



联合国

# 国际公务员制度委员会 2000 年度报告

大会  
正式记录  
第五十五届会议  
补编第 30 号 (A/55/30)

大会  
正式记录  
第五十五届会议  
补编第 30 号(A/55/30)

## 国际公务员制度委员会 2000 年度报告



联合国 • 纽约, 2000



## 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

	段次	页次
简称表 .....		vi
技术用语词汇 .....		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向各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 .....	1-7	1
A. 接受章程 .....	1-2	1
B. 成员 .....	3	1
C. 委员会举行的会议和审查的问题 .....	4-5	1
D. 附属机构 .....	6	1
E. 委员会 2001 年工作方案 .....	7	1
二. 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 .....	8-9	2
三. 两个职类工作人员共同适用的服务条件 .....	10-109	2
A. 人力资源管理框架工作组的报告 .....	10-19	2
B. 国际公务员行为标准草案 .....	20-31	4
C. 人力资源管理：薪资和福利制度的审查 .....	32-47	5
D. 表彰联合国系统内的语文知识 .....	48-61	8
E. 教育补助金 .....	62-96	10
1. 目的、范围和适用情况的审查 .....	62-81	10
2. 数额的审查 .....	82-96	12
F. 工作人员统一薪金税率表 .....	97-102	14

## 目录 (续)

	段次	页次
G. 各组织执行国际公务员制度委员会各项决定和建议的情况 .....	103-109	15
四. 专业人员以上职类的服务条件 .....	110-157	15
A. 美国联邦公务员制度与联合国系统的薪酬净额之间差值的演变 .....	110-116	15
B. 基薪/底薪表 .....	117-124	16
C. 审查子女津贴和二级受扶养人津贴的理由、范围、方法和数额 .....	125-135	17
D. 确定美国联邦公务员制度与联合国系统之间的相等职等 .....	136-149	18
E. 工作地点差价调整数事项 .....	150-157	20
下一轮生活费调查的筹备工作 .....	150-157	20
五. 一般事务人员和其他就地雇用人员职类的服务条件 .....	158-192	21
A. 调查蒙特利尔的现有最佳雇用条件 .....	159-162	21
B. 调查纽约的现有最佳雇用条件 .....	163-165	22
C. 审查总部薪金调查方法：国际劳工组织行政法庭关于逐步取消罗马 和维也纳两地语文因素的决定 .....	166-192	22
附件		
一. 2001 年工作方案 .....		27
二. 人力资源管理框架 .....		28
三. 薪资和福利制度的审查 .....		41
四. 拟议的可受理费用和教育补助金最高数额及拟议的膳宿费用限额 .....		44
五. 纽约联合国专业人员以上职类工作人员与华盛顿特区美国官员薪酬净额的 比较，按相对职等分列 .....		45
六. 专业人员以上职类薪级表：年薪毛额及扣除工作人员薪金税后的净额 .....		46
七. 专业人员以上职类工作人员薪金税率，与基薪毛额合并使用 .....		47
八. 建议自 2001 年 1 月 1 日起实施的专业人员以上职类子女津贴和二级受 扶养人津贴数额 .....		48
九. 建议的蒙特利尔一般事务人员和有关职类薪金净额表 .....		49

---

## 目录 (续)

	段次	页次
十. A. 建议的纽约一般事务人员职类工作人员薪级表 .....		50
B. 建议的纽约警卫职类薪金净额表 .....		50
C. 建议的纽约问讯处助理人员和导游协调员/监督员职类薪金净额表 .....		51

---

## 简称表

行预咨委会	行政和预算问题咨询委员会
行政协调会	行政协调委员会
调整数咨委会	工作地点差价调整数问题咨询委员会
行政协商会	行政问题协商委员会
独立职工会协调会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会
粮农组织	联合国粮食及农业组织
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
联检组	联合检查组
开发计划署	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
卫生组织	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

---

## 技术用语词汇

基薪/底薪表	对专业人员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。世界各地工作人员领取的最低净额等于此表所示数额。
最佳做法	目前至少有一个主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、过程或做法。
宽幅工资	一种更灵活奖赏个人业绩和贡献的方法。这一用语形容采取合并行动，以一个加宽的分类职等（称为一个“段幅”）取代几个分类职等。加宽段幅制度的特点是段幅或幅度加宽而为数有限，段幅之间数额重叠幅度更大。
比较国	专业人员以上职类工作人员的薪金和其他雇用条件是根据诺贝尔梅耶原则并参照薪资最高国家的公务员制度所适用的薪金和雇用条件而决定的。联合国成立以来一直采用美国联邦公务员制度作为比较国。参看“薪资最高的公务员制度”和“诺贝尔梅耶原则”。
工作地点差价调整数并入基薪	专业人员以上职类工作人员的基薪/底薪表定期调整，以反映比较国数额的增加。这种向上调整办法是从工作地点差价调整数中拿出一个固定数额，将其纳入或“并入”基薪/底薪表。如果基薪表因为合并工作地点差价调整数的5%而增加，则将所有工作地点的差价调整数的等级降低5%，借以全面确保对工作人员毫无损益。
生活费差数	在计算薪酬净额差值时，将联合国专业人员以上职类官员的薪酬与比较国在华盛顿特区的同级官员相比。在比较时，将纽约与华盛顿之间的生活费差数算进比较国的薪金，以确定这种薪金在纽约的“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。
有受抚养人的薪金	为有一级受抚养人的工作人员确定的薪金净额。
美元推算的开支	指例如人寿保险、购买汽车、耐用物品、汇给国外家属款项等方面的开支，作为一个固定的美元数额，并视为外地采购项目，以计算外地指数。

雇用费用指数	根据联邦雇员薪资比较法(见下文),算出一个工资指数,来计量非联邦部门薪资费用在两个不同时期之间的变动百分率。这个指数,称为雇用费用指数,是根据美国各地薪资费用的计量结果。雇用费用指数被用作美国联邦公务员制度的雇员全面调整薪资的根据。根据联邦雇员薪资比较法,美国联邦公务员还可以领取一种地点差价调整数。
联邦雇员薪资比较法	美国国会通过的联邦雇员薪资比较法(1990)中规定联邦公务员制度雇员的薪资与非联邦部门比较制度的薪资须在一定时间内调整至相差不到5%。
弗莱明原则	用来确定一般事务人员和其他就地征聘职类工作人员服务条件的基础。按照弗莱明原则,一般事务人员的雇用条件是根据目前当地最佳的条件。
总薪级表	比较国公务员制度内分为15个职等的一个薪金表,适用于大部分工作人员。
总部地点	联合国共同制度各参加组织的总部设在:日内瓦、伦敦、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马的维也纳。虽然万国邮政联盟设在伯尔尼(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。
薪资最高的公务员制度	依照诺贝尔梅耶原则,联合国专业人员以上职类工作人员的薪金是根据薪资最高的国家——目前是美国——的公务员制度所适用的薪金。参看“比较国”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),美国政府制定了大约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目前的平均薪资水平。对于在某一当地任职的联邦公务员,联邦雇员薪资比较法规定根据雇用费用指数发给一个增加数额,并在1994-2002年期间酌情发给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相差不到5%。
调动和艰苦条件津贴	为鼓励在各个工作地点之间调动和补偿在艰苦地点任职的人员而设的一种不计养恤金薪酬的津贴。

薪酬净额差值	本委员会定期比较联合国在纽约的 P-1 至 D-2 职等工作人员的薪酬和美国联邦公务员制度在华盛顿特区同等职位雇员的薪酬。两个公务员制度的薪酬按纽约与华盛顿之间的生活费差价调整数调整后的平均差异百分比就是薪酬净额“差值”。
诺贝尔梅耶原则	用来确定专业人员以上职类工作人员服务条件的基 础。按照这一原则,专业职类的薪金是参照薪资最高国家的公务员制度所适用的薪金来确定。参看“比较国”和“薪资最高的公务员制度”。
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(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。
考绩管理	在个人、小组、单位、部门和机构各级尽可能提高业绩的方法。最广义来说,有效考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、劳资关系和人力资源等的有效和成功管理。
按业绩计薪	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。用来形容各种按业绩计薪办法的名称不同。其中包括:  量才计薪/按绩计薪/不固定薪资:这些都是经过精心设计的手段,把个人基本薪资的增加数额与个人成绩挂钩,通常根据一种考绩计划和一种业绩分等制度。  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。可能应计或不计养恤金。
逐地调查	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	在某一特定日期用纽约生活费用作为标准来衡量在某一地点任职的专业人员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个别差价调整数指数所反映的生活费而定。等级用乘数点表示。工作人员所在工作地点如评定等级以乘数 5 表示, 将领取等于基薪净额 5% 的工作地点差价调整数, 作为基薪的补贴。工作地点的薪资指数为 $100+5$ , 即 105。
高级行政人员制度	比较国(美国)的制度中设有高级行政人员制度, 作为另外一个人事制度, 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。
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、回国补助金和解雇偿金; 遗属可领死亡抚恤金。
模拟	以实验方式复制一个系统的运转情况来分析这个系统作业情况的一种技术。建造这个系统的模型并试验其运作, 就可以推断出这个系统的实际作业情况。
单身薪金	为无一级受扶养人的工作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, 类似大多数国家实施的薪金税。
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)提供财政支助的纳税人的抵税或减税办法。
衡平征税基金	例如联合国所设置的一个基金, 用来偿还某些工作人员被本国按其在联合国的收入征收的税款。
间或调整	背景: 工作地点差价调整数指数。从逐地调查(见上文)得出的工作地点差价调整数指数须在两次调查的间隔期间内“间或”调整, 以计及通货膨胀和币值波动。

## 送文函

纽约

联合国秘书长

科菲·安南先生阁下

谨随函附上国际公务员制度委员会第二十六次年度报告。这份报告是按照委员会章程第 17 条编写的。

请将本报告提交大会,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该组织的理事机构及工作人员代表为荷。

顺致最崇高的敬意。

主席

贝勒·哈吉·阿莫尔(签名)

2000 年 9 月 8 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. 两个职类共同适用的服务条件

##### 1. 教育补助金

- 93(a)和(b) (a) 在以第 93(a)段下所列五种货币支付教育有关费用的地区,教育补助金制度所包括的可受理的教育有关费用的最高限额和教育补助金的最高限额,应按照附件四表 1 所列数额予以调整。在其他货币地区,上述两种数额应保持不变。
- 93(c) (b) 如果教育机构不提供膳宿,或由学校核准一个寄宿机构,可受理的费用最高限额内所应考虑膳宿费用定额,应按照附件四表 2 当中一栏所列数额订正。指定的工作地点的工作人员在教育补助金最高限额以外可以领取的膳宿费用额外偿还数额,应按照附件四表 2 右栏所列数额订正。

#### B. 专业人员以上职类的薪酬

##### 1. 基薪/底薪表

- 124 委员会决定向大会建议,从 2001 年 3 月 1 日起,通过地点差价调整数并入基薪办法,将专业人员以上职类工作人员目前的基薪/底薪表增加 5.1%。拟议的基薪/底薪表见附件六。

##### 2. 工作人员薪金税率表,与基薪/底薪表合并使用

- 124 委员会决定向大会建议,附件七中的工作人员薪金税率表应与基薪毛额合并使用。

##### 3. 扶养津贴

- 134(a), (b)和(c) (a) 子女津贴(包括残废子女津贴)和二级受抚养人津贴的目前数额应自 2001 年 1 月 1 日起增加,以反映七个总部工作地点减税和根据社会立法支付补助金数值的 11.89% 增加率;
- 134(c) (b) 硬货币工作地点现行的当地货币津贴制度应该维持(见附件八);
- 134(d) (c) 抚养津贴的数额应扣除为受抚养人从政府直接领取的津贴数额。

## 国际公务员制度委员会向各参加组织行政首长 提出的建议摘要

### 参阅段次

#### 一般事务人员和其他就地征聘人员职类的服务条件

国际公务员制度委员会根据其《章程》第 12 条第 1 款规定的一部分职责,进行了下列职类的目前最佳雇用条件的调查:

- 159 (a) 调查蒙特利尔的一般事务人员和有关职类的现有最佳雇用条件,并建议国际民用航空组织秘书长采用调查后制订的薪级表(附件九)和抚养津贴;
- 165 (b) 调查纽约的一般事务人员、警卫人员和问讯处助理人员职类的现有最佳雇用条件,并建议联合国秘书长采用调查后制订的薪级表(见附件十)和抚养津贴。

## 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各参加组织所涉经费问题摘要

### 参阅段次

#### A. 两个职类共同适用的服务条件

##### 教育补助金

96 委员会在教育补助金制度方面的各项建议对整个系统每年所涉经费问题估计为 1 046 000 美元。

#### B. 专业人员以上职类的薪酬

##### 底薪/底薪表

123 委员会在附件六内关于专业人员以上职类工作人员底薪/底薪表的建议所涉经费问题估计整个系统约为每年 490 万美元。因为这个订正数额表是建议从 2001 年 3 月 1 日开始实施, 所以 2001 年 10 个月在这方面所涉经费问题估计为 400 万美元。项目细分情况载于本报告第 123 段。

##### 抚养津贴

135 委员会在子女津贴和二级受抚养人津贴方面的建议所涉经费问题估计整个系统每年为 280 万美元。

#### C. 蒙特利尔一般事务人员和其他就地征聘人员职类的薪酬

##### 1. 一般事务人员和有关职类的目前最佳雇用条件的调查

162 根据委员会进行的调查而对蒙特利尔一般事务人员和有关职类的工作人员实施的薪级表所涉经费问题估计每年为 451 000 美元。

##### 2. 纽约一般事务人员和有关职类的目前最佳雇用条件的调查

165 根据委员会进行的调查而对纽约一般事务人员、警卫人员和问讯处助理人员实施的薪级表和对纽约所有就地征聘人员职类实施的抚养津贴订正比率所涉经费问题估计每年为 700 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(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 12 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。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。

#### B. 成员

3. 2000 年委员会成员如下:

穆赫森·贝勒·哈杰·阿穆尔(突尼斯)<sup>\*\*\*</sup>(主席)

尤金纽什·维兹纳(波兰)<sup>\*\*\*</sup>(副主席)

马里奥·贝塔蒂(法国)<sup>\*\*</sup>

特尔基娅·达达赫(毛里塔尼亚)<sup>\*\*\*</sup>

阿列克谢·费多托夫(俄罗斯联邦)<sup>\*</sup>

科拉松·阿尔马·德莱昂(菲律宾)<sup>\*</sup>

胡马云·卡比尔(孟加拉国)<sup>\*</sup>

柳克丽霞·迈尔斯(美利坚合众国)<sup>\*\*</sup>

若昂·奥古斯托·德梅迪西斯(巴西)<sup>\*\*</sup>

欧内斯特·鲁西塔(乌干达)<sup>\*</sup>

何塞·桑切斯·穆尼奥斯(阿根廷)<sup>\*\*\*</sup>

阿历克西斯·斯泰法努(希腊)<sup>\*\*</sup>

沃尔夫冈·施特克尔(德国)<sup>\*\*\*</sup>

田代空(日本)<sup>\*\*</sup>

哈桑·扎希德(摩洛哥)<sup>\*</sup>

\* 任期于 2000 年 12 月 31 日届满。

\*\* 任期于 2001 年 12 月 31 日届满。

\*\*\* 任期于 2002 年 12 月 31 日届满。

#### C. 委员会举行的会议和审查的问题

4. 委员会于 2000 年举行了两届会议:第五十一届会议于 4 月 3 日至 20 日在维也纳国际原子能机构(原子能机构)总部举行,第五十二届会议于 7 月 17 日至 8 月 4 日在纽约联合国总部举行。

5. 委员会在这两届会议上审查了大会各项决定和决议及委员会本身章程所引起的问题。本报告讨论大会所通过、并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. 委员会下设的工作地点差价调整数问题咨询委员会(调整数咨委会)于 2000 年 1 月 24 日至 31 日在纽约联合国总部举行第二十三届会议。咨委会由下列成员组成:公务员制度委员会副主席兼咨委会主席尤金纽什·维兹纳(波兰);约翰·阿斯廷(大不列颠及北爱尔兰联合王国);埃德蒙多·贝鲁门-托雷斯(墨西哥);尤里·伊凡诺夫(俄罗斯联邦);结诚三浦(日本);和埃马纽埃尔·奥蒂·博阿滕(加纳)。

#### E. 委员会 2001 年工作方案

7. 委员会在其 2000 年夏季会议上审议了其 2001 年工作方案,并决定参照工作方案的重大变动,修订它已向大会报告的第五十三届会议和第五十四届会议议程。委员会从第五十一届会议(2000 年 4 月)开始就决定重点审查薪酬(薪资和福利)制度。因此,原定于 2001 年审议的一些项目将归并在这一议题之下,其他项目将推迟审议。新的工作方案载于本报告附件一。第 32 至第 47 段及附件三简要说明委员会计划在审查薪酬制度时采用的方式。委员会进一步决定,在

2001 年召开一届为期三周的联席会议，而不是两届为期各两周的会议。剩余一周所拨的资源将用来资助公务员制度委员会成员参与委员会所设各工作组的工作。但是，委员会注意到可能需要更多的资源。

## 第二章

### 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

8. 委员会审议了应大会关于共同制度的 1999 年 12 月 23 日第 54/238 号决议的要求提出的文件。委员会还获悉公务员制度委员会主席向大会第五委员会介绍公务员制度委员会第二十五次年度报告、第五委员会就该报告进行的一般性辩论以及各会员国进行非正式协商并最终协商一致通过关于共同制度的决议的详细情况。

9. 委员会获悉共同制度各组织的理事机构通过的、对委员会可能有关各项决议和/或决定的详细情况。在这方面，已提请委员会注意联合国、国际劳工组织（劳工组织）、世界粮食计划署（粮食计划署）、联合国教育、科学及文化组织（教科文组织）、世界气象组织（气象组织）和国际原子能机构（原子能机构）通过的决议和/或决定。

## 第三章

### 两个职类工作人员共同适用的服务 条件

#### A. 人力资源管理框架工作组的报告

10. 人力资源管理框架工作组是公务员制度委员会在第四十八届会议（1998 年 7 月）应大会 1996 年 12 月 18 日第 51/216 和 1997 年 12 月 22 日第 52/216 号决议的要求设立的。大会在这两项决议中，请公务员制度委员会作为共同制度各组织内现行的综合改革的一部分，在就人力资源管理领域制订具有创新性办法方面发挥主导作用。工作组由下列人员组成：委员会成员、各组织的代表和联合国系统国际职工会和协

会协调委员会（国际职工会协调会）的一名代表、以及公务员制度委员会秘书处和行政问题协商委员会（行政协商会）秘书处的成员。在 1999 年 2 月至 2000 年 2 月期间，工作组召开了四次会议。

11. 工作组向公务员制度委员会 1999 年春季会议和夏季会议报告了其进展情况，委员会据此于 1999 年向大会提交了一份初步报告。大会在其最近的一项决议、即第 54/238 号决议中，对迄今所取得的进展表示欢迎，并请委员会继续开展其第二十四次年度报告所简要列明的工作。

#### 各组织的意见

12. 行政协商会秘书指出，去年行政协商会对人力资源管理框架工作组所做的进行中的工作表示欢迎。五个组织的代表和行政协商会秘书处在该项目上与工作组其他成员一道作出了艰苦努力，各组织非常感激大家以严肃认真态度完成这项任务。同去年一样，行政协商会强调它非常赞赏工作组所表现的积极与协作精神。行政协商会在首次发言时提到，必须强调人力资源管理各不同构成部分之间的联系，这样可以看出一个领域的行动对其他领域会有什么影响。这个框架是一种灵活的工具，需要随着与职业有关的问题、活动和知识数量的变化加以订新。例如，将有必要重新研究有关工作人员/管理当局之间关系的一节，以确保案文与有关国际公务员行为标准的工作保持一致。

#### 工作人员代表的意见

13. 国际职工会协调会主席谈到了有关人力资源管理的审议结果，并回顾说她曾积极参与工作组的工作。她充分支持这个框架。国际职工会协调会向委员会提交了一份文件，内容涉及拟议的新的国际公务员职业发展制度。国际职工会协调会认为，目前散漫的职业管理制度没有促成一种创造性文化，也没有创造一种环境，使工作人员能为崇高目标献身工作而感到满足。国际职工会协调会希望，在审议委员会本届会议面前有关薪资制度和人力资源管理框架的文件时，能一并审议国际职工会协调会文件中载列的新的富有远

见的方法。该文件的重点是，预测各组织的实际需求，以及适当规划今后工作人员的遴选和征聘。国际职工会协调会认为，联合国应利用其作为具有崇高使命和公共服务观念的全球组织的声誉。理想主义仍然吸引大批男女青年来到这一组织。但是，需要改善工作环境、服务条件、薪资数额表和可靠的职业管理，使之成为本组织将要拟定和执行的全面综合的人力资源政策的一部分。在面对这些挑战时，需要加强创始人的崇高目标和宗旨。必须确保既定的诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则将继续应用于工作人员服务条件，并得到充分尊重和维护。

### 委员会的讨论

14. 委员会向人力资源管理框架工作组各成员表示感谢，并认为该框架将在可预见的未来成为政策和程序的基础。委员会回顾说，它在最近的报告<sup>1</sup>中就下列事项向大会作了较为详细的汇报：

- (a) 全世界人力资源管理的发展情况；
- (b) 联合国系统中人力资源管理的状况；
- (c) 共同制度中人力资源管理人员所面临的挑战；
- (d) 共同制度各组织的改革工作；
- (e) 环境对人力资源管理的影响。

15. 委员会在本届会议收到了已完成的人力资源管理框架草案。委员会在审查草案时，回顾在去年这项工作进展期间，它曾向工作组提供指导，并注意到它的指导业已反映在定稿之中。

16. 委员会回顾，如委员会 1999 年提交大会的报告中所述，迄今有关框架的工作已导致制订今后工作的若干优先事项。委员会第五十一届会议处理了第一个优先事项，即修订 1954 年的国际公务员行为标准，并针对被列为第二个优先事项的主题（薪资和福利制度）开展工作。

17. 框架确定各种影响人力资源战略的内外力量，并包括六大人力资源领域，下分若干次级领域。这六个领域是：

- (a) 国际公务员的职业道德/行为标准；
- (b) 报酬和福利；
- (c) 雇用；
- (d) 职业管理；
- (e) 良好治理；
- (f) 人力资源信息管理。

委员会认为，各大领域所制订的定义，核心/非核心领域的确定，与其他构成部分的联系和各项基本指导原则，都使框架得到加强。核心领域被界定为使联合国系统团结起来发挥下列功用的领域：

- (a) 避免可能因整套报酬办法的基本差异而在雇用工作人员方面引起的任何竞争；
- (b) 促进国际公务员制度的共同价值观念；
- (c) 便利工作人员在系统内的调动。

18. 委员会指出，虽然人力资源战略以前是在个别组织中制订的，但这是第一次尝试订立一个可以指导共同制度的框架。由此，它不仅对于熟练的人力资源管理人员，而且对于希望制订各自组织的战略的其他人员，都是一个宝贵的工具。这也是第一次确定核心成分，同时明确解释所有各个人力资源领域之间有何联系，应采用何种原则来指导每一领域的工作。人力资源管理框架将使委员会能：

- (a) 就中央系统的核心问题，订立共同制度人力资源管理方面的适当、有效体制；并
- (b) 就属于各组织职责的其他人力资源管理问题，发布广泛的政策方针。

### 委员会的结论

19. 委员会通过了本报告附件二所载的人力资源管理框架，并总结认为这是一个灵活的工具，应根据需要不断加以订新。如上文第 18 段所述，委员会打算用框架来指导其今后的工作。它建议各组织将人力资

源管理框架作为其今后有关人力资源政策和程序的工作的基础，并提请各自的理事机构注意这个框架。

## B. 国际公务员行为标准草案

20. 委员会第四十七届会议（1998年4月/5月）决定与各组织协商，订新国际公务员制度咨询委员会（公务员制度咨委会）题为国际公务员行为标准的1954年报告。大会在其1998年9月8日第52/252和1999年12月23日第54/238号决议中均表示注意到这项决定。委员会设立的一个工作组，有各组织以及国际工会协调会和国际公务员协会联合会（公务员协联）的代表（包括法律顾问）充分参加，它根据公务员制度委员会秘书处编制的、并经公务员制度委员会早先提出评论的一份文件，拟定了标准草案。这些标准业经公务员制度委员会在第五十一届会议（2000年4月）审查、修订并通过，尚待各组织的法律顾问提出最后意见，以确保委员会的各项修订符合各组织的法律文书和立法框架。在第五十一届会议与第五十二届会议之间，秘书处将订正草案分发给各组织，供其提出意见。

### 各组织的意见

21. 行政协商会注意到文件中所载有关各组织对委员会上届会议所修订的行为标准草案的意见的资料。如在委员会第五十届和第五十一届会议上所说明，行为标准是国际公务员制度的奠基石。因此，极其重要的是，最后定本必须反映出目前的最佳思维和当代的适当措辞，以便它像1954年的范本那样，经得起时间的考验。对行政协商会来说，关键的考虑因素是所有组织均能采用订正的标准。因此，这些标准必须为在这方面独立自主的各个理事机构所接受。倘若各理事机构不通过订正案文，则确有可能出现许许多多不同的、甚至歧异的案文。行政协商会认为，对于旨在加强国际公务员制度的各种努力来说，这将是极不幸的结局。各方严重关切是否提出现有的案文。有些组织宁可保留1954年案文，其他组织则希望自行修订案文。

22. 目标是为联合国系统订出最新的、像1954年的范本一样能鼓舞人心的行为标准。现有的案文，不管它有何种实质性的缺点，都是有失庄严。它不会像以前的版本那样能鼓舞加入国际公务员制度的人士努力符合《宪章》中的独立、公正和忠诚等价值观念。行政协商会请委员会考虑设立一个新的三方工作组，其中尽可能包括以前“参与人员”，包括委员会成员。工作组的任务是重新研究并审议迄今提出以期达成共识的案文。尤其是，最后定本的基调和风格必须反映出联合国系统各组织独特的理想和服务目标。

### 工作人员代表的意见

23. 国际工会协调会主席认为，行为标准草案背离了国际工会协调会曾充分参与的三方工作组编制的订正标准商定案文。因为只邀请各组织针对案文与其立法框架不相符之处提出评论，没有请国际工会协调会就文件内容提出书面意见。过去已经提到，公务员制度委员会的行为标准旨在反映国际公务员制度以矢志促进全球和平与繁荣为行为和举止的首要理想。由此观之，很难理解这些标准怎么能够受制于一个或几个成员组织的内部规则和政策。从评论意见可以看出，尽管有些组织认为重新起草的标准不引起任何法律问题，其他组织却指出与其自身规则不符之点。国际工会协调会认为，这是对即将到来的十年采取一种消极的态度，在这十年里，应该有一套新的准则应用于全球国际公务员的管理工作。

24. 国际工会协调会认为，这份文件的基本格调和态度非但不能鼓舞人心，而且相当专横，并因之产生种种禁例。同样，1950年代诗般优雅的文字换成更加讲求实际、反省的案文。特别是在涉及忠诚和才干的问题上，表面上的核心价值与指导原则之间出现某种程度的重叠。两性平等和性骚扰等用语太笼统，使人可以自由解释。主席作了若干具体评论，并以书面形式提出了这些评论，其中强调指出案文中她认为工作组的草案被委员会的改动削弱之处。

25. 在对此类重大问题采取谨小慎微的态度的同时，劳工组织工作人员与管理层之间根据2000年4月1

日生效的集体谈判协定承认平等的伙伴关系。国际职工会协调会羡慕的是，这只是朝向就申诉、职业发展、在工作场所发生的骚扰、征聘等问题达成实质性协议的第一步。虽然这场革命正在一个姊妹组织酝酿，联合国国际职工会协调会的各成员却遭受倒退的非鼓舞性管理模式之害，这种模式带有采用传统方式从事本组织管理工作的色彩。公务员制度委员会不仅应该确保采用共同制度的方法来处理工作人员管理方面的问题，还应该制订一套指导原则，供所有各组织遵循。

### 委员会的讨论情况

26. 委员会回顾开展目前这项工作的原因，以及这项工作是如何交给公务员制度委员会处理的。1998年，在联合国即将通过其工作人员行为守则之际，大会请委员会提出意见。这些意见后来被采纳，联合国颁布了行为守则，作为其工作人员细则和条例的修正案。大约与此同时，委员会着手研订人力资源综合管理的框架，其中一部分是国际公务员制度的职业道德/行为标准。委员会把因为个别组织的需要不同而可能出现差异的具体条例和细则，与整个公务员制度应该遵守的核心共同标准，加以区分。因此，它决定与各组织和工作人员代表合作，订新1954年的标准，使其措辞现代化，并反映在编写1954年的标准时尚未存在、或尚属次要的新发展和新概念。

27. 委员会从一开始就指出，有些组织曾在闭会期间就订正草案提出评论。这些评论很少涉及法律方面，主要是编辑/起草方面的更改，尽管其中有一些是实质性改动。委员会注意到提出评论的工作人员和组织表示关切的问题。此外，各成员明显看出，在现阶段，各组织之间尚未就这些标准达成共识。

28. 公务员制度委员会此时此刻面对的问题是参照各组织的看法决定如何继续开展工作。有人认为，只有各组织赞成，这项工作的成果才具有价值。如果在本届会议期间提出标准，恐怕得不到广泛接受。委员会希望明确表示，它在本届会议期间，随时愿意考虑到各组织和工作人员代表的意见，拟订出一份新的草

案。但是，它注意到各组织此时并未准备为这些标准定稿。

29. 还有人指出，公务员制度委员会在上届会议审查工作组的标准草案时，是对所有的草案进行了详尽分析并认真听取了所有的意见之后，才作出更改。此外，委员会的任务并非随便或自动认可一个工作组的结果。委员会设立工作组，是为了拟订建议，以供公务员制度委员会审议。

30. 委员会注意到，各方已对工作组草案的大约一半内容提出更改。鉴于其中有许多都是轻微的改动，一些成员认为委员会应在本届会议上设立一个全体工作组重新审议标准草案。还有些成员却不认为这是一种有效的方法；原因是许多组织并未出席会议提出意见，到头来委员会可能面对一些组织提出新的或类似的反对意见。经过长时间讨论之后，各方达成共识，将这一工作推迟到明年，公务员制度委员会承诺届时完成这项工作。

### 委员会的决定

31. 委员会考虑到行政协商会代表各组织，要求给予它们进行最后审查的机会，以便提出具体评论，因此决定将这一事项推迟审议。委员会再次吁请各组织提出其全部意见，并尽可能就草案达成共识，然后再于下届会议审议此事，届时委员会将为各项标准定稿，并于2001年向大会提出建议。

## C. 人力资源管理：薪资和福利制度的审查

32. 公务员制度委员会在第五十一届会议（2000年4月）和第五十二届会议（2000年7月/8月）进行的讨论，涉及薪资和福利制度以及相关的职务分类制度的审查。委员会回顾，大会第51/216号、第52/216号第53/209号决议请公务员制度委员会带头分析人力资源管理领域的新办法，并为此目的拟订了一个人力资源管理框架（见第10至19段和附件二）。现行薪资制度的改革，就是在这种情况下，被列为最高优先事项。

### 各组织的意见

33. 行政协商会主席概述了他对现行薪资和福利制度各种相关问题的看法。现行制度所依据的是已不适用的工作方法和假设。具体而言，以终身任期为特点的制度不符全各组织的需要；各组织越来越采用更有限制、非终身的任用。管理人员对人力资源的有效管理承担的责任越来越大，现行制度对他们无用，也不能配合以团队为基础的作法。这个制度太死板，不能反映工作性质上、各组织的任务和使命上的变化，也不能适应新的要求和工作人员的新期望。审查的目标是要一面维持诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则，同时使奖励工作人员的方式与功劳、才干、职责、责任和业绩明确挂钩。修改后的制度应使各组织能吸引并挽留优秀的工作人员，包括高级管理人员和短缺的某几类专业/技术工作人员，并为业绩优异的工作人员提供明确规定的职业晋升机会。鼓励工作人员的调动，加强国际公务员制度，并使整套奖励办法的结构和应用具有更大的灵活性，这些也是在审查薪资和福利制度时应该追求的目标。

34. 行政协商会主席提出了下一审查阶段所应包括的一系列问题。其中包括：(a) 职务分类制度的改革，把才干包括在内；(b) 加宽段幅和职务归类的薪资结构；(c) 高级行政人员制度；(d) 论功计薪；(e) 加强业绩管理制度。这项审查还应包括简化应享权利，并审查反映家庭状况的双重薪级表。行政协商会建议成立一个或几个工作组，所有合作伙伴都应该参加，包括管理人员（和方案管理人员），以最符合成本效益的方式推动这个进程。主席建议采取一种全面的办法，其中考虑到在《人力资源管理框架》内确定的各个人力资源管理领域之间的联系。

35. 联合国代表认为，有必要澄清审查薪资和福利制度的目标，议定这项审查的指导原则，找出变革面临的障碍，并决定有待解决的问题按优先次序排列。她同意行政协商会提出的进行审查的一般办法，并澄清了联合国的首要目标：以简化、有竞争力的制度取代现行复杂、死板的薪资制度；根据功劳、才干、以及个人和团队的业绩奖赏工作人员，采用各种机制，以

便具有更大的灵活性；对业绩优异的工作人员采用更灵活的奖赏办法，使本组织的业绩管理制度更趋完善；建立一个更简单、更容易实施的制度。这项审查所应遵守的指导原则包括诺贝尔梅耶原则，承认薪资制度是个管理制度，必须根据组织的总体战略来制定，加强共同制度的公务员制度的独立性和国际性，并争取所有各方共同参与。联合国愿意进一步审议宽幅工资问题，并认为这个办法必须与健全的业绩管理制度和训练有素的管理人员配合。联合国不赞成对工作人员，不论有无受抚养人，采用单一薪金表的建议。

36. 各组织同意，薪资和福利制度需要加强，以实现各组织的目标，并欢迎关于建立工作组以推动工作的建议。劳工组织的代表明确指出，劳工组织正在执行一个重要的内部人力资源改革的纲领，包括建议更改职务分类办法，以便促成某种形式的宽幅工资制度。原子能机构的代表报告，该组织雇用的是一批高度专业化的工作人员，其中大多数并不适宜调动。原子能机构也正在实施一些改革，例如增加管理人员的人权。原子能机构正争取灵活性、透明度和简化，以及一种按成果编制预算的制度。该组织还在研究限期雇用的鼓励办法。

### 工作人员代表的意见

37. 国际职工会协调会主席认为，财政危机及其对本组织预算的直接相关的问题，已经持续十多年。这些问题导致职位、薪金、升级和征聘方面的停滞，尤其导致国际公务员服务条件的恶化。1990年代后期，离开本组织的人比应聘的人多，其中主要是有专长、有技能和有知识的工作人员。目前，本组织简直不能在世界市场上与人竞争，吸引优秀的人才。改革者亟欲在竞争的世界中保持优势，现在准备试验任何新老构想，调整全套薪资办法，一点一点地啃掉各种应享权利的边缘，甚至改写基本的雇用原则和规则。

38. 她认为，加宽段幅办法就是这些新试验之一。许许多多的职务合并成为一个段幅，并按照市场价值来规定薪资表，没有职务评价、比较和指派工作方面较大的灵活性，不强调职务等级制度，这些是新办法的

要点。采用段幅办法，会导致截然不同的薪金管理方式，降低薪金管理人员的重要性，改变管理人员的作用，要求他们对属下工作人员的薪资和福利作出决定，不需经过职务分类及职务与职务之间的比较。这样的制度在一个多元文化的组织里并不适当。她认为有许多未知因素，需要进一步探索。她宣称，段幅办法将改变本组织，减少升级和上调的机会，并且由于大多数管理人员知识和技能不足而导致薪资管理失当，导致操纵、混乱和滥用私人的现象。尤其是，这等于公然反对诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则。走加宽段幅的路，就意味着必须放弃职务评价和同工同酬的概念。工作人员就无法确定如何建立一个新的基础，据以计划其薪金。

39. 国际职工会协调会赞成薪资制度需要一个新的重点，主张按业绩和功劳决定薪资和升级。但同时国际职工会协调会不相信这种急剧的转变是可行或切合实际的。国际职工会协调会主张改革的是它认为相当陈腐的征聘和升级制度。现行制度促成工作人员士气和生产力低落。国际职工会协调会拟订了薪资和职业制度的新办法，以功劳、业绩、知识和专长为依据，提倡以培训作为两个职等之间调动的主要原则和上调的前提条件。这个提案取消现行的两级制度并规定地域上的调动，但不反对薪资制度的基本原则 - 诺贝尔梅耶原则。

### 委员会的讨论

40. 委员会满意地回顾最近举行的人力资源管理论坛，该论坛于7月14日至16日在一个避暑胜地举行。讨论的两大议题是可否采用一个高级行政人员制度和宽幅工资办法，与共同制度各组织目前面临的问题最有关联。荷兰和美国联邦政府的专家提出的高级行政人员制度的具体案例以及世界银行和澳大利亚政府提出的实行宽幅制度的案例，在讨论时都使与会者有机会更深入了解这些问题。

41. 委员会认为，公务员制度委员会的论坛，连同秘书处关于薪资制度的文件，促进了关于改革的对话，这种改革涉及十分复杂的问题。委员会指出，一个有

竞争力的的薪资制度，如果能够反映各组织的使命和任务的变化以及技能和才干方面的新要求，是确保国际组织在当今急速变化的世界上保持竞争力的一个关键因素。委员会同意行政协商会提出的看法和分析，特别是同意需要采取一种全面的办法来审查薪资和福利制度，这种办法将考虑到人力资源管理综合框架中规定的人力资源管理各个领域之间的联系。

42. 委员会回顾，早在十几年前，各组织面临工作人员征聘和挽留的困难时，人们就首次对现行薪资和福利制度表示关切。这些关切的问题依然存在，目前集中于该制度的死板，不能反映和考虑到联合国系统工作性质的迅速变化，包括各组织任务和使命的演变，也不能考虑到外部劳动力市场的力量。薪资与业绩之间缺乏坚强的联系，也是同样重大的问题。委员会注意到更加需要采用现代精简办法，来简化这个制度及其管理。

43. 在讨论现行职务分类制度时，公务员制度委员会指出，这个制度符合1970年代设计该制度时的需要，但是不够灵活，不能满足今天的需要，不能适应更平面的组织结构、以团队为基础的办法和掌握新技能和多种技能的工作人员的需要。委员会认为，这个薪资和福利制度是为另一个时代的需要而构想，它妨碍管理人员和工作人员在现代和高效的组织中发挥应有的作用，也就是说，管理人员能创新和负责，工作人员在各级都能作出贡献。最后，这个制度也不能满足比较年轻的工作人员的愿望。他们也许不大在乎职业保障和年资，而比较在乎通过调动增加自身的能力，凭个人的贡献获得奖赏。

44. 基于上几点考虑，公务员制度委员会决定建立一些机制，使各组织和工作人员能够尽可能广泛地参与和讨论。将在公务员制度委员会主席的全面协调下，成立一个指导委员会，负责在两年期间指导薪资和福利制度未来的一切审查工作。指导委员会的建议将提交公务员制度委员会一个不限成员名额的全体工作组在下届会议进行审议。

45. 三个需要优先处理的领域已形成共识：(a) 工作性质；(b) 论功行赏；和(c) 管理能力。这三个领域将由纽约、日内瓦和维也纳这三个总部工作地点所设不限成员名额的重点小组分别处理。每个重点小组将负责分析一个领域，同时考虑到目前对联合国系统有影响的外部因素，并提出各种备选办法，供指导委员会审议。

46. 根据前面的讨论，委员会为指导委员会和重点小组的工作拟订了大纲和任务规定（见附件三）。

#### 委员会的决定

47. 委员会决定按照本报告附件三所述的方式，继续进行薪资和福利制度的审查。

#### D. 表彰联合国系统内的语文知识

48. 1998年，公务员制度委员会建议大会，目前在一些组织实行的专业人员以上职类语文奖励办法应予停止，改为一种不计养恤金的奖金。这个办法对专业人员以上职类是一项奖励办法，规定更快速增加职等内的薪级（薪级表上的正常薪级每10个月而不是每12个月增加一级。薪级表上的长期服务薪级每20个月而不是每24个月增加一级）。这项奖励办法是按照薪金净额计算的，而后者又与应计养恤金薪酬数额有关，所以奖励办法应计养恤金。一般事务人员及有关职类适用的办法规定发给5%的应计养恤金津贴，按双语秘书（G-5或G-4，因工作地点而异）的最低薪金计算。委员会还向大会和共同制度其他有关组织的立法理事机构建议：

(a) 以一种不计养恤金的奖金的方式，支付一般事务人员及有关职类工作人员的语文津贴，同时铭记向大会提出的上述建议，并有一项理解：两个职类工作人员的制度应趋一致；

(b) 就两个职类的工作人员而言，确保只对本组织使用的语文支付奖金。在定期考绩时，各组织应予重新测验或证实工作人员在各组织实际使用这一种或几种语文。

49. 大会在1998年12月18日第53/209号决议第二节B分节中请公务员制度委员会进一步审查它在1998年向大会提出的关于表彰语文知识的建议。大会特别要求委员会向大会第五十五届会议报告：

(a) 建议改变现行办法的理由；

(b) 在何种程度上此种办法将继续作为鼓励本组织实行多种语文的鼓励措施；

(c) 确定两个职类奖励数额的依据；

(d) 过渡措施；

(e) 工作人员的既得权利。

#### 各组织的意见

50. 行政协商会秘书指出，秘书处编写的文件基本上是回顾两年前向大会提出的建议，因此，他回想起行政协商会当时的发言。广泛的语文知识不仅是满足特定职能的要求的重要条件，而且可以增进对多种文化组织的全面理解，建立一支更灵活的劳动队伍。行政协商会敦促委员会继续大力支持以各种语文奖励办法鼓励工作人员加强其语文技能，使他们能够承担随时出现的任务。现在要求各组织少花钱多办事，要求工作人员适应不断变化的角色。在这种时候，这些奖励措施有助于培养出一批更灵活、容易调动、多技能的工作人员。鉴于各组织的任务、结构、制度和要求各不相同，除了政府的大方向之外，不应该在共同制度一级确定表彰语文知识的方式。因此，行政协商会极力敦促委员会支持继续保留现行的语文奖励办法，即支持继续实行两种办法：以专业人员给予奖励，对一般事务人员支付津贴。

51. 至于重新测验语文技能问题，不能仅仅根据一个组织的经验，就对重新测验的成本效益作出正确的结论。例如，联合国语文方案以100多个考试地点的庞大网络，为联合国系统许多其他组织承办语文能力考试。每年为大约3000名工作人员举办六种正式语文的考试。在这种情况下，不认为重新测验合乎成本效

益。行政协商会赞成通知大会，需要在规模更大的薪资和福利研究的范围内处理这个问题。

52. 联合国的代表坚决支持鼓励工作人员掌握语文知识的现行奖励办法，这是联合国多语文制度政策的核心部分。联合国的代表对重新测验的构想表示怀疑，因为从停发语文津贴所能节约的费用会远比预期的低。况且，重新测验办法的行政费用，以及停发津贴和嗣后经过重新测验可能重发这种津贴所涉及的费用，会大大抵销节约的开支。联合国法律事务厅审查重新测验的建议，确认必须规定许多例外情况，以避免发生法律纠纷。

### 工作人员代表的意见

53. 国际职工会协调会主席指出，许多工作人员实际上学习语文是为了获得目前实施的福利，因而在现行制度中有既得权利。因此，这种福利应该继续为应计养恤金。关于重新测验，她指出这种办法不符合成本效益，而且耗费时间。

### 委员会的讨论

54. 委员会根据大会的要求，进一步审查它关于表彰语文知识的建议，以及上文第 49 段所概述各方在这方面提出的具体问题。

#### (a) 建议改变现行办法的理由

55. 委员会回顾，它建议停止现行的理由是：这些办法未能有效地促进多种语文制度的文化。此外，奖励和津贴的数额不同，所以，二者之间无公平可言。因此，委员会已建议，以不计养恤金的一笔总付奖金构成的单一统一办法取代现行安排。这种奖金是一笔直接透明的款项，而且工作人员可以清楚地了解奖金的目的。大家普遍同意，要取得最大的效果，奖赏应该做到清楚、容易识别、直截了当，并且价值合理。一笔总付奖金的一个特点是不计养恤金，因为委员会认为，雇主对工作场所各种语文的重视不应该变成离职后继续享受的一种福利。

#### (b) 这种语文能力表彰办法在何种程度上能继续作为语文制度的奖励办法

56. 委员会注意到，语文能力表彰办法在促进多语文制度方面的影响难以评估。但是，既然委员会和各组织都认为这种办法有价值，并支持对两种职类的工作人员采取合理的经济鼓励措施，那么，对于专业人员以上职类实行更明显、明确、透明的奖励措施，可能比现行办法效果更大。此外，数额需要很大，才能够激励工作人员掌握另一种语文的能力。有人指出，全球化和世界劳动力市场充斥具有语文知识的人才，使人怀疑联合国系统是否有必要给予奖励或津贴。不过，如果取消现办法或减少数额，可能对共同制度中多语文制度的普及情况产生不利影响，而且暗示雇主不重视这一政策。

57. 委员会指出，在各组织中，获得语文奖励的工作人员所占比例从 5% 到 58% 不等，而领取语文津贴的工作人员所占比例则是 4% 至 55%。这些数字表明，在何种程度上，经济奖励办法成功地激励工作人员掌握多种语文。

#### (c) 确定两种职类奖励数额的依据

58. 委员会回顾，1998 年，委员会表示应该统一两种办法，并提出若干关于津贴数额的一般准则，把这个问题留给各组织去确定和协调。这些准则规定，这种津贴不应该同基薪/底薪表挂钩，应该是四舍五入计算的一笔总付款项，并且应该定期审查。委员会回顾，委员会审查了奖励数额的水平，以供在确定两个职类工作人员的数额时参考，但是仍然认为具体数额应该由各组织自己确定。

#### (d) 过渡措施和既得权利

59. 委员会指出，凡是领取这种现行福利的工作人员，根据既得权利的原则，将继续领取这种福利。这样一来，就需要采取过渡措施，对许许多多的工作人员实行一种办法，对新近合格的工作人员实行另一种办法，从而又给这个制度增添行政上的另一层困难。

60. 在现阶段，委员会认为应该在委员会刚刚开始进行的更大规模的薪资和福利研究的范围内审查这个问题。

### 委员会的决定

61. 委员会决定通知大会，它目前正在进行薪资和福利制度的全面审查，这个审查是人力资源管理综合框架中提出的一个优先事项。因此，把表彰语文知识的问题摆在规模更大、涉及共同制度各种各样津贴的研究的范围内来讨论，比较适当。

## E. 教育补助金

### 1. 目的、范围和适用情况的审查

62. 委员会审议了大会第 54/238 号决议中的请求，即完成对教育补助金处理办法的审查，并具体报告如何使教育补助金办法与联合国的办法一致。

### 各组织的意见

63. 行政协商会主席强调共同制度大多数组织的工作人员日益需要调动。如果工作人员要有效进行工作，各组织必须提供必要支助，以便家属不会遭受外派地点不利后果的影响。教育补助金只能付给合格的离国服务工作人员，而且必须提出学校证明的入学收据和学校帐单。此外，数额仅占子女教育总费用的 75%，而且不得超过委员会本身严格规定的可报销最高数额或限额。因此，在任何情况下，工作人员均须至少负担教育费用的 25%。他提到前几次对补助金问题的审查，指出，自设置教育补助金以来，其最初所根据的假定已扩大。联合国成立之初，有 50 几个会员国，主要是经济发达国家，工作人员集中在几个工作地点。如今的情况与当初不同，工作人员来自约 190 个经济形态各不相同的国家。许多工作人员必须比以前更容易调动。此外，社会已发生重大变化，尤其是具有双重公民身份的家庭增加。补助金的观念必须将这些现实情况考虑在内。

64. 补助金范围和目的再次审查势必要在薪资和福利制度的全面审查范围内进行，因此，行政协商会认

为在现阶段不宜要求共同制度各组织的理事机构审查这个问题，以期统一各阻止的工作人员细则和条例。行政协商会致力于简化目前所规定的补助金支付办法，并与公务员制度委员会秘书处合作制订一个比较简便的办法来计算补助金的数额。

65. 若干组织的代表强调指出，教育补助金是国际工作人员整套报酬办法中的一项基本项目，也是吸引和挽留工作人员的一个重要手段。他们强调这种补助金属于离国服务的性质，并表示，补助金只支付给国际征聘的工作人员，但不包括居住在本国的国民。各组织的代表欢迎努力简化补助金，因为补助金的管理工作，不论是在审查方面，还是在收集数据方面，均已变得极为复杂、费时和费力。

66. 有人告诫不要采取一笔总付的办法。同一工作地点的各个工作人员可以领取的补助金数额差异很大，因此非常难以平均计算费用，变成一个公平的、一笔总付的数额。

### 工作人员代表的意见

67. 国际职工会协调会主席透露，大会核可的教育补助金的目的和用途多年来已经扩大。对补助金的管理人员和受益人双方来说，补助金手续本身已变得更为复杂费时。她欢迎审查教育补助金的办法，包括一笔总付的办法。她还建议仿照世界银行的做法，将一笔总付的补助金与回籍假费用的支付办法分开。一笔总付数额应按工作地点所在国的教育费计算，并根据这些费用的变动加以调整。

68. 关于统一教育补助金办法的问题，她指出各组织的所有国际征聘工作人员都有资格领取这种补助金，不应剥夺它们在各组织的既得权利。因此，为了公平起见，联合国和其他组织应允许所有国际征聘工作人员都有资格领取这种补助金。她还指出，许多工作人员所报销的数额远远低于所允许的最高限额，而且在小学和中学两级，许多工作人员都放弃这种补助金。她重申国际职工会协调会的立场，即应努力取消各组织目前采用的两类制度。由于财务原因，有一批工作

人员被剥夺领取教育补助金的机会。但这不能消除在目前制度下没有资格领取补助金的 50%以上工作人员的合法愿望。

### 委员会的讨论

69. 委员会回顾教育补助金的历史和演变，包括比较国在教育补助金方面的做法，并审查关于简化补助金的提议。它答复关于统一各组织与联合国的教育补助金办法的问题。

70. 委员会还回顾，补助教育费用的办法，是联合国薪金和津贴制度中历史最久的特点之一，可追溯到 1946 年。补助金的演变反映了联合国的演变，联合国已从早期几个工作地点演变成由许多条件不同的工作地点构成的全球网络。究其原因，是联合国的业务扩大和多样化，需要征聘和调动工作人员。多年来，委员会和其他审查小组多次审查了教育补助金问题。虽然教育补助金的定义和范围已经扩大，委员会回顾它在过去各次审查中所得的结论都是：应该维持这种补助金，作为离国服务人员的一种福利。

71. 委员会指出，联合国共同制度和比较国以不同办法提供教育补助。美国准许全额报销小学和中学的教育费用，但不准报销大专学校的费用。共同制度补贴小学、中学和大学的教育费用，按实际费用的 75% 计算，但不得超过最高限额。委员会回顾，过去若干次研究清楚证明，尽管在某些地区，共同制度的教育补助金超过比较国，但在另一些地区，情况却正好相反。

72. 管理补助金的复杂手续被视为一个关键问题。尽管有人提出一笔总付的办法，作为可能简化该制度的一种办法，但认为教育补助金的简化和所有其他方面的问题需在范围更大的薪资和福利制度审查工作中一并考虑（见下文第 81 (c) 段）。

73. 委员会注意到共同制度各组织所采用的申请补助金的资格标准存在差异，尤其是在日内瓦。它总结认为，由于这个缘故，大会已请委员会统一各组织的教育补助金办法。

74. 委员会处理了大会的要求，情况如下。

### (a) 教育补助金办法的审查

75. 委员会强调指出，教育补助金是整套报酬办法中一个关键项目。它被视为吸引和挽留共同制度工作人员冰增加其调动机会的一个重要手段。虽然有人主张承认这种补助金为国际公务员的一种社会福利，但大部分成员却赞成继续维持这种补助金，作为合格的国际征聘工作人员离国服务时的一种应享权利。

76. 委员会注意到多年来教育补助金的范围和目的的演变。现在它已被视为给予离国服务人员的一部分补助，以支付他们的子女因移居国外而需要的一些教育费用。尽管有人对补助金的适用办法是否妥当提出一些问题，但一般都认为，鉴于联合国业务的全球化、教育格局的变化以及工作人员在各工作地点之间调动机会增加等情况，目前的适用办法是合理的。

77. 委员会认识到现行制度的复杂性，大家对该制度的简化和拟议的一笔总付办法提出不同看法。虽然大家欢迎简化制度的笼统想法，大部分成员却主张对简化问题采取谨慎态度。委员会认为，采用现代技术处理教育补助金的资料，可以大大促进该制度的简化。在教育补助金制度的管理和补助金数额的审查两方面，这种说法都是对的。有人认为，过度急剧简化，会造成各工作地点之间以及同一工作地点的工作人员之间的不公平现象。一笔总付办法没有考虑到不同国家在教育费用或教育程度方面的不同情况。简化本身并非目的，不应因考虑简化而影响到付款办法的控制或公平性，并影响到所受教育的质量。不是因为采用一笔总付办法就不需要收集和监测资料以及适当的控制，所以有人怀疑这种办法是否会大量减少行政费用，或者比现行机制简捷便利。此外，在下一次审查教育补助金时，委员会将研究比较国的相关办法。

78. 另一方面，有人认为一笔总付办法可以导致补助金支付机制的合理化，因为该机制已经过时，费用很大，又不透明。有人认为，可研究各组织的积极经验，或许可以将其应用到整个共同制度。直接付款给学校的想法尤其值得进一步考虑。有人认为，应征求各组织对补助金管理方面的具体问题的看法。

### (b) 统一教育补助金办法

79. 委员会同意，统一教育补助金办法是一个重要而棘手的问题。它忆及大会要求委员会处理允许居住在本国但派驻设在另一国的工作地点的工作人员享有离国服务人员各种应享权利问题时，委员会和大会也对一个相关问题感到关切。那个问题涉及工作地点差价调整数制度的运作，尤其是与日内瓦有关的运作，因为在日内瓦的一部分专业人员住在与日内瓦交界的法国社区。其中有些考虑因素与工作地点差价调整数和离国服务人员应享权利两方面都有关系。就工作地点差价调整数问题来说，工作地点的定义是各组织之间存在的主要差异，联合国的定义包括邻近的法国地区，而专门机构对“工作地点”一词所下的定义却不包括任何法国地区。

80. 委员会向大会报告说，统一各组织的不同立场是一个法律问题。“工作地点”的定义是一个政策问题，应由国际组织的理事机构来决定。没有技术上的限制。改变各组织的法律框架，以反映新的定义，就可以统一教育补助金的办法。所以，委员会认为应通知大会，各组织的理事机构应重新讨论这个问题，以便参照联合国工作人员细则和条例，使其工作人员的细则和条例趋于统一。

### 委员会的决定

81. 委员会决定：

(a) 建议大会继续将教育补助金视为具有离国服务身份的国际征聘工作人员可以领取的一种福利；

(b) 通知大会不妨请各组织提请其理事机构注意向住在本国境内的工作人员支付教育补助金的问题，以期参照联合国工作人员细则和条例，使其工作人员细则和条例趋于统一；

(c) 向大会报告，教育补助金的范围和目的的进一步审议工作，最好在目前进行的薪资和福利制度全面审查的范围内进行。

### 2. 数额的审查

82. 委员会曾在 1992 年批准确定教育补助金数额的办法，该办法后来得到大会的核可。1997 年，委员会修改了其早先的办法，而这些修改也得到大会第 52/216 号决议第三节 A 分节的核可。委员会目前收到了行政协商会的一份报告，说明采用上述办法（包括相关的修改）计算出来的教育补助金数额。在教育补助金项下 17 个不同货币地区分析了 1998/1999 学年共 8 480 项报销费用的数据。

83. 根据批准的办法，在某个货币地区有 5% 以上的案例超过目前可受理的费用的最高数额时，便达到触发点，可以审查该地区的教育补助金的数额。在工作人员很少的货币地区，只要有 5 项报销费用超过现行可受理的费用的最高数额，便触发可受理的费用最高数额的调整机制。行政协商会在两年一次审查周期进行的研究已查明有五个货币地区已达到这个触发点（比利时法郎、爱尔兰镑、意大利里拉、瑞士法郎和美利坚合众国境内美元）。

84. 关于膳宿费用的报销，有人指出，在没有教育设施或被认为设施不足的指定工作地点，超过适用的教育补助金限额的膳宿费用可以报销。在所有其他工作地点，如果教育机构不提供膳宿，又无学校核准的膳宿机构，则在可受理的教育费用最高总限额内确定报销膳宿费用的定额。有人建议修订膳宿费用的正常定额以及在指定工作地点额外报销的定额。

### 各组织的意见

85. 行政协商会主席指出，依照委员会批准并经大会核可的方法编写的这份文件，涉及教育补助金数额的正常修订。根据对数据的分析，行政协商会建议提高五个货币地区的补助金数额。根据经 1997 年批准的修订方法，行政协商会还建议，提高膳宿费用的定额和膳宿费用的额外定额。

86. 行政协商会主席指出，收集资料是一个重要而费力的过程。若干组织正在开始采用新的信息技术系统。其他组织最近已将处理报销教育补助金的责任转

移或下放，尤其是设在外地的组织。因此，收集和分析来自 30 多个机构和联合国系统不同行政管理部門的这类详细资料，已成为一种越来越复杂费时的工作。委员会根据对美国地区之外以美元报销费用的国别详细分析，还提议为了提高效率起见，将两个美元地区重新合并为一个美元地区。

### 工作人员代表的意见

87. 国际职工会协调会主席支持行政协商会关于重新合并两个美元地区的提议。她还指出，教育补助金是根据提出的单据，报销 75% 以下的实际费用。

### 委员会的讨论

88. 委员会注意到，行政协商会在收集所需资料方面遇到困难，因此资料不全。有人认为，鉴于目前电脑系统的状况，收集资料的工作应更加容易，而非更加复杂费时。有人建议各组织使其电脑系统和软件应用程序趋于统一，以便利收集这类及其他资料。

89. 委员会在研究行政协商会的建议时，审查了学校收费的变动情况和报销费用超过可受理费用最高限额者所占的百分比，总结认为任何调整应当根据费用和杂费的变动情况。关于费用的变动，目标是要确保离国服务的工作人员继续合理分担其子女教育费用中的一部分。委员会回顾，它在前几次审查时，曾试图平衡兼顾费用和杂费的变动情况。因为费用和杂费增加的数额并不相同，在最后决定补助金数额时，必须有判断力。现在的情况又是如此。

90. 委员会指出，根据目前的方法，在联合国共同制度工作人员很少的货币地区，调整教育补助金的触发点相当易于达到。在这方面，委员会认为，在美国境外美元地区的工作地点的触发点，与其他 16 个货币地区的工作地点的触发点，存在差异。委员会觉得，在下次审查确定补助金数额的方法时，应当讨论触发点问题。委员会还指出，随着欧元的问世，需要审查欧洲货币地区的个别触发点的计算方法。

91. 委员会进一步指出，根据该方法，已经按上一次调整日期与当前审查日期之间消费品物价指数的变

动，修订膳宿费用定额和膳宿费用的额外定额。它还指出，额外定额业经确定为通常定额的 150%。

92. 关于行政协商会建议重新合并两个美元地区一事，委员会指出，美国境外美元地区是由许多国家和货币组成，这些国家和货币与美国地区很少相同。美国的教育费用高于美国境外美元地区各国的费用。委员会注意到行政协商会所关切的问题，即后一地区某些学校所收费用更接近于学校原籍国（如美国和联合王国）的费用。然而，委员会在 1997 年决定并经大会同意，授权委员会主席，根据个别情况，核准美国境外美元地区工作地点的特殊措施。该措施似乎给派到某些国家而承受不成比例的经济重担的少数工作人员带来了缓解。委员会认为，根据个别情况处理的办法相当成功，应继续采用。

### 委员会的决定

93. 委员会决定建议大会：

(a) 在以比利时法郎、爱尔兰镑、意大利里拉、瑞士法郎和美国美元支持与教育有关费用的地区，可受理费用的最高数额和补助金最高数额应为附件四表 1 所列的数额；

(b) 就下列货币而言，可受理费用的最高数额和补助金最高数额应维持现定数额：奥地利先令、德国马克、丹麦克朗、芬兰马克、法国法郎、日元、荷兰盾、挪威克朗、英镑、西班牙比塞塔、瑞典克朗和用来支付美国境外教育机构费用的美元；

(c) 应在可受理的教育费用最高数额范围内考虑的膳宿费用定额，以及指定工作地点的工作人员在可领取的补助金最高数额之外报销膳宿费用的额外定额，应按照附件四表 2 所列数额订正；

(d) 付给每一名残疾子女的特别教育补助金数额，应等于订正后正常补助金项下可报销费用最高数额的百分之百；

(e) 上述各项措施应于 2001 年 1 月 1 日从该学年起适用。

94. 委员会决定保持两个不同的美元地区，以及针对中国和印度尼西亚的特别措施，这些措施允许各组织能报销 75% 的实际费用，最多达到但不得超过在美国境内美元地区实施的最高费用数额。

95. 委员会还决定在审查确定补助金数额的方法时，审查调整教育补助金触发点的问题。

#### 所涉经费问题

96. 委员会指出，对全系统来说，提议增加的数额所涉费用估计：在增加可受理费用最高数额方面，每年约为 860 000 美元；在增加膳宿费用方面，每年约为 186 000 美元。

#### F. 工作人员统一薪金税率表

97. 1996 年，公务员制度委员会与联合国工作人员养恤金联合委员会（养恤金联委会）密切合作，建议对专业人员以上职类以及一般事务人员和有关职类采用工作人员统一薪金税率表，来决定这两个职类的应计养恤金薪酬数额。大会第 51/216 号决议核准建议的税率表于 1997 年 1 月 1 日起生效。当时，养恤金联委会建议，并经委员会同意，每两年视需要，根据七个总部工作地点税率的变动，修订统一税率表。因此，委员会第五十二届会议审查自上次审议该项目以来各该工作地点税率的变动情况。资料显示，从 1997 年到 1999 年各个相关收入水平的平均税率增减甚微。

#### 各组织的意见

98. 行政协商会支持公务员制度委员会秘书处的建议，即现行的工作人员统一薪金税率表继续适用，直到下一次全面审查应计养恤金薪酬数额时为止。联合国的代表也支持这些建议，并支持在下次进行全面审查时，审查使用员工或退休人员的减税办法来制订工作人员薪金税率的问题。

#### 联合国工作人员养恤金联合委员会的意见

99. 养恤金联委会秘书说，联委会曾建议采用两年一次的审查周期，来修订工作人员统一薪金税率表。他还回顾联委会曾表示，在评定征税数额时，不妨进一

步考虑采用退休人员的减税因素。联委会指出，这个问题将在全面审查时一并讨论。联委会还指出，过去两年，七个总部工作地点的税率变动很小，以致公务员制度委员会秘书处建议暂时维持现行的工作人员薪金税率表。委员会获悉参与人的代表曾经认为，即使变动较小，仍应调整税率表。联委会决定注意到公务员制度委员会秘书处编写的文件。

#### 工作人员代表的意见

100. 国际工会协调会主席支持继续采用现行的工作人员统一薪金税率表，并欢迎审查关于采用退休人员的减税办法来制定工作人员薪金税率的问题。她还指出造成收入倒挂的因素，并希望在处理该问题时采用进一步改动的方法，对一般事务人员的应计养恤金薪酬不会产生任何消极影响。

#### 委员会的讨论

101. 委员会指出，目前在订新征税资料作为统一税率表的基础时，已显示两年前审查的征税资料迄今变动很小。它还认为，在制定税率表时，已运用某种判断力，在修订税率表时，当然又需要运用这种判断力。因此它认为，虽在有关工作地点注意到征税数额的变动，但在现阶段不需要进行调整。关于采用员工或退休人员的减税办法来制订工作人员薪金税率的问题，委员会回顾，它已指定在下次全面审查应计养恤金薪酬时审查该项目。

#### 委员会的决定

102. 委员会决定向大会报告，现行的工作人员统一薪金税率表应当继续适用，并应于目前预定在 2002 年进行的下次全面审查应计养恤金薪酬时，再次加以审查。然而，委员会在审查其工作方案时认为，研究薪金制度（见上文第 7 段）可能影响到对应计养恤金薪酬的确定。所以，它决定将应计养恤金薪酬的全面审查从 2002 年推迟到 2004 年进行，届时将一并讨论关于利用员工或退休人员减税办法制定工作人员薪金税率的问题。

## G. 各组织执行国际公务员制度委员会各项决定和建议的情况

103. 根据《章程》第 17 条的规定，委员会向大会提交年度报告，其中载有资料说明共同制度各组织执行委员会各项决定和建议的情况。委员会于 1992 年决定，依照第五委员会工作方案的二年制，每两年向大会提交一份综合的执行情况报告。委员会因为忙于应付议程上各个项目的要求，在 1999 年没有提出报告。因此，委员会面前的资料涉及 1997 年至 1999 年期间所作各项决定和/或建议；一些组织尚未执行的事项；以及委员会于 1997 年指定需要采取后续行动的问题。

### 各组织的意见

104. 行政协商会注意到秘书处的调查结果。行政协商会秘书指出，各组织的代表不妨在会议期间或以书面形式澄清调查结果。行政协商会本身却有两项评语：第一，各组织赞赏该报告的订正格式和编排方式；第二，行政协商会想知道，在下届会议如再进行一次临时调查，是否能提供任何新的重要资料，因为大会 2000 年的决定要到 12 月才知道。因此可以预计各组织要到 2001 年初才能加以执行。

### 工作人员代表的意见

105. 国际职工会协调会主席注意到向委员会提交的资料。她认为这种报告有助于了解委员会的工作。

### 委员会的讨论

106. 委员会指出，执行情况报告是十分重要的反馈机制，使人能了解委员会的工作对各组织的影响。成员们指出，以数据库的形式提供资料，使内容更便于使用。不过，今后最好能在会议开幕之前，很早就收到关于该问题的文件，并在会议初期就审议该文件。这样，成员们就可以针对数据库中的资料，提出他们所要提出的任何问题，并在委员会正式审议报告之前，将这些答复一并载入报告之中。这种办法也将使报告的内容更加丰富。此外，把报告排定在会议期间早日审议，将使委员会能与各组织的代表直接讨论各

项问题，并酌情调整那些不符合各组织的需要或难以执行的决定和建议。

107. 鉴于以上各点，委员会感到遗憾的是，各组织的答复不够全面，并指出几乎有一半的组织没有向对报告提供资料。如果的答复的比率较高，就会使委员会能够审查其各项决定和建议的全面情况，并就此得出一些有意义的结论。委员会指出，行政协商会秘书向公务员制度委员会保证，在下次审查时，他将确保各组织更及时提出答复。

108. 委员会约略讨论了预定何时进行下次审查的问题，然后决定在 2002 年进行这项审查，并指出议程上的项目已经过多，所以无法在 2001 年讨论该问题。这样也使秘书处有充分的时间，确保进行必要的筹备工作，并预先将其分发给各成员。

### 委员会的决定

109. 委员会注意到其各项决定和建议执行情况的有关资料。他遗憾地注意到这批资料并不完全，因为有些组织没有提出答复，并决定在 2002 年重新讨论这个事项。

## 第四章

### 专业人员以上职类的服务条件

#### A. 美国联邦公务员制度与联合国系统的薪酬净额之间差值的演变

110. 委员会按照大会给予的长期任务，继续审查纽约联合国专业人员以上职类工作人员的薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度同等职位雇员的薪酬净额之间的比较(下称“差值”)。

111. 委员会获悉，根据核准的方法和联合国与美国同等职位官员之间现有的相等职等，估计 2000 年的薪酬净额差值为 113.8。

### 各组织的意见

112. 行政协商会主席注意到 2000 年的差值预测。委员会再次关切地注意到较高薪级方面的差值很低。

在讨论是否有必要改革薪酬制度时，各组织谈到这种缺乏竞争力的情况在征聘和挽留高级管理人员方面给它们造成的问题。目前要求管理人员进行更有效的管理，并对人力和财政资源的管理负责，而高级管理阶层的差值却很低，这种状况愈来愈令人无法容忍。

### 工作人员代表的意见

113. 国际职工会协调会主席指出，由于高级管理阶层的薪酬缺乏竞争力，差值很低，各组织无法征聘和挽留最合格的工作人员。她还指出，预期从2001年1月1日起，美国联邦公务员制度将加薪5%。但在同一期间，联合国专业人员仅仅根据共同制度基准地点生活费的变动而略有增加，从而拉大了这两个比较制度之间的差距。联合国的薪金将远远低于差幅的中点。国际职工会协调会认为，这一问题的部分原因是：差值的预测和汇报工作主要以P-1至D-2职等的平均值为基础。这一点扭曲了各种变化对实际薪酬基准的实际影响。目前，根据核准的办法，预计2000年1月1日至12月31日期间联合国P-1至D-2职等工作人员的薪酬净额总差值为113.8，低于1999年的数字，但共同制度实际面临的现实情况是：调整后的比率，P-4工作人员为112.1，P-5工作人员为111.5，D-1工作人员为103.5。如果改变目前向大会提交这种数据的方法，这些差异就会凸现出来，使人们明了现实情况。这样一来，也许就会决定在某种程度上提高差值。

### 委员会的讨论

114. 大会回顾，1990年《联邦雇员薪资比较法》的目的是逐步提高联邦公务员的薪酬，以便到2000年比得上非联邦公务员的薪酬。为计算差值起见，采用美国联邦公务员制度基准地点华盛顿特区作参照点。委员会注意到，根据《联邦雇员薪资比较法》的规定，2000年薪酬调整包括华盛顿特区地区的雇用费用指数和地点差价薪资在内，本来应该是13%。但是，同以往一样，美国行政当局根据《联邦雇员薪资比较法》的一项规定，以经济状况和预算考虑为由，提出了一

项变通的建议。包括雇用费用指数和地点差价薪资在内，华盛顿特区（2000年比1999年）的实际逐年增长毛率是4.94%（净率为5.1%；见下文第121段），从1999年1月1日起施行。

115. 至于美国联邦公务员今后加薪的可能性，委员会注意到美国行政当局和美国参议院拨款委员会已核准军队中的军职人员在2001年加薪3.7%。军队加薪幅度既已确定，这可能将联邦公务员2001年的加薪幅度限制在3.7%，因为两者历来互相挂钩。但是，联邦雇员工会和美国国会若干议员已表示他们将进行游说，要求联邦公务员在2001年加薪4.2%。

### 委员会的决定

116. 委员会决定：

(a) 注意到根据现有的相等职等，2000年1月1日至12月31日期间，纽约P-1至D-2职等的联合国工作人员的薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度的薪酬净额之间的差值预计为113.8；

(b) 鉴于下文第136段至第149段中所报告联合国与美国之间订正的相等职等，向大会报告差值为113.3。计算方法的细节见本报告附件五。

## B. 基薪/底薪表

117. 基薪/底薪表的概念原由大会在1989年12月21日第44/198号决议第一节H分节中提出，从1990年7月1日开始施行。该表是参照比较国公务员制度在华盛顿特区的总薪级表制订的。根据在该表中点的联合国工作人员（P-4第六级有受扶养人）的基薪净额与美国联邦公务员制度中对等官员相应基薪净额（GS-13和GS-14职等第六级，比重分别为33%和67%）的比较，定期作出调整。

118. 委员会获悉，鉴于美利坚合众国联邦公务员（华盛顿特区）薪酬在2000年1月1日的变动，联合国共同制度的薪级表将需在调整5.1%，使基薪/底薪表与比较国的薪级表保持一致。

### 各组织的意见

119. 行政协商会支持从 2001 年 3 月 1 日起将基薪/底薪表调整 5.1%，以反映比较国水平的变化情况。行政协商会还指出，比较国公务员的加薪幅度继续超过了纽约生活费的增幅。结果，美国与联合国薪酬水平的差值继续缩小。行政协商会敦促委员会讨论基薪/底薪表的实际增长问题，并在此方面分析如何最佳地调整其差值日益缩小的职等。

120. 联合国的代表支持对基薪/底薪表作 5.1% 的调整，就是采用惯常的做法，在“不盈不亏”的基础上，将工作地点差价调整数的若干点数并入基薪。他指出，预料比较国公务员 2001 年 1 月加薪的幅度为 4.2%，如此一来，差值将接近 110。因此，应考虑建议实际加薪。联合国仍然担心较高薪级没有差值存在。

### 委员会的讨论

121. 委员会指出，按毛额计算，比较国华盛顿特区总等级表中的薪级表从 2000 年 1 月 1 日起增加了 4.94%。这一增长，加上税率变动的的影响，使 P-4 第六级净增 5.1%。委员会注意到，行政协商会和联合国都认为应当讨论使基薪/底薪的实际增长问题。委员会指出，基薪/底薪表的调整，就是采用惯常的做法，在“不盈不亏”的基础上，将工作地点差价调整数的若干乘数点并入基薪。

122. 委员会进一步指出，已与联合国秘书处讨论了调整工作人员薪金税率以解决平衡征税基金收支不平衡的问题。联合国已通知委员会秘书处说，现阶段无需作出调整；因此，将不需要改变工作人员薪金税率。

123. 采用惯常做法，于 2001 年 3 月 1 日将基薪/底薪表作 5.1% 的调整，将涉及下列经费问题：

	美元
(a) 工作地点差价调整数将降低到低于新的基薪/底薪数额的工作地点	616 842
(b) 调动/艰苦条件津贴	3 485 784
(c) 离职偿金	805 310
<b>每年所涉经费问题共计</b>	<b>4 907 476</b>

委员会注意到行政协商会请公务员制度委员会建议根据差值实际加薪。

### 委员会的决定

124. 委员会决定向大会建议，采用并入基薪的惯常程序，在“不盈不亏”的基础上，将专业人员以上职类的现行基薪/底薪表增加 5.1%，从 2001 年 3 月 1 日起实施。拟议的基薪/底薪表和联带的工作人员薪金税率表载于本报告附件六和七。

### C. 审查子女津贴和二级受扶养人津贴的理由、范围、方法和数额

125. 委员会在 1998 年对专业人员以上职类的扶养津贴进行两年一次的审查时，认为有必要审查此种津贴的基本理由和范围。委员会决定于 2000 年开展这项工作，届时预定下一步审查确定专业人员以上职类扶养津贴的方法。

126. 委员会审议这一项目时，收到了有若干文件，其中提供资料说明设置专业人员以上职类的子女津贴的背景、目前运作情况以及与此有关的一些建议。按照现行方法，津贴是根据七个总部工作地点所在国家的减税和社会保障付款情况确定的。大会 1992 年 12 月 23 日第 47/216 号决议已注意到这一方法，其中规定进行两年一次的审查，以确保计及有关国家税率和社会立法方面的所有相关变动。因此，委员会审查了根据 1998 年 1 月（上次审查的基准日期）至 2000 年 1 月之间七个总部工作地点所在国家的减税和社会保障付款情况对子女津贴和二级受扶养人津贴必须作出的百分比改变的详细情况。

### 各组织的意见

127. 政协商会主席赞同增加子女津贴和二级受扶养人津贴，以反映七个总部工作地点所在国家减税和现行社会立法规定付款值总的 11.89% 增加幅度。他还指出，这些津贴被视为一种社会福利。因此，行政协商会还充分赞同重申继续将子女津贴当作一种社会福利。这些津贴是现行的整套报酬制度中一个项

目，在整套薪资和福利制度的审查结束之前，应予保留。

### 工作人员代表的意见

128. 国际职工会协调会主席赞同继续将子女津贴和二级受抚养人津贴当作一种社会福利。她还赞成增加此种津贴的数额。

### 委员会的讨论

129. 委员会重申将子女津贴当作一种社会福利的基本观念，指出这一观念在联合国薪资制度实行之初即已得到确认。委员会在讨论基薪表中单身工作人员薪额和有一级受抚养人的工作人员薪额与子女津贴之间的关系时指出，基薪表中单身工作人员薪额与有一级受抚养人的工作人员基薪额之间的差别，是基于单身工作人员与已婚(无子女)纳税人缴税的差额。而确定子女津贴的依据，则是子女减税额和社会保障付款。

130. 委员会回顾，尽管以七个总部工作地点的做法作为子女津贴依据的原则历史悠久，但目前实施这一原则的方法却是在委员会广泛审议了若干其他方法之后才采纳的。

131. 委员会指出，目前的方法需要取得大量数据，并每两年重新计算现有数额与建议数额之间的百分比。这是一项相当费时的的工作。但是，人们确认，随着生活费的增加，用固定货币数值订立的津贴的购买力受到侵蚀。因此，需要较为经常地予以修订。

132. 有人提出，宜将子女津贴和二级受抚养人津贴作四舍五入到最接近的 100 整数，其理由是用最接近的 100 整数表示拟议数额，可以使人产生一种印象，认为是以高度精确方法算出此类津贴。在平均计算七个总部工作地点的减税和社会保障福利时，并未运用此类精确算法。在下次审查此种方法时，将考虑这项建议。

### 委员会的决定

133. 委员会决定继续将子女津贴和二级受抚养人津贴当作一种社会福利，并继续使用现行的方法来确定专业人员以上职类的抚养津贴。

134. 委员会决定向大会建议：

(a) 增加子女津贴，以反映 1998 年 1 月至 2000 年 1 月七个总部工作地点减税和社会立法付款总值的 11.89% 增加幅度。因此，对美国 and 用美元确定抚养津贴的国家境内的工作地点来说，订正后的每年数额为：

(一) 子女津贴	1 936 美元
(二) 残疾子女津贴	3 872 美元

(b) 并将二级抚养人津贴增加 11.89%，由此算出在美国和用美元确定抚养津贴的国家境内的工作地点每年，订正数额为 693 美元；

(c) 用当地货币支付津贴的工作地点现有名单保持不变。这些工作地点的子女津贴和二级受抚养人津贴所适用的当地货币数额也应增加 11.89% (由此算出的此类津贴数额见本报告附件八)；

(d) 在付给共同制度工作人员的抚养津贴中，扣除为受抚养人直接从政府领取的款项；

(e) 上面(a)、(b)和(c)分段所列订正抚养津贴从 2001 年 1 月日起实施。

135. 委员会针对子女津贴和二级受抚养人津贴数额提出的建议所涉经费问题估计为 2 800 000 美元。

### D. 确定美国联邦公务员制度与联合国系统之间的相等职等

136. 公务员制度委员会按照固定的五年周期，审查了联合国系统与比较国美国联邦公务员制度担任类似职位的官员之间的相等职等。这些研究的目的是确定并证实各个相等的职等，因为这是差值算法的一个关键因素。委员会作为固定周期的一部分，于 2000 年进行了联合国系统与目前比较国、即美国联邦公务员制度之间相等职等的最新研究。最近一次研究在 1995 年进行。

137. 本次研究所包括的职等相等的职位，选自美国总薪金表和高级行政人员的薪资制度、总薪金表的特

别薪金方案、退伍军人事务部内科和外科事务司、现役军官团以及各种独立的和其他特殊薪资制度。在相等职等研究的范围内，委员会审查了与美国联邦公务员制度的叙级专家共同组办的鉴定工作的结果。

### 各组织的意见

138. 行政协商会注意到相等职等研究的结果，并注意到目前这项研究在奠定健全基础以供正确衡量薪酬差值净额的重要性。行政协商会提请委员会注意有必要研究和审查现有方法的使用过程，并建议应考虑简化和精简行政手续，而不损害其技术的适当性和可信度。它向公务员制度委员会秘书处和各组织参与这一艰巨、繁重任务的人士表示感谢。

### 工作人员代表的意见

139. 国际职工会协调会主席指出，从上次研究以来，在联合国共同制度与比较国各种职位的相等职等比较方面没有任何变化。但是，她还指出，在所接洽的 48 个美国联邦机构中，有 9 个机构未参与目前的研究。国际职工会协调会认为，这使人怀疑这些结果的有效性。国际职工会协调会提到，美国联邦公务员制度愈来愈采用按人定级法，有鉴于此，她认为现在应重新研究这一问题。她认为公务员制度委员会应从美国外交部门和私营部门挑选一些担任代表、协调、联络和信息技术等事务的职位，因为这些职务在联合国系统工作中占相当大一部分，而且大体上未包括在目前进行的比较之中。

### 委员会的讨论

140. 委员会回顾，它在春季（2000 年 4 月）会议上注意到秘书处就此主题提交的进展情况报告。它进一步回顾，它已了解到，目前使用的抽样和采用的方法都以 1985 年核准的方法为基础。

141. 委员会指出，在目前进行的相等职等研究中，选定了约 600 个职位，而且同以往一样，美国联邦公务员制度职位叙级专家已证实职等的抽样，从而鉴定所得结果。委员会对高达 92% 的鉴定率表示满意，因此核可了所得结果。

142. 如下文所述，委员会审查了与相等职等以及据此进行的薪酬比较有关的若干具体问题。

### 按人定级法与按职定级法

143. 委员会注意到美国方面针对某些薪资制度中的某些职位采用了按人定级法，经过进一步讨论之后，指出这一方法仅用于某些特定的职业。对于这些职业来说，薪酬不仅取决于职责的层次，也取决于个人的资历或征聘工作的难度。委员会总结认为，在这些情况下，可能确实难以仅仅根据职务说明来确定与联合国系统相等的职等，但将此类职位排除在外也是不对的，因为联合国系统中也有与其着相等的职位。委员会注意到此类职位与高级行政人员制度之间的关系，后者亦采用按人定级法，并且在 1980 年代初期制订高级行政人员制度之后不久便被纳入比较方法中。

### 担任代表、协调和联络以及信息技术的专家

144. 有人指出，联合国系统中某些用人较多的职业、如信息技术专家以及涉及担任代表和联络活动的技术合作职务在这种比较中所占比例太小。一些成员仍然认为，技术合作的职位要在美国国际开发署之类的美国外事部门的非外交职业中才能找到更有意义的对等职位。就信息技术专家而言，委员会指出，这些职位大多列在电子数据处理专家项下；这是一个略嫌过时的职务头衔/说明，并未充分反映新兴的信息技术领域。为此原因，有些成员认为，鉴于这一领域的迅速演变，联合国的职务说明，为了保持适切性，应不断订新，并在可能的情况下，设想与私营部门的职位进行比较。

145. 委员会在其上届会议上曾谈到这项工作费时耗力。它请秘书处在下次进行相等职等研究时，在不损害技术精度的情况下，采用更为有效的方法。

### 将相等职等研究的结果纳入薪酬净额差值的计算办法之中

146. 委员会审查了将相等职等研究的结果纳入薪酬净额差值计算办法之中的程序，并回顾它以前在这

方面的决定。委员会指出，它以前曾经决定异常的职位不得列入计算办法之中。它进一步回顾，它认为在共同制度某一职等叙定的职位中所占比例不到 5% 的职位，就是异常的职位。并指出在本次计算中，根据这个理由，将 10 个异常的职位排除在外。

147. 委员会在审查将目前进行的相等职等研究的结果纳入薪酬净额差值的计算方法所得结果时，讨论了一个持续存在的问题：共同制度较低职等的差值比较高而较高职等的差值则比较低。尽管这是与相等职等研究没有直接关系的一个持续问题，但委员会像在其他的时候一样，认为需要找到一种办法来解决，这一长期存在的纠正失衡问题。比较国又在研讨可否给其最高级别官员加薪，此时此刻，委员会认为也许应当考虑如何在相关的薪酬净额差值的计算方法中反映这次加薪的幅度。

148. 委员会指出，将目前进行的相等职等研究的结果纳入薪酬净额差值的计算方法，算出 2000 历年的订正差值为 113.3，根据目前采用的相等职等算出的差值则为 113.8。它认为，自从上次进行相等职等研究以来，比较国与共同制度的职务分类制度都没有重大的改变，因此预科薪酬净额差值也不会有什么重大改变。

#### 委员会的决定

149. 委员会决定向大会报告，作为其定期的五年审查工作的一部分，它已与比较国进行了 2000 年一次的新的相等职等研究。在这方面，它决定：

(a) 注意到这次鉴定工作的结果，其中显示符合率达到 92%；

(b) 为比较薪酬起见，认可与比较国公务员制度进行的 2000 年相等职等研究的结果；

(c) 报告 2000 历年的薪酬净额差值为 113.3；

(d) 请委员会秘书处审查现有的方法，并探讨更有效的手段，以期精简程序，降低行政费用，而不损害今后相等职等研究结果的质量。

## E. 工作地点差价调整数事项

### 下一轮生活费调查的筹备工作

150. 委员会继续经常审查工作地点差价调整数制度的运作，作为其章程第 11 条规定的经常职责的一部分，并在这方面审议了调整数咨委会第二十三届会议工作报告。委员会在其 1999 年的年度报告中，向大会通报了它针对预定于 2000 年伯尔尼和华盛顿特区两个总部工和地点进行的下一轮生活费全面(逐地)调查的筹备工作所作出的决定。它还决定将需要进一步研究的某些方法问题列入调整数咨委会第二十三届会议的议程。这些研究包括：简化生活费指数结构，增订货物和服务篮子的项目和规格清单，在确定开支加权数时所应采用的程序，在计算住房费用部分时应与外界住房费用数据一并使用的加权数，收集工作人员的住房费用数据以确定住房费用加权数和房租补贴起点，商店的选择和在总部工作地点进行逐地调查的拟议时间表。调整数咨委会还讨论如何处理外地工作地点以美元计算的开支。

### 各组织的意见

151. 行政协商会秘书注意到调整数咨委会的报告，对为改革调整数咨委会的工作而采取的行动以及报告摘录各项结论和建议的方式，表示欢迎。若干组织已充分参与了审议工作，并合作拟订已提交委员会审议的各项建议。行政协商会支持调整数咨委会的建议，特别是关于新的指数结构、订立开支加权数的程序以及对第二类工作地点维持以美元计算开支的方法的建议。行政协商会愿意在下一轮逐地调查时支持公务员制度委员会秘书处，并与之合作。

152. 联合国的代表也对简化调整指数结构的启用以及货物和服务篮子的修订，表示欢迎。他支持调整数咨委会的建议，即维持现行做法，将耐用货物当作外地工作地点以美元计算的开支的一部分。联合国还支持调整数咨委会有关确定支出加权数的程序的建议，并注意到为 2000 年的一轮总部工作地点逐地调查制订的时间表。

153. 联合国粮食及农业组织(粮农组织)的代表和国际电信联盟(电信联盟)的代表指出,调整数咨委会第二十三届会议富有成果,并对调整数咨委会的建议表示支持。

154. 原子能机构的代表对公务员制度委员会秘书处向调整数咨委会提交的技术文件的质量表示赞赏。他充分支持调整数咨委会的建议,特别是支持通过简化指数结构减少工作地点差价调整数指数中的项目。过去工作人员的参与情况颇有问题,并在此方面指出必须在进行调查之前很早就向工作人员提供明确的资料。他期望公务员制度委员会秘书处向行政部门提供这项调查的考虑材料,以便分发给工作人员。

### 委员会的讨论

155. 成员们注意到调整数咨委会有关下一轮逐地调查所应采用方法的建议中包括了若干重大改进,特别是简化工作地点差价调整数指数结构,减少定价方面所包括的项目,并在基本项目一级采用外来数据,以供加权计算。关于指数结构的简化,有人指出新的结构更加透明,并使工作地点差价调整数制度与计算消费品价格指数和在国际上比较购买力平价时所采用的分级办法更趋一致。新结构中的小类别更便于分析物价指数数据,更有可能利用外部来源的加权数。在这方面,委员会回顾调整数咨委会先前曾经建议认真测验新的简化结构。测验结果显示,在最终的工作地点差价调整数指数的小大方面,新结构的影响并无任何经常的偏差。换用简化的指数结构便利了外部开支加权数据的使用,在利用此类数据进行测验时,取得了类似结果。因此,委员会总结认为,新的结构并未损害指数的准确性,并且含有目前指数结构的延续因素。

156. 委员会成员对调整数咨委会为下一轮逐地调查开展的筹备工作表示赞赏。

### 委员会的决定

157. 委员会核准了调整数咨委会与下列事项有关的建议:工作地点差价调整数指数结构的简化;项目

和规格清单;开支加权数的制订程序;以美元计算的开支的处理办法;从工作人员方面收集的住房费用数据的处理办法;在总部工作地点收集物价数据的程序;商店的选择;以及伯尔尼和华盛顿特区这两个总部工作地点进行的2000年一轮逐地调查的时间表。

## 第五章

### 一般事务人员和其他就地雇用人员 职类的服务条件

158. 1997年,委员会审议了总部和非总部工作地点现有最佳雇用条件的调查方法,并在其第二十三次年度报告中向大会报告了审议结果。大会1997年12月22日第52/216号决议第二节第2段核可了委员会关于方法完善问题的结论。大会1996年12月1日第51/216号决议第二节第3(a)段请委员会作为计划于1997年进行的方法审议工作的一部分审查专业人员以上职类与一般事务人员及相关职类之间薪酬重叠问题,以期尽可能地调解适用于一般事务人员的方法与根据诺贝尔梅耶原则适用的方法之间的不一致。委员会在其关于一般事务人员的订正调查方法的报告中提出它对此问题的看法。

#### A. 调查蒙特利尔的现有最佳雇用条件

159. 委员会按照订正方法,以1999年11月为基准日期,调查了蒙特利尔一般事务人员和其他就地雇用人员职类的现有最佳服务条件。本报告附件九载有委员会建议国际民用航空组织(民航组织)总干事采用的共同制度各组织在蒙特利尔的一般事务人员和其他就地雇用人员职类的薪级表。委员会还建议扶养津贴的订正数额,这些数额是根据加拿大政府和魁北克省政府提供的减税办法确定的。

160. 订正方法的要求之一是,接受调查的雇主之中至少应有25%代表公共/非盈利部门,包括国家公务员制度。在蒙特利尔的调查中,委员会利用20个雇主的数据来制定它所建议的薪级表,其中有5个雇主,即25%,就是属于该部门。在这5个公共部门的雇主

中，有 3 个是公务员的雇主。有人要求将收集到的一个雇主的数据搁置一边，理由是它不似其他雇主那么适合作为比较的对象。委员会拒绝了此项要求，指出以前曾对该雇主作过调查，而且它也在蒙特利尔调查的主要雇主名单之列。况且，既然这个方法要求包括 20 个雇主，如果排除这个雇主，将使接受调查的雇主减到 19 个。

161. 从附件九所载民航组织工作人员薪级表中可以看出，薪级表中最高一级 GS-9/LSS(长期服务薪级)的年薪净额为 47 599 加元，按 2000 年 4 月 1.46 加元兑 1 美元的汇率计算，则为 32 602 美元。这一数额介于 P-1 第二级与 P-1 第三级工作人员的薪酬净额(基薪净额加工作地点差价调整数)之间。委员会认为此种重叠现象不足为虑。它并指出，目前只有一名工作人员的职等是 GS-9，该职等被视为因人特设的职等，也就是说，保留给那些熟悉机构情况并因长期从事特定职业的经验而对该组织的工作有所贡献的工作人员。叙级制度所承认的职务只到 GS-8 职等为止，其中没有重叠现象。

162. 附件九所载的民航组织工作人员薪级表比目前的薪级表平均高 5.3%。委员会注意到，继 1994 年调查后核可的一个新薪级表低于原来实施的薪级表。结果，民航组织一直使用两个薪级表，但它们将被 1999 年 11 月调查后制定的薪级表取代。委员会除了建议一个新薪的级表外，还建议订正扶养津贴的数额。委员会两项建议的总费用估计为每年 451 000 美元。这一估计是按 2000 年 4 月 1 日 1.46 加元兑 1 美元的汇率计算。

### **B. 调查纽约的现有最佳雇用条件**

163. 委员会根据其章程第 12 条第 1 款，对纽约的一般事务人员、语文教员、问讯处助理人员、工匠和警卫等职类工作人员的现有最佳雇用条件作了调查。收集选定雇主关于薪金和其他雇用条件的数据的基础日期为 2000 年 5 月 1 日。

164. 调查的结果是，一般事务人员和问讯助理人员职类的薪酬增加了 2.92%，警卫职类的薪酬增加了

7.66%。关于一般事务人员职类，委员会决定，由于雇主不参加调查的比例很高，因此，作为一项特殊措施，它将包括金融和企业部门的 8 个雇主在内。至于工匠职类，委员会指出，在这届会议期间，只有 4 个参加比较的雇主提供了可用的数据，在 1995 年调查时，则有 11 个雇主提供了数据。因此，委员会总结认为，根据现有数据无法对工匠职类作出有效的薪金比较，并指示其秘书处继续收集数据，直至有适当数目的雇主接受了调查，得到了足够的数据，以便进行有意义的分析。委员会还授权其主席核可调查结果。关于语文教员职类，委员会对这项调查中所用的比较机构与联合国之间在职能、课程和相关的比较点等方面的可比较性表示关切。因此，委员会要求提供关于已接受调查的雇主的比较点的进一步详情。委员会还建议把雇用人员承担的职能类似联合国语文教员的职能的一些其他比较机构列入调查之中。委员会请联合国行政当局继续收集数据，并将这种资料连同调查结果一并提交委员会下届会议。

165. 建议纽约三个核定调查采用的薪级表，即一般事务人员职类、警卫职类和问讯处助理职类的薪级表，载于本报告附件十。委员会关于这三个职类工作人员薪级表的建议每年所涉经费问题估计为 700 万美元，包括纽约所有就地征聘工作人员的扶养津贴所增加的数额。从附件十表 A 中可以看出，一般事务人员薪级表中最高一级、即 GS-7 第十一级的年薪净额为 56 121 美元。这一数额介于 P-2 第三级与 P-2 第四级工作人员的薪酬净额(基薪净额加工作地点差价调整数)之间。此种重叠情况不足为虑。

### **C. 审查总部薪金调查方法：国际劳工组织行政法庭关于逐步取消罗马和维也纳两地语文因素的决定**

166. 委员会在第三十六届会议(1992 年)审议了在总部工作地点进行现有最佳雇用条件的调查方法。在这方面，委员会决定，在下次调查当地语文非各国组织工作语文的工作地点时，不再把语文因素列入调查之中。委员会进一步决定，如果此项决定导致薪金冻结，委员会将考虑逐步取消这个因素。<sup>2</sup>大会在其第

47/216号决议第三节第2段中注意到委员会在方法上提议的更改。1994年11月对罗马一般事务人员薪金和1996年4月对维也纳进行的调查便采用了这一订正方法。结果，委员会决定逐步取消这些工作地点原先适用的4%语文因素，按每年1%的比率减少。

167. 粮农组织四名工作人员随即在劳工组织行政法庭上对1994年的调查中若干方面，包括逐步取消语文因素一事，表示反对。粮农组织总干事为该组织实施委员会所订薪级表一事辩护，理由是：虽然粮农组织并不同意委员会对受到反对的各项问题所作的决定，但它认为委员会是在其职权范围内采取了合法行动，粮农组织作为参加共同制度的一个机构，必须服从这些决定。

168. 委员会在第四十八届会议（1998年夏季）得知劳工组织行政法庭1998年1月29日对Caretta、Cherubini、Eldon和[Pace诉劳工组织]一案的第1713号判决，在这项判决中法庭宣布粮农组织实施委员会第四十一届会议（1995年5月）关于核可1994年罗马一般事务人员薪金调查的决定一事，应予搁置，因为那项决定减少了语文因素。委员会并在同一届会议上决定等待法庭对维也纳工作人员提出的一项类似申诉作出判决，延后审查有关语文因素的的调查方法。

169. 2000年2月2日，劳工组织行政法庭在其对Abdur、Drechsler和[Zeller诉原子能机构]一案的判决中回顾，它在审理第1713号判决所涉的案件时，曾经处理关于取消在当地语文并非该组织组织工作语文的城市任职的一般事务人员的语文因素的问题。它曾在该项判决中表明：

“适用弗莱明原则的方式并不取决于诸如工作人员希望保住工作或者容易或难以就地征聘适当人员等变数。弗莱明原则所规定的是：一般事务人员的薪资和其他雇用条件应与工作地点现有的最佳条件相当……。把需要通晓第二种语文的职位与无此需要的职位比较，而按语文因素调整薪酬，这种做法是对的。但如果把它与需

要通晓第二种语文却又不给报酬的外界职位比较，而据以调整薪资，便是错误。”

170. 法庭接着提到维也纳调查的具体问题，指出1996年维也纳的调查（与罗马的调查不同）从22个雇主收集到的资料表明，虽然接受调查的当地雇主大多数都要求员工通晓并在工作上使用一种非本国语文，但都不给予额外报酬。法庭同意委员会的意见，认为既然22个接受调查的雇主之中有21个要求使用另一种语文，这些雇主就构成与共同制度各组织在维也纳工作人员使用德文以外另一种语文的问题上进行比较的一个适当基础。法庭并断定，这次调查所用的调查表清楚明了，并且明确提到是否因员工在工作上使用另一种语文而向其支付津贴的问题。

171. 法庭认为，调查小组所收集的资料，纵已查明确有不完善之处，这是任何此类调查所不可避免的。这些资料提供了一个依据，以供确定本国语文以外另一种语文的通晓程度和使用范围，并确定因为使用这种语文支付额外的报酬，是否合理。法庭强调，在此类调查中，不可能作出丝毫不差的比较，也不需要依赖这样的比较，来得出正确的结论。

172. 法庭的结论是，1996年维也纳调查做得恰当，它提供了一种依据，据以断定所比较的当雇主虽然大多数都要求员工通晓并在工作上使用一种非本地语文，却不支付额外的报酬。因此，劳工组织行政法庭驳回了所有的申诉。

173. 鉴于第1915号判决，委员会审议了其秘书处提出的下列建议：(a)下次在维也纳和罗马进行调查时，应仔细调查雇主，以查明如果要求员工在工作上使用该组织的一种工作语文，是否向其支付奖金或其他款项；(b)调查结果应适当反映于根据调查制定的薪级表。

#### 各组织的意见

174. 原子能机构的代表指出，进行维也纳调查的方式充分遵守弗莱明原则。这次调查提供了一种依据，据以断定外界雇主虽然要求其员工通晓并在工作上

使用一种非本国语文，却不支付这项要求的额外报酬。他支持公务员制度委员会秘书处的提议。

175. 粮农组织的代表指出，这是一个敏感问题，涉及一个应该考虑的特殊能力因素。在这方面，罗马一案的判决与维也纳一案的判决略有不同。不管怎样，在调查前与公务员制度委员会秘书处磋商时，曾经讨论语文因素问题，并商定 2000 年 11 月的调查所用的调查表中将明确提出外界雇主是否向员工支付使用另外语文的报酬的问题。一旦收集到这种资料，委员会便能作出明智的决定。粮农组织行政部门希望避免工作人员反对调查的情况。

176. 联合国的代表指出，维也纳的调查做得恰当。它仔细调查了雇主，并无迹象显示所比较的机构要求员工在工作上使用非本国语文而支付一种奖金或任何特殊款项。联合国的结论是，1996 年在维也纳进行的一般事务人员薪金的调查充分遵守弗莱明原则。

### 工作人员代表的意见

177. 粮农组织和世界粮食计划署（粮食计划署）一般事务人员工会的代表感谢有机会表达工作人员对语文因素问题的看法。她指出，目前正筹备于今年晚些时候在罗马进行一次薪金调查，所用方法并未规定联合国共同制度中需要使用非工作地点通用的一种外国语文的职位与没有这种需要要的外界职位对比，应作任何调整。

178. 这位代表指出，劳工组织行政法庭在第 1713 号判决中裁定：促使取消现行方法中的语文因素的理由毫不相干，语文因素已无必要，而且失效。她认为有必要修改这套方法中的相关部分，以便恰当地适用弗莱明原则。

179. 总部调查方法的目的是将内部的职能与当地劳动力市场上用作比较的最佳雇主的情况比较，以便了解工作地点的雇用条件。因此，至关重要的是，职位对比要做到正确，在进行对比时要考虑到了各个职位的所有基本要素。熟谙各组织的一种语文，是联合

国征聘工作人员时的一项基本要求。因此，在进行职位对比时，不能忽略这一要求。

180. 罗马和维也纳的这两个工作地点有一个特殊的问题，因为联合国共同制度各组织在这两个工作地点的任何职位的一项基本要素是在工作上经常流利使用当地不通用的一种语文。所比较的各个公司在征聘员工担任职位对等工作中所用各种职位时，通常没有这一基本要求。在进行职位对比时，如果考虑到联合国职位的基本语文要求，就不可能在这些工作地点进行调查，因为所比较的公司和对比的职位都不可能达到这套方法所要求的最低数目。在进行职位对比时，如果忽略这项基本语文要求，就会出现对比工作不否正确的问题。

181. 过去，各方解决这一难题的办法是同意在职位对比方面忽略联合国职位的基本语文要求，而采用语文因素作为这个要素的补偿。罗马的情况未变。语文调整因素仍属必要，应当予以恢复，以加强这套方法的技术可靠性，并使其更遵循弗莱明原则。这位代表要求将现行方法中涉及削减语文因素的那一部分改回到 1992 年以前的案文。

182. 原子能机构工作人员协会的代表指出，劳工组织行政法庭在有关罗马薪金调查的第 1713 号判决中驳回了取消语文因素的理由。虽然劳工组织行政法庭对维也纳一般事务人员作出了不利的判决，但工作人员协会仍认为 1996 年进行调查的方式显然与弗莱明原则抵触。既然联合国行政法庭尚未对维也纳的联合国工作人员作出判决，就不能认为维也纳的案件已经了结。

183. 他指出，1996 年的调查未曾设法比较具有相同语文要求的职位。1991 年在维也纳进行调查期间，曾经对职位逐个审查，尽力查明哪些雇主要求接受调查的各种职位的现任人员使用德文以外某种语文执行基准职务说明中所列的职责。短短五年之后，在 1996 年进行维也纳调查时，没有象 1991 年那样，对职位逐个审查，以确定接受调查的雇主的语文要求是否与设在维也纳各组织的要求相似，就能假定所有接受调

查的雇主的语文要求都与维也纳组织相似。工作人员认为，这是不可思议的事。

184. 维也纳的一般事务人员并不坚决要求支付语文因素的津贴。但他们有权坚决要求委员会公正适用弗莱明原则。为此目的，罗马和维也纳的情况只有两个选择办法：比较具有相同语文要求的职位，从而取消语文因素，或者每逢所比较的职位具有不同的语文要求，则核准以语文因素作为补偿。

### 委员会的讨论

185. 委员会回顾它在 1992 年决定逐步取消维也纳和罗马两个总部工作地点的语文因素，因为当地的语文不是各组织的工作语文。这项决定的理由是，认为通晓各组织的一种工作语文是一项必要而非额外的资格。委员会强调，一个组织内部任何职位的一个基本要求就是能把至少一种工作语文说得写得流利，而这种知识不能视为额外的资格，需要支付额外的报酬。

186. 委员会还回顾，在 1994 年罗马调查和 1996 年维也纳调查时，它曾指出并不需要支付语文因素的津贴，才能征聘或挽留语言方面合格的工作人员。委员会注意到，行政法庭的判决中断认这一论点毫不相干。法庭认为，弗莱明原则的适用方式并不取决于诸如工作人员希望保住工作或者容易或难以就地征聘适当人员等变数。弗莱明原则所规定的是：一般事务人员的薪资和其他雇用条件应与“工作地点现有的最佳条件”相当。委员会注意到法庭指出：把需要通晓第二种语文的职位与无此需要的职位比较，而按语文因素调整薪酬，这种做法是对的。但如果把它与需要通晓第二种语文却又不给报酬的外界职位比较而据以调整薪酬，便是错误。

187. 委员会指出，法庭的两项判决并不矛盾，事实上相当一致。两次调查的主要差异是：在维也纳调查时，曾询问外界雇主是否向必须使用非当地语文的员工支付奖金；在罗马调查时，则未提出这一问题。在维也纳，共同制度以外的雇员在工作上必须使用德文以外的一种语文，没有因此得到额外的报酬。因此，

法庭总结认为，在维也纳弗莱明原则一案中，得到正确的适用。所有相关的当地条件都得到考虑。至于罗马的调查，委员会指出法庭认为：既未按部就班地收集语文奖金一般支付办法的资料，“理当”考虑到这一情况而保留一种小额调整数（诸如语文因素）。

188. 委员会回顾，在罗马调查和维也纳调查期间，它曾将各种类似的职位进行对比。职位对比的重点是职务和责任，不是语文。不过，根据这两项判决，委员会认为，今后在这些工作地点进行调查时不仅应当把职务和责任对比，而且应当针对每个职位，询问外界雇员是否在工作上必须使用各组织的一种工作语文，如果必须使用，是否因此而得到任何报酬。如果得到任何报酬，这种报酬应适当反映于根据调查制定的薪级表上。

189. 委员会注意到，罗马工作人员协会感到关切的是，大多数雇主仅要求其员工在工作上使用意大利文，因此，与这些雇主进行的职位对比并非同类相比。委员会还注意到，工作人员代表认为，必须对这种差别支付某种补偿，才可以接受与这些雇主的对比。委员会一些成员说，长久以来一直用同样一些雇主作比较，现在或许是更换比较雇主的时候了。有人建议将那些要求员工使用两种语文的多国公司列入所要调查的雇主的名单。如果将此类雇主纳入调查的范围，在职位对比方面便不会有问题。但与此同时，委员会意识到这些雇主或许并非当地最佳的雇主。

190. 委员会还回顾，罗马的最近一次调查是在 1994 年进行的，至今情况或许已有变化。如今，外界雇主可能要求其员工能使用一种意大利文以外的一种语文。在收集到关于外界雇主的要求的数据之前，就讨论如果大多数雇主仍然仅要求员工在工作上使用当地语文，则委员会应采取什么行动，是言之过早。因此，委员会并不认为在现阶段有必要修改总部工作地点订正的一般调查方法中这一相关部分的现有案文。

191. 委员会建议其秘书处，会同设在罗马各组织的行政当局和工作人员的代表，收集外界雇主要求员工

使用意大利文以外另一种语文的数据，并在 2001 年将所有有关资料提交委员会下届会议。

### 委员会的决定

192. 委员会决定：

(a) 下次在当地语文并非各组织工作语文的总部工作地点进行调查时，应仔细调查雇主，以确定它们是否向在工作上必须使用该组织一种工作语文的员工支付奖金或其他款项；

(b) 确定的结果应适当反映于根据调查制定的薪级表上。

### 注

<sup>1</sup> 见《大会正式记录，第五十四届会议，补编 30 号》(A/54/30)。

<sup>2</sup> 同上，《第四十七届会议，补编第 30 号》(A/47/30)，第 227 段和 231 段第(四十)分段。

## 附件一

### 2001 年工作方案

#### 第五十三/五十四届联席会议

1. 人力资源管理框架
  - (a) 国际公务员行为标准;
  - (b) 审查薪资和福利制度: 指导委员会的报告;
  - (c) 合同安排。
2. 一般事务人员和其他就地征聘工作人员的服务条件: 调查下列地点的现有最佳雇佣条件:
  - 罗马;
  - 日内瓦;
  - 纽约(语文教员)。
3. 专业人员以上职类的服务条件:
  - (a) 基薪/底薪表;
  - (b) 联合国/美国薪酬净额差值;
  - (c) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第二十四届会议的报告。

## 附件二

## 人力资源管理框架

## 目录

	段次	页次
一. 宗旨 .....	1-4	29
二. 综合框架的要素 .....	5-47	29
A. 组织设计 .....	5-8	29
1. 职务设计 .....	7	30
2. 人力资源规划 .....	8	30
B. 报酬和福利 .....	9-11	30
C. 雇用政策 .....	12-21	31
1. 征聘、安置和挽留 .....	13-15	31
2. 合同安排 .....	16-18	32
3. 工作人员的福祉 .....	19-21	32
D. 职业管理 .....	22-31	33
1. 职业管理、工作人员的发展和训练 .....	22-25	33
2. 调动 .....	26-28	33
3. 业绩管理 .....	29-31	34
E. 善政 .....	32-41	35
1. 管理作风 .....	33-35	35
2. 工作人员代表的作用 .....	36-38	36
3. 司法行政 .....	39-41	37
F. 人力资源信息管理 .....	42-44	37
G. 道德/行为标准 .....	45-47	38
人力资源框架词汇 .....		39

## 人力资源管理框架

### 一. 宗旨

1. 一个现代化、综合的人力资源管理框架，使联合国共同制度各组织能有效管理其人力资源。此种框架也是今后人力资源管理方面各项改革的参考点。有了此种框架，改革者就能鉴别共同制度人力资源管理工作所包含的各种不同、但相互关联的要素，并了解一个领域的改变对另一个领域可能产生的影响。

2. 改革者是指共同制度协约中的任何伙伴—各理事机构中的成员国、居于中心地位的公务员制度委员会、个别的行政当局或工作人员机构。本框架为其中任何一个伙伴提供在人力资源管理改革的任何一个领域采取行动的全面概念基础。目的是避免过去那种零敲碎打的做法，因为那种做法不论如何值得称赞，却并非时时刻刻都考虑到一个领域的革新可能对另一个领域有预想不到的影响。

3. 联合国大家庭中有若干独立自主的组织通过协定加入了处理人力资源管理框架共同要素的安排——共同制度。核心领域是人力资源管理框架中将联合国大家庭各组织结为一体以达到下列目的的各项要素：(a) 避免因整套报酬办法有基本的差异而在雇用工作人员方面可能出现的任何竞争；(b) 促进国际公务员制度的共同价值观念；并(c) 便利工作人员在整个制度内调动。

4. 就公务员制度委员会本身而言，综合的人力资源管理框架使委员会得以：

(a) 在共同制度内，针对中央制度的核心问题，提供适当的、有效的人力资源管理制度；

(b) 针对各组织所负责的其他人力资源管理问题，发布广泛的政策准则。

### 二. 综合框架的要素

#### A. 组织设计

5. **定义：**组织设计是这个框架的头等要素。它从一个组织的任务和人力资源战略衍生出来，也是拟订和执行各种方案和计划以求实现该组织的宗旨的过程。其中包括职务设计、统属关系、工作量分配和分类，以及激励工作人员、激发创造力、处理变革、提高生产率和士气等等的战略。组织设计的两大次级要素是职务设计和人力资源规划。

6. **核心：**不是。因此，组织设计方面的问题必须由每个组织未解决，而不须按照整个联合国系统任何一种通用的妙方来解决，特别是因为各组织的任务、结构、工作人员总数等差别很大。因此这些不是共同制度的核心要素。

## 1. 职务设计

7. 职务设计在职务分类之前,包括确定职务内容、担任此种职务的人员的作用,以及担任职务者与组织内部其他人员的关系。职务内容的确定有两个要求:它必须符合各组织对业务效率和优质服务的要求,同时满足担任职务者在兴趣、挑战性和成就方面的需要。这就必须通过程序规划、系统分析和工作研究的途径,分析必须进行的工作。

## 2. 人力资源规划

8. 人力资源规划就是经常估计未来所需的工作人员,包括人数、技能水平和才干,并拟定和执行各种计划以求满足这些需要。关键是使人力资源能配合一个组织的中、长期方案的需要,并且持续不断地审查如何最佳利用现有的和将来的人力资源。在这一过程中,人力资源管理必须评估如何最适当地维持一支训练有素的、灵活的劳动队伍,以满足本组织不断变化而且往往预想不到的需要。

## B. 报酬和福利

9. **定义:** 报酬政策应用于薪资表的制定。它依据诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则。这两个原则是针对需要在国家和国际两级征聘的工作人员。报酬和福利制度的设计决定薪资的实施和管理方式。

10. **核心:** 是。在国际公务员制度中,需要一贯的报酬政策,以防止各组织因报酬政策各异而造成恶性竞争。

11. 这一领域的环节和指导原则的要点是:

环节	原则
(a) <b>征聘和挽留:</b> 必须具有竞争力,以吸引和挽留工作人员;	报酬和福利应当:
(b) <b>业绩管理:</b> 提供奖金,以表彰个人和团队对本组织各项目标的贡献,更大力奖励和激励工作人员在工作场所有优异的表现;	(a) 以竞争和公平的方式,按照成绩、才干、责任和问责制,支付工作人员的报酬;
(c) <b>机构间调动:</b> 规定共同制度所有组织提供同等报酬/福利;	(b) 以激励和鼓励工作人员发展技能和才干,并提供职业晋升的机会;
(d) <b>合同安排:</b> 满足各组织对各类任用的需要;	(c) 灵活、透明、行政手续简单;
(e) <b>职业管理:</b> 向终身从业工作人员提供改善经济状况的机会。	(d) 规定接受会员国和其他未经许可来源支付的额外款项为非法。

## C. 雇用政策

12. 雇用政策包括人力资源战略的几个关键领域：招聘、安置和挽留；合同安排；以及工作人员的福祉。

### 1. 招聘、安置和挽留

13. **定义**：招聘/安置是一个组织的通盘雇用政策的起点。其中包括雇用新的人才和调动在职工作人员，包括机构间调职、借调或借用的工作人员。挽留是创造条件，使工作人员能继续任职。

14. **核心**：是。虽然招聘和安置/甄选应根据共同原则，如成绩、地域分配和性别均衡，但各组织应继续负责设计能满足其独特需要的各种招聘制度。

15. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

环节	原则
(a) <b>调动</b> ：建立可供调动的国际公务员的储备库，作为填补空缺的来源；	罗致优秀的工作人员，能提高各组织完成任务目标的能力。因此，招聘、安置和挽留方案应：
(b) <b>绩效管理</b> ：在作出甄选和挽留方面的决定时，考虑到工作人员的业绩；	(a) 以符合组织的目标和宗旨的计划和战略为依据；
(c) <b>职业管理</b> ：通过委派新职务的方式，使工作人员得到进一步发展的机会；	(b) 利用可靠的评估工具，以甄选在效率、才干及忠诚方面达到最高标准的工作人员，同时考虑到地域分配和性别；
(d) <b>报酬和福利</b> ：整套报酬办法必须能吸引和挽留效率、才干及忠诚方面达到最高标准的工作人员；	(c) 采用当代各种兼顾工作与家庭需要的办法；
(e) <b>工作人员的福祉</b> ：确保适当的工作/生活条件和政策，以创造有利的工作环境；	(d) 采纳尽早评估业绩的概念，以决定是否挽留；
(f) <b>善政</b> ：赋予工作人员权力，提高工作人员的士气。	(e) 确保工作人员/候选人了解国际公务员制度、行为标准、组织的任务和价值观念以及职业前途；
	(f) 做事快捷、透明，无歧视，不受不当影响。

## 2. 合同安排

16. **定义**：合同安排涵盖各类任用，是各组织雇用短期、中期和长期工作人员时所用的工具。

17. **核心**：是，但以各组织采用共同的整套报酬办法为限。

18. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

环节	原则
(a) <b>报酬和福利</b> ：吸引候选人接受不同期限的任用；	合同安排应： (a) 灵活，以适应组织的需要；
(b) <b>征聘和挽留</b> ：以此为工具，提供吸引工作人员所必需的雇用条件，并藉此表示希望继续雇用；	(b) 对于国际公务员制度中终身从业的人员，各组织在报酬和福利方面保持一致，以便利组织间的调动；
(c) <b>职业管理</b> ：因为某些合同含有终身雇用性质。	(c) 对于国际公务员制度中非终身从业的人员，确认报酬必须公平。

## 3. 工作人员的福祉

19. **定义**：一个有利的工作环境，将给工作人员带来福祉。其中包括工作人员的安全；职业、环境、健康和标准；医疗服务；以及工作/生活方案。安全政策包括工作人员的身心安全，居于各组织的权宜措施之上。因此，各组织应提醒各成员国有义务确保工作地点的工作人员得到保护。

20. **核心**：不是，因为各组织、各方案的对策必须符合当地的条件。但是，各组织已拟订保护生命和财产的统一安排。

21. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

环节	原则
(a) <b>征聘和挽留</b> ：提高工作和生活质量的政策能吸引和留住工作人员；	工作人员的福祉应确保下列各点： (a) 职业保健、安全和医疗方案应提供环境安全和全面保护，以维护工作人员的身心健康；
(b) <b>调动</b> ：在作出地域上调动的决定时，工作人员的福祉是重要考虑因素；	(b) 各组织应确保各成员国根据有关公约(目前是《特权及豁免公约》和《联合国人员和有关人员安全公约》)的规定，向工作人员提供法律保护；
(c) <b>善政</b> ：提高工作人员的士气，确保工作人员得到公平待遇。	(c) 要成为受人爱戴的雇主，各组织应参照当代的做法制订各种方案，藉此兼顾工作与家庭的需要。

## D. 职业管理

### 1. 职业管理、工作人员的发展和训练

22. **定义**：职业可界定为在联合国系统内外担任一系列或逐步提升的工作任务，加上不断取得技能和经验。其中包括在一个或几个专业领域内不断扩大职权责任的概念。它一般包括数次横向调动或纵向的调动。职业管理是在组织支助下，使工作人员得以在一个有利的工作环境中规划、安排和从事某种职业的过程。

23. 工作人员的发展和训练，是指工作人员找到的或组织提供的各种机会，使工作人员可以在从事某种职业的过程中不断取得技能和经验。工作人员的发展通常涵盖范围广泛的各种活动，可以包括具体的工作委派、在职训练和辅导、以及其他与工作有关的发展机会，而工作人员的训练往往是指完全正式地学习技能。

24. **核心**：不是，因为各组织需要的是能配合其任务、职业和组织结构的机制。

25. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

环节	原则
(a) <b>报酬和福利</b> ：以职位的前进和提升激励工作人员，并向取得更多技能和经验以及承担更重责任的工作人员颁发奖金；	根据各组织确定的职权范围拟定适当有效的职业规划、工作人员发展和训练方案，是成功执行该组织的工作的关键。此种方案应：
(b) <b>征聘和安置</b> ：此种程序考虑到职业计划；	(a) 符合该组织的目标和需要；
(c) <b>挽留</b> ：象征着职业计划的实现；	(b) 物色和发展才能，以便建立一支高效能、积极向上和灵活的劳动队伍；
(d) <b>调动</b> ：在职业管理方面提供更多的机会和更广阔的前途，包括在各组织内部和各组织之间纵向或横向的调动；	(c) 确认工作人员和组织应共同负责拟定职业计划；
(e) <b>业绩管理</b> ：在追求职业目标及提供发展和训练时，应考虑到业绩评估。	(d) 考虑到工作人员的职业计划、业绩和成就，使他们对组织作出最大的贡献。

### 2. 调动

26. **定义**：调动的概念包括在各组织、职业和地点内部和彼此之间的迁移。就本框架而言，调动的一个重要方面是工作人员在共同制度内各机构之间的迁移。调

动使工作人员更加多才多艺，提供更多的职业机会，并鼓励在联合国大家庭内发展职业的概念。调动使各组织更有能力应付不断改变的需要。调动不必局限于国际组织。

27. **核心**：是，因为机构间调动是国际公务员制度中影响共同制度所有组织的根本要素。

28. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

环节	原则
(a) <b>职业管理</b> ：加强共同制度文化，并使工作人员有机会丰富经验；	调动是国际公务员制度中促进共同原则和价值观念的根本要素。各组织在调动方面的需要可能因本身的结构、规模和任务而不同。调动方案应：
(b) <b>报酬和福利</b> ：例如奖励按照各组织业务上的需要进行地域上的调动；	(a) 规定工作人员在国际组织内部和国际组织之间调动，并在可能的范围内与国家公务员制度以及公营和私营部门机构来往调动；
(c) <b>工作人员的福祉</b> ：此种政策直接影响工作人员调动的意愿；	(b) 如期望调回，规定由组织内部以适当方式重新吸收，使组织获益于工作人员的经验；
(d) <b>业绩管理</b> ：在作出安置的决定时，考虑到因调动而取得的经验。	(c) 组织需要时，作为一个雇用条件。

### 3. 业绩管理

29. **定义**：业绩管理是一个综合制度，包括组织设计、工作规划、评估和反馈，目的是尽可能改善个人、团队、单位和组织的业绩，激励并培养工作人员。奖励和表彰制度是这一制度的组成部分。此种制度给予金钱上和非金钱上的奖励，以表彰优异业绩和其他出色的成就。

30. **核心**：不是，因为业绩管理必须配合个别组织的需要，才能切实有效。

31. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

环节	原则
(a) <b>安置和挽留</b> ：在这两个过程中都采用业绩评估；	有效的业绩管理对组织的全面运作极为重要。业绩管理方案应：
(b) <b>职业管理</b> ，工作人员的发展和训练：供工作人员据此作出职业期望方面的明智决定，并供管理人员作出关于工作人员所需发展和训练的决定；	(a) 列明与组织的目标和宗旨紧密挂钩的业绩期望，同时确保工作人员可以充分发展和利用自己的能力； (b) 规定表彰业绩，作为提高各级生产率和士气的重要工具；
(c) <b>报酬和福利</b> ：奖励工作人员作出优异的表现。	(c) 采用一看就懂、容易讲解的评估工具；
	(d) 确保评估工具衡量符合组织目标的业绩；
	(e) 在业绩方面，规定进行对话并采用不断反馈的概念；
	(f) 强调必须在各级明确讲解业绩管理的概念和方式，包括业绩的期望、评估和后果；
	(g) 采用金钱上和非金钱上的奖励办法，这种办法是以一种透明的、广为传播的政策为根据，并与业绩或有关活动明确挂钩；不因为有金钱上的奖励而不需要有竞争力的整套报酬办法。

## E. 善政

32. **定义**：善政概念与管理作风和关系有关。它适用于高级管理人员所作的一切决定以及此种决定对各种利益相关群体的影响。善政包括问责制、透明度、沟通、参与、配合、协商、工作人员士气、多元文化、对组织的支持和忠诚。善政除了使工作人员能够参与影响组织的决策外，还能影响服务条件的各方面问题。这一概念可从下列方面来分析：管理作风；工作人员代表的作用；以及司法行政。

### 1. 管理作风

33. **定义**：管理作风有助于加强职务下放和确立统属关系，以确保最基层的决策过程中的协商、合作和伙伴关系，使工作人员和管理当局能以专业、公正、透明、协调和负责的方式履行职责。

34. **核心**：不是，因为管理作风，必须配合个别组织的文化、工作要求和任务，才能切实有效。

35. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

环节	原则
(a) <b>业绩管理</b> ：管理人员和工作人员应对他们在组织内部的沟通和办事方式负责；	有效的管理作风所提供的领导，能维护组织的价值观念，促使人们支持组织，培养增产能力，并创造人尽其才和确认多元文化价值的环境。在重视优秀管理的环境中，行政和管理人员应：
(b) <b>工作人员的福祉</b> ：直接影响工作人员的士气和生产率。	<p>(a) 通过业绩管理，负责创造一个能促进沟通与合作、促成切实、有效、公平、公正和透明的工作方法的环境；</p> <p>(b) 使工作人员能够参与影响组织的决策；</p> <p>(c) 不断学习并应用各种技巧改善自己的管理技能，以应付不断变化的工作环境的挑战；</p> <p>(d) 体现道德价值观念，争取同事的信任和尊敬，藉以建立和维持伙伴关系。</p>

## 2. 工作人员代表的作用

36. **定义**：工作人员代表的作用经界定为：充分参与和商讨与人事/人力资源办法和政策有关的一切事项。

37. **核心**：不是，因为有效的工作人员代表受规章的约束，而这些规章必须符合组织和工作人员的需要。

38. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

环节	原则
工作人员代表的作用与服务条件的各方面问题都有关系，因为工作人员代表在拟订和执行这些领域的人事政策和程序方面起重要作用。	<p>各组织应：</p> <p>(a) 确认工作人员代表在人事/人力资源政策和办法的一切有关事项上代表工作人员提出意见的合法作用；</p> <p>(b) 确保让工作人员代表充分了解影响服务条件的事项，并就人事/人力资源政策和办法的有关事项与他们协商；</p> <p>(c) 确保建立适当的机制，使工作人员代表有机会参与并影响各项涉及人事/人力资源政策和办法的决定。</p>

### 3. 司法行政

39. **定义：**司法行政是一项内部制度，它保障法定诉讼程序，使工作人员可以提出申诉，并对行政决定提出上诉。

40. **核心：**是，因为行政法庭的裁决影响人力资源框架的核心领域。

41. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

#### 环节

#### 原则

司法行政与人力资源的所有要素都有关系，因为它确立对行政决定提出上诉、遵守规章和确保法定诉讼程序和公平的机制。

(a) 每个组织应确立遵守法定诉讼程序的内部行政程序，以便行政首长可以作出公平、公正、符合法律和章程的决定；

(b) 工作人员有权得到有效的辩护，包括出席有关内部程序的代表。

### F. 人力资源信息管理

42. **定义：**人力资源信息管理是指设计、发展和维持一个综合系统，以收集和析劳动力资料并预测发展趋势，作为决策和拟订政策的依据。

43. **核心：**是，因为各组织关于人力资源的信息必须兼容，以便共同制度拟订有效政策。

44. 这一领域的环节和指导原则的要点是：

#### 环节

#### 原则

人力资源信息管理与本框架的所有要素都有关系，因为它是人力资源管理的所有各方面工作的基础和支柱。

人力资源信息系统政策应规定：

(a) 人力资源专家对该系统的设计、发展和维持的所有权；

(b) 一项全面、综合的信息战略；

(c) 关于整个劳动队伍及其生产率的適切、完整、兼容、有效、最新的资料；

(d) 与组织的规划、预算、财务和人力资本等职能接口；

(e) 掌握最新的技术。

## G. 道德/行为标准

45. **定义:** 虽然各组织的内部文化可能各不相同, 在道德方面却面临同样的挑战。道德行为标准能促进共同的价值观念, 并确定国际公务员应有的行为和业绩。

46. **核心:** 是, 因为道德/行为标准能促进国际公务员制度所需的一套共同价值观念和道德标准。

47. 这一领域的环节和指导原则的要点是:

环节	原则
道德/行为标准与本框架的所有要素都有关系, 因为这些标准是人力资源管理的总体战略中固有的部分。	道德/行为标准应: <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 明确, 并体现于组织的法律框架;</li> <li>(b) 经常提醒工作人员加以注意;</li> <li>(c) 获得领导的明确支持;</li> <li>(d) 通过透明的管理和人力资源办法予以加强;</li> <li>(e) 在工作人员被控组织犯有错失行为时, 说明工作人员的权利和义务;</li> <li>(f) 得到有效程序和机制的支持, 以确保问责制。</li> </ul>

## 人力资源框架词汇

**问责制** 这一概念暗示取得所有各种职务的所有权，并信守承诺；工作人员有责任在规定的时间内、成本和质量标准内提交产品；按组织规章进行业务；支持下属，对下放的任务实行监督并承担责任；对个人缺点并在适当时对工作单位的缺点负起个人责任。

**最佳做法** 创新的政策、战略、方案、程序或办法，已证明对业绩有积极影响，目前至少有一个重要雇主采用，对其他雇主也恰当和适用。

**共同制度** 从联合国与各专门机构间的关系协定衍生出来的共同安排制度，目的是在征聘人员方面避免竞争，并便利人事的交流。

**整套报酬办法** 为制定并和维持薪金、福利和其他形式报酬的适当种类和数额而设计和管理的各种机制。

**同等报酬** 对处于类似情况的雇员适用的整套公平、一贯的报酬办法，特别是根据其贡献并与其他人比较后确定的这种办法。

**才干** 与职位的成功业绩直接有关的各种技能、品质和行为的总和。

**合同安排** 包括各类合同，用来雇用个人，期限从短期到长期不等，或雇用他们提供某种特定的最终产品。合同可以规定时间(定期或无期限)，或规定完成一项特定活动/任务。

**核心领域** 人力资源管理框架中将共同制度结为一体的各项要素。

**弗莱明原则** 确定一般事务人员和其他就地征聘工作人员的服务条件时所用的依据。按照弗莱明原则的规定，此种雇用条件是根据现有最佳雇用条件确定的。

**地域分配** 特别注意各成员国任职人数维持适当平衡的概念；根据这一概念，专业人员以上职类的员额是从共同制度各组织尽量多的成员国、乃至所有成员国征聘人员来填补。

**性别均衡** 共同制度各组织不断努力增加妇女在各级、特别是高级和决策一级的任职人数。

**法律框架** 一个组织进行工作时所依据的基本法律制度，包括该组织据以成立的文书以及其他任何附属规章，包括司法先例。

**(机构间)借用** 工作人员在有限期间(通常不超过一年)内从一个组织调到另一个组织；他们在借用期间归属接受组织的行政监督，但须继续遵守出借组织的工作人员条例和细则。

**诺贝尔梅耶原则** 确定专业人员以上职类工作人员的服务条件时所用的依据。按照这项原则的规定，专业人员的薪金是参照薪酬最高的国家公务员制度的薪金确定的。

**所有权** 这个概念是指享有业主的权利、使工作人员可以酌情采取必要行动。

**安置** 评估和甄选组织内部任职工作人员填补空缺的制度。通常称为内部填补空缺，以别于外部征聘。

**重新吸收工作人员** 工作人员经机构间借调后返回出借组织担任适当职责/职务。

**征聘** 吸引、评估和甄选组织外部候选人填补空缺的制度。这一过程有别于甄选在职工作人员填补空缺的过程。（参看**安置**的定义）

**(机构间)借调** 工作人员在固定期限(一般不超过两年)内从一个组织调到另一个组织；在借调期间，他们通常由接受组织支付薪资，并须遵守接受组织的工作人员条例和细则，但保留在出借组织任职的权利。

**工作人员代表** 由全体工作人员适当选举、在工作人员福祉、包括工作条件、一般生活条件和其他人事政策上代表工作人员利益的工作人员。

**补贴薪金** 一些成员国设法补贴在联合国共同制度任职的一些或全部本国国民的做法。根据各组织的工作人员细则，此种做法是非法的。

**(机构间)调职** 工作人员从一个组织调往另一个组织，调职条件并不赋予工作人员返回出借组织的权利。

## 附件三

### 薪资和福利制度的审查

#### 背景

1. 大会在其 1996 年 12 月 18 日第 51/216 号决议、1997 年 12 月 22 日第 52/216 号决议和 1998 年 12 月 18 日第 53/209 号决议中，请国际公务员制度委员会带头拟订人力资源管理领域的新途径。委员会响应要求，拟订了一个人力资源管理框架，其中不仅指出各个要素，还指出各个要素之间的联系，并附有一套指导原则。框架的一个要素，即报酬和津贴制度，被指定为需要委员会最高度优先审议。

2. 委员会在第五十一届第五十二届会议（2000 年 4 月和 7 月至 8 月），根据秘书处编写的文件（ICSC/51/R.10 和 ICSC/52/R.12），分析共同制度许多令人苦恼的问题，并讨论如何可以解决这些问题。其他行动包括行政问题协商委员会在 2000 年 6 月举办关于根据才干决定薪资问题的简报会，还有国际公务员制度委员会在 2000 年 7 月举行的人力资源管理问题论坛，后者集中讨论薪资采用宽幅办法以及可否为共同制度建立一个高级行政人员制度。鉴于上述情况，委员会在第五十二届会议（2000 年 7 月至 8 月）决定着手审查薪资和福利制度，并建立机制允许各组织和工作人员尽可能广泛参加和讨论。

3. 在研讨现行薪资和福利制度的各种代替办法时，将根据全面的办法，并以诺贝尔梅耶原则和人力资源管理框架内所列其他有关原则为基础。根据这些原则，订正的薪资和福利制度将：

(a) 按照成绩、技能、才干和责任，以竞争和公平的方式支付工作人员的报酬；

(b) 以激励和鼓励工作人员发展技能和才干并提供职业晋升的机会为目的；

(c) 灵活、透明、行政手续简单；

(d) 符合各组织的需要。

4. 预料在审查结束时制订出一套备选办法，进而提出一个精简的、有竞争力的薪资和福利制度，供委员会审议（参看本报告正文第 32 至 47 段）。

#### 方式

##### 指导委员会

5. 指导委员会由国际公务员制度委员会主席负责协调和主持，并包括公务员制度委员会副主席，委员会秘书，行政问题协商委员会主席、主席团成员和秘书。其作用是：

(a) 在两年期间，指导今后对薪资和津贴制度的一切审查工作；

(b) 向国际公务员制度委员会作出建议。

##### 指导委员会的全面任务

6. 指导委员会的全面任务是：

(a) 协调并综合设在各个主要总部工作地点、讨论特定主题的三个不限成员名额的重点小组的工作（见下文），但须考虑到三者之间，在所处理的问题上，例如在权限方面，可能有某种程度的重叠；

(b) 必要时建立任何其他参加办法或机制，以便除其他外，确保查明实行变革的一切理由和障碍；

(c) 根据重点小组和后来建立的其他机制的工作，向委员会提出整套改革措施的建议，这些措施也要适应各组织之间的差异情况；

(d) 确保任何订正的薪资和福利制度都是灵活、透明，并能支持每个组织的管理工作。

##### 重点小组的作用

7. 重点小组的作用是：

(a) 以未雨绸缪、面向未来的方式，分析特定的主题，包括有关的问题和障碍，并考虑到对联合国系统有影响的各种外在因素，除其他外，在必要时征召特定/技术事项的外界专家；

(b) 考虑到其他公立组织和私营部门的经验；

(c) 考虑到建议的变革所需的任何费用，并研讨各种方法，确保订正的薪资和福利制度具备财务管制办法，使其能在预算限额内实施。

(d) 建议各种备选办法，供指导委员会审议。

### 不限成员名额重点小组的组成

8. 不限成员名额重点小组将由下列人员组成：

(a) 委员会成员；

(b) 每个小组一名召集人；

(c) 各组织的代表，包括方案管理员和来自各组织具有典型代表性的工作人员；

(d) 工作人员代表；

(e) 国际公务员制度委员会秘书处和行政问题协商委员会秘书处的人员。

### 重点小组的广泛任务

9. 下列大纲列出重点小组的广泛任务：

#### (一) 工作性质（维也纳）

##### 目标

10. 研讨以各种方法简化薪资制度，使其灵活、适应各组织的需要，特别是管理人员的需要，确保共同制度的竞争力，更能反映共同制度各组织的工作人员目前承担的工作。

##### 主要任务

(a) 分析并界定今天各组织工作的性质；也就是说，是什么工作，如何进行工作，薪资制度如何反映出这种工作；

(b) 按照工作的分类，审查并简化现行的职务分类制度，以期进一步制订通用的职务概况、更广泛的职业类别，便利和改进征聘方法等等；

(c) 研讨职类、职等和职级的概念，以便予以保留/修订；

(d) 铭记相关的合同安排问题，这种安排必须灵活，以适应各组织的需要，并配合不断改变的工作性质和薪酬与津贴的政策。

#### (二) 论功行赏（日内瓦）

##### 目标

11. 提出建议，说明如何使薪资制度与各组织的业绩管理制度挂钩，并在多种文化的环境中更适当地表彰业绩、贡献和/或才干。

##### 主要任务

(a) 拟订机制，按照管理人员与工作人员商定的明显业绩、贡献或才干，区分个别的薪资；

(b) 在技能、才干和个人或团队贡献的基础上，讨论可以衡量的、客观的标准，以评估并奖赏业绩，但须考虑到委员会已经完成的工作和本系统各组织目前在才干问题上进行的工作；

(c) 审议工作人员的培养和职业发展的概念。

#### (三) 管理能力（纽约）

##### 目标

12. 创立一个制度，以加强各组织的管理能力，并使各组织能够吸收并挽留优秀的管理人员。

##### 主要任务

(a) 根据各组织不断改变的需要和不断改变的工作性质，明确规定对管理人员的要求；

(b) 研讨各种各样可能采用的工具和制度，包括国家公务员制度和其他机构所用的工具和制度，以便：

- (一) 加强管理能力并促进领导能力； 举行会议；
- (二) 促进技能的转让（使管理人员能跨越组织进行工作，从而巩固核心价值观念和共同文化）； (b) 重点小组向指导委员会提出报告，指导委员会在 2001 年初开会；
- (三) 鉴于管理人员在推动体制改革方面的关键作用，给予他们更好的报酬； (c) 指导委员会在 2001 年 6 月向国际公务员制度委员会提出报告；
- (c) 研究可否在联合国系统内建立一个高级管理人员的制度。 (d) 国际公务员制度委员会根据指导委员会的报告，确定今后的步骤/日程。

### 沟通意见

### 日程和时限

13. 审查工作的日程和时限如下：
- (a) 重点小组尽可能在 2001 年 10 月/11 月开始
14. 将通过下列方式，便利沟通意见：
- (a) 举行电视会议；
- (b) 设置专用的网址。

## 附件四

## 拟议的可受理费用和教育补助金最高数额及拟议的膳宿费用限额

表 1 拟议的可受理费用和教育补助金最高限额

货币	可受理费用 最高数额	教育补助金 最高数额
比利时法郎	520 290	390 218
爱尔兰镑	7 873	5 905
意大利里拉	23 794 700	17 846 025
瑞士法郎	24 372	18 279
美元（美国境内）	23 445	17 584

表 2 拟议的膳宿费用限额

货币	膳宿费用 通常定额	(指定工作地点) 膳宿费增加定额
奥地利先令	43 622	65 433
比利时法郎	118 156	177 234
丹麦克朗	21 993	32 990
德国马克	7 026	10 539
芬兰马克	13 251	19 877
法国法郎	16 402	24 603
爱尔兰镑	1 893	2 840
意大利里拉	4 953 749	7 430 624
日元	525 930	788 895
荷兰盾	6 985	10 478
挪威克朗	17 499	26 249
英镑	3 041	4 562
西班牙比塞塔	408 592	612 888
瑞典克朗	20 945	31 418
瑞士法郎	5 092	7 638
美元（美国境内）	4 583	6 875
美元（美国境外）	3 373	5 060

## 附件五

## 纽约联合国专业人员以上职类工作人员与华盛顿特区 美国官员薪酬净额的比较，按相对职等分列

(2000 历年差值)

	薪酬净额 (美元)		联合国/美国比率 (美国华盛顿 特区 = 100)	按生活费差数 调整后的 联合国/美国比率	计算总比率 加权数 <sup>c</sup>
	联合国 <sup>ab</sup>	美国			
D-2	125 929	103 997	121.1	105.5	3.5
D-1	117 726	97 088	121.3	105.6	9.4
P-5	108 150	85 399	126.6	110.3	26.9
P-4	93 832	71 832	130.6	113.8	31.4
P-3	78 951	57 984	136.2	118.6	21.9
P-2	64 940	47 183	137.6	119.9	6.6
P-1	49 412	35 967	137.4	119.7	0.3
按纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					130.0
纽约/华盛顿特区生活费比率					114.8
加权平均比率，按生活费差数调整					113.3

<sup>a</sup> 按职等分列的联合国有受扶养人薪金平均数额反映其中两个月按乘数 48.1 计算（根据到 2000 年 2 月 29 日为止有效的薪级表），八个月按 43.2 乘数计算，另外两个月按 47.4 乘数计算（根据 2000 年 3 月 1 日起的薪级表）。

<sup>b</sup> 联合国薪金平均数的算法采用行政协商会 1998 年 12 月 31 日的统计数字。1999 年的算法则采用 1996 年 12 月 31 日的统计数字。

<sup>c</sup> 这些加权数相当于 1999 年 12 月 31 日在各个总部和常设办事处任职的联合国共同制度 P-1 至 D-2 职等的工作人员。

## 附件六

## 专业人员以上职类薪级表：年薪毛额及扣除工作人员薪金税后的净额\*

2001年3月1日起生效

(美元)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
副秘书长毛额	167 035														
净额 D	113 762														
净额 S	102 379														
助理秘书长毛额	151 840														
净额 D	104 341														
净额 S	94 484														
D-2 毛额	124 384	127 132	129 877	132 623	135 369	138 115									
净额 D	87 318	89 022	90 724	92 426	94 129	95 831									
净额 S	80 218	81 645	83 072	84 498	85 925	87 352									
D-1 毛额	109 894	112 245	114 598	116 944	119 297	121 648	124 002	126 352	128 702						
净额 D	78 334	79 792	81 251	82 705	84 164	85 622	87 081	88 538	89 995						
净额 S	72 407	73 687	74 967	76 245	77 525	78 796	80 018	81 240	82 460						
P-5 毛额	96 705	98 832	100 961	103 089	105 216	107 342	109 471	111 598	113 724	115 853	117 982	120 106	122 234		
净额 D	70 157	71 476	72 796	74 115	75 434	76 752	78 072	79 391	80 709	82 029	83 349	84 666	85 985		
净额 S	65 176	66 385	67 545	68 703	69 862	71 018	72 177	73 335	74 493	75 651	76 809	77 966	79 101		
P-4 毛额	79 780	81 733	83 680	85 627	87 579	89 527	91 571	93 645	95 723	97 795	99 869	101 947	104 019	106 095	108 171
净额 D	59 255	60 544	61 829	63 114	64 402	65 688	66 974	68 260	69 548	70 833	72 119	73 407	74 692	75 979	77 266
净额 S	55 180	56 364	57 543	58 722	59 902	61 080	62 259	63 439	64 617	65 796	66 949	68 082	69 210	70 340	71 470
P-3 毛额	65 388	67 220	69 053	70 880	72 714	74 544	76 373	78 206	80 038	81 868	83 700	85 529	87 361	89 191	91 089
净额 D	49 756	50 965	52 175	53 381	54 591	55 799	57 006	58 216	59 425	60 633	61 842	63 049	64 258	65 466	66 675
净额 S	46 445	47 556	48 669	49 780	50 892	52 002	53 113	54 225	55 335	56 447	57 555	58 663	59 770	60 877	61 985
P-2 毛额	53 129	54 632	56 132	57 633	59 135	60 692	62 332	63 967	65 606	67 244	68 879	70 520			
净额 D	41 253	42 335	43 415	44 496	45 577	46 657	47 739	48 818	49 900	50 981	52 060	53 143			
净额 S	38 694	39 675	40 653	41 633	42 611	43 592	44 587	45 580	46 577	47 571	48 564	49 561			
P-1 毛额	41 189	42 633	44 075	45 519	46 960	48 403	49 847	51 290	52 731	54 174					
净额 D	32 656	33 696	34 734	35 774	36 811	37 850	38 890	39 929	40 966	42 005					
净额 S	30 805	31 763	32 720	33 677	34 633	35 590	36 548	37 493	38 434	39 375					

D = 适用于有受抚养配偶或子女的工作人员的数额。

S = 适用于无受抚养配偶或子女的工作人员的数额。

\* 本表将与工作地点差价调整的 5.1% 并入基薪时一并实施。自 2001 年 3 月 1 日起，将相应调整所有工作地点的差价调整数指数和乘数。嗣后将根据并入基薪后工作地点差价调整数的变动情况，更改工作地点差价调整数等级。

## 附件七

### 专业人员以上职类工作人员薪金税率，与基薪毛额合并使用 2001年3月1日起生效

#### A. 有受扶养人者的工作人员薪金税率

应征税收收入 (美元)	有受扶养配偶或受扶养子女的 工作人员薪金税率(百分率)
最初 30 000	18
其次 30 000	28
其次 30 000	34
其余应征税收收入	38

#### B. 无受扶养人者的工作人员薪金税率

既无受扶养配偶又无受扶养子女者的工作人员的薪金税数额相当于各个职等和职级的薪金毛额与同等级别的单身薪金净额之间的差额。

## 附件八

建议自 2001 年 1 月 1 日起实施的专业人员以上职类  
子女津贴和二级受抚养人津贴数额

国家	货币	子女津贴	二级受抚养人津贴
奥地利	先令	31 615	11 679
比利时	比利时法郎	78 534	25 117
丹麦	丹麦克朗	14 762	4 267
法国	法国法郎	11 346	3 765
法属圭亚那	法国法郎	11 346	3 765
德国	德国马克	4 539	1 628
爱尔兰	爱尔兰镑	1 281	420
日本	日元	446 106	202 661
卢森堡	卢森堡法郎	78 534	25 117
摩纳哥	法国法郎	11 346	3 765
荷兰	盾	5 004	1 704
瑞士	瑞士法郎	3 764	1 677
美国和世界其他地区	美元	1 936	693

## 附件九

## 建议的蒙特利尔一般事务人员和有关职类薪金净额表

调查基准月份：1999年11月

(加元)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	LSS
G-9	32 499	34 009	35 519	37 029	38 539	40 049	41 559	43 069	44 579	46 089	47 599
G-8	29 754	31 137	32 520	33 903	35 286	36 669	38 052	39 435	40 818	42 201	43 584
G-7	27 240	28 506	29 772	31 038	32 304	33 570	34 836	36 102	37 368	38 634	39 900
G-6	24 939	26 098	27 257	28 416	29 575	30 734	31 893	33 052	34 211	35 370	36 529
G-5	22 832	23 893	24 954	26 015	27 076	28 137	29 198	30 259	31 320	32 381	33 442
G-4	20 903	21 875	22 847	23 819	24 791	25 763	26 735	27 707	28 679	29 651	30 623
G-3	19 138	20 027	20 916	21 805	22 694	23 583	24 472	25 361	26 250	27 139	28 028
G-2	17 521	18 335	19 149	19 963	20 777	21 591	22 405	23 219	24 033	24 847	25 661
G-1	16 041	16 786	17 531	18 276	19 021	19 766	20 511	21 256	22 001	22 746	23 491

## 附件十

## A. 建议的纽约一般事务人员职类工作人员薪级表

调查基准月份：2000年5月

(美元)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
G-7	40 641	42 189	43 737	45 285	46 833	48 381	49 929	51 477	53 025	54 573	56 121
G-6	36 785	38 183	39 581	40 979	42 377	43 775	45 173	46 571	47 969	49 367	50 765
G-5	33 281	34 546	35 811	37 076	38 341	39 606	40 871	42 136	43 401	44 666	45 931
G-4	30 127	31 272	32 417	33 562	34 707	35 852	36 997	38 142	39 287	40 432	41 577
G-3	27 252	28 290	29 328	30 366	31 404	32 442	33 480	34 518	35 556	36 594	37 632
G-2	24 668	25 608	26 548	27 488	28 428	29 368	30 308	31 248	32 188	33 128	
G-1	22 331	23 180	24 029	24 878	25 727	26 576	27 425	28 274	29 123		

## B. 建议的纽约警卫职类薪金净额表

调查基准月份：2000年5月

(美元)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
S-7	51 603	53 461	55 319	57 177	59 035	60 893	62 751	64 609	66 467				
S-6	48 074	49 805	51 536	53 267	54 998	56 729	58 460	60 191	61 922				
S-5	44 532	46 140	47 748	49 356	50 964	52 572	54 180	55 788	57 396				
S-4	40 936	42 410	43 884	45 358	46 832	48 306	49 780	51 254	52 728				
S-3	38 446	39 603	40 760	41 917	43 074	44 231	45 388	46 545	47 702	48 859	50 016		
S-2	34 840	35 885	36 930	37 975	39 020	40 065	41 110	42 155	43 200	44 245	45 290	46 335	47 380
S-1	31 224	32 161											

### C. 建议的纽约问讯处助理人员和导游协调员/监督员职类薪金净额表

调查基准月份：2000年5月

(美元)

	一	二	三	四	五
导游协调员监督员兼情况介绍助理	36 038	37 737	39 436	41 135	42 834
问讯处二级助理人员和导游协调员	31 931	33 241	34 551	35 861	37 171
问讯处一级助理人员	29 427	30 624			