

# 国际公务员制度委员会 2017 年报告



联合国 • 2017 年，纽约

---

\* 由于技术原因第三次重发(2017 年 11 月 14 日)。



## 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

章次	页次
简称 .....	5
术语表 .....	5
送文函 .....	6
国际公务员制度委员会提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要 .....	7
国际公务员委员会向各参与组织行政首长所提建议摘要 .....	8
国际公务员制度委员会各项决定和建议对联合国和共同制度其他参加组织产生的所涉经费问题摘要 .....	9
一. 组织事项 .....	10
A. 接受章程 .....	10
B. 成员 .....	10
C. 委员会举行的届会及审议的问题 .....	11
D. 委员会 2018-2019 年工作方案 .....	11
二. 提交报告和进行监测 .....	12
A. 大会第七十一届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定 .....	12
B. 监测国际公务员制度委员会、大会和联合国共同制度各组织的决定和建议的执行情况 .....	13
三. 适用于两职类工作人员的服务条件 .....	
A. 一般事务、本国专业干事和外勤事务等工作人员职类的使用情况 (审查当地征聘工作人员的薪酬方案); 工作组报告 .....	14
B. 业绩管理研究报告和绩效奖励提案 .....	19
C. 审查应计养恤金薪酬: 推算毛额系数、收入倒挂、基于统一薪级表更新应计养恤金薪酬的备选办法和未叙职等官员问题的备选办法 .....	22

四. 专业及以上职类的服务条件.....	26
A. 基薪/底薪表.....	26
B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变.....	27
C. 工作地点差价调整数问题.....	28
D. 子女津贴和二级受抚养人津贴：方法审查.....	36
E. 关于联合国共同制度多样性、包括性别均衡和地域分配的报告.....	38
五. 一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件：维也纳一般最佳雇用条件调查.....	42
六. 外地服务条件.....	43
A. 危险津贴：调整方法和津贴水平审查.....	43
B. 安保疏散津贴：津贴水平审查.....	46
附件	
一. 国际公务员制度委员会 2018-2019 年度工作方案.....	49
二. 雇用国家专业干事的准则(2017 年).....	50
三. 外勤事务职类的使用标准(2017 年).....	51
四. 采用职档例常加薪奖励优秀业绩：对薪酬净额的影响.....	52
五. 共同制度各组织业绩奖励和表彰办法供资数据.....	53
六. 区分不同业绩的考绩和业绩管理原则和准则(A/70/30, 附件三, 修订版).....	54
七. 拟议薪级表和薪酬保护点.....	61
八. 年度比较及比值随时间推移的演变.....	63
九. 维也纳一般事务职类工作人员建议薪金净额表和建议抚养津贴.....	64

---

## 简称

国际职工会协调会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会
首协会	联合国系统行政首长协调理事会
粮农组织	联合国粮食及农业组织
公务员协联	国际公务员协会联合会
原子能机构	国际原子能机构
国际民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
国际电联	国际电信联盟
开发署	联合国开发计划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员公署
儿基会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
国际公务员联合会	联合国国际公务员联合会
项目署	联合国项目事务署
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
世旅组织	世界旅游组织
万国邮联	万国邮政联盟
粮食署	世界粮食计划署
世卫组织	世界卫生组织
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织	世界气象组织

## 术语表

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

---

## 送文函

### 2017 年 8 月 11 日国际公务员制度委员会主席给秘书长的信

谨随函附上国际公务员制度委员会第四十三次年度报告。本报告是依照委员会章程第 17 条编写的。

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

主席

金斯敦·罗兹(签名)

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

参考段落

- 
- A. 适用于两个职类的服务条件
1. 一般事务、本国专业干事和外勤事务等工作人员职类的使用情况
- 48 和附件二 委员会向大会建议附件二所列本国专业干事雇用准则。
2. 业绩管理研究报告和绩效奖励提案
- 65 和附件六 委员会重申其早先向大会提出的关于用以认可不同业绩水平的考绩和绩效管理原则和准则的建议，如附件六所示，对认可和奖励框架进行了两处修订。
- B. 专业及以上职类工作人员的薪酬
1. 基薪/底薪表
- 97 和附件七 委员会建议大会批准自 2018 年 1 月 1 日起实行本报告附件七所列专业及以上职类订正统一基薪/底薪表和更新的薪酬保护点，该表上调了 0.97%。新表在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数，从而保持实得净薪不变。
2. 联合国/美国薪酬净额比值的演变
- 106 委员会向大会报告，2017 日历年在纽约的联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与在华盛顿特区的美国联邦公务员系统中可比职位雇员的薪酬净额的比值估计为 113.4。
-

## 国际公务员委员会向各参与组织行政首长所提建议摘要

---

参考段落

---

### 一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件

160、161 作为其《章程》第 12 条第 1 款所规定职责的一部分，国际公务员  
和附件九 制度委员会对维也纳一般事务人员的最佳雇用条件进行了调查，  
并由此建议维也纳各组织行政首长采用附件九所列薪级表。

---



---

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

---

### 参考段落

---

#### A. 专业及以上职类的薪酬

##### 基薪/底薪表

- 94 委员会就增加本报告附件七所列基薪/底薪表金额提出的建议所涉经费估计为全系统每年大约 421 000 美元。

#### B. 一般事务和其他当地征聘职类的薪酬

##### 维也纳一般事务职类的一般最佳雇用条件调查

- 161 为总部设在维也纳的组织一般事务职类实行新的薪级表以及修订后的抚养津贴所涉经费按 2017 年 4 月汇率计算估计每年 340 万美元。

#### C. 外地服务条件

##### 危险津贴

- 178 委员会关于按照 2016 年适用的一般事务职类薪级表的中点净额的 30% 支付危险津贴的建议所涉经费估计为全系统每年 1 740 万美元。
-

## 第一章

### 组织事项

#### A. 接受章程

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

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

2. 迄今已有 16 个组织<sup>1</sup> 接受了委员会章程, 并与联合国一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。另外一个组织<sup>2</sup> 虽未正式接受章程, 但全面参加了委员会的工作。

#### B. 成员

3. 2017 年, 委员会成员如下:

主席:

金斯敦·罗兹(塞拉利昂)\*\*

副主席:

沃尔夫冈·施特克尔(德国)\*

成员:

玛丽·弗朗索瓦·贝希特尔(法国)\*\*

拉尔比·贾克塔(阿尔及利亚)\*\*\*

远藤实(日本)\*

穆罕默德·法拉舒丁(孟加拉国)\*\*\*

卡琳·加德纳(牙买加)\*\*

路易斯·马里亚诺·埃莫西利洛(墨西哥)\*

阿尔多·曼托瓦尼(意大利)\*

伊曼纽尔·奥蒂·博滕(加纳)\*\*

柯蒂斯·史密斯(美利坚合众国)\*

<sup>1</sup> 劳工组织、粮农组织、教科文组织、国际民航组织、世卫组织、万国邮联、国际电联、气象组织、海事组织、知识产权组织、原子能机构、工发组织、世旅组织、国际海底管理局、国际海洋法庭和全面禁止核试验条约组织。

<sup>2</sup> 农发基金。

弗拉基米尔·斯托罗热夫先生(俄罗斯联邦)\*\*

王晓初(中国)\*\*

欧根纽什·维兹内尔(波兰)\*\*

哈桑·扎希德(摩洛哥)\*\*

---

\* 任期于 2017 年 12 月 31 日届满。

\*\* 任期于 2018 年 12 月 31 日届满。

\*\*\* 任期于 2020 年 12 月 31 日届满。

### C. 委员会举行的届会及审议的问题

4. 2017 年，委员会举行了两届会议：第八十四届会议于 2017 年 3 月 20 日至 31 日在纽约联合国总部举行，第八十五届会议于 2017 年 7 月 10 日至 21 日在联合国维也纳办事处举行。

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

### D. 委员会 2018-2019 年工作方案

6. 委员会 2018-2019 年工作方案见附件一。

## 第二章

### 提交报告和进行监测

#### A. 大会第七十一届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定

7. 委员会审议了秘书处关于大会通过的有关委员会工作的决议和决定的说明。该说明强调了主席对大会第五委员会所作委员会第四十二次年度报告(A/71/30)的介绍。

8. 第五委员会特别讨论了离职金、比值、性别均衡和当地征聘工作人员的薪金等问题。

9. 关于离职金，一些成员国反对对定期任用工作人员适用离职金，但另一些成员国却认为委员会的建议考虑不够深远，认为离开本组织的定期任用工作人员只要工作满五年就应当发给离职金。会上提到了其他国际组织，它们大部分都有比联合国共同制度更慷慨的离职金计划。因此，大会请委员会与利益攸关方一道进行一次全面分析，并在 2018 年大会第七十三届会议上向大会提出报告。关于比值问题，大会重申第 70/244 号决议所载决定，即如果比值变动超越触发点 113 或 117，则委员会应运用工作地点差价调整数制度来采取适当行动。同时大会请委员会继续在其年度报告中提供比值变化情况。尽管不是年度报告的内容，但第五委员会审议了一般事务人员薪金的确定办法，认为这一职类的薪酬应更加紧靠国家公务员的薪酬。因此，要求委员会在下次审查一般事务职类工作人员薪金调查方法时，考虑到联合国是一个公务员制度组织，考虑是否可以进一步增加当地本国公务员系统在聘人雇主中的权重。最后，像以往一样，性别均衡问题是讨论的首要问题，因此，要求委员会向 2017 年大会第七十二届会议提出报告，说明各组织为实现男女比例 50/50 的目标并加强共同制度内的地域多样性，在执行现行性别政策和措施方面取得的进展。

10. 大会在审查委员会的提案后，于 2016 年 12 月 23 日未经表决通过了第 71/264 号决议。

#### 委员会的讨论情况

11. 人力资源网和三个工作人员联合会都表示注意到大会的决定。但是国际公务员联合会要求在 2018 年之前向大会报告离职金问题，国际工会协调会请委员会跟踪共同制度组织对 2014 年 1 月 1 日以前征聘的工作人员实行 65 岁法定离职年龄的情况。

12. 委员会中有人提到大会对公平地域代表性问题的重视，以及第 71/264 号决议第三.B 部分所述男女比例 50/50 的目标。由于大会已经请委员会在下届会议上就这一问题提供资料，因此委员会认为其秘书处有必要从联合国共同制度所有组织获取有关这一领域进展情况的资料。

13. 根据国际公务员联合会的要求，主席通知工作人员联合会，大会已经给出了具体的报告离职金问题时间框架。因此，委员会将遵守决议所要求的时间框架，向 2018 年大会第七十三届会议提出报告。

### 委员会的决定

14. 委员会决定注意到大会第 71/264 号决议。

## B. 监测国际公务员制度委员会、大会和联合国共同制度各组织的决定和建议的执行情况

15. 委员会根据其章程第 17 条，向大会提交其决定和建议执行情况。委员会审议了各组织执行其 2015 和 2016 年建议的情况。委员会收到了来自 25 个组织的信息。

### 委员会的讨论情况

16. 所有利益攸关方群体均表示注意到所提供的信息。国际公务员联合会的代表对各组织的政策和做法不够统一表示关切。各组织的核心工作人员已发生变化，工作人员只占人员总数的 50% 左右，其他人员均为非工作人员。他还对各组织与工作人员代表之间的互动限制越来越多感到悲哀。关于工作地点分类，他指出一些工作地点家庭成员面临的困难。公务员协联和国际职工会协调会支持国际公务员联合会代表的发言，并表示关切一些组织试图规避对在 2014 年 1 月 1 日之前入职的工作人员适用 65 岁法定离职年龄。另一些组织在大会提出的截止日期(即 2018 年 1 月 1 日)之后才开始执行这些规定。代表们强调，各组织必须表现出对工作人员的关注。

17. 委员会认为这一项目至关重要，因为如果决定得不到执行，共同制度就没有存在的必要。委员会对于粮农组织等一些组织尚未采取措施对在 2014 年 1 月 1 日之前入职的工作人员实行新的 65 岁法定离职年龄的规定感到关切。委员会一些成员认为，报告周期应改为年度报告周期，特别是在薪酬制度和其他人力资源政策发生重大变动的年份，另一些成员认为各组织应有充分的时间来报告。委员会成员指出，如果信息不仅以文本格式显示，而且以统计数字显示，将是有益的，这样能够更易于得出结论。有几个组织没有回应公务员制度委员会秘书处发出的问卷，但大多数组织在会议期间提供了所要求的资料。委员会成员希望其秘书处持续跟进各组织，以获取所有组织的回复。

18. 有两个组织在本报告所述期间加入了共同制度：国际海洋法法庭和全面禁止核试验条约组织。委员会欢迎成员数目的扩大，视其为良好进展。

### 委员会的决定

19. 委员会决定：

- (a) 强调各组织必须及时执行和充分遵守大会和委员会的决定；
- (b) 要求尚未对在 2014 年 1 月 1 日之前入职的工作人员实行 65 岁法定离职年龄的组织采取适当措施实行这一规定；
- (c) 指示秘书处每年提交一份关于各项决定和建议执行情况的报告，秘书处还将向大会提供关于各组织执行行动的更及时的报告。

### 第三章

#### 适用于两职类工作人员的服务条件

##### A. 一般事务、本国专业干事和外勤事务等工作人员职类的使用情况(审查当地征聘工作人员的薪酬方案); 工作组报告

20. 委员会第八十四届会议审议了以下工作人员职类的使用情况: 本国专业干事、一般事务和外勤事务。根据公务员制度委员会秘书处与各组织之间的磋商情况, 提出了需进一步审议的有关三个职类工作人员的问题清单。此外, 还介绍了外部咨询人进行的研究的结果, 这一研究比较了外勤事务职类的职务分类标准与专业人员和一般事务职类的职务分类标准。这项研究确定, 一般事务和专业职类的职务分类标准可适用于外勤事务职类的工作。此外, 委员会还审议了一份关于其他国际组织在使用当地工作人员和离国服务工作人员方面的外部做法的研究结果。这项研究指出, 更多的组织在使用当地征聘工作人员。越来越多地使用当地工作人员的一些主要驱动因素包括(按重要性排列): 国家能力和发展水平提高, 有当地人才可用, 所需管理减少, 让工作人员更接近客户的费用考虑和业务考虑。

21. 在讨论期间, 委员会考虑了所有利益攸关方的各种意见, 决定设立一个工作组, 进一步研究与正在进行的审查有关的问题。委员会还决定, 其秘书处应继续与使用外勤事务职类的组织协商, 审查这一职类的使用情况。

22. 委员会第八十五届会议审查了工作组的一份报告, 该报告研究了与本国专业干事、一般事务和外勤事务职类的使用有关的问题。

23. 工作组在审查本国专业干事职类使用情况的过程中注意到, 使用这一职类的理由值得重新考虑。尽管建立国家能力仍然是一个考虑因素, 全球化和具有各组织所需要的相关知识和技能的可用当地人才的不断增加也需要加以考虑。本国专业干事职类的使用还应考虑到各组织的任务交付及其实现《2030年可持续发展议程》的工作的开展。由于工作组内对于这些问题中的部分问题意见不一, 就本国专业干事职类的使用标准提出了两个备选方案。一些与会者认为, 应基本维持现行标准, 只需稍作修改, 而另一些与会者认为在一些方面, 包括国籍和本国内容规定都需要更大灵活性。

24. 关于一般事务职类, 工作组审议了关于该职类工作的性质是否发生了重大变化的问题。工作组还研究了该职类的职业发展和晋升问题。在这方面, 审查中提出了一些看法, 赞成对一般事务和专业职类采取单一叙级结构。工作组注意到, 在制定一般事务人员全球职务分类制度时, 上述许多问题已得到解决。根据现有信息, 似乎没有任何迹象表明, 该职类内开展的工作性质发生了重大变化。因此, 需要对职务分类标准的实行情况进行一次审查, 以评估是否有任何需要委员会的注意的问题。因此工作组建议, 应向各组织了解委员会 2010 年颁布的全球职务分类标准的实行情况, 尽管目前不需要立即审查职务分类标准, 委员会不妨在今后某个时候的工作方案中考虑进行这种审查。这将使委员会能够评估现行制度是否需要任何修改。

25. 关于外勤事务职类，工作组注意到，该职类的使用在 1949 年设立之后不断变化。工作组建议实行一般事务人员和专业职类的职务分类标准和使用外勤事务职类的拟议标准。

### 委员会的讨论情况

#### 本国专业干事职类

26. 人力资源网的代表同意关于一般事务和外勤事务职类工作人员的建议。关于本国专业干事职类，各组织呼吁加大灵活度。灵活性是秘书长经与会员国密切对话后设计的改革议程的重要基础。他建议委员会在本届会议上考虑对国籍和本国内容要求作出调整。考虑到总部和外地组织的业务需要，各组织仍然希望探索在总部工作地点使用该职类的备选办法。他认为，这个问题需要根据世界许多地区的普遍熟练劳动力市场状况，重新思考“建立国家能力”的原意。本国专业干事对于执行《2030 年可持续发展议程》至关重要，该议程要求增加国家自主权和本国执行。这与履行核心行政职能的共同事务和中心的增加是一致的，这需要有更多区域视角的本国专业干事。联合检查组就此建议：“大会应在国际公务员制度委员会目前对所有职类工作人员进行审查之后，如有可能在大会第七十二届会议上采取行动，解决各组织需要征聘当地专业人员履行不限于本国内容的职能的问题”（见 [JIU/REP/2016/11](#)，建议 5）。更灵活地使用本国专业干事还将加强职业发展和工作人员参与。该代表最后指出，虽然费用并不是讨论中唯一或决定性因素，但委员会应考虑到主要捐助国的捐款日益缩减的挑战。

27. 公务员协联表示赞赏工作组透明和开放的工作方式。关于本国专业干事职类，由于工作组无法就此职类达成共识，公务员协联完全支持拟议的变动最小的办法。关于其他职类，公务员协联完全支持工作组的建议。国际职工会协调会代表表达了该会对同等价值专业工作同工同酬问题的关切，同时须维持专业职类的国际性质和工作性质。关于国籍标准，据估计，本国专业干事中只有不到 2% 是非本国国民，人力资源网已澄清，许多国家的本国国民有一定的能力水平。鉴于最近的全球情况，取消国籍标准存在政治上的困难。各组织可以将工作人员移至国家办事处，从而支付本国专业干事薪金。关于本国内容标准，没有理由删除，因为大多数调查所设员额似乎具有本国内容。要求本国干事开展具有国际性质的工作，是一个按照本国国民薪级表向国际工作人员支付薪酬的办法，这利用了发展中国家一些工作人员愿意为较低薪水从事国际内容工作的心态。关于职业前景问题，他指出，许多本国专业干事有在国外工作的抱负，对此不应在扩大其工作范围的同时，继续向其支付按当地标准设定的工资，而应参照许多组织的做法，给予他们更多获取国际专业职类工作的机会。鉴于上述关切，国际职工会协调会倾向于工作组提出的第二个备选方案。

28. 开发署指出，执行《2030 年可持续发展议程》将要求共同制度各组织将其业务方式现代化，特别是考虑到不可预测的供资方式。开发署大多数工作人员都在外地，当地征聘工作人员是该组织的支柱。在此背景下，本国专业干事职类是大量人才的来源，除了本国内容层面外，还可以确认在次区域、区域或国际性工作中使用该职类的一些灵活性。各组织希望明确一点，即所要求的是一些灵活度，

他们并不打算聘用方案国家以外的非本国国民在方案国家从事本国专业干事工作。问题仅限于一些居住在方案国家的已经在从事这方面工作的非本国国民。

29. 联合国代表也支持加大灵活度。他指出，大会核准了乌干达恩德培区域服务中心的一些本国专业干事职位，在埃博拉危机期间，一些本国专业干事也被从蒙罗维亚调到弗里敦，以便在区域内提供专门知识。这些安排被认为是有益的，虽然它们是具有试点性质，但大会对此没有任何问题。

30. 难民署代表表示，难民署有约 600 名 NO-A 至 NO-D 级工作人员，其中约 200 人在 2012 年至 2016 年期间已转为国际专业人员。征聘国际专业人员的新政策将使约 50% 的本国专业干事能够作为内部候选人提出申请。他还指出，由于国籍标准，本应有资格的非本国一般事务人员丧失了升入本国专业干事职类的机会。最后他指出，尽管原来要求本国专业干事回归本国公务员系统，但结果往往不是这样，这是一系列因素造成的，包括共同制度的薪金水平高于许多方案国家的本国公务员系统。难民署支持关于外勤事务职类的提议。不过，该代表还指出，在难民署，进入外勤事务职类的主要来自一般事务职类。

31. 人口基金代表指出，当前审查为现代化和简化职类提供了一个独特的机会。各组织面临的问题并不完全是一国层面的，而是具有区域或更广泛的地域性质。在职业发展方面，该组织中约 24% 的国际专业人员是从担任本国专业干事开始。他还表示，在海湾地区一些国家，只能征聘到其他国家的工作人员，因为薪金水平不足以吸引海湾地区的一些本国国民。该组织本国专业干事只会最多六个月短期外派到其就业国以外的地方，其待遇包括每日生活津贴。明确区分国内专业干事与国际专业职类的职能十分困难，因为当地候选人的技能水平因国家而异。

32. 妇女署指出，其约 80% 的工作人员在外地工作，该组织认识到有必要加强国家自主权和本国执行。目前，本国专业干事占其工作人员的 19%，大约 80% 的本国专业干事是女性。儿基会代表指出，其国际专业人员中有 24% 是从担任本国专业干事开始。此外，目前对本国专业干事职类的国籍限制导致其他一些困难，例如难民无法在东道国申请本国专业干事职位。国际电联代表指出，虽然该组织主要集中在总部，但是要求设立区域办事处的呼声也在提高。因此，他支持扩大使用本国专业干事。粮食署表示，其执行局要求将尽可能多的员额本国化。只有在找不到当地工作人员或其行动自由受到限制，或者流动性或其他战略考虑很重要的情况下，才应使用国际专业人员。捐助者希望资金更多用于方案受益人。

33. 委员会注意到，本国专业干事职类是增长最快的工作人员职类，反映了其对于各组织的重要性在上升。委员会认识到，该职类为方案国家的国民提供了为这些国家的发展和有关组织的知识库的建设作出贡献的机会。这一职类作为儿基会、难民署和人口基金等组织的国际专业职类的招聘库，也越来越重要。委员会大多数成员认识到为所有职类工作人员创造职业发展机会的重要性，但认为这并不是使用本国专业干事职类的理由。使用这一职类的理由应当基于该职类工作人员所做的工作。



34. 委员会随后审议了修订本国专业干事标准的各种备选办法。委员会大多数成员在这方面注意到关于将该职类从“本国专业干事”改称为“本地征聘专业人员”的提议。他们不认为有任何令人信服的理由做这一更改，并告诫说，它可以被解释为设立一个新的工作人员职类。他们还提醒说，这可以视为允许广泛征聘非本国国民从事本国专业干事的工作，包括国际工作人员的配偶或国际非政府组织的工作人员。他们认为，这将有悖于该职类的初衷，并可能给会员国带来一些问题。

35. 委员会一些成员支持改变本国专业干事职类的名称。他们指出，在世界一些地区，由于劳动力跨国流动相对自由，严格限制每个国家的国民需要重新加以考虑。他们认为，本国专业干事与国际专业职类之间的主要区别与国籍问题无关，而是与征聘方式的差异有关，即工作人员是国际征聘还是当地征聘，因此，他们的薪水分别根据诺贝尔梅耶和弗莱明原则在不同基础上设定。不过，尽管他们认为仍然需要区分这两个职类的职能，但将这一职类重新命名为“本地征聘专业人员”，将传达共同制度组织所有工作人员都是为国际组织工作的国际公务员这一信息。

36. 一些成员认为，本国专业干事的使用应从为各组织提供有效和高效地履行其任务的能力的角度来看，并支持在使用该职类时增加管理层酌处权和灵活性。与费用有关的效率问题是各组织以及希望资金更多用于方案受益人而不是工作人员相关费用的捐助国的合理考虑。如果本国专业干事具有必要的技能，各组织就应利用这种能力，例如在后台职能方面。在需要本地无法提供的特定专门知识的情况下，可征聘国际专业人员。他们认为，应该重新考虑关于征聘更多本国专业干事将导致共同制度组织的国际性质受到侵蚀的教条。征聘本国工作人员增强了共同制度组织的国际性质，因为这些工作人员代表了其征聘地会员国。

37. 不过，另一些成员提醒不要纯粹从经济角度审查使用本国专业干事职类的问题。他们认为，另一些考虑因素，包括对本国知识的需求和工作人员的安全，更为重要。

38. 委员会注意到，工作组未能就本国内容问题达成一致。首先，对于什么构成本国内容没有商定的定义。委员会大多数成员认为，共同制度组织的所有工作都具有国际性。他们认为，严格限制本国专业干事只能从事与其就业国有关的问题，既不现实也不可取，因为这带来了一个问题，即为何雇用他们的是联合国共同制度，而不是国家机构或组织。限制本国专业干事仅从事本国问题方面的工作也将妨碍他们最大限度地受益于在国际公务员系统中的工作。

39. 委员会几名成员指出，有一种关切是，使用本国专业干事职类的任何灵活性将导致各组织将本国专业干事从一个国家调至另一个国家，同时仍然支付当地工资。委员会强烈不同意任何此类行动，但指出没有迹象表明会出现这种情况。不过，委员会还认为，本国专业干事的短期派任将使这些工作人员能够获得国际经验和经历，这对发展职业而言是有用的，同时也使有关组织能够受益于他们的知识和技能，以满足短期需求。

40. 委员会大多数成员同意，不应允许在总部工作地点使用本国专业干事。他们指出，共同制度总部工作地点的工作往往与外地工作不同，往往更具规范性和政

策性。鉴于位于发达国家的这些地点的国际工作人员人数众多，不宜征聘大量本国工作人员，从而对这些工作地点的多样性产生不利影响。

41. 委员会大多数成员认识到，在聘用本国专业干事职类方面需要一些灵活度。不过委员会也认为，其准则应反映规范，而不是对例外情形作过度规定。委员会随后同意附件二所列为使用该职类组织提供的一套准则。在这方面，委员会强调，共同制度组织的理事机构必须根据委员会的准则，核准最符合其组织的任务授权的关于使用本国专业干事职类的政策框架。

#### 一般事务职类

42. 关于一般事务职类，委员会注意到，一些组织表示，一般事务职类较高级别工作人员完成的工作和专业职类较低级别工作人员完成的工作已变得难以区分。委员会注意到，一般事务职类全球分类标准的制订和微调工作已进行了若干年。制定该标准的目的是，简化与合并先前在不同工作地点存在的不同分类标准。此外，该标准旨在确认，由于先前不同的职业流被合并在一起，一般事务工作正变得更加宽泛、更加复杂。因此，在“职业类共同分类法”下，一般事务工作现在分为 3 大类，而不是先前的 28 类。当时还认识到，需要更高水平的多样知识和技能来履行曾由初级专业人员履行的职能。各组织提出的许多问题已在制定全球分类标准时得到解决。此外，现有数据似乎未显示一般事务工作的性质发生了任何显著变化。因此，工作组建议，应向各组织了解对一般事务职类实行的全球职务分类制度的实施情况。委员会同意，有必要采取这一步骤，以便了解自 2010 年颁布分类标准以来该职类工作性质可能发生的任何变化。

43. 委员会还注意到工作组就职业发展问题进行的审议。在这方面，委员会指出，制订涵盖一般事务职类和专业职类的单一叙级结构的工作很复杂，此外，制订这样一个结构是否将成为解决两个职类间职业进展问题的灵丹妙药，这一点并不清楚。还有必要考虑到通过外部征聘引进专业职类较低职等年轻人才的需求，权衡一般事务人员升入专业职类的利弊。实际上，整个职业发展问题都值得委员会加以考虑。因此，各组织应继续在现有不同职类架构内制定职业发展方案。

#### 外勤事务职类

44. 关于外勤事务职类，委员会注意到，在委员会第八十四届会议讨论期间，与会者广泛支持对这一职类的需求。在该届会议上，联合国代表说，该职类对成功执行维持和平行动任务不可或缺。然而，需要注意到维持和平行动自 1949 年以来的演变。维持和平行动的主要要素之一是，需要具备机构知识、技能和专门知识的可迅速部署的人员能力，在需要时可立即投入运作，向维持和平特派团部署的军事和警务人员提供专门支助。另一个重要方面问题是确保有一支核心国际工作人员队伍，能够履行需要行动自由、公正性和处理敏感信息能力的职能，或给联合国和(或)当地工作人员带来风险的职能。

45. 外勤事务职类的职能和责任级别与一般事务职类(FS-5 及以下)和专业职类(FS-6 和 FS-7)的职能和责任级别相对应。关于在规定过渡期把较高级的 FS-6 和 FS-7 职等改划为国际专业职类的问题，工作组普遍认为，这可能会堵塞较低级别

外勤事务人员升至这些级别的通道。不过，一些参与者欢迎联合国秘书处有意考虑逐步把行政管理、人力资源和财务职能从 FS-6/FS-7 改划为 P-3/P-4 职位。

46. 鉴于外勤事务职类工作的性质与一般事务职类和专业职类的工作有相似之处，委员会同意，这些分类标准可用来评价外勤事务职位。不过，有必要审查在外勤事务和一般事务以及国际专业职等之间确立的对应关系。

47. 委员会认为，工作组的建议解决了涉及外勤事务职类的广泛问题。因此，委员会支持工作组提议的使用这一职类的标准。

#### 委员会的决定

48. 委员会决定：

(a) 向大会建议附件二所列本国专业干事职类使用准则；

(b) 向联合国秘书长建议：

(一) 应依据委员会核准的一般事务和专业职务分类标准，对外勤事务职类的职务进行等级划分；

(二) 使用外勤事务人员薪级表的联合国和各组织应同公务员制度委员会秘书处协商，确认外勤事务职等与一般事务和专业职等之间的对应关系；

(三) 应通过附件三所列使用外勤事务职类的标准(含任何职能和职等)。

(c) 请公务员制度委员会秘书处索取关于共同制度组织执行一般事务职类全球分类标准的执行率的资料，并向委员会第八十七届会议提交资料。

#### B. 业绩管理研究报告和绩效奖励提案

49. 委员会在第八十五届会议上审议了第 70/244 号决议所载大会要求，特别是：

(a) 对共同制度各组织的业绩管理进行研究，拟定不涉及现金奖励的业绩奖励建议，例如是否可以实施加速职档例常加薪做法，并请委员会参照其调查结果，重新审查其 2015 年报告(A/70/30)附件三所载建议，并最迟在大会第七十二届会议就此提出报告；

(b) 详细研究建立现金奖励制度所需预算和行政安排，包括筹资、监督和问责机制，并最迟在大会第七十二届会议就此提出报告。

50. 秘书处已请联合国共同制度组织提供更多资料，以补充先前在薪酬制度全面审查过程中已收集的资料。鉴于委员会不久前才向大会提出建议，注意到在业绩表彰和奖励方面没有发生重大变化。

51. 不过，在对奖励和表彰制度重新采用总体预算上限以及个人现金奖励方面，对表彰和奖励框架提出了两点修正意见，供委员会审议。

## 委员会的讨论情况

52. 行政首长协调会/人力资源网代表说，各组织高度重视改进业绩管理做法。关于这一专题的工作组最近举行了会议，以讨论进展、经验和汲取的教训。在审议这一问题时，需要注意各方面问题，包括管理业绩不佳的问题。鉴于较为成熟的业绩管理制度是一项重要要求，一些有完善业绩管理实践的组织已实施了全面的业绩奖励程序。不过，各组织对这一专题的兴趣日益增加，并对调查结果表示欢迎。他回顾说，延缓职档例常加薪周期的理由之一是腾出可用于资助业绩奖励的资源。他还注意到，根据普遍的外部做法，提出了不超过工作人员费用 1.5% 的预算总额，但须由负责理事机构决定。

53. 工作人员联合会代表指出，必须在大多数组织没有为管理人员提供最有效的业绩管理工具——升职的情形下，考虑这一问题。此外，采用每两年提升一个职档的作法产生了巨大节余，这些节余必须返还给工作人员。工作人员联合会认为，晋升加上加速职档加薪，使工作人员和管理人员能够对业绩管理做出长期投资，奖金则是非常短期的办法。后者依靠有效的业绩计量制度，几乎没有证据表明工作人员对此有信心。此外，在整个组织计量业绩会出现与职能差异有关的难题，例如，如何把口译员与后勤专家或统计人员加以比较。而且奖金也不符合联合国文化，联合国需要团队工作和政治酌处。

54. 粮食署代表说，应把拟议预算上限视为指南。粮食署制定了健全的考绩制度。不过，在设计业绩表彰和奖励制度时，必须确保不会在奖励问题上形成应享权利文化。知识产权组织代表补充说，知识产权组织大约五年前从一个小型方案着手。自那时以来，就该方案而言，注意到已出现了重大的积极态度转变。人口基金代表说，虽然人口基金对“绩效薪酬”感兴趣，但由于人口基金面临资金问题，预计不会在这一领域采取进一步行动。他还指出，一些组织的任务规定可能使其更适于采用绩效薪酬的概念。此外，各组织的考绩制度处于不同的成熟阶段。

55. 委员会回顾，在最近的薪酬制度全面审查过程中，设立了关于绩效奖励和其他人力资源问题的工作组，以除其他外，对 1997 年最后一次修订的现行业绩表彰和奖励框架提出修订意见。在这些提议和随后讨论的基础上，委员会商定了 2015 年提交大会的一套涉及业绩管理领域的措施，包括修订职档例常加薪的周期。

56. 委员会数名成员承认，在许多共同制度组织中职业发展机会问题是一个难题。这种情况与职业进展机会相对较多的一些国家公务员系统的情况不同。此外，数名成员指出与职业发展有关的培训和发展机会不足的总体情况。

57. 委员会其他成员承认在共同制度中存在的培训和职业发展问题，不过，他们认为，业绩问题与晋升问题不同。在一个职等中的出色业绩不表明在更高职等也能有好的业绩。应当参照各职位在各职等所需的特定能力以及其他技能和资格，对候选人做出评判，这是共同制度按职定级制度的基础。此外，在联合国秘书处，大会表示倾向于采用所有职位向外部和内部候选人公开的征聘制度，在考虑的优先顺序方面，两类候选人并无分别。

58. 委员会向大会提交的建议确认，需要在业绩管理方面保持灵活性。鉴于联合国共同制度各组织有不同的战略和文化，最好采取这样的灵活方法(见第 52/216 号决议，第三.B 节)。

59. 一些委员会成员指出，各组织在业绩管理方面的工作继续朝着正确方向发展，尽管自 1997 年以来进展速度相对缓慢。数名成员确认，每个组织在文化和需求方面都是不同的。委员会成员确认，业绩管理和业绩表彰问题是一个难点。一些组织的工作可能比其他组织更有助于引入基于团队和(或)个人的奖励措施。此外，需要认识到各组织在资金来源和预算状况方面的差异。因此，大家普遍同意，不应要求所有组织都实施现金奖励方案。

60. 委员会指出，它在 2015 年向大会建议的提案包括基于团队和个人的现金和非现金表彰和奖励规定，以及处理业绩不佳问题的准则，这是一个重要领域。非现金奖励措施清单并非要详尽无遗，各组织可按其认为合适的方式采用此类奖励措施。一些成员支持采用加速职档加薪以激励业绩，并认为这一问题值得进一步审议，但委员会大多数成员指出，使用这种方法会带来持续奖励，也会涉及养恤金，详见附件四的例子。在过去，包括在对薪酬制度进行全面审查期间，委员会曾得出同样的结论(见 A/70/30，第 269 段)。因此，加速职档加薪未被列入拟议的表彰和奖励方案框架。

61. 委员会指出，希望实施表彰和奖励制度的组织需要通过正常的预算流程寻求稳定资金。在这方面，委员会审议了对现金和非现金奖励费用重新采用总体 1.5% 的预算上限的提议，并注意附件五列出的报告此类数字的一些组织现在的支出。委员会总体认为，实行 1.5% 的总上限是有益的，因为它将在表彰和奖励框架内提供一个预算控制机制。委员会强调，这是一个总上限，各组织可在该上限范围内基于自己的特定需求和情况拟订自己的方案。

62. 委员会还审议了对其个人奖励提议的修订。2015 年向大会提交的原提案为各组织提供了指导，说明个人现金奖励的数额应灵活，应为净基薪的 5% 至 10%。由此产生的问题是，是否可将其解释为委员会旨在实行最低现金奖励数额，但情况并非如此。还有一个疑问，即更丰厚的现金奖励数额是否会对业绩产生更大影响。不过，为避免任何观念问题并保持一定的灵活性，委员会认为审慎的做法是重新表述其在这方面的指导，明确规定现金奖励的数额应灵活，但不超过净基薪的 10%。

63. 委员会确认，在任何成功的业绩管理制度中，管理人员的作用至关重要。委员会指出，其向大会提出的整套措施符合业绩管理领域的最佳做法，包括管理人员培训方案和与考绩有关的指导意见，其中确认在考核特定期间的业绩时，工作人员必须与业务主管不断接触。此外，框架鼓励设立业绩审查机构，确保客观准确地适用业绩评级，这提供了一个重要的行政控制机制。

64. 与会者普遍承认，这一领域正不断取得进展并继续朝着正确方向发展，一些组织重新产生的兴趣就表明了这一点。近年来，包括项目署、农发基金、工发组织、原子能机构和知识产权组织在内的数个组织实施了范围各不相同的表彰和奖

励方案。根据国际民航组织提供的资料，该组织最近也实施了这样的方案。鉴于这一问题的重要性，委员会将继续定期跟踪这一领域的事态发展。

#### 委员会的决定

65. 委员会决定，在拟议的区分不同业绩的考绩和业绩管理原则和准则(见 A/70/30，附件三)方面，重申先前向大会提出的建议，但增添下列内容：

(a) 对现金和非现金奖励设定总体预算上限，不超过一个组织预计薪酬费用(即专业及以上职类人员的薪酬净额和一般事务及有关职类的薪金)的 1.5%；

(b) 对个人现金奖励设定限额，不超过净基薪(就专业及以上职类的国际工作人员而言，不计入工作地点差价调整数)的 10%。

66. 拟议的区分不同业绩的考绩和业绩管理原则和准则的修订稿列于本报告附件六。

67. 委员会还决定，各组织应把附件六所列措施(经大会核准后)作为准则，委员会敦促各组织继续在业绩管理方面不断努力，以期改善整个组织的业绩。

### C. 审查应计养恤金薪酬：推算毛额系数、收入倒挂、基于统一薪级表更新应计养恤金薪酬的备选办法和未叙职等官员问题的备选办法

#### 第八十四届会议

68. 委员会对应计养恤金薪酬启动了审查，并审查了一份文件，该文件阐述了大会第 41/208 号决议通过的确定应计养恤金薪酬的方法，以及相关要素的演变。委员会审议了与联合国合办工作人员养恤基金秘书处协商确定的需审查的暂定问题清单和路线图。按照拟议路线图，要在委员会第八十七届会议结束前完成这项工作，及时向联合国工作人员养恤金联合委员会通报进展，并向大会第七十三届会议报告结果。

#### 委员会的讨论情况

69. 人力资源网强调，需要认真审查各项问题并对问题进行透彻的精算分析，然后再做出决定，以避免对养恤基金的可持续性产生任何不利影响。人力资源网基本上同意供审议的拟议问题清单。人力资源网还说，应同养恤基金秘书处及其参加组织密切合作，认真分析修改应计养恤金薪酬方法的所有假设情景，同时对现行薪级表适用临时调整。人力资源网赞成简化行政程序，但愿意评估计算应计养恤金薪酬的拟议备选办法。不过，应避免任何意想不到的后果，还应充分尊重目前在职工作人员已经获得的养恤金权利。最后，人力资源网不完全确信有必要在现阶段对联合国养恤金计划和美利坚合众国联邦雇员退休制度计划再开展一次可比性分析，因为不久前才进行了类似研究。

70. 国际职工会协调会和国际公务员联合会同意拟议问题清单和路线图，但告诫说，审查不应影响工作人员的既得权利。公务员协联质疑是否有必要开展全面的比较研究。此外，鉴于整套报酬办法发生了变动，公务员协联赞成进行一次仔细

和谨慎的审查，特别是对专业职类，国际职工会协调会和国际公务员联合会对此表示支持。公务员协联说，它赞成定期重新计算应计养恤金薪酬表，对一般事务职类已经在这样做，并说，在推算毛额时，应在薪酬净额中纳入配偶津贴。国际职工会协调会认为有必要开展进一步分析，研究在计算专业职类工作人员的应计养恤金薪酬时，是应纳入配偶津贴并使用有受扶养人的薪金税率，还是应使用单身薪金税率。国际公务员联合会呼吁考虑外地工作人员的有关问题，此类工作人员通常在组织的服务期较短，在养恤金方面面临相对不利的条件。公务员协联还询问薪级表的重叠是否是造成收入倒挂的一个原因。

71. 委员会回顾前一次审议的决定，即将监测并定期重新检查一些涉及应计养恤金薪酬的问题。委员会还回顾，它曾打算在通过专业职类工作人员新的整套报酬后，全面检查所有这些问题。

72. 委员会指出，改用统一薪级表是审查的一项新内容，此外，其他许多问题虽然先前曾得到审议，但仍需重新审议。关于收入倒挂的问题，委员会确定了造成收入倒挂的两个主要因素，即在计算一般事务和专业职类的应计养恤金薪酬时使用的推算毛额系数不同，以及工作人员薪金税率不同。虽然委员会确认了这些原因，但认为应对其进行审查。还商定需要更新共同工作人员薪金税率表，以反映国家税收方面的新情况。也有人认为，作为审查工作人员薪金税率的一部分，应当审议加权计算程序。

73. 关于提议的其他项目，委员会注意到，提议在审查初期阶段对联合国养恤金计划和美国联邦雇员退休制度计划开展一次新的可比性研究。虽然大家普遍支持这项研究，但一些成员对研究的时机提出了质疑。委员会回顾，先前的研究曾发现这些福利计划具有可比性，委员会商定在审查后期阶段开展研究，同时考虑到影响应计养恤金薪酬的任何变动的的影响。

74. 国际民航组织代表请求在清单中列入根据订正的整套报酬办法计算未叙职等官员应计养恤金薪酬的程序。委员会同意，将作为依据统一薪金表重新计算应计养恤金薪酬这一更广泛专题的一部分，审议这一事项。

75. 国际民航组织代表还建议考虑审查受合同期限限制影响的高级工作人员的养恤金福利。委员会指出，这一事项不涉及应计养恤金薪酬审查，不属于其职权范围，并建议向养恤金秘书处提出这项请求。

76. 委员会成员注意到，审查可能对养恤金制度的许多要素产生长期影响，包括影响到向养恤基金的缴款数额、工作人员以后的养恤金以及养恤基金的精算情况。因此，委员会的所有决定和建议必须依据健全、透彻和全面的分析，同时明确确定所涉的所有行政、财务、精算和其他问题。因此，在整个过程中与养恤金秘书处密切协商是取得圆满成果的关键。委员会还表示，审查的开展将不损害现有工作人员的既得权利。

77. 委员会表示总体同意审查的拟议清单和路线图。委员会还商定应认真制定各项办法，尽可能全面地评估其潜在影响。然后在审查的最后阶段计算并检查所涉经费总额。鉴于审查的范围和复杂性，委员会确认需要设立一个工作组。

## 委员会的决定

78. 委员会核准在审查应计养恤金薪酬时审议下列项目：

(a) 收入倒挂，即一般事务人员的应计养恤金薪酬高于净收入水平相同的专业工作人员的应计养恤金薪酬的现象；

(b) 使用暂订调整程序修订专业工作人员应计养恤金薪酬比额表，或使用核定方法重新计算比额表，包括使用未叙职等官员应计养恤金薪酬的计算程序；

(c) 根据订正的整套报酬办法重新计算专业工作人员应计养恤金薪酬的备选办法；

(d) 审查适用于专业职类和一般事务职类的推算毛额系数；

(e) 更新共同工作人员薪金税率表；

(f) 开展联合国养恤金计划和美国联邦雇员退休制度计划的可比性研究。

## 第八十五届会议

79. 委员会按照已核准的路线图，审议了适用于专业职类和一般事务职类的方法所用的推算毛额系数、收入倒挂现象、基于统一薪级表重新计算专业工作人员和未叙职等官员的应计养恤金薪酬表的备选办法。

80. 关于推算毛额系数，委员会面前有若干调整建议，其中考虑到自确立这些系数以来在共同制度中发生的相关变化，包括规定离职年龄提高，最高养恤金福利积累率上调，专业工作人员和一般事务人员的平均服务年限的相对差变动。

81. 提出了改变应计养恤金薪酬计算方法的两个备选办法，以解决取消专业工作人员受扶养人薪率的问题，在统一薪级表架构出台之前，受扶养人薪率是计算应计养恤金薪酬的一个参考数值。根据第一个备选办法，将在薪酬净额上加上配偶津贴，作为计算的起点，允许继续使用共同工作人员薪金税率表的有受扶养人税率。根据第二个办法，计算将仅依据统一薪级表薪率，对两职类工作人员适用共同工作人员薪金税率表的单身税率。

82. 在统一薪级表中，D-2 职等的职档数从 6 个增加到 10 个，因此需要审查未叙职等官员应计养恤金薪酬的计算公式，该公式以 D-2 职等最高职档为依据。应对这一变动的两个备选办法是，继续参照新的更高的最高职档，产生的数额可以略有增加，或是维持应计养恤金薪酬水平，调整计算公式，以实现目标。

83. 委员会收到了收入倒挂问题的初步分析资料。结果显示，虽然在专业人员和一般事务人员的计算公式中存在收入倒挂的可能性，但可能发生收入倒挂的实际情况(即专业工作人员退休时其职等和职档的应计养恤金薪酬与一般事务职类同事的应计养恤金薪酬重叠)依然较为罕见。



## 委员会的讨论情况

84. 人力资源网欢迎提供的资料和备选办法，但认为有必要进行更多分析，以确定设想变化可能对工作人员和组织的缴款产生的影响，以及对联合国合办工作人员养恤基金的影响。人力资源网赞成设立一个由各组织和工作人员联合会参加的工作组，以便更加详细、全面地审查各项建议及其影响。人力资源网还赞成维持未叙职等官员应计养恤金薪酬的现行计算公式，直至委员会就与专业工作人员应计养恤金薪酬有关的所有其他要素做出决定。

85. 工作人员联合会支持成立一个工作组，以进一步分析各项提议及其实际影响。国际职工会协调会表示，赞同对两职类工作人员使用相同的推算毛额系数，以及在计算专业工作人员的应计养恤金薪酬时纳入配偶津贴并继续使用有受抚养人的薪金税率。

86. 委员会成员就提交的备选办法交换了一些初步意见，有人表示，考虑到大会最近就修订的薪金结构做出的决定，强烈赞同仅使用统一薪级表(不加入配偶津贴)，作为确定应计养恤金薪酬的起点。不过，大多数成员认为，需要开展更多研究，以决定备选办法的可行性。

87. 委员会认识到，所涉问题十分复杂，各种考虑因素交织在一起。委员会注意到各项备选办法的相对优势和缺点，但认为现阶段为时尚早，委员会无法就任何办法发表意见。委员会认为，有必要结合对共同工作人员薪金税率表的审查，进一步全面分析所有备选办法，以便做出均衡和全面的决定。

88. 此外，委员会认为，在制定修订的应计养恤金薪酬表时，也应考虑拟议变动在其他相关领域的潜在影响，例如对养恤基金的财务和精算影响或养恤金缴款的可能调整。在这方面，养恤基金秘书处的投入将是有益的。

89. 委员会决定设立一个工作组，由其负责密切结合对共同工作人员薪金税率表的审查，进一步探讨提议的所有备选办法。工作组应进行必要分析，制作模拟，全面评估拟议变动，并向公务员制度委员会报告研究结果。

## 委员会的决定

90. 委员会决定：

(a) 设立一个委员会成员以及各组织和工作人员联合会代表参加的工作组，由公务员制度委员会秘书处与联合国合办工作人员养恤基金秘书处协调提供支助；

(b) 请工作组密切结合对共同工作人员薪金税率表的审查，进一步探讨拟议的涉及推算毛额系数以及使应计养恤金薪酬与修订的薪金结构保持一致的所有备选办法，并向委员会第八十六届会议报告研究结果。

## 第四章

### 专业及以上职类的服务条件

#### A. 基薪/底薪表

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

92. 参照国公务员制度的基薪总薪级表自 2017 年 1 月 1 日起上调 1%。此外, 对 2017 年的税率表和扣除额作了修改。在联邦一级, 收入档次上调了近 1%, 分项扣除额的收入上限增加了 2 500 美元。华盛顿特区标准扣除额增加了 1 925 美元。2017 年马里兰州和弗吉尼亚州的税务立法没有变动。

93. 为了反映美国总薪级表薪金毛额的变动和税率的变动, 并使共同制度薪金与参照国薪金保持一致, 拟从 2018 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 0.97%。此外, 根据大会第 70/244 号决议(第三.1 节第 9(a)和(b)段), 在向统一薪级表转换时, 如果工作人员的薪金数额高于其职等最高职档的薪金数额, 薪级表的调整也适用于这些工作人员的薪酬保护点。拟议薪级表和薪酬保护点列于本报告附件七。

94. 基薪/底薪提高所引起的全系统年度所涉经费估计数如下:

(美元)

(a) 工作地点差价调整数低、如不调整则薪金净额会低于新的基薪/底薪额的工作地点	0
(b) 离职偿金表所涉经费估计数	421 000

#### 委员会的讨论情况

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

96. 委员会注意到, 2018 年 1 月 1 日起基薪/底薪上调 0.97%, 将按不亏不盈的标准程序来进行, 即上调基薪/底薪表并相应降低工作地点差价调整数乘数。委员会还表示注意到, 拟根据第 70/244 号决议调整薪酬保护点。最后, 委员会回顾, 虽然薪酬净额总体上不增不减, 但如上表所示, 基薪表调整程序将对离职偿金产生影响。

#### 委员会的决定

97. 委员会决定建议大会批准自 2018 年 1 月 1 日起实行本报告附件七所列专业及以上职类的订正统一基薪/底薪表及最新薪酬保护点, 调整幅度为 0.97%。执行方式是在增加基薪的同时, 相应降低工作地点差价调整数乘数, 从而保持实得净薪不变。

## B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

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

99. 自 2017 年 1 月 1 日起，参照国公务员制度将华盛顿特区总薪级表调升了 2.88%，其中包括底薪调升 1.0%，地点差价薪资从 24.78% 调升至 27.10%。与这一比较相关的其他事态发展包括：

(a) 联邦税级、分项扣除额的收入上限以及华盛顿特区标准扣除额的修订，使华盛顿特区大都会地区的所得税总体略有下降；

(b) 作为修订专业及以上职类整套报酬办法的一部分，2017 年 1 月 1 日起实施新的薪级表，废止双重薪金标准制度(见大会第 70/244 号决议，第三.1 节)；

(c) 大会 2015 年核准的一项新程序的实施使委员会能够更积极地管理比值，根据该程序，如果比值变动超越触发点 113 或 117，委员会应运用工作地点差价调整数制度来采取适当行动(见大会第 70/244 号决议，第二.B 节)。2017 年 2 月需要采取这种行动，从而将纽约的工作地点差价调整数乘数从 63.2 修订为 66.1，以防止比值水平低于 113 的触发点。因此，在计算比值时，2017 年 1 月使用的工作地点差价调整数乘数为 63.2，2017 年 2 月至 12 月使用的乘数为 66.1。

100. 在计算比值时，对纽约与华盛顿特区之间的生活费用差额进行了调整。根据既定程序，使用了一名外部咨询人 2016 年估计的两年期生活费差数 113.8。

101. 在修订工作地点差价调整数乘数时，依据 2015 年 12 月美国联邦公务员制度的人事统计数据，计算出比值水平为 113.0。稍后阶段才从美国人事管理局获得最新的人事统计数据，从而重新计算了比值水平。

102. 根据上述情况，委员会获悉，2017 年的薪酬净额估计比值为 113.4。本报告附件八显示此项比较的详细情况和一段时间内比值的变化的情况。

### 委员会的讨论情况

103. 人力资源网和各工作人员联合会的代表表示注意到最新的比值比较结果。国际职工会协调会的代表认为，现在比值低于理想中点，应同样重视使比值水平达到 115，而不是只有当比值超过理想中点时才重视。

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

105. 最后，委员会注意到，虽然继续适用 110 至 120 的区间，但 2017 年的比值接近于低触发点 113。委员会指出，需要继续监测比值。2018 年，如果参照国公

务员制度的薪金变动幅度超过共同制度的薪金变动幅度，则需要通过运用工作地点差价调整数制度管理比值。

### 委员会的决定

106. 委员会指出，若有最新的工作人员统计数据，主席将按要求向大会提交更新的估计比值。委员会决定：

(a) 向大会报告，2017 日历年，纽约联合国专业及以上职类职员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度相应职位职员的薪酬净额之间的比值估计为 113.4；

(b) 请其秘书处继续监测比值水平，如果 2018 年比值越过触发点 113 或 117，则可运用工作地点差价调整数制度采取必要的修正行动。

## C. 工作地点差价调整数问题

107. 委员会根据其章程第 11 条，继续定期审查工作地点差价调整数制度的运作情况，并为此审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会关于 2017 年 2 月和 6 月届会工作的报告。第二次报告主要涉及秘书处在布鲁塞尔进行的特别物价调查的结果，及其对即将在各总部工作地点开展的生活费调查结果的适用。生活费调查使用由欧洲比较方案、而非公务员制度委员会秘书处收集的物价数据计算工作地点差价调整数指数。该报告还列出了调整数咨委会第四十届会议的拟议议程。

108. 委员会还收到了三份文件。第一份是总部设在日内瓦的各组织编写的关于生活费调查和工作地点差价调整数的考虑意见以及 2016 年进行的日内瓦生活费调查的负面结果所产生的法律和管理方面影响的文件。该文件所含附件载有一份由四名统计人员(两人来自劳工组织，一人来自贸发会议，一名是顾问，本报告中称为“日内瓦统计人员”)组成的小组编写的结论报告，报告涉及与工作地点差价调整数制度有关的各种方法问题，以及秘书处采用这一方法计算日内瓦工作地点差价调整数指数的做法。第二份是秘书处编写的对日内瓦统计人员所提出问题进行回应的文件。第三份是工作人员联合会编写的一份说明，也涉及工作地点差价调整数方法和操作事项的相关问题。一个代表总部设在日内瓦的各组织的高级别代表团出席了会议，代表团成员包括联合国日内瓦办事处主任、劳工组织总干事和副总干事、世卫组织助理总干事、气象组织的资源管理主任以及许多共同制度组织的人力资源部主任。这表明委员会所审议的问题至关重要。

### 委员会的讨论情况

有关工作地点差价调整数方法及其应用于 2016 年总部工作地点和华盛顿特区基准生活费调查的问题

109. 联合国日内瓦办事处主任和劳工组织总干事代表总部设在日内瓦的各组织发言指出，如日内瓦统计人员在报告中所述，在工作地点的生活费用被认为增加的时期内，日内瓦调查得出负面结果，证明调查方法可能存在问题。他们强调，实施调查结果，特别是在近期完成的联合国共同制度整套报酬办法审查对薪金进

行削减之后这么做，将对工作人员士气和人力资源管理产生严重的负面影响。他们主张恢复在启动 2016 年回合调查之前中止的消除差距措施规定的将严重负面的调查结果上调 5%的做法，作为缓解该轮调查中工作地点差价调整数制度方法的许多变动对工作人员薪金造成的负面影响的措施。他们提到，一些组织已决定不实施新的调查结果，这将不可避免地导致不同机构的工作人员的报酬出现差别待遇，这种情况当然不可取。他们还强调了与执行日内瓦调查结果相关的管理、法律和技术问题。设在日内瓦的各组织认为，确定日内瓦工作地点差价调整数指数所应用的方法违背了稳定、可预测和透明原则，因此在未经更正的情况下实施这些调查结果将影响日内瓦以及罗马和马德里等同样受到影响的其他工作地点的组织的工作效力，如果工作人员提出大量针对各组织的申诉，各组织还可能承担法律责任的重大风险。这还可能进一步导致对委员会的未来作用缺乏信心。他们还说，尽管各组织在联合国共同制度内运作并依靠该制度确定其工作人员的服务条件，但这些组织有义务以透明的方式行事，确保薪金制定方法和执行规则的有效性。他们建议委员会在日内瓦统计人员提出的方法问题得以解决之前，推迟实施调查结果。

110. 行政首长协调会的代表深表关切方法变动的首次适用和新的实施规则及其给总部工作地点以及有可能世界各地的外地工作地点带来的意想不到的后果。考虑到各组织对于工作地点差价调整数程序只能发挥咨询作用，但在必要时有责任在法律上捍卫公务员制度委员会的决定，该代表指出，国际劳工组织行政法庭的判例规则要求其管辖的各机构的行政首长在颁布前应核实公务员制度委员会决定的合法性和对组织的具体影响。因此，各组织需要公务员制度委员会对结果进行可经得起法律审查的详细解释。行政首长协调会的人力资源网承认，该事项具有技术性，需要内部积累更多专业知识，以便能够在审议工作初期审查或提出结合了必要的技术和法律角度的建议。人力资源网起初支持废除消除差距措施中将严重负面结果上调 5%的做法，但最近的讨论突出表明，这种规模的调查中总有可能存在非抽样误差。因此，人力资源网要求委员会撤销废除该做法的决定。

111. 三个工作人员联合会的代表指出，他们认识到公务员制度委员会的授权及其所做的重要工作，并指出，工作地点差价调整数制度的统计方法及其适用不是一门精确的科学，因此存在某种程度的主观性，会影响调查结果。他们指出，工作地点差价调整数制度必须是透明、稳定和可预测的，而很难说服工作人员，导致对日内瓦的薪金产生了这样的负面影响的该方法达到了上述标准。他们请委员会将薪金冻结在 2017 年 4 月的水平，并在各组织专家的帮助下，根据现行方法审查结果的计算过程，以确认结果。否则，以目前的形式实施调查结果将导致诉讼。他们还要求独立专家审查工作地点差价调整数制度的方法，并恢复消除差距措施规定的将严重负面的调查结果上调 5%的做法。他们还建议委员会设立所有生活费调查的正式审查机制，目的是提高透明度，增强问责，并增加所有相关利益攸关方获取数据和信息的机会。

112. 公务员制度委员会主席指出，委员会的决定对整个共同制度都有影响，并指出，目前关于日内瓦工作地点差价调整数的问题实际上是过去类似情况的重演，

只与日内瓦有关。他回顾，大会第 38/232 号决议导致整个共同制度冻结薪金，以便不适用远低于当时日内瓦薪资指数的工作地点差价调整数指数。主席还回顾了大会第 44/198 号决议，在该决议中，大会请委员会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数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。关于日内瓦统计人员的报告，他强调指出，主要争议点是住房部分，但对于该部分以及工作地点差价调整数指数的所有其他部分，秘书处正确适用了经核准的方法。针对一些发言者提出的设立一个重大变化预警系统的建议，他指出，在过去六年中，日内瓦的工作地点差价调整数指数一直低于其薪资指数，应考虑采取措施，防止这种差距积累如此之久，或许可实行工作地点差价调整数乘数年度审查并双向调整该乘数，而不是按目前的制度，只上调增加薪金，而在调整数显示需降薪时冻结薪金。

113. 关于工作地点差价调整数程序缺乏透明度的说法，委员会成员指出，工作地点差价调整数制度是所有会员国或参照组织(例如欧洲联盟委员会、协调组织或世界银行)所实行的薪金调整制度中最透明的。特别是这一制度使利益攸关方(包括直接受益于调整结果的利益攸关方)能够监督和参与。例如，对于 2016 年的基线调查，各组织和工作人员联合会的代表出席了工作地点差价调整数问题咨询委员会及委员会的各届会议并参加了讨论，他们充分意识到促使调整数咨委会作出建议和委员会作出决定的考虑因素。各利益攸关方确定了物价数据的来源，并负责全面协调和管理整个调查过程，包括征聘当地专家协助收集物价数据和任命监测员观察物价数据收集工作。他们任命统计专家审查秘书处进行的调查数据分析，并在结果最后确定之前将调查结果提交调整数咨委会。鉴于利益攸关方的参与和监督程度，委员会对总部设在日内瓦的各组织和工作人员联合会声称缺乏透明度表示惊讶。

114. 一名研究价格统计的独立专家(同时也是工作地点差价调整数问题咨询委员会成员)受邀出席会议，为正在讨论的问题提供见解。他指出，日内瓦统计人员称秘书处为租金和家政服务部分计算的指数在统计上无效或没有意义，这一观点是建立在对时间指数和空间指数的区别存在根本性误解的基础上的。他指出，制定这些指数的理论公式，主要用于为宏观经济运用设计的时间指数。多年来，为制定微观经济运用的空间指数，这些公式进行了调整。因此，要求使用支出权数的“规则”不一定适用于空间指数，特别是对工作地点差价调整数指数可能无效。他还说，制定空间指数的工作大多是为了进行宏观经济比较，主要目的是比较国家间的全国国内生产总值和人均国内生产总值，例如国际比较方案和欧洲比较方案就使用空间指数。另一方面，工作地点差价调整数指数涉及工作人员家庭，而非整个经济。他以大不列颠及北爱尔兰联合王国使用的居民消费价格调和指数为例，说明这一情况下使用数量权数比使用支出权数更合适。

115. 秘书处概述了其对日内瓦统计人员的结论所作的回应，从根本上表明工作地点差价调整数制度的基本方法不仅在统计上有效并符合目的，而且得到了秘书处的忠实实施，据此得出 2016 年各总部工作地点和华盛顿特区的基准生活费调查结果。秘书处特别同意独立专家就计算租金指数时使用数量权数还是支出权数

这一问题所表达的观点。独立专家提供的联合王国使用的居民消费价格调和指数的例子清楚地表明，在有些情况下，使用数量权数比使用支出权数更合适。计算工作地点差价调整数指数就属于这样的情况。虽然在宏观经济应用方面使用支出权数被认为最为理想，但对于一些情况，例如对于试图衡量家庭所经历的通货膨胀的工作地点差价调整数指数，使用支出权数可能会出现严重偏差。

116. 国际薪酬和养恤金服务中心为经济合作与发展组织主持下的协调组织服务。关于日内瓦州统计局编制的租金指数与根据该服务中心的数据编制的租金指数不一致的问题，秘书处指出，这不应令人感到惊讶，还是因为日内瓦州统计局编制的是时间指数，衡量随着时间的推移日内瓦租金的上涨情况，而国际薪酬和养恤金服务中心的数据用于估算空间指数，衡量日内瓦和纽约之间的租金平价。因此，如果纽约当地租金的上涨幅度超过日内瓦，有可能日内瓦租金呈上升趋势，而其与纽约的平价呈下降趋势。此外，该服务中心使用的方法不同于日内瓦州统计局，针对的是不同的社区。由于地理位置被认为是租金水平的一个主要决定因素，因此可以合理地假设，从不同社区获得的租金数据可能差异很大。在一次竞争性程序中，国际薪酬和养恤金服务中心比较不同地点市场租金的方法被认为是所有竞争者中最好的方法，因而在计算租金指数时该服务中心的租金数据成为工作地点差价调整数指数方法的一部分。该服务中心与参与国国家统计局充分合作，开展市场租金调查，欧洲联盟技术工作组不断在这些国家机构工作人员的参与下，审查和验证其方法。

117. 日内瓦统计人员重申其报告所载结论，但侧重于他们所认为的租金指数计算问题，以及用于这一目的的国际薪酬和养恤金服务中心的租金数据。关于租金指数和家政服务指数的计算，他们指出，用于计算指数的公式中使用数量权数而非支出权数，不符合使用这些指标的理论要求，因此在统计上无效。他们声称，该领域专家认为这样制定指数毫无意义。至于确定家政服务费用的过程，他们表示，纽约使用的异常值检测方法与日内瓦使用的方法差别很大，注意到纽约用于检测极端值的门槛远高于日内瓦所使用的门槛，这可能导致这一住房部分的平价过低，不利于该工作地点。国际薪酬和养恤金服务中心的租金数据的问题在于，它所显示的趋势与根据日内瓦州公布的官方租金指数得出的趋势明显不同，2012年以来尤为如此。他们认为，纠正所有这些错误将使日内瓦的工作地点差价调整数指数与现行薪资指数的差距处于4%的范围内，这意味着根据当前业务规则，日内瓦工作地点差价调整数乘数应维持现值。他们还认为，2010年以来日内瓦的工作地点差价调整数指数和薪资指数之所以出现差异，原因是国际薪酬和养恤金服务中心的租金数据与当地来源的租金数据不一致。他们最后说，秘书处或独立专家进行的说明并未改变日内瓦统计人员的报告所载结论。

118. 秘书处认为，日内瓦统计人员的结论是基于对工作地点差价调整数指数方法及其机构背景的有限理解做出的。他们随意使用不符合核定方法的其他单方面假设，得出了不同的结果，然后利用这些结果质疑秘书处所使用的核定方法。显然，不同的方法假设产生的结果不同。还应指出的是，日内瓦统计人员强烈鼓吹在计算租金指数时应使用支出权数，但之后又在计算时使用国际薪酬和养恤金服

务中心的市场租金数据(即价格),这大概是另一个代替支出的指标。人们可能会说,这一指标可能比数量权数偏差更大,因为过去的许多研究表明,工作人员的租金支出远远低于该服务中心提供的市场租金数据,对于一些工作地点的一些住宅类型,工作人员报告的租金平均值仅为该服务中心估计的平均租金的一半。因此,秘书处认为没有必要实施日内瓦统计人员提出的方法,特别是已经表明秘书处在得出 2016 年各总部工作地点和华盛顿特区的生活费调查结果的过程中,正确并忠实地采用了工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十九届会议推荐并由委员会第八十四届会议核准的核定方法。

119. 尽管认识到总部设在日内瓦的各组织的工作人员和管理当局对调查的负面结果影响到工作人员薪金所作出的反应,委员会成员重申,他们一致认为秘书处正确实施了工作地点差价调整数方法,并建议着手讨论实施机制。他们强调,工作地点差价调整数指数方法的目的是保持各工作地点薪金的购买力平价,而不是与任何特定工作地点的通货膨胀幅度保持一致。日内瓦的当前薪资指数与工作地点差价调整数指数之间的巨大差距表明,虽然调查结果负面,但却是可信的。他们对秘书处就工作地点差价调整数指数方法及其在 2016 年基准生活费调查中的应用进行说明表示满意,并强调他们充分信任其秘书处及工作地点差价调整数问题咨询委员会的工作。委员会认为日内瓦统计人员的报告意义不大,因为该报告是基于一些假设以及与委员会核准的方法不同的方法,因此得出的结果与秘书处的不同。委员会有义务实施已得到审查和核准并被视为合法的方法得出的结果。然而,即使工作地点差价调整数指数的方法及其应用完美无瑕,但其导致大量削减薪金仍不可取,因此委员会应考虑恢复采取减轻影响措施,以不过度扭曲整个系统薪金购买力平价的方式,缓解负面调查结果对工作人员薪金的影响。

2016 年日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳、华盛顿特区基准生活费调查结果

120. 工作地点差价调整数问题咨询委员会对秘书处在布鲁塞尔进行特别价格调查期间收集的证据进行分析并开展相关研究后,就即将在各总部工作地点(即欧洲比较方案涵盖的工作地点)进行的基准生活费调查结果提出了建议。秘书处介绍了这些建议。这项调查的主要目标是评估公务员制度委员会和欧洲比较方案调查系统在价格收集方法上的差别所造成的影响。根据公务员制度委员会的方法进行了布鲁塞尔价格调查,并将收集的价格数据与欧洲比较方案的数据进行了比较,以估算调查转化系数,再利用该系数在欧洲比较方案数据的基础上调整工作地点差价调整数指数。由于欧洲比较方案在涵盖的所有工作地点采用相同的方法收集价格数据,调整数咨委会同意,秘书处只需在一个所涵盖的工作地点进行价格调查。选择布鲁塞尔进行这项调查,是因为比利时国家统计研究所与欧盟统计局机构联系紧密。欧盟统计局是通过交流统计信息等方式,与公务员制度委员会秘书处进行协同合作的伙伴机构之一。

121. 基于这些考虑,工作地点差价调整数问题咨询委员会建议委员会核准经调查转化系数调整的、欧洲比较方案涵盖的 2016 年所有总部工作地点基准生活费调查的结果。此外,调整数咨委会强调,调查转化系数是临时性的,因此建议秘



书处开展必要的研究和分析，直接比较公务员制度委员会和欧洲比较方案调查系统收集的价格数据，而不需要在下一轮调查时通过调查转化系数进行调整。最后，鉴于使用欧洲比较方案数据带来的复杂情况，以及任何调查过程中固有的其他可能的非抽样误差来源，调整数咨委会建议委员会，对 2016 年回合进行的调查中所有严重低于当前薪资指数的结果，均考虑给予合理的容许误差。

122. 委员会第八十四届会议已核准日内瓦、蒙特利尔和华盛顿特区的调查结果。蒙特利尔和华盛顿特区的结果已于 2017 年 5 月 1 日实施。然而，委员会第八十五届会议在审议调查结果严重低于当前薪资指数的其他工作地点(即罗马和马德里)的结果时，也讨论了日内瓦结果的实施模式。

### 委员会的讨论情况

123. 人力资源网代表指出，用依据布鲁塞尔价格调查计算出的调查转化系数来调整欧洲比较方案涵盖的所有第一组工作地点的工作地点差价调整数指数，这背离了只考虑所调查的特定工作地点相关信息的惯例，因此引发了受影响组织的关切。原子能机构代表在代表设在维也纳的各组织发言时强调，用欧洲比较方案的价格数据同使用公务员制度委员会的传统方法在纽约收集的数据进行比较，未能使所有利益攸关方相信，该方法及其应用仍然符合工作地点差价调整数制度的目的，即确保各工作地点之间的薪金购买力平价。她还说，布鲁塞尔的调查结果证明，这两种方法以及由这两种方法编制的数字不具有可比性。此外，关于为布鲁塞尔计算的调查转化系数也适用于欧洲所有工作地点的观念，偏离了价格比较只针对特定工作地点的原则，而该原则是工作地点差价调整数制度的一个核心要素。考虑到已经就此提出关切，她建议，谨慎的做法是推迟实施欧洲比较方案涵盖的总部工作地点的调查结果，并考虑针对特定地点单独开展价格收集工作。教科文组织代表表示完全同意人力资源网和总部设在维也纳的各组织的发言。粮食署代表作为总部设在罗马的各组织的代表，也对原子能机构和教科文组织表达的意见表示支持，同时确认，按照国际劳工组织行政法庭的要求，在方法上的变动(包括首次使用欧洲比较方案数据)实行后，各机构的行政首长在实施调查结果前需要特别认真地审查调查过程和结果。劳工组织的统计人员建议，使用调查转化系数的一种替代办法是使用欧洲比较方案的调查系统开展价格调查，换句话说，就是调整纽约的价格数据，使其与欧洲比较方案涵盖的各总部工作地点具有可比性。

124. 各工作人员联合会的代表同意，欧洲比较方案对布鲁塞尔进行的价格调查符合核定方法，但指出秘书处本身已确认，公务员制度委员会与欧洲比较方案调查系统之间存在方法差异，还建议秘书处为每个相关工作地点分别进行一次价格调查并分别估计一个调查转化系数。他们强调，调查转化系数不能广泛适用于欧洲比较方案涵盖的所有工作地点，该系数的使用在统计上值得怀疑。他们列举了一些具体项目的实例，这些项目的价格结构为某一工作地点所特有，因此在各工作地点之间是不同的。他们还说，除非这些不一致之处得到解决，否则还会提出关于欧洲比较方案和公务员制度委员会的价格数据是否可比的问题。他们还表示倾向于所有工作地点都使用公务员制度委员会收集的价格数据，因为这些数据是公务员制度委员会价格小组与其他利益攸关方合作，以透明的方式收集到的。

125. 秘书处承认欧洲比较方案和公务员制度委员会的价格数据收集方法之间有可比性问题，但重申，选择作为欧洲联盟薪金调整制度依据的布鲁塞尔进行特别价格调查，为秘书处利用伙伴机构的机构关系和能力提供了一个独特的机会。秘书处进一步解释说，布鲁塞尔调查的调查转化系数体现的公务员制度委员会和欧洲比较方案之间的方法差异，将应用于欧洲比较方案涵盖的其他工作地点，因为该方案在其涵盖的各国采用统一的价格数据收集方法。秘书处指出，采用特定工作地点的欧洲比较方案价格与纽约进行比较，计算出初步价格平价，经调查转化系数调整后，能够反映各自市场的基本特征。鉴于调查转化系数与秘书处在工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十九届会议上拟议的估计数相似，也与将欧洲比较方案的伯尔尼数据和公务员制度委员会的日内瓦数据比较后得出的估计值相似，调整数咨委会第三十九届会议续会认为，计算出的调查转化系数是对两种价格调查方法差异所做的合理估计。调整数咨委会虽然建议 2016 年回合使用调查转化系数，但重申，调查转化系数的应用应该是临时性的，仅用于本轮，并要求秘书处开展进一步研究，以便下一轮调查不需要应用调查转化系数。

126. 委员会认为，已根据工作地点差价调整数问题咨询委员会的建议，通过布鲁塞尔调查及相关研究，对欧洲比较方案涵盖的国家实施了工作地点差价调整数指数的调整机制，因此委员会准备核准这些工作地点的结果。然而，委员会注意到各组织和工作人员联合会就欧洲比较方案和公务员制度委员会的价格数据集是否具有可比性所表达的关切，请秘书处在下一轮调查之前开展进一步分析和研究，要么使这两个系统完全一致，以便能够直接比较价格而无需使用调查转化系数，要么采取其他备选办法获得可比价格数据。

#### 委员会的决定

##### A. 2016 年总部工作地点和华盛顿特区基准生活费调查的方法问题

127. 委员会决定：

(a) 重申 2016 年基准生活费调查的数据收集和处理是秘书处根据核定方法进行的；

(b) 注意到日内瓦统计人员编写的文件和工作人员联合会文件关于工作地点差价调整方法若干问题的结论，以及秘书处对这些结论的回应，并将这两份文件提供给工作地点差价调整数问题咨询委员会；

(c) 请调整数咨委会与联合国共同制度的行政部门和工作人员联合会代表协作，继续改进工作地点差价调整制度的方法。

## B. 日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳、华盛顿特区基准生活费调查结果

128. 委员会决定：

(a) 根据工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十九届会议续会的建议，对于 2016 年回合的生活费调查结果，凡是比当前薪资指数低 3% 以上的，核准为其增加 3% 的容许误差；

(b) 根据调整数咨委会的建议，核准伦敦、马德里、巴黎、罗马和维也纳的 2016 年基准生活费调查结果，汇总情况见下表：

2016 年纽约与日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳、华盛顿特区生活费调查结果比较表，截至各自的调查日

工作地点	调查月(2016 年)	截至调查日		
		调查得出的工作地点差价调整数指数(2016 年制度)	更新的工作地点差价调整数指数(2010 年制度)	差异(百分比)
		(1)	(2)	(1)/(2)
日内瓦	10 月	165.9	172.4	-3.8 <sup>a</sup>
伦敦	9 月	159.6	159.9	-0.2
马德里	9 月	121.9	128.3	-5.0 <sup>a</sup>
蒙特利尔	10 月	135.3	134.3	+0.7
巴黎	9 月	140.3	141.8	-1.1
罗马	10 月	127.9	133.2	-4.0 <sup>a</sup>
维也纳	10 月	136.1	136.4	-0.2
华盛顿特区	9 月	144.0	142.3	+1.2

<sup>a</sup> 调查结果可能触发消除差距措施。

129. 委员会决定：

(a) 伦敦、马德里、巴黎、罗马和维也纳的调查结果于 2017 年 8 月 1 日实施，并考虑到调查日与结果实施日(2017 年 8 月 1 日)之间的通胀和汇率波动影响；

(b) 将 2016 年日内瓦生活费调查结果实施日从 2017 年 5 月 1 日改为 2017 年 8 月 1 日，以与其他两个触发消除差距措施的工作地点(罗马和马德里)一致。

## C. 2016 年回合生活费调查结果的实施

130. 考虑到各组织和工作人员联合会代表的呼吁，委员会决定核准对消除差距措施进行以下修改，并核准一项操作规则，以缓解生活费调查结果显著低于当前薪资指数对薪资的负面影响：

(a) 根据第 128 (a)段中委员会的决定，将调查得出的工作地点差价调整数指数(更新到实施月)提高 3%，以得出订正工作地点差价调整数乘数；

(b) 修订的工作地点差价调整数乘数适用于工作地点的所有专业工作人员。调查结果实施日当日或之前已经位于工作地点的现有工作人员适用订正工作地点差价调整数乘数，外加个人过渡津贴；

(c) 个人过渡津贴是订正工作地点差价调整数乘数与现有乘数之差。这笔津贴在实施日后的最初六个月全额支付，之后每四个月下调一次，直到停发；

(d) 在调整月，新的个人过渡津贴金额的计算方式是当前薪资指数与现有工作人员适用薪资指数(即当前薪资指数加现有个人过渡津贴)之差减去 3%。

131. 委员会决定请秘书处继续开展进一步分析研究，以评估按欧洲比较方案收集的价格数据与公务员制度委员会秘书处收集的数据是否具有可比性。委员会还请秘书处在下一轮调查前寻找其他可比价格数据来源。

#### D. 子女津贴和二级受抚养人津贴：方法审查

132. 委员会根据第八十三届会议上通过的日程，审查了受抚养子女津贴和二级受抚养人津贴的计算方法。工作人员的每个受抚养子女均可享受一笔全球统一金额的子女津贴，而二级受抚养人津贴金额定为子女津贴的 35%，可发放给不享受一级受抚养人津贴的工作人员。

133. 按现行方法，受抚养子女津贴的设立依据是八个总部工作地点的减税金额和根据社会法规支付的金额，其计算参照的收入是 P-4 职等第六职档受抚养人薪率，但这一薪率已经停用。在硬通货地点，以美元计的津贴使用颁布日的联合国业务汇率换算为等值当地货币。在下一轮两年度审查前，以当地货币计价的金额维持不变。

134. 委员会收到多份关于修订方法以反映 2008 年上一次审查以来的有关动态的提议，其中最值得注意的变化是实行了订正专业工作人员整套报酬，并且共同制度有所扩大，新增两个新的组织总部地点。委员会收到的提议还旨在应对过去几年就方法的实施提出的某些关切。这些提议仅涉及受抚养子女津贴的计算方法。因无人就二级受抚养人的计算方法提出问题，没有任何关于修改该方法的建议。

135. 提出以下四个领域供委员会审议：

(a) 审查为计算而收集有关子女津贴数据所参照的收入水平：根据采用统一薪级表的订正整套报酬制度，需要修订收入基准点；

(b) 审查参照地点，现包括 8 个总部工作地点：共同制度的扩大意味着两个新增总部地点也可作为计算参照点。另外，还可以研究在计算中纳入较大的非总部工作地点；

(c) 审查将全球统一金额的子女津贴和二级受抚养人津贴换算为当地货币所依据的时间和机制：一次性换算的一大好处是管理简便，但在汇率剧烈波动时可能要重新考虑这一安排；

(d) 依地点和/或工作人员职等设定不同津贴金额的其他拟议方法：此类方法可以考虑到不同地点生活费用的差异。

## 委员会的讨论情况

136. 人力资源网支持在确定子女津贴时将配偶津贴纳入参照收入水平的计算中, 因为只有这样才能实现对等比较。就参照地点而言, 人力资源网认为, 出于一致性考虑, 宜纳入两个新的总部工作地点, 但提醒不要纳入其他非总部工作地点(及其税制), 因为这会不必要地增加管理工作, 但意义却不大。人力资源网在将津贴换算为当地货币的问题上持灵活态度, 但认为管理最简便的做法是在原则上规定美元金额, 在发放时按联合国业务汇率换算, 与定期支付薪金的做法相同。最后, 人力资源网赞成规定全球统一金额的现有方法, 因为将津贴定为薪酬净额的百分比会被认为不公平, 这有利于薪金较高的工作人员。

137. 各联合会代表赞成任何会为工作人员带来积极结果的方案。公务员协联不支持新增两个新的总部工作地点或纳入较大的非总部工作地点的做法。国际职工会协调会还表示, 考虑到需在比较税制和社会保障制度时维持一视同仁的方法, 并牢记诺贝尔梅耶原则, 应只纳入与目前所列总部地点相似的地点。联合国国际公务员联合会还表示, 只应纳入社会保障制度发展成熟的工作地点。此外, 工作人员联合会不赞成可变金额法, 因为实施统一金额取得了意想中的效果, 为收入水平较低的工作人员提供更高比例的津贴, 并且平等对待所有儿童。

138. 委员会注意到, 自 1957 年推出以来, 受扶养子女津贴和二级受扶养人津贴的基本原则和总体设立方针未受到质疑, 并在诸多场合、包括近期的整套报酬制度审查中再三获得肯定。虽然该方法在设立的六十年间总体运转良好, 但也在多年来进行了一些改进, 以解决与其应用有关的某些问题。这些改进只是在必要的情况下偶尔进行。因此, 对拟议备选方案的审查是从这一角度进行的。虽然委员会认为大部分提议都有可取之处, 但似乎没有哪项提议毫无瑕疵。

139. 因此, 虽然似乎应当加入额外的参照地点, 以反映共同制度扩大的情况, 但鉴于这些工作地点工作人员人数少, 此举很难提高比较的准确性。此外, 上述部分地点在社会经济状况或社会保障方面与其他总部国家存在很大差异, 因此加入这些地点可能会造成意料之外的后果。另外, 委员会认为应结合更广泛的背景审视近期新增总部地点的问题, 以确保在不同的共同制度分组下连贯一致地对待这些地点(如在工作地点差价调整数、薪金调查或艰苦条件分类问题上)。

140. 同样, 对于将津贴从美元金额换算为当地货币金额的问题, 一些人表示支持使用 12 个月平均汇率, 而非颁布日即期汇率, 因为前一种手段可能会改善津贴水平的稳定性。另一方面, 认识到此类变化难以保护当地货币计价津贴的水平, 而保护当地货币计价津贴的水平是该措施的原意。

141. 将受扶养子女和二级受扶养人津贴设为薪酬净额某一比例的方案得到的支持有限。委员会认识到此类方法将使子女津贴的结构与新的整套报酬办法下其他家庭有关津贴(如配偶津贴和单亲津贴)一致, 但赞成受扶养子女津贴和二级受扶养人津贴继续使用全球统一金额, 以避免向收入水平较高的工作人员提供较高的津贴。

142. 因此，委员会认为需谨慎考虑改变方法。鉴于上述考虑，委员会商定暂时维持现有方法。

143. 最后，委员会认识到，需要在比较子女福利的参照薪金水平方面根据新的薪金结构调整子女津贴计算程序，但未就是否应在此过程中计入配偶津贴达成共识。大部分成员认为宜计入配偶津贴，这将把比较点设为已婚纳税人的实得净薪。这些成员认为，仅仅使用统一薪金标准，将把比较点设为单身纳税人的实得净薪，因此参照基准成为单亲纳税人享受的子女福利。这似乎并不合适，因为这一群体的情况已经通过单亲津贴的方式得到了共同制度的承认，不应成为比较的重点。另一方面，加入配偶津贴一事遭到了强烈反对，因为此方法有悖统一薪级表的基本原则，与受扶养人有关的福利不列入统一薪级表。因此，委员会决定在审查子女津贴水平时再次审议这一事项，届时将审议两种方案并决定采用其中一种方案。

#### 委员会的决定

144. 委员会决定：

(a) 维持现行受扶养子女津贴计算方法，但会继续审查该方法，并酌情再次进行审议；

(b) 请其秘书处在审查受扶养子女和二级受扶养人津贴水平时，提交根据两种比较子女福利参照收入水平方案得出的计算结果供决策：第一种仅以统一薪级表为基础，第二种还计入配偶津贴。

#### E. 关于联合国共同制度多样性、包括性别均衡和地域分配的报告

145. 多样性是联合国使命的重要组成部分，并写入《联合国宪章》。《宪章》第一百零一条第三项指出，“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及。”性别平等概念已经深植于联合国的核心指导原则。《宪章》(第八条和第一百零一条)规定，对于男女均得在其主要及辅助机关在平等条件之下，充任任何职务，不得加以限制。性别均衡对于实现联合国各项立法决定所制定的目标至关重要，并被纳入联合国会议的成果文件。本组织致力于实现全系统的性别均等，并有强有力的体制框架作为支撑。

146. 联合国共同制度内的妇女地位是委员会一个重要的议程项目，委员会根据大会长期任务规定定期审查这一项目。大会第 71/264 号决议回顾其第 70/244 号决议第 54 和 55 段和以及委员会 2016 年年度报告(A/71/30)第 160 段所载委员会决定，在这方面，请委员会继续向大会第七十二届会议提供信息，说明联合国共同制度各组织在执行现有性别均衡政策和措施以实现男女比例 50/50 的目标方面以及在提高共同制度地域多样性方面取得的进展。

147. 为响应大会第 70/244 号决议，秘书处在 2016 年第八十三届会议上向委员会提交报告，提供资料说明为实现共同制度各组织性别均衡所实施的对外性别具有敏感认识的政策和措施。委员会认识到应全面审查与多样性和包容性有关的所有

问题，请秘书处检查所有与多样性和包容性有关的问题，包括性别均等、地域分配、多元文化主义、世代多样性和使用多种语文。

148. 秘书处在委员会第八十五届会议上提交的报告关注性别均等和多样性的其他层面。报告按级别、地点和区域介绍了妇女在联合国系统的任职情况，并列入了联合国系统实现男女比例 50/50 的近期进展。报告还介绍了地域分布情况、其他多样化要素、各组织的征聘工作以及为建立多样化的员工队伍开展的培训和发展方案。秘书处报告获得的资料是从下列渠道收集的：妇女署；国际公务员制度委员会 2017 年 4 月开展的共同制度所有组织多样性调查，有 23 个组织作了答复；2016 年通过问卷向各组织收集的信息。委员会还收到一份关于八个私营和公共部门实体的外部多样性和包容性良好做法的文件，以备参考。委员会认定，多样性和包容性领域在过去二十年快速发展和演进，并且有越来越多的研究证明企业多样性和包容性的益处，包括提高代表性、士气、声誉和生产率以及加强创新。因此，委员会决定扩大多样性的定义，并全面审议所有要素，这与最佳外部做法是一致的。

149. 大部分组织的多样性政策均包括人员配置中的性别均等和地域平衡政策。预防骚扰和性骚扰以及滥用职权的政策，以及弹性工作安排政策，是对上述政策的补充。一些组织拥有防止歧视、包括防止歧视残疾人和艾滋病毒/艾滋病患者的政策。然而，共同制度各组织的多样性概念发展速度不同，缺乏统一的定义。

#### 委员会的讨论情况

150. 人力资源网确认其致力于在共同制度各组织的所有职等全面实现性别均等。这是多方面的挑战，需要在人力资源管理所有领域加以审议。经与各组织密切协商，秘书长启动了一项举措，优先推进实现性别均等的工作。各组织也在努力，从不同角度努力建设具有多样性的员工队伍。采用适当幅度制度的各组织的理事机构越发关注在地域平衡方面取得的进展。扩大了改进整体地域分配和多样性的努力，一些组织继续实施针对无任职人员或任职人员不足国家的定向外联活动。

151. 公务员协联感谢各组织开展的工作以及秘书长对实现性别均等和多样性的承诺。公务员协联注意到，工作正在取得积极进展，但进展缓慢。性别均等进展缓慢的部分原因是新的整套报酬办法、非工作人员职位增加以及工作人员被录用时的平均年龄较高(41 岁)。此外，支持更多聘用妇女、特别是有扶养人妇女的工作缺乏灵活性。就多样性而言，公务员协联关切地注意到，只有少数组织拥有鼓励年轻人和残疾人加入系统的方案。公务员协联请各组织在这方面加大努力。

152. 妇女署代表指出，距提出在联合国各级实现性别均等的目标已经过去二十年。其间不乏推进这一目标的政策、报告和建议，但执行受到阻碍，主因是持续问责不到位，以及缺乏配套措施和有利于切实改革的条件。虽然性别均等根本上是一项权利，但对联合国的效率、影响力和公信力也愈发必要。不论是在公共部门还是私营部门，加强多样性都与业务实效和效率的显著增加直接相关。而且，联合国是标准的制定者，因此性别均等对其公信力至关重要。截至 2017 年 3 月，联合国各组织的情况喜忧参半。在联合国所有组织的高级管理人员中，只有 29%

是女性。但一些领域已经取得重大进展。2006年，只有2%的维和特派团首长或副首长是女性。到2016年底，在特派团的高级领导人员中，女性占24%。许多机构重点实行应对工作场所性别问题的举措，在多项领域取得显著进展。妇女署近期的出版物记录并分享了这些举措，其中包括2016年题为“联合国系统内的妇女地位”的报告。然而，总数掩盖了妇女在最可见、最重要的类别任职人员不足的情况：领导部门和高级管理部门以及外地，特别是联合国角色更为重要的受冲突影响环境。现有数据表明了实现男女比例50/50的真正挑战。2017年初，秘书长召开了一次工作组会议，并设立了由各部门、机构、基金和方案人员组成的任务组，制定联合国系统性别均等路线图。任务组的职责是协助制定路线图，其中包括为实现男女比例50/50这一重要目标所需的执行任务、基准、时限和机构架构。要求设立的工作组有勇气、有志气、有目标。预计这一多管齐下的全系统战略将推动产生宏伟、切实的变革，纳入定制目标，并配以强化特别措施和有利于实施的政策环境，并以问责制为基石。

153. 开发署代表通知委员会称，开发署正在努力改善其员工队伍的性别均衡。为此设立了一个面向女性工作人员的领导力方案，为她们提供必要的工具和支持。开发署还实施了一个覆盖全体员工队伍的残疾人方案。在招聘阶段，求职者可选择说明自己是否有残疾。联合国人口基金的代表表示，必须应对导致妇女离开联合国系统的结构性问题，而最困难的问题之一是双职工问题。人口基金认为，应当进一步扩大多样性，以纳入土著等团体。

154. 委员会注意到，联合国共同制度专业及以上职类的妇女比例为42.8%，从2011年12月31日到2015年12月31日增长了2.1%，年均增长0.5%。委员会成员高兴地了解到秘书长设立的任务组和他到2021年实现高级领导人员性别均等的承诺。尽管取得了积极的进展，但必须从其他角度审视这一问题。有人建议编写一份问卷，以确定女性工作人员是否能使用儿童保育等必要设施。成员们注意到，文件中提到的一些问题，如微观不平等以及正式和非正式壁垒，是阻碍实现性别均等的顽固因素。因此，委员会认为应查明并处理这些壁垒，以创造有利于性别平等的职业环境，让男性与女性平等参与并作出贡献。委员会要求进一步研究这些问题，以便处理这些问题，并在共同制度内实现性别均衡、增强妇女权能和促进妇女职业流动的目标。委员会表示支持性别问题目标，并要求各组织实现这些目标。不过，成员们强调称，实现性别均衡本身不应成为目标，也不应损害工作人员的专业精神和胜任能力。优先事项是按照《宪章》第一百零一条所规定和大会多项决议所确认的那样，招聘胜任的工作人员。委员会还确认，在一些情况下，在性别目标和地域分配目标之间可能存在不平衡，两个目标之间应当存在关联。

155. 一些成员认为，应更多关注地域分配问题，并要求以后的研究提供更多量化数据，如在一国任职人员过多或过少时说明任职比例。各组织需依照《宪章》，更多关注招聘来自任职人数不足国家的人员的问题。委员会成员强调，有必要激发人们为联合国系统工作的兴趣，特别是对任职人数不足的国家而言。还有人认



为，一些大捐助国设有赞助青年专业人员接受联合国聘任和培训的方案，此举可能破坏多样性。

156. 委员会成员认为，需要扩大“多样性”的定义，以包括“思想和经验的多样性”，因为不同的思考问题方式和不同的世界观才应是对各组织最重要的。他们还指出，应当维护地域分配、多元文化主义和使用多种语文之间的联系，通晓至少两门联合国正式语文应是最低征聘要求。委员会成员回顾道，在报酬审查期间，决定停止加速职档加薪以奖励通晓额外一门联合国正式语文的做法；但是，促进使用多种语文仍然十分重要。因此，继续监测委员会的决定如何影响为促进多样性和地域分配而设立的各项政策，将是十分有用的。

157. 委员成员要求提供更多资料，说明员工队伍的年龄分布，特别是考虑到将2014年1月1日后受聘工作人员规定离职年龄提高到65岁，以及2018年1月1日后规定离职年龄为60或62岁的员工可选择留任至65岁。注意到共同制度的平均年龄是41岁，且只有5%的工作人员不到30岁。一些委员认为，系统限制青年人加入共同制度各组织，而目前的“按职定级”制度使得经验比才干更受重视。由不同年龄段人员组成的均衡的员工队伍营造出一种环境，让每一代人都带来不同的技能、才干和观念。青年工作人员对技术媒体的掌握更佳，较资深的工作人员可能更适应传统的人际交流环境，资深的工作人员可以在多方面提供经验和领导。

158. 委员们回顾了就2017年1月新推出的《人力资源管理框架》开展的工作，表示需要巩固《框架》的多样性元素。《框架》被设计成一份动态文件，因此可随时进行更改，以反映新的动态。

#### 委员会的决定

159. 委员会决定敦促各组织：

- (a) 在雇用、升迁、留用和多样化群体参与方面设立可衡量的成果；
- (b) 加大努力并投入时间和资源，应对多样性的各个方面，包括培训管理人员和工作人员；
- (c) 如果尚未行动，应制定关于多样性的全面战略，包括实现性别均衡和公平地域分配的切实行动计划、具体目标和时限；
- (d) 继续定期审查多样性的所有方面。

## 第五章

### 一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件：维也纳一般最佳雇用条件调查

160. 委员会根据总部和类似工作地点一般事务和其他当地征聘工作人员的一般最佳雇用条件调查方法(调查方法一)，以 2017 年 4 月为基准日期在维也纳进行了调查。本报告附件九载有委员会向总部设在维也纳的各组织行政首长建议的维也纳共同制度各组织一般事务职类新的薪级表和订正扶养津贴。

161. 附件九所示向总部设在维也纳的组织建议的薪级表比目前薪级表高 3.3%。拟议薪级表的最高等级即 GS-7 职等第十二职档的薪金为 80 897 欧元，按 2017 年 4 月 1 美元兑 0.931 欧元的汇率，相当于 86 893 美元。截至 2017 年 4 月 1 日，薪酬净额(净基薪加工作地点差价调整数)相当于 P-3 职等第四职档。执行建议薪级表和订正扶养津贴所涉每年经费总额估计为 320 万欧元。

162. 与本回合期间先前对总部工作地点进行的调查相同，当地薪金调查委员会报告了保障雇主参与度方面的困难。在对维也纳的调查中，调查了 17 家雇主，其中包括国家公务员系统。雇主数量低于 20 家的标准要求，通过外部薪金增减数据补充。

## 第六章

### 外地服务条件

#### A. 危险津贴：调整方法和津贴水平审查

163. 在全面审查联合国共同制度整套报酬办法的过程中，委员会根据其 2016 年度报告(A/71/30)附件四所列时间表，就其权限内各种津贴水平的审查周期作出了决定。从 2017 年开始将每 3 年对危险津贴水平进行一次审查。委员会还决定请其秘书处提出确定两职类工作人员危险津贴的调整方法的备选办法。

164. 自 2012 年 4 月 1 日起对国际和当地征聘工作人员均实行危险津贴(danger pay)，以代替危险津贴(hazard pay)。目前国际征聘工作人员的津贴标准是每月 1 600 美元。委员会应大会第 49/223 号决议请求，决定将专业及以上职类工作人员的危险津贴与其基薪/底薪脱钩，并注意到危险津贴是一项很大程度上具有象征性、但数额并非微不足道的津贴，自此委员会为这项津贴确立了单一数额。津贴与薪级表脱钩后，一直以务实的方式对其数额进行调整，同时考虑到与适用于艰苦条件津贴的指标相同的三项指标，即(a) 总部工作地点的净基薪加工作地点差价调整数的变动均值；(b) 地区外指数的变动；(c) 基薪/底薪表的变动。

165. 对于当地征聘工作人员，委员会在第七十四届会议上决定，自 2013 年 1 月 1 日起将危险津贴数额提高至有资格领取危险津贴工作地点所适用的 2012 年当地一般事务职类薪级表中点净额的 30%。委员会还决定从 2013 年 1 月 1 日起将危险津贴与所适用的一般事务职类薪级表脱钩。委员会回顾，过去向当地征聘工作人员支付的危险津贴的名义数额不是固定不变，而是随着薪级表的调整而自动调整。鉴于大会宣布自动调整不可取，委员会决定将危险津贴与当地征聘工作人员的薪级表脱钩。

166. 向所有国际征聘工作人员支付的危险津贴历来是一个统一的固定数额，向当地征聘工作人员支付的危险津贴数额则按具体国家而定，以所适用的薪级表作为确定危险津贴数额的基础。委员会过去曾表示，对危险津贴数额的考察不应完全独立于工作人员薪金，薪金水平可作为参照。这种做法被认为是适宜的，也是秘书处提案的基础。

167. 秘书处就调整机制提出了几种选项。一种选项是调整危险津贴水平，使其始终约等于两职类工作人员各自适用的薪级表中点净额的 25%。另拟议将所适用一般事务职类薪级表的基准年度更新为一个更近日期。这并不意味着危险津贴将永远与薪级表挂钩，而是旨在通过更新基准年度来防止危险津贴随时间推移而受到侵蚀，同时保持不同工作地点之间的当地薪酬差异。另一种选项是根据艰苦条件津贴下适用的调整百分比，定期对两职类工作人员的危险津贴水平进行相同百分比的调整。

168. 拟议保持国际征聘工作人员的危险津贴水平不变，因为 1 600 美元这一数额目前相当于基薪/底薪表中点净额的 24.51%。对 2011 年至 2016 年期间三项指标的分析不会触发任何调整，因为基薪/底薪表的变动有限，而且用于确定根据

26 国通货膨胀因素得出的工作地点差价调整数的地区外指数还出现了负增长。当地征聘工作人员的危险津贴数额自 2012 年以来没有调整过,而除两个国家以外,该数额所依据的 2012 年一般事务职类薪级表均已经过修订。因此,除两个仍在实行 2012 年薪级表的国家以外,其他国家的危险津贴以薪金百分比计量自 2012 年以来均有所减少。

169. 综上所述,拟议调整当地征聘工作人员的危险津贴水平,方法是将所适用一般事务职类薪级表的基准年度从 2012 年更新到 2016 年,并将津贴数额调整到适用的一般事务职类薪级表中点净额的 25%,这样得出的数额将与国际征聘工作人员所适用的百分比类似。如果按照委员会 2012 年的决定,津贴水平可调整到适用的 2016 年薪级表的 30%。

#### 委员会的讨论情况

170. 人力资源网注意到,近年来许多工作地点的安全局势出现恶化,同为安全级别三级的局势空前之多,给业务活动造成了巨大压力。因此,各组织正大力加强在此类高风险环境中履行关照义务的努力,管理问题高级别委员会正加紧推动这方面的跨学科倡议,综合运用安全、医疗咨询和人力资源方面专门知识来加以应对。除这些努力之外,危险津贴被视为驻外地组织在工作和生活条件最艰苦的工作地点开展行动的关键支助。此外,为工作人员的危险处境提供足够的补偿,是加强向这些工作地点的人员地域流动的关键要素。

171. 人力资源网感到遗憾的是,在实行危险津贴之初没有制定一项定期调整津贴的明确方法。人力资源网注意到,当地征聘工作人员的危险津贴被定在 2012 年适用的一般事务职类薪级表中点净额的 30%,而国际征聘工作人员的津贴数额所对应的百分比则低于 30%。因此人力资源网认为,在今后每次定期审议时,应将所有职类工作人员的危险津贴数额更新到等于他们各自薪级表中点净额的 30%。

172. 公务员协联代表同意人力资源网的陈述,并强调人的生命是无价的。他还指出,两职类工作人员的危险津贴水平应统一在 30%,而非 25%。当地征聘工作人员所面临的安全风险要高于国际征聘工作人员,因为后者通常住在更安全的地区,他们得到的安全情况简报也往往较当地征聘工作人员的更为全面。风险增加时,国际工作人员会被疏散,但当地工作人员会留下来执行方案。在最糟糕的局势中,当地工作人员可能会被转移到国内的安全区,但即使是这个选项也并非总是存在。

173. 国际公务员联合会表示,无论工作人员属于哪个职类,人的生命都具有同等价值。如果把当地征聘工作人员的危险津贴水平定在 25%而非 30%,会向在最危险局势中服务的工作人员发出错误的信号。因此,更可取的做法是将两个职类的危险津贴水平统一在 30%。

174. 国际职工会协调会认为,把当地征聘工作人员危险津贴数额相对薪级表中点净额的百分比从 30%降到 25%将是不公平的。将很难向相关工作人员解释这种下调,一些工作人员已经表示对不同职类之间的危险津贴数额差异感到关切,因为

这似乎意味着国际工作人员的生命比当地征聘工作人员的更有价值。协调会支持人力资源网的建议,即维持目前 30%的比例不变,并参照 2016 年薪级表更新数额。

175. 多个组织就这一事项发表了补充意见。儿基会代表说,危险津贴是对工作人员在危险工作地点服务的一种认可,而且最近的报酬审查将该项津贴视为一项激励措施,他还指出,各组织有留在当地交付服务的任务,而当地工作人员在很多情况下承担着最主要的工作。关于公平问题,他指出需清楚了解当地征聘工作人员津贴数额的计算方式,30%的比例掩盖了当地征聘工作人员的危险津贴数额其实更低这个事实,因为薪级表的基准年度是 2012 年。他最后指出,与业务活动成本相比,危险津贴数额不大,因此应当维持 30%的比例。

176. 开发署回顾了 2011 年就安全相关津贴进行的讨论,委员会在讨论中确认在危险局势中工作的工作人员的重要性。开发署还回顾说,当地征聘工作人员常常最容易面临较高的安全风险,而且在国际工作人员疏散时,他们仍留在工作地点。开发署回顾了委员会在先前讨论这一问题时达成的共识,即对当地征聘工作人员实行统一津贴标准不符合公平原则。因此,需定期审议具体国家按所适用薪级表中点净额的 30%计算得出的数额。联合国代表表示完全赞同人力资源网的立场以及儿基会和开发署的发言,并指出,应着重确保数额公平而非相等。考虑到适用的一般事务职类薪级表的多次上调,维持当地征聘工作人员危险津贴的现有数额是不合适的。联合国代表提议应保持目前 30%的百分比不变,同时将薪级表的基准年度从 2012 年更新到 2016 年。

177. 委员会注意到,危险津贴是一个重要而复杂的事项。委员会认为公平原则是重要的,虽然人的生命不可以金钱衡量,但必须认识到每一名工作人员的生命都是重要和同等宝贵的。在有关公平性的讨论中,委员会回顾称,其在之前审议危险津贴的可能调整方法时认为,对当地征聘工作人员实行单一全球定额不符合公平观念,因为各工作地点一般事务职类的薪级表不同,因此任何统一定额都会造成不公平。

178. 此外,就当地征聘工作人员而言,委员会确认其早前做出的将危险津贴水平从 25%提至 30%的决定,认为重新回到 25%不具正当理由。然而鉴于在多个符合危险津贴领取资格的国家,一般事务职类薪级表已经上调,因此有必要调整向该职类工作人员支付的数额。委员会注意到,这项调整所设经费估计为全系统每年 1 740 万美元。

179. 就国际征聘工作人员而言,委员会注意到之前用作参考的三项指标不会触发对当前水平的任何调整,并且这些指标作为参考仍然具有相关性。根据这些指标,1 600 美元这一数额的相对价值不变,无需进行调整。委员会还重申了有关以客观、务实的办法审议危险津贴水平的决定。

180. 按照既定时间表,委员会将每三年定期审查两职类工作人员的危险津贴水平,并确定是否需要调整。

## 委员会的决定

### 181. 委员会决定：

#### (a) 关于危险津贴水平的调整方法：

(一) 对国际征聘工作人员：参考适用于艰苦条件津贴的三项指标以及危险津贴相对于预定审查当年的有效基薪/底薪表中点净额的比例；

(二) 对当地征聘工作人员：确认将津贴水平定在适用的一般事务职类薪级表的 30%，并参考预定审查前一年的适用的薪级表的中点净额；

#### (b) 关于津贴水平：

(一) 将国际征聘工作人员的危险津贴水平维持在每月 1 600 美元，直至下一次审查；

(二) 更新当地征聘工作人员的危险津贴水平，为此将薪级表基准年度从 2012 年更新到 2016 年，并按照更新后薪级表中点净额的 30% 计算；

(c) 按照既定时间表在 2020 年进行下一次危险津贴审查。

## B. 安保疏散津贴：津贴水平审查

182. 安保疏散津贴设立于 2012 年，旨在帮助抵消工作人员及其合格家庭成员因从任职地点疏散而增加的直接开支。按照目前的审查周期，将从 2017 年起每 3 年对安保疏散津贴进行一次审查。

183. 目前安保疏散津贴的每日额度由委员会于 2012 年确立，工作人员每天 200 美元，合格家庭成员每人每天 100 美元(50%)，最多付 30 天。30 天后数额减少 25%，分别为 150 美元和 75 美元，最多付 6 个月，之后通常解除疏散或宣布工作地点不能带家属。委员会还规定，可在疏散未满 6 个月时就宣布工作地点不能带家属；具体可在满 3 个月进行局势评估后，根据联合国秘书处安全和安保部的审查及其向委员会主席提出的咨询意见宣布工作地点不能带家属。此外，如果疏散时间超过六个月且未宣布工作地点为不带家属地点，则将支付安保疏散展期月津贴，数额与不带家属工作地点应付的不带家属艰苦条件津贴<sup>3</sup> 相同。委员会还核准在疏散时一次性总付 500 美元托运费。

184. 12 个工作地点(阿克拉、亚的斯亚贝巴、安曼、开罗、达喀尔、阿拉伯联合酋长国迪拜、南非约翰内斯堡、坎帕拉、内罗毕、尼科西亚、圣多明各和雅温得)被驻外地组织指定为安全区，且截至本报告编写时一直被用作安全区。

185. 在 2012 年最近一次对安保疏散津贴水平的审查中，委员会决定维持统一数额做法，并将现行津贴数额保持在 200 美元。当时各指定安全区适用的 60 天后

<sup>3</sup> 在 2016 年 7 月 1 日生效的订正整套报酬办法中，不带家属艰苦条件津贴取代了额外艰苦条件津贴。

每日生活津贴均值为 208 美元，被认为并未显著高于 200 美元的现行安保疏散津贴额度。

186. 公务员制度委员会秘书处对安保疏散津贴水平进行了一次审查，分析了 12 个安全区所在地的 60 天后每日生活津贴水平。2017 年 1 月，这些地点的津贴标准均值为 196 美元。秘书处注意到这一均值与目前的安保疏散津贴标准 200 美元十分接近，提议委员会不妨将安保疏散津贴维持在当前水平。

187. 安保疏散展期月津贴的数额与不带家属艰苦条件津贴相同，在疏散时间超过六个月但未宣布工作地点为不带家属地点时支付。委员会被邀请注意到这一参考津贴在联合国共同制度整套报酬办法全面审查后的变动，目前向有受抚养人的工作人员支付的不带家属艰苦条件津贴数额为每年 19 800 美元，向没有受抚养人的工作人员支付的数额为每年 7 500 美元。

#### 委员会的讨论情况

188. 人力资源网表示，这个话题无关福利和应享权利，而实质上涉及某些安全局势中的行政费用报销机制。人力资源网同意应维持目前的安保疏散津贴水平，并提议今后不再每隔几年进行一次定期审查，而是应使津贴数额的调整与作为研究依据的每日生活津贴标准的变动直接挂钩。

189. 公务员协联同样认为津贴的金额是足够的，并且应继续对津贴进行定期审查。公务员协联表示，安保疏散津贴仍是一个必要的费用回收工具，通过参照安全区地点“一篮子”货物和服务费用来计算津贴数额的办法仍然具有相关性。他还表示，委员会确定的 3 年一次的审查周期似乎是适宜的，并指出还应对安全区的“篮子”进行审查。国际公务员联合会完全支持津贴的计算方法，并表示应鼓励安全和安保部在发生疏散后尽早为指定不带家属工作地点提出建议。

190. 委员会在审议这一事项时首先表示支持安保疏散津贴，并指出联合国工作人员所面临的威胁正在增加。委员会就突然发生工作人员疏散时产生的影响、特别是疏散持续较长时间从而触发支付安保疏散展期月津贴的影响询问了各组织的意见。开发署代表提供了若干例子，包括工作人员从不带家属工作地点疏散和从在疏散时尚未被指定为不能带家属的工作地点(比如布隆迪)疏散的例子。她注意到疏散后对不带家属工作地点的指定工作以高效方式完成，从而尽可能减少了长期维持疏散状态的情况以及相关不确定性。各组织还利用其他行政模式，比如鼓励工作人员请回籍假或把工作人员安排到其他工作地点，在这些情况下相关组织无须支付安保疏散津贴。

191. 委员会注意到安保疏散展期月津贴的使用率较低：开发署 2015 年仅报告了 1 次使用这项津贴的情况。委员会强调，尽管安保疏散展期月津贴很少被使用，但仍应以连贯一致的方式适用，确保类似处境的工作人员得到同等补偿。安保疏散展期月津贴与额外艰苦条件津贴(现为不带家属艰苦条件津贴)挂钩，应仅向实际疏散的工作人员支付，并根据其疏散状态支付。委员会得出结论认为，应继续监测安保疏散津贴的支付情况。

## 委员会的决定

### 192. 委员会决定：

(a) 将安保疏散津贴维持在目前水平，即工作人员每天 200 美元，合格家庭成员每人每天 100 美元，最多付 30 天，之后分别调整为 150 美元和 75 美元，最多付 6 个月；在工作人员或其家庭被疏散时一次性总付 500 美元托运费；

(b) 请其秘书处酌情更新最初载于委员会 2013 年度报告(A/68/30)附件七的安保疏散津贴准则。



## 附件一

## 国际公务员制度委员会 2018-2019 年度工作方案

1. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 适用于两个工作人员职类的服务条件：
  - (a) 各工作人员职类使用情况(一般事务人员、本国专业干事、外勤事务和安保事务人员);
  - (b) 审查应计养恤金薪酬;
  - (c) 合同安排: 人力资源网的讨论文件(灵活性);
  - (d) 职业发展;
  - (e) 人力资源框架: 多样性/性别平等;
  - (f) 服务终了离职金;
  - (g) 审查工作人员薪金税以推算毛额。
3. 专业及以上职类的服务条件：
  - (a) 基薪/底薪表;
  - (b) 联合国/美国薪酬净额比值的演变;
  - (c) 工作地点差价调整数问题;
  - (d) 艰苦条件津贴: 分类方法和级别审查;
  - (e) 确定薪资最高的国家公务员制度(诺贝尔梅耶原则);
  - (f) 一般事务职位职务分类标准: 各组织的执行情况;
  - (g) 子女和二级受扶养人津贴: 审查数额;
  - (h) 异地调动托运: 审查最高限额;
  - (i) 教育补助金: 审查寄宿一次性总付等级表和数额;
  - (j) 流动奖励: 审查数额;
  - (k) 关于共同制度整套报酬办法的全球工作人员调查。
4. 一般事务人员和其他当地征聘职类的服务条件：
  - (a) 审查当地征聘工作人员整套报酬办法(各工作人员职类使用情况);
  - (b) 审查薪金调查方法。
5. 外地服务条件: 危险津贴: 调整和审查津贴数额的方法。
6. 监测联合国共同制度各组织执行国际公务员制度委员会和大会决定和建议的情况。

## 附件二

### 雇用国家专业干事的准则(2017年)

1. 回顾必须保护《联合国宪章》体现的联合国共同制度各组织的普遍性，各组织应根据其任务规定征聘本国专业干事，同时考虑到其业务需要。
2. 共同制度某一组织雇用本国专业干事应视需要依据该组织立法机构确定的政策框架。
3. 本国专业干事应为其就业所在国之国民，应在就业所在国境内当地征聘。作为本国专业干事，他们可能会被派往就业所在国以外执行短期任务，前提是不改变工作地点。
4. 应对本国专业干事适用与国际专业工作人员同样的征聘资格与业绩标准。本国专业干事将其国家经验和知识融入其组织在就业所在国开展的工作。
5. 本国专业干事员额应按专业及以上职类职位评价总标准进行叙级。其服务条件是采用公务员制度委员会颁布的当地薪金调查方法，按照当地履行同级职能的现行最佳条件的原则规定的。
6. 联合国共同制度各组织不应在共同制度中的八个总部工作地点征聘本国专业干事。<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳。

## 附件三

### 外勤事务职类的使用标准（2017年）

1. 外勤事务职类工作人员受雇于外地工作地点，可供快速部署，履行技术、后勤、安保或行政支助职能，特别是在设立新的行动或扩大行动时，以及在维持和清理结束现有行动时，在这些行动中，公正性、独立性和中立性尤其令人关切。这些工作人员有资格在以下行动中服务：

- (a) 维持和平行动；
- (b) 特别政治任务；
- (c) 建设和平行行动；
- (d) 人道主义行动；
- (e) 紧急行动。

2. 这一职类工作人员履行的职能可能需要他们在国境内和跨国境自由行动；可能包括处理敏感信息；在当地劳动力市场上不容易获得所需技能和专长，或者当地工作人员不得履行这些职能；财产、资产或联合国人员面临风险。

3. 外勤事务职类的雇用按国际征聘进行。不允许雇用工作地点所在国国民。

## 附件四

## 采用职档例常加薪奖励优秀业绩：对薪酬净额的影响

(美元)

年	职等/职档	(1) 不奖励优秀业绩			(2) 通过第3年加速职档奖励优秀业绩			薪酬净额差额 (2)-(1)	
		净薪	纽约工作地点 差价调整数	薪酬净额	职等/职档	净薪	纽约工作地点 差价调整数		薪酬净额
1	P-4/一	70 647	46 698	117 345	P-4/一	70 647	46 698	117 345	—
2	P-4/二	72 184	47 714	119 898	P-4/二	72 184	47 714	119 898	—
<b>3</b>	<b>P-4/三</b>	<b>73 721</b>	<b>48 730</b>	<b>122 451</b>	<b>P-4/四</b>	<b>75 258</b>	<b>49 746</b>	<b>125 004</b>	<b>2 553</b>
4	P-4/四	75 258	49 746	125 004	P-4/五	76 795	50 761	127 556	2 553
5	P-4/五	76 795	50 761	127 556	P-4/六	78 331	51 777	130 108	2 551
6	P-4/六	78 331	51 777	130 108	P-4/七	79 870	52 794	132 664	2 556
7	P-4/七	79 870	52 794	132 664	P-4/七	79 870	52 794	132 664	—
8	P-4/七	79 870	52 794	132 664	P-4/八	81 407	53 810	135 217	2 553
9	P-4/八	81 407	53 810	135 217	P-4/八	81 407	53 810	135 217	—
10	P-4/八	81 407	53 810	135 217	P-4/九	82 943	54 825	137 768	2 551
11	P-4/九	82 943	54 825	137 768	P-4/九	82 943	54 825	137 768	—
12	P-4/九	82 943	54 825	137 768	P-4/十	84 480	55 841	140 321	2 553
13	P-4/十	84 480	55 841	140 321	P-4/十	84 480	55 841	140 321	—
14	P-4/十	84 480	55 841	140 321	P-4/十一	86 020	56 859	142 879	2 558
15	P-4/十一	86 020	56 859	142 879	P-4/十一	86 020	56 859	142 879	—
16	P-4/十一	86 020	56 859	142 879	P-4/十二	87 553	57 873	145 426	2 546
17	P-4/十二	87 553	57 873	145 426	P-4/十二	87 553	57 873	145 426	—
18	P-4/十二	87 553	57 873	145 426	P-4/十三	89 091	58 889	147 980	2 555
19	P-4/十三	89 091	58 889	147 980	P-4/十三	89 091	58 889	147 980	—
20	P-4/十三	89 091	58 889	147 980	P-4/十三	89 091	58 889	147 980	—

工作 10 年间的福利与(1)相比：**15 318 美元**工作 15 年间的福利与(1)相比：**20 429 美元**工作 20 年间的福利与(1)相比：**25 530 美元**

## 附件五

## 共同制度各组织业绩奖励和表彰办法供资数据

组织	供资总额	预算供资来源
禁核试组织	未答复	—
原子能机构	未答复	一般工作人员费用
国际民航组织	25 000 美元	财务处在经常方案预算中确定的节余
海事组织	24 000 美元(工资总额的 0.1%)，其中 5 000 美元用于团队奖励	奖金由相关工作人员工资总额预算支付
泛美卫生组织	未答复	单独的奖励/表彰预算
开发署	方案实施和供资权力下放	单独的奖励/表彰预算以及独立的部门预算
人口基金	仅有象征性数额	单独的奖励/表彰预算
儿基会	不适用	不适用
工发组织	没有单独的预算	工作人员费用
项目署	243 万美元(薪酬费用的 0.82%)	单独的奖励/表彰预算
世卫组织	64 524 美元(薪酬费用的 0.012%)，其中 24 000 美元用于团队奖励	总干事办公厅和人力资源部
知识产权组织	120 000 瑞士法郎(薪酬费用的 0.06%)，其中 15 000 瑞士法郎用于团队奖励	单独的奖励/表彰预算与培训资金相结合

## 附件六

### 区分不同业绩的考绩和业绩管理原则和准则

(A/70/30, 附件三, 修订版)

原则 1: 考绩是一个管理工具, 但不能代替良好的管理

- 考绩本身不是目的, 而是一整套管理措施的一个元素

原则 2: 组织订立考绩的目标, 应在选定或建立制度之前订立: 采用的进程和程序应符合这些目标

- 目标应向主管和工作人员明示
- 利用考绩信息做出决定, 例如延长合同、个人发展和晋升

原则 3: 考绩的目的应人人明了

- 政策和程序应有效地传达给工作人员
- 应提供有关业绩管理的全面培训

原则 4: 对行政首长、管理人员、主管和普通工作人员而言, 业绩管理和考绩须十分重要和富有意义

- 行政首长和高级管理人员应充分参与, 做出承诺, 成为组织的榜样
- 管理人员应直接参与设计新的或修改现有的考绩制度
- 考绩应该是每一位管理人员工作的一部分, 并在管理人员自身考绩中相应评估其这方面的业绩
- 管理人员和主管应接受考绩培训

原则 5: 考绩应尽可能以本着组织优先次序商定的个人工作计划和完成工作计划所需能力为依据

- 管理人员和主管应充分致力于此一制度
- 个人工作计划应由工作人员和管理人员协商制定
- 工作计划应切实可行, 客观明了, 列出报告期末预期的成果
- 如列入考绩, 能力应符合组织的能力框架
- 如不能取得共识, 以管理人员的决定为准

原则 6: 考绩应符合目的, 尽可能简明

- 考绩制度应简单、透明
- 应避免复杂过程和程序

- 最好地利用通行的技术和软件

原则 7: 工作计划、业绩标准和优先事项应以组织目标为准, 由工作人员与主管在报告期开始时商定, 并接受中期审查和最终考绩约谈

- 鼓励工作人员和主管在整个报告期间持续开展对话
- 工作计划或优先事项的变动, 应尽早讨论, 最迟于中期审查时讨论
- 最终考绩约谈应公开透明, 确保最终书面考绩文件中不出现意外

原则 8: 业绩评级必须客观、准确

- 人力资源部门监测遵守考绩制度的情况, 定期报告总体评级情况
- 鼓励建立考绩审查机构
- 要为管理人员提供反馈和必要的进一步培训和辅导, 保证其考绩客观准确

原则 9: 工作人员和主管应在整个考绩周期内持续开展对话, 工作人员应有机会对自己的业绩评级发表看法, 对自己得到的不满意评级给予反驳

- 考绩制度应包括工作人员对主管的考核发表意见的规定
- 工作人员应能接受建设性的反馈
- 在正式反驳程序启动之前, 鼓励进行调解或其他类似服务
- 反驳程序必须符合组织在这方面的细则和条例

原则 10: 业绩不同, 必有不同的后果, 主管和工作人员均应知悉

- 组织应明确规定, 对不同业绩采取不同行政行动和其他行动, 并向工作人员明示
- 人力资源部门在适当保密的同时, 最好定期提供针对不同业绩采取的不同行政行动的统计

## A. 表彰和奖励方案框架

优异成绩奖励的一般特点

- 奖励应与优异成绩挂钩
- 优异成绩奖励应被组织认为富有意义
- 奖励应与成绩相称

授予优异成绩奖励的标准

- 业绩非凡、生产力突出或服务优异
- 适用于个人或团队
- 各类工作人员均有资格

- 每个组织可附加标准

#### 供资

- 应做出适当预算安排，确保此一制度可长期持续。表彰和奖励方案的费用总额不应超过组织的预计薪酬费用(即专业及以上职类工作人员薪酬净额，以及一般事务和有关职类工作人员的薪金)的 1.5%

#### 团队奖

- 适用于为组织工作做出杰出/特殊贡献的团队成员
- 获得团队奖的团队成员的业绩评级必须是令人满意或以上
- 奖励可分非现金奖励和现金奖励

#### 颁奖依据

- 主要依据考绩制度评级
- 鼓励建立一个优异成绩审查机构，强调公平透明

#### 奖项类别

##### 非现金：

- 奖状
- 奖牌/奖章
- 书籍、电子设备或软件
- 额外假期/研修假
- 旅行/出差
- 酌情授予其他非现金奖励

##### 现金：

- 最高为净基薪(不计算工作地点差价调整数专业及以上职类国际工作人员)的 10%，灵活掌握
- 鼓励按照业绩层次给予现金奖励
- 现金奖励和非现金奖励可合并颁发

## B. 业绩不佳的处理

#### 一般准则

- 处理业绩不佳应是组织考绩管理战略的一部分
- 早期发现和采取矫正行动十分重要
- 应给与业绩不佳工作人员改进机会



- 业绩不佳的事例应详实记录

针对业绩不佳情况采取的具体措施

- 暂停加薪，直至业绩改进到令人满意的程度
- 主管和工作人员共同制定业绩改进计划，计划应附有具体业绩指标和时限
- 向工作人员提供适当培训(如适用)

持续业绩不佳的后果

- 调离岗位或降级
- 根据组织政策，不延长/终止任用

## 附文

### 管理人员培训方案大纲

1. 培训和学习方案是所有现代组织的一个特征。私营和公共部门组织不遗余力地确保其管理人员得到最现代、最先进的多学科培训。
2. 近年来，“人员管理”技能的重要性受到重视，这一领域的方案显著增加。
3. 尽管如此，如管理问题高级别委员会的有关言论所证明，有一种看法认为，联合国系统的管理人员在与工作人员打交道方面没有做好充分准备，许多业绩管理问题的根源在于冲突，而如果具备更好的管理技能，有些冲突本来是可以避免的。
4. 显然，各组织应继续努力，做出充分的预算安排，为管理人员提供更多、更好的业绩管理学习机会以及为管理人员处理业绩管理问题建立辅导和支助机制。
5. 鉴于业绩管理的性质，在这方面的学习活动和培训方案应尽量以互动方式进行。虽然可以通过在线培训课程补充这些活动和方案，但应鼓励面对面的互动和模拟。此外，还可以将这种培训作为晋级到更高管理岗位的基本要求，这是合情合理的。
6. 考虑到在整个联合国系统进一步鼓励业绩文化的趋势，可考虑将培训纳入业绩管理的主流。整个联合国系统的上岗培训方案可包含有业绩管理单元。联合国系统职员学院可以制定业绩管理培训方案，或将这些单元纳入该学院现有的管理发展方案。此外，还可以配合提供补充性在线培训方案，其中可酌情包含深度背景资料和阅读材料。
7. 鉴于在整个联合国共同制度中，考绩制度多种多样，显然，各组织已经并将继续制定自身的相关培训方案。各组织可以借此梳理自身的组织文化以及现行政策、程序和制度。
8. 尽管如此，考虑到本文件所述拟议原则，应将某些共同特征或专题列入为整个共同制度管理人员提供的所有考绩培训方案之中。下面的大纲列出了其中一些特征。

#### A. 整体学习目标

9. 对这些目标可做出以下一般性解释：

在培训方案结束时，参与者将能够：

- 了解本组织考绩制度的目的、目标和重要性
- 有效地利用本组织的考绩制度
- 更加熟练做出业绩评价
- 让工作人员设定自己的目标，从而让他们积极实现产出

- 将工作人员的产出与组织优先事项和目标更有效地联系起来

## B. 具体组织问题

10. 本组织的考绩制度特征，包括政策和程序，可构成一个单独的单元，将由每个组织分别制定。所涉典型项目为：

- 考绩的重要性及其在实现组织目标方面的作用
- 在组织内部开展业绩评估
- 建立业绩文化
- 持续对话的重要性
- 了解管理人员和工作人员的角色和职责
- 与考绩有关的法律/政策问题
- 与考绩有关的组织程序、形式和行政措施描述

## C. 有效沟通和人际交往技能培训

11. 这一审查显示了有效沟通的重要性及其在若干管理进程中的作用。在考绩方面，不同评级的业绩有不同的后果，至关重要的是，管理人员应具备有效管理这一进程所必需的沟通和人际交往技能。

12. 应将下列议题予以纳入：

- 创造信任环境
- 有效倾听
- 提出问题
- 身体语言
- 提供反馈
- 处理令人尴尬的问题
- 与难打交道的人打交道

## D. 考绩周期

13. 框架中所述原则强调了在报告所述期间主管和工作人员之间持续进行对话的重要性。至少应在报告所述期间之初、在中期审查时和在最终评价时举行正式评估会议。

14. 尽管所有会议都需要管理人员具备上文 C 节所述的良好沟通和人际交往技能，但每次会议都有自己的特点，需要进行专门的培训。

#### 业绩规划

- 筹备会议——审查文件、组织优先事项、部/司的作用、工作人员的角色/职务说明
- 选择适当的时间、会议持续时间和地点
- 确定议程和积极的基调
- 具体、可计量、可实现、相关、有时限(SMART)的产出和议定业绩指标
- 了解和使用本组织的能力框架(如果有的话)
- 议定发展计划和产出

#### 中期审查

- 筹备会议——审查进展情况报告及其他数据、新的组织举措等
- 确认迄今取得的成就
- 找出问题和障碍以及管理人员如何提供帮助
- 审查并根据组织要求的不断变化调整工作计划
- 确定是否需要额外资源

#### 最终评价会议

- 筹备会议——审查文件，包括年度报告、主要成就和困难
- 真实、坦诚和客观地进行沟通
- 确认成绩
- 说出可能令双方都不舒服的话
- 了解在完成评价进程方面的常见隐患
- 培训和发展需求
- 如果业绩不佳，制定业绩改进计划

15. 上述大纲所载的这些要素可以列入整个联合国共同制度的培训方案。该大纲并非详尽无遗，可以根据国际组织业绩管理方面的发展和创新进行调整和审查。

## 附件七

## 拟议薪级表和薪酬保护点

A. 列有年薪毛额和扣除工作人员薪金税后相应净额的专业及以上职类薪级表(2018年1月1日生效)<sup>a</sup>

(美元)

职等		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书长	毛额	<b>194 329</b>												
	净额	143 757												
助理秘书长	毛额	<b>176 292</b>												
	净额	131 853												
D-2	毛额	<b>140 984</b>	<b>144 059</b>	<b>147 133</b>	<b>150 223</b>	<b>153 488</b>	<b>156 750</b>	<b>160 011</b>	<b>163 273</b>	<b>166 535</b>	<b>169 795</b>	-	-	-
	净额	108 189	110 341	112 493	114 647	116 802	118 955	121 107	123 260	125 413	127 565	-	-	-
D-1	毛额	<b>126 150</b>	<b>128 851</b>	<b>131 554</b>	<b>134 257</b>	<b>136 951</b>	<b>139 654</b>	<b>142 356</b>	<b>145 053</b>	<b>147 757</b>	<b>150 483</b>	<b>153 347</b>	<b>156 209</b>	<b>159 074</b>
	净额	97 805	99 696	101 588	103 480	105 366	107 258	109 149	111 037	112 930	114 819	116 709	118 598	120 489
P-5	毛额	<b>108 633</b>	<b>110 930</b>	<b>113 230</b>	<b>115 524</b>	<b>117 824</b>	<b>120 119</b>	<b>122 420</b>	<b>124 716</b>	<b>127 013</b>	<b>129 310</b>	<b>131 609</b>	<b>133 903</b>	<b>136 203</b>
	净额	85 543	87 151	88 761	90 367	91 977	93 583	95 194	96 801	98 409	100 017	101 626	103 232	104 842
P-4	毛额	<b>89 253</b>	<b>91 295</b>	<b>93 337</b>	<b>95 379</b>	<b>97 421</b>	<b>99 462</b>	<b>101 636</b>	<b>103 853</b>	<b>106 069</b>	<b>108 284</b>	<b>110 506</b>	<b>112 717</b>	<b>114 936</b>
	净额	71 332	72 884	74 436	75 988	77 540	79 091	80 645	82 197	83 748	85 299	86 854	88 402	89 955
P-3	毛额	<b>73 225</b>	<b>75 114</b>	<b>77 005</b>	<b>78 893</b>	<b>80 784</b>	<b>82 674</b>	<b>84 563</b>	<b>86 457</b>	<b>88 345</b>	<b>90 234</b>	<b>92 128</b>	<b>94 016</b>	<b>95 908</b>
	净额	59 151	60 587	62 024	63 459	64 896	66 332	67 768	69 207	70 642	72 078	73 517	74 952	76 390
P-2	毛额	<b>56 542</b>	<b>58 233</b>	<b>59 922</b>	<b>61 612</b>	<b>63 304</b>	<b>64 996</b>	<b>66 688</b>	<b>68 375</b>	<b>70 067</b>	<b>71 757</b>	<b>73 446</b>	<b>75 139</b>	<b>76 828</b>
	净额	46 472	47 757	49 041	50 325	51 611	52 897	54 183	55 465	56 751	58 035	59 319	60 606	61 889
P-1	毛额	<b>43 792</b>	<b>45 106</b>	<b>46 419</b>	<b>47 734</b>	<b>49 046</b>	<b>50 395</b>	<b>51 829</b>	<b>53 264</b>	<b>54 699</b>	<b>56 134</b>	<b>57 568</b>	<b>59 001</b>	<b>60 437</b>
	净额	36 347	37 438	38 528	39 619	40 708	41 800	42 890	43 981	45 071	46 162	47 252	48 341	49 432

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

**B. 薪金高于统一薪级表最高薪金的工作人员的薪酬保护点(2018年1月1日生效)**

(美元)

职等		薪酬保护点 1	薪酬保护点 2
<b>P-4</b>	毛额	<b>117 154</b>	<b>119 373</b>
	净额	91 508	93 061
<b>P-3</b>	毛额	<b>97 796</b>	<b>99 686</b>
	净额	77 825	7 261
<b>P-2</b>	毛额	<b>78 520</b>	—
	净额	63 175	—
<b>P-1</b>	毛额	<b>61 871</b>	—
	净额	50 522	—

## 附件八

## 年度比较及比值随时间推移的演变

## A. 纽约联合国专业及以上职类职员与美国华盛顿特区对应职等职员的平均薪酬净额比较(2017 历年的比值)

职等	薪酬净额(美元)		联合国/美国比率 (美国, 华盛顿 特区=100)	生活费差数调整 后的联合国/ 美国比率	计算整体比率 时使用的 权重 <sup>d</sup>
	联合国 <sup>a,b</sup>	美国 <sup>c</sup>			
P-1	69 214	53 003	130.6	114.8	0.5
P-2	90 397	67 019	134.9	118.5	10.6
P-3	112 035	86 636	129.3	113.6	30.1
P-4	133 959	104 690	128.0	112.5	32.0
P-5	156 691	122 591	127.8	112.3	19.2
D-1	178 239	139 907	127.4	112.0	5.8
D-2	191 524	150 802	127.0	111.6	1.7
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					129.0
纽约/华盛顿特区生活费比率					113.8
生活费差数调整后的加权平均比率					113.4

<sup>a</sup> 为计算联合国薪金平均数, 使用了首协会截至 2015 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>b</sup> 联合国按职等开列的薪金净额平均值根据 2017 年 1 月 1 日生效的统一薪级表 1 个月计入 63.2 的乘数, 11 个月计入 66.1 的乘数后计算得出。

<sup>c</sup> 为计算美国联邦公务员的平均薪金, 使用了美国人事管理局提供的截至 2016 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>d</sup> 这些权重相当于截至 2015 年 12 月 31 日在总部和已设立办事处工作的联合国共同制度 P-1 至 D-2 职等(含 P-1 和 D-2)工作人员。

## B. 2008-2017 日历年薪酬净额比值数额

年份	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
比值	114.7	113.8	113.3	114.9	116.9	119.6	117.4	117.2	114.5	113.4

## 附件九

## 维也纳一般事务职类工作人员建议薪金净额表和建议扶养津贴

## A. 维也纳一般事务职类工作人员建议薪金净额表(调查基准月份：2017年4月)

(欧元)

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二 <sup>a</sup>
G-1	24 953	25 748	26 543	27 338	28 133	28 928	29 723	30 518	31 313	32 108	32 903	33 698
G-2	28 857	29 778	30 699	31 620	32 541	33 462	34 383	35 304	36 225	37 146	38 067	38 988
G-3	33 381	34 451	35 521	36 591	37 661	38 731	39 801	40 871	41 941	43 011	44 081	45 151
G-4	38 629	39 866	41 103	42 340	43 577	44 814	46 051	47 288	48 525	49 762	50 999	52 236
G-5	44 684	46 115	47 546	48 977	50 408	51 839	53 270	54 701	56 132	57 563	58 994	60 425
G-6	51 704	53 358	55 012	56 666	58 320	59 974	61 628	63 282	64 936	66 590	68 244	69 898
G-7	59 821	61 737	63 653	65 569	67 485	69 401	71 317	73 233	75 149	77 065	78 981	80 897

<sup>a</sup> 长期服务职档。



## B. 建议扶养津贴

(欧元)

津贴		每年数额
(a) 受扶养子女(3岁以下)	第一个子女	2 603
	第二个子女	2 768
	第三个子女	3 049
	第四个/其他子女	3 239
(b) 受扶养子女(3至10岁之间)	第一个子女	2 794
	第二个子女	2 959
	第三个子女	3 240
	第四个/其他子女	3 430
(c) 受扶养子女(10至19岁之间)	第一个子女	3 024
	第二个子女	3 190
	第三个子女	3 471
	第四个/其他子女	3 660
(d) 受抚养子女(19岁及以上)	第一个子女	2 950
	第二个子女	3 115
	第三个子女	3 396
	第四个/其他子女	3 586
单亲工作人员(丧偶、离异、单身或合法分居) 的第一个受扶养子女	除了上述(a)、(b)、(c)、(d) 项下的费率外	494
受扶养配偶		361

17-13918 \* (C) 171117 171117



请回收 