



大会

Distr.: General
23 August 2004
Chinese
Original: English

第五十九届会议

临时议程* 项目 116 和 125

人力资源管理

联合国维持和平行动经费筹措的
行政和预算问题关于外地特派团员额配置、包括采用 300 和 100 号编任用的
全面报告

秘书长的报告

摘要

本报告依据大会第 58/296 号决议提交；大会在该决议中请秘书长报告关于对联合国外地维持和平特派团工作人员采用 300 号编合同的问题。报告论及部署维持和平行动的当前国际背景，以及本组织用以满足维持和平特派团当前和今后资源需要的战略，其中考虑到行政和预算问题咨询委员会的意见和建议。

为确保对采用 300 和 100 号编合同的讨论做到全面，报告强调指出了联合国维持和平特派团所处当前国际背景发生了如何变化，以及会员国和立法机构的期望相应发生了如何变化。报告讨论的措施旨在回应发生改变的期望，加强维持和平行动管理，并使此类措施对所面向的人员及情势有更好的业务影响。

秘书长希望大会赞同对长期需要的六个月及以上特派团工作人员的任用采用提议的 100 号编合同。

* A/59/150。



目录

	段次	页次
一. 导言	1-2	3
二. 联合国维持和平当前所处环境及变化中的条件	3-8	3
三. 使特派团适于应对新挑战	9-15	5
四. 人力资源战略	16-38	6
五. 使用 300 号编合同	39-63	11
六. 所涉经费问题	64-65	17
七. 结论	66	17
附件		
关于 300 号编和 100 号编合同的问题和答案		19

一. 导言

1. 今天，国际社会日益更迫切要求联合国采取更加复杂、更大规模的维持和平行动，并参与施政、法治、人权及安全事务，包括协调和监督发展援助与人道主义援助。有效支持这些行动对本组织带来了多个领域的严重挑战，但可能其中尤以人力资源方面的挑战最为严峻。当前和今后的维持和平行动将需要更多有经验、有知识和有技能的文职专家。开发此类工作人员需要在人力方面进行投资，并使他们在 300 号编限期任用准许的四年之后能够继续提供服务。本报告所作提议为，对长期需要的外地工作人员采用 100 号编定期任用，并恢复对 300 号编的恰当采用，即面向明确有时限的特定职能，例如选举活动、技术评估、临时援助或其他短期项目。报告中还阐述了这些提议在职业调动、地域和行政方面的影响，并提出了其中所载建议所涉的财务问题。

2. 审查这些建议必须全面考虑其背景。因此，报告强调指出维持和平行动部当前在采取和维持外地和平行动方面正面临的挑战。报告探讨了多种改进外地特派团管理的办法，并研究了提高联合国征聘并留住高素质维持和平行动工作人员能力的途径，特别是：

(a) 报告探讨了外地特派团当前所处环境及基本条件，以及过去十年的国际形势变化如何产生了对在日益危险环境下采取更复杂行动的需要。针对这些变化，报告探讨了特派团组织方面若干项结构改革，例如预算和组织模型编制，包括少量新设或调整的职能，以便特派团人员配置更加协调一致，并改进外地特派团的管理；

(b) 此外，报告指出了会员国和立法机构强调改进联合国维持和平工作所需增加的若干项能力。例如，安全理事会和维持和平行动特别委员会都确认驻地战术信息和情报系统十分重要，应采用最佳作法和所得经验（例如综合规划、加强训练、标准化的部署前准备工作和考察视察），并由此要求将这些措施纳入特派团开办和行动以提供行动实效；

(c) 在此背景下，报告阐述了采用 300 和 100 号编合同如何直接影响本组织征聘并留住维持外地维持和平行动所需高素质工作人员的能力。

二. 联合国维持和平当前所处环境及变化中的条件

3. 若干情况发展塑造了当前部署维持和平特派团的国际环境。这些情况发展包括：(a) 1990 年初期以来国际一级对联合国各特派团帮助维护和平协定的依赖一直在增加；(b) 承认这些特派团从一开始就可能比原先估计者持续得更长；(c) 部署和有时延长行动时需依据《联合国宪章》第七章采取行动的要求增加；(d) 更多地认识到特派团必须涵盖各方面任务，包括政治、施政、经济、人道主义、发展、安全和保护；(e) 最后，正如巴格达联合国总部 2003 年 8 月 19 日爆炸事件所惨痛地突显的，针对联合国的存在、行动和有关人员的敌对活动已在增加。

4. 会员国已经承认，这些因素综合起来对管理外地维持和平行动造成了不同的新挑战。因此，立法机构已批准或促进采取若干机制以期便利迅速启动维持和平特派团，例如战略物资储存系统的最佳利用、在确定任务前提供资金以便在实际部署特派团之前启动行动准备、以及迅速调动具备加快新特派团行动效力所需技能与经验的文职干部的能力。

5. 此外，立法机构越来越强调，维持和平特派团必须采用综合性办法利用整个联合国系统的资产与相对优势。强调综合性办法是承认这一现实：维持和平特派团的长期目标不可能只是主要或单纯依靠军事力量或政治调解来实现。这也是承认，人道主义和发展工作不可能在不利的政治条件下取得令人满意的进步。对人权、发展和人道主义问题的高度重视必须要适应并结合采取维持和平行动时的特殊形势。

6. 除了近来对综合性特派团的重视，会员国还开始研究如何使位处近距离的特派团取得更佳的效益和效率，例如在西非、大湖区和中东。为特定目的在特定特派团中采用适当的“区域”办法不仅是明确承认区域情势对此类特派团取得成功很重要，而且有助于保存宝贵的特派团资源。

7. 与研究区域办法可提高的效率密切相关的还有，应鼓励联合国维持和平行动与在任务区工作的各机构、基金和方案之间更多地利用“共同事务”。若干特派团已经探索了通过与联合国伙伴共享共同设施或事务以提高效率和效益的途径；在联合国重返伊拉克采取行动方面，正在协同努力设立一个共同事务基地。具体而言，维持和平行动部正在与其外地行动伙伴探索如何在设施、交通（空中和陆地）、通讯及安全这四个主要方面加强和巩固共同事务办法，并在此基础上发展符合其他共同需要的共同办法。

8. 综上所述，过去十年中有关维持和平行动的核心条件已发生了变化。对我们而言，最重要的新条件包括：

(a) 1990年代所经历的维持和平行动增加趋势已在继续。维持和平行动部必须能够管理数个特派团的同时启动，并为这种情况在规划、资源安排和行动方面带来的特有挑战做好准备。

(b) 这些特派团往往属于《宪章》第七章的范畴，是从多方面对复杂冲突后局势给予应对。经验证明，对维持和平行动的预期不再只是为取得政治协定创造空间和时间，而是帮助发展或重建防止再次发生冲突所需的施政和社会结构。因此，维持和平行动很可能将比原先预想得更长、更复杂、更危险。

(c) 这一环境要求有更好的规划、更好的迅速部署机制、更多的战术专业情报以及综合性的训练，以确保行动取得成功。

(d) 联合国必须使传统办法适应关于征聘并留住这些特派团文职干部的需要，特别注重以有吸引力的合同安排和公平的服务条件促进快速、透明的征聘，

随时随地在可操作情况下利用国家资源，目标明确的训练以及改善职业发展机会，以便留住具备外地行动取得成功方面极其需要的技能和经验的人员。

尤其是在最后一个方面，即在使特派团的人员配置和结构都符合外地需要方面，已能最好地理解对人力资源管理战略、尤其是采用 300 和 100 号编合同的讨论。

三. 使特派团适于应对新挑战

9. 联合国有史以来举行了大量多样的维持和平行动，从而在理解国际社会如何干预能有助于缓和暴力冲突方面积累了大量经验；然而这一经验也显示出联合国维持和平的局限性。其中有些局限性涉及维持和平特派团组织和部署的方式。在这方面，鉴于冷战结束以来维持和平行动的数量和节奏、特别是现在同时出现的、新部署的或极大规模的特派团的骤增（例如在科特迪瓦、海地和布隆迪，可能情况下还会有苏丹、刚果民主共和国和伊拉克），可以对特派团进行某种横向比较，尤其是在结构和组织方面。这种特派团之间的横向比较所得出的结论为，可以在保持灵活性以适应各项任务特别需要的同时，大大加强特派团核心结构标准化。

10. 在这方面，维持和平行动部已着手拟订特派团结构和预算模型，作为特派团组织工作的起点，同时亦考虑到特派团总部和区域办事处以及特派团文职、军事和警察部分的需要。通过使类似规模的特派团核心要素标准化，在维持适用具体特派团需要灵活性的同时，人员配置、部队组建、预算编制和后勤支助等所涉事项变得更容易预测和管理。此外，如下文第四节所述，这一办法还有助于在本组织与特派团对国际工作人员、联合国志愿人员等其他联合国资产、当地本国工作人员以及相关情况下的订约承办事务需要之间确保妥当的平衡。

11. 这一模型编制程序还可有助于通过精简特派团组织和预算编制使特派团产生更高效益。精简特派团的组织以提高行动效益的需要已变得十分迫切，特别是对于综合性特派团；因为在此类特派团中，政治与施政、军事与安全以及人道主义与发展要素之间的协调对任务取得成功至关重要。

12. 然而应注意到，编制模型和精简程序有时会产生少量新设或调整的职位和职能，特别是在区域化、综合性特派团和共同事务办法成为标准作法时。维持和平行动部已确认，鉴于新特派团的任务、复杂性和挑战，需要设置第二名秘书长副特别代表，为冲突后发展活动和人道主义活动提供重要的协调和监督能力。

13. 此外，精简组织结构将有助于形成高效能和问责制，并在特派团管理结构中建立更明确的行动责任范围。这将使向秘书长特别代表直接报告渠道的数量降低到更切合实际的水平，从而使秘书长特别代表专注于在秘书长副特别代表的直接协助下实现特派团的战略目标，不仅管理任务的政治、经济、社会和安全方面，而且包括特派团本身的管理、行动和安全需要。

14. 最后，正如上文所述，会员国和立法机构更加强烈要求改进外地维持和平特派团的行动。具体来讲，它们要求采用战术信息和情报系统以加强对特派团、特别是在激烈紧张关系和长期暴力行为条件下行动的特派团的预警。它们还反复敦促应采取最佳做法和所得经验，例如综合规划、战略训练方案和标准化的部署前准备工作和考察视察，以确保能够更有效地预见、准备和实现特派团的需要。

15. 总之，维持和平特派团现在规模更广、任务更负责，除结合人道主义方案和发展方案的传统维持和平职能之外，还涉及施政、人权、法治和选举。其所处环境也明显更加危险。为支持日益危险条件下的这些涉及多方面的行动，需要秘书处向其提供一批有经验、受过训练和具备多方面技能的文职维持和平人员。为应对当前维持和平的激增开发这一能力，需要加强人力资源结构和政策，包括以公平的合同与最新的服务条件促进而不是妨碍吸引、征聘并留住高素质的工作人员。

四. 人力资源战略

A. 目前和未来的人力资源需求

16. 联合国外地和平行动的员额配置方面最重要的情况发展之一就是对世界各地各种冲突的国际干预的激增。各国政府扩大了其自身的双边努力，而非政府组织、政府间组织、宗教团体，甚至赢利企业也动员和配置人员，进行复杂的行动，以减轻人们的痛苦，提供人道主义援助和援助冲突后复兴和发展。

17. 国际工作中的这种急剧扩张的一个影响是在世界范围内造成了能力强、可流动、经验丰富并在下列领域具有符合高要求的特别技能的人员的短缺：管理、法治、选举援助、航空业务、燃料和口粮管理、近身保护和保安全管理。

18. 这一发展的最重要的一个方面是现在联合国已同其他机构，包括新的和立足已久的机构，其中经常包括联合国的各机构、各基金和方案，进行激烈竞争，争夺有宝贵专门知识和相关经验的人才。

19. 支助新的或扩大后的业务活动，目前的预测是需再征聘 2 200 多名国际工作人员和 2 500 多名本国工作人员。维持和平行动特派团数目的增加以及由此造成的实地工作人员的高度流动性，给保持机构记忆以及重要的技能和专门知识造成了困难。简直就没有足够的合格人员来填补关键的空缺，特别是高级职等的空缺。同时，必须花时间培训足够的实地工作人员，以担任关键的管理职务。

20. 维持和平行动部一直与立法机构以及人力资源管理厅合作，设计人力资源战略，目标是在多个职业领域内培养出一批具有高度机动性、经验丰富、训练有素和掌握多种技能的文职维持和平人员。这一战略所依赖的基础是“卜拉希米报告”，即联合国和平行动问题小组报告(A/55/305-S/2000/809)的建议以及秘书长题为“加强联合国：进一步改革纲领”的报告(A/57/387 和 Corr. 1)中阐述的改革倡议。这一战略的组成部分包括：

(a) 建立特派团标准结构模式，以确保一贯和合理的组织结构，并在这些结构内界定各个职务，将这些职务与确定其职等的通用职务说明以及该职务所负责任、所需资格和能力挂钩；

(b) 对维持和平行动特派团采用考绩制度，以便确保其业绩计量与秘书处内的业绩计量保持一致，组织目标得以实现，并能发展一种组织文化；

(c) 制定培训战略框架以协助进一步培养关键的知识和技能；

(d) 实行适当的合同安排，以保留那些在他们身上已经进行过重要投资，本组织在全球需要他们的服务的那些工作人员；

(e) 提供公平合理的服务条件，以补偿、回报和保持维持和平行动特派团高素质的工作队伍。

B. 组织设计

21. 如要实现维持和平行动部的人力资源战略的目标，就需要执行有效的组织设计，以充当所有其他人力资源系统，包括组织结构、职务设计和人力资源规划的框架。该部正在制定特派团标准结构模式，以作为设计出能最好地满足业务效率和最佳地利用人力资源的组织结构的规划工具。特派团标准结构模式也可促进各特派团之间在组织结构和人员配置职等方面更大的统一，同时又允许按各特派团的需求进行调整。规划新的特派团所遵循的“介入不深方法”应该尽可能地查明可由合格的本国候选人履行的职能，他们可促进重建其国家的进程。正如联合国阿富汗援助团(联阿援助团)以及一些新的特派团所体现的那样，正在越来越多地依靠当地能力，使用本国专业干事。

22. 在所有外地特派团越来越多地使用通用职务说明方面也继续取得进展。在特殊的特派团，传统的逐个员额叙级的程序被证明是不可行的。结果，确定起职等和有关的报酬一揽子计划方面一直存在个体差异，在某些情况下，这种方法导致所征聘的工作人员的职等低于需要他们履行的职能的职等。全面使用通用职务说明可在特派团标准结构模式的范围内恰当地确定一个职务的职能关系，并可较好地界定履行经核准的职位的职能所需的资格、经验和能力。全面地将通用职务说明与维持和平特派团的具体职位挂钩，使得维持和平行动部，在与人力资源管理厅协作的情况下，能够迈向按职定级制度，即符合职位要求的候选人将被定为该职等，并能根据所履行的职能得到恰当报酬。

23. 界定可提供员额配置职等基线的组织结构，加上拟订界定所需经验、技能和能力的通用职务说明，就可使维持和平行动部在为特派团配置员额时能更好地从数量和职能两方面评估未来的员额配置要求。这些也有助于继任规划，以便对潜在候选人进行评估和培养，以确保外地特派团关键职务的领导能力的连续性。

C. 征聘和职位安排机制

24. 采用通用职务说明并向按职定级制度过渡，使得维持和平行动部能够针对所有工作人员实行更具竞争力和透明度的征聘制度，无论他们是或将按《工作人员细则》100 号编或 300 号编任命的。该部在多年在其自身的网站上公布空缺之后，它现可以利用银河系统，进一步增加了竞争力和扩大了候选人名单。截至 2004 年 7 月，已经在银河系统公布 180 多个职位空缺，其中包括近 30 个通用职务空缺和 20 个特派团的 150 个特定职位空缺。在评估和甄选阶段，实地主管在甄选候选人方面获得了更大的权力，现在都与维持和平行动部共同承担有关责任，筛选候选人、组织以能力为基础的面试以及推荐有关职务的最佳候选人。为了加速征聘工作，正在越来越多地使用一些机制，包括事先筛选的合格候选人名册，各特派团可从中甄选填补空缺职位的工作人员。

D. 训练和发展

25. 维持和平行动特派团越来越大，越来越复杂，这就要求文职人员进行更多的重要思考和实行构思方面更大的灵活性。联合国的管理细则和程序是独特的，通常很复杂，需要一定时间才能掌握，从而使得新征聘的人员难以有效担当高级行政管理职位。同时，一些长期服务工作人员的技能 and 知识没有得到更新，造成这种状况的部分原因是缺乏连贯的培训战略。这些因素导致维持和平特派团的文职人员关键技能和知识方面的不足，这反过来对各特派团的业务能力和支助能力都产生了不利影响。

26. 为了更好地努力解决广泛的技能需求问题，维持和平行动部正在外地特派团和联合国其他外地行动中进行一项综合调查，以便查明培训需求。这一调查的结果会给战略性的文职人员培训和发展方案提供基础。这一调查将于 2004 年秋季结束，将可查明所需要的技能，并可突出那些与最佳做法挂钩的培训和发展方案。培训也将与职业发展挂钩。一旦查明各种不同的职能群体所需的培训和同等的经验要求，这些要求将被纳入征聘和晋升的空缺通知之中。

E. 合同安排

27. 现代化的维持和平行动需要灵活和符合组织需求的合同安排，并且提供一定的服务条件，给工作人员带来足够报酬，并吸引和保留高素质工作人员。由于特派团需要聘用不同任期的工作人员，这就需要多种合同机制，以方便短期、中期和长期雇用工作人员。过去 10 年内所采用的做法一直是以最初任期六个月的限期任命来征聘所有的特派团工作人员，而不论是否存在对其专门知识更长期的需求。任命延长通常仅限六个月，而且要依特派团的任务而定。在艰苦的条件下服务，远离家人，合同短，职业前途有限，不太有利于保持素质最佳的工作人员；正如上文所述，素质好的工作人员正面临越来越多的更有吸引力的就业机会。

28. 向外地工作人员提供的合同应该与外地人力资源方面的需求相匹配。对任期六个月或更短的短期合同的职位，应该继续使用原来为短期雇用所设计的 300 号编的任命。对需要超过六个月的职位，秘书处应使用《工作人员细则》现有的其他系列。曾考虑过使用为参加技术援助项目的项目人员而设的 200 号编，这主要用于外地，其规定的服务条件与 100 号编类似。此类人员一般是根据他们特定的专门知识为有关项目任命的。200 号编仅用于专业人员职等的任命。征聘进来以支助人员的资格服务于技术援助项目的工作人员都是根据 100 号编任命的。没有为项目人员规定将能超越其被任命的项目限制范围之外的职业前途或发展。与此形成对比的是，100 号编则包括所有类别的工作人员，其中包括支助人员，并且能够增强在各特派团之间转让专门知识所需的灵活性。所以，已认为定期和 100 号编任命更适于满足维持和平行动持续的重要需求。

F. 服务条件

29. 外勤人员的报酬和福利必须公平，并须满足那些在艰苦条件下生活和工作的具体社会需要和物质需要，这些人往往陷入险境，孤立无援。目前，外勤人员的服务条件因其合同或调动情况不同而大有差异。有限期任命合同的 300 号编有受扶养人的工作人员领取的福利和津贴一般低于 100 号编工作人员。例如，他们没有权利享用教育补助金、探亲假、回籍假、语文津贴或等内加薪的福利。总部或其他工作地点派往特派团的工作人员继续获得薪金、工作地点差价调整数、调动和艰苦条件津贴以及对其所属工作地点适用的其他福利，并可领取对其所属工作地点适用的特派任务生活津贴（生活津贴）。仅为某一特派团征聘的工作人员只领取生活津贴，不能领取工作地点差价调整数和调动和艰苦条件津贴。由于待遇不同，一起共事并履行相同职务的工作人员的报酬和福利产生了差异。这不仅降低了工作人员的士气，而且妨碍秘书长留用素质最高的维持和平行动工作人员。

30. 秘书长在其关于加强联合国的报告（A/57/387 和 Corr.1）中指出，没有调整外勤人员报酬制度来满足在艰苦工作地点和不带家属工作地点服务的工作人员的需要。在各个特派团工作的几千名工作人员仍然长期与家属分离，他们都没有调动和艰苦条件津贴。在外地作业的联合国各机构、基金和计划署以及许多非政府组织和其他机构为其工作人员提供的服务条件往往更具吸引力，秘书处经常发现它必须与其他外地机构竞相争用最佳人选。

31. 为了满足维持和平方面的当前和未来的需要，秘书处必须培养一批能干、有经验和熟练的工作热诚的核心班子。这些技能和经验是需要时间累积的，联合国必须为其工作人员投注精力。为了留用这些工作人员，使投注的精力得到回报，必须调整外勤人员的服务条件，以确保在较长期的基础上留用合格的工作人员。

32. 为了推动这一过程，已根据秘书长关于加强联合国的报告所载的行动 25 设立一个机构间工作组。行动 25 要求在 2003 年年底审查在外地工作的秘书处工

作人员获得的合同安排和福利，以确保它们具有相近或等同于联合国各机构、基金和方案提供的合同安排和福利。工作组的人员包括：人力资源管理厅（人力厅）、维持和平时行动部（维和部）、公共事务司、人道主义事务协调厅（人道协调厅）、联合国人类住区规划署（人居署）、联合国开发计划署（开发计划署）、联合国儿童基金会（儿童基金会）、联合国难民事务高级专员办事处（难民专员办事处）、世界粮食计划署（粮食计划署）和联合国索马里政治事务处（联索政治处）的代表。工作组提出一些建议，特别是关于已设特派团与带家属特派团以及特派团与不带家属特派团之间的联系，以及联合国各机构、基金和计划署所用的特别行动方式。

33. 外勤人员合同种类的合理化在某种程度上有助于将各类工作人员的服务条件拉平，将“特派团”和“已设特派团”分类造成外勤人员服务条件的其他差异。目前有七个已设特派团：联合国停战监督组织（停战监督组织）、联合国脱离接触观察员部队（观察员部队）、联合国驻黎巴嫩临时部队（联黎部队）、联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组（印巴观察组）、联合国驻塞浦路斯维持和平部队（联塞部队）、联合国驻被占领土特别协调员和意大利布林迪西联合国后勤基地（联合国后勤基地）。已设特派团一向被视为带家属的特派团，家属可以前往特派团驻地并在该处安顿（但目前因被占领土局面不安全，所以不适用于联合国驻被占领土特别协调员）。已设特派团的工作人员通常是按照 100 号编任命的；他们可以领取薪金、工作地点差价调整数、派任津贴、调动和艰苦条件津贴以及对其工作地点适用的补贴租金，其本人和家属还有回籍假旅行和教育补助金探亲旅行等福利。

34. 所有其他特派任务都归类为特派团，其工作地点一向被视为不带家属的工作地点。特派团任用的工作人员无论是 100 号编或 300 号编的任命都没有工作地点差价调整数、调动和艰苦条件津贴、派任津贴或补贴租金。但他们可以领取生活津贴，这是用来支付在特派团工作地点的住宿、膳食和杂项费用。但在母国安置家属所需的生活费和艰苦条件下的工作却无补偿。由于不是在特派团工作地点安置家属，因此工作人员无权享用回籍假旅行或受扶养人的教育补助金探亲旅行。与此相反，从另一个工作地点（如纽约总部）临时外派到一个特派团的工作人员可以继续领取薪金、工作地点差价调整数、调动和艰苦条件津贴以及对其所属工作地点适用的其他福利，也可领取特派团工作地点生活津贴。这些工作人员可以继续获得家属应享待遇，并有回籍假旅行或和所属工作地点教育补助金探亲旅行。这些差别导致执行类似职务的工作人员的服务条件明显不公，并对在艰难和危险中作业的外地特派团造成更大的压力，使其关系更紧张。

35. 维持和平时行动部今后将建议把家属问题与已设特派团类别分开处理，并根据工作地点的安全情况以及政治、行动和法律等考虑因素，确定是否在该处安置家属。在家属随行的工作地点工作的工作人员将不能再领取生活津贴；他们将与在已设特派团工作的工作人员一样享有相同待遇，其服务条件与来自联合国各机构、基金和计划署的工作人员相同。

36. 在外地作业的联合国机构、基金和计划署对派驻在那些基于安全理由被列为不带家属工作地点的工作人员实施特别行动方式。根据该套特别行动方式，派驻在不带家属工作地点的工作人员的家属将被安置在“行政外派地点”，其所在国就在实际工作地点附近，有适当设施安置家属。行政外派地点成为工作人员的正式工作地点，他们可以领取工作地点差价调整数、调动和艰苦条件津贴以及相关福利。除了领取行政外派地点的薪金、工作地点差价调整数和其他津贴之外，工作人员还可领取不带家属工作地点的“特别业务生活津贴”，这些津贴类似于特派任务生活津贴，目的是用来支付住宿和膳食开支。工作人员还可以选择安排家属迁往行政外派地点并在那里安置他们。

37. 特别行动方式规定对在不带家属工作地点工作的联合国机构、基金和计划署的工作人员给予公平和适当的补偿，但维持和平行动部全面采用这种方式是不切实际的，主要原因是维和部没有能力为在行政外派地点的大批家属提供支助和安全保护，而且工作人员调动频繁，根据特别行动方式处理应享待遇是极为困难的。维和部想要探讨其他手段，以确保维持和平人员的服务条件起码类似于在同一地点工作的联合国机构、基金和计划署的工作人员的条件。对短期（少于 6 个月）征聘的外勤人员以外的大多数外勤人员采用 100 号编是使外勤人员服务条件更趋公平的第一步。此外，维和部还想探讨能否确认不带家属特派团任用的工作人员在特派团驻地以外的地点安置家属，并当家属居住在该地点时让他们在回籍假地点或征聘地点为家属设立另一个住户。这个地点将成为“行政工作地点”，可按照对该地点适用的费率支付工作地点差价调整数。工作人员从该地点派驻特派团时可领取生活津贴。他们还可根据不带家属工作地点的艰难条件分类领取派任津贴、调动和艰苦条件津贴以及其他津贴。这样的方式可以使同一地点的不同类别工作人员（无论是为和平特派团或联合国机构、基金和计划署服务的工作人员）的服务条件更趋一致。

外勤事务人员职类

38. 必须指出，大会第 A/RES/58/257 号决议核准联合检查组报告（A/57/78）中的 7 条建议的其中 6 条，该报告呼吁对外勤事务人员职类进行改革。经过进一步的考虑并与有关方面（包括外勤人员工会）磋商后，将分发一项关于外勤事务人员职类的未来构成的综合提案。

五. 使用 300 号编合同¹

历史背景

A. 制订 300 号编

39. 如前文所述，在 1999 年代初期，和平活动急剧增加。在该十年内共设立了逾 24 项新的维持和平行动。当时认为维持和平行动是暂时性的活动，活动达到高峰后将恢复到 1990 年代以前的水平。因此 1990 年代的人力资源战略着重征聘

大批工作人员，在有限期间内应付维持和平行动临时剧增的情况。由于联合国人力资源有限，信息技术系统短缺，无法帮助处理复杂的行政程序，所以联合国面对极其艰巨的任务，那就是及时征聘和管理大批工作人员。由于缺乏更适当的合同安排，无法迅速雇用人员在没有职业前景的条件下于有限期间内提供服务，所以必须按照咨询服务合同或特别服务协议长期雇用众多的人员。这种合同并不是为了长期就业而制定的，这些人员也不能获得《联合国特权和豁免公约》对联合国工作人员规定的保障，因此维和行动需要新的手段，以更灵活的方式进行征聘，并以更精简的方式管理非终身从业的工作人员。

40. 1993 年，秘书处订正了《工作人员细则》300 号编，规定了两种非终身从业任命：会议事务和其他短期事务最长 6 个月的短期任命，以及限期任用。限期任用是为外派任命而设，这种任命预期不超过 3 年，但可予延长，在特殊情况下可延至第四年，即最后一年。按照设想，新的限期任用将用于有期限的活动，这些活动包括：维持和平、建立和平和人道主义任务、外地技术合作和其他紧急情况。限期任用的整套报酬办法易于执行，并提供更为灵活的征聘办法，而且行政间接费用最低。这是通过基于一次付清安排的薪酬制度予以实施的。限期任用的整套报酬办法是以非终身从业雇佣为目标，既没有规定任何机制（如晋级和按级加薪）来奖励为本组织提供优良服务的工作人员，也没有规定长期社会保障补贴，如离职后健康保险。由于服务时间只限于 4 年，所以工作人员无法参加养恤基金。

B. 审议 300 号编

41. 《工作人员条例》第 12.3 条规定秘书长每年向大会报告对《工作人员细则》的临时修正案。如果大会发现临时《工作人员细则》或修正案不符合《工作人员条例》的意图，大会可发布指示，修改或撤回细则或修正案。根据《工作人员条例》第 12.3 条，1993 年 11 月 30 日秘书长在提交大会的报告²中告知第五委员会对《工作人员条例》300 号编所作的修正，修正案于 1994 年 1 月 1 日生效。报告通知大会采用限期任用的目的是使本组织能“迅速灵活地应付许多不同情况对短期助理人员的增加的需求，”³ 报告还载有《工作人员细则》300 号编订正版 5 的全文。

42. 1994 年，大会决定将经修正的《工作人员细则》300 号编推迟到第四十九届会议审议，并请国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）就联合国限期任用的发展发表意见。公务员制度委员会审查限期任用问题时确认需要一种手段来帮助本组织应付当时独特的业务需要，并支持简化程序以吸引和管理工作人员的概念。公务员制度委员会还强调必须确保严格遵守限期任用的概念，并监测遵守情况。公务员制度委员会审议了这个问题后，“决定告知秘书长，联合国秘书处不妨继续暂时试行新办法，但有一项了解，即公务员制度委员会秘书处应举行相关各方的协商，以在未来几个月内探讨已查明的各项未决问题”。⁴

43. 大会第 49/223 号决议注意到公务员制度委员会报告所载的初步结论，并请委员会于其研究完成时就有限期合同安排的调查结果向大会提出报告。

44. 1997 年，公务员制度委员会深入审查了联合国秘书处和开发计划署实行的限期任命试验项目。公务员制度委员会进行讨论时关切地表示，限期任命终会取代现行的合同安排，并会影响“核心”工作人员——即持有专业/终身任用/无时间限制的合同的工作人员以及一年或更长期的定期任用工作人员。委员会在其 1997 年报告中强调，限期任命“在任何情况下都不应延长至合计超过 4 年的期间，负责采行此项安排的整个目的就会受到质疑”。⁵ 公务员制度委员会决定，“在他能够确定审查联合国和开发计划署/联合国项目事务厅限期任命制试点计划的运作情况之前，两个计划应继续保持试点性质”。⁶ 公务员制度委员会的决定还“强调必须将限期任命办法用于其原定目的，在这方面，应该严格遵行限期任命制雇用期间合计不得超过四年”。⁷ 大会第 52/216 号决议认可了公务员制度委员会 1997 年报告第 249 段所载的这些决定。

C. 执行 300 号编

45. 限期任命在维持和平任务期间逐步采用。1994 年 9 月，限期任命合同最初用于征聘联合国保护部队（联保部队）和联合国莫桑比克行动（联莫行动）的当地征聘的一般事务人员，后来扩大到用于征聘所有特派团的当地征聘人员。在扩大到用于征聘所有特派团的新的工作人员之前，再用于征聘在海地和危地马拉执行任务的专业职类和外勤事务职类的新国际工作人员。

46. 采用限期任命合同时，秘书处对特派团的工作没有具备足够的经验。当时并不知道一个特派团的任务期限是否会超过任命的 4 年期限。当时认为特派任务是短暂的，因此限期任命成了征聘特派团所有工作人员的主要机制。换言之，对所有职务都采用限期任命，不论职务的性质是短期或长期。已设特派团如联合国停战监督组织（停战监督组织）、联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组（印巴观察组）、联合国驻塞浦路斯维持和平部队（联塞部队）、脱离接触观察员部队（观察员部队）、联合国驻黎巴嫩临时部队（联黎部队）和联合国后勤基地都不采用限期任命，因为这些特派任务都被视为已设的长期行动。

D. 300 号编的发展

47. 如上所述，限期任用人员整套报酬办法的设计是为了便于管理。这类任用人员的报酬包括薪金表中适用于专业职类、外勤事务人员职类或一般事务职类的单身薪率第一级的基薪，外加每月一次付清的不计养恤金的服务津贴。取代回籍假的旅行津贴以一次付清形式支付。服务津贴将代替通常在 100 号编合同下支付的所有其他应享待遇，包括扶养津贴、教育补助金、等内加薪、语文津贴、特别职位津贴和离职回国补助金。限期任用人员的起始整套报酬办法所提供的社会保障补贴少于在《工作人员细则》100 号编或 200 号编下任用的工作人员普遍享有的

补贴。对于首次限期任用人员来说，其家庭成员不享受医疗保险，病假、年假和产假的应享待遇也低于《工作人员细则》100 号编任用人员。随着 300 号编利用率提高，维持和平行动部从私下反映中得知，限期任用人员服务条件下任用的工作人员普遍存在不满。

48. 秘书处认识到好的雇主有责任提供适当的社会保障补贴，确保与其他类别工作人员的服务条件之间有一个合理的对比关系，因此对限期任用人员的整套报酬办法逐步提出修改。在经过一段时间对 300 号编进行了较多的修改之后，管理上变得更加复杂起来。例如，对于新征聘的限期任用人员，联合国只为其作出前往特派团的起始旅行安排，他们利用一次总付的数额支付离职或年假旅费，并自己负责本人的旅行安排。这项安排在实行了一段时间之后，证实并不可行，因为在以冲突地区为目的地的旅行和签证的安排方面存在问题。一次总付金额往往不够支付飞机票的费用。这一做法因此停止，开始由秘书处负责按照《工作人员细则》100 号编与公务旅行有关的现行规则和程序为限期任用人员安排旅行。根据限期任用条件任用的工作人员，其年假和产假应享待遇得到提高，现在已等同于 100 号编任用人员的应享待遇。2000 年 7 月，对限期任用人员的服务条件进行了修改，将家庭成员纳入服务津贴，向符合条件的家庭成员提供医疗保险，并容许参加联合国团体人寿保险计划。对 300 号编的这些改进使限期任用人员的整套报酬有了一定的提高，但是却产生了管理简便度降低的消极影响。现在在核实、确立和监督家庭状况以及利用综合管理信息系统(综管系统)处理行动方面，需要对 300 号编任用人员采取与 100 号编任用人员相同的行政行动。

49. 在征聘限期任用人员时，没有例行刊登广告公布特派团的空缺。在会员国坚持所有外地特派团工作人员的征聘都必须保持透明和具有竞争力之后，现在已对限期任用人员和定期任用人员采用同样的征聘程序。无论特派团工作人员是根据《工作人员细则》100 号编还是 300 号编任用，都需符合刊登广告公布空额和甄选候选人的同样要求和程序。在根据 100 号编和 300 号编合同进行征聘时，为具体工作确定的条件和经验标准实际上是相同的。结果在征聘外地工作人员时，300 号编既不是一个更快捷，也不是一个更简便的机制。

E. 申请原则

50. 《工作人员细则》300 号编是专门为了满足联合国要求提供限期服务这一特殊需要设置的。通过《工作人员细则》300 号编，可以利用限期任用人员在有限的时间内从事维持和平行动和其他外地行动的工作。这种任用所派任务预计不超过三年，在例外情况下可以延长到第四年，即最后一年。如上所述，经过一段时间以后，已用此项任用条件起始征聘在一个特派团工作的所有工作人员，不论所派任务是否预计超过三年。此项任用实际上已变成一个试用期。

51. 在完成三年限期任用之后，秘书处通常会考虑在 100 号编只限于在特派团提供服务的定期任用条件下重新任用工作人员。在 100 号编下重新任用限期任用工

作人员的决定是根据该工作人员的业绩满意程度及预计是否继续需要其技能作出的。如果确认其中的一项条件没有达成，将作出决定让该工作人员在完成四年任期后，或在此之前离职。

F. 现有特派团工作人员的合同状况

52. 截至 2004 年 6 月 30 日，维持和平行动部共从 157 个国家雇用了 3 921 名国际工作人员参与维持和平行动。其中 1 535 名国际工作人员属于限期任用人员；1 500 人是根据 100 号编只限于在特派团提供服务的定期任用条件雇用的；336 人是外勤事务干事；其余 550 人是总部和其他办事处派来的。维和部还雇用了 7 685 名当地征聘工作人员，其中 4 547 人属于限期任用人员。这些工作人员承担了包括语文、民政、政治事务，后勤和行政方面等维和部继续需要的各种基本职能。

53. 在过去五年中(1999 年 6 月至 2004 年 6 月)，有 1 085 名 300 号编的国际工作人员转成 100 号编的再任用人员。其中有 885 人仍在联合国服务，有 200 人后来因各种原因离职。

54. 大会在其第 58/296 号决议中决定各维持和平行动暂停适用 300 号编关于限期任用最长不超过四年的限制，至 2004 年 12 月 31 日为止。根据这项决议，秘书处停止审议 300 号编限期任用在进入第四年之后在 100 号编定期任用条件下再任用的做法。预计到 2004 年 12 月 31 日，将有 206 名国际工作人员进入限期任用的第四年。

55. 维持和平行动部认为，在没有适当考虑联合国需要有技能、有经验的外地工作人员的情况下，就不由分说地让进入最后第四年的限期任用工作人员离职，并不代表健全的管理做法。联合国不能失去在外地环境下工作的工作人员所掌握的重要的机构记忆、技能和经验。这种外地经验涉及所承担的各种职能，不可能马上通过培训来获取或雇用新的工作人员取而代之。要求工作人员在限期任用四年之后离职，只会扩大出缺率，使联合国在外地交付高质量和有效的特派团行动受到压力。要求这些工作人员在四年后离职将为个别特派团的行动带来严重后果。2003 年，有 417 名限期任用工作人员进入第四年。如果维和部必须让这些工作人员离职，多数机构知识、才能和技能将会丧失，在原本由于同时一下子出现许多新的特派团和扩大的特派团已经导致的很高的出缺率中，再会多出 417 个空缺。

G. 为外勤人员拟议的合同安排

56. 正如卜拉希米报告中强调的那样，杰出和忠于职守的外勤人员是在困难和危险的外勤条件下服务，然而联合国系统迄今尚未找出“一种合同机制，适当地确认和酬谢他们的服务，为他们提供工作保障。”⁸ 报告还说，“虽然确曾明确告诉特派团征聘人员，不要对未来雇用抱有幻想，因为外聘人员是用来满足“临时”需求，可是这种服务条件不可能长期吸引和留住绩优工作者。”⁸ 尽管没有保留有

关工作人员更换率的正式记录，收到的非正式回馈表明，利用 300 号编是促成外地特派团更换率高的一个因素，因为提供的服务条件的吸引力不如私营部门或联合国各机构、基金和方案提供的服务条件吸引力大。

57. 秘书长在关于人力资源管理改革的报告(A/55/253 和 Corr. 1)中建议，为了更好满足联合国的业务需要，今后对各个部、各工作地点，包括外地特派团的工作人员只提供三类任用形式。这些合同包括(a) 短期：最多 6 个月，从事短期需要的工作；(b) 定期：6 个月或以上，最多可续约共计 5 年(包括任何一段限期任用期间)；(c) 连续任用：无限期，只要工作人员的经验、技能和能力符合联合国的要求，并且业绩满意。根据第 57/305 号决议的要求，秘书长将提交关于新合同安排的明确、具体提案，供大会审议。这些拟议的合同安排将更好地满足外地特派团较长期的业务需求。

58. 此外，拟议合同安排将有助于确保所有总部和外地工作人员获得同等待遇，外勤人员不会因为投身特派团服务而处于不利地位。忠于职守的外地特派团工作人员往往冒着生命危险在危险和困难的条件下工作，不应让他们担心是否有工作保障，他们的服务条件也不应比在总部或其他工作地点服务的工作人员的条件差。统一外勤人员的合同情况将确保所有外勤人员都享有公平的服务条件，消除士气低下的根源，不再将外勤人员看作“二等”雇员。

59. 维持和平行动部根据秘书长的改革倡议，并作为维和部满足当前和未来行动需要的人力资源战略的一部分，打算重新适当适用 300 号编的任用；即将其严格用于有明确时间限制的活动，例如选举支助、临时协助、技术评估或其他短期项目。定期任用将用于全球或某个特派团内具有持续业务需要的六个月或更长期职能的任命。

H. 利用定期任用所产生的影响

60. 除了外勤事务干事以外，根据 100 号编合同任用的所有特派团工作人员只限于在某个特派团提供服务。定期任用并不保证持续雇用，联合国也没有义务接受任何长期、终身任用的例外。根据 100 号编定期合同任用的工作人员同 300 号编工作人员一样也可能因各种原因离职，例如员额废除或业绩不佳。目前定期任用外勤人员的任用期通过各自特派团的任期而延长。因此，如果一个特派团结束或缩编，工作人员则在任用期届满时离职。

61. 有人担心增加对外勤人员使用 100 号编合同将为秘书处或其他总部分派任务打开“后门”。但是就职业调动而言，100 号编定期任用外勤人员在申请总部员额时并不比 300 号编限期任用人员占有优势。根据工作人员甄选制度，限定在一个特定特派团提供服务的 100 号编和 300 号编任用人员从技术上讲都不属于内部候选人，⁹ 尽管根据上述制度，专业人员职等任用工作人员可按照大会第 52/219 号决议在第 30 天申请 P-4 和 P-5 职等员额。大会在该项决议中决定“在服务满

12 个月后有资格被考虑填补秘书处内部空缺的人, 应为根据《工作人员细则》100 号编或 300 号编获得任命, 在总部或者在维持和平特派团或其他外地特派团担任维持和平支助账户员额职位的专业人员或以上职类工作人员, 并决定这种资格应只限于 P-4 和以上职等的出缺员额”。还有人担心在 100 号编下重新任用原先在 300 号编下服务的特派团工作人员会使未经过既定程序甄选的工作人员正规化。上文已提到, 特派团工作人员无论是 100 号编任用人员还是 300 号编任用人员, 其征聘程序都是相同的; 他们的任用只限于并将继续限于在任用他们的特派团提供服务。这类工作人员在申请秘书处职务时, 须受适用于所有候选人, 包括特派团工作人员的工作人员甄选制度的制约, 只有在这种情况下, 他们才能根据上述第 52/219 号决议, 在特派团服务满一年之后, 与内部候选人同等竞争 P-4 和 P-5 职等职位。

I. 其他方面的考虑

62. 300 号编和 100 号编外勤人员的任用都是根据《联合国宪章》第一百零一条作出的。无论是征聘 100 号编还是 300 号编外勤人员, 其首要考虑是必须确保效率、才干和忠诚之最高标准。虽然外勤员额无需遵照适当幅度制度, 仍应适当考虑两性平衡, 以及考虑从尽可能广泛的地域范围征聘工作人员的重要性。

63. 有关限期任用的最初概念中将简化行政处理过程作为一项基本原则, 现在已不再是一项主要考虑。随着信息技术系统的改进和多数外地特派团都在使用综管系统, 一些行政程序已经自动化, 并下放到外地一级。因此, 在与 100 号编任用有关的应享待遇的行政处理方面, 现已更便于管理。

六. 所涉经费问题

64. 截至 2004 年 6 月 30 日, 总共有 1 535 名国际工作人员(占在维持和平特派团服务的所有国际工作人员的 39.2%)属于限期任用人员(300 号编), 其中 770 人属于专业和以上职等, 765 人属于外勤、一般事务和安保事务职等。若在 100 号编下重新任用这 1 535 名工作人员, 每年所涉经费预计为 1 650 万美元。

65. 此外, 截至 2004 年 6 月 30 日, 总共有 4 547 名本国工作人员(占在维持和平特派团服务的所有本国工作人员的 59.2%)受雇于限期任用合同(300 号编)。由于 300 号编和 100 号编本国工作人员的整套报酬是相同的, 若在 100 号编下重新任用这些本国工作人员, 所涉经费问题不大。

七. 结论

66. 维持和平活动日趋复杂, 其需求也在不断发展和变化, 为了有效应付这一需求, 秘书处必须确保有资源、有能力, 能够迅速部署经验丰富、掌握多种技能的足够人数的文职工作人员为外地特派团提供支助。这类工作人员的发展涉及到人力投资。往往需要留住他们提供四年以上的服务。因此, 为了使秘书处能够吸引、

征聘和留住参与外地行动的工作人员，必须作出适当的合同安排。同样，必须坚持的基本原则是，在困难和往往充满危险的外地特派团并肩服务的工作人员应享有公正和公平的服务条件。为此原因，秘书长寻求大会核准利用《工作人员细则》100 号编任用在外地特派团服务 6 个月或以上的工作人员，以承担需要有连续性的职能。限期任用应只限于原定目的，即进行技术评估、短期协助或特别项目等有时间限制的活动。

注

¹ 本报告附件简述关于 300 和 100 号编合同的问题和答案，并附上相关图表，以供参考。

² A/C. 5/48/37 和 Add. 1。

³ 同上，第 3 段。

⁴ 《大会正式记录，第四十九届会议，补编第 30 号》，A/49/30，第 366 页。

⁵ 《同上，第五十二届会议，补编第 30 号》，A/52/30，第 238 页。

⁶ 《同上》，第 249(c) 页。

⁷ 《同上》，第 249(d) 页。

⁸ A/55/305-S/2000/809。

⁹ ST/AI/2002/4。

附件

关于 300 号编和 100 号编合同的问题和答案¹

一. 工作人员统计数据

1. 按特派团分列的现任维持人员员额配置情况

表 1 提供了按特派团开列的 300 号编（限期任用）和 100 号编任用的所有文职人员的详细统计数据。

- 截至 2004 年 6 月 30 日，各外地特派团共有 11 606 名在职文职人员，其中 3 921 人是国际工作人员，7 683 人是当地工作人员。
- 总数包括限期任用的 1 535 名国际工作人员和 4 547 名当地工作人员，以及 100 号编合同的 2 386 名国际工作人员和 3 138 名当地工作人员。

表 2 提供关于 100 号编任用人员的其他详细情况。

- 根据 100 号编合同任用的工作人员包括外派到已经设立的特派团（停战监督组织、印巴观察组、联塞部队、联黎部队/南黎巴嫩问题秘书长个人代表、被占领土协调员办事处、观察员部队和联合国后勤基地）的人员，外勤事务干事，总部和其他办事处外派的工作人员，以及以前根据限期任用任命的工作人员在允许的最长期限之后用 300 号至 100 号编合同重新任用的人员。

2. 现在根据 300 号编任用的工作人员的人数以及预测有多少人将重新任用

现有 1 535 名限期任用的工作人员。

- 其中有 206 名国际工作人员在 2004 年已经达到或将达到他们限期任用的第四年（表 3）。其中有 43 个工作人员至 2004 年 6 月 30 日已经任满超过四年的最长期限，应行政和预算问题咨询委员会表示的关切，正在等待大会的审议。
- 此外，还有 163 名工作人员在 2004 年 7 月和 12 月之间将达到限期任用第四年。
- 另外还有 1 329 名工作人员在 2004 年之后将达到他们的任期第四年。附件 4 提供了关于其余的工作人员何时将达到限期任用第四年的预测。

此外，现有 4 547 名限期任用的当地工作人员。

- 300 号编所使用的同样规则和时间限制适用于当地征聘工作人员。

¹ 根据第五委员会关于 2004 年 5 月限期任用非正式简报提出的问题和要求。

- 在 2004 年，有 969 名当地工作人员将达到四年的最高期限。
- 表 4 也提供了当地工作人员达到限期任用第四年的预测时间表。

3. 在过去五年来，有多少工作人员根据 300 编至 100 号编重新获得任命，其中有多少工作人员已经退休、辞职或离职，有多少人仍在任职？

过去五年来，有 1 085 名以前获得限期任用的工作人员在达到这种任用的最长期限之后，根据 100 号编合同重新任用。重新任用的工作人员当中，有 200 名已经离职，有 885 名仍然在职。更替率是 18.5%（见表 5）。

4. 如何照顾到地域分配原则？在有些来自任职人数过多的国家的人申请的情况下，采取了何种行动？

虽然外地职位不受适当幅度办法本身的约束，但是，维持和平行动部遵守《联合国宪章》的原则，争取符合效率、才干和忠诚之最高标准的工作人员，同时适当地照顾到尽可能在最广泛的地域基础上，征聘工作人员。

二. 300 号编和 100 号编之间的比较

1. 300 号编和 100 号编的整套报酬办法有何差别？

表 7 载有一项汇总表，比较 300 号编和 100 号编合同的主要特点。请注意到以下情况：

- 300 号编任用的基薪相等于 100 号编薪金表各职等一级的薪金。
- 此外，以净基薪百分比表示的服务津贴分 A 级（净基薪的 7%）、B 级（14%）、C 级（25%）或 D 级（28%）支付。服务津贴的级别根据征聘时的学历以及相关经验的年数来确定。服务津贴的级别在征聘时确定，并且不跟随着在本组织服务年限的增加而逐渐增加。
- 家庭津贴相当于净基薪的 12% 加上服务津贴，限期任用的工作人员至少可以有一个合格的受抚养人享有这种福利（不管受抚养人的人数多少支付的数额是固定的）。
- 300 号编的薪金表没有按级加薪的规定。300 号编也不提供诸如教育补助金、工作地点差价调整数或长期社会保障福利，如离职后医疗保险等其他福利。
- 对当地工作人员而言，300 号编和 100 号编的整套报酬办法相同，但是，100 号编的整套报酬办法可以支付按级加薪和抚养补助金。

2. 目前征聘 300 号编工作人员的条件为何？

作为背景参考资料，应记得有两种类型的维持和平特派团：一种是常设的，另外一种是为特派的。

- 常设特派团的特点是长期行动，并且一般总是家属随行的工作地点。目前只有 7 个常设特派团：停战监督组织、印巴观察组、联黎部队/秘书长个人代表、观察员部队、联塞部队、被占领土协调员办事处和联合国后勤基地。
- 所有其他维持和平特派团由于安全、政治和行动理由都被指定为特定任务特派团，并且都是不带家属工作地点。
- 由于限期任用原来就是用于限期的活动，因为常设特派团的性质是较长期的，因此，常设特派团不用限期任用。
- 但是，对所有的特定任务特派团而言，在征聘所有的当地和国际工作人员时，限期任用一直是主要的机制。

3. 300 号编和 100 号编之间的征聘程序有何不同？

根据 300 号编和 100 号编任用的外地工作人员的征聘政策和程序大体上是相同的，因为 300 号编任用已经逐步成为一般征聘机制，而不是作为一种获得纯粹有限性质的活动的服务的专门手段。因此，公告出缺和选择候选人的相同程序同样适用于 100 号编和 300 号编的任用。此外，根据 100 号编和 300 号编合同进行征聘的特定职务也需要相同的资历和经验。这种做法使得本组织在进行征聘程序时，能够维持竞争性和透明度。

三. 300 号编的经验

1. 限期任用的所有工作人员在将满四年时，是否都获得重新任用或者只有那些服务成绩卓越的人才获得重新任用？

只有那些绩效令人满意的工作人员，以及仍然需要他们的服务的工作人员才获得 300 号编到 100 号编合同的重新任用。

2. 如何考虑到地域分配原则？在来自一个任职人数过多的国家的人提出申请的情况下采取了哪些行动？

虽然外地职位不受适当员额幅度系统本身的约束，但是，维持和平行动部遵守《宪章》的原则，争取符合效率、才干和忠诚之最高标准的工作人员，同时适当地照顾到在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员的重要性。

3 高出缺率是否与使用 300 号编有关？

关于离职的理由我们没有保持正式的记录。但是，所获得的非正式回馈显示，使用 300 号编是助长高出缺率的一个因素，因为，服务条件不象 100 号编那样具有吸引力；优秀的工作人员经常在私营部门或联合国的其它办事处和机构，找到更好的合同安排及服务条件。

4. 新的特派团是否会有临时需要？300 号编和 100 号编将用来满足何种职能？

新的特派团有可能产生某些临时需要，如短期选举评估团或速效项目的行政管理。我们提议在新的特派团指派 100 号编任用的工作人员，在较长期的基础上，执行持续的组织需求的职能。预期短于 6 个月的需求的职能，将使用 300 号编任用。

5. 在看来 300 号编具有比较“现代”的长处（如具有加宽薪段，以金钱来体现福利等），为何使用 100 号编？征聘是否受到任何影响，特别是关于竞争性？

300 号编任用原先是为了临时服务制订的。因此，它没有提供受抚养人偿金或社会保障福利，也没有制订奖赏对本组织提供良好服务的机制。

- 多年来，对于限期任用工作人员的整套报酬办法，提出了许多批评，限期任用工作人员与其他工作人员在艰难的外勤条件下并肩工作，一般认为其他工作人员的服务条件不同并且更加优越。
- 为了回应对“二等”地位提出的越来越多的批评，并且认识到雇主必须分担提供适当的社会保障的重大的责任，已经提高了 300 号编的整套报酬办法，在服务津贴中增加了家庭津贴，提供了团体人寿保险，死亡抚恤金和家庭医疗保险。
- 但是，在增加这些福利时，简化管理程序的优点已经丧失。现在对 300 号编需要采取与 100 号编任用有关的相同管理程序。

四. 前进的方向

重新任命

1. 何种类型的职务将获得重新任命？

可能继续需要至少个六月的业务活动和本组织继续需要的专门知识的所有职能，可以考虑给予 100 号编的重新任命。

- 那些纯粹是临时性质的职能，如选举职能、或正在缩小规模的特派团的任何不再继续需要的职能，将不考虑重新任命。
- 本组织不再继续需要的专家职能，如法医人类学家或划定边界专家，一般都不考虑重新任命。

2. 重新任命的性质为何？是否整批转用？

我们提议对仍然需要至少六个月的业务职能，使用 100 号编任用。

- 对于已经在职的工作人员，我们提议对限期任用已经达到最长四年期限的工作人员，考虑根据 100 号编合同重新任命，条件是：(a) 业务上仍

然需要他们的服务；和(b) 工作人员的绩效有令人满意的记录。我们认为，这种作法并不是整批转用，而是根据组织的需要和个人的绩效，来审查重新任用的资格。

3. 有没有任何的大会决议或任务规定允许将工作人员从 300 号编转成 100 号编？

大会第 52/216 号决议核可了载于国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）1997 年报告中所载的决定，该决定“强调必须将限期任命办法用于其原定目标；在这方面，应该严格遵行限期任命制雇用期间合计不得超过四年”（A/52/30，第 249 段）。

- 因此，工作人员细则 100 号编和 300 号编都适用于维持和平特派团。
- 秘书处了解，限期任用是秘书长可以用来处理维持和平行动的一个管理机制；但是，并没有规定维持和平行动的所有任命都必须使用 300 号编。有明确规定的是，限期任用不得超过四年。

4. 维持和平行动所采用的模式是否仍然有效？

限期任用办法是 1990 年代早期制订的，当时本组织面临着看来维持和平活动可能史无前例地增加，但是这种增加是暂时性的。当时认为这种增加是暂时性的，因为有许多选举特派团如莫桑比克、纳米比亚和柬埔寨，预期只需要几年时间。

- 但是，过去十年来，本组织看到维持和平活动的要求仍然很高。
- 此外，维持和平特派团的任务越来越复杂，要求的专门知识和学科越来越多，所需要的外勤经验也越来越广泛。
- 随着维持和平活动的性质和复杂性的演变，所需要的工作队伍已经从 1990 年代所需的临时性质转变成现在需要的稳定并且必须具备高度的技能、经验和可以迅速部署的维持和平文职人员骨干。
- 要建立一支维持和平文职人员的骨干队伍，需要投入培训和发展以及制订适当的合同安排和服务条件，才能够吸引和留任优秀的工作人员。

5. 外勤士气低如何表现出来？能否通过申请职务的兴趣低或工作人员流动率高反映出来？

根据来自个别工作人员以及外勤事务工作人员工会提供的非正式大量资料显示，士气低在某种情况可以追溯到通过使用 300 号编造成的“二等地位”的感觉。我们认为，工作人员这种特别不满的情绪，可能助长工作人员的更替。

6. 在秘书长提议采取连续任用合同的范围内,连续任用合同对这种转任有何影响?

外地工作人员的合同地位完全符合秘书长“合同安排”的提议,这种合同安排将包括短期任用(最多不超过 6 个月),定期任用(最多不超过 5 年)以及此后的连续任用。但是,外勤工作人员的任何任用,将继续取决于特派团的任务规定。

表 1 至表 4 所使用的简称：

BONUCA:	联合国中非共和国建设和平支助办事处
MCCN:	喀麦隆和尼日利亚问题混合委员会
MINUGUA:	联合国危地马拉核查团
MINURSO:	联合国西撒哈拉全民投票特派团
MINUSTAH:	联合国海地稳定特派团
MONUC:	联合国刚果民主共和国特派团
ONUB:	联合国布隆迪行动
ONUCI:	联合国科特迪瓦特派团
PRSG:	南部黎巴嫩问题秘书长个人代表
UNAMA:	联合国阿富汗特派团
UNAMI:	联合国伊拉克特派团
UNAMIS:	联合国驻苏丹先遣团
UNAMSIL:	联合国塞拉利昂特派团
UNDOF:	联合国脱离接触观察员部队
UNFICYP:	联合国驻塞浦路斯维持和平部队
UNIFIL:	联合国驻黎巴嫩临时部队
UNLB:	意大利布林迪西联合国后勤基地
UNMEE:	联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团
UNMIK:	联合国科索沃行政当局
UNMIL:	联合国利比里亚特派团
UNMISSET:	联合国东帝汶支助团
UNMOGIP:	联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组
UNOMB:	联合国驻布干维尔观察团
UNOMIG:	联合国格鲁吉亚观察团
UNOWA:	联合国西非办事处
UNSCO:	联合国驻被占领土特别协调员办事处
UNTOP:	联合国塔吉克斯坦建设和平办事处
UNTSO:	联合国停战监督组织

表 1

截至 2004 年 6 月 30 日为止按 100 号编和 300 号编任用开列的维持和平特派团
文职人员细目

特派团	国际工作人员			当地工作人员			共计
	100	300	共计	100	300	共计	
共计	2 386	1 535	3 921	3 138	4 547	7 685	11 606
BONUCA	9	12	21	19	14	33	54
MCCN	6	—	6	—	—	—	6
MINUGUA	20	11	31	49	14	63	94
MINURSO	107	21	128	88	19	107	235
MINUSTAH	67	41	108	—	—	—	108
MONUC	390	305	695	88	861	949	1 644
ONUB	53	32	85	6	28	34	119
ONUCI	101	45	146	—	107	107	253
PRSG for South Lebanon	4	—	4	2	—	2	6
UNAMA	74	110	184	2	696	698	882
UNAMI	58	7	65	168	5	173	238
UNAMIS	13	2	15	—	6	6	21
UNAMSIL	206	93	299	158	369	527	826
UNDOF	35	—	35	89	—	89	124
UNFICYP	42	—	42	107	—	107	149
UNIFIL	106	—	106	295	—	295	401
UNLB	28	—	28	94	—	94	122
UNMEE	140	90	230	—	251	251	481
UNMIK	329	477	806	1 230	1 505	2 735	3 541
UNMIL	278	113	391	436	—	436	827
UNMISSET	109	138	247	1	615	616	863
UNMOGIP	22	—	22	43	—	43	65
UNOMB	—	2	2	—	—	—	2
UNOMIG	66	32	98	121	51	172	270
UNOWA	7	—	7	—	—	—	7
UNSCO	20	—	20	20	—	20	40
UNTOP	5	4	9	11	6	17	26
UNTSO	91	—	91	111	—	111	202

表 2

截至 2004 年 6 月 30 日为止按特派团和派任类别开列的国际工作人员细目

特派团	100 号编				300 号编		共计
	外派	外勤事务 干事	任用 ^a	共计	任用 ^a	共计	
共计	550	336	1 500	2 386	1 535	1 535	3 921
BONUCA	1	—	8	9	12	12	21
MCCN	6	—	—	6	—	—	6
MINUGUA	2	1	17	20	11	11	31
MINURSO	25	7	75	107	21	21	128
MINUSTAH	28	10	29	67	41	41	108
MONUC	109	25	256	390	305	305	695
ONUB	17	6	30	53	32	32	85
ONUCI	24	7	70	101	45	45	146
PRSG	1	—	3	4	—	—	4
UNAMA	19	9	46	74	110	110	184
UNAMI	13	8	37	58	7	7	65
UNAMIS	3	2	8	13	2	2	15
UNAMSIL	54	16	136	206	93	93	299
UNDOF	2	17	16	35	—	—	35
UNFICYP	1	16	25	42	—	—	42
UNIFIL	13	48	45	106	—	—	106
UNLB	1	5	22	28	—	—	28
UNMEE	32	18	90	140	90	90	230
UNMIK	57	23	249	329	477	477	806
UNMIL	79	27	172	278	113	113	391
UNMISSET	32	8	69	109	138	138	247
UNMOGIP	1	10	11	22	—	—	22
UNOMB	—	—	—	—	2	2	2
UNOMIG	14	15	37	66	32	32	98
UNOWA	6	—	1	7	—	—	7
UNSCO	—	3	17	20	—	—	20
UNTOP	1	—	4	5	4	4	9
UNTSO	9	55	27	91	—	—	91

^a 仅限于特定特派团的事务。

表 3

截至 2004 年 6 月 30 日为止按特派团开列的限期任用国际工作人员细目

表 3.1

限期任用的国际工作人员

	将达限期任用第 4 年结束		共计
	2004 年 12 月之前	2004 年 12 月之后	
共计	206	1 329	1 535
BONUCA	2	10	12
MINUGUA	—	11	11
MINURSO	7	14	21
MINUSTAH	3	38	41
MONUC	21	284	305
ONUB	2	30	32
ONUCI	3	42	45
UNAMA	6	104	110
UNAMI	—	7	7
UNAMIS	—	2	2
UNAMSIL	4	89	93
UNMEE	6	84	90
UNMIK	127	350	477
UNMIL	2	111	113
UNMISSET	23	115	138
UNOMB	—	2	2
UNOMIG	—	32	32
UNTOP	—	4	4

表 3.2

按月开列的 2004 年限期任用将达第 4 年结束的国际工作人员

	2004 年 1 月之前	2004 年 1 月	2004 年 2 月	2004 年 3 月	2004 年 4 月	2004 年 5 月	2004 年 6 月	2004 年 7 月	2004 年 8 月	2004 年 9 月	2004 年 10 月	2004 年 11 月	2004 年 12 月	共计
共计	2	2	5	3	5	14	12	39	26	29	24	28	17	206
BONUCA	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2
MINURSO	-	-	-	-	1	1	-	3	1	1	-	-	-	7
MINUSTAH	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	3
MONUC	-	-	1	-	2	4	3	5	2	-	2	1	1	21
ONUB	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	2
ONUCI	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	-	3
UNAMA	-	-	1	-	-	2	1	1	-	-	1	-	-	6
UNAMSIL	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1	4
UNMEE	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2	1	6
UNMIK	1	2	2	2	1	6	8	23	18	24	11	20	9	127
UNMIL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
UNMISSET	-	-	1	1	-	-	-	4	-	3	7	2	5	23

表 4
限期任用时间表

时间表 ^a	国际工作人员																				总计
	维持和平预算											经常预算									
	MINURSO	MINUSTAH	MONUC	ONUB	ONUCI	UNAMSIL	UNMEE	UNMIK	UNMIL	UNMISET	UNOMIG	共计	BONUCA	MINUGUA	UNAMA	UNAMI	UNAMIS	UNOMB	UNTOP	共计	
共计	21	41	305	32	45	93	90	477	113	138	32	1 387	12	11	110	7	2	2	4	148	1 535
2004 年之前	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
2004 年 1 月至 6 月	2	-	10	1	-	-	1	21	-	2	-	37	-	-	4	-	-	-	-	4	41
2004 年 7 月至 12 月	5	3	11	1	3	4	4	105	2	21	-	159	2	-	2	-	-	-	-	4	163
2005 年 1 月至 6 月	-	4	32	3	5	8	24	78	6	36	2	198	-	-	3	1	1	-	-	5	203
2005 年 7 月至 12 月	5	-	89	3	3	17	6	36	1	8	3	171	1	2	3	1	-	1	-	8	179
2006 年 1 月至 6 月	-	2	31	2	1	12	25	49	5	13	2	142	2	6	6	-	-	-	1	15	157
2006 年 7 月至 12 月	5	-	49	7	1	14	5	42	7	19	5	154	-	2	26	2	-	-	2	32	186
2007 年 1 月至 6 月	1	1	31	1	5	12	13	52	2	16	11	145	4	1	17	-	-	1	-	23	168
2007 年 7 月至 12 月	1	1	26	-	7	16	6	43	23	11	5	139	2	-	37	-	-	-	-	39	178
2008 年 1 月至 6 月	2	30	23	14	19	9	3	48	66	12	4	230	1	-	12	3	1	-	1	18	248
2008 年 7 月至 12 月	-	-	3	-	1	1	2	2	1	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	10

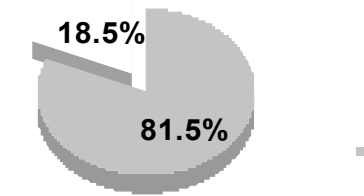
^a 限期任用工作人员将达 4 年的期间。

时间表 ^a	当地工作人员																			总计
	维持和平预算										经常预算									
	MINURSO	MONUC	ONUB	ONUCI	UNAMSTL	UNMEE	UNMIK	UNMIS/ST	UNOMIG	共计	BONUCA	MINUGUA	UNAMA	UNAMI	UNAMIS	UNTOP	共计			
共计	19	861	28	107	369	251	1 505	615	51	3 806	14	14	696	5	6	6	741	4 547		
2004 年之前	–	–	–	–	–	–	108	134	–	242	–	–	6	1	–	–	7	249		
2004 年 1 月至 6 月	–	2	–	–	–	1	510	201	2	716	–	2	1	–	–	1	4	720		
2004 年 7 月至 12 月	–	8	2	–	4	32	466	38	–	550	1	–	7	–	–	–	8	558		
2005 年 1 月至 6 月	6	42	7	–	112	99	155	61	2	484	–	3	5	1	–	1	10	494		
2005 年 7 月至 12 月	5	62	1	–	78	40	90	19	24	319	–	1	1	2	–	–	4	323		
2006 年 1 月至 6 月	4	92	–	–	50	25	90	56	7	324	–	4	83	1	–	1	89	413		
2006 年 7 月至 12 月	–	224	6	–	29	16	30	47	1	353	5	–	287	–	–	–	292	645		
2007 年 1 月至 6 月	2	81	9	7	48	10	25	40	2	224	2	2	120	–	–	1	125	349		
2007 年 7 月至 12 月	1	147	–	46	32	10	20	11	9	276	2	2	158	–	–	–	162	438		
2008 年 1 月至 6 月	1	203	3	54	16	18	11	8	4	318	4	–	28	–	6	2	40	358		
2008 年 7 月至 12 月	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–		

^a 限期任用工作人员将达 4 年的期间。

表 5
1999 年至 2004 年限期任用从 300 号编重新任命到 100 号编

	重新任命共计	在职	离职
2004	277	260	16
2003	417	385	32
2002	133	92	41
2001	96	57	39
2000	94	58	36
1999	59	31	28
1998	12	4	8
共计	1 085	885	200



目前在职	81.5%
离职	18.5%
共计	100.0%

表 6
国际特派团人员 100 号编和 300 号编应享待遇的比较

编号	应享待遇	特定任务特派团 100 号编特派团任用人员	特定任务特派团 300 号编
薪金和津贴			
1.	每年等内加薪	有	无
2.	抚养补助金	有	无
3.	服务津贴（包括家庭津贴）	无	有
4.	教育补助金	有	无
5.	语文津贴	有	无
6.	旅行津贴（替代回籍假）	无	有
7.	服务期限	仅限于对特定任务特派团提供服务；任用期限取决于特派团任务规定	最长不超过 4 年；仅限于对特定任务特派团提供服务，任用期限取决于特派团任务规定
8.	死亡抚恤金	有（按照工作人员细则 109.10 支付 3 个月到 9 个月的抚恤金）	有（不超过 3 个月的净薪）
9.	参加养恤金计划	有	有（特定任务特派团人员在受雇时即加入养恤金计划，但只有在服务满 5 年或 5 年以上才能享有）
10.	病假	有（前 3 个连续历年可享有 65 天全薪病假/65 天半薪病假；在服务满 4 年之后，可享有 195 天全薪病假，在任何连续 4 年的期间可享有 195 天半薪病假）	有（每个月 2 天，可以结转）
11.	离职后医疗保险	有	无
假期			
12.	年假（每个月 2.5 天）	有（可以结转 60 天）	有（可以结转 30 天）
13.	探亲假（无证明病假可以用作探亲假）	有（每年 7 天）	有（每 6 个月 3 天）
14.	产假（16 个星期全薪假）	有	有（16 个星期全薪特别假，替代产假）
15.	陪产假（即 100 号编规定的产妇未使用的产假的部分）	有	有（仅限于产妇是特定任务特派团 100 号编任用的工作人员）
离职福利			
16.	解雇偿金	有（按照《工作人员细则》附件一的规定）	有（如果任用书中载明可享有 1 或 2 个星期薪金）
17.	离职回国补助金	有	无
18.	年假的折付	有（最多不超过 60 天）	有（最多不超过 30 天）
旅行			
19.	探亲假旅行一笔总付选择	有	无
20.	回籍假旅行一笔总付选择	有	无