



大会

Distr.: General
26 October 2006
Chinese
Original: English

第六十一届会议

议程项目 47、113、116、117、122、123、
132、147 和 149

联合国经济、社会及有关领域各次主要会议
和首脑会议成果的统筹协调执行及后续行动

千年首脑会议成果的后续行动

审查联合国行政和财政业务效率

2006-2007 两年期方案预算

联合国经费分摊比额表

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

联合国西撒哈拉全民投票特派团经费的筹措

联合国改革：措施和提议

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秘书长关于人力资源管理问题的下列报告：

(a) 人力资源管理改革 (A/61/228)；

(b) 着力加强人力建设 (A/61/255)；

(c) 着力加强人力建设：外地服务类别改革：着力满足二十一世纪联合国和平行动的人力资源需求 (A/61/255/Add. 1 和 Corr. 1)；



- (d) 各国政府和其他实体免费提供的人员 (A/61/257/Add. 1)；
- (e) 雇用已退休的前工作人员 (A/61/257/Add. 2)；
- (f) 咨询人和个体订约人 (A/61/257/Add. 3)。

委员会还收到了秘书长关于秘书处组成的报告 (A/61/257) 和关于管理业绩委员会的报告 (A/61/319)。委员会在审议这些报告期间，会晤了秘书长的几位代表，听取了他们提供的补充信息和说明。委员会还应要求会晤了工作人员委员会代表。

2. 秘书长关于人力资源管理改革的报告 (A/61/228) 概述了对秘书长 1997 年、2002 年和 2004 年所提改革举措采取的行动 (见 A/51/950、A/57/387 和 Corr. 1 及 Corr. 1A、A/59/2005)，介绍了秘书长关于着力加强人力建设的报告 (A/61/255 及 Add. 1 及 Add. 1/Corr. 1) 提出的改革措施的背景。因此，咨询委员会在下文关于着力加强人力建设的各节，酌情提出了对人力资源管理改革报告的意见。

二. 着力加强人力建设

A. 一般考虑

3. 秘书长关于着力加强人力建设的报告 (A/61/255)，详细阐述了其题为“着力改革联合国：构建一个更强有力的世界性组织”的报告 (A/60/692 和 Corr. 1 及 Corr. 2) 提议 1 至 4、提议 7 和提议 22 概要提出的人力资源改革措施。这些改革的突出特点如下：

- (a) 一个更具前瞻性、针对性和更迅速的征聘和人员配置制度；
- (b) 包括外地在内的更综合一体的全组织人员流动方案；
- (c) 简化合同安排；
- (d) 统一联合国以及各基金和方案外勤人员的服务条件，以适应一个日益侧重外地的组织的需要；
- (e) 促进职业发展；
- (f) 加强领导；
- (g) 范围有限的工作人员自愿买断方案。

4. 秘书长提议的改革 2007 年所需资源估计数共计 79 432 700 美元 (经常预算 36 215 200 美元、支助账户 42 424 500 美元、预算外经费 793 000 美元)。秘书长请求在经常预算下增设 6 个临时员额 (2 个 P-4、1 个 P-3、1 个 P-2 和 2 个一

般事务（其他职等），在维持和平支助账户下增设 5 个临时员额（2 个 P-4、1 个 P-3 和 2 个一般事务（其他职等））。

5. 咨询委员会赞赏地注意到秘书长为改革联合国人力资源管理作出的重大努力。委员会认为，这些报告载有若干创新意见，虽然有些意见需进一步完善，但总的要旨和方向值得欢迎；这些意见应当有助于在这一领域取得进一步进展，委员会根据各项提议本身的优劣对其进行了审议。

6. 咨询委员会指出，正如委员会关于秘书长提议的改革措施的初步报告(A/60/735, 第 5 段)所述，根据《联合国宪章》第九十七条，一些提议属于秘书长作为本组织行政首长的职权范围。咨询委员会还指出，秘书长的某些提议，联大已经有过决定。咨询委员会与秘书长代表讨论后获悉，着力加强人力建设报告(A/60/255)之所以如此编排，是要对整套提议进行论述，包括说明预期影响、对《工作人员条例和细则》的必要修改、对中央人力资源部门作用和权限的影响、具体的问责制措施、以及执行时间表和所涉资源问题，并单独分节清晰列明了要求联大采取的行动。关于人力资源管理的所有提议，请联大采取的所有行动摘要列于该报告第 401 段。

7. 咨询委员会赞赏秘书处设法详尽说明所提议的各项措施，并注意到，对于按照《宪章》第九十七条显然属于秘书长作为本组织行政首长职权范围的举措，秘书长似乎越来越倾向于争取政府间机构的支持。咨询委员会已几度对此发表意见。关于这一点，咨询委员会回顾关于 2006-2007 两年期拟议方案预算的第一次报告(A/60/7)第 49 段和第 50 段，其中委员会越来越不安地注意到，联大制定政策的作用与秘书长的行政职责，界限越来越模糊。咨询委员会表示，“要让秘书长承担问责，他就有责任采用他认为最合适的方式执行授予他的各项任务”(A/60/7, 第一章, 第 50 段)。出于这些考虑，委员会在本报告中将着重评论需要联大采取行动的各项提议。

8. 咨询委员会指出，秘书长提出的若干提议将受到定于 2007 年印发的一些大报告的影响。这些报告包括国际公务员制度委员会根据国际征聘工作人员在不带家属工作地点待遇问题工作组的建议提出的报告和联合国内部司法制度重新设计小组的报告。对于这种情况，咨询委员会建议等这些报告印发后再对这些提议采取行动；这样做，新任秘书长也可以有机会提出意见。

9. 咨询委员会注意到，正如秘书长关于管理业绩委员会的报告(A/61/319)所述，已采取措施加强对高级管理人员的业绩评估。咨询委员会建议请秘书长确保大力监测该报告所述各项措施的执行情况。

10. 咨询委员会欣慰地注意到，如果发生下放的人力资源管理权力行使不当的情况，主管人力资源管理助理秘书长会向秘书长报告，秘书长可以限制或收回下放的权力（见 A/61/255, 第 101 段）。咨询委员会经常表示有必要明确规定授权范

围并建立必要的问责制。联大也强调了联合国行政工作的这一方面。改革要取得成效，每个工作人员都必须清楚地认识到自己对执行核定工作方案、实现各项目标和执行任务授权所负的责任。尚未建立一套奖惩制度；必须立即建立奖惩制度，使其成为人事管理制度的组成部分。

11. 关于另一个相关问题，咨询委员会重申，根据《工作人员条例和细则》第八条和联大第 59/266 号决议第一节第 12 段和第十六节的规定，必须与工作人员进行协商。

B. 提议 1——征聘和员额编制

12. 咨询委员会再次强调《宪章》第一百零一条第三项的相关性和重要性。第三项内容如下：

办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及。

委员会对秘书长意图确保人力资源管理厅重新在管理联合国人力资源领域起更为积极的作用表示欢迎（见 A/61/255，第 67 至 69 段）。

13. 咨询委员会对秘书长重视工作队伍的战略规划表示欢迎。委员会认为，这种规划应有助于满足本组织的人力资源需求并实现联大设定的人力资源目标。为支持这项工作，秘书长打算除其他外更广泛地开展招揽活动，以便吸引有培养前途的候选人，建立经过预先筛选的候选人名册，并以此作为秘书处（包括外勤）征聘、职位安排和升级的首要工具。此外，秘书长还提议在人力资源管理厅内建立专门的征聘和人员配置中心，以建立候选人名册，开展招揽活动，监测秘书处中央审核机构的工作情况，安排和管理国家竞争性考试和其他雇用前考试（见 A/61/255，第 76 至 79 段）。如该报告第 91 段指出，所有提议都是为了将目前的征聘时间（174 日）缩短一半。

名册

14. 咨询委员会曾表示支持将名册作为加快工作人员筛选过程的重要工具（见 A/60/7，第 65 段）。当前的名册制度是由关于工作人员筛选制度的行政指示（ST/AI/2002/4）所规定的。按照该制度，申请某一职位但未被选中的候选人自动列入名册，有效期一年，用来填补今后同级同类职位空缺。如果列入名册的合格候选人适合某个职位，方案主管便可以建议立即择用，无需征得中央审查机构的同意，以此大幅缩短征聘时间。

15. 按照所提议的制度，征聘将主要按名册而不是按具体员额发布专用空缺通知的方式进行。将通过工作队伍的战略规划确定本组织的需要，以此为基础拟定不同职业类的通用职务说明并发布通用空缺通知。通用职务说明将张贴 60 天。人

力资源干事将对候选人的资质进行预先筛选，并由专家通过胜任能力面试予以确认。中央审查机构将对空缺通知进行认可，并在审查整个过程后就是否列入名册提出提议。预先筛选出的候选人将通过行政审核手续（如通过查询证明人、学历、履历和内部审核工作）并列入名册。出现空缺时，各部/厅负责人可以对名册上的候选人进行面试，以确定其是否适合该职位，而不必张贴空缺通知和进行胜任能力面试，以此缩短征聘时间。工作人员也可以主动要求列入名册，申请同级别或高一个级别的职位空缺。如果某一职位专业性很强，主管无法从名册中物色到合适的候选人，则将发布专用空缺通知。委员会询问后获悉，通用空缺通知很可能可以涵盖 80% 的专业员额和 90% 的一般事务员额。

16. 咨询委员会认为，工作队伍的准确规划对于确保名册不至于庞大到难以管理的地步十分重要。在这方面，委员会认为，对于成功管理大范围名册所需的行政和规划工作，尚未给予足够的考虑。

17. 咨询委员会还指出，现在已有若干名册在用，包括“快速通道”名册（见下文第 22 至 25 段）、一般事务人员晋升专业人员竞争性考试合格者名册以及国家竞争性考试合格者名册。委员会询问名册上的国家竞争性考试合格者安置方面的困难后获悉，在核心职业类中，可用的 P-2 空缺数目有限，这是一大制约因素：截至 2006 年 6 月 30 日，全秘书处有 30 个按地域分配的 P-2 员额。关于这一点，委员会询问了领取特别岗位津贴的工作人员或持 12 个月以下合同的临时工作人员所占用的 P-2 员额数目。委员会获悉，在 2002-2003 两年期和 2004-2005 两年期，分别有 120 名和 129 名领取特别岗位津贴的工作人员按 P-2 职等任用，分别有 296 名和 426 名短期工作人员按 P-2 职等任用。**委员会认为，在从旧制度向新制度过渡阶段（2007-2009 年），候选人应当不必再次申请已获任职许可的职位。**

18. 咨询委员会询问后获悉，国家竞争性考试合格者安置方面的一大制约因素，是特定时刻某些职业类名册上的人数问题。为某个职业类进行招考的决定，是在考虑了该职业类名册上的候选人人数和该职业类今后安置预测情况后作出的。不过，国家竞争性考试的筹备工作提前两年就已开始，所作的假设受其后多种因素影响，如会员国任职人数适当幅度的变化、按地域分配的 P-3 及以上职位的征聘人数，还有以前在 P-2 职等征聘的工作人员流动到其它职等或岗位的情况。另一大制约因素是：在核心职业类中，现有的 P-2 空缺数目有限；还有，如果 P-2 员额现任者临时外派或出差，P-2 员额就无法提供给候选人，因为该职位被封存，留待原任职者返回时使用。委员会获悉，国家竞争性考试合格者安置方面的另一制约因素是：出缺时，有些方案主管不迅速决定从名册上选人，也没有一个中央系统来统筹管理、协调和密切监测安置工作。**委员会期望有关方面全力确保迅速安置合格候选人。**

19. 咨询委员会指出，为了有效、迅速满足可能的意外激增需求，部/厅首长将有权酌情从预先筛选过的名册上择用候选人或按照他们获得的授权，从各部合格候选人人才库中选人。**委员会期望有关方面定期密切监测此项酌处权的行使情况。**

缩短公布时间

20. 按照这些提议，在员额专业性强、主管不能从名册上物色适当候选人的情况下，就要发出专用空缺通知。这些员额的录用程序仍将同现行程序一样，不过，请联大批准把特定空缺的通知公布时间从 60 天减为 30 天(A/61/255, 第 121(a)段)。通用空缺通知(大多数空缺通知均属此类)将张贴 60 天。

21. **把特定空缺的空缺通知公布时间从 60 天减为 30 天的提议，是一个有待联大作出的政策决定的问题，而咨询委员会过去已表示支持把公布时间由 60 天减为 45 天的想法，前提是采取措施确保会员国可选择继续要求寄发空缺通知印件，在张贴电子空缺通知的同时提供印件。委员会还指出，鉴于来自任职人数偏高的国家的工作人员人数与来自任职人数偏低或无人任职的会员国的工作人员人数差距持续存在，委员会期盼尽可能广泛、及时地分发空缺通知，以便最大限度地吸引无人任职或任职人数偏低的国家的合格人员(见 A/59/446, 第 15 段)。同时，委员会指出，有针对性的招揽工作和名册编制工作，可能会使总体征聘时间缩短；委员会指出，维持和平行动最近的经验就是如此。另外，此类努力可能也有助于达到联大规定的目标。委员会期望方案主管对及时制定各自单位空缺填补计划承担全部问责。**

取消基于职类的资格限制和沿用快速通道名册

22. 该报告第 121(b)段请联大批准取消基于职类的资格限制，让一般事务和有关职类的工作人员有更多的机会通过竞争晋升到不受地域限制的专业职类 P-2 职等员额。第 85 段指出，按地域分配的 P-2 员额现在完全通过竞争性考试填补，将不再举行一般事务人员晋升专业人员的考试。语文工作员额仍然通过单独考试填补。

23. 咨询委员会询问后获悉，秘书长打算修订征聘和人员配置政策和程序。在最后期限过后将考虑所有申请，从而取消各种区别，特别是基于地域的区别。

24. 报告第 121(c)段请联大授权秘书长继续使用无人任职和任职人数不足的会员国候选人特别名册(“快速通道”名册)填补 P-4 和 P-5 职等员额。该名册是联大第 59/266 号决议批准设立的，试验期二年，2006 年 12 月到期。此举旨在改善这些会员国国民按地域分配任职的情况，直至这些会员国任职人数达到适当幅度。秘书长报告指出，关于试点项目中确定的 11 个 P-4 和 P-5 职等员额(见 A/61/255, 第 47 段；A/61/228, 第 99 段)，已从 9 个有关会员国收到申请 319 份。目前，方案主管和中央审查机构正在审查这些申请，尚未作出任命。

25. **咨询委员会认为，121(b)和(c)段中的提议是有待联大决定的政策问题。**

设立征聘和人员配置中心

26. 为向拟设立的征聘和人员配置中心提供所需经费估计数，请联大在 2006-2007 两年期方案预算下批款共计 755 200 美元，包括第 28 C 款（人力资源管理厅）638 400 美元，在第 28 D 款（中央支助事务厅）71 000 美元，以及第 35 款（工作人员薪金税）45 800 美元，由收入第 1 款（工作人员薪金税收入）下同等数额抵销，并授权秘书长在 2007 年 6 月 30 日终了期间维持和平行动支助账户预算中承付 366 100 美元（去除工作人员薪金税后），并在 2006 年 7 月 1 日至 2007 年 6 月 30 日维持和平行动支助账户的执行情况报告中报告此事。此外，请联大注意，将酌情在 2008-2009 两年期拟议方案预算中，并在 2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日维持和平行动支助账户拟议预算中，考虑过渡期另外需要的经费，包括设立 D-2 职等征聘中心主任员额。如秘书长报告所述，设想在三年过渡期（2007 年至 2009 年）内实施这些改革（见 A/61/255，第 115 段）。第 121(d) 和 (e) 段中的所需经费估计数只用于过渡期第一年（2007 年）。

27. 如报告第 119 段和 120 段所述，请批一般临时助理人员经费 500 600 美元，相当于 1 个 P-5、1 个 P-4 和 2 个一般事务（其他职等）员额的经费。还请批非员额经费 889 700 美元如下：咨询服务费 250 000 美元，用于聘请专家制订新的作业程序和协助设立中心的各个职能部门；宣传和招揽人才活动费 300 000 美元；与征聘活动有关的差旅费 180 000 美元；办公室租金、通信和用品费等共同事务费 159 700 美元。

28. 咨询委员会从该报告第 115 段中注意到，在过渡期间，人力资源管理厅“准备对现有的征聘和人员配置体制和能力进行一次详细审查，以重新调整其组织结构，使之反映新的改革提议的要求。”委员会询问后获悉，现在的考试和测验科及人员配置科将并入新的征聘和人员配置中心。**委员会指出，改进人力资源管理厅的征聘和人员配置职能属于秘书长作为行政首长的职权范围。但委员会认为，应在追加任何经费之前完成打算进行的审查，并尽可能调配资源。因此，委员会现在建议利用现有资源，而不是按照第 121(d) 和 (e) 段中的提议划拨和授权承付 2007 年所需经费。**

29. 关于该报告第 121(f) 段，咨询委员会认为，联大不必注意将在 2008-2009 两年期拟议方案预算中提出的该中心 2008 年和 2009 年额外所需经费，包括 D-2 职等的中心主任员额。目前，联大也不必就 2008 年和 2009 年可能需要的经费作任何表态，因为完全由秘书长决定在拟议方案预算中列入他认为合适的请拨经费。

C. 提议 2——人员流动

30. 咨询委员会历来支持推动工作人员的流动，以此建设一支灵活机动、多才多干的工作人员队伍。不过，委员会对人力资源管理厅设想的强制性统筹管理调任方案所涉的经费、行政和管理问题有一些关切。

31. 咨询委员会指出，尚未提供准确资料，说明这项方案在 2007 年以后所涉的经费问题（见联大第 59/266 号决议，第八节第 5 段）。此外，如报告第 172 段所指出，在 2007 年统筹管理流动方案下“有可能流动”的工作人员初步估计数为 500 人。估计其中大约 20%可能是在工作地点之间流动。相应的所涉经费没有列入 2007 年所需经费估计数，但将在执行情况报告中报告。委员会还指出，流动方案目前只适用于按照工作人员细则 100 号编任用的工作人员。如果联大批准采用第 264(a)段提议的联合国单一合同，可能会包括更多的工作人员。同样，如果联大批准 A/61/255/Add. 1 和 Add. 1/Corr. 1 号文件提议建立的一支 2 500 名核心维和人员队伍，则还提议把这些工作人员也列入流动方案。

32. 咨询委员会认为，实行统筹管理的人员流动可牵涉到尚未预见的重大行政和管理问题。因此，委员会请秘书长至迟在联大第六十二届会议上向联大报告所设想的统筹管理人员流动第一阶段的执行情况（该阶段将从 2007 年 5 月至 10 月在 P-3 和 G-7 职等工作人员中展开），同时报告所设想的其余阶段的生产率和财务预测情况，并评估有关的行政和管理问题。

33. 咨询委员会欣见所报告的 P-2 职等工作人员统筹管理调任方案取得的成功（见 A/61/228，第 127 和 128 段；A/61/255，第 124 和 125 段）。委员会认为，这是一项重要方案，将影响新征聘的工作人员的工作经历和职业生涯，帮助他们成为本组织所需要的机动灵活、技能多样的人员。它还是本组织对未来作出的投资。秘书长本人在其报告第 198 段中表示，为使起职职等的专业人员（P-2/P-3）得到有计划的发展，将需把 P-2 和 P-3 职等的职位一般保持为非专门职位，而不是专门职位。

34. 咨询委员会注意到为建立奖励流动的有效制度所作的努力。在工作人员甄选制度中，目前需要两次平级流动才能晋升为 P-5，只有某些情况例外。如报告第 145 段所示，将把地域流动或在外地特派团或其他机构工作至少一年，作为晋升到 P-5 和以上职等的先决条件。此外，在条件更为艰苦的工作地点工作的国际工作人员，其任职期的年限将较短，在其后调任时将优先考虑这些工作人员。为克服双职工家庭面临的困难，本组织将除其他外为配偶提供职业咨询和帮助寻找工作，优先考虑让配偶获得咨询机会，在流动方案内优先考虑配偶的调动，审查东道国协定以期争取允许配偶工作，并支持在所有工作地点设立机构间配偶支助网络。委员会欢迎这些举措，并鼓励秘书处继续努力。委员会鼓励秘书长根据联大第 59/266 号决议第八节第 9 段，更加重视酌情使秘书处同联合国各基金和方案之间更快地就人员流动达成协议。委员会在询问后得知，同各专门机构之间达成协议的工作已经取得进展。

35. 咨询委员会指出，除名册之外，还将提供“任职期限”已到职位的简编或清单。委员会认为，需要考虑名册和简编如何可以互补。委员会认为，方案管理人员宜了解哪些人员因为必须从现职调离而将可以流动。这样，流动的责任将在

工作人员和管理人员之间更平等地分担。此外，管理人员还可利用平级调动，来填补空缺，避免填补空缺时冗长的征聘过程。

36. 关于一件相关的事项，咨询委员会询问汇编工作人员技能申报记录的进展情况。委员会得知，人力资源管理厅正在考虑若干备选办法，用以通过考级制度等途径设立和更新一份集中的技能申报记录。**委员会认为，技能申报记录是管理名册和流动的一个重要工具。**

37. 报告第 173(a)段请联大作出决定，取消对调派到联合国和平特派团的工作人员人数的下列限制，即除开办阶段的特派团或其他特殊情况以外，由指派的工作人员填补的特派团核定一般事务和外勤事务员额不得超过 5%。5%的上限是根据联大第 59/296 号决议（第八节，第 6 段）设定的。**咨询委员会认为，这是一项应由联大决定的政策问题，但指出取消这一限制将涉及数额不菲的经费。此外，委员会过去曾经表示而且现在仍然认为，应该鼓励外地行动在可行和具有成本效益的情况下逐步以本国工作人员取代国际工作人员，因为这有助于促进当地人的能力建设和向当地人转移技能，也有助于加强当地人对目前由特派团开展的活动的自主感。**

38. 报告第 173(b)段请联大支持对东道国协定和颁发工作准证的情况进行审查，以协助联合国工作人员配偶就业。**咨询委员会认为，这项审查的开展属于秘书长的职权范围；相应地，联大不妨注意秘书长的意向。**

39. 与此相关，咨询委员会注意到，A/61/228 号文件请联大重新审议要求工作人员在征聘前放弃国籍国以外国家的永久居民身份的政策。如上述报告附件第 2 段所述，放弃永久居民身份的要求源于咨询委员会在 1953 年提出的一项建议（A/2581，第 10 段）。报告在同一段中提到第五委员会当时对工作人员与原籍国关系问题所持的观点，还提到一些代表团表示反对任何将偿还国家所得税的政策扩大到另一批工作人员的做法。**如果联大重新审议这一问题，不妨铭记上述情况。**

40. 报告第 173(c)段请联大核准新设五个临时员额（2 个 P-4，1 个 P-3 和 2 个一般事务类其他职等员额）。第 173(d)段请联大在 2006-2007 两年期方案预算下总共批款 366 400 美元，用于新设临时员额中的 3 个员额（2 个 P-4 和 1 个一般事务类其他职等）和与 2007 年统筹管理调任方案有关的共同事务费。**咨询委员会确认，在工作人员流动进一步发展和联大可能就此采取行动之前，作为临时措施，必须有工作人员支持才能履行秘书长报告中所述的职能。委员会因此建议核准第 173(d)段所载的建议。**第 173(e)段请联大授权秘书长在 2007 年 6 月 30 日终了期间的维持和平行动支助账户预算下承付与新设 2 个临时员额（1 个 P-3 和 1 个一般事务类其他职等）有关的经费和相关共同事务费共计 124 700 美元，并在 2006 年 7 月 1 日至 2007 年 6 月 30 日期间支助账户的执行情况报告中加以说

明。委员会建议不核准第 173(e) 段所载的提议，因为维持和平行动目前没有参加工作人员流动方案（见下文第 76 段）。

41. 报告第 173(f) 段请联大注意“额外所需经费”将在 2008–2009 两年期拟议方案预算和 2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间支助账户的拟议预算中提出。如上文第 29 段所述，咨询委员会认为联大没有有必要注意今后可能所需经费的提出方式。

D. 提议 3——职业发展

42. 秘书长勾画了职业发展政策，工作人员的持续专业发展是其中一个重要部分。秘书长报告第 175 至 182 段列出了迄今所采取的措施。秘书长在第 183 段中指出，工作人员发展方面的工作从注重于一套有限技能的培训转变为以机构发展为重点的一项战略职能。

43. 秘书长提议：将专门用于工作人员培训和发展的经常预算翻一番，从目前的 1 000 万美元增至 2 000 万美元，以便通过电子学习和建立一所联合国虚拟学院等途径扩大在线学习环境；提供资金以开展有关方案，培养潜力巨大的工作人员；更加注重领导才能和管理能力发展、提供更广泛的职业咨询和开展其他职业支助活动；根据每年按部门进行的需要评估，扩大培养实务能力和技术能力的方案；统一各工作地点的语文和交流方案(A/61/255，第 190 段)。此外，将扩大培养中高级管理层的女性领导者和崭露头角的女性领导者的发展方案。还将增加一般事务人员发展方案，以提高他们在督导技能、交流、团队精神、工作规划和组织、以客户为本和时间管理等领域的的能力，并将扩大有关司法行政的培训方案(A/61/255，第 195 段)。将加强针对 P-2 职等工作人员的强制性发展方案，并将此扩大到 P-3 职等工作人员，联合国内的每一级提级都将与完成强制性培训挂钩，培训内容包括道德、预算和财务以及人力资源等。

44. 咨询委员会支持培训工作，将此看作工作人员发展的一个重要方面，并认为联合国应是一个帮助其工作人员的学习和专业发展的组织。培训工作对吸引和留住《宪章》所要求的确实达到最高能力标准的工作人员至关重要，并对培养本组织工作所需的领导才能、创造性和多面能力至关重要。

45. 咨询委员会注意到秘书长报告第 188 段指出，目前培训资金在工作人员费用中所占份额还不到 1%，“远低于其它联合国基金和方案的比例，也远低于做得最好的组织至少占 4% 的平均值。”秘书长在其报告第 222(a) 段中建议将培训资金翻一番，这样，秘书长实际上是建议将工作人员费用的 2% 用于培训。秘书长提到了各基金和方案的培训需要，但委员会指出，联合国秘书处的培训需要不一定与各基金和方案的需要具有可比性。因此应根据联合国本身的需要来评估这方面的需求。

46. 咨询委员会认为，为了使联大能够在了解情况的基础上就秘书长的提议作出决定，应在 2008-2009 拟议方案预算的框架内提供关于工作人员发展、政策和战略的资讯，其中应说明工作人员发展的优先事项、各种举措的预想结果和时间表、集中提供的方案同支助工作人员利用其他学习工具之间的平衡以及评估效力和作用的方法。秘书长在提供上述资讯和概算时，应考虑到咨询委员会在其相关报告(A/60/870，第 38 至 42 段)中提到、联大第 60/283 号决议第四节所述的《国际公共部门会计准则》所涉的培训需要。委员会因而建议，在审议 2008-2009 拟议方案预算之前，联大推迟就秘书长关于将两年期培训预算翻一番的提议作出决定。因此，咨询委员会认为联大没有必要对 A/61/255 号文件第 222(c) 段中的提议发表意见。

47. 报告第 216 至 221 段说明，在 2006-2007 两年期方案预算下请求增拨 1 000 万美元的培训经费，具体如下：300 万美元用于领导能力和管理能力发展、350 万美元用于人员流动和职业发展、150 万美元用于信息技术培训、100 万美元用于支助制定和执行强制性培训方案，100 万美元用于支助扩大语文和交流方案。秘书长在其报告第 222(b) 段中请求增加批款 1 000 万美元，用于 2006-2007 两年期期间的培训。

48. 咨询委员会了解到，拨款控制制度的执行将意味着 2006-2007 年期间的培训批款将有很大部分不会动用；如果 2007 年再增加 1 000 万美元，那就很可能超过秘书长想要达到的 2% 的限额。总之，委员会认为，在尚未收到上文第 46 段要求提供的分析和资料之前就核可增加这么一大笔经费，目前还为时过早。鉴此，委员会建议增加批款 300 万美元，用于秘书长报告第 217 至 221 段所述目的（见上文第 47 段）。委员会认为，在使用现有批款余额时，应尽可能考虑新的优先事项和举措。

E. 提议 4——合同安排

49. 秘书长报告第 264 段请联大核准以下两个提议：根据一套划一的工作人员细则采用划一的联合国工作人员合同；以连续合同取代长期任用。咨询委员会指出，这两个提议是相互分开的，应该根据其自身的优缺点进行审议，它们彼此之间没有依存关系。此外，在第 264(b) 段，“取代”长期合同指的是不再对今后的工作人员采用这种合同，而不是取代现工作人员持有的长期合同，或使那些可能有资格获得长期合同的工作人员丧失获得这类合同的机会；该提议的意图是“开始采用”连续合同。

50. 报告第 224 至 239 段提供了秘书长拟采用划一的联合国工作人员合同的背景。最初，所有工作人员都按照现称为 100 号编的同一套工作人员细则受聘。200 号编的服务条件和福利与 100 号编大致类似，是为从事技术援助项目的专业人员采用的。300 号编最初只适用于聘用期不超过 6 个月的工作人员，并于 1994 年扩

大了适用范围，把任期不超过三年，有可能破例延长到第四年，也就是最后一年的限期任用工作人员也包括在内。这样做是为了提供一个机制，为维持和平特派团和其他特派团、外地技术合作和其他紧急情况征聘限期任用的工作人员。限期任用的服务条件意在使这类任用便于管理；然而，这些年来，为了消除不同合同类别的工作人员之间服务条件的差别，进行了一系列变动，久而久之，使得限期任用的管理变得越来越复杂。

51. 正如报告第 263 段指出的那样，在重新任命目前限期任用的国际工作人员按照新的联合国合同从事新的特派团工作时，由于需要增加应该享有的教育补助金、探亲旅行和离职回国补助金津贴，目前的提议将引起所需经费问题。据估计，2007 年总共将增加大约 1 910 万美元的费用，包括为 17 个政治特派团增加 340 万美元，为 15 个维和特派团增加 1 570 万美元。该报告没有说明 2007 年以后的所涉经费问题。

52. 咨询委员会赞赏秘书长通过根据一套划一的工作人员细则采用划一的联合国工作人员合同，为简化联合国工作人员的管理作出努力。然而，委员会注意到，将在不久之后审议的国际公务员制度委员会的报告（见上文第 8 段和下文第 53 段）由于涉及外地服务条件，很可能在这个问题上产生影响。此外，秘书长尚未详细说明这项改革在 2007 年以后涉及的经费问题。委员会因此认为，应参照联大对国际公务员制度委员会的建议采取的行动，并在秘书长有机会进一步详细说明所涉经费问题之后，再次审议关于根据一套划一的工作人员细则采用划一的联合国工作人员合同的提议。

53. 秘书长早在联大第五十五届会议上便提议简化合同安排（见 A/55/253 和 Corr.1）。秘书长应联大请求向第五十九届会议提交了关于合同安排的详细提议（A/59/263/Add.1）。联大决定，其第六十届会议在审议国际公务员制度委员会关于合同安排的报告时将再次讨论这个问题（第 59/266 号决议，第九节）。2005 年 8 月，委员会提出了联合国共同制度组织合同安排的拟议框架（见 A/60/30，附件四），秘书长的提议与这个框架是一致的。正如关于着力加强人力建设的报告第 232 段所述，联大正在审议委员会提议的框架。

54. 正如报告第 247 段指出的那样，意图是今后不再提供长期合同，但这一改革不会影响目前已持有长期合同的工作人员，也不会影响在改革生效时根据现行细则有权被考虑转为长期任用的工作人员的既得权利。秘书长还表示，可以根据当前终止长期任用的同样理由，或“为了本组织的良好行政”来终止拟议的连续任用（第 249 段）。然而，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的工作人员的任用：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”。连续合同将不包括这一但书。在终止连续任用时，将在做出最后决定之前给予所涉工作人员机会，使其能够检查有关建议和辅助文件，并把自

己的评论提交主管人力资源管理助理秘书长。**委员会认为，应该进一步澄清新制度下的补救机会。**

55. **关于采用连续合同的问题，咨询委员会注意到，联大已在对其进行审议。委员会建议秘书长提供一份更加全面的分析报告，说明第 264 (d) 段所述对所有根据 100 号编任用的工作人员进行审查所产生的影响，包括探讨可以选择哪些办法来避免超过联大第 51/226 号决议第五节第 2 段规定的 70% 的水平。**

56. **在按照一套划一的工作人员细则采用划一的工作人员合同的提议所产生的财务影响中，第 264 (e) 和 (f) 段中提出的经费请求也是一部分。鉴于上文第 52 段所述，委员会认为，联大现在无须就这些请求采取任何行动。**

F. 统一服务条件

57. 在关于统一服务条件的一组提议中，秘书长力求处理在外地工作人员服务条件中逐渐形成的差异问题。如其报告第 272 段所述，300 号编任用工作人员与 100 号编任用工作人员之间，特派团任用的 100 号编工作人员与总部派出的 100 号编工作人员之间，供职于和平行动的工作人员与供职于联合国各基金和方案的工作人员之间，均存在这些差异。这些差异涉及带家属或不带家属特派团的指定、支付维持第二个住所的补偿费、休养计划的范围、危险津贴的计算和应享旅行待遇的一次总付等问题。

58. 联大第 59/266 号决议（第十节，第 5 段）请国际公务员制度委员会就统一外地服务条件、包括不带家属工作地点服务条件的做法是否适宜、是否可行的问题向联大第六十一届会议提出分析报告，并详细说明所涉经费问题。正如秘书长报告第 270 段所指出的，该委员会在审议秘书长关于着力改革联合国的初步报告（A/60/692 和 Corr. 1）所说明的情况后，决定收回在 2005 年度报告中提出的关于统一外地工作人员福利的各项建议（见 A/60/30，第 161 至 162 段）。作为使维持和平特派团工作人员的现行合同安排可以有最大灵活性的临时措施，该委员会建议撤销 300 号编任用的四年限制；允许将已至少服务四年的工作人员的合同转成具体特派团 100 号编合同，条件是已经审查其职能并认为这些职能是必要的，而且已经确认，其考绩完全令人满意；并允许具体特派团 300 号编和 100 号编任用人员以类似身份调任其他特派团，以满足联合国组织需要。该委员会还决定设立一个工作组，加快审查在不带家属工作地点服务的国际征聘人员的薪酬待遇，并向 2007 年 3 月委员会第六十四届会议提出关于联合国共同制度内统一做法的提议。根据其职权范围（见 A/61/30，附件八），工作组除其他外，负责制订一套透明、简单、易于管理的薪酬待遇，特别注意证明难以管理的因素，例如教育福利、差旅应享待遇和假期。工作组还负责设计和进行模拟，以确定各种提议的所涉费用。

59. 鉴于国际公务员制度委员会正在处理此事，并计划在 2007 年 3 月就此提交一份报告，咨询委员会认为，审议关于统一外地服务条件的提议，包括对休养规定和不带家属/带家属工作地点应享待遇规定所作任何变动涉及的经费问题，^a 目前还为时过早。因此，委员会建议在收到国际公务员制度委员会根据不带家属工作地点国际征聘工作人员应享待遇问题工作组的建议提出的报告之前，联大不对第 299 段中的提议采取行动。

60. 咨询委员会注意到，秘书长打算根据工作地点所实行的安全等级以及基础设施能力，将外地工作地点分为不带家属或带家属的类别（见 A/61/255, 第 278、279 和 296 段）。在这方面，委员会回顾其关于加强和统一安保管理系统的报告（A/59/539），其中呼吁建立更一体化的网络（另见联大第 59/276 号决议，第十一节）。委员会相信，联合国在外地的所有实体都将采用经安全和安保部评估和确定的适当安全等级，从而避免在带家属/不带家属工作地点的指定方面出现差异。委员会还期望，这种指定是合乎现实的，并不时进行审查，以确保在联合国各工作地点合情合理地适用评估和确定标准。如上所述，实施秘书长的意图所需的一些相关资源，取决于可能作出的有关服务条件的决定。应当在受影响的维持和平行动的预算中以及在经常预算特别政治任务经费项下请拨所需资源。

G. 提议 7 和 3——建设领导和管理能力

61. 在这套关于建设领导和管理能力的提议中，秘书长概述了加强领导层征聘工作以及加强领导和管理培训及发展的方案。如报告第 316 至 318 段所述，秘书长打算制定更加严格、更有系统的办法来遴选副秘书长、助理秘书长和司长级别的工作人员，包括维持和平行动的领导层。将采用猎头战略，发觉和吸引有作为的高级领导人，而且，所有高级职位都必须经过注重能力的面试这一程序。根据这些提议，所有新任命的高级工作人员，包括外勤工作人员，都将完成重点明确的上岗培训和指导方案。所有新任命的外勤高级工作人员都必须接受上岗培训和发展，以熟悉维和行动的运作。此外，新的 D-1 和 D-2 级管理人员领导才能发展方案以及 P-4 和 P-5 级管理人员管理发展方案将得到进一步加强。常年开展的方案将在管理人员整个职业生涯中逐步提供，每年至少有机会参加一个方案。高级工作人员还将有机会参加高级管理网络领导才能发展方案等机构间方案。

62. 如报告第 336 段所述，这套提议的所需资源已在有关职业发展和支助的提议中列出（见上文第 42-48 段）。

^a 所涉经费问题有两类，一个是基于现有的应享待遇，另一个是基于联大的今后行动。但是，不论联大就任何进一步建议采取何种行动，都须提供关于现行服务条件下所需经费的资料（见第 60 段）。

H. 提议 22——买断

63. 在报告第 337 至 366 段，秘书长提出了一个分两阶段实施的工作人员买断方案：首先是自愿阶段，然后是根据在完成任务审查和管理改革之后确定的管理及战略优先事项，进行有针对性的买断。秘书长估计符合自愿阶段买断条件的工作人员约为 1 000 人，包括由经常预算供资的 850 人和来自维和特派团的 150 人。预计离职方案的人均费用为 10 万美元。不过，自愿阶段的规模将视有兴趣参加的合格工作人员人数而定。假定符合条件的工作人员中有 15% 自愿买断，自愿阶段的费用约为 1 500 万美元。

64. 如报告第 344 段所述，预计今后五年将有相当数量的工作人员达到退休年龄。管理层级尤其将受到影响，预计 P-5 职等和主任职等的退休率分别为 24.2% 和 37.7%。咨询委员会认为，通过填补现有空缺和退休减员造成的空缺来实现联大第 60/1 号决议第 163(c) 段所要求的“改善人员结构和提高人员素质”的目标，这方面有很大余地。在这方面，委员会强调，不得使用买断机制处理不作为或不充分作为的问题，因为在这些情况下需采取的行动已在《工作人员条例》第九条中确定。委员会因此建议，不予核准第 366(a) 至 (c) 段为工作人员买断方案自愿阶段所请拨的资源。秘书长不妨在审查提供服务的替代办法及任务审查的相关成果之后，就买断方案的有针对性阶段作出提议。

I. 人力资源信息技术

65. 在报告第 367 至 389 段，秘书长概述了关于改进人力资源信息技术流程和工具的提议，包括采购新的电子员额配置现成软件套包，并入未来的机构资源规划系统；建立学习管理系统以支持全秘书处工作人员的职业发展和流动；开发新的文件管理系统；开发知识管理和电子办公系统；建立新的数据储存库。

66. 秘书长请设以下六个新的临时员额：

(a) 在 2006-2007 两年期拟议方案预算中设立一个 P-4、一个 P-2 和一个一般事务（其他职等）员额，估计费用为 191 000 美元；

(b) 设立一个 P-4、一个 P-3 和一个一般事务（其他职等）员额，估计费用 102 500 美元，将从 2007 年 6 月 30 日终了期间维和行动支助账户中支出，2007 年下半年另需的 102 500 美元将设法在 2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间支助账户预算中解决。

此外，2007 年所需的非员额资源为 2 660 500 美元，将由 2006-2007 两年期方案预算（1 300 700 美元）和 2007 年 6 月 30 日终了期间维和行动支助账户预算（761 600 美元）分担。另需的约 598 200 美元，将设法在 2007 年 7 月 1 日至 2008 年 6 月 30 日期间维和行动支助账户预算中解决。

67. 如报告第 373 至 375 段所述，联大在第 59/266 号决议中要求秘书长全面开发支助工具(银河系统)，使之更加有效和更方便使用。秘书长在随后一份报告(A/59/265/Add.1)中表示将进行审查，以建立最适合银河系统的技术基础设施，包括可能使用“现成”的套包产品。2005-2006 两年期，秘书处对可能的解决办法作了详细分析，断定进一步改造现有银河系统的技术基础设施并不具备成本效益。根据这一分析和迄今所得经验，秘书长认为，最具成本效益和最可行的解决办法是采购现成的电子员额配置软件套包，并入未来的机构资源规划系统。启用新的电子员额配置工具的估计费用为 145 万美元，包括 2007 年的软件安装和设置、供应商技术维护和项目管理支助，目标是在 2008 年过渡到新的系统。

68. 咨询委员会确信迫切需要改进人力资源的技术工具和流程。因此，委员会建议核准第 389(a)至(c)段请拨的资源。不过，委员会回顾其关于 2004-2005 两年期拟议方案预算的第一次报告(A/58/7, 第八.30 段)，其中指出，迄今在银河系统方面的经验表明，在执行银河系统之前，并没有对该系统的任务、范围和涵盖面进行充分的分析。委员会期待着秘书长根据联大第 60/283 号决议，就打算引进的新技术的功能向联大第六十一届会议续会提交详细研究报告。委员会在其报告(A/60/870)第 20 段强调，拟议进行的详细研究应面面俱到，触及行政和管理系统所有用户，包括维和特派团、其他外地行动、总部以外办事处及区域委员会用户的需要(见大会第 60/260 号决议)。

69. 至于第 389(d)段，如上文第 29 段所述，咨询委员会认为，联大无需注意今后可能的所需资源是如何开列的。

J. 外地服务类别改革：着力满足二十一世纪联合国和平行动的人力资源需求

70. 秘书长关于外地服务类别改革的提议载于 A/61/225/Add.1 号及 Add.1/Corr.1 号文件，这是根据联大就联合检查组关于改革联合国和平行动外地服务类别的报告(见 A/57/78)通过的第 58/257 号决议提交的。秘书长的提议推进并考虑到了联合国和平行动问题小组报告(A/55/305-S/2000/809)所载的建议。秘书长报告第 1 至第 20 段介绍了提议的背景，第 22 段概述了提议的目的。

71. 秘书长报告第 41 段表示，“请联大批准建立一个由 2 500 个联合国和平行动职业文职职位组成的框架，由已获批准的维持和平行动和特别政治任务的核定预算提供经费，以便征聘和管理专门为联合国和平行动提供支助的工作人员”。第 41 段还提到联合检查组关于改革外地服务类别的报告中所载建议，秘书长关于着力加强人力建设的报告(A/61/225)进一步阐述了这些建议。上文各段酌情载有咨询委员会就这些事项作出的评论。

72. 批准建立一个由 2 500 个联合国和平行动职业文职职位组成的框架，这一提议取决于联大决定这一编制是否需要和可取。咨询委员会探询了确定人力资源需求的最低基线为 2 500 个职位依据所在，之后被告知，秘书长的提议是对过去 10 年人力资源需求研究的结果，包括对维持和平行动中任用的职业类的研究。

73. 秘书长的提议旨在满足不断地提供维持和平人员配置需要；增强专业精神；增强联合国对维持和平的需要作出迅速反应的能力。如秘书长的报告 (A/61/225/Add. 1) 第 30 段所述，并未打算在各维持和平行动预算已核定的现有编制中增设职位。如该段进一步所述，建立维持和平能力所涉经费包含在有关统一外地特派团工作人员工作条件的总体所涉经费中。

74. 咨询委员会认为上面一段所述的办法有其价值，但需要确定和（或）澄清若干要素，才能推进这一事项。

75. 鉴于已收到的其他资料，咨询委员会认为需要进行更全面的分析，才能确定所需的职业文职维持和平人员职位总数。

76. 需要澄清的领域包括所需的各种技能、职等的分配、甄选程序、分阶段引入这一能力的必要性以及人员流动的适用（另见上文第 13 和第 42 段）。同时还需要探讨这一能力的管理。

77. 还需要对所涉经费问题进行综合分析，而这需要考虑到适用于此类工作人员的服务条件。这方面的进一步工作须等联大就外勤人员的服务条件作出相关决定。还需要拟定相关费用在各经费来源（经常预算、维持和平和其他）中分摊的明确方法。

三. 各国政府和其他实体免费提供的人员

78. 联大在其第 57/281 B 号决议中请秘书长印发有关免费提供的人员的使用情况的两年期报告，尤其要说明这些人员的国籍、服务期、受雇部门和履行的职能。秘书长针对这一要求印发的第一次报告 (A/59/716) 涵盖 2003 年 1 月 1 日至 2004 年 12 月 31 日的两年期。咨询委员会在其报告 (A/59/786) 中要求在两年期的第一年将关于免费提供的人员的详细信息列入秘书长关于秘书处组成情况的报告。作为秘书处组成情况报告增编印发的秘书长关于免费提供的人员的使用情况的第二次报告 (A/61/257/Add. 1)，涵盖了 2004 年 1 月 1 日至 2005 年 12 月 31 日期间。

79. 咨询委员会注意到，第二次报告是根据前一次报告 (A/59/716) 所使用的相同方法编写的。2003 年至 2005 年期间免费提供的人员的使用变化汇总情况见表 1 和表 2。

表 1

第一类免费提供的人员

年份	实习生			协理专家			技术合作专家			第一类 人员 共计	女性 共计	女性 所占 百分比	所属国 籍数	部门数
	男性	女性	小计	男性	女性	小计	男性	女性	小计					
2005	423	728	1 151	63	95	158	18	5	23	1 332	828	70	109	25
2004	471	730	1 201	27	50	77	11	1	12	1 290	781	61	112	29
2003	379	678	1 057	35	43	78	11	3	14	1 149	724	63	111	28

表 2

第二类免费提供的人员

年份	第二类免费提供的人员		第二类 人员共计	女性所占 百分比	所属 国籍数	部门	平均服务期
	男性	女性					
2005	27	19	46	41	5	OCHA	4.3 months/year
2004	63	22	85	26	33	OCHA	1.8 months/year
2003	43	10	53	19	23	OCHA, ESCWA	2.6 months/year

80. 委员会注意到,第一类免费提供人员总数从2004年的1 290人增加到2005年的1 332人。尽管实习生仍然构成这一类人员的大部分,但是实习生人数从2004年的1 201减少到2005年的1 151人。同期,协理专家的人数增加了一倍,从77人增加到158人。第二类免费提供人员是在例外情况下接受的,目的是为一些专门职能提供本组织所不具备的专门知识,或为新的或扩大的任务提供临时或紧急援助。委员会注意到,由于人道协调厅在2005年所管理的大规模应急救济行动减少,这一类免费提供人员的人数从2004年的85人减少到2005年的46人。

81. 秘书长的报告在八张不同表格中提供了关于国籍、服务期、部门分配和所履行的职能的详细信息,按不同年份分别列出了每一类免费提供人员的数据。咨询委员会认为,这种列报方式难以比较同一两年期中各年的情况。这些表格的设计应当使这些表格有助于查明变化和趋势。委员会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。这将有效地将报告中的表格数量削减一半。而且,秘书长的报告应当明确指出任何偏离联大所规定的免费提供人员的使用规范(第51/243号决议)的情况。

82. 咨询委员会建议联大注意秘书长的报告(A/61/257/Add.1),同时铭记委员会在上文第81段中的意见。

四. 雇用已退休的前工作人员

83. 咨询委员会从秘书长关于 2004-2005 两年期雇用已退休的前工作人员的报告 (A/61/257/Add.2) 中注意到, 尽管雇用的退休人员人数减少了 12.8%, 从 2002-2003 两年期的 563 人减少到 2004-2005 两年期的 491 人, 但是同期的工作日数量增加了 14.8%, 从 84 878 个工作日增加到 97 406 个工作日, 相关支出增加了 45.7%, 从 23 093 000 美元增至 33 532 000 美元。工作日数量和支出的增加主要是在几个主要工作地点的语文和会议服务方面, 包括翻译和文件处理。全世界维持和平、人道主义和其他领域的行动的扩大也使得有必要迅速增强一些部门和外地特派团的能力, 这也要借助于临时聘用有经验的退休人员。在行政部门的工作日数量略有减少。实务领域所雇用的退休人员人数和工作日数量分别减少了 56% 和 37.9% (A/61/257/Add.2, 第 21-23 段)。

84. 关于将工作人员工作年限延长到法定离职年龄之后的问题, 咨询委员会注意到, 共留用了 222 名工作人员, 与 2002-2003 两年期 (315 名工作人员) 相比减少了 29.5% (A/61/257/Add.1, 第 35 段)。不过委员会指出, 这一数字仍然占到 2004-2005 两年期退休人员总数 (619 名工作人员) 的 35.9%。**这清楚表明预先规划、征聘和工作人员职位安排等工作持续存在缺陷。委员会要求, 对于所有将工作人员工作年限延长到法定离职年龄之后的情况, 人力资源管理厅必须有正当理由并予以妥善记录。**

85. 咨询委员会从 A/61/257/Add.2 号文件表 5 中注意到, 有一些非常普通、非专业性的职能, 如“办事员”和“数据录入员”, 是由退休的前工作人员承担的。行政指示 ST/AI/2003/8 中订立的退休人员选用标准规定, 如无法及时找到合格的候选人来履行所涉职位的职能, 工作人员可以留用到法定退休年龄之后, 但这种留用应当作为例外处理。委员会看不出为何无法及时找到适合履行这些一般职能的合格工作人员, 这种情况再次表明在工作人员职位安排制度中持续存在的缺陷。

86. **咨询委员会建议联大注意秘书长的报告 (A/61/257/Add.2)。**

五. 咨询人

87. 秘书长已按联大第 57/305 号 and 第 59/266 号决议要求, 印发了关于咨询人和个体订约人使用问题的报告 (A/61/257/Add.3)。咨询委员会注意到, 2004-2005 两年期发放的咨询人合同少于 2002-2003 两年期。咨询人和个体订约人总数也分别下跌 32.4% 和 41.7%。咨询人方面的支出下降了 4 030 万美元, 个体订约人方面的支出下降 1 170 万美元。咨询人平均合同期限缩短 3.1 天, 个人订约人平均合同期限则增长 0.7 天。咨询人主要用于方案实施和咨询服务, 而个人订约人用于方案实施、讲座、培训班和会议筹备。

88. 在前次报告中, 咨询委员会指出, 人力资源管理厅已加强了监测能力, 以及对各部门人力资源行动计划目标进展情况的跟踪力度。预计, 这将使该厅能够按照联大指示 (A/59/446, 第 60 段), 更好地监测咨询人所具而本组织所缺专长的妥善使用情况。委员会获悉, 现在, 人力资源行动计划由管理业绩委员会在其与方案主管半年一度的会议上进行定期审评, 首次审评工作已于 2006 年 7 月完成 (A/61/319)。委员会请秘书长在其下次关于咨询人和个人订约人的报告中报告进展情况。委员会还要求下一份报告更着重于分析, 而非仅仅提供原始资料。

89. 咨询委员会注意到, 机构订约人方面的支出大幅下降, 从 2002-2003 两年期的 17 614 900 美元降至 2004-2005 两年期的 9 881 000 美元。合同数和工作月数也分别从 2002-2003 两年期的 578 个和 1 713 个减至 2004-2005 两年期的 386 个和 1 046 个。委员会担心这一类支出可能被低估, 要求今后的报告按机构、期限和支出数字列出详细资料。

90. 咨询委员会建议联大注意秘书长的报告 (A/61/257/Add. 3)。

六. 为联合国难民事务高级专员办事处咨询人制定的全面指导方针

91. 咨询委员会已注意到秘书长关于为联合国难民事务高级专员办事处 (难民署) 咨询人制定的全面指导方针的报告 (A/61/201)。报告指出, 一项新的关于咨询人的全盘政策于 2005 年 4 月 1 日通过内部备忘录的形式付诸实施, 这一政策符合行政指示 ST/AI/1999/7 号和 Amend. 1 (A/61/201, 第 2 段)。新政策带来的变化包括引进 “一种新的咨询人”, 即当地招聘的国际咨询人 (A/61/201, 第 6 段)。

92. 委员会要求联合国难民事务高级专员办事处 (难民署) 提供并收到了关于此类咨询人聘用方式和待遇的进一步资料。据悉, 难民署已经指出了一些人, 他们被聘为国际咨询人, 享有相关福利, 本已住在雇用工作地点, 但并非来自工作地点所在国。在新政策下, 这些人不再享受往返工作地点的旅费报销及每日生活津贴。难民署表示, 这项政策的依据是在实践中得出的经验教训, 旨在提高清晰度、透明度和成本效益, 以维护本组织的最佳利益。此外, 难民署还表示, 该政策其实没有引进新型咨询人, 因为它并没有对资格或专长条件作出不同规定; 除上述旅费报销及每日生活津贴待遇外, 也毫不影响这些咨询人的服务条件。

93. 咨询委员会建议联大注意秘书长的报告 (A/61/201)。