

# 国际公务员制度委员会

## 1990 年度报告

大 会

正式记录：第四十五届会议

补编第 30 号 (A/45/30)



联 合 国

1990 年, 纽约

## 说 明

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

# 目 录

<u>章 次</u>	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
简称.....		viii
送文函.....		x
要求大会和其他参加组织立法机关作出决定 的建议摘要.....		xi
委员会的建议和决定对联合国及各参加组织 所涉经费问题的摘要.....		xiv
一. 组织事项.....	1 - 7	1
A. 规约的接受.....	1 - 2	1
B. 成员.....	3 - 4	1
C. 委员会举行的会议和审查的问题.....	5 - 6	2
D. 附属机构.....	7	3
二. 根据大会四十四届会议的决议和决定采取 的行动.....	8 - 19	5
审查国际公务员制度委员会的职能.....	11 - 19	6
三. 应计养恤金薪酬和应领养恤金.....	20 - 57	9
A. 专业人员以上职类的应计养恤金薪酬.....	20 - 49	9
1. 全面审查.....	20 - 38	9
2. 监测应计养恤金薪酬.....	39 - 43	15

## 目录(续)

章 次	段 次	页 次
3. 不叙级官员的应计养恤金薪酬.....	44 - 49	16
B. 一般事务人员及有关职类的应计养恤金薪酬.....	50 - 57	18
四. 专业人员以上职类的服务条件.....	58 - 220	21
A. 全面审查专业人员以上职类的服务条件.....	58 - 172	21
1. 住房和薪酬结构.....	58 - 98	21
2. 各种津贴情况及对居住其本国但又 派驻在另一国境内工作地点的工作 人员给予离国服务待遇.....	99 - 109	38
3. 助理秘书长和副秘书长及相等职等 的服务条件.....	110 - 124	41
4. 审查在总部和欧洲及北美洲其他工作 地点的工作地点差价调整指数.....	125 - 134	45
5. 工作地点差价调整指数与乘数之间的 差异.....	135 - 142	48
6. 资深薪级.....	143 - 163	51
7. 短期工作人员的服务条件.....	164 - 169	57
8. 辨认待遇最高的国家公务员制度.....	170 - 172	58
B. 专业人员以上职类的薪酬.....	173 - 220	59
1. 美国联邦公务员和联合国系统工作人 员薪酬净额之间差额的演变.....	173 - 189	59

目录(续)

<u>章 次</u>	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
2. 与工作地点差价调整数有关的事项: 工作地点差价调整数问题咨询委员会 第十五届会议的报告.....	190 - 194	66
3. 基薪/底薪表.....	195 - 208	67
4. 给付补助金和扣减薪酬.....	209 - 220	71
五. 一般事务人员及有关职类的服务条件.....	221 - 239	75
A. 调查伦敦的一般最佳服务条件.....	221	75
B. 调查纽约的一般最佳服务条件.....	222	75
C. 调查罗马的一般最佳服务条件.....	223	75
D. 由于全面审查专业人员以上职类的服务条件 而作出的决定对一般事务人员及有关职类 工作人员的影响.....	224 - 235	76
E. 国际劳工组织法庭关于维也纳合作社的判决.....	236 - 239	79
六. 对两类职责都适用的服务条件.....	240 - 253	81
审查教育补助金的数额.....	240 - 253	81
七. 外勤服务条件.....	254 - 270	87
审查外勤事务人员职类的服务条件.....	254 - 270	87
八. 委员会根据规约第14条采取的行动.....	271 - 288	93
妇女地位.....	271 - 288	93
九. 委员会根据规约第17条采取的行动.....	289 - 306	99
委员会建议和决定的执行情况.....	289 - 306	99

目录(续)

附 件

	<u>页 次</u>
一. 技术用语词汇.....	107
二. 确定1987年4月1日应计养恤金薪酬表所使用的方法...	113
三. 提议为专业人员以上职类应计养恤金薪酬用途的 工作人员薪金税率表及现行的工作人员薪金 税率表.....	115
四. 供计算和报告应计养恤金薪酬差额使用的程序.....	117
五. 联合国纽约P-1至D-2职等官员与华盛顿(哥伦比亚特区) 比较国公务员的平均应计养恤金薪酬的比较.....	119
六. 薪酬结构工作组:任务规定和审议现行薪酬制度内 有关住房的问题.....	121
七. 联合国系统专业人员以上职类工作人员和比较国 公务员各项津贴情况.....	127
八. 各组织在支付居住于本国但派驻于另一国境内工作 地点的工作人员离国服务待遇(包括教育补助金、 回籍假和回国补助金)方面的做法摘要.....	155
九. 联合国助理秘书长/副秘书长职等官员的征聘来源....	159
十. 纽约联合国P-1至D-2职等官员和华盛顿(哥伦比亚特区) 比较国公务员制度对等职等官员薪酬净额的比率...	161
十一. 助理秘书长/副秘书长和相等职等官员拟议租金 补贴办法的实施.....	163

## 目录(续)

### 附 件

页 次

十二.	纽约联合国P-1至D-2职等官员和华盛顿(哥伦比亚特区) 比较国公务员制度平均薪酬净额的比较.....	165
十三.	美国联邦公务员制度薪金和消费品价格指数的 走势.....	167
十四.	拟议从1991年3月1日起生效的专业人员以上职类 年薪净额.....	169
十五.	补助金和扣减薪酬:截至1990年6月30日仍未答复 的国家名单.....	171
十六.	建议的伦敦一般事务人员职类薪金净额表.....	173
十七.	建议的纽约一般事务人员和有关职类薪金净额表...	175
十八.	建议的罗马一般事务人员职类薪金净额表.....	179
十九.	不包括合作社福利的维也纳一般事务人员和有关 职类薪金表及包括合作社福利的1987年薪金 调查所得维也纳劳力工人薪金表.....	181
二十.	按货币开列的教育补助金:支出超过可报销费用的 情况.....	183
二十一.	建议的外勤事务职类薪金表分列年薪毛额及扣除 工作人员薪金税后的净额.....	185

## 简 称

行政协调会 (ACC)	行政协调委员会
调整数咨委会 (ACPAQ)	工作地点差价调整数问题咨询委员会
行政协商会 (CCAQ)	行政问题协商委员会
独立职工会协调会 (CCISUA)	联合国系统独立职工会与协会协调委员会
粮农组织 (FAO)	联合国粮食及农业组织
国际公务员联合会 (FICSA)	国际公务员协会联合会
总协定 (GATT)	关税及贸易总协定
原子能机构 (IAEA)	国际原子能机构
民航组织 (ICAO)	国际民用航空组织
公务员制度委员会 (ICSC)	国际公务员制度委员会
农发基金 (IFAD)	国际农业发展基金
劳工组织 (ILO)	国际劳工组织
海事组织 (IMO)	国际海事组织
国税署 (IRS)	美国国内税务署
电信联盟 (ITU)	国际电信联盟
联合咨委会 (JAC)	联合咨询委员会
开发计划署 (UNDP)	联合国开发计划署
教科文组织 (UNESCO)	联合国教育、科学及文化组织
难民专员办事处 (UNHCR)	联合国难民事务高级专员办事处
工发组织 (UNIDO)	联合国工业发展组织
养恤金联委会 (UNJSPB)	联合国工作人员养恤金联合委员会
养恤基金 (UNJSPF)	联合国合办工作人员养恤基金
万国邮盟 (UPU)	万国邮政联盟



## 简 称 (续)

卫生组织(WHO)

世界卫生组织

知识产权组织(WIPO)

世界知识产权组织

气象组织(WMO)

世界气象组织

## 送 文 函

纽约

联合国秘书长

哈维尔·佩雷斯·德奎利亚尔先生阁下

秘书长先生：

谨随函附上国际公务员制度委员会第十六次年度报告。这份报告是按照委员会规约第17条编写的，载列联合国共同制度各组织执行本委员会各项建议和决定情况的资料。

请将本报告提交大会，并按照规约第17条规定，通过参加本委员会工作的其他组织的行政首长送交各该理事机构及工作人员代表为荷。

顺致最崇高的敬意。

国际公务员制度委员会  
主 席

理查德·阿克维(签名)

1990年8月27日

## 要求大会和其他参加组织立法机关作出决定的建议摘要

### 参考段次

#### 专业人员以上职类应计养恤金薪酬

##### 全面审查

- 38 委员会决定向大会建议：决定应计养恤金薪酬的方法所用基础、实际方法、工作人员薪金税率表、临时调整程序、应计养恤金薪酬的差额幅度、计算并报告应计养恤金薪酬差额和收入折合率的程序、在应计养恤金薪酬差额幅度内实施临时调整程序的方式、1991年1月1日以后使用的应计养恤金薪酬表。

##### 专业人员以上职类的服务条件

###### (A) 全面审查专业人员以上职类的服务条件

##### 住房和薪酬结构

- 95 委员会决定建议：在总部、北美、欧洲和不太难作出住房比较的外地工作地点，将住房保留在工作地点差价调整数制度内。在很难或不可能作出有效住房比较的外地工作地点，则将住房排除在工作地点差价调整数制度外。委员会具体建议了在这两类工作地点处理住房因素的方式，并建议了订正租金补贴办法，供在继续实施住房比较的工作地点统一适用。

##### 助理秘书长和副秘书长及相等职等的服务条件

- 124(b) 委员会决定建议订正上述职等工作人员的住房安排。

## 资深薪级

- 162 委员会决定建议劳工组织和卫生组织的行政首长将其在大会核定的专业人员以上职类工作人员薪金表以及共同制度一般事务人员及有关职类工作人员薪金表之上增添薪级一事提请各该立法机关注意。
- 委员会还决定建议知识产权组织采取适当行动修改其工作人员条例，以删除按1984年的建议在P-1至P-5职等增添一个额外薪级的规定。

### (B) 专业人员以上职类的薪酬

#### 美国联邦公务员和联合国系统的薪酬净额的差额的变动情况

- 188(d) 委员会决定请大会重新考虑其要求，即要求委员会在五处期间控制差额，使差额平均值保持在幅度中点上下。

### 基(底)薪表

- 207 委员会决定向大会建议：通过并入工作地点差价调整等级把现行基薪表增加8.5%。

#### 一般事务人员及有关职类的服务条件

##### 调查伦敦的最佳一般服务条件

- 221 根据对伦敦一般事务人员及有关职类工作人员一般最佳服务条件的调查，委员会向海事组织秘书长建议了薪金表。

##### 调查纽约的一般最佳服务条件

- 222 根据对纽约一般事务人员、工匠和警卫人员职类一般最佳服务条件的调查，委员会向有工作人员驻在纽约的各组织行政首长建议了这三外职类的薪金表。

## 调查罗马的一般最佳服务条件

- 223 根据对罗马一般事务人员及有关职类工作人员一般最佳条件的调查，委员会向有工作人员驻在罗马的各组织行政首长建议了薪金表。

由于全面审查专业人员以上职类的服务条件而作出的决定对一般事务人员及有关工作人员的影响

- 235 委员会决定建议把一般事务人员及有关职类残疾子女的女儿津贴定为适用于该职类的女儿津贴正常数额的两倍。委员会还建议：为专业人员以上职类核定的人员调动和艰苦条件模式也应适用于国际征聘的一般事务工作人员，但须以P-4/第六级为参照点作出一修改。对国际征聘的一般事务工作人员也应付给外派补助金。

## 对两种职类都适用的服务条件

- 251 委员会决定建议：对于以某些特定货币支付教育方面费用的地区，提高认可的教育费用最高额、补助金最高额和膳宿费用最高限额(第251(b)段)。委员会还决定建议：在上述地区按照订正的认可的教育费用最高额调整残疾子女的特别教育补助金最高额。委员会建议其他地区的上述限额应保持不变。

## 审查外勤事务人员职类的服务条件

- 270(b) 委员会决定向联合国秘书长建议附件二十一所载适用于外勤事务人员职类的基薪表。

## 妇女的地位

- 279 委员会就专业人员以上职类征聘妇女的特别措施向各组织提出了具体建议。

## 委员会的建议和决定对联合国及各参加组织所涉经费问题摘要

### 参考段次

#### A. 委员会对大会的建议所涉经费问题

##### 住房和薪酬结构

- 95 委员会关于处理住房因素和支付租金津贴的订正程序的建议所涉经费估计为每年\$480万。由于在逐地比较中使用租金毛额而对纽约和华盛顿区的工作地点差价调整数指数、因而对这两个地点之间的生活费差幅所涉影响，概述于第98段。

##### 最低基薪表

- 207 委员会关于调整最低基薪表的建议所涉经费总额估计为每年\$550万、由于委员会建议从1991年3月1日起实施拟议的薪金表，因此1991年所需增加费用约\$460万。

##### 审查教育补助金数额

- 251 委员会关于某些特定地区认可的费用最高额、补助金最高额和膳宿费最高限额以及相应调整残疾子女特殊教育补助金的建议，所涉经费估计为每年\$316万。

#### B. 委员会对联合国共同制度各组织行政首长的建议所涉经费问题

##### 调查伦敦的一般最佳服务条件

- 221 委员会关于伦敦一般事务人员职类薪金表的建议所涉经费估计为每年\$61.6万。

调查纽约的一般最佳服务条件

- 222 委员会关于纽约一般事务人员及有关职类薪金表的建议所涉经费估计为每年\$180万。

调查罗马的一般最佳服务条件

- 223 委员会关于罗马一般事务人员职类薪金表的建议所涉经费估计为每年\$450万。

由于全面审查专业人员以上职类的服务条件而作出的决定对一般事务人员及有关职类工作人员的影响

- 235(a) 委员会关于一般事务人员及有关职类残疾子女的女儿津贴的建议所涉经费估计为每年\$10万。

- 235(b) 委员会关于国际征聘的一般事务工作人员的人员调动和艰苦条件津贴及外  
和 (c) 派补助金的建议, 所涉经费估计为每年\$28.5万。

审查外勤事务人员职类的服务条件

- 270(b) 委员会关于外勤事务人员职类薪金表的建议所涉经费估计为每年\$214万。

- 270(c) 委员会关于外勤事务人员职类的人员调动和艰苦条件津贴及外派补助金的  
和 (d) 决定, 所涉经费估计为每年\$174万。

# 第一章

## 组织事项

### A. 规约的接受

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规约》的第一条规定：

“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. 迄今为止，委员会规约获得12个组织接受，这些组织同联合国一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。<sup>1</sup>还有两个组织虽然没有正式接受规约，但充分参加了委员会的工作。<sup>2</sup>

### B. 成员

3. 大会第四十四届会议任命了委员会新成员一名，重新任命了委员会五名前成员，任期从1990年1月1日开始(1989年12月19日第44/320号决定)

4. 委员会1990年的成员名单如下：

理查德·阿克维先生(加纳)，·主席

阿姆贾德·阿里先生(巴基斯坦)··

米歇尔·让·巴尔多先生(法国)···

克劳迪娅·库利夫人(美利坚合众国)···

土尔基亚·达达夫人(毛里塔尼亚)·

弗朗西斯卡·耶图恩德·伊曼纽尔夫人(尼日利亚)··



安东尼奥.丰塞卡.皮门特尔先生(巴西)...

安德烈.格扎维埃.皮尔松先生(比利时)...

奥马尔.西里先生(埃及)...

拉迪斯拉夫.斯米德先生(捷克斯洛伐克)...

阿来克西斯.斯泰法努先生(希腊)...

冈代久先生(日本)...

弗拉季斯拉夫.彼得洛维奇.捷列霍夫先生(苏维埃社会主义共和国联盟)...

卡洛斯.维赫加先生(阿根廷), 副主席

弗洛迪先生(印度)...

### C. 委员会举行的会议和审查的问题

5. 委员会在1990年举行了两届会议:第三十一届和第三十二届会议。第三十一届会议于1990年3月5日至23日在纽约联合国举行。第三十二届会议于1990年7月9日至8月3日在日内瓦国际劳工组织(劳工组织)总部举行。

6. 委员会在第三十一届和第三十二届会议上审查了大会各项决定和决议以及委员会规约所引起的问题。经大会通过而需要委员会采取行动或审议的若干决定和决议均在本报告中加以说明。

---

• 1990年12月31日任满。

•• 1992年12月31日任满。

••• 1993年12月31日任满。

## D. 附属机构

7. 委员会于1976年设立的工作地点差价调整数问题咨询委员会(调整数咨委会)于1990年5月2日至8日在维也纳国际原子能机构(原子能机构)总部举行了第十五届会议。咨委会成员如下:委员会副主席兼咨委会主席卡洛斯·维赫加先生(阿根廷),杰里迈亚·班达先生(赞比亚),尤里·伊万诺夫先生(苏维埃社会主义共和国联盟),伊萨克·克斯特内斯基先生(巴西),三浦幸先生(日本)和于格·皮卡尔先生(法国)。



## 第二章

### 根据大会第四十四届会议 的决议和决定采取的行动

8. 委员会兹将根据大会第四十四届会议的决议和决定就下列事项采取的行动报告如下。

9. 大会在1989年12月21日题为“联合国共同制度：国际公务员制度委员会的报告”的第44/198号决议中，就委员会根据全面审查专业人员以上职类工作人员服务条件的结果所提若干建议采取了行动。大会还要求委员会处理作为全面审查的一部分所涉的若干具体问题。委员会已处理了这些要求，并作为委员会审议情况的一部分，在下文第58至172段中报告。大会在同一决议第二节中，回顾其1987年12月21日第42/221号和1988年12月21日第43/226号决议曾要求审查公务员制度委员会的职能，并请秘书长和他在行政协调委员会的同事，同参加委员会的工作人员代表协商后，审查委员会的职能，并就此事向大会第四十六届会议提出报告。委员会审议此事的情况见下文第11至19段

10. 委员会注意到下列决定和决议：

(a) 关于任命委员会六名成员的第44/320号决定；

(b) 题为“联合国养恤金制度”的第44/199号决议。委员会全面审查专业人员以上职类工作人员应计养恤金数额表的确定方法和其他有关问题时，已充分考虑到大会在该决议第二节执行部分第2段中提出的要求。委员会审议此事的详细情况见下文第20至38段；

(c) 关于协调国际劳工组织行政法庭和联合国行政法庭的章程、规则和惯例的第44/413号决定；

(d) 题为“尊重联合国和各专门机构以及有关组织工作人员的特权和豁免”

免”的第44/186号决议和第44/440号决定；

(e) 题为“人事问题”的第44/185A至D号决议；

(f) 题为“工作人员细则修正案”的第44/439号决定。

### 审查国际公务员制度委员会的职能

11. 委员会在1990年3月和7月举行的第三十一届和第三十二届会议上，回顾以往其第二十七届会议、第二十八届会议、第二届特别会议和第二十九届会议对这个问题的审议，并根据大会第42/221号、第43/226号和第44/198号决议的规定，进一步审议了委员会的职能问题。

12. 委员会第三十一届会议审查了其议事规则关于执行会议的第35条。还审查了第43/226号和第44/198号决议的规定，特别是第42/221号和第43/226号决议的继续有效性。委员会就下列三个主要领域作出了决定：工作方法、委员会在审查其职能的工作中所起作用、委员会报告的格式。

### 委员会的决定和结论

#### (a) 工作方法

13. 委员会通过对其工作议程的下列修改，从第三十一届会议起生效：

(a) 作为一般规则，在讨论影响到联合国共同制度工作人员服务条件的一切问题时，根据公务员制度委员会会议事规则第37条第1(a)分段规定指派的代表得出席委员会所有会议，包括作出决定的会议；

(b) 讨论重大问题时——问题是否重大可由委员会自行倡议或按各组织代表或工作人员代表的提议加以决定，委员会可按照下列准则设立三方工作组：

- (一) 关于特定问题的工作组的成员、任务规定和时间,应在工作组成立时根据有关各方之间的协商予以决定。但有一项了解,即工作组应包含委员会或公务员制度委员会秘书处的成员和各组织和工作人员的代表。适当时可邀请养恤金联委会或其秘书处的代表参加;
- (二) 委员会提名人选应以个人身分参加这种工作组;
- (三) 工作组向委员会或其指定的一个机关报告工作。报告应集中提出有关事实、备选办法和结论供委员会审议;
- (四) 工作组应尽可能就受命研究的问题的所有方面达成协商一致意见,如果不能达成一致,工作组报告应反映各种不同看法。

14. 上述决定不影响委员会举行执行会议的权利。

15. 委员会的决定草案应同时并及时提交委员会各成员、行政协商会和工作人员代表。

### (b) 委员会报告的格式

16. 委员会决定提供一个技术词汇表,作为年度报告的一部分。此表载于本报告附件一。

### (c) 审查委员会的职能

17. 委员会注意到大会第44/198号决议第二节第1段中请秘书长和他在行政协商委员会的同事,同参加国际公务员制度委员会的工作人员代表协商后,审查委员会的职能,并就此事和委员会的有关意见向大会第四十六届会议提出报告。委员会认为它应参与审查工作的各个阶段。这一看法已由委员会主席通知行政协调会1990年5月份举行的会议。

18. 委员会第三十二届会议获悉,行政协调会1990年5月会议的第1990/8号决定请行政协商会:

- (a) 编写一份初步讨论文件,供行政协调会1990年第二届常会审议;
- (b) 编写讨论文件时同工作人员代表和公务员制度委会协商;
- (c) 就审查工作提交一份报告,供行政协调会1991年第一届常会审议。

19. 鉴于上述,行政协商会编写了一份初步文件,并提交委员会以征求意见。委员会就该文件发表了意见。此事的下一阶段将由行政协调会进行,行政协调会将收到行政协商会提出的一套基本问题单,其中反映委员会和工作人员代表的意见。委员会同意了各组织的一项请求,即通过由委员会成员、行政协商会和工作人员代表组成的一个工作组参加对这个问题的审议。

### 第三章

#### 应计养恤金薪酬和应领养恤金

##### A. 专业人员以上职类的应计养恤金薪酬

###### 1. 全面审查

20. 大会在第41/208号决议第一节,第6段中请国际公务员制度委员会同联合国工作人员养恤金联合委员会(养恤金联委会)充分合作,着手进一步审查专业人员以上职类应计养恤金薪酬数额表的确定方法,对此项数额表数额的监测方法,及在两次全面审查的间隔期间对它们实行调整的方法,并向大会第四十五届会议提出有关的建议。公务员制度委员会同养恤金联委会议定的进行全面审查的安排曾报告于公务员制度委员会提交大会的第十五次年度报告<sup>3</sup>中。大会在第44/199号决议第二节,第二段中,请公务员制度委员会在同养恤金联委会充分合作进行对专业人员以上职类工作人员应计养恤金薪酬的全面审查时,要考虑到:(a)关于薪酬结构的有关建议;(b)公务员制度委员会报告第一卷,第34至41段<sup>4</sup>和养恤金联委会报告第84至段<sup>5</sup>中所载在研究是否适宜确立一个联合国共同制度工作人员同比较国公务员制度相应等级工作人员应计养恤金薪酬之间差额幅度方面陈述的各点考虑,并就此事向大会第四十五届会议提出报告。

##### 养恤金联委会的意见

21. 养恤金联委会主席说联委会重视养恤金领域要有高度稳定性。如果没有紧迫的理由,在养恤金安排或在确定应计养恤金的方法上不要屡作变动。他指出若一项薪酬结构的变动导致联合国公务员制度同比较国公务员制度净薪酬之间进行比较方式的变动,这将会影响到今后两个公务员制度应计养恤金薪酬和收入折合比率的



比较。更有一点,尚在净薪酬差别的计算和有关的差别幅度上作出变动,那么将来于决定是否要和怎样去确定一个应计养恤金的差别幅度之时,要把它们加以计及。从工作地点差价调整数中移去住房因素及用一个住房津贴替代将也会改变纽约同其他工作地点生活费用的相对关系,从而对养恤金调整制度的运作产生影响。联委会主席指出,归根到底,关键问题还是薪酬结构改变的总影响会不会使联合国总的服务条件成为更有竞争力;在这一评估上不应当低估养恤金的重要性。

22. 养恤金联委会主席说,如果保持现行的薪酬结构,那么1986年施行的确定应计养恤金薪酬的方法以及大会1989年核可的订正临时调整程序,应当继续施行下去。由于收入折合概念是1986年方法学的基本要点,一年一度提交大会的关于应计养恤金的报告应当载入联合国公务员制度同比较国公务员制度养恤金同净薪酬所成的收入折合比率。联委会还同意,如果一年一度地报告联合国同美国应计养恤金薪酬差别,及如果要有一个差别幅度,那么这个差别的计算方法应当同净薪酬计算上所使用的方法一致。

23. 联委会在1990年6月会议上,对宜否确定一个应计养恤金薪酬差别幅度一事推迟决定,并告知公务员制度委员会它拟在8月的一届会议上,参酌公务员制度委员会关于应计养恤金薪酬一切有关事项的决定,致力消除关于此事的分歧意见。联委会主席说,联委会内有一些成员认为,从好的说法讲,一个应计养恤金薪酬差别幅度是不必要的,因为应计养恤金薪酬直接来自净薪酬,而净薪酬是归它自己的差别幅度控制的;从坏的说法讲,这一差别幅度会抵触基本的收入折合概念。但是联委会内也有其他成员,则愿意赞同公务员制度委员会关于确定一个应计养恤金净薪酬差别为110-120的立场,但附一项谅解,即确定这个差别的方法将是如同确定净薪酬差别的方法,又,关于临时调整程序运作的决定,将继续归大会根据公务员制度委员会和联委会的建议作出。

## 各组织的意见

24. 行政协商会主席强调在应计养恤金薪酬和从而在养恤金领域需要维持稳定性。行政协商会强调收入折合概念应继续是确定应计养恤金薪酬方法学的基础,及正如大会已确认的,应当考虑纽约的总共净薪酬额。行政协商会赞同在施行这个方法上使用25年缴款时间,是合适和一致的。

25. 各组织认为,临时调整程序对于应计养恤金薪酬数额可起到作为一个调节机制的作用,因此确立一个应计养恤金薪酬的差额是多此一举。可是,若果要考虑为应计养恤金薪酬确立一个平行的差额,那么这个差额将必须同净薪酬差额保持一致,并要计及到纽约同华盛顿(哥伦比亚特区)生活费用的差别。差额幅度也必须反映这个一致性。

26. 行政协商会主席指出现时对专业人员以上职类使用着两个不同的工作人员薪金税率表:一个用在有关薪金毛额和净额方面,另一个用以决定应计养恤金薪酬数额。他说,前一个表是1988年施用来防止若干组织的衡平征税基金的亏绌。如果公务员制度委员会有意一年一度审查基薪表,那就不需要设法去定期补充衡税基金了。鉴于这些发展,各组织认为应当早日审查是否仍须继续使用两个各别的工作人员薪金税率表。

## 工作人员代表的意见

27. 国际公务员协会联合会主席说,对养恤金制度作有深度的研究提供了一个独特机会,来做出改革提议,以达成有关各方都可接受的实质性改善。这次研究应是一个机会来审查现行制度的实际缺陷并拟订持久和可行的解决办法。他总结国际公务员联会的立场如下:(a) 应当有一个以纽约薪金为基准的最低养恤金额;(b) 应当使用纽约的总共净薪酬额作为基准来计算应养恤金计薪酬,而不要用二十五年工作时间的相应数字;及(c) 纽约净薪酬额一旦增加就应调整养恤金薪酬,并应考虑到税率的累进性。

28. 在这个背景下,国际公务员联会主席向公务员制度委员会提交了一项详细

提案。国际公务员联合会提议的方法学是根据于缴款时间满35年的全额收入折合概念。国际公务员联合会的文件还就施用工作人员薪金税率从薪酬净额得出应计养恤金薪酬毛额,以及就临时调整程序,提出了一些具体提议。国际公务员联合会主席指出在比较国,是使用薪金全额来计算养恤金的。他又说,联合国制度的收入折合比率较比较国公务员制度的为低,并说,要解决这个问题,惟一办法是在施行这个方法上使用纽约联合国工作人员35年工作时间的薪酬,而有使用25年工作时间的净薪酬。

29. 联合国系统独立职工会与协会协调委员会主席指出,在养恤金事项上,首要考虑是保持稳定,因此1986年采用的根据于养恤金制度基准点的收入折合原则的方法应当继续使用下去。象过去一样,应当继续顾到纽约同华盛顿(哥伦比亚特区)的生活费用差别和差额。如果改变了薪酬结构从差额考虑中剔除住房成分,应计养恤金薪酬应当继续根据于基准城市的总共薪酬。又说对临时调整程序应重新审查作为今次审查的一部分。薪酬结构如果变更可能导致需要确立一个应计养恤金薪酬的差额幅度,但是在目前结构之下,似无此必要。独立职工会协调会不反对设置一个说明性差额,不过应计养恤金薪酬的计算,仍须根据于基准城市的收入折合原则。

### 委员会的讨论

30. 委员会决定要向大会建议至少在目前继续保留将住房作为一揽子薪酬的一个成分(参看第95段)。关于养恤金联委会的意见,委员会注意到对于确定应计养恤金薪酬方法的各个方面和临时调整程序固然已有很大的一致意见,不过联委会就设置一个应计养恤金薪酬差额幅度至今仍未作出最后决定。由于联委会定在分务员制度委员会七月份会议之后开会,委员会觉得自己别无选择,只能根据联委会目前意见来拟订它向大会提出的建议。有鉴于此,并鉴于委员会要向大会作的关于住房处理的建议,委员会决定向大会作出关于大会第41/208号和第44/198号决议中的请求的各方面的建议,摘述在下文第38段中。

31. 委员会重申了其先前表示过的关于在应计养恤金薪酬和养恤金方面需要保

持稳定性的意见。因此,1986年方法学的基本原则,即收入折合概念,应当保持作为决定应计养恤金薪酬方法学的基础。联合国专业人员以上职类工作人员同美国联邦公务员制度相应级别人员的应计养恤金薪酬之间的关系也必须加以计及。因此,按照现行薪酬结构,在施用这项方法时应当使用纽约的总共净薪酬额作为基准,并且应当使用25年缴款时间。委员会认为大会第四十四届会议根据委员会的建议修订的现行临时调整程序,总的说仍是妥善的。

32. 关于工作人员薪金税率,委员会注意到提议在今次审查中使用的程序同1986年使用的程序大致相仿。委员会认为在施行这项程序上,应当继续使用12个月时期的平均汇率,因为这种平均数较更接近于最新情况。

33. 接着委员会,审议宜否如大会的请求,设置一个应计养恤金薪酬的差额幅度问题。关于这个问题,委员会忆及在1986年,委员会和联委会都曾向大会建议为应计养恤金薪酬设置一个差额幅度。可是大会没有同意这项建议,那是因为假定,大会对净薪酬额和对工作人员薪金税率掌握有控制权,亦即意味着它对应计养恤金薪酬的变动也掌握有控制权。实际情况则是,有一些其他因素,诸如美国的税率,是非大会所能控制的,而它们也可能影响联合国和美国应计养恤金薪酬数额之间的关系。

34. 参照上述,委员会内的一般意见是,倘没有一个明确界定和核可的差额幅度,单靠监测来控制应计养恤金薪酬是不够的。有必要先推定什么是恰当的差额、上限和下限。到达上、下限就要采取行动;这个上、下限不应当是无数字的,而要逐案上作出个别决定。没有预先确定的差额幅度而监测应计养恤金薪酬,将是一种不严谨做法,遇到一项事态发展,会随着不同的理解而产生分歧。这样将不必要地导致难以决定什么是应采取的行动。根据这个理由,委员会内很多人支持要为应计养恤金薪酬设置一个差额幅度。

35. 总的说,大家并认为从长期来论,设置一个有明确界限的差额幅度会导致养恤金制度达到所期望的稳定,但确立差幅的方式必须与确定净薪酬差额的方式一致。在这点上,他们强调计算应计养恤金薪酬差额所使用的程序应与用来计算净薪

酬差别的程序保持一致。

36. 委员会内一些成员认为,设置应计养恤金薪酬差别和把应计养恤金薪酬的变动控制于这个差别内,可能抵触大会1986年通过的收入折合办法的基本原则。因此,这些委员认为,应计养恤金薪酬差别应按相同于净薪酬差别的方式计算出来,但不要有一个预先确定的应计养恤金薪酬差别的幅度,这个计算出来的差幅将用来让公务员制度委员会和养恤金联委会作为准绳,配合实际情况,向大会建议适当行动。

37. 委员会注意到,如果大会同意象第38段中所建议的,继续使用1986年所使用的方法学(参看附件二),并核准附件三内载的工作人员薪金税率表,那么将需要为专业人员以上职类确定一个新的应计养恤金薪酬表。为此,委员会审查了根据1986年方法得出的应计养恤金薪酬表,1990年7月1日纽约工作人员各个职等和职级的薪酬净额,以及提议的工作人员薪金税率表。委员会注意到,如果如此得出的表按照1986年第五委员会的非正式工作组所作调整加以修改,那么修改出来的表,总的来说,将同实际的1990年7月1日表极为接近。委员会结论说重建的1990年7月1日表内职等和职级之中的内部相对关系应不予改变。因此,委员会认为1990年7月1日的应计养恤金薪酬表,除了它在1990年底之前按照《养恤金条例》第54(b)条所载调整程序可能作出任何全面性调整之外,应视作为1990年12月31日之后的适当的应计养恤金薪酬表。

### 委员会的决定

38. 委员会决定向大会建议:

(a) 应当继续使用纽约的收入折合比率作为确定专门人员以上职类工作人员应计养恤金薪酬的方法的基础。同时也须注意到纽约专门人员以上职类工作人员同美国联邦公务员制度相应职等工作人员的应计养恤金薪酬数额之间的关系。

(b) 附件二内叙述的用来确定1987年4月1日应计养恤金薪酬表的方法今

后应予继续作用；

(c) 附件三内所载的工作人员薪金税率表今后应被使用来确定专业人员以上职类工作人员的应计养恤金薪酬；

(d) 大会第四十四届会议加以修正的临时调整程序应予继续作用；

(e) 施用于净薪酬的差额幅度110-120, 应也施用于应计养恤金薪酬；

(f) 附件四内叙述的程序应予用来计算并报导应计养恤金薪酬差额；

(g) 每次如果计算应计养恤金薪酬差额, 就也要为比较国和为联合国制度计算可施用于差额年的12月31日终了的三年时期的收入折合比率；

(h) 继审查应计养恤金薪酬差额和收入折合比率之后, 公务员制度委员会, 协同养恤金联委会将会向大会作出适当建议, 特别是当应计养恤金薪酬差额已抵达或根据预测将抵达差额幅度的上限或下限之时, 只要采取此种行动的权一天力属于大会；

(i) 铭记着上文(h)分段所载考虑, 应使用1990年12月31日时有效的专业人员以上职类工作人员应计养恤金薪酬表, 按照《养恤基金条例》第54条(h)款现行规定, 来作1991年1月1日之后应作的调整。

## 2. 监测应计养恤金薪酬

39. 根据大会在第41/208号决议中交给委员会的现行任务, 委员会继续监测联合国专业人员以上职类工作人员和美国联邦公务员制度相应职等人员的应计养恤金薪酬。

### 各组织的意见

40. 行政协商会主席指出说, 估计的1990年应计养恤金薪酬差额--包括纽约同华盛顿(哥伦比亚特区)生活费用所差别在内--是116.5。另还指出说, 按照25年工作时间计算出的收入折合比率是根据于一个职等的最高一级工作人员的现有数据, 而

不是平均应计养恤金薪酬的数据,后者现尚没有。

### 工作人员代表的意见

41. 国际公务员协会联合委员会主席和联合国系统独立职工会与协会协调委员会的代表认为,有鉴于薪酬净额同养恤金之间通过收入折合原则而起的直接关连,一个应计养恤金薪酬差额是不必要的。联合国公务员制度的收入折合比率较比较国公务员制度的为低,清楚显示了为确定应计养恤金薪酬所使用的工作人员薪金税率低于美国税率。

### 委员会的讨论

42. 委员会,针对着大会要求它研究宜否设置一个应计养恤金薪酬差额幅度,已审查了为专业人员以上职类工作人员计算应计养恤金薪酬差额并监测应计养恤金薪酬数额的各种方法。委员会审议此事的详情载于上文第20至38段在大会就上文第38段内委员会的建议采取行动之前,委员会已按照其中叙述的程序计算了应计养恤金薪酬差额。

### 委员会的决定

43. 委员会决定注意到应计养恤金薪酬比率计及生活费用差别的是116.5,不计及的是129.7,两者都是根据于对1990年1月1日至12月31日时期适用的平均薪酬数额。委员会并注意到,根据对1988年1月1日至1990年12月31日时期适用的平均应计养恤金薪酬数额及按照25年工作时间,联合国公务员制度的收入折合比率是56,而比较国公务员制气度的是58。应计养恤金薪酬差额的计算详情开在附件五内。

### 3. 不叙级官员的应计养恤金薪酬

44. 作为对专业人员及以上职类工作人员应计养恤金薪酬的全面审查的一部

分,公务员制度委员会获悉对于专业人员以上职类参与人,《养恤基金条例》第54条(b)款一个附录内载有一项应计薪酬表。可是,除其他外,该表不载有不叙级官员如专门机构行政首长的应计养恤金薪酬。从这个角度委员会处理这些官员的应计养恤金薪酬问题。

### 各组织的意见

45. 各组织的意见是,行政首长和其他不叙级职位的官员的雇用条件,包括它们的应计养恤金薪酬在内,是应由各机构的理事机关去决定。因此,行政协商会主席表示,就此事去作实质性讨论不是委员会职权份内的工作。

### 委员会的讨论

46. 委员会注意到,执行秘书已写信给联合国法律顾问,对于委员会按照规约是否有职责,或无论按规约或按大会第41/208号决议第一节,第6段是否有任务应再审查一些是联合国合办工作人员养恤金参与人的不叙级官员的应计养恤金薪酬数额,征求法律意见。

47. 联合国法律顾问复信说,有直接关系的一点是,现行应计养恤金薪酬表(载在《养恤基金条例和规则》第54条及其附录)是大会第41/208号决议第一节,第1段确定的,该表载有那个决议的附录内。那个应计养恤金表是为“专业人员(及)以上职类的参与人订的,所称职类仅是(专业人员类的)P-1至P-5和(及以上职类的)D-1,助理秘书长及副秘书长。依他的意见“专业人员(及)以上职类”一词的意义应就是大会第41/208号决议第一节的第1段和第6段内的意义。他又称,“专业人员(及)以上职类”一词内“以上职类”数字,从其本身讲或可解释为无上限,可是,它们的意义在与本案最有关的法律文书内作了限制。因此,他认为大会第41/208号决议并未赋予委员会以审查不叙级职位官员的应养恤金薪酬的任务,因为它们不属所称的职类范围。



48. 法律顾问向还研究了委员会的规约,特别是其中题为“职务及权力”的第三章,结论认为该章规定并未在大会第41/208号决议第一节之外授权委员会去审查不叙级官员的应计养恤金薪酬。因此,他结论说,就行政首长的薪金表(应计养恤金薪酬是根据薪金表得出的)作建议看来不属于公务员制度委员会的职权范围。他又回顾说委员会事实上过去从未作过此种建议。不过,法律顾问还称,这并不是意味说对于确定不叙级官员的应计养恤金薪酬不应不订条例,并称,公务员制度委员会,如果愿意,可将此问题提请养恤金联委会加以注意。委员会注意到养恤金联委会在其1990年6月会议上已审议这个问题。

### 委员会的决定

49. 根据上述,委员会决定不处理不叙级官员的应计养恤金薪酬问题,因为委员会根据规约没有权力、及根据大会决议也无任务去审议这个问题。

#### B. 一般事务人员及有关职类的应计养恤金薪酬

50. 公务员制度委员会在其第十五次年度报告里告知大会说,它决定在1990年工作计划中列入一般事务人员及有关职类的应计养恤金薪酬问题<sup>o</sup>。根据这项决定,委员会在第三十一届会议开始初步审议这个问题。

### 各组织的意见

51. 行政协商会主席说,鉴于这个问题的复杂性,行政协商会将会就一般事务人员和有关职类服务条件中这个重要成分的实质表示很多意见。可是,在现阶段,若将注意力针对于在1991年审议这个项目的方式和时间表,更加有用。各组织十分重视三方协商办法,其中包括在初期,由公务员制度委员会同养恤金联委会充分合作。对专业人员以上职类工作人员应计养恤金薪酬的全面审查所施用的程序,应当也施用于一般事务人员及有关职类。

## 工作人员代表的意见

52. 国际公务员联合会主席赞同关于设置一个外三方工作组去进一步审议此事的提议。不过,审议这个问题的首要责任属于委员会;所以委员会应当设置一个三方工作组,必要时请养恤金联委会参加。这个工作组的任务是编制文件和研讨这个问题,以期得出一些备选方案供提交委员会。

## 委员会的讨论

53. 根据对此事的初步研讨,委员会达成结论说,对一般事务人员及有关职类应计养恤金薪酬的全面审查是一个复杂问题;若进行深入探讨,将需很多的时间和资源。考虑到委员会现正进行对专业人员以上职等的服务条件的全面审查,委员会认为它分不出必要人力可在1990年处理一般事务人员及有关职类的应计养恤金问题。因此,它议定义将此事列于1991年工作计划中,作为一件优先事项。

54. 考虑到应计养恤金薪酬和养恤金之间的密切关系,委员会认为,象对专业人员以上职类工作人员应计养恤金薪酬的全面审查一样,对一般事务人员的研究也应当在与联合国工作人员养恤金联合委员会密切合作和协商之下办理。有鉴于此,并考虑到养恤金联委会在这点上的要求,委员会同意由委员会和养恤金联委会的若干成员去组成一个联合筹备工作组,象在对专业人员以上职类工作人员应计养恤金薪酬的全面审查上一样。委员会并议定,鉴于它自己的工作方法,国际公务员协会联合会和联合国系统独立职工会与协会协调委员会也应指派一人参加这个工作组。委员会议定将指派三位成员参加这个工作组,并邀请养恤金联委会如同上一个工作组一样指派六位成员。委员会并议定这个工作组的任务应同在对专业人员以上职类工作人员应计养恤金的全面审查上所设的工作组相仿。

## 委员会的决定

55. 委员会决定:

(a) 在1991年,在与养恤金联委会密切合作和协商之下,办理对一般事务人员及有关职责应计养恤金薪酬及由此而定的养恤金数额的全面审查,作为一项优先问题;

(b) 设置一个联合筹备工作组,由委员会三位成员和养恤金联委会六位成员组成,国际公务员联合会和独立职工会协调会也各派一位成员参加;

(c) 授予这个工作组任务去审查公务员制度委员会秘书处和养恤金联委会秘书处所准备的初步分析,然后编制文件,提交委员会和联委会定于1991年举行的首几次会议;

(d) 邀请养恤金联委会派一代表团出席委员会1991年8月会议,以利于达成相互同意的建议,提交大会第四十六届会议。

56. 委员会获悉养恤金联委会在其1990年6月举行的第四十届会议上已审查了委员会所议定的安排并表示对之同意。联委会并指派了六位成员,其中两位代表理事机关、两位代表参与人及两位代表行政首长参加联合筹备工作组的工作。委员会并注意到养恤金联委会已决定在1991年2月召开一届特别会议,审议上述工作组编制的文件。

57. 委员会会议定联合筹备工作组会议应定在1991年1月底之前举行。委员会并议定指派如下三名成员:A.X.皮尔逊先生、O.西赖先生和M.A.维罗迪先生,各自以个人身份,参加上述工作组的讨论。正如上文第55(d)段指出的,委员会和联委会相互同意的建议将提交大会第四十六届会议。

## 第四章

### 专业人员以上职类的服务条件

#### A. 全面审查专业人员以上职类的服务条件

##### 1. 住房和薪酬结构

58. 大会第43/226号决议第一节内,请委员会审议一系列变通办法:将一揽子薪酬办法分成若干主要组成部分,其中之一是住房。委员会应要求于1989年内审议了一些现行薪酬结构的其他变通办法。现行薪酬由两部分构成,即基薪和差价调整数。经过详细分析之后,委员会确定应优先探讨将住房费用作为差价调整数制度外的个别部分处理的可能性问题。但是,委员会1989年年度报告通知大会说该一问题需要进一步研究,以后再向第四十五届会议作出报告。大会第44/198号决议第一节内对委员会不能建议联合国共同制度实施一项订正薪酬结构表示关切后,又促请委员会完成其关于联合国共同制度采行订正结构的所有问题的审议,包括它对差额考虑和艰苦工作地点工作人员住房需要的影响的审议,并向大会第四十五届会议提出其最后的全部结论。

59. 委员会第三十一届和第三十二届会议上审议了这个问题。委员会两届会议的审议情况,根据事件发生的前后次序,分别概述于下。

#### 委员会第三十一届会议审议情况

60. 委员会审议了由其第三十届会议设立的工作组审查一切尚未解决的与薪酬结构有关的问题报告。工作组考察了委员会秘书处所从事的关于把住房从差价调整

数分离开来后的影响的调查结果。工作组考察了三种不同的薪酬结构。结构1的住房在所有工作地点均作为整套薪酬的一个独立部分处理。结构2的住房只在外地工作地点才能作为独立部分处理。在欧洲和北美洲，整套薪酬象现在一样由两个部分组成，外地工作地点的整薪酬套则分成三个各别部分，一如上文结构1所描述的。结构3基本上就是现行制度采纳差价调整数制度的改良之后的情况。工作组又议定，如果住房从差价调整数分离开来，则它也必须从差额计算分离开来，除非它打算让纽约以外的所有地点随便处理住房。

### 各组织的意见

61. 行政协商会从简单、成本效益、可断定性、公平和普遍等目标着眼，分析了所提出的三个结构。分析的结论是，首先，结构2和3是不可行的。关于结构2，行政协商会认为，城际比较问题不限于外地工作地点，因此对该结构所根据的前题表示疑问。关于结构3，行政协商会的意见是，在现行制度上强加“改良”加权数并不能充分纠正现有结构的缺点，可能制造新的紧张失调情况。此外，行政协商会从公平和行政可行性观点来看，对这样一种实际上会造成两套不同的薪酬制度的结构，很感困惑。

62. 结构1最能满足审查目标。这个结构有一个明显的大优点，就是它所设立的住房津贴较好地反映了实际的市价。但是，这套制度开始实施期间如何能够较好地反映实际的住房费用，是很难明白的。这个结构对差额考虑的实际作用如何，行政协商会也表示关心。关键的因素是，津贴调整数的实行基本上不受差额考虑的影响。除非这一方面有些灵活性，否则把住房部分单独分开，然后对它设定最高限额；让住房或全部或部分计及差额考虑，这是自相矛盾的。行政协商会又指出，把住房与确定应计养恤金薪酬额的基础和养恤金调整数分开，可能会有问题产生。

63. 但是，行政协商会不认为全体工作人员，不论实际的住房费用多少，一律给

付集市津贴是合理的解决方法。不过，行政协商会了解到，以前曾经基于行政上行不通的理由，拒绝偿还工作人员大量集中的工作地点实际住房费用。

64. 考虑到上述所有因素之后，行政协商会作出结论：虽然结构1比现行制度多有一些优点，也满足了新的薪酬结构一些正当目标的要求，但它并没有满足全部目标的要求，而且会有一些风险。两相衡量，这个结构的缺点与潜在风险多于优点。因此，行政会决定这项变通方法不宜再加探讨。不过，行政协商会认为，如果住房继续留在差价调整数制度内，则必须紧急设法改进计量住房的方法。这一事项应在委员会第三十二届会议以前及时再加考察。

### 工作人员代表的意见

65. 国际公务员联合会赞同行政协商会所提的要求，即设立一个三边工作组，就住房问题向委员会下届会议作出提案。国际公务员联合会又同意行政协商会的意见：紧急需要改进补贴租金办法，特别是针对实付额，以及合格期间和受到考虑的工作人员群体。上述建议可这一制度简单化，更加清楚和透明性，但不会改善服务条件。

66. 独立职工会协调会的意见是，测验表明以住房和差价调整数分开作基础的结构能顺利运作，是全面解决住房问题的唯一方法。但是，只有一些条件得到满足，才能支持这样的结构。正如工作组所指出的，如果住房与差价调整数分开，则亦也必须把它与差额计算分开。独立职工会协调会只有在委员会明确向大会报告，要在把住房与差价调整数和差额控制分开的结构和现有结构之间作选择，才能接受新的结构。

67. 众所公认，现行制度是不能令人满意的，看起来新的结构是纠正现有不公平的唯一方法。如果现有结构继续保持，则很难看出基本问题如何能够解决。不过，独立职工会协调会将参加寻求在比较有限的范围内实现任何改善的工作，虽然并不具有很大热忱。

## 委员会的讨论

68. 委员会的成员注意到,自从公务员制度委员会上一次在1989年审议结构问题以后,行政协商会的建议改变很大。一名成员指出,工作人员丧失了一次增进公平和改善服务条件的重要机会。另一名成员说,由全面审查的结果提出的订正薪酬制度的宏大蓝图,已为一套经过修改的现有制度所取代。有一些成员赞同行政协调会的立场,因为它奠基于对问题的现实评价。不过,一般同意,结构问题的讨论应在所采取的立场得到清晰说明的基础上进行。因此,有些成员想要进一步了解,本届会议上行政协商会改变其对薪酬结构的看法,理由何在。

69. 经询问之后,委员会的成员得知各组织立场的改变是基于一些因素,其中最重要的是测验结果不确定和差额与养恤金考虑。有些委员会成员质问说,改变立场的原因是否不在测验结果不满意,而在与结构有关的原则问题。但是行政协商会主席否认这点。另外有些成员暗示说,以前的订正结构提案用意比较侧重于把住房部分与差额考虑分开,而不在于解决住房的问题本身。关于这一方面,根据行政协商会主席提供的说明,以及随后有关的讨论来看,显然没有一个单独的因素赞成对各结构提案的相对优点重作考虑。

70. 一些成员说,第三十一届会议上他们还不能就薪酬结构的选择作出最后的决定。他们宁可对现有提案再作比较清楚的了解,到第三十二届会议再回来根据所要求的进一步说明来处理。成员们说,虽然工作组已履行了其任务规定,但并不是有关三种结构的全部没有解决的问题都得到了答案。具体来说,结构1和2的差额控制方式的细节就不清楚。在薪酬净额由于差额幅度考虑而继续保持冻结时,住房费波动的趋缓机制并没有得到具体说明。若干成员认为,如果住房津贴的调整不与差额幅度挂钩,则津贴的应计养恤金数额须加考虑。

71. 有些成员对本届会议上可能匆促作出决定,表示关切。不过又有人指出,推

迟到七月再作决定，会造成养恤金联委员在履行其现有的全面审查专业人员以上职类的应计养恤金薪酬的工作方面，产生后勤问题。但是，成员一般同意，一定要就结构采取一个妥当的立场，以便向大会第四十五届集体主义作出建议。因此，有人指出，养恤金联委会可以继续工作，查要考虑到委员会有可能对订正结构作出正面或反面的决定。

72. 委员会成员注意到，行政协商会所提设立一个工作组来审议住房和结构问题的提案，获得工作人员代表的支持。不过，他们着重指出，如果设立这样一个工作组，它的工作应是对明确规定的问题的可能解决办法进行技术性审查。因此，这个工作组首先应根据差价调数制度的情况，提出一份条理清晰的有关现有住房问题的说明。然后，工作组应审查三个结构，无论如何经过修改，各个结构对解决已辨认的问题，会有什么助益。一般同意，这次审查应是公务员制度委会第三十二届会议向大会第四十五届会议所作的任何建议的合理根据。

73. 根据上述考虑，委员会决定要设立一个工作组，以进一步研究薪酬制度内如何处理住房和有关问题。工作组由公务员制度委会秘书处、行政协商会、国际公务员联合会和独立职工会协调会的成员组成。这个工作组的详细的任务规定载于本报告附件六的A部分。

### 委员会第三十二届会议上的审议情况

74. 委员会第三十二届会议收到了它前一届会议所设立的工作组的报告。这份工作组的报告和调整数咨委会第十五届会议的报告一起，成为委员会继续审议住房和薪酬结构的基础。工作组的报告内详细说明了现行薪酬制度如何处理住房的各项有关问题，并概述结构1、2和3各别辨认的优缺点。此外，报告又概要说明不同于现行薪酬制度处理住房问题的另一种可行办法，包括改变租金补贴办法和改变差价调整数系统住房费的计算在内。



75. 工作组报告内说明的现行薪酬制度如何处理住房的各项有关问题有：不公平、计算不精确、现行租金补贴办法所遭遇的难题和差价调整数冻结后住房费不断上升所产生的影响。工作组又指出，根据现行薪酬制度，只有租赁住房的工作人员才给付租金补贴，拥有住房的工作人员不在给付租金补贴之列。工作组说明了工作人员决定租房或买房所涉各项问题，但工作组的审议不涉及工作人员房屋所有权问题，因为这类问题超出其任务规定的范围。工作组审议现行薪酬制度内住房问题的情况，摘要记述于附件六内。

76. 提交委员会审议的不同于现行薪酬结构的另外三种可行结构的优劣比较，是委员会第三十一届会议广泛讨论的主要内容所在（参看第68-73段）。工作组的报告又说，虽然各提案都有若干优点与缺点，但哪一提案原则上是最好的结构，却无法作出一个明确不移的立场。

77. 由于工作组工作的结果，委员会收到了一系列改进出行薪酬制度处理住房问题的措施的提案。这些措施可概要说明如下：

- (a) 保留原则上需有住房比较的方法。住房比较有困难的小工作地点是一个例外；
- (b) 使用根据租金毛额而非租金净额计算的差价调整数指数；
- (c) 租金补贴变更办法；
- (d) 利用外部数据材料和住房标准作为时间对时间计量的有关市价的客观资料。

### 各组织的意见

78. 行政协商会主席通知委员会说，行政协商会已细心研究过工作组关于住房和薪酬结构的报告。关于不同于现行薪酬制度住房处理方法的另一种可行方法，行政协商会细心考虑过调整数咨委会的意见后，重申其以前的结论如下：总的来说，住

房不应作为整套薪酬的个别部分处理。行政协商会赞成租金补充办法提案,因为这样很有助于矫正现行租金补贴办法固有的反常、不公平和不足情形。特别是,(a)它消除总部和外地工作地点待遇上的差别;(b)它制订比较符合现实的合格条件;(c)它作为补充而有作为自筹资金的津贴实行,它消除现行办法固有的抑制作用;和(d)计算差价调整数指数采用租金毛额而非净额,可以较好地反映住房部分。这些新方法是行政协商会在一些场合所表示的关切所作的反应。据行政协商会了解,订正租金补充办法可在几乎所有其他的差价调整数制度住房处理提案之前实行。这两个问题虽然有关,但各自独立并可分别处理。

79. 关于差价调整数制度内住房处理提案,行政协商会的意见是,怎样算作“小”工作地点的定义需要谨慎考虑,应考虑到该等工作地点处理住房的方式和该等地点差价调整数指数的计算方法。行政协商会主席指出,时间对时间调查所使用的标准需要进一步完善。从外部数据资料收集市价所使用的各项规格亦需精确规定。他对迈向增加使用外部数据资料的提案表示满意,这种提案行政协商会已提倡有年。

80. 有人说,计算差价调整数指数使用租金毛额而非净额,这对寻求较好的方法反映差价调整数制度内的房住部分的过程是很有好处的。显然这样的措施须与新的租金补充办法同时实行,才能防止下旋症候群。

### 工作人员代表的意见

81. 国际公务员联合会主席说,这次审查的一个主要目标是详细拟订一套公平持久的租金补充办法,不致受到个别工作人员的状况的不当影响。制订相对数使用租金毛额,而不使用净额的提案是一项改善。但是,国际公务员联合会将继续提倡使用市价作为唯一的客观根据。租金毛额应逐步付诸实行,以避免改变方法所引起的任何干扰作用。国际公务员联合会认为D-1和D-2职等工作人员不应有差别待遇。国际公

务员联合会重申以前的立场：把住房部分从差价调整数分离开来是救不了弊病丛生的薪酬制度的。委员会有责任通知大会，现行与美国公务员制度比较的方法，以及差价调整数制度在陈旧过时的差额幅度内实行，已造成难以令人接受的结果，就是薪金数额不足和长期冻结。只要美国公务员的年度加薪数额追不上通货膨胀，维持差额必然造成冻结。比较国通货膨胀和薪金调整之间的差数越大，联合国系统的冻结维持越久。鉴于联合国薪酬的变动状况和大多数总部工作地点购买力的严重下降，工作人员会反对冻结再有任何延长。国际公务员联合会主席促请委员会应刻不容缓地寻找薪酬制度的健全基础，除其他外要考虑容纳私营部门参加比较，重新订定一个符合实际的差额幅度，或者也可废除差额幅度。维持现行制度将是共同制度继续存在的一大威胁。他表示完全不同意下文第94段内一名委员会成员怀疑工作组动机的意见。

82. 独立职工会协调会代表说，从事专业人员以上职类的服务条件的全面审查，是为了改革受到包括联合国财政危机等内外因素的严重干扰的薪酬制度。她说既然住房似乎是主要难题所在，原始提案就要求薪酬结构内把这一部分分离开来。遗憾的是，这个办法遭到排斥，主要是害怕这样变化很大的方法可能带来无法确知的后果。这个提案的两个主要部分经鉴定是密切相关的，即租金补贴的延长和使用租金毛额作为使用市场率的第一步。使用租金毛额是必要的，这样，因计算差价调整数指数使用租金净额所赞成的下旋现象，从而对薪金产生的不良作用，才能得到矫正。她认为现在大会应了解，由于差额没有限制，而且这种限制又随比较国公务员薪金事项方面的政治决定的风气改变，因此几乎是不可能找到合理而全面地解决薪酬制度的办法。

### 委员会的讨论

83. 一些委员会成员对工作组报告表示不满意。他们认为工作组应深入分析每一结构提案，包括差额控制问题和应计养恤金的计算。这些成员认为工作组似乎已

放弃结构1,而它所陈述的理由并不能获得全体成员的信服。所列的一些缺点,实际上是前一年促使委员会通知大会说它赞成一个含有住房分别处理部分的结构的优点。一些成员仍认为一套以差价调整数内住房分别处理作基础制订的新制度,将能解决城际比较问题、公平和简单化。但是有人指出,若干关于养恤金和差额的关键性问题并不纯粹是技术性问题。

84. 一些成员又说,1989年委员会曾报告大会关于薪金结构内将住房与差价调整数比较分开的好处。但是,另有成员提醒说,提交大会的1989年度报告内没有提到决定,只是说在完成进一步研究有关该结构的有关问题之前,要采取立场显然是有保留的。

85. 在听过委员会秘书处详细解释几个工作组、调整数咨委会和委员会的若干薪金结构研究的测验和模拟试行阶段所产生的技术性与业务性问题之后,一些委员会成员同意把住房部分同差价调整数制度分开,在实行上可能造成严重的歪曲现象,并且甚至打乱差价调整数制度。其他成员则认为他们对于工作组的报告没有拥有足够的资料,无法就住房分开处理作出正、反决定。工作组的提案没有解决全部问题,也不能说是按照委员会以前的构想经过改革的一套制度,但实际上有助于改进和简化这套制度,减少一些这套制度尚存的不公平。一名成员认为现在住房就应与整套薪酬分开。

86. 委员会同意,不能再延迟向大会提出最后报告了,工作组的提案经调整数咨委会提议的一些修正和届会期间所提的改进订正后,应予通过。但是,成员们认为,委员会应继续研究能够导致把住房部分同整套薪酬的其他部分完全分开的方法。

87. 一些委员会成员质问说,工作组为什么建议供作住房用途的差价调整数计量,应以住房价格而不以住房费作根据。解释是,工作组的这项建议是作为长远的正当目标,但并不立刻实施,因为这里面有一些尚未解决的技术问题,而且突然实施很可能对差价调整数相对数产生干扰作用。有人指出,差价调整数制度的所有其他部分均按加权数和价格而不按费用作比较。有人说,住房根据费用而不按价格计算,正

是下旋现象的成因之一，但是，使用租金净额加上住房费比较一起，遇市场租金上涨和差价调整数冻结的情况，造成住房供应标准每况愈下。以费用作根据的比较是各工作地点的未指定住房数量与质量间的比较。使用价格作比较则需要作质量、地点和大小等重要变数的标准化比较。还有，使用住房价格而不使用住房费用，有根据客观数据反映市场真象的好处。目前使用住房费用意味着这套制度沉重依赖调查中工作人员的合作，而且即使答复率充分，所得结果也不免是循环的，就是说工作人员所得的住房是其收入水平的函数，但是这个收入水平又是由一套部分是住房所花数额的函数的机制所制订的。

88. 成员们又质问说，差价调整数指数的住房费用部分的计算，从使用租金净额改为租金毛额，理由何在。秘书处解释说，使用租金毛额不使用租金净额，会反映正确的相对数，而且，由于基数须受差额控制，不论使用租金毛额或净额，结果不变，但是与其他工作地点比较所得的正确相对数，只能通过使用实际而未经调整（即毛额）的租金计算价格相对数，才能有所保证。调整数咨委会证实这种安排在技术上是正确的。需要改变是因为过使用去租金净额计算差价调整数，一段时间后造成租金毛额和净额一贯分歧，因为反映近期通货膨胀的新的低价租金导向津贴给付而不导向差价调整数指数，这是由于它只反映租金净额，结果受到人为压低所致。又有人指出，目前安排有问题，因为差价调整数以租金净额作根据，而租金净额是津贴给付款的函数，但是同时津贴给付款又是差价调整数水平的函数。因此有必要使用租金毛额（即租金实额）作为确定相对的调整数水平的外部客观因素。新的制度实施时，一些平均津贴额低于纽约的工作地点，包括华盛顿哥伦比亚特区，差价调整数指数会有下降，约在1至2%之间。但是，这样的小额下降，一段时期后很可能得到补偿，因为根据租金毛额所作的时间对时间住房调查会比较精确地反映住房市价的变动情况。委员会又注意到秘书处的解释：房屋所有人的租金毛额的估算对这些计算的影响不大。截至目前为止，房屋所有人的住房费在住房加权数和比例均有计及，但是为租房者所计算的租金平均净额却用作房屋所有人估算租金的根据。在房屋所有人所占比

例大的地方，提议的变动会造成住房加权数略有增加，结果与差价调整数计算由租金净额变为毛额所提及的结果相似。在这套制度实行时，有些工作地点的差价调整数预计会有一些下降，但是，如果住房价格的上涨继续快于其他消费价格，则一段时期后差价调整数会增加稍快些。

89. 有人询问关于订正的租金补贴办法的预定条款。具体来说，有人问到为什么总部的办法与外地的办法应同等处理，为什么总部的递减时限补贴公式应按照外地现有的相同条款修改。有人提醒说，根据现有的总部公式规定，两年期间内租金超过限额的部分的偿还率是80%，第三年内偿还率是60%，第四年内偿还率是40%，第五年内偿还率是20%。有人指出，这两个方面的不同待遇是不符合通过各工作地点购买力比价的平等化来维持公平待遇的原则的。委员会注意到工作组曾报告外地和总部现有租金补贴办法实行时有种种问题。工作组注意到，虽然总部的办法订有五年期的时限和递减补贴金额的规定，但外地的办法两者均付阙如。工作组又报告说，虽然这个办法的目的是向面临租金对收入的比例高过平均数的工作人员提供救济，但是总部的办法却因递减公式和时限的自动实行，目标一贯受阻。因此，对那些仍然面对租金对收入的比例高过平均数的工作人员来说，取消租金补贴支助就意味着丧失了基本的公平原则。这种安排在一些情况下造成实际的艰苦环境，工作人员由于租金补贴付款或满期或减少而被迫搬出住房。一些委员会的成员不同意总部和外地工作地点的工作人员的租金补贴办法按同一方式处理。

90. 关于总部停止使用递减偿还款公式的建议，有人解释说这是必要的，因为经验显示这种安排破坏租金补贴的目的，就是增加一个工作地点租房者的公平而不论到达日期的先后。又有其他不利于取得过分昂贵住房的障碍。这些限制或障碍有：

- (a) 工作人员起码须缴付超额租金的20%的数额；
- (b) 限额订为租金毛额平均数以上的2%点(收入的百分点)；
- (c) 最高的合理租金制度明白排斥租赁不适合工作人员的大小或质量的昂贵住房。又指出，5年的时限和超额租金补贴额从80%自动递减至0%，在一些情况下，会在

工作人员的租金对收入比例自然下降至差价调整数额暗寓的租金对收入比例数额之前发生。这方面委员会注意到工作组曾报告说,原先主张总部办法的人认为,长远来说新来的工作人员留在工作地点超过五年截止期间以上,因为时限和递减公式而停止给付租金补贴办法款项,其高于平均额的租金最后终提高差价调整数指数。但是,由于总部办法实行不久接着就是冻结,收入的上升从其与住房费对比而言,尚不充分,结果新来者的租金对收入比例,一段时期后并没有象所设想的那样下降。冻结的结果,迫使租金补贴办法不能不修改以延长补贴时限。但是,新来者的租金对收入比例,甚至在他们留在同一工作地点超过五年截止期间以上,仍会高得令人不自在,结果有些人不能不在合格期间结束时搬进较便宜的住房。此外,租金毛额与净额分歧日益扩大而非日益缩小的事实,意味着地点对地点住房费相对数,因差价调整数指数采用租金净额而非毛额计算,受到扭曲。实际来说,总部租金补贴办法的构想本身就会加强下旋现象,因为现行递减公式使得面临高于平均租金的工作人员,在有机会作正常的调整适应之前丧失所需的支助。在一般情况下,由于年度职等内增薪和差价调整数因应通货膨胀的正常变动,收入的增加比租金快些,这时就可以这种正常的调整适应发生。

91. 成员们说,由于小工作地点住房比较的问题,住房费的处理最好采用不同的安排。但是,这类不寻常的处境需要作出什么样的具体安排才是最合适的,却成为广泛讨论的题目。又讨论一项与工作组不同的可行办法,就是比较不以地点对地点作根据,而把住房付款仍保留在差价调整数制度内,但使用以当地作准的时间对时间住房指数计算。但是,这可能会行不通,因为这样需要依赖这种工作地点一般无法取得的数据的存在。因此宁可有一种住房费偿还至一个最高限额的安排。但是,有人说这种安排只能试行,以便能够确定这种安排的成效如何。

92. 改变后的制度,为了费用保持在合理的限度内,会有什么控制,有人就此提出了几个问题。成员们获得通知说,这个问题工作组和调整数咨委员都审议过,可分下列四点审议:

- (a) 时间对时间比较；
- (b) 住房标准；
- (c) 地点对地点比较；
- (d) 租金补贴付款。

关于时间对时间比较，有人说，根据外部数据所制订的时间对时间指数的结构需要改变，以便指数联系大多数工作人员生活的地区的情况，指数的住房大小和形式反映联合国人口的结构，以及所租住房既有新租房屋又有长期租房屋。换言之，指数与实际挂钩，不与愿望挂钩。关于住房标准，家庭大小、使用地点、设施类型和适用的收入水平均需细心规定应享权利的规格，藉以控制标准。这些规格确保住房标准适用于租金补贴办法的最高额合理补贴付款时是客观的，并起到阻止租用过分昂贵的住房的作用。此外，又说，地点对地点比较将继续由调查实际的联合国人口作出。

93. 关于总部新的租金补贴安排的评价，大家同意一定要细心监测各项结果，才能防止这套制度由于实施不在意而再度产生长期问题的可能性。因此，大家同意总部的办法先是试行，在实施整整满三年后才进行评价。成员们坚持条款的改变不能作为既得权利的根据。

94. 经提及前些时委员会就住房部分从薪酬结构中分开所表示的意见<sup>7</sup>后，一名委员会撤销他对委员会就住房处理的部分矫正措施所达成的协商一致意见的赞同，因为这些措施的影响不确定，又很难测定其可能的作用。他又说，提议的措施不构成对大会涉及全面审查薪酬结构、以及特别是全面审查住房部分的第42/221号和第43/226号决议的充分的、整体的反应。他认为该小组因为对于未来的恐惧，悬殊的既得利益的影响势力，以及对于保留现有制订应计养恤金薪酬的水平和程序的关心，过早地取消了或把住房部分与薪酬结构或完全分开或部分分开的可能性。不幸是，长远来说整个国际公务员制度将因这次缺乏先见之明而受损害。一名委员会成员说，他认为上述意见是对工作组的动机所作的不当攻讦，因此在这一就问题所作的技术性讨论的场合是不恰当的。



## 委员会的建议

95. 委员会请大会注意,根据大会的法定权力,大会有权就差价调整数和租金补贴事项作出决定。但是,考虑到下文概述的这方面的各项提案构成经由全面审查后提出的专业人员以上职类工作人员的全部服务条件的一个主要部分,以及这些提案所涉及的巨大经费问题,委员会认为适宜向大会作出在薪酬制度内处理住房和订正的租金补贴办法的建议。鉴于上述,委员会决定向大会建议如下:

(a) 薪酬制度内的住房处理应采取一系列措施加以改善,重点放在区分住房能保留在差价调整数制度内的工作地点住房应同差价调整数制度分开的工作地点上。在包括总部、北美洲和欧洲工作地点以及住房比较不很困难的外地工作地点等A组工作地点,住房应保留在差价调整数制度内。在住房比较有困难或不可能的外地工作地点,也就是B组工作地点,则将住房排除在差价调整数制度外。

(b) A组工作地点计算差价调整数指数时,住房部分的处理如下:

(一) 住房费地点对地点比较保留作为差价调整数制度的一个主要部分;

(二) 差价调整数指数将容纳按租金毛额而非净额算出的住房费相对数,以及反映正确的地点对地点住房相对数。房屋所有人的住房费则采用估算租金毛额;

(三) 差价调整数指数的住房部分的时间对时间调整,按使用由调整数咨委会所建议的、并在下文规定列出定的外部数据算出的住房价格指数加以控制;

(a) 所涉地区应符合一些公认的标准,除其他外,包括:安全、通勤距离、购物的方便、公用服务的便利等方面的标准,并且原则上应是目前该工作地点大多数工作人员居住的地区;

(b) 住房大小和形式应反应共同制度租房者的现有混合情况和所挑选的

地区的房屋所有人,并且不应低于与家庭大小比较而言的住房大小的最低住房标准;

(c) 如果可行,计算住房相对数所采用的租金,应由新租到的房子的租金和其他房子的租金混合算出;

(d) 如果可行,指数应加权计算,以反映所挑选地区共同制度人口的住房大小和形式与住房居住期间的特色。各组成部分应属委员会的决定已经列入的部分。

(四) 订正的租金补贴办法:在A组工作地点,合格的工作人员可领取租金补贴。在总部和住房比较经由差价调整数制度执行的外地工作地点,将实行一套统一的订正租金补贴办法。不过,在总部订正办法的实行是试验性的,须在实行整整满三年之后作出充分审查,并斟酌情况加以改变。根据订正的办法,总部现行递减偿还公式(80%、60%、40%、20%)将改为一律是80%的偿还率。这个偿还率一直适用到工作人员的租金对收入比例下降至限额水平为止。这样,这项补贴就没有预定的时限,从而现订五年时限废除。总部和其他北美洲与欧洲的工作地点所设立的这项订正的应享权利,只是试行性质,不得视为构成既得权利。

(五) 最高的合理租金(总部和外地):P-1到D-2工作人员的租金补贴付款须符合最高额合理租金的规定,最高额订为相当于按照采用以该工作地点住房标准(参看下文(f))作根据的规格收集的外部数据确定适用于该工作地点的租金幅度的四分之三水平。适用这项防止租用过分奢侈住房的障碍因素后,意味着现有限制最高补贴额为租金毛额的40%的规则就成为多余的了。

(六) 住房标准(总部和外地)将由公务员制度委会研拟制订,供对住房费作时间对时间的订正时采用并供作确定住房办法的最高额合理租金。各工作地点的住房标准的要素,根据如下:

(a) 适用一项适当的住房标准,把住房大小与家庭大小关联起来;

(b) 设备类型--备有家具/不备家具;

(c) 住房类型--房屋/公寓;

(d) 地点的定义是确保调整数咨委会关于安全、通勤时间、公用服务便利、等等标准得到充分满足;

(e) 质量的定义是确实排除任何不合标准的住房。

(七) 限额(总部和外地): 将来限额计算所采用的是一项简化方法, 即在租金平均毛额对收入比例加2%点。

(八) 资格(总部和外地): 领租金补贴付款的资格列如下:

(a) 新办法开始实行前已领租金补贴的人;

(b) 新到工作地点的人;

(c) 因家庭大小变动而被迫改变住房的人;

(d) 因现住地区安全恶化而被迫搬迁的人;

(e) 希望从低于规定标准的现有住房搬到符合公认标准的住房的人;

(f) 不可抗力的情况, 包括强迫搬出、折房、转成合作公寓/共管公寓和不合理的加租结合造成租金对收入比例高出限额水平。

(c) B组工作地点住房的处理

(一) 这些工作地点可根据下列条件或类似条件的部分或全部出现作为标准来辨认:

(a) 工作地点的工作人员少;

(b) 工作地点的工作人员更替频繁;

(c) 住房费差别悬殊;

(d) 政府供应住房。

(二) 各工作地点住房费均偿还至一个合理的最高额, 差价调整数指数使用下列程序计算:

(a) 差价调整指数根据除住房以外的所有开支项目的价格比较计算得出;

(b) 工作人员所附实际住房费充分偿还至按市场率和工作人员的家庭状况所确定的合理的最高额；

(c) 工作人员的全套薪酬包括基薪、适当的差价调整数和应偿还住房费，但以这些部分的总和不低于与基薪相等的最低额为条件。

(三) 这些试验性安排开头将在大约25个外地工作地点实行，工作地点将由公务员制度委员会主席与各组织和工作人员协商挑选。挑选将根据广泛的地域考虑，包括一些能够取得外部数据资料的工作地点。

96. 这些工作地点住房处理的订正程序，在实行整整满三年之后须加审查和评价。根据所得经验，公务员制度委员会斟酌情况；考虑修改这些安排特别是审查上文第95(a)段各项标准。本办法所规定各项应享权利不得视为构成任何既得权利。

### 所涉经费问题

97. 委员会注意到它的建议会引起一些所涉经费问题。委员会审议的所涉经费估计额是根据所能取得的最好的资料编制成的。这些计算所根据的一些假设是在缺乏实际数据的情况下不得已为之。后一因素着重揭示出概算的性质非常不确定，下表所列数额应视为是指示性数字而非确定数字。

	<u>百万美元</u>
(a) 已领租金补贴的人和新来的人：	
(一) 一律按80%偿还 ( (b)(四)项建议 )	1.2
(二) 取消补贴付款的40%限制 ( (b)(五)项建议 )	0.3
(b) 搬入比较适当的住房的工作人员 ( (b)(八)项建议 )	1.3
(c) 取消时限 ( (b)(四)项建议 )	1.0
(d) B组工作地点全额偿还至合理的最高额	1.0
((c)(二)项建议) 费用：	
共计	4.8

98. 地点对地点比较由租金净额改用毛额,一般对其他总部工作地点和纽约间的相对数影响不大。因此,预计费用不会显著增加。有人指出,上述改变后,由于纽约和一些工作地点间住房费的相对数会下降,可能有一些小额节省。但是,有人指出,纽约/华盛顿哥伦比亚特区生活费差幅可能加大1至2%。纽约/华盛顿哥伦比亚特区生活费差幅的变动,只有当差额等于差幅的下限或上限,影响才会显著。鉴于差额幅度的考虑,纽约已到期的核定差价调整数增级,可能必须再推迟几个月。如果纽约和华盛顿间生活费差幅,因为采用租金毛额而非净额,结果加大1%,则推迟期可能缩短一、二个月。这样,因推迟预计节省的有关费用数额会减少。委员会估计,如果发生上述情况,由于生活费差幅加大1%,有关的薪金和应计养恤金的一次给付费约为\$320万。

## 2. 各种津贴情况及对居住其本国但又派驻在另一国境内 工作地点的工作人员给予离国服务待遇

99. 大会第43/226号决议第三节(B)请委员会将下列项目的研究包括在全面审查之中,作为一个组成部分:教育补助金的目的和条件及专业人员以上职类工作人员的抚养津贴的目的和方法。委员会第十五次年度报告中报告了委员会审议专业人员以上职类工作人员的各种津贴的情况。<sup>8</sup>

100. 大会第44/198号决议第一节(G)请委员会就共同制度各组织对居住在其本国但又派驻在另一国境内工作地点的工作人员给予离国服务待遇的做法收集资料,以评价统一各组织间做法的可行性。大会又请委员会根据比较国的税收做法重新审议决定抚养津贴的方法。它还请委员会全面审查共同制度的整套津贴,包括审查每一种津贴的数额、理由和程序,尤其是要参照比较国提供的整套津贴,并就这些事项向大会第四十五届会议提出报告。

## 各组织的意见

101. 行预咨委会主席指出了联合国系统工作人员所享有的津贴和福利的真相说明册,将其与比较国提供的真相说明册对照。其格式是有用的。关于大会要求审查决定抚养津贴的方法的问题,他回顾说,委员会决定在比较国提供了必要的税收数据后才审查此事。由于还没有得到这项资料,行预咨委会假定现阶段不会就此事采取进一步行动。

102. 关于对居住其本国但又派驻在另一国境内工作地点的工作人员给予离国服务待遇的问题,他指出所提出的问题是复杂的,须由所有有关各方进一步考虑。

## 工作人员代表的意见

103. 国际公务员联合会代表说,联合会须花相当的时间研究通盘审查津贴问题的事项,但因文件迟发还没有时间去研究。这点特别涉及讨论须仔细审查的离国服务待遇问题的文件,包括法律方面和法庭的法理问题在内。国际公务员联合会一直主张使用报酬总额方法比较联合国系统和美国联邦公务员制度的待遇,它反对象讨论中的文件所用的零星做法。提交给大会的资料必须是完整而正确的,这样才能做出任何有意义的比较。

104. 独立职工会协调会主席感到遗憾的是大使未能核可委员会的建议,按工作地点薪金总额的百分比设立儿童津贴,这样将能确保作出自动的生活费调整。关于大会第44/198号决议所要求的审查抚养津贴的问题,独立职工会协调会认为目前将社会福利按各个总部工作地点的平均计算的做法仍然是有效的。独立职工会协调会强烈认为,专业人员和一般事务人员的社会福利应通过这些不同的津贴予以等同起来。他认为离国服务待遇的问题应从为什么有些组织给予这些待遇而其他组织却不给这些待遇的角度更密切加以审查。独立职工会协调会代表说,联合国的真正比较对象是美国的外交部门。

## 委员会的讨论

105. 委员会认为,根据比较国的税务做法对抚养津贴所做的硬性审查,只能依据对税务数据的仔细分析加以进行。成员们注意到秘书处提供的初步分析并注意到秘书处指出比较国的税务数据尚未取得。因此,他们同意一俟比较国的税务当局提供了必要的资料后再行审查此一事项。

106. 委员会审查了适用于联合国专业人员以上工作人员及比较国对应公务员的各种津贴的详细资料。附件七载有这一资料。

107. 关于大会要求就各组织对居住在其本国但又派驻在另一国境内工作地点的工作人员给予离国待遇的做法收集资料以评价统一各组织间做法的可行性的问题(见附件八),委员会的结论认为,这是个微妙而复杂的问题。它指出,这一特定问题及有关该问题的任何建议,将主要影响到派驻日内瓦但居住在法国的法国国民。委员会指出各组织这方面的工作人员细则和条例是有所不同的。它又指出联合国及其各附属计划署采行的联合国工作人员细则和条例对于属于上述一类的工作人员并未给予离国服务待遇。但是有些其他组织则给予属于上述一类的工作人员离国服务待遇。这些组织及受影响的工作人员人数如下:

<u>组 织</u>	<u>受影响工作人员数</u>
电信联盟	12
气象组织	6
知识产权组织	11
劳工组织	35
卫生组织	50
原子能机构	1

108. 委员会有些成员认为,由于这一事项牵涉复杂,不应作出匆忙决定,因为这一决定会造成严重后果,包括对法庭提出申诉在内。但是,其他成员认为尽管问题微

妙,并涉及法律问题,仍可提出建议,让上文第107段所列各组织将其给予居住本国但又派驻在另一国境内工作地点的国民离国服务待遇的做法同联合国的做法统一起来。他们提出一项建议,即保护仍在服务的工作人员的既有权利,但对于1991年1月1日以后加入系统的工作人员要停止这种做法。不过,总的来说,委员会的结论认为,应同各组织的法律部门密切协商,进一步研究这一问题。

### 委员会的决定

109. 委员会决定:

(a) 注意到秘书处关于抚养津贴的处理问题的初步报告,同意一俟取得比较国的必要税收数据后即回过来审议此一问题;

(b) 将适用于共同制度专业人员以上工作人员的津贴和附件七所列比较国公务员的津贴的资料提交给大会;

(c) 同各组织密切协商,研究给予居住在本国但又派驻在另一国境内工作地点的工作人员离国服务津贴问题,以便向大会第四十六届会议提出这一问题的报告。

### 3. 助理秘书长和副秘书长及相等职等的服务条件

110. 委员会审查了助理秘书长和副秘书长及相当职等人员的服务条件,作为其1989年审查专业人员以上职类服务条件的一部分。对本项目的进一步研究已推迟到1990年。

111. 委员会审查了下列问题:

(a) 工资对比;

(b) 住房;

(c) 养恤金;

(d) 津贴,包括公费(招待费)

在这一审查中,秘书处促请委员会注意助理秘书长/副秘书长职等所特有的下列职务特点:



(a) 属定期任用，往往期间较短；

(b) 其任用的职位有时包括作为职务责任的组成部分的代表性部门；

(c) 往往就联合国来说，任用人主要是政府从外交圈以某种形式调派的人选。

附件九细列了1990年5月30日为止联合国现有助理秘书长和副秘书长职等人员的征聘来源；

(d) 就资格、经验和年龄来说，作用人均属资深人员。

### 各组织和工作人员的意见

112. 行预咨委会主席指出，虽然联合国在不同地点雇用为助理秘书长和副秘书长的工作人员之间有类似之处，但是其他组织所雇用的高等类别的工作人员之间的类似之处却是少了很多。举例来说，虽然助理秘书长和副秘书长往往是从联合国之外依政治考虑任用，但是各专门机构的高级人员却往往是由理事机构选出或是在长期服务之后成为副总干事的。由于本审查所涉及的工作人员各种各样，但是并未详细提到，行预咨委会发现目前很难提出实质的评论。此外，在行预咨委会能作出进一步评论之前，所提出的问题必须由行政协调会审查，在共同制度范围内加以讨论。

113. 教科文组织代表说，委员会的审查中谈到了若干积极的建议，这些建议如获委员会建议并经联合国大会核可将长久改善共同制度助理秘书长和副秘书长职等官员的服务条件。他特别强调有必要确保有关高级官员能住得起与其重要的责任和职务相当的住房设施。电信联盟代表指出，就目前的研究的范围而言，委员会的审议应局限于助理秘书长/副秘书长和相等的职等，不应扩大至其他未分等级的官员的服务条件。这些官员的服务条件是由他们所属组织的理事机构所决定，他们往往是被选出来的，不是被任用的。联合国代表欢迎所提建议，并说他认为这些建议是在到目前为止令人遗憾地被忽略掉的领域中进行极为必要的改善的有用基础。工作人员代表未就此表示意见。

## 养恤金联委会的意见

114. 养恤金联委会秘书通知委员会说,根据养恤金联委会的条例,只有联合国秘书长未被算成工作人员(服务满六个月以上),所有其他D-2职等以上的工作人员都被算在内。他还回顾说,当1987年委员会就助理秘书长/副秘书长的应计养恤金薪酬数额作出建议时,大会虽然当时不同意其建议,但并未对其管辖权有所质疑。

## 委员会的讨论

115. 委员会讨论了它就这一项目作出建议的权限,指出委员会建议的专业以上职类人员的薪金表包含了助理秘书长/副秘书长职等人员。此外,委员会关于所有津贴的建议适用于这一组工作人员。关于委员会成立前定出的公费,第10和11条均可解释为将委员会这方面的管辖权包含在内。

116. 委员会回顾说,它已进行了几次同比较国相当的职等的研究,以确定助理秘书长/副秘书长职等的薪酬净额是否同比较国的相当。但是,由于比较国或联合国共同制度都未对这些职等设有分等制度,因此很难确定相当的职等。未设立分等制度是因为每一职位都是很独特的,因此要作出比较是几乎不可能的。不过,几位委员会成员建议,可考虑设立另一个相当的职等,将重点更多的放在一般关系上而不是职务同职务的比较上。

117. 委员会审查了数据,其中显示,在据以推算助理秘书长/副秘书长职等薪金的D-2职等上,薪酬净额的差额远较较低职等的差额为小,这点可见附件十。有些委员会成员认为,这一资料显示,问题的根源存在于D-1/D-2的薪酬数额,而不是助理秘书长/副秘书长的职等。他们认为,如果问题在D-1/D-2职等上获得改正,那么在助理秘书长/副秘书长职等上所存在的问题也可以获得改进,因为这些职等是从D-2推算所得出的。在这一情况下,用于推算D-2以上薪金的差数可保持不变。

118. 关于住房方面,委员会认为对这些官员的情形值得强调,他们由于工作的需要,必须在靠近其工作地点的地方维持比目前更大的、更好的住房。它又指出助理秘书长/副秘书长职等从租金补贴方法或其提议的订正方法得不到什么利益。据建

议,如要对这一问题产生什么影响,必须对租金补贴作进一步的改变。

119. 若干成员认为,目前住房安排的不足之处同某些官员接受补助款的做法之间可能有些关联。有若干例子显示,补助款的目的是为了高级官员享有比目前的薪酬安排所提供的标准更好的住房。因此,有些成员认为,为这一职等的工作人员提供更恰当的住房安排将有助于解决补助款的问题。不过,有些成员对此有疑问,因为他们认为即使是提供了恰当的住房安排后还是会继续支付和收受某些补助款。

120. 成员们同意,应作出决定改善助理秘书长/副秘书长和相等职等人员的住房安排,其最适当的方法是授权各行政首长就这些安排的必要性按个案作出判断。委员会认为,大会和其他组织的立法机构或许会因此愿意给予各组织的行政首长必要的授权,以决定哪些高级官员有权住在地点合适和与其家庭的大小严格相称的较大住所内。满足每一组织需要的确切准则最好是由每一组织根据其各自的需要制订。

121. 一旦决定某一特定高级官员有权因其职能性质而在合适地点租用较大的住所后,各组织应补偿相当一部分因取得这一住所而产生的额外费用。其补偿安排是对所收到的房租津贴数额作出限定,而不是支付所要付出的房租。在这方面,委员会认为,付给属于上述一类官员的房租津贴可相当于有关官员房租限额的75%。附件十一载有应用这一公式的一些例子。

122. 关于养恤金方面,委员会指出,助理秘书长/副秘书长职等的某些官员是从外部来源任用的,有些则是在共同制度的较低职等服务了相当长时间后升到这些职位上来的。委员会审议了对这些职等实施双重养恤金制度的提议,即对短期任用官员在其离职时一次总付养恤金,而终生服务的人则将象目前一样收领养恤金。但是,委员会并不认为在本届会期间它有足够的资料处理这一问题。

123. 委员会成员认为,就联合国各组织而言,公费的不足是个问题。联合国津贴的资料显示,公费已有15年以上没有调整。但是,成员们还指出,各组织之间和之内有着各种不同的需要和做法。虽然了解到在若干组织之内某些助理秘书长/副秘书长职等的官员会有某种的接待性职能,但需要并不统一。因此,成员们认识到为接待

性职能提供合适数额和方式的招待费的问题并不是用共同制度的待遇可以解决的，这些最好由各行政首长按照各自理事机构的准则行使本身的判断。因此，成员们决定，详细审查这一事项并没有什么价值。

### 委员会的决定和建议

124. 委员会决定：

(a) 目前不需对薪酬的可对比性采取行动；

(b) 建议大会订正助理秘书长/副秘书长和相等职等工作人员的住房安排如下：

(一) 将授权各行政首长自行斟酌决定在助理秘书长/副秘书长和相等职等人员需要租用合适大小和地点的住所时，准予对他们提供津贴安排；

(二) 目前的安排是，为计算房租津贴，对许可的房租设有最高限额。对这一安排将以新的安排替代，即合格的官员将收到最多达有关人员房租限额的75%的房租津贴(进一步详情见附件十一)；

(c) 通知大会：委员会已对采行另一种更灵活的养恤金和服务终止安排作了初步审查，但得出结论认为，未收到关于这一问题的更多资料前不应就这一方面进行进一步工作；

(d) 通知大会：对公费作了研究后，决定这一事项不应以共同制度待遇解决，最好是由各行政首长根据各自组织的理事机构的准则加以处理。

#### 4. 审查在总部和欧洲及北美洲其他工作

##### 地点的工作地点差价调整指数

125. 委员会审议了大会在第44/198号决议内的要求，请委员会重新考虑其关于根据总部和欧洲及北美洲其他工作地点的生活费用增长审核工作地点差价调整级数所用程序的决定。

## 各组织的意见

126. 行政协商会主席表示各组织继续支持委员会关于审查上述工作地点差价调整级数的决定,关促请委员会向大会重申该决定,以便为实得薪金制造更大的稳定性。他说,对于差额管理方面的关切是行政协商会支持该决定的一个附加因素。他表示意见说,现在正是时候,对本制度的基薪采取更细点数(即部分级数)的工作地点差价调整数增减级数办法。行政协商会主席表示意见说,根据所审查的这项委员会决定,在指数未增减整整5%以前,或又过掉12个月以前(即这两者不能累积计算),遇工作地点差价调整数增加后不得再触发。

## 工作人员代表的意见

127. 国际公务员联合会主席和独立职工会协调会代表大力促请委员会维持其关于随时审查总部和欧洲及北美洲其他工作地点的工作地点差价调整级数所用程序的决定。委员会被提请注意了该决定的重要性,尤其是对于通货膨胀率低的那些工作地点。

128. 独立职工会协调会还说,减少实得薪金以补偿过去所实行的冻结工作地点调整数及其他措施,这是不公平的。

129. 国际公务员联合会和独立职工会协调会认为,工作地点差价调整数制度的正常运作有助于消除因为通货膨胀而调整指数所造成的差别。

## 委员会的讨论

130. 委员会忆及,根据现行制度,指数必须增减整整5%或一个级数才能对通货膨胀进行任何调整。经回顾,根据目前制度,对于币值的变动发给部分的工作地点差价调整级数。然而,对于通货膨胀,则只有当指数比前一水平整整上移5%时才给予增加。目前所审查的这项决定会使通货膨胀率每年低于5%的地方发给完全由于通货膨胀的部分工作地点差价调整级数。在这方面,委员会重申其现行政策,即只有当工作地点差价调整指数高于相应的乘数时才发给工作地点差价调整数的增级。

131. 委员会讨论重新考虑关于对随时审查总部和欧洲及北美洲其他工作地点的工作地点差价调整级数的决定,委员会力图确定大会的要求是否关系到针对委员会规约第10条或第11条而界定有关这件事的权限,还是关系到这项决定所涉及的技术方面考虑。委员会获悉,参加第五委员会非正式协商的一些人对委员会能否决定改变目前制度的权限表示了怀疑。委员会对其规约第10和11条的规定进行了充分的审查,得出结论认为,关于为工作地点差价调整数的适用目的而审查总部和欧洲及北美洲其他工作地点的工作地点差价调整级数的决定是适当包括在第11(c)条中的。

132. 委员会忆及,在其1985年审议在差额幅度范围内工作地点差价调整数的运作问题时,委员会曾审议了发给纽约部分的工作地点差价调整级数的可能性。然而,委员会认为不应发给纽约部分的工作地点差价调整级数。当委员会在1989年决定对通货膨胀率低于每年5%的地方发给部分的级数时,委员会曾回顾其1985年关于在差额幅度范围内工作地点差价调整数的这个运作问题的决定,以期在这两项决定间找出有无任何可能矛盾的地方。委员会曾指出,当管理在即定幅度范围内差额所制定的那些规定办法已预先排除了任何出现矛盾的可能性。根据现行标准,只有在不会导致差额高于最高限额120的条件下才可发给整整5%的工作地点差价调整数增级。如果发给增级而会导致差额超过120的差额上限,则增级就要推迟,而现行的冻结工作地点差价调整数的办法就要适用,直到能够发给增级而同时将差额保持在幅度范围内为止。同样的程序也适用于下述情况:在12月期终了时,工作地点差价调整指数的改变不到5%,但是发给少于5%的增级会使差额超过120。

133. 委员会审议了其关于纽约工作地点差价调整数的决定可能会起的影响。委员会注意到,如果美元转强而通货膨胀率保持低水平,则很可能该项决定会影响到纽约的工作地点差价调整数。融对纽约会起任何影响的可能性被认为是很注的。委员会注意到,其关于在12月期终了进如果工作地点差价调整指数的移动低于5%时对共同制度的基地纽约适用部分级数的决定可能会导致涉及专业人员以上职类的工作人员净薪酬和应计养恤金薪酬的费用问题。亦即,在12月期终了时,应计养恤金薪酬将

会以薪酬净额增加的同样百分数增加。这一安排会引起一些费用，因为净薪酬以及应计养恤金薪酬可能会比目前的完全5%的制度早一点增加。虽然数量也少一点。这项决定对净薪酬和应计养恤金薪酬的影响也针对长期情况加以了审议。有人指出，由于量度工作地点差价调整数和应计养恤金薪酬改变的制度在每一次改变后即从新来起，所以完全5%增加数与12个月期终了时发给的不到5%的增加数之间的差额将会转到根据目前制度计算和发给完全5%增加的日期之后。有人指出，上述挪后所产生的累积效果一般可抵消早先提到的那些费用。

### 委员会的决定

134. 委员会决定重申其第十五次年度报告<sup>9</sup>内的决定，即针对生活费用和汇率的变动，每月审查总部及欧洲和北美洲其他工作地点的工作地点差价调整指数。如果在生活费用方面量度到完全5%的变动或上次发给改变后又过了12个月，均应无论哪一情况先发生，均应发给工作地点差价调整数/生活费用津贴的改变。纯粹因为币值波动所导致的改变应继续根据目前的制度来执行。

### 5. 工作地点差价调整指数与乘数之间的差异

135. 委员会讨论了大会的要求，即制订适当措施来处理在执行逐地调查时工作地点差价调整指数与实际乘数之间存在重大差异的那些工作地点的问题。

### 各组织的意见

136. 行政协商会主席提请注意了这个问题的复杂性，指出需要仔细分析为什么发生这些差异的理由。他认为，分阶段减少工作地点差价调整指数与乘数之间的差异是一个可接受的办法。然而，各组织的立场是，应该保全过去措施所取得的福利，这些措施都获得大会赞同，保护了汇率波动时的当地货币实得薪金。

## 工作人员代表的意见

137. 国际公务员联合会主席着重指出了处理工作地点差价调整数与薪金的指数之间的差异是很复杂的问题,特别是由于出现这些差异的原因很多。因此任何解决方法都必须考虑到问题的根本和历史渊源,这是由下列差异所造成的:(a) 使用粗略的估计而不用调查;(b) 逐地调查得出的指数低于适用的乘数;(c) 防止美元相对其他硬通货贬值的措施;(d) 在控制差额和冻结工作地点差价调整数两方面的“往回缩减”。如果这些因素的单独或联合效果使工作地点差价调整数产生一个或多个级数的差异,其后果可能是实得薪金的减少,这对上述(b)、(c)和(d)的情况来说,都是完全不成理由的。因此主张采取有选择的作法。在公务员制度委员会秘书处同各组织和工作人员合作详细研究了这件事以前,目前制度应该保持。国际公务员联合会提议为下届公务员制委会会议拟订一些具体备选办法。关于工作地点差价调整数的部分级数,国际公务员联合会认为使用部分级数可更好地比较各种相对因素,并使共同制度更为公平。

138. 独立职工会协调会主席也表示,以减少工作人员的实得薪金来补偿对工作地点差价调整数的冻结和过去所实行的其他措施,这是不公平的。独立职工会协调会认为,工作地点差价调整数制度的正常运作可通过对通货膨胀指数的调整来帮助消除差异。

## 委员会的讨论

139. 委员会注意到,过去几年来的各种特别措施和暂时性决定在一些情况下造成了在工作地点差价调整指数与乘数之间出现差异。经确认,过去时常采取的冻结共同制度基地的工作地点差价调整数变动、从而也冻结其他工作地点的变动的这种行动促成了这些差异。委员会将研究这种由于差额幅度方面的考虑而冻结工作地点差价调整数所用的方法。有人进一步指出,大会的要求是同进行逐地调查联在一起的。委员会因此认为,应该优先对工作地点差价调整指数与乘数之间有明显差异的



工作地点进行调查,同时要考虑到这些工作地点的工作人员数目。另外也确认,在全面审查下所新采用的那些改善工作地点差价调整数制度的办法,可能会大大改变情况。

140. 委员会认为分阶段减少过多的乘数点是一个合宜的办法。委员会考虑到下述事实,即生活费调查通常会有误差,因此认为工作地点差价调整指数与现行乘数之间的一个级别差异应不去改变,希望工作地点差价调整指数对应通货膨胀的正常移动会满意地缝合这个差距。委员会还认为,在最近一次逐地调查以前,为了保护当地货币实得薪金而应用薪酬校正因素和下限保护措施所造成的工作地点差价调整指数与乘数之间的差异应不受正面为消除过多乘数点所建议的措施的影响。

### 委员会的决定

141. 委员会决定下述情况:

(a) 在执行逐地调查结果时,若所得出的工作地点差价调整指数低于现行薪金指数(即乘数+100)一个工作地点差价调整级数或以下,则应准许通过对通货膨胀的调整而让工作地点差价调整指数追上乘数;

(b) 在执行逐地调查结果时,若所得出的工作地点差价调整指数低于现行薪金指数(即乘数+100)超过一个点,但少于六个工作地点差价调整级数,则现行工作地点差价调整级数应每六个月减少一级,一直到工作地点差价调整指数与名义指数之间差异只为一级为止。根据这个办法,很可能在18个月内会收进三个级数,在这期间通货膨胀可能又多照顾一级。

(c) 在执行逐地调查结果时,若所得出的工作地点差价调整指数低于现行薪金指数(即乘数+100)六个工作地点差价调整级数或以上,则应以每三个月减少一级的速率消除多于六个级数的那些过多的工作地点差价调整数,一直到现行工作地点差价调整级数正好比工作地点差价调整指数高六个级数为止。到此

阶段,上面(b)分段内的程序就会开始起作用,即工作地点差价调整级数的减少率将改为每六个月一级,一直到工作地点差价调整指数与名义指数之间差异正好一级为止。

142. 上面(b)和(c)分段内所述的分阶段消除差异的制度将适用于工作地点差价调整指数之间差异超出(一个工作地点差价调整数级数)5%的情况,以及适用于为克服直到最近一次逐地调查为止期间所发生的汇率波动影响而应用各种措施所累计的因素。因此剩下的差距将根据上面(b)和(c)分段所列出的程序而适用各种裁减。

## 6. 资深薪级

143. 在第十次年度报告中,委员会根据其规约的第10条(b)款,建议可对P-1至P-5职等工作人员给与一个一次的资深薪级。委员会建议中还订出了给与这个额外薪级所应遵循的具体标程。<sup>10</sup>

144. 根据规约第12条(1)款,委员会决定向各组织以行政首长建议,在尚未对一般事务人员和有关职类工作人员设置有资深薪级的工作地点,可给与一个类似的资深薪级,其所应遵循的标准也属一样。委员会这些关于一般事务人员及其他当地征聘职类工作人员的建议获得了共同制度各组织的执行。可是劳工组织和卫生组织仍按着它们的早先安排行事,从而对于一般事务人员及其他当地征聘职类工作人员给与一个以上的资深薪级。

145. 对于专业人员职类,大会未就委员会的建议采取正面行动。可是大会在1984年12月13日的第39/69号决议第二节、第二段中,要求委员会按照规约第10条规定,去审查联合国共同制度各组织关于对专业人员职类工作人员给与资深薪级的办法,研究如何能在共同制度内就这个问题订立统一办法,并就此事向大会第四十届会议提出报告。

146. 在第十一次年度报告中,委员会决定告知大会说,它继续维持在第十次年度报告中作的关于对专业人员职类给与一个资深薪级的建议。<sup>11</sup>大会又一次对委员会

关于对专业人员职类工作人员给与一个资深薪级的建议没有采取行动。可是，在第40/244号决议第四节第四段中，大会对某些参加组织采取了使联合国共同制度产生差异的行动表示关切。

147. 作为今次对某些组织在高于大会核定的薪金表之上维持资深薪级一事的审查的一部分秘书处从这些组织收集了详细资料，提出委员会审议。

### 各组织的意见

148. 行政协商会主席说委员会面前问题在范围上，超越了仅仅资深薪级的问题。它的更广含义是，共同制度各组织的拥有主权的立法机关，是否可为各该组织适当执行职责的最高利益着想而作出自己的决定。他指出说劳工组织和卫生组织所设置的额外薪级是该两组织拥有自治权的立法机关所通过的。卫生组织的办法起于该组织执行委员会四十二年前的一项决定，以后获执行委员会几次加以肯定。他觉得如果各组织通过自己的立法机关认可，若干偏离共同制度服务条件的办法符合它们的最高利益，那么这种灵活性对于各组织说是十分必要的。它又说劳工组织和卫生组织所设置的额外薪级，其目的是资深薪级和绩优薪级的合并而不单是资深薪级。他说这些额外薪级跟大会所核定自1990年7月1日起效的修订薪金表内设置的额外薪级并无关系，国为给与这些薪级应遵循的标准，完全不一样。行政协商会主席强调说，在审议委员会面前这种的重要事项时，委员会和其秘书处不应仅依赖联合国法律顾问的意见，而应谘询各有关机构的法律顾问的意见。

149. 卫生组织的代表说，卫生组织并不给与象1990年7月1日起效的的薪金表内所订的资深薪级。卫生组织的是一种优绩加薪办法而非资深加薪办法，系根据于卫生组织执行委员会1948年第一届会议所通过的工作人员服务细则的一条规定。他又说，执行委员会于1969年通过一条服务细则，其中规定，一名工作人员如果在卫生组织服务满20年、25年和30年成绩满意，得享受优绩加薪。他说卫生组织的优绩办法已有42年历史，从所有角度看，均能满足该组织的利益。他不觉得委员会向劳工组织

和卫生组织的立法机关提出一项相当肯定的建议要它们取消这项额外薪级做法是恰当的。如果委员会根据卫生组织章程第36条将此事提请卫生组织立法机关进行审查,因为那第36条称卫生组织工作人员的服务条件应在最大可能程度上同联合国其他组织的服务条件相一致,那才是恰当的。如果委员会根据工作人员服务条例第3.2条将此事提请卫生组织立法机关进行审查,因为根据该条总干事应决定薪金和津贴表并基本上遵循联合国的薪金和津贴表那才是恰当的,他说工作人员服务条例第3.2条还规定,为了卫生组织的需要,任何偏离联合国薪金和津贴表的办法应由执行委员会予以核可或授权。他说卫生组织的绩优加薪办法对一般事务工作人员和对专业人员以上职类工作人员一样适用。因此,如果对此事的审查是连同对一般事务人员雇用条件的审查一起办理,在此时机上可谓更加合适。

150. 劳工组织的代表说,继全面审查之后采取的额外薪级,同劳工组织的办法不一样,既不是鼓励优异业绩,也不是重视工作人员职业生涯的里程碑。更进者,公务员制度委员会在其全面审查范围内并不曾作出具体建议要取消此种高于职级高额的薪级。相反,委员会以前自己曾确认此薪级种的价值,在1984年建议为一般事务人员和为专业人员以上职类都设置一个资深薪级。劳工组织的制度兼施用于这两种职类。由于无论从全面审查或其他研究都未得出理由应为一般事务人员职业取消这项待遇,所以取消它,对于该职责的人是不公平的;而从工作人员同管理当局间关系的利益着想,仅对专业人员以上职类取消这些待遇也是不符合效率的,不公平的和不适的。总干事已经两次告知劳工组织理事机关说,公务员制度委员会建议取消这个办法,而他则准备继续维持。理事机关两次都未表示要总干事不予维持。作了上述陈述之后,劳工组织的代表报告说,劳工组织目前正在重新审查这项办法,因为管理当局和工作人员都觉得它没有充分实现所有的目标。

#### 工作人员代表的意见

151. 国际公务员联合会主席说,讨论中的文件提起了一些关系到共同制度的概念,各专门机构的自治地位及联合国大会的权力等根本性问题。国际公务员联合会支持共

同制度,只要它不导致的最低的标准,和只要它容许各组织享有可顾到自己的结构和特殊需要而作出解决办法的灵活性。国际公务员联合会并支持某一组织对工作人员福利的改善,但以其不损害其他工作人员的利益为条件。她注意到近年来工作人员目睹纽约大会有越来越把决策权力中央集中化的趋势。这个方向以利于增强工作人员对共同制度和对公务员制度委员会的信任。

152. 国际公务员联合会代表对于两个专门机构遭到抨击,引为遗憾,因为它们多年前为了自己特殊需要实行了资深薪级办法。两个机构的理事机关曾经对此种额外薪级给予批准并确认有其必要。她又说此事上所有受到咨商的职工会和协会均宣布支持一项立场,即各组织根据自己怕需要和对人力资源的规划政策,应可自行决定在薪金表上维持或设置额外的应计养恤金铁薪级。

### 委员会的讨论

153. 委员会注意到所有组织,除劳工组织和卫生组织外,都没有在大会为专业人员以上职责工作人员通过的现行薪金表之上给予额外的薪级。关于一般事务人员和其他当地征聘职类工作人员,也是一样,所有组织除劳工组织和卫生组织外,都已根据公务员制度委员会的建议在薪金表尚未设置有资深薪级的工作地点增加了一个资深薪级。

154. 委员会还注意到,劳工组织对P-5至D-2职等工作人员在大会通过的薪金表之上加了两个额外薪级。关于卫生组织,委员会注意到,一般而言对P-1至D-2职等工作人员,在大会通过的薪金表之上增加可过六个额外薪级,而在若干情形下可给与七个额外薪级。

155. 委员会获悉,世界知识产权组织(知识产权组织)的理事机构,遵照公务员制度委员会1984年的建议,已于1985年9-10月在暂行基础上通过了一项工作人员条例,自1985年1月1日起效,规定对P-1至P-5职等工作人员增加一个资深薪级。不过迄目前为止,该组织尚无一位工作人员归属于这个级别。因此,知识产权组织理事机关的这项决定怎样实施的问题至今尚未发生。

156. 委员会回顾说,在第十次年度报告里,在建议对P-1至P-5职等设置一个资深薪级之时,曾向大会报告说“.....有些工作人员尽管表现优异,却因除其他因素外受到职务分类的限制而不能被考虑提升到更高一个职等。委员会认为,就这些工作人员而言,在符合下文第193段所概例的条件情况下,可给予高度优异的工作人员高于薪金表的额外一个薪级”。<sup>12</sup>委员会并认为,劳工组织和卫生组织提供的关于该两组织在大会通过的专业人员以上职类工作人员薪金表之上现行给与额外薪级的做法的资料,必须连同有关薪金表结构的一些最新发展情形放在一起考虑。

157. 委员会回顾说,关于全面审查的工作组曾提请委员会注意薪金表的结构,以其中确定的工作人员职业生涯的进程,对于一揽子报酬所引起的鼓励影响是直接有关的。工作组并指出,该时实行的薪金表里缺乏连贯性,对于激励工作人员士气从而提高生产率,必须认作是一项障碍因素。公务员制度委员会为了全面审查所设置的这个工作组,还审议了位于职等顶峰的工作人员的问题,并促请委员会注意在联合国工作生涯中最常被提到的一项沮丧因素,是工作人员已抵达职等顶峰的问题。工作组提议,为减轻这个问题的严重性,应对P-3,D-1和D-2职等增加两个薪级,对P-4和P-5职等增加三个薪级。工作组还提议增加的薪级应每隔两年才可给与一个,从而降低抵达职等顶峰的速度委员会赞同了工作组以上的结论并建议了对薪金表结构作出具体改进,这些改进获得大会通过,作为1990年7月1日起效的修订薪金表的组成部分。

158. 委员会认为资深和优绩两个因素都已包涵在它所作关于对P-1至P-5职等设置一个额外薪级的建议之内。委员会还认为,上一段中所叙述各项考虑导致了在薪金表上设置额外薪级,已经充分适当地处理了资深的问题及那些位于职等顶峰的工作人员的问题。鉴于这此发展,委员会认为,它在1984年作出的和在1985年重申的关于对P-1至-5职等设置一个额外薪级的建议,已经被纳入它最新关于薪金表的建议之内。因此,委员会认为为早先的建议应不在适用,各组织已经实施了这些建议的,应采

取步骤修改其工作人员服务条例以取消这个规定。关于优绩委员会面顾说，它曾在第十五次年度报告中<sup>23</sup>，作出了关于对优绩给予奖赏的具体提议。在这一点上，委员会再一次重申如下意见，即对优异成绩应给予合适奖励，但是此种奖励应是在薪金表之外，采用不计养恤金的现金奖励方式。

159. 委员会认为，劳工组织和卫生组织实行的关于额外薪级的办法，已经在共同制度内在在职期间付给的薪金上设在退休后贪领取的养恤金上，都造成了一些不公平情况。在这方面，委员会指出在同一个城市，属于同职一类的工作人员所领取的薪金、应计养恤金薪酬及养恤金可以数额不同。委员会并注意到，卫生组织一些工作人员领取的薪金和养恤金，比较其他组织的同职等和同资深的工作人员，可高出达16%。委员会认为这种不正常情况应予避免。

160. 委员会认为，劳工组织和卫生组织的行政首长应将此事提请各该组织的立法机关注意，并作一项建议，即将现行在大会核定的薪金表之上增加额外薪级的办法改为一次付给不计养恤金的奖金，用来奖励优异服务。

161. 委员会一位委员则认为，卫生组织在征聘合格医生方面面临着特殊困难，它实行的额外薪级的办法是正当的。

### 委员会的决定

162. 委员会决定建议：

(a) 劳工组织和卫生组织的行政首长应将在大会核定的专业人员以上职类工作人员薪金表之上的额外薪级一事，以及对一般事务人员和有关职类工作人员的共同制度表，提请各该组织的立法机关注意，并作一项建议，即将现行通过延长薪级来提供奖励的办法改为一次给付不计养恤金的现金奖赏，作为对优异成绩的奖励；

(b) 知识产权组织，鉴于1990年7月1日起效的薪金和应计养恤金的薪酬表已实行增加额外薪级，采取适当行动修改其工作人员服务条例，以取消象1984年所建议的对P-1至P-5职等实行增加一个额外薪级办法。

163. 委员会并决定要求劳工组织和卫生组织就此事向1992年委员会第三十六届会议提出一件详细报告。

### 7. 短期工作人员的服务条件

164. 委员会在第十五次年度报告中已向大会报告说,在进行全面审查所有的时间内它未能就短期工作人员的服务条例作任何有深度的审查。<sup>14</sup>在1990年7月会议上,委员会接到一份关于对这个项目作有深度的审查所需采取的步骤的大纲。委员会还接到行政协商会所收集的关于可视为归属短期工作人员类别的各种工作人员的数据摘要。

### 各组织的意见

165. 行政协商会主席说,委员会或愿审查行政协商会所收集的详尽资料,以期更加全面了解情况。他说行政协商会准备在1990年底以前召开一个工作组会议,将邀请公务员制度委员会的秘书处参加,来详细研讨这个项目。

### 工作人员代表的意见

166. 国际公务员联合会代表说,联合会十分重视这个项目,因为任用方式及工作人员种类日益繁多此种作法导致出现越来越多地绕过服务细则或条例的情形,甚至时常造成陋习。国际公务员联合会支持将此事交付一个三方工作组去作深入研究的提议;联合会将充分参加其工作。

167. 独立职工会协调会代表附和 international 公务员联合会代表的立场他指出此种形形色色现象是部分起于一项事实,即共同制度各组织发觉根据现行薪酬数额难以征聘到某些人员。



## 委员会的讨论

168. 委员会认为由于各组织的作法多样化,对于这个项目不容易处理委员会注意到的确尚无对短期工作人员的一项共同定义,使现时审议这个项目成为困难。

169. 委员会认为,现时尚无足够资料可着手审议这个项目。因此,它欢迎行政协商会准备召开一个工作组会议去研讨此事,要考虑到各组织目前和将来的需要。委员会期待在定于1991年8月举行的第三十四届会议上 接到工作组研究此事的报告。

### 8. 辨认待遇最高的国家公务员制度

170. 委员会,作为对专业人员以上职类工作人员服务条件的审查的一部分曾在第十五次年度报告中向大会建议,委员会应每五年协理一次定期检查,以确定待遇最高的国家公务员制度。<sup>16</sup>大会 在第44/198号决议第一节,B部分第2段中,同意委员会的建议,并请委员会向大会第四十六届会议提议一套进行这种检查的方法 响应大会 . 的这个请求,兼因委员会准备在全面审查之后回到这个问题上来,委员会在第三十一届会议先解决了一些枝节问题,为发展一项方法做出准备。这些问题是关于相当职等的比较,货币/生活费用差别的计算,及非现金酬报的计量和估价。

## 委员会的决定

171. 委员会决定请委员会秘书处在1991年3月准备提出一项辨认待遇最高的国家公务员制度的方法。它训令秘书处要拟订一项灵活的方法,注意要先进行初步研究去辨明一些可能的比较国,如果发现一个国家有可能取代目前比较国,就接着进行更加精细的比较。在这一点上,委员会承认有必要将拟议的办法在试验应用于几个可能的比较国。

172. 根据1991年3月向委员会提出的方法,委员会就可始这项工作的第二阶段,它将包括一些怎样着手应用这项提议方法的有关问题。

## B. 专业人员以上职类的薪酬

### 1. 美国联邦公务员和联合国系统工作人员薪酬

#### 净额之间差额的演变

173. 根据大会的现有任务规定,公务员制度委员会继续监测美国联邦公务员和联合国系统职位相等的官员的薪酬净额之间差额的演变。公务员制度委员会获悉,根据截至1990年12月31日两个制度的薪金的演变情况以及根据大会第44/198号决议所批准的计算差额的订正方法,1990日历年度的差额估计为117.4(参看附件十二)。公务员制度委员会还获得提供关于1991年薪酬净额之差额的最初步估计。

#### 各组织的意见

174. 行政协商会主席注意到1990日历年薪酬净额之差额估计为 117.4。他又注意到关于1991年可能差额的资料,他表示令他失望的是,数学计算对薪金制度的运作的影响以及大会在工作地点差价调整制度运作上对差额幅度进行精细管理。他特别关切下列的可能性:不允在10和11月给纽约增加所预测的工作地点差额调整数,从而抵消了1990年7月1日开始生效的全面加薪。根据现有的资料,并且念及1991年差额的估计在这个阶段是非常初步的,行政协商会的结论是,在这个阶段,将预期的1990年最后一季的工作地点差价调整数增加予以推迟是没有任何站得住的论据的,不仅是对这种行动可能会有法律挑战,而且1991年差额可能会有些什么情况,完全是不能确定。

175. 行政协商会主席请公务员制度委员会至迟在1991年3月会议讨论关于差额趋近幅度上限所造成的对工作地点差价调整数冻结的方法。在纽约以外的工作地点,对冻结的影响通常比在联合国系统基准城市感受更严峻,所以这更加是必要的了。他指出在薪金增加数低于基准城市的工作地点,人事主管人员根本无法向工作人员解释何以他们的薪金会因为其他地方情况的发展而被冻结。他在解释这个问题

时,向公务员制度委员会提供以下资料:

七个总部地点和华盛顿特区薪酬净额的变化

绝对值的变化

(百分比)

截至1990年7月 的变动	纽 约	华 盛 顿	日 内 瓦	伦 敦	蒙 特 利 尔	巴 黎	罗 马	维 也 纳
自1985年1月以来	+23.0	+17.6	+0.5	+11.9	+24.0	+0.5	+26.5	-6.8
自1988年7月以来	+19.2	+13.8	+5.2	+16.1	+17.2	+7.6	+14.5	+5.0

实际值,即按通货膨胀调整的变化

(百分比)

截至1990年7月 的特点	纽 约	华 盛 顿	日 内 瓦	伦 敦	蒙 特 利 尔	巴 黎	罗 马	维 也 纳
自1985年1月以来	-5.1	-9.1	-13.2	-19.6	-1.8	-16.4	-5.0	-17.0
自1988年7月以来	+6.5	+2.0	- 2.7	- 2.4	+8.9	+0.03	+3.3	+0.1

上述表格开列自1985年1月和1988年7月至1990年7月,所有总部地点和华盛顿特区名义上和实际上,即按通货膨胀调整,薪金实得数额变化细目。考虑到上述各点,他期

望公务员制度委员会请大会重新考虑是否还要设差额的五年平均值，行政协商会认为后者是完全不可行的。

### 工作人员代表的意见

176. 国际公务员联合会主席强调所审查的项目超出了差额预测的纯粹数学计算。美国公务员的薪酬一直落后于民营部门，目前差距已达30%，因此再也不是一个健全的比较基准了，所以，对这一基准进行重新审查，以期包括民营部门在内，已是极为迫切的了。确实，其他同联合国竞争高资格的工作人员的雇主，例如国际货币基金和世界银行，已选择民营部门为参考。由于美国公务员的薪酬甚至赶不上美国生活指数的上涨，110至120的差幅，以115为幅度中点，是完全不切实际的。因此，此一差幅应仍暂时废止或者重新界定。

177. 国际公务员联合会敦促公务员制度委员会采取勇敢果决的立场，就薪水制度向大会建议较现有者为健全的基准。由于寻求另一比较者需要冗长的研究，为了防止所有工作地点长期冻结薪金，必须采取立即行动，工作人员决不会接受任何地点的另一次薪金冻结。倘使现在不采取补救行动防止冻结，工作人员和行政当局之间的关系出现严重问题将是不可避免的。最后，国际公务员联合会认为纽约1990年底应加的工作地点差价调整数是根据现有方法，这一方法在未更改以前，必须予以适用。

178. 独立职工会协调会代表说关于差额的任何讨论只会引起工作人员的忧虑。差额是联合国薪酬制度的紧箍咒，从来叫人不好过。再度发生的是，由于纽约工作地点差价调整指数加快移动，另一次冻结的阴影在逐渐扩大中。因公务员制度委员会应在未来五年将差额平均值保持在115上下，冻结更可能实现。将差额平均值保持在115上下是一件不可能的任务。这一点不构成正当理由将末季在纽约应加的工作地点差价调整数推迟。推迟意味着冻结，等于抵消了刚刚实施的5%的加薪的效果。此外，象日内瓦等工作地点，加薪不到5%，同时冻结也没有解除，其后果是极坏的。长远来说，比较国公务员制度薪水移动无常，解除联合国制度同它的关系是绝对必要

的,与此同时,尽一切努力避免目前的冻结。然而,倘使要实行冻结,在实行时没有工作地点可豁免,否则共同制度只是徒具虚名而已。

### 委员会的讨论

179. 委员会首先审查了纽约专业人员以上职类薪酬的变动。在这方面,委员会注意到根据至1990年6月底有效的薪金表,根据工作地点差价调整数制度四个月等候期的规定,自1990年2月1日起实行工作地点差价调整数第11级(乘数71)。大会批准的新薪金表自1990年7月1日起执行,结果在纽约的联合国工作人员的薪酬平均增加5%。

180. 委员会回顾大会44/198号决议,该决议除其他事项外,批准了专业人员以上职类的毛、净额订正薪金表,并在其附件三中明确了实行程序。按照1990年7月1日以后生效的程序,在每一个工作地点,第一次因生活费变化而改变工作地点差价调整数等级,应在新薪金表实行前适用的工作地点差价调整数指数按此一调整数制度达到引发下一个整数等级的调整数的水平时作出。此后,改变等级将根据订正工作地点差价调整数指数的变化而进行。

181. 根据大会上述决定,以及纽约工作地点差价调整数指数的变化,预期结果今年十月或十一月,工作地点差价调整数会再增加一次。1990年2月和10/11月使用的工作地点差价调整数指数的迅速增加归因于纽约通货膨胀率全年计算为6.6%以及美元不断削弱,后一因素造成地区以外指数全年计算约17%。这两个因素合起来造成八、九个月期间,纽约工作地点差价调整数指数增加约为5.4%。预期的1990年10月/11月的增加是根据直至1990年6月尾适用的工作地点差价调整数指数系列。其后所使用的工作地点差价调整数指数将根据1990年7月1日起生效的订正薪金表。根据新的指数,在上述工作地点差价调整数第一次增加之后的月份,调整数将略作更正,数字为乘数点0.8。结果,在1990年1月1日至12月31日期间下列工作地点差价调整数将适用于纽约:

<u>日期(1990年)</u>	<u>乘 数</u>
1月1日	63
2月1日至6月30日	71
7月1日至9月30日	47.4 <sup>1e</sup>
10月1日(预测)	54.2
11月1日至12月31日(预测)	55

1990年1月1日至6月30日的工作地点差价调整数关涉到至1990年6月尾有效的薪金表,而从7月1日至年底的调整数则关涉到大会所批准的订正薪金表。

182. 由于上述发展,联合国在纽约专业人员以上职类的官员的薪酬自1990年1月1日至12月31日这段期间将增加了14.5%左右。然而,同一时期,美国联邦公务员的薪金增加3.6%。1989年纽约的联合国工作人员和在华盛顿特区的美国联邦公务员的薪酬增加分别为9.0和4.1。委员会认为相对于美国联邦公务员制度的对等人员,联合国工作人员1989年和1990年薪酬的变化,就差额管理来说,是有正当理由的。不过,在不久将来,在差额方面结果可能造成一些困难。

183. 委员会注意到根据两个公务员制度适用的薪金等级和纽约与华盛顿特区生活费的差别,估计在1990差额年度,差额约为117.4。此外,还注意到预期美国联邦公务员的薪水将有全面增加4.1%。此外,预期比较国公务员制度的高级主管职类平均将加薪22%。假设今年底纽约所达到的工作地点差价调整数等级在1991年1月1日至12月31日一直保持不变,生活费差别也停留在现有水平上不变,1991年1月1日至12月31日的差额将达到120的水平。委员会提请大会注意1991年差额水平的十分初步的估计可能受一个或一个以上下列因素的影响:

(a) 1991年比较国公务员实际获得的加薪;

(b) 去年采用的生活费调查方法的改变以及住房费用城市间比较的建议(见上文95(二))对华盛顿特区相对于纽约的工作地点差价调整数指数的影响以及由此而

来对纽约/华盛顿特区生活费差幅的影响；

(c) 华盛顿特区相对于纽约的消费品价格指数的变化以及由此而来的对生活费差幅的影响；

(d) 汇率变动对地区以外指数的影响以及由此而来对纽约和华盛顿工作地点差价调整数指数的影响，后者将造成生活费差幅的变动。

184. 委员会回顾关于薪酬净额之差，它曾向大会建议“让差额在该幅度内自由浮动。只要联合国系统薪酬净额与比较国公务员薪酬净额之比在该幅度之内，不需要采取任何行动。如果差额明显低于下限，委员会可建议大会全面加薪。另一方面，如果差额显然超过上限，可冻结薪酬直到差额回复到已核准的幅度之内”<sup>17</sup> 委员会还建议“大会第四十三届会议批准的累积差额水平应予停止。”<sup>18</sup> 然而，大会第44/198号决议第一C节第5段请委员会在1990日历年起的五年期间监测薪酬差额年度差额，以便在可能的范围内，确保在该期间结束时，连续年度差额平均值保持在适当中点115上下。

185. 委员会认为在目前情况下，大会所要求的在五年期间内将薪酬净额差额平均值保持在中点上下是不可行的。考虑到所预测的1990和1991年差额，明显的是，按五年平均值安排，必须在余下的三年，即1992至1994的差额年度，将差额平均值保持在112.5上下。这一点只有在未来三年一直将纽约薪酬冻结才能做得到。

186. 委员会认为比较国薪水一直赶不上消费品价格变化，从而确立了比较进程的长期差异，因为联合国共同制度的薪水与这种变化直接有关。在这方面，委员会审查了附件十三所示的联合国联邦公务员薪水和通货膨胀的变化。它注意到美国联邦公务员制度在1977年开始背离了同比较者之间工资完全可相比<sup>19</sup>，在此以前美国薪水的变化虽则在稍低的水平上增加，但还是跟得上通货膨胀。如附件十三所示，自1977年以来，美国薪水的变化大大偏离了消费品价格的变化。鉴于上述种种，委员会认为将差额平均值保持在幅度的中点上下是不切实际的。当美国联邦公务员制比它的比较者约低 30%，并且承认差幅相当大，正建议立法改革其薪酬制度的时候，尤其

是不切实际。

187. 长时期冻结纽约是薪酬不仅在纽约,而且同时在其他工作地点都会有不良后果,这些工作地点由于1984年实行的冻结,仍未获得正常的工作地点差价调整数的增加。由于进行新的冻结方式将是按比例降低纽约工作地点差价调整数指数,同时也由于要同其他工作地点保持相对的关系,后果将是冻结所有工作地点。大会关于将差额平均值维持在幅度中点上下的要求恰恰会造成上文概述的影响。然而,如果让差额在该幅度内自由浮动,虽然或许仍会有必要冻结纽约的薪酬,及由此引起的其他工作地点的薪酬,以确保薪酬不超出幅度的上限,这种冻结将是短期的,因此破坏性也较少。

### 委员会的决定

188. 委员会决定:

(a) 向大会报告1990日历年度的薪酬净额之差额为117.4(见附件十二);

(b) 知告大会1991日历年度的薪酬净额之差额,根据目前的估计,可能为120左右;

(c) 监测薪酬净额之差额的水平,第三十四届会议一旦获得所有有关资料,即审议1991年的计算;

(d) 请大会重新考虑它对委员会的以下要求:在五年期间内控制差额,使差额的平均值保持在幅度中点上下。

189. 委员会还决定密切监测薪酬净额之差额,并就此向大会提出报告,使大会能够掌握这方面的所有发展。



2. 与工作地点差价调整数有关的事项：  
工作地点差价调整数问题咨询委员会  
第十五届会议的报告

190. 委员会第三十二届会议审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会第十五届会议的报告。该报告讨论了对目前进行中的专业人员以上职类服务条件全面审查特别重要的工作地点差价调整数的各种技术问题。所审议的问题包括执行大会关于其第44/198号决议第一D节所述调查方案的决定的调查方法。该咨询委员会还审查了公务员制度委员会为审查工作地点差价调整数制度之内住房问题的处理而设的工作组的各项提议。对工作组提议的审查实质及该咨询委员会的有关建议在上文已作为公务员制度委员会关于住房和薪酬结构的报告的一部分予以报道。

各组织的意见

191. 行政协商会主席注意到关于大会指示公务员制度委员会于1990年尾完成的逐地调查,行政协商会连同国际公务员联会和独立职工会协调会,已任命独立的专家对所搜集的价格数据进行分析。这些专家提出了一个初步报告,正由各组织进行分析。

工作人员代表的意见

192. 国际公务员联会主席强调独立观察员参与调查一定加强了工作人员对这种调查的信心。他对公务员制度委员会秘书处给予独立观察员的杰出合作表示感谢。独立职工会协调会赞同国际公务员联会的这一声明。然而,国际公务员联会关切目前这一轮调查在时间上的掌握,而搜集和分析数据的时间不够充分。所以其结果是有偏向的,工作人员的参与也很有限。

## 委员会的讨论

193. 委员会注意到1990年各总部的调查将于当年第三季度末完成,因此有必要订于1990年10月22日至26日在纽约举行工作地点差价调整数问题咨询委员会特别会议以审查调查结果,并向委员会提出汇报。

194. 委员会核准了工作地点差价调整数问题咨询委员会关于执行大会提出的在1991年底完成一轮逐地调查的要求(但有一项了解:七个总部和工作人员超出150个的其他工作地点的调查将于1990年底或稍后不久完成)所使用的调查方法的几个建议。为了恰当地对这个要求作出回应,公务员制度委员会决定在1990年10月召开咨询委员会特别会议,以审查总部和华盛顿特区的调查结果。委员会注意到协商进程和工作人员参与调查进程。它还核准咨询委员会就七个总部地点和华盛顿特区家庭开支调整的时间表、关于搜集价格所使用场所的清单,每项报价数目、家庭开支数据的抽样,将支出加权和住房费用结合在工作地点差价调整数指数计算的方法。工作地点差价调整数制度的这些改变可为调查进程引进进一步的简化,改善技术程序和便利核准措施的执行。

### 3. 基薪/底薪表

195. 委员会在第十五次年度报告里,曾建议为专业人员以上职类工作人员订定一个基薪净额,要参照比较国公务员制度在基准城市任职的相应职等官员的基薪净额<sup>20</sup>。这个基薪/底薪表成为一揽子报酬的一个组成部分里面取消了工作地点差价调整数的负级数。再有一点,委员会已经提议根据这个基薪/底薪表来计算按照新的艰苦条件和人员调动办法下的付款。<sup>21</sup> 委员会还建议,除积存年假折付偿金付款之外,一切离职偿金应当按薪酬制度的基薪/底薪额计算。<sup>22</sup> 鉴于上述,委员会认为对于基薪/底薪表将需要定期作出调整。

## 各组织的意见

196. 行政协商会主席指出，在1990年5月，行政协调会已采取一项关于基薪/底薪表数额的正式立场，其中强调有必要按照比较国的薪金额对它们进行调整。他回顾说，这项底薪表不仅维持了实得工资的最低数额，并且起到作为人员调动和艰苦条件津贴及离职偿金表基准的作用。大会订定这个表时曾有一项明白谅解，即它将反映同比较国的华盛顿（哥伦比亚特区）的相应数额之间的联系。行政协商会坚决认为，应当每年系统化地增订与调整这个基薪/底薪表，以保持这个联系。

197. 行政协商会觉得现时必须对基薪/底薪表采取一些行动了。各组织认为实施调整的办法，应当是增加基薪/底薪表数额，使之与比较国的保持一致，而不是维持现行表的数额然后按照工作地点差价调整数制度用一个最小的乘数点来弥补差额。虽然后一办法的好处是不用一再请求大会增加底薪，但坏处是它把底薪表跟使用底薪表来计算人员调动和艰苦条件津贴及离职偿金分开了。行政协商会注意到秘书处提议按照美国联邦公务员制度1990年和1991年的加薪以及税率改变的影响，来对现行底薪表进行调整。这将导致现行底薪表调整约12%。行政协商会主席所觉得忧虑的一点是，这样做，是要请大会去核准一张底薪表而这张底薪表所反映的是比较国公务员制度在底薪表通过之后的一年里的可能的薪金数额。行政协商会提议采用另一办法，那就是，请委员会于每年7月对比较国公务员制度华盛顿相应工作人员扣税后的薪金额作一次判读，然后向大会作出关于修订基薪表的适当建议，尽管这样做在时间上落后了一些。各组织认为，下次调整的起效日期应为1991年1月1日，但从行政上来说改动日期应为1991年3月。

## 工作人员代表的意见

198. 国际公务员联合会主席敦促委员会对基薪/底薪表作出调整，自1991年1月1日起效，因为目前的底薪额是按照1989年美国公务员制度的薪金和税率确定的。因此，纵然作一项回溯性加薪，也是应当的，以纠正去年于达成底薪额

时在计算上的缺陷。 美国总统关于增加美国公务员制度薪酬的决定将在10月公布，因而，从1991年1月1日起调整联合国的底薪额是完全可行的。 对于联合国系统各组织来说，改变发薪制度和计算机程序问题，肯定是可克服的。 最重要的事是工作人员应得到公平待遇。

199. 独立职工会协调会代表强调基薪/底薪表问题的重要性。 他回顾说关于全面审查的工作组，在订立薪酬底数概念和考虑把它应用于离职偿金和人员调动/艰苦条件的模式时，曾经强调有必要对基薪/底薪数额定期作出调整，使与比较国华盛顿薪酬的变动保持一致。 大会自己已在第44/198号决议中不明言地承认了这项原则。 可是，才实施不久的基薪表就已经落后于比较国的薪给了。 所以，委员会必须在本届会议采取行动。 不然，又将回到象过去那样作特别安排的时代，而根据全面审查作出的决定正就是要取消作特别安排。 再有一点，不可割断薪酬底额本身问题跟把它应用于离职偿金和人员调动/艰苦条件模式两者之间的联系。 为此缘故，只有那项主张基薪表增加12%的办法之下叙述的一般做法，才是可接受的。 调整的百分数和起效日期可再讨论，但是，今年需要采取行动则是毫无疑问的。

### 委员会的讨论

200. 委员会注意到，它向大会建议的基薪/底薪表是根据于美国联邦公务员制度1989年的薪给表。 那些薪给额于1990年1月1日已增加了3.6%，预期于1991年1月1日将还要增加约4%。 委员会还注意到由于税率计算程序的变动，也使基薪表需要作出调整。 鉴于上述，委员会认为把基薪/底薪表保持于现行数额而不改变，是不恰当的。

201. 委员会认为，对基薪表的必要增加的计算，应当反映比较国已经生效的加薪，而不应包括预期的加薪在内，这是因为近年来比较国的薪金调整是捉摸不定的。 不过，委员会注意到，若在计算时不计及比较国的提议的加薪，这势必造成在比较

国薪酬增加同联合国系统基薪／底薪表的相应增加之间呈现落后一年的情形。

202. 委员会认为，应当通过在“不盈不亏”基础上并入工作地点差价调整数的办法，对基薪表作全面性百分数调整，这个百分数将等于比较国公务员制度的百分数调整加上任何因税率变动而起的调整。为此目的，委员会将对比较国公务员制度华盛顿（哥伦比亚特区）的扣税后薪金额定期作一判读，以得出所需调整的数额。

203. 考虑到1990年1月1日美国联邦公务员制度薪金增加3.6%，连同税率计算上的有关变动，委员会认为对底薪表将需要增加8.5%。

204. 委员会注意到各组织所表示的关于从调整那年的1月1日起实施修订基薪表一事会在行政上造成困难。有些组织认为应从1月1日起实行调整，但委员会认定向大会建议，对基薪／底薪表作8.5%的调整应从1991年3月1日起实施。

205. 委员会一位成员注意到，大会已经核准人员调动和艰苦条件津贴的大幅增加，自1990年7月1日起效。这项增加对一揽子通盘薪酬的影响至今还未加以衡量。现在提议的对人员调动和艰苦条件津贴再增加8.5%，将使这项津贴又作进一步向上调整。结果是，人员调动和艰苦条件津贴距1990年7月1日大幅增加之后才不久，将到达一个极高的数额。

206. 委员会注意到由于基薪／底薪增加8.5%的结果，一些其工作地点差价调整数的乘数点不满8.5的工作地点，将得到一项增加等于8.5和当地乘数点的差别。估计这个因素的有关费用约为每年\$220,000。由于基薪／底薪表被用来计算人员调动／艰苦条件模式，这些津贴也将随着提议的薪金表向上调整而增加。估计这个因素的有关增加费用约为每年\$490万。离职偿金，除积存年假折合偿金那一部分外，也将随着基薪／底薪表的调整而增加约3.5%，引起增加费用为每年\$350,000。因此，委员会关于调整基薪／底薪表的建议的总共增加费用估计为每年\$550万。因此，1991年的增加费用约为\$460万。

## 委员会的决定

207. 委员会决定向大会建议，通过并入工作地点差价调整数等级，把现行基薪/底薪表增加 8.5%，委员会并建议，由此得到的载在附件十四中的新表应从 1991 年 3 月 1 日起实施。

208. 委员会并决定，今后将参酌美国联邦公务员制度薪金及有关税率的变动，审查基薪/底薪表，并于合适时候考虑向大会作出建议。

### 4. 给付补助金和扣减薪酬

209. 委员会审议了大会在第 44/198 号决议第三 C 节中要求它继续收集关于给付补助金和扣减薪酬做法的资料。最新资料显示有 51 个成员国尚未答复公务员制度委员会主席四次致各该国的索取资料的信件，其中包括安全理事会的四个常任理事国在内。这些国家名字载在本报告附件十五内。1990 年 6 月 29 日，联合国秘书长致函公务员制度委员会主席，信中表示他强烈反对给付补助金和扣减薪酬的做法。五个组织即教科文组织、卫生组织、万国邮盟、电信联盟及知识产权组织，响应公务员制度委员会主席给它们行政首长的索取资料的信，提供了资料。三个承认有给付补助金或补足付款做法的成员国，提供了进一步资料，经委员会加以审查。

## 各组织的意见

210. 行政协商会主席以最有力的措辞重申给付补助金和扣减薪酬做法的不符同工同酬原则，及损害国际公务员制度的独立性。各组织一直在致力把这些忧虑提请其理事机关和工作人员注意。给付补助金是联合国系统薪给额不具竞争力的证明，特别是当一个有关成员国就是比较国，更加证明如此。

211. 联合国主管人力资源管理事务助理秘书长说，秘书处认为这种做法抵触宪章及违反工作人员服务条例。它们破坏了同工同酬原则，及损害国际公务员制度

的基本原则。他报告说秘书长准备同成员国分小组会晤，请求它们取消此种做法。不过，他提醒委员会注意，必须认识到问题的根源在于薪酬的数额及许多工作地点存在着的住房问题。他报告说秘书长已设置了一个高级别的工作组，去进一步研究这个给付补助金问题。在秘书长未决定如何处置这个工作组的报告之前，将不能把它向委员会公布。

### 工作人员代表的意见

212. 国际公务员联合会主席赞同行政协商会主席的发言，并敦促公务员制度委员会主席采取较已往更加有力的行动，以制止这些不可接受的做法。

213. 独立职工会协调会代表指出，秘书长曾追究一些各种所得税诈欺案件，对若干工作人员案件，追查至立即撤职的地步。独立职工会协调会认为，接受补助金从违反工作人员服务条例而论，性质一样严重，并要求施用相同的标准去对它们侦查和检举。他回顾说，独立职工会协调会在去年发言中曾要求公务员制度委员会建议大会，着内部审计司对这些做法立即进行彻查。他并提到扣减薪酬的做法，说现已有具体证据；公务员制度委员会应同等对它们表示关注。

### 委员会的讨论

214. 委员会重申一致并彻底反对这些做法，并讨论如何去制止它们。委员会赞赏秘书长在这方面所作的努力，并表示希望其他行政首长步秘书长后尘。

215. 委员会注意到有约三分之二的成员国已响应主席的请求提供了资料，其中包括三个承认有这种做法的成员国。委员会认为，虽然它相信答复的51国政府中多数没有这种做法，但其中有些国家确有这种做法也是无疑的。安全理事会的四个常任理事国没有提供资料，使委员会感觉关注。委员会并注意到，德意志联邦共和国常驻联合国副代表在最近一封信中，曾坦率提到有些其他成员国也作了补足性付款。

216. 委员会一位成员认为，在51个未答复的政府中，绝大多数不曾给付补助金。因此，答复一件显然与它们无关的问题单，不是一项优先工作。因此，重要的是再请公务员制度委员会主席通过私人接触，去解释何以它们的答复有助于解决给付补助金问题。主席回顾说，委员会已往曾反对这个想法。

217. 针对工作人员代表的建议即请委员会宣布这些做法为不合法，主席提到委员会先前已作出的决定，其中声称此种付款是不必要的，不恰当的，并且抵触工作人员服务条例的规定<sup>23</sup>。他认为，这是属于行政首长职责范围之事；若干行政首长都知道各自组织内存在着这种做法。

218. 回答委员会的询问即尚未答复的行政首长采取了什么措施，行政协商会主席向委员会保证，多数行政首长已将此事提请其理事机关注意。他指出各组织曾经常将此事向与之有公事交往的政府部会提出，并说这些接触将会保持下去。

219. 委员会详细探讨了是否可以建议行政首长，请他们对一些收取此种付款的工作人员施以惩处或纪律行动。委员会还讨论是否可要求所有工作人员宣誓不曾收取此种付款。可是，他们在现阶段决定不循此方向进一步行动，因为这会不必要地损害多数不曾领取补助金的工作人员。

### 委员会的决定

220. 参照上述，委员会决定：

(a) 向大会报告有51个成员国尚未答复主席请求它们提供资料的四次请求；

(b) 对这51个成员国中包括有安全理事会四个常任理事国，即中国、法国、苏维埃社会主义共和国联盟及大不列颠及北爱尔兰联合王国，表示关注和失望；



(c) 重申此种安排是不必要的，不恰当的，不好的，并且抵触各组织的工作人员服务条例；因此，它们必须终止；

(d) 赞赏地注意到秘书长作为联合国行政首长及以行政协调会主席身份作出了努力，执行他在这方面的职责，并表示希望不久后他能够报导在此事上有了进展。

(e) 重申它以往致行政首长的请求，请他们继续向其工作人员收集关于这个问题的资料。

## 第五章

### 一般事务人员及有关职类的服务条件

#### A. 调查伦敦的一般最佳服务条件

221. 委员会在规约第12条规定的责任范围内对伦敦一般事务人员和有关职类一般最佳服务条件进行了调查。委员会建议的薪金表载附件十六。建议所涉经费,按1990年4月1日实行的0.62英镑对1美元汇率计算,估计每年61.6万美元。

#### B. 调查纽约的一般最佳服务条件

222. 委员会在规约第12条规定的责任范围内对纽约一般事务人员、工匠和警卫人员职类一般最佳服务条件进行了调查。委员会建议的三职类薪金表载附件十七。实行建议的薪金表,工匠和警卫人员职类薪金,比照1989年11月1日实行的薪金表,须分别通盘增加10.73%和14.09%。一般事务人员职类基于调查的薪金表数字,较1989年10月1日实行的薪金表高0.3%,但较1989年11月1日实行的薪金表低4.6%。实行工匠和警卫人员职类薪金表所涉经费估计每年180万美元。关于实行一般事务人员薪金表所涉经费问题和更详细的情况见以下第289至306段。

#### C. 调查罗马的一般最佳服务条件

223. 委员会在规约第12条规定的责任范围内对罗马一般事务人员和有关职类一般最佳服务条件进行了调查。委员会建议的薪金表载附件十七。建议所涉经费,按1990年2月1日实行的1 255里拉对1美元汇率计算,估计每年约450万美元。

D. 由于全面审查专业人员以上职类的  
服务条件而作出的决定对一般事务  
人员及有关职类工作人员的影响

224. 委员会审查了由于全面审查专业人员以上职类的服务条件大会作出的决定对一般事务人员及有关职类工作人员的影响。委员会在第十五次年度报告中曾指出,在鼓励和生产率方面的若干建议对一般事务人员和有关职类是同样适用的<sup>24</sup>。委员会考虑到这一点,审议了针对与一般事务人员职类有关的下列三个问题作出的决定的影响:

- (a) 残废子女的女子津贴;
- (b) 国际征聘一般事务员的调动/艰苦津贴;
- (c) 提升加两级及鼓励和生产率方面的其他建议。

各组织的意见

225. 行政协商会主席也认为残废子女的津贴应确定为正常数额的一倍。他又说,如果残废子女是第一个领取子女津贴较高数额的受抚养人,给付残废子女的数额应是正常子女津贴的一倍。这样便与议定的专业人员以上职类津贴办法相符合。

226. 行政协商会认为,可在新的人员调动和艰苦条件办法下向数目极小的、在适用地点具非当地雇用身份的一般事务人员提供津贴。委员会注意到,实行人员调动和艰苦模式须应用订定的参考点;经过考虑后,委员会的结论是,适用于国际征聘一般事务人员的津贴应相当于给付P-1至P-3职等工作人员的数额。行政协商会不能同意公务员制度委员会秘书处所建议此项津贴的给付不包括非搬运因素在内一点。但为避免全部津贴补偿过多起见,行政协商会建议在人员调动和艰苦条件津贴高于侨

居津贴的场合停止侨居津贴。那就是说,在人员调动和艰苦条件津贴高于侨居津贴的场合。在调动和艰苦条件津贴较低的场合,就须补足调动和艰苦条件津贴与侨居津贴之间的差额。行政协商会又建议向国际征聘一般事务人员给付外派补助金。

227. 行政协商会也赞成一般事务人员提升加两级的建议。在此方面主席指出,确定提升加两级的前提是,需要认识到提升具有明确的方式,与职等间的差幅没有关系。因此,把已经确定的应用于专业人员的办法适用于一般事务人员职类,是完全合乎逻辑的。他又说,从人事管理的观点来看,专业人员职类与一般人员职类之间不宜再有差别。行政协商会建议所有这些措施自1990年7月1日起生效。

228. 国际电联代表对于提升加两级的问题及鼓励和生产率方面的其他建议表示意见。他认为,对于专业工作人员以上职类,已在鼓励和生产率及薪金结构改变的范围内作过改变。专业人员每一级数字占薪金的2.4%并不引起职等之间任何显著的重叠(例如,日内瓦3.4%)。结果是,许多工作地点发生一般事务人员职等显著重叠的现象。由此可见,如果又准予加级的话,这一职类的工作人员会更为迅速地到达最高限额,因此会产生别的问题。他因愿顺从共同制度对此事所作决定,但请委员会在作出建议前考虑到这项问题所有的方面。

### 工作人员代表的意见

229. 国际公务员联合会主席强调,全面审查专业人员以上职类工作人员服务条件的若干因素必须公平适用于一般事务人员。这特别是指讨论中的三点。国际公务员联合会参加行政协商会及其外地工作人员问题工作小组会议的结果,达成了一项共同的立场,它请委员会通过。

230. 独立职工会协调会代表对于涉及一般事务人员及有关职类和一些陈述表示不满意。他认为公务制度委员会规约强调必须促进一项综合统一的国际公务员制度。他认为关于共同制度普及待遇的陈述也应适用于一般事务人员及有关职类。委

员会作出的决定不应使有些一般事务人员感觉到若干组织存在一种歧视的气氛。

## 委员会的讨论

231. 委员会审议了下述一项建议,即一般事务人员及有关职类残废子女的津贴确定为适用于这些职类子女的津贴正常数额的一倍。委员会认为,依照它在此方面为专业人员以上职类提出的<sup>25</sup>、并经大会在其第44/198号决议第一(G)节第一(a)段中核可的一项建议,此项津贴数额亦应确定为一般事务人员及有关职类子女津贴正常数额的一倍。

232. 关于国际征聘一般事务人员调动/艰苦条件津贴,委员会中对于由它审议此项问题是否适当意见不同。有些代表认为,由委员会讨论此一事项是适当的,因为委员所获授权包括所有职类工作人员的服务条件在内。但另一代表认为,应由各组织,而非委员会,作出涉及此一职类工作人员的决定,这样,行政当局便更富于伸缩性。

233. 多数委员会接受行政协商会主席对艰苦/调动模式修正案所作解释,即订定的参考点应为P-4/第六级按比率下降13%,以反映此一职类工作人员的相对薪金数额,确保同一工作地点相同工作其他职类工作人员享受公平待遇。

234. 委员会接着审议关于提升加两级的问题及鼓励和生产率方面其他的建议。委员会承认两个职类有工作人员必须等到公平待遇,但认为这一方面并非自动关连的,因此应在全面审查一般事务人员及有关职类服务条件的范围内处理这个问题。

## 委员会的决定

235. 委员会决定建议:

(a) 一般事务人员及有关职类工作人员残废子女的津贴确定为适用于那些职类的子女津贴正常数额的一倍,自1990年7月1日生效。如果残废子女是第一个受抚

养人,领取津贴的较高数额,给付的数额,为正常津贴,而非较高数额,的一倍;

(b) 为专业人员以上职类工作人员核定的调动和艰苦模式亦适用于国际征聘一般事务人员,自1990年7月1日生效,但参考点为P-4第六级,按比率下降13%,这样便可更为适当地反映薪金的相对性,而确保同一工作地点相同工作其他职类工作人员享受公平待遇。但如得出的数额低于给付国际征聘一般事务人员的侨居津贴目前数额,就应依照由各组织确定的行政安排加付一笔与二数差额相等的数额。

(c) 向国际征聘一般事务人员给付外派补助金,按照适用于专业人员以上职类的同一规定和条件,自1990年7月1日生效。

委员会注意到,上述(a)项建议所涉经费估计为每年\$100 000,上述(b)(c)两项建议所涉经费估计为\$285 000。

#### E. 国际劳工组织法庭关于 维也纳合作社的判决

236. 委员会第二十六届会(1987年7月6日至24日)审查了对维也纳一般事务人员及有关职类一般最佳服务条件进行的调查。在那项审查以后,委员会向设在维也纳各组织行政首长提出了关于维也纳一般事务人员及有关职类薪金表的建议。建议的薪金表中,除其他构成部分外,列有一笔调整数2.4%,作为向设在维也纳各组织工作人员提供的合作社补助金。委员会第三十一届会获悉有人对行政首长实行的涉及合作社待遇的薪金表提出了法律上的异议。联合国行政法庭和劳工组织行政法庭于1989年听取过反对意见,这两个行政法庭分别对联合国事项和原子能机构及工发组织事项有裁制权。劳工组织行政法庭第1 000号判决对原子能机构和工发组织两者都有拘束力。它作出有利于抗议者的裁决,并宣布1987年10月1日实行的薪金表无效。法庭又决定案件发回,以便重新计算薪金。联合国代表说,秘书长支持制度的共

同性,对于联合国法庭审理的类似案件并无争议。

### 各组织的意见

237. 原子能机构代表告诉委员会说,原子能机构将遵守此项判决,并请委员会提出一项依照此一判决的薪金表。他又请委员会指示此项判决对于按照维也纳调查方法的下次薪金调查的影响如何。

### 委员会的讨论

238. 委员会基于可以获得的资料讨论了此项问题。但委员会也认为此事涉及规约第11和12条载明的委员会的权力和授权,需要基于尚待获得的法律意见再进一步加以研究。

### 委员会的决定

239. 委员会注意到劳工组织行政法庭第1 000号判决。它向设在维也纳各组织建议,依照此项判决对一般事务人员和工匠职类适用本报告附件十九所载薪金表。它请委员会秘书处向它提出陈述,说明此项判决的影响,并决定1991年在此一基础上再处理此事。

## 第六章

### 对两类职责都适用的服务条件

#### 审查教育补助金的数额

240. 大会在其第44/198号决议第I.G节第2段中注意到作为全面审查专业人员以上工作人员职类服务条件一部份而提出的委员会建议,<sup>20</sup>即(a)关于教育补助金支付货币的订正安排目前应维持不变,但应根据首次申请教育补助金所取得的经验加以评定;(b)补助金的数额通常应每两年审查一次。委员会审查了行政协商会提出的建议及其秘书处在这方面提出的建议。各组织提出的建议要求统一增加可报销费用的数额,从而统一增加教育补助金的最高额。另一方面,公务员制度委会秘书处则建议只为以特定货币支付有关教育费用的一些地区增加教育补助金。

#### 各组织的意见

241. 行政协商会主席根据1988-1989学年期间工作人员教育支出的调查提出了关于审查教育补助金数额的建议。这项调查显示,8.19%的个案超出了目前关于可报销费用的最高限额\$9 000。为了使这种个案的比例符合从前次审查教育补助金所得月的数额,行政协商会建议目前的最高限额应增加至每年\$11 000,并建议同时将膳宿费用最高限额从\$2 000增至\$2 450。根据对残疾子女特别教育补助金个案所作的审查,行政协商会建议将可报销费用最高额增至每年\$11 000,同时以当地货币偿还100%的现有规定仍保持不变。由于上述数额增加了22.2%,所以行政协商会建议,凡是在补助金以当地货币计值的工作地点,则当地货币数额也应按相同百分比向上调整。这些规定应自现行学年的1991年1月1日起生效。行政协商会注意到指定工作地点额外偿还膳宿费用的规定最近已作为全面审查的一部分而加以订正(即将最高额



从每年\$2 000增至每年\$3 000,并且只限于初等和中等教育),所以它建议目前所适用的数额应保持不变。

242. 同时,行政协商会指出需要审查用于确定补助金数额是否足够的方法:它打算近期内进行这种审查,着重强调教育费即价格作为特定工作地点费用的指示数。行政协商会总结说,如果在这种方法方面的审查完成之前就想要以调整补助金的方式(例如在不同的工作按不同的百分比调整)作出改变,这种作法是不明智的。

243. 行政协商会在就公务员制度委员会秘书处关于特定工作地点调整数的建议作出评论时,也注意到该委员会最近已经重申教育补助金的数额不应当按照教育等级或工作地点来区分。行政协商会认为,对特定工作地点加以调整可能不符合一种非区别性补助金的原则。同样明确的是,将需要拟订标准以确保这种特定工作地点调整数一直公平。但是,行政协商会完全不清楚特定工作地点调整数是否同这种看法相一致。显然需要拟订一贯的标准以确保这种特定工作地点调整数一直公平。因此,行政协商会最后总结说,在这些和其他未获解决的问题得到解决之前,应当继续采用统一的调整办法,并且在更广泛的有系统的范围内来处理有关全面对特定工作地点调整数的正反意见问题。行政协商会还注意到一种统一的百分数调整数不会破坏公平对待不同工作地点的工作人员的原则,因为这种补助金是按百分数偿还实际支付的费用,其目的在防止超额偿还。

### 工作人员代表的意见

244. 国际公务员联合会主席说,虽然该会对采取一种择定办法的本身不予反对,但该会认为在进行这种根本改变之同时必须进行深入研究,弄清现行制度的优劣之点。此外,国际公务员联合会的成员自己将必须对改变,确定和调整补助金的方法表明态度。国际公务员联合会支持行政协商会的建议,全面增加教育补助金的最高额,教育补助金是根据在国际公务员联合会的参与下所作的详细分析的研究而计算的。

245. 独立职工会协调会的代表指出,他们很重视教育补助金的数额,并对工作人员子女接受适当教育的费用不断增加表示关切。独立职工会协调会赞赏大会核可的公务员制度委会的建议,每两年审查一次教育补助金的数额。独立职工会协调会认为,为了避免过去使其必须增加教育补助金数额50%的经验,这种措施是明智而合理的。建立一套自动调整的机制,将是处理这个问题的最适当、最合乎逻辑的方法,因为这种机制将带来很大程度的明确、简单和可预测性。独立工会协调会认为,早就应该全面增加目前的教育补助金数额了。因此,独立工会协调会表示强烈支持行政协商会的建议。它还认为,有需要在近期内对确定教育补助金的标准和方法进行一次全面审查。补助金的性质和所需资格应当在这种审查的范围内,更广泛地予以彻底审查,以便满足该组织和工作人员不断变动的需要。

#### 公务员制度委会的讨论经过

246. 委员会指出,1983年审查时实施的货币最低限额规定一直为进行1988年审查而保持不变,以便避免某些工作地点的工作人员所得好处少于已经建议并获得核可的统一增加数。委员会回顾大会曾经根据当地货币计值的补助金核可了一些国家1988年的增加数,在这些国家中,薪酬矫正数以限于世界其他地区的美元基准补助金计算。因此,与最低限额汇率安排联系的单一的美元补助金由以十七种不同货币计值的十七种不同的补助金数额来取代。成员们认识到,这种政变对调整办法的形态产生直接影响,有利于定期订正教育补助金的数额。成员们认为,由于付款安排的货币同教育补助金的有效实际价值之间的关系,只有在审查付款安排货币的经验以及普遍不同的通货膨胀率的效果之后才能作出适当的审查。

247. 鉴于其1983年和1988年订正补助金的经验,委员会说,现行的统一通货膨胀调整数的调整办法加上充分的货币保护在各工作地点之间产生了完全不公平的结果。委员会注意到,这种办法并没有区别出各个工作地点的显著不同的通货膨胀率,而且相对于软性货币和高通货膨胀工作地点而言,有利于硬货币、低通货膨胀工作

地点。由于软货币国家的通货膨胀率往往较高,这种影响可能实际上特别显著。例如,按目前(1990年7月)的汇率计值的补助金现值,介于美元地区的\$6 750至日元地区的10 300元之间。根据这种安排,委员会注意到需求不公平地得到满足,过度支出费用超出可报销的最高限额的百分比可以低到九种绝大部分为硬货币地区的百分之零,可以高到英镑地区的26.3%。补助金最不足于满足需求的三个地区(联合王国:26.3%的个案超过费用;意大利:15%;美元地区以及其他不适用非薪酬矫正数的国家:10.5%)是补助金绝对数额较低的地区和弱势货币及有高通货膨胀率的地区。补助金数额最充分的地区(即没有超出费用的情况)是以等值美元计值的补助金绝对值较高的地区。

248. 正是基于这种背景,委员会才审查行政商协商会统一建议的继续现行的调整办法以及22%的增加数。虽然行政协商会拟议的统一增加数在简单和透明度方面具有若干吸收力,但是这将增加确有需求(实际费用超出目前的最高可报销费用)以及其他方面的可报销开支的限额。这种办法并不足以集中注意开支超出最高可报销费用的领域,从而也不会有助于公平对待各工作地点。虽然统一增加数不致超额赔偿,因为补助金是按百分比偿还费用,但是成员们指出,这会在需求增加因而造成更多不公平的工作地点,产生有系统的赔偿不足。就工作地点差价调整办法而言,是通过调整汇率波动和通货膨胀变动维持购买力平价而做到公平的。关于这点,委员会指出,现有的关于教育补助金的调整机制,只是通过货币最低限额安排随货币而加以区别,而非随通货膨胀率的不同而加以区别。这种区别,实际上造成了事实上的选择性措施,这可以由工作地点不同教育补助金数额随之而异得到证明。附件二十中的资料表明现有的补助金数额同需要增加之间的关系,这可以从开支的百分比超过最大可报销费用看出来。

249. 委员会注意到行政协商会研究报告指出的问题,以及秘书处就审查补助金的方法所提出的有关问题,并决定这些问题值得在1991年作出进一步研究。这种研究可以包括可能在根据工作人员开支的现有费用办法之下利用教育费作为价格变动

的指示数。

250. 委员会还审查了行政协商会关于膳宿费最高限额、额外偿还膳宿费以及残疾子女特别教育补助金的建议。委员会关于膳宿费的决定,见下面第251(a)和(b)段。关于额外偿还膳宿费和残疾子女特别教育补助金,委员会同意将这些事项仍旧作为于1991年对确定教育补助金额的过程进行彻底研究的一部分。

### 公务员制度委员会的决定

251. 委员会决定建议:

(a) 对于在日元、奥地利先令、瑞士法郎、荷兰盾、芬兰马克、比利时法郎、丹麦克朗、法国法郎、非洲金融共同体法郎、爱尔兰镑或挪威克朗支付的教育有关费用的地区,认可费用的最高额的膳宿费用最高限额仍然保持目前的数额;

(b) 对于以上述(a)分段内以外货币支付的教育有关费用,认可费用的最高额、补助金最高额和膳宿费的最高限额应规定如下:

货币	认可的教育 费用最高额 (当地货币)	补助金最高额 (当地货币)	膳宿费最高限额 (当地货币)
德意志马克	26 395	19 800	5 867
西班牙比塞塔	1 429 740	1 072 500	317 778
意大利里拉	15 397 200	11 549 997	3 422 220
英镑	7 183	5 387	1 596
美元地区	11 000	8 250	2 450

(c) 额外偿还超过应付给指定工作地点工作人员补助金最高额的膳宿费数额,应保持目前的数额;

(d) 上面(b)分段内所列货币地区内的每一残疾子女的特别教育补助金最高额,

将按照常规教育补助金认可的教育费最高额的变动来调整；

(e) 这些措施自本学年的1991年1月1日起适用。

委员会决定，为有关工作地点建议的教育补助金增加数是一种临时措施，但有一项明确的了解，即委员会将于1991年就确定教育补助金数额的进程进行一次彻底的研究。

### 所涉经费问题

252. 同上述建议有关的所涉经费，在增加可偿还最高数额方面估计约为\$1 960万，在增加膳宿费方面估计约为\$120万。

253. 国际公务员联合会主席对委员会的建议表示遗憾，因为他认为这项建议是根据政治考虑作出的。他再次强调必须通报大会，即在第一年期间，所涉费用同全面增加的费用大致相同。他怀疑是否可以在一年之内进行一次深入的研究。

## 第七章

### 外勤服务条件

#### 审查外勤事务人员职类的服务条件

254. 公务员制度委员会自第二十届会议(1984年7月)以来。审查了外勤事务人员职类的各种服务条件。委员会在审查期间注意到除联合国外,一些共同制度组织也采用了外勤事务人员薪金表,因此,委员会总结说,外勤事务人员职类服务条件的问题是一个共同制度问题。<sup>27</sup>

255. 委员会回顾,作为委员会在第二十六届会议(1988年7月)审查外派津贴的流动因素的一个部份,它“指出,外勤事务人员职类在性质上是一种流动服务,工作人员的补偿是以美国外交服务作比较标准。在委员会完成对外勤事务人员职类酬金进行审查后,就可以较为适当地审查可否考虑对外勤事务职类给予调职奖金或其他津贴”<sup>28</sup>不过,根据委员会在全面审查专业人员以上职类的服务条件方面的工作,委员会决定暂定对外勤事务人员职类的审查,直至完成全面审查工作为止。

256. 委员会在第三十一届会议(1990年3月)上获悉,因全面审查专业人员以上职类服务条件而引起该职类一揽子薪酬的改变会对外勤事务人员职类的权利产生影响。因此,提出了一项涉及修订比较办法的行动步骤,这种办法将利用外勤事务人员职类的现行职务分类制度,并会导致修改这个薪酬数额和构成部分。因此在本届会议上向委员会提交了一份外勤事务人员职类订正一揽子薪酬,以便根据下列各特点来进行审查:

- (a) 与美国联邦公务员制度进行薪酬比较;
- (b) 研究与美国联邦公务员制度之间的职等对应情况;

(c) 根据专业人员以上职类相同薪酬构成部分的调整制订外地事务人员薪酬调整办法。

### 各组织的意见

257. 联合国代表注意到,外勤事务人员职类包括与维持和平活动有关的各种各样职业,而且不应与一般被称为外地工作人员的技术援助或人道主义救济工作人员混为一谈。外勤事务人员最后一次加薪是在1981年。自此以后,外勤事务工作所致力于的维持和平活动在数目、范围、种类和规划方面都出现了量变。仅仅是过去两年内,在伊朗伊斯兰共和国、伊拉克、阿富汗、纳米比亚、安哥拉和中美洲设立了新的工作团,委员会注意到,外勤事务人员也被用于联合国其他活动,例如,除了维持和平工作团外,还有纳米比亚的选举,他强调调整这些发展,因为,外勤事务人员正是它们所依赖的迅速、发展能力的支柱。

258. 这些工作人员不但依照其合同规定必须在接到通知后几个小时内作为后备被派到外地,由于其工作性质,他们还不断地被要求到极为危险的地区服务。因此,他强调说,不但应在分析构成部分方面审查外勤事务人员职类的服务条件,而且还应考虑到业务的性质,维持和平活动的政治环境以及在设立新工作团时本组织所必须应付的迫切人员需求。他注意到,公务员制度委员会和联合国的秘书处和工作人员都同心协力地进行这项审查工作,而秘书长也欢迎委员会就这个问题提出的建议和意见。

259. 他回顾,自1981年以来一直以美国外交服务为比较对象,在这方面,委员会曾多次表示关心。因此,在目前进行的审查中,根据外勤事务人员职类的职务分类制度标准进行了与美国联邦公务员制度的相应职等研究。此后,选出了五个国家(以色列、阿拉伯叙利亚共和国、巴基斯坦、塞浦路斯和埃及)进行薪酬比较,这些国家境内的维持和平工作团最多而且占外勤事务人员总数的四分之三。这一比较显示出,联合国驻外公务员薪酬总的加权平均数大约比这些地

点的联合国外勤事务工作人员高出20%。

260. 基于比较结果,并考虑到外勤事务工作人员调派和调动以及生活和工作上的明显困难条件,他欣然指出三方研究小组建议对外勤事务人员职类采用人员调动和艰苦条件综合模式。在对外勤事务人员职类采用人员调动和艰苦条件模式时,财务奖励、18个月回籍、每月出差津贴的不变部分、安家补助金以及目前提供的离职前津贴待等都会停止。

261. 关于建议的基薪表,他注意到,这是通过在表内纳入工作地点差价调整数乘数63制定而成的,作法与专业人员以上职类一样,目的在于获得与外勤事务人员数目最多的工作地点内的比较对象相同的全部补偿水平。最后制定的基薪表显示出,就职等和工作地点而言增加了4%至10%。

262. 他指出,秘书长认为,外勤事务职类工作人员为本组织提供的服务最多,这种服务已获得国际上的承认,因此应得到相应的酬劳。秘书长建议委员会支持这些提案。

### 工作人员代表的意见

263. 外勤服务职类工作人员的代表提出,自1981年以来未曾就外勤事务人员的服务条件进行过有意义的审查。他说,工作人员就这个职类缺少适用人员调动因素的情况感到迷惑,因为这个职类的人员必须在获得通知48小时内调动。他强调说,调动会导致家庭破裂。他同意用美国联邦公务员制度来作为比较对象。



## 委员会的讨论

264. 委员会指出,提议的外勤事务人员职类薪酬修改办法基本上是重新设计薪酬法结构和修改薪酬调整制度在这方面,委员会表示,职责与当地聘请的一般事务人员相同的外勤事务人员职类也应有相同的薪酬。不过,委员会承认,外勤事务职位在通信保安和保密以及有关考虑方面有独特要求,这与比较对象的制度相同在这两个制度内,某一特定工作地点工作人员的薪酬,如果这些考虑无关重要的话,就与上述职能的当地条件为依据,如果这些考虑很重要的话,就以基薪表的概念为依据。

265. 委员会指出,基于这些建议,今后外勤事务人员职责的薪酬将与专业人员以上职类薪职类的薪酬紧密挂钩。在这方面,委员会认识到,这两个职类都属于国际征聘,认识到在特定的工作地点内同等适用艰苦条件,并认识到人员调动要求也适用于外勤事务人员职类,正如这种要求也适用于专业人员以上职类内某些工作人员。

266. 关于人员调动因素,委员会表示关心的是,特别为专业人员以上职类设计的人员调动和艰苦条件模式<sup>29</sup>现在也适用于另一个职类,其他考虑对这个职类可能更为贴切。委员会注意到外勤事务人员调动统计,例如,统计结果显示,比起专业人员以上职类人员来说,外勤事务人员在较短的时间内调派到较多的工作地点。不过,委员会认为,外勤事务人员在一个工作地点所逗留的时间比专业人员以上职等工作人员短,因而减少了这个模式的适用性。在这方面,委员会还注意到,行政当局在一定程度上控制人员调动的程度,因而也控制了根据人员调动和艰苦条件模式所支付的薪酬。在这方面,委员会认识到这一模式将适用于外地事务的薪金金额,而根据提议的薪金表,薪金额已从P-4第六级的起点减少13%。

267. 关于提议的基薪表,委员会注意到外勤事务人员薪金表FS-7第六级与

专业人员以上职类基薪表P-4第六级挂钩。而基薪表本身又与华盛顿特区内职等相同的比较对象的薪酬额挂钩。委员会又注意到,虽然P-4第六级是专业人员以上职类基薪表的中点,但FS-7第六级则是外勤事务人员基薪表的顶点,比额从这一点递减至P-1。

268. 一些成员重申在委员会较早届会上表示过的意见,即,外勤事务人员职类是与联合国维持和平活动有关的一个独特的职类,因此,这不是一个共同制度的问题。在这方面,他们指出,其他组织(开发计划署、难民专员办事处和粮农组织)利用这一职类的工作人员的情况正在减少。他们认为,这个职类应用来开展联合国维持和平活动,并表示希望其他组织不要加以利用。其他成员认为只要这个职类的工作人员由联合国以外的组织所利用,这就是一个共同制度问题。主席进一步提醒委员会说,它已确定这是一个共同制度问题,而越来越需利用这个职类的工作人员在尼加拉瓜、西撒哈拉、纳米比亚和柬埔寨一类的敏感地点安排竞选的情况也引起了注意。

269. 委员会考虑到它必须在两年后监测外勤事务人员薪酬的发展,特别是适用人员调动和艰苦条件模式的情况。

## 委员会的决定

270. 委员会决定:

- (a) 用美国联邦公务员制度来与外勤事务人员职类作比较;
- (b) 建议附件二十一所载适用于外勤事务人员职类的基薪表;
- (c) 核可对外勤事务人员职类适用专业人员以上职类有人员活动和艰苦条件模式。<sup>26</sup>在适用这一模式时,将参照分段(b)内建议的外勤事务人员基薪表;
- (d) 核可参外勤事务人员职类适用外派津贴;
- (e) 核可参照专业人员以上职类相同薪酬因素的调整来进一步调整外勤事

务人员基薪表和各種津貼。在這方面，委員會注意到有人會向大會第四十五屆會議建議增加專業人員以上職類基薪表內的數額，(見第207段)。

(f) 兩年後監測外勤事務薪酬的發展情況，特別是適用人員調動和艱苦條件模式的情況。

委員會注意到它有關外勤事務人員職類訂正薪金表的建議所涉經費每年約為\$214萬。而與這一類職類人員調動和艱苦條件津貼以及外派津貼有關的各項決定所涉經費則每年約為\$174萬。

## 第八章

### 委员会根据规约第14条采取的行动

#### 妇女地位

271. 在1990年3月的第三十一届会议的1990年7月的第三十二届会议上,委员会审议了各组织内妇女地位的问题,包括专业人员和一般事务人员两个职类,这项审议是在委员会关于征聘妇女的特别措施的经常性议程项目的范围之内进行的。

#### 专业人员以上职类

272. 委员会的审议包括了对已.以往所作建议的监测,及审查1988年12月31日时关于专业人员以上职类内男女工作人员留在一个职等内时间的比较分析的统计数据。

#### 各组织的意见

273. 行政协商会要求仿今后应更加注意其他理事机关,而不仅是联大关于这个题目所通过的授权及决议。行政协商会注意到各组织没有绝对禁止雇用配偶的明文规定。在一些组织里,只要满足某些条件(例如,在工作岗位上无直接的上、下关系)可以雇用配偶;在另一些组织里,通常是不允许雇用配偶的,但也可有例外。行政协商会注意到在一些工作人员人数极小的组织,雇用配偶就不大可能了。

274. 教科文组织的代表认为,要达到征聘和保留更多妇女工作人员的目标,不仅要靠各组织和努力,也要得到成员国的帮助。他请委员会敦促各成员国加大力度为各组织内的职位遴选妇女人员。许多组织有一个共同问题,便是一些妇女被招聘担

任某些职位却不能接受,因为在那个工作地点她们的配偶得不到有关政府当局允许工作的行政同意。他请委员会向大会建议,请大会要求各国际组织的东道国,对于联合国共同制度工作人员的配偶放宽发给工作许可证的政策。

### 工作人员代表的意见

275. 独立职工会协调会的代表说,在一般事务人员职类内,妇女的主要问题不是比例不足,而是职业发展方面的困难。秘书人员,作为一个类别,处于特别不利的地位。1989年12月时,专业人员职类归属地域分配的职位中妇女所占比例,在联合国是27.2%,而大会为1990年订立的目标是30%。在1989年,新招聘的工作人员中妇女只占22%。接着,她举出了联合国内一些关于各个职等中妇女比例的数据。从这些数据可看出,照此速度进展下去,到本世纪末不会达到任何有意义的改变。

### 委员会的讨论

276. 委员会同意传统态度仍旧是提高妇女地位的最大障碍。委员会并同意在男女工作人员的征聘和提升上,资格条件应是主要而且确实是唯一的标准。不过,在两不相下的情况下,委员会中多数成员认为,在各组织未达到为它所订的目标之前,支持性的优惠妇女的行动方案乃是必要的。一些成员觉得,如能获得从1980年至今,在征聘和提升方面妇女在P-5至D-2职等的进展资料,将是有帮助的。

277. 一些成员觉得,重要的事是要促请成员国注意联合国各组织里对妇女存在着的机会,及作出更多努力针对那些其妇女国民在各组织里所占比例极小的国家。他们说,除了其他已辨认出的障碍之外,不知道在预算紧缩时期妇女地位是否比较男子地位更更加遭受不利影响。

278. 关于大会第42/221号决议第五节,第1(b)段,委员会认为应当请各组织提供

资料,据以辨明一般事务人员职类内妇女所面临的一些问题,使委员会能向大会第四十五届会议报告。

### 委员会的决定

279. 参照上述,委员会决定向各组织建议:

(a) 遇到需要由国家政府当局推荐的情形,请各组织尽力向这些政府当局说明它们重视妇女候选人名单的提出;

(b) 一些报导在征聘妇女方面最有困难的高度专门性组织,请它们考虑仿照海事组织的办法,设置向外招揽的培训方案;

(c) 请它们加强的努力在各组织中增加P-5及以上职等和作决定及订政策职位的妇女数目;

(d) 如果还未那样做,请它们订立明确的目标,并监测其进展;

(e) 视适当情形,请它们加强的努力增加妇女顾问及妇女专门顾问的数目;

(f) 如果还未那样做,请它们废止工作人员服务细则中禁止经常职位雇用配偶的规定;

(g) 请它们加紧努力斟酌情况便利雇用工作人员的配偶;

(h) 如果还未那样做,请它们修改其人事履历表格,允许候选人在上面注明其表格也可供其他机构使用。

280. 为响应大会第42/221号决议第五节,第1(b)段,委员会还决定请其秘书处同行政协商会秘书处的代表及工作人员的代表会商,拟订一个问题单送交各组织,并附一项请求,即请将填好的问题单及时送还公务员制度委员会秘书处,以便编制一项文件向委员会提出。

### 一般事务人员及有关职类

281. 为响应上一段中提到的大会的要求,委员会审议了关于一般事务人员职类内妇女地位根据秘书内收集的资料编制的一件报告;如所议定的,秘书处曾同行政协

商会及工作人员的代表进行了协商。各组织所提供的资料包括有：(a)一项职业类别的细分(使用职业类别共同分类法)，按性别及职等分列；(b)在一个职等内的时间，按性别及职业类别分列；及(c)1989年中从一般事务人员职类升至专业人员职类的案数，按性别分列。

### 各组织的意见

282. 行政协商会不太能了解大会要求分析为提高一般事务人员职类内妇女地位而采取的措施的中心旨意何在。由于一般事务人员职类里，总的说，妇女占着充分比例，料想问题不是全球性的比例问题，而是妇女在一般事务人员及有关职类内的职业前程。一方面，行政协商会同意秘书处的结论，即在这个职类里，从任用职等或升迁速度而论都无男子与妇女的差别，另一方面，行政协商会承认达成这些结论所根据的数据不够代表性。行政协商会认为，除仅仅统计分析以外，还需作一个更加原动性的概念探讨。

### 工作人员代表的意见

283. 国际公务员联会的副主席提到在已往十年里，重点置在专业人员职类特别是高级职位妇女比例的不足上。国际公务员联合会支持应作努力去纠正这种不平衡，但它要强调，在多数组织里大多数妇女的职位属于一般事务人员职类。公务员制度委员会秘书处所做的研究，由于时间不足和缺乏可用资料而受影响。因此，它未触到问题的症结，那就是，由于多数妇女担任的是秘书和书记工作，因职位分类的等级限制，她们晋升至G-5职等以上的机会就受到阻碍。应当办理一项对征聘、升级及职业前程政策的审查以做到对人力资源的发展达成平衡兼顾。应当鼓励征聘妇女担任一些传统上男子居多数的职业，包括修理、手工、及警卫。国际公务员联合会提议设置一个由三方组成的工作组，去办理对一般事务人员职类内妇女地位的深入研究，除其他外，并决定这项研究的宗旨、进行方法，及向委员会提出建议及解决办法。

284. 独立职工会协调会惋惜委员会没有给这个重要问题以优先地位。必须通过支持性行动方案去任命并提升专业人员职类内更多妇女工作人员担任决策性职位。在一般事务人员职类里,妇女的问题不是比例不足,因为她们在这个职类内已占多数,而是职业前程。独立职工会协调会强烈反对公务员制度委员会关于一般事务人员职类妇女地位的文件里采取的方针,她相信这个问题还需要作更透澈的研究和审议。独立职工会协调会觉得大会第42/221号决议第五节的精神和旨意,没有得到正确理解。因此,独立职工会协调会要求委员会不要赞同秘书处文件内达到的结论,因为那项文件不是大会所要求的,而且根据的数据也不齐全。独立职工会协调会敦促委员会考虑设置一个联合工作组去更详细地探讨这些问题,以期拟订出一些措施,具体说,要改善一般事务人员及有关职类内妇女的职业前程,及总的说,要提高联合国共同制度内所有妇女的地位。

### 委员会的讨论

285. 委员会回顾专业人员职类内地位曾经是过去五年议程上的一个经常性项目,对之委员会已作出许多建议。关于非专业职类的妇女工作人员,虽然委员会在1985年曾在审议人力资源计划的议题时对它作过若干建议,<sup>30</sup>这次是首次在本议题之下审议此事。委员会忧虑的是,最近在关于专业人员以上职类工作人员服务条件的全面审查的职责方面,一些有关的优先工作使得委员会抽不出更多时间来注意一般事务职类的工作人员,而后者对本组织的工作曾作出那么宝贵的贡献。不过,它不能同意工作人员代表的说法谓本问题没有优先地位。委员会是第一个机构将妇女问题提起大会注意,并就如何解决作出建议。

286. 委员会注意到,由于数据有限,使秘书处难以作出重要的结论。不过,根据现有的材料,可以得出一项总括性结论,即对于男女工作人员似乎没有任何歧视存在,这一点行政协商会也同意。委员会并注意到,对数据的分析显示出,男女工作人员从一个工作类别晋升至另一个在升迁速度上并无有意义的差别,而留在一个职等



的时间也跟某一工作类别的工作人员主要是哪个性别并无关联；总的说，一般事务职类工作人员总数中妇女约占三分之二，妇女留在一个等内的时间比较男子并不长些，通常还短些，至于1989年中从一般事务人员职类晋升至专业人员职类，男子的百分数较高些，比妇女的百分数高出0.15。

287. 委员会认识到，这个文件是主要探讨一般事务人员职类内男子与妇女之间的相对性，而工作人员的代表显是要扩大对此问题的审议范围，使包括到一个更大问题，即职业前程。委员会注意到行政协商会的人事数据库虽很详尽，仍未包括全部所需资料；委员会认为，应当视需要收集更多的数据以补其不足。不过，委员会认识到，当着许多组织正在执行零增长预算时，往往主管编制此种数据的各个人事部门率先裁减工作人手。

### 委员会的决定

288. 参照上述，委员会决定：

(a) 为响应大会第42/221号决议第五节的要求，秘书处将写信给各组织请它们注意委员会以往作的关于一般事务人员职类工作人员的职业前程问题的建议，并请它们就这些建议的实施情形、及已采取的任何其他行动提出答复；

(b) 组成一个由三方组成的关于妇女地位的工作组，包括一般事务人员职类和专门人员职类在内；工作组的确切的职务范围，将是很广泛的；工作组的总目标是辨认联合国系统内妇女所面临的问题，帮助委员会去制订战略以实施其各项建议。

## 第九章

### 委员会根据规约第17条采取的行动

#### 委员会建议和决定的执行情况

289. 1989年秋,委员会对纽约一般事务、工匠和警卫人员职类工作人员的当前最佳雇用条件进行调查。委员会在这方面的建议细节以及由此而来所涉经费问题见本报告第222段。

290. 委员会在1990年3月的届会上,审议了从外界雇主所搜集的数据,并决定向那些有工作人员在纽约的组织的行政首长提出建议。自此之后,联合国主管行政和管理事务部代理副秘书长和主管人力资源管理事务助理秘书长同委员会进行接触,表示关切调查的结果。鉴于问题的重要性,两位官员请求委员会在1990年7月以前有一段有“冷却期间”。联合国秘书长对调查结果的关切曾通过委员会的主席告知委员会。委员会对秘书长和其他高级官员的陈词给予十分审慎的考虑。然而,它的结论是所采用的调查方法在技术上是站得住的,因此没有理由对调查的结果加以怀疑。鉴于这一点,委员会认为没有什么正当理由推迟到稍后方提出一般事务人员职类薪金调查的结果。

291. 委员会在1990年7月会议上获悉秘书长决定公布委员会所提议的工匠和警卫职类工作人员订正薪金表自1989年10月1日起生效。委员会所建议的一般事务人员及有关职类工作人员的抚养津贴也予以订正,自1989年10月1日起生效。然而,关于一般事务人员职类,秘书长决定设立一个特别联合咨询委员会,由联合国、联合国开发计划署/联合国人口基金和联合国儿童基金派代表组成。该委员会设立了一个工作组审查关于一般事务人员职类薪金调查的进行和结果。秘书长决定在审查特别

联合咨询委员会所拟写的报告以前，不公布委员会所建议的一般事务人员职类薪金表。

292. 其后，秘书长决定不实施委员会所建议的一般事务人员职类薪金表，而是决定自1989年10月1日起，实施1989年11月1日起生效的薪金表，该薪金表是委员会在1984年纽约薪金调查时所核准的临时调整程序的适用而产生的正是由于这些发展以及作为规约第17条所规定的责任的一部分，委员会在1990年7月的届会上对这个问题进行了讨论。

### 联合国代表的意见

293. 从一开始，联合国的代表着重指出他代表了所有总部设在纽约的组织发言，对这些组织来说，一般事务人员职类薪金调查的结果已引起关切。秘书长相信有必要作出全面努力来解决各种影响到这批工作人员的关切事项。联合国代表证实特别联合咨询委员会在工作方面得到公务员制度委员会的协助。秘书长在考虑特别联合咨询委员会的结论和建议时，认为他不能漠视在薪金调查期间及调查完毕后所遭遇的问题以及对工作人员的行政当局关系所赞成的问题。这些考虑正值秘书处工作人员，包括一般事务人员职类在内，对联合国在纳米比亚的成就作出重要贡献之际到来。秘书长也不能无视于纽约所有其他类别最近都得到加薪的好处这一事实。联合国代表重申秘书长完全接受薪金调查的外界数据，他倒是集中在应予权衡利弊得失的领域。秘书长正是考虑到这一背景，决定宣布纽约一般事务人员职类1989年11月薪金表自1989年10月1日起生效。联合国代表举出特别联合咨询委员会所指认的具体问题为例，这构成了秘书长决定的基础。秘书长除其他事项外，接受了特别联合咨询委员会的以下建议：请公务员制度委员会在完成其对总部薪金调查方法的审查以后，就纽约的一般事务人员及有关职类加快进行薪金调查。

294. 联合国主管人国资源管理事务助理秘书长告诉委员会说特别联合咨询委员会的报告被视为内部文件，因此不会对外散发。他补充说，回想起来，行政当局认识

到它对一些事项本可作不同的处理。例如,关于实施临时调整--1989年11月起生效即纽约数据搜集工作开始后一个月,这使工作人员得到以下的印象;他们的薪金同纽约劳动市场所适用的薪金相一致。他敦促委员会理解秘书长并不是对委员会缺乏信心。事实上,秘书长原愿继续在将来同委员会进行充分合作。

### 纽约工作人员代表和国际公务员联合会代表的意见

295. 纽约的联合国工作人员代表提醒委员会说,在1990年3月届会结束时,他请求委员会在对已确定的问题领域进行进一步审查以前,暂时推迟纽约一般事务人员薪金调查问题的决定。秘书长也向委员会提出类似的请求。然而,委员会决定它不能这样做;它采取了它认为在技术上站得住且无懈可击的决定。为了避免出现现有的情况,委员会大可推迟到本届会议才就这个问题作出最后决定,它将有一切机会审查同工作人员有关的领域。秘书长的决定既不涉及任何消极不利的问题,也不涉及财务问题。他告诉委员会说特别联合咨询委员会指认了若干与调查的进行有关的问题,并且提供了这问题的细节。联合国工作人员代表说看来委员会打算将关于纽约一般事务人员薪金调查及其进行的讨论从公务员制度委员会的现有论坛转移至第五委员会。他注意到第五委员会的讨论将不会在委员会和秘书长之间发生,而是在工作人员、公务员制度委员会和第五委员会之间发生。他想知道在第五委员会向工作人员和秘书长提出政治诉讼到底是不是委员会的意图。

296. 国际公务员联合会主席提醒委员会说在1979年劳工组织总干事在薪金长期冻结以后,在理事会的支持下,将日内瓦劳工组织一般事务人员的薪金增加3%,体认到工作人员的努力以及对本组织尽职尽责,这种决定对工作人员有极大的鼓舞作用。

### 委员会的讨论

297. 从一开始,委员会回顾其任务规定:就总部一般事务人员及有关职类的薪金表向秘书长和其共同制度其他行政首长提出建议,大家认识到执行问题一直是行政

首长的特权。秘书长可不接纳委员会就一般事务人员薪金表和其他就业条件所提出的建议。关于这种行动的理由可包括技术以外的任何其他事项,诸如联合国代表所概述的,诸如心理影响、工作人员士气低落、裁员的影响等等。委员会认为如秘书长提出的是技术以外的其他理由,而不是所提出的技术理由,则委员会几乎没有或者根本没有什麼话可说。关于这一点,这件事只与大会第五委员会有关,与任何其他机构都无涉。然而,秘书长却采取了另一途径,提出技术上的理由,将委员会纯粹技术性建议搁在一旁。

298. 委员会回顾在其1990年3月会议的讨论期间,曾让行政当局和工作人员有一切机会发表意见,委员会然后就此进行深入讨论。它还回顾1990年3月行政当局以下的立场:调查的进行是称职的,所要求的只是“一段冷却期间”。此外,它还回顾行政当局代表在调查期间不抱怨调查方法有任何违规之处。委员会注意到当那些总部在纽约的组织的工作人员提出具体事项时,他们无法就方法的不妥或错误适用提出令人信服的情况,尽管委员会的一位成员一再请求提出一个例子。然而,行政当局在1990年7月的立场却不一样。

299. 大家认识到秘书长在纽约一般事务人员薪金的问题上面临两组互不相同的建议。第一组建议来自委员会,委员会按照其规约第12(1)条,其任务是“确立一般事务人员及当地征聘职类工作人员薪金表确立有关事实并就薪金表提出建议”。第二组建议来自仅仅由工作人员代表和行政当局代表组成的特别联合咨询委员会。有人指出,这个双方委员会,与公务员制度委员会不同,不能保证方法途径的客观性。

300. 委员会回顾其伙伴一再说大会改变委员会的决定,而几乎没有考虑到对这些决定作出贡献的各组织和工作人员的宝贵投入此外,一再有人表示,如果大会不同意委员会某项决定,它将该事项发还委员会重新审议,委员会也同意这一意见。如果秘书长认为由于调查有可见的技术缺陷,他不能接纳委员会的建议,问题理应交回委员会作进一步审议。

301. 在目前的情况下,树立了一个不好的先例:委员会的任何建议,不论其技术

有效性如何，今后可引起工作人员对行政首长施加强大的压力，逼使其采取与委员会建议相反的决定。委员会认为纽约的决定对共同制度造成严重危机。

302. 关于特别联合咨询委员会为秘书长所接受的以下建议：公务员制度委员会在完成它对总部薪金调查的方法的审查后，为一般事务人员及有关职类加快进行的薪金调查，一些成员不明白如何能够非常认真地预期委员会再次从事这种调查工作。这些成员认为直至这一无缘无故的事件获得澄清以前，不应进行任何薪金调查。

303. 委员会指出在因将来薪金调查的结果而改变秘书长所实行的薪金表以前，纽约一般事务人员职类的工作人员将一直多拿薪金4.6%左右。委员会进一步指出与此相关的所涉财政问题共达每年\$500万。

### 委员会的决定

304. 鉴于上述种种，委员会决定根据其规约第17条的规定，向大会报告联合国秘书长和儿童基金会和开发计划署行政首长协同不接受委员会因1989年10月在纽约当前最佳雇佣条件调查而建议的薪金表，而是实施1989年11月薪金表，自1989年10月1日起生效。

305. 为这项行动提出的技术理由即“……薪金调查所遭遇的困难，……1984和1989年调查关于内部的对应点及有关构成部分需要更大的一致性”，似乎不够充分，因为调查是按照这类调查的一般办法，以技术正确的方式进行的。此外，在进行调查时，行政当局本身的代表和工作人员代表都参加了工作，在1990年三月会议讨论调查结果时，后者在答复公务员制度委员会的直接询问时，无法用实例说明在调查进程违反该一方法的任何情事。

306. 委员会对这项行政表示遗憾，因为它违反了关于决定一般事务人员薪金的确定所应遵守的当前最佳雇佣条件的原则，从而立下一个效果不好的先例，将来对参加组织所接受的共同制度可能会造成损害。此外，这项决定减损了对委员会的信心，从而损害了它的权威，因此损害了委员会在其规约中所规定的作业能力。

## 注

- <sup>1</sup> 劳工组织、粮农组织、教科文组织、民航组织、卫生组织、万国邮盟、电信联盟、气象组织、海事组织、知识产权组织、原子能机构和工发组织。
- <sup>2</sup> 总协定和农发基金。
- <sup>3</sup> 《大会正式记录,第四十届会议,补编第30号》(A/40/30)第一卷,第50至51段。
- <sup>4</sup> 《同上》,第一卷。
- <sup>5</sup> 同上,《补编第9号》(A/44/9)。
- <sup>6</sup> 同上,《补编第30号》(A/44/30),第一卷,第53段。
- <sup>7</sup> 同上,第二卷,第183至197段。
- <sup>8</sup> 同上,第359至454段。
- <sup>9</sup> 同上,第十卷,第250(a)段。
- <sup>10</sup> 《同上,第三十九届会议,补编第30号》(A/39/30),第198段。
- <sup>11</sup> 《同上,第四十届会议,补编第30号》(A/40/30),第174段。
- <sup>12</sup> 《同上,第三十九届会议,补编第30号》(A/39/30),第191段。
- <sup>13</sup> 《同上,第四十四届会议,补编第30号》(A/44/30),第二卷,第357段。
- <sup>14</sup> 同上,第35段。
- <sup>15</sup> 同上,第173段。
- <sup>16</sup> 大会所批准的1990年7月1日薪金表是以下列为基础的:将工作地点差价调整数十二个点纳入薪金净额基数,并且消除工作地点差价调整数数额每一指数点的递减。订正薪金表还包括薪金增加5%,为了达成在不增不减的基础上纳入基数和消除递减,1990年7月1日生效的工作地点差价调整数乘数必须从现有水平按比例降低,因此,纽约工作地点差价调整数乘数从71降至47.4所预测的10月1日和11月1日的乘数是用7月1日乘数为基数计算得出。
- <sup>17</sup> 《大会正式纪录,第四十四届会议,补编第30号》(A/44/30),第二卷,第173(e)段。

<sup>18</sup> 同上,第173(f)。

<sup>19</sup> 工资相若法案是美国国会1990年通过的法律。制定该条法律的目的是在美国联邦公务员制度与其比较者——美国民营部门之间保持工资完全可相皆。该条法律设立了两个实体——工资付方(目前是劳工部长、管理处处长和预算及人事处处长)和联邦工资咨询委员会(民营部门代表三人小组)。根据这条法律,工资付方每年必须向美国总统提出报告,具体说明联邦公务员制度工资与民营部门之间的“差距”,并且建议将能消除“差距”的工资调整。咨询委员会须就工资付方的报告向总统提出报告,该法律还赋予总统根据国家紧急之理由或者影响一般福利的经济条件,建议其他薪金调整办法。除非总统的其他建议为美国国会推翻,否则将成为法律。自1978年以来,主席没有接纳过工资付方的建议,而除了1984会计年度的小额调整以外,美国国会从款推翻总统的建议。

<sup>20</sup> 《大会正式记录,第四十四届会议,补编第30号》(A/44/30),第二卷,第118至119段。

<sup>21</sup> 同上,第316段。

<sup>22</sup> 同上,第453(g)段。

<sup>23</sup> 同上,《第四十二届会议,补编第30号》(A/42/30),第146段。

<sup>24</sup> 同上,《第四十四届会议,补编第30号》(A/44/30),第二卷,第34段。

<sup>25</sup> 同上,第429(e)段。

<sup>26</sup> 同上,第406(h)和(j)段。

<sup>27</sup> 同上,《第四十二届会议,补编第30号》(A/42/30),第236段。

<sup>28</sup> 同上,第209段。

<sup>29</sup> 委员会关于确认专业人员以上职类外勤服务/调差/艰苦工作地点的建议,参看《大会正式记录,补编第30号(A/44/30),第二卷,第313和333(b)段。

<sup>30</sup> 《大会正式记录,第四十届会议,补编第30号》(A/40/30),第239至240段。





## 附件一

### 技术用语词汇

- 精确** 指一般统计意义上计算或估算接近真值。
- 循环** 在本文件内,循环一词的用法与下旋(见下条)相同。在价格指数方面作为统计用语,循环一词另有完全不同的意义。
- 下旋** 因为工作地点差价调整数制度使用租金净额和住房费比较,致使国际征聘工作人员的住房标准不断下降的现象。在市面租金不断上升的条件下,对工作地点差价调整数的限制(冻结),造成薪酬水平不能跟随住房费的变动作灵活反映,因此,必然发生这种愈陷愈深的下旋现象。
- 住房费** 国际公务员所付的租金a和其他相关费用,包括:租金、分摊费用、电费、煤气费、水费、暖气费、收集垃圾费、一个炊用火炉和电冰箱费(如果房东没有供应,按比例计算)、房客义务税金、修理和重新油漆费、改建费(是房屋适于居所必需的,政府供应的住房一般已包括在内)、安全装置费(扣除机构偿还的任何费用)、安全警卫费(根据联合国警卫股法规有此需要的地方)、保姆(在合格的工作人员百分之七十以上均雇用最少一名专用保姆的发展中国家)。
- 住房价格** 考虑到不同居住期间,在当地市场上符合本报告所订标准的住房所付的租金。
- 住房加权数** 指家庭收入花在租金、水电费和其他与住房有关的费用的比例数。用在现有薪酬结构住房处理提案的上下文中,住房加权数可

定义如下：或者是(a)花在租金和其他住房费的总开支的百分比数；或者是(b)把工作人员所报告的平均住房费表示为P-4/第六级、有受抚养人的工作人员的基薪净额加工作地点差价调整数之合的百分比数。

### 折合收入率

本词用于专业人员以上职类工作人员的应计养恤金和应领养恤金的行文中。折合收入率的定义是，退休时领受的养恤金总额表示为服务期间领受的薪酬净额的百分率。

### 指数

费希尔： 拉斯佩雷斯指数和帕舍指数的几何平均值或乘积的平方根。

拉斯佩雷斯： 拉斯佩雷斯指数是一篮货物和服务价格率的平均数，并以基准城市（纽约）的消费型态加权计算。这里的平均数是指加权算术平均数。

帕舍 帕舍指数是一篮货物和服务价格率的平均数，但以指标工作地点的消费型态加权计算。这里的平均数是指加权调和平均数。

市价 符合本报告规定的各项标准、在一年以上租约的最后六个月期间租房按当地市价所付的租金。 b

### 修正的调整数 专委会公式

按照修正的调整数专委会公式，当次和前次调查的回答人分成四类：

- (a) 租金不变、住房相同的人；
- (b) 租金不同、住房相同的人；
- (c) 搬迁住房的人；
- (d) 新来的人。

就(b)类的人来说，租金指数按个别租金率的简单算术平均值计算。就(c)类的人来说，租金指数按新租金和前一年同样大小的住房的平均数比较计算。

新来的人的定义是,在调查日期的12个月内到达工作地点并同时成为租房人的当期回答人,租金率按住房大小计算。上述比率以按照上文定义的当期新来的人的平均租金和前次调查时被当成新来的人的平均租金的比较作根据。然后,租金率再以采用前次调查日期的新来的人的分布数值作为加权数的算术加权平均数除之得出平均值。

首次报告人的定义是当次调查首次报告并且不是新来的人,他们同新来的人待遇相同。

没有回答的人假定其租金不变。但是,长期出公差或请假的工作人员不参加计算。

拥有房屋的人移交回填写的必要的问题单后,排除不作比较。否则他们就属于上列(a)类,就是把他们当成租金不变的租房人。最后的租金指数是以上述各类的租金指数计算得出的算术加权平均数。

### 修正的沃尔什 指数

沃尔什指数是若干个工作地点间价格比较的一个多边指数。挑选一个工作地点作基准。

原公式是各工作地点与基准工作地点间价格率的几何平均数,计算中的全部有关国家的平均加权数加权计算。修正的沃尔什指数已核定供计算新的地点对地点的生活费指数用途,为加权计算的目的,只有总部工作地点和华盛顿两个加权数。

### 地区外价格

地区外指数是一定数目国家内按美元计算的指数上涨平均数,用于测量国际征聘工作人员在指派国外购买的货物和服务价格的变动情况。所有工作地点截至1987年8月止,纽约和华盛顿截至1989年9月止,计算工作地点差价调整指数所使用的地区外指数,是以其货币既有可兑换也有不可兑换的约50个国家内的生活费

和汇率变化作根据计算的。从1987年9月起,计算工作地点差价调整数指数则采用以21个可兑换货币国家作准算出的一个地区外指数计算。

地点对地点  
比较

地点对地点调查提供各工作地点计算工作地点差价调整数指数所需的标准资料。由全部的地点对地点比较计算得出考虑到国际征聘工作人员的开支型态后,一些选定项目的相对价格水平的权平均数。

随机样本

随机样本是按人口中每一成分选中的或然率已经推测得知的方式取样的样本。

薪酬

由于专业人员以上职类工作人员直到1990年6月30日以前实行的薪金表和工作地点差价调整数额,使得在美国以外的一个外地工作地点的当地货币对美元升值时,则工作人员按当地货币计算的实得工资会减少。如果当地货币对美元贬值,则按当地货币计算的实得工资会增加。为求尽量限制上述增减幅度,委员会核定了一套薪酬矫正因素制度。这套制度在加拿大、日本、非洲金融共同体法郎国家的工作地点和在有硬货币的欧洲工作地点,一直实行到1990年6月30日为止。1990年7月1日开始实行订正薪金表,同时废止薪酬矫正因素。

租金:

毛额

国际公务员没有领受任何补贴租金的调整款而实付的租金款额。

净额

国际公务员实付的租金扣除领受的任何补贴部分后的款额。

补贴租金

按照既定标准属于超额租金,则给付工作人员以租金的一部分的款项。补贴租金给付的数额,是工作人员实得工资的既定百分率与适合于该工作人员家庭大小的公寓的合理的最高租金之间的差额的一部分。在总部,补贴目前限五年,领受补贴的租金部分

逐年减少，届期成零。外地没有时限，领受补贴的租金部分没有逐年减少。

样本设计

为在某一人口中取得样本而在收集任何数据之前已确定的一组规则或规格。

抽样误差

由于估计量从样本取得而非使用同样的程序算出的100%计算量，致使估计量产生的误差部分。它不同于因不完全选择赞成的误差，回答或估计有偏差、观测和记录的错误、等等。

抽样规模

抽样规模取决于将样本设计内规定的规则适用于一些已知的人。特性，以求达到具有指定程度的信心并合乎需要的可靠性水平。就开支在调查而言，工作人员的各专业职等。各级别和有无领取抚养津贴资格的收入是已知的特性。

季节变动

指季节因素，诸如季节变化、特别假日、学校假期、等等，在需求方面和在供应方面作用对价格所产生的影响。它所显示的是一年之内发生的任何种类的定期性变动情况。

标准差

它是一组观测数的差距的计量单位。举例来说，如果人口中的全部值数相同，各数与中数(平均数)的差为零，因此标准差也等于零，即其最小值。另一方面，如果各项目离散中数越来越远，则标准差也会越来越大。

起始额

补贴或补充的起始额是一个工作地点的租金毛额平均数对收入平均数的比率，加上一个差额数。

时间对时间  
比较

只有在无法取得合适的消费价格指数的地方，或者在发生高通货膨胀率或当地货币大幅度贬值的地方所作的调查。这种调查的内容是同一工作地点二个不同时期(一般而言，间隔一年)的价格比较。时间对时间调查的结果，与使用消费价格指数相同的方式，用于在有调查结果并认为适宜调整国际征聘工作人员的薪金

的国家,增订一段时期工作地点差价调整数指数。

注

- a “租金”一词包括房屋所有人的估算租金。
- b 国际公务员联合会制定的另一种定义是：市场上供应的符合本报告规定的各项标准的住房租金。

## 附件二

### 确定1987年4月1日应计养恤金

#### 薪酬表所使用的方法

为制订1987年4月1日表所使用的方法包括了下列程序：

(a) 为联合国纽约P-1至D-2职等工作人员计算出总共薪酬净额(基薪净额,加按有受抚养人计算的工作地点差额调整数,其现行乘数为43);

(b) 对所有职等和职级的总共薪酬净额,使用一个25年缴款时间的工作人员的养恤金积累率即46.25%(这个积累率相当于比较国公务员制度内的积累率);

(c) 从以上(b)段得出的数额,按有受抚养人工作人员的薪金税率表倒转使用而得到其毛额(这些数额成为一个满25年缴款时间的工作人员所可享的养恤金毛额);

(d) 将养恤金毛额用0.4625来除,得到可产生上文(c)段内确定的养恤金毛额的应计养恤金薪酬数额;

(e) 然后,将由此得到的表加以调整,以纠正一些内部职等/职级的不一致,及让一些职等例如较低的职等,于比较国公务员制度内相应职等的收入折合比率高出甚多之时,得到较高的收入折合比率。





### 附件三

表1. 提议为专业人员以上职类应计养恤金  
薪酬用途使用的工作人员薪金税率表

(有受抚养人的税率)

<u>等级(\$美元)</u>	<u>税率(%)</u>
起首15 000	4
15 001 - 25 000	20
25 001 - 35 000	20
35 001 - 55 000	29
55 001 - 75 000	32
75 001 - 95 000	35
95 001 - 125 000	37
超过125 000	39

表2. 现行工作人员薪金税率表

(有受抚养人的税率)

<u>等级(\$美元)</u>	<u>税率(%)</u>
起首15 000	10
15 001 - 20 000	25
20 001 - 25 000	28
25 001 - 30 000	30
30 001 - 35 000	32
35 001 - 45 000	34
45 001 - 55 000	36
55 001 - 65 000	38
65 001 - 80 000	40
80 001 - 100 000	42
100 001 及以上	44

## 附件四

### 供计算和报告应计养恤金薪酬差额使用的程序

(a) 每一个差额时期(差额年份的1月1日-12月31日)两个制度可资比较的应计养恤金薪酬的平均数额,将被用来计算联合国P-1至D-2职等的应计养恤金薪酬比率;

(b) 如同计算净薪酬差额一样,将计算出一个按照共同制度每个职等工作人员人数去加权之后的平均数;

(c) 如象对净薪酬差额的计算一样,将对从上文(b)段得到的加权后平均数加以调整,以计及纽约同华盛顿(哥伦比亚特区)的生活费用差别;

(d) 在向大会作报告时,如象对净薪酬作报告时一样,将一并提供未加调整的加权后的平均应计养恤金薪酬比率,及已计及了生活费用差别的最后差额数字。



附件五

联合国纽约P-1至D-2职等官员与  
华盛顿(哥伦比亚特区)比较国公务员的  
平均应计养恤金薪酬的比较

职等	联合国 ( 美 元 )	美国	联合国/美国 比率	加权
D-2	110 213	86 854	126.9	2.8
D-1	97 794	76 745	127.4	7.9
P-5	85 375	66 637	128.1	21.8
P-4	72 956	56 528	129.1	28.0
P-3	60 538	46 420	130.4	23.3
P-2	48 119	36 311	132.5	13.2
P-1	35 700	26 203	136.2	3.0

加权后的平均比率:129.7

按生活费用差别(11.3%)调整:116.5



## 附件六

### 薪酬结构工作组：任务规定和审议 现行薪酬制度内有关住房的问题

#### A 部分. 工作组的任务规定

工作组的任务规定如下：

(a) 就辨认现行薪酬制度下与处理住房有关的一切问题，作进一步探讨。需作进一步分析的问题包括：

- (一) 工作地点之间和同一工作地点的工作人员之间不公平待遇，包括新上任工作人员的特殊问题；
- (二) 经过一段时期和在城市间基础上，住房费用计量上的不精确性(包括循环性问题)；
- (三) 外地和总部现行房租津贴办法的作业；
- (四) 在工作地点差价调整数冻结的情形下，住房费用上涨的影响；
- (五) 某些工作地点因可供选择的适当住房数量有限或根本不存在而引起的特殊问题

(b) 审议进行差额控制的详细作业程序，及倘将住房成份剔出工作地点差价调整数制度则如何决定和调整应计养恤金薪酬；

(c) 比较结构1和2、以及一个修改和改进了的工作地点差价调整数制度的相对优点和缺点。在结构2和3下应特别注意：

- (一) 决定住房的加权数；
- (二) 斟酌情形使用外界数据来编制住房指数；
- (三) 根据一项对现行制度作业的详细分析，对房租津贴办法作出任何需要的



修订；

- (d) 对所有三个结构作出关于过渡措施的提议；
- (e) 根据不同和经济假设提供关于短期和长期所涉费用问题的估计。

### B部分. 工作组确认的问题概要

1. 工作组报告说,从现行工作地点差价调整数制度的作业产生了工作地点之间的不公平待遇;现行制度,就住房比较而论,使用工作人员实际付出的平均房租费用,而不是使用市场价格。在若干工作地点,由于工作地点差价调整数冻结而房租飞涨,工作人员只负担得起离中心较远的地区或较小、较不合适的住房。这些住房的房租数额又反映在工作地点差价调整数之内,使调整数越来越低。工作级指出,在共同制度的基准城市即纽约,工作人员的平均住房支出相当于一个一卧房公寓的租金,而在多数其他总部工作地点,工作人员使用相应数额可租到二或三个卧房的公寓。其他不公平情形见于不同工作地点工作人员可选择的住房的质量和离市中心的距离。更有一点不同工作地点工作人员可选择的住房的质量,例如在巴黎同瓦加杜古之间,简直不同到无法进行直接比较。

2. 同一工作地点工作人员的不平等—指他们所能租到的住房—在某些工作地点较之其他工作地点成为一个更加严重的问题。将工作人员所付房租按住房面积和工作时期的长短细分,显示出就相同住房面积来说,许多总部工作地点新上任工作人员所付的房租远高于已在这个工作地点工作逾5年或10年的同事所付的房租。对总部工作地点实行房租津贴办法就是由于认识到这项现象。可是,在此办法作业逾五年后所出现的情形是,由于限制性的享受资格和逐渐递减的和偿款办法,在住房方面依然存在着很大困难。有鉴于此,许多工作人员租赁了较他们需要为小的住房面积,或选择离总部较远的郊区。新上任的工作人员,即使计及了领到的房租津贴数额,仍然担负比较在这个工作地点工作已有较长时间的同事所付远高的租金。

3. 关于在不同工作地点之间比较住房费用的问题,工作组报告说这不是一个新问题,人们对这个问题的存在并无争议,但意见分歧之点是在不同工作地点之间进行比较的难度。有些人认为,在纽约同所有其他工作地点之间比较住房费用,其困难是不可克服的,因此今后应停止进行所有这种比较。另一方面,也有人认为,难度确实很大,但若是在纽约同其他总部、欧洲和北美洲工作地点之间进行比较,那还是可以处理的。工作组并报告说在总部同外地工作地点之间进行比较,一项复杂因素是住房根本没有或住房质量相差极大,在若干外地工作地点,公寓时常根本没有,连单身工作人员都须租赁一所至少有二个或三个卧房的房屋。在这些情形下,倘将这所二个卧房或三个卧房房屋的租金同纽约一所二个卧房或三个卧房房屋的租金进行比较,那就会产生歪曲结论。关于外地的住房质量,艰苦条件和人员调动办法对它已作出一些照顾,但该项办法是否充分照顾到这些问题还须留待观察。

4. 已往使用工作地点差价调整数专家委员会的修订公式,也造成住房费用计量上的不精确性,兼加一种调查方法只使用每个个别工作地点答复问题单的工作人员实际付出的住房费用。还有一项复杂因素是计量的住房论质量或位置,在工作地点之间大有不同。委员会已在1989年决定不再使用专家委员会的修订公式,而改用调整数咨委会建议的替代办法。在计量住房费用上的不精确性还有一项复杂因素,是在计算工作地点差价调整数指数上使用房租净额。

5. 工作组并报告了外地和总部现行房租津贴办法作业有关的一些问题。它指出总部的房租津贴办法订有一个时限和在五年时期内逐渐递减津贴数额,而外地办法则无这两点规定。工作组报告说,房租津贴办法的宗旨是对一些面临房租同收入比例高过平均数的工作人员减轻其负担,可是总部的办法,通过其递减公式的自动作业和时限,却有计划地削弱了自己的宗旨。因此,对于一个依然面临房租同收入比例高过平均数的工作人员,房租津贴的撤消意味了基本的公平目标没有充分达到。在有些情形,这种安排实际导致了艰苦,因为一个工作人员由于房租津贴或者满期或者减少,以至只得迁居。

6. 工作组并报告说,在总部,有些工作人员由于家庭情况或所租住房性质的改变需要从一个住房迁至另一个,曾遭到额外的困难。虽然租约上订有不可抗情形的规定,却往往限制过严。目前总部房租津贴办法的作业意味着有若干服务已数年的工作人员由于非所能控制的原因,象新上任工作人员一样被迫进入同一个房租市场。可是,他们一方面已无资格享受房租津贴办法的福利,另一方面因为他们须面对比较工作地点差价调整数制度所规定的远高的住房费用,以致经历到不公平。

7. 工作组报告说现行房租津贴办法没有充分起到它预期的作用。实际上,总部办法所根据的多项假定后来证明是不成立的;整个办法的净结果可能实际反而不利。根据现行房租津贴办法,在计算房租同收入比例从而计算房租津贴的极限时,使用了工作人员付给的房租毛额。另一方面,为了工作地点差价调整数指数进行住房费用的比较,则是根据于房租净额,即房租毛额减去在工作地点付给工作人员的任何房租津贴。总部办法的最初提倡者原来以为从长期着眼,随着新上任,工作人员在工作地点服务超过五年截止时期,因而由于时效限制和逐渐递减公式而停止享受房租津贴办法的福利,届时,他们高过平均数的房租最后会提高工作地点差价调整数指数。不料,总部办法实施后不久就发生冻结,工作人员的收入相对于住房费用而言上涨不够多,以致新上任工作人员的房租同收入比例并不如当初假定那样随着时间下跌。房租津贴办法由于冻结缘故只好修改,延长了享受福利的时限。可是,新上任工作人员的房租同收入比例尽管他们在这个工作地点服务超过五年截止时期,依然高得令人不能负担,以致有些工作人员于享受时期终了时只好迁移到较廉价的住房去。更有一点,随着时间房租毛额和净额的差距扩大而不是缩小,意味了在工作地点差价调整数指数上使用房租净额而不用毛额,把一个地点同另一个地点住房费用的相对关系歪曲了。在功效上,总部房租津贴办法由于它的设计,加强了螺旋下降。

8. 总括说,工作组指出,在房租津贴办法方面存在有如下几项重大的未解决问题:

(a) 总部和外地工作人员待遇的差别;

- (b) 享受条件；
- (c) 总部给付津贴的时限；
- (d) 总部津贴逐渐递减公式；
- (e) 不可抗力条文的限制性；
- (f) 极限同工作地点差价调整数计算程序之间的不一致；
- (g) 计算极限所使用程序过于麻烦。



## 附件七

### 联合国系统专业人员以上职类工作人员和 比较国公务员各项津贴情况

#### 共同制度的各项津贴及其他服务条件

1. 教育补助金
  - 1.1 教育补助金(正常)
  - 1.2 教育补助金(特别/残废)
  
2. 扶养津贴
  - 2.1 子女津贴
  - 2.2 配偶津贴
  - 2.3 二级受扶养人津贴
  - 2.4 其他津贴中的扶养待遇
  
3. 与调动及艰苦有关的津贴
  - 3.1 调动及艰苦津贴
  - 3.2 外派补助金
  
4. 托运和行李权利
  - 4.1 搬运家用物件
  - 4.2 托运个人用品
  - 4.3 贮藏规定

## 5. 旅费

### 5.1 回籍假旅费

### 5.2 教育补助旅费

### 5.3 探亲旅费

## 6. 离职偿金

### 6.1 未用年假折算

### 6.2 解雇偿金

### 6.3 回国补助金

### 6.4 死亡抚恤金

## 7. 假

### 7.1 年假(包括回籍假)

### 7.2 病假

### 7.3 产假

### 7.4 特假(给薪或无薪)

### 7.5 例假

## 8. 医药保险

### 1. 教育补助金

#### 1.1 教育补助金(正常)

原理/目的:

教育补助金用以补偿工作人员离国服务教育子女引起的  
额外费用。

初次设立日期:

1946年。

- 合格标准： 国际征聘工作人员在本国境外任职一年或一年以上。
- 基础/准则： 子女在教育机构全时求学，自小学一年级起到中学毕业以后四年学习期间终了时，或获得第一个学位时为止，两者之中以较早日期为准，最高年零为25岁。
- 目前数额： 如教育机构在工作地点，子女补助金年额为可报销费用最初9 000美元的75%，补助金最高限额为每年6 750美元。如教育机构在工作地点以外，供应膳宿，年额为求学和膳宿费用最高9 000美元的75%，补助金最高限额为每年6 750美元。如教育机构不供应膳宿，给付膳宿费用定额津贴2 000美元，再加求学费用的75%，全部报销限额仍为6 750美元。如工作地点没有受教育的便利，或已经认为无适合的学校，除最限额6 750美元外，可报销小、中学膳宿费用100%，最高每年可报销3 000美元。在指定的硬货币工作地点，补助金以当地货币计。
- 生效日期： 学年继续时间1989年1月1日。
- 给付的限制： 不适用于在本国服务的工作人员。但如工作人员在别国服务后被再派到本国服务，可继续领取离国服务回国后学年内不超过一整学年剩余时间的教育补助金。
- 审查/修订程序： 涉及工作人员实付支出数额的资料，和关于学校费用的资料。
- 基础/准则： 每两年审查一次。
- 次数：



## 比较国

外国区域内受雇的美国国民发给教育津贴(或在设有美国学校及有美国师资的地点,教育免费),自幼儿园一直到中学。在那些没有适当学校的区域内,在工作地点与距离设有适当学校的最近地点的之间供应宿食和定期交通运输。在某种最高限额范围内,费用报销100%。不在工作地点的学校的最高限额是基于大约二十所学校的每年的调查。1989/1990学年学费和膳宿费最高限额15 133美元,再加上容许一年三次往返的交通费数额。1990年5月1日的最高额是马达加斯加中等教育费25 000美元。这项最高额包括全年学费和膳宿费15 133美元,交通费9 867美元。父母容许把子女送往他们选择的美国或国外的一个学校,包括非美国课程学校,并领取教育津贴,最高达订定的工作地点最高限额。对于辅助金,必要时审查,至少每年一次。如工作地点学校讲授的课程不够,即有些课程不包括在内,或用英语以外的一种语文讲授,每学年另加1 500美元。

### 1.2 教育补助金—特别/残废

原理/目的:	在教育补助金的范围内补助残废子女。
初次设立日期:	1979年1月1日
合格标准:	高国及非高国服务工作人员的残废子女,二十五岁以下(年龄的限制可提高到28岁)。
基础/准则:	检验证明,女子基于身体上或心智上的伤残而不能就读普通教育机构。
目前数额:	可报销费用100%,最高限额为每年9 000美元。在指定的硬货币工作地点,补助金以当地货币计。
给付的限制:	工作人员必须提出所有其他津贴来源都已试尽的证明。
审查/修订程序:	
基础/准则:	支出数额统计。

次数： 每两年审查一次。

## 比较国

为3至21岁残废子女的教育，每一学年补助一笔津贴，最高限额16 850美元，替代就读工作地点学校的补助额，或就读工作地点以外学校的辅助金，最高限额37 000美元。

## 2. 扶养津贴

### 2.1 子女津贴

原理/目的： 一笔社会福利金，计及的费用因抚养人数而异，对有抚养子女的工作人员适用一项平衡因素的津贴。

初次设立日期： 1946年。

合格标准： 子女必须是公认的受抚养人，年龄在18岁以下，如全时就读一个学校或大学，年龄在21岁以下。

基础/准则： 等于P-4职等第六级的薪金基于七个总部工作地点有关扣税数额及社会保障福利金的加权平均数计算。

目前数额： 目前津贴数额是每年1 050美元。在指定的硬货币工作地点，数额以当地货币计。残废子女津贴的数额加倍。

生效日期： 1989年1月1日。

给付的限制： 如领取国家社会保障制度下的给付额，津贴数额相应地减少。

审查/修订程度：

基础/准则： 基于减税数额及社会立法规定给付子女数额，按P-4第六级净薪的一个百分数计算。

次数： 公务员制度委员会审查时，每三年一次。

## 比较国

经由比较国征税制度，即每一子女扣减一笔数额(免税额)的办法，及扣除可报销费用而减低通盘税负的办法，确认抚养子女的费用。

### 2.2 配偶津贴

原理/目的： 一笔社会福利金，计及费用，并对有受抚养配偶的工作人员适用一项平衡因素的津贴。

初次设立日期： 1949年。

合格标准： 参看“目的”项。如无受抚养的配偶，而有第一个受抚养子女，工作人员应有权适用有受抚养人的薪金税率及工作地点差价调整数。

目前数额： 并无配偶津贴，但适用工作人员薪金税和工作地点差价调整数的差别数额，无受抚养配偶的工作人员的净薪酬较低。

生效日期： 1977年1月1日。

给付的限制： 配偶收入合格的限度。

审查/修订程序：

次数： 公务员制度委员会审查方法时。

## 比较国

经由比较国征税制度,即扣减一笔数额(免税额)的办法,及扣除可报销费用而减低通盘税负的办法,确认配偶。

### 2.3 二级受抚养人

原理/目的:	确认维持二级受抚养人的责任。
初次设立日期:	1946年。
合格标准:	如无主要受抚养人,受抚养的父母、兄弟或姊妹可能有资格禽此项津贴,但须符合明确规定的证明抚养的标准。
基础/准则:	适用于比较国公务员制度的减税办法。
目前数额:	300美元。在硬货币工作地点,数额以当地货币计。
生效日期:	1977年1月1日。
给付的限制:	只能申请一个二级受抚养人的津贴。
审查/修订程序:	
基础/准则:	适用于比较国的减税办法。
次数:	公务员制度委会审查方法时。

## 比较国

比较国征税制度,经由扣减一笔数额(免税额)及扣除可报销费用而减低税负的办  
法,承认一个或两个二级受抚养人。

## 2.4 其他津贴中的抚养待遇

其他津贴中反映出工作人员有无受抚养人的差别待遇,在有关各节中述及。

## 3. 与调动及艰苦有关的津贴

### 3.1 调动及艰苦津贴

原理/目的:	调动及艰苦津贴供合计的一笔数额,反映不同工作地点的不同艰苦程度,因外派次数而异,而是顾到和提供对于调动的鼓励。
初次设立日期:	1990年7月1日。
合格标准:	<u>调动</u> : 就A至E类工作地点言,必须在联合国系统内连续服务五年或五年以后第二次调派起给付。就H类工作地点言,必须自第四次调派起给付,并须至少曾调派A至E工作地点两次。 <u>艰苦</u> : 调派指定的B至E类工作地点一年或一年以上。
基础/准则:	视指定的工作地点(H和A至E)而定。 P-4及P-5: P-4第六级基本最低薪金的百分数。 P-1至P-3: 同一准则,减13%。 D-1及D-1以上: 同一准则,加13%。
目前数额:	适用的百分数参看下一模式。

地 点	外 派 次 数				
	1	2	3	4	5或5以上
Ha/	0b/	0b/	0b/	4b/	6b/
A	5 )	15 )	17 )	19 )	21 )
B	13 )	23 )	25 )	27 )	29 )
C	20 )c	30 )c	32 )c	34 )c	36 )c
D	25 )	35 )	37 )	39 )	41 )
E	30 )	40 )	42 )	44 )	46 )

a/ 会所：北美及欧洲工作地点，以及相同的指定工作地点。

b/ 会所工作地点，不搬迁家用物品，加3%。

c/ 搬迁全部家用物品，减3%。

生效日期： 1990年7月1日。

给付的限制： 见合格标准。

审查/修订程序：

基础/准则： 对于工作地点的艰苦类别，按照确定的标准（卫生，安全，气候等等）作过审查。

次数： 至少每三年一次，采用的基本/最低薪金表，连同模式，参照美国联邦公务员薪金及有关税率，加以审查。

### 3.2 外派补助金

原理/目的： 外派补助金用以给付工作人员一笔合理的现金数额，以

- 便被派初期应付委派或再委派引起的费用。
- 合格标准： 给付工作人员受派或再委派前往工作地点预期至少一年服务期间的旅费。
- 目前数额： 补助金包括一份每日生活津贴和一份一次总付的款项。  
每日生活津贴数额包括：工作人员三十天的每日生活津贴，和合格家属十五天的每日生活津贴。一次总付款额包括工作人员被派工作地点适用于该工作人员职等职级及受抚养人待迁的一个月或两个月净薪。给付的实际数额决定于：工作人员调派的期间；工作人员是否享有搬迁他的/她的个人财物的权利；工作人员派往外地工作地点(A-E)，或会所工作地点(H)服务。
- 给付的限制： 依照上述准则，被派往H工作地点服务不满两年的工作人员搬迁全部家用物品，不给付一次总付的款项。H工作地点另有限制。

### 比较国

比较国提供一些津贴和补助金，目的是鼓励在美国以外地点服务的工作人员，和顾到与美国不同的情况。因此，难以确定哪些相当于联合国共同制度中有关的应享权利。以下列述的津贴和补助金可以说是大体上反映调动及艰苦因素。

### 职位差别数

美国政府文职雇员经费中包括一笔应纳税的职位差别数，最高为基薪的25%，给付工作地点情况特别困难，或条件显然不卫生，或物质上过分难苦的职位。艰苦的工

作地点分五级,按制度基准(华盛顿)薪金毛额的百分数计算如下:

<u>类别</u>	<u>酬金鼓励</u>
0	不给付
1	10%
2	15%
3	20%
4	25%

### 冒险酬金a/

工作地点,如对身体有伤害的威胁,或对工作人员的健康或生活有威胁,又给付冒险酬金。冒险酬金的数额是基薪的15%,20%,或25%,替代职位差别数中归因于政治暴动的部分。冒险酬金并非顾到主要特征是经济犯罪的行为。

在极为例外的情况下,联合国共同制度工作人员调派的工作地点已处于战争或积极敌对行为普遍存在及已决定撤走家属等极危险的场合,给付冒险酬金。此项酬金的数额因情况而异。

### 启程前

启程前费用津贴备付启程前搬出住处后最多10天的宿、膳、洗衣费用(参看下述外国调职津贴(c)项)。

### 住所津贴

此项津贴的目的是,在未提供政府所有或租用的住房时,偿还雇员的临时住处或



住房费用。费用包括租金和租金未包括进去的暖气、灯光、燃料、煤气、电、水等费用,以及依照法律或习惯应由承租人支付的税款、保险费及代理人手续费。临时住宿津贴是住所津贴的一部分,备付初次到达外国一个新地点后不超过三个月期间,或较早安顿于(永久)住所时,临时住房合理的费用。又发给确已腾出住所最后离开工作地点前一个月的津贴。

在住房为工作人员,配偶或两者所有时,租金的估计费用年率认为是最高达住房原先购价的10%。确定工作人员个人所有住房的津贴,可在10%数额上再加暖气、灯光、燃料(包括煤气和电),水等费用,在极少场合,再加地租。

### 补充工作地点津贴

补充工作地点津贴只是为了面临极高旅馆或餐馆膳食费用的雇员。这些雇员由于住房不适当,没有厨房设备,可能不得不支付这些更高的费用。给付的津贴,限于到达新工作地点以后头三个月,和最后离开工作地点以前一个月。补充工作地点津贴是已经确定等级的和雇员合格适用的工作地点任何其他津贴以外可能增发的一笔定额每日津贴。此项津贴因家属人数而不同,给予雇员和每一家属。此项津贴是正常工作地点津贴中关于食品费用的部分,与正常工作地点津贴成反比,与旅行每日津贴成正比,虽然到达工作地点以后不给付,反映餐馆膳食费用。在工作地点据有永久住房的雇员不发给补充工作地点津贴。

### 外国调职津贴

外国调职津贴包括三部分:

(a) 一笔一次总付的杂项费用款额,用以贴补某种特别费用。下列的和一些相同的特别费用可在此津贴项下偿还,但须合理,而且在个别情况下的确是必要的:

- (一) 连接和断接用具,设备及公用事业设备;
  - (二) 转换现有公用事业设备操作家用设备及用具(包括必要的电力变压器);
  - (三) 剪切及装配从一住所搬往另一住所的地毯、布匹及窗帘的费用——但非新地毯等等的费用;
  - (四) 不是用最后偿还方式抵销的公用事业手续费或合同押金;
  - (五) 汽车登记、驾驶人执照一类手续费;
  - (六) 由于调动,雇员及家属电报电话费用,不包括雇员应享权利每日津贴项下报销的关于旅行及旅馆安排的一类费用在内;
- (b) 一笔一次总付的全部服装费津贴。为此数额,工作地点按照气候归成三类,雇员的家也分作三类。

(c) 一笔离开前生活费津贴,包括宿、膳(小费在内)、洗、洁、熨费用,发给最后离开美国工作地点前往外国区域一工作地点以前住在临时住房内的雇员及每一家属,以十天为限,自腾出住所后不超过30天内起算。不容许领取当地运输费用。

(注:又发给美国工作地点国内调职津贴。此项津贴和外国调职津贴一样,亦包括三部分。)

### 个别维持津贴

个别维持津贴的用以帮助雇员由于被派往外国区域内工作地点危险,显然不卫生,或生活条件非常限苦,或为了政府的便利,不得不应付在别的地点,而非此种地点,维持家属支付的额外费用。

## 4. 托运和行李权利

有两种可能性：

搬运所有家用物品。

增加局部托运个人用品。

各组织依照业务需要的情况(包括预期的出勤时间的长短)来决定以一种或另一种办法来处理某一特别情形。如果给予搬运所有家用物品的权利,则从工作地点调动和艰苦状况表(参看3.1)A至E类减少5%;如果给予托运个人用品费,则艰苦地点加3%。

在一些指定的工作地点,各组织不妨偿还一辆私人拥有汽车运费的75%,但以\$1200为偿还最高限额。

### 4.1 搬运家用物品

- 原理/目的： 支付工作人员在聘用、调差或离职时搬运家用物品的费用。
- 合格标准： 有某种条件规定(通常包括最少在工作地点服务两年),各组织支付工作人员搬运家用物品前往调派的新工作地点或从旧工作地点搬运的费用。
- 基础/准则： 可以搬运的最大重量或体积。
- 目前数额： 无受抚养人的工作人员--4890公斤  
有受抚养人的工作人员--8150公斤
- 支付方面的限制：通常最少在工作地点服务两年。

### 比较国

所有工作人员都有权把家用物品运往任何调派的工作地点或从该处运出,或予以储存。一个雇员调派前往一个工作地点,如果住房是没有家具的,可予搬运或储存

的最高重量为18000磅，如住房已有家具，则最高重量为7200磅。除了家用物品外，雇员或获准随行的雇员家庭成员拥有的汽车也可以支付运输费。（如因火灾、失窃、意外而失去或毁坏，因恶劣天气或驾驶环境、国内骚动、军事行动、暴动或类似原因而造成迅速毁坏），需要定期更换汽车（通常为四年）或紧急更换，也可获得批准。

#### 4.2 托运个人用品

原理/目的： 参看上文说明；当全部搬运家用物品不适用时。

合格标准： 参看上文说明。

支付方面的限制：参看合格标准。

目前数额： 个人用品：  
                  工作人员： 1000公斤  
                  家庭第一成员500公斤  
                  其他家庭成员300公斤

#### 比较国

雇员调任新职时，除家用物品外，有权托运行李如下：

#### 个人过量行李

运输公司免费运送随身行李的数量要看交通工具的种类和等级而定。如国际旅程不买头等机票时，可带过量行李，核准的行李总量得与头等免费携带行李数量相等。通常每一旅客可带22磅（10公斤）过量行李，即每人可带行李总量为66磅（30公斤）。如超过66磅（30公斤）时，乘坐飞机往返的回籍渡假旅客可以选择每人一程携带22磅

(10公斤)过量行李,或来回都携带此数量,代替使用非随身行李津贴办法。

## 非随身行李

得按照下列办法给予雇员及其受抚养人以非随身行李津贴:

毛重量	磅	公斤
第一旅客	250	113.4
第二旅客	200	90.72
第三旅客	150	68.04
第四或其他旅客	100	45.36

非随身行李津贴是家用物品津贴以外的津贴。非随身行李得以空运方式从出发点最直接地往目的地,不管旅行时用什么交通工具。

非随身行李是旅客在路上或一经到达目的地后所需的个人用品。

### 4.3 储存规定

原理/目的: 一个享有搬运全部家用物品权利的工作人员如果外派而得托运个人行李,并预期返回从前的工作地点,则应付给一定期间的储存家用物品费用。

合格/标准: 国际征聘工作人员外派。

基础/准则: 参看原理/目的。

支付方面的限制: 储存的个人行李和家用物品数量不得超过规定的搬运费限额。

### 比较国

关于储存数量,参看上文4.1节。

### 继续储存

一个雇员如外派或调遣到一个外国工作地点或华盛顿特区以外的美国工作地点

时，得核准继续储存家用物品。派往华盛顿特区的雇员须得到明确核准才可以安排继续储存。

### 暂时储存

旅行核准书相当于自动核准支付雇员在其物品所在地储存物品费用的文件。

暂时储存物品的规定如下：

(a) 从雇员离开旧任所前往新任所之日起至物品付运前可以储存，如为新雇员，则从新雇员离开居留地点时起至付运前亦可以储存。还可获准暂时储存较长时期，但以雇员到达新任所或安排好住房后三个月为限，并以二者时间较短之一为准。

(b) 当雇员受命离开工作地点而没有保留原工作地点的住房的期间；或

(c) 如雇员离职，可获准暂时储存，为期合共三个月。

### 如有政府住房

如雇员得到适当的政府住房，可获准搬运部分用品。如雇员选择运出全部或部分核准局部搬运用品，扣除适用的搬运和储存津贴后的余额可用于继续储存。但是，如果雇员运往工作地点的用品超出住房规定数额，则政府不支付在工作地点继续储存用品的费用。

### 如无政府住房

如无政府住房，而雇员获准全部搬运其用品，则雇员可以按照搬运和储存津贴总数决定搬运或储存的数量。

## 紧急储存

如获得明确授权,雇员可以在紧急时期内储存家具、个人家用物品和私人拥有的汽车,并可再储存一段时间,但不得超过三个月。

可以授权紧急储存的情况如下,但不以此为限:

(a) 没有通常的运输设施;

(b) 全面性内乱或面临马上爆发的威胁,包括战争、内战、起义、暴动、示威、封锁或军管等,但不以此为限;

(c) 天灾,包括地震、海啸、水灾、火灾或暴风、流行病或时疫造成隔离检疫或拒绝运输或拒绝进口或出口等,但不以此为限;

(d) 不常见的进口或出口限制或障碍或其他看成是紧急状态的情况。

## 5. 旅费

本组织通常在某些情况下支付工作人员应聘后初次报到、改变工作地点、离职、因公事必须旅行或回籍假和探亲的旅费。在上述情况下,工作人员的配偶和受抚养子女的旅费也可以支付,但有一些其他条件限制。回籍假旅费、教育补助旅费和探亲旅费简述如下:

### 5.1 回籍假旅费

原理/目的: 回籍假旨在使国际征聘工作人员能够定期重温与原籍国的联系。

初次设立日期: 1949年。

合格标准: 在原籍国以外工作地点服务的国际征聘工作人员及其配偶和

受抚养子女。

基础/准则： 工作人员每两年可以享受从工作地点到回籍假地点旅行的有薪假期，并有一些行李津贴。在艰苦工作地点(C-E)，可以每12个月请回籍假一次。

目前数额： 支付旅费和一些行李津贴。

支付方面的限制： 规定在原籍国应停留的最低时限(通常为两星期)。没有额外的假期权利，但可给予旅行时间。

### 比较国

如符合某些条件，非外交雇员和外交人员可以累积回籍假，即在国外服务12个月后享有15天回籍假；否则，(除年假外)，可以按下列办法累积回籍假。雇员有权前往“休养和疗养中心”或到美国的最近入口港。

具有员额差异的 工作地点	(每年)累积的 比率
25	15
20	15
15	10
10	10
0	5

外籍非外交雇员在工作地点服务两年后或是在外勤任务结束后通常可以享受有薪回籍假旅行。



## 5.2 教育补助旅费

- 原理/目的： 使在工作地点以外受教育的子女能够定期与他/她的家人团聚。
- 最初设立日期： 1946年。
- 合格标准： 工作人员在工作地点所属国家以外受教育的子女。
- 目前数额： 每年付给从教育机构前往工作地点的双程旅费。如委派的工作地点没有教育设施,则在非回籍假年再给予一次双程旅费。
- 支付方面的限制： 不得超过工作地点与原籍国之间的双程旅费。

### 比较国

每年付给一次雇员受抚养人来回在美国境内学校的旅费,使符合规定的工作人员子女可以接受中学或大学教育。大学程度的教育旅费每年付给一次,以支付来回工作地点与美国境内的学院或大学之间的费用,直至渡二十三岁生辰为止。念高中的儿童(9年级至12年级)也可以有类似的旅行,代替教育津贴。如果父母选择第三国较低廉的教育费用(不受美国课程的限制),每年在正式学校假期时可以在最高限额内(四次)作多次旅行。

## 5.3 探亲旅费

- 原理/目的： 如果工作人员符合规定的家属在过去12个月内没有在一个组织支付费用的情况下前往工作地点旅行,则该组织应付给该

工作人员前往探望他/她的家属的旅费。

初次设立日期： 1956年。

合格标准： 在原籍国以外工作地点服务的国际征聘工作人员。

基础/准则： 支付前往回籍假地点、受聘地点或从前的工作地点的旅费。

目前数额： 支付双程旅费。

支付方面的限制： 通常在工作人员的非回籍假年支付。旅费不得超过来回工作地点和原籍国经确认私邸之间的费用。

## 比较国

没有同类的权利。但是，据外交法规作出与父母分离子女旅行的规定。

## 6. 离职偿金

离职时可以支付下列费用：未用年假折偿、回国补助金、死亡抚恤金和解雇偿金。后三者的金额是根据特定数额表计算的，以基薪/最低薪额表为依据。

### 6.1 未用年假折偿

原理/目的： 使因业务关系无法用去年假的工作人员能够在离职时把未用年假换算现金。

初次设立日期： 1946年。

合格标准： 参看原理。

基础/准则： 以工作人员离职时在工作地点服务的净薪为依据。

支付方面的限制： 最高可以折偿60天年假。

## 比较国

离职时最多可以把累积的240小时折算现金。在海外的工作人员最多折算360小时。高级执行人员没有规定的最高时数。

### 6.2 解雇偿金

- 原理/目的： 补偿被解雇工作人员失去就业前景的损失，并在他们离职后的过渡时期提供一些收入。
- 初次设立日期： 1946年。
- 合格标准： 支付在职务未满期前由组织采取主动而被解雇者。
- 基础/准则： 解雇偿金的费率由工作人员合同种类和服务年资而定。职业任用的工作人员，按服务年资发给三个月至十二个月基薪（减去工作人员薪金税）。超过六个月的定期任用者，尚未完成的任期（最少以六个星期，最长以三个月为限）每个月应发给一个星期薪金，但其服务最多为五年。对于已任满六年或以上者，则视其服务年资发给三个月至十二个月薪金。
- 目前数额： 以按照基薪/最低薪酬表计算的离职偿金数额表为依据。
- 支付方面的限制： 在下列情况下不付给任何偿金：
- (a) 工作人员辞职，如发出解雇通知，并已达成解雇日期协议者除外。
  - (b) 定期任用期满。
  - (c) 立即撤职。
  - (d) 放弃职守。

(e) 退休。

如因健康理由解雇,则从解雇偿金扣除任何残废津贴。

### 比较国

如因执行裁员行动,雇员在非自愿情况下离职,则应付给离职偿金。离职偿金以服务年资为依据,服务在10年以下者通常每年付给一星期薪金,10年以上者,从第11年起每年付给两星期薪金,最高额以一年基薪为限。

### 6.3 回国补助金

目的/原理:	补偿下列因素造成的支出: <ul style="list-style-type: none"><li>- 在服务期间与原籍国失去的专业和商业联系;</li><li>- 需要放弃外国的住所和偿付债务;</li><li>- 结束国外的工作回国重起炉灶。</li></ul>	
初次设立日期:	1950年。	
合格标准:	离开原籍国的不间断服务。	
基础/准则:	补助金数额要看服务年资和受抚养人状况而定。	
目前数额:	数额如下:	
	有配偶及受抚养人 的工作人员	净薪/基薪的 星期数
	最低限度服务1年	4
	最多服务12年	28
	没有配偶和受抚养人 的工作人员	

最低限度服务1年	3
最多服务12年	16

支付方面的限制：离开最后工作地点所在国的证明。

### 比较国

没有相类的福利。

## 6.4 死亡抚恤金

- 原理/目的：帮助在服务期间死亡的工作人员遗属逐渐过渡，常常要从工作地点他迁。
- 合格标准：持有一年或以上任用合同或服务已满一年的工作人员在服务期间死亡，则付给死亡抚恤金给其遗下的配偶或受抚养子女。
- 初次设立日期：联合国于1956年提出。行政协商会于1958年同意在整个共同制度内执行。
- 基础/准则：因工作人员的服务年资而有不同，如服务已满或不足三年，发给基薪/最低薪金三个月，如服务已满或超过九年，则最多发给九个月。

### 比较国

联邦公务员可以参加政府各部门的人寿保险计划。这个计划含有基本保险额，相当于较工作人员的实际年薪(把最后三数字算作\$1000,再加\$2000)为大的数字或\$10,000,以这两个数字中的大数为准。年龄小于36岁的工作人员,保额加倍,从36岁起,每年减少10%,至45岁这一保险即停止。上述基本计划还包括意外死亡和伤残偿

金,由雇员和美国政府分别负担三分之二和三分之一。如雇员选择参加基本计划,还有下列三种保额可供选择:

- (a) 增加人寿保险\$10,000,并增加意外死亡和伤残保险\$10,000;
- (b) 增加人寿保险,保额相当于年薪的一倍、两倍、三倍、四倍或五倍;
- (c) 配偶人寿保险\$5,000,每一受抚养子女\$2,500。

## 7. 假

### 7.1 年假(包括回籍假)

原理/目的: 每年提供一段休息时间。  
初次设立日期: 1946年。  
合格标准: 具有全薪地位的工作人员。  
基础/准则: 每月两天半工作日。  
目前数额: 每年30个工作日。最多可以累积60天。  
生效日期: 1946年。  
支付方面的限制: 参看合格标准。

### 比较国

享受的年假以联邦服务年资为基础——服务15年或以上的全职雇员每年有二十六天年假。服务满三年、但不足十五年者有二十天;不足三年者有十三天。雇员可以累积年假30天,海外雇员则可以累积45天。聘任为高级执行人员的雇员没有最高累积限额。

关于回籍假的其他假期,参看英文本第19页。

某些指定的员额和僻远的员额,可以累积补偿假。

## 7.2 病假

- 原理/目的： 让因病或受伤不能上班的工作人员可以休假。
- 基础/准则： 如有适当医生证明书，工作人员在下列情况下可请病假：  
定期任用：  
一年以下者——按照合约服务每月有两天。  
试用/定期任用：  
一年以上，五年以下：  
三个月全薪。在连续十二个月内三个月半薪。  
无一定年限的任用或服务总年资在五年或以上者  
在四年期内最多9个月全薪，9个月半薪。
- 生效日期： 1951年。
- 支付方面的限制： 第三日起需要医生证明书。未用病假不能累积。

### 比较国

全职雇员每年有十三天病假。未用病假可以累积，并无任何限额。退休时可将未用病假算入年资内，以便计算退休金。

## 7.3 产假

- 原理/目的： 在工作人员产前和产后给予有薪假期。
- 最初设立日期： 1946年。
- 合格标准： 参看目的。
- 目前数额： 16个星期。

生效日期： 1981年1月1日。

支付方面的限制： 参看原理/目的。

## 比较国

没有这样的产假。雇员可用病假、年假或留职停薪或多种假期混合的办法。通常用留职停薪办法。

### 7.4 特假(全薪或无薪)

原理/目的： 配合本组织的利益从事高级进修或研究；因工作人员请长期病假、收养子女或其他重要原因。

合格标准： 参看目的。

支付方面的限制： 参看原理/目的。

## 比较国

任用机构可以酌情准许雇员请求留职停薪。不论雇员累积的假期多少都可以核准。

### 7.5 例假

原理/目的： 每一工作地点都有不算在年假内的例假。

合格标准： 具有全薪资格的工作人员。

目前数额： 每年九天。



支付方面的限制：参看合格标准。不论当地习惯如何，都适用九天的限额。

### 比较国

雇员每年有10天例假，华盛顿特区的工作人员每四年另加一天，供参加总统选举。驻海外工作人员还享有当地的国定假期。

### 8. 医药保险

目的：向工作人员或他/她的受抚养人提供保险，以防受伤或患病。

最初设立日期：1946年。

合格标准：具有全薪资格的工作人员。

基础/准则：各工作地点的医药保险安排有所不同，有时组织间也有差异。但是，实际上所有医药保险计划都是雇用组织和工作人员各缴费用的50%。

支付方面的限制：参看合格标准。

### 比较国

医疗福利方案是自愿参加方案，差不多所有雇员都可以参加。有各种不同计划，雇员可以通过这些计划为自身和家属获得医疗服务。政府缴付六种高额保费大规模和代表性计划的60%。但是，政府不得缴付总保费75%以上。政府为所有全职雇员缴付同样的保费。

## 附件八

### 各组织在支付居住于本国但派驻于另一国境内 工作地点的工作人员离国服务待遇(包括教育补助金、 回籍假和回国补助金)方面的做法摘要

组 织	根据工作人员 条例/细则	受影响 工作人 员人数	评 注
联合国(包括开发计 划署、儿童基金会 和难民专员办事处)	联合国工作人员 条例/细则		在本国居住和工作的工作 人员没有离国服务待遇
工发组织	联合国工作人员 条例/细则		在本国居住和工作的工作 人员没有离国服务待遇
万国邮政联盟			此种情况不存在
近东救济工程处			由于强制性国界,此一情 况不适用
国际电信联盟	工作人员条例	12	所有国际电联工作人员均 视为国际征聘,因此享有 离国服务待遇
气象组织	工作人员条例	6	所有气象组织工作人员均 视为国际征聘,因此享有 离国服务待遇

组 织	根据工作人员 条例/细则	受影响 工作人 员人数	评 注
海事组织			此种情况不存在
知识产权组织	工作人员条例/ 细则	11	根据知识产权组织工作人 员条例/ 细则所有国际征 聘工作人员均享有离国服 务待遇
民航组织			此种情况不存在
总协定	联合国工作人员 条例/细则		在本国居住和工作的工作 人员没有离国服务待遇
原子能机构		1	根据工作人员的国籍（不 同于工作地点所在国国籍） 而作出的特别决定
贸易中心	联合国工作人员 条例/细则		在本国居住和工作的工作 人员没有离国服务待遇
教科文组织			不知道有任何工作人员在 本国居住但派驻他处

组 织	根据工作人员 条例/细则	受影响 工作人 员人数	评 注
粮农组织			由于地理地点,此种情况不适用
劳工组织	工作人员条例	35	所有国际征聘工作人员均享有离国服务待遇
卫生组织	工作人员条例	50	所有国际征聘工作人员均享有离国服务待遇

(a) 享有搬家待遇的工作人员:

- (一) 在总部(和“有关”地点),按表列数额给予人员调动/艰苦条件津贴在外派补助金下不给予一次总付的一个月薪金;
- (二) 在外地工作地点,人员调动/艰苦条件津贴减少5个百分点,在外派补助金下只给予一个月薪金。

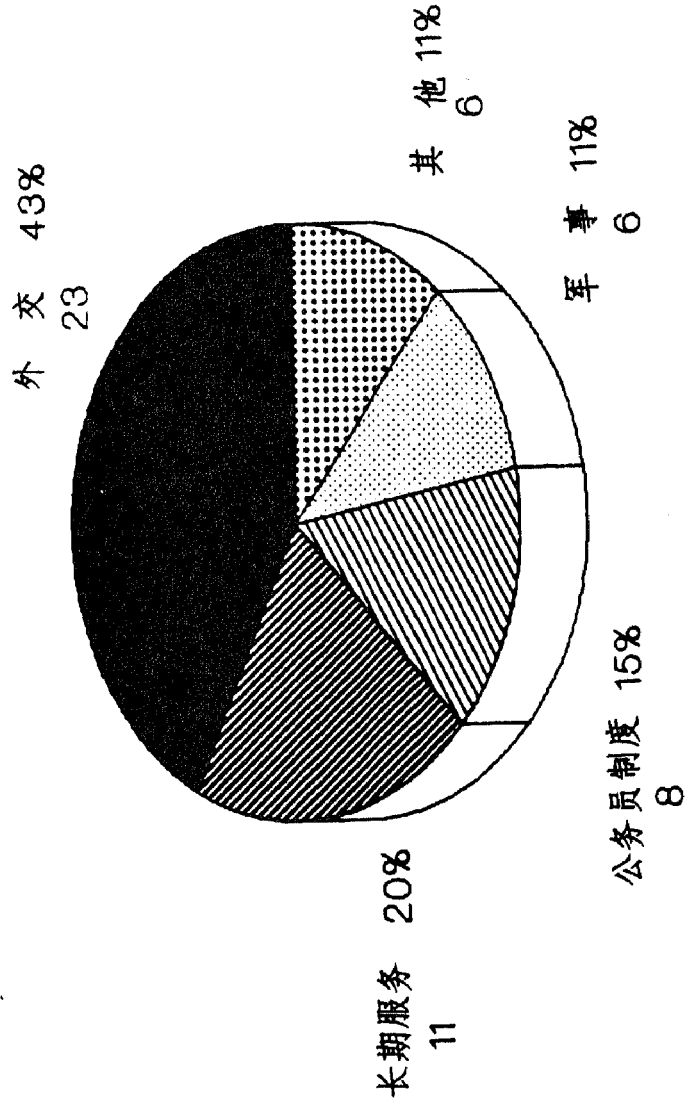
(b) 不享有搬家待遇的工作人员:

- (一) 在总部(和“有关”)工作地点,总部栏下所示人员调动/艰苦条件津贴数额增加3个百分点,约相当于外派补助金的现有价值,并给予适用于总部的安家津贴;
- (二) 在外地,按表列数额给予人员调动/艰苦条件津贴并给予外派补助金。



附件九

联合国助理秘书长/副秘书长长职等官员的征聘来源

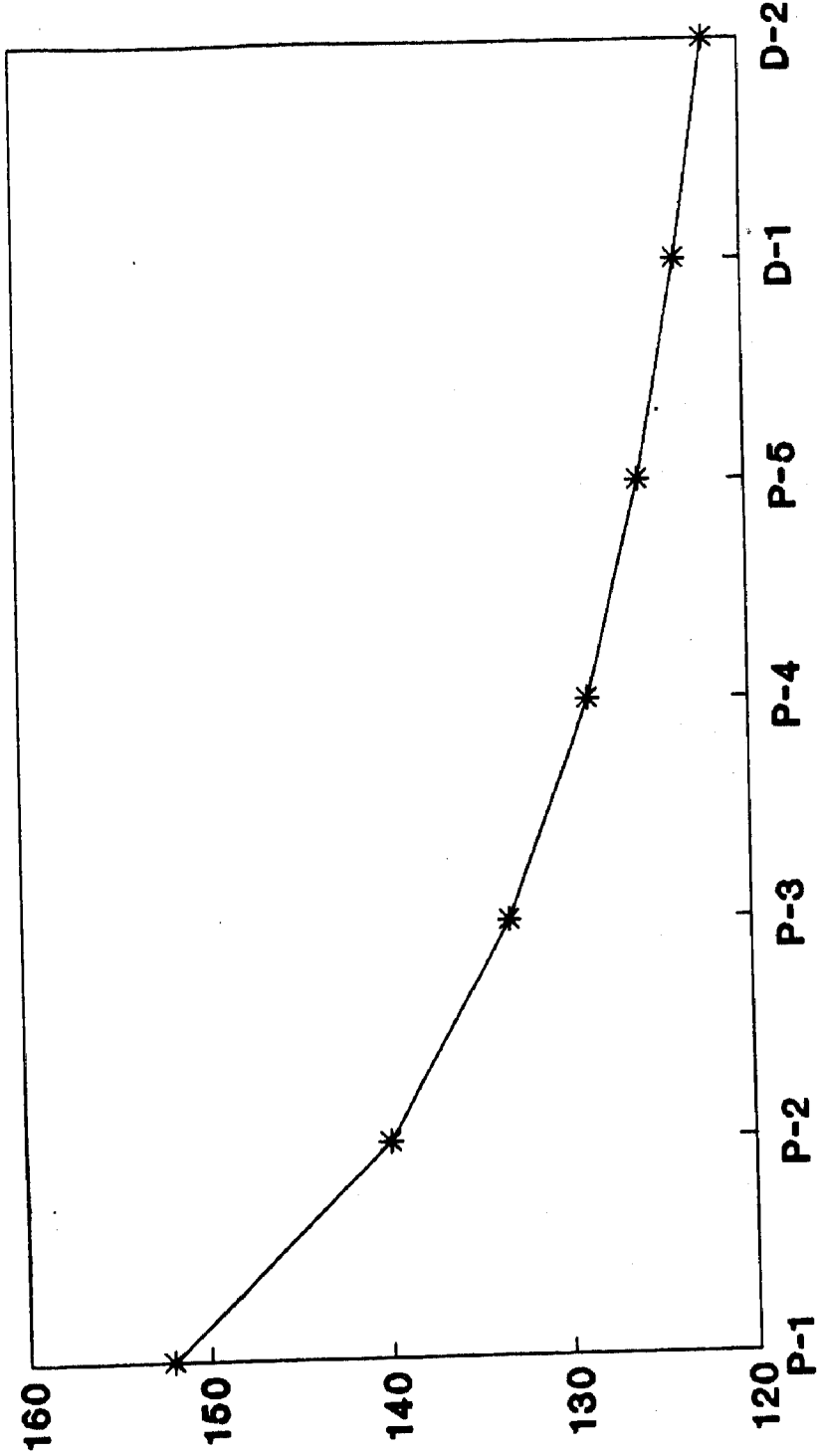




附件十

纽约联合国P-1至D-2职等官员和华盛顿(哥伦比亚亚特区)比较国

公务员制度对等职等官员薪酬净额的比率



\*—联合国/美国比率





## 附件十一

### 助理秘书长/副秘书长和 相等职等官员拟议租金补贴办法的实施

#### 助理秘书长/副秘书长和相等职等官员的住房问题

上述职等官员在适当地区租用较大寓所的有关额外费用可由行政首长按公式斟酌偿还,该公式对实收租金补贴数额设一限额,而不是按所付租金数额计算。支付给这些官员的最高租金补贴额将相当于个别有关官员租金限额的75%。例如,在纽约有主要受抚养人的助理秘书长级官员薪酬净额(净基薪加工作地点差价调整数)为每月\$8 263。纽约租金补贴限额目前是26%。因此,纽约助理秘书长级官员个人租金限额为每月\$2 148。根据这项建议,助理秘书长级官员有权获得个人限额\$2 148的%75租金补贴,即每月\$1 611。因此该官员可以租用月租达\$4 161的一套公寓房间,充分享受拟议办法的好处。但如果助理秘书长级官员决定租用月租超过\$4 161的寓所,则超过\$4 161的差额系数由该官员负责。

#### 例子(纽约4名助理秘书长级官员)

官员 A租用一套月租\$2 100的寓所。由于月租低于租金限额\$2 148,所以没有补贴。因此,实得工资总额每月为\$8 263。该工作人员所付租金净额=每月\$2 100。

官员B租用一套月租\$3 400的寓所。每月租金补贴为 $(\$3\ 400 - \$2\ 148) \times 0.8 = \$1\ 002$ 。因此,实得工资总额为 $(\$8\ 263 + \$1\ 002) = \$9\ 265$ 。该工作人员所付租金净额 $(\$3\ 400 - \$1\ 002) = \$2\ 398$ 。

官员C租用一套月租\$4 160的寓所,每月租金补贴为 $(\$4\ 160 - \$2\ 148) \times 0.8 = \$1\ 610$ 。因此,实得工资总额为 $(\$8\ 263 + \$1\ 610) = \$9\ 873$ 。该工作人员所付租金净额 $(\$4\ 160 - \$1\ 610) =$ 每月\$2550。

官员 D租用一套月租\$7 500的寓所,按通常租金补贴计算,此一情况的租金补贴为每月\$4 218。但是,租金补贴最高限额每月限于\$1 611。因此,实得工资总额(\$8 263+\$1611)=\$9 874。该工作人员所付租金净额(\$7 500-\$1 611)=每月\$5 889。

附件十二

纽约联合国P-1至D 2职等官员和华盛顿  
(哥伦比亚特区)比较国公务员制度平均薪酬净额的比较

华盛顿(哥伦比亚特区)按对等职等开列  
(1990年6月1日的差额)

职等	薪酬净额		联合国/美国比率	计算总比率加权数c
	联合国a	美国b	(美国华盛顿=100)	
(1)	\$ (2)	\$ (3)	(4)	(5)
P-1	33 323	21 925	152.0	3.0
P-2	42 592	30 432	140.0	13.2
P-3	51 860	38 939	133.2	23.3
P-4	61 129	47 447	128.8	28.0
P-5	70 398	55 954	125.8	21.8
D-1	79 667	64 461	123.6	7.9
D-2	88 936	72 969	121.9	2.8

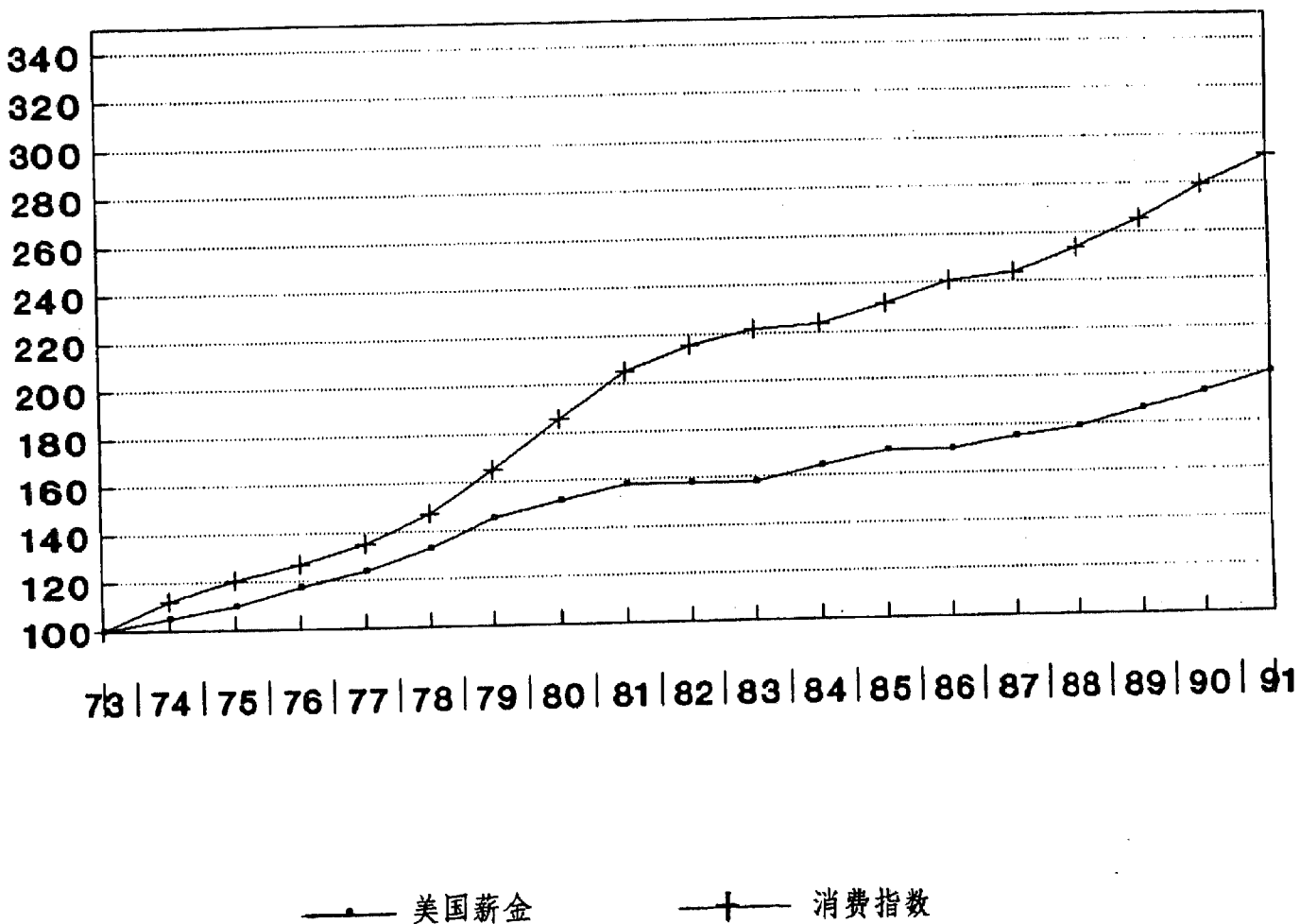
纽约/华盛顿生活费差幅调整前加权平均比率: 130.7  
 纽约/华盛顿生活费比率: 111.3  
 按生活费差额调整后的加权平均比率 117.4

- a 按职等递减的平均联合国薪金。
- b 人事管理局根据华盛顿地区美国联邦公务员制度对等职位计算的平均薪金,反映1990年1月生效的公布薪金表,但须受基本薪金比率最高限额的限制。
- c 这些加权数是指1988年12月31日在总部和各常设办事处工作的P-1至 D-2职等联合国共同制度工作人员人数。



附件十三

美国联邦公务员制度薪金和消费品价格指数的走势





附件十四

拟议从1991年3月1日起生效的专业人员以上职类年薪净额

(以美元计)

职等/级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
副秘书长 净额 D 79259															
助理秘书长 净额 D 72695															
D-2 净额 D 60836		62022	63208	64394	65580	66765									
D-1 净额 D 54576		55591	56607	57622	58638	59653	60669	61684	62700						
P-5 净额 D 48879		49798	50717	51636	52555	53474	54393	55312	56231	57150	58069	58988	59907	52935	53831
P-4 净额 D 41284		42180	43077	43973	44869	45765	46662	47558	48454	49350	50246	51143	52039	44769	45611
P-3 净额 D 34666		35508	36350	37192	38034	38876	39718	40559	41401	42243	43085	43927	44769	45611	46453
P-2 净额 D 28742		29495	30248	31001	31754	32507	33260	34013	34766	35519	36272	37025			
P-1 净额 D 22752		23476	24200	24924	25647	26371	27095	27818	28542	29266					





## 附件十五

### 补助金和扣减薪酬：

#### 截至1990年6月30日仍未答复的国家名单

阿富汗、安哥拉、孟加拉国、伯利兹、贝宁、保加利亚、白俄罗斯苏维埃社会主义共和国、喀麦隆、中非共和国、乍得、中国、刚果、科特迪瓦、古巴、捷克斯洛伐克、吉布提、多米尼加、多米尼加共和国、萨尔瓦多、赤道几内亚、法国、冈比亚、几内亚、伊朗伊斯兰共和国、爱尔兰、科威特、老挝人民民主共和国、卢森堡、马里、蒙古、莫桑比克、缅甸、尼泊尔、尼日尔、巴拉圭、罗马尼亚、圣基茨和尼维斯、萨摩亚、圣多美和普林西比、塞内加尔、塞舌尔、苏里南、斯威士兰、突尼斯、乌克兰苏维埃社会主义共和国、苏维埃社会主义共和国联盟、阿拉伯联合酋长国、大不列颠及北爱尔兰联合王国、乌拉圭、越南和也门。



附件十六  
建议的伦敦一般事务人员职类薪金净额表

(以英镑计)

1990年4月1日

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
1	7 791	8 103	8 415	8 727	9 039	9 351	9 663	9 975	10 287	10 599	10 911
2	8 725	9 074	9 423	9 772	10 121	10 470	10 819	11 168	11 517	11 866	12 215
3	9 772	10 163	10 554	10 945	11 336	11 727	12 118	12 509	12 900	13 291	13 682
4	10 944	11 382	11 820	12 258	12 696	13 134	13 572	14 010	14 448	14 886	15 324
5	12 257	12 747	13 127	13 727	14 217	14 707	15 197	15 687	16 177	16 667	17 157
6	13 727	14 276	14 825	15 374	15 923	16 472	17 021	17 570	18 119	18 668	19 217
7	15 377	15 992	16 607	17 222	17 837	18 452	19 067	19 682	20 297	20 912	21 527
8	17 222	17 911	18 600	19 289	19 978	20 667	21 356	22 045	22 734	23 423	24 112

职等



附件十七

建议的纽约一般事务人员和  
有关职类薪金净额表

表 A

建议的一般事务人员职类薪金表  
1989年10月1日

(以美元计)

级											
职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
1	15641	16234	16828	17421	18015	18608	19202	19795	20389		
2	17282	17939	18595	19252	19909	20565	21222	21879	22535	23192	
3	19091	19817	20544	21271	21998	22725	23452	24179	24906	25632	26359
4	21102	21903	22704	23505	24306	25107	25908	26709	27510	28311	29112
5	23309	24196	25082	25968	26855	27741	28627	29514	30400	31286	32172
6	25768	26746	27725	28703	29682	30661	31639	32618	33596	34575	35553
7	28466	29549	30631	31714	32797	33880	34963	36045	37128	38211	39294

表 B

建议的工匠职类薪金表

1989年10月1日

(以美元计)

级							
职等	一	二	三	四	五	六	七
1	21696	22391	23086	23780	24475	25170	25864
2	23794	24555	25316	26077	26838	27598	28359
3	25887	26716	27544	28372	29200	30029	30857
4	27982	28876	29771	30665	31560	32454	33348
5	30073	31036	31999	32962	33925	34887	35850
6	32168	33197	34227	35256	36285	37314	38343
7	34266	35363	36459	37556	38652	39749	40845
8	36360	37524	38688	39852	41016	42180	43344

表 C

建议的警卫人员职类薪金表  
1989年10月1日

(以美元计)

职等	级												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
1	23631	24339	27950	28741	29532	30323	31114	31905	32697	33488	34279	35070	35861
2	26368	27159	30851	31725	32598	33472	34346	35219	36093	36967	37840		
3	29104	29977	33206	34322	35437	36553	37668	38784	39899				
4	30976	32091	36134	37349	38563	39778	40993	42208	43422				
5	33704	34919	38997	40307	41618	42928	44239	45549	46860				
6	36376	37686	41862	43267	44672	46077	47482	48887	50292				
7	39052	40457											





附件十八

建议的罗马一般事务人员职类薪金净额表

(以千意大利里拉计)

1990年2月1日

---

级

职等 一 二 三 四 五 六 七 八 九 十 十一 十二 十三 十四 十五

---

1	27149	27719	28289	28859	29429	29999	30569	31139	31709	32279	32849	33419	33989	34559	35129
2	28778	29469	30160	30851	31542	32233	32924	33615	34306	34997	35688	36379	37070	37761	38452
3	30792	31624	32456	33288	34120	34952	35784	36616	37448	38280	39112	39944	40776	41608	42440
4	33564	34537	35510	36483	37456	38429	39402	40375	41348	42321	43294	44267	45240	46213	47186
5	37256	38374	39492	40610	41728	42846	43964	45082	46200	47318	48436	49554	50672	51790	52908
6	42845	44130	45415	46700	47985	49270	50555	51840	53125	54410	55695	56980	58265	59550	60835
7	49271	50749	52227	53705	55183	56661	58139	59617	61095	62573	64051	65529			

---



附件十九

表A

不包括合作社福利的维也纳一般事务人员和有关职类薪金表

(1987年3月1日以奥地利先令计算的净额)

职等	级										
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
3	197609	203933	210257	216581	222905	229229	235553	241877	248201	254525	260849
4	231993	239417	246841	254265	261689	269113	276537	283961	291385	298809	306233
5	272360	281075	289790	298505	307220	315935	324650	333365	342080	350795	359510
6	319750	329982	340214	350446	360678	370910	381142	391374	401606	411838	422070
7	375386	387398	399410	411422	423434	435446	447458	459470	471482	483494	495506
8	440703	454805	468907	483009	497111	511213	525315	539417	553519	567621	581723

表B

包括合作社福利的1987年薪金调查所得维也纳劳力工人薪金表

(1987年3月1日以奥地利先令计算的净额)

职等	级										
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
2	160559	165697	170835	175973	181111	186249	191387	196525	201663	206801	211939
3	175010	180610	186210	191810	197410	203010	208610	214210	219810	225410	231010
4	190761	196866	202971	209076	215181	221286	227391	233496	239601	245706	251811
5	207929	214583	221237	227891	234545	241199	247853	254507	261161	267815	274469
6	230801	238186	245571	252956	260341	267726	275111	282496	289881	297266	304651
7	281633	290645	299946	309544	319450	329672	340221	351109	362344	373939	385905



## 附件二十

按货币开列的教育补助金：支出超过可报销费用的情况

货币	现行最高 补助金额 1990年7月1日 美元等值)	现行 补助 金额 (当地货币)	建议  (当地货币)	支出 (超过可报销费用最高 额的情况百分比)	
				目前	增加后
日元	10,300.3	1,586,250	1,586,250	0%	0%
奥地利先令	9,750	114,075	114,075	0%	0%
瑞士法郎	9,718	13,703	13,703	0.66%	0.2%
德国马克	9,700.6	16,200	19,800 <sup>a</sup>	5.26%	0%
荷兰盾	9,514.9	17,888	17,888	3.45%	3.45%
芬兰马克	9,274.8	36,450	36,450	0%	0%
比利时法郎	9,222.4	317,250	317,250	0%	0%
丹麦克朗	9,113.0	58,050	58,050	0%	0%
西班牙比塞塔	8,519.4	877,500	1,072,500 <sup>a</sup>	10.34%	10.34%
瑞典克朗	8,283.6	49,950	49,950	0%	0%
法国法郎	8,196.4	45,900	45,900	1.21%	1.21%
非洲法郎	8,196.4	2,295,000	2,295,000	0%	0%
爱尔兰镑	7,937	4,921	4,921	0%	0%
意大利里拉	7,714.3	9,450,000	11,549,997 <sup>a</sup>	15.92%	0.6%
联合王国镑	7,666.1	4,408	5,387 <sup>a</sup>	26.3%	10.8%
挪威克朗	7,430.2	47,925	47,925	0%	0%
美元地区	6,750	6,750	8,250 <sup>a</sup>	10.5%	7.2%

<sup>a</sup> 表示现行补助金有所改动。



建议的外勤事务职类薪金表  
分列年薪毛额及扣除工作人员薪金税后的净额

(以美元计)

1990年7月1日

级

职等 一 二 三 四 五 六 七 八 九 十 十一 十二 十三 十四 十五

FS-7	Gross	55 402	56 987	58 572	60 157	61 742	63 327	64 912	66 525	68 140	69 754	71 369	72 983
	Net D	37 821	38 693	39 565	40 436	41 308	42 180	43 052	43 924	44 795	45 667	46 539	47 411
	Net S	35 139	35 926	36 712	37 498	38 284	39 070	39 856	40 643	41 429	42 215	43 002	43 788
FS-6	Gross	45 439	46 863	48 288	49 712	51 137	52 561	53 986	55 425	56 902	58 378	59 855	61 331
	Net D	32 150	32 962	33 774	34 586	35 398	36 210	37 022	37 834	38 646	39 458	40 270	41 082
	Net S	30 007	30 741	31 477	32 211	32 947	33 681	34 417	35 151	35 883	36 615	37 348	38 080
FS-5	Gross	38 203	39 378	40 553	41 727	42 902	44 076	45 260	46 475	47 691	48 907	50 123	51 339
	Net D	27 890	28 583	29 276	29 969	30 662	31 355	32 048	32 741	33 434	34 127	34 820	35 513
	Net S	26 130	26 761	27 392	28 022	28 653	29 284	29 914	30 541	31 169	31 796	32 423	33 051
FS-4	Gross	32 797	33 739	34 682	35 646	36 620	37 595	38 569	39 544	40 519	41 493	42 468	43 442
	Net D	24 656	25 231	25 806	26 381	26 956	27 531	28 106	28 681	29 256	29 831	30 406	30 981
	Net S	23 174	23 703	24 232	24 757	25 280	25 804	26 327	26 850	27 374	27 897	28 420	28 943
FS-3	Gross	28 217	28 994	29 770	30 564	31 366	32 167	32 969	33 770	34 572	35 386	36 215	37 044
	Net D	21 827	22 316	22 805	23 294	23 783	24 272	24 761	25 250	25 739	26 228	26 717	27 206
	Net S	20 569	21 021	21 471	21 921	22 371	22 821	23 271	23 720	24 170	24 617	25 062	25 508
FS-2	Gross	24 383	25 040	25 725	26 411	27 097	27 783	28 468	29 154	29 840	30 543	31 251	31 959
	Net D	19 393	19 825	20 257	20 689	21 121	21 553	21 985	22 417	22 849	23 281	23 713	24 145
	Net S	18 321	18 723	19 121	19 520	19 918	20 317	20 715	21 113	21 512	21 910	22 307	22 704
FS-1	Gross	21 155	21 730	22 306	22 882	23 458	24 033	24 609	25 194	25 797	26 400		
	Net D	17 262	17 642	18 022	18 402	18 782	19 162	19 542	19 922	20 302	20 682		
	Net S	16 339	16 692	17 046	17 400	17 753	18 106	18 460	18 813	19 163	19 513		

语文津贴：只适用于第1至第5职等的工作人员。

第一种语文：每年\$1 028。

第二种语文：每年\$ 513。



---

### كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم. استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

### 如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

### HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

### COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

### КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

### COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.

---