



# 大 会

Distr.  
GENERAL

A/RES/52/216  
19 February 1998

---

第五十二届会议

议程项目 121

## 大会决议

[根据第五委员会的报告(A/52/735和Corr.1和2)通过]

### 52/216. 联合国共同制度:国际公务员制度委员会的报告

大会,

审议了国际公务员制度委员会的各项报告,<sup>1</sup>

重申决心维持一个单一而统一的联合国共同制度,作为管制和协调联合国共同制度服务条件的基础,

重申公务员制度委员会在管制和协调共同制度服务条件方面的中心作用,

注意到行政协调委员会的说明,<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> 《大会正式记录,第五十二届会议,补编第30号》(A/52/30);同上,《第五十一届会议,补编第30号》(A/51/30);同上,《第五十届会议,补编第30号》(A/50/30);和同上,《补编第30号》,增编(A/50/30/Add.1)。

<sup>2</sup> A/C.5/52/28,附件。

—

## 专业人员以上职类工作人员的服务条件

### A. 审查诺贝尔梅耶原则及其适用

回顾其 1989 年 12 月 21 日第 44/198 号决议第一节 B 和 1996 年 12 月 18 日第 51/216 号决议第一节 A, 其中大会重申诺贝尔梅耶原则应继续作为联合国薪酬与薪资最高的公务员制度的薪酬进行比较的基础,

又回顾其关于公务员制度委员会研究诺贝尔梅耶原则的所有方面的各项决议,<sup>3</sup>

1. 重新确认诺贝尔梅耶原则继续适用;
2. 重申需要继续确保共同制度服务条件的竞争性;
3. 赞赏地注意到公务员制度委员会为了确定薪资最高的国家公务员制度所作的研究;<sup>4</sup>
4. 注意到公务员制度委员会第二十一一次年度报告增编<sup>5</sup>第 47 段概述的该委员会的发现和建
5. 注意到不大改已核可的方法就无法缩小在研究范围或总标准的适用方面现有的分歧;
6. 注意到公务员制度委员会第二十三次年度报告<sup>6</sup>第 54 段 (c) 概述的发现;
7. 确认改变比较国实际上是个复杂的过程, 涉及养恤金、记录所用的货币及联合国薪酬制度基准地点等问题;
8. 确认其在比率管理方面的备选办法;

---

<sup>3</sup> 第 46/191 A 号决议第四和第六节; 第 47/216 号决议第二节 C; 第 48/224 号决议第二节 A 和 B; 和第 49/223 号决议第三节 A。

<sup>4</sup> 见《大会正式记录, 第五十届会议, 补编第 30 号》(A/50/30), 第 122-172 段; 和同上, 《补编第 30 号》, 增编 (A/50/30/Add. 1)。

<sup>5</sup> 同上, 《补编第 30 号》, 增编 (A/50/30/Add. 1)。

<sup>6</sup> 同上, 《第五十二届会议, 补编第 30 号》(A/52/30)。

9. 注意到公务员制度委员会第二十一一次年度报告增编<sup>5</sup>第 47 段(c)中的意见以及会员国对这些意见所表示的意见;

10. 请公务员制度委员会继续监测这种情况,于适当时向大会提出报告,并决定继续审查这些问题;

## B. 比率的演变

回顾大会给予的固定任务,即要求公务员制度委员会继续审查在纽约的联合国专业人员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制度对等职位雇员的薪酬净额之间的关系(称为“比率”),

注意到 1997 年在纽约的联合国专业人员以上职类公务员与美国联邦公务员制度对等职位公务员的薪酬净额的比率为 115.7;

## C. 基薪/底薪比额表

回顾其第 44/198 号决议第一节 H,其中大会参照比较国公务员制度(美利坚合众国联邦公务员制度)在基准城市服务的对等职位公务员的相应基薪净额,制定了专业人员以上职类工作人员的底薪净额,

核可本决议附件一所载专业人员以上职类工作人员订正薪金毛额和净额基准比额表以及本决议附件二所载《联合国工作人员条例》的相应修正自 1998 年 3 月 1 日起生效;

## D. 在日内瓦的工作地点差价调整数

回顾其 1995 年 12 月 23 日第 50/208 号决议第一节 B 涉及在 1996 年为工作地点在日内瓦的工作人员建立单一工作地点差价调整数指数,

又回顾在其第 51/216 号决议第一节 E 中,大会重申请公务员制度委员会紧急完成为日内瓦建立单一工作地点差价调整数指数所用方法的研究,并尽早,但不迟于 1998 年 1 月 1 日,完成为实施工作地点差价调整数所需的研究,

1. **赞赏地欢迎**公务员制度委员会的报告<sup>7</sup>所载由公务员制度委员会和共同制度各组织所提供的大量资料;
2. **注意到**从前报告未曾提到、大会也未讨论的一些因素被提出;
3. **请**公务员制度委员会审查这些因素,特别是对于共同制度工作人员有无可能 (a) 住在法国, (b) 前往法国, (c) 在法国和瑞士间运带货物,并审查为了使工作地点差价调整制度的适用对工作地点在日内瓦的所有工作人员更加公平,而由公务员制度委员会提议并经大会核可的任何一种办法,如何采用过渡性措施,并就此向大会第五十三届会议提出报告;
4. **请**共同制度各组织行政首长提请其理事机构注意此事,<sup>7</sup>以期考虑在它们的工作人员条例和细则中进行必要的修改;

## 二

### 一般事务人员和其他当地征聘职类工作人员的薪酬

#### A. 调查总部和非总部工作地点 一般最佳雇用条件的方法

回顾其 1992 年 12 月 23 日第 47/216 号决议第三节,其中大会赞同公务员制度委员会重申弗莱明原则是确定一般事务及有关职类服务条件的基础,

又回顾其第 51/216 号决议第二节,其中请公务员制度委员会,作为其审查一般事务人员和其他当地征聘职类工作人员薪金的确定方法的一部分,除其他外:

(a) 通过,除其他外,审查两个职类间薪酬的重叠问题,尽可能解决按照弗莱明原则适用的方法与按照诺贝尔梅耶原则适用的方法间的不一致;

(b) 研究是否可能增加总部工作地点薪金调查中公共部门雇主的比重;

(c) 就各项方法的审查结果向大会第五十二届会议提交报告,

1. **重申**弗莱明原则应继续成为确定一般事务及有关职类服务条件的基础;

---

<sup>7</sup> 同上,第 63-102 段,和附件七至十四。

2. 赞同公务员制度委员会的结论以及委员会报告<sup>7</sup>第 126 至 131 段所载对各项方法的改进和修改,注意到对各项方法的修正将自 1998 年 1 月 1 日起执行;

3. 注意到公务员制度委员会在结束下一轮总部一般事务人员薪金调查时,将继续审查一般事务人员和其他当地征聘职类工作人员薪金确定方法的所有方面;

### **B. 不计养恤金部分**

注意到公务员制度委员会设立的工作组在联合国工作人员养恤金联合委员会代表的参与下,对不计养恤金部分进行了审查,并且养恤金联委会常设委员会同意了公务员制度委员会对改变用于确定不计养恤金部分的程序的问题所作的决定,

赞同公务员制度委员会报告<sup>6</sup>第 139 段所述的对不计养恤金部分的各个方面决定作出的修改及各项过渡措施;

### **C. 审查受扶养子女津贴的依据**

注意到一般事务及有关职类工作人员子女津贴最低数额目前是按照当地薪金表中点的 3% 计算,

注意到会员国发表的意见,

1. 赞同公务员制度委员会报告<sup>6</sup>第 150 段中委员会的结论和决定;
2. 欢迎公务员制度委员会打算在其 1999 年工作方案中进一步审查该问题;

## **三**

### **所有工作人员职类适用的服务条件**

#### **A. 教育补助金: 审查确定教育补助金数额的方法**

回顾其第 47/216 号决议第四节和第 51/216 号决议第四节,其中赞同确定教育补助金的订正办法,

确认 1992 年实行的确定教育补助金数额的方法发挥了相当良好的功能，

注意到公务员制度委员会根据在过去三次审查补助金数额中所取得的关于应用该方法的经验对该方法作出的审查，

1. 赞同依照公务员制度委员会的报告<sup>6</sup>第 163 段所述委员会对该方法的修正，并注意到从教育补助金 1998 年两年期审查开始，这一订正方法将被列入考虑；

2. 决定授予公务员制度委员会主席该委员会报告<sup>6</sup>第 164 段所请求的权力；

### B. 业绩管理

回顾其第 51/216 号决议第一节 C 及该决议请公务员制度委员会就考绩奖和奖金概念向大会第五十二届会议提出一般性评论，

认识到共同制度内有不同的组织性战略和组织文化，因此认为最好对业绩管理采取灵活的方法，

1. 欢迎公务员制度委员会在其报告<sup>6</sup>第 167 至 219 段中提供的关于业绩管理的综合资料，特别是第 213 段和第 219 段所载的指导方针和建议；

2. 决定在题为“人力资源管理”的议程项目 153 项下审议秘书长关于业绩奖和奖金制度的报告；<sup>8</sup>

3. 请共同制度各组织的行政首长在公务员和制度委员会的报告<sup>6</sup>第 213 和 219 段所列参数的范围内制订其业绩管理方案；

### C. 有限任期的任命

回顾其第 51/216 号决议第五节，其中大会请公务员制度委员会毫不延迟地继续进行关于有限任期的任命问题，

赞同使用有限任期的任命的原则和准则，以及公务员制度委员会的报告<sup>6</sup>第 249 段所载的委员会的决定；

### D. 旅行和每日生活津贴标准

回顾其 1997 年 4 月 3 日第 51/465 号决定,其中大会请公务员制度委员会考虑到行政和预算问题咨询委员会<sup>9</sup>和联合检查组<sup>10</sup>的报告,尽早审查共同制度工作人员的应享旅行待遇的问题,

审议了公务员制度委员会的报告<sup>6</sup>第 250 至 276 段,

1. 注意到公务员制度委员会的报告<sup>6</sup>第 275 段(a)所载的委员会的意见;
2. 请公务员制度委员会继续审议这个问题;

#### E. 出差生活津贴

回顾其 1997 年 6 月 17 日第 51/218 E 号决议第四节,其中大会请公务员制度委员会制定关于向因出差而离开在其本部工作地点的家属的人员提供工作地点津贴和单独的维持津贴的提议,

注意到公务员制度委员会打算在 1998 年处理这一事项,并请委员会就这个问题向大会第五十三届会议提出报告;

#### F. 工作人员参加公务员制度委员会的工作

回顾第 51/216 号决议,

1. 回顾其吁请联合国系统国际职工会与协会协调委员会和国际公务员协会联合会本着合作和非对抗的精神恢复参加公务员制度委员会的工作;
2. 赞赏地注意到通过公务员制度委员会设立一个协商进程和工作安排工作组而在这方面取得的进展,该工作组由公务员制度委员会的成员和各组织及工作人员团体的代表组成,将于 1998 年 1 月举行会议;

---

<sup>8</sup> A/52/439。

<sup>9</sup> 《大会正式记录,第四十七届会议,补编第 7 号》(A/47/7 和 Add. 1-17), A/47/7/Add. 5 号文件;和 A/49/952。

<sup>10</sup> 见 A/50/692。

### G. 人力资源管理新方向

回顾其第 47/216 号决议第九节,其中请公务员制度委员会率先分析人力资源管理领域的新办法,以便制定响应共同制度各组织具体需要的标准、方法和安排,并就此向大会第五十三届会议提出报告,

1. 欢迎公务员制度委员会发起于 1997 年举行人力资源管理新方向论坛;
2. 又欢迎公务员制度委员会打算于 1998 年提交关于人力资源管理新办法的综合报告;

### H. 共同制度中的性别平衡

回顾其第 47/216 号决议第六节,其中大会敦促共同制度各组织采取一项统一计划,提高妇女在每个组织中的地位,

1. 注意到公务员制度委员会打算于 1998 年提交关于妇女任职比率的报告,其中将载列改善情况的方法;
2. 又注意到公务员制度委员会打算继续定期提出报告,说明该领域以往各项建议的执行情况以及各组织提议或推行的关于提高共同制度内妇女地位的新倡议。

1997 年 12 月 22 日

第 79 次全体会议

## 附件一

专业人员以上职类薪金表  
 年薪毛额及扣除工作人员薪金税后的净额\*  
 (美元)  
 (1998年3月1日起生效)

职等	级													
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四
副秘书长														
USG 毛额	147 420													
净额 D	102 130													
净额 S	91 883													
助理秘书长														
ASG 毛额	133 994													
净额 D	93 671													
净额 S	84 821													
主任														
D-2 毛额	109 741	112 164	114 591	117 016	119 442	121 869								
净额 D	78 390	79 919	81 447	82 975	84 504	86 032								
净额 S	72 056	73 338	74 615	75 890	77 167	78 443								
特等干事														
D-1 毛额	97 119	99 168	101 216	103 261	105 310	107 358	109 407	111 476	113 552					
净额 D	70 324	71 633	72 942	74 249	75 558	76 867	78 176	79 485	80 793					
净额 S	65 012	66 156	67 299	68 440	69 583	70 726	71 869	72 976	74 068					

D = 适用于有受抚养配偶或子女的工作人员。

S = 适用于无受抚养配偶或子女的工作人员。

\* 在实行本表时,将同时并入 3.1%的工作地点差价调整数。从 1998 年 3 月 1 日起,所有工作地点的工作地点差价调整数指数和乘数将作相应调整。

嗣后,工作地点差价调整数等级方面的改变将根据合并的工作地点差价调整数指数作出。

## 附件一(续)

职等	级													
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四
高等干事														
P-5 毛额	85 685	87 516	89 347	91 192	93 046	94 898	96 751	98 605	100 457	102 310	104 164	106 016	107 869	
净额 D	62 983	64 168	65 352	66 537	67 721	68 905	70 089	71 274	72 457	73 641	74 826	76 009	77 194	
净额 S	58 486	59 570	60 653	61 705	62 740	63 773	64 807	65 842	66 875	67 909	68 944	69 977	71 011	
一等干事														
P-4 毛额	70 619	72 382	74 141	75 913	77 700	79 483	81 269	83 054	84 839	86 623	88 406	90 197	92 003	93 819
净额 D	53 196	54 353	55 507	56 660	57 817	58 971	60 126	61 281	62 436	63 590	64 744	65 901	67 055	68 210
净额 S	49 523	50 584	51 643	52 700	53 758	54 814	55 871	56 928	57 985	59 041	60 096	61 150	62 158	63 210
二等干事														
P-3 毛额	57 720	59 351	60 984	62 613	64 246	65 889	67 542	69 197	70 851	72 506	74 159	75 824	77 500	79 176
净额 D	44 669	45 754	46 839	47 923	49 008	50 093	51 178	52 263	53 348	54 434	55 518	56 603	57 687	58 772
净额 S	41 685	42 683	43 682	44 679	45 678	46 675	47 670	48 667	49 662	50 658	51 654	52 648	53 640	54 635
协理干事														
P-2 毛额	46 458	47 883	49 305	50 728	52 149	53 572	54 996	56 453	57 915	59 372	60 830	62 291		
净额 D	37 035	38 006	38 976	39 946	40 916	41 886	42 857	43 826	44 798	45 768	46 737	47 709		
净额 S	34 741	35 622	36 500	37 380	38 258	39 138	40 017	40 909	41 804	42 696	43 588	44 482		
助理干事														
P-1 毛额	35 382	36 718	38 051	39 386	40 719	42 052	43 388	44 722	46 081	47 449				
净额 D	29 317	30 251	31 183	32 116	33 048	33 979	34 914	35 845	36 777	37 710				
净额 S	27 655	28 515	29 372	30 230	31 087	31 944	32 804	33 661	34 508	35 353				

## 附件二

## 《联合国工作人员条例》修正案

## 条例 3.3

以下表取代 (b) 段 (1) 内的表:

每年应征税的薪资总额 (美元)		对基薪毛额适用的工作人员薪金税率	
		(百分比)	
		有受抚养配偶或受抚养 子女的工作人员	无受抚养配偶也无受抚养 子女的工作人员
最初	15 000	9.0	11.8
其次	500	18.1	24.5
其次	500	21.5	27.0
其次	500	24.9	31.5
其次	500	27.5	33.4
其次	10 000	30.1	35.7
其次	10 000	31.8	38.2
其次	10 000	33.5	38.8
其次	10 000	34.4	39.8
其次	15 000	35.3	40.8
其次	20 000	36.1	44.2
其余应征税薪酬		37.0	47.4