

大 会



Distr. GENERAL



A/47/168
24 April 1992
CHINESE
ORIGINAL: ARABIC/CHINESE
ENGLISH/FRENCH
RUSSIAN/SPANISH

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

秘书长谨向大会递交联合检查组题为"职位叙级制度的利弊"的报告(JIU/REP/91/7)。

[•] A/47/50.

附件

职位叙级制度的利弊

联合检查组

劳尔 A·基哈诺

编写

目 录

				段 次	<u>页 次</u>
	执行	摘要	= 		4
- 、	导	言。	• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •	1 - 6	5
Ξ,	职位	叙级	及制度的背景	7 - 17	6
Ξ,	叙级	标准	主的执行情况和监督	18 - 16	4 9
	A.	联合	>国秘书处	18 - 30	9
	В.	联合	}国专门机构	31 - 16	4 11
		1.	联合国粮食及农业组织(粮农组织)	31 - 42	11
		2.	国际原子能机构(原子能机构)	43 - 55	13
		3.	国际民用航空组织(民航组织)	56 - 6 8	16
		4.	国际劳工组织(劳工组织)	69 - 85	18
		5.	国际海事组织(海事组织)	86 - 90	21
		6.	国际电信联盟(电信联盟)	91 - 1 03	1 22
		7.	联合国教育、科学及文化组织(教科		
			文组织)	102 - 119	5 24
		8.	联合国工业发展组织(工发组织)	116 - 124	4 26
		9	万国邮政联盟(万国邮盟)	125 - 13	4 27
	1	0.	世界卫生组织(卫生组织)	135 - 144	4 29
	1	1.	世界知识产权组织(知识产权组织)	145 - 15	4 31
	1	2	世界气象组织(气象组织)	155 - 16	4 33

目 录(<u>续</u>)

		<u>段</u>	<u> </u>	<u>页 次</u>	
四、结	论	165 -	- 188	35	
	议			40	
附件一:	国际公务员制度委员会职位叙级制度的说明			43	
	职业类共同分类法				

执行摘要

职位叙级制度是十多年前,针对联合国系统各组织的需要,采用的新的人事管理办法。先进的技术和各组织有责任,配备一支具有各种能力和经验的工作人员队伍。这是选择职位叙级概念作为人事管理重要手段的主要标准,以保证人人"同工同酬"。

联检组从初期阶段一直在从事这一项目的工作。 各组织中的一个要求联检组, 在保持职位叙级概念的目标的完整性情况下,从事这项研究,以分析在所有各组织 中运用上述制度的结果,和探索改善这一制度的方法并使它更为灵活一些。

第二章阐述了职位叙级制度的背景以及如何最后确定共同的标准并付诸实施。

第三章的编写方式可能与大部分联检组的报告不同。该章的内容逐个组织地介绍了职位叙级制度的执行情况,着重指出了这一制度的利弊。检查专员有意决定,留出尽可能大的篇幅,让这些组织就这一主题事项发表他们的意见。因此,本研究报告意在成为一份参考资料。

在第四章中,检查专员分析了各个组织阐述的职位叙级制度的利弊,并得出结论说:尽管大家讨论某些问题和缺陷似乎多于对一些优点的讨论,但是这个制度是一个良好和有用的管理办法。

在第五章中,检查专员提出了若干建议,以期减轻在运用职位叙级制度中的某些缺陷,而同时,也提出了其他一些可进行深入研究的并行专题,这些专题与人事工作的改善和增强、工作人员的正常期望,以及所有当事方寻求的必要的灵活性密切相关。

一、导言

- 1. 联合检查组应教科文组织的要求,编写了本研究报告,以便提出"改善叙级制度的建议并且还可能表明,可以实现的预期的灵活性和质量目标,而同时又保持"联合国共同制度内"良好和可靠的工作人员制度"。
- 2. 联检组自建立以来,已经对共同制度的一些组织的管理问题进行了若干研究,并提出了采用新管理思想的建议,以提高联合国系统内各组织的效率。叙级制度的概念以及由共同制度在整个职业规划范围中采用这一概念,是联检组1971年报告¹的提议之一。 因此, 本研究报告是前几份报告一系列后续行动或建议的一部分。
- 3. 检查专员走访了共同制度的若干组织,并且要求他本人未能前往视察的组织提出意见。下述一些组织参与了这项研究: 联合国总部、联合国日内瓦办事处、粮农组织、原子能机构、 民航组织、劳工组织、海事组织、电信联盟、教科文组织、工发组织、万国邮盟、卫生组织、产权组织和气象组织。有几次,还咨询了行政问题咨询委员会和国际公务员制度委员会。
- 4. 若干组织的行政部门和工作人员代表也就这一主题事项发表了他们的意见。这些意见均载于本研究报告。
- 5. 本报告意在成为职位叙级制度的背景情况和执行情况的参考资料。 其目的在于着重指出这一概念的利弊并提出这一制度的运用方面可能作出的改善。
- 6. 检查专员对于各参与组织所表示的关心以及这些组织在编写这份报告时提供的珍贵的合作表示感谢。

^{&#}x27;《关于联合国人事问题的报告》,JIU/REP/71/7。

二、职位叙级制度的背景

- 7. 在(1946年至1949年)初创时期,联合国根据 美国当时的制度,建立了自己的叙级制度, 但是作了一些修改,将专业、行政和文书工作归为一类(直至1949年, 联合国才将专业、行政和文书人员,划分为不同的职类)。叙级制度从最低的职等级别 GS-1 至最高的 GS-19, 包括有关专业、 专家、准专业或文书工作的职位。职等级别的高低由职务评价(职务分类)确定。"暂行薪金和工资管理计划"明确规定职务分类概念是确定薪金的基础:
 - "暂行计划的目的是分配给整个秘书处各种职位报酬与其职责和责任相称。它并未确定每个现任人员是否胜任。每个现任人员的效率、工龄、特殊技能或其他个人特点并不作为职务评价的因素"。²
- 8. 联合国秘书处采用标准的职务说明作为划分所有职位的职类或职等的办法。
- 9. 作为职类等级划分的办法,由人事局叙级和薪金标准化科从事分类工作。 关于分类工作,该科具体的职权确定如下:
 - "管理联合国组织叙级方案,提出有关分类事项的管理咨询意见,必要时制定或修改职类和职等;
 - "从事叙级制度调查,以保持各部和处内以及之间的统一标准"。3
- 10. 1950年联合国采用了新的叙级制度, 确立了工作人员四种不同的职类(主任、专业、特别事务和一般事务职类)。稍后,上述这些职类压缩为目前的两类,即专业/主任职类和一般事务职类。
- 11. 多年来人们越来越多地批评职位叙级过于僵硬和与个人无关。在职人员个人的素质,也被视为确定职等级别的重要因素。因此,职位叙级逐步地被废除。
- 12. 二十多年之后,人们再次认识到叙级制度的必要性。1971年联检组就联合国的人 事问题从事了一项研究, 并提议叙级制度为长期的人员征聘规划的必要条

² 1946年5月19日, 秘书长的通报。

³ 联合国内部文件, SG/AD/W.30/Rev.2号文件, 第61页(英文本)。

件, 确立了职业类和其他人事改革。 一年之后, 行政 管理处从事了一项研究, 查明由于缺乏有条不紊的叙级制度, 出现了一些严重的缺陷和问题, 并且强烈建议采用叙级制度。

- 13. 秘书长于1973年向联大建议,制订并执行一项叙级制度,其三项主要目的是:
 - 1. 职位的职责与其职等之间的关系相称;
 - 2. 从事同样职务和负有同样责任的工作人员,应当划为相同职等,不论 他们原先是何时以及在何种情况下被聘用的,和
 - 3. 职位等级和职衔应具有明白确定的含义,以便利预算和人事管理。5
- 14. 1974年秘书长提交联大的报告中,就叙级制度的目标以及如何建立这一制度,阐述如下:

"关于对各职业类规定的叙级标准,行政处建议在秘书处设立涵盖所有职位的职务分类制度,以保证 (a) 职位的职责与职位的职等之间相称的关系; (b) 从事同一职务和负有同样责任的工作人员, 将在职类评定方面,一视同仁, 不论他们原先是何时和在何种情况下被聘用的; 和 (c) 职位的级别和职衔应具有明白确定的含义, 以便利预算和人事管理。 因此建议, 为了建立仔细考虑和制订的职务分类制度, 这一制度将由人事厅进行管理, 并请外部专家协助规划和拟订这一制度, 并且培训从事这一工作的现职专业工作人员。秘书长完全赞成这一建议,并且列为优先工作。""

15. 国际公务员制度委员会是联大于1975年建立的,其总目标是制定"一个统一的国际公务员制度,办法是运用共同的人事标准、办法和安排"(《国际公务员制度规约》第9条)。该委员会将"……建立职务分类标准,以适用于几个组织相同工作领域的所有职类工作人员。它(委员会)应向各组织通报其他工作领域中相应的职务分类计划制订情况"(第13条)。国际公务员制度委员会同意,制订共同的职务

^{*} 关于联合国人事问题的报告,同前引书。

⁵ A/C.5/1522号文件。

[&]quot; 联合国 A/C.5/1601号文件,第10段。

A/47/168 Chinese Page 8

评价办法从而改善联合国系统专业人员薪金与比较国专业人员的薪金进行比照的办法(诺贝尔梅耶原则)。

- 16. 委员会于1978年制订了"职务分类总标准"并建议自1981年1月1日起,由 联合国系统所有组织实施这一总标准。各工作地点也同样实施一般事务职位分类标准。各组织支持制定这一总标准,尽管在实施时应考虑到一些具体的情况。
- 17. 根据总标准,制订了职业类共同分类法,以划分专业和非专业职业。本报告附件一阐述了国际公务员制度委员会职位叙级制度的情况,附件二载有对职业类共同分类法的简要说明。

三、叙级标准的执行情况和监督

A. 联合国秘书处

概 述

- 18. 职位叙级制度和总标准采用了十年之后,联合国秘书处的情况如下。
- 19. 自1981年2月1日起,开始对专业职位执行职务类共同分类标准,该标准由国际公务员制度委员会制定的(第一级)总标准和(第二级)职业标准组成。叙级制度旨在保证一个职位的实际职务和责任与职位的职等相称;保证整个秘书处中从事类似职务和承担类似责任的各类工作人员,在职等评定上得到公平待遇;并且保证对职衔和职等作出明确的定义,以便利预算和人事管理。
- 20. <u>就一般事务职位而言</u>,总部采用的共同分类标准,也在维也纳实行。日内 瓦目前采用的叙级标准,将改为所有联合国组织和机构使用的共同标准。在其他工 作地点,国际公务员制度委员会颁布的共同分类标准,也正在各区域性经济委员会 和中、小工作地点应用。根据非总部的工作地点执行叙级标准的经验,联合国共同 制度各组织已经同意,将实施全球性共同分类标准。

叙级程序

- 21. <u>专业职位</u>由两名叙级干事确定,他们根据职务说明和其他有关的资料,运用总标准/第二级标准,独立地划分类别。由主管人力资源管理事务的助理秘书长作出叙级决定。
- 22. 各区域经济委员会的一般事务职位,均由人力资源管理处的叙级干事进行初步叙级,然后由当地工作人员管理机构予以审议。再由总部代表秘书长最终批准初步叙级结果。在主要的工作地点,诸如日内瓦和维也纳,一般事务和有关的职类的划分,授权各地总干事负责。对于中、小工作地点的职位叙级,国际公务员制度委员会制定的共同分类标准连同薪金调查一并实施。

职业发展和升级审查

- 23. 尽管这不属于本研究的主题,但是职业发展和升级与叙级概念密切相关。 这就是为什么本报告加以讨论的原因。 迄今为止, 联合国没有<u>专业职类</u>的职业发展计划。 至于总部的一般事务职类, 人力资源管理厅1990年发表的《职业发展手册》,协助一般事务人员规划他们的职业前景,并为他们提供了有关职业发展机会的资料,特别是,职位要求条件和各部门现有的职位空额的情况。目前正在建立职业咨询制度,以协助工作人员进行职业规划。
- 24. 升级审查是棘手的问题。一年一度升级审查的权利已明确地载于《工作人员细则》,但是人们普遍的看法是,升级的做法已经被职位"空缺管理规划"或职位"改叙"取而代之。升级委员会只是一个"审查"委员会,似乎并无任何实际决定权。
- 25. 职工代表们认为,应当重新采用联接职等,以克服这一缺陷。因人特设的职等并被认为是某种偏袒形式,因为未为人们接受。

职位改叙和申诉程序

- 26. 改叙现有的职位一般是在编制方案预算时进行。改叙要求必须反映出有关办事处方案的重大变化: 例如,受命从事新的活动,但是办事处现有的职位又无法承担这些活动; 或者需要进行重大的组织调整。这些改叙要求先得由方案规划、预算和财政厅从方案和预算角度进行审查之后,提交人力资源管理厅补偿和叙级处。只有方案规划、预算和财务厅核准预算拨款的职位, 才可提交叙级审查。一般必须对叙级审查提出新的职务说明,阐明职位的职务和责任增加情况, 并且阐明该职位与方案领域其他一些职位的关系。一般由方案规划和预算厅和人力资源管理厅的高级官员组成一个管理委员会,审查并核准叙级审查的结果。
- 27. 职位改叙并不影响一个职位现职人员的合同地位、 薪金和其他享有的权利。凡职位等级评定低于个人的职等,则保留他们原来的职等级别,直至出现适当的职位职等。凡职位等级评定高于个人的职等,仍保留他们原来的职等,而只有经过正常的审查程序,并且要表明能圆满地履行这一职位的职能和职责,显示出他们可从事更高一级职等工作的能力,才可晋升到更高职等。
 - 28. 由于, 正如以上所述, 晋升机会的数量已经减少, 工作人员往往认为改叙

是获得更高职等的手段,因而对行政当局的压力也日趋增加。

- 29. 工作人员和行政当局都参与叙级申诉程序。
- 30. 凡认为职位叙级未能反映出适当级别的工作人员, 可向 (a) 叙级申诉和审查委员会提出申诉 -- 指专业职位; 向(b) 一般事务叙级申诉和审查委员会 -- 指一般事务职类职位。对此,方案管理员也可对他们工作人员的职位叙级,提出要求裁决的申诉。申诉不妨要求纠正对正在审议的职位所采用的叙级标准。

B. 联合国专门机构

1. 联合国粮食及农业组织(粮农组织)

概 述

- 31. 粮农组织应用职位叙级制度的情况,表明该组织具有利用这一制度的长期经验。这一制度在粮农组织已经实施了30多年。这一制度受到该组织管理部门的坚决支持,而且不论是专业或一般事务职类的工作人员,也都完全接受这一制度。对此,该组织强调职位制度的运用,必须采取综合性的作法,应照顾到人力资源管理的各个方面,以期为各成员国提供最有效的服务。在职位叙级程序中,方案优先次序、组织效应和对人力资源的关注都加以联系和考虑。因此,这并不是一个机械性程序,而是考虑到该组织通盘需要的程序。叙级程序分为若干阶段,首先由管理人员提出要求、 叙级专家提出意见, 最后由一个甄选管理委员会——即设置委员会——进行详细审查。通过这一方式,对职业途径进行审议并确认。
- 32. 从粮农组织的角度来看,职位叙级制度有两大好处:客观地显示了所完成工作的水平和价值,衡量出工作数额,工作人员按此得到报酬。就报酬而言,职位叙级制度也始终使工作人员认识到工作必须达到规定的水平。他们清楚,承担更高一级的职责可使职等级别得到合理的晋升。他们的同事看到这一点并了解,工作人员是根据他们的工作价值获得报酬。
- 33. 此外,这推动了在核准的方案优先项目内,进行预算编制工作,并且规定了人力资源发展的必要规划,特别是在预算拮据期间,这一制度被认为是颇为重要的。否则,人力资源规划将变得极为困难,而且在极大程度上偏重个别工作人员的要求,但并不符合理事机构希望侧重的方案优先项目。
 - 34. 粮农组织认为职位叙级制度是该组织管理方式和程序的一个组成部分。虽

然它认 为这一制度并非十全十美, 但是这一制度在粮农组织中的长期历史已经证明:这一制度具有适应目前需要和日趋变化的要求所必要的价值和内在的灵活性。

叙级程序

- 35. 粮农组织采用国际公务员制度委员会的分类标准。对职位叙级采用了一项专门的程序。其结果由设置委员会审议并核准。设置委员会由总干事任命的高级官员组成。
- 36. 叙级是一项综合性的方案,实际由主管和管理人员主要承担这一职责。人事司提供训练有素的职位分类人员所掌握的叙级技术专门知识。最后决定权属于上述设置委员会。
- 37. 叙级程序纯粹是一种管理职能, 因此职工代表并不参与这一程序。但是, 对此, 必须补充说明并且着重指出, 甄选工作包括并且也有职工代表的参加。这一领域规定了职工的参与被认为是种妥善的构想。

职业发展和升级审查

- 38. 粮农组织对职业发展的方针是,采用这样的一种程序培养工作人员;使工作人员得到机会在专业上成长,做法是逐步扩大任务指派范围,使他们不断接触新的工作和思想。 粮农组织对其专业和一般事务工作人员,都采用(在相同的职等级别上)横向调用的作法。也给予专业工作人员机会,参与内部和外部的培训方案和享有休假年。粮农组织正在积极推行增强职业发展的政策。但是,职业发展和升级机会的问题,与其说是叙级制度任何内在的僵化问题,实际上却应该认为是专业工作人员所能获得的酬偿等级职能问题。P-1和P-2薪金等级太低,难以吸引专业工作人员。结果,以较高职等征聘专业工作人员,因而冲淡了进一步提升的前景。
- 39. 虽然粮农组织并不从事一年一度的升级审查,但是却作为工作计划和方案 预算两年期审查的一部分予以从事。在这个时刻,就职位的职等与该职位现任人员 的职务和责任之间的差距进行协调。此外,在两年期的审查期间,也可处理属于这 一类的紧迫情况,运用粮农组织称之谓抵消差距的程序。这就需要,为降低的职等 确定同等级别的空缺职位,从而限制职等膨胀。
- 40. 粮农组织并不反对职位的双重职等评定,只要它能够促进对年轻、经验较少的侯选人的征聘。 但是, 叙级准则禁止人为地提供"晋升"机会的双重职等评

定,完全为了使得工作人员获得高一级的职等,但在职务和责任方面却没有可确认的变化。这不能认为是职业发展的阶梯,而只是职等膨胀,或至多只是对在同一职位上的长期供职者给予的某种不明不白的奖赏。

41. 粮农组织并不把工作人员提高到高于他们职位职等的级别,或者提供因人特设的职等。目前,有少数几位工作人员担任职位的职等低于他们本人的职等级别,但这只是一些特殊情况的结果,诸如要求工作人员更换工作地点但未能找到相等级别的职位。一个典型的实例是,当工作人员从外勤任务返回总部时,出现没有适当职位的情况。在这种情况下,将允许这位工作人员保留目前的职等,直至出现恰当的职等职位。

申诉程序

42. 粮农组织上诉委员会审查有关职位叙级的申诉。10年来,只发生一宗这样的申诉案,申诉提交至法庭一级。此外,设置委员会还审查司级行政部门不同意叙级工作结果的情况。在许多情况下,这种申诉实际上是由于工作人员不同意叙级结果所致,而司级行政部门又支持这一工作人员的反对意见。

2. 国际原子能机构(原子能机构)

概 述

- 43. 原子能机构在连续五年的零基预算期间实施了职位叙级制度,并感到这一制度不仅在控制开支,而且在确保雇员之间高度的公平报酬方面都是极有价值的。只要正确运用,专业和一般事务职位叙级制度就保证了"同工同酬"。由于这一制度基本上是"职位级别"而不是"人的级别"制度,工作人员是根据他们职位的高低获取报酬,因此,如果他们希望获得晋升并具有更好的职业前途,就必须获得更高等级的职位。实现这一点,一般是通过申请更高级别的空缺员额,与内部和外部侯选人进行竞争。 这一条例的例外情况是,某个职位的职责出现相当程度的演变,因而必须提高叙级等级。 在这种情况下,这一工作人员实际上可随着他/她的职位一道提升。
- 44. 原子能机构实施国际公务员制度委员会为<u>专业职位</u>制定的共同叙级制度。 对于一般事务职类,采用的是总部设在维也纳的各组织联合制定的,并经国际公务

员制度委员会和行政协商会批准的职位叙级标准。

45. 原子能机构阐明,即使在困难的财政时期和有限的组织扩展情况下,该组织也不可能考虑放弃职位叙级制度,即使这一制度被证实会降低雇用人员的期望和信心。同时,较为明确的是,实施满足每个组织所有需要的全系统的标准,从长远来看可能是困难的。

叙级程序

46. 职位叙级一般是由内部职位分类人员制定的,偶然也由担任顾问的组织外 叙级人员制定。职工代表只是作为上诉委员会的成员,协助进行审查工作。工作人员可针对某一职位具体等级划分的行政决定,向上诉委员会提出申诉。

职业发展和升级审查

- 47. 人们往往声称,原子能机构没有职业发展,如果只从字面解释,这话可能不错。实际上,因为所有的空缺员额向一切够资格的工作人员开放,而且工作人员比外来 竞争者享有一定程度的优先, 工作人员确实具有在本机构职位上晋升的机会。据报告,大量的人员已经得到晋升,而且仍然还有许多从较低的职位上提升到较高职等的职位。 由于该机构高度集中(90%的工作人员都在维也纳工作),没有必要实行"人的级别"制度—— 这种制度往往用于必须定期轮换工作人员的一些较为分散的组织(军队、外交部门、多国公司或组织)。
- 48. 原子能机构的职业发展方案是作为若干独立但互相关联的政策和制度共同存在的一种职能: 职位叙级、一切空缺员额公开竞争、成绩评价、外部培训、在职培训和临时分配从事较高一级职位工作的机会。目前正在考虑雇用人员职业咨询项目。
- 49. 长年通报出现的空缺情况,并且由符合规定条件的工作人员或符合条件的外来者填补空缺。长年不断地出现通过任命获得的晋升。晋升工作小组每年进行一次审查,审查由于未达到具体的规定条件(一般为工作经验年限),而被任命为低于他们职位职等的工作人员,给予提升的问题,或者改叙他们的职位。这也是预算编制的一部分工作,因为任何职位数量的增长或 P- 职位职等的叙级总数,必须列在预算草案中提交理事会。
 - 50. 原子能机构已经采取某些行政措施以减少此类提升, 因为在一段时期后它

们将促成人们普遍说的"职等逐渐提高"。首先,主管官员必须确保,分配给一名工作人员的责任和职务与该工作人员所任职位经核定的职等叙级相符。

个人升级制度

- 51. 近年来在极大程度制止了给予工作人员个人职等的作法,基本观点是:工作人员的职等应当实际上始终反映他们所任职位的等级。 专业职等只有四个例子,现职人员被授予高于他们所任职位的职等,这是由于在相当长的一段时期工作表现极为突出等等例外情况。在一般事务人员职类不存在个人职位提升的情况: 有一些职等差别是由于较高职等的工作人员被指派为较低等级的职位,而他们又保持了原来的职等级别。
- 52. 当前只有8名高级工作人员(P-5/D-1)被例外地授予个人职等。原子能机构正在考虑根据国际公务员制度委员会提出的有关建议, 实行 "根据个人成就的晋升"。

职位改叙和申诉程序

- 53. 所有改叙要求都由人力资源咨询小组进行审查, 以确定从管理角度考虑, 采取改叙行动是否可取。审查包括下述诸点:
 - 工作人员的使用,包括在有关方案领域中职务和责任的分配演变情况:
 - -- 科学咨询委员会、理事机构或总干事所阐明的有关领域中的方案趋势;
 - -- 有关领域中整个组织和职等结构的演变情况,及所批准的改组工作-- 如果进行这样的改组--产生的效应:
 - -- 公布的 人事政策或以往对职位、 职务职类或有关组织领域审议的结果。
- 54. 如果咨询小组得出结论,认为出于管理的原因,改叙要求不可取,则将不采取改叙行动并要求主管官员保证,工作人员的职务和责任不得超过该人员现任职务职等应承担者。
 - 55. 过去两年来,没有人提出任何申诉。

3. 国际民用航空组织(民航组织)

概_述

56. 民航组织阐明的立场认为,职务分类制度最重要的方面也许是,这一制度 维持了同工同酬的原则。这一制度的实施,使得职位职等评定正规化并抑制了职等 评定无定规的现象,这种无定规现象可导致个人的喜好偏向和歧视性现象。因此, 这就成为人力资源管理的一个组成部分并且在民航组织的行政管理中发挥着关键作 用。

叙级程序

- 57. 对于总部和各区域办事处的<u>专业职位</u>,民航组织运用国际公务员制度委员会制订的共同分类制度,第一级和第二级标准。
- 58. 民航组织总部的一般事务职位分类标准是1990年7月2日经秘书长批准的。职务分类试验组分类的职务与原先选择的各种级别等级的代表性职务相比,确认率达86%,因此联合职工管理工作组感到有信心建议秘书长批准分类标准。迄今为止,已经利用这一标准确定了99个职务的分类。 63个职位 (64%) 已经得到确认、25个(25%) 得到提升、6个(6%)降低了职等(但是已经有人任职的职位仍然保留他们原先的职等)、还有5个(5%)是新的职位。较高数量的职类提升,一部分是由于民航组织有相当数量的改叙要求尚未解决,有些是实施标准以来若干年悬而未决的要求。这些改叙要求产生于,除其他之外,民航组织机构的削减,为此一些职务和责任往往不得不转而分配给其余的、有时甚至职位较低的工作人员。人们期望,在划分民航组织总部其余的392个一般事务职务时,上述百分比将下降。对于区域办事处的一般事务 职位可采用国际公务员制度委员会为中、小型工作地点制定的共同分类标准;但未通过此类标准的情况则例外,在这种情况下,办事处可遵循领导机构的分类标准。
 - 59. 民航组织工作人员的职等是根据职位等级确定的,而例外情况是极少的。在某些情况下,一个工作人员被任命的职等低于该职位的职等,只是因为他并不具备担任这一职位所必需的一切应有资格。这种情况一般延续一年,一年之后,主管官员证明他能充分地履行这一职位的一切职务和责任。然后,将授予这位在职人员与这一职位相符的等级。

职业发展

- 60. 民航组织并不具备这类职业发展方案。鉴于这一组织的规模较小和技术上的专门性、 时常出现的严重财政问题、以及较低的周转/出缺率, 因而认为正规的职业发展规划是不可行的。
- 61. 本组织经常方案的职位数目是固定的, 而且在该组织方案预算批准之际就确定下来。由于退休、辞职等造成的一般事务职类的更替率较低。因此, 一个工作人员一般必须等待员额出缺, 他/她才可以申请这一职位。因此在诸如民航组织这样规模的机构中, 实现逐步职业晋升的可能性较小。专业职类的职位技术性很强和十分专门, 因此其中人员转移其他职位的可能性大为减低。偶然, 也许由于职位冻结或者新技术的采用, 工作人员被赋予额外的职务和责任, 但是这种作法只是例外, 并不是常规。
- 62. 对职业发展有各种不同的解释。它可以被理解为,包括: (a) 一名工作人员可以期望并且有资格担任各种职务;和(b) 工作人员和该组织采取各种步骤,使得他/她作好准备, 担负责任更重大的职位。就后者而言,民航组织协助工作人员从事组织内或组织外与职务相关活动,诸如语言、速记和计算机培训。此外,在甄选程序中,组织内部的侯选人员享有优先考虑。在一般事务职类,大部分空缺是在内部通报,而专业职类,任用和升级委员会总是考虑所有工作人员对职位提出的申请。
- 63. 在民航组织内对"职位情况的追踪"一般不存在问题。这些职位情况都相当完备 地计算机化了, 而且各个局和办事处不断地得到有关工作人员和职位的报告。看来真正的问题是,只是没有足够的职位(特别在财政困难时期)来分担所有的工作。

<u>升级审查</u>

- 64. 民航组织并没有年度升级审查。升级实际上总是通过工作人员申请并经选择担任更高的职位。任用和升级委员会审查所有合格申请人员所具有的资格条件并且向秘书长提出建议。向工作人员公布的所有空缺,以供公开竞争。
- 65. 另一方面, 批准某些符合一定条件的工作人员提高他们职等的慷慨政策, 一直实施到1988年。现在已经很少这种情况了, 因为这并不符合同工同酬的政策。

职位改叙和申诉程序

- 66. 工作人员细则第111.1条规定, 对于认为其职位的职等评定不恰当的工作人员应采取非正式的审查行动。可由主管或人事处处长进行审查, 但在实际上往往由两者同时审查。同时还作出了正式审查和申诉的规定, 但这种情况是极少的。
- 67. 职务分类审查由设置和研究科科长进行。 对于直至G-6职等的职位,审查由人事处处长监督并核准;对于从G-7至G-9的职等职位由行政和事务局局长监督和批准;而专业职类的职务,则由秘书长批准。但在实际上,人事处处长监督所有的职务分类审查。
 - 68. 工作人员代表不参与审查工作。
- 4. 国际劳工组织(劳工组织)

概 述

- 69. 自1950年起,一直对一般事务的职务进行职务分类,并且自1974年起对专业和更高的职类进行分类。劳工组织一直是实施共同制度的一个领导机构,制定并确立了职务评价标准,用于在世界范围内对专业职位和更高的职类进行分类,和用于日内瓦一般事务职务的分类;它还积极地参与了制定外地一般事务职务的职位分类标准。
- 70. 目前的职位叙级制度被视为是进行良好的工资和薪金管理、以及建立合理的组织结构和工作关系的基础。这一制度提供了给予报酬的依据,以公正和公平的方式确定各个职务的相应价值,这就是,在一段时间内统一和一致地采用预先确定和商定的标准,并且制定适当的等级制度。职位叙级制度还构成了工作人员配备、工作人员发展和有效利用人力资源的体制,除了报酬等级之外,还提供了必要的培训条件、资格条件和组织结构的情况。
- 71. 在诸如劳工组织这类有限的组织扩展和人员更替极低的组织中, 职位改叙趋于成为一个 -- 或许是唯一的 -- 升级和职位发展的主要机会。职务评价本身不能解决工作人员升级、褒奖、可信任、动机等等所有需要, 在其他一些人力资源分支机制不充分或缺乏, 例如缺乏职业发展制度的情况下, 尤其如此。因此, 有必要将职务评价进一步纳入更广泛的组织和人事政策之中, 并增强其他一些人力资源的

分支体系。

叙级程序

72. 职务分类是通过持续性的审查机制实现的,该审查机制的目的在于使职务的职等与担任这些职务的官员实际履行的职能相符。在以下情况,人事部将对职位进行个别审查: (a) 只要创立一个新的职位; (b) 只要在组织单位的各职位之间进行工作重新分配的改组;或(c) 职位的职责和责任出现至少一年的重大变化,而主管官员、人事部或个别的工作人员提出要求的情况。

73. 有一个由两个专业人员叙级干事和一名助理组成的叙级股,负责对总部和外地专业职位、 日内瓦的一般事务和外地一般事务的高级职位 -- 大约2,000名职位,进行叙级。确定职位的职等时使用的是国际公务员制度委员会颁布的标准。根据国际公务员制度委员会划分专业等级和一般事务等级工作的办法,确定职业职类的分配。这意味着使用职业类共同分类法和一些总的定义。为各种组织团体制定的总标准(第一和第二级标准),用以评价日内瓦和外地专业职位。

74. 对于日内瓦的一般事务职业,目前正在使用1986年内部制定的点数因素等级制度。这种职务分类标准可作为制定日内瓦一般事务职位共同职务分类标准的基础。这一共同分类标准最近已被机构间工作组采纳。该工作组由总部设在日内瓦的各组织工作人员代表和行政部门代表组成。劳工组织协调了这一标准的技术研制工作。这一共同标准已经提交1991年国际公务员制度委员会夏季会议以备颁布。

75. 外地一般事务职位的叙级已经授权区域主任负责。中、小型工作地点的叙级标准与薪金调查工作一起执行。

76. 尽管正在从事的叙级制度行政工作是一项管理职能,但是该组织始终认为工作人员参与制定这一制度是极为重要的。由于大家是否普遍接受职位叙级的结果取决于所采用的评价制度,因而工作人员代表一直参与职位叙级标准和制定职位叙级政策和程序。

职业发展和个人升级

77. 虽然各部门的工作人员配备计划是定期制定的,但是,并没有职业发展制度。 实际上所有的空缺都予以通报, 并且鼓励工作人员申请。在这些职位的竞争中,由一个三方甄选委员会(行政、职工会和独立的成员三方的代表)审查侯选人的

成绩,在与主管官员磋商之后,向总干事提出有关当选人员的建议。

- 78. 劳工组织于1985年在理事会批准之后,临时采用了个人升级计划。这一计划为总部和已建立的外部办事处(但技术合作项目人员除外)的官员们提供了升级的机会,这些官员在劳工局的工作贡献超出了通常与他们所任职位相关的程度,但是他们却不能通过其他程序(诸如,由于责任的变化进行职位改叙,或者在竞争中获胜而得到更高职等的空缺)获得职业发展。这一计划使得一般事务官员能够升至G-7的职等,专业人员直至P-5,和外部办事处的工作人员直到当地职位的最高职等,但是这一晋升不得超过本来所任职位已确定职等的一个等级以上。
- 79. 甄选委员会对符合职等工作期限和工作质量和数量要求的工作人员进行审查, 并且向总干事提出建议,请求批准。国际公务员制度委员会1984年9月在其第三十九届会议上已批准在一定限度采用独立于其他竞争程序的个人升级制度。
- 80. 个人晋升制度在实施四年多之后,劳工组织行政当局以及职工会于1989年对这一制度的成果进行评价。目前看来,大家认为个人升级制度并未实现其预计的目标,并且还造成了其他问题。实际上,这只是增加了许多人滞留在最高一级职等上的问题。这产生了同工不同酬的问题,因此往往降低工作人员的进取心。工作人员普遍严厉地批评这一制度,因此总干事决定,根据甄选委员会的评估和高级管理人员以及工作人员代表所表示的意见,不再提出使目前这一制度成为长期的建议。但这还并未解决原先的一些问题。这些原来的问题导致了这一制度的建立,而且这些问题才是真正迫切需要解决的。
- 81. 劳工组织表示希望更多地注意职业发展规划和工作人员在职业上和地域上的调动情况。目前正在研究从事这方面工作的途径和办法。同时,也正在作出努力加强工作人员的培训。

职位改叙和申诉程序

- 82. 当职务出缺时,指定给所有职务的责任和职责都得重新加以评价。这就得各级行政部门具有更多的灵活性,以便在组织单位内进行结构整顿和重新确定责任和职责,并有助于实现其他人事目标,诸如人员年轻化、工作人员的发展和流动性。在工作人员配备之前进行的这种职位分类审查,也提供了对"职等逐渐提高"控制的一种形式。
- 83. 由于分类审查的结果所提高职等的职位,将被视为根据《工作人员条例》,特别是第4.2条,"填补空缺",和附件一,"聘用程序",填补的空缺员额。从

理论上讲,这表示,在分类审查之后提高职等的职位听由公开竞争。但是,在实际上,绝大多数现职工作人员由甄选委员会推荐,以备升至这一职位的新等级。

- 84. 凡根据持续审查机制,已经受到审查的某一职位的现职人员,可向人事部提出申请,要求给予推荐。总干事根据政策和程序问题联合委员会的建议,指定两个独立 和不偏不倚的机构 -- 专业职等申请委员会和一般事务职等申请委员会 -- 根据已经确定的分类标准重新审查拟议的职等,并保证上述标准得到正确的应用。这两个委员会向总干事提出职位适当职等的建议。
- 85. 一个正式申诉机制被认为是至关重要的,因为在应用职务分类标准时,职位分类人员必须具有重大程度的判断能力。但是,人们认为目前的申诉机制冗长和繁琐,况且往往不能及时地实施。这主要归咎于提出申诉太多而且拨给这一职能的资金缺。

5. 国际海事组织(海事组织)

概 述

86. 海事组织赞成其他组织所陈述的职位叙级制度。他们认为, 叙级制度和职业发展实际上是相辅相成的。现职人员的职等是职位等级规定的, 对这一条例没有例外情况。海事组织采用的是国际公务员委员会的分类标准。

叙级程序

87. 叙级工作是由内部工作人员进行的,而工作人员是通过聘用和晋升机制参与这一程序。这一机制包括叙级程序。

职业发展和升级审查

88. 海事组织在其《工作人员条例》和《工作人员规则》中载列了职业发展方案,这一方案首先以令人满意的工作成绩为基础,并且与组织的发展以及预算增长挂钩。 鉴于海事组织的规模, 实现职务逐步提升是极为困难的,而且在职等定级时,普遍出现向上提升的趋势。

职位改叙和申诉程序

- 89. 1988年以前,职位叙级是由工作人员代表和行政部门代表所组成委员会共同进行的。该委员会向秘书长提出建议,由秘书长作出最后决定。因此,不存在申诉程序。1988年采用了职位改叙审查委员会——只适用于一般事务职位——作为申诉机制。职位叙级由行政部门进行,凡是被认为不能给予职等提升的现任职位人员,可向职位 改叙审查委员会提出申诉, 然后由该委员会将调查结果提交秘书长作出决定。
- 90. 1988年确定了40个一般事务职位的等级,其中28个职位得到职等提升,占 叙级职位的将近三分之一。

6. 国际电信联盟(电信联盟)

概述

91. 叙级制度对电信联盟颇有帮助, 而且完全必要。这一制度与报酬挂钩,并保证同样的职位不论在哪里,都按同等基础支付工资。电信联盟公布所有的职位空缺, 而且所有的候选人都必须由国家行政当局提名,因此也得到提出(申请专业职位)国家的支持。

<u>叙级程序</u>

- 92. 国际公务员制度委员会制定的总标准适用于总部所有的专业职位和某些外地的常设职位。 电信联盟不采用P-1和D-2职等,然而某些现职人员可能接受D-2的薪金, 但是并不具有这样的职等。这只是电信联盟的特殊情况。这个组织的60%的职位, 平均为P-4职等的的专业职位。这些职位的叙级并不困难。
- 93. <u>专业职位</u>的叙级由人事部的一名专职分类工作人员和两名兼职分类工作人员进行。这些工作人员还负责一般事务职位的叙级。电信联盟是(共同制度)职务叙级小组委员会的成员,该委员会每18个月举行一次会议,以比较和制定新的措施。
- 94. 关于一般事务职位的叙级,老的制度仍在使用:对某个职位的职务说明确定这一职位的职等的依据。与所有总部日内瓦设于的组织协同制定的新制度,很快

将取代旧的制度。 在这些组织中进行的抽样测验,已经达到80-84%的平均核准率,并且是以国际劳工组织的点数因素制度为基础的。

95. 在甄选程序中,规定必须有工作人员代表的参与。但是,最近的高级委员会审查了电信联盟的人事管理工作之后建议直辖管理人员在工作人员的甄选工作中应有更多的发言权。

职业发展和升级审查

- 96. 电信联盟没有职业发展计划,但在实际上却采用了逐案处理的做法。迄今没有制定任何正式的方法。
- 97. 升级问题与叙级密切相关,是所有职类工作人员的问题。人们认为,上升的唯一途径,要么是更换职务,要么是个人的职位得到改叙。
- 98. 由于大部分工作人员都持有长期合同,而且专业化的工作人员已经进入了较高的职等,要想升级是很难的。大部分人被卡在他们职位职等的最高级别。向一般事务工作人员授予年资级别,不能够取代职业发展。有一种倾向赞成采用个人职等制度,但是应当避免其中的偏袒现象。
- 99. <u>流动性</u>,也可以作为取得晋升的一个途径,但在规模较小的组织中颇为困难,并且这可能增加人们所感到的叙级制度僵硬化的问题。

职位改叙和申诉程序

- 100. 有一个叙级审查理事会, 受命审查人事部的叙级建议。这一理事会有工作人员代表参加, 审查两种职类的叙级工作。这有别于涉及行政决定的另一项上诉程序(申诉委员会)。
- 101. 虽然上诉的案子不多, 但是电信联盟认为有必要设立一种更有效率的机制。 他们认为, 首先应当解决的问题之一是,在什么样的条件下才应开始改叙工作。

7. 联合国教育、科学和文化组织(教科文组织)

概 述

102. 教科文组织要求从事本项研究。两年来对其管理政策进行了深刻的修改并且仍然在想方设法改善管理计划。 为此,它要求以Knut Hammarskjold先生为主席的独立委员会给予帮助,就提高教科文组织秘书处工作人员效率和改进管理的途径和方法,向总干事提供咨询意见。

103.鉴于这一委员会提出的某些建议, 总干事决定建立一个"工作人员发展司",该司由具有相称的专门知识、能力、品格、资历和经验的人员组成,并专门从事工作人员规划、职位叙级、咨询、培训,以及征聘和评价方法。目前正在实施这一决定。

104. 这一项目的第一阶段是对本组织约2,000个职位进行全面调查。叙级股已经制定了新的职务说明,并且向所有的工作人员广为分发。对于如何填写调查表,已经向一些主要人员作了简要介绍,然后由他们向工作人员解说。这一调查工作的目标是.保证每一个职位划分出的叙级适得其分。

105. 教科文组织比其他国际组织面临更大的财政困难,该组织已经而且仍然感到财政拮据,从而造成职位的削减,并且只要有可能,便将某些职位划为较低的职等。对该组织运用了叙级制度,暴露了在同样任务和职责的职位之间出现的差别。 叙级股面临着这样大的工作量,很快就使人们清楚地认识到,没有明确的职务说明,将不可能实现各职位之间公平的分类。

叙级程序

106. 教科文组织对所有的专业职位采用国际公务员制度委员会制定的共同叙级标准。 对于一般事务和有关的职类职位, 教科文组织采用总部原先确定的等级标准。对于总部以外的一些一般事务职位,采用的是国际公务员制度委员会为中、小工作地点制定的共同叙级标准,除非这些工作地点尚未通过这些标准,在这种情况下,则采用领导机构的分类标准。

107.分类股配备有两名专业叙级人员和两名一般事务工作人员。就目前手上的工作量来看, 特别是按照新的职务说明, 逐个评价该组织2,000个职位, 这一新增加的工作量来看, 分类股的人员配置是不足的。

108. 这些叙级工作人员除了从事职位叙级工作之外,还必须处理一些改叙要求,这些问题长期拖延,原因在于缺乏足够的人手。

职业发展和升级程序

- 109. 工作人员的职等是根据职位等级规定的。 但是,有时现职人员的职等可能高于职位本身的等级,这是由于因人而升级的缘故。1989年制定这种因人而升级的制度,是为了补偿这些作出令人满意的工作成就的工作人员,他们由于空缺职位的数量日益减少,不能通过有限的征聘程序,获得升级。
- 110. 目前正在对因人而升级计划进行研究, 以便作出改善。但是(行政和工作人员代表) 各不同层次的人员普遍地感到, 联系职等制度较为公平并且提供了职业发展的机会, 只要规定了实行这一制度明确和可靠的准则。
- 111. 工作人员很希望,新建立的工作人员发展司,将在职业发展领域多作一些工作。在教科文组织中,职业概念与综合人事制度方面的培训密切相关。但是有些人认为,这样的工作人员发展司如果不包括称职和足够数量的专家,将发挥不了什么作用。实际上正如所有其他组织一样,专门用于培训活动的数额极少,而且对于该组织或工作人员本身均无多大效果。

职位改叙和申诉程序

- 112.与其他组织实施的情况一样,如果赋予某个职位的职责已经改变,并增加了这个职位的责任,则可对这一职位进行改叙。在编制两年期方案和预算时,部门/局提议将下述一些职位进行改叙, 这些职位的职责和责任预计将出现变化,以符合新方案的要求。在大会批准方案和预算之后,总干事审查这些建议,包括叙级专家编写的分类评价报告,并决定为整个两年期最后确定职位的等级。职位等级提高的现任人员, 在职位改叙六个月之后,可以获得晋升。任何工作人员只要认为他/她的职位职等与有关的叙级标准不相称,可以在经核准的两年期工作人员配置表公布后两个月内,提出要求提高职位等级的书面请求。
- 113. 直至最近,分类问题联合咨询委员会审查了所有否定的答复。目前这一机构已经取消,尚未被其他机构取代。
- 114. 教科文组织的职位叙级人员也受到工作人员的压力,要求对他们的职位改叙。这些职位叙级工作人员表示了他们某些孤立的感觉,并且需要在必要时可诉诸

另一个主管机构。同时,人们也感到,职务说明并不完全符合职务叙级总标准,总标准也可能导致错误,因此需要提出申诉。

115. 运用计算机协助进行叙级,是令人欢迎的,并且细致地研究了开发计划署在分类方面的经验。但是,没有足够的工作人员实施这一机制,仅有这个机制还是不够的。

8. 联合国工业发展组织(工发组织)

概述

116. 该组织似乎普遍接受这个新的职位叙级制度。

叙级程序

117.在对专业人员以上职类的职位进行叙级时,工发组织尽可能所采用国际公务员制度委员会根据其规约和第二级标准所制定的总标准。在1980年代中期总部设于维也纳各组织(工发组织、原子能机构、联合国维也纳办事处、近东救济工程处)制定了一般事务工作人员和劳力工人职类的共同叙级标准,提交国际公务员制度委员会审议和批准。这些标准是由行政部门和职工代表共同参加,由上述四个组织组成的工作组制定的。这些标准制定工作得到一些顾问/叙级工作人员的帮助。

118. 职工代表也参与了叙级制度实施的初步阶段。但是,对每一个别职位的叙级,却由内部叙级干事负责。组织外的叙级工作人员不审查叙级决定。

职业发展和升级审查

119.与人们普遍的感觉相反,工发组织认为叙级制度并不一定阻碍工作人员的职业发展。的确在某些情况下,这种制度甚至可以增强工作人员的积极性,因为它促使工作人员对在他们的活动领域内或该组织其他方面更高的叙级职位提出申请。虽然具有同工同酬的原则,国际公务员制度委员会建议并经联大批准,尽管具有职位职等的叙级,但应当对一些有限数量的 绩优应予提升给予应有的考虑。但是,这种提升的数量不应超过某一规定等级常设员额总数5%。

120. 总之,除非他/她所任职位被划定为更高的职等,而且在他/她的部门中具

有为该职等编列预算的职位(但并不一定是担任这一职位的工作人员),这一工作人员才可提升至更高的职等。

121. 工发组织有一个培训方案, 其中包括语言培训和提高技能的训练。此外, 工发组织还刚刚开始制定和建立一个新的制度, 以便为工发组织秘书处人力资源的需要制定规划。这一制度先向各部门的各个处介绍情况, 并向它们分发调查表。

职位改叙和申诉程序

122.分类程序规定, 在收到职位分类决定之后, 有关的工作人员或者他/她的主管官员可要求对分类决定作出明确的说明。 如果该工作人员或他/她的主管官员对首席分类人员所做的说明感到不满意, 他/她可针对分类决定提出申诉。

123.分类申诉委员会的组成如下: 主席由总干事从职工代表大会提供的名单中挑选任命,并且由行政当局和工作人员代表大会提名同等数量的工作人员组成。因此,在整个申诉的诉讼期间,工作人员与行政当局具有平等的代表比例。

124. 自从1986年1月工发组织转为专门机构之后, 迄今为止,上诉的数量一直是有限的。在专业人员以上职类经叙级的435个职位中,有3个成为申诉对象。一般事务和劳力工人职位,由1982年8月至1987年9月期间初步执行分类方案所产生的申诉数量,占总数900个叙级职位中的54起。自1988年以来,审查了655个职位,有人对3项分类决定提出争论。工发组织的经验表明,提交对分类决定作出说明的程序,减少了申诉数量。

9. 万国邮政联盟万国(万国邮盟)

概 述

125. 由于万国邮盟是一个极小的组织,因此迄今为止,职位叙级的运用并未采取绝对按照条例的作法,以便能够允许有最低程度的职业发展前途,特别是一般事务职类的的职业发展。

126. 对专业职位采用职位叙级制度,原则上采用国际公务员制度委员会的分类制度。 有若干科科长的职位被划定为P-5/D-1的职类。为了能从P-5晋升至D-1, 这一职位 的现任人员必须至少工作五年, 并且能够完全令人满意地履行所指派的任务。各科的副科长都是P-4职等。其余的一些专业职位都确定为P-3。万国邮盟一共

有52个专业职位。

127. 由于总部设在日内瓦的联合国各机构,不存在一般事务职位的共同职务分类标准,万国邮盟也不对其一般事务工作人员严格地实施职务分类方案。所有的一般事务职位都根据国际公务员制度委员会批准的日内瓦地区职位分类新准则,进行分类。

128. 在职位的职等和在职人员职等之间采用了新的日内瓦标准后,一般事务工作人员的职位职等评定和职等之间出现了某些差距。凡在他们的职位上享有高于他们职等级别的工作人员,都保留他们的职等,除非能够立即转为较高的职位职等。

<u>叙级程序</u>

- 129.专业职位由本组织的工作人员予以叙级。迄今为止,万国邮盟本身并没有专业职位叙级人员。
- 130.一般事务职位的叙级工作由方案和协调委员会全面审查。该委员会由副总干事(任主席)和万国邮盟国际局的三位助理总干事组成。工作人员协会的主席作为观察员列席。
 - 131.工作人员代表只参与职务分类工作的概念性阶段。

职业发展

132. 万国邮盟作为一个极小的组织并没有真正的职业发展方案的实际可能性。对一般事务的职务分类制度采取不太僵硬的作法, 迄今为止, 已经有可能对一般事务的 工作人员提供最低程度的职业前景。至于专业职位, 只要这些职业出现空缺, P-3 职等的工作人员一定要申请P-4的职位, 而P-4的工作人员一定要申请P-5的职位, 方能得到晋升。

升级审查、改叙和申诉程序

- 133. 今后在考虑到叙级标准、专业经验和在一个职等上的工作年资以及工作人员的成就的情况下,每年将进行两次升级审查。
- 134. 万国邮盟已经建立一个一般事务工作人员特别申诉委员会,由人事处处长担任主席,两名万国邮盟的G-6或G-7职等的工作人员(该职等的现任人员)组成,其

中一名工作人员由总干事任命,而另一名由职工协会任命。迄今为止,专业和一般事务类的工作人员都未提出申诉,尽管某些工作人员曾要求就他们的职务分类提供进一步的情况。

10. 世界卫生组织(卫生组织)

概 述

135.卫生组织采用国际公务员制度委员会的总标准,从事对其专业职位的分类。 136.在总数为4,600的工作人员中,有1,500以上的工作人员属于<u>专业以上的职</u> 类。其中三分之一在总部,三分之二在卫生组织的六个区域。总部的人事部门负责 对下面的一些职位进行分类:由总部直接管理的所有专业职位属于各个区域办事处 的专业职位各区域所有高于P-5职等的职位和直接由总部管理的一般事务职位。 区域办事处主任有权对国别项目和国家间项目中直至P-5的专业职位和这些项目以及 区域办事处所有一般事务职类进行分类。

137. 百分之八十的工作人员是卫生专家、科学家和技术官员。由于卫生组织工作人员高度的技术性质,该组织较大数量的工作人员具有P-4和以上的职等。P-5的职位占专业职位总数大约35%。 卫生组织中不再使用P-1职等。卫生组织有一个P-6职等,该职等可视为是P-5职等的延伸。尽管职位的报酬相当于D-1的薪金。总部不采用D-1职等,而且只用于数量极少的地区办事处项目主任。同时,还有少量的D-2职位。

138.关于一般事务职位的分类,工作进展顺利,而且一旦国际公务员制度委员会颁布新的共同标准,将加以运用。在一般事务共同分类制度正式颁布后,对其目标和方法予以评论时,世界卫生组织表示,在不影响该组织决心奉行这一共同制度的情况下,对该制度作出一些程序方面和有关形式的修改,以便适应该组织的具体要求。

叙级程序

139.分类工作只由本组织的工作人员进行, 根据该组织的《工作人员规则》, 责任人员以及他的主管官员随时都可以提出审查职位叙级的要求。这些要求由人事司的叙级股审查,向负责叙级审查的委员会提出审议的建议。对于总部的高级职位

和P-4以上的职位,则由高级工作人员甄选委员会负责审查。该委员会由总部的助理总干事以及人事司司长作为该委员会秘书组成。各区域办事处有他们自己的改叙委员会以确定各种职位和职等的职类。

职业发展和升级审查

140.卫生组织不存在这样的职业发展计划。由于卫生组织的区域化性质,需要克服组织结构上的障碍和方案方面的困难,方能够制定职业发展计划,作为一段确定时期内总"持续计划"的一部分(以确认,经过或不经过额外的培训并且在指定的时限内,可能适合于今后填补空缺职位的一系列工作人员和该组织外的一系列应征人员)。卫生组织经过必要的可行性研究和广泛利用信息学为筹备工作提供后勤支持,在制定上述计划方面正在取得进展。由于卫生组织内在的结构局限和一些具体的、不断演化方案的限制因素,该组织渴望能够建立一个持续性规划办法,这一办法也将同时用于职业发展。这将需要三、四年时间。

141.卫生组织有一大批长期服务工作人员。就专业工作人员而言,造成卫生组织人员更替率极低的因素之一是,对于所有的专业工作人员,都应用单一的工作人员条例、规则和程序规定,不论这些专业工作人员是在何地工作——总部、各区域办事处、卫生组织代表处和国别项目。因此,专业工人人员可以在不改变地位的情况下从国别项目被转派至已经确立的办事处。卫生组织并没有类似其它组织为外地活动确立的"专家"职等。该组织所有专业工作人员的任命期限、职业发展、流动性、升级和其它一些有关的特点,都是相同的,但是该组织也不得不面临众所周知的调动问题,即在工作人员自愿的基础上实行该组织各不同办事处之间的调动。

142.长期的工作年资,即使经过一两次升级之后,也必然导致滞留在职等最高级别的问题。例如,卫生组织目前约有70名专业人员和约550名一般事务工作人员,已经具有20至30年的工作年资。卫生组织始终极为严格地实施分类标准。具有较长年资的工作人员为了获得升级,必须改叙他/她的职位,这样他/她必须承担更大的责任并具备更高的条件,或者通过甄选获得较高级别的职位。 目前职等之间的重叠,并不能解决在相当长的一段时期之后,达到职等的最高级别之后的问题,而且这位工作人员几年之后又会发现他已经被提升至该职等的最高级别。

143. 劳工组织阐明,这一问题的可能解决办法之一是,采用"逐步伸展职等"的概念。 这种概念的设想是, 在开始对某一专业职位进行分类时,人事官员将确定,在目前点数因素等级制度下,还需要多少额外的点数,才符合向更上一级职等

升级的条件。因此,将采用一种程序,当工作人员达到其职等的中间点数时,将采取实地审核查明,由于工作人员的工作表现,在点数中的"亏空"是向上(或向下降低)职等。当然,总是在原来的职该变,能否有理由批准给予向上晋升(或向下降低)职等。当然,总是在原来的职位职等上委以新的任用。只要有可能确定并实施点数等级或相当的制度,对一般事务职类的职位也将采取同样的做法。卫生组织并不准备脱离国际公务员制度委员会的共同分类标准,并且将继续运用这些标准。但是,在一段时期内某些工作显然,的并且对卫生组织比任何其它组织更为有用,这是因为现任人员所积累的经验,也许可能导致增加积极性、业务的独立性、监督责任或更高程度的接触。在这些情况下,职位说明实际上出现变化。而且两个原来相同的职位,情况复如此。"伸展职等"的概念,在计算出现"亏空"时,将对职位进行改叙,提高到原来审议的再高级职等。人们认为,"伸展职等"制度将为工作人员提供更大的推动力,并且在某种程度上减轻这些多年来滞留在职等最高级别的一些工作人员的问题。

改叙和申诉程序

144. 上文第139段阐明了改叙所应用的规则和程序。 与其他组织一样,工作人员可就人事行政部门对他们的职位的职等评定所作的决定,向主管的申诉委员会提出申诉。

11. 世界知识产权组织(知识产权组织)

概述

145. 该组织运用的叙级制度效果良好。国际公务员制度委员会的总标准正用于评定专业职位。 知识产权组织的工作人员, 有125个专业职位和267个一般事务职位, 比例大约为1/3:2/3。

146. 所遇到的主要问题是薪酬制度。知识产权组织需要专业化的人员,并且与卫生组织一样,这些人员往往征聘的级别较高,因此,造成了升级的障碍。

叙级程序

147. 职位的叙级,是由一个具有专门经验的工作人员进行;知识产权组织是一

个较小的组织、并没有专职的叙级人员从事这项工作。

148. <u>一般事务职位</u>的叙级。 仍然遵循原来的职位说明制度。 在国际公务员制度委员会就叙级标准采取行动之后, 将考虑采用为日内瓦一般事务职类制定的共同 叙级标准。 知识产权组织对这一标准进行测试的结果, 确认率超过90%。知识产权组织充分参与了制定共同叙级标准的工作。

职业发展和升级审查

149.就一般事务职位而言,在该组织的不同的部门以及,在较低的程度上,在跨部门之间,都已经清楚地确定了职业发展的道路。至于专业职位,围绕日内瓦职位薪酬的问题严重地限制了越级晋升职等的范围。极其需要掌握法律知识的工作人员。缺乏职业发展的前途,并不是因为缺乏培训机会,而是由于薪金相对于外部市场而言不太具有竞争力。职位叙级制度尽管可能不错,但却是以总的薪金表为基础的。 由于薪金的竞争力较差,该组织声称,来自北美的人员极少而且50%的职位是由西欧人担任。看来不太容易采纳在这个方案方面的职业计划,除非首先解决薪金问题。

150.人们认为,升级与叙级是密切挂钩的。如上所述,许多工作人员已经晋升至他们职等的最高级别,而且专业职类的更替率是频繁的,工作人员被其他地方较高的薪金和较好的职业前途所吸引。

151. 但是,专业和一般事务工作人员可能对任何职等出现的空缺提出申请。一般事务职位晋升至专业职位不需要考试。小型组织的好处是,人们彼此熟悉,一旦工作人员掌握了专门的技能,可以转为其他职位。

改叙和申诉程序

152.一旦出现职位空缺,将自动修订该职位的说明,并可能出现职位改叙。职位分类委员会就该组织内运用的职等评定标准,向总干事提出咨询意见。该委员会由下述四人组成:主席,他必须具有政府间机构工作人员事务经验,而且必须不是知识产权组织国际局工作人员的成员和国际局的三名工作人员,其中一人是由工作人员代表大会提出的三人名单中所指定的一个,而另一人是国际局的人事部门负责人。关于知识产权组织现行标准之外的一些职位说明问题,以及总干事可能提出的其他一些叙级问题,征求该委员会的咨询意见。该委员会每年举行一次或两次会

议,同时还讨论一般事务职位的问题。

153.《工作人员条例》阐明了申诉程序。迄今为止,知识产权组织还没有关于职位叙级问题的申诉案件。

154.提出申诉的工作人员得独自为自己的案件辩护,或请求工作人员代表大会主席、或者由外面聘请的律师给予协助。

12. 世界气象组织(气象组织)

概 述

155. 自1980-81年以来, 气象组织对专业职位(包括主任职位), 一直在应用国际公务员制度委员会的总标准。 1984-85年曾进行了总的叙级审查, 并且在执行委员会的要求下, 于1989-90年进行了第三次全面审查。在这次审查之后, 建立了一个持续性审查机制和程序。

<u>叙级程序</u>

156. 气象组织并没有处理职位叙级的内部专家,因此,必须雇用一些顾问从事这项工作。 结果一般是较为令人满意的,确认率较高。总部以及(亚松森和布琼布拉)两个区域办事处的所有专业职位都已经进行了叙级。

157. 一旦一个职位出现空缺并且实质性地修改了职务说明,则必须对该职位进行改叙,然后才发表空缺通告。在外地工作的大约40名专家(计划署与气象组织联合供资和信托基金),但是,这些职位都未进行叙级。

158.1981年开始根据点数因素等级制度对一般事务职位进行叙级。这一制度是由一名外聘顾问与工作人员和管理层磋商制定的。自1989起,对一般事务职类的职位进行全面审查,采用的是国际劳工组织的叙级标准。

职业发展和升级审查

159. 气象组织并没有职业发展计划。 目前,职工/管理部门联合工作组正在进行研究,可能制定一个新的工作成绩评价制度。另一个联合工作组正在研究,如何制定该组织全面的人事政策,从而使职业发展成为一个重要的项目。

- 160. 凡希望申请专业职位的一般事务类工作人员,不需要通过考试。以往,极少数的几个一般事务职位被改为专业职位。
- 161.自从采用叙级制度以来,工作人员晋升至更高的职等,只能通过因实质性的职责改变和责任的增长加而造成的职位改叙,或者对更高一级的另一个职位提出申请来实现。 晋升的可能性较为有限,这是因为在较小的组织中缺乏机会。例如,P-5的等级已经饱和。进入组织的平均年龄上下线是35-45岁,而且只有极少的人能够在本组织内实现终身事业。
- 162.看来气象组织所缺乏的是"征聘级别"。P-1并不存在,而且所雇用的人很少低于P-3。因此,人们认为叙级制度是极为僵硬的而且控制了晋升的做法。
- 163. 两年前,执行理事会提出过采用因人而升级方案的建议。这一方案与劳工组织曾经试行了六年的方案类似。根据调查结果,气象组织发现大部分专门机构没有因人而升级的方案。执行委员会决定不采用这一方案。

职位改叙和申诉程序

164. 最近已经设立了一个正在进行的审查机制, 以便逐案核审下述一些职位: 这些职位已经经过修订, 赋予更高的责任, 并且至少实施12个月。同时, 还制定了程序。对此, 透明程度是相当好的, 提出申请的工作人员可以索取他们的级别评定表。

四、结论

165.各组织运用叙级制度获得的经验导致下述结论。

1. 职位叙级概念

166.看来各组织的行政部门至少是完全理解职位叙级概念。正如一位职位分类工作人员所述: "如果不存在这种制度,则必须发明这种制度"。但是,一般工作人员代表对这种制度的真正价值表示了某种程度的怀疑, 特别是对职业前途的价值。职位叙级看来并不是真正的问题,而是其运用问题。人们认为叙级的执行是僵硬的,而且受制于财政限制。

2. 叙级制度

167. 职位叙级制度除其他之外,涉及人事管理活动、政策、方案、优先项目和人力资源的综合性工作。这一工作进程还包含许多不同的阶段。为使这项工作具有意义,职位叙级的职能必须有充分的财政资源为后盾,但很少有这种情况。

3. 该制度公认的优点

168. 这些组织认为, 职位叙级制度最重要的方面也许是, 这是一个客观的机制, 它能防止滥用职权并维护了同工同酬的原则。这一制度较好地保证: 所花费的资源用于工作人员较为合理的职等评定。

169. 职位叙级制度也是评价人力资源和工作人员发展的适当体制。此外,它有助于确立薪酬的等级、有关培训要求的资料、资格规定、和组织结构。尽管管理人员和主管官员普遍认为职位叙级是一项工具,可对这一工具进行修正以符合他们制定职业发展规划的需要和实现适当的职务轮换和调动,一旦对这一制度包括用于职务分类的标准具有明确的理解,情况就更为如此。因此,对从事分类工作的关键性工作人员在工作过程就他们的作用进行培训和介绍,是颇为重要的。

170.工作人员认为叙级制度是防止管理人员任意作出决定的办法。但是,主管官员有时改变工作分配。他们允许甚至鼓励某些工作人员承担较高级别的职务和责任,但不允许其他工作人员这么做。一般的常识认为,主管官员应该有这样的灵活

性, 因为他们必须承担完成工作的总的责任, 而且他们了解下属人员的长处和短处。

4. 所揭示的一些缺陷

171.即使出于最良好的意愿,每个制度在执行中都具有缺陷。以下所列是最常提到的一些缺陷。

(a) 叙级人员的工作

172. 所有组织都表明它们备有职位叙级人员。除了一项例外,大部分都是在人事部门工作的官员,而且在某些情况下,还寻求组织外的一些专门知识。另一些组织还完善地建立了职位叙级委员会,但是普遍看来难以在一个组织内吸引工作人员从事职位叙级工作。这主要有两类原因: (a) 缺乏对这一专门领域的培训; (b) 工作人员还知道, 这种职位并不是令人感激的工作。由于这些原因, 以及缺乏必要的资金支助从事这类工作的额外职位, 许多组织表示, 职位叙级工作往往人手不足。

173.有时决定"权"不太明确,而且职位叙级人员往往受到工作人员方面的压力,这些工作人员希望改叙他们的职位。这往往毫无必要地占用他们的时间,但是对双方却都不能产生实际积极的效果。有些行政部门认为,应当把至少这一工作的一部分责任授权给独立的专家,以便缓解这些组织职位叙级人员的压力。

174.这个问题是下述组织极为关注的问题:它们力图寻找出途径改善职位叙级职能的形象和提高这一工作的声誉。另一种值得审议的办法会减轻职位叙级工作人员的某些工作量,是采用<u>计算机协助从事职位叙级</u>。其优点是:在对职务进行分析的工作中化费在搜集资料上的资金较低,而且减少所意识到的主观性,从而降低职务叙级工作的争议。这并不能消除叙级人员的作用,而是将其作用从侧重于调查工作转为咨询服务,重点在于对组织单位内最佳的职务制定和职位的逻辑性结构。

175.在研究期间提出的一些建议中, 检察专员审议了一个可能值得实施的建议,即建立一个独立的叙级委员会,这个委员会由若干组织的原先一些工作人员组成,他们在职位叙级领域具有相当的知识和经验,而且他们可以从外部协助各个组织的叙级单位。这个委员会将被授权每隔一段时间定期审查所有已经叙级的职位和提出要求改叙的职位。这些组织将不会使他们-作为组织外的成员-受到工作人员的压力,而且,各组织中的职位叙级人员多少也可减少一些压力。但是,某些组织认为这可能是一种对组织内的工作过度的监督,而且从长远来看可成为一项昂贵的工

作。另一项作为一个颇为有效的职位叙级机制,使这些组织颇感兴趣的做法是,在各个组织内建立一个独立的管理委员会,以减轻本报告以上讨论的许多问题。

(b) <u>职业发展和升级</u>

176.尽管本报告的目的是,根据十年经验,阐明职位叙级制度的利弊,但是职业前途的思想与这一制度是密切交织,很难区别对待。大部分组织表明,他们的组织没有职业发展方案,这一方面是一个真空。由于职位叙级的"僵硬性"和缺乏职业前途,加上财政上的紧缩,工作人员的升级显得极为稀少,或者以个人因素(因人升级)为基础,从而增加了未能从中获益的工作人员所具有的挫折感。因此,职位叙级工作理应具有的声誉和信心,往往遭到破灭。这是调查专员在许多组织中与工作人员代表以及人事官员进行面谈期间所得到的印象。

177. 由于缺乏职业发展方案, 奖励工作人员的唯一手段是采用升级的办法, 而且工作人员目前往往认为, 职位改叙是升级的另一种代替办法。

173. 在不同当事方所发表的各种意见中,不能确实知道的是,"偏袒"现象是否已经彻底消失。<u>行政当局</u>公开地承认,各单位的领导人、叙级工作人员和人事部门都感受到一些要求升级、感到不满的工作人员所施加的沉重压力。如果没有一个坚定和十分明确的职位改叙工作的既定做法,确实会随时引起对决策者提出要求、申诉和施加压力的情况。

179. 关于同工同酬,按照双方所阐述的情况,这可能不完全是事实:某些组织确立了"因人而升级"制度,以"奖赏"具有特殊成就的工作人员,或者-更常见的是-奖赏在某项职务上具有长期工作年资,不论这些工作人员是否比其他从事同样工作的在职人员干的多或干的好。劳工组织的"个人升级方案"已经试行了四年多,但是,各项报告表明,这一制度很不完善,因而不应当成为长期性的制度。有些组织只要工作人员晋升至他们职等的最高级别,并且在这一级别上滞留了若干年之后,即授予他们因人而升级。另一些组织向将近退休的工作人员授予额外的职等,诸如"终身服务升级"。但是,这造成了报酬上的不平等,没有资格享有这种竞争的工作人员认为,这是不公平的,因此加剧了目前在同一等级上滞留更长的年限的挫折感。同样具有这种感觉的是,一些工作人员的职位得到改叙,而另一些从事同样工作的工作人员则被排斥在外。联合国也在考虑采用因人而升级方案。

180. 所有职类的工作人员对于他们的职业前途极为不满, 结果感到灰心失望, 对此应当加以认真的考虑。应当由所有各当事方探索并讨论解决方案。

- 181.如果制定叙级制度确实是作为综合人事管理制度的基础, 那么在实践中, 大部分组织在发展人力资源管理方案的其他一些内容方面,还有许多工作要做。
- 182. 检查专员决心提出一些组织就它们对叙级制度经验所发表的意见,尽管这些意见有时有些偏离本研究报告的主题。鉴于某些组织的特殊性,在实施某些建议时,必须注意三项内容:
- 183. <u>薪金等级</u>。例如,原子能机构、民航组织、电信联盟、卫生组织、知识产权组织和气象组织等组织,必须为一些具体的方案征聘高度专业化的工作人员。为了同外部市场竞争,这些组织不得不给予P-4或P-5的征聘职等。这就使得职业发展机会与升级都没有余地。 尽管本研究报告并不包括薪金问题, 但是,检查专员认为,应当认真地注意这个问题。这个问题在不远的将来,会造成征聘某些符合条件的工作人员的问题,或者会增加一些工作人员的挫折感,这些工作人员在某一职位上滞留了许多年,但却毫无希望获得更好的职业前途。
- 184. <u>降低级别和征聘低于职位级别的人员</u>。某些组织建议,当一个职位出现空缺时,应当分开这个职位的某些责任,从而可以改叙这一职位为较低的职等。由于大部分组织,即使不是所有的组织,已经表明,实际上已经不再用P-1和P-2的级别来征聘,这可能是一种重新采用P-1和P-2的级别,征聘年轻而合格的工作人员员的法,只要采用"联系职等",这些年轻工作人员可以晋升至较高的职等。当更知识,可以是一个职位到到了一个。当天下人员的级别,而且在这样的级别上,可较为现实地希望他们完成这些工作人员的级别,而且在这样的级别上,可较为现实地希望他们完成这些工作人员人员工作能力的提高,可以授予他们新的责任,而这些责任将通时作为,晋升至更高(原来的)职位级别,予以承认和奖赏。采用这种灵活和有力的作法来安排工作,不仅能够达到工作人员队伍年轻化的目标,而且能够有能力和努力法来安排工作,不仅能够达到工作人员队伍年轻化的目标,而且能够有能力和努力法来安排工作,不仅能够达到工作人员队伍年轻化的目标,而且能够有能力和努力法,当提供的服务与在工作人员开支上所花费的钱款价值相等)提出质疑。职务分类是以上述这些原则基础的。但是,如上所述,这对于一些需要高水平技术专门知识而且常常只提供有限期间的合同的一些组织,可能是颇为困难的。
- 185. 联系职等。补救机制一般并不是以职位叙级本身为基础,但却是在执行叙级制度时的某种折衷;例如,尽管在晋升至更高职等时,可能会对个人的工作情况进行评估,但只要不去对职位的更高级别进行特别的审查,可采用因人而升级(根据长期的服务或特别的工作表现,一般晋升至高于职位职等的水平)或采用联系职等的办法。在与检查专员进行面谈期间,曾经反复多次讨论的一个选择办法是联系职等,联系职等使得工作人员在接受征聘时,能够有一个可能的职业前途概念,即

在职人员在一段试用期内保留起叙职等,然后按授予已叙级的正式的职位职等,但是,这一等级只有按照一定的条件,才可授予。最近联大已经提倡这种思想方针。 联大要求"秘书长继续作出努力,进一步发展和更详细地制定叙级和评价制度以及 晋升程序,作为空缺管理制度的一个组成部分,同时,还应酌情与国际公务员制度 委员会进行磋商,考虑到,除其他之外,职业阶梯和联系职等的概念,并且就此向 联大第四十七届会议报告"。

186. 联检组在上一份报告中,"讨论了联系职等的概念。联检组认为,这种概念"完全与职务分类方法相符"。联检组认为采用这些分类方法是合理的。其所阐明的理由是,系统地较少雇用低于两个联系职等的人员,将实现节约,而且联系职等将能够使某些工作人员在同样的职务上停留8-10年, 并且有可能取得晋升。 此外,联检组认为,采用联系职等由于能减少"凭借大部分名目繁多的借口"提出改叙要求,将改善财政管理。"

187. 但是,当时国际公务员制度委员会强烈反对采用联系职等,理由是,采用联系职等将有损于职业发展的概念, 因为这种作法将鼓励停滞和自我满足的情况,实际上保证了可达20年的薪金不断增长。 但在同时, 国际公务员制度委员会提到了,根据严格确定的条件,授予某些工作人员因人而升级的可能性。 10

188. 考虑到已阐明的各种立场, 检查专员在下一章提出了一些建议, 同时铭记, 在执行这些建议时具有必要的灵活性, 但不得削弱职位叙级制度的基本概念和目的。

[&]quot;《联大正式记录,第四十五届会议,补编49号》(A/45/49)。

^{* 《}关于职业概念的第二次报告》JIU/REP/82/3, 第52-53段。

⁹ A/36/4332号文件附件六。

¹⁰ A/37/30号文件补编30号。

五、建议

189. 从检查专员与联合国系统若干组织的磋商以及对这些组织实行叙级制度十年来的经验进行的分析来看,他认为可提出若干建议,以克服某些缺陷,并同时增强它的长处。毫无疑问,职位叙级概念把这些长处提供给这些组织的管理工作。

190.在此,还应再次着重指出,根据《国际公务员制度委员会的规约》第13条的规定,由国际公务员制度委员会负责颁布叙级制度。同时,由共同系统的各组织行政部门实施这一制度。因此,应从这方面,审查下述建议。

建议1 - 增强人事部门的能力

由于大部分组织表明,它们的叙级工作人员在人数或在专门知识方面都是不足的,并且由于人们认识到,叙级工作是有效的管理制度一项主要的基石,征聘、升级和职业发展都建筑在这一制度之上,因此,应当增强人事部门的权力。应当为人事部门 提供充分的资金和配备足够的人员,以使这些部门能够成为真正的决策中心,与方案管理官员密合作。

为了能够重振工作人员对他们叙级人员的信心,应当授权训练有素的专家承担 这项任务,使他们能够在增强的人事部门的保护之下,不受压力或外来影响地从事 工作。

建议2 - 叙级工作人员和方案管理人员的培训班

由于开发计划署已经成功地实施叙级人员的培训班,应当定期予在举办,利用这一办法满足各个组织的需要。有些训练班也可聘请方案管理人员参加,使他们了解叙级工作的目的和人事问题的各个方面。

建议3 - 叙级的自动程序

尽管已经存在着妥善制定的职务叙级制度,为专业以上职类的职位叙级提供了良好的基础,但是,个别职位的叙级仍然有争议,并需要投入相当多的人力资源。 开发计划署和劳工组织提出了较为具有结构性的作法,以收集有关职务的资料,通过自动媒介修正适用总标准。若干国家机关正在开展计算机协助的叙级工作,因而 检查专员认为,鉴于这种作法的许多优点,应当认真考虑,这种自动制度,以便用于这些组织。

建议4 - 实施叙级结果

一旦人事部门对职位叙级之后,填补职位的工作应由方案管理人员来完成。对于某些关键性的职位,合格人员的叙级和甄选应由较高的中央等级部门负责。

建议5 - 对工作人员的宣传

应当认真地对广大的工作人员进行宣传,从而使他们熟悉叙级概念,并且说明他们, 叙级工作是一种可信和可靠的管理措施。应当对这一制度进行透彻的解说,从而能使之得到广泛的接受。

建议6 - 职位改叙

职位改叙工作与叙级工作完全一样,应当由训练有素的专职人员来作。职位改叙的指令应当得到严格的遵循。

应当重申的是,在未对某个部门整个员额表进行审议以便对各职位进行比较的情况下,不得考虑改叙任何职位。 同样的职能和责任的职位,应当获得同样的薪酬,一旦有一个职位因任务数量和责任的增加而考虑予以改叙,那么其他同样的职位也应当加以考虑。

建议7 - 申诉机制

大家已经认识到各组织有必要建立一个申诉机构。凡没有这种机构的组织,必须建立,这一机构由训练有素的专职人员组成,他们应当被公认为是客观和独立的人员,而且他们的任命是由行政部门和工作人员批准的。所有的申诉机构应向工作人员公布,并且向他们阐明一旦有必要,他们有权使用这一机构。

建议8 - P-1和P-2职位的叙级职等

若干组织--特别是那些具有较高技术性职位的组织--感到难于以P-1或P-2的起 叙职等吸引合格的工作人员,因此放弃了采用上述这些职等。对此,应当有一个正式机构从事一项认真的研究,以便纠正这种不正常的现象,并且努力避免用已经较高的职等征聘大部分专业人员,从而在该组织内无法取得职业晋升的机会。但是,人们应当铭记,正如第183段所指出的,在一些需要高度技术专门知识的组织中,这实际上是难以实施的。

建议9 - 降低职等和征用低于职位等级的人员

为了吸引新的和合格的工作人员,从而使得各组织的人力资源年轻化,在考虑到如第184段所述的各个组织的特殊情况下,应当采取较为果断的作法,诸如采用降低职等和征用低于职位等级的人员,调整职务的责任。在这一措施最终实施之前,可请国际公务员制度委员会对这种作法的可行性进行审查。

建议10 - 个人晋升和联系职等

国际公务员制度委员会还应进行一项认真的可行性研究,探讨以保持职位叙级制度完整性的方式,采用个人晋升和联系职等的可能性。

国际公务员制度委员会职位叙级制度的说明*

"第一级--总标准

国际公务员制度委员会的第一级标准--"总标准"旨在适用于所有组织各种职业职类的一切职务,因此,这是一个"横向"标准,因为它横贯所有的工作领域。由于这一标准适用于尽可能广泛的各种职务,这是三个级别的标准中,适用于各个职务的最广泛的标准(见下一页有关三个级别标准的图解)。

为总标准选择了点数因数评价制度。这一制度对职务的有关价值进行衡量,根据形成各项职务的各类工作因素,逐项赋予各种职务一些点数。总言之,是确定各项因素(必须掌握的知识、工作的难度、等等。)、确定每个因素内的重要程度、根据每个因素在该组织中的比重赋予每个因素(和级别)一些点数,并确定评定职等的点数范围。这样,对一项职务作出分析,以确定每个因素适用的程度:对每个职务赋予相应的点数,而这个职务的职等则根据总的点数在点数范围内所达到的程度来确定。

这是具有分析性、数量性和客观性的制度,并确定了一项有条不紊的作法,以对各项职务作出分析和评价,因为它必须对构成各项职务的若干工作因素进行审议并作出 评定, 这种计分制度提供了对职务分析判断的一个明确的记录(因素1为X点)。这最有助于区分一些有争议情况中的问题,因为在两个甚至更多的分析人员之间对一项职务进行全面评定出现的分歧,可以追查至这些有争议问题的几个具体的因素和等级。不必制定某种充分的科学衡量尺度,这种尺度会形成对职务评定的机械化的作法,这一体制也确实能够为职务分析人员提供较为客观的判断依据,以确定相关的职务价值。也许它最大的优点是尤其适用于多种多样职业的职务,而且这些都是各种任务不同的组合构成的职务——这也是形成联合国和一些专门机构所说明的一些职务的特点。

总标准的制定工作是1977年晚些时候开始的,选定了某些因素。这些因素之所以被选定是因为反映了联合国系统工作的性质。虽然所选择的许多因素常见于其它

^{*} 摘自Terry Slater: "联合国职务叙级标准的发展情况",载于《国家人事管理杂志》,1982年,(英文本)第301-306和310-312页。

叙级制度,但是对这些因素的含意必须作出修改和加以特别解释,以反映出联合国系统明显的国际工作性质和特殊的组织结构。总共选择了15个不同的因素。这些因素最终组合形成了矩阵形式的6大因素,这15个因素成为这6大因素的"要素":

因素一--所需的专业知识

所需的理论知识 所需的实际经验 所需的语文知识

因素二--工作的难度

个人应承担的工作量 工作的复杂程度

因素三--工作的独立性

准则的应用

主管官员对现职人员的掌握

因素四--工作关系

在组织内进行联络的技能 在组织内进行联络的重要性 与组织外进行联络的技能 与组织外进行联络的重要性

因素五--主管官员的责任

技术和行政辅助工作人员的直接责任专业工作人员的直接责任

因素六--工作效应

对工作的影响 非故意失误的后果

对于几个因素进行详细的审查就可最佳地说明,总标准的一些因素是如何反映联合国和专门机构两者工作的特别国际性质和组织结构。

因素一是唯一的立体因素, 综合了联合国所有职务必须具有的三种类型的知识。"所需的理论知识"这一横向要素,从一个国家的角度来看,似乎极其简单,很容易运用。 但是就一个从150个国家雇用工作人员的组织而言,很快就出现一些困难,上述这些国家的教育体制差别甚大。因此,必须制定某种基本的同等学历标准, 以保证来自不同文化和教育背景的职务分析人员。 统一和一致地理解"一

国际公务员制度委员会职务分类标准的三等级

第一级 (横向标准)

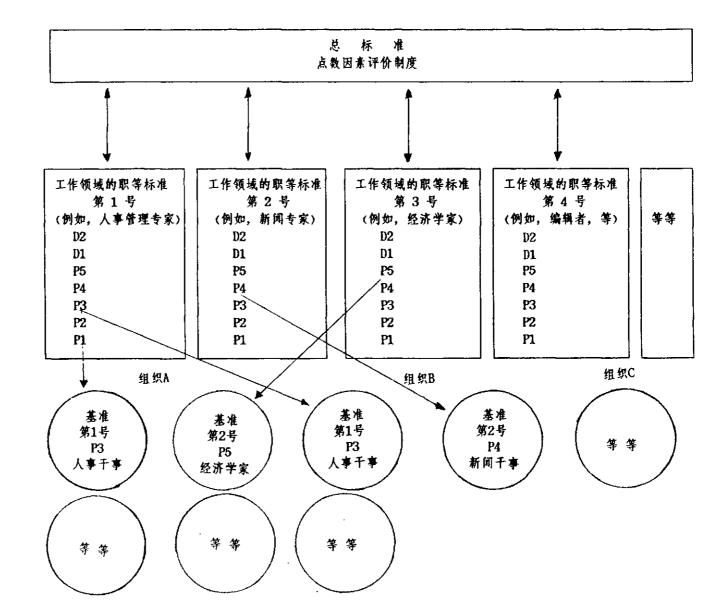
- 包括所有组织的 一切职务
- 为共同工作领域 的职务而确立
- -- 为其它工作领域 的职务而建议

第二级 (纵向标准)

- 仅包括所有组织 共同工作领域的 职务
- 为这些职务而确 立
- 每个工作领域 单独的职等标准
- 按总标准因素制 订的职务说明

第三级 (个别标准)

- 包括某个组织共 同工作领域的职 务
- 为这些职务而确 立
- 基准是符合特定 工作领域等二级(因)标 生符合第二级(级)标 也符合实际职务



A/47/168 Chinese Page 45 级"、"二级"和"最高等级"大学学位的程度。因此,制定了各个因素中所使用的术语词汇。它除其它之外,确定了每个学历等级并列举了各不同国家教育体制中的各种教育机构(例如研究生院、综合科技大学、高等技术学院、技术学院、等等列为一级)和学位(诸如哲学博士、理科博士、法学博士、国家博士、等等属于第三)。

有必要制定术语词汇从而确定总标准中所使用的约50种不同的术语,这件事本身就证明评价方法的国际性质。尽管私营企业和国家民政机构所使用的大部分叙级制度,以及一些执行公司所推行的这些制度,不采用这种办法而运行自如,但是,对于联合国系统这一词汇表是至为重要的。显然,明确的术语仍然有可能与被要求采用这些术语的分析人员的不同文化背景一样,可能具有许多不同的含意。由于许多职务分析人员不是使用他们的母语而是用正式工作语言(阿拉伯文、中文、英文、法文、俄文和西班牙文)之一进行工作,甚至可能产生进一步的。总标准本身以及术语词汇表已被译为上述各种正式语文。

因素一的纵向要素--所需的实际经验, (见表1)表明了成功地从事任何一项职务所必需的、最起码的专业年限的重要性,以及联合国授给国际一级的经验额外的酬劳,即奖赏在具有跨越国界效应工作中所取得的经验,或者在一个但并不是现职人员国家范围内工作所获得的经验。强调具有国际一级经验的必要性多年来已经得到证实,实例是,一些在他们本国从事他们自己的专业被承认为"专家"的人们,而且具有完善的雇用"追踪记录",但是他们却不能实施联合国的发展合作项目,或者从事国际外交,因为他们不能在不同的政治、文化或社会环境中有效地发挥他们的知识和技能。

斜行要素即所需的语言知识,对于国际组织是一个尤为突出的因素。虽然所有的专业等级雇用人员都必须流利地运用两种正式语言才可进入联合国系统(这即可保证某种职业发展的可能性, 也可促进和鼓励工作人员之间的交流),但是并不是所有的职务都必需这种语言能力。某些职务——虽然很少——只需要一种语言; 而另一些职务则需要三种或更多的语言。对于需要流利地掌握两种或三种甚至更多语言的职务,根据这一要素, 应给予额外的嘉奖。这些语言不一定是正式语言, 因此可嘉奖在亚迪斯亚贝巴从事关系专家职位的工作, 这一职位既需要掌握亚姆哈拉语, 也需要英文, 同时也得奖励在日内瓦从事采购员的职务, 这一职务除了法文和英文外,还需要德文。

因素六的纵向要素--工作效应--(见表2)是颇有意义的,因为它表明了国际公

表 1

因素一

所需的专业知识

这一因素衡量职务所需的理论知识以及运用这一知识的实际经验

	所需的理论知识	1. 大学 和自	初等学位等级知 学取得的同等学	识或培训 历	2. 大学高级和自学员	享学位等级知 仅得的同等学	识或培训 历	3. 大学最高和自学用	5.等学位等级5 汉得的同等学历	口识或培训 5
Α.	不需要经验。	100	150	200	200	250	300	300	350	400
В.	具有在国家一级运用理论 知识达五年的经验或在国际一级达两年的经验。	150	200	250	250	300	350	350	400	450
c.	在国家一级运用理论知识, 超过五年至十年的经验, 或	200	250		300	350	·	400	450	
	在国际一级超过两年至五 年的经验。			300			400			500
D.	属于上述两类情况。	250	300	350	350	400	450	450	500	550
E.	在国家一级运用理论知识 超过十年的经验 或 在国际一级运用理论知识	300	350		400	450		500	550	
	超过五年至十年的经验			400			500			600
F.	属于上述两类情况	350	400	450	450	500	550	550	600	650
G.	在国际一级运用理论知识超过十年的经验。	400	450	500	500	550	600	600	650	700

所需的语言知识

职务要求现职人员必须熟练地 掌握本组织的一种工作语言	职务要求现职人员熟练地掌握 本组织的两种工作语言。	职务要求在职人员在掌握本组织 两种工作语言的同时, 熟练地掌 握第三种语言。
(0点数)	(+50点数)	(+100点数)

[&]quot;熟练"的定义为:能运用某种工作语言,是以进行日常对话、、参加会议、明白会议所讨论的内容并发表本人的意见,能在本组织内就正式事项撰写由一个办公室发给另一办公室的文书,尽管所用的语言不一定完美,但不得出现重大的语法和句法错缺,并且易懂。

表 2

煮 六

工作效应

本因素衡量各项决定和提议对本组织目标的重大影响以及非故意失误对这些目标造成的后果

对工作的影响	30. 极少作出决定。 提议,一旦被接受, 会影响直属组织单 位的工作。	31、只限于对工作方法 或个别情况作出决定,会 提供的一种, 提供的一种, 有一种, 一种, 一种, 一种, 一种, 一种, 一种, 一种, 一种, 一种,	32. 机设置	33、作出的	34. 作量 经 计	35. 市场	36. 实色的和织色的性质的现象形式 医血性溃疡 医血性溃疡 医血性溃疡 医生物 医克里特氏 医克里特氏病 医克里特克里特氏病 医克里特氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里特氏病 医克里特氏病 医克里特氏病 医克里特氏病 医克里特氏病 医克里特氏病 医克里特氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里氏病 医克里特氏病 医克里氏病 医克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克氏病 医克克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克克氏病 医克克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克氏病 医克克
非故意失误的后果						·	活福利。
C. 一般只对现职 人员造成损失 的失误	90	140	195	250	310	370	440
d. 一般对直展组 织单位工作造 成损失的失误	130	180	235	290	350	410	480
e. 一般对组织的 方案造成针对 质量或钱财方 面某些 失误	170	220	275	330	390	450	520
f. 一般对组织的 方案造成针所方 质量或钱损失的 支援 失误	210	260	315	370	430	490	560
g. 对组织的重要 目标和的义务 组织电子 组织主人 发展 失误。	250	300	355	410	470	530	600

务员制度中工作安排的两种特殊的性质:除作出决定外,提出意见和建议的重要性以及对职务的间接影响。私营部门中的叙级计划往往以授权该职位作出决定的程度和管理钱财直接的责任来衡量工作效应。前者往往在明确确定的授权手册中作出规定,阐明哪个职位可有权批准不同程度的开支或核准产品设计,或作出工业工程变革,这些变革将影响到制造程序。对后者的衡量则往往参照,生产或采购预算的规模, 投资证券的组合或者该职位所负责的利润中心。 国家机构则不同于私营部门,只是衡量所授予的决策权(授权核准关税、或批准社会保险福利,或者发布新闻)。这是由于政府部门的管理员很少,往往不能,对他或她"管理的"预算产生影响,因为预算受到详细制定的财政条例严密的控制,条例规定了在何种情况下可开支费用并且必须获得若干级的核准,才可动用任何较大数额的资金。

联合国系统与国家行政机关一样,并不采用对钱款的管理作为叙级的因素。但是却比国家行政机关更进一步,根据这个因素,向一些职位授予重大嘉奖,这些职位除必须作出决策之外,还得提出提案或建议,或者不是作出决定,而是必须提出提案或建议。许多职位被授予作出具体决定的责任,因此根据这些决定给予嘉奖。但是,还指望更多的职位提出提案和建议,一个委员会或理事会或某个机构根据这些提案和建议作出最后的决定:提出征聘某人的推荐意见,但由甄选委员会作出决定,或者印发某项研究的提议,得由出版理事会作出决策;在某个国家建立职业培训中心的计划,必须由劳工部作出决定,或者某一决议草案的拟定,随后须由联大批准。由于联合国的决策过程是一个集体组织的过程,许多当事方分享权力,根据总标准,重大的功劳应归于必须就一般将采取的行动提出提案或建议的职位。

这一因素证明本组织工作的另一个特性是影响的间接性质。国家行政机关和私营公司作出的具有的特色的决定是对该组织更为直接了当的效应,但是其范围只限制于较少的活动和较小的人员数量。然而,联合国系统则不同,决定和提案的效应不太直接,但是影响范围却可能大得多。一个实例是,制定一项技术合作项目的提案,以研制一个经济计量模式,协助国家规划当局,影响发展中国家的经济。这个提案必须经过各种不同类型和级别的当局无数次的批准,而这一影响的全部只能在若干年之后才能感觉到,但是其效应不仅仅极其重大地影响到整个国家的经济、而且也会影响到社会和政治结构,甚至还确实可能影响到作为贸易伙伴的一些周边国家,因此,这一因素深刻的影响将归功于联合国的一些职务,这些职务的影响跨越国家边界并涉及到相当大数量人民的生活福利。

第二级

国际公务员制度委员会的第二级标准包括: 职等的说明或阐述标准、描述某一 具体工作内的每一职等应承担的具体责任和职责的程度。第二级标准是一个纵向标 准,因为该标准只含盖某个特定领域的职务。但是,每个工作领域内所有典型的职 务,从最低至最高的职等都包括在内。在适用于个别职务方面,第二级标准比第一 级标准更为具体。

第二级的每一项标准首先界定了工作领域,并说明工作领域中那些类型的职务包括在内或不包括在内。然后,它简要说明每个职等应从事的典型的职责,以及,根据总标准--第一级标准的各个要素和因素,阐明各有关职等的规定。例如,第二级对P-3职等的经济学家的标准,首先阐明了P-3职等职位的经济学家应履行的典型职责和责任,然后阐明所需的理论知识实际经验和语言知识(因素一),个人应承担的工作量和工作的复杂程度(因素二);适用的准则和主管官员对现职人员的掌握(因素三)以及总标准6个因素和15个要素的逐项内容。随着每项因素的说明,还根据总标准,阐明了所分配的适当点数值以及列入适当职等--确定点数范围的该标准总点数值。

将职务分类标准共同制度第二级标准与第一级--总标准具体挂钩,保证了这两级标准在对某一职务运用时得到同样的职等结果。事实上,第二级标准实际阐明,如何根据第一级标准评估某一工作领域某一职等级别的典型职务。因此,第二级标准,除了单独运用总标准外,进一步保证联合国系统的每个组织,在对每一工作领域的类似典型职务进行评价时,将达到同等的职位等级。

第二级标准的研制将只用于共同系统中人员最多和最通常的工作领域。 因此,第二级标准的制定将适用于如下一些领域。 人事管理专业人员、 技术合作行政官员、编辑、会计师、新闻专业人员等等大部分组织中所具有的工作领域, 但是不适用于电信工程师或护士领域, 这些几乎只是一个组织中专有的工作领域(分别为电联和卫生组织)。

<u>第三级</u>

第三级标准由各种规范构成。 第三级是这三个级别的标准中最为具体的标准, 因为它含盖只是一个组织内单一工作领域的某个职位等级的一些职务。 简而言之, 一项规范是指某个组织中现有的一个实际职务,这个职务与第二级标准所阐述的典型职务相同。"

附件二

职业类共同分类法(摘要)*

1. 背景和介绍

- 1. 职业类共同分类法是国际公务员制度委员会在其第十届会议上颁布的(见《大会正式记录; 第三十四届会议,补编第30号》(A/34/30),第184--188段和附件十一)。职业类共同分类法的目标是,订出一项框架,在这一框架内,可为国际组织的人事事务编辑或交换职业资料。职业类共同分类法最终被确认为,人力资源规划的一个必要内容。
- 2. 职业类共同分类法包括对共同制度的组织中现有的大部分个别职业逐个作出定义,并且制定出对每一项职业进行系统性编号的方案。职业类共同分类法对各类职业的定义是根据联合国共同系统中各工作领域目前发展的状况制定的。职业类共同分类法适用于共同系统组织中现有的专业和非专业职务。这些方案和定义是事实求是地根据联合国共同系统组织中现有的工作情况制定的。
- 3. 委员会第十届会议决定,委员会秘书处将在与各组织和工作人员代表磋商之后,对职业类共同分类法作出进一步修改,并且按规定将这些修改报告委员会。职业类共同分类法第一修订案(ICSC/R.187/Rev.1)载有对专业、管理和技术职业的一些修正案,于1983年3月向委员会第十一届会议提出(见《大会正式记录,第三十八届会议,补编第三十号》(A/38/30),第126至129段)。1987年7月向委员会第二十六届会议提交了职业类共同分类法第二修订案(ICSC/R.187/Rev.2)(见《大会正式记录,第四十二届会议,补编第三十号》(A/42/30),第247段。)

二、关于确定职业类共同分类法职务代号的指示

1. 确认职务类共同分类法某个职位代号的第一步是, 明确地界定职务的责任。这是有必要的, 因为代号是根据工作的性质确定的。现职人员的职衔、组织背

^{*} 资料来源: 1987年国际公务员制度委员会人事政策司《专业职位叙级的职务分类手册》。

景和资格条件,可提供有助于了解工作性质的资料,但是,正式的职务说明通常是最佳的资料来源。

- 2. 第二步,在某一职务总类的范围内初步确定职务代号的工作。按照职业类共同分类法,每一类职务都按照大写字母的编号辨认,例如,"A"的编号系指行政事务专家。许多类职务包括职业类1(专业、管理和技术工作)和2(与专业职业有关的支助工作)工作。凡出现这种情况,职务的职业类的辨认,采用将职务的工作与职业类共同分类法有关的定义进行参照的作法,同时铭记,职务代号反映了各组织普遍的作法。
- 3. 一旦职务的种类被确定之后,这一职务就可能与该职务种类的某一个工作领域挂钩,例如,在"A"的代号内,附上"5"的代号,系指电子资料处理专家)。然后,这一职务又被确认为某一工作领域的某种职业(例如,在代号"5"附上"b"系指系统分析家)。如果这一职务相当符合初步确定的某个代号,但是却不太符合职业类共同分类法的任何其他代号,那么初步代号可被视为是正确的代号(例如1.A.05.b.,即系统分析家)。这完成了共同制度职业类共同分类法对这一职务确定的代号。但是,应当指出,个别组织可以为各项专业内小类确立它们的代号(例如,1.A.05.b.01.系指系统分析家--行政实施,或1.A.05.b.02.系指系统分析家--方案监督)。有关的组织将颁发关于代号编制的进一步指示。

什么是较为合理的"对号入座"

- 4. 职业类共同分类法的一个目标是,提供充分的资料,为每项职务的编定一个号号。但是,鉴于所涉及的大量的代号,有必要限制每项职务定义的长度。
- 5. 同样地,非专业支助性职业的"业务"工作也进行了确定,尽管其中许多职务将按惯例涉及到诸如打字、归档案、接听电话和记入预约日历等额外的职能。这些职能可能是一些附带性的工作,其主要的工作重点是一个方案和项目的主题事项,而其中技术、程序和保持记录的任务需要有某种实际知识和实施主题事项的技能。这些职务可划归为与主题相关的支助性代号。
- 6. 职业类共同分类法简单扼要的定义产生的另一个结果是,并非属于一类别 (例如, 1.A.05.b.系统分析家)所有职务的一切职责都列入定义之内。每项定义提供了最起码的必要说明以供选择职务代号。因此,在审查初步确定的代号时,若没有别的代号与这一工作更为相应,则将某一职务"列入"前一代号是"较为适当的"。

编制"混合"职务的代号

- 7. 许多职务包含其他一些职务的典型职责, 例如, 1.L.02.即历史学家, 要求现职 人员编排和评估资料的真实性, 这正是1.L.01.即人类学者所从事的工作; 1.A.06.e., 即征聘专家, 这要求现职人员提供有关工作条件的情况, 这恰恰又是1.A.06.d.即人事权利专家从事的工作。 即便如此, 通过可能用职业类共同分类法的代号来识别每项职务, 这是"较为合理地对号入座"的办法。
- 8. 但是,有些职务不只一个主要工作重点。在有些情况下,这表示某一职业是由曾经各自独立的一些职业合并而成的(例如1.H.02.c.生化学家)。在另一些情况下,这有可能表明某一项职务各种职责的权宜性合并(例如,在一个较小的办事处综合了所有人事职能的工作)。同时,还有可能标志着"概括性"的类型,这往往是主任职务的工作特点(例如,人事司长),尽管这一职务的各种职责属于某一工作领域(例如,1.A.06.即人事管理专家),但是仍然难以这一工作领域的某一具体职业加以识别。
- 9. 某一职务内各种职责的综合可能包括各工作领域的综合以及各种职业的综合;例如,某一国家一般教育咨询者的工作,可能包括1.F.即教育专家的职务类中典型的各种工作领域合并的职责综合。
- 10. 所有职务,甚至在经过认真仔细的分析之后,都可被视为是各种编制成代号的职业的综合(例如,人事司长),或各种工作领域的综合(例如,一般教育咨询者),而且,对于这些并不存在适当代号的综合,则根据他们的综合程度编制代号,不论是根据职业综合的程度(工作领域,例如,1.A.06.即人事管理专家),还是根据于工作领域的合并程度(职务类,例如,1.F.教育专家)。
- 11. 有些职务是若干职务类的综合。例如,环境科学家的工作特点是,运用各种职务类的原则和技术(例如1.E. 经济学家; 1.H. 生命科学家; 1.J. 自然科学家)。 就环境科学家而言,差不多所有职务可用一项适当代号加以识别(例如1.R. 01. 即环境科学家)。

未公布代号的职务

12. 有些职务可能没有代号,尽管这些职务是人们公认属于某个已经具有代号的工作领域内的职业(例如,密码学专家是属于1.M.O1.数学家和计算员工作领域的

- 一项职业)。这类职务被列入适当的工作领域,将它们加上职业代号"z"。(例如,密码学专家将被编为1.M.O1.z.的代号)。
- 13. 另一些没有代号的职务可能不属于公认的职业,但可能明确地属于某种职务类。例如,教育经济学家显然属于1.E.经济学家的职业类,但却不属于任何已经编制代号的工作领域。这样的职务将编入其适当的职务类,并附上"99"的工作领域代号。因此,教育经济学家可被编为1.E.99的代号。
- 14. 有些职务既不能在已经编制了代号的工作领域内加以识别,也不能划归为 具有编号的职务类型,甚至也不能列入其他职业类型的综合性工作领域。这种专业 性职务的性质可编为"1.P."的代号,即"专业、管理和技术专家,不属于任何现 有的职务类型"。这种性质的辅助性职务,可列为"2.P."的编号,而这种性质的 行业性职务可编为"3.P."。

XX XX XX XX XX