



## 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《章程》<sup>1</sup>，委员会需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 2016 年报告<sup>2</sup>。该报告将在 2016 年 12 月由联合国大会第七十一届会议进行审议。将另行向执委会报告联合国大会根据国际公务员制度委员会的建议预计将作出的、需要世卫组织对其《职员细则》进行修订的决定<sup>3</sup>。秘书处在本报告中概述该委员会 2016 年作出的其它决定。

### 委员会报告第三章

#### 适用于两职类工作人员的服务条件

##### 人力资源管理框架

3. 所提出的人力资源订正框架方案<sup>4</sup>是在由主要利益攸关方构成的若干工作小组参与下开展全面审查工作的结果。订正框架具有战略性和务实性，以工作人员为中心，并强调了人力资源管理的战略性作用。人力资源管理可最大限度地提高当前和未来的人力资源能力，有助于实现各组织的目标。各组织应将此视为演变中的框架，用以处理相互关联的各个专题。此外，订正框架更为重视人力资源分析，并指出应遵循国际公务员制度委员会制定的行为标准。

<sup>1</sup> 《国际公务员制度委员会：章程和议事规则》。纽约：联合国；1987 年（文件 ICSC/1/Rev.1），第 17 条。可自 <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statute1.pdf> 获取（2016 年 11 月 10 日访问）。

<sup>2</sup> 大会正式记录，第七十一届会议，补编第 30 号（文件 A/71/30）。可自 <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf> 获取（2016 年 11 月 10 日访问）。特别请执委会参阅委员会报告第 11-13 页和第 18-54 页。

<sup>3</sup> 文件 EB140/48。

<sup>4</sup> 载于委员会 2016 年报告附件三。

## 委员会的决定

4. 委员会决定：核准订正人力资源管理框架；鼓励各组织使用这一新框架以加强各自组织的人力资源管理；应不断更新框架，以保持其对于所有利益攸关方的有用性；并邀请各组织将框架与本组织的相关政策文件接轨。

## 合同安排：审查三类合同的执行情况

5. 根据委员会的要求，委员会秘书处提交了一份文件，陈述了对共同制度各组织的一项调查的结果。在这项调查中，共同制度各组织就实施委员会合同安排框架发表了意见。委员会注意到，各组织大多对三类任用类型表示满意，并认为该框架的合同安排适当满足了它们的需要。委员会强调指出，各组织无须采用委员会合同框架中所列所有三种任用类型，框架只是提供了一套现成的备选方案，各组织可以选用最符合其需要的方案。但从有时限的项目环境下“切合目的”的具体角度，一些组织仍希望有更具体的真正限定时间的合同安排，希望临时任用安排能够超越现行的两年期限。

## 委员会的决定

6. 委员会决定如下：表示注意到委员会秘书处文件中提供的信息；鼓励各组织在考虑和实行工作人员合同地位的任何变动时，遵守合同安排框架中的准则；请各尚未实施公务员制度委员会合同框架的组织，审查本组织合同机制，使其合同安排尽早与共同制度的合同安排接轨；在今后某届会议上审查合同安排框架，具体哪届会议则根据委员会的工作方案而定。

## 离职偿金

7. 委员会认为，为因定期合同届满从组织离职的长期服务的工作人员提供离职金以替代失业津贴，似乎是合理的。它特别指出，目前的离职安排造成长期服务工作人员在定期合同到期之前离职和因不获续约而在合同届满之日按时离职这两种情况下，待遇存在差别。委员会还认为，终止任用偿金不同于拟议离职金，前者用于缩短合同，因而含有补偿失去持续就业之意，而后者并无此种损失的含意。

8. 目前仍在讨论协议终止任用准则问题。一些组织对是否需要制定“一刀切”的规定表示怀疑，认为这类规定可能不符合协议离职的初衷。协议离职通常需要考虑到一系列高度个性化和非常具体的情况。

## 委员会的决定

9. 委员会决定：考虑到联合国大会决定在第七十一届会议上再次讨论这一问题，鉴于特别是维持和平业务需求的变化以及由此产生的员工队伍规划需要，向联合国大会提出其先前提出的建议，即为 10 年或 10 年以上连续服务后合同期满从组织离职的定期工作人员设立服务终了离职金<sup>1</sup>；并在今后某次届会上再次审议协议终止任用准则。

## 整套报酬办法相关问题

10. 委员会讨论了使用各种职类工作人员的现行做法，尤其是扩大本国专业干事使用的标准。委员会建议进一步研究关于扩大使用本国专业干事的标准问题。世卫组织秘书处编写的关于《人事条例》和《职员细则》修订款的报告介绍了委员会讨论的各项报酬问题<sup>2</sup>。

## 委员会报告第四章

### 专业及以上职类的服务条件

#### 基薪/底薪表

11. 在第 70/244 号决议（2015 年）<sup>3</sup>中，联合国大会批准实行统一基薪/底薪表，并将实施日期定为 2017 年 1 月 1 日。统一基薪/底薪表应当根据从批准后到实施前参照国的参考薪金可能发生的任何变动进行更新。因此，需要考虑参照国无一级受扶养人的工作人员参考薪金点的变动。

12. 委员会得知，基薪总薪级表已从 2016 年 1 月 1 日起上调 1%。此外，2016 年美国联邦一级对税率表和个人免税额作了小幅调整。

## 委员会的决定

13. 委员会决定建议联合国大会批准自 2017 年 1 月 1 日起实行委员会报告附件五所列订正统一基薪/底薪表，比联合国大会上次批准的统一薪级表上调 1.02%，在增加基薪的同时，相应减少工作地点差价调整数乘数点，保持实得净薪不变。

<sup>1</sup> 文件 A/64/30 第 59 段(b)以及委员会 2016 年报告附件三。

<sup>2</sup> 文件 EB140/48。

<sup>3</sup> 见 [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/244](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244)（2016 年 11 月 1 日访问）。

14. 委员会还决定批准委员会报告附件六所载薪酬保护数。薪酬保护数用于保护那些目前职档高于新编薪金表所列职档的工作人员的薪酬。

### **联合国/美国薪酬净额比值的演变**

15. 根据联合国大会给予的一项长期任务，委员会审查在纽约的联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与在华盛顿哥伦比亚特区的美国联邦公务员制度中对应职位雇员薪酬净额之间的关系。为此，委员会每年跟踪这两个公务员制度薪酬数额的变化。

16. 委员会获悉，由于美国联邦公务员制度发生的变化，2016年这两个公务员制度薪酬净额比值估计数为 114.1。虽然根据新的触发点，似乎再无必要衡量五年平均比值，但是委员会就此事项询问后获悉，五年平均比值（2012-2016年）为 117。此项比较详见委员会报告附件七。

### **委员会的决定**

17. 委员会决定向联合国大会报告，在 2016 日历年，纽约联合国专业及以上职类职员薪酬净额与华盛顿哥伦比亚特区美国联邦公务员制度相应职位职员的薪酬净额之间的比值估计为 114.1；并继续监测比值水平，若 2017 年比值越过触发点 113 或 117，则运用工作地点差价调整数制度采取必要的修正行动。

### **工作地点差价调整数问题咨询委员会的报告**

18. 委员会根据其章程第 11 条，继续经常审查工作地点差价调整制度的运作情况，并为此审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会 2016 年第三十八届会议的工作报告。

19. 委员会还审议了咨询委员会关于 2016 年回合生活费调查方法问题的主要结论和建议。

### **委员会的决定**

20. 委员会决定：核准订正项目清单及其规格，同时给予委员会秘书处一定灵活度，可在委员会主席核准后，在 2016 年回合调查启动前清单定稿前作进一步微调；根据咨询委员会的建议，核准总部工作地点基线生活费调查的数据收集的拟议程序和准则；并按照咨询委员会的建议，核准 2016 年地点间比较调查的时间表。

## 联合国共同制度内性别均衡情况报告

21. 应联合国大会在第 70/244 号决议中所提要求，委员会秘书处提交了一份报告，提供资料说明已实行的对性别问题有敏感认识的政策和措施，这些政策与措施有助于建立有利于在共同制度各组织中实现性别均衡的工作环境。报告指出，必须努力克服限制女性工作人员在共同制度各组织晋升的非正式组织文化。委员会认为，由于目前在不同组织和职等中妇女的任职比例各不相同，男女比例 50/50 的目标应当以渐进的方式实现，并认为这是一项长期工作。必须建立有助于在各级实现和保持性别平衡的组织文化，并营造健康的工作环境，造福所有工作人员，无论男女。必须为此改变导致性别不平等现象长期存在的态度、行为和偏见。

## 委员会的决定

22. 委员会决定：注意到该报告提供的信息；敦促各组织继续执行现有性别均衡政策和措施；请委员会秘书处继续全面审查所有有关包容性和多样性的问题，包括性别均等、地域分配、文化多元、世代多样性和使用多种语文；并请委员会秘书处在委员会第八十五届会议上提供一份关于包容性和多样性的报告。

## 委员会报告第五章

### 一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件

#### 抚养津贴调整

23. 联合国大会在其第 70/244 号决议中决定自 2016 年 1 月 1 日起取消对一般事务及有关职类津贴的冻结。委员会一致认为，按方法一进行调查且受冻结影响的那些工作地点（马德里、伦敦、纽约和日内瓦）的津贴应由委员会作为一次性非常措施在下一次现有最佳服务条件调查前加以审查，审查后提出的建议适用于这些地点薪级表的下一次临时调整。

24. 委员会第八十二届会议请委员会秘书处就马德里、伦敦、纽约和日内瓦的抚养津贴水平开展一次性特别审查。委员会第八十三届会议的审查结果将在上述工作地点下一次薪级表临时调整时向各组织建议执行。建议津贴水平载于委员会报告附件十。

## 执行委员会的行动

25. 请执委会注意该报告。