

国际公务员制度委员会

1987 年度报告

大 会

正式记录：第四十二届会议

补编第 30 号 (A/42/30)



联 合 国

1987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。

(原件: 英文)

(1987年8月28日)

目 录

<u>章 次</u>	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
简称		viii
送文函		x
需要联合国大会和其他参加组织的立法机构作出决定的建议摘要 ...		xi
委员会的决定和其他建议的摘要		xiv
委员会的建议和决定对联合国和参加组织所涉经费问题摘要		xxiii
前言		xxv
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	2
二、根据大会第四十一届会议的决议和决定采取的行动	8 - 46	3
审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组的 建议	13 - 46	5
三、专业人员以上职类的服务条件	47 - 180	17
A. 专业人员以上职类的薪酬	47 - 154	17
1. 根据薪酬净额的比较, 美国联邦公务员制度的 薪酬和联合国制度的薪酬之间差数的演变	47 - 52	17
2. 薪酬净额差额计算方法	53 - 87	18
3. 美国联邦公务员制度和联合国制度之间补偿总 额的比较	88 - 104	33

目录 (续)

<u>章 次</u>	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
4. 工作地点差价调整数并入基薪净额	105 - 122	39
5. 建立美国联邦公务员制度和联合国制度之间的职级 对等并比较其薪酬	123 - 132	46
6. 补助金	133 - 146	49
7. 教育补助金	147 - 154	53
B. 与工作地点差价调整数有关的事项	155 - 180	55
关于地点差价调整数问题咨询委员会第十二届会议的 报告	155 - 180	55
四、一般事务人员和有关类别的薪酬	181	63
维也纳普遍存在的最佳服务条件调查	181	63
五、外勤人员的服务条件	182 - 242	64
A. 一般考虑	182 - 199	64
B. 外派津贴	200 - 211	71
C. 行政问题协商委员会、工作人员代表和委员会秘书处 工作组的报告	212 - 220	76
D. 对在贝鲁特工作的工作人员的例外财务安排	221 - 224	80
E. 国家专业人员	225 - 232	81
F. 外勤事务人员职类	233 - 242	83
六、委员会按照规约第13条采取的行动	243 - 277	87
A. 总标准(第一级)的执行	243 - 246	87
B. 一般事务人员工作的定义	247 - 251	88
C. 制订巴格达职务分类标准	252 - 254	89
D. 制订圣地亚哥一般事务人员职务分类标准	255 - 257	89
E. 制订中小工作地点一般事务人员职务分类标准	258 - 262	90
F. 纽约一般事务人员和有关职类职务分类的执行情况 ...	263 - 267	91

目录 (续)

<u>章 次</u>	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
G. 维也纳一般事务人员和有关职类职务分类标准的执行情况	268 - 272	92
H. 亚的斯亚贝巴职务分类标准的执行情况	273 - 277	93
七、委员会按照规约 7 1 4 条采取的行动	278 - 323	95
A. 征聘政策	278 - 296	95
1. 公平的地域分配：关于没有国民任职的国家和国民任职人数不足的国家的一步报告	278 - 288	95
2. 自委员会第二十四届会议以后在执行有关征聘妇女的特别措施方面的进度	289 - 296	97
B. 考察成绩和认可功绩	297 - 305	100
C. 培训政策：培训工作的评价	306 - 309	103
D. 专业人员以上职类工作人员的流动情况	310 - 323	104
八、委员会依照其《规约》第 1 5 条采取的行动	324 - 329	108
共同工作人员规约	324 - 329	108
九、委员会根据规约第 1 7 条采取的行动	330 - 344	110
委员会的建议和决定的执行情况	330 - 344	110
十、委员会按照规约第 1 8 条采取的行动	345 - 350	115
国际公务员制度的安全和独立问题	345 - 350	115
十一、按照《规约》第 2 9 条采取的行动	351 - 355	117
对委员会会议事规则第 1 7、3 0、3 2、3 3、3 6 和 3 7 条的审查	351 - 355	117

附件

一、劳工组织理事会在其第235届会议上的决定(日内瓦, 1987年3月): 工作人员养恤金	122
二、电信联盟行政理事会的决议(日内瓦, 1987年4月)	123
A. 第963号决议: 联合检查组工作人员养恤金所需要的措施的研究	123
B. 第971号决议: 服务条件	124
三、第十届世界气象会议的工作摘要: 共同制度中的服务条件(日内瓦, 1987年5月)	126
四、纽约联合国官员与美京华盛顿美国官员按每一职能第一级薪酬净额的比较, 以1988年税率计算	127
五、关于纽约和其他重要总部工作地点的薪酬数额的资料	128
六、专业人员以上职类工作人员薪金税率	133
七、专业人员以上职类薪金表分列年薪毛额及扣除与基薪毛额和离职偿金毛额一起计算的工作人员薪金税后的净额	134
八、专业人员以上职类离职偿金(折付年假、回国补助金、死亡抚恤金和解雇偿金)扣除与基薪毛额和离职偿金毛额一起计算的工作人员薪金税后的毛额及净额	135
九、1987年5月11日委员会主席给联合国系统各组织行政首长的, 关于补助金的信	136
十、1987年5月26日委员会主席就补助金问题给德意志联邦共和国、日本和美利坚合众国以外各会员国常驻联合国纽约总部代表的信	138

目录 (续)

	<u>页 次</u>
十一、1987年5月26日委员会主席就补助金问题给德意志联邦共和国、日本和美利坚合众国常驻联合国代表的信	139
十二、补助金	140
1987年7月20日以前收到的,各会员国对公务员制度委员会主席1987年5月26日信的答复	140
十三、补助金	143
各组织对公务员制度委员会主席1987年5月11日信的答复	143
十四、提议的维也纳办事处工作人员薪金表	144
十五、考察成绩和认可功绩的原则和方针	145
十六、1980年至1985年各组织专业人员以上职类工作人员调职情况(包括组织与组织间的调职在内)	157
十七、截至1985年12月31日在目前工作地点服务时间(以年计)	165

简 称

行预咨委会 (ACABQ)	行政和预算问题咨询委员会
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
职业共同分类 (CCOG)	职业共同分类
非洲经委会 (ECA)	非洲经济委员会
扩大的一般事务人员职等 (EGSL)	扩大的一般事务人员职等
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
国际技职训练中心 (ICATVT)	国际高级技术和职业训练中心, 都灵
公务员制度咨委会 (ICSAB)	国际公务员制度咨询委员会
公务员制度委会 (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
海事协商组织 (IMCO)	政府间海事协商组织 (现为海事组织)
海事组织 (IMO)	国际海事组织
贸易中心 (ITC)	国际贸易中心, 贸发会议/总协定
电信联盟 (ITU)	国际电信联盟
国家专业人员 (NPO)	国家专业人员
泛美卫生组织 (PAHO)	泛美卫生组织

简称(续)

薪酬纠正因数(RCF)	薪酬纠正因数
职务分类小组委员会(SCJC)	职务分类小组委员会
高级人员制度(SES)	美国高级行政人员制度
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
人口活动基金(UNFPA)	联合国人口活动基金
难民专员办事处(UNHCR)	联合国难民事务高级专员办事处
儿童基金会(UNICEF)	联合国儿童基金会
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
近东救济工程处(UNRWA)	近东巴勒斯坦难民救济和工程处
万国邮盟(UPU)	万国邮政联盟
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

秘书长先生：

谨随函附上国际公务员制度委员会第十三次年度报告。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)

1987年8月12日

需要联合国大会和其他参加组织的立法机构

作出决定的建议摘要

参考段次/公务员
制度委员会规约条次

审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组的建议

第44段第1、9、
13、14和17
段

关于建议53和61委员会决定：

(a) 建议不应修改委员会的职责，因为委员会规约第1、9、
13、14和17条已明文规定了委员会的监测职责；

第10(c)条

(b) 重申委员会原先关于中等教育后教育补助金的各项建议，
并建议不改变现有应享权利；

第10(c)条

(c) 建议不应改变现行每年30天年假的应享权利。

专业人员以上职类

根据薪酬净额计算差幅的方法

第83段

委员会建议，经其第十二次报告第69(a)、(b)和(e)分段修正
后的现行根据薪酬净额计算差幅的方法应在今后三年继续使用
使用，然后再加审查并向大会第四十五届会议提出报告。

第10(b)条

采用新的工作人员薪金税率而不把工作地点差价调整数并入
基薪

第119和120段

委员会建议大会(a)在计算应计养恤金薪酬和养恤金时，对有受抚养配偶或
子女的工作人员维持现行的工作人员薪金税额；(b)核可适用于
基薪毛额和离职偿金毛额的、关于有受抚养人的工作人员
和无受抚养人的工作人员的订正工作人员薪金税率。拟议
的工作人员薪金税率表、基薪表、离职偿金表载于附件六、
七和八。建议这些改动从1988年4月1日开始执行。

第10(b)条

工作地点差价调整数问题

研究是否可能取消基准地点纽约的工作地点差价调整数

第 177 和 178 段
第 10(b)条

委员会建议大会，目前应维持同制度基准——纽约的工作地点差价调整数。

外地工作条件

第 197 段
第 10(b)条

对于工作地点差价调整数低和为负数的工作地点，由于币值波动对工作人员的实得工资造成不利影响，给这些工作地点征聘和留住工作人员带来困难，因此，委员会建议对工作地点差价调整数制度作下列修改，作为临时措施，适用于欧洲、美国和加拿大以外的这类工作地点：

- (a) 应算出与纽约薪酬向下调整 15% 后相应的指数。对工作地点差价调整指数低于上述调整后纽约指数的所有外地工作地点，应只适用调整后纽约指数与该工作地点实际工作地点差价调整指数之间差幅的 75%。这类工作地点应按订正后的工作地点差价调整指数定出工作地点差价调整数等级；
- (b) 在应用上述公式时，工作地点差价调整数等级中乘数的绝对最低值应定为负 5；
- (c) 有些外地工作地点的工作地点差价调整数等级远高于共同制度基准（纽约）的等级，而且已知对美元的汇率近几年来维持不变。因此确定，这些地点的工作地点差价调整等级很高主要是由于当地消费品价格指数的变动。对这些工作地点，应以当地实际工作地点差价调整指数与相应于纽约

薪酬的工作地点差价调整指数之间差幅的80%为订正工作地点差价调整指数。这类工作地点应按订正后的工作地点差价调整指数定出工作地点差价调整数等级。公务员制度委员会应逐一审查这些工作地点，并就应提议降低哪些工作地点的工作地点差价调整数等级提出具体建议，交公务员制度委员会主席核可。

教育补助金

第153段
第10(c)条

委员会建议大会，对于在没有教育设施或认定设施不足地点任职的工作人员，修改现行教育补助金规定，使他们在最高补助额\$4500之外，还可报销100%的膳宿费，每年不超过\$1500。

租金补贴限额

第198段

委员会决定，对于工作地点差价调整等级相应的薪酬等于纽约薪酬减15%的那些工作地点，应从1987年4月1日起使用实际的租金对收入的比例，不加任何调整，作为租金限额，来确定租金补贴。

委员会的建议和决定的执行情况

长期服务薪级

第344(e)段
第10(b)条

委员会重申建议联合国、劳工组织和卫生组织在薪金表内为P-1至P-5职等增设一个长期服务薪级。

参考段次

确定相当的职等和比较美国联邦公务员制度与联合国的薪酬

1 3 2

委员会决定：

- (a) 在比较薪酬时使用高级行政人员制度的平均薪金；
- (b) 继续研究助理秘书长／副秘书长的相当职等；
- (c) 在比较薪酬时排除翻译职位；
- (d) 注意到验证核查相符率比较令人满意；
- (e) 结束关于任职时间长短对平均薪金的影响的审查，指出缺少可据以作出适当评价的数据；
- (f) 用平方根加权技术来进行计算，将美国联邦公务员制度薪金表示为联合国共同制度薪级平均数。

工作地点差价调整数问题

审查总部和非总部地点租金补贴办法

1 6 2

委员会决定：

- (a) 在确定外地工作地点租金补贴限额时应排除一切极端的租金而只采用中段租金，中段租金界定为平均租金加减两倍标准差。为确定加拿大、美国工作地点以及欧洲所有总部和其他一些工作地点的租金补贴限额而计算平均租金时，应排除在工作地点不到五年的工作人员的租金；
- (b) 在所有地点，为算出租金补贴限额，租金占收入的比例应分级递增，最高差幅为 20 %；
- (c) 在纽约的工作地点差价调整数冻结期间，加拿大和美国的工作地点以及欧洲各总部和其他一些工作地点的偿还率也

应冻结。只要纽约的工作地点差价调整数还继续冻结，就应从本建议实施之日（1987年8月1日）起把偿还率恢复到开始冻结时（1984年12月1日）或有关工作人员开始任职时适用的水平——两者中以较后的日期为准。在纽约的冻结结束后，所有受影响的工作地点都应恢复正常执行租金补贴办法，但在12个月内仍应适用低于恢复后水平的偿还率。然后按正常程序逐步提高到恢复后水平。不应追溯补发任何款项。

订正计算地区外物价累进因素的方法

165和 166

委员会决定，从1987年9月1日起按月计算地区外物价累进因素，暂定以组成欧洲货币单位的一批货币加上奥地利、香港、日本、斯堪的纳维亚各国、新加坡、瑞士、联合王国和美国的货币为依据。

尽量减少币值波动对实得工资的影响的程序

170

委员会第二十五届会议决定，在适用薪酬校正因素的国家 and 自上次逐地调查以来美元对当地货币贬值20%或以上的国家，自1987年4月1日起适用下列程序，为期5个月：

- (a) 应算出自上次逐地调查以来美元对当地货币贬值20%后的汇率；
- (b) 应按以上(a)段算出的汇率确定与工作地点调整数等级(包括薪酬校正因素)相应的当地货币实得工资净额(基薪净额加工作地点差价调整数减养恤金缴款)；
- (c) 如美元贬值超过以上(a)段所述比率，则所确定的工作地

点差价调整数等级应确保当地货币实得工资净额不低于以上(b)段所述水平。

1 7 3

委员会第二十六届会议决定：

- (a) 应使用按委员会第二十六届会议核可的程序得出的地区外物价累进因素，来计算所有适用薪酬校正因素程序的工作地点的薪酬校正因素；
- (b) 应考虑到订正地区外物价累进因素程序的影响，重新计算按委员会第二十六届会议核可的程序设立的保障最低限额；
- (c) 在适用最低限额保障程序的国家，应参照美元对当地货币比上次逐地调查时实际汇率升值 20% 而造成的汇率来确定薪金最高限额；
- (d) 应使用以上(a)至(c)分段所述的订正薪酬校正因素、保障最低限额和最高限额的规定，来确定受影响的工作地点 1987 年 9 月 1 日的工作地点差价调整数等级。

1 7 4

委员会还决定设立一个小型工作组，成员为公务员制度委员会秘书处工作人员和各组织及工作人员的代表，来研究在工作地点差价调整数制度中把通货膨胀和币值波动的影响分开的问题，工作组将于 1988 年 3 月向委员会报告其研究结果。

外地工作条件

外派津贴

2 1 0

委员会决定，对于外派到欧洲、加拿大和美国工作地点的 P—1 和 P—2 职等工作人员，把外派津贴提高到等于目前适用于 P—3 和 P—4 职等的数额。委员会还决定，按照

本报告第 210 段规定的条件发给调动奖金以增加外派津贴数额。

按照生活和工作条件确定工作地点的等级

219 和 220

委员会决定，对于在艰苦工作地点任职的专业人员以上职类工作人员，按本报告第 219 段规定新的奖金数额，从 1987 年 7 月 1 日起生效。委员会还决定核可按第 220 段所示，订正按照生活和工作条件确定工作地点等级的制度。

对在贝鲁特任职工作人员的特别财政安排

224

委员会的决定载于第 224 段

国家专业人员

230 — 232

关于国家专业人员的职务分类标准，委员会决定：

- (a) 专业人员职位分类总标准是国家专业人员职位分类的适当标准；
- (b) 各组织应就如何处理扩大的一般事务人员职等与国家专业人员职类工作人员职务重叠的问题，向委员会第二十九届会议提出建议。

委员会核可拟议的国家专业人员调查方法，包括：

- (a) 挑选调查的职务和雇主；
- (b) 调整工作周的差别；
- (c) 分析数据对各个职等采用加权办法；
- (d) 分析不计养恤金的津贴时与一般事务人员职类的津贴分开。

委员会还决定核可按一般事务人员职类的同样基础设立扶养津贴，并同意不应向国家专业人员支付加班费和语文津贴。

职务分类

执行总标准（第一级）

2 4 6

委员会决定：

- (a) 注意到开发计划署、儿童基金会和难民专员办事处对总标准的执行率和职等的核定，这些组织无需再提交详细统计数字；
- (b) 注意到粮农组织员额职等的核定率很高，其执行率已赶上累积更替率，该组织无需再提交详细统计数字；
- (c) 注意到卫生组织对总标准的执行率为30%，专业人员包括项目人员职位总的核定率很高，并请卫生组织向第二十七届会议提交关于1987年进一步执行情况的详细统计数字；
- (d) 请各组织每三年就委员会各项建议和决定的执行/审议情况报送资料时，也详细报告总标准的执行情况。

一般事务人员工作的定义

2 5 1

委员会决定：

- (a) 颁布一般事务人员工作的定义，并采用分为两步的程序来确定这一级别工作；
- (b) 注意到这一程序将列入订正的职类共同分类法内。

制订巴格达的职务分类标准

2 5 4

委员会决定：

- (a) 授权主席颁布巴格达工作地点一般事务人员职务分类标准并核可基准职务说明；

(b) 请各有关组织向第二十七届会议提交职务分类标准执行进度报告。

制订圣地亚哥一般事务人员分类标准

2 5 7

委员会回顾早先对圣地亚哥缺乏进展问题的审议，决定遗憾地注意到该地缺乏进展，并请联合国确保向第二十七届会议提交一份进度报告，包括标准草案在内。

中小型工作地点一般事务人员共同分类标准

2 6 2

委员会审议了行政协商会编写的文件，并注意到为大多数外地工作地点一般事务人员完成一项共同分类标准的重要性。

委员会决定：

- (a) 颁布点数评级间架标准，立即生效；
- (b) 颁布 G - 6 行政助理基准，立即生效；
- (c) 从已颁布的基准标准中删除 G - 2 办公室设备操作员基准；
- (d) 注意到各组织已为适用标准制订了一系列解释工具，并同意维持共同分类标准应继续是各组织的责任；
- (e) 同意推迟到在适用标准方面取得更多经验之后再审查扩大的一般事务人员职等与共同分类标准的关系；
- (f) 注意到各组织为协调标准的执行而制订的程序，并请各组织向第二十九届会议提交这方面的进度报告，包括制订统一职等结构的进展，以及标准与扩大的一般事务人员职等之间的关系。

纽约一般事务人员和有关职类职务分类的执行情况

2 6 7

委员会决定：

- (a) 注意到纽约一般事务人员和有关职类职务分类的结果于
于1985年1月1日开始执行；
- (b) 重申需要基准职务说明；
- (c) 再次请设在纽约的三个组织为纽约一般事务人员和有关
职类制订共同基准职务说明，以供第二十七届会议审议。

维也纳一般事务人员和有关职类职务分类标准的执行情况

272

委员会决定再颁布三个基准。它还注意到迄今在执行标准
方面取得的进展，并请设在维也纳的各组织向第二十八届会
议提交进一步的进度报告。

亚的斯亚贝巴职务分类标准的执行情况

277

委员会决定：

- (a) 注意到亚的斯亚贝巴共同评级标准的执行进度报告；
- (b) 促请尚未执行1985年颁布的共同评级标准的组织执
行该标准；
- (c) 请各有关组织向委员会第二十八届会议报告共同评级标
准的执行进度；
- (d) 请协调委员会通过联合国提出亚的斯亚贝巴执行等级转
换的最后准则，供委员会参考；
- (e) 再次通过联合国请协调委员会为亚的斯亚贝巴一般事务
人员和有关职类制订更多的基准职务说明。

征聘政策

公平地域分配：关于没有国民任职和任职人数不足国家的进
一步报告

2 8 6 和 2 8 7

委员会的结论和建议载于第 2 8 6 和 2 8 7 段。

自第二十四届会议以来在执行征聘妇女特别措施方面所获进展

2 9 6

注意到过去一年这方面进展有限，委员会决定：

- (a) 重申以往的建议仍然有效；
- (b) 将此项目保留在工作方案内，每两年根据全面的进度报告，在间隔的一年根据统计数据，进行广泛的监测。

考绩和褒奖优绩

3 0 5

委员会建议：

- (a) 各组织应考虑到附件十五提出的 1 1 项考绩原则及有关准则，并应定期考核 D - 1 和以下职等所有工作人员的工作表现；
- (b) 各组织也应考虑到附件十五中提出的关于不同工作表现水平的适当后果的各项原则及有关准则；
- (c) 必要时，各组织应积极定下目标，使其考绩制度在合理范围内尽快符合考绩原则及准则，无论如何不得迟于 19 9 2 年 7 月 1 日；
- (d) 各组织应把考绩和奖优计划、制度和表格送交公务员制度委员会秘书处，以便进行适当协商。

专业人员和以上职类工作人员的调动

3 2 3 附件十六和十七

委员会决定将关于共同制度内工作人员调派的资料提请大会和其他组织的立法机关注意。

委员会的建议和决定的执行情况

3 4 4

委员会决定：

- (a) 对各行政首长将其理事机构采取的行动提请委员会注意，表示感谢；
- (b) 请那些没有按照生效日期执行建议的组织，今后与其他组织协调一致按建议的日期行事；
- (c) 请联合国在执行一般事务人员职类临时生活费调整时，与同一工作地点的其他有关组织协调生效日期；
- (d) 重申在人事政策方面，特别是关于征聘政策的建议，并请各组织尽力执行这些建议，在采取这类行动时及时通知公务员制度委员会秘书处，以便该秘书处向行政首长立法机关核可日期之后的那届委员会会议提出报告；
- (e) 重申第十次年度报告内向联合国、劳工组织和卫生组织提出的关于长期服务薪级的建议，即在 P-1 至 P-5 职等薪金表内增列一个长期服务薪级，和向开发计划署、教科文组织和知识产权组织提出的关于联接职等的建议，并请这些组织就这些问题向委员会第二十七届会议提出报告；
- (f) 请尚未将其立法机构的决议、决定和会议报告送交委员会秘书处的组织提送这些资料。

审查委员会会议事规则第 17、30、32、33、36 和 37 条

3 5 4

委员会审查议事规则时采取的行动载于第 3 5 4 段。

委员会的建议和决定对联合国
和参加组织所涉经费问题摘要

参考段次

根据薪酬净额计算差幅的方法

8 6 核准建议的改变将造成差幅在1988财政年度降至115以下，比现行方法提早约5个月。这将造成1988年\$285万的开支。1988年以后所引起的额外开支将大大减少，但现阶段无法算出确切数额。

租金补贴：外地和总部工作地点

162-164 这些决定使各组织增加的费用估计1988年为\$35万，但在工作地点差价调整数的冻结解除后，费用将不增不减。
在工作地点差价调整数制度中将通货膨胀和币值波动的影响分开

170-173,
176 各组织扩大适用薪酬校正因素并按20%最低和最高限额应用新的地区外累积因素所需的费用，按1987年7月汇率计算估计为每年\$550万。如果美元在最近的将来对其他货币有足够的升值，这些措施将使各组织得以节省费用。

工作地点差价调整数制度的作业方面

179和180 这项决定所涉经费估计为每年\$25万。

调查维也纳一般事务人员和有关职类的一般最佳服务条件

181 委员会根据在维也纳进行的调查而提出的建议，对共同制度内维也纳各组织所涉经费为每年\$400万。其中一般事务人员职类占\$390.2万，劳力工人职类占\$9.1万，教员占\$0.7万。

外地工作条件

工作地点差价调整数低或为负数的工作地点

197-199 大会核可这些建议则整个系统的费用估计为每年\$ 386万。

外派津贴：欧洲和北美以外的工作地点

210和211 增加这项外派津贴数额并增设调动奖金所需费用估计在1988、1989、1990、1991年和1992及以后各年分别为每年\$ 124万、\$ 193万、\$ 324万、\$ 454万和\$ 522万。

某些工作地点的膳宿费

153和154 这项决定使各组织增加的费用估计为每年\$ 7.5万。

奖金：艰苦工作地点

219 提高奖金数额的决定使整个系统增加的费用估计为每年\$ 140万。

220 对据以确定应享权利的限额所作的三项订正，使共同制度增加的费用为每年\$ 2.7万。

临时奖金和额外津贴：贝鲁特

224 增加临时奖金和额外津贴的费用估计为每年\$ 24万。

委员会1987年的有关决定和建议对联合国共同制度所涉经费在1988年共计约为\$ 1980万。

前 言

委员会希望提请注意去年它需审议的大量复杂问题，鉴于这些问题对联合国和共同制度的其他组织具有深远影响，因此需要特别详尽说明，

第一章

组织事项

A. 规约的接受

1. 大会于1974年12月18日在其第3357 (XXIX) 号决议中核可的《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. 在委员会成立后的头六年，规约获得11个组织接受，这些组织连同联合国本身参加了联合国薪金和津贴共同制度。¹ 工发组织从1986年1月1日起成为一个专门机构，并通知委员会工发组织也接受委员会的规约。其他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。²

B. 成员

3. 大会第四十一届会议任命了六名新成员并重新任命了委员会的其他两名成员，任期从1987年1月1日开始（1986年12月11日第41/317号决定）。

4. 因此，委员会1987年的成员如下：

理查德·阿克维先生（加纳），*** 主席

伊凡·帕夫洛维奇·阿伯伊莫夫先生（苏维埃社会主义共和国联盟）*

赤谷源一先生（日本）**

阿姆贾德·阿里先生（巴基斯坦）*

米歇尔·奥舍尔先生（法国）**

克劳迪娅·库利夫人（美利坚合众国）**

土尔基业·达达夫人（毛里塔尼亚）*

弗朗西斯卡· 图恩德· 伊曼纽尔夫人 (尼日利亚) *
卡雷尔· 胡斯卡先生 (捷克斯洛伐克) * * *
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) *
阿莱克西斯· 斯泰法努先生 (希腊) * *
卡洛斯· 维赫加先生 (阿根廷), * * * 副主席
弗洛迪先生 (印度) *

-
- * 1988年12月31日任满。
 - * * 1989年12月31日任满。
 - * * * 1990年12月31日任满。

C. 委员会举行的会议和审查的问题

5. 委员会在1987年举行了两届会议：第二十五届会议于1987年3月9日至27日，第二十六届会议于1987年7月6日至24日皆在纽约联合国总部举行。

6. 委员会在第二十五届和第二十六届会议上审查了大会各项决议和决定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。

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1987年5月5日至12日在都灵劳工组织国际高新技术和职业培训中心举行了第十二届会议。 咨委会成员如下：卡洛斯· 维赫加先生 (阿根廷)，委员会副主席兼咨委会主席；于格· 皮卡尔先生 (法国)；卡门· 麦克法伦夫人 (牙买加)；Saw Swee Hoek先生 (新加坡)；尤里· 伊万诺夫先生 (苏维埃社会主义共和国联盟)；杰里迈亚· 班达先生 (赞比亚)。

第二章

根据大会第四十一届会议 的决议和决定采取的行动

8. 委员会根据大会第四十一届会议就委员会第十二次年度报告作出的决议和决定，就下述事项采取了行动：

1986年12月11日第41/207号决议

大会核准委员会第十二次年度报告，附件一、十和十一所载专业人员以上职责工作人员的订正薪金税率表、订正基薪表和离职偿金数额表，从1987年4月1日起生效；并因之核准《联合国工作人员条例》修正案从1987年4月1日起生效，以代替专业人员以上职类工作人员现行的薪金净额和毛额比额表和工作人员薪金税率表。大会还核准依照国际公务员制度委员会的报告，第139和第140段及附件十三中的建议，采用一般事务人员和有关职类工作人员订正薪金税率表以及实行方法，包括过渡安排，从1987年1月1日起生效；并因之核准《联合国工作人员条例》修正案，从1987年1月1日起生效，以代替现行的一般事务人员和有关职类工作人员薪金税率表（见下文第119和第122段）。

1986年12月11日第41/208号决议

委员会注意到该决议除其他事项外，涉及专业人员以上职类应计养恤金薪酬。

1986年12月19日第41/213号决议

审查联合国行政和财政业务效率（见下文第13—46段）。

9. 委员会分别于1987年3月和7月举行的第二十五届和第二十六届会议，注意到大会第四十一届会议之后联合国共同制度其他组织的理事机构所采取的行动。其中包括劳工组织理事院有关养恤金的一项决定，电信联盟行政理事会关于服务条件的两项决议（一项是关于养恤金）和气象组织第十届大会关于服务条件的工作摘要。委员会在议事期间审议了上述行动。这些行动有助于委员会达成对各问题的立场。本报告附件一至三对此予以抄录。

各组织和工作人员代表的意见

10. 劳工组织代表提及上文所述的劳工组织理事院最近的决议。有关养恤金的情况是导致1987年2月26日劳工组织工作人员罢工的主要原因。此外，劳工组织理事院还注意到因美元对其他货币汇率波动所引起的某些失常情况。

11. 国际公务员联合会主席指出，大会第五委员会在讨论大会后来通过的**第41/208号决议**的决议草案时，由于委员会所建议的应计养恤金薪酬数额表中存有技术缺陷，又由于委员会同养恤金联委会之间缺乏合作，因而遇到一些问题。因此，未依据任何统计方法，匆忙达成了一项折衷数额表。第五委员会在匆忙中未能顾及到某些重要问题，特别是应计养恤金薪酬的削减已导致令人无法接受地减少了对因服务而招致的伤、病或死亡的补偿，因此委员会和养恤金联委会应不再迟延地审查该事项。

委员会的结论

12. 委员会注意到大会对人事政策采取的行动，如联合国秘书处的组成及其高层人员的组成，专业人员以上职类工作人员按地域分配的适当幅度和提高妇女在秘书处的地位（1986年12月11日**第41/206号决议**），其他人事问题，包括尊重联合国及各专门机构和有关组织官员的特权和豁免（1986年12月11日**第41/205号决议**），《联合国工作人员条例》修正案（1986年12月11日**第41/464号决定**），有关1986—1987两年期方案预算的问题，包括关于在纽约暂停实施12级工作地点差价调整数的联合国行政法庭**第370号判决和执行**一般事务人员和有关职责的职务分类（1986年12月11日**第41/209号决议**），人事调查处和简化上诉程序（1986年12月11日**第41/462号决定**），提高妇女在秘书处的地位（1986年12月11日**第41/463号决定**）和委员会方案预算（1986年12月11日**第41/211号决议**）。

审查联合国行政和财政业务效率

高级别政府间专家组的建议¹

13. 委员会面前有该秘书处编写的一份文件，除其他以外，文件回顾大会根据其1985年12月18日第40/237号的决议，决定设立一个审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组。大会在其第41/213号决议第一部分第一段(c)项中，除其他外，决定秘书长应将那些对联合国共同制度有直接影响的建议(建议53和61)传达给国际公务员制度委员会，要求其向大会第42届会议提出报告，以便大会作出最后决定。大会还认为在处理该委员会有责任提出咨询意见和建议的其他建议时，应借助该委员会的专门支持，为此，大会第五委员会确定建议42、43、45、48至50、52、55、57、58和60是委员会有责任向各组织提出建议的有关问题(公务员制度委员会规约第14和15条)。此外，国际公务员制度委员会秘书处提请委员会注意高级别政府间专家组的其他五项建议(4、9、46、51和59)，大会虽然没有将这五项建议特别提交给委员会，但可能同委员会有关。根据委员会的要求，将委员会就专家组所讨论的其他事项过去所提的所有建议和决定编写了一份简要报告，连同对需要进一步研究的问题的建议一同编入文件。

各组织及工作人员代表的意见

14. 行政协商会主席说，各组织同意委员会的意见，不需要修改委员会的任务，因为在委员会规约中以明确规定委员会有责任制订人事标准并监督其执行。关于中等教育后的问题(建议61)，他回顾说至少有两次审查(公务员制度咨委会于1968年和国际公务员制度委员会于1978年)讨论过这一问题，两次审查都建议应当维持这项权利。他指出，教育补助金已成为接受任用的主要因素，取消这项权利只会进一步损害该组织征聘和保持高水准工作人员的努力。他重申行政协调会的立场是，现行教育补助金的情况应保持不变。关于建议61提出的年假问题，

有四个机构曾经审查过这个问题（筹备委员会（1946年）、弗莱明委员会（1949年）、薪金审查委员会（1956年）和审查联合国薪金制度特别委员会（1971至1972年）），四个机构都建议保持现有权利不变。他提到各国有明显的趋向准备增加国家公职人员的年假权利。他重申行政协调会的坚定立场，目前的年假权利应维持不变。关于大会没有明确提交给委员会的其他各项建议，行政协商会认为，这些建议同共同制度无关，但更多涉及到联合国。他回顾说，对于所提交的每项事项，行政协商会集体采取的或由各个组织所采取的所有立场仍然有效。有一项建议说，委员会可提出可作临时灵活安排的各种问题，他说如果这意味着没有这项建议就不得有灵活性的话，他对此项建议持有强烈保留意见。

15. 国际公务员联合会主席的发言仅谈到同共同制度工作人员有关的那些建议。国际公务员联合会不能接受建议61，因为它所提出的理由是完全没有根据的。关于将年假30天减至20天的建议，国际公务员联合会支持国际公务员委员会秘书处的调查结果。90%以上的专业工作人员是离国任职的，目前的年假权利同国家公务员比较，并不过多。各组织要使用多种语言进行活动，必须依靠合格的一般事务人员，虽然是当地征聘的，但也有许多是离国服务的工作人员。鉴于在职人员已获得的各项权利，对一起工作的工作人员如果实行不同的年假制度，将造成很大问题。国际公务员联合会强调，中等教育后的教育补助金是吸引和保留离国服务的工作人员的一个重要因素。削减上述两项权利的建议将在工作人员中造成极为严重的紧张情况。关于建议45、55和57，并不是所有组织都执行委员会关于给予长期任用的建议，国际公务员联合会对此表示遗憾。建议55的目的是限制定期任用的工作人员的比例，是针对某些会员国对其国民借调的滥用以及某些国家为其国民保留职位的做法。国际公务员联合会完全赞成执行这项建议。在支持建议57的同时，国际公务员联合会认为应由各组织来决定长期任用和定期任用工作人员的比例。国际公务员联合会赞成建议43、48、50和51，因为这些建议将使职业发展和提升依据公平和公开的标准。关于一般事务人员晋升到专业人员之

类的竞争性考试，国际公务员联会对于将这种办法推广到共同制度各组织持有保留意见。目前这种形式的竞争考试，是一般事务人员职业发展的额外障碍。国际公务员联会完全支持关于提高妇女在国际组织中地位的建议46。必须制订经常性办法来监测所取得的进展。关于退休年龄的建议52，国际公务员联会认为，鉴于许多工作人员参加该制度时已超过四十岁，他们的职业生涯相对较短，因此延长各国际组织强制退休年龄是重要的。国际公务员联会不赞成建议59，因为各组织的工作人员条例和细则以及国际公务员制度委员会的规约都承认需要工作人员代表的积极参加。为使工作人员代表依法参与各组织的某些活动，就必须免除工作人员代表的工作负担，各组织也必须给予支持，提供秘书协助和办公室便利。这符合各项国际劳工文件和许多国家公务员制度的做法。联合国系统的司法行政制度（建议60）有许多值得改进之处，劳工组织行政法庭对于工作地点差价调整数和应计养恤金薪酬的最近判决，清楚表明在服务条件的某些方面，对各专门机构工作人员来说存在着一个法律真空。

16. 独立职工会协调会的代表认为有关各项建议的许多重要意见已经提请委员会注意，因此仅就教育补助金和年假这两个问题发表一些意见。自从上次审议教育补助金以来，所有各级的教育费用都已盘旋上升。因此独立职工会协调会不仅强烈支持保持中等教育后教育的教育补助金，而且认为有充分证据证明需要大幅度增加补助金的数额。此外，独立职工会协调会认为，对某些工作人员应给予特殊的考虑，因为在他们的工作地点当地教育设施不足或根本没有教育设施，因此他们必须将其子女送到寄宿学校就读，因此需要更多的偿付这些工作人员的教育开支，并根据需要增加对当地征聘工作人员的补助金。关于年假权利问题，独立职工会协调会认为工作人员目前所享有的年假并不过多，与此相反，许多国家公务员制度的年假福利是与此相当的，甚至在某些情况下优于共同制度各组织所规定的福利。独立职工会协调会希望再次指出，绝大多数工作人员在整个任职期间都是离国服务的。

17. 联合国代表提请委员会注意题为“联合国的改革和更新；秘书长关于大会第41/213号决议执行情况的进度报告”的秘书长的报告(A/42/234和Corr. 1)，报告阐述了秘书长对高级别政府间专家组各项建议所持的立场。他说已经考虑到委员会过去所提出的意见，而且向委员会表明还将考虑任何进一步的建议。

18. 农发基金的代表说，农发基金会遵守共同制度的要求。但是，服务条件的任何进一步的削减，将使农发基金在征聘工作人员时更难同各区域发展银行竞争。如果年假和教育补助金这些极为明显的条件受到削减，农发基金将不得不考虑同其理事机构讨论脱离共同制度的可能性。他说，国际公务员制度委员会秘书处提供的初步资料说明，联合国/美国对罗马的补偿差数总额为79.9，他支持国际公务员制度委员会的建议，“应在全面基础上，包括离国服务的各种因素在内进行比较”。

19. 工发组织代表说，奥地利联邦关于年假的立法所规定的年假时间多于联合国的年假。此外，奥地利联邦立法规定有十三天公假，据有具体宗教信仰的成员还多一天假期，而联合国仅规定有9天公假，基于上述事实，如果削减联合国年假天数，就可能会增加维也纳一般事务人员和劳力工人职类的工资。至于专业人员以上职类的工作人员，在共同制度中有90%是离国服务的。因此保持同原籍国及其文化的密切接触对他们来说是至关重要的。实际上正是出于这种理由，工作人员条例规定必须在原籍国至少渡过一段时间，作为准许回籍假的一个先决条件。此外，有许多专业人员是按定期合同任职，这意味着他们的大多数会回到其原籍国另谋职业，并在各自社会重新安家。工发组织代表同意行政协调会在此问题上的立场，这两项权利都不应有所改变。

委员会的讨论

20. 委员会认为建议53至61是关键性建议，委员会被要求就这些项建议向

大会提出报告。有些委员会成员提议其他各项建议应在工作规划过程中遇到时再讨论。

21. 建议53涉及监测人事管理标准的执行情况，委员会认为无需修改委员会的任务，使之能监测联合国执行人事标准的情况。委员会规约，尤其是第19、13、14和17条已明文规定委员会有责任确定人事标准，并监测联合国以及共同制度中其他各组织执行这些标准的情况。不过，委员会确实表示希望秘书长每年不仅就联合国根据委员会的建议和决定采取的行动提出报告，而且每年以行政协调会主席的身份，对通过行政协调会采取行动促进参加共同制度的所有组织依照大会决议，包括1981年12月18日第36/233号、1985年12月18日第40/244号和第41/207号决议的规定，就服务条件采取的和谐一致的行动提出报告。

22. 建议61涉及工作人员所有应享权利，委员会认为有三种方法来处理这一事项。例如，这些方法可以将包括离国服务因素在内的总的补偿金为依据，也可以将个人应享权利为依据，到目前为止一直是这样做的，或仅以薪金和养恤金为依据。一位成员说还可以用其他方法来处理这一问题。委员会两位成员认为专家组关于减少工作人员应享权的结论不是没有道理的，并指出不仅专家组而且还有许多会员国都对此表示关切。但是，多数成员感到高级别政府间专家组在建议61中说工作人员所有应享权利（薪金和其他服务条件）已经达到应当严重关切的地步，因此应该减少时，没有提出根据，或说明道理。专家组关于取消中等教育后的教育补助金并规定所有工作人员年假四周的具体建议只能被看作是没有根据的，因而是主观的。有些成员说，如果是在依照1984年11月30日第39/27号决议规定并根据委员会第二十四届会议减少专业人员以上职类应计养恤金薪酬的建议，于1984年12月通过工作地点差价调整数制度冻结薪酬之前，对联合国系统内应享权利这种评价，他是能够理解的。关于委员会的建议，他们还指出大会第41/208号决议中还规定从1987年4月1日起降低这类工作人员的总的应计养恤

金薪酬水平。他们不清楚进一步减少应享权利除使工作人员更加不安之外还能达到什么目的，因为他们认为应享权利似乎并不高得太多。在这种情况下，高级别政府间专家组关于工作人员所有应享权利已经达到应当严重关切的地步，因此应该减少的说法似乎不能成立。

23. 委员会指出，从1946年起一直支付儿童在本国受教育，包括中等教育后的教育补助金，直至满21岁。到1955年扩大到包括在当地特有的本国文字学校和国际学校受教育。1971-1972年间，联合国薪金制度特别审查委员会建议延长年龄限制；委员会随后也提出类似建议，在1978年，大会1978年12月19日第33/119号决议核准使用补助金直到完成中学以后的4年教育，或获得第一个正式学位为止，两者之间以较早的日期为准，并将补助金扩大到服务地点所在国或地区。1982年委员会建议并经大会1982年12月17日第37/126号决议核准，一国国民派往别国工作后回到本国国内时，可支领一学年所余时间的教育补助金。其他国际组织也有类似规定，同时有些国家对合格国民提供免费或接近免费的大学学费或奖学金或减税或其他优惠待遇，而可能不向离国服务的联合国工作人员提供。委员会还指出向国际征聘的工作人员子女的中等教育后的教育提供补助的理由没有变化，反而更有需要，因为一般说来联合国系统内的专业人员以上职类工作人员和专家都是在职业中期征聘来的，约90%是离国服务，而联合国系统成立之初离国服务人员所占比例要低得多。而且还要指出，联合国成立以来的年代中，会员国由51个增至150余个，服务地点，特别是外地服务地点由几个增至目前的600个。

24. 委员会重申，如果大会自1946年以后已决定中等教育后在一定年龄限制内的教育费用应可在教育补助金内报销，则委员会现在必须提出十分重要的理由来建议改变这项一贯的政策。并没有提出这种理由；相反，考虑到中等教育后的教育扩大的总趋势，现在采取比30年前更具限制性的立场是不正常的。委员会得出这一结论时并没有忽略以下事实，即许多国家的政府，包括其公务员制度被用

作确定薪酬的比较国的这个国家（除旅费补助外）都没有向本国的离国服务工作人员子女提供中等教育后的教育援助。但是，委员会认为，作这一比较时必须十分慎重，特别是有关中等教育后的教育，因为国家官员离国服务的格局和国际公务员往往有着重大差别。一位外交官比大多数国际公务员更经常地由一国调到另一国去，而且在从业期间，每隔一些时候可以在本国服务一个阶段，因此他或她的子女比国际公务员的子女更可能同本国保持较密切的联系，国际公务员的子女往往完全在父母所属国家之外成长；此外，外交官的子女因而也必然更有可能到本国的大学去学习。

25. 至于年假，有人指出工作人员离国服务的地位只能合理地用来说明为什么给专业人员以上职类年假。委员会收到的资料说明其他国际组织和一些国家的公务员制度中规定的离国服务应享假期，包括回籍假和所在国公共假，总共每年超过30天。至于一般事务人员职类的工作人员，只能用其他理由，即现有的最佳服务条件来说明他们享有的年假。这方面委员会注意到在一些总部服务地点，30天年假和9天公共假日与当地最好的雇主提供的类似待遇不相上下，有些地方两者加在一起还不如当地的多。

26. 在审查建议4.2关于谐调工作人员细则问题时，委员会指出已请其秘书处对谐调联合国共同制度内各组织的工作人员细则问题进行研究，已将继续进行该项研究列入拟议的委员会秘书处1988—1989年工作计划。因此，一方面委员会将向共同制度内各组织就制定通用的工作人员细则提出建议，另一方面委员会的理解是联合国将这方面的工作同委员会及其秘书处的工作相协调。

27. 在审议建议4.3关于竞争性考试问题时，委员会指出它过去在这方面的建议，肯定与联合国相关。除此而外，委员会还对面试技巧和测定应聘人选的起草能力提出过建议。因此，委员会认为建议4.3符合委员会过去在这方面的建议。

28. 建议4.5涉及工作人员有资格获得长期任用问题，委员会忆及原先曾建议需要5年⁶，这项建议是为了适用于整个共同制度，而不是对某一长期任用的最低

年限要求。 委员会认为联合国采用三年的时间规定将是一项改进。

29. 建议 4 8 涉及职业类别的职业发展，委员会回顾了它原先对这方面的建议⁷。委员会曾在各种不同场合强调工作人员轮调的必要性，并指出肯定应在尽可能广泛的基础上实施职业发展，而且不应仅限于职业类别人员。每一组织内和每一服务地点的职业类别和有关类别都应有职业发展，以便利横向和纵向调动。

30. 建议 4 9 涉及轮调问题，委员会观察到联合国系统内总的缺乏调动。委员会强调必须鼓励轮调，并与职业发展联系起来。但是，也指出有些组织因为工作性质以及仅设有一个工作地点的关系，调动的可能性极小。

31. 建议 5 0 涉及考绩，委员会建议各组织应考虑委员会秘书处制定的成绩评等原则和准则，并应定期评定包括 D - 1 以下的全体工作人员的成绩。此外，委员会建议各组织至迟在 1992 年 7 月 1 日前使其成绩评等制度与成绩评等原则和准则相一致。这方面还请各组织将其成绩评等制度及表格递交公务员制度委员会秘书处，进行适当磋商。

32. 建议 5 2 涉及严格执行强制退休年龄的规定，委员会在审查这项建议时回顾过去曾两次不提出改变强制退休年龄的建议，并决定继续研究这一事项，到更适当的时候再回过头来讨论这一问题⁸。委员会重申它认为同时应尽量严格地执行强制退休年龄的规定。

33. 建议 5 5 涉及地域分配问题，委员会重申它认为每一会员国长期任用和定期任用工作人员之间的比率是应由各组织的立法机构根据各组织的不同需要自行决定的问题⁹。委员会回顾原先作出的结论，各组织可灵活地根据其方案的特殊需要，确定长期任用和定期任用工作人员之间的比率。

34. 建议 5 7 涉及长期任用工作人员和定期任用工作人员之间的比率，委员会表示的看法与对建议 5 5 的看法相同，即应由各组织的立法机关去决定这些事项，各组织应拥有自行确定比率的灵活性。委员会回顾对建议 5 5 和 5 7 反映的问题从前进行过的讨论，认为以国民分配额为依据作出结论是不妥当的。

35. 建议58涉及训练问题，委员会讨论这项建议时回顾了它过去对这方面的各项建议¹⁰，这些建议应用作联合国执行该建议的准则。

36. 建议60涉及司法行政制度，委员会获悉联合国为审查该组织的受理上诉和惩戒程序而设立的工作组已结束工作。委员会对它在这一事项中的作用因事态发展而已落后感到遗憾。委员会指出秘书长无疑会就有关联合国的结论提出报告，同时，委员会已决定针对共同制度研究这一事项，并向大会第四十四届会议提出报告。

37. 建议4涉及联合国各机构在各自的总部或应国家政府之请到某国开会的问题，谨忆及依照国际公务员制度委员会规约第1条第一款规定，设立本委员会是为了管制和协调整个联合国共同制度的服务条件，而不仅是联合国的服务条件。委员会早在1975年就确定议事规则第4条，规定委员会可应一参加组织的邀请到联合国总部以外的地方去开会这一原则，大会已注意到这条规则。自1975年以来，委员会定期到其他服务地点举行会议，以便和共同制度内的其他组织保持适当联系。委员会注意到其议事规则第4条同大会1985年12月28日第40/243号决议之间的差别，第4条规定可应参加组织的邀请到任何地方举行会议，而决议限制委员会只能在联合国总部纽约召开会议或接受一个参加组织的邀请在该组织总部开会。委员会经常表示它认为不定期地到某一外地服务地点去举行会议是有益的。委员会感到，只要恰当，它可灵活地向大会建议举行这样一种会议。

38. 建议9涉及机构间协调机构和特别安排。必须精简机构间协调符合委员会努力维持和改进共同制度，消除共同制度内工作人员服务条件差别的目标。大会每年审议委员会的年度报告时都回顾委员会的协调作用，并就委员会的各别建议作出决定，随后影响到各别组织的行动，从而促进就这些事项进行机构间协调。依照规约第17条的规定，委员会还向大会提供年度报告，包括各组织执行其所作决定和建议的情况的资料，从而便利大会和其他立法机构进行工作，协调不同组织的工作人员服务条件。

39. 委员会还进一步注意到秘书长担任由联合国和各有关机构行政首长组成的行政协调会主席，秘书长及其代表积极参与大会的审议，大会在协调联合国和有关机构的服务条件中具有首要的立法权力。因此，秘书长处于促进机构间协调的独特地位。秘书长不仅按照委员会规约第24条将委员会建议和大会决定转知其他组织行政首长，而且还领导对工作人员服务条件，包括有问题的方面，进行机构间协商，随后将行政协调会的集体意见通知委员会和大会。

40. 委员会还注意到在外地一级，不同组织工作人员待遇的差别从行政规定细节上的不同到涉及经费问题的福利管理上的重大差别不等。联合国驻地协调员同所有组织总部协商，帮助解决这些差别的重要作用受到了强调，各组织在这方面给予积极支持被认为是至关重要的。国际公务员制度委员会主席和秘书处不时提请行政协调会内各组织注意这些区别，并通过该组织取得改善。

41. 审查建议46时，委员会忆及它一贯积极努力促进增加各组织征聘妇女人数。1985年它通过了若干项建议，旨在增加专业人员以上职类中妇女的总的比例，特别是高级别和与各组织的主流实务工作有关领域内妇女的比例”。大会根据这些建议在四十届会议1985年12月18日第40/258号决议中，除其他事项外，重申请各会员国继续支持共同制度内各组织努力提高专业人员以上职类中妇女所占比例。委员会注意到各组织内进展有限，因而决定重申其原先建议的依然有效，并继续根据两年期进展报告和各组织每隔一年提出的统计数据不断监测各组织内妇女状况的进展。

42. 建议51涉及升级政策，委员会得出结论，建议51符合委员会原先关于升级政策的各项建议”，但是，对应“根据职业类别”组成任用和升级机构表示保留。委员会反而认为由来自若干职业类别的人组成的一个单一机构可以保证更一致和更公平，在讨论某一职业类别工作人员的任用和升级时，他们可以同时保证与其他职业类别的一致性。

43. 在讨论涉及联合国工作人员工会的作用和职责的建议59时，委员会注意到迄今为止它还没有专门处理过工作人员和管理方面的关系问题。不过委员会通过其对升级政策和考级等有关方面的建议含蓄地涉及了这一问题。至于工作人员工会的作用，职责和筹集经费的方式，委员会感到这些更是各别组织职权范围内的事。

委员会的建议

44. 关于建议53和61委员会决定：

(a) 建议不应修改委员会的职责，因为委员会规约第1、9、13、14和17条已明文规定了委员会的监测职责；

(b) 重申委员会原先关于中等教育后教育补助金的各项建议¹³，并建议不改变现有应享权利；

(c) 建议不应改变现行每年30天年假的应享权利。

45. 关于建议42、43、45、48至50、52、55、57、58和60，委员会决定：

(a) 通知秘书长委员会将在拟议的1988—1989年工作计划内研究谐调工作人员细则问题。委员会的理解是联合国会将这方面的工作同委员会及其秘书处的工作相协调（建议42）；

(b) 重申委员会原先关于竞争性考试、面试技巧和测试后选人方面的建议¹⁴并说明建议43符合委员会的这些建议；

(c) 欢迎联合国至少只需三年的阶段即可获得长期任用（建议45）；

(d) 重申委员会原先关于职业发展的建议¹⁵，并建议职业发展不应只限于职业类别，而是还应包括有关类别（建议48）；

(e) 强调鼓励轮调的必要性，并将轮调与职业发展相联系（建议49）；

(f) 建议联合国应考虑委员会第二十六届会议通过的考绩原则和准则的构架（建议50）；

(g) 重申委员会认为在委员会预定审查强制退休年龄规定之前，应尽可能严格执行这一规定（建议52）；

(h) 委员会重申原来的观点，工作人员长期任用和定期任用之间的比率是应由各组织的立法机构根据本身的不同需要自行决定的问题¹⁶（建议55和57

(i) 重申委员会原先关于培训的建议¹⁷，联合国应将这些建议用作执行建议58的准则；

(j) 强调委员会将研究已列入其拟议的1988—1989年工作计划的共同制度的司法行政问题，委员会将向大会第四十四届会议就这一事项提出报告（建议60）；

46. 关于建议4、9、46、51和59，委员会决定：

(a) 注意到委员会议事规则第4条同第40/243号决议之间的差别，并表示意见，认为只要恰当，委员会可灵活地建议在一个并非总部的服务地点举行会议（建议4）；

(b) 强调应当通过行政协调会和行政协商会，在外地则在驻地协调员协助下并通过委员会本身，积极争取加强共同制度（建议9）；

(c) 欢迎关于征聘妇女的建议46，建议符合委员会过去在这方面的建议；

(d) 注意到关于升级政策的建议51符合委员会过去在这方面的建议¹⁸，但是说明任用和升级机构应由若干职业类别的人员组成；

(e) 注意到工作人员工会的作用、职责和筹集经费更多属于各别组织的职权范围（建议59）。

第三章

专业人员以上职类的服务条件

A. 专业人员以上职类的薪酬

1. 根据薪酬净额的比较，美国联邦公务员制度的薪酬和联合国制度的薪酬之间差数的演变

47. 委员会依照大会的要求，继续审查了联合国与目前的对比者，美国联邦公务员制度薪酬净额水平之间的关系。大会第40/244号和41/207号决议请委员会进一步制定根据薪酬净额计算差额的方法（详细内容请参看本报告第53至87段）。这次比较按照以往的做法是依据这两个公务员制度内有受扶养配偶但没有子女的职员的薪酬净额以及这两个制度各自总部——即联合国共同制度的总部纽约和美国联邦公务员制度的总部华盛顿特区——之间职员薪酬净额计算的。差额计算中也考虑到了两个城市生活费用的差别。为了计算差额使用了1979年12月17日大会第34/165号决议所核定的相等职等。计算以1986年10月1日到1987年9月30日的12个月期间加以平均。

48. 委员会向大会提出了前次报告后，1986年美国税务改革法令已签署成为法律。该法令除了对美国的联邦税收制度带来了基本的改变，对于本计算中有关美国联邦公务员制度薪金净额所用的差额计算方法也有若干影响。两种不同的差额计算方法受到了考虑。它们是根据利用：(a) 1986年的所得税率和1983年分项和标准减免的统计数字（可以得到的最近数据）；或(b) 1988年所得税率和1988年分项和标准减免的估计值。

各组织和工作人员代表的意见

49. 行政协商会主席注意到1986年10月到1987年9月基准期的差额。他忆及行政协商会在委员会以往各届会议上提出的提案，即将计算差额的基准期改

历率，以便与美国联邦公务员制度加薪的时期相同，这个提议在委员会内得到了一些支持。各组织赞成利用1988年的所得税率和1988年分项和标准减免的估计数，因为那些数值可能比1983年的统计数更接近现实，后者已经过时，因为它们是同1986年税务率法令之前的做法相关的。差额的目前水平引起了在核定的差幅内运用工作地点差价调整数的问题。行政协调会预期将会采取适当而及时的步骤以确保当差额低于差幅中点时，对工作地点差价调整数的冻结将会停止，并将使驻在纽约的工作人员增加一级或半级。

50. 国际公务员联会主席注意到该差额并忆及联会主张用历率作为基准期的提议。关于美国联邦税率的改变，他表示支持使用1988年的税率和统计数，因为就差额计算而言它们是最精确的。鉴于已经冻结三年的工作地点差价调整数，差额的计算应该极为精确。国际公务员联会主席对于她不得不在未收到有关差额计算的方法的文件的情形下提出对差额演变的意见一事表示不满。

51. 独立职工会协调会代表注意到了差额的水平。

委员会的结论

52. 委员会决定利用1988年的所得税率和相对应的税收统计数的估计值来计算美国联邦公务员制度薪酬的净额。它注意到了根据现有方法计算的1986年10月1日至1987年9月30日期间的差额水平为116，差额计算的详细情形载在报告附件四内。

2. 薪酬净额差额计算方法

53. 大会第41/207号决议第一节如下：

“大会，

“注意到在确定工作人员的服务条件的广泛原则方面，国际公务员制度委员会的任务，按照其《章程》第10条(a)款规定¹，是向大会提出建议，

¹ 第3357(XXIX)号决议，附件。

“回顾大会在其1985年12月18日第40/244号决议中核准薪酬净额的差幅为110至120，适当中点为115，但有一项谅解，即这一差额将在适当中点115上下保持一段时间，并考虑到这一差幅应当保持若干时日，

“注意到1986年在讨论最终提交大会的各项建议时，委员会除别的以外，同意以这两个公务员制度在纽约的薪酬净额为基础来进行薪酬比较，并在计算差额时不考虑纽约和哥伦比亚特区华盛顿之间的生活费差别，²

“还注意到委员会在其报告³第70段中指出，委员会第二十四届会议所作各项决定会使计算差额的方法、差额的大小和差幅本身发生很大的改变，

“注意到委员会在汇报差额时，经常考虑到哥伦比亚特区华盛顿和纽约之间的生活费差别，

“请国际公务员制度委员会考虑到在大会本届会议上各方发表的意见，⁴审查其报告第69(b)和(c)段讨论的各项问题，³并就根据薪酬净额计算差额的方法向大会第四十二届会议提出建议。⁴

54. 按照以上要求，委员会审查了其年度报告第96(b)和(c)段中扼要提出的两个问题。委员会审议的详情简述如下。

各组织和工作人员代表的意见

55. 联合国秘书长告诉委员会行政协调会专门为了审议补救联合国共同系统工作人员服务条件不断恶化的方法和方式于1987年6月21日举行了一届特别会议。关于行政协调会通过声明——该声明已散发给委员会——秘书长说，该声明的

² 参看《大会正式记录，第四十一届会议，补编第30号》(A/41/30和Corr. 1和2)，第96(b)和96(c)段。

³ 《大会正式记录，第四十一届会议，补编第30号》(A/41/30和Corr. 1和2)。

⁴ 《同上，第四十一届会议，第五委员会》，第23次至26次，28次和44次会议，和更正。

强调语气反映出了各组织的集体信念。他说，行政协调会对于在差额计算中不考虑华盛顿／纽约的生活费差别已采取了明确的立场，他补充说，行政协调会坚决反对这种不考虑的做法，认为技术上绝对没有理由这样做，他注意到，在决定委员会建议并为大会接受的薪酬净额差额幅度中利用了这项因素。当大会收到委员会将这个因素排除在差额计算之外的建议时，它要求委员审查这个事项。秘书长代表行政协调会表示希望委员会按照其公正和客观的传统，将会达成结论，并提出能为所有各方所接受的建议，为差额计算奠定稳固而无可非议的基础。

56. 行政协商会主席说，当大会确定现有差额差幅为110至120，适当中点为115时，它考虑到了一组因素，其中之一是把华盛顿哥伦比亚特区和纽约之间的生活费差别包括在内。因此没有理由改变该因素而不对差额幅度作出相对应的调整。行政协调会基于两个基本理由赞成在差幅计算中继续保持生活费差别的因素，并保留现在的差额幅度。第一，共同系统专业人员的薪酬结构的基础是所有工作地点之间购买力平等的原则，而以制度的基地纽约为基点。这项原则意味着，同美国联邦公务员制度的比较应是同对比者基地，华盛顿哥伦比亚特区的比较。如果根据另一服务地点的薪酬同基地相同的理由，同另一服务地点而不同对比者的基地进行生活费的比较，则按理联合国系统应对它在对比者的基地（华盛顿哥伦比亚特区）和在联合国系统的基地（纽约）雇用的工作人员支付相同的薪酬。换句话说，华盛顿哥伦比亚特区的工作人员差价调整数应同纽约的相同。这种逻辑在购买力平等方面将会出现自相矛盾的情形。其次，不考虑生活费差别的因素与以下事实不符，即等级相当是以美国在华盛顿哥伦比亚特区和联合国纽约制定的。行政协商会主席说，偏离一个有几十年时间，而且已经受到审查的做法都必须有强有力的技术理由作为根据。行政协商会认为，在目前的情形下既没有提出这样的理由，也不存在这样的理由。

57. 国际公务员联会主席注意到第41/207号决议明确要求委员会审查它的两项建议，以改变计算薪酬净额的方法。关于应该进行比较的地点，国际公务员联

会不能了解，委员会如何能将根据同华盛顿哥伦比亚特区的联邦公务员制度的比较制订对等职等同利用纽约进行差额计算的做法调和起来。华盛顿哥伦比亚特区和纽约之间的生活费差别是计算方法中固有的特征，除非能提出令人信服的技术理由，否则不应舍弃。这项差别也是联合国薪给制度的一部分，该制度是以购买力平等的原则为根据的。如果委员会决定取消华盛顿哥伦比亚特区同纽约之间的生活费差别，那么一个合乎逻辑的后果是，联合国工作地点差价调整数系统必须作出某些重大的改变：

- (a) 华盛顿哥伦比亚特区的工作地点差价调整数的级别应提高到纽约的级别；
- (b) 没有一个工作地点的工作地点差价调整数低于纽约；
- (c) 应废除负面的工作地点差价调整数。

国际公务员联会回顾到，对方法提出的其他改变大会并未提出异议，例如利用平均薪给以及不把美国公务员制度中颁发的额外津贴和奖金包括在内。

58. 独立职工协调会代表注意到，委员会主张以纽约为基础来计算薪酬净额差别的比较以及取消生活费差别的建议是没有正当的技术理由的。特别是该代表指出，取消生活费差别是偏离了购买力平等的原则，而该原则是联合国薪酬制度的基础。该代表要求委员会根据技术的考虑因素作出它的决定，而不要完全为对比公务员制度的政策所左右，那些政策可能是以国家的政治考虑因素为根据的。

委员会的讨论

(a) 导言、审查的目的和范围

59. 主席在解释背景情况时说，1985年第四十届会议第五委员会中首次严重地提出了差额计算中生活费差别的问题。那个时候，有些代表团认为，联合国薪酬高于美国联邦公务员制度的差额要比委员会汇报的高得多，因为委员会在汇报的计算中把华盛顿哥伦比亚特区和纽约之间的生活费差别包括了进去。他们认为，这引起了歪曲，使联合国的薪酬同对比者的公务员制度的薪酬变得太高，因此应该

减少。鉴于此，大会在其第40/244号决议中请委员会“研究是否可能在比较在纽约的两个公务员制度的薪酬净额的基础上计算……差额，并就此向大会第四十一届会议提出报告”。该决议原来的草稿要求委员会“研究是否可能在比较在纽约的两个公务员制度的薪酬净额的基础上计算……差额，从而取除了计算华盛顿哥伦比亚特区和纽约之间的生活类差别的理由”。但是，为了保持一致意见，删去了“从而消除了计算华盛顿哥伦比亚特区和纽约之间生活费差别的理由”一词。主张取消生活费差别的人接受了这种做法。

60 第41/207号决议序言部分各段表明了各代表团某些主要关心的问题。首先，大会请委员会考虑到国际公务员制度和对比公务员制度的性质和职能上的差别。其次，大会提醒委员会，它在其第40/244号决议中已核准目前110至120的差幅，中点为115，“但有一项了解，即这一差额将在适当中点115上下保持一段时间，并考虑到这一差幅应当保持若干时日”。第三，大会注意到以往是一向把生活费差别考虑在内的委员会第十二次年度报告’第69(b)和(c)段中的结论，因此，在大会看来，没有满足上述的要求。第四，大会提醒委员会“在确定工作人员的服务条件的广泛原则方面，国际公务员制度委员会的任务，按照其《章程》第10条(a)款的规定，是向大会提出建议”。因此在该决议第一节执行段落中请委员会提出建议意味着并不是由委员就这些改变作出决定。第五，大会请委员会考虑到各代表团在第五委员会中发表的意见。

(b) 一般评论

61 有些成员表示，委员会关于需要进行它决定采取的改变以及改变对工作人员权利的影响并没有向大会提出充分解释，他们认为大会可能会认为委员会正试图减少工作人员的权利。主席解释说，已向第五委员会提出了一切必要的澄清，而且简要记录清楚的显示出，大多数代表团的问题在于它们并没有为委员会决定改变的理由所说服。还有人指出，使用“审查”一词是为了要保持决议的一致意见。有些成员并没有把“审查”看作是要求改变坚决主张的立场。一名成员回顾，1984

年当大会要求委员会重新考虑它对于增加纽约的服务地点差价调整数时，委员会改变了它的立场。 另一名成员指出，在目前的情况中，大会用的是“审查”一词而不是“重新考虑”。因此这两个情况是明显不同的。最后，该成员指出，不管“审查”一词是否意味着希望或要求提出不同的结果，委员会作为一组专家，有责任恰当地处理该问题。 不过委员会同意，不论结果如何，都必须向大会充分说明它的决定，以期对它关于此问题的立场有更多的了解。

62 讨论当中，秘书处提请委员会注意以下事实：国际联盟根据诺贝尔梅耶原则，确认国际公务员制度的薪酬同对比者，当时为联合王国的比较应该以双方的收入实际净额为基础。因此，国联本身在其比较中考虑到了生活费的差别。 它根据国联总部（日内瓦）和对比者（伦敦）进行了比较。自那时以来，这些原则就受到了所有薪酬审查机关，以及公务员制度咨委会和委员会的重新肯定和一贯地执行。迟至1974年，公务员制度咨委会还曾注意到比较在纽约的两个公务员制度的薪酬的困难，因为纽约的生活费比华盛顿哥伦比亚特区的为高。 公务员制度咨委会和其他的薪酬审查机关并不单单根据薪酬净额的比较来提出它们关于薪酬的建议，他们还考虑到了其他的因素，例如实际收入的移动情况。

63 一名成员认为应该在制订差额幅度之前审查计算的方法。 唯有在完成了审查之后才应该决定两个制度的薪酬之间的恰当差额幅度，在答复时秘书处回顾到，1984年大会第三十九届会议要求委员会订立薪酬净额差额的差幅时，它也提到以往的差幅范围是9.3到18.2这些数字是根据1976年以来得到大会接受，为委员会利用的方法计算的，一直到委员会就薪酬净额差额的幅度提出它的建议之后，大会才于1985年要求审查计算差额的方法。

64 还讨论了以下问题，即是否维持委员会在其第十二次年度报告第69(b)和(c)段中扼要提出的以往的决定，还是通过新的结论。 有些成员说，根据议事规则，直到委员会的多数通过其他的结论推播委员会以前的决定为止，该决定仍然有效。另外的意见认为，以前的决定未为大会接受，而大会要求根据完全不同的条件进行

审查，预期审查将会带来各项建议。因此对于审查后委员会应提出什么建议应作出新的决定，而且必须进行新的表决。

65. 为了达到协商一致意见，一名成员建议关于差额应该汇报两种计算方法：
(a)根据联合国薪酬净额和美国专业人员的薪酬净额之间的实际差别计算未加调整的差额；(b)按照华盛顿哥伦比亚特区和纽约的生活费差别调整的薪酬净额计算的调整差额。但有些成员认为，几种差额计算方法将会使大会混淆不清，其他一些成员建议，应该向大会提出一个根据全部报酬的比较，包括离国津贴计算的差额。

(c) 实质性问题的审议

66. 委员会内部在处理有关大会请求的实质性问题时，产生了两大类意见：(a)赞成维持委员会在其第十二次年度报告第69(b)和(c)段所列出的决定的意见；和(b)赞成维持目前方法有关方面的另一种意见。

(一) 备选办法(a)

67. 委员会的一些成员赞成第一种办法。这些成员的意见是基于下列考虑：

(a) 联合国系统的薪酬数额的决定是根据诺贝尔梅耶原则，据此联合国可以征聘和留住所有会员国的工作人员，包括国家公务员制度薪酬数额最高的会员国的工作人员。实际上，这就意味着联合国薪酬的决定是参照薪金最高的会员国。执行这项政策需要回答两个相关但在概念上却又分开的问题：

(一) 联合国薪酬和薪酬最高（或比较国）国家公务员制度的薪酬有何区别？

(二) 联合国薪酬应决定高出比较国公务员制度的薪酬多少才能吸引所有会员国的最优秀的人才？

(b) 计算联合国薪酬多出比较国公务员制度（美国）薪酬的实际差额基本上是在选择的特殊计算方法范围内可以得出技术上“正确”答案的事实问题。另一方面，确定适宜差额是一项政策决定，可能无法立即得出任何一种明确答案。目前

的问题是计算实际差额。算出的实际差额不管是太高或太低，是否适宜联合国薪酬则与计算本身无关。

(c) 目前的差额计算方法涉及两个步骤，即相当的职等确定和薪酬比较。

68. 差额计算程序的第一个步骤，即确立相当的职等载于1986年1月21日的ICSC/23/R. 4号的最新文件中：

(a) 该文件第15和16段说明，列入相等性研究的职位选择是根据联合国共同制度全体执行特殊职务的工作人员相对人数，而不仅限于纽约一地。虽然有许多这些已验明职务的工作人员是在纽约的联合国总部工作，但有许多工作人员却不然。

(b) 美国方面的职位是自华盛顿特区所在的美国公务员制度的职位选出，而且从职称看，这似乎是与统计数字方面的联合国最重要职位相似。美国职位选出的全部领域目前主要——但非全部限于华盛顿特区一地，其单纯原因是行政方面便于这样做。美国职位的选择最好是取自整个美国公务员制度的职位全部领域。鉴于华盛顿特区所设美国职位的种类繁多和美国采用全国统一的职位分等制度，选择华盛顿特区为主的美国职位可以充分代表整个美国的公务员制度。因此，目前的相当的职等研究可以正确地说是两个制度的职等结构的比较研究，而非一个制度的地域限定兼有特殊之意部分与另一个制度的地域限定部分的比较研究。

69. 差额计算的全部相当职等部分可以不必涉及联合国或美国制度的薪酬等级。这个工作的相当的职等部分完成之后，再去比较薪酬率。

(a) 联合国的薪酬率在世界各地并不一致；它们各地不同，以便达成相等购买力的目标。但是，所有地点的薪酬率是以同纽约的比较为根据，即纽约薪酬的购买力在其他地点的折算。因此，该制度所根据联合国在纽约的薪酬率适当地用来与美国薪酬率比较。

(b) 美国的薪酬结构多少与联合国的薪酬结构不同。它只有一个单一的薪酬

表叫总等级表，适用于邻接的 48 个州的所有地区，其中包括纽约和华盛顿特区。白领职位（与联合国的 P-1 至 D-2 职等的职位相当）的薪酬率与地点无关。（住在邻接 48 个州以外——关岛、阿拉斯加、波多黎各、夏威夷和维尔京群岛的雇员在其总等级表薪酬率之外可以有生活费津贴。这些津贴不是基薪的一部分，而且它们不影响其他的应得薪酬；例如，津贴在计算养恤金时不予考虑）。因为美国计算薪酬时没有“基准城市”，最好是使用美国职位基准薪酬表，即总等级表的薪酬率。

70. 大会要求委员会审查计算差额时将华盛顿和纽约生活费的差别列入是否正确。这些成员认为列入这项差别是不对的，应加以取消。但是这种结论并不表示联合国系统在执行其薪酬制度时内部确认生活费差别是不适宜的。确实，联合国薪酬制度不必同美国薪酬制度平行。

71. 这些成员认为过去计算差额时已列入生活费差别；但是，因为它在技术上不妥，将来计算时应将它删除。如前所述，金额计算涉及两种独立但却因果相连的步骤：

(a) 第一个步骤，即确定联合国和美国职位相当的职等无法在纽约和华盛顿特区的比较中正确反映：联合国职位是选自全世界的联合国工作人员，而非纽约一地的工作人员；而美国的职位虽然是选自华盛顿特区实际上是代表美国是公务员制度的全体工作人员。

(b) 在薪酬比较的第二个阶段，联合国是使用纽约薪酬率因为纽约是联合国薪酬的制度的基准。美国选作比较的薪酬率适当地用作美国制度基准所用的薪酬率。对美国来说，这些薪酬率是单一总等级表的薪酬率，包括纽约和华盛顿特区在内的美国各地都适用该表。

72. 根据以上分析，按照纽约/华盛顿特区生活费差别来调整美国薪金显然是没有必要的，而且在技术上也确实不妥。考虑到这种生活费差别的联合国薪酬和美国薪酬的比较是错说了实际存在的差别。

(a) 本段所使用的“错说”是不带价值判断的。比较过程是意图说明联合国薪酬和美国薪酬的差别，而非这项差别应该多大。

(b) 计算这项差额本身不表示联合国薪酬是过高或过低。而是这项差额为适当薪酬的决策提供事实基础。决策可能随时变更则是决策的本性。

73. 赞成计算差额时将生活费因素排除在外的成员一致认为列入生活费因素在技术方面不妥。这些成员对排除生活费因素的影响持各种不同意见。

74. 其中一些成员强调排除生活费因素的决定不应对1984年8月起目前冻结纽约薪金的期间延长有所影响。必须根据有关薪酬净额差额方法学的改变重新确定差幅。这些成员指出委员会在1985年向大会建议的差幅是根据1976—1985年的包括生活费差别在内的各种差幅。如果将生活费差别计算在内，这个期间的平均差额将大约为124。据此，相当于排除生活费差数在外的差额方法学的差幅将大约为115至125，适当中点为120。这些成员认为，如果委员会无意减少工作人员的权利，按理应增加差幅。有一个成员认为这应该是过时的建议。调整差幅(115至125)和差额本身(适当中点为120)之后，执行委员会报告第69段所载其所有决定将对工作人员有有利的结果，可以多少促使纽约下一次的工作地点差价调整数的增加。

75. 这个小组的一些其他成员认为，虽然委员会无意减少权利，它也不按理总结说适当差额必须自动重新确定，以反映计算方法学的一项单一的改变。1976至1985年期间差额计算曾有过若干其他改变，目前已提出除了生活费改变之外的将来的进一步改变。过去的大部分改变都是为了减少差额。例如，美国公务员收到的薪酬净额的计算是按下列方式修正的：

(a) 使用高级行政人员的提议薪金而非他们收到的实际数额(这项措施平均在10年中实施4年)；

(b) 包括高级行政人员收到的各种额外津贴和特别成绩奖金(目前的建议需要改变这项措施)；

(c) 改变 P—5 以上职等的相当职等；

(d) 改变税金净数减少的方法。

使用薪酬等级第一阶段改为使用实收平均薪酬的提议也将有助于减少差额；按照委员会提交大会第四十届会议的报告，仅是这项改变就将减少差额三点。

76. 但是一位赞成排除生活费金额的成员认为新近派来纽约的外籍人员应在开始的一至二年内领取这种生活费差别，因为他们对该比较国国情不十分熟悉，故比其国民需要额外开销。

77. 持上面第 67 至 75 段所列观点的委员会成员总结说，在计算实际差额时，纽约国际公务员制度的薪酬净额应参照比较国的薪酬净额。在计算薪酬净额的实际差额时列入生活费差别在技术上是错误的。

(二) 备选办法(b)

78. 委员会的其他成员赞成第 66 段所列的两种备选办法的后一种办法，其理由载于下文第 79 和 80 段。

79. 这些成员认为大会在 41/207 号决议第一节的执行部分段落所下的指示，即考虑到在大会第四十一届会议上各方发表的意见，审查提交大会该届会议报告第 69(b)和(c)段所讨论的问题，是参加该届会议许多代表团对这两段所载提议与委员会过去对这些问题及相关问题采取立场不合表示怀疑的直接结果。这些成员认为，如委员会在提交大会第二年年度报告所载，“美国公务员制度薪酬和联合国制度薪酬的比较应就两个制度的总部即一方是华盛顿，另一方是纽约进行”，¹⁹其理由如下：

(a) 委员会从一开始就决定按照代表性原则，薪酬比较应局限于雇用有关职等的多数工作人员的国家公务员制度。委员会所收到的统计显示比较国方面职级对等研究所列的职位中华盛顿特区的在职人数为 57,662 人，而纽约为 2,416 人。

(b) 委员会在提交大会第四十一届会议的报告第 69(a)段指出。相当的职等将继续使用联合国共同制度专业人员以上职类的职务和华盛顿特区美国联邦公务员制度的职务来加以确立。因此。如果相当的职等是根据美国方面在华盛顿特区的职务。薪酬的比较就没有理由需要根据两种制度在纽约的薪酬。美国公务员制度设在华盛顿特区的职务可以在纽约推算以便在纽约进行比较的论点是难于接受的。因为首先这些职务不设在纽约；第二。推算与美国政策不合因为美国有些地区。即阿拉斯加、关岛、夏威夷、波多黎各和美属维尔京群岛是计算生活费差别的。而其他地区则不予计算。

(c) 普通性原则要求只要被选作比较国。比较应以该国政府首都为准。因此。只能就总部与首都之间进行比较；目前的情况就是美国联邦公务员制度的华盛顿特区和联合国共同制度的纽约进行比较。同样地。如果有一天法国或德意志联邦共和国变成比较国。就必须一边纽约与另一边巴黎或波昂进行比较了。

80. 作为前面几段所说立场的直接结果。这些成员认为委员会提交大会第四十一届会议报告第 69(c)段所载关于排除纽约和华盛顿特区之间的生活费差别的建议在技术上也是不当。因此是不适用的。另外的理由如下：

(a) 为使两个不同地点的薪酬比较显得有意义。两个地点之间的生活费差别必然应考虑在内。不然的话。差额比较的结果会引人误解。并会对维持两种制度的薪酬数额之间差额的基本原理产生严重影响。

(b) 应该指出。即使在 1920 年国际联盟所适用的诺贝尔梅耶原则也赞同根据实际收入净额的比较。因此包括当时薪酬最高国家首都伦敦和国际联盟总部日内瓦之间生活费数额的差别等主要因素。从此。所有的薪金审查机关和公务员制度咨委会都执行这种概念和措施。

(c) 10 多年前商定华盛顿特区应用作诺贝尔梅耶原则计算的基础。因为华盛顿特区是美国联邦公务员的最大的集中地。当时就明确说明。这种措施在

决定纽约适宜薪酬时将产生在美国公务员制度薪金适用纽约/华盛顿特区生活费差别因素的效果。实际上，远自1976年起，委员会所采用的差额定义都一直是根据实际薪酬净额，因此考虑到纽约和华盛顿特区之间的生活费差别，而且大会从来没有对本方法学的这一方面发生争议。这是符合经济学原理和实际的，因为经济学要求两个城市之间物价和薪酬的比较必须经常考虑到税金和生活费等因素，才能取得实际值的比较。因此，联合国传统的比较措施是以实际薪酬净额为准。因此也考虑到生活费差别。

(d) 大会在1985年第四十届会议核可110至120的差幅，适当中点为115，并完全理解这个差幅，考虑到纽约和华盛顿特区之间的生活费差别。在差额计算中排除生活费差别必须意味着改变大会已核可的差额水平和差幅(110-115-120)。但是，这样会违反第41/207号决议，因该决议差幅的核可是“有一项谅解，即这一差额将在适当中点115上下保等一段时间，并考虑到这差幅应保持若干时日”。

(e) 排除纽约和华盛顿特区生活费差别而提出唯一根据，纯就国内理由来说，是纽约和华盛顿特区之间的美国联邦公务员制度的薪酬不应有差别。甚至美国关于美国大陆区域薪酬相同的这项一般性政策也是不一致的，因为阿拉斯加是美国大陆区域的一部分，该州是计算生活费差别的。如前所述，其他的州在不必遵守该项薪酬政策方面也享有相同待遇。而且，这种论点产生一些困难，因为它忽视第41/207号决议序言部分明确指出的非常重要的因素，即应考虑到国际公务员制度和比较国公务员制度的性质和功能有所不同。两个制度之间一项非常重要的区别就是联合国共同制度的薪酬以购买力的相等原则为准，这可以从纽约和华盛顿特区的不同工作地点差价调整数指数看出，而比较国一般是按美国大陆区域薪酬相同的原则处理。由于工作地点差价调整数制度是联合国薪金制度的根本，它的基本原则，即均平购买力原则应在所有有关的薪酬福利的决定中给予考虑，因为它适用于联合国专业人员以上职类

的工作人员。在联合国/美国差额计算中排除生活费差别是将美国薪酬方法强加于联合国系统。因为诺贝尔梅耶原则没有说明应如何进行比较，故以这项原则衡断是不相干的。联合国的方法学符合其基本制度和一般经济做法。

(f) 联合国制度不应抄袭美国制度是一项普遍接受的原则。重要的是在决定联合国工作人员的薪酬数额时不应有选择地考虑到比较国公务员制度的具体方面。正如同比较国制度对其分派在美国大陆区域（阿拉斯加除外）工作的公务员薪酬不加区分一样，即使国内或国外某地的生活费比华盛顿特区的生活费低，薪金也不会降到基薪水平之下。至于联合国制度，不只若干工作地点支付薪酬数额比该制度基准纽约所适用的要低很多，而且偶而还从基薪扣减负的工作地点调整数。如果作为联合国制度的一个组成部分开始实施比较国公务员制度的一个方面，例如在美国大陆区域（除阿拉斯加外）内不论任何任务地点薪金不加区分，则其他方面，如基薪没有负的工作地点调整数也应同样加以考虑。如果只是有选择地考虑到比较国公务员制度的一些组成部分而不计其他组成部分，委员会就会遭受到各组织、工作人员以及大会和共同制度其他组织的立法机关的批评。

81. 由于上述的理由，上文第79和80段所列委员会成员的建议：

(a) 薪酬净额的比较应继续以（联合国）纽约和（比较国）华盛顿特区为准；

(b) 应按照现行惯例继续照顾到纽约和华盛顿特区之间的生活费差数。

82. 最后，应该指出，对委员会的大多数成员来说，采用其第十二次年度报告第69段为基础的方法学当时无意从国际公务员制度的根本方面对这个制度的薪酬数额制造不利的影响。其他若干成员认为上文的说明是不妥当的，因为差额方法学应该纯粹从技术理由去处理。

(d) 建议

83. 鉴于上文的研究，并考虑到第41/207号决议的序言部分和同薪酬净额有关的专业人员以上职类应计养恤金薪酬的方法学根据第41/208号决议预定在三年内审查，委员会按照其议事规则建议目前的薪酬净额差额计算方法学经其第十二次年度报告第69(a)、(d)和(e)段修正后应在下一个三年期间继续使用，然后再加审查并向大会第四十五届会议提出报告。因此，委员会就下列事项将每年向大会提出报告：(a) 联合国和比较国公务员制度薪酬净额间的实际差额，和(b)目前和按上文修正后所计算的差额。

84. 有四位成员反对执行第69(a)、(d)和(e)段的建议，因为差额计算方法学的这些方面与(b)至(c)是不能分开的。例如，有关调查地点的决定对平均薪金计算有影响。这些成员赞成推迟执行关于差额计算方法学所有组成部分的建议，而非只推迟其选出的部分，因为这样会扰乱建议配合所出现的均衡。

(e) 委员会建议所涉问题

85. 根据上述方法学，委员会将在差幅内实行工作地点差价调整数政策，以确保12个月期间的差额平均数额尽量接近115的适当中点。如果美国联邦公务员制度改变到某年1月1日为止的薪金，此后不久，将对纽约规定应有的工作地点差价调整数新等级，但是联合国工作人员薪酬净额的后来数额与美国联邦公务员制度雇员的薪酬净额比较时将促成整个差额期间内115上下的差额。但是，如果纽约的工作地点差价调整数新等级立即执行导致平均差额高于适当中点，工作地点差价调整数的该等级的规定将延后执行。在这种情况下，从10月1日至纽约工作地点差价调整数新等级执行日期的期间内差额数额将比115的适当中点为低。差额期间的其他部分，即从工作地点差价调整数新等级执行日期至差额期间结束时的差额数额将高于适当中点。但是，整个12个月期间的平均差额数额将尽量接近115。所有其他工作地点的购买力在工作地点差价调整数制度范围内将与纽约经常相等。

86. 委员会请大会注意, 根据目前的差额数额参看上文第52段), 1988年1月1日起实施的美国联邦公务员制度雇员的提议增加和委员会第十二次年度报告第69(a)段所列差额方法学的改变, 这项差额将于1988年降至115次下的水平。事实上, 根据上文的考虑, 可以预期到1988年1月1日为止的差额将降到122次下的水平。批准纽约工作地点差价调整数的下一个等级将导致联合国专业人员以上职类工作人员的薪酬平均增加约3.1%。因此, 如果到该日期为止批准纽约工作地点差价调整数的下一等级, 该差额将再次到达约115的水平, 那是大会核可差额幅和在该幅度内工作地点差价调整数制度作业程度的基本目标。如果计算联合国/美国薪酬净额差额时不考虑到平均薪金, 工作地点差价调整数的下一个等级将大致自1988年6月1日起在纽约实施。因此, 导致使用平均薪金的这种方法学的修正效果是将纽约工作地点差价调整数的下一个等级提前约五个月。一些其他工作地点的工作地点差价调整数的下一个等级也可以提前一至五个月不等。提前批准纽约工作地点和一些其他工作地点差价调整数等级产生的1988年所涉经费约为\$285万, 虽然所涉经费尽管比上述数额少得很多, 但仍将在1988年以后继续一段期间, 目前不可能算出正确数额, 因为这种计算须依照批准1989年和以后各年美国联邦公务员制度雇员的增加数额以及1988年以后纽约和其他工作地点间通货膨胀的相对水平。

87. 应两个成员的要求, 附件五另外载有关于纽约和一些其他主要总部工作地点薪酬数额的资料。

3. 美国联邦公务员制度和联合国 制度之间补偿总额的比较

88 委员会在第二十五届会议上初步审查了有关在比较联合国共同制度和美国联邦公务员制度的公务人员薪酬方面继续使用补偿总额方法的若干问题。虽然委员会早已排定把这项审查作为其工作方案的一部分, 大会第41/207号决议提出的下列要求使得这项审查更形需要:

“调查两个公务员制度的应享权利总和（薪金和其他服务条件），以便确定比较办法的可行性和有效性，并就此向大会第四十二届会议提出报告”。

89 而且，大会第 4 1 / 2 1 3 号决议请秘书长将那些对联合国共同制度有直接影响的高级别政府间专家组建议转交给委员会审议。高级别政府间专家组的建议 6 1 对补偿总额方法特别有关，因为它说：

“工作人员所有应享权利（薪金和其他服务条件）已经达到应当严重关切的地步，因此应该减少。关于取消中等教育后的教育补助金并规定所有工作人员年假四周的办法，尤其应该考虑迅速执行。”²⁰

90 为了答复大会，委员会请其秘书处进行一项全面的补偿总额比较，其中包括该两公务员制度的假期、工作时间和新的养恤金计划规定，并且特别包括两制度的离国服务津贴。

各组织和工作人员代表的意见

91 行政协商会主席指出，大会请委员会就补偿总额比较的可行性和有效性提出报告，而委员会则从包括离国服务津贴的比较观点上对这个问题进行研究。经过对这项研究作仔细审查后，行政协商会认为包括非离国和离国服务津贴在内的补偿总额比较方法，是完全可行的。不过，他注意到这方面需要更多资料而进行比较双方的某些要素则需要有更好的定义。

92 行政协商会一向主张补偿总额比较是现行薪酬净额比较方法的必要补充。行政协商会主席又注意到，行政协调会曾经强调说，委员会应该同意在比较联合国、美国薪酬方面使用一个更为实际的基础，即在双方一切利益，包括离国服务津贴的基础上进行比较。各组织认为这是唯一正确的方法，考虑到它们 9 0 % 专业工作人员为离国服务人员 and 其中 5 5 % 在非总部服务地点生活。行政协商会从来没有建议应该同外交人员进行比较，但建议专业工作人员的补偿应该同用作比较的公务员制度的类似工作人员进行比较，而该制度有大约 39, 000 名工作人员在国外服务。

93 行政协商会建议委员会应该报告大会说，补偿总额比较不仅可行，而且还

能够达到显著地改善联合国和比较制度之间的比较的目的。他同意公务员制度委员会秘书处的看法，即高级别政府间专家组如果取得在技术上健全和文件完备方法的基础上进行的补偿总额比较的结果，令人怀疑该专家组是否会达成其建议 61 中概述的结论。他建议委员会应该请其秘书处在第二十七届会议之前完成该项补偿总额比较，这项比较的主要组成部分已经收集起来。他表示愿意提供行政协商会已取得的关于共同系统劳动力的进一步资料。这些资料是该项比较工作所需要的。

94. 各组织不能同意如下的看法，即认为在常任国际公务人员和比较国短期驻外工作人员之间进行比较是不合理的。关于这方面，有人指出，首先不是所有国际公务人员是长期职业性工作人员。许多国际组织工作人员有相当短期的工作合同，特别是一些项目工作人员，他们的任期不到 5 年。不过，更为重要的是，就比较不打算在个别人之间进行而是在两公务员制度内从事相同职务的工作人员之间进行有关薪金和津贴总额进行比较而言，这种比较是有效和技术上合理的。因此，在总补偿比较范围内服务期间长短问题没有多大意义，因为进行比较的是联合国系统选定标准人员组的薪金和其他津贴的总额同比较国公务人员相同标准人员组的薪金和津贴总额。

95. 国际公务员联合会主席回顾说，虽然该会一向认为包括离国服务津贴在内的补偿总额是唯一有意义的比较基础，它从来没有低估进行这种比较的困难。她表示现在各项问题大体上已经获得解决，并且建议委员会应该能够告诉大会补偿总额比较是可行和有效的。她注意到，除纽约以外的每一个进行了比较的服务地点所得的结果表明，共同系统的补偿比不上比较公务员制度的，因此证明各行政首长有理由抱怨征聘和保持雇员困难。联合国系统不再能够同双边援助方案和多国家公司在吸引最佳经济学家、财务专家和其他专家方面进行竞争。国际公务员联合会不是主要由于本身利益而对此关切，而是认为联合国系统必须能够向国际社会提供质素最高的服务。补偿总额比较对各总部服务地点也有效，因为就象在外地一样，各总部的绝大部分工作人员是离国工作人员。秘书处的报告让委员会能够反驳高级别政府间专家组关于联合国薪酬水平的指责。委员会也可以根据这份报告采取措施来使联合国系统在吸引和保留质素最高的工作人员方面再一次有足够的竞争能力。

96. 独立职工会协调会的代表表示，包括离国津贴在内的补偿总额比较方法是可行和必要的。他因此支持已完成的研究和非常关注地等待最后的结果。

委员会的讨论

97. 委员会注意到在不包括离国服务津贴基础上的补偿总额差数为113.7。它又注意到这个差数包括了对1983年1月1日以后聘用的联合国共同系统工作人员适用的津贴公式改变的作用，和仅对补偿总额的薪金部分适用的华盛顿/纽约生活费用差别的作用。除了这两项修改之外，这个补偿总额差数同以前报告大会的是一致的。

98. 委员会关于补偿总额的可行性和效用的讨论反映出两个主要的观点。一个观点是，照大会提出的各项要求看来，补偿总额比较不仅有用而且也是必要的，大会最近请委员会不仅“审查两个公务员制度的总应享权利（薪金和其他服务条件（第41/207号决议），而且还在“总应享权利”的范围内审查高级别政府间专家组所作的建议61，并促请取消中等教育后的教育补助金和设立四周年假制度。因此，如果委员会不把离国服务津贴包括在补偿总额比较之内，它实际上没有考虑到大会提出的上述两项要求。持这种观点的委员认为在补偿总额比较中列入离国服务比较是现行方法的合理延伸。这些委员会不同意所谓列入比较公务员制度的离国服务津贴会造成双重考虑离国服务的观点。他们强调离国服务津贴和总差数的离国服务部分是完全两码事。对于委员会一些委员提出补偿总额比较，特别是包括离国服务津贴的比较，鉴于两个公务员制度的差异而属不适当的看法，这些委员同意各组织在上面第94段表达的看法。他们认为两个公务员制度性质的差异不能构成不进行补偿总额比较的合理基础，因为补偿总额比较的基础是相等工作的应享权利而非个别人员和他们的职业。他们赞成在继续进行的补偿总额研究中列入离国服务津贴，并且认为大会以前在对补偿总额比较中列入离国服务津贴所作的保留很大程度上是由于委员会以前就这个项目提出的费用估计。有人注意到按照

秘书处现行的建议这些费用估计不再有效。同以前设想的复杂评价方法不同，在新建议的简化评价程序的基础上预期需要费用不大。再者，他们认为大会从来没有表示补偿总额比较法没有必要和应该停止采用。这种看法认为，有某种通盘性补偿总额比较办法来作为政策指导和资料是有用的，如果这种办法要同国际公务员服务有关的话，离国服务津贴是应该包括在内的。关于这方面，他们注意到委员会本身从一开始就采用补偿总额比较来进行一般事务人员的薪金调查而世界银行、加拿大政府和私营部门也应广泛地使用补偿总额比较方法，证明这种方法有效和可行。这些委员强调说，大会只有定期进行包括离国服务津贴在内的补偿总额比较才有可能衡量国际公务员制度相对于比较国公务员制度的真正位置。由于对两个公务员制度来说，非离国服务津贴仅占包括离国服务津贴的全部报酬的70%，排除离国服务津贴只能给大会提供一个按照诺贝尔梅耶原则进行的比较的局部结果。

99. 相反的意见认为，鉴于存在着许多技术困难和需要花费很大才能获得结果，而采用这种没有多大效用的比较法将会带来许多无法解决的困难。持这种意见的委员们提出，仅仅同净额报酬这个比较组成部分有关的技术问题相当多和在增加中。由于在补偿总额比较法中每增加一个比较组成部分必然会产生类似的问题，同每一组成部分相连系的不精确度将会在总比较中累积到不能接受的程度。不过，其中一位委员却认为，包括离国服务津贴在内的补偿总额比较是有用的，因为它可以定期算出这两个公务员制度通盘应享权利的粗糙而大约的指标。另一位委员注意到已经对净额报酬和养恤金作了比较和就这些组成部分的差数达成协议。由于这两个组成部分构成联合国系统不包括离国服务津贴的总应享权利的90%左右，大可以不使用费用高昂和技术上有缺陷的测量方法来取得关于其余10%的一般性结论。一些持这种意见的委员建议应该继续现行的根据非离国服务津贴的补偿总额比较。但这些委员不愿意把方法扩大到包括离国服务津贴，他们指出，由于把比较扩大到包括离国服务津贴的做法没有获得大会提供必要的经费，可以推定大会决定把离国服务津贴排除在补偿总额比较之外。他们在作出这项结论的时候，集中地注意到

如不处理一系列关于补偿总额比较的极其困难的问题，就很难对净额报酬作出技术上的准确的比较。此外，也应该记住现行的比较公务员制度对本身的补偿总额比较进行了几年审查努力以后取得的经验。其中一些委员指出，把离国服务津贴列入比较范围内的做法将使得有必要审查差数的作用，因为差数的部分存在理由是同离国服务地位有关。他们又强调把短期派到外国的美国公民公务员获提供的津贴同联合国常任专业工作人员的一般津贴进行比较的做法的基本概念错误。其中一些委员认为比较公务员制度和国际公务员制度之间的差数主要是离国服务因素的原故。工作地点差价调整制度确保一切服务有这个差数，以及包括比较公务员制度的离国服务津贴。包括离国服务津贴的比较会双重地计及离国服务的作用，对比较公务员制度有利。常任国际公务员和比较公务员制度短期派驻外国的离国服务工作人员之间的比较是不合理的，因为它没有考虑到同工作人员的整个职业有关的有利和不利因素。这种比较是会有争议的。他们又指出，国际公务员在其整个职业生涯中从差数，即离国服务津贴中获得好处。相比之下，比较公务员制度的离国服务工作人员只有在离开本国服务的期间内从这个组成部分中获得好处。

100. 一位委员指出，除了在分析中包括离国服务津贴的基本缺陷以外，秘书处提供的分析说明与设计一个准确方法有关的种种困难。例如，美国方面的病假数字夸大了，因为它是所有雇员而非专业工作人员的平均数；27个服务地点的分析包括不到1%派到国外的美国公民公务员，其中三分之一服务地点根本没有美国公民公务员；而公式的联合国方面则没有对产假进行分析。

101. 关于这方面，一些委员指出，包括离国服务津贴的初步的补偿总额比较概括了大约70%联合国共同系统的专业工作人员。他们又注意到在未来的比较中打算进一步改善诸如妇女产假和病假一类津贴的数据收集精确度。秘书处提供的有关详细说明是令人满意的。

委员会的结论

102. 委员会自1981年以来已经在非离国服务津贴的基础上进行补偿总额比

较和把这些比较的结果向大会提出报告。关于这方面，委员会已就净额薪酬和养恤金的比较方法向大会提出建议。大会关注委员会在这方面的的工作，并且已请委员会每年就这些比较的结果提出报告。

103. 一些委员认为，只有包括离国服务津贴在内的补偿总额比较才能让大会对联合国共同制度和比较公务员制度的总应享权利作出全面性比较。因此，他们的结论是，这种包括离国服务津贴补偿总额比较不仅可行和有效，而且是必要和可以费用低廉地完成。

104. 注意到许多概念上和技术上的复杂情况和甚至仅仅产生功效不大的结果也需要很大的开支，委员会一些委员的结论是，补偿总额比较的效用甚为有限，肯定不应该包括离国服务津贴。他们指出，同净额薪酬这个单一组成部分进行比较有关的技术问题相当多和在增加中。由于在补偿总额比较中每增加一个比较组成部分必然会产生类似的问题，同每一组成部分相连系的不精确度将会在总比较中累积到不能接受的程度。如果包括离国服务津贴比较的话，这些缺陷将会变得更为严重，因为这个办法牵涉到美国制度中的一些情况在国际公务员制度里没有适当的比较基础。因此，推行这样一个昂贵比较法是不明智和没有效果的，它只会产生一些歪曲和不可靠的数据和过分膨胀的期望。

4. 工作地点差价调整数并入基薪净额

105. 在委员会第二十五届会议上，联合国代表要求把关于将专业以上职类工作人员的工作地点差价调整数并入其基薪净额的项目列入委员会第二十六届会议的议程。联合国在后续的书往来往中解释说，提出这个要求的原因是，预测到了1987年年底时，衡平征税基金将出现赤字，如果委员会不采取任何行动，因此大会也不采取行动，则预料到了1991年时的赤字将达1400万美元。预料中的短缺的原因据说是，使用分别于1987年4月1日和1月1日开始生效的，新的专业以上职类和一般事务人员及有关类别的工作人员薪给税比额表。预料中的赤

字的绝大部分与基金的美 国部分有关，因为联合国所偿还缴税总额的 99.9% 与美国政府向在联合国任职的美 国籍人士或在美国居留者所征收的税有关。如果不采取 措施补充该基金的资源，该基金预料中的赤字将转帐到联合 国的经常预算，这就变成由所有会员国承担，包括那些并不 向其 在联合国任职的国民征税的会员国在内。联合国因此 要求把工作地点差价调整数当中的至少 20 点并入基薪净 额，自 1988 年 1 月 1 日开始生效。目前估计，这种措施将 在 1991 年以前消除衡平征税基金的赤字。

106. 委员会在其第二十六届会议上，与联合国所提 将工作地点差价调整数的 20 点并入基薪净额的建议同时 还审议了委员会秘书处所提不需将工作地点差价调整数 并入基薪净额就可以防止衡平征税基金出现赤字的代替 办法。这个办法包括，为专业以上职类的工作人员订出 一个工作人员薪给税特别比额表，这个比额表只用以决 定基薪总额，而不供其他用途。为其他用途，则仍适用 自 1987 年 4 月 1 日开始生效的工作人员薪给税比额表。

各组织和工作人员代表的意见

107. 行政协商会主席通知委员会说，鉴于采取这种 措施的结果将使工作地点差价调整数被列为负的工作地 点显著增加，大多数组织强烈反对将工作地点差价调整 数的 20 点并入基薪的建议。如果采取所建议的措施， 则大约有一半的工作地点，其工作地点差价调整数将变 成负的。虽然大部分组织宁愿维持现状，它们还愿意审 查根据公务员制度委员会秘书处所建议的代替办法。 联合国也愿意审查这种办法。然而，各组织认为，必须 仔细研究这种解决办法的结果如何。特别引起关心的是， 这个建议和各组织工作人员章程是否相容，以及它对离 职偿金和对因公受伤或生病的赔偿的定义的可能影响。 是不是非有两个不同的比额表不可的问题，也需要加以 研究。各组织因此建议，应该由行政部门、工作人员代 表和公务员制度委员会秘书处三方组成的一个工作小组

在本届会议期间进行这种审查，以便让委员会达成一种决定。 这个工作小组的目的，将以公务员制度委员会秘书处的建议为基础，订出一种可行的，可以代替把工作地点差价调整数并入基薪净额的，供选择的办法。

108. 国际公务员联合会指出，联合国是必须面对由工作人员薪给税的收入补充衡平征税基金的唯一组织。 国际公务员联合会对于美国继续拒绝免征在国际组织工作的美国人的入息税，因此造成由于偿还税捐而多出的工作和问题，表示遗憾。 与此同时，美国又责怪联合国的各种作业在节省成本方面的努力不够，说联合国的薪给制度太复杂。 国际公务员联合会指出，以七个总部工作地点的平均税率为基础的，目前的工作人员薪给税比额表，是于1987年4月1日开始生效的。 为了衡平征税基金的缘故而更改工作人员薪给税率太任性，会使薪给制度更加不稳固。 另一方面，关于把工作地点差价调整数的20点并入基薪净额的建议实施以后，将使很多工作地点的工作地点差价调整数变成负的。 对联合国系统25%以上的专业以上工作人员来说，将从基薪扣减。 除非对工作地点差价调整数为负的工作人员找到适当的解决办法，国际公务员联合会是无法同意将工作地点差价调整数并入基薪净额的。 国际公务员联合会也无法支持关于代替上述并入办法的建议，即为衡平征税基金的缘故另订一套工作人员薪给税比额表。 这样做将使现行的薪给比额表增加到五个，这不利于稳定和统一。 但是，国际公务员联合会仍将愿意参加行政协商会所建议的工作小组。 国际公务员联合会保留它对为衡平征税基金另订一套新的工作人员薪给税比额表一事的立场。

109. 独立职工会协调会代表也表示愿意参加行政协商会所提议的工作小组。 然而，独立职工会协调会希望指出，如果联合国所有的会员国都在《特权和豁免权公约》上签字的话，今天就不会发生这个问题。 独立职工会协调会认为，在这种情况下，最好的解决办法就是仿效供比较的国家，废除负的工作地点差价调整数。 独立职工会协调会代表对由于不是所有的会员国都在《特权和豁免权公约》上签字才发生这个问题，表示遗憾。 他建议仿效供比较的国家，必要时放弃任何负的工作地点差价调整数。

委员会的讨论

110. 委员会同意成立行政协商会所建议的工作小组。委员会后来获悉，工作小组审查了所涉的主要问题之后，以公务员制度委员会秘书处所提代替《并入案》的《代替案》为基础，得出一个《修订案》。委员会注意到联合国的意见，即认为，采用工作小组所建议的措施，将对衡平征税基金产生与采用《工作地点差价调整数的20点并入基薪净额》的办法同样的影响。委员会同时注意到，国际公务员联合会曾保留它对仅为衡平征税基金的缘故另订一套薪的工作人员薪给税比额表一事的立场。由于时间短促，国际公务员联合会来不及研究所建议的比额表对联合国系统其他构成部分的影响，也没有时间研究为此目的另订一个比额表，与共同制度各组织的工作人员服务章程会不会相抵触。委员会还注意到，独立职工会协调会曾支持工作小组所提建议。

111. 委员会注意到，根据1987年6月份的工作地点差价调整数《合并案》将使位于另外48个国家或地区的工作地点的工作地点差价调整数变成负的，从而使工作地点差价调整数为负的国家或地区的总数达到81个。与现行的工作地点差价调整数办法下约有1850名工作人员的工作地点差价调整数为负相比，如果实施《并入案》，将使共约5,100名工作人员，将从其基薪被扣工作地点差价调整数。委员会同时指出，《并入》办法将对经费方面产生重大影响。最后一次实施工作地点差价调整数并入基薪净额时，即1985年1月，所带来的经费增加包括，由于四舍五入带来的非经常性的一次开支\$250,000，以及因针对工作地点差价调整数的加减办法不同所导致两年到三年期间每年约\$240,000的经常性开支。

112. 关于工作小组所提的建议，委员会注意到，这个代替办法的内容，将是订出一套经过修订的工作人员薪给税比额表，同基薪总额和离职偿金总额配合使用。这个订正比额表将订得够高，以补充衡平税征基金的资源。同目前正在适用的工作人员薪给税比额表一样，为此目的而订的比额表将有两套，一套适用于领有受扶养人薪给的，另一套适用于领无受扶养人薪给的工作人员。为了应计养恤金薪给和养

恤金的缘故，适用于有主要受扶养人的工作人员的薪给税比额表仍将继续适用。将同基薪总额和离职偿金总额配合适用的两套工作人员薪给税比额表，以及适用于应计养恤金薪给和养恤金的工作人员薪给税比额表，将一起列在共有三栏的，工作人员薪给税比额表。

113. 在这个基础上，并利用现有的工作人员薪给税收入类别，订出了一套同基薪总额和离职偿金总额配合使用的，分为有受扶养人和无受扶养人的，修正工作人员薪给税比额表。在制订所建议关于有受扶养人的工作人员薪给税比额表时曾考虑到，在不造成薪给总额超过目前的应计养恤金薪给的情况下，为衡平征税基金所需的资源开源。委员会认为，无论有无受扶养人，所有工作人员的薪给都不应该高出其应计养恤金薪给。为此，已将关于有主要受扶养人的工作人员目前的薪给税比额表的最低层提高25%，其他各阶层将以递减的比率提高，其结果将四舍五入到最接近的整数。

114. 提议中的基薪总额是，把将配合基薪总额和离职偿金总额使用的，提议中的工作人员薪给税反过来适用于现行的基薪净额得来的。在这个基础上，提议中的，无主要受扶养人的工作人员的薪给税率，在拟订时尽可能地缩小无受扶养人工作人员现有的基薪净额同提议中的基薪总额之间的差距。然后把准备同基薪总额和离职偿金总额配合使用的，经过修订的无受扶养人工作人员薪给税率，适用在提议中的薪给总额，计算出基薪净额。

115. 以下使用类似的方法算出提议中的离职偿金总额和净额：

(a) 计算提议中的离职偿金总额的办法是，把准备配合基薪总额和离职偿金总额使用的，修订的，有受扶养人工作人员薪给税比额表反过来用在现有的，有受扶养人工作人员离职偿金净额上；

(b) 计算提议中的无受扶养人工作人员离职偿金净额的办法是，把准备配合基薪总额和离职偿金总额使用的，提议中无受扶养人工作人员薪给税比额表适用于上述提议中的离职偿金总额。

116. 委员会注意到，工作小组拟订的代替办法并不影响工作地点差价调整数分类，因此也就不会使更多工作地点的工作地点差价调整数变成负的。提议中的办法将不会影响薪酬制度的其他因素，唯一的例外是，领无受扶养人薪给的工作人员的基薪净额和离职偿金净额可能会有少许增加或减少。这小额的增减的原因是，领无受扶养人薪给的工作人员薪给税比额表上的改变。这项增加或减少的数额，在大多数情况下将是每一工作人员每年\$ 10或更少，最多每年不超过\$ 20。这些增加和减少正好彼此相抵销，因此预料，提议中的措施在财务方面的影响可以不考虑。工作小组所提建议如获通过，将须修改共同制度各组织工作人员服务章程，但是这种修改是常见的。

117. 委员会某些成员表示关心，认为某些人或许会误解采用工作小组所提建议的结果出现的基薪总额增加和离职偿金总额增加，以为联合国工作人员拿回家的薪给真的增加了。这些委员会成员认为在目前的气氛下，最好不要有这种误解。这些委员会成员同时表示另一种关心，即这种改变对薪酬其他因素的可能影响，包括希望把为此用途使用的新的工作人员薪给税率，适用在决定基薪总额和离职偿金总额以外的方面的压力。这些委员会成员还表示，为不同用途而有几套不同的基薪总额表存在将是不幸的事情，因为这将不必要地使这个系统复杂化。

118. 但是他们又指出，把工作地点差价调整数并入基薪的办法也会增加薪给总额，目前已经有许多种薪给总额表在使用中，有一个基薪总额表、一个应计养恤金薪给表和一个离职偿金总额表。他们还说，鉴于衡平征税基金的情况危急，必须采取紧急措施。

委员会的建议

119. 鉴于上述考虑，委员会的结论认为，工作小组所提建议，将是目前情况下麻烦最少的办法。因此委员会决定向大会建议，认为大会应该(a)保留目前为应计养恤金薪给和养恤金而适用于有受养配偶和受扶养子女工作人员的，工作人员薪给

税比额表；(b) 核可两套将配合基薪总额和离职偿金总额使用的，订正工作人员薪给税率，一套适用于有受扶养配偶或子女的工作人员，另一套适用于无受扶养配偶或子女的工作人员。

120. 提议中将配合基薪总额和离职偿金总额使用的，有受扶养人和无受扶养人工作人员薪给税率，以及自1987年开始生效的，用在应计养恤金薪给和养恤金方面的薪给税率，列于附件六。建议中的，分别表示有受扶养人和无受扶养人工作人员基薪总额和净额的，基薪表和离职偿金表，列于附件七和附件八。为了给各组织有足够的时间更改其工作人员服务章程，委员会建议，提议中有关工作人员薪给税比额表上的修改，以及因此导致的，基薪表和离职偿金表上的修改，应自1988年4月1日起开始生效。

121. 委员会在提出这个建议时强调，所建议的改变唯一的目的是增加衡平征税基金的收入。建议中的措施并不影响有受扶养人工作人员目前的基薪净额和离职偿金净额，只对无受扶养人工作人员目前的基薪净额和离职偿金净额有极小的影响。其对财务方面的影响被认为可以不考虑。鉴于委员会某些成员表示关切，委员会进一步建议，应该紧密监测所建议措施的执行，以确保它不产生未曾预料的后果。

122. 委员会回顾，委员会在其第七次年度报告里曾“建议大会或许要请尚未这么做的国家采取适当措施，免除其在国际机构服务的国民缴入息税，从而导致衡平征税基金的废除。”²¹ 大会在其第39/27号决议第5段也曾提出过大意差不多的要求。然而，到目前为止，衡平征税基金仍有存在的必要。在这种情况下，并鉴于衡平征税基金目前所面临的各种困难，委员会乃决定提出它本身尚有保留的这个建议。然而委员会认为这个建议比将工作地点差价调整数并入基薪的办法还少麻烦。因此，委员会鉴于它对此事的意见，以及各组织和工作人员代表的意见，热烈呼吁大会采取所需措施，以防今后再次发生这种衡平征税基金面临困难的情况。

5. 建立美国联邦公务员制度和联合国制度 之间的职级对等并比较其薪酬

123. 在第二十四届会议上，委员会查明了有若干问题同当前的职级对等研究有关，并要求为上述研究提供进一步资料。 这些资料已经交给委员会第二十五届会议，供委员会审议下列问题：

- (a) 高级行政人员薪金比较；
- (b) 助理秘书长和副秘书长职级对等；
- (c) 翻译职务的职级对等；
- (d) 为检查比较的有效性所进行进一步磋商的结果；
- (e) 两种制度任职期间的长短对于建议在比较中使用的平均薪金的影响；
- (f) 加权技术在比较程序中的使用。

各组织和工作人员代表的意见

124. 行政协商会主席指出，根据“人员级别”办法对各种工作进行比较具有固有的困难，但同时他也指出，在薪酬比较过程中使用高级行政人员职级的平均数是没有技术根据的。 委员会应当使用高级行政人员职位的实际工资数额，在正常条件下，这样可以得出一个有效的比较。 关于助理秘书长和副秘书长职务，公务员制度委员会秘书处所作的进一步调查证实，在共同制度中的助理秘书长和副秘书长职位无法同比较国政府中的类似职位作实际上的比较。 有若干因素导致了这一结论：组织结构和任务范围不同；取样数量少；根据人员级别办法对工作进行比较所遇到的各种困难；以及在上述各级中政治因素的影响。 这些因素最后说明，助理秘书长和副秘书长职务必须继续使用外推法确定。 行政协商会指出，不应将翻译职务列入职级对等研究，因为已经作出进一步努力企图找出一种足够数量的可供比较的美国职务，但都没有成功。 行政协商会还指出，联合国人事管理局叙级员对

总标准进行进一步检验以后，所得出的相符率为75.8%。75%的相符率对于委员会来说将是接受的，因此行政协商会对此感到满意。关于任职时间对平均薪酬的影响，行政协商会认为，只要所提出的有关平均薪酬的资料没有受到任职长短的影响，那么对于比较净薪酬来说，就没有必要更多地考虑任职长短。最后，关于加权技术问题，行政协商会仍主张使用平方根加权公式。

125. 国际公务员联合会代表对于完成有关悬而未决问题的研究表示赞赏，这可以使委员会在作差数计算时考虑到各种对等研究的结果。关于尚未决定的各种问题，国际公务员联合会主张使用高级行政人员的实际职务来作薪金的比较，这种比较的一个主要问题是美国方面人为地压缩薪金表。国际公务员委员会认为，列入助理秘书长和副秘书长的对等并不是一项优先事项。公务员制度委员会秘书处的调查结果证实了国际公务员联合会的立场，不能对翻译的职务进行比较，因为在两种制度之中这项工作的内容有非常明显的差别。国际公务员联合会代表认为，在补偿金总额的研究中，考虑到任职时间长短的区别将是更适当的，因为这种区别原来就得到了反映。委员会决定在补偿金总额比较中不再考虑这种情况，国际公务员委员会再次表示失望。审查各组织决定职业发展的政策，并不能解决任职时间长短的区别。最后，为了同1978年的比较相一致，在加权办法中应采用平方根加权公式。

委员会的讨论

126. 委员会各成员意识到，由于高级行政人员制度是一种人员级别的叙级制度，因此就给比较相等职务的联合国和美国的官员的相关薪酬数额造成各种困难。他们同意使用高级行政人员全部薪金级别的平均薪金数来进行比较，这样将可以造成较理想的结果，减少各次职级对等研究中分级模式的波动。

127. 委员会认识到，关于助理秘书长和副秘书长这两级的职务对等，要得出任何结论都有许多困难。然而，委员会决定继续研究此事项。

128. 大家认识到对等的翻译职务的工作内容有很多差别，而且美国联邦公务员

制度翻译职务数量很少，因此除一位成员以外，其他人都认为不应当将翻译列入比较的程序。

129. 关于公务员制度委员会秘书处同联合国人事管理局官员之间就验证核查分级作法所进行的磋商结果，委员会感到高兴的是，经过进一步的磋商，在两种制度叙级员之间达成了一种更加令人满意的相符率。

130. 委员会注意到秘书处努力取得研究中所包括的各项比较职务的有关任职时间的数据，用以评价任职时间长度对计算平均薪金的影响。委员会还指出，在比较国的人事数据系统中没有这种资料。

131. 为解决计算平均薪金所使用的加权技术问题，委员会指出，在1978年职级对等的研究中，曾决定使用平方根加权办法，以减少有大量任职人数的各种职务的支配情况。

委员会的结论

132. 委员会决定：

- (a) 在薪酬比较中使用高级行政人员平均薪金；
- (b) 继续研究助理秘书长和副秘书长两级的职位对等；
- (c) 将翻译职务在薪酬比较中加以排除；
- (d) 注意到比较令人满意的验证核查的相符率；
- (e) 结束对于任职时间长短对平均薪金影响的审查，指出没有可以做出适当评价所依据的数据；
- (f) 用平方根加权技术计算，将美国联邦公务员薪金表示为联合国共同制度职级平均数。

6. 补助金

133. 委员会第二十六届会议审议了补助金问题，秘书处编写有一份文件和一份说明，国际公务员联合会也提出一份说明。这一问题是由国际公务员联合会在第二十五届会议上提出的，委员会曾要求秘书处收集关于补助金性质和具体理由的进一步资料供其审议。

各组织和工作人员代表的意见

134. 行政协商会主席指出，委员会过去曾数次审查过补助金和强制性扣减工资的问题。他说，各行政主管继续对这种做法表示关切，这种做法破坏了国际公务员的独立性。联合国制度的创始人肯定从来没有想过或预计到会出现这种反常情况。他认为有关的会员国对于排除这种反常情况具有首要责任，但行政协商会欢迎为此目的的所有建议。行政协商会将密切注意对委员会各项函件的反应情况。

135. 国际公务员联合会主席回顾说，国际公务员联合会曾要求公务员制度委员会解决补助金问题，因为有越来越多的任职人数不足的会员国觉得有必要付给这种补助金，以吸引其国民在国际组织中任职。同样是这些会员国又宣称，共同制度中所享受的各项权利水平太高。由于联合国系统中任职条件缺乏吸引力，这种做法日益普遍。需要支付补助金的情况证明，诺贝尔梅耶原则已不再受到尊重。国际公务员联合会在其说明中提供了三个会员国的情况，这三个会员国提出了有关补助金的正式复文。此外，国际公务员联合会还听说其他一些会员国，如加拿大、法国和某些北欧国家，也支付某些补助金，主要是支付给在纽约的工作人员。国际公务员联合会对这种做法极为关切，因为它危害了国际公务员制度的独立和忠诚。要解决这一问题，不能仅谴责提供补助金的各会员国，而且应当提高所有任职地点的薪酬，使其能够吸引所有国家的国民。某些会员国强制扣减其在联合国系统各组织工作的国民的薪金，国际公务员联合会对这种做法同样表示关切。可惜，国际公务员联合会无法取得有关此问题的正式复文。

136. 独立职工会协调会代表感到极为关切的是，某些会员国公开违反《联合国工作人员条例》第1.6条，对其在共同制度任职的国民给予补助金。这种做法损害国际公务员制度的独立性，造成工作条件的变异和不公平情况。认为薪酬不足的某些会员国，也正是主张削减工作人员权利的国家。这就更加令人难以信服。

137. 关于公务员制度主席和各组织行政首长之间的通信，民行组织代表认为，不可能从工作人员中得到有意义的资料。虽然民航组织作出了额外的努力，同高级工作人员进行接触，但并没有得到新的资料，民航组织代表怀疑这些资料是否有用。他同意国际公务员联会的意见，解决办法不是谴责有关的国家政府，而是应当指出这些国家在反对改善服务条件甚至推动削减工作人员权利时，他们的立场的不一致性。民航组织认为，三个主要的捐助国认为有必要支付补助金（假定他们仍然这样认为），这种情况就充分说明有必要增加薪金。

138. 关于公务员制度委员会主席所要求的关于各国政府借调工作人员的情况，世界卫生组织说，根据要求仅提出了有关需偿付借用协议的数据，但还有同样数量的不需偿付的借用工作人员。

委员会的讨论

139. 主席解释说，1981年当委员会审议这一问题的时候，他仅写信给三个会员国，因为这三个会员国对其国民在联合国系统任职期间或任职以后有正式的补助金或补贴金的安排。这次他已要求在共同制度各组织有国民任职的155个会员国以及各组织的首长提供资料。

140. 委员会获悉，在讨论本项目时，有38个会员国作了答复。一个国家回答说，该国当前没有国民在各组织任职，31个会员国说，他们没有补助金，另3个会员国说已将此事项转达各自的政府。美利坚合众国指出，对于由共同制度各组织所雇佣的美国公务员，在任职期间美国继续执行不给予补贴的政策，但当工作人员离开共同制度各组织回到政府工作时，则继续给予差额补贴，此情况已于19

81年向委员会作了报告。但美国没有提到根据需偿付或不需偿付协定借调的美国公民问题。加拿大指出，作为一般政策来说，并不对在联合国各组织任职的国民给予补贴，但是参照高级外交官员享有的条件，向两名高级官员提供有关购置房屋的财政和行政援助以及其它有关服务。德意志联邦共和国回答说，该国政府参照德意志联邦共和国和各国际组织的工资结构变化，以及汇率波动和生活费用的不同情况，每年都要审查补助金的安排。因此该国认为，上述行政措施符合《宪章》和《工作人员条例》的内容、精神、解释和惯例，同德意志联邦共和国在联合国任职工作人员履行职责无关。大多数国家指出，他们并没有扣减被联合国系统各组织所聘用国民的工资。某些会员国没有回答这一问题，多数常驻代表没有回答需偿付和不需偿付借调问题。本报告附件9至11重新印发了主席给各行政首长和常驻代表信件的副本，在附件12列有已经答复以及没有答复的会员国名单。

141. 委员会还获悉，12个组织在讨论本项目时作了答复（详细情况见附件13）。委员会指出，联合国将很快回答1987年5月同执行秘书开会时提出的若干具体问题。委员会说，秘书处同若干在纽约的常驻联合国代表团进行了非正式磋商，并有少数会员国（除有正式安排的德意志联邦共和国、日本和美利坚合众国以外）对其国民，特别是任高级职务的国民根据具体情况提供住房援助。秘书处还获悉，有些国家政府对于政府借调的官员给予补贴，要求法国、意大利和其它国家政府提供这方面的更加具体的情况。

142. 委员会关切的注意到，日益增多的国家对某些国民单独的提供援助，以及在某些组织中需偿付和不需偿付借调人员数量很大。委员会还指出，至今只有两个会员国就此事项作了答复。

143. 委员会的一个成员解释说，美国政府于1985年开始实行差额补贴办法，以鼓励联邦公务员在国际组织暂时任职。支付这种补贴的情况有限，而且对于工作人员在国际组织任职期间没有补贴。一个人必须是美国国家公务员，在一个临时期间内接受联合国的聘用，然后再继续担任美国国家公务员，这时才有资格领取

差额补贴。属于这种借调的工作人员约有300名，只有少数在回去以后有资格领取这种补贴。他还指出，美国的数百名国际公务员并没有资格领取这种补贴，因为他们既不是来自也不会返回受聘于美国国家公务员制度。

144. 行政协商会主席回答委员会的关切说，为执行各项方案，行政首长经常要沿用过去的解决办法，如采用需偿付和不需偿付借用方式，以吸引所需水准的专家。工发组织代表指出，该组织很难从美国、日本、法国和某些其他国家吸引具有工业经验的高水准人员。外地的情况也相类似，因此工发组织要依靠需偿付和不需偿付借用协定来雇佣专家。否则该组织就无法满足发展中国家的希望。他说不久将正式回答主席的来信。

145. 国际公务员联会代表回答委员会各成员的评论说，国际公务员联会也非常重视国际公务员制度的独立性。国际公务员联会认为，增加薪酬就可以解决这个问题。

委员会的决定

146. 委员会注意到所提出的各种说明。委员会认为，由于多数会员国和组织尚未提交所需要的资料，因此应作出各项努力取得这些资料。委员会决定继续讨论这一事项，以便在第二十七届会议上研究该问题并于1988年向大会作进一步报告。然而，委员会希望向大会通报在目前阶段它对两方面的关切；(a) 越来越多的国家在个人基础上援助在联合国系统任职的国民，它违反联合国工作人员条例第1.6条和相应条款，上述条例规定工作人员不得接受任何政府给予的荣誉、勋章、优惠馈赠或报酬；(b) 利用偿付或不偿付借用协定的安排，使工作人员根据国家(回国)服务条件在各组织任职，向各会员国偿付或不偿付所需费用。委员会还愿向大会重申其第6、第7和第8次年度报告中所提出的各项建议，在这些建议中委员会请大会采取适当措施来改变这种情况，并建议请各会员国注意补助金的做法是不必要的、不适当的和不可取的，而且不符合《工作人员条例》各项条款。这

些建议适用于现在和将来所有形式的补助金。委员会特别回顾了第37/126号决议第2节第2段，该段提请会员国注意支付补助金或扣减薪酬的办法有违《联合国工作人员条例》的规定，因此实属不当。

7. 教育补助金

147. 原定由委员会第二十四届会议审议此问题，但后来先是推迟到第二十五届会议，后来又推迟到第二十六届会议。委员会依据行政协商会提出的两份文件进行了审查，一份文件是为第二十四届会议编写的，内容涉及补助金的范围、目的和数额，另一份文件提出了最新的资料，以便根据1985/86学年教育费用的数据对补助金数额进行审查。在此基础上，行政协商会建议将可报销的费用从目前的\$6,000增加至\$8,000，从而将补助金的最高数额从目前的\$4,500提高至\$6,000。各组织还建议，残疾儿童可报销的最高费用应相应增加至\$8,000，现有的100%报销办法仍维持不变；在没有教育设施或教育设施被认为不充足的地点任职的工作人员，除\$6,000补助金的最高数额以外，每年应可报销膳宿费最多\$1,500。行政协商会还建议，上述措施应从1988年1月1日仍在上课的那一学年开始执行。

各组织和工作人员代表的意见

148. 行政协商会主席在介绍该文件时提请委员会注意，从1983年上次审查补助金数额以来，工作人员的开支以及联合国系统工作人员子女通常就读的学校学费都有很大增加；在1985至1986年，17%以上的工作人员超过每年\$6,000可允许报销的最高数额。单从学费来说，不算其他可报销的费用，以当地货币计算所增加的幅度从日内瓦的17%到罗马的85%和巴黎87%。由于当前的汇率，在除纽约和蒙特利尔以外的所有总部地点，其教育开支如以美元而不以当地货币计算，所增加的数额还要高的多。因此有足够理由需要增加补助金数额。根据目前规定，由于任职地点没有教育设施和教育设施不足，因而不得不

在其它地点使其子女接受教育的工作人员，可报销的教育开支相对的低于其子女在任职地点或附近就读的工作人员。这是由于可报销的膳宿费用也包括在补助金总额之内。行政协商会认为，要为在教育设施不足的任职地点服务的工作人员解决这种不正常的情况。各组织关于汇率最低保障规定的建议，其目的是确保所有工作地点的工作人员都能受到公平对待。

149. 国际公务员联合会秘书长支持行政协商会的各项主要结论，与此同时重申联合会的一项政策是，应作为一项社会福利向所有工作人员支付教育补助金。他说，工资现在仍然受到冻结，但教育开支却急速上升。国际公务员联合会认为，行政协商会建议增加教育补助金是完全必要的，而且实际上已为时过晚。关于汇率最低保障规定，国际公务员联合会建议使用预计到1988年1月1日为止的36个月的平均汇率是一个比较公平的方案，因为按这种办法计算，补助金增加总数的最高额比较符合各国费用的增长情况。国际公务员联合会强烈支持行政协商会的建议，工作人员任职地点如果没有教育设施或教育设施不足，应单独报销膳宿费。这种措施可以使带有子女的官员比较愿意到若干边远外地服务地点任职。

150. 独立职工会协调会代表强调指出，自从上次审查教育津贴数额以来，教育费用增加猛烈。现有资料提供了充分理由，需要大幅度增加补助金。独立职工会协调会同意要特别考虑在教育设施不足或没有教育设施的工作地点的工作人员，支持行政协商会在此方面的建议。此外，独立职工会协调会认为，应根据需要将补助金扩大到当地征聘的工作人员。

委员会的讨论

151. 委员会认真审查了如下的情况，即从上次审查以来，工作人员的教育开支以及工作人员子女通常就读学校的学费有大幅度增加。委员会还注意到，自从1983年以来教育补助金的数额一直没有增加。根据所提供的统计数字，委员会认为要求修改补助金数额是有根据的。然而，在审查此项目时，委员会觉得必须铭记在其他领域的决定和建议及其所涉的经费问题。

152. 委员会某些成员认为，鉴于所提出的数据，应对此问题给予优先考虑。他们认为尽管目前经费紧张，但增加补助金的建议仍然是适宜的。大家一致支持修改在没有教育设施或被认为教育设施不足地点任职工作人员的报销规定。一些成员虽然支持需要照顾在教育设施低劣的工作地点任职的工作人员利益，同时也建议应少量增加教育补助金数额。这样可使所有工作地点的工作人员都感到某种程度的宽慰。由于联合国系统目前面临的财政困难，委员会多数成员主张到1988年再提出全面增加补助金数额的建议，而不要在当前提出部分增加的意见。委员会若干成员要求在下次审查时优先审议这一问题。

委员会的建议

153. 委员会决定推迟由1988年7月届会来审议教育补助金的总数额和有关规定。然而，委员会决定向大会建议从1988年1月1日仍在授课的这一学年开始，修改在没有教育设施或教育设施被认为不充分工作地点任职工作人员现行教育补助金的规定，除\$4,500补助金最高数额之外，还可使他们报销100%的膳宿费，每年最多为\$1,500。

154. 上述建议每年所需经费估计全系统每年为\$75,000。

B. 与工作地点差价调整数有关的事项

关于地点差价调整数问题咨询委员会第十二届

会议的报告

155. 委员会第二十六届会议审议了关于地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）第十二届会议的报告全文。报告涉及地点差价调整制度的各个问题。其中讨论了生活费计算方式，总部与外勤工作地点租金补贴办法，分开通货膨胀和通货波动的影响，取消基地的地点差价调整制，地区外物价累进系数和多种汇率等问题。

156. 调整数咨委会主席在介绍报告时解释了委员会的建议并重申地点差价调整制度在确立这一制度的环境即金融稳定和汇率固定的环境中很有成效。各种货币转向浮动金融市场不稳定，阻碍了普遍持久解决影响到综合薪酬的各个方面的问题。他解释说基本薪金、地点差价调整和其他津贴互相密切交织在一起，不可能将地点差价调整数与薪酬的其它组成部分脱离开来单独处理。同时调整数咨委会提出了一项虽然不具普遍性但却可以无限期执行的解决办法。

各组织和工作人员代表的意见

157. 行政协商会主席提到国际公务员制度委员会表示的意见，即应当将寻找一项普遍可以接受的解决通货波动对地点差价调整数影响问题的办法作为紧急事项来进行。各组织支持调整数咨委会的建议，在研究货币波动对某些选定工作地点的影响之前，使用一组货币计算地区外指示数，这可更好反映离国服务人员的支出格局。他还支持关于确定租金补贴的起始数的建议，并赞同关于调整总部工作地点报销时期以便补偿地点差价冻结的影响，但要先研究这些措施带来的管理问题。行政协商会欢迎关于增强特殊措施对高通货膨胀和当地货币持续不断贬值的反映能力的建议。行政协商会指出各组织坚决反对取消基地地点差价调整制度，这会将许多工作地点置于负地点差价调整数的境况中，只能使行政首长目前面临的执行和管理问题更加复杂。

158. 国际公务员联合会主席表示联会对调整数咨委员会不愿在目前考虑持久解决地点差价调整制度的各种问题感到失望。国际公务员联合会希望密切参加建议成立的将通货膨胀和通货波动对地点差价调整制度影响分开的工作组的工作。她指出调整数咨委会自己曾表示地点差价调整制度应界定差数和冻结而难以执行。她同意委员会关于地区外支出的建议。关于纽约的调查，国际公务员联合会表示它对处理住房问题使用的方法有保留，因此不能保证联合会接受逐地比较的结果。国际公务员联合会要求委员会使最低限额和最高限额在现行薪金校正系数制度内对称起来。国际公务员联合会重申反对取消纽约的地点差价调整的立场。

159. 独立职工会协调会会议代表提请委员会注意薪金校正系数和即将开始的一轮逐地调查，他认为这两个问题密切相联。这一关系提出需要了解委员会准备接受和维护什么汇率，随之而来的是什么实得工资水平这一中心问题。关于前者，他指出薪金校正系数承认由于在某一调查日期美元对地方货币的比值下降，引起实得工资减少而引起的问题，这一方法引起的问题是硬性规定的结果。另一方面，引起薪金校正系数的较低限额是以地方货币递减20%或以上为依据的；另一方面，最高限额是以上一次调查时的汇率为依据规定的。他说，这不是一种平衡的方法。必须立即研制消除不定因素稳定这一制度的方法，使专业人员以上职类工作人员能进行正常的长远规划。他指出每一次进行调查的结果都是实得工资下降。因此，工作人员由于过去13年内不断承受损失，在地点差价调整制度中将通货膨胀和通货波动影响分开之前反对进行任何新一轮调查。独立职工会协调会支持对租金补贴办法提出的建议，反对取消基地的地点差价调整制。

1. 生活费调查方法审查

委员会的结论

160. 委员会核准调整数咨委会提出的几项关于方法性改变的提议。修改后的方法将涉及教育费用、佣人和住房费用、地区外非消费性支出的尺度以及购置汽车等变化综合在一起，用于未来生活费调查。

2. 总部和非总部地点租金补贴办法审查

委员会的讨论

161. 委员会注意到薪酬水平冻结期间，总部地点租金补贴补偿水平递减的公式意味着新来者的实得工资减少，因为他们的租金比计算地点差价调整数采用的平均租金要高得多。在外勤服务地点租金极高已引起起始水平膨胀。

委员会的结论

162. 因此委员会决定：

(a) 决定外勤服务地点租金补贴起始点时应排除一切极端的租金，只采用中间被认为是平均数的租金加或减两个标准差数。为确定加拿大和美国以及所有总部的服务地点和一些位于欧洲的其他服务地点²²租金补贴起始点而计算平均租金时，不应计算在服务地点不足五年的工作人员的租金。

(b) 在一切地点，租金与收入比例应按分等级表适用20%最高差额，以便算出租金补贴起始点；

(c) 在纽约地点差价调整数冻结期间，加拿大、美国以及所有总部和一些位于欧洲的其他服务地点²²的偿还率应当冻结。只要纽约地点差价调整数继续冻结下去，偿还率应从执行本建议开始之日（1987年8月1日）恢复到冻结时采用的水平（1984年12月1日）或有关人员开始服务之日，一两者中以较后的日期为准。纽约冻结解除，在一切受影响的地点应都恢复正常执行这一办法，低于恢复后水平的补偿水平应适用12个月。其后应采用正常的逐渐取消程序。不应补发任何款项。

163. 上述各决定1987年8月1日起生效。

164. 委员会注意到上述各项决定今后一年内所需经费为\$35万，其后不再需要任何经费。

3. 通货膨胀与通货波动对地点 差价调整制的影响

(a) 计划地区外物价累进系数的方法的修定

委员会的结论

165. 委员会决定地区以外物价累进系数应按月计算。累进系数应暂时以欧洲货币单位内包括的一组货币加上奥地利、香港、日本、斯堪的纳维亚各国、新加坡、瑞士、联合王国和美国的货币为依据。

166. 委员会请其秘书处对地区外消费性和非消费性支出作一特别调查，以便委员会能采取适当的指数来更新消费指数和非消费性承付款。同时应适用修订的地区外累进系数来更新地区外消费和非消费支出，为期一年。委员会决定新的地区外系数自1987年9月1日起执行。

(b) 将通货波动对实得工资的影响减少到最低限度的程序

委员会第二十五届会议的讨论

167. 委员会回顾了第二十四届会议的结论，迫切需要解决这一长期未解决的问题。委员会注意到这问题是由于每一地点差价调整数系数的递减和按一组可兑换和不可兑换货币计算的地区外组成部分造成的。地点差价调整分类因当地货币与美元兑换率变动而做出修改时，以相当于当地货币支付的实得工资净数就发生波动，结果，以当地货币计算的实得工资水平就很不稳定。委员会第12次年度报告²³已将委员会原先关于这一事项的决定向大会报告。

168. 委员会第二十五届会议注意到造成执行薪金校正系数的这一程序在大多数情况下产生了预期的效果；但是在少数国家内由于美元对当地货币不断大幅度贬值，因而仍然存在一些问题。

委员会第二十六届会议的讨论

169. 委员会第二十五届会议讨论了各组织提出的在美元对当地货币贬值10%的国家内执行最低限额保护措施的要求，以及在美元与当地货币的比值在上次逐地调查时实际汇率增值10%以上的国家内，确定工资最高限额时同样执行10%的最高限额的要求。但是，委员会认为委员会核准调整数资委会建议的计算地区外物价累进系数的修订程序和核准使用由此得出的计算薪金校正系数中地区外物价累进系数和最低限额保护等于给在目前执行薪金校正系数和最低限额保护措施的服务地点工作人员更多的救济。因此委员会不能同意各组织提议的在美元贬值10%时执行最低限额保护措施。

委员会第二十五届会议的结论

170. 委员会第二十五届会议决定在可以适用薪金校正系数的国家内和在美元同当地货币的比值比上一次逐地调查时贬值20%以上的国家内,适用以下程序,为期5个月,自1987年4月1日开始:

(a) 应当计算数自上次逐地调查以来美元对当地货币以贬值20%后的汇率;

(b) 应按上面(a)的汇率确定与地点差价调整数分类(包括薪金校正系数)相当的当地货币实得工资净额(基本薪金净额加地点差价调整数减去养恤金交款);

(c) 如美元贬值超过上面(a)段所说的比率,则确定地点差价调整分类的结果应保证当地货币实得工资净额不低于上面(b)所述水平。

171. 委员会还决定应按符合上次逐地调查时适用汇率的地点差价调整数分类为属于上述组别的国家确定当地货币实得工资净额。如在执行临时措施阶段内,美元升值水平超过上次逐地调查适用的汇率时,实得工资净额不得超过调查汇率时确定的水平。

172. 委员会具体说明所有参加组织和所有受影响的服务地点都应执行上述决定,自1987年4月1日起生效,至1987年8月末截止。委员会还重申共同制度内所有组织,包括还没有这样做的组织,都应执行其第二十四届会议关于薪金校正系数的决定。

委员会第二十六届会议的结论

173. 委员会第二十六届会议决定:

(a) 委员会第二十六届会议核准适用的程序得出的地区外物价累进系数应用来计算一切适用薪金校正系数程序服务地点的薪金校正率数;

(b) 应考虑到修订的地区外物价累进系数程序的效果,重新计算根据委员会第二十五届会议核准的程序确定的最低限额保护数;

(c) 在执行最低限额保护程序的国内适用的工资的最高限额应参照美元与当地货币汇率比上次逐地调查时实际汇率增值20%以上造成的汇率来确定；

(d) 上面(a)和(c)段提到的修订的薪金校正系数、最低限额保护数和最高限额规定应用来确定受影响的服务地点1987年9月1日的地点差价调整分类。

174. 委员会第二十六届会议决定应建立一个由国际公务员制度委员会秘书处工作人员、各组织及工作人员代表组成的小型工作组，来研究有关将地点差价调整制度内通货膨胀和通货波动影响分开的各种问题。委员会注意到已向调整数咨委会和委员会本身提交若干处理这一问题的方法和解决办法的建议。应当按照技术上是否健全和实际影响来评价这些解决办法以及工作组可能研究出的其他可能的解决办法。同时，工作组还应当调查一项长远和普遍可适用的解决办法的可行性。工作组的结论应提交将于1988年3月举行的委员会第二十七届会议。委员会将根据工作组的报告及所需的其他资料于1988年7月会议上再回过来讨论这一事项，以便达成一项长远解决办法。上文第173段概述的委员会的各项决定应可执行，直到委员会1988年7月会议重新审查这一事项为止。

175. 委员会的两位成员认为上面174规定的工作组的任务范围太宽，工作组的组成不平衡。

176. 委员会第二十五届和第二十六届会议有关薪金校正系数，最低限额保护程序和使用修订地区外物价累进系数确定薪金校正系数和最低限额保护权等决定所涉经费按1987年7月汇率计算，每年为\$550万。

4. 研究取消基地纽约的地点差价调整制的可能性

委员会决定

177. 应大会第40/244号决议第一节第4段之请，委员会讨论了取消纽约地点差价调整制的可能性，委员会审查了调整数咨委会在这方面所作的详尽的研究结果，

注意到取消基地地点差价调整制的优点远不如缺点多。委员会注意到研究取消纽约地点差价调整制可能性的大会要求是在大会对差数水平感到忧虑时提出的。其后已确定了差数的范围，现已有了程序使委员会能在规定的差数范围内执行地点差价调整制。正如大会指出的，委员会在差数范围内执行地点差价调整制使用的程序已取得了预期的效果。因此，由于上述大会忧虑而提出的取消基地地点差价调整制在现时看来似乎没有道理了。

委员会的建议

178. 因此委员会建议大会暂时应保留基地纽约的地点差价调整制。

5. 地点差价调整制执行方面的审查

委员会的讨论和结论

179. 委员会核准自1987年8月1日起执行调整数咨委会关于高通货膨胀和持续不断贬值的特别措施，目的是谐和目前的方法和简化现在使用的程序。

180. 委员会注意到上述决定所需经费为每年\$25万。

第四章

一般事务人员和有关类别的薪酬

维也纳普遍存在的最佳服务条件调查

181. 依照委员会规约第12条规定的责任，委员会对维也纳普遍存在的一般事务人员和有关职类最佳服务条件进行了调查。调查载在其秘书处编写的一份文件（ICSC/26/R. 8）和工发组织行政方面为委员会第二十六届会议编写的一份说明（ICSC/26/CRP. 9）中。据此而向总部设在维也纳的各组织的行政首长建议的薪金等级重印在本报告附件十四中。这些建议所需经费约为每年\$400万。

第五章

外勤人员的服务条件

A. 一般考虑

182. 委员会第二十六届会议审查了其秘书处提出的关于专业人员以上职类外勤人员服务条件的文件。该文件也简要说明了委员会自它最初设立以来就外勤人员的服务条件问题所采取的行动。委员会获悉，尽管它这几年来已将外勤人员的全部薪酬提高了；但是，特别是在最近几个月，雇有外勤人员的各组织的行政当局在招聘和保留工作人员方面却遇到了各种严重问题。

183. 委员会秘书处从各组织行政当局和从外地代表和外地工作人员就许多外地工作地点适用的工作地点差价调整数款额提出的意见陈述摘要业已提交委员会以供其注意。他们指出，由于工作地点差价调整数是全部薪酬总额中最重要的变动因素，因此行政当局和工作人员认为通常具有低或负工作地点差价调整数等级的工作地点的全部薪酬总额是不够的。同时，委员会也获悉，根据秘书处的初步调查结果，适用于联合国外地专业人员以上职类人员的薪酬总额比不上比较国公务员制度（美国联邦公务员制度）给予其驻在外国人员的薪酬。在这方面，他们指出秘书处所作比较是以对与联合国系统内执行的那些工作类似的工作应付多少薪酬为根据的，而这些比较一点也不考虑到美国外交人员所得的补助金。委员会获悉，根据向秘书处提供的资料，一些其他双边援助方案以及其他国际组织的薪酬总额似乎也比联合国系统所提供的好得多。他们提出各种例子来提请委员会注意不同工作地点在招聘和保留工作人员方面所遇到各种困难的具体情况。秘书处概略了目前各组织所面临各种问题的长期和中期解决办法的提议。

各组织和工作人员代表的意见

184. 在委员会审议此问题期间开发计划署协理署长向委员会发了言，在开头时他便说他的评论并未完全反映出一个组织的需要和意见。他向委员会保证在他作为开发计划署代表发言时，他的评论都得到共同制度内与联合国在各发展中国家共同

制度的工作有利害关系的所有组织的赞同。他还说，虽然委员会在这几年来已作了许多事情，使外勤人员的服务条件获得了改善；但是，有待完成的事情还是很多的。外地的情况是很严重的，而各组织正在面临的危机情况可能会否定委员会的各项建设性工作，实际上也会破坏联合国各组织在外地的重要工作。由于各行政首长对此问题十分关心，行政协调会的1987年6月特别届会便强调了这个问题。由于各组织面临了各种困难，行政协调会与秘书长便特别强调了外勤人员的服务条件。

185. 开发计划署协理署长提到了各成员国政府委托给联合国组织体系的重要任务。因此，这便有需要将注意力放在下列几个问题上：粮荒、新疾病的突然蔓延、普遍失业的长期问题和空前未有的债务危机。他还说，联合国用想象力大胆有效地面对着这些挑战。联合国各组织曾是而且必须仍是站在发展的前端。各组织目前面临的危险就是它们无法征聘和保留那些执行各成员国的任务所需要的有才能和上进的男女工作人员。在这方面，协理署长通知委员会关于开发计划署最近进行的一项调查工作，并提供了从这次调查所收集到资料的摘要。这些调查结果使开发计划署确信如果外地工作人员和专家的薪酬没有获得重大的改善，各组织实际上便无法希望能成功执行一项方案。具体地说，开发计划署所收集的资料指出各组织正在面临的严重损失就是资深技术助理人员都到联合国共同制度以外的竞争机构工作。项目执行的长期推迟是当前问题的最严重后果之一，专门知识质量的降低则为另一个。各组织有时候必须采用异于联合国正常薪金表的薪酬安排，结果各组织所承担的费用便更大了。外勤人员的一般感觉就是国际体系已不关心他们的苦境，和他们已被迫走投无路，没有人会听听他们的问题或意见。上述所有问题使外勤人员的士气大为减少。

186. 关于流动性问题，开发计划署协理署长指出，虽然流动性对一些组织并不是主要的因素；但是它却是其他组织，例如开发计划署的生命线。在这方面，他指出委员会已从各组织收到了它们关于使外派津贴具有流动性的具体建议，他希望这项重要和合理的改善将获委员会核可。

187. 行政协商会热烈欢迎公务员制度委员会秘书处对外勤人员面临的一些较为迫

切的问题采取有积极性和建设性的办法。行政协商会赞成作为秘书处建议进行的全面性研究工作的一部分应作出各项努力来取得更多关于从事类似发展活动的其他雇主所提供工作条件的资料。但是，各组织却宁愿等待从报酬总额比较法（包括离国津贴）取得的结论。虽然公务员制度委员会秘书处的提议（即通过工作地点差价调整数制度的办法来使具有低的或负的工作地点差价调整数等级的各工作地点减轻负担）受到欢迎；但是各组织却提出了它们各自的其他建议以供委员会审议。关于秘书处就租金补贴办法提出的修改办法，行政协商会赞成工作地点差价调整数指数低于 122 的地点将实际租金—收入比率作为租金补贴限额。但是，行政协商会对在同一地点消除租金扣减的办法却表示关心。关于秘书处所提使有子女在缺乏教学设施的指定工作地点的家长的教育补助金偿还从 75% 提高到 100% 的建议，各组织不能支持这项建议。关于偿还与同一地点教育补助有关的但在 \$6,000 基本限额以外的膳宿费至多为 \$1,500 的建议，各组织也向委员会提出类似建议。

188. 国际公务员联会主席指出购买力平价和工作地点差价调整数制度是在经济情况较目前更稳定的时期制定的。她还指出，各个着重于外勤工作的组织和有大规模区域办事处的组织多有遇到征聘、调任和保留外勤人员的问题。国际公务员联会完全同意国际征聘人员的动机并不完全是财政上的考虑；但必须认识到的是在其他机构的相对人员也表现有相同的人道主义理想。因此，共同制度若要吸引最好的工作人员就必须提供有竞争性的薪金。国际公务员联会支持秘书处关于协助具有极低或负的工作地点差价调整数等级的工作地点的工作人员的工作的提议以及关于对归属上一类的工作地点给予租金补助办法的建议。同时，国际公务员联会也欢迎关于提供教育补助和偿还膳食费的提议。

189. 独立职工会协调会代表强调有迫切需要核可提议的临时工作地点差价调整数宽减措施，而在这方面该代表宁愿选择公务制度委员会所提的简单计划。同时，独立职工会协调会也赞成各组织和国际公务员联会关于增加外派津贴以免人员对外勤工作不感兴趣的提议。它注意到许多工作地点的工作人员士气日益沮丧，因为其实得工资完全下降了，而服务条件与其他国际组织和双边援助方案的相比也相对

地恶化了。同时，独立职工会协调会也赞同关于改善缺乏教学设施工作地点的教育补助金总额的建议；但是，它认为对修改租金补贴办法的提议应当予以进一步审查。独立职工会协调会代表赞成全面研究外勤人员的服务条件，只要这项研究无论如何不致拖延紧急宽减措施的执行。

委员会的讨论

190. 在审议外勤人员的服务条件的一般方面时，委员会注意到秘书长代表行政协调会所表示的关心。委员会通常也是与各行政首长一样认为共同制度各组织必须在公开市场上竞争物色它们在许多领域所需要的专门人才。委员会从开发计划协理署长提交的资料可以看出至少在几个情况下目前薪酬制度使全部薪酬总额没有足够竞争力来征聘和保留所需外勤人员。总部设在瑞士的并有大量技术合作和／或人道主义方案的各组织行政首长向委员会主席和副主席表示的各种关心证明在具体情况下委员会和大会必须立即采取行动。

191. 根据所收到的资料，委员会指出在绝大多数情况下，各组织在征聘、保留和调任工作人员方面所遇到的问题可以归咎于联合国人员在有关工作地点的全部薪酬总额与适用于一些主要总部地点（例如纽约和日内瓦）的相应总额的关系。委员会进一步指出，在全部薪酬总额比适用于纽约或日内瓦的总额低很多的工作地点，各组织便遇到较多的问题。由于适用于专业人员以上职类人员的工作地点差价调整数仍是联合国薪酬制度的最重要变动因素，因此所得结论就是，工作地点差价调整数等级比适用于制度基准的等级低很多的组织和工作人员所遇到的问题便比较多。因此，委员会认为它必须集中努力于就目前适用很低或负的工作地点差价调整数的工作地点的问题向大会提出具体的建议。

192. 关于将向大会建议的具体措施，委员会已考虑到了各种选择办法。有人认为一般来说住房占了工作人员全部费用的一大部分，因此解决这个问题的最好办法就是要充分和直接补偿住房的租金。但是，也有人指出，在采取此项行动的同时，除非住房部分不包括在工作地点差价调整数制度内，一些工作地点的人员所得津贴将比其他工作地点的人员多得多。因此，除非对工作地点差价调整数制度作

深入研究来确定使住房部分不包括在工作地点差价调整数制度内的影响，一些不正常的情况便可能出现。由于要将此项研究结果提交委员会审议还需要一段时间，因此委员会认为它目前不能采用这个替代办法。同时，另有人认为只选出住房部分来说明是各工作地点的普遍问题是不切实际的，因为外地工作地点的问题是有各种不同的性质的。其他因素，例如一些工作地点差价调整数低的工作地点的人员在地区以外承担义务也许会比住房部分更加重要。有鉴于这些基本实际情况，解决工作地点差价调整数制度将使这些工作地点的人员获得较为公平的机会。但委员会还是请它的秘书处尽早考虑这个可能性，并将其调查结果提交委员会以作为委员会答应对外勤人员的服务条件进行全面研究工作的一部分（见下面第195段）。

193. 同时，委员会也考虑了建议对目前适用低和负的工作地点差价调整数的工作地点的人员支付特别津贴的可能性。它在这方面认为津贴数额将按照适用于某一工作地点的薪酬净额与制度基准的薪酬净额的差别而调整；两者之间差别越大，特别津贴数额便越大。但是，委员会认为创造另一种津贴，即其数额将随某一工作地点的工作地点差价调整数等级而调整，可能使一个已够复杂的制度更加复杂，同时也可能造成一些行政问题。因此，委员会认为对这项替代办法也需要进一步加以研究。由此，委员会便请其秘书处进一步研究这项提议。

194. 委员会指出上述研究的结果至少要一年才能提交委员会审议。由于目前一些外地工作地点各组织和工作人员正在遇到各种严重问题，因此，在审议各项提议的研究结果以前应当采取一些临时性行动。在这方面，委员会不想对工作地点差价调整数制度作进一步修改。但是，它指出在下列具体情况下委员会便对工作地点差价调整数制度作了修改；由于通货膨胀很高或继续不断地贬值和/或当地货币的突然大量贬值以及美元贬值使实得工资大量减少，特别是在欧洲一些工作地点，因此，委员会同意作为临时措施和在提议进行的其他研究工作有得出结果以前，它将向大会提出具体建议，使属于上述职类的工作地点的工作人员能减轻一些负担。但是，委员会要强调的是，它向大会提出的建议，即如下面第197段所述对工作

地点差价调整数制度作出的修改，应作为临时措施来加以应用并只适用于欧洲和北美洲以外各具体国家集团。此外，必须强调的是委员会的建议若经大会核可不应作为提议对欧洲和北美洲各工作地点作出类似修改的根据。同时，必须注意的是，眼下委员会并不建议对工作地点差价调整数制度进行长期性的基本修改，而如下面所列委员会的建议如经大会核可不当当作工作人员既得权利的根据。

195. 在同意向大会提出一些建议以使具有低和负的工作地点差价调整数等级的工作地点的工作人员能暂时减轻负担时，委员会便将注意力转向对当前的问题找出长期的解决办法。在这方面，它决定请秘书处对外勤人员的服务条件进行全面研究，并将研究结果提交委员会第二十八届会议。根据秘书处所将提供的资料，委员会将对被派到外地工作地点的人员的薪酬问题所涉长期政策向大会提出建议。同时，委员会也请其秘书处对各组织在征聘和保留技术合作人员和人道主义援助方案人员方面所遇到的具体问题。同时，作为这项全面研究工作的一部分，对各项修改目前适用于联合国外地专业人员以上职类的薪金、津贴和福利制度的其他办法也应加以探讨。委员会进一步请秘书处向委员会第二十七届会议提交一份略述研究范围的临时进度报告。

196. 委员会一个成员强烈反对关于修改负的和极低的工作地点差价调整数等级及其所涉重大经费问题的决定。他认为在这问题方面所提出的证据和计算未能提供令人信服的论据来证明有需要在明年完成对外勤人员的服务条件的研究以前采取严厉措施。此外，他认为提议的措施实际上已削弱了工作地点差价调整数制度内购买力相等的基本原则。对这些重要措施只能在全面审查工作地点差价调整数制度时予以一并审议。这应作为对共同制度整个薪金和津贴制度进行全面审查的一部分。

委员会的建议

197. 委员会向大会建议在1988年1月1日开始时：

(a) 应计算与向下调整15%的纽约薪酬相应的指数。对工作地点差价调整数指数低于上述调整后的纽约指数的所有外勤工作地点，应只适用调整后的纽约指数与该工作地点的实际工作地点差价调整数之间差别的75%。归于上述职类各工作地点的工作地点差价调整数等级应符合工作地点差价调整数的订正指数；

(b) 在应用上述公式时，工作地点差价调整数等级中乘数的绝对最低限额应为负5；

(c) 一些外勤工作地点的工作地点差价调整数等级则大大高于高适用于制度基准（纽约）的指数，而据所知的最近几年来相对于美元的汇率则维持不变。在这些情况下，高的工作地点差价调整数等级主要是由当地消费品价格指数的变动导致的。对这些工作地点只能应用工作地点实际工作地点差价调整数指数与相当于纽约薪酬的工作地点差价调整数指数之间差别的80%来确定工作地点差价调整数的订正指数。因此，经订正的工作地点差价调整数应被用来确定归于这一类的工作地点的工作地点差价调整数等级。公务员制度委员会秘书处应逐项审查这些工作地点，并将关于那些工作地点差价调整数等级被提议减低的工作地点的具体建议提交公务员制度委会主席核可。

委员会的结论

198. 目前在租金补贴办法范围内，只因有提供租金补贴而阻碍购置高价住房的因素有二。第一就是为得到租金补贴限额使用递减差额公式来增加各工作地点的平均租金—收入比率。另一个阻碍因素是只偿还实际租金与限额租金（用租金补贴限额办法计算）之间差数的80%。为帮助使具有低的工作地点差价调整数等级和工作人员所付租金大大高于工作地点差价调整数计及的平均租金的工作地点的工作人员能减轻负担，委员会决定凡是符合薪酬的工作地点差价调整数等级等于纽约薪酬减去15%的工作地点，未经调整的租金—收入比率应在1987年8月1日开始用来作为确定租金补贴额的租金限额。委员会采取的这项行动将消除上述

其中一个阻碍因素，而结果那些所付租金大大超过工作地点差价调整数制度所计及平均租金的工作人员将得到较高的补贴额。委员会所采取的这项行动将不涉及任何经费问题。

199. 委员会指出其关于修改上面第197段内所略述的工作地点差价调整数制度的建议所涉经费约为每年\$3,860万。

B. 外派津贴

200. 依照国际公务员联会的要求，委员会审议了关于专业人员以上职类的工作人员的外派津贴问题。为了使委员会能够对该问题进行深入的审查，行政协商会和国际公务员联会提出了一些文件供委员会审议。

各组织和工作人员代表的意见

201. 行政协商会主席提出了各组织一些关于调整外派津贴的建议，即将调职的补偿因素包括在内。记得当初外派津贴的原本目的是使工作人员能够获得家俱或有家俱的住所以取代搬家费，这项做法在1974年扩大，把外勤服务的因素也包括在内。各组织在文件中说明了联合国系统的随时调动要求在最近几十年的发展情形，可是，联合国共同系统的酬金一揽子中却没有反映这些要求。各组织承认对于工作人员因经常和定期外派而所受的生活中断和物质损失必须给予具体的补偿。这些组织认为，现在必须承认随时调职是在共同系统某些组织服务的一项必要特点，因此必须对这项因素予以相应补偿。

202. 现有的外派津贴数额自1983年以来没有改变过，虽然各组织深信有理由增加现有的数额，可是并不建议调整目前外派津贴的金额，原因是各组织更加重视将随时调职的津贴包括在内。然而，行政协商会建议对外派津贴进行结构改革，以欧洲和北美洲以外的服务地点现行的两层结构（P-1/P-4, P-5和以上）取代现行的三层结构（P-1, P-2, P-3/P-4, P-5和以上）。行政协商会提出的一项重大改革是增加一项随时调职津贴，列入津贴的基本数额内。行政协商会主席详

细说明了偿付随时调职津贴的有关条件。对于外地的工作地点，各组织建议向有家属的工作人员支付的随时调职津贴定为 4,200 美元，建议向没有主要受抚养人的人员支付的数额为 2,100 美元。对于在欧洲和北美洲的工作地点，对于有受抚养人和无受抚养人建议支付的随时调动津贴各为 2,100 美元和 1,050 美元。各组织又建议委员会应每三年对外派津贴、包括随时调动津贴的数额进行一次审查。

203. 行政协商会主席估计随时调职津贴和外派津贴的基本数额结构的改变对整个联合国系统造成的费用每年约为 782 万美元。然而，由于考虑到其建议所涉经费问题以及为了减少在 1988 年对各组织产生的影响，行政协商会建议在 1988 年和以后年份逐年提高外派津贴数额。

204. 国际公务员联会的代表指出，外派津贴上一次的审查日期是在 1983 年，当时的津贴即使增加，也未能将津贴的购买力恢复到原有的水平。外派津贴现有的数额再也不能够达到其双重的目的，即对于没有搬运家用物品而产生的额外开支加以补偿以及对于外地服务的一项奖励。联合国薪酬制度当初拟订的条件主要是以离国，但非流动的服务为基础。由于技术合作活动扩大，使高度流动的工作人员数字日益增加。特别是对于从一个工作地点调到另一个无论生活或工作条件都较差的工作地点的工作人员，目前对这种流动性并没有提供充分的补偿，更谈不上奖励了。

205. 国际公务员联会有关外派津贴的建议有三点。第一，按等级划分的现有差别应予废除，因为没有这个必要，而且并不符合津贴目的。第二，由于必须改善外地服务的应享权利，欧洲和北美洲以外的工作地点的津贴数额应增至欧洲和北美洲的两倍。第三，为了能够真正奖励调职，包括调职奖励因素在内的外派津贴应当增加一倍。国际公务员联会建议的方式与行政协商会提出的方式略有不同，可是目标是一致的。国际公务员联会认为，行政协商会建议的逐步实行的办法对于在 1988 年 1 月 1 日之前和之后外派的工作人员加以区分是不公平的，而且一定会造成行政问题。

206. 独立职工会协调会的代表赞同国际公务员联合会对于外派津贴的基本数额以及包括调职津贴在内的增加的数额提出的建议。

委员会的讨论

207. 委员会指出，虽然行政协商会和国际公务员联合会的建议都有一个共同点，即对调职加以认可，可是在细节上它们的建议有很大差别。行政协商会承认必须增加外派津贴的基本数额，可是，并没有建议增加，并且更加重视调职能力。然而，国际公务员联合会的建议不但要求承认调职津贴，还要求增加外派津贴的基本数额。委员会又指出，国际公务员联合会的建议会比各组织提出的建议牵涉到更多的财政问题。

208. 委员会审查了各组织就外派津贴问题向其提出的资料和就委员会的调职研究（参看下文第310—323段）和就外地服务条件的一般因素的研究（参看上文第182—199段）提出的其他资料，经过这项审查，委员会认为最高的优先应当是提供充分数额的奖金，以提高工作人员外调到外地工作地点的调职能力。由于各组织以及委员会自己的秘书处提供的资料更加重视各组织在征聘、留用和外派工作人员到外地任职方面目前面临的问题，委员会认为应当通过提高外派津贴的数额、即将外地外派的工作人员的调职津贴包括在内，来提供重大的奖励。然而，委员会目前找不到任何根据来增加重新外派到在欧洲和北美洲的总部的工作地点的工作人员的外派津贴数额，这个数额还包括调职津贴。事实上，委员会认为在欧洲和北美洲的服务地点的工作人员和在其他外地工作地点的工作人员的外派津贴数额应当有重大差别。虽然如此，委员会同意对于在欧洲总部以外工作地点的技术合作和人道主义方案服务的专业工作人员，行政首长可以斟酌增加一项外派津贴的调职奖金。委员会承认，在一些履行实行轮调工作人员的组织中，把外地的工作人员调回总部地点有时候可能发生问题，可是，这些问题的严重性却比各组织必须征聘或外派工作人员到外地任职时的问题的严重性小得多。委员会又承认，向第二次外派到外地的工作人员提供调职奖金，可以更有利于外地工作人员的外派、留用和征聘。

209. 委员会指出，外勤事务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职类酬金进行的审查后，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它津贴。

委员会的结论

210. 委员会决定：

(a) 对于外派到欧洲、美国和加拿大的工作地点的 P-1 和 P-2 级的工作人员，没有受扶养人和有受扶养人的工作人员的外派津贴基本数额各增至 1425 美元和 1800 美元。因此，相同数额的外勤津贴对外派到欧洲、美国和加拿大的工作地点的 P-1 级至 P-4 级的所有工作人员适用；

(b) 在欧洲、美国和加拿大以外的工作地点，对于符合以下(c)段列出的要求的以下级别的工作人员，外派津贴的数额将增加如下：

	<u>P-1 至 P-4 级</u>	<u>P-5 和以上</u>
	美元	美元
有受扶养人的数额	7 200	7 800
没有受扶养人的数额	4 500	4 950

(c) 外派到欧洲、美国和加拿大的工作地点的工作人员的外派津贴领取资格继续不变，和委员会以前所规定的相同。至于外派到外地工作地点的工作人员，享有附带调职奖金的外派津贴的资格以下列原则为根据：

- (一) 凡有资格领取外派津贴的专门人员以上职类的工作人员、初次在工作地点服务或被外派到第二个或以后的一个工作地点、但在系统的连续服务不到 5 年者，可获得基本数额的外派津贴；
- (二) 凡有资格领取外派津贴的专门人员以上职类的工作人员、在其第二个

或以后的一个工作地点服务、在联合国共同系统连续服务在5年以上者，可获得包括调职奖金在内的外派津贴，每次外派可领取期限最长4年。如组织决定有关工作人员因服务需要必须在工作地点再留用1年，应享权利的期限至可再延一年。假如在某一外地工作地点的该名工作人员领取调职奖金的资格终止，他/她在该工作地点有资格领取的其余时间内可恢复领取基本数额的外派津贴，期限最长两年；

(d) 在特殊情况下，上述两种外派津贴的制度可以对于在欧洲外地工作地点的技术合作和人道主义方案的的服务的工作人员扩大适用，但须向行政首长提供充分的书面证据，证明有这种扩大适用的必要；

(e) 上述有关外派津贴制度更改的执行日期将为1988年1月1日。为了逐步实行增加包括调职奖金在内的外派津贴数额，将采用下述过渡措施：

(一) 从1988年1月1日起，凡在联合国共同系统连续服务五年或以上、并在其第三个或以后的工作地点工作的所有工作人员均有资格领取按调职水平计算的外派津贴，立即生效，但其在目前工作地点服务的年数不得超过四年；

(二) 在1988年1月1日以后，外派到其第二或第三个工作地点的所有其他工作人员，如当时在共同系统连续服务满五年、或如果不到五年则从连续服务满五年之日起，均有资格从更换工作地点的日期起按外调的水平领取外派津贴。

211. 委员会指出，按照上文第210(e)段指出的逐步实行程序执行订正的外派津贴制度所涉经费在1988年、1989年、1990年、1991年和1992年以及随后的年份每年数额各为124万美元、193万美元、324万美元、454万美元和522万美元。

C. 行政问题协商委员会、工作人员代表和委员会

秘书处工作组的报告

212. 在第二十四届会议上，有人就根据生活和工作条件划分外地工作地点制度的问题向委员会提出了一些建议。委员会要求由行政问题协商委员会、工作人员以及国际公务员制度委员会秘书处的代表组成的关于工作地点依照生活和工作条件分类问题三方工作组审查这些建议，并就此向第二十五届会议作出建议。

213. 工作组在1986年10月/11月开会，在1987年2月再次开会。工作组的一些建议计有：改变奖金数额、教育津贴旅费、改进调查表、改变决定应享权利的限度、向住房暂时短缺的工作人员提供一些福利以及取消关于必须每三年审查工作地点的要求。除了向委员会提出建议外，工作组还建议行政协商会考虑取消对额外运费享有资格实行的限制，同时建议放宽请假进行身体检查的条件。工作组要对该项办法的管理提出几项行政变动。

各组织和工作人员代表的意见

214. 行政协商会主席说，虽然在艰苦的工作地点服务的工作人员感谢为改善他们的工作和生活条件作出的努力，可是对于在这些地点服务提供的奖励仍然是很小的。行政协商会支持三方工作组关于增加奖金的建议。虽然建议的数额似乎很大，可是每月增加75美元至200美元并不是太过慷慨。此外，首次提出了一套方法，为将来的增加制定了一套规则。关于取消对额外教育津贴旅费的限制的提议，行政协商会同情这项意见，认为不得因一项应享权利而取消另一项应享权利。然而，行政协商会根据工作组的建议提出了一项较有限制的建议，即应该每隔一年对也有资格领取额外教育津贴旅费的、在12个月周期工作地点工作的人员给予这项应享权利。行政协商会赞同对调查表拟议的修订以及改变某些应享权利的限度的建议。行政协商会又支持下列建议：制定一项解决新到的人住房临时短缺问题的办法，而不必为工作地点的所有工作人员订立一项艰苦津贴。这项建议可以堵

塞有关办法的漏洞。 经过审查后，行政协商会通过工作组的建议，即在考虑增加运费津贴之前，一个工作地点必须具备每 12 个月一次回籍假的资格这项规定应予以取消。 最后，行政协商会决定不但对于与回籍假有关的身体检查给予休息时间，对于与年假有关的身体检查也给予休息时间。

215. 国际公务员联合的代表报告，共同系统的组织，特别是艰苦的工作地点，在征聘和留用高度及格的工作人员方面出现严重问题，对方案的执行造成了拖延。 这些问题一部分的原因是联合国系统对不断变化的需要作出的反应很慢，与之竞争的双边方案和其他方案提供更好的条件。 国际公务员联合会的代表说，最艰苦的工作地点目前的奖金数额每天是 12 美元，这个数额根本不够。 必须考虑到这样的事实：在很多工作地点调整数很低或为负数的艰苦工作地点，净薪最多比总部低 50%。 虽然建议的奖金增加数使联合国系统能够提供比目前较为优胜的服务条件，可是仍然低于其他发展援助方案提供的条件。 国际公务员联合会又支持对调查表作出的订正，以确定有关工作地点艰苦的程度。 国际公务员联合会召来的一名开发计划署工作人员代表根据他本人的外地经验就艰苦工作地点工作人员通常碰到的实际生活问题向委员会作证。 最后，国际公务员联合会重申，对于每天面对妨碍其发展工作的困难的工作人员都必须加以认可和给予公正的报酬。

216. 独立职工会协调会召集人表示，该会坚决支持将奖金增至 7,200 美元。 关于每 18 个月一次回籍假的问题，该会支持在利用这项权利上采取更灵活的立场，因为很多工作人员觉得很难加以充分利用。 独立职工会协调会又支持改善外地的服务条件，即应允许教育补助金旅行和回籍假旅行在同一年进行，并应向在偏僻的工作地点没有获得 12 个月一次回籍假应享权利的工作人员给予额外的运费津贴。 由于外勤事务是联合国方案的极重要的一部分，独立职工会协调会对于无法加强奖金制度引以为憾。 最后，该会提请委员会注意一项事实：外地工作地点的很多问题由于工作地点差价调整数为负数而加剧，并敦促委员会在审议时充分地考虑到这点。

委员会的讨论

217. 委员会的成员指出，奖金数额审查后已经三年，他们提出了一些细节问题并审查了确定奖金数额的其它方法。大家认为必须使确定适当奖金的数额方法尽量简易，因此议定以多少月薪金表示。然而，也许奖金数额增加的办法不得成为惯例。

218. 一些成员在讨论期间指出，为了改变应享权利，根据工作组的建议或根据行政协商会的修订增加教育补助金旅费而提出的理由不够充分。有人指出，对确定某些应享权利的程度而建议的变动对于整个系统每年引起的费用不过27000美元左右。关于针对遇到短期住房问题的工作人员提出的建议，委员会认为较为适当的做法是只向那些碰到困难的工作人员提供补助，不向那些没有困难的人提供补助。然而，一些成员指出，这项建议可以消除目前的一项漏洞，因为这项漏洞使某一工作地点的所有工作人员都因少数人碰到的困难而受益。在讨论关于取消工作地点必须每三年提出调查表的规定这项建议时，一些成员强调必须定期获得关于工作地点的条件变化的最新和可靠的资料。影响生活和工作条件的很多因素很不稳定，在较短的时期内，可能发生重大变化，因此，很多成员指出，如果调查表不列入详细的资料，远在纽约的秘书处难以了解变化情况。有人认为新的调查表比旧的调查表有了改进。

委员会的结论

219. 委员会决定：

- (a) 确定以下新的奖金数额（相当于纽约总部 P-4 第六级的两个月净薪），从1987年7月1日起生效：

	<u>没有受抚养人</u>	<u>有受抚养人</u>
	\$	\$
奖金		
第一级	2 700	5 400
奖金		
第二级	3 600	7 200

有关措施对共同系统所涉经费约为 1 40 万美元。

(b) 纽约总部净薪一有变化则审查奖金的数额；

(c) 保留目前对额外教育补助金津贴的限制；

(d) 保留关于每三年对领取津贴的工作地点进行审查的现行规定，如国际公务员制度委员会秘书处决定或工作地点的工作人员要求提前审查，可以不到三年审查一次。

220. 委员会又决定：

(a) 通过工作组对调查表提出的变动；

(b) 通过就确定应享权利的限度提出的三项修订，每年对共同系统所涉经费约为 27, 000 美元；

(c) 通过工作组的建议，即向短期碰到住房短缺问题的工作人员提供缩短周期的回籍假。但有一项理解：这项权利严格对于无法找到长期住房的工作人员适用，而且这些情况必须得到联合国驻地协调官员的严格监督和证明；

(d) 根据有关计划实行的经验，在两年内再次审查上文(c)指出的提供缩短周期回籍假权利的制度。

D. 对在贝鲁特工作的工作人员的例外财务安排

221. 委员会审查了行政协商会的一份说明，其中建议提高所有工作地点是贝鲁特的国际征聘的国际工作人员的财务刺激，从1987年4月1日开始，由每月\$ 550增加到每月\$ 1,100，并将需要到贝鲁特工作的当地征聘的工作人员的津贴由20%增加到30%。这项建议的根据是贝鲁特的安全情况继续恶化，特别是前几个月，因此造成指派工作人员到该地工作的困难。关于这件事，一位联合国的代表，作为共同制度的安全协调员，以代表行政协调会提出口头建议。

工作人员代表的意见

222. 国际公务员联合会主席表示，对于在贝鲁特那种极端困难和危险的状况下服务的联合国系统内的工作人员，联合会表示同他们团结一致。在全心全意地支持上述增加财务报酬的安排的时候，国际公务员联合会要强调，增加的报酬不应当看作是冒风险的额外“津贴”，并且也决不是解决问题的唯一办法。对于工作人员的安全问题，国际公务员联合会已经在其它论坛中采取了行动。

委员会的讨论

223. 委员会的成员对于驻贝鲁特的工作人员的工作表示感谢，并认为考虑到危险的局势，有必要增加报酬。委员会注意到，其他组织也向在贝鲁特的危险状况下工作的工作人员作出特别补偿，包括一个比较数，在工作人员的基薪之上发给50%的补助金。因此，将联合国系统内工作人员的现有财务刺激增加一倍并不过份。

委员会的结论

224. 委员会决定：

(a) 将驻在贝鲁特的国际征聘的工作人员的临时奖金由每月\$ 550增加到每月\$ 1,100（到贝鲁特出差的工作人员也按比率发给奖金），自1987年4月1日

起生效；

(b) 将那些必须在贝鲁特工作的当地征聘的工作人员的奖金从基薪的 20% 增加到 30%，自 1987 年 4 月 1 日起生效；

(c) 要求主席每 6 个月或在更短的适当时期中对贝鲁特的局势进行审查，并按审查的结果和委员会授予的权利作出决定，是否应继续发给临时奖金。

据估计，(a)和(b)所涉经费为一年 \$ 24 万。

四. 国家专业人员

225. 委员会收到了联合国、开发计划署、教科文组织和难民专员办事处所编写的关于国家专业人员职类的职务分类标准和薪金调查方法的报告，并收到一份增篇，其中行政协调会就上述各组织中的国家专业人员的就业情况所编写的统计数字。

各组织和各工作人员代表的意见

226. 联合国代表指出，在委员会宣布了专业职类分类的总标准以后，联合国、开发计划署和难民专员办事处都开始执行了国家专业人员职类，在它们各自的组织内使用总标准来划分所有国家专业人员的职位。儿童基金会自 1978 年起就使用了它自己的一套划分国际专业人员级别的分类系统，并使用同样的标准来划分国际专业人员、项目员额和国家专业人员的职位。1980 年，在宣布了总标准以后，儿童基金会曾经将它与它自己的系统作了比较。1984 年，儿童基金会决定逐步使用总标准，并于其后按照总标准来划分所有叙级的要求，这包括国际征聘的专业人员和国家专业人员。结果，在所有国家专业人员的员额中，约有 60% 是按照总标准划分的。联合国代表还强调了国家专业人员职类的两个重要因素，一个是对本地语言的了解，另一个是缺乏国际工作经验，而总标准可以照顾到这两点。四个组织都认为使用总标准是很适当的。它进一步指出，在扩大的一般事务人员职类中，目前没有叙级制度，不过各组织希望在获取了更多在小的和中等的

工作地点实行了一般事务人员的标准叙级制度以后再审查这个问题。委员会可望在本届会议上宣布这件事。

227. 开发计划署代表提出了一份关于薪金调查方法的文件。他指出，目前在总部以外的工作地点对当地征聘的工作人员所使用的调查方法主要是用来确定国家专业服务条件。不过，他提请委员会注意他所提出的方法的两个特点：

(a) 不论工作地点在何处，职务说明调查的标准调查表将一律根据总标准，并且在进行职务对比工作时将强调职务的责任水平，而不是职务的内容；

(b) 将专门为这一个职类的工作人员选出调查的雇主，并且将对非现金的福利进行分析，另视情况划分出不计养恤金的部分。

他建议说，加班津贴和语文津贴都不应当适用于国家专业人员，而扶养津贴和暂定调整程序应当比照一般事务人员职类。

228. 国际公务员联合会和独立职工会协调会的代表注意到这些文件。

委员会的讨论

229. 委员会重申，它了解在某些情况下有必要雇佣国家专业人员，但是对于这一职类的工作人员的人数不断增加表示关切，并期望这一职类的工作人员，虽然是在具体的目的下征聘的，或许可以改聘为国际专业人员职类。委员会获悉，这一职类的工作人员不能够外调，并且各组织没有作出承诺，而工作人员也没有这种期望，认为这种聘用关系最终会改叙为国际专业人员职类。关于所提出的调查方法，委员会认为对总部以外的一般事务人员的调查方法仍然合用。一位成员对选择调查的雇主一事表示关切，他认为应当考虑各国公务员的相对服务条件。

委员会的结论

230. 关于国家专业人员的职务叙级标准，委员会决定：

(a) 专业人员职类的叙级总标准应可适用于国家专业人员的叙级工作；

(b) 各组织应在委员会第二十八届会议上提出有关如何处理在扩大的一般事务人员职类和国家专业人员职类中工作人员职务重复的问题的建议。

231. 委员会核可了拟议的对国家专业人员进行调查的方法，包括：

- (a) 选择调查的职务和雇主
- (b) 调整工作周的差别；
- (c) 在各级的基础上，分析数据时使用加权的办法；
- (d) 在分析不给养恤金津贴的部分，应当与一般事务人员职类分开。

232. 委员会进一步核可了在同一一般事务人员职类同样的基础上设立扶养津贴，并同意不向国家专业人员支付加班费和语文津贴。

F. 外勤事务人员职类

233. 委员会在其第二十五届会议上审议了其秘书处提出的一份有关外勤事务人员职类的标准和基准职等的职务说明的说明以及联合国秘书处就此标准与说明的进展所提出的报告。 这些文件是从委员会第二十四届会议留下来的。 委员会的秘书处向委员会提出，粮农组织曾经为某些职务订出外勤事务人员的薪金比额表，并且为基准级的行政办事员（FS-5级）编写了供内部使用的职务说明。 有关这个基本职位的说明已经另外向委员会提供。 在第二十六届会议上，这件事情又在联合国应委员会的要求提出进一步的说明以后获得了审议。

各组织代表和工作人员代表的意见

234. 联合国代表回顾说，秘书长曾特别就此事提出评论。 外勤事务人员对联合国及其维持和平的工作而言是非常特殊的，秘书长认为他们的工作条件是他个人的责任。 在评论公务员制度委员会秘书处的文件时，联合国代表提出问题说，公务员制度委员会的章程第十三条第二句话如果有作用的话，必然应当适用于外勤事务人员。 联合国希望委员会提出的标准不但要与它过去建立的标准取得一致，并且也同它将来可能建立了标准求得一致。 关于公务员制度委员会秘书处提出的一

些比较技术性的论点，联合国也希望委员会提出咨询意见；联合国代表说，“征聘一级”职类及员额指的是工作人员被雇佣的职等，他们会在该职等工作数年，因为联合国只雇佣受过良好训练和具有经验的工作人员为外勤事务人员。他还提到，关于外勤事务人员，提出续聘、升级和降级的比率是不切实际的，这不但因为目前没有一个叙级制度，叙级工作一部分是根据按人论等的办法，并且也因为几乎所有员额的在任人员都有过变化。拟订一套制度的一个实际效果就是对任命制度的调整，当一名工作人员调职时，他原来的职等在重新指派工作时获得较大的考虑。至于基准职位的代表性以及它与职业类共同分类法的职位之间的关系的的问题，可以从向委员会提出的一份表中看出，该表说明它们的代表性以及它于职业类共同分类法之间的关系。联合国同意，司机的基准职位应当是 F-1，虽然目前没有这个职位。对于采购助理人员，联合国也将会编写一个基准职位的说明。联合国代表说，秘书长对于委员会的宣告或意见所采取的立场已经作了明白的表示；它们的执行因为要完成纽约一般事务人员的改叙工作而暂不执行，但是联合国希望赶上在第二十七届会议时提出报告。在第二十六届会议上，他指出这个问题在上届会议已经经过充分讨论；并且，关于委员会所要求的澄清，他指出联合国未能作出具体答复，因为他不知道在不公开会议中所讨论的内容。联合国代表说，秘书长愿意考虑委员会的意见，并且愿意在考虑了委员会的评论以后对标准作一些补充。

235. 独立职工会协调会表示，它支持将外勤事务人员职类继续当作一个单独类别的立场。由于工作性质的关系，独立职工会协调会代表强调说，取得前后一致的结果的唯一办法就是将职务分类点数因素制度的标准同基准职位说明一同考虑。独立职工会协调会赞成在基准职位清单中列入司机的职位说明。

委员会的讨论

236. 在讨论这个问题时，委员会把重点放在是否应宣布一个标准或者只提供咨询意见的问题。这个问题是同另外一个问题，即在外勤事务人员职类中的工作领域是否同其他组织的工作领域有共同的地方。委员会注意到，秘书长已经核可了

这个标准，并且提交委员会，目的是要听取委员会的意见，因为他认为外勤事务人员职类是联合国内一个特殊的职类，应用于它的标准与其他组织没有共同的地方。委员会回顾它在第二十三届会议上曾经听取各组织的意见，而后者指出，外勤事务人员的薪金比额表在这些组织中已经逐渐淘汰。很清楚的是，粮农组织还在继续使用这些比额表，开发计划署在这个基础上向50至60名工作人员支付薪金，而难民专员办事处也对少数工作人员使用外勤事务人员薪金比额表。因此，委员会认为这是一个共同制度问题。委员会还获悉，其他组织在当地无法聘到合格的工作人员时，也会派国际征聘的一般事务人员到外地工作，而它们各自采取不同的办法。

237. 委员会关切的是，在同一个工作地点从事同样工作的人可能会获得不同的报酬。一名属于共同制度的工作人员可能领到外勤事务人员的待遇，而其他工作人员却领到一般事务人员或专业人员职类的报酬。委员会又审查了外勤事务人员的报酬水平，将它同美国外交服务人员的报酬水平作了比较，并同各工作地点的专业人员职类的薪金比额表作了比较；这些资料是它在第二十三届会议上收到的。

238. 在审查这些数据时，委员会对某些工作地点存在的发付薪金不正常的现象表示关切。对于其他组织也使用外勤事务人员的比额表，委员会提出了批评。如果外勤事务人员职类纯粹是联合国的一个职类，那么只有联合国的外勤事务人员能够使用这个比额表，而其他组织不能。但是，如果其他组织继续使用这个比额表的话，那么它就成为一个共同制度的问题。

239. 虽然粮农组织和开发计划署表示，它们可以接受这个标准，可是委员会认为，尽管委员会最初曾要求联合国秘书处同其他组织进行协调，可是它发现，在联合国同其他组织之间并没有为拟订一个共同标准作出足够的协调。委员会还注意到，公务员制度委员会秘书处并没有参与这项工作，而公务员制度委员会秘书处所提出的一些意见也没有包括在这个标准中，因为秘书长已经事先核可了这个标准。

240. 应委员会的要求，主席向秘书长表示，委员会对外勤事务人员职类的薪金

安排及其叙级标准表示保留。他特别提请秘书长注意联合国共同制度内的其他组织也使用这个薪金比额表和叙级标准，以及这些组织和公务员制度委员会秘书处都没有参与制订这个标准的工作，虽然联合国事务后有关各方提供了一些资料。主席还请秘书长澄清他对委员会及委员会秘书处的作用的想法，特别是他在已经核可了一项标准以后才要求委员会提出咨询意见的这个情况。委员会成员表示，在一个委员会并未充分参与制订的标准获得核可之后，再由委员会宣布这项标准使得他们怀疑到底委员会的作用是什么。委员会认为，联合国对其所提出的澄清要求所作的答复并不充分，并因此认为，委员会的秘书处应当进行一项研究，在考虑到职业叙级标准的情况下，确定薪金制度的标准。这项研究应当同各个使用外勤事务人员薪金比额表的组织协调进行。

委员会的结论

241. 委员会注意到，既然有几个组织都使用了外勤事务人员的职务分类制度和薪酬制度，外勤事务职类应当在共同制度中广泛运用。

242. 委员会因此向其秘书处提出下列要求：

- (a) 进行一项研究，以确定外勤事务人员薪金比额表和津贴的适当标准；
- (b) 考虑到联合国拟订的职务分类制度的标准，进行一项研究，目的是视情况需要提出修正的建议；
- (c) 就此项研究同联合国和其它使用外勤事务人员薪金比额表的各组织进行协调。

第六章

委员会按照规约第 13 条采取的行动

A. 总标准（第一级）的执行

243. 委员会审查了其秘书处根据粮农组织、开发计划署、儿童基金会、卫生组织和难民专员办事处提交的详细统计数字所编制关于总标准在各组织内执行情况的报告。

各组织和工作人员代表的意见

244. 行政协商会主席满意地注意到总标准已在共同制度内获得彻底执行，上述详细统计数字是各组织应委员会要求提出关于执行情况的资料的最后一部分。他同意要求各组织每隔三年就总标准的执行情况提交详细报告，与有关公务员制度委员会各项建议和决定执行情况的资料一并提出。

245. 国际公务员联会和独立职工会协调会注意到提议的各项委员会决定。

委员会的结论

246. 委员会决定：

(a) 注意到开发计划署、儿童基金会和难民专员办事处对总标准的执行率和职等的证实，这些组织无须再提交详细统计数字；

(b) 注意到粮农组织员额分级的证实率很高，其执行率已赶上积累的更替率，该组织无须再提交详细统计数字；

(c) 注意到卫生组织专业人员职类，包括项目人员员额总标准执行率为百分之三十，总的证实率很高；请卫生组织向第二十七届会议提交 1987 年进一步执行的详细数据。

(d) 请各组织每三年就总标准的执行情况提交详细报告，与有关委员会建议和

决定的执行／审议情况的资料一并提出。

B. 一般事务人员工作的定义

247. 委员会在第二十六届会议上审查了由其秘书处与行政协商会职务分类问题小组委员会密切咨商所拟订的关于一般事务人员工作的定义如下：

“一般事务人员工作是辅助组织方案执行的程序性、业务性或技术性工作，其范围从按照详细指示进行简单、例行或重复的职务到各种不同的复杂任务，有时需要根据对某一特定领域的大量专门实际知识来确认和考虑不同的行动方式。此类任务通常是连续进行的。对有关领域的知识和较高级技术一般是通过长期经验取得，熟悉适用的程序、规章和先例，或组织在狭小技术领域或行政支助活动中的项目。”

委员会经要求颁布此一定义，作为专业人员和一般事务人员工作区分办法的一个步骤。在颁布之后，此项定义和所采取的程序将列入同届会议提交委员会参考的职类共同分类的订正办法内。

各组织和工作人员代表的意见

248. 行政协商会主席回顾一般事务人员工作的定义是同职务分类问题小组委员会密切咨商下拟订的，行政协商会随后对提议的定义表示认可。

249. 国际公务员联合会和独立职工会协调的代表注意到秘书处的说明，但表示他们不同意区分这两个职类的一般原则。

250. 劳工组织代表以职务分类问题小组委员会主席的身分发言说，提议的定义对于专业人员和一般事务人员工作区分的办法很有帮助。各组织将可较明确地对处于两类之间的员额决定其职务分类。

委员会的结论

251. 在秘书处作了一些澄清后，委员会决定：

- (a) 颁布此一般事务人员工作定义，采用分为两步的程序来确定此一工作级别；
- (b) 注意到此种程序将列入职业共同分类的订正办法内。

C. 制订巴格达职务分类标准

252. 委员会在第二十五届会议上审查了巴格达一般事务人员职类工作人员职务分类标准草案，并要求制订基准职务说明作为补充。

联合国的意见

253. 联合国的代表在第二十六届会议上表示，基准职务说明将在1987年8月底以后才能订出，他请委员会授权其主席核可所订的基准职务说明。

委员会的讨论和结论

254. 委员会决定：

- (a) 授权其主席颁布巴格达工作地点一般事务人员职务分类标准并核可基准职务说明；
- (b) 请各有关组织向第二十七届会议提交一份关于职务分类标准执行情况的进度报告。

D. 制订圣地亚哥一般事务人员 职务分类标准

255. 委员会在第二十五届会议上审议了关于制订圣地亚哥一般事务人员职务分类标准的进度报告。

联合国的意见

256. 联合国的代表与委员会同样都对圣地亚哥缺乏进展表示关切，并重申联合国将尽一切努力以重振该工作地点的项目。

委员会的讨论和结论

257. 委员会回顾过去对于圣地亚哥缺乏进展问题所作的考虑，决定遗憾地注意到圣地亚哥缺乏进展，并请联合国确保向第二十七届会议提交一份进度报告，包括标准草案在内。

E. 制订中小工作地点一般事务人员职务分类标准

258. 委员会第二十六届会议审查了中小工作地点一般事务人员支助标准。

各组织和工作人员代表的意见

259. 行政协商会主席指出，共同分类标准包括委员会第二十三届会议颁布的基准标准以及支助标准。这种点数评级汇报标准实际上是委员会所颁布的亚的斯亚贝巴工作地点分类标准稍加修改的样式。该分类标准在巴格达测试期间曾经修改以适应中小工作地点的工作特性。他又提议删除 G-2 办公室设备经管员的职位，而增设一名 G-6 行政助理基准。此外，各组织制订了一系列在适用标准时可以使用的解释工具，包括标准适用指导、词汇表和一般职等定义。

260. 国际公务员联会和独立职工会协调会的代表注意到委员会秘书处提交的文件。

委员会的讨论和结论

261. 委员会审议了行政协商会编写的文件，并注意到完成一项大多数外地工作地点一般事务人员员额职务共同分类标准的重要性。

262. 委员会决定：

- (a) 颁布点数评级汇报标准并立即执行；
- (b) 颁布 G-6 行政助理基准，并立即实行；
- (c) 从已颁布的基准标准中删除 G-2 办公室设备经管员基准；

(d) 注意到各组织制订了一系列与标准一并适用的解释性工具，并同意职务共同分类标准的保持应是各组织的责任；

(e) 同意推迟审查扩大的一般事务人员职等与职务共同分类标准之间的关系，以便在标准的适用方面取得更多经验；

(f) 注意到各组织为了实行标准而订出的程序，请各组织向第二十九届会议提交这方面的进度报告，包括制订统一职等制度的进展，并说明标准与扩大的一般事务人员职等工作之间的关系。

F. 纽约一般事务人员 和有关职类职务分类的执行情况

263. 委员会第二十五届会议审议了秘书处编写的一份说明，其中载有联合国提交的关于纽约一般事务人员和有关职类职务分类执行情况的资料。

联合国的意见

264. 联合国的代表报告说，执行工作始于1987年3月，他提到公务员制度委员会秘书处说明的附件，即联合国总部按照职业共同分类列出的一般事务人员和有关职类所有员额职等和级别表。

工作人员代表的意见

265. 独立职工会协调会会长提请委员会注意有关新闻助理人员和一般事务人员职务分类标准间关系的问题。

委员会的讨论

266. 主席在第二十六届会议上向委员会报告说，这个问题已同联合国进行了磋商，联合国决定继续将新闻助理人员作为单独的工作人员职类，原因是其征聘条件特殊，并决定采用分为三个明显级别的结构。这种办法已得到有关各部厅以及工作人员代表的同意。

委员会的结论

267. 委员会决定：

(a) 注意到纽约一般事务人员和有关职类职务分类的结果于 1985 年 1 月 1 日开始实行；

(b) 重申基准职务说明的必要性；

(c) 再度要求设于纽约的三个组织制订纽约一般事务人员和有关职类共同基准职务说明，以供第二十七届会议审查。

G·维也纳一般事务人员 和有关职类职务分类标准的执行情况

268. 委员会在 1987 年 3 月第二十五届会议上审议了职务分类标准的执行情况，包括三个新增的 G-8 级基准职务说明的提案，以及利用共同评级标准进行薪金调查基准职务说明的证实率。委员会第二十六届会议审查了一份关于各项标准执行方面的新进展的报告。

各组织和工作人员代表的意见

269. 工发组织代表回顾委员会的一项决定，即维也纳工作地点新标准对过去所用标准的证实率很高而无须进行全盘分类工作。因此，当工发组织和原子能机构分别于 1986 年 8 月和 1987 年 1 月开发实行新标准时，分类工作主要集中于空缺和新员额以及过去未予分类的员额。

270. 联合国报告说它正在设立一个员额分类的授权办法，以便将来按照颁布的标准来审查联合国维也纳办事处的所有员额。

271. 维也纳各组织工作人员代表注意到公务员制度委员会秘书处编写的文件。

委员会的结论

272. 委员会决定颁布另外三个基准，它注意到至今为止执行各项标准方面取得的进展并请维也纳各组织向第二十八届会议提供新的进度报告。

H·亚的斯亚贝巴职务分类标准的执行情况

273. 委员会审查了若干组织就亚的斯亚贝巴一般事务人员和有关职类职务分类标准执行情况提出的进度报告。

各组织和工作人员代表的意见

274. 联合国的代表表示，非洲经委会所有职务的分类审查可于八月初完成，联合国已通知各组织，它打算在秋季初期进行一次薪金调查。他指出，联合国已设立了一个协调委员会，以使该工作地点所有工作人员执行职务分类工作的所有各组织的活动得到协调，并按委员会的要求，制订其他一些基准职务。

275. 国际公务员联合代表注意到各项进度报告。独立职工会协调会代表注意到亚的斯亚贝巴工作人员感到失望的是，由于标准分类未予执行，一般事务人员的薪金近来没有进行过调查。

委员会的讨论和结论

276. 委员会审议了就亚的斯亚贝巴工作地点职务分类标准执行情况所作的进度报告。委员会注意到大多数组织预计可在初秋完成其职务分类工作，到时联合国打算进行薪金调查。委员会表示关切的是至少还有一个组织没有执行委员会于1985年颁布的标准，它请联合国与粮农组织和其他有关组织就此一事项进行协调。

277. 委员会决定：

- (a) 注意到关于亚的斯亚贝巴共同评级标准执行情况的进度报告；
- (b) 促请那些尚未执行1985年所颁布共同评级标准的组织尽快予以执行；

(c) 请各有关组织向委员会第二十八届会议提出关于共同评级标准执行情况的进度报告；

(d) 请协调委员会通过联合国提出亚的斯亚贝巴等级改变执行办法的最后指导方针，以供委员会参考；

(e) 再度通过联合国要求协调委员会为亚的斯亚贝巴一般事务人员和有关职类制订进一步的基准职务说明。

第七章

委员会按照规约 7 1 4 条采取的行动

A. 征聘政策

1. 公平的地域分配：关于没有国民任职的国家和国民任职人数不足的国家的进一步报告

278. 委员会在其第二十三和二十五届会议上，在征聘政策的范围内，讨论了公平的地域分配的问题。委员会收到了关于没有国民任职的国家、国民任职人数不足的国家以及国民任职人数过多的国家的数据，特别是这些数据在共同系统的五个最大组织，联合国、劳工组织、粮农组织、教科文组织和卫生组织中的情况，并且提供了基础，以供其就改善没有国民任职的国家和国民任职人数不足的国家征聘来源所作的建议。

各组织和工作人员代表的意见

279. 公务员制度委员会主席提请与会人士注意，地域分配是对于规定关于各组织对问题的政策的理事机构，具有很大的政治意义的一个主题。虽然各组织赞成在征聘方面密切合作，一般来说，这不是一个征聘的良好时机。但是，各组织愿意在可行的范围内努力合作、彼此帮助，尽力达到公平的地域分配。最后，公务员制度委员会对于秘书处文件所附的表格内的有用参考资料，表示赞扬。

280. 联合国的代表告诉委员会，由于审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组所建议的工作人员裁减，秘书处内的征聘范围将会缩小。虽然尚未决定须按地域分配的员额的基本人数是否会减少 10% 或 15%，这个裁减在某种程度上将会增加国民任职过多的国家的数目，并且减少国民任职不足的国家数目。

281. 教科文组织代表向委员会保证，尽管在其第一百二十五届会议上向教科文组织执行局提出了题为“工作人员的地域分配和配额制度的修正”的文件内提出了有关语文员额的一些考虑，教科文组织总干事以及大多数成员国目前都不希望列入

语文员额。

282. 国际公务员联合会代表回顾了联合会的立场表示，虽然地域分配是国际公务员的一个固有特色，在工作人员征聘上不应该是最重要的考虑。因此，国际公务员联合会并不支持委员会在1986年关于地域分配绝不是次要的问题的说法。事实上，联合国行政法庭最近的一项裁决（AT/DEC/310），确认了地域分配是次要的。国际公务员联合会要求委员会重新检查某些属于国民任职不足的国家用补充付款以提供在联合国系统内服务的诱因的问题。那些付款明显地显示出目前的报酬办法对于地域的均衡造成严重的紧张。

委员会的讨论

283. 国际公务员联合会的代表强调在工作人员的征聘上，地域分配不是主要的标准，在答复该代表时，表示，虽然在工作人员征聘上，效率、能力和品格完整的标准是一个必要条件，地域分配也是一个极为重要的因素，因为它给予各组织它们的普遍性。

284. 一个成员认为，五个最大组织所设立的范围办法，倾向于掩盖了有关地域分配的实际状况，并且提出一个新的办法来计算地域员额，该办法将能避免同各个范围的终点有广泛的分歧。该成员对于教科文组织可能把语文员额列入那些必须按地域分配的员额的做法感到不安，那个做法将使一些国家处于不利地位。另一名成员对后面一点表示同意。大多数成员都认为，委员会并无职权为各组织设立理想的范围，因为这已经是个别组织的立法机构内广泛辩论的问题。

285. 有些成员提到国际公务员联合会所提出的一点，就是关于一些国家的薪酬水平已经非常高，必须要为在联合国机构工作的它们的国民提供补充付款的问题，并要求关于这类付款的性质和具体理由的进一步资料。委员会要求请秘书处搜集这类资料以供在第二十六届会议上审议。

委员会的结论和建议

286. 委员会作出结论：

(a) 共同系统的较大组织可以建立确定公平地域分配所使用的标准，但是

对于较小的组织来说，这类分配办法应该按照它们的个别方案和任务来制订；

(b) 大多数没有国民任职的国家倾向于属于若干主要类别：新国家；小的岛屿国家；石油生产国，主要是在中东，但也有其他地方；以及被定义为最不发达的国家。

287. 委员会建议各组织应该进行更密切的合作，为没有国民任职的国家制订一项协商一致的展望方案，包括下列步骤：

(a) 展开一项宣传活动，提出当前共同系统的就业机会，并且同时向可能的候选人强调征聘方案的继续不断的性质；

(b) 尽可能注意到若干组织所面临的征聘限制，安排机构间征聘特派团到没有国民任职的国家和地区去调查一个国家的征聘潜力并且确认候选人，特别是能够进一步作准备从事国际公务的年青人。特派团将根据预测中期会有的缺额，并且由征聘专家组成；

(c) 建立能够提供在职训练以及为将来可能但是目前尚未有充分资格的年青候选人提供经验的实习和奖助金办法；

(d) 鼓励尚未有这类办法的组织，设立年资较轻的专业专员，助理专家和为年轻专业人员设立的青年方案；

(e) 为不能派遣它们的训练有素干部到国际组织服务超过几年以上的国家作出安排，以便在一个补充的基础上，增聘专业工作人员。

288. 委员会也建议尚未这样做的组织应该考虑在它们的征聘努力上，按照联合国和世界卫生组织所制定的方针，优先聘用没有国民任职的国家和国民任职人数不足的国家的人员。

2. 自委员会第二十四届会议以后在执行有关 征聘妇女的特别措施方面的进度

289. 委员会在其第二十六届会议上，继续审议这个问题，它最初是在第二十二

届会议上审议这个问题。 根据其秘书处所编写的一份临时报告，委员会审查了有关在1985和1986年在共同系统的各组织内征聘和提升妇女的一批数据。秘书处的文件指出，大多数的组织征聘男子的比率仍然要比征聘妇女为高，在征聘妇女方面，倾向于在P-4及以下的职位。 关于升迁问题，过去并没有这方面的数据，虽然妇女的比率在比较上要比男子有利，在这方面大多数妇女的升迁也是在P-4级以下的职位。

各组织和工作人员代表的意见

290. 行政协商会注意到文件内的统计资料，并且表示各组织对于这个问题非常重视。 这是行政协调会工作方案上的一个常设的项目。 行政协商会已经积极遵循它去年所召开的机构间会议关于增加征聘妇女担任联合国系统内的核心和项目员额的措施的一些建议。 行政协商会下一年将向行政协调会提出一项关于增进妇女的组织间流动的措施的报告。 行政协商会赞同秘书处的建议，就是每两年提出关于这个问题的充分进度报告。 并且每隔一年提出根据统计数据所编写的报告。 虽然统计资料并不能说明整个事实，它们的确可以作为一项指示，并且提醒各组织注意它们所处的情况，以及他们如果要达到它们自己所规定的目标，就必须作出何种努力。 行政协商会警告不要对这些数据作出肤浅的分析。 象公务员制度委员会秘书处在第二十四届会议上所提出的那类杰出的充分分析，必需讨论各组织所征聘的各类员额，妇女申请人的比率以及其他非常相关的一些因素。 行政协商会重申它对这个问题的承诺，并且期望在即将来临的这一年，当它有机会审查一份充分进度报告时，能够回到这个问题。

291. 国际公务员联会主席指出，如果不是因为列入了不按地域分配而妇女占人数很多的语文员额，公务员制度委员会的文件内所提出的统计数字将会比目前更糟令人遗憾的是，项目人员并未列入，特别是就目前所确认的情况，必须对妇女在经济发展中的作用给予更大的注意。 虽然一些组织作出了努力，增加妇女的参与，

其他一些组织却裹足不前。由于目前一些组织实施征聘冻结，要达到进展的唯一办法就是在妇女的经验和资格都相当于男性候选人的时候，优先考虑升迁妇女。

292. 独立职工会协调会代表确认了公务员制度委员会文件基本上的统计性质，不仅希望委员会能够决定定期提出一份充分而详细的报告，报道有关提高妇女在共同系统内组织的地位的进展状况，而且希望委员会也能够积极促进它在以往会议上所作的建议的执行。尽管统计资料十分枯燥，这些资料雄辩地证明，仍然需要作出巨大的努力，来纠正不公平状况，并且纠正在妇女的征聘和升迁方面常期存在的不均衡状态。

委员会的讨论

293. 委员会对这个问题进行了全面的讨论。公务员制度委员会的文件内所提出的统计资料证明，各组织仍然没有足够积极开展这项事务。有人建议，征聘和升迁机构应该更公平地组成，因而确认了在第二十二届会议上所提出的一项建议。委员会的一些成员表示，公务员制度委员会秘书处应该作为系统的一个样板，并且表示希望有关在征聘和升迁上的公平所建议的一些政策，也能够内部实施。在这方面，主席确认，这适用于秘书处和委员会。有人提议，公务员制度委员会秘书处应该列入今后的统计报告内。

294. 有人对于常务委员会所提出关于改善妇女在秘书处的地位的建议表示关切，该项建议实际上就是要考虑加速升迁联合国内够资格的妇女，但是他们可能并没有达到所需的服务年资。虽然这项建议只是就一个组织而言，但是有人解释，在许多组织内，妇女都没有占一个公平的比例，因为她们从一级升到下一级要比男子花更长的时间；于是便有上述的建议，代表一个要纠正过去的反常状态的企图。

295. 委员会注意到行政协商会打算作一项研究，并且就政府间组织的流动性于下一年提出报告；这项研究也将试图确认它所认识到的妇女缺乏流动性的原因。在这方面，委员会若干成员对于夫妻都就职于同一个共同系统组织或者不同的共同系统组织所面临的任职困难，感到关注。

委员会的结论

296. 委员会根据秘书处的数据，并且注意到过去一年来在这方面的有限进展，决定：

(a) 重申它过去的建议仍然有效；

(b) 将此项目保存在它的工作方案内，每隔两年根据充分的进度报告进行详细的监测，并且在间隔的些一年，根据统计数据，进行详细监测。

B. 考察成绩和认可功绩

297. 委员会审议了它的秘书处所编制的一项文件，该文件提出了一套考察成绩的原则和方针，以及指导任何功绩的一些考虑事项。这些原则同具体的方针都载于本报告的附件之五内。

各组织和工作人员代表的意见

298. 行政协商会主席同意秘书处文件的说明，以及“重要的是，各组织应该保持最大可能的灵活性来设立并且执行同它们的需要最密切相关的考察成绩制度”。委员会在1981年所提出的考察成绩表并不能满足各组织的需要，这证明了这考察制度本身并不能够作统一安排而在整个的共同系统内使用。应该考虑到1981年所提出的表格取得的经验，行政协商会建议，最后的详细执行方面，包括方针内所提到的一些方面，应该由各组织来进行，包括起草表格。各组织同意十项考察成绩原则内所反映的一般观点，虽然有若干观点，主要是第5、6和7项原则被认为是属于“按目标管理”的精神，在例如联合国系统这种多文化环境内，可能引起了解以及甚至执行方面的一些问题。行政协商会希望指出，任务的决定和考察成绩是管理方面的责任。虽然同意关于不同的成绩水平的适当后果的第11项原则，有关执行的一些连带方针，应该由各组织自行决定。各组织同意设立指标，以便使它们的考察成绩制度符合1992年7月的考察成绩原则。它们也同意

它们的考察成绩和认可功绩计划、制度和表格，送给公务员制度委员会秘书处，供其参考，但是（秘书处文件内所建议的）在公务员制度委员会秘书处执行之前所进行的关于是否符合建议的原则和方针的一项审查，会侵犯到各行政主管的特权。

299. 国际公务员联合会代表表示遗憾，秘书处的文件没有建立考察成绩和人力资源规划、事业发展和工作人员训练之间的联系。这项联系在许多组织正面临财政困难的时候，尤其重要。这也是达成更大的工作满意状况的一个宝贵的工具。该文件过分强调了督导人员在考察成绩上的作用，但是对于工作人员自己的基本作用却强调不足。工作人员必须通过一个共同的工作人员——管理层机制来获得适当的申诉程序，来反驳考察成绩的结果。为保护工作人员不受到制裁的滥用，在实行任何制裁办法之前，应该有充分的工作人员在组织一级上参与制订应该达到的一些标准。国际公务员联合会指出，在考察成绩的范围内，秘书处所提到的可以获得资金来给予级别增长和延长合同，是不适当的。国际公务员联合会建议，在制订对于各组织考察成绩的方针之前，应该审查秘书处的文件。国际公务员联合会已书面表示它对考察成绩的立场并且特别强调如下：制订方案、管理和训练目标应该是考察行动的一部分。考察成绩的目标包括改进工作人员的成绩，为行政决定提供一个基础，促进事业目标以及确认训练的需要。考察成绩是确认一个人转到其他职位的权利的一个重要工具，不论是在同一个事业道路或者转到另一类职业上，目的是为了事业发展和追求工作的满意状态。

300. 独立职工会协调会代表特别关切有关把关于成绩分等的不满从反驳和表示不满的程序中排除的提议。除掉了一个工作人员认为对于公平和正确的成绩评价极为重要的程序，并且只是由次级监督人员来简单地审查评分状况，在适当程序的演进上将是一大跃退。

委员会的讨论

301. 委员会重申考察成绩作为一个工具的重要性，它能够帮助改善督导人员和工作人员之间的联系，并且如果运用得当，它能够导致工作人员成绩的改善以及共

同系统各组织的效率和效用。重要的是，工作人员的成绩应该获得定期考察。

302. 会员国强调，当工作人员的成绩必须改善时，工作人员应该获得必要的训练，不论是通过训练课程和讨论会的结构形式或者在职咨询和指导。同样的，对于那些发展进一步技能会对各组织以及他们自己有利的工作人员，也应该通过训练获得必要的进一步鼓励。人力资源的发展和规划要靠事业发展和训练。虽然有些组织可能不觉得把事业发展和训练的详细范围列入成绩考察之中，是适当的，人事管理的所有三个方面都是不能分开的联系在一起。

303. 关于反驳的问题，委员会作出结论认为在工作人员的成绩平分并不令人满意时，有一个他们能够申诉的独立的个人或审查小组，是十分重要的。当工作人员认为他们自己受到歧视或者当在执行成绩考察过程中适当的程序未受遵守时，应该在反驳的权利之外还有申诉的权利。但是也确认到，由一个第三者或小组来评价一个工作人员，而他们并不非常熟悉他的成绩，也很困难。

304. 委员会注意到，委员会在1981年所颁布的现有成绩考察表格，各组织发现都不能用来作为所有组织的一个标准，所以不再考虑该表格。他们注意到事务员制度委员会秘书处打算编制一个新的成绩考察表格，作为将向委员会第二十八届会议提出的文件的一部分，并且将把成绩考察同人力资源规划联系在一起。委员会强调，拟议的样板表格不但要作为一个可接受的表格的样板，各组织能够采用或者加以修改来适合它们自己的状况，或者它们也能够自己主动地编制出另一份表格。

委员会的建议

305. 委员会建议：

(a) 各组织应该考虑到本报告附件15第1至28段内所提出的11项成绩考察成绩原则和相关的方针，并且它们应该定期评价所有工作人员的成绩至少达到并且包括D-1级的工作人员；

(b) 各组织也应该考虑到本报告附件 15 内所提出的有关不同成绩级别的适当结果的各项原则和相关的方针；

(c) 在必要时，各组织应该积极制订指标，使它们的成绩考察制度尽可能迅速符合成绩考察的原则和方针，但是无论如何不要晚于 1992 年 7 月 1 日；

(d) 各组织应该把它们的成绩考察和认可功绩计划制度和表格送到公务员制度委员会秘书处，以供适当协商。

C. 培训政策：培训工作的评价

306. 委员会收到了从第二十四届会议延期迟来的关于培训工作评价的文件。文件中提出了某些一般性的考虑并概括提出了评价的四个基本方式：(a) 反应，(b) 学习，(c) 实用及执行，(d) 影响，同时指出，头两类的责任在于培训人，其余两类在管理人。文件并附有一份秘书处编制的关于培训评价的问题单。这份问题单编制时曾与一般系统各组织咨询，并散发给它们作答。在会议期间，大多数组织向公务员制度委会提供了资料。

各组织和工作人员代表的意见

307. 行政协商会主席表示各组织同意文件中的一般性考虑和其中评价的四项基本方式。各组织又首肯与培训评价有关问题的意见。行政协商会主席提出，行政首长表示对培训方面有困难，他们表示虽然信任和支持培训，但发展培训方案需要更多的财政资源，而各董事机构目前反对增加预算。同一预算每两年拨款的分配款项相等于一次削减，因为增加的费用无法完全抵充。

308. 国际公务员联会欢迎秘书处编制的文件并支持其各项建议。同时，它认为必须指出，在共同制度内的许多组织中，培训仍然极为不足。虽然许多国家的法律要求薪金至少 1% 应拨作培训工作人员之用，某些组织只肯用这一比数的四分之一。国际公务员联会的印象是，在评估培训需要方面，由于缺乏资源，实际上没有作什

么工作。这是很不幸的，因为其结果是，对培训的预算给予低优先次序。事实上，在危机时刻，培训有更重大的作用可发挥，因为，各组织为了方案的执行，必须尽最大可能地运用其有限的人力资源。

委员会的结论

309. 鉴于工作人员培训的重要性，委员会很遗憾这个主题被耽搁，因而也耽搁了这方面的进度。委员会要求其秘书处在行政协商会小组委员会1987年秋季举行的关于工作人员培训的区域会议以及1988年春季全体小组委员会中进行咨商。委员会根据这些讨论的结果，将在第二十八届会议审议培训评价模式。

D. 专业人员以上职类工作人员的流动情况

310. 大会在第40/244和41/207号决议中要求公务员制度委会“对联合国共同制度内专业工作人员的流动情况，包括外派到不同工作地点的频率和平均时间进行研究”。

311. 委员会审议此项目是根据行政协商会编写的文件，其中载有1980—1985年期间在19个共同制度组织和方案工作的工作人员流动情况的详细资料。

各组织和工作人员代表的意见

312. 行政协商会主席介绍的文件，是根据从1980到1985年期间若干共同制度组织和方案收集的数据编写而成。他强调指出，虽然在附件中提出了相当的统计数据，但文件本身已超出了统计报告的范围，包括了各组织内及组织间轮调的要求、政策与实施、重新任命和轮调的模式，轮调和重新任命的政策之要求及经验重新任命和流动性的阻碍，以及可在共同制度一级加强的措施。行政协商会主席注意到，数据与大会所要求的资料不尽相合。特别是对某一地点的派任平均时间的资料不易收集而且不能以系统方式取自各组织。他指出，行政协商会要求提出的用作比较的外国公务员制度是为提供关于重新派任的统计数据，这是一项繁重的任务而

且只能就其重新派任的政策提供一般资料。虽然各组织对流动性不同方面的报告间存在差距也缺乏完美的相互联系，但行政协商会认为所提供的资料已为联合国系统重新派任的模式作出了令人满意的可信的概览。

313. 尽管就整体而言，组织的流动要求从早期以来已有相当的增加，但并非所有组织均是如此。依各种方案及活动的性质而言，流动性可能是特定组织中一项重要的要求，应有的特点且不直接与业务有关。国际公务员的聘用模式与任何国家的外交人员不同。一个组织的业务性的流动要求直接源于其法定的职能规定。一个组织的活动若以面向外勤为主，如儿童基金会、难民专员办事处，或开发计划署，则顺理成章地要把大部分工作人员派在外地。只有一个办事处的组织，如农业发展基金，或总协定，就不需要，也不能把工作人员到处调动。其他组织，如联合国和卫生组织，除总部及外勤办事处外还有区域结构。一个组织的结构一旦发展到相应其职务规定的活动。该结构即可决定机构工作人员的流动程度。任务规定与结构的相异确定了对工作人员轮调的不同政策、实践和态度。

314. 目前，有六个组织与署拟定了轮调的计划或政策，但存在轮调政策本身并不能保证其流动。一个组织内的流动程度是受业务是否需要工作人员各地迁移，不同地点的工作人员分配以及可轮调的职位的数目等因素决定，1980—1985年期间，组织间工作人员的调动很小，专业工作人员有0.5%，自从委员会若干年前审查此问题后，数字没有大幅增加，其原因已在报告中提出。虽然在目前状况下，组织间流动增加的前景似乎很小，但各组织同意遵守为便利这种流动而制定的《组织间关于工作人员转调，借调和借用协议》的各项规定。工作人员一定程度的流动一向是有利于国际机构而且也是工作人员的资产。但是，工作人员流动本身不是一个目的。由于各组织流动的需要颇有差异，把共同制度当作单一实体来考虑在这个范围内显然是无意义的。

315. 检查重新派任的经验和轮调政策与办法后，可得到的结论是，在联合国系统中，目前妨碍流动的三种明显型态是：物质条件不利，事业发展限制和家庭生活有关的困难。行政协商会结论认为，在共同制度一级中可以而且应该采取三类行动

以鼓励和补偿流动。这就是促进重新安顿的措施，改善整套补偿办法的措施和改善当地条件的共同努力。各组织已向委员会本届会议提出具体建议，以派任津贴作为增加流动的因素。行政协商会将审查是否还可以采取其他措施在物质和非物质方面鼓励更多的流动。

316. 行政协商会强调必须分清流动和离国服务：联合国系统的工作人员大都是离国的，因为90%的专门以上职类工作人员都是在其本国以外地方工作。有些联合国工作人员终其一生都未在其本国工作。差别是在他们的流动性。离国服务本身也有其困难，既使不考虑离开其本国的时间；这可以透过离国差额来补偿。系统还必须对流动有所补偿。

317. 国际公务员委员会代表表示欢迎这份精采而全面的报告。国际公务员委员会接受行政协商会关于流动问题的结论。国际公务员委员会认为应通过整套薪酬方式的适当规定来酬劳和加强流动性。作为第一步，派任津贴中应包含流动的奖励金。

318. 独立职工会协调代表赞成行政协商会和国际公务员委员会的声明。

委员会的讨论

319. 委员会欢迎这份报告，认为其中提出了关于共同系统工作人员流动情况的大量有益的资料。附件十六中有1980到1985年期间共同制度组织的重新派任的统计数字。附件十七中提出了工作人员在目前工作地点的工作年数。委员会又注意到文件中的结论，行政协商会主席在发言中也强调了这些结论（见上文第316段）

320. 成员们注意到流动的几种不同的形态。有同一个组织内总部与区域办事处及其他外勤地点间的流动，有不同区域办事处和不同外勤办事处间的流动。还有一种是组织间的流动。委员会对组织间广泛的流动印象很深。虽然第314段中提到的关于组织间工作人员转调、借调或借任的组织间协议适用于联合国共同制度的薪金和津贴，但这项协议的主旨在节制而非促进流动，显然目前还需要更多

的组织间流动，并且可以在有利于各组织和工作人员的情况下加以鼓励。 既使在一个特定组织内也是有些工作人员经常流动而另一些似乎从不移动。

321. 委员会同意各总部与外勤地点间的流动不够。 在这方面，委员会决定批准派任津贴中新增流动因素。 但委员会成员指出，还应有行政和其他措施来促进流动，各组织不应仅依靠经济奖励的方式。 但也认识到，流动在某种程度上也依靠有关组织的方案目标。

322. 委员会结论认为，必须进一步审查关于流动的文件以便具体地查明与流动有关的困难并决定还需采取哪些进一步的变通政策。

委员会的决定

323. 委员会决定将有关共同制度中工作人员重新派任的资料提请大会和其他组织的立法机构注意。 鉴于组织内部及组织间的流动十分重要，而各组织在这方面又有困难，委员会请秘书处进一步分析此一问题以供第二十七届会议审议。

第八章

委员会依照其《规约》第15条采取的行动

共同工作人员规约

324. 委员会在1987年3月第二十五届会议审议了共同工作人员规约，会中批准一项初步工作方案并同意工作人员规约和规定的内容应尽可能地统一。为此，行政协商会同意向委员会提出一份新编的关于各组织工作人员规约和规定反映的服务条件的比较分析报告。

325. 委员会在第二十六届会议（1987年7月）收到其秘书处一份文件，审查了联合国工作人员细则第三条的头三项规划，薪金和有关津贴，教育补助金和工作人员薪金税以及列出有差异的领域。

各组织和工作人员代表的意见

326. 行政协商会主席说，已经审查过公务员制度委员会秘书处文件中所提出的各点。在这方面，他确保委员会，各组织确有诚意将协调其办法并作出努力，在现行基础上保证办法的一贯和统一。由于所提出的事有许多涉及人事及财务行政管理的细节，关系到日常应享权利的适用。行政协商会希望能有时间先同实际管理这些应享权利事务的人士协商，然后再就公务员制度委员会秘书处所提建议的可行性作出评论。因此他请行政协商会将文件交回1988年3月的第二十七届会议，届时将对文件中提出的各点细节作出充分的回覆。

327. 国际公务员联合会代表表示遗憾，因为收到文件太迟，无法研究其中就工作人员的细则和国际公务员联合会成员组织的规则所提的各点。国际公务员联合会还要就任何改变的可行性问题与成员进行协商。因此，国际公务员联合会赞成将讨论项目推迟到下一届会议的提议。

委员会的讨论

328. 委员会很遗憾行政协商会再一次建议推迟这个问题。委员会许多成员认为这是各组织对不涉及薪金的领域不感兴趣的一个例证。委员会意见认为，在行政协商会所提的限制下，依照1985年12月18日第40/250号决议，应赶快处理此事并且期望能尽可能地有所进展。

委员会的结论

329. 委员会决定，注意到行政协商会推迟该项目至第二十七届会议的要求。它表示关切行政协商会的立场并请行政协商会在下一届会议中根据秘书处的建议及其本身对所需行动的意见提出实质性的建议，以进一步协调组织间一级的工作人员规则。

第九章

委员会根据规约第17条采取的行动

委员会的建议和决定的执行情况

330. 委员会第二十六届会议审议了其秘书处提出的，关于委员会的建议和决定的执行情况的文件。委员会第二十四届会议决定根据规约规定，请秘书处每年就各组织的执行情况提出报告。各组织只需每三年提出一次详细资料，但期间仍然应该提请委员会注意尚待解决的重要问题，特别是在人事政策方面的问题。由于委员会要求秘书处提供一般性的报告，因此秘书处请各组织提供它们提交其理事机构的有关文件，而不再采用以前的办法，以问题单详细进行调查。秘书处收到了劳工组织、粮农组织、民航组织、卫生组织、万国邮盟和海事组织的有关文件，联合国的执行情况则已经在第二十五届会议关于大会决议和决定的项目下予以审议。此外，气象组织和知识产权组织也提供了其他资料。

331. 在秘书处文件提出后，教科文组织提供了它提交执行局的有关文件，其中反映教科文组织已经执行了新的应计养恤金薪酬比额表、工作人员薪金税率表、离职偿金比额表和薪金校正系数。一般事务人员职类的工作人员薪金税将在1987年较后时间审查薪金时实行。教科文组织的文件也表示它已把委员会的年度报告提交其执行局，而且今后将继续这样做。教科文组织还特别提请其执行局注意委员会关于征聘政策和考绩和肯定优绩的建议。秘书处还收到气象组织来信，其中提及其理事机构通过的，委员会特别感兴趣的一项决议。万国邮盟提供资料说明该组织已在1986年停止其长期服务薪级政策，现行政策已符合委员会的有关建议。

各组织和工作人员代表的意见

332. 行政协商会主席说，各组织可同意第一项建议的基本内容，即各组织今后

将根据建议日期协调彼此的行动。但各组织要指出的是，它们其中几个由于条例规定，必须在落实委员会建议以前事先征得其理事机构的同意。他指出，委员会考虑到这一点，因此同意提议4月1日为实行关于应计养恤金薪酬最新建议的日期，使各理事机构可以就各项适当执行措施作出决定。因此，建议委员会应在与有关组织协商后才建议执行日期。知识产权组织请行政协商会主席通知委员会，与文件所述情况相反，该组织已按照委员会决定从1986年9月1日开始实行薪金校正系数。行政协商会主席还说，行政协商会当然可以接受建议(b)，其中重申以前关于人事政策的建议和请各组织将其理事机构就这些建议所采取的行动通知委员会秘书处。他注意到第三项建议是针对个别组织提出的。最后，各组织当然会继续将其立法机构的有关决议、决定和会议报告送交公务员制度委员会秘书处。

333. 此外，还提请委员会注意气象组织执行理事会就委员会建议和决定执行情况所作出的下述决定：

“12.3 执行理事会也注意到委员会表示其代表应参加理事会会议的若干会议并请秘书长与委员会协商，以为此作出适当安排。”（1987年6月，日内瓦）

334. 卫生组织代表说，卫生组织行政首长在1985年11月向其执行委员会提议，根据委员会有关建议改变其长期服务薪级政策。但提议的是先等大会对此事作出决定。1986年1月8日卫生组织执行理事会再讨论此事项，并获悉大会没有接纳委员会的建议，因此总干事认为这再不是一个共同制度问题，并决定撤回其提案。

335. 劳工组织代表说，劳工组织在委员会审议此问题前于1980年开始实行了长期服务薪级政策。组织将委员会关于长期服务薪级以一级为限的建议提交了其理事机构，但理事机构认为目前长期服务或优级薪级以两级为限的制度并不过分。因此不赞同委员会的提议。

336. 教科文组织代表指出，其组织并不普遍使用联接职等，但 P-1/P-2 职等则予采用。 教科文组织将再次认真考虑委员会关于此一问题的建议。

337. 国际公务员联合会代表说，劳工组织及其他组织在离职偿金比额表方面所遇到的困难显示委员会必须确保向大会提出的建议不违反法律原则。 关于一般事务人员的长期服务职等，国际公务员联合会了解到起码尚有一个组织（原子能机构）未实行这项措施。 令人觉得意外的是，委员会对联合国尚未实行建议的一般事务人员薪金表只表示注意到。 工作人员方面已将问题诉诸联合国行政法庭。

338. 独立职工会协调会代表指出一些组织推迟执行委员会的建议和决定，并对各组织往往迅速执行不利于工作人员的建议，但迟迟不执行有利的建议的事实表示感到遗憾。 他指出联合国在实行一般事务人员薪金临时调整时诸多延误，并着重指出这一职类的权利将被进一步剥夺。 他还指出，联合国专业人员被剥夺了几个月应适用薪金校正系数的时间。

339. 针对独立职工会协调会的发言，联合国代表对延迟实行一般事务人员薪金临时调整和薪金校正系数表示感到遗憾，但指出秘书长是因为财政危机才必须这样做。

委员会的讨论

340. 委员会认为根据其约规有关条款分别提出报告非常有用并认为提供的资料相当详细。 委员会指出，审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组的建议 53 要求，委员会关于其建议和决定执行情况的年度报告应力求完整。 此外还指出，若干主要是人事政策领域的事项将分别在年度报告其他部分内予以讨论。 这将包括：“总标准的执行情况”；“第二十四届会议以来在采取特别措施征聘妇女方面所取得的进展”；和“考绩和肯定优绩”。 委员会获悉难民专员办事处适用了联合国工作人员条例和细则，因此无须另行采取行动。

341. 除了执行日期稍有出入和由于立法机构开会日期而延迟执行（但均具追溯效力）外，整个共同制度一致地执行了大会决议有关委员会根据其规约第10条所提出的建议的部分。关于委员会根据其规约第11条作出的决定，委员会注意到，知识产权组织和粮农组织尚未按照决定执行薪金校正系数。但知识产权组织总干事通知委员会，他将在1987年9月提请知识产权组织理事机构注意委员会关于币值波动对实得工资的影响的决定。

342. 委员会根据规约第12条就各总部工作地点一般事务人员薪金表作出的建议各组织普遍一致执行。但联合国由于财政危机而推延实行临时生活费调整。委员会认为，在实施日期方面，联合国应尽力配合有关工作地点的其他组织。注意到各组织普遍执行了委员会关于职务分类标准的决定。委员会根据规约第14条对人事政策作出的建议的执行情况有点令人失望。委员会满意地注意到卫生组织作出大量努力改善该组织的妇女征聘工作和提高妇女地位。

343. 一些尚待解决的问题，如劳工组织和卫生组织的长期服务薪级及开发计划、教科文组织和知识产权组织的联接职等的问题已提请委员会注意。行政协商会主席说，在委员会对人事政策，如人力资源规划作出建议时，一些组织当时已表示有所保留。同委员会的决定不一样，建议并无严格的约束力，因此各组织的执行较不全面。劳工组织代表说，劳工组织完全接受人力资源规划原则，但必须待有了全面综合的计算机人事系统后才能实行。劳工组织理事机构由于预算问题而推迟了装置该计算机系统。

委员会的结论和建议

344. 委员会决定：

(a) 对各行政首长提请委员会注意其理事机构采取的行动表示感谢；

(b) 请那些没有按照建议实施生效日期的组织今后根据建议日期行事，以配合其他各组织；

(c) 请联合国在执行一般事务人员职类临时生活费调整时与同一工作地点的其他有关组织协调实施日期；

(d) 重申委员会在人事政策领域，特别是征聘政策的建议，并请各组织尽力执行这些建议，和在采取此等行动时及时通知公务员制度委员会秘书处，以便在行政首长立法机构核可行动后秘书处可向委员会会议提出报告；

(e) 重申委员会第八次年度报告向联合国、劳工组织和卫生组织提出的建议，即在 P - 1 至 P - 5 职等的薪金表内增加长期服务薪级一级²⁴，和向开发计划署、教科文组织和知识产权组织就联接职等问题提出的建议，²⁵ 并请上述组织就这些问题向委员会第二十七届会议提出报告；

(f) 请尚未将其立法机构的有关决议、决定和会议记录送交公务员制度委员会秘书处的组织将这些资料送交秘书处。

第十章

委员会按照规约第18条采取的行动

国际公务员制度的安全和独立问题

345. 委员会第二十六届会议收到独立职工会协调会编写的一份说明，讨论联合国工作人员在世界各地工作地点被任意逮捕和拘留的问题，并就各组织应如何对这类情事作出反应提出建议。

各组织和工作人员代表的意见

346. 行政协商会主席指出，各行政首长极为注重此一问题。此外，根据1981年12月18日第36/232号决议规定的程序，这是大会长期注视的一个问题。因此，委员会不妨考虑清楚是否要讨论这个问题。这个问题不只关系工作人员的安全问题而且关系到各组织与成员国的关系的问题。行政协调会和各行政首长一再申明，绝对必须遵守《联合国特权及豁免公约》。独立职工会协调会文件中提出的许多问题目前正在积极审议中，并将在即将就安全问题举行的机构间会议上进一步予以审查。

347. 国际公务员联会对维护国际公务员的安全和独立同对维护其他服务条件一样关心。根据委员会规约第10(a)条的规定，委员会应就此问题向大会提出建议和报告最公然违反这些原则的事例。作为一个由独立专家组成的机构，委员会大可提请成员国注意他们的责任。委员会也可以就应该对违反其法律义务的成员国采取什么措施的问题向各组织提出建议。国际公务员联会最近已要求行政协调会停止征聘罗马尼亚国民，直至利维乌·博塔先生获准作为国际公务员返回其职位为止。国际公务员联会也非常关注教科文组织工作人员尤金·索洛维埃夫先生的家属。遗憾的是，尽管联合国作出重大努力保护人权，有的时候却无力保护其工作人员的人权。

348. 独立职工会协调会代表说，她深信委员会可发挥重大作用，促进有计划和协调的努力，确保整个共同制度的工作人员获得国际法的充分保护。独立职工会协调会在这方面所关注的问题已在其文件中详尽提出，但它希望特别重申两点。第一是需要一个全面的标准办法，以收集和散发关于非法扣留和侵犯工作人员权利的案件的资料。另一点是必须制定应付这种情况的办法，以作出坚定、迅速和广为宣传的反应，使所有会员国更清楚地认识到，如国际公务员的权利受到严重侵犯，在该工作地点的所有共同制度机构将作出若干反应。她还说，工作人员在合同即将结束时出差或渡假特别容易遭受上述的权利侵犯事件。假如他们被扣留，合同可能终止，使其国际公务员地位发生疑问。应公布一项划一政策，规定在可疑的逮捕、扣留或失踪案件解决前，工作人员合同将自动延长。但独立职工会协调会对此问题的意见不应被视为批评目前处理这个问题的各个委员会的工作。

委员会的讨论

349. 委员会注意到大会已采取行动，秘书长及其他行政首长也采取了主动解决困难案件。委员会几个成员提请注意，国际公务员制度的独立性和安全极为重要，但也涉及高度敏感和复杂的问题。指出的是，这个问题在委员会职权范围之内，但以前没有加以讨论。不过，在作出任何结论以前，应收集必要数据和仔细研究各项事实。委员会一些成员怀疑委员会应否采取任何实际行动。一个成员认为，委员会的审查应着重于道德问题方面而不是实际行动，因为在成员国的主权问题下，实际行动可能不易筹划和执行。委员会着重指出，秘书长在编写关于这个问题的任何文件时应以经过小心核实的证据和事实作为根据。委员会秘书处在这些事务上应与有关组织和联合国法律事务厅密切协商。

委员会的决定

350. 委员会决定请其秘书处就国际公务员制度的安全和独立问题进行研究并向委员会第二十八届会议提出报告。

第十一章

按照《规约》第29条采取的行动

对委员会议事规则第17、30、32、33、36和37条的 审查

351. 委员会审议了一份由其秘书处编写的关于对其议事规则第17、30、32、33、36和37条的审查的文件。这份审查是应联合国行政法庭第370裁决(AT/DEC/370)而作的，该项裁决的内容是关于自1984年12月1日起暂时停止调整纽约工作人员12级的工作地点差价调整数的问题以及一个一般性的和特定的时间限度的问题，后一问题是因联合国于1986年执行一项薪酬调整指数而产生的。这些问题牵涉到议事规则第32和第33条的解释。在这方面，公务员制度委员会秘书处审查了所有附有注释的规则，然后向委员会提出了对这些规则及其注释的修正案，供其审议。

各组织代表和工作人员代表的意见

352. 对于公务员制度委员会秘书处在其向公务员委员会提交的文件中有关议事规则第17、30、32、36和37条的建议，行政协商会没有异议。关于第33条第1款行政协商会同意应将注释纳入规则本身的建议。如果一个实质性的决定所涉财政和行政问题需要征求所涉负责人的意见时，则决定收到答复的时限，应当考虑到所涉组织所需要作出的额外工作的因素。行政协商会建议附加一句话如下：“每一件这样的要求应当指定收到答复的适当时限”；换句话说，应当加上“适当”两字。既然独立职工会协调会于过去几年举行的会议都符合委员会在1983年所规定的工作人员参与准标，行政协商会认为在适当的规则中应当提到这件事。

委员会的讨论

353. 关于第32条，委员会成员提出问题说，为什么委员会在拟订其规约时决定暂时不采用不召开会议而进行表决的办法。据了解，这项注释的理由是，委员会在正常情况下要在所有参与者交换了意见以后才作出协商一致的決定，而在这种情况下，以通信表决就没有可能。主席澄清这点时说，对第32条应当谨慎从事；他回顾说，这条只在三个场合中使用过。在决定暂时停止执行纽约12个工作地点差价调整数等级时，并没有严格遵守程序，而这就成为联合国行政法庭审查此问题的一个重要因素。关于第37条的注释，委员会指出，第二部分的最后一句话应当予以删除，因为委员会按照议事规则第39条有权力修改其规则。秘书处表示肯定地说，对第5、6、8、22、26和37各条的修正反应出，独立职工会协调会的参与表示它与国际公务员联合会处于同等地位，而这是按照第37条第1款的规定。在听到了行政协调会的建议以后，委员会决定将适当的时限的意思放在第33条的最后一句话中。

委员会的结论

354. 委员会决定：

- (a) 对第17条及其注释不予改动；
- (b) 保留第30条第2款中有关8票赞成的原则，同时删除第30条的注释；
- (c) 删除第32条的注释；
- (d) 在未来的每一件案件中都规定适当时限，并在第33条中加入这项规定同时删除该规则的注释；
- (e) 修改第5、6、8、22、36和37条，以反映出独立职工会协调会的参与，并修改第36和第37条的注释，取消有关根据经验进行审查和修改的句子。

355. 经过委员会订正的议事规则将会同其规约一并在 ICSC/1/Rev.1 号文件中印发。

注

- ¹ 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、产权组织和原子能机构。
- ² 总协定和农发基金。
- ³ 《大会正式记录，第四十一届会议，补编第 30 号》(A/41/30 和 Corr.1 和 2)。
- ⁴ 同上，《补编第 49 号》(A/41/49)。
- ⁵ 同上，《第四十届会议，补编第 30 号》(A/40/30 和 Corr.1)，第 263 段；和同上，《第三十九届会议，补编第 30 号》(A/39/30 和 Corr.1 和 2)，第 219 和 220 段。
- ⁶ 同上，《第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)，附件 1，附录 2，第 61—67 段。
- ⁷ 同上，第 17 段，和同上，《第四十届会议，补编第 30 号》(A/40/30 和 Corr.1)，第 239—240 段。
- ⁸ 同上，《第四十一届会议，补编第 30 号》(A/41/30 和 Corr.1 和 2)，第 150—152 段。
- ⁹ 同上，《第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)，附件 1，附录 2，第 67 段。
- ¹⁰ 同上，第 102—107 段；和同上，《第三十九届会议，补编第 30 号》(A/39/30 和 Corr.1 和 2)，第 226 段。
- ¹¹ 同上，《第四十届会议，补编第 30 号》(A/40/30 和 Corr.1)，第 245—247 段。
- ¹² 同上，《第三十九届会议，补编第 30 号》(A/39/30 和 Corr.1 和 2)，第 222—223 段。

- ¹³ 同上,《第三十一届会议,补编第30号》(A/31/30和Add.1),第279—293段;同上,《第三十三届会议,补编第30号》(A/33/30和Add.1),第224—234;同上,《第三十七届会议,补编第30号》(A/37/30),第197和198段;和同上,《第四十届会议,补编第30号》(A/40/30和Corr.1),第191段。
- ¹⁴ 同上,第263段;和同上,《第三十九届会议,补编第30号》(A/39/30和Corr.1和2),第215和218段。
- ¹⁵ 同上,《第三十七届会议,补编第30号》(A/37/30),附件1,附录二,第17段;和同上,《第四十届会议,补编30号》(A40/30和Corr.1),第239和240段。
- ¹⁶ 同上,《第三十七届会议,补编第30号》(A/37/30),附件1,附录二,第67段。
- ¹⁷ 同上,第102—107段;同上,《第三十九届会议,补编第30号》(A/39/30和Corr.1和2),第226段。
- ¹⁸ 同上,第222和223段。
- ¹⁹ 同上,《第三十一届会议,补编第30号》(A/31/30和Add.1),第167段。
- ²⁰ 同上,《第四十一届会议,补编第49号》(A/41/49),第四章,第C节。
- ²¹ 同上,《第三十六届会议,补编第30号》(A/36/30和Corr.1),第256段。
- ²² 这些工作地点包括阿尔巴尼亚、奥地利、比利时、保加利亚、捷克斯洛伐克、丹麦、法国、德意志联邦共和国、希腊、匈牙利、冰岛、意大利、荷兰、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙、瑞典、瑞士、苏联、联合王国和南斯拉夫。

- ²³ 《大会正式记录，第四十一届会议，补编第30号》(A/41/30和Corr. 1和2)，第125—127段。
- ²⁴ 同上，《补编第30号》(A/39/30和Corr. 1和2)，第188—198段；同上，《第四十届会议，补编第30号》(A/40/30和Corr. 1)，第165和166段。
- ²⁵ 同上，《第三十七届会议，补编第30号》(A/47/30)，附件1，附录二，第26—36段。

附件一

劳工组织理事院在其第235届会议上的决定

(日内瓦, 1987年3月):

工作人员养恤金

理事院,

关切到关于劳工组织工作人员的养恤金制度上演变的局势, 提请联合国大会、国际公务员制度委员会以及其他有关机构注意劳工组织在关于全世界所有工人的一般性社会问题以及特别是社会保险问题所具有的宪法责任, 而这包括国际公务员在内;

要求国际劳工办事处的技术专长以及国际劳工组织的服务对象, 包括各组织的雇主和工人在内, 获得适当的考虑和利用。

附件二

电信联盟行政理事会的决议

(日内瓦, 1987年4月)

A. 第963号决议: 联合检查组工作人员养恤金:

关于调整养恤金所需要的措施的研究

行政理事会,

考虑到载于行政理事会提交全权代表会议(内罗毕, 1982)关于养恤金水平的报告中所载电信联盟工作人员养恤金委员会过去所订立的目标;

注意到, 尽管它于1985年在第937号决议(CA40)中对大会大幅度裁减养恤福利的决定中所表示的关切, 联合国大会在其第四十一届会议上又进一步作出不利的决定;

又注意到, 行政理事会在其第932号决议中提请联合国大会注意, 联合国工作人员养恤金联合委员会和国际公务员制度委员会都对福利的水平和养恤金的未来表示关切;

进一步注意到秘书长应行政理事会第956号决议(CA41)的要求所提出的报告(CA42/6634号文件)中提到:

(a) 由于联合国大会第四十一届会议所作出的决定, 养恤基金将进一步减少, 对专业人员职类的工作人员的养恤金水平将会产生影响;

(b) 在这些职类中的工作人员对于美元的继续贬值表示关切, 因为这将会影响到今后几年间在货币价值比美元强的国家退休的工作人员;

请秘书长进行研究并向行政理事会第四十三届会议就理事会按照全权代表会议(内罗毕, 1982)第61号决议的规定应如何采取适当行动来解决共同制度的变化的建议。

B. 第971号决议：服务条件

行政理事会，

注意到，联合国大会在其第四十一届会议上就联合国共同制度的服务条件以及就要求公务员制度委员会进行进一步研究的要求所作出的决定；

进一步注意到秘书长就此提出的报告以及电信联盟工作人员理事会主席的发言，特别是其中有关专业工作人员对近几年来薪酬净值不断降低以及养恤基金福利继续减少所感到的不安；

关切到电信联盟的运作情况，特别是由于若干高级关键工作人员由于感到他们的养恤福利继续减少而提早退休所造成的管理方面的困难；

认识到有必要维持足以能吸引、征聘和保留合格工作人员的薪酬水平，这样才能符合国际电信联盟大会第104号决议的要求，同时了解有必要继续节省行政和人事开支；

考虑到电信联盟的成功以及它达到目标的能力在相当程度上要依靠工作人员以及他们的积极性；

重申健全的人事管理政策需要有一个薪酬水平不致于过份的和无法预测的波动的制度，并且责任的增加在获得晋升以后应当得到报偿，而长期的服务也应当适当地反映在养恤福利中；

还重申电信联盟参加联合国共同制度的意愿；

邀请电信联盟的成员提请他们各自的政府派驻联合国大会的代表注意在日内瓦的服务条件日趋恶化的情况，以便大会能作出决定，适当地考虑到纽约地区以外的机构的工作人员的真正需要；

请秘书长继续研究此问题，就如何保护电信联盟的工作人员的利益提出建议，向电信联盟的工作人员提出能够有效满足电信联盟大会中所设想的目标以

及满足工作人员的合理期望的服务条件；并在联合国共同制度的负责机构中，即公服员制度委员会和养恤基金，采取行动，旨在寻求对目前情况的补救措施并尽可能最快付诸实施；

进一步请秘书长就此事以及就所达到的进展向理事会下届会议提出报告。

附件三

第十届世界气象会议的工作摘要：

共同制度中的服务条件

(日内瓦, 1987年5月)

9. 4. 12 大会认为能够让工作人员有机会向大会表示他们的意见是很重要的, 并且对他们的继续努力工作表示感谢, 同时并指出, 组织的成功以及其达到目标的能力在重要的程度上要依靠工作人员以及他们受到满意的待遇。

9. 4. 13 大会对于专业职类的工作人员由于近年来薪酬水平净值的降低所感到的不安表示关切, 并认为气象组织能够提供足以征聘和保留合格的工作人员的稳定薪酬水平以及充分的养恤金计划是非常重要的。

9. 4. 14 虽然承认有必要节省行政和人事费用, 并重申其对联合国共同制度的承诺, 大会仍然认为, 在共同制度中的就业条件中应考虑到在纽约地区以外的机构工作的工作人员的真实需要。

9. 4. 15 大会要求气象组织的秘书长提请共同制度中负责机构对这些意见的注意, 并继续参与共同制度中各机构间的工作, 以便达到上面第9. 4. 12、9. 4. 13和9. 4. 14各段中所提到的目标。

纽约联合国官员与美京华盛顿美国官员按每一职等第一级薪酬净额的比较, 以1988年税率计算^a
 (1986年10月至1987年9月)
 (差额以1987年6月为准)

职等	纽约联合国官员 薪酬净额 ^b	职等	美京华盛顿官员 每一职等薪酬净额 ^c	加权数	加权薪酬净额	按生活费用调整的 联合国/美国比率 (美国华盛顿=100)	计算起比率加权数 ^d
P-1/1	24 805	GS 9/1	19 384	100	19 384	120.6	2.8
P-2/1	31 281	GS 11/1 GS 12/1	23 243 27 384	62 38	24 817	118.8	13.5
P-3/1	37 653	GS 12/1 GS 13/1	27 384 32 354	45 55	30 119	117.8	23.1
P-4/1	44 938	GS 13/1 GS 14/1	32 354 37 444	33 67	35 745	118.4	28.6
P-5/1	53 984	GS 15/1 SES 2 SES 4	42 887 53 656 57 519	92 8	43 961	115.7	21.5
P-1/1	59 415	GS 16/1 SES 1 SES 4 SES 5	49 355 51 724 57 519 59 056	6 13 75 6	54 348	99.3	7.8
P-2/1	66 898	GS 17/1 g/ GS 18/1 g/ SES 4 SES 5 SES 6	55 347 57 519 59 056 60 425	7 9 50 29 ^e 5	57 763	109.2	2.7

纽约/美京华盛顿生活费用比率: 106.1
 按生活费用调整后加权平均比率: 116.0 (差额)

- 所有美国的数据皆根据对1988年税率数据的估计。
- 包括12个月7/+2级(乘数43)的服务地点差价调整数。
- 根据公布的1985年1月1日起生效的薪金表(包括按照规定发给的奖金和特别奖金)。
- 这些加权数相当于1986年12月31日在总部和各常设办事处服务的联合国共同制度P-1至D-2职等工作人员。
- 仅限于总等级表规定的基薪比率最高限额。

附件五

关于纽约和其他重要总部工作地点的

薪酬数额的资料

1. 有两位成员认为，鉴于委员会审议薪酬净额差数的办法，因此应将纽约和其他重要总部的工作地点某些职等的薪酬数额（其薪净额加上或扣除工作地点差价调整数）的资料提交大会。为此，他们认为以下资料会对大会有用：

表一. 纽约、日内瓦、巴黎、罗马和维也纳
联合国某些职等的工作人员的薪酬净额

(以美元计算)

职等	薪金 ^a	纽约 (1988年)	1987年7月1日			
			日内瓦	巴黎	罗马	维也纳
P-1/VI	正薪	21,047	21,047	21,047	21,047	21,047
	工作地点差价调整数	8,955	20,969	11,455	8,880	14,179
	共计	30,002	42,016	32,502	29,927	35,226
P-4/VI	正薪	36,602	36,602	36,602	36,602	36,602
	工作地点差价调整数	15,265	35,745	19,526	15,138	24,170
	共计	51,867	72,347	56,128	51,740	60,772
D-2/I	正薪	49,406	49,406	49,406	49,406	49,406
	工作地点差价调整数	19,527	45,725	24,978	19,364	30,918
	共计	68,933	95,131	74,384	68,770	80,324
USG	正薪	64,535	64,535	64,535	64,535	64,535
	工作地点差价调整数	25,545	59,818	32,676	25,332	40,446
	共计	90,080	124,353	97,211	89,867	104,981

^a 有一个主要受扶养人的工作人员的基薪净额和工作地点差价调整数。

2. 表1所载的纽约薪酬净额是1988年纽约获准提高工作地点差价调整数一级后的薪酬。日内瓦、巴黎、罗马和维也纳栏下的薪酬净额则已从1987年7月1日起实施。按照目前所掌握的资料，罗马和巴黎很可能于1988年内把工作地点差价调整数提高一级。但日内瓦和维也纳不会在1988年提高工作地点差价调整数，不管是否仍用目前决定美国和联合国薪酬净额差距的方法或在大会核准后使用委员会报告第83段所建议的订正新办法。

3. 另一方面，其他几位成员认为，就薪酬净额差距计算法问题向大会提出表1的资料是不必要、不合适和混淆视听的，其原因如下。

4. 联合国和美国薪酬净额差距计算法是按照经大会核准的现行方法计算的，把纽约的联合国各种职等工作人员的薪酬净额与美国华盛顿特区联邦同类职等的公务员的薪酬净额加以比较。这一计算法从来没有列入其他工作地点的薪酬净额比较数字。因此，如要把联合国工作人员的薪酬净额资料提交大会，只能反映纽约的工作人员的薪酬净额。鉴于每年都作为委员会报告的一部分向大会报告上述差距的变化资料（参看附件四），故没有必要再重复这种资料。

5. 如要开列联合国工作人员的薪酬净额资料，则不要只抽样列出四个或五个工作地点的资料。应当把所有工作地点，包括联合国工作人员薪酬净额低于联合国系统基准（纽约）的资料一概列入。以1987年7月而论，这种工作地点约有120个。

6. 工作地点差价调整数的主要目的在于使纽约的薪酬净额的购买力与所有其他工作地点相等。一般来说，它顺利实现这一目的。在促使购买力相等的进程中，考虑的因素之一是纽约的通货膨胀率和某地的工作地点的通货膨胀率的比值。但是，该国对美元的汇率也是同样重要的因素，也要予以考虑。因此，在某一国家的薪酬净额以美元计算的数额在一定时间内的汇率情况会发生极大变化。表1所列日内瓦、巴黎、罗马和维也纳在1987年7月的薪酬净额，这是按照上述四国1987年7月的汇率以美元计算的所需数额。如果美元比较强劲，在上述四国使购买力相等

的所需美元数额就会大幅度降低。另一方面，如果美元较为疲弱，则所需的美元数额将大幅度增加。这一点可从表2的资料看出来，该表开列了纽约、日内瓦和维也纳在1985年、1986年和1987年7月1日的薪酬净额以美元计算的数额。

7. 鉴于目前冻结纽约的工作地点差价调整数和需要维持纽约和日内瓦与维也纳之间的相同购买力，既然纽约已遭冻结，故日内瓦和维也纳两个工作地点因通胀而应提升的数额也没有核准。因此，上述两个工作地点1984年12月（纽约执行冻结的日子）和1987年7月之间的按美元计算薪酬净额的差异是货币价格波动的结果。鉴于美元在1985年7月和1987年7月继续疲弱，因此必须增加以美元计算的薪酬净额，以求确保用当地货币支持的上述两个工作地点工作人员的薪酬净额维持不变。事实上，由于过去两年来美元一直疲弱和工作地点差价调整制内在的退化性，自1985年7月以来，上述两工作地点的联合国工作人员所收的当地货币薪酬净额大幅度下降。表2所载资料也可以反映这一现象。

8. 鉴于上述因素，这些成员认为，表1开列除纽约以外的四个工作地点按照1987年7月汇率以美元计算的薪酬净额可能造成一种错误印象，使人觉得上述工作地点的工作人员所领的薪酬远较纽约为高。另一方面，如果开列按照1985年7月的汇率计算的同类资料，可能造成相反的印象——同样是错误的印象，即上述工作地点的联合国人员的薪酬远较纽约的同僚为低。

9. 此外，如果把详尽的整体情况与联合国一些工作地点或所有工作地点的人员的薪酬净额提交大会，则美国联邦公务员在同一地点的薪酬净额也要同时提出来。这种办法使人们从适当的角度来看待这个问题，因为不但开列联合国系统的纽约（联合国系统的基准）和其他工作地点的相对薪酬净额，而且开列美国华盛顿特区（美国联邦公务员的基准）和其他工作地点的联邦公务员薪酬净额。这种办法参见表3。

表2. 1985年、1986年和1987年7月

纽约、日内瓦和维也纳^b的薪酬净额^a

职务	纽约			日内瓦			维也纳						
	1985年7月至 1987年7月 美元	1985年 7月 美元	瑞士法郎	1986年 7月 美元	瑞士法郎	美元	1985年 7月 美元	瑞士法郎	美元	1986年 7月 美元	奥地利先令	1987年 7月 美元	奥地利先令
P-2/VI	29,069	26,830	68,417	35,039	63,421	42,016	63,444	24,219	527,975	29,816	462,149	35,226	450,893
P-4/VI	50,277	46,460	118,473	60,453	109,420	72,347	109,249	42,008	915,775	51,549	799,010	60,772	777,882
D-2/I	66,899	62,017	158,143	79,916	144,648	95,131	143,648	56,322	1,227,820	68,526	1,062,153	80,324	1,028,147
USG	87,419	81,053	206,634	104,449	189,052	124,353	187,924	73,582	1,604,088	89,548	1,387,995	104,981	1,343,757

a. 有一个主要受抚养人员的工作人员的基本薪金加工作地点差价调整数。

b. 开列日内瓦和维也纳的数额作为范例，并可列出其他工作地点的同类数额，亦得出同样的结论。

表3. 美国和联合国某些总部工作地点的
薪酬净额对照表

[按照1987年4月1日(联合国)
P-4/VI 职等和(美国)GS 14/6
职等的薪酬净额]

(以美元计算)

	<u>美 国</u> (a)	<u>联合国</u> (b)	<u>差额</u> (b/a.) (c)
日内瓦	77 418	72 347	0.93
巴黎	66 408	56 128	0.85
罗马	61 038	51 740	0.85
维也纳	65 373	60 772	0.93

10. 从表3反映, 上述工作地点的联合国人员薪酬净额(基薪净额与工作地点差价调整数的和)较美国地位相当的官员的净额(包括正薪净额、职务津贴和房租津贴)为低。在这些工作地点中, 日内瓦和维也纳的美国官员的差额高出百分之7, 巴黎和罗马的高出百分之15。这就清楚反映当前的薪酬净额比较办法尚有缺陷, 并且表明, 只有把所有工作地点一起考虑, 才能作出真实的比较。

附件六

专业人员以上职类工作人员薪金税率

应计薪金税 薪酬总额 (以美元计算)	用于计算应计养恤金 薪酬和养恤金的 工作人员薪金税率		与基薪毛额和离职补偿金毛额一起计算的 工作人员薪金税率		%
	(1987年4月1日起生效)	一个应受抚养配偶和 一个应受抚养子女的工作人员 (1988年4月1日起生效)	有一个应受抚养配偶和 一个应受抚养子女的工作人员 (1988年4月1日起生效)	没有应受抚养配偶 或子女的工作人员 (1988年4月1日起生效)	
年新的最初 \$ 15000	10.0	13.0	13.0	18.0	18.0
年新的其次 \$ 5000	25.0	31.0	31.0	34.6	34.6
年新的其次 \$ 5000	28.0	34.0	34.0	38.9	38.9
年新的其次 \$ 5000	30.0	37.0	37.0	42.2	42.2
年新的其次 \$ 5000	32.0	39.0	39.0	44.2	44.2
年新的其次 \$ 10000	34.0	41.0	41.0	46.6	46.6
年新的其次 \$ 10000	36.0	43.0	43.0	48.7	48.7
年新的其次 \$ 10000	38.0	45.0	45.0	50.6	50.6
年新的其次 \$ 15000	40.0	46.0	46.0	51.5	51.5
年新的其次 \$ 20000	42.0	47.0	47.0	54.3	54.3
其余的应计薪金税薪金	44.0	48.0	48.0	59.2	59.2

附件七

专业人员以上职类薪金表
分列年薪毛额及扣除与薪金毛额和高职佣金毛额
一起计算的工作人员薪金税后的净额

(以美元计算)

(1988年4月1日起生效)

职等	级 数												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副馆长 USA 毛额	105 259												
净额 S	64 535												
助理科长 ASG 毛额	95 100												
净额 S	59 203												
主任 D-2 毛额	76 677	78 594	80 541	82 550									
净额 S	49 406	50 441	51 487	52 552									
特等干事 D-1 毛额	43 461	44 453	45 432	46 417	47 393	48 354	49 287	76 457					
净额 S	40 039	40 930	41 809	42 694	43 571	44 434	45 272						
高等干事 D-5 毛额	58 072	59 567	61 021	62 430	63 858	65 266	66 705	68 135	69 575	71 000			
净额 S	39 290	40 112	40 912	41 687	42 472	43 244	44 021	44 793	45 571	46 340			
一等干事 P-4 毛额	46 236	47 647	49 061	50 463	51 894	53 249	54 594	55 976	57 443	58 929	60 361	61 741	
净额 S	32 605	33 409	34 215	35 014	35 830	36 602	37 369	38 137	38 944	39 761	40 549	41 308	
二等干事 P-3 毛额	30 279	31 003	31 728	32 448	33 182	33 877	34 567	35 257	35 982	36 716	37 423	38 105	
净额 S	27 193	28 503	29 783	31 027	32 303	33 605	34 903	36 217	37 549	38 901	40 279	41 682	52 187
助理干事 P-2 毛额	27 294	28 067	28 822	29 556	30 309	31 077	31 843	32 594	33 279	33 953	34 637	35 310	35 997
净额 S	25 476	26 176	26 859	27 523	28 205	28 900	29 593	30 269	30 886	31 492	32 108	32 714	33 332
助理干事 P-1 毛额	29 563	30 611	31 663	32 721	33 785	34 840	35 937	37 022	38 118	39 215	40 294		
净额 S	22 675	23 323	23 965	24 610	25 259	25 903	26 553	27 193	27 840	28 487	29 124		
助理干事 E-1 毛额	21 262	21 856	22 443	23 033	23 627	24 216	24 805	25 385	25 970	26 556	27 132		
净额 S	22 175	23 116	24 071	24 999	25 990	26 979	27 990	28 950	29 893	30 832			
助理干事 E-2 毛额	17 936	18 557	19 187	19 800	20 424	21 047	21 664	22 289	22 883	23 458			
净额 S	16 899	17 474	18 057	18 624	19 197	19 769	20 353	20 908	21 453	21 979			

D = 适用于有受扶养配偶或子女的工作人员的薪级。
S = 适用于无受扶养配偶或子女的工作人员的薪级。

专业人员以上职类离职补偿金(折付年假、回国补助金、死亡抚恤金和
解雇补偿金)扣除与基薪毛额和离职补偿金毛额
一起计算的工作人员薪金税后的毛额及净额

(以美元计)

(1988年4月1日起生效)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书长 USG 毛额	104 342												
净额 D	64 058												
净额 S	57 902												
助理秘书长 ASG 毛额	94 481												
净额 D	58 875												
净额 S	53 608												
主任 D-2 毛额	76 409	76 301	80 256	82 275									
净额 D	49 261	50 203	51 336	52 406									
净额 S	45 298	46 166	47 107	48 030									
特等干事 D-1 毛额	65 137	67 005	68 861	70 712	72 577	74 398	76 157						
净额 D	43 174	44 183	45 185	46 185	47 192	48 175	49 125						
净额 S	39 781	40 687	41 588	42 485	43 390	44 273	45 126						
高等干事 D-5 毛额	57 550	59 063	60 538	61 961	63 387	64 816	66 255	67 700	69 157	70 600			
净额 D	39 003	39 835	40 646	41 429	42 213	42 999	43 778	44 558	45 345	46 124			
净额 S	36 035	36 782	37 511	38 214	38 918	39 624	40 324	41 025	41 731	42 431			
一等干事 P-4 毛额	46 157	47 577	48 924	50 244	51 610	52 984	54 300	55 634	57 065	58 500	59 898	61 247	
净额 D	32 560	33 369	34 137	34 901	35 648	36 451	37 201	37 949	38 736	39 525	40 294	41 036	
净额 S	30 239	30 967	31 658	32 345	33 036	33 741	34 416	35 088	35 795	36 504	37 195	37 861	
二等干事 P-3 毛额	37 344	38 610	39 852	41 105	42 393	43 644	44 884	46 149	47 350	48 500	49 635	50 756	51 905
净额 D	27 383	28 130	28 863	29 602	30 362	31 100	31 832	32 555	33 240	33 895	34 542	35 181	35 836
净额 S	25 557	26 233	26 896	27 565	28 253	28 921	29 583	30 234	30 851	31 441	32 023	32 598	33 187
协理干事 P-2 毛额	29 731	30 791	31 868	32 929	33 959	34 996	36 094	37 184	38 252	39 308	40 357		
净额 D	22 781	23 433	24 090	24 737	25 365	25 998	26 646	27 289	27 919	28 542	29 161		
净额 S	21 360	21 956	22 557	23 149	23 724	24 303	24 889	25 471	26 042	26 605	27 166		
助理干事 P-1 毛额	22 383	23 328	24 269	25 195	26 187	27 179	28 176	29 120	30 070	31 024			
净额 D	18 073	18 697	19 318	19 923	20 548	21 173	21 801	22 396	22 993	23 575			
净额 S	17 026	17 603	18 178	18 738	19 311	19 884	20 461	21 006	21 554	22 086			

D = 适用于有受扶养配偶或子女的工作人员的新级。

S = 适用于无受扶养配偶或子女的工作人员的新级。

附件九

1987年5月11日委员会主席给联合国 系统各组织行政首长的，关于补助金的信

兹就联合国某些会员国向其受雇于共同系统各组织的国民支付补助金问题，写信给你。自国际公务员联会在委员会第二十五届会议上提出评论后，委员会便要求其秘书处收集有关补助金的资料，以便委员会在其第二十六届会议加以审议。

关于这一点，公务员制度委员会秘书处已于1987年4月30日请参加本委员会工作各组织的人事和行政首长，就任何政府或除了贵组织以外的任何一方向在贵组织任职的工作人员提供补助金一事，提供资料，无论这种补助是定期的现款补助、房租补助、交通补助或其他任何方式的补助。然而，某些组织对执行秘书的初步反应表示，没有现成的这类资料。委员会曾于1980、1981和1982年审查过这个问题，并载录在其第六、第七、和第八次年度报告里（A/35/30，第115至第123段；4/36/30，第85至94段及附件五和六；A/37/30，第119至124段）。大会所采取的措施反映在其第36/233号决议，第三节，第2(f)段，和第37/126号决议，第二节，第2段。这些报告里注意到，美利坚合众国、德意志联邦共和国和日本对其在联合国系统各组织任职的国民有补助金的安排。我非正式地获悉，除了上述三国以外，或许还有其他国家的政府，或个别地，或普遍地，对其国民提供补助。因此我写这封信给你，请你注意委员会对这种补助金的认真关切，请通过问题单或其他适当的途径，迅速地从包括向各国政府借调的高级工作人员在内的专业以上职类的工作人员，个别地取得有关资料。

在前几次审查补助金问题时，有人提起相反情况的问题，即有些会员国政府扣减工作人员薪酬的问题。虽然扣减的问题是与这个问题不同性质的另外一个复杂的问题，但也是会影响国际公务员独立不倚的问题。因此谨请告知，贵组织与任何政府间有无任何此类安排；以及贵组织工作人员当中有没有人同其本国政府之间

有扣缴薪酬的承诺。

在委员会第二十五届会议上有人提出，某些会员国目前对其在某一组织工作的该国国民提供可偿还的贷款，因为该组织不能提供与某国在外机构工作人员所享薪酬水平。 谨请同时提供有关领取这种可偿还贷款的工作人员人数的统计，以及这种政府机构的名称。

谨请在委员会第二十六届会议以前让委员会秘书处收到这些资料，不胜感激。

理查德·阿克维（签名）

附件十

1987年5月26日委员会主席

就补助金问题给德意志联邦共和国、日本和美利坚
合众国以外各会员国常驻联合国纽约总部代表的信

谨提到公务员制度委员会最近审查了向联合国及共同系统其他组织某些工作人员支付补助金的问题。委员会于1987年3月，在其第二十五届会议时请委员会秘书处收集有关各会员国向其在联合国共同系统担任工作人员的国民支付补助金一事的资料，以便委员会于1987年7月在其第二十六届会议上加以审议。如果此事适用于贵国政府，敬请提供有关这种补助金的任何资料，无论这种补助采取的是定期的现款补助、房租补助、交通补助或其他任何形式的补助。

记得早些时候委员会曾于1980、1981和1982年审查过这个问题，记录载于委员会第六、第七和第八次年度报告（A/35/30，第115至123段；A/36/30第85—94段和附件五和六；A/37/30第119至124段）。此外，大会针对委员会有关此事各报告的反应，载于大会第36/233号决议第三节第2(f)段和第37/126号决议第二节第2段。

在前几次审查补助金问题时，也有人提出相反的作法的问题，即某些政府扣缴联合国工作人员薪酬的问题。因此，如果贵国政府与共同系统各组织或在各组织工作的个别工作人员之间有任何这种安排的话，谨请通知。

还有人提到，联合国有些会员国目前对其在某一组织工作的该国国民提供可偿还或不可偿还的贷款，因为该组织不能提供与某国在外机构工作人员所享薪酬水平。因此，如蒙告知贵国政府或其任何机构与联合国系统各组织之间有无这种安排，如果有的话，是那一个政府机构与联合国系统那一个组织之间的安排，则不胜感激。

如蒙设法安排于1987年6月底以前提供这种资料，将不胜感激。

理查德·阿克维（签名）

附件十一

1987年5月26日委员会主席

就补助金问题给德意志联邦共和国、日本和美利坚合众国常驻联合国代表的信

谨提到公务员制度委员会最近审查了向联合国及共同系统其他组织某些工作人员支付补助金的问题。委员会于1987年3月，在其第二十五届会议时请委员会秘书处收集有关各会员国向其联合国共同系统担任工作人员的国民支付补助金一事的资料，以便委员会于1987年7月在其第二十六届会议上加以审查。

记得早些时候委员会曾于1980、1981和1982年审查过这个问题，记录载于委员会第六、第七和第八次年度报告（A/35/30，第115至123段；A/36/30第85至94段以及附件五和六；和A/37/30第119至124段）。此外，大会针对委员会有关此事各报告的反应，载于大会第36/233号决议第三节第2(f)段和第37/126号决议第二节第2段。

关于这一点，谨请告知，与贵国有关的这种安排是否仍旧存在，以及自从1982年以后，有无任何更改或新的安排。如能收到贵国目前有关这种安排的全文，将特别感激。

还有人提到，联合国有些会员国目前对其在联合国任职的国民提供可偿还或不可偿还贷款，因为该组织不能提供该国在外机构工作人员所享的薪酬水平。因此，如蒙告知贵国政府或其任何机构与联合国系统各组织之间有无这种安排，如果有的话，是那一个政府机构同联合国系统那一个组织之间的安排，则不胜感激。

如蒙设法安排于1987年6月底以前提供这种资料，将不胜感激。

理查德·阿克维（签名）

附件十二

补助金A. 1987年7月20日以前收到的，各会员国对公务员
制度委员会主席1987年5月26日信的答复

会员国	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
阿根廷	无	无	
澳大利亚	无	无	
巴哈马	无	无	无
巴西	无	无	
加拿大	两例	无	
科摩罗	无	无	
民主柬埔寨	无	无	
丹麦	无	无	副专家和初级 专业干事
埃塞俄比亚	无	无	
斐济	无	无	无
德意志联邦共和国	无	无	
圭亚那	无	无	
海地	无	无	
匈牙利	无	无	
冰岛	无	无	
印度尼西亚	无	无	无

会员国	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
意大利	请问本国政府		
牙买加	无	无	无
马达加斯加	无	无	
马拉维	请问本国政府		
毛里塔尼亚	无		
新西兰	无	无	
尼日利亚	无	无	
菲律宾	无	无	无
波兰	无		
葡萄牙	无	无	
卡塔尔	无工作人员		
卢旺达	无		
圣卢西亚	无		
塞拉利昂	无	无	
新加坡	无	无	
索马里	无	无	无
瑞典	无	无	无
乌干达	请问本国政府		
坦桑尼亚 联合共和国	无	无	
美利坚合众国	有 (恢复联邦公务员 身份时) ^a	无	
委内瑞拉	无	无	
南斯拉夫	无	无	

^a 称为“衡平偿金”。

B. 下列各国未在 1987 年 7 月 20 日以前回答委员会主席的信：

阿富汗、阿尔及利亚、安哥拉、安提瓜和巴布达、奥地利、孟加拉国、巴巴多斯、比利时、伯利兹、贝宁、不丹、玻利维亚、博茨瓦纳、保加利亚、布尔基纳法索、缅甸、布隆迪、白俄罗斯苏维埃社会主义共和国、喀麦隆、佛得角、中非共和国、乍得、智利、中国、哥伦比亚、刚果、哥斯达黎加、科特迪瓦、古巴、塞浦路斯、捷克斯洛伐克、民主也门、吉布提、多米尼加、多米尼加共和国、厄瓜多尔、埃及、萨尔瓦多、赤道几内亚、芬兰、法国、加蓬、冈比亚、德意志民主共和国、加纳、希腊、格林纳达、危地马拉、几内亚、几内亚比绍、洪都拉斯、印度、伊朗（伊斯兰共和国）、伊拉克、爱尔兰、以色列、日本、约旦、肯尼亚、科威特、老挝人民民主共和国、黎巴嫩、莱索托、利比里亚、阿拉伯利比亚民众国、卢森堡、马来西亚、马里、马耳他、毛里求斯、墨西哥、蒙古、摩洛哥、莫桑比克、尼泊尔、荷兰、尼加拉瓜、尼日尔、挪威、阿曼、巴基斯坦、巴拿马、巴布亚新几内亚、巴拉圭、秘鲁、罗马尼亚、圣基茨和尼维斯、圣文森特和格林纳丁斯、萨摩亚、圣多美和普林西比、沙特阿拉伯、塞内加尔、塞舌尔、塞拉利昂、所罗门群岛、南非、西班牙、斯里兰卡、苏丹、苏里南、斯威士兰、瑞士（常驻观察员）、阿拉伯叙利亚共和国、泰国、多哥、特立尼达和多巴哥、突尼斯、土耳其、乌克兰苏维埃社会主义共和国、苏联、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、也门、扎伊尔、赞比亚和津巴布韦。

附件十三

补助金

A. 各组织对公务员制度委员会主席
1987年5月11日信的答复

组织	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
儿童基金会	有	有	
近东救济工程处	无现成正式数据	无	无
难民专员办事处	无现成资料		
粮农组织	计划进行内部调查	无	有
教科文组织	无正式数据	无	
卫生组织	无正式数据	无正式数据	有
民航组织	计划进行内部调查	无正式数据	无
万国邮盟	无现成资料		
知识产权组织		无	无
农发基金	无现成资料		
工发组织	无正式数据		有
原子能机构	无正式数据		有

B. 下列组织未回答委员会主席的信：

联合国	电信联盟
开发计划署	气象组织
锡理会	海事组织
劳工组织	总协定

附件十四

提议的维也纳办事处工作人员薪金表

表 A

提议自1987年3月1日生效的一般事务人员薪金表
(以奥地利先令计算)

职等	级 别										
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
3	192 866	199 038	205 210	211 382	217 554	223 726	229 898	236 070	242 242	248 414	254 586
4	226 425	233 671	240 917	248 163	255 409	262 655	269 901	277 147	284 393	291 639	298 885
5	265 823	274 329	282 835	291 341	299 847	308 353	316 859	325 365	333 871	342 377	350 883
6	312 076	322 062	332 048	342 034	352 020	362 006	371 992	381 978	391 964	401 950	411 936
7	366 377	378 101	389 825	401 549	413 273	424 997	436 721	448 445	460 169	471 893	483 617
8	430 126	443 890	457 654	471 418	485 182	498 946	512 710	526 474	540 238	554 002	567 766

表 B

提议自1987年3月1日生效的劳力工人薪金表
(以奥地利先令计算)

职等	级 别										
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
2	156 706	161 721	166 736	171 751	176 766	181 781	186 796	191 811	196 826	201 841	206 856
3	170 810	176 276	181 742	187 208	192 674	198 140	203 606	209 072	214 538	220 004	225 470
4	186 183	192 141	198 099	204 057	210 015	215 973	221 931	227 889	233 847	239 805	245 763
5	202 939	209 433	215 927	222 421	228 915	235 409	241 903	248 397	254 891	261 385	267 879
6	225 262	232 470	239 678	246 886	254 094	261 062	268 510	275 718	282 926	290 134	297 432
7	274 874	283 670	292 747	302 115	311 783	321 760	332 056	342 682	353 648	364 965	376 644

表 C

提议自1987年3月1日生效的语文教师薪金表
(以奥地利先令计算)

级 别											长期服务级别	
一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
385 259	397 625	409 991	422 331	434 663	447 007	459 344	471 700	484 058	496 401	508 761	521 121	533 481

考察成绩和认可功绩的原则和方针

第一项原则. 在选择和制定一个考察成绩制度之前, 应该制定一个组织在考察成绩方面的目标

1. 虽然考察成绩是改善和尽量发挥成绩的一项工具, 各组织在行政上可以用不同的方式来使用考察成绩的办法来达到这个目的, 例如决定工作人员是否应该获得等级内的升级或者在临时和限期合同期满时予以保留, 决定在一组工作人员当中, 谁应该获得薪酬上的功绩增加或者谁应该在裁减人员时予以保留。

2. 在作出有关职业发展或升迁的决定时, 考察成绩的资料是有用的, 但是并不足够用来作关于谁应该升迁的判断。也需要有关一个工作人员在需要一些不同技能的情况下胜任的潜力的资料。

第二项原则. 必须使考察成绩对于督导人员是重要而有意义的

3. 不论一个考察成绩办法设计得如何优良, 如果它不能得到最高管理层的支持, 督导人员就会忽视认可成绩办法, 而赞成“有价值”的工作。制定有关考察成绩的工作人员规定和规则是使得考察成绩制度化以及造成少量支持的一个方式。但是这并不足够。督导人员的考察成绩办法应该考虑到他们执行他们的考察成绩职责的程度, 就如一个督导人员工作的其他部分一样, 干得好的考察成绩工作必须有正面的后果, 干得差的考察成绩工作必须有负面的后果。

第三项原则. 考察成绩制度, 包括表格和程序, 应该尽可能简单并且符合所使用的目的

4. 人们可能制作详细而冗长的考察成绩表格和程序, 需要督导人员以及有时工作人员花很长的时间试图来遵守它们。这类表格倾向于弄巧成拙, 因为它们最

后总是毫无成效，过于混淆，并且产生对于整个考察成绩制度的敌视，由负责执行程序 and 填表格的督导人员参与确定和制定符合他们需要的程序和表格，是确保这个制度能够发生作用，有重要性以及有用的一个方式。不论决定了何种表格和程序，在充分执行之前都应该先试用。

第四项原则。考察成绩制度对于所有有关人员，也就是督导人员和工作人员，都应该充分明白；这表示督导人员和工作人员必须充分了解考察成绩的目的以及所使用的程序和表格

5. 考察成绩的核心目标是工作人员和督导人员之间关于所期望于工作人员在工作上的表现的明确联系。如果所有人都知道考察成绩的理由程序和基础，如果考察成绩关系到该组织的效力所依赖的任务，则考察成绩制度将是提高效力和效用的一项有利的管理工具。除了给予考察成就制度以规定和规则之外，制定行政通告，解释考察成绩的目的、程序和考察成绩所使用的表格，并且显示成绩和适当的后果之间的联系，也会是有用的。

6. 确认适当的任务和期望的成绩、监测成绩、劝导工作人员以及确认并且协助工作人员改善成绩的过程，未必自然会使工作人员了解，工作人员时常由于他们的技术知识而非由于他们的督导和管理能力而获得选择和升迁，重要的是，督导人员应该有足够的情报、指导方针、并且在必要时适当的训练，来履行他们的考察成绩的职责。

第五项原则。考察成绩制度的构成，应该提供工作人员和督导人员之间关于预期的和实际的成绩的明确联系

7. 要达到最大限度的成绩改善潜力，督导人员和工作人员必须见面讨论工作人员的成绩。在考察期间开始的时候，督导人员和工作人员之间应该有一次会谈，确认期望工作人员所达成的工作，每一项工作的相关重要性/优先性，以及预期在执行每一项任务上的表现；在评价周期内举行一次和多次会谈，讨论在完成任

面的进展，工作人员改善成绩所能采取的步骤，以及在优先事项或任务上应该考虑到的任何变化，在结束时举行一次会谈，讨论成绩评级以及新的任务和标准。

8. 因此，考察周期本身应该由以下工作组成：

- (a) 确认任务和工作人员的期望；
- (b) 任务的联系以及对工作人员的期望；
- (c) 工作人员的任务成绩，督导人员对成绩的监测以及同工作人员就成绩所进行的讨论；
- (d) 对于考察表格任务的修改，以反映新的工作、任务或者必要的优先事项；
- (e) 督导人员的评分同下属讨论评分情况，下属可以加上书面意见；
- (f) 审查评分情况，通常由次级督导人员进行；
- (g) 将成绩报告收入工作人员个人档案内；
- (h) 不同的成绩等级的适当后果；
- (i) 过程的重复。

第四项原则。 对于一个组织的有效率和有效用的业务十分重要的客观。以成绩为基础的工作任务，应该尽可能提供评价的基础

9. 考察的职责或任务应该包括工作人员在考察的期间的主要职责。基本上，一个考察成绩制度所需要的是规定期望于工作人员去作的事，在考察期间结束时告诉他们做得如何，并且利用资料来达到制度所要达到的目的。

10. 有若干不同的资料来源，管理人员在确认他们的工作人员的比较重要的职责或任务时，可以取用。一个明显的来源是工作人员的工作说明。如果工作说明是许多年前写的，或者如果该组织的活动和优先事项已经有了改变，最近的规划和/或预算文件可能要比工作说明在确认重要任务上，更加有用。当然，也应该就实际执行的职务同工作人员协商。凡是例入一项工作说明而并不期望工作人员在考察期

间执行的职责，就应该直接了当地弃而不顾。虽然列在工作人员成绩考察内的任务，很可能要比那些在工作说明中所列的任务有不同程度的具体描写，两者之间应该有一个高度的关连。如果没有，就应该重写工作说明。

11. 在考察成绩时，重要的是要联系期望工作人员执行的职责或任务（有人称之为成绩目标、因素或组成部分）。应该谨慎避免根据性格和态度来评等级，因为这只会增加评价的主观性，并且可能导致一些工作人员把督导人员和评价看作是专断和不公平的。这并不表示督导人员必须避免例如“自动自发”、“表现积极性”或者“坚持不懈”等辞句来形容工作人员的成绩表现。为了减少被认为是专断或主观性的说法，一个使用这类文字的督导人员应该把这些文字同具体的任务联系起来，具体的任务必须有具体的成绩事例来支持，作为这项判断的基础。这几类文字已经被认为是在考察成绩表/报告内的一般意见下最适当的文字。

12. 确定适当的工作任务的责任是在管理层，这通常不应该是一个同工作人员谈判的问题；但是，这并不排除让工作人员在切实可行的范围内参与这个过程。一般而言，应该鼓励工作人员参与整个成绩考察的过程。

13. 在确认要列入一项考察中的职责时，问一些问题可能是有用的；如果没有执行一项职责/任务，该单位/组织的工作是否会有不利影响（或者是否有一项要求，例如理事机构的一项规定、规则或要求执行该任务）？没有执行任务的本身或者是同一批其他的职责/任务相结合，会被认为是足够重要，而值得采取某种形式的行政行动来对付一个工作人员（也就是停止级别内的升等、调职、不延长合同等）？该项任务是否用了工作人员很多的时间？

第七项原则。 督导人员应该规定每一项职责或任务的成绩和优先事项或分量的标准，并且在工作人员开始工作之前让他知道

14. 单单指出工作人员所负有的任务并不足够。同样重要的是建立每一件确定的任务的合理期望的成绩或标准。这些标准可以是关于工作是如何执行以及工作的

预期结果是什么。典型的措施可以包括执行或完成一项任务是否及时，所作的工作的质量和/或产量，工作有多么正确和完全或者其他可以观察的行为或结果。一份在制定标准时所问的基本问题清单提供如下：

(a) 工作人员在执行任务时必须作什么，必须遵循什么程序，必须和谁联系，谁必须参与，以及必须使用什么技术，才认为工作人员已经有了成功的表现？如果涉及一项产品，例如一个书面文件之类，那么必须列入文件的是什么，它必须象什么或必须达到什么结果才能认为工作人员是胜任的？

(b) 一个同该工作人员在同一级别的典型工作人员能够以合理的努力能够作出同样的工作成绩或者制造出预期水平的产出吗？（虽然管理层有权力具体说明成绩的标准，在过程中应该同工作人员协商；工作人员毕竟是那件工作的专家，并且他们也可能更为努力并试图达成理想的成绩，如果他们能够参与决定适当的水平。）

(c) 是否能够在不需要建立花费很大或者冗长的程序的情况下，取得关于工作人员是否已经达到期望的行为/结果的资料？

(d) 是否必要取得关于工作人员在不同的成绩水平上的成绩的资料，例如，如果必须决定关于付给不同的工作人员的奖金数额？如果是这样就必须确定每一个成绩水平，因此当工作人员在从事该项工作时，就很清楚。

15. 工作人员也必须了解每一件任务的优先性。例如，如果有一件或两件任务是非常重要的，应该要比其他任务优先进行，工作人员就必须知道那个情况。否则，他或她可能在大部份的评价期间内把时间花在从事较不重要的任务上。

第八项原则。必须规定至少有三级的成绩，并视评价的目标而必要有更多的级别

16. 成绩考察制度起码必须提供三级成绩的决定，对于列入工作人员成绩考察的每一个主要任务，都有一级超过满意的成绩，满意的成绩，以及低于满意的成绩。虽然那些利用考察只是来决定是否要提供一个级别内的薪酬增加或者延长一项合同的组织，可能认为三级已经足够，但这些是非常有限的评价目标，所以最好能够有

一个范围较广的成绩考察，有若干成绩等级的不同。

17. 计划对超出期望的工作人员提供奖励的组织以及那些可能准备裁员的组织，在满意的水平之上将需要有若干区别，以确认那些非常优良的人员以及那些明确地是在每个人的期望水平之上的那些人员和真正杰出的工作人员。现在没有必要确定每一个成绩水平，重要的是明确地确定每一个另外的水平，以便每个工作人员的成绩能够放在等级表上。例如，如果有三个成绩级别，中间的成绩级别就必须加以明确规定。把一个人评定为最高级别，就表示这个工作人员已经超过了确定的级别，而把一个人评定为最低级别，就表示他不能达到确定的级别。如果有五个级别，则至少有两个级别，倒数第二级和由上数下的第二级，都必须加以确定，这样才能对一个工作人员的成绩属于那个等级作出正确的决定。

第九项原则。成绩考察的时机应与资料的使用一致

18. 考察周期的时机和为期的长短，应该要由所追求的目的以及所要执行的活动来决定。例如，如果资料是要用来决定是否延长一项合同，那么就应该在尽量接近合同延长日期的时候来取得评级。如果成绩的评级主要是有关一个工作人员如何完成一个大的项目，而成绩的评级显然就应该在该项目完成时取得。各组织的规定和规则也可能要求它们提供每年的成绩评级，作为决定关于级别内的薪酬增加的一个基础。

第十项原则。应该有一个审查与核可成绩评级的自动过程，但长期评级本身通常应可予反驳或表示不满

19. 成绩评级本身是一个管理方面的特权。如果允许工作人员就每一次评级提出反驳或提出不满，不论其成绩及级别，则整个过程就可能陷入正式的法律过程中。

20. 在所有情况下，都应该有一个审查考绩的过程，(a) 在工作人员认为督导人员并未正确地决定工作人员的成绩的情况下，提供一个机会来听取工作人员的意见

见，并且(b) 有一个较高级别的权力机构来审查督导人员的评绩的一贯性和正确性。审查过程应该包括以下两个步骤：

(a) 首先，如果督导人员和工作人员在讨论了考绩之后，不能就工作人员的成绩级别达成协议，就应该允许工作人员对评级和/或将考绩直接写在成绩考察的评级表格上所使用的过程，提出书面意见。

(b) 第二，一个次级审查人员（通常是次级督导人员）应该审查评绩，确保评级人员提供了能够支持评级结果的具体工作例子，并且工作人员的意见或签名也包括在表格内。次级督导人员应该斟酌情况同督导人员和/或工作人员举行讨论，在最后评级之前，应该修正评级和意见。次级审查人员一旦确认了一个评级结果，就应该被认为是最后的，并且应该列入工作人员的个人档案内，但是有以下所讨论的三种例外情况。

21. 有3个情况应该允许有关成绩考察的反驳或不满意的意见。第一个情况是成绩被评定为不能达到令人满意的标准，并且在次级审查之后，工作人员仍然不能同意评级结果。在那样的情况下，工作人员应该寻求第三级的审查，例如由一个独立的个人，一个机构的调查官员，或者一个成绩审查委员会。第二个情况是所谓歧视。在这种情况下，正式的不满或反驳（如果可能的，则利用现有的组织不满程序）应该基于歧视的基础。只有在发现歧视的情况下，实际的评级才应该重新考虑。第三个例外情况是机构成绩考察规定、规则或程序据说未受遵循。当然，工作人员一向都可以采取提出正式诉讼来反对根据成绩评级而采取的行政决定。

第十一项原则。 督导人员和工作人员所了解的不同成绩级别必须有其结果

22. 成绩考察不应该在一个真空状态内进行。虽然成绩考察的核心是工作人员和督导人员之间的明确联系，必须有一个公认的了解，就是成绩表现不同的工作人员会有不同的结果。

23. 一般而言，成绩在预期以下的工作人员应该同督导人员有一次后续谈话，包括讨论该工作人员如何能够改善成绩。如果成绩上的缺陷未能改正，就应该采取制裁行动。制裁通常不应该是对于成绩不能达到期望标准的工作人员的第一个步骤。第一个步骤应该是由督导人员同工作人员讨论成绩，并且由工作人员试图改善成绩。在有些情况下，成绩不良能够直接归咎于缺乏执行工作所需的知识和技能，这将需要向工作人员提供在职训练或正式训练。只有在成绩不能改善时，才应该实施制裁办法。虽然有时候成绩非常重要，在发现成绩不良时，除了立刻采取行动之外，别无它法，但这些情况相对来说应该是很少的。

24. 达到期望标准的工作人员，只要其他因素都不成问题，就会得到合同的延期以及到时候在级别内的薪酬增加。偶尔也会有工作人员的成绩超出预期标准，他们的成绩应该受到确认并且予以奖励。成绩的确认应该完全基于功绩，通常应该是可见的，并且应该立刻发生。如果确认不是基于功绩，如果不值得特别确认的工作人员仍然受到确认，并且如果值得受到特别确认的工作人员，未受确认，就会破坏了制度的信誉。

25. 成绩的结果的数目和类型应该符合成绩考查制度所区分的成绩级别的数目。例如，如果成绩考察制度区分了三个成绩等级，也就是超出可接受的水平，可接受的水平和不可接受的水平，那么就应该有三级结果，例如，超出可接受的成绩水平就有一项或多项的奖励，符合希望的水平就有一项或多项的奖励，以及有一项或多项的制裁措施。如果有三个可能的成绩级别，但是只有两个可能的结果，督导人员就不能不觉得必须区分二个成绩级别，而工作人员就会很快试图去把他们的成绩朝向或者偏离有结果的成绩级别去调整。

26. 每一个组织可以采取的实际奖励和制裁办法要看许多因素，包括预算情况，现有的规定和条例，永久职位的数目以及可获得的职业促进可能性，训练机会等等。因此，要建立关于不同的成绩级别的制裁和奖励的跨组织的固定而迅速的条例，是不切实际的。但是我们建议各组织应该尽量利用成绩确认和奖励作为组织改善的

工具。

27. 虽然成绩考查同事业发展是分开的，工作人员的事业发展和成绩之间应该有一个关系。

28. 我们建议各组织应该采取适当的行动来处理不同的成绩级别。对于可接受的成绩，超出可接受的成绩和不可接受的成绩，应该考虑采取的行动提供如下：

(a) 对于可接受的成绩：

(一) 保留职务。永久聘用的工作人员应该保留他/她的职务；固定期限和类似合同的工作人员在该员额继续有需要并且可以获得资金的情况下，应予延期；

(二) 级别类的薪酬增加。工作人员应该正式获得级别类的薪酬增加；

(三) 改变职类。按照委员会以前的各项建议和第37/126号决议，在五年的良好服务之后，基于充分满意的考绩，工作人员有资格被考虑将职类从限期征聘改为永久征聘；

(四) 其他考虑。工作人员可能被考虑升迁、自动重新分配工作以及为职业发展目的的训练；

(b) 对于超出可接受水平的成绩：

(一) 口头和书面确认。有一部分的工作超出期望水平，而其他部分达到预期水平的工作人员，应该受到确认。最起码，督导人员在口头上赞扬工作人员的成绩表现。在适当时刻，督导人员应该当着工作人员的面，向次级督导人员提到该成绩。工作人员的督导人员也应该斟酌情况以书面的方式来记录他所表示的赞扬，副本送给部门的负责人，并且在值得这么作时，送给组织的首长，并且把一个副本放在工作人员的个人档案内；

(二) 特别训练机会。证明有优越表现的工作人员可能获得特别训练，帮助他们

担任更高级别的职务。这类训练是让工作人员知道，他是一个可贵的雇员，并且帮助组织发展其人力资源。当然，除非组织能够提供这类机会给所有达到一个特别成绩水平的工作人员，决定要派谁去训练就必须给予其他的客观标准（除了单纯的当前成绩之外，例如服务年资、成绩优越表现的次数等），以避免缺乏竞争性以及歧视性的决定；

(三) 优先考虑重新分配工作。各组织往往有理想的、短期或甚至长期的职位，能够适当地由内部重新分派工作来填补。已经证明有良好成绩的工作人员应该受到特别考虑来安插在这类工作上，特别是如果这些职位提供了有益于他们职业的经验。让工作人员轮流担任不同职位和/或不同工作的组织，不妨让工作人员留在工作人员认为比较理想的那些工作/职务岗位上更长的时间；

(四) 现款奖励。对于这一段考察期间在工作的所有重要部分的表现都超过期望的工作人员，可以考虑给予现款奖励。各组织可以和外地给予一笔现款奖励给一个在特别重要的期间从事某一项或几项任务超出期望而在工作的其他部分也达到期望水平的工作人员。现款奖励能够对于某一项表现给予单一的奖励，而没有永久性的费用。对于超出期望的秩序成绩不能够提供比较永久性的奖励，例如加速级别内的薪酬增加的组织，可望利用反复的现款奖励来达到同样的目的；

(五) 为行政决定的额外功绩。为了某些行政决定的目的，对于那些表现超过期望的工作人员，可以给予额外的功绩。给予额外功绩的适当形式的例子，包括给予一个工作人员几个月的功绩（例如实际工作的每一个月算上额外的半个月）使他尽快有资格升迁或者满足要作一个较高级别的其他职位必须满足的级别内时间的要求。同样的功绩也可以适用于从固定期限改为永久聘用所需的服务年限。必须通过终止合同而裁减工作人员职位的组织可望以额外年资的服务功绩的形式，在考虑到必须终止合同时，来为表现最优良的人员提供额外的保障；

- (六) 加速级别内的薪酬增长. 加速级别内的薪酬成长的好处和坏处在于它们是永久性的。在赢得奖励的成绩之后许多年，工作人员都继续会得到利益，不论他未来的表现情况如何。这类奖励，对于高水平的持续表现，特别是持续若干年的表现，最为适用；
- (七) 休假年. 许多年来表现超出期望水平的工作人员往往是把他们公余的时间减到最少，减少他们的假期并且没有利用各种训练的机会。所以，偶尔派这类工作人员出差，虽然同他们当前的工作并非直接有关，但是将有助于为他们未来的任务作好准备，或者加强他们的生产能力以及帮助宣扬组织的良好声誉，对组织来说都是有利的。这类出差可以明确的视为对优异表现的奖励；
- (八) 证明书. 在他们的工作所有部分的表现都超出期望水平的工作人员，应该得到某种高级别的承认。在职业结束时，或者是在工作人员职业的最重要阶段，由机构首长核可并且在工作人员的人事档案注明的确认和赞扬证明书，是确认工作人员超出期望水平的成绩表现的一种方式；
- (c) 对于不能接受的成绩：
- (一) 成绩改善计划/训练. 正如上述第 2 3 段所指出，通常当一个工作人员的成绩不能达到期望水平时，第一个步骤应该是设法帮助他使成绩赶上可接受的水平。在这里的一个有用的程序是由督导人员拟定一个工作人员应该设法改变的成绩改善计划，以便改善成绩，并且同工作人员讨论该计划。斟酌情况，这可以包括在职训练和正式训练；
- (二) 惩罚或指责信. 虽然成绩表现差在许多不同的情况下，会引起惩罚或指责信，但是要立刻注意到两个具体的情况。一个情况是当成绩不良实际上并不是工作人员对于向他表明是特别重要的一项或多项任务毫无表现或拒绝有所表现。另一个情况是在考察期间注意到表现不良，

已经为工作人员拟定了一项成绩改善计划来改善成绩，而工作人员并未执行该计划。 惩罚或指责信应该放在工作人员的人事档案内。如果工作人员证明在下两个考察期间内有了可接受的成绩，惩罚或指责信就可以从人事档案内除去；

- (三) 重新分配任务. 在很少的情况下，由于各种理由，一个工作人员也许就是不能够执行分配给他的任务。 在这样的情况下，组织可以把该工作人员能够令人满意以执行的同一级别的其他职务分派给该工作人员。 只有在已经给予工作人员足够的机会来证明可接受的成绩，而该工作人员很明显的不能够按照要求有所表现之后，才应该从事这个步骤。 工作人员不能够做某种类型的工作这个事实，应该记录在个人档案内以便在将来能够避免这类任务；
- (四) 延迟或制止级别内的薪酬增加. 对于在一个考察期间结束时成绩低于期望水平的工作人员，各组织可以制止或延迟向一个级别内的薪酬增加。 为了动机的目的，在首次成绩不良的情况下延迟级别内的薪酬增加，等到在一段特定的期间内有了令人满意的成绩为止，通常是要比完全制止薪酬增加较好的一个行动过程。通常是在一再的缺乏表现或者严重的成绩不良的情况下，才使用制止薪酬增加的办法；
- (五) 降级. 在某些任务上的表现或者在一些比较不重要的任务上的表现不能令人满意时，就有必要分派级别较低的职务，并且把工作人员降到一个比较低的级别上；
- (六) 终止聘用. 当一个工作人员是在聘用的第一年而其成绩不能达到期望的水平，组织可望在第一个考察期间结束时终止聘用。已经获得或一个以上新合同的工作人员，通常应该得到合同的延期，所延期限不超过一个充分、正常的业绩考察周期以便在终止聘用之前有所改善。 不论工作人员的合同地位如何，如果在两个连续的考察期间内，或者在这三年当中有两年的成绩低于所要求的水平，就应该考虑终止聘用。

附件十六

1980年至1985年各组织专业人员以上
职类工作人员调职情况(包括组织与组织间的调职在内)

表A 1980年间调职情况

	由总部 调出	从外调 入总部	总部之 外互调	总部互调 (限于不同 组织间)	共 计
联合国 a	74	67	88	-	229 (20) d/
开发计划署 b	1 c/	3	10	-	14 (1) d/
儿童基金会	13	19	82	5	119
难民专员办事处 b	23	21	30	-	74
近东救济工程处	-	1	4	-	5
劳工组织 e	7	10	19	-	36
粮农组织	33	59	229	-	321
教科文组织	9	8	n.a.	10	27
民航组织	2	5	16	3	26
卫生组织 f	9	18	159	-	186 (4) d/
农发基金	-	-	-	5	5
气象组织	-	-	-	-	-
海事组织	-	-	-	-	-
知识产权组织	-	-	-	2	2
贸易中心	-	-	2	-	2
电信联盟	1	1	-	1	3
共 计	<u>72</u>	<u>212</u>	<u>639</u>	<u>26</u>	<u>1 049 (25)</u>

a 包括工发组织

b 专家不包括在内(开发计划署的数字包括人口活动基金)。

c 只算人口活动基金, 1980年开发计划署的数字不详。

d 括号内的数字指未按职类细分的组织与组织间的调职数字, 因此无法列入合适的栏内。

e 不包括国际技职训练中心。

f 不包括泛美卫生组织。

表B 1981年间调职情况

	由总部 调出	从外调 入总部	总部之 外互调	总部互调 (限于不同 组织间)	共 计
联合国 ^a	60	61	103	-	224 (21) ^{c/}
开发计划署 ^b	30	27	58		115
儿童基金会	14	9	74	2	99
难民专员办事处 ^b	16	17	39	-	72
近东救济工程处	3	2	4	-	9
劳工组织 ^d	6	7	14		27
粮农组织	36	42	195	-	273
教科文组织	10	12	n. a.	3	25
民航组织	4	6	25	5	40
卫生组织 ^e	8	12	136	-	156 (5) ^{c/}
农发基金		1			1
气象组织		2			2
海事组织	-	-	-	-	-
知识产权组织				-	
贸易中心	-	-	2	-	2
电信联盟	1	2	1		4
共 计	<u>188</u>	<u>200</u>	<u>651</u>	<u>10</u>	<u>1 049 (26)</u>

a 包括工发组织

b 专家不包括在内(开发计划署的数字包括人口活动基金)。

c 括号内的数字指未按职类细分的组织与组织间的调职数字,因此无法列入合适的栏内。

d 不包括国际技职训练中心。

e 不包括泛美卫生组织。

表 C 1982 年间调职情况

	由总部 调出	从外调 入总部	总部之 外互调	总部互调 (限于不同 组织间)	共 计
联合国 a	70	38	100	-	208 (16) c/
开发计划署 b	41	27	75		143 (13) c/
儿童基金会	13	16	70		99
难民专员办事处 b	31	29	45		105
近东救济工程处	1	3	-		4
劳工组织 d	5	15	9		29
粮农组织	42	56	202	-	300
教科文组织	11	12	n. a.	4	27
民航组织	4	4	15	6	29
卫生组织 e	2	14	130		146 (2) c/
农发基金	2	-	-	7	9
气象组织	-	3	3	-	6
海事组织	-	-	-	-	-
知识产权组织				1	1
贸易中心				2	2
电信联盟	-	1		-	1
共 计	<u>222</u>	<u>218</u>	<u>649</u>	<u>20</u>	<u>1 109 (31)</u>

a 包括工发组织

b 专家不包括在内(开发计划署的数字包括人口活动基金)。

c 括号内的数字指未按职类细分的组织与组织间的调职数字,因此无法列入合适的栏内。

d 不包括国际技职训练中心。

e 不包括泛美卫生组织。

表D 1983年间调职情况

	由总部 调出	从外调 入总部	总部之 外互调	总部互调 (限于不同 组织间)	共 计
联合国 a	49	36	65	-	150 (15) c/
开发计划署 b	28	27	94		149 (8) c/
儿童基金会	14	16	71	-	101
难民专员办事处 b	36	31	49		116
近东救济工程处	4	7	3	-	14
劳工组织 d	8	5	25		38
粮农组织	37	65	167	-	269
教科文组织	5	11	n. a.	1	17
民航组织	2	1	17	1	21
卫生组织 e	6	19	103		128 (4) c/
农发基金	-	-	-	4	4
气象组织	-	-	2		2
海事组织	-	-	-	-	-
知识产权组织					
贸易中心	-	-	2	-	2
电信联盟	-	-	-	-	-
共 计	<u>189</u>	<u>218</u>	<u>598</u>	<u>6</u>	<u>1 011 (27)</u>

a 包括工发组织

b 专家不包括在内(开发计划署的数字包括人口活动基金)。

c 括号内的数字指未按职类细分的组织与组织间的调职数字,因此无法列入合适的栏内。

d 不包括国际技职训练中心。

e 不包括泛美卫生组织。

表四 1984年间调职情况

	由总部 调出	从外调 入总部	总部之 外互调	总部互调 (限于不同 组织间)	共 计
联合国 a	51	35	69	-	155 (13) c/
开发计划署 b	24	29	96		149 (12) c/
儿童基金会	18	11	88		117
难民专员办事处 b	31	28	41		100
近东救济工程处	4	4	8	2	18
劳工组织 d	2	10	16		28
粮农组织	29	42	213		284
教科文组织	8	4	n.a.	1	13
民航组织	2	5	5	2	14
卫生组织 e	3	7	98		108
农发基金	-	-	-	1	1
气象组织			2		2
海事组织	-	1	-	-	1
知识产权组织	-	-		-	-
贸易中心	1	-	2	-	3
电信联盟	-	1	-	-	1
共 计	173	177	638	6	994 (25)

a 包括工发组织

b 专家不包括在内(开发计划署的数字包括人口活动基金)。

c 括号内的数字指未按职类细分的组织与组织间的调职数字,因此无法列入合适的栏内。

d 不包括国际技职训练中心。

e 不包括泛美卫生组织。

表 F 1985 年间调职情况

	由总部 调出	从外调 入总部	总部之 外互调	总部互调 (限于不同 组织间)	共 计
联合国 a	42	23	45	-	110 (14) c/
开发计划署 b	28	45	86	-	159 (8) c/
儿童基金会	16	21	129	1	167
难民专员办事处 b	39	39	52	-	130
近东救济工程处	8	10	2	-	20
劳工组织 d	7	12	34	-	53
粮农组织	25	45	166		236
教科文组织	6	8	n. a.	3	17
民航组织	5	5	8	4	22
卫生组织 e	6	14	77	-	97 (2) c/
农发基金	-	1	-	-	1
气象组织			2	-	2
海事组织	-	1	-	-	1
知识产权组织				3	3
贸易中心	3	2	2		7
电信联盟					
共 计	65	226	603	11	1 025 (24)

a 包括工发组织

b 专家不包括在内(开发计划署的数字包括人口活动基金)。

c 括号内的数字指未按职类细分的组织与组织间的调职数字,因此无法列入合适的栏内。

d 不包括国际技职训练中心。

e 不包括泛美卫生组织。

表 G. 1980—1985 年期间各组织专业
 人员以上职类工作人员调职总数

I. 工作人员总数

	1980	1981	1982	1983	1984	1985
联合国	249	245	224	165	168	124
开发计划署 ^a	15	115	156	157	161	167
儿童基金会	119	99	99	101	117	167
难民专员办事处 ^a	74	72	105	116	100	130
近东救济工程处	5	9	4	14	18	20
劳工组织 ^b	36	27	29	38	28	53
粮农组织	321	273	300	269	284	236
教科文组织	27	25	27	17	13	17
民航组织	26	40	29	21	14	22
卫生组织 ^c	190	161	148	132	108	99
农发基金	5	1	9	4	1	1
气象组织	-	2	6	2	2	2
海事组织	-	-	-	-	1	1
知识产权组织	2	-	1	-	-	3
贸易中心	2	2	2	2	3	7
电信联盟	3	4	1	-	1	-
共 计	<u>1 074</u>	<u>1 075</u>	<u>1 140</u>	<u>1 038</u>	<u>1 019</u>	<u>1 049</u>

a 不包括专家人数（开发计划署的数字包括人口活动基金）。

b 不包括国际技职训练中心。

c 不包括泛美卫生组织。

2. 调职率 (在各组织专业工作人员总数中所占比率)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985
联合国 ^a	4.3	3.9	3.6	2.7	3.0	2.4 e/
开发计划署 ^b	1.3	9.5	13.3	14.8	13.1	15.2 e/
儿童基金会	19.8	14.2	13.5	10.0	10.3	20.4 e/
难民专员办事处 ^b	18.9	16.5	22.3	23.4	18.5	32.0 e/
近东救济工程处	6.9	11.8	5.2	17.9	22.0	23.5 e/
劳工组织 ^c	2.4	1.8	2.1	2.9	2.2	3.9 e/
粮农组织	9.0	7.8	9.1	8.3	8.8	7.3
民航组织	4.1	6.0	4.2	3.2	2.3	3.9
卫生组织 ^d	12.0	10.2	9.5	8.7	7.4	6.5
农发基金	8.2	1.4	12.8	5.4	1.3	3.6
气象组织	-	0.95	3.0	1.0	1.0	1.1
海事组织	-	-	-	-	0.8	0.9
知识产权组织	2.3	-	1.1	-	-	3.1
贸易中心	0.4	0.4	0.4	0.5	0.7	1.6
电信联盟	2.0	2.6	0.7	-	0.7	-

a 包括工发组织。

b 不包括项目工作人员 (开发计划署的数字包括人口活动基金)

c 不包括国际技职训练中心。

d 不包括泛美卫生组织。

e 根据各组织所提供的与行政协商会的统计数字不相应的数字。

截至1985年12月31日在目前工作地点服务时间(以年计) a b

组 织	0-5		5-10		10-15		15-20		20-25		25+		总 计		
	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)		非项目 人数(%)	项目 人数(%)
联合国	1 343 34.8	920 2 263 69.7 43.7	808 266 21.0 20.2	1 074 20.6	771 87 20.0 6.6	858 16.6 2.3 9.8	478 30 12.4 2.3	508 14 13.1 5.3	261 14 6.8 1.1	275 194 11.1 5.0	3 3 0.2 0.2	197 3 4.8 0.2	3 855 100	1 320 100	5 175 100
儿童基金会	395 75.8	346 741 83.4	73 20 14.0 5.4	93 10.5	34 6.5 0.3 3.9	35 3.9 0 1.9	17 0 3.3 0	17 0 4.7 3.4	1 0.2 0.2 0	1 0.1 0.1 0.1	1 0 0.2 0	1 0.1 0.1 0.1	521 100	367 100	888 100
开发计划署	598 70.9	267 865 87.5 75.4	140 33 16.6 10.8	173 15.1	50 5.9 1.0 4.6	53 4.6 0.7 3.4	37 2 4.4 0.7	39 2 3.4 2.1	18 2.1 0 1.6	18 0 1.6 0	0 0 0 0	0 0 0 0	843 100	305 100	1 148 100
贸易中心	10 13.3	54 64 74.0 43.2	19 9 25.3 12.3	28 19.0	24 32.0 12.3 22.3	33 22.3 1.4 14.2	20 1 26.7 1.4	21 2 14.2 2.7	2 2 2.7 0	2 0 1.4 0	0 0 0 0	0 0 0 0	75 100	73 100	148 100
劳工组织	334 40.5	491 825 92.3 60.8	153 36 18.5 6.8	189 13.9	130 15.7 0.8 9.9	134 9.9 0.2 7.7	103 12.5 0.2 7.7	104 7.7 0.2 7.7	49 5.9 0 3.6	49 0 3.6 6.7	55 0 6.7 0	55 0 4.1 4.1	824 100	532 100	1 356 100
教科文组织	331 31.3	130 461 74.7 37.5	338 37 32.0 21.3	375 30.5	147 13.9 4.0 12.5	154 12.5 8.9 0	94 0 7.6 8.9	94 0 7.6 8.9	10 0 0.9 0	10 0 0.8 12.8	0 0 12.8 0	136 0 11.1 11.1	1 056 100	174 100	1 230 100
民航组织	158 49.4	217 375 67.1 65.9	53 30 16.6 12.0	83 14.6	42 13.1 0.4 7.6	43 7.6 11.2 0.4	36 11.2 0.4 6.5	37 6.5 0.4 6.5	16 5.0 0 2.8	16 0 2.8 4.7	15 0 4.7 0	15 0 2.6 2.6	320 100	249 100	569 100
万国邮盟	22 31.0	5 27 100.0 35.5	15 0 21.1 0	15 19.7	9 12.7 0 11.8	9 11.8 14.1 0	10 0 13.2 14.1	10 0 13.2 14.1	11 11 15.5 0	11 0 14.5 5.6	4 0 5.6 0	4 0 5.3 5.3	71 100	5 100	76 100
卫生组织	509 51.4	406 917 77.1 60.4	200 105 20.2 19.9	305 20.1	122 12.3 2.5 8.9	135 8.9 9.7 0.4	96 2 9.7 0.4	98 6.5 6.5 4.1	41 4.1 0.2 2.6	42 2.6 2.2 0	22 0 2.2 0	22 0 1.4 1.4	990 100	529 100	1 519 100
卫生组织/ 泛美卫生组织	178 53.8	0 178 0 53.8	68 0 20.5 0	68 20.5	42 12.7 0 12.7	42 12.7 7.3 0	24 7.3 0 7.3	24 7.3 0 7.3	10 3.0 3.0 0	10 0 3.0 0	9 0 2.7 0	9 0 2.7 0	331 100	0 100	331 100

组 织	0-5		5-10		10-15		15-20		20-25		25+		总 计								
	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)	项目 人数(%)	非项目 人数(%)						
电信联盟	78	4	82	56	2	58	37	1	38	39	0	39	14	0	14	39	0	39	263	7	270
	29.7	57.1	30.4	21.3	28.6	21.5	14.1	14.3	14.1	14.8	0	14.4	5.3	0	5.3	14.8	0	14.4	100	100	100
气象组织	26	21	47	27	4	31	20	1	21	8	0	8	5	0	5	0	0	0	86	26	112
	30.2	80.8	42.0	31.4	15.4	27.7	23.3	3.8	18.6	9.3	0	7.1	5.8	0	4.5	0	0	0	100	100	100
知识产权组织	46	0	46	11	0	11	17	0	17	18	0	18	4	0	4	3	0	3	99	0	99
	46.5	0	46.5	11.1	0	11.1	17.2	0	17.2	18.2	0	18.2	4.0	0	4.0	3.0	0	3.0	100	0	100

a. 非项目 = 非项目工作人员； 项目 = 项目工作人员。

b. 与附件十六，表 G-1 和 2 所列数字如有不符，是因为所用定义不同。

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.
