



联合国

公务员制度委员会 2005 年度报告

大会

正式记录

第六十届会议

补编第 30 号 (A/60/30)

大会
正式记录
第六十届会议
补编第 30 号(A/60/30)

公务员制度委员会 2005 年度报告



联合国 • 2005 年，纽约

说明

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

目录

章次	段次	页次
简称表		v
术语表		vi
送文函		x
国际公务员制度委员会提出但需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要		xi
国际公务员制度委员会向各参与组织行政首长提出的建议摘要		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		xiii
一. 组织事项	1-6	1
A. 接受章程	1-2	1
B. 成员	3	1
C. 委员会举行的届会和审查的问题	4-5	2
D. 委员会 2006-2007 年工作方案	6	2
二. 大会和共同制度其他组织立法/理事机构通过的决议和决定	7-17	3
三. 两个职类工作人员皆适用的服务条件	18-162	5
A. 对薪资和福利制度的审查	18-110	5
1. 监测关于加宽薪带/贡献奖励的试点研究	18-42	5
2. 更新和简化津贴	43-110	9
B. 合同安排	111-129	24
C. 危险津贴: 审查数额	130-147	26
D. 不带家属工作地点国际征聘工作人员的应享待遇	148-162	29
四. 专业及以上职类的服务条件	163-253	32
A. 联合国/美国薪酬净额比值的演变	163-185	32

B.	基薪/底薪表	186-193	35
C.	联合国/美国职等对应关系研究	194-211	36
D.	报酬总额比较第二阶段进度报告	212-226	39
E.	评估专业及以上职类的新的职务评价总标准执行情况评估	227-246	43
F.	工作地点差价调整数问题咨询委员会第二十七届会议报告	247-253	47
五.	一般事务和其他当地征聘职类的服务条件	254-259	49
A.	巴黎一般最佳雇用条件的调查	254-256	49
B.	蒙特利尔一般最佳雇用条件的调查	257-259	49
六.	各组织执行国际公务员制度委员会决定和建议情况	260-268	50
七.	其他事项：根据大会在第 59/268 号决议中提出的请求采取的行动	269-274	52
附件			
一.	国际公务员制度委员会 2006-2007 年工作方案		54
二.	现行和提议的调动、艰苦条件、不搬迁和派任津贴办法		56
三.	支付危险津贴的标准		60
四.	联合国共同制度组织合同安排框架		61
五.	联合国纽约专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员平均薪酬净额比较(2005 历年比值)		65
六.	对基薪毛额适用的工作人员薪金税		66
七.	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		67
八.	薪资最高国家公务员制度确定方法		68
九.	建议的巴黎一般事务和有关职类联合国共同制度工作人员净薪表(2004 年 10 月 1 日)		69
十.	建议的蒙特利尔一般事务和有关职类人员净薪表		70

简称表

行预咨委会	行政和预算问题咨询委员会
调整数咨委会	工作地点差价调整数问题咨询委员会
国际职工会协调会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会
行政首长协调会/高管会	行政首长协调委员会/管理问题高级别委员会
行政首长协调会/人力网	行政首长协调会/人力资源网
粮农组织	联合国粮食及农业组织
公务员协联	国际公务员协会联合会
原子能机构	国际原子能机构
民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
电信联盟	国际电信联盟
开发计划署	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
旅游组织	世界旅游组织

术语表

基薪/底薪表	对专业及以上职类工作人员普遍适用、与工作地点差价调整数制度结合使用的薪金表。此表所列数额是世界各地工作人员领取的最低净额。
加宽带幅	一种更灵活奖赏个人业绩和贡献的方法。这一用语是指采取行动，合并薪带，以一个加宽的分类职等（称为一个“带”）取代几个分类职等。宽带制度的特点是带或带幅加宽而带数有限，带幅之间薪额重叠范围扩大。就薪资和福利改革而言，在试点研究中加宽带幅的试验仅限于薪带。
参照制度/参照国/参照系统	专业及以上职类工作人员的薪金和其他服务条件，是根据诺贝尔梅耶原则参照薪资最高国家的公务员系统适用的薪金和服务条件确定的。联合国成立以来一直采用美国联邦公务员系统作为参照系统。参看“薪资最高的公务员系统”和“诺贝尔梅耶原则”。
胜任能力	与成功履行职责直接有关的一整套技能、品质和行为。核心胜任能力是对一个组织的全体工作人员都很重要的技能、品质和行为，不论其职能或职等如何。就特定职业而言，核心胜任能力以同各自工作领域有关的职能能力为补充。
按胜任能力计薪	泛指按员工发展和运用有利于个人、团组和组织取得优异业绩的基本技能、行为和行动情况计薪。（另见“按业绩计薪”）
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。向上调整的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。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降低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等职员进行比较。在比较时，将纽约与华盛顿之

	间的生活费差数算进参照系统人员的薪金,以确定其在纽约的“实值”。在比较上述两类工作人员所适用的应计养恤金薪酬数额时,也考虑到纽约与华盛顿之间的生活费差数。
有受扶养人的薪金	为有一级受扶养人的工作人员确定的薪金净额。
雇用成本指数	根据《联邦雇员薪资比较法》(见下文),算出一个工资指数,计量非联邦部门平均薪资成本在两个不同时间点之间的百分比变动。这个指数称作雇用成本指数,是根据美国各地薪资成本的计量结果得出的。雇用成本指数用作美国联邦公务员系统雇员全面调整薪资的依据。根据《联邦雇员薪资比较法》,美国联邦公务员还可以领取地点差价调整数。
《联邦雇员薪资比较法》	《联邦雇员薪资比较法》(1990年),美国国会通过。根据该法,联邦公务员系统雇员的薪资与非联邦部门参照系统的薪资,必须在一段时间内调整至相差不到5%。
总薪级表	参照国(美国)公务员系统内分为15个职等的薪金表,适用于大部分工作人员。
调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地点是:日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳。虽然万国邮政联盟总部设在伯尔尼(瑞士),但伯尔尼目前采用日内瓦的工作地点差价调整数和一般事务人员薪金。
薪资最高的公务员系统	依照诺贝尔梅耶原则,联合国专业及以上职类工作人员的薪金是参照薪资最高国家的公务员系统适用的薪金确定的。薪资最高的国家,目前是美国。参看“参照系统/参照国”和“诺贝尔梅耶原则”。
地点差价薪资	根据《联邦雇员薪资比较法》(见上文),美国政府确定了约30个不同的地点差价薪资区域。《联邦雇员薪资比较法》关于地点差价薪资的规定,是根据当地劳动力市场通行的平均薪资水平确定的。对于在某一地点任职的联邦公务员,依照《联邦雇员薪

	<p>资比较法》，在 1994-2002 年期间酌情根据雇用成本指数发给一个增加额, 加上一个地点差价调整数, 以确保联邦薪资与该地点非联邦部门的薪资差额小于 5%。</p>
调动和艰苦条件津贴	<p>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计的一种不计养恤金的津贴。</p>
薪酬净额比值/差值	<p>委员会定期比较纽约联合国 P-1 至 D-2 职等工作人员薪酬与哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统对等职位雇员的薪酬。两个公务员系统的薪酬按纽约与华盛顿生活费差价调整数调整后得出的平均百分比差异就是薪酬净额比值/差值。</p>
诺贝尔梅耶原则	<p>用来确定专业及以上职类工作人员服务条件的依据。按照这一原则, 专业职类的薪金参照薪资最高国家公务员制度适用的薪金确定。参看“参照系统/参照国”和“薪资最高的公务员系统”。</p>
计养恤金薪酬	<p>用来计算工作人员和组织向联合国合办工作人员养恤基金(养恤基金)缴款的数额。计养恤金薪酬数额也用来确定工作人员退休时的养恤金。</p>
业绩管理	<p>优化个人、小组、单位、部门和机构各级业绩并将业绩同组织目标联系起来的方法。最广义来说, 有效业绩管理取决于政策和方案、计划和预算过程、决策过程、组织结构、工作安排、工作人员-管理当局关系和人力资源的有效和成功管理。</p>
按绩计薪	<p>泛指以基本薪资或发给奖金的方式, 使金钱上的报酬或可用金钱计量的报酬与个人、团队或组织的业绩直接挂钩的办法。各种按绩计薪办法的名称可能不同。其中包括:</p> <p>论功计薪/按绩计薪/可变薪资: 这些都是经过精心设计的手段, 把个人基本薪资的增加额与个人成绩挂钩, 通常采用一种考绩制度和一种业绩分等制度。</p> <p>一次整付的奖金: 按个人、一组人员和(或)一个机构所获成绩, 或为表彰在某一时期辛勤工作, 一次整付、非经常性的现金。可以是应计养恤金或不计养恤金。</p>

工作地点差价调整数指数	在某一特定日期以纽约生活费用作为标准衡量在某一地点任职的专业及以上职类国际工作人员的生活费用。
高级行政人员系统	参照系统高级管理人员适用高级行政人员系统薪金表。
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,类似大多数国家实行的薪金税。
战略奖金	向一名或一批选定的工作人员发放与征聘、保留或异地调动有关的奖金,目的是吸引可能受聘的工作人员,保持现职工作人员,或将工作人员迁移别处。没有此种奖金,将无法征聘、保持这些人员或对其进行异地调动。
减税	在扶养津贴方面,若干国家的税制对于负责向受扶养人(配偶、子女、父母等)提供经济支助的纳税人给予抵税或减税的办法。
衡平征税基金	如联合国等一些机构所设置的基金,用来偿还对某些工作人员的联合国收入征收的国家税。

送文函

2005 年 8 月

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三十一次年度报告。这份报告是按照委员会章程第 17 条编写的。

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

主席

穆赫辛·贝勒·哈吉·阿莫尔 (签名)

国际公务员制度委员会提出但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. 两个职类都适用的服务条件

1. 调动/艰苦条件津贴

65 根据法定权限,委员会有权就同调动和艰苦条件有关的服务条件的各种要素作出决定。但鉴于委员会在这一领域的订正建议:(a)是根据大会第57/285号决议提出的;(b)是专业及以上职类工作人员总体服务条件的组成部分;(c)并且与薪资和福利制度的审查有关,委员会认为宜就订正的调动和艰苦条件一揽子津贴向大会提出建议,而不是作出决定。在这方面,应当指出,委员会在1989年最后一次订正该办法时,就采取了类似的做法。鉴于上述情况,委员会决定向大会建议第108段和附件二所述的拟议安排。

B. 专业及以上职类的薪酬

1. 基薪/底薪适用的工作人员薪金税率表

193 委员会决定向大会建议,基薪毛额适用附件六所载的工作人员薪金税率。

2. 基薪/底薪表

193 委员会决定向大会建议,自2006年1月1日起,现行专业及以上职类工作人员基薪/底薪表,应通过将工作地点差价调整数并入基薪的办法,增加2.49%。建议的基薪/底薪表见附件七。

国际公务员制度委员会向各参与组织行政首长提出的建议摘要

参阅段次

一般事务和其他当地征聘职类的服务条件

国际公务员制度委员会根据章程第 12 条第 1 款规定的一项责任，为下列人员调查一般最佳雇用条件：

- 254 (a) 巴黎一般事务和有关职类工作人员，并向联合国教育、科学及文化组织（教科文组织）总干事建议根据调查结果拟定的薪金表（附件九）和扶养津贴。
- 257 (b) 蒙特利尔一般事务和有关职类，并向国际民用航空组织（民航组织）秘书长建议根据调查结果拟定的薪金表（附件十）和扶养津贴。
-

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参加组织所涉经费问题摘要

参阅段次

A. 两个职类都适用的服务条件

1. 危险津贴

146 委员会关于调整专业及以上职类工作人员危险津贴的决定对全系统的所涉资金估计每年 1 440 900 美元。

2. 在不带家属工作地点任职的国际征聘工作人员的应享权利

160 适当由特派任务生活津贴改为 60 天后每日生活津贴对全系统的所涉资金估计约为 2 980 万美元。

B. 专业及以上职类薪酬

基薪/底薪表

190 与委员会关于附件七所示基薪/底薪表涨薪有关的所涉资金，估计全系统每年约 2 811 900 美元。各要素的细目列于第 192 段。

C. 巴黎一般事务和其他当地征聘职类的薪酬

1. 巴黎一般最佳雇用条件调查

256 与落实委员会调查引起的巴黎一般事务和有关职类薪金表和该职类抚养津贴订正标准有关的所涉资金，估计每年 750 000 美元。

2. 蒙特利尔一般最佳雇用条件调查

259 与落实委员会调查引起的蒙特利尔一般事务和有关职类薪金表和该职类抚养津贴订正标准有关的所涉资金，估计每年 1 170 000 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 13 个组织接受了委员会章程，并与联合国本身一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。1 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. 2005 年委员会成员如下：

主席

穆赫森·贝勒·哈杰·阿穆尔（突尼斯）**

副主席

尤金纽什·维兹纳（波兰）**

马里奥·贝塔蒂（法国）*

远藤实（日本）*

法蒂赫·布瓦亚德-阿加（阿尔及利亚）***

柳克丽霞·迈尔斯（美利坚合众国）*

伊曼纽尔·奥蒂·博滕（加纳）**

何塞·桑切斯·穆尼奥斯（阿根廷）**

阿历克西斯·斯泰法努（希腊）*

阿妮塔·斯拉扎克（加拿大）**

德米特里·蒂托夫（俄罗斯联邦）***

希尔维托·韦洛索（巴西）*

王晓初（中国）***

哈桑·扎希德（摩洛哥）***

* 任期于 2005 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2006 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2008 年 12 月 31 日届满。

C. 委员会举行的届会和审查的问题

4. 委员会于 2005 年举行了两届会议：第六十届会议于 2 月 28 日至 3 月 11 日在曼谷亚洲及太平洋经济社会委员会（亚太经社会）举行；第六十一届会议于 7 月 11 日至 22 日在纽约联合国总部举行。

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

D. 委员会 2006-2007 年工作方案

6. 委员会 2006-2007 年工作方案载于附件一。

第二章

大会和共同制度其他组织立法/理事机构通过的决议和决定

7. 委员会审议了关于 2004 年大会第五十九届会议就联合国共同制度所采取的行动的报告。报告载列了委员会主席向大会第五委员会提出公务员制度委员会第三十次年度报告的详细情况、第五委员会就此进行的一般性辩论和会员国进行的非正式协商。大会在此基础上协商一致通过了 2004 年 12 月 23 日关于共同制度的第 59/268 号决议。

8. 委员会还获得了委员会可能感兴趣的共同制度各组织理事机构通过的决议和（或）决定的详细资料。在这方面，已提请委员会注意联合国大会、世界知识产权组织（知识产权组织）协调委员会、联合国教育、科学及文化组织（教科文组织）以及国际民用航空组织（民航组织）大会的决定。

各组织的意见

9. 人力资源网代表注意到介绍的信息。关于业绩管理问题，她说，决定如何评价各组织考绩制度，是各位行政首长的权力。

工作人员代表的意见

10. 国际公务员协会联合会（公务员协联）同样注意到该报告，并指出，报告提及的一些问题，公务员协联的立场是众所周知的。这些问题包括宽带薪酬和绩效薪金试点研究。与这些问题有关的是，公务员协联向委员会成员分发了伦敦经济学院 David Marsden 教授撰写的两份绩效薪金和激励措施研究报告，并提及公务员协联秘书处编写的一份文件。文件已分发给委员会成员，其中概要回顾了联合国薪金制度中的薪级制度。文件第 4 段说，要确保整个共同制度的协调一致和平等服务条件，公务员协联对此表示热烈欢迎。公务员协联趁此机会敦促所有组织落实新的陪产假规定，因为工作人员很赞赏这条规定。最后，公务员协联再次对共同制度内建立高级主管团持保留意见，并表示支持审查在外地特派团配置人员时采用《工作人员细则》100 号编和 300 号编任用人员的问题。合同安排是外地工作人员，包括当地征聘人员极为关心的问题，因为合同类型对许多服务条款和条件有重要影响，其中最重要的影响是健康保健，健康保险对受艾滋病毒/艾滋病影响的同事特别重要。合同地位还对工作人员-管理当局的关系有重大影响。

11. 联合国系统国际职工会和协会协调委员会（国际职工会协调会）代表说，该组织已在第五委员会表态，其立场没有变化。国际职工会协调会并非支持所有决定和建议，但注意到这方面的情况，并将关注有关辩论。

委员会的讨论

12. 委员会成员注意到秘书处提供的资料，认为这些资料很有用，通过这些资料能深入了解非正式辩论。但要比较全面地介绍情况，该报告应完整地述及决议案

文所反映的具体决定。委员会成员确认已收到会员国的书面意见，并认为，如果能在联合国内部网上迅速而简便地查阅排列井然有序的第五委员会新闻简报，对工作会很方便。

13. 委员会一名成员注意到，第五委员会已强调，一个有实效、有公信力的考绩制度，是可能实行的绩效薪金制度的关键。该成员回顾说，各组织已在约两年前提供了关于其考绩制度的情况。鉴于这些情况是两年前提提供的，她建议，秘书处或许应当请各组织提供关于其现行制度的最新情况。她认为，可能应当重新设立问责制小组，在联合国内部进行一次审查，并在共同制度其他各组织设立类似的管理审计职能，对各组织的考绩制度进行审查，以评估其作为绩效薪金制度基础的可行性。委员会另一名成员认为，如果在大约两年后进行绩效薪金审查时提供考绩制度的最新资料，会很有用。

14. 委员会同意，按大会的要求，应持续对此事进行审查，以确保考绩制度由自愿试点组织与工作人员充分协商后确定，确保考绩制度对所涉各方都明确、有效、并有公信力。

15. 有人请人力资源网介绍高级主管团的最新情况。人力网代表说，第五委员会内存在意见分歧，而向委员会提出的报告看来意见是比较否定的。一些代表团强烈支持设立高级主管团，联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）正在讨论这项提议的进一步情况，包括主管团重新命名的问题，并将向委员会报告最新情况。

16. 有人指出，关于其他组织各理事机构通过的决议和决定，大会 2004 年 12 月 23 日关于人力资源管理的第 59/266 号决议，请委员会除其他外审查联合国从其他合同安排转成《工作人员细则》100 号编合同的做法。大会还要求向委员会第六十一届会议提交一份关于统一服务条件是否适宜、是否可行的分析报告。委员会注意到，现在无需采取行动，该项目将列入委员会 2006 年工作计划。

委员会的讨论

17. 委员会决定注意到面前各份文件所载的资料。

第三章

两个职类工作人员皆适用的服务条件

A. 对薪资和福利制度的审查

1. 监测关于加宽薪带/贡献奖励的试点研究

18. 国际公务员制度委员会过去几届会议一直在监测 2004 年 7 月 1 日开始的关于加宽薪带/贡献奖励的试点研究。研究开始之前，委员会于 2002 和 2003 年决定了进行研究的方式。2004 年会议上，委员会审查了研究开始之前的筹备工作，包括各志愿组织是否已准备妥当。自委员会 2004 年会议以来，委员会核可进行研究的一些模式所定人力资源分系统方面又有进一步的发展工作。委员会对于研究现况进行审查的根据是秘书处、参加研究的各志愿组织以及协助秘书处和志愿组织的顾问提供的资料。

各组织的意见

19. 人力资源网发言人表示感谢参加试点研究的下列志愿组织作出的进展：国际农业发展基金（农发基金）、世界粮食计划署（粮食计划署）、联合国开发计划署（开发计划署）、联合国 HIV/艾滋病联合规划署（艾滋病规划署）以及教科文组织的国际理论物理中心。

20. 人力资源网对于薪带结构的灵活性表示关切，数次请委员会许可各组织以最适于本身业务需要的方式选用薪带，而不用委员会决定的统一办法。发言人表示，本届会议又提出这一问题是由于新现出的一些重要信息而应重新考虑薪带的选择。新的信息来自两方面：

(a) 参照制度：参照国联邦公务员制度设定薪带方面原已存在灵活性，之后根据加宽薪带的经验又扩大了灵活性。灵活性不仅在各机构之间，每个机构之内也可根据各不同业务需求而设定不同的薪带。显然，参照国制度的这一发展应作为共同制度试点研究的一个重要经验教训。

(b) 试验组织：试验项目在志愿组织内已经开始或将要开始，至今为止取得的经验显示需要更大的灵活性，这方面委员会将会听到每一参与组织的意见。把 P-5 等级同 P-3 和 P-4 合并或许在一个组织内可行，但另一组织就可能妨碍了进展，使试点研究不能得到有效有益的成果。

此外，人力资源网相信现阶段提高灵活性好处是很大的，可以确保试验得到更加实际有用的结果，而付出的代价似乎微不足道或根本不存在。

21. 人力资源网提出的第二个问题是一般事务人员的参与。委员会的立场是局限性的，而某些参与组织希望把一般事务人员也加入专业人员的试验。人力资源网

提出的理由是各组织的业务现实和工作方法：一般事务人员作为方案或业务助理、人力资源或财务助理全面参与一个工作队伍。如果一般事务人员参与工作的成果不考虑在内，则试验的许多内容，例如对工作业绩的反馈意见即使不被曲解也会失去份量。实际上，希望参与的主要是一般事务人员本身。人力资源网期待着项目管理人的任命。

工作人员代表的意见

22. 国际公务员协会联合会（公务员协联）注意到进展报告和粮食计划署提出的意见，就是拟议的薪带结构（特别是 P-3 到 P-5）对该组织不十分适用，因为 P-3 和 P-5 等级的职务之间差别很大。他询问粮食计划署为了试点研究的目的如何在这些差别之间进行协调。协联也对哥本哈根开发计划署北欧办事处进行的试点研究保持注意。

23. 公务员协联再次表示不同意把一般事务人员包括在试验之中，特别是因为委员会并没有考虑过一般事务人员的加宽薪带模式。为了试点研究而设计的三种模式都与一般事务人员职类无关。此外，关于一般事务人员的薪金表结构，开发计划署对于各不同等级的薪金分发奖金的根据为何并不清楚。由于这方面没有进行筹备工作，联合国系统其余各组织没有一个结构性的框架来取得有效成果。因此，开发计划署在哥本哈根以及亚洲和太平洋区域其他地点进行的试点研究决不应视为对联合国共同制度其余各组织一般事务人员的一个重要测验。对于这一问题希望委员会提出意见。

24. 公务员协联虽然承认哥本哈根的一些一般事务人员曾请求个别加入试点研究，但哥本哈根试验的影响可能远远超出一个地方办事处。协联对于这整个事项没有能在委员会框架内同工作人员代表机构充分讨论表示失望。

25. 对于国际农业发展基金（农发基金），公务员协联代表询问重点小组的大小和组成。关于该组织进行的态度调查，公务员协联确认反馈意见同农发基金代表报告的结果相同。然而，农发基金的一般事务人员似乎想要得到关于试验性项目的更多资料。

26. 公务员协联代表认为拟议的 360 度评价应完全透明，并询问关于查明外部客户的计划。对农发基金而言，外部客户主要是会员国，因为农发基金的业绩要由会员国来作最后判断。

27. 公务员协联代表询问，旨在为评价试点研究建立基准数据库的咨询工作是否已实际开始，工作人员代表是否参与这一过程，特别是因为开发计划署/联合国人口基金/联合国项目事务厅工作人员代表大会表示他们没有能够充分参与。公务员协联想要知道顾问的职务规定和工作人员调查的方法，认为调查结果不能得出一般性的结论，主要是因为调查范围有限以及参加的志愿组织结构特殊。公务员协联希望知道这方面的今后发展情况。

28. 开发计划署/人口基金/项目事务厅工作人员代表大会主席感谢委员会提供这次机会来向总部和外地其他工作人员表明关切事项。主席说，工作人员代表大会将继续同管理一级和外地一级进行对话，以保障工作人员和本组织的利益。为了对这项试验作出更加整体性的评价，工作人员代表大会很希望见到试点研究不仅在开发计划署而且包括其他志愿试验组织取得的成果。

29. 他感到关切的是预先确定的预算拨款如何视业绩而支薪。定期任用的工作人员和一般事务人员参加试验方面也存在问题。限期任用合同（任期最多四年）的性质和一般事务人员加入试验可能使试验结果失真。

30. 关于业绩评价，开发计划署/人口基金/项目事务厅工作人员代表大会主席说，这主要是个判断的问题，需要有可靠的业绩评估系统以及某些参数和奖励。评估工作人员业绩时不能完全采用私营部门的参数，而应考虑到联合国的国际和公共性质，制定客观的评价标准以及 360 度的评价方式。

31. 他认为对这项试验应有专业的诚实评价，所有有关方面应保持交流，不断对话并不表示各方同意，而是认识到问题和关切事项可以解决或以公开诚实的方式处理。工作人员代表大会参与试验项目不应解释为赞同加宽薪带和按业绩计薪。工作人员代表大会诚心希望试验完成，得到结果。在这一点上，他表示工作人员代表大会会顾及工作人员和本组织的最佳利益，充分尊重联合国各项原则保持全面参与这项辩论。

32. 国际职工会协调会代表希望知道 Spectra 数据库有多大能力来保障工作人员在业绩评价过程中不至遭受主观性的评价。他认为，一种歧视性的正面或负面主观评价在本组织各机构内都日益增加。拟议的制度并没有充分面对这一问题。国际职工会协调会还提到内部司法制度当前的改革过程，希望知道数据库有多大能力结合这方面的变更以充分保护工作人员上诉的权利。

委员会的讨论

33. 经过参加试点研究的志愿组织和顾问提出报告和所有参加者充分讨论之后，委员会对讨论中提出的问题总结如下。

(a) 研究范围

34. 委员会注意到，从一开始考虑测试新的人力资源办法时就已根据工作人员和管理两方面的意见而决定测试首先对专业及以上职类实行。之后再审查新办法是否可适用于一般事务人员和有关职类。从各组织的报告看来，委员会注意到某些志愿组织扩大了测试范围，除了专业及以上职类之外，还包括一般事务人员和有关职类（包括国家专业干事）以及限期任用的人员。虽然某些志愿组织获得许可作为例外情况把一般事务人员包括在当前试点研究的范围之内，而且国家专业干事和限期任用人员实际上也是专业人员，但委员会认为这项研究已偏离了原先的

目的。关于一般事务人员，许可采用的三种模式之一的测试模式 3 在确定试点研究范围时规定了一些例外情况。模式 3 测试当前的薪金结构，取消了职级和按业绩计薪的方式。关于国家专业干事和限期任用人员，薪金结构和水平大不同于专业及以上职类。委员会了解，把这些不同类人员列入测试范围的理由是因为他们参加了工作队伍，其中所有成员的业绩应作相应的评估。然而，委员会认为研究的主要重点应该是专业及以上职类。

(b) 对照组

35. 委员会曾告知大会，作为基准资料的一部分，“研究中将设立对照组，最好是在志愿组织之内”。对照组在某些志愿组织内业已设立，另一些组织计划设立。委员会又获知，某些志愿组织工作人员不多，设立对照组存在困难。然而，委员会认为需要从试验参加者和对照组两方面收集基准数据才能衡量试验的进展和功效。

(c) 宽带模式

36. 委员会获知，当前的美国/联合国职等对应研究（见下文第 194-211 段）显示，参照国公务员制度的人力资源管理和薪酬结构最近发生了重大变化，预期不久的将来还会继续演变。在这方面，委员会注意到参照国公务员制度各不同部门和机构已建立了各种宽带结构，这种趋势还会继续下去。此外，在单一部门或机构之内也存在不同的宽带结构。委员会一些成员回顾他们曾明确表示，联合国系统不应该是参照国制度的复制本。参照国实行的宽带结构不同于委员会的办法，委员会采取不同办法是因为不想要共同制度内各组织为了工作人员而彼此竞争。委员会认为测试一种宽带结构达到了上述目标。2003 年委员会对于试点研究所用宽带结构问题作决定时曾进行过详尽的辩论。本届会议上参加试点研究的一个志愿组织和行政首长理事会再度提出。委员会回顾他所作的决定：“应对一种宽带模式进行试点研究”，⁴ 并指出了何种模式。

(d) 试点研究的期间

37. 委员会最初考虑对联合国共同制度未曾实行过的人力资源办法进行严格测试时也讨论了测试的时间和长短。最初的提议是 2004 年 1 月 1 日开始，但考虑到各志愿组织需要一段时间进一步发展必要的人力资源分系统，因而推迟到 2004 年 7 月 1 日开始。但委员会注意到，各组织的业绩评估系统，特别是志愿组织，都是以日历年为基础。从实际考虑，测试的第一个全年业绩评估应该是 2005 年，三年期的测试期到 2007 年结束。对于测试的进展情况，委员会期望至少每年收到测试程序所有各方面进展情况的年度评估。委员会认为年度报告应提供具体数字指出测试是否达到开始时所定的目标和指标，知道这项试验是否成功。

(e) 试点研究中的胜任能力部分

38. 委员会注意到，研究中测试的人力资源办法之一是能力的发展。这一部分很难进行年度评估，因为工作人员不但要发展必要的能力，而且还要展示在工作之

中，然后才能作为按业绩计薪程序的一部分体现为工作人员的薪资。因此，胜任能力这部分预期将进行两年期的评价。

(f) **同行审查**

39. 委员会注意到若干志愿组织也在测试同行审查机制，特别是 360 度审查机制。委员会详细了解了各志愿组织如何选择同行审查组中的成员以及管理人在这方面的作用。一般而言，管理人员和工作人员对于审查组的成员有一定的协议。此外，一些组织在业绩评估系统中实行 360 度审查已有若干年的经验。

(g) **客户反馈意见**

40. 委员会回顾，在按业绩计薪程序内实行客户反馈是为了跟踪试点研究其他各部分的发展情况。各组织除了少数之外在按业绩衡量方面缺乏经验。因此，委员会解释了这种办法的具体问题，例如选择哪些客户以及预期提出反馈意见的次數和深度。委员会指出，如同试点研究的其他部分，各志愿组织建立的客户反馈机制具体内容也不相同。但一般而言，不论内部或外部客户都期望在特定的评价期间（通常是年度）就有限的一组问题（避免客户“力竭”）对业绩评估程序提出反馈意见。委员会认为，这一部分也同胜任能力部分一样，可能要进行两年期的评价，但还需等待各志愿组织在这方面的进一步发展。

(h) **法律事项**

41. 委员会注意到讨论期间提出了法律事项，特别是既得权利问题。委员会回顾，这次实验作为一种虚拟实验，以当前制度的所有规定作为基准进行的主要理由之一是测试的任何办法如果付诸实行则所需的订正将会产生法律问题。测试的办法如果更具体地确定将要实行，则必须审查所有有关的法律影响。委员会很高兴看到法律干事一直参与且将继续参与测试方案的各个阶段。

委员会的决定

42. 委员会欢迎试点研究的进度报告，特别是各志愿组织和协助试验的顾问提供的资料。对于研究所涉各种问题的讨论很有帮助，至今取得的进展也令人鼓舞。然而，从委员会 2004 年所作并向大会报告的决定看来，当前测试模式的一些方向令人关切。委员会提醒各志愿组织，决定中提出的那些模式应作为试验的基础，任何不同办法都需事先得到委员会的核可。委员会请秘书处在第六十二届会议上就这一项目提出进一步进度报告。

2. 更新和简化津贴

(a) **配偶福利（包括有受扶养人的薪率和单身薪率、薪资结构）**

43. 委员会在 2001 年决定，在审查薪资和福利制度的工作中，全面审查联合国共同制度内现行的应享津贴，以期更新和简化津贴。其后委员会通过了审查津贴

的工作方案，并决定在 2005 年着手审查扶养补助金，即配偶福利（包括有受扶养人的薪率和单身薪率，以及薪资结构）和子女津贴及二级受扶养人津贴。

44. 委员会第六十届会议获得某些资料，有助于它重新审查专业及以上职类工作人员配偶福利所依据的理由和目的，并确定配偶福利在联合国共同制度工作人员总体的整套薪资和福利制度中的适当位置。

45. 大会第 59/268 号决议请委员会在薪资和福利问题审查报告中说明目前对单身工作人员和有受扶养人的工作人员适用不同薪金表所依据的理由。

各组织的意见

46. 人力资源网的代表感谢秘书处编写了很好的文件。她指出联合国系统已从最初的支付各种分散的津贴，发展到支付定额配偶津贴，到目前适用有差异的工作人员薪金税率和工作地点差价调整数。

47. 人力资源网的代表回顾并大力重申现行制度所依据的某些原则，尤其是：
(a) 同工同酬——这一原则体现为联合国工作人员的毛薪适用于所有人，不论婚姻状况或子女多少；(b) 应视有受扶养人的薪率为一种社会福利；(c) 给予扶养津贴是承认考虑到有受扶养人的工作人员相比无扶养人的工作人员所承担的费用。因此，这种做法完全符合同工同酬的原则。

48. 现行制度还类似参照国和其他国家处理婚姻状况和家庭大小对个人收入的影响所使用的制度。在参照国，根据婚姻状况适用不同的税级，并允许纳税人家庭每一成员都有一个免税额。因此，有受扶养人的已婚者实得净薪多于无扶养人的单身者实得净薪，即便其毛薪相同。大多数国家的税制均实施类似的个人津贴制度，根据家庭的大小减少应税收入。

49. 人力资源网的代表指出，联合国系统严格来说不实行纳税制。因此，现行制度利用工作人员薪金税，作为最接近所得税的办法，为有领取扶养津贴资格的人提供津贴：有一级受扶养人的工作人员支付的工作人员薪金税低于单身的工作人员，因此获取的净薪较高。联合国内部的这种做法完全类似和符合国家税制的做法。换言之，在国家征税制度下，其结果是无受扶养人的雇员的实得工资较低。放弃这一社会福利对有扶养人的工作人员而言是不公平的。此外，这样做无疑会使作为雇主的联合国的竞争地位更加不利。

50. 人力资源网认为，单身和有受扶养人薪率不同的现行制度在达到公平、具有竞争力和与参照国一致的要求方面做得很好。她还回顾在审查薪资和福利之初制定的原则，该原则申明审查不应导致报酬减少，而应加强整套报酬办法。人力资源网还认为，单身/有受扶养人薪率制度的任何改变，都必然会涉及到相当大的法律和行政问题，在作出任何改变之前需要进行广泛的研究。因此，人力资源网坚定地认为，应保持单身薪率和有受扶养人薪率不同的现行制度。

工作人员代表的意见

51. 公务员协联的代表完全支持人力资源网的发言。他还指出，在现行制度下，已婚工作人员和单身工作人员的毛薪相同，但因工作人员薪金税额不同，实得净薪有差异。然而，公务员联协支持缩小单身薪率与有受扶养人薪率之间的差异。公务员联协还指出，尽管有些配偶能够找到工作，但不是因为国际公务员制度的特殊限制，就是因为在许多国家不可能获得工作许可，许多配偶无法就业。公务员联协支持维持现行的单身和有受扶养人薪率制度。

52. 国际职工会协调会的代表指出，国际劳工组织（劳工组织）的工作人员工会最近加入了该协调会。协调会支持劳工组织工作人员工会在这一问题上的观点。国际职工会协调会坚定地认为，在任何情况下，更新和简化社会福利现行计算的做法都不应变成削减成本，而不考虑各组织的长远目的和目标。联合国作为一个有社会良知的雇主，致力于把家庭福利作为整套报酬办法的一部分，以吸引高度胜任的工作人员，而不论其个人的家庭情况如何。

53. 国际职工会协调会的代表指出，对联合国薪资、津贴和福利制度进行的第一次、也是唯一的一次综合审查是在 1955 年由一组专家进行的。现行福利制度要有任何意义并在技术上有信服力，就同样应基于专家的工作。该代表认为，应为此设立一个小组，包括在家庭福利这一复杂领域的国际知名专家，并有工作人员和各组织的代表、委员会成员以及处理家庭福利具体问题的联合国常设机制的代表参加。

委员会的讨论

54. 委员会指出，对专业及以上职类工作人员的扶养福利，目前的做法是有一级受扶养人的工作人员的净薪高于没有一级受扶养人的工作人员，以及提供定额子女津贴和二级受扶养人津贴。没有单独支付配偶津贴。委员会还指出，对有受扶养人和无受扶养人的工作人员，只适用一个薪金表，这与薪资不以净额形式表示的雇主的做法一样。这一个薪金表体现为共同制度薪金表所列的毛额，同等适用于有受扶养人和无受扶养人的工作人员。适用于有一个受扶养配偶或子女的工作人员毛薪的薪金税较低，结果其净基薪高于单身工作人员。

55. 委员会同意人力资源网的观点，即现行制度所依据的原则之一是同工同酬。这一原则体现为，联合国所有工作人员毛薪相同，不论其婚姻状况或子女人数。委员会认为，现行制度的基本优点是它考虑到有受扶养人的工作人员承担更多的费用。不仅联合国共同制度承认这一点，美国的联邦公务员制度（目前的参照制度）通过其税制，也承认这一点，因为对单身纳税人适用较高的税率。委员会注意到，不仅参照国，而且大多数国家通过税制向已婚的纳税人提供减税。有如提供减税的国家的情况，联合国给予有一级扶养人的工作人员和没有扶养人的工作人员同样的毛薪，但通过不同的工作人员薪金税（内部税），有受扶养人的工作

人员获得净薪的较高。委员会注意到，有领取扶养津贴资格的人净薪较高，也是多数国家税制的结果。委员会还指出，若干国家根据社会立法支付配偶津贴。其他国际组织对有受扶养人的工作人员也提供比没有受扶养人的工作人员更高的整套薪酬办法。

56. 一名成员指出，委员会显然应该维持配偶福利和扶养人福利，但一个在近 30 年前制定的基薪和津贴制度，现在是否仍为最佳办法，应当质疑。她认为，过去 30 年来，就业现实和价值观都有了很大发展，委员会应审议如何最好地反映这一现实。雇员按劳取酬，而领取的薪资是工作价值的体现。雇员工作领取多少薪资，应与家庭状况无关。如果联合国需要为承认有配偶和受扶养人的工作人员支出比较多而提供更多补偿，最好是通过津贴制度进行。该成员问，如果这种津贴不能与所做工作的薪资分开，“同工同酬”何以体现。在受雇于其他顾主、薪资不是以税后净薪表示的工作人员的整套薪酬办法中，这种差异并不明显。她注意到，有些国际组织使用包括免税额在内的不同办法，她建议委员会探讨类似的其他选择。

57. 在绩效薪金制度下，个人按工作取酬，涨薪的依据只应是业绩而非家庭情况，此种涨薪不应在考虑到雇员家庭情况所引起额外费用而确定的薪带内进行。要做到公平，如果与家庭情况相关的费用增加，应为所有雇员调整相关的津贴，而不论其考绩评定结果。该成员认为，在当今世界，她所建议的做法更加公平。她认为，有受扶养人的雇员因已婚而得到较高的绩效薪资是一种歧视。在最新的薪资和福利制度中，基于婚姻的歧视是不可接受的。

58. 该成员承认，采取不同的做法会涉及各种问题。她认为应列出这些所涉问题，加以审查，并且为应付这些问题提出各种备选办法。只有在那时，委员会才能够对这一主题进行了解情况的讨论，并对大会作出适当的回应。

59. 委员会指出，在参照国的制度中，甚至在绩效薪金制度下，有受扶养人的雇员净薪最终也会高于无受扶养人的雇员。这种差异是所适用的税制根据婚姻状况规定不同税级的结果。此外，委员会指出，到目前为止，联合国并没有实行绩效薪金制度，因此以上论点与目前的讨论不完全相关。然而，根据其他实行绩效薪金制度的组织的做法，对单身工作人员与有受扶养人的工作人员差别计税的情况仍然存在，并体现在实得净薪中。

60. 委员会认为，现行制度一直运转良好，并指出，不仅联合国区别对待有受扶养人和无受扶养人的工作人员的薪资，大多数国家的税制也体现了这一区分。联合国共同制度若要消除现行的差别，它将成为不承认有受扶养人的工作人员承担更多支出的为数不多的机构之一。

61. 委员会回顾，通过采取不同的工作人员薪金税率承认配偶的存在。在制定两种税率时，委员会已决定，为了增加联合国的薪酬与美国联邦公务员的薪酬的

可比性，有受扶养人的工作人员的薪酬和无受扶养人的工作人员的薪酬之间的差异应随着职等的提升而增加，这与其他总部所在地国家的做法和差异性工作地点差价调整制度的结果不同。委员会还决定，适当的比率，P-1 职等应是 94 比 100，而到副秘书长职等，应是 91 比 100。委员会审议了其秘书处的一份分析报告，该报告表明，单身工作人员薪金税与有受扶养人的工作人员薪金税目前的差异，略大于会员国税制证明合理的幅度。然而，委员会指出，由于在这方面还需要反映平衡征税基金的需要，所以没有紧跟会员国税制的变化。

62. 委员会审查了目前的差异，指出目前的比率是 P-1 职等 1 级为 94.3 比 100，副秘书长职等为 90 比 100，符合委员会早先核准的比率范围。

委员会的决定

63. 委员会决定维持有一级扶养人的工作人员的薪酬与无一级扶养人的工作人员薪酬之间的差别。它还决定维持基薪/底薪表的单身薪率与有受扶养人薪率之间的现行标准。关于大会的请求，它决定向大会报告说，维持基薪/底薪表的单身薪率和有受扶养人薪率目前所依据的理由，与税制维持这种差异的会员国的做法直接相联。这种区别使有受扶养人的工作人员的净薪较高，以便尤其反映出，相对没有受扶养人的工作人员，受扶养人的人数越多，所涉的费用就越高。这一理由与在国家所得税制度中保持这种区别的会员国的理由大体相同。

(b) 调动/艰苦条件津贴、危险津贴和战略奖金

64. 目前的调动和艰苦条件津贴办法是 1989 年由国际公务员制度委员会确立的。大会第 44/198 号决议认可了该办法；这一办法是 1989 年对专业及以上职类工作人员服务条件综合审查后所制定的一整套措施的一个部分。这项办法的主要特征之一是调动和艰苦条件津贴。

65. 所制定的办法是一个由三个要素（调动、艰苦条件和不搬迁）组成的系统。该办法确立后不久，大会表示关注：这一办法与基薪/底薪表的中点（P-4，VI 级）挂钩，⁵ 因此在每年实行基薪/底薪表调整时，相关的津贴会自动增加。针对上述关注，委员会作了一系列审查，并得出结论，就其申明的目标而言，该办法总的来说运行令人满意，委员会在大会第五十一届会议上建议保持同基薪/底薪的挂钩以及上述调整。大会要求对该办法进行进一步审查，因此，针对大会第 57/285 号决议，委员会请其秘书处提出其他办法，使该办法与基薪/底薪表脱钩，并有助于使上述三个要素相互脱离，同时确定提议的调整或修订所涉的经费。

66. 委员会在其第五十九届会议上，审议了这些建议，得出结论，由于审查工作复杂，需要建立一个工作组来审查所涉的一系列问题。因此委员会决定：

- (a) 将调动因素与艰苦条件因素分开；
- (b) 将调动和艰苦条件津贴与基薪/底薪表脱钩；
- (c) 推迟实施这些决定，直至新系统建立；

(d) 建立一个由委员会、其秘书处成员和各组织及工作人员代表组成的工作组，制定各种补偿在艰苦条件工作地点服务的工作人员和鼓励调动的备选办法，估计这些备选办法的费用，并在 2005 年春季向委员会第六十届会议提交这些建议。

67. 因此，为此目的设立了一个工作组，由委员会确立了其工作范围。⁶ 工作组举行了两次会议，每次为期一周，并在夏季会议前及时完成了工作。

68. 工作组审查的总体结果提交给了委员会第六十一届会议（2005 年夏季）。委员会了解到，工作组按照委员会的要求，将费用不变作为指导原则。带着这一限制，工作组认为，如果合适的话，将一个要素的资金转到另一个要素，这样也许可以做到费用不变。虽然区别对待每一个要素，但工作组考虑到达成的一致意见，即不减少工作人员总的津贴，并将建议作为一个整体考虑，因为当时是作为一个整体制定的。委员会了解了每一项建议的要点。

调动

69. 对调动因素的主要修改是：

- (a) 以固定津贴取代与基薪/底薪挂钩的百分比；
- (b) 根据固定津贴额计算单身津贴率和有受扶养人的津贴率；
- (c) 汇总调派次数以计算津贴额；
- (d) 至多承认七次调动，目前承认五次；
- (e) 在同一地点五年后停发调动津贴；
- (f) 根据以下因素每三年一次审查津贴额：
 - (一) 联合国系统八个总部的基薪加工作地点差价调整数净额的平均变化；
 - (二) 用于计算工作地点差价的以 21 个国家通货膨胀因素为依据的地区外指数变化
 - (三) 基薪/底薪表的变化。

70. 附件二 A 显示现行办法和提议办法的比较。当前津贴额（以美元计）见表 1。提议的固定津贴额见表 2。提议的办法将减少费用 22 392 美元，这笔数目将用于抵补艰苦条件津贴的增加。

表 1

调动津贴额：现行办法

(以美元计的年度数额)

第 1 组 (P-1 至 P-3)**领取扶养津贴类**

工作地点 类别	调派次数				
	1	2	3	4	5+
H	—	—	—	2 450	3 675
A	—	6 125	7 350	8 575	9 801
B	—	6 125	7 350	8 575	9 801
C	—	6 125	7 350	8 575	9 801
D	—	6 125	7 350	8 575	9 801
E	—	6 125	7 350	8 575	9 801

单身类

	调派次数				
	1	2	3	4	5+
	—	—	—	1 838	2 756
	—	4 594	5 513	6 432	7 350
	—	4 594	5 513	6 432	7 350
	—	4 594	5 513	6 432	7 350
	—	4 594	5 513	6 432	7 350
	—	4 594	5 513	6 432	7 350

第 2 组 (P-4 至 P-5)**领取扶养津贴类**

工作地点 类别	调派次数				
	1	2	3	4	5+
H	—	—	—	2 816	4 224
A	—	7 041	8 449	9 857	11 265
B	—	7 041	8 449	9 857	11 265
C	—	7 041	8 449	9 857	11 265
D	—	7 041	8 449	9 857	11 265
E	—	7 041	8 449	9 857	11 265

单身类

	调派次数				
	1	2	3	4	5+
	—	—	—	2 112	3 168
	—	5 280	6 337	7 393	8 449
	—	5 280	6 337	7 393	8 449
	—	5 280	6 337	7 393	8 449
	—	5 280	6 337	7 393	8 449
	—	5 280	6 337	7 393	8 449

第 3 组 (D-1 和以上)**领取扶养津贴类**

工作地点 类别	调派次数				
	1	2	3	4	5+
H	—	—	—	3 182	4 774
A	—	7 956	9 547	11 138	12 729
B	—	7 956	9 547	11 138	12 729
C	—	7 956	9 547	11 138	12 729
D	—	7 956	9 547	11 138	12 729
E	—	7 956	9 547	11 138	12 729

单身类

	调派次数				
	1	2	3	4	5+
	—	—	—	2 387	3 580
	—	5 967	7 160	8 354	9 547
	—	5 967	7 160	8 354	9 547
	—	5 967	7 160	8 354	9 547
	—	5 967	7 160	8 354	9 547
	—	5 967	7 160	8 354	9 547

表 2

调动津贴：提议的固定额办法

(以美元计的年度数额)

第 1 组 (P-1 至 P-3)**领取扶养津贴类**

工作地点 类别	调派次数			
	1	2-3	4-5-6	7+
H	—	—	2 500	3 130
A	—	6 630	8 950	12 090
B	—	6 630	8 950	12 090
C	—	6 630	8 950	12 090
D	—	6 630	8 950	12 090
E	—	6 630	8 950	12 090

单身类

工作地点 类别	调派次数			
	1	2-3	4-5-6	7+
H	—	—	1 880	2 340
A	—	4 970	6 720	9 070
B	—	4 970	6 720	9 070
C	—	4 970	6 720	9 070
D	—	4 970	6 720	9 070
E	—	4 970	6 720	9 070

第 2 组 (P-4 至 P-5)**领取扶养津贴类**

工作地点 类别	调派次数			
	1	2-3	4-5-6	7+
H	—	—	2 850	3 560
A	—	7 620	10 290	13 890
B	—	7 620	10 290	13 890
C	—	7 620	10 290	13 890
D	—	7 620	10 290	13 890
E	—	7 620	10 290	13 890

单身类

工作地点 类别	调派次数			
	1	2-3	4-5-6	7+
H	—	—	2 140	2 670
A	—	5 720	7 720	10 420
B	—	5 720	7 720	10 420
C	—	5 720	7 720	10 420
D	—	5 720	7 720	10 420
E	—	5 720	7 720	10 420

第 3 组 (D-1 和以上)**领取扶养津贴类**

工作地点 类别	调派次数			
	1	2-3	4-5-6	7+
H	—	—	3 200	4 000
A	—	8 610	11 630	15 700
B	—	8 610	11 630	15 700
C	—	8 610	11 630	15 700
D	—	8 610	11 630	15 700
E	—	8 610	11 630	15 700

单身类

工作地点 类别	调派次数			
	1	2-3	4-5-6	7+
H	—	—	2 400	3 000
A	—	6 460	8 720	11 770
B	—	6 460	8 720	11 770
C	—	6 460	8 720	11 770
D	—	6 460	8 720	11 770
E	—	6 460	8 720	11 770

艰苦条件

71. 对艰苦条件因素的主要修改是：

- (a) 以固定津贴取代与基薪/底薪挂钩的百分比；
- (b) 根据固定津贴额计算单身津贴率和有受扶养人的津贴率；
- (c) 根据以下因素每三年一次审查津贴额：
- (一) 联合国系统八个总部的基薪加工作地点差价调整数净额的平均变化；
- (二) 用于计算工作地点差价的以 21 个国家通货膨胀因素为依据的地区外指数变化；
- (三) 基薪/底薪表的变化。
- (d) 调往的工作地点条件越艰苦津贴越高。

72. 附件二 B 显示现行办法和提议办法的比较。当前津贴额（以美元计）见表 3，提议的固定津贴额见表 4。提议的办法将增加费用 4 385 069 美元，这笔数目将用艰苦条件和不搬迁津贴的减少来补充。

表 3

调动津贴额：当前与基薪/底薪表中点挂钩的制度

(以美元计的年度数额)

工作地点类别	第 1 组 (P-1 至 P-3)		第 2 组 (P-4 和 P-5)		第 3 组 (D-1 和以上)	
	领取扶养津贴类	单身类	领取扶养津贴类	单身类	领取扶养津贴类	单身类
H	—	—	—	—	—	—
A	—	—	—	—	—	—
B	4 900	3 675	5 632	4 224	6 365	4 774
C	9 188	6 891	10 561	7 921	11 934	8 950
D	12 251	9 188	14 081	10 561	15 912	11 934
E	15 313	11 485	17 602	13 201	19 890	14 917

表 4

艰苦条件：提议的固定额办法

(以美元计的年度数额)

工作地点类别	第 1 组 (P-1 至 P-3)		第 2 组 (P-4 和 P-5)		第 3 组 (D-1 和以上)	
	领取扶养津贴类	单身类	领取扶养津贴类	单身类	领取扶养津贴类	单身类
H	—	—	—	—	—	—
A	—	—	—	—	—	—
B	5 400	4 050	6 480	4 860	7 560	5 670
C	9 720	7 290	11 880	8 910	14 040	10 530
D	12 960	9 720	15 120	11 340	17 280	12 960
E	16 200	12 150	19 440	14 580	21 600	16 200

不搬迁

73. 对不搬迁因素的主要修改是：

- (a) 以固定津贴取代与基薪/底薪挂钩的百分比；
- (b) H类至E类工作地点的津贴额相同；
- (c) 根据固定津贴额计算单身津贴率和有受扶养人的津贴率；
- (d) 在调动之初一笔支付津贴；
- (e) 根据以下因素每三年一次审查津贴额：
 - (一) 联合国系统八个总部的基薪加工作地点差价调整数净额的平均变化；
 - (二) 用于计算工作地点差价的以 21 个国家通货膨胀因素为依据的地区外指数变化；
 - (三) 基薪/底薪表的变化；
- (f) 五年后停发津贴。

74. 附件二 C 显示现行办法和提议办法的比较。当前津贴额（以美元计）见表 5，提议的固定津贴额见表 6。提议的办法将减少费用 4 360 768 美元，这笔数目将用于抵补艰苦条件津贴的增加。

表 5

不搬迁津贴额：当前与基薪/底薪表中点挂钩的办法

（以美元计的年度数额）

工作地点类别	第 1 组 (P-1 至 P-3)		第 2 组 (P-4 和 P-5)		第 3 组 (D-1 和以上)	
	领取扶养津贴类	单身类	领取扶养津贴类	单身类	领取扶养津贴类	单身类
H	1 838	1 378	2 112	1 584	2 387	1 790
A	3 063	2 297	3 520	2 640	3 978	2 983
B	3 063	2 297	3 520	2 640	3 978	2 983
C	3 063	2 297	3 520	2 640	3 978	2 983
D	3 063	2 297	3 520	2 640	3 978	2 983
E	3 063	2 297	3 520	2 640	3 978	2 983

表 6

不搬迁: 提议的固定额办法

(以美元计的年度数额)

工作地点类别	第 1 组 (P-1 至 P-3)		第 2 组 (P-4 和 P-5)		第 3 组 (D-1 和以上)	
	领取扶养津贴类	单身类	领取扶养津贴类	单身类	领取扶养津贴类	单身类
H	2 000	1 500	2 500	1 880	3 000	2 250
A	2 000	1 500	2 500	1 880	3 000	2 250
B	2 000	1 500	2 500	1 880	3 000	2 250
C	2 000	1 500	2 500	1 880	3 000	2 250
D	2 000	1 500	2 500	1 880	3 000	2 250
E	2 000	1 500	2 500	1 880	3 000	2 250

75. 工作组还就调动和艰苦条件的定义提出了建议。定义如下:

艰苦条件的定义

76. 就艰苦条件津贴办法而言, 艰苦条件评估是对工作地点生活质量的评估。在确定艰苦程度时所考虑的因素包括: 工作地点的安全保障、医疗保健、教育、住房、气候、偏僻程度或是否能够获得基本的生活便利, 所有这些是否给工作人员及其家庭造成低于通常能接受的生活水准。

调动的定义

77. 调动的概念包括机构、行业和地理地点之间的调动。就调动津贴办法而言, 调动是指工作人员在一年或更长时间内从一个工作地点调到另一个工作地点的地理调动。

78. 工作组还审议了关于派任津贴和危险津贴的提议; 所提建议见下文。

A 类至 E 类工作地点的派任津贴

79. 对期限为三年或三年以上到 A 类至 E 类工作地点的派任, 应在上任之初一笔支付等于两个月薪资的派任津贴。

危险津贴

80. 应修正危险津贴的定义, 使之包括威胁生命的疾病, 如严重急性呼吸系统综合征(萨斯)和埃博拉病毒; 医务人员在行使职责时直接接触这类疾病。还建议将危险津贴同调动津贴、艰苦条件津贴和不搬迁津贴同时做每三年一次的审查, 并参照同样的指标来修订数额标准。

81. 工作组建议从 2006 年 1 月 1 日开始实施新办法。但是, 认识到将需要制定一个发通告的通盘计划, 并将变动纳入薪资系统, 工作组还提议各组织在委员会第六十一届会议上说明其能够实施新规定的时间。

各组织的意见

82. 人力资源网的代表重申，各组织对委员会决定将调动和艰苦条件津贴与基薪/底薪表脱钩表示关注，因为各组织正在加强努力，扩大其工作人员在机构内和机构间的调动。她回顾到，常务副秘书长在委员会开幕发言上也提出了同样的关注。

83. 人力资源网高兴地注意到，提议的新办法考虑到了上述某些受到关注的问题，并希望表明它赞赏由委员会、各组织和工作人员代表机构成员组成的工作组的共同努力，完成了修正办法提案。注意到工作组时间很少——仅有两个星期来完成这一任务，而 1989 年的审查用了几个月才制定出当前的办法，人力资源网感谢工作组主席和成员，感谢他们在困难的条件下所取得了进展。

84. 人力资源网代表指出，关于概念问题，资源网认为，在当前正在进行的改革工作中，包括审查薪资和福利制度，新的安排同总的改革目标很相符。新的固定津贴率将会满足各组织的业务需要，向愿意调动到艰苦工作地点的工作人员提供鼓励和奖励。这一办法对工作人员来说更加透明，也比较容易实施。人力资源网注意到提议的一揽子办法将会实现委员会的费用不变的目标，但指出，遗憾的是，艰苦条件津贴的增加将不得不用调动和不搬迁津贴的减少来弥补。但资源网支持所提议的对第七次和更多次调动的工作人员增加一档调动津贴。

85. 该代表对委员会说，人力资源网强烈支持对 H 类和 A 类工作地点的工作人员继续给予调动津贴的建议。她指出，各组织特别重视这个问题，并回顾到，人力资源网曾做过大量说明，指出需要区分调动方面的考虑和艰苦条件方面的考虑。她坚持认为，对在职业生涯中经常更换工作地点、搬家、改变职业和生活环境的工作人员来说，无论他们是从喀土穆调到内罗毕、或从日内瓦调到阿拉木图，调动所造成的有形和无形的影响是同样的。

86. 人力资源网认为，将 H 类和 A 类工作地点包括在调动办法内具有重要战略意义，目的是鼓励和增加机构间调动，这种调动对一些组织来说可能包括在总部地点和 A 类地点之间的调动。因此人力资源网高兴地看到，工作组达成了一致意见，保持 H 类和 A 类工作地点的调动津贴，并敦促委员会核可工作组的建议。

87. 关于实施日期问题，人力资源网代表指出，从 2006 年 1 月 1 日开始是不可行的。大会作出的决定将会对各组织的财务、薪资发放和电子信息系统产生很大影响，但决定到 12 月才能出来。各组织中的有关部门已强调指出，需要有足够的时间来更改系统。各组织认为，可能开始实施的最早日期是 2006 年 7 月 1 日。该代表强调指出，必须制定一个发通告的通盘计划，包括在实施新办法之前和期间给予人力资源官员足够的培训，以便向工作人员解释新的规定。

88. 资源网指出，在开始实施日期之前，需要制定出明确的过渡办法，包括既得权利问题。各组织将需要与其法律顾问密切合作，以决定如何实施过渡办法。

89. 人力资源网建议，设立一个由各组织成员、工作人员代表机构以及公务员制度委员会和行政首长理事会秘书处组成的联合工作组，以支助实施新规定的筹备工作。

工作人员代表的意见

90. 国际职工会协调会代表欢迎建立了工作组，以继续讨论这一问题，从而提出不同办法，制定出补偿在不同地点服务的工作人员的制度，并向委员会提出取代当前调动和艰苦条件津贴规定的备选办法。但是，将调动和艰苦条件津贴与基薪/底薪脱钩，这很明显，从一开始这样做的主要目的就是费用不变和减少费用。

91. 国际职工会协调会代表对委员会说，参加工作组协调会代表在其报告中指出，虽然在工作组的两次会议中主要的感觉是各方之间的合作，但他本人由于在工作最后阶段达成妥协的时间压力而感到非常沮丧。

92. 各组织正在对其所有工作地点的所有工作人员实施严格的调动政策，国际职工会协调会对工作人员——特别是那些被要求在艰苦条件中和世界上危险的、往往是在不带家属工作地点服务的工作人员——福利和津贴的任何减少表示遗憾。此外，各组织正需要聘用和保留专业水准最高个人品格最优秀的工作人员在全球执行其授权任务，它们不能不考虑作为整个聘用条件重要组成部分的这些津贴和福利。

93. 国际职工会协调会欢迎最近在人力资源网系统内建立了一个工作组，开始审议关于过渡办法的指导原则，以保护既得权利、培训人力资源官员并制定一项发通告的通盘计划，因为可能在 2006 年 7 月 1 日开始实施新办法。协调会希望继续进行的辩论将考虑到维护工作人员既得权利这一关键需要，并努力改善、而不是侵蚀各种福利待遇。

94. 国际职工协调会代表赞同人力资源网表示的看法，并强调在两个工作组会议期间普遍的良好合作，特别是各组织、工作人员和公务员制度委员会秘书处之间的良好合作，从而产生了委员会面前文件中所载的各项提议。协调会还表示赞赏以工作组形式开展工作，事实证明这是一种有效的方式，以此可以审议错综复杂的问题。

95. 该代表强调，委员会面前的整套提案是两周紧张工作的结果，并且是在短时间内、在高度合作中进行的，而且工作组带着限制工作，须实现既定任务：使调动和艰苦条件津贴与基薪/底薪表脱钩，使调动与艰苦条件彼此脱钩，同时还要保持费用不变，并确保新办法不会侵蚀各项福利。

96. 国际职工协调会还指出，新办法的一个积极的方面是增加了艰苦条件津贴，这无疑是在危险和不带家属工作地点服务的工作人员数量增加。

97. 国际职工会协调会还赞同人力资源网提出的建议，即鉴于各组织由于技术原因不能在 2006 年 7 月 1 日之前颁布新办法，现有的计划应继续执行，但在上述

日期之前对支付额作出由此而需要的调整。此外，协调会赞同尊重工作人员既得权利，并且，作为善治和人力资源方面的良好做法，协调会完全支持给予工作人员过渡津贴，以此逐渐取消当前的办法。

委员会的讨论

98. 委员会满意地注意到工作组开展工作时的合作精神，并感谢工作组成员达成了协商一致意见，提出了一个能够得到所有各方接受的可行模式。委员会还指出，关于调动津贴，工作组一些成员不认为有必要继续给予从 H 类调到 A 类工作地点的工作人员奖励。但是，注意到 H 类别工作人员只有从第四次调动起才有资格得到津贴，并且他们的前两次派任是在 A 类至 E 类工作地点，普遍的共识是，H 类和 A 类工作地点应该包括在津贴办法中，因为大家承认任何调动必然会带来的麻烦。委员会还指出，工作组探讨了是否可利用酌处资金来提供调动奖励。但是，工作组的结论是，各组织目前尚不能实施这样的想法。

99. 委员会还注意到了所提出的对多至七次调动和七次以上调动这两个群组的补偿方式。委员会认为这样的安排会进一步鼓励工作人员调动。同样，如果工作人员连续五年停留在同一工作地点就停发其已经减少的津贴，这会进一步鼓励工作人员经常调动。关于所提议的艰苦条件津贴办法，委员会支持工作组的办法，即决定给予在条件更加艰苦的 C、D 和 E 类工作地点的工作人员补偿。

100. 委员会收到了工作组关于不搬迁津贴的建议，委员会赞同预先一笔支付这项津贴的道理，因为这样做可以更好地实现帮助不领取全额搬家费工作人员这一最初目的。委员会认为，一笔支付的办法将会是一个缓解因素，抵消当前不搬迁津贴的计划中的减少。委员会注意到，工作组建议，在支付不搬迁津贴时不应区分总部和外地工作地点，以保持公平，委员会同意支持这一建议，虽然委员会一些成员表示了疑问。

101. 委员会赞同工作组建议的办法，即如果调到外地工作地点的工作期限是三年或三年以上，应预先一笔支付两个月的薪资。大家认为，这一办法不仅实现了帮助工作人员在新的工作地点安置的最初目的，而且也比较容易执行。

102. 委员会核可所提议的关于调动和艰苦条件的定义，并核可关于修订危险津贴定义的建议。委员会认为，提议的关于调动、艰苦条件、不搬迁和派任津贴的建议是合适的，提议的修订津贴额的审查周期和方法也是合适的。因此，委员会赞同附件二所载的整套提案。

103. 关于调动、艰苦条件和不搬迁津贴的新规定，委员会指出，工作组考虑在 2006 年 1 月 1 日开始实施。各组织提议在 2006 年 7 月 1 日开始实施，因为它们看到，假定大会在 2005 年年底给予批准，在新规定生效之前必须开展一些工作。发薪部门必须就新规定重新编写程序，此外还须展开全面的通告工作，让工作人员了解调动和艰苦条件津贴办法的改变。

104. 委员会成员同意，由于需要采取的行动，2006年7月1日看来是一个可接受的实施日期。他们回顾，委员会在2004年第五十九届会议上作出了一项决定：使调动和艰苦条件津贴与基薪/底薪表脱钩，并将该决定推迟到新办法颁布后再开始执行。

105. 委员会一些成员认为，应将津贴冻结在2005年的水平，但其他成员认为，正确的做法应该是继续按当前的办法行事，直到开始实施新办法。他们认为，这样做才符合委员会2004年作出的决定。这些委员会成员指出，同时执行两种制度的管理和财务费用会给各组织带来困难。还必须让工作人员了解由于新办法津贴将减少。达成的共识是，应在2006年7月1日开始实施新办法，在此之前应实施现行办法，这样会在2006年的前六个月中造成119万美元的开支。

106. 委员会的一名成员不同意关于在新办法实施之前将调动和艰苦条件津贴与基薪/底薪表挂钩的决定。该成员认为，应该从2006年1月1日起将调动和艰苦条件津贴办法与基薪/底薪表脱钩。在2006年7月1日新制度实施之前，调动和艰苦条件津贴额应定在当前的水平。该成员认为，要不然就会给一些工作人员带来意料之外的外快，因为他们的津贴在2006年1月会增加，但在新的办法之下，当新制度在2006年7月实施时他们的津贴额应低于当前水平。

107. 该成员还认为，如果尊重工作人员既得权利，就有可能无限期地递增支付津贴。如果不在2006年1月将调动和艰苦条件津贴脱钩，在2006年共同制度的第一年的费用就会达到238万美元。

委员会的决定

108. 委员会决定核可附件三所载的关于危险津贴准则定义的提议，并向大会建议：

- (a) 核可附件二所载的关于调动、艰苦条件、不搬迁和派任津贴的拟议办法；
- (b) 从2006年7月1日起实施新办法；
- (c) 核可附件二和三中所载的关于艰苦条件和调动的定义。

(c) 教育补助：审查确定补助额的方法

109. 委员会当前正在审查薪资和津贴制度，继续审查确定补助额的方法。在这方面，委员会审议了其秘书处关于确定一次性支付津贴额办法的建议，包括一次性支付办法的简介以及一些具体问题，如选择代表性学校、教育补助上限新的货币区划分的提议、对上限的调整以及费用控制、要求的个人证明以及对教育补助额的审查周期。

委员会的决定

110. 委员会决定请秘书处继续工作，同各组织和职工代表合作，依据现行办法的基本原则，特别是一次性支付方法，拟出关于对确定教育补助额的方法进行审

查的提议。委员会还请其秘书处提出有关模式，说明提议的各种审查办法的可操作性，以确保公平、简单和费用控制，并就此向委员会第六十三届会议报告。

B. 合同安排

111. 委员会按其《章程》第 15 条，多次审查了合同安排问题。委员会的工作重点是终身和非终身公务员问题以及使联合国共同制度各组织各种合同任用制合理化。

112. 委员会在全面审查这一问题后认为，只需三种任用类型便能充分满足各组织的需要：无期限或连续任用、定期任用和临时任用。委员会请其秘书处为这三个类别各拟定一份示范合同，勾画每一类任用的主要特点。这些特点应包括详细雇用条件，如任期期限、调动规定、试用期规定、升至他类合同的程序、整套报酬办法、社会保障和医疗保险规定以及延长或终止合同的程序。

113. 委员会在第五十九届会议上审查了秘书处拟定的每一类任用的示范合同草稿。委员会要求秘书处协同各组织和工作人员，进一步完善示范合同，并将之提交给委员会第六十届会议。委员会第六十届会议得到了经修正的示范合同，其中勾画了与各组织和工作人员协同拟定的每一类任用的准则框架。

各组织的意见

114. 人力资源网的代表忆及，人力资源网曾对提交给委员会第五十九届会议的拟议示范合同表示异议，并对缺乏与各组织磋商与协作的程序表示遗憾。她说，现在的情况已很不相同，公务员制度委员会秘书处在 2004 年下半年开始与人力资源网进行磋商。她表示人力资源网很赞赏秘书处在磋商中表现的积极和建设性的精神。

115. 人力资源网同意，公务员制度委员会秘书处的草稿考虑了各组织提出的许多关切问题，认为现在的拟议稿可以成为合同安排的框架。

工作人员代表的意见

116. 公务员协联的代表对富有成果的合作表示赞赏，赞扬秘书处在最后文稿的拟定过程中所表现的灵活性，虽然还有若干意见不统一的地方尚待解决。他重申公务员协联不支持对连续合同设置时间限制，并坚持认为两年的试用期为时过长。他表示，公务员协联同意，调动规定必须体现在合同文书中，并同意人力资源网的意见，认为该文件可以作为合同安排的框架。

117. 国际职工会协调会的代表对有机会共同参加合作过程也表示赞赏，与会者在这过程中权衡了各种对立做法。他再次表示，国际职工会协调会认为，长期合同为国际公务员保持独立提供了保障。因此，国际职工会协调会坚信，连续合同不应有任何时限。

委员会的讨论

118. 秘书处、各组织和工作人员之间的携手合作似乎预示关于合同安排的广泛讨论可结束了，委员会对此表示赞赏。由于注意到连续性问题对终身公务员是一个至关重要的问题，一些成员指出，现在的草稿对连续任用提出了两个相互矛盾的概念——一个是没有期限的，而另一个则有五年或五年以上的期限。连续任用就其本质而言是不能有确定期限的，对该类任用规定每五年续聘会使其与定期任用相重合。

119. 虽然“连续五年或五年以上”的说法意含某种连续性，但一般认为连续任用不应该有时限。为了明确区别定期任用和连续任用，委员会同意不对连续任用设置任何时间限制，而应将五年合同安排归入定期类别。但考虑到持续定期监测无期限合同条款的好处，委员会提出，各组织应该确保其工作人员细则对定期审查作出规定，以核实是否应予以续聘。

120. 与会者进一步探讨了上几次讨论过的升级后要有一段试用期的构想。在听取各组织对内部程序的说明之后，与会者认为还有其他办法处理这一问题。升级意味着经过竞争性程序后作出新的安排，因此适用新的合同协定，其中就会按框架规定，包括一段试用期。

121. 委员会讨论了应该把行为标准放在哪一节才恰当的问题。一些成员认为应在框架中予以突出反映，而另一些成员则认为应在统辖所有类别的起首语中加以说明。委员会忆及，最近刚改进并颁布行为标准，因此应在序言中提及这些标准，将之作为指导原则，同时保留在合同文书的正文中，以提醒工作人员作为国际公务员的道德义务。

122. 一位成员注意到框架中没有提到机构间的调动要求。委员会指出，框架中所说的调动要求仅仅指机构内的调动，因为制定的这些准则适用于工作人员与其组织之间的协议。因此，不能在这一框架中包括机构间的调动，那是机构间协定的内容。

123. 委员会讨论了是否需要规定从一种合同安排转向另一种合同安排的程序。一些成员主张，对这种程序作出的规定应该清楚明确，不应含有自动从一类合同安排转为另一类合同安排的意思。他们认为，对合同升类的任何推断都会使工作人员产生不应有的期望，并使各组织无法灵活地管理好五年合同，因为这会迫使各组织将这些合同转成连续任用合同。采用公开和透明的甄选程序将一种合同转为另一种合同，会打消一种合同可自动转为另一种合同的想法。各组织的《工作人员细则》将对这些程序作出规定。

124. 一些成员指出，过去曾要求各组织提供资料，按合同类别说明工作人员的分布情况，这一资料会有助于大体确定整个共同制度的人员分布情形。委员会在讨论期间得到了这一资料。

125. 在讨论合同延期或合同升类程序的同时，委员会还讨论了要反映公平地域分配要求的想法。在这方面，委员会注意到，并非每个组织都采用了地域分配的原则（例如靠自愿捐助供资的组织），另一些组织则未将这项原则适用于所有的员额。由于每个组织是以征聘标准的形式和按其方案要求适用这一原则的，故不宜将此事列入本文件，因为本文件讨论的是征聘后的合同问题。既然公平的地域分配是国际公务员制度的一条指导原则，因此只需将其列入序言，而不用纳入框架本身。

126. 委员会对提议将定期任用的时限规定为“通常预料至少为期一年”这一点颇有争议。该提议是为了迁就一些组织有时因为预算周期的限制暂时得不到资金或没有医生证明等情况而不得不只给不足一年的定期合同。在一些成员看来，不到一年的任用就不应该包括在定期类别中。但又有人指出，合同安排之间的区别并不在于合同的时间长短，而在于从事的工作性质，例如，对特定需要来说，该职能究竟是连续或经常性的还是临时性的。委员会决定不提定期合同“通常为期一年”，而说明在哪些例外或特殊情形下可给予不到一年的定期合同。

127. 委员会确认，临时任用有两种要求：一种是不到一年的短期性质；另一种是可长达四年的职能，以满足特定期间的迫切业务需要，例如维和行动、人道主义援助或特定项目。

128. 委员会同意，委员会现在已就各组织可以实施的一个可行框架达成共识。委员会期待各组织确保其工作人员条例和组织规则符合这一宏观框架，并对不符合的地方进行调整。

委员会的决定

129. 据此，委员会决定：

- (a) 通过本文件附件四修正和载列的合同安排准则框架；
- (b) 向大会第六十届会议提交委员会的最后报告。

C. 危险津贴：审查数额

130. 委员会于1984年首次实行危险津贴（亦称危险条件特别措施）。当时为支付危险津贴所制订并经大会核可的标准如下：

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

131. 1998年，委员会第四十七届会议决定，每三年应对危险津贴进行审核。上一次审核于2002年进行，当时委员会决定：

- (a) 国际工作人员的危险津贴数额应维持当时的水平，为每月1 000美元；

(b) 当地征聘工作人员的危险津贴数额应增加到当地薪级表幅度中点的 30%。

委员会应大会要求，审查了关于当地征聘工作人员危险津贴数额的决定，后来决定，将当地征聘工作人员的危险津贴数额增加到当地薪级表中点的 25%，该项决定从 2004 年 6 月 1 日开始执行。

132. 委员会第六十一届会议收到提案，其中建议：

(a) 修订国际征聘工作人员的危险津贴数额，使其处于 1 165 至 1 500 美元的范围；

(b) 当地征聘工作人员的危险津贴数维持现有水平；

(c) 修订支付危险津贴的标准；

(d) 用为调动、艰苦条件和不搬迁津贴所规定相同的调整机制和审查周期。

各组织的意见

133. 人力资源网的代表向委员会通报指出，人力资源网同意其秘书处的提案。该网强调，工作人员必须得到适宜的支助和补偿，在困难地点和危险地点工作的人员尤为如此。危险工作地点的工作人员逐年增加，他们远离亲属，无法得到其他形式的支助。该网请委员会确认这种服务，将国际征聘工作人员的危险津贴调整到每月 1 500 美元。该网认为增加危险津贴具有充分理由，尤其是因为 2001 年以来美元对若干货币的汇率已经大幅度贬值。

134. 关于当地征聘工作人员的危险津贴数额，人力资源网也认为应保持不变，因为去年刚作调整。该网也同意危险津贴的拟议修订定义，该定义已经考虑到工作人员在履行职能时直接接触到威胁生命的疾病的情况。此外，该网还同意秘书处提出的调整机制和拟议的三年审查周期。

135. 人力资源网建议，今后对国际征聘和当地征聘工作人员的危险津贴应该同时进行审查，主要目的是解决人们有时产生的这样一种看法，即当地工作人员没有获得与国际征聘工作人员相同的福利增长数额。

工作人员代表的意见

136. 国际职工会协调会代表向委员会指出，协调会完全同意秘书处提出的建议，尤其是关于接触到威胁生命疾病的工作人员的建议。此外，考虑到计算危险津贴方法实际规定的各总部工作地点加权平均通货膨胀率，协调会支持人力资源网关于将国际征聘工作人员危险津贴增加到 1 500 美元的建议。

137. 公务员协联代表大力支持向专业人员和当地征聘工作人员支付危险津贴。但是，公务员协联如以往多次所指出，它虽然承认危险津贴的数额实际上是象征性的，但不同意将危险津贴打上这种标签。

138. 公务员协联表示支持增加专业工作人员的危险津贴，并注意到每三年增加危险津贴数额的拟议调整机制。

139. 公务员协联支持为审查调动和艰苦条件津贴而在塞浦路斯举行会议的工作组所提出经扩大的危险津贴定义。

140. 公务员协联籍此机会告诉委员会，它在继续努力为联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处在西岸和加沙的地区工作人员争取危险津贴，公务员协联继续与秘书长办公室进行对话，以解决这个问题。关于这一事项，公务员协联感谢委员会去年给予支持，欢迎委员会本届会议继续给予支持。

委员会的讨论

141. 委员会指出，秘书处关于将国际征聘工作人员危险津贴的范围定为 1 165 至 1 500 美元的建议不符合已确定的审核方法。委员会回顾指出，委员会第四十七届会议决定将审查周期从两年改为三年，并决定在下一审查时，除薪等之外，将七个总部工作地点的通货膨胀率也作为一个参考点。提议的范围是根据 1998 至 2005 年的薪水变动情况以及同一时期的通货膨胀指数计算的。这种方法造成了重复计算，因为薪水变动情况中已经考虑到通货膨胀因素。委员会成员认为，采用这种方法的目的是将薪等和通货膨胀率作为参考点，应该遵守这种方法，范围应该定为 1 165 美元(按薪水变动情况计算)至 1 313 美元(按总部工作地点加权平均通货膨胀率计算)。因此，委员会一致认为，国际征聘工作人员的危险津贴应定为 1 300 美元。委员会还一致认为，当地征聘工作人员的危险津贴应该保持不变，因为从 2004 年 6 月 1 日起，这种津贴已经增加到一般事务人员当地基薪表中点的 25%。

142. 委员会成员注意到，为了确认无法向兢兢业业在危险条件下工作的工作人员提供适宜的补偿，对危险津贴采用了“象征性”的说法。委员会认为，无法对生命作出标价。但是，考虑到工作人员对这种说法的负面含义表示关切，委员会同意在下一审查时审议这种说法。

143. 委员会还注意到为审查调动和艰苦条件津贴而设立的工作组提出的建议。该工作组建议，采用与审查调动、艰苦条件和不搬迁津贴所采用相同的三年周期、并与其同时对危险津贴进行审查。审查危险津贴数额时，应采用修订这些津贴时使用的下列相同指标：

(a) 联合国系统对八个总部工作地点净基薪加工作地点差价调整数的平均变动情况；

(b) 根据 21 个国家通货膨胀因素地区外指数计算工作地点差价调整数时采用的地区外指数变动情况；

(c) 基薪/底薪表变动情况。

144. 委员会赞同这一建议。

145. 委员会注意到，工作组还建议修订危险津贴适用标准的定义，因为出现了严重急性呼吸系统综合征(萨斯)和埃博拉病毒等致命的疾病，这种疾病会使医务人员在履行职务时直接接触到这些威胁生命的疾病，面临危险。

146. 根据目前授权支付危险津贴的地点估计，修订危险津贴需增加经费 1 440 990 美元。

委员会的决定

147. 委员会决定：

(a) 重申委员会坚决维护支付危险津贴的原则，并感谢在危险条件下工作的所有工作人员的敬业精神和献身精神；

(b) 将国际征聘工作人员的危险津贴定为 1 300 美元，于 2006 年 1 月 1 日生效；

(c) 当地征聘工作人员的危险津贴的现定数额保持不变(一般事务人员当地基薪表中点的 25%)

(d) 核可上文第 143 段所述审查危险津贴和确定危险津贴的参考点的周期；

(e) 确立本报告附件三所界定支付危险津贴的标准。

D. 不带家属工作地点国际征聘工作人员的应享待遇

148. 委员会根据大会第 59/266 号决议，在第六十和第六十一届会议上审议了统一不带家属工作地点工作人员应享待遇做法的问题。委员会收到了共同制度组织关于不带家属工作地点国际征聘工作人员应享待遇的做法以及它们在业务要求允许的情况下努力统一这些待遇的资料，供审议这一事项。根据委员会要求，各组织向委员会提供了一份补充报告，这份报告解释分别维持特别业务津贴和特派任务生活津贴这两种做法的具体理由，列表比较工作人员在这两种方法之下所得到的各种薪酬要素，并且说明在同一时间向不同组织工作人员采用一种以上做法的地点的数目。

各组织的意见

149. 人力资源网代表高兴地证实，委员会为各组织制订的这方面目标已经实现。由联合国贸易和发展会议担任主席的工作组在 2004 年 12 月召开会议之后，向委员会详细介绍了目前的状况以及机构间特别业务津贴做法框架和休养计划。

150. 由于各组织开展了这种富有成效的合作，人力资源网同意今后通过一个不带家属工作地点问题工作组来协调和监督休养计划，并协调和监督确定采用特别业务津贴做法的地点。

151. 联合国代表指出，越来越多注重实地业务的组织(目前包括联合国难民事务高级专员办事处(难民专员办事处)、开发计划署、联合国儿童基金会的(儿童基金会)、联合国人口基金(人口基金)、联合国项目事务厅(项目厅)和世界卫生组织(卫生组织))对不带家属工作地点的工作人员采用特别业务津贴做法。委员会获悉，卫生组织采用了特别业务津贴做法。粮食计划署正在逐步对不带家属工作地点的人员采用特别业务津贴做法。现已证实，联合国粮食及农业组织(粮农组织)的特别业务津贴做法正由其执行机构审核。各组织决心维持并进一步与其他组织统一这种做法。

152. 她告诉委员会，各组织已经商定采用一种经修订的办法来计算特别业务生活津贴，在 60 天后，这将是严格按照每日生活津贴按月支付的一种津贴。为了便于各组织进行调整，公务员制度委员会秘书处必须定期修订所有非首都城市每日生活津贴标准，并修订过去六个月内未作调整的所有每日生活津贴标准。

153. 她指出，各组织同意采用统一的术语来指称各种现行措施。采用休养计划的组织承诺将统一规定，采用间歇休息假的组织(联合国)同意尽可能将其周期与休养假周期相统一。

154. 她指出，鉴于联合国维持和平特派团和相关特派团性质独特，尤其是特派团服务期限较短，而且难以预测，因此，如果配备工作人员并给予他们常设工作地点的应享待遇，就不符合成本效益。对这类工作人员，按照大会核可的《联合国工作人员细则》支付特派任务生活津贴。特派任务生活津贴与每日生活津贴不同，每日生活津贴是向公务旅行者提供的生活津贴，而特派任务生活津贴是联合国为特派团工作人员提供的生活费津贴总额；这种津贴取代了工作地点差价调整数、调动和艰苦条件津贴和外派津贴。此外，支付特派生活津贴的对象不仅是工作人员，还有军事观察员和民警。

155. 她指出，维持两种不同做法的理由是需要处理两种情况，这两种情况有许多不同：组织的任务规定或任务，聘用的地点和限制，派驻的方式和目的，工作地点或任务地区工作人员的人数，家庭方面的考虑因素以及获得应享待遇的资格。各基金和方案通常对任用时间较长但期限确定的工作人员采用特别业务津贴做法，但联合国则是对一批特殊的工作人员采用特派任务生活津贴，即仅仅对执行维持和平特别行动以及执行政治和建设和平任务的工作人员采用这种津贴，因为这些任务的性质决定其持续时间不定，预算属短期性质，而且任务涉及整个国家或更为广泛的地区。

156. 她指出，存在两种不同做法的原因是它们所处理的需要和要求不同。她说，目前特别业务津贴和特派任务生活津贴这两种做法并存的有 12 个工作地点。现在向 4 615 名国际文职工作人员以及 10 212 名民警和军事观察员支付特派任务生活津贴，他们是不属于工作人员的特派团人员。获得特别业务津贴的有 1 144 名工作人员。

工作人员代表的意见

157. 公务员协联和国际职工会协调会代表赞扬各组织努力为工作人员作出关爱家庭的工作安排。公务员协联完全支持各组织作出的结论，即特派任务生活津贴和特别业务津贴应作为两个单独的做法予以维持。这不仅可以顾及不同的组织需要，也符合外地工作地点公务员协联成员所表达的意见。

委员会的讨论

158. 委员会欣见各组织努力确保以统一、公平的方式来处理不带家属工作地点的共同制度工作人员的应享待遇问题。委员会还高兴地收到关于这一问题的全面详细的资料。根据各组织提供的不同资料，委员会注意到为不带家属工作地点的工作人员维持两种单独的做法的理由，因为各组织具有不同的需要和要求。委员会还注意到，依照表中提供的数据，采用特别用津贴做法和特派任务生活津贴向国际征聘工作人员支付的薪酬总额基本相同。

159. 关于在统一做法的过程中需要修订每日生活津贴标准的问题，特派团获悉，能否圆满完成这一任务，在很大程度上取决于各组织在外地是否能根据公务员制度委员会秘书处的要求，提供每日生活津贴数据，尤其是迅速填写和提交每日生活津贴调查表。

160. 委员会注意到，在可行的情况下，从特派任务生活津贴过渡到 60 天之后的每日生活津贴，在整个系统中涉及的经费估计约为 298 万美元。但是，有人指出，情况变化很快，而且取决于对每日生活津贴进行定期审查的结果以及受聘在不带家属工作地点工作而且适用特别业务津贴做法的工作人员人数。此外，有人认为，统一不同组织对其不带家属工作地点工作人员应享待遇的做法，可以实现协调一致和公平，这一点极为重要，因此，对新的发展趋势表示欢迎。

委员会的决定

161. 委员会同意维持特别业务津贴和特派任务生活津贴这两种不同的做法，它们可用于处理以不同方式任用的不同类别人员的不同需要和要求。适用特别业务津贴做法的对象是任用时间较长但期限确定而且享有惯常的应享待遇的工作人员，而特派任务生活津贴做法仅适用于执行维持和平特别行动以及执行政治和建设和平任务的工作人员。

162. 委员会还欣见各组织努力统一关于不带家属工作地点工作人员应享待遇的做法，并认可提出的建议，即用 60 天之后每日生活津贴标准取代特派任务生活津贴，作为计算特别业务津贴做法之下特别业务生活津贴的依据。

第四章

专业及以上职类的服务条件

A. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

163. 委员会根据大会的一项长期授权，继续审查联合国纽约专业及以上职类工作人员薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿可比职位的美国联邦公务员薪酬净额的关系（以下称为“比值”）。

164. 委员会获悉，根据核可的方法和联合国与美国可比职位的公务员目前对应职等，估计 2005 年薪酬净额比值为 111.1。

各组织的意见

165. 人力资源网代表注意到，比值数据表明在专业及以上职类的七个职等中，三个职等（P-1，P-4 和 P-5）几乎达到比值的最低值，而一个职等（D-1）已经低于规定的比值。鉴于上述情况，人力资源网要求委员会建议大会考虑进行一次实得薪金调整，使薪酬比值接近中点 115。

166. 人力资源网代表指出，对提出加薪要求来说，很少有什么适当的时机。人力网深知这个道理，而且实际上，人力网就所能想到的各种复杂因素进行了相当详尽的辩论，但是最后的结论是，要求进行调整并不是要求加薪，更重要的是要求遵行现行方法。2004 年，大会重申继续适用 110 至 120 比值幅度，但是有一项谅解，这就是应将比值维持在中点 115 左右。人力资源网提出一个问题：如果现在不适用这个方法，从而进一步削弱诺贝尔梅耶原则，那么还能继续称之为一个方法吗？各组织坚信现在正是适用这个方法的良机。

167. 当然，各组织之所以如此坚信，是因为他们强烈地意识到他们已经不再具有竞争力，越来越难吸引并留住这些组织保持效益和高执行水平所需要的专门人才，而且常常是高度专门化的人才。D-1 级的情况尤其如此，该职等的比值已经滑落到最低值以下——而该职等正是在各组织承担关键管理责任、对领导和实施变革和改革负有责任的一级。人力资源网代表指出，如果不纠正这个问题，只会导致整个系统管理能力减弱，特别是考虑到预计今后五年内退休的管理层人员占的比例相当大。

168. 对关于联合国有无可能采用有偿离职做法的评论，他认为很奇怪，一种管理手段居然可以成为不适用上述方法的借口。

169. 联合国代表指出尽管联合国正在进行广泛、全面的改革，但是提及工作人员有偿离职方案还是为时过早，因为这是针对一种极为特殊的情况制定的一项人力资源工具，其细节尚未讨论或者解决。另外，她认为更符合逻辑的做法是将比值调整与共同制度的竞争力而不是有偿离职方案挂钩。她还提请委员会注意常务副秘书长指出共同制度范围的薪酬水平在国际劳动力市场缺乏竞争力。

工作人员代表的意见

170. 国际公务员协会联合会(公务员协联)代表支持人力资源网代表所述意见。委员会获悉公务员协联提出比值上诉,并获悉劳工组织行政法庭后来的裁决。他指出,尽管劳工组织行政法庭的裁决初看上去像是员工败诉,但是实际上法庭的裁决对大会今后任何有关比值的决定都会产生影响。在这方面,该裁决的含蓄地表明它假定比值将继续朝着 115 的方向发展。如果达不到这个比值,可能会对任何未来的决定产生影响,如果在适用比值问题上再次发生争议。

171. 委员会必须针对目前比值水平采取行动,并遵守为此目的确定的办法。公务员协联代表指出许多工作人员依然不明白何为比值,或者如何适用该办法。但是,那些知道什么是比值及其目的的人认为适用是一个很简单明了的问题,认为在大多数情况下,比值应当维持在理想的中点 115。公务员协联不会没有注意到,很长时间连这个水平的比值都未能维持,因此,员工对现行办法提出疑问也是很自然的。如果这个办法得不到遵守,公务员协联则对这个办法提出置疑。公务员协联接着指出,即使委员会向大会建议将比值恢复到理想的中点 115,大会可能否定这项建议,但是委员会提出建议,至少为遵守这个办法尽了自己的一份努力。

172. 公务员协联代表还指出,尽管花费大量时间辩论有无必要使比值达到 115,却没有花多少时间来辩论即使达到 115 这个水平对规定比值本来要达到的目的——即,考虑到联合国工作人员是作为外雇人员在工作的——来说是否足够高。

173. 国际职工会协调会赞同关于调整薪金的建议,并回顾大会就委员会于 2002 年提出的上次薪金调整时作出的决定,根据该决定,鉴于当时各级的比值,P-1 至 P-3 职等工作人员不享受任何薪金自然递增。人们深感这项决定对上述职等员工具有歧视性。因此,国际职工会协调会现在坚决支持这项普遍调薪的建议。

174. 国际职工会协调会代表指出,委员会是一个技术性机构,其主要职能是审查、规定和保证遵行关于各种问题的方法。国际职工会协调会完全支持人力资源网代表的发言,他在发言中要求委员会遵行现行办法。

175. 国际职工会协调会注意到,大会近年来批准某些方案大幅度增加经费,表明只要会员国深信经费增加有道理便会作出反应。例如,为新的安全和安保部花费了数百万美元。秘书长即将提出他的最富有挑战性的改革一揽子方案,试图使会员国认识到国际公务员制度的价值、重要性和现实意义。但是,如果得不到委员会关于支持为其员工提供适当的一揽子补偿方法的咨询意见,他就无法这样作。

176. 关于有偿离职方案,国际职工会协调会代表指出,尚未制定计划,或者与职工代表交流计划。如果制定了这样一项计划,国际职工会协调会认为职工不会根据自己的薪金水平情况决定接受或者拒绝计划。

177. 最后,国际职工会协调会呼吁委员会重新考虑其立场,无论会员国的讨论情况如何。为了履行其职责,委员会应当提醒会员国他们根据既定政策承担的义务

务。国际工会协调会希望将政治问题留给政治家去解决，委员会可就妥善地适用该方法提出建议。

委员会的讨论

178. 委员会回顾，美国联邦公务员制度的基准地点哥伦比亚特区华盛顿被作为计算比值的参照点。自 1994 年以来，美国总薪级表由两个部分组成：与雇用费用指数挂钩的普遍加薪；只适用于美国大陆某些特定地区的地区差价薪资调整，哥伦比亚特区华盛顿就是其中一个地区。自 2005 年 1 月 1 日起，哥伦比亚特区华盛顿（2004 年到 2005 年）毛薪，如果将雇用费用指数和地区差价薪资调整数都考虑在内，实际逐年涨幅为 3.71%。

179. 委员会指出，根据核定方法和 2005 年 7 月初时掌握的信息，2005 年净薪酬比值估计为 111.1。委员会还回顾，大会多次重申 110 至 120 的幅度，最好达到中点 115，纽约联合国的专业以及专业以上职类工作人员与哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员制度职位相当的官员之间的薪酬净额比值应当继续适用，但是有一项谅解，经过一段时间，比值将维持在理想的中点 115 左右。委员会还指出，委员会早先决定如果总比值显然将减少到低限之下，委员会将建议大会增加实际薪金，但是，目前不属于这种情况。

180. 一个成员认为建议大会将比值增至 115 没有道理。首先，共同制度工作人员薪金的增长速度超过生活费增长速度，使他们的购买能力实际增长了 14%。美国公务员制度也出现了类似的增长。另外，共同制度的最大组织联合国正在争取获准采用有偿离职的做法。联合国员工更换率被认为过低，使其无法“吸收足够的新的年轻工作人员”。该成员认为，加薪将鼓励人们继续留在联合国，因此现在不是要求普遍加薪的适当时机。她注意到共同制度的其他组织也在采用有偿离职的做法。

181. 一些成员指出，比值自去年以来有所增长，离理想的中点更近了。与此同时，这些成员认为，“经过一段时间”的提法有点含糊不清。另外，鉴于比值尚在规定的范围内，他们认为，要立即进行调整，缺乏令人信服的理由。

182. 其他成员认为，鉴于比值目前的水平，委员会有必要就在较长的时间内达到理想的中点各种方式向大会提出建议。特别是，可探索各种方式，例如每年递增加薪或者纠正各职等的比值不平衡的情况。另一项重要的考虑是，总体以及各职等比值异常应当在实行绩效薪金和宽带结构时得到纠正。

183. 但是，大多数成员认为尽管委员会有责任向会员国通报比值方面的发展变化，但是使比值达到理想中点的最终决定必须来自大会。另外，会议强调该中点依然是一个理想目标，而不是法定目标，还强调，只要比值仍在规定范围内，委员会一般不建议对比值进行调整。

184. 鉴于上述考虑，委员会普遍认为，应当随时向大会通报有关比值水平的情况及其对最理想的中点的立场。但是，在目前阶段似乎没有必要提出具体的比值调整建议。

委员会的决定

185. 委员会决定注意到，据预测，2005年1月1日至12月31日期间在纽约的联合国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的薪酬净额之间的比值为111.1。委员会还决定提请大会注意目前的比值水平比理想的中点115低3.9%。详细的比值计算方法载于本报告附件五。

B. 基薪/底薪表

186. 基薪/底薪表的概念是大会在其1989年12月21日第44/198号决议I.H节中提出的，该表于1990年7月1日生效。该表是比照参照国公务员制度总薪级表确定的。定期将位于联合国薪金表中点的工作人员（按有受抚养人的薪率计算的P-4/六级）的净基薪与美国联邦公务员制度中相应级别工作人员（GS-13/六级和GS-14/六级，加权分别为33%和67%）的相应薪金进行比较，根据比较结果对基薪/底薪表作出调整。

187. 委员会获悉，鉴于自2005年1月1日以来的美利坚合众国公务员制度薪金的变动情况，需要在2006年对联合国共同制度薪金表进行幅度为2.49%的调整，以使基薪/底薪表与参照国总薪级（基薪）表保持一致。

各组织的意见

188. 人力网支持关于将工作地点差价调整数2.49%并入薪金表的提议，从而以不亏不盈的方式对基薪/底薪表作出调整。

工作人员代表的意见

189. 公务员协联和国际职工会协调会代表支持人力资源网的发言。

委员会的讨论

190. 委员会注意到，参照国总薪级（基薪）表毛额自2005年1月1日起上调2.5%。由于2005年总薪级表上调，加上税率变动的影响，GS-13/和GS-14薪金表比现行基薪/底薪表高2.49%。委员会注意到，将采用并入工作地点差价调整数乘数的通常做法以不亏不盈的方式对基薪/底薪表作出调整。

191. 委员会还注意到，联合国秘书处代表告知公务员制度委员会秘书处说，为了解决平衡征税基金失衡的问题，将需要降低工作人员薪金税，以使基金减少20%。调整对薪金净额没有影响，但是将如所要求的那样，使该表的薪金毛额降低20%。

192. 如果采用通常做法于 2006 年 1 月 1 日对基薪/底薪表进行幅度为 2.49% 的调整，各项所涉年度经费估计数如下：

	美元
(a) 如不作调整薪酬会低于新定基薪/底薪的差价调整数低的工作地点 ^a	00
(b) 调动/艰苦地区津贴 ^b	2 380 000
(c) 离职偿金表	431 900
年度所涉经费共计	2 811 900

^a 根据现有资料，目前没有如不作调整薪酬就会低于新定基薪/底薪的工作地点。

^b 该数字也出现在本报告第 107 段中。

委员会的决定

193. 委员会决定建议大会采用通常的合并程序，按照不亏不盈的要求，将目前专业及以上职类基薪/底薪表上调 2.49%，自 2006 年 1 月 1 日起生效。提议的工作人员薪金税表（如上文第 191 段所述，导致基金减少）以及有关的基薪/底薪表见本报告附件六和附件七。

C. 联合国/美国职等对应关系研究

194. 委员会定期对联合国共同制度与参照制度美国联邦公务员制度职位之间的职等对应关系进行审查，因为职等对应关系是计算薪酬净额比值的一个关键组成部分。每五年进行一次定期审查是为了把两个制度中的薪酬变化和其他结构性变化考虑进去。上一次职等对应关系研究是在 2000 年进行的。

195. 委员会在其第五十九届会议上（2004 年夏）注意到，公务员制度委员会主席已经颁布一个新的职位评价制度，用于对联合国系统中专业及以上职类的职位进行分类，而美国联邦公务员制度则于最近对高级行政人员采用了宽带薪金结构的绩效薪资办法，这一办法将在公务员制度中更为广泛地实施。

196. 因此委员会决定：

(a) 应该采用以下两种比较方法，对参照制度中经修订的高级行政人员结构进行职等对应关系研究：

- (一) 第一种方法是确定美国所有高级行政人员职位的中点工资或平均工资；
- (二) 第二种方法是把共同制度的职等与参照制度中高级行政人员的绩效薪资挂钩；

(b) 研究结果应向委员会 2005 年第二季度届会报告；

(c) 在 2005 年对所有其他参照系统薪资制度进行职等对应关系研究，同时考虑到从上文第 196 段概述方法中取得的经验以及向委员会 2006 年第一季度届会报告的研究结果。

197. 大会第 59/268 号决议第二部分 B 节注意到上述决定，请委员会在其 2005-2006 年工作方案中，将审查职等对应关系的问题列入为确定薪资最高的公务员制度而进行的研究。

198. 委员会在第六十届会议上获悉，由于美国联邦公务员制度的结构正在发生变化，因此秘书处在获取高级行政人员职位的相关资料过程中遇到困难。委员会因此决定，在收到更加详细的资料以后，委员会将在 2005 年 7 月第六十一届会议上继续讨论该项目。

199. 在第六十一届会议上，委员会收到了上文第 196 段(a)分段述及的关于参照制度中经修订的高级行政人员结构的职等对应关系研究最新进展情况资料。报告指出，与美国人事管理局举行了讨论。有人在讨论中指出，实行绩效薪资办法要首先认证该部门的业绩管理制度。有人进一步指出，没有统一实行宽带薪资结构，因为各机构使用业绩、责任、工作重要程度等不同标准，以确定在薪带中的位置。讨论这些问题之后，已经安排审查从美国联邦公务员系统 11 个部门中随机抽取的 51 个高级行政人员职位。

200. 双方就 10 个部门中的 44 个职位进行了访谈，因为有一个部门爽约，没有与联合国分类人员小组会面。小组收集了所挑选职位的工作内容和组织关系资料。在访谈以后，每个职位评价人员采用委员会核准于 2004 年 1 月实施的新颁布职位评价办法，对每个职位进行了独立评价。在制定有经认证的业绩管理制度情况下，高级行政人员的目前薪幅定为 107 550 美元至 162 100 美元；而在没有制定经认证的业绩管理制度情况下，这类薪幅定为 107 550 美元至 149 200 美元。除非已经实行经认证的业绩管理制度，否则该部门不得应用高级行政人员的整个薪幅。然而，由于在美国联邦公务员系统的某些较大部门中出现了更大的灵活性以及受业绩/市场驱动的力量，薪带设置在各部门之间不会保持连贯一致。此外，由于特别薪金制度或职业种类等原因，各部门之间的薪带设置各不相同。关于经审查的 44 个职位的初步职等，有 2 个属于助理秘书长职类，9 个属于 P-5 职类，其余职位的职等在 D-1 和 D-2 之间。

各组织的意见

201. 人力资源网注意到所提供的资料，并表示遗憾的是，由于美国联邦公务员制度正在进行大刀阔斧的改革，收集必要资料的工作被严重延误。这些大范围的改革和因此在获取资料方面遇到的困难，清楚显示出把一个国家的公务员制度作为参照制度所带来的缺点。人力资源网期待着秘书处提出建议，说明如何应对参照系统的公务员制度中已经改变的格局和现实。

202. 人力资源网回顾常务副秘书长在本届会议开幕式上的发言，并注意到，行政首长们也在高度关注委员会在诺贝尔梅耶原则框架内审查报酬总额的情况，并感到关切的是，委员会仅仅打算把其他国际组织薪酬总额的审查结果作为参考之

用，而不是作为真正的参照制度。人力资源网提醒委员会，各位行政首长认为必须对诺贝尔梅耶原则进行更彻底的审查。他们认为，真正的参照制度应该是联合国系统与之争夺工作人员的那些组织，并认为应该把这些参照制度完全纳入薪资比较工作中。此外，行政首长们认为，只有这样做，联合国系统各组织才能够从世界各地征聘到顶尖人才。

工作人员代表的意见

203. 国际职工会协调会强调指出职等对应关系研究工作的重要性，这项工作是在开展比较过程并最终就国际公务员制度的薪酬水平做出决定的第一步。

204. 国际职工会协调会注意到，公务员制度委员会的报告曾指出，目前仍然没有足够的参照制度资料和沟通渠道。因此协调会同意秘书处的意见，即在获得进一步资料以便进行一次有意义的比较以前，目前只是应该注意到该报告。

205. 国际职工会协调会对参照系统中采用绩效薪资制度可能对职等对应关系研究工作产生的影响表示关切，并强烈要求，薪资和福利制度改革不应以任何方式影响联合国养恤金办法的性质。

206. 公务员协联注意到 ICSC/61/R.2 号文件中提供的资料，并告知委员会，将在届会期间把一份文件分发给委员会，这份文件说明了继续把美国联邦公务员制度作为联合国系统参照制度的缺点。

委员会的讨论

207. 委员会注意到，已经与比较了解 10 个部门内 44 个职位情况的官员进行过讨论。每个职位评价人员用委员会于 2004 年 1 月核准的新颁布职位评价办法，对每个职位进行了评价。委员会还注意到，关于经过审查的 44 个职位的初步职等，有 2 个属于助理秘书长职类，9 个属于 P-5 职等，其余职位的职等在 D-1 和 D-2 之间。

208. 委员会注意到，尽管规定须由美国人事管理局对业绩管理制度进行官方认证，但有关绩效薪资制度管理办法的许多决定，其中包括给付金额，则是每个部门的责任。委员会注意到，由于高级行政人员职位的总数由法律控制，因此在一定程度上缓解了由部门对这一制度进行管理对预算造成的影响。高级行政人员职位的使用情况然后由一个实施集中控制的部门审查委员会统辖。由于一些部门得到的资源可能多于其他部门，因此可动用预算金额和组织文化的不同可能会导致各部门在实行绩效薪资制度方面出现差异。委员会还获悉，尽管一些部门在薪金表内实行分级，作为对高级行政人员职类实行财务控制的机制，但没有清楚的资料表明如何把这一方法在整个制度中广泛应用。奖金作为征聘、异地调动和挽留激励措施，可支付金额在部门之间差异很大，但和绩效薪酬不同的是，人们不认为这些激励措施是薪资的一部分。

209. 一名成员认为，为联合国系统的管理人员制定单独的绩效薪资制度是值得的，因为问责制和有成效的业绩对于这些职位来源十分重要。一些成员指出，目前薪资的依据是每个人在按人定级制度中的业绩，因此质疑把这类薪资与此人所填补的职位的特点挂钩是否正确。换言之，在联合国共同系统中，薪资的依据是职位，而在美国公务员的高级行政人员制度中，薪资的依据是人。他们认为这是一个不恰当的比较。

210. 在对联合国系统的专业及以上职类实行新的总标准并且参照整个美国公务员制度加以实行的背景下，有人提出疑问，即新标准的实施比例看起来较低，是否意味着没有以评价联合国职位所使用的同样尺度对美国的职位加以评价。有人提出了培训美国分类人员使用新标准的问题。委员会获悉，秘书处计划在联合国分类小组审查的所有职位开展全面确认工作之前，对美国的分类人员进行培训。委员会一名成员认为，鉴于访谈方法已经简化以及美国可能不会提供职位说明，因此美国的分类人员应该参加联合国分类小组的访谈。然而有人指出，考虑到审查 400 多个职位所需要大量时间，这可能不是一个可行的办法，而在二至三天时间内确认联合国分类人员调查结果的传统方法则更加可行。

委员会的决定

211. 委员会决定注意到在职等对应关系研究方面已经取得进展并需进一步开展工作，并且期待着秘书处在 2006 年春季届会上提出一份报告。

D. 报酬总额比较第二阶段进度报告

212. 公务员制度委员会在第六十届会议（2005 年 2 月 28 日-3 月 11 日，曼谷）上开始进行目前的诺贝尔梅耶原则研究工作。它审查了委员会秘书处作为研究第一阶段工作的一部分收集的数据（见附件八，其中介绍了将在委员会 1991 年确定的研究中采用的方法）。委员会注意到，由于第一阶段的分析，已经确定了可考虑用于第二阶段分析的若干公务员制度，它们是比利时、德国、新加坡和瑞士等四国的国家公务员制度。为此，委员会决定它将：

(a) 在确定薪资最高的国家公务员制度方面着手对比利时、德国、新加坡和瑞士的国家公务员制度进行第二阶段的研究；

(b) 着手收集关于世界银行和经济合作与发展组织(经合组织)薪酬水平的资料，但仅作查询之用；

(c) 请秘书处就上面(a)和(b)项向委员会第六十一届会议提交一份进度报告，以便委员会能向大会提交报告。⁷

213. 秘书处在委员会第六十一届会议上报告了关于研究的进一步进展情况。它指出，它所提交的是有关德国、新加坡和瑞士的补充资料，但尚未从比利时和瑞士确定进行查询的组织收集资料。

214. 所列报的补充资料显示：

(a) 关于德国：

(一) 需要解决收集波恩和柏林两个地方的数据的问题，因为德国公务员制度有一部分分设于两地；

(二) 需要解决位于前东德的各部的公务员薪资较低问题（位于前东德各部的薪资是该国其他地方薪资的 92.5%）；

(三) 公务员的薪资调整落后于通货膨胀率；

(四) 最近实行了一整套的薪资和福利改革，在不增加费用的基础上采用按业绩计薪和其他改革，现有的福利遭大幅度削减，例如：

a. 大幅减少了养恤金福利（但还维持养恤金计划的不自缴保费性质）；

b. 医疗保险现需要工作人员自缴 50% 的费用；

c. 每周工作时数从 38.5 增至 40。

(b) 关于瑞士，近年来对公务员制度进行了全面审查，结果是：

(一) 所有工作人员均被划为合同雇员；

(二) 取消全部的自动加薪；

(三) 加薪现全看业绩情况；

(四) 近年来薪资增幅低于通货膨胀率；

(五) 取消职等结构中的变动（但保留聘用时的职等）；

(六) 不再采用固定养恤金的养恤金计划，而是采用固定缴款额的养恤金计划；

(七) 健康福利方面没有变动，也就是说公务员像在 1995 年一样缴纳全部应缴的款项；

(八) 每周工作 42 小时。

(c) 关于新加坡公务员制度，1994 年对公务员制度进行了重大调整，其结果：

(一) 建立了以业绩衡量为基础的较“简洁”的薪资概念，即对业绩优良者来说薪资可与私营部门媲美，但对福利和津贴则采用一种减至最低的做法；

(二) 仅在有限的特定条件下发津贴，例如不好的工作环境；

(三) 设了一个储备养恤金，但没有死亡和伤残偿金，并对养恤金作了临时调整；

(四) 2004 年采用时间缩短的休假计划，工龄低于 10 年的工作人员最多可休 18 天，工龄达 10 年或超过 10 年的工作人员最多可休 21 天；

(五) 设有一个与社会保障相结合的基本的医疗计划。

各组织的观点

215. 人力资源网对秘书处所作的努力和顾问所从事的工作表示赞赏。不过，他对因参照国联邦公务员制度目前正在进行的广泛改革而缺乏进展感到遗憾。此外，人力资源网指出，由于只有一个国家公务员制度作比较，联合国共同制度因此变得较为脆弱。为此，人力资源网呼吁对诺贝尔梅耶原则进行更加透彻的审查。它认为正如常务副秘书长着重指出的那样，这种审查是必要的。常务副秘书长在开幕讲话时说，应把我们真正的参照者充分纳入薪资比较中，也就是在人材方面与我们存在竞争的其他国际组织。

工作人员代表的意见

216. 公务员协联主席对人力资源网的发言表示赞同，并期待开展更多工作，研究比利时的国家公务员制度，以期将之作为潜在的参照国。他还指出，在进行比较时，不仅应考虑薪资，而且还应认真考虑将职位对应起来，因为联合国系统工作人员履行的许多职责与现有的参照国公务员制度中所从事的工作并不是完全可比的。他对开展工作收集有关德国、新加坡和瑞士国家公务员制度的进一步资料表示赞赏，但公务员协联也承认，即使得到国家公务员制度的最好的配合，收集必要资料也并非总是易事。

217. 为了推动在这一议程项目下进行进一步讨论，公务员协联主席提出了一份会议室文件，力图从另外一个角度探讨诺贝尔梅耶原则。公务员协联提醒委员会说，1992 年它从事了一项内容详尽的研究，题为“联合国：没有竞争力的雇主”，并将研究报告提交给公务员制度委员会在伦敦举行的第三十六届会议。目前的文件并不是试图要以到 2005 年的这段时间范围来复制这项研究，但公务员协联有可能在这一议程项目下提交另一份文件，供委员会 2006 年春季会议审议。

218. 公务员协联主席概要介绍了这份文件，他说：

(a) 第一部分对国际公务员制度的发展作了概述，其中着重指出需要坚持主要的基本价值——独立、不偏不倚、正直和优异；

(b) 第二部分集中研究国际公务员制度的离国服务性质为荷是此类讨论中要审议的要素。这一部分包括对粮农组织工作人员进行初步调查的结果，这些结果提供了有关这一问题的有益的深刻见解；

(c) 第三部分载有对 8 个总部地点和哥伦比亚特区华盛顿薪酬和生活费变动情况的比较；

(d) 第四部分列有关于美国联邦公务员制度作为雇主和作为参照方的有关资料。关于作为参照方，文中表明越来越难以继续将美国联邦公务员制度作为唯一的参照方，并特别强调了参照方内部进行的广泛改革。

最后，公务员协联主席希望公务员协联提交的会议室文件将拓展思路，对目前的辩论有益。

219. 国际职工会协调会的代表注意到公务员制度委员会秘书处编写的进度报告，并对人力资源网代表的发言表示赞同。协调会指出，薪资不再具有竞争力；它认为，应该同世界银行或欧洲联盟等其他国际组织进行比较。

委员会的讨论

220. 委员会回顾，已将德国和瑞士的公务员制度均列入 1994-1995 年诺贝尔梅耶研究中。它回顾，当时认为两国的公务员制度不合作诺贝尔梅耶参照方。⁸ 它指出，1995 年发现德国的公务员制度在较好的福利、休假和工作时数待遇方面优于现参照方，但薪资比参照方低。瑞士的情况恰好相反，薪资优于参照方，但福利、休假和工作时数待遇与参照方相应的规定相比欠佳。委员会指出，从目前自德国收集的数据来看，总的来说福利、休假和工作时数待遇有所退步，充其量在少数情况下保持不变，而自 1995 年的研究以来薪资水平也受到种种制约。就瑞士而言，委员会指出，薪资制度已得到修订，与参照方相比，薪资水平下降，而自 1995 年以来福利结构似未表明有多大改观。

221. 委员会进一步指出，自 1995 年以来，参照方公务员制度的薪资变动总的来说在通货膨胀率以上，最近公务员制度中有很大一部分转而采用劳动力市场的标准。同时，参照方的休假、津贴和福利制度没有退步。

222. 委员会指出，以前没有将新加坡列入诺贝尔梅耶研究。关于委员会面前的资料，委员会认为，对新加坡公务员制度相关薪资数据的收集是不充足的。委员会指出，由于新加坡的保密规定，无法收集除基薪外的所有相关薪资数据，因此难以适当适用诺贝尔梅耶原则。此外，根据上文第 214(c) 段所载列的资料，委员会认为，以报酬总额处理方式来看，新加坡的公务员制度的报酬并不优于目前的参照方。

223. 就所有三国的公务员制度而言，委员会根据它收到的资料认为，进行正式的第二阶段研究所需要的资源，尤其是对有关福利结构进行必要的精算比较，用得不会太值。委员会指出，在目前的薪资和福利研究方面所需的资源已经很多。

224. 不过，委员会认为，需要从委员会第六十届会议确定为潜在参照方之一的比利时收集有关资料。不过，委员会一些成员认为，有关资料应包含关于整个公务员制度人事等级以及有关职等和职业的统计数据。

225. 关于收集有关数据供查询国际组织的情况问题，委员会成员表示，他们不赞成对欧洲联盟或任何国际组织进行查询，但 1995 年的研究所包含的国际组织、即世界银行和经合组织除外。

委员会的决定

226. 委员会决定：

- (a) 注意到迄今在这项研究中取得的进展；
- (b) 中止关于德国、新加坡和瑞士的任何进一步研究；
- (c) 继续开展关于比利时的研究；
- (d) 继续查询世界银行和经合组织的情况；
- (e) 请其秘书处就此项目向第六十二届会议提交进一步的进度报告。

E. 评估专业及以上职类的新的职务评价总标准执行情况评估

227. 委员会第五十七届会议审查了为联合国共同制度各组织专业及以上职类设想的新的职务评价制度的模式。新制度采用自动平台，以方便使用和更新，其依据的做法是把职务设计与胜任能力发展相结合，并协调一致地辅助业绩管理。这一新做法的目的是帮助共同系统各组织对人力资源进行战略性管理。委员会在2004年给大会的报告中，详细介绍了新制度的主要特点，同时还介绍了委员会所作的鉴定工作的结果。委员会当时决定：

(a) 新的工作评价制度，包括(一) 总标准、(二) 职等准则说明和(三) 新的工作说明格式。颁布新制度的权力应授予委员会主席，使各组织可以进行内部磋商，以期在2004年1月1日颁布；

(b) 委员会秘书处应每年就新标准在各组织的实施情况提出报告。报告内容应包括：自新标准实施后，发现有多少职务的职等定级过高或过低，何种职等受到影响；变动对各组织的影响；以及遇到的各种困难；

(c) 委员会秘书处应该在18至24个月后对职务评价制度进行全面评估，并向委员会提出可能需要作出的实质性设计更改，由委员会审查核可。

228. 委员会在2004年第六十届会议上收到了中期报告。其后，在2005年第六十一届会议上，委员会秘书处向委员会进一步介绍了各组织实施新的职务评价总标准的最新情况。据报告，18个组织中，有12个(即联合国、粮农组织、国际电信联盟(国际电联)、教科文组织、联合国工业发展组织(工发组织)、世界知识产权组织(知识产权组织)、开发计划署、世界粮食计划署(粮食计划署)、国际原子能机构(原子能机构)、联合国儿童基金会(儿童基金会)、联合国项目事务厅(项目厅)、卫生组织)已经实施新的职务评价制度，为大约1400个员额叙了级。其余六个组织正在实施，它们或是在争取其立法机构的核准，或是在建立支持新制度的内部程序和结构。秘书处告知委员会，没有回复调查的一个组织(国际民用航空组织(民航组织))也在争取其立法机构核准在组织内部正式公布新制度，但在招聘过程中对职务进行叙级时，已非正式地采用这些标准。

229. 实施新制度的组织报告说，虽然新做法用起来更简单，使叙级工作进行得更快，但仍存在着语义不清和术语阐释的问题。一些组织认为，编撰界定明确的术语表十分重要，但另一种意见认为，只要专门针对各特殊职业拟定清楚而简洁的通用职务说明，就无需凭借术语表，也无需叙级人员和管理人员作进一步的阐释。各组织认为，加强对电子系统的支助，以帮助使用网基系统，使用户得以保留和查阅记录，也是一大优先事项。

230. 委员会获悉，秘书处根据共同制度各组织的进一步讨论提议，今后采取的行动应反映秘书处、各组织和工作人员为改进职务评价制度所作的协调努力。以下是一些组织讨论和商定的行动：

(a) 针对叙级人员目前遇到的阐释困难，编制一份术语表；

(b) 更新公务员制度委员会网站上的培训材料和交互培训网页；

(c) 对网上职务评价系统提供另一套安全保障；

(d) 全系统都能通过公务员制度委员会的网站查阅各组织的职务说明（以及根据新的职务说明格式而更新的原叙级制度的第二级标准）；

(e) 建立一个虚拟网络，使人力资源咨询人员能交流使用职务评价系统的体验、讨论改用新的制度的现实意义和确定应作的更新工作。

各组织的意见

231. 人力资源网的代表注意到在实施专业及以上职类人员新的职务评价总标准方面取得的进展，对公务员制度委员会秘书处提供的培训表示赞赏。人力资源网认为，培训促使各组织开始实施新标准。

232. 她注意到，职等准则说明中使用的定义并非都那么易于理解，她期待能制定一份术语表，帮助理解和统一阐述。

233. 她注意到一些组织报告说在电子系统支助方面遇到困难，提议公务员制度委员会秘书处通过行政首长理事会秘书处请教信息和通信技术网。

234. 人力资源网的代表明确表示支持按公务员制度委员会秘书处的建议，成立一个非正式的叙级专家小组，只是该小组将以虚拟方式工作。这一虚拟性质将符合行政首长经常表示的看法，即应避免正式委员会丛生。

235. 在委员会的辩论过程中，各组织确认，新的职务评价制度很受欢迎。它们报告说，新制度节省费用，因为它使用起来便捷，而且无需再费用昂贵的顾问提供服务，而这原先是少不了的。一组织报告说，它现在可以迅速地进行自己的叙级工作。一些组织确认，它们已对管理人员进行培训，如今这些管理人员对拟就职务说明更为得心应手。它们对委员会说，新标准是令人欢迎、简便得多的有用

产品，就要素数值和职等而言与原标准相符程度很高。他们认为，所报的员额数量不应成为衡量标准使用情况好坏的一个指标。

236. 行政首长协调会秘书处的代表指出，此次的贯彻速度远远超过她多年担任职务叙级专家所经历过的任何一次。她指出，新标准颁布后，没有要求共同制度各组织改叙所有员额，因为在鉴定标准时发现相符率很高。她指出，根据去年因退休而离开联合国共同制度的工作人员不足 1 000 人的粗略估计，鉴于目前各组织正在建立内部程序扩大标准的使用范围，并鉴于新标准实行不过一年多的事实，现已对 1 400 个职务作了叙级，实施速度绝对不慢。她认为，委员会不应过分重视已叙级的职务数量，因为这并不总能代表某一组织有待叙级的职务数目。要求各组织就各个职务进行汇报有时会使反映的情况失真，因为一个职位叙级行动可以涵盖单份出缺通知中的多个职务。

工作人员代表的意见

237. 国际职工会协调会代表注意到关于实施专业及以上职类的新的职务评价总标准的报告。她告知委员会，在发展一个灵活的、具有统一定级标准的共同制度国际专业队伍的工作中，国际职工会协调会将始终与秘书处和各组织继续合作，实现秘书处在文件中提出的目标。

238. 公务员协联的代表注意到进展报告以及迄今在颁布新的职务评价总标准方面开展的活动。公务员协联同意他人表示的意见，即只有大力使用这一新工具，才能得到实质性的反馈并进行名副其实的评估。公务员协联指出，有一些工作人员甚至还不知道有一个新的总标准，知道其存在的工作人员（包括一些管理人员）也知之不多，因而造成了许多困惑和忧虑。因此，公务员协联期待通过公务员制度委员会的网站，提供更多的关于总标准的资料，编制术语表并继续接触新的职务评价制度。

239. 公务员协联的代表还提请委员会注意，总标准已经对面试过程产生影响，如今有越来越多的面试着重谈论胜任能力。该代表指出，求职面试的这一重点转移尚未通告工作人员，需确保工作人员充分理解这一点。在提到文件 ICSC/61/R.3 第 21 段时，公务员协联代表要求在提到让工作人员参加磋商进程时，说明是指全体工作人员，还是当选的工作人员代表。

委员会的讨论

240. 委员会注意到秘书处在报告中说，新的职务评价只是部分实施，自 2004 年 1 月 1 日颁布以来，已对 1 400 个职务作了叙级。他们认为，需要改善标准的表述，使之更为清楚明了；原本应由顾问完成的术语表未做，可致使标准在应用时缺乏一致性。对需要应用新标准的所有工作人员来说，术语表是手册中不可或缺的一个内容。鉴于一些组织迫切希望着手改革，不免使人奇怪这方面竟未能取得更大的进展。

241. 两名成员对未能取得更大的进展表示关切。当他们得知上一个职务评价标准化了十年时间才实施完毕，不免感到有些气馁。这些成员还注意到，新标准自2004年1月颁布以来，只适用了1400个职务。鉴于必须适用新标准的职务有25000个以上，如果将来也照目前的这个进度，则该标准要化27年时间才能完成实施。这些成员认为，各组织需要制定一个行动计划和时间表，以求在合理的时限内实施新标准。

242. 但委员会的一些成员认为，实施的进度未必应受到批评。他们注意到，各组织均告知委员会正在着手实施，有些还需要得到其立法机构的核准。他们忆及，新标准颁布时，并未要求各组织对本系统的所有职位进行叙级，因而各组织只能在有出缺或新设工作时才能进行分类。因此，他们并不认为实施的速度太慢，与旧标准的实施速度相比就更是如此。他们注意到，大部分组织都对标准表示满意，认为新标准简便易行，运用起来很快。

243. 如上所示，他们考虑了一些组织在建立有关内部结构和程序方面遇到的困难。这些成员认为，从各组织遇到的一些改革问题来看，它们已作出了很大的努力，应该坚定地鼓励它们携手前进。各组织应该与工作人员代表和公务员制度委员会秘书处一起，力求通过各种可能的途径，无论是编制术语表，还是由比较有经验的组织向刚开始实施新制度的组织提供帮助等方法，交流经验，并对标准的价值观和意图形成共识。

244. 一些成员担心目前正在与参照制度进行的相应职等比较工作会受到影响。他们注意到，会照新标准审查美国联邦公务员制度的工作。他们认为，照新标准目前的实施速度，无法充分覆盖联合国共同制度的所有职位，因此无法与美国联邦公务员制度中已调查的职位进行准确的比较。他们建议，为了准确起见，在进行相应职等的工作时，应使用一批随机抽样的按新标准叙级的联合国职位。

245. 一名成员注意到，新标准的一个目的是允许P-4职等的技术专家升入P-5职等，而无须担当管理职责；但在方面，各组织没有报告他们运用标准时的经历。

委员会的决定

246. 委员会决定：

- (a) 注意到各组织关于专业及以上职类新的职务评价标准的实施现状报告；
- (b) 鼓励各组织加快实施速度，同时注意到它们遇到的困难；
- (c) 认可上文第230段所载的委员会秘书处为加强新制度提出的举措；
- (d) 请其秘书处确保根据新的职务评价标准，对一批随机抽样的联合国职位进行叙级，以便为美国联邦公务员制度职等对应关系研究作准备；
- (e) 请其秘书处在委员会2006年夏季的届会上报告执行工作的进一步进展，包括叙级的员额数目和职等，并说明所采取的叙级行动给这些职等带来的变化。

F. 工作地点差价调整数问题咨询委员会第二十七届会议报告

247. 委员会根据其章程第 11 条，继续经常审查工作地点差价调整制度的运作情况，并在这方面审议了调整数咨委会第二十七届会议的工作报告。委员会在 2003 年和 2004 年的年度报告中通告大会，委员会决定为计划在 2005 年对总部工作地点和哥伦比亚特区华盛顿进行下一轮生活费（地点间比较）调查作准备。

248. 委员会在第五十九届会议上，请咨委会再进行若干方法研究，以便搞定新一轮地点间比较调查的准备工作，这些研究包括更新物品和服务篮子的项目和规格清单、制定确立新的开支加权数的程序、审查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、重新设计收集开支数据的表格、更新定价数据表格和协调员报告。委员会还请咨委会审查收集价格数据的现有程序和政策，并提出在总部工作地点进行地点间比较调查的时间表。

249. 委员会在 2005 年 1 月 17 日至 25 日纽约举行的第二十七届会议上审议了调整数咨委会的报告。报告述及委员会进行的审查，其中还有委员会对计划于 2005 年在总部工作地点和哥伦比亚特区华盛顿进行的下一轮地点间比较调查的工作地点差价调整数指数计算的方法问题和筹备活动提出的建议。委员会的建议涉及进行地点间比较调查的所有方法问题和实际问题，还提供了一些准则，指导公务员制度委员会秘书处今后将作的有关产品可比性以及分析工作人员提供的租金数据和外界租金数据的进一步研究。

各组织的意见

250. 人力资源网的代表对调整数咨委会和公务员制度委员会秘书处的工作和委员会收到的文件表示赞赏。她认为，文件对问题的表述很在行。人力资源网赞同文件中的建议。

工作人员代表的意见

251. 公务员协联的代表和国际职工会协调会的代表对调整数咨委会的工作以及会议期间的务实气氛表示满意。咨委会在审查将于 2005 年开始的下一轮地点间比较调查的生活费计量方法方面取得了有用的成果。公务员协联的代表告知委员会，工作人员工会和工作人员协会将在即将开展的有关总部工作地点生活费调查的活动中对工作人员进行更多的培训。对工作人员进行良好的培训并更好地宣传这一活动，将有助于增进工作人员的参与和提高调查结果的质量。

委员会的讨论

252. 委员会审查了咨委会的建议，并要求咨委会说明文件的若干方面。在讨论收集有机/生物产品的价格问题时，委员会成员表示，不应将这些产品与一般产品混在一起，而应该分开比较，并欢迎咨委会在这方面提出的建议。委员会注意到，由于时间提前了，秘书处承受工作压力，赶着为调整数咨委会和委员会撰写

文件。委员会欢迎秘书处打算使用平板式电脑收集价格数据，并使用电子问卷结合传统方式从工作人员那里收集数据，欢迎修正的物价资料收集表和秘书处制定的新的调查汇报格式。委员会对其中的两份经修正的表（“调查协调员报告”和“调查结果报告”）提出了评论意见。最后，委员会对咨委会和委员会秘书处在这这方面的工作表示赞赏。

委员会的决定

253. 委员会决定核准咨委会第二十七届会议报告所载的建议。委员会还同意，咨委会应在 2006 年年初举行下一次会议，审查在总部工作地点进行的地点间比较调查的结果，并向委员会 2006 年春季会议提出建议。

第五章

一般事务和其他当地征聘职类的服务条件

A. 巴黎一般最佳雇用条件的调查

254. 委员会采用经订正的总部方法，对巴黎一般事务职类工作人员目前的最佳服务条件进行了调查，调查的参照日期为 2004 年 10 月。关于共同制度内设在巴黎各组织的一般事务和其他当地征聘职类的薪金表，委员会向教科文组织总干事提出了建议，所建议的薪金表载于本报告附件九。委员会还就扶养津贴的调整数额提出了建议，所确定的数额是以减税额以及法国政府和接受调查的雇主支付的款项为依据。

255. 附件九所载为设在巴黎的各组织建议的薪金表显示，在薪金幅度最高点，即 G-7/十二级，每年净薪金所得为 54 279 欧元，按照 2005 年 3 月的 1 美元兑 0.757 欧元的汇率，折合 71 703 美元。这个数额介于 P-2/五级和六级工作人员的单身薪率薪酬净额（基薪净额加工作地点差价调整数）之间。委员会认为这样的重叠不足为虑。

256. 附件九所载巴黎各组织的薪金表比当前薪金表的薪幅高 1.19%。委员会除了提出新的薪金表之外，还建议了调整后的抚养津贴率。委员会的各项建议将导致每年增加 574 000 欧元的费用，按 2005 年 3 月的汇率计算，约合 750 000 美元。

B. 蒙特利尔一般最佳雇用条件的调查

257. 委员会采用经订正的总部方法，对蒙特利尔一般事务职类工作人员目前的最佳服务条件进行了调查，调查的参照日期为 2005 年 4 月。关于共同制度内设在蒙特利尔各组织的一般事务职类的薪金表，委员会向国际民航组织（民航组织）秘书长提出了建议，所建议的薪金表载于本报告附件十。

258. 附件十所载为设在蒙特利尔的各组织建议的薪金表显示，在薪金幅度最高点，即 GS-9/十一级，每年净薪金所得为 60 429 加元，按照 2005 年 7 月的 1 美元兑 1.23 加元的汇率，折合 49 129 美元。这个数额介于 P-1/三级和四级工作人员的单身薪率薪酬净额（基薪净额加工作地点差价调整数）之间。委员会认为这样的重叠不足为虑。此外，现在只有四个 GS-9 职等的工作人员，人们把这个职等视为一个特殊职等，专门留给那些具有机构知识和其他技能，并通过在自己的本职工作中积累的经验为本组织作出贡献的工作人员。叙级制度确定了职责的职等最高只到 GS-8，该职等没有重叠现象。

259. 附件十所载蒙特利尔各组织的薪金表比当前薪金表的薪幅高 8.79%。委员会除了提出新的薪金表之外，还建议了调整后的抚养津贴率，所确定的数额是以减税额以及加拿大、魁北克省政府和接受调查的雇主支付的款项为依据。委员会的各项建议总共将导致每年增加 144 万加元的费用，按 2005 年 7 月的 1 美元兑 1.23 加元的汇率计算，约合 117 万美元。

第六章

各组织执行国际公务员制度委员会决定和建议情况

260. 国际公务员委员会根据其《规约》第 17 条向大会提交年度报告，其中包括说明共同制度内各组织对委员会的决定和建议的执行情况。1993 年以来，委员会一直根据 1992 年 12 月 23 日大会第 47/216 号决议的规定，结合第五委员会工作方案的两年化向大会提交关于执行情况的综合报告。各组织提交的最新报告是 2003 年的报告。

261. 委员会已收到与 2003 和 2004 年作出的决定和/或提出的建议有关的资料。收到的另一些资料则涉及某些组织尚未就其开始执行工作的事项，或委员会请求提供最新资料的事项。报告收入了共同制度内 18 个组织提交的资料。有一个组织交来更多资料，以补充原来提供的资料。

各组织的意见

262. 人力资源网的代表注意到这份非常有意思的文件并表示感谢，各组织认为该文件非常有用，提供了很好的信息。

工作人员代表的意见

263. 国际工会协调会的代表注意到提供的说明，并评论说，协调会一直认为，调动通常是在组织之间进行。然而，国际工会协调会注意到，公务员制度委员会的文件提供的证据表明，调动没有得到足够的鼓励，因为大多数组织都报告说，仍把共同制度中另一组织的工作人员视为外部应聘人员。这种政策实际上是不鼓励组织之间的调动。

264. 公务员协联赞扬公务员制度委员会秘书处编写的非常清晰易懂的报告。

委员会的讨论

265. 委员会赞赏地注意到，各组织进行了巨大努力，使其关于提供资料来说明决定和建议执行情况的请求得到很高的答复率。委员会由于所作答复的数目和清晰程度而感到鼓舞，并希望这个趋势继续下去。

266. 委员会对某些组织为鼓励调动或改变关于调动的组织文化所采取的举措表示兴趣。委员会注意到，大多数组织的征聘程序不把其他组织的工作人员作为内部应聘人员。人们普遍同意，这样的决定妨碍机构间的调动。某些委员会成员提议通过机构间调动协议来打破这样的障碍。他们把这种协议视为旨在促进调动的安排。调动协议可以为机构间的工作人员短期和长期借调或调动建立适当的行政框架。委员会成员们商定，将继续观察各组织为形成和促进有利于机构内和机构间调动的文化所进行的努力。

267. 委员会注意到，本国专业干事职类的工作人员数目看来有所增加，这个职类是为外地办事处的那些需要本国知识和经验的职位创立的，对其适用新的职务评价制度的办法则各不相同。鉴于对本国专业干事职类的上一次审查是在 1994 年，委员会认为应该对这个职类的职责和服务条件进行一次更仔细的检查。

委员会的决定

268. 委员会决定如下：

- (a) 感兴趣和满意地注意到各组织对 2005 年的调查作出的答复；
- (b) 要求在 2007 年修订各组织的调动政策；
- (c) 要求其秘书处检查本国专业干事的现状，并在委员会的 2006 年夏季会议上就这个职类的使用情况提交一份报告。

第七章

其他事项：根据大会在第 59/268 号决议中提出的请求采取的行动

269. 大会在其 2004 年 12 月 17 日第 59/268 号决议第一节中除其他外，请委员会就以下两个问题向其第六十届会议提出说明：

(a) 委员会在确定假日和津贴等应享权利时，用哪些实体的制度作为参照，并向大会说明，如果将确定薪金时所参照国家的公务员制度的做法作为确定津贴的出发点，有何利弊（第一.G 节，第 2 段）；

(b) 其他有关公务员制度和国际组织在提供教育补助金方面的做法（第一.E 节，第 3 段）。

大会是在审议委员会的 2004 年报告⁹时提出上述请求的，该报告结合委员会的定期审查工作讨论了教育补助金问题，并结合委员会当前的薪酬和福利审查工作讨论了假日和津贴问题。

270. 委员会审查了其秘书处编写的文件，其中根据大会的上述两项请求提供了说明。关于上文第 269(a) 段的请求，这些文件详细介绍了过去 15 年间在进行一系列审查活动的时候，为审查共同制度做法所参照的实体的做法。关于上文第 269(b) 段，经合组织的立法机构提出了一项非常相似的请求，该组织机构间关系部的秘书处最近根据这一请求收集了资料。机构间关系部秘书处根据公务员制度委员会的请求向其提供了这些资料。所提供的文件逐一详细介绍了国际组织和有关国家公务员制度的教育补助金办法。从这些资料得出的主要结论是，所有国际组织和某些国家的公务员制度都在自己的制度下提供高等教育补助金。由于组织间关系部提供的资料没有详细说明联合国参照实体的做法，公务员制度委员会的秘书处另行提供了资料，在参照实体的教育补助金上限与联合国共同制度采用的上限之间进行了逐国比较。这些文件还评估了把参照实体的做法用于联合国共同制度的利弊。

各组织的意见

271. 应大会的要求提交委员会的文件提供了非常全面和详细的资料，人力资源网认为这些资料很好地满足了大会提出的要求。

工作人员代表的意见

272. 公务员协联和国际职工会协调会的代表注意到了提供的资料。

委员会的讨论

273. 委员会注意到面前的相当详细的数据，认为像上文第 270 段那样，为满足大会的要求，在一个自然段中总结所提供的资料是合理的。如果大会在讨论委员会关于本项目的报告时提出请求，可以提供详细资料。

委员会的决定

274. 委员会决定注意到提供的资料，并要求其秘书处对其进行总结，以供报告大会。委员会还决定，如果大会在审议总结报告时提出请求，应向其提供全部资料。

注

¹ 劳工组织、粮农组织、教科文组织、民航组织、卫生组织、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、工发组织和世贸组织。

² 农发基金。

³ 《大会正式纪录，第五十九届会议，补编第 30 号》(A/59/30 (第一卷))，附件二。

⁴ 《大会正式纪录，第五十七届会议，补编第 30 号》(A/57/30)，第 60(a)段。

⁵ 见大会 1991 年 12 月 20 日第 46/191 号决议、1992 年 12 月 23 日第 47/216 号决议、2000 年 12 月 23 日第 55/223 号决议、2002 年 12 月 20 日第 57/285 号决议。

⁶ 《大会正式纪录，第五十九届会议，补编第 30 号》(A/59/30 (第一卷))，附件三。

⁷ 见 ICSC/60/R.13，第 103(c)段。

⁸ 见《大会正式纪录，第五十届会议，补编第 30 号》(A/50/30)，第 172(a)(二)和(b)(二)段。

⁹ 《大会正式纪录，第五十九届会议，补编第 30 号》(A/59/30 (第二卷))。

附件一

国际公务员制度委员会 2006-2007 年工作方案

1. 大会以及共同制度内其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 人力资源管理框架：
 - 一. 审查薪资和福利制度：
 - (a) 更新和简化津贴：
 - (一) 离职偿金-
 - 解雇偿金
 - 离职回国补助金
 - 死亡抚恤金
 - (二) 各种休假权；
 - (三) 语文奖励；
 - (b) 监测宽幅薪金制度/按业绩计薪的试点研究；
 - (c) 评估专业及以上职类新的职务评价总标准的落实情况；
 - (d) 教育补助金：审查决定补助金的方法；
 - (e) 外地特派团的员额配置：审查合同类型的转变问题。
3. 专业及以上职类的服务条件：
 - (a) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
 - (b) 底薪表/底薪表；
 - (c) 关于联合国共同制度内性别均衡情况的调查和报告；
 - (d) 关于本国专业干事现状的调查和报告；
 - (e) 工作地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）第二十八届会议的报告；
 - (f) 调整数咨委会第二十九届会议的议程；
 - (g) 调整数咨委会第二十九届会议的报告；
 - (h) 子女津贴和二级受扶养人津贴。
4. 一般事务人员和其他当地征聘人员的服务条件：

-
- (a) 调查以下地区普遍实行的最好就业条件：
 - (一) 罗马
 - (二) 纽约
 - (三) 伦敦
 - (四) 日内瓦
 - (五) 维也纳
 - (b) 与审查一般事务及相关职类的职务评价标准有关的考虑因素。
5. 两个职类都适用的服务条件：
- (a) 审查教育补助金数额；
 - (b) 统一工作人员薪金税表
6. 根据诺贝尔梅耶原则对报酬总额进行比较，以决定报酬最高的公务员制度：
- (a) 联合国/美国对应职等调查结果（高级行政人员）；
 - (b) 联合国/美国对应职等的研究结果（所有其他职等）；
 - (c) 报酬总额比较——第二阶段（比利时）；
 - (d) 对联合国/美国的报酬总额进行比较；
 - (e) 参考世界银行和经合组织的报酬情况。
7. 关于组建高级主管团的进展报告。
8. 各组织对国际公务员制度委员会的决定和建议的执行情况。
9. 行政和预算事项：2008-2009 两年期拟议预算。

附件二

现行和提议的调动、艰苦条件、不搬迁和派任津贴办法

A. 现行和提议的调动津贴办法

现行调动津贴办法	提议的调动津贴办法
1. 资格：连续五年在联合国系统服务，并派任一年或一年以上	1. 相同
2. 在 H 类工作地点，第四次派任、并且以前至少两次派到 A 类至 E 类工作地点的工作人员可得到调动津贴	2. 相同
3. 在 A 类至 E 类工作地点，第二次派任可得到调动津贴	3. 相同
4. 津贴额是基薪/底薪表 P-4/VI 级有受扶养人薪率的百分比额	4. 固定津贴额
5. 单身工作人员得到有受扶养人工作人员津贴额的 75%	5. 单身工作人员得到有受扶养人工作人员固定津贴额的 75%
6. 津贴额与基薪/底薪表的变化挂钩，每年进行调整	6. 每三年根据下述因素审查津贴额： (a) 联合国系统八个总部的基薪加工作地点差价调整数净额的平均变化；(b) 用于计算工作地点差价的以 21 个国家通货膨胀因素为依据的地区外指数变化；(c) 基薪/底薪表的变化。2008 年进行第一次审查
7. 不同级别组(P-1 至 P-3; P-4 和 P-5 以及 D-1 和以上) 的津贴额不同	7. 相同
8. P-4 和 P-5 的津贴额是 P-4/VI 级基薪/底薪净额的一个百分比额 P-1 至 P-3 的津贴额比上述数额低 13%，D-1 和以上级别则高 13%	8. 提议的数额见表 2
9. 津贴额与薪资挂钩，故当薪资因晋升、职等内级别上升或有无扶养人状况变化而改变，津贴额也改变	9. 在调到有关工作地点时，即确定津贴额，在享受津贴期间津贴额不变，除非委员会调整津贴额

现行调动津贴办法	提议的调动津贴办法
10. 每月一次支付津贴	10. 相同
11. A类至E类工作地点津贴百分比额较高	11. 相同
12. 津贴额随派任次数增加而增加	12. 相同
13. 第三、第四和第五次派任时津贴额增加，此后的调动津贴额度固定在第五次派任的额度	13. 为支付津贴目的，将派任次数分组为：二至三次调派、四至六次调派和七次或更多次调派。七次或更多次派任的津贴额相同
14. 在同一工作地点连续五年后停发津贴	14. 相同
15. 作为例外，可延长发放至多一年，但津贴率减少 10%	15. 不允许有例外

B. 现行和提议的艰苦条件津贴办法

现行艰苦条件津贴办法	提议的艰苦条件津贴办法
1. 津贴额与基薪/底薪表挂钩，每年进行调整	1. 每三年根据下述因素审查津贴额： (a) 联合国系统八个总部的基薪加工作地点差价调整数净额的平均变化；(b) 用于计算工作地点差价的以 21 个国家通货膨胀因素为依据的地区外指数变化；(c) 基薪/底薪表的变化。2008 年进行第一次审查
2. 津贴额是基薪/底薪表 P-4/VI 级有受扶养人薪率的百分比额	2. 固定津贴额
3. 单身工作人员得到有受扶养人工作人员津贴额的 75%	3. 相同
4. 不同级别组的津贴额不同：P-1 至 P-3；P-4 和 P-5 以及 D-1 和以上	4. 相同
5. P-4 和 P-5 的津贴额是 P-4/VI 级基薪/底薪净额的一个百分比额，P-1 至 P-3 的津贴额比上述数额低 13%，D-1 和以上级别则高 13%	5. 表 4 所示的固定津贴额

现行艰苦条件津贴办法	提议的艰苦条件津贴办法
6. 津贴额与薪资挂钩,故当薪资因晋升、职等内级别上升或有无扶养人状况变化而改变,津贴额也改变	6. 在调到有关工作地点时,即确定津贴额,在享受津贴期间津贴额不变,除非委员会调整津贴额
7. 每月一次支付津贴	7. 相同
8. H类和A类工作地点没有津贴	8. 相同
9. 第一次派任到B、C、D或E类工作地点即开始领取津贴	9. 相同
10. 从B类调到C到D到E类工作地点,鉴于艰苦程度增加,津贴增加	10. 相同
11. 派任到H、A和B类工作地点享受两年一次回籍假	11. 相同
12. 派任到C、D和E类工作地点享受一年一次回籍假	12. 相同

C. 现行和提议的不搬迁津贴办法

现行的不搬迁津贴办法	提议的不搬迁津贴办法
1. 资格: 搬运少量个人用品,而不是举家搬迁	1. 相同
2. 津贴额与基薪/底薪表挂钩,每年进行调整	2. 每三年根据下述因素审查津贴额: (a) 联合国系统八个总部的基薪加工作地点差价调整数净额的平均变化; (b) 用于计算工作地点差价的以21个国家通货膨胀因素为依据的地区外指数变化; (c) 基薪/底薪表的变化。2008年进行第一次审查
3. 津贴额是基薪/底薪表 P-4/VI 级有受扶养人薪率的百分比额	3. 固定津贴额
4. 单身工作人员得到有受扶养人工作人员津贴额的75%	4. 相同
5. 不同级别组的津贴额不同: P-1至P-3; P-4和P-5以及D-1和以上	5. 相同

现行的不搬迁津贴办法

提议的不搬迁津贴办法

- | | |
|--|--|
| 6. P-4 和 P-5 的津贴额是 P-4/VI 级基薪/底薪净额的一个百分比额 P-1 至 P-3 的津贴额比上述数额低 13%，D-1 和以上级别则高 13% | 6. 表 6 所示的固定津贴额 |
| 7. 津贴额与薪资挂钩，故当薪资因晋升、职等内级别上升或有无抚养人状况等变化而改变，津贴额也改变 | 7. 在调到有关工作地点时，即确定津贴额，在享受津贴期间津贴额不变，除非委员会调整津贴额 |
| 8. 津贴额因工作地点类别而异，A 至 E 类工作地点比 H 类工作地点津贴额高 | 8. 工作地点之间没有区别 H 类至 E 类津贴额相同 |
| 9. 每月一次支付津贴 | 9. 派任之初一笔支付表 6 显示的仅是年度津贴额。根据派任期限长短，津贴数最高可为所显示数额的五倍 |
| 10. 在同一工作地点连续五年后停发津贴 | 10. 相同 |
| 11. 作为例外，可延长发放津贴至多七年 | 11. 五年之后不得延长 |

D. 现行和提议的派任津贴办法

现行派任津贴办法

提议的派任津贴办法

- | | |
|---|---|
| 1. 除支付时间外，没有改变派任津贴的提议。现行做法和提议的改变如下 | 1. 相同 |
| 2. 在 A 类至 E 类工作地点，如果不搬迁，派任期限一年或以上但不到三年，领取一个月的一笔支付数额， ^a 派任期限预期为三年或更长，领取两个月的一笔支付数额。如果不到三年的派任期限后来延长到三年或更长，在第三年初再次领取一个月的一笔支付数额 | 2. 如果预期派任期限将为三年或更长，在派任之初即领取两个月的一笔支付数额。如果工作人员不到三年就离任，应退还一个月的一笔支付数额 |

^a 一个月的一笔支付数额为 30 天的薪资加工作地点差价调整数。

附件三

支付危险津贴的标准

危险津贴是为必须在危险条件下工作的工作人员制订的特别措施，其定义如下：

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

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

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

附件四

联合国共同制度组织合同安排框架

序言

本框架旨在区分经常和连续职能与联合国共同制度组织为满足特定需要而必须设置的短期职能。本框架由各组织规定服务条件的工作人员条例和细则贯彻。在适用本框架时,还应酌情遵守各组织关于地域分配的政策和性别均衡的政策。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组织维持方案的连续性而设的。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。该类任用包括各组织名称不同的现有合同安排,如永久、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。但起码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的保险或任何其他医疗保险计划。

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，用以从事构成组织经常和连续活动的职能。根据组织的需要并按照其工作人员条例和细则的规定，该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. 定期任用可起码为期一年，至多五年。此种合同可根据组织利益、完全符合业绩预期和遵守行为标准等标准予以终止或延长。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的保险或任何其他医疗保险计划。

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。

B. 临时任用：覆盖面

23. 短期任用的目的是：

- (a) 满足组织不足一年的明确的短期需要；
- (b) 从事特派任务、短期项目和人道主义援助特别行动的有限期间服务。

该类合同安排涵盖的现有任用有：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，诸如有限期间任用。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. 诸如上文第 23 段(a)所述的临时任用，其期限为一年以下。合同的续签应按照组织的工作人员条例和规则办理。上文第 23 段(b)所述的任用，期限不超过四年。

试用期

25. 不适用；但第 23 段(b)所述的一年或一年以上的合同可有试用期。

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。

附件五

联合国纽约专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员平均薪酬净额比较(2005 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 盛顿市 = 100)	联合国/美国 生活费差数 调整比率	计算总比率 用的加权数 ^c
	联合国 ^{a, b}	美国			
P-1	59 620	46 217	129.0	110.5	0.7
P-2	78 329	59 602	131.4	112.6	6.8
P-3	96 521	73 076	132.1	113.2	20.9
P-4	116 672	90 649	128.7	110.3	30.3
P-5	136 640	106 022	128.9	110.5	28.0
D-1	157 340	122 849	128.1	109.8	10.2
D-2	167 077	126 535	132.0	113.1	3.1
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					129.7
纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费比率					116.7
按生活费差数调整后的加权平均比率					111.1

^a 按职等分列的联合国有受扶养人的薪金净额平均数，八个月按乘数 57.7 计算，四个月按乘数 65.3 计算（根据 2005 年 1 月 1 日生效的薪金表）。

^b 计算联合国薪金平均数时采用了行政问题协商委员会截至 2003 年 12 月 31 日的人事统计数据。

^c 反映 2003 年 12 月 31 日在总部和常设办事处供职的联合国共同制度 P-1 至 D-2 职等工作人员的情况。

附件六

对基薪毛额适用的工作人员薪金税

A. 有扶养人的工作人员的薪金税率

应征税的薪金 (以美元计)	有受扶养配偶或受扶养子女的工作人员薪金税率(百分数)
每年最初 50 000	19
每年其次 50 000	28
每年其次 50 000	32
其余应征税薪资	35

B. 无受扶养人的工作人员的薪金税

无受扶养配偶或子女的工作人员的薪金税额相当于不同职等和级数的薪金毛额与相应的单身薪金净额之间的差额。

附件七

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

(单位：美元)

2006年1月1日生效

职等	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
副秘书长															
毛额	181 778														
净额D	131 156														
净额S	118 034														
助理秘书长															
毛额	165 071														
净额D	120 296														
净额S	108 932														
D-2															
毛额	135 544	138 431	141 321	144 210	147 100	149 987									
净额D	100 670	102 633	104 598	106 563	108 528	110 491									
净额S	92 483	94 141	95 793	97 440	99 081	100 716									
D-1															
毛额	123 799	126 335	128 871	131 406	133 943	136 478	139 015	141 551	144 087						
净额D	92 683	94 408	96 132	97 856	99 581	101 305	103 030	104 755	106 479						
净额S	85 669	87 168	88 663	90 156	91 645	93 129	94 611	96 090	97 564						
P-5															
毛额	102 271	104 431	106 587	108 744	110 903	113 059	115 218	117 376	119 534	121 691	123 849	126 006	128 165		
净额D	78 044	79 513	80 979	82 446	83 914	85 380	86 848	88 316	89 783	91 250	92 717	94 184	95 652		
净额S	72 504	73 807	75 107	76 406	77 703	78 997	80 288	81 578	82 865	84 151	85 434	86 714	87 993		
P-4															
毛额	84 139	86 106	88 072	90 038	92 006	93 971	95 939	97 904	99 871	101 944	104 026	106 107	108 191	110 272	112 356
净额D	65 080	66 496	67 912	69 327	70 744	72 159	73 576	74 991	76 407	77 822	79 238	80 653	82 070	83 485	84 902
净额S	60 605	61 894	63 182	64 467	65 752	67 036	68 319	69 600	70 879	72 158	73 435	74 711	75 986	77 260	78 533
P-3															
毛额	68 701	70 521	72 344	74 161	75 983	77 803	79 621	81 444	83 265	85 085	86 907	88 724	90 546	92 365	94 186
净额D	53 965	55 275	56 588	57 896	59 208	60 518	61 827	63 140	64 451	65 761	67 073	68 381	69 693	71 003	72 314
净额S	50 373	51 578	52 786	53 990	55 197	56 401	57 606	58 812	60 016	61 222	62 422	63 624	64 825	66 026	67 228
P-2															
毛额	55 892	57 522	59 149	60 776	62 406	64 032	65 661	67 286	68 917	70 546	72 172	73 803			
净额D	44 742	45 916	47 087	48 259	49 432	50 603	51 776	52 946	54 120	55 293	56 464	57 638			
净额S	41 966	43 030	44 091	45 154	46 215	47 279	48 359	49 435	50 516	51 594	52 672	53 753			
P-1															
毛额	43 726	45 119	46 507	47 901	49 290	50 765	52 322	53 897	55 458	57 025					
净额D	35 418	36 546	37 671	38 800	39 925	41 051	42 179	43 306	44 430	45 558					
净额S	33 410	34 449	35 487	36 525	37 563	38 600	39 639	40 664	41 684	42 705					

附件八

薪资最高国家公务员制度确定方法

第一阶段

1. 第一步，审查遴选潜在参照方的现行标准，即国际公务员制度委员会的现行准则，内容涉及雇用大批相关职等的工作人员、并订有叙级类型以及薪酬和福利待遇的国家公务员制度。
2. 第二步，运用必要的标准和经验因素，遴选可供研究的潜在参照方。
3. 第三步，确定和评估潜在参照方的现金报酬和重要的非现金报酬。这是一个排除过程，预期在这个过程中，将在研究报酬条件后排除大多数潜在的参照方。应利用每个潜在参照方的职务说明样本，确定与联合国共同制度大体相当的同级职等，以此进行严格限制的、但具有代表性的职位对应活动。经过这一过程，将根据其净报酬情况遴选数量极少的国家公务员制度，供在第二阶段进行进一步研究。在对报酬数额进行评价时，将适用适当的所得税和现有的工作地点差价调整数比较级差。
4. 第四步，将把第三步的结果提交给委员会，请委员会就如何继续开展第二阶段的工作提出指导意见。

第二阶段

5. 第一步，取得与联合国系统专业及以上职类的职位可比的所选定国家公务员制度具有广泛代表性的职位样本。根据联合国的分类标准对这些职位进行评价。
6. 第二步，确定数量极少的潜在最佳参照方支付的所有现金和非现金报酬项目，并加以量化。非现金项目的量化将基于运用现行办法的订正报酬总额方法。
7. 第三步，将退休、保健、人寿/事故和其他有关非现金计划加以量化。
8. 第四步，计算应付的税金，以得出报酬净额。
9. 第五步，确定在将报酬额转换成共同基数时适用的汇率/生活费调整数方法。
10. 第六步，运用适当的汇率/生活费调整数方法，将现金和非现金数额合并，以排出最佳的潜在参照方。
11. 第七步，在职等对应研究（与定期同美国联邦公务员制度进行的研究相类似）的基础上，将上文第六步中排名第一的参照方的现金和非现金项目总额与目前的参照方总额进行对比。

附件九

建议的巴黎一般事务和有关人员联合国共同制度工作人员净薪表(2004年10月1日)

(单位: 欧元/年)

调查基准日期: 2004年10月1日

职等/职级	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12*	13	14	15	16	
GS-1	21 182	21 902	22 622	23 342	24 062	24 782	25 502	26 222	26 942	27 662	28 382	29 102					
GS-2	23 499	24 298	25 097	25 896	26 695	27 494	28 293	29 092	29 891	30 690	31 489	32 288	33 087	33 886			
GS-3	26 074	26 960	27 846	28 732	29 618	30 504	31 390	32 276	33 162	34 048	34 934	35 820	36 706	37 592			
GS-4	28 927	29 911	30 895	31 879	32 863	33 847	34 831	35 815	36 799	37 783	38 767	39 751	40 735	41 719	42 703		
GS-5	32 094	33 185	34 276	35 367	36 458	37 549	38 640	39 731	40 822	41 913	43 004	44 095	45 186	46 277	47 368	48 459	
GS-6	35 608	36 818	38 028	39 238	40 448	41 658	42 868	44 078	45 288	46 498	47 708	48 918	50 128	51 338	52 548		
GS-7	39 506	40 849	42 192	43 535	44 878	46 221	47 564	48 907	50 250	51 593	52 936	54 279	55 622	56 965			

* 长期服务薪级。

注: 净薪表中的16个薪级仅适用于2000年1月1日之前已正式录用的工作人员。净薪表中的头11个薪级加一个长期服务薪级适用于2000年1月1日或其后录用的工作人员。

附件十

建议的蒙特利尔一般事务和有关职类人员净薪表

(单位：加元/年)

调查基准日期：2005年4月1日

职等/职级	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11*
G-1	20 362	21 308	22 254	23 200	24 146	25 092	26 038	26 984	27 930	28 876	29 822
G-2	22 246	23 280	24 314	25 348	26 382	27 416	28 450	29 484	30 518	31 552	32 586
G-3	24 295	25 424	26 553	27 682	28 811	29 940	31 069	32 198	33 327	34 456	35 585
G-4	26 540	27 774	29 008	30 242	31 476	32 710	33 944	35 178	36 412	37 646	38 880
G-5	28 988	30 335	31 682	33 029	34 376	35 723	37 070	38 417	39 764	41 111	42 458
G-6	31 666	33 137	34 608	36 079	37 550	39 021	40 492	41 963	43 434	44 905	46 376
G-7	34 581	36 189	37 797	39 405	41 013	42 621	44 229	45 837	47 445	49 053	50 661
G-8	37 774	39 530	41 286	43 042	44 798	46 554	48 310	50 066	51 822	53 578	55 334
G-9	41 259	43 176	45 093	47 010	48 927	50 844	52 761	54 678	56 595	58 512	60 429

* 长期服务薪级。

05-45904 (C) 051005 061005

