



第五十一届会议
第五委员会
议程项目116和121

1996-1997两年期方案预算

联合国共同制度

国际公务员制度委员会报告(A/51/30)内的
决定和建议所涉行政和经费问题

秘书长根据大会议事规则第153条规定提出的说明

一、导言

1. 国际公务员制度委员会(公务员制度委会)第二十二次年度报告¹载有关于下列问题(公务员制度委会报告内的参考段次列于括号内)的决定和建议涉及1996-1997两年期经常预算的经费问题:

(a) 专业人员及以上职类的薪酬:

(1) 增加底薪/底薪,及调整底薪/底薪表(第151和152段);

(2) 工作地点差价调整制度,执行1995年在总部进行的地点对地点调查的结果及处理区外加权(第187段);

(3) 扶养津贴(第207段);

(b) 一般事务人员及其他当地征聘人员职类的薪酬:维也纳最佳雇用条件的调查(第217段);

(c) 所有工作人员职类都适用的服务条件:

(1) 教育补助金(第229段);

(2) 调动和艰苦条件津贴(第296段)。

二、专业人员及以上职类的薪酬

A. 基薪/底薪表

2. 大会1989年12月21日第44/198号决议第一节H项参照在比较国公务员制度(美利坚合众国联邦公务员制度)基准城市服务的对等职等官员的相应基薪净额,确定专业人员及以上职类工作人员的最低薪金净额。基薪/底薪表是消除负等级工作地点差价调整数的一套综合措施的一部分。它也用于计算调动和艰苦条件津贴办法,以及离职偿金的数目。²除1996年的唯一例外,自1990年以来,每年3月1日调整薪金表。

3. 现行的基薪/底薪表是1995年3月1日开始生效的。作为其审查诺贝尔梅耶原则的所有方面的一部分,委员会1995年的年度报告³建议将基薪/底薪表净增加3.089%,于1996年3月1日生效。这项净增加将是反映1995年1月1日生效的比较国公务员制度薪金毛额所调整的3.22%。委员会也建议将薪金表调整,自1996年3月1日生效,就是再加薪平均1%。这一建议是按照大会1992年12月23日第47/216号决议和1993年12月23日第48/224号决议所产生的授权。作为采用诺贝尔梅耶原则的整套措施的一部分,委员会将其基薪/底薪表的提议和相关的调整薪金表,联系到将净薪的比率恢复到115,而提议将所有工作地点的工作地点差价调整数指数向上调整,于1996年7月1日生效。

4. 大会并没有就上述的1995年建议采取行动。因此,委员会1996年的年度报告强调必须将其对1997年基薪/底薪调整的讨论,同其1995年所提的建议联系起来。当时,委员会曾建议调整基薪/底薪4.1%,将工作地点差价调整数增加5.1%。这些建议将会在1996年把比率恢复到110-120中点,并纠正美国/联合国薪酬比率的失衡现象,及以更广阔的职等间差别减少对薪金表较高职等的压缩。

5. 委员会在1996年指出,自其1995年建议以来,情况演变了。目前,1996年净薪酬比率预测为109.7。因此,委员会建议执行具体方法更新其1995年提议——即将比率恢复到幅度的中点(115),并重提1995年的年度报告提出的调整薪金表的建议。

6. 委员会认为,上述建议的目的与1995年的建议相符。1996年建议提出一个薪金表,将使每一职级和职等至少增加3.1%,并按1995年建议的同一方式调整薪金表(平均增加1%)。结构调整和整个基薪/底薪调整的结果将使估计的1997年比率改为114.4,而1998年为115.3,从而使这两个数值接近幅度的中点。

7. 委员会在其1995年建议的范围内进一步决定建议大会在1997年应该将联合国/美国净薪酬比率恢复到理想的115中点。因此,委员会建议采用以下措施来达成恢复到中点所需的净薪酬增加:

(a) 将现行基薪/底薪表全面增加3.089%,但不予合并;

(b) 再将以上(a)项得出的基薪/底薪表中各职级/职等(平均)增加差额1%,以落实委员会1995年年度报告³附件十内所提的调整薪金表的建议;

(c) 将工作地点差价调整数的2.51%不亏不赚地增加,并入以上(a)项得出的基薪/底薪表,以反映自1996年1月1日生效的比较国净薪金的相应增加;

8. (a)至(c)项所造成的基薪/底薪表应加以执行,1997年3月1日生效。公务员制度委会估计这些建议1997年对整个联合国共同制度所涉经费问题为7 200万美元(与养恤金缴款有关的新增费用计入这一数字)。1997年联合国经常预算所涉经费问题估计为1 510万美元。

B. 为衡平征税目的的工作人员薪金税

9. 关于为衡平征税目的的工作人员薪金税率表,委员会注意到,据联合国秘书处说明,要使衡平征税基金有很大的结余,就需要降低有关工作人员薪金税率。所拟议的这项行动不会对专业人员以上职类的服务条件产生影响,因为用于衡平征税目的的工作人员薪金税率不影响应计养恤金薪酬数额。改变这些税率的结果将有助于恢复联合国衡平征税基金的平衡。

10. 委员会在其第二十二次年度报告第154段决定建议大会修订工作人员薪金税率,以便确定适用于专业人员以上职类薪金净额的薪金毛额,从1997年3月1日起生效。采用新的税率将减少预算第32款(工作人员薪金税)所需经费,同时减少收入第1款(工作人员薪金税收入)的款额。所涉具体数额将反映于两年期第一次执行情况报告所载为最新薪金预测目的的标准费用的变化。

C. 工作地点差价调整制度

11. 委员会已收到工作组关于工作地点差价调整制度运用情况的报告。工作组按照其任务确定薪资(支出)中不应列为当地价格变化指数的部分;评估它们在薪资比例中的相对重要性;研究对其中一些部分适用区外指数是否适当。委员会详细讨论了工作组的报告,并审议了各种不同意见。

12. 委员会决定通知大会,自1997年3月1日起,最少相当于工作地点薪酬净额(基薪净额加上工作地点差价调整数)20%的各种支出数额,加上基薪净额中的5%非消费部分,将被视为区外的支出。以上将构成外地支出的加权,用于计算工作地点差价调整指数。执行委员会的决定将进一步影响1995年生活费用调查的结果。这些调查是由委员会在各总部工作地点和华盛顿进行,并经委员会第三十三届会议核可。伦敦、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳和华盛顿工作地点差价调整数等级已予以修订,于1996年5月1日起生效,日内瓦工作地点差价调整数等级于1996年6月1日生效。

13. 公务员制度委员会处理区外加权的决定将进一步影响已根据1995年生活费用调查的结束予以修订的各总部工作地点差价调整数等级。华盛顿和蒙特利尔的工作地点差价调整指数将略有增加,罗马工作地点差价调整指数将保持不变,日内瓦、伦敦、巴黎和维也纳的工作地点差价调整指数将降低。此外,可预计一些非总部工作地点(例如:东京)的工作地点差价调整指数和工作地点差价调整数也会出现类似的变化。由于工作地点差价调整指数的上述变化,委员会计算,从1997年3月1日起,全联合国系统每年将节余净额约1 100万美元。估计1997年应计入联合国经常预算的这些节余约为200万美元。

D. 扶养津贴

14. 大会第47/216号决议注意到委员会1992年年度报告的结论意见。这项结论认为,制定专业人员以上职类工作人员扶养津贴数额的现行方法应继续使用,即应按照七个总部工作地点所在国的税额减低和社会保障费计算扶养津贴,⁴并认为应每两年审查一次扶养津贴的数额,以确保考虑到七个总部工作地点税务和社会立法的所有有关变化。

15. 按照核可的方法,按P-4第六级计算,1994年以来由于减税和社会立法而需付的数额增加了7.98%。按此百分比增加现行子女津贴,结果年度总额(四舍五入)为1 510美元,残疾子女津贴为3 020美元。

16. 关于二级受扶养人津贴,委员会建议采用适用于现行子女津贴的相同程序。这将增加目前二级受扶养人津贴数额,每年从500美元增加到540美元。

17. 委员会关于子女和二级受扶养人津贴的上述建议对全系统每年所涉的经费估计分别为1 270 000美元和13 500美元。1997年联合国经常预算应为此增拨经费40万美元。

18. 委员会决定建议大会:(a)从1997年1月1日起增加目前的子女津贴(包括残疾子女津贴)和二级受扶养人津贴;(b)目前在硬通货工作地点以当地货币付款的制

度应保持,其基础是规定以当地货币付款的硬货币工作地点名单不变;(c) 在政府向合格居民直接支付受扶养人津贴的国家,应按照各国工作人员收到的任何直接付款数,削减受扶养人津贴的数额。

三、一般事务人员及其他当地征聘工作人员职类的 薪酬:维也纳一般最佳雇用条件的调查

19. 1996年4月委员会对维也纳一般事务人员及有关职类的一般最佳雇用条件进行了调查。记得委员会在1992年审查各总部工作地点一般事务工作人员薪金调查方法时,阐述了在有些工作地点(如维也纳和罗马)当地语文不是本着组织工作语文的问题。鉴于很难在这些工作地点征聘到具备适当语文技能的当地工作人员,因此对薪金作了调整。由于这方面的困难已逐渐减少,委员会认为这种调整已没有必要。如果方法的改变造成调查的薪金低于现有薪金,导致薪金冻结,委员会将考虑分阶段取消语文因素。

20. 委员会在审议对维也纳所作的调查时注意到,即使没有为语文因素加上若干百分点,调查的薪金已经低于现有薪金。委员会决定分阶段取消维也纳的语文因素:提出1996年4月为调查基准日所定的薪金表其中已经减去语文因素的一个百分点。因此,今后每次进行间隔期间调整时应同样地减去一个百分点,以便在下次调查时取消四个百分点的语文因素。

21. 调查后订正的薪金表比现行薪金表低3.2%。由于新的薪金表将于今后几年分阶段逐步施行,因此,除了不支付1996年4月1日应作2.47%的间隔期间调整外,可实现的节省经费没有任何即期影响。1996年估计联合国共同制度可因此节省250万美元,并且1996年至1999年可再节省累计640万美元。至1999年,公务员制度委员会的建议将得到全部执行。在1996年至1999年分阶段执行期间,由于应计养恤金薪酬减少,各组织向联合国工作人员养恤金联合委员会的缴款也减少,因此估计联合国共同

制度可节省140万美元。1997年应计入联合国经常预算的节省经费为90万美元。

四、所有工作人员职类都适用的
 服务条件：教育补助金*

22. 大会第47/216号决议第四节核可确定教育补助金的订正方法。⁶为实施大会核可的方法,委员会第四十四届会议决定建议大会:

(a) 在以瑞士法郎、英镑、意大利里拉、荷兰盾、挪威克朗、瑞典克朗和美国境内美元支付与教育有关的费用的地区,教育补助金制度下允许的费用最高认可数额、最高教育补助金和住宿费最高限额应开列如下:

货币	最高认可数额	最高教育补助金 (美 元)	以当地货币计算的
			住宿费最高限额
瑞士法郎	22 107	16 680	4 913
意大利里拉	20 790 000	15 592 500	4 620 000
挪威克朗	71 632	53 724	15 918
荷兰盾	28 836	21 627	6 408
瑞典克朗	91 575	68 681	20 350
英镑	12 375	9 281	2 750
美元 (美国境内)	18 675	14 006	4 166

* 仅适用于在国外服务的国际征聘工作人员。

(b) 就以下货币而言,认可费用的最高数额、最高补助金和住宿费最高限额应保持在现有水平不变:奥地利先令、比利时法郎、丹麦克朗、德国马克、芬兰马克、法国法郎、爱尔兰镑、日元、西班牙比塞塔和美国境外美元;

(c) 在1997年对教育补助金进行深入审查前,在住宿费报销额低于正常报销额的三个货币区,指定工作地点的工作人员子女住宿费新增报销额应为:

<u>货 币</u>	<u>新增统一费率</u> (指定工作地点)
英镑	2 500
意大利里拉	4 400 000
美元(美国境内)	3 770

(d) 每个残疾子女的特别教育补助金额数应为正常教育补助金订正最高可费用的100%;

(e) 在1997年对教育补助金进行深入审查前,大会授权公务员制度委员会主席核准就北京的情况采取特别措施,允许认可的支出最多可报销美元/美国地区最高可报销支出的核定数;

(f) 所有上述措施自1997年1月1日所在的学年起施行。

23. 委员会估计,建议的费率增加对全系统造成的费用,在最高认可限额方面每年大约增加59万美元,在住宿费方面每年增加23.3万美元。1997年联合国经常预算所涉经费估计为20万美元。

五、外地服务条件:审查调动和艰苦条件办法

24. 人员调动和艰苦条件办法于1990年7月1日生效,它是大会根据1989/90年对专业人员以上人职类工作人员服务条件的全面审查核准的。这办法的目标是:确保

能从所有会员国征聘和留住合格的工作人员,满足本组织不同人员调动需求,从而应使某些组织能够将其总部的工作人员调往外地工作地点,使轮换率高的组织能够继续在工作人员整个服务期间将他们在各工作地点之间轮调。这办法应使为外地服务提供的补偿与比较国提供的薪酬水平一致。

25. 经大会要求,委员会于1992年审查了该办法运行情况经执行两年后,所获资料证实,这套办法运行得很有效,各组织和工作人员都感到满意。因此,委员会决定建议,该办法的各项参数保持不变,但表示有意在其运行方面获得更多经验后再予审查。审查报告将提交给大会第五十一届会议(1996年)。

26. 目前的审查是按上述要求设计的,并依据对下列各点的分析:

- (a) 这套办法自实行以来的运作情况,包括费用效益和人事管理考虑因素;
- (b) 比较国公务员制度适用的应享权利;
- (c) 可能用来修改这套办法的各种备选办法;
- (d) 基薪/底薪表同人员调动和艰苦条件之间的联系。

27. 委员会第四十三和第四十四届会议注意到联合国的全盘评估认为,这个办法是一项有实效的管理工具,使各组织、特别是在困难工作地点进行工作的各组织,能够更有实效地履行其方案。又注意到,对各外地工作地点工作人员切面的调查证明这个办法具有透明度、公正、理性的优点。委员会结论认为,这办法的总费用是合理的。公务员制度委员会根据大量提供的数和详细资料,相信这个办法的费用未超过合理范围。在引进这项津贴以来的六年期间,全系统的总费用每年大约增加百分之一至二。即使顾及原费用的近似性质,仍是一项非常小的变化,少于基薪/底薪本身变动方面的增加额。

28. 委员会审查总表和相关问题时,认为关于下列三个问题的现行制度迄今运作良好,符合各组织的需要:(a) 区分调动和预期条件津贴数额(P-1至P-3、P-4、P-5和D-1以上职等)的现行薪带办法;(b) 目前制定的单身/有受扶养人津贴级差(75/100);(c) 回籍假应享权利现行办法即H、A和B级工作地点每24个月休一次回籍假,C

-D级工作地点每12个月休一次回籍假。

29. 委员会在审查有关津贴的艰苦条件津贴运用办法时,首先审议了共同制度和比较国在艰苦条件分类方面的比照级差。委员会还重申,两个制度因活动和任务不同而存在差异。委员会审议了可能的改变的办法:中间增加一级,设立一个“F”级。委员会结论认为,没有任何证据表明现行等级定得太高或现行各等级之间的比照级差不正确。委员会认为,现行艰苦条件等级结构行之有效。这一因素引起的成本增加比较稳定。因此,委员会决定建议不对现行艰苦条件总表作任何改动。

30. 委员会的共识是,维持表中调动因素的现有结构及其待遇条件。调动津贴的目的是在不同需要之间达成平衡:(a) 对于不实行轮调政策和(或)大部分工作人员在总部工作的组织来说,该设计考虑到了第一次调动难以实行;(b) 设有众多外地网点的组织必然有系统的轮调政策,对这些组织来说,该设计考虑到了频繁调动又往往远离家庭所付出的额外代价。委员会认为,现行调动因素对这两种情况都行之有效。

31. 委员会审查了关于不迁移津贴采用情况的资料。委员会认为,在表中列入该因素行之有效,有助于各组织的管理;此外,在轮调的情况下,同提供全额迁移费相比,它比较经济有效。因此,委员会认为,在表中应保留不迁移津贴。但是委员会认为,没有理由将不迁移津贴的支付会无限期地延续下去。公务员制度委员会决定,原则上,一个工作地点的不迁移因素的时限应定为五年,在例外情况下最长可延至七年。

32. 关于基薪/底薪与调动和艰苦条件津贴的联系,委员会决定建议与基薪/底薪挂钩的现行办法予以保留。

33. 关于危险津贴数额及同基薪/底薪挂钩的问题,委员会决定:

(a) 就专业人员以上职等工作人员而言

将危险津贴同基薪/底薪脱钩,每两年对津贴数额审查一次;

(b) 就当地征聘人员而言

继续将危险津贴同当地薪金表挂钩,比率为有关薪金表中点的20%。委员会作此决定是因为,认为危险津贴并非一揽子报酬的固有部分。

34. 由于委员会就人员调动和艰苦条件办法中不迁移因素的时限将于1997年1月1日实行作出了决定,预期将来支出会减少。目前尚不能可靠地预计具体减少数字。

六、摘要

35. 公务员制度委员会的决定和决议所涉经常预算的经费问题摘要如下:

摘要

(百万美元)

	<u>决定</u>	<u>建议</u>
<u>专业人员以上职等工作人员的薪酬</u>		
(a) 基薪/底薪薪金表	-	15.1
(b) 工作地点差价制度	(2.0)	(-)
(c) 抚养津贴	-	0.4
<u>一般事务人员职类的薪酬</u>		
(d) 维也纳	(0.9)	-
<u>所有工作人员职类都适用的服务条件</u>		
(e) 教育补助金	-	0.2
(f) 调动和艰苦条件办法	-	-
共计	2.9	15.7

36. 大会建议和国际公务员制度委员会的决定对联合国经常预算的影响见1996-1997两年期第一次预算执行情况报告：

- (a) 决议：增加所需经费估计为1570万美元；
- (b) 决定：减少所需经费约290万美元。

37. 因此，如果大会决定通过国际公务员制度委员会报告中的建议，经常预算支出项下需要增加经费约1570万美元，减工作人员薪金税扣减数，该数仍有待计算，见1996-1997两年期第一次预算执行情况报告。

注

¹ 《大会正式记录，第五十一届会议，补编第30号》(A/51/30)。

² 同上，《第四十四届会议，补编第30号》(A/44/30)，第二卷，第118、119、316、453(g)各段。

³ 同上，《第五十届会议，补编第30号》和增编(A/50/30和Add.1)。

⁴ 同上，《第四十七届会议，补编第30号》和增编(A/47/30和Corr.1)，第190段。

⁵ 同上。
