



联 合 国

国际公务员制度委员会 2010 年报告

大 会
正式记录
第六十五届会议
补编第 30 号

大会
正式记录
第六十五届会议
补编第 30 号

国际公务员制度委员会 2010 年报告



联合国 • 2010 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	viii
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的立法机构作出决定的 建议摘要	xii
国际公务员制度委员会各项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. 委员会 2011-2012 年工作方案	2
二. 报告和监测	3
大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定	3
三. 两个职类工作人员都适用的服务条件	5
A. 机构间人员流动：全面评估各种问题和做法	5
B. 业绩管理框架	9
C. 教育补助金	12
1. 审查补助金确定方法	12
2. 审查补助金数额	18
D. 应计养恤金薪酬审查	20
E. 离职偿金：解雇偿金	23
F. 关于合同安排(包括限期任用)的最新情况	25
四. 专业及以上职类的服务条件	28
A. 基薪/底薪表	28

B.	联合国/美国薪酬净额比值的演变	29
C.	确立美国联邦公务员制度与联合国共同制度的职等对应关系	30
D.	审查联合国共同制度的性别均衡问题	32
E.	子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查	35
F.	工作地点差价调整数事项	36
	工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十二届会议工作报告	36
五.	一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件	40
A.	本国专业干事审查：服务条款和条件	40
B.	一般事务职类职务评价标准审查	43
六.	外地服务条件	45
	统一共同制度不带家属工作地点工作人员的服务条件	45
附件		
一.	国际公务员制度委员会 2011-2012 年度工作方案	58
二.	所有国家/货币区有代表性学校拟议名单	60
三.	教育补助金和膳宿费拟议订正数额	64
四.	解雇赔偿金	66
五.	经修订的国际公务员制度委员会联合国共同制度各组织合同安排框架	69
六.	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 (2011 年 1 月 1 日起生效)	73
七.	纽约联合国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的平均 薪酬净额比较(2010 历年比值)	74
八.	《外勤安全手册》附件一摘录	75
九.	按组织分列的空缺率	76
十.	艰苦条件津贴	81
十一.	休养框架	82
十二.	提交委员会的建议	83
十三.	执行计划	87

简称

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	联合国系统行政首长协调理事会
拉加经委会	拉丁美洲和加勒比经济委员会
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
国贸中心	国际贸易中心
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
难民署	联合国难民事务高级专员办事处
儿基会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
公务员联合会	联合国国际公务员联合会

万国邮盟	万国邮政联盟
世旅组织	世界旅游组织
粮食署	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

术语表

行政派任地点	见“特别业务办法”一项
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。
最佳做法	目前至少有一个重要雇主采用并对其他雇主有关和适用且对业绩确有积极影响的一种新颖政策、战略、计划、程序或做法。
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自身职业，利用所提供的发展机会，确保自己的专业知识对本组织有用。
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。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。
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薪额的增加。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/底薪表薪额。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等级减少 5%，以便大体上确保工作人员的薪资不增不减。

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的薪酬进行比较。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。
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，比如缺乏保健、教育设施等福利设施，或当地条件不良，工作人员根据流动/艰苦条件津贴办法有资格拥有额外应享权利。“指定”这些工作地点是为了施行流动/艰苦条件津贴办法。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。
总薪级表	参照国(美国)公务员系统分为 15 个职等的薪级表，适用于大部分工作人员。
第一组工作地点	自由兑换货币的国家，那里的工作人员报告的地区外支出占总支出不到 25%。
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。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”。
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系统适用的薪金确定。另见“参照系统/参照国”和“薪资最高的公务员系统”。
不带家属工作地点	因安全原因或因大会决定而被认为不适合国际征聘工作人员家属随任的工作地点。
应计养恤金薪酬	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缴款的数额。应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。最广义而言，有效的业绩管理取决于政策和方案、规划和预算过程、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。
工作所在地	见“特别业务办法”一项
不同地点比较调查	在确定某一工作地点差价调整数指数的过程中进行的一种调查。这项调查比较在某一特定日期某一地点与基准城市纽约之间生活费用的差异。
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根据每一工作地点的差价调整数指数所反映的生活费确定，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。该工作地点的薪资指数为 $100+5$ ，即 105。

高级行政人员制度	参照国(美国)的公务员系统中设有高级行政人员制度，作为单独的人事制度，适用于负责联邦政府最高阶层方案的高级管理人员。高级行政人员制度有六个薪级，但不分职等。另有若干国家也设有高级行政人员制度或高级公务员制度。
离职偿金	工作人员离职时，可领取下列一项或几项偿金：积存年假、离职回国补助金和解雇偿金；工作人员遗属可领死亡抚恤金。
单身薪金	为没有一级受抚养人的工作人员确定的薪金净额。
特别业务办法	采用这一方法的各组织把需要在不带家属工作地点工作的工作人员派至附近有必要的教育、住房和医疗设施的地点，称为行政派任地点。这样，这些工作人员及其家属可以在区域内安家，而工作人员前往不带家属工作地点即工作所在地执行公务则按差旅处理。福利和津贴，包括工作地点差价调整和艰苦条件津贴将按行政派任地点的比率支付。为了支付在工作所在地另外安家的费用，工作人员除在行政派任地点领取福利和津贴外，还领取特别业务生活津贴。
特别业务生活津贴	见“特别业务办法”一项
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。
减税	在扶养津贴方面，若干国家的税制给予负责向受扶养人(配偶、子女、父母等)提供经济支助的纳税人的抵税或减税。

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三十六次年度报告。报告是依照委员会章程第 17 条编写。

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)

2010 年 8 月 27 日

国际公务员制度委员会提出、需要大会和其他参加组织的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（有代表性的学校和申领资格）
62(a) 委员会决定建议大会邀请共同制度各组织为统一目的而采用年龄下限和上限及中学后教育补助金覆盖面等方面的教育补助金申领资格标准，并请委员会秘书处扩大审查教育补助金数额确定方法。

2. 教育补助金：数额审查

- 83 委员会建议大会：从 2011 年 1 月 1 日所在学年开始调整 11 个区的可受理支出上限和教育补助金最高限额，并修订 13 个区的正常统一膳宿补助和额外统一膳宿补助。对中国、匈牙利、印度尼西亚、罗马尼亚、俄罗斯联邦以及对法国 8 所特殊学校应保留特别措施，对保加利亚的特别措施应停止适用。

3. 离职偿金：解雇偿金

- 101 委员会决定向大会报告：委员会的结论是，解雇偿金的适用范围有限，约占一般事务人员和专业工作人员总数的 1% 及所有离职的 14%。分析结果表明，解雇偿金数量虽有波动，但这一办法的适用并无不合适之处，因解雇而离职的总体趋势似乎由各组织的业务需要驱使。

B. 专业及以上职类薪酬

1. 基薪/底薪表

- 120 委员会建议大会核可本报告附件六所示的专业及以上职类基薪/底薪表，从 2011 年 1 月 1 日生效。

2. 联合国/美国薪酬净额比值演变

- 129 委员会决定向大会报告：2010 年纽约的 P-1 至 D-2 职等联合国工作人员的薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员薪酬净额的比值为 113.3。

3. 确立美国联邦公务员系统与联合国系统之间的职等对应关系

- 139(d) 委员会决定向大会报告：作为常规审查的一部分，委员会对职等对应问题做了一项新调研。

4. 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查

162 委员会建议大会核准子女津贴订正数额为 2 929 美元，二级受扶养人津贴订正数额为 1 025 美元，从 2011 年 1 月 1 日开始实行。如果现有津贴数额高于拟议数额，将采取过渡措施，目前符合资格的工作人员所获得的应付津贴将等于两者中较高定额数减去两者之间差额的 50%。如果工作人员从本国政府获得任何与受扶养人有关的直接付款，则应从扶养津贴中扣除相应数额。

C. 外地服务条件

统一共同制度内不带家属工作地点工作人员的服务条件

243 委员会建议大会：(a) 统一指定整个联合国共同制度内不带家属工作地点；(b) 修正现行艰苦条件津贴办法，把在不带家属工作地点工作这一条考虑在内，以此统一整个联合国共同制度内不带家属工作地点工作人员的服务条件；(c) 采用共同的休养制度框架，以此统一整个共同制度的休养规定。

国际公务员制度委员会各项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. 两个职类工作人员都适用的服务条件

教育补助金：数额审查

82 委员会有关教育补助金的建议所涉经费估计为全系统每年 280 万美元。

B. 专业及以上职类薪酬

1. 基薪/底薪表

117 如附件六所示，委员会提高基薪/底薪的建议所涉经费估计约为全系统每年 70 万美元。

2. 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查

161 委员会有关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为全系统每年 390 万美元。

C. 外地服务条件

统一共同制度内不带家属工作地点工作人员的服务条件

241 (a) 委员会有关统一指定不带家属工作地点的建议所涉经费对联合国秘书处而言估计为第一年 2 030 万美元，其后每年 1 200 万美元；委员会的建议对联合国其他机构、基金和方案不产生额外费用。

238 (b) 委员会有关统一不带家属工作地点工作人员服务条件的建议所涉经费对联合国秘书处而言估计为每年 4 680 万美元。联合国所有其他机构、基金和方案将产生节余，因此，整个共同制度的总费用为每年 2 190 万美元。

201 (c) 委员会有关统一休养差旅的建议所涉经费对联合国秘书处而言估计为每年 4 520 万美元，对其他共同制度组织的经费则基本无影响。

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¹ 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。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。²

B. 成员

3. 2010 年，委员会成员如下：

主席

金斯敦·罗兹(塞拉利昂)*

副主席

沃尔夫冈·施特克尔(德国)***

成员

叶夫根尼·阿法纳西耶夫(俄罗斯联邦)**

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)*

柳克丽霞·迈尔斯(美利坚合众国)***

伊曼纽尔·奥蒂·博滕(加纳)*

¹ 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。

² 农发基金。

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 2010 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2012 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2013 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 2010 年举行了两届会议：第七十届会议于 2 月 22 日至 3 月 5 日在智利圣地亚哥拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)举行；第七十一届会议于 7 月 26 日至 8 月 6 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。本报告讨论了大会已通过、需要委员会采取行动或审议的一些决定和决议。

D. 委员会 2011-2012 年工作方案

6. 委员会 2011-2012 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的立法/理事机构通过的决议和决定

7. 委员会审议了大会及共同制度其他理事机构通过的与委员会工作相关的决定和决议。

委员会的讨论

8. 联合国系统行政首长协调理事会(行政首长协调会)人力资源网注意到大会有关专业及以上职类工作人员薪金表的各项决定、有关联合国秘书处发放连续任用合同的未决事项及拟议的职业道德守则。

9. 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)的代表表示,国际职工会协调会期待参考联合国工作人员养恤金联合委员会的审议结果讨论法定离职年龄问题。他对服务终了离职偿金与关于连续合同的辩论挂钩表示遗憾。至于大会建议更多考虑留住人员的雇主当地的国家公务员制度,国际职工会协调会回顾指出,弗莱明原则旨在便于联合国吸引和留用工作人员,不然,他们将为当地劳务市场上最好的雇主工作,而不仅仅是在国家公务员系统工作。

10. 联合国国际公务员联合会(公务员联合会)的代表对性别均衡和地域分配表示关切,因为各组织未充分努力地征聘和留用合格妇女。该代表并对离职偿金与连续合同的实施问题挂钩表示关切。该代表要求消除以往合同框架与 2009 年 7 月 1 日框架之间的差距,因为连续合同截至 2010 年 1 月 1 日尚未执行。

11. 委员会成员赞赏地注意到大会和其他理事机构对委员会工作的认可。委员会注意到大会做出的决定,包括关于地域分配和性别均衡的决定,在这方面回顾《联合国宪章》第一百零一条第三项的如下规定:

办事人员之雇用及其服务条件之决定,应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。征聘办事人员时,于可能范围内,应充分注意地域上之普及。

12. 委员会注意到关于拟议职业道德守则的辩论,为了避免影响大会可能做出的任何决定,决定继续关注今后对《国际公务员行为标准》的任何修订。

13. 委员会对各组织就大会以外的其他理事机构通过的决定和决议提出报告的情况表示不满,请委员会秘书处采取措施改进这一情况,以便使今后的报告更加系统有序。

委员会的决定

14. 委员会决定:

(a) 请委员会秘书处继续按委员会 2009 年报告 (A/64/30 和 Corr. 2) 第 35 段所述与各组织及各工作人员联合会代表协商，对行为标准进行初步审查，确保这些标准继续符合各组织的需要，界定可能需要修改的领域，并就此向委员会第七十一届会议报告；

(b) 请委员会秘书处改变问卷格式并考虑网基办法，供各组织报告各理事机构的决定、决议和建议，以便要求各组织回应委员会的具体决定，而不是如目前这样泛泛回应。

第三章

两个职类工作人员都适用的服务条件

A. 机构间人员流动：全面评估各种问题和做法

15. 大会第 61/244 号决议请国际公务员制度委员会在其职权范围内继续审查联合国共同制度内的人员流动问题，包括该问题对职业发展的影响，并酌情在其年度报告中向大会提出建议。委员会曾在 1987 年、1988 年、2002 年和 2003 年审查了机构间人员流动问题。此外，在委员会 2000 年核可的人力资源管理框架中，机构间人员流动被认为是国际公务员制度的基本前提，它可以促进共同的原则和价值观，同时认识到，鉴于各个组织的结构、规模和任务不同，它们的人员流动要求差别很大。

16. 在 2003 年审查期间，委员会强调，人员流动是建立一支能够完成各种复杂任务的能力更全面、技能更多元、经验更丰富的国际公务员队伍的重要手段。委员会决定，应结合合同安排、雇用条件、工作和生活兼顾的议程和配偶就业等因素，综合处理人员流动问题，并确定应在如下四个关键领域制定方案，以促进流动：(a) 制定战略，改变有关人员流动的组织文化；(b) 更明确界定流动条件；(c) 合同条款应明确规定雇用条件，酌情包括强制性流动；(d) 配偶就业问题。

17. 近年来，在鼓励机构间流动方面投入了大量时间、精力和资源。自 2003 年委员会上一次审查以来，出现了一些新情况：

- 2005 年，联合国系统行政首长协调理事会发布《机构间流动协议》，取代关于采用联合国薪金和津贴共同制度的各组织间工作人员调动、暂调或借调的组织间协定。虽然这一协议尚未被所有组织采纳，但它提供了更灵活的机构间流动方式，因而是处理机构间流动问题的一个更具战略性办法；
- 2005 年，公务员制度委员会颁布了新的合同框架，在某些类型的合同中规定了流动条款。随后大会于 2008 年在联合国秘书处、联合国系统各基金、方案和专门机构适用该框架。2009 年 7 月，联合国实施新的暂行《工作人员细则》和《工作人员条例》，确定了新的合同模式和雇用条件；
- 2005 年，公务员制度委员会审查了流动/艰苦条件津贴办法，以更好地适应各组织的需要，其中更强调艰苦方面，并认识到个别工作人员的流动次数较多。随后在 2006 年底，大会同意公务员制度委员会的建议，修订了流动/艰苦条件津贴办法，自 2007 年 1 月 1 日起生效；

- 根据 2005 年世界首脑会议成果文件(第 60/1 号决议), 联合国秘书长向大会提出“一体行动”概念, 即在发展、人道主义援助和环境等领域采取全系统一致行动。2006 年, 随着“一个国家方案”试点的实施, 在国家一级, 通过采用“一个联合国”办法已将这一概念变为现实;
- 2006 年, 联合检查组向大会第六十一届会议提出了关于“联合国工作人员流动性”的综合报告(JIU/REP/2006/7)。报告参照秘书长阐述的原则和目标以及大会颁布的相关政策指示, 对现行流动政策的可行性、实用性、成本效益和影响进行了独立的外部评估。报告还讨论了工作人员在联合国共同制度内流动所涉及的一些共有问题;
- 目前已将配偶就业问题纳入由日内瓦行政首长协调会秘书处执行的双份职业和工作人员流动方案, 进行集中处理。

18. 公务员制度委员会秘书处在委员会第七十一届会议上提出报告, 分析了在联合国共同制度中机构间人员流动的裨益和存在的问题, 包括行政制约因素, 并全面评估了各种问题和实践做法。报告的结论是, 尽管很多人支持在联合国共同制度内进行机构间流动的想法, 而且大会和其他机构也多次鼓励并发表政策声明, 支持提高流动性, 但在共同制度各组织之间的机构间流动情况基本上没有什么变化。那些具有人员流动内部文化的组织, 其机构间流动率较高。总体而言, 通用型工作人员的机构间流动机会较多, 各个组织都设置的财务、人力资源、一般行政、采购、信息技术和管理职能等职业类工作人员也是如此。

19. 报告就联合国共同制度各组织实施有效的机构间流动政策提出了以下三个备选方案: 进行全系统范围的员工队伍规划, 以管理各个组织的人才并找出人才缺口, 从而努力使“一个联合国”的概念变成现实; 继续采用强调机构间流动的现行做法, 但要认识到目前各个组织在人力资源管理方面的自主程度; 努力加强人力资源管理政策的协调, 以尽可能消除机构间流动的障碍。

委员会的讨论

20. 人力资源网欢迎对有关机构间流动的各种问题和做法所做的全面评估, 并强调机构间流动为工作人员发展和跨组织的知识分享提供了宝贵机会。人力资源网并不专门支持三个备选方案中的某一个, 而是认为三个方案都值得考虑和进一步探讨。人力资源网特别提到它对“一个联合国”概念的承诺, 鼓励继续把重点放在协调联合国共同制度内的各项政策和做法, 以促进机构间的流动。为此, 人力资源网报告了行政首长协调会正在开展的工作, 包括研究业务做法的协调问题, 以及由行政首长协调会管理的双份职业和工作人员流动方案。一些组织向委员会详细介绍了它们的机构间协调政策以及在处理各类机构间流动时遇到的行政困难。

21. 来自三个工作人员联合会，即国际公务员协会联合会(公务员协联)、联合国系统国际职工会和协会协调委员会及联合国国际公务员联合会的代表同意公务员制度委员会秘书处报告阐述的调查结果。他们认为，这些结果突显了工作人员了解到的情况：即虽然都说支持“一个联合国”的概念，但它尚未成为现实，机构间流动对工作人员有价值，但却没有得到各个组织的重视。代表们还指出，在机构间流动方面存在的一个问题是，有时一些职位被预留给属于某一关系网或特殊利益群体的工作人员。大家一致认为，在“一个联合国”的背景下，机构间流动有利于工作人员和各个组织，但应事先定好标准，而且政策及其应用必须对共同制度内所有工作人员一视同仁。他们还认为，任何计划若要做到切实可行，就必须统一合同并承认工作人员在借调或调任接收机构期间获得的晋升。此外，大家认为，给予连续任用合同并使其在联合国各机构得到认可，以及承认既得权利的可转移性，将加快实现全面机构间流动的目标。各个工作人员联合会还强调，《机构间流动协议》和《组织间协定》没有对工作人员返回原组织的权利做出明确规定，而且在社会保障和医疗保险方面存在差异。

22. 委员会对秘书处编写的文件提供的信息表示赞赏，重申它认为机构间流动是对各组织、共同制度和工作人员都有利的一种宝贵的人力资源管理工具。不过，委员会重申，不应将机构间流动仅仅看作是为了把工作人员从一个组织调动到另一个组织，而是要支持提高组织的效力和促进工作人员的职业发展。此外，委员会指出，应将流动视为国际公务员工作性质的一部分。

23. 委员会忆及，在其 2000 年核准的人力资源管理框架中，雇用(征聘、甄选/职位安排和留用)被视为一个非核心要素。委员会还指出，2000 年以来，在共同制度的人力资源管理方面出现了一些新发展。因此，认为应及时重新审查公务员制度委员会人力资源管理框架的内容，特别是关于机构间流动和征聘制度的内容。考虑到当前的现实和“一个联合国”的概念，委员会强调，必须加强协调共同制度中的各种征聘制度。在征聘和甄选/职位安排方面采用这种共同制度办法可以解决阻碍流动的一些行政制约。

24. 委员会注意到，存在各种类型的机构间流动，各个组织也提出了一些行政困难。委员会认识到，配偶就业困难往往是流动的一个主要障碍。委员会认为，应将这一问题列为优先领域，各组织应努力制定适当的政策。应敦促各组织拟订适当的解决办法，例如通过驻地协调员的斡旋，与东道国谈判允许配偶工作的协议。此外，也可探讨在同一工作地点的其他国际组织优先雇用配偶的政策。一些成员鼓励各组织取消对不得在同一组织内雇用配偶的限制，只要配偶之间不存在上下级关系。

25. 委员会一些成员回顾，将工作人员从一个地点调动到另一个地点所涉费用估计约为每人 40 000 美元。有些委员认为，建立机构间流动费用模型，分析目前的情况和对工作人员和各个组织都有利的机构间流动最佳水平，将是有益的。一

些委员指出，机构间流动的成本也应包括以下因素：在流动过程中损失的生产力、适应新环境，以及实际搬迁带来的心理/情感和健康成本，特别是在艰苦地点。其他委员指出，从资金角度看，机构间流动比外部征聘的费用要低，而效益更高，因为有其它一些质量方面的好处，比如工作人员在联合国共同制度中的经历、知识共享、较短的学习曲线和调整时间，以及为工作人员提供职业发展和激励。

26. 委员会指出，“一个联合国”概念的初衷并不是对所有工作人员进行集中管理，从而导致各组织自主权的丧失。各组织已将“一个联合国”的概念纳入国家一级“一体行动”中。因此，委员会认为，机构间流动的长期目标应是推进“一个联合国”的做法。为了实现这一目标，委员会强调，必须通过协调人力资源管理政策，消除阻碍机构间流动的现有行政障碍。委员会强调，应从相关组织的利益的角度认识机构间流动问题。特别提到机构间流动制度应由各组织和工作人员一起驱动，而不是像现在这样由个别工作人员的举措来推动。为了找出需要委员会注意的领域，建议由委员会秘书处进行障碍分析(编撰说明人力资源政策协调面临的障碍和已采取或需要采取的行动)。

委员会的决定

27. 委员会决定：

(a) 审查其人力资源管理框架(2000年)，特别是关于机构间流动和征聘制度的内容，以及在其职权范围内的其他人力资源要素；

(b) 敦促各个组织：

(一) 消除机构间流动的现有行政障碍；

(二) 制定战略，改变有关人员流动的组织文化；

(三) 将机构间流动纳入各自的人力资源管理政策；

(四) 采取更具结构性的方法，处理机构间流动问题，将重点放在工作人员发展方面；

(五) 促进协调一致地适用人员借调；

(六) 为配偶就业制定适当的解决办法，比如通过驻地协调员与东道国谈判达成协议，取消不得在同一组织内雇用配偶的限制，只要配偶之间不存在上下级关系；

(c) 要求各组织遵守公务员制度委员会联合国共同制度合同安排框架(A/60/30和Corr. 1，附件四)中关于给予连续任用合同的标准；

(d) 要求委员会秘书处进行障碍分析，编撰说明共同制度人力资源政策协调面临的所有障碍，找出在哪些领域已采取和(或)需要采取行动，并向第七十三届会议报告分析结果。

B. 业绩管理框架

28. 2008 年，在其第六十六届和第六十七届会议上，委员会重申其在 1994 年制定的原则和导则仍有其意义，但告诫说，只有在高层管理人员充分努力的情况下才能成功加以实施。正因为如此，委员会决定继续审查这一问题。此外，大会 2009 年 3 月 16 日第 63/251 号决议要求委员会与各组织密切合作，确定可行的业绩奖励办法，欢迎委员会在确定业绩管理领域创新做法的基准方面所做的工作，鼓励委员会不断审查业绩管理问题，并要求委员会向大会提交经更新的业绩管理框架。因此，委员会要求其秘书处：(1) 更新委员会在 1994 年制定的业绩管理导则；(2) 更新业绩管理框架，同时考虑到委员会的以往工作。

29. 委员会的方针是，经更新的框架应考虑到各个组织的文化和环境，并强调，组织的最高层人员必须发挥领导作用。指示秘书处与各组织和工作人员联合会一道进行一项有关业绩管理问题的共同制度工作人员调查，并成立一个由秘书处、人力资源网和工作人员联合会代表组成的工作队，将联合国共同制度的业绩管理做法和奖励制度与可比机构的做法和制度进行基准比对。

30. 委员会在第七十一届会议上审议了一份载有更新业绩管理框架各要素的文件，其中包括员工表彰、激励和奖励措施等建议。秘书处进行了一次工作人员调查，答复率约为 10%。此次调查收集了关于共同制度各组织的工作环境的信息，包括组织文化、业绩管理以及工作人员对目前所用考绩制度的看法。举行了多次会议和协商，以便进行事实调查和基准比对，参加者包括代表各组织跨部门工作人员的重点小组。

31. 根据这些协商和信息收集工作，将更新框架的重点放在转变行为而不是改变现有程序上，侧重于取得成果而不是产出。设想该框架将作为一个公平和全面的工具，供业务主管在业绩管理过程的所有阶段加以使用。框架将强调工作人员的潜力和发展活动，其根本前提是，认为工作人员渴望在工作中取得佳绩，并希望他们的工作有意义。此外，经更新的框架将着眼于加强委员会 2000 年通过的人力资源管理框架业绩管理单元下确定的原则，即强调工作人员和管理者之间需要进行相互沟通和意见反馈，并确保制定促进工作人员职业发展的各种模式，从而建立一种信任环境。

32. 在审议更新框架的要素时，认为考绩或个人业绩衡量本身并不是改善不佳业绩或奖励优良业绩的有效手段。该框架将强调，只有通过高质量的管理才能解决这些问题。同样重要的是，工作人员必须了解他们在成功实现组织目标方面的作用，并充分参与有关其职业生涯的决策。该框架最重要的目的是作为一个公平和连贯一致的工具，供业务主管在业绩管理的所有阶段使用，以帮助将重点放在工作人员的潜力和发展活动上。框架要素的拟议工作正是本着这些原则进行的。

33. 在更新框架时，重点将放在以下概念上：

(a) 将业绩管理定义为一个持续的过程，这一过程开始于雇用员工的第一天，只有在工作人员从组织离职时才结束；

(b) 反映公务员制度委员会 2000 年通过的人力资源管理框架确定的价值；

(c) 支持必须首先具备下列组织要素，才能使组织的业绩管理体系切实有效：

(一) 业绩管理文化；

(二) 善治制度；

(三) 由适当技术支持的实用和可靠的数据；

(四) 有效的程序；

(五) 有能力的工作人员队伍；

(d) 确定高级管理层、业务主管、工作人员和其他关键参与者的作用和责任；

(e) 认识到孤立地衡量工作人员的业绩并非是改善不佳业绩或奖励良好业绩的有效方法，只有通过高质量的管理才能解决这些问题；

(f) 投资于建立和促进赞赏文化，在日常工作中鼓励工作人员对同事的出色表现或行为表示认可。

委员会的讨论

34. 各组织和工作人员联合会的代表对拟议框架表示总体支持。但是，人力资源网的代表认为，还有其它一些问题需要解决，包括如何处理工作人员业绩欠佳问题。两个组织报告说，他们最近改进了业绩管理制度。一个组织专注于通过加强对话、沟通和持续学习，促进文化转变。另一个组织侧重于将奖励和表彰与各项制度挂钩，并确保工作人员充分参与这一进程。其他建议提到，组织的人力资源专业人员需要监测业绩管理制度的应用情况，以保证质量控制和一致性，并在个人与组织的业绩之间建立明确联系。公务员协联的代表说，其成员完全支持“360度”评价，包括同行审议和通过业绩改进计划和辅导来处理业绩欠佳问题。

35. 公务员协联和国际职工会协调会的代表均对工作人员调查的参与率较低表示关切，并质疑这样的调查是否能有效反映全体工作人员的意见和看法。关于现金奖励，公务员协联的代表认为，可汲取一次性绩效薪资试点项目的经验教训。他认为，现金奖励可能导致不公平现象，尤其是在费用不变的情况下。他最后强调，所有利益攸关方之间必须建立信任，并应根据不同的组织政策和文化背景审查框架中建议的非金钱奖励清单。

36. 国际职工会协调会代表坚持认为，考绩制度是有用的，并表示采用现代考绩制度有利于在个人工作计划与组织使命之间建立战略联系。

37. 国际职工会协调会代表认为，该框架的要素符合道理和逻辑，并支持框架强调善治、问责和要求管理者做出变革表率。该代表还指出，必须加强双向沟通，并在修改后的框架中制定监测和评价业绩的措施。协调会强烈赞同将工作人员表彰和奖励文化作为提高生产力和工作场所士气的手段，但指出应明确规定奖励和表彰的资格标准。

38. 国际公务员联合会代表呼吁制定更明确的准则和标准，以确定和表彰突出业绩。不建议给予现金奖励。

39. 委员会首先回顾了其 1994 年出版的关于业绩考核和管理的 12 项原则和相关导则，并进一步回顾说，三年后，即 1997 年，委员会对该制度进行了一次深入审查。在阐述支持业绩管理的一些基本假设时，委员会指出，可行的业绩管理方案必须与组织的人力资源管理战略结合起来，而人力资源管理战略又要与组织的整体战略方向保持一致。委员会指出，这些原则和导则仍然有效，在多数情况下已融入各组织的业绩管理制度。但是，委员会也注意到，该制度的实际执行更具挑战性，特别是因为管理者和主管人员并不认为业绩管理很重要和有意义。委员会认为，这方面的困难更多的是源于整体管理文化，而不是原则和导则本身有任何缺陷，因此委员会认为不必对其加以修改。

40. 在 2008 年第六十六届会议上，委员会表示，不管怎样设计业绩管理框架，都难以在共同制度各组织内成功实施，并再次重申，1994 年的业绩管理制度原则和导则仍然有效。此外，在业绩管理导则通过 15 年后，一些组织似乎仍不愿意实施同伴表彰和奖励制度，其原因各不相同，但总的来说是因为他们的考绩制度尚不健全，不足以支持这种制度。迄今为止，1994 年核准并在 1997 年修订的适用于共同制度的奖励和表彰制度并没有得到各组织的实施。

41. 关于需要为工作人员制定有挑战性的目标，使他们觉得自己的工作有重要贡献，委员会重申支持终身学习的理念和投资于员工发展的必要性。对一个组织而言，终身学习和自我发展是至关重要的，需要投入专门资源。在这方面注意到，在上述调查中，大部分工作人员表示，他们了解考绩的基础，看到他们的工作和组织的目标之间有明确联系，有足够的信息支持他们履行职责，有成就感，并对自己的工作感到满意。

42. 委员会随后审查了如何以各种非现金奖励的方式激励和调动工作人员的参与。委员会注意到，秘书处建议把奖励与组织的核心价值挂钩，现金奖励的范围不超过工作人员总数的 5%，以确保只有表现突出的员工得到表彰。虽然委员会在 1997 年核准业绩薪酬的范围最高可覆盖 30% 的工作人员，以便激励大量员工竞争并期待获得奖励，但委员会最终认为，应把现金奖励作为一个更全面办法的组成部分，旨在改变现有文化并建立一个真正支持现代业绩管理制度原则的新文化。

43. 委员会回顾，在 2008 年第六十六届会议上，曾要求秘书处颁布根据业绩进行职档例常加薪的最新导则。强调在制定新的业绩奖励模式之前，应以更加动态的方式使用目前的薪金表和薪酬结构。因此，又要求秘书处研究共同制度内职档例常加薪的使用情况，在此基础上进一步考虑重新提出关于奖励和表彰的建议。

44. 有人指出，虽然人力资源管理框架强调需要表彰和激励工作人员，以提高生产力和士气，但对业绩欠佳问题重视不够。因此，在业绩考核和管理过程中，必须考虑采取制裁措施。

45. 委员会重申，如果没有高级管理层的坚定承诺和领导，就不可能改变组织文化，而改变组织文化是实施有效业绩管理制度的必要先决条件。委员会回顾其在 2009 年讨论同一主题时提出的建议，即在实行高级管理人员业绩合同的组织中，应将这种业绩合同扩展到较低级别的管理人员，以加强问责。委员会希望发出一个强烈信息，即实现组织变革的最重要因素是行政首长和理事机构的参与。需要做出改变以创造一种文化，认同业绩管理制度会支持工作人员管理。委员会认为，行政首长需要讨论业绩管理问题，并应努力争取管理问题高级别委员会把业绩管理放在行政首长协调会议程的重要位置。

委员会的决定

46. 委员会表示注意到为拟订业绩管理框架要素而做出的努力，认为在现阶段，这还是一项正在进行中的工作。委员会决定请其秘书处完善框架要素，并在委员会第七十二届会议上提出格式更加简便易用的更新框架。

47. 委员会又决定请其秘书处进一步研究在共同制度中利用职档例常加薪表彰和奖励工作人员的做法，并就此向委员会第七十二届会议提出报告。

C. 教育补助金

1. 审查补助金确定方法

第七十届会议

48. 公务员制度委员会依照原先的决定，审查了教育补助金确定方法的以下方面：

(a) 申领补助金的资格标准；

(b) 为调整补助金而跟踪学费变动情况及具有代表性的学校名单；

(c) 给予在指定工作地点任职的工作人员的额外膳宿补助和额外的教育补助金旅行费用。

49. 依照大会第 63/251 号决议(第 A.1 节，第 2 段)的要求，委员会在本报告中阐述了审查结果：本节载有关于(a)项和(b)项的内容，而关于指定工作地点类别

事项的(c)项的内容将在第七十二届会议上结合流动/艰苦条件津贴办法审查工作组报告一并提交。

50. 关于申领资格, 公务员制度委员会秘书处编写的一份文件审查了以下标准: (a) 领取补助金年龄下限; (b) 领取补助金年龄上限; (c) 补助金支付到子女完成中等教育后的四年学习最后一学年结束, 无论其何时获得大学本科学位。

51. 关于跟踪学费变动情况, 委员会(a) 审查了跟踪学费变动情况的两种备选途径, 即根据具有代表性的学校名单或消费价格指数中的教育部分; (b) 审查了学校名单; (c) 重新审议了衡量学费变动情况的程序。

委员会的讨论

(a) 资格标准

52. 根据公务员制度委员会秘书处从各组织搜集来的资料, 委员会注意到, 关于教育补助金资格标准, 各组织关于领取补助金年龄上限(25岁)和为完成中等教育后的四年学习支付补助金的规定是一致的。至于年龄下限, 大多数组织规定, 如果子女在学年开始时年满5岁或以上, 或在学年开始后的3个月内年满5岁, 就可以支付教育补助金。然而, 一些组织没有这一限制, 而是只要子女在学年内任何时候年满5岁并提供关于子女全时求学的证明, 就支付补助金。

53. 人力资源网赞成采用大多数组织的做法, 统一所有资格规定。国际职工会协调会代表建议, 只要子女上了小学, 就支付补助金, 而不必任意规定一个截止日期, 否则, 子女均在同一小学班级求学的工作人员之间可能出现歧视。不过, 委员会成员认为, 应当统一年龄下限资格。3个月的截止日期被认为是合理的, 确保了补助金办法的透明度、一致性和公平性, 也未导致过度复杂化。

(b) 跟踪学费情况

54. 据回顾, 根据目前的方法, 启动教育补助金数额审查的两个触发点中有一个是以跟踪具有代表性的学校的学费为基础。当一个区自上次审查以来的平均费用变动5%或以上, 就达到了费用触发点, 需要审查报销申请的数据。如果所有报销申请的5%或以上以及至少有5份报销申请超过现行可报销支出上限, 就达到了报销申请触发点, 由此调整补助金数额。

55. 测量费用变动情况对于第一个触发点的操作至关重要, 委员会探讨了测量费用变动情况的两个备选方法, 即使用有代表性的学校或使用消费物价指数中的教育部分。认识到这两种方法各有利弊。具体而言, 前一种方法使测量更有针对性, 而后一种方法更简单易行, 因为它省却了选择和确认具有代表性的学校以及跟踪每个学校的费用的工作。至于缺点, 监测具有代表性的学校的方法可能存在循环论证问题, 而消费物价指数的教育部分可能不是适当的衡量工具, 因为它往往涵

盖了与教育补助金无关的因素，例如小学之前的服务、成人扫盲方案、校外教育和用品费用。

56. 在分析了这两种方法后，委员会成员、各组织和工作人员代表赞同把监测具有代表性的学校作为跟踪学费变动情况的首选办法。各方普遍认为，虽然使用消费物价指数的方法更容易操作，但在追求简单的同时，不能忽略准确性和代表性。委员会认为，循环论证问题确实存在，但这一问题不太可能具有压倒性的影响，因为在最具代表性的学校的学生总人数中，共同制度工作人员的子女的就学百分比相对较低。

57. 委员会审查了其秘书处拟订的包含 56 个具有代表性的学校的修订名单。据悉，公务员制度委员会获悉，其秘书处在与行政首长协调会秘书处密切协调以制定该名单时，努力确保把共同制度工作人员的子女就学人数最多的学校包括在内，并适当覆盖各区，考虑到每个区的报销申请数目和学校数目。秘书处在略微调整学校选择时，还运用了 2007 年和 2008 年审查教育补助金方法的公务员制度委员会工作组商定的补充标准。根据这些具体标准，这些学校应当：

- (a) 代表离国工作群体普遍和一贯选择的学校；
- (b) 满足共同制度的离国工作人员在工作地点的特定语言标准、文化和课程需要；
- (c) 提供中学所有年级的教育，学业完成后授予国际高中文凭或同等高中学历资格；
- (d) 获得权威网络的正式认证，如国际学校理事会、西部学校和学院协会或英国世界国际学校组织。

58. 行政首长协调会秘书处指出，它与公务员制度委员会秘书处为选择具有代表性的学校开展了密切合作，但还没有收集到这些学校的实际学费数据，所以，可能会出现具体问题，需要公务员制度委员会秘书处加以处理。

59. 委员会支持采取拟议方法，根据每个区的学校数和报销申请数以及有关各个学校的其他因素，更新具有代表性的学校名单。委员会还同意认为，应当把提供中学以后教育的学校列入名单，因为教育补助金的最近统计数据明确显示，共同制度工作人员的子女读完中学后继续求学已是普遍趋势。公务员协联和国际职工会协调会的代表也支持这种办法。

60. 审查了达到费用变动触发点的程序。公务员协联的代表认为，如果在一定时期内未达到 5% 的触发点，应累计跟踪具有代表性的学校的实际学费。委员会审查了以下这种情况，即学费变动情况可以从一个两年期审查到下一个两年期审查始终低于 5% 的触发点，持续相当长的时期，涵盖若干次审查。尽管学费可能总体上涨相当大，但是如果没有累计测量渐进变化，而且每次审查都重新确定不同时间

比较基础，补助金数额就无法得到调整。具体而言，如果一个区的学费平均每两年增长 4%，10 年内就增长高达 20%，但是却不能调整补助金。各组织、公务员协联、国际职工会协调会和委员会一致认为，这不是实行补助金调整做法的本意，并决定具体规定如下：为实现费用触发点的作用，学校费用变动情况应该自最近一次调整起在持续基础上加以衡量，即便这种调整发生在若干次审查之前。补助金一旦得到调整，应该开始新一轮的跟踪。

61. 委员会决定继续审查这一方法，并在这方面进一步探讨如何改进该方法。有人特别建议，应该在不久的将来重新审议目前的可报销费用限额下的项目清单。

委员会的决定

62. 委员会决定：

(a) 建议大会邀请共同制度各组织采用以下标准，以便统一教育补助金资格标准：

(一) 年龄下限。工作人员在本组织就职，其子女在初等或以上程度的教育机构全时求学。为这一标准之目的，如果子女在学年开始时年满 5 岁或以上，或在学年开始三个月内年满 5 岁，其教育将被视为“初等”教育；

(二) 年龄上限。通常在子女年满 25 岁的学年以后即不再支付补助金。但如子女的教育因国民兵役、因病或因其他迫不得已的理由中断至少一年，资格期限应按中断时间相应延长。在特别教育补助金情况下，可以特别延长，直到子女年满 28 岁；

(三) 中等教育以后的教育。补助金应支付到子女完成中等教育以后的四年学习期间最后一学年结束，即使子女三年后便获得了学位；

(b) 继续跟踪具有代表性的学校的费用，将其作为调整费用的基础，并核可本报告附件二所示的有代表性学校订正名单，包括小学/中学和提供中学以后教育的学校；

(c) 批准采用下列标准以选择具有代表性的学校：

(一) 所选学校应代表离国工作群体普遍和一贯选择的学校；

(二) 所选学校应满足共同制度的离国工作人员在工作地点的特定语言标准、文化和课程需要；

(三) 所选学校应提供中学所有年级的教育，学业完成后授予国际高中文凭或同等的高中学历资格；

(四) 所选学校应获得权威网络的正式认证，如国际学校理事会、西部学校和学院协会或英国世界国际学校组织；

(d) 使用累计方式来跟踪某区费用自最近一次调整以来的变动情况，所有调整都以花费和费用变动情况为依据。

63. 委员会要求其秘书处：

(a) 更新教育补助金确定方法，以反映所有更改，并向委员会第七十二届会议汇报更新后的方法；

(b) 审查将在 2011 年讨论的列入可报销支出项下的现行项目清单，并提供简化报销申请处理程序的备选办法。

第七十一届会议

64. 人力资源网在提出关于调整教育补助金的提案时，还确定了需要解决的有关教育补助金方法的若干问题。特别是，正如下文第 74 段所述，人力资源网使用了新的具有代表性学校名单，并试图运用新近修改的方法来跟踪各级教育的费用变动情况。它在向委员会提交的报告里强调了下列问题：

(a) 有些大学收费很少或不收费：例如，巴黎大学(索邦)只收取 127 欧元的费用，而斯德哥尔摩经济学院完全免费；

(b) 在北美，一些大学没有既定的年度学费规定，学费是根据学分计算的；

(c) 欧洲的布鲁塞尔自由大学等几个大学只有针对欧洲人或各自国家的国民的学费信息；

(d) 由于以前没有跟踪大学费用，没有以前学期的资料，所以，无法跟踪用于当前审查的大学一级费用变动情况。

65. 人力资源网还提议委员会审查以下方法问题：

(a) 每个工作人员每次派任每个子女报销一次 75%的一次性基建费；

(b) 应调整残疾子女特别教育补助金数额，以考虑残疾儿童教育相关费用的总体上升。

委员会的讨论

66. 各个工作人员联合会支持所拟提议，特别支持关于调整特别教育补助金的提议。但公务员协联对人力资源网阐述的难以搜集中等教育之后一级的信息的问题表示关切，并指出可在大学网站上找到这些信息。公务员协联认为，必须改善中等教育之后的学费数据收集工作，因为这些数据可能影响一些国家的可受理支出上限的计算。

67. 委员会在讨论人力资源网提出的有关一次性基建费和残疾子女教育补助金上限的两项提案时一致认为，虽然这些提案可能有道理，但应采取综合一致方

式在方法审查的大背景下审查这些提案。还指出，上次于 2007 年开会的教育补助金办法审查工作组做了大量工作，包括关于残疾子女补助金问题的工作，应重新考虑这些提案并酌情将其与人力资源网的提案相结合。

68. 委员会成员之一特别要求把加拿大排除在美利坚合众国境外的美元区之外。该成员质疑把加拿大纳入该区标准，因为加拿大有大量的报销申请(584 份申请)，而其他一些作为单列区的国家的申请却少得多，如瑞典(21 份申请)、爱尔兰(34 份申请)和日本(56 份申请)。加拿大的申请总数中，10%高于上限，所有申请中大约有 1/3 是由国际民用航空组织(国际民航组织)的工作人员提交的。其余的 2/3 来自世界各工作地点的工作人员。这些申请中，大量(超过 60%)申请是关于中等教育之后一级的。加拿大学校的高就学率可能是由于加拿大能够以联合国两种工作语言提供所有各级的优质教育，这是在审查具有代表性的学校名单时应把法语和英语学校列入其中的原因之一。最后，该成员指出，不同于总部工作地点所处的其他 7 个国家，加拿大是唯一没有单列区的国家。其他成员认为应探讨为加拿大建立单列区的问题，但指出目前的审查重点是补助金数额，而为教育补助金设立各区的问题是一个方法问题，最好是在计划中的下次方法审查期间加以解决。

69. 委员会一些成员认为，这一方法鼓励员工增加花费，迫使组织增加支出，如果委员会继续批准其他特别措施，这些措施的初衷将由此丢失。计划于 2011-2012 两年期进行的方法审查被认为是一个机会，可以借此审查方法的各个方面。

70. 通过讨论，具体确定了若干其他审查领域。提出的一些建议包括修改触发点的可能性、审查使用触发点的方式和调整各区的方式以及审查批准特别措施的标准。委员会还认为，应审查各区并考虑重组的可能性。此外，在选择具有代表性的学校时应重点考虑教学语言。由于难以获得中等教育之后一级的数据，应重新考虑是否应包含该级的学校。关于采取更多特别措施的要求，委员会也认为，方法中有一些问题需要加以解决。

71. 委员会依据 2008 年作出的不断审查教育补助金方法的决定(A/63/30，第 47 段(a)分段)，回顾道，工作组 2007 年会议的许多建议仍然有效，秘书处应结合当前提案加以研究。

委员会的决定

72. 委员会要求其秘书处扩大即将进行的对教育补助金方法问题的审查，特别是包括下列额外项目：

(a) 教育补助金的基本理念；

(b) 审查国家/货币区名单：或许可以单列管理加拿大等大国，并重组较小的国家/货币区，如瑞典和爱尔兰；

(c) 应利用上一次审查补助金的工作组的工作成果，简化和统一可受理支出清单；

(d) 特别教育补助金：

(一) 除了(c)分段所述的清单外，审查有关残疾子女教育的可受理支出清单，同时参照工作组在最近的 2007 年会议上就此事项作出的结论；

(二) 审查为特别教育补助金设定的教育补助金上限，考虑到残疾儿童教育所涉费用以及人力资源网提出的 4 个备选方法；

(e) 关于一次性基建费的报销政策，考虑人力资源网在当前审查期间提出的建议；

(f) 在确定补助金数额时，修改方法并明确说明用于建议调整数额的程序即触发点、花费和费用的作用，包括在确定可受理支出上限时使用的具有代表性学校；

(g) 探索各种方法，设立美国境外美元区的可受理支出上限；

(h) 考虑到第 64 段，以本次审查的经验为基础，审查具有代表性学校名单；

(i) 审查特别措施标准，考虑各种因素，例如学校与工作地点之间的距离、特定工作地点通勤范围内是否有适当学校。

73. 秘书处将依照委员会第七十届会议提出的要求，更新方法，以反映现行教育补助金方法的所有变更，并向委员会第七十四届会议提交相关报告。

2. 审查补助金数额

第七十一届会议

74. 为审议该项目，委员会收到了人力资源网的提案，内容是根据对 15 个发放教育补助金的国家/货币区 2008/09 学年 14 724 份申请的支出数据的分析，审查教育补助金数额。分析工作是采用委员会于 1992 年批准并于 1997 年和 2010 年第一季度第七十届会议修改的方法进行的。人力资源网还确定了若干方法问题，并就特别教育补助金和一次性基建费提出了若干修改建议。本报告关于方法审查的 C.1 节阐述了这些问题。

75. 关于补助金数额审查，人力资源网提议如下：

(a) 应根据花费和费用的变动情况，修改所有单列区的可受理支出上限，比利时、德国、爱尔兰和日本除外；

(b) 调整所有区的统一膳宿补助和指定工作地点额外的统一膳宿补助，爱尔兰和日本除外；

(c) 维持、启用或终止一些地点的特别措施。

76. 除了人力资源网的提案，联合国难民事务高级专员办事处(难民署)的代表建议，考虑为布鲁塞尔国际学校、布鲁塞尔英国学校和布鲁塞尔圣约翰大学制定特别措施，因为这些学校的学费远远超过委员会订立的上限。

委员会的讨论

77. 人力资源网在提出提案时回顾说，提议订立有代表性学校新名单是为了跟踪美国境外的美元区的学费。然而，鉴于上文第 64 段所述的困难，人力资源网建议，把当前审查期间提供的信息作为未来审查的基准，在下一审查教育补助金数额之前重新审视学校名单。关于难民署的提案，人力资源网指出，比利时不符合定期审查的所有标准。

78. 工作人员代表支持人力资源网的提案，并进一步强调，教育补助金作为离国工作的一项福利非常重要，有助于鼓励流动性。国际公务员联合会的代表指出，这是服务条件的组成部分，涉及秘书长倡导的促进流动、实现性别均衡、改善地域代表性和振兴秘书处的目标。目前的补助金数额是帮助实现这些人力资源目标并减少外地空缺的一个要素。国际职工会协调会的代表强调了教育补助金的重要性，有助于促进需要抚养子女的工作人员的流动。世界各地私立教育机构的费用持续上升，并越来越多地使用基建费，增加了离国工作人员的负担。

79. 委员会在讨论人力资源网提案时审查了学校费用变动情况和超过可受理支出上限的申请的百分比，并对方法的应用方式表示关切，因为他们觉得应更严格地遵守这一方法。委员会直接提到了方法，指出任何调整都应以花费和费用的变动情况为基础，并强调必须考虑其他因素，如过去的调整和区内申请总数。委员会决定，在任何情况下，上限上调的比例不得超过费用变动的 100%，或者上调的比例使得 95% 的申请中所列数额低于上限，以较低者为准。委员会认为，即将进行的对教育补助金方法某些方面的审查可能会改变当前区划，因此，本次审查不必调整瑞典等小区，因为它们可能被重组到另一个上限较低的区。委员会还回顾说，应把上次审查核准的累计办法用于德国的情况，这将使得德国的补助金数额符合调整条件。委员会在审议美国境外美元区时认为，如果缺乏跟踪费用变动的实际数据，可以采用其他国家/货币区的可受理支出上限的平均上调百分比。

80. 关于膳宿，委员会审查了上文第 75 段(b)分段概述的建议，并同意这些建议。

81. 至于特别措施，委员会认为，鉴于计划进行方法审查，当前不适合采取额外的特别措施。委员会同意采纳人力资源网的提议，继续保持目前实施的特别措施，停止对保加利亚的特别措施。上文第 74 段所述的所有其他提议最好在审查方法时进行审议。最后，请各组织牢记发放补助金的目的；不是为了全额报销学费，而是为了帮助远离自己国家的工作人员为子女提供教育。

82. 委员会指出，教育补助金数额审查所涉全系统费用估计为每年 2 820 000 美元。

委员会的决定

83. 委员会决定建议大会：

(a) 如本报告附件三表 1 所示，调整奥地利、丹麦、法国、德国、意大利、荷兰、西班牙、瑞士、大不列颠及北爱尔兰联合王国、美利坚合众国和美国境外美元区的可受理支出上限和教育补助金上限；

(b) 如本报告附件三表 2 所示，维持比利时、爱尔兰、日本和瑞典的可受理支出上限和教育补助金上限的现有水平；

(c) 如本报告附件三表 3 所示，对于奥地利、比利时、丹麦、法国、德国、意大利、荷兰、西班牙、瑞典、瑞士、联合王国、美国和美国境外美元区，修订在可受理教育费用上限内考虑的正常统一膳宿补助和指定工作地点工作人员可领取的补助金上限以外可报销的额外膳宿费；

(d) 如本报告附件三表 4 所示，维持爱尔兰和日本的正常统一膳宿补助和额外统一膳宿补助的目前水平；

(e) 维持对中国、匈牙利、印度尼西亚、罗马尼亚和俄罗斯联邦以及对法国 8 个特定学校的特别措施；

(f) 停止对保加利亚的特别措施；

(g) 上述各项措施都从 2011 年 1 月 1 日所在学年开始适用。

(h) 至于所有其他提案，委员会同意推迟作出决定，并要求其秘书处在下次方法审查时加以考虑。

D. 应计养恤金薪酬审查

84. 大会在其 1996 年 12 月 18 日第 51/217 号决议中，请委员会同联合国工作人员养恤金联合委员会充分合作，在 2002 年进一步全面审查确定专业及以上职类和一般事务及有关职类工作人员应计养恤金薪酬的方法和在两次全面审查的间隔期间调整应计养恤金薪酬的方法，并就此向大会第五十七届会议提出建议。在 2002 年、2004 年和 2005 年因当时进行中的可能影响到应计养恤金薪酬的薪资和福利审查而被数次推迟后，这一项目被列入委员会 2010-2011 年的工作方案。

85. 委员会审查了与这次审查有关的背景资料、审查期间需要考虑的各种问题和拟议的工作安排。养恤金联委会第五十七届会议对初步清单进行了讨论。最初由联委会提出的特别指数反向运用这一项目被删除，而另加了一个小额养恤金的项目。养恤金联委会不同意对美国与联合国之间的养恤金计划进行精算比较，并认

为不值得进行雇主成本比较。但是，它建议审议其他国际组织类似的养恤金计划以及其他国家的养恤金计划。养恤金联委会赞同拟议的工作安排，其中特别提出，关于这次审查的文件首先在 2011 年 3 月 21 日至 4 月 1 日举行的委员会第七十二届会议期间讨论，届时养恤金联委会将有一名代表出席；此后再开展进一步工作并在养恤金联委会第五十八届会议上对最后报告进行讨论，然后将其提交给 2011 年 7 月委员会第七十三届会议供最后核准。在此之后，委员会和养恤金联委会将向大会提交一份联合报告。下列项目已提交委员会供其核准：

公务员制度委员会秘书处提出的项目

- (a) 共同工作人员薪金税率表；
- (b) 收入折合养恤金比率；
- (c) 美国与联合国养恤金计划精算比较；
- (d) 美国与联合国养恤金计划成本比较。

养恤金联委会提出的项目

- (a) 不计养恤金部分；
- (b) 双重征税；
- (c) 当地货币大幅贬值和(或)高通货膨胀的影响；
- (d) 小额养恤金。

委员会的讨论

86. 人力资源网对这次审查表示欢迎，认为早就应该进行，并欢迎关于养恤金联委会讨论结果最新情况的口头汇报。人力资源网支持为审查而提出的各个项目，特别是关于收入折合养恤金比率和双重征税问题的项目，并期待公务员制度委员会秘书处和联合国工作人员养恤金联合委员会秘书处将在 2011 年向委员会第七十二届会议提交的联合报告。

87. 公务员协联代表所有三个工作人员联合会发言，也认为应当进行审查，并指出养恤金关系到工作人员的切身利益，特别是考虑到各方对与此计划有关的其他问题兴趣日浓，例如退休年龄和对养恤基金长期可持续性的影响。他们认为不应就美国与联合国养恤金计划进行精算比较或成本比较，因为这两种计划差别很大。但是，他们支持养恤金联委会关于与其他类似养恤金计划进行比较的提案，特别是要注意收入折合养恤金比率的问题。工作人员代表们对清单上的所有项目都表示支持，但却不赞成拟议的工作安排，指出这种安排没有列入一个在 2011 年第一季度审议报告之前与这些组织协商的机制。考虑到这一专题的重要性及其与全面雇用条件的相关性，他们请委员会批准各工作人员联合会在审查期间与公

务员制度委员会秘书处一道工作，以在第七十二届会议之前必要时通过视频/电话会议或其他特定形式就正在审查的各项问题提出工作人员的评论意见。

88. 委员会赞同所有的项目，但美国联邦公务员系统和联合国养恤金计划之间的精算比较除外。委员会指出，考虑到这两种计划有根本性的差异，这种比较没有什么意义。在此情况下，一些成员提出，对雇主成本进行比较将是一个可以接受的办法。

89. 针对用其他国际和国家养恤金计划与联合国养恤金计划进行比较的提案，委员会强调指出，这并非一个选项，因为参照系统是美国联邦公务员系统。

90. 至于清单上的其他项目，委员会一致认为，重要的是审查专业及以上职类和一般事务及有关职类工作人员的平均服务年限，以确定是否需要将收入折合养恤金比率作出任何改动。一些成员指出，双重征税问题主要源于一种误解，如在联合国养恤金范畴内解释和澄清税务的作用，这种误解就可消除。对小额养恤金问题和当地货币大幅贬值和(或)高通货膨胀的影响问题进行审查得到了大力支持。一些成员指出，与一般事务及有关职类相关的不计养恤金部分，正在关于一般事务人员薪金调查方法的审查中予以审查，因此宜考虑到其中提出的建议。

91. 虽然委员会有些成员认为，这次审查属于技术性质，筹备工作应由公务员制度委员会秘书处和养恤基金秘书处进行，正如公务员制度委员会秘书处在一份说明中所建议的那样，但其他一些成员则认为，应当为此目的召集一个包括委员会成员和各工作人员联合会成员在内的正式工作组。不过，有人指出，在 1996 年上一次全面审查期间，也作出了相似的工作安排，即由两个秘书处编写文件，由养恤金联委会和委员会审查。因此，委员会支持该说明中提出的工作安排。

委员会的决定

92. 委员会决定下列项目应予审查：

- (a) 共同工作人员薪金税率表；
- (b) 收入折合养恤金比率；
- (c) 美国与联合国养恤金计划成本比较；
- (d) 双重征税；
- (e) 不计养恤金部分；
- (f) 当地货币大幅贬值和(或)高通货膨胀的影响；
- (g) 小额养恤金。

此外，委员会还决定：

- (a) 核准第 85 段中概述的工作进度安排；

(b) 养恤基金秘书处和公务员制度委员会秘书处将在必要时举行非正式会议，以根据本文件提出的工作安排完成审查。有关建议将提交给定于 2011 年 3 月 21 日至 4 月 1 日召开的委员会第七十二届会议。

E. 离职偿金：解雇偿金

93. 委员会根据大会第 64/231 号决议(B.1 节, 第 3 段)所载要求审议了解雇偿金的实行问题。鉴于大会和委员会最近均已表示支持现行解雇偿金表,³ 委员会的审议重点就集中在解雇偿金计划的实际实行方面。对工作人员离职情况进行了一次审查, 主要目的是协助大会评估情况, 并化解一些代表团对这一制度可能遭到滥用的案例所表示的关切。

94. 审查所依据的数据由公务员制度委员会秘书处收集自共同制度各组织, 覆盖期间为 2007 年至 2009 年这三年。雇用了约 70 000 名工作人员的 13 个组织⁴ 提供了数据, 并被列入了分析之中。附件四的图示和表 1 提供了收到的离职数据的汇总概览。附件四的表 2 主要是按完成服务的年限和按未到期的余留服务期开列了解雇偿金案例。如有需要, 可向大会进一步提供详细资料。

委员会的讨论

95. 人力资源网表示注意到关于解雇偿金问题的全面数据和分析, 并表示希望在掌握了目前分析结果的情况下, 大会将能够完成在 2009 年推迟的对离职偿金的审查, 包括服务终了离职金问题。三个工作人员联合会一致认为, 数据分析证明, 解雇偿金计划没有遭到滥用。

96. 在对人力资源网关于服务终了金的评论意见作出答复时, 委员会一个成员表示认为, 这个问题不应交回大会审议。鉴于各会员国当前的经济情况, 并考虑到联合国共同制度雇员普遍较高水平的整套报酬办法, 这样做不合时宜。而且, 该成员还认为, 今后对离职偿金的任何审议, 都应在涵盖所有薪资和福利的广泛背景中进行。

97. 委员会注意到, 在解雇偿金的依据是已完成服务年限的案例中, 即在全部连续合同和定期合同累积超过五年服务年限的案例中, 连续合同和定期合同两种职类工作人员的离职人数都一直较低并相对稳定, 记录到的差异很小, 且随着服务年限的增长, 案例总数也逐渐下降。无论合同类型, 在所有服务年限为十年或更长的工作人员中, 情况尤其如此。

³ 见第 63/271 号决议, 第 3 段; A/64/30 和 Corr. 2, 第 59 段(a)项。

⁴ 联合国粮食及农业组织、国际原子能机构、国际劳工组织、联合国、联合国教育、科学及文化组织、联合国工业发展组织、联合国人口基金、联合国难民事务高级专员办事处、联合国儿童基金会、联合国项目事务厅、世界粮食计划署、世界知识产权组织和世界气象组织。虽然世界旅游组织和联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处也作出了答复, 但它们要么是无案例可报, 要么是数据不全。

98. 在偿金的依据是合同未到期余留部分的案例中，即在那些涉及到定期服务年限为五年或不足五年的工作人员的解雇案例中，未到期余留部分较长的案例数目较低，但就绝对数字而言仍然一直很低(三年期间案例数在 1 至 9 宗之间)。这一总体趋势的唯一例外是还剩一至两个月服务期限的离职人数，在三年期间共计 40 人。联合国证实说，这些案例中的大部分(24 宗)发生在联合国科索沃临时行政当局特派团或前南斯拉夫问题国际法庭，原因是这两项行动在 2008-2009 年期间缩编。在这方面，有人指出，联合国维持和平行动因其本身的性质不得不在与本系统其他单位相比较短和更难预测的任务规定下运作，并通常不得不根据安全理事会的决定快速缩编或结束。

99. 一个成员指出，定期合同人员在其任期将满但合同尚未结束时离职，就可能出现滥用情况。附件四表 2 的分析中列出了 234 宗定期合同人员协议终止雇用的案例，其中 95 宗，即 41%，发生在合同到期前的最后三个月内。在这一批 95 宗案例中，有 57 宗，即 60%，服务年限不足 5 年，获得了最少为 6 个星期净基薪的解雇偿金，另外 38 名工作人员，即 40%，服务年限已满或超过六年，获得了最少为 3 个月、最多为 12 个月净基薪的解雇偿金。在合同到期前两个星期离开可导致产生相当于 12 个月基薪的解雇偿金。当这些组织有可能留用工作人员直至其合同期满而不必支付解雇偿金时，出现上述情况不符合成本效益。委员会该成员认为，这项福利设计不周，而且看来存在着滥用情况。因此，该成员认为，在下次审查解雇偿金计划时应把它设计为在必须提前解雇工作人员时，对工作人员补偿的是他们合同未到期的部分，而不是已完成的服务年限。

100. 不过，委员会大多数成员都认为，这些组织提供的数据和对这些数据的分析所确定的趋势似乎并未显示解雇偿金遭到了不当运用。这一安排只是在有限的情况下使用，驱动工作人员离职趋势看来主要是包括维持和平行动在内的这些组织的业务需要，而不是最大限度地提高付款水平的欲望。

委员会的决定

101. 委员会决定向大会报告如下：

(a) 委员会已审查了共同制度各组织在 2007 年至 2009 年三年期间支付解雇偿金的约 1 200 宗案例；

(b) 解雇偿金只在有限的情况下使用，涵盖了一般事务人员和专业人员总数的约 1%，在全部离职情况中约占 14%；

(c) 虽然解雇偿金数目在这些组织之间及合同类型之间的确存在着一些波动，但对现有数据的分析并未显示这一计划遭到了不当运用，而以解雇偿金为基础的离职趋势总体上看是受到各组织业务需要的驱动。

F. 关于合同安排(包括限期任用)的最新情况

102. 委员会依照其章程第 15 条的规定, 数次审查了合同安排问题, 最早一次可追溯到 1979 年。这些审查的重点是根据联合国共同制度各组织的需要确定职业和非职业公务员制度的问题以及共同制度中使用的任用类型, 以期使所用的不断增多的合同类型合理化。委员会认为, 合同安排是报酬制度的核心, 对于联合国共同制度各组织征聘和留用高素质工作人员的努力至关重要。

103. 委员会在其第五十七届会议(2003 年 7 月)上审查了关于为合同安排建立一个总体框架的各项提案, 这一框架将对三类任用作出规定, 使之成为共同制度各组织的政策准则。在对这一主题进行广泛审查后, 委员会确定三类任用将充分满足各组织的需要, 即: 连续任用、定期任用和临时任用。2005 年, 委员会通过了载于公务员制度委员会 2005 年年度报告(A/60/30 和 Corr. 1, 附件四)中的共同制度组织合同安排框架和每一种职类的准则框架。大会在 2006 年审议了这一框架, 并在大会第 61/239 号决议中注意到委员会所做的工作。

104. 委员会在其第六十二届会议(2006 年 3 月)上审议了一份关于外地特派团人员配置问题的报告: 审查合同文书的转换。委员会要求其秘书处审查联合国共同制度各组织所有类型的现行合同和相关的福利安排, 包括工作人员细则 300 号编下限期任用的使用。

105. 根据委员会第七十届会议的要求, 委员会秘书处提交了一份文件, 其中载有关于公务员制度委员会合同安排框架在整个共同制度中执行情况、关于各组织中所有可用类型的合同以及关于一些组织合同改革最近动态的详细资料。这份文件还审议了与共同制度各组织内限期任用有关的当前情况。该文件所提出的资料是通过一次覆盖联合国共同制度所有组织的问卷调查收集到的, 23 个组织对这次调查作出了答复。

106. 该文件对公务员制度委员会合同安排框架自 2005 年获得核准以来的合同安排提出了第一次最新情况汇报。截至 2009 年 7 月, 共同制度内 23 个组织中的 12 个⁵ (52%) 执行了公务员制度委员会合同安排框架。在过去 5 年中, 共同制度中有 13 个组织在它们的合同政策中实行了改革。同时, 还有其他一些机构正考虑在不久的将来对它们的合同政策进行一次审查。

107. 截至 2009 年 7 月, 限期任用仍是公务员制度委员会合同安排框架的一部分, 在临时任用项下界定。委员会第六十四届会议建议大会在不带家属工作地点逐步取消 300 号编下的限期任用, 而使用委员会框架下界定的定期合同。当时, 共同制度中有 7 个组织以限期任用合同征聘了工作人员。不过, 这些组织中有 6

⁵ 联合国、开发署、人口基金、联合国项目事务厅、难民署、儿基会、国贸中心、粮农组织、教科文组织、万国邮联、国际电联和农发基金。

个正在逐步取消这种合同。只有儿童基金会尚未决定逐步取消这些合同，但已认识到它们在使用中的问题。

委员会的讨论

108. 人力资源网表示注意到关于合同安排的最新情况汇报，对报告附件中提出的数据表示有所关切，并希望建议列入一个术语词汇表，以确保大家使用同样的术语。

109. 公务员协联的代表注意到本组织在回答公务员制度委员会秘书处分发的问卷时遵守率非常高。但是，公务员协联对于公务员制度委员会合同框架执行率偏低(52%)表示失望，要求对这种数据的解释作出说明，并特别提到那些据报在执行方面遇到困难的组织。公务员协联强调必须统一临时人员的福利，包括期限超过一个月的合同的休假福利。公务员协联的代表还说，限期任用的不当使用还可能影响到各组织与防治艾滋病毒有关的政策，因为艾滋病毒抗体阳性的短期合同人员似乎不愿寻求治疗，原因是担心透露自己的健康状况可能导致他们的合同得不到续签。

110. 国际职工会协调会的代表欢迎关于雇用合同是报酬制度“核心”的提法，但认为所谓的“非工作人员”问题将影响到这个制度的运作。许多人都要求对临时派任的“特殊”长期使用作出进一步说明。国际职工会协调会一直关注着工作人员——管理当局协调委员会内部关于合同安排的讨论，其成员为寻求一个可行的解决办法投入了大量的时间和精力。国际职工会协调会的成员对于协调委员会中缺乏一致意见感到遗憾，但仍坚持这样一个原则，即连续合同应平等覆盖所有符合资格的工作人员。国际职工会协调会提出质疑的是，委员会实际上被要求重申坚持限期任用的使用原则和准则，而这与合同框架格格不入。

111. 委员会赞赏地注意到，共同制度所有组织都答复了委员会秘书处开展的问卷调查。委员会还欣慰地注意到，超过 50%的组织已经执行了其合同安排框架。有关一些组织合同改革最近进展的资料显示了这些组织为执行公务员制度委员会框架而作出的努力。

112. 关于联合国的合同改革，联合国的代表告知委员会，从 2009 年 7 月 1 日起，《工作人员细则》的修订部分已在联合国及其各基金、方案和专门机构中成功执行。虽然出现了一些与 11 个月临时合同有关的问题，但总体而言，外地人员的过渡工作进展顺利。在新的合同框架下，定期任用的期限最少为一年。所有的改划，包括从以前的 200 号编和 300 号编改划的职类，都是通过各审查委员会进行的。连续任用尚未执行，因为大会对拟议的改划资格标准的范围提出了质疑，其中包括定期任用服务 5 年并表现良好这一条件。会员国认为，拟议的资格标准过于宽泛，将导致过多工作人员被改划为连续合同。

113. 委员会回顾了其第六十四届会议关于在不带家属工作地点逐步取消限期任用而改用定期合同的决定。由于工作组的职权范围仅限于不带家属工作地点，他们给委员会的建议因此也只限于在限期任用合同下雇用的在不带家属工作地点工作的人员，委员会关于逐步取消这种任用的决定当时不能扩大到不带家属工作地点以外的其他地方。委员会在审查更广泛使用限期任用的问题时认为，这种合同不再符合各组织的需要。而且，在情况类似的工作人员中，报酬存在着明显差异。在这些合同下提供的报酬比不上共同制度各组织中其他类型的合同。结果是，这种情况在同一工作地点并肩工作的工作人员中造成了不平等，并影响了工作人员的士气。因此，委员会决定从其合同安排框架取消限期任用。

委员会的决定

114. 委员会决定：

(a) 从合同安排框架中删去关于最长为4年的限期合同的内容并对框架做出相应修订，如本报告附件五所示，从2011年1月1日起生效；

(b) 要求联合国共同制度各组织从工作人员合同中逐步取消限期任用合同，在2010年12月31日后不再签发新的这类合同；

(c) 请联合国秘书处在委员会第七十一届会议上通报秘书长关于启用这一合同框架的订正提案，特别是授予连续合同的方式。

第四章

专业及以上职类的服务条件

A. 基薪/底薪表

115. 基薪/底薪表的概念是大会第 44/198 号决议第一.H 节中提出的, 于 1990 年 7 月 1 日生效。该表是比照哥伦比亚特区华盛顿的参照公务员系统总薪级表确定的。定期予以调整, 依据是联合国薪金表中点(按有受抚养人薪率计算的 P-4/六级)工作人员的净基薪与美国联邦公务员系统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%)的对应薪金进行比较的结果。

116. 委员会获悉, 从 2010 年 1 月 1 日起, 参照系统的总薪级表总额调高了 1.5%。加上在哥伦比亚特区华盛顿联邦一级和在弗吉尼亚州和马里兰州记录到的的税率变动, 参照系统薪金总额的上述增加意味着比 2009 年的水平净增 1.37%。

117. 调整通常不会导致与薪金有关费用增加或减少, 但对于工作地点差价调整数过低而无法吸收基薪所增加部分的工作地点而言, 则可能产生财政影响。不过, 就 2011 年而言, 预计没有任何工作地点的工作地点差价调整数会因而低于新的基薪/底薪表, 所以这一项下预计不会有所涉经费问题。由于离职偿金数额继续与基薪/底薪表挂钩, 基薪/底薪表中的增加导致了下列所涉经费问题:

(单位: 美元)

(a) 对于工作地点差价调整数较低、净薪如不调整将低于新定基薪/底薪水平的工作地点	0
(b) 涉及离职偿金表	673 000
年度所涉经费共计	673 000

委员会的讨论

118. 人力资源网以及公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会的代表支持对基薪/底薪表的拟议调整。

119. 委员会注意到, 参照系统的总薪级表(基薪表)从 2010 年 1 月 1 日起调高了 1.5%, 结合税率变动的影响, 结果所产生的 GS-13/GS-14 薪金水平比现行基薪/底薪表高出 1.37%。委员会回顾指出, 为使基薪/底薪表与参照系统的总薪级表水平保持一致, 拟议的上调将通过把 1.37%的工作地点差价调整数纳入基薪/底薪表的标准方法执行, 从 2011 年 1 月 1 日起生效。委员会表示注意到与这一拟议调整有关的所涉经费在全系统估计为 673 000 美元。

委员会的决定

120. 委员会决定向大会建议采用标准合并程序，即在上调基薪的同时相应降低工作地点差价调整数，将专业及以上职类现行基薪/底薪表调高 1.37%，从 2011 年 1 月 1 日起生效。拟议的基薪/底薪表如本报告附件六所示。

B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

121. 公务员制度委员会根据大会的一项长期授权，继续审查在纽约的联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统中可比职位雇员的薪酬净额之间的关系。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系统中可比职位人员薪酬水平出现的变化以及与这种比较有关的其他变化，包括从参照系统人员薪酬中推算净额所用的税率以及纽约和哥伦比亚特区华盛顿两地生活费之间的关系。

122. 委员会获悉，就 2010 日历年度而言，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地区的联邦雇员薪金共增加 2.42%，2010 年 1 月 1 日起生效。比值计算所包括的其它相关薪资系统的增加数从 1.5%到 2.5%不等。

123. 与这一比较有关的其它因素如下：

(a) 联邦所得税级的修订使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下降；

(b) 工作地点差价调整数乘数 63.5 将在 2010 年全年保持不变。这一乘数适用于从 2010 年 1 月 1 日起生效的现行净基薪/底薪表；

(c) 委员会本届会议期间核准的美国联邦公务员系统与联合国共同制度之间新的职等对应汇总表（见第 131 至 139 段）；

(d) 修订后的纽约与哥伦比亚特区华盛顿两地之间生活费差数估计为 112.7。

124. 基于以上情况，2010 年的比值估计为 113.3，五年(2006-2010 年)平均数为 114.0。

委员会的讨论

125. 人力资源网以及公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会的代表注意到了 2010 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的比值水平估计数。他们对过去五年的比值平均水平一直低于 115 的理想水平再次表示关切。

126. 委员会获悉，出自秘书处最近进行的一项研究并由委员会在本届会议上核准的新的职等对应关系已被纳入现行比值的计算之中。委员会注意到，基于核定的方法，得出 2010 年 1 月 1 日至 12 月 31 日在纽约的联合国 P-1 至 D-2 职等工作人员的薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统对应职位的薪酬净额比值估计数为 113.3。

127. 委员会还回顾指出，大会在若干场合重申，薪酬净额比值应继续适用 110 至 120 的范围，理想的中点是 115，但有一项谅解，即比值在一段时间内将维持在中点上下的一个水平。

128. 委员会一些成员对在美国与联合国薪酬净额比较中加权的使用等比值方法的一些方面表示关切，并认为在下次审查比值方法时应对这些方面进行审议。

委员会的决定

129. 委员会决定向大会报告，2010 年在纽约的联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统中可比职位雇员的薪酬净额的预测比值估计为 113.3。它还决定提请大会注意这样一个事实，即最近五年(2006-2010 年)的现行比值平均水平估计数为 114.0，一直低于 115 这一理想的中点。本报告附件七载有比值计算的细节。

130. 委员会决定，其秘书处应在 2011 年开始薪酬净额比值方法的审查工作，并向公务员制度委员会第七十五届会议报告其审查结果。

C. 确立美国联邦公务员制度与联合国共同制度的职等对应关系

131. 作为其正常周期工作的一部分，委员会审查了与当前参照系统即美国联邦公务员系统之间职等对应关系最新研究结果。确立并核实联合国与参照系统之间的职等对应关系是计算薪酬净额比值的关键组成部分，公务员制度委员会在五年周期期间开展了这一工作。由于在获得数据方面存在困难，无法在 2005 年进行全面研究。因此上一次全面研究是在 2000 年进行的。

132. 本研究包括联合国共同制度内人数最多的职业类中约 500 个对应员额，并包括美国总薪级表及哥伦比亚特区华盛顿其他特别薪资系统中的员额。

133. 委员会审查了这项研究及与美国联邦公务员系统共同开展的核实工作的结果。委员会还审查了纳入研究结果后得出的薪酬净额比值计算结果，并注意订正后的 2010 日历年的比值为 113.3，而根据现有对应职等得到的比值为 112.7。

委员会的讨论

134. 人力资源网对间隔十年后此项研究得以完成表示高兴，并对据报在开展研究期间遇到困难表示关切。人力资源网认为，在获得数据方面遇到困难表明在方法上存在根本缺陷。因此，人力资源网要求委员会再次审议其在今后开展研究时采用的方法。

135. 公务员协联注意到在为职等对应关系研究收集资料方面遇到更多困难，表示这在某种程度上与秘书处为当地征聘职类开展其他制定基准工作的情况相似。注意到薪酬净额比值略有增加，从 112.7 上升到 113.3。然而，公务员协联对比值仍低于理想的 115.0 水平表示失望。公务员协联接受研究结果，但提请注意为

今后研究提出的建议，并建议开展进一步分析。该代表认为，应进一步分析关于使用较少职位抽样的建议，但不应损害由此取得的对应关系的总体可靠性。

136. 国际职工会协调会要求委员会关注美国联邦公务员系统为研究提供必要数据的能力和意愿。公务员联合会对联合国分类人员和美国分类人员在核实工作期间所达成共识的程度表示关切，并质疑是否有特定职类受到影响。发言者还表示，在数据收集方面面临的困难类似于在一般事务人员薪金调查中遇到的困难。他呼吁简化方法。发言者谈到在为研究收集数据时遇到的困难，认为减少基准职位数目可能为今后的工作增加价值。

137. 委员会认为，尽管 2010 年研究已经完成，在开展这一工作时依然存在各种局限。公务员制度委员会秘书处与参照公务员系统的官员之间缺乏既定的沟通渠道，这被认为是一大制约。重申应为职位抽样找到更简便、劳动密集程度较低的机制。委员会回顾，曾要求其秘书处探索采用其他方法进行目前的职位对比，并衡量职等对应关系确定工作对比值计算产生的周期性影响，以便确定更好的职位对比间隔时间。在此背景下，委员会讨论了关于每年收集较少职业的数据和(或利用参照系统网站内空缺通知的建议。另外还建议，随着非线性回归分析的采用，可以利用参照系统内较少机构的较少抽样，同时又保持结果的有效性。委员会考虑到这些建议，决定请工作地点差价调整数问题咨询委员会审查所建议的方法，并报告这些方法的统计有效性。

138. 委员会促请其秘书处继续探索和检测各种做法，以简化现有程序。一位成员建议，应为联合国各种职等中人数最多的职类制定基准，并请美国主管官员对照美国标准，对这些基准进行一次性确定职等工作。这一做法将确立一种基线职等对应关系。为在此后进行新的对比，可向美国查询是否已对联合国感兴趣的职类发布任何新的美国标准；如果没有发布任何新的标准，在职等对应关系方面就没有任何变化。应在下一个五年周期开始之前紧急开展必要研究。

委员会的决定

139. 委员会决定：

(a) 核可并接受新的职等对应关系研究结果；

(b) 请工作地点差价调整数问题咨询委员会审查本报告中建议的统计方法，确定这些方法是否适合于确立职等对应关系和计算薪酬净额比值，并向委员会第七十二届会议提出报告；

(c) 请委员会秘书处审查确定与参照系统之间职等对应关系的方法，以简化这一方法；

(d) 向大会报告委员会作为定期审查工作的一部分而开展的新的职等对应关系研究。

D. 审查联合国共同制度的性别均衡问题

140. 大会在 1995 年呼吁在高级职等中实现男女比例 50/50，并在 1996 年规定到 2000 年在专业及以上职类所有职等达到这一目标。此外，大会在 1998 年和 2005 年重申男女比例 50/50 目标。根据大会提出的任务规定，公务员制度委员会定期讨论联合国共同制度各组织中的妇女地位问题。委员会在 1985、1993、1998、2004、2006 和 2008 年审查了共同制度各组织中的妇女地位问题。

141. 委员会在其第六十七届会议(2008 年 7 月)上对男女比例 50/50 这一目标仍未实现表达严重关切，尤其是在 D-1 及以上各级，而且几乎没有改善。委员会还失望地注意到，许多组织没有执行委员会以往提出的建议。委员会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；敦促各组织制定现实的年度性别均衡目标，并每年进行审查，以评估实现这些目标的进展。此外，委员会鼓励各组织对管理人员实现既定的性别均衡目标情况进行年度考核，责成其承担有关责任；鼓励各组织着重采取留用中层专业职等妇女的战略。委员会敦促各组织在各级别都实现男女比例 50/50 的目标之前，作为特别措施考虑授权甄选和晋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。此外，委员会决定领头在所有组织采用系统性的强制性离职访谈，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访谈问卷。委员会还请其秘书处探讨是否有可能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，继续每两年监测今后在实现性别均衡方面的进展情况，并就此问题向委员会第七十一届会议提出报告，包括有关建议的执行情况(A/63/30，第 109 段)。

142. 委员会第六十八届会议(2009 年 3/4 月)审议了关于建立机构间合格妇女人选名册的可行性问题最新工作进展报告以及关于制定规范的离职访谈问卷的进展情况报告。委员会决定不建立一个机构间合格妇女人选名册，因为其他方面的经验表明，这种措施缺乏成本效益，而且不会达到任何实际目的。因此，委员会建议各组织探讨实现性别均衡的各种其他战略(A/64/30 和 Corr. 2，第 88 段)。

143. 关于离职访谈问卷，秘书处请其秘书处同行政首长协调会秘书处和工作人员代表密切合作，确定供整个联合国共同制度使用的离职访谈问卷并进行试点，并确定中央数据报告机制。根据委员会的要求，人力资源网商定了示范问卷，并由行政首长协调会秘书处在 2009 年 4 月 30 日发给各组织人力资源主管，供在 2009 年 7 月 1 日前执行。在第七十届会议上，人力资源网向委员会提出了关于联合国各组织离职访谈问卷执行情况的报告。

144. 大会在其第 63/251 号决议中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方面进展不够，尤其是改变女性在高级职位所占比例严重偏低的情况。大会注意到委员会 2008 年年度报告所载的各项决定(A/63/30，第 109 段)，

请委员会继续监测今后在实现性别均衡方面取得的进展，包括酌情监测在区域代表性方面取得的进展，并就采取哪些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。

145. 大会第 64/231 号决议欢迎委员会决定鼓励共同制度各组织推动和实行创新办法，如招揽人才举措，以吸引、培养并留用最才华的男子和妇女(A/64/30 和 Corr. 2, 第 88 段)，同时重申失望地注意到联合国共同制度各组织在提高妇女任职比例方面进展不够。大会请委员会审查共同制度各参加组织在执行《联合国宪章》第一百零一条第三项方面所采取的措施，并酌情报告审查结论。

146. 委员会秘书处向委员会第七十一届会议提交的报告纳入了按性别、员额职等和类别分列的当前工作人员组成、征聘、晋升、离职和退休等人员配置数据以及按性别和区域分列的工作人员分布数据。审查范围扩大到 2007 年 1 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日监测周期任用一年或一年以上的专业及以上职类国际工作人员。此外，报告还分析了业已制定的有关征聘、晋升、留用(工作/生活政策)和两性平等意识(包括对骚扰问题的政策)以及监测和问责等对性别问题有敏感认识的现有政策和措施，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，更新了上一次报告所载的关于具体目标、协调人和妇女团体的资料。

147. 妇女任职人数整体比例已经从 2006 年 12 月的 38.8% 上升到 2008 年 12 月的 39.4%，增幅为 0.6% (即每年增长 0.3%)。截至 2008 年 12 月 31 日，妇女在 D-1 及以上级别共占 27.9%，而 2006 年为 25.8%，在两年期间累计上升 2.1%。根据员额类别，1996 年以来妇女任职人数的总体趋势显示，与不受地域分配限制的员额相比，受地域分配限制的员额中妇女的比例逐步上升，这是近年来的一致趋势。根据对联合国共同制度各组织中妇女区域代表性所作的分析，来自西欧(包括北美洲)的妇女占专业职类女性人口的半数以上(55.8%)，来自非洲、亚洲、东欧和拉丁美洲及加勒比的专业职类妇女比例仅共占 44.2%。

委员会的讨论

148. 人力资源网指出，在人员编制所有级别，在实现 50/50 性别均衡目标方面有所改进。然而，人力资源网认为整个联合国共同制度应继续努力，并致力于在各组织之间分享最佳做法。

149. 公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会这三个工作人员联合会的代表遗憾地注意到，尽管在 1995 年便已商定到 2000 年实现 50/50 性别均衡目标，尤其是在较高级别，其后又重申了这一决定，然而，这一目标在十年之后基本没有达到，取得很少改善或根本没有改善。公务员协联敦促各组织落实委员会以往的建议，尤其是在实现两性目标方面对管理人员进行问责，并加强专业职类中等级别妇女的职业发展。关于地域分配，国际职工会协调会指出，仍然存在地域不

平衡情况。来自西欧和北美的妇女在联合国共同制度中所占总体比例最高，而非洲、亚洲及拉丁美洲和加勒比的比例有所下降。公务员联合会指出，对性别问题有敏感认识的政策与政策执行工作明显脱节，强调应采取协调统一做法，制定吸引和留用称职妇女和男子的长期措施。此外，三个联合会一致认为，联合国如果支持一种能使两性平等和多样化成为积极工作环境的核心、妇女和男子享有同等权利并得到同等重视的组织文化，就可以成为真正的首选雇主。

150. 委员会对其秘书处编写文件并提供有用的数据和分析表示感谢。委员会审查了资料，对妇女任职人数取得很少进展表示失望，尤其是在 D-1 及以上级别没有取得显著改善。委员会强调，必须确保妇女参与决策进程、尤其是管理层次的决策，这样才能期望在妇女地位方面取得具体进展。但有一些委员会成员指出，取得了一些进展，对此应予肯定。委员会关切地注意到，各组织尚未落实委员会 2006、2008 和 2009 年年度报告提出的建议。

151. 关于妇女的区域代表性，委员会表示，当前趋势与往年保持一致。委员会认为，这些数字突显了应将地域平衡等多样性要素纳入征聘进程，并按原籍区对妇女征聘和离职的规律作出更加详细的分析。

152. 关于实现性别均衡的政策和措施，委员会指出，已经制定了足够数量的政策和措施。挑战依然在于切实执行政策，以取得预期成果。在这方面，委员会确认，使性别均衡政策强而有力的可靠和可信的问责机制是切实执行政策的核心所在。委员会还认为，两年审查周期可能太短，不足以监测变化，以观察在妇女代表性方面的进展以及执行对性别问题有敏感认识的政策产生的影响。因此，委员会商定，每四年一次监测联合国共同制度各组织今后在实现性别均衡方面取得的进展，而目前是每两年一次。

153. 总体而言，委员会认为，已经到了在共同制度各组织内为实现性别均衡着力认真执行行动计划(包括切实可行的特别措施)的时候了。但委员会商定，任何此类特别措施不应损害工作人员的专业精神和能力。在另一方面，委员会认为，应根据《联合国宪章》第一百零一条第三和第八项执行此类特别措施，以消除现有的阻碍吸引、征聘和留用合格妇女的障碍。一些成员强调，性别均衡的总体做法应做到公平，并认为任何措施应确保妇女和男子享有平等机会。

154. 委员会认识到，有其他实体监测并报告联合国共同制度中妇女地位问题。委员会强调，必须与这些实体协调，以增强数据收集和信息共享的实效，避免工作重复，尽量减少进行必要调查和后续分析的时间和费用。因此，委员会请其秘书处在监测和报告联合国共同制度性别均衡问题方面与这些实体保持联络。

委员会的决定

155. 委员会决定：

(a) 表示关切男女比例 50/50 这一目标仍未实现,尤其是在 D-1 及以上各级,而且没有任何显著改善;

(b) 失望地注意到,各组织没有落实委员会以往提出的建议;

(c) 回顾委员会以往各次报告(A/61/30、A/63/30 和 A/64/30 和 Corr. 2)提出的建议;

(d) 敦促各组织推行现有的性别均衡政策和措施,包括委员会以往的建议,并定期监测执行程度;

(e) 敦促各组织将地域平衡等多样性政策纳入两性战略和政策;

(f) 请各组织通过对管理人员实现既定的性别均衡目标情况进行年度考评,对其进行问责;

(g) 请委员会秘书处与联合国共同制度其他实体协调性别均衡的监测和报告,探讨为今后数据收集建立共同数据保存地点的可行性;

(h) 从现在起每四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,并请委员会秘书处就此问题向委员会 2014 年第七十九届会议提交报告。

E. 子女津贴和二级受扶养人津贴: 数额审查

156. 在专业及以上职类的扶养津贴两年期审查范围内,委员会审议了子女津贴和二级受扶养人津贴的数额。按照公务员制度委员会第六十六届会议核准的经修订的儿童津贴计算方法,根据 2008 年上一次审查以来对税收条款和社会立法规定的支付款所作的修订,计算出以美元计的最新全球统一定额。将这一全球统一数额定为 2 929 美元的依据是:以 P-4 职等第六职档作为参考收入数额在八个总部工作地点记录的儿童津贴数额,并根据这些地点工作人员的数目加权。将二级受扶养人津贴定为儿童津贴的 35%,为 1 025 美元。将使用颁布之月的联合国官方业务汇率把统一定额转换为当地货币,在下一期两年期审查之前不再变动。

157. 此外,委员会还得到了关于其第六十六届会议核准的过渡措施机制适用情况的资料。该机制旨在保护一些工作地点领取津贴工作人员的津贴数额,这些工作地点的津贴数额实际上高于根据新方法修订的普遍统一定额。

委员会的讨论

158. 人力资源网支持修订子女津贴和二级受扶养人津贴的建议,并注意到关于为符合条件的工作地点制定的过渡措施的最新情况。公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会的代表也支持拟议修订。公务员协联还强调了过渡措施的必

要性。考虑到最近颁布了以美元计价的全球统一定额计算方法，公务员协联强调应监测当地汇率浮动产生的影响。

159. 委员会详细审查了八个总部工作地点在有关儿童津贴的税收条款和社会立法规定支付款方面出现的变化。委员会指出，自委员会决定修订计算方法以精简和简化津贴计算程序以来，本次研究是对津贴数额的第二次审查。委员会获悉，经修订的计算方法已在按照预期施行，委员会秘书处将继续监测计算方法的使用情况，并酌情向委员会汇报。

160. 委员会指出，上一次修订计算方法时采用过渡措施的目的在于逐步取消前一种制度，并限制某些工作地点工作人员可能遭受的损失。在这方面，委员会回顾指出，目前仅适用于少数工作地点的过渡措施将自 2013 年 1 月 1 日起停止实行。截至 2011 年 1 月 1 日，预期只有日本和瑞士才有资格继续采用过渡措施。委员会还重申，委员会决定在下一次两年期审查之前维持按实施之日联合国官方汇率转换后以当地货币计的全球统一定额津贴数额，这是限制汇率浮动对津贴数额影响的有效机制。

161. 修订津贴数额产生的所涉经费估计为每年 390 万美元。

委员会的决定

162. 委员会决定向大会建议，自 2011 年 1 月 1 日起：

- (a) 子女津贴额定为每年 2 929 美元，残疾子女津贴额定为每年 5 858 美元；
- (b) 二级受扶养人津贴额定为每年 1 025 美元；
- (c) 应采用实施之日的联合国官方汇率，将上文(a)和(b)分段规定的津贴美元数额折成当地货币，在下一个两年期审查之前维持不变；
- (d) 作为过渡措施，如果在实施时，经修订的统一定额津贴低于实际发放的津贴，向目前符合资格工作人员支付的津贴应等同于较高那个定额，再减去两个数额差价的 50%。
- (e) 扶养津贴应减去工作人员从政府领取的任何受扶养人直接津贴的数额。

F. 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三十二届会议工作报告

163. 国际公务员制度委员会根据其章程第 11 条审查了工作地点差价调整制度的运作情况，审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十二届会议工作报告。委员会特别是审议了咨询委员会对有关 2010 年一轮生活费调查的方法问题提出的主要结论和建议，其中包括：物项和规格清单；修正后的数据收集表格；

建立新的共同权重的程序；在总部工作地点和哥伦比亚特区华盛顿收集数据的程序和准则；对于根据与纽约的实时价格比较计量生活费办法以及对于用于计算地区外指数的一组新国家的进一步测试结果。咨询委员会还提出的建议涉及第一组工作地点的工作地点差价调整数等级审查周期的可能修改以及缩短各轮调查间隔时间。

委员会的讨论

164. 人力资源网和工作人员联合会的代表证实，委员会秘书处已就与各总部工作地点和哥伦比亚特区华盛顿的基线生活费调查有关的方法和实际筹备工作通报了情况，特别是调查需要很高的工作人员参与率。他们对委员会秘书处为了收集制定工作地点差价调整数指数所需的准确完整数据而提出的战略表示赞赏，这些数据将准确反映在世界各地服务的联合国共同制度专业工作人员的生活费。他们承诺与委员会秘书处通力合作，以确保更多工作人员参与下一轮调查。他们表示全力支持咨询委员会关于建立当地调查委员会以及为鼓励工作人员参与提供非货币奖励的建议。

165. 在讨论 2010 年一轮调查将使用的物项和规格清单时，一些委员会成员想知道，是否可从其他渠道获得价格数据。委员会秘书处解释说，不大可能在参与生活费计量的各机构之间保持物项和规格统一，因此将难以进行已核准方法所要求的同类比较。此外，不同机构的生活费对比取得不同结果，因为这些对比都是基于不同的计算方法，并使用不同组货物和服务。不过，根据委员会核准的现行准则，委员会秘书处可以酌情使用欧洲统计局数据库的价格，补充秘书处数据库内缺失的物项价格。

166. 委员会成员注意到，咨询委员会认为经修订的数据收集表格较目前一轮所使用的表格有重大改进，尤其是支出调查问卷更短、更简单、更方便用户使用。委员会还注意到咨询委员会就生活费计量方法两个增强措施的进一步测试结果提出的建议，委员会已核准在 2010 年一轮调查中使用这一方法，即根据与纽约的实时价格比较计量生活费办法以及在计算地区外指数时使用新的一组国家。委员会还注意到各总部工作地点和哥伦比亚特区华盛顿基线调查的时间表以及对这些工作地点数据收集准则和程序的拟议修正，目的是将因特网用作价格数据来源，扩大价格数据收集，以包括所有食品和饮料物项的有机/生物品牌。

167. 在讨论为 2010 年一轮生活费调查确定共同权重的拟议程序时，委员会成员强调了大量工作人员参与基线调查的重要性，因为这些调查提供的支出权重将用于 2010 年一轮工作地点差价调整数指数计算。鉴于更新以往各轮调查的权重不再是一个可选办法，这种参与至关重要。一些委员会成员完全支持为鼓励工作人员参与调查提供非货币激励措施。他们列举了一些国家在全国家庭调查中使用货币奖励的例子，并补充说，在使用奖励措施的同时，还必须开展强有力的推销

或宣传活动，以鼓励工作人员参与。其他委员会成员表示关切的是，奖励措施将为工作人员参与今后调查提供先例，并对奖励措施对提高调查的答复率持怀疑态度。他们建议，在取得共同权重方面可使用外部数据，而不是工作人员对家庭支出调查的答复。各组织和工作人员联合会的代表重申以往表示的观点，即非货币奖励可以让更多工作人员参与调查。

168. 关于修订工作地点差价调整制度业务规则的建议，委员会核可咨询委员会的建议，即鉴于将各轮调查间隔时间从 5 年缩短为三年会带来很大的财务和业务影响，因此各轮调查间隔五年时间保持不变。委员会还请其秘书处继续研究能否利用美国劳工统计局公布的消费物价指数数据，对使用不断更新的纽约价格数据来计算第一组工作地点的工作地点差价调整数指数的做法予以更改。关于所有第一组工作地点的工作地点差价调整数等级审查周期与纽约保持同步的问题，委员会成员对秘书处提出的两个选项没有达成一致意见。一些委员会成员认为，拟议的修改可以简化工作地点差价调整数等级审查进程，有助于消除第一组工作地点的工作地点差价调整数等级存在不公平待遇的看法。但其他委员会成员认为，即便第一组国家的经济状况都存在很大的不可预测性，在这样的背景下，工作地点差价调整数等级审查必须考虑到工作地点的具体经济环境，而目前的审查进程对此作出了规定。第一个备选办法将使对其他第一组工作地点的审查比对纽约的审查更为频繁，而第二个备选办法没有考虑到各工作地点经济条件的差异。因此，委员会的结论是，现有业务规则比拟议的备选办法可以更好地实现工作地点差价调整数等级审查的目标，因此应予保留。最后，委员会副主席建议，鉴于日内瓦最近加入申根区，委员会秘书处应继续审查日内瓦工作地点差价调整数等级。

委员会的决定

169. 委员会决定：

(a) 核可经修订的物项及其规格清单，但应在 2010 年一轮调查启动前略加进一步修订以最后敲定；

(b) 核准其秘书处在 2010 年一轮调查中继续使用食品和饮料一般和有机/生物品牌价格比率平均数的现行方法，并在 2010 年一轮调查期间进行实验，以测试将有机/生物产品作为单独物项计算对工作地点差价调整数指数的影响；

(c) 表示注意到咨询委员会就 2010 年一轮调查中将使用的修订后的数据收集表格提出的建议；

(d) 秘书处应根据咨询委员会提出的准则，为各总部工作地点和哥伦比亚特区华盛顿所有基线调查进行支出普查，并用收集的数据确定共同权重；

(e) 秘书处应继续进一步探讨使用欧统局/组织间事务科(经济合作与发展组织)家庭预算调查结果作为取得共同权重的外部数据来源的可行性；

(f) 为答复率不足的情况拟订的应急计划是适当的；如果欧统局/组织间事务科家庭预算调查的匿名微数据集可供使用并切实可用，则应将其作为外部数据的优选来源。否则，应使用相关国家消费物价指数的权重；

(g) 呼吁各组织和工作人员联合会积极合作，与秘书处协作，成立地方调查委员会，负责协调为成功进行调查而开展的各种活动；

(h) 呼吁各组织为其工作人员完成支出调查问卷提供便利；

(i) 根据咨询委员会的建议，核可为各总部工作地点基线逐地调查制定的数据收集拟议程序和准则；

(j) 注意到对根据与纽约的实时价格比较计量生活费的新办法以及对用于计算地区外指数的新一组国家的进一步测试结果；

(k) 第一组工作地点的工作地点差价调整数等级审查周期以及各轮调查间隔五年保持不变；

(l) 请其秘书处继续研究能否通过使用美国劳工统计局公布的相关消费物价指数分列数据集，对根据定期更新的纽约价格计算工作地点差价调整数指数的做法予以更改；

(m) 鉴于瑞士最近加入申根区，请秘书处审查日内瓦的工作地点差价调整数等级；

(n) 根据咨询委员会的建议，核可 2010 年逐地调查时间表。

第五章

一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件

A. 本国专业干事审查：服务条款和条件

170. 公务员制度委员会收到了其秘书处提出的一份文件，其中介绍了本国专业干事职类的整体轮廓，审议了他们的相关服务条件。该文件还讨论了委员会 2006 年制定的雇用该职类人员订正标准在共同制度各组织的实施情况以及是否有必要对这些标准进行任何修订的问题。

171. 从现有数据看，自委员会上次于 2006 年审查该职类以来，雇用本国专业干事的情形持续增加。本国专业干事从事的职业类别广泛，其合同安排也是各种各样，其中约 5% 的人员具有长期合同。约 11% 的本国干事员额由会员国经常预算会费供资。

172. 适用于本国专业干事职类的津贴和福利在共同制度各组织几乎完全一致，只有离职偿金、⁶ 语文奖励和危险津贴是例外。秘书处文件建议，在实施本国专业干事语文奖励办法方面，应给予各组织一定的灵活性。该文件还提议，委员会应明确指出，本国专业干事危险津贴应该以一般事务职类薪金表为基础，应该铭记，这是共同制度各组织的通行做法，而且两类当地征聘职类工作人员领取不同数额的危险津贴是不可取的。

委员会的讨论情况

173. 行政首长协调会/人力资源网的代表指出，本国专业干事是共同制度各组织工作人员队伍的重要组成部分，他们有本国的经历，了解本国。聘用本国专业干事的各组织尽一切努力维持国际征聘工作人员与本国专业干事的适当平衡。本国专业干事职位属于专业职等，其他专业工作人员适用的征聘资格标准也适用于他们。所有组织的首要考虑是，设置本国专业干事员额的理由应该是，这符合开发本国人力资源的整体努力。一方面必须重申本国专业干事职位的本国特点，而另一方面，由于具体的组织需要，可能应该给予一定的灵活性，但前提是，必须遵守委员会 2006 年所核定标准的总体宗旨。

174. 三个工作人员联合会的代表表示，本国专业干事和国际工作人员的划分并非总是很清楚，他们对此表示关注。本国专业干事不应被当作国际工作人员的廉价替代人员雇用，因此，他们反对雇用区域本国专业干事。公务员协联的代表提醒委员会，本国专业干事审查涉及到贯穿各领域的问题，包括人力资源管理、薪金和津贴以及外地服务条件等广泛议题。因此，公务员协联请委员会全面考虑该

⁶ 见大会第 64/231 号决议 B.1 节第 3 段。

事项。国际工会协调会和公务员联合会的代表认为，一些组织不愿确定 NO-B 职等以上本国专业干事职位的级别，他们鼓励各组织确定各职位的级别，以准确地反映职位责任。国际工会协调会的代表指出，如果本国专业干事的责任是连续性的，那么就应该从这个角度考虑他们的服务条件。

175. 有人指出，在多数工作地点，这个职类似乎不存在任何重大的征聘或留用问题。一些组织提供的资料显示，空缺率低于 5%。此外，该职类人员年龄较大，这表明各组织能够征聘经验年限远远超过最低要求的本国专业干事，职等最低的职位尤其如此。一名成员认为，耐人寻味的是，起职薪金对受过良好教育和有多年经验的本地专业人员具有吸引力。其他成员表示，在一定程度上，使用当地劳动力被当作一项节约成本措施。

176. 在讨论中，委员会成员希望了解本国专业干事满足哪些需求，为什么如此多的这类人员由会员国经常预算会费以外的资源供资。各组织代表回答说，主要在与方案相关的领域聘用本国专业干事，一如数据所示，但他们的工作范围涉及相当广泛的职业类别。本国专业干事在社区一级开展工作，为与各国政府开展合作提供便利，而且由于国际工作人员需要轮调，本国专业干事可确保各国家办事处工作的连续性和稳定性。他们了解当地情况，有当地经历，这对实现方案目标至关重要。关于供资问题，若干组织的代表指出，他们没有经常预算会费，因此，其预算资金大部分来自自愿捐款。

177. 委员会同意，本国专业人员对各组织的工作很重要，但若干成员担心，本国专业干事职类的增长可能显示，核定标准的适用可能过于宽松。他们指出在发达国家工作地点(总部工作地点除外)雇用本国专业干事职类人员和非本国国民的情形，这种情形似乎不符合标准。其他成员则表示，没有理由对这种增长感到担心。相反，这表明，考虑到当地情况，这个职类很有用。他们认为，如果需要本国知识，需要本国经历，各组织在总部以外发达国家工作地点有限度地雇用这个职类人员，这并不构成问题。成员们普遍认为，不应允许在总部工作地点雇用本国专业干事，因为如此雇用有违该标准的初衷。成员们还认为，显示在本国专业干事职类下雇用非本国国民的资料可能不具代表性，因为国籍问题十分复杂。许多工作人员拥有双重或多重国籍，人事数据库并不包括这些资料。

178. 委员会还同意重申其 2006 年的决定，即：不同意雇用本国专业干事执行任何区域任务。委员会当时要求，如果各组织仍然有意使用这一模式，它们应提出正式提案。鉴于没有提出这样的提案，所以没有理由重新讨论该事项。

179. 接着讨论了是应让本国专业干事在各组织内具有长期职业前景还是应鼓励他们返回本国机构的问题。一方面，具备适当能力的本国专业干事应该得到在各组织内发展的同等机会。另一方面，如果重点是建设国家能力，那么也许应鼓

励本国专业干事返回本国机构。在这方面，大多数组织目前将本国专业干事视为国际专业职位的内部候选人，可以认为，这是新现实情况的反映。

180. 关于本国专业干事职类语文奖励问题，行政首长协调会/人力资源网和三个工作人员联合会的代表支持下述想法：让各组织拥有根据需要实施语文奖励办法的灵活性。委员会一些成员不支持这一立场，因为主要是在具体国家范围内需要这个职类的工作人员。另一些成员认为，应该让每个组织根据自己的语文需要作出决定。委员会成员的总体意见是，这种安排应是非金钱性质的。鉴于本国专业人员职能的具体性质，本国专业人员应继续作为一个独特的职类处理，在服务条件方面不应与国际专业人员看齐。

181. 关于危险津贴问题，委员会认为，应根据多数组织目前的做法，继续以一般事务职类为基础支付这种津贴。不过，在不断进行的危险津贴审查中，将考虑本国专业干事的情况，在审查时应确定其服务条件中与危险津贴有关的任何变化。

182. 在讨论中，有成员指出，各组织尚未制定关于雇用本国专业干事问题的政策说明，委员会成员鼓励各组织按照雇用本国专业干事的标准制定雇用本国专业干事的政策说明。虽说应由各组织决定如何在本国和国际专业人员之间实现平衡，但委员会指出，总体而言，2006年更新的标准行之有效，仍然能够满足各组织的需要。

委员会的决定

183. 委员会决定：

(a) 重申 2006 年本国专业干事雇用标准，⁷ 特别是：

(1) 提醒各组织，共同制度组织雇用本国专业干事，应当以政策框架为依据，本国专业干事职类所有工作人员都必须达到雇用标准；

(2) 重申其早先的决定，反对区域本国专业干事概念；

(3) 指出，在八个总部工作地点雇用本国专业干事不符合雇用标准，在需要本国知识的情况下，允许在发达国家工作地点有限地雇用本国专业干事；

(b) 重申不得向本国专业干事提供语文津贴。但是，各组织应具有根据业务需要向本国专业干事职类人员提供非金钱语文奖励的灵活性；

(c) 指出，本国专业干事危险津贴也应与相关一般事务职类薪金表中间数 25% 计算；

⁷ 《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 30 号》(A/61/30)，附件九。

(d) 请委员会秘书处继续随时了解共同制度雇用本国专业干事的情况，并每隔七年就此向委员会提出报告。

B. 一般事务职类职务评价标准审查

184. 公务员制度委员会在第六十九届会议上批准了新的一般事务及相关职类职务评价制度，并要求委员会秘书处完成新的职务说明格式、词汇和关于使用新制度问题的书面指南以及基准职位说明，并向第七十届会议提出最后确定的各项要素，以便颁布标准。

185. 在公务员制度委员会第七十届会议上，委员会秘书处向委员会提交了它要求提出的该制度最后要素，建议颁布新的一般事务职类职务评价标准，并建议自2010年3月起生效，从而可以通过为共同制度叙级专家举办区域讲习班，按计划开始推出新制度。

委员会的讨论情况

186. 行政首长协调会/人力资源网表示注意到颁布新的一般事务及相关职类职务评价标准的预计日期，并注意到该标准将自2010年3月起生效。人力资源网完全支持制定透明、灵活和简便并能够支持能力发展和业绩管理等其他人力资源制度的全球职务评价标准。

187. 人力资源网希望确保所有部分都得到鉴定，并确保在实施前制定使用指南和进行培训。

188. 公务员协联和国际职工会协调会的代表在联合发言中表示，公务员制度委员会第六十九届会议已原则上核准的颁布新制度所需步骤几乎无一实施，他们对此感到失望。他们报告说，工作组尚未就职等说明的使用和案文以及就基准职位说明草案和词汇取得协议。此外，尚未进行系统测试、鉴定和培训。因此，他们要求在完成上述步骤之后再推出新制度。公务员协联的代表提交了一份会议室文件，以支持其对当前审查状况的评估。

189. 但委员会欢迎提出新制度的最后要素，并认为现在可以颁布该制度。有人提问，将采取什么样的执行模式，如何审计新制度实施情况。委员会说明，只有在对各组织进行关于使用新制度的培训后才会推出新制度。与实施专业及以上员额叙级总标准的情形一样，预计实施一般事务员额新标准不会导致全盘改变一般事务及相关职类所有员额的职等，但新标准将适用于所有新员额和腾出的空缺。委员会将在一段时间内监测新制度的实施情况，但任何审计都将通过各组织已建立的正常管理审计机制进行。

190. 委员会对词汇问题进行了较长时间的讨论。委员会说明，汇编词汇是为了在整个共同制度内统一界定职务分类技术性词语。因此，委员会决定维持现用词

汇，但将不断审查词语的定义，并根据在实施该制度过程中取得的经验酌情修订词语。

191. 委员会向在过去六年里协助制定新标准的技术工作组各成员表示感谢，委员会认识到，这是一项复杂和艰难的任务，所有各方都需要作出某种程度的妥协，委员会认为，最后结果充分证明，为此作出的相当大努力是值得的。建立一个统一的一般事务及相关职类职务分类制度是统一共同制度做法的重要步骤，在一段时期里，这一直是委员会关注的一个主要事项。

委员会的决定

192. 委员会决定颁布新的一般事务职类职务评价标准，新标准自 2010 年 3 月 15 日起生效。

第六章

外地服务条件

统一共同制度不带家属工作地点工作人员的服务条件

193. 除联合国秘书处外，联合国共同制度各组织都为派至不带家属工作地点的有家属工作人员维持第二个居家提供某种形式的补偿：传统的补偿办法是，根据行政首长协调会颁布的《联合国外勤安保手册》（见附件八）的规定，支付安全疏散长期月津贴。自 1990 年代末以来，越来越多的组织，特别是联合国各基金和方案采取的是称作特别业务办法的另一种办法，根据这种办法，需要不带家属工作地点工作的人员被派至附近较安全的地点，这个地点有医疗和教育设施及良好的通讯联系等必要基础设施，工作人员可在这个地点建立称作行政派任地点的家庭基地。由于工作人员被派至行政派任地点，所有薪酬都按该地点计算。工作人员前往工作所在地工作按差旅处理，支领生活津贴，以弥补在工作所在地维持第二个居家的额外费用。所有工作人员，不论家庭情况如何，都支领这种称作特别业务生活津贴的津贴。每个不带家属工作地点单独计算特别业务生活津贴，因此，津贴额各不相同。这种津贴是根据向联合国秘书处情况类似的特派团任用人员支付的 30 天后特派任务生活津贴（生活津贴）计算的。在没有确定生活津贴的工作地点，则采用 60 天后每日生活津贴。特别业务生活津贴不尽相同，从每月约 900 美元到每月约 6 000 美元，全球平均数约为每月 3 500 美元。

194. 在 2009 年联合国合同改革之前，联合国维持和平行动特派团任用人员的总薪酬办法与共同制度所有其他工作人员的总薪酬办法有很大区别。前者不包括任何不带家属工作地点服务津贴，仅由两个元素组成：基本工资和特派任务生活津贴。2009 年 7 月 1 日实施合同改革后，前特派团任用人员转换为正式工作人员，支领标准薪酬和工作地点差价调整数及福利/津贴。也就是说，他们不再支领特定地点的生活津贴，但在共同制度工作人员中，仍然只有他们不支领维持第二个居家的任何津贴，因为生活津贴是一种一次性总付的津贴，目的是支付在工作所在地的费用，而基本工资则是在工作地点之外开展工作的报酬。

195. 委员会在 2006 年向大会提出的关于联合国合同改革的建议（见 A/61/30/Add. 1）中支持将特别业务办法推广到联合国秘书处，因为这种办法在各组织行之有效。委员会当时还建议，联合国秘书处和共同制度其他实体应统一指定带家属或不带家属工作地点的办法，因为双重指定办法不可避免地造成服务条件的重大差异。但是，大会在第 63/250 号决议中决定，自 2009 年 7 月 1 日起指定现有的已设特派团为家属随行特派团，指定现有特派任务为不带家属特派团，从而保持了指定差异。此外，大会还决定，任命或委派到不带家属工作地点的所有联合国工作人员应当根据联合国共同制度的条件安置，而不采用特别业务办

法。最后，大会决定继续审查联合国共同制度的服务条件问题，并请公务员制度委员会继续审查联合国共同制度的服务条件问题。

196. 与此同时，联合国发现特别业务办法不适合联合国，主要原因是其特派团规模大。与附近国家政府谈判达成协议以便在这些国家安置大量家庭完全不切实际。此外，特别业务办法的概念设计存在若干弱点，使用这个制度的多数——甚至所有——组织都认识到这些弱点。存在的问题主要包括，寻找行政派任地点费时费力；多数组织的情况是，多数家庭选择不在行政派任地点居住；难以确定通用特别业务生活津贴费率；薪酬设计复杂，特别业务生活津贴缺乏透明度——工作人员不理解薪酬设计，质问他们为什么不能支领工作所在地艰苦条件津贴。此外，各机构确定的特别业务办法费率不统一，费率不是根据委员会核准的方法计算的。

197. 为了解决对派至不带家属工作地点的联合国秘书处工作人员维持第二个居家的补偿问题，秘书长向委员会第七十届会议提出了一个安全疏散长期月津贴改进模式。安全疏散长期月津贴改进模式实施统一定额办法(即不因地点而异)，不论是有领取扶养津贴资格的工作人员，还是单身工作人员，全部支领该定额津贴。建议的定额津贴是每月 2 500 美元，是根据各总部工作地点租金阈值计算的，因为在这些地点工作的联合国工作人员最多，而且这些地点被认为是派至不带家属工作地点的联合国工作人员最可能维持其家庭基地的地点。联合国因实施该提议而增加的费用估计约为每年 1.458 亿美元。⁸

198. 委员会没有对秘书长提出的安全疏散长期月津贴改进模式发表意见，委员会指出，最好能够找到平等适用于整个共同制度的统一办法。因此，委员会决定制定适用于派至不带家属工作地点工作人员的统一补偿、津贴和福利办法。特别是，这种新办法将提供各项选择，允许提供津贴，补偿工作人员维持第二个居家的费用。委员会要求其秘书处与各组织和工作人员联合会协商，开展这项工作。委员会还指出，新的统一补偿模式(当时称为维持居家津贴)应与工作人员实际工作地点所有其他津贴和福利一起支付，而且新补偿模式将取代特别业务办法。

199. 秘书长关于统一不带家属工作地点工作人员服务条件的提议还要求统一适用于联合国休养计划的条件和适用于其他共同制度组织的条件。

200. 应公务员制度委员会的要求，委员会秘书处与各组织和工作人员联合会共同设立了一个技术工作组，以确定分别统一关于第二个居家和休养这两个问题的办法的各种选择方案。

⁸ 以截至 2010 年 3 月 1 日的工作人员配置情况计算，该数额扣除了如果核准以及在核准提议的 2 500 美元定额津贴后将停止发放的个人过渡津贴费用。

201. 各组织在统一休养做法方面开展大量工作之后，现已就提议的通用休养框架取得协议。对共同制度多数组织而言，这一框架将不影响费用，因为该框架或多或少地反映了当前的做法。对于某些组织而言，该框架可以节省费用；对联合国秘书处而言，该框架将意味着估计每年增加约 4 515 万美元的费用。

202. 各组织和工作人员代表都强烈地表示，第二个居家的因素应同样适用于所有工作人员，不论是否有得到承认的受扶养人。配偶收入达到一定水平的有配偶工作人员被定为单身工作人员。没有配偶但有受扶养子女的工作人员(子女可能与工作人员住在一处，也可能不住在一处)被定为有领取扶养津贴资格的工作人员。此外，他们强调，所有工作人员都必须在某个地方保持一个家庭基地。工作人员被派至不带家属工作地点，因此在那里工作并呆在那里，但工作人员永远不会视工作地点为家，甚至不会视工作地点为生活的地方；工作地点只不过是他们工作一段时期的地方。

203. 技术工作组共同建议，将提议的新统一办法命名为“居家”办法(维持居家因素)，因为这种说法简洁地描述了它的宗旨。

204. 附件十二简要介绍了向委员会提交的备选方案，并列出了这些提案所涉经费估计数。

休养

205. 多数设在外地的组织以行政首长协调会/人力资源网主持的自愿协调为基础，实施休养计划。因此，这些计划的范围和内容非常相似。标准做法是：给予休假时间(连续五天)，加上旅行时间(1 至 2 天，视情况而定)和支付从工作所在地到指定休养地点的旅行费用。虽然旅行费用按指定地点计算，但工作人员可以自由前往他们喜欢的任何目的地。给予的休养时间不计入年假。

206. 在联合国，特派团任用人员可休间歇休养假。根据这种安排，工作人员有权享受五个工作日(不一定是连续的)休假，这些休假不记入年假。如果联合国提供交通工具，则不收取费用，但如果联合国不提供交通工具，也不支付任何旅行费用。联合国不给予旅行时间。2009 年，委员会在审议合同改革问题时建议联合国采用共同制度其他组织使用的休养计划。大会虽然批准将用语从间歇休养假改为休养假，为联合国工作人员提供旅行时间，但却没有批准支付前往指定休假地点的旅行费用。

207. 所有这些计划的宗旨是，让工作人员隔段时间便能离开其工作所处的往往充满危险的环境，让他们能够“充电”，减轻压力，恢复洞察事务的能力，使他们返回工作所在地后能够继续有效地开展工作；因此，设计这些计划的宗旨是提高工作人员的业绩。这些计划也为工作人员不定时地与家人团聚提供机会，有利于工作人员做出到艰苦工作地点工作的决定。在大多数情况下，而且由于这些原因，休养是强制性的，管理阶层有责任确保工作人员在规定的時間间隔内休休养

假。所以说，工作人员进行这种旅行是遵守规定，要求工作人员支付这种旅行的费用会为其带来经济负担。

208. 技术工作组建议建立一个共同制度所有休养旅行框架，其中包括下列要素：(a) 连休 5 天，不记入年假；(b) 给予旅行时间，其定义是，前往和离开工作所在地实际花费的时间；(c) 支付指定休养地点住宿费用，计算方法是，指定工作地点每日生活津贴住宿部分平均数(5 天共 700 美元)加 50 美元的终点站费用，为每次旅行支付的总住宿费用为 750 美元；(d) 支付工作所在地至指定休养地点最便宜和最直接路线的旅行费用。只要联合国可提供交通工具，就免费提供交通工具，不支付旅行费用。

委员会的讨论情况

209. 行政首长协调会/人力资源网认为，在筹备审查统一不带家属工作地点工作条件的工作方面，已经作出了全面努力，这种努力为决定统一适当补偿方案奠定了坚实基础。但行政首长协调会/人力资源网强调，联合国以及单独管理的各基金、方案和专门机构必须能够在工作人员不能带家属或不能安置正常主要家庭的工作地点征聘、指派和留用工作人员。为了做到这一点，各组织需要制定适当补偿方案，解决工作人员在被要求工作的地点的需要，并解决工作人员在可以安家和酌情安置家人的主要地点的需要。人力资源网告知委员会，联合国以及单独管理的各基金、方案和专门机构认为，“居家 2”（见附件十二，第 2 至 4 段）是补偿工作人员维持第二个居家费用的适当办法。人力资源网还认识到，必须让在不带家属工作地点工作的工作人员定期离开工作地点休养，人力资源网欢迎关于拟议共同制度休养安排框架的建议。

210. 秘书长分发了与联合国开发计划署(开发署)、联合国人口基金(人口基金)、联合国儿童基金会(儿基会)、联合国难民事务高级专员办事处(难民署)和世界粮食计划署(粮食署)共同拟定的说明，他在说明中强调，至关重要的是，必须确保将适当和公平的补偿作为人力资源战略的一部分，以支持工作人员、特别是选择或被要求在不带家属工作地点工作的工作人员，这对执行任务和方案非常重要。他提到维和行动和特别政治任务激增的情况，这种情况又导致不带家属特派团数量增加，特派团行动的持续时间增加，在不带家属特派团长期和连续工作的外勤人员人数增加。与此同时，单独管理的基金、方案和专门机构不得不在大型、处于危机中和处于危机后阶段的工作地点开展更多的重要方案和行动。这些组织必须有能力和强劲的候选人池，因此他们必须能够向工作人员提供各种工作地点选择，包括带家属和不带家属工作地点选择。除实际工作地点薪酬外，还必须制定补偿方案，解决拥有丰富技术、项目管理和业务经验的职业轮调工作人员的需要以及未随任家人的需要，使他们能够到不带家属工作地点工作，现在，这一点比任何时候都更加重要。秘书长表示支持“居家 2”办法，他指出，“居家 4”、“居家 5”和“居家 6”等办法将使采用特别业务办法的各组织现行补

偿额减少 60%至 70%，这将严重影响不带家属工作地点的方案执行工作，而且将断绝现行制度向这些组织的业务提供的关键支持。秘书长最后表示，希望在联合国秘书处实施可取的“居家 2”办法之前，能够维持目前向各基金和方案工作人员提供的服务条件水平。

211. 此外，主管人力资源管理助理秘书长代表秘书长提请委员会注意下述情况：联合国不带家属工作地点的人员配置数没有达到要求，不带家属工作地点平均空缺率约为 23%。导致高空缺率的部分原因是服务条件不统一，高空缺率一直是一项主要障碍，阻碍联合国秘书处在冲突直接造成的局势中迅速满足对专门人才的需求，并且阻碍在更广泛的联合国系统内实施流动办法。艰难的安全环境更使这种情形雪上加霜，这对联合国在最需要的国家开展业务活动的的能力产生了负面影响。秘书长最关心的事项之一是，共同制度必须尽可能保持一致，并以最有效的方式，在不损害当前和未来业务能力的前提下取得结果。如果联合国要将外勤和总部工作人员融合为一支全球工作人员队伍，并且加强机构间的流动，就必须消除派至不带家属工作地点工作人员补偿方案存在的差距。与此同时，联合国意识到，统一办法后，其他实体可能被要求采取特别业务办法以外的办法，而这又可能导致其某些工作人员蒙受经济损失，并产生行政难题。本着制定最符合所有组织需要的补偿方案的精神，联合国秘书处支持“居家 2”办法，认为这是最平稳和最公平的。此外，联合国秘书处完全支持拟议的休养框架。

212. 与秘书长一样，开发署希望委员会统一不带家属工作地点服务条件的努力不会导致现行福利计划整体下降。开发署尚未达到理想的无空缺水平，但开发署的空缺率较低，这说明该组织目前有能力有效地征聘和留用适当的优秀工作人员，将其派往不带家属工作地点工作。开发署鼓励委员会在审议补偿方案的设计时不要局限于具体的金额数字，更关键的是确保各组织能够征聘和部署适当的专门人才，以便有效实施方案。开发署支持“居家 2”办法。人口基金支持开发署的发言。

213. 粮食署也支持“居家 2”办法，粮食署解释说，它有 1 500 名国际专业工作人员，其中 350 名目前部署在不带家属工作地点，2009 年，粮食署向 9 000 万人提供了粮食，他们在这项工作中作出了重要贡献。但就粮食署而言，统一补偿办法问题涉及的不仅仅是这 350 名工作人员，而是所有国际专业工作人员，因为粮食署 99%的国际专业工作人员都需接受强制性轮换，他们或正在、或曾经或即将在不带家属工作地点工作一次、两次以及往往是多次。

214. 儿基会解释说，它的资源几乎有三分之一都用在儿童和妇女最容易受伤害的紧急局势中，各种趋势显示，人道主义行动将继续是儿基会的重要工作领域，在联合国维持和平特派团缩编后，儿基会在建设可持续和平方面发挥着越来越重要的作用。不带家属工作地点的工作人员在通常最需要家人和朋友的时候被与他们分离，而且这些工作人员经常需要从一个不带家属工作地点转到另一个不带家

属工作地点。这些工作人员承受的压力不仅来自艰苦的物质条件，而最重要的是来自下述情形：他们目睹该组织负责帮助的人民的挣扎和痛苦，他们感到始终做得不够。在这种情况下，无论工作人员是否有得到承认的受扶养人，他们都需要一个可以返回的“家”，而不只是一张睡觉的床而已。儿基会支持“居家 2”办法，尽管这个办法并不理想，因为它可能略微增加儿基会的总费用，与此同时，将降低其不带家属工作地点略低于 50%的工作人员的总补偿额。

215. 难民署也大力支持“居家 2”办法，难民署认为，无论改变为何，其宗旨和方法均应被服务对象认可，应使他们感觉到，与过去十年一直为难民署业务活动服务的制度相比，这种改变更有利于方案执行。

216. 难民署、儿基会和粮食署行政首长在一封联名信中重申，他们支持统一不带家属工作地点服务条件的目标，但他们指出，他们仍然关心的是，为了不损害目前和将来的业务能力，在联合国秘书处实施“居家 2”办法之前，联合国各基金和方案的工作人员的服务条件得以维持。限制各基金和方案的业务灵活性将削弱他们在紧急行动或危机局势中从容和迅速地部署工作人员的能力。降低服务条件将削弱他们在最复杂、艰难和关键业务活动中吸引和留用工作人员的能力。行政首长们担心，如果最坏的假设情形变成现实，在没有足够工作人员的情况下，他们将难以在这些地方维持业务活动。

217. 各工作人员联合会在以公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会名义所作的联合发言中提请委员会注意他们的会议室文件，他们在文件中回顾委员会早先向大会提出的建议，即：特别业务办法统一所有做法，最具成本效益和最符合共同制度各组织的需要，他们并且认为，特别业务办法仍然是最好的选择。关于所提出的办法，各工作人员联合会倾向于“居家 1”和“居家 2”办法，但他们只是勉强接受这些办法。他们认为这次审查太仓促，建议对联合国秘书处工作人员采取过渡措施——“居家 1”或“居家 2”办法，但不得有任何差别，并建议设立一个工作组，进一步审查该事项。各工作人员联合会完全支持关于统一指定不带家属工作地点做法的建议，完全支持执行先前建议的措施，以解决维持和平特派团在人员配置方面存在的困难。各工作人员联合会还支持关于休养的建议。

218. 公务员联合会代表进一步指出，不应该忘记，不带家属工作地点是工作人员工作的地方，不是其生活的地方，这往往使他们长期与家人分离。然而，以这种不公平方式对待维持和平特派团工作人员的情况再也不能继续下去了。不带家属工作地点的高空缺率反映工作人员待遇的不公平性，有碍秘书处履行职责的能力。

219. 委员会成员回顾说，统一服务条件是一个重要议题，将影响数千人，这不仅包括在不带家属工作地点服务的约 7 500 名工作人员，而且包括他们的家人。委员会成员还认识到，围绕这一议题，人们抱有相当大的期待。

220. 委员会赞扬在最困难和最危险的地方为联合国竭诚服务的工作人员，并认识到现在是审查帮助这些地点工作人员的方式的适当时机。委员会还重申其先前表达的观点，即：希望达到的目标不仅是要适当补偿不带家属工作地点的工作人员，而且是要确保最终统一补偿的各方面规定。

221. 委员会成员指出，目前的情况是各组织或组织集团采取不统一办法造成的，是不公平的。有成员表示，这种特殊情况不可能一夜之间得到纠正，需要逐渐统一思想。在这方面，委员会回顾其章程第 9 条，该条规定，委员会行使职务时应以联合国与其他组织间的协定中所订明的原则为准绳，以期通过共同人事标准、方法和安排的应用，形成一个单一的统一的国际公务员制度。

222. 委员会强调，必须使解决统一问题的任何办法在所有利益攸关方看来是公正、公平和可行的。委员会还考虑到了各行政首长及其行政部门表示的关切点，即：任何统一做法的努力都应以确保有效执行方案为主要目标。

223. 为了更好地了解提交审议的各项办法，委员会成员要求就各项提议的若干技术问题作出澄清，各组织回答了具体问题。必须慎重行事，采取谨慎和系统的方法，避免极端立场。各方取得的整体共识是，实现最高度的统一既不可取，也不现实。

224. 有人提问，是否有证据表明，如果一个组织采用特别业务办法提供更为优厚的补偿计划，便使其吸引力和留用率提高。对现有数据的审查似乎表明确可看出这种趋势，正如附件九所示。鉴于联合国所采用的招聘程序时间较长而且特派团性质多种多样，很难就其能否吸引和留住高度合格的工作人员得出结论。空缺数据的确表明，即使在支付特别业务生活津贴的地点，最为危险和最差地点的空缺率总是较高，然而委员会也注意到，空缺率相对较低的组织往往更为有系统地执行工作人员轮换/流动政策。

225. 针对委员会成员就今后五年左右预期所需人员方面提出的要求，联合国方面解释说，预计在不带家属工作地点的工作人员总数会有所下降，而工作人员人数的减少在一定程度上会被抵消，因为在海地、伊拉克和阿富汗的特派团将扩大编制。联合国还提请委员会注意，大会最近决定将特派团地区的一些辅助职能转至被指定为家属随行工作地点的支助中心，而这将使不带家属工作地点的工作人员进一步减少。

226. 有些成员认为，在为协调统一作出努力时应当认识到，联合国秘书处在资金来源、任务性质和管理结构方面不同于各基金、方案和专门机构，因此协调统

一并不意味着所有组织都应完全相同行事，而是应当商定在一个各方都能接受的共同框架内运作。国际职工会协调会持相同观点。

227. 另一些成员则认为，在补偿政策方面，协调统一意味着处境相同的所有工作人员应该得到同等待遇，并且在统一的服务条件下工作，这方面的责任必须由委员会承担。

228. 有些成员确认，他们认为目前分配到行政派任地点的工作人员在当前任期内不应受到现行制度任何变化的影响，这里的谅解是，将作为第一步首先统一每个工作地点的应付特别业务生活津贴数额。

229. 这里的问题是双重的，既要對不带家属工作地点工作人员所承担的额外费用作出补偿，又要鼓励工作人员首先接受前往这些工作地点的任务。委员会成员认为，这两方面都理应考虑，因此讨论了如何最好地实现这双重目标。对合理额外费用作出补偿基本上是一个旨在分列出支出用途的技术性问题，而提供刺激措施的问题则较为复杂。例如，是否能够通过调整现行的艰苦条件津贴办法而圆满解决这一问题？

230. 委员会成员对于领取单身薪率的工作人员问题意见不大一致。有些人认为，所有工作人员，不论家庭状况如何，都需要维持一个家庭基地，要求在不带家属工作地点建立家庭基地不合情理，因为这种工作地点的性质本身便意味着那里的生活条件不良，而且环境既不稳定，又危险。另一些人则认为，没有承认的受抚养人的工作人员无需在别处维持一个家庭基地，因此，与在被指定为家属随同艰苦地点的同事相比，处境没有什么不同。

231. 委员会一致认为，为在不带家属工作地点以外维持一个家庭基地所产生的额外费用提供部分补偿是合理的，这种补偿应该支付一部分费用，但并非所有费用，因为工作人员已经领取了薪金，理应利用这一薪金来支付大部分费用。委员会还认为，无论数额多少，都应当是一个统一数额，因为要兼顾各种不同情况是不可能的。

232. 随后，委员会根据工作人员所报的在不带家属工作地点以外的实际租金支出数额，并根据不带家属工作地点所有工作人员的国籍加权，得出工作人员在其最有可能维持一个家庭基地的地点即国籍国地点的大致费用。这一数额大约为每月 1 500 美元，其中不包括公共设施费用以及与维持家庭基地有关的任何其他开支。

233. 经过一番讨论，并回顾大会第 63/251 号决议序言部分第 4 段，其中鼓励委员会继续协调和管理共同制度各组织的工作人员的服务条件，同时铭记会员国对其本国公务员系统规定的限制，委员会决定不再继续讨论给予额外应享权利以维持一个家庭基地的可能方案，而是考虑把在不带家属工作地点工作视为另一艰苦条件。由于已经存在艰苦条件津贴办法，委员会决定在此办法中整列一个要素，

承认在不带家属工作地点工作所造成的独特艰苦条件。委员会深信，在不带家属工作地点工作的工作人员所面对的困难和费用要多于和超过在家属随行工作地点的工作人员所面对的困难和费用。

234. 根据诺贝尔梅耶原则，薪资最高的国家公务员系统被选作确定联合国薪资和福利的依据。委员会在审议中将目前参照系统即美国联邦公务员系统作为参考。作为参照系统的公务员系统根据受扶养人人数和类别来区分单独的居家维持津贴。委员会认为，对联合国工作人员而言，利用员工薪资等级是一种更为合适的方法，因为住房费用与所得收入直接相关。

235. 此外，委员会决定，承认一个家庭的第二个居家开支的做法显得过于狭隘，无法满足预期目的。相反，委员会希望从广意上承认在不带家属工作地点工作的艰苦性。这种派任意味着与家人分开及额外的经济负担。最后，委员会也希望这项津贴能鼓励工作人员接受在不带家属工作地点的任务。这些均与现有的艰苦条件津贴办法相吻合。这是将这种不带家属艰苦因素纳入现有艰苦条件津贴办法的另一个理由。

236. 根据这一办法，有受扶养人的工作人员的增长数额相当于最高级别艰苦条件(E类工作地点)津贴金额的100%。人数最多职等(P-1、P-2和P-3)中有受扶养人的工作人员每月将获得1 418美元的额外金额，而P-4/P-5职等工作人员为1 701美元，更高级别为1 890美元。对于单身薪率的工作人员，建议支付最高级别艰苦条件津贴的一半，因此，P-1至P-3职等工作人员为532美元，P-4/P-5职等工作人员为638美元，而更高级别为709美元。拟议的经修订艰苦条件津贴汇总表见附件十。

237. 委员会认为，把在不带家属工作地点工作看作为另一个艰苦因素，这么做比采取一种新的单独津贴做法具有几方面优势：(a) 它有助于达到简化和透明目标；(b) 不构成一项单独津贴，不需要单独的调节机制；(c) 在不带家属工作地点工作的补偿问题被划归委员会处理并在大会总体职权范围内，这正是它应有的位置，确保了未来所有变化都将保持统一；(d) 正如主席在开场白中所说，这将具体切实地支持“一体行动”的概念。

238. 委员会提案所涉预算问题因各个组织而异。对联合国而言，估计增加费用大约为4 680万美元。主管人力资源管理事务助理秘书长说，虽然她希望有一个更为慷慨的解决方案，她很同情会员国所面临的财政困难，她将努力尽可能地通过其他地方的节余来匀支联合国秘书处额外费用的大部分。对于所有其他组织，这一提案将为他们带来节余，因为他们的支付额将少于目前的支付额，⁹如下表1所示。

⁹ 这些节余将因更频繁的回籍假旅费和教育补助金福利费用增加而被部分抵消。

表 1
按组织分列的委员会提案所致估计额外费用^a

组织	工作人员人数	增加费用 (百万美元/每年)
劳工组织	14	(0.3)
联合国	6 078	46.8
开发署	247	(3.6)
教科文组织	11	(0.1)
人口基金	53	(0.7)
难民署	439	(7.6)
儿基会	359	(5.8)
项目厅	109	(1.4)
粮食署	300	(4.7)
世卫组织	46	(0.7)
共计	7 656	21.9

注：括号内数字为节余数额。

^a 额外费用估计数的依据是 2010 年 3 月 1 日工作人员配置数据，并已酌情扣除了目前的特别业务生活津贴、安全疏散长期月津贴和个人过渡津贴费用。

239. 委员会认识到这些提案对于采用特别业务办法的组织来说是一个巨大变化，因此委员会认为有必要采取分阶段实施方式，以期在预定日期实现全面统一做法。有些委员会成员认为，需要有六年的过渡期(相当于三个两年期预算)；另一些成员则认为，五年时间足够；还有一些人则倾向于四年或三年时间(不带家属工作地点的正常任职周期，或在大会作出决定后的一个完整预算周期)。经过一番讨论，委员会决定，共同制度所有工作人员的服务条件应在不迟于执行大会决定后五年内得到全面统一，决定为实现这一目标而在此期间采取循序渐进的措施。

240. 难民署代表代表目前采用特别业务办法的各组织要求定期监测和报告新提案对人力资源管理和业务效力的影响。

241. 委员会回顾在第七十届会议上曾作出决定，建议统一指定不带家属工作地点，以此作为在联合国共同制度内统一服务条件的必要前提。这样将大大减少在指定为不带家属工作地点的工作人员数字，但同时会因支付家属随行工作地点应享福利而给联合国带来额外开支。联合国采取这一措施的额外开支估计第一年为

2 030 万美元，主要是家庭搬迁到工作地点的费用，随后各年的开支估计为 1 200 万美元。共同制度内其他组织则不涉及费用问题。

242. 委员会认可了拟议的共同制度休养框架，并对由此统一各组织的做法表示欢迎。在不带家属工作地点的艰苦危险条件下，这一措施对于有效执行各项方案和活动，以及缓解在工作中逐步形成的压力都是至关重要的。

委员会的决定

243. 委员会决定向大会建议如下：

(a) 关于统一指定工作地点类别，联合国将采取共同制度中其他组织目前的做法，根据安全评估结果统一指定不带家属工作地点；

(b) 关于派往不带家属工作地点的工作人员，

(一) 变动目前的艰苦条件津贴，派往不带家属工作地点的工作人员可领取额外金额，作为因这种派任意味着与家人分开和费用增加，也即意味着经济和心理方面的艰苦程度加重而给予的补偿；

(二) 对于领取有受扶养人薪率的工作人员，这一额外措施对于 E 类即最艰苦工作地点而言将是所适用的有受扶养人薪率艰苦条件津贴的 100%，艰苦条件津贴汇总表将作修正以反映这一变化，如附件十所示；

(三) 对单身薪率的工作人员，这一额外措施对于 E 类即最艰苦工作地点而言将是所适用的单身薪率艰苦条件津贴的 50%，艰苦条件津贴汇总表将作修正以反映这一变化，如附件十所示；

(四) 工作人员将继续按照他们被派任工作地点的适用等级领取正常艰苦条件津贴；

(五) 这一变动将在大会作出决定之后六个月内实施，以便各组织为实施作好准备；

(六) 对于目前采用特别业务办法或者安全疏散长期月津贴的组织，将适用以下过渡措施(附件十三载有过渡安排执行计划概况)：

- a. 建立统一的特别业务生活津贴标准在执行大会决定之后六个月时间内(见上文第 243 段(五))，委员会将与各组织和各个工作人员联合会协商，把具体地点特别业务生活津贴数额统一为一个数额，作为目前被指定为行政派任地点的每一工作地点的统一特别业务生活津贴标准。相关数额将由公务员制度委员会颁布。除下文(d)规定的情况之外，这一统一的特别业务生活津贴标准将在大会决定实施一年之后生效；

在不带家属工作地点履行职责的现有工作人员：

- b. 目前被派往行政派任地点的工作人员在执行大会所作决定时已被派往行政派任地点在不带家属工作地点服务的工作人员，将在初期阶段继续领取他们在执行新计划之时所领取的特别业务生活津贴。在执行大会决定一年后，并在该同一个行政派任地点任期内，他们将领取委员会规定的该行政派任地点的统一特别业务生活津贴；
- c. 目前领取安全疏散长期月津贴的工作人员在执行大会所作决定时已被派往不带家属工作地点服务的工作人员，将在派任至该不带家属工作地点期间，或在执行大会所作决定五年之后(以时间较短者为准)，按目前标准领取安全疏散长期月津贴；

执行大会决定后一年之内调往不带家属工作地点履行职责的现有工作人员：

- d. 调往行政派任地点的工作人员在执行大会决定后一年之内调往行政派任地点在不带家属工作地点服务的工作人员最初领取执行新计划时在行政派任地点所适用的特别业务生活津贴。在执行大会决定一年后，并在该同一个行政派任地点任期内，他们将领取委员会规定的该行政派任地点的统一特别业务生活津贴，但前提是从调任之日到大会决定执行满一周年之间尚有至少六个月时间；倘若从调任之日到大会决定执行一周年之日不到六个月时间，工作人员将在调任之际立即领取统一的特别业务生活津贴；
- e. 调往不带家属工作地点并领取安全疏散长期月津贴的工作人员在执行大会所作决定一年之内调往不带家属工作地点服务的工作人员，将在派任该不带家属工作地点期间，或在执行大会所作决定五年之后(以时间较短者为准)，按目前标准领取安全疏散长期月津贴；

执行大会决定一年之后调往不带家属工作地点履行职责的现有工作人员：

- f. 派往行政派任地点在不带家属工作地点服务的工作人员将领取该行政派任地点所适用的统一特别业务生活津贴，在执行大会决定一年之后，在随后四年内每年减少以下两者间差额的四分之一：
 - (一) 行政派任地点适用的特别业务生活津贴，加上正常艰苦条件津贴；
 - (二) 正常艰苦条件津贴加上工作所在地额外的不带家属艰苦条件津贴(相当于联合国秘书处工作人员所领取的津贴)；
- g. 调往不带家属工作地点并领取安全疏散长期月津贴的工作人员将领取以下两者的差额：

(一) 适用的安全疏散长期月津贴率；

(二) 不带家属艰苦条件额外津贴；

所有组织将在大会作出决定后五年之内转换至不带家属艰苦条件津贴这一新办法，届时将实现完全统一做法。目前采用特别业务办法或安全疏散长期月津贴的组织可在五年期限之前任何时候选择采用不带家属艰苦条件额外津贴这一新办法，但不得继续采用安全疏散长期月津贴或特别业务生活津贴办法；

h. 新招聘的工作人员新招聘的工作人员如果是在执行大会决定 6 个月之日或之后加入本组织，将在派任时享有大会批准的不带家属艰苦条件津贴，不可选择以特别业务办法或领取安全疏散长期月津贴办法派任；

i. 在实施不带家属艰苦条件津贴五年之后实现完全统一按特别业务办法派任或支付安全疏散长期月津贴，这种做法将在实施不带家属艰苦条件津贴五年之后终止。这就特别要求在执行大会决定五年之后，取消《外勤安全手册》附件一第 I. 10 (b) 和 (c) 段所载关于工作人员被派往或调往不带家属工作地点时适用安全疏散长期月津贴办法的规定。在执行大会决定五年之后，公务员制度委员会将终止统一特别业务生活津贴，各组织将根据工作所在地确定工作人员应享待遇，所有工作人员都按不带家属艰苦条件办法处理；

(c) 关于休养假的统一，

(一) 大会建议附件十一所载的拟议统一休养框架；

(二) 鼓励各组织尽可能在现有资源内匀支该框架所造成的额外费用。

附件一

国际公务员制度委员会 2011-2012 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) 机构间流动；
 - (b) 教育补助金：审查确定补助金额的方法(有代表性的学校和申领资格)；
 - (c) 流动/艰苦条件和危险津贴：审查方法；
 - (d) 行为标准；
 - (e) 法定离职年龄。
3. 专业及以上职类的服务条件：
 - (a) 基薪/底薪表；
 - (b) 联合国/美国职等对应关系研究；
 - (c) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
 - (d) 联合国/美国薪酬净额比值的演变(审查方法)；
 - (e) 根据诺贝尔梅耶原则进行报酬总额比较以确定薪资最高的公务员系统；
 - (f) 联合国/参照国公务员系统报酬总额研究；
 - (g) 关于联合国共同制度多元性情况的调查和报告；
 - (h) 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查；
 - (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；
 - (j) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十四届会议议程；
 - (k) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十四届会议报告；
 - (l) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十五届会议议程。
4. 一般事务和其他当地征聘人员的服务条件：
 - (a) 一般事务人员薪金调查方法的审查；
 - (b) 在有待委员会决定的工作地点进行目前最佳雇用条件调查；
 - (c) 一般事务职务评价标准审查。

-
5. 两个职类都适用的服务条件：
 - (a) 业绩管理；
 - (b) 教育补助金：数额审查；
 - (c) 流动/艰苦条件，包括危险津贴——数额审查；
 - (d) 离职访谈报告。
 6. 监测联合国共同制度各组织落实国际公务员制度委员会决定和建议情况。
 7. 国际公务员制度委员会人力资源管理框架的审查。
 8. 应计养恤金薪酬审查。

附件二

所有国家/货币区有代表性学校拟议名单

奥地利(4 所小学/中学)

维也纳国际学校

维也纳法语学校

美国国际学校

维也纳基督教学校

比利时(1 所小学/中学和 1 所高等学校)

布鲁塞尔国际学校

布鲁塞尔大学

丹麦(2 所小学/中学)

哥本哈根国际学校

Rygaards 国际学校

法国(3 所小学/中学和 1 所高等学校)

让尼娜·曼努埃尔双语学校

阿尔萨斯学校

里昂国际学校

巴黎大学(索邦)

德国(2 所小学/中学和 1 所高等学校)

伯恩国际学校

伯恩独立国际学校

应用科技国际大学

爱尔兰(1 所小学/中学和 1 所高等学校)

圣科伦巴学院

都柏林大学

意大利(4 所小学/中学)

安布里特罗马国际学校

圣乔治英国国际学校

绍斯兰兹英语学校

玛丽蒙特国际学校

日本(1 所小学/中学和 1 所高等学校)

圣玛丽国际学校

早稻田大学

荷兰(1 所小学/中学和 1 所高等学校)

荷兰英国学校

格罗宁根大学

西班牙(1 所小学/中学和 1 所高等学校)

马德里美国学校

马德里大学

瑞典(1 所小学/中学和 1 所高等学校)

Sigtunaskolan Humanistiska Läroverket

斯德哥尔摩经济学院

瑞士(4 所小学/中学)

日内瓦国际学校

莱蒙国际寄宿学校

Lancy 郎西国际学院

弗洛里蒙学院

大不列颠及北爱尔兰联合王国(1 所小学/中学和 4 所高等学校)

沃里克大学

诺丁汉大学

曼彻斯特大学

伦敦大学学院

玛丽蒙特国际学校

美利坚合众国美元区 (3 所小学/中学和 3 所高等学校)

联合国国际学校

纽约法语学校

霍勒斯·曼学校

纽约大学

佩斯大学

弗吉尼亚大学

美利坚合众国境外美元区 (10 所小学/中学和 2 所高等学校)

埃及

开罗美国学院

埃塞俄比亚

亚的斯亚贝巴国际学校

加纳

加纳国际学校

肯尼亚

肯尼亚国际学校

塞内加尔

达喀尔让·梅尔莫兹法语学校

孟加拉国

达卡美国国际学校

印度

美国使馆学校

黎巴嫩

贝鲁特美国大学

泰国

曼谷国际学校

加拿大

麦吉尔大学

智利

Nido de Aguilas

巴拿马

巴尔博亚学院

附件三

教育补助金和膳宿费拟议订正数额

表 1

可受理支出上限和教育补助金上限拟议数额

国家/区	货币	百分比增加数	可受理支出上限	教育补助金上限
奥地利	欧元	5.0	17 555	13 166
丹麦	丹麦克朗	5.0	113 554	85 166
法国	欧元	7.0	10 981	8 236
德国	欧元	3.0	19 563	14 672
意大利	欧元	10.0	20 830	15 623
荷兰	欧元	6.0	17 512	13 134
西班牙	欧元	10.0	16 653	12 490
瑞士	瑞士法郎	11.0	31 911	23 933
大不列颠及北爱尔兰联合王国	英镑	10.0	24 941	18 706
美国美元区	美元	10.0	43 006	32 255
美国境外美元区	美元	7.0	20 663	15 497

表 2

当前的可受理支出上限和教育补助金上限应维持不变的区

国家/区	货币	可受理支出上限	教育补助金上限
比利时	欧元	15 458	11 593
爱尔兰	欧元	17 045	12 784
日本	日元	2 324 131	1 743 098
瑞典	瑞典克朗	157 950	118 462

表 3
拟议的膳宿费上限

国家/区	货币	增加百分比	正常统一膳宿 补助	指定工作地点额 外统一膳宿补助
奥地利	欧元	1.8	3 776	5 664
比利时	欧元	1.9	3 518	5 277
丹麦	丹麦克朗	3.9	27 242	40 863
法国	欧元	1.9	3 052	4 578
德国	欧元	1.0	4 221	6 332
意大利	欧元	0.6	3 147	4 721
荷兰	欧元	0.8	3 875	5 813
西班牙	欧元	0.3	3 162	4 743
瑞典	瑞典克朗	5.6	26 034	39 051
瑞士	瑞士法郎	1.5	5 540	8 310
大不列颠及北爱尔兰联合王国	英镑	5.8	3 690	5 535
美国美元区	美元	5.3	6 083	9 125
美国境外美元区	美元	1.5	3 746	5 619

表 4
膳宿费补助上限应维持不变的区

国家/区	货币	正常统一膳宿补助	指定工作地点额外统一膳宿补助
爱尔兰	欧元	3 112	4 668
日本	日元	607 703	911 555

附件四

解雇赔偿金

图

各类离职人员在工作人员总数(专业及以上职类和一般事务职类)所占比例,
2007-2009 年

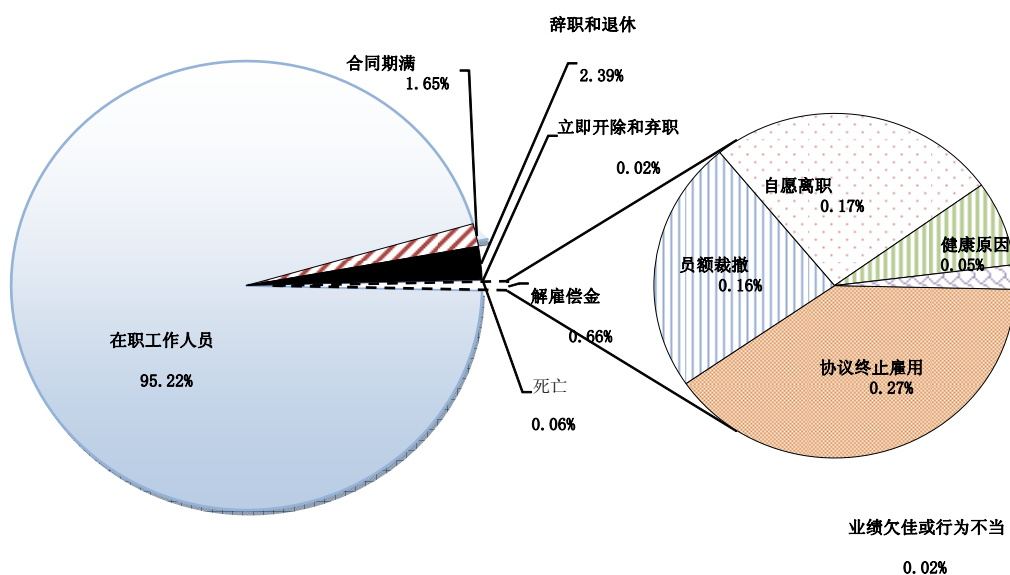


表 1
按离职原因和合同类型分列的 2007–2009 年所有离职情况

离职原因	连续		定期		共计	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
A. 享有解雇赔偿金	713	8	478	6	1 191	14
协议终止雇用	260	3	217	3	477	6
员额裁撤	106	1	176	2	282	3
自愿离职 ^a	277	3	33	0	310	4
健康原因	61	1	34	0	95	1
业绩欠佳或行为不当	9	0	18	0	27	0
B. 不享有解雇赔偿金	1 657	19	5 743	67	7 400	86
合同期满		0	2 961	34	2 961	34
辞职	337	4	1 960	23	2 297	27
退休	1 274	15	727	8	2 001	23
死亡	37	0	76	1	113	1
立即开除	8	0	15	0	23	0
弃职	1	0	4	0	5	0
共计	2 370	28	6 221	72	8 591	100

说明：数字为四舍五入的结果。

^a 该类包括利用难民署、粮食署和世界知识产权组织等组织提供的离职方案并有别于辞职类的工作人员。

表 2

按已满工作年数和按未满任期剩余时间分列的解雇偿金案例

三年期间(2007-2009 年)报告了合同剩余时间数据的案例总数

	连续合同																											Total	
	未满任期的月数																												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+			
4																										2	2	解雇偿金上限	
5			1																							7	8		
6			1	2																1						10	13		
7				2																1						11	14		
8		1	1	1																						18	21		
9				1										1												17	19		
10				2																						18	20		
11		1	1	2										1												16	21		
12				2																				2		15	19		
13												2	1						1		1		1			17	23		
14		1										1			1				1		1	1				26	32		
15				1																1		1				25	28	解雇偿金上限	
16				2	1													1	1							17	22		
17				3			1					1		1	1				1							16	24		
18				2	1			1					1												2	9	16		
19		1					1		1						1							1				11	16		
20								1		1	1															12	15		
20+		4	1	17	1	2	2	3	1	3	2	6	5	4	9	2	6	5	5	9	3	3	9	8	6	170	286		
共计	0	8	5	37	3	2	4	5	2	4	3	10	7	7	12	2	6	6	9	11	5	6	10	10	8	417	599		

	定期合同																											Total	
	未满任期的月数																												
	解雇偿金下限(六周工资)													解雇偿金上限(以未满任期剩余时间为基础的情况)															
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24+			
0		6	1		2				1	2	2		1	1													16	未满任期剩余时间 已满服务年数	
1	1	6			1	2	5	2	3	1		1				1											23		
2	2	5			2			1		1			3														14		
3	3	13	1			1	1	1			1		1														22		
4	1	6	1	2	1			1			1					1										2	16		
5	2	4	1	2			1	2			1		2			1											16		
6	1	1	1	2	2	2		1					5			2											17		
7	2			1	2			1		1			3			1	1	1				1					14		
8						1						1				1											3		
9	2		1	2										1												1	7		
10	1	1		3			1								1							1					8		
11		2		1																1						1	5		
12		1											1		1												3		
13				1				1								1											3		
14	1									1	1	1		1													5		
15		1					2	1							1			1	1							1	8	解雇偿金上限	
16								1	1				1							1							4		
17			1						1								1										3		
18						2						1			1												4		
19			1		1																						2		
20						1																					1		
20+		2	4	5			3		1	3	3		3	1	2	1	2	1	2	1		3	2		1		40		
共计	16	48	12	19	11	9	13	12	7	9	9	4	20	4	6	4	9	3	3	3	0	5	2	0	1	5	234		

附件五

经修订的国际公务员制度委员会联合国共同制度各组织合同安排框架

序言

本框架旨在区分经常和连续职能与联合国共同制度各组织为满足特定需要而必须设置的短期职能。本框架通过各组织规定服务条件的工作人员条例和细则予以贯彻。在适用本框架时，还应酌情遵守各组织关于地域分配和性别均衡的政策。合同转类并非自动进行，而应通过透明和公开的甄选程序进行。这些合同安排所涉工作人员必须遵守《国际公务员行为标准》规定的最高行为标准。

A. 连续任用：覆盖面

1. 连续合同任用制是为了有助于联合国共同制度各组织维持方案的连续性而设立。构想此种安排的目的是以此为手段便利对人力资源进行战略管理，以求实现人力资源的总体目标。这类任用涵盖各组织名称不同的现有合同安排，包括永久、无期限、连续、无时限、终身、长期、期限未定和服务合同等。是否纳入此类合同需视各组织的连续需要而定，此类合同只授予承担联合国共同制度各组织核心任务的工作人员。

期限

2. 连续任用是无限期的。工作人员条例和细则可规定进行定期审查，审议是否续聘。续聘的标准将是组织利益、完全符合业绩预期和遵守行为标准等。

试用期

3. 本类工作人员必须任满一至两年的试用期。但至少工作一年并完全符合业绩预期的定期合同工作人员，也将视为已满足连续合同的这项试用要求。

报酬

4. 工作人员应按照组织的有关工作人员条例和细则并按照共同制度的服务条件，领取报酬。

养恤基金

5. 工作人员应按组织的工作人员条例和细则以及联合国合办工作人员养恤基金或任何其他养恤金计划的有关规则向养恤基金或计划缴款。

社会保障

6. 工作人员应按组织的工作人员条例和细则，享受组织指定的医疗保险公司议定计划或任何其他医疗保险计划的保险。

工作人员条例和细则的适用

7. 工作人员应遵守组织的有关工作人员条例和细则。

行为标准

8. 工作人员应遵守确立联合国共同制度各组织基本价值观的国际公务员行为标准所规定的最高行为标准。

调动要求

9. 根据组织的工作人员条例和细则，工作人员可在任何职务或单位之间调动，如工作上需要，可在指导下进行异地调动，调往其他工作地点。

连续任用的获得

10. 根据组织的工作人员条例和细则，通过公开、透明的甄选程序获得连续任用合同。

离职程序

11. 根据组织的工作人员条例和细则，本类任用适用标准离职程序。组织的行政首长出于组织的工作人员条例和细则列明的理由，可终止工作人员的合同。

B. 定期任用：覆盖面

12. 定期任用覆盖涉及定期雇用的工作人员，以履行构成组织经常和连续活动的职能。根据组织的需要并按照工作人员条例和细则的规定，这类合同可授予履行中期职能的工作人员，或有可能持续若干年。

期限

13. 定期任用可至少为期一年，至多五年。可根据组织利益、完全符合业绩预期和遵守行为标准等标准终止或延长这类合同。在特殊情况下，根据工作人员条例和规则，这类合同的最短期限可以更短。

试用期

14. 试用期从六个月至两年不等。

报酬

15. 工作人员应按照组织的有关工作人员条例和细则并按照共同制度的服务条件，领取报酬。

养恤基金

16. 工作人员应按组织的工作人员条例和细则以及联合国合办工作人员养恤基金或任何其他养恤金计划的有关规则向养恤基金或计划缴款。

社会保障

17. 工作人员应按组织的工作人员条例和细则，享受组织指定的医疗保险公司议定计划或任何其他医疗保险计划的保险。

工作人员细则的适用

18. 工作人员应遵守组织的有关工作人员条例和细则。

行为标准

19. 工作人员应遵守确立联合国共同制度各组织基本价值观的国际公务员行为标准规定的最高行为标准。

调动要求

20. 根据组织的工作人员条例和细则，工作人员可在任何职务或单位之间调动，如工作上需要，可在指导下进行异地调动，调往其他工作地点。

定期任用的获得

21. 根据组织的有关工作人员条例和细则，通过公开、透明的甄选程序获得定期任用。

离职程序

22. 根据组织的工作人员条例和细则，工作人员通常在合同到期后离职，适用标准离职程序。组织的行政首长出于组织的工作人员条例和细则列明的理由，可终止工作人员的合同。

C. 临时任用：覆盖面

23. 短期任用旨在满足组织的不足一年的确定的短期需要。这类合同安排涵盖的现有任用包括：短期、临时、任期有限、短时定期、月短期、日短期、特殊短期和其他种类的短期任用。咨询、服务协定和其他不作为工作人员合同处理的合同安排不包括在内。

期限

24. 临时任用期限应为一年以下。合同的续签应按照组织的工作人员条例和规则办理。

试用期

25. 不适用。

报酬

26. 工作人员应按照组织的有关工作人员条例和细则并按照共同制度的服务条件，领取报酬。

养恤基金

27. 视任用种类和时间长短，工作人员可按组织的工作人员条例和细则以及联合国合办工作人员养恤基金或任何其他养恤金计划的有关规则向养恤基金或计划缴款。

社会保障

28. 工作人员应按组织的有关工作人员条例和细则，享受社会保障。

工作人员条例和细则的适用

29. 工作人员应遵守组织的有关工作人员条例和细则。

行为标准

30. 工作人员应遵守确立联合国共同制度各组织基本价值观的国际公务员行为标准规定的最高行为标准。

调动要求

31. 不适用。

另一种合同的获得

32. 只有按照组织的工作人员条例和细则的规定，通过公开、透明的甄选程序，才可将本类合同转为其他合同安排。

离职程序

33. 正常到期的合同可适用标准离职程序。组织的行政首长出于组织的工作人员条例和细则列明的理由，可随时终止工作人员的任用。

附件六

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 (2011 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	204 391														
D 净额	145 854														
S 净额	131 261														
助理秘书长长毛额	185 809														
D 净额	133 776														
S 净额	121 140														
D-2 毛额	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
D 净额	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
S 净额	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
D-1 毛额	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
D 净额	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
S 净额	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497						
P-5 毛额	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
D 净额	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
S 净额	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
P-4 毛额	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
D 净额	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
S 净额	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
P-3 毛额	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
D 净额	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
S 净额	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
P-2 毛额	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
D 净额	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
S 净额	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1 毛额	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
D 净额	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
S 净额	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

附件七

纽约联合国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的平均薪酬净额比较(2010 历年比值)

职等	薪酬净额(美元)		联合国/美国比率 (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/ 美国比率	计算总比率所用 的加权数 ^c
	联合国 ^{a b}	美国			
P-1	68 276	52 116	131.0	116.2	0.4
P-2	88 625	66 681	132.9	117.9	7.3
P-3	109 613	85 707	127.9	113.5	22.9
P-4	131 303	103 842	126.4	112.2	32.7
P-5	153 368	120 249	127.5	113.1	25.6
D-1	176 542	138 661	127.3	112.9	8.4
D-2	189 831	145 827	130.2	115.5	2.8
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					127.7
纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费比率					112.7
按生活费差数调整后的加权平均比率					113.3

^a 按职等分列的联合国有受扶养人薪率的薪金净额平均数，按乘数 63.5 计算，基于 2010 年 1 月 1 日至 12 月 31 日有效的薪金表。

^b 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 2009 年 12 月 31 日的人事统计数据。

^c 这些加权数反映了 2009 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。

附件八

《外勤安全手册》附件一摘录

关于适用安全疏散长期月津贴的规定

((b)和(c)分段与不带家属工作地点服务有关)

B. 安全疏散长期月津贴

I. 10. 不带家属工作地点/地区安全疏散长期月津贴

达到【《外勤安全手册》此前一段】所述6个月期限后，将向符合I. 10. 段所述条件的工作人员家属支付安全疏散长期月津贴。^a

(a) 如果被疏散的工作人员获准返回，但是所返回的工作地点被安全和安保部宣布为不带家属地区；

(b) 如果有配偶/承认的受抚养人的新工作人员被派往安全和安保部宣布为“不带家属地区”的工作地点。在这种情况下，安全疏散长期月津贴从到任第一天起支付；

(c) 工作人员被调往安全和安保部指定为不带家属地区的另一个工作地点，且家属因此而未获准随任前往该工作地点；

(d) 工作人员及其受抚养人处于被疏散状态6个月以上且未就安置工作人员作出任何其他安排。

^a 如果工作人员家属被疏散，应支付安全疏散月津贴。6个月后，将以安全疏散长期月津贴取代。

附件九

A. 按组织分列的空缺率

开发署

国家或地区	员额数目	空缺率百分比
阿富汗	182	22
布隆迪	42	5
中非共和国	22	3
乍得	3	0
科特迪瓦	12	1
刚果民主共和国	74	9
埃塞俄比亚	27	3
几内亚	8	1
海地	19	2
伊拉克	11	1
哈萨克斯坦	16	2
肯尼亚	123	15
利比里亚	29	3
巴基斯坦	3	0
索马里	58	7
斯里兰卡	6	1
苏丹	133	16
东帝汶	54	6
乌干达	12	1
巴勒斯坦	6	1

难民署

艰苦等级	空缺率百分比
A	9.5
B	8.9
C	9.8
D	8.9
E	10.4
H(总部)	5.5
共计	8.4

人口基金

	员额数目	空缺率百分比
所有不带家属工作地点	78	16.6

项目厅

不带家属工作地点的空缺率目前为 13%。

联合国

B. 按特派团分列的分别截至 2007 年 12 月 31 日、2008 年 12 月 31 日和 2009 年 12 月 31 日的空缺率趋势(国际工作人员)

(百分比)

特派团	2007 年 12 月 31 日	2008 年 12 月 31 日	2009 年 12 月 31 日
不带家属的特派团			
亚的斯亚贝巴——非索特派团	33.0	51.5	35.7
布隆迪——联布综合办	14.0	13.3	14.6
中非共和国——中非支助处	11.0	10.3	25.0
乍得——中乍特派团	81.0	36.4	27.4
西撒哈拉——西撒特派团	17.0	9.3	10.2
海地——联海稳定团	8.0	9.1	12.3
刚果民主共和国——联刚特派团	18.0	24.6	18.5
内罗毕——秘书长大湖区问题特使办公室	--	--	45.5
坎帕拉——秘书长受上帝抵抗军影响地区问题特使办公室	--	54.5	--
阿富汗——联阿援助团	20.0	12.9	20.0
伊拉克——联伊援助团	37.0	31.8	28.5
达尔富尔——达尔富尔混合行动	46.0	47.0	28.2
贝鲁特——联合国国际独立调查委员会	30.0	30.1	--
塞拉利昂——联塞综合办	15.0	--	--
塞拉利昂——联塞建和办	--	63.0	29.3
厄立特里亚——埃厄特派团	17.0	--	--
科索沃——科索沃特派团	23.0	37.7	0.0
利比里亚——联利特派团	11.0	10.9	17.2
尼泊尔——联尼特派团	18.0	21.3	0.0
苏丹——联苏特派团	24.0	25.4	26.7
东帝汶——东帝汶综合团	27.0	18.2	20.8
科特迪瓦——联科行动	16.0	13.7	14.6
几内亚比绍——联几支助处	7.0	33.3	47.4

特派团	2007 年 12 月 31 日	2008 年 12 月 31 日	2009 年 12 月 31 日
格鲁吉亚——联格观察团	15.0	6.1	--
内罗毕——联索政治处	22.0	18.2	34.4
土库曼斯坦——中亚预防外交中心	--	28.6	12.5
内罗毕——非索特派团支助办	--	--	61.9
小计	23.0	26.6	22.1
家属随行工作地点			
喀尼混委会	32.0	12.5	31.3
秘书长塞浦路斯问题特别顾问	--	--	18.8
阿拉伯叙利亚共和国——观察员部队	9.0	15.5	18.4
塞浦路斯——联塞部队	10.0	0.0	4.9
黎巴嫩纳古拉——联黎部队	17.0	16.5	21.7
意大利布林迪西——后勤基地	15.0	10.3	20.5
巴基斯坦——印巴观察组	4.0	11.5	11.5
达喀尔——西非办	58.0	23.1	23.5
拉马拉——中东和平进程协调员办事处	14.0	14.3	22.9
贝鲁特——联黎协调办	30.0	34.6	13.0
耶路撒冷——停战监督组织	16.0	19.2	21.7
小计	16.0	15.8	20.2
共计	22.0	25.7	21.9

简称：非索特派团——非洲联盟驻索马里特派团；联布综合办——联合国布隆迪综合办事处；中非支助办——联合国中非共和国建设和平支助办事处；喀尼混委会——喀麦隆-尼日利亚混合委员会；中乍特派团——联合国中非共和国和乍得特派团；西撒特派团——联合国西撒哈拉全民投票特派团；联海稳定团——联合国海地稳定特派团；联海特派团——联合国组织刚果民主共和国特派团；联阿援助团——联合国阿富汗援助团；联伊援助团——联合国伊拉克援助团；达尔富尔混合行动——非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动；观察员部队——联合国脱离接触观察员部队；联塞部队——联合国驻塞浦路斯维持和平部队；联黎部队——联合国驻黎巴嫩临时部队；UNIIC——联合国国际独立调查委员会；联塞综合办——联合国塞拉利昂综合办事处；联塞建和办——联合国塞拉利昂建设和平综合办事处；后勤基地——意大利布林迪西联合国后勤基地；埃厄特派团——联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团；科索沃特派团——联合国科索沃临时行政当局特派团；联利特派团——联合国利比里亚特派团；联尼特派团——联合国尼泊尔特派团；联苏特派团——联合国苏丹特派团；联东综合团——联合国东帝汶综合特派团；

印巴观察组——联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组；联科行动——联合国科特迪瓦行动；联几支助处——联合国几内亚比绍建设和平支助办事处；联格观察团——联合国格鲁吉亚观察团；西非办——联合国西非办事处；联索政治处——联合国索马里政治事务处；中亚预防外交中心——联合国中亚地区预防性外交中心；中东和平进程协调员办事处——联合国中东和平进程特别协调员办事处；联黎协调办——联合国黎巴嫩问题特别协调员办事处；非索特派团支助办——联合国非索特派团支助办事处；停战监督组织——联合国停战监督组织。

附件十

艰苦条件津贴

A. 现行艰苦条件津贴(美元/月)

第 1 组 (P-1、P-2、P-3)

艰苦等级分类	有受扶养人	单身
H	—	—
A	—	—
B	473	354
C	851	638
D	1 134	851
E	1 418	1 063

第 2 组 (P-4、P-5)

艰苦等级分类	有受扶养人	单身
H	—	—
A	—	—
B	567	425
C	1 039	780
D	1 323	993
E	1 701	1 276

第 3 组 (D-1、D-2)

艰苦等级分类	有受扶养人	单身
H	—	—
A	—	—
B	662	496
C	1 228	922
D	1 512	1 134
E	1 890	1 418

B. 在不带家属工作地点服务的额外艰苦条件津贴拟议数额

(美元/月)

	第一组 (P-1、P-2、P-3)	第 2 组 (P-4、P-5)	第三组 (D-1、D-2)
有受扶养人	1 418	1 701	1 890
单身	532	638	709

附件十一

休养框架

1. 2011 年 7 月 1 日起，统一的共同制度休养计划将包括以下四个要素：
 - (a) 休假，不计入年假；
 - (b) 路程假；
 - (c) 为指定休养地点住宿缴费；
 - (d) 为从工作所在地前往指定休养地点支付旅费。
2. 关于休假时间，标准的模式是连续五个工作日。由于历史原因，秘书处工作人员的休假时间稍有不同。统一的办法将依然是五个连续工作日，所有组织将据此相应调整各自的计划。
3. 关于路程假，路程假的长短取决于不同地点的具体情况。路程假的定义为，以最快手段、走最直接路线从工作所在地到指定休养地点所需实际旅行时间。鉴于在大多数情况下工作人员需旅行去休养，组织将帮助支付工作人员在指定地点寻找临时住宿发生的额外费用。住宿费在每日生活津贴中所占比例最清楚地反映出发生的额外费用。通过计算住宿费用在适用于指定休养地点的现行每日生活津贴中所占平均比例，得出的结果是，五天的住宿费用为 677.57 美元。该数额加上终点站费用，四舍五入后得出统一的一次性总付额 750 美元。只有属于个人休养旅行的情况才可领取该款项。该项津贴数额统一，不分工作地点、指定休养地点或个人职等。
4. 关于支付旅行费用，组织将支付从工作所在地到指定休养地点的最便宜、最直接路线的旅行费用。支付该项费用，可以采取组织代购机票的形式，也可以采取提供等值一次性总付的形式，以便工作人员自行安排。如果采取后一种形式，可能需要证明确实进行了旅行。如果联合国能够提供交通工具，将会免费提供，在这种情况下，将不适用关于支付旅行费用的规定。

附件十二

A. 提交委员会的建议

1. 在技术工作组的工作的基础上,2010年4月举行了与共同制度人力资源管理部门主管的会议,在会上进一步完善了所定备选方案。后来公务员制度委员会秘书处又提出了一个备选方案,使备选方案总数达到5个。所有备选方案的一个共同假设是,根据统一办法,工作地点类别的指定将是统一的,工作人员将被派至各工作所在地并享受根据其工作所在地计算的所有福利和津贴。

五个备选方案

2. 备选方案 1. 该备选方案采用了据工作人员报告的在所有未被指定为不带家属工作地点的地方(例如,那些被推定为维持有家庭基地的地点)发生的平均实际支出(被称为“本地”)。从该数额中扣除住房支出(租金和水电费),得出家庭基地的实际生活支出。本地支出减去住房支出后的数额为2 149美元。为了满足在家庭基地和工作所在地各维持一个居家的需要,将上述数额一分为二,所得结果为1 075美元,即减去住房支出后的家庭基地和工作所在地的本地支出。为了解决在两个地点租房所需费用,加上了带家属和不带家属工作地点的平均房租阈值2 110美元,使总数达到3 185美元,四舍五入后为每月3 200美元。提出的建议是,对单身薪率工作人员,应支付该数额的75%,也就是每月2 400美元。

3. 每个人都维持一个与收入之间有一定联系的居家,因此,该备选方案提供了两个变式:居家津贴办法1和居家津贴办法2。

(a) 通过对位于薪金表中点的工作人员(例如P-4)适用推算出的3 200美元并适用专业人员薪金表的现有行职等差额,得出居家津贴办法1的数额。对联合国秘书处来说,居家津贴办法1意味着每年1.2895亿美元的额外费用,^a与秘书长最初向委员会第七十届会议提出的数额相比,减少大约1 685万美元。对整个共同制度来说,居家津贴办法1所需总费用估计大约为1.329亿美元。

(b) 通过适用共同制度中已经确立的福利和待遇薪资差异,即流动和艰苦条件津贴计划,得出居家津贴办法2的数额。采用这种办法,P-4/P-5职等工作人员得到的数额与推算数额相同(3 200美元),高于该职等的工作人员所得数额比推算数额多13%,低于该职等的工作人员所得数额比计算数额少13%。居家津贴办法2给联合国造成的额外费用大约为每年1.542亿美元,与秘书长最初提出的数字相比,增加大约840万美元。对整个共同制度来说,居家津贴办法2所需总费用估计大约为1.5785亿美元。

^a 所提供的所有费用估计数均采用截至2010年3月1日不带家属工作地点的实际工作人员人口数据。

4. 备选方案 2. 该方案考虑到工作人员报告的所有工作地点(带家属和不带家属)的平均实际支出。尽管适用有受扶养人薪率的工作人员已经因为有需要赡养的家庭成员而得到补偿,但是没有考虑到家属可能会因为工作人员被派往不带家属工作地点而另住一处,这样必然造成额外费用。被派往欧洲/欧盟和北美地区的工作人员通常将家庭基地设在这些地区的工作所在地,很少有人维持其在不带家属工作地点的居家,因此,在计算时将所有这些地区都排除在外,并采用了单身和有受扶养人两种薪率,计算结果为每月费用 3 200 美元。该数额与采用备选方案 1 计算所得数额相同,所涉经费问题与备选方案 1 完全一样。因此,居家津贴办法 1 和 2 两个变式对备选方案 2 同样适用。

5. 备选方案 3. 尽管拟议的统一办法假设从今以后所有工作人员都被派往工作所在地,而不是行政派任地点,目前采用特别业务办法的一些组织希望保留在附近地点安置家庭的能力。如果是这样,希望这样做的组织可继续在具备适当设施的区域中心安置家庭,但在这种情况下,将不支付推算出的每月 3 200 美元的统一数额,而是向所有工作人员支付依据区域支出情况确定的区域统一数额。备选方案 3 被作为居家津贴办法 3 提出,给联合国造成的额外费用估计为每年 1.524 亿美元,与秘书长最初提议的数字相比,增加 660 万美元。居家津贴办法 3 对共同制度而言的总费用估计大约为 1.535 亿美元。

6. 备选方案 4. 另一建议是,那些不采用区域办法的组织的工作人员,或者希望将家安在区域中心之外地点的工作人员,将得到全球统一的 3 200 美元。备选方案 4 被作为居家津贴办法 3.3 提出,给联合国造成的额外费用估计为每年 1.759 亿美元,与秘书长最初提议的数字相比,增加大约 3 010 万美元。居家津贴办法 3.3 对共同制度而言的总费用估计大约为 1.831 亿美元。

7. 备选方案 5. 该方案按照单身薪率和有受扶养人薪率分别进行计算。

(a) 对单身薪率工作人员,计算依据的是所有带家属工作地点平均房租阈值,得出另在家庭基地维持一个住所的估计费用。所得结果为每月 1 800 美元。

(b) 对有受扶养人薪率工作人员,以报告的带家属工作地点包括住房在内的平均生活支出(“本地”)为起点。鉴于有受扶养人薪率工作人员已经因为有需要赡养的家属而得到补偿,为了避免双重计算,减去单身薪率与有受扶养人薪率之间的薪金差额,得出最后数字为每月 2 400 美元。

8. 备选方案 5. 该方案基于三个变式:

(a) 居家津贴办法 4,基于以下假设,即所有工作人员都得到全球统一数额 1 800 美元或 2 400 美元,依其属于单身还是属于有受扶养人的状况而定。居家津贴办法 4 给联合国造成的额外费用估计每年大约 1.228 亿美元,与秘书长最初提出的数字相比,减少大约 2 300 万美元。居家津贴办法 4 对共同制度而言的总费用估计大约为 1.161 亿美元。

(b) 居家津贴办法 5，适用现有职等差额。居家津贴办法 5 给联合国造成的额外费用估计每年大约 8 760 万美元，与秘书长最初提出的数字相比，减少大约 5 820 万美元。居家津贴办法 5 对共同制度而言的总费用估计大约为 7 850 万美元。

(c) 居家津贴办法 6，适用现有流动/艰苦条件薪资差异(例如，P-5 以上多 13%，低于 P-4，则少 13%)。居家津贴办法 6 给联合国造成的额外费用估计每年大约 1.065 亿美元，与秘书长最初提出的数字相比，减少 3 930 万美元。居家津贴办法 6 对共同制度而言的总费用估计大约为 9 710 万美元。

B. 按组织分列的统一备选方案的额外费用估计数^a

(美元/每年)

组织	工作人员 数目	2 500 美元统一数 额带来的额外费用 (安全疏散长期月 津贴订正数额)	备选方案 1 和 2		备选方案 3	备选方案 4	备选方案 5		居家津贴办法 6 (流动和艰苦条 件津贴计划差 异)
			居家津贴办法 1 (职等差异)	居家津贴办法 2 (流动和艰苦条件 津贴计划差异)	居家津贴办法 3 (区域)	居家津贴办法 3.3 (全球)	居家津贴办法 4 (全球统一数额)	居家津贴办法 5 (职等差异)	
劳工组织	14	(61 176)	46 899	9 288	(42 348)	18 024	(106 776)	(85 120)	(113 328)
联合国	6 078	145 810 968	128 956 687	154 202 040	152 376 924	175 899 768	122 792 568	87 585 257	106 519 272
开发署	247	52 625	1 515 653	1 038 881	343 541	1 292 225	(870 175)	(702 604)	(1 060 183)
教科文组织	11	82 322	108 252	97 154	74 750	117 122	25 922	19 270	10 946
人口基金	53	(129 766)	333 355	232 010	24 218	248 234	(243 766)	(179 925)	(255 934)
难民署	439	(807 247)	193 780	309 761	(146 923)	1 469 153	(2 392 447)	(3 348 977)	(3 261 991)
儿基会	359	(72 456)	679 116	731 400	219 480	1 608 744	(1 504 056)	(2 201 277)	(2 162 064)
项目厅	109	86 848	490 612	474 640	359 476	781 648	(209 552)	(427 829)	(439 808)
粮食署	300	(213 808)	312 615	567 920	303 404	1 490 192	(1 185 808)	(2 068 991)	(1 877 512)
世卫组织	46	(116 573)	334 815	187 651	13 723	202 627	(222 173)	(123 032)	(233 405)
共计	7 656	144 631 737	132 971 784	157 850 745	153 526 245	183 127 737	116 083 737	78 466 772	97 125 993

注：括号内数字为节余。

^a 额外费用估计数的依据是截至 2010 年 3 月 1 日的人员编制数据，并酌情减去目前的特别业务生活津贴、安全疏散长期月度津贴和个人过渡津贴费用。

附件十三

A. 执行计划

		目前采用特别业务办法或安全疏散长期月津贴的组织		
实施大会 决定后	不带家属工作地点联 合国秘书处工作人员	目前被派往(以及在实施第一年内被调往) 不带家属工作地点服务的工作人员	被调往不带家属工作地点服务的工作人员	新聘请的 工作人员
实施后不久(建议 为大会通过一项 决定后 6 个月) 第 1 年 第 2 年 第 3 年 第 4 年 第 5 年 第 6 年	领取工作所在地支 付的不带家属艰苦 条件因素额外津贴	特别业务办法使用者:继续领取行政派任地 点现行特别业务生活津贴数额。	特别业务办法使用者:继续领取行政派任地点现行特别业务 生活津贴数额。	
		安全疏散长期月津贴的使用者:继续领取现 行安全疏散长期月津贴数额。 ^a	安全疏散长期月津贴使用者:继续领取现行安全疏散长期月 津贴数额。	
		在其现行派任期间领取公务员制度委员会 公布的“统一特别业务生活津贴”和适用的 安全疏散长期月津贴数额。	领取公务员制度委员会公布的“统一特别业务生活津贴”和 适用的安全疏散长期月津贴数额。	所有派往工作 所在地工作人 员均领取工作 所在地支付的 不带家属艰苦 条件因素额外 津贴
			领取公务员制度委员会公布的“统一特殊业务生活津贴”和 适用的安全疏散长期月津贴额,但是减去差额的 25%。 ^b	
			领取公务员制度委员会公布的“统一特殊业务生活津贴数额” 和适用的安全疏散长期月津贴数额,但是减去差额的 50%。 ^c	
			领取公务员制度委员会公布的“统一特别业务生活津贴”和 适用的安全疏散长期月津贴数额,但是减去差额的 75%。 ^c	
		所有派往工作所在地的工作人员均领取工 作所在地支付的不带家属艰苦条件因素额 外津贴,同时终止特别业务办法和安全疏散 长期月津贴。	所有派往工作所在地的工作人员均领取工作所在地支付的 不带家属艰苦条件因素额外津贴。终止特别业务办法和安全 疏散长期月津贴。	

^a 如果工作人员调任日期与实施大会决定满一年日期之间少于 6 个月,则自调任之日起领取统一的特别业务生活津贴。

^b 对于特别业务办法使用者,差异在于(一)行政派任地点适用的特别业务生活津贴加上正常的艰苦条件津贴与(二)工作所在地正常的艰苦条件津贴加上不带家属艰苦条件因素额外津贴。

^c 对于安全疏散长期月津贴使用者,差异在于(一)适用的安全疏散长期月津贴数额与(二)工作所在地不带家属艰苦条件因素额外津贴。

B. 实行减少数额所采用的方法，假设 2011 年 7 月 1 日开始实施

实施开始：2011 年 7 月 1 日，没有影响；特别业务生活津贴数额与今天一样。

第一年：2012 年 7 月 1 日，委员会统一了每个行政派任地点的特别业务生活津贴。假设统一特别业务生活津贴和行政派任地点艰苦条件津贴为 100 美元(A 级)。

第二年：2013 年 7 月 1 日，A 级与 B 级（不带家属艰苦条件津贴+工作所在地艰苦条件津贴）之间的差额减少了 25%=应支付差额的 75%，津贴额减至 75 美元。

第三年：2014 年 7 月 1 日，A 级与 B 级之间的差额又减少 25%，总差额为 50%，应支付津贴减至 50 美元。

第四年：2015 年 7 月 1 日，A 级与 B 级之间的差额再次减少 25%，总差额为 25%，应支付津贴减至 25 美元。

第五年：2016 年 7 月 1 日，A 级与 B 级之间的差额再次减少 25%，总差额为 0%，应支付津贴减至 0 美元。