

国际公务员制度

委员会的报告

大 会

正式记录: 第三十五届会议

补编第 30 号 (A/35/30)



联 合 国

一九八〇年, 纽约

说 明

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

目 录

〔原件：英文〕

〔一九八〇年九月三十日〕

	<u>段 次</u>	<u>页次</u>
简称		vi
送文函		vii
建议提要		viii
<u>章次</u>		
一、组织事项	1 - 8	1
A. 规约的接受	1 - 2	1
B. 成员	3	2
C. 委员会召开的会议和审查的问题	4 - 7	3
D. 附属机构	8	4
二、根据大会第三十四届会议（就委员会第五次年度报告作出） 的决定而采取的行动	9 - 17	5
A. 委员会的长期职责	10	5
B. 应计养恤金薪酬和应领养恤金作为全部薪酬的构成部分	11	5
C. 审查服务地点差价调整数制度的施行情形	12	6
D. 评定联合国共同制度和比较国际公务员制度之间相等的 职等	13	6
E. 回国补助金	14	7
F. 死亡抚恤金	15	7
G. 年度报告	16 - 17	7
三、应计养恤金薪酬和应领养恤金作为全部薪酬的构成部分	18 - 87	9
A. 导言	18 - 20	9

目 录 (续)

	段 次	页次
B、专门人员以上职类应计养恤金的薪酬	21 - 38	10
C、一般事务人员职类的应计养恤金薪酬	39 - 49	14
D、委员会的讨论	50 - 58	18
E、委员会的意见	59 - 87	20
四、专门人员以上职类的服务条件	88 - 158	28
A. 应用诺贝尔梅耶原则所作的比较	88 - 123	28
B. 审查服务地点差价调整数制度的作用	124 - 145	41
C. 服务地点差价调整数制度的实施	146 - 148	45
D. 审查教育补助金	149 - 158	45
五、一般事务人员职类的服务条件	159 - 214	49
A. 日内瓦一般事务人员职类的薪给表	162 - 177	49
B. 蒙特利尔一般事务人员职类薪给表	178 - 185	53
C. 纽约一般事务人员、劳力工人和警卫人员薪给表	186 - 203	56
D. 罗马一般事务人员职类工作人员薪给表	204 - 213	60
E. 准备进行维也纳一般最佳雇佣条件的调查	214	62
六、外勤人员的服务条件	215 - 233	63
A. 按照生活和工作条件确定服务地点的级数	215 - 228	63
B. 外勤工作人员的房租补助	229 - 233	69
七、委员会在人事政策方面的其他职责	234	71
A. 委员会按照它的规约第 13 条采取的行动	234 - 264	71
B. 委员会按照它的规约第 14 条采取的行动	265 - 298	85
C. 当地专门人员和国家专门人员	299 - 310	98
八、其他事项	311 - 334	105
A. 审查规约和议事规则	311 - 314	105

目 录 (续)

	段	次	页次
B. 行政和预算问题	315	323	105
C. 有关决定近东救济工程处地区工作人员的工作条件的当地情况调查	324	327	108
D. 死亡抚恤金	328	334	109

附 件

一、纽约联合国官员平均薪酬净额与华盛顿美国官员平均薪酬净额的比较	111
二、薪给毛额和扣除工作人员薪给税后的净额	113
三、服务地点差价调整数额表	114
四、将30点并入计算的建议的工作人员薪给表	115
五、专门以上人员的应计养恤金薪酬和用来计算离职偿金的扣除工作人员薪给税后的薪给净额	117
六、服务地点差价调整数制度：原则、宗旨和目前的执行情况	118
七、委员会建议的薪给表—一般事务人员职类—日内瓦	138
八、委员会建议的薪给表—一般事务人员职类—纽约	139
九、委员会建议的薪给表—劳力工人职类—纽约	140
十、委员会建议的薪给表—警卫事务职类—纽约	141
十一、委员会建议的薪给表—一般事务人员职类—罗马	142
十二、共同制度职务分类标准	143
十三、共同制度职务说明表	152
十四、公务员制度委员会用语汇编总标准（第一层）	158
十五、一般工作领域	166
十六、职业发展／征聘工作方案	169
十七、审查《规约》和《议事规则》工作组的报告	173

简 称

行政协调会 (ACC)	行政协调委员会
行政协商会 (CCAQ)	行政问题协商委员会
粮农组织 (FAO)	联合国粮食及农业组织
国际公务员联合会 (FICSA)	国际公务员协会联合会
总协定 (GATT)	关税及贸易总协定
原子能机构 (IAEA)	国际原子能机构
民航组织 (ICAO)	国际民用航空组织
公务员制度委员会 (ICSC)	国际公务员制度委员会
农发基金 (IFAD)	国际农业发展基金
劳工组织 (ILO)	国际劳工组织
海事组织 (IMCO)	政府间海事协商组织
电信联盟 (ITU)	国际电信联盟
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
儿童基金会 (UNICEF)	联合国儿童基金会
训研所 (UNITAR)	联合国训练研究所
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)	联合国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

1980年9月15日

纽约

联合国

秘书长

库尔特·瓦尔德海姆先生

秘书长先生，

谨送上国际公务员制度委员会第六次年度报告，这份报告是按照大会第3357 (XXIX)号决议所核准的委员会规约第十七条编写的。

本报告载有若干需由大会作出决定的建议；为便于参阅，特将这些建议的摘要载于第一章。

如蒙将本报告提交大会，并按照规约第十七条规定，通过其他参加组织的行政首长提交各该理事机构以及送交工作人员代表，不胜感激。

谨借这个机会，顺致最崇高的敬意。

国际公务员制度委员会

代理主席

理查德·阿克怀 (签名)

联合国大会和其他参加组织的立法机关
需要作出决定的建议提要

参考段次

应计养恤金薪酬和应领养恤金作为全部补偿的构成部分：

- 64-67 (a) 对专门人员以上职类来说，1981年1月1日的应计养恤金薪酬应以薪酬毛额的函数表示，这个薪酬毛额是在顾及同时订正的工作人员薪给税率而将服务地点差价调整数之若干点数合并后制定的。
- 83-85 (b) 对一般事务人员和其他当地征聘人员职类来说，1981年1月1日的应计养恤金薪酬应为提议订正的工作人员薪给税率表所导出的薪酬毛额，这个订正表将于1981年1月1日薪给表订正后执行。
- 68 专门人员职类应计养恤金薪酬此后将根据用以计算应领养恤金美元基数的美利坚合众国消费者物价指数和用以计算养恤金缴款数额的服务地点差价调整数加权平均数指数来进行调整。
- 75 在研定用以衡量养恤金领取人相对生活费用的特别指数前，应使用目前的指数来计算专门人员以上职类的服务地点差价调整数。为一般事务人员职类的养恤金领取人拟议了一个用以计算退休后在高生活费用国家定居的工作人员应领养恤金的调整制度。
- 86
- 101 将服务地点差价调整数并入基本薪给：国际公务员制度委员会建议沿用“不失不得”原则将服务地点差价调整数三十点并入基本薪给；拟议的相应薪给表、工作人员薪给税率表和应计养恤金薪酬表载于附件二至六。

参考段次

- 121-122 某些国家政府对本国的国际公务员发给的补助金：国际公务员制度委员会建议大会促请所有会员国注意：这种做法不必要、不适当而且不合乎需要，还与工作人员条例的规定不符。
- 156 对教育补助金的审查：国际公务员制度委员会建议按照补助金规定核可的可偿付费用数额应予调整如下：头 \$ 3,000 - 75%；其次的 \$ 1,000 - 50%；再次的 1,000 - 25%，如属伤残儿童则应偿付其所核可费用的 75%，但以不超过 \$ 5,000 为限；此外，应付膳宿费用定额应予增至 \$ 1,100，现行有关货币最低数额的规定则应维持不变。
- 224 根据生活和工作条件对服务地点进行分类：国际公务员制度委员会建议对各组织的工作人员条例作如下的修订，自 1981 年 1 月 1 日起生效：(a) 将服务地点情况困难和极为困难的工作人员的回籍假周期增为 18 个月和 12 个月，(b) 如工作人员在外地服务，当地学校不以其本国语言教学或不具备工作人员希望其子女接受的文化传统，则应在工作人员不得享有回籍假那一年为其受扶养子女提供两次（而不是一次）往还工作人员服务地点和子女就学地点之间的旅行费用。
- 226
- 242 (职位叙级)总标准：委员会针对其关于总标准应自 1981 年 1 月
- 253 1 日起逐步实施的决定，建议各组织的立法机关(一) 在各该组织酌情
- 251 拟定的管制办法下授予其行政首长以评定职等之权，(二) 各立法机关对行政首长为要执行和维持委员会所公布之共同制度职位分类标准而提出的关于额外分类资源的请求给予有利的考虑。
- 291 特别职业发展方案：国际公务员制度委员会建议联合国共同系统各组织不要设置特别职业发展方案，从中物色或“推荐”较高职级人选，

参考段次

或在某几个职级上为某几类人设置指标定额。但委员会建议各组织制定一系列措施，以确保不利的歧视不致在工作人员的事业中产生影响。

334

死亡补助金：国际公务员制度委员会建议不要改变现行死亡补助金方案。

第一章

组织事项

A. 规约的接受

1. 1974年12月18日大会第3357(XXIX)号决议核准的国际公务员制度委员会规约第一条规定：

“委员会应对联合国和参加联合国共同系统并接受本规约的专门机构和其他国际组织执行其职务 ……”。

在委员会成立后的头五年内委员会的规约已获得参加联合国薪给和津贴共同制度的11个组织和联合国本身的接受¹。另两个组织尽管没有正式接受规约，但已充分参与委员会的工作²。

2. 自从委员会提出第五次年度报告以来，正式接受规约的情况没有任何改变。³

¹ 国际劳工组织，联合国粮食及农业组织，联合国教育、科学及文化组织，国际民用航空组织，世界卫生组织，万国邮政联盟，国际电信联盟，世界气象组织，政府间海事协商组织，世界知识产权组织和国际原子能机构。

² 关税和贸易总协定和国际农业发展基金。

³ 《大会正式记录，第三十四届会议，补编第30号》(A/34/30)。从前的报告如下：第一次年度报告，同上，《第三十届会议，补编第30号》(A/10030)；第二次年度报告，同上，《第三十一届会议，补编第30号》(A/31/30)；第三次年度报告，同上，《第三十二届会议，补编第30号》(A/32/30)。第四次年度报告，同上，《第三十三届会议，补编第30号》(A/33/30)。

B. 成 员

3. 大会于1979年十二月十九日第三十四届会议第111次全体会议上，按照第五委员会的建议核可任命国际公务员制度委员会1980年的成员如下：

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| 理查德·阿克怀先生（加纳）*** | <u>代理主席</u> |
| 阿姆贾德·阿里先生（巴基斯坦）* | |
| 迈克尔·阿尼先生（尼日利亚）* | |
| 阿纳托里·谢苗诺维奇·契斯蒂亚科夫先生（苏维埃社会主义共和国联盟）* | |
| 让·德拉格朗德维尔先生（法国）** | |
| 加斯东·德·普拉特·加伊先生（阿根廷） | <u>代理副主席</u> |
| 穆拉耶·哈桑先生（毛里塔尼亚）*** | |
| 安东尼奥·本塞卡·皮门特尔先生（巴西）** | |
| 帕斯卡尔·弗罗肖先生（瑞士）*** | |
| 哈克萨尔先生（印度）* | |
| 阿瑟·希利斯先生（大不列颠及北爱尔兰联合王国）** | |
| 松井明先生（日本）** | |
| 吉里·诺塞克先生（捷克斯洛伐克）*** | |
| 埃尔萨·波斯顿夫人（美利坚合众国）** | |
| 哈利马·瓦尔扎齐夫人（摩洛哥）* | |

* 1980年12月31日任满。

** 1981年12月31日任满。

*** 1982年12月31日任满。

C. 委员会召开的会议和审查的问题

4. 同前几年一样，委员会在1980年举行了两届会议；2月19日至3月14日在纽约联合国总部举行第十一届会议，应世界卫生组织总干事之请于7月14日至8月8日在日内瓦该组织总部举行第十二届会议。委员会会议定，由于议程繁重，通常的三周会期对第十一届和第十二届会议恐将不够，因此决定将这两届会议的会期分别展延为四周。委员会第十一届会议还议定，委员会为审查其规约和议事规则而设立的工作组应在第十二届会议以前先举行一次会议（见以下第313-316段）。

5. 本年初委员会审查了在第九届会议上拟订的1979-1980年全盘工作方案。委员会在审查工作方案时，优先处理大会要求在1980年提交报告的问题，特别是有关委员会第五次年度报告的第34/165号决议和有关应计养恤金薪酬的第34/221号决议所引起的问题。同时，它又决定把关于审查薪给制度的几个其他问题保留在议程上，而将早先定于1980年进行研究的若干其他问题延至以后各年。

6. 因此，委员会在第十一届和第十二届会议处理了下列主要问题：

- (a) 按照规约第10条的规定并应大会在第34/221号决议内的要求，会同联合国合办工作人员养恤金委员会就应计养恤金薪酬的作用、确立和调整方法展开全盘的研究；
- (b) 按照规约第10条的规定，根据生活和工作条件对服务地点进行分类；
- (c) 按照规约第10条的规定，并应大会第34/165号决议的要求设立死亡抚恤金的缴款制度；
- (d) 按照规约第10条的规定对试行的房租津贴办法进行审核和订正；
- (e) 在薪给和津贴的一般范围内，按照规约第十条和第十一条，审查了下列问题：关于联合国专门人员以上职类薪酬和比较国公务员制度的薪酬之间的“诺贝尔梅耶比较原则”这两个制度之间的薪酬差额的演变过程；将服务地点差价调整数并入基薪；确定日内瓦服务地点调整数

分类问题；初步审议用于比较全部补偿金的方法以及初步审议用于查明最高薪酬的公务员制度的方法。

- (f) 在薪给和津贴的一般范围内，按照规约第 10 和第 11 条并应大会第 34/165 号决议第一节的要求，审核服务地点差价调整数制度的目标和施行情况；
- (g) 按照规约第 12 条的规定对蒙特利尔、纽约、罗马和日内瓦当前一般最佳条件和有关问题展开调查，以便为这些服务地点的一般事务人员和其他当地征聘人员进行职位分类；
- (h) 按照规约第 12 条并应联合国救济和工程处主任专员的要求，调查西岸（包括加沙地带）工作人员薪酬及其他服务条件；
- (i) 按照规约第 13 条，公布专门人员以上职类的第一层共同职位分类标准；制定确定专门职等工作的方法；
- (j) 按照规约第 14 条，审查了有关的评等方式、绩效评价和特别发展方案的问题。

7. 委员会在 1980 年对所有这些问题的摘要和酌情作出的结论和建议，参见本报告后面各章。

D. 附属机构

8. 服务地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）是国际公务员制度委员会于 1976 年依照大会第 3418A(XXX) 号决议的授权设立的，其 1980 年的成员如下：主席：帕斯卡尔·弗罗肖先生，斯蒂芬·范戴克·贝尔先生（美利坚合众国）；詹姆斯·德索萨先生（巴西）；三浦先生（日本）；雷文科先生（苏维埃社会主义共和国联盟）；以及纳纳·韦雷科·阿姆佩姆二世（加纳）。调整数咨委会的第四届第二期会议于 1980 年 1 月 30 日至 2 月 4 日在日内瓦国际劳工局总部举行，其报告已由委员会在第十一届会议予以审议。调整数咨委会的第五届会议于 6 月 30 日至 7 月 8 日在日内瓦国际劳工局总部举行，其报告已由委员会第十二届会议予以审议。

第二章

根据大会第三十四届会议 (就委员会第五次年度报告作出) 的决定而采取的行动

9. 大会在第三十四届会议就国际公务员制度委员会有关事项作出的各项决定，除了已在上文第3段提到的关于成员任命的各项决定外，均与第34/165号和34/221号决议的主题，即委员会第五次年度报告有关。⁴

A. 委员会的长期职责

10. 委员会满意地注意到：大会在第34/165号决议中，重申了委员会在发展单一的、统一的国际公务员制度方面的中心作用，对委员会根据其规约第13和第14条的规定采取的行动表示满意，并希望委员会按照其长期职责继续工作。委员会指出，它在1980年期间已采取了进一步的步骤，根据规约第13和第14条拟订了人事政策，其中最值得注意的是颁布了共同工作领域内专门人员以上职类的共同职务分类标准制度。委员会在规划未来的工作时将尽力事先考虑到大会特别关心的这些问题。委员会就这方面工作提出的报告，见下文第七章。

B. 应计养恤金薪酬和应领养恤金 作为全部薪酬的构成部分

11. 大会在第34/221号决议第六节第1段中，“请国际公务员制度委员会和

⁴ 《大会正式记录，第三十四届会议，补编第30号》(A/34/30)。

联合国工作人员养恤金联合委员会于1980年结束其对应计养恤金薪酬的作用、确立和调整的方法、以及恰当的水平的全盘审查，向大会第三十五届会议提出建议，以便至迟于1980年1月纠正当前经济和货币情况在联合国养恤金制度内造成的反常现象，在拟具这些建议时，适当地考虑到养恤金较少的人比养恤金较多的人更难承受币值波动和通货膨胀的不利影响”。大会为此目的，请委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会“充分考虑到大会第三十四届会议第五委员会就此事和有关的问题所表示的意见”。委员会为响应这一部分的决议而提出的报告，见下文第三章。

C. 审查服务地点差价调整数制度的施行情形

12. 大会在第34/165号决议第一节第2段中请“委员会对服务地点差价调整数制度的目的和施行情形急速开始一项基本的和全面的审查，以期消除各个服务地点和职等的薪酬数额所发生的畸形和反常现象，从而制订出一种改善的办法来调整联合国的薪酬，使其更能精确地反映出各服务地点的生活费用的差别以及这些差别因通货膨胀和币值波动而时刻演变的情况，并向大会第三十五届会议提出有关的报告。”委员会为响应这一部分的决议而提出的报告，见第四章B节。

D. 评定联合国共同制度和比较国际公务员制度之间相等的职等

13. 委员会注意到大会在第34/165号决议第二节第1段中核可了委员会所建议的从P-1到D-2的相同职等以便对这两种制度之间的薪酬作出比较。第88段至92段载有根据大会第三十四届会议核可的对两种制度之间相同职等的薪酬的比较结果。

E. 回国补助金

14. 委员会注意到第34/165号决议第二节第3段所载大会关于支付回国补助金问题的决定，大会在该段中决定“从1980年1月1日起，任何工作人员除非提出迁离最后服务地点所在国的证明，否则不能领取任何部分的回国补助金”。大会第三十三届会议曾明确授权委员会制定支付工作人员回国补助金的条件，而大会第三十四届会议却推翻了委员会作出的决定，委员会对此表示关切。委员会希望促请大会注意，这种行动对协调共同制度内的人事措施，以及对大会本身所设立并赋以某些责任的委员会的信用与效率所产生的影响。因此，委员会宁愿大会将这个问题交回委员会，让委员会依照大会核可的规约所允许的限度，重新审议其决定。

F. 死亡抚恤金

15. 大会在第34/165号决议第二节第2段中请“委员会研究设立死亡抚恤金的缴款制度的可能性”。本报告第334段概列了委员会关于这个问题的各项建议，第328至333段并载有委员会对这个问题的研究详情。

G. 年度报告

16. 委员会注意到第34/165号决议序言部分最后一段建议“委员会设法缩短其年度报告的篇幅，但应继续在报告或其附件中向大会提出明确的建议，并说明各项建议的确切效用、影响和费用”。

17. 委员会请大会注意年度报告必须转发给其他参加组织的理事机构和工作人员代表，并注意年度报告事实上是唯一普遍分发的关于委员会工作的资料。因此，虽然报告的主要功能之一是向大会提出各种建议，以供其作出决定，但这绝不是它唯一的功​​能；在这方面，它同大会其他大部分附属机构的报告是有所不同的。虽

然理论上委员会或许可以印发两份单独的报告，一份送给大会，另一份则载列不需要作出立法决定的资料，但委员会认为年度报告应继续作为单一文件印发。委员会铭记大会建议委员会考虑减少报告篇幅的方法。委员会确认为了方便大会的工作，应尽力清楚指明要求大会作出决定的部分和委员会为了解释与辨明所提建议的支持材料部分，以别于年度报告的叙述和资料部分。

第三章

应计养恤金薪酬和应领养恤金 作为全部薪酬的构成部分

A. 导言

18. 1978年12月19日大会第33/119号决议第二节第3段对于委员会表明它打算“全盘研究应计养恤金薪给的作用、确立和调整的方法、以及恰当的水平，以期在同联合国工作人员养恤金联合委员会的合作下编制提交大会第三十四届会议的提议，以纠正当前经济和货币情况对联合国养恤金制度所造成的反常现象”，表示认可；委员会按照这一打算，向大会第三十四届会议提出了研究的结果和根据这些结果作出的某些建议。大会第五委员会审议了委员会和养恤金联委会的研究结果和建议。

19. 其后，大会第34/221号决议请委员会和养恤金联委会于1980年结束其对大会较早前决议中所述各项问题的审查，向大会第三十五届会议提出建议，以便至迟于1981年1月纠正其中提到的反常现象。该决议也请委员会和养恤金联委会充分考虑到大会第三十四届会议第五委员会就此事和有关的问题所表示的意见。

20. 委员会继续铭记着大会的其他有关决议，尤其是第33/120号决议中关于“养恤金调整制度的任何改变不应引起各会员国现在或将来经费负担的增加”的部分。

B. 专门人员以上职类应计养恤金的薪酬

1. “分组提议”

21. 委员会第十一届会议获悉，紧接着大会通过第34/221号决议后，委员会为规划其工作，同养恤金联委会进行了协商。

22. 委员会第十一届会议审议了从这次合作产生的拟订新提议的可能办法的概要。这项办法的目的是要在参加者的最初养恤金水平（按当地货币计算）同适用于（或认为是适用于）参加者退休所在国的联合国薪酬水平之间建立更密切关系。

23. 为达到这一目的，有人建议将所有国家分成四“组”，每一组均由生活水平合理相近的国家组成。由于没有一种普遍的制度可以用来评定一个国家相对于其他所有国家的生活费用等级，因此至少在开头的时候，将采用服务地点差价调整数级数办法。

24. 委员会认识到服务地点差价调整数指数并不是理想的指数，因此指示其秘书处研究有无可能对养恤金领取人应用经过修改的服务地点差价调整数或特别的指数，以及有无可能把所得税列为这种特别指数当中的一个开支项目。在取得研究结果之前，可以先假定按照各个国家的服务地点差价调整数分类将这些国家分组：

服务地点差价调整数等级	组别
第5级以下	A
第5级至第9级	B
第10级至第14级	C
第15级以上	D

25. 为计算养恤金起见，适用于A组退休国的应计养恤金薪酬将相等于不计服务地点差价调整数的薪酬总额。对属于其他各组的退休国而言，基本的薪酬总额将按该组最低一级的服务地点差价调整数的服务地点差价调整数增殖率乘上0.86（代表每一增殖率点数相对于基本薪酬的价值）后得出的百分比调整数增加。下表说明了当时所设想的安排：

组别	最低一级的服务地点 差价调整数	本级服务地点差价 调整数增殖率 x 0.86	基本薪酬总额 调整数
A	0*	0	100%
B	5	24.1	125
C	10	54.2	155
D	15	92.9	190

* 不计负的级数

26. 委员会对养恤金联委会普遍同意这种处理办法表示欢迎，并且认为这一办法是委员会秘书处同养恤金联委会秘书处密切合作以进一步试验和发展的基础。

27. 因此委员会建议养恤金联委会秘书处应首先进一步研究下列问题：应计养恤金薪酬的组数；适用的百分比；对各国的真正水平的影响；为计算缴款而定的应计养恤金薪酬水平；对现行服务地点差价调整数制度的影响；在养恤基金条例方面必须作出的相应改变；以及将这些改变应用于现有的养恤金领取人的方法和过渡措施。

2. “华盛顿提议”及其应用

28. 委员会在第十二届会议上收到了养恤金联委会于1980年6月2日至13

日在华盛顿举行的第二十七届会议的讨论结果。 这些结果在很大程度上是根据联委会按委员会上述各项建议所编写的文件而得出的。 这些文件还列有对现行养恤金制度——包括专门人员以上职的应计养恤金薪酬的决定——的分析，对四“组”提议的审查和对备选办法的概要说明。

29. 委员会注意到养恤金联委会已根据其精算顾问提供的费用数字和费用分析得出这样的结论；即使要作出某些改变，最好还是能够拟订一种备选办法。

30. 在审议了若干可能的其他措施后，联委会决定，专门人员以上职类的应计养恤金薪酬制度应继续普遍适用，不过，可辅以一种可供选择的制度，其中规定：当参加人退休后住在生活费用比服务地点差价调整数制度的基地（目前是纽约）高出甚多的国家时，可把生活费用差别因素应用到最后的平均薪酬上，以计算当地货币换算的养恤金。

31. 联委会认识到当生活费用水平高出基地甚多时有必要对生活费用水平提供更大的补偿，因此决定采取一种差别因素累进计算率，从服务地点差价调整数高出基地四级的级数开始计算。 下表载列了所用的方法：

生活费用差别因素	
高于基地的服务地点差价 调整数级数	差别因素 %
低于 4	0
4	3
5	7
6	12
7	17
8	22
9	28
10	34
11	40
12 或 12 以上	46

32. 在应用这些因素时，基地与退休国之间的服务地点差价调整数的级数差别，将按参加人离职那个月起的前36个连续历月加以平均，离职那个月也计算在内，平均结果计算到两位小数。适用的生活费用差别因素将用插值法从上表得出。

33. 鉴于大会决议中提醒说，养恤金较少的人比养恤金较多的人更难承受币值波动和通货膨胀的不利影响，联委会决定，任何旨在增加应计养恤金薪酬——用于计算退休后住在高费用地区的那些人的养恤金——的新措施只能对一定限额内的应计养恤金薪酬适用。被选作这方面标准的薪酬水平为 P-2 职等第十一级的应计养恤金薪酬。

34. 联委会通知委员会说，上述措施将使养恤基金的精算债务一次增加1.25亿美元左右，约占参加人未来薪给单的百分之零点三三左右或占第十五次精算估值所决定的8.8亿美元债务的1.4%，同时精算顾问已向联委会表示意见，认为如果今后能用双重办法计算应计养恤金的指数，就可靠节省下来的钱抵销增加的债务，即：用美国消费价格指数调整决定养恤金美元基数的应计养恤金薪酬，和用服务地点差价调整数加权平均数调整决定缴款的应计养恤金薪酬。联委会审查了委员会有关此事的各项决定后，同意在其一九八〇年的特别会议上进一步研究这项建议。

3. 为养恤金领取人定出修正的指数

35. 委员会第十一届会议重新研究了应计养恤金薪酬和应领养恤金薪酬作为全部薪酬的构成部分的问题。委员会在讨论结束时指示其秘书处同养恤金联委会秘书处充分合作，进一步调查是否可能为养恤金领取人定出修正的服务地点差价调整数指数或特别指数，和是否可能把所得税作为这项指数的一个开支项目。委员会响应第34/221号决议，要求审查这一事项，该决议请国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会充分考虑到大会第三十四届会议第五委员会就应计养恤金薪酬和有关的问题所表示的意见。

36. 养恤金委员会在华盛顿的会议上审查了这个问题的有关各方面，它对使用一种修正的指数或特别指数的可能性表示甚感兴趣。因为它认为养恤金领取人的开支型态同服务地点差价调整数级数分类所根据的现职工作人员的开支型态并不一样。

37. 秘书处按照这项要求请一名顾问提供服务，服务地点差价调整数问题咨询委员会于1980年6月30日至7月8日举行的第五次会议上审议了这名顾问的报告。

38. 调整数咨委会指出在制定顾及养恤金领取人情况的订正服务地点差价调整数指数时，将出现一系列的问题，如：养恤金领取人同在职工作人员在住房费用方面的统计数字、地区外开支、住在某一国家的养恤金领取人因从属于不同的组织须缴纳不同的医疗保险费、以及这些问题和其他因素对服务地点差价调整数指数的加权的影响等。因此，咨委会认为，在研究为养恤金领取人制定这种指数的问题之前，委员会应就这方面作出原则性决定。这点首先适用于应否考虑到税务的问题，在进行一切技术性的讨论之先，必须就这一事项作出原则性决定。实际上，要决定的是现行的养恤金办法应否向养恤金领取人提供同其自愿选择定居的国家的征制所提供的同等待遇。

C. 一般事务人员职类的应计养恤金薪酬

1. 工作人员薪给税因素

39. 一九七九年委员会向大会提出的报告指出，“委员会审议应计养恤金薪酬的问题时，几乎是完全集中于专门人员以上职类方面”。不过，“委员会过去希望——现在仍然希望——等到它能够建议专门人员职类方面的长期解决办法时，那个解决办法可以提供线索，使人了解应该怎样去解决一般事务人员职类方面的问题，因为养恤基金条例对这两职类是同样看待的，唯一不同之处在于它们的应计养恤金

薪酬的订立办法。有人担心委员会先集中精神寻求专门人员职类方面的解决办法，会忽略了一般事务人员职类，对它采用不利的解决办法。因此，有人主张把两个职类同时平行处理；有人却担心这样做会损害到在应计养恤金薪酬方面目前处境比较有利的一些服务地点的一般事务人员职类的服务条件。对于这两种相反的看法，委员会只能保证它很了解各个服务地点的一般事务人员（包括非当地征聘的工作人员）在应计养恤金薪酬和应领养恤金方面的问题，并在一九八〇年尽力为这些问题找出一个解决办法，这个办法同委员会替专门人员职类找到的办法不但相符，而且公平。”’

40. 委员会第十一届会议指示其秘书处进行一项研究工作，寻求解决一般事务人员职类应计养恤金薪酬问题的办法（同时不忽视非当地征聘的一般事务人员的问题）。这项工作是关于应计养恤金薪酬及应领养恤金构成报酬总数的两个因素问题的研究工作的一部分，已在与联合国养恤金联委会的充分协调下进行。秘书处在进行这项工作时，回顾了这个问题的背景，包括委员会过去每一届会议对这个问题的审议情况，并考虑到联合国养恤金联委会就专门以上职类工作人员应计养恤金薪酬问题所提出的各项建议。

41. 委员会秘书处提出了两个基本方法：

- (a) 参照“当地一般最佳条件”来决定工作人员的薪给税和应计养恤金薪酬。“当地一般最佳条件”是确定每一个服务地点一般事务人员职类薪给净额所应用的标准；
- (b) 工作人员薪给税率表保持全球一致，但工作人员薪给税率的决定方法及其适用于薪给净额的方式都要稍加修改。

’ 《同上》，第97段。

42. 第一个方法建议(a)以当地税率为薪给税率,然后根据这个薪给税率把薪给净额换算为薪给总额;或(b)断定一般最佳养恤金福利,然后根据它来决定在联合国养恤金制度内要达到同样的福利水平所需要的应计养恤金报酬。

43. 关于(a),委员会较早时已经认定把工作人员薪给税同工作人员本国的入息税挂钩及把应计养恤金薪酬同外间的薪给总额挂钩不是有效的解决办法,因为大多数国家的应计养恤金薪酬同薪给总额并无直接关连,而应计养恤金薪酬只是决定养恤金数额的其中一个因素。各国的税制都是按照本国的财政和社会目的制订的,大多与一般事务工作人员应计养恤金薪酬应有多少这个问题不相关。

44. 关于(b),委员会已经指出过,这样做将出现与断定专门人员职类报酬总额时所遭遇到的同样方法问题。如果在为数甚多的服务地点逐个进行调查,再加上每一个服务地点的各种各样的养恤金计划(正如委员会在日内瓦见到的),其困难将大大增加。因此,委员会决定,基于实际的原因,必须排除把应计养恤金薪酬与当地一般最佳条件挂钩这个方法,至少在比较薪酬总数方面取得较多经验之前不能采用此一方法。

45. 有鉴于此,委员会在第二个方法下审议了关于制订和应用全球性工作人员薪给税率表的各项建议,其中包括:

- (a) 参照七个总部所在国家(日后或可包括其他国家)现行平均(加权或非加权)税率,调整现行工作人员薪给税率。这个税率将适用于薪给净额的等额美元。薪给净额换算美元是按照一段期间的平均汇率换算;而不是按薪给税率生效之日的汇率换算。
- (b) 制订一个用百分比而不是用货币数额表示的工作人员薪给税率表,也就是说,以相当于每个选定服务地点一般事务人员最低和最高职等薪给的当地薪给所适用的当地税率,按各该服务地点的职工人数加权取得一个以百分比表示的加权平均税率,然后将其适用于各地一般事务

人员的最低和最高薪级。其他各薪级的税率则按照上述税率用插值法推算出来。采用这个办法可以省却把当地货币换算美元这一项工作。

46. 在审议上述(a)项办法(即修订现行全球性工作人员薪给税率)时,委员会曾研究以七个总部和十个区域服务地点当地适用的税率为基础制订薪给税率表的可能性。用这个方法计算税率时,顾及到用作比较的各地税表的差异;换句话说,顾及到区域办事处所在地点的一般收入等级较低,总部所在国家的一般收入等级较高的情况。

47. 委员会在审查上述备选办法(b),即使用一种以薪给税百分数表示的税率表时,回顾到这个办法是使图使工作人员薪给税不受美元变动的影响。它将把薪给的净额和总额维持在薪给表的最低等级和最高等级之间。不过,虽然它解决了当地货币兑换美元的问题,但是这个办法产生其他的问题。因而,同样的百分数将适用于最低薪给净额为\$1,132的亚的斯贝巴工作人员和薪给净额最低为\$9,096的纽约工作人员。

2. 应用“华盛顿提案”

48. 虽然1980年养恤金联委会会议对不在其服务地点所在国退休的一般事务人员的调整数没有制订确切的提案,不过在会上曾表示意见,认为类似于专门人员的调整数也应该适用于一般事务人员。因此,联委会已指示其秘书处拟订这一个办法的细节,以便公务员委员会和养恤金联委会在今年后期举行的一次特别会议加以审查。

49. 根据这个办法,不管一般事务人员是当地征聘或国际征聘,对于不在其服务地点所在国退休的所有一般事务人员都将应用同一调整数。这个办法来比较两个地点薪给净额的中值,如果退休所去国家(退休国)的数值高于服务地点所在国

(服务国)的数值,则决定以当地货币计算的应享养恤金数额所用的最后平均薪酬将按照下表予以增加:

<u>退休国与服务国的薪给净额</u> <u>的中值比数</u>	<u>累积增加百分数</u>
少于 1 2 2	0
1 2 2	3
1 2 8	7
1 3 4	1 2
1 4 1	1 7
1 4 8	2 2
1 5 5	2 8
1 6 2	3 4
1 7 1	4 0
1 8 0 或以上	4 6 (最大值)

D. 委员会的讨论

1. 行政协商会的意见

50. 由于所有组织都参加了“华盛顿提案”的详细制订工作,并且参加了共同意见,所以行政协商会赞成这些提案。

51. 关于为养恤金领取人制订一个修订的指数或特别指数问题,行政协商会议为顾问提交给委员会的报告对它决定希望采取哪种进一步的步骤会有用处。无论怎样,对这样一种修订的指数或特别指数是否是好的和可行的,必须作出决定。然后还需要就纳税方面和诸如住房和区外支出等其他重大方面进行更多研究。

52. 关于一般事务人员职类的应计养恤金薪酬问题，行政协商会回顾到以外界的薪给总额作为计算联合国养恤金的根据有实际困难，在概念上也造成限制。它也注意到用相同的百分数增加薪给净额使总额增大的方法所可能造成的困难。因此，行政协商会赞成保留目前的全球性工作人员薪给税率表，略加修正以反映七个总部所在国和十个主要区域办事处所在国的目前税率。这样制订的税率表每隔四年或五年将按照36个月的平均汇率定期加以审查一次。新的税率表将利用修订一般事务员薪给表的机会在各个不同的服务地点加以实施，同时制订适当的过渡措施以保护现有的薪给水平。

53. 行政协商会也同意，各个不同的服务地点应该只有在修订当地薪给的时候才开始实施这个新的薪给税率表，并且实施时要设法维持现有的薪给总额水平直到以后由于加薪而超过时为止。

54. 最后，行政协商会支持将“华盛顿提案”应用所有不在其服务地点所在国退休的一般事务人员。

2. 国际公务员联会的意见

55. 联会也表示支持“华盛顿提案”，尽管它认为一些不正常情况仍然不会消失。关于为养恤金领取人制订一个特别指数问题，有些国际公务员联会的成员认为，除了反映纳税的一个方面以外，它也应该反映其他的支出方面，以便具有充分的代表性。有一名代表说，在修订的指数里列入所得税项目是实施“华盛顿提案”的最高优先事项。

56. 关于现行的一般事务人员职类工作人员薪给税率表，联会认为，如果要为了顾及1964年以来所发生的变化而加以修订，则应该连同专门人员职类的薪给税率表一起修订，以便为这两个职类重新建立一个单一的税率表。

57. 最后，对于根据“华盛顿提案”中的专门人员职类部分所作的关于一般事务人员职类的提案，联会认为它们完全不适当，因为它们没有对低物价服务地点的参与人在高生活水平国家退休时所面临的那些问题提出一个令人满意的解决方法。

3. 退职国际公务员联合会的意见

58. 该联合会支持“华盛顿提案”，并欢迎它扩大适用于目前的养恤金领取人。它认为，为养恤金领取人制订一个特别指数将能顾及它们支出方面的所有不同情况。这样虽然好，但它在目前阶段还不存在，这不应该推迟“华盛顿提案”的实施。

Ⅱ. 委员会的意见

1. 专门人员及以上职类

59. 委员会决定赞成在华盛顿市举行的养恤金联委会会议所制订的提案。它满意地注意到去年以来所取得的进展。虽然这个提案不同于委员会所审查过的那些备选提案，不过它是在仔细地审查了委员会第十一届会议所提出的建议后达成的一个切乎实际的解决办法。这个提案有选择地补偿在生活费用远高于基薪地点（目前是纽约）的国家退休的工作人员，同时保持养恤金的普遍制度及双线差价调整数制度，因此它在某种程度上补救了货币变动所引起的不正常情况。

60. 在讨论到费用因素期间，养恤金联委会常设委员会主席请委员会注意了上文第34段精算顾问所提供的估计数字。精算顾问另外还告诉委员会，对专门人员和一般事务人员应计养恤金薪酬所提议的改变不会增加各成员组织缴给养恤金方面的预算。关于所造成的精算欠额，经指出，其数额不致需要成员国追付缴款。改变目前预测所根据的一个或更多的因素，例如退休年令或加入基金年令，可能在某个方面极大地影响基金的精算地位。

61. 委员会认识到，“华盛顿提案”的估计是根据对专门人员及以上的工作人员保持一个普遍性质的应计养恤金薪酬制度而作出的，这个制度将继续是工作人员的薪酬总额的函数。它得由一个有选择性的制度来配合，这个配合制度将对于在生活费用远高于其应计养恤金薪酬所反映的生活费用的国家退休的参加者的最后平均薪酬应用一个生活费用差价因素加以调整。

62. 如果按照大会的要求，公务员制度委会和养恤金联委会为纠正联合国养恤金制度的若干不正常情况所提出的提案于1981年1月1日生效，则委员会认识到它需要采取下列行动：

- (a) 在1981年1月1日制订应计养恤金薪酬数额表，此表应能适合在本制度基薪地点（目前是纽约）的专门人员，
- (b) 采用一个据此调整此表数额的制度；
- (c) 采用一种计算各种可能退休国家的生活费用的方式。

63. 经过深入的讨论，委员会对这些事项达成下列结论：

2. 1981年1月1日的初期数额

64. 1981年1月1日对专门人员及以上职类的工作人员所订定的应计养恤金薪酬数额应为薪酬总额的订正数额的函数，在合并了一些服务地点调整点数和同时修订了这类工作人员的工作人员薪给税率表以后当日生效。

65. 委员会回顾，现行的薪给总额表是1977年1月1日制订的，目前所用的应计养恤金薪酬表最后一次制订日期是1980年7月1日，当时在计算了到1980年3月为止的服务地点差价调整数加权平均数变动情形后将其订为这些数额的百分之一百四十。委员会指出，如果1980年3月到9月初的服务地点差价调整数加权平均数的变动数额最少达到1977年1月1日所订初期数额的百分之五时，则根据目前的制度，应计养恤金薪酬的数额将于1981年1月1日进一步加以调整。

66. 委员会进一步指出，美国消费品价格指数从1977年1月1日至目前所产生的累积变动类似同期的服务地点差价调整数加权平均数的变动情形，并且目前的服务地点差价调整数加权平均数制度如果继续使用到1981年1月1日，所得的结果极可能类似1977年1月1日将美国消费物价指数应用于薪酬总额表的结果。

67. 所以，并且也为了不必制订一个制度以保障已取得的权利（这个制度要能法律上合理并且行政上可行），委员会决定定将1981年1月1日的应计养恤金薪酬数额订为应用目前的服务地点差价调整数加权平均数制度到1980年9月所达到的数额。

3. 应计养恤金薪酬的几次调整

68. 委员会认识到，为了保持时价，应计养恤金薪酬应根据通货膨胀引起的变化，应定期作相应的调整。委员会决定用于这方面的指数应为：

(a) 美国消费品价格指数，调整按照养恤金基金条例计算基准美元应享权利的应计养恤金薪酬数额。

(b) 服务地点差价调整数加权平均数，调整决定养恤基金的缴款的应计养恤金薪酬数额。

69. 每年都对每一指数的变动作二次测量，一次在一月份，另一次在七月份。如果这种变动达到或超过当时有效的应计养恤金薪酬数额的百分之五，应计养恤金薪酬将在随后的四月一日或十月一日进行改变。只要缴款的应计养恤金薪酬数额不低于补助金数额，极限的指数变动将可适用。

70. 1981年1月将第一次作这种计算，并将计量1980年9月以来的美国消费品价格指数的变动和服务地点差价调整数加权平均数的变动。

71. 委员会的一个成员反对上述指数调整的制度。这一制度将使应计养恤金薪给和缴款的应计养恤金薪水比基准(纽约)的服务地点差价调整数增长的要快得多,因为它将把超过百分之五指数的所有变动都计算在内。这种制度是不合逻辑的,因为一方面增长指数为4.5%时,不作调整,另一方面又要将超过5%的指数的部分计算在内。这一成员建议,应在指定的日期,以5%起落的倍数调整指数。

4. 计量有关生活费用的指数

72. 华盛顿建议,为了弥补一些国家比美国还高的生活费用,打算提高养恤金,因此需要设立一个调查各国有关生活费用的结构。服务地点差价调整系统具有这种结构,它主要是为在职工作人员服务的。在同一个国家的在职工作人员和已退休的原工作人员的消费形式是不一样的。

73. 委员会注意到,应委员会的要求,服务地点差价调整问题咨询委员会研究了这一问题,并表示在详细说明这一指数以前,委员会需要作一政策决定。委员会的一些成员认为,尽管大会决议没有明确表示,但是他们认为,委员会应考虑到第五委员会辩论时所表示的观点,根据它的职权范围就此问题表示态度,第五委员会辩论时的有些观点特别指出了税收因素的重要性。

74. 委员会的其他成员认为,目前为领取养恤金者提出特别指数的任何建议和决定,都为时过早。他们认为,现在尚未明确规定确定这种指数的目的和原则。只包括提议的有限的几个因素,如所得税、外地费用等,是远远不够的。因此,需要从事进一步研究工作。

75. 委员会认为,目前在没有对各种技术和财政因素进行深入研究之前,不可能提出这种建议。对这些因素的研究工作将尽早开始。但是,为使准备提出的建议能够改善1981年1月1日即将生效的大会决议所指出的异常现象,在详细论述特别指数之前,只能利用服务点差价调整制度。

5. 一般事务人员职类

76. 委员会研究了有关一般事务人员职类应计养恤金薪酬的二个不同问题：

- (一) 用于总计薪给净额的工作人员薪给税数额表；
- (二) 将华盛顿建议适用于在其工作国家外的某一国家退休的工作人员的可能性。

77. 委员会注意到，深入的分析表明，如一般事务工作人员的应计养恤金薪酬来自根据当地税收规定所得的薪水净额，下列问题应该解决：

(a) 根据目前的制度，一般事务人员职类的工作人员可以按其愿望选择其决定退休的国家。如果一个工作在有养恤金税收国家的工作人员决定在一个没有养恤金税收国家退休，他在那个国家的养恤金可被看作是超过补偿。同样，也会出现相反的情况。按当地税收制度的规定应该进行纠正未来异常现象的工作；

(b) 两类工作人员之间将会造成差异。一方面承认专业人员是国际征聘的，而大部分一般事务人员是从当地征聘的，另一方面，过去他们之间的养恤金却没有区别。如严格执行当地对养恤金领取者的税收，实际上将对专业人员保持全球性工作人员薪给税，而在一些国家，一般事务人员可把他们的应计养恤金薪酬作为薪水净额的一部分。即使这两类工作人员都可以在同一个国家退休。

(c) 作为一种筹足资金的制度，一定要从长远的角度研究应计养恤金薪酬。根据不同政府的税收政策作出的决定，要根据某个国家具体的经济和社会条件所规定的税收率的不同，而作不同的改变。

(d) 严格实行加在领取养恤金者身上的当地税收，会对过渡措施造成不理想的情况。按照定义，在对领取养恤金者没有税收的国家工作的一般事务人员的薪水毛额比薪水净额要高。如果实行过渡措施，即在其收入净额达到薪水毛额之前保持原来的毛额。一个工作人员需要很多年才能达到其“原来的”毛额。

78. 至于把养恤金补助和联合国有关补助结合起来的可能性问题，委员会注意到，目前在没有任何指导思想和办法来对比养恤金享有权利的情况下，不能实行这种办法。这一点已被总部工作的一般事务人员的薪水调查的经验所证实。

79. 在审查了各种可能性之后，委员会还审查了按照收入净额确定工作人员薪给税，以决定应计养恤金薪酬的建议。应计养恤金薪酬已根据分布在不同地区的七个国家的总部和十个地区办事处的税收数额作了最新调整。大约有二分之三的一般事务工作人员在这些总部和办事处工作，当地货币换算美元，以36个月的平均数为准。委员会还审查了适用于目前薪水数额的可能性。即当各地区薪水调整时，将以此得出的薪给税数额推广到各总部或办事处。如果得出的薪给毛额—即应计养恤金薪酬，低于目前的水平，则要保持目前的水平，直到薪水增加超过了目前的水平。

80. 委员会注意到，按照目前的制度，当地征聘的和非当地征聘的工作人员之间以及一般事务人员和专业人员之间在养恤金方面没有区别。实际上，在最近的会议上，有些养恤金联委会成员反对制定这种区别。若干组织认为，不论采取什么办法，都应保持一切工作人员已有的权利，特别是搬迁自由一项，而搬迁自由就意味着对各类退休人员实行同样或类同的调整。

81. 委员会注意到，如果对工作人员薪给税作最新调整或订正，在保持一个养恤金共同制度方面，不会出现什么问题。而如果严格根据当地税收来确定应计养恤金薪酬，将需要制定改变不正常现象的政策和执行这些政策的具体办法。

82. 在研究了现有各种不同办法的内容，并考虑了行政协商会和国际公务员联合会的意见后，委员会同意，尽管按照当地工作人员薪给税额来计算是合理的，但是目前还不能实行这一办法。委员会也认为，在讨论时提出的在若干地区采取不同数额的办法，在目前也是不可行的。

83. 因此，委员会同意一般事务人员职类的所有工作人员都使用一个数额，即将收入净额按照36个月兑换率的平均数换算成美元。

84. 这一数额将反映七个总部的所在国和有联合国地区办事处的十个国家的最新税收额。对低收入等级，其数额将按照有地区办事处的十个国家的平均税收额计算；对中等收入等级，其数额将按照所有十七个国家的平均税收额计算；对高收入等级，其数额将按照七个总部所在国的平均税收额计算。具体情况见下表：

一般事务人员和其他当地征聘人员
的工作人员薪给税额表

薪给毛额		工作人员薪给税			
		按收入等级		累 积	
等 级	累 积	%	数 额	数 额	%
第一个 2 000	2 000	7.0	140	140	7.0
第二个 2 000	4 000	11.0	220	360	9.0
2 000	6 000	15.0	300	660	11.0
2 000	8 000	19.0	380	1 040	13.0
4 000	12 000	22.0	880	1 920	16.0
4 000	16 000	25.0	1 000	2 920	18.3
4 000	20 000	28.0	1 120	4 040	20.2
6 000	26 000	32.0	1 920	5 960	22.9
6 000	32 000	35.0	2 100	8 060	25.2
6 000	38 000	38.0	2 280	10 340	27.2
8 000	46 000	41.0	3 280	13 620	29.6
超 过	46 000	43.0			

85. 这一工作人员薪给税的数额表适用于第二次调整后的一般事务人员和在不同办事处工作的从当地征聘人员的薪水额。如果适用于订正后的薪给净额的新的工作人员薪给税额造成低于目前数额的薪给毛额和应计养恤金薪酬数额，要保持现有应计养恤金薪酬数额，直到在今后经常对薪给进行订正而超过这个数额为止。

86. 委员会决定同意华盛顿建议适用于不再其工作国家退休的一般事务人员职类的工作人员。生活费用差距因素将根据退休后所在国和所在工作国收入净额中点的比率而定。其因素与第49段所用因素相同。

87. 委员会的一个成员，一方面确认第84段所提的数额是适留的，另一方面又认为，同时也应象第17/Add. 21号工作室文件第12段所建议的，制定专门人员以上的工作人民薪给税额，以保持工作人员待遇的一致性，同时，给委员会时间，研究把这二个数额表结合到一起的可能性。 以前也是这样做的。

第四章

专门人员以上职类的服务条件

A. 应用诺贝尔梅耶原则所作的比较

1. 美国公务员薪酬和联合国共同制度的薪酬之间差数的演变

88. 根据其职权范围，委员会继续不断审查目前的比较国——美国的薪酬水平同联合国共同制度的薪酬水平的比较情形。

89. 大会已经核可，在制订一种可以用报酬总数来作比较的方法（见第106—108段）之前，继续在下述基础上进行比较。按照两种制度下有受扶养配偶而无子女的人员的薪给净额，并以这两种制度的总部为准即：美国公务员制度以哥伦比亚特区华盛顿为准，联合国共同制度以纽约为准来进行比较，同时要适当考虑到这两个城市生活费的差别。

90. 今年首次使用大会第三十四届会议根据委员会建议核可的D—2评定相等的职等方法来作比较（第34/165号决议，第二部分第一段）。此外，按照委员会一九七九年的决定，也考虑到美国公务员制度采用高级行政人员制度对美国公务员GS—18职等和行政官员第四和第五级的影响。⁶

91. 联合国薪给和美国联邦政府公务员制度薪给两者之间的差数是以每年十月一日至次年九月三十日的十二个月期间几种相等职等的比率加权平均数来表示的。下面开列一九七九年十月至一九八〇年九月的十二个月期间的差数。这些差数是采用大会第三十四届会议核可的那些相等职等计算出来的（联合国在纽约方面是：P—1至D—2，美国联邦政府公务员制度在哥伦比亚特区华盛顿：G—9至GS—15，GS—17，GS—18，E—V和高级行政人员第3至6级）⁷。为便于比较起见，下面也开

⁷ 没有与GS—16和E—IV对等的职等。

列先前的十二个期间，即一九七八年十月至一九七九年九月的数字。

	1979年10月— 1980年9月	1978年10月— 1979年9月
(a) 对等职等薪给净额 平均比率	122.6	120.6
(b) 纽约/哥伦比亚特区华盛顿 生活费比率	105.7	105.9
(c) 按生活费差数调整后的 平均比率	116.0	113.9

一九七九年十月至一九八〇年九月差数的计算见附件一。

92. 委员会指出，差数的增加主要是由于一九七九年十月一日美国公务员制度薪给的增长再一次地比生活费的变动迟缓，尽管美国公务员制度这种实际收入的损失因采用高级行政人员制度费率、增加免税额和一九七九财政年度税率的一些裁减而抵销了一部分。关于采用高级行政人员制度对计算差数的影响，委员会指出新的美国管理人员报酬制度，包括高级行政人员制度在内，仍然是不断地在变动。目前尚未能决定新制度对比较高级的美国公务员（相当于联合国P-5至D-2职等）的薪给的影响。委员会可能须在日后加以审查。委员会又指出，《公务员制度改革法案》容许以工作表现奖金的方式向美国公务员制度高级职员支付额外薪给作为高级行政人员制度的一个组成部分，目前尚无法评估这个《改革法案》所载建议对差数的影响，理由是一些美国机构将于一九八〇年七月支付这些款项，而其他机构则在一九八〇年十月一日开始的财政年度才支付这些款项。

2. 服务地点差价调整数加权平均数

93. 委员会指出，一九八〇年三月服务地点差价调整数加权平均数的指数已经

达到 143.6。因此，按照大会第 1561(XV) 号决议所订办法，从一九八〇年七月一日起，应计养恤金薪酬比薪给毛额高出百分之四十。

3. 将服务地点差价调整数并入基薪

背景

94. 委员会第十一届会议获悉在大会第五委员会关于国际公务员制度委员会第五次年度报告的讨论中，有人提出这样一个问题，即是否应将现有的服务地点差价调整数的一部分并入基薪之内。委员会又指出行政当局和职工代表也曾经表示相同的意见，有人认为目前情况是不正常的和不适当的，因为在目前情况下，基薪只占薪酬总额相当小的一部分，——在有些服务地点基薪占薪酬总额的一半还不到，此外，应计养恤金薪酬比薪给毛额高得多。有人认为将两者合并多少能矫正这种显然反常的现象。

95. 此外，有人指出适量的合并可以调整衡平征税基金资源的差额。该基金是联合国和一些其他组织所设置，用以提供经费，偿还工作人员就联合国薪给所付的所得税（包括服务地点差价调整数在内。但服务地点差价调整数并不征收工作人员薪给税）而不致由没有对联合国薪酬征税的会员国承担财务责任。委员会指出在一九八〇年，联合国衡平征税基金多年来将首次出现赤字（估计为百分之十三）。除非将足够的服务地点差价调整数并入基薪以填补衡平征税基金，否则按照联合国财务条例第 105.3 条，这笔赤字将由联合国经常预算支付，因此，将由所有会员国负担。

各组织和工作人员的看法

96. 因此，行政协商会促请委员会向大会第三十五届会议建议从一九八一年一

月一日起，将一部分服务地点差价调整数并入基薪内。由于这两种需要互相抵触——一方面要尽量将服务地点差价调整数并入基薪内，以确保衡平征税基金有足够的经费，另一方面要避免太多工作人员因服务地点差价调整数的等级为负数而使基薪减少，因此，各组织决定：合并应该将第 28 至 34 点的服务地点差价调整数⁸（第 5 至 6 级）计算在内。各组织认为这种合并应该只是将薪津总额内的服务地点差价调整数和基薪重新分配而已，对工作人员来说不应造成任何得失。同样地，为了避免应计养恤金薪酬数额不合理的增加，工作人员薪给税率就得向下调整。行政协商会指出据作出的合并不会使预算费用大幅度的增加。

97. 国际公务员联合会认为应该将五个等级合并。不过，国际公务员联合会同行政协商会不同，它认为现在也应该增加专门人员以上职类的工作人员的实际收入。国际公务员联合代表指出自一九七五年来就没有加过薪，但由于服务地点差价调整数只能部分补贴增加的生活费和币值变动，因此，薪酬的购买力大减。由于这种下降的情况，各组织在征聘和挽留它们所需的工作人员（特别是某些国家的工作人员）方面愈来愈困难，有些成员国还须补助它们在联合国共同制度中工作的本国公民。这种做法违反了同工同酬的原则，造成来自不同国家的同事之间不平等的现象，并且严重地损害了国际公务员制度的独立性。如果增加薪给，从而具有足够的竞争性，那些成员国就不再感到有必要提供这种补助金。

委员会的看法

98. 铭记着上述衡平征税基金的情况，委员会虽然没有在该阶段中作出明确的决定，但却认为从一九八一年一月一日起开始合并大约 30 点的服务地点差价调整

⁸ 大会第 32/200 号决议第二部分通过对执行服务地点差价调整数的一项改变，因此，服务地点差价调整数等级的变动是以百分之五的指数变动为基础，而不是以五点的指数变动为基础。这项新措施从一九七八年七月一日起生效。

数（大概是五个等级）是说得过去的。委员会同意行政协商会的看法，认为工作人员不应因合并而有所得失，因此，核可了调整数咨委会建议的能够产生这种后果的合并方法。委员会也同意工作人员薪给税税率表应予修订，以期避免应计养恤金薪酬暴增。为此目的，委员会要求其秘书处作出一切必须的运算和建议，使委员会能够在第十二届会议上决定：(a) 就应予合并的服务地点差价调整数的点数向大会第三十五届会议提出具体的建议，(b) 关于修订的工作人员薪给税税率表，从而决定(c) 基薪（净额和毛额）、服务地点差价调整数和应计养恤金薪酬的订正比例表。

关于合并结果的审议

99. 秘书处向委员会第十二届会议提出了一份报告，概述将30个乘数点的服务地点差价调整数并入基薪的结果。委员会在审议该报告后指出：

- (a) 为了避免应计养恤金薪酬暴增，工作人员薪给税税率必须向下调整。经调整的工作人员薪给税税率表在各收入水平上可能同据以计算现有税率的七个总部国家内所适用的税率可能发生了变动不一致；
- (b) 尽管委员会已同意在薪给没有增减的基础上进行合并，但因运算时四舍五入和工作人员薪给税率订正而造成一些增加仍是无可避免的。但委员会认为一般来说，这些增加数额不大，并且是暂时性的，所有组织1981年增加的费用总额约为900,000美元。
- (c) 由于减低工作人员薪给税税率，因此而使与应计养恤金薪酬数额对应的同级薪酬净额增加。由于这些同级薪酬净额将用以计算离职偿金，预料所有组织1981年拨充离职偿金的数额将全面增加140万美元左右。

100. 联合国秘书长代表通知委员会，提议合并30点和因此形成的工作人员薪给税税率表会使该组织衡平征税基金预期的赤字情况减缓，该基金估计1980年的赤字为百分之十三。

结论和建议

101. 委员会同意在没有任何得失的基础上将30点的服务地点差价调整数并入基薪可以或多或少地矫正上述第94段提到的不正常情形，但更重要的是合并有助于上面第95段所述的关于衡平征税基金出现赤字的情况，同时又可避免太多工作人员因服务地点差价调整数的等级为负数而致基薪减少。因此，委员会同意向大会提出下列建议：

- (a) 在没有任何得失的基础上将30点的服务地点差价调整数并入基薪之内；
- (b) 为便于计算起见，应使用所有服务地点在1980年3月1日的服务地点差价调整数指数和1980年7月1日的应计养恤金薪酬；
- (c) 在合并30点的服务地点差价调整数后取得的从1981年1月1日起生效的每一服务地点的服务地点差价调整数指数应用以决定该服务地点1981年1月1日服务地点差价调整数的等级。（委员会指出，这样一来，有些服务地点会有部分服务地点差价调整数的等级为负数，这是与现行制度不同的地方。）此外，对少数服务地点来说，低于-20的服务地点差价调整数指数将于1981年1月1日生效，尽管-20是目前最低的一级。为了避免使这些服务地点的工作人员薪酬大幅度增加，在合并之后使用部分负数等级和低于-20的服务地点差价调整数指数是必要的。）
- (d) 因合并而形成的薪给表应于1981年1月1日生效；
- (e) 从1981年1月1日起，应计养恤金薪酬应根据合并后的薪给毛额并采用上面第64至67段所述方法计算。

102. 从1981年1月1日起生效的提议的薪给表（毛额和净额）、服务地点差价调整数数额、工作人员薪给税税率和应计养恤金薪酬数额载于附件二至五。

委员会对将来合并的看法

103. 委员会回顾说，在其第二次报告中，它曾经审议了合并的原因和影响⁹，接着建议按照“应计养恤金薪酬减去工作人员薪给税”而不是按照薪给毛额来计算各种离职费，从而消除前此导致必须合并的原因之一。大会赞同了这项建议。正如委员会所说的，“这样一来，只在定期调整这个制度的时候，才有合并的需要。每逢对薪给进行重大审核之际以审查薪酬的绝对水平时这样做也就够了。”

104. 由于目前的合并并没有碰上薪给的重大审核，并且主要是因衡平征税基金的情况而建议的，因此，委员会一些成员表示严重关切，他们恐怕基金的平衡完全取决于工作人员薪给税的数值，因而依赖定期的合并。他们指出，以这种方式来补充基金可能对大部分没有向其联合国工作的公民征税的会员国造成额外的财政负担，以便应付几个向其联合国工作的公民征税的国家的行动所造成的后果。应这些成员的请求，委员会同意研究这个问题，特别是审查除了使用工作人员薪给税和衡平征税基金以外，究竟有没有办法应付这种情况。因此，委员会请其秘书处就这个问题编写一份研究报告，以备委员会第十四届会议审议。

105. 委员会的若干成员认为无论根据第103段设想出何种解决办法，仍需要工作人员薪给税税率表来决定薪给毛额，而薪给毛额则是决定应计养恤金薪酬的基础。工作人员薪给税税率表应直接同七个设有机构总部国家的平均税率联系起来（或者可能单是同美国的平均税率联系起来）。提议从1981年1月1日起生效的税率表（见附件二）只不过是应用一项数学公式的结果——按照“没有任何得失”原则达成合并所必须采取的一个步骤。委员会认为应作出安排在短期内将工作人员薪给税税率表按照最新情况予以调整，借使税率表恢复其真正的意义。

⁹ 《大会正式记录，补编第30号》(A/31/30)，第220—225段。

4. 比较报酬总数的方法

106. 委员会第三届会议已经认识到，为了适用诺贝尔梅耶原则，联合国专门人员以上职类的薪酬与选定的比较国国家公务员制度薪酬的比较方法应该考虑到报酬的所有组成部分，而不是象通常的做法那样，只比较薪酬净额。因此，委员会说明它打算拟定一种根据“报酬总数”来作比较的方法，大会已核可了这个意图。¹⁰ 为了取得更多关于这个问题的资料，委员会雇用了一家顾问公司（Hewitt Associates）编写一份关于这个问题的研究报告，委员会第六和第七届会议已审议了这项研究的结果。同时，委员会获悉美国联邦公务员制度委员会和加拿大政府也都从事旨在拟定报酬总数比较的方法，以期订定各该国的公务员制度雇员的报酬。委员会决定等待这些政府的研究结果，希望它们的经验有助于委员会本身寻求关于报酬总数比较的方法。

107. 委员会第十一届会议审议了美国联邦公务员制度委员会和加拿大政府采用的方法，认为这些方法是为计算一国国内的报酬总数而设计的，必须加以调整才能适用于国际情况。此外，尽管委员会预计会使用它本身的方法来比较不同国家的公务员制度的报酬水平，以便决定应该以哪一国作为比较国，但委员会决定在目前阶段只限于根据报酬总数比较联合国共同制度和美国公务员制度（即目前的比较国）。因此，委员会决定请其秘书处为委员会第十二届会议鉴定双方应考虑到的报酬项目。

108. 委员会审议了这个项目单之后，在第十二届会议上决定根据报酬总数进行下列两种比较：

- (a) 双方都不将离国补助金计算在内；
- (b) 双方都将离国补助金计算在内。

委员会请其秘书处从现在到第十三届会议期间尽量向美国政府搜集一切适用的报酬项目的现有数据。然后委员会准备于1981年完成详细的报酬总数比较，连同任何有关建议一并提交大会第三十六届会议。

¹⁰ 同上。

5. 鉴定待迁最高的公务员制度的方法

109. 三十多年来，一直采用美国联邦公务员制度作为按照诺贝尔梅耶原则决定联合国共同制度专门人员及以上职类工作人员薪酬的比较制度。有人表示怀疑现在的比较制度是否仍然是薪酬最高的公务员制度，已经为时很久。国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）在第二次年度报告中表示，已经获得共同意见，认为并未发现有找寻另一比较制度的需要。¹¹

110. 此后，在委员会和大会第五委员会的辩论中都一直有人表示怀疑，究竟美国联邦公务员制度是否仍然是待迁最高的公务员制度。委员会第九届会议同意在适当时间来研究这个问题，并请秘书处就研究的方法问题进行一项研究。秘书处应其所请，向委员会第十届会议提交一项说明，扼要地解释了进行鉴定待迁最高的公务员制度的研究前的初步要点。

111. 此外，又向委员会第十一届会议提交了进一步的资料，这些资料除其他事项外，显示美国联邦公务员制度同七个总部所在国家的公务员制度比较下，实际收入有所下降，并且显示联合国共同制度专门人员及以上职类的薪酬变化情形。委员会在研究了这些资料并听取了各组织和工作人员的意见后，同意进行一项研究的时机已到，以求鉴定待迁最高的国家公务员制度。

112. 因此，委员会决定，最好的办法是逐步进行，目前只限于进行涉及美国公务员制度和另一个国家的公务员制度的试探研究。原先促使委员会展开此项研究的主要原因之一是，有些国家对其国民发给薪酬补助金，以便其接受联合国共同制度的职位，因此，理应挑选其中的一国来进行试探研究。委员会注意到德意志联邦共和国、日本和美利坚合众国制定了国家立法，准许国家对在联合国系统组织工作的国民发给薪酬补助金，¹²

¹¹ 《大会正式记录，第三十一届会议，补编第30号》（A/31/30），第131段。

¹² 《同上，第三十四届会议，补编第30号》（A/34/30和Corr. 1），第128段和附件七。

因此决定首先就德意志联邦共和国同美国的公务员制度进行比较。为此，委员会请其秘书处收集与试探性研究有关的一切资料，并向委员会第十二届会议提出进度报告供其审议。

113. 委员会研究了这些资料后，在第十二届会议上请秘书处就下列与德意志联邦共和国的公务员制度有关的资料方面向第十三届会议提交一项进度报告：

- (a) 关于评定相等的职等的细节；
- (b) 与薪酬和其他征聘条件有关的细节；
- (c) 德意志联邦共和国所有公民可以获得的与本项研究有关的一切福利，包括该国的社会政策方案内的公务员制度范围的福利的细节；
- (d) 关于一些薪酬以外福利的初步分析；
- (e) 与本项研究有关的任何其他资料。

114. 委员会赞同把美国和德意志联邦共和国的公务员制度相等职等薪酬的比较分成两个阶段进行，首先比较联合国纽约专门人员及以上职类与德意志联邦共和国波恩官员的薪酬。第二阶段将把联合国和德意志联邦共和国的比较结果同委员会编制的联合国和美国的比较结果相比，以确定其间的差额。委员会又赞同最后的比较工作在第十三届会议检查了秘书处提交的数据后进行，以求在第十四届会议完成此项研究，届时委员会将据以作出结论，并向大会报告所获结果。

6. 审查某些国家对担任国际公务员的 国民发给薪酬补助金的情况

115. 一九七九年，委员会审查了某些国家对担任国际公务员的国民发给薪酬补助金的一般情况，并向大会第三十四届会议提出了报告，说明希望继续审查这个问题。¹³

116. 委员会在一九八〇年再审查了这项作法，首先在第十一届会议上审查其关于制订鉴定待迁最高的公务员制度方法的研究。当时行政协商会和国际公务员联合会都认为，应当尽快查明究竟美国公务员制度是否已经不是世界上待迁最高的公务员制度，并举出有些会员国已经觉得需要对其为联合国共同系统服务的国民发给薪酬补助金，否则它们的国民就不会接受共同系统的征聘这一事实作为证明。委员会许多成员怀疑是否需要这样做，因为任何相当规模的公务员制度的待迁水平都不大可能超过美国，尽管有迹象显示，有些国家的待迁水平已赶上它。不过，委员会重申应当进行这项研究，从有关德意志联邦共和国的试探性研究开始，因为它是对其国民发给薪给补助金的国家之一。

117. 委员会应行政协调委员会的请求，在第十二届会议上再次审查了这种作法；行政协调委员会1980年第一届常会根据秘书处编写的一项说明处理了这个问题。行政协调会审查了该问题后，建议“参加行政协调会的组织应就下列各点提出报告：

- “(a) 它们所知各国政府补偿国际官员的任何资料；
- “(b) 它们任何与各国政府补偿其官员的有关法律文书的案文；
- “(c) 就各国政府补偿其官员或提议给予补偿的问题所采取的任何步骤；同时，行政协调会还请国际公务员制度委员会采取下列行动：

¹³ 《同上》，第127和128段。

- “(a) 全面审查国际工作人员的服务条件，并应注意《宪章》第一百零一条第三款所载的规定和注意诺贝尔梅耶原则的执行情况以及其后果；
- “(b) 调查某些政府向为联合国各组织服务的若干国民发给薪酬补助金的计划，以便鉴定究竟这些计划是否符合征聘国际工作人员的主要原则；
- “(c) 就其所获结果向大会提交报告，并提出建议。”(ACC/1980/19/Rev. 1, 第12至13段)。

118. 行政协商会的代表就各组织应行政协调会决定第一部分的请求提供的情报提出了报告。除了一个组织以外，所有组织都说不知道其身为有关三国（德意志联邦共和国、日本、美利坚合众国）国民的工作人员中确实有接受任何一国政府补偿的情形。所有组织都认为现有的章程规定和工作人员条例已经具有处理这种问题的明确而充分的根据。有几个组织已经用全面发出通告或单独寄发函件的方式，提醒其工作人员，如果接受该组织以外的任何机构的薪酬都是违反工作人员条例的。关于所提三国的立法核准采取措施，以求弥补从本国公务机构（有时是其他人士）调往联合国服务的官员与被本国政府派在同一地点担任类似职务所获薪酬的差额，行政协商会认为确实产生一项疑问，即在这种特殊情况下联合国所付薪酬是否足够。委员会一直按照公认的标准，即诺贝尔梅耶原则来经常审查联合国的薪酬是否充分，行政协商会相信它会继续这样做。它促请委员会应行政协调会的请求继续调查薪酬补助金的问题，并在其年度报告中，说明确实这样做，以便予告各国政府，它们的作法已受到调查。委员会如认为有必要，也应当收集其他各国政府这类作法的资料。在对所获全部资料进行分析后，委员会或能向大会提出建议。

119. 国际公务员联合会重申其立场，即这样做法日渐增多，从而使国际公务员的待迁水平因国策不同而有差异，这是违反工作人员条例的。他强调说，各国核准发给这种补助金的法律，说明国际公务员的薪酬低于国家公务员的薪酬，因此，

为了鼓励国民应聘，才有此种需要，所以，应当总结说，国际公务员制度的薪酬已经没有充分的吸引力来聘用各会员国的干练国民，也无法不受限制地调派人员到各服务地点。采取何种办法来补偿并不重要，真正的问题在于发给补偿。各组织严格执行工作人员条例禁止工作人员接受这种补偿不但不能解决问题，反而会妨碍自有关国家征聘人员的工作。他指出，反对增加薪酬的国家中有些是对其本国国民发给补助金的一些国家。

委员会所获调查结果

120. 鉴于各方就发给薪酬补助金所提出的理由和在行政协商会及国际公务员联合会上听取的发言，委员会愿意提请大会和行政协调会注意，即委员会自成立以来，一直在全面审查国际公务员制度的服务条件，尤其是薪酬的水平。这是委员会的主要职务之一，同时，尽管委员会正在进行一项研究，以求确保继续以待迁最高的国家公务员制度作为比较国家，但是，就目前而论，并无迹象显示国际公务员的薪酬已经很不充分。因此，任何会员国对其为共同制度各组织服务的国民发给补助金，或在其辞退这种职务时发给补助金，都缺乏经济上的理由。

121. 委员会说明，尽管它从有关三国政府的公共法注意到确有这种做法存在，但是，只要其它各国政府不公布这种做法，它就不知道也无法获悉它们对其担任国际公务员的国民发给多少报酬或其他福利金。因此，委员会愿意建议大会提请各会员国注意，对其国民在担任共同制度组织的国际公务员期间给予补助金或因为曾经担任这项职务而给予补助金，是不必要、不正当和不应当的。同时，发给这种补助金也与工作人员条例的规定不符，而且使各组织和工作人员很难确保工作人员条例获得尊重和执行。

122. 委员会建议大会采取此种行动，并重申必须保持秘书处的公正、完整和独立的崇高精神。各方应当尊重《联合国宪章》第一百条第二款和一百〇一条第一和三款的规定。

123. 执行秘书应当将这个问题的进展情况通知委员会第十三届会议。

B. 审查服务地点差价调整数制度的作用

124. 委员会第十一届会议审议了其秘书处编写的一份文件其中提及大会第 34/165 号决议，要求就服务地点差价调整数制度的目标和施行情形展开一项全面的审查。它听取了行政协商会和国际公务员联合会代表的意见，经过讨论后，认为鉴于这件事很复杂，无法在大会第三十五届会议上及时进行彻底审查。因此，决定分期进行查明各项问题和找寻解决办法。

125. 决定要采取的的第一个步骤，是向大会第三十五届会议就这种制度的原则、宗旨和目前的执行情况提出一项说明，扼要解释其复杂性，并指出服务地点差价调整数的范围同国家公务员制度为补偿其在外国服务的人员而使用的相同制度之间的差别。委员会第十二届会议收到一份提供这种说明的文件。关于这种制度的解释和说明，已经委员会核准提交大会，并载列于附件六。

126. 委员会在第十一届会议上又决定，作为查明各项问题的第一步，应当优先研究与这种制度有关的某些问题。其中提到生活指数高地区可能出现的差误，外派服务问题，尤其是派往生活指数低地区工作的工作人员，以及把养恤金缴款当作服务地点差价调整数的一部分的问题。其他如生活指数低地区的差误、可能把住房费用不算入服务地点差价调整数内的问题、以及国际公务员联合会提出的一些问题等则将稍后予以处理。

127. 这个问题并已列入委员会的服务地点差价调整数问题咨询委员会的议程上，供其审议和提出建议。

128. 第十一届会议也提出了可否把服务地点差价调整指数中的通货膨胀和货币这两个成分分开来的问题。自从一九七五和一九七六年以来，教科文组织和关税总协定曾提出有关这个问题的建议，因此请它们向第十二届会议说明，如果在近年来执行这些建议，结果会怎样。关税总协定就这个问题提供的资料也已提交委员会。

129. 秘书处编写的报告中有一章是委员会请秘书处就下列问题进行研究而写的：服务地点差价调整数分级的极端情况产生的差误、外派在生活指数低地区工作的问题和把养恤金缴款列入的问题。秘书处认为，关于这些问题，只要属于服务地点差价调整数制度的适当行动范围内，就是彼此相关的，并且也与委员会定于下一阶段进行调查的一些问题有关。

130. 这个报告解释和说明了可以修改服务地点差价调整数制度的方面，包括消除极端的不正常现象的成因，并矫正服务地点差价调整数与养恤金缴款关系上现存的难题。

131. 关于外派在生活指数高地区工作的工作人员面对的困难这个长期以来一直存在的问题，有人指出，很难通过服务地点差价调整数来解决，因为这个问题是由于来自不同国家的个别工作人员被派到同一个服务地点产生不同的情况而引起，而服务地点差价调整数则以派往同一地点所有工作人员的一致情形为基础。工作人员在服务地点以外的支出问题已列入服务地点差价调整数制度内，主要的办法是应用以美元计算的世界价格平均指数，稍为减轻这个问题。

132. 对个别人员的个别处理的问题，很难通过服务地点差价调整数制度来解决，因为这种制度把服务地点的购买能力列为相等，而这个问题与派往国家的生活费无关，却与个别工作人员外派担任各种性质的职务时的兑换率有关。

133. 而且还有服务地点差价调整数制度没有予料到的另一种收入运用问题，即工作人员的储蓄问题，这也与外派工作的问题有关。人们认为，储蓄的概念（与延期消费不同）并不明确，因此，应在这方面对服务地点差价调整数制度作进一步的研究。

134. 还有人提出一种办法，把养恤金缴款直接列入服务地点差价调整指数内，从而考虑到目前这种薪酬水平尽管保持不变，但养恤金缴款却不同的情况。把养恤金缴款列入指数内，就可以消除目前服务地点差价调整数总额按指数的点数递减的特色，因为各级薪酬职等如按照薪酬毛额的一定百分率缴交养恤金缴款，职等较高的薪酬净额的百分率就会逐渐增大，从而其余受服务地点差价调整数支配的收入净额所占百分率就比较小。

行政协商会和国际公务员联会的意见

(a) 关于向大会叙述服务地点差价调整数制度

135. 行政协商会主席说，作为进度报告向大会提出的文件，应该纯粹叙述现行制度的实际情形，清楚地同委员会可能决定提出的任何修改提议加以区别。有人说秘书处文件的叙述部分有几段超过对事实的叙述，建议把这几段重写。

136. 行政协商会同意，未充分补偿生活费增加的主要理由之一是，养恤金缴款额是一种不变的费用，不受当地生活费的影响。但是，行政协商会不能同意以下一种意见：由于服务地点差价调整数的存在是要使到一切服务地点的实际收入都平等，所以服务地点差价调整数数额里的递减因素反映外面世界所得税的累进性质这一点毫不相干；服务地点差价调整数指数不仅反映不同地方生活费的比较，并且反映不同时间生活费的差异，所得税的累进性质与此有关。服务地点差价调整数数额里这种递减的理由，未经仔细分析以前不应忽视。

137. 国际公务员联合会代表同意行政协商会的意见，认为提交大会的叙述服务地点差价调整数制度的文件应该是叙述事实的，头60段里的一些评论，虽然适合委员会，但不应提交大会。他也认为该文件应载入对差价调整数咨委会和公务员制度委员会秘书处在实施服务地点差价调整数制度方面所起作用的详细叙述，让大会较易了解实施服务地点差价调整数所需的工作量，特别是鉴于委员会第11届会议达成了一项共同意见，即生活费科需要更多资源。

138. 国际公务员联合会也认为该文件应载入一种普通人对这个制度所用各种指数的性质的叙述，同时应该更详细地解释不同地方和不同时间的比较，特别是关于所进行的数据搜集和调查类型方面。

(b) 关于具体问题的研究

139. 行政协商会代表认为，在服务地点差价调整数指数里列入养恤金缴款额及这个制度不适用于私人储蓄这两点，在这个阶段还不应向大会提出。

140. 关于养恤金缴款额，行政协商会认为这个意见值得研究，委员会的秘书处和差价调整数咨委会应进行进一步研究。关于私人储蓄的处理，有人对储蓄为收入一部分的概念是一种经过证实的普遍现象这一点表示怀疑。也有人说储蓄可视为一种递延支出，因此也受生活费变化的影响。

141. 国际公务员联合会代表同意把养恤金缴款额列入服务地点差价调整数指数是可行的，或许也是有利的，但是希望进一步研究这个方法，并以实际指数来说明，以显示极高或极低的服务地点差价调整数指数能接近中间范围到什么程度。关于私人储蓄的处理问题，国际公务员联合会认为是次要问题。关于把反映相对生活费的指数和汇率变动的影晌分开的问题，国际公务员联合会希望这项提议的结果在日内瓦以外的地方适用，因为日内瓦症状不是唯一需要审议的情势。

委员会的结论

142. 委员会在第五届会议上注意到国际公务员联合会和行政协商会代表的意见及差价调整数咨委会的意见。委员会审查后接受差价调整数咨委会的建议，即成立一个差价调整数咨委会特别工作组，来进行改进生活费计量方法的研究，并将其研究结果向咨委会特别会议提出。

143. 差价调整数咨委会工作组应该是一个纯技术性的机构，由彻底了解主题事项的专家协助，并包括行政协商会和国际公务员联合会提议的一些专家在内。工作组成立的日期和地点将与有关各方协商后决定，其研究结果应向1981年举行的差价调整数咨委会扩大常会提出报告。差价调整数咨委会根据其工作组的工作进行的研究结果，应向委员会第十四届会议提出。

144. 委员会审议了差价调整数咨委会下届（第六届）会议的日期、地点和议程问题。委员会原则上决定咨委会在1981年5月举行扩大会议，地点再行决定，下列项目暂时列入议程：

- (a) 审议为了审查生活费计量方法而设立的工作组的报告；

(b) 关于区外级数因素的报告。

145. 差价调整数咨委会的最后议程将由委员会第十三届会议决定。

C. 服务地点差价调整数制度的实施

146. 委员会继续执行其《规约》第11条(c)款交托的任务，订立“服务地点的级别，以便应用服务地点差价调整数”。经过委员会的服务地点差价调整数问题咨询委员会（差价调整数咨委会）主持进行大规模调查后，委员会决定将1979年10月日内瓦的服务地点差价调整数指数（244.1，汇率是1.69瑞士法郎兑1美元）减少1个等级。1979年10月的新指数在同样汇率的情形下是232.5。旧的指数将冻结至新的指数达到244.1。然后，习惯的随时调整程序将重新开始。按货币波动调整的办法将照以前一样继续实施，不予中断。

147. 有一个成员的理解是，因为日内瓦/纽约的生活费调查的进行情况，令人难以确定地接受这种调查结果，所以上面的办法并不把任何数字认为是调查的结果。

148. 主席在委员会的授权下每月发出通告，把各服务地点的服务地点差价调整数等级的变动，通知共同系统各组织（类似的通告宣布委员会根据第11(c)条(b)项规定的每日生活津贴率的变动。

D. 审查教育补助金

背景

149. 委员会回顾它上次处理根据教育补助金的规定偿还合格工作人员教育费的比率问题时，其建议¹⁴主要是根据一项考虑：整个系统的偿还额约等于合格工作人员所承付费用总额的73%。

¹⁴ 《大会正式记录，第三十一届会议，补编第30号》（A/31/30），第292段。

150. 在委员会第十三届会议上，国际公务员联合会提出了一项提议，主要内容如下：

一. 最高额

(一) 考虑到自从委员会上次增加教育补助金以后，学费又上涨，同时已经知道 1980/1981年度一些学校的学费又上涨，偿还办法应作以下调整：

最初 3, 500 美元	75 %	2, 625 美元
3, 501 美元至 4, 500 美元	50 %	500 美元
4, 501 美元至 5, 000 美元	25 %	<u>125 美元</u>
		<u>3, 250 美元</u>

这些美元数额是以当地货币兑美元的汇率与 1977 年 1 月 1 日的汇率相同为根据，除非按现行汇率会得到较高的当地货币额。

- (二) 住宿费补助金应从 750 美元增加到 1, 200 美元。国际公务员联合会考虑到住宿费补助金在 1977 年只增加 100 美元，认为早就应该大量增加。
- (三) 行政首长应有权在特殊情况下支付高于最高额的补助金。应授权支付至多 4, 000 美元。
- (四) 委员会每年应根据工作人员子女最常念的学校的收费情形，审查应否增加补助金。搜集这类资料的正确方式应由委员会决定。
- (五) 委员会应每隔一定时间(即每隔三、四年)彻底审查学费数额，在补助金方面作出必要调整。
- (六) 伤残子女的教育补助金应相应调整，即偿还最高额 5, 000 美元的 75% (即最高补助金为 3, 750 美元)。

二. 扩大给付教育补助金的范围

国际公务员联合会要求委员会审查将补助金的给付范围扩大到现在没有权利得到补助金的工作人员(当地征聘的一般事务工作人员和在自己国家内的专门人员以上职类工作人员)，以期消除现有的不公平。

各组织和工作人员的意见

151. 行政协商会说它对上面一(一)和二没有一定的意见, 虽然委员会有些成员认为既然教育费增加了, 现在或许必须矫正偿还办法; 另外一些成员则认为应该进行更多研究。行政协商会也认为它不能同意上面一(三)项下的提议。但是, 它同意制定有系统的程序以保持学费和有关的补助金的规定的意见。委员会也提供其他关于教育费和1979年各组织支付的补助金的数据。

152. 国际公务员联会在详细说明它的提议时, 促请注意1976至1979年发生的重大变化, 这些变化见于下列统计数字:

全部费用 美元	1976 补助金件数	百分比	1979 补助金件数	百分比
最初2,000	10,650	80.7	9,724	60.8
2,001-3,000	2,010	16.8	3,475	21.8
3,001-4,000	226	1.7	1,832	11.5
4,000以上	107	0.8	950	5.9
	<u>113,193</u>	<u>100.0</u>	<u>15,921</u>	<u>100.0</u>

从目前的偿还率结构, 即最初\$2,000为75%, 下一个\$1,000和再下一个\$1,000分别为50%和25%可以看出, 学费和其他教育费增加, 则偿还数额全面减少。

委员会的审议

153. 委员会然后对国际公务员联会提出的数据进行分析, 并从行政协商会得到更多的补充资料, 这些资料显示1979年整个系统的情况如下:

根据补助金的规定有资格获得偿还的工作人员所付的全部教育费估计为
\$34,496,000;

依照现行的补助金规定, 应偿还的总额估计为\$23,059,000 (66.8%)

154. 委员会使用相同的数据基准调查有什么方法可得到一项临时的解决办法，使能大致实现同样的全面偿还百分率，即百分之七十三（参看上面第149段），这个百分率是委员会在上次审查时认为适当的。在这方面，委员会希望减少国际公务员联会的提议所涉的经费问题，因为委员会知悉，这项提议如果应用于1979年，就表示偿还额估计要提高到\$25,360,000，也就是说要大约增加\$2,300,000，或约增加百分之十，这就是把全面的偿还率提高至百分之七十三以上。

155. 规定了这些参数后，达成将这个比率保持在百分之七十二左右的公式，其细节载于下面的建议中。委员会还同意每三年审查这个问题一次。

156. 委员会于是决定向大会第三十五届会议提出下列建议：

- (a) 补助金规定下可偿还的核定费用百分率为：最初\$3,000，百分之七十五；\$3,001至\$4,000，百分之五十；\$4,001至5,000，百分之二十五；但对于伤残子女，至\$5,000为止的核定费用应偿还百分之七十五；
- (b) 一律给付的住宿费补助金应从\$750增至\$1,100。
- (c) 1977年规定的货币数额最低限额应维持不变。

157. 这些建议对所有组织和一切资金来源而言，估计每年需要费用180万美元。

158. 委员会有两个成员认为，现在不应考虑这件事，因为全部补偿的问题还没有解决，今年也不是提出两年期预算的年度。

第五章

一般事务人员职类的服务条件

导言

159. 委员会在它的第四次年度报告¹⁵中忆及，大会曾在它的第32/200号决议第三节第5段中请求，委员会将它在日内瓦进行的下一次调查日期提前到一九八〇年，并认为最好委员会在日内瓦进行第二次调查以前能够完成它在其他总部服务地点的调查工作，以便能够根据这些调查的结果就它们使用的一般方法原则得出结论，由于这项请求，委员会已议定一个加速时间表，以便在一九八〇年完成所有尚未进行的调查工作。

160. 从以下各节可以看出，委员会确已完成它在纽约和罗马的调查工作，并已在日内瓦完成它的第二次调查工作。委员会先前办理了各项调查，而且国际原子能机构在同意适用委员会的规约以前已同联合国合作在维也纳进行过一次调查，由此可见，在总部各服务地点的第一轮调查工作现已完成。

161. 由于薪给调查内容繁多，委员会在意图订定可以修改或取代一九六四年“指导原则”的一般方法方面不能取得进展。这项研究将在一九八〇年中继续进行，并将在委员会第十三届会议上加以讨论。

A. 日内瓦一般事务人员职类的薪给表

162. 委员会在它的第五次年度报告¹⁶中曾告诉大会关于对日内瓦一般最佳就业条件第二次调查的准备工作。按照委员会第十和十一届会议作出的决定，关于日内瓦一般最佳就业条件的数据是两个调查工作队在一九八〇年四月十七日与五月

¹⁵ 同上，第三十三届会议，补编第30号(A/33/30)，第298至301段。

¹⁶ 同上，第三十四届会议，补编第30号(A/34/30)，第163至165段。

三十一日之间收集的，每个调查工作队都由委员会秘书处的一位成员率领，包括来自日内瓦的行政和职工成员在内。委员会在它的第十二届会议上审查了各项数据，并听取了设在日内瓦各组织的行政和职工代表的意见。

163. 已与一组45名雇主有过接触，他们都是从委员会第十一届会议认可的名单中抽取出来的。雇主的选择以在初步调查之后职工和行政代表提出的共同建议为根据。委员会在同职工和行政当局协商以后增加了四名雇主。参加调查的36名雇主中，委员会剔除了数据不足的8名雇主。

164. 经过调查的13个职务中，委员会剔除了数据不足的两个职务。行政和职工代表对此均表示同意。其余11个职务包括5个职等，占日内瓦一般事务人员总人数的百分之44.3。委员会很难接受主张适用针对所谓内部和外界职务显然不同的各项纠正因素的建议。它感到满意的是，调查工作队没有保留与各组织职务不能相比的外界职务的数据，尤其在对调查工作队采用的选择深度提出证明以后。不过委员会也认为，在一种特殊基础上，不同的语文需要问题只是一个略需调整的问题。

165. 委员会还决定，如果一名雇主提供至少一个职务（至少有四名雇工）的数据或者至少两个职务（每个职务至少有两名雇工）的数据，则这一名雇主只可留作分析之用；如果一名雇主提供的某一职务数据显示少于该项职务的两个对比，则那种数据可以不予计及。委员会审查了剔除某些数据的其他建议，但认为并无充分理由剔除或纠正雇主提供的数据。

166. 就职务可以比较的雇主的薪给、年龄、工资、性别和资历深浅收集的数据是一九八〇年三月一日的数据。委员会议定根据个别或平均薪给进行分析。它决定将某些雇主发给的许多现金红利和津贴并入薪给计算。它注意到某些雇主对他们的雇工提供的额外福利，例如以低息贷款和高利储蓄帐户方式作出的财务协助、减让的空中旅行、减低费率的保险政策等等，但它总结说，这些福利均不成为任何

进一步调整薪给的理由，特别是，事实上就整个而言各组织给假的规定远较外界为优厚。

167. 委员会重申它在第十一届会议作出的一项决定，请日内瓦大学的“立法技术和评价研究中心”着手研究在日内瓦担任同等价值工作的男女所得薪酬的差别程度。同时，委员会在听取行政当局和工作人员表示的意见以后确定使用一九七七年作出的百分之8的同一薪给调整数据为暂时解决男女所得薪给差别的最落实方法。这一方法只适用于担任“标准”的妇女职务的女雇工；否则，对于男子和男女混合的职务，委员会只用男雇工的薪给。一俟日内瓦大学进行的研究有结果，委员会将再次审查这个问题以便在那时决定需要采取何种行动。

168. 委员会一致认为逐一的职务处理对数据分析的重要性，因为它尊重征聘和保持每种职业及每一职务工作人员的竞争性条件。委员会虽然承认亦按个别职务处理的平均薪给以上平均办法的优点，并想到最近它在纽约和蒙特利尔进行的调查的用处，但已决定使用它已在一九七七年调查工作中应用过的个别薪给的第75百分位数，因为关于个别薪给的数据已可获得。分析既以个别数据为根据，委员会就需确定对于得出的结果是否一个或一个以上的大雇主具有决定性作用。它注意到某一雇主占薪给数据的百分之27，是调查中最大的雇主，不过这个雇主对调查结果并无不利影响，因此它决定不纠正具有这种情况。

169. 这个调查包括的G-2到G-6每一职等的外界对比薪给已确定为与每一职等相当的职务的对比薪给平均数，这是日内瓦每一职务的一般事务人员人数加权计算出来的，这样得出的数额是应用现行日内瓦郡自税原扣缴税收表计算出来的净额。

170. 委员会注意到现行薪给表有两个基本方面必需纠正：一是职等之间过于重叠，因而工作人员拥挤在薪给表的最高处，影响到工作人员的工作精神；一是职等的间隔和职等内百分职级价值不均匀。委员会在一九七七年的调查以后已审查这些同样的缺点，当时它能够作出职等间隔和职级价值方面的一些改革，不过承认当时对于职等间的过于重叠一筹莫展。委员会在它的第十二届会议上认为必需尽可

能纠正薪给表目前的缺点。

171. 委员会订定了净额薪给表，适当地顾到职级价值、职等间隔和重叠，而用下列各级作为内部对比点：G-2第4级、G-3第4.5级、G-4第5.5级、G-5第6级和G-6第6.5级。它选定了各职等第六级的一套价值，以便对薪给表中职等间的重迭以及百分职级价值和职等内间隔的均匀有所改进，而同时尽可能尊重整个调查结果。委员会然后订定毛额薪给表，而颠倒应用现行一般事务人员薪给税率表。为此，委员会用一九八〇年三月以前12个月期间的平均汇率，即1.65瑞士法郎对1美元，作为汇率。

172. 因此订定的毛额和净额薪给表载入本报告编为附件七，由委员会提出，适当地反映出一九八〇年三月一日日内瓦一般事务人员职类的一般最佳条件和薪给。按照薪给表第六级算出的薪给增加通盘加权平均数是净额百分之6，这是一九八〇年一月一日的薪给表中增加的数字。

173. 委员会建议净额薪给应根据一九八〇年二月至订正薪给表实施之月的前一个月期间日内瓦消费物价指数推算出来的净额等值调整至实施前一个月为止。这一个调整至最近日期为止的方法与各次调查期间的并经委员会建议的调整薪给方法一致。

174. 委员会决定建议使用日内瓦消费物价指数作出临时薪给调整。它还建议临时薪给调整的生效日期为消费物价指数较上次薪给调整前一个月消费物价指数增加百分之5或百分之5以上之月的次月一日，或12个月以后，两者之中以较早者为准。它肯定认为整个消费物价指数变动不应适用于净额薪给，因为那样会忽视累进税的效果。它决定建议用工作人员薪给表的一个中点来确定累进税的效果，因而产生的消费物价指数变动的净额等值适用于所有净额薪给，作为一种单一的百分数值。

175. 在处理一个有关的问题时，委员会审查了自一九八〇年一月一日起调整薪

给表的新近的发展。它决定建议将根据联邦工商劳工局薪给指数变动算出百分之0.7的增加数作为超过已经建议的百分之2.3的进一步调整数，自一九八〇年一月一日起生效。

176. 按照其规约第十一(b)条规定的任务，委员会还审议了受扶养人津贴的水平。它顾到适当的减税，外界雇工所得的合法扶养人津贴以及某些外界雇主给付的额外眷属津贴，制定了一个订正的受扶养人津贴表，准备连同订正薪给表一并提出。

177. 委员会在提交设在日内瓦各组织的行政首长的一个报告中详细列出调查结果、结论和建议。委员会打算在它的下一个年度报告中向大会报告各方就它的建议采取的行动。

B. 蒙特利尔一般事务人员职类薪给表

178. 委员会在它的第五个年度报告¹⁷中向大会报告它在蒙特利尔进行的一般最佳条件调查工作以及它因此而作成的提交国际民用航空组织秘书长的各项建议。民用航空组织秘书长后来告诉代理主席说，他又建议民航组织理事会通过委员会关于订正薪给表和临时薪给调整办法的各项建议，除了其中一个建议以外，民航组织理事会均予接受。薪给表连同订正的受扶养人津贴表均以付诸实施，具有追溯至一九七九年四月一日的效力。

179. 委员会的建议中，民航组织不同意的一项建议涉及实施委员会提出的新的毛额薪给表的办法，那样决定是违反民航组织的惯例的。委员会在第十届会议审查调查结果和作出结论时获悉民用航空组织在应用工作人员薪给税率将净额薪给算作毛额薪给时通常用1加拿大元对1美元的不变汇率，而不论实际汇率如何。委员会的结论是，应按照其他地点的实况适用实际汇率（一九七九年四月实施）。为了保护工作人员的既有权利，它建议作为一个过渡措施薪给表某四处的毛额薪给应保

¹⁷ 同上，第146至154段。

持在它们现有的水平直到下一次薪给调整时为止，否则这些毛额薪给将会减少。在那个会议上，民航组织秘书长和工作人员代表没有机会就委员会报告中这一点提出他们的意见，因为在委员会讨论这一点时他们已离开纽约。

180. 委员会在第十一届会议上获悉民航组织工作人员代表反对这个建议，而且民航组织理事会通过该组织秘书长请委员会重新审议这一事项。同时，民航组织继续应用它的计算工作人员薪给税和应计养恤金薪酬的办法。委员会在第十一届会议期间听取了民航组织秘书长和工作人员代表提出的意见。

181. 委员会表明，对于民航组织使用的按照总额计算的方法在技术上要比共同制度中其他地点使用的按照总额计算的方法来得健全这一点并无争论。问题的重心在，必需保护意识到迄今使用的按总额计算的方法的老工作人员在他们为本组织服务的最后几年中能够预期的应计养恤金薪酬和养恤金水平。换句话说，委员会在第十届会议上建议的过渡措施可以保护工作人员的“既有权利”，因为按照那项措施，适用薪给表决不会因方法改变而减少应计养恤金薪酬；这些措施并未计及使用民航组织的计算方法工作人员可以期望的应计养恤金薪酬水平，即工作人员“既有的期望”。秘书长和工作人员代表共同敦促委员会提出能尊重工作人员这种期望的过渡措施。

182. 委员会审议的结果，一致作出结论，认为除蒙特利尔以外，在全世界所有服务地点使用的计算工作人员薪给税和应计养恤金薪酬方法是技术上适于使用的一种方法。世界性的工作人员薪给税表既须以单一货币即美元来表示，就须在工作人员薪给税能够适用于以当地货币表示的净额薪给算出毛额薪给/应计养恤金薪酬以前，先把净额薪给折成美元。所以委员会敦促民航组织秘书长和理事会确认，作为一个原则，蒙特利尔一般事务职类迟早必定采用这个按照总额计算的方法。

183. 关于过渡措施问题，委员会注意到，按照其规约第二十六条的规定，必需在达成结论和提出建议时顾到工作人员的已享有的权利，这一点委员会已在它的原

先的建议中顾到。委员会不能接受根据一种人为的不存在的汇率算出的应计养恤金薪酬水平的一种“既有期望”概念。

184. 然而，委员会大多数成员在达成那项结论以后觉得，对于民航组织工作人员、秘书长和理事会的关切，应该作出一种表示。¹⁸ 民航组织的工作人员对于过去许多年来正确地或错误地适用的一种方法已经习以为常，很难赞同以一种突然的“外科手术”纠正由来已久的反常办法。不过，委员会不能接受工作人员代表的延迟三至五年的建议，因为那只是推迟需要施行“外科手术”的时间。委员会除有一位成员反对¹⁸外，决定建议自一九七九年四月开始少则三年多则五年的时间在每次调整薪给的时候逐渐减小民航组织先前按总额计算的方法算出的应计养恤金薪酬水平与按一般使用的方法算出的应计养恤金薪酬水平（大约百分之二）之间的差距。民航组织秘书长，如有必要，并经理事会同意，得订定办法借以在过渡时期做到这一差距的逐渐减少。

185. 后来，民航组织秘书长告诉代理主席说，他已建议通过委员会的建议，而且他这项建议已获民航组织理事会通过。

¹⁸ 一位成员认为，由于以上各段列举的理由，委员会只应重申它在第十届会议上提出的建议。

C. 纽约一般事务人员、劳力工人和警卫人员薪给表

186. 委员会在第五次年度报告¹⁹中，向大会说明了纽约一般最佳雇佣条件资料收集的进展情况（这是委员会按照其规约第12条第1款进行的第五次此类调查），并说明它决定推迟审议调查结果的理由，即使有关各方都有充分机会拟具意见并提出观点。

187. 按照委员会制定的指导原则，这次调查包括下列三种职类：一般事务人员、劳力工人和警卫人员这三种职类分别从各种职业部门预先选定一些最好的雇主，作为进行调查的基础，雇主的名单则由委员会与行政当局和工作人员协商后核准。

188. 资料收集于1979年第二季度由三个调查队进行，每队由委员会秘书处工作人员一名担任队长，以行政当局代表一人和工作人员代表一人作为队员。这批资料起初提交给委员会第十届会议，但延迟到第十一届会议才详细审查。在审查这些资料时，委员会给行政当局和工作人员的代表充分发表意见的机会。

一般事务人员职类

189. 关于一般事务人员职类，委员会得出的结论所根据的是总共接触的57名雇主中34名雇主提供的资料。接受调查的34名雇主大约雇佣132,000名办公室雇佣人员，约为联合国、开发计划署和儿童基金会总共3,009名一般事务人员的4.4倍。

190. 接受调查的28种职务中，包括各组织薪给表中从G-2至G-5的职等，应用了委员会前几次调查所用标准（既须具有各组织职务的代表性，而且可以同外界市场的职务比较）加以衡量后，在最后分析中保留了17种。此17种职务约占一般事务人员职类总人数的50%，也大约相当于20,500名外界雇佣人员。

¹⁹ 《大会正式记录，第三十四届会议，补编第30号》（A/34/30和Corr. 1），第155—159段。

191. 对从外界取得的薪给资料，委员会考虑过几种解释方法，并决定以每种职务平均以上薪酬的平均值，作为那种职务的外界对比点，而这两个平均值都用每个雇主所雇这种职务工作人员人数为对数加权计算。每种职务的对比薪给，按各组织每种职务所雇工作人员人数相应加权，折算成为调查范围内各组织每一职等的对比薪给。在决定这些薪给的时候，适当考虑到外界雇佣人员所享各种福利，与各组织工作人员所享福利互相比较，一并考虑到外界在医疗和牙医保险方面较为有利的办法。薪给表是以内部分级对比点为基础编制的：即 G-2 第 3 级，G-3 第 4 级，G-4 第 5 级和 G-5 第 5.5 级。对职等内每级加薪数和两个职等的间隔时间，曾经采用某些调整办法，但薪给表的一般结构没有改变；委员会认为，这要等到对一般事务人员职位叙级办法进行全面审查之后，才可以改变。

192. 委员会建议的一般事务人员职类薪给表载于本报告附件八。委员会认为此表适当反映在 1979 年 4 月 1 日纽约一般最佳条件和薪给。同当时各组织实施的薪给表（即 1979 年 2 月 1 日生效的薪给表）相比，建议的薪给表在各职等的薪给都有增加，在第 1 级增加 7.6% 到 8.7%，在最高一级增加 4.9% 到 11.5%。整个表中全面加权平均增加净额为 8%。考虑到这段期间生活费用增加情况对净薪的影响，建议的薪给表表示实际收入增加 6.5%。

劳力工人职类

193. 关于劳力工人职类，所接触的 13 个雇主中有 6 个提供了资料，6 个雇主全部保留，以供分析。此 6 个雇主总共雇用将近 22,200 名劳力工人，大约相当于各组织内所雇 211 名劳力工人的 100 倍。所调查的 11 种职务中，保留 10 种以供分析，范围包括薪给表上 7 个职等中的 6 个职等。此 10 种职务约占劳力工人职类总人数的 31%，并与人数大得多的外界雇佣人员对比，但外界雇佣人员确实数目不详，因为有一家大雇主不能说明每种职务雇佣的人数。

194. 委员会根据接受调查的雇主对每种职务所付薪酬未加权平均数，得出各种

职务的外界对比点，然后对各组织每种职务雇佣的劳力工人数做适当加权，即成为所调查的各组织每一职等的对比薪给。此外也考虑到外界雇员与各组织工作人员所享有各项福利的区别，包括医疗和牙医保险在内。各职等的内部对比点定在第三级，因为委员会发现，外界薪给同内部薪给幅度的中点比同逐级增加的观念较为接近。委员会在编制劳力工人职类薪给表时，也同编制一般事务人员职类薪给表那样，对职等内每级的加薪数和两个职等间的间隔时间做了某些调整，还建议将晋级加薪的间隔时间一律定为12个月。

195. 委员会所建议的劳力工人职类薪给表载于本报告附件九，委员会认为，此表充分反映了1979年4月1日纽约当地的一般最佳条件和薪给。同1979年10月1日生效的薪给表相比较，建议的薪给表各职等的薪给都有增加，第1级增加3.9%至8.5%，最高一级（第六级）增加5.1%到8.5%。整个表中全面净加权平均增加额为7%。考虑到此一期间生活费用增加对净得薪给的影响，建议薪给表可使实际收入增加3.6%。

警卫人员职类

196. 关于警卫人员职类，委员会决定只保留接受调查的八名雇主中的三名，其它或因所从事的工作缺乏比较性，或因所对比的职务雇员人数不足而加以舍弃。所保留的三名雇主雇有近2,100名警卫工作人员，约为各组织警卫人员214名的10倍。全部保留了所调查的四种职务，并同各组织薪给表的五个职等加以对比。此四种职务占警卫人员职类总人数的85%，相当于近1,950名外界雇员。

197. 委员会以每项职务的外界最低薪额和最高薪额为基础进行分析，用三个雇主各自的毛额薪酬总数平均数，经过各职务雇员人数的对数的加权，制定出各职务和职等的最低和最高的外界对比薪给。外界雇员享有的各项福利，也同样地列入考虑。委员会选择内部对比点时，以三个最低职等计算其中的两种职务，用G-1职等的第一级和G-3职等的最高一级为该两种职务最低和最高薪给的对比点，对另

外的两个职等，分别以第一级和最后一级为另两种职务的最低和最高薪给对比点。

198. 在编制薪给表时，委员会认为不宜于此时做出重大的结构改变，同时认为调查的结果还没有足够的变通余地可以解决各级的加薪数额不一致的问题。委员会发觉如将最后调查结果分别施用于各个职等，同1979年2月1日当时使用的薪给表相比，其薪给差异将无法接受，因此委员会决定使用总的加权后的净增加平均数2.4%为所有各级和各职等的增加额。

199. 委员会所建议的警卫人员职类薪给表载于本报告附件十，委员会认为此表充分反映了1979年4月1日纽约当地的一般最佳条件和薪给。上文提到的2.4%的总增加数相当于实际收入增加0.9%。

200. 关于导游员和调度员，委员会未对此一职类的薪给进行调查，认为其薪给过去均按照一般事务人员职类的加薪幅度同时加以调整，因此建议目前与今后仍按此办理。

201. 委员会还建议规定一种两次调查之间薪给调整制度，并统一适用于有关工作人员的所有三种职类。它建议当纽约消费品价格指数比上次调整时的水平增长5%以上的时候，或是在上次调整12个月以后，即按消费品价格指数变动的90%相应调整所有三种职类的薪给表，此种调整在上述两时机中先到的时机实行。

202. 按照规约第11(b)条所规的任务，委员会还审议了对纽约一般事务人员、劳力工人和警卫人员职类的工作人员所付扶养津贴的数额。考虑到确定扶养津贴时应参照联邦、纽约州和纽约市所得税法的减免税款的规定，并考虑到许多外界雇主对雇员受扶养人发给医疗和牙医保险费津贴的做法，因此委员会制定了一份扶养津贴修订表，以便与修订的薪给表同时施行。

203. 委员会在提交给联合国秘书长和开发计划署署长的报告中详细阐述了各项调查结果、结论和建议。联合国秘书长和开发计划署署长都决定将委员会的结论与建议付诸实施，并追溯至1979年8月1日生效。他们做了小的更改，在一般事务人员职类G-4职等中新增一个第十级。

D. 罗马一般事务人员 职类工作人员薪给表

204. 委员会在第五次年度报告²⁰中通知大会，委员会第九届会议已确定罗马一般最佳工作条件调查资料解释方法的指导原则，并经第十届会议在原则上核可。这次调查是委员会按照规约第12条第1款进行这类调查的第六次。调查进行前，经同粮农组织与农发基金行政当局和工作人员代表协商，从主要工作部门中预先选定了一组最好的雇主。

205. 资料收集按计划于1979年第四季度由三个调查队进行，委员会秘书处一名成员担任队长，由行政当局和工作人员各派一名代表组成。在审查第十一届会议收到的调查资料时，委员会给粮农组织和农发基金行政当局与工作人员代表以充分发表意见的机会。

206. 所接触的32名雇主中，29名参加了调查，24名提出了有用的资料。因此，委员会所得出的结论，是根据保留供分析用的此24名雇主所提供的资料。他们总共雇用19,000名以上的办公室工作人员，约为粮农组织和农发基金一般事务人员总数2,183名的9倍。调查了十六种职务，包括七种职类薪给表的G-1到G-6各职类。委员会保留了16种职务中的13种，一种因资料不足，另两种因得出的结果不正常而加以舍弃。余下的13种职务约占一般事务人员职类总人数的47%，同可比较的职务的外界总雇员数近8,700名对比，比率约为9比1。

207. 委员会认为薪给幅度是雇主付酬办法的一种适切的指示物，决定以每项职务的最低和最高薪给为基础对调查资料进行分析，最高薪给相当于各相应职等在任职者达到预先明白规定的年资后所得到的薪给。在基本薪给以外，所有人经常能得到的一些现金福利和津贴，在委员会看来也是现金薪酬总额的一部分，并加以计及。将外界雇主的其他福利与粮农组织和农发基金的其他福利全面比较后，委员会得出不做任何调整的结论。每项职务列有最低对比点和最高对比点，凡是列在提供此职务资料的所有雇主所付薪酬的第75百分位数范围内的雇主所付薪酬，都用此职务

²⁰ 同前，第161—162段。

雇员数的自然对数加权。然后，对粮农组织和农发基金各项职务工作人员数给以适当加权，此数额即成为所调查的各职等的对比薪给。

208. 委员会使用各职等的第1级和第14级为内部对比点，制定出一项纳税前的薪给表，并据以推算G-7职等的数额，对各职等两端的数额则略为增减，以避免为各职等最低一级和最高一级所提议增加的薪给过分悬殊。委员会决定按纳税前的薪给表减去税款后的净额，增加净薪给4%，这是考虑到在粮农组织和农发基金中均有除意大利语以外还通晓及使用其他语言的需要。

209. 所得出的薪给表载于本报告附件十一。委员会认为此一薪给表充分反映了1979年8月1日罗马当地的一般最佳条件和薪给。同1979年9月1日薪给表比较，建议的薪给表使所有职等的薪给都有增加，第1级增加7.2%至10.7%，最高一级增加4.0%至7.5%。该表总的加权后的平均净增长为7.5%。

210. 关于医疗和其它保险计划，委员会决定将有关外界社会保险福利的调查资料转交给粮农组织总干事和农发基金总裁，建议他们会参照外界做法审查其保险计划。

211. 在粮农组织总干事和工作人员提出关于各种物价和薪给指数相对长处的详细补充资料后，委员会第十二届会议讨论了两次调查之间的薪给调整程序问题。委员会决定建议继续使用一种同意大利所有地方一致的混合薪给指数。当指数比上次调整时的水平增加5%以上时，或在上次调整12个月后，即按指数的变动将纳税前的薪给调整，此种调整在上述两时机中先到的时机实行。

212. 按照规约第11(b)条所规定的任务，委员会还审议了扶养津贴数额。考虑到税收的减免，外界雇员根据社会保险法所得的给付，以及一些外界雇员所得的额外家属津贴，委员会制定出一份扶养津贴修订表，以便与修订后的薪给表同时实施。

213. 提交粮农组织总干事和农发基金总裁的报告中对调查结果、结论和建议做

了详细论述。粮农组织总干事随后通知代理主席，他于1980年5月建议粮农组织财务委员会通过国际公务员制度委员会建议的薪给表，并追溯到1979年8月1日生效，财务委员会将于1980年11月提出报告交粮农组织理事会决定。他还告知，根据国际公务员制度委员会建议，参照外界做法审查了粮农组织医疗保险计划，修订了雇员的缴款数额。

E. 准备进行维也纳一般最佳雇佣条件的调查

214. 委员会第十一届会议考虑了国际原子能机构提出的于1980年进行一次维也纳一般最佳条件调查的请求。想到排在1980年进行的各项调查以及在该年内编制一项一般方法的计划（见上文第161段），委员会决定不可能于1980年进行所建议的调查。它断定最早也要待至第十三届会议才能考虑这一问题。委员会希望秘书处和各组织可先开始通常的预备工作，维也纳行政当局与工作人员的联合提议可提交第十三届会议。委员会第十二届会议将维也纳一般最佳条件的调查列入1981年第十三届和第十四届会议的工作方案，希望调查的资料收集能于此两届会议之间进行，以便及时提出报告供委员会第十四会议审议。

第六章

外勤人员的服务条件

A. 按照生活和工作条件确定服务地点的级数

215. 委员会继续审议如何按外勤人员服务地点的生活和工作条件分出级数，才可对在某种情形下减弱工作人员的工作力的不利条件，给予补救。委员会第十一届会议制定了一种调查表目的在使各服务地点提出关于卫生、气候、教育、住房、与外界隔绝情况和当地情况等因素的资料。为了帮助它确定什么补救措施是适当的，它决定把订正调查表分发给各外勤人员服务地点，并将所收到的答复的整理分析结果，递送行政协商会和国际公务员联合会。

216. 根据答复的分析结果，要求了行政协商会和国际公务员联合会向委员会提出关于所应采取的分级办法和关于适当补救行动的最后建议，并分出哪种可由各组织采用，哪种可由委员会决定，哪种必须由立法机构核可。

217. 行政协商会的代表说明：各方对调查表的答复已由行政协商会以按照六种因素（卫生、气候、教育、住房、与外界隔绝情况和当地情况）分别计点办法编列成表，并为已经提出答复的每一服务地点编制了一个概况表。行政协商会深信，答复的分析结果清楚地证明，委员会拟订的调查表是查明外勤人员服务地点对工作人民的工作成绩有不利影响的条件的一种客观有效的工具。行政协商会因此认为委员会应将服务地点的定级和有必要的纠正或补偿措施的执行，作为紧急事项办理。行动是迫切需要的，因为属于共同制度的所有各组织，在各级外勤工作人员的征聘和保持方面，都感受到困难，这一部分是由于主要的双边援助方案已经在相当长的期间内提供过优厚得多的条件。

218. 行政协商会的代表建议了按照不利条件的不同程度施行的各种具体措施，其中计有：(a) 次数较多的12个月一次和18个月一次的回籍假旅行权利，期间长短视因取消休假而引起的不利条件的程度为定；(b) 在父母没有回籍假权利的年度内，子女来往于服务地点和入学地点间的两次（而不是一次）旅费的提供；(c) 于可行时用建造、购置或租赁住所一类办法，以改进适当住房供应情况的步骤；(d) 增多津贴以补偿无法另谋补救的不利条件的措施，例如增高外派津贴率，把它定为现有最高费率的一半，即每年1,200美元，不分职等和抚养情况，也不问是否已付给搬运费。行政协商会的代表建议：每一服务地点的每一不利条件因素的级别，不应公布，但是总结起来所定的服务地点的级数，则应公布。他还建议，对级数每年复审一次，并在每年的一月一日和七月一日开始实行因这样审查级数结果而核可的对某服务地点所采措施。只有所建议的增多回籍假次数和教育旅费的补救办法，必须由各组织的立法机构核可，因为这属于工作人员条例的范围。

219. 开发计划署的代表对委员会和一切有关方面为解决问题采取了行动，表示该组织的感谢。他回顾在最近一次开发计划署驻地代表会议上，有人激烈地表示意见说，外勤人员工作条件是被忽视了，如果这种情况继续下去，就会减弱发展方案的效力。现在在外勤方面深切期望各种不利条件，终于会得到承认，给予适当补偿；开发计划署同意行政协商会关于所提补救办法的建议。

220. 国际公务员联合会的代表说：联合会极其重视确定服务地点级数的问题，并且很高兴见到委员会将要完成这项工作。他认为订正调查表产生了想要得到的客观性结果，因此消除了任何明显的偏见，或试图夸大不利外勤条件的可能性。国际公务员联合会也高兴地注意到：或许是由于答复的高度客观性，分析调查的结果与行政协商会的意见很相近，虽然各自是从不同观点出发的。他接着讨论了国际公务员联合会如何在一种不同的基础上编制服务地点概况表和确定适用于该服务地点的级数并建议对各种特有不利条件所提补救办法应略有不同。国际公务员联合会甚至支持比

行政协商委员会所建议的次数更多的回籍假，建议按照不利条件的不同情形定为每9个月、12个月和18个月一次。联合会也提议给予按比例增发的外派津贴以鼓励工作人员调到至少从发展观点看来最需要工作人员的服务地点。

221. 委员会说，它研究按照不利的生活和工作条件确定服务地点级数的问题差不多已有五年了。对有真正不利条件存在的服务地点必须采取补救行动，才可维持在那里服务的工作人员的工作精神的高水平和保证各组织的外勤方案继续获有实效。如果委员会一直到今天才对此问题得到结论，那不是因为它没有以同情的态度来研究受不利的外勤条件影响的工作人员的情况，而是因为从很多的服务地点收集一切必需的资料和仔细地正确地分析这种资料都需要时间。

222. 一位成员想要把这个问题的审议，推迟到关于全部补偿的项目完成以后，而另一成员则认为，这个项目应当延到下一个两年期，再作决定。但是委员会决定：它现在就可同意根据各方对所分发的调查表作出的答复进行确定外勤人员服务地点的级数。在派有工作人员服务的总共大约600个外勤服务地点中，收到了115个国家内的268个服务地点提出的答复；答复涉及的人数约占全部外勤工作人员的百分之75。答复是从包括广泛地域的大小服务地点，首都和外地寄来的。委员会满意地和感谢地注意到，大家是以高度客观态度来填写调查表的。委员会根据这些先收到的答复可以确定对具有不利的生活和工作条件的服务地点应当执行的许多具体补救办法，但是它宁可等收到其余的回答后才确定各服务地点的级数。

回籍假次数

223. 委员会认为，对不利条件易于按卫生、气候、与外界隔绝情况和其他当地情况分类的服务地点来说，无法采取具体行动来改变有关的条件。因此，在这些条件极不利的地方，最有效的补救办法是让工作人员及其家属有机会多离开服务地点。

过去采用“休养假”办法就是为了这一目的，但其价值受到几种因素的限制，特别是受下列两事的限制：许多指定为“休养”中心的地方生活费用太高，普通工作人员不能同他的家属在那里度假；在许多情形下，气候和文化环境同服务地点差别不大。委员会认为工作人员及其家属访问自己的国家可以得到更多的好处，不仅是因为他们在那儿常常可以住在自己家中或与亲属同住，费用较低廉，而且是因为他们可利用停留期检查身体、医治牙齿和接受其他类似的“保健护理”，这在服务地点不一定有，在人生地疏的“休养”中心就是有也没有这样方便。请病假和因病撤离的事，大概可以因为更常回到家乡而大为减少。这种办法老早就被拥有大批外交或外援工作人员的会员国认识到了。这些国家，对其在“困难”服务地点办事的工作人员，每年给予回籍假一次，甚至给予更多次数。委员会因此认为，对在卫生、气候、与外界隔绝情况和其他当地情况的条件最不令人满意的服务地点办事的工作人员，回籍假次数当应增到每12个月一次。对条件虽属困难但非最不令人满意的中间一类的服务地点，回籍假应予增到18个月一次。对其他的服务地点（占大多数），目前的24个月一次应予维持。此外，现有的“休养”假权利将取消，但可另外享用旅行权利（与经常回籍假权利不同）如经工作人员要求而且费用不大时，可到组织总部所在的国家或工作人员所偏爱的可以达到与回到他本国相同的目的地其他地方，例如配偶的本国。委员会注意到：此种旅行应受工作的迫切需要的限制，并且在有的情况下（例如在教育、农业和训练项目中）因为这种旅行难与年度工作周期不相冲突，就不可以请假旅行。

224. 委员会因此建议修改各组织的工作人员条例，从1981年1月1日起实行，如上面所说明的，对在很困难的和困难的外勤服务地点办事的工作人员，分别把他们的回籍假增至12个月一次和18个月一次。有资格享有12个月一次和18个月一次的回籍假的外勤服务地点，将根据一种公式来决定，这种公式包括委员会所专用和保有的关于生活和工作条件的六个因素的预先确定的不利条件配合表。有资格享有新的回籍假的服务地点的确实数目，要等一切调查表都送回来后才可确定，但委员会注意到，根据已经收到的答复估计，所有各组织和所有各服务地点因这项建议而需增加的费用将为296,000美元。

教育设备

225. 委员会认为，在没有学校提供工作人员希望有其子女所需语文和文化传统教育的服务地点，又是一种毫无办法补足缺乏条件的情况。工作人员的唯一办法是把他们的子女送到服务地点所在国的其他处所、送回本国或送到第三国去进寄宿学校。委员会认为：如果教育设备缺乏，使国际工作人员别无他法，只得把子女送到服务地点所在国以外去进学校，那就确有理由给予特殊待遇，提供旅费，使子女在父母没有回籍假的一年内，可在服务地点与入学地点之间来回两次（而不是一次），因此由本组织负担费用，使一家在两年内可团聚的次数，共计为四次，而不是三次。委员会注意到，这样的特殊待遇，只可给予在外勤人员服务地点办事的合格工作人员。

226. 委员会因此建议修改各组织的工作人员条例，从1981年1月1日起实行，在没有学校提供工作人员希望有其子女所需语文和文化传统教育的服务地点，提供旅费，使子女在父母没有回籍假的一年内，可在服务地点与入学地点之间来回两次（而不是一次）。由本组织负担费用使一家在两年内可团聚的次数，因此共计增为四次，而不是三次。委员会将根据各方对调查表关于教育设备问题所提答复的

分析结果，确定哪些服务地点符合此种规定。有资格领取额外教育旅费的服务地点的确切数目，要等一切填好的调查表都送回来后才可确定，但是委员会注意到，根据已经收到的答复估计，所有各组织和所有各服务地点所需增加费用约为 75,000 美元。

金钱鼓励

227. 委员会还考虑采用金钱鼓励，把给予在最困难条件下工作而无其他补救办法的工作人员的外派津贴增至现有最高费率的一半，即每年 1,200 美元，不问是否已付给搬运费。委员会虽然赞同此种鼓励，因为每月只增付 100 美元，其数额比其他双边援助方案的雇佣人员所领金钱鼓励数额较低，但是想延期到下一届会议再作决定，希望那时获有关于按照委员会所定准则将有资格领取此种金钱鼓励的服务地点的更具决定性的资料。不过它决定：鉴于改进外勤人员工作条件的迫切需要，已经确认，委员会可能核可的任何津贴都具有追溯效力，从 1981 年 1 月 1 日起生效。

程 序

228. 委员会决定设立一个工作队，由行政协商会指派成员一人，国际公务员联合会一人和委员会秘书处成员一人或数人组成，分析各方对各次调查表的答复，核实对个别调查表的答复是否一致，以及邻近各服务地点提出的答复是否一致，并就按照委员会定出的指示确定各服务地点级数的问题，提出建议。确定所有各服务地点的级数所用的公式和取得适用特定补救措施的资格的办法，将由委员会保有而不公布，虽然对某一服务地点的特定补救措施，将予宣布。委员会将于下一届会议确定哪种服务地点适合于哪种补救措施。初步级数一经定出，委员会将每年复审一次，以确保条件不曾改变。凡是因条件改变而重新确定的服务地点的级数的生效日期将为每一历年一次。

B. 外勤工作人员的房租补助

229. 委员会第七届会议决定按照规章第11条，核可采用房租补助办法，作为服务地点差价调整数制度的一部分。²¹ 它同意在从1978年7月1日起试用一年，并决定于第十届会议审查运用情况，以期向大会第三十四届会议报告实行这个新办法的头十二个月的经验。

230. 委员会第九届会议决定：实行试验性补助办法所得资料，应先由调整数咨委会予以审议，但因该咨委会在1979年的第三季以前不会举行会议，将试验期延长一年。

231. 调整数咨委会在检查向它提出的数据和考虑到各组织及工作人员所表示的意见后，在其第四届会议上同意房租补助办法已经证明是服务地点差价调整数制度的一个必需部分，应在较永久的基础上继续施行。但是咨委会认为，这种办法试用时也有许多缺点，故应略加修改和改善。最重要的是这种办法不够公平，并且因为它的复杂性，难于了解和使用。因此，在进一步研究此事后，调整数咨委会自行定出了两个大目标：

(a) 尽可能使这种办法更公平；

(b) 用消除一些不必要的参数和简化其他参数的方法以使补助办法大为简化。

为此目的，它要求秘书处试验一种按照每一服务地点的房租总数与工作人员收入的平均关系计算补助费的新办法。后来实际试验结果证明：与试验性办法比较，新办法可减少各组织付出的费用总数。此外，这样订正后的办法简单多了而且易于了解和使用。它还增加房租限额的稳定性和一致性，从而使工作人员间待遇更为公平。因此咨委会得到行政协商会和国际公务员联会的同意后，决定建议委员会通过订正办法。

²¹ 《同上，第三十三届会议，补编第30号》(A/33/30)，第252-260段。

232 委员会第十一届会议核可订正房租补助办法于1980年7月1日起开始实行。办法要点如下：

- (a) 仅对在欧洲和北美以外地点服务的专门以上职类的工作人员继续给予补助；²²
- (b) 为阻止因有补助而租用不必要的昂贵住所起见，一般说来，补助费不得超出实际租金的百分之40，即工作人员应至少负担租金的百分之60。但在多数工作人员居住在政府提供的住房和在服务地点差价调整指数的租金部分（完全根据政府租金计算）为数较低，而商营住房租金高出很多的服务地点，这项一般性规则就必须有例外；
- (c) 为行政上方便起见，计算所得每月补助为数在10美元以下者概不计入；
- (d) 补助须经当地联合国共同制度内高级官员证明所请给予房租补助的住所，就工作人员的需要和市场的情况而言是“合理的”，才可给付；
- (e) 在所有上述各种限制范围内，按照公务员制度委会为每一服务地点定出的限额百分数字，个别地为每一工作人员计算出的、超过限额数额的补助，可达房租的百分之80；
- (f) 为避免重计起见，凡属可行时，应考虑到补助付款，对服务地点差价调整指数加以调整；
- (g) 关于所核准每项补助的必要事实，在另有指示以前，必须经常向委员会报告；
- (h) 当新的办法使补助减少或取消时，就必须采取过渡措施；委员会同意为期一年的过渡措施并决定于其第十三届会审查此问题。
- (i) 对由组织、政府或有关机构免费或收取比计算该服务地点的服务地点差价调整指数所用平均租金低得多的租金提供住房的工作人员，应于发薪时从他们的薪给中减去相当数额，以保持对该服务地点工作人员执行服务地点差价调整数制度的公平。

233 委员会要求它的秘书处根据各组织提供的、关于新办法施行情形的数据，向委员会第十五届会议提出执行情况报告。

²² 为外派津贴所规定的。

第七章

委员会在人事政策方面的其他职责

A. 委员会按照它的规约第13条采取的行动

1. 第一级：总标准

总标准的颁布

234. 委员会第十一届会议审议了有关统一制度职务分类标准：第一级总标准的发展和检验的报告。经委员会第十届会议核定的检验方案，已由日内瓦、纽约和曼谷等地包括统一制度各机构的职务分类专家、国际公务员联会的代表和委员会秘书处成员在内的一组人付诸实行。

235. 这份文件指出，检验组的设立，把它作为一个技术单位，它的职责是决定点数因素评价制度是不是适宜用作统一制度职务分类标准第一级总标准。为此目的，该组的六名成员执行了一个详细的检验方案，在七个星期内访问了三个服务地点，检查了179个职务。在检验期间，各项因素和职务说明表屡经修改，并编写了一套专用词汇。结果，不仅改善了制度的内在合理性和增进了对所使用专用词的了解，而且更重要的是，制度所得结果已获得改进。该组成员作完工作后，一致作出结论说，经过修改的点数因素评价制度应由委员会予以通过。他们为支持这项结论而举出的理由如下：

(a) 职务评价点数因素法是分析性的、数量化的、客观的。它规定出一套有条不紊的职务分析和评价办法，实际上需要考虑和评定一些因素。这套制度并没有达到终可成为评价职务的一个机械办法的彻底科学化的衡量程度，但可向职务分析者提供一个比较客观地评定不同职务价值的基础。或许它的最大长处是，特别适宜应用于包含有不同工作——这是统一制度的多数职务的

显著特色——的职务。基于上述理由，点数因素法正是最适合应用于统一制度各组织内部的职务评价法。

(b) 该组检验的这套制度，已成功地应用于许多工作领域和许多组织与工作地点的许多不同职务。它已应用于科学性、技术性、行政性、联系性和语文职务督导性和非督导性职务，管理和支助职务，总部和外地职务，人数众多的外地工作和人数稀少的外地工作的代表性和非代表性职务，都取得良好结果。所有检验（未取得充分资料的职务不包括在内）的总的肯定率达到80%以上。因此，这套制度完全符合必须适用于统一制度各组织的一切职务的要求。

(c) 这套制度是由分类者付诸应用的，他们的经验和背景极不相同，对检验所包括的个别职务的认识程度也不同。但是，这些分类者一旦应用这套制度有了足够的经验，他们个别取得的结果是具有显著一致性的。

236. 基于上述种种理由，该组作出结论说，经过该组检验的这套点数因素评价制度，是把统一制度各组织的种种评等作法和方式溶合成一种共同办法、而在现有评等方式中需要的改变最少的一个最好的手段。因此，该组向委员会作出建议如下：

(a) 经该组检验和订正的点数因素评价制度应予通过，把它作为统一制度评等标准的总标准；

(b) 公务员制度委员会职务说明表应予通过，同总标准一齐使用，以便在划分职务类别时更能考虑到一切有关资料；

(c) 专用词汇应予通过，作为分类者在应用总标准时的参考工具（必要时，词汇可加以订正）；

(d) 在划分职务类别时，应尽可能进行职务审查或同现任人员会谈，以补充职务说明表提供的资料；

(e)为各组织的分类专员举办训练讲习班，以便说明和妥善执行总标准。

237. 行政协商会的代表说，各组织对检验总标准所作的工作都表示满意。虽然各组织都接受而且支持总标准，但在付诸执行之前，还须就外地的项目人员员额作进一步的检验。此外，有些组织认为，对于执行的建议和所涉预算问题，需由各组织加以更彻底的检查。因此，行政协商会认为它不能就这些问题作更详细的评论，也不能议定一个执行日期。

238. 卫生组织的代表说，卫生组织反对在这个时候开始适用总标准，理由是各项标准需针对外地项目人员员额作出进一步检验。由于卫生组织在实施评等标准时对总部、外地和项目人员员额不作区别，因此认为不宜对有关的某些职类的工作人员实行两套不同的制度和标准。不过，他赶紧肯定地向委员会说，他此项保留绝不意味着卫生组织不愿采用公务员制度委员会的统一评等标准，只是卫生组织认为这类标准应对所有专门工作人员一律适用，不论服务地点或合同性质。

239. 国际公务员联会的代表说，采用总标准可以作为那些没有职务分类标准的组织的指导方针。这也可以弥补各组织间评等方式现存的差距。国际公务员联合会认为，执行这些标准必须工作人员充分参与，包括同现任人员进行职务会谈在内。

240. 总的来说，国际公务员联合会是支持上述建议的，但认为在执行总标准时应考虑到下列各点：

- (a) 需要确保工作人员的专业机会不被忽视不会缩减；
- (b) 需要对执行日期灵活确定，因为个别的组织作内部检验以评价标准对它们的作用，是很重要的；
- (c) 标准的应用训练讲习班不仅要包括职务分类者，而且要包括工作人员的代表；

(d) 把专用词汇当作订定各组织解释标准的统一办法的手段的用处；

(e) 订定阐明专门和一般事务职类的工作的完满的定义的重要性。

241. 关于最后一点，国际公务员联会的代表说，在委员会下一届会议上，联会将举出一般事务人员从一般事务职类转入专门职类所面临一些问题。同时，国际公务员联合会希望制定职务分类标准和确定专门职等和一般事务职等的定义的工作，不会导致对一般事务人员的职位升迁的更多的障碍。

结论

242. 委员会指出，进一步制订和检验总标准，以期用作统一制度职务分类标准三级制度的第一级计划，已在委员会第九届会议（1979年二、三月）上获得核可，并在委员会第十届会议上根据各组织和工作人员的意见加以修订。委员会又注意到，各组织曾在第十届会议上支持标准的三级制度以及这些标准的第一级的检验方案的细节。委员会决定：

(a) 核定在最近检验方案期间订正过的点数因素评价制度，并按照行将制定的办法（见下文(b)）颁布此项制度，把它作为统一制度评等标准的总标准（第一级），供各组织采用。委员会注意到，它作出这项决定，是要：

- (一) 制定标准，以便统一制度各组织用以划分总部和常设外地办事处，在几个组织共同的工作领域内的一切专门以上职类（包括从P-1到D-2）、非项目人员的职位；
- (二) 建议各组织在划分总部和常设外地办事处的所有其他专门以上职类（包括从P-1到D-2）时采用这个标准；但确认各组织可自行决定把这个标准应用于项目人员的职位。

总标准载于本报告附件十二。

- (b) 指令秘书处同各组织和工作人员协商后，编制并提交委员会第十二届会议一份从1981年1月1日起逐步执行总标准的计划（但是愿意及早执行总标准的组织听任自便），以及根据规约第17条的规定检查本领域内委员会所作决定和建议的提案；
- (c) 建议各组织在按照总标准对职务进行分类时，使用公务员制度委员会职务说明表（见附件十三）；
- (d) 建议分类者把专用词汇（见附件十四）作为实行总标准的参考工具，必要时秘书处可对专用词汇加以订正；
- (e) 建议各组织在划分职务门类时，应尽可能进行职务审查或同现任人员会谈，以补充职务说明表提供的资料；
- (f) 核准由秘书处举办应用总标准的训练讲习会，各组织的职务分类专员和工作人员的代表均可参加；
- (g) 核可制订第二级标准的订正时间表。

243. 委员会注意到卫生组织代表对于按照总标准进一步检验项目人员员额表示的保留。但是，行政协商会曾向委员会报告说，大多数组织都认为这种检验是行不通的。它又指出，在委员会第九届会议通过的工作方案内，委员会已决定以后再处理项目人员职务分类标准的拟订。但为协助卫生组织执行总标准起见，它已指令秘书处同卫生组织合作，在该组织和愿意参加的任何其他组织的内部对项目人员员额进行一次检验，并向委员会第十二届会议报告检验结果。

总标准的执行

244. 委员会第十二届会议收到了一份文件，内中载有关于秘书处举行的协商的资料，提出一份从1981年1月1日起逐步执行总标准的计划草案，摘述检

查本领域内委员会所作决定和建议的提案，报告为应用总标准举办的第一次训练讲习会，并载有应卫生组织的要求按照总标准检验项目人员员额的报告。

245. 行政协商会的代表报告说，各组织间关于总标准执行的方法的意见颇为一致。每一组织都准备按照本身的要求和配合本身拥有的资源的限度来执行这项标准。从最低限度来说，自1981年1月1日开始，在需要就分类作出任何决定时，就是，在划分任何新设的员额、空额或即将出缺的员额以及被要求审查的任何员额时，就实行总标准。但是，有些组织或赞成举行一次全面的整个组织的评等调查，或赞成按照组织单位、职业分类或服务地点进行部分的调查。关于检查委员会所作决定和建议，各组织认为应向委员会提出关于采取的行动的报告，但不必在下届会议之前提出。各组织赞赏地注意到委员会秘书处为应用总标准举办的训练讲习会的用处，并表示希望能再举办这类讲习会。这些组织要求委员会编制一本训练手册，以便各组织执行标准更有所遵循。行政协商会代表又指出，有些组织的立法机关没有把划分人员职级的全权授与行政首长，执行总标准时就会遭遇困难。各组织希望委员会特别努力解决这个问题。

246. 国际公务员联合会代表解释说，工作人员原则上同意在各组织执行职务分类计划，只要执行不妨碍职业前途。不过，执行标准策划的时间似乎太短。在执行的每一阶段，应与当地工作人员密切联系，包括上诉程序的制订和实行在内，这一切都需要时间。工作人员认为，对于委员会所作决定的影响如何和所有执行阶级，都应由行政方面和工作人员共同进行检查和评价，务必做到充分了解和遵守标准。这一共同工作的确切方式当然取决于各组织与工作人员协商的传统和现有办法。而且，任何有关的评等决定和有关资料都要传递给工作人员。国际公务员联合会又认为，工作人员应参加委员会监督总标准的执行的工作。工作人员指出，行政方面应拨出充裕的资源，以保证妥善的执行，并希望委员会在这方面加以协助。工作人员也强烈支持在其他组织多多举办训练讲习会的建议。

结论

247. 委员会注意到各组织对于执行总标准的最妥善办法表示的意见。各组织的评论和态度都是积极的、建设性的，总的来说，各组织的代表和工作人员的代表都欢迎采用总标准。各组织在顾到本身的规章安排、资源和与工作人员协商的程序之下，可在循序渐进的基础上，自1981年1月1日起开始实施总标准。委员会又满意地注意到秘书处举办的关于使用总标准的训练讲习会，并指令秘书处在将来有需要时再举办这类讲习会，以便执行总标准。

逐步执行的意义

248. 委员会认为，它所作自1981年1月1日起颁布和采用总标准的一项决定，意义是很清楚的，就是，各组织就总部和常设外地办事处相同的工作领域内专门人员以上职类的职务分类作出任何决定时，最迟须在1981年1月1日前开始实施这项标准。委员会注意到，从它的秘书处收集的统计数字可以知道，总标准可应用于65个工作领域，在统一制度中占绝大多数工作领域。（这些相同的工作领域列载附件十五。）

249. 委员会说，改用总标准，对分类制度确立已久的那些组织来说，是比较困难的，但对没有正式的职务分类制度的那些组织来说，应无多大困难。作为执行的第一步，需要把必要的程序开始付诸实行，就是，把总标准正式地介绍到组织内部。就有些组织来说，只要行政首长作出决定就可以，但对别的组织来说，可能需要向组织的立法机关报告采用新标准。通常采取这个步骤要同工作人员的代表适当地协商执行的具体手段。委员会决定容许下列三项执行的变通办法：

(a) 在1981年内举行一次全面性的整个组织内部的全体专门人员以上职类人员职等的检查。（这样就可在相当短的时期内充分执行，但是，承担的资源，特别是对较大的组织来说，是比较大的。）

(b) 自1981年1月1日起开始部分地实行总标准，就是：一次选择一个部门、一个部、一类职业或一个服务地点，而就选定部分的全部职务加以彻底检查和分类。（这个办法比前一变通办法缓慢，而且需要有一个明确的时间表，表明对一个部分的审查完成后，开始就组织内其他部分进行审查的行动。）

(c) 自1981年1月1日起，在需要作出任何分类的决定时，就是，在划分任何新设员额、空缺或即将出缺的员额以及由于职务和责任改变而指定要审查的任何现有员额时，就实行总标准。（这个办法需要投入的资源最少，而且各组织以前的分类标准也不须暂时一并实施。）

委员会又决定，每个组织都应按照上述方针编制一个明确的计划，并向委员会第十三届会议（1981年二、三月）报告它拟采用哪一个办法。

对职务进行分类时应遵循的具体办法

250. 委员会建议各组织采用下列办法，协助执行“总标准”：

(a) 根据一项总计划制定职务种类，这一总计划确保获得为应用各种因素的所必须的所有资料。这最好就是委员会制定出的标准总计划。

(b) 制定明确的标准，用于决定何时适合对职务的叙级进行审查，以便确保经济、有效和公平地执行分类制度。关于新设职位，有必要在征聘工作开始之前由分类股对将设职位的最初一级进行审查，以避免在同级义务和责任的新设职位和现有职位级别之间出现不一致。在设立了现行职位等级之后，如果现有职位的义务和责任发生重大改变，该职位所在单位的首长应就这些义务变化的性质及变化的原因提供充分的说明材料。最后，应规定至少六个月以后才准备考虑随后提出进行审查的要求。

(c) 制定一项政策，规定凡属可能即应在现有资源限度内进行职务审查，以获得足够的材料对受审查职位的各个方面进行适当的估价。

(d) 凡屬可能即在现有资源限度内安排另一个分类官员在讨论后对受审查的任何职位进行第二次独立估价，以便作出最后估价。解决等级方面的个别差异，因而对受审查的职位作出各方同意的全面估价之后，就可以保证审议到了所有材料，查觉到了在判断上的个别错误，而且各个叙级人员在应用总标准方面取得了更大的一致性。

(e) 制定正式申诉或审查程序，以解决任职者对为职位所设立的职等提出质疑的案件。虽然根据它们解决这种申诉的特定传统和现有机构，各个组织处理申诉的确切性和程序各不相同，人们认为下列原则是可取的：任何职等申诉委员会的结论均应以咨询性建议的形式向行政首长提出，最后决定权仍属行政首长；任何申诉程序的制定都应确保完全公平，但也不应变得过于琐碎，过分拘于形式，过分笨重或鼓励不合理的申诉或过分争讼；应迅速有效地处理申诉，防止因拖延太久而常常出现的工作人员之间的矛盾和行政困难；如果建立了申诉机构，应就这种机构成员的挑选问题同工作人员协商，挑选出的任何成员不仅应具有叙级问题的经验，而且也参加过使用总标准学习班和受过这方面的训练。

(f) 工作人员代表可参加诸如制定申诉程序之类的工作，个别工作人员也会参加对其职位进行审核的谈话或者就如何执行总标准问题同工作人员进行协商；但应认识到，对各个职位作出叙级决定是而且应该继续是行政管理当局的特权。

在立法机构方面委员会采取行动所涉及的问题

251. 委员会注意到，它作出的自一九八一年一月一日起逐步执行总标准的决定，已经考虑到如果要求在一九八一年一月一日以前即全面执行总标准的话，某些组织可能遇到的资源方面的困难。另外，它注意到，应用总标准所需要的时间是恰当应用任何职务分类制度必不可少的最短时间。但情况似乎是，某些组织能够得到的现有资源甚至不足以执行现行的分类制度。委员会注意到，制定和执行划一共同制度职务分类标准的目标是要确保，统一的薪给和津贴制度应适用于整个共同制度内专门人员和专门人员以上职类的所有工作人员。执行已经颁布的共同职

务分类标准也将有助于确保薪酬水平在同工同酬原则的基础上相当于工作人员向各组织提供服务的水平（从而产生更大的工作效率）。委员会认为，除非由立法机关向适当的分类机构提供足够的资源，否则便不能实现这些目标。提供这种额外资源可以换来秩序更加井然，减少职等递增，改善管理和提高工作人员的精神，因此值得立法机构投资。所以，委员会向各组织立法机关强烈建议，如果能够表明这种资源对执行和维持委员会颁布的共同制度职务分类标准是必要的话，就应对各组织提出增加资源的要求给予有利的考虑。

252. 委员会注意到，执行总标准产生一个重要问题是在现有的合乎宪章规定的主管职位叙级单位内采用，有系统的客观的技术性办法进行职务分类的效果问题。在多数机构内，P-5职等以下的职位叙级权力属于行政首长。有几个机构的行政首长也有权对D-1和D-2等级进行职位叙级。但是，在某些其他机构内，这种权力通常是作为方案和预算过程的一部分完全属于立法机构。为了保证有效地、前后一致地应用总标准，委员会认为：即使全面预算规定某一个特定职等的员额最多不得超过一定的数额，行政首长最低限度也应有权对员额叙级，这种做法是必要的。无论如何，对个别职位作出技术性叙级建议之后，又因为预算或其他考虑而驳回或修改这种建议，这样做是前后不一致的，因为这些考虑总是不顾及到作出最初建议的技术性根据。大家承认，立法机关希望而且也应该确保没有因为滥用授给行政首长的职务叙级权而造成职等递增。但是，除了保有对每个员额职等逐个进行核可的权力以外，也有其他办法可以使立法机构在一个机构内对职等递增现象进行监督和控制。人们认为可取的作法是，无论有无授权，所有立法机构都可以努力通过年度报告之类的办法或通过对该组织的叙级轮廓，而不是通过参与个别叙级决定的办法进行监督，来对该机构的全面叙级模式进行监督。

253. 因此，委员会向各机构立法机关建议授权各行政首长按照这些立法机构所认为合适的任何控制办法来评定职等，每个立法机关应通过监督该机构的叙级轮廓或采用其他适当办法而不是通过就个别职位的具体职等表态的办法，对该机构的全面叙级模式进行监督。

监督委员会关于职务分类决定和建议的执行

254. 委员会注意到，按照规约第十七条的规定，要求对各机构执行其决定和建议所采取的行动不断进行审查并向大会提出报告。关于就执行在采用共同职务分类标准方面所做出的决定和建议而采取的行动实行监督和提出报告的问题，大家认为只应该首先请各机构就执行总标准所采取的行动提出报告，然后再就执行即将陆续颁布的各别第二级标准所采取的行动提出报告。正如上面第249段所表明的，委员会决定，每个机构应按该段所提到的选择办法之一制定明确的执行计划，并向委员会第十三届会议（1981年2—3月）提出报告，说明曾经采用过哪一种执行标准的选择方式。

255. 因此，委员会进一步决定，各机构应就其第一个执行年度期间内采取的行动编写一份报告，向第十五届会议（1982年2—3月）提出。报告所应包括以下材料：在该机构内位于总部和外地常设办事处的六十五个一般工作领域内 P-1 至 D-2 职等的职位总数；在这一年内应用总标准进行分类的职位数额；使用这种办法后保留原级，升级和降级的数额；在这一年内应用总标准进行分类的任何其他职位的数额以及该机构在应用总标准时所遇到的任何问题。报告除了起到监督委员会决定的效果之外，还将是在各机构经验的基础上对总标准是否适合进行检验的工具。报告也将为委员会秘书处提供机会协助各机构克服在实行这一制度时可能遇到的任何困难。委员会决定，将按照各机构执行标准的实际成绩来确定监督其决定的任何其他方式或确保这些决定得到执行的任何其他方式。

256. 秘书处就卫生组织、粮农组织和民航组织的51个项目员额的 P-2 至 D-1 职等试用总标准的结果提出了报告。负责试用人的结论是，试用结果（88.2% 的人原级不动，2% 升了级，9.8% 低于现在职等）证实了最初的结论：即总标准不论应用于项目职位和非项目职位都可以取得积极的成果；在向委员会提出建议之前，各机构进一步研究是否有可能把总标准的适用范围扩大到项目职位。委员会满意地注意到试用的结果和所设想的今后的行动。

2. 第二级：职等标准

257. 委员会在其第十届会议核可了共同制度职务分类标准的制定计划并在其第五次年度报告²³中提出报告之后，根据制定的时间表对制定第二级标准的进展情况进行了审查。委员会注意到秘书处报告的在笔译员和人事管理专家工作领域的制定标准方面已经完成的工作，并核可了随之采用的总的做法。这包括根据各组织收到的具有代表性的职务叙述对每个工作领域内职等的叙述。叙述包括在每个职等级别上典型地履行的各种义务的具体实例，也包括叙述总标准（第一级）的六个因素所要求的条件和每个因素所造成的等级。

258. 委员会宣布它打算审议和如有可能在下届会议上颁布笔译员和人事管理专家第二级标准；在秘书处对各机构和工作人员提出的意见进行审议之后，如有必要，将对标准进行修订。委员会协定了1981年的工作方案，方案包括制定和颁布经济专家和电子数据处理专家工作领域的第二级标准。在这方面，委员会注意到，行政协商会愿意召集职务分类小组委员会对委员会秘书处将要编写的标准草案的技术性内容进行研究并提出详细意见。

3. 确定专门人员职等工作的方法

259. 委员会记起，它曾在其1979年2月—3月召开的第九届会议上承认制定区别专门人员职等工作和一般事务人员职等工作的方法的重要性，因为某些机构把某种职务列为专门人员职类，而其他一些机构（有时就在同一服务地点）却把同一职务列为一般事务人员职类。委员会第十二届会议审议了行政协商会提出的制定这种方法的提议。

260. 行政协商会代表解释说，提议的方法涉及采用两个步骤，每个步骤应用于一个特定的职位，最后对该职位的适当职类作出结论。头一个步骤包括把职位

²³ 《大会正式记录，第三十四届会议，补编第30号》(A/34/30和Corr. 1) 第191—200段。

的职业类别同委员会核可的职业类别共同分类办法（职业分类办法）进行比较，职业类别共同分类办法把各种职业类别分别列为专门人员职等或一般事务人员职等。因此，受审查的职位将按照其所属职业类别划分职等。

261. 如果这个步骤尚不足确定，即可采用第二个步骤。第二个步骤包括按照对专门人员职等工作的描述对受审查的职位进行分析，从而确定适当的职等。这种描述²⁴如下：

专门人员的工作是分析性的，评价性的，概念性的，解释性的而且是/或者是创造性的，因此需要应用一套有系统的理论知识的基本原则，例如某一门科学，学问或专业的基本原则。专门人员的工作错综复杂的，其困难和复杂的程度，不仅需要识别和考虑各种不同的、形形色色的构成因素之间的相互关系，而且需要识别和考虑进行工作的更为广泛的联系和更加广阔的前景，包括对本机构更大的目标和方案的影响及其相互关系。这需在对问题进行分析和评价过程中作出判断以及对各种备选行动方案进行斟酌选择，做出决定。

专门人员的工作需要一套与大学学位相等水平的有系统的理论知识。这种知识通常只有经过正式教育才能获得，但在某些学科和专业也可以通过其他训练，自学或实践经验而得到。

262. 待定期审查之后，委员会决定核可行政协商会提出的并且在上面第260和261段中加以叙述的办法，在实行共同制度的各机构内用于确定某一特定的职位应列为专门工作人员职类，还是应列为一般事务人员职类。

²⁴ 定义不会（也不可能）描述所有专门人员工作的所有方面。定义的某些部分也可应用于一般事务人员职类的某些工作。在应用这个定义来区别专门人员的工作和一般事务人员的工作时，人们认识到，必须运用判断力估价一个特定职务所涉及的工作，是否符合全面的定义，而不是只符合定义的一个经过选择的方面。应该经常铭记，任职者的教育水平或所受的训练是不相关的，重要的是开展工作所需要的理论知识水平。

4. 纽约一般事务人员职类 共同叙级标准的制定

263. 秘书处向委员会报告说，联合国请它注意，联合国已经开始进行工作制定新的分类标准，并且对纽约一般事务人员职类的职位进行综合分类审查，以期建立一个七级分类结构，用以代替目前的五级结构。另外，开发计划署还通知秘书处，它对在为其工作人员建立的七级结构基础上制定新的分类标准感到兴趣，但认为纽约一般事务人员的任何分类标准应在协调的基础上加以制定，并且应该适用于该服务地点的所有一般事务人员。另一方面，儿童基金会报告说，它已于最近采用了一般事务人员叙级标准。尚未计划制定新标准。不过，如果联合国和开发计划署计划这样做的话，它也将考虑把其一般事务人员职类的结构从五级扩大到七级。因此，秘书处提请委员会注意这个问题，以确保这三个组织都遵循职位分类和纽约一般事务人员职类叙级结构的共同办法。

264. 委员会重申了它在其第五届会议上核可的原则，即，不需要在全世界划一的基础上制定一般事务人员分类标准，因为薪给表在全世界并不划一，但是在同一服务地点，例如在纽约，对所有不同机构按照共用薪给表支付薪水的工作人员则应当应用同一标准。委员会并进一步明确，按照委员会规约，在由有关各方对这些问题进行研究之后，由它负责建立分类标准和应用于纽约一般事务人员的职等数目。因此，委员会授权其主席请联合国秘书长确保联合国、开发计划署和儿童基金会采用共同的办法拟定关于建立分类标准和修订纽约一般事务人员职类职等结构的提议。委员会一俟收到经三个有关组织协调努力拟定的提议，即就分类标准和适用于纽约一般事务人员叙级结构作出决定。

B. 委员会按照其规约第14条采取的行动

1. 不同的叙级方式

265. 委员会根据世界卫生组织的报告，审议了该组织将某些职位的叙级改为P-6的作法。该报告说明了使用这种作法——将P-5级以上但不负有主任职责的某些高级技术员额定为P-6，薪给则与D-1级相同——的目的和限度。委员会注意到P-6级工作人员和D-1级工作人员的工作条件并没有任何差别；而且指派给这些员额的职务和责任也没有不同，尽管这些职务和责任的种类可能不一样。因此P-6和D-1的差别主要是在名称上而已。如果卫生组织认为为了内部的需要而要将D-1级的所有员额区分为主任员额和非主任员额的话，那倒不会影响到共同制度。因此，委员会指出P-6职等是卫生组织所特有的，他还指出行政协商会代表肯定这种做法不会用于共同制度内的其他组织。

2. 成绩考核

266. 委员会根据其秘书处编制的文件继续审议了该问题，秘书处的文件就考绩的各个方面提出了各种政策提案，并建议编制考绩表格范本。该文件是根据大量的考绩技术资料编制而成，这些资料取材于联合国系统内各组织、其他一些国际组织、某些国家公务员制度和一些从事国际业务的企业。

267. 行政协商会对秘书处的文体大体上表示同意，但同时强调必需就考绩政策的具体执行方面作进一步的研究。需要各组织进一步审议的项目包括：每年进行全面考绩的规定，保证主管人员按各种可能的级别对其工作人员叙级的方法，评语和评分的相对作用和使它们之间取得平衡，奖赏成绩优越的方式，和记录考绩资料表格的设计和使用的细节。因此，行政协商会已着手研究这些问题，供其1981

年1月举行的下一届会议审议，以期向委员会第三十届会议提出更详细的意见。

268. 国际公务员联会对委员会进行的一般审议及其为考绩所鉴定的目标，特别是那些与职业发展有关的目标，表示赞同。由于考绩对决定工作人员的职业发展十分重要；因此，国际公务员联合会大力主张对主管人员提供全面的训练，使它了解到考绩制度的目标、目的和执行；它又认为对工作人员也应当提供这方面的训练。同时，国际公务员联合会也在下列各方面提出其他的建议：扩大和改善考绩申诉的程序、在裁减工作人员时采用考绩分数的办法，对成绩优越人员的奖赏，以及主管人员的考绩问题等。

269. 虽然委员会认为，制定有效的考绩制度对提高国际公务员制度的效率和采取适当的职业发展措施是必不少的，但它觉到现在还未能就有关考绩政策或适当的考绩方式等问题发表意见，对于某些基本原则和一般审议以及考绩的目标已取得协商一致意见。关于在制定考绩政策时必须考虑到的原则，委员会确定如下：

- (a) 各种考核应当以工作人员的工作表现而不是以个人性格为根据；
- (b) 由同级人员或属下人员考核的作法应当避免。但是二级主管人员应当参加考核程序，一方面可保证有较大的客观性，另一方面也可保证几个直属主管在执行考核准则时能够前后一致；
- (c) 主管人员因没有时间、兴趣和意志而不去分清楚工作人员之间的不同表现的问题必需加以认真注意；
- (d) 设立申诉机构是考绩一个重要方面，特别是在共同制度各组织内的多文化环境；
- (e) 关于考绩的机密性，工作人员应当有整份考绩的副本；而且该报告只有在工作人员同意下才可交给未来的雇主。

270. 关于比较一般性的审议，委员会指出考绩本身不是一个目的。它是为了达到某些目标而进行的。许多考绩制度之所以失败，是因为过分注重制度的执行，而不大注重或根本不去确定该制度的目标，看一看这些目标是否正通过制度的执行

而实现。因此，在实际制定任何考绩制度以前必须确定其目标，任何制度一旦执行以后，执行制度的人必须经常检查这些目标是否已在考核中实现和这些考核工作是否为预期的目的服务。

271. 委员会认识到考绩制度不应使那些被考核的人感到惊讶。考核是一个不断进行的过程。考核过程必需公开才能有效。所有的考核，不管好坏，都要经常让该工作人员知道，免得优劣的成绩受到忽略，从而使主管人员无法将各有关资料列入年度报告中。因此，每年的成绩报告应当概述该年通知考绩的情况。

272. 成绩报告应当以积极的而非消极的办法为基础。但是，这并不是说对所有的成绩应当给予高度的评价。实际上，这正是许多考绩工作所犯的毛病——它们往往没有把成绩优、劣的工作人员区分开来。其实，该报告应当是一个推动人们向前的工具，既强调优良的成绩，又指出不大好的成绩，并同时设法制定改进成绩的方法。考核所针对的虽然都是过去的成绩，但它应当是向前看的，设法帮助人们在今后取得良好的成绩。

273. 考核办法不应当费时失事的，因为人们可能会由于缺乏时间而完全不予理会或草率了事。另一方面，简化的考核方法固然会方便报告人员的工作，但它使成绩考核变得毫无意义了。“清单式”的和繁烦的考核办法都是不可取的，前者只要在职者仍在原职，每年作些记号就完事了，后者则使考核者和受考核者陷入冗长的表格、过程和程序而不能脱身。因此，必须在这两个极端之间取得平衡，制定一个用起来比较简易但却需要花费一定时间来达到考核目标的方法。

274. 最后，必须首先认识到没有一个考核制度可以完全实现所有的目标。反过来说，如果能够有一个完善的考核制度，那么今天私人部门和政府部门就不会出现越来越多的不同的考核制度。

275. 委员会确定了下列四类的考绩目标：

(a) 与工作有关的目标

对所作的工作有所管制；

提高生产率；
改善效率；
帮助指派工作；
确定工作人员是否实现工作的目标；
计划今后的工作任务。

(b) 职业发展目标

鉴定训练的需要；
提供表明职业目标和愿望的机会；
确定组织内各种职业的可能性；
确定优点和缺点，并鼓励找出改正缺点的办法；
确定职业潜力；
计划发展（促进或横向）任务。

(c) 交流的目标

使主管与属下人员能够交换意见；
提供有关成绩的适当反应；
在成绩和今后的工作任务方面，明确对工作人员的期望；
通过公开谈论成绩的方法对工作人员加以鼓励并使其对工作感到满意；
使职员知道他们在本组织内的成绩。

(d) 行政目标

检验职务说明是否是最新的；
作为奖赏的根据；
确定是否应当每年给予加薪；
作为决定改隶的根据；
决定是否成功完成试用任期；
作为升级或降级的根据；

作为在工作令人满意或不令人满意时决定延长或终止合同的根据；

作为在裁员时终止合同的根据；

为未来的雇主提供资料。

276. 委员会认为许多这些目标都有密切的关系，而且所有这些目标都可以列入考绩的四个主要目标：

- (a) 作为使管理部门监察指派的工作已获彻底执行的工具（与工作有关的）；
- (b) 作为帮助发展工作人员的职业的工具体，从向作为发展本组织的劳动力的工具（与职业发展有关的）；
- (c) 使主管与从属交换意见（与意见交换有关的）；
- (d) 提供资料以作为今后有关本组织劳动力的行政决定的根据（与行政有关的）。

277. 委员会注意到第一类和第二类的主要目标与任何考绩制度的内容密切相关；即只有采取一种探讨工作和职业发展方向的制度才能达到这两类主要的目标。因此，如果考绩表格内有一部分专门用于每一个目标，那么这种考核表格就最能达到这两个主要的目标（甚至于达到它们的附属目标）。第三类主要目标——即意见交换——主要与考绩制度有关，即在考核过程中必须允许，而且在实际上促进主管与从属人员对工作情况和考核中与职业有关的内容进行意见交换。此外，也必须就下列事项公开交换意见：对过去成绩的反应、将来预期的成绩、为今后计划的任务、职业目标、机会和限制、训练和发展的需要等。考绩的第四类主要目标——提供作为今后行政决定所根据的资料——与考绩制度的内容或过程都没有主要的关系，而与考核后所采取的行动有关。如果要达到考核制度中有关行政的目标，在进行考核和交换意见的过程中，固然要说明被考核者是否适宜于继续录用、是否应当升级、是否值得每年加薪或奖赏、是否乐意改隶等等，但人事部也必须采取后续行动，确保在作出行政决定时会使用上述这些资料。

278. 因此，委员会认为，如果考核制度要达到上面第276段所列举的四主要目标就必须作出下列的结论：考核的内容应当包括与工作有关的部分和与职业有关的

部分；考绩表格内应当有以下的每一部分：考核过程应当促进对考核内容的意见交换；考核后需要采取后续行动以确保在行政决策时考虑到考核结果；最后，应当经常评价考核制度，以确定是否已达到了该四个主要目标。

279. 虽然可以作出这些结论；但是，还不能确定在评定成绩时应当使用何种准则或办法。但是，所有成员都认为考核表格必需简化。

280. 同时，对考绩的保密性以及申诉的办法也取得了协商一致意见。委员会认为，考核不应当对工作人员保密，而且，工作人员只有在认为有不利的歧视、考核程序执行不当或存有其他形式的不公平待遇的情况下，才可提出申诉。考核本身不应当作为主管和从属之间谈判的理由，而是应当作为主管对成绩作正确又客观报告的责任。鉴于此，如果各组织已经采用了处理各种不公平待遇案件的申诉程序，那么就不必采取其他申诉程序来特别处理考核问题。

281. 因此，委员会的结论是：对若干问题虽然已取得了协商一致意见；但是对考绩政策的某些方面以及所将采用的方式还需要作进一步的研究。因此，委员会决定在1981年举行的下一届会议再回来讨论该问题。

3. 特别职业发展方案

282. 委员会按照第九次会议制订的计划，继续对职业发展/招聘问题同时进行审议。该计划按顺序载列了将要审议的这个高度相互关联领域里的所有问题。委员会指出，它采取这个行动的目的是要特别就规约第14条所予见的招聘、职业发展和培训等问题向各组织提出建议。

283. 委员会着手审议工作计划的第7个步骤，即应否采取超出正常职业发展方案以外的特别措施，使妇女、年轻人或任职人数不足国家国民的职业获得发展，以及是否应在共同系统各组织内制订管理训练方案。委员会利用秘书处编写的一份文件作为讨论基础，这份文件对各种问题作了调查，并提出政策性建议。

284. 行政协商会的代表报告说，各组织就与研究中的各项问题有关的下述各点达成了协议：

- (a) 不应在正常的职业发展方案以外单独为某一批人制订特别发展方案；
- (b) 把一般事务人员的职业发展当作特殊问题加以研究；
- (c) 各行政领导、人事主任、职业发展和就业安置的专家和管理人员应当抵制任何国家政府要求对其国民的职业发展给予优惠考虑的压力，对此，行政领导应当要求他或她任职的组织的成员国不要施加这种压力；
- (d) 不应把某一组织内职位的任命（正式的或非正式的）当作任何国家或国家集团的特定范围；
- (e) 应制订模范管理训练方案，为此，行政协商会训练小组委员会已作好准备，为拟订这种方案作出贡献。

285. 国际公务员联合会代表说，工作人员一般都赞成秘书处编写的文件内所列举的方法。的确，其中有许多看法和工作人员在1978年的主要政策性文件中所表示的看法一致。工作人员无法赞成为某些国家的国民或任何其他一批人所作的任何发展安排，因为他们认为在执行职业发展方案方面，应当把国际公务员当作一个整体来处理。共同系统内工作人员每年的变动相当大，可以在征聘的过程中采取步骤以消除任何不平衡现象；但是，这种步骤不能只为了纠正不平衡现象而忽略聘用效率高、有能力的工作人员这个主要标准。工作人员同意应采取步骤，以消除任何可能存在的具有不良影响的歧视，保证所有工作人员都享有平等的职业发展机会。各组织内都应成立联合选拔委员会，由男女专门人员和一般事务人员以及具有广泛地域和文化背景的工作人员组成，以避免采取偏心的职业发展行动。此外，考虑给予升级或其他职业调动的工作人员的档案不应载列任何有关国笈情况或受扶养子女人数的资料。工作人员完全同意各组织应作出努力，以抵制各国政府要求对其国民的职业发展给予优惠考虑的压力，不应把任何职位的任命当作任何国家或国家集团的特定范围。他们希望委员会能坚决支持这些原则。

286. 联合会认为虽然不应采取特别的职业发展措施，但是应当注意一般事务人员，担负技术任务的一般事务人员和机能有障碍的工作人员，使他们与其他工作人员一样，享有相同的职业发展机会。国际公务员联合会代表指出：一般事务人员几乎没有职业发展机会。因为一般事务人员通常是从G-3开始聘用，升为专门人员的路子又被堵死，结果在整个职业生涯中只有两三次升级机会。因此，他建议对于一般事务人员职类采取下列具体措施：

- (a) 增加同级调职；
- (b) 人事部门多多训练主管人员和其他人员，以纠正一种偏见，认为一般事务人员，特别是秘书人员的能力有限，只能担任他们目前所从事的那些工作；
- (c) 多做些重新安排职务的工作，使工作更加愉快；
- (d) 对已经升到职等最高一级的那些人，应增加其等级或升级机会；
- (e) 消除根据国策对一般事务人员升至专门人员所设的障碍。

关于最后一点，工作人员认为正如性别和年龄不应对升级的决定发生影响一样，国策也不得作为考虑因素。国际公务员联合会代表告诉委员会，联合会要他负责表示联合会不但极不赞成并且强烈反对大会最近通过的联合国工作人员竞争性考试程序。它认为这只不过是阻挡一般事务人员职业发展的又一障碍。国际公务员联合会坚决支持尽快取消这个考试程序。

287. 关于担任技术工作的一般事务人员，可以适用对全体一般事务人员提议采取的措施；但是，另外必须让他们接受更多本行的最新技术训练，使他们能够跟上技术的发展。对于机能有障碍的工作人员，各组织应采取行政措施和设置各种适合他们身体情况的结构，以协助这种工作人员在工作环境中发挥充分效用。应征聘更多机能有障碍的人员，这符合即将在1981年庆祝的国际残废者年的精神。各组织应订正其工作人员服务条例和细则，把这个目标列入其中。

288. 委员会在考虑是否应执行特别职业发展方案问题时说，假如在执行的过程中，组织的需要也能获得满足，则职业的提升基本上应根据唯才是用的原则，即应根据工作人员过去在该组织的工作表现以及从事新任务的能力，来考虑采取同级调职、升级或其他职业发展的行动。但是，委员会注意到人的天性就是这样，即使是国际组织也不能例外，致使某一批人如妇女、年轻人和某些国家的国民在职业发展上难免会受到歧视。但是，任何旨在消除这种歧视的特别方案，其本身就不应当以歧视性做法为基础。单独或特意为妇女、年轻人和某些国家的国民制订特别方案，或在管理部门作升级决定时施加压力，使有利于这一批人，以便达到目标定额的特别方案，就构成一种相反的歧视（有时称做“反转歧视”），因为这样就表示组织根据性别、年龄或国籍而给予某些工作人员以优惠待遇或特权。根据各组织的工作人员条例，这种方案无疑会构成不公平待遇的案例，因为条例规定不应根据性别、年龄或国籍而应根据才能来考虑职员的提升，否则，该组织就会因为那些没有得到这种优惠待遇的职员到有关的行政法庭去告状而受到控诉。此外，这种特别职业发展方案当然是根据“提升就是职业前途”这个假定而制订的，这和委员会已制订的基本职业发展政策²⁵不符。这个政策证实了从职员的观点来看，职业发展不应被解释为仅仅意味着提升到更高的级别。相反的，应当从大处着眼，职业发展意味着通过有计划地利用正式训练和在职训练、自修、有计划地参与各种工作领域、各种服务地点和与各种工作人员共同工作、同级调职、以及包括但是当然并不限于提升到更高等级的许多其他措施，来满足个人的发展需要，充分发展他的才能，将自己的才能以最有效的方法贡献给组织。

289. 因此，委员会建议联合国共同系统各组织不要执行这样的特别职业发展方案，单独对妇女、年轻人、某些国家的国民或组织内任何职员不宜加入的其他团体加以推荐，给予更高的等级或在某一等级为他们订立予计定额。但是，如果发现

²⁵ 《大会正式记录，第三十四届会议，补编第30号》（A/34/30和Corr. 1），第212和213段。

对这一批人确有不同待迁的情形，各组织可能会觉得有必要执行训练方案，使这批人具备在平等基础上同其他职员一起享有职业发展机会的能力。委员会指出，它虽然反对这种特别职业发展措施，但这并不妨碍在稍后阶段制订一套征聘政策，其中应规定为妇女、年轻人或某些国家的国民订立雇用的指标定额，因为对征聘新人所考虑的因素和对在职人员的职业发展的考虑因素不同。事实上各组织为补救对这批人可能存在的任何不平衡现象而采取的更适当行动应该是制订这种征聘政策。无论如何，正象职业发展／征聘领域的工作方案所予见的（参看附件十六），委员会将在稍后阶段处理征聘问题。

290. 委员会认为，如果具有不良影响的歧视的确危害到妇女、年轻人或某些国家国民的职业发展，就需要采取一些特别措施。但是，这种措施最好从针对问题的起因着手。因此，为妇女、年轻人或某些国家国民采取的任何特别措施都应当集中在消除一切由具有不良影响的歧视所造成的障碍方面，以保证全体工作人员都有相同的职业发展机会。这种做法再次肯定了而不是否定了作为职业升迁基础的唯才是用原则，因为工作人员的职业进展只能以他过去的工作表现和从事新任务的能力作为考虑因素，而不能以性别、年龄或国籍作为考虑因素。这样做不致使这批人以外的职员自称受到不公平待迁，再说，这样做也符合委员会早已制订的基本职业发展政策。

291. 随后，委员会审议并认可了一些措施，备共同系统各组织采用，以保证在工作人员的职业前途方面不发生有不良影响的歧视现象。因此，委员会建议各组织采取下述各项措施：

(a) 不得根据“口头征聘”来填补内部空缺，这样做会加重派系心理，并使现职人员已有的集团永远存在。应把空缺公布，并通知所有的工作人员；

(b) 应考虑来自职位空缺所在地以外的组织单位和服务地点的申请，并对收受申请表给予充分的时间，以鼓励所有工作人员提出申请。不应以行政方便而应以尽可能获得最佳人选来制订申请手续（但是，应鼓励工作人员赶快申请，以便尽速填补空缺，保证组织业务顺利进行）；

(c) 空缺通告中所列的资格要求应在事前加以审查，以保证所提要求与职务有关，而且是不可少和无歧视性的。教育、训练、健康和工作年资应与根据职务分析结果而得出的职务需要相称；

(d) 内部空缺通告中应该取消表明性别、年龄和国笈的用语。例如应把“男制图员”、“男摄影员”、“男护士”这一类职称改为“制图员”、“摄影员”和“护士”。²⁶ 提到在职人员时也不应用“他”或“她”来表示；

(e) 通告应以组织内每一种工作语文印发；

(f) 物色人选时不得以性别、年龄、国笈、仪表或任何与才能无关的考虑因素为依据。不得把在本组织的资历深浅作为升级的考虑因素，除非在对两个或多个人选根据资格要求和工作表现很难加以区别的特别情况下，这时就应当考虑服务年资较长的人选；

(g) 如果利用考试作为决定内部就业安置的根据，则这种考试的进行方法不得因性别、年龄、国笈、文化等而有所歧视；

(h) 选拔程序中所用的口头审查应当有一定的内容，并应以同样的方式进行口头审查，以求尽量客观，防止作出与性格有关的全盘评价，因为这样做容易产生偏见。应当把要问的问题清单交给从事口头审查的人事专员和管理员，并让他们接受口头审查的技术训练；

(i) 应当鼓励管理人员和其他具有作出有关职业决策地位的人员接受多文化训练。应当执行那些增进各集团间彼此了解与合作的方案。应提醒管理人员防止选拔和他们相类似的人而不选拔具有与职务有关的特点的人的这种倾向；

(j) 对可能受歧视的某一批人给予个别的职业顾问服务，作为向所有工作人员提供职业顾问服务的一部分工作。这种顾问服务旨在让这些工作人员了解可能存在的各种（非法的）歧视形式或他们可能面临的其他问题，能够发现歧视或不公平待迁的具体例子，从而加以报导和进行调查；

²⁶ 在这方面，可以参阅《公务员制度委员会共同职业分类法》。

(k) 用严格的选拔程序来挑选担任职业顾问的人员，保证他们公正并且没有偏见。他们应当知道并能向所有工作人员阐明所要求的资格、可以利用的教育和训练方案以及与职业发展有关的其他资料等；

(l) 行政领导、人事主管、职业发展和就业安置主管、专家和管理人员应当抵制任何国家政府在其公民的职业发展上要求给予优惠考虑的压力。行政领导应要求他或她任职的组织的成员国不要施加这种压力；

(m) 不应把一个组织内的职位指定为任何国家或国家集团的特定范围。

292. 委员会说，这些措施将或多或少地适用于妇女、年轻人和某些国家的国民，而且也适用于机能有障碍的人员等一批人。此外，其中有些措施可能会比其他措施更为有效，这要看某组织内现有的问题和习惯作法而定。因此，各组织不得不按照现有的资沅和习惯作法来选择一些措施先执行；但是，所有组织都应接受这些根本原则。委员会相信，这些措施如经执行，将有助于使所有工作人员都有职业发展机会，关于职业发展的决定也都以用客观态度决定的并与工作表现有关的考虑因素为根据。

管理训练方案

293. 随后，委员会审议了特别管理训练方案问题；这个问题是：如果执行特别训练或发展方案，则应选拔组织内有能力和有兴趣担任管理或监督职务的工作人员接受（一般为在职的）训练，使他们具备担任管理一级工作的能力。委员会指出，有人会认为这种方案将有助于在组织需要时保证能向它提供足够的管理人员。但是，也有人会仅对这些方案，理由是选拔工作人员接受这类训练的作法会影响到以后选拔实际主管人员的结果。因为一般说来，对后一种形式的选拔已经确立了良好的程序，而对前一种则没有，有些人可能把这种训练方案看成是防止根据标准程序和客观准则展开竞争的手段。也有人会认为这种方案可能会在组织的工作人员内造成特权阶层，一旦被选拔接受这种训练，他们就不会全心全意工作，因为他们认为将来被指派从事管理工作已是既成事实。

294. 但是，委员会说，很少人会不同意提议的管理训练方案的目标，特别是从共同系统的范围来看。所有组织为了继续存在都需要受具备良好训练的主管人员，而且随着影响各组织的种种问题的日趋复杂，它们对管理才能的需要也越来越大。毫无疑问，对于共同系统内那些经常被迫作出政治考虑、由于各办公室过度分散因而在行政通信和管制上遭到困难以及由于多种语文和文化引起人事问题的组织来说，这个问题尤为严重。考虑到这些困难，也就难怪共同系统内大多数组织最关切的的就是缺少受过适当训练的主管人员了。因此，看来大家不同意的不是训练方案的目标，而是达到这个目标的手段。换言之，大家都可能赞成拟订管理训练方案，不过一定要为管理当局和工作人员双方提供适当的保证。

295. 因此，委员会赞成下述的原则，即在共同系统各组织制订管理训练方案时，应确保工作人员和管理当局双方的利益。委员会提出下列几项建议供制订这种管理训练方案时参考：

- (a) 以了解作好管理工作所需的三种知识做为制订这种方案的基础：对管理项目的技术知识；管理科学的原则和理论知识；以及通晓人际关系；
- (b) 通过轮调和同级调职来加强在职训练；
- (c) 以工作表现作为参与这种方案的基础，并不分性别、年龄、国籍等，对所有工作人员开放；
- (d) 保证客观而有效地执行选拔人员参加这种方案的程序；
- (e) 保证获选参加这种方案的人并不自动享有被提升到管理阶层的权利；
- (f) 进行费用—利益分析，估计执行这种方案所需的资沅并说明理由；
- (g) 实行持续评价的方案来衡量实现训练方案目标的成绩，以便修订训练或选拔标准，从而获得更好的结果。

296. 因此，委员会的结论是：应当根据前段所列各项原则来制订管理训练方案。为此，它要求行政协商会向委员会下届会议提出关于训练政策的建议，它与职业发

展方案的一般关系，以及模范管理训练方案的具体建议，包括鉴定和选拔参加这项方案受训人员的方法和标准。

4. 组织间交换方案

297. 委员会在其第十二届会议上审议了关于组织间交换方案的问题。听取了各组织代表及其工作人员的意见后，委员会决定，至少应当使目前推动交换工作人员的办法更为一致。应当采取共同物色人选的办法，即各组织必须先在本部物色合格的适当人选，如不可得，各组织再从共同制度下其他组织中物色适当人选。如果采取这个办法仍无适当的合格人选，各组织再从共同制度之外物色人选。采用这种办法，在头两种情况下可采取职业发展措施来补实空缺，如不可行，就采取普通的征聘办法。因此，委员会建议共同制度下各组织通过和实施这种共同物色人选的办法。

298. 委员会决定延迟下届会议，等到各组织和工作人员提供了更详细的意见，和该委员会秘书处对这个问题作出进一步研究时，再审议可以促进组织间人员交换的办法。

C. 当地专门人员和国家专门人员

299. 委员会在其第十一届和十二届会议审查了儿童基金会、开发计划署、联合国新闻中心、劳工组织和原子能机构应用当地或国家专门人员员额的办法，在这种办法之下，任用的人员履行专门人员的职务，但其薪酬是根据一般事务人员薪给表、扩大的一般事务人员薪给表或特别薪给表按当地标准给付的。秘书处编制的文件中审查了各组织任用当地或国家专门人员办法中的一些细目，诸如这些工作人员的人数、职等、服务地点，指派的职责，决定薪酬、选择、任用和职业发展政策的方式，其他种种服务条件，每个组织任用当地或国家专门人员的历史背景以及任用这些工作人员的理由。文件中又说明过去审议的经过以及共同制度内为制订一项有关这类工作人员的共同政策拟订的各项提案。

300. 行政协商会的代表说，任用当地专门人员反映出各个组织的不同的需要。而且，各会员国逐渐倾向于任用国家工作人员从事发展方案工作。因此，各组织对于委员会的研究表示欢迎，并且希望委员会能够拟订一项关于任用这类工作人员的全盘政策。委员会秘书处编制的文件中概述，行政协商会曾审查自一九六四年以来联合国共同制度内讨论在目前的专门人员职类和一般事务人员职类之外另增第三职类的利弊的经过。从一开始，就注意到任用工作人员从事专门人员职类以外的专门人员职务所涉及的一些问题。关于增设“当地事务”职类，以便把原来在国际专门人员职类中若干员额列入该职类的提议一再被否决。在所有这些审查中，那些不按国际专门人员职类而按其他条件任用工作人员从事专门人员职务的各组织证明了国家专门人员确有必要，而且符合某些类型的发展方案的要求。一九七二年特别委员会尤其认识到当地专门人员可贵的工作成果，建议在公务员制度委员会完成进一步研究之前，继续这种安排。然而，也有些人反对把国家专门人员职类列入共同制度内。他们反对，一部分是由于实际的考虑（例如，确定国家专门人员职类的范围和特质的问题、决定适当薪酬水平的问题以及这种职类对于实施公平地域分配原则的限制作用），一部分是为了原则，因为，对于经常共同从事类似的专门人员职务的工作人员适用不同的任用条件和薪酬标准就会违反国际公务员制度的基本规则，即就是，所有工作人员不论国籍，应该同工同酬。这种做法有损于服务条件的一致，而服务条件的一致，一向被认为是国际公务员制度的一个不可或缺的特点。

301. 在行政协商会目前的审查中，有些组织——尤其是开发计划署和儿童基金会——重申，许多负责国别计划的外地办事处需要具备专门技能和对当地情况（包括社会和经济情况）有深刻了解而又精通当地语言的工作人员执行工作。这些组织表示，根据过去经验，一方面，离国服务的专门人员具有丰富的国际经验，使联合国系统的投入更为充实，另一方面，国家专门人员确切了解本国情况，实在有相辅相成的作用。继续任用国家专门人员已被视为过去30年来联合国系统技术合作战略的重大发展之一，这种发展的特点是，发展中国家愈来愈强调自力更生，和

联合国系统顺应这一趋势努力提倡新办法和“新方向”。例如，开发计划署理事会在一九七五年第二十届会议为实行大会一九七三年十二月十七日第 3176 (XXV) 号决议第 69 段所主张，鼓励各组织“寻求新方法和科际间的研究方法”，宣称，“技术合作的基本目的在于促进发展中国家自力更生，特别是增进发展过程中所需的管理、技术、行政和研究能力，以逐步增进生产力和开发当地资源”。²⁷ 开发计划署就在这个时候将“国家人员”正式列入其外地员额编制中。即使在此之前，儿童基金会执行局已于一九六〇年授权该组织在有益于妇女和儿童的持续的国别方案中逐步实行任用“国家人员”的办法。以后，开发计划署和儿童基金会在任用国家专门人员方面都有了相当的经验，对这种办法极为满意，并了解甚至比对有关会员国更为重要的方面。此外，联合国目前审查其新闻活动的过程中，也特别强调应当重视国家人员在联合国各新闻中心发挥的作用。

302. 同过去的那些审查机构一样，行政协商会面临的情况是，对于按国际专门人员职类而按其他条件任用国家人员的办法，和把工作人员分为专门人员职类（国际增聘，按照全世界划一的薪给表发给薪酬）和一般事务人员职类（大部分就地征聘，不得调职，按照当地一般最佳条件发给薪酬）的一套办法，很难配合运用。用这种方式来组织秘书处是三十多年前作出的决定，对各组织方案当时的构想同以后的构想大不相同，因此，自然有必要根据未来可能发生的情况重新审查这一决定。同时，由于国家专门人员确实符合某些类型的国家发展和其他活动的需要，行政协商会认为，那些已任用“国家人员”或可能有此必要任用“国家人员”的少数组织可继续采取这种办法，但应明确规定任用的范围和条件。

303. 行政协商会认为，只有在外地办事处的职务本身需要国家知识和经验，而国际专门人员不克胜任时，才能任用国家人员，这是基本条件。一个职位，如果按照规定的职务不符合这个条件，不得由国家专门人员担任。这一类职务必须

²⁷ 参看《经济及社会理事会正式记录，第五十九届会议，补编第 2 A 号》（E / 5703）。

确实是联合国系统促进国家发展和增进其他能力的全面工作的一部分；如所在国政府（或该国有关机构）愿接管这类职务，就应移交。因此，个别国家专门人员的职务应有期限。国家人员（根据定义，就是他们提供服务的国家的国民）应从当地征聘，不得在其本国以外的任何服务地点工作。这些工作人员，由于他们的职务属于专门性质，不应按照一般事务人员薪给表或扩大的一般事务人员薪给表给付薪酬；担任上述职务的任何现有国家专门人员员额都应从这些职类中剔除。国家专门人员，由于他们执行的任务需要当地经验，只应在当地征聘，不得移居国外，他们的薪酬应按适用于联合国系统内所有其他当地征聘的工作人员的同一原则给付，即担任相同职等工作的当地国家人员的一般最佳条件。关于国家专门人员的职务说明应明确指出这种职务需要国家知识和经验，这就是将这种员额列入这一职类的理由。需要履行的工作应相当于根据委员会订定的划分专门人员和一般事务人员职等的办法所确定的专门人员职等的工作，工作人员额应按照委员会订定的共同制度职务分类标准分类。适用于其他当地征聘工作人员的工作人员条例和服务细则，原则上也属用于国家专门人员。他们的合同应根据他们应聘职务的预定期限而定。

304. 国际公务员联合会代表提到，工作人员的立场已在委员会第三届会议明确说明。国际公务员联合会极力支持征聘国家人员，不仅为了使国际公务员制度有更广泛的文化背景，还可使所有会员国的公民有机会参与国际发展合作。然而，国际公务员联合会强烈反对把这类工作人员列为一般事务职类和专门人员职类之间的一个中间职类。这显然违反同工同酬原则，原因是，这些工作人员担任专门人员职等的职务和责任，但仅获得一般事务人员职等的薪给。这类工作人员的薪酬可能低落到职务和责任相同的国际专门人员薪酬的百分之二十三，可见这种做法是为了取得廉价劳工。而且，这显然也是一种歧视若干国家的行为，因为这种办法主要实行于设在发展中国家的外地服务地点。事实证明，在巴黎任职的法国公民，在日内瓦任职的瑞士公民，在纽约任职的美国公民只要是担任专门人员职等的职务和责任，总是被列为国际专门人员，按国际专门人员职等给薪，不按当地或国家人员给

薪。 国际公务员联合会代表认为上述办法是对国际公务员制度的一个威胁，尤其是各组织内任用的这种工作人员人数日增，虽然委员会特别要求在其研究这个问题之前不要增加这种工作人员。 而且，也不能保证其他组织不会采行这种办法。 因此，联合会极力主张，各组织应继续雇用国家人员，但应按照这些工作人员担任的职务分类给薪；如果他们的工作属于一般事务人员职等，就应按照当地一般事务人员薪给表给薪，如果他们的工作属于专门人员职等就应适用国际专门人员薪给表。 联合会认为，在共同制度内不容许对担任相同职等的职务和责任的工作人员适用不同的任用条件的情况。 国际公务员联合会希望委员会对这一严重问题提出合理的解决办法。

305. 儿童基金会代表对委员会进行有关当地专门人员的研究表示欢迎。 他报告说，自从把资料提交国际公务员制度委员会以来，这种工作人员的人数已从119名增至134名。 当地专门人员是儿童基金会发展工作中重要的一环，该组织显然策划将来更加强利用这种工作人员。 过去，国际公务员制度基本上仅负责提供秘书处服务，现在转变到积极参与发展活动。 基于职务需要，儿童基金会必须向贫穷国家中最贫穷的团体提供服务，其中大部分为妇女和儿童。 虽然当地专门人员的职务大体上同国际专门人员的职务类似，但当地专门人员可提供关于当地语言、历史、文化和行政机构的知识，这是外来的工作人员无能为力的。 因此，在许多情况下，他们的工作效率超过离国服务的工作人员，并可使外地办事处持续和稳定。 虽然其他组织任用国家工作人员，作为各国政府提供的相对人员，但儿童基金会不能这么做，因为它的方案编制性质不同。 儿童基金会的职务就是儿童基金会的职务，不能交卸给各国政府。 关于同工同酬原则的问题，如果广泛应用这一原则，全世界的一般事务人员显然应获得相同的薪给。 而且，国际专门人员的薪酬中应顾及离国服务的因素，但当地专门人员并没有离开本国，不得移居国外，也就不应给付离国津贴。 因此，根据当地最佳服务条件决定这种工作人员的薪酬是最合理

的办法，一般事务人员职类即是这样的。这才是同工同酬原则的适当的解释。儿童基金会开始采行任用当地专门人员的办法时，并无在国际公务员制度内推广这种作法的用意。儿童基金会希望委员会作出有利于继续这种办法的决定。

306. 开发计划署代表说，该组织认为有必要任用当地专门人员。虽然开发计划署任用了67名当地专门人员，但该组织目前预算核定的这种员额已增至102名。该组织原打算任用更多的当地专门人员，事实上，如果不是委员会在一九七六年要求在它进一步研究这个问题之前限制任用这种工作人数，该组织已任用更多的当地专门人员。因此，开发计划署对委员会的研究表示欢迎，并且希望经过这项研究以后就可核定当地专门人员职类。当地专门人员已逐渐成为开发计划署方案编制工作中一支重要的新的推动力。除上述任用当地专门人员的种种好处之外，当地专门人员也协助确定、设计和收集有关项目的重要资料，因此为方案编制工作提供了一项有价值的投入。同工同酬问题当然决定于用以比较的标准。如果当地专门人员的薪给远超过通常同他们每天一起工作的当地政府人员和该国对等的工作人员的薪给，是否公平呢？是否有助于促进方案工作的效率呢？而且，该组织的目标在于增进国家发展能力，以便终究将通常由当地专门人员担任的职务移交所在国政府接管；给付上述工作人员过高的薪酬，是不利于这个目标的，因为到时候他们就不会愿意回到薪给低得多的职位上去。薪酬不平等是一项普遍的问题，任何当地专门人员政策都不能解决这个问题。因此，适当的作法应该是，由开发计划署，和过去一样，比照当地政府、工业界、大学的类似职等职务的当地最佳服务条件给付当地专门人员薪给。开发计划署并不认为在雇用46,000名左右工作人员的系统内以当地或国家专门人员名义雇用300名工作人员会对国际公务员制度构成威胁；尤其是行政协商会对这种职位作出的规定相当严格，人数不会大增。这种办法显然仅限于地方发展工作，不致应用于区域办事处或总部办事处。鉴于这种办法的必要性及其有限制的应用范围，开发计划署极力敦促委员会对于任用当地或国家专门人员的办法作有利的考虑。

307. 原子能机构代表认为行政协商会的意见已明确显示这个问题基本上同儿童基金会、开发计划署和联合国新闻中心有关。该机构雇用68名工作人员应用的

扩大的 G-8 薪给表是在发觉现行一般事务人员薪给表未能比照当地类似职等职务的薪给提供适当的薪给数额时制订的。因此，编制 G-8 薪给表的理由与各组织所说任用当地专门人员的理由完全不同。而且，该机构并无增加这种工作人员人数的用意。相反地，该机构目前的政策是在征聘新人补实任何 G-8 缺额之前，先将该员额改叙为 G-7 或专门人员职等（根据担任的职务的职等而定）。

308. 劳工组织代表也认为这个问题仅与儿童基金会、开发计划署和联合国新闻中心有关。在劳工组织方面，早在一九二七年即已制定办事分处专门人员职类，但所根据的理由完全不同。再说，基于同工同酬原则，总干事公开宣布的长期政策是，消除办事分处和劳工组织其他办事处之间服务条件的差异，使前者与后者平等。由此可见，该组织打算取消这个单独的工作人员职类。

309. 委员会认为不能把原子能机构雇用的 G-8 工作人员和劳工组织办事分处工作人员同儿童基金会、开发计划署和联合国新闻中心的当地专门人员归为一类，因为雇用的理由和情况完全不同。委员会注意到上述那两个组织都在设法取消这种雇用办法，并且满意地注意到原子能机构在这方面的进展，即不应把专门人员职务的职位列入一般事务人员职类。至于儿童基金会、开发计划署和联合国新闻中心任用的当地专门人员，委员会注意到，种种利益集团（各会员国、各组织以及专门人员和一般事务人员）影响到关于这个问题的辩论。虽然所有这些利益集团都应顾到，但应尽先顾到各会员国。任用当地专门人员办法主要是顾到各会员国的需要，尤其是发展中国家的需要。这项办法，除了满足行政协商会所指出的许多需要之外，还有一个优点，即使受援国更熟悉国家发展过程。这项办法并不是为了所谓寻求廉价劳力或节省经费，而是为了更有效地反映种种不同的发展需要。

310. 因此，委员会决定容许按照上面第 303 段说明的条件任用这类工作人员，并决定将来继续审查这项办法。为此目的，委员会要求行政协商会每年就下列几点向委员会夏季会议提供具体资料：(a) 每个组织任用的当地或国家专门人员人数，(b) 这类工作人员任用的等级，(c) 尚未实际行动而打算开始任用这类工作人员的任何组织。

第八章

其他事项

A. 审查规约和议事规则

311. 鉴于五年来的经验，委员会觉得应该审查规约和议事规则，并在第十一届会议上指定一个工作组负责审查规约和议事规则。工作组于1980年7月7日至11日在日内瓦召开会议。工作组的报告编入附件十七。

312. 委员会第十二届会议对工作组的报告表示欢迎，并决定由执行秘书对规约和议事规则进行详细的研究，必要时，可以安排一顾问给予协助。作为第一步，他将编写一份附加说明的纲要，供第十三届会议审议。此项研究工作应顾到规约的历史背景，特别是据以任命委员会的主席、副主席和成员的第4条以及关于选择工作人员的第20条。委员会第十三届会议将审议执行秘书的研究结果，然后再同行政协商会和国际公务员联合会协商。

313. 委员会还同意由其代理主席通知秘书长，如果秘书长在任命主席和副主席时能考虑委员会成员的观点和利益，成员们将不胜感激。

314. 有二名成员觉得，应该同行政协商会和国际公务员联合会协商后才发出这项通知。

B. 行政和预算问题

315. 委员会第十一届会议审议了服务地点差价调整数问题咨询委员会提出、并得到行政协商会和国际公务员联合会支持的建议，即应加强委员会的生活费科的员额和计算机设备。作为临时措施，已暂时调用秘书处专业人员的一个空额，用于征聘一位统计员，研究如何使目前的程序更精练。已要求就上项建议所需经费作出评估，提交第十二届会议。

316. 第十二届会议收到一份关于1981年，即最初一年所需经费概况的文件。文件指出，随着联合国系统新服务地点的不断增长，服务地点差价调整制度的工作量也不断增加。文件还指出，补助租金制度所需的数据收集和计算以及货币不断贬值所需的特别措施等，加重了计算工作的负担。调查结果报告多次出现延误，如要保证服务地点差价调整能得到及时分类，就需要大量加班加点。

317. 因此，执行秘书建议，把最低限度加强项科所需的经费作为追加预算提出来，并且要全面审查执行该科各方面任务所需的经费，以便及时把所需增加的经费列入1982—1983年方案概算。

行政协商会和国际公务员联合会的观点

318. 行政协商会主席报告说，行政协商会已与委员会秘书处商讨了扩大生活费科和选取合格人员填补该科空额的建议。行政协商会认为，生活费科迅速执行其任务，赢得一切有关方面的信任，对服务地点差价调整制度有效地开展工作非常重要。为了这个目的，必须为该科提供其所需要的工作人员，以便应付越来越复杂、越来越大量的工作。根据规约第21条的规定，行政协商会（财政预算）在其1980年9月的会议上，将代表行政协调会审查秘书长提出的追加概算。同时，行政协商会相信，填补该科的空缺，特别是找人接替科长，应该找既有统计能力又对发展中国家和发达国家的生活费用问题具有实践经验的人。在这一问题上，技术能力比其他因素更要紧。行政协商会将继续努力尽可能从联合国系统挑选合适的人材，实在找不到才从外面挑选。

319. 国际公务员联合会的代表坚决支持增加员额的要求，并促请增加计算机设备。他还建议提供经费使服务地点差价调整问题咨询委员会能多开几次会。如果决定养恤金领取人采用特别指数或订正指数，则也需要增加经费。

委员会的结论

320. 委员会重申，要求对生活费科的全盘需要进行评估，并强调指出，该科负责服务地点差价调整指数的计算工作，它可能是秘书处最重要的单位；其工作的及时性和准确性非常重要，因为每调整一个指数点都涉及很大的费用。应该记住，每年都需要作出这种涉及大量经费的决定。这种工作包括收集物价数字的工作，应尽可能由秘书处进行，或者在该科工作人员的密切监督下进行。

321. 委员会指出，需要尽快增聘合格的工作人员填补空缺，并且认为最重要的考虑因素是技术背景和能力。鉴于除委员会自己的秘书处以外，联合国系统并不进行这种性质的工作，如果找不到既有这方面经验又熟悉联合国系统的人员，则应该优先考虑有专业能力的人。鉴于这一工作的独特性，应该采取措施寻找合适人选和（或）训练现有的工作人员承担更重要的职责。

322. 委员会决定请求大会第三十五届会议核准下表列出的最低限度经费：

本建议 1981 年所涉经费估计数

（按标准费率计算，以美元计）

	统计员	助理研究员	高级统计办事员	合计
	<u>P-3</u>	<u>G-5</u>	<u>G-4</u>	
常设员额	28,500	18,100	13,100	59,700
一般人事费	9,100	5,800	4,200	19,100
房地租金（包括一次改造费）	3,800	3,300	3,300	10,400
家具和设备	1,600	3,100	3,100	7,800
杂项	1,000	1,000	1,000	3,000
共计	44,000	31,300	24,700	100,000

323. 委员会还请执行秘书就长期经费需要提交一份研究报告，并附明确数据说明增加经费的理由。

C. 有关决定近东救济工程处地区工作人员的工作条件的当地情况调查

324. 委员会第十一届会议审议了近东救济工程处主任专员的要求，要委员会负责调查当地情况，以确定近东救济工程处地区工作人员的薪水和其他工作条件。其中要求首先调查西岸（包括加沙地带），其次是调查阿拉伯叙利亚共和国。另外，经过具体要求，最后还要调查黎巴嫩和约旦。主任专员的代表将近东救济工程处16,500名地区工作人员的特点和特殊地位告诉了委员会，并且将主任专员和工作人员代表之间达成的请公务人员制度委员会进行调查的协议备忘录报告给委员会。委员会的全体成员一致认为，确定这么多工作人员薪给的适当标准是件大事，并且也关心地认为委员会不应拒绝主任专员按他同工作人员之间的协议，向委员会提出的给予协助的请求（尽管事先没有与委员会商量）。

325. 在那届会议上，除了别的以外，委员会审查了下列问题：依据规约是否可以参与这件事；根据现有经费有无进行调查的实际能力；考虑到可能影响近东救济工程处的财政情况，应由谁来负责执行调查的结果，委员会审查调查结果的方式。委员会作出了如下决定：

(a) 负责进行近东救济工程处地区工作人员有关工作条件的情况调查。首先调查被占领领土的情况。调查工作由一名顾问协助进行，顾问由委员会聘请，由近东救济工程处付费；

(b) 委托一组成员负责审查调查报告，听取管理部门及工作人员的意见，并以委员会的名义或代表委员会，直接向近东救济工程处主任专员提出建议，建议副本送交联合国秘书长。该小组要在委员会第十二届会议以前开会，并在第十二届会议上向委员会报告执行这一工作的情况。

326. 委员会在其第十二届会议上了解到，准备调查和收集材料的工作都遇到了不可避免的延误。因此，在第十二届会议以前，该顾问无法及时为小组会议完成数据分析和调查报告。委员会还了解到，代理主席收到了近东救济工程处主任专员的一封信，信中重申希望尽早收到对西岸调查后提出的建议。信中还特别请委员会在完成对西岸的调查后，依次对阿拉伯叙利亚共和国、黎巴嫩、和约旦进行调查。主任专员还表示，他准备偿还聘请顾问的费用和专门小组成员除参加委员会正常会议以外另外召开会议的费用。

327. 委员会听取了近东救济工程处代表的意见和他转达的工作人员的意见。委员会对这些意见进行审议后，作出了如下决定：

(a) 重申委员会希望首先完成与近东救济工程处西岸（包括加沙）工作人员工作条件有关的当地情况的调查；延长专门小组成员的任期和安排专门小组于1980年10月6日至10日在维也纳召开关于西岸调查的会议；

(b) 原则上同意由委员会委托一个或几个顾问协助，对近东救济工程处驻阿拉伯叙利亚共和国和黎巴嫩的地区工作人员工作条件进行调查；在秘书处的指导和监督下由顾问负责收集材料、加以分析和编写报告；由近东救济工程处承担顾问和其他有关调查工作的费用，包括委员会和秘书处成员的旅费；

(c) 原则上安排在1980年第四季度收集阿拉伯叙利亚共和国的调查材料。以便专门小组能在委员会第十三届会议之前审查调查报告。安排在1981年收集黎巴嫩调查的材料。以便专门小组能在委员会第十四届会议之前审议调查结果；

(d) 请其秘书处与近东救济工程处管理部门和地区工作人员协商，制定结束西岸调查的详细计划并筹备对阿拉伯叙利亚共和国及黎巴嫩的调查。

D. 死亡抚恤金

328. 大会第34/165号决议第二节第2段请委员会研究设立死亡抚恤金的缴款制度的可能性。委员会第十一届会议，按照该决议请其秘书处研究死亡抚恤金一事，并将结果报告委员会第十二届会议。

329. 公务员制度委员会秘书处研究了设立死亡抚恤金的缴款制度问题后，已将其结果提交委员会第十二届会议。

330. 委员会注意到，截止1979年12月31日，共同制度内所有组织机构的全体工作人员约为41,000人。如果工作人员死亡，他们的家属就是受益者。1979年在这方面的支出为774,000美元，也就是说，相当于每个工作人员19美元。

331. 委员会进一步注意到，死亡工作人员的家属，不论死者职类，都享受死亡抚恤金。这种抚恤金与薪水直接有关。由于在不同服务地点工作的一般事务人员，薪给折算美元差别很大，所以必须制定一个适用于各地的复杂的缴款制度。委员会一致认为，不论采取什么方式分配整个经费，收集工作人员缴款的行政费用所占比例都将过高，即使与1979年付出的抚恤金（是1975年至1979年期间年度开支最高的一年）相比，也是如此。

332. 考虑到设立死亡抚恤金缴款制度后的行政困难和这些组织所需负担的有关费用，委员会得出的结论是，从费用角度考虑，没有理由改为缴款制度。

333. 大会可以忆及，委员会在其第七届会议上，审议了用“商营保险”代替目前的“自我保险”计划的可能性。如采用商营保险，工作人员和各组织将分别缴三分之二和三分之一的款。当时，委员会得出的结论是，各组织应缴的保险费，比用于死亡抚恤金的款额要高三倍。因此，委员会拒绝采取这种办法。²⁸

334. 因此，委员会向大会建议，不改变目前的死亡抚恤金计划。

²⁸ 《大会正式记录，第三十三届会议，补编第30(A/33/30)号》第192段。

附件一

纽约联合国官员平均薪酬净额与华盛顿美国官员平均薪酬净额的比较

1979年10月至1980年9月

(1980年6月的预测)

纽约联合国官员		华盛顿美国官员					比率：联 合国/美 国(美国/ 华盛顿= 100)	计算总比 率加权数 ^c
职等	薪酬净额 ^a	职等	各职等薪酬净额 ^b	各职等人数比例	加权薪酬净额			
P1/1	17,590	GS 9/1	14,374	100	14,374	122.4	2.3	
P2/1	22,222	GS 11/1	16,984	62	18,122	122.6	13.2	
		GS 12/1	19,980	38				
P3/1	26,773	GS 12/1	19,980	45	21,750	123.1	24.1	
		GS 13/1	23,199	55				
P4/1	31,981	GS 13/1	23,199	33	25,576	125.0	28.9	
		GS 14/1	26,747	67				
P5/1	38,522	GS 15/1	30,605	85	31,626	121.8	20.9	
		SES 3	36,548	2				
		SES 4	37,545	13				
D1/1	42,589	SES 4	37,545	100	37,545	113.4	7.8	
D2/1	48,339	GS 17/1	39,893	6	38,372	126.0	2.8	
		GS-18	44,411	1				
		E-V	37,960	1				
		SES-4	37,545	43				
		SES-5	38,532	32				
		SES-6	39,507	17				
加权平均比率							122.6	
纽约/华盛顿生活费用比率：105.7								
按生活费调整后加权平均比率							116.0	

- a 包括服务地点差价调整数如下：8级5个月（乘数48）
9级5个月（乘数55）
10级2个月（乘数63）
- b 1979年10月1日起生效的薪给表。
- c 这些加权数适用于1979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。

附件二

薪金毛额和扣除工作人员薪金税后的净额

(将30点并入计算的建议的工作人员薪金表)

职务	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副书长	96765												
净额 D	55076.65												
净额 S	50011.58												
助理书长	85864												
净额 D	50524.52												
净额 S	46042.46												
D-2	67009	68931	70908	72927									
净额 D	42172.19	43051.95	43941.60	44850.15									
净额 S	38626.70	39407.34	40200.11	41009.73									
D-1	55819	57732	59531	61342	63193	64998	66755						
净额 D	36939.12	37809.36	38672.88	39537.03	40397.75	41237.07	42054.08						
净额 S	33597.58	34768.10	35532.68	36297.57	37058.33	37800.18	38522.31						
P-5	48661	50086	51495	52856	54218	55605	57005	58405	59810	61231			
净额 D	33318.33	34041.00	34745.50	35426.00	36107.00	36788.40	37460.40	38132.40	38810.64	39485.42			
净额 S	30776.32	31420.27	32047.28	32652.92	33259.01	33864.13	34459.13	35054.13	35654.65	36251.95			
P-4	38167	39398	40630	41862	43101	44367	45627	46887	48211	49547	50884	52173	
净额 D	27611.52	28300.88	28990.80	29680.72	30371.53	31042.51	31710.31	32378.11	33079.83	33771.50	34440.00	35084.50	
净额 S	25671.67	26288.40	26905.63	27522.87	28140.88	28740.96	29338.20	29935.44	30563.02	31180.42	31775.38	32348.99	
P-3	30518	31589	32648	33713	34814	35939	37055	38157	39202	40237	41282	42315	43375
净额 D	23103.98	23757.29	24403.28	25031.54	25670.12	26322.62	26969.90	27605.92	28191.12	28770.72	29355.92	29934.40	30516.75
净额 S	21600.46	22192.72	22778.35	23345.90	23921.73	24510.10	25093.77	25666.66	26190.21	26708.74	27232.29	27749.82	28270.75
P-2	24233	25097	25967	26832	27706	28589	29492	30367	31285	32184	33078		
净额 D	19194.79	19739.11	20287.21	20832.16	21382.78	21927.29	22478.12	23024.07	2357.85	24120.24	24663.24		
净额 S	18026.91	18527.17	19030.90	19531.73	20037.78	20533.72	21033.08	21528.02	22024.61	22521.76	23013.80		
P-1	18200	18964	19740	20516	21318	22120	22935	23724	24513	25285			
净额 D	15166.00	15693.16	16228.60	16748.56	17277.88	17807.20	18345.10	18865.84	19371.19	19857.55			
净额 S	14304.00	14792.96	15289.60	15770.25	16258.67	16747.08	17243.42	17723.92	18189.03	18636.02			

D = 适用于有受抚养配偶或子女的工作人员的人数。

S = 适用于无受抚养配偶或子女的工作人员的人数。

附件三

服务地点差价调整数额表 (每指数点的数额以美元计)

(一) 增加 (生活费用比基准高的地区)

(将30点并入计算的建议的工作人员税给表)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书 D	454.19												
长 S	412.04												
助理秘书 D	416.77												
书长 S	379.37												
D-2	D	347.25	362.31	369.82									
	S	318.40	331.73	338.24									
D-1	D	315.32	320.80	325.96	331.42	342.16	347.44						
	S	290.33	295.35	299.78	304.49	313.76	318.56						
P-5	D	289.79	294.25	298.49	302.78	311.64	316.55	321.16	325.73	330.02			
	S	267.75	271.75	275.52	279.31	286.94	291.36	295.46	299.28	303.39			
P-4	D	242.89	248.36	253.86	259.02	265.11	274.34	278.97	283.81	289.93	295.70	301.26	
	S	225.65	230.61	235.60	240.30	245.58	253.83	257.96	262.35	267.64	272.98	278.03	
P-3	D	203.93	209.79	215.03	220.02	225.58	231.16	242.60	247.34	251.80	256.53	260.99	266.06
	S	190.21	195.56	200.31	204.77	209.84	214.89	225.35	229.59	233.54	238.06	242.00	246.59
P-2	D	169.42	174.53	179.03	183.88	188.67	193.50	202.84	207.66	212.49	217.00		
	S	159.05	163.32	167.60	171.92	176.50	180.81	189.40	193.72	198.00	202.30		
P-1	D	135.08	139.65	144.18	148.74	153.30	157.84	166.66	170.94	175.22			
	S	126.91	131.23	135.53	139.84	144.16	148.19	156.24	160.29	164.03			

D=适用于有受抚养配偶或子女的工作人员。

S=适用于无受抚养配偶或子女的工作人员。

附件三

服务地点调整数额表 (每指数点的数额以美元计)

(C)减少(生活费用比基准低的地区)
(将30点并入计算的建议的工作人员薪给表)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书	D 440.37												
长	S 399.50												
助理秘书	D 404.19												
书长	S 367.96												
D-2	D 336.77	344.05	351.33	358.70									
	S 308.72	315.14	321.60	328.07									
D-1	D 295.35	302.25	309.15	316.05	322.93	329.55	335.97						
	S 271.97	278.14	284.26	290.38	296.46	302.31	308.01						
P-5	D 266.47	272.23	277.83	283.20	288.66	293.97	299.38	304.74	310.15	315.51			
	S 246.20	251.36	256.35	261.16	266.04	270.73	275.55	280.33	285.10	289.91			
P-4	D 220.80	226.40	231.92	237.44	242.97	248.25	253.49	258.73	264.23	269.79	275.29	280.54	
	S 205.18	210.17	215.16	220.15	225.09	229.84	234.54	239.24	244.18	249.14	254.08	258.78	
P-3	D 184.83	190.05	195.22	200.25	205.35	210.57	215.75	220.84	225.52	230.16	234.84	239.47	244.12
	S 172.47	177.22	181.91	186.47	191.11	195.85	200.54	205.14	209.36	213.54	217.80	221.97	226.15
P-2	D 153.39	157.91	162.29	166.65	171.06	175.41	179.82	184.19	188.57	192.95	197.30		
	S 143.80	147.88	151.92	155.88	159.93	163.89	167.90	171.91	175.88	179.86	183.83		
P-1	D 121.27	125.47	129.72	133.94	138.15	142.36	146.67	150.74	154.85	158.85			
	S 114.10	118.02	122.00	125.94	129.82	133.66	137.59	141.33	145.12	148.76			

D=适用于有受抚养配偶或子女的工作人员。

S=适用于无受抚养配偶或子女的工作人员。

附件四

将30点并入计算的建议的工作人员薪给表

薪给毛额幅度	薪给毛额数	有受抚养人的工作人员				无受抚养人的工作人员			
		百分比率	薪给税额	累加额	累进百分比	百分比率	薪给税额	累进额	累进百分比
第一个16,000	16,000	14.7	2,352	2,352	14.7 (18.2)	19.4	3,104	3,104	19.4 (23.1)
其次每 4,000	20,000	31.0	1,240	3,592	17.0 (21.4)	36.0	1,440	4,544	22.0 (26.4)
4,000	24,000	34.0	1,360	4,952	20.0 (24.0)	39.1	1,564	6,108	25.0 (29.0)
4,000	28,000	37.0	1,480	6,432	22.0 (26.3)	42.1	1,684	7,792	27.0 (31.4)
5,000	33,000	39.0	1,950	8,382	25.0 (28.8)	44.7	2,235	10,027	30.0 (34.0)
5,000	38,000	42.0	2,100	10,482	27.0 (31.1)	47.7	2,385	12,412	32.0 (36.3)
5,000	43,000	44.0	2,200	12,682	29.0 (33.0)	49.9	2,495	14,907	34.0 (38.3)
6,000	49,000	47.0	2,820	15,502	31.0 (35.1)	52.6	3,156	18,063	36.0 (40.4)
6,000	55,000	50.0	3,000	18,502	33.0 (37.0)	55.5	3,330	21,393	38.0 (42.3)
6,000	61,000	52.0	3,120	21,622	35.0 (38.6)	57.5	3,450	24,843	40.0 (44.0)
7,000	68,000	53.5	3,745	25,367	37.0 (40.4)	58.9	4,123	28,966	42.0 (45.8)
7,000	75,000	55.0	3,850	29,217	38.0 (42.1)	59.9	4,193	33,159	44.0 (47.4)
7,000	82,000	56.0	3,920	33,137	40.0 (43.6)	60.9	4,263	37,422	45.0 (48.9)
8,000	90,000	57.0	4,560	37,697	41.0 (45.0)	62.1	4,968	42,390	47.0 (50.3)
超过 90,000		59.0				64.5			

附件五

专门以上人员的应计养老金薪酬和用来计算离职赔偿金的扣除工作人员薪给税后的薪给净额

(将30点并入计算的建议的工作人员薪给表)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书	PR	111279											
长	净薪	D	61027.70										
	"	"	S	46274.70									
助理秘书	PR	98743											
书长	净薪	D	55667.88										
	"	"	S	41134.88									
D-2	PR	77060	81544	83866									
	净薪	D	46689.55	47662.09	48662.45	49665.41							
	"	"	S	2244.75	33150.57	34083.13	35035.09						
D-1	PR	64306	66391	68460	70543	72671	74747	76768					
	净薪	D	40915.69	41885.19	42840.30	43777.49	44735.38	45669.47	46561.03				
	"	"	S	27015.81	27870.64	28718.87	29572.76	30445.50	31296.56	32124.99			
P-5	PR	55960	57598	59219	60784	62350	63945	65555	67165	68790	70415		
	净薪	D	36958.88	37745.48	38523.24	39274.52	40006.08	40747.78	41496.43	42245.08	42988.82	43720.05	
	"	"	S	23593.67	24265.55	24929.90	25571.61	26213.79	26867.76	27527.86	28187.96	28854.19	29520.42
P-4	PR	43692	45307	46724	48141	49566	51022	52471	53920	55442	56979	58516	59998
	净薪	D	30790.79	31541.09	32291.99	33042.89	33781.08	34509.03	35233.53	35958.03	36710.48	37447.95	38185.97
	"	"	S	18645.75	19226.16	19807.05	20387.94	20972.13	21569.05	22163.14	22757.23	23381.49	24011.42
P-3	PR	35095	36327	37545	38769	40036	41329	42613	43880	45082	46272	47474	48662
	净薪	D	25833.51	26547.87	27254.22	27949.18	28658.22	29382.72	30101.42	30784.70	31421.62	32052.46	32689.38
	"	"	S	15030.24	15544.22	16043.54	16545.68	17064.81	17595.24	18121.44	18641.03	19133.75	19621.75
P-2	PR	27867	28861	29862	30856	31861	32877	33915	34945	35977	37011	38039	
	净薪	D	21484.81	22093.55	22703.86	23310.65	23923.76	24543.19	25149.17	25746.13	26345.10	26944.73	27540.24
	"	"	S	12075.86	12483.24	12893.45	13301.29	13713.38	14129.72	14555.48	14977.48	15400.88	15824.76
P-1	PR	20530	21808	22701	23593	24515	25438	26375	27282	28189	29077		
	净薪	D	17021.80	17601.68	18190.66	18779.65	19372.90	19953.94	20544.41	21116.04	21683.87	22225.43	
	"	"	S	9209.90	9587.70	9957.41	10323.30	10701.44	11079.58	11463.86	11835.87	12207.80	12571.88

PR=应计养老金薪酬。
D=适用于有受抚养配偶或子女的工作人员。
S=适用于无受抚养配偶或子女的工作人员。

附件六

服务地点差价调整数制度： 原则、宗旨和目前的执行情况

一、 导言

1. 服务地点差价调整数制度作为联合国工作人员薪酬共同制度的一部分已达四分之一的世纪^a。这个制度曾经有过一些改革，近年来主要是适应不断变动的世界经济和货币状况；然而，它的基本结构却经得起时间的考验，仍能相当不错地顺应今日同制度建立之初早已迥然不同的情况。尽管如此，最近几年来，由于某些国家的通货膨胀非常严重，加上货币又极度不稳定，给服务地点差价调整数制度造成不少压力，使这一制度在执行上出现了某些困难。

2. 因此，现在应当审查制度的宗旨及其执行方式，检验制度是否适合今天的情况，并研究各种可能作出的改善办法。同时为了更好地了解这个制度的作用和方法，也应把它同一些国家政府和其他雇佣机关对其驻外人员所订的薪酬制度作一比较。

二、 制度的宗旨

3. 服务地点差价调整数制度体现了作为整个联合国薪酬制度核心的一个基本原则即：国际公务人员不论其国籍或本国的薪酬水平为何，应以同价值的工作获得同等值的薪酬^b。如果承认在不同国籍的同级工作人员之间可采用不同的薪酬比率，

a 一九五七年二月二十七日大会第1095(XI)号决议。

b 大会在其第1095(XI)号决议第7段中修正了《联合国工作人员条例》附件一第9段如下：

“为保持各机关生活程度均等起见，秘书长得应用不领养恤金之调整数办法以

就会破坏国际公务员制度的统一性和完整性。大家所知道的诺贝尔梅耶原则，即国际公务员的薪酬水平必须按薪金最高的国家公务员的薪酬水平确定，实际上也只是达到这个目的一种方式；如果要使联合国各组织能够（也必须要）从所有成员国包括薪酬最高的国家中征聘工作人员，则尊重薪酬平等原则的唯一方法就是按照能够吸引最高薪酬国家的公务人员的薪酬水平来支付薪酬。因此，联合国系统为其国际征聘的专门人员以上职类的工作人员，确立了一个统一的基薪表，并以单一的货币美元作为计算单位。如果所有工作人员都在同一国家工作，只要对他们实施这个单一的基薪表，就可以保证每一个人都得到平等的待遇。但联合国各组织的工作人员遍及全世界，这就出现了另一方面的问题。因为，单是在同一工作地点的工作人员获得同等的薪酬是不够的，还要保证他们不论被派在何地工作，也能获得同等的薪酬。从基本原则而言，因工作地点不同而有差别的待遇，和因为国籍不同而得到不同的薪酬一样，都是不能接受的。同时，为了实际管理的需要，国与国薪酬水平的差异也不应妨碍到各组织按需要将其工作人员调至不同的服务地点。

4. 由此看来，服务地点差价调整数制度的功用就在于对普遍适用的基薪增加或减少必要的数额以便尽可能保证同职等、同级别的工作人员不论在那一个工作地点，其薪酬均具有相等的实值或购买力。因此它是整个薪酬制度的一个不可分割的部份，在这方面，它不同于各国公务员制度所规定的驻外津贴或外国服务津贴，也不同于其它雇佣机构对其派驻国外人员所提供的驻外津贴。这些津贴只是一种特别的补助，通常是暂时性的，其目的是补偿驻外工作人员的特别开支。它是附加于同

b (续) 以调整基薪，调整数依有关机关之当地生活费用、生活程度以及有关因素与一九五六年一月一日之内瓦情形比较而定。此项调整数无须缴纳职员薪给税；其数额依大会随时规定之薪水水准而变动。”

目前的基准是1973年11月的纽约。

一公务人员或雇员的本国薪酬之上。这个调整数也不能比作生活费津贴，因为后者在设想上是临时性的，只要基薪一旦获得调整，增加了津贴这部分后就会自动消失。服务地点调整数是薪酬的一个固定的组成部分。服务地点差价调整数制度是调节驻外国际公务人员薪酬的长期办法，没有这种办法，基薪的普遍性和划一性就失去了意义，也无法遵守全体工作人员薪酬平等的原则，更不可能对世界性业务进行实际管理。

三、制度如何发挥效能

5. 由于服务地点差价调整数制度是为了保证平等的薪给在不同的服务地点具有同等的购买力而设的，因此它必须考虑到(a) 每个服务地点的工作人员的生活费用(b) 作为联合国薪给和津贴计算单位的美元同工作人员每日生活费用所需的当地货币的兑换率。有鉴于此，它就需要将每一服务地点的上述数据同作为参考点数的某一城市某一时期的数据加以比较。目前的参考点是一九七三年十一月的纽约。^c

A. 服务地点差价调整数数额的计算

6. 一名普通的国际公务人员在其服务地点的生活费用是按下述程序计算的（第五和六节）。计量费用的单位是美元，换言之，以当地货币支付的费用将按联合国适用的业务汇率折合成美元。当地费用每超出参考点（100）费用，一个百分比点数，服务地点差价调整数制度就会提供一笔不算工作人员薪给税的定额，作为基薪的补充。如果生活费用低于确定的水平100，则从基薪中扣减。调整数额按不同职位等级的基本薪金净额的百分率计算。例如，P-1 职等第一级每一个指数点

^c 参考点可以是任何有相当数量的联合国工作人员的城市；1956到1974年间的基准城市是日内瓦。但是，如选择一个使用以美元为货币的基本城市，而且这个城市的一般薪酬水平又是适用于诺贝尔梅耶原则比较国的薪酬水平的比较点，当然会较为有利。至于为什么选用数年前的基本数据，则与服务地点差价负向调整数办法有关，下文第24段对此将加以说明。

的正向调整相当于基薪的百分之零点八九，D-2职等第四级相当于百分之零点八三；中点的P-4等第五级是百分之零点八七。工作人员不管有没有家属，其百分率都相同，但无家属的人员的实际美元数额较小，因为其适用这一百分率的薪金净额较少（因适用于其划一薪金毛额的工作人员薪给税率较高）。每一指数点的负向调整一律为百分之零点八。

7. 三个需要回答的问题：

- (a) 为什么在生活费用相差百分之一的情况下，补偿率相差却少于百分之一？
- (b) 为什么P-1职等的补偿率较P-5职等的大？
- (c) 为什么负向调整的点数值较正向调整的点数值为少？

8. 关于第一个问题，补偿额较充分补偿额为少的最重要原因是，每一个工作人员向养恤金基金缴交的百分之七的应计养恤金薪酬，这是不受当地生活费用影响的；理论上，应计养恤金薪酬应等于薪金毛额，而薪金毛额的百分之七一般为薪金净额的百分之十^d。换言之，服务地点差价调整数只适用于其余的百分之九十的薪金净额。还有人认为，服务地点差价调整数是一种薪给净额，而生活费调整数通常却按毛额计算，因此在服务地点差价调整数数额中应该反映出累进收入税的影响。但是，这种观念是源于一个错误的想法即：把服务地点差价调整数制度的目的与国内薪给制度中的生活费调整数制度的目的等同起来。事实正好相反，服务地点差价调整数制度是为了使所有服务地点都有相等的实际薪给而设立的。它不是生活费调

^d 但应该注意的是，目前的应计养恤金薪酬为薪金毛额的百分之一百四十，因此，应计养恤金薪酬的百分之七（按P-4级五等计）就相当于薪金毛额的百分之九点八，基本薪金净额的百分之十三点八五。应计养恤金薪酬较薪金毛额之所以高出百分之四十，是由于采用调整加权平均数的计算办法提高了服务地点差价调整数的平均水平。

整制度；这种调整并非专门人员薪金制度的一部分，因为适当的薪给水平是由委员会在每届会议上根据诺贝尔梅耶原则监察的。

9. 有人建议，工作人员的养恤金缴款应当作为生活费用的一个因素。这样一来（因为所有服务地点都是划一的，只有在应计养恤金薪给改变时才有改变），通货膨胀所引起的指数上升就会减慢，但所增之数可得到全数补偿，从而矫正了现有办法中累进地降低薪酬水平的趋势。

10. 其次，补偿率，从低职等到高职等的顺序下降办法，可作为一项社会政策来解释，它的前提是生活费用上涨对低收入者的影响较对高收入者为严重。无家属工作人员所得的补偿数额较少，也是基于同样的假设，即单身工作人员较有家庭负担的工作人员更能承受较高的生活费用。一直以来，服务地点差价调整数制度同它的前身生活费调整数制度一样，都包含了直向递减的因素。但是，这种递减是与同工同酬的原则相违背的。

11. 第三，当服务地点差价调整数为负数时，从服务地点基薪中扣减的每一指数点的数额，较正向调整地区增加的每一指数点的数额为小，理由是为了采取一个似乎是明智的人事政策，扣减薪金时的统计误差可以比增加薪金时的误差稍大。对各个职等的工作人员来说，不论其有没有家属，百分率都是固定不变的。但是在服务地点差价调整数正向时所采取的从低职等到高职等的顺序下降办法，如果在调整数为负向时仍然采用，则会产生相反的效果，因为这时低职等的减薪比例将比高职等的为大。然而，如果为了减薪而将比率全部改变过来，又似乎不值得。

B. 因生活费用而引起的变动

12. 服务地点差价调整数制度还要衡量不断变动的生活费用。每个服务地点的指数变化都要受其监测（监测的方式在下文第五节中说明）；至于因生活费用改变而造成的变化（以别于因汇率改变而造成的变化，这类变化将在下一段说明），其处理方法是，每当指数的增加超过当前服务地点差价调整数级数的相应水平的5%以上时，即自动增加一级^e。在总部（或其他欧洲的主要服务地点），新的级数要等四个月才能生效，在这段等待期间，指数不得低于新级数相应的最低水平。在其他服务地点，级数的变动则依据一份比较调查报告。（地区与地区比较（地/地）或时间与时间比较（时/时）请见下文第五节）的结果或依据对所有这些服务地点进行每四个月一次的审查结果实施。

C. 因汇兑改变而引起的变动

13. 为了比较许多不同货币的生活费用，这个制度把这些货币全部折算成美元，因此它必须考虑到汇率的变动。自从汇率变成自由浮动以来，多年的经验显示，许多服务地点的汇率变动频繁，对以当地货币支付的酬薪产生了即时的影响，因而不可能只是在整个级数向上或向下变动时才对其予以考虑。国际公务员的薪金和津贴均以美元表示，但有一部分却按联合国在该月决定的官方（业务）汇率以当地货币支付。如果由于汇率变动，一美元在该月份能买到较上月份为多的当地货币，则该服务地点的工作人员只需要较少的美金来支付购买的物品；相反地，如果当地货币对美元升值，则该地区以美元计算的购买费用即增加。为避免工作人员的收入忽多

^e 在1978年以前，相应于五个指数点的级数为：100, 105, 110……等，薪阶改变改为五个百分点的提议是国际公务员制度委员会提出的，主要是为了减缓级数的不断变化，这种变化在指数远高于基本数100后即发生，五个指数点所代表的实际生活费用上涨还不到3%。

忽少，这种变动必须反映在他们每月所得的薪酬中。为此目的，每一工作地点的服务地点差价调整数指数都按新的汇率重新计算；然而，指数中只有与当地货币开支有关的部份才受到汇率的影响。如果按新旧汇率计算后指数间的差距^f达到两整点或两整点以上，则应从服务地点差价调整数中加上或扣去相应的数量^g。

D. 这个制度是否反应过敏？

14. 在今日汇率极不稳定的情况下，薪阶和服务地点差价调整数的级数和部分级数的变动均十分频繁；有些服务地点，这种变动实际每月发生。同例如某些国家薪金每年只调整一次的制度比较而言，可能令人觉得，服务地点差价调整数制度对外在情况的反应过份敏锐。但那些制度是以国家货币为基础，自然仅与物价上涨有关而不受货币兑换因素的影响。但是，必需要注意的是，多年来，大多数反映汇率变数的变动都使调整数下降，当当地货币对美元贬值时，就减低了服务地点差价调整数；如果从下个月起停止执行这种制度，其结果就会付给工作人员的薪金过高。

15. 如果单单考虑生活费用的因素，则很明显的，通货膨胀率（最近几年某些成员国家已高达三位数字）的情形是，因生活费用上涨而每年调整薪金一次的制度可能在通货膨胀率很低的国家可以被接受，但却不适于在通货膨胀率高的国家工作的国际公务人员，而且这种制度也是通货膨胀率高的国家的政府认为对本国公务员而言是行不通的。服务地点差价调整数制度的目的是使各地工作人员的待遇平等。如果把某些国家的生活费用调整限于一年一度，则正好与这个制度的目标背道而驰。

^f 重新计算的指数，在适用四个月等待期限规定的服务地点，是以四个月前的指数（称之为“关键指数”）计算，在其他工作地点则以最近的现有指数计算。但遇有巨额贬值或不断持续贬值的情况，可以按例外方式处理（见第46—48段）。

^g 变动不到两点的，即累积到下个月，一直到达足够变动的点数时再行增减，但这种作法只有在服务地点差价调整数的级数未因其他理由而有所修改时才适用。

II. 这个制度如何用法

16. 因此，在目前的世界经济与货币状况下，每一服务地点的服务地点差价调整数级数和部分级数变动频繁不免成为这个制度的一项特色。国际公务员制度委员会依据其规约第11(c)条的规定，负责确定级数的变动；这是由委员会秘书处计算出来，再由国际公务员制度委员会主席核可（按照委员会第一届会议的授权，由他对服务地点差价调整数制度日常工作采取的行动），并由主席在散发给参加的组织和工作人员代表的号码为“ICSC/CIRC/PAC”的通告内予以公布。^h

17. 此外，委员会在这方面的的工作还得到由杰出的统计学家组成的服务地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）提供的专家咨询意见的帮助。这个咨询委员会由公务员制度委员会的一名委员主持，每年举行一至二次会议。调整数咨委会审议有关计算服务地点差价调整数指数的计算方法的问题和有关公务员制度委员会发交审议项目的问题。它还负责审查各总部城市和美京华盛顿的逐地调查结果，并向公务员制度委员会提出建议以备执行。所有其他服务地点的指数计算，包括定期逐地比较和所有其他指数修订的工作，均如上述由主席执行。

18. 秘书处的生活费科进行对约170个服务地点的工作人员调查。调查包括对每个工作地点进行间隔五年一次的深入、逐地调查，向工作人员收集在区域内和

^h 越来越多的国家政府和其他雇主也采用了联合国服务地点差价调整数制度的分级办法来调整它们的海外工作人员的薪金。不能太过强调地认为这个制度仅是为国际公务员的具体情况或联合国薪金制度的其他组成部分的具体情况而设计的。但也不能认为这个制度可以不经任何调整即适宜于不同的各国外交人员或其他类型的离国服务工作人员的很不同的情况。如果任何成员国政府对这一制度有兴趣，则可以自行制定与此有关而适合自己使用的另一制度。同时，当从任一国家的外交机构的观点看来这种制度在少数情形下产生的结果似乎是反常时，也应尽量避免将之归咎于服务地点差价调整数制度。

区域外的按支出种类列出的支出数额，连续两周每天分项细列的家用的食品和各种用品的支出记录；根据对这种问题单的答复为服务地点制定加权办法。这些调查还包括一份住房费用的详细问题单，列明由工作人员负担的（租赁）住房的修理费，必需设备费，水电费等，这些数字即用以制定住房费用的指数。用来同基准城市纽约作比较的物价是由专聘来担任这项工作的外聘查价经纪人依据一份项目和项目说明的标准清单在当地进行收集得来的。背景资料则由被指派在服务地点担任调查协调员的高等专员提供。

19. 在大多数服务地点还进行每年或每两年一次的此时对彼时的调查，以重新订出此地对彼地的关系。进行物价收集时尽可能按照以前调查报告中的完全相同货物项目收集。最近房租费用的资料则通过对工作人员发出问题单的方式来收集。最近一般背景数据是由调查协调员提供。逐个时期指数的加权方法是根据前一次逐地调查结果，只按物价波动调整（连锁加权）后确立的。

20. 关于一般根据当地消费品价格指数（价格指数）来修订指数的其余服务地点，对工作人员进行每年一次的，或有时次数更多的住房调查，并以所得结果作为计算房租指数的根据。这样作是必要的，因为(a)许多当地的价格指数不包括房租或住房指数，(b)即使有住房指数，也不能作为迁移频繁的外国人房租费用的可靠指标。

F. “服务地点差价调整数加权平均数”（调整加权平均数）

21. 关于各个总部服务地点的服务地点差价调整数级数的相对变动情况，请参看公务人员制度委员会年度报告所附的图表（见附录）。“服务地点差价调整数加权平均数”（调整数加权平均数）则指示出全盘性的变动情况。这个指数反映了各个总部服务地点和其他43个主要服务地点（包括了80%的专业以上职类的工作人员）的服务地点差价调整数级数，每一级数按该服务地点有一年或一年以上合同的工作人员人数加权计算。这个指数可作为服务地点差价调整数级数变动的一般衡量尺度，但不作为决定因素；它仅在依据大会第1561(XV)号决议制定的办法，确定对应计养恤金薪酬数额的定期调整时才实际适用。

四. 服务地点差价调整数等级的 差距和一般水平问题

22. 1956年服务地点差价调整数制度付诸实施时,绝大多数国家的通货膨胀率每年极少超过百分之五,并且大多数货币的比值是固定不变的。服务地点差价调整数等级的变动也因此不甚频繁;最高级和最低级之间的差距竟超过35到40指数点的情况是想象不到的。这个差距的极大的增加是此制度过去25年来的一项重大变化,原因是有些国家通货膨胀的高涨和兑换率的波动,特别是此制度的基本货币——美元——对制度中常用的若干其他货币的贬值。由于使用服务地点差价调整数的国家和服务地点数目大为增加,当然也就使差距随之扩大。正如国际公务员制度委员会早先指出的,当服务地点差价调整表低的服务地点跟调整表高的服务地点之间的差距高达150个指数点,而一个工作人员所得到的服务地点差价调整数从小量的减少到多于基薪的一倍半时,畸形的现象就必然发生。但是,这个现象不是因为服务地点差价调整数制度有缺陷,而是反映当前世界经济和财政状况的紊乱不堪。

A. 合并

23. 服务地点差价调整数普遍偏高的原因也在于此,象服务地点差价调整数加权平均数显示,不过三年多,1980年3月的水平比1977年1月1日的水平竟高出百分之四十三点五七。平均水平普遍增高后(不同于最高与最低之间的差距的增加),过去若干年来曾一再使用一个办法,就是将一部分现行服务地点差价调整数并入基薪内。这样做时,一部分指数点从服务地点差价调整数转入基薪内,各地的服务地点差价调整数随即降低。在最近几次合并中,工作人员的实得薪酬没有改变(除了在有些服务地点,由于合并的数额高于应得的水平,工作人员因此略有所获)。过去大多数的合并,影响到如何合并服务地点差价调整数的考虑之一就是消除应计养恤金薪酬多于薪给毛额的部分,以恢复两者之间的正常关系,使制度不致紊乱,以便薪酬和津贴的各部分能发挥原来设想的作用。

24. 另一方面，也有人觉得服务地点差价调整数的一般水平不应降低致使相当数目的工作人员会列入负等级的服务地点差价调整数。（也就是基于这个理由，基准城市的指数在合并后没有回到基数100；因为基准城市基准日期的生活费指数当作100时的现因合并而挪后，但是仍与过去数年相同。因此，合并后基准城市的指数价值高于100，就是原先日期与合并日期之间所发生的通货膨胀数额）。

B. 负等级服务地点差价调整数

25. 对于管理一项极多工作人员被列入负等级的服务地点差价调整数的制度，也许要问为什么会感到犹豫；如果生活费指数高于基数时可以付给薪酬补助，那么为什么当生活费指数低于基数时对作出裁减感到迟疑呢？的确，这才是合乎逻辑的实行公平给酬的原则。如果在贯彻这种做法上感到踌躇，那是因为对于工作人员的合同或任用状所定美元基薪付给较少数额是否恰当一事有所怀疑，尽管维持了基薪的实值，同时也因为了解到，工作人员在心理上难于接受负调整数。

五. 制度的运用

26. 为了发现在目前世界经济和货币情况下服务地点差价调整数制度可能对服务地点之间的薪酬水平造成的畸形现象的因素，必须检查这个制度的运用方法。在调整薪酬，以求得不同服务地点之间购买力的合理平衡时，应考虑的是工作人员下列两类的开支：

- (a) 在服务地点国家内以当地货币支付生活费用（所在地开支）；
- (b) 以另一国货币支付的服务地点以外国家的生活费用（所在地以外的开支）。

27. 大部分生活费属第一类。除极少例外情形外，住房、佣人、汽车、家用、个人保健、娱乐等开支几乎全部用在服务地点，并以当地货币支付。第二类包括在外国或者用外国货币支付的生活费，象工作人员直接由外国进口的物品，到服务地点以外的国家作私人旅行时的生活费（回籍假，国外度假，子女在外国受教育的费用），供养住在服务地点国家以外的家属和维修在原籍国的房屋的费用等。

28. 在计算服务地点差价调整数时，这两大类开支是给予不同的考虑的。就所在地开支（几乎老是占总消费的极大部分）而言，服务地点的各项价格经过收集后拿来同计算服务地点差价调整数的基准城市纽约的同类物品的价格比较ⁱ。根据在服务地点和在基准城市中工作人员报告的实际开支模式，将两个城市中各项价格的比率并在一起。在考虑到汇率以后，如果这样计算的服务地点的所在地开支高于纽约在基准日期的开支，则服务地点差价调整数指数就会提高到100以上。反之，如比纽约在基准日期时的开支低，则差价指数就会降低到100以下。

29. 对所在地以外的开支，情况稍有不同。当开支用于直接进口物品并且进口来源相当熟知时，就使用同样的比价办法，并对有关汇率加以考虑，价格指的是物品在原出口国的价格。但对多数服务地点而言，这种开支占所在地以外总开支的比例甚小。大部分属其他开支。对这些开支无从指出是开支地点的国家，因为不但某一工作人员的消费发生在许多不同的地点，而且各个工作人员之间的消费地点也各不相同。因此，假定不论工作人员的服务地点在何处，用世界性的价格水平同样适用于全部工作人员，并假定这一价格水平适于用来跟基准城市在基准日期的同样开支的费用比较是一个全世界的平均价格。因此，根据当地物价水平按照每一国家属于国际工作人员的国民人数加权后的美元价格^j，制定一个特别指数来估计共同制度下国际工作人员的世界物价水平。这种加权反映的是一个事实，即回籍假，支持留在原籍国的家属以及维持在原籍国的房屋都必然是或经常是花费在原籍国的消费。因此，任一国籍的工作人员人数较多，则在那一国家的花费也可能较大。

30. 对费用低的地区而言，世界价格会比服务地点的当地价格高，所以将所在地以外的开支列入服务地点差价调整数指数时会使指数增高；对费用高的地区而言，世界价格会低于当地价格，所在地以外的开支会使指数降低。由于按定义所在地

i 住房费的算法不同，下面第40—43段另有说明。

j 取自服务地点差价调整数指数中的所在地开支部分。

以外的开支中大部分对所有服务地点的工作人员而言都是相同的价格水平，因此它是一个稳定因素，减少最低与最高服务地点差价调整数指数之间的差距。

31. 应当注意的是，在所在地以外的开支方面和所有其他方面一样，服务地点差价调整数制度的运用都是以一般情况为根据。任何一个服务地点的所在地以外的开支数额是在该地服务的所有国际工作人员的平均开支数；价格级数因素是根据许多国家全部国际工作人员的国籍分配的平均数。除非某一个人对其在所在地和所有地以外的消费项目之间所作的选择大异于同一服务地点的同僚，这个平均数应可提供合理限度的适当补偿。

32. 上面没有提到并且在计算服务地点差价调整数时也未考虑到的有另一类别的收入处理情况。这就是工作人员的储蓄，即他们收入中没有用于日常消费的部分。^k 虽然目前没有充分可靠的国际工作人员的储蓄模式的数据，但是有足够的证据表明他们确实是有储蓄。

六. 服务地点差价调整数的复杂性及其 与其他类似制度的差别

A. 使用的基本公式

33. 联合国的服务地点差价调整数制度比各国政府用以调整它们外交人员待遇所使用的制度和各公司用以计算派到国外工作人员的商业指数的制度都更为复杂。主要的差别是各国政府和各公司所处理的雇员形成一个同族的群体，他们都是同一国家的国民，有同样的消费习惯。¹ 因此各国政府和公司机构在计算生活费关系时假定国外工作雇员在外国地方的生活模式与在本国同等收入水平的的生活模式近似。因此，仅需要一种开支模式，从而得到的指数也只是适用于从基地搬到国外工作地

^k 对外勤工作人员而言，由于当地缺乏许多物品和服务，“每日消费”包括在服务地点以外旅行时的递延开支。这种消费开支是从所在地开支转入所在地以外的开支，但服务地点差价调整数指数仍计算在内。

¹ 公司雇员越来越不如此了；但商业机构仍假定是同一族群体计算指数。

点的人，并且假定他们不需要作出对当地生活情况的调整。在此，它们没有必要考虑一个国民从国外工作地点搬到本国的情形，因为雇主通常不考虑这一点。

34. 但是，联合国的工作人员是故意从所有的会员国挑选，一开始就是全世界最不同一族的人民。这是说，不象大多数国家的人口，组成这个共同制度的工作人员是没有背景资料来说明他们的生活模式的。联合国工作人员的“生活模式”只能按普通一般的想法，因为工作人员家庭之间的差别是性质上的差别，不只是程度上的差别。消费模式的资料必须由工作人员自己提供，别无其他方式可以得到。

35. 此外，甚至更重要的是，联合国关切的不只是单向的工作人员流动，而是双向的流动。工作人员并非全部从某一地点被派到世界各地；在联合国共同制度下，工作人员可能被派到任何地方经常不断地从一个服务地点调到另一个服务地点，而且没有任何单一的“原籍国”；他们甚至也没有一个单独的总部组织。因此，服务地点差价调整数制度必须基于一种方法，这一方法能对任何两地之间——不论以何地为比较的基准——的生活费的关系找出独特的答案。一名工作人员可从甲地调到乙地，另一工作人员从乙地调到甲地；两地之间的关系对两种情形都须相同，不能有任何内在的偏差而致有利于某一方向的调动。基于这个理由，服务地点差价调整数指数是按照“费希尔理想”公式计算，而国家和商业机构的指数一般是根据适合单向流动的拉斯佩雷斯公式计算。^m

^m 由拉斯佩雷斯公式可得到表明每件物品的服务地点价格与基准城市（纽约）价格之间关系的物价比率加权平均数。基准城市的工作人员报称的开支作为加权之用。这个指数有偏高的倾向，因为它不反映各种物品消费的数量，因消费者适应不同的相对价格而有的变动（即价格弹性假定为零）。帕谢公式可得到一个服务地点价格与基准城市价格之间用服务地点的开支加权的加权平均关系。帕谢指数有偏低的倾向，因为它假定服务地点的消费模式与基准城市的模式完全相同，尽管相对价格有所差异。费希尔指数是这两个指数的几何平均数：
$$\text{费希尔} = \sqrt{\text{拉斯佩雷斯} \times \text{帕谢}}$$

这个指数的优点在于通过了“地点倒转”的测验，即服务地点以纽约为基准所得到的指数与纽约用服务地点作基准城市所得到的指数相同。使用拉斯佩雷斯指数，或帕谢指数则不然。

B. 住房费用的处理

36. 由于服务地点差价调整数是联合国薪级制度的一个组成部分，所以住房费用与所有其他生活费一样，在计算服务地点差价调整数指数时都包括在内。基薪当然包括住房开支；因此，通过服务地点差价调整数来调整基薪，使工作人员薪给的购买力相等，不论他们被派到任何一个服务地点，正如调整各地的食物、衣着等等价格的差异一样，同时也调整各不同地点的同等住房费用的差异。

37. 这样将住房费与生活费的其他方面同等看待是联合国制度与许多国家的制度不同的地方。许多国家的制度规定免费住房供应，或者交给住房津贴，在所定最大限度范围内由政府负担全部住房费用，作为到国外服务的鼓励。所以，这些津贴的目的与诺贝尔梅耶原则下的共同制度规定薪酬高于比较国薪给水平相似。

38. 服务地点差价调整数制度使用的办法是收集工作人员在所有服务地点的实际住房费用数据，将这些费用与基准城市纽约工作人员居住的可能计量出的类似住房费用比较。这个办法便于考虑各不同地点对整修房屋和添置必要用具等的不同需要。这个办法运用得很好，可是有些国家的经济迅速扩展造成严重房荒和房租急速上涨，使十分类似的房屋因起租日期的不同而产生房租的巨大差别。

39. 在若干服务地点多年来有一种补充服务地点差价调整数的住房津贴办法。这个房租津贴办法于1978年扩大，包括欧洲和北美洲以外的所有外勤地点，大体上解决了由于许多发展中国家严重缺乏适当住房和随之而来的房租急速上涨所产生的问题。工作人员只是因为新近到达或由于其他原因不得已按目前的高价重行租赁，以致对同等的住房必需比其同僚付出远为高昂的房租，他们获得房屋津贴这种差别才被抵消。

40. 有些国家内东道国政府向共同制度下的一些工作人员供应住房但无法对所有的工作人员提供足够的房屋，房屋津贴也就填补了这项需要。例如有这样的情况：政府提供的住房房租低廉或完全免费，服务地点差价调整数只反映了低廉政府租金，同时商业市场上出租的房屋租金高得多，自己找住房的工作人员必需付出市场的高

租。在这个情况下，他们应当得到房租津贴，以补偿高昂的住房费用。反之，如果给付商业性房租的人多，并且服务地点差价调整数是根据他们的租金而定，那么享有低租的工作人员也就应通过房租津贴办法来减低租金，以避免获得双重补偿。

41. 对北美洲和欧洲的服务地点不适用房租津贴办法。在那些服务地点大多数是每隔一段时间会根据调整数咨委会的前身——服务地点差价调整数专家委员会——所制定的公式计算出房租指数。这项工作由调整数咨委会继续执行。这个公式计算有关期间内没有改变居所，且在起迄期间住在同一住处的工作人员的房租变动百分比；然后假定这个百分比的变动也适用于新到服务地点或迁居的所有工作人员。对没有答复房租调查的人就假定他们的房租没有变动。

C. 保持指数反映最新情况

42. 审议服务地点差价调整制度的复杂性必须包括保持指数反映最新情况使用的各种办法才够完备。在这一点上，联合国的制度也与多数国家的和其他的制度不同，它对已经建立的基本关系作出远为频繁的修订和订新。在那些及时发表可靠的国家的消费品价格指数的服务地点，这些指数（通常对主要团体重新加权）被用来订新所在地（本地消费的）部分的指数。在每月发表指数的总部城市，¹¹这个指数被用于每月的订新工作。在大多数其他欧洲和北美城市都可获得消费品价格指数，它们也都是每月订新。

43. 外勤服务地点至少每四个月订新一次。许多地方消费品价格指数都不能及时公布，常常迟了3至12个月才发表。服务地点差价调整数指数是每四个月订新一次，如果任何一地没有一个月或前四个月以内的消费品价格指数，则用推算的办法取得一个估计的订新服务地点差价调整数指数（俟消费品价格指数发表后再重新计算）。在这些服务地点，不适用四个月等待期间的规定，适合订新指数的等级在审查后一个月即开始实施。

¹¹ 在巴黎，有关教科文组织和经合发组织的工作人员的特别指数是由国立统计学和经济研究所计算的。

44. 由于外勤服务地点的当地消费品价格指数很少是用以计量外国来的、相当高收入的家庭的生活费的变动，所以这些指数不能长期使用。公务员制度委员会对大约半数的服务地点通常每年进行其自己的调查，以计量联合国工作人员当地生活费用某一期间的变动（期间指数）（参看第18—20段）。

45. 在某些服务地点，工作人员人数极少，不值得每年进行期间调查。在这种情况下，每年仅进行一次住房调查，以收集工作人员住房费用的数据。

D. 对汇率变动的处理

46. 订新的程序也包括订正服务地点差价调整数指数以反映当地货币与美元之间汇率的变动。汇率的变动每月都订入指数内。由于这项变动几乎经常导致价格变动，计算时也同时将最新的生活费变动数据一并计入。这是与许多国家制度不同的地方。

47. 服务地点差价调整数制度的另一个复杂性就是需要在汇率变动发生后尽快并入计算。由于如上述的汇率变动，特别对美元的贬值，几乎必然前后紧接着价格上涨，所以在此制度中设计了特别的办法，使由贬值产生的服务地点差价调整数的由较高级转到较低级的过程不致于过于突然。关于价格变动的资料从来不是立即可以得到的。因此，在严重贬值突然来临时，在获得物价资料以及能加以计及之前只将计算的一部分的服务地点差价调整数指数下降付诸实施。遇到至少某一幅度的贬值是固定而持续的情况时，缺乏现时价格数据是用预测本月消费品价格指数来补救（但获得消费品价格指数实际数字时应再重新计算）。

48. 由于汇率变动而引起的服务地点差价调整数等级的调整可能比在别的情况下所作的调整更接近实际的消费品价格指数。服务地点差价调整数等级通常只有在发生百分之五的变动后并且在达到新等级的范围时才作调整。但是，在汇率变动时，一级（即指数点）的分数可加在已有的等级内，使所付的服务地点差价调整数与消费品价格指数之间更为接近。

四. 与外间制度的其他比较

49. 服务地点差价调整数制度与各国制度之间还有许多其他的差别。例如，各国制度通常假定，任何不在外国服务地点购买的货物和服务都来自本国，这就使计算大为简化。服务地点差价调整数制度若是假定所有这样的开支是用在一个供应国或特定一些供应国时，就不合理了。因此，必须每年计算上述所在地以外的价格变动，并且还要计算个别物品的价格比率，这些物品通常是由专门从事这门生意的大出口公司直接进口的，计算的根据是商品目录的价格、运费和主要出口国家的适当汇率。

50. 另一个跟许多国家和商业制度不同之处是，公务员制度委员会的计算中包括为数相当繁多的物品和服务项目。联合国工作人员的国籍众多而复杂，需要的消费项目范围极广。如果新的国家加入这个制度，而从这些国家征聘工作人员时，种类可能还会继续加多。

51. 联合国的制度与外间的制度也有一些相似之处，有时还没有注意到。各国和公司的制度通常对雇员薪酬的某一部分作出调整，对其他部分则基于无须调整的理由而不予变更。一个被减除的主要项目就是交给本国的税款，因为这当然不会受到外国服务地点生活费的影响。联合国制度也是如此，所作的调整仅适用于不计税款的薪酬。

52. 另一个相似之点就是对工作人员养恤金缴款的处理。这些缴款也不受派往服务地点的影响，因此也在服务地点差价调整数的考虑之外。目前，就整个制度美元缴款而言，它是在确定服务地点差价调整数额时列入的考虑的一个因素，旨在使这笔款项只能在服务地点差价调整数指数增加百分之五时平均报酬增加百分之四点三。1978年的养恤金缴款占百分之五级别差额的百分之零点七里的百分之零点四。但是，若要设计一个制度将养恤金缴款列入服务地点差价调整数指数本身的计算内也是可能的。

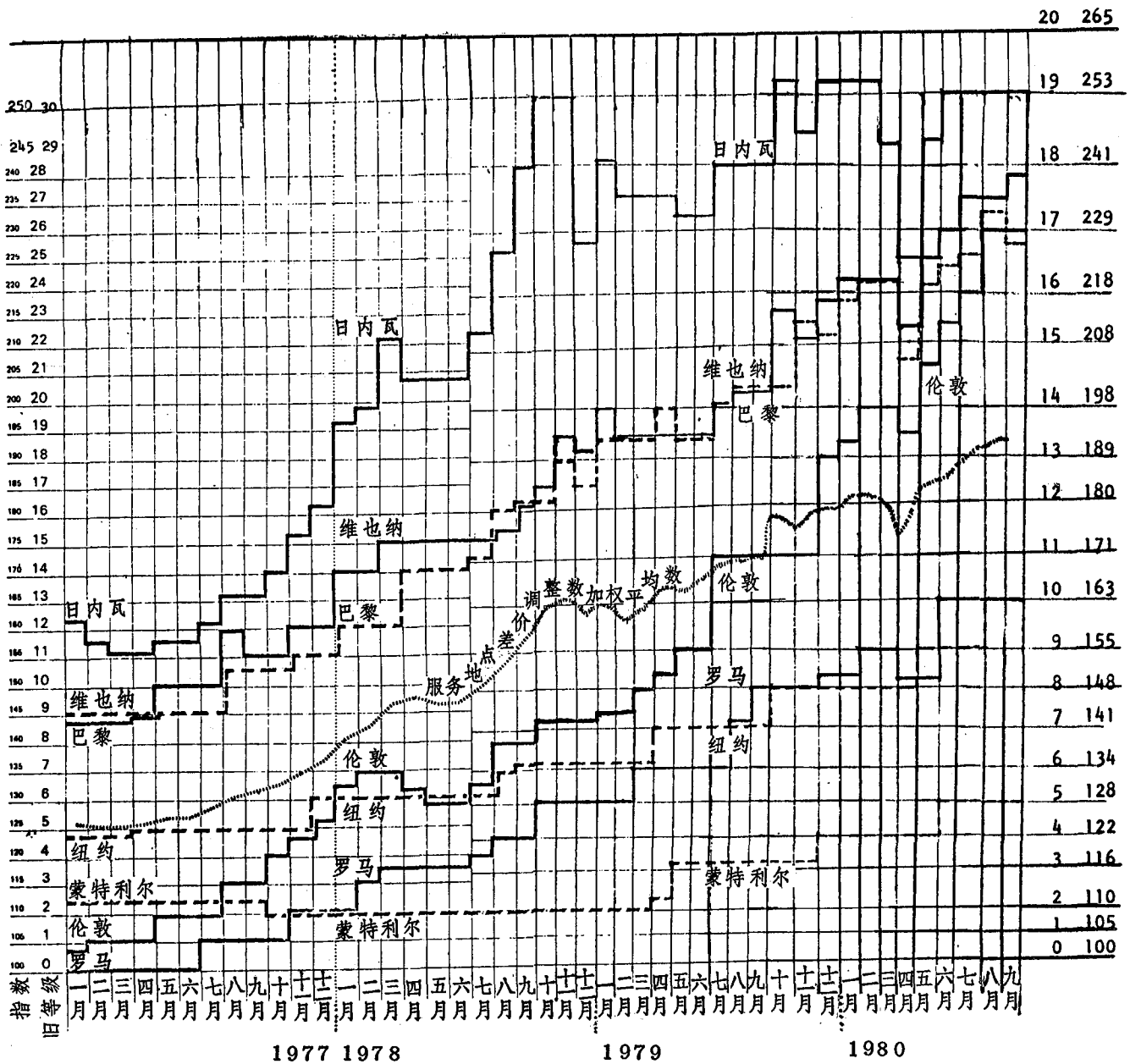
53. 上述所有考虑都是属于服务地点差价调整数指数计算的技术方面的问题。行政方面也是重要的。在联合国制度中每当服务地点差价调整数指数增加至少百分之五时就会对薪给作重新调整，而不是在某一预定的、有时间隔很久的期间去进行调整。在今日的世界，联合国制度能够按照当地情况应付每个服务地点的需要是极其重要的。

54. 另一个行政上的差别是，共同制度工作人员的薪酬有一特定的最低限度部分是以他们驻在国的货币给付的。由于他们生活费中大部分几乎总是以当地货币开销，所以这样做是合理的，并且可以利用制度中一些组织所收到的当地货币的一部分。工作人员的一部分薪酬则以美元或他们选择的其他货币给付，以便他们用来应付所在地以外的开支和储蓄之用。

附录

各个总部服务地点差价调整数等级和服务地点差价调整数加权平均数的变动情况

(1977年1月至1980年9月)



附件七

一般事务人员职类——日内瓦
国际公务员制度委员会建议的薪给表
列出年薪毛额和扣除薪给税后的净额

(以瑞士法郎计, 兑换率为1.65瑞士法郎=1.00美元)

1980年3月1日

级 职等	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	毛额 36845 净额 26919	38169 27780	39494 28641	40920 29502	42355 30363	43790 31224	45225 32085	46660 32946	48095 33807	49530 34668	50965 35529
G-2	毛额 40190 净额 29064	41740 29994	43290 30924	44840 31854	46390 32784	47940 33714	49490 34644	51040 35574	52590 36504	54262 37434	55953 38364
G-3	毛额 44122 净额 31423	45798 32429	47475 33435	49152 34441	50828 35447	52505 36453	54307 37459	56136 38465	57965 39471	59795 40477	61624 41483
G-4	毛额 49185 净额 34461	51023 35564	52867 36667	54873 37770	56878 38873	58884 39976	60889 41079	62895 42182	64900 43285	66996 44388	69202 45491
G-5	毛额 54940 净额 37807	57209 39055	59478 40303	61747 41551	64016 42799	66314 44047	68810 45295	71306 46543	73802 47791	76298 49039	78794 50287
G-6	毛额 61827 净额 41595	64398 43009	67066 44423	69894 45837	72722 47251	75550 48665	78378 50079	81206 51493	84034 52907	86862 54321	89690 55735
G-7	毛额 70012 净额 45896	73134 47457	76256 49018	79378 50579	82500 52140	85622 53701	88744 55262	91866 56823	94988 58384	98110 59945	101232 61506

附件八

一般事务人员职类——纽约

国际公务员制度委员会建议的薪给表

(年薪以美元计)

1979年4月1日

职等	级	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
G-1	毛额	10,504	10,886	11,267	11,649	12,030	12,411	12,793	13,174		
	净额	8,353	8,620	8,887	9,154	9,421	9,688	9,955	10,222		
G-2	毛额	11,877	12,303	12,729	13,154	13,580	14,006	14,431	14,857	15,283	
	净额	9,314	9,612	9,910	10,208	10,506	10,804	11,102	11,400	11,698	
G-3	毛额	13,406	13,880	14,354	14,829	15,303	15,777	16,271	16,782	17,292	17,803
	净额	10,384	10,716	11,048	11,380	11,712	12,044	12,376	12,708	13,040	13,372
G-4	毛额	15,113	15,709	16,328	16,969	17,611	18,252	18,894	19,535	20,177	
	净额	11,579	11,996	12,413	12,830	13,247	13,664	14,081	14,498	14,915	
G-5	毛额	17,682	18,520	19,358	20,197	21,035	21,874	22,712	23,551	24,422	25,330
	净额	13,293	13,838	14,383	14,928	15,473	16,018	16,563	17,108	17,653	18,198

附件九

劳力工人职类——纽约
国际公务员制度委员会建议的薪给表
(年薪以美元计)

1979年4月1日

职等	级	I	II	III	IV	V	VI
M-1	毛额	13,456	13,961	14,467	14,973	15,479	15,984
	净额	10,419	10,773	11,127	11,481	11,835	12,189
M-2	毛额	14,944	15,501	16,063	16,663	17,263	17,863
	净额	11,461	11,851	12,241	12,631	13,021	13,411
M-3	毛额	16,626	17,286	17,946	18,606	19,266	19,926
	净额	12,607	13,036	13,465	13,894	14,323	14,752
M-4	毛额	18,566	19,291	20,015	20,740	21,465	22,189
	净额	13,868	14,339	14,810	15,281	15,752	16,223
M-5	毛额	20,592	21,363	22,134	22,905	23,675	24,483
	净额	15,185	15,686	16,187	16,688	17,189	17,690
M-6	毛额	22,812	23,605	24,430	25,288	26,146	27,005
	净额	16,628	17,143	17,658	18,173	18,688	19,203
M-7	毛额	25,762	26,653	27,545	28,437	29,328	30,220
	净额	18,457	18,992	19,527	20,062	20,597	21,132

附件十

警卫事务职类——纽约

国际公务员制度委员会建议的薪给表

(年薪以美元计)

1979年4月1日

级 职等	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
S-1	14411 11088	14790 11353										
S-2	15343 11740	15804 12063	16295 12392	16778 12706	17269 13025	17782 13358	18305 13698	18826 14037	19369 14390	19923 14750	20526 15142	21140 15541
S-3	17711 13312	18232 13651	18775 14004	19317 14356	19882 14723	20475 15109	21100 15515	21725 15921	22369 16340	23025 16766		
S-4	19288 14337	20034 14822	20792 15315	21582 15828	22422 16374	23262 16920	24163 17498	25105 18063				
S-5	21909 16041	22717 16566	23548 17106	24430 17658	25332 18199	26263 18758	27225 19335	28208 19925				

附件十一

一般事务人员职类——罗马

国际公务人员制度委员会建议的薪给表

列出年薪毛额和扣除薪给税后的净额

(以千意大利里拉计, 兑换率为 838 里拉 = US \$ 1.00)

(1979年8月1日生效)

职等	级													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV
G-1 (毛额)	10 686	10 923	11 160	11 397	11 634	11 872	12 109	12 346	12 583	12 820	13 057	13 294	13 541	13 796
(净额)	8 318	8 484	8 650	8 816	8 982	9 148	9 314	9 480	9 646	9 812	9 978	10 144	10 310	10 476
G-2	11 370	11 659	11 947	12 236	12 525	12 813	13 102	13 390	13 679	14 010	14 321	14 631	14 942	15 253
	8 797	8 999	9 201	9 403	9 605	9 807	10 009	10 211	10 413	10 615	10 817	11 019	11 221	11 423
G-3	12 236	12 584	12 933	13 281	13 647	14 023	14 398	14 743	15 148	15 524	15 900	16 275	16 650	17 026
	9 403	9 647	9 891	10 135	10 379	10 623	10 867	11 111	11 355	11 599	11 843	12 087	12 331	12 575
G-4	13 398	13 841	14 285	14 727	15 170	15 598	16 056	16 500	16 943	17 385	17 829	18 272	18 714	19 158
	10 217	10 505	10 793	11 081	11 369	11 657	11 945	12 233	12 521	12 809	13 097	13 385	13 673	13 961
G-5	14 870	15 383	15 895	16 407	16 920	17 432	17 944	18 457	18 968	19 482	19 993	20 538	21 094	21 648
	11 174	11 507	11 840	12 173	12 506	12 839	13 172	13 505	13 838	14 171	14 504	14 837	15 170	15 503
G-6	17 482	18 069	18 655	19 240	19 827	20 439	21 073	21 708	22 344	22 978	23 613	24 249	24 883	25 518
	12 872	13 253	13 634	14 015	14 396	14 777	15 158	15 539	15 920	16 301	16 682	17 063	17 444	17 825
G-7	20 503	21 232	21 960	22 689	23 417	24 146	24 873	25 602	26 330	27 081	27 875			
	14 816	15 253	15 690	16 127	16 564	17 001	17 438	17 875	18 312	18 749	19 186			

附件十二

共同制度职务分类标准

第一层：总标准

(点数因素评级制度)

下面各页所列的六个因素，目的在衡量一个组织的各种职务——不是个人——的相对重要性。各种职务可按几项共同要素来分析，每一要素可得一定点数。从某一职务所得总点数属于哪一个点数范围，就可以决定该职务的适当职等。P-1至付秘书长职等的点数范围如下：

<u>点数范围</u>	<u>职等</u>
800 - 969	P-1
970 - 1319	P-2
1320 - 1669	P-3
1670 - 2039	P-4
2040 - 2479	P-5
2480 - 2939	D-1
2940 - 3339	D-2
3340 - 3679	助理秘书长
3680 - 3799	付秘书长

下面的因素需要作进一步的说明：

因素一：这是唯一具有三个部分的因素。应用这一因素时，首先要决定职务所需理论知识的适当水平（即横向部分）。然后再决定该职务所需应用理论知识的实际经验水平（即纵向部分）。在纵横两向相交处可以找出适当的一格。最后，根据职务所需的语文知识（即第三部分），从该格所列的三个数值中选出适当的点数。如果只需要精通一种工作语文便给与最低的点数。需要精通两种工作语文则给与中间点数，需要精通三种语文则给与最高点数。

因素四： 这一因素的点数评定也与别的因素不同。 首先对职务所需内部联系的技能和重要性加以评价并规定应得点数。 如需要外部联系，则以同样方法评定点数。 最后，将两项点数的计分加在一起得到这一因素的总点数。

因素一

所需专门知识

这一因素衡量职务所需的理论知识和
应用这种知识的实际经验

所需的 理论经验 所需的 实际经验	1. 大学学位水平的知识或 同等程度训练和自修的知识	2. 大学高级学位 水平的知识或 同等程度训练 和自修的知识	3. 大学最高学位 水平的知识或 同等程度训练 和自修的知识
A. 在国家一级应用理 论知识有不超过一 年的经验	100 150 200	200 250 300	300 350 400
B. 在国家一级应用理 论知识有不超过五 年的经验，或在国 际一级有不超过两 年的经验	150 200 250	250 300 350	350 400 450
C. 在国家一级应用理 论知识有五年以上 至十年的经验，或 在国际一级有两年 以上至五年的经验	200 250 300	300 350 400	400 450 500
D. 上述二者兼有	250 300 350	350 400 450	450 500 550

所需的 理论经验 所需的 实际经验	1. 大学学位水平的知识或同等程度训练和自修的知识	2. 大学高级学位水平的知识或同等程度训练和自修的知识	3. 大学最高学位水平的知识或同等程度训练和自修的知识
E. 在国家一级应用理论知识有十年以上的经验, 或在国际一级有五年以上至十年的经验	300 350 400	400 450 500	500 550 600
F. 上述二者兼有	350 400 450	450 500 550	550 600 650
G. 在国际一级应用理论知识有十年以上的经验	400 450 500	500 550 600	600 650 700

所需的语文知识

职务需要任职者精通

一种工作语文。

(0点)

职务需要任职者精通两种工作语文。

(+50点)

职务需要任职者精通三种或更多语文
(+100点)

因素二

工作的困难

这一因素按工作的复杂性和所需个人贡献的程度衡量职务上的心智需要

<p>个人的贡献</p> <p>指派的工作的复杂性</p>	<p>4. 基本上, 需要应用专业的原则, 综合转变和提出资料。</p>	<p>5. 分析资料, 指出问题, 作出建议和提出建议; 或解释规则、程序或案文; 或口译或翻译。</p>	<p>6. 与第5栏相同, 加批准建议或采取改正或调整的行动; 或修改第5级的工作。</p>	<p>7. 制定新方法, 程序和技术或名词为工作的一个部分; 或综合和协调规划, 综合和协调职位的工作。</p>	<p>8. 工作的主要部分, 是在理论上或新的领域内开展重要的活动; 或规划, 协调和领导单位内的工作。</p>	<p>9. 规划, 协调, 组织和领导主要部分的工作; 或协调和领导主要部分的工作; 或协调和领导主要部分的工作; 或协调和领导主要部分的工作。</p>
<p>H. 范围和深度有限而且不太复杂。</p>	140	220	300	385	470	560
<p>I. 复杂而且主题内的相互关系不太明显。范围广泛但深度有限或范围有限但有一定的深度。</p>	200	280	360	445	530	620
<p>J. 主题相当复杂。范围广泛但主题不需要很有深度的处理或范围有限但需要很有深度的处理问题不易解决。</p>	260	340	420	505	590	680
<p>K. 范围很广和主题需要很有深度的处理。主题相当复杂。问题难以确定, 解决问题涉及一些复杂的考虑。</p>	320	400	480	565	650	740
<p>L. 具有极大的复杂性, 需要从几个不同的方面同时进行。范围很广和主题需要很有深度的处理。问题很难确定, 解决问题涉及许多复杂的考虑(例如几种可能的解决办法对其他主要工作或对其他组织所生的影响)。</p>	380	460	540	625	710	800

因素三

工作的独立性

这一因素衡量准则适用于工作的程度和给予督导协助和管制的分量

准则的适用	10. 工作的程序已经标准化, 有许多具体适用的准则。	11. 工作的程序可能没有标准化, 不经常有具体适用的准则。	12. 准则仅部分适用。任职者要解释准则并使适合于不寻常的或复杂的情况。	13. 准则仅部分适用。工作需要任职者解释并适应准则。任职者可能制订准则。	14. 准则只是概括说明, 通常需要广泛的工作通常需要大大背离准则。任职者有权制定重要的准则。	15. 准则只是最概括的政策性说明, 涉及本组织的任务。任职者有权制定重要的准则。
对任职者的监督管制						
M. 提供具体指示。进行工作时经常受检查, 并审查最后成果是否依照指示, 结论是否完善、是否正确。	110	160	210	260	310	360
N. 指出目的和期望的结果, 并事先讨论预期发生的问题。与主管人讨论发生的其他问题。对新指派的工作提供具体指示, 工作方法通常由主管人加以规定。定期审查进行中的工作。审查最后成果是否结论完善和是否正确。	170	220	270	320	370	420
O. 指出目的和期望的结果。通常由任职者和主管人共同拟订方法。发生的问题由高级官员斟酌讨论。进行中的工作由主管人斟酌审查。审查最后成果是否结论完善和判断正确。	230	280	330	380	430	480
P. 指出一般目标和范围。任职者拟订办法, 可能由主管人事先审查。只有当任职者认为必要时方由主管人审查进行中的工作。审查最后成果是否达到目标。	310	360	410	460	510	560
Q. 主管人和任职者讨论一般的目标和期望的结果。审查工作是否完成方案的目标。	380	430	480	530	580	630
R. 任职者确定目标, 决定期望的结果, 并通知主管人。工作视为可相信的, 通常不加变动即可接受。	450	500	550	600	650	700

因素四

工作关系

这一因素测定在工作关系上所需的技能和联系工作对本组织方案的重要性

技能 重要性	16. 提供、取得和交换需 要讨论和解释的资料。	17. 在每日工作上况展 并取得他人的协助。	18. 担任本组织的代表或顾问， 有权讨论问题和寻求解决办法， 以便提供更高当局提供的予定 准则是 以特殊办法。	19. 担任本组织的代表或顾问， 有权讨论问题和寻求解决办法， 办法的共同基础，并获重要性 有限的政策问题以代表本组织作 出决定。	20. 担任本组织的代表或顾问， 有权讨论问题和寻求解决办法的共 同基础，并获重要性的政策问题代 表本组织作出决定。	21. 在最高重要性的政策 问题上，担任行政主管的个人领 导，或在对本组织在最高重要性 的政策问题上，担任行政主管的 个人代表，受命作出或达成重大 决定。
<p>本组织内</p> <p>1. 主要是同一业务部门内的联系。</p> <p>2. 主要是同一业务部门内的联系和 而各地点以外的联系或 广泛同整个组织的不同部门联系， 但一般不同业务地点以外的单位 联系。</p> <p>3. 上述二种兼有。</p>	70	110	150	190	230	255
<p>本组织外</p> <p>1. 在本组织外实际上没有联系工作。</p> <p>2. 主要就日常工作与人联系。</p> <p>3. 就对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p>	105	155	185	225	265	290
<p>1. 在本组织外实际上没有联系工作。</p> <p>2. 主要就日常工作与人联系。</p> <p>3. 就对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p>	130	180	220	260	300	325
<p>1. 在本组织外实际上没有联系工作。</p> <p>2. 主要就日常工作与人联系。</p> <p>3. 就对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p>	0	0	0	0	0	0
<p>1. 在本组织外实际上没有联系工作。</p> <p>2. 主要就日常工作与人联系。</p> <p>3. 就对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p>	115	155	195	235	275	300
<p>1. 对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p> <p>2. 就对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p>	190	230	270	310	350	375
<p>1. 对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p> <p>2. 就对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p>	265	305	345	385	425	450
<p>1. 对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p> <p>2. 就对本组织方案有重要性的问题 与人联系（例如，在其他组织政 务团政府中担任相同工作的人员）</p>	340	380	420	460	500	525

因素五

监督责任

这一因素按接受监督工作人员的人数衡量职务的管理责任

对支助人员的 直接责任*	22 0或1 名支助 人员	23 2-10 名支助 人员	24 11-25 名支助 人员	25 26-50 名支助 人员	26 51-100 名支助 人员	27 101- 200 名支助 人员	28 201- 500 名支助人 员	29 500名 以上支 助人员
对专门人员的 直接责任								
U. 0	0	20	40	60	80	100	125	150
V. 1-3名专门人员	20	40	60	80	100	120	145	170
W. 4-8名专门人员	40	60	80	100	120	140	165	190
X. 9-20名专门人员	60	80	100	120	140	160	185	210
Y. 21-40名专门人员	80	100	120	140	160	180	205	230
Z. 41-70名专门人员	100	120	140	160	180	200	225	250
a. 71-100名专门人员	125	145	165	185	205	225	250	275
b. 100名以上专门人员	150	170	190	210	230	250	275	300

注意：责任的意思是指受监督人员的工作由其负责，通常包括编制工作评价报告。

* 包括一般事务人员，当地雇用人员，劳力工人和警卫人员。

因素六
工作的影响

这一因素衡量对本组织的目标所作决定和提议的重要性以及对这些目标无意间造成错误的后果

对工作的影响 无意间 错误的后果	30. 很少作出决定。所作提议，如获接受，将会影响直接有关组织单位的工作	31. 所作决定限于工作方法或个别的情况。所作提议，如获接受，将直接影响进一步工作的正确性和可接受性。	32. 所作决定直接影响程序的可靠性和可接受性。所作提议，如获接受，将直接影响设备的可靠性和可接受性。	33. 所作决定直接影响系统、方案或设备类型的设计或运用。所作提议，如获接受，将直接影响主要系统、方案或设备的设计或运用。	34. 所作决定直接影响系统、方案或设备类型的设计或运用。所作提议，如获接受，将直接影响本组织的许多工作，其他组织、各国政府或许多人的福利。	35. 所作决定直接影响本组织的许多工作。所作提议，如获接受，对其他组织、各国政府或许多人的福利有直接和重大的影响。	36. 所作决定对本组织的许多工作有直接和重大的影响。所作提议，如获接受，将对本组织将来的大方向有重大影响，并对其他组织、各国政府和许多人的福利有直接和重大的影响。
c. 错误通常仅对任职者造成损害	90	140	195	250	310	370	440
d. 错误通常对直接有关组织单位的目标造成时间、数量和金钱方面的损失。	130	180	235	290	350	410	480
e. 错误通常对本组织的方案在时间、质量或金钱上造成一些损失	170	220	275	330	390	450	520
f. 错误通常对本组织的方案在时间、质量或金钱上造成严重的损失，并损害组织对组成单位的承诺。	210	260	315	370	430	490	560
g. 错误将对本组织的主要目标和对组成单位的承诺造成严重的损失	250	300	355	410	470	530	600

附件十三

共同制度职务说明表

编制共同制度职务说明的方针

下列建议或可有助于填写职务说明，虽然有些建议可能显得很寻常：

一般性建议：

- (a) 职务说明表旨在取得有关特定职务，而非有关担任这项职务的个人的资料。尽管认为任职者能胜任这项职务，但仍应详细说明职务的特性，而不详及任职者的特性。
- (b) 在开始填表前应浏览全表。
- (c) 答复应求简明：应说明职务的主要特点，但应避免述及次要职责；应避免重复；应摘要说明，而不进行冗长的叙述。
- (d) 应集中注意产品或最后产品（工作产品或工作最后成果）；列出事实，而不对工作作评价。
- (e) 说明目前的工作，而不谈过去某段时期可能完成的工作。
- (f) 应避免使用象“协助”、“处理”和“参与”一类不明确的词语；说明完成的工作的内容与工作方式；避免不加解释而使用不常用的缩写或术语。
- (g) 如果有关组织图表有助于对职务的了解，请提出一份图表。

有关特定问题的方针：

问题 2——不论现任人员具有何种特殊资格与经验，都应指出最低限度专业资格、有关经验，以及执行职务需要精通的语文。

问题 3——说明任职者为达成职务要求而需进行的工作，以供评价工作所需的智力。

问题 4——指出工作的范围或类别，以及工作内容需要何种程度的专业处理。

问题 5——说明向任职者分派任务的方式和下达指示的性质（即指出应取得的成果和有关工作方法的指示等）。说明主管或其他人员在工作的执行上提供的指导和协助。指出在工作进行过程中或完成后的审查、核查或其他检验办法。

问题 6——方针一语应包括规则、规章、程序、手册、指示、法律、有关出版物、前例、专业惯例、政策等。

问题 7——尽可能明确地说明正常接触的目的（例如：取得关于……的资料……、为……筹措资金、促使组织保证……等）。

问题 8——指出任职者无意的过失，在时间、质量、金钱或其他因素上，对组织的方案可能造成的损失。

职务说明

组织：_____

职衔：_____ 职等：_____

职务所属组织

部/局	_____
司/组	_____
科	_____
股	_____

任职者直接督导的专门人员

任职者督导的组织单位的工作人员共计：

专门人员以上
职类工作人员：

技术和行政
支助人员：

<u>职 衔</u>	<u>职 等</u>	<u>人 数</u>

任职者主管的职衔：_____ 职等：_____

所占时间的百分比： 1. 简要叙述职位所涉的职责与责任，并在页边注明各项职责与责任所占时间的百分比：

2. 担任这项职务需要何种最低限度的知识？（这些知识条件可能与现任者所具备的条件不尽相同。）

	国家一级： _____ _____ _____	
	国际一级： _____ _____ _____	
	_____ _____	
	_____ _____	

大学学位和主修学科
 （或训练和自学所得
 同等学历）

所需实际经验的年限和种类

需要精通的语文

3. 工作任务：任职者需要担任何种工作任务（即说明职务所需的分析、解释、改编、改革、规划、协调与指导等工作）？

4. 职务包括何种主题或领域，在这些主题或领域内要求何种程度的专业化？

5. 说明主管在规划、指导和审查任职者的工作上所起的管制作用：

6. 指出何种规章、手册、前例、政策或其他方针适用于任职者的工作，及任职者可在何种程度上解释或背离这些方针，或制订新方针？

7. 任职者在执行工作时需要同哪些人（仅注明称号）为何种目的进行接触（说明最典型而非最不寻常的接触。）

组织内

人： 目 的：

_____	_____
_____	_____
_____	_____

组织外

人： 目 的：

_____	_____
_____	_____
_____	_____

8. 说明任职者有权作出何种最重要的决定，以及这些决定的重要性所在：
9. 说明任职者应在工作方面提出何种最重要的建议，以及这种建议的重要性所在：
10. 说明在工作中可能无意犯下何种最严重的错误，以及这种错误可能造成的影响：

填 写 人

职 衔

日 期

下面的空间也可用以答复问题（请注明问题的号数）

附件十四

公务员制度委员会用语汇编

总标准（第一层）

1. 因素

从叙级观点看，因素是职务价值的各个组成部分。每一因素至少包括两个不同程度重要性的要素。每一数用价值点数表示。各个因素在某一职务中所占比重决定该职务的价值。

因素一

2. 理论知识

在这里，理论知识是指研究一套原则或推理，或进行抽象研究获得的理论和概念方面的知识或在这方面的领会。

3. 实际经验

在执行某一职务或一些职务时应用理论知识得到的领会或技巧。 注意：从实践获得的理论知识只属于这个因素的横向部分。

4. 大学学位水平的知识

从一种教育方案获得的理论知识，结果可以从大学一类大专教育机构获取学历证书。此外，也可以是从专门技术或教育学院（例如高等教育学院、综合性工艺学校、技术学校、工业学院等）获得的知识，结果可以得到学士学位或同等学历。大学学位资格的例子是理学士学位、文学学士学位等。

5. 大学高级学位水平的知识

从大学第2级学位水平教育方案或从延长期间而且通常是进入某些专业（例如法律、医学和工程）需要进修的大学学位水平教育方案获得的理论知识。这一类学历的例子是硕士学位（理科、文科、商业管理、法律、工程等）。

6. 大学最高学位水平的知识

从通常被认为到达博士水平学位（哲学博士、理学博士、法学博士、国家博士等）的教育方案获得的理论知识。

7. 同等程度的训练

与通常是完成正规大学或其他学术性教育课程（不管是大学学位水平、大学高级学位水平或大学最高学位水平）可获得的理论知识同一水平，而是通过正规训练制度，有计划的工作经验或以专业为主的教育方案（通常是在执行职务时或工作过程中进行的）获得的训练，完成这种训练一般来说不能获得正式学术性资格。例如，参加政府、私营公司、大学或国际组织在管理研究、电脑、应用科学或技术、研究技巧等方面获得的理论知识。

8. 自修的同等学历

没有进入正式的教育或学术机构而是个人的应用和努力获得的某一公认领域内的一些理论知识。自修的结果通常不会被正式承认为取得学位、文凭或证书获得的知识。

9. 在国际一级的经验

在影响范围跨越国界的工作中或在任职人员本国以外的国家范围内的工作中取得的实际经验。例如，向别国提供援助的政府部门内的工作，或涉及一个国家以上的私营公司内的工作，或一个国际组织内的工作。注意：“在国际一级上的经验”必须是执行职务需要的经验。如果在职人员的这种经验并非执行职务所需要的经验，就不应认为他具有这种经验。

10. 在国家一级的经验

在涉及只限于一个国家的制度或只限于一个国家的全国性问题的工作中取得的实际经验。

11. 通晓语文

这是一种工作知识，在职人员具有的这种知识必须到达一个程度，能够进行普通会话、参加会议，了解会议上所谈的问题，并能作出他（或她）本身的贡献，叙述工作上的问题，使用的一种语文，虽然不必十全十美，也要避免重大的文法和句法上的错误，而且要易于理解。

因素二

12. 个人贡献

个人贡献在这里指的是要求在职人员完成的理性或创造性程序或工作（职务说明问题单第3个问题中述及）。

13. 解释规则、程序或案文

阐明或解释或者适用于组织内，或者适用于某一特定议题领域、专业或职业内一整套理论知识或原则的一些处理的规则、标准或既定办法。解释工作包括：分析情况，作出此种情况与不能直接适用的先例的比较，考虑其他种种可能的解释，并从中选出适当的解释。这个程序包括深入研究和重要的判断。解释不应误解为说明情况重复、有直接适用的先例存在和通常只可能有一种解释的程序。在后述这些情况下，可以直截了当地作出决定，不需要进行深入或究或作出重大判断。

14. 校正的行动

校正的行动包括分析别人的工作成绩、判断他们所提出的结论或建议的合理和妥当程度，如有必要，更改或改进这些结果或成果。校正的行动不一定意味着核准调整或更改的权力。但可以权威性意见的形式表现出来。

15. 适应的行动

适应的行动涉及分析现在和以前作出的决定、建议、结论、先例、结果或其他工作成果，判断它们对当前问题或情况的适用程度，如有必要，加以更改或调整，以应付新的或改变的环境或条件。适应的行动不一定意味着核准调整或更改的权力。但可以权威性意见的形式表现出来。

16. 修改工作

修改工作是指重新审查、校正或更改从而改善别人的工作成果的程序。 注意：修改工作不一定意味着核准工作的权力，可能只是较高当局核准工作的中间步骤。

17. 制定新的方法、程序、技术或名词

提出或制订适用于下列各方面独到的、新颖的、创新的建议：掌握问题、情况或方法论的办法；进行工作的方法和方式；处理的程序和途径；技术性 or 专门性用语、用字或术语。 注意：应该牢记，在一个组织内可以制订出各种方式各种水平的办法、程序和技术，因而这些办法、程序和技术也可以具有不同程度的重要性。第7级并不表示包括引用简单的方法、程序或技术（如第4级），这些方法、程序或技术可以是适用某一专业的最基本原则的各种职务的一个特点，或包括分析、解释等（如第5级），或采取校正的或适应的行动（如第6级），而是包括主要作用和功能在于制订更重要的创新办法、程序和技术职务。

18. 重要部分

工作中的重要部分，估计至少占在职者三分之一的的时间。

19. 主要为第6级的职位

在因素二内列为第6级的那些职位，至少占有关专业职位的大多数。

20. 主要部分

指包括职务一半以上的那些工作要素。

21. 新的概念、理论或政策

提出抽象理论和推理方面的独到的、新颖的或创新的想法、见解和领域；基于确认的理论知识领域一般性原则的说明；行动计划或步骤。

22. 困难（问题）

微妙、重要、而需小心、灵活和谨慎地处理的问题。

23. 展开活动

构想和设计执行主要工作计划或方案的办法，安排所需要的资源，并开始采取行动。

24. 不同的组织单位

组织内的个别单位或部门，执行不同的、独特的或个别的工作任务、目标或类别。

25. 重要方面

组织的关键、基本或紧要部分。

26. 范围度泛

包括组织的活动的广大领域或主要部门或多部门的领域。 注意：“广泛”的程度视组织的规模而定。

27. 范围

可以明显区分的职业（如职业类一般分类一节内所示）中在执行职务时需要经常处理的一类职业的范围。

28. 深度

可以明显区分的职业的专门化程度（如职业类一般分类一节内所示）。

因素三

29. 准则

手册、工艺刊物、有关文献、已知先例、惯例、标准方法、研究技巧或程序、计划项目的文件、口头或书面指示、立法机构的决定或评议、同事的建议等。

30. 督导管制

执行职务从直辖上司或其他单位（如委员会、理事会或工作组）得到的指示、

监督或行政指导。就某些职务言，可能不是由上司而是经由组织或职务方面现行的程序或结构说明职务的目的、予期成果或办法。

31. 制订准则

为别人的工作制定、核准、确定或颁布上文准则的定义一节中所指的各种准则。

32. 政策

阐述行动步骤、方式或计划、或对于某一问题的官方立场的说明

33. 详尽的解释

需要深入的解释或申明意义。

34. (职务)目标

这是指职务的目的或目标，是职务存在的原因，也是据以确定职务效用的参考点数。注意：大家都承认在一个组织内存在着从最普通的到最具体的不同层次的目标。这个因素只与审查中职务所要完成的各项目标有关。职务的目标不应与组织的目标混为一谈，后者是组织的章程内正式载明的或由立法机构制定的组织目的和目标，是组织的存在的理由。

因素四

35. 非例行事项

工作过程中出现的不属于经常性、可予料或正常性质的事项——不属于既定工作方式的问题。

36. 代表

具有作为组织发言人或代理人的权力。注意：充当代表指的是通常在组织外有各种联系或工作关系。

37. 顾问

有权在规定的主题范围内向组织或其各机构提出指导方针或咨询意见或提出各

种建议或提案。 注意：充当顾问指的是通常在组织内有各种联系或工作关系。

38. 联系

就职务上需要处理的各种问题与个人或组织进行的书面或口头联络。 注意：因素四的纵向部分并不衡量取得联系的个人或组织的重要性；衡量议题或问题的重要性，是进行联系的基础和目的。

39. 业务部门

一个组织实体，推行已定的业务或活动，或处理具体的议题，这个实体通常有一个共同或单一的总目标。

40. 遍及整个组织

整个组织的广泛领域，包括广阔的横向和纵向联系，横跨业务、层级和组织界线。

因素五

41. 专门人员

担任归入联合国共同制度专门人员或专门人员以上职类的职位的工作人员。

因素六

42. 错误

错误是无心之失，是由于偶然疏忽、判断错误或选择的行动步骤失当而造成的过失。

43. 提议

为一个行动步骤提出的建议。

44. 进一步程序或工作

一个组织在工作上或业务上基于或由于前期的提议采取的后期步骤。

45. 制度

为达成共同目标合理地排定的一系列互相联系的工作程序或步骤。

46. 方案

一个组织的制定的计划，是把广泛的目的或一般性目标变为实际工作的方法。

47. (组织的)目标

注意：参看(职务)目标的定义(34)，那里也讨论到组织的目标。

附件十五

一般工作领域

<u>编 号</u>	<u>职类内数目</u>	<u>在工作领域内 聘请工作人员 的组织的数目</u>
1. LA11 — 技术合作行政人员	1589	13
2. 1E1		
12. 1E11 — 经济学家 *	1159	9
13. 106 — 笔译和审校	936	11
14. 1H1 — 农学家	454	6
15. 1A1 — 会计师、审计员和财务分析员	416	13
16. 1A6 — 人事管理专家	393	13
17. 1A8 — 新闻业务专家	377	13
18. 102 — 编辑	345	10
19. 1I3 — 医生	336	7
20. LA10 — 接待和礼宾专家	323	13
21. 1A5 — 电子数据处理专家	268	11
22. 1M2 — 统计学家	260	8
23. 103 — 口译	239	7
24. 1A2 — 预算和管理分析员	236	7
25. 1J4 — 地质学家、地球物理学家和水文学家	216	4
26. 1C3 — 图书馆学专家	175	12
27. 1L3 — 政治学家	155	4
28. 1G2 — 国际法专家	147	8
29. 1B7 — 电机和电子工程师	146	4
30. 1A9 — 采购专家	118	10

* 包括1E1-1E11的11个工作领域。不过，为了制订第二层标准，这11个领域视为一个工作领域。

<u>编 号</u>		<u>职类内数目</u>	<u>在工作领域内 聘请工作人员 的组织的数目</u>
31.	1L5 — 社会学家	106	5
32.	1B6 — 土木工程师	104	6
33.	1B3 — 建筑师和社区规划员	99	3
34.	1G1 — 一般法律顾问	99	10
35.	1H2 — 生物学家	95	5
36.	LA3 — 建筑事务行政人员	87	11
37.	1B13 — 核工程师	81	2
38.	1N1 — 航空专家	80	2
39.	1A4 — 会议事务行政人员	75	11
40.	1F9 — 专业训练专家	73	3
41.	1B8 — 工业工程师	66	3
42.	1A7 — 印刷事务专家	64	10
43.	1B10 — 机械工程师	38	5
44.	1J2 — 化学家	35	3
45.	1L4 — 社会福利专家	29	4
46.	1B5 — 化学工程师	21	4
47.	1F7 — 教师	18	2
48.	1O5 — 术语学家	16	4
49.	1B11 — 冶金学家和冶金工程师	16	3
50.	1B2 — 农业工程师	15	3
51.	1F1 — 成人教育专家	14	3
52.	1C1 — 档案保管专家	14	4

<u>编 号</u>			<u>职类内数目</u>	<u>在工作领域内 聘请工作人员 的组织的数目</u>
53.	1 I4	— 护士	13	2
54.	1 I2	— 营养学家和公共保健营养学家	11	2
55.	1 K3	— 销售专家	10	4
56.	1 J5	— 气象学家	9	2
57.	1 L1	— 人类学家	9	2
58.	1 M1	— 数学家和精算师	8	2
59.	1 F2	— 视听专家	8	4
60.	1 B12	— 采矿和石油工程师	8	3
61.	1 F6	— 废残者教育专家	7	2
62.	1 B9	— 海洋工程师	5	3
63.	104	— 简记员	4	2
64.	1 N2	— 交通和旅行事务专家	3	3
65.	101	— 创作艺术家	3	2

附件十六

职业发展/征聘工作方案

<u>级别</u>	<u>项 目</u>	<u>行 动</u>
1	长期和非长期服务	第9届会议完成
2	职业发展措施	第9届会议完成
	A. 长期服务工作人员	
	B. 非长期服务工作人员	
3	职业发展的目标	第10届会议完成
	A. 组织的需要和利益	
	B. 工作人员的需要和利益	
4	职业发展和职务分类的相互关系	第10届会议完成
	A. 职务分等和人员分级标准的区别	
	B. 对流动性和职业的影响	
	C. 鉴别职业范围	
	D. 增进职业发展的特别分等调整	
	(公务员制度委员会关于采用的通盘办法向第三十四届会议提出的报告, 和关于各项具体政策的建议)	提交大会第34届会议
5	不同的分等方式	
	A. P-6 职等	第11届会议完成
	B. 国家专门人员	第12届会议完成
	C. 扩增的一般事务人员职等	第12届会议完成

附件十六(续)

<u>级别</u>	<u>项 目</u>	<u>行 动</u>
6	工作成绩评价 A. 判断工作成绩的标准 B. 主管、工作人员、同职等人员、下属和人事部门的作用 C. 良好工作成绩的奖赏 D. 不良工作成绩的制裁 E. 工作成绩对于按照服务年资的升级的影响 (公务员制度委员会提送大会 3 5 届会议的后续报告, 和关于一些具体政策的建议)	安排在第 13 届会议处理
7	特别发展方案 A. 妇女、青年、各国特种国民 B. 管理训练方案	
8	组织间交流方案 A. 合作方法 B. 防止过度竞争	安排在第 13 届会议处理
9	训练和职业发展的关系	
<u>人力资源规划</u>		
10	人力资源规划 A. 这类方案的效用 B. 这类方案的组成部分	(根据秘书处的文件讨论)

附件十六(续)

<u>级别</u>	<u>项 目</u>	<u>行 动</u>
11	升级政策 A. 升级的资格 B. “个人升级” C. 一般事务人员晋升专门人员职类	(根据秘书处的文件讨论)
12	内部宣布空缺的条例 (公务员制度委员会提交大会的后续报告, 和关于各项具体政策的建议)	(根据秘书处的文件讨论)
13	一般征聘政策 A. 适当的地域分配 B. 适当的妇女人数 C. 适当的青年人数 D. 对残废人士的政策	(根据秘书处的文件讨论)
14	物色人选办法 A. 适当利用广告 B. 组织间的合作办法 (一) 一般征聘程序 (二) 中央征聘名册 C. 防止组织间过渡竞争 D. 国家和国际事务处之间的交流方案	(根据秘书处的文件讨论)
15	评价和选择 A. 评价程序, 包括利用竞争性考试的办法 B. 部门管理、工作人员和人事部门的作用 C. 各国政府的作用 D. 征聘资格过高的应征者	(根据行政协商会的文件 讨论)

附件十六(续)

<u>级别</u>	<u>项 目</u>	<u>行 动</u>
16	任用和雇用	(根据行政协商会的文件讨论)
	A. 初聘的职等	
	B. 初聘的期间	
	C. 试用安排	(根据秘书处的文件讨论)
	(一) 试用期间	
	(二) 试用条件	
	(三) 评价成败的方法	
	(四) 解除合同的程序	
	D. 继续雇用的期间	(根据行政协商会的文件讨论)
	(一) 定期合同人员任期的延长	
	(二) 长期合同资格的取得	
	(三) 定期合同改为长期合同	
	(公务员制度委员会关于通盘职业发展/ 征聘政策问题提交大会的报告)	

附件十七

审查《规约》和《议事规则》工作组的报告

导言

1. 国际公务员制度委员会在其第十一届会议上决定设立一个由委员会八个成员组成的工作组，^a 根据过去五年的经验和第十一届会议上的讨论，审查《国际公务员制度委员会规约》和《议事规则》，以便就这些《规约》和《议事规则》的条文建议可能的改进意见。委员会要求工作组向委员会第十二届会议提出意见，委员会将在该届会议上决定，如果需要采取行动，将采取什么行动。

2. 工作组于1980年7月7日至11日在卫生组织总部举行了会议。

3. 代理主席主持了工作组的会议。

4. 工作组在1980年7月7日第1次会议上收到执行秘书编写的背景文件。（参看附录）。委员会审查了该文件所提到三个领域：

A. 关于编写委员会年度报告的程序；

B. 委员会在遴选委员会主席和付主席时所起的作用；

C. 委员会在委派其资深工作人员时所起的作用。

5. 委员会决定先依照执行秘书所编背景文件（参看附录）列举的项目进行，然后逐条审查过去几年来曾经发生疑问或问题的规约条文和议事规则条文。

a 阿姆贾德·阿里先生，迈克尔·阿尼先生，阿瑟·希利斯先生，松井明先生，吉里·诺塞克先生，埃尔萨·波斯顿夫人，理查德·阿克怀先生（代理主席）和加斯东·德普拉·盖先生（代理付主席）。

A. 关于编写委员会年度报告的程序

6. 工作组协商一致的意见认为，虽然各届会议报告应该较详地记载在该届会议上发表的意见，年度报告却应该以简洁和传递消息为主，同时针对其所提建议向大会提供支持性资料、数据以及这些建议所涉经费问题。按照秘书长关于文件管制的说明（A/INF./35/1）所载准则的具体规定，年度报告的第一章应该包括向大会提出的建议的摘要。工作组重申委员会第十一届会议报告第174、175和176段所载委员会的意见，并同意，应该让秋委开会时有足够的时间审查和通过年度报告，只留下在编辑上使它更符合标准格式的工作。

B. 委员会在遴选委员会主席和付主席时所起的作用

7. 工作组在审议本项目时曾细读行政和预算问题咨询委员会、会费委员会、投资委员会、国际法委员会和联合检查组的章程和规则，注意到各委员会都以跟国际公务员制度委员会不同的方式，选出其主席和付主席。

8. 工作组还审议了国际公务员制度委员会规约第4条的历史，回顾大会在取得行予咨委会和国际公务员制度咨询委员会的意见以后，宁愿采用“不宣扬的协商”而不采用直接选举的程序，确认了在请秘书长提名以前的协商过程中有关三方都有份（立法方面通过行予咨委会，行政首长方面通过行政协调会，工作人员方面通过国际公务员联合会）。

9. 关于这一点，提出的有下列几种立场：

- (a) 保留目前的遴选办法，一如规约所定；
- (b) 修改规约的规定，以便由委员会选举委员会主席和付主席；
- (c) 修改规约，以便选出一名常任执行专员和一名常任付执行专员来执行目前指定给主席和付主席的职责，同时规定选举在委员会开会时主持会议的主席和付主席的办法；
- (d) 修改规约，以便以整个委员会或个人身分将委员会所有成员包括在规约第

4 条所规定的协商过程中；

(e) 通知秘书长，请他对国际公务员制度委员会各成员对此事的意见和关心加以考虑。

10. 一般都了解目前的规约是经过有利害关系各方好几年的熟虑、协商和妥协的结果。因此，任何意图改变委员会组成的企图都必须小心谨慎地进行，必须继续维持所有各方对委员会的信心，必须对目前情况有所改善，而且导向委员会成员间更进一步的和谐和团结一致——从而负起它向所有有关各方所负的责任。

11. 工作组考虑到这项事实，铭记着委员会内部和谐和团结一致的重要，以协商一致的意见达成协议，认为应该向秘书长表示，请他对委员会成员关于此事的意见加以考虑。

C. 委员会在委派其资深工作人员时所起的作用

12. 委员会工作人员的委派是依照规约第 20 条的规定进行的。工作组回顾到委员会在其第一届会议上批准的，关于聘任委员会工作人员的程序。关于委员会特别表示关切的两名最资深工作人员的聘任，工作组认为只要是实际可行，主席可以和第十一届会议时一样在会期内同委员会各成员协商，在两会期中间则在尽可能和符合实际的前提下，随时让成员们知道进展情况。

审查议事规则

13. 工作组在审查了背景文件所载三个领域以后，简单地逐条审查了规约和议事规则里曾经有过问题的各条文。

14. 在规约和议事规则当中，引起具体评论的有：

规约

第一章 第 1 条

第二章 第 2 至 5，7、8 条

第三章 第 9，10 至 12，18 条

第四章 第20条

议事规则

规则 第1、4、18、37条

15. 工作组建议，执行秘书应该就上述规约和议事规则各条进行仔细的研究，在必要时，可请顾问协助。

附 录

背景文件

应代理主席和代理付主席要求

由执行秘书编写

1. 国际公务员制度委员会在其第十一届会议上决定由委员会成员成立一个工作组，^a 根据过去五年的经验和第十一届会议上的讨论，审查国际公务员制度委员会规约和议事规则，以便就这些规约和议事规则的条文建议可能的改进意见。委员会要求工作组向委员会第十二届会议提出意见，委员会将在该届会议决定，如果需要采取行动，应该采取什么行动。

2. 记得委员会曾以下列标题处理本项目：

A. 关于编写委员会年度报告的程序；

B. 委员会在遴选委员会主席和副主席时所起的作用；

C. 委员会在委派其资深工作人员时所起的作用。

3. 还有其他有关问题也可以根据过去五年的经验加以研究，提请委员会注意，但由于时间关系，未曾进行。

A. 关于编写委员会年度报告的程序

4. 委员会在其第十一届会议上讨论了这个问题，按下列标题概述：

a 下列人员被委派为工作组成员：阿里先生、阿尼先生、希利斯先生、松井先生、诺塞克先生、波斯顿夫人、代理主席和代理副主席。

- (1) 怎样使年度报告既简洁同时又富于消息，而且是大会容易了解的；
- (2) 怎样保证年度报告一旦通过以后，除了例行的编辑上的修改以外，再也不作实质上的改变；
- (3) 怎样在力求协商一致的意見的同时，又可以让个别委员于愿意时将其意見反映在年度报告上，或列为年度报告的附件。

5. 委员会在讨论其年度报告的编排时曾注意到第五委员会在第三十三届和第三十四届会议上就本委员会年度报告表示的意見，以及上届大会在其第 34/165 号决议上的建議，即请委员会“设法缩短其年度报告的篇幅，但应继续在报告或其附件中向大会提出明确的建議，并说明各项建議的确切效用、影响和费用”。

6. 委员会注意到，鉴于年度报告的两个重要功能——向大会提出建議以便作出决定，以及让参加的机构和工作人员代表了解委员会的工作——年度报告应该继续以一个报告来发挥这些功能，但委员会在结论中进一步提到，为便利大会的工作起见，应将提请大会作出决定以及委员会为了说明和佐证其建議而提供的支持性说明部分，清楚指明，和报告里的描述性和消息性部分分开。

7. 这项决定并不与大会第 34/165 号决议冲突，但是为了确保完全遵照秘书长关于文件管制的具体政策 (A/INF. 35/1)，必须慎重其事。^b

8. 关于小标题(2)，委员会审议了一项提議，即由委员会成立一个编辑委员会，在委员会批准了年度报告以后，在会期结束后将年度报告编辑成最后的形式。但委员会认为这个建議不能接受，决定仍由执行秘书负责起草会期内未正式通过部分的年度报告最终稿。执行秘书将在委员会主席的监督下遵照委员会的指示行事。只要时间许可，任何成员都有权请求将报告全文中他最关切的那一部分，以草稿形式向委员会提出，而不在会期结束后才编写。委员会同意，以草稿方式审议有关

^b 附件一转载关于文件管制和限制的 A/INF. 35/1 号文件的有关部分。

委员会的协商一致意见或经多数成员同意的决定，以便进行可能的修改和通过。必要时，可以要求编写订正草稿，并在以后的会议上加以审议。如此以书面方式在后来的会议上获得通过的年度报告各节，除了为配合全文其他部分的编辑上的修改以外，不应再有任何进一步的更改。

9. 小标题(3)不容易解决。委员会注意到，过去的做法是，在年度报告记录委员会对某一问题的讨论时，不同的意见应作出平衡的摘录。摘录某一成员个人意见时，该成员有权决定其中的词句。一般同意，向大会或其他有关立法机构建议采取行动的报告，如果没有不同的或少数派意见的限制，效果将更大。但是委员会决定还是维持目前的做法，即愿意这么做的委员会成员可于愿意时将自己的不同意见反映在委员会的讨论摘要上。

10. 关于委员会各成员有没有权利将他们个人的意见附录在报告后面，意见就分歧了。规约或议事规则对于年度报告没有什么具体的规定，既没有规定也没有排除将个人意见附录在该报告后面。有些成员主张，规则21只承认成员对会期报告有此权利，因为此规则只在“会期报告”的标题下出现。另有成员则认为该规则默认此项权利，因为年度报告系处理一个会期的工作的一部分，因此也就构成会期报告的一部分。因此，承认将个人意见附录在会期报告后面的权利，也就等于承认将个人意见附录在年度报告后面的权利。

11. 不过，委员会同时同意，这个问题可以留待真有一个成员希望把他的意见附录的时候，再由委员会审议决定，因为到目前为止，委员会还未遇到这种情况。

B. 委员会在遴选委员会主席和付主席时所起的作用

12. 回顾大会在1972年12月19日第3042 (XXVII) 号决议里决定，原则上设立一个国际公务员制度委员会，以节制和协调联合国共同系统的服务条件，并要求秘书长向大会第二十八届会议提出一件关于该委员会规约草案以及关于该委员会的行政、预算和财务办法的提议。秘书长在向大会提出的报告 (A/9147, 第3段) 里说，“咨询委员会认为，聘请在资格、见地和地理分配上最合式的人选的最好办法莫如通过不宣扬的协商，而不要采用直接选举的程序，当然这种人选总得要提请大会审议并作出决定的。”

13. 在就公务员制度委员会的规约草案取得协议的过程中，秘书长和协调会的同事们曾征求国际公务员制度咨询委员会的意见。这些意见有助于解决有关公务员制度委员会的拟议职权范围的一些可争论的问题。

14. 公务员制度委员会在其报告 (《同上》, 附件二, 第23—26段) 里评论委派专任委员一事说：

“仍然还有一个理论上的可能性，那就是全体委员会有权选择哪些委员会来担任专任委员，并决定赋与各该专任委员何种权力。

“不过咨委会接受规约所作的假定，即大会将按照其本身对才干和适合性所定的标准来委派将来对联合国体系的行政效率具有巨大影响的一个机构的主席和任何专任委员。

“此外，某些机构的理事机构和其行政首长所关切的是委员人选，必定要选得妥善，以便可以放心将任务移交给他们。

“由全体委员会来遴选一位主席或其他专任委员的一个次要困难在于没有任何一名高级专家愿意应征服务四年这件事必须在提名过程中就加以决定，不能等到委员会委派以后再由委员会内部的选举程序来决定。”

15. 因此，大会在连同秘书长报告所载评论一起通过委员会规约时，确认了在请秘书长提名以前的协商过程中有关三方都有份（立法方面通过行咨委会，行政首长方面通过行政协调会，工作人员方面通过国际公务员联合会）。大会喜欢采用“不宣扬的协商”，而不采用用全体委员会直接选举的程序。

16. 这些事前的讨论和协商导致大会通过国际公务员制度委员会规约，其第4条规定如下：

1. 秘书长应与各会员国、其他组织行政首长和工作人员代表妥为协商后，以行政协调委员会主席的身分编订委员会主席、付主席和委员的候选人名单，并应在大会审议和决定前，与行政和预算问题咨询委员会协商。

2. 秘书长应以同样方式，向大会提名候补人选姓名，以替换任期已满，或已辞职，或因其他原因不能任职的委员。

委员会的实际作法^c

17. 1975年，劳尔·基哈诺先生和阿杜先生在没有委员会的任何参与下，按照这程序分别被提名为委员会的第一任主席和付主席。委员会在当时既然还没设立，当然不可能有任何参与。

18. 到了1977年，委员会已经存在三年了。付主席阿杜先生逝世，依

^c 关于某些附属机构实际上怎样委派其主席和付主席的规定，请看附件二。

照现在的程序，即未经委员会的任何参与，秘书长提名理查德·阿克怀先生担任阿杜先生未任满的付主席职位。1978年，当主席和付主席任满时，基哈诺先生和阿克怀先生又以同样的程序分别被提名担任其各别职位。1979年，当委员会主席基哈诺先生辞职，付主席成为代理主席之后，便需提名一位委员担任代理付主席。秘书长按照现有的程序未经委员会的任何成员参与，提名加斯东·德普拉·盖先生担任代付主席职位。

C. 委员会在委派其资深工作人员时所起的作用

19. 委派委员会工作人员时所遵循的规约第20条规定如下：

“1. 委员会应有大会核定预算中所开列的工作人员。

“2. 按照联合国宪章第一〇一条第三项规定遴选的工作人员应由秘书长同委员会主席协商后委派。至于高级工作人员则应同行政协调委员会协商后委派。所有工作人员均应经过适当遴选程序予以委派。工作人员在履行其职责时应对主席负责，而且只有同主席协商后才可将其免职。

“3. 以不违反以上第2款的规定为限，委员会工作人员在行政上应予以视为联合国的官员，由联合国为其提供必要的行政便利。

“4. 在有关的预算经费范围内，委员会得雇用其所认为必要的专家和辅助人员。”

20. 委员会在1975年5月第一次会议上核准了委派工作人员的程序如下：

授与执行特定职务的责任

委员会注意到导致大会通过规约第十八条的讨论经过。它决定：

“(a) 下列各种经常职务都由委员会主席负责进行：全面指导秘书处的工
作、特别是委员会所需的研究工作和秘书处预算的执行工作、秘书处人员的委

派（按照规约第二十条的规定以这方面的明确责任给予主席）、统计处调查生活费用工作方案的审查、服务地点调整数级别和每日生活津贴率定期订正的核定（按照第十一条(b)和(c)款的规定）（就最后一项来说，那些职责应当尽早由主席来承担）；

“(b) 在必要时可以授权委员会主席、付主席或各成员单独地（例如担任特别报告员）或集体地（例如成为工作队或工作小组）负责进行各种特别职务，例如监督有关委员会特定工作领域的研究。”

21. 委员会审议了 ICSC/R. 5/Add. 1 文件以后，批准了有关聘任委员会工作人员的协商程序如下：

(a) 国际公务员制度委员会秘书处专门人员职位出缺时，应通知所有参加本制度的机构，请它们就各该机构的工作人员或它们所知道的其他人员当中提出候选人名单。某些特别职位的空缺，如果认为这样做较妥当，也可以提请各会员国或有关专业学会注意；

(b) 收到所有候选人名单后，由执行秘书加以评价，编成简单的候选人名册，以便委员会主席批准；

(c) 如果所涉空缺属于 P-5 或更高的职等，这个名册将由委员会主席递交行政协调会主席，请他同行政协调会的同事协商后，将他们的意见通知委员会主席；

(d) 若是空缺属于 P-1 至 P-4 职等，而他认为最好这么做，委员会主席可以以最方便的方式取得各行政首长代表们的意见；

(e) 经过(c)和(d)段所提协商过程以后，委员会主席应将候选人名单通知秘书长，请秘书长聘任；

(f) 关于一般事务人员职类，适用联合国的正常聘任和升级程序。

22. 关于资深工作人员的委派，到目前为止，就是按照上列程序和规约第20条的规定进行的。

23. 在这些委派过程中，并未将执行秘书跟其他资深工作人员分开对待。

24. 委派委员会第一任执行秘书罗杰·巴恩斯先生时，委员会本身还不存在。因此也就没有所谓跟委员会进行协商的问题。不过，曾与委员会主席协商过。

25. 1977年，当薪给和津贴科科长退休而委派哈拉利先生接任这个职位时，并未同委员会成员进行协商。当时的委员会主席审查了几名候选人以后向秘书长提出了他的建议。

附 录 一

A/INF/35/1 号文件的摘要

1. 附属机构的报告

19. 附属机构或机关提交的报告应根据下列原则起草：

(a) 报告应面向行动，力求简洁，并应载有专门叙述有关机构已办工作、已得结论、已作决定、及其向之提交报告的机构所提建议的准确资料；

(b) 背景资料性质的导言，应尽可能专载实质事项，不载程序事项，并且只应载有必须促请向之提交报告的机构注意的事项；

(c) 叙述审议经过，应求简明，必要时，并与会议记录互相参照，以资补充；机构的逐字记录或简要记录或其摘录不应载入报告；

(d) 已有的易得文件，不应并入报告，或附于报告之后；逐字记录或简要记录、工作文件或其摘录特别不应附于报告之后；

(e) 不易得的文件，如其内容照理可以并报告主文内时，不应附于报告之后；

(f) 参加人除非系以个人资格服务，不应列名；

(g) 报告应斟酌情形，摘录所载提案、结论和建议的概要（第 2836 (XXVI)号决议，第 3 段）。

20. 附属机关的报告应及时提出，以免出现报告先以未定稿后以定本印发的情事（第 2292 (XXII) 号决议，附件，第 (1) 段）。

21. 请大会各主要委员会在审议它们议程上须由附属机构或秘书长提出年度报告的项目时，研究可否多隔一些时间提出这种报告（第2836(XXVI)号决议，第9段）。

22. （大会附属机构的）所有报告不应编纂其他旧文件（第34/401号决定，第25段）。

23. 附属机构不应将已经分发给全体会员国的会议简要记录或其他资料列入其报告附件内（同上，第26段）。

24. 大会1979年11月23日第34/50号决议第2段决定，将经济及社会理事会1979年8月2日第1979/69号决议为理事会职司委员会和常设委员会而核可的报告格式和内容的订正准则（参看附录二）适用于大会各附属机构。同时有一项了解，即各附属机构能够根据它们固有的职责和它们处理的问题，对它们的报告和记录程序作出具体的调整。

附录二

大会附属机构的报告格式和内容的订正准则

1. 新的报告格式应设法清楚而简明地提出大会需要的一切资料，以便审查其附属机关的工作及根据它们所提的建议采取行动。

第一章

2. 需要大会采取行动或提请它注意的事项将在第一章列出。 这些事项包括：

(a) 建议大会通过的决议和决定草案文本；

(b) 需要大会采取行动的任何其他问题的简要说明，包括委员会建议的下届会议的议程草案。 每一个问题应由一个单独的段落说明。 如果委员会的有关决定以声明的方式出现，则应全部转载；如果它只是冗长说明的一部分，其中只有某一环节需要大会采取行动，则只转载将要采取行动的问题。 对报告有关各段将附有相互参照的注释。

(c) 需要特别注意的其他一切事项，例如建议的成员改动，关于会议时地分配办法的意见等等。

其他各章

3. 委员会议程上的每一个项目将由单独的一章处理，从第二章开始。

4. 会议议事经过将包括委员会认为必须送交大会的资料的一项简要说明。

报告的方法将因委员会的性质和它面对的问题而异。一个委员会可以协商一致的方式办理它的工作；另一个委员会所处理的各种项目，可能涉及不同的意见，以及该委员会希望列入记录的许多决议草案和修正草案。

5. 对会上所表示的意见，通常不指明发言人，而只是把它们综合后一并提出。所以将采用“有几位代表认为：．．”和“委员会有兴趣地注意到．．”等方式。不过，如果辩论的性质需要指明发言人的话，通常就会根据主席，报告员或一个代表团的建议办理。表决详情可斟酌情况加以说明。

6. 如果委员会的工作方法是依靠讨论和协商一致而不是通过一些提交大会的文本的话，那么就应把它达成任何的结论加以总结然后在第一章提出，以便于大会审议。

7. 报告应载有关于方案目标、委员会通过的决定（而非第一章中需要大会采取行动的那些决定）以及会议安排（会议开幕和会期、选举主席团和议程）的各章。在关于会议安排的一章中，可以扼要提到开幕致词，用一句或两句话讲一讲它们的一般主题。这些开幕致词将不会得到详细的叙述，也不会从附件中得到全文或部分转载。

附件或附录

8. 附件所载的事项应包括会议期间委员会作出的决定所涉经费问题的说明，并在适当时候包括文件一览表。

9. 一个委员会还可决定让附件载有对某个问题的讨论记录。在决定把这种记录列入附件的时候，委员会应与秘书处协商，审议编制这一种记录的方法。

<u>机构名称</u>	<u>职权范围</u>	<u>设立之年</u>	<u>成员人数</u>	<u>主席</u>	<u>秘书</u>
行政和预算问题 咨询委员会（行 预咨委会）	“行政和预算问题咨询委员会负责联合国方案预算的专业审查，并协助行政和预算委员会（第五委员会）。每逢在一届常会审议下一个两年期的方案概算，咨询委员会应在本届常会开始时，就该两年期的方案概算向大会提出详细的报告。咨询委员会还应在联合国财务条例和细则内有关条款规定的时间，就联合国及秘书长负责行政的联合国各机构的决算提出报告。咨询委员会应代表大会审查各专门机构的行政预算，以及同专门机构订立财政和预算办法的提案。咨询委员会应执行联合国财务条例赋予的其他职责。”	1947年 173(II)号	最初9人 现16人	由委员会选举	由秘书长任命

<u>机构名称</u>	<u>职权范围</u>	<u>设立之年</u>	<u>成员人数</u>	<u>主席</u>	<u>秘书</u>
会费委员会	“会费委员会应根据宪章第十七条第二项的规定大致按支付能力在各会员国间分摊本组织经费的问题，向大会提供意见。……会费委员会也应就下列事项向大会提供意见，新会员国的会费分摊额、会员国关于更改会费分摊额的请求、为执行宪章第十九条而应采取的行动。”	1947年第173 (II)号决议	最初10人 现18人	由委员会选举	由秘书长任命
投资委员会	“以不违背第十四条（联合国合办工作人员养恤）基金资产应与联合国其他财产完全划分之规定为限，基金财产之投资应由秘书长，经与投资委员会商酌并于听取工作人员养恤金联合委员会对于投资政策之意见或建议后，决定之。”	1948年第248 (III)号决议	最初3人 现9人	由委员会选举	由（联合国）财务主任指派
国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）	“委员会行使其职务时应以联合国与其他组织间的协定中所订明的原则为指导以期通过共同人事标准、方法和安排的應用，形成一个单一的统一的国际公務	1974年第3357 (XXIX)号决议	最初和现在均为15人	(规约)第4条：秘书长应与各会员国、其他组织行政	由秘书长同行政协调委员会主席协商后委派

机构名称	职权范围	设立之年	成员人数	主席	秘书
<p>员制度。委员会应就下列事项向大会提出建议：(a) 决定工作人员服务条件的广泛原则，(b) 专门人员以上职类工作人员的薪给表和服务地点差价调整数额表；(c) 大会核定的工作人员津贴和福利金，(d) 工作人员薪给税。”“委员会应订立：(a) 据以确定服务条件的原则的应用方法，(b) 养恤金第10条(c)款所指各项补助以外的其他津贴和福利金的数额及其请领条件，和旅费标准，(c) 服务地点的级别，以便应用服务地点差价调整数。”“委员会应在各组织总部所在地为一般事务和其他当地征聘职类人员确立有关事实，并就这类职员的新给表作出建议……</p>	<p>首长和工作人员代表妥为协商后，以行政协调委员会主席的身分，编订委员会主席、副主席和委员会候选人名单，并应在大会审议和决定前，与行政和预算问题咨询委员协商。</p>				
<p>委员会应为各组织的相同工作部门所有职类人员指定职务分类标准。委员会</p>					

<u>机构名称</u>	<u>职权范围</u>	<u>设立之年</u>	<u>成员人数</u>	<u>主席</u>	<u>秘书</u>
	并向各组织提供意见，为其他工作部门拟订一致的职务分类计划。”				
国际法委员会	“国际法委员会以促进国际法之逐渐发展及编纂为宗旨。本委员会应以致力于国际公法为第一要务，然并不妨兼及国际私法范围以内之问题。”	1947年第174 (II)号决议	最初15人 现25人	由委员会选举	(规约)第14条：秘书长应就其能范围之内供给委员会以完成其任务所需之职员及便利。
联合检查组	“联检组应执行与大会，联合国系统中接受本章程的各专门机构和其他国际组织的主管立法机构有关的任务并对它们负责。联检组应为各组织立法机关的附属机关。”	1966年第2150(XXI)号决议	最初8人 现16人	(章程)第18条：联检组每年从检查专员中互选主席和副主席各一人。主席由秘书	(章程)第19.2条：按联合国宪章第一〇一条第三项遴选的工作人员。

……检查专员应有最广泛的权力调查与服务效率和资金的适当使用有关的一切事项。检查专员应通过检查和评价提供独立的意见，以期改善管理和办事方法，并使各组织之间达到更大的协调。联检组应确实查明各组织从事的活动是最经济的方式进行，而且用以进行这些活动的资源得到最适当的运用。在不妨碍外部评价仍为适当政府间机构的责任的原则下，联检组于妥为顾到它本身的其他职责后，可协助这些机构履行其对方案的活动进行外部评价的职责。联检组也可由其本身主动或应行政首长请求，就各组织内部评价的方法提出意见，定期衡量这些方法，并对方案和活动作出专案评价。检查专员可向各组织的主管机关提议改革或作出他们认为必要的建议。但检查专员没有决定权，也不应干预所检查工作部门的业务。”

负责协调联检组 该年的工作方案。 主席是同各主管机关和各组织的行政首长联系的正式渠道，如有需要，应代表联检组出席各组织的会议，并代表联检组执行联检组可能决定的其他职责。 联合国工作人员，适用联合国工作人员条例和工作人员服务细则的规定。

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استلم منها 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.
