



## 国际公务员制度委员会的报告

### 秘书处的报告

1. 根据国际公务员制度委员会的《章程》第 17 条<sup>1</sup>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其它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 33 次年度报告<sup>2</sup>。该报告将在 2007 年 12 月由联合国大会第六十二届会议进行审议。就有关需要对世卫组织《职员细则》作出修订、待由联合国大会根据委员会的建议做出的决定将另行向执委会报告<sup>3</sup>。有关的主题为专业及以上职类的薪酬。
3. 委员会报告的主要内容概述如下。

### 留用卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际刑事法庭工作人员

4. 联合国大会在其第六十一届会议上通过了第 61/274 号决议，要求国际公务员制度委员会就秘书长题为“关于卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭设立工作人员留用适当奖金的综合提案”的报告中所载提案，向大会提出咨询意见<sup>4</sup>。
5. 委员会承认法庭任务特殊。尽管如此，委员会还是认为向法庭工作人员发放留用奖金的做法会在共同制度内形成先例，应予避免。委员会还认为，法庭今后缩编以及结束业务的情况并非十分独特，不能作为特殊待遇的理由，因为其他实体也面临类似情形。

<sup>1</sup> 《世界卫生组织正式记录》，第 226 期，1975 年。

<sup>2</sup> 联大第六十一届会议正式记录；补编 30 号（A/62/30）（会议室备有副本）。

<sup>3</sup> 文件 EB120/30 和 EB120/30 Add.1。

<sup>4</sup> 文件 A/61/824。

## 联合国/美国薪酬净额比值的演变

6. 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）。

7. 根据所收到的资料，委员会决定向联合国大会报告如下：2007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 113.9。委员会还提请大会注意过去五年（2003-2007 年）的平均比值一直低于可取的中点 115，目前为 112.3。

## 工作地点差价调整数事项

8. 委员会继续不断审查工作地点差价调整数系统的运作，并在这方面审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会第二十九届会议的报告。

9. 委员会决定：

- (a) 赞成咨询委员会关于拟精简工作地点差价调整数指数结构的建议；
- (b) 请其秘书处进行地区外调查，确定关于因特网购物的地区外指数和信息；
- (c) 授权其秘书处就数据提供者关于提高其两年报告透明度和可读性的具体建议进行谈判，但对方法的修订推迟到 2010 年；
- (d) 核可咨询委员会的建议，即利用其秘书处拟订的费用估算模式来估计专业及以上职类基薪表变动以及流动和艰苦条件津贴办法变动在财政上的影响；
- (e) 请其秘书处拟订估算教育补助金所涉经费的模式，向委员会第六十六届会议提交。

## 高级管理网发展进度报告

10. 联合国大会在其第五十九届会议上通过了第 59/268 号决议，请委员会继续监测行政首长协调理事会关于提高高级工作人员管理能力和业绩的项目，并酌情向大会提出建

议。委员会在其第六十二届会议上决定请行政首长协调理事会/人力资源网定期更新关于高级管理网发展的情况。

11. 委员会在第六十五届会议上收到行政首长理事会/人力资源网战略计划的执行进度报告。行政首长理事会/人力资源网代表回顾说，委员会已获悉联合国职员学院拟订胜任能力示意图的情况，拟订该示意图的目的是使高级管理网六项核心能力同现有组织能力框架保持一致。

12. 委员会获悉，现已同埃拉斯莫斯大学鹿特丹管理学院订立合同，委托该学院设计领导能力发展方案。根据设想，该方案将在 2007 年第四季度启动，供 50 个成员使用。秘书长将致函所有机构首长，请他们提名列入高级管理网的人员。截至 2008 年，期望每个机构都为其人员的参与提供经费。估计每个参与者的费用为 10 000 美元至 12 000 美元。

13. 委员会注意到行政首长理事会/人力资源网提供的关于联合国共同制度各组织创建高级管理网的资料。

### **监测关于加宽薪带/贡献奖励的试点研究（进展报告）**

14. 在委员会第六十五届会议上，与志愿组织代表的讨论强调了各组织之间取得成就方面的差异。因此委员会意识到，志愿组织面临一些困难，放慢了试点项目进度。

15. 委员会决定请秘书处对五个志愿组织加宽薪带/贡献奖励试点研究项目进行综合评价，着重注意经验教训，并向委员会第六十六届会议提出报告，使委员会能对这项研究作出适当决定。

### **所有应享休假**

16. 委员会收到行政首长理事会/人力资源网和委员会秘书处编写的一份文件，其中重点阐述三类休假：(a) 年假；(b) 病假，包括与家庭有关的休假；(c) 带薪特别假、无薪特别假以及与外地服务有关的休假。

17. 委员会认为，迄今为止关于应享休假问题，应重点探讨对共同制度的凝聚力和有效运作至关重要的事项，例如年假、回籍假、病假等；但是承认各组织的业务目标不同，因此不妨对其他类别的休假作灵活规定。

18. 委员会决定，委员会在应享休假方面的协调和制定准则作用应重点确保共同制度采取一致的政策处理休假的某些方面问题，因为这些问题对保持统一征聘奖励办法、便利工作人员流动、确保总体情况具有可比性的工作人员在各组织的雇用条件一致十分重要。重点事项包括、但不局限于年假、回籍假和病假。

19. 考虑到委员会订立的关于其他应享休假的准则，各组织可根据诸如有关工作/生活平衡和保健方面的最新趋势和最佳做法，灵活处理这些问题。各组织在考虑这些问题时，应同委员会主席协商。

## 语文奖励

20. 如委员会秘书处关于语文奖励问题的文件所述，共同制度各组织在承认语文能力和促进使用多种语文问题方面采取不同的办法。尽管如此，所有组织仍对现有安排均感到满意。它们认为，现有安排提供了有效率的工具，使各组织根据其各不相同的特定业务需要，提高组织成效。

21. 委员会决定向联合国大会提出若干建议：

(a) 长期以来，联合国共同制度各组织可灵活运用承认语文能力的办法和其他工具来促进使用多种语文，这些灵活办法能有效满足各组织不同的业务需要，因此应予维持。

(b) 应鼓励各组织考虑到其实际需要和预算，继续努力在国际公务员制度的多文化环境中促进使用更多语文，以推进其业务目标。

(c) 各组织在审查或拟订通过使用多种语文提高组织效力的方案时，应酌情在可取的情况下考虑采用下列一般准则：

(i) 如果业务任务需要，就应在空缺通知中列入一项熟练掌握本组织的一种以上正式语文的资格要求。

(ii) 在职业发展和工作人员晋升问题上应考虑到掌握和使用其他语文的能力。

(iii) 如果有语文津贴或语文奖励，语文熟练程度应予核查，具体机制应根据业务需要和预算考虑来确定。这种机制可包括重新考试或核证或按考绩制度查看使用语文情况。

- (iv) 正式语文和其他语文的培训,如能提高组织效力(例如促进人员流动),可考虑为工作人员及其家属免费提供。
- (v) 如果语文的熟练掌握是工作和流动的要求,各组织就应支付培训的全部费用;在其他情况下,可考虑分担费用。
- (vi) 语文奖励和津贴不应适用于母语,也不适用于语文工作人员。
- (vii) 可考虑以免费培训和费用分担来替代语文奖励或津贴。
- (viii) 如果要采用语文货币奖励的办法,重点应是鼓励为提高组织效力切实使用和运用语文。

### 加强委员会的作用和职能

22. 第六十五届会议前,委员会成员和委员会秘书处举行了一次务虚会,以便探讨如何进一步加强委员会,如何使其尽可能发挥支持联合国大会为共同制度提供指导的能力。委员会通过改进同各个伙伴的关系,通过重视战略规则,争取更加积极主动。委员会还审查了如何改进其运作的问题,设法精简工作方法,更有效地利用现有资源,使提交联合国大会的报告更加精确、更加易懂。委员会还承诺更加及时地回应联合国大会的请求。

### 与总部设在日内瓦的各组织行政首长代表举行的会议

23. 为了努力加强同利益攸关方的伙伴关系,委员会在第六十五届会议之前,同总部设在日内瓦的各组织举行了一次特别会议。会议重点在于确定对多数或所有组织都具有高度战略意义的问题,而且委员会对处理这些问题可发挥特别重要的作用。这些问题包括:合同安排、流动和轮调、外地服务条件以及简化薪资和福利制度等等。会议还探讨了委员会加强同各组织的互动的途径。

### 执行委员会的行动

24. 请执行委员会注意本报告。

=        =        =