世界卫生组织

执 行 委 员 会
第一二六届会议
临时议程项目 8.7

EB126/35
2009 年 11 月 26 日

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三十五次年度报告[2]，该报告将在 2009 年 12 月由联合国大会第六十四届会议审议。将另行向执委会报告联合国大会就委员会提出的需要修订世卫组织《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工作人员薪酬。

3. 委员会报告的主要内容概述如下。

两种职类工作人员都适用的服务条件

法定离职年龄

4. 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，这是响应联合国联合检查组的建议而提出的文件。联合检查组建议联合国秘书长在联合国合办工作人员养恤金理事会和国际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[4]。该文件概述并分析了与离职/退休年龄有关的数据和做法。

---

[1] 《世界卫生组织正式记录》，第 226 期，1975 年。

[2] 国际公务员制度委员会 2009 年报告。大会正式记录，第六十四届会议，补编第 20 号（文件 A/64/30、A/64/30 Corr.1（仅有法文版）和 A/64/30 Corr.2 （执行委员会会议室备有副本））。

[3] 文件 EB126/39 和 EB126/39 Add.1。

[4] 文件 A/62/628，建议 7。

5. 委员会要求其秘书处与各组织和联合国合办工作人员养恤基金合作，共同编写一份综合报告，说明改变法定离职年龄的可能性，同时考虑到所涉人力资源和养恤金方面的各种问题，并决定在委员会第七十二届会议上再审议这一问题。

《国际公务员行为标准》 — 最新执行情况

6. 2001 年，委员会通过了更新版本的《国际公务员行为标准》，并推荐给大会以及联合国共同制度内各组织的立法机关。大会第 55/223 号决议所核准的《行为标准》，其制定的目的是为了促进对国际公务员制度至关重要的一种共同的价值观和道德观体系；因此，标准阐述了联合国的基本价值观和道德标准。

7. 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。它们包括利益冲突、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

8. 根据大会第 60/1 号和第 60/254 号决议，关于联合国人员的全系统道德守则最初由联合国道德操守办公室拟定。2008 年 1 月建立了联合国道德操守委员会，该委员会随后进一步制定并最后确定了守则草案。

9. 联合国道德操守办公室主任在对委员会介绍情况时，告知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。他强调说，道德守则旨在补充而不是取代国际公务员制度委员会的《行为标准》。他指出，《行为标准》是行为守则赖以制定的基本组成部分。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。预计该守则获得通过后将成为概述联合国人员必须遵守的道德标准的主要文件。

10. 委员会获悉，道德守则将提交大会第六十四届常会审议和核准。

11. 委员会还决定要求其秘书处与各组织和工作人员联合会代表合作，对《行为标准》进行初步审查，以确保其继续满足各组织的需求，并确定可能需要更新的内容。

离职偿金审查

12. 国际公务员制度委员会第六十九届会议结束了对离职偿金，即解雇补偿金、离职回国补助金和死亡抚恤金的审查。委员会除其它外审议了各组织和各类合同的解雇补偿金计划的差异；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；以及各组织的离职回国补助金申领资格和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。

13. 委员会决定建议大会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。

联合国/美国薪酬净额比值的演变

14. 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）。

15. 根据所收到的资料，委员会决定向联合国大会报告如下：2009 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华盛顿的联邦公务员制度人员薪酬净额的比值估计为 114.0。委员会还提请大会注意过去五年（2005-2009 年）的平均比值一直低于可取的中点 115，目前为 113.6。

一般事务人员和其他当地征聘职类人员的服务条件：与审查一般事务和其他职类的职务评价标准有关的考虑因素

16. 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变化的影响，并拟定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系统。

17. 委员会获悉，工作组已拟定一种评价系统，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，后者将把能力发展和业绩管理联系在一起。包括术语表、指南和基准职位说明的支助部分尚未完成，预期在今后两个月内完成。与专业及以上职类的标准一样，工作组拟议的标准经由自动平台操作。拟议标准的“要素”与专业及以上职类标准的要素相似，略有调整，以便更好地反映一般事务工作。

18. 委员会决定:

(a) 核准适用于一般事务职类和有关职类工作人员的新的职务评价系统;

(b) 核准以下一般事务工作的新定义:

(i) 一般事务类通过程序性、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程序的连续性，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和重复性工作，也包括各不相同、复杂的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;

(ii) 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有中级后教育以上的学历和受过技术或行政培训。

(c) 核准对《职业类共同分类法》的修改;

(d) 请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上提交最后要件供最后颁布标准。

高级管理网发展报告

19. 在委员会第六十九届会议上，人力资源网向委员会报告其推出了一项重新设计的最新课程，题为“联合国领导者方案：培养战略骨干”，该课程现由都林联合国系统职员学院开办。委员会获悉，第一批学员已于 2009 年 5 月顺利完成课程。

20. 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、不断地交换信息并建立关系。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。

21. 委员会决定向大会报告，行政首长协调会已决定终止有关高级管理网的进一步工作。

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

22. 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。委员会收到了 23 个组织提交的资料，这些资料涉及联合国各组织推动使用多种语言的奖励措施；总部工作地点一般事务人员薪金调查；《行为标准》实施状况。将就《行为标准》向大会另行提出报告。

23. 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将委员会 2007 年以来的所有决定和建议都列入提交大会的报告，并在其下一份两年期报告中列入有关资料，说明各组织对合同安排的执行情况和服务条件的协调。

执行委员会的行动

24. 请执行委员会注意本报告。

= = =