



联合国

# 公务员制度委员会 2007 年度报告

大会

正式记录

第六十二届会议

补编第 30 号 (A/62/30)

大会  
正式记录  
第六十二届会议  
补编第 30 号(A/62/30)

## 公务员制度委员会 2007 年度报告



联合国 • 2007 年，纽约



## 说明

联合国文件都用英文大写字母附加数字编号。凡是提到这种编号，就是指联合国的某一个文件。

## 目录

章次	段次	页次
简称		v
术语表		vii
送文函		x
国际公务员制度委员会提出需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要		xi
国际公务员制度委员会向参加组织行政首长提出的建议摘要		xii
国际公务员制度委员会决定和建议对联合国和共同制度其他参加组织 所涉经费问题摘要		xiii
一. 组织事项	1-6	1
A. 接受章程	1-2	1
B. 成员	3	1
C. 委员会举行的届会和审议的问题	4-5	2
D. 委员会 2008-2009 年工作方案	6	2
二. 大会和共同制度其他组织立法/理事机构通过的决议和决定	7-21	3
A. 对大会 2006 年 12 月 22 日第 61/239 号和第 61/244 号决议的反应	9	3
B. 对大会 2007 年 6 月 29 日第 61/274 号决议的反应	10-21	3
三. 各组织执行国际公务员制度委员会各项决定和建议的情况	22	6
四. 专业及以上职类服务条件	23-44	7
A. 联合国/美国薪酬净额比值的演变	23-25	7
B. 基薪/底薪表	26-30	7
C. 工作地点差价调整数事项	31-39	8
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	31-39	8
D. 高级管理网发展进度报告	40-44	10

五.	一般事务和其他当地雇员职类服务条件 .....	45-49	11
	伦敦目前最佳雇用条件调查 .....	45-49	11
六.	两个职类工作人员都适用的服务条件 .....	50-66	12
	A. 对薪资和福利制度的审查 .....	50-66	12
	1. 监测加宽段幅/绩效奖金试点研究（进度报告） .....	50-53	12
	2. 更新和简化津贴 .....	54-66	12
	(一) 所有应享休假 .....	54-59	12
	(二) 语文奖励 .....	60-65	13
	(三) 教育补助金：审查确定补助金的方法 .....	66	14
七.	公务员制度委员会工作方法 .....	67-75	15
	A. 加强委员会的作用和职能 .....	67-72	15
	B. 与总部设在日内瓦的各组织行政首长代表举行的会议 .....	73-75	16
附件			
一.	国际公务员制度委员会 2008-2009 年工作方案 .....		17
二.	联合国纽约专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应 职等职员平均薪酬净额比较(2007 历年比值) .....		19
三.	建议的专业及以上职类工作人员薪金表：年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额 (2008 年 1 月 1 日起生效) .....		20
四.	基薪表调整所涉经费估算模式 .....		22
五.	流动和艰苦条件津贴办法所涉经费估算模式 .....		23
六.	流动和艰苦条件津贴办法所涉经费估算模式 .....		24
七.	加强国际公务员制度委员会作用和职能行动计划 .....		25

---

## 简称

调整数咨委会	工作地点差价调整数问题咨询委员会
国际职工会协调会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会
行政首长协调会/高管会	联合国系统行政首长协调理事会/管理问题高级别委员会
行政首长协调会/人力网	联合国系统行政首长协调理事会/人力资源网
粮农组织	联合国粮食及农业组织
公务员协联	国际公务员协会联合会
原子能机构	国际原子能机构
民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
电信联盟	国际电信联盟
艾滋病规划署	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署
开发署	联合国开发计划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
人口基金	联合国人口基金
难民专员办事处	联合国难民事务高级专员办事处
儿童基金会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
养恤金联委会	联合国工作人员养恤金联合委员会
养恤基金	联合国合办工作人员养恤基金
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济工程处
万国邮盟	万国邮政联盟

---

粮食计划署	世界粮食计划署
世卫组织	世界卫生组织
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织	世界气象组织
世旅组织	世界旅游组织

---

## 术语表

基薪/底薪表	对专业及以上职类工作人员普遍适用、与工作地点差价调整数制度结合使用的薪金表。此表所列数额是世界各地工作人员领取的最低净额。
加宽带幅	一种更灵活奖赏个人业绩和贡献的方法。这一用语是指合并薪带，以一个加宽的分类职等（称为一个“带”）取代几个分类职等。宽带制度的特点是带或带幅加宽而薪带数目有限，薪带之间数额重叠范围扩大。
职业发展	<p>职业发展问题：(a) 个人如何在组织内和组织间管理其职业；(b) 各组织如何安排其成员的职业进展。这涉及掌握职业技能或培训，让与特定工作或职业有关的技能有机会得到实践和完善。</p> <p>就个人而言，职业发展是毕生过程，不断探索、选择、利用教育和职业机会。职业发展还包括个人如何结合其工作价值观、对自己兴趣和能力的信念、关于教育的决定以及对工作的了解，如何安排在工作与生活其他角色之间互动。</p> <p>从组织角度来看，职业发展通常需要有协调一致的信息和经验的系统方案，便利个人职业发展和管理。这通常与继任规划有关，继任规划是一个过程，通过辅导、培训和工作论调找到合适雇员，使他们做好准备，在组织内替换任期届满的关键人员。</p>
参照系统/参照国	专业及以上职类工作人员的薪金和其他服务条件，是依据诺贝尔梅耶原则参照薪资最高国家的公务员系统所适用的薪金和服务条件确定的。联合国成立以来一直采用美国联邦公务员系统作为参照系统。参看“薪资最高的公务员系统”和“诺贝尔梅耶原则”。
胜任能力	与成功履行职责直接有关的一整套技能、品质和行为。核心胜任能力是对一个组织的全体工作人员都很重要的技能、品质和行为，不论其职能或职等如何。就特定职业而言，核心胜任能力以与各自工作领域有关的职能胜任能力为补充。
工作地点差价调整数并入基薪	专业及以上职类工作人员的基薪/底薪表定期调整，以反映参照系统薪金表数额的增加。这一上调办法是将工作地点差价调整数中的一个固定数额，纳入或“并入”基薪/底薪表数额。如果并入基薪表的数额为工作地点差价调整数的5%，则所有工作地点的差价调整数乘数减少5%，以便大体上确保工作人员的薪资不增不减。采用这种称为“不增/不减”的实施办法，使工作人员的实得工资不变，不给各组织增加薪金费用。
生活费差数	在计算薪酬净额比值时，将纽约联合国专业及以上职类职员的薪酬与哥伦比亚特区华盛顿参照系统对应职等职员进行比较。在比较时，将纽约与华盛顿

	<p>之间的生活费差数算进参照系统人员的薪金,以确定其在纽约的“实值”。在比较上述两类工作人员所适用的应计养恤金薪酬数额时,也考虑到纽约与华盛顿之间的生活费差数。</p>
有受抚养人薪金	<p>为有一级受抚养人的工作人员确定的薪金净额。</p>
《联邦雇员薪资比较法》	<p>《联邦雇员薪资比较法》(1990年),美国国会通过。根据该法,联邦公务员系统雇员的薪资与非联邦部门参照系统的薪资,必须在一段时间内调整至相差不到5%。</p>
弗莱明原则	<p>用来确定一般事务和其他当地征聘职类工作人员服务条件的基础。按照弗莱明原则,一般事务人员的服务条件是根据目前当地最佳的条件确定的。</p>
总薪级表	<p>参照国(美国)公务员制度分为15个职等的薪级表,适用于大部分工作人员。</p>
总部地点	<p>联合国共同制度各参加组织的总部所在地:日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳。虽然万国邮政联盟的总部设在伯尔尼(瑞士),但伯尔尼采用日内瓦的工作地点差价调整数和一般事务人员薪金。</p>
物品回归分析法	<p>一种统计方法,可用以估计物品价格,同时考虑到物品质量和其他特征在一段时间内的变化。实质上,这个方法是用以估计同样质量的物品在一段时间内的价格变化,以便能够更加精确地作间或比较。统计机构最经常使用这一技巧为诸如个人计算机、电子设备等质量在一段时间内经常变化的物品汇编消费价格指数或间或指数。</p>
薪资最高的公务员系统	<p>依照诺贝尔梅耶原则,联合国专业及以上职类工作人员的薪金是参照薪资最高国家的公务员系统适用的薪金确定的。薪资最高的国家,目前是美国。参看“参照系统/参照国”和“诺贝尔梅耶原则”。</p>
地点差价薪资	<p>根据《联邦雇员薪资比较法》(见上文),美国政府确定了约30个不同的地点差价薪资区域。《联邦雇员薪资比较法》关于地点差价薪资的规定,是根据当地劳动力市场通行的平均薪资水平确定的。对于在某一地点任职的联邦公务员,依照《联邦雇员薪资比较法》,在1994-2002年期间酌情根据雇用成本指数发给一个增加额,加上一个地点差价调整数,以确保联邦薪资与该地点非联邦部门的薪资差额小于5%。</p>
薪酬净额比值	<p>委员会定期比较纽约联合国P-1至D-2职等工作人员薪酬与哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统对等职位雇员的薪酬。两个公务员系统的薪酬按纽约与华盛顿生活费差价调整数调整后得出的平均百分比差异就是薪酬净额</p>

	比值。
诺贝尔梅耶原则	用来确定专业及以上职类工作人员服务条件的依据。按照这一原则,专业职类的薪金参照薪资最高国家公务员制度适用的薪金确定。参看“参照系统/参照国”和“薪资最高的公务员系统”。
计养恤金薪酬	用来计算工作人员和组织向联合国合办工作人员养恤基金(养恤基金)缴款的数额。计养恤金薪酬数额也用来确定工作人员退休时的养恤金。
业绩管理	优化个人、小组、单位、部门和机构各级业绩并将业绩同组织目标联系起来的方法。最广义来说,有效业绩管理取决于政策和方案、计划和预算过程、决策过程、组织结构、工作安排、工作人员-管理当局关系和人力资源的有效和成功管理。
工作地点差价调整数指数	在某一特定日期以纽约生活费用作为标准衡量在某一地点任职的专业及以上职类国际工作人员的生活费用。
工作地点差价调整数等级	工作地点差价调整数等级是按每个工作地点的生活费指数计算的,以乘数点表示。例如,乘数定为5%的工作地点的工作人员,将得到相当于基薪净额5%的工作地点差价调整数额,作为基薪的补充。
单身薪金	为没有一级受抚养人的人员确定的薪金净额。
工作人员薪金税	联合国所有职类工作人员的薪金都列有毛额和净额,两者之间的差额就是工作人员薪金税。工作人员薪金税是联合国内部的“征税”形式,类似大多数国家实行的薪金税。
战略奖金	向一名或一批选定的工作人员发放与征聘、留任或异地调动有关的奖金,目的是吸引可能受聘的工作人员,留住现职工作人员,或将工作人员调往别处。没有此种奖金,将无法征聘、留住这些人员或对其进行异地调动。
减税	在扶养津贴方面,若干国家的税制对于负责向受抚养人(配偶、子女、父母等)提供经济支助的纳税人给予抵税或减税的办法。

---

## 送文函

纽约

联合国秘书长

潘基文先生阁下：

谨随函附上国际公务员制度委员会第三十三次年度报告。报告是依照委员会章程第 17 条编写的。

如蒙将本报告提交大会, 并按照章程第 17 条规定, 通过参加本委员会工作的其他组织的行政首长送交各组织的理事机构及工作人员代表, 将不胜感激。

主席

金斯敦·罗兹（签名）

2007 年 8 月 10 日

---

## 国际公务员制度委员会提出需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要

---

参阅段次

### 二. 大会和共同制度其他组织立法/理事机构的决议和决定

#### A. 对大会第 61/274 号决议的反应，该决议述及联合国秘书长关于以适当奖励办法留用卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭工作人员的综合提议

22 根据第 61/274 号决议第 8 段的规定，委员会向大会提出如下咨询意见：(a) 为留用卢旺达问题国际刑事法庭和前南斯拉夫问题国际法庭工作人员而发特别奖金的做法不恰当，因为共同制度内无此规定，因此会构成先例，应予避免；(b) 现有合同框架应用来订立合同，以排除日后就业的不稳定性；(c) 应利用其他非货币形式的奖励方法；(d) 被共同制度另一组织任用的法庭工作人员的新职务报到日期应定在他们在法庭工作结束时。

#### B. 专业及以上职类薪酬

##### 1. 底薪/底薪表

31 委员会建议大会核可本文件附件三的专业及专业以上职类底薪/底薪表，从 2008 年 1 月 1 日生效。

##### 2. 联合国/美国薪酬净额比值演变

25 大会不妨注意到，2007 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间纽约的 P-1 至 D-2 职等联合国工作人员的薪酬净额与华盛顿的美国联邦公务员薪酬净额的差幅估计为 113.9。

#### C. 两个职类都适用的服务条件

##### 更新和简化津贴

##### 语文奖励

66 委员会向大会提出下列建议：

(a) 长期以来，各组织能灵活运用承认语文能力的办法和其他工具来推动联合国共同制度内使用多种语文，这种灵活性能有效满足各组织的各种不同业务需要，因此应予以保持；

(b) 应鼓励各组织考虑到其实际需要和预算，继续努力促进在国际公务员制度多种语文环境内使用其他外文，以推进其业务目标；

(c) 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顾及公务员制度委员会的准则。

---

---

## 国际公务员制度委员会向参加组织行政首长提出的建议摘要

---

参阅段次

---

### 一般事务和其他当地雇员职类服务条件

- 46 国际公务员制度委员会根据其章程第 12 条第 1 款规定的责任，对伦敦一般事务人员目前最佳雇用条件进行了调查，建议国际海事组织秘书长采用调查后制订的薪级表和扶养津贴。
-

---

## 国际公务员制度委员会决定和建议对联合国和共同制度其他 参加组织所涉经费问题摘要

---

参阅段次

### A. 专业及以上职类服务条件

#### 基薪/底薪表

29 如附件三所示, 委员会关于提高基薪/底薪的建议所涉经费估计整个系统每年约为 34.9 万美元。

### B. 一般事务和其他当地雇员职类服务条件

#### 伦敦目前最佳雇用条件调查

50 设在伦敦的共同制度各组织采用一般事务和相关职类薪金表以及订正抚养津贴率所涉经费估计每年为 13.7 万美元。

---



## 第一章

### 组织事项

#### A. 接受章程

1. 大会 1974 年 12 月 18 日第 3357 (XXIX) 号决议核可的国际公务员制度委员会章程第 1 条规定：

“委员会应对联合国和参加联合国共同制度并接受本章程的专门机构和其他国际组织执行其任务……”

2. 迄今已有 13 个组织接受了委员会章程，并与联合国本身一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。<sup>1</sup> 另外一个组织虽未正式接受章程，但全面参加委员会的工作。<sup>2</sup>

#### B. 成员

3. 2007 年委员会成员如下：

##### 主席

金斯敦·罗兹（塞拉里昂）\*\*\*

##### 副主席

沃尔夫冈·施特克尔（德国）\*\*

##### 成员

法蒂赫·布瓦亚德-阿加（阿尔及利亚）\*

沙姆谢尔·乔杜里（孟加拉国）\*

远藤实（日本）\*\*

吉列尔莫·冈萨雷斯（阿根廷）\*\*\*

弗拉基米尔·莫罗佐夫（俄罗斯联邦）\*

柳克丽霞·迈尔斯（美利坚合众国）\*\*

伊曼纽尔·奥蒂·博滕（加纳）\*\*\*

<sup>1</sup> 劳工组织、粮农组织、教科文组织、民航组织、世卫组织、万国邮联、国际电联、气象组织、海事组织、知识产权组织、原子能机构、工发组织和世旅组织。

<sup>2</sup> 农发组织。

阿妮塔·斯拉扎克（加拿大）\*\*\*

乔瓦尼·路易吉·瓦伦扎（意大利）\*\*

希尔维托·韦洛索（巴西）\*\*

王晓初（中国）\*

欧根纽什·维兹内尔（波兰）\*\*\*

哈桑·扎希德（摩洛哥）\*

---

\* 任期于 2008 年 12 月 31 日届满。

\*\* 任期于 2009 年 12 月 31 日届满。

\*\*\* 任期于 2010 年 12 月 31 日届满。

### **C. 委员会举行的届会和审议的问题**

4. 委员会于 2007 年举行了两届会议：第六十四届会议于 3 月 19 日至 30 日在纽约联合国总部举行；第六十五届会议于 7 月 9 日至 20 日在日内瓦世界气象组织总部举行。

5. 在这两届会议上，委员会审议了源自大会决定和决议及委员会章程的问题。本报告讨论大会通过的、需要委员会采取行动或审议的一些决定和决议。

### **D. 委员会 2008-2009 年工作方案**

6. 委员会 2008-2009 年工作方案载于附件一。

## 第二章

### 大会和共同制度其他组织立法/理事机构通过的决议和决定

7. 公务员制度委员会第六十四届会议审议了关于大会第六十一届会议主要会期就共同制度采取的行动的报告。应主席请求，委员会执行秘书还向委员会详细介绍了委员会提交大会的第三十二次年度报告、第五委员会就此进行的一般性辩论、会员国的非正式协商、最终于 2006 年 12 月 22 日协商一致通过关于共同制度的第 61/239 号决议的情况。

8. 关于共同制度其他组织立法/理事机构通过的决议和（或）决定的详情也向委员会提供。在这方面，已提请委员会注意联合国工业发展组织工业发展理事会和万国邮政联盟行政理事会的决定。

#### A. 对大会 2006 年 12 月 22 日第 61/239 号和第 61/244 号决议的反应

9. 大会特别请委员会向大会第六十一届会议续会第二期会议（2007 年 5 月）就两个事项提出报告。一项请求列于关于共同制度的第 61/239 号决议 D 节，涉及外地特派团人员配置和对在不带家属工作地点任职的国际征聘工作人员应享待遇的审查。另一项请求列于关于人力资源管理的第 61/244 号决议第六节第 2 段，涉及合同安排问题。委员会关于这两个事项的报告已作为公务员制度委员会第三十二次年度报告增编提交大会。<sup>3</sup>

#### B. 对大会 2007 年 6 月 29 日第 61/274 号决议的反应

10. 大会 2007 年 6 月 29 日第 61/274 号决议第 8 段请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”的报告提出咨询意见。<sup>4</sup>

11. 委员会第六十五届会议在秘书长的报告、<sup>4</sup> 行政和预算问题咨询委员会的报告、<sup>5</sup> 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的联合呈件以及公务员制度委员会秘书处编写的会议室文件的基础上审议了这一提案。两个法庭的代表作了陈述，国际公务员协会联合会和联合国系统国际职工会和协会协调委员会（国际职工会协调会）代表也谈到这个问题，并表示支持秘书长的提议。

<sup>3</sup> 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》和更正（A/61/30 和 Corr. 1）。

<sup>4</sup> A/61/824。

<sup>5</sup> A/61/923。

## 委员会的讨论

12. 委员会一致认为秘书长的提案在共同制度框架内十分切题，并感谢大会就这一重要问题征求委员会的咨询意见。委员会重点注意秘书长关于留用奖金的提议实质、这种奖励对共同制度的影响以及目前的《工作人员条例和细则》内协助有秩序地逐步结束法庭业务的现有工具。

13. 委员会承认法庭任务特殊，但认为临时或例外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。

14. 委员会还讨论了在不为共同制度创造先例的情况下发放奖金的可能性。一个成员回顾说，联合国科索沃特派团等若干维持和平行动曾请求大会核准使用超越共同制度做法的各种留用工作人员的措施。委员会认为，共同制度其他组织今后也需要逐步结束业务，同时留用为有秩序地完成工作任务而必需的工作人员。

15. 委员会注意到，法庭尚未确定哪些是为有秩序地完成工作任务而必需的关键工作人员。一种意见认为，专业和一般事务职类工作人员行使的所有职能都需要只有通过法庭工作的经验才能取得的知识。各位成员不同意这种意见。

16. 委员会注意到，由于工作人员平均资历为五年，两个职类的工作人员都很有积极性尽可能长久留在法庭工作，以便有资格利用联合国合办工作人员养恤基金积累参与年份。

17. 委员会还讨论了在 2008 年和 2009 年削减员额的计划，注意到与联合国维持和平行动 30% 的出缺率相比，法庭出缺率较低。

18. 关于在共同制度内使用征聘、留用、搬迁津贴问题，委员会回顾说，联合国系统行政首长协调理事会/人力资源网和工作人员协会都对这种津贴能否得到有效使用问题表示疑虑，因为这种津贴并非统一支付，因此需要管理人员斟酌决定、判断由何者领取。

19. 委员会随后探讨了在现有《工作人员条例和细则》的框架内向法庭提供协助的途径。委员会支持多数现已使用的非奖金性质的奖励方法，并建议采用下述其他方法。

20. 委员会认为，如果法庭确定 2008-2009 年减员过程中可被裁减的工作人员，根据需要他们服务的结束日期，为其提供合同，就能排除今后就业的不稳定性。法庭重要职务在任务结束前均需要有特别技能和专门知识，应让担任这些职务的所有工作人员签订截至任务结束的合同。如果这一类减员不是通过自然减员实现，如果前南斯拉夫问题国际刑事法庭或卢旺达问题国际刑事法庭决定提前终止

合同，则所涉人员就有资格领取解雇偿金。行政和预算问题咨询委员会认为，实际轮调率将取决于工作人员对其个人情况以及今后机会的决定。<sup>6</sup>

### 委员会的决定

21. 委员会决定向大会提出下列建议：

(a) 认为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发放特别留用奖金的做法不妥，因为共同制度内没有此项规定，因此会构成先例，应予避免；

(b) 应利用现有合同框架来签订排除今后就业不稳定性的合同：

(一) 对于担任重要职务的所有工作人员，例如检察官、法证专家和调查员，均应予签订截至法庭任务结束之日的定期合同。如果人员更替不够频繁，法庭在任务结束前就需解雇一些工作人员，因其技能不再为法庭所需，那么本来符合要求的所涉工作人员就有资格领取解雇偿金；

(二) 对于其余工作人员，应确定计划裁减前的每一员额所需技能，根据计划裁员的日期，予以签订定期合同；

(c) 应向法庭所有工作人员提供其他非奖金性质的奖励，例如介绍新职、在共同制度其他组织申请工作时作为内部候选人考虑、利用特别职位津贴来便利法庭有秩序的缩编、扩大培训机会、安排内部一般事务人员晋升专业人员竞争性考试、招聘合格的配偶、加强职业发展、工作流动和借调等方面的全系统协调；

(d) 有机会受聘到共同制度另一组织工作的法庭工作人员的新任用报到日期应定在法庭工作完成之日。

---

<sup>6</sup> 同上，第 5 段。

## 第三章

### 各组织执行国际公务员制度委员会各项决定和建议的情况

22. 公务员制度委员会第六十五届会议审议了各组织提供的关于自 2005 年年度报告提交以来执行委员会各项决定和建议的资料。由于资料不足，委员会决定推迟审议该项目。

## 第四章

### 专业及以上职类服务条件

#### A. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

23. 公务员制度委员会根据大会的一项长期授权，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美国哥伦比亚特区华盛顿的联邦公务员制度可比职位公务员薪酬净额的关系（以下称为“比值”）。为此，委员会每年跟踪联合国专业及以上职类工作人员和美国联邦公务员制度可比职位人员薪酬的变化以及与这种比较相关的其他变化，包括从参照国人员薪酬毛额中推算净额所用的税率以及纽约和华盛顿生活费的比较。

#### 委员会的决定

24. 根据所收到的资料，委员会决定向大会报告如下：2007年1月1日至12月31日期间，纽约联合国P-1至D-2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年至2007年）的平均比值一直低于可取的中点115，目前为112.3。

25. 联合国纽约专业及以上职类工作人员平均薪酬净额与美国哥伦比亚特区华盛顿的相应职等的联邦公务员薪酬净额比较的详情（2007日历年的比值）载于本报告附件二。

#### B. 基薪/底薪表

26. 基薪/底薪表概念是大会在其第44/198号决议第一节.H中提出的，该表于1990年7月1日生效。该表是比照参照国公务员制度总薪级表确定的。定期将位于联合国薪金表中点的工作人员（按有受抚养人薪率计算的P-4/六级）的净基薪与美国联邦公务员制度中相应级别工作人员（GS-13/六级和GS-14/六级，加权分别为33%和67%）的相应薪金进行比较，根据比较结果对基薪/底薪表作出调整。作出调整时，采用的标准办法是将工作地点差价调整数列入基薪/底薪，即增加基薪，同时相应减少工作地点差价调整数。

27. 这种调整虽然不影响有关薪金的费用，但可能会对工作地点差价调整数过低而无法吸收基薪增加的工作地点产生财政上的影响。在这些工作地点，新的基薪表是作为薪酬净额的底薪表。但在2007年，没有一个工作地点的差价调整数会低于新的基薪/底薪表的水平，因此，预计此项下不会产生经费问题。

28. 由于离职偿金的数额与基薪/底薪表挂钩，基薪/底薪增加会带来经费问题。全系统需增加经费估计为每年348 700美元。

29. 2007年1月1日前，流动和艰苦条件津贴方面情况类似。但由于新的流动和艰苦条件津贴办法与基薪/底薪表脱钩，因此这方面不再会产生经费问题。

### 委员会的决定

30. 委员会决定建议大会核准本文件附件三所示的专业及以上职类基薪/底薪表，从2008年1月1日起生效。基薪/底薪表反映1.97%的调整数，通过标准方法加以整合，即增加基薪，相应减少工作地点差价调整数乘数。

## C. 工作地点差价调整数事项

### 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

31. 公务员制度委员会根据其章程第11条，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（调整数咨委会）第二十九届会议的报告。

32. 公务员制度委员会第六十三届会议请调整数咨委会就2010年各地情况调查进行一系列方法研究，包括通过减少基本项目和对一些高技术产品采用物品回归分析法等精简工作地点差价调整数指数结构。调整数咨委会还审查了精简以往采用的核定方法的某些情况，尤其是地区外部分的两个要素的计算：地区外加权地区和地区外指数。委员会也请调整数咨委会审查估算纽约与华盛顿生活费差数的方法以及用来计算委员会建议和决定所涉经费的公式。这些问题并非与工作地点差价调整数系统直接相关，因而不属调整数咨委会通常工作范围。尽管如此，还是指望调整数咨委会的一般技术专长能帮助委员会对眼前的问题作出知情的决定。

### 委员会的讨论

33. 行政首长理事会/人力资源网代表对调整数咨委会和公务员制度委员会秘书处的工作表示赞赏。他指出，12个组织和行政首长理事会秘书处的代表参加了调整数咨委会会议，他们完全赞同文件中的结论和建议。他提请委员会注意三个事项：地区外指数、2010年生活费调查问题单的分发、有关工作地点差价调整数事项的能力建设。他完全赞同进行地区外调查，以更为确切地确定地区外支出的实际性质，并表示决心充分合作探讨途径，以确保工作人员不仅更好参与拟议的地区外调查，而且更好参与2010年各地情况调查。他还强调必须为今后建立工作地点差价调整数事项方面的能力，因为多数组织内这方面的专家都已接近退休。他希望确定工作地点差价调整数的一些活动将不久进行。工作人员协会代表坚决赞成这些建议。他们指出，他们积极参加调整数咨委会会议，有时甚至自费参加会议，这清楚表明他们高度重视工作地点差价调整数问题。

34. 联合国粮食及农业组织代表的看法与一些与会者的意见相呼应，但这位代表同时指出，物品回归分析法虽有意义，但有点难以把握。然而，调整数咨委会会议与会者了解到关于这一分析方法潜在应用及相关事项的许多情况，例如今后利

用因特网作为价格数据来源的问题。他同意将因特网购物纳入拟议的地区外调查，认为这将帮助解决确切确定地区外购物的性质这一困难的问题，从而在因特网商业交易不断增加的时代更加精确地对地区外部分加以衡量。他也坚决支持行政首长理事会/人力资源网关于在不久的将来为所有组织建立工作地点差价调整数事项方面的能力的建议。

35. 委员会成员和其他与会者询问了一些值得关心的问题的细节，要求对其作出澄清，其中一些问题与调整数咨委会报告所述的工作地点差价调整数方法的可能变动有关。秘书处回答了所有问题，所有与会者对答复表示满意。秘书处特别重申，拟议的方法变动仅对 2010 年的调查适用。

36. 委员会同意关于通过减少基本项目精简工作地点差价调整数指数结构的提议，并指出，这将带来好处，更多的工作人员会参加生活费调查，同时也能与类似的组织的指数结构保持一致。委员会也对秘书处拟订的费用估计模式表示满意，认为这些模式将帮助委员会今后向大会提出知情的建议（见附件四和五）。委员会请秘书处提供两个模式的书面说明，供存档用。

37. 关于由数据提供者编制的纽约与华盛顿生活费差数估算方法，委员会指出，数据提供者每两年提交委员会的报告在结构和内容上均有改进余地。此外，委员会核准目前的方法也并不意味着不能作修订。但对方法的任何修订也应得到委员会核准。

38. 关于委员会和其他与会者提出的各种问题，秘书处呼吁行政首长理事会秘书处和公务员制度委员会秘书处根据第 61/239 号决议的精神，继续且加强协作。大会在该决议中促请“联合国共同制度各组织的首长全力支持委员会的工作，包括为委员会按照其对共同制度的法定职责所作的研究及时提供相关资料”。的确，委员会用来拟订向大会提出的建议的模式精确性取决于这种数据的质量。此外，公务员制度委员会的调查，包括拟议的地区外调查，要取得成功，也需要行政首长理事会合作规划和进行这些调查，尤其是帮助鼓励更多的工作人员参加调查。

### **委员会的决定**

39. 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（见附件四和五）；

(e) 请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。

#### **D. 高级管理网发展进度报告**

40. 大会 2004 年 12 月 23 日第 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，并酌情向大会提出咨询意见和建议。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。

41. 委员会第六十五届会议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，委员会已经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。

42. 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。

#### **委员会的讨论**

43. 委员会注意到高级管理网迄今的发展，并再次要求定期反馈今后进度情况。委员会吁请行政首长理事会/人力资源网继续让委员会秘书处参与高级管理网的创建工作。委员会还注意到，其秘书处有四名工作人员有资格加入高级管理网。委员会对规划的发展活动很有兴趣，要求了解高级管理网新成员培训方案的细节，包括由联合国职员学院和埃拉斯莫斯大学鹿特丹管理学院开设的方案的细节。

#### **委员会的结论**

44. 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。

## 第五章

### 一般事务和其他当地雇员职类服务条件

#### 伦敦目前最佳雇用条件调查

45. 委员会根据其章程第 12 条第 1 款，对伦敦一般事务职类工作人员目前最佳雇用条件作了调查，调查的基准月份为 2006 年 11 月。建议的薪金表载于本报告附件六。

46. 按 2007 年 5 月 2 美元兑 1 英镑的联合国汇率计算，在薪金幅度最高点，即 GS-7/11 级，年薪金净额为 38 602 英镑，折合 77 204 美元。这一数额在 P-2/三级和 P-2/四级专业人员单身薪酬净额(底薪净额加上工作地点差价调整数)之间。委员会认为这样的重叠不应引起关切。

47. 建议的薪金表比现行薪金表薪幅高出 1.24%。但原定 2006 年 10 月一般事务薪金表临时调整 3%，而这一订正在调查结束前已暂停。鉴于根据薪金调查结果的加薪幅度低于临时调整额度，只有根据薪金调查结果的加薪幅度 1.24%将适用于现有薪金表，截至调查月(2006 年 11 月)，薪金表无需进一步调整。

48. 除新的薪金表外，委员会建议采用根据减税额、立法规定的支付额和调查的具体雇主支付额确定的订正抚养津贴率。

49. 薪金调整和抚养津贴率修订所涉经费估计为每年 69 000 英镑，约合 137 000 美元。

## 第六章

### 两个职类工作人员都适用的服务条件

#### A. 对薪资和福利制度的审查

##### 1. 监测加宽段幅/绩效奖金试点研究（进度报告）

50. 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。因此，在委员会第六十五届会议期间，志愿组织代表应邀参加了同委员会举行的坦率的讨论，根据各志愿组织在试点项目中经验，商谈迄今取得的进展和各志愿组织希望分享的关切事项。

51. 这种公开讨论清楚显示了五个志愿组织分别取得的成就的差异。对这些组织的经验的评估和分析有助于委员会在各种备选方案中作出选择。

##### 委员会的决定

52. 委员会决定请其秘书处对五个志愿组织加宽段幅/绩效奖金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，以便委员会能对这项研究作出适当决定。

53. 委员会还请秘书处收集各国公务员制度和其他国际组织在表彰业绩和奖励方面的最佳做法。

##### 2. 更新和简化津贴

###### (一) 所有应享休假

54. 委员会收到行政首长理事会/人力资源网和公务员制度委员会秘书处的一份文件，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。此外也介绍了美国公务员制度、共同制度外一些国际组织和一些会员国的休假规定以及关于各个地点工作时间的数据。

##### 委员会的讨论

55. 委员会回顾说，委员会的准则允许各组织灵活实施某些关于休假的规定。在这方面，虽然委员会准则规定陪产假至多为四周，在特定情况下可有八周，但各组织根据其职能需要，灵活实施这些准则，一些组织采用四周陪产假，另一些组织则仅允许有三天陪产假。

56. 委员会承认，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，同时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。委员会的协商一致意见是，尽管这方面可有许多灵活性，但各组织与委员会应保持沟通渠道，如果考虑变动，就应与委员会主席协商，以便探讨可否在共同制度内实施。

### 委员会的决定

57. 委员会决定，委员会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、确保情况类似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。

58. 考虑到委员会订立的关于其他应享休假的准则，各组织可根据工作/生活平衡、保健等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。

59. 委员会敦促各组织加强与委员会的伙伴关系，以监测应享休假方面的最佳做法和发展情况，并及时与委员会交流信息。委员会将继续随时向各组织通报共同制度内的各种做法。

### (二) 语文奖励

60. 如公务员制度委员会秘书处关于语文奖励问题的文件所述，共同制度各组织对承认语文能力和促进使用多种语文问题采取不同的办法。尽管有这种差异，但所有组织对现有安排均感到满意。它们认为，现有安排是有效率的工具，有助于各组织根据其各不相同的特定业务需要，提高组织成效。

61. 审查这一问题时，委员会应要求对下列事项作出决定：各组织有无必要统一做法，如有必要，应采用何种模式。

### 委员会的讨论

62. 大家注意到，虽然所有组织都支持和促进使用多种语文，以此作为一个政策和原则事项，但各组织为实现这一目标采用了不同的办法。这些办法在多数情况下已采用数十年，办法包括与工作人员分担语文培训费用、承认语文能力的安排（一般事务人员语文津贴和专业人员语文奖励）等，一些组织将熟练掌握至少两种语文作为征聘的一项要求。各组织和工作人员都认为，这种灵活办法的运用令人满意，对于各组织完成不同的业务任务是必要的。

63. 委员会发现不同的办法能有效满足各组织的在语文方面的业务需要。委员会在这方面回顾说，大会经常重申对使用多种语文的承诺，但在实现这一目标的具体工具方面又允许有灵活性，尤其是由各组织及其理事机构决定为满足其需要是否最好采用语文奖励计划，或其他方式是否更为有效。由此得出的结论是，共同制度各组织目前为促进使用多种语文而采用的多种多样的办法应予保持。同时，

委员会商定了各组织在考虑采用、审查或修订与语文有关的安排的特定要素时应遵循的一般准则。这些准则载于下文第 65(c) 段。

64. 最后，关于专业人员语文奖励的具体问题，委员会虽然主张维持现状，但承认奖励计划的一些参数日后也许需要予以审查。如果根据薪资和福利审查结果要作为语文奖励计划的基础的分级薪金结构进行调整，则更有必要审查有关参数。

### 委员会的决定

65. 委员会决定向大会提出下列建议：

(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的语文，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：

(一) 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；

(二) 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；

(三) 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；

(四) 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；

(五) 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；

(六) 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；

(七) 可考虑以免费培训和费用分担来替代语文奖励或津贴；

(八) 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。

### (三) 教育补助金：审查确定补助金的方法

66. 委员会决定向大会通报如下：委员会将继续审查教育补助金方法，并打算向大会第六十三届会议报告审查结果。

## 第七章

### 公务员制度委员会工作方法

#### A. 加强委员会的作用和职能

67. 第六十五届会议前，委员会成员和委员会秘书处成员举行了一次务虚会，探讨如何进一步加强委员会，如何使其尽可能发挥支持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，通过重视战略规划，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大会的请求。

68. 对改革的承诺一致而坚决，一些重要目标已经确定，主要如下：

(a) 承认共同制度既需要一致性，又需要灵活性，在其章程范围内，调整委员会既作为制定规则的机构又作为协调机构的作用的重点；

(b) 发展和（或）加强其下列作用：

(一) 委员会工作的战略规划；

(二) 政策拟订和指导；

(三) 各利益攸关方之间的协调；

(四) 监测/遵守；

(五) 规章制定；

(c) 在现有资源范围内理顺和简化目前为实现这些目标开展的活动；

(d) 拟订行动计划，提高委员会效率、效力，使其更具有战略性，途径如下：

(一) 利用机构资源规划系统，建立更加可靠的人事数据库，用于分析和决策，改善委员会与共同制度各组织间的信息和数据交流；

(二) 开列共同制度内外最佳做法清单。

69. 委员会优先注意对各组织和共同制度的未来十分重要的问题。委员会还承诺改善同所有利益攸关方的协调，以期使共同制度人力资源管理更加一致、更有成效。

70. 委员会拟订了一个行动计划（见附件七），用以理顺和简化现有活动，实现上文第 68 段所列目标。

71. 经商定，为了以最佳方式利用委员会的时间，应该：

- (a) 保持现有做法，两年中委员会用十周时间支持价值较高的活动；
- (b) 缩短正式会议（例如两周）；
- (c) 举行更多的非正式会议、工作组会议、务虚会等等。

72. 委员会同其伙伴密切合作，在今后 24 个月中将进行委员会已决定的改革，并将对取得的进展每年进行评价。

## **B. 与总部设在日内瓦的各组织行政首长代表举行的会议**

73. 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。参加会议的有国际劳工组织、国际电信联盟、联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署、联合国难民事务高级专员办事处、联合国日内瓦办事处、世界卫生组织、世界知识产权组织和世界气象组织行政首长代表。

74. 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，而且公务员制度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。关于这一点，与会者认为，最好鼓励公务员制度委员会参加行政首长理事会和行政首长理事会/管理问题高级别委员会会议以及各组织理事机构会议。

75. 各组织代表对委员会目前主动推动与行政首长直接公开对话的做法表示欢迎。委员会主席表示，委员会承诺继续改善和扩大同各组织沟通的渠道。

## 附件一

### 国际公务员制度委员会 2008-2009 年工作方案

#### 一. 专业及以上职类服务条件

1. 基薪表/底薪表。
2. 联合国/美国薪酬净额比值：
  - (a) 年度演变监测；
  - (b) 联合国/美国职等对应研究。
3. 流动/艰苦条件津贴办法：订正办法运用情况审查。
4. 危险津贴：数额审查。
5. 子女津贴和二级受扶养人津贴：
  - (a) 方法审查；
  - (b) 数额审查。
6. 离职偿金。
7. 单身薪率和有受扶养人的薪率——薪金表。
8. 工作地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）：
  - (a) 调整数咨委会第三十届会议报告；
  - (b) 调整数咨委会第三十一届会议议程；
  - (c) 调整数咨委会第三十一届会议报告；
  - (d) 调整数咨委会第三十二届会议议程。
9. 评估专业及以上职类新的职务评价总标准实施情况。
10. 高级管理网发展进度报告。

#### 二. 一般事务和其他当地雇员职类服务条件

1. 下列地点目前最佳雇用条件调查：
  - (a) 日内瓦；
  - (b) 维也纳。
2. 一般事务薪金调查方法审查。

3. 一般事务及有关职类职务评价标准审查的相关考量。

### 三. 两个职类都适用的服务条件

1. 审查薪资和福利制度：监测绩效奖金/加宽段幅试点研究。
2. 国际公务员行为标准。
3. 流动。
4. 业绩管理和评价。
5. 审查合同安排，包括限期任用。
6. 教育补助金：
  - (a) 方法审查；
  - (b) 数额审查。
7. 关于联合国共同制度系统性别均衡情况的调查和报告。

### 四. 外地服务条件

1. 本国专业干事的状况和薪酬/应享待遇调查。
2. 困难工作地点征聘和留用措施的效力和影响。

### 五. 报告和监测

1. 大会和共同制度其他组织立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 监测联合国共同制度各组织执行国际公务员制度委员会各项决定和建议的情况。
3. 加强委员会作用和职能行动计划的进度评价。
4. 使预算与战略计划保持一致。

## 附件二

## 联合国纽约专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员平均薪酬净额比较(2007 历年比值)

职等	薪酬净额 (单位: 美元)		联合国/美国比值 (美国哥伦比亚特区 华盛顿 = 100)	按生活费差数 调整后的联合国/ 美国比值	计算总比值所 用的加权数 <sup>c/</sup>
	联合国 <sup>a、b</sup>	美国			
P-1	62 494	47 322	132.1	115.3	0.6
P-2	81 286	62 496	130.1	113.5	8.4
P-3	100 579	77 288	130.1	113.5	22.1
P-4	121 506	93 097	130.5	113.9	31.7
P-5	142 754	109 205	130.7	114.0	25.8
D-1	164 271	125 182	131.2	114.5	8.8
D-2	175 546	131 723	133.3	116.3	2.7
按纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费差数调整前的加权平均比率					130.6
纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费比值					114.6
按生活费差数调整后的加权平均比值					113.9

<sup>a</sup> 按职等分列的联合国有受抚养人的薪金净额平均数，8 个月按乘数 59.9 计算，4 个月按乘数 64.8 计算（基于 2007 年 1 月 1 日生效的薪金表）。

<sup>b</sup> 计算联合国薪金平均数时采用了行政首长理事会截至 2005 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>c</sup> 这些加权数反映 2005 年 12 月 31 日在总部和常设办事处供职的联合国共同制度系统 P-1 至 D-2 职等工作人员的情况

## 附件三

### 建议的专业及以上职类工作人员薪金表：年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额(2008年1月1日起生效)

(单位：美元)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
副秘书长长毛额	189 929														
D净额	136 454														
S净额	122 802														
助理秘书长毛额	172 546														
D净额	125 155														
S净额	113 332														
D-2毛额	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854									
D净额	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955									
S净额	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784									
D-1毛额	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431						
D净额	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780						
S净额	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505						
P-5毛额	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847		
D净额	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516		
S净额	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547		
P-4毛额	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 235	104 403	106 566	108 734	110 899	113 066	115 232	117 400
D净额	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858	88 332
S净额	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381	81 705
P-3毛额	71,729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349	98 242
D净额	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871	75 234
S净额	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693	69 943
P-2毛额	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038			

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
D净额	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 527	58 745	59 967			
S净额	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924			
P-1毛额	45 493	46 942	48 386	49 836	51 440	53 068	54 699	56 326	57 951	59 581					
D净额	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398					
S净额	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 307	43 369	44 431					

注：

D=适用于有一个受扶养配偶或子女的工作人员的标准。

S=适用于没有受扶养配偶或子女的工作人员的标准。

## 附件四

### 基薪表调整所涉经费估算模式

1. 秘书处拟订并测试了基薪/底薪表调整所涉经费估算模式。该模式利用下列数据作为投入：

(a) 行政首长理事会提供的工作人员数据（联合国共同制度内专业及以上职类工作人员职等、职级和领取扶养津贴的资格）；

(b) 专业及以上职类（现行和拟议）薪金表；

(c) 工作地点差价调整数等级。

2. 该模式采用薪金净额计算法对行政首长理事会数据库中专业及以上职类所有工作人员作统计。随后，费用（按工作地点和组织）在一汇总表内列出。各组织费用总额依据行政首长理事会数据库内所有工作人员的相关人事费用推算。

3. 该模式十分灵活，易于调整，可用于估算许多复杂情况所涉经费，例如：

(a) 基薪/底薪表按比例上调；

(b) 基薪/底薪表非比例性上调；以及（或）

(c) 工作地点差价调整数等级变动。

## 附件五

### 流动和艰苦条件津贴办法所涉经费估算模式

1. 秘书处拟订并测试了流动和艰苦条件津贴办法的调整所涉经费估算模式。该模式利用下列数据作为投入：

(a) 行政首长理事会提供的按工作地点分列的工作人员组成数据（职级、领取扶养津贴的资格、任用次数、不搬运津贴和应享待遇）；

(b) （现行和拟议）流动、艰苦条件和不搬运津贴定额矩阵表；

(c) 各工作地点最新艰苦条件分类。

2. 该模式采用艰苦条件、流动和不搬运津贴算法对行政首长理事会数据库中所有合格工作人员作统计。每一类津贴均列出费用总额，可按工作地点和组织分列。

## 附件六

## 建议的伦敦一般事务和有关职类工作人员年薪净额表

生效日期：2006年10月

(单位：英镑)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11*
G-7	27 582	28 684	29 786	30 888	31 990	33 092	34 194	35 296	36 398	37 500	38 602
G-6	24 627	25 612	26 597	27 582	28 567	29 552	30 537	31 522	32 507	33 492	34 477
G-5	21 985	22 864	23 743	24 622	25 501	26 380	27 259	28 138	29 017	29 896	30 775
G-4	19 630	20 413	21 196	21 979	22 762	23 545	24 328	25 111	25 894	26 677	27 460
G-3	17 528	18 228	18 928	19 628	20 328	21 028	21 728	22 428	23 128	23 828	24 528
G-2	15 651	16 277	16 903	17 529	18 155	18 781	19 407	20 033	20 659	21 285	21 911
G-1	13 972	14 534	15 096	15 658	16 220	16 782	17 344	17 906	18 468	19 030	19 592

\* 长期服务薪级。

## 附件七

### 加强国际公务员制度委员会作用和职能行动计划

#### 第一部分，一般共识

1. 考虑到共同制度既需要统一，又需要灵活，根据现行章程，调整公务员制度委员会作为制定规则机构和协调机构的作用。
2. 发展和（或）加强公务员制度委员会在以下方面的作用：
  - (a) 战略规划；
  - (b) 政策；
  - (c) 协调；
  - (d) 监测和遵守；
  - (e) 制定规则。
3. 拟订行动计划，以建设高效率、具有战略性的公务员制度委员会。
4. 为实现这些目标理顺和简化现有活动。

#### 第二部分，作用

##### A. 战略规划作用

1. 发展战略规划作用，使委员会能更加积极主动，重点明确，确定多年优先事项，同共同制度各参与组织和工作人员代表加强伙伴关系。
2. 战略规划作用通过明确重点，确定时间表，便利所有伙伴参与，从而帮助提高协调效率。
3. 优先重视对各组织和共同制度的未来十分重要的问题，例如：
  - (a) 推动提高生产率和效率的措施
    - (一) 业绩管理；
    - (二) 流动。
  - (b) 更新和简化系统

负责人：主席和副主席，同各位成员协商

何时：不断

**B. 政策作用**

1. 认识到公务员制度委员会的政策能力只能逐步提高，因此应长期发展这种能力。
2. 确保整个共同制度政策一致。
3. 酌情调拨内部资源，对共同制度内外各组织采取伙伴关系办法，寻求最佳做法，保持承诺，力求获取经改进的工作人员统计数据，及时传播信息。

负责人：执行秘书

何时：不断

**C. 协调作用**

1. 加强公务员制度委员会协调参与共同制度的所有组织的工作的作用。
2. 确保共同制度各组织和联合国其他实体与公务员制度委员会更多协商，改善委员会工作效力。

负责人：主席、副主席和执行秘书

何时：不断

**D. 监测、报告和遵守作用**

1. 认识到利用问题单监测的办法不能令人满意应探讨新办法，力求彼此有益，利用互动进程，提供双向反馈。
2. 监测遵守情况，加强公务员制度委员会的战略规划作用。

负责人：执行秘书

何时：不断

**E. 制定规则作用**

需要改善的一些领域：

1. 间或利用监测作用查明公务员制度委员会各项决定执行工作的差异，为各个参与组织提供解释准则。
2. 审查公务员制度委员会简编，便利对关键决定和建议的相关历来情况进行研究。
3. 确保公务员制度委员会作出决定时继续考虑到执行的可行性和费用问题。

负责人：执行秘书

何时：不断

### 第三部分， 优先事项

#### 1. 利用工作组支持委员会工作和战略规划， 以期：

- 推进委员会工作
- 达成共识
- 加快决策

行动	负责人	目标日期
1.1 拟订和分发关于上述事项实施模式的提议	执行秘书	2007年9月
1.2 核准提议	各位成员	2007年12月

#### 2. 以最佳方式利用委员会的时间：

- 保持现有安排，每两年各位成员用两周时间协助较重要的活动
- 缩短正式会期（例如两周）
- 增加非正式会议、工作组会议和务虚会

行动	负责人	目标日期
2.1 为上述工作拟订模式	主席和副主席	第六十五届会议后
2.2 核准模式	各位成员	第六十五届会议后

#### 3. 拟订方式方法， 加快决策， 包括及时回应大会和共同制度各组织理事机构的紧急请求

行动	负责人	目标日期
3.1 拟订程序和准则（例如利用电子邮件、聊天室、不经讨论合并议程项目）	执行秘书	2007年9月
3.2 核准程序和准则	各位成员	2007年12月

**4. 不断探讨编写年度报告的新办法，重点注意预定受众，提高可读性**

行动	负责人	目标日期
4.1 不断探讨编写年度报告的新办法，重点注意预定受众，提高可读性	执行秘书	不断

**5. 改善同会员国的沟通**

行动	负责人	目标日期
5.1 改善同会员国的沟通	主席和副主席	不断

**6. 改善沟通和协调**

行动	负责人	目标日期
6.1 改善各位成员、主席、副主席和秘书处之间的沟通	主席、副主席和 执行秘书	不断
6.2 在秘书处内改善沟通和协调	执行秘书	不断

**7. 在秘书处内建立能力**

行动	负责人	目标日期
7.1 在秘书处内加强职业发展和培训，订立新的工作系统和程序（包括关于信息技术的系统和程序）	执行秘书	不断

**8. 进一步明了主席和副主席的工作分工**

行动	负责人	目标日期
8.1 进一步明了主席和副主席的工作分工	主席和副主席	2007年10月

**9. 定期报告行动计划（第一至第三部分）执行情况**

行动	负责人	目标日期
9.1 每季报告	执行秘书	从2007年12月起每季度

**10. 评价整个行动计划（第一至第三部分）的进度**

行动	负责人	目标日期
10.1 编写评价报告	主席和副主席	为第六十七届会议
10.2 评价计划的进度，可能予以调整	各位成员	从第六十七届会议起每年

---

07-45571 (C) 300807 040907

