



联 合 国

国际公务员制度委员会 2011 年报告

大 会

正式记录

第六十六届会议

补编第 30 号

大会
正式记录
第六十六届会议
补编第 30 号

国际公务员制度委员会 2011 年报告



联合国 • 2011 年，纽约

说明

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

目录

章次	页次
简称	v
术语表	vii
送文函	xi
国际公务员制度委员会提出的需要大会和其他参加组织的立法机构作出决定的 建议摘要	xii
国际公务员制度委员会各项决定和建议对联合国和共同制度其他参加组织 所涉经费问题摘要	xiii
一. 组织事项	1
A. 接受章程	1
B. 成员	1
C. 委员会举行的届会和审议的问题	2
D. 委员会 2012-2013 年工作方案	2
二. 报告和监测	3
A. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构就委员会的建议采取的行动	3
B. 监测共同制度各组织执行国际公务员制度委员会决定和建议的情况	4
三. 两个职类工作人员都适用的服务条件	5
A. 流动/艰苦条件津贴办法	5
1. 审查流动和艰苦条件津贴办法	5
2. 审查流动、艰苦条件和不搬运津贴的数额	10
3. 危险津贴	12
B. 应计养恤金薪酬审查	15
C. 业绩管理	19
D. 教育补助金方法：领取补助金年龄下限	21

四.	专业及以上职类的服务条件	23
A.	依据诺贝尔梅耶原则确定薪资最高的国家公务员制度	23
B.	工作地点差价调整数问题	25
	工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十三届会议报告	25
C.	基薪/底薪表和对与薪金毛额搭配使用的工作人员薪金税的审查	26
D.	联合国/美国薪酬净额比值的演变	28
E.	对联合国共同制度多样性的调查和报告	30
五.	一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件	34
	一般事务人员薪金调查方法的审查	34
六.	外地服务条件	49
	统一共同制度中不带家属工作地点工作人员的服务条件	49
附件		
一.	国际公务员制度委员会 2012-2013 年度工作方案	53
二.	危险津贴	55
三.	自 2012 年 1 月 1 日起按照流动和艰苦条件津贴办法应付的数额	56
四.	业绩管理框架	58
五.	专业及以上职类工作人员薪金表和将与基薪毛额一并使用的工作人员薪金税	63
A.	专业及以上职类工作人员薪金表, 显示年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的 相应净额(2012 年 1 月 1 日起生效)	63
B.	将与基薪毛额一并使用的工作人员薪金税	64
六.	纽约联合国专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员的平均 薪酬净额比较(2011 历年比值)	65
七.	具有适当幅度的组织内的地域分布情况	66
八.	订正休养框架, 自 2012 年 1 月 1 日起生效	69
九.	不带家属工作地点的统一特别业务生活津贴率	70

简称

国际职工会协调会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会
行政首长理事会	联合国系统行政首长协调理事会
退职公务员协联	退职国际公务员协会联合会
粮农组织	联合国粮食及农业组织
公务员协联	国际公务员协会联合会
原子能机构	国际原子能机构
民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
电信联盟	国际电信联盟
开发署	联合国开发计划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员办事处
儿基会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
公务员联合会	联合国国际公务员联合会
万国邮盟	万国邮政联盟

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

术语表

行政派任地点	见“特别业务办法”
基薪/底薪表	对专业及以上职类工作人员普遍适用的薪金表，与工作地点差价调整数制度结合使用。此表所列数额是世界各地工作人员领取的最低净额。
最佳做法	目前至少有一个重要雇主采用并对其他雇主有关和适用且对业绩确有积极影响的一种新颖政策、战略、计划、程序或做法。
职业发展	职业发展是一种分阶段的办法，将员工的目标与组织的业务需要相结合，其宗旨是改进个人的工作业绩，使个人为利用今后的工作机会作好准备。职业发展通常涉及三方：管理人员，负责提供指导和职业咨询以及确保工作人员拥有尽可能多的专业发展机会；人力资源部门，负责介绍典型的示范职业道路，开设针对与组织有关的领域的学习方案；工作人员，个人负责规划和管理自身职业，利用所提供的发展机会，确保自己的专业知识对本组织有用。
参照系统/参照国	专业及以上职类工作人员的薪金和其他服务条件，是依据诺贝尔梅耶原则参照薪资最高国家的公务员系统所适用的薪金和服务条件确定的。联合国成立以来一直采用美国联邦公务员系统作为参照系统。另见“薪资最高的公务员系统”和“诺贝尔梅耶原则”。
胜任能力	与成功履行职责直接有关的一整套技能、品质和行为。核心胜任能力是对一个组织的全体工作人员都很重要的技能、品质和行为，不论其职能或职等如何。就特定职业而言，核心胜任能力以与各自工作领域有关的职能胜任能力为补充。
工作地点差价调整数 并入基薪	专业及以上职类工作人员的基薪/底薪表定期调整，以反映参照系统薪金表薪额的增加。这一上调办法是将工作地点差价调整数中的一个固定数额，纳入或“并入”基薪/底薪表薪额。如果并入基薪表的数额为工作地点差价调整数的5%，则所有工作地点的差价调整数等级减少5%，以便大体上确保工作人员的薪资不增不减。

生活费差数	在计算薪酬净额比值时，将纽约联合国专业及以上职类职员的薪酬与哥伦比亚特区华盛顿参照系统对应职等职员的薪酬进行比较。在比较时，将纽约与华盛顿之间的生活费差数算进参照系统人员的薪金，以确定其在纽约的“实值”。在比较上述两类工作人员所适用的应计养恤金薪酬数额时，也考虑到纽约与华盛顿之间的生活费差数。
危险津贴	危险津贴是为必须在总体条件极其危险的地方工作的国际和当地招聘的工作人员设置的特别津贴。
有受扶养人薪金	为有一级受扶养人的工作人员确定的薪金净额。
指定工作地点	如果工作人员服务的工作地点符合某些预定准则，比如缺乏保健、教育设施等福利设施，或当地条件不良，工作人员根据流动/艰苦条件津贴办法有资格拥有额外应享权利。“指定”这些工作地点是为了施行流动/艰苦条件津贴办法。额外应享权利可包括报销家庭成员医疗检查费用、增加膳宿津贴、增加教育补助金探亲旅行，并领取小笔运费津贴。
总薪级表	参照国(美国)公务员系统分为 15 个职等的薪级表，适用于大部分工作人员。
第一组工作地点	自由兑换货币的国家，那里的工作人员报告的地区外支出占总支出不到 25%。
流动和艰苦条件津贴办法下的“H”类工作地点	总部地点以及没有联合国发展活动或人道主义活动的地点或位于欧洲联盟成员国境内的地点。
总部地点	联合国共同制度各参加组织的总部所在地：日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳。虽然万国邮政联盟的总部设在伯尔尼(瑞士)，但伯尔尼采用日内瓦的工作地点差价调整数和一般事务人员薪金。
薪资最高的公务员系统	依照诺贝尔梅耶原则，联合国专业及以上职类工作人员的薪金是参照薪资最高国家的公务员系统适用的薪金确定。薪资最高的国家，目前是美国。另见“参照系统/参照国”和“诺贝尔梅耶原则”。
流动和艰苦条件津贴	为鼓励在各个工作地点之间流动和补偿在艰苦地点任职的人员而设计的一种不计养恤金的津贴。

薪酬净额比值	委员会定期比较纽约联合国 P-1 至 D-2 职等工作人员薪酬与哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统对等职位雇员的薪酬。两个公务员系统的薪酬按纽约与华盛顿生活费差价调整数调整后得出的平均百分比差异就是薪酬净额比值。
诺贝尔梅耶原则	用来确定专业及以上职类工作人员服务条件的依据。按照这一原则，专业职类的薪金参照薪资最高国家公务员系统适用的薪金确定。另见“参照系统/参照国”和“薪资最高的公务员系统”。
不带家属工作地点	联合国安全和安保部因安全原因决定限制所有符合条件的受扶养人随任 6 个月或更长时间的工作地点。
应计养恤金薪酬	用来计算工作人员和组织向联合国合办工作人员养恤基金缴款的数额。应计养恤金薪酬数额也用来确定工作人员退休时的养恤金。
业绩管理	业绩管理是通过改善雇员业绩以及发展团队和个人能力的途径提高组织效率的一种战略性综合办法。业绩管理是战略管理技术，它将每个人的工作目标与总体使命相结合，从而支持组织实现各项总目标。
工作所在地	见“特别业务办法”
地点间比较调查	在确定某一工作地点差价调整数指数的过程中进行的一种调查。这项调查比较某一地点在某一特定日期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	以某一特定日期纽约生活费用作为标准衡量在某一地点任职的专业及以上职类国际工作人员的生活费用。
工作地点差价调整数等级	工作地点差价调整数等级根据每一工作地点的差价调整数指数所反映的生活费确定，以乘数点表示。例如，乘数定为 5 的工作地点的工作人员，将得到相当于基薪净额 5% 的工作地点差价调整数额，作为基薪的补充。该工作地点的薪资指数为 $100+5$ ，即 105。
离职偿金	工作人员离职时，可领取下列一项或几项偿金：积存年假、离职回国补助金和解雇偿金。工作人员遗属可领死亡抚恤金。
单身薪金	为没有一级受扶养人的人员确定的薪金净额。

特别业务办法	采用这一方法的各组织把需要在不带家属工作地点工作的工作人员派至附近有必要的教育、住房和医疗设施的地点，称为行政派任地点。这样，这些工作人员及其家属可以在区域内安家，而工作人员前往不带家属工作地点即工作所在地执行公务则按差旅处理。福利和津贴，包括工作地点差价调整和艰苦条件津贴将按行政派任地点的比率支付。为了支付在工作所在地另外安家的费用，工作人员除在行政派任地点领取福利和津贴外，还领取特别业务生活津贴。
特别业务生活津贴	见“特别业务办法”
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。

送文函

[2011 年 8 月 23 日]

纽约

联合国秘书长

潘基文先生阁下：

谨随函附上国际公务员制度委员会第三十七次年度报告。报告依照委员会章程第 17 条编写。

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

主席

金斯敦·罗兹(签名)

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

参阅段次

-
- | | |
|-----------|---|
| | A. 两个职类工作人员都适用的服务条件 |
| | 1. 业绩管理 |
| 90 | 委员会决定向大会提出一个订正框架，供其核准，并决定在日后届会上审议使用绩优晋档的问题。 |
| | 2. 教育补助金方法：领取补助金的最低年龄要求 |
| 96 | 委员会建议大会：从 2012 年 1 月 1 日这一学年开始，修改现行关于领取教育补助金的最低合格年龄要求，以破例允许最低合格年龄可以不满 5 岁，因为有些教育机构依法要求较早开始正规教育。委员会还建议大会请共同制度各组织相应修改最低合格年龄要求，以便统一补助金的合格条件。 |
| | B. 专业及以上职类薪酬 |
| | 1. 基薪/底薪表 |
| 120 和 121 | 委员会决定建议大会核可本报告附件五所示的专业及以上职类基薪/底薪表以及与基薪毛额合并使用的工作人员薪金订正税率，从 2012 年 1 月 1 日生效。委员会还建议每三年审查一次与薪金毛额合并使用的工作人员薪金税率，并酌情订正。 |
| | 2. 联合国/美国薪酬净额比值演变 |
| 132 | 委员会向大会报告：2011 年纽约的 P-1 至 D-2 职等联合国工作人员的薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员薪酬净额的比值估计为 114.9。 |
| | 3. 关于联合国共同制度内多元性的调查和报告 |
| 145 | 委员会决定向大会通告共同制度各组织内的地域分配情况以及各组织及其理事机构正在为实现地域平衡而采取的行动。委员会还决定研究征聘政策，以便向各组织建议更有利于多元性的措施，并决定日后再对多元性问题进行更广泛的讨论。 |
| | C. 外地服务条件 |
| | 统一共同制度内不带家属工作地点工作人员的服务条件 |
| | 休养框架 |
| 238 | 如附件八所示，委员会统一了休养周期，并建议大会核准将连续五个工作日改为连续五个日历日，外加核准的路程假。 |
-

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

参阅段次

A. 两个职类工作人员都适用的服务条件

1. 流动和艰苦条件津贴办法——审查数额

45 2012 年，与委员会关于增加艰苦条件、流动和不搬运津贴的建议有关的所涉经费估计为 890 万美元；核准改变艰苦条件津贴办法后，将增加 830 万美元。详见附件三。

2. 危险津贴

56 委员会关于支付危险津贴的建议将节省大约 1 960 万美元，因为符合条件的工作地点相对于有资格领取原危害津贴的工作地点有所减少。

B. 专业及以上职类薪酬

1. 总部工作地点与哥伦比亚特区华盛顿的生活费调查

108 委员会关于对日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳和哥伦比亚特区华盛顿采用 2010 年地点间比较调查结果的决定估计每年的所涉经费为 750 万美元，从 2011 年 4 月 1 日生效。

2. 基薪/底薪表

112 如附件五所示，委员会提高基薪/底薪的建议所涉经费估计约为全系统每年 65 000 美元。

C. 外地服务条件

统一共同制度内不带家属工作地点工作人员的服务条件

规定统一的特别业务生活津贴标准

244 预计统一不带家属工作地点的特别业务生活津贴标准将每年减少费用约 700 000 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¹ 接受了委员会章程，并与联合国一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。另外一个组织² 虽未正式接受章程，但全面参加委员会的工作。

B. 成员

3. 2011 年，委员会成员如下：

主席

金斯敦·罗兹(塞拉利昂)^{***}

副主席

沃尔夫冈·施特克尔(德国)^{**}

成员

叶夫根尼·阿法纳西耶夫(俄罗斯联邦)^{*}

玛丽·弗朗索瓦·贝希特尔(法国)^{***}

法蒂赫布瓦亚德-阿加(阿尔及利亚)^{*}

沙姆谢尔·乔杜里(孟加拉国)^{*}

远藤实(日本)^{**}

卡琳·加德纳(牙买加)^{***}

柳克丽霞·迈尔斯(美利坚合众国)^{**}

伊曼纽尔·奥蒂·博滕(加纳)^{***}

乔瓦尼·路易吉·瓦伦扎(意大利)^{**}

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

² 农发基金。

希尔维托·韦洛索(巴西)**

王晓初(中国)*

欧根纽什·维兹内尔(波兰)***

哈桑·扎希德(摩洛哥)*

* 任期于 2012 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2013 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2014 年 12 月 31 日届满

C. 委员会举行的届会和审议的问题

4. 委员会于 2011 年举行了两届会议：第七十二届会议于 3 月 22 日至 4 月 1 日在纽约联合国总部举行，第七十三届会议于 7 月 18 日至 29 日在联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)总部巴黎举行。

5. 在这两届会议上，委员会审议了源自大会决定和决议及委员会本身章程的问题。本报告讨论了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 2012-2013 年工作方案

6. 委员会 2012-2013 年工作方案载于附件一。

第二章

报告和监测

A. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构就委员会的建议采取的行动

7. 委员会审议了关于大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的与其工作有关的决定和决议的报告。报告着重阐述了委员会主席向大会第五委员会提交的委员会第三十六次年度报告(A/65/30)以及大会关于联合国共同制度人力资源管理的第65/248号决议和关于联合国秘书处人力资源管理的第65/247号决议的有关方面。提请委员会注意的还有联合国儿童基金会(儿基会)执行局和世界卫生组织(世卫组织)执行局、泛美卫生组织执行委员会、国际民用航空组织(国际民航组织)大会和联合国工业发展组织(工发组织)工业发展理事会作出的决定。

委员会的讨论

8. 关于统一和建立休养框架的问题,人力资源网络的发言人报告,该网络已经着手与委员会秘书处磋商颁布休养框架的模式。

9. 世界粮食计划署(粮食署)和儿基会等规定有休养假的组织代表感到,由于不再支付津贴,日后可能会难以坚持要工作人员休这种假。他们认为,若要实施大会第65/248号决议的这一内容,就必须审查目前的政策。

10. 国际公务员协会联合会(公务员协联)的代表对大会就不带家属工作地点的统一问题作出的决定表示失望。他说,公务员协联担心专门机构、基金和方案有效运作的能力。在这方面,他呼吁及时和迫切地处理休养问题,审查流动和艰苦条件津贴办法,因为大会第65/248号决议已使每日生活津贴从2011年7月1日起停发。关于连续合同的问题,他说,他对没有将国际法庭的工作人员和外地特派团中的当地征聘人员考虑在内感到失望。他指出,在这样的特派团中,有些已经存在若干年,预计还将继续运作下去。因此,他呼吁审查这一事项。

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)代表再次表示,委员会不同意公务员制度委员会向大会提出的关于统一不带家属工作地点服务条件的建议。她注意到,从正在讨论的决议来看,委员会的作用似乎加强了,表示希望委员会继续与工作人员合作努力。她决心代表该机构的成员,密切监测大会第65/248号决议的执行情况,特别是停发正在休养的工作人员的生活津贴带来的意外后果。

12. 联合国国际公务员联合会(公务员联合会)的发言人注意到,现已不再为青年专业人员方案定量分配15%的P-1和P-2职等的预算外员额。他认为,不对劳动力作出必要的战略规划,管理数量不定的员额几乎不可能。他表示,他坚决不同意联合国行政当局提出的关于业绩是授予连续合同的主要标准这一观点。他感

到，该观点不符合大会第 65/247 号决议所述的点数评级制度。在他看来，点数评级制度表明，授予连续合同将以流动为主。

13. 委员会对各组织立法机构的决定和(或)决议有失详尽以及提出报告的组织为数不多表示关切。为了有助于更为踊跃地提交报告和提供更多的背景资料，委员会认为，其秘书处应该使用网络系统从各组织收集资料。与会者询问为何缺乏各组织执行委员会决定的步骤资料。秘书处解释道，这些资料通常在委员会举行夏季会议时，另行在着重这一问题的单独文件中提出。与会者建议秘书处向各组织发出执行委员会决定和决议的指南。

14. 委员会注意到大会关于停止向请休养假的工作人员支付津贴的决定，并注意到大会请公务员制度委员会调整休养框架，向 2012 年大会第六十七届会议提交关于共同制度统一生活津贴的建议。

15. 与会者还围绕大会请公务员制度委员会在委员会 2011 年工作方案中审议行为标准问题并就此作出报告的要求进行了一些讨论。委员会说明了秘书处将采取的举措。

委员会的决定

16. 委员会决定：

(a) 请委员会秘书处编制一份网上问卷，以便更为踊跃地提交报告并就各组织立法/理事机构的决定作出更有意义的分析；

(b) 请委员会秘书处继续指导各组织执行委员会的决定；

(c) 设立一个工作组，按照大会的要求审查并更新委员会的行为标准。

B. 监测共同制度各组织执行国际公务员制度委员会决定和建议的情况

17. 委员会根据其章程第 17 条，每年向大会提交报告，其中包括共同制度各组织执行委员会决定和建议的情况。1993 年以来，已经按照大会第 47/216 号决议关于第五委员会工作方案两年化的规定，向大会提交了全面的执行情况报告。各组织提交上一次报告的时间是 2009 年。

18. 委员会面前有 2009 年和 2010 年作出的决定和(或)建议的有关资料，还有待实施的事项或请求提交新资料的事项。本报告包括了共同制度内 22 个组织的资料。委员会注意到各组织的答复率和执行情况。委员会认为，执行决定和建议的实际工作还有改善余地。委员会还注意到与执行工作有关的其他问题，如报告所述。

委员会的决定

19. 委员会决定请其秘书处就其提出的关于三种合同和在共同制度中逐渐淘汰有限期间任用的建议编写一份更为完整的报告。

第三章

两个职类工作人员都适用的服务条件

A. 流动/艰苦条件津贴办法

1. 审查流动和艰苦条件津贴办法

20. 现行的流动和艰苦条件津贴办法是公务员制度委员会在 1989 年确立的。大会在其第 44/198 号决议中批准了这个办法，作为 1989 年对专业及以上职类工作人员的服务条件进行全面审查后产生的一揽子措施的组成部分。自那时以来，委员会对该办法进行了数次审查以评估其运行情况，并除其他事项外，对大会提出的一些关切问题作出回应。

21. 1992 年，委员会审查了该办法的运行情况，包括进行了一次费用-效益分析（见 A/47/30 和 Corr. 1，第 253 至第 283 段），并随后报告说，就其申明的目标而言，该办法的运行情况总的来说令人满意，该办法的费用看上去也在当时引入该办法时所预想的范围之内。大会在其第 47/216 号决议中注意到委员会的结论和委员会要进行一次后续审查的打算，要求该次审查要包括对费用节省的精确量化，并要求委员会向大会 1996 年第五十一届会议提出报告。

22. 1996 年，委员会进行了自引入该办法以来的首次重大审查。该次审查涵盖的领域包括各组织利用该办法的情况、费用分析、有关各组织所获经验的资料，以及可作修改之处。委员会根据所获得的广泛数据和详细资料得出结论：该办法的总费用是合理的，并且该办法不是一项节省费用的措施，而是要改进一整套津贴制度，这样做是要付出一定的代价的（见 A/51/30，第 275 和第 276 段）。此外，委员会报告说，各组织对该办法的运作一致表示满意，它们认为这是一个已达到目的的有用和有效的管理工具。

23. 在 1996 年的审查之后在 2003 年又进行了另一次审查，从而为委员会在 2005 年提出如下建议打下了基础，即需要建立一个新的调整机制，以使各项津贴与底薪/底薪表脱钩，并用定额取而代之（见 A/60/30 和 Corr. 1，第 64 至第 79 段）。在得到大会第 61/239 号决议核准之后，定额于 2007 年 1 月 1 日开始生效，并将每隔 3 年审查一次。

24. 在委员会 2008 年对该办法进行审查期间，在委员会 2008 年第六十七届会议上，对定额再次作了调整，自 2009 年起再实施三年。委员会审议了自引入定额以来各组织所经历的实施问题（见 A/63/30，第 80 至第 94 段）。委员会决定，在 2010 年对流动和艰苦条件津贴办法进行审查时要包括一些具体因素供审议（见 A/63/30，第 94 段），大会随后在第 63/251 号决议中核准了这项决定。

25. 2009 年，委员会在其第六十九届会议上认可了分两阶段开展这项工作的路线图。于 2010 年底前完成的第一阶段是对该办法及其制订方法的审查；定于 2011

年底前完成的第二阶段是对工作地点艰苦条件的分类程序的审查，此时正好也是对定于 2012 年实施的数额进行修订之时。委员会还决定在当前的审查中包括危害津贴问题，并讨论根据流动和艰苦条件津贴办法向在指定工作地点工作人员支付额外膳宿费的问题。

26. 为对流动和艰苦条件津贴办法进行审查，委员会在其第六十九届会议上设立了一个由来自委员会、其秘书处、联合国系统行政首长协调理事会人力资源网、各组织和工作人员联合会的代表组成的工作组。除其他因素外，流动和艰苦条件津贴办法审查问题工作组根据其职权范围将审议以下因素：

(a) 全面评价该办法及其运行情况，以确定该办法是否能继续实现其目的和意图；

(b) 审查经订正的流动津贴办法的效力和影响；

(c) 向“H”和“A”类工作地点工作人员支付流动津贴的理由；

(d) 审查适用于职等分类的各数额之间的比照级差，以确保适当激励较资深的工作人员的流动；

(e) 审查是否需要订正对流动津贴付款的五年上限；

(f) 重新审查三个调整因素及其加权数或其替代办法；

(g) 讨论给予在指定工作地点的工作人员额外教育补助金权利的问题(膳宿费和额外教育旅费)；

(h) 参照艰苦条件津贴审查危害津贴；

(i) 审查艰苦条件分类制度的具体方面问题；

(j) 审查用于衡量工作地点艰苦条件分类的制度。

27. 工作组举行了三次会议，并在第一次和第二次会议之后就其进展情况分别向委员会第七十届和第七十一届会议提出了报告。向委员会第七十二届会议提交了一份内含工作组合并建议的报告。

委员会的讨论

28. 在 1990 年引入流动和艰苦条件津贴办法时有过决定，即某类工作地点将不包括在艰苦条件津贴办法之内。这个类别被定义为没有联合国发展方案和人道主义方案的地点，并包括联合国系统设有总部的所有地点；这些地点被标为一个单独的“H”类。随着欧洲联盟的扩大，委员会于 2004 年决定扩大“H”类，使之涵盖在欧洲联盟成员国境内的所有工作地点(见 A/59/30(vol. I)，第 78 段)。作出这个决定之后，曾被归类为外地工作地点的在东欧国家的工作地点成为“H”类工作地点。委员会注意到，根据流动和艰苦条件津贴办法将外地工作地点改为

“H”类工作地点的类别改变导致在那些工作地点服务的工作人员所得的流动津贴和派任津贴减少。委员会还认识到，加入欧洲联盟是一个长期过程，其中包括要满足某些标准。鉴于欧洲联盟设立的标准较高，委员会同意维持其先前对“H”类别所下的定义。

29. 人力资源网强调流动和艰苦条件津贴办法中流动津贴对工作人员因携带家属从一个工作地点移动到另一个工作地点而造成的混乱作出补偿的重要性，以及对在困难工作地点服务的工作人员作出补偿的艰苦条件津贴的重要性。此外，人力资源网指出，联合国已不再像以前那样主要把工作人员从总部移往外地地点然后再调回；因此，支付给在“A”和“H”类工作地点工作人员的流动津贴对于激励所有工作地点之间的流动至关重要。人力资源网强力支持有关对那些不是总部工作地点和位于在联合国进行发展和/或人道主义活动的国家内的“H”类工作地点进行审查的建议，以确保这些工作地点的归类仍然是正确的。

30. 三个工作人员联合会——公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会——对“H”类工作地点的定义表示关切，指出该定义并未总能反映当地的现实。此外，工作人员联合会指出，政治考虑不应该成为工作地点分类的组成部分，并对将某些位于欧洲国家的工作地点归为“H”类的合理性表示怀疑。考虑到近期的招聘模式，工作人员联合会表示，如果一名工作人员早已在属于“A”至“E”类的工作地点完成了两次派任，他或她就不必为获得流动到“H”类工作地点的资格而接受第四次派任。工作人员联合会提出告诫，不要打消外地工作人员接受去总部工作地点工作的积极性，并指出，外地经验是一个组织的工作的有机组成部分，有助于提高工作人员的工作效力。关于引入危险津贴取代危害津贴的问题，公务员协联指出，公务员协联第六十四届理事会注意到，没有澄清提议的更改对工作人员产生的实际影响，而这种更改并不仅仅是词汇意义上的，并重申需要监测过渡过程，事先公布根据危险津贴办法对以前有权享受危害津贴的工作地点的分类标准。

31. 委员会对工作组的工作表示赞赏，并得出结论，认为要衡量或对经订正的流动津贴办法的影响作出任何结论尚为时过早，但认识到该办法对激励工作人员流动，特别是对激励工作人员去艰苦工作地点服务仍然具有重要意义。但是，委员会强调，今后对该办法的任何评估都必须以定义明确的方法为基础。委员会还特别指出，需要系统地收集所需的数据和信息，以使这类评估具有意义。为全面了解这一领域的裨益，一些成员认为，可以将支付给联合国工作人员的整套福利与支付给用于参照的公务员制度内境遇类似的雇员的福利进行比较。

32. 有人认为，流动和艰苦条件津贴办法下的津贴所产生的影响因引入按月付款方式而有所减轻。还有人回顾到，委员会最初的意图是事先付款。委员会注意到，事先支付津贴的做法会给一些组织带来问题，因为会产生收回款项的实际困难，因此同意各组织应根据其各自的筹资结构和现金流情况确定向工作人员支付津贴的最合适方法。

33. 委员会获悉，流动津贴是在第二次派任到“A”至“E”类外地工作地点时才支付的，而在“H”类地点，工作人员必须至少以前两次派任到“A”至“E”地点后才能获得流动津贴，而且只能到第四次派任时才支付。不管何种情况，工作人员只有在连续服务满五年后才有资格领取流动津贴。此外，在任何一个地点呆到第五年，流动津贴就会中断。委员会认识到，尽管流动津贴办法的主要目的是鼓励工作人员去艰苦工作地点工作，但流动的做法还服务于其他目的，例如工作人员的职业发展、人才的相互促进和促进机构间的流动。因此，流动津贴仅仅是为支持各组织实行流动政策而开发出来的各种工具中的一项工具。各组织因而还应该执行补充措施，以鼓励工作人员从总部向外地移动，以及从外地向总部移动。还有人回顾到，根据大会第 64/247 号决议的规定，流动是联合国秘书处内给予连续任用的一个考虑因素。考虑到与总部相比，目前外地招聘的工作人员越来越多，委员会一些成员认为，领取流动津贴的资格要求应统一适用于所有工作地点，只要满足五年服务要求，就不应要求已完成在“A”至“E”类工作地点两次派任的工作人员必须在第四次派任时才有资格在“H”类工作地点领取流动津贴。其他成员认为，流动是对国际工作人员的一项内在要求，因此只有对外地地点的派任才应支付流动津贴，作为对去外地服务，特别是去更为困难的工作地点服务的一项激励措施。由于意见分歧，委员会同意目前不作更改。

34. 还有人回顾到，根据该办法，单身工作人员按有受扶养人津贴率的 75% 领取流动、艰苦条件和不搬运津贴。一些成员赞成按有受扶养人工作人员的津贴率支付单身工作人员，而另有成员认为，区分单身和有受扶养人的津贴率是合理的，因为这反映了会员国征税制度的一种共同做法，也出于与配偶就业有关的理由，同时还承认了从一个地点移动到另一个地点对整个家庭所造成的影响。

35. 委员会同意有关将“危害津贴”一词改为“危险津贴”的建议，并由支付危险津贴的新标准取代目前的危害津贴标准。委员会指出，根据新标准，危险津贴将只有在工作人员有遭受附带损伤的特殊高风险环境(即充满非常危险条件的地点)和工作人员成为暴力的直接目标的环境(即工作人员因被联合国共同系统的一个组织雇用而成为恐怖行为的目标)下作为艰苦条件办法中的安全因素所提供的补偿之外的额外补偿之用。委员会的打算是，从危害津贴向危险津贴的过渡应不增加费用，并由委员会第七十三届会议对危险津贴问题作出最后决定。

36. 委员会回顾到，艰苦条件津贴是一项不计养恤金津贴，目的是对因派任到困难工作地点而经历不同程度艰苦条件的工作人员作出补偿，这项津贴支付给国际招聘的派任期一年或一年以上的的工作人员。根据工作地点的特殊情况，可支付其他福利，包括缩短周期的回籍假旅费、额外教育旅费、额外报销学校膳宿费用、报销符合资格的随任家属的基本体检费用和额外旅行货物托运应享权利。根据目前的办法，在评价某一特定地点的联合国国际工作人员的生活和工作条件时采用以下 7 个艰苦条件因素：安全、健康、住房、气候、当地条件、孤独程度和教育。对各艰苦条件因素的评估等级从“A”至“D”不等。将各因素评级结合起来就产

生“ A”至“ E”的艰苦条件因素总评级。目前的标准根据对这些单个艰苦条件因素的评估确定工作地点艰苦分类的总评级；委员会在 1981 年批准了这个标准。委员会当时还决定，用于确定工作地点总分类的标准和计分方法应保密，因此不应公布(A/35/30)。委员会重申了这项决定。

37. 委员会同意工作组关于保留现行所有艰苦条件因素但建议更改相对权重的建议。委员会还认识到，用于住房、孤独程度、当地条件和安全的建议评级表同委员会在启用艰苦条件分类制度时所确立的评级表是一样的。委员会认识到，该办法中的安全数值增加，并对用于气候和健康因素的新评级表表示欢迎；同时指出，过去对这两个因素只采用过定性评估，而从未使用过评级表。委员会同意对现行标准的建议修正，并认为完善该标准的工作将以一致的方式解决目前艰苦条件分类中的问题，还能提高该标准在利益攸关方当中的信誉。

委员会的决定

38. 委员会决定：

流动/艰苦条件津贴办法

(a) 各组织应确定各自支付流动和艰苦条件津贴的最佳方法；

(b) 请其秘书处在经订正的办法实行的时间超过典型任期时(即不早于 2015 年对数额进行第三次审查之时)再次评估该办法对流动的影响；

(c) 根据大会第 65/248 号决议的规定，委员会请各组织和联合国系统行政首长协调理事会秘书处与公务员制度委员会秘书处密切合作，系统收集数据并就这类数据提出报告。这种协作努力将能使分析具体津贴和其他贯穿各领域的举措(如统一不带家属工作地点的服务条件)的使用情况和影响的工作变得更有意义；

(d) 将“ H”类工作地点定义为总部和联合国在该国无发展方案或人道主义援助方案的类似指定地点，或在欧洲联盟成员国境内的地点；

(e) 请其秘书处与联合国共同制度各组织协商，对所有“ H”类工作地点和位于共同制度各组织继续在该国维持人道主义或发展活动的所有外地工作地点进行一次正式审查，以确定对这些国家和工作地点的分类是否正确，并就此向委员会第七十四届会议提出报告；

(f) 眼下不更改对在“ H”和“ A”类工作地点服务的流动津贴的现行支付方式；

(g) 暂时维持适用于流动/艰苦条件津贴办法中职等分类的各数额之间的现行比照级差；

(h) 维持流动/艰苦条件津贴办法中单身和有受扶养人津贴率的现行比照级差；

(i) 维持对支付流动津贴的现行五年上限，但在工作人员应本组织明确要求或因迫切的人道主义理由而留在同一工作地点的特殊情况下，可允许额外全额支付流动津贴最多一年；

(j) 对每三年审查一次流动/艰苦条件津贴办法所规定支付的数额的做法维持一种务实的方法，并除其他外，利用三个调整因素作为参照。委员会注意到，长期来看，基薪/底薪表的变动是最稳定的因素；

给予在指定工作地点的工作人员的额外教育补助金旅行应享权利(额外膳宿和额外教育补助金旅行)

(k) 维持用于支付指定工作地点额外膳宿费用的现行标准，同时指出，这种支付是对实际需要作出的反应，但有附带条件，即其子女父母一方所在工作地点提供的课程设置和教学语言对其子女的教育是合适和充分的工作人员则无享受资格；

危害津贴和危险津贴

(l) 停止危害津贴，并根据本报告附件二所载经订正的标准采用危险津贴，从 2012 年 1 月 1 日开始生效，以便能及时从危害津贴过渡到危险津贴；

艰苦条件分类制度

(m) 请其秘书处和外地工作地点生活和工作条件审查工作组审查所有工作地点，可使用或不使用调查表；

(n) 维持所有现行艰苦条件因素，但对其相对加权做一个更改(教育除外，因为教育未包括在评分之内)；

(o) 根据工作组的建议为各个艰苦条件因素确立评级表。此外，根据委员会的决定，用于艰苦条件分类的评分制度的细节应保密，不得公布；

(p) 根据工作组的建议，批准对各个艰苦条件因素现行加权办法的更改和对现行标准的修改。此外，根据委员会的决定，用于艰苦条件分类的评分制度的细节应保密，不得公布；

(q) 从 2012 年 1 月 1 日起执行经订正的艰苦条件分类制度。

2. 审查流动、艰苦条件和不搬运津贴的数额

39. 委员会在其第七十三届会议上审查了由其秘书处编写的对三个调整因素应用情况的分析报告。被审查的三个调整因素如下：

- (a) 总部工作地点基薪加工作地点差价调整数净额的变化，产生 7.33% 的增长；
- (b) 地区外指数的变化，产生 2.63% 的增长；
- (c) 基薪/底薪表的变化，产生 5.44% 的增长。

40. 除上述调整因素外，委员会还审查了下面三个选项；这三个选项以前面的因素和结果为基础提高流动和艰苦条件津贴办法下的现行固定津贴额，定于 2012 年 1 月 1 日开始执行。

(a) 选项 1：在 2008 年进行的第一次审查期间，委员会考虑以三个调整因素中最稳定的因素——基薪表的变化作为出发点，四舍五入为 5%，用以提高流动和艰苦条件津贴办法下的固定津贴额。如果对当前审查的结果采用同一方法，一个选项就是对基薪表给予主要考虑，将 5.44% 四舍五入，得出 5.00% 的增长率；

(b) 选项 2：大会在其第 65/248 号决议中鼓励委员会继续协调和规定共同制度各组织工作人员的服务条件，同时应铭记各会员国对本国公务员制度实施的限制。根据该决议并考虑到当前的财政现实，另一个选项是考虑基薪表变化的 75%，得出 4.00% 的增长率；

(c) 选项 3：在当前的审查期间，发现两个调整因素（即基薪加工作地点差价调整数净额和地区外指数）的变化比在上次审查中的变化要小。委员会在其第七十届会议上强调，需要在考虑到所有这三个调整因素的情况下对审查数额的工作采用务实的方法，同时还指出，长期来看基薪/底薪表的变化是最稳定的因素。为顾及当前审查中所观察到的这两个调整因素的减少，并假定同样的比例适用于当前的审查结果，可得出 2.64% 的增长率，四舍五入的话也就是 3.00% 的增长率。

委员会的讨论

41. 人力资源网强调，必须有明确的依据来解释委员会为审查根据流动和艰苦条件津贴办法支付的数额所作出的任何决定。人力资源网还敦促委员会对今后的计算采用一种以稳定指标为基础的清晰、简单和前后一致的方法。因此，人力资源网支持采用一种考虑到流动和艰苦条件问题工作组于 2005 年建议的三个指标的方法。公务员协联和国际职工会协调会再次指出，基薪/底薪表的变化仍然是最稳定的参照点，并建议出于前后一致的理由再次用该表来提高津贴数额。鉴于这一现实，他们建议重新考虑将流动、艰苦条件和不搬运津贴与基薪/底薪表脱钩的问题。

42. 委员会指出，在这三个因素中，专业及以上职类基薪/底薪表的变化是最稳定的。委员会还指出，另外两个调整因素，即在联合国系统 8 个总部地点的基薪加工作地点差价调整数净额的平均变化和以 21 个国家的通货膨胀因素为依据的地区外指数的变化，显示与 2008 年进行的上次审查相比有显著减少，因为长期来看这两个因素更不稳定，特别是参照通货膨胀和汇率波动时更是如此。

43. 委员会认为，这个方法没有为这三个调整因素规定任何具体的加权，而应该对这三个因素都进行整体审查，以表明是否有理由进行任何调整，如果有理由的话，就通过一个务实的方法来确定调整的幅度。此外，委员会回顾到，最近在其 2010 年对流动和艰苦条件津贴办法的全面审查期间，委员会再次审议了这三个调

整因素，并重申将继续把它们作为参照加以使用，以指导委员会作出决定。委员会在其第七十届会议上决定，在考虑到所有三个调整因素的情况下，对每三年审查一次流动/艰苦条件津贴办法所规定支付的数额的做法维持一种务实的方法，同时指出，长期来看，基薪/底薪表的变动是最稳定的因素。

44. 虽然三个调整因素为就调整数额作出决定提供了参照点，但委员会还是要强调，其决定还应考虑到大会在其第 65/248 号决议中所提出的指导意见。根据该决议并考虑到当前现实，大多数成员认为，增长大约 2.5% 是合理的。一些成员认为应增长 2.64%，如上文第 40 段选项 3 所述。有一个成员认为，增长的数额应与所有三个因素中变化最小(地区外指数的变化)的因素相等，即增长 2.63%，因为他认为这个方法在已批准的方法范围之内。另一个成员建议，以三个调整因素的绝对平均值的一半为基础增长 2.56%。委员会考虑了所有观点，同意增长 2.5%。

45. 委员会指出，从 2012 年 1 月 1 日起全面增长 2.5% 将给 2012 年造成 890 万美元的追加估算费用。此外，委员会还指出，除这一费用之外，委员会在其第七十二届会议上批准的对艰苦条件津贴办法的更改还将给 2012 年带来 830 万美元的估算费用。这些估计数的依据是目前的固定艰苦条件津贴数额、2010 年工作人员数据和以下假设，即在 2012 年期间从 2011 年 1 月 1 日起生效的外地工作地点的艰苦条件评级维持不变。流动和艰苦条件津贴办法下经订正的津贴数增长 2.5% 后四舍五入到十位数，经订正的津贴数见本报告附件三。

46. 委员会讨论了是否建议对流动和艰苦条件津贴办法所有三种津贴(流动、艰苦条件和不搬运)都采用相同比例的调整数，或是否可以或应该进行单独调整。一些成员强调了艰苦条件与流动之间的明显差别，由此需要有单独的流动和艰苦条件津贴办法。但是委员会商定，为维持简单起见，在目前这个时间点可用相同的比例对所有三种津贴进行调整。委员会还指出，相同的增长率将适用于最近批准的对在不带家属工作地点服务的工作人员的额外不带家属艰苦条件津贴，因为这种津贴属于流动和艰苦条件津贴办法的范围。

委员会的决定

47. 委员会决定：

(a) 艰苦条件津贴、流动津贴和不搬运津贴各增长 2.5%，作为流动和艰苦条件津贴办法下经订正的津贴数于 2012 年 1 月 1 日起执行(见附件三)；

(b) 对在不带家属工作地点服务的工作人员的额外不带家属艰苦条件津贴应按艰苦条件、流动和不搬运津贴的同样比例进行调整，于 2012 年 1 月 1 日起执行。

3. 危险津贴

48. 委员会审议了以下三个自 2012 年 1 月 1 日起开始生效的确定危险津贴数额的方法。

方法 1：与流动和艰苦条件津贴办法的调整方法相同

49. 2005 年，委员会决定，³ 应采用与适用于流动、艰苦条件和不搬运津贴相同的三年周期和相同的因素对危害津贴进行审查和调整。可考虑对危险津贴采用相同的参照指标。

50. 根据委员会建议将流动和艰苦条件津贴增加 2.5% 的决定，国际征聘工作人员危害津贴的目前数额(每月 1 365 美元)增加 2.5% 之后，订正数额为每月 1 400 美元。因此，一个备选方案是自 2012 年 1 月 1 日起将国际征聘工作人员的危险津贴数额定为每月 1 400 美元。

方法 2：阿富汗非常措施模式

51. 针对 2009 年联合国在其喀布尔招待所遇袭后提出的要求，委员会核准了一笔临时特别付款，以取代仍然留在阿富汗工作的工作人员的危害津贴。由于认识到这些国际征聘工作人员在等待驻地安保情况改善的同时面临更多危险，因此根据这项措施每月向其支付 2 000 美元。在这种情况下，联合国工作人员直接成为恐怖袭击的目标，因此显然面临更高风险。

52. 因此，阿富汗的情况与危险津贴核定标准(也称为“工作人员成为直接目标”)非常类似，因此，考虑自 2012 年 1 月 1 日起将国际征聘工作人员的危险津贴数额定为每月 2 000 美元这一备选方案，或许是妥当的。

方法 3：重新分配因订正危险津贴标准而产生的节余

53. 由于危害津贴和危险津贴标准之间的内在差别，与危害津贴相比，有资格领取危险津贴的地点将减少。为了确保费用不变，重新分配通过终止危害津贴和采用危险津贴而产生的节余，或许是另一个值得考虑的备选方案。在这种情况下，国际征聘工作人员的危险工作津贴可定为每月 2 065 美元。

委员会的讨论

54. 人力资源网欢迎将向国际和当地征聘工作人员连续支付危险津贴。该网络不希望这一数额是长期固定的，并希望委员会制订定期对其进行更新的方法。此外，该网络强调简化付款是最有效的应享待遇管理方式，并且更愿意维持 7 日以内缺勤不计的现有按月付款政策。这一办法符合很多组织为支付薪金和津贴建立的简化业务流程。该网络还希望，虽然领取危险津贴的国家数目减少，不过，考虑到风险最高工作地点工作人员安保的重要性，新模式将把当前的财政资源重新分配给那些在风险最高工作地点工作的人员。

55. 该网络还认为，必须公平对待国际和当地征聘工作人员。为此，该网络建议委员会考虑将预期节余用于当地征聘工作人员。公务员协联、国际职工会协调会

³ 《大会正式记录，第六十三届会议，补编第 30 号》(A/63/30)，第 147 段。

和公务员联合会这三个工作人员联合会均持有这一看法，同时，它们还对新的危险津贴标准造成有资格获得危险津贴的工作地点数目大大减少表示失望。它们指出，造成这一减少的包括一些需要澄清的主观因素。联合会成员呼吁，在确定和执行应享待遇调整数时应采用明确、连贯一致的适用方法。

56. 委员会指出，根据新标准，危险津贴将仅适用于工作人员因受雇于联合国共同制度而直接导致其面临高风险的特别情况。委员会还认识到，领取危险津贴的人数与目前领取危害津贴的人数相比将大大减少。委员会一致认为，危险津贴的数额应高于根据方法 1 得出的数额(每月 1 400 美元)。委员会还认为，由于阿富汗模式(方法 2)仅仅是作为一项例外的临时特别措施得到核准的，因此不应被用作先例。此外，委员会不认为应将方法 3 作为一个备选方案加以考虑，原因是，由于外地工作人员的移调以及当地的安全局势不断发生变化，要想准确地估算费用节余并不容易。在审议了这三个备选方案之后，并考虑到大会第 65/248 号决议，委员会同意自 2012 年 1 月 1 日起将国际征聘工作人员的危险津贴数额定为每月 1 600 美元。鉴于工作地点数目和领取津贴的国际征聘工作人员数目减少，每年全系统可节省约 1 960 万美元。

57. 委员会指出，根据其针对国际和当地征聘工作人员的核定支付方式，在离开工作地点休年假期间，或者在工作地点以外休任何种类的特别假和公务差旅期间，包括该期间的周末和假日，将不支付危险津贴。在这方面，有些成员认为，如果此类离开工作地点的天数连续不超过 7 日，仍应支付危险津贴。有些成员认为应维持目前的支付方式，即离开工作地点期间将不予支付，但为休养和公务差旅目的而离开工作地点不超过 7 日的情况除外。这些成员认为，在休养期间继续支付危险津贴将成为工作人员利用其休养假的动力。另外，他们认为，在由工作人员承担部分休养费用时，减少薪酬是不妥当的。委员会一致认为，此类离开工作地点却仍支付危险津贴的情况还应包括在休养框架下核定的休假。

58. 委员会指出，目前是按照适用的当地一般事务人员薪金表中点净额的 25%向当地征聘工作人员支付危害津贴的。委员会成员还认为，向当地征聘工作人员支付的危害津贴数额不是固定的，因为它随着薪金表的调整而自动调整，也就是说，在综合薪金调查之后以及综合调查间隔期间的薪金表临时调整之后自动进行调整。委员会同意考虑将危险津贴与当地征聘工作人员薪金表脱钩。在审查当地工作人员的危险津贴之前，委员会同意将危险津贴定为适用的当地一般事务薪金表中点净额的 25%，调整方式与危害津贴相同。

委员会的决定

59. 委员会决定：

(a) 自 2012 年 1 月 1 日起将国际征聘工作人员的危险津贴数额定为每月 1 600 美元；

(b) 自 2012 年 1 月 1 日起采用附件二中的支付方式。有别于危害津贴的是，离开工作地点进行休养旅行和公务差旅连续不超过七个历日的，仍然支付危险工作津贴；

(c) 请其秘书处研究确定当地征聘工作人员危险津贴数额的方法，并就此在 2012 年夏季第七十五届会议上提出报告；

(d) 每三年对国际征聘工作人员的危险津贴数额进行审查；

(e) 在进行审查之前，作为临时措施，将危险津贴数额定为适用的当地一般事务薪金表中点净额的 25%，并继续随着薪金表的订正对其进行调整。

B. 应计养恤金薪酬审查

60. 委员会秘书处会同联合国合办工作人员养恤基金秘书处，开始对应计养恤金薪酬进行审查。委员会审查了其秘书处就 2010 年 7 月/8 月委员会第七十一届会议核定的七个项目逐个编写的分析结果(见 A/65/30，第 84-92 段)。

61. 这次审查是首次对养恤基金的固定福利金办法与美国联邦雇员退休制度的收入折合养恤金比率进行比较，后者是一个三级退休计划，包含固定福利金办法、社会保障构成部分和 1987 年实施的节约储蓄计划。

62. 全面审查后发现存在若干不一致之处，并提出一些建议，目的是：

(a) 使共同工作人员薪金税率表更贴近外部税收，并在机算比额表上反映出一对一临时调整程序的影响；

(b) 对美国和联合国的收入折合养恤金比率进行比较；

(c) 减少收入倒挂现象；

(d) 考虑到比较之后发现美国采用的办法中收入折合养恤金比率更高，提高养恤基金的收入折合养恤金比率；

(e) 统一共同制度内各组织的应计养恤金薪酬构成部分，使其符合《养恤基金条例》第 54 条；

(f) 重申双重征税是个误解；

(g) 开始对小额养恤金进行审查。

委员会的讨论

63. 人力资源网注意到该报告，同时表示期待继续参与这项工作。

64. 公务员协联的看法是，在委员会和养恤基金秘书处完成第一阶段的研究工作之后，是时候成立一个工作组，让所有各方参与这项重要工作。公务员协联指出，

养恤基金已告诫说，不宜因基金出现短缺而做出任何改动，同时表示，在审查共同工作人员薪金税率表时提出的各备选方案中，它倾向于使该税率表尽可能紧跟外部平均税。公务员协联还支持对专业工作人员推算毛额系数进行审查，不过，它强调，任何变化均不应影响收入档次较低的工作人员的利益。在成本比较方面，公务员协联认为其用处有限，并表示它倾向于保留收入折合养恤金分析或采用成本/效益办法。公务员协联仍然认为存在双重征税问题。它还支持采用两阶段办法审查小额养恤金，并强调这是紧急事项。在适用于粮农组织和粮食署从事专业工作的工作人员应计养恤金服务津贴这一具体问题上，粮农组织和粮食署一般事务人员工会秘书长认为，津贴仍应计养恤金，因为此类津贴是对比罗马薪金表所依据的正常执勤时间更长的执勤时间作出的补偿，并且很多工作人员已向养恤基金缴费，而如今却不可能因缴纳了这些费用而领取养恤金。公务员协联支持的说法进一步解释说，津贴满足了罗马某些职类工作人员在正常工作周之外工作的持续需要，而此类工作未计入加班、轮班或夜勤津贴，协联申明，正常工作按其本质而言应计养恤金。

65. 国际工会协调会支持公务员协联的发言，并要求设立工作组。国际工会协调会与公务员协联一样认为仍然存在双重征税问题。协调会代表建议，在进行联合审查之前推迟作出任何决定。

66. 公务员联合会也支持公务员协联的发言，但补充说，不应将养恤基金制度与联邦雇员退休制度作比较，因为美国制度已从固定福利金办法转变，将节约储蓄计划包括在内，可被视为将基金的一个构成部分外包。公务员联合会代表询问采用基于单一货币的美国模式将对双轨制度造成何种影响。他还表示，工作人员薪金税率只要提高，就会造成一般事务人员退休时福利减少，除非将养恤金达到66.25%的工作年限要求从35年减至32年。

67. 退职国际公务员协会联合会(退职公务员协联)代表对小额养恤金问题很感兴趣，因为这个问题影响了1700名受益者(即3%)，其中大部分人居住在非洲和亚洲国家。这名代表告诉委员会，1995年以来一直没有对小额养恤金特别调整进行正式审查，《养恤基金条例》附件三E节规定的方法也未适用。退职公务员协联支持采用两阶段办法的提议，并建议将有40名或40名以上小额养恤金受惠人居住的10个工作地点纳入研究范围。这些国家包括孟加拉国、刚果民主共和国、埃及、埃塞俄比亚、印度、肯尼亚、尼泊尔、巴基斯坦、塞内加尔和斯里兰卡。退职公务员协联认为小额养恤金审查是一个紧急事项，并要求在2011年7月养恤金联委会会议召开之前提出有关提案。退职公务员协联要求，在目前阶段暂不考虑所涉费用问题，以便能够开展全面研究。

68. 对于那些系统地为本组织提供24小时服务，每班8小时(而不是正常的7.5小时工作日)的某些职业类，粮农组织代表解释了其服务津贴是如何产生的。这名代表说，服务津贴应计养恤金的决定对工作人员和本组织均有益。这一做法自

1975 年以来一直有效，但这名代表指出，根据养恤基金首席执行官的要求，粮农组织自 2010 年 9 月 1 日起终止了这一做法。约有 100 名工作人员曾领取服务津贴。其中有些人接受和解，而那些即将退休的人没有受这项决定影响，还有些人决定对有关程序提出上诉。

69. 在这一问题上，联合国系统代表指出，不应该由个别组织决定哪项津贴应计养恤金或不计养恤金。这名代表还对联邦雇员退休制度审查及其与联合国养恤金计划的比较表示关切。她认为，联邦雇员退休制度是在与联合国养恤金计划截然不同的前提下建立的。它不是一个纯粹的养恤金计划，因此，与其有关的信息与联合国养恤金计划无关。

70. 委员会感谢秘书处努力阐述对这一高度技术性问题进行审查的情况。委员会成员注意到就共同工作人员薪金税率表提出的建议，注意到大会第 65/249 号决议对 2009 年养恤基金精算估值结果表示关切，估值结果显示短缺为应计养恤金薪酬的 0.38%，这是连续七次精算估值中首次发现短缺。委员会成员还注意到解决已查明问题的备选方案如果实施，将加重基金短缺的局面。应对这一复杂的技术信息进行详尽的审查，并通过进一步调查做出补充。

71. 关于收入折合养恤金比率的审查问题，委员会指出，由于两种养恤金制度之间存在巨大差异，因而很难计算这些比率。委员会因此认为，作为向前迈出的一步，应制订清晰准确的方法，解释如何对两种制度进行比较。委员会认为这是必要的，因为美国的制度包括三个不同构成部分，没有任何一个部分存在一个共同标准。委员会成员补充说，要想在公平基础上制订简单、透明的方法，必须动用所有可用资源，包括外部专门知识。

72. 在采用雇主成本作为对两种制度进行比较的方式这一问题上，委员会认为，应为进行比较制订适当的方法，然后才能得出有意义的结论。委员会的几名成员关切可能失去当前的参照制度，因为这两种制度如今差异太大。他们建议说，作为备选方案，还应该探讨其他方法，以便找到对两种计划进行比较的可行方法。一名成员回顾说，正如委员会第七十一届会议期间指出的那样，研究其他养恤金制度不是一种备选办法。还有人指出，两种制度比较方法发生任何变化均将影响目前在诺贝尔梅耶研究项目下进行的报酬总数比较方法。鉴于在本阶段查出的问题，委员会认为有必要扩大研究范围，并探讨其他方法。为此，委员会要求其秘书处编写工作计划，其中说明如何进行审查。

73. 关于服务津贴，委员会指出，总部设在罗马的组织已根据养恤基金首席执行官的要求，自 2010 年 9 月 1 日起终止服务津贴应计养恤金的做法。委员会还指出，粮农组织正在为受这一决定影响的工作人员提供补偿。委员会最初的意向是，在对该问题进行审查之前，仍然允许总部设在罗马的组织将服务津贴计入养恤金。不过，养恤基金在其届会期间表示，它无法允许某个成员组织继续直接违反《养恤基金条例》的做法，根据养恤基金在这次届会上提供的补充信息，委员

会确定，将在 2012 年春季于罗马举行下一次综合薪金调查期间进行审查，在此之前，服务津贴不计养恤金的决定维持不变。

74. 除了上文重点阐述的问题之外，委员会成员还对很多其他有关问题表示关切。一个关切问题是一般事务人员和专业工作人员薪金税率采用单身薪金税率还是有受扶养人的薪金税率。委员会成员要求重新研究这一办法的基本原则。关于收入倒挂，委员会成员指出，收入倒挂现象本来不是长期特征，应尽一切力量予以消除。如果仅仅减少收入倒挂现象，委员会成员不会满意，他们表示，领取相同薪金的工作人员应领取相同养恤金。同样情况下，委员会要求秘书处重新考虑推算毛额系数，其中应考虑到在联合国缴款的平均年数以及决定将专业职类和一般事务职类的推算毛额系数分别定为 46.25 和 66.25 的依据。委员会重点阐述的另一个关切问题是采用八个总部工作地点的简单平均税率制订共同工作人员薪金税率表。不过，委员会的一名成员对此类决定的逻辑提出质疑，他认为，在非总部工作地点生活的退休人员远远多于总部工作地点。

75. 委员会支持养恤金联委会提出的拟议两阶段小额养恤金办法，并请委员会秘书处在 2011 年 7 月的养恤金联委会会议举行之前提供必要的协助。

委员会的决定

76. 委员会请其秘书处根据下列工作计划继续对应计养恤金薪酬进行审查：

第一阶段：制订比较两种制度的方法

(a) 作为优先措施，委员会和养恤基金的秘书处将在美国人事管理局的协助下举行会议，以确定在起草允许对美国和联合国的养恤金计划进行比较的新方法时应考虑的各种要素；

(b) 建议的任何办法均应认识到并处理联合国和美国计划中所有截然不同的特征，而不是仅仅利用两种计划共有的那些特征。在制订新方法时，将铭记简要、透明、公平、可靠、可持续能力和可预测性等原则。委员会秘书处为比较两种养恤金计划而提出的提案将于 2012 年委员会第七十四届会议期间提交委员会审议；

第二阶段：全面审查应计养恤金薪酬方法

(c) 将考虑成立一个工作组，以便就采用哪种方法确定专业和一般事务职类应计养恤金薪酬表进行全面审查和提出建议，其中应考虑到大会第 48/225 号和第 51/217 号决议。审查时可考虑下列项目：

- (一) 导致当前一般事务和专业人员应计养恤金薪酬表之间收入倒挂的用于计算应计养恤金薪酬的要素，以及消除倒挂现象的备选方案；
- (二) 现行办法的替代办法，以及采用有受扶养人的税率和单身税率编制共同工作人员薪金税率表的逻辑依据，尤其要重视公平对待参与者；

(三) 审查工作人员退休时的实际平均工作年头与建立推算毛额系数时做出的假设之间的关系，以期消除对一般事务职类和专业职类采用的税率之间存在的反常现象，从而在这两类工作人员之间实现更大公平；

(四) 采用国家税率和能更准确地反映出工作人员在选择退休后在哪里生活时实际做出选择的权重的可行性和可能的建议；

(d) 鉴于审查的技术性，可考虑利用一切现有资源，包括外部专业知识，以便顺利完成审查工作；

(e) 初步提案将于 2012 年提交委员会。该问题经委员会审议后，2012 年将由养恤金联委会再次审查，并于 2013 年由委员会最后确定。

77. 关于不应计养恤金的构成部分，委员会决定在目前阶段不作出任何改动。不过，该问题将纳入应计养恤金薪酬全面审查。

78. 关于服务津贴，委员会回顾《养恤基金条例》第 54 条，并注意到，养恤基金首席执行官决定，在 2012 年春季于罗马进行下一次综合薪金调查期间开展服务津贴审查之前，请总部设在罗马的组织停止服务津贴应计养恤金的做法。

C. 业绩管理

79. 大会在第 63/251 号决议中强调制订更好区分业绩水平的机制的重要性，并要求公务员制度委员会与各组织密切合作，确定可行的业绩奖励办法，并向大会提交经更新的业绩管理框架。因此，委员会决定继续审查业绩管理问题，并要求其秘书处更新其在 1997 年制定的业绩管理导则，强调文化和环境以及组织的最高层人员为维持此种环境必须发挥领导作用。

80. 委员会在其第七十一届会议上，审议了其秘书处提交的一份文件，其中载有其与各组织和工作人员的协商结果，并列出了更新框架的要素。该框架将强调委员会在 2000 年通过的人力资源管理框架中概述的价值观，并将业绩管理界定为一个涵盖工作人员在组织内就职期间的持续进程。有人提出，只有通过良好的质量管理才能解决促使工作人员参与和激励工作人员，并解决业绩欠佳或业绩不良的情况。委员会要求其秘书处完善框架要素并提交形式更加简便易用的更新框架。

81. 公务员制度委员会在其第七十三届会议上审查了该框架的一个更完善的版本，其要素已在第七十一届会议上提交。该框架强调，工作人员需要在一个得到支持和信任的环境中工作，并清楚地了解对他们的期望，这样他们才能积极参与，充满动力。在组织框架中概述了供各组织考虑确立的成功实施业绩管理所需的特定“促成因素”。这些包括：注重成果的文化，其中工作人员了解他们应该做什么并有作出与其工作有关决定的机会；对工作人员的管理体现尊重、程序上公平和透明的治理系统；全面沟通战略；有适当技术支持的有用并可靠的数据。该框

架还述及形成一个有能力并有积极性的员工队伍以及将成果与资源联系起来。该框架还确定了关键的参与者，并概述了他们在成功业绩管理中的作用。

82. 在奖励和认可出色工作方面，该框架推行一种“赞赏文化”，这会鼓励工作人员认可同事的出色工作或行为。该框架概述了各组织根据其自身的组织文化和需求可采用的奖励工作人员的途径。按照委员会的要求，就有关使用绩优晋档以奖励出色业绩的导则提出了建议。

83. 委员会还修订了原本由秘书处提出的框架。经核准的框架文件作为本报告附件四附上。

委员会的讨论

84. 人力资源网欢迎该框架，但该框架仍需要进一步的完善。人力网强调，学习和发展是现代业绩管理的重要支柱。该网络还就奖励框架中所载的特定提议所涉及法律问题进行了提问。该网络大力支持这样一种观点，认为业绩管理和发展需要转变文化，要注重支持机制而不是惩罚无效业绩。该框架的目的是要成为各组织能够将其改造以适应其特定需求的通用工具。一些组织感到，该框架的核定版本看起来是均衡的，并反映了它们的基本原则。但是，有的组织对文件中所列战略是否足以实施业绩文化表示怀疑。

85. 公务员协联和国际职工会协调会代表回顾，委员会秘书处在 2008/2009 年开展的全球工作人员调查显示，设法离开联合国的工作人员称缺乏成长和发展的机会是影响他们决定的因素之一。在此方面，两个工作人员联合会认为没有发生太大变化。它们还告诫说，行政当局应与工作人员和管理人员密切合作，制定可接受的奖励制度。工作人员联合会支持应计养恤金每年递增的现行制度，并认为奖励应是额外的，要有充分供资、稳定，要侧重于团队精神。有关接受奖励者的决定应由包括工作人员代表在内的委员会作出。两个联合会反对非货币奖励的具体建议，并且不赞同拟议框架中关于工作人员对自己的学术和职业发展负责的说法，也不赞同关于各组织使用培训或发展机会作为奖励计划一部分的提议。他们认为，各组织有责任对工作人员的职业发展进行持续投资，并且本组织有为工作人员提供一个学习和发展框架的特别责任，从而确保向其服务对象提供最佳服务。它们提到劳工组织行政法庭最近的裁决，强调了工作人员在考绩中上诉的权利。

86. 公务员联合会代表欢迎业绩管理框架，但指出缺少供培训和学习目的使用的资金。公务员联合会代表称，在各组织中不存在晋升，并且“按职定级”晋升方式特别艰难。此外，公务员联合会还认为，工作人员的职业发展已不存在，因为各组织没有对其进行适当监测并且人力资源部门没有实施更替规划。公务员联合会商定，该框架的特定方面应予以加强。尽管它完全支持其目标，联合会担心该框架将不会在所有级别中得到实施，并会继续成为“意向声明”。

87. 委员会回顾，十多年前制定的指导原则仍然有效，并被纳入大多数组织的业绩管理系统中。但是，一些领域需要加强，例如应更加强调高级管理层要“认同”并作用强有力的承诺，为实施有效的业绩管理系统而改变组织文化。其他领域包括为评级(应较为简单)、执行良好的评估做法和劳动力规划提供更多的指导。人们普遍同意该框架应是基于价值的，并应明确注重创建一个有激励作用的工作环境的重要性和业绩文化的定义。各组织应建立与该框架的联系。因此，评级档数等问题取决于组织的内部动态。一名成员指出，由于个人和组织一级都在进行业绩管理，委员会不仅在界定参数，而且在确定业绩评估的具体内容方面也应发挥作用。因此，该框架需要明确涉及 360 度评估等各项业绩计量。其他人同意这一观点，并认为该框架会从有关良好原则的讨论以及对评级和评估的时间选择的最佳做法中受益。

88. 开展了一些有关激励和工作人员所持合同类型之间联系的讨论。有人建议，委员会不妨进行有关晋升、合同持续期间和这些因素如何有助于激励和改善业绩的进一步研究。委员会决心实施该框架，定期监测其执行情况，并在必要时与管理问题高级别委员会讨论此事。

89. 至于财政奖励和绩优晋档问题，有人认为财政奖励可能不好管理。还有人建议，各组织应更好地利用薪金表中现有各项规定。委员会没有就拟议奖励和认可框架开展进一步的讨论，并决定将关于绩优晋档问题的讨论推迟到下一次会议。

委员会的决定

90. 委员会决定：

- (a) 将经修订框架提交大会核准；
- (b) 在下一次会议上审议绩优晋档问题。

D. 教育补助金方法：领取补助金年龄下限

91. 为回应行政首长理事会的要求，委员会说明了领取教育补助金年龄下限要求的问题。该要求是因 HarmoS Konkordat (一个关于统一瑞士义务教育的州际协定) 而作出的，该协定于 2009 年 8 月 1 日生效。预计这一协定带来的变化之一是将义务教育扩大到 4 岁的儿童。这一变化仅适用于公立学校，不影响私立教育机构。鉴于此，拟议对当前的领取教育补助金年龄下限进行订正，以在特定地点的法律要求较早开始正规教育时，特别允许共同制度各组织将领取教育补助金年龄下限从 5 岁下调。

委员会的讨论

92. 人力资源网感谢秘书处对其请求的迅速回应，在原则上同意该提议，同时建议对经修正的年龄资格标准下限的实际措辞进行案文修正。

93. 三个工作人员联合会欢迎对最低年龄资格下限标准的拟议修正。国际职工会协调会代表代表其组织和公务员协联发言，也强调该提议充分符合该制度的原则。其目的是覆盖极为有限的范围，主要是参加母语学习的儿童。此外，公务员联合会代表强调，所作改动应适用于其他地点，在那些地点的父母今后可能面临类似的法律修改。

94. 委员会指出已制定计划稍后对教育补助金方法进行全面审查，由于瑞士公立学校条例作出修改，要求较早开始正规教育，因此有必要立即对领取教育补助金的年龄标准进行审查。有人指出，该提议的目的并非扩大该计划的覆盖面，而只是对可能使一群受影响的工作人员相对于共同制度中的所有其他工作人员来说处于不利地位的立法改革作出的反应。与此同时，需要尽量减少拟议变化产生的费用，并且在此方面商定，资格标准的改变只适用于那些将较早开始正规教育作为法律要求提出的教育机构。

95. 至于所涉经费问题，委员会成员指出，考虑到将受到影响儿童的数量有限和大部分费用与母语教学有关，该项改变对共同制度组织产生的财务影响很小。

委员会的决定

96. 委员会决定建议大会，从 2012 年 1 月 1 日所在学年开始：

(a) 领取教育补助金的资格要求应修正如下：

年龄下限：工作人员在本组织就职，其子女在初等或以上程度的教育机构全时求学。为这一标准之目的，如果子女在学年开始时年满 5 岁或以上，或在学年开始三个月内年满 5 岁，其教育将被视为“初等”教育。在特殊情况下，对于那些根据法律规定要求较早开始正规教育的教育机构，可以接受较低年龄下限；

(b) 应请共同制度组织相应修正年龄下限的要求，以统一补助金资格标准。

第四章

专业及以上职类的服务条件

A. 依据诺贝尔梅耶原则确定薪资最高的国家公务员制度

97. 根据大会第 44/198 号决议为其规定的任务，委员会定期开展研究，依据诺贝尔梅耶原则确定薪资最高的国家公务员制度。此种研究需要比较国家公务员制度的整套报酬办法，这可能替代联合国共同制度现有的参照制度。根据大会在其第 46/191 号决议中核准的方法，根据既定标准选择了一组可能选用的参照国家公务员制度。首先在净现金报酬方面对这些制度进行比较，然后在必要时，在报酬总额方面对这些制度进行比较。

98. 2010 年开始了一项新的诺贝尔梅耶研究。为此项分析选择了十个国家公务员制度：澳大利亚、比利时、加拿大、法国、德国、荷兰、挪威、大韩民国、西班牙和大不列颠及北爱尔兰联合王国。对这些公务员制度和目前的参照制度美国联邦公务员系统进行了净报酬的跨国比较，并将结果提交给了委员会第七十二届会议，供其审议和提供指导。比较结果如下：

经调整的现金报酬的百分比差异

国家	低于美国的百分比
比利时	11.6
大不列颠及北爱尔兰联合王国	13.2
荷兰	22.0
加拿大	25.0
澳大利亚	27.1
挪威	29.3
法国	36.2
德国	37.9
西班牙	44.9
大韩民国	65.0

委员会的讨论

99. 人力资源网注意到该研究已完成的阶段，并期待得到报酬总额分析。与此同时，联合国系统代表对拟议将因薪资水平被排除在 2006 年研究之外的比利时重新纳入表示惊讶。

100. 国际工会协调会赞同继续开展研究，以及对一些在研究第一阶段审查的国家公务员制度开展进一步分析。公务员协联和公务员联合会注意到该研究的结

论，但质疑比较经调整的净现金报酬水平的简化方法的准确性。它们认为，相当于联合国共同系统专业及以上职类员额的各个公务员制度最低级和最高级根据各个级别工作人员数量加权平均的现金报酬，应比分析中使用的简单平均数更为适当。公务员协联还注意到，使用生活费差数调整前的比利时、挪威和大不列颠及北爱尔兰联合王国的报酬总额和报酬净额的最高和中点水平超过了美国联邦公务员系统的相应数字，这证明应当继续开展研究。公务员协联还建议，现金和非现金报酬部分的确定和量化应包括那些归为社会福利的报酬，如国家公务员系统提供的健康保险、产假、长期失业救济金、儿童保育和国家养恤金/社会保障等，这将提供一个更为全面和准确的情况。

101. 委员会注意到诺贝尔梅耶研究第一阶段的范围有所减略。委员会指出，仅使用报酬的现金部分、所比较的职等和职位的有限数量、简单平均数和所用的生活费差异调整报酬水平的代用指标，所有这些对比较结果均可能产生影响。在此方面，委员会表示对为薪金比较而确立的一些职位匹配的准确性有一些保留意见。一个成员指出，在上次审查中，比利时的薪金与参照系统美国联邦公务员制度相比，薪金下限低 32%，薪金上限低 46%。一些成员还指出，尽管所审查的国家公务员制度的工作人员总数似乎足够进行有意义的比较，如果在比较中仅考虑到了专业及以上职类的可比职位，则可能并非如此。一个成员指出，在上次综合研究中，比利时的情况就是这样，只有 15 000 个职位是属于专业职类。这意味着，应进一步降低可能采用的参照系统的数量。

102. 有人回顾，按照经核准的方法，净现金总额的比较根据定义是一种淘汰法，旨在通过对关键参数的简略评估而不是花费大量成本和劳动而且十分耗时的全面分析，缩小潜在参照系统范围。尽管由于第一阶段分析的近似性质，比较结果可能须经报酬总额研究的修正，委员会认为初始的简略研究是筛选潜在参照系统和确定其相对位置的有用工具。只有在认为净现金薪酬水平合理地接近现有参照系统的净现金薪酬时，才应进行后续的全面研究。在此方面，委员会注意到如上表所示，现有参照系统和其他国家公务员制度的净现金报酬之间有很大的差距。委员会的一个成员惊讶地发现，仅选定税后薪酬总额作为比较的基础，而在很多国家制度中，这一净薪酬没有反映社会福利，因而扭曲了比较。根据所提供的信息，大多数成员认为，这些差异不会因薪酬总额中包括的其他报酬总额组成部分而缩小。

103. 委员会还认识到了当前研究的经济背景。有人指出，国家公务员制度在当前的金融危机中有不同的反应。例如，一些国家采取暂停加薪，其他国家则选择保持薪酬水平但减少工作人员的数量。各个政府采取的应付预算问题的具体个别措施将不可避免地对薪酬水平产生不平衡的影响。因此，委员会得出结论，当时不适于进入第二阶段。

104. 根据所提供的资料，委员会认为目前没有理由继续进行这一研究。

105. 最后，委员会感谢参加了该工作的国家公务员制度代表的合作和提供的必要资料和数据。

委员会的决定

106. 委员会决定：

(a) 当前的诺贝尔梅耶研究不应进入到第二阶段，注意到比较结果显示，当前的参照系统支付最高的现金报酬，并且与其他公务员制度所支付报酬的百分比差异似乎很大，无法被其他报酬组成部分抵销，因此应保留当前的参照系统；

(b) 将开展另一项研究，在预定于 2016 年进行的下一次诺贝尔梅耶研究前确定薪资最高的国家公务员制度。

B. 工作地点差价调整数问题

工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十三届会议报告

107. 作为工作地点差价调整数系统运作的一部分，在所有工作地点定期开展全面的地点间比较调查。每五年组织一轮此种调查，每轮调查在所有总部工作地点和华盛顿特区与基线调查同时开始。在此方面，地点间比较调查是由委员会于 2010 年 9 月和 10 月在日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳和华盛顿特区开展的。6 月，在工作地点差价调整数制度的基地纽约对大多数项目开展了一次价格收集工作，2010 年 9 月和 10 月，对季节性服装项目和须使用基于纽约的实时价格比较的新的生活费衡量方法的项目开展了价格收集工作。工作地点差价调整数问题咨询委员会于 2011 年 1 月在第三十三届会议上研究了有关调查的文件，委员会审查了咨询委员会有关调查结果的建议。

108. 根据 2011 年 4 月 1 日生效的调查结果的执行情况，估计所涉费用每年总额约为 750 万美元。这一估计数可能会因指定工作地点的当地货币相对于美元的汇率变动发生大幅度的上下波动。

委员会的决定

109. 委员会决定：

(a) 依照咨询委员会的建议，核准下表所列的 2010 年日内瓦、伦敦、蒙特利尔、巴黎、维也纳和华盛顿特区的地点间比较调查结果；

(b) 自 2011 年 4 月 1 日起，在确定各自工作地点差价调整数等级时，应考虑到 2010 年对日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳和哥伦比亚特区华盛顿的调查结果；

(c) 在本轮调查中应增加对保加利亚、匈牙利、波兰和罗马尼亚进行的地点间比较调查。

截至调查日的 2010 年纽约与日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳和华盛顿特区所作生活费比较调查结果汇总

工作地点	调查月份 (2010 年)	汇率	现行工作 地点差价 调整数指数	现行乘数	新的工作 地点差价 调整数指数	工作地点差价 调整数指数的 变化(百分比)	等级变化 (百分比)
日内瓦	9 月	1.026	182.82	85.0	182.88	0.03	— ^a
伦敦	9 月	0.644	158.61	58.6	169.41	6.81	6.81
马德里	9 月	0.787	144.93	45.0	146.27	0.92	0.88
蒙特利尔	9 月	1.053	152.31	52.9	157.14	3.17	2.77
巴黎	9 月	0.787	153.86	54.7	158.64	3.11	2.55
罗马	10 月	0.735	158.22	59.9	161.92	2.34	1.26
维也纳	10 月	0.735	158.91	62.3	160.10	0.75	— ^a
华盛顿特区	10 月	—	141.87	42.6	144.90	2.14	1.61

^a 新的工作地点差价调整数指数低于现行薪酬指数。

C. 基薪/底薪表和对与薪金毛额搭配使用的工作人员薪金税的审查

110. 基薪/底薪表的概念是大会第 44/198 号决议第一.H 节中提出的,于 1990 年 7 月 1 日生效。该表是比照参照国公务员系统总薪级表确定的。定期予以调整,依据是联合国薪金表中点(按有受抚养人薪率计算的 P-4/六级)工作人员的净基薪与美国联邦公务员系统中相应级别工作人员(GS-13/六级和 GS-14/六级,加权分别为 33%和 67%)的对应薪金进行比较的结果。作出调整时,采用的标准办法是将工作地点差价调整数乘数点列入基薪/底薪,即增加基薪,同时相应减少工作地点差价调整数。

111. 委员会获悉,由于实施了暂停加薪,参照系统的总薪级表总额在 2011 年 1 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日期间不会调整。然而,2011 年 1 月 1 日,联邦税率表略有变化,个人免税额和标准扣减额也有所变化,马里兰州和弗吉尼亚州和华盛顿哥伦比亚联邦特区的税率不变。尽管实施了暂停加薪,但联邦税率的变化仍导致参照系统的薪酬水平净增,与 2010 年的水平相比增幅为 0.13%。

112. 由于离职偿金数额继续与基薪/底薪表挂钩,基薪/底薪表中的增加导致了下列所涉经费问题:

	美元
(a) 对于工作地点差价调整数较低、净薪如不调整将低于新定基薪/ 底薪水平的工作地点	0
(b) 涉及离职偿金表	64 600
年度所涉经费共计	64 600

113. 作为本次审查的一部分，委员会还审议了联合国关于修改工作人员薪金税率的要求。提出这一要求，是要处理衡平征税基金累计的盈余，尤其是美利坚合众国的子账户中的盈余。据联合国估计，须将工作人员薪金税收入减少 15%，才能解决这一问题。

委员会的讨论

114. 人力资源网注意到衡平征税基金的技术调整和基薪/底薪的增加。它敦促委员会建立机制，以便与联合国主计长就衡平征税基金的水平和任何可能需要的定期调整进行经常对话。

115. 公务员协联的代表(也代表国际职工会协调会发言)表示，虽然他们知道在许多会员国正在经历经济困难的背景下，共同制度工作人员也不可能独善其身，但他们对当前的形势和基薪方面的前景感到沮丧。例如，他提到委员会不顾工作人员的请求，决定不进行报酬最高的国家公务员制度研究的第二阶段，而且直到 2016 年，才进行下一次排定的研究。他还指出，根据现有的资料，目前参照国的外地工作人员的薪酬大大高于联合国工作人员的薪酬，但这一问题不大可能得到解决。他补充说：“不亏不盈”的调整似乎是专业工作人员得到的唯一加薪，且获得的金额总是从工作地点差价调整数中扣除，所以实际一无所获。他引用了 1945 年联合国筹备委员会的话，当时该筹备委员会建议，“联合国和各专门机构的工作人员的工资和津贴水平应不低于最高薪的国内和国外公务员的工资和津贴水平，并适当考虑影响在联合国供职的特殊因素”。

116. 公务员联合会的代表指出，参照系统暂停加薪对与基薪/底薪挂钩的离职偿金数额有影响。他强调，为衡平征税基金的目的而拟对工作人员薪金税率进行的调整不应影响到工作人员的应计养恤金薪酬，并建议在适当时候对工作人员薪金税率进行审查。

117. 委员会表示，拟议对基薪/底薪表的调整符合既定方法，并指出，在实施这一调整时，薪金将增加 0.13%，工作地点差价调整数乘数则相应减少。因此，实得薪酬将没有净变化。由于基薪/底薪表变化极小，全系统因修改离职偿金而受的财务影响较低。

118. 关于修订与专业类工作人员薪金毛额搭配使用的工作人员薪金税率，委员会指出，它收到的建议是与联合国主计长办公室充分合作拟订的。另经证实，这一措施与应计养恤金薪酬所用的共同工作人员薪金税率表没有关系，对应计养恤金薪酬没有影响，而委员会也正在与联合国工作人员养恤金联合委员会共同对之进行审查。至于目前的工作，其目的是解决衡平征税基金的盈余问题，而修订薪金毛额的工作人员薪金税率，其唯一目的是为了生成该基金的资源，是按照既定做法解决这一问题的适当方法。拟议的修订旨在实现将收入减少 15% 这一要求。

119. 考虑到衡平征税基金的增资及其支出是由不同因素驱动的，委员会认为，对薪金毛额的工作人员薪金税率应进行定期监测和审查。

委员会的决定

120. 委员会决定建议大会批准以下各项，自 2012 年 1 月 1 日起生效：

(a) 本报告附件五所载专业及以上职类订正基薪/底薪表，调整幅度为 0.13%，在上调基薪的同时相应降低工作地点差价调整数乘数点；

(b) 附件五所载，与薪金毛额搭配使用的专业及以上类工作人员订正薪金税率。订正税率经计算后将加入有受扶养人的薪率净额，以确定相应的薪金毛额。在计算单身工作人员薪金税额时，将从薪金表的每个职等每个职档的薪金毛额中减去净单身税率。

121. 委员会还决定，每三年对与薪金毛额搭配使用的工作人员薪金税率进行一次审查并酌情予以修订。

D. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

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

123. 委员会获悉，在 2011 日历年内，因美利坚合众国总统发布 2011 年 1 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日期间暂停加薪令，华盛顿哥伦比亚特区内参照系统的联邦雇员无人获得任何普遍的或当地性的加薪。

124. 与这一比较有关的其它因素如下：

(a) 联邦税级以及标准扣除额和个人扣除额的修订使华盛顿哥伦比亚特区大都会地区所有纳税人的所得税略有下降；

(b) 工作地点差价调整数乘数 61.3 将适用于 2011 年 1 月至 7 月，估计乘数 63.1 适用于 2011 年 8 月至 12 月。这两个乘数是基于从 2011 年 1 月 1 日起生效的现行净基薪/底薪表；

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

(d) 纽约与哥伦比亚特区华盛顿两地之间生活费差数估计为 112.7。

125. 基于以上情况，2011 年的比值估计为 114.2，五年(2007-2011 年)平均数为 114。

委员会的讨论

126. 人力资源网注意到估计比值略有增加，并敦促委员会提请大会注意，自 1997 年以来，平均比值一直低于理想的中点。

127. 公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会的代表也注意到估计比值，并表示关切，过去 20 年来，比值一直没有达到理想的中点，而且在过去 15 年中，通常处于 111 至 114 的范围内，而期望达到的中点 115 仍停留在理论上。国际职工会协调会和公务员协联还指出，在整体比例计算中所占权重最大的 P-4 职等的情况更糟。国际职工会协调会和公务员协联指出，自 2009 年以来，联合国专业人员薪金每年的调整是以美国联邦公务员中在所谓“美国其他地方”工作的员工的地点差价薪资为依据。目前，华盛顿地点差价薪资已扩展到包括派驻海外的联邦雇员(参照政府问责局 2011 年关于国务院海外可比性薪酬报告所载调查结果)。因此，他们建议，应将哥伦比亚特区华盛顿的地点差价薪资作为确定比值的参照点。

128. 委员会注意到作为参照系统的联邦公务员制度的发展、共同制度净薪酬水平的预计变化以及其他与比值有关的因素。委员会表示，近年来，薪酬净额比值在逐渐增加，目前，其日历年的水平和五年的平均水平均已接近期望达到的中点 115。因此，不需要采取任何行动调整比值。

129. 委员会还指出，预测的估计比值依据的是 2011 年 8 月至 12 月纽约工作地点差价调整数乘数。若在稍后阶段得到的实际乘数与估计数有差异，委员会主席将按照既定的做法，在提交委员会年度报告时，向大会报告这一情况(见第 132 段和第 133 段)。

委员会的决定

130. 委员会决定向大会报告，2011 年日历年在纽约的联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统中可比职位雇员的薪酬净额的比值估计为 114.2。它还决定提请大会注意，最近五年(2007-2011 年)的现行比值平均水平估计数为 114.0，低于 115 这一理想的中点。

131. 委员会还要求其主席在必要时依据实际的工作地点差价调整数乘数更新估计比值。

更新比值

132. 委员会第七十三届会议结束后，正在编写本报告时，确定 2011 年 8 月至 12 月期间纽约工作地点差价调整数乘数实际为 65.7。基于此更新信息，并根据委员会的决定，主席在此向大会报告，2011 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薪酬净额与华盛顿哥伦比亚特区美国联邦公务员薪酬净额之间的比值为 114.9 点。他还提请大会注意，过去五年的平均比值水平(2007 年至 2011 年)为 114.1。

133. 纽约专业及以上职类的联合国工作人员与在华盛顿哥伦比亚特区的相当职类的美国官员的平均薪酬净额比较的最新情况(2011 年日历年的比值)列于本报告附件六。

E. 对联合国共同制度多样性的调查和报告

134. 在其第 64/231 号决议中，大会请委员会审查共同制度各组织在执行《联合国宪章》第一百零一条第三项方面所采取的措施。委员会收到了一份关于共同制度各组织多样性政策的审查报告。委员会获悉，各组织实施了一些政策，以培养多样化的员工队伍。这些政策包括：性别平等、残疾人就业、工作场所艾滋病毒/艾滋病问题和地域平衡等。秘书处报告了共同制度较大组织在地域平衡方面的一些细节。为实现地域平衡而确定了适当幅度的组织有：联合国秘书处、劳工组织、粮农组织、教科文组织、世卫组织和工发组织。这些组织的理事机构对在地域平衡方面正在取得的进展越来越感兴趣。任职状况见表 1 和 2。

表 1

有国民在确定了适当幅度的组织中任职的国家

组织	会员国数目	有国民任职的 会员国数目	有国民任职的 会员国百分比
联合国 ^a	192	176	93.75
劳工组织 ^b	183	117	64
粮农组织 ^b	191	147	77
教科文组织 ^b	193	156	81
世卫组织 ^b	190	151	79.5
工发组织 ^b	173	79	45.7

^a 截至 2010 年 6 月 30 日。

^b 截至 2010 年 12 月 31 日。

表 2
任职状况

组织	会员国总数	在幅度范围内		无国民任职的国家		任职人数偏低的国家		任职人数偏高的国家	
		数目	百分比	数目	百分比	数目	百分比	数目	百分比
联合国 ^a	192	132	68.75	12	6.25	31	16	17	9
劳工组织 ^b	183	69	37.7	66	36.1	5	2.7	43	23.5
粮农组织 ^b	191	121	63.4	44	23	16	8.4	10	5.2
教科文组织 ^b	193	78	40.4	37	19.2	52	26.9	26	13.5
世卫组织 ^b	190	95	50.0	39	20.5	4	2.1	52	27.4
工发组织 ^b	173	54	31.2	94	54.3	6	3.5	19	11

^a 截至 2010 年 6 月 30 日。

^b 截至 2010 年 12 月 31 日。

135. 在确定了适当幅度的 6 个组织中，至少有 3 个出现以下情况：五十(50)个国家无人任职，10 个国家任职人数偏低，28 个国家任职人数偏高。在确定了适当幅度的 6 个组织中，至少有 4 个出现以下情况：十九(19)个国家任职人数偏低，其中 9 个属亚太地区。亚洲还是任职人数偏低国家数目最多的地区(见附件七)。各组织为实现公平的地域平衡而采取的行动包括确保在作出工作人员甄选决定时考虑推荐人选的国籍和性别，而且要实施具体的外联方案，以增加无人任职和任职人数偏低的会员国的申请人数。教科文组织报告说，青年专业人员计划是其提高无人任职和任职人数偏低的会员国工作人员比例的战略一部分，另外也已提请高级管理人员(助理总干事和局长级)注意无人任职国家或由于即将有人员退休而可能出现无人任职情况的国家状况。

136. 有人回顾，大会第六十五届会议通过了第 65/247 号决议，其中依据秘书长的建议批准了联合国青年专业人员方案。该方案宣布的目的之一是提高秘书处多样性和改善地域代表性(见 A/65/305/Add.4, 第 12 段)。该方案将面向无人任职和任职人数偏低或极有可能出现此种状况的会员国的青年专业人员(同上，第 17 段)。各组织还报告说，多样性，包括地域多样性的重要意义已经成为高级管理人员上岗培训内容。其他行动包括针对无任职人员和任职人数偏低国家的具体外联方案。

137. 在地域分配方面，有人指出，采用了适当幅度的六个组织没有以统一方式予以计算。在大多数情况下各组织均采用会费、成员数和人口因素来计算这些幅度，但在各组织中，这些因素的加权是不一样的。世卫组织还包括了所有非语文类员额，不分预算来源如何。因此其工作人员编制 83%须遵守地域分配原则，而在联合国只有经常预算员额被包括在内，即只有 34%的工作人员编制须遵守地域分配原则。

委员会的讨论

138. 人力资源网的代表注意到一些组织已经采取的行动，肯定了这些组织致力于促进和维持一个多元化员工队伍并创造一个不仅能提高生产力而且也会尊重个人之间差异的环境。该网络促请委员会秘书处扩大随后的审查范围，使之包括性别平等、工作场所的残疾人和安全的工作环境等问题。

139. 工作人员代表同意人力资源网的意见，认为该文件的范围过于狭窄，偏重性别平等和地域分配问题，今后秘书处最好能将其调查范围扩大，使之包括各多样性问题。国际职工会协调会代表自身以及公务员协联发言指出，多样性远远超出了国籍问题。虽然该文件对《宪章》第一百零一条第三项的两个主要元素加以区别，但他建议该委员会不能忽视在最重要的考虑因素(即“才能、效率和忠诚”)与次要因素(即在征聘程序中“适当考虑”地域分配)之间存在的关系。他建议可参考法庭作出的解释。他还着重强调了作为确保保留多元化员工队伍手段的培训和发展问题，并强调指出一些组织倾向于使用临时或短期合同以避免地域分配问题的现象。

140. 各联合会感到遗憾的是，该文件没有确定其中一些民族任职人数偏低的原因，表示在一些较大国家的工作待遇和条件可能比联合国的更具竞争力。一方面他肯定了追求在各组织高层职位上的男女平等是值得称道的目标，另一方面他觉得妇女在较低级别的专业类、本国干事和一般事务类职位上的正当关切被忽视了。公务员联合会代表说，他感到遗憾的是，调查问卷没有发给职工代表。他还对仅使用 30%的工作人员来确定联合国秘书处地域分配配额是否有效提出质疑。

141. 有些委员会成员认为，该文件提供了一个机会，可借以反映与联合国系统公平地域分配有关的问题及其棘手之处。公务员制度委员会上一次处理这一问题是在 1987 年。委员会强调，正如《宪章》第一百零一条第三项所示，在征聘能力最强的工作人员与实现和保持地域平衡之间要达到适当的平衡。一位成员指出，共同系统各组织没有实施统一的地域分配方法。他进一步指出，联合国是建立在多元文化、多样性、区域代表性、性别均衡、地域分配及平等代表权等概念基础上，但是 65 年后的今天，仍然需要进行斗争，以争取实施正确的政策、法规和规章，使这些概念成为现实。他认为，共同制度目前的人口分布状况与联合国系统的资金结构之间存在直接的相互关联，因此不能通过应用方程和公式来加以改变。

142. 另一种意见认为，联合国各办事处的位置本身就在根本上使得一些国家处于地域分配方面的劣势。一些委员表示关切的是，公务员制度委员会秘书处的说明没有充分考虑到大会关于此事项的最新决定，这些决定促成了第 65/247 号决议的通过，其中基本维持了现状。因此，这些成员认为，提出关于这一问题的指导方针的建议，没有任何意义。虽然有些委员认为委员会不应越俎代庖替大会在地域分配问题上提出建议，但普遍认为，在确保所有会员国都有一定数目的国民任职方面，委员会可发挥作用。

143. 委员会重申，在聘用工作人员时最主要的考虑是对各组织执行任务所需能力至关重要的专业水平。委员会得出结论认为，要最好地执行大会的要求，则须侧重于征聘政策和消除尽可能从广泛地域征聘的障碍。委员会成员们注意到各组织已在实施的方案，注意到确定了适当幅度的组织的理事机构在实现和维持公平地域平衡方面存在不同程度的兴趣。委员会重申其支持青年专业人员方案等方案、征聘团以及通过竞争性考试进行的征聘方案。因此，与会者商定，将对各组织的征聘做法进行研究，以确定在按照《宪章》第一百零一条第三项的规定实现更广泛的地域代表性方面的障碍，并提出可行的解决办法。

144. 与会者注意到多样性并不等同于地域平衡，并一致认为委员会还应在开启共同制度多样性政策框架方面发挥作用。委员会有机会参与在更大的话语环境中讨论多样性问题，并拟定适用于联合国共同制度的多样性定义。也应考虑应如何采取最适当的领导模式，以实现联合国系统寻求的在才能与多样性之间的平衡。在这方面，一位委员会成员认为，联合国的成立是为了通过和平的对抗以实现和平。因此，联合国的多样性不仅在于征聘不同地域的人，也在于“思想多样性”的概念。该成员认为，这应体现在各组织的征聘模式当中。

委员会的决定

145. 委员会决定：

- (a) 向大会通报共同制度组织的地域分配状况以及各组织及其理事机构为实现地域平衡而正在采取的行动；
- (b) 研究征聘政策，以向各组织建议更有利于多样性的措施；
- (c) 日后对多样性进行广泛的讨论。

第五章

一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件

一般事务人员薪金调查方法的审查

146. 在第六轮总部薪金调查结束时，委员会根据其《章程》第 11 条开始审查总部和非总部一般最佳雇用条件的调查方法。因此，委员会第六十六届会议成立了工作组，组员包括：委员会四名成员、各组织指定的六名成员、每个工作人员协会（国际职工会协调会、公务员协联和公务员联合会）指定的二名成员及公务员制度委员会秘书处多名代表。工作组的任务是：

(a) 审查获得所需数据的方法，包括从外部来源购买数据的可能性，因为在数据收集阶段，在私营部门雇主参与方面遇到困难；

(b) 进一步审查国家公务员制度适当代表性的要求；

(c) 审查两种方法的适用性，以确保选择的方法符合当地劳动力市场的条件，境况相似的工作人员获得同等待遇；

(d) 分析和探讨第六轮调查期间遇到的问题，并提出解决这些问题的办法；

(e) 相应订正两种方法的案文。

147. 工作组在完成工作后，向委员会第七十二届会议提出建议。虽然就工作组的许多建议达成了共识，但工作人员协会的代表对一些建议表示保留。此外，工作组也不能够就一些问题达成协议，因为工作组内立场不一。这些问题连同工作组的建议已提交委员会，供作出决定。

委员会的讨论

148. 人力资源网欢迎工作组的报告并支持其依据。该网还指出，一俟委员会就订正的方法作出决定，应审定同时附上的手册和培训材料，并优先提供培训，以便让工作人员和各组织了解情况。

149. 公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会的代表指出，虽然已就许多建议达成共识，大多数建议主要涉及在某些情况下使用来自供应商的薪金变动数据，但工作人员协会的代表和工作组其他成员在一些建议上意见不一，包括国家公务员制度问题；不计养恤金部分；“方法一”下的核准条例；“方法二”下地方薪金调查委员会进一步进入审查和核准程序的必要性；少量实物福利的量化。公务员协联的代表承认，在审查过程中有机会交流看法。无论作出何种决定，都迫切需要订正业务手册。国际职工会协调会的代表期望，各组织密切关注方法的变化及对人员配置的任何影响。公务员联合会的代表指出，委员会应制订措施，鼓励私营部门协助收集数据。他还回顾，雇用国家专业干事原本是要进行能力建

设,但各组织现在将其用作削减成本的措施之一。公务员联合会安保职类的代表强调安保职类工作人员工作的重要性,以及不同于一般事物职类和应继续如此的原因。

1. 供应商提供的薪金变动数据的使用情况

150. 在最近一轮调查中,一些工作地点仍存在雇主参与问题。为克服这个问题,工作组评价了在这两种方法下使用供应商提供的薪金调查数据的情况。根据这项评价,工作组建议,如果因参与问题不能对通常至少 20 名雇主进行调查,则将薪金变动数据用作完成调查的补充来源。

委员会的讨论

151. 委员会获悉,工作组注意到在雇主抽样调查规模和数据覆盖面方面差异很大。对使用供应商数据的若干选择进行了评价,包括外包数据收集工作,以及定制现成的供应商调查数据,以确定更具竞争力雇主的成套可比数据。一般而言,供应商数据库中支助职位(类似一般事物职类中的支助职位)数据不够可靠,而专业和管理职位数据更为可靠。定制数据既增加了费用,也极为易变,因为使用了小规模的数据,而这很不足取。在审查其数据的工作地点,联合国调查中接受调查的雇主与雇主数据库中接受调查的雇主之间的相关系数只是 1 或 2。供应商数据库有时还得不到现行办法中包括的补助和其他福利。此外,公共/非营利雇主在供应商数据中的代表性通常最低。

152. 鉴于供应商数据的可比性问题,在适用总部和类似工作地点的“方法一”下及适用所有其他工作地点的“方法二”下,如果证实雇主参与有问题,委员会支持作为补充,使用供应商提供的薪金变动数据。委员会指出,这种变动较不易受雇主抽样调查差异、雇主间工时差异、特别福利量化差异或甚至特定雇主竞争力的影响。竞争力较强雇主并不总是提供较高的增长,竞争力较弱雇主也并不总是提供较低的增长。因此,最好只有在不可能按要求争取至少 20 名雇主参与的情况下才使用薪金变动数据。应求出二个供应商提供的薪金变动数据平均值,以确保数据稳定和更广的覆盖面。委员会认为,最好要求达到私营部门和公共部门(包括国家公务员)雇主的绝对最低数目,然后再采用薪金变动数据。委员会认为,这项要求将确保适当抽样调查雇主,以便能够对比联合国系统和外部雇主的实际薪金水平。

委员会的决定

153. 委员会决定,在以下情况允许使用二个供应商提供的薪金变动数据,但对这一数据要加以平均,并根据以工作地点税则为基地的毛额和净额关系进行调整:

(a) 在“方法一”下,如果不能对通常需要的至少 20 名雇主进行调查,但至少调查了 5 名雇主,包括用于参照的国家公务员,以及至少 8 名私营部门雇主,同时分部门占抽样检查的百分比不超过 25%;

- (b) 在“方法二类别一”下，如果不能对通常要求的 15 名雇主进行调查，但：
 - (一) 至少总共调查了 11 名雇主；
 - (二) 在接受调查的雇主中，视是否保留国家公务员制度而定，至少包括 4 或 5 名公共部门雇主；
- (c) 在“方法二类别二”下，如果不能对通常要求的至少 10 名雇主进行调查，但：
 - (一) 至少总共调查了 7 名雇主；
 - (二) 在接受调查的雇主中，视是否保留国家公务员制度而定，至少包括 3 或 4 名公共部门雇主；
- (d) 接受调查的雇主数据的分析结果将按接受调查的雇主数目加权，薪金变动数据的分析结果将按未达到通常最低数目要求的雇主数目加权，以确定将用于薪金表的最后调整数。

2. 国家公务员制度

154. 根据总部方法，必须列入国家公务员。大会第 64/231 号决议请委员会在审查基于弗莱明原则的一般事务人员薪金调查方法时，更多地考虑接受调查的雇主的国家公务员制度，因为联合国即是一公务员制度组织。

155. 此外，委员会成员在审查最近一轮调查时表示，不能将选定的国家公务员雇主视为主流公务员制度的代表。因此，委员会请工作组审查国家公务员制度适当代表性的要求。

156. 为处理大会要求和委员会关切的问题，工作组建议在“方法一”下，与国家公务员雇主进行单独的一对一对比，并在总调查结果中对这一对比加权 5%。应在现有框架内与其余雇主进行对比并加权 95%。此外，在努力处理委员会关切的问题时，工作组建议将外交部或相当于外交部的部门用作代表国家公务员制度的雇主。在“方法二”下，建议在“类别一”下的一些工作地点必须保留国家公务员制度；如果不能保留国家公务员制度，应进一步要求所有其他工作地点增加公共部门的代表性。

委员会的决定

157. 人力资源网突出强调弗莱明原则与这两种方法的联系，并承认大会第 64/231 号决议特别要求更加关注国家公务员制度，认为必须确保根据大会的意愿对国家公务员制度适当加权。

158. 国际农业发展基金(农发基金)的代表提请注意在目前方法中的一些扭曲情况，称其理事机构已要求探讨其他方法。具体而言，提醒注意最新委托编写

报告，其中确认内部战略劳动力规划工作的调查结果，即目前罗马专业人员薪金与一般事务人员薪金的重叠大于任何其他总部工作地点，罗马一般事务人员薪金被认为相当高。农发基金执行局期望公务员制度委员会在审查这一方法时考虑这些不正常现象。

159. 世界粮食计划署(粮食署)的代表请委员会考虑对国家公务员制度加权 5% 是否确实是适当的加权。

160. 联合国粮食及农业组织(粮农组织)的代表支持单独与外交部代表的国家公务员雇主进行对比这一基本办法。他指出，粮农组织也面临其理事机构的压力，因为其财务委员会已对罗马一般事务人员薪金水平高及与专业职等大量重叠表示关切。因此，粮农组织财务委员会密切重视这次审查，特别是对单独与国家公务员雇主对比加权 5% 是否符合第 64/231 号决议的精神。

161. 工作人员组织的代表认为，拟对第 64/231 号决议作出的反应，对国家公务员制度特别加权这种做法将会背离弗莱明原则。虽然在工作组内就确定外交部为国家公务员制度的代表达成妥协，但在“方法一”和“方法二”下将其列为其他雇主已经严重背离弗莱明原则。公务员协联的代表看不出有任何技术理由能够证明单独对比国家公务员制度和使用事先确定、人为提高的加权是正确的。针对驻罗马各组织提出的问题，该代表指出，行政代表描述的所谓不正常现象是基于不正确信息产生误解的结果。他指出，农发基金委托编写的报告没有分发给委员会。因此，不应在讨论中提及该报告。该报告不具技术效力，其结论来自不适当的薪金对比，导致在与专业人员薪金重叠问题上得出无确实根据的结论。

162. 委员会在审议大会第 64/231 号决议中的要求时指出，该问题(见第 154 段)不同于在这二种方法下国家公务员制度的定义问题。委员会注意到，工作组建议对国家公务员雇主进行单独对比，特别加权 5%。对于其余雇主提供的数据，将根据当前内推 75 百分位数双薪金曲线方法进行对比并加权 95%。

163. 一些成员指出，拟加权 5% 相当于一个雇主在总共 20 名雇主抽样调查中期望的名义加权。他们承认，在当前分析中，特定雇主的权重因工作而异，因为所追求的是每项工作都按 75 百分等级排列。然而，即使在单独对比中，在某些情况下拟议加权 5% 也可能减小国家公务员雇主的权重，因此很难提出充足理由。一些成员认为，加权应在 15% 和 25% 之间。但多数成员一致认为，加权 10% 将明确表明更加重视国家公务员制度，因为这将在 20 名雇主的抽样调查中大体上体现出二个雇主的名义加权。

164. 一些成员指出，根据本办法，在进行加权时考虑到每个非相等职位的任职人数的对数，以达到每个职位薪金内推 75 百分位数。这些成员认为根据这一方法，可以通过使用任职者的实际人数而不是人数的对数，提高国家公务员雇主等大雇主的权重。但大多数成员一致认为，这可能导致大雇主控制数据的问题，并

在最后结果中出现相关偏倚，而这正是使用对数加权的根本原因。因此，通过单独对比给国家公务员雇主加权的提议是一个平衡的解决办法，在满足相对提高单独雇主权重的需要的同时，仍避免一些大雇主控制数据。关于这种方法上的改变是否符合弗莱明原则的问题，大多数成员一致认为，在实施该原则时应考虑到“最佳”方面和“普遍”方面。

165. 委员会还审议了公务员协联的建议，即将外交部增列为雇主。然而，委员会不认为这一方法将会满足大会的要求，因为在包括 21 名雇主的抽样调查中，一名雇主的名义权重将会降低国家公务员制度在调查中的权重。

166. 委员会还承认，对国家公务员制度作出统一定义不可行，因为这一定义因国而异。因此，更切实可行的办法是，提名各方都承认并被视为广泛代表主流公务员制度的特定公务员雇主。选择具体雇主将解决在委员会审查以前关于国家公务员雇主代表性调查情况的过程中提出的一些关切问题。一些成员支持选定外交部，因为外交部对工作人员的语言要求与共同制度的要求类似。

167. 一些成员认为，应有可能选择其他更具竞争力的国家公务员雇主。大多数成员承认，将外交部选为具有代表性的国家公务员雇主并不妨碍列入其他公务员雇主。但一些成员强调指出，不应将派驻国外或接受任何外派津贴的外交部官员列入对比。他们支持有人提出的建议，即如果出于任何原因不能调查外交部，委员会主席与地方薪金调查委员会协商，在“方法一”下选定候补公务员雇主。

168. 在“方法二”下，委员会同意有人提出建议，要求类别一下需要保留 15 名雇员的一些工作地点保留以外交部为代表的国家公务员制度。由于本非总部方法要求，如果雇主达到该方法的各项要求，而且似乎这些工作地点的国家公务员制度都会达到这些要求，则列入国家公务员制度，所以要求保留该制度合乎逻辑。如果不能列入外交部，委员会建议主管机构在与委员会主席协商后选定一个候补公务员雇主。

169. 在其他工作地点，在“方法二”下，委员会注意到本非总部办法规定，如果保留国家公务员制度共同/非营利部门雇主的最低代表比率是所列雇员总数的 25%；如果不保留国家公务员制度，则为 33%。与委员会的期望相反，对于分别要求保留 10 名和 7 名雇主的类别二和类别三的调查，25%和 33%等同于相同的雇主绝对数。委员会同意，规定相当于 25%或 33%下限的雇员实际人数将会阐明“方法二”，如果不能保留国家公务员制度，将会增加公共部门的代表比率。

委员会的决定

170. 委员会决定：

- (a) 应将外交部或相当于外交部的部门用作代表国家公务员制度的雇主；
- (b) 在“方法一”下：

(一) 如果不可能列入外交部，委员会主席将与地方薪金调查委员会协商，选定一个具有代表性的候补公务员雇主；

(二) 应按照逐个职位单独对比联合国各实体和国家公务员雇主，并根据接受调查的雇主，在计算调查结果时这对对比加权 10%，其余雇主加权 90%；

(c) 在“方法二”下：

(一) 如果不可能列入外交部，主管机构在与委员会主席和地方薪金调查委员会协商后，选定一个具有适当代表性的候补公务员雇主；

(二) 应在此方法中明确规定相当于公共/非营利部门最低代表比率 25%或 33% 的绝对数目，这取决于是否保留国家公务员制度，并规定每个私营分部门的最高代表比率为 25%；

(三) 对于因未达到标准而未保留国家公务员制度的工作地点，应增加公共部门雇主人数，至少比上文分节(二)中规定的雇主绝对人数增加一名雇主。

171. 在“方法二”下，委员会还核准类别一中的工作地点清单；如果需要保留国家公务员制度，这些工作地点必须保留 15 名雇员。该清单将作为本方法的附件。

3. 对情况相似的劳动力市场采用这二种方法

172. 目前，采用哪种方法取决于工作地点是总部还是非总部工作地点。委员会请工作组审查采用这二种方法的情况，以确保选择符合地方劳动力市场条件的方法。在此方面，工作组建议在这二种方法下对所有工作地点重新分类。“方法一”将用于 8 个总部工作地点和有相似劳动力市场特点的其他工作地点。“方法二”将用于所有其他工作地点，并且除在本非总部方法下的 4 个类别之外，还将包括少于 30 名一般事务人员的类别五，今后两年主管机构将研究调整薪金表的其他模式。

委员会讨论情况

173. 公务员协联代表同意根据劳动力市场相似情况对工作地点重新分组的理念，特别是对最发达经济体而言。

174. 委员会审查了工作组使用的区分劳动力市场标准，并同意提出的建议，即在“方法一”下，除 8 个总部工作地点，还包括劳动力市场情况相似的另外 6 个工作地点。在“方法二”下，包括所有其他工作地点。

175. 委员会在审查“方法二”下订正的工作地点类别时注意到，已单列出少于 30 名一般事务人员的工作地点。委员会总体上同意，出于费用考虑，务实的做法是探讨备用模式，在这些无需全面调查的工作地点以可靠方式调整薪金表。委员会同意，今后两年由主管机构与公务员制度委员会秘书处和地方薪金调查委员会共同研究这些模式，然后提交一份报告，供委员会审议和做出决定。同时，将继续根据小型调查情况进行临时调整。

委员会的决定

176. 委员会决定：

(a) 除 8 个总部工作地点之外，“方法一”还应包括德国波恩、布鲁塞尔、哥本哈根、海牙、东京和哥伦比亚特区华盛顿；

(b) 除在本非总部方法下分别要求保留 15 名、10 名、7 名和 5 名雇员的类别一、二、三和四之外，“方法二”还应包括少于 30 名一般事务人员的工作地点的类别五；

(c) 对于在“方法二”类别五下少于 30 名一般事务人员的工作地点，主管机构将与委员会秘书处和这些工作地点的地方薪金调查委员会协商，研究调整薪金表的备用模式，并向委员会第七十六届会议提交一份报告。同时，将继续根据小型调查情况进行临时调整；

(d) 对于在“方法二”下从要求保留 10 名雇员的类别二调至要求保留 15 名雇员的类别一的工作地点，将采取过渡措施，即如果在最近一次全面调查的三年之内根据订正的方法进行第一次全面调查，将调查 12 名雇主。

177. 委员会还核准所有五个类别下的工作地点清单，这些清单将作为“方法二”的附件。

4. 调查周期

178. 按照现行的总部和非总部方法，调查周期分别为 5 年和 3 至 5 年。工作组根据对数据的审查，建议“方法一”下的调查周期可拉长到 8 至 10 年，“方法二”下的周期可拉长到 5 年，不过在特殊情况下可予以修订。

委员会的讨论

179. 委员会指出，按照现行总部方法，在每 5 年进行的调查之间，对薪金表的调整是根据指数或指数组合进行的。如果感觉指数经过一段时间较为可靠，则可将周期拉长，而所审查的数据显示的情况就是这样。不过，委员会强调，应允许对基于例外情形的特定调查的周期进行修订，而就“方法二”提出的建议即为如此。委员会还指出，“方法一”下的下一轮调查将从经修订的方法执行之日开始进行。

180. 按照现行的非总部方法，委员会理解在两次全面调查之间，对薪金表的调整大多是根据临时调查进行的，而临时调查要求更新从全面调查期间所保留的雇主那里收集的信息。因此，要确保与当地劳动力市场中的雇主有直接联系。鉴于将在“方法二”下沿用同一程序，委员会商定可拉长“方法二”下的调查周期。例外情形可能要求作出某些修订，但委员会必须清楚这些情形，以确保在实行时保持一致。

委员会的决定

181. 委员会决定：

(a) “方法一”下的调查周期为 8 至 10 年。在特殊情形下，委员会主席可修订特定调查的时间表；

(b) “方法二”下的周期为 5 年。在特殊情况下，负责机构可与委员会主席协商修订特定调查的时间表。

5. 审查和批准调查

182. 工作组曾就有关方法的适用性问题提出建议(见本文件第 170 段)。在这方面，工作组曾考虑在“方法一”下审查和批准对总部工作地点以外工作地点的调查一事应由委员会自己负责，还是由负责机构负责。不过，工作组认为，根据委员会《章程》第 12 条，这方面的任何决定只能由有关组织自己来作。

委员会的讨论

183. 人力资源网的代表说，人力资源网支持由联合国秘书处和世界卫生组织(世卫组织)继续负责在列入“方法一”的工作地点进行调查的立场。

184. 秘书处的代表指出，审查和批准调查是一项管理职能，当地薪金调查委员会参与了调查进程的所有阶段。对于审查在秘书处作为负责机构的工作地点进行的调查，秘书处已设立了一个指导委员会，在纽约设立的外地办事处规模较大的其他组织和公务员制度委员会秘书处都参与了该委员会。秘书处打算维持这一安排。

185. 公务员协联的代表说，必须确保对“方法一”下的调查采用统一的批准程序。为此，公务员协联不赞同人力资源网的立场。国际职工会协调会的代表对公务员协联的意见表示赞同。他还认为，应让当地薪金调查委员会更多地参加“方法二”下的审查进程。

186. 委员会指出，根据其《章程》第 12 条，对于总部工作地点和应联合国系统行政首长协调理事会(行政首长理事会)的要求不时补充的其他工作地点，委员会负责就一般事务人员和其他当地雇用人员职类工作人员薪金表确定相关事实并提出建议。鉴于从未要求委员会对总部以外的工作地点负责，它只能就总部工作地点提出建议。至于负责的机构如何对调查进行审查，应由它们自己决定。不过，委员会强调其秘书处参与负责的机构对调查进行的审查具有重要意义，这将确保方法在适用上保持一致。

187. 委员会找不出什么理由需要关切负责的机构对在“方法一”下的另外 6 个工作地点进行的审查进程。委员会还赞同工作人员应参与在两种方法下从数据收集、分析到薪金表的构建的调查进程各个阶段。当地薪金调查委员会希望在审查

进程中提请负责的机构注意的任何问题可以书面形式提交。委员会还指出，“方法二”下有规定要求薪金调查专家与当地薪金调查委员会持续保持沟通，直到调查进程结束。

委员会的讨论

188. 委员会决定，公务员制度委员会秘书处应参与负责的机构所负责的对调查的审查，以确保方法的适用保持一致。

6. 不计养恤金部分

189. 委员会注意到，工作组未能就不计养恤金部分问题提出任何建议。根据现行做法，不计养恤金部分在不计养恤金的各种成分总和超过 10%的门槛时确立，而且仅限于超出 10%门槛的部分。不计养恤金部分最多限于 20%。工作组考虑了下列三种选择办法：(a) 用于确立不计养恤金部分的现行参数保持不变；(b) 将用于确立不计养恤金部分的门槛降为 5%；(c) 在薪金中取消全部不计养恤金的津贴和福利，转而支付一笔固定的金额作为津贴。不过，工作组由于内部意见不一，没有提出任何建议。

委员会的讨论

190. 各工作人员联合会的代表提出，目前无需对不计养恤金部分作出更改。公务员协联的代表认为，修订的提议会对当地雇用工作人员应计养恤金的薪酬产生非常不利的影响，并将增添一种波动因素，影响到工作人员的福祉和养恤基金的资金头寸。现行方式符合公务员制度委员会往年批准的需要达到的复发性、可预测性和稳定性标准。

191. 一位成员指出，联合国系统薪金净额不仅包含薪金，而且包含受调查的雇主所提供的全部福利和津贴。因此，联合国的各种津贴遭膨胀，其中包括危害津贴、语文津贴和基于薪金净额的子女津贴。纳入联合国薪金的受调查雇主提供的一些福利和津贴被公务员制度委员会认作是不计养恤金的。在联合国薪金的 10% 以上不计养恤金时，不计养恤金的部分从应计养恤金的薪酬扣除，但同时扣减额有 20%的上限。因此，应计养恤金的薪酬净额在大多数情况下膨胀了多达 10%，有时达 20%多。为此，所有不计养恤金的福利和津贴都不应列入薪金，而应作为单独的一笔津贴支付。这一津贴将不计养恤金，并包括现为不计养恤金的福利和津贴。这样，联合国系统的薪金将更易与外界雇主的薪金比较，联合国津贴将仅根据薪金计算，不会因将受调查雇主的福利和津贴纳入薪金而膨胀。这一做法将更加简单、更为透明、并更易于管理。关于薪金不计入福利和津贴就会造成薪金或应计养恤金的薪酬不稳定的说法没有多少道理可言。薪金调查在“方法一”下将每 8 到 10 年进行一次，在“方法二”下将每 5 年进行一次。每 8 到 10 年更动一次薪金与津贴的比率难说是不稳定的。此外，以往的经历也没有证明会出现不稳定的情况。定期进行调查的目的是更新薪金和津贴，以反映当地的做法。如果

薪金与津贴的比率在当地的劳动力市场发生变化，那么这一变化就应反映在联合国的薪金与津贴中。

192. 其他成员认为，津贴不应过多，将薪金与津贴分隔开来可能产生问题。由于什么算作基薪或应计养恤金的薪金在不同国家存在差别，薪金与津贴的比率可能相差很大，影响到应计养恤金的薪酬和收入折合养恤金比率的稳定。这就是订立用于确立不计养恤金部分门槛的理由。联合国系统养恤金基于收入折合养恤金概念，而委员会决定是否应计养恤金的主要标准是以现金向雇员支付的各种津贴和福利的经常性、复发性和可预测性(见 A/52/30)，第 139 段(a)。将联合国某些津贴与当地薪金表挂钩达到了在行政上较为简便的目的，因为这些津贴的数额无论如何是不与当地的做法挂钩的。子女津贴是一种社会福利(同上，第 150 段)，而语文津贴和危害津贴是确认在国际组织中服务的其他特殊要求的要素。因此，没有理由认为这些数额遭膨胀。

193. 其他成员认为，应将用于确立不计养恤金部分的门槛从 10%降至 7.5%，甚至 5%。因为委员会决定不再要求计算某些小额实物福利的具体金额(见第 207 段)，降低门槛也是有理由的。

194. 鉴于不计养恤金部分问题对更广泛的应计养恤金的薪酬问题具有重要意义，委员会商定，应在目前对应计养恤金的薪酬持续进行审查的总体背景下进一步研究这一问题，并要求其秘书处将这一问题列入该项目下的拟议工作计划。在此之前，现行参数宜保持不变。

委员会的决定

195. 委员会决定：

- (a) 目前不更改不计养恤金部分；
- (b) 将不计养恤金部分列入审查应计养恤金的薪酬的工作计划。

7. 准国营雇主

196. 根据现行方法，如果政府在准国营雇主中拥有多数股份，则应将准国营雇主归在公共部门/非营利部门下加以考虑。存在争议的是在有些情况下是否应将此类雇主归在私营部门下加以考虑。

197. 工作组提出了用于确定何时应将准国营雇主归在公共部门/非营利部门下的“准国营”分部门下考虑、何时将此类雇主视为私营部门雇主的订正标准。关键的区别是政府是否负责确定薪酬的条件。

委员会的讨论

198. 公务员联合会的代表请求就“准国营雇主”的定义作出澄清。

199. 一些成员认为，公共部门/非营利部门下的所有雇主都应当是非营利雇主。大多数成员同意，准国营雇主应根据公共部门/非营利部门标准考虑、还是根据私营部门标准考虑，其主要区别因素是政府是否负责确定薪酬的条件。如果由政府负责确定，则应将有关雇主视为公共部门/非营利部门雇主。否则，就应将该雇主归在适当的私营分部门下考虑。

委员会的决定

200. 委员会决定，只有在政府确定薪酬条件时，才能将政府拥有股份的雇主归在公共部门/非营利部门的“准国营”分部门下考虑。如果政府不确定薪酬条件，则有关雇主应被视为私营。

8. 一个国家内多个工作地点的薪金表

201. 根据需要，有关组织在几个国家确定了多个工作地点的不同薪金表。有必要视需要采用统一的办法颁布此类薪金表。还确认不宜订立过多的薪金表。工作组提出了供各组织采用的、可纳入其方法的导则。

委员会的讨论

202. 公务员协联的代表充分支持有关应避免薪金表过多的建议。公务员协联指出，对于有不同薪金表的工作地点来说，进行的调整应与为该国工作人员人数最多的工作地点订立的主要薪金表挂钩。公务员协联提请委员会注意，如果对主要薪金表作出减少的调整，则与该薪金表挂钩的其他工作地点的薪金表不一定必须调整。公务员联合会的代表也赞成对一个国家只用一个薪金表，但必须采用最有利的薪金表。

203. 委员会指出，联合国秘书处负责维持共同制度工作人员的全部薪金表。委员会同意，工作组的建议一方面顾及各组织需要根据具体情况订立不同的薪金表，另一方面对薪金表过多表示了合理的关切。外地的许多工作地点根本没有足够的数据来确定不同薪金表之间的可靠差数。因此，在订立不同薪金表时的首要考虑应当是不同城市之间是否有重大的可衡量差异或可靠的指标，在这方面还应考虑工作地点的工作人员人数。不过，委员会还同意负责的机构应监测主要工作地点与其他工作地点的薪金表之间已确定的差数，以确保差数的存在有着合理的理由。

委员会的决定

204. 委员会决定：

(a) 正常的做法应当是对一个国家的所有工作地点采用一个单一的薪金表，并应避免薪金表过多；

(b) 负责的机构可决定在有着合理的理由时订立不同的薪金表；

(c) 负责的机构应监测一国境内的主要工作地点与其他工作地点薪金表之间的已确定差数，以确保这些差数有着合理的理由。

9. 两种方法共有的问题

委员会的决定

205. 委员会决定：

基准职位

206. 鉴于委员会于 2009 年批准一般事务和相关工作人员职类的全球职位分类制度，两种方法下应使用一套统一的基准职位：

(a) 在“方法一”下，统一的基准应当构成遴选供调查的职位的主要基础。在特殊情况下，如果需要增加额外的基准，以使特定职等的职位更具有代表性，则需要提出这种提议供委员会主席批准；

(b) 在“方法二”下，应从统一的一套基准职位中遴选与各工作地点的主要职位相一致的 15 项基准。

小额实物福利的计算

207. 小额的实物福利，如在工作日和公司举办的社会活动期间提供给雇员食用的茶点之类的小额实物福利不能算作根据弗莱明原则所规定的报酬的基本要素，不再应计算其金额。

膳食福利的计算

208. 应根据雇主所花的费用来计算免费或者补贴膳食。如无从得知此类费用，就不应具体计算这一福利。餐券或膳食津贴应继续按其货币价值计算。

车辆福利的计算

209. 车辆福利和相关福利，包括燃油、保养、保险和支付的泊车设施，应算作应交税的、不计养恤金的福利。

10. 与“方法一”具体相关的问题

委员会的决定

210. 委员会决定：

本国专业干事薪金表的调整

211. 根据“方法一”，鉴于总部工作地点以外的六个工作地点的本国专业干事人数有限，适用于一般事务人员薪金表的百分比变动结果也应适用于本国专业干事薪金表。

11. 与“方法二”具体相关的问题

委员会的决定

212. 委员会决定：

雇主的规模

213. 在需要保留 7 个、10 个和 15 个雇主的调查中保留的雇主，如其担任与一般事务相类似职位的雇员人数不满 20 人，则予以剔除。只有在没有其他选择时，才应考虑包括其担任与一般事务相类似职位的雇员人数不满 20 人的雇主。无人任职的职位不予对比。

一般事务职类中的职位保留标准

214. 在需要保留 15 个和 10 个雇主的调查中，应要求有至少 5 个提供相等职位的雇主。在要求保留 7 个和 5 个雇主的调查中，应要求有至少 3 个提供相等职位的雇主。

本国专业干事基准职位

215. 在“方法二”下：

(a) 委员会批准了一套统一的本国专业干事基准职位，并附在该方法之后；

(b) 对 D 级本国干事职位不应再进行调查，其薪金应在薪金表构建阶段根据已观察到的职等间差异按较低的职等推算；

本国专业干事职类的职位保留标准

216. 就本国专业干事职类而言，雇主如为所调查的三个职等中的至少两个职等提供了对比，则一般予以保留。在下列情况下，提供单一职位对比的雇主也可予以保留：

(a) 有关雇主拥有全球一致的审评和薪酬制度；

(b) 雇主因一般事务职类而予以保留，而作为对比的本国专业干事职位是在一般事务类基准方面所用的某一职业类中的自然演变；

数据收集小组的组成

217. 数据收集小组应限于一名薪金调查专家和代表工作人员的另外一名成员。如果有来自管理层的第三名代表的话，则第三名代表应当是专业及以上职类的国际工作人员。

协调机构的作用

218. 应让协调机构发挥一定的作用，由其负责当地薪金调查委员会的组成、这一委员会主席的任命以及对在某一工作地点进行的调查的协调；

数据分析中加权平均数的使用

219. 所保留的雇主的平均最低和最高薪金应按加权平均数计算；

220. 就所保留的每个雇主而言，用于确定加权平均数的加权数应符合担任与有关工作地点一般事务职类和本国专业干事职类相类似职位的雇员总人数的对数。

12. 批准方法

221. 委员会在审查完方法之后，批准了经修订的“方法一”和“方法二”。委员会进一步决定，所修订的方法将自 2012 年 1 月 1 日起生效。不过，为执行进行的准备工作应立即展开，这些工作除其他外包括更新薪金调查手册、提供培训、更新用于分析数据的信息技术系统。

13. “方法一”下的下一轮调查时间表

222. 秘书处已将下一轮调查的拟议时间表分发给 8 个总部工作地点的牵头机构以及将适用“方法一”的其他 6 个工作地点的负责机构。有关牵头机构和负责机构已与这些工作地点的行政当局和工作人员举行了咨商。根据收到的回复，提出了下一轮调查时间表(见表 3)。

表 3

“方法一”下的下一轮调查拟议时间表

工作地点	上一次调查	调查前的咨商	提交主席或负责机构的调查前文件	调查日期	对调查的审查
罗马 ^a	2005 年 11 月	2011 年秋季	2012 年春季	2012 年 4 月	2012 年夏季
巴黎 ^a	2004 年 10 月	2012 年春季	2012 年秋季	2012 年 10 月	2013 年春季
蒙特利尔 ^a	2005 年 4 月	2012 年秋季	2013 年春季	2013 年 4 月	2013 年夏季
东京	2004 年 6 月	2012 年秋季	2013 年春季	2013 年 7 月	2013 年夏季
马德里 ^a	2004 年 4 月	2013 年春季	2013 年秋季	2013 年 10 月	2014 年春季
纽约 ^a	2005 年 11 月	2014 年春季	2014 年秋季	2014 年 11 月	2015 年春季
伦敦 ^a	2006 年 11 月	2014 年秋季	2015 年春季	2015 年 5 月	2015 年夏季
日内瓦 ^a	2007 年 3 月	2015 年春季	2015 年秋季	2015 年 9 月	2016 年春季
海牙	2008 年 10 月	2015 年秋季	2016 年春季	2016 年 4 月	2016 年夏季
维也纳 ^a	2007 年 11 月	2016 年秋季	2017 年春季	2017 年 4 月	2017 年夏季
波恩	2009 年 10 月	2016 年春季	2016 年秋季	2016 年 10 月	2017 年春季
哥伦比亚特区华盛顿	2010 年 10 月	2017 年春季	2017 年秋季	2017 年 10 月	2018 年春季
布鲁塞尔	2011 年 5 月	2017 年秋季	2018 年春季	2018 年 5 月	2018 年夏季
哥本哈根	2010 年 9 月	2018 年春季	2018 年秋季	2018 年 9 月	2019 年春季

^a 由国际公务员制度委员会进行审查。

委员会的讨论

223. 公务员协联的代表发了言，他在发言时也代表粮农组织/粮食署一般事务工作人员工会和联合国布林迪西后勤基地当地工作人员工会。他失望地注意到拟更改对罗马进行的薪金调查的时间，这一时间不再是原先预定的 2013 年 11 月。罗马的一般事务工作人员工会通知公务员协联，从未就拟议的时间表与该工会进行过磋商。在 4 月份进行调查会有问题，因为对罗马市场中当地雇主预算进行核证的法定月份是 5 月。公务员协联清楚来自设在罗马的各组织的理事机构的政治压力，但不能理解为何委员会背离它在本届会议上作出的一项决定，就是要每隔 8 至 10 年进行一次“方法一”下的调查。在罗马的上一次调查与拟议调查之间仅隔 6.5 年。因此，公务员协联无需描述可能环绕在罗马进行的下次薪金调查的气氛及其对各方之间信任的影响。

224. 粮食署代表代表设在罗马的各个组织，支持拟议的调查时间表，并除其他外指出，及早在罗马进行调查，有助于处理在下次全面调查之前将一直存在的超时工作津贴问题。

委员会的决定

225. 委员会批准所提出的在“方法一”涵盖的工作地点进行下轮全面薪金调查的时间表。

第六章

外地服务条件

统一共同制度中不带家属工作地点工作人员的服务条件

1. 休养框架

226. 大会于 2010 年批准了公务员制度委员会提出的休养框架的主要内容，并在第 65/248 号决议中决定该框架由委员会管理。履行这一管理职责的起始期与所批准的框架的起始期一致，即 2011 年 7 月 1 日。

227. 大会批准的框架的主要内容为：(a) 5 个工作日的休假，不计入年假；(b) 在工作所在地与所批准的休养地点之间的往来旅行时间；(c) 以最直接、最经济的方式在工作所在地与所批准的休养地点之间的往来付费旅行。

228. 大会没有批准委员会关于向休养旅行的工作人员支付住宿费用补偿的建议，并请委员会就住宿费用于 2012 年提出新的提议。

229. 鉴于委员会已经确定了休养框架的要素，剩下来唯一要委员会做的是审议有关休养旅行频率的标准。

委员会的讨论

230. 作为讨论基础，委员会审议了一份文件，其中详细介绍了各组织目前适用的休养框架的运作，并反映了各组织对休养机制在何种程度上影响到方案执行的意见。各组织报告说，该机制的重点是保护在艰苦地点服务的工作人员的健康和福祉，以确保在该框架所规定的定期休息之后，一回去工作就有上佳表现。

231. 人力资源网表示，希望委员会核可各组织目前适用的休养标准，因为这一机制被视为是一项至关重要的管理工具，而且长期以来已证明了其价值。

232. 公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会这三个工作人员联合会在一项联合发言中强调，所审议的问题并不仅仅是对一项应享权利进行调整的问题，而是不再采用作为一项全面的部署方式的特别业务办法，在偏远的外地工作地点的工作人员被遗忘。他们呼吁采取综合办法，使与家属居住地点有关的问题和每日生活津贴的支付不会遭受忽视。他们指出，放弃行政派任地点办法，将导致工作人员因国籍而有着不同待遇。在这种情况下，休养政策必须考虑各种选择办法，或者让工作人员像大多数国家制度那样返回其长期居住地，或者让他们到另一地点并支付每日生活津贴。他们支持文件中所述的频率，认为这些做法经年有效，反映了有关组织的业务需要，是维持一支健康的富有生产力的工作人员队伍所需要的。他们强调支持频率较高的休养安排，认为这适用于最为特殊的情况，非常有必要。这些联合会注意到有一种日渐增长的趋势，就是参照国因独特的特

殊需求和优先安排，可以提供更为有利的条件。为此这些联合会指出，目前的情形明确表明，联合国共同制度就处于有独特的特殊需求和优先安排的境况。

233. 共同制度工作人员顾问团体的一位代表在委员会发言，解释了经常面临压力对人的精神的影响：睡眠问题；情绪变化无常；疲倦；易怒；容忍力降低；人际关系紧张；冲突。这些对压力的反应往往导致滥用药物、不愿见人、生病和心理问题，这一切都无助于作出合理的决策。研究表明，及时休息对减轻压力、改进恢复非常重要。关于频率标准，这位代表强调了在工作人员达到临界点之前及时干预的重要性。

234. 委员会认为，休养机制是更为广泛的一整套措施的基本部分，并敦促各组织鼓励工作人员及时有效地加以利用。它强调，将工作人员派往艰苦地区的各组织应尽可能确保此类地点的职位由全体工作人员平等地轮任。

235. 在讨论拟议的例外四周周期时，有关组织描述了工作人员要经受的有着极大压力、很容易使人遭受心理创伤的那种处境，其中工作人员在工作中每天都要与受害人在一起，并居住在狭窄的、过度拥挤的院落中，而且这些院落往往位于孤立的危险地区。

236. 若干成员问，已批准可以休的休养假应当是所核准的框架目前所述的 5 个工作日，还是一些组织、但并非所有组织现在适用的 5 个日历日。会议经过一定讨论，并在研究了从理论上来说工作人员每年可离开其工作地点的天数，决定建议大会对框架进行修订，将连续 5 个工作日改为连续 5 个日历日加所批准的旅行时间。

237. 各组织报告说，它们打算对管理人员和工作人员进行调查，征询他们对休养框架的意见和感受，调查中将包含医务单位提供的投入。

委员会的决定

238. 委员会决定：

(a) 颁布准予休养旅行的一整套订正标准以及附件八所列的相应的旅行频率，自 2012 年 1 月 1 日起生效；

(b) 建议大会对已核准的休养框架(见 A/65/30，附件十一，第 2 段)中所规定的批准的休养假时间作出修订，将连续 5 个工作日改为连续 5 个日历日加所批准的旅行时间。

2. 确定统一的特别业务生活津贴的标准

239. 委员会在 2010 年 7 月和 8 月举行的第七十一届会议上，就统一不带家属工作地点的服务条件提出了若干建议(A/65/30，第 243 段)。这些建议包括一直采用特别业务办法并正向工作人员支付特别业务生活津贴的有关组织的过渡安排。大会第 65/248 号决议核可了这些建议。

240. 作为统一不带家属工作地点服务条件的第一步，会议决定，具体地点特别业务生活津贴数额由委员会与各组织和各工作人员联合会磋商后加以统一，作为目前被指定为工作地点的每一地点的统一特别业务生活津贴标准⁴（A/65/30，第243段(b)(v)a）。此类数额将由委员会颁布，于2012年7月1日开始生效。⁵

241. 统一的特别业务生活津贴数额将在执行大会决定之后六个月内加以确定，即在2011年7月1日至12月31日之间加以确定。

委员会的讨论

242. 根据委员会的请求，采用特别业务办法的联合国系统各基金、方案和专门机构经与工作人员代表磋商，审查了关于特别业务生活津贴标准不统一的每个地点采用统一标准的提议。根据公务员制度委员会订立的参数，各基金、方案和专门机构根据以下原则开展了审查：

(a) 新的统一标准不会造成总体费用增加；

(b) 任何地点的特别业务生活津贴标准都不会提高。

243. 作为订立统一标准的基础，各基金、方案和专门机构考虑到根据现行特别业务办法框架采用的方法，其中计及在指定特别业务方法地点业已确立并适用的联合国特派任务生活津贴标准。本着前文所述的特别业务生活津贴在特别业务办法工作地点用于住宿和其他费用的原则，为了保持连贯一致，外地小组就以下方面对标准进行了调整：

(a) 基于国家：对基于特派任务生活津贴的国家：在30天后特派任务生活津贴 $\times 30$ ；

(b) 针对具体地点：对基于每日生活津贴的国家：头60天的每日生活津贴标准的 $75\% \times 30$ ；或60天后的每日生活津贴标准 $\times 30$ 。

244. 各组织告诉委员会，拟议的统一标准在两项主要参数方面的影响是：(a) 预计费用每年将减少约700 000美元；(b) 任何地点的特别业务生活津贴标准都不会增加。考虑到(a)和(b)，各组织提议采用本报告附件九中所列的统一标准。

委员会的决定

245. 委员会决定：

⁴ 根据特别业务办法，在不带家属工作地点服务的人员被派任至附近的一个带家属工作地点，该地点被称作行政派任地点，然后以差旅形式从那里前往工作所在地。所有的津贴和福利全按行政派任地点的标准支付，而且工作人员还得到特别业务生活津贴，以支付其在工作所在地驻留的额外费用。

⁵ 在2012年1月1日至6月30日之间被派往行政派任地点的少数个人，将从其派任之日起按统一的标准向他们支付特别业务生活津贴。

(a) 核准适用于不带家属工作地点的各项统一特别业务生活津贴标准(附件九)。对 2012 年 1 月 1 日到 2012 年 6 月 30 日期间派往新的行政派任地点的工作人员,标准自 2012 年 1 月 1 日开始生效。对现有工作人员,新的统一标准自 2012 年 7 月 1 日起生效;

(b) 在过渡期间(也就是一直 2016 年 6 月 30 日),新的不带家属工作地点针对具体地点的特别业务生活津贴数额及其颁布由委员会主席决定;

(c) 请各组织就与特别业务生活津贴标准有关的所有政策问题与主席咨商。

3. 不带家属工作地点的指定

246. 委员会在第七十三届会议上决定:

(a) 通过关于指定不带家属工作地点的下列规定:

公务员制度委员会主席可为增加在不带家属工作地点服务的艰苦条件津贴目的指定一个工作地点为不带家属工作地点。这将适用于联合国安全和安保部因安全和安保原因,决定所有合格受扶养人受限不能在工作地点逗留 6 个月或更多时间的工作地点。增加的艰苦条件津贴应付给派任不带家属工作地点的国际征聘工作人员;

(b) 委员会主席在与公务员制度委员会审查外地工作地点生活和工作条件工作组磋商之后,有权决定何时宣布某一工作地点为不带家属工作地点。

附件一

国际公务员制度委员会 2012-2013 年度工作方案

1. 大会以及共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 专业及以上职类的服务条件：
 - (a) 基薪/底薪表；
 - (b) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
 - (c) 联合国/美国薪酬净额比值：方法审查；
 - (d) 薪金结构审查：单身和有受扶养人的工作人员薪金表；
 - (e) 报酬总额研究联合国/参照国公务员系统；
 - (f) 联合国共同制度多元性：征聘政策研究；
 - (g) 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查；
 - (h) 审查专业员额职务评价总标准(包括职务随机抽样)；
 - (i) 房租补贴办法概况(第一组和第二组工作地点)；
 - (j) 职等对应关系研究方法；
 - (k) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十四届会议报告和第三十五届会议议程；
 - (l) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十五届会议报告和第三十六届会议议程。
3. 一般事务和其他当地征聘人员的服务条件：
 - (a) 审查一般事务人员薪金调查方法：第二种方法概况，对工作人员数目少于 30 的工作地点所做的调查经验和薪金调整；
 - (b) 调查下列地点目前的最佳雇佣条件：
 - (一) 罗马(超时工作津贴)；
 - (二) 巴黎；
 - (三) 蒙特利尔；
 - (c) 一般事务人员职务评价标准的执行情况。
4. 两个职类都适用的服务条件：
 - (a) 业绩管理：业绩奖励和表彰；

- (b) 行为标准;
 - (c) 教育补助金: 方法审查;
 - (d) 教育补助金: 数额审查;
 - (e) 离职访谈报告;
 - (f) 审查应计养恤金薪酬, 包括养恤金比较方法;
 - (g) 规定的离职年龄;
 - (h) 离职偿金: 协议终止雇用准则;
 - (i) 流动/艰苦条件津贴办法: 审查所有总部(H)类工作地点和外地工作地点;
 - (j) 合同安排: 审查在共同制度中三类合同的执行情况以及淘汰使用限期任用的情况。
5. 外地服务条件:
- (a) 休养假中的住宿部分;
 - (b) 一般事务人员危险津贴: 将津贴与薪金表脱钩的可能性;
 - (c) 大会关于统一在不带家属工作地点任职的工作人员服务条件的各项决定的执行情况进展报告;
 - (d) 审查安全疏散展期月津贴。
6. 监测联合国共同制度各组织执行国际公务员制度委员会和大会各项决定和建议的情况。
7. 审查公务员制度委员会人力资源管理框架。

附件二

危险津贴

标准

1. 危险津贴是为必须在条件非常危险的地点工作的国际和当地征聘工作人员发放的特别津贴，所涉情况包括：

(a) 在所处工作地点，联合国工作人员因与联合国共同制度某一组织有关联或受雇于该组织而成为持续不断的直接袭击的明确目标，或在工作地点的房地成为持续不断的直接袭击的明确目标，从而对工作人员和各项活动构成紧迫持久的威胁；

(b) 在所处工作地点，联合国工作人员或房地极有可能在战争或现行武装冲突中受到连带损害；

(c) 在不受保护的环境中，为应对世界卫生组织宣布的突发公共卫生事件而部署的医务人员尤其会受到生命威胁。

角色和责任

2. 主管安全和安保事务副秘书长将根据上文第 1(a) 项和(b) 项所列标准，就危险津贴的适用问题向委员会主席提出建议，主席将在委员会的授权下作出最后决定。

3. 世界卫生组织总干事将根据上文第 1(c) 项所列标准，就危险津贴的适用问题向委员会主席提出建议，主席将在委员会的授权下作出最后决定。

期限

4. 危险津贴的发放期限通常最多为连续三个月。当认为危险情况已减弱时，即可停止适用危险津贴。

支付

5. 对国际和当地征聘工作人员，将按月额支付危险津贴。对国际征聘人员，对其因休体养假和公务旅行而离开工作地点的时间可支付危险津贴，最长支付期限为七个连续历日。除以上所述外，对在工作地点以外休年假或任何类型的特别假和公务差旅而不在工作地点的时间，包括在此期间的周末和公共假期，不支付危险津贴。对在适用危险津贴的地区工作一整月的工作人员，不论该月天数如何，均按月额支付津贴。若天数不到一个月，则按 365 天的均摊危险津贴数额：将年度数额除以 365，得出每日费率，再用每日数额乘以在工作地点的实际天数。

附件三

自 2012 年 1 月 1 日起按照流动和艰苦条件津贴办法应付的数额

A. 流动津贴

(年度数额, 美元)

第 1 组 (P-1 至 P-3)

有受扶养人

工作地点类别	派任次数			
	1	2-3	4-6	7+
H	—	—	2 700	3 370
A	—	7 130	9 640	13 010
B	—	7 130	9 640	13 010
C	—	7 130	9 640	13 010
D	—	7 130	9 640	13 010
E	—	7 130	9 640	13 010

第 2 组 (P-4 和 P-5)

有受扶养人

工作地点类别	派任次数			
	1	2-3	4-6	7+
H	—	—	3 060	3 830
A	—	8 200	11 070	14 940
B	—	8 200	11 070	14 940
C	—	8 200	11 070	14 940
D	—	8 200	11 070	14 940
E	—	8 200	11 070	14 940

第 3 组 (D-1 及以上)

有受扶养人

工作地点类别	派任次数			
	1	2-3	4-6	7+
H	—	—	3 440	4 310
A	—	9 270	12 520	16 900
B	—	9 270	12 520	16 900
C	—	9 270	12 520	16 900
D	—	9 270	12 520	16 900
E	—	9 270	12 520	16 900

单身

工作地点类别	派任次数			
	1	2-3	4-6	7+
H	—	—	2 020	2 520
A	—	5 350	7 240	9 760
B	—	5 350	7 240	9 760
C	—	5 350	7 240	9 760
D	—	5 350	7 240	9 760
E	—	5 350	7 240	9 760

单身

工作地点类别	派任次数			
	1	2-3	4-6	7+
H	—	—	2 310	2 870
A	—	6 160	8 310	11 210
B	—	6 160	8 310	11 210
C	—	6 160	8 310	11 210
D	—	6 160	8 310	11 210
E	—	6 160	8 310	11 210

单身

工作地点类别	派任次数			
	1	2-3	4-6	7+
H	—	—	2 580	3 230
A	—	6 950	9 390	12 670
B	—	6 950	9 390	12 670
C	—	6 950	9 390	12 670
D	—	6 950	9 390	12 670
E	—	6 950	9 390	12 670

B. 艰苦条件津贴

(年度数额, 美元)

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 及以上)	
	有受扶养人	单身	有受扶养人	单身	有受扶养人	单身
H	—	—	—	—	—	—
A	—	—	—	—	—	—
B	5 810	4 360	6 970	5 230	8 140	6 100
C	10 470	7 840	12 780	9 590	15 110	11 340
D	13 950	10 470	16 280	12 210	18 590	13 950
E	17 440	13 080	20 920	15 690	23 250	17 440

C. 不搬运津贴

(年度数额, 美元)

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 及以上)	
	有受扶养人	单身	有受扶养人	单身	有受扶养人	单身
H	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
A	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
B	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
C	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
D	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420
E	2 150	1 620	2 700	2 020	3 230	2 420

D. 在不带家属工作地点服务的额外艰苦条件津贴

(年度数额, 美元)

	第 1 组 (P-1 至 P-3)	第 2 组 (P-4 和 P-5)	第 3 组 (D-1 及以上)
有受扶养人	17 440	20 920	23 250
单身	6 540	7 845	8 720

附件四

业绩管理框架

A. 业绩管理框架的宗旨

1. 本框架的宗旨是：通过改善个人业绩来提高组织的业绩；对联合国共同制度各组织业绩的关键成功要素达成共识；培养对领导者的信任；在工作人员和管理者之间建立双向反馈；强调职业发展；使工作人员了解其对组织的成功所发挥的作用。框架力求确保对表现出色的工作人员给予奖励，为表现不佳者提供工具，推动其提高业绩。
2. 本框架的重点是创建一个以价值观为基础的系统，通过该系统来实施一套工作场所价值观和行为，以推动工作人员取得成功。业绩管理框架旨在强化公务员制度委员会人力资源管理框架(2000)中阐述的原则以及联合国的核心价值观，即诚信、专业精神、尊重多样性、公正和问责。

定义

3. 业绩管理是通过改善工作人员的业绩和发展团队及个人的能力来提高组织效力的一种战略统筹方法。它是一种战略管理方法，通过将每个人的工作目标与组织的总体使命联系起来，支持实现组织的总体目标。

B. 指导原则

- 促进对话，应用持续反馈的概念
- 简单程序
- 共同目标
- 考虑结果

C. 目标

4. 有效的业绩管理系统可以为组织带来多重效益，最终可使组织更好地开展工作。它也会提高员工对工作的满足感。业绩管理框架将组织和个人的规划和业绩结合起来，以产生以下结果：
 - 实现并保持个人最优业绩，从而提高效率和效益；
 - 促进组织各级工作人员的参与，发展和留住工作人员；
 - 优化组织成果；
 - 为成员国创造价值。

D. 主要参与者：作用和责任

利益攸关者	作用和责任
高级管理层	一个组织的领导者在建立业绩管理进程的公信力方面发挥关键作用。领导者应将业绩管理方法作为一个组织目标来加以推动，要求管理人员负责进行有效的业绩管理，认真评价下属人员的业绩表现。
主管和部门管理人员	管理者应负责创建一种促进沟通与合作、推动采用高效率、高效益、公平、公正和透明的工作方法的工作环境。他们负责： (a) 将个人业绩与组织目标有效的统一和结合起来； (b) 管理变革——创立、交流和传达长期战略愿景；支持工作人员进行决策；鼓励冒险；树立行为典范；表彰工作人员的贡献和成绩。帮助工作人员了解全局并认识到他们在其中发挥的作用； (c) 制订有意义的发展规划，通过培训、接班规划和管理、特殊项目和任务分配以及辅导等，为工作人员提供各种机会。
工作人员	工作人员应： (a) 确保熟悉业绩管理系统和框架； (b) 采取一切合理行动，以在商定时限内完成目标，并与主管/管理者讨论阻碍其充分发挥能力的各种因素； (c) 按照业绩管理会议上所商定的，负责自身学术和(或)专业发展，包括开展各种发展活动或采取规定应由工作人员负责的所有行动。
人力资源部门	人力资源部门应： (a) 将人事战略与组织的总体战略结合起来，以提高组织的生产力。这需要在战略层面上开发各种技能和能力，并将其转化为持续的资源配备规划； (b) 在促使组织选用高素质工作人员方面发挥主导作用； (c) 指导组织投资于人力资源，支持工作人员的成长与发展，并尊重他们的需求； (d) 从战略上推动组织的价值观，指导与工作人员有关的各种沟通工作； (e) 在下列方面为业务主管提供支助：设计具有挑战性的工作；甄选高素质工作人员；实现职务与工作人员之间的良好匹配；进行有效的团队管理。

E. 关键促进因素

5. 为开展有效的业绩管理，一个组织需要具备下列要素：

(a) 业绩文化。以成果为方向的文化是成功实施业绩管理战略的前提。工作环境和组织文化必须鼓励和促进业绩改善和创新。在业绩文化中，工作人员清楚了解他们应做什么。领导者给他们作决定的机会，使他们对工作有主人翁感。业绩文化支持团队协作和员工的成长与发展。工作人员的想法和努力得到赞赏，为工作人员运用和发展技能与知识提供各种机会；

(b) 良好治理。尊重工作人员，采用程序公正和透明的方法对其加以管理；在工作安排上鼓励灵活性和反应性，以在组织内部建立信任；

(c) 高度信任。通过表现尊重他人、创建透明性、拿出成果、明确预期、实施问责、展现忠诚、认真倾听、信守承诺和给予信任等行为，在组织中建立高度信任感。组织中的信任感下降，工作人员的投入程度就会下降。导致工作场所信任度低的因素包括微观管理、不公开议程、内部竞争、不道德行为、隐瞒信息、敌对关系和官僚主义；

(d) 全面沟通战略。全面战略的基础在于在各级进行明确沟通，包括让工作人员通过与其主管/管理者的持续对话，进行参与；

(e) 有用和可靠的数据和技术。业绩数据有助于深入了解取得的成果。因此，组织可以开展协作，推动更有效的学习和发展战略。利用业绩资料可以推动整个组织取得更好的结果；

(f) 有效的流程。采用公平公正的管理流程来处理问题对提高业绩非常重要，它们是业绩管理框架的基本要求；

(g) 有能力和工作热情的员工队伍。共同制度各组织有义务雇用具备符合联合国系统要求的技能、知识、能力和价值观的人员。绩效管理方法应认可和提倡多样性，同时支持公平和公正；

(h) 预算职能。应将成果与资源正确挂钩。因此，必须将预算流程与业绩管理进程结合起来，创建一个战略管理框架。编制职能预算或实施成果管理制是开展这项工作的一条途径。成果管理制着重于提高组织绩效，使整个组织专注于同一个使命和目标。

F. 业绩管理进程的要素

6. 业绩管理进程应当包括下文所述要素。

组织战略

7. 要操作一个可行的业绩管理方案，组织的人力资源战略必须与该组织整体战略方相整合并保持一致。业绩管理框架支持实行业绩问责制的战略。

规划

8. 建设一支高素质的绩效文化需要规划、勤奋、努力。业绩管理是组织管理结构的一部分。确保工作人员对其职责与组织目标之间保持视线清晰，这需要认真规划，对于成功实施该进程而言至关重要。

分配工作

9. 职务说明及工作计划。工作人员应该清楚地了解他们应该做什么。这需要健全的职务说明和一套明确的预期，使工作人员能够理解他们的个人目标是同组织的目标直接相连的。

10. 就职。从雇员首次进入组织时，业绩管理进程就开始了。重要的是，通过良好的就职进程，确保新上任者能尽快作出有效贡献。为了做到这一点，应该有一个分阶段的入职进程，对新上任者的业绩进行定期监测。

11. 培训与发展。管理人员应注重工作人员的发展。对于工作人员发展顺利开展业务和实现较长期工作和事业目标所需的技能和行为，应当予以支持。

G. 实施

12. 监测。该框架提供了评估、监测和审查业绩的公平、平等和公开的进程。

13. 反馈。该框架提供了双向诚实、以证据为基础的反馈，使得有关方面能够监测和调整业绩。

14. 评价。考绩制度应当简单、透明，应该目标明确。衡量工作人员的业绩，使得每一位工作人员都能看到自己对组织结果所作的贡献。业绩评分应客观、公正地加以应用，并反映现实。

H. 表彰、激励和奖励

15. 一个奖励和表彰计划将有助于创造有利于可持续业绩的环境。奖励工作人员的目的是促进形成表述“感谢”的文化。每个人都喜欢自己的努力得到承认和赞赏；而承认和赞赏不必总以正式的方式表达。要形成一个赞赏和庆贺个人以及团队成功的文化，管理人员/主管有责任鼓励和表扬其工作人员所作的宝贵贡献。应该承认和奖励表现突出的工作人员。应该择优公开表扬。

I. 迎接挑战

面对业绩方面的挑战

16. 一旦出现问题，管理人员应该愿意认真加以解决。有效对话、定期反馈和辅导对于发现和解决业绩方面的问题或弱点而言很重要。如果在完成工作目标和具体目标方面面临挑战的工作人员能够提高技能，获得实现期待目标所需的能力，

这些问题就可能得到解决。面临业绩挑战的工作人员可能仅仅是位置不合适的缘故。组织的其他领域可能更适合他们的能力和技能。在与工作人员进行诚实讨论后，可考虑调整其工作。

业绩改善举措

17. 主动干预和积极支持可以提高业绩。面临业绩挑战的工作人员应当有机会发展必要的技能，在目前岗位上实现期待目标。应实施绩效改善计划，帮助工作人员更好地确定目标，专注于自己的活动。应该清楚地传达期待目标，使工作人员确切知道自己需要做什么，才能在其现有岗位上取得成功。如果管理人员作出了最大努力，但仍不见改善，则不应允许工作人员停滞不前。在此情形下，正如上述各项挑战一样，可以考虑调动到组织另一个部门，让工作人员更好地发挥技能。在作出所有努力后仍无改善，组织和此人可能就要分道扬镳。

道德和管理行为

18. 工作人员应当全面遵守其组织的行为守则，其中概述个人的责任和适当做法。行为也应妥加管理，让工作人员充分发挥其潜力，并有效促进组织目标的实现。管理工作需要积极进取的态度，以确保工作人员充分认识到自己的责任。

抗辩

19. 应该保护工作人员使用正当程序的权利。在所有情况下都应有一个审查进程，在工作人员认为主管没有公平评价业绩时，听取工作人员的意见，并规定由更高级别的领导审查主管评级工作的一致性和准确性。

J. 监测和审查

20. 有一些因素影响业绩管理系统的信誉。该系统务必要继续表现公平。需要有一个审查进程，以促进组织不同领域加强一致性。随着时间的推移和组织的发展，对业绩管理系统应予以审查和修改。这意味着对该系统的效力进行定期审查和评估。

附件五

专业及以上职类工作人员薪金表和将与基薪毛额一并使用的工作人员薪金税

A. 专业及以上职类工作人员薪金表，显示年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额 (2012 年 1 月 1 日起生效)

(单位: 美元)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
副秘书长毛额	191 491														
D 净额	146 044														
S 净额	131 432														
助理秘书长毛额	174 214														
D 净额	133 950														
S 净额	121 297														
D-2 毛额	143 282	146 278	149 275	152 370	155 494	158 619									
D 净额	112 096	114 283	116 471	118 659	120 846	123 033									
S 净额	102 981	104 827	106 666	108 500	110 329	112 147									
D-1 毛额	131 101	133 733	136 359	138 990	141 623	144 252	146 885	149 514	152 236						
D 净额	103 204	105 125	107 042	108 963	110 885	112 804	114 726	116 645	118 565						
S 净额	95 394	97 062	98 728	100 388	102 047	103 702	105 349	106 996	108 638						
P-5 毛额	108 773	111 010	113 249	115 485	117 725	119 960	122 201	124 438	126 677	128 915	131 153	133 390	135 630		
D 净额	86 904	88 537	90 172	91 804	93 439	95 071	96 707	98 340	99 974	101 608	103 242	104 875	106 510		
S 净额	80 734	82 186	83 633	85 079	86 524	87 963	89 402	90 838	92 272	93 703	95 132	96 556	97 981		
P-4 毛额	89 568	91 616	93 662	95 709	97 758	99 804	101 955	104 114	106 274	108 432	110 595	112 751	114 911	117 073	119 233
D 净额	72 467	74 044	75 620	77 196	78 774	80 349	81 927	83 503	85 080	86 655	88 234	89 808	91 385	92 963	94 540
S 净额	67 483	68 918	70 354	71 784	73 215	74 645	76 074	77 500	78 924	80 349	81 770	83 191	84 612	86 030	87 447
P-3 毛额	73 495	75 390	77 286	79 179	81 077	82 970	84 864	86 762	88 657	90 552	92 449	94 342	96 240	98 134	100 029
D 净额	60 091	61 550	63 010	64 468	65 929	67 387	68 845	70 307	71 766	73 225	74 686	76 143	77 605	79 063	80 521
S 净额	56 091	57 433	58 777	60 118	61 462	62 803	64 143	65 488	66 828	68 170	69 508	70 847	72 182	73 521	74 859
P-2 毛额	60 157	61 853	63 547	65 244	66 939	68 632	70 330	72 022	73 718	75 416	77 109	78 805			
D 净额	49 821	51 127	52 431	53 738	55 043	56 347	57 654	58 957	60 263	61 570	62 874	64 180			
S 净额	46 730	47 915	49 096	50 279	51 461	52 645	53 847	55 046	56 251	57 452	58 650	59 854			
P-1 毛额	46 951	48 448	49 936	51 564	53 190	54 818	56 449	58 081	59 705	61 335					
D 净额	39 439	40 696	41 946	43 204	44 456	45 710	46 966	48 222	49 473	50 728					
S 净额	37 202	38 359	39 516	40 671	41 827	42 982	44 138	45 280	46 416	47 553					

B. 将与基薪毛额一并使用的工作人员薪金税

1. 有受扶养人的工作人员的工作人员薪金税率

(单位：美元)

应课税收入	课税率 (百分比)
头 50 000	16
下一个 50 000	23
下一个 50 000	27
剩余的应课税额	30

2. 没有受扶养人的工作人员的工作人员薪金税率

就既无受抚养配偶、亦无受抚养子女的工作人员而言，其工作人员薪金税额等于不同职等和职档的薪金毛额与相应的单身薪金净额之间的差值。

附件六

纽约联合国专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员的平均薪酬净额比较(2011 历年比值)

职等	薪酬净额(单位: 美元)		联合国/美国比率 (美国哥伦比亚特区 华盛顿=100)	按生活费差数 调整后的联合国/ 美国比率	计算总比率 所用的 加权数 ^c
	联合国 ^{a, b}	美国			
P-1	72 548	51 684	140.4	124.5	0.3
P-2	90 891	66 492	136.7	121.3	8.0
P-3	111 560	86 016	129.7	115.1	26.9
P-4	133 225	104 353	127.7	113.3	32.9
P-5	155 736	120 433	129.3	114.7	22.6
D-1	178 199	138 632	128.5	114.0	7.1
D-2	192 160	143 342	134.1	119.0	2.2
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					129.5
纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费比率					112.7
按生活费差数调整后的加权平均比率					114.9

^a 按职等分列的联合国有受扶养人薪率的薪金净额平均数以2011年1月1日起有效的薪金表为基础，七个月按乘数61.3计算，五个月按乘数65.7计算。

^b 计算联合国薪金平均数时采用了联合国系统行政首长协调理事会截至2010年12月31日的人事统计数据。

^c 这些加权数反映了2010年12月31日在总部和常设办事处供职的联合国共同制度系统P-1至D-2职等工作人员的情况。

附件七

具有适当幅度的组织内的地域分布情况

在三个或更多具有既定适当幅度的组织无人任职的会员国

区域	国家	联合国	劳工组织	粮农组织	教科文组织	世卫组织	工发组织
非洲	中非共和国		X		X		X
	赤道几内亚		X	X			X
	厄立特里亚		X	X			X
	加蓬		X		X		X
	莱索托				X	X	X
	利比里亚		X		X		X
	塞舌尔		X			X	X
	索马里		X	X			X
	斯威士兰		X			X	X
亚洲及太平洋	阿塞拜疆		X		X		X
	巴林		X	X			X
	文莱达鲁萨兰国		X		X	X	
	柬埔寨		X	X			X
	基里巴斯	X	X	X	X	X	
	朝鲜民主主义人民共和国	X		X		X	X
	科威特	X	X	X	X	X	X
	马尔代夫		X	X			X
	马绍尔群岛	X	X	X	X		
	密克罗尼西亚联邦			X	X	X	
	缅甸		X	X	X		X
	瑙鲁	X		X	X	X	
	纽埃			X	X	X	
	阿曼		X	X		X	X
	帕劳	X		X	X	X	
	巴布亚新几内亚						
	卡塔尔		X	X	X	X	X
	萨摩亚		X			X	X
	沙特阿拉伯		X		X		X
	所罗门群岛		X	X	X		
	东帝汶	X	X	X	X		X

区域	国家	联合国	劳工组织	粮农组织	教科文组织	世卫组织	工发组织
欧洲	土库曼斯坦		X	X	X		
	图瓦卢		X	X	X	X	
	阿拉伯联合酋长国	X	X	X	X	X	X
	瓦努阿图	X	X		X	X	X
	卢森堡				X	X	X
	马耳他		X	X		X	
	摩纳哥			X		X	X
	黑山		X	X	X	X	X
	冰岛		X		X	X	
	圣马力诺		X	X		X	
拉丁美洲和加勒比	安提瓜和巴布达		X		X	X	
	巴哈马		X	X	X		X
	伯利兹		X	X	X		X
	格林纳达		X	X		X	X
	圭亚那		X		X		X
	巴拉圭		X		X	X	X
	圣基茨和尼维斯		X			X	X
	圣卢西亚		X			X	X
	圣文森特和格林纳丁斯		X	X	X	X	X
	苏里南			X	X	X	X

在三个或更多具有既定适当幅度的组织任职人数偏低的会员国

区域	国家	联合国	劳工组织	粮农组织	教科文组织	世卫组织	工发组织
亚洲及太平洋	中国		X	X	X	X	
	印尼			X	X		X
	伊朗伊斯兰共和国	X		X	X		
	日本	X	X	X		X	X
	大韩民国	X	X	X		X	
	沙特阿拉伯	X		X		X	
欧洲	芬兰	X		X			X
	挪威	X		X			X
	波兰	X		X	X		
北美	美利坚合众国	X	X	X	X		

在三个或更多具有既定适当幅度的组织任职人数偏高的会员国

区域	国家	联合国	劳工组织	粮农组织	教科文组织	世卫组织	工发组织
非洲	布隆迪		X		X	X	
	喀麦隆	X	X		X	X	
	埃及	X				X	X
	埃塞俄比亚	X			X	X	
	肯尼亚	X	X		X		
	摩洛哥		X	X	X		
	塞内加尔		X		X	X	
	南非	X	X			X	
	突尼斯		X	X	X	X	
	乌干达	X	X			X	
	津巴布韦	X	X			X	
亚洲及太平洋	印度		X	X		X	X
	约旦		X		X	X	
	黎巴嫩	X	X			X	
	新西兰		X		X	X	
	菲律宾	X	X	X	X	X	X
	斯里兰卡		X			X	X
欧洲	比利时		X	X	X	X	X
	保加利亚	X	X	X			
	丹麦		X		X	X	
	法国		X		X	X	
	德国		X			X	X
	爱尔兰			X	X	X	
	荷兰		X	X		X	X
	西班牙		X		X	X	
拉丁美洲和加勒比	阿根廷	X	X		X		
	哥伦比亚		X		X	X	
	秘鲁		X		X	X	

注：劳工组织——国际劳工组织；粮农组织——联合国粮食及农业组织；教科文组织——联合国教育、科学及文化组织；世卫组织——世界卫生组织；工发组织——联合国工业发展组织。

附件八

订正休养框架，自 2012 年 1 月 1 日起生效

频率周期	条件
4 个星期	极端紧急情况 由国际公务员制度委员会主席授权支付危险津贴
6 个星期	在不带家属工作地点/受限制工作地点的特殊和临时情况 - 激烈冲突 - 自然灾害和其他类似的极端情况
8 个星期	不带家属工作地点/受限制工作地点 - 安全和安保部宣布出于安全原因、限制所有合格受扶养人前往的所有工作地点 - 国际公务员制度委员会主席指定为不带家属工作地点的所有工作地点
12 个星期	条件相当艰苦的工作地点 - 艰苦条件分类为 D 或 E 的非首都工作地点 - E 类首都的极特殊情形

附件九

不带家属工作地点的统一特别业务生活津贴率

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
阿富汗	巴米扬	儿基会	3 240	不适用	3 240
		粮食署	3 240	不适用	3 240
	代昆迪	粮食署	3 240	不适用	3 240
	法扎巴德	粮食署	3 240	2	3 240
	加德兹	难民署	3 240	1	3 240
	赫拉特	难民署	3 240	2	3 240
		儿基会	3 240	3	3 240
	贾拉拉巴德	粮食署	3 240	2	3 240
		难民署	3 240	3	3 240
		儿基会	3 240	3	3 240
		粮食署	3 240	1	3 240
	喀布尔	开发署	3 240	33	3 240
		人口基金	3 240	7	3 240
		项目厅	3 240	18	3 240
		难民署	3 240	19	3 240
		儿基会	3 240	40	3 240
		劳工组织	2 430	1	3 240
		粮农组织	3 240	7	3 240
		粮食署	3 240	29	3 240
		世卫组织	3 240	8	3 240
		坎大哈	难民署	2	3 240
			儿基会	2	3 240
			粮食署	4	3 240
	迈马纳	粮食署	3 240	不适用	3 240
	马扎里沙里夫	难民署	3 240	3	3 240
		儿基会	3 240	3	3 240
		粮食署	3 240	2	3 240
阿尔及利亚	廷杜夫	难民署	2 475	7	2 475
		粮食署	3 308	1	2 475
布隆迪	布琼布拉	开发署	3 750	19	特别业务办法 逐步被淘汰

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
中非共和国		人口基金	3 750	1	
		项目厅	3 750	1	
		难民署	3 900	12	
		儿基会	3 600	22	
		粮农组织	3 750	3	
		粮食署	3 750	10	
		世卫组织	3 750	4	
		马坎巴	难民署	3 900	3
	穆因加	难民署	3 900	5	
	恩戈齐	粮食署	2 003	1	
	鲁伊吉	难民署	3 900	1	
	博桑戈阿/松贝	儿基会	884	1	855
	卡加班多罗	难民署	3 450	1	855
		儿基会	884	1	855
	帕瓦	难民署	3 450	1	855
		粮食署	855		855
乍得	阿贝歇	项目厅	5 940	3	5 300
		难民署	5 320	2	5 300
		儿基会	5 280	6	5 300
		粮食署	5 940	10	5 300
	阿姆莱尤纳	难民署	5 320	1	5 300
	巴哈伊	难民署	5 320	3	5 300
		粮食署	5 940	不适用	5 300
	法恰纳	难民署	5 320	7	5 300
		粮食署	5 940	1	5 300
	格雷	难民署	5 320	8	5 300
		粮食署	5 940		5 300
	戈兹贝达	难民署	5 320	7	5 300
		儿基会	5 280	1	5 300
		粮食署	5 940	1	5 300
	盖雷达	难民署	5 320	3	5 300
		粮食署	5 940	1	5 300
	哈拉则	难民署	5 320	4	5 300
	伊里巴	难民署	5 320	6	5 300

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
哥伦比亚	库库	粮食署	5 940	1	5 300
		难民署	5 320	3	5 300
		粮食署	5 940	1	5 300
	马洛	难民署	5 940	不适用	5 300
	恩贾梅纳	开发署	5 320	1	5 300
		人口基金	5 940	不适用	5 300
		难民署	4 170	7	5 300
	马奥	儿基会	4 170	5	5 300
		粮农组织	5 320	25	5 300
		粮食署	5 280	20	5 300
		世卫组织	4 170	1	5 300
		粮食署	5 940	21	5 300
		粮食署	5 635	5	
	阿劳卡	难民署	2 115	1	2 115
	莫克阿	难民署	2 115	1	2 115
科特迪瓦	阿比让	开发署	3 808	7	4 050
		人口基金	4 216	1	4 050
		项目厅	4 019	1	4 050
	吉格洛	难民署	4 230	8	4 050
		儿基会	4 260	16	4 050
		粮农组织	4 020	2	4 050
		粮食署	4 020	4	4 050
		世卫组织	3 660	4	4 050
		难民署	4 230	1	4 050
		难民署	4 230	1	4 050
	塔布	难民署	4 230	1	4 050
	巴拉卡	难民署	4 920	2	4 920
		难民署	4 920	1	4 920
		开发署	4 920	3	4 920
	布卡武	项目厅	4 920	1	4 920
		难民署	4 920	6	4 920
		儿基会	4 920	1	4 920
		粮食署	4 920	3	4 920
		开发署	4 920	2	4 920
		布尼亚	4 920	2	4 920
		开发署	4 920	2	4 920

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
		项目厅	4 920	1	4 920
		难民署	4 920	5	4 920
		儿基会	4 920	不适用	4 920
		粮食署	4 920	4	4 920
	东戈	难民署	4 920	1	4 920
	顿谷	难民署	4 920	2	4 920
		粮食署	4 920	不适用	4 920
	戈马	开发署	4 920	3	4 920
		人口基金	4 920	2	4 920
		项目厅	4 920	4	4 920
		难民署	4 920	17	4 920
		儿基会	4 920	15	4 920
		粮食署	4 920	6	4 920
		世卫组织	4 920	1	4 920
	卡莱米	粮食署	4 920	2	4 920
	金杜	粮食署	4 920	1	4 920
	金沙萨	开发署	4 920	29	4 920
		人口基金	4 920	8	4 920
		项目厅	4 920	12	4 920
		难民署	4 920	30	4 920
		儿基会	4 920	46	4 920
		劳工组织	3 690	1	4 920
		粮农组织	4 920	5	4 920
		粮食署	4 920	22	4 920
		世卫组织	4 920	6	4 920
	基桑加尼	开发署	4 920	2	4 920
		项目厅	4 920	1	4 920
		粮农组织	4 920	1	4 920
	基恰恩格	难民署	4 920	1	4 920
	利本盖	难民署	4 920	1	4 920
	卢本巴希	项目厅	4 920	1	4 920
	姆班达卡	粮食署	4 920	1	4 920
	姆布吉-马伊	开发署	4 920	1	4 920
	莫巴	难民署	4 920	2	4 920

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
	乌维拉	难民署	4 920	2	4 920
厄瓜多尔	阿格里奥湖(苏昆毕奥斯)	难民署	2 160	3	2 160
埃塞俄比亚	阿瓦萨/西达摩	儿基会	810	1	1 350
		粮食署	1 170	1	1 350
	德赛	粮食署	1 350	1	1 350
	德雷达瓦	粮食署	1 170	1	1 350
	达洛阿多	难民署	2 400	3	1 350
	甘贝拉	难民署	2 400		1 350
		儿基会	810	1	1 350
		粮食署	1 350	1	1 350
	戈德	粮食署	1 350	2	1 350
	吉吉加	开发署	1 169	1	1 350
		难民署	2 400	4	1 350
		儿基会	810	3	1 350
		粮食署	1 350	3	1 350
	默克莱	粮食署	1 170	1	1 350
	塞迈拉	儿基会	810	不适用	1 350
	希雷/恩达塞拉西	难民署	2 400	4	1 350
加沙地带	加沙城	开发署	2 813	2	4 320
		项目厅	4 320	2	4 320
		儿基会	3 870	2	4 320
		粮食署	4 320	2	4 320
	加沙市	粮农组织	4 320	1	4 320
格鲁吉亚	加利	难民署	2 100	4	2 340
几内亚	科纳克里	开发署	5 308	6	5 310
		人口基金	5 310	4	5 310
		难民署	3 622	3	5 310
		儿基会	5 310	10	5 310
		粮农组织	6 323	3	5 310
		粮食署	6 323	5	5 310
		世卫组织	5 310	4	5 310
	恩泽雷科雷	难民署	3 622	3	1 755
		粮食署	1 755	2	1 755
海地	海地角	粮食署	4 500	1	4 500

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
伊拉克	戈纳伊夫	粮农组织	4 500	1	4 500
		粮食署	4 500	2	4 500
	雅克梅勒	粮农组织	4 500	1	4 500
		粮食署	4 500	1	4 500
	莱奥甘	粮食署	4 500	不适用	4 500
	太子港	开发署	4 500	11	4 500
		人口基金	4 500	6	4 500
		项目厅	4 500	1	4 500
		难民署	4 500	4	4 500
		儿基会	4 500	82	4 500
		劳工组织	3 375	3	4 500
		粮农组织	4 500	3	4 500
		粮食署	4 500	12	4 500
	莱凯	粮食署	4 500	不适用	4 500
	拉马迪	开发署	3 180	2	4 080
	埃尔比勒/基尔库克	开发署	2 910	1	4 080
		难民署	4 080	4	4 080
		儿基会	4 080	2	4 080
		粮食署	4 080	1	4 080
		开发署	3 180	6	4 080
	巴格达	人口基金	3 180	1	4 080
		项目厅	3 180	6	4 080
		难民署	4 080	15	4 080
		儿基会	4 080	14	4 080
		劳工组织	8 055	1	4 080
		粮食署	4 080	3	4 080
	巴士拉	难民署	4 080	2	4 080
	摩苏尔	难民署	4 080	1	4 080
肯尼亚	达达布	难民署	3 390	23	3 390
		粮食署	2 228	1	3 390
	卡库马	难民署	3 390	7	3 390
		粮食署	2 228	1	3 390
	基苏木	难民署	3 390	1	3 390
	洛基乔基奥	粮食署	2 520	2	3 390

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
利比里亚	纳库鲁	难民署	3 390	1	3 390
	蒙罗维亚	开发署	3 840	26	3 840
		人口基金	3 840	4	3 840
		难民署	4 020	10	3 840
		儿基会	4 020	19	3 840
		劳工组织	2 880	1	3 840
		粮农组织	3 840	1	3 840
		粮食署	3 840	7	3 840
		世卫组织	3 840	4	3 840
		萨克莱派阿	难民署	4 020	7
粮食署	3 840		不适用	3 840	
缅甸	孟都	难民署	2 910	4	2 910
尼泊尔	达马克	难民署	2 430	7	2 340
巴基斯坦	伊斯兰堡	开发署	2 220	10	2 220
		人口基金	2 220	4	2 220
		难民署	2 600	30	2 220
		儿基会	2 250	41	2 220
		劳工组织	1 665	2	2 220
		粮农组织	2 220	3	2 220
		粮食署	2 220	10	2 220
	卡拉奇	儿基会	2 250	8	2 220
		粮农组织	2 220	2	2 220
		粮食署	2 220	1	2 220
	拉合尔	儿基会	2 250	3	2 220
	木尔坦	粮食署	2 220	不适用	2 220
	白沙瓦	难民署	2 600	10	2 220
		儿基会	2 250	6	2 220
		粮食署	2 220	4	2 220
	奎达	开发署	2 220	1	2 220
		难民署	2 600	5	2 220
		儿基会	2 250	2	2 220
	苏库尔	难民署	2 600	1	2 220
		粮食署	2 220	不适用	2 220
菲律宾	哥打巴托市	粮食署	2 837	不适用	2 837

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
俄罗斯联邦	弗拉季高加索	难民署	2 205	4	2 205
		儿基会	3 450	1	2 205
塞尔维亚	格尼拉	难民署	2 906	1	2 906
	米特罗维察	难民署	2 906	1	2 906
	佩奇	难民署	2 906	1	2 906
	普里兹伦	难民署	2 955	7	2 906
	普里什蒂纳	开发署	2 906	5	2 906
		难民署	2 930	4	2 906
		儿基会	2 190	1	2 906
		粮农组织	2 959	1	2 906
		世卫组织	2 955	1	2 906
	普里兹伦	开发署	2 906	不适用	2 906
索马里	拜多阿	项目厅	3 000	1	3 000
		儿基会	3 000	不适用	3 000
	贝雷得维纳	粮食署	3 000	1	3 000
	柏培拉	粮食署	3 000	不适用	3 000
	博萨索(德尔卡塞姆)	难民署	3 000	1	3 000
		儿基会	3 000	4	3 000
		粮食署	3 000	2	3 000
	布阿勒	粮食署	3 000	3	3 000
	加勒卡约	难民署	3 000	3	3 000
		儿基会	3 000	5	3 000
		粮食署	3 000	不适用	3 000
	加洛威	开发署	3 000	2	3 000
		人口基金	1 590	1	3 000
		难民署	3 000	1	3 000
	哈尔格萨	开发署	3 000	2	3 000
		难民署	3 000	2	3 000
		儿基会	3 000	12	3 000
	乔哈尔	粮食署	3 000	1	3 000
		儿基会	3 000	不适用	3 000
		粮食署	3 000	5	3 000
	摩加迪沙	开发署	3 000	2	3 000
		项目厅	3 000	1	3 000

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
斯里兰卡	瓦基德	难民署	3 000	9	3 000
		儿基会	3 000	1	3 000
		粮食署	3 000	不适用	3 000
		粮食署	3 000	3	3 000
		难民署	3 195	1	1 238
		儿基会	1 103	2	1 238
	拜蒂克洛	粮食署	不适用	1	1 238
		难民署	3 195	3	1 238
		儿基会	945	1	1 238
	贾夫纳	粮食署	1 238	1	1 238
		难民署	3 195	2	1 238
		儿基会	945	1	1 238
	基利诺奇	粮食署	1 238	1	1 238
		难民署	3 195	2	1 238
		儿基会	945	1	1 238
	马纳尔	粮食署	1 238	1	1 238
		难民署	3 195	2	1 238
		开发署	3 218	1	1 238
	亨可马里	难民署	3 195	1	1 238
		儿基会	1 103	不适用	1 238
		粮食署	不适用	1	1 238
	瓦武尼亚	开发署	3 218	1	1 238
		难民署	3 195	3	1 238
		儿基会	945	2	1 238
	苏丹	劳工组织	928	1	1 238
		粮食署	1 238	2	1 238
		开发署	4 080	4	4 080
		难民署	4 080	1	4 080
		粮食署	4 080	1	4 080
		难民署	4 080	1	4 080
		粮食署	4 080	1	4 080
		难民署	4 080	1	4 080
		开发署	4 080	1	4 080
		难民署	4 080	4	4 080
		粮食署	4 080	1	4 080
	达玛奇纳	开发署	4 080	1	4 080
	达尔富尔	开发署	4 290	不适用	4 290

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
	埃德代因	粮食署	4 290	1	4 290
	法希尔	开发署	4 080	2	4 290
		人口基金	4 080	2	4 290
		项目厅	4 290	3	4 290
		难民署	4 290	6	4 290
		儿基会	4 290	8	4 290
		粮农组织	4 080	1	4 290
		粮食署	4 290	12	4 290
	朱奈纳	人口基金	4 290	1	4 290
		项目厅	4 080	2	4 290
		难民署	4 290	10	4 290
		儿基会	4 290	5	4 290
		粮食署	4 290	9	4 290
	朱莱达	粮食署	4 080	1	4 290
	哈比拉	粮食署	4 290	1	4 080
	朱巴	开发署	4 080	41	4 080
		人口基金	4 080	1	4 080
		项目厅	4 290	16	4 080
		难民署	4 080	22	4 080
		儿基会	4 080	35	4 080
		劳工组织	3 060	1	4 080
		粮农组织	4 080	9	4 080
		粮食署	4 080	18	4 080
		世卫组织	4 080	3	4 080
	卡布卡比亚	粮食署	4 080	1	4 080
	卡杜格利	开发署	4 080	2	4 080
		项目厅	4 080	2	4 080
		难民署	4 080	3	4 080
		儿基会	4 080	3	4 080
		粮农组织	4 080	1	4 080
		粮食署	4 080	1	4 080
	卡斯	难民署	4 290	1	4 290
		粮食署	4 290	1	4 290
	卡萨拉	项目厅	4 080	2	4 080

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
乌干达	喀土穆	人口基金	4 080	1	4 080
		项目厅	不适用	18	4 080
		儿基会	4 080	41	4 080
		世卫组织	4 080	6	4 080
	库阿交克	难民署	4 080	1	4 080
	库图姆	开发署	4 080	3	4 290
		粮食署	4 290	1	4 290
	马拉卡勒	项目厅	4 080	1	4 080
		难民署	4 080	2	4 080
		儿基会	4 080	3	4 080
		粮食署	4 080	2	4 080
	莫尔尼	难民署	4 290	2	4 290
		粮食署	4 290	1	4 290
	穆克加尔	难民署	4 290	2	4 290
		粮食署	4 290	1	4 290
	尼亚拉	项目厅	4 290	2	4 290
		难民署	4 290	3	4 290
		儿基会	4 290	5	4 290
		粮食署	4 290	11	4 290
	伦拜克	难民署	4 080	1	4 080
		粮食署	4 080	1	4 080
	托里特	难民署	4 080	5	4 080
	瓦乌	开发署	4 080	1	4 080
		项目厅	4 080	1	4 080
		儿基会	4 080	4	4 080
		粮食署	4 080	2	4 080
	延比奥	难民署	4 080	1	4 080
	耶伊	难民署	4 080	3	4 080
	扎林盖	粮食署	4 290	1	4 290
	科蒂多	粮食署	2 250	1	2 250
		开发署	2 257	1	2 250
		儿基会	2 245	5	2 250
		粮食署	2 250	2	2 250
约旦河西岸	约旦河西岸其他地方	项目厅	2 948	1	2 948

国家	工作地点	组织 ^a	特别业务生活津贴 (单位: 美元/月, 截至 2011 年 6 月 1 日)	工作人员 人数 ^b	拟议统一 特别业务 生活津贴率
也门	拉马拉	项目厅	2 948	1	2 948
	亚丁	开发署	3 268	1	3 352
		难民署	3 260	8	3 352
		粮食署	3 353		3 352
	阿姆兰	难民署	3 260	1	3 260
	哈拉德	开发署	3 268	1	3 260
		难民署	3 260	1	3 260
	卡拉兹	难民署	3 260	1	3 260
	萨阿达	难民署	3 260	1	3 260
	萨那	开发署	3 268	47	3 260
		难民署	3 260	8	3 260
		儿基会	2 925	15	3 260
		劳工组织	2 194	1	3 260
		粮农组织	2 925	1	3 260
		粮食署	2 925	9	3 260
	塞尤恩	开发署	3 268	2	3 260
总计				1 881	

简称: 儿基会——联合国儿童基金会; 粮食署——世界粮食计划署; 难民署——联合国难民事务高级专员办事处; 人口基金——联合国人口基金; 项目厅——联合国项目事务厅; 劳工组织——国际劳工组织; 粮农组织——联合国粮食及农业组织; 世卫组织——世界卫生组织; 开发署——联合国开发计划署。

^a 开发署、人口基金、项目厅、难民署、儿基会、劳工组织、粮农组织和粮食署: 在 2011 年 6 月 1 日数据收集期间提供数据的组织。

^b 难民署、儿基会和劳工组织: 更新工作人员数据的组织。

11-48225 (C) 200911 260911


请回收 