



联 合 国

# 公务员制度委员会 2008 年报告

大 会

正式记录

第六十三届会议

补编第 30 号

大会  
正式记录  
第六十三届会议  
补编第 30 号

## 公务员制度委员会 2008 年报告



联合国 • 2008 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                                     | 页次   |
|----------------------------------------|------|
| 简称                                     | vi   |
| 术语表                                    | vii  |
| 送文函                                    | xi   |
| 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   | xii  |
| 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             | xiii |
| 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 | xiv  |
| 一. 组织事项                                | 1    |
| A. 接受章程                                | 1    |
| B. 成员                                  | 1    |
| C. 委员会举行的届会和审议的问题                      | 2    |
| D. 附属机构                                | 2    |
| E. 委员会 2009-2010 年工作方案                 | 2    |
| 二. 报告和监测                               | 3    |
| 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             | 3    |
| 三. 两种职类工作人员都适用的服务条件                    | 4    |
| A. 审查薪资和福利制度：评估关于加宽带幅和按业绩计薪的试点研究       | 4    |
| B. 关于业绩管理的最新情况                         | 6    |
| C. 教育补助金                               | 8    |
| 1. 补助金数额确定方法审查                         | 8    |

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| 2. 补助金数额审查 .....                       | 10 |
| 四. 专业及专业以上职类服务条件 .....                 | 14 |
| A. 联合国/美国薪酬净额比值的演变 .....               | 14 |
| B. 基薪/底薪表 .....                        | 15 |
| C. 流动/艰苦条件津贴办法：新办法运用情况审查 .....         | 16 |
| D. 审查联合国共同制度的性别均衡问题 .....              | 19 |
| E. 子女津贴和二级受扶养人津贴：方法审查 .....            | 23 |
| F. 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查 .....            | 25 |
| G. 工作地点差价调整数事项 .....                   | 27 |
| 1. 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十届会议报告 .....      | 27 |
| 五. 一般事务人员和其他当地征聘职类人员的服务条件 .....        | 30 |
| A. 日内瓦目前最佳雇用条件调查 .....                 | 30 |
| B. 维也纳目前最佳雇用条件调查 .....                 | 30 |
| C. 审查总部和总部以外工作地点目前最佳雇用条件调查方法 .....     | 31 |
| 六. 外地服务条件 .....                        | 32 |
| A. 艰苦工作地点人员征聘和留用措施的效力与影响 .....         | 32 |
| B. 国际征聘工作人员的危險津贴 .....                 | 34 |
| 七. 其他事项 .....                          | 36 |
| A. 关于高级管理网进度的报告 .....                  | 36 |
| B. 当地货币升值及其对第二类工作地点的联合国工作人员薪酬的影响 ..... | 37 |
| C. 委员会根据其议事规则第 32 条作出的决定 .....         | 39 |
| 1. 联合国国际公务员协会参与公务员制度委员会的工作 .....       | 39 |
| 2. 委员会会议之前的文件最后期限 .....                | 39 |
| 附件                                     |    |
| 一. 国际公务员制度委员会 2009-2010 年度工作方案 .....   | 40 |
| 二. 教育补助金和膳宿费用数额拟议订正案 .....             | 42 |

---

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| 三. 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(2008 历年比值).....     | 44 |
| 四. 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(2009 年 1 月 1 日起生效)..... | 45 |
| 五. A. 建议的日内瓦一般事务和有关职类符合条件的新工作人员净薪表 .....                        | 46 |
| B. 建议的日内瓦语文教员职类符合条件的新工作人员净薪表 .....                              | 46 |
| 六. 建议的维也纳一般事务和当地征聘的其他职类工作人员净薪表.....                             | 47 |
| 七. 根据大会关于尤其是困难工作地点征聘和留用措施的效力和影响<br>第 61/239 号决议收集的数据分析.....     | 48 |

---

## 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                    |
| 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                    |
| 国际公务员协会     | 联合国国际公务员协会                |

---

## 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                  | 职业发展是一种分阶段的办法，将员工的目标与组织的业务需要相结合，其宗旨是改进个人的工作业绩，使个人为利用今后的工作机会作好准备。职业发展通常涉及三方：管理人员，负责提供指导和职业咨询以及确保工作人员拥有尽可能多的专业发展机会；人力资源部门，负责介绍典型的示范职业道路，开设针对与组织有关的领域的学习方案；工作人员，个人负责规划和管理其职业，利用所提供的发展机会，确保其专业知识对本组织有用。 |
| 参照系统/<br>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。另见“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。                                                                                             |
| 按胜任能力<br>计薪           | 泛指按员工发展和运用有利于个人、团组和组织取得优异业绩的基本技能、行为和行动情况计酬。(另见“按业绩计薪”)                                                                                                                                              |
| 工作地点差价<br>调整数并入<br>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工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。             |
| 有受扶养人薪金               | 为有一级受扶养人的工作人员确定的薪金净额。                                                                                                                                            |
| 雇用成本指数                | 根据《联邦雇员薪资比较法》(见下文), 算出一个工资指数, 计量非联邦部门平均薪资成本在两个不同时间点的百分比变动。这个指数称作雇用成本指数, 是根据美国各地薪资成本的计量结果得出的。雇用成本指数用作美国联邦公务员系统雇员全面调整薪资的依据。根据《联邦雇员薪资比较法》, 美国联邦公务员还可以领取地点差价调整数。     |
| 指定工作地点                | 如果工作人员服务的工作地点符合某些预定准则, 即缺乏保健、教育设施等福利设施, 或当地条件不良, 工作人员可根据流动/艰苦条件津贴办法有资格拥有额外应享权利。“指定”这些工作地点是为施行流动/艰苦条件津贴办法的目的。额外应享权利可包括报销家庭成员医疗检查费用、增加膳宿津贴、增加教育补助金探亲旅行, 并领取小笔运费津贴。 |
| 弗莱明原则                 | 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。                                                                                                |
| 总薪级表                  | 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。                                                                                                                           |
| 流动和艰苦条件津贴办法下的“H”类工作地点 | 总部地点以及没有联合国发展活动或人道主义活动的地点或位于欧洲联盟成员国境内的地点。                                                                                                                        |
| 总部地点                  | 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。                                                             |
| 薪资最高的公务员系统            | 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。另见“参照系统/参照国”和“诺贝尔梅耶原则”。                                                                       |

|           |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 地点差价薪资    | 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%。                                                |
| 流动和艰苦条件津贴 | 为鼓励在各个工作地点之间流动和补偿在艰苦地点任职的人员而设计的一种不计养恤金的津贴。                                                                                                                                                                                                            |
| 薪酬净额比值    | 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。另见“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。                                                                                                                                           |
| 按业绩计薪     | <p>泛指以基本薪资或发给奖金的方式, 使金钱上的报酬或可用金钱计量的报酬与个人、团队或组织的业绩直接挂钩的办法。各种按业绩计薪办法的名称可能不同。其中包括:</p> <p>功绩薪资/按业绩计薪/可变薪资: 这些都是经过精心设计的手段, 把个人基本薪资的增加额与个人成绩挂钩, 通常采用一种考绩制度和一种业绩分等制度。</p> <p>一次整付的奖金: 按个人、一组人员和(或)一个机构所获成绩, 或为表彰在某一时期辛勤工作, 一次整付、非经常性的现金。可以是应计养恤金或不计养恤金。</p> |

---

|             |                                                                                                      |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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。           |
| 排斥因素        | 对增进忠诚、福祉、积极性或帮助留用工作人员的类似特点无助、从而可能导致工作人员考虑离开组织的行动或行动组合或做法或政策。                                         |
| 留用因素        | 旨在增进忠诚、福祉、积极性或帮助留用工作人员的类似特点的行动或行动组合或做法或政策。                                                           |
| 高级行政人员      | 对参照系统的高级管理职位的官员适用称为高级行政人员等级表的规定。                                                                     |
| 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扶养人(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。                                            |
| 衡平征税基金      | 如联合国等一些机构所设置的一种基金, 用来偿还对某些工作人员的联合国收入征收的国家税。                                                          |

---

---

## 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三十四次年度报告。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)

2008 年 8 月 15 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

---

### A. 两个职类工作人员都适用的服务条件

#### 1. 教育补助金：补助金数额确定方法审查

- 47 委员会决定向大会报告：(a) 委员会将不断审查教育补助金方法，同时现行方法将予以保持；(b) 在下次于 2010 年审查流动和艰苦条件津贴办法时将为教育补助金的目的审查指定工作地点问题；(c) 在下次于 2010 年审查教育补助金数额之前将审查有代表性的学校问题。大会不妨注意到委员会的决定。

#### 2. 教育补助金：补助金数额审查

- 62 委员会建议大会从含 2009 年 1 月 1 日的学年开始调整十个区(即奥地利、比利时、意大利、荷兰、西班牙、瑞典、瑞士、大不列颠及北爱尔兰联合王国、美利坚合众国和美国以外的美元区)的教育补助金最高限额以及各区统一膳宿补助和额外统一膳宿补助。单独的芬兰区应归入美国以外的美元区。对中国、印度尼西亚和俄罗斯联邦应保留特别措施，对匈牙利、保加利亚和巴黎的两所双语学校也应采用特别措施。

### B. 专业及以上职类薪酬

#### 1. 联合国/美国薪酬净额比值演变

- 70 委员会决定向大会报告，2008 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 114.1。

#### 2. 基薪/底薪表

- 79 委员会建议大会核可本文件附件四的专业及专业以上职类基薪/底薪表，从 2009 年 1 月 1 日生效。

#### 3. 流动/艰苦条件津贴办法：新办法运作审查

- 94(a) 委员会建议大会允许艰苦条件津贴、流动津贴和不搬运津贴都增加 5%，从 2009 年 1 月 1 日开始实行。

#### 4. 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查

- 129 委员会建议大会核准子女津贴订正数额 2 686 美元和二级受扶养人津贴订正数额 940 美元，从 2009 年 1 月 1 日开始实行。对于现有津贴数额高于所提议的数额的工作地点，将从 2009 年 1 月 1 日起采取过渡措施。这些措施将在下两个审查周期中逐步停用，在 2013 年 1 月 1 日将彻底停用。
-

---

## 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

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，对以下目前最佳雇用条件进行了调查：

- 140 和 (a) 日内瓦一般事务和相关职类工作人员；建议联合国秘书长和设在  
附件五 日内瓦的其他组织行政首长采用调查后制订的薪级表和扶养津贴。
- 141 和 (b) 维也纳一般事务和相关职类工作人员；建议国际原子能机构(原  
附件六 子能机构)总干事和设在维也纳的其他组织行政首长采用调查后制订  
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. 专业及以上职类薪酬

#### 1. 教育补助金：数额审查

61 委员会关于教育补助金的建议所涉经费估计全系统每年 285 万美元。

#### 2. 基薪/底薪表

76 如附件四所示，委员会关于提高基薪/底薪的建议所涉经费估计全系统每年约为 42 万美元。

#### 3. 流动/艰苦条件津贴办法：新办法运作审查

89 艰苦条件津贴、流动津贴和不搬运津贴都从目前水平上调 5% 所涉经费估计全系统每年 5 796 100 美元。

#### 4. 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查

123 委员会关于子女津贴和二级受扶养人津贴订正数额的建议所涉经费估计全系统每年 900 万美元。这个数字反映下列两个因素的综合影响：自上次审查以来八个总部地点记录的子女津贴绝对数的全面增加以及改用订正办法(包括过渡安排)的费用。

### B. 一般事务和其他当地雇员职类薪酬

#### 1. 日内瓦目前最佳雇用条件调查

139 设在日内瓦的共同制度各组织采用一般事务和相关职类薪金表以及抚养津贴订正数额所涉经费估计每年 38 万美元。

#### 2. 维也纳目前最佳雇用条件调查

144 设在维也纳的共同制度各组织采用一般事务和相关职类薪金表以及抚养津贴订正数额所涉经费估计每年 13 万美元。

### C. 外地服务条件

#### 国际征聘人员的危险津贴

168 派驻危险工作地点的国际征聘人员的危险津贴上调 5%(即从每月 1 300 美元增至 1 365 美元)所涉经费在 2009 年估计 120 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. 2008 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)\*\*\*

阿妮塔·斯拉扎克(加拿大)\*\*\*

<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> 农发基金。

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 2008 年举行了两届会议：第六十六届会议于 3 月 31 日至 4 月 11 日在亚的斯亚贝巴非洲经济委员会总部举行；第六十七届会议于 7 月 14 日至 25 日在纽约联合国总部举行。

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. 附属机构

6. 委员会在第二份年度报告中向大会报告，其工作地点差价调整数问题咨询委员会(调整数咨委会)将由六名成员组成，包括委员会的一名成员，这名成员为当然主席。在第六十六届会议上，委员会一致决定任命副主席沃尔夫·冈施特克尔(德国)为调整数咨委会主席。咨委会其他五名成员是：John Astin(大不列颠及北爱尔兰联合王国)；Edmundo Berumen-Torres(墨西哥)；Youri Ivanov(俄罗斯联邦)；Akihiko Ito(日本)和 Yvonne Ngadi Gibril(塞拉利昂)。

### E. 委员会 2009-2010 年工作方案

7. 委员会 2009-2010 年工作方案载于附件一。

## 第二章

### 报告和监测

#### 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

8. 公务员制度委员会第六十六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。委员会指出，其主席和副主席与委员会秘书处一道，亲自参加了与大会第五委员会的非正式磋商，以进一步增进第五委员会对辩论期间委员会的立场及其决定和建议的技术背景与所涉经费估算的了解。委员会虽然注意到讨论中取得的进展，但是也了解到，若干重要问题被推迟到大会第六十三届会议上讨论。委员会鼓励其主席、副主席和秘书处继续协助委员会就人力资源管理、统一在不带家属工作地点任职的国际征聘工作人员的服务条件以及秘书处关于前南斯拉夫问题国际法庭和卢旺达问题国际刑事法庭工作人员留用奖金的提议方面可能出现的最好结果达成一致意见。

9. 委员会遗憾地指出，只有 13 个共同制度组织提供了关于执行委员会各项决定和建议的资料，并再次责成其秘书处更加紧密地与联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)合作，及时获得尚未提交的资料，以便委员会履行章程第 17 条所述的监测职责(大会第 3357 (XXIX) 号决议附件)，对这些资料进行审议。在此方面，委员会对大会给予的支持表示感谢。大会关于联合国共同制度的第 62/227 号决议再次请秘书长以行政首长协调会主席的身份，确保共同制度中所有组织及时向委员会提交所需资料，以协助委员会完成工作。

10. 大会第 61/239 号决议请委员会审议为促进特别是艰苦工作地点的工作人员征聘和留任工作而采取的措施的效力和效果。委员会对此的答复见下文第 149 至 164 段。

## 第三章

### 两种职类工作人员都适用的服务条件

#### A. 审查薪资和福利制度：评估关于加宽带幅和按业绩计薪的试点研究

11. 委员会在审查薪资和福利制度的工作中，第六十六届会议收到报告载有五个自愿由各自秘书处开展加宽带幅和按业绩计薪试点的组织就试点进行的全面评估。委员会审议了联合国系统及共同制度之外国家公务部门和私有部门等其他实体的业绩管理的今后步骤和创新做法例子。评估结论认为，由于种种原因，试点项目未能达到委员会的成功标准，在所有试点组织中都丧失了方向。未能取得进展的原因包括：预期和现实之间有明显差距，缺乏全体利益相关者的参与，管理重点缺乏一致性，有与试点项目竞争的其他优先事项，以及承诺的支持没有兑现。

12. 没有一个试点组织达到了实际按业绩计薪的水平，所有试点组织仍在不同阶段地发展委员会早在 2004 年发起试点时就已经确定为引入按业绩计薪的绝对前提条件：工作人员和管理层均满意的可靠的考绩制度。最重要的是，缺乏区分个人业绩的可靠的依据是导致这个项目丧失方向的主要原因。

13. 其他妨碍试点项目取得成功的因素包括：试点缺乏持续支助和资源；没有一个试点组织达到了为加宽带幅和按业绩计薪所体现的组织转型准备就绪的水平；除了一个试点组织外，其他试点组织的管理层没有持续致力于此，这主要是因为管理层人员发生了变动；多数试点组织还同时开展了其他一些与试点项目竞争的提业业绩倡议。

14. 委员会还审议了联合国开发计划署(开发署)关于适用于联合国系统驻地协调员的服务条件的提案。

#### 委员会的讨论

15. 委员会还注意到其他实行按业绩计薪的机构和公务组织的经验，并认为，强有力的证据表明，按业绩计薪本身不一定会带来更大的动力和更好的业绩。另一方面，委员会还从其他机构的经验中发现，与业绩挂钩的计薪办法所产生的效果对个人和集体业绩都有积极的影响。

16. 试点组织报告说，它们已经从试点项目中受益，特别是改善了业绩管理制度并加强了关于业绩相关事项的内部对话。

17. 世界粮食计划署(粮食计划署)和国际农业发展基金(农发基金)作为试点组织介绍了经验，开发署提出了有关驻地协调员服务条件的提案。粮食计划署的报告结论认为，为试点取得成功，从一开始就需要获得员工的认可，这与良好的业绩管理制度、能力框架以及 360 度反馈同等重要。

18. 委员会注意到，试点项目虽然没有取得预想的结果，即各组织能够引入按业绩计薪，但还是推动了改善共同制度总体业绩的议程。委员会还注意到，虽已采取步骤推动按业绩计薪试点工作，但是试点组织仍未到达引入加宽带幅的阶段，因此无法通过评估了解加宽带幅的制度能否在联合国系统中实行。

19. 委员会讨论了超越薪酬问题的业绩管理的复杂问题。同样重要的是有关一般服务条件的其他措施、工作环境、组织价值和文化，以及为共同制度工作人员创造一个有利的环境。尽管这些关切问题中多数应由各组织自己处理，委员会还是在考虑以往决议和建议的基础上，着手设立了一个框架，以便为各组织制订可以采用的加强业绩的措施。在这个框架内，各组织可以查明组织具体关切的问题并制订解决问题的建议，然后以书面提案的方式提交委员会。委员会将审议这些提案，评估对共同制度的任何可能影响。委员会将酌情就这些领域的情况向大会提出建议。委员会通过这种做法鼓励创新思维，同时加强共同制度的一致性。

20. 国际公务员协会联合会(公务员协联)的代表提出了一份会议室文件，重申反对按业绩计薪的概念。文件中介绍的关于此问题的研究显示，按业绩计薪更易产生分裂，而非加强业绩。公务员协联强调，明确定义业绩管理、业绩评价以及按业绩计薪等词语的定义非常重要，因为这些词语是不同的。公务员协联的代表进一步重申，管理人员和工作人员培训对制度是否有效至关重要。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)的代表指出，试点没有实现目标，并且认为，缺乏可信的业绩管理制度以及在项目制订过程中工作人员代表参与不足是造成这种结果的主要因素。国际职工会协调会的代表告诫说，不要在没有明确指导原则和工作人员参与的情况下给予组织进行按业绩计薪试验的自由。联合国国际公务员联合会、公务员协联和国际职工会协调会的代表对开发署的提案表示关切。

21. 行政首长协调会/人力资源网注意到对试点的评估，虽然遗憾地指出，这个项目在所有试点组织都失去了发展势头，但是承认，通过试点获得了宝贵的经验教训，并且取得了一些积极的结果。人力资源网认为，打算部分开展这个项目的试点组织可以在委员会秘书处的技术协助下进行。人力资源网希望采取灵活的做法，并请委员会秘书处进一步发展从 2008 年 1 月在纽约和维也纳举行的按业绩计薪的研讨会中以及从题为“业绩管理和评估：创新做法”的文件中产生的想法和倡议。

22. 委员会查明了试点项目未能成功地两个主要原因：管理层对此不热心并且没有提供支持；缺乏可信的业绩管理制度。一个原因是难以从一开始就吸引自愿参加的组织。评估和各组织的报告表明，没有一个试点组织希望继续开展试点项目。

23. 委员会在考虑所有因素的基础上认为，继续按照原定构想进行加宽带幅和按业绩计薪的试点意义不大。委员会将重新研究试点中有成功内容或本身成功的因素或者表明可以向前推进的因素，并且致力于在构想的业绩管理框架内提供指导

和监督。此类框架将考虑委员会以往的工作，包括关于使用金钱和非金钱激励以及奖金的建议，并酌情将此框架交由大会审议和批准。

24. 委员会回顾指出，在业绩管理中它的职责是就业绩相关问题向各组织提出建议，而制订和执行这些建议，包括对业绩评价制度的管理和应用，都属于各组织本身的责任。一旦落实业绩管理，委员会的职责就将是监测并向大会报告业绩管理的进展情况。

### **委员会的决定**

25. 委员会决定：

(a) 不再按照原定构想进行加宽带幅和按业绩计薪的试点；

(b) 请秘书处发布关于按照本身条件批准执行步骤的最新准则；

(c) 请秘书处在考虑委员会以往工作的基础上提交可以作为各组织指导的最新业绩管理框架，供第六十七届会议审议。

## **B. 关于业绩管理的最新情况**

26. 委员会在审查加宽带幅和按业绩计薪试点期间，请秘书处发布关于按照本身条件批准执行步骤的最新准则，并在考虑委员会以往工作的基础上提交可以指导各组织的最新业绩管理框架，供第六十七届会议(2008年7月)审议。

27. 为概要说明制订这个框架所采取的办法而编写了一个概念文件，交由委员会批准和指导。本文件回顾指出，委员会自二十世纪八十年代中期以来一直在广泛关注用于调动工作人员积极性和促进工作人员发展的业绩管理和考绩制度。有人提议，制订框架应是一种协作努力，其中将考虑共同制度各组织在引入成果预算制和成果管理制、平衡计分卡和(或)其他业绩衡量工具方面的经验。这个框架应具有灵活性，使每个组织都能够在广泛的框架内制订自己的方案。这个框架将设计成为一个供人力资源专业人员使用的概念和交流工具，帮助组织内的管理人员全盘地了解自己的责任，能够全面考虑到个人的业绩、参与和动力是塑造组织战略和实现组织目标的重要财富。

### **委员会的讨论**

28. 行政首长协调会/人力资源网对该文件表示欢迎，并欢迎在拟订和成功执行拟议框架方面与委员会秘书处合作。发言者指出了近年来采用的若干改进制度。它们包括行政首长与其管理人员之间的业绩协定，包括成果预算编制和管理。她指出，多数组织面临的难题是激励支持成果文化的措施问题。联合国人口基金(人口基金)的考绩和发展制度已向这些组织介绍过，每个组织都决定考虑人口基金执行该制度的良好做法和吸取的教训。

29. 国际职工会协调会的代表以三个工作人员联合会的名义发言，表示他们赞赏继续探讨业绩管理问题，认为业绩管理对工作人员至关重要，认为业绩管理基于人力资源管理的整体观，从有效透明的征聘与甄选制度开始，考虑到了工作人员的职业发展，与成果业绩反馈和业绩管理制度相联。这位代表认为，必须建立稳固、透明、具有创新性的管理制度，以便在业绩不好或表现不佳的工作人员给忠诚肯干的工作人员造成重重困难的情况下发挥关键作用。

30. 这位发言者说，任何此类制度都必需以当前每个工作人员与其管理人员的对话为基础。这就要求许多共同制度组织实实在在地对管理文化作出重大改变。他强调，在力求实现本组织的战略优先事项和目标之时，应当努力平衡工作人员的职业抱负，为各部门广大工作人员制订具体职业发展计划，并应当有效地加以执行和跟踪。

31. 工作人员代表主张制订一种在奖励和调动积极表现方面反映“诚意”、在处理表现不佳问题时采取“发展”观的制度。如果拟欲采取纪律措施，让人离职或不续延合同，则应当使该制度保证最高程度的透明度、客观性和公正，保证遵循适当程序原则。

32. 公务员协联代表强调必需评估各组织的总体业绩，讨论也应当与行政管理部门和工作人员代表联合举行，以确保工作人员仍然作为团队的一部分参与不断开展的对话。

33. 考虑到委员会先前在这个领域做过而且尚须在各组织内部落实的工作，委员会不能完全确信的是，业绩管理框架，不论如何设计，会在各组织中成功执行。各位委员说，1997年制订的准则仍然有效，但没有高级管理层的大力承诺和领导，各组织不会实行文化变革。鉴于联合国具有多元文化性质，他们对能否制订一个业绩管理框架以满足各组织的需要，提出了种种问题。他们也就秘书处内部是否有资源支持文件中概述的计划，提出了问题。接下的讨论，着重探讨增加管理人员与工作人员之间对话的必要性，探讨行政首长和理事机构为了实现组织改革必须发挥的作用。他们强调，应当责成行政首长在其组织内部成功创造一种成果文化，实行业绩管理制度。

34. 大家认为，委员会应当发挥积极作用，通过其主席提请管理问题高级别委员会(管理高委会)和各机构首长注意这一管理领域的迫切性和重要性。工作人员协会也必须通过与成员交流沟通，在改变文化方面发挥作用。

### **委员会的决定**

35. 委员会决定：

- (a) 继续不断审查业绩管理；

(b) 请其秘书处更新委员会 1997 年制订的业绩管理准则，强调文化和环境，强调各组织最高层必须发挥领导作用；

(c) 强调最高层领导在保持这种文化和环境方面的作用；

(d) 请其秘书处监测有关各组织这方面的发展情况，尽可能为各组织提供增值援助，开展研究和调查，由各组织共享其结果，举办讨论会和其他讨论论坛，分享最佳做法。

## C. 教育补助金

### 1. 补助金数额确定方法审查

36. 公务员制度委员会在 2007 年年度报告中告诉大会，它会继续审查教育补助金确定办法。为此，委员会根据其订正的工作方式，成立了一个工作组，组员为委员会委员、有关各组织代表、工作人员协会代表、行政首长协调会代表和公务员制度委员会秘书处代表。

37. 在此期间，工作组在纽约召开了两次会议：时间是 2007 年 12 月 10 日至 14 日和 2008 年 6 月 9 日至 12 日。第一次会议提出了一个以另一办法取代现行办法的提案。现行办法是实际学杂费按 75% 的比率报销，膳宿费可以用定额津贴支付如采用替代办法，教育相关费用增加后，按补助金报销的百分比会下降。工作组的第二次会议修改了原来的提案，顾及委员会及其对话者就这一建议的修订制度提出的关切。

38. 修订的教育补助金办法，由工作组根据简化、公正和费用不变等因素制订的，具有下述主要特点：

(a) 所有可受理费用，都根据全球多档递减比额表报销。档次将取代多地区，根据消费物价指数的教育费用 (85% 加权) 和八个总部地点的总体消费物价指数 (15% 加权) 以美元统计的综合变动情况加以调整；

(b) 根据递减比额表可报销的可受理费用，从大约 40 项减少到下列各项：

- (一) 学费 (包括母语学习费用)；
- (二) 膳宿费；
- (三) 交通费 (只适用初等和中等教育)；
- (四) 注册和入学费；
- (五) 课程必用书；
- (六) 计算机使用和实验室费用；
- (七) 考试费。

(c) 膳宿费将按实际费用算，但未经教育机构核证的除外。在后一情况下，将根据递减比额表适用全球统一膳宿补助；

(d) 一次性基建费用将与总体计划分开处理，实行组织和工作人员之间 75/25% 的费用分担安排；

(e) 停止为教育补助金目的指定工作地点地位的做法。

39. 工作组尽管同意拟议制度的多数参数，却无法就递减比额表模式的具体档次金额和百分比报销率达成共识。因此，委员会收到两个显示不同报销率的模式，一个是参加工作组的委员会委员提出的，一个是代表行政部门和工作人员的参与者建议的。二者的分歧，主要是定为补助金最多可报销费用的上限。

### 委员会的讨论

40. 人力资源网代表一开始就表示，他们无法支持两个备选方案的任何一个。他们认为，二者都无法确保工作人员待遇公平、简单或费用不变。另外，采用递减比额表也很难向工作人员解释，而且需要增加执行费用。大家还担心，在改用新制度时，两个备选方案都会给众多工作人员造成不利影响。而且，由于取消了指定工作地点的额外报销，各有关组织都觉得这不利于流动，因为这些工作地点对带家属的工作人员吸引力较小。工作人员会被迫选择费用较低的学校，因为费用金额越低，报销比率越高，各组织的竞争力也会下降。由于这些原因，人力资源网决定向委员会提交一份已得到各有关组织和工作人员代表支持的新提案。

41. 人力资源网和工作人员代表的提案，是保留现行制度，做一些细微调整：16 个区将减为 5 个；超过上限的报销申请达到一定比例时，需审查补助金金额，此门槛将由 5% 上调至 10%。人力资源网也同意工作组有关可受理费用清单的提案和根据消费物价指数变动调整补助金金额的提案。

42. 委员会委员注意到参加工作组会议的各有关组织代表和工作人员代表改变了立场。这些代表当时也表示了一些关切，但从这些关切的问题来看似乎没有理由彻底放弃提交委员会的两个备选方案，包括他们自己的提案。更令人惊讶的是，工作组在其修订提案中已考虑到大家提出的多数问题。大家还记得，在 2007 年 12 月工作组的上次会议上，委员会获悉，各有关组织和工作人员不再支持工作组第一次会议的共识，会后也出现了类似情况。

43. 总的说来，委员会委员认为，人力资源网的提案的影响不会十分深远，不必全面探讨教育补助金办法审查的各项目标。现行制度将基本保持不变，只做几处较小的修改。

44. 委员会记得，大会第 59/268 号决议请委员会在审查补助金和津贴制度并使其符合现代做法时，将优先重视加强透明度和简化行政工作。另外，委员会强调了简化、公平和费用不变的必要性。不得不承认，尽管在工作组会议上就某些提

案达成了明显共识，但各有关组织和工作人员都不再认为，所有这些目标都在实现。因此，委员会认为，还必需开展进一步研究，以便推动确定补助金办法的现代化。

45. 接着，委员会转而讨论为教育补助金目的指定工作地点的概念，认为这个问题在讨论流动和艰苦条件办法时处理更合适。

46. 另外，在委员会审查补助金金额时发现，有关具有代表性的学校的材料可能不是跟踪学费变动的最可靠方法。因此，具有代表性的学校问题应当尽早予以审查。

### 委员会的讨论

47. 委员会决定向大会报告：

(a) 委员会将不断审查教育补助金办法，同时现行办法将予以保留；

(b) 下次于 2010 年审查流动和艰苦条件办法之前，将审查为教育补助金目的指定工作地点问题；

(c) 下次于 2010 年审查流动和艰苦条件办法之前，将审查具有代表性的学校问题。

## 2. 补助金数额审查

48. 为了审议这个项目，委员会接到了人力资源网要求审查 16 个发放补助金的国家/货币区的教育补助金金额的提议。审查的基础是适用委员会 1992 年批准、1997 年修改的办法。为此，已经分析了 2006/07 学年 13 696 份申请的支出数据。

49. 根据这一办法，补助金金额每两年调整一次，但下列两个触发点不在此限：

(a) 实际触发点：各级教育所有报销申请中的 5%。对教育相关费用报销申请很少的国家/货币区而言，只要至少有 5 份报销申请中所列费用超过了现行可受理支出最高限额，就可以启动可受理支出最高限额调整机制。

(b) 费用指数：上次审查以来学校费用实际变动(具有代表性的学校的平均数)，考虑到下学年的费用，但以至少 5%变动额为限。

50. 这种方法也规定，常设和指定工作地点分别付给合格申请者的正常和额外统一津贴，应当根据两次两年一度审查之间的消费物价指数变动情况加以调整。

### 委员会的讨论

51. 人力资源网代表介绍其提案时指出，尽管遇到了一些困难，但本次审查期间，使用了万维网数据收集系统，所有组织均可借以核证和上载数据，因此所分析的教育补助金申请数据更为完整，这一程序目前正不断得到改进，因此也可以及时查出潜在错误，从而有时间改正和重新提交数据。

52. 有三项主要提案目前正在委员会审查：

- (a) 调整某些地区/货币区的补助金数额；
- (b) 调整现有各区的膳宿统一补助和额外的统一补助；
- (c) 特别措施请求。

53. 关于补助金数额调整，人力资源网发现在 10 个国家/货币区已到达两个触发点(费用)：奥地利、比利时、意大利、荷兰、西班牙、瑞典、瑞士、大不列颠及北爱尔兰联合王国、美利坚合众国境内美元区和美国境外美元区。为确定必要调整水平，向委员会提出建议时的首要考虑是使 95% 的申请中所列数额低于上限，但为了考虑到其他因素，包括费用因素，也采取了一些切合实际的做法。

54. 关于调整统一膳宿补助的提案，都是基于委员会秘书处提供的各区物价指数变动。对美国以外的美元区，适用了剩余 15 个区的消费物价指数变动的平均数。

55. 关于特别措施，人力资源网请委员会：

(a) 维持目前在中国、印度尼西亚和俄罗斯联邦境内实行的特别措施，因为这些国家的许多申请中所列数额仍然高于为美国以外美元区确定的最高限额；

(b) 对下列地点实行特别措施：

(一) 匈牙利，自 2008 年 1 月起，联合国粮食及农业组织(粮农组织)和联合国难民事务高级专员办事处(难民署)委派大批工作人员到布达佩斯，那里国际学校的高额费用成了一个越来越严重的问题；

(二) 保加利亚，有 45% 以上的申请中所列数额超过了现行补助金上限；

(三) 赫尔辛基国际学校，这是不讲芬兰语的儿童的惟一选择，收费高达 16 000 欧元，远远超出目前可受理费用最高限额；

(四) 巴黎两所使用法语和英语教学的双语学校(维克多·雨果学校和让尼娜·曼努埃尔学校)；法语课程得到了法国政府的大量补贴，英语课程却没有，因此每年的学费高达 13 700 欧元，远远超出法国的最高教育补助金限额。

56. 鉴于工作人员的子女上赫尔辛基学校和巴黎两所双语学校的人数不多，拟议措施预计不会意味着教育补助金总体费用的大幅增加。

57. 工作人员代表支持人力资源网的提案，强调教育补助金作为工作人员整套应享权利的一部分非常重要，目的是支持在整个共同制度内实施有效的流动政策。他们强调，确保联合国工作人员的公平待遇，不论他们被分配到哪个工作地点，都让他们的子女平等享受优质教育，非常重要。鉴于享有“指定工作地点”和“特

别措施”地位的国家，常常是吸引工作人员有种种问题的国家，所以这些措施的重要性得到了进一步强调。

58. 在讨论人力资源网的提案时，委员会审查了学校费用变动和超过最高可受理费用的申请的百分比。委员会回顾说，费用变动在前几次金额调整中几乎没有受到重视，因此认为，这个因素在此次审查中应当受到更大的重视。据此，委员会认为，所收到的一些提案应当加以修订。

59. 委员会审查了用于跟踪费用变动的具有代表性的学校名单。委员会分析了某些地点的联合国工作人员子女就读学校的实际统计材料，断定从联合国工作人员子女的就学率来看，清单上的有些学校不再具有代表性。因此，委员会得出结论认为，具有代表性的学校名单，包括学校的选择标准和学校名单的更新，都必需加以审查。确定学费变动的其他办法也应当加以探讨，比如利用消费物价指数教育部分的变动。

60. 委员会赞同人力资源网有关调整统一膳宿补助和执行特别措施的其他多数提案。不过，关于赫尔辛基的情况，委员会注意到在芬兰的欧元区只有 13 份申请。鉴于申请为数很少，委员会认为继续将芬兰作为一个单独的教育补助金地区，不切实际。因此，更好的办法是把芬兰列入美国境外的美元区。这个区的上限较高，也可以使赫尔辛基国际学校的问题得到解决，而不用为补助金发放工作引入更多例外。另一方面，有些委员也认为，在加拿大等地点，在 2006/2007 学年有 700 多份申请，因此可探讨在这些地点单独设区的可行性。

61. 委员会注意到，教育补助金数额审查所涉经费在全系统，估计每年 2 850 000 美元。

### 委员会的决定

62. 委员会决定建议大会：

(a) 如本报告附件二表 1 所示，调整奥地利、比利时、意大利、荷兰、西班牙、瑞典、瑞士、大不列颠及北爱尔兰联合王国、美利坚合众国和美国以外美元区可受理费用最高限额和教育补助金最高限额；

(b) 如本报告附件二表 2 所示，将丹麦、法国(从下文(f)项)、德国、爱尔兰和日本可受理费用最高限额和教育补助金最高限额维持在现有水平；

(c) 取消芬兰单列区，将该国教育补助金的申请列入美国以外美元区；

(d) 维持对中国、印度尼西亚和俄罗斯联邦采取的特别措施；

(e) 对保加利亚和匈牙利开始采取特别措施，这将允许各组织报销实际费用的 75%，但最高不超过在美国境内以美元支付的现行支出上限；

(f) 除目前有资格适用特别措施的六所法国学校外，为另两所法国学校设定单独的可受理费用上限，与适用于美利坚合众国境内以美元支付的上限相同：维克多·雨果双语学校和雅尼娜·曼努埃尔双语学校；

(g) 如本报告附件二表 3 所示，修订在可受理教育支出上限内考虑的统一膳宿补助，以及指定工作地点工作人员可领取的补助金最高限额以外可报销的额外膳宿费；

(h) 残疾子女特别教育补助金的数额一律为正常补助金最高可报销费用订正数额的百分之百；

(i) 从含 2009 年 1 月 1 日的学年开始适用上述各项措施。

## 第四章

### 专业及专业以上职类服务条件

#### A. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

63. 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之间的关系(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此种比较有关的其他变化，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。

64. 2008 日历年，把基薪和地方薪金率的调整数都考虑在内，哥伦比亚特区华盛顿的联盟雇员薪资共增加 4.49%，自 2008 年 1 月 1 日起生效。比值计算所包括的其它相关薪资系统增加数从零到 4.6%不等。

65. 与比较有关的其它变化有：

(a) 从参照国人员薪酬毛额中推算净额所用税率的修订，这导致哥伦比亚特区华盛顿大都会地区所有纳税人的所得税略有减少；

(b) 纽约与哥伦比亚特区华盛顿的生活费差数两年一次的修订，这导致差数从 114.6 减少到 114.3；

(c) 工作地点差价调整数乘数预计在 2008 年 8 月的修订，估计调整至 69.6。

66. 基于以上情况，2008 年比值估计为 114.1，五年平均数(2004-2008 年)为 112.8。

#### 委员会的讨论

67. 五年平均比值自 1997 年以来始终低于可取的中间点 115，但大会自那时起只有一次对此作出了反应，人力资源网和工作人员代表对此表示关切。

68. 委员会提到公务员制度委员会主席在向大会提交委员会年度报告时根据纽约的实际工作地点差价调整数乘数更新比值预测的做法。在这方面，委员会注意到，比值的预测是基于行政首长协调会截至 2006 年 12 月 31 日的工作人员统计数据。它认为，如果随后 2007 年 12 月 31 日的工作人员统计数据可用，主席对比值的更新也应考虑这一点，并相应地告知委员会成员。

69. 人力资源网和工作人员代表再次关切地指出，过去 5 年的平均比值一直低于理想的 115。

#### 委员会的决定

70. 根据所收到的资料，委员会决定向大会报告如下：2008 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 114.1。委员会还决定提请大会注意，过去五年(2004-2008 年)的平均比值一直低于可取的中点 115，目前为 112.8。

71. 联合国纽约专业及专业以上职类人员与美国哥伦比亚特区华盛顿相等职等人员平均薪酬净额比较的详情(2008 日历年的比值)载于本报告附件三。

72. 委员会还请主席根据纽约的实际工作地点差价调整数乘数，以及 2007 年 12 月 31 日行政首长协调会的工作人员统计数据(如已具备)，更新这一估计数。

**B. 基薪/底薪表**

73. 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。调整采用的标准办法是将工作地点差价调整数乘数点列入基薪/底薪合并计算，即增加基薪，同时相应减少工作地点差价调整数。

74. 委员会获悉，自 2008 年 1 月 1 日起，参照国总薪级表按毛额计算增加了 2.5%。结合哥伦比亚特区华盛顿联邦一级以及弗吉尼亚州和马里兰州的税收变化，与 2007 年的水平相比，上述参照国薪金毛额的增加可换算成净增加 2.33 %。

75. 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匀抵基薪增加的工作地点产生财政上的影响。在这些工作地点，是以新的基薪表作为薪酬净额的底薪表。但在 2008 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。

76. 由于离职偿金与基薪/底薪表挂钩但未与工作地点差价调整数挂钩，基薪/底薪增加会带来经费问题。全系统需增经费估计为每年 40 万美元，如下所示：

(美元)

|                                                       |                |
|-------------------------------------------------------|----------------|
| (a) 对于工作地点差价调整数较低、如不作调整会低于新定基薪/底薪水平的工作地点 <sup>a</sup> | —              |
| (b) 离职偿金                                              | 420 500        |
| <b>年度所涉经费共计</b>                                       | <b>420 500</b> |

<sup>a</sup> 目前无工作地点差价调整数较低、不调整会低于新定基薪/底薪水平的工作地点。

**委员会的讨论**

77. 人力资源网以及各工作人员协会的代表支持关于调整基薪/底薪表的建议。

78. 委员会注意到所收到的资料，同意对基薪/底薪表作出拟议的调整，于 2009 年 1 月 1 日生效。

### 委员会的决定

79. 委员会决定建议大会采用标准合并程序，即在上调基薪的同时相应降低工作地点差价调整数，将目前专业及以上职类基薪/底薪上调 2.33%，自 2009 年 1 月 1 日起生效。本报告附件四载有根据上文第 78 段提到的各项调整拟议的基薪/底薪表。

## C. 流动/艰苦条件津贴办法：新办法运用情况审查

80. 根据大会第 61/239 号决议核准的委员会决定，2007 年 1 月 1 日生效的新的流动和艰苦条件津贴办法所规定的应付款额应每三年审查一次。由于该津贴额原先是在 2005 年设定的，当时预计于 2006 年 1 月 1 日生效，因此任何订正的数额要在 2009 年 1 月 1 日才能生效。此外，委员会还审查了各组织在 2007 年推行新办法时报告的一些执行上的问题。委员会成立了一个工作组来考察这些问题。

81. 按照核定方法(大会第 61/239 号决议，第一节 A.3 第 3 段)，订正的流动和艰苦条件津贴办法所规定的应付津贴额，应根据以下三个因素每三年修订一次：(a) 联合国系统八个总部地点的基薪加工作地点差价调整数净额的平均变化；(b) 以 21 个国家通货膨胀因素为依据用于计算工作地点差价调整数的地区外指数的变化；及(c) 基薪/底薪表的变化

82. 工作组认为，由于在上述三个调整因素中，基薪/底薪的变化一直是最稳定的，因此津贴额应主要参照这个因素进行调整，但应兼顾其他两个因素的变化。工作组知道基薪/底薪表的变化也是以往制度下的调整机制，但注意到，大会当时主要担心的是，把津贴额与基薪/底薪表变化直接挂钩会导致自动上调。那种自动调整不再存在。

83. 对数据的考查结果表明，这三个因素无论是单独运用还是一起运用，都说明提高津贴额是有根据的：运用总部地点基薪加工作地点差价调整数净额的变化计算表明要提高 10.72%，运用地区外指数的变化表明要提高 13.88%，而运用净/基薪变化则表明要提高 4.57%。

84. 工作组还审议了改善流动性的新办法所表现出的效果。这个问题就是：该办法是否在按照设想发挥作用。工作组认为现在言之尚早，因为新办法只实行了 1 年左右，但也同意有必要在下一期定期审查该办法时对这一问题加以考查。对应付津贴额的下一期审查计划在 2011 年进行，以便于 2012 年执行。不过，对该办法的任何变动都必须在 2010 年提交给大会，以便在 2011 年额度审查之前商定。鉴于各种调整指标相差很大，应将其纳入 2010 年的方法审查。

85. 由于新的流动和艰苦条件津贴办法是 2006 年 12 月下旬才通过的，所以许多组织报告说 2007 年 1 月 1 日实施该办法有困难，因为他们需要对发薪系统作出必要的修改，而且还要把这些变动告知工作人员。因此大多数组织不得不在实施新办法之后再向前追溯，不过，所有组织都报告说它们已在 2007 年期间实施了新办法。2007 年初，各组织向委员会报告说，它们对新办法的理解是，只要工作人员的个人情况发生了变化，就要对其固定津贴的数额作出调整。然而，这似乎没有严格遵照委员会向大会提交的 2005 年报告(A/60/30 和 Corr. 1)附件二的措辞。关于执行参数问题，该附件规定：“在调到有关工作地点时，即确定津贴额，在享受津贴期间津贴额不变，除非委员会调整津贴额。”该事项在 2007 年夏季于日内瓦举行的委员会第六十五届会议上首次得到讨论，当时决定将其作为委员会 2008 年工作方案的优先事项。在进一步研究了这一事项后，工作组指出，大会核准的案文措辞似乎没有考虑到体现各工作地点艰苦条件分级的变动，尽管这不是本意。

86. 与此同时，大多数组织是根据个人职等和有无受养人状况会像过去一样继续作出变动的假设开发其信息技术和发薪系统的。据称，重新编制发薪系统使其符合新规定所涉及的行政费用将会很高，尽管每年只有少数工作人员会受其影响。多数发薪系统按照每月发薪的需要，只保存工作人员目前的状况(职等、家庭情况)。为了按照委员会决定和大会决议的严格措辞落实流动和艰苦条件津贴的变动，各系统将需要保存工作人员被派遣到工作地点时的状况，而并不考虑派任期间的晋升、职等内加薪或有无受养人状况的变化。目前的发薪系统无法处理一名工作人员的两种不同的个人状况，例如：基薪用单身薪率，但流动和艰苦条件津贴却享用有受养人薪率，反之亦然。为对订正津贴额和执行问题两方面都提出建议而设立的工作组，还建议对委员会 2005 年报告附件二(A 节第 9 项、B 节第 6 项和 C 节 7 项)所载条文加以修订，允许继续在流动、艰苦条件和不搬迁津贴中体现工作人员的个人状况及工作地点艰苦条件分级的变动。

### 委员会的讨论

87. 人力资源网和三个工作人员协会的代表认为，为了使薪资系统的逻辑原理保持一致——该系统所有其他方面都反映了每月发薪时的个人状况——有必要将这种状况也体现到流动和艰苦条件津贴中。

88. 人力资源网和工作人员协会的代表都要求，今后应考虑一个在特殊情况下放宽 5 年原则的灵活办法，该原则规定在同一地点工作 5 年后停止流动和不搬运津贴。工作人员协会强调，在本组织制订防止新办法出现意外后果的机制之前，就改变设定应享待遇的方法，会存在内在危险。在这种情况下，如果组织不能有效地促进流动，许多工作人员就会“陷”在他们的工作地点无法调动，并最终失去应享待遇，从而违背该办法的战略意图。

89. 关于额度的调整，委员会同意工作组的建议，即在上述三个调整因素中，基薪/底薪的变化一直是最稳定的，应在调整应付津贴额时给予其最大权重，并且，由于注意到其他两个指标清楚地显示了更高的趋势，委员会也同意工作组将三者中最低的一个从 4.57% 四舍五入至 5% 的建议。根据 2008 年的分级情况，估计如增加 5%，则每年所需费用要增加 5 796 100 美元。委员会进一步指出，工作组的建议考虑到了以下事实，即：尽管建议增加 5%，但与旧办法所花费用相比，总体上还是节省了开支。

90. 关于该办法设想的对工作人员流动的激励到底是津贴本身还是津贴的数额，委员会举行了辩论，并重申应把该办法视作实现组织目标的一种战略工具。在一些问题得到澄清之后，委员会强调，需要有一套界定更明确、意思更清晰的执行条款。

91. 委员会对该计划是否能达到预期目标进行了辩论，并确定了若干需要在下一次于 2010 年对该办法进行审查时加以研究的问题。在下次审查之前，该计划目前暂时还算基本合理，大多数成员对此感到满意。

92. 有些成员并不认同津贴应与薪金表保持某种关联这一观点。他们认为津贴应当作为一种激励手段，鼓励工作人员在各地流动。在他们看来，当晋升到 P-4 或 D-1 职等而加薪时增加津贴，以及当工作人员在薪金表上有受养人和单身薪率之间变动时增加津贴，这种增加并不会鼓励流动性，因为变动已经发生了。此外，在当今电脑时代，他们不能接受各组织所谓为支付固定津贴而对电脑重新编程太难或太贵的理由。他们认为，各组织没有正确实施这一制度，擅自付款，现在又来要求委员会建议大会修改其原先的决定，使各组织现行的做法合法化。他们的立场是，大会根据委员会在 2005 年报告 (A/60/30 和 Corr. 1) 中的建议于 2007 年 1 月核准该办法时，已经按照其声明的行政简化和增加透明度的优先原则采取了慎重行动。因此，他们没有和大多数成员一道建议作出更改。

93. 大多数委员会成员一致认为，订正后的流动和艰苦条件津贴办法的结构，在作出工作组所提议的更改后，是可以接受的。

### 委员会的决定

94. 委员会决定：

(a) 建议批准将艰苦工作地点津贴、流动津贴和不搬运津贴增加 5%，于 2009 年 1 月 1 日付诸实施；

(b) 要求其秘书处为确定未来数额提出备选的替代调整因素或加权系数，以在计划的 2010 年方法审查之前及时进行审议；

(c) 建议按照先前所用的办法，从 2009 年 1 月 1 日起，只在下列情况下，根据工作人员个人状况的变化或工作地点艰苦条件分类的变化继续调整流动津贴、艰苦条件津贴和不搬运津贴的数额：

- (一) 工作人员工作地点改变；
  - (二) 工作人员目前工作地点的艰苦条件分类改变；
  - (三) 工作人员领取抚养津贴的资格有变化，从单身改为有受抚养人，或从有受抚养人改为单身；
  - (四) 工作人员从 P-3 或对等职等晋升到 P-4 或对等职等，或从 P-5 或对等职等晋升到 D-1 或对等职等；
  - (五) 请特别假期间或离职。
- (d) 在 2010 年方法审查时也审议下列事项：
- (一) 全面评估该套办法及其运作，以确定其目标和意图有无继续得到实现；
  - (二) 审查流动订正办法的效力 and 影响；
  - (三) 支付 H 和 A 类工作地点流动津贴的理由；
  - (四) 审查职等分类之间的比照级差，以确保适当鼓励较资深的工作人员的流动；
  - (五) 审查是否需要订正流动津贴付款的五年上限；
  - (六) 重新审查三个调整因素及其加权数或其替代办法。

#### **D. 审查联合国共同制度的性别均衡问题**

95. 根据大会关于定期审查联合国共同制度各组织的女性任职比例的任务规定，委员会请其秘书处在第六十七届会议(2008 年 7 月)上提交最新进度报告，并继续每两年监测联合国共同制度各组织今后在实现性别均衡方面的进展(见 A/61/30，第 112 段)。

96. 大会失望地注意到联合国共同制度各组织在提高女性任职比例尤其是扭转女性在高级职位所占比例严重过低的状况方面进展不够。大会第 61/239 号决议敦促委员会继续就采取何种实际措施提高联合国共同制度各组织的女性比例提出建议。

97. 秘书处提交的报告按性别和职等列出有关目前组成、征聘、晋升、离职和退休的人员数据，并按性别与区域分列工作人员分布的数据。审查范围延伸到 2005 年 1 月 1 日至 2006 年 12 月 31 日监测周期在联合国共同制度各组织任职一年或一年以上的专业及以上职类的国际工作人员。此外，报告还分析有关征聘、晋升、留用(工作/生活政策)和两性平等意识的对性别问题有敏感认识的现有政策和措施，包括有关骚扰、监测和问责制的政策。这些政策支持营造有利于在各组织实现性别均衡的工作环境。报告还根据各组织提供的信息，增订有关性别指标、实现这些指标所获进展、联络中心和妇女团体的资料。

## 委员会的讨论

98. 联合国性别问题和提高妇女地位特别顾问与联合国儿童基金会性别和多样性问题代理特别顾问应邀与委员会共同研讨当前发展情况和实现男女比例 50/50 的目标所遇到的挑战。性别问题特别顾问表示关切的是，虽然立法和理事机构确立男女比例 50/50 的目标已有多时，但各组织尚未能实现这个目标。在这方面，她告知委员会，她的办公室于 2007 年举办一次专家组会议，讨论在联合国系统实现性别均衡方面所遇到的挑战。小组由公私部门的专家组成。小组提出了三项立即纠正问题的可能行动：审查现行政策是否有效；采用有时间限制的特别措施；确保最高层承担责任。此外她还指出，为了探讨阻碍实现男女比例 50/50 的目标的根本原因，委员会在争取各组织行政首长的参与这方面能发挥关键作用。

99. 儿童基金会性别和多样性问题代理特别顾问告知委员会，按照儿童基金会执行局的要求，2005 年展开了一项题为“儿童基金会高级管理人员两性均等状况”的研究，探讨有关两性均等状况和到 2010 年实现联合国全系统两性均等目标的问题。这项研究根据统计数据、深入的访谈和焦点小组讨论以及离职者调查，发现未达到两性均等是由于几个复杂的、连锁的现象，其中包括工作文化、管理作风和不平等微观现象，如潜意识的态度、定型观念、不平等待遇等等。研究报告提出的解决办法是：倡导、伙伴关系和增强能力，以取得预期效果。

100. 人力资源网指出，在员额编制各级实现男女比例 50/50 的目标方面已经取得一些进展。但人力资源网承认，特别在高级和决策级别，即 D-1 及以上职等，在实现性别均衡目标方面要达到可以接受的程度还有很长的路要走。三个工作人员联合会（公务员协联、国际职工会协调会和国际公务员协联）的代表指出，迄今为止，在联合国共同制度各组织实现性别均衡方面取得的进展仍难令人满意。他们对妇女的区域分布情况不均衡也表示关注。国际职工会协调会表示，作为提高妇女在各组织的任职比例的一项切实措施，应当注意以下各点：福利结构、配偶就业、工作-生活兼顾问题、从一般事务职类进入专业人员职类的困难、妇女离开组织后再想恢复工作的问题、缺乏对单亲父母的支持。

101. 委员会对其秘书处提交的文件表示赞赏。该文件提供了极其有用的数据和分析。在审查这些数据和资料时，委员会对妇女在联合国共同制度各组织任职比例方面取得的整体进展——特别对在 D-1 及以上职等取得微不足道的进展表示失望。但几个成员指出这方面确实取得了一些进展，应当予以肯定。委员会认为各组织没有对先前在 2006 年报告 (A/61/30) 中提出各项建议给予足够的重视。

102. 委员会成员强调，两性平等问题联络中心在倡导和推动性别均衡以及制定有关合格女性征聘、晋升和留用的适当的两性平等计划和战略方面，起了重要作用。为此委员会强调，应提升联络中心的级别，以便发挥所需的领导作用。此外，委员会还认为实现性别均衡的最切实的措施是将两性平等观点纳入各领域的所

有人力资源政策中，这些领域包括甄选、征聘、晋升、留用(工作-生活政策)、两性平等意识、监测和问责制，并且应当在各司、各部和各组织制订切实可行和能够达到的年度性别平等指标。

103. 委员会对许多妇女未到退休年龄就离职以及被征聘妇女人数百分比进一步减少的问题表示关注。在这方面，委员会确认各组织必须进行更详尽的研究，以评价离职情况和确定各组织女性工作人员离职人数有增加趋势的根源；特别是查明这些离职现象是政策引起的还是由于个人因素。委员会认为必须设立强制执行离职面谈过程，以此作为留用工作人员的有用手段，以协助查明和了解工作人员离职的原因，并在共同制度各组织制订和执行有效的留用战略。在这方面，委员会认为第一步应是由它的秘书处协同各组织和工作人员机构制订一份周全的问卷。

104. 关于妇女按来源地分布的问题，各位成员对目前各区域妇女任职人数比例不均也表示关注。来自西欧和北美的妇女占专业女性人数逾一半(55.5%)，但来自非洲、亚洲、东欧、拉丁美洲和加勒比的专业女性比例总共只占 44.4%(其余 0.1%的女性是无国籍或来自非成员国)。在这方面，委员会认为，各会员国，特别是妇女任职人数少的区域的会员国，应予以更多的合作，向本国妇女散发有关空缺和申请程序的资料，并从各种行业提名合格的女候选人，特别让她们申请高级和中级职位。

105. 几乎所有组织都已执行了一些增加妇女任职人数的对性别问题有敏感认识的政策和措施，但由于当前的正式政策与这些政策的实际执行存在脱节现象，在实现男女比例 50/50 的目标方面这些政策似乎没有产生预期的结果。因此，委员会认为各组织必须加倍努力利用适当的监测系统有效地强制实施现行政策。委员会还注意到一些组织为征聘、留用以及问责和监测的目的采用若干创新政策、措施和手段。特别要提到的是：联合国于 2008 年将两性平等指标纳入高级管理人员的履约合同中；儿童基金会自 2007 年起采用强制性离职面谈；国际劳工组织进行性别审计；开发署使用两性平等/多样性记分卡，作为与所有组织分享的最佳做法。

106. 一般而言，委员会认为目前应着重采取严肃的行动计划，以可行的短期特别措施为形式，同时考虑到各个组织的特殊性质。有些成员赞成确定一个时限，例如以 2015 年为在共同制度内实现性别均衡的时限，这与实现千年发展目标的时限相符；他们还赞成由妇女任职人数不足的组织在妇女征聘和晋升方面采取特别有力的措施，并努力在妇女任职不足的区域征聘妇女。委员会也认为采取这些特别措施时不应以影响工作人员的专业水准和胜任能力为代价。另一方面，委员会认为应当根据《联合国宪章》第一百零一条第三项和第三章第八条的规定执行这些特别措施，以消除现有的障碍，例如那些妨碍联合国共同制度各组织吸引、征聘和留用合格妇女的观点、定型观念、态度和组织文化。在这方面，有些成员

强调必须公平处理问题，因此建议不要采取任何差别性措施来解决性别均衡问题。

107. 委员会强调必须制定适当的监测措施，设立适当的监测机构，发挥制衡作用，定期审计，进行监测，提出报告，以加快提高妇女在联合国共同制度中地位。因此，委员会认为必须设立有效的制衡机制，责成方案主管在实现两性平等目标方面，特别在实施和作出有关征聘、职位安排、晋升和流动的决定方面，承担责任。为此，委员会强调，应通过有效的考绩制度，责成管理人员在实现两性平等的既定指标和目标方面对组织负责。讨论期间大家还强调必须每年审查进度和增订两性平等年度指标。

108. 委员会成员一致认为，如果没有各组织最高管理层的充分支持和承诺，就无法在最近的将来在实现男女比例 50/50 这一目标方面取得任何重大进展。因此委员会认为行政首长理事会应考虑每年将性别均衡问题纳入其议程，以便各组织行政首长有机会审查在实现男女比例 50/50 这一目标方面取得的进展，并让各组织分享最佳做法。为了加紧努力在共同制度中实现性别均衡，委员会还请主席写信给各组织的行政首长，询问在各自组织内实现性别均衡的现况，并请他们注意在本报告提出的处理工作人员男女比例失衡问题的委员会建议。

### 委员会的决定

109. 委员会决定：

(a) 严重关切特别在 D-1 及以上职等男女比例 50/50 的目标仍然没有实现，进展微不足道；

(b) 对许多组织没有执行委员会 2006 年报告 (A/61/30, 第 112 段) 所载的先前各项建议表示失望，并重申那些建议，其中包括下列建议：

(一) 敦促尚未指定性别问题高级协调人的各组织指定高级协调人，领导制定实现性别均衡的适当计划和战略，包括建立灵活应变的工作人员队伍，并做好退休人员的继任规划；

(二) 敦促尚未制定现实的年度性别目标的各组织制定年度性别目标，并每年进行审查，以评估实现这些目标的进展；

(三) 鼓励各组织对管理人员实现既定的性别目标情况进行年度考评，责成其承担有关责任；

(四) 鼓励各组织着重采取留住中层专业职等妇女的战略；

(c) 在各组织在各级别都实现男女比例 50/50 的目标之前，敦促各组织作为特别措施考虑授权甄选/升级审查机构推翻有关录用合格男性而不录用同样合格的女性的决定；

(d) 发挥领导作用，在所有组织采用有系统的强制性离职面谈。为此请其秘书处协同各组织和工作人员机构的代表拟定一份供整个共同制度使用的离职面谈问卷；

(e) 请其秘书处探讨订立一份供联合国共同制度各组织使用的机构间合格妇女名册的可行性；

(f) 敦促各组织执行性别均衡的政策和措施；

(g) 继续每两年监测联合国共同制度各组织今后在实现性别均衡方面的进展情况，并请秘书处就此问题向委员会第七十一届会议(2010年7月)提交报告，包括有关本报告所述建议执行情况的现况报告。

## **E. 子女津贴和二级受扶养人津贴：方法审查**

110. 委员会第六十六届会议收到一份秘书处文件，该文件是按照委员会的要求编制的，目的是审查实施子女津贴和二级受扶养人津贴的方法，并制订旨在简化和增进系统公平性的建议。文件论述有关子女津贴和二级受扶养人津贴的演变和目前的安排，并指出委员会应予审议的问题。文件中还载有修改办法中一些要素的提议，使该套制度更能反映各国对儿童的社会保护的趋势。

111. 确订和调整子女津贴的两个备选方案：

(a) 将全球美元统一费率定为八个总部工作地点的子女福利平均额(立法规定的支付额加上减税额)，按这些工作地点的工作人员人数加权；

(b) 适用于八个总部工作地点P-4职等第四级薪酬净额的子女福利总额的加权平均百分比。

112. 秘书处还制定一套当地货币计算办法。这套办法将纠正现行制度的缺点，并于需要预防汇率变动时取代现行制度。

113. 关于二级受扶养人津贴，秘书处考虑到因过去13年子女津贴与二级受扶养人津贴之间关系保持不变，建议在这两种津贴之间建立统一百分比关系。

## **委员会的讨论**

114. 各组织、工作人员代表和委员会成员普遍认为，当前只跟踪八个总部工作地点的子女补助金百分比变动、而不跟踪绝对变化水平的方法，无法充分反映国家儿童援助措施的外部趋势。此外，按照目前的方法，是无法在某些情况下计算百分比变动的。例如，意大利的子女补助金在上一次审查中被完全取消，但是新的社会立法又恢复了子女补助金。因此，他们赞成改变目前设定和调整子女津贴数额的做法。

115. 虽然各组织和工作人员代表承认这两个拟议备选办法各有利弊，他们仍倾向于第二个办法，即将子女津贴设定为P-4第六级薪酬净额的一定百分比，从而

隐念地顾及纽约和其他工作地点之间在生活费用上以及汇率上的差异。他们还赞成成为那些将受到审查不利影响的工作人员采取过渡性安排。

116. 虽然第二种方案获得了委员会一些成员的支持，但大多数成员还是赞成第一种方案，认为它是一个更为公平、更为简易的方法。有人指出，子女津贴最初被视为一项全球定额的社会补助金。此外，有人回顾说，虽然员工薪酬通常受到保护，不受汇率波动和通货膨胀的影响，但这种保护很少扩展至津贴。另一方面，第二种方案将采取直接与薪酬挂钩的做法，对此大会一贯表示反对，认为该措施危害到任何计划的费用控制。这种方案也可能导致津贴数额偏离实际国家参考点，因为各国补助金参考点的调整步伐各不一致。它可能会导致各工作地点之间出现不公平现象，因为这将有利于工作地点差价调整数乘数较高的工作地点。委员会还认为，采用定额支付此类津贴的方法将更加易于工作人员理解，易于各组织管理，也易于委员会监测。

117. 委员会认为没有必要维持目前的当地货币面额计划，特别是因为以美元计价的定额津贴将被兑换为当地货币，从而在下一审查之前消除汇率波动对津贴数额的负面影响。

118. 委员会的一些成员指出，无论采用何种方法，都需要采取一些过渡性措施作为逐步淘汰当前计划的手段，以保护一些工作人员不至于因某些工作地点实施替代办法而遭受津贴数额降低的可能后果。还有一些人认为，在所涉金额非常少的情况下，没有必要采取过渡性措施。

### 委员会的决定

119. 委员会决定向大会通报下列决定：

(a) 应根据八个总部工作地点子女补助金美元数额的平均水平并以这些地点的工作人员数目加权，确定子女津贴的全球定额数；

(b) 在执行之时，子女津贴的美元数额将根据联合国官方汇率被兑换为当地货币，在下一两年期审查之前不再变动；

(c) 在以后每次审查时，将在同一基础上重新计算定额数；

(d) 二级受抚养人津贴额应定为拟议子女津贴的 35%；

(e) 作为一项过渡措施，如果经订正的津贴定额数在执行时低于目前的数额，目前符合资格的工作人员所获得的应付津贴将等于较高定额数减去两者之间差额的 25%；如果在下一次津贴审查中，该定额数仍高于新订正的定额数，则将进一步减去两者之间差额的 50%。过渡性措施将于 2009 年 1 月 1 日生效，并将自 2013 年 1 月 1 日起终止。

## F. 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查

120. 根据委员会在其第六十六届会议核准的确定子女津贴数额的订正办法(见上文第 119 段),应根据八个总部工作地点子女补助金的平均数额(减税额和社会立法规定的支付额)并以这些地点的工作人员数目加权,确定全球美元定额数。二级受扶养人津贴定为子女津贴的 35%。硬货币工作地点的相应数额将使用方法颁布之月的联合国业务汇率兑换为当地货币,在下一期两年期审查之前不再变动。

121. 为配合新办法的采用,并在订正数额低于当前数额的情况下保护这些工作地点的工作人员,委员会同意建议实施过渡性安排。下图显示在未来两个审查期间逐步取消当前定额数的程序。



122. 根据在所有总部工作地点记录的P-4第六级收入水平在最近税收和社会立法变更方面的信息,委员会审查了这些变化背后的原因。自上一次审查子女津贴数额以来,在大多数总部工作地点社会立法为受扶养子女规定减税额和付款额都已增长。根据最新资料,2009年1月1日采用的订正子女津贴为2 686美元。二级受扶养人津贴定为子女津贴的35%,即每年940美元。

123. 采用新计划所涉经费估计每年900万美元,其中约600万美元涉及对子女补助金进行调整,300万美元涉及过渡性安排。

## 委员会的讨论

124. 人力资源网对子女津贴和二级受扶养人津贴数额在订正后可能会给某些工作地点的职员士气带来负面影响表示关注。人力资源网虽然承认过渡性措施预计将持续实施至 2012 年底，但仍然认为这些措施管理复杂，亦不易为工作人员所理解。因此，人力资源网提交了一项有关过渡性措施的替代性建议，规定在当前津贴水平高于以上订正定额 10% 以上的国家，后一定额将仅适用于刚刚获得领取津贴资格的工作人员，而对已经开始领取津贴的工作人员将继续适用旧的定额，直至其资格期限结束或订正后的定额达到或超过原有数额。这些国家包括奥地利、德国、日本、荷兰和瑞士。有人指出，一般事务职类已经在订正后的扶养津贴低于实际津贴额时采纳了该程序，为保持一致，委员会亦应在目前情况下采用该程序。

125. 公务员协联、国际职工会协调会和国际公务员协会也对新方法采用后拟议降低某些工作地点的津贴额表示关注。在这方面，他们支持至少应采取人力资源网建议的替代性过渡措施作为逐步采用拟议方法的手段，并保护已经获得领取津贴资格的工作人员的津贴水平。

126. 委员会在注意到一般事务人员和专业人员在适用过渡性措施的方法上存在差异的同时，也强调指出这两种职类在雇用条件上本来就存在明显的差异。因此，无论是过渡性安排还是其他措施，对这两种职类采用有所不同的制度并无不妥。此外，委员会还回顾说，在较早的场合，委员会也曾经对一般事务职类的扶养津贴“保持不变”的做法表示过质疑。

127. 委员会已到有关改用订正扶养津贴的统计资料。委员会尤其获悉，大多数工作地点事实上都将从津贴额的增长中获益，而且在 193 个工作地点中，只有 7 个将需要采取过渡性安排。对于这些工作地点而言，当前的定额和过渡性措施规定的数额之间，差额一般不超过每年 250 美元或每月 20 美元。这表明，原先提出的过渡性安排是适当的。世卫组织和知识产权组织这两个总部设在日内瓦的组织不赞同委员会的评估，并表示它们打算要求其理事机构审查上文第 121 段中概述的业已决定的过渡性安排问题。

128. 委员会回顾说，在其第六十六届会议上，委员会在广泛审视了其历史和演变情况并详细分析了其运作和内在缺陷以及处理所发现问题的可能解决方案之后，已决定采用新的方法。在同一届会议上，委员会还听取了各组织和工作人员的要求，即应采取过渡性措施以保护已经获得领取津贴资格的工作人员的津贴水平。所有与会者就此类安排的具体实施机制达成了一般共识。由于上一届会议已经核准该方法和过渡性措施，目前要考虑的重点主要是修订津贴数额，因此，委员会认为在目前阶段没有理由就此类方法或过渡性措施重新启动进一步的讨论。在此背景下，委员会同意采纳其秘书处的提议，建议修订子女津贴和二级受扶养人津贴的数额。

## 委员会的决定

129. 委员会决定向大会建议，从 2009 年 1 月 1 日起：

(a) 子女津贴应定为每年 2 686 美元的全球定额数，残疾子女津贴应为该数额的两倍，即每年 5 372 美元；

(b) 二级受扶养人津贴应定为每年 940 美元；

(c) 上文 (a) 和 (b) 分段中确定的硬货币工作地点美元津贴数额应按颁布之日的联合国业务汇率兑换为当地货币，在下一期两年期审查之前不再变动；

(d) 作为一项过渡措施，如果经订正的津贴定额数在执行时低于目前的数额，目前符合资格的工作人员所获得的应付津贴将等于较高定额数减去两者之间差额的 25%；如果过渡期间的定额仍高于在 2011 年 1 月 1 日后设定的定额，则将进一步削减相当于 2009 年 1 月 1 日设定的津贴定额和 2011 年 1 月 1 日设定的津贴定额之间差额的 50%。此类过渡性措施将自 2013 年 1 月 1 日起全部终止；

(e) 如果工作人员从本国政府获得任何与家属有关的直接支付额，则应从扶养津贴中扣除相应数额。

## G. 工作地点差价调整数事项

### 1. 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十届会议报告

130. 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，并在这方面审议了调整数咨委会第三十届会议的工作报告。

131. 委员会在第六十五届会议上，请咨委会进行若干关于 2010 年新一轮地点间比较调查的方法研究，包括通过减少基本项目的数目来简化工作地点差价调整数指数结构、将奢侈品回归分析法用于手提电脑、以及涉及与纽约的工作地点差价调整数制度的基数进行实时比较的生活费测量方法。调整数咨委会还审查了秘书处开展的地区外调查的结果，以便对用于计算地区外指数的国家名单进行可能的订正，并评估能够在何种程度上将互联网用作生活费调查的价格数据来源。

132. 应委员会的请求，咨委会还审查了与工作地点差价调整数制度并不直接相关的两个问题，因而超出了咨委会通常的工作范围：其一是一个拟议模板，旨在提高外部数据提供商有关纽约和华盛顿特区之间生活费差数的两年期报告的透明度和可读性；其二是一个由秘书处开发的模型，旨在估算教育补助金的可能变动所产生的财政影响。最后，咨委会还审议了没有列入第三十届会议议程、但却与下一轮调查的筹备工作相关的两个问题：其一是 2008 年将由秘书处在总部工作地点开展的中期住房调查，旨在更新这些工作地点的房租补贴门槛值；其二是可能对生活费调查期间定价的有机/生物产品当前清单进行的修订。

## 委员会的讨论

133. 行政首长理事会/人力资源网的代表认真地注意到了报告中所载资料，并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。由于 10 个组织充分参与了会议，人力资源网充分了解报告中的建议，其代表也同意咨委会达成的结论及建议。此外，他们认为，开展生活费调查是委员会秘书处和各组织人力资源管理人的共同责任。他们还认识到，有必要就调查的目的改善与工作人员的沟通，使工作人员更多参与。在这方面，他们要求委员会秘书处提供更多方便用户的工具和说明，人力资源管理人员可以利用这些工具和说明提高广大工作人员的认识，了解工作人员的参与对生活费调查结果的影响。

134. 与会者支持秘书处继续作出努力，以减少指数结构中基本项目的数目。与会者还说，这同类似组织的趋势是一致的，不仅会提高生活费调查的回应率，而且也将有助于提高整个调查过程的质量。此外，与会者一致认为，尽管报告中提及奢侈品回归分析法的相对优点，但在工作地点差价调整数指数计算的过程中全面采用这一分析法并不可行，针对质量和价格随着时间迅速变化的电子产品和其他高科技产品缺乏可比性这一长期存在的问题，基于与纽约实时比较的拟议方法是处理这一问题的可取办法。他们对秘书处开展的地区外调查的结果表示欢迎，通过调查订立了一份用于计算地区外指数的 26 个国家的新名单，以及根据调查权重的使用进行计算的新方法。此外，他们还表示全力支持咨委会关于根据秘书处开展的网上购物调查以及上述地区外调查的结果在第一类工作地点更多使用互联网作为价格数据的来源的建议。

135. 关于外部数据提供商有关纽约和华盛顿之间生活费差数的两年期报告，与会者赞同咨委会为该报告设立新拟议模板的建议。与会者亦赞同旨在估算教育补助金的可能变动所产生的财政影响的拟议模型。最后，与会者还表示支持秘书处的计划，即在总部工作地点进行住房调查，以更新这些工作地点的房租补贴门槛值，并收集有关有机/生物产品的价格数据，扩充当前的清单，将食品和饮料类别的所有项目均包含在内。

## 委员会的决定

136. 委员会决定：

(a) 认可咨委会拟议简化工作地点差价调整数指数结构的建议，从而将基本项目的数目从 104 项减少到 84 项；

(b) 认可咨委会的建议，即秘书处不应将奢侈品回归分析法用于调整电子和其他高科技产品的价格，但应及时了解该领域的发展动态；

(c) 授权委员会秘书处从 2010 年新一轮生活费调查开始，对受影响的产品使用基于与纽约进行实时比较的新生活费测量方法；

(d) 认可咨委会的建议，即应在当地分销网建有网站的第一类工作地点更多使用互联网作为价格数据的来源，并请秘书处继续就使用互联网作为价格数据来源开展研究；

(e) 认可咨委会建议采用的在 26 个国家的新名单基础上使用调查权重计算地区外指数的拟议方法，以及逐步订正调查权重和国家名单的拟议程序；

(f) 认可数据提供商有关华盛顿与纽约间生活费差异的研究的两年期报告订正模板，并请咨委会在下一届会议上审查 2008 年报告的结构；

(g) 核准咨委会的建议，使用秘书处开发的费用估计模型估算教育补助金的可能变动将产生何种财政影响；

(h) 授权秘书处 2008 年在总部工作地点开展拟议的住房调查，以更新这些工作地点的房租补贴门槛值；

(i) 认可咨委会的建议，即秘书处应扩充下一轮调查中定价的生态/生物产品名单，以涵盖所有的食品和饮料。

## 第五章

### 一般事务人员和其他当地征聘职类人员的服务条件

#### A. 日内瓦目前最佳雇用条件调查

137. 2008 年 2 月, 委员会以 2007 年 3 月作为参照月度, 以书信方式完成了日内瓦目前最佳雇用条件调查, 并批准了调查结果。

138. 一般事务人员订正薪金表的最高薪金点(GS-7 第 12 级)与日内瓦专业人员的净薪酬(117 940 瑞士法郎, 按 2007 年 3 月联合国业务汇率 1.22 瑞士法郎兑 1 美元计算, 应为 96 672 美元)在 P-3 职等第六级(单身薪酬)重叠。自 2002 年在日内瓦的前一次调查以来, 这种重叠已经减少(P-4 第 1 级)。

139. 由于建议的薪金表比现行薪金表低 1.81%, 因此预计不会为其执行支出经费。抚养津贴订正比率所涉经费估计为每年 460 000 瑞士法郎, 或者约为 380 000 美元。

140. 按照委员会较早做出的决定, 一般事务人员调查得出的比例将适用于调整另一类日内瓦当地征聘职类人员即语文教员的薪金表。截至颁布之日已向设在日内瓦的组织的行政首长建议的一般事务人员和语文教员职类薪金表以及抚养津贴订正数额转载于本报告附件五。

#### B. 维也纳目前最佳雇用条件调查

141. 按照所核准的方法, 委员会以 2007 年 11 月作为参照月, 对维也纳一般事务人员职类的目前最佳雇用条件进行了调查。通过调查得出、在颁布日之前已向总部设在维也纳的组织的行政首长建议的薪金表, 转载于本报告附件六。

142. 从建议的薪金表中可以看出, 最高薪金点(GS-7 第 12 级)的年薪净额为 66 174 欧元, 或者按 2007 年 11 月联合国业务汇率 1.44 美元兑 1 欧元计算, 为 95 352 美元。这一薪金额介于按单身薪率计算的 P-3 第五级专业人员净薪酬(净基薪外加工作地点差价调整数)和 P-3 第六级专业人员净薪酬之间。委员会注意到自 2002 年在维也纳的前一次调查以来, 这种重叠有所增加, 当时这一重叠介于 P-3 第二级和 P-3 第三级之间。

143. 除了新的薪金表外, 委员会建议自其颁布之日起, 以减税、法定薪资和经调查的雇主具体付款为依据确定抚养津贴订正比率。

144. 由于建议的薪金表比现行薪金表低 1.57%, 因此预计不会为其执行支出经费。抚养津贴订正比率所涉经费估计每年为 90 270 欧元, 或者约为 129 990 美元。

### C. 审查总部和总部以外工作地点目前最佳雇用条件调查方法

145. 《国际公务员制度委员会章程》第 12 条要求“…委员会确定一般事务人员和其他当地征聘职类人员薪金表的相关事实，并提出建议”。为了行使这一职能，公务员制度委员会制定了两种方法——其一用于在总部地点开展薪金调查，其二用于在总部以外的工作地点开展薪金调查。为确保其方法有效和高效，委员会依据每轮总部调查终了时汲取的经验教训对其方法进行审查。

146. 完成对总部地点的第六轮调查后，委员会决定设立工作组，对总部和总部以外工作地点一般事务人员薪金调查方法进行审查。工作组成员将包括：委员会四名成员、六个组织派出的代表、三个工作人员协会各自派出的两名代表以及行政首长协调会秘书处和公务员制度委员会秘书处的代表。

147. 工作组必须：

- (a) 分析和探讨第六轮调查期间遇到的问题，并提出解决这些问题的办法；
- (b) 考虑到数据收集阶段在私营部门雇主参与方面遇到的困难，对获得所需数据的方法进行审查，包括是否有可能从外部来源购买数据；
- (c) 进一步审查国家公务员制度适当代表性的要求；
- (d) 审查这两种方法的应用情况，以确保所选择的方法符合当地劳动力市场的条件，保证情况类似的工作人员获得同等待遇；
- (e) 对两种方法的案文做出相应订正。

148. 工作组还必须在 2009 年春季向委员会第六十八届会议提交其初步提案，并随后于 2009 年夏季在委员会第六十九届会议期间提交最后订正方法供委员会审议。

## 第六章

### 外地服务条件

#### A. 艰苦工作地点人员征聘和留用措施的效力与影响

149. 大会第 61/239 号决议第一.E 节请委员会审议为促进特别是艰苦工作地点的工作人员征聘和人员留用工作而采取的措施的效力和影响。委员会第六十六届会议审议了临时报告。后续调查表曾发给联合国共同制度的 26 个组织，其中 23 个组织做出了回应，委员会第六十七届会议审查了通过该调查表获得的补充数据。

150. 本报告是为委员会编写的，其中对作出回应的各组织在人员征聘和留用方面的标准与困难进行了审查，目的是评价所采取措施的效力。本报告分析了外地和总部的人员更替率，并按职等和性别审查了数据。报告在结尾部分分析了对联合国共同制度的人员征聘和留用有影响的外部 and 内部问题。本报告的分析以各组织提供的数据为基础，因此体现了各组织的观点。

151. 为了解工作人员的看法，在所有地点所有职类的全体工作人员中开展了全球工作人员调查。工作人员调查的结果如本报告附件七表 1 所示，现已呈交委员会第六十七届会议，其中包括从约 15 000 份回应中获得的数据。

152. 尽管全球市场的雇主面临的征聘困难日益增加，但在参与调查的联合国系统的组织中，报告称并未在征聘一般事务人员填补职位空缺方面遇到困难的占很大一部分。对于出现征聘困难的情况，所给出的关键理由包括：首先，缺乏必要的专门技能，其次是期望获得较高的报酬和申请人员的工作经验不足。这些征聘困难似乎是某些职业类所特有的，特别是技术人员和高度专业化人员。

153. 按照从 2002 年到 2006 年的计算，报告的总部地点和外地的劳动力周转率分别为 7.5% 和 7.4%，而全世界公共和私营部门的全球劳动力周转率平均为 20%，与之相比前者相对较低。总部和外地的自愿周转率分别为 2.1% 和 2.8%。在总部地点，缺乏职业发展机会、发展机会有限以及与工作有关的压力是最经常提及的自愿周转原因。其他原因包括：配偶就业不适当；缺乏适当的工作/生活政策。在外地，这种看法有所不同，在那里各组织最经常考虑的工作人员相关离职原因是子女教育设施短缺和医疗设施不足。其他原因包括：配偶就业不适当和工作地点条件恶劣生活艰苦。本报告附件七表 2 载列空缺率和周转/自然减员的详细情况。

154. 提交报告的 20 个组织中有 3 个表示正经历人员留用困难。另外还有 3 个组织称仅在特殊领域遇到这种困难，其余组织则表示没有遇到重大的人员留用困难。

155. 全球工作人员调查显示,关于哪些措施可以有效吸引和挽留人才方面,各组织的看法与工作人员的看法在很大程度上趋于一致,不过调查也表明,尽管人员留用比率相对较高,但在作出回应的工作人员中,有约 40%的人表示自己正郑重考虑离开联合国系统,或者有可能这样做。

### 委员会的讨论

156. 委员会对本报告表示欢迎,认为报告中载有大量有用信息。委员会感兴趣地注意到,调查结果指出各组织普遍认为增加对培训和学习的投资是最有可能对人员征聘和留用产生积极影响的举措(在 13 个作出回应的组织中有 8 个持有这种看法)。其他被描述为对组织业绩产生了积极影响的举措包括:增加职业发展的机会;增加工作人员的多样性,包括性别和地域平衡在内;以及改善工作条件。

157. 基于提交其审议的证据,委员会注意到,尽管一般而言联合国各组织在人员征聘或留用方面似乎没有遇到重大困难,但在一些职业类和专门领域,似乎有问题。此外,在将近 25%的情况下,可能存在所聘用人员的质量问题。工作人员调查的结果显示,尽管人员留用率高,但并非所有工作人员都具备应有的工作积极性,虽然在作出的回应的工作人员中,有超过 50%的人表示自己希望在联合国系统中开展职业生涯。事实上,有迹象表明,导致留用率高的是无形因素,包括对联合国使命和任务的信念,而不是更为有形的因素,如内部管理结构、奖励制度、据认为政策公正或与薪酬有关的问题。关于全球劳工市场今后供应和组成的预测显示,总体状况可能恶化,专门人才只会更加短缺。因此,联合国系统各组织除处理眼前的问题外,应谨慎行事,为缓减这些趋势开始采取战略步骤。

158. 委员会成员还指出,需要更多时间来充分评价报告所载全部数据,而且与此同时,在从初步分析中得出最后结论时最好谨慎一些。因此,委员会打算进一步探讨可采取哪些后续行动。委员会还感谢各个组织和工作人员协会为开展这次工作人员调查提供支持和合作,并认为正因为这是一项联合开展的工作,回应率才会这么高。

159. 人力资源网和工作人员协会的代表都提到必须增加对工作人员发展的投资,以便提高工作动力和实效。人力资源网注意到,尽管人员留用率明显较高,但在今后几年里,联合国系统的所有组织都面临大批人员法定退休的情况,这突出表明了制定继任战略的必要性,因此人力资源网将这一事项纳入其 2008-2009 年工作方案。

160. 关于艰苦工作地点人员征聘和留用的具体问题,委员会审查了在属于 C、D 和 E 类的工作地点服务的国际征聘人员对工作人员调查作出的回应。工作人员给出的驱使他们留住的原因(留用因素)和可能致使他们离职的原因(排斥因素)按照每一因素的相对重要性和工作人员表示的满意程度编入一系列矩阵。这些矩阵载于本报告附件七。此分析是针对以下工作人员进行的:受扶养人在工作地点的

工作人员和受抚养人不在工作地点的工作人员,并按国际专业人员(P 职等工作人员)和高级工作人员(D 职等工作人员)分列。纵观这些矩阵,高留用因素和高排斥因素惊人地一致。附件七还载有柱形图表,其中按性别显示了在条件艰苦的工作地点(C、D 和 E 类)就职、留任或离职的原因。

161. 委员会注意到,共同制度在征聘人员填补职位空缺方面似乎并没有严重的问题,但值得关注的是,据报告在吸引有必要技能和经验的工作人员方面,有将近四分之一的人员征聘遇到了困难,这带来的是人员质量问题而不是数量问题。委员会注意到,在确定哪些因素非常重要但满意率较低时,工作人员的反馈意见十分一致,并注意这些因素都与职业发展、专业发展机会、与工作有关的压力、工作/生活之间的平衡(包括配偶就业情况)有关。另一方面,高留用因素也类似地一致:信仰本组织的目标和宗旨、有机会为崇高事业服务以及与同事关系良好。

162. 委员会成员在考察外地时的个人体会以及各组织各自提出的报告都清楚地显示,不管一般性调查结果如何,还是有一些条件艰苦的工作地点,包括联合国特派团在内,在吸引和挽留工作人员方面存在重大困难,这些工作地点的特征是空缺职位多,人员周转率高。委员会以往曾建议帮助解决其中一些问题,因为这与统一不带家属工作地点的服务条件以及合同安排有关。

### 委员会的决定

163. 委员会请其秘书处继续进一步分析可用于委员会今后工作的数据。

164. 委员会还决定建议大会注意委员会的调查结果,尤其是本报告附件七所载干预措施矩阵,目的是鼓励联合国系统各组织针对征聘和留用因素制定战略。

## B. 国际征聘工作人员的危险津贴

165. 公务员制度委员会于 1984 年实行了危险津贴(也被称为危险情况特别措施)。危险津贴是为必须在危险情况下工作的工作人员发放的特殊津贴,委员会的定义如下(见 A/60/30 和 Corr. 1, 第 108 段和附件三):

(a) 所在工作地点的服务条件非常危险,例如爆发战争或现行敌对行动并疏散了家属和非必要工作人员;

(b) 工作地点未进行疏散,但工作人员必须在危险条件下工作,例如爆发战争,存在现行敌对行动,包括工作人员必须在危险地区执行跨边界的任务;

(c) 未履行必要的医务职能,工作人员执行职责时直接接触到威胁生命的疾病,例如严重急性呼吸系统综合症和埃博拉病毒。

166. 按照委员会 2005 年的决定(A/60/30 和 Corr. 1, 第 147 段),截至 2007 年 1 月 1 日,国际征聘工作人员的危险津贴数额被定为每月 1 300 美元。大会随后在其第 61/239 号决议中注意到了这项决定。此外,在 2005 年,委员会还决定将

在同一个三年周期同时开展对危险津贴的审查和对调动津贴、艰苦条件津贴以及不搬迁津贴的审查，并审议用于修正这些津贴的相同指标。这些指标为：

(a) 联合国系统八个总部工作地点的净底薪加工作地点差价调整数的平均变化；

(b) 用于计算工作地点差价的以 21 个国家通货膨胀因素为依据的地区外指数变化；

(c) 底薪/底薪表的变化。

167. 本报告由委员会秘书处呈交委员会，其中载有一项关于自 2009 年 1 月 1 日起把国际征聘工作人员的危險津贴提高 5% 的提案。这将使危險津贴从每月 1 300 美元上调至 1 365 美元。

168. 按照截至 2006 年 12 月 31 日的工作人员数据，假设核定在 2008 年 6 月 1 日至 8 月 31 日期间有效的应支付危險津贴的国家/工作地点清单在 2009 年期间保持不变，如果把派往危險工作地点的国际征聘工作人员的现行危險津贴数额上调 5% (即从每月 1 300 美元上调到 1 365 美元)，2009 年所涉经费估计为 120 万美元。这一估计额中不包括支付给出差工作人员的费用。

### 委员会的讨论

169. 人力资源网和三个工作人员联合会的代表非常赞赏秘书处关于将国际征聘工作人员危險津贴目前的数额提高 5% 的建议。

170. 在审议了三项指标的变动后，委员会批准了自 2009 年 1 月 1 日起拟将国际征聘工作人员危險津贴目前的数额提高 5% 的建议 (即从每月 1 300 美元提高至 1 365 美元)。

171. 然后，委员会成员开始讨论世界各地联合国人员及房舍安全保障问题独立审查小组提出的一项建议，其大意是，危險津贴制度似乎没有统一适用于所有组织。秘书处向委员会通报说，这是一个执行问题，并说，它因此已将这一建议转给行政首长协调会/人力资源网，后者已将这一问题列入其工作方案。但初步调查表明，各组织其实是在以统一的方式支付危險津贴，但问题可能在于各组织在哪类雇员属于工作人员，即有权获得津贴人员方面的定义不一。

### 委员会的决定

172. 委员会决定，自 2009 年 1 月 1 日起将国际征聘工作人员危險津贴提高 5%，即为每月 1 365 美元。

173. 委员会决定请行政首长协调会/人力资源网提交一份关于危險津贴统一情况审查结果的报告。

## 第七章

### 其他事项

#### A. 关于高级管理网进度的报告

174. 联合国共同制度各组织的高级管理网的组建一事数年来一直是委员会工作方案上的项目之一。2003 年，委员会指出，组建工作正在行政首长协调会主持下推进，并要求共同制度各组织酌情向其通报取得的进展情况。行政首长协调会/人力资源网于 2006 年向委员会介绍了最新情况，特别介绍了该网的概念、运作模式和长远发展的战略计划。

175. 大会在其第 61/239 号决议中，请委员会继续监测该项目，并认可委员会关于请人力资源网/行政首长协调会秘书处定期介绍类似新情况的决定。

176. 在委员会第六十七届会议上，人力资源网络发言人向委员会口头介绍了高管网组建的最新情况。该网建立工作本身进展甚微，因为这取决于会员国能否提供必要的资金和资源。

177. 然而，在第一期高级管理领导才能方案方面有了新的发展，该方案是应联合国系统职员学院要求，由鹿特丹管理学院代表一个由 8 所大学/商学院组成的联合集团编制的。共有来自 30 个组织的 47 名参加者参加。一个指导小组已对此进行全面评估，结果将于 2008 年 9 月报告给高级别委员会。

178. 指导小组确认，需要有一个跨机构和全系统的领导才能培养方案，但将需要重新设计，把重点放在引领联合国系统内的变革以及放在已确定的联合国领导人才六大能力上。联合国系统职员学院须重新设计方案，而一个指导小组将监督订正方案的交付情况。最后，该方案的费用须减少。

#### 委员会的讨论

179. 委员会重申其关于必须有一个全系统领导才能培养方案的观点，并询问为什么试点方案只进行了一次，而没有对更多不同的参与者试用。人力资源网回应表示，据了解，第一批参加者表示了很大的保留意见，因此，须重新设计方案，然后才能进一步花费资源。

180. 公务员协联和国际职工会协调会祝贺各组织在改善领导方面进行的努力，并希望对高级管理人员的培训将包括与工作人员的关系的内容。

#### 委员会的决定

181. 委员会决定继续审查此事，并要求行政首长协调会/人力资源网继续定期向其报告最新情况。

## B. 当地货币升值及其对第二类工作地点的联合国工作人员薪酬的影响

182. 委员会审议了一份报告，内载秘书处关于美元持续贬值对各外地工作地点联合国共同制度工作人员整套薪酬影响的分析结果。公务员制度委员会秘书处之所以进行这一分析，是由于多次接到近一个时期以来当地货币相对于美元一直稳步升值的外地工作地点的抱怨意见。抱怨意见突出显示，以美元计发的整套薪酬三个组成部分，即工作地点差价调整数、教育补助金、及调动和艰苦条件津贴的购买力大幅下降。

183. 关于工作地点差价调整数，提出了三个可能的补救办法，均需对外地工作地点关于工作地点差价调整数分类操作规则进行这样或那样的修改。报告中还提供了有具体数值的例子，显示在按照建议修改操作规则后工作人员实际“拿回家”的薪酬净额平均数的相对差异。结果表明，当地货币相对于美元持续升值的外地工作地点将受益于对财务规则的拟议修改。不过，在当地货币走弱的其他工作地点供职的工作人员的收入将大幅减少。秘书处还介绍了拟议修改在财务方面的影响，例如，因通货膨胀和汇率波动因素而更频繁调整乘数会给整个联合国共同制度造成的额外费用将在约 260 万美元(每两个月调整一次)至约 800 万美元(每月调整一次)之间。第三种方法，即每月根据汇率变动调整账户一次，每 4 个月根据通货膨胀调整账户一次，其结果大同小异，即有些工作地点“拿回家”的薪酬会增加，但其他经济情况不同的工作地点就要为此蒙受损失。换言之，不管执行哪种拟议方法，结果都是根据当地货币对美元的比价情况，将某些工作地点“拿回家”薪酬重新分配给其他工作地点。

184. 关于教育补助金，审查的所有工作地点均属于“美国以外的美元区”类别。因为对于有关工作地点而言，教育补助金是以美国计发的一项固定净额，其审查周期较长，因此如果当地货币相对于美元持续升值，则其购买力的损失将更大。

185. 秘书处指出，委员会正在审查教育补助金的方法，币值波动对补助金数额的影响问题自然是审查的内容之一。不过，在采用新制度之前，可考虑扩大主席的现有授权，让主席能处理汇率波动导致与教育有关的费用增加额折合美元远高于为该地核准的最高额的情况。对主席的授权的这种解释事实上似乎符合其原来意图，即向美国以外美元区补助金购买力严重受损的国家提供补助。目前，主席的授权只涵盖某工作地点“在两次审查之间补助金数额增加特别大”的情况。在这种情况下，委员会主席可以允许偿付可受理费用，最多不超过美元/美国区的最高核定可报销费用数额。

186. 至于流动和艰苦条件津贴，其三个组成部分均是以美元计发的固定数额，每 3 年进行一次务实的审查，同时考虑下列因素的变动：底薪/底薪表；区外指数；以及总部工作地点底薪净额加工作地点差价调整数。工作地点差价调整数是薪金总额的一部分，且计算频繁，教育补助金则依据实际支出调整。与此二者不同，在流动和艰苦条件津贴项下支付的款额是每三年调整一次的总付总额。当在

审查周期内当地货币相对美元大幅升值时，上述数额则可能会出现等额的贬值。为了解决这一情况，可考虑根据汇率发生的重大变化而对将总付整额进行一年一度的审查，并作相应调整。为了无损于上述支付款项的激励性质，相对于美元的任何增值均不会引发对数额的修订，而任何相对贬值则均会导致修订。此外，为了避免处理以世界上每种货币计发的整额款项，秘书处提出根据一篮子全球货币（例如欧元、日元、英镑等）汇率对美元数额的年度价值予以调整。所产生的修订美元数额将发放给所有不属于美元区工作地点的工作人员。这样，就只须管理两个总付整额款项。委员会仍要决定在进行这一每年一度的调整时应参考哪几种全球货币，以及它们的相对权重。

### 委员会的讨论

187. 工作人员联合会感谢秘书处迅速和全面地回应工作人员，特别是外地工作地点工作人员所提出的关切。但令其感到遗憾的是，没有达成对所有工作地点均可行的解决方案。工作人员联合会表示，工作人员所要求是收入的稳定。薪资及福利应能够让工作人员满足他们的生活费用，主要是在其任职的工作地点的生活费用，同时还要顾及他们在本国或工作地点以外的地方可能承诺的费用。联合会支持按拟议的办法修改工作地点差价调整数分类制度、教育补助金及流动/艰苦条件津贴办法，并敦促注意对任何此种修改进行监测，以防止出现意想不到的后果。

188. 委员会对下列几点表示关切：联合国工作人员全套薪酬各部分购买力受到负面影响、以及美元相对于一些大的外地工作地点的当地货币持续贬值。委员会还肯定了各组织和工作人员协会在这个问题上所表达的关切。

189. 根据其秘书处所进行的全球局势分析的结果，委员会指出，拟议的补救办法没有一个是所有工作地点最佳的办法，而且在采用任何补救措施来解决一些抱怨问题，又会导致一些不同工作地点提出另一些抱怨意见。

190. 委员会认为，目前的方法仍可符合其制定的初衷，即保证服务于外地工作地点的工作人员以美元计发的“拿回家”薪资稳定。抱怨的问题涉及到美元相对于全球货币继续贬值，但当美元对这些货币升值时，局势则会完全反过来。事实上，过去当美元升值和稳定的时候，各组织和工作人员协会从没有提出过抱怨，甚至目前当地货币贬值的各个工作地点也没有提出抱怨。

191. 委员会还指出，大会之所以没有批准先前提出的更频繁调整乘数的建议，是出于担心此举会有损于工作人员以美元计发的薪酬稳定，也正因如此才确定了对外地工作地点的工作地点差价调整数每4个月进行一次审查的制度。大会不太可能因秘书处所作的分析而改变想法。

192. 委员会得出结论认为，修改各种待遇的操作规则，显然不普遍符合外地工作地点的利益；没有理由说明须在这个问题上采取紧急行动；需要进一步监测情

况，以确保提出的任何解决办法不会造成其他问题。委员会敦促审慎地寻求解决这一问题的办法，特别是要考虑到工作地点差价调整数是薪酬制度的一个重要组成部分，其目的是实现各工作地点之间购买力的平衡。委员会提出，此事应交由工作地点差价调整数问题咨询委员会审查。

193. 人力资源网的代表指出，在委员会没有立即采取任何行动解决各组织和工作人员联合会提出的抱怨意见情况下，公务员制度委员会秘书处应制定一个有效的沟通策略，使行政首长协调会秘书处能够始终充分了解当地货币相对于美元持续升值会对在监测中的外地工作地点任职的工作人员全套薪酬产生怎样的影响。

### **委员会的决定**

194. 委员会决定，现在没有必要改变全套薪酬的三个组成部分(工作地点差价调整数、教育补助金、以及流动和艰苦条件津贴办法)的操作规则。委员会还决定，当地货币相对于美元的波动对第二类工作地点员工薪酬的影响问题应交由工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十一届会议审查。

## **C. 委员会根据其议事规则第 32 条作出的决定**

### **1. 联合国国际公务员协会参与公务员制度委员会的工作**

195. 委员会在其第六十五届会议上，审议了一个新的工作人员代表机构(国际公务员协会)要求参加委员会工作的请求。经委员会同意，主席写信给国际公务员协会声称代表其工作人员的共同制度各组织的行政首长。收到的正式答复，包括所附人员统计资料表明，国际公务员协会似乎代表共同制度合约期限在一年或一年以上的工作人员的 37%以上，且代表共同制度不止一个组织和不止一个工作地点的工作人员。

196. 主席随后与委员会的成员进行咨商，委员会一致同意邀请国际公务员协会从公务员制度委员会第六十六届会议开始参加其工作。这一决定符合委员会 1983 年关于当时一项类似请求的决定(A/38/30，第十章 A 节)。

### **2. 委员会会议之前的文件最后期限**

197. 应其秘书处依据大会和会议管理部的一项要求而提出的要求，委员会确认它同意在会议开始前 4 周而非 6 周将会议正式文件分发给其成员。

## 附件一

### 国际公务员制度委员会 2009-2010 年度工作方案

1. 大会以及共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 人力资源管理框架：
  - (a) 流动；
  - (b) 工作/生活平衡；
  - (c) 流动/艰苦条件——方法。
3. 专业及以上职类的服务条件：
  - (a) 基薪/底薪表；
  - (b) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
  - (c) 关于联合国共同制度系统性别均衡情况的调查和报告；
  - (d) 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查；
  - (e) 评估专业及以上职类统一职务评价总标准的落实情况；
  - (f) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十一届会议报告；
  - (g) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十二届会议议程；
  - (h) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十二届会议报告；
  - (i) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十三届会议报告议程。
4. 一般事务和其他当地征聘人员的服务条件：
  - (a) 与审查一般事务及相关职类职务评价标准有关的考虑因素；
  - (b) 一般事务人员薪金调查方法审查；
  - (c) 一总部地点(待定)的目前最佳雇用条件调查。
5. 两个职类都适用的服务条件：
  - (a) 离职偿金；
  - (b) 教育补助金：补助金确定方法审查；
  - (c) 业绩管理；
  - (d) 教育补助金：数额审查；

- 
- (e) 合同安排(包括限期任用安排);
  - (f) 行为标准——更新。
6. 根据诺贝尔梅耶原则为确定薪资最高的公务员系统而进行报酬总额比较:  
联合国/美国职等对应关系研究结果更新。
  7. 外地服务条件:
    - (a) 按生活和工作条件工作地点分类程序审查;
    - (b) 本国专业干事薪酬/应享待遇评估;
    - (c) 工作人员调查更新——后续。
  8. 监测联合国共同制度各组织执行国际公务员制度委员会决定和建议情况。
  9. 其他事项:
    - (a) 人力资源网——退休年龄;
    - (b) 高级管理网组建进度报告。
  10. 在实现加强委员会作用和运作目标方面的进展。
  11. 预算与战略计划的统一: 2012-2013 两年期。

## 附件二

## 教育补助金和膳宿费用数额拟议订正案

表 1

## 可受理支出上限和教育补助金上限的拟议增加数

| 国家/区                 | 货币   | 可受理支出上限 | 教育补助金上限 |
|----------------------|------|---------|---------|
| 奥地利                  | 欧元   | 16 719  | 12 539  |
| 比利时                  | 欧元   | 15 458  | 11 593  |
| 意大利                  | 欧元   | 18 936  | 14 202  |
| 荷兰                   | 欧元   | 16 521  | 12 391  |
| 西班牙                  | 欧元   | 15 139  | 11 354  |
| 瑞典                   | 瑞典克郎 | 157 950 | 118 462 |
| 瑞士                   | 瑞士法郎 | 28 749  | 21 562  |
| 联合王国                 | 英镑   | 22 674  | 17 005  |
| 美国美元区                | 美元   | 39 096  | 29 322  |
| 美国境外美元区 <sup>a</sup> | 美元   | 19 311  | 14 484  |

<sup>a</sup> 包括不再作为单独一个区跟踪的芬兰。

表 2

## 可受理支出上限和教育补助金上限维持不变的区

| 国家/区            | 货币   | 可受理支出上限   | 教育补助金上限   |
|-----------------|------|-----------|-----------|
| 丹麦              | 丹麦克郎 | 108 147   | 81 110    |
| 法国 <sup>a</sup> | 欧元   | 10 263    | 7 697     |
| 德国              | 欧元   | 18 993    | 14 245    |
| 爱尔兰             | 欧元   | 17 045    | 12 784    |
| 日本              | 日元   | 2 324 131 | 1 743 098 |

<sup>a</sup> 适用美国美元区标准的下列学校除外：

1. 巴黎美利坚学校。
2. 巴黎美利坚大学。
3. 巴黎不列颠学校。
4. 里昂欧洲管理学校。
5. 巴黎国际学校。
6. 巴黎玛丽蒙特学校。
7. 维克托·雨果双语学校。
8. 珍宁·曼纽尔双语学校。

表 3  
拟议的膳宿费用上限

| 国家/区    | 货币   | 正常统一膳宿补助 | 额外统一膳宿补助<br>(指定工作地点) |
|---------|------|----------|----------------------|
| 奥地利     | 欧元   | 3 709    | 5 564                |
| 比利时     | 欧元   | 3 452    | 5 178                |
| 丹麦      | 丹麦克郎 | 26 219   | 39 329               |
| 法国      | 欧元   | 2 995    | 4 493                |
| 德国      | 欧元   | 4 179    | 6 269                |
| 爱尔兰     | 欧元   | 3 112    | 4 668                |
| 意大利     | 欧元   | 3 128    | 4 692                |
| 日本      | 日元   | 607 703  | 911 555              |
| 荷兰      | 欧元   | 3 844    | 5 766                |
| 西班牙     | 欧元   | 3 153    | 4 730                |
| 瑞典      | 克郎   | 24 653   | 36 980               |
| 瑞士      | 瑞士法郎 | 5 458    | 8 187                |
| 联合王国    | 英镑   | 3 488    | 5 232                |
| 美国美元区   | 美元   | 5 777    | 8 666                |
| 美国境外美元区 | 美元   | 3 655    | 5 483                |

## 附件三

### 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 (2008 历年比值)

| 职等                           | 薪酬净额 (美元)          |         | 联合国/美国比值<br>(美国哥伦比亚特区<br>华盛顿=100) | 按生活费差数调整后<br>的联合国/美国比值 | 计算总比值所用<br>的加权数 <sup>c</sup> |
|------------------------------|--------------------|---------|-----------------------------------|------------------------|------------------------------|
|                              | 联合国 <sup>a b</sup> | 美国      |                                   |                        |                              |
| P-1                          | 65 495             | 49 209  | 133.1                             | 116.4                  | 0.5                          |
| P-2                          | 84 841             | 65 261  | 130.0                             | 113.7                  | 7.6                          |
| P-3                          | 104 696            | 80 529  | 130.0                             | 113.7                  | 21.9                         |
| P-4                          | 126 718            | 97 054  | 130.6                             | 114.2                  | 31.8                         |
| P-5                          | 148 741            | 114 946 | 129.4                             | 113.2                  | 26.3                         |
| D-1                          | 171 089            | 129 230 | 132.4                             | 115.8                  | 9.0                          |
| D-2                          | 183 220            | 136 323 | 134.4                             | 117.6                  | 2.9                          |
| 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 |                    |         |                                   |                        | 130.4                        |
| 纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费比值            |                    |         |                                   |                        | 114.3                        |
| 按生活费差数调整后的加权平均比值             |                    |         |                                   |                        | 114.1                        |

<sup>a</sup> 按职等分列的联合国有受扶养人的薪金净额平均数，7 个月按乘数 61.8 计算，5 个月按乘数 69.6 计算 (基于 2008 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联合国系统行政首长协调理事会截至 2006 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>c</sup> 这些加权数反映 2006 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。

附件四

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(2009 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  | 194 820 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| D 净额     | 139 633 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| S 净额     | 125 663 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 助理秘书长长毛额 | 177 032 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| D 净额     | 128 071 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| S 净额     | 115 973 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| D-2 毛额   | 145 112 | 148 187 | 151 322 | 154 540 | 157 757 | 160 974 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| D 净额     | 107 176 | 109 267 | 111 359 | 113 451 | 115 542 | 117 633 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| S 净额     | 98 461  | 100 226 | 101 985 | 103 737 | 105 486 | 107 225 |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| D-1 毛额   | 132 609 | 135 310 | 138 006 | 140 707 | 143 409 | 146 107 | 148 809 | 151 578 | 154 402 |         |         |         |         |         |         |
| D 净额     | 98 674  | 100 511 | 102 344 | 104 181 | 106 018 | 107 853 | 109 690 | 111 526 | 113 361 |         |         |         |         |         |         |
| S 净额     | 91 206  | 92 802  | 94 394  | 95 982  | 97 568  | 99 150  | 100 725 | 102 300 | 103 870 |         |         |         |         |         |         |
| P-5 毛额   | 109 690 | 111 987 | 114 285 | 116 581 | 118 879 | 121 175 | 123 474 | 125 771 | 128 068 | 130 365 | 132 662 | 134 959 | 137 257 |         |         |
| D 净额     | 83 089  | 84 651  | 86 214  | 87 775  | 89 338  | 90 899  | 92 462  | 94 024  | 95 586  | 97 148  | 98 710  | 100 272 | 101 835 |         |         |
| S 净额     | 77 190  | 78 578  | 79 962  | 81 345  | 82 726  | 84 102  | 85 478  | 86 851  | 88 222  | 89 590  | 90 956  | 92 318  | 93 680  |         |         |
| P-4 毛额   | 89 982  | 92 075  | 94 168  | 96 261  | 98 356  | 100 475 | 102 694 | 104 909 | 107 126 | 109 340 | 111 559 | 113 774 | 115 991 | 118 209 | 120 426 |
| D 净额     | 69 287  | 70 794  | 72 301  | 73 808  | 75 316  | 76 823  | 78 332  | 79 838  | 81 346  | 82 851  | 84 360  | 85 866  | 87 374  | 88 882  | 90 390  |
| S 净额     | 64 521  | 65 894  | 67 266  | 68 634  | 70 002  | 71 369  | 72 735  | 74 098  | 75 460  | 76 822  | 78 181  | 79 540  | 80 898  | 82 254  | 83 609  |
| P-3 毛额   | 73 546  | 75 483  | 77 424  | 79 358  | 81 299  | 83 235  | 85 172  | 87 113  | 89 050  | 90 988  | 92 928  | 94 863  | 96 803  | 98 739  | 100 716 |
| D 净额     | 57 453  | 58 848  | 60 245  | 61 638  | 63 035  | 64 429  | 65 824  | 67 221  | 68 616  | 70 011  | 71 408  | 72 801  | 74 198  | 75 592  | 76 987  |
| S 净额     | 53 629  | 54 912  | 56 198  | 57 480  | 58 765  | 60 046  | 61 328  | 62 614  | 63 895  | 65 178  | 66 457  | 67 737  | 69 014  | 70 294  | 71 573  |
| P-2 毛额   | 59 908  | 61 643  | 63 375  | 65 110  | 66 843  | 68 575  | 70 310  | 72 039  | 73 775  | 75 510  | 77 242  | 78 978  |         |         |         |
| D 净额     | 47 634  | 48 883  | 50 130  | 51 379  | 52 627  | 53 874  | 55 123  | 56 368  | 57 618  | 58 867  | 60 114  | 61 364  |         |         |         |
| S 净额     | 44 679  | 45 812  | 46 941  | 48 073  | 49 202  | 50 334  | 51 484  | 52 630  | 53 782  | 54 930  | 56 076  | 57 227  |         |         |         |
| P-1 毛额   | 46 553  | 48 036  | 49 514  | 51 122  | 52 785  | 54 450  | 56 118  | 57 785  | 59 447  | 61 114  |         |         |         |         |         |
| D 净额     | 37 708  | 38 909  | 40 106  | 41 308  | 42 505  | 43 704  | 44 905  | 46 105  | 47 302  | 48 502  |         |         |         |         |         |
| S 净额     | 35 570  | 36 675  | 37 781  | 38 886  | 39 991  | 41 095  | 42 201  | 43 293  | 44 379  | 45 466  |         |         |         |         |         |

附件五

A. 建议的日内瓦一般事务和有关职类符合条件的新工作人员净薪表

(年薪单位：瑞士法郎)

适用于执行之日或之后征聘的工作人员

| 职等/职级 | 一      | 二      | 三      | 四      | 五      | 六       | 七       | 八       | 九       | 十       | 十一      | 十二      |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| G-1   | 50 895 | 52 575 | 54 255 | 55 935 | 57 615 | 59 295  | 60 975  | 62 655  | 64 335  | 66 015  | 67 695  | 69 375  |
| G-2   | 55 479 | 57 311 | 59 143 | 60 975 | 62 807 | 64 639  | 66 471  | 68 303  | 70 135  | 71 967  | 73 799  | 75 631  |
| G-3   | 60 448 | 62 443 | 64 438 | 66 433 | 68 428 | 70 423  | 72 418  | 74 413  | 76 408  | 78 403  | 80 398  | 82 393  |
| G-4   | 65 934 | 68 112 | 70 290 | 72 468 | 74 646 | 76 824  | 79 002  | 81 180  | 83 358  | 85 536  | 87 714  | 89 892  |
| G-5   | 72 167 | 74 547 | 76 927 | 79 307 | 81 687 | 84 067  | 86 447  | 88 827  | 91 207  | 93 587  | 95 967  | 98 347  |
| G-6   | 79 037 | 81 643 | 84 249 | 86 855 | 89 461 | 92 067  | 94 673  | 97 279  | 99 885  | 102 491 | 105 097 | 107 703 |
| G-7   | 86 535 | 89 390 | 92 245 | 95 100 | 97 955 | 100 810 | 103 665 | 106 520 | 109 375 | 112 230 | 115 085 | 117 940 |

B. 建议的日内瓦语文教员职类符合条件的新工作人员净薪表

(年薪单位：瑞士法郎)

适用于执行之日或之后征聘的工作人员

| 职等   | 职级     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |         |         |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
|      | 一      | 二      | 三      | 四      | 五      | 六      | 七      | 八      | 九      | 十      | 十一     | 十二     | 十三*     | 十四*     |
| 语文教员 | 75 213 | 77 298 | 79 384 | 81 469 | 83 555 | 85 640 | 87 726 | 89 811 | 91 897 | 93 983 | 96 068 | 98 154 | 100 239 | 102 325 |

\* 资历职级。

附件六

建议的维也纳一般事务和当地征聘的其他职类工作人员净薪表

(单位：欧元)

调查基准月份：2007 年 11 月

| 职等/职级 | 一      | 二      | 三      | 四      | 五      | 六      | 七      | 八      | 九      | 十      | 十一     | 十二     |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| G-1   | 20 402 | 21 053 | 21 704 | 22 355 | 23 006 | 23 657 | 24 308 | 24 959 | 25 610 | 26 261 | 26 912 | 27 563 |
| G-2   | 23 604 | 24 358 | 25 112 | 25 866 | 26 620 | 27 374 | 28 128 | 28 882 | 29 636 | 30 390 | 31 144 | 31 898 |
| G-3   | 27 308 | 28 182 | 29 056 | 29 930 | 30 804 | 31 678 | 32 552 | 33 426 | 34 300 | 35 174 | 36 048 | 36 922 |
| G-4   | 31 597 | 32 609 | 33 621 | 34 633 | 35 645 | 36 657 | 37 669 | 38 681 | 39 693 | 40 705 | 41 717 | 42 729 |
| G-5   | 36 558 | 37 727 | 38 896 | 40 065 | 41 234 | 42 403 | 43 572 | 44 741 | 45 910 | 47 079 | 48 248 | 49 417 |
| G-6   | 42 297 | 43 650 | 45 003 | 46 356 | 47 709 | 49 062 | 50 415 | 51 768 | 53 121 | 54 474 | 55 827 | 57 180 |
| G-7   | 48 937 | 50 504 | 52 071 | 53 638 | 55 205 | 56 772 | 58 339 | 59 906 | 61 473 | 63 040 | 64 607 | 66 174 |

附件七

根据大会关于尤其是困难工作地点征聘和留用措施的效力和影响第 61/239 号决议收集的数据分析

表 1  
2008 年期间工作人员调查的答卷人数

|            |     | 女性             |                |       |                         | 男性             |                |       |                         | 无提供数据(无性别方面的资料) |                |     |                         | 总计     |
|------------|-----|----------------|----------------|-------|-------------------------|----------------|----------------|-------|-------------------------|-----------------|----------------|-----|-------------------------|--------|
|            |     | D 职等国际<br>专业人员 | P 职等国际<br>专业人员 | 其他    | 无提供数据<br>(无职类方面<br>的资料) | D 职等国际<br>专业人员 | P 职等国际<br>专业人员 | 其他    | 无提供数据<br>(无职类方面<br>的资料) | D 职等国际<br>专业人员  | P 职等国际<br>专业人员 | 其他  | 无提供数据<br>(无职类方面<br>的资料) |        |
|            |     |                |                |       |                         |                |                |       |                         |                 |                |     |                         |        |
| 工作地点<br>分类 | AB  | 23             | 327            | 1 577 | 30                      | 61             | 465            | 1 008 | 14                      | ...             | 1              | 1   | 4                       | 3 511  |
|            | CDE | 18             | 334            | 1 315 | 13                      | 48             | 543            | 2 206 | 54                      | 1               | 3              | 5   | 9                       | 4 549  |
|            | 总部  | 76             | 1 253          | 2 210 | 27                      | 134            | 1 452          | 947   | 20                      | ...             | 6              | 5   | 14                      | 6 144  |
|            | 不详  | 6              | 36             | 236   | 8                       | 5              | 60             | 210   | 11                      | ...             | ...            | 102 | 3                       | 677    |
|            | 总计  | 123            | 1 950          | 5 338 | 78                      | 248            | 2 520          | 4 371 | 99                      | 1               | 10             | 113 | 30                      | 14 881 |

表 2  
2002-2006 年期间的年空缺率和年自然减员率\*

| 组织                     | 截至 2006 年 12 月 31 日专业及<br>以上职类工作人员人数 <sup>a</sup> |              |               | 2002-2006 年期间年<br>平均空缺率(百分数) |      | 2002-2006 年<br>期间离职总数 |              | 2002-2006 年期间年平均<br>总自然减员率(百分数) |      | 2002-2006 年期间年平均<br>自愿自然减员率(百分数) |     |
|------------------------|---------------------------------------------------|--------------|---------------|------------------------------|------|-----------------------|--------------|---------------------------------|------|----------------------------------|-----|
|                        | 总部                                                | 外地           | 工作人员总数        | 总部                           | 外地   | 总部<br>工作人员总数          | 外地<br>工作人员总数 | 总部                              | 外地   | 总部                               | 外地  |
|                        |                                                   |              |               |                              |      |                       |              |                                 |      |                                  |     |
| 1 联合国                  | 3 659                                             | 3 992        | 7 651         | n/d                          | n/d  | 654                   | 336          | 3.7                             | 1.7  | 0.5                              | 0.5 |
| 2 人口基金 <sup>b</sup>    | 110                                               | 89           | 199           | 10.1                         | 19.2 | 41                    | 31           | 7.9                             | 7.7  | 2.6                              | 1.2 |
| 3 难民署 <sup>c</sup>     | 616                                               | 1 168        | 1 784         | 8.5                          | 12.4 | 178                   | 155          | 6.6                             | 3.3  | 11.4                             | 7.8 |
| 4 儿童基金会                | 698                                               | 1 653        | 2 351         | 6.7                          | n/d  | 375                   | 1 092        | 11.2                            | 15.5 | 3.2                              | 3.1 |
| 5 粮农组织                 | 733                                               | 235          | 968           | 17.5                         | 15.4 | 265                   | 116          | 6.8                             | 8.6  | 3.3                              | 5.3 |
| 6 粮食计划署 <sup>d</sup>   | 493                                               | 801          | 1 294         | 22.4                         | 18.7 | 120                   | 144          | 5.6                             | 4.1  | 2.5                              | 1.2 |
| 7 世卫组织 <sup>e</sup>    | 1 090                                             | 737          | 1 827         | n/d                          | n/d  | 373                   | 388          | 9.3                             | n/d  | 2.9                              | n/d |
| 8 国际电联                 | 67                                                | 7            | 74            | 9.1                          | 0.0  | 19                    | 2            | 6.2                             | 5.7  | 1.0                              | 0.0 |
| 9 电信联盟                 | 282                                               | 22           | 304           | 10.2                         | 10.4 | 112                   | 30           | 7.7                             | 11.0 | 1.4                              | 0.8 |
| 10 气象组织                | 130                                               | 3            | 133           | 12.5                         | 16.0 | 63                    | 1            | 11.6                            | 6.7  | 2.6                              | 0.2 |
| 11 海事组织                | 130                                               | 22           | 152           | 8.7                          | n/d  | 54                    | n/d          | 8.6                             | n/d  | 3.1                              | n/d |
| 12 知识产权组织 <sup>f</sup> | 424                                               | n/f          | 424           | 3.7                          | n/f  | 91                    | n/f          | 4.2                             | n/f  | 1.6                              | n/f |
| 13 工发组织                | 198                                               | 42           | 240           | 12.7                         | 39.9 | 81                    | 13           | 7.8                             | 9.4  | 0.9                              | 1.4 |
| 14 美洲卫生组织              | 221                                               | 210          | 431           | 19.2                         | 21.3 | 92                    | 85           | 8.0                             | 7.9  | 1.8                              | 1.8 |
| <b>共计</b>              | <b>8 851</b>                                      | <b>8 981</b> | <b>17 832</b> |                              |      | <b>2 518</b>          |              |                                 |      |                                  |     |
| 平均数                    |                                                   |              |               | 11.8                         | 17.0 |                       |              | 7.5                             | 7.4  | 2.8                              | 2.1 |

\* 自愿自然减员指工作人员主动提出离开(如辞职)。

n/d 没有为报告提供数据。

n/f 无外地工作地点。

<sup>a</sup> 任用一年或以上的工作人员。

<sup>b</sup> 占用两年期支助预算供资的员额的工作人员。

<sup>c</sup> 包括占用未经难民署执行委员会核准的补充方案预算供资的员额的正规工作人员。

<sup>d</sup> 工作人员数据包括占用预算编列的员额以及信托基金供资的员额的工作人员；空缺率仅涉及预算编列的员额。

<sup>e</sup> 所有地点的自愿自然减员率。

<sup>f</sup> 包括两年期结束时全球的员额(一般事务人员、专业人员、主任、助理总干事、副总干事、总干事)数目。

## 解释性说明

下列矩阵是用以下方法根据全球工作人员调查收到的回复编列的：

### 1. 计分表说明：

根据以下评分系统，X 轴上的分数指答卷人对所问问题的每一个选项所赋予的重要性：

不适用于我=0

关系不大=1

关系很大=2

主要考虑=3

### 2. 矩阵的说明：

X 轴：相对满意度。

以下问题的评价分数：“你为什么在认真考虑离开联合国系统？”是以颠倒的次序在 X 轴上标示出来。设想的情况是这样的：离开联合国系统的原因的项目分数越高，则对同一项目的满意度就越低。

Y 轴：相对重要性。

以下问题的评价分数：“你为什么留在联合国系统？”在 Y 轴上标示出来。设想的情况是这样的：离开联合国系统的原因的项目分数越高，则对同一项目的相对重要性就越大。

矩阵标出联合国系统看来做得不错的领域，反映出相对重要性大和满意度高的项目以及有战略干预空间的领域，也反映出满意度较低但被认为相对重要性大的项目。

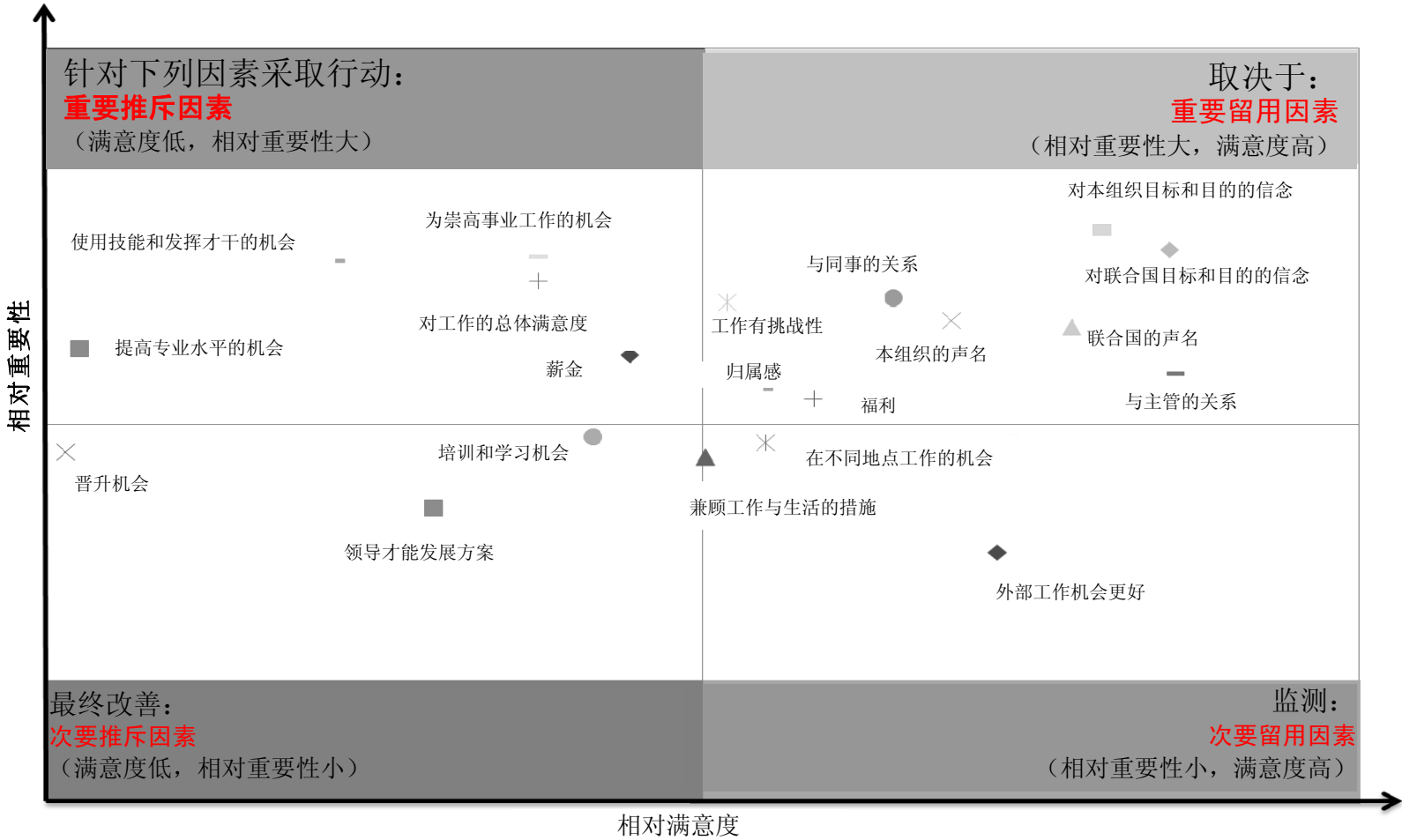
矩阵有以下分列的细目：

- 一般定论
- 在困难工作地点 (C、D 和 E 类) 供职的工作人员回复的整体情况
- D-1/D-2 工作人员回复的整体情况，进一步分列为在困难工作地点供职的 D 职等工作人员的回复情况，再进一步分列为 D 职等工作人员有(无)受扶养人与其一起居住在困难工作地点的情况
- P-1 至 P-5 职等工作人员回复的整体情况，进一步分列为在困难工作地点供职的 P 职等工作人员的回复情况，再进一步分列为 P 职等工作人员有(无)受扶养人与其一起居住在困难工作地点的情况

- 按性别分列在困难工作地点供职的工作人员的回复情况

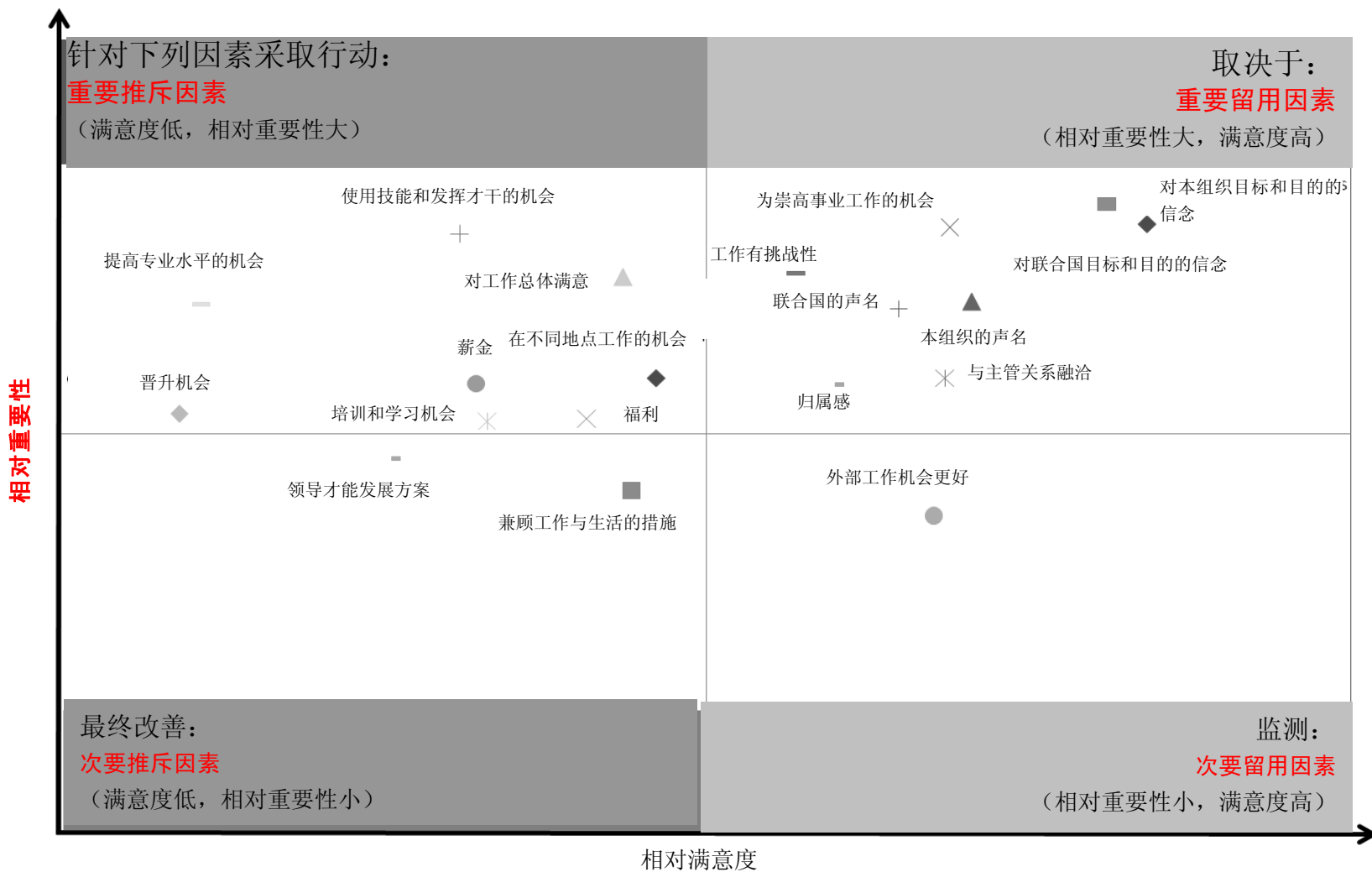
除矩阵之外，还提供了若干图表，按职类和性别说明困难工作地点的工作人员加入、留下以及离开的原因。

矩阵 1：联合国系统人员留用的优势和弱点  
概况



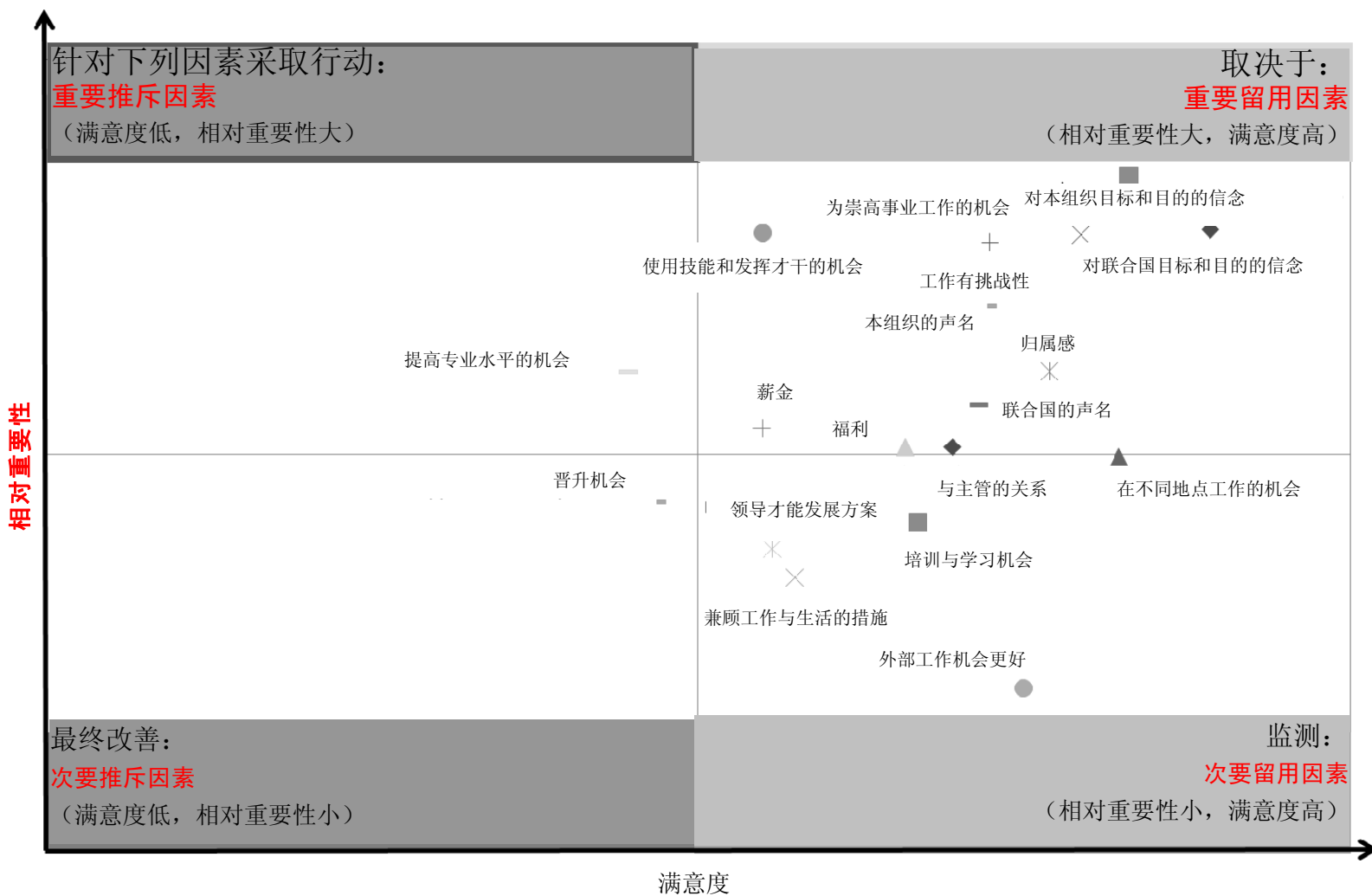
## 矩阵 2：联合国系统人员留用的优势和弱点

艰苦工作地点



### 矩阵 3：联合国系统人员留用的优势和弱点

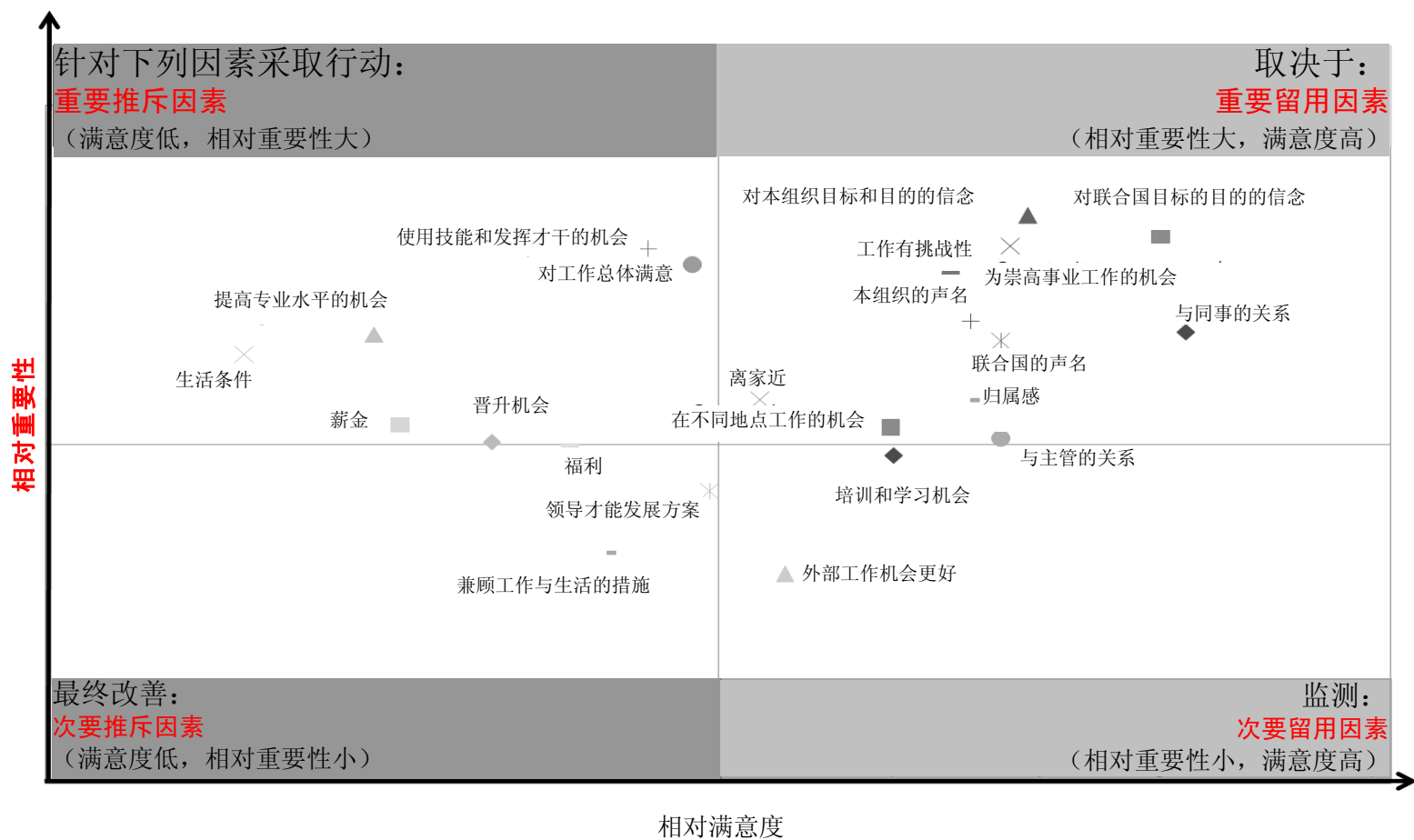
D 职等，国际专业人员



## 矩阵 4: 联合国系统人员留用的优势和弱点

艰苦工作地点

D 职等, 国际专业人员



## 矩阵 5：联合国系统人员留用的优势和弱点

艰苦工作地点

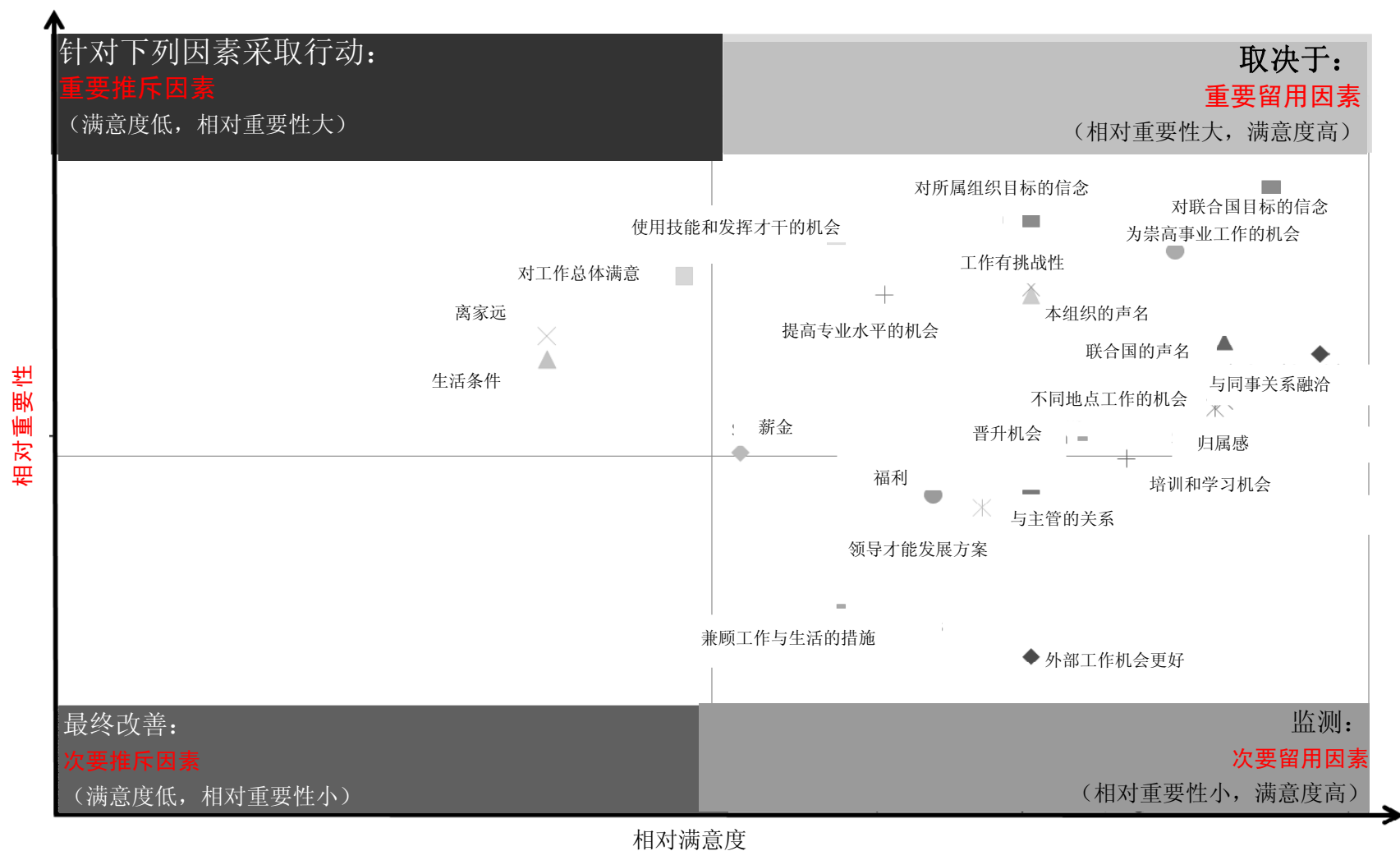
D 职等，受抚养者在工作地点生活的国际专业人员



## 矩阵 6: 联合国系统人员留用的优势和弱点

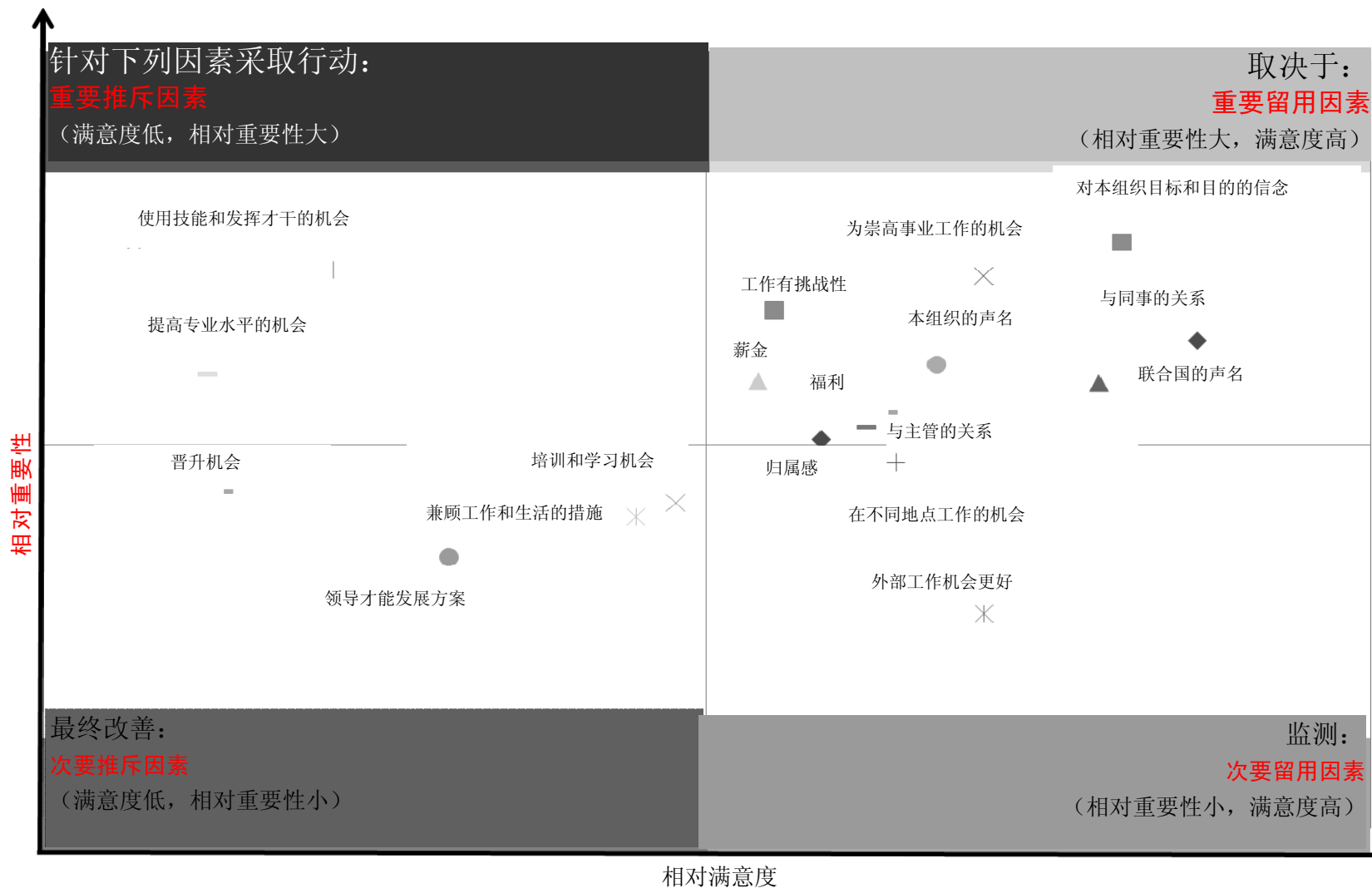
艰苦工作地点

D 职等, 受抚养者不在工作地点生活的国际专业人员

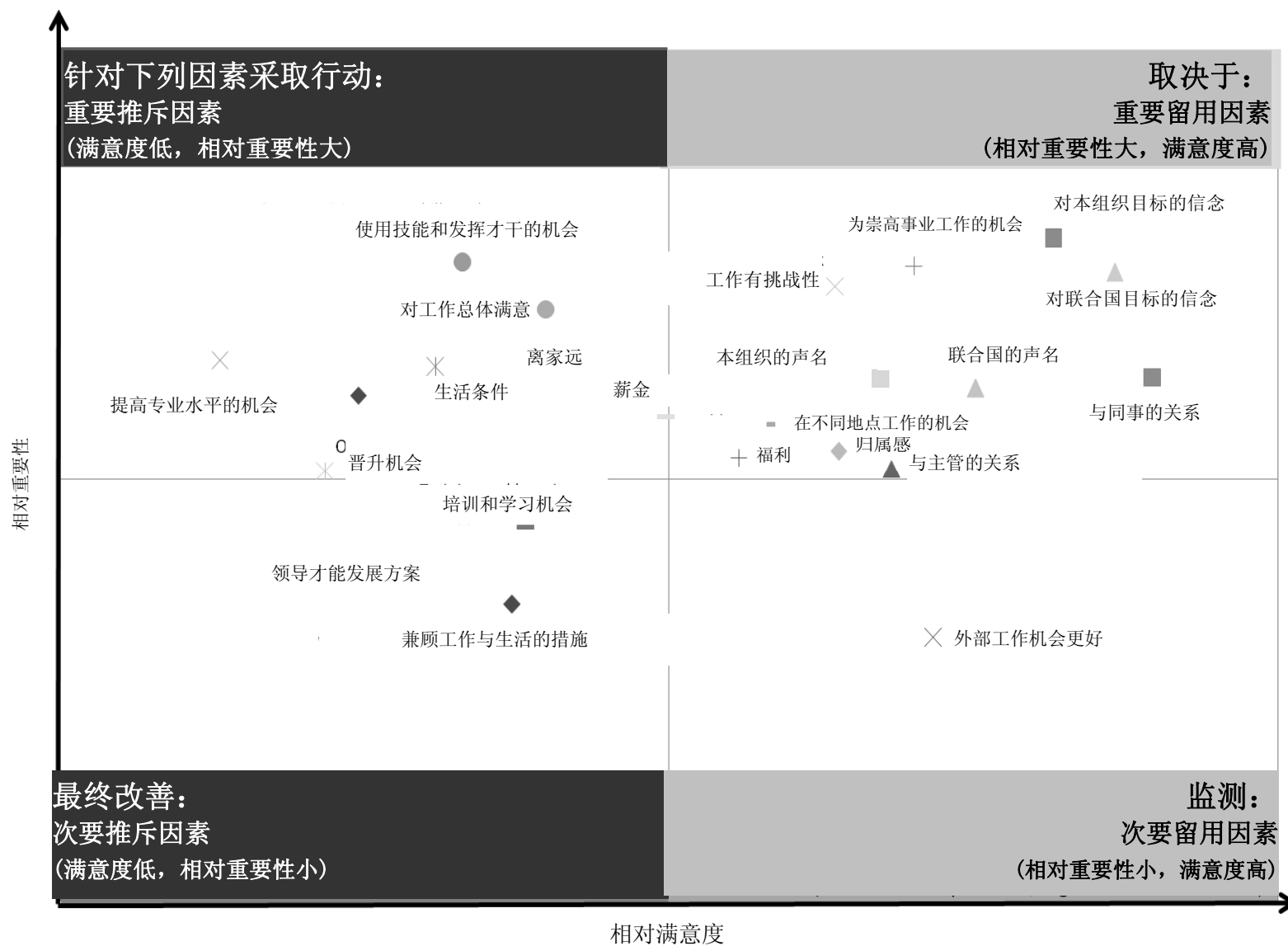


# 矩阵 7：联合国系统人员留用的优势和弱点

艰苦工作地点，P 职等，国际专业人员



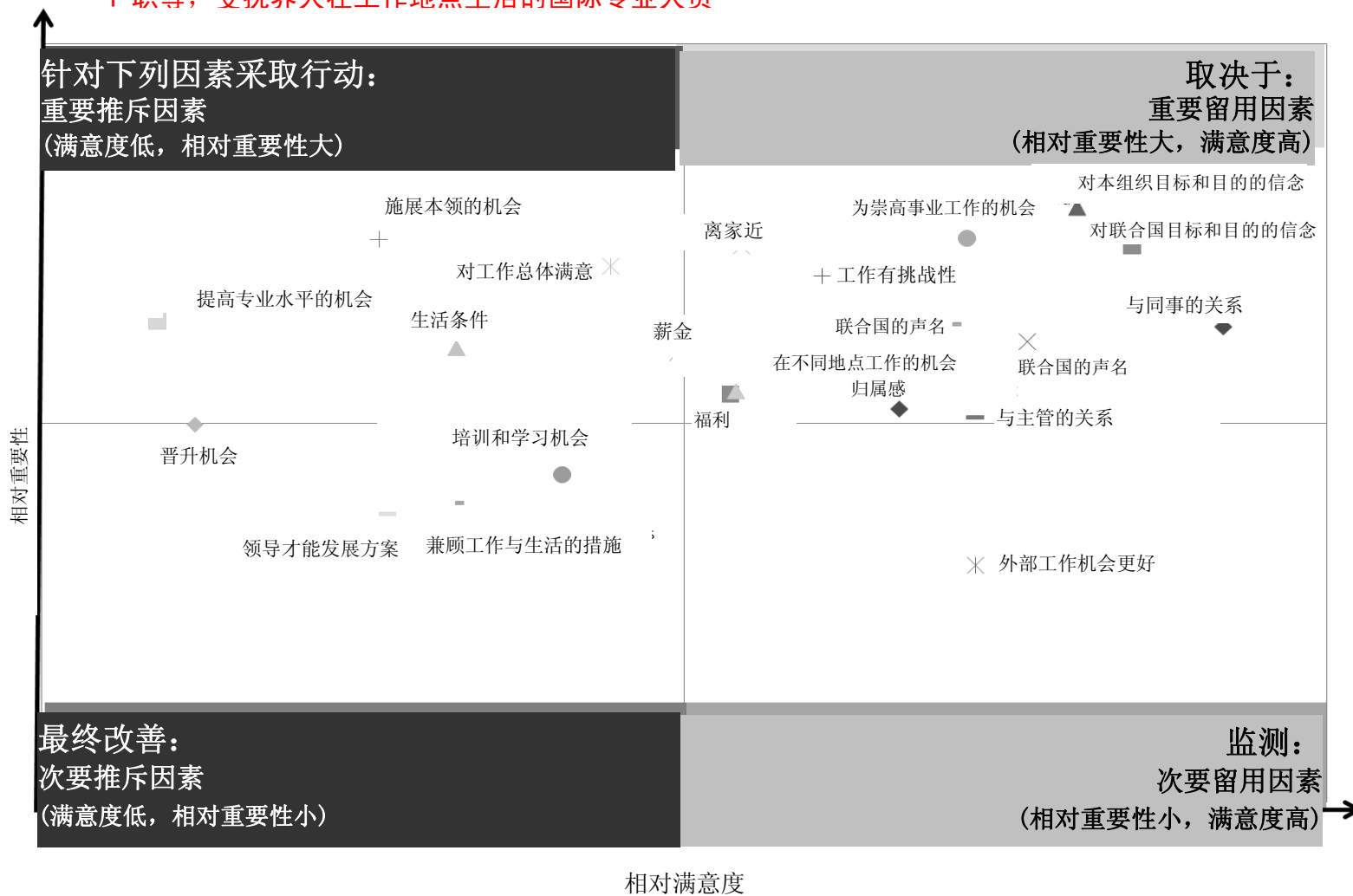
矩阵 8：联合国系统人员留用的优势和弱点  
艰苦工作地点，P 职等，国际专业人员



## 矩阵 9：联合国系统人员留用的优势和弱点

### 艰苦工作地点

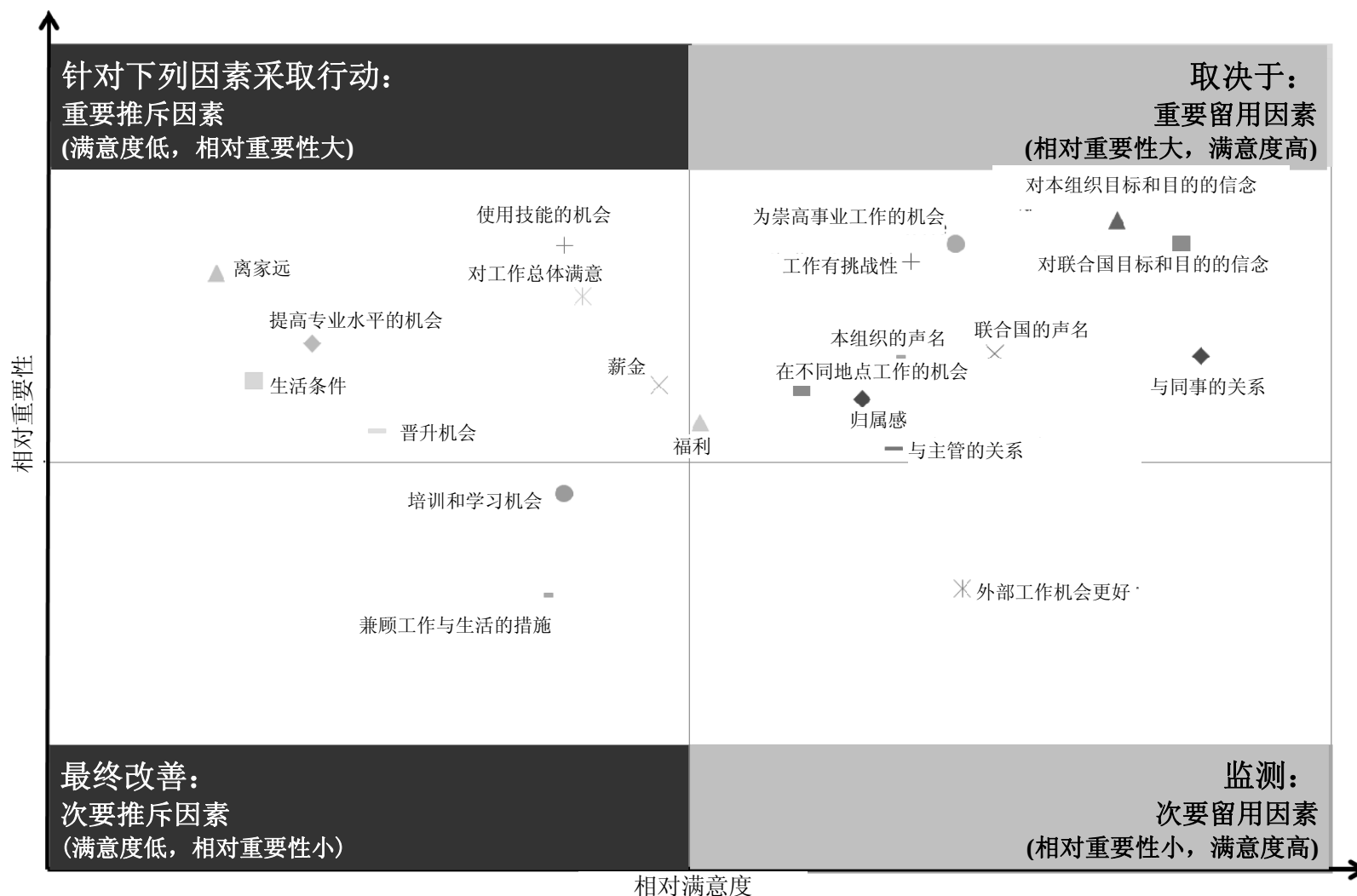
P 职等，受抚养人在工作地点生活的国际专业人员



## 矩阵 10: 联合国系统人员留用的优势和弱点

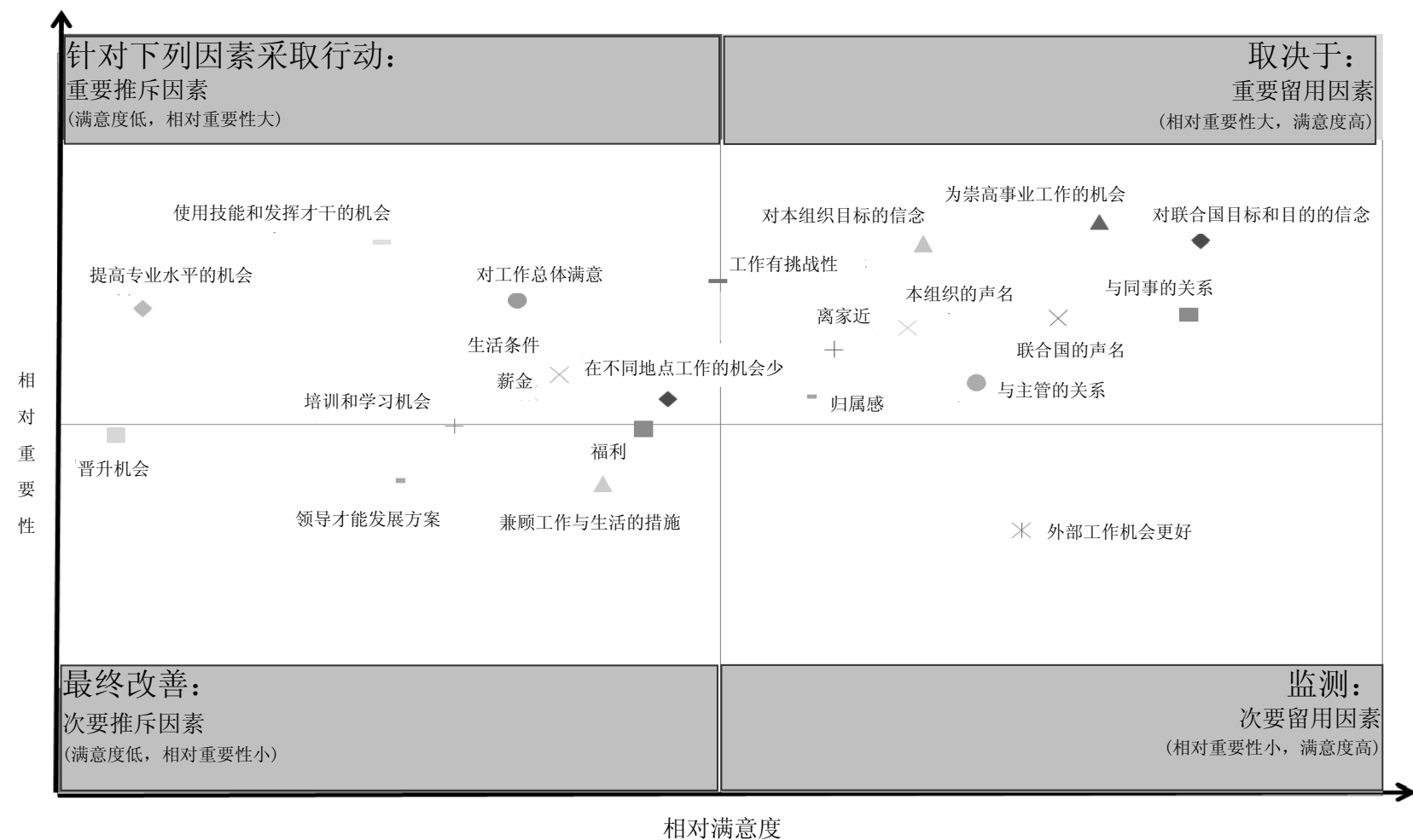
艰苦工作地点

P 职等, 受抚养者不在工作地点生活的国际专业人员



## 矩阵 11： 联合国系统人员留用的优势和弱点

### 艰苦工作地点，女性



## 矩阵 12：联合国系统人员留用的优势和弱点

艰苦工作地点，男性

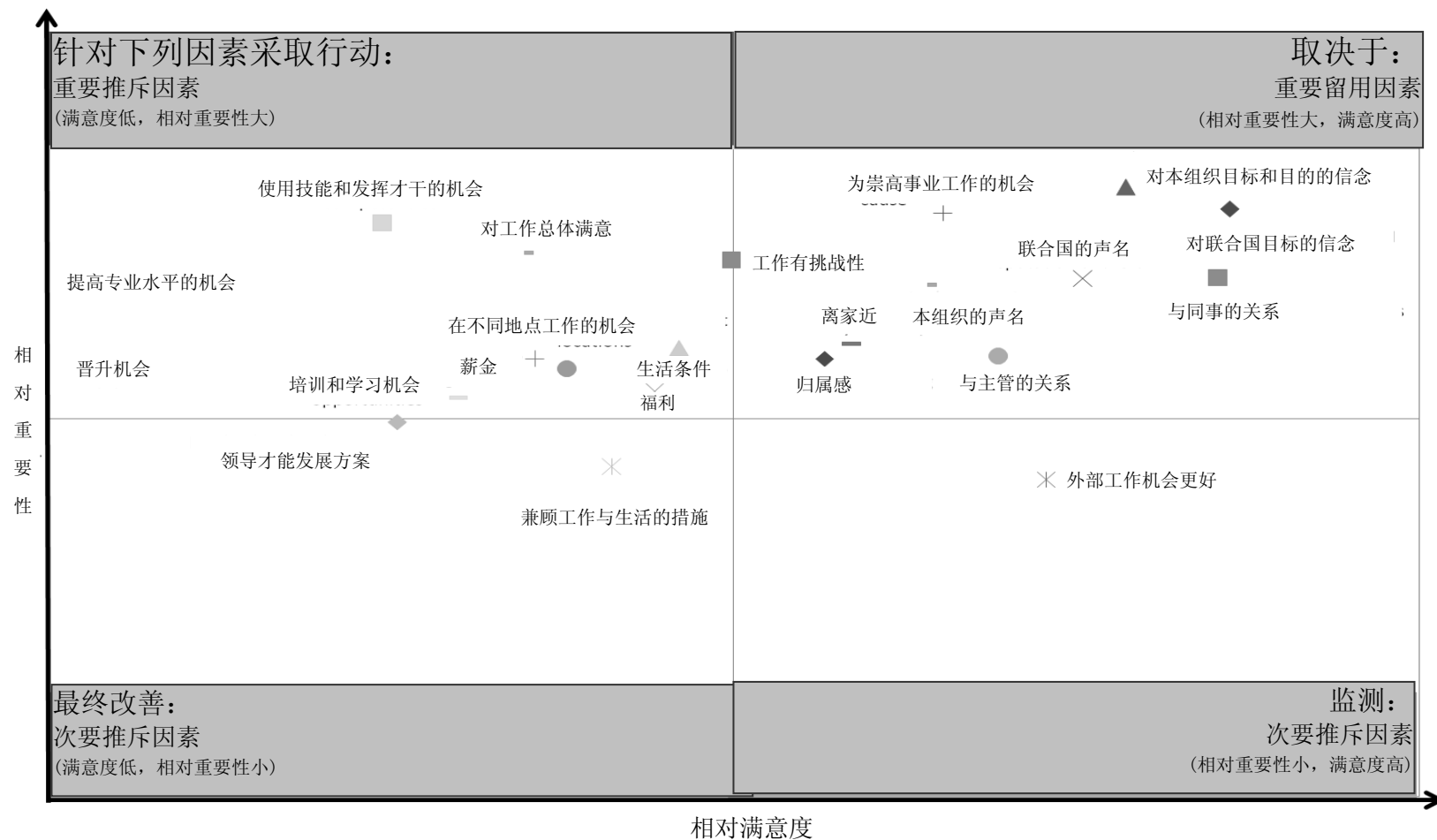


图 1  
按职类分列留在艰苦工作地点的原因

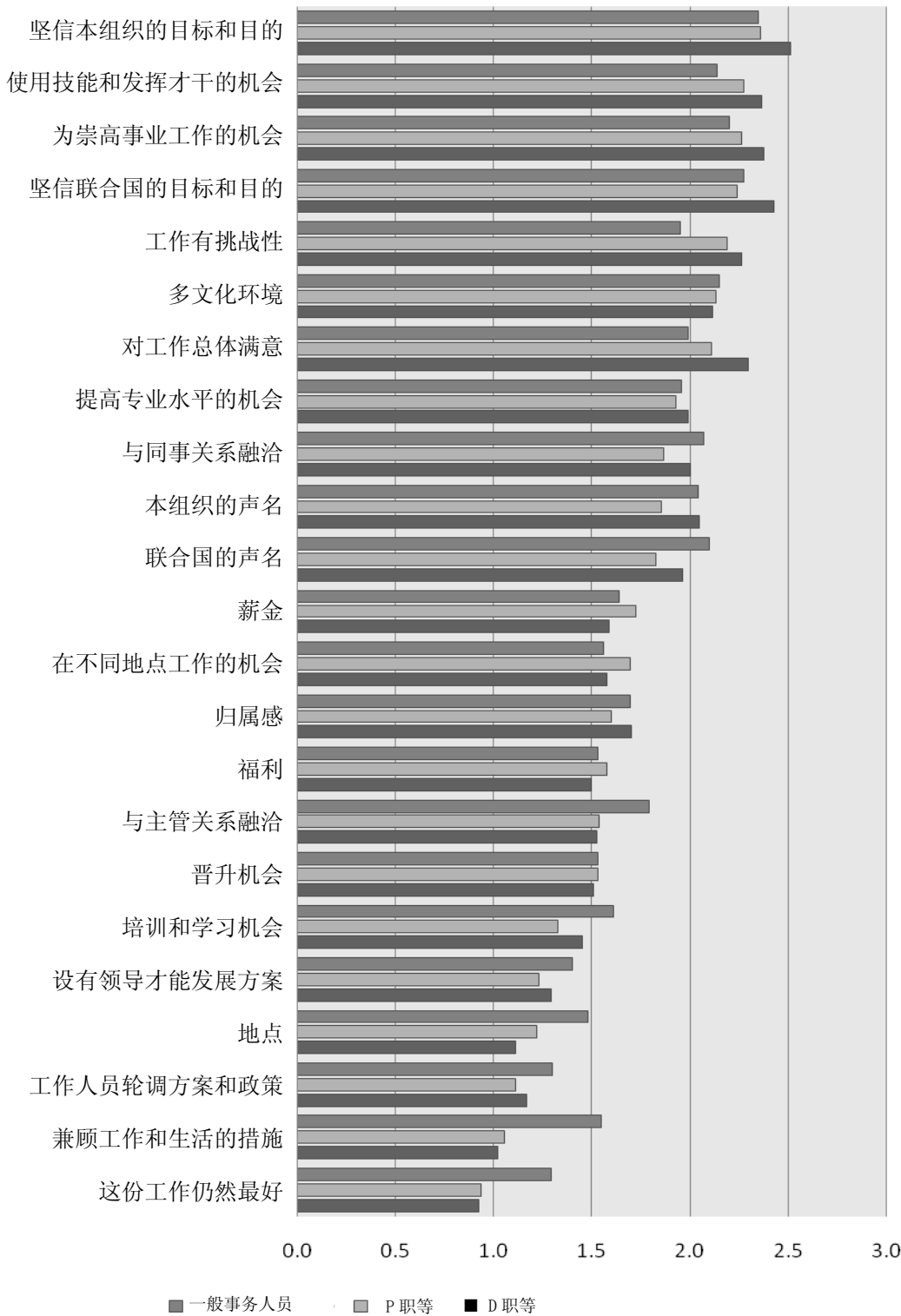


图 2

## 按职类分列离开艰苦工作地点的原因

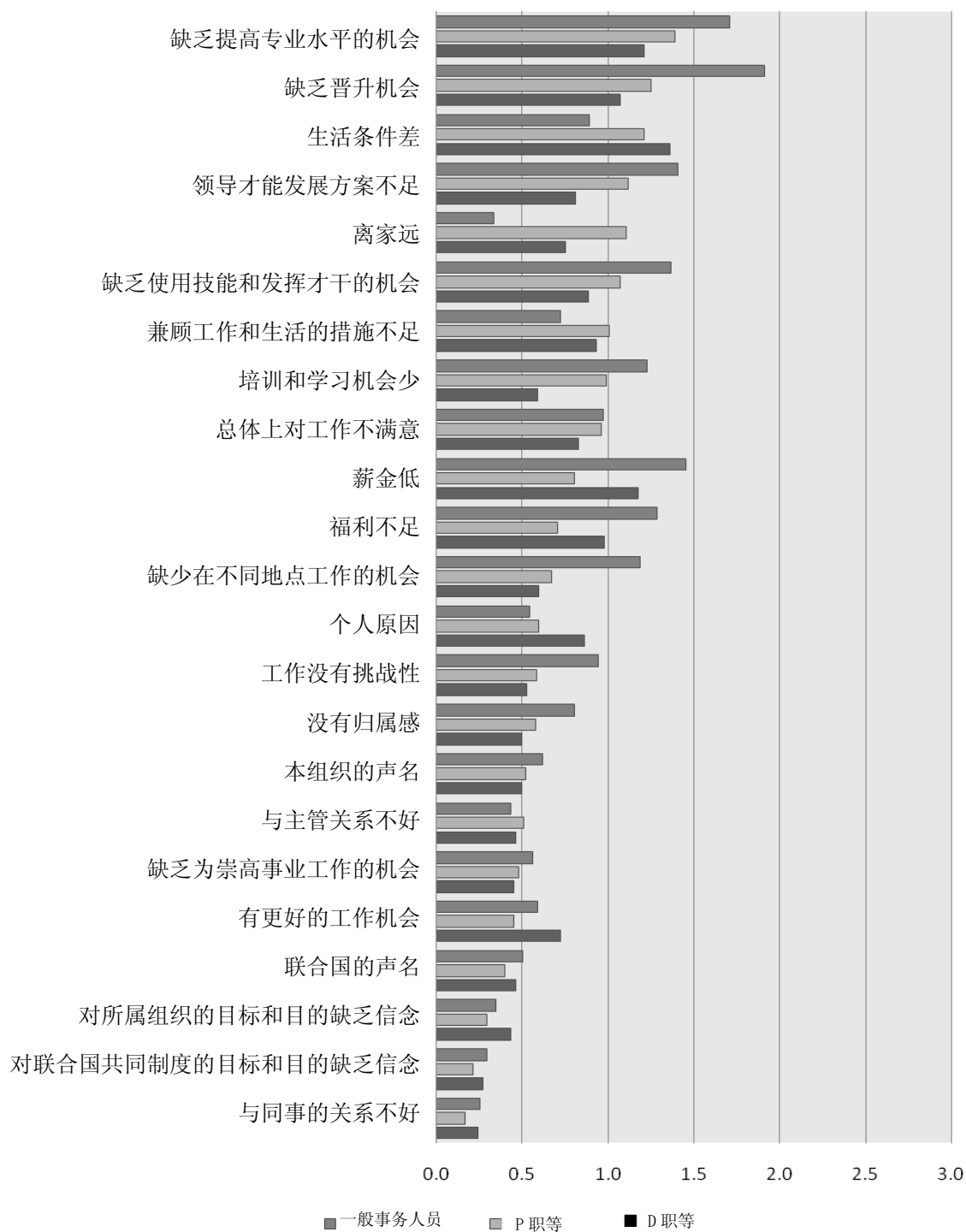


图 3

按性别分列前往艰苦工作地点工作的原因

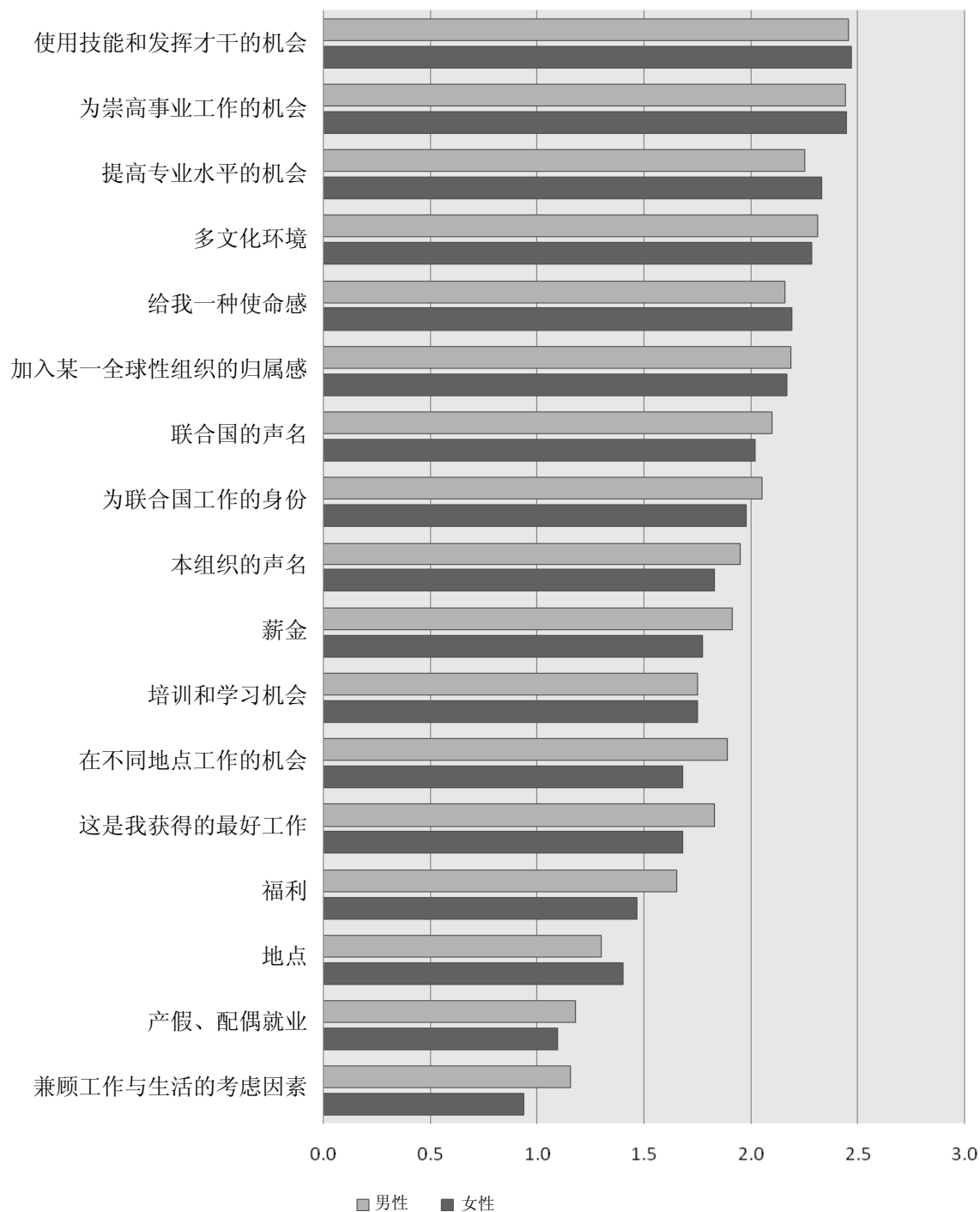


图 4

## 按性别分列留在艰苦工作地点的原因



图 5

## 按性别分列离开工作地点的原因



08-46438 (C) 091008 131008

