



国际公务员制度委员会的报告

秘书处的报告

1. 国际公务员制度委员会的《章程》第 17 条¹要求委员会向联合国大会提交年度报告，该报告由联合国系统各组织行政首长转呈其理事机构。
2. 总干事现向执行委员会提交国际公务员制度委员会第三十四次年度报告²，该报告将在 2008 年 12 月由联合国大会第六十三届会议审议。将另行向执委会报告联合国大会就委员会关于修订世卫组织《职员细则》的建议作出的决定³。有关的主题为专业及以上职类的薪酬及教育补助金的水平。
3. 委员会报告的主要内容概述如下。

审查薪资和福利制度：评估关于加宽带幅/按业绩计薪的试点研究

4. 委员会在第六十六届会议上，作为其审查薪资和福利制度工作的一部分，收到了有关报告，其中载有对秘书处在五个自愿组织进行的加宽带幅/按业绩计薪的试点项目的全面评估。评估得出结论认为，处于种种理由，试点项目未能达到委员会的成功标准，在所有试点组织中都失去了方向。
5. 委员会议定将审查试点项目中成功或表明可能取得进展的因素，并着手在计划的业绩管理框架内提供指导和监督。该一框架将考虑到委员会以往开展的工作，包括其关于使用金钱和非金钱激励措施和奖金的建议，并酌情提交大会供审议和批准。

¹ 《世界卫生组织正式记录》，第 226 期，1975 年。

² 《大会正式记录，第三十三届会议，补编第 30 号(A63/30)》（会议室备有副本）。

³ 文件 EB124/34。

业绩管理最新情况

6. 在审议加宽带幅/按业绩计薪试点项目期间，委员会要求秘书处发布关于依据业绩来授级的最新准则，供委员会第六十七届会议（2008年7月）审议，并发布修订的绩效管理框架，用于指导各组织，同时考虑到委员会以往的工作。
7. 编写了一份概念文件，概述在制定该文件时准备采取的方针，交由委员会批准和指导。委员会不能确信一个业绩管理框架，无论如何设计，能够在各组织内顺利实施。委员会们认为，1997年制定的指导准则仍然有效，但没有执行管理层的大力承诺和领导，在各组织内不可能实现文化变革。
8. 委员会除其它外，决定继续审议业绩管理问题，并修订委员会1997年制定的业绩管理准则，强调文件和环境以及必须来自各组织高层的领导。

审查教育补助金的确定方法

9. 由各组织和职工会以及行政首长协调会和国际公务员委员会秘书处代表组成的工作小组，继续开展工作，在简化、平等和费用不变的基础上审查教育补助金方法。
10. 委员会议定，需进一步开展研究工作，以推动更新确定教育补助金的方法，与此同时，将维持目前的方法。

联合国/美国薪酬净额比值的演变

11. 根据联合国大会对委员会的一项长期授权，委员会继续审查联合国纽约专业及以上职类工作人员薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿可比职位的美国联邦公务员薪酬净额的关系（以下称为比值）。
12. 根据所收到的资料，委员会决定向大会报告如下：2008年1月1日至12月31日期间，纽约联合国 P1 至 D2 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制度人员薪酬净额的比值估计为 114.1。委员会还提请大会注意过去五年（2004-2008年）的平均比值一直低于可取的中点 115，目前为 112.8。

流动和艰苦条件津贴：新办法运用情况审查

13. 根据大会第 61/239 号决议批准的根据委员会各项决定，2007 年 1 月 1 日起生效的新的流动和艰苦条件津贴办法所规定的应付款额应每三年审查一次。

14. 对提交委员会的有关资源的审查显示，所有三个因素分别和共同表明提高津贴额是应当的。委员会还审查了该办法是否符合其最初设计意图，并确认了一系列问题，需要在 2010 年下次审查有关办法时加以审议。委员会感到满意的是，在此次审查之前，该办法基本上是稳妥的。

15. 委员会决定向大会建议：

(a) 艰苦条件津贴、流动津贴和不搬运津贴分别增加 5%，自 2009 年 1 月 1 日实行；

(b) 自 2009 年 1 月 1 日起，流动、艰苦条件和不搬运津贴如同在以往的办法一样，继续按照工作人员个人状况或工作站艰苦条件分类的变化加以调整，但仅在委员会报告第 94(c)确认的环境中。

子女和二级受抚养人津贴：办法审查

16. 委员会要求及秘书处审查子女和二级受抚养人津贴办法，并制定建议，以使该制度更为简便和公正。

17. 委员会决定向大会通报下列决定：

(a) 应根据八个总部工作地点子女补助金美元数额的平均水平并以这些地点的工作人员数目加权，确定子女津贴的全球定额数；

(b) 在执行之时，子女津贴的美元数额将根据联合国业务汇率兑换为当地货币，在下一次两年期审查之前不再变动；

(c) 在以后每次审查时，将在同一基础上重新计算定额数；

(d) 二级受抚养人津贴额应定为拟议子女津贴的 35%；

(e) 作为一项过渡措施，如果经订正的津贴定额数在执行时低于目前的数额，目前符合资格的工作人员所获得的应付津贴将等于较高定额数减去两者之间差额的 25%；如果在下一次津贴审查中，该定额数仍高于新订正的定额数，则将进一步减去两者之间差额的 50%。过渡性措施将于 2009 年 1 月 1 日生效，并将自 2013 年 1 月 1 日起终止。

18. 在执行委员会决定时，考虑到其影响，如果在实施时，经订正的津贴定额数低于目前的数额，世卫组织将适用目前的津贴定额数，直至工作人员或者调往另一个工作地点，或者不再符合领取津贴条件，以先发生者为准。

子女津贴和二级受抚养人津贴：数额审查

19. 根据经委员会第六十六届会议批准（见上文第 18 段）的确定子女津贴数额的方法，委员会决定主要侧重于修订津贴的数额。

20. 在此情况下，委员会决定向大会建议，截止 2009 年 1 月 1 日：

(a) 子女津贴应为全球定额数，每年 2686 美元，残疾子女津贴数额加倍，每年 5372 美元；

(b) 二级受抚养人津贴应为每年 940 美元；

(c) 上文(a)和(b)分段确定的硬通货地点美元津贴数额应按照颁布之日的联合国业务汇率兑换为当地货币，并在下一个两年期审查之前不再变动。

艰苦工作地点征聘和留用措施的效力与影响

21. 大会在其第 61/239 号决议第一.E 节中，请委员会审议为促进特别是艰苦工作地点的工作人员留用和征聘工作而采取的措施的效力与影响。

22. 委员会编写的报告审查了作出回应的组织在征聘和留用方面遇到的困难，以评估所采取措施的效力。分析包括在外地和总部的人员更替率，并按级别和性别分类审查了数据。它包括分析影响联合国共同制度内征聘和留用的外部和内部问题。分析是基于各组织自身提供的数据，因此反映了它们的观点。

23. 为了解工作人员的看法，在所有工作地点所有职类的全体工作人员中进行了全球工作人员调查。调查包括了从大约 15 000 份答复中获得的数据，其结果见国际公务员制度委员会报告附件 7 表 1，已呈交委员会第六十七届会议。

24. 委员会注意到，共同制度在征聘人员填补职位空缺方面似乎并没有严重的问题，但值得关注的是，据报告在吸引有必要技能和经验的工作人员方面，有将近四分之一的人员征聘遇到了困难，这带来的是人员质量问题而不是数量问题。委员会注意到，在确定哪些因素非常重要但满意率较低时，工作人员的反馈意见十分一致，并注意到这些因素都与职业发展、专业发展机会、与工作有关的压力、工作/生活之间的平衡(包括配偶就业情况)有关。另一方面，高留用因素同样也是一致的：信仰本组织的目标和宗旨、有机会为崇高事业服务以及与同事关系良好。

25. 委员会请其秘书处继续工作，进一步分析可用于委员会今后工作的数据。

国际招聘人员的危险津贴

26. 委员会在 2005 年决定在同一周期同时开展对危险津贴和对调动、艰苦条件和不搬运津贴的审查，并审议用于修订这些津贴的指数。

27. 委员会决定，对国际招聘工作人员应增加 5% 的危险津贴，因此，国际招聘人员的危险津贴数额为每月 1365 美元，于 2009 年 1 月 1 日生效。

执行委员会的行动

28. 请执行委员会注意本报告。

= = =