

联合国 大会



Distr.
GENERAL

A/47/168/Add.1
26 June 1992
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

第四十七届会议
暂定项目表·项目111和114

联合检查组

人事问题

职位叙级制度的利弊

秘书长的说明

增编

秘书长谨向大会递交其关于联合检查组题为“职位叙级制度的利弊”的报告(A/47/168)的评论。

• A/47/50。

92-28007 070792 070792

070792

秘书长的评论

概述

1. 秘书长认为这项报告满足了下述目标：提出一项全面的参考文件，其中载有关于联合国共同制度中职位叙级制度的背景、发展和执行情况的宝贵资料，同时强调了这一概念的利弊，并就其实施的可能改善办法提出了建议。特别有用的是对联合国秘书处和十二个专门机构内职位叙级制度的全盘审查。

2. 职位叙级制度的主要目标是为了确定一个组织内各种职务的相对价值，以确保同等价值的职务叙级相同，并可在报酬方面与外部市场的类似职位竞争。报告确认，受调查的各组织大都接受，职位叙级制度作为确保公平叙级和报酬措施的一个工具，不但有其功能，而且有用。但职位叙级制度更广泛的目标，如作为方案和人力资源规划的一个工具，其用途则有待开发利用，并应并入各组织的全盘管理方案中。

3. 报告中查明的主要问题为职业发展计划的缺乏，由于这个原故，职务叙级被广泛视为升级的唯一途径，在财政紧缩时期尤其如此。职位改叙往往被当作升级的代替办法，这是由于叙级人员受到提升职位的沉重压力造成的，而引入因人而异的升级制度则往往造成同职不同酬一类问题。

4. 秘书长欢迎报告所提的各项建议，这些建议旨在改进职位叙级制度的透明性和效率。秘书长并指出，这些建议与行政问题协商委员会职务分类小组委员会所提并经协商委员会1992年3月上届会议核可的各项建议(ACC/1992/Per/R.10, 1992年1月3日)恰相符合。

建议1

5. 目前，联合国秘书处有四位全职叙级干事(P-4两名，P-3一名和P-2一名)，他们在补偿和叙级处副处长的监督下，负责秘书处叙级政策的制订和发展，并负责联合国所有工作地点大约10 000个员额的经常叙级工作。其它共同制度组织通常每一名

叙级干事负责1 000至1 500个员额。这一差距不仅造成叙级工作不必要的迟延,并严重限制了诸如职务设计和培训等更生产性职能的应有时间。

6. 为克服这一问题,正审查措施以精简叙级程序。办法之一是查明机会以编订标准,而不是编制职务说明。最近有这样一项工作,关于总部189个安全人员职位的职务说明从80减为21。这对方案管理人员而言显然有双重好处,既消除了重复的文书工作又有利于规划职业发展道路,因为有待评价的资料不仅减少,而且就工作性质和级别而言,定义也更为精确。为安全工作职类制订标准说明固然较为单纯,因为每一级的工作十分类似,但相信在为其它组织单位制订标准职务说明也有类似的机会,跨组织单位的情况有时也一样。虽然短期间编订标准较为费时,因为适当地审查职务性质必须审慎从事,以确保工作性质相同,但从行政便利、叙级透明性和职业前途规划而言,却有很大的好处。

7. 另一个考虑中的办法是将一部分职务分类职责委交执行办事处负责。在现行制度中,职位叙级分析由两名叙级干事负责执行。叙级干事的建议然后呈交厅处主管及通过工作人员管理和训练司司长转呈主管人力资源管理的助理秘书长核准。如果所有执行办公室都建立了充分的叙级专业知识,就可以将叙级申请的第一级审查交给有关的执行/行政干事处理。为了推动这种安排,将为这些办事处的选定工作人员举办职位叙级方面的讲习班和其它形式的在职训练。由于职位叙级制度的权力部分下放,这项业务必须进行审慎审查以建立必要的方式,这方面因此需进行一个试验项目。

建议2

8. 正就建议的方向采取措施。关于海外主要工作地点一般事务职类的职位叙级制度的执行,秘书处补偿和叙级处承担了培训任务,就职务分类的概念和编制职务说明的工作向管理部门和工作人员作简报。最近与联合国开发计划署(开发计划署)合作,在内罗毕完成了这样一项培训任务。海外工作地点担任执行叙级制度联络点

的人事干事也曾被送到总部接受应用叙级标准和程序的训练。预期将来还会有类似的项目。

建议3

9. 这项建议是受欢迎的。必须指出,开发计划署和国际原子能机构(原子能机构)除进行可行性研究外,这两个机构目前正要完成应用于专业人员职位叙级总标准的一个自动程序设计。按照行政协商会职务分类小组委员会上届会议核可的工作方案,将于1993年初完成关于执行这一系统的一个详尽软件发展计划,并作费用粗略。

建议4

10. 由于报告未详细说明这项建议,建议的依据不很清楚。在人事甄选过程中,方案管理人员的意见显然不可或缺,但根据《联合国工作人员细则》关于工作人员任用和升级的最后建议,是交由行政部门和工作人员两方代表组成的任用和升级机构负责的。

建议5

11. 秘书长正考虑如上文第6和7段所讨论的那种可能的办法,以增进叙级标准的透明性,使各方接受,并促进方案管理人员和工作人员全体加以应用。

建议6

12. 秘书长支持这项建议。此建议与联合国现行办法相符。但他注意到,这项建议与建议10的主旨有些不符。

建议7

13. 秘书处已经建议了申诉机制。

建议8

14. 秘书长认为国家竞争性考试制度可以达到在起叙职等吸引合格工作人员的目标。

建议9

15. 虽然某些工作领域的职位可以降低职等,但这种调整首先且最重要的应以方案任务和有关办事处的结构形态为基准。为了征聘或升级目的而人为地降低一个职位的职等,可能妨碍而不是提高方案工作。从职业发展的观点看,在零增长时期降低职位的职等,将限制现有工作人员的升级机会。因此,秘书长认为这一建议应审慎审查,并应参考公务员制度委员会在其关于升级政策的文件(ICSC/18/R.24)中提出的“不补足员额”的概念和方式。

建议10

16. 如公务员制度委员会所界定,¹“联系职等”提供了一种办法,将两个或两个以上职等的薪金表并入一个其价值对本组织而言仅等于一个职等的职位。委员会已经说明使用联系职等的办法与职位叙级制度的概念不符,因为破坏了“同工同酬”原则。

17. 如检查专员所说明,联系职等办法包括“在职人员须在一定试用期间保持于起叙职等,正式叙级的职等须在某些条件满足后授予。”这不是严格意义的“联系职等”办法,因为保留了职位的叙级职等。公务员制度委员会1983年关于升级政策的文件(ICSC/18/R.24)指出,这种办法只在基于如地域分配一类理由而不可能或不必要以全职等填补一个职位的情况下才有理由采用,同时该职位的职责应予调整,

实现全职等的要求应明确规定,且过渡期不得超过一年。

18. 委员会还指出,在例外情况下,当工作人员对本组织的价值超过其所任职务的叙级职等时,为公平补偿这些工作人员,可以制定因人而异的升级政策。但为信实起见,因人而异的升级制度必须制定严格标准,并应严格执行。为了不扭曲职位叙级制度和危及薪金的对等,委员会进一步建议,因人而异的升级限于某一职等既定员额的百分之五,或该职等平均出缺率的比例,并以两者中较低者为准。

注

¹ 《大会正式记录,第三十七届会议,补编第30号》(A/37/30),附件一,附录二,第26段。
