



联合国

国际公务员制度委员会 2018 年报告

大会
正式记录
第七十三届会议
补编第 30 号



国际公务员制度委员会 2018 年报告



说明

联合国文件编号由字母和数字构成。凡提及这种格式的编号，即指联合国某一文件。

目录

章次	页次
简称	5
术语表	5
送文函	6
国际公务员制度委员会提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的 建议摘要	7
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产 生的所涉经费问题摘要.....	8
一. 组织事项	9
A. 接受章程	9
B. 成员	9
C. 委员会举行的届会及审议的问题	10
D. 委员会 2019-2020 年工作方案	10
二. 提交报告和进行监测	11
A. 大会第七十二届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定.....	11
B. 监测国际公务员制度委员会、大会和联合国共同制度各组织立法机构 或理事机构的决定和建议的执行情况	12
三. 适用于两个职类工作人员的服务条件.....	15
A. 审查应计养恤金薪酬	15
B. 服务终了补助金	20
C. 人力资源管理框架：多样性和性别平等最新情况.....	25
四. 专业及以上职类的服务条件	28
A. 基薪/底薪表	28
B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变	29
C. 子女和二级受扶养人津贴：数额审查	30
D. 确定薪资最高的国家公务员系统(诺贝尔梅耶研究)：第一阶段.....	33

E. 工作地点差价调整数问题	36
五. 一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件：审查薪金调查方法.....	37
六. 外勤人员的服务条件：极端艰苦条件工作地点.....	40
附件	
一. 国际公务员制度委员会 2019-2020 年工作方案	46
二. 共同工作人员薪金税率表	47
三. 建议应计养恤金薪酬和薪酬保护点.....	48
四. 服务终了补助金：资格标准和支付数额表.....	49
五. 在人力资源管理框架中增加员工队伍多样性部分.....	50
六. 拟议薪级表和薪酬保护点	51
七. 年度比较及比值随时间推移的演变.....	52

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
首协会	联合国系统行政首长协调理事会
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
国际民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
国际电联	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公署
儿基会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
国际公务员联合会	联合国国际公务员联合会
项目署	联合国项目事务署
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
世旅组织	世界旅游组织
万国邮联	万国邮政联盟
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

术语表参见国际公务员制度委员会网站上的一份单独文件，网址：
<https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>。

送文函

2018年8月10日国际公务员制度委员会主席给秘书长的信

谨随函附上国际公务员制度委员会第四十四次年度报告。本报告是依照委员会章程第 17 条编写的。

请将本报告提交大会，并按照章程第 17 条规定，通过参加本委员会工作的其他组织的行政首长转送各组织理事机构，同时也转送工作人员代表。

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立法机构作出决定的建议摘要

所涉段落

- A. 适用于两个职类的服务条件**
- 1. 审查应计养恤金薪酬**
- 47 和附件三 委员会向大会建议附件三所列订正应计养恤金薪酬表和工作人员薪酬保护点。
- 2. 服务终了补助金**
- 65 和附件四 委员会建议大会设立服务终了补助金，支付给连续服务满五年或以上、因定期任期满从本组织离职的工作人员，补助金根据附件四所载资格标准和工资级别一次性总付。
- B. 专业及以上职类工作人员的薪酬**
- 1. 基薪/底薪表**
- 83 和附件六 委员会建议大会批准自 2019 年 1 月 1 日起实行本报告附件六所列专业及以上职类订正统一基薪/底薪表和更新的薪酬保护点，两者上调了 1.83%。实行办法是在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数，从而保持实得净薪不变。
- 2. 联合国/美国薪酬净额比值的演变**
- 89(a) 委员会向大会报告，2018 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华盛顿特区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 114.4。
- 3. 子女和二级受扶养人津贴：审查数额**
- 105 委员会向大会建议，自 2019 年 1 月 1 日起，将子女津贴定为每年 3 666 美元、残疾子女津贴定为每年 7 332 美元、二级受扶养人津贴定为每年 1 283 美元。
- C. 外勤人员的服务条件：条件极为艰苦的工作地点**
- 156 委员会提请大会注意，委员会决定给予在艰苦条件分类为 D 类或 E 类工作地点的且有合格受扶养人的工作人员数额减少的不带家属艰苦条件津贴，每年 15 000 美元，以代替将合格受扶养人安置在工作地点的选择。
-

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 其他参加组织产生的所涉经费问题摘要

所涉段落

-
- A. 适用于两个职类的服务条件
1. 审查应计养恤金薪酬：联合国与美国的养恤金办法比较研究
- 45 两个职类工作人员应计养恤金薪酬的拟议变动所涉的经费估计数为全系统每年 3 840 万美元。
2. 服务终了补助金
- 64 设立服务终了补助金所涉的经费估计数为全系统每年 1 090 万美元。
- B. 专业及以上职类的薪酬
1. 基薪/底薪表
- 80 附件六所列委员会关于上调基薪/底薪表的建议所涉的经费估计数为全系统每年大约 802 000 美元。
2. 子女和二级受扶养人津贴：审查数额
- 104 拟议增加额所涉经费估计为每年 2 680 万美元。
- C. 外勤人员的服务条件：条件极为艰苦的工作地点
- 155 假设艰苦条件分类为 D 类或 E 类工作地点的工作人员都不将其合格受扶养人安置在这些地点，则对此类地点工作人员适用数额减少的不带家属艰苦条件津贴的所涉经费估计为全系统每年 650 万美元。
-

第一章

组织事项

A. 接受章程

1. 大会 1974 年 12 月 18 日第 3357(XXIX)号决议核可的国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)章程第 1 条规定:

委员会应对联合国和参加联合国共同制度并接受本章程的专门机构和其他国际组织执行其职务。

2. 迄今已有 16 个组织接受了委员会章程,并与联合国以及联合国各基金和方案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,但全面参加了委员会的工作。² 因此,有 28 个组织、机构、基金和方案(以下简称“各组织”)与委员会密切合作,并适用其章程的规定。

B. 成员

3. 2018 年,委员会成员如下:

主席:

金斯敦·罗兹(塞拉利昂)*

副主席:

阿尔多·曼托瓦尼(意大利)***

成员:

玛丽·弗朗索瓦·贝希特尔(法国)*

拉尔比·贾克塔(阿尔及利亚)**

穆罕默德·法拉舒丁(孟加拉国)**

卡琳·加德纳(牙买加)*

路易斯·马利亚诺·埃莫西利洛(墨西哥)***

隈丸优次(日本)***

杰弗里·芒茨(美利坚合众国)***

伊曼纽尔·奥蒂·博滕(加纳)*

沃尔夫冈·施特克尔(德国)***

¹ 劳工组织、粮农组织、教科文组织、国际民航组织、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、世旅组织、国际海底管理局、国际海洋法法庭和全面禁止核试验条约组织。

² 农发基金。

弗拉基米尔·斯托罗杰夫(俄罗斯联邦)**

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 2018 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2020 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2021 年 12 月 31 日届满。

C. 委员会举行的届会及审议的问题

4. 2018 年，委员会举行了两届会议：第八十六届会议于 3 月 19 日至 29 日在纽约联合国总部举行，第八十七届会议于 7 月 9 日至 20 日在德国波恩联合国志愿人员方案总部举行。

5. 在这两届会议上，委员会审议了因大会决定和决议及委员会自身章程而产生的问题。本报告讨论了大会通过的需要委员会采取行动或进行审议的一些决定和决议。

D. 委员会 2019-2020 年工作方案

6. 委员会 2019-2020 年工作方案见附件一。

第二章

提交报告和进行监测

A. 大会第七十二届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定

7. 委员会审议了秘书处关于大会通过的与委员会工作有关的决议和决定的说明。在该说明中，秘书处强调了委员会主席向大会第五委员会所作介绍，其中他向第五委员会通报了委员会 2017 年工作(见 [A/72/30](#) 和 [A/72/30/Corr.1](#))，重点介绍了工作人员职类的使用情况、业绩管理研究报告和绩效奖励提案、联合国/美国薪酬净额比值的演变、基薪/底薪表、工作地点差价调整数事项、联合国共同制度内的多样性、应计养恤金薪酬和维也纳一般事务人员薪金调查结果等项目。

8. 与会者在委员会会议上进一步获悉，在主席介绍委员会年度报告之后的数周内，就涉及 2016 年生活费调查结果的工作地点差价调整数事项以及新的规定离职年龄的执行情况开展了深入讨论。

9. 会员国要求澄清工作地点差价调整数方法的各方面，例如消除差距措施及其历史背景以及各机构正如何落实基线调查的结果。在有关委员会工作的讨论之后，第五委员会对一些组织决定不执行关于 2016 年生活费调查结果和规定的离职年龄的各项决定表示严重关切。因此，大会提醒行政首长，假如不充分尊重其决定，就可能影响各组织享受加入共同制度的惠益，包括参加联合国合办工作人员养恤基金的惠益。此外，大会邀请秘书长以首协会主席身份，确保大会各项决定在整个共同制度内得到全面执行，并不得无故拖延。

10. 大会在审查委员会的提案后，于 2017 年 12 月 24 日未经表决通过了第 [72/255](#) 号决议。

委员会的讨论情况

11. 人力资源网和所有三个工作人员联合会都表示注意到大会的决定。人力资源网确认其对联合国共同制度的承诺，并强调指出，设立共同制度是为了使作为雇主的各成员组织将服务条件和应享权利的规定和协调事项委托给公务员制度委员会这个独立、高效率和高水平的专家机构。各组织希望公务员制度委员会能推动联合国正在进行的改革，这需要对方案、行政和管理方面的各种挑战给予特别关注。人力资源网认为，在所涉各方之间继续开展并增进公开、彻底的对话，将有助于进一步加强以协调、高效率 and 及时的方式执行涉及公务员制度委员会的决定。

12. 人力资源网发言人代表各专门机构发言，指出了公务员制度委员会章程规定的大会和委员会的权力，同时强调指出，根据劳工组织行政法庭判例，这些机构有义务采取额外步骤，在颁布共同制度各项决定之前审议决定执行方式的具体影响及其合法性。因此，不应将这一额外步骤视为不愿意执行共同制度的决定。有鉴于此，发言人强调，考虑到所作决定的重要性，所涉各方有责任建设性地协同开展工作，确保所作决定的要点及其理由得到充分理解并可予以明确传达。

13. 公务员协联代表表达了同样的看法，并对执行开展 2016 年生活费调查的决定是否具有合法性提出质疑，因为在他看来，调查的方法及其适用存在缺陷和错误。国际总工会协调会代表也支持各机构，并补充说，它们不能在确保公务员制度委员会的决定不会导致工作人员采取法律行动之前，盲目地执行委员会决定。这位代表还补充说，尽管大会要求遵守工作地点差价调整数制度，但并未对公务员制度委员会重新审议 2016 年调查结果作出限制。国际公务员联合会代表虽然同意大会已作出最后决定，但认为公务员制度委员会有必要在将各项建议提交大会之前，就其建议的影响开展更彻底的讨论。

14. 委员会成员忆及大会在其第 72/255 号决议中表示赞赏地注意到公务员制度委员会的工作，重申了大会在核准所有工作人员服务条件和应享权利方面的作用，回顾了委员会章程第 10 和 11 条，并重申了委员会在协调服务条件方面的核心作用。委员会成员对各组织作出不执行大会所作决定的选择表示担心，认为这种行动将削弱大会决定。因此，各组织别无选择，必须全面执行大会各项决定。该决定是一致性的决定，如果任何人认为大会是错误的，就必须再向各会员国提出。委员会成员促请行政首长注意大会所作提醒，即假如不充分尊重大会就委员会各项建议所作的决定，就可能影响关于享受加入共同制度的惠益的要求。此外，大会在该决议中请委员会建议采取适当措施，处理那些不与委员会充分合作的组织，并不迟于大会第七十四届会议就此提出报告。委员会一名成员要求委员会秘书处提交一份有关各组织执行情况的报告，但有人提醒与会者，委员会不是监督组织，有必要等待各组织理事机构作出决定。

15. 尽管一些组织和工作人员表示出不满，但是委员会成员指出，该决议中有一些与薪酬无关的非常好的决定，诸如在其他职类工作人员使用方面的成果，绩效奖金，特别是承认不同水平的业绩，而且有关多样性的研究范围已经扩大。

16. 委员会主席在结束有关该议程项目的讨论前，介绍了过去一年秘书处向所有各方提供其所要求的资料的过程及所作努力。主席指出，进行了公开讨论，有时最终结果并非对所有各方都有利，但是秘书处工作人员完全有资格和条件审议各项备选办法。用了大量时间向会员国解释工作地点差价调整数方法的各方面以及作出某些决定的理由。主席解释了为什么共同制度工作人员的薪资不会随着美国雇员薪资增加而相应地自动增加。必须考虑到联合国/美国薪酬净额的比值。他向工作人员保证，委员会遵循了经核准的程序并且愿意开展进一步讨论。

委员会的决定

17. 委员会决定表示注意到大会第 72/255 号决议。

B. 监测国际公务员制度委员会、大会和联合国共同制度各组织立法机构或理事机构的决定和建议的执行情况

18. 公务员制度委员会根据其章程第 17 条的规定审议了委员会秘书处关于大会以及联合国共同制度各组织立法机构或理事机构通过的委员会各项决定和建议执行情况的说明。以往各年度，该项目在委员会议程上遵循两年报告周期，但是委员会第八十五届会议决定秘书处应就此项目每年向委员会提交报告。委员会收

到了 22 个共同制度组织的资料。所有组织均已实施新的共同制度整套报酬办法的多数内容，但仅有七个组织执行了以支付奖金的方式征聘专家的规定，有两个组织决定仅实施已核准的教育补助金办法的部分内容。另据指出，关于 2014 年 1 月 1 日之前加入各组织的工作人员的规定离职年龄，虽然许多组织已实行经核准的规定离职年龄，但有些组织决定采用不同的执行日期。此外，据指出，有一个组织，即知识产权组织，决定在个人业绩令人满意的前提下，为该组织所有职类工作人员一次性发放现金，作为一笔总付的组织绩效奖。

委员会的讨论情况

19. 人力资源网表示感谢现在将每年对其决定实施监督。

20. 关于知识产权组织决定向所有工作人员发放组织绩效奖，知识产权组织代表解释说，该奖励与最近适用于日内瓦专业及以上职类工作人员的薪酬削减毫不相关，而是依据该组织在 2017 年 12 月终了两年期取得的出色业绩，其间知识产权组织的服务收入超过预期，同时节减和审慎管理导致支出低于预期。正如以往向公务员制度委员会报告的那样，知识产权组织于 2013 年启动了一项奖励和表彰方案，并数次予以完善，其中包括团队和个人表彰以及现金和非现金奖励。该组织认为，最近加强奖励和表彰方案的做法遵循了公务员制度委员会的各项原则和指导方针，委员会最近提出了有关绩效奖励的建议，并于 2017 年 12 月获得大会核准。知识产权组织赞赏该建议为其肯定绩效和顺应组织需要提供了灵活性。该奖励深得知识产权组织工作人员称道，他们继续以杰出的奉献精神为实现优良的组织业务成果作出出色努力。

21. 三个工作人员联合会都对一些组织未实行规定的离职年龄或未执行整套报酬办法的所有各方面感到不安。农发基金继续支付小学和中学的寄宿费用，不论工作人员是派驻外地还是在总部，并且在教育补助金方面未实施有关取得大学初等学位的新限制。国际海底管理局没有对教育补助金办法作出任何改变。关于以支付奖金的方式征聘专家，国际职工会协调会认为，对支付奖金的问题进行了很多谈论，但实际却难以执行，这就是为什么只有七个组织落实了这项规定。公务员协联和国际职工会协调会完全支持知识产权组织的举措，向 2016-2017 年在该组织工作的所有工作人员发放一次总付现金奖励，并且所有合格工作人员的奖金数额相同。

22. 委员会成员表示赞赏该说明所载资料，但对知识产权组织向工作人员发放现金奖励表示严重关切。他们对这一行动可能对共同制度内其他组织造成何种影响提出了质疑。关于知识产权组织代表所作解释，委员会成员认为，所提出的发放现金奖励的理由与表彰和奖励方案框架不符。委员会敦促各组织充分执行其各项建议和决定，并在结束有关该项目的讨论前，回顾了大会第 72/255 号决议，大会在该决议中提醒联合国共同制度的行政首长和理事机构，假如不充分尊重大会就委员会各项建议所作的决定，就可能影响关于享受加入共同制度的惠益的要求，包括有关组织按照养恤基金条例第 3(b)条的规定，参加联合国合办工作人员养恤基金。

委员会的决定

23. 委员会决定表示注意到这份文件，表示严重关切知识产权组织向所有工作人员发放组织绩效奖的决定，并敦促各组织及时、充分执行大会和委员会的各项决定。

第三章

适用于两个职类工作人员的服务条件

A. 审查应计养恤金薪酬

24. 全面审查应计养恤金薪酬列入了委员会 2017-2018 年工作方案。委员会在 2017 年 3 月举行的第八十四届会议上核准了项目清单和审查时间表。委员会按照已核准的路线图，在 2017 年 7 月举行的第八十五届会议上对以下各方面的备选办法进行了初步审查：变更适用于专业职类和一般事务职类的推算毛额系数、重新计算专业工作人员应计养恤金薪酬表、基于统一薪级表修订未叙职等官员应计养恤金薪酬计算公式。委员会还审查了收入倒挂的情况。委员会认识到所涉各项因素是复杂和相互依存的，决定设立一个应计养恤金薪酬工作组，以进一步探讨所有各项拟议备选办法，并密切结合其他项目，开展有关共同工作人员薪金税率表的研究。

25. 工作组由五名委员会成员以及各组织和工作人员联合会代表组成，联合国合办工作人员养恤基金秘书处和委员会秘书处为其提供了协助。工作组的调查结果和建议已提交委员会第八十六届会议。委员会第八十七届会议审查了关于联合国养恤金计划和美国联邦公务员制度养恤金计划的比较研究结果。这项研究由公务员制度委员会秘书处和养恤基金秘书处利用养恤基金顾问精算师编制的工具完成。该研究比较了两个计划为服务和收入历史类似的工作人员提供的收入折合率(养恤金与净薪之比)。

26. 同以往的 2012 年研究一样，折合率对比比较了联合国的设定受益计划与美国为 1983 年之后雇用的联邦工作人员提供的名为联邦雇员退休制度的三个退休收入来源，即两个设定受益计划(与联合国合办工作人员养恤基金计划类似的一个计划和美国社会保障计划)以及一个设定提存计划(节约储蓄计划)。因此，根据参照国计划，雇员退休收入取决于雇员通过个人缴款、雇主缴款和投资回报所累积的数额。相应地，所列的联邦雇员退休制度计划的收入折合率以每年 3%至 10%的估计投资收入所得为依据。

委员会的讨论情况

27. 人力资源网赞同工作组的建议并表示注意到其调查结果，即在比较研究所列投资回报范围内，美国联邦雇员退休制度计划提供的可比受益高于联合国合办工作人员养恤基金提供的受益。人力资源网同意实施拟议变动，设立新的应计养恤金薪酬表，同时指出养恤基金的可持续性不应受到损害。人力资源网强调指出，在实施任何变动之前必须制定专门的传播战略，以确保透明度并处理可能发生的问题。人力资源网还提及工作人员的既得权利，并要求避免对工作人员的应计养恤金薪酬造成任何负面影响。

28. 各工作人员联合会也支持工作组的各项建议，但有一项理解，即在应计养恤金薪酬方面不会对工作人员造成任何不良后果。公务员协联回顾，它接受有关对专业及以上职类工作人员适用单身工作人员薪金税率这项建议的前提假定是，

该建议尤其不会对一般事务职类工作人员造成不良后果。公务员协联指出，虽然养恤基金计划提供的养恤金折合率略低于美国联邦雇员退休制度计划提供的养恤金折合率，但仍基本持平，并赞同有关重新计算应计养恤金薪酬表的拟议变动。国际职工会协调会还提及，它的理解是一般事务职类工作人员将不会受到负面影响，并欢迎在专业工作人员和一般事务人员领取的最后薪金相同并且服务年数相同的情况下，使专业工作人员的应计养恤金薪酬与一般事务职类工作人员的应计养恤金薪酬更接近。国际职工会协调会认为，增加专业及以上职类工作人员的应计养恤金薪酬是一项持续的工作，因为收入折合率仍低于参照国的比率。国际职工会协调会代表还指出，必须确保修订未叙职等官员的应计养恤金薪酬公式不会导致产生意外收益。国际公务员联合会支持有关应计养恤金薪酬的拟议建议和变动，并重申了保护所有工作人员目前的应计养恤金薪酬数额的目标。

与统一薪级表保持一致

29. 回顾应计养恤金薪酬的确定方法，委员会注意到，专业及以上职类的计算公式最初是基于受抚养人薪率。随着这些职类的工作人员采用统一薪级表，需要重新确立薪金净额和应计养恤金薪酬之间的联系。委员会获悉，工作组一些成员倾向于在薪酬净额之外增加配偶津贴，并继续使用共同工作人员薪金税率表的受抚养人薪率，以便保持一致。工作组另一些成员表示倾向于简化应计养恤金薪酬数额的计算，只提及统一薪级表的薪酬净额，而不包括配偶津贴，并使用共同工作人员薪金税率表的单身比率。据指出，委员会建议改变专业职类工作人员的薪酬结构，是为了确定与其受雇工作而不是其个人情况相对应的薪金数额。因此，适用共同工作人员薪金税率表的单身比率将构成对已赚取的薪金而不是受抚养人地位的一个税收因素。另据指出，专业职类和一般事务职类改用一套比率将进一步减少收入倒挂，因为共同薪级表的单身比率已经用于计算一般事务职类的应计养恤金薪酬数额。工作组建议在不增加配偶津贴的情况下，对统一薪级表下的薪酬净额适用共同工作人员薪金税率表的单身比率。

30. 委员会指出，采用统一薪级表强化了按工付酬的理念。与将配偶津贴加入统一薪级表的方案相比，在方法上的一致性更受青睐，因为前一种方法实际上将恢复两个薪酬净额标准。委员会成员支持工作组的建议，认为这符合大会核准统一薪级表的做法。

推算毛额系数

31. 委员会审议了为一般事务人员和专业人员确定不同的推算毛额系数即不同的平均服务年限的理由。据指出，就专业职类而言，在 1986 年确定这一系数时，也考虑了平均入职年龄、规定的离职年龄、联合国和美国联邦公务员制度之间的职业跨度差异以及养恤金税。当时，委员会认定，使用 46.25% 的推算毛额系数是合理的，这相当于 25 年的缴款服务年数。由于平均缴款服务年数没有显著变化，这一系数在随后的审查中得以维持。在考虑一般事务职类工作人员的推算毛额系数时，委员会考虑了平均服务年限、一般事务职类和专业职类工作人员之间的职业跨度差异、以前根据该职类 100% 的薪金净额计算应计养恤金薪酬以及该职类

内应计养恤金薪酬数额的差异。根据养恤金联委会的建议，委员会在 1994 年对一般事务及有关职类的工作人员实行了 66.25% 的推算毛额系数。

32. 工作组审查了改变有关系数的各种方案，同时考虑到平均服务年限、最近规定离职年龄的变化以及最高福利积累率的提高。据指出，平均缴款服务年限并没有随着时间的推移而发生重大变化，而且并非所有组织都施行了规定离职年龄的最近变更，因此各组织的离职模式尚未受到影响。因此，根据规定离职年龄的变更调整推算毛额系数的方案被认为是为时过早，没有得到考虑。

33. 工作组还曾考虑调整推算毛额系数，将代表性缴款服务年数的差异从 10 年减少到 5 年，或者使两类工作人员的最高服务年数趋同。据指出，虽然这些方案将减少收入倒挂，但导致专业职类工作人员的推算毛额系数脱离实际情况，因为平均服务年数与更高推算毛额系数中的代表性年数之间的差距会更大。另据指出，减少推算毛额系数的差异将导致应计养恤金薪酬数额高于根据参考地点的所得税数额算出的数额。鉴于其所涉费用和受收入倒挂影响的工作人员人数较少，这些方案被认为不可行。鉴于拟议方案的缺点，工作组建议暂时维持这两类工作人员现行推算毛额系数。委员会支持工作组的建议。

共同工作人员薪金税率表

34. 共同工作人员薪金税率表以及薪酬净额和推算毛额系数直接影响应计养恤金薪酬数额。税率表是根据总部工作地点的税收数额确定的，一直用于计算各类工作人员的应计养恤金薪酬。委员会注意到共同制度成员组织的增加导致两个工作地点(德国汉堡和牙买加金斯敦)成为总部，回顾其 2017 年作出的决定，即在更广泛的框架内审查新近增加的总部地点，以确保在不同的共同制度分组下对这些地点一视同仁。因此，工作组审查了是否宜将这两个新的国家地点予以列入，以便计量它们的税收计划并将其用于更新共同工作人员薪金税率表。有一项理解是，列入新参照国的任何建议都不会影响目前对税收数额的审查，而是会纳入对两个新工作地点总体待遇的全面审查。

35. 鉴于这些地点的工作人员人数很少，工作组质疑应该是将总部的税收制度作为代表性税收制度，还是应该包括工作人员退休人数最多的国家地点。据指出，八个代表性税收制度中的七个也是退休工作人员人数最多的前七个国家地点。虽然德国和牙买加不在前 10 名，但考虑到在德国的工作人员数量越来越多，因此更多地考虑将德国作为参考税收制度。工作组的结论是，如养恤金审查机构先前建议的那样，只考虑“主要总部”是有好处的，并建议保留这一提法，并考虑在适当时候纳入设在德国的总部。委员会一致认为，对于与总部相关的所有报酬要素，应考虑将德国列为参考国。

36. 委员会随后审议了共同工作人员薪金税率表的税率，并注意到工作组已经根据委员会 2012 年的决定进行了审查，以确定基准并计量自最近一次税率调整以来参考所得税率的平均差异。对八个总部工作地点 2010 年和 2017 年的平均税率进行比较后发现，2017 年的税率低于 2010 年，2017 年的税率也低于现行共同工作人员薪金税率表。据指出，鉴于有必要在专业及以上职类工作人员的薪酬净额

和应计养恤金薪酬之间重新建立联系，使用现行共同工作人员薪金税率表进行重新计算得出的应计养恤金薪酬数额将高于根据外部参考税率得出的数额。从逻辑上看，若要调整共同工作人员薪金税率表，必须予以降低，以更密切地反映外部税率。

37. 继工作组建议对两类工作人员适用共同工作人员薪金税率表的单身比率后，还有建议认为，应该只降低较高收入档次的税率，目的是保护较低净收入级别的应计养恤金薪酬。据指出，绝大多数一般事务职类的养恤金净额为 60 000 美元或更少。因此，工作组建议保留最初 60 000 美元应征税收收入的工作人员薪金税率，并采用下表所示的额外收入档次，以进一步最大限度地减少对一般事务人员应计养恤金薪酬数额的负面影响，同时遵循税收基线分析的趋势，并保持薪级表的累进性。

建议的共同工作人员薪金税率表

应征税的薪酬总额(美元)	应计养恤金薪酬工作人员薪金税率(百分比)		
	现行受扶养人税率 ^a	现行单身税率	建议的单身税率
最初 20 000	11	19	19
随后 20 000	18	23	23
随后 20 000	25	26	26
随后 20 000			28
剩余的应征税数额	30	31	29

^a 建议取消。

38. 考虑到提议的比率，只有养恤金净额高于 60 000 美元的一般事务及相关职类各职等和职档工作人员可能受到影响。这涉及到 27 名一般事务人员和 331 名本国专业干事。在这方面，养恤基金秘书处的一名代表确认，保护少数工作人员的应计养恤金薪酬数额不会改变所提供的精算或财务估计数。委员会一致同意，对所有工作人员职类适用共同工作人员薪金税率表的单身税率，办法是按上表增加一个收入档次并调整税率，最重要的考虑是对应计养恤金薪酬数额的任何意外不利影响。

39. 委员会审议了一项建议，即每三年审查一次共同工作人员薪金税率表，比在全面审查应计养恤金薪酬时进行审查更加频繁，以尽量减少审查之间的临时调整次数，并允许根据外部税制的变动更经常地重新计算应计养恤金薪酬。然而，由于没有事先分析这种变化的潜在影响，委员会一致认为，不应改变审查周期的频率。

可比性研究

40. 为联合国系统提出的收入折合率是基于专业及以上职类工作人员应计养恤金薪酬的拟议参数，如上文各段所述，这是根据工作组的建议并经过委员会同意确定的。养恤基金的代表告知委员会，养恤基金计划提供的福利折合率与联邦雇员退休制度计划为薪酬类似的工作人员提供的福利相当，即使在最保守的投资回

报情况下也是如此，而美国计划的福利可能会更高，这取决于节约储蓄计划的投资回报。

41. 委员会注意到联合国和美国养恤金计划的差异，以及 2017 年退休、服务期为 20 年、25 年、30 年和 35 年工作人员的收入折合率比较情况。研究结果与 2012 年报告的结果基本相似。该研究显示，除了在本组织 P-2 职等工作了 35 年或更长时间的“长期服务”工作人员之外，在所研究的投资回报范围内，联邦雇员退休制度计划提供了比养恤基金更高的可比福利。假设年投资回报率为 3%，如果服务期为 35 年，养恤基金的福利数额与联邦雇员退休制度下获得的数额类似。另据指出，联邦雇员退休制度最近对 2012 年后新聘员工的计划进行了修改，并且在不久的将来可能会进行更多的修改。随后的可比性研究将酌情考虑这些变化。

未叙职等官员

42. 委员会还审查了根据订正整套报酬办法计算未叙职等官员应计养恤金薪酬的公式，即计算未叙职等官员和 D-2/六级工作人员薪酬净额之间的百分比差异，将百分比差异的 90% 乘上 D-2/六级工作人员的应计养恤金薪酬，并将所得数额加到 D-2/六级工作人员的应计养恤金薪酬中。委员会注意到在统一薪级表下采用了 D-2 职等额外职档，并回顾其 1991 年的决定，即在订正薪级表下保持 D-2 职等最高职档。委员会同意工作组的建议，即继续提及统一薪级表 D-2 职等的最高职档，并修订公式的参数，以尽量减少未叙职等官员应计养恤金薪酬数额的意外增加。这将意味着在计算未叙职等官员的应计养恤金薪酬时，将采用上述公式中两个薪酬净额之间百分比差异的 85%，而不是 90%。

既得权利和所涉经费问题

43. 委员会注意到对拟议变动的的影响分析，包括对各组织的所涉经费问题以及可能受到共同工作人员薪金税率表变动影响的一般事务人员人数。委员会获悉，专业及以上职类应计养恤金薪酬表的拟议平均增加额约为近年来由于纽约薪酬净额的变动而适用于该表的平均临时调整额的两倍。鉴于临时调整机制与应计养恤金薪酬表的全面审查存在差异，前者通过与纽约薪酬净额的同等上调来修订应计养恤金薪酬数额，后者通过适用核定公式来修订应计养恤金薪酬数额，因此每次审查时都预期对该表进行修改被认为是合理的。另据指出，在全面审查的间隔期间，将继续对专业及以上职类工作人员的应计养恤金薪酬进行临时调整。

44. 工作组的调查结果和对应计养恤金薪酬方法要素的修改建议已通报给联合国工作人员养恤金联合委员会联络小组。该联络小组告知委员会，拟议的修改估计将使养恤基金所需缴款率增加，幅度为应计养恤金薪酬的 0.12%。目前，工作人员和成员组织(分别为三分之一和三分之二)的缴款率为应计养恤金薪酬的 23.7%。联络小组还指出，截至 2015 年 12 月 31 日的养恤基金最新精算估值报告称有少量盈余，23.7%的缴款率略高于(0.16%)支持福利承诺所需的缴款率。在适用拟议的变动后，养恤基金所需缴款率将非常接近 23.7%的缴款率，对长期供货

的影响非常有限。另据指出，拟议的应计养恤金薪酬变动不增加养恤基金的行政工作。

45. 鉴于专业及以上职类工作人员拟议应计养恤金薪酬表导致上调，因此没有必要处理这一职类工作人员的既得权利问题。然而，一般事务人员和本国专业干事职类工作人员应计养恤金薪酬的既有数额被认为是共同工作人员薪金税率表任何变动的根本。两个职类工作人员应计养恤金薪酬拟议变动的所涉经费估计为全系统每年 3 840 万美元。

全面审查的结论

46. 委员会的结论是：(a) 专业及以上职类工作人员的应计养恤金薪酬应使用统一薪级表计算，不增列配偶津贴；(b) 应维持目前计算一般事务及有关职类工作人员应计养恤金薪酬的公式；(c) 应维持现行推算毛额系数；(d) 应保护任何工作人员的现行应计养恤金薪酬数额，否则，在修订共同工作人员薪金税率表后，这些工作人员的应计养恤金薪酬数额会降低；(e) 共同工作人员薪金税率表的五年审查周期应予保持；(f) 为了计算共同工作人员薪金税率表所参考的税收制度的目的，应维持主要总部地点；(g) 应在与总部相关的所有要素方面，适时考虑将德国列为参考国。

委员会的决定

47. 委员会决定向大会建议：

- (a) 所有职类的应计养恤金薪酬应以共同工作人员薪金税率表的单身税率为基础；
- (b) 应按附件二所示，修订共同工作人员薪金税率表；
- (c) 应按附件三所示，修订专业及以上职类工作人员的应计养恤金薪酬表和薪酬保护点；
- (d) 未叙职等官员的应计养恤金薪酬应参照 D-2 职等的最高职档计算，调整系数应修订为 85%。

B. 服务终了补助金

48. 大会第 71/264 号决议请委员会全面分析采纳其关于对连续服务 10 年或超过 10 年、因合同期满从本组织离职的定期合同工作人员实行支付服务终了离职金办法的建议所带来的影响，包括提供最新信息，说明财务影响和临时合同、定期合同和连续合同之间的区别，并向大会第七十三届会议报告有关情况，以便就该建议作出决定。

49. 作为大会要求的全面分析的一部分，委员会审查了共同制度中有关工作人员雇用的三种合同安排之间的区别、关于定期任用延续的现行判例、其他区域和国际组织的通行做法以及参照国公务员制度的做法。委员会注意到 2010 年和 2016 年曾建议采用同样的服务终了补助金提案，审议了该提案的优点以及替代资格标

准和支付金额。为了就所涉经费问题提供最新情况，委员会还根据共同制度 21 个组织提供的数据，审查了关于 2015-2017 年期间工作人员离职情况的统计数据。

委员会的讨论情况

50. 人力资源网继续支持实行服务终了补助金办法，并认为在行政首长协调会各组织和维持和平特派团当前改组和调整的环境下，需要将这种报酬项目作为人力资源工具。该网络回顾，在财政紧缩的环境下，可能会出现一系列情况，会员国的捐款会以临时和意外的方式减少，不允许对人员配置进行预期规划。该网络认为，在联合国系统服务了一段相当长的职业生涯的工作人员离职时向其提供财政“缓冲”是正确之举，反映了良好的外部做法，并将提高组织生产力，积极促进工作人员的参与。该网络支持为所有连续服务至少五年的各类工作人员提供服务终了补助金，对任期有明确限制的组织的适用给予一定的灵活性。该网络还赞成实行承认服务年限的累进式补助金，以提供有意义和渐进的要素。

51. 各工作人员联合会支持为连续服务至少五年的工作人员提供服务终了补助金。国际职工会协调会指出，几乎每一个国家的立法都要求雇主提供服务终了补助金，在没有失业福利的情况下，这些补助金通常会更高。国际职工会协调会认为，服务终了补助金不会模糊定期任用和连续任用之间的区分，因为后者提供更大的工作保障，反倒是提供某种形式的基本社会保障，让工作人员有时间找到新工作。国际职工会协调会还指出，在许多组织中，连续任用没有得到执行或配额已满，提供服务终了补助金将巩固联合国作为对长期服务工作人员承担社会责任的雇主的形象。它赞成在滑动基础上的服务终了补助金，指出这符合外部惯例，使补助金类似于赚取的福利。公务员协联回顾了为这一类工作人员提供服务终了补助金的理由和委员会先前审议这一问题时适用的道理。公务员协联认为，采用服务终了补助金的作法符合包括世界银行在内的其他组织的最佳做法。它还指出，定期任用或连续任用的工作人员的薪金、津贴和福利是相同的，并回顾大会曾认为，五年令人满意的服务足以满足无限期任用的条件；因此可以推断，这对于定期任用获得延续的预期也同样足够。公务员协联认为，作为各组织对工作人员的关怀责任的一部分，服务终了补助金的数额应基于累进表。国际公务员联合会也支持采取累进支付方式，并强调鉴于特派团结束、缩编和预算限制等导致预期职业生涯缩短，迫切需要提供服务终了补助金。它指出，并非所有组织都根据大会决议发放连续任用合同，并赞成向所有职类提供补助金，以确保平等并协助解决就业空档的生活来源问题。国际公务员联合会指出，由于不续约、解雇或任何其他原因而失业是一个重大问题。

审议以往提案

52. 委员会回顾，委员会是在 1976 年首次建议向定期任用工作人员发放服务终了补助金，因为委员会认识到，当工作人员被留用若干年时，他们会产生某种道德预期，认为他们的服务将继续得到保留。应大会的要求，委员会重新审查了其建议，特别关注于支付补助金的条件。1978 年，委员会审议了定期任用一直得到定期延续、雇用期持续 10 年、15 年或 20 年的工作人员的情况，并注意到，定期任用工作人员实际上会产生继续得到雇用的期待，但永远不会像长期任用工作人

员一样，有权在意外失业时获得报酬，无论其任期长短。委员会回顾，虽然它重新提出了服务终了补助金的建议，但大会要求进一步审查终身从业工作人员和定期工作人员之间的关系。

53. 委员会指出，委员会在 2009 年再次建议采用服务终了补助金，特别是针对那些采用和实施委员会 2005 年通过的新合同框架的组织的定期工作人员。委员会回顾，它认为服务终了补助金将有助于确保工作人员留在本组织，直到不再需要他们的服务，并指出，随着工作一年又一年，工作人员有更坚定的心态继续在本组织工作，并发展更符合本组织职能性质的技能和专门知识，同时与外部劳动力市场失去联系。在大会决定在第七十一届会议上再次审议这一问题后，委员会于 2016 年再次提出发放服务终了补助金的建议。鉴于大会要求进行全面分析，委员会指出，它有机会与利益攸关方协商，根据关于其他组织和参照国公务员制度合同框架和做法执行情况的补充资料，重新审查其先前的建议。

合同安排的区别

54. 委员会回顾，2005 年通过的合同框架列出了临时任用、定期任用和连续任用之间的区别。委员会指出，定期任用和连续任用工作人员的终止任用和协议终止任用赔偿的最高支付额是相同的，定期任用和连续任用工作人员每月应计的年假天数也是相同的；因此，以薪金和若干津贴、养恤金和社会保障条款为形式的给付是公平的。

判例

55. 委员会一直认为，服务终了补助金不应被解释为对定期任用的延长给予任何法律期待。这符合大会第 63/250 号决议的规定，其中决定不论服务年限长短，从法律上或其他角度都不得有定期合同续签或改划的预期，并请秘书长在细则和条例以及任用通知和任用书中体现这一规定。关于现有判例，据指出，劳工组织行政法庭的判例法规定，定期任用的雇员没有获得延期任用的权利或合法预期，并且一个组织在决定是否延续定期任用时享有广泛的酌处权。然而，很明显，不能违反规则或程序，也不能滥用或不当使用权力，不延长定期任用的理由必须是有效的，而且必须应要求提供给工作人员。同样，联合国上诉法庭一贯认定，工作人员接连获得任用合同本身并不构成任用延期预期的理由，除非行政当局以书面形式作出的明确承诺给予该工作人员延长任用的预期。委员会指出，之所以决定提出给付服务终了补助金的建议，不是基于法律要求，而是支持各组织履行关怀责任举措的最佳做法。同样，各组织和工作人员联合会的代表认为服务终了补助金是鼓励工作人员参与的良好业务做法。

其他方面提供的服务终了补助金和失业补助

56. 委员会参考了美国联邦公务员制度和其他国际组织的做法。它指出，对于定期任用人员不支付遣散费；不过，就美国联邦公务员制度而言，在连续服务一年后发放失业补助。世界银行在定期任用五年后、经济合作与发展组织在无限期和定期任用六年后提供服务终了补助金。委员会回顾，世卫组织在委员会向大会提出最初建议并预计共同制度补助金将获得批准后，于 1977 年实行了服务终了补

助金作法。据指出，世卫组织在工作人员服务满五年后向他们支付一笔款项，数额按累进表计算。委员会回顾，在罗马和维也纳这两个工作地点，各组织向当地征聘的工作人员支付服务终了补助金，以符合当地立法，但得出结论认为，共同制度内现有做法的范围和性质各有不同。

资格标准

57. 委员会回顾先前的建议，即应向连续服务 10 年后离职的定期任用工作人员支付服务终了补助金。委员会注意到劳工组织在出版物《世界就业与社会展望》中报告的调查结果。委员会审查了世界和区域的总体失业率和趋势，并注意到，北欧、南欧和西欧的高失业率与阿拉伯国家、拉丁美洲和加勒比以及撒哈拉以南非洲的失业率大体相当或更高。鉴于发达经济体和发展中经济体的失业率都很高，委员会认为，根据一些工作人员的年龄、经验、性别和国籍，他们可能更难找到新工作。特别令人关注的是，老龄工作者(55-64 岁)的劳动力市场状况往往不同于壮年工作者(25-54 岁)的状况，虽然老龄工作者失业的可能性通常小于青年工作者，但一旦失业，他们平均需要更长时间来找到新工作。

58. 委员会回顾，大会第 71/264 号决议要求与利益攸关方协商，进行全面分析，强调必须考虑利益攸关方对采用服务终了补助金的影响的意见。工作人员联合会认为，工作人员在外地工作地点履行限期任务后离职的问题对工作 5-10 年后离职的工作人员来说更加突出。据指出，降低最低服务年限将激励工作人员在职位较不稳定的外地工作地点任职。联合国秘书处代表指出，本组织越来越注重外地工作，并认为服务终了补助金可能吸引工作人员到短期特派团任职。

59. 鉴于各组织和工作人员联合会表示的倾向以及其他组织的做法，委员会赞成修订服务终了补助金的资格标准，使之符合大会的其他决定。委员会注意到，根据大会第 65/247 号决议，按定期任用合同连续服务满 5 年的工作人员有资格获得连续任用，并随后在失业时获得赔偿。开发署代表指出，该组织没有连续任用，在默认情况下，工作人员主要按定期任用聘用；因此，采用服务终了补助金有助于体面离职，使工作人员能够返回高失业率的地区。其他代表指出，各组织对可获得的连续任用的总数施加了限制。粮食署代表指出，该组织的供资为自愿性质，因此给予连续任用的能力有限。他还指出，粮食署工作人员费用预算包括离职或有负债。委员会回顾，在 2005 年通过新合同安排时，它没有规定各组织有义务给予连续任用，而是由行政首长决定哪种安排使他们能够最好地应对不断变化的任务。正是基于这一原因，委员会一致认为，需要向因组织的任务规定或限制因素而数年按定期任用方式聘用的工作人员提供服务终了补助金。

60. 委员会注意到，工作人员统计数据显示，定期任用工作人员的人数是连续任用工作人员人数的两倍，约 3% 的定期任用工作人员因任期届满而离职。委员会数名成员指出，许多组织和国家公务员制度都存在支付服务终止费的做法，如果支付这种津贴，将使联合国成为更有吸引力的雇主。委员会注意到需要确保公平的就业条件，支持将资格标准降至至少连续服务 5 年。数名委员会成员还支持作为向不享受国家社会保障制度的工作人员提供的失业补助，支付服务终了补助金。委员会重申支持支付服务终止费，并表示倾向于将这一福利称为补助金，以免与

薪金要素混淆或将其误解为月付款。委员会认为，对于履行与长期任用或连续任用同事相同的职能并具有相同最低服务年数但却没有获得连续任用的工作人员而言，提供补助金将弥补缺失的福利。

给付额

61. 委员会坚持认为，服务终了补助金不应等同于终止任用偿金数额。委员会注意到，根据工作人员的已满工作年数，终止任用偿金表为终止定期任用提供最少 6 周、最多 12 个月的薪酬。虽然这一计划按已满工作年数区分给付额，但委员会先前建议的服务终了补助金没有考虑按每一增加的服务年数给付不同数额。委员会 2016 年的提案含有两个数额，工作 10-13 年后离职的工作人员可获得 5 个月薪酬，工作 14 年或更长一段时间后离职的工作人员可获得 6 个月薪酬。

62. 作为替代办法，委员会考虑了与终止任用偿金结构类似的累进等级表。委员会注意到，美国联邦公务员系统、世界银行集团和经济合作与发展组织的离职金都计入服务年限。委员会回顾，在 2016 年上一次审查时，人力资源网和工作人员联合会倾向于采用按已满工作年数加以区分的给付计划，这样的计划仍是将服务终了补助金作为赚得福利的首选办法。

63. 在审查先前的提议和建议后，并考虑到大会要求进行全面分析，委员会指出：

(a) 委员会 2005 年核准的合同框架(见 [A/60/30](#) 和 [A/60/30/Corr.1](#)，附件四)说明了临时任用、定期任用和连续任用的区别；

(b) 连续任用和定期任用间的薪资平等体现为工资和若干津贴、养老金福利和社会保障；

(c) 其他国际组织在定期任用期满后向雇员提供失业补助；

(d) 参照国公务员系统中的前联邦文职雇员在限期任用期满后有权资格领取失业补助；

(e) 无论任用被终止或不予延续，在长期服务后离开一个组织，都会使工作人员在找到新工作的前景方面陷入基本相同的状况；

(f) 一旦失业，与较为年轻的工作者相比，老龄工作者平均需要更长时间找到新工作；

(g) 服务终了补助金确保所有工作人员能够获得某种形式的失业补助；

(h) 支付服务终了补助金，是支持各组织履行关照义务举措的最佳做法，不是法定要求。

64. 根据下文第 65 段所述决定，设立服务终了补助金所涉的经费估计为全系统每年 1 090 万美元。委员会注意到，这一费用是根据结束多个联合国特派团造成的非典型离职数估算的，在随后数年可能会降低。

委员会的决定

65. 委员会决定，建议采用服务终了补助金，帮助从组织离职的工作人员，但须符合下列规定：

(a) 应向连续服务 5 年或 5 年以上、在定期任用期满后从组织离职的工作人员给付服务终了补助金；

(b) 应按照附件四所列资格标准和给付表，一次性整付服务终了补助金。

C. 人力资源管理框架：多样性和性别平等最新情况

66. 委员会在第五十一届会议上通过了人力资源管理框架，以指导联合国共同制度各组织的政策和做法(见 A/55/30, 第 19 段)。委员会在第七十一届会议上决定，根据共同制度各组织在框架通过后十年间的趋势和变化，审查人力资源框架。2016 年，委员会在第八十三届会议上核准了订正框架，并决定应随着新问题的出现，继续更新该框架。

67. 委员会还在第八十三届会议上审议了关于对性别问题有敏感认识的政策报告(见 A/71/30, 第 146 段)。委员会确认，在国际公务员制度中，工作人员的地域分配和性别均等是优先问题。此外，需要通过鼓励包容性和防止歧视、骚扰和虐待的政策，管理工作人员构成的其他方面，包括年龄分布、语言能力和文化多样性。委员会在第八十五届会议上审议了多样性的各个方面(见 A/72/30 和 A/72/30/Corr.1, 第 148 段)，表示需要通过人力资源管理框架，促进更好地理解更广泛的多样性概念。这将为各组织制定员工队伍多样性政策提供共同的参考框架。

68. 委员会在第八十六届会议上审议了秘书处关于员工队伍多样性的说明，以探讨是否可能将其纳入人力资源管理框架。委员会表示完全支持多样性的各个方面，同时指出，雇用工作人员时的首要考虑是，必须确保最高标准的效率、才干和忠诚。在这方面，委员会一致认为，广泛的原则应强调这一概念。委员会还要求进一步澄清并加强成果和指标。因此，在第八十七届会议上，考虑到第八十六届会议期间发表的评论和建议，对多样性部分进行了修订。

委员会的讨论情况

69. 人力资源网欢迎委员会支持在联合国系统促进对多样性的更广泛理解。人力资源网还欢迎提及残疾人，并就指标提出建议。人力资源网认为，有关残疾人的目标或指标应侧重于增强无障碍环境的方方面面，并在工作场所提供个人化的合理便利。减少偏见、污名化和歧视，是增强工作场所包容性和多样化的关键驱动力。人力资源网又强调，必须提及就这些主题对工作人员和管理人员进行培训是增强整个联合国共同制度多样性的良好做法。人力资源网致力于在所有人力资源相关活动中推动全面的多样性考虑。人力资源网支持在人力资源管理框架中增加多样性部分，不仅将其作为对各组织的良好做法指南，而且作为委员会就此事项开展进一步工作的基础。

70. 公务员协联的代表同意，在招聘工作人员时，首要重点必须是确保最高标准的效率、才干和忠诚，并完全支持多种形式的更广泛多样性概念，其中包括但不限于性别、残疾人和性取向。公务员协联指出，研究表明，多样化的员工队伍能够产生更具创造性和创新性的思维，多样化群体倾向于关注事实，从而做出更好的决策。公务员协联希望，委员会鼓励所有组织使用明确的衡量标准，定期衡量和监测各自员工队伍的多样性水平，并鼓励落后的组织通过具体和有针对性的行动加大工作力度。

71. 国际职工会协调会的代表指出，经修订的多样性部分更加完善，并强调说，在联合国共同制度中招聘工作人员的主要考虑因素应始终是任人唯贤。国际职工会协调会为改进拟议指标提出了补充建议，并认为在性别方面，应包括不同的性取向。

72. 国际公务员联合会代表注意到提及《联合国宪章》第八条和第一百零一条，其中规定，男女均得在各组织充任任何职务，不得加以限制，以此促进多样化的员工队伍。国际公务员联合会认为，应当定期监测多样性衡量标准，确保捕捉到异常情况，并在可能的情况下予以纠正。国际公务员联合会提议，在性别指标下提及跨性别者和性别中性，同时保证保密。

73. 联合国秘书处欢迎委员会对多样性的重视和深入考虑。秘书长已呼吁建立一支真正代表并有益于本组织服务的所有人的员工队伍，他高度重视这一问题，为此在 2017 年推出全系统性别均等战略。就采取的行动而言，通过高级管理人员契约使高级管理人员对实现均等目标接受问责。秘书处所有实体都制定了性别均等实施计划，其中突出说明外地特派团面临的特殊挑战，例如如何留住和招聘妇女，特别是在不带家属工作地点。关于残疾人问题，已经努力改善联合国房地和会议的无障碍环境，并在工作场所提供合理便利。联合国还努力在本组织实现无障碍就业，包括使 Inspira 招聘平台和联合国职业门户网站更便于残疾申请人使用。儿基会指出，该组织高度优先关注性别均等。尽管员工队伍相当平衡，也存在积极方面，但一些领域仍需关注，包括在高级职等以及在某些国家办事处实现公平地域分配。儿基会每年进行工作人员调查，以了解工作人员的看法，并注意到妇女的看法不如男子积极。儿基会还强调包容的重要性，正在努力营造全面均衡和包容的工作环境。开发署代表指出，开发署/人口基金/项目署执行局核准了开发署性别均等战略，自 2018 年 7 月 1 日起生效，内容涉及建立一支性别包容的员工队伍。该组织在 P-5 及以上职等实现均等方面面临问题；人力资源管理框架中的多样性部分将加强其努力。粮食署代表说，该组织致力于实现性别均等，其行动计划包括当地工作人员和编外人员。关于残疾工作人员，主要考虑因素是无障碍环境，由于一些偏远外地地点的业务现状，粮食署以适合就业为指导原则。

74. 国际职工会协调会提供了与其他工作人员联合会合作进行的关于联合国共同制度内对残疾问题认识的全球调查的信息。调查着重指出，存在一些障碍和偏见以及对残疾人的需求缺乏了解。国家一级缺乏关于残疾问题和残疾人境况的数据和信息，导致残疾人遭忽略，有碍实现包容性发展、规划和落实。

75. 委员会指出，更广泛定义的通过意味着多样性问题已取得进展，各组织扩大和深化了对多样性许多方面的讨论，在许多领域采取了积极行动。委员会强调，多样性问题不应被视为是对不同群体的厚此薄彼。强调多样性的任何一个方面都可能有害于其他一个或多个方面，因此应予避免。人力资源管理框架的使用提供了理据，为今后的讨论奠定了基础。在这一广泛框架内，各组织可实施优先关注多样性需求的政策。

委员会的决定

76. 委员会决定核准将员工队伍多样性部分纳入人力资源管理框架，详见附件五。

第四章

专业及以上职类的服务条件

A. 基薪/底薪表

77. 基薪/底薪表的概念由大会在第 44/198 号决议(第一.H 节, 第 1 段)中提出, 自 1990 年 7 月 1 日起实施。该表比照参照国公务员制度(现为美国联邦公务员制度)总薪级表制定。根据薪级表的设定参照点(P-4 职等第六职档)上联合国工作人员基薪净额与美国联邦公务员制度中对应级别(GS-13 职等第六职档和 GS-14 职等第六职档, 权重分别为 33% 和 67%)相应基薪的比较结果, 定期进行调整。

78. 参照国公务员制度的基薪总薪级表自 2018 年 1 月 1 日起上调 1.4%。此外, 2018 年实行了一些税务变化。在联邦税收体系中, 大部分税级扩大, 而大多数边际税率降低。同时, 标准扣除额上调, 个人免税额则被取消。关于分项扣除额, 引入了州和地方税扣除额的上限, 同时下调了现有抵押贷款利息扣除额的上限。华盛顿特区的免税额增至 4 150 美元。在马里兰州, 免税额的收入上限降至 100 000 美元。2018 年, 弗吉尼亚州的税法没有变动。

79. 为了反映美国总薪级表薪金毛额的变动和税率的变动, 并使共同制度薪金与参照国薪金保持一致, 拟从 2019 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 1.83%。此外, 根据大会第 70/244 号决议(第三节, 第 9(a)和(b)段), 如果工作人员的薪金数额在转换到统一薪级表后高于其职等最高职档的薪金数额, 薪级表的调整也应适用于这些工作人员的薪酬保护点。拟议薪级表和薪酬保护点列于本报告附件六。

80. 基薪/底薪提高所引起的全系统年度所涉经费估计数如下:

(美元)

(a) 工作地点差价调整数低、如不调整则薪金净额会低于新的基薪/底薪额的工作地点	0
(b) 离职偿金表所涉经费估计数	802 000

委员会的讨论情况

81. 人力资源网表示注意到该提案。各工作人员联合会的代表注意到参照国公务员制度基薪增加, 支持上调基薪/底薪表。

82. 委员会注意到, 2019 年 1 月 1 日起基薪/底薪上调 1.83%, 将按不亏不盈的标准程序来进行, 即上调基薪/底薪表并相应降低工作地点差价调整数乘数。委员会还表示注意到, 拟根据第 70/244 号决议调整薪酬保护点。最后, 委员会回顾, 虽然薪酬净额总体上不增不减, 但如上表所示, 基薪表调整程序将对离职偿金产生影响。

委员会的决定

83. 委员会决定建议大会批准自 2019 年 1 月 1 日起实行本报告附件六所列专业及以上职类的订正统一基薪/底薪表及最新薪酬保护点，调整幅度为 1.83%。执行方式是在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数点，从而保持实得净薪不变。

B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

84. 根据大会规定的一项长期任务，委员会审查纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度中相应职位职员薪酬净额之间的关系。为此，委员会每年跟踪这两个公务员制度薪酬水平的变化。此外，大会第 71/264 号决议请委员会在年度报告附件中提供信息，说明比值在一段时间内的变化情况。

85. 自 2018 年 1 月 1 日起，参照国公务员制度将华盛顿特区总薪级表调升了 2.29%，其中包括基薪调升 1.4%，地点差价薪资从 27.10% 调升至 28.22%。与这一比较相关的其他事态发展包括：

(a) 修订联邦税级和降低边际税率。同时，标准扣除额上调，个人免税额则被取消。关于分项扣除额，引入了州和地方税扣除额的上限，同时下调了现有抵押贷款利息扣除额的上限。华盛顿特区的免税额增至 4 150 美元。在马里兰州，免税额的收入上限降至 100 000 美元。2018 年，弗吉尼亚州的税法没有变动；

(b) 上调纽约的工作地点差价调整数乘数，从 2018 年 1 月的 64.5 上调至自 2018 年 2 月 1 日起的 66.9，原因是工作地点差价调整数制度的正常运作，即工作地点生活费用的变化；

(c) 更新纽约与华盛顿特区的生活费比率。2018 年，一家外部咨询公司按既定程序计算出生活费差数为 112.5。

86. 根据上述情况，委员会获悉，2018 年的薪酬净额估计比值为 114.4。本报告附件七显示此项比较的详细情况和一段时间内比值的变化的情况。

委员会的讨论情况

87. 人力资源网和各工作人员联合会的代表表示注意到最新的比值比较结果。

88. 委员会注意到，更新后的比值是根据在审议时可获得的最新统计数据估算的。委员会一致认为，如获得进一步的更新数据，则将在介绍委员会年度报告时向大会提交经订正的估计比值。

委员会的决定

89. 委员会指出，若有最新的工作人员统计数据，主席将视需要向大会提交更新的估计比值。委员会决定：

(a) 向大会报告, 2018 日历年, 纽约联合国专业及以上职类职员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度相应职位职员的薪酬净额之间的比值估计为 114.4;

(b) 请其秘书处继续监测比值水平, 如果 2019 年比值越过触发点 113 或 117, 则可运用工作地点差价调整数制度采取必要的修正行动。

C. 子女和二级受抚养人津贴: 数额审查

90. 按现行方法, 受抚养子女津贴的确定依据是八个总部工作地点(日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳)的减税金额和根据社会法规支付的金额, 其计算参照 P-4 职等第六职档收入(先前按受抚养人薪率计算)。使用审查前 12 个月的平均汇率, 将这些金额换算成美元, 汇总成按这些工作地点的工作人员人数加权的全球统一定额。在硬通货地点, 为了保护津贴不受汇率波动的影响, 使用颁布日的联合国官方汇率把全球数额换算成当地货币。在下次审查前, 这些地点以当地货币计价的金额维持不变。二级受抚养人津贴金额定为子女津贴的 35%, 可发放给不享受一级受抚养人津贴的工作人员。根据委员会 2013 年做出的决定, 还应考虑在提供子女福利方面的总趋势, 将其作为调整子女和二级受抚养人津贴数额的一个因素(见 A/68/30, 第 104(b)段)。

91. 2017 年, 委员会审查了计算方法, 决定维持该方法, 但会继续审查。同时, 委员会认识到, 在确定子女福利的参照薪金水平方面, 需要根据新的薪金结构调整计算程序, 因为, 自 2017 年 1 月起, 已停用先前的参照薪金水平(即受抚养人薪率)。在这方面, 委员会请其秘书处探讨两种计算方案: 一种基于统一薪级表薪率加上配偶津贴, 另一种仅以统一薪级表为基础, 并将两套方案提交委员会第八十七届会议审议(见 A/72/30 和 A/72/30/Corr.1, 第 144(b)段)。

92. 因此, 并考虑到总体趋势显示大多数参照地点的子女福利提高, 向委员会提交了上述两种子女津贴计算方案。根据方案 1(统一薪金加配偶津贴), 子女津贴的订正数额为每年 4 108 美元, 根据方案 2(仅参照统一薪金), 每年的子女津贴则为 5 934 美元。

委员会的讨论情况

93. 鉴于上一次调整在 8 年前进行, 人力资源网欢迎对抚养津贴数额进行审查。人力资源网还注意到在大多数总部地点子女福利水平的上升趋势。人力资源网认为, 应结合津贴数额上一次审查与当前审查之间的长时间跨度, 审视拟议调整的范围。人力资源网认为, 基于统一薪金加配偶津贴的办法反映已婚夫妇可获得的子女福利, 而第二种方案主要基于单亲情况, 在共同制度中已通过专门津贴解决这种情况。因此, 人力资源网支持第一种办法及由此产生的子女津贴 4 108 美元和二级受抚养人津贴 1 438 美元, 自 2019 年起执行。

94. 公务员协联的代表(也代表国际公务员联合会发言)回顾说, 在 2017 年审查方法期间, 委员会认识到, 需要在比较子女福利的参照薪金水平方面根据新的薪金结构调整子女津贴计算程序。因此, 公务员协联和国际公务员联合会认为, 子女

津贴的计算应仅基于统一薪级表，不计入配偶津贴，这才是符合逻辑的做法。在这方面，国际职工会协调会的代表也指出，如果子女津贴数额的确定参照统一薪级表加配偶津贴，而整套报酬其他要素的确定仅依照统一薪级表，可能会出现不一致。他还回顾说，子女津贴 8 年来未得到调整，这是拟大幅上调其数额的原因。根据上述情况，各工作人员联合会赞成在不计配偶津贴情况下计算子女津贴的方案。

95. 委员会认识到，计算一直按核定方法进行，反映出在大多数地点子女福利提高的事实。因此，委员会成员认为，目前的数额审查应继续进行，但应在再次审查津贴数额前，在今后重新审视计算方法的某些要素。在这方面，据指出，该方法允许计入政府提供的所有与儿童有关的财政资助，不论深层的政策考虑因素。但是，其中一些社会付款可能旨在切合总部所在国政府特定的国内人口政策考虑因素，或许与共同制度的扶养津贴没有直接的相关性。

96. 另据指出，今后可审议的另一个问题是子女津贴的全球统一数额，因为各总部地点与子女有关的财政补助的做法各有不同。但大多数成员认为，鉴于这一津贴的根本性质及其相对较低的绝对数额，故应继续规定一个全球统一数额。他们认为，子女津贴应被视为一种普遍的社会福利，而不是与工作地点条件有关的报酬。委员会一名成员不同意将子女津贴额规定为八个总部工作地点的加权平均数。

97. 一些成员还认为，今后审查计算方法时，应探讨如何进一步减少较大的地点在总体结果中的支配程度。虽然目前的方法已包括旨在解决这个问题的一步骤，但他们认为，在这方面，应对用来计算整体平均津贴数额的加权方法加以审查。

98. 关于两个备选计算方法，委员会注意到，将配偶津贴包括在计算中是在确定子女津贴数额时参照已婚夫妇得到的子女福利，而仅采用统一薪金的方法则是参照单亲父母得到的福利。许多国家政府通过社会支付立法或税收制度给单亲父母提供更大帮助，这一事实反映在第 2 种备选方法的较高津贴率。因此，在这两种备选方法之间作选择，意味着确定在这两组中应以哪一组作为子女津贴的参照。

99. 在这方面，委员会注意到，新的共同制度整套报酬办法已给单亲父母单列津贴，其数额高于标准的子女津贴。特别是，大会作出的发放单亲津贴的决定被视为大会承认需要给单亲父母提供多于给已婚夫妇的帮助。因此，据认为，鉴于发放单亲津贴，子女津贴不应反应单身父母状况。这样做会导致向所有工作人员提供较高的单亲福利，包括那些并非单亲父母者。大多数成员认为，这从概念上讲是不适当的。

100. 关于各工作人员联合会表示的关切，委员会同意，新的整套报酬办法的基本原则之一是，根据所做的工作提供薪金，而不是根据工作人员的家庭状况。不过，据指出，这一新的整套办法应当、也确实承认薪级表之外的家庭状况。特别是，家庭状况是区别单亲津贴与子女津贴的唯一因素：前者适用于无配偶工作人员的第一个子女，后者针对的是已婚夫妇的子女。因此，如果共同制度整套报酬

办法对基本上同属一种的津贴(为支持抚养子女而提供)按家庭状况提供不同的数额,那么以类似家庭状况的外部受益者作为津贴参照是很合乎逻辑的。既然标准子女津贴在概念上排除了单亲父母,那么将同样的做法适用于参照组、排除额外的单亲津贴也并非不合理。因此,对子女津贴采取这种方法不应被视为背离了经修订的整套报酬办法的概念基础。

101. 委员会回顾其对较大工作地点在子女津贴计算方面所占支配地位的关切及其早先关于以提供子女福利方面的总体趋势作为调整其数额的一个因素的决定。但是,当时没有界定应如何纳入这一总体趋势的具体做法,但有一项理解,即要务实地加以适用。

102. 委员会在审查计算结果时指出,总体趋势只是被用来作为可以适用计算程序的先决条件,即鉴于已在大多数地点记录了总体呈上升的趋势,因而适用了既定计算程序,未再作任何调整。然而,委员会认为,鉴于趋势数据的具体细节,这一调整是必要的。

103. 在这方面,据指出,在参照的收入水平上,在所参照的八个地点中,有五个地点的子女福利增加了。因此,委员会认为,对原先提议的增加额应按5比8的比例加以调整。国际职工会协调会的代表质疑旨在使增加额打折扣的再次计算,因为所采用并得出最初数字的加权平均计算程序已经纳入了三个工作地点未增长的子女福利金额。他还强调,在考虑总体趋势时,赋予工作人员人数较少的伦敦、马德里和巴黎的重要性应当较小。委员会认为,在调整中对各参照地点给予同等的加权将有助于减少较大工作地点的支配度。由于总体趋势反映共同制度以外的事态发展,每个地点的共同制度工作人员数量似乎没有直接相关性。

104. 委员会指出,采用上述办法得出的子女津贴为每年3 666美元。所涉经费估计为2 680万美元。委员会承认,拟议大幅度增加的原因除其他外是子女津贴自2010年以来没有调整过,而参照地点的子女福利则不断增加。因此,委员会认为,以后须更及时开展津贴审查。

委员会的决定

105. 委员会决定向大会建议,从2019年1月1日起:

(a) 子女津贴定为每年3 666美元,残疾子女津贴为每年7 332美元;

(b) 二级受抚养人津贴定为每年1 283美元;

(c) 上文(a)和(b)分段规定的美元津贴数额按执行日联合国官方汇率折算为当地货币,折算后的数额保持不变,直至下一个两年期审查;

(d) 抚养津贴应减去工作人员直接从政府得到的任何抚养津贴数额。

106. 委员会决定在下一次审查子女津贴数额之前重新审查确定子女津贴的方法。

D. 确定薪资最高的国家公务员系统(诺贝尔梅耶研究): 第一阶段

107. 委员会根据大会第 44/198 号决议给它的任务规定, 定期开展研究, 以确定薪资最高的国家公务员系统。这项称为诺贝尔梅耶研究的工作是比较各国公务员系统的整套报酬, 它们有可能替代目前联合国共同制度的参照国。按照大会第 46/191A 号决议核准的两个阶段的方法, 根据在工资水平、规模和结构上与共同制度有可比性等方面的既定标准, 选出一组可能的参照国公务员系统。对由此选出的公务员系统, 首先进行净现金报酬比较(第一阶段), 随后如有必要, 进行报酬总额比较(第二阶段)。自 1995 以来, 还在共同制度和其他国际组织之间进行参照调查, 以补充诺贝尔梅耶研究。目前的研究原定于 2016 年进行, 但被推迟至 2018 年, 原因是开展共同制度整套报酬办法的全面审查。

108. 在 2018 年 3 月举行的第八十六届会议上, 委员会审查了诺贝尔梅耶研究第一阶段的结果。委员会具体审议了按既定标准选出的以下国家的公务员系统: 比利时、加拿大、法国、德国、荷兰和挪威。这些国家的公务员系统与目前共同制度参照国美国联邦公务员系统之间净现金报酬(经生活费和汇率差异调整)的比较结果见下。

经调整现金报酬的百分比差异

国家	低于美国的百分比
比利时	9.1
挪威	15.7
加拿大	22.0
法国	28.0
德国	30.3
荷兰	30.8

委员会的讨论情况

109. 人力资源网的代表认为, 定期、广泛、全面、认真和客观的诺贝尔梅耶研究是确定共同制度报酬的健全办法的基础。人力资源网注意到当前研究的所选国家名单, 认为规模标准不应导致过早排除可能参照国的决定。较少的人员编制可能表明公共行政特别高的效率和相应的薪酬, 瑞士可能是这种情况, 但因人员编制少而被排除在分析之外。该网络认为, 虽然在一开始对现金报酬进行探讨可能是一种有用的工具, 但不应仅凭此就将许多国家排除在未来研究之外。未来的比较范围应当扩大, 以纳入业绩计酬方面的可比性。人力资源网还认为, 应该在今后的诺贝尔梅耶研究中确立联合国与某些公务员高薪国家(如新加坡)之间合理的结构可比性。最后, 它认为下一次诺贝尔梅耶研究应在 2021 年进行, 因为这次研究原定在 2016 年进行。

110. 公务员协联的代表也要求得到更多信息, 说明为何将瑞士排除在可能的参照国名单之外。公务员协联还认为, 应进行联合国与其他国际组织之间的参照调查, 并在 2018 年夏审议其结果。国际职工会协调会的代表强调, 在进行比较时

须将所有报酬要素包括在内，因为在一些国家，非现金要素占很大部分，有时可相当于现金薪酬的 50%。他支持人力资源网和公务员协联的观点，即如果委员会决定开始第二阶段的研究，应将新加坡和瑞士列入考虑，因为它们依然是有竞争力的雇主。谈到从一些国家征聘工作人员的困难，国际职工会协调会鼓励把欧洲联盟机构纳入参照调查，因为这些机构作为有吸引力的雇主而颇有名气。国际公务员联合会注意到第一阶段研究的分析以及研究中所采取的步骤。该联合会的代表说，公务员制度委员会如果决定将目前的诺贝尔梅耶研究进展到第二阶段，则应在执行第二阶段结果之前对其进行实时研究和影响分析。最后，有人要求分享全面和详细信息，以确保所有利益攸关方了解问题。

111. 委员会回顾，第一阶段从本质上讲是一个严格的淘汰过程。这一过程从尽可能广泛的基础开始，着力于仅选出那些符合所用方法的全部标准的公务员系统。因此，一些据说有竞争力的参照国可能还是被排除在外，原因是它们不符合其他的选择标准，例如，相对较小或正在经历改革或结构性变化，因此不适合用来作比较。在这方面，针对所提出的关于新加坡和瑞士公务员系统的问题，委员会获悉，新加坡目前正在修订公务员系统职务分类标准，在进行研究时尚无新的定级资讯。此外，2006 年进行的研究还显示，难以获得薪金比较所需的公职人员个人薪金信息。关于瑞士，目前的研究和 2011 年进行的研究将其排除在外是依据规模标准。据解释，虽然瑞士联邦公务员系统的规模与共同制度专业工作人员的数量相当，但因需要进行适当的职等对应研究，通常需要有一个大得多的初始比较基础，从而确保代表性职位有足够匹配度，并且职位样本随时间推移保持稳定。在这方面，据回顾，目前的参照国中央政府有 200 多万雇员。

112. 委员会还指出，第一阶段的报酬比较仅限于现金部分，并且只包括所有雇员均可得到的部分，因而排除了个人业绩计酬。此外，它排除了报酬总额的其他部分，如退休、医疗、人寿/事故和其他相关的非现金计划，这些部分可能很大，可能会影响研究的结果。在这方面，有些成员认为，是否应当更加仔细地审查某些斯堪的纳维亚国家(如挪威)的情况，因为这些国家以慷慨的福利和工作条件而闻名。还提到了瑞典，第一阶段后它不在可能参照国名单上，但它在欧洲国家中以公共就业方面的最佳做法得到承认。所表示的看法还有，诺贝尔梅耶研究提供了一次审查世界各地报酬和福利方面最佳做法的机会，并可借以探讨是否可能将这些最佳做法运用于共同制度。有提议认为，可对今后研究的范围进行审查，以处理这些关切问题。

113. 鉴于上述原因，一些成员认为，如果委员会决定将目前诺贝尔梅耶研究进展到第二阶段，就应把比利时和挪威包括在内，因为比利时是排在当前参照国后面的位居第二的高公薪国，挪威位居第三。一些与会者认为，在联合国共同制度内工作的挪威国民相对较少的原因可能是挪威的福利和薪资条件更优厚。另一些与会者认为，共同制度作为雇主的吸引力可能不单与报酬有关。为了便于其决定，有人提议考虑采用 5% 的薪酬差异门槛，即第二阶段的分析对象应仅为与最高薪酬国家的百分比差异为 5% 或更小的国家。

114. 大多数成员承认所表达的一些关切，同时认为，第一阶段研究的主要目的是确定可以合理预期哪些公务员系统可取代目前参照国的系统，以及是否有必要在第二阶段对此加以核实。据指出，鉴于分析的范围，第一阶段采用了一些代用参数，以简化和加快这一进程。这些参数中包括用以计入生活费差异的“本地”工作地点差价调整数指数，而非为不同地点之间的比较而计算出的具体生活费差数，另外还使用了中点，而不是按既定职等对应列出的全系列比较点。然而，以往研究的经验表明，第一阶段研究——尽管有限——提供了过去多年可靠的薪酬支付比较，并对可能参照国的相对竞争力作了合理估计。

115. 委员会感到满意的是，当前研究第一阶段的分析依循了既定方法，并同先前研究的做法一致。因此，没有产生其结果的有效性问题的。委员会认识到，开展第二阶段研究会带来对这些结果作些调整的需要，但一致认为，所得出的与目前参照国的净现金报酬差距(高于比利时 9%，高于挪威 15% 以上)发生逆转的可能性极小。在这方面回顾到，在 2006 年研究中，对比利时进行的第二阶段分析得出的报酬差距与第一阶段的结果相比并没有多少改变。因此，这就排除了进行更费力、费时和费资源的第二阶段研究的需要，因为这一研究只会确认美国联邦公务员系统依然是薪资最高的国家公务员系统，也依然是联合国共同制度的参照国系统。

116. 关于对其他国际组织进行参照调查以衡量共同制度相对于这些组织的竞争力的问题，对此类研究的好处进行了讨论，各种不同意见得到了表述。一些成员质疑是否有必要进行这种调查，因为从技术上讲它们不属于诺贝尔梅耶研究的范围。另一些成员指出，这类调查是由大会授权的，鉴于国际组织的演变及其对全球劳动力市场日益增加的影响，还造就了这种研究的背景。所提到的一个例子是欧洲联盟各机构，据说这些机构对欧洲联盟成员国的国家公务员系统的工作人员特别有吸引力。因此，审查这类组织的情况被认为有益于找出联合国共同制度可改进的地方。

117. 在这方面，委员会获悉，最近已经启动一项外部基准研究，预计一些国际和区域组织将会参加。该研究涉及在共同制度与其他参与组织之间建立职等对应，以便进行薪酬比较。预计将于 2019 年提供研究结果。因此，委员会认为，可根据这些结果来审查参照调查问题。

委员会的决定

118. 委员会决定：

(a) 目前的诺贝尔梅耶研究不应进入第二阶段，因注意到第一阶段比较结果显示，目前的参照国支付最高水平的现金报酬，且与其他国家公务员系统的百分比差异看来很大，难以被计入的其他报酬项目所抵销，因此将保留目前的参照国；

(b) 待收到 2019 年对一些国际和区域组织(包括世界银行集团、协调系统各组织和欧洲联盟)之间基准研究的结果后，将重新讨论对其他国际组织进行参照调查的问题。

E. 工作地点差价调整数问题

119. 公务员制度委员会根据其章程第 11 条,继续定期审查工作地点差价调整数制度的运作情况,并就此在其第八十六届会议上审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十届会议的工作报告。该报告载有该咨询委员会关于外部独立咨询人对工作地点差价调整数制度所作审查的建议,以及有关工作地点差价调整数指数的住房组成部分的若干问题。经过深入彻底的讨论,委员会决定核可咨询委员会报告所述的独立咨询人报告所载建议,这些建议涉及工作地点差价调整数制度所依据的方法中可供改进的地方。

120. 委员会还审议了关于审查工作地点差价调整数制度的进展报告以及全面审查工作地点差价调整数制度所依据方法的项目管理计划,该计划由委员会秘书处与各组织和工作人员联合会合作制订,其中包括时间表、关键利益攸关方的作用和所涉资源问题。在第八十七届会议上,委员会核可了该计划,呼吁所有利益攸关方积极合作,并邀请工作人员代表和各组织通过分享其统计专长对秘书处的技术工作予以协助。

121. 作为实施该项目管理计划的一项重大步骤,委员会决定审查确定工作地点差价调整数乘数的业务规则,并为此目的设立一个各组织和工作人员联合会充分参与的工作组。委员会还决定成立一个审查工作地点差价调整数指数概念框架的工作队。该工作队的工作,连同有关工作地点差价调整数指数住房组成部分的方法问题,将在 2019 年初工作地点差价调整数问题咨询委员会的下一次会议上讨论。委员会强调,这一审查的目的是修订工作地点差价调整数制度的方法和业务规则,以提高薪金调整的准确性、稳定性和可预测性。

第五章

一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件：审查薪金调查方法

122. 委员会给当地征聘工作人员设定薪金的职责见诸于委员会章程。根据第 10 条(a)款，委员会应就确定工作人员服务条件的广泛原则向大会提出建议，另据第 11 条(a)款，委员会应制定适用这些原则的方法。根据第 12 条，委员会应就一般事务和其他当地征聘职类工作人员薪级表确立相关的事实并提出建议。

123. 为了履行这些职能，委员会确立了两个方法，这两个方法已演变成目前适用于总部和类似工作地点的方法一和适用于所有其他工作地点的方法二。为确保其方法的效率和效力，委员会在每一轮总部薪金调查的最后审查与这些方法相关的经验教训。

124. 一俟在总部工作地点进行的第七轮调查完成，委员会即决定启动对一般事务和其他当地征聘职类薪金调查方法的审查。委员会秘书处与各利益攸关方进行了协商，以收集有关调查中所遇问题的信息和如何解决这些问题的初步建议。从各组织、各工作人员联合会和各总部的当地薪金调查委员会收到的问题被汇总为一份广泛问题和具体问题清单，并提交给委员会，供其同拟议的审查路线图一并审议。

委员会的讨论情况

125. 人力资源网欢迎即将对薪金调查方法进行深入全面审查。它指出，需要找到更积极和可持续的办法来解决当前的问题，特别是与雇主参与和联合国薪金在当地市场定位相关的问题。该网络提议，如果考虑在相当大程度上偏离现行做法，则可能需要制定适当的过渡措施，并须在作出最后决定之前，进行足够的测试和模拟。人力资源网认为，应当尽一切努力在 2019 年将订正方法提交大会，供其核准。

126. 各工作人员联合会表示赞赏发起了对当地薪金调查方法的审查，特别是鉴于一些地点的工作人员所面临的关切和问题。公务员协联同意设立一个工作组，并提议审慎而透彻地分析所有利益攸关方提出的问题和解决办法。它还提出，不应把工作组将提出的解决办法列入其职权范围，以免预先定下这些解决办法。特别对使用外部数据表示了关切，因为上次审查已探讨并否决了这种备选办法。国际公务员联合会强调指出，重要的是，要立即解决与一些工作地点的高贬值率和高通货膨胀率造成的购买力损失有关的困难情况。它认为，这一审查应当考虑加强当地薪金调查委员会，为此在次区域一级提供专业培训，以确保在薪金调查中采取团队建设做法并取得一致结果。国际职工会协调会在强调这一问题的紧迫性的同时，告诫不要批量使用外部数据，因为这会意味着将委员会和责任机构的职能外包，而且可能不符合该方法的要求。它还强调，在设定时间表方面要有灵活性，以确保提出的所有问题都得到适当分析。

127. 委员会确认了弗莱明原则在确定当地征聘工作人员薪金方面的适合性，尽管在实施中遇到了一些困难。因此，目前审查的重点应是通过为此目的设立的工作组进行的深入讨论，找到调查过程中发现的问题的解决办法。它还指出，工作组将需要对拟议的解决办法的可行性作出分析，并为这些解决办法建立模型，以评估其对薪金调查进程的效果和影响。强调了在工作组的讨论中体现出合作、透明和协商精神的重要意义。委员会的一些成员回顾了根据一般事务调查结果调整其他职类薪金的问题和就恢复这些职类(特别是安保事务职类)的专项调查进行可行性评估的需要。强调了工作组不应忽视这一问题。

128. 关于获得当地劳动力市场薪金信息的问题，委员会一些成员回顾，所有利益攸关方反复提出最多的问题是雇主参与率偏低，故应探索获得薪金数据的其他途径，包括利用外部来源。然而，另一些成员则告诫，即使借助其他来源，所获数据也可能并不代表一般最佳条件。虽然已对这一备选办法进行了审议，但委员会多数成员认为，宜重新评估外部来源薪金数据的可获性，然后才可对这一备选办法作出任何决定。

129. 一些成员指出，在目前对当地薪金调查方法进行审查的过程中，工作组若对薪金调查和职位评价方面的最佳做法加以审议，以确定是否可将其中的一些做法纳入调查方法，将会有所受益。有一种意见认为，如果要保持对薪金调查进程的充分参与，不削弱任何利益攸关方的作用，就需要进行更多的关于调查方法的教育，还可能需更多的资源来确保适当实施调查方法。委员会一些成员认为，在制定一项更有成效和效率、以数据为驱动的方法时，应考虑到开展调查的实际费用。

130. 达成的一致意见是，需要建立一个工作组，该工作组将向委员会第八十八届会议递交提案，并应尽一切努力最晚在委员会第八十九届会议完成审查工作，从而可将经修订的调查方法提交大会第七十四届会议。然而，鉴于所指出的问题的性质和范围，委员会认识到可能需要更多的时间来完成审查工作。

委员会的决定

131. 委员会决定：

(a) 表示注意到初步问题清单；

(b) 设立一个工作组，组成如下：委员会成员、至多六名来自各组织的代表和至多六名来自各工作人员联合会的代表，公务员制度委员会秘书处将提供协助；

(c) 请工作组：

(一) 分析和探讨第七轮薪金调查中发现的问题，提出解决这些问题的办法，供委员会审议；

(二) 审查获得所需数据的办法，包括从外部来源购买数据的可能性；

(三) 研究国家公务员系统适足代表性问题；

-
- (四) 对两种方法的适用情况进行审查, 以确保选择的方法符合当地劳动力市场条件, 且处于类似情况的工作人员得到平等待遇;
 - (五) 对两种方法的案文提出相应修正;
 - (六) 向委员会第八十八届会议递交提案;
- (d) 在第八十八届会议再次讨论审查工作时间表问题。

第六章

外勤人员的服务条件：极端艰苦条件工作地点

132. 在第八十五届会议上，委员会在讨论艰苦条件分类方法时，人力资源网的外地组织提出了未被指定为不带家属工作地点的 D 类或 E 类艰苦条件工作地点的问题。委员会讨论了各组织是否可对这类地点的工作人员提供一定的灵活性，使工作人员既可以带家属并得到安置津贴，也可以不带家属并领取不带家属艰苦条件津贴。委员会还认为，这些组织可以将这些方面与其他关照义务方面的措施一并处理。

133. 在第八十六届会议上，委员会审查了人力资源网提交的关于未被指定为不带家属工作地点的 D 类或 E 类艰苦条件工作地点问题的报告。该网络在报告中指出，联合国各组织作为雇主在对工作人员及其家属的关照义务方面负有特殊的责任。提供适足的替代性安排以支持工作人员及其家属的福祉，这被视为联合国对工作人员关照义务的一个重要部分。委员会决定：(a) 请人力资源网提供更多数据，说明未被指定为不带家属工作地点的艰苦工作地点的家庭分离问题；(b) 这一问题应由一个工作组来审查。

134. 委员会第八十七届会议审查了工作组的报告。工作组于 2018 年 6 月举行了会议，其成员包括委员会的五名成员、五个组织(联合国、难民署、儿基会、开发署和粮食署)、工作人员联合会(公务员协联、国际职工会协调会和国际公务员联合会)和公务员制度委员会秘书处。工作组审查了各种文件和列报，包括对外地整套报酬办法的整体审视、外地服务条件的历史和现状概况以及各组织提出的问题、艰苦条件分类流程和不带家属工作地点的指定、各组织通过调查提供的补充信息以及一些外部做法。

135. 委员会审议了工作组提交的下列备选方案：

备选方案 A

向未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点提供相当于不带家属艰苦条件津贴全额的金额。这项津贴将只适用于联合国主管医疗部门评估为没有或基本没有医疗保健基础设施，或委员会颁布的非常边远的工作地点(目前有 41 个工作地点)；在这些工作地点，国际征聘工作人员将被禁止安置合格受抚养人。如果在工作地点安置了任何合格受抚养人，津贴将不予支付。

备选方案 B

让工作人员选择是否在联合国主管医疗部门评估为没有或基本没有医疗保健基础设施或委员会核准的非常边远的 D 和 E 类工作地点(目前有 41 个工作地点)安置或不安置合格受抚养人。在这种情况下，如果工作人员选择不安置任何合格受抚养人，将发放津贴，津贴数额将等于或低于不带家属艰苦条件津贴。如果在工作地点安置了任何合格受抚养人，津贴将不予支付。

备选方案 C

允许工作人员选择在被列为 D 或 E 类且未被委员会指定为不带家属工作地点的工作地点(目前有 71 个工作地点)安置或不安置合格受抚养人。在这种情况下,如果工作人员没有安置任何合格受抚养人,将按不带家属艰苦条件津贴的数额发放津贴。如果在工作地点安置了任何合格受抚养人,津贴将不予支付。

委员会的讨论情况

136. 人力资源网表示赞赏委员会对这一专题的关注,这是各组织对工作人员必须履行的关照义务的一个核心要素,因此,对秘书长和在外地派驻大量人员的组织的负责人来说,这是一个极其重要的领域。至关重要,各组织必须能够吸引合格的工作人员到艰苦的工作地点工作。该网络回顾其早先的提议,即如果有合格受抚养人的工作人员因不利条件(卫生、住房、教育或其他当地条件),决定不在没有因安全原因而被指定为不带家属工作地点的所有 D 和 E 类工作地点安置合格受抚养人,则允许支付不带家属艰苦条件津贴来代替家属安置福利。因此,该网络重申支持备选方案 C。

137. 该网络进一步着重指出,在提出该提议时,它是在要求为数量很少的一些工作人员拿出一个预算影响有限的务实、高效的解决方案。从该网络的角度来看,在为外地组织找到一个范围有限但却很重要的问题的解决方案时,确保注重务实和简单是很重要的。

138. 该网络回顾说,工作组的讨论集中在两个重要因素上,需要就这两个因素澄清其立场:(a) 工作人员选择的性质有多么“自愿”,并相应提出支付全额还是数额较低的不带家属艰苦条件津贴的理由;(b) 是否存在现有的、假设的或规定的工作人员不带家属的“理由等级”,并相应提出某些标准是否应该比其他标准更重要的理由。

139. 各组织指出,在 D 和 E 类工作地点的这些情形下,现代雇主做法和常识表明,工作人员必须在知情的情况下,就他们的家属是否适合陪他们去新的工作地点作出个人决定。在做出这样的决定时,必须对艰苦条件分类所反映的工作地点详细的当地生活条件有清楚的了解。这一个人决定可能会因具体的家庭情况而有所不同。不同的家庭状况会使生活条件的不同方面变得比其他方面更加重要。人力资源网认为,这意味着,虽然工作人员作出了可能不同于其他同事的个人决定,但这仍然不是由工作人员的偏好决定的“自愿”选择,而是由工作地点的具体生活条件以及这些生活条件对个人情况是否适合携带家属的影响所决定的。

140. 因此,该网络认为没有理由减少不带家属艰苦条件津贴的数额,因为这种情况与触发参照国公务员制度中“自愿异地抚养津贴”的情况没有可比性。在后一种情况下,工作人员可以在所有工作地点进行选择。该网络还指出,当地医疗保健条件无疑是工作人员个人决定是否带家属去新工作地点的一个关键因素,但绝不是唯一的因素;不管现有的医疗设施如何,对有学龄儿童的家庭来说,儿童无法上学的问题可能同样重要。因此,该网络不支持将支付津贴的可能性仅仅限制在医疗设施不利的一部分工作地点。最后,该网络重申,迫切需要以目标

明确、简单明了的方式处理当前的挑战，并要有必要的信念，即可以而且应该相信工作人员能够为自己及其家人做出负责任的选择。

141. 国际公务员联合会的代表也以公务员协联的名义发言说，一些联合国外地工作地点提供的生活条件与总部、总部以外办事处和区域委员会的工作人员的的生活条件大不相同。在各工作地点服务的工作人员的条件各不相同，有的很困难，艰苦和危险程度最高，不利于家庭生活；有的比较舒适，艰苦和危险程度最低，完全适合家庭生活。在危机地点和前线服务的维持和平行动、特别政治任务、机构、基金和方案的工作人员，大多被派驻在艰苦和危险程度属于严重到中等且缺乏基本的家庭生活设施的外地工作地点。他进一步指出，对这一关键问题的审议必须考虑到任何替代方案对工作人员和各组织的业务和实际影响，从而最大限度地减轻给工作人员及其家属造成的额外行政负担。

142. 考虑到三个拟议备选方案，国际公务员联合会和公务员协联完全支持备选方案 C，即人力资源网在委员会第八十六届会议上提出的提案。该备选方案很容易启动，并会在工作人员别无选择，只能在另一个地方安置家属并为其提供经济支持的情况下给予补偿。国际公务员联合会和公务员协联认为，这一备选方案将使处于这些困难情况下的工作人员有办法照顾家庭，同时集中精力工作并富有成效地完成其组织的任务。在他们看来，让工作人员有能力做出尽管很艰难的选择，在离开家人的情况下生活和工作，是一件正确的事情。

143. 国际公务员联合会的代表进一步指出，根据由公务员制度委员会外地工作地点生活和工作条件审查工作组确定并经委员会主席按照委员会的授权核准的分类，所有 D 和 E 类工作地点的条件都非常艰苦，他指出，艰苦条件分类方法和补偿数额都属于公务员制度委员会的直接权限范围。因此，国际公务员联合会和公务员协联认为，备选方案 C 没有提出新的治理制度，也不意味着在整套报酬办法之外设立一种津贴。它只是建议调整支付一种现有津贴的资格标准，以便工作人员能够选择是安置合格受抚养人，还是不安置他们并领取相关的整套报酬，但不能两者兼得。他们认为，备选方案 C 是公正和公平的，因为该方案所承认的原则、宗旨和情形，同向已确定的艰苦条件因素导致与家属分开工作和生活的工作人员支付的津贴相同。国际公务员联合会和公务员协联支持这一备选方案的原则，因为该方案进一步确认了这些情况给工作人员带来的心理影响和经济成本。最后，该代表指出，由于备选方案 C 对工作人员及其家属产生了积极影响，并且对各组织造成的业务影响很小，因此有必要尽快予以启动。

144. 国际职工会协调会的代表说，目前的局面正在影响各组织执行任务的能力。由于以前的特别业务办法在 2016 年已经完全到期，这些艰苦工作地点的问题变得更加明显。他着重指出，全系统只有大约 500 名工作人员会受到影响。国际职工会协调会认为，必须向 D 和 E 类工作地点的所有工作人员提供利用不带家属艰苦条件津贴的选择，并将这一选择用于协助工作人员(其中许多因当地条件而选择不安置家属)支付维持第二个家庭的费用；这些费用目前由工作人员自费支付。由于这些工作地点已经因极端艰苦而与众不同，国际职工会协调会不支持仅仅向 D 类和 E 类工作地点中的一些工作地点支付这一津贴。该提案的目的不是

补偿艰苦条件(这已经由艰苦条件津贴做出了补偿),而是补偿额外的费用。国际职工会协调会支持立即实施备选方案 C。

145. 委员会成员也认为这个问题需要得到解决,并讨论了工作组拟订的三个备选方案。委员会讨论了这些 D 和 E 类工作地点情况下的家庭分离是否应被视为自愿或非自愿的;换句话说,是否应该禁止工作人员安置合格受抚养人,或者是否可以允许工作人员选择是否安置家属。

146. 委员会认为,出于安全和安保原因被指定为不带家属工作地点(工作人员不能带家属并领取不带家属艰苦条件津贴)与不适用这种禁止的未被指定为不带家属的 D 和 E 类工作地点之间存在差异。鉴于这些考虑,对备选方案 A 不予考虑。

147. 委员会认为,备选方案 B 和 C 包含了一些可以考虑的因素,不过需要做一些修改,以确保津贴不重叠,并且有明确的理由用整套报酬办法来解决确定的需要。委员会对外地整套报酬办法进行了整体审视,并回顾艰苦条件津贴已经对艰苦工作地点工作人员所经历的艰苦程度作出补偿。此外,采用不带家属艰苦条件津贴是为了鼓励工作人员到不带家属工作地点执行任务,并认识到工作人员非自愿与家人分离带来了更多的经济和心理困难,包括与服务有关的额外费用。鉴于基本的安保考虑,在这些不带家属工作地点安置家属的问题没有出现。

148. 委员会还注意到,在未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类艰苦工作地点服务的工作人员面临困难的选择,要么在如此困难的条件下安置家属,要么将他们安置在另外一个地点,而这除了与家人分离之外还会产生一些费用。委员会支持继续采用目前的办法,允许在未被指定为不带家属的工作地点安置家属。委员会还认为,在工作人员由于这些工作地点的困难条件而选择不安置家属的情况下,在一定程度上承认在另外一个地点维持一个家庭所涉及的额外费用将是适当的。在这方面,委员会认为,考虑到工作人员在接受在这些工作地点的任务时将继续可以选择安置家属,低于不带家属艰苦条件津贴的数额在这些情况下将是适当的。

149. 在讨论了三个拟议备选方案的各个要素之后,秘书处拟订了第四个备选方案——备选方案 D。根据这一备选方案,工作人员可以选择是否在卫生或边远因素最艰苦的 D 和 E 类工作地点安置合格受抚养人,因为他们面临困难的选择,要么将家属安置在这样的艰苦地点,要么将他们安置在另外一个地点并承担额外的费用。如果工作人员选择不安置任何合格受抚养人,将向该工作人员发放将他们安置在另外一个地点的津贴,以代替与搬迁有关的津贴。提议的数额为 15 000 美元,比不带家属艰苦条件津贴低约 25%(以反映适用于工作人员没有安置家属的选项的工作地点相对于有这一选项的工作地点的不同情形)。如果在工作地点安置了任何合格受抚养人,津贴将不予支付。

150. 人力资源网表示,它可以同意低于不带家属艰苦条件津贴的数额,该津贴适用于在指定的不带家属工作地点服务的工作人员。不过,该网络重申其最初就下列情况表达的关切:在每个艰苦因素(例如住房、气候和其他当地条件)都被认为很重要时,确立一个这些工作地点的因素等级(卫生和边远这两个因素的等级

较高)。因此，在备选方案 C 下提议的所有 D 和 E 类工作地点都应包含在新的备选方案 D 下。

151. 各工作人员联合会还重申，D 和 E 类工作地点的艰苦条件使这些地点不适合家庭，并且每个艰苦因素(不仅是卫生和边远因素)都决定了这些工作地点不适合家庭。国际公务员联合会的代表对把给予 D 和 E 类工作地点的拟议津贴仅限于卫生和边远因素表示关切。他认为，把—个工作地点的艰苦条件分类确定为 D 或 E 类的标准的所有方面都不利于一些工作人员的家庭生活，因此所有 D 和 E 类工作地点都应包括在内。他还说，对这些工作地点应适用不带家属艰苦条件津贴的全额。

152. 各组织和各工作人员联合会认为，艰苦条件津贴和—不带家属艰苦条件津贴是分开的，有两个不同的目的。因此，必须避免混淆，因为他们并不主张在现有的整套报酬办法中增加任何新的津贴。相反，只是提议调整支付不带家属艰苦条件津贴的资格标准，以处理未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点所面临的非常具体的情况。

153. 委员会也认为，各组织和各工作人员联合会表达的需要可以通过提供津贴来满足，以帮助支付在其他地方安置受抚养人的费用；然而，这一数额应该不同于不带家属艰苦条件津贴，该津贴是出于安全和安保原因而设立的，是非自愿的。在审议备选方案 D 时，委员会认为，15 000 美元的数额承认了可选性质和不同于不允许安置受抚养人的工作地点的情形，因此低于不带家属艰苦条件津贴的数额(19 800 美元)。委员会认为，这一措施还将鼓励更多申请人在此类艰苦工作地点服务，从而帮助各组织更有效地履行其任务。

154. 关于将纳入的工作地点的范围，一些成员认为，应规定支付津贴的标准(诸如把卫生和边远作为最迫不得已的因素)，而不是像各组织在备选方案 C 下提议的那样，纳入所有 D 和 E 类工作地点。另一些成员认为，很难确定衡量因素的等级(不同于安保，安保是指定不带家属工作地点、从而触发支付不带家属艰苦条件津贴的明确标准)，因为所有因素在评估工作地点的条件方面都很重要，这些因素中的任何因素都可能使工作人员根据个人情况而不携带家属前往工作地点。

155. 根据行政首长协调会截至 2016 年 12 月 31 日的数据和截至 2018 年 1 月 1 日的工作地点分类，未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点的工作人员人数估计大约为 550 人。虽然很难估计有多少工作人员会选择不在这些工作地点安置他们的合格受抚养人，但假设没有工作人员会在这些工作地点安置他们的合格受抚养人，那么拟议备选方案所涉及的经费估计为全系统每年 650 万美元。

委员会的决定

156. 在辩论了各种办法在津贴的理由、范围和数额方面所涉及的问题后，委员会决定：

(a) 是否在未被指定为不带家属工作地点的 D 类或 E 类艰苦工作地点安置合格受抚养人的选择权应留给工作人员；

(b) 应处理各组织和各工作人员联合会所表达的需要，向有合格受抚养人的工作人员提供较低数额的不带家属艰苦条件津贴，数额为每年 15 000 美元，以帮助支付在其他地方安置这些受抚养人的费用；

(c) 上述数额将发给在接受未被指定为不带家属工作地点的 D 或 E 类工作地点的任务时申请此种津贴的工作人员，以代替在该工作地点安置合格受抚养人的选项；

(d) 如果在该工作地点安置了任何合格受抚养人，津贴将不予支付；

(e) 订正艰苦条件方法全面实施后，将在 2019 年结束的周期完成时对该津贴进行审查。

157. 委员会强调，必须从各组织收到关于该备选方案利用率的数据，以帮助开展第 156 段(e)分段提到的审查。

附件一

国际公务员制度委员会 2019-2020 年工作方案

1. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 适用于两个工作人员职类的服务条件：
 - (a) 职业发展；
 - (b) 飞机舱位标准。
3. 专业及以上职类的服务条件：
 - (a) 基薪/底薪表；
 - (b) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
 - (c) 对基薪毛额适用的工作人员薪金税率的审查；
 - (d) 关于联合国共同制度整套报酬办法的全面评估报告，包括全球工作人员调查；
 - (e) 工作地点差价调整数问题：工作地点差价调整数制度审查情况报告、工作地点差价调整数问题咨询委员会各届会议的报告以及咨询委员会第四十二届和第四十三届会议议程；
 - (f) 审查征聘奖励的执行情况；
 - (g) 异地调动托运：审查最高限额；
 - (h) 教育补助金：审查寄宿一次性总付等级表和数额；
 - (i) 艰苦条件津贴：分类方法和数额审查；
 - (j) 流动奖励：审查数额；
 - (k) 不带家属艰苦条件津贴：审查数额。
4. 一般事务和其他当地征聘职类的服务条件：
 - (a) 审查薪金调查方法；
 - (b) 金斯敦一般最佳就业条件调查。
5. 外地服务条件：
 - (a) 危险津贴：审查数额；
 - (b) 安保疏散津贴：审查数额。
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决定和建议的情况。

附件二

共同工作人员薪金税率表

应征税的薪酬总额(美元)	适用于应计养恤金薪酬的工作人员薪金税率(百分比)
第一个 20 000	19
下一个 20 000	23
下一个 20 000	26
下一个 20 000	28
其余应征税的数额	29

附件三

建议应计养恤金薪酬和薪酬保护点

A. 专业及以上职类工作人员的建议应计养恤金薪酬

(美元)

职等	职档												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书长	318 725												
助理秘书长	295 906												
D-2	242 139	247 198	252 257	257 320	262 386	267 447	272 506	277 567	282 628	287 686	—	—	—
D-1	217 729	222 175	226 622	231 070	235 503	239 951	244 396	248 834	253 284	257 724	262 167	266 608	271 053
P-5	188 905	192 685	196 470	200 245	204 030	207 805	211 592	215 369	219 149	222 929	226 711	230 487	234 271
P-4	155 742	159 340	162 937	166 535	170 132	173 738	177 391	181 040	184 686	188 332	191 987	195 626	199 276
P-3	127 566	130 834	134 165	137 492	140 823	144 152	147 480	150 816	154 142	157 471	160 807	164 133	167 467
P-2	98 970	101 868	104 764	107 660	110 560	113 460	116 361	119 252	122 153	125 049	127 945	130 878	133 853
P-1	76 537	78 902	81 264	83 629	85 990	88 432	90 891	93 351	95 810	98 270	100 729	103 185	105 646

B. 与薪金高于统一薪级表最高薪金的工作人员薪酬保护点有关的应计养恤金薪酬

职等	薪酬保护点 1	薪酬保护点 2
P-4	202 927	206 577
P-3	170 793	174 138
P-2	136 833	—

附件四

服务终了补助金：资格标准和支付数额表

A. 资格

该补助金只支付给合同框架(见 A/60/30 和 A/60/30/corr.1, 附件四)规定的定期任用期满后离开本组织的工作人员。工作人员如连续服务至少满五年, 即有资格领取服务终了补助金。

不向下列人员支付服务终了补助金:

- (a) 选择在离职时立即领取退休福利的工作人员;
- (b) 因服务不令人满意或因纪律原因离职的工作人员;
- (c) 调往共同制度另一组织的工作人员;
- (d) 在完成短期或长期借调任务后返回共同制度另一组织的工作人员;
- (e) 晋升或接受不同职类职位的工作人员。

B. 支付

符合条件的工作人员将根据以下费率表领取一笔总付金额:

已完成服务年数	基薪净额的月数
5	1.25
6	1.5
7	2.5
8	3.5
9	4.5
10	4.75
11	5
12	5.25
13	5.5
14	5.75
15 年或以上	6

当工作人员在联合国薪金和津贴共同制度中接受新的任用, 或从联合国合办工作人员养恤基金领取退休福利时, 应调整因从定期任用离职而支付的服务终了补助金数额, 以便根据《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 28 条, 使补助金的完整月数或部分月数不超过失业或未领取退休福利的期间, 并根据行政首长确定的条件予以追回。

附件五

在人力资源管理框架中增加员工队伍多样性部分

A. 通则

促进员工队伍多样性来源于《联合国宪章》的规定。

B. 成果

联合国共同制度各组织的工作人员组成应反映从各个角度(包括公平地域分配和性别平衡、文化、代际和多语言角度以及残疾人角度)而言都具多样性的员工队伍,并且这种多样性应体现在决策中,以加强各组织的业绩。

C. 指标

- 多样性政策确保所有工作人员都根据绩优、效率、能力和廉正的原则得到平等待遇。
- 定期监测关键的员工队伍多样性衡量标准,诸如地域分配和性别均等,并就此向各理事机构报告。
- 各项政策涵盖一切形式的歧视和骚扰。
- 分配足够的资源,以加强支持多样性的外联和征聘工作。

附件六

拟议薪级表和薪酬保护点

A. 列有年薪毛额和扣除工作人员薪金税后相应净额的专业及以上职类薪级表(2019年1月1日生效)^a

(美元)

职等		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书长	毛额	198 315												
	净额	146 388												
助理秘书长	毛额	179 948												
	净额	134 266												
D-2	毛额	143 813	146 943	150 079	153 402	156 726	160 048	163 368	166 691	170 012	173 332			
	净额	110 169	112 360	114 552	116 745	118 939	121 132	123 323	125 516	127 708	129 899			
D-1	毛额	128 707	131 457	134 210	136 963	139 706	142 459	145 209	147 956	150 753	153 667	156 583	159 497	162 415
	净额	99 595	101 520	103 447	105 374	107 294	109 221	111 146	113 069	114 997	116 920	118 845	120 768	122 694
P-5	毛额	110 869	113 209	115 550	117 887	120 229	122 566	124 909	127 246	129 586	131 924	134 266	136 601	138 944
	净额	87 108	88 746	90 385	92 021	93 660	95 296	96 936	98 572	100 210	101 847	103 486	105 121	106 761
P-4	毛额	90 970	93 050	95 129	97 209	99 288	101 483	103 744	106 001	108 259	110 514	112 776	115 029	117 287
	净额	72 637	74 218	75 798	77 379	78 959	80 538	82 121	83 701	85 281	86 860	88 443	90 020	91 601
P-3	毛额	74 649	76 574	78 499	80 421	82 347	84 271	86 195	88 122	90 046	91 970	93 897	95 821	97 747
	净额	60 233	61 696	63 159	64 620	66 084	67 546	69 008	70 473	71 935	73 397	74 862	76 324	77 788
P-2	毛额	57 661	59 383	61 103	62 824	64 546	66 270	67 993	69 711	71 434	73 154	74 875	76 599	78 318
	净额	47 322	48 631	49 938	51 246	52 555	53 865	55 175	56 480	57 790	59 097	60 405	61 715	63 022
P-1	毛额	44 593	45 931	47 269	48 607	49 943	51 401	52 862	54 324	55 784	57 246	58 707	60 166	61 628
	净额	37 012	38 123	39 233	40 344	41 453	42 565	43 675	44 786	45 896	47 007	48 117	49 226	50 337

^a 在同一职等内，每升一级所需时间通常为一年。每个职等中阴影部分各级则需在先前一级任满两年。

B. 薪金高于统一薪级表最高薪金的工作人员的薪酬保护点(2019年1月1日生效)

(美元)

职等		薪酬保护点 1	薪酬保护点 2
P-4	毛额	119 547	121 806
	净额	93 183	94 764
P-3	毛额	99 670	101 730
	净额	79 249	80 711
P-2	毛额	80 041	—
	净额	64 331	—
P-1	毛额	63 088	—
	净额	51 447	—

附件七

年度比较及比值随时间推移的演变

A. 纽约联合国专业及以上职类职员与美国华盛顿特区对应职等职员的平均薪酬净额比较(2018 历年的比值)

职等	薪酬净额(美元)		联合国/美国比率 (美国, 华盛顿特区=100)	生活费差数 调整后的联合国/ 美国比率	计算整体比率时 使用的权重 ^d
	联合国 ^{a, b}	美国 ^c			
P-1	70 623	55 841	126.5	112.4	0.6
P-2	91 809	69 485	132.1	117.4	10.9
P-3	114 148	88 831	128.5	114.2	29.9
P-4	136 262	106 559	127.9	113.7	32.2
P-5	159 285	123 912	128.5	114.2	19.1
D-1	180 985	141 004	128.4	114.1	5.9
D-2	193 919	152 324	127.3	113.2	1.5
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					128.7
纽约/华盛顿特区生活费比率					112.5
生活费差数调整后的加权平均比率					114.4

^a 为计算联合国薪金平均数，使用了首协会截至 2016 年 12 月 31 日的人事统计数据。

^b 联合国按职等开列的薪金净额平均值根据 2018 年 1 月 1 日生效的统一薪级表，1 个月计入 64.5 的乘数，11 个月计入 66.9 的乘数后计算得出。

^c 为计算美国联邦公务员的平均薪金，使用了美国人事管理局提供的截至 2017 年 12 月 31 日的人事统计数据。

^d 这些权重对应截至 2016 年 12 月 31 日在总部和已设立办事处工作的联合国共同制度 P-1 至 D-2 职等(含 P-1 和 D-2)工作人员。

B. 2009-2018 日历年比值数额

年份	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
比值	113.8	113.3	114.9	116.9	119.6	117.4	117.2	114.5	113.0	114.4

