



联合国

# 公务员制度委员会 2009 年报告

大会  
正式记录  
第六十四届会议  
补编第 30 号

大会  
正式记录  
第六十四届会议  
补编第 30 号

## 公务员制度委员会 2009 年报告



联合国 • 2009 年，纽约



## 说明

联合国文件都用英文大写字母附加数字编号。凡是提到这种编号，就是指联合国的某一个文件。

[2009 年 8 月 12 日]

## 目录

章次	页次
简称	v
术语表	vi
送文函	xi
国际公务员制度委员会提出、需要大会和其他参加组织的立法机构作出决定的建议摘要	xii
国际公务员制度委员会各项决定和建议对联合国和共同制度其他参加组织所涉经费问题摘要	xiii
一. 组织事项	1
A. 接受章程	1
B. 成员	1
C. 委员会举行的届会和审议的问题	2
D. 委员会 2010-2011 年工作方案	2
二. 报告和监测	3
A. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定	3
B. 联合国系统发展方面的业务活动三年期全面政策审查	3
三. 两种职类工作人员都适用的服务条件	4
A. 法定离职年龄	4
B. 《国际公务员行为标准》——最新执行情况	5
C. 离职偿金审查	8
四. 专业及以上职类服务条件	14
A. 基薪/底薪表	14
B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变	15
C. 性别均衡：建立机构间合格妇女名册的可行性——进展报告	16

D.	工作地点差价调整数事项 .....	19
	工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十一届会议工作报告 .....	19
五.	一般事务人员和其他当地征聘职类人员的服务条件 .....	23
	与审查一般事务及有关职类的职务评价标准有关的考虑因素 .....	23
六.	监测联合国共同制度各组织落实国际公务员制度委员会各项决定和建议的情况 .....	26
七.	其他事项 .....	27
	A. 高级管理网进展报告 .....	27
	B. 委员会根据其议事规则第 32 条作出的决定 .....	28
	请联合国主计长办公室在确定国际公务员制度委员会两年期所需预算资源时 尤为审慎处理 .....	28
附件		
一.	国际公务员制度委员会 2010-2011 年度工作方案 .....	30
二.	解雇补偿金 .....	32
三.	服务终了离职金 .....	34
四.	专业及以上职类工作人员薪金表：年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额 (2010 年 1 月 1 日起生效) .....	35
五.	纽约联合国专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员平均薪酬 净额比较(2009 历年比值) .....	36
六.	一般事务总标准的要素说明 .....	37
七.	职等说明 .....	39
八.	一般事务工作的定义 .....	41
九.	语文奖励 .....	42

---

## 简称

调整数咨委会	工作地点差价调整数问题咨询委员会
国际职工会协调会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会
行政首长协调会	联合国系统行政首长协调理事会
粮农组织	联合国粮食及农业组织
公务员协联	国际公务员协会联合会
原子能机构	国际原子能机构
民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
劳工组织行政法庭	国际劳工组织行政法庭
海事组织	国际海事组织
电信联盟	国际电信联盟
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员办事处
公务员联合会	联合国国际公务员联合会
万国邮盟	万国邮政联盟
世旅组织	世界旅游组织
粮食计划署	世界粮食计划署
世卫组织	世界卫生组织
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织	世界气象组织

---

## 术语表

基薪/底薪表	对专业及以上职类工作人员普遍适用、与工作地点差价调整数制度结合使用的薪金表。此表所列数额是世界各地工作人员领取的最低净额。
最佳做法	目前至少有一个重要雇主采用并对其他雇主有关和适用且对业绩确有积极影响的一种新颖政策、战略、计划、程序或做法。
职业发展	职业发展是一种分阶段的办法，将员工的目标与组织的业务需要相结合，其宗旨是改进个人的工作业绩，使个人为利用今后的工作机会作好准备。职业发展通常涉及三方：管理人员，负责提供指导和职业咨询以及确保工作人员拥有尽可能多的专业发展机会；人力资源部门，负责介绍典型的示范职业道路，开设针对与组织有关的领域的学习方案；工作人员，个人负责规划和管理自身职业，利用所提供的发展机会，确保自己的专业知识对本组织有用。
职业类共同分类法	涵盖共同制度内通常可见的各种职业的一套定义及对每个职业进行编码的方法。
参照比率	宽幅工资制度下的一个财务管理方法，用来管理以薪距中点为参照物的基薪。而该中点则与参考点(一般而言是相关的劳动力市场参考点)有关。参照比率是一个简单的指数，衡量一名雇员的薪金离中点的距离。如果薪金是中点薪金的90%，则参照比率就是90。
参照系统/参照国	专业及以上职类工作人员的薪金和其他服务条件，是依据诺贝尔梅耶原则参照薪资最高国家的公务员系统所适用的薪金和服务条件确定的。联合国成立以来一直采用美国联邦公务员系统作为参照系统。另见“薪资最高的公务员系统”和“诺贝尔梅耶原则”。
胜任能力	与成功履行职责直接有关的一整套技能、品质和行为。核心胜任能力是对一个组织的全体工作人员都很重要的技能、品质和行为，不论其职能或职等如何。就特定职业而言，核心胜任能力以与各自工作领域有关的职能胜任能力为补充。
工作地点差价调整数并入基薪	专业及以上职类工作人员的基薪/底薪表定期调整，以反映参照系统薪金表数额的增加。这一上调办法是将工作地点差价调整数中的一个固定数额，纳入或“并入”基薪/底薪

	<p>表薪酬。如果并入基薪表的数额为工作地点差价调整数的 5%，则所有工作地点的差价调整数等级减少 5%，以便大体上确保工作人员的薪资不增不减。</p>
生活费差数	<p>在计算薪酬净额比值时，将纽约联合国专业及以上职类职员的薪酬与哥伦比亚特区华盛顿参照系统对应职等职员进行比较。在比较时，将纽约与华盛顿之间的生活费差数算进参照系统人员的薪金，以确定其在纽约的“实值”。在比较上述两类工作人员所适用的应计养恤金薪酬数额时，也考虑到纽约与华盛顿之间的生活费差数。</p>
有受扶养人薪金	<p>为有一级受扶养人的工作人员确定的薪金净额。</p>
指定工作地点	<p>如果工作人员服务的工作地点符合某些预定准则，比如缺乏保健、教育设施等福利设施，或当地条件不良，工作人员根据流动/艰苦条件津贴办法有资格拥有额外应享权利。“指定”这些工作地点是为施行流动/艰苦条件津贴办法的目的。额外应享权利可包括报销家庭成员医疗检查费用、增加膳宿津贴、增加教育补助金探亲旅行，并领取小笔运费津贴。</p>
美元推算的支出	<p>指人寿保险、购买汽车、耐用物品、汇给国外家属款项等项以固定的美元数额列出的开支，并视为地区外采购项目，以计算地区外指数。</p>
雇用成本指数	<p>根据《联邦雇员薪资比较法》(见下文)，算出一个工资指数，计量非联邦部门平均薪资成本在两个不同时点之间的百分比变动。这个指数称作雇用成本指数，是根据美利坚合众国各地薪资成本的计量结果得出的。雇用成本指数用作美国联邦公务员系统雇员全面调整薪资的依据。根据《联邦雇员薪资比较法》，美国联邦公务员还可以领取地点差价调整数。</p>
服务终了解职费	<p>向连续服务已满 10 年或 10 年以上的定期合同工作人员在合同期满、本组织不予续签情况下的付款。此项福利连同新的合同框架(即定期、临时和连续合同)一并适用。</p>
联邦雇员薪资比较法	<p>《联邦雇员薪资比较法》(1990 年)，美国国会通过。根据该法，联邦公务员系统雇员的薪资与非联邦部门参照系统的薪资，必须在一段时间内调整至相差不到 5%。</p>
弗莱明原则	<p>用来确定一般事务和其他当地征聘职类工作人员服务条件的基础。按照弗莱明原则，一般事务人员的服务条件是根据目前当地最佳服务条件确定的。</p>

总薪级表	参照国(美国)公务员制度分为 15 个职等的薪级表,适用于大部分工作人员。
全球契约	联合国秘书长的一项倡议,目的是促使商业界参与改善环境、劳工和人权条件,并把全球化惠益带给全世界更多的人们。
第一组工作地点	自由兑换货币的国家,那里的工作人员报告的地区外支出占总支出不到 25%。
流动和艰苦条件津贴办法下的“H”类工作地点	总部地点以及没有联合国发展活动或人道主义活动的地点或位于欧洲联盟成员国境内的地点。
总部地点	联合国共同制度各参加组织的总部所在地:日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳。虽然万国邮政联盟的总部设在伯尔尼(瑞士),但伯尔尼采用日内瓦的工作地点差价调整数和一般事务人员薪金。
薪资最高的公务员系统	依照诺贝尔梅耶原则,联合国专业及以上职类工作人员的薪金是参照薪资最高国家的公务员系统适用的薪金确定的。薪资最高的国家,目前是美国。另见“参照系统/参照国”和“诺贝尔梅耶原则”。
联接职等	联接职等方法使两个或两个以上职等的薪级表可以应用于其对组织的价值与这些职等中只有一个所表示的价值相等的职位;因此,P-2 和 P-3 职等可以联接起来,以确定执行经评定为 P-2 或 P-3 级工作的职员薪金。
地点差价薪资	根据《联邦雇员薪资比较法》(见上文),美国政府确定了约 30 个不同的地点差价薪资区域。《联邦雇员薪资比较法》关于地点差价薪资的规定,是根据当地劳动力市场通行的平均薪资水平确定的。对于在某一地点任职的联邦公务员,依照《联邦雇员薪资比较法》,在 1994-2002 年期间酌情根据雇用成本指数发给一个增加额,加上一个地点差价调整数,以确保联邦薪资与该地点非联邦部门的薪资差额小于 5%。
流动和艰苦条件津贴	为鼓励在各个工作地点之间流动和补偿在艰苦地点任职的人员而设计的一种不计养恤金的津贴。
薪酬净额比值	委员会定期比较纽约联合国 P-1 至 D-2 职等工作人员薪酬与哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统对等职位雇员的薪酬。两个公务员系统的薪酬按纽约与华盛顿生活费差价调整数调整后得出的平均百分比差异就是薪酬净额比值。

诺贝尔梅耶原则	用来确定专业及以上职类工作人员服务条件的依据。按照这一原则,专业职类的薪金参照薪资最高国家公务员系统适用的薪金确定。另见“参照系统/参照国”和“薪资最高的公务员系统”。
应计养恤金薪酬	用来计算工作人员和组织向联合国合办工作人员养恤基金缴款的数额。应计养恤金薪酬数额也用来确定工作人员退休时的养恤金。
业绩管理	优化个人、小组、单位、部门和机构各级业绩并将业绩同组织目标联系起来的方法。最广义来说,有效业绩管理取决于政策和方案、规划和预算过程、决策过程、组织结构、工作安排、工作人员-管理当局关系和人力资源的有效和成功管理。
不同地点比较调查	在确定某一工作地点差价调整数指数的过程中进行的一种调查。这项调查比较在某一特定日期某一地点与基准城市纽约之间生活费用的差异。
工作地点差价调整数指数	在某一特定日期以纽约生活费用作为标准衡量在某一地点任职的专业及以上职类国际工作人员的生活费用。
工作地点差价调整数等级	工作地点差价调整数等级是根据每一工作地点的差价调整数指数所反映的生活费确定,以乘数点表示。例如,乘数定为5%的工作地点的工作人员,将得到相当于基薪净额5%的工作地点差价调整数额,作为基薪的补充。该工作地点的薪资指数为 $100+5$ ,即105。
推斥因素	对增进工作人员的忠诚、福祉、积极性或类似品质以期留用工作人员无所助益、从而可能导致工作人员考虑离开组织的行动或行动组合或做法或政策。
留用因素	旨在增进工作人员的忠诚、福祉、积极性或类似品质以期留用工作人员的行动或行动组合或做法或政策。
高级行政人员制度	参照国(美国)的公务员制度中设有高级行政人员制度,作为单独的人事制度,适用于负责联邦政府最高阶层方案的高级管理人员。高级行政人员制度有六个薪级,但不分职等。另有若干国家也设立了高级行政人员制度或高级公务员制度。
离职偿金	工作人员离职时,可领取下列一项或几项偿金:积存年假、离职回国补助金和解雇补偿金;工作人员遗属可领死亡抚恤金。

---

单身薪金	为没有一级受抚养人的工作人员确定的薪金净额。
工作人员薪金税	联合国所有职类工作人员的薪金都列有毛额和净额,两者之间的差额就是工作人员薪金税。工作人员薪金税是联合国内部的“征税”形式,类似大多数国家实行的薪金税。
减税	在扶养津贴方面,若干国家的税制给予负责向受抚养人(配偶、子女、父母等)提供经济支助的纳税人的抵税或减税办法。
间或调整	通过不同地点比较调查(见上文)得出的工作地点差价调整数指数须在两次调查的间隔期间内“间或”调整,以计及当地通货膨胀和币值波动。

---

送文函

[2009年8月10日]

纽约

联合国秘书长

潘基文先生阁下：

谨随函附上国际公务员制度委员会第三十五次年度报告。报告是依照委员会章程第 17 条编写的。

如蒙将本报告提交大会,并按照章程第 17 条规定,通过参加本委员会工作的其他组织的行政首长送交各组织的理事机构及工作人员代表,将不胜感激。

主席

金斯敦·罗兹(签名)

---

## 国际公务员制度委员会提出、需要大会和其他参加组织的立法机构作出决定的建议摘要

---

参阅段次

---

### A. 两个职类工作人员都适用的服务条件

#### 离职偿金审查

59 委员会建议各组织使他们各自的解雇补偿金办法以及领取离职回国补助金和死亡抚恤金的资格规定与联合国所适用的办法和规定保持一致。委员会还建议已引入并实施新合同框架的组织采用以下办法，即向服务已满十年或十年以上后离职的定期工作人员支付服务终了离职偿金。

### B. 专业及以上职类薪酬

#### 1. 基薪/底薪表

66 委员会建议大会核可本报告附件四所示的专业及以上职类基薪/底薪表，从2010年1月1日生效。

#### 2. 联合国/美国薪酬净额比值演变

76 大会不妨注意，2009年1月1日至12月31日期间纽约的P-1至D-2职等联合国工作人员的薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员薪酬净额的比值为113.8。还提请大会注意的是，过去五年(2005-2009年)的平均比值为113.6。

### C. 其他事项

#### 高级管理网发展进度报告

130 委员会决定向大会报告，行政首长协调会已决定不再继续开展关于高级管理网的工作。

---

---

## 国际公务员制度委员会各项决定和建议对联合国和共同制度 其他参加组织所涉经费问题摘要

---

参阅段次

---

### A. 两个职类工作人员都适用的服务条件

#### 离职偿金审查

55 采用支付服务终了离职偿金的做法所涉经费估计全系统每年 460 万美元。

### B. 专业及以上职类薪酬

#### 基薪/底薪表

63 如附件四所示，提高基薪/底薪的建议所涉经费估计全系统每年约为 140 万美元。

---



## 第一章

### 组织事项

#### A. 接受章程

1. 大会 1974 年 12 月 18 日第 3357 (XXIX) 号决议核可的国际公务员制度委员会章程第 1 条规定：

“委员会应对联合国和参加联合国共同制度并接受本章程的专门机构和其他国际组织执行其任务……”

2. 迄今已有 13 个组织<sup>1</sup> 接受了委员会章程，并与联合国本身一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。另外一个组织虽未正式接受章程，但全面参加委员会的工作。<sup>2</sup>

#### B. 成员

3. 2009 年，委员会成员如下：

##### 主席

金斯敦·罗兹(塞拉利昂)\*\*

##### 副主席

沃尔夫冈·施特克尔(德国)\*

##### 成员

法蒂赫布瓦亚德-阿加(阿尔及利亚)\*\*\*

沙姆谢尔·乔杜里(孟加拉国)\*\*\*

远藤实(日本)\*

吉列尔莫·冈萨雷斯(阿根廷)\*\*

弗拉基米尔·莫罗佐夫(俄罗斯联邦)\*\*\*

柳克丽霞·迈尔斯(美利坚合众国)\*

伊曼纽尔·奥蒂·博滕(加纳)\*\*

阿妮塔·斯拉扎克(加拿大)\*\*

<sup>1</sup> 劳工组织、粮农组织、教科文组织、民航组织、世卫组织、万国邮联、国际电联、气象组织、海事组织、知识产权组织、原子能机构、工发组织和世旅组织。

<sup>2</sup> 农发基金。

乔瓦尼·路易吉·瓦伦扎(意大利)\*

希尔维托·韦洛索(巴西)\*

王晓初(中国)\*\*\*

欧根纽什·维兹内尔(波兰)\*\*

哈桑·扎希德(摩洛哥)\*\*\*

---

\* 任期于 2009 年 12 月 31 日届满。

\*\* 任期于 2010 年 12 月 31 日届满。

\*\*\* 任期于 2012 年 12 月 31 日届满。

### **C. 委员会举行的届会和审议的问题**

4. 委员会于 2009 年举行了两届会议：第六十八届会议于 3 月 23 日至 4 月 3 日在纽约联合国总部举行；第六十九届会议于 6 月 29 日至 7 月 10 日在蒙特利尔国际民用航空组织总部举行。

5. 在这两届会议上，委员会审议了源自大会决定和决议及委员会章程的问题。本报告讨论了大会已通过、需要委员会采取行动或审议的一些决定和决议。

### **D. 委员会 2010-2011 年工作方案**

6. 委员会 2010-2011 年工作方案载于附件一。

## 第二章

### 报告和监测

#### A. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定

7. 委员会审议了一份报告，事关大会在第六十三届会议上就委员会曾提出过建议的共同制度和其他专题所采取的行动。委员会还获悉了委员会主席向大会第五委员会介绍委员会 2008 年年度报告、第五委员会对报告的一般性辩论和会员国之间非正式协商的详情，这些工作促成了 2008 年 12 月 24 日以协商一致方式通过关于联合国秘书处人力资源管理的第 63/250 号决议和关于共同制度的第 63/251 号决议。

8. 委员会还获得了关于共同制度各组织理事机构通过的、可能对委员会有意义的决议和(或)决定的详情。委员会注意到了联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)、联合国儿童基金会、国际电信联盟(国际电联)、万国邮政联盟(万国邮联)和泛美卫生组织通过的相关各项决议。

#### B. 联合国系统发展方面的业务活动三年期全面政策审查

9. 大会第 62/208 号决议请秘书长编写报告，指明国家一级发展系统内人力资源工作面临的挑战，并制定改进建议。为此，秘书长与联合国系统各组织和公务员制度委员会合作，向经济及社会理事会 2009 年实质性会议提交了这样一份报告(E/2009/75)。

10. 该报告侧重论述了联合国系统如何在国家一级最好地满足方案国的需求，同时认识到，在不同国家的不同情况下，要求也是不同和独特的。报告还概述了与联合国系统工作人员征聘和职业管理有关的挑战，其中包括影响驻地协调员和其他国家一级联合国系统工作人员的一系列问题，正在通过制定全面的人力资源政策来解决这些问题。有些挑战还与整个联合国系统的多种人力资源政策和程序有关。

11. 经济及社会理事会在其第 2009/1 号决议中注意到秘书长的报告。

## 第三章

### 两种职类工作人员都适用的服务条件

#### A. 法定离职年龄

12. 在此项目下，委员会审议了联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)人力资源网编写的一份文件，这是响应联合检查组的建议而提出的文件，联检组建议联合国秘书长在联合国合办工作人员养恤基金理事会和公务员制度委员会的参与下，着手审查改变法定离职年龄的可能性。<sup>3</sup> 该文件概述并分析了与离职/退休年龄有关的数据和做法。人力资源网告知委员会，根据文件印发后开展的广泛讨论，提议：

(a) 到 2012 年 1 月 1 日，所有现职工作人员的离职年龄都将是 62 岁；

(b) 目前有资格在 60 岁退休的工作人员将可保留这一权利并享有全额退休金或继续工作至 62 岁。

13. 人力资源网还告知委员会，有几个组织已因当前的业务需要而对此提议表示关切。

14. 此外，人力资源网同意在养恤基金于 2010 年完成精算调查后审议把所有工作人员的法定离职年龄提高至 65 岁的可能性。人力资源网还将研究适用法定离职年龄的创新和灵活模式，诸如分阶段/灵活退休、半职工作和其他安排，并将在 2010 年底向公务员制度委员会报告，就此提出进一步建议。

#### 委员会的讨论

15. 国际公务员协会联合会(公务员协联)、联合国系统国际职工会和协会协调委员会(国际职工会协调会)及联合国国际公务员联合会(公务员联合会)支持在无损害资格在 60 岁退休的工作人员既得权利的情况下把所有工作人员的法定离职年龄都延至 62 岁的提议。上述联合会认为，延长退休年龄不应取代有效的继任规划，而这是多数组织所缺乏的。这些联合会坚信，退休或继续工作，这不应由行政首长酌处，而应完全由工作人员作出这一决定。这三个工作人员联合会还支持在养恤基金于 2010 年完成精算调查并在养恤金联委会就退休年龄问题作出决定后可能进一步审议把所有工作人员的法定离职年龄提高至 65 岁的建议。

16. 委员会忆及，大会第 63/250 号决议认可了行政和预算问题咨询委员会的建议，即秘书长和公务员制度委员会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。<sup>4</sup>

<sup>3</sup> 见 A/62/628，建议 7。

<sup>4</sup> 见 A/63/526 和 Corr. 1，第 78 段。

17. 委员会指出，人力资源网文件中提供的信息是一个良好的出发点，同时认为，大会上述要求涉及更大的研究范围，将综合人力资源政策和养恤金的若干方面，诸如：

- (a) 地域分配；
- (b) 性别均衡；
- (c) 员工队伍的振兴；
- (d) 职业发展和继任规划；
- (e) 养恤基金的精算情况；
- (f) 组织的财政情况。

18. 委员会注意到，养恤基金现正在审查养恤金制度，包括养恤金计划的设计、法定退休年龄和精算事项。重要的是，提议的研究必须与计划在 2010 年完成的审查工作同步进行。

19. 在不妨碍今后的讨论的前提下，委员会若干成员支持提高法定离职年龄，理由是自上次在 1980 年代后期审议该问题以来出现的社会和人口变化，他们赞同统一所有工作人员的法定离职年龄。他们还认为，符合条件的工作人员服务期限的延长应取决于工作人员自己的决定，而不应取决于行政首长的酌处权。

#### **委员会的决定**

20. 委员会请其秘书处与各组织和养恤基金合作，编写一份关于改变法定离职年龄的可能性的全面报告，其中考虑到这一改变对上文第 17 段提及的人力资源和养恤金方面的影响。委员会决定在其第七十二届会议上再审议这一问题。

### **B. 《国际公务员行为标准》——最新执行情况**

21. 委员会在 2001 年通过并向大会和共同制度各组织的立法机关提交了更新的《国际公务员行为标准》。大会第 55/223 号决议核可了《行为标准》。拟订《行为标准》旨在促进共同的价值观念和职业道德，这对国际公务员制度至关重要，因此也反映了联合国的基本价值观和职业道德标准。

22. 除了联合国项目事务厅(项目厅)、联合国难民事务高级专员办事处(难民署)和国际农业发展基金(农发基金)，其他各组织都按公务员制度委员会的建议实施了《行为标准》。许多组织已将《行为标准》融入各自的细则和条例中并(或)列入人力资源手册，在行政指示中援引。尚未按公务员制度委员会建议颁布标准的上述三个组织订有自己的行为守则，这些守则实质上是《行为标准》的扩展，适应于这些组织的特定需要。

23. 各组织查明了该《行为标准》未涉及的差距和职业道德领域的挑战，包括利益冲突、离职后限制、问责制、保护举报者免遭报复、滥用权力、信息披露以及组织资产和资源管理过失等方面的问题。

#### **联合国人员全系统道德守则草案**

24. 2005 年，大会题为“2005 年世界首脑会议成果文件”的第 60/1 号决议和题为“审查联合国行政和财政业务效率”的第 60/254 号决议促请秘书长拟订并最后确定关于所有联合国人员的全系统道德守则。2007 年 11 月，秘书长为单独管理的机构和方案颁布了联合国全系统厉行道德操守公报，若干组织据以设立了独立的道德操守办公室，提供关于利益冲突问题的指导和保密咨询；拟订道德操守培训方案；保护工作人员免于因举报不当行为而遭报复；并管理财务披露方案。

25. 按照大会的授权，联合国人员全系统道德守则最初由联合国道德操守办公室拟订。联合国道德操守委员会于 2008 年 1 月设立后，进一步拟订并最后确定了道德守则草案。预期该守则获通过后将作为概述联合国人员必须遵守的道德标准的主要文件。

26. 2008 年 8 月，秘书长就联合国人员道德守则草案开始进行全系统协商，协商范围覆盖全球秘书处以及联合国各基金、方案和专门机构。管理当局和工作人员的代表参与了协商进程。秘书长核可了协商后产生的全系统道德守则订正草案，将提交大会第六十四届常会。

#### **联合国道德操守办公室主任介绍情况**

27. 委员会听取了联合国道德操守办公室主任的吹风，该主任同时兼任联合国道德操守委员会主席。道德操守委员会由联合国内独立管理的各组织和方案及联合国秘书处的各道德操守办公室负责人组成，成员包括联合国、联合国开发计划署（开发署）、联合国人口基金（人口基金）、世界粮食计划署（粮食计划署）、联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处、项目厅和难民署。

28. 联合国道德操守办公室主任告知委员会，道德操守委员会受命订立一套统一的联合国人员道德操守、标准和政策。秘书长已核可的全系统道德守则草案是一份“以价值观为基础”的文件，列明了指导联合国人员行为的核心价值观及道德和人格原则。道德守则草案一旦获通过，将成为概述联合国人员应遵守的道德标准的主要文件。

29. 主任强调说，道德守则旨在补充而不是取代公务员制度委员会的《行为标准》。他指出，《行为标准》是道德守则据以拟订的部分基础。道德守则是关于价值观和相关原则的简短申明，而《行为标准》则是对这些价值观和原则的充实和诠释。该守则不仅定义了“联合国人员”，而且阐述了六项价值标准和六项原则。他指出，有些领域是道德守则未涉及的，但在《行为标准》中触及，有些领域则是相反情况。委员会获悉，将向大会第六十四届常会提交道德守则供审议和认可。

## 委员会的讨论

30. 委员会成员、人力资源网和各个工作人员联合会感谢联合国道德操守办公室主任就相关各项问题提供有意义、有信息价值的说明和澄清。一些与会者对道德守则相对于《行为标准》的法律地位表示困惑，后者已融入许多组织的立法文书。有必要统一两份文件中阐述的指导原则和采用的定义。

31. 关于《行为标准》的更新，人力资源网同意有必要统一整个共同制度对《行为标准》的实施办法，但并不认为这是一项亟需关注的活动。人力资源网认为，鉴于若干组织正在此领域采取一些举措，《行为标准》审查工作可得益于现在正在设置道德操守办公室和内部司法新制度的那些组织的反馈意见。人力资源网注意到，《行为标准》仍然有针对性和相关性，可能只需略加修改。因此，人力资源网支持审查《行为标准》，但建议安排在 2011 年进行。

32. 各个工作人员联合会的代表对联合会成员未受邀参加公务员制度委员会秘书处有关《行为标准》的问卷调查表示遗憾。但公务员协联指出，它征求了成员的意见，确定了其成员认为如果审查《行为标准》应加以考虑的某些领域，包括：

- (a) 保护举报者免遭报复；
- (b) 说明何谓滥用权力；
- (c) 隐私法；
- (d) 有助于确保内部司法制度保持公正、平衡的措辞。

所有三个联合会都支持审查《行为标准》这一要求。

33. 委员会认为，《行为标准》所列原则和方针仍有针对性和相关性，虽说可能没有必要做些修改，但没必要大幅修订。公认的意见是，不应频繁修订标准，因为它们已成为共同制度内许多组织的细则和条例的一部分。只要基本原则继续有效，委员会应仅限于根据需要作出澄清。

34. 考虑到有些组织已查明了现行标准中的差距，并考虑到必须努力满足各组织的需要，已商定由秘书处做些准备工作，确定需修改的具体领域。委员会还讨论了在收到委员会秘书处报告后设立一个工作组的可能必要性。这一工作组将起草新条文或修订现有条文，供融入《行为标准》，以确保《行为标准》、融入《标准》的《工作人员细则》和道德守则这三份文件的措辞一致。此项工作的时间安排应留出时间以便内部司法新制度的设立，并使各组织有时间汇总现正实施的各项道德操守举措。

## 委员会的决定

35. 委员会决定请其秘书处与各组织及各个工作人员联合会代表协作，对《行为标准》进行初步审查，确保这些标准继续符合各组织的需要，并界定可能需要修改的领域。

## C. 离职偿金审查

36. 公务员制度委员会第六十九届会议结束了对离职偿金，也即解雇补偿金、离职回国补助金和死亡抚恤金的审查。列出以下问题供委员会审议，以期简化共同制度内的离职偿金计划：

- (a) 各组织和各类合同的解雇补偿金计划的差异；
- (b) 可能采用服务终了补助金办法，尤其是考虑到定期合同工作人员在因合同期满而离职时面临的不平等待遇；
- (c) 各组织在离职回国补助金申领资格方面的差异；
- (d) 针对“离职回国补助金”名称在涉及补助金范围方面的不一致问题表示的关切；
- (e) 各组织对已故工作人员的未亡二级受扶养人申领死亡抚恤金资格规定的差异。

37. 委员会审议了对现行离职偿金安排的以下修订：

- (a) 各组织的解雇补偿金计划应与《联合国工作人员细则》规定的计划相统一；
- (b) 解雇补偿金标准应以服务期未到期那部分为基础；
- (c) 对于合同期满而离职的定期合同工作人员，如果服务期已满商定年份，且业绩令人满意，应采用服务终了补助金办法；
- (d) 应保留“离职回国补助金”这一名称，尽管它可能太过局限性，因为这一补助金的范围较宽，工作人员离职后迁往最后一个工作地点以外的任何其他国家并将那里作为主要的常住地，离职回国补助金都可支付；
- (e) 各组织的离职回国补助金规定应该统一，把申领资格局限于在原籍国以外地方生活和工作的的工作人员以及在最后工作地点所在国没有永久居留身份的工作人员；
- (f) 各组织的死亡抚恤金规定应该统一，确认唯有已故工作人员的未亡配偶和受扶养子女才有资格申领。

### 委员会的讨论

#### 解雇补偿金

38. 行政首长协调会人力资源网支持各组织统一解雇补偿金计划。但它认为，解雇补偿金计划应仅以服务期长短为依据，不应因工作人员所持合同的类别而不同。

39. 委员会研究了其秘书处提出的以下提议：考虑到不同合同工作人员在加入组织时的不同职业预期，应维持根据受雇最初几年的合同类别确定不同的解雇补偿金标准的办法。委员会还审议了以下主张：根据服务期未满那部分确定解雇补偿金标准的办法不应扩大适用于服务期较长的工作人员，因为这样做实际上就无法肯定这样一个事实，即共同制度工作人员往往是随着受雇年份的逐年增加而对在组织内继续职业生涯寄予了更坚定的预期。

40. 委员会一些成员认为，所有付款标准都应以服务期未满那部分为基础，理由如下：

(a) 支付偿金的目的是补偿工作人员失去职业预期。大会决定实施新的合同框架，目的在于：不论服务年限长短，从法律上或其他角度都不得有定期合同续签或改划的预期(见大会第 63/250 号决议)。因此，没有继续就业这一预期，只有完成定期合同具体规定的任期这一预期。因此，从逻辑上讲，对任期未满前非自愿离职的补偿应限于任期未满那部分；

(b) 按服务多年，比如说 15 年或更多年份支付偿金，这本身便引发了续签合同的预期。引发这样的预期有违第 63/250 号决议的宗旨，大会在该项决议中决定，从法律上或其他角度都不得有定期合同续签或改划的预期。

41. 委员会另外一些成员辩道，把对非自愿离职的补偿限于合同期未满那部分，这可能导致支付给在组织内服务仅一年后被解雇的工作人员和服务了 15 年或更多年份后被解雇的工作人员的补偿金相同。他们认为这不合适，因此提议，解雇补偿金应继续在当前适用的要数基础上确定，也即：服务期多达五年的临时合同或定期合同工作人员的解雇，以合同期未满那部分计算；对定期合同工作人员，如已服务时间较长，则以整个服务期计算。

### **服务终了补助金**

42. 人力资源网和三个工作人员代表机构的代表都大力支持对持定期合同工作人员服务五年后不再续签合同者给予服务终了补助金的做法。这些年来，各组织因理事机构对签发长期合同的限制而日益通过连续以定期合同任用的方式长期雇用工作人员。各组织和工作人员代表机构认为，如果这类工作人员的合同到期后未续签，而他们的业绩已证明是令人满意的，他们便应有权得到一些补偿金。在此方面，各组织和工作人员代表机构认为，不再续签合同与解雇，特别是业绩不佳或健康原因所致的解雇，这两者应区别对待；服务终了补助金应仅作为对定期合同工作人员的一种单独安排，性质上类似于国家公务员制度中的失业金或离职金，如有关终止雇用的国际标准所概述的那样。采用这一做法可帮助消除目前对已服务时间较长的工作人员的不公平待遇，使连续合同或定期合同工作人员如被解雇可得到多达 12 个基薪的偿金，而定期合同工作人员如其合同未再续签，得不到任何偿金。鉴于当前的经济状况可能导致会员国自愿捐款减少，有些组织可能会更多诉诸裁员做法。

43. 一些组织指出，委员会早就应该对服务终了补助金问题提供意见，而且，考虑到新的合同框架，尤其必须这么做。各组织需要知道所涉应享权利的确切范围，包括有关离职的应享权利，才能决定在新的合同安排框架内各类合同如何搭配使用较为合适。公务员制度委员会就服务终了补助金问题提出建议，这也将有助于大会就采用连续任命这一做法作出最后决定——预期大会将在即将开始的届会上审议这一做法。

44. 许多组织认为服务终了补助金做法是实现各类合同最佳组合的一个工具，有助于最大程度地减少潜在申诉的可能性，包括一些定期合同工作人员在连续几次续签后得不到再次任命的情况。在此方面，国际职工会协调会的代表提请委员会注意的是，定期合同续签预期这一问题是各行政法庭大量辩论的一个事项，并援引了一个案例，其中有一项法律普遍原则是，即便某一组织的工作人员条例规定，定期合同到期便当然终止，也应把不再续签合同视为一项特别的、可质疑的决定。<sup>5</sup> 该代表进一步指出，这一判例表明，不再续签合同的决定必须具备理由，这就使定期合同与连续合同之间没有什么区别。

45. 有一个组织的代表指出，行政法庭给予那些未得到正当理由而合同却未能续签的前工作人员的补偿可能远远超过提议的服务终了偿金。因此，该代表表示关切的是，行政法庭今后可能作出的这类裁决所涉费用或许会超出实施服务终了补助金办法所产生的费用。此外，没有服务终了偿金，这可能带来极大压力，把已服务时间较长的定期合同工作人员改划为连续合同工作人员，以免这些工作人员在离职时得到的待遇不一。

46. 一些组织还指出，不同于国际征聘的专业及以上职类工作人员的是，合同不再续签的当地征聘工作人员，如一般事务人员和本国干事，他们不可能在其他国家寻找职位，没资格得到离职回国补助金，或许得不到任何离职偿金。因此，如果没有服务终了补助金，这一类工作人员将继续是特别弱势的群体。

47. 有一位委员会成员对服务终了补助金做法持强烈保留立场，认为现行的离职偿金包括了离职回国补助金和所有搬迁费用，已是相当慷慨的一套福利。这位成员以离职回国补助金为例指出，在原籍国以外工作地点服务满 10 年后可增领 24 周基薪的离职回国补助金。这些都是既得权利，在此基础上增加可能成为另一既得权利的服务终了补助金，这在目前是过度的，不必要的。鉴于大会要求公务员制度委员会考虑到会员国对本国公务员系统设置的限制，这位成员认为，实行这项新福利既不适宜，也不是时候。

48. 一些成员认为，服务终了补助金这一新福利作为对定期任用结束后的奖励并不合适，因为不应有定期合同到期后续签的预期(见上文第 40 段)，组织对工作

<sup>5</sup> 见劳工组织行政法庭第 1317 号裁决。

人员的义务已经履行。而且，在连续服务满 10 年后给予这一补助金，这种做法本身便生成了继续受雇的预期，这有违大会的规定，即不应有这样的预期。

49. 这些成员还指出，参照国美国的联邦公务员系统对任期雇用的工作人员不支付解雇补偿金、离职偿金或服务终了奖金。他们认为在当前的经济危机时期，大会要求公务员制度委员会考虑到会员国对本国公务员系统设置的限制，因此，设置这样一种新福利是不谨慎之举。

50. 大多数成员支持对服务时间较长、合同未续签的定期合同工作人员适用服务终了离职偿金，理由如下：

(a) 这可以解决以下不平等问题：有些工作人员离职后面临着与被解雇工作人员基本相同的难以找到其他工作的难题，但不同于后者的是，前者在目前得不到离职偿金；

(b) 这有助于可能的工作人员接受定期合同，便于组织不再续签此类合同；

(c) 这使各组织有更多的灵活性来适当组合利用连续任用和定期任用，使定期任用更具吸引力，从而减少各组织面临的压力，即把定期合同改划为连续任用以免不再续签合同引发的可能是代价昂贵的诉讼；

(d) 这种做法反映了提供失业福利的许多外部雇用做法，包括在参照国公务员系统内；

(e) 这种做法反映了国际公务员系统的现实，在该系统内，出于预算或其他原因，理事机构可对连续任用这一做法施加限制，这不一定与所涉工作人员所履行职责的连续性相关。

51. 这些成员还指出，共同制度内一些组织已有类似安排，而且施行妥当。而且，许多组织在给予连续合同方面确实面临限制，甚至不得不向执行长期性质的核心任务的雇员提供定期合同，这些任务对组织运行至关重要。还考虑到的是，各组织需要这些工作人员的服务，他们整个职业生涯都是通过连续的一系列定期合同度过的。服务终了偿金将因此而使离职偿金安排更为公平。

52. 有成员忆及，委员会两次向大会建议服务终了补助金，提出的理由有些至今仍然有效。虽有一些成员表示保留，但委员会还是认为应向服务时间较长、定期合同到期后非自愿离开组织的工作人员提供某种补偿，认为此类补偿所致的费用将少于提供买断所需的数额。不过，依照第 63/250 号决议的规定，委员会着重指出，所有各方应明了的是，不应将服务终了偿金视为给予了法律上或其他角度的定期合同续签或改划的预期。这仅是作为离职偿金，旨在向正在寻找其他工作的离职工作人员提供帮助。这一点应明确反映于这一应享权利的名称，即“服务终了离职偿金”，应提供给符合资格条件的工作人员，作为不同于解雇补偿金的一项单独措施。

53. 解雇补偿金是在解雇时提供的，解雇就是组织缩短了定期合同或连续合同，因此具有对失去继续就业机会给予补偿的意味。与此相反的是，服务终了离职偿金是在不续合同时提供的，也即在定期合同到期时，因此不涉及这类意外损失。鉴于这一区别，不宜把服务终了离职偿金数额与解雇补偿金定在同一水平。委员会认为，把服务终了离职偿金数额定在五到六个月月薪这一水平是合理的。

54. 至于服务时间多长才有资格领取服务终了离职偿金，委员会审查了秘书处提供的共同制度统计数据，得出的结论是，解雇和不再续签合同这两条趋向线似乎在服务满 10 年后会合。因此，委员会认为，应考虑把 10 年或更多年份的服务期定为这一应享权利的资格条件。委员会在就此事项作出决定时铭记大会的要求，即公务员制度委员会应考虑到会员国对本国公务员系统施加的限制。有鉴于此，有人对提出这一建议的时间表示质疑。但在审慎考虑了所有情况后，委员会认为应该采用公平的离职偿金做法。

55. 委员会获悉，采用服务终了离职偿金做法所涉金额估计为全系统每年 460 万美元。

#### **其他离职偿金**

56. 关于离职回国补助金重新命名的问题，已建议有两个名称（“重新安置补助金”和“离国人员搬迁津贴”），但委员会成员赞同在现阶段保留原名称，因为这一补助金的概念和规定在过去就广为人知。

57. 此外，委员会同意，应按大会要求统一领取离职回国补助金的资格条件，使之符合联合国《工作人员条例和细则》。虽说国际劳工组织（劳工组织）、国际电联、教科文组织、人口基金、粮食计划署和世界知识产权组织（知识产权组织）向生活在原籍国、工作在国外的工作人员提供这一补助金，但这一补助金的领取资格应仅限于在原籍国之外工作和居住的工作人员。此外，虽说联合国粮食及农业组织（粮农组织）、国际民航组织、劳工组织、国际海事组织、教科文组织、难民署、粮食计划署和知识产权组织向离职时持有工作地点所在国长期居留身份的工作人员提供领取这一补助金的资格，但这一补助金应仅提供给没有这一身份的工作人员。

58. 委员会认为，死亡抚恤金领取资格应与联合国的规定相统一，因为许多其他涉及受抚养人的福利和津贴都仅给予配偶和受抚养子女。国际职工会协调会认为，这些福利规定应与粮农组织、劳工组织、粮食计划署（这些组织的所有工作人员）和知识产权组织（仅包括 1979 年 1 月前加入组织的工作人员）的规定相统一，其中承认了工作人员的二级受抚养人的申领资格。

#### **委员会的决定**

59. 委员会决定建议大会：

(a) 邀请共同制度各组织的理事机构把各自组织的解雇补偿金计划与附件二所示、经大会第 63/271 号决议核可的联合国解雇补偿金计划相统一；

(b) 在已引入并实施公务员制度委员会 2005 年年度报告所界定的新合同框架<sup>6</sup>的那些组织内对连续服务 10 年或 10 年以上后因合同期满而离开组织的定期合同工作人员采用服务终了离职偿金办法，但需遵循附件三的条件和计划；

(c) 重申离职回国补助金不应支付给生活在原籍国、工作在外国的工作人员或是在最后一个工作地点所在国有长期居留身份的工作人员，并再次吁请共同制度各组织的理事机构把他们各自组织的离职回国补助金申领资格规定与联合国适用的规定相统一；

(d) 重申死亡抚恤金不应支付给二级受抚养人，并再次吁请共同制度各组织的理事机构把他们各自组织有关死亡抚恤金申领资格的规定与联合国适用的规定相统一。

60. 委员会还决定监测服务终了离职偿金作为新合同安排框架的组成部分的启用情况。

---

<sup>6</sup> 见《大会正式记录，第六十届会议，补编第 30 号和更正》(A/60/30 和 Corr. 1)，附件四。

## 第四章

### 专业及以上职类服务条件

#### A. 基薪/底薪表

61. 基薪/底薪表概念是大会在其第 44/198 号决议第一节 H 中提出的, 该表于 1990 年 7 月 1 日生效。该表是比照参照国公务员系统总薪级表确定的。每年将位于纽约联合国工作人员薪金表中点的工作人员(按有受抚养人薪率计算的 P-4/六级)的净基薪与位于哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统中相应级别工作人员(GS-13/六级和 GS-14/六级, 加权分别为 33%和 67%)的相应薪金进行比较, 根据比较结果对基薪/底薪表作出调整。调整采用的标准办法是将工作地点差价调整数乘数点列入基薪/底薪合并计算, 即增加基薪, 同时相应减少工作地点差价调整数。

62. 委员会获悉, 自 2009 年 1 月 1 日起, 参照国总薪级表按毛额计算增加了 2.9%。此外, 在 2009 财政年度, 美国联邦收入税法有所变化, 而马里兰州、弗吉尼亚州和哥伦比亚特区的收入税法没有变化。薪资毛额的增加及税法的变化, 这两方面的共同作用的结果便是薪资比 2008 年净增 3.04%。

63. 拟议的调整不会因列入工作地点差价调整数合并计算而对有关薪金的费用产生财政上的影响, 因为目前没有一个工作地点的差价调整数过低而无法匀抵基薪底薪的增加。但就与薪金无关的其他费用而言, 基薪/底薪表的变化估计会导致全系统年度离职偿金增加约 140 万美元, 具体如下:

(美元)

(a) 对于工作地点差价调整数较低、如不作调整的话净薪会低于新定基薪/底薪水平的工作地点	—
(b) 涉及离职偿金表 <sup>a</sup>	1 446 000
<b>年度所涉经费共计</b>	<b>1 446 000</b>

<sup>a</sup> 这一数额反映了公务员制度委员会秘书处收集的共同制度离职偿金最新统计数据。

64. 在此以前, 秘书处根据以下公式估算离职偿金所涉经费问题: 假设全系统每年有 2 500 人离职, 平均偿金为专业职类薪级表中点(按有受抚养人薪率计算的 P-4/六级)的五周基薪。委员会最近一次对实际离职偿金数据的审查结果显示, 平均数目和平均级别(2 300 人离职, P-4/六级)大体上依然有效, 但平均服务时间以及由此产生的平均偿金数额应由 5 周调整为 14 周。上述估算反映了这些已调整的假设, 因此产生的结果高于此前的计算额。

#### 委员会的讨论

65. 人力资源网以及各工作人员联合会的代表支持关于调整基薪/底薪表的建议, 把 3.04%的工作地点差价调整数列入薪级表合并计算, 于 2010 年 1 月 1 日生

效。委员会注意到所收到的资料，同意对基薪/底薪表作出拟议的调整。委员会还认为，共同制度工作人员离职数据应每五年更新，以便提高所涉经费估算的准确性。各组织在此过程中的合作至关重要。

### 委员会的决定

66. 委员会决定建议大会采用标准合并程序，即在上调基薪的同时相应降低工作地点差价调整数，将目前专业及以上职类基薪/底薪上调 3.04%，自 2010 年 1 月 1 日起生效。本报告附件四载有根据这一调整拟议的基薪/底薪表。

67. 委员会请其秘书处与各组织合作，每五年收集共同制度工作人员离职统计数据，并在此基础上视需要更改用以估算离职偿金所涉经费的公式。

## B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

68. 公务员制度委员会根据大会的一项长期授权，继续审查纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与美国哥伦比亚特区华盛顿的联邦公务员系统可比职位公务员薪酬净额之间的关系(以下称为“比值”)。为此，委员会每年跟踪联合国专业及以上职类工作人员和美国联邦公务员系统可比职位人员薪酬的变化以及与这种比较有关的其他变化，包括从参照国人员薪酬毛额中推算净额所用的税率以及纽约和华盛顿生活费的比较。

69. 2009 日历年，把基薪和地方薪金率的调整数都考虑在内，哥伦比亚特区华盛顿的联盟雇员薪资共增加 4.78%，自 2009 年 1 月 1 日起生效。比值计算所包括的其它相关薪资系统增加数从 2.5%到 5%不等。

70. 与比较有关的其它变化有：

(a) 参照国联邦收入税级的修订及标准扣减额和个人免税额的增加，导致哥伦比亚特区华盛顿大都会地区所有纳税人的所得税略有下降；

(b) 纽约工作地点差价调整数乘数预计在 2009 年 8 月修订，估计调整至 69.6。

71. 基于以上情况，2009 年比值估计为 114.0，五年平均数(2005-2009 年)为 113.6。

### 委员会的讨论

72. 人力资源网和各工作人员联合会代表注意到 2009 年比值预测，关切地指出，五年平均比值始终低于理想的中间点 115，敦促委员会提请大会注意这一问题。公务员协联和国际职工会协调会的代表建议考虑实际增加专业工作人员的薪金，以使比值达到理想的中间点。公务员联合会的代表指出，占专业工作人员 81%的 P-3 至 P-5 职等的比值平均只有 113，而 D-1 和 D-2 职等工作人员的比值为 117。这位代表认为，比值应统一为单一一个水平，所有职等都达到至少 114.3，以期在短时间内达到 115。

73. 委员会对委托开始一项新的职等对应关系研究方面的采购延迟表示关切，这一研究对在比值计算中准确反映最新的工作比照级差具有关键意义。希望这一进程能尽早启动。

74. 关于五年平均比值低于 115 的问题，委员会指出，大会认为 115 这一比值是理想的，而不是法定的，比值应维持在这一中点上下，而不一定必须精确达到这一点。有必要报告五年平均比值，这毫无疑问，因为这是大会具体要求这么做的，但考虑到当前的比值及近些年来比值的动态变化，考虑到目前的全球经济危机，委员会不认为这一现状令人关切。

### 委员会的决定

75. 委员会注意到上文第 71 段报告的薪酬净额比值 2009 年估计数和五年平均数。委员会还请委员会主席按现行做法，在 2009 年 8 月至 12 月纽约的实际工作地点差价调整数乘数确定后，更新这一估计数，并就此向大会报告。

### 比值更新

76. 在委员会第六十九届会议结束后编制本报告时，确定了 2009 年 8 月至 12 月纽约的实际工作地点差价调整数乘数保持不变，仍为 68.5。根据这一最新信息并按照委员会的决定(见上文第 75 段)，委员会主席谨此向大会报告：2009 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，纽约联合国 P-1 至 D-2 职等工作人员薪酬净额与美国哥伦比亚特区华盛顿的联邦公务员系统人员薪酬净额的比值为 113.8。他还提请大会注意，过去五年(2005-2009 年)的平均比值为 113.6。

77. 纽约联合国专业及以上职类人员与美国哥伦比亚特区华盛顿相等职等人员平均薪酬净额最新比较的详情(2009 日历年的比值)载于本报告附件五。

## C. 性别均衡：建立机构间合格妇女名册的可行性——进展报告

78. 公务员制度委员会在其第六十七届会议(2008 年 7 月)上审议委员会秘书处提交的联合国共同制度内性别均衡报告时表示严重关切的是，男女比例 50/50 这一目标仍未实现，尤其是在 D-1 及以上各级，上次审查以来几乎没有改善。截至 2006 年 12 月 31 日，共同制度内任用的专业及以上职类工作人员中，妇女所占总比例为 38%，在 D-1 及以上各级，妇女仅占 24.6%。

79. 委员会还对现有征聘趋势感到关切，因此强调需要更加协调一致地努力实现两性均等，包括需要增加合格妇女人选。因此，委员会请其秘书处探讨是否有可能建立机构间合格妇女名册供联合国共同制度各组织使用，并就此提出报告。

80. 委员会秘书处在委员会第六十八届会议(2009 年 3 月/4 月)上提出的报告介绍了建立这样一个名册的可行性研究工作最新情况，包括关于征聘妇女趋势的背景资料；对联合国共同制度各组织的现有名册的分析；各组织对提议的机构间合格妇女名册的看法；一个成功的名册所需的关键要素。报告总结指出，提议的机

构间名册如能列入足够多的合格人选，订有迅速的预选程序，并辅之以良好作业规则和胜任的运作者，才会有效。而且，充足的长期供资是保持名册活力、使之成功的一个前提条件。报告最后指出，鉴于共同制度内使用的现有名册目前的使用率/成功率低下，因此难以为建立提议的名册所需的相当大和经常的时间、精力和人力投入提供正当理由。

### 委员会的讨论

81. 联合国性别问题和提高妇女地位特别顾问应邀与委员会共同研讨当前情况和实现男女比例 50/50 目标所遇到的挑战，特别是她对使用名册以期在联合国共同制度内实现性别均衡的看法。性别问题特别顾问强调，男女比例 50/50 目标不是一项具体目标，而是大会立法规定的任务；她同时表示关切的是，虽然立法和理事机构确立男女比例 50/50 目标已有多时，但各组织尚未实现这个目标。她并告知委员会，秘书长认为这是一项重要目标，决心建立一支符合《联合国宪章》原则的真正多元的国际公务员队伍。至于利用名册来增加合格妇女人选，她指出，这一办法不仅费用高，而且已被证明并不是一个能吸引合格妇女的有用工具。她还指出，几乎所有组织都实施了若干对性别问题有敏感认识的政策和措施来改善妇女代表比例；但这些政策没有带来推进男女比例 50/50 目标的预期成果。为此，她建议委员会重点关注如何通过适当的监督制度使现行政策得到有效执行，尤其是关于征聘和留用妇女的政策。

82. 人力资源网表示支持委员会采取更多有助于实现男女比例 50/50 目标的措施和举措。人力资源网同意委员会秘书处报告中的结论，即难以为建立机构间合格妇女名册提供正当理由，因为建立一个高效、可信的名册需要大量的投资、时间和精力。但人力资源网表示，正在探讨其他工具，诸如定向征聘、更广泛地张贴出缺通知以及接触 ORIGIN、GenderNet 和提高妇女地位国际研究训练所等有关两性和多元性问题的论坛。

83. 公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会这三个工作人员联合会的代表同意委员会秘书处报告中的结论。他们尤其认为建立这样一个名册不具成本效益，因为现在所用的各个名册目前的使用率/成功率低下，而且，没有强有力的员工队伍战略规划、管理人员的认真行动以及工作/生活政策的有效实施，这样一个名册不会有用了。

84. 委员会感谢其秘书处提交的文件，其中提供了有用的数据和分析。委员会同意其秘书处关于建立机构间合格妇女名册的可行性的结论，即：这样一个名册不是解决如何增加合格妇女人选这一问题的办法。委员会强调，虽说这样一个机构间名册对联合国共同制度而言并不能成为一个可行或有用的有效征聘工具，各组织的重点应继续置于探讨各种其他战略，以期在不久的将来实现性别均衡。委员会认为，为了实现这一目标，需要在两性平等外联工作方面作出更多努力，利用多种办法，以增加合格妇女人选。

85. 委员会指出，应更大力强调员工队伍战略规划，确定组织当前及今后的人员配置需要，并应建立才能管理架构，以期开发和管理组织所需的才能。此外，委员会强调必须开展有针对性的外联工作，以便为各级职位吸引合格妇女。

86. 委员会注意到即将因退休者多而出现的更高替率将造成的“人事变动”。因此，委员会鼓励各组织抓住这一机会改善妇女在联合国共同制度内的代表比例，为此而实施一套实现男女比例 50/50 目标的全面和广泛战略，包括适当的征聘战略以挖掘合格女性人选来源渠道，诸如外联和定向征聘；上岗和情况介绍方案以管理工作人员的预期，工作人员发展所需的必要基础框架和管理技能开发机会；对组织内工作人员发展的继任规划；辅导、咨询和指导方案以及工作/生活政策，为工作人员提供一个有利的、支持性的工作环境。委员会也认为，现有工作/生活政策的有效实施将大大有助于吸引和留用胜任的妇女和男子。

87. 委员会强调管理人员对在专业及以上职类各个级别实现男女比例 50/50 这个法定目标方面的问责制的重要性。因此，委员会认为必须设立有效的制衡机制，责成方案主管在实现两性平等目标方面，特别在实施和作出有关征聘、职位安排、晋升和流动的决定方面，承担责任。为此，委员会强调，应通过有效的考绩制度，责成管理人员在实现两性平等的既定指标和目标方面对组织负责。此外，委员会成员一致认为，如果没有各组织最高管理层的充分支持和承诺，联合国共同制度就无法在最近的将来在实现男女比例 50/50 这一目标方面取得任何重大进展。

### 委员会的决定

88. 委员会决定：

(a) 不建议设立一个机构间合格妇女人选名册供联合国共同制度各组织使用，因为这样一个名册不会带来必要结果，而是建议各组织探讨实现性别均衡的各种其他战略；

(b) 鼓励各组织充分利用今后五年内因退休多而即将出现的更高替率所带来的机会，改善性别均衡；

(c) 强调员工队伍规划的重要性，包括才能差距分析、技能盘点和其他才能管理工具，以期解决联合国共同制度各组织内征聘和留用妇女方面的问题；

(d) 鼓励各组织促进并实施创新办法来吸引、发展和留用最佳人才(男子与妇女)，比如外联举措、定向征聘，及时的上岗培训方案，工作/生活平衡政策，灵活工作安排，职业指导、辅导和咨询方案，职业发展方案，管理技能发展机会，领导能力发展方案；

(e) 着重指出必须增加对工作人员发展和培训的投资，根据一项全面的留用政策开发内部人选人才库；

(f) 重申其 2008 年年度报告中的决定。<sup>7</sup>

## D. 工作地点差价调整数事项

### 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十一届会议工作报告

89. 委员会审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会(调整数咨委会)第三十一届会议工作报告,会议于 2009 年 1 月 26 日至 2 月 2 日在维也纳国际原子能机构(原子能机构)总部举行。工作报告中载有若干建议,涉及与计划在 2010 年进行的下一轮生活费调查有关的许多方法问题以及其他一些问题。这些建议事关:

- (a) 对下一轮不同地点比较调查中采用的项目和规格清单进行审查;
- (b) 以与纽约的实时价格比较为基础计量生活费这一新办法的实施方式;
- (c) 重新设计调查问卷;
- (d) 各总部工作地点数据收集程序和指南;
- (e) 当地货币币值波动对外地工作地点工作人员薪酬的影响;
- (f) 旨在推动工作人员更多参与生活费调查的战略的检测;

(g) 关于数据提供者对哥伦比亚特区华盛顿与纽约生活费差别研究的 2008 年报告的结构审查,这是比值计算的一个组成部分;

(h) 其他业务,包括公务员制度委员会秘书处准备的资料袋,其中载有关于人力资源管理人员工作地点差价调整数制度的说明,以及原子能机构关于欧元区各个欧洲工作地点的专业工作人员“拿回家的”净薪的演变情况说明。

### 委员会的讨论

90. 行政首长协调会人力资源网以及各个工作人员联合会的代表对公务员制度委员会秘书处为改善确定工作地点差价调整数的各种方法而开展的工作表示赞赏,并表示完全认同文件中有关 2010 年下一轮不同地点比较调查方法改进的结论和建议。这些代表重申了以前表达的意见,即:开展生活费调查是委员会秘书处和各组织人力资源管理者共同责任,并承诺继续与委员会秘书处保持合作工作关系,以确保更多的工作人员参与下一轮不同地点比较调查。

91. 委员会详细审查了调整数咨委会的建议。关于方法问题,委员会指出,2010 年调查将使用的项目和规格清单以及数据收集程序和指南仍是暂定的,在发起调查前有待调整数咨委会最后确定并经委员会认可。委员会请其秘书处继续进行必要的调研并提出结论意见供调整数咨委会下届会议审查和提出最后建议,调整数

<sup>7</sup> 《大会正式记录,第六十三届会议,补编第 30 号》(A/63/30),第 109 段。

咨委会下届会议将是 2010 年调查发起前的最后一届会议。在此方面，委员会认可调整数咨委会的建议，即各组织和工作人员联合会的代表最迟在 2009 年 7 月底向委员会秘书处提交有关项目和规格确定的建议和提案。

92. 关于订正调查问卷，委员会指出，确保保密性将提高回复率，但调查问卷的重新设计需要在高回复率所要求的方便用户程度与谋求工作人员回复精确往往所需要的综合复杂程度之间保持平衡。在此方面，委员会注意到其秘书处与各组织和工作人员联合会合作拟订的改善工作人员对生活费调查的参与率的战略，并认可调整数咨委会的建议，即秘书处继续改善这些战略，作为下轮调查的部分筹备工作。国际职工会协调会的代表也欢迎这一建议并承诺在此过程中协助秘书处。

93. 关于维也纳住房管理费 (*Betriebskosten*) 的处理问题，委员会回顾其在第六十二届会议上作出的决定，指出，按设在维也纳的各组织和工作人员联合会希望的那样在租金之外加上管理费，这将破坏租金数据的可比性，引入双重计算，因为这样的费用已经反映于住房指数的其他构成成分内。委员会决定，在没有新资料的情况下，没有必要进一步研究这一问题。

94. 委员会还审议了调整数咨委会关于当地货币币值波动对外地工作地点工作人员薪酬影响问题的建议。国际职工会协调会的代表肯定了秘书处在调整数咨委会第三十一届会议上介绍的分析结果，并指出，事实是，在外地工作的许多专业工作人员在薪酬的可预测性和稳定性方面面临重大问题。他建议秘书处进一步研究，以求更好地了解这一问题。但委员会重申了在上届会议上表达的意见，即现行的审查外地工作地点的工作地点差价调整数等级的业务规则已充分解决了当地货币对美元的币值波动问题，因此不需要、也没有必要进一步研究这一问题。

95. 委员会讨论了委员会、欧洲联盟统计局(欧统局)和经济合作与发展组织(经合组织)组织间事务科之间在生活费计量领域开展合作的范围。委员会一些成员对这一合作的性质表示关切。他们赞同公务员制度委员会秘书处在统计数据信息交换领域与这些组织不断合作，但他们重申了长期持有的观点，即不应将这些组织作为参照者对待。秘书处澄清指出，该提议的目的只是进一步加强秘书处与这些组织之间在生活费计量领域长期存在的合作关系，举例而言，在计算第一组工作地点的住房指数时利用组织间事务科收集的租金数据。它并确认，调整数咨委会的建议是把合作范围限制如下：委员会秘书处把欧统局和组织间事务科的价格数据仅用于追算及核对目的以及用于补充秘书处数据库内缺失的项目价格。委员会决定认可调整数咨委会的建议，把委员会秘书处与欧统局和组织间事务科的合作范围仅限于统计数据资料的交换。

96. 委员会审议了原子能机构代表提出的问题，该代表认为，相对于通货膨胀，专业工作人员“拿回家”的净薪的增长比率近来相对较低，特别是在欧洲欧元区，

他对此表示关切。国际职工会协调会代表承认，公务员制度委员会秘书处与行政当局和各个工作人员联合会代表的意见仍有差异，或有必要研究联合国补偿制度的参照系统。与此同时，该代表欢迎调整数咨委会建议秘书处继续与联合国相关组织和工作人员联合会协作研究欧洲欧元区内的联合国专业工作人员“拿回家”净薪的演变方面问题。各个工作人员联合会的代表认为，委员会对实际“拿回家”净薪的计算与原子能机构利用经合组织个人消费购买力平价指数作出的计算之间差异的一个可能原因或许是当前一轮调查中所用的支出加权数，这些加权数是在上一轮生活费调查生成的加权数基础上更新得出的。

97. 委员会秘书处详细说明了长期以来计算和更新工作地点差价调整数等级所用的方法，并分析了对在第一组工作地点，包括在欧元区内工作的专业工作人员“拿回家”净薪的演变产生影响的一些因素。委员会同意调整数咨委会的结论意见，认为既定的计算和更新工作地点差价调整数等级的方法在所有各个工作地点都得到了正确、一致地适用。

### 委员会的决定

98. 委员会决定：

(a) 请各组织和工作人员联合会最迟在 2009 年 7 月底向委员会秘书处提交关于 2010 年调查将用的项目和规格清单的建议和提案；

(b) 请委员会秘书处最后确定 2010 年调查将适用的项目和规格清单以及数据收集程序和指南，并提交调整数咨委会下届会议审查和提出最后建议；

(c) 认可调整数咨委会有关以下方面的建议：2010 年生活费调查将采用的基于与纽约进行实时价格比较的生活费计量新办法的实施方式，包括关于在新办法框架内通过因特网收集项目价格的建议；

(d) 请委员会秘书处继续发展和改善旨在提高今后调查的工作人员参与率的战略；

(e) 没有必要进一步研究有关维也纳住房管理费 (*Betriebskosten*) 问题及币值波动对在外地工作地点工作的工作人员薪酬的影响问题；

(f) 认可调整数咨委会的建议，把委员会秘书处与欧统局和组织间事务科的合作范围仅限于统计数据资料的交换；

(g) 认可调整数咨委会的建议，即各组织和工作人员联合会在 2009 年 7 月底以前以书面形式提交他们对有关人力资源管理人士的说明资料袋的结构和内容的建议；

(h) 同意调整数咨委会的结论，认为既定的计算和更新工作地点差价调整数等级的方法在所有各个工作地点都得到了正确、一致地适用；

(i) 请委员会秘书处研究工作地点差价调整数等级修改的影响，以使对所有工作地点的工作地点差价调整数等级的审查与对纽约工作地点差价调整数等级的审查保持一致，并提交研究结果供调整数咨委会下届会议审查和提出最后建议；

(j) 请委员会秘书处研究缩短对第一组工作地点的调查间隔时间将产生的影响，妥善考虑到费用和裨益等方面，并提交研究结果供调整数咨委会下届会议审查和提出最后建议。

## 第五章

### 一般事务人员和其他当地征聘职类人员的服务条件

#### 与审查一般事务及有关职类的职务评价标准有关的考虑因素

99. 现行职务叙级制度涉及约 44 500 个一般事务人员，自薪金和福利制度审查工作最初时期以来便把对叙级制度的修订确定为一个优先事项。委员会第五十七届会议(2003 年)在审查并认可了新的专业及以上职类职务评价标准后指出，一般事务及有关职类有八个叙级制度，请秘书处与各组织和工作人员联合会的代表协商研究改革一般事务及有关职类职务评价标准的提案。委员会还指出，它期待对专业及以上职类采用的办法，即能力与业绩挂钩的综合制度，将适应于一般事务及有关职类。

100. 委员会第六十一届会议(2005 年 7 月)设立了一个工作组，任务是审查联合国共同制度各组织的工作不断变化的性质，评估各组织一般事务及有关职类工作人员的工作变化的影响，并拟订整个联合国共同制度统一的一般事务及有关职类职务评价标准。

101. 工作组的结论是，一般事务及有关职类的核心职责仍是提供技术援助和行政支助。但出现了这样一个趋势：原先是单独的职业流或职业类开始合并，生成范围较广、日益复杂的职务，需要更高层次的知识和更多元技能。此外，部分是由于办公技术的发展，一般事务职类内许多工作人员已开始承担更专门的“准专业”工作，从事过去是专业工作人员所做的工作。根据这些观察结果，工作组提议修改一般事务工作的定义及相关的职业类共同分类法。

102. 关于建立统一的职务评价系统以取代现行的八个一般事务职类标准，委员会要求新系统简便、灵活，符合各组织的需要，能反映当前一般事务工作性质，并能支持其他人力资源子系统。委员会获悉，已根据 2004 年颁布的专业及以上职类标准所依据的相同理念框架和基本原则拟定了职务评价系统。

103. 拟议的系统包含一项总标准和职等说明；前者将是主要的职务叙级工具，后者将把能力发展与业绩管理联系在一起。支助部分包括术语表、指南和基准职位说明，尚未完成，预期在今后两个月内完成。与专业及以上职类的标准一样，拟议标准经由自动化平台操作。如下表所示，拟议标准的要素与专业标准的要素相似，略有调整，以便更好地反映一般事务工作。总标准和职等说明各项要素的详细定义分别列于附件六和七。

专业及以上职类	一般事务及有关职类
要素 1. 工作性质	要素 1. 工作性质
要素 2. 有利环境	要素 2. 工作环境
要素 3. 合作伙伴关系	要素 3. 团队协作和关系
要素 4. 成果	要素 4. 成果

104. 秘书处报告，拟议标准的总标准和职等说明均已经过检测。通过 600 多个职务检测了总标准，并利用职等说明评价了 200 个职务，总验证率达到近 82%。此外，经过统计论证，证明总标准在绝大部分情况下都能与现行系统产生的结果保持一致。

105. 开办了讲习班，共同制度各组织的叙级专家借此机会使用了该系统，他们表示相信总标准能够对总部和外地工作地点各组织和各个职业流的所有一般事务职务进行叙级。在把职等说明用作叙级工具方面则有一些保留。将继续对该系统进行微调，而且秘书处将与各组织协作，并将举办一系列讲习班和简介，以期支持新系统的实施。

106. 请委员会核可新的一般事务及有关职类职务评价系统，以便在 2010 年 1 月颁布。

### 委员会的讨论

107. 人力资源网的代表表示，各组织都致力于完成这套标准，并注意到需要微调的领域。人力资源网支持在 2010 年 1 月核可并颁布标准，但前提是秘书处处理完所有未落实事项，诸如指南、术语表和基准职位说明。人力资源网提请注意实施费用，包括培训费用，各组织在实施这一系统前都需考虑这些问题。

108. 公务员协联介绍了关于这一问题的一份会议室文件，其中概述了协联的意见，即不应在所有支助要件完成前颁布这一职务评价系统。涉及的工作包括进一步微调总标准；进一步完善和检测职等说明；拟定指南和基准。公务员协联还指出，需要时间来拟订实施方案，包括培训方案。国际职工会协调会和公务员联合会同意这一观点。

109. 公务员协联和公务员联合会均认为，不应把职等说明用于叙级目的。应把总标准作为评价一般事务职务的唯一工具，而职等说明应用作与其他人力资源子系统的接口。公务员联合会表示，职等说明最多仅适合用于新员额的初步预算叙级。公务员协联认为，迄今对这些工具所做的检测有限，检测的职务抽样中未包括足够的外地工作地点职务。

110. 另外，国际职工会协调会要求在颁布这些工具前以联合国两种工作语文提供标准。该协调会认为完成尚缺要件的时间太短，并要求把对人力资源/叙级干事的培训以及对标准的定期监测列入实施战略。

111. 委员会对新标准表示满意，认为职等说明是职务评价系统的一个有用部分，不应搁置一边。委员会认为，可核可该系统以便颁布，但应顾及的是，在实施进程中，确保工作人员的既得权利不受侵犯。审议并同意了重新定义一般事务工作的提案(见附件八)。

112. 委员会确认，应完成标准的下列要件：

- (a) 标准使用指南；
- (b) 术语表(应以联合国两种工作语文提供)；
- (c) 完善职等说明；
- (d) 在各组织内开展培训。

秘书处应拟订新标准使用培训计划。

### 委员会的决定

#### 113. 委员会决定：

- (a) 核可新的一般事务及有关职类职务评价系统，包含：
  - (一) 总标准；
  - (二) 职等说明；
- (b) 核可一般事务工作的新定义，如附件八所列；
- (c) 核可对职业类共同分类法的修改；

(d) 请委员会秘书处完成关于新的职务说明格式、术语表和系统使用书面指南以及基准职位说明等方面的工作，并在委员会第七十届会议上提交最后要件供最后颁布标准。

## 第六章

### 监测联合国共同制度各组织落实国际公务员制度委员会各项决定和建议的情况

114. 委员会依照其章程第 17 条的规定，向大会提交了关于委员会各项决定和建议落实情况的信息。委员会审议了其在 2007 年和 2008 年向各组织所提建议的落实情况。委员会面前有来自 23 个组织的有关在联合国各组织推动使用多种语文的奖励措施的信息；各总部工作地点一般事务人员薪金调查；《行为标准》实施状况。就《行为标准》单独编拟了一份报告。各组织的回复载于本报告附件九。

#### 委员会的讨论

115. 人力资源网和各工作人员联合会代表注意到文件中所载信息。关于一般事务人员薪金调查，各工作人员联合会认为，在目前正审查的方法最后确定前，委员会秘书处应暂停进行更多的薪金调查。

116. 2006 至 2008 年期间，在三个总部工作地点进行了一般事务人员薪金调查，有效日期如下：

	调查日期	开始实施日期
日内瓦	2007 年 3 月 1 日	2008 年 3 月 1 日
伦敦	2006 年 11 月 1 日	2007 年 10 月 1 日
维也纳	2007 年 11 月 1 日	2008 年 11 月 1 日

117. 关于语文奖励措施，人力资源网要求继续给予各组织运用承认语文能力办法的灵活性。委员会确认有必要鼓励工作人员使用多种语文，吁请各组织采取步骤推动组织内工作人员使用一种以上语文。但在会上指出的一点是，这不应有碍高度合格者的雇用，如果所涉职务可以以一种语文执行。

118. 委员会注意到关于委员会各项决定和建议落实情况的调查问卷的回复率较高，鼓励尚未回复的组织予以回复。委员会忆及，它在 1992 年决定根据第五委员会两年制的工作方案，每两年向大会提交一份综合报告，因此，委员会请其秘书处确保委员会 2007 年以来所有决定和建议都列入提交大会的报告。

#### 委员会的决定

119. 委员会决定请其秘书处在下次两年期报告中除其他问题外，列入各组织合同安排实施情况及服务条件统一程度方面的信息。

## 第七章

### 其他事项

#### A. 高级管理网进展报告

120. 公务员制度委员会第五十一和五十二届会议(2000年4月和7/8月)分析了共同制度面临的一些主要问题,决定启动对薪资和福利制度的审查并建立相关机制以便联合国系统各组织和工作人员尽可能广泛地参与和讨论。作为促成这一决定的筹备工作的一部分,委员会在2000年6月组织了公务员制度委员会人力资源管理论坛,重点议题是共同制度的宽幅工资办法以及可否采用高级行政人员制度。

121. 这进而促成了关于以下关联问题的三个焦点小组的设立:(a)工作性质,随后的结果便是引入了新的专业职务总标准;(b)奖励贡献,结果便是加宽段幅和按业绩计薪的试点;(c)管理能力,结果便是关于采用类似于若干会员国现行高级公务员制度的高级行政人员制度的提案。这一制度将称为高级主管团。

122. 委员会第五十五届会议(2002年7/8月)作出的结论是,采用高级主管团制度有益于建设领导能力和管理能力以支持着眼于整体组织业绩的重大组织改革,但这一制度并不构成一个新的工作人员职类,也不要求一套特殊的薪资和福利。大会在第57/285号决议中请委员会审查关于采用高级主管团制度的提议,包括是否应在审查薪资和福利制度的框架内处理这一问题。与此同时,继续在行政首长协调会主持下在审查薪资和福利制度框架外发展高级主管团制度,并随时向委员会通报情况。

123. 大会第59/268号决议请委员会继续监测行政首长协调会关于提高高级工作人员管理能力和业绩的项目,并酌情向大会提出咨询意见和建议。大会还请秘书长重新命名高级主管团,并向大会第六十届会议报告。因此,将高级主管团重新命名为高级管理网。

124. 自那以来,委员会定期得到行政首长协调会关于组建高级管理网进展情况的最新通报。大会在第61/239号决议中请委员会继续监测该项目,并酌情向大会提出意见和建议。

125. 自我管理问题高级别委员会于2004年代表行政首长协调会批准高级管理网后,有关高级管理网本身的工作并无多少进展,但有关作为该网络基础的领导能力建设方案的发展工作仍在继续。领导能力方案由设在意大利都灵的联合国系统职员学院与以埃拉斯莫斯大学鹿特丹管理学院为首的一个商学院联合集团协作设计。方案参加者对该方案首次交付结果的评价褒贬掺合。有鉴于此,管理高委会决定暂停继续交付该方案,并委托职员学院与管理高委会成员的一个咨商小组协商,重新设计该方案。

126. 在委员会第六十九届会议上，人力资源网向委员会提供了关于这一问题的更多信息。人力资源网报告，2009年5月，联合国系统职员学院推出了题为“联合国领导者方案：培养战略骨干”的最新重新设计的第一组。联合国职员学院报告，对该方案的反应良好，参加者的评价较高。方案的特点之一是在参加者参加方案后两个月与他们联系，以便监测他们的发展计划进展情况。6个月后再次进行监测和评估，以便监测参加者的行动规划结果。

127. 预期这一培训方案将为高级管理者提供机会，便于他们有序、不断地建立关系，在整个联合国系统形成高级管理者网络。因此，期望通过联合国领导者方案这一进程实现高级管理网的宗旨和目标。人力资源网认为，鉴于这些新情况并为了支持以自下而上的办法建立网络，以此方式建设高级管理者网络应该是更为合适及有效。因此，人力资源网得出结论，行政首长协调会不必继续直接参与管理另一网络。

### 委员会的讨论

128. 公务员协联和国际职工会协调会在一份联合声明中表示注意到高级管理网的消亡。这两个联合会从一开始便不支持建立这一网络，质疑其必要性及成员遴选标准。这两个工作人员联合会再次要求，任何针对高级管理层的培训活动、网络或其他举措都应包括工作人员与管理当局间关系这一重点。

129. 委员会成员指出，拟议网络的原有目标没有实现，与如今已被放弃的按业绩计薪的试点情况差不多的是，这一举措从未得到充足的资金和资源，更没有得到应有的重视。委员会成员认为把重点转向共同制度领导能力方案是一个积极进展。在此方面，委员会注意到人力资源网的报告，即联合国领导者方案的最近期课程是成功的。

### 委员会的决定

130. 委员会决定向大会报告如下：行政首长协调会已决定不再继续开展有关高级管理网的工作。

## B. 委员会根据其议事规则第 32 条作出的决定

### 请联合国主计长办公室在确定国际公务员制度委员会两年期所需预算资源时尤为审慎处理

131. 委员会忆及，根据其章程第 21 条第 2 款的规定，委员会的预算应包括在联合国经常预算中。这一安排的运作非常顺利，使公务员制度委员会秘书处能得益于联合国主计长及其同事的支助。在公务员制度委员会秘书处与联合国主计长办公室最近一次的两年期预算讨论中指出的一个问题是，根据 2006-2007 两年期和 2008-2009 两年期发生的实际支出削减了委员会 2010-2011 两年期拟议方案预算。这对联合国工作方案其他领域而言可能是谨慎之举，但对公务员制度委员会

而言，这可能有碍委员会在适用薪资和福利制度时行使重要职能，尤其是根据委员会章程第 20 条第 4 款行使的职能。这些职能根据公务员制度委员会主要活动的定期间隔时间而产生，涉及咨询人和差旅方面的支出，主要包括在各个联合国总部城市的每五年一轮不同地点物价调查；每五年一次为计算比值而进行的联合国/美国职等对应关系研究；每五年一次审查报酬总额这一工作所涉的活动，该项审查旨在核查诺贝尔梅耶原则是否得以正确适用；一般事务及有关职类工作人员薪金调查方法审查工作可能产生的结果。

132. 委员会因此请秘书长与委员会秘书处合作，特别审慎地确定公务员制度委员会两年期所需预算资源，以便委员会开展大会授权的有关薪资和福利共同制度的活动。

## 附件一

### 国际公务员制度委员会 2010-2011 年度工作方案

1. 大会以及共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 人力资源管理框架：
  - (a) 机构间流动；
  - (b) 教育补助金：审查确定补助金额的方法(有代表性的学校和申领资格)；
  - (c) 流动/艰苦条件和危险津贴：审查(包括另设教育补助金委员会)；
  - (d) 行为标准；
  - (e) 法定离职年龄。
3. 专业及以上职类的服务条件：
  - (a) 基薪/底薪表；
  - (b) 联合国/美国职等对应关系研究；
  - (c) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
  - (d) 根据诺贝尔梅耶原则为确定薪资最高的公务员系统而进行报酬总额比较；
  - (e) 联合国/美国公务员系统报酬总额研究；
  - (f) 关于联合国共同制度系统性别均衡情况的调查和报告；
  - (g) 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查；
  - (h) 评估专业及以上职类订正职务评价总标准的执行情况；
  - (i) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十二届会议报告；
  - (j) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十三届会议报告。
4. 一般事务和其他当地征聘人员的服务条件：
  - (a) 一般事务人员薪金调查方法的审查；
  - (b) 目前最佳雇用条件调查(工作地点待委员会决定)；
  - (c) 本国专业干事审查——服务条款和条件；
  - (d) 一般事务职务评价标准审查。
5. 两个职类都适用的服务条件：
  - (a) 业绩管理；

- 
- (b) 教育补助金：数额审查；
  - (c) 合同安排(包括限期任用安排)；
  - (d) 流动/艰苦条件包括危险津贴——数额审查；
  - (e) 工作人员调查；
  - (f) 离职面谈报告。
6. 统一服务条件——全系统一致。
  7. 监测联合国共同制度各组织落实国际公务员制度委员会决定和建议情况。
  8. 预算与战略计划的统一：2012-2013 两年期。
  9. 应计养恤金薪酬审查。
  10. 联合国新的内部司法制度简报。

## 附件二

## 解雇补偿金

对解雇的工作人员，应按照下列规定支付补偿金：

(a) 除下文(b)款、(c)款、(d)款和(e)款及条例 9.3 另有规定外，应按下表支付解雇补偿金：

工作已满年数	下列月数的薪金毛额，在适用情况下减去工作人员薪金税		
	六个月以上定期的暂时任用	定期任用	连续任用
不满 1 年	按任期未满部分每月一周计算，但最少		不适用
1	支付六周的补偿金，最多支付三个月的		不适用
2	补偿金	按任期未满部分每月一周计算，但最少支付六周的补偿金，最多支付三个月的补偿金	3
3			3
4			4
5			5
6			3
7			5
8			7
9	不适用		9
10			9.5
11			10
12			10.5
13			11
14			11.5
15 年或 15 年以上			12

(b) 工作人员因健康原因而解雇时，应领取的补偿金与本附件(a)款规定的补偿金数额相等，但必须扣除按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》领取的与补偿金额相应的月数的残疾津贴数额；

(c) 因不称职而解雇的工作人员或因行为失检而被解职处分的工作人员，除被撤职者外，可由秘书长斟酌支付解雇补偿金，数额不得超过本附件 (a) 款规定的补偿金的半数；

(d) 对下列工作人员，不支付解雇补偿金：

- (一) 辞职者，但已接到解雇通知并经双方议定解雇日期者除外；
- (二) 暂时任用或定期任用，其任期于任用书上规定的任满日期届满者；
- (三) 被撤职者；
- (四) 弃职者；

(五) 按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》规定退休者；

(e) 专为会议和其他短期工作雇用，担任咨询人或专家的工作人员，以及总部以外常设办事处就地征聘的工作人员，如任用书内规定可领解雇补偿金，应依照该项规定支付。

## 附件三

## 服务终了离职金

## 申领资格

此项福利仅在新合同框架所界定的定期合同(A/60/30和Corr.1,附件四)情况下提供

(a) 工作人员在定期合同期满时非自愿离职有资格申领按下表发放的服务终了离职金,但需符合下列条件:

- (一) 工作人员连续工作已满至少 10 年;
- (二) 在最近一个合同期,工作人员的业绩已证明令人满意;
- (三) 工作人员未得到新的定期或连续任用意向通知,也未回绝意向通知;

(b) 在下列情况下不支付服务终了离职金:

- (一) 工作人员辞职或退休;<sup>a</sup>
- (二) 工作人员合同期满后转至另一共同制度组织或在完成借调工作后返回另一组织。

## 表

已满工作年数	支付的月数(薪金毛额减工作人员薪金税)
10 至 13	5
14 年及以上	6

<sup>a</sup> 工作人员离职时,如可领取《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 28 条规定的退休金,或工作人员细则 6.4 规定的完全伤残赔偿金,则不得领取服务终了离职金。

## 附件四

## 专业及以上职类工作人员薪金表：年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额(2010年1月1日起生效)

(单位：美元)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
副秘书长毛额	<b>201 351</b>														
D 净额	143 878														
S 净额	129 483														
助理秘书长毛额	<b>183 022</b>														
D 净额	131 964														
S 净额	119 499														
D-2 毛额	<b>149 903</b>	<b>153 214</b>	<b>156 529</b>	<b>159 846</b>	<b>163 160</b>	<b>166 475</b>									
D 净额	110 434	112 589	114 744	116 900	119 054	121 209									
S 净额	101 454	103 273	105 085	106 891	108 693	110 485									
D-1 毛额	<b>137 021</b>	<b>139 804</b>	<b>142 581</b>	<b>145 365</b>	<b>148 149</b>	<b>150 972</b>	<b>153 885</b>	<b>156 794</b>	<b>159 703</b>						
D 净额	101 674	103 567	105 455	107 348	109 241	111 132	113 025	114 916	116 807						
S 净额	93 979	95 623	97 264	98 900	100 534	102 164	103 787	105 410	107 028						
P-5 毛额	<b>113 404</b>	<b>115 771</b>	<b>118 140</b>	<b>120 504</b>	<b>122 874</b>	<b>125 238</b>	<b>127 607</b>	<b>129 974</b>	<b>132 341</b>	<b>134 707</b>	<b>137 075</b>	<b>139 441</b>	<b>141 810</b>		
D 净额	85 615	87 224	88 835	90 443	92 054	93 662	95 273	96 882	98 492	100 101	101 711	103 320	104 931		
S 净额	79 537	80 967	82 393	83 818	85 241	86 659	88 077	89 491	90 904	92 314	93 721	95 124	96 528		
P-4 毛额	<b>92 907</b>	<b>95 064</b>	<b>97 221</b>	<b>99 378</b>	<b>101 626</b>	<b>103 909</b>	<b>106 196</b>	<b>108 478</b>	<b>110 763</b>	<b>113 044</b>	<b>115 331</b>	<b>117 612</b>	<b>119 897</b>	<b>122 182</b>	<b>124 468</b>
D 净额	71 393	72 946	74 499	76 052	77 606	79 158	80 713	82 265	83 819	85 370	86 925	88 476	90 030	91 584	93 138
S 净额	66 482	67 897	69 311	70 720	72 130	73 539	74 946	76 351	77 754	79 157	80 558	81 958	83 357	84 755	86 151
P-3 毛额	<b>75 972</b>	<b>77 968</b>	<b>79 967</b>	<b>81 961</b>	<b>83 960</b>	<b>85 956</b>	<b>87 951</b>	<b>89 951</b>	<b>91 947</b>	<b>93 943</b>	<b>95 943</b>	<b>97 936</b>	<b>99 936</b>	<b>102 044</b>	<b>104 157</b>
D 净额	59 200	60 637	62 076	63 512	64 951	66 388	67 825	69 265	70 702	72 139	73 579	75 014	76 454	77 890	79 327
S 净额	55 259	56 581	57 906	59 227	60 551	61 871	63 192	64 517	65 837	67 159	68 477	69 796	71 112	72 431	73 749
P-2 毛额	<b>61 919</b>	<b>63 707</b>	<b>65 492</b>	<b>67 279</b>	<b>69 065</b>	<b>70 850</b>	<b>72 638</b>	<b>74 419</b>	<b>76 208</b>	<b>77 996</b>	<b>79 779</b>	<b>81 568</b>			
D 净额	49 082	50 369	51 654	52 941	54 227	55 512	56 799	58 082	59 370	60 657	61 941	63 229			
S 净额	46 037	47 205	48 368	49 534	50 698	51 864	53 049	54 230	55 417	56 600	57 781	58 967			
P-1 毛额	<b>47 968</b>	<b>49 496</b>	<b>51 146</b>	<b>52 867</b>	<b>54 579</b>	<b>56 296</b>	<b>58 014</b>	<b>59 732</b>	<b>61 444</b>	<b>63 161</b>					
D 净额	38 854	40 092	41 325	42 564	43 797	45 033	46 270	47 507	48 740	49 976					
S 净额	36 651	37 790	38 927	40 068	41 207	42 344	43 484	44 609	45 728	46 848					

## 附件五

### 纽约联合国专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员平均薪酬净额比较(2009 历年比值)

职等	薪酬净额(美元)		联合国/美国比率 (美国哥伦比亚特区 华盛顿=100)	按生活费差数调整后 的联合国/美国比率	计算总比率所用 的加权数 <sup>c</sup>
	联合国 <sup>a,b</sup>	美国			
P-1	71 322	51 475	138.6	121.2	0.3
P-2	90 003	67 455	133.5	116.8	7.3
P-3	109 852	84 270	130.5	114.2	22.4
P-4	131 302	101 715	129.2	113.0	32.9
P-5	154 440	120 322	128.4	112.3	25.6
D-1	177 552	133 499	133.0	116.4	8.6
D-2	191 698	143 189	133.9	117.1	2.9
按纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费差数调整前的加权平均比率					130.1
纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费比率					114.3
按生活费差数调整后的加权平均比率					113.8

<sup>a</sup> 按职等分列的联合国有受扶养人的薪金净额平均数，12 个月按乘数 68.5 计算(基于 2009 年 1 月 1 日生效的薪金表)。

<sup>b</sup> 计算联合国薪金平均数时采用了联合国系统行政首长协调理事会截至 2008 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>c</sup> 这些加权数反映了 2008 年 12 月 31 日在总部和常设办事处供职的联合国共同制度系统 P-1 至 D-2 职等工作人员的情况。

## 附件六

## 一般事务总标准的要素说明

## 工作性质

<b>重点</b>	工作涉及的是可能需要核查及在若干既定选项中作出行动选择的任务/活动的完成	工作涉及的是需要转变和在若干已被接受的选项中作出行动选择的常规支助活动/流程的完成	工作涉及的是需要作出评价、比较和在许多不同选项中作出行动选择的专门支助活动/流程的交付	工作涉及的是需要作出评价、论译、调整及在许多开放性的选项中选择行动方向的专门支助活动/流程的交付	工作涉及的是领头和(或)负责 <sup>a</sup> 交付需要深层分析、整合及熟练掌握的高度专业或广泛的专门支助活动/流程
<b>可交付</b>	<b>任务执行</b>	<b>流程操作</b>	<b>专门支助</b>	<b>方案支助</b>	<b>方案执行</b>

<b>范围</b>	有限的范围和深度。普通的工作环境	中等程度的处理范围或深度，需要对所涉主题作出一些论译  <u>或</u> 工作涉及中等程度的风险或不舒适，通常需要专门的安全防范措施	或是： (a) 中等程度的范围和深度； (b) 范围有限，但有相当的深度； (c) 范围很大，但深度有限 需要对所涉主题作出相当的论译的问题  <u>或</u> 面临可能是严重的身体/健康风险	范围广泛、深度中等  <u>或</u> 范围中等、深度较深  复杂，需要大力分析和处理所涉主题
-----------	------------------	---	---	--

<b>知识/技能/专门知识</b>	了解基本程序。工作常规已明确界定或建立，不需要或需要有限的相关经验  <u>和(或)</u> 操作简单设备或重复性作业的设备所需的技能  只需最低限度的工作经验、过去受过很少或没受过培训便可胜任	了解执行各种重复性任务所需的通用规则、程序和(或)作业  <u>和(或)</u> 工作要求能经常应用标准设备或熟练掌握办公工具  工作要求有一些相关经验或培训	了解技术或行政领域工作及组织单位内工作流程的基本要素  <u>和(或)</u> 工作要求能基本操作复杂或专门的设备  要求具备通过相当多的经验、培训或自学而得的知识。要求具备应用本领域内既定要素、包括必要工具的能力/经验	彻底了解工作领域所有要素的应用知识，并意识到与广大组织和(或)直属工作单位以外的其他实体之间的关系  具备相关工作技能，能操作需调试、校对或改装的专门设备、仪表、工具或装置  工作要求有解决众多相关问题的专门培训和(或)经验	了解行政、商业或技术职业的基本原则、理念、方法/标准程序；具备技能/能力来应用这一知识提供专家指导，以便交付高度技能性、技术性的服务或执行诸如规划和组织棘手但有良好先例的活动等任务  通常需要有正规的技术或准专业培训，还需大量、责任性逐渐增加的经验
-------------------	--	--	---	--	--

<sup>a</sup> 这包括重要的非主管性质的责任，诸如：(a) 审查他人工作的准确性、完整性和相关性或为其他目的而审查；或(b) 负责确保嗣后没有检查或控制流程或实施控制流程将非常昂贵且重复劳动的工作产品的准确性或无差错。其他非主管性质的责任可能包括负责确保他人安全及提出建议以影响组织计划或政策，或是负责开展对组织至关重要的公众联络。

## 工作环境

<b>组织环境</b>	组织环境的结构意味着执行任务的独立性有限。或者是因为工作本身要求有密切管控，或者是由于定期审查准确性/精确性是监督的特性	组织环境允许有一定程度的独立性，并使任职者有机会发现和提出影响流程交付效率的问题	组织环境赋予任职者机会以提出影响专门流程的设计和交付的提案。监督重点是成果交付及整合专门流程支助和方案实务	组织环境允许有高度自由来设计和交付服务。监督重点置于总体支助业务的交付
<b>来自管理者的指导</b>	主管者就工作的技术和程序方面提供指示、指导和意见。	主管者提供发展和技术支助并注重流程操作的质量。	来自管理者的指导主要注重于便利流程交付和流程影响。	管理者的关注重点主要是便利和协调。

## 团队协作和关系<sup>b</sup>

<b>互动协作</b>	工作流程已明确界定，需要很少或不需要互动协作。可能要求任职者交流直截了当、注重事实的信息，不需要讨论或审议	提供协助涉及日常信息的交流及有限的讨论	通过交流各种信息、要求讨论、澄清和酌处等途径谋求相互了解专门活动或复杂问题并寻求支助	讨论、谈判或解决往往是敏感或有争议、需要高度审慎和策略的事项
-------------	---	---------------------	--	--------------------------------

<b>接触</b>	同事，主要是在同一组织单位内。外部接触不频繁或限于日常信息的交流	同一组织单位内的同事以及其他组织单位和(或)组织外的联系人和直接客户	包括组织外单位的各种组织单位的众多客户、联系人和(或)利益攸关方
<b>语文</b>	使用一种语文	使用两种语文	使用两种以上语文

## 成果

<b>行动影响</b>	关系到离散、非连续性、分立支助活动/流程的交付的行动，一般对任职者的直属组织单位或直接客户产生影响	关系到离散、非连续性、分立的支助服务的交付的行动，工作与同一组织单位或职业内其他人的工作相关，影响到直属组织单位内外其他人提供的流程或服务的及时、准确完成	关系到支助服务若干方面的交付的行动。工作直接影响到其他组织实体的产出，对其他服务的可交付目标产生影响	关系到本单位提供的支助服务各个方面的交付的行动，影响到众多客户以及活动和业务的生产力和及时、准确交付
<b>团队作用</b>	在多元的员工队伍内，在协作环境中作为团队成员参与。可能需向短期参加工作组的其他雇员解释或演示工作职能或流程	发挥主要作用，经常提供工作的技术或程序方面的指导和意见，可能充当工作组或团队的首席	发挥领导作用，提供专门活动，可能独立进行，也可能需要牵头和(或)综合其他人的工作	独立负责产品/服务质量。任职者可能对团队提供持续的实质督管，负责评价工作流程和产品及其对工作单位业务的影响

<sup>b</sup> 这一要素计量团队内必要互动的类别和程度，重点是互动协作及同行的类别。

## 附件七

## 职等说明

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7
<b>工作性质</b>	人工/重复性	以任务为主	流程支助	一般流程为主	流程复杂/专门化	专门流程的操作	服务操作
本要素计量该职务作出的实质贡献；工作的范围、深度和难度；所需知识以及工作性质对任职者的要求和每个阶段的难易程度	协助执行关于有限任务的明确、简洁指示，这些任务由密切监督或由工作性质所控制	按照标准程序执行数量有限的日常工作，对程序和任务均只需基本了解	在界定的标准政策或做法范围内执行若干日常工作。需要了解程序和政策以及相关设备	在全面了解和掌握一套规则、做法或政策和程序的情况下完成一般流程或为专门活动提供行政或技术支持	负责完成专门或复杂的流程或活动，需要对规则和做法作出一些诠释，并需了解政策和方案，提出适当的行动方向	通常负责一项包含若干行政或技术方面的已界定服务， <u>或</u> 专门处理某一需深入了解方案的具体领域	对某一专门工作领域给予准专业的领导，或管理具体的支助服务，需具备关于适用于该专门领域或方案的基本原则、理念、方法和(或)标准的应用知识
<b>工作环境</b>	组织结构	技术支持	一般服务支助	定向服务支助	独立服务支助	专门服务支助	综合服务支助
本要素说明组织环境和结构等工作环境在赋予该职务权能方面的有利之处。本要素项下的评估包括界定该职务在团队中的作用和在便利团队其他成员方面的作用等多方面。还评估来自管理者的指导	环境提供密切监督或自动审查。主管的工作重点是任务执行情况及促进学习	环境提供明确的指示和标准程序。来自主管的帮助包括促进学习及可能的扩大任务范围所必须的密切指导和反馈意见	环境提供有利完成任务的指导并提供机会了解相关的流程任务。来自主管的帮助注重于对流程的贡献	环境提供机会了解流程的各个阶段。来自管理者的指导注重于流程操作的质量，并提供有助发展的学习机会	环境提供领导及负责完成流程的机会。来自管理者的指导注重于产出质量	环境允许就专门流程的设计和交付提出改进建议。来自管理者的指导注重于便利服务交付及与相关服务的协作	环境赋予任职者权能，使之有机会就专门流程的设计和交付制定提案。来自管理者的指导注重于与相关服务的协调和整合
<b>团队协作和关系</b>	有工作环境意识	情况可靠	基本信息交流	基本服务交付	始终如一的服务交付	专门服务交付	知情交付影响
本要素计量团队内必要互动的类别和程度。重点是互动协作及同行的类别。它计量工作接触的目的、程度和重要性	重点在于同事或直接主管交流基本信息并寻求指示	与同事互动协作以澄清指示，并与直接服务的客户互动，交流基本信息，确保可靠的贡献	重点是与同事或客户交流信息，主要是为了就任务的完成寻求澄清说明或指导	重点在于现场提供。互动目的是澄清日常事项或找出需要团队或主管注意或进一步审议的问题	与客户的接触注重于维持关系，塑造一个可信、可靠的服务提供者或伙伴的形象。互动旨在评估促进/有碍服务交付的问题/执行情况	工作关系注重于提供已界定的服务以及通过协作或整合流程或活动加以改善的机会	工作关系注重于全面服务提供，寻求协作增效和流程改进的机会，旨在提高质量和成本效益

成果	有限的直接影响	直接影响	有局限的流程影响	有重点的流程影响	流程一致性	流程完整性	服务完整性
本要素计量所采取的行动对组织及其关联者的影响，即成果影响。它还评估任职者的业务工作作用	行动反映于任职者本身。作为团队一员，可能向短期工作人员演示任务	行动对任职者和直接服务客户产生影响，可能影响较大范围的工作单位	在工作领域有经验，熟练掌握各种工具——行动反映于工作单位和团队声誉	任职者完全胜任必要的流程，提供优质的技术和(或)程序工作。行动反映于团队声誉，并与其他实体或专门工作人员相关联	任职者发挥领导作用，确保已完成工作步骤的一致性和质量。工作影响直接反映于团队在流程操作质量和响应客户需要方面的整体声誉。工作与其他专家或实体协调	通常，任职者了解总体服务，胜任工作各个方面。任职者可能督管或协调团队工作。行动不仅对直属工作单位、而且对其他组织单位产生影响	任职者整合总体支助服务，督管和(或)与相关服务领域协调。影响波及更大范围的、依赖优质支助的相关职能和多种集体活动

## 附件八

### 一般事务工作的定义

一般事务职类通过程序性、业务性和技术性质的工作，协助执行组织各项方案。这些职能支持方案和流程的连续性，对高效的服务交付至关重要。所涉工作既包括按详细指示操作的日常或重复性工作，也包括各不相同、复杂和准专业性质的职能，后者要求找出及审议选项，有时需要进行分析，并需对某一具体专题领域有广泛、深入的了解。

一般事务工作需要应用对组织程序的经验和熟悉而产生的具体知识。一般事务职能的行使往往需要中级后教育以上的学历和技术或行政培训。

## 附件九

## 语文奖励

组织 <sup>a</sup>	熟练掌握贵组织一种以上正式语文是否是贵组织出缺通知中一项要求?	掌握和使用其他语文是否是工作人员职业发展和晋升中的一项考量?	贵组织是否提供语文津贴或语文奖励?如是,有何机制来核查语文能力?	贵组织是否为工作人员提供免费语文培训?	贵组织是否为工作人员家属提供免费语文培训?
开发署	否	是,但并没有制度化	是,对具备两种或三种联合国正式语文能力(以是否通过语文资格考试加以衡量)的一般事务人员给予语文津贴,数额由一般事务职类薪金表决定。	是	否
人口基金	如果职务说明表明需具备一种以上正式语文能力,便反映于出缺通知	在职业发展中是一项考量	对通过联合国语文资格考试的一般事务职类工作人员给予语文津贴	是	否
项目厅	列入有些出缺通知中,如果与出缺职务相关的话	否	对通过语文资格考试的一般事务人员给予语文津贴	是	否
难民署	语文能力要求视登广告征聘的职位而定	语文知识是职业发展的一大要件,难民署鼓励以多种方式获取语文技能。至于晋升,在比较分析晋升候选人时,语文是一项标准	难民署工作人员如成功通过了语文资格考试,有权得到语文津贴或提升一个职档薪级。还提供有限的资金资助以鼓励工作人员通过若干学习方法获取语文技能。通过语文测验/评价来核查语文能力	否,但为外勤工作人员以及为强化学习或混合远程学习的所有工作人员提供最多为 500 美元的资金支助	否,但可能为在外地的工作人员配偶提供资金支助
儿童基金会	是,大多数出缺通知都表明需具备第二种联合国语文知识	是	是,对一般事务人员提供,但必须通过联合国语文资格考试	是,在总部和外地办事处	是,为配偶提供 60 个小时的培训,受抚养人子女的语文培训则列入教育补助金项下
近东救济工程处	否	是	是,对当地征聘的一般事务人员提供。我们采用联合国总部的测验来核查语文能力	是	否
国贸中心	是	是	是	是	否
劳工组织	是	是	是。联合国语文测验,但因资源缺乏而没有后续核查	大多由劳工组织补贴	否,但收费减少

组织 <sup>a</sup>	熟练掌握贵组织一种以上正式语文是否是贵组织出缺通知中一项要求?	掌握和使用其他语文是否是工作人员职业发展和晋升中的一项考量?	贵组织是否提供语文津贴或语文奖励?如是,有何机制来检查语文能力?	贵组织是否为工作人员提供免费语文培训?	贵组织是否为工作人员家属提供免费语文培训?
粮农组织	能在工作中使用(熟练掌握)正式语文之一,这是一项基本要求。对高职等一般事务职位和专业职位的要求是能在工作中使用两种正式语文	是,在职业发展和晋升中日益考虑到使用更多语文这一要素。对于有些职位,掌握若干种语文是强制性要求	是,粮农组织对一般事务人员提供语文津贴。  粮农组织每年举行一次正式考试,测验工作人员的语文能力水平  为了表明工作人员继续具备其领取语文津贴的那门语文的能力,工作人员需再通过两次考试,间隔时间为五年。成功通过这两次复试后,便不再需要进一步考试,语文津贴将继续支付。工作人员未能通过语文资格考试,在考试其后一年还有第二次机会参加考试。如果第二次仍未通过,便停止发放语文津贴(《手册》第313.4.3节)	为工作人员提供的语文课由拨给培训司的工作人员发展资金供资	否,家属必须为语文课付费
粮食计划署	是。对于专业工作人员:能在工作中使用联合国正式语文之一/C级;加上中等以上水平/B级的第二种联合国语文  (注:(a)在粮食计划署,葡萄牙语也被接受为第二种语文;(b)在所有情况下,英文必须达到的最低水平是B级)  对于一般事务人员:只有在职能/职位所要求并经相关的征聘管理者明示的情况下。管理者可根据工作需要确定更多语文为必要条件或理想条件	否	专业工作人员必须具备中等水平的第二种语文知识才有资格改划为无限期任用  对于一般事务职类,工作人员能在工作中使用第二种和第三种语文/达到C级水平,便给予语文津贴。一般事务人员必须在首次得到语文资格证书后每隔五年通过粮农组织内部语文考试,连续两次,才能继续领取语文津贴	否,但粮食计划署的语文培训政策预想对每种联合国正式语文报销最多达400美元的一次性语文培训费用(视可用资金情况而定)	否
教科文组织	一般而言,要求精通英文或法文并能在工作中使用其他语文。掌握其他联合国正式语文被视为一个长项		一般事务职类的工作人员如通过了并非其主要语文的大会某一工作语文的规定测验,或者是,如果其主要语文并非工作语文之一,通过了其任命要求必须彻底掌握的语文以外的某种工作语文的规定测验,则有权得到应计养恤金的语文津贴。此项津贴的支付不得超过两种语文(工作人员细则103.15(a))	教科文组织根据其工作人员之间的费用分摊安排为总部工作人员提供联合国六种正式语文的培训	否,但家属可参加在总部开办的语文课(需缴纳既定的费用)。  此外,教科文组织对符合资格条件的工作人员子女报销语文课费用(工作人员既定原籍国的语文)

组织 <sup>a</sup>	熟练掌握贵组织一种以上正式语文是否是贵组织出缺通知中一项要求?	掌握和使用其他语文是否是工作人员职业发展和晋升中的一项考量?	贵组织是否提供语文津贴或语文奖励?如是,有何机制来核查语文能力?	贵组织是否为工作人员提供免费语文培训?	贵组织是否为工作人员家属提供免费语文培训?
世卫组织	是	是	是,必须成功通过联合国语文资格考试,专业及以上职类工作人员才能得到加速职等内加薪,一般事务人员才能得到语文津贴	是	是
艾滋病方案署	在大多数情况下,是	是	是。联合国或教科文组织的语文资格考试	补贴(艾滋病方案署承担三分之二费用,工作人员承担三分之一)	否
万国邮联	是	是	是,联合国语文资格考试	是,但有条件	否
国际电联 专业及以上 职类	精通联盟六种正式语文(阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文和西班牙文)之一,熟练掌握第二种正式语文。掌握第三种语文则是一个长项(根据理事会第 626 号决议的规定,如候选人来自发展中国家,可授权放宽语文要求)	是	是,对专业人员职等和主任级工作人员而言,加速职档薪级提升(每 10 个月,而不是每 12 个月)	是	否
国际电联 一般事务职类	精通联盟六种正式语文(阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文和西班牙文)之一,熟练掌握第二种正式语文。掌握第三种语文则是一个长项	是	是,语文津贴	是	否
气象组织	是	否	联合国语文考试	是	否
海事组织	是,如果某些职位有此要求	是	是。联合国考试	是	最低费率
农发基金	取决于职务要求,但农发基金总是把语文能力作为理想条件列入出缺通知	也取决于职务要求	是,语文津贴机制工具:语文资格考试	是	家属可付费参加我们的语文课
工发组织	是,酌情而定	是	是,联合国语文资格考试	是	否,需付费
原子能机构	通常不是,但有些出缺通知要求熟练掌握第二种语文	是	是,对一般事务人员而言,语文资格考试	如果成功完成,补贴 50%	没有补贴

组织 <sup>a</sup>	熟练掌握贵组织一种以上正式语文是否是贵组织出缺通知中一项要求?	掌握和使用其他语文是否是工作人员职业发展和晋升中的一项考量?	贵组织是否提供语文津贴或语文奖励?如是,有何机制来核查语文能力?	贵组织是否为工作人员提供免费语文培训?	贵组织是否为工作人员家属提供免费语文培训?
世旅组织	是	是	是,仅适用于一般事务人员,他们如成功通过联合国语文资格考试,便得到语文津贴	语文课由本组织与工作人员分摊费用	否
泛美卫生组织	是	是	是,工作人员必须通过本组织四种正式语文之一的联合国语文资格考试	是	否

<sup>a</sup> 联合国粮食及农业组织(粮农组织);国际原子能机构(原子能机构);国际民用航空组织(国际民航组织);国际农业发展基金(农发基金);国际劳工组织(劳工组织);国际海事组织(海事组织);贸发会议/世贸组织国际贸易中心(国贸中心);国际电信联盟(国际电联);泛美卫生组织;联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病规划署);联合国开发计划署(开发署);联合国教育、科学及文化组织(教科文组织);联合国人口基金(人口基金);联合国难民事务高级专员办事处(难民署);联合国儿童基金会(儿童基金会);联合国工业发展组织(工发组织);联合国项目事务厅(项目厅);联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处);世界旅游组织(世旅组织);万国邮政联盟(万国邮联);世界粮食计划署(粮食计划署);世界卫生组织(世卫组织);世界知识产权组织(知识产权组织);世界气象组织(气象组织);世界贸易组织(世贸组织)。