



联 合 国

# 国际公务员制度委员会 2020 年报告

大 会

正式记录

第七十五届会议

补编第 30 号





大 会  
正式记录  
第七十五届会议  
补编第 30 号

A/75/30

## 国际公务员制度委员会 2020 年报告



联合国 • 2020 年，纽约

## 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 .....	6
送文函 .....	7
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 .....	8
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 .....	9
一. 组织事项 .....	10
A. 接受规约 .....	10
B. 成员 .....	10
C. 委员会举行的届会及审议的问题 .....	11
D. 委员会 2021-2022 年工作方案 .....	11
二. 报告和监测 .....	12
A. 大会第七十四届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定 .....	12
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. 适用于两职类工作人员的服务条件 .....	14
A. 合同安排：审查三类合同的实施情况 .....	14
B. 评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则的执行情况 .....	17
四. 专业及以上职类的服务条件 .....	20
A. 基薪/底薪表 .....	20
B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变 .....	21
C. 确定薪资最高的国家公务员系统(诺贝尔梅耶原则)：比照其他国际组织 .....	22
D. 工作地点差价调整数问题：操作规则工作组的报告和工作地点差价调整数问题咨询 委员会第四十二届会议订正临时议程 .....	24

---

E. 子女津贴和二级受抚养人津贴：审查方法和数额.....	29
F. 审查征聘奖励的执行情况 .....	31
五. 外勤人员的服务条件 .....	33
A. 危险津贴：审查数额 .....	33
B. 安保疏散津贴：审查数额 .....	36
六. 国际公务员制度委员会的需求评估.....	38
A. 法律专业知识 .....	38
B. 沟通专业知识 .....	39
附件	
一. 国际公务员制度委员会 2021-2022 年工作方案 .....	41
二. 共同制度各组织的现金和非现金奖励办法.....	43
三. 用于表彰和奖励方案的资源数额.....	49
四. 拟议薪级表和薪酬保护点 .....	50
五. 年度比较及比值随时间推移的演变.....	52
六. 工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十二届会议拟议议程(订正版) .....	53

---

## 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
艾滋病署	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署
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

术语表可另行参见国际公务员制度委员会网站上的一份文件，网址：  
<https://unicsc.org/Home/Library>。



---

## 送文函

### 2020 年 10 月 28 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四十六次年度报告。本报告依照委员会规约第 17 条编写。

请将本报告提交大会，并按照规约第 17 条规定，通过参加委员会工作的其他各组织的行政首长送交各组织理事机构，并送交工作人员代表。

主席

拉尔比·贾克塔(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

专业及以上职类工作人员的薪酬

1. 基薪/底薪表

55 和附件四 委员会建议大会批准自 2021 年 1 月 1 日起实行本报告附件四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 1.90%。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

61 和附件五 委员会决定向大会报告，2020 日历年，纽约联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度相应职位雇员的薪酬净额之间的比值估计为 113.0。

3. 子女和二级受扶养人津贴：审查方法和数额

107 委员会向大会建议，自 2021 年 1 月 1 日起，将子女津贴定为每年 3 222 美元，残疾子女津贴定为每年 6 444 美元，二级受扶养人津贴定为每年 1 128 美元。委员会还建议核准，在硬通货工作地点，津贴美元数额应按颁布之日的联合国官方汇率折算成当地货币，并在下一次两年期审查之前保持不变，无论数额是否有更新；扶养津贴应减去工作人员因受扶养人从政府收到的任何直接付款。

## 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

### 专业及以上职类工作人员的薪酬

#### 1. 基薪/底薪表

52 附件四所列委员会关于上调基薪/底薪表的建议所涉经费估计数为全系统每年大约 858 000 美元。

#### 2. 子女和二级受扶养人津贴：审查方法和数额

105 自 2021 年 1 月 1 日起，子女津贴和二级受扶养人津贴增加 10%，所涉经费估计为全系统每年 1 130 万美元。

#### 3. 危险津贴：审查数额

133 从 2021 年 1 月 1 日起，委员会关于向国际征聘工作人员支付每月 1 645 美元危险津贴的决定在全系统所涉经费估计为每年约 190 万美元，按 2019 年适用的一般事务人员薪级表中点净额的 30%除以 12 计算的每月危险津贴所涉经费为每年约 460 万美元。

#### 4. 杂项

159 根据委员会针对大会第 74/255 B 号决议第 10 段所载要求进行的需求评估，委员会请求在公务员制度委员会秘书处增设两个 P-4 职等沟通干事和法律干事员额，所涉经费估计约为每年 455 200 美元。

## 第一章

### 组织事项

#### A. 接受规约

1. 大会 1974 年 12 月 18 日第 3357(XXIX)号决议核准的国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)规约第 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规约的专门机构和其他国际组织执行其职务。”

2. 迄今已有 16 个组织接受委员会规约，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。<sup>1</sup> 另外一个组织虽未正式接受规约，但全面参加了委员会的工作。<sup>2</sup> 因此，有 28 个组织、机构、基金和方案(下称“各组织”)与委员会密切合作，并适用其规约的规定。

#### B. 成员

3. 2020 年，委员会成员如下：

主席：

拉尔比·贾克塔(阿尔及利亚)\*

副主席：

阿尔多·曼托瓦尼(意大利)\*\*

成员：

安德鲁·班加利(塞拉利昂)\*\*\*

玛丽·弗朗索瓦·贝希特尔(法国)\*\*\*

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)\*\*

阿里·库雷尔(利比亚)\*\*\*

杰弗里·芒茨(美利坚合众国)\*\*

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 农发基金。

沃尔夫冈·施特克尔(德国)\*\*

弗拉基米尔·斯托罗杰夫(俄罗斯联邦)\*

王晓初(中国)\*

博古斯拉夫·维尼德(波兰)\*\*\*

哈桑·扎希德(摩洛哥)\*

---

\* 任期于 2020 年 12 月 31 日届满。

\*\* 任期于 2021 年 12 月 31 日届满。

\*\*\* 任期于 2022 年 12 月 31 日届满。

### C. 委员会举行的届会及审议的问题

4. 委员会于 10 月 12 日至 21 日在联合国日内瓦办事处举行了 2020 年第九十届会议。

5. 在该届会议上，委员会审议了因大会决定和决议及委员会自身规约而产生的问题。本报告讨论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 2021-2022 年工作方案

6. 委员会 2021-2022 年工作方案见附件一。

## 第二章

### 报告和监测

#### A. 大会第七十四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。秘书处在说明中概述了主席就委员会的工作向大会第五委员会所做的第一次专题介绍。主席重申委员会致力于执行其规范和协调联合国共同制度服务条件的任务，并向委员会简要介绍了委员会 2019 年的工作，重点介绍了工作地点差价调整数、基薪/底薪表、联合国/美国薪酬净额比值的演变、教育补助金、艰苦条件津贴、不带家属艰苦条件津贴、异地调动托运和流动奖励措施等项目。

8. 与会者获悉，在主席介绍委员会年度报告后，第五委员会围绕国际劳工组织行政法庭关于工作地点差价调整数的判决进行了深入讨论。此外，与会者获悉，对教育补助金数额的拟议修改也引发了许多问题。

9. 第五委员会核准了委员会关于基薪/底薪表的建议，注意到委员会关于艰苦条件津贴和流动奖励措施的决定，并要求提供关于教育补助金的补充资料。

10. 2019 年 12 月 27 日，大会未经表决通过了第 74/255 A 和 B 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。

12. 委员会成员对大会的决定表示赞赏，特别是关于加强委员会作用的决定，并说这对委员会的正常运作很重要。他们询问国际劳工组织行政法庭是否会根据大会的决定重新考虑其决定。在结束讨论时，主席感谢大会对委员会工作的肯定，并重申大会致力于建立一个单一、统一的联合国共同制度，作为规范和协调联合国共同制度服务条件的基石。

#### 委员会的决定

13. 委员会决定表示注意到大会第 74/255 A 和 B 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

14. 公务员制度委员会根据其规约第 17 条的规定审议了委员会秘书处关于委员会、大会以及联合国共同制度各组织立法机构或理事机构的各项决定和建议执行情况的说明。该说明还提供了有关委员会可能感兴趣的其它人力资源事项的广泛信息。虽然由于冠状病毒病(COVID-19)大流行，信息收集的截止日期一再延长，但 25 个共同制度组织最终对公务员制度委员会秘书处的问卷作出了答复。<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 21 个组织在文件截止日期前作出了答复，4 个组织(国际海底管理局、国际电联、泛美卫生组织和教科文组织)在截止日期后作出了答复。另外四个组织(原子能机构、国际海洋法法庭、工发组织和气象组织)没有答复。

15. 委员会获悉，自 2020 年 1 月 1 日起，所有组织都实施了经修订的艰苦条件津贴和流动奖励措施。自上次监测报告发布以来，国际海底管理局对 2014 年 1 月 1 日前加入该组织的工作人员实施了 65 岁的强制性离职年龄。该组织现在还实施了 2018 年 1 月 1 日生效的新的学年教育补助金计划。知识产权组织根据大会第 72/255 号决议核可的区分不同业绩的考绩和业绩管理原则和准则，取消了 2018 年向所有表现令人满意的工作人员发放的所谓组织绩效奖金。

#### 委员会的讨论情况

16. 人力资源网表示注意到该报告。

17. 公务员协联很高兴一些组织据报努力执行建议，特别是在与多样性和包容性以及学习和发展有关的领域。国际职工会协调会强调，大会的决议和公务员制度委员会的决定需要及时执行，不得修改。国际职工会协调会认为，遵守公务员制度委员会的建议对于加强联合国共同制度至关重要。国际公务员联合会注意到该报告，并认为各组织应对所有工作人员采用公务员制度委员会框架下规定的三种合同模式。

18. 委员会欢迎国际海底管理局采取的上述行动。委员会还欢迎知识产权组织采取行动，取消上述绩效奖金，因为这不符合委员会设立此类奖金的初衷。委员会强烈重申各组织必须统一和及时地执行委员会和大会的决定。

19. 关于共同制度各组织就人力资源相关事项提供的信息，委员会一些成员认为，在处理两性均等问题时，各组织应铭记《联合国宪章》第一百零一条第三项，以及加强地域平衡的必要性。为实现性别平衡而采取的措施应避免因实行人为规定配额而产生反向歧视的看法，这可能会影响工作人员的士气。

20. 在讨论中，有人询问审查在未被指定为不带家属工作地点的 E 级艰苦工作地点实行的减少的不带家属艰苦条件津贴的时间表。公务员联合会请委员会在这方面继续开展工作，建议尽快将 D 类工作地点包括在内。委员会指出，对该项目的审查已列入其 2021 年工作方案，因此，目前对该项目的任何审议都为时过早。

#### 委员会的决定

21. 委员会决定：

- (a) 表示注意到上文第 15 段所述有关组织提供的信息和采取的行动；
- (b) 请各组织就委员会下一个工作方案下的问题与委员会秘书处密切协调。

## 第三章

### 适用于两职类工作人员的服务条件

#### A. 合同安排：审查三类合同的实施情况

22. 委员会审议了关于公务员制度委员会合同安排框架(A/65/30, 附件五)实施情况的报告。该框架规定有三种任用类型, 即连续任用、定期任用和临时任用。在 2012 年审查该问题时, 委员会澄清说, 共同制度各组织不需要实施所有三种任用类型, 可以选择最符合其需要的任何组合。

23. 为编写最新报告, 公务员制度委员会秘书处向共同制度各组织分发了一份问卷, 2019 年底有 23 个组织作出了答复。<sup>4</sup> 19 个组织报告说, 它们已经实施了公务员制度委员会合同框架。还有一个组织报告说, 它没有实行连续任用, 这实际上并不违反公务员制度委员会框架。

24. 自上次报告印发以来, 三个组织报告了合同政策的变化。另有 6 个组织报告说, 它们正在审查合同政策。19 个组织中有 13 个组织报告说, 它们已经实施了公务员制度委员会合同框架, 它们认为该框架满足了它们的需要, 有 2 个组织表示, 在某种程度上确实如此。一些组织提出的问题包括要求采用针对具体项目的合同模式。一些组织指出, 临时任用方式限制太多。一个组织报告说, 该组织重新引入连续任用的做法后来被取消, 原因是其成员国施加压力, 敦促该组织减少其长期工作人员义务, 而这种义务被认为是因这种任用类型产生的。一个组织报告说, 随着首协会未来工作任务组的成立, 它将积极参与探索未来员工队伍可能需要的合同模式。这项工作需要与公务员制度委员会对合同框架的审查联系起来。

#### 委员会的讨论情况

25. 人力资源网欢迎报告中的思考。人力资源网指出, 2019 年 10 月, 管理问题高级别委员会设立了一个联合国未来员工队伍工作队, 其任务包括三个主要目标: (a) 审查联合国系统现行合同模式; (b) 考虑新的工作方式, 以便从多个角度提出要素, 以培养积极的文化和员工体验, 包括领导力、人员管理、弹性工作安排、透明度和对话; (c) 研究利用技术促成的数字化工作环境的试点举措, 支持其他两个关键领域的目标。

26. 随着 COVID-19 疫情的爆发, 工作队调整了工作方向, 把重点放在疫情对联合国工作方式的正面和负面直接影响以及对未来的影响上, 并为未来汲取重要的经验教训。考虑到公务员制度委员会秘书处的报告是基于 COVID-19 疫情之前进行的一项调查, 而且管理问题高级别委员会工作队预计将在 2021 年第二季度向委员会提交最后报告, 人力资源网建议, 任何拟议的公务员制度委员会工作组都应在联合国各组织高级管理层提出意见后成立。这些组织随时准备在这个问题上

<sup>4</sup> 全面禁止核试验条约组织筹备委员会、国际海底管理局、项目署、万国邮联和气象组织没有答复。



进行合作，包括在组织灵活性和有吸引力的合同安排之间找到适当的平衡，以便为不断变化的环境对共同制度未来工作的影响做好准备。

27. 公务员协联指出，三个工作人员联合会密切合作，为审议该议程项目做准备，所有发言都应视为互为补充。公务员协联表示，本届会议的讨论除其他外，涉及到：需要吸引和留住能力、效率和廉正达到最高标准的工作人员；需要改善长期职业发展机会；共同制度各组织的竞争力；在全球任职的工作人员的心理健康和幸福的重要性。考虑到所有利益攸关方就这些问题发表的意见，正如在审议其他问题时所强调的，很难理解为什么公务员制度委员会秘书处会建议成立一个工作组，在共同制度迫切需要简单、稳定和可预测的服务条件时，审议其他合同安排。公务员协联进一步指出，任何审查都应侧重于现有三类合同。与此同时，应敦促各组织实施这三类合同(仅在 2016 年进行过审查)，而不是对整个框架进行修订。

28. 关于人力资源网的发言，公务员协联感谢管理问题高级别委员会在经多次请求后，最近决定接纳各工作人员联合会参与委员会工作队的工作，并期待公开和透明地交换意见。公务员协联关切的是，任何削弱工作保障的措施以及日益盛行的征聘社会保障有限或没有社会保障的工作人员的趋势，将对各组织吸引和留住工作人员的能力产生负面影响，并将损害它们根据《公务员制度委员会行为守则》所载原则确保中立和独立的国际公务员制度的义务。公务员协联还强调，各组织有义务和责任确保有望加入联合国员工队伍的未来世代享有与现有工作人员同等的稳定和尊重。正在考虑的措施，特别是在全球 COVID 疫情的背景下，在工作人员需要感到他们的贡献受到重视的时候，造成了不确定性和压力。

29. 国际职工会协调会认为，现有三种合同模式非常适合满足本组织所有可想到的人员需求。考虑到一些组织对基于项目的合同的需要所表示的关切，可考虑调整临时或定期合同模式，使其期限与项目供资挂钩，同时所有其他雇用条件应保持平等。国际职工会协调会认为，大会一再重申支持国际公务员制度的廉正和独立，国际职工会协调会相信，只有提供稳定和可预期的职业道路，留住最优秀和最聪明的工作人员，避免向联合国系统以外的组织或私营部门转移技能和专门知识，才能保证这种廉正和独立。廉正和独立取决于工作人员和组织双方的忠诚。

30. 国际职工会协调会认为，管理问题高级别委员会目前的提议旨在使本组织采用更“灵活”(即不稳定)的合同模式，这意味着找到具有特定目的所需资质或技能的人，然后在任务完成后抛弃他们。扩大这一新模式将使所有联合国工作人员合同成为咨询合同。然而，大会在这方面一再表示怀疑，并一再要求“把咨询人的使用保持在最低限度，本组织应利用内部能力开展核心活动或履行长期性的经常职能”，最近一次是在第 74/262 号决议第 23 段中提出了这一要求。虽然在适当和明确界定的情况下，各组织仍可选择采用咨询合同，但以另一个名称扩大其使用的任何企图都将违背大会的明确意愿。此外，国际职工会协调会认为，“零工”合同往往有利于来自发达国家的流动性高、年轻、身体健康、一旦合同到期可以依靠优厚福利政策的雇员，他们可以利用他们在联合国的经验作为跳板，转入共同制度以外的工作。国际职工会协调会认为，各组织应通过投资于有意义的职业

发展和培训方案、工作与生活的平衡(使个人能够在职业生涯中转向)以及前后连贯的员工队伍规划,寻求在稳定和忠诚的员工队伍中建立灵活性。

31. 公务员联合会支持公务员协联和国际职工会协调会的发言。联合会指出,管理问题高级别委员会工作队向委员会提出了几项建议,涉及采用所谓的“灵活”合同框架,该框架“可能逐步用一种灵活的未来合同模式取代现行合同框架”。公务员联合会发现,委员会的声明令其所代表的所有工作人员感到担忧,并在COVID-19的困难时期造成更多的压力和不确定性。公务员联合会认为,现行由临时、定期和连续任用组成的合同框架符合需要。构成“灵活合同模式”的大多数规定要素在现行合同框架内都已具备,需要新的合同安排的概念是错误的,也是不真诚的。公务员联合会同意简化规则和政策以加快决策的目标,但认为实现这一令人钦佩的目标与合同安排并没有关系。

32. 公务员联合会指出,将联合国转变为一个更加灵活和敏捷的组织应侧重于以联合国领导框架为基础的“结构、人员、技术和流程”,并有一个有效的人才管理战略、扁平化的组织层级和简化的上下级结构。吸引年轻和有才华的员工队伍有赖于这样一个系统,即职位空缺广告为年轻人提供了进入系统的机会,而不过多要求多年的相关经验。此外,应重新引入较低级别职能的征聘,目前外地征聘都发生在需要7年或10年以上经验的级别(即FS-5/FS-6或P-3)。公务员联合会注意到,既然管理问题高级别委员会“灵活”合同模式的一个规定要素是它应该是“财务上可持续的”,较低级别的工作人员显然比较高级别的工作人员成本低,并注意到薪级表已经存在。此外,公务员联合会指出,联合国养恤金的可携带性将使员工能够在各组织调进调出,同时保持一定程度的社会保障,许多工作人员在选择成为国际公务员时不得不在本国放弃这种保障。

33. 各工作人员联合会都认为,委员会应确保在现行公务员制度委员会合同框架下延续现有三种任用类型。因此,联合会不能同意设立一个工作组的提议,并敦促委员会推动和监测各组织全面执行现行框架。

34. 委员会一些成员认为,委员会应审查为什么一些组织不执行现行合同框架,具体的挑战是什么,这些挑战是否是由供资趋势驱动的。虽然委员会成员普遍认为,公务员制度委员会合同框架规定的现有三种任用类型应可充分满足各组织的需要,但他们愿意成立一个工作组来分析框架的使用情况,并评估框架对各组织施加的任何限制。委员会一些成员指出,服务不满五年的工作人员的养恤金可携带性是一个值得考虑的问题,同时铭记这需要联合国工作人员养恤金联合委员会采取行动。委员会成员认为,阐明职权范围将澄清工作组的宗旨,公务员制度委员会秘书处可事先进行初步分析。

35. 委员会一些成员指出,虽然委员会不断面临敏捷性、灵活性和灵动性的呼声,但一些利益攸关方呼吁在公务员制度委员会合同框架问题上维持现状,使员工感觉有稳定性,而不是采取技术性和透明的做法。这些成员认为,共同制度各组织需要留住现有工作人员,也需要吸引新的人才。他们认为,委员会可以统计与项目有关的工作人员人数,并审议是否应考虑为在项目工作的本国工作人员设立一种合同模式。关于有固定起止日期的项目相关工作的问題,数名委员会成员再次

指出，公务员制度委员会现行合同框架规定的临时任用和定期任用类型应能满足这些需要，各组织应更清楚地说明为什么不是这样。

36. 委员会一些成员认为，世界正处于工作场所极具颠覆性和根本性变革的早期阶段，各组织正开始努力应对这种迫在眉睫的变革。他们指出，2020 年几乎全年，无论是在私营部门还是在公共部门，数百万员工都能够在办公室以外的地方继续工作。因此，虽然公务员制度委员会的现行合同框架可能确实提供了足够的灵活性来满足目前的要求，但委员会有必要启动与各组织和工作人员的对话，讨论工作性质的变化及其对未来员工队伍的影响，特别是考虑到目前形式的一些工作可能将不复存在。公务员制度委员会可在适当时候成立一个工作组，为规划共同制度各组织与其工作人员之间新的合同关系类型制定具体建议。

37. 人力资源网再次要求，只有在管理问题高级别委员会结束其工作之后才能成立任何工作组，因为高级别委员会预计将在下次会议上对其工作队作出进一步指示。此外，人力资源网还重申，自秘书处近一年前编写报告以来，COVID-19 疫情已经改变了一切。公务员协联、国际职工会协调会和国际公务员联合会再次回顾了其在这方面的立场。这三个机构确认，委员会有权决定召集任何工作组，为了其成员的利益，它们将参加工作组。然而，这三个机构需要在开展这项工作之前更好地了解这个工作组的范围和授权。

38. 委员会感到关切的是，在没有委员会参与的情况下，委员会外部目前关于合同模式和推出新的合同类型问题的讨论可能会发展到一个阶段，让委员会面临既成事实。委员会强调，应将其纳入各组织关于委员会职权范围内各问题的讨论。委员会还注意到，各工作人员联合会直到最近才被邀请参加管理问题高级别委员会工作队。因此，委员会需要密切关注相关事态发展。更清楚地了解各组织的现行合同政策以及公务员制度委员会的合同安排中有哪些具体问题影响到它们履行其任务的能力，将对委员会有好处。工作组还可以特别考虑，在不推出第四种任命或合同类型的情况下，总部外组织与总部组织在任务规定上的差异是否需要对其目前的任命类型进行任何调整。

39. 委员会成员认为，与其放弃几年来制定的现行框架并寻求用第四种合同类型来取代现有的三种合同类型，任何工作组都应首先审查和审议对现行框架的调整是否能够解决任何已查明的问题和已商定的未来需求。不过，这应以向工作组提出的充分和令人信服的理由为基础。在此基础上，各工作人员联合会同意成立工作组。

#### 委员会的决定

40. 委员会决定设立一个工作组，审查各组织实施现行合同框架的情况和可能对现行框架作出的任何改进，并根据需要在第九十二届会议上提出建议。

### B. 评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则的执行情况

41. 大会第 74/255 B 号决议请委员会向大会第七十五届会议报告评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则的执行情况。大会第 72/255 号决议核可了公

务员制度委员会原则和准则，委员会向大会第七十四届会议提交了关于这些原则和准则执行情况的第一次报告。委员会第九十届会议审议了委员会秘书处根据发给共同制度各组织的调查问卷编写的一份报告，23 个组织对该问卷作了答复。<sup>5</sup>

#### 委员会的讨论情况

42. 人力资源网表示注意到该报告，并表示将在讨论期间视需要进行发言。

43. 公务员协联重申其立场，即各组织的业绩管理往往非常主观，依赖于人际关系，而不是透明和一致的业绩管理标准。虽然公务员协联注意到为解决这一根本问题而采取的一些步骤，并对此表示赞赏和鼓励，但它认为，各组织在采取任何进一步的货币奖励或其他奖励措施之前，还需要做更多工作。国际职工会协调会认为，业绩管理需要加强，并与工作人员的职业发展挂钩，奖励发放应基于公平和透明的程序，而不是主观标准。国际公务员联合会完全支持公务员协联和国际职工会协调会的发言，并指出，联合国的业绩管理制度几乎没有表彰和奖励业绩优异的工作人员机制。国际公务员联合会也不认为包括联合国在内的一些组织设立的长期任职奖与业绩管理存在关联性，尽管工作人员对设立该奖项持肯定态度。国际职工会协调会表示，有必要认识到评定某人“业绩不佳”具有主观性，因为业绩优异和业绩不佳都涉及个人、行为或组织的原因。此外，国际职工会协调会强调，业绩奖励措施需要采用自下而上的方法。

44. 委员会成员注意到，实施奖励措施的各组织的现金和非现金奖励费用(见附件二)低于薪酬费用的 1.5%，这符合公务员制度委员会原则和准则(见附件三)的规定。委员会成员还指出，虽然规定了对个人和团队的奖励，但给所有工作人员发放奖金不符合上述原则和准则。在这方面，知识产权组织采取行动收回已向所有 2018 年业绩达标的工作人员发放的所谓组织业绩奖金，委员会成员对此表示欢迎。

45. 委员会一些成员认为，货币形式的业绩奖励措施是很好的业绩激励手段，各组织应稳步推进制定更大规模的奖励方案，在薪酬费用 1.5% 的预算范围内表彰杰出业绩。在这方面，一些成员还指出需要建立令人信服的考绩制度；他们还说，各组织文化尚不包括货币形式的奖励措施，公务员制度委员会原则和准则也不要求提供金钱奖励。

46. 委员会几名成员认为，与金钱奖励相比，职业发展是提高业绩的更强动力。职业发展和希望杰出业绩得到表彰也是委员会全球工作人员调查的初步结果提出的问题。规定的离职年龄已延至 65 岁，因此职业发展问题变得更加重要。也可以从机构间派任的角度来看待职业进展问题和更广泛的职业发展问题。此外，正如一个组织指出的那样，为工作人员提供在工作中学习、成长和发展的机会是一个重要的激励措施，这一方面今后应反映在公务员制度委员会原则和准则中。

<sup>5</sup> 6 个组织(原子能机构、国际海底管理局、国际海洋法庭、教科文组织、工发组织和气象组织)没有答复。

公务员协联、国际职工会协调会和国际公务员联合会表示，它们完全支持委员会成员关于需要将优秀业绩与职业进展挂钩的意见，因为这将激励工作人员。

47. 委员会指出，解决业绩不佳问题与表彰和奖励杰出业绩同等重要，并注意到一些组织在这方面所做的工作。委员会认为，努力查明并处理业绩不佳问题可以提高工作人员的士气，应进一步鼓励各组织在这一领域开展工作。委员会确认，管理人员是改进业绩管理和处理业绩不佳问题的措施取得成功的关键。因此，追究他们在这方面的责任至关重要。

#### **委员会的决定**

48. 委员会表示注意到该报告，并：

- (a) 提请大会注意上文第 44 段所述问题；
- (b) 敦促各组织继续加大努力，通过追究管理人员责任来解决业绩不佳问题。

第四章

专业及以上职类的服务条件

A. 基薪/底薪表

49. 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(现为美利坚合众国联邦公务员制度)基薪总薪级表确定, 并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。

50. 参照国公务员制度的基薪总薪级表自 2020 年 1 月 1 日起上调 2.6%。此外, 2020 年美国进行了税改。联邦税收制度中, 各税级的收入水平和标准扣除额有所提高。弗吉尼亚州的标准扣除额也有所增加。2020 年, 哥伦比亚特区和马里兰州的税法没有变动。

51. 为了反映美国总薪级表薪金毛额变动和税改的合并结果, 并使共同制度薪金与参照国薪金保持一致, 拟议从 2021 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 1.90%。此外, 根据大会 2015 年 12 月 23 日第 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四。

52. 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为 0 或调整数低、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	858 000
<b>年度所涉经费共计</b>	<b>858 000</b>

委员会的讨论情况

53. 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, 表示支持上调基薪/底薪表。

54. 委员会注意到, 2021 年 1 月 1 日起基薪/底薪表上调 1.90%将按不亏不盈的标准程序进行, 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

55. 委员会建议大会批准自 2021 年 1 月 1 日起实行本报告附件四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 1.90%。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。

## B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

56. 委员会根据大会给予的一项长期任务(第 44/198 号决议，第一.C 节，第 4 段)，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，说明该比值在一段时间内的变化情况。

57. 自 2020 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 3.52%，分别为基薪调升 2.6%，地点差价薪金从 29.32%调升至 30.48%。与这一比较相关的其他情况包括：

(a) 联邦税级和标准扣除额作了修订，弗吉尼亚州的标准扣除额也作了修订，导致华盛顿特区大都市区的总体所得税略有下降；

(b) 适用大会于 2015 年核准的程序使委员会能够更积极地管理比值，根据该程序，如果比值变动超越触发点 113 或 117，委员会应运用工作地点差价调整数制度来采取适当行动(见第 70/244 号决议，第二.B 节)。2020 年 2 月需要采取这种行动，将纽约的工作地点差价调整数乘数从 65.5 修订为 70.3，以防止比值降至触发点 113 以下。因此，用于计算比值的工作地点差价调整数乘数为：2020 年 1 月 65.5，2 月至 12 月 70.3。

58. 根据上述情况，委员会获悉，2020 年的薪酬净额估计比值为 113.0。本报告附件五说明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

59. 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。

60. 委员会指出，更新后的比值是根据纽约和华盛顿特区之间最新的生活费差数以及审议时可获得的统计数据估算的。委员会指出，一旦获得更新的数据，主席将在介绍委员会年度报告时向大会提交经修订的估计比值。

## 委员会的决定

61. 委员会注意到，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，因此决定：

(a) 向大会报告，2020 年日历年，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相应职位职员的薪酬净额之间的比值估计为 113.0；



(b) 继续监测比值水平，如果 2021 年比值超越触发点 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. 确定薪资最高的国家公务员系统(诺贝尔梅耶原则): 比照其他国际组织

62. 确定共同制度参照国的研究(被称为诺贝尔梅耶研究)一直并将继续侧重于各国的公务员制度和确定这些制度中薪资最高的制度。然而，1992 年，鉴于与联合国共同制度竞争的国际和区域公务员制度增多，委员会应行政协调委员会(现为联合国系统行政首长协调理事会(首协会))的要求，审议了共同制度以外的其他主要国际组织的薪酬数据，作为参照依据。大会在第 47/216 号决议第二.C 节中注意到，比较结果表明那些组织的薪酬数额比共同制度高，请委员会研究适用诺贝尔梅耶原则的所有方面问题，以期确保共同制度的竞争力。1995 年，委员会在审查诺贝尔梅耶原则的适用情况后认定，使用经济合作与发展组织(经合组织)和世界银行作为共同制度薪金竞争力的参考指标是合适的。委员会还同意重申在运用诺贝尔梅耶原则过程中同最高薪资的国家公务员制度相比较的长期作法(A/50/30, 第 197 段)。这一方法后来在 2004 年再次得到确认，当时委员会决定向大会报告，在适用诺贝尔梅耶原则方面，它目前使用薪资最高的国家公务员制度，并同国际组织进行比照的做法是合理的(A/59/30(Vol.I), 第 273 段)。大会在第 59/268 号决议第二.A 节中表示注意到这项决定。在 1995 年和 2006 年进行的这种比照中，经合组织和世界银行均为比照对象。鉴于关于这两个组织的更多信息将为委员会进行的诺贝尔梅耶研究提供补充，与这两个组织的比照情况通常在诺贝尔梅耶研究这一总标题下介绍。

63. 委员会按照既定程序于 2018 年完成了最新的诺贝尔梅耶研究，并得出结论认为，应保留现有参照国美国的联邦公务员制度。然而，就比照数据而言，委员会决定将推迟到今后采取行动，以便利用即将进行的薪金基准研究成果，共同制度已受邀与包括经合组织和世界银行在内的其他几个国际组织一起参加这项研究。然而，当基准研究报告在 2019 年 12 月中旬发布时，显而易见的是报告在工作和薪酬要素方面所涉范围和覆盖面过于有限，无法进行比照。此外，世界银行没有参与这项研究。因此，利用这项研究提供的数据不足以开展当前的工作。

64. 在此背景下，委员会秘书处开始直接从经合组织和世界银行收集薪酬参考数据。其后，根据为以前的比照研究确定和商定的相应职等和其他参数，对收到的数据进行处理和分析。薪酬比较发现，经合组织的待遇高出共同制度 28.2%，世界银行高出 36.6%。

#### 委员会的讨论情况

65. 人力资源网表示注意到分析结果，承认经合组织和世界银行都在与联合国类似的劳动力市场开展业务并从中招聘人员。据指出，现金报酬虽然只是整套薪酬方案的一部分，但仍是最明显和最重要的部分。因此，重要的是监测共同制度提供的薪酬制度的整体吸引力，并积极讨论如何维持和改进雇主的整体价值主张。

66. 各工作人员联合会的代表还指出，经合组织和世界银行的现金报酬水平均远高于共同制度的水平。公务员协联认为，了解类似国际组织提供的薪酬水平至关



重要，这样才能密切关注共同制度的整体吸引力。公务员协联回顾说，为了进行比较，经合组织和世界银行均受邀参加操作规则工作组第一次会议，以提供有关其薪酬制度的信息。国际职工会协调会认为，为保持共同制度对雇员的吸引力，需要处理这些调查结果以及 2019 年全球工作人员服务条件调查中确定的风险，特别是与薪酬和聘用有关的风险。国际职工会协调会还鼓励面临合同到期、合同被不稳定的合同取代或被裁员的同事密切关注经合组织和世界银行的职位空缺。国际公务员联合会同意其他联合会的意见，指出应解决报告的薪酬差距问题，以保持共同制度对雇员的吸引力，而不是变得缺乏竞争力。

67. 委员会表示注意到所提供的参考数据。一些成员虽然认可数据分析是按既定模式进行的，但质疑与经合组织和世界银行进行比较是否有效，因为这两个组织似乎与共同制度不具可比性。他们认为，经合组织只是一个区域组织，而不是像共同制度各组织那样的全球性组织，而且世界银行侧重于金融，其授权任务不像共同制度各组织那么广泛。不过，在这方面，据指出，在这两个组织工作的工作人员的履历在专业知识和背景方面有相似之处。特别是经合组织从 30 多个成员国的国民中招聘工作人员，且他们从事不同职业，涉及经济、教育、就业、劳工、社会事务、环境、金融、技术、统计、税收政策、贸易、农业和能源等领域。关于世界银行，尽管其侧重于银行业和金融，但只有一部分(约 20%)工作需要金融方面的专业知识。其他职业则与共同制度中的职业具有可比性，如会计、行政和预算、经济、公共事务和信息以及各种技术专业的工作。因此，在 1994 年最初讨论从国际组织收集参考数据时，委员会就同意将这两个组织包括在内。此外，经合组织和世界银行虽然与共同制度大不相同，但在了解共同制度必须争夺工作人员的劳动力市场方面仍然可以提供有用的背景。尽管参考数据对仅关注国家公务员制度的诺贝尔梅耶研究的结果没有影响，但在审议其他类似主题时，审查作为背景的补充或相关信息的做法通常并不少见。例如，在一般事务人员薪金调查报告中，提供了当地的一般雇佣条件信息，作为参考依据。当地的一般雇佣条件体现了劳动力市场的总体状况和通行做法，但不一定适用于所有受访雇主，对调查结果也没有直接影响。

68. 虽然参考数据揭示的薪酬差距已得到承认，但有人提出了一个问题，即共同制度各组织是否因薪酬差异而面临招聘和留住工作人员的问题。对此，秘书处注意到，据悉这两个组织和共同制度之间存在工作人员双向流动的情况。秘书处定期开展与征聘和留用困难有关的全球研究和调查，最近一次研究和调查没有发现存在严重困难或普遍存在困难的情况，不过某些工作和职业确实存在这些困难。

69. 鉴于研究结果对委员会关于共同制度薪酬的决定没有直接影响，各方对比照的好处表达了不同的意见。不过，几个与会者肯定收集这两个组织雇佣条件的信息是一项有益的工作，为共同制度竞争力的总体问题提供了宝贵信息。与会者还回顾，委员会在 2004 年讨论诺贝尔梅耶原则的适用问题时向大会确认，在适用该原则方面，委员会目前使用薪资最高的国家公务员制度，并同国际组织进行比照的做法是合理的(A/59/30(Vol.I)，第 273 段)。大会在第 59/268 号决议第二.A 节中表示注意到这项决定。

70. 委员会回顾，关于国际组织的参考数据通常作为诺贝尔梅耶研究报告的补编提交大会。不过，在目前的工作中，由于上述原因，诺贝尔梅耶研究本身与目前的比较之间有两年的时间差。在这方面，委员会认为必须提请大会注意这一情况，以避免任何混淆或误解。

71. 委员会成员一致认为，目前的参考数据尽管可能有用，但应视为指示性数据，而不是全面的总薪酬比较。此外，部分成员指出，在评估数据时，应考虑其他因素和定性因素，例如功绩/资历、工龄和就业保障等。然而，这些因素不在当前研究的范围内。

#### 委员会的决定

72. 委员会决定向大会报告：

(a) 根据世界银行和经合组织的参考数据，这两个组织的薪酬水平分别比联合国共同制度高出 36.6% 和 28.2%；

(b) 这些参考数据应被视为对诺贝尔梅耶研究的补充，该研究旨在确定薪资最高的国家公务员制度。

#### D. 工作地点差价调整数问题：操作规则工作组的报告和地点差价调整数问题咨询委员会第四十二届会议订正临时议程

73. 公务员制度委员会根据其规约第 11 条，继续定期审查工作地点差价调整数制度的运作情况，并就此在第二次会议上审议了操作规则工作组的报告。该报告载有工作组关于修订若干操作规则的建议，这些操作规则规定了如何确定工作地点差价调整数乘数，从而确定专业及以上职类工作人员的薪酬水平。公务员制度委员会还审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十二届会议的订正议程。

74. 工作组由公务员制度委员会成员以及联合国共同制度各组织行政当局和工作人员联合会的代表组成。工作组的目标是对操作规则提出修改建议，以便在相互竞争的理想薪酬目标及其定期调整的可预测性之间取得最佳平衡，理想薪酬目标包括薪酬净额的准确性(在遵守薪酬净额购买力平价的基本原则方面)、透明度、简明性和稳定性。根据大会第 72/255 号决议的要求，工作组审查了目前的操作规则制度，请公务员制度委员会：

(a) 继续努力改善工作地点差价调整数制度，以尽量缩小薪资指数与工作地点差价调整数指数之间的差距，并在这方面考虑是否可以更频繁地审查各工作地点的工作地点差价调整数等级；

(b) 在下一轮生活费调查期间审查工作地点差价调整数制度中的差距弥补措施。

75. 根据大会要求，工作组的重点在于修改据认为受影响最大的操作规则，分别是：关于执行调查结果的规则，特别是关于实施差距弥补措施(包括计算两类工作地点适用的相关个人过渡津贴)的规则；关于按通货膨胀因素和汇率波动更新调查结果的规则，也即分别针对第一组和第二组工作地点实施所谓工作地点差价调

整数等级审查的规则。所针对的规则被认为能最有效地尽量缩小薪资指数与工作地点差价调整数指数之间的差距，同时确保实现其他理想的薪酬目标。

76. 工作组向委员会提出的建议被认为是对现有操作规则体系的重大改进。例如，拟议修改并不妨碍在因工作地点生活费变化有必要时，过渡到较低的工作人员薪酬水平，但这一过渡会随时间的推移以更加循序渐进的方式完成。换言之，修改包含保护措施，可提高薪酬净额的稳定性和薪酬净额定期调整的可预测性。虽然这些措施可能导致差距在短期内扩大，但是建议中也提供了有关机制，以通过实施周期外生活费调查，尽量缩小差距，这必然能防止差距在长期内大幅增加。

77. 关于差距弥补措施规则，工作组认为，当前表述更符合大会关于控制工作地点差价调整数指数与薪资指数之间差距的要求，因为它的立足点是当调查结果负时，以较小的幅度进行调整、以较平缓的幅度向较低的薪酬水平过渡，相比之下，以往表述的立足点是以较大的幅度叠加、以较快的速度向较低的薪酬水平过渡。与以往条文相比，当前表述还能更好地对现有工作人员的薪金加以保护，甚至在个人过渡津贴取消之后，也是如此。因此，工作组决定不建议对差距弥补措施规则的当前表述作任何修改。但是，工作组建议修改目前关于定期修订个人过渡津贴的办法，也就是为现有工作人员的薪资指数设定一个递减系数，然后用它来适用个人过渡津贴相应调整。新办法称为一致个人过渡津贴办法，是为现有工作人员的实得净薪设定一个递减系数，然后相应计算在修订期内保持实得净薪稳定所需的个人过渡津贴。当现有工作人员的实得净薪在某一修订时点与工作地点全体工作人员的实得净薪一致时，即取消个人过渡津贴。这种做法可确保现有工作人员的实得净薪有较高的可预测性和稳定性。

78. 工作组还决定建议委员会修改用于第二组工作地点的 4 个月审查规则，把“上限和延迟”机制纳入此项规则的当前运作。据此，当某一次 4 个月审查导致工作地点差价调整数减少时，工作地点差价调整数乘数最多减少 3 个点，但是，如果下一次 4 个月审查表明需要再次减少工作地点差价调整数时，则一减到底，除非工作地点差价调整数乘数需要减少 10 点或以上，在这种情况下，启用 10 点规则。

79. 工作组还建议修改用于第二组工作地点的 10 点规则，所提方案将是对规则的依据和运行的重大改变。按照当前表述，现行 10 点规则规定，如 4 个月审查的结果是，因当地货币突然大幅贬值，工作地点差价调整数乘数需要减少 10 点或以上，则将冻结工作地点差价调整数乘数，实施新一轮周期外地点间比较调查，并在四个月内执行调查结果。根据拟议修改，如因当地货币逐渐稳定地贬值，导致工作地点差价调整数乘数在一年内(即在连续三次 4 个月审查后)累计减少 10 点或以上，则触发冻结工作地点差价调整数乘数，实施新一轮调查。秘书处进行的模拟表明，适用这一拟议修改的情况十分有限，尤其是考虑到需要让操作规则体系尽可能简单，这一修改的必要性和有效性令人置疑。

80. 最后，工作组还建议委员会修订用于第一组工作地点的 12 个月审查规则，这样，必要时可通过在达到两个门槛值后触发周期外生活费调查，降低薪酬水平。第一个门槛值针对具体工作地点，为本轮调查开始时存在的差距加上-3%；第二个门槛值为加上-5%，不论本轮调查开始时存在任何差距。如在连续两次工作地

点差价调整数等级审查中，差距达到两个门槛值中的任何一个，则在 6 个月内实施价格调查，并把调查结果纳入工作地点差价调整数指数，除非发生这种情况时，距离下一轮的首次调查开始不足 18 个月。

### 委员会的讨论情况

81. 在讨论工作组的报告之前，委员会秘书处向委员会提供了一些背景资料，介绍业务规则在工作地点差价调整数制度中的作用。业务规则通过审慎选择薪酬政策，把工作地点差价调整数指数转化成工作地点差价调整数乘数，前者确保薪酬净额购买力平价这一基本原则得到遵守，后者决定薪酬净额水平。工作组的任务是在各种经常相竞的理想薪酬目标之间，作出平衡、合理的取舍。操作规则在保证薪酬具有较高的稳定性和可预测性的同时，可能会在某些情况下导致薪资指数和工作地点差价调整数指数之间产生差距。若允许这一差距在某个工作地点随着时间的推移逐步扩大，在生活费调查结果执行后，就可能需要更痛苦地下调薪资水平，2016 年的日内瓦生活费调查就是这样。正因为此，大会第 72/255 号决议请委员会继续改进工作地点差价调整数制度，以尽量缩小差距，因为此举有助于贯彻薪酬净额购买力平价这一核心原则，按照这一核心原则，可根据各工作地点生活费相对于制度基准(纽约)的变化情况，上调或下调薪酬净额。

82. 委员会一名成员指出，遵循购买力平价原则是整个制度的一个重要方面。离开这一原则，诺贝尔梅耶原则就无法妥善适用于所有工作地点，而这有悖《联合国宪章》第一百零一条的规定。修改操作规则为的是履行确保稳定性和可预测性这一承诺，而不是自动套用反映某工作地点相对于纽约的生活费调查结果。因此，他强调，修改操作规则应当谨慎，需分析和比较不同方案，在所有利益攸关方之间形成必要共识。委员会一名成员指出，现行制度几乎只注重稳定和薪金保护，所以，在执行生活费调查结果时就需要大幅降薪。大会要求委员会改进工作地点差价调整数制度尽量缩小差距的操作规则，就是为了避免出现这种突然降薪的情况。他建议委员会在审查工作组的建议时，应当铭记必须在薪酬方面相竞的优先事项(包括大会的要求)之间取得平衡，这样委员会才能妥当地回答大会就新操作规则能在多大程度上解决大会的关切所提出的问题。

83. 委员会几名成员表达了自己的观点，称工作地点差价调整数制度的运作环境相当不稳定，在寻求在经常相竞的理想薪酬目标之间达到平衡时，应当优先考虑薪金变化的稳定性和薪金调整的可预测性，并说，操作规则体系的首要目标是确保公平，使薪酬水平贴近购买力平价原则所允许的数额，以适用于所有工作地点，即便为实现这一目标需要开展更多调查。薪酬水平调整必须以精确的数据为依据，必须避免含糊行事，必须向工作人员提供充分的信息，说明薪金调整的依据。

84. 委员会一名成员说，在审议关于修改操作规则的各种建议时，优先要做的是找到一个防止差距大幅增加的方案，这样才能防止在日内瓦发生的情况(2010 年与 2016 年调查之间薪资指数与工作地点差价调整数指数的差异大幅增加)在其他地方重演，并将最终解决大会的关切。委员会其他成员强调，工作地点差价调整数制度应当公平对待包括工作人员和各个组织在内的所有利益攸关方，并说，薪金调整的可预测性对两者同等重要。更确切地说，稳定性和可预测性这两个理想



的薪酬目标，不仅要适用于薪金下调，而且要适用于薪金上调，因为各组织需要对自身预算和费用有更好的控制。

85. 人力资源网代表欢迎工作组开展的建设性讨论，认为这套建议共同构成一个适当的方案。他们指出，工作地点差价调整数制度目前的运作近来导致工作人员与管理当局之间关系紧张，因此，必须以透明的方式修改操作规则，让所有利益攸关方都能接受。此外，这样的协作有助于确保工作人员参与今后一轮调查，避免将来出现工作人员针对更好地协调薪资指数与工作地点差价调整数指数(日内瓦的情况是工作地点差价调整数乘数下降了)的问题提起进一步诉讼的情况。关于下一轮调查，他们指出，当前 COVID-19 疫情给各东道国的经济带来挑战，需要作出谨慎的统计和政策选择，以免调查产生影响重大、出乎意料的结果。他们认为，工作地点差价调整数问题咨询委员会应当在下届会议上从技术角度讨论这一问题。他们要求秘书处结合当前情况，审查当前制定方法的方式，提出促进利益攸关方将来参与的明确计划，包括在调整数咨委会无法面对面举行会议情况下的替代办法。

86. 公务员协联的代表承诺，要与参加工作地点差价调整数制度审查的所有利益攸关方保持建设性的有益对话。他们指出，现在所有利益攸关方必须共同努力，以克服当前疫情的影响，确保联合国薪酬制度采用的方法合乎目的，确保工作地点差价调整数制度透明、简单、稳定、可预测始终都是操作规则审查工作的指导原则。鉴于疫情暴发以来出现的特殊情况，他们建议所有利益攸关方反思汲取的经验教训，确保工作人员及其所属组织提出的所有关切全部得到解决。国际职工会协调会的代表称，重要的是，工作组的技术专家要验证和核实公务员制度委员会秘书处的分析结果，检查工作组报告中的基本原则和共识是否仍然有效。国际公务员联合会的代表称，工作组重点关注现行操作规则制度的具体修改，以期评估修改对实现委员会确定的薪酬政策目标是否有效，同时落实大会第 72/255 号决议。他们对连续三次甚至只有两次结果为负的 4 个月审查所造成的工作地点差价调整数乘数的累计下降感到关切，在这种情况下虽然各次审查本身不触发 10 点规则，但是累积起来就变得十分可观。就此，他们建议，仍需进一步考虑对 10 点规则的修改，以期在连续两次或三次 4 个月审查导致工作地点差价调整数乘数累计减少 10 个点或以上时，触发调查。

87. 联合国共同制度各组织的一名代表指出，在第一组工作地点，触发周期外价格调查的几率实际上很低，因为在大多数情况下，差距要么较小、要么不稳定，会随着时间的推移扩大和缩小。差距大且持续久的现象实属罕见，因为产生差距的主要原因是工作地点生活费下降，而这种情况不常发生。因此，建议的修改规定，需要连续两次大幅突破门槛值后再启动调查，这是正确的，因为在大多数正常情况下，工作地点通货膨胀的自然演变势必会缩小差距，而且突破门槛值的情况是有限的、暂时的。他重申了工作组就使用价格调查作为差距控制手段是否有效所达成的一致，更新的工作地点差价调整数指数只是一个近似值，距离最近一次产生该工作地点差价调整数指数的生活费调查日期越远，可靠性就越低。联合国秘书处代表澄清说，对 4 个月审查的拟议修改意在消除一种罕见的反常现象，

即 4 个月审查仅因汇率波动导致工作地点差价调整数连续大幅下降，但这种连续大幅下降既不触发 10 点规则，也得不到地点间比较调查的证实，在调查后又反弹到之前较高的水平。虽然此类现象的确很少发生，但也应加以处理。

88. 为解决部分利益攸关方表达的关切，主席任命了一支技术工作队，审查工作组的一些建议，特别是 12 个月审查、4 个月审查和 10 点审查规则，并向委员会本届会议提出建议。工作队在审查了公务员制度委员会秘书处对工作组第二次会议讨论产生的建议所作的分析和模拟结果之后，得出结论认为有必要对建议作些微调，提议对规则作些修改，使之能更加有效地帮助实现工作组的目标。经过紧张的审议，工作队向委员会提出以下建议：

(a) 关于 12 个月审查规则，变更跟踪差距变化所用基准，不用调查周期开始时的差距，改用调查周期开始以来的最小差距；

(b) 关于 10 点规则，拟议修改的本意是在连续两次或三次 4 个月审查导致工作地点差价调整数乘数累计减少 10 点或以上时，触发 10 点规则，但是，工作队发现这与工作组之前就 4 个月审查提出的修改建议不一致。工作队建议用两个办法来解决这一问题。一个办法是修改 10 点规则，使之与 4 个月审查的原有表述一致。另一个办法是修改 4 个月审查，把(第一次 4 个月审查导致的工作地点差价调整数乘数第一次减少限于-3 点后)第二次 4 个月审查的 10 点规则触发点从-10 点改为-7 点。对此的理解是，就算这样修改 4 个月审查，也能顾及连续三次 4 个月审查导致工作地点差价调整数乘数累计减少 10 点或以上的情况。

89. 由于这些修改是在会议期间提出的，因此请秘书处对其作进一步分析和模拟，并报送结果以供利益攸关方审阅，然后再向委员会提出最后建议。

90. 秘书处在回答委员会成员提出的各种问题时，确认对操作规则的拟议修改并不妨碍执行今后调查的实际结果。秘书处澄清说，对 12 个月审查规则的拟议修正有可能使工作地点差价调整数乘数在调查结果执行后下调，是缩小日益扩大的差距的一条途径。此外，根据对拟议的 12 个月审查规则表述的修正，选用新一轮调查过程中自调查结果执行以来产生的最小差距，与原来提出的选用调查周期开始时存在的差距相比，更有可能触发新的价格调查。

91. 委员会几名成员就操作规则拟议修改发表了意见。他们一致认为，12 个月审查规则修改后，像日内瓦在 2010 年那轮调查期间那样出现的差距不断扩大的问题就能得到解决。他们还一致认为，关于 4 个月审查和 10 点规则的提议旨在提高薪金变化的稳定性，但代价是差距暂时会增加，不过在最终触发调查后可得到解决。他们建议秘书处进行更多测试和模拟，以明确规则修改后的适用性和后果，但是他们重申，无论实际或模拟作出何种修改，都不妨碍根据将来的调查结果，在必要时下调薪酬水平，并说，今后实施的任何调查，例如 2021 年的一轮调查，其基准都是新调查得出的纽约生活费水平，也即工作地点差价调整数制度的基准。主席表示，如拟议测试和模拟的结果显示出预料不到或出乎意外的结果，可重新检查委员会的决定。最后，委员会请秘书处继续在各组织和各工作人员联合会代表的配合下，积极筹备定于 2021 年启动的下一轮调查。

## 委员会的决定

### 92. 委员会决定：

(a) 核准操作规则工作组的以下建议：

(一) 保持差距弥合措施的现有表述；

(二) 按照本报告第 77 段所述的“一致个人过渡津贴”办法，改变个人过渡津贴的计算方式；

(b) 在秘书处开展进一步测试和模拟前，原则上核准对操作规则的修改，具体如下：

#### 第一组工作地点

12 个月审查规则：使用 3%或最近一次生活费调查结果公布以来的最小差距，作为针对具体工作地点评估工作地点差价调整数指数与薪资指数之间差距的门槛值。如差距连续两次达到具体工作地点的门槛值或 5%或以上，即在该工作地点触发价格调查，并在 6 个月内实施。如触发时间距离下一轮调查在该工作地点开展第一次调查只有 18 个月或不到，则不实施价格调查。

#### 第二组工作地点

(一) 4 个月审查规则：头一次 4 个月审查产生的工作地点差价调整数乘数减少点数限于-3 点，但下一次 4 个月审查可使工作地点差价调整数乘数一减到底，除非减幅达到 7 点及以上，这种情况将触发 10 点规则；

(二) 10 点规则：一年内工作地点差价调整数乘数的总减幅限于-10 点以下。如因连续两次或三次结果为负的审查，工作地点差价调整数乘数可能在一年内减少 10 点及以上，则应当冻结工作地点差价调整数乘数，并在四个月内实施新的周期外地点间比较调查，这优先于 4 个月审查规则的规定。除不可抗因素外，如在四个月内未实施地点间比较调查，则在随后开展的各次 4 个月审查中，工作地点差价调整数乘数均减少 10 点，除非这导致工作地点差价调整数乘数低于工作地点差价调整数指数减 100，遇后一种情况，工作地点差价调整数乘数应等于工作地点差价调整数指数减 100。

(c) 核准附件六所示调整数咨委会第四十二届会议订正临时议程，并请秘书处继续在各组织和各工作人员联合会代表的配合下，积极筹备定于 2021 年启动的下一轮调查。

## E. 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查方法和数额

93. 根据现有方法，子女津贴每半年审查一次，以美元为单位计算，数额全球统一，反映八个主要总部工作地点以 P-4 职等第六职档的收入(含配偶津贴)为参考计算的子女相关减税额和社会法定支付额。数值按审查前 12 个月的平均汇率换算成美元，加总并按这些工作地点的工作人员数加权。在此基础上，子女津贴拟议数额为每年 4 374 美元。二级受扶养人津贴定是子女津贴的 35%，为 1 531 美

元。在硬通货地点，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。在下一轮审查前，这些地点以当地货币计价的数额维持不变。

94. 2018 年，在审查抚养津贴数额时，委员会决定应当重新检查津贴确定方法的某些方面，包括用来计算子女津贴总体平均数额的加权方法(见 A/73/30，第 97 段)，以及对于子女福利演变总体趋势的适用(同上，第 101 段)。在这方面，不仅向委员会提出了按照现行方法计算的抚养津贴拟议数额，还就计算方法向委员会提出了下列建议：

- (a) 计算子女津贴的备选方法，也即利用加权几何平均数计算平均数；
- (b) 总体趋势的适用。

95. 按现行方法对津贴进行的拟议调整所涉经费估计为全系统每年 5 580 万美元。按备选方法对津贴进行的拟议调整所涉经费估计为每年 670 万美元。

#### 委员会的讨论情况

96. 人力资源网表示注意到这份文件，称两种选择——现行方法和使用几何平均数的方法都有可取之处，值得进一步考虑。

97. 国际职工会协调会代表强调，鉴于 2011 年所定数额对应的购买力已发生重大变化，需要更新子女津贴和二级受抚养人津贴。国际职工会协调会认为，需要更频繁地审查抚养津贴换算成当地货币的情况，而不是两年审查一次，这样才能抵消汇率的波动。此外，该代表称，当地法律的任何变化，例如减税和社会福利金支付，都须按照当地的生效日期加以反映。国际职工会协调会认为，现行办法使用算术平均数并按照工作地点工作人员数加权，仍有现实意义，应予保留，偏离这种办法，会对领取人员造成严重的负面影响。

98. 公务员协联代表关切地注意到，尽管 2012 年、2018 年都提出了建议，但自 2011 年以来一直没有调整，强调说不能再忽视这个问题。她支持保留现行方法。

99. 国际公务员联合会代表称，有吸引力的子女津贴是各组织受到人才青睐的因素之一，他强烈认为子女津贴早就应该更新。他回顾说，子女津贴已经几年没有调整，所以按照现行方法提出的数额才会大幅增加。该代表申明，国际公务员联合会支持保留现行方法，告诫不要通过改变方法来试图压低数字，以获得大会的支持。

100. 联合国代表询问，是否有例子显示为计算其他津贴调整数，使用了几何平均数求取从总部地点或以其他有代表性的样本工作地点采集的数据的平均数。委员会秘书处澄清说，在计算工作地点差价调整数指数中不包括住房的本地组成部分时，使用了几何平均数。而且还就此解释说，不能说一种汇总方法比另一种更正确，只能说在特定情况下，用某种方法也许更合适。秘书处进一步解释说，几何平均数对异常值不太敏感，当数据集较小时，可能证明是有用的。

101. 委员会回顾，其决定在审查子女津贴数额之前，重新检查计算方法。委员会一名成员就此对津贴的目的和计算方法提出质疑，说计算方法依据的是不对专业工作人员适用的税收制度。几名成员认为，考虑到几何平均数能纳入小样本中



可能被视为异常值的数字，用几何平均数是有道理的。他们还强调，这种技术办法今后可以推广。然而，这种加权技术不允许数值为零，因此，若在一参照工作地点逐步取消或中止子女福利(不排除今后有这种可能)，也许会产生问题。同时，大多数成员认为，尽管存在一些挑战，但现行办法已延用多年，而且效果不错，其与多个地点子女福利演变趋势审查为委员会的审议提供了合理的依据。

102. 委员会注意到子女津贴几乎 10 年没有更新，同意应当采取某些行动来体现积极的变化。委员会指出，子女津贴拟议增幅巨大，比 2011 年确定的数额高出 49%。这是两个因素所造成的必然结果，一个是这段时期产生的累积拟议调整数，另一个是未就以往提议采取任何行动。

103. 委员会同时认识到，鉴于疫情对当前经济状况的影响，目前不宜提出大幅增加。因此委员会认为，在拟订向大会提出的建议时必须考虑到这一判断。就此，委员会在研究子女福利演变的总体趋势时注意到，自上次审查以来，以当地货币计算的子女相关福利的平均变化差不多为 10%。因此，委员会同意，在当下的特殊情况下，结合这一趋势，可以考虑子女津贴不足额增加，只上浮 10%。

104. 工作人员联合会和委员会大多数成员认识到，这项提案是一项临时提案，在当前条件下并考虑到已有 10 年未上调子女津贴，可以支持该提案作为更新目前津贴数额的一次性务实办法，同时保持现行方法。有人指出，可能需要在两年后再次审查津贴数额和方法，以确保充分反映代表工作地点提供的子女福利。

105. 委员会注意到，如果数额增加 10%，每年子女津贴为 3 222 美元，二级受抚养人津贴为 1 128 美元。所涉经费总额估计为 1 130 万美元。

#### 委员会的决定

106. 委员会决定暂时维持计算子女津贴的现行方法。

107. 委员会决定向大会建议，从 2021 年 1 月 1 日起：

(a) 子女津贴定为每年 3 222 美元，残疾子女津贴定为每年 6 444 美元；

(b) 二级受抚养人津贴定为每年 1 128 美元；

(c) 在硬通货工作地点，上文(a)和(b)分段规定的津贴美元数额按颁布日联合国官方汇率折算为当地货币，并在下一次两年期审查之前保持不变，无论津贴数额是否有更新；

(d) 扶养津贴应减去工作人员因受抚养人从政府收到的任何直接付款。

#### F. 审查征聘奖励的执行情况

108. 大会在其第 70/244 号决议第三节第 53 段中核准在本组织未能征聘到有适当资格的人员的情况下，采用支付奖金的方式来征聘高度专业化领域的专家。奖金数额不应超过商定合同每年净基薪的 25%。大会还决定，委员会应在该计划执行之日起三年后对其进行评估。

109. 23 个对委员会秘书处调查问卷作出答复的共同制度组织提供的资料显示，只有开发署一个组织支付了征聘奖金，而且仅支付了一次。

#### 委员会的讨论情况

110. 人力资源网指出，与其他经常从类似劳动力市场征聘的国际组织相比，联合国共同制度的现金薪酬在某种程度上缺乏吸引力。征聘奖励的总体思路是提供一种管理工具，以确保各组织能够在非常具体的情况下和高度热门的职业领域提高吸引力。不过从征聘奖励目前的形式和相关行政要求来看，这项工具被认为缺乏必要的灵活性，无法发挥更大作用。但是，这一概念总体上仍然有效，各组织大力支持将征聘奖励作为一项通用的人力资源管理工具。

111. 三个工作人员联合会一致认为缺乏足够数据，并表示各组织需要在运用该奖励方面积累更多经验，才能进行更深入的分析。国际职工会协调会还认为，征聘奖励应作为一种机构间工具，与加强被动征聘程序的努力相结合。国际职工会协调会还指出，征聘过程漫长，缺乏透明度，并有机会成本。国际公务员联合会期待两年后看到更多信息，以确定征聘奖励是否得到更频繁的使用，以及是否解决了旨在解决的问题。

112. 委员会注意到，一些组织报告说，没有遇到需要使用征聘奖励的征聘问题，而另一些组织表示，如果遇到奖励措施旨在解决的特别困难时，将使用这项奖励。其他组织报告说，它们没有使用征聘奖励，是由于预算原因，或者这样做将在外部和内部候选人(不适用这项奖励)之间将造成明显不平等，或者需要在使用上更加灵活。尽管如此，各组织还是认识到征聘奖励的战略性质。

113. 委员会注意到，虽然征聘奖励旨在用于非常特殊的情况，但现阶段各组织的经验和数据有限，无法进行更深入的审查。

#### 委员会的决定

114. 委员会决定通知大会，将在两年后对征聘奖励进行进一步审查，以评估其使用情况。

## 第五章

### 外勤人员的服务条件

#### A. 危险津贴：审查数额

115. 危险津贴是为必须在总体条件极其危险的地点工作的国际和当地征聘工作人员设置的特别津贴。在全面审查联合国共同制度整套报酬办法时，委员会根据其 2016 年年度报告(A/71/30)附件十中概述的时间表，决定了其职权范围内津贴数额的审查周期。从 2017 年开始，每三年审查一次危险津贴数额。

116. 已核准支付危险津贴的地点清单可在国际公务员制度委员会网站查阅。<sup>6</sup>

117. 危险津贴自 2012 年 4 月 1 日起实行，对国际和当地征聘工作人员发放。对于所有国际征聘工作人员，危险津贴历来以固定数额支付；对于当地征聘工作人员，则依照作为确定危险津贴数额基础的适用薪级表，以国别数额支付。

118. 目前国际征聘工作人员的津贴标准定为每月 1 600 美元。委员会应大会第 49/223 号决议的要求，决定将危险津贴<sup>7</sup> 与国际征聘工作人员的基薪/底薪表脱钩，确定了一个单一数额，并指出危险津贴虽然并非微不足道，但在很大程度上是象征性的。津贴与薪级表脱钩后，一直在对津贴数额进行务实调整，调整时考虑到与适用于艰苦条件津贴相同的三个系数，即：(a) 总部工作地点净基薪加工作地点差价调整数的平均变动；(b) 地区外指数的变动；<sup>8</sup> (c) 基薪/底薪表的变动。在 2017 年进行上一次危险津贴数额审查时，委员会决定维持国际征聘工作人员每月 1 600 美元的津贴数额，直到下一次审查。

119. 对于当地征聘工作人员，委员会在第七十四届会议上决定，自 2013 年 1 月 1 日起，将危险津贴数额提高到符合津贴资格工作地点 2012 年适用的一般事务人员薪级表中点净额的 30%。委员会还决定从 2013 年 1 月 1 日起将危险津贴与适用的一般事务人员薪级表脱钩。据回顾，向当地征聘工作人员发放的前危险津贴的名义金额并非一成不变，而是随薪级表的调整而自动调整。鉴于大会宣布这种自动调整不可取，委员会决定将危险津贴与当地征聘工作人员的薪级表脱钩。在 2017 年进行上一次危险津贴数额审查时，委员会决定将当地征聘工作人员的津贴数额定为 2016 年适用的一般事务人员薪级表中点净额的 30%。一经确定，这些数额就与薪级表脱钩。

120. 2020 年危险津贴数额审查是按照委员会在 2017 年批准的危险津贴数额调整方法进行的。

<sup>6</sup> <https://icsc.un.org/Home/DataDangerPay>。

<sup>7</sup> 自 2012 年 4 月 1 日起，危险津贴(hazard pay)由危险津贴(danger pay)取代。

<sup>8</sup> 地区外指数反映了选定的 26 个国家组合的价格变动和汇率波动，目的是为联合国共同制度专业人员在其他派驻工作地点国家之外的支出提供以美元计值的通货膨胀估计数。该指数按选定 26 个国家以美元计值的通货膨胀率的加权平均值估算。无论位于何处，所有工作地点的工作地点差价调整数指数都使用相同的指数计算。

121. 对于国际征聘工作人员，委员会在上次审查中决定，参照适用于艰苦条件津贴的三个系数，务实地确定国际征聘工作人员的危險津贴数额。这三个系数为：(a) 联合国系统 8 个总部工作地点净基薪加工作地点差价调整数的平均变动；(b) 地区外指数的变动；(c) 基薪/底薪表的变动。

122. 根据对 2017 年至 2019 年三年期间所有三个调整系数的分析，每个系数增加的百分比如下：(a) 总部工作地点净基薪加工作地点差价调整数平均变动：1.33%；(b) 地区外指数变动：5.15%；(c) 基薪/底薪表变动：2.82%。危險津贴数额是 2020 年适用的基薪/底薪表中点净额的 23.55%。

123. 关于上述三个调整系数，值得注意的是，2011 年委员会认为，没有规定这三个系数的具体权重，而是应对所有三个系数进行全面和务实的审查，以表明是否需要进行任何调整。委员会以前在审查前一套薪酬方案下的流动和艰苦条件津贴办法时，将三个调整系数中最稳定的净基薪变动作为审查的出发点。按照同样的办法，拟议将国际征聘工作人员的危險津贴增加 2.82%，即每月数额为 1 645 美元。

124. 对于当地征聘工作人员，委员会 2017 年核准的危險津贴数额调整方法规定，以预定审查前一年适用的比额表的中点净额作为参考，并按中点净额的 30% 计算国别数额。2016 年是确定当地征聘工作人员现行危險津贴数额所适用的一般事务人员薪级表的参考年份，自那以后，目前实行危險津贴的大多数国家都已修订了 2019 年(即预定审查的前一年)适用的薪级表。拟议调整当地征聘工作人员的危險津贴数额，具体做法是更新适用的一般事务人员薪级表的参考年份，将 2016 年的薪级表更新为 2019 年的薪级表，并按这些薪级表中点的 30% 计算津贴数额。

#### 委员会的讨论情况

125. 行政首长协调会人力资源网的代表说，各组织都认为危險津贴是一个重要组成部分，因为联合国经常需要留在充满挑战的人道主义环境和危机局势中开展工作，在这样的环境中工作会对工作人员造成影响。这些局势可能会出乎意料地迅速发展，人力资源网感谢公务员制度委员会在 2020 年 3 月 COVID-19 大流行伊始在危險津贴问题上迅速、务实地开展合作。人力资源网同意公务员制度委员会秘书处提出的文件所载建议，即应调整国际和当地征聘工作人员危險津贴数额。

126. 公务员协联赞赏地确认公务员制度委员会秘书处在全球疫情背景下就这一关键问题迅速采取行动。公务员协联注意到上次审查危險津贴数额是在 2017 年，并支持国际和当地征聘工作人员危險津贴的拟议数额。

127. 国际职工会协调会表示完全支持提高国际征聘和当地征聘工作人员危險津贴数额的提议。

128. 国际公务员联合会完全支持有关建议，即将国际征聘工作人员的危險津贴数额定为每月 1 645 美元，并更新当地征聘工作人员的津贴数额，将计算津贴数额所依据的薪级表的参考年份从 2016 年修订为 2019 年。国际公务员联合会还同意人

力资源网的意见，并感谢公务员制度委员会作出快速反应，设立了 COVID-19 危险津贴。国际公务员联合会表示，必须按计划在 2023 年按时进行这些审查。

129. 委员会指出，危险津贴问题非常重要，特别是在当前健康危机的背景下。委员会回顾，危险津贴既是对工作人员在危险工作地点服务的认可，也是对那些在危险条件下冒着生命危险工作的人员的认可。

130. 关于国际征聘工作人员，委员会注意到，以前用作参考的三个调整系数仍然可用。委员会重申决定在审查危险津贴数额时采取客观务实的态度。委员会以前在审查流动和艰苦条件津贴办法及危险津贴时，将三个系数中最稳定的净基薪变动作为出发点。对当前审查采用相同办法将使津贴数额增加 2.82%，相当于每月 1 645 美元。

131. 委员会注意到，自 2012 年以来就没有修订过国际征聘工作人员的危险津贴数额，而下一次审查将在三年后进行，因此委员会认为现在是调整这一数额的恰当时机。委员会认为拟议将每月数额从 1 600 元上调至 1 645 元是合理的，对财政的影响也是合理的。

132. 对于当地征聘工作人员，委员会回顾，2017 年确定的方法要求将参考年份适用的一般事务人员薪级表更新为预定审查前一年(即 2019 年)的薪级表。如果在参考年内曾颁布多个有效的一般事务人员薪级表，将采用最新的薪级表。一经确定，这些数额就与薪级表脱钩。

133. 由于很难预测未来可能适用危险津贴的地点，因此只能根据联合国系统首协会人员统计数据中的现有数据估计所需资源总额。以工作人员数量计的工作地点的规模也对费用有重大影响，领取津贴的资格期间也是如此。全系统所涉经费估计为：向国际征聘工作人员支付 1 645 美元的危险津贴约需 190 万美元，按 2019 年适用的一般事务人员薪级表中点净额的 30%支付危险津贴约需 460 万美元。

134. 按照既定时间表，委员会将每三年定期审查这两类工作人员的危险津贴数额，并确定是否需要调整。

#### 委员会的决定

135. 委员会决定：

(a) 将国际征聘工作人员的危险津贴数额更新为每月 1 645 美元，自 2021 年 1 月 1 日起生效；

(b) 更新当地征聘工作人员每月危险津贴数额，将计算津贴数额所依据的薪级表的参考年份从 2016 年更新为 2019 年，并对 2019 年生效的最新版一般事务人员薪级表中点净额除以 12 后适用 30%的比率，自 2021 年 1 月 1 日起生效；

(c) 按照既定时间表，在 2023 年对危险津贴数额进行下一次审查。

## B. 安保疏散津贴：审查数额

136. 安保疏散津贴于 2012 年设立，旨在帮助补偿从正式工作地点疏散的工作人员和合格家庭成员的直接额外开支。根据当前审查周期，自 2017 年起，每三年审查一次安保疏散津贴数额。

137. 委员会在 2012 年确定了安保疏散津贴的每日数额，即每位工作人员每天 200 美元，每位合格家庭成员每天 100 美元(50%)，最多可达 30 天。30 天后，数额减少 25%，分别减至 150 美元和 75 美元，最长期限为 6 个月，之后通常或取消疏散，或指定该工作地点为不带家属工作地点。委员会还规定，可在疏散后 6 个月的期限到期前宣布一工作地点为不带家属工作地点。具体而言，可在评估局势三个月后，根据秘书处安全和安保部的审查结果及该部对委员会主席提出的咨询意见作出宣布。此外，如果疏散持续，并且该工作地点没有被指定为不带家属工作地点，将适用安全疏散展期月津贴，其数额与不带家属工作地点应支付的不带家属艰苦条件津贴数额相同。委员会还核准了一笔适用于疏散时的一次总付托运费，数额为 500 美元。

138. 12 个工作地点——阿克拉、亚的斯亚贝巴、安曼、开罗、达喀尔、迪拜(阿拉伯联合酋长国)、约翰内斯堡(南非)、坎帕拉、内罗毕、尼科西亚、圣多明各和雅温得——是外地组织指定的安全区，并一直用作安全区。

139. 根据津贴计算方法，公务员制度委员会秘书处通过分析 12 个安全区地点 60 天后每日生活津贴数额，对津贴数额进行了审查。2020 年 1 月，这些地点的 60 天后每日生活津贴标准平均值为 190 美元。秘书处注意到，这一均值接近目前 200 美元的安保疏散津贴标准，并建议委员会将安保疏散津贴维持在目前水平。

140. 关于安全疏散展期月津贴，当疏散持续时间超过 6 个月且该工作地点未被指定为不带家属工作地点时，津贴数额与在不带家属工作地点支付的不带家属艰苦条件津贴数额相同。有受扶养人的工作人员不带家属艰苦条件津贴为每年 19 800 美元，无受扶养人的工作人员津贴为每年 7 500 美元。

141. 据回顾，在 2017 年进行上一次安保疏散津贴数额审查时，委员会决定将现行津贴数额维持在 200 美元。当时，指定安全区适用的 60 天后每日生活津贴费率平均值为 196 美元。这一数额被认为与目前 200 美元的安保疏散津贴费率非常接近。委员会于 2012 年确定这项津贴时，指定安全区适用的 60 天后每日生活津贴费率平均值为 208 美元，这一数额被认为没有明显高于目前 200 美元的安保疏散津贴数额。

### 委员会的讨论情况

142. 人力资源网重申了它在 2013 年以来前几次审查中表达的立场，即本专题不是一项福利和应享权利，而主要是特定安全局势下的行政费用偿还机制。

143. 委员会回顾，它在 2012 年第七十四届会议上首次审议安保疏散津贴。根据公务员制度委员会规约第 11(b)条，安保疏散津贴的相关费率由委员会确定。因此，以前由各组织管理的安保疏散津贴已在委员会的主持下正式确定。在全面审

查联合国共同制度整套报酬办法时，委员会就其职权范围内各项津贴数额、包括安保疏散津贴数额的审查周期作出了决定。

144. 国际职工会协调会指出，目前的安保疏散津贴数额于 8 年前即 2012 年确定，因此可以考虑上调。国际职工会协调会询问这项津贴的适用对象是谁。秘书处澄清说，一旦主管安全和安保事务副秘书长正式宣布从工作地点疏散后，就会将国际征聘工作人员及其合格家庭成员疏散到核准的目的地，一经核准从工作地点疏散就会启动支付安全疏散津贴。

145. 国际公务员联合会和公务员协联在一份联合声明中支持拟议审查，指出委员会应提高津贴数额，并指出，这在当前全球经济动荡的大气候下尤其重要，而下一次审查要到 2023 年才会进行。

146. 委员会注意到，2017 年和 2018 年各组织报告的疏散情况很少。一些组织，包括一些有外勤工作人员的组织，报告在此期间没有进行疏散。需要指出的是，一些处于安保疏散状态的地点(即利比亚)没有国际工作人员实际存在，这意味着没有需支付的安保疏散津贴。在某些情况下，在国际征聘工作人员未携带合格受扶养人的地点(即缅甸)实行了家庭限制，这意味着没有进行疏散。报告的疏散情况很少，处于疏散状态的受影响工作人员的平均疏散天数保持在合理水平，从一周到一个月不等。因此，500 美元一笔总付托运费用的使用率也很低。

147. 关于安全疏散展期月津贴，没有报告适用该津贴的情况，因为将工作地点指定为不带家属工作地点的程序经过精心管理，从而防止长期处于疏散状态。一旦安全局势的发展足够明了，就将该工作地点指定为不带家属工作地点，这通常发生在规定的 6 个月的期限内。

148. 委员会审议了是否可以提高安保疏散津贴现行数额的问题，因为这一数额自 2012 年开始实行。根据既定方法，安保疏散津贴数额是参照指定安全区适用的 60 天后每日生活津贴标准均值确定的。有人指出，每日生活津贴标准定期审查和更新，以考虑到目前各类费用，如餐饮、住宿、小费以及公务差旅期间为各项服务支付的其他此类付款。平均 190 美元的标准与目前 200 美元的全球安保疏散津贴差距不大。此外，指定安全区适用的 60 天后每日生活津贴标准的平均值在 2012 年为 208 美元，2017 年为 196 美元。这些数额被认为与目前 200 美元的安保疏散津贴数额没有太大差别。因此，根据所采用的方法，委员会认为津贴应维持在目前水平。

#### 委员会的决定

149. 委员会决定：

(a) 将安保疏散津贴数额维持在目前水平，即工作人员每天 200 美元，每位合格家庭成员每天 100 美元，最多 30 天，此后分别为 150 美元和 75 美元，最长期限为 6 个月；在工作人员或家庭成员疏散时支付一笔 500 美元的一次总付托运费；

(b) 按照既定时间表，在 2023 年对安保疏散津贴数额进行下一次审查。



## 第六章

### 国际公务员制度委员会的需求评估

150. 本章是对大会第 74/255 B 号决议的回应，大会在该决议中请委员会就其秘书处内的沟通和法律专门知识职能以及对所有相关利益攸关方的工作和接触进行需求评估，并在下一次报告中提出建议。这一要求是因为公务员制度委员会要求在沟通和法律领域增设员额，在此之前，委员会引入了对薪酬制度的各项改革，而且多年来不得不为工作人员就委员会决定和建议提起的多起诉讼的辩护提供支持。

151. 应当指出，在工作人员向行政法庭提起的大多数案件中，对委员会的作用和决定工作人员薪酬的基本因素存在明显的误解。最新的例子涉及国际劳工组织行政法庭的判决，即 2019 年第 4134 至 4138 号判决，行政法庭在判决中错误地得出结论，认为委员会无权自行决定工作地点差价调整数。法庭在判决中进一步指出，公务员制度委员会只能提出建议，而不能决定数额，并申明工作地点差价调整数的任何变动都必须经过大会批准。这完全是一种误解，因为公务员制度委员会规约第 11(c) 条规定，委员会应确立工作地点的等级，以便适用工作地点差价调整数。针对行政法庭的意见，大会在其第 74/255 B 号决议中重申大会在核准联合国共同制度各组织所有工作人员服务条件和应享权利方面的作用，同时铭记委员会规约第 10 和 11 条。大会还在同一项决议中重申委员会在协调联合国共同制度各组织所有工作人员服务条件和应享权利方面的核心作用。

152. 正如委员会规约所载和大会最近重申的那样，委员会的任务是规定和协调联合国共同制度工作人员的服务条件。在某些事项上，如确定每日生活津贴标准和工作地点差价调整数乘数，以及与外地有关的津贴标准，委员会可自行作出决定。在其他领域，委员会向大会提出建议，然后大会以共同制度立法者的身份行事。这些事项还包括专业人员薪级表、扶养津贴和教育补助金的数额。委员会就人力资源政策问题和总部工作地点当地薪级表向各组织行政首长提出建议。虽然共同制度工作人员一般可能了解委员会的工作，但许多人并不了解委员会规约中所载权力或大会赋予它的权力。多年来，工作人员缺乏了解使委员会的工作更加复杂，因为委员会不得不在许多诉讼中向各组织的法律办公室和法庭提供信息。

#### 需求评估

153. 内部法律和沟通专业知识将是制定强有力的沟通战略的基础，该战略旨在提高对委员会工作所涉技术问题的认识，加强与共同制度组织工作人员和管理层的外联，并减少今后各组织面临的就委员会的决定和建议提起的诉讼数量。

#### A. 法律专业知识

154. 委员会在开展工作时，必须制定确定薪金、工作地点差价调整数和教育补助金等津贴的方法。制定和批准方法的过程始终是以协作的方式进行的，所有利益攸关方和委员会都参与了关于这些方法所有方面的决策。尽管委员会努力将各工作人员联合会纳入其会议和工作，但工作人员对委员会的作用或委员会或大会



所作决定存在严重误解，并且有时有关信息不完整，导致向联合国共同制度法庭提起反对执行这些决定的法律诉讼。

155. 过去的经验表明，工作人员提起的许多诉讼都是在某种方法没有对某一地点的工作人员产生预期的结果时提出的，而同样的方法在其他地点一直取得良好的结果。最新的例子涉及 2016 年一轮工作地点差价调整数调查的结果，该调查是按现有方法进行的，结果总体上是正面的。应当指出，在所有工作地点，地方调查委员会(由联合国共同制度组织和工作人员协会组成)一如既往地积极参与这一进程，并且工作人员参与率创历史新高。然而，由于在日内瓦产生的负面调查结果，总部设在日内瓦的各组织约 300 名共同制度工作人员对其组织提起诉讼，这些诉讼的结果是上文提到的国际劳工组织行政法庭的判决以及联合国争议法庭的一些判决。

156. 委员会不得不应诉的其他诉讼涉及福利，如教育补助金(联合国上诉法庭，1997 年)、<sup>9</sup> 一般事务人员当地薪金调查(联合国上诉法庭，1997 年；<sup>10</sup> 国际劳工组织行政法庭，1996 年和 1997 年<sup>11</sup>)，以及与语文因素等问题有关的行政法庭若干案件。<sup>12</sup>

157. 在许多情况下，委员会由于需要应对意料之外的诉讼，不得不雇用该领域的专家，以征询法律意见，相当耗时，而且费用高昂。有一位专门的法律专家将使委员会能够得到急需的法律咨询意见。该专家将担任牵头干事，独立处理涉及国际法和行政法问题的广泛的多学科复杂的法律事项，包括人力资源和薪酬领域或特定关注领域的文书的解释和适用。该干事将就各种相当复杂的实质性和程序性问题提供法律咨询，这些问题可能包括与行政和管理、机构支助、政策和其他业务事项有关的问题。该干事将进行广泛的法律研究和分析，编写法律意见、研究报告、简报，必要时对法庭案件作出答复，并与共同制度各组织的法律同行协作。此外，由于委员会广泛使用工作组和工作队，预计法律干事将向这些小组提供法律咨询，并负责审查决定或就这些决定、包括人力资源政策和准则提供咨询意见。法律专家将在必要时提供法律动议和呈件，并将在与法律解释和意见有关的会议、大会、讨论会和指定的其他领域充当委员会的代表。

## B. 沟通专业知识

158. 除了会从聘用一名法律专家中受益外，共同制度组织和委员会还将受益于聘用一名沟通专家，以帮助共同制度工作人员了解各种福利和新的或改变的人力资源政策以及委员会的作用。在沟通干事的帮助下，就委员会的工作、薪酬制度的不同内容以及发生的应享权利和政策的变化对共同制度工作人员进行教育，这对委员会、工作人员和整个共同制度组织都有好处。该干事将在适当情况下牵头

<sup>9</sup> 联合国上诉法庭案件编号 855、856、858、863、867 和 872。

<sup>10</sup> 联合国上诉法庭案件编号 950 和 956。

<sup>11</sup> 国际劳工组织行政法庭案件编号 5-1157 和 1158、1033、1076-1077(1996)和 1080-1083(1997)。

<sup>12</sup> 国际劳工组织行政法庭案件编号 5-1026(1996)、1771(2003)和 3673(2014)。

开展大规模、复杂的宣传活动(例如,全球推广倡议以及共同制度工作人员服务的各区域的公共信息方案,内容涉及诸如其规约规定的委员会的作用和职责以及适当情况下委员会的决策作用等具体主题)的战略制定、规划、拟定和实施工作。该干事将与各组织和工作人员联合会合作,制定在全系统开展宣传活动的方法,并将宣传活动信息和主题纳入所有相关活动和产品中。该干事将就与委员会工作有关的一系列问题、方法和办法向委员会、高级管理层、其他新闻工作人员、共同制度各组织和工作人员联合会提供咨询意见和专门知识,并预测和解决沟通问题和困难。该干事将管理和分发信息,为此编写支持公务员制度委员会主要倡议的各种信息和宣传产品,起草公务员制度委员会材料和共同制度通讯、期刊、报告和小册子,报告共同制度各组织与委员会工作有关的发展、趋势和态度,并评价沟通活动的成果和影响。沟通专家还将负责加强和发展与主要成员群体的战略伙伴关系,以争取对宣传目标的支持并最大限度地发挥其影响,建立信息网络,规划和发展外联活动。最后,为了管理可能出现的错误信息,该干事将解释和传播相关信息,提供程序性建议,并改进报告制度。

## 结论

159. 与公务员制度委员会的高级官员合作开展工作的法律和沟通专家将起到双重作用:管理和遏制错误信息在共同制度工作人员和各组织中的传播,从而提高共同制度工作人员的认识,并最终减少与委员会决定和建议有关的诉讼。为此,委员会请公务员制度委员会秘书处增设 2 个 P-4 职等员额:一个沟通干事和一个法律干事。公务员制度委员会订正预算所涉经费估计为每年 455 200 美元。

## 附件一

## 国际公务员制度委员会 2021-2022 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. 两职类工作人员都适用的服务条件：
  - (a) 审查合同安排框架；
  - (b) 育儿假；
  - (c) 审查人力资源框架；
  - (d) 审查职业类共同分类法执行情况。
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) 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的报告和议程以及总部工作地点 2021 年基线调查情况报告；
  - (d) 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查方法；
  - (e) 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查数额；
  - (f) 教育补助金：代表性学校；
  - (g) 教育补助金：审查数额；
  - (h) 关于联合国共同制度整套报酬办法的综合评估报告；
  - (i) 审查工作人员薪金税率以推算毛额并审查专业以及上职类薪金；
  - (j) 审查征聘奖励的执行情况；
  - (k) 艰苦条件分类方法：修订标准带来的影响；
  - (l) 审查艰苦条件津贴办法下 H 类工作地点的指定情况；
  - (m) 在未被指定为不带家属的 E 类工作地点发放代替安置费的款项；
  - (n) 流动奖励措施：审查目的、成效和效率；
  - (o) 监测地理多样性；
  - (p) 监测现行性别平等政策的执行情况以及性别均等的实现情况；
  - (q) 监测员工队伍的年龄分布；
  - (r) 流动奖励措施：审查数额；
  - (s) 艰苦条件津贴：审查数额；

- (t) 不带家属艰苦条件津贴：审查数额；
  - (u) 异地调动托运：审查数额。
4. 一般事务和其他当地征聘职类的服务条件：审查当地薪金调查方法。
  5. 审查国际公务员制度委员会的协商进程和工作安排。
  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。
  7. 采取措施解决不遵守国际公务员制度委员会决定和建议的问题。

附件二

共同制度各组织的现金和非现金奖励办法

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额
现金						
国际民航组织	个人奖	5	总体绩效评级须“一贯超出预期”或“偶尔超出预期”。主管在建议发放现金奖项时,应着重指出工作人员在重要任务和具体成果方面取得的成就和做出的贡献	4	4	3 264 美元
国际民航组织	团队奖	50	每名团队成员的总体绩效评级须“一贯超出预期”、“偶尔超出预期”或“完全符合预期”;列入工作人员考绩制度业绩计划、与建议授予奖项的具体团队/项目有关的主要任务和预期产出/成果也须“一贯超出预期”或“偶尔超出预期”	22	22	17 950 美元
难民署 <sup>a</sup>	安全驾驶奖金		安全驾驶奖金以货币形式发放,金额通常相当于大约一周的薪金。在相关期间担任驾驶员 6 个月或以上且有至少 30%的工时用于履行驾驶职责的当地征聘工作人员,如果证明本人的工作表现促进了道路安全,则有资格领取安全驾驶奖金。本着这一精神,符合以下标准的驾驶员有资格获得奖金:(a) 驾驶员按照规定程序报告相关期间本人所涉的所有车辆事故;(b) 没有收到指控驾驶员在相关期间存在过失或不当行为的属实报告(如超速、在药物或酒精影响下驾驶或任何其他不安全驾驶行为);(c) 驾驶员没有因驾驶行为受到相关纪律处分		1 556	533 151 美元
人口基金	20 年及 30 年任职奖		20 年任职奖:证书和 150 美元 30 年任职奖:证书和 250 美元		分别为 26 个和 3 个	分别为 3 900 美元和 750 美元
项目署	绩效奖	无上限	依据关于在组织、区域或国家一级实现目标以及关于个人业绩满意度的适用政策	4 209	3 529	290 万
知识产权组织	“出色交付任务”奖 现金一笔总付 7 500 瑞士法郎	每个部门 1 个获奖名额;工作人员多于 50 人的部门则每 50 名工作人员	工作人员在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内被评定为“业绩突出”;展现出非凡的努力、创造力和能力水平,远远超越职责要求;取得突出成绩;或以注	1 033	26	182 686 瑞士法郎

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的 工作人员人数	领取现金和非现金 奖励的工作人员人数	发放的总金额
		设 1 个获奖名额。 2019 年，共设置 26 个获奖名额	重卓越服务闻名；在日常工作中展现知识产权组织的核 心价值。			
知识产权组织	“责任担当”奖现 金一笔总付 4 000 瑞 士法郎	个人奖 3 个	工作人员为营造积极和谐的工作环境作出巨大贡献，履 行职责时态度和举止高度专业化，例如在分享知识、提 供服务或展现团队精神方面；在相关业绩管理和工作人员 发展系统周期内至少被评定为“有效履职”；在日常 工作中展现知识产权组织的核心价值	1 033	3	12 000 瑞士法郎
知识产权组织	“凝心聚力”奖	团队奖 5 个	团队成员不少于三人，可来自同一组织单位和部门，也 可跨单位和部门，协作时间不少于三个月；团队的成果 明确而且实质性地推动了组织的战略目标；团队展现出 非凡的努力、创造力和能力水平，远远超越职责要求； 所有被提名的团队成员至少在相关业绩管理和工作人员 发展系统周期被评定为“有效履职”，或在相关业绩 管理系统中获得同等级级；所有被提名的团队成员在日 常工作中展现知识产权组织的核心价值	1 536	5 个团队，共 78 名 成员，包括团队领导	50 000 瑞士法郎
非现金						
国际民航组织	个人奖	不限	总体绩效评级须“一贯超出预期”或“偶尔超出预期”	23	23	不产生费用。 内部颁发证书
国际民航组织	团队奖	不限	每名团队成员的总体绩效评级须“一贯超出预期”、 “偶尔超出预期”或“完全符合预期”；工作人员对列 入工作人员考绩制度报告、与建议授予奖项的具体团 队/项目有关的任务/成果的贡献也须“一贯超出预 期”或“偶尔超出预期”	106	106	不产生费用。内部 颁发证书
国际民航组织	铜翻领别针	视需要	在国际民航组织连续任职 5 年	57	57	430 美元
国际民航组织	银翻领别针	视需要	在国际民航组织连续任职 12 年	21	21	235 美元
国际民航组织	金翻领别针	视需要	在国际民航组织连续任职 25 年	3	3	249 美元
国际民航组织	钟	视需要	在国际民航组织连续任职 30 年	7	7	1 082 美元
国际民航组织	表	视需要	在国际民航组织连续任职 35 年	1	1	232 美元
国际民航组织	钢笔	视需要	在国际民航组织连续任职 40 年	1	1	309 美元

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额
劳工组织	劳工组织表彰奖	至多 6 个	团队协作奖：表彰开展有效团队协作、取得突出成绩的团队。每一名参与取得成绩的团队成员都可获得表彰(不论职等、合同类型和供资来源)  创新奖：表彰劳工组织中推动组织发挥全球影响作出创新和突出贡献的团队。每一名参与取得成绩的团队成员都可获得表彰(不论职等、合同类型和供资来源)  领导力奖：表彰劳工组织中以杰出领导才干启迪和激励同事推进组织任务、以行动捍卫和倡导组织价值观的个人。被提名的工作人员必须持有定期合同或无限期合同(不论职等和供资来源)	劳工组织全体工作人员	团队协作奖——2 个团队(工作人员分别为 6 人和 16 人)  创新奖——2 个团队(工作人员分别为 19 人和 11 人)  领导力奖(工作人员 2 人) 共计：54 人	每名获奖者和小组成员都将获得一张证书和一个钢笔套装
劳工组织	择优加薪	15%的符合条件的工作人员	1. 工作人员考核期间的业绩被评定为经常或一贯超出业绩要求，且尚未领取所在职等的最高薪金  2. 由报告委员会决定  3. 总干事与联合谈判委员会磋商后确定限制条件，特别择优加薪的时间以及每年的推荐人数应符合这些限制条件	约 650 人	100	未单独编列预算；纳入经常标准费用的计算
劳工组织	个人升迁		尚未达到所在职类最高职等的 P-1 至 P-5、本国干事(NO-A 至 NO-C)和一般事务人员晋升至所在职类下一职等，在劳工组织整个任职期间此类晋升不得超过一次  履职业绩一贯优于通常与其工作责任水平相符的业绩；并满足额外的限制条件，即在当前职等和(或)其他一个专门机构的任职年限分别达到 13 年和 25 年  自 2000 年 1 月 1 日起，专业职类干事通常至少应完成一次日内瓦以外的派驻，但总干事经与联合谈判委员会磋商后可能决定的例外情况除外			
联合国	联合国秘书长奖	4	由独立评审团评选	全体	至多 30 人	
人口基金	奖励/表彰工具包	不限	该工具包包括三种语文书写的证书，以及关于如何奖励/表彰业绩优异的工作人员和其他人员的其他办法	全体工作人员和其他人员		
人口基金	十年任职奖		证书和钢笔	140	140	700 美元
人口基金	退休		证书、执行局的说明和地球仪	24	24	480 美元

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额
难民署 <sup>b</sup>	因人特设职等奖		适用于一般事务职类工作人员且与业绩挂钩：  (a) 正常退休年龄为 60、62 或 65 岁者，须分别年满 55、57 或 60 岁；  (b) 工作人员在当前因人特设职等职位上已为难民署连续工作 5 年；  (c) 过去 5 年内没有受到任何纪律处分；  (d) 过去 5 年里，工作人员业绩令人满意，考绩记录始终保持在总体考核“成功达到业绩预期”或“超出业绩预期”，或达到原有业绩管理政策的相应等级，工作人员考绩缺失或未最后完成的累计时间应少于 18 个月		51	10 947 美元
难民署	长期任职奖	不与业绩挂钩	表彰任职 10 年、15 年、20 年和 25 年以上的工作人员：任职 10 年——证书；任职 15 年——证书；任职 20 年——奖牌；任职 25 年——金别针		875	45 957 美元
儿基会	长期任职奖		在联合国的不间断服务，每增加五年为一档，最少从 1 年开始。	约 5 000	约 5 000	50 000 美元
项目署	项目署奖	6 个人奖，外加 1 个年度项目奖	多项标准	全体	12 名个人/团队获奖者，外加 1 个获奖项目	
妇女署	感谢卡		对符合妇女署价值观和能力要求的业绩和行为表示感谢。可由妇女署任何人发出。每个办事处均提供网络卡片和纸质卡片	任何工作人员	共计发放 300 多张卡片	
世卫组织	总干事个人奖	6 个(包括总部在内的主要办事处各设 1 个)	总干事和区域主任在授予其中任一奖项时，对符合以下一项或多项成就标准者进行表彰：(a) 性别和多样性——表彰对世卫组织性别和多样性目标作出的杰出贡献；(b) 领导力(主管/管理人员/团队领导)——表彰按照世卫组织的战略、优先事项和价值观，启迪或激励同事实现共同目标的工作人员；(c) 人事管理(主管/管理人员/团队领导)——表彰在促进包容、工作人员发展、团队建设、指导或辅导方面取得的成功；(d) 创新——表彰深刻影响世卫组织的方案、管理或行政办法或方法；(e) 客户本位——		6	相当于 12 000 美元(包含每位获奖者的奖章、别针和证书的费用)



机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额
			—表彰在质量、及时性和有效性方面达到最高标准，恪守客户本位的优秀做法；(f) 杰出成绩——表彰在世卫组织任务所涵盖的一个或多个领域取得的杰出成绩；(g) 世卫组织转型——表彰在实现转型目标、特别是实现总体工作方案方面作出的突出贡献；(h) 倡导价值观(个人/团队)——表彰个人和(或)团队率先垂范、践行世卫组织价值观章程所列价值观的行为			
世卫组织	总干事团体奖			6	6 个团体(总共 409 名工作人员)	
世卫组织	区域主任奖	5 个(主要办事处各设 1 个)		5	3 个人奖和 2 个团体奖(总共 24 名工作人员)	
世卫组织	总干事总部奖	1		1	1 个团队(24 名工作人员)	
世卫组织	特别假	三天		每个获奖人都有资格	463	相当于向每位获奖人发放 3 天薪金
知识产权组织	表彰突出业绩。由总干事颁发表彰证书。举办方案管理人表彰会(自行酌定)	在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内总体评级为“业绩突出”的所有工作人员	工作人员在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内总体业绩管理和工作人员发展评级为“业绩突出”	1 033	196	不适用
知识产权组织	“塑造未来”奖，奖励形式是在教育机构参加为期不超过四周的专业培训项目。报销差旅费、食宿费和学费。提供全薪特别假	个人发展奖 3 个，以下级别各设 1 个：高级工作人员(P-5 至 D-2)；中级工作人员(G-7 和 P-1 至 P-4)；支助人员(G-2 至 G-6)	工作人员在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内被评定为“业绩突出”；展现出非凡的努力、创造力和能力水平，远远超越职责要求；对变革创新作出重大贡献，为知识产权组织迎接未来做好准备，帮助该组织实现增效或节约费用；在日常工作中展现知识产权组织的核心价值	1 037	4	每个奖项至多 20 000 瑞士法郎，用于支付差旅费、食宿费和学费
知识产权组织	总干事发出的对通过志愿服务为本组	知识产权组织申诉委员会(法定成员：8 人)或联合咨询组	曾在相关业绩评估周期内担任知识产权组织申诉委员会或联合咨询组成员	12(知识产权组织申诉委员	9(知识产权组织申诉委员会)，7(联合咨询组)	

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额
	织内部运作作出特别贡献的感谢证书	(法定成员：12 人)的所有工作人员		会)，7(联合咨询组)		
粮食署	最佳团队和个人业绩		表彰个人和团队在执行粮食署任务时为拯救生命、改变命运所付出的努力和心血	全体工作人员	1 名个人、1 个团队(分别有 319 人和 256 个团队获得提名)	—
粮食署	粮食署性别平等奖		国家办事处加强性别平等行动计划的成果情况。利用文件、访谈、专题小组讨论和观察所得数据，对照基准汇总表评估工作情况	所有国家办事处	3 个国家办事处	—
粮食署	2018 年粮食署创新挑战		粮食署创新挑战竞赛展示粮食署早期阶段的大胆想法，这些想法具备在实地发挥效力的真正潜力	全体工作人员	4 个(从 53 个国家的 150 份以上申请中评出)	—
粮食署	长期任职奖		在粮食署任职 10 年(银翻领别针)或 25 年(金翻领别针)(总年数包括在其他联合国机构任职的时间)	正式、短期、专业和一般事务人员，以及咨询人	所有符合条件的工作人员	—
农发基金	奖励假		评级为第 4 档(很好——可以休 3 天)； 评级为第 5 档(杰出——可以休 5 天)	没有上限	数字尚未提供	费用由各部门承担
农发基金	迷你研修假(至多 10 天)		评级为第 4 档(很好)和第 5 档(优秀)			部门预算
农发基金	参加与工作职责相关的会议					人力资源司预算
农发基金	内部不能提供的外部培训，并且符合工作人员的职业发展计划		评级为第 5 档(优秀)			人力资源司预算
农发基金	前往农发基金国家办事处或总部		评级为第 4 档(很好)和第 5 档(优秀)			人力资源司预算

<sup>a</sup> 一项长期存在的规定，也存在于其他共同制度组织中。

<sup>b</sup> 难民署还报告说，根据薪级表，当地征聘工作人员在适用时采用长期服务职档，这符合共同制度的规定，并由共同制度所有组织适用。

## 附件三

## 用于表彰和奖励方案的资源数额

组织	表彰和奖励方案供资情况(2019 年)
禁核试条约组织	不适用
粮农组织	不适用
国际民航组织	18 492 美元(0.031%)
农发基金	110 000 美元(工作人员费用的 0.12%)
劳工组织	没有回复
海事组织	不适用
国贸中心	不适用
国际电联	不适用
联合国	1 名工作人员(P-4)为筹备联合国秘书长奖投入 1 个半月时间
艾滋病署	不适用
开发署	不适用。开发计划署没有集中管理的奖励和表彰预算。各个业务单位可能有一些预算，但不集中监测或跟踪
人口基金	10 000 美元(低于 1%)
难民署	547 114 美元
儿基会	尚未实施表彰和奖励方案，因此没有为这一领域分配资金
项目署	现有绩效奖励计划预算总额约为 300 万美元(用于工作人员和编外人员)。绩效奖励总费用为 2018 年薪酬费用的 1.1%(比 268 738 000 美元高出约 300 万美元)。总共有 3 529 名人员获得了绩效奖励，平均每人获得 819 美元
近东救济工程处	不适用
妇女署	没有拨款。所有的表彰材料都已打印
世旅组织	由于 COVID-19 这一特殊情况，目前无法从预算财务部获得这一信息
万国邮联	不适用
粮食署	奖励主要是非现金形式，涉及颁奖典礼和获奖者差旅等间接费用。大多数奖项由下级单位发放，相关费用由各司/办事处管控
世卫组织	12 000 美元(0.0032%)
知识产权组织	335 693 美元(0.14%)。在 2020/21 两年期，知识产权组织成员国已商定为奖励和表彰方案提供 1 152 000 瑞士法郎

注：资源数额根据在职工作人员数计算，百分比根据国际公务员制度委员会表彰和奖励方案框架规定的组织预计薪酬费用(专业及以上职类工作人员的薪酬净额加一般事务及有关职类的薪金)计算得出。

附件四

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(2021 年 1 月 1 日生效)<sup>a</sup>

(美元)

职等		职档												
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
USG	毛额	205 264												
	净额	150 974												
ASG	毛额	186 323												
	净额	138 473												
D-2	毛额	148 744	152 092	155 517	158 944	162 371	165 798	169 221	172 650	176 074	179 498			
	净额	113 621	115 881	118 141	120 403	122 665	124 927	127 186	129 449	131 709	133 969			
D-1	毛额	133 164	136 000	138 840	141 679	144 507	147 347	150 194	153 198	156 211	159 217	162 224	165 229	168 239
	净额	102 715	104 700	106 688	108 675	110 655	112 643	114 628	116 611	118 599	120 583	122 568	124 551	126 538
P-5	毛额	114 767	117 181	119 596	122 006	124 420	126 831	129 247	131 659	134 071	136 483	138 897	141 306	143 723
	净额	89 837	91 527	93 217	94 904	96 594	98 282	99 973	101 661	103 350	105 038	106 728	108 414	110 106
P-4	毛额	93 964	96 109	98 254	100 433	102 760	105 089	107 420	109 749	112 076	114 401	116 734	119 057	121 386
	净额	74 913	76 543	78 173	79 803	81 432	83 062	84 694	86 324	87 953	89 581	91 214	92 840	94 470
P-3	毛额	77 132	79 117	81 103	83 086	85 072	87 055	89 039	91 028	93 011	94 995	96 984	98 968	101 036
	净额	62 120	63 629	65 138	66 645	68 155	69 662	71 170	72 681	74 188	75 696	77 208	78 716	80 225
P-2	毛额	59 612	61 387	63 161	64 936	66 713	68 491	70 268	72 038	73 816	75 589	77 366	79 143	80 917
	净额	48 805	50 154	51 502	52 851	54 202	55 553	56 904	58 249	59 600	60 948	62 298	63 649	64 997
P-1	毛额	45 990	47 370	48 749	50 142	51 647	53 157	54 662	56 170	57 676	59 184	60 689	62 196	63 703
	净额	38 172	39 317	40 462	41 608	42 752	43 899	45 043	46 189	47 334	48 480	49 624	50 769	51 914

缩写：ASG，助理秘书长；USG，副秘书长。

<sup>a</sup> 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(2021 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	<b>123 719</b>	<b>126 047</b>
	净额	96 103	97 733
P-3	毛额	<b>103 189</b>	<b>105 343</b>
	净额	81 732	83 240
P-2	毛额	<b>82 692</b>	—
	净额	66 346	—
P-1	毛额	<b>65 209</b>	—
	净额	53 059	—

## 附件五

## 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(2020 日历年的比值)

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 使用的加权数 <sup>d</sup>
	联合国 <sup>a, b</sup>	美国 <sup>c</sup>			
P-1	70 166	58 987	119.0	105.8	0.7
P-2	92 666	73 138	126.7	112.6	11.0
P-3	117 272	93 328	125.7	111.7	30.2
P-4	140 863	111 103	126.8	112.7	33.0
P-5	167 225	128 977	129.7	115.3	18.0
D-1	189 311	145 826	129.8	115.4	5.4
D-2	204 880	157 304	130.2	115.7	1.7
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					127.1
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					113.0

<sup>a</sup> 为计算联合国薪金平均数,使用了联合国系统行政首长协调理事会截至 2018 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>b</sup> 联合国按职等开列的薪金净额平均值,根据 2020 年 1 月 1 日生效的统一薪级表 1 个月计入 65.5 的乘数、11 个月计入 70.3 的乘数后计算得出。

<sup>c</sup> 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 2018 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>d</sup> 这些加权数相当于截至 2018 年 12 月 31 日在总部和已设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)工作人员的加权数。

## B. 2011-2020 日历年比值数额

年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
比值	114.9	116.9	119.6	117.4	117.2	114.5	113.0	114.4	113.4	113.0

## 附件六

## 工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十二届会议拟议议程(订正版)

## 1. 有关工作地点差价调整数指数编制的方法问题:

(a) 评价采用唐克维斯特公式汇总工作地点差价调整数指数的主要组成部分及其本地(不含住房)组成部分的影响;

(b) 提议消除纯粹因改变方法而影响工作地点差价调整数指数的统计办法;

(c) 将具体工作地点加权数和合并加权数结合起来,确定用于估计混合支出加权数的信度系数,并确定用以计算合并加权数的候选工作地点选择标准。

## 2. 工作地点差价调整数指数住房组成部分的有关方法问题:

(a) 评价使用适当租金或住房消费价格指数临时调整第一组工作地点租金指数的情况;

(b) 审查第二组工作地点主要家用电器支出的分类;

(c) 关于精简目前归入“其他住房费用”项目的提案。

## 3. 审查工作地点差价调整数指数家政服务组成部分的计量方法:

(a) 研究使用主要家政服务类别的市场价格数据计算第一组工作地点的家政服务指数的可行性;

(b) 将家政服务组成部分作为第二组工作地点差价调整数指数本地(不包括住房)组成部分中的单独基本项目。

## 4. 评估在补充医疗保险方面的工作人员支出幅度以及将此类支出计入工作地点差价调整数指数的影响。

## 5. 编制项目和说明清单。

## 6. 编制网点清单。

## 7. 重新设计调查工具:

(a) 员工支出调查问卷;

(b) 定价表;

(c) 调查协调员的报告。

## 8. 确定新支出权重的程序。

## 9. 收集和处理来自总部工作地点基线生活费调查数据的程序和准则。

## 10. 收集和处理总部工作地点和华盛顿特区基线生活费调查数据的活动时间表。

## 11. 其他事项。

