预咨委会询问后获悉, 正确的用语是“child with a disability”, 这是第三章通篇使用的用语, 第十三章中使用的“disabled child”是一个疏忽。行预咨委会还得到澄清, 根据行政指示 [ST/AI/2018/6](#) 第 5 节, 给残疾儿童的付款没有年龄上限。<sup>9</sup> 行预咨委会建议在《工作人员条例和细则》中始终如一地使用“child with a disability”这一正确用语。

45. 行预咨委会建议大会表示注意到《工作人员细则》的拟议修正案, 但以符合上文第 31、34 至 36、38 至 40、42 和 44 段以及下文第 48 段的评论和建议为前提。

<sup>9</sup> 见 [ST/AI/2018/6](#), 关于特别规定的第 5 节, 残疾子女领取扶养津贴的资格:

5.1 经医务主任或指定医务干事鉴定患有身体残疾或精神残疾、终生不能或预料长期不能从事有相当报酬的职业的子女, 应被承认为受扶养子女, 而无论第 3.1(a)节另行要求的在校求学条件, 并可在年满 18 岁或 21 岁后被承认为受扶养人, 条件是根据第 3.1(b)节确定该工作人员为该子女提供主要和持续不断的扶养。

5.2 为使联合国合办工作人员养恤基金根据《养恤基金条例》第 36 条确定子女是否有资格领取子女残疾抚恤金, 有权在离职后领取养恤基金福利的工作人员必须确保人力资源管理局或当地人事办公室以书面形式向养恤基金报告上文第 5.1 节规定的子女残疾证明。

## 五. 其他事项

### 与工作人员代表的咨商

46. 据指出，载于秘书长报告附件一和附件二的《工作人员条例和细则》拟议修正案是经在秘书处内部、在总部和外地以及与适用《工作人员条例和细则》的联合国系统内其他组织进行咨商后拟订的。作为这一过程的一部分，还与工作人员代表进行了咨商，在此期间，对拟议修正的《工作人员条例和细则》全文逐条逐章进行了详细审查(A/74/289，第7和8段)。

47. 不过，行预咨委会从纽约联合国工作人员工会获悉，相关咨商是在2018年向大会第七十三届会议提交修正案(A/73/378和A/73/378/Add.1)之前进行的。工会随后在秘书长提交第七十四届会议的第三次报告中发现了额外的修正案，其中一些修正案是在没有与工作人员代表咨商或得到其认可的情况下列入的。行预咨委会询问秘书处后获悉，为编写A/74/289，于2019年6月就该报告所载拟议新增修正案进行了书面咨商，并在2019年8月举行的工作人员和管理当局委员会特别会议上进行了进一步讨论。

48. 行预咨委会获悉，工作人员工会特别关切的是以下两条细则：

(a) “定期任用”项下的**细则 4.13(d)**，行预咨委会获悉，未与工作人员工会咨商的拟议增加内容“似乎是为了限制联合国争议法庭在所有涉及任用合同展期或转换的案件中准予临时措施的管辖权”，因为《法庭规约》第10.2条规定，法庭可下令在诉讼期间采取临时救济措施，“但任用、晋升或终止任用的案件除外”；

(b) “管理评价”项下的**细则 11.2(c)**：工作人员工会建议修正该条，在第一句中规定就行政决定发出“书面”通知，第一句目前的案文为：“管理评价请求应在工作人员收到关于有争议行政决定的通知后60个日历日之内发出，否则秘书长不予受理”。行预咨委会获悉，自2009年删除前工作人员细则11.2(a)中所载的“书面”措辞以来，现行细则11.2(c)造成了相当大的混乱，而且工会注意到，在新的司法系统下，因可受理性问题而被驳回的案件数量大幅增加，部分原因是所有其他最后期限的起算日期存在不确定性。行预咨委会认为，在“通知”前加上“书面”字样将在上诉时澄清作出这一决定的日期。

### 无限期任用

49. 关于“无限期任用”的**细则 13.2(拟议细则 13.6)**，行预咨委会获得的最新信息显示，秘书处目前有无限期任用的工作人员，这是根据大会第63/250号决议于1954年开始实施至2009年6月30日的前100号编工作人员条例和细则规定的临时任用类型之一，这反映了根据细则13.2采取的过渡措施，即截至2009年6月30日持无限期任用合同的工作人员保留任用，直至从本组织离职。

## 关于专业及以上职类工作人员应计养恤金薪酬及外勤事务职类工作人员薪金表和应计养恤金薪酬的附录 A

50. 行预咨委会注意到,秘书长的报告(A/74/289)没有列入关于《工作人员细则》附录 A 的资料。行预咨委会要求提供但并未收到 2019 年 1 月 1 日生效的经更新附录 A,其中反映了核准国际公务员制度委员会建议的大会第 73/273 号决议。相反,行预咨委会获悉,大会核准的最新变动“自动”反映在“团结”系统中,更新后的附录 A 将反映在新印发的载有经修正《工作人员条例和细则》的秘书长公报中。行预咨委会认为,秘书长今后的报告应提供关于《工作人员条例和细则》的全部资料,包括所有附件和附录。

## 六. 结论

51. 关于请大会采取的行动的资料载于秘书长报告(A/74/289)第 14 和 15 段。行预咨委会建议大会核准对《工作人员条例》的修正案,并表示注意到对《工作人员细则》的修正案,但以符合本报告中的意见和建议为前提。