



联合国

国际公务员制度委员会 2019 年报告

大会
正式记录
第七十四届会议
补编第 30 号



国际公务员制度委员会 2019 年报告



说明

联合国文件编号由字母和数字构成。凡提及这种格式的编号，即指联合国某一文件。

目录

章次	页次
简称	5
术语表	5
送文函	6
国际公务员制度委员会提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的 建议摘要	7
国际公务员制度委员会各项决定和建议对联合国和共同制度其他参加组织产生 的所涉经费问题摘要	8
一. 组织事项	9
A. 接受规约	9
B. 成员	9
C. 委员会举行的届会及审议的问题	10
D. 委员会 2020-2021 年工作方案	10
二. 提交报告和进行监测	11
A. 大会第七十三届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定	11
B. 监测国际公务员制度委员会、大会和联合国共同制度各组织立法机构或理事 机构的决定和建议的执行情况，包括国际劳工组织行政法庭第 4134 至 4138 号 判决的执行情况	12
三. 两个工作人员职类都适用的服务条件：执行评定不同水平业绩的考绩与业绩管理 原则和准则	20
四. 专业及以上职类的服务条件	22
A. 基薪/底薪表	22
B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变	23
C. 教育补助金：审查滑动报销表和寄宿一笔总付数额	24

D. 工作地点差价调整数问题：工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十一届会议的报告和第四十二届会议的议程	27
E. 艰苦条件津贴：数额审查	36
F. 不带家属艰苦条件津贴：数额审查	37
G. 流动奖励措施：数额审查	39
H. 异地调动托运：审查付款上限	41
五. 审查委员会的协商进程和工作安排.....	43
附件	
一. 国际公务员制度委员会 2020-2021 年工作方案	44
二. 共同制度各组织的现金和非现金奖励办法.....	45
三. 2018 年用于表彰和奖励方案的资源数额.....	53
四. 拟议薪级表和薪酬保护点	54
五. 年度比较及比值随时间推移的演变.....	56
六. 工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十二届会议拟议议程.....	57
七. 艰苦条件津贴订正年度数额(2020 年 1 月 1 日生效).....	58

简称

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

术语表

术语表可另行参见国际公务员制度委员会网站上的一份文件，网址：
<https://icsc.un.org/Home/Library>。

送文函

2019 年 8 月 28 日国际公务员制度委员会主席给秘书长的信

谨随函附上国际公务员制度委员会第四十五次年度报告。本报告依照委员会规约第 17 条编写。

请将本报告提交大会，并按照规约第 17 条规定，通过参加委员会工作的其他各组织的行政首长送交各组织理事机构，并送交工作人员代表。

主席

拉尔比·贾克塔(签名)

国际公务员制度委员会提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要

所涉段落

专业及以上职类的服务条件

1. 基薪/底薪表

63 和附件四 委员会建议大会批准自 2020 年 1 月 1 日起实行本报告附件四所列专业及以上职类订正统一基薪/底薪表和更新的薪酬保护点，两者上调了 1.21%。实行办法是在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数，从而保持实得净薪不变。

2. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

69 委员会向大会报告，2019 年日历年在纽约的联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与在华盛顿特区的美国联邦公务员制度中可比职位雇员的薪酬净额的比值估计为 113.4。

3. 教育补助金

85 委员会建议大会修订滑动报销表，并从 2020 年 1 月 1 日所在学年起上调寄宿一笔总付至 5 300 美元。

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

所涉段落

专业及以上职类的薪酬

1. 基薪/底薪表

59 附件四所列委员会关于上调基薪/底薪表的建议所涉的经费估计数为全系统每年大约 540 000 美元。

2. 教育补助金

84 调整滑动报销表的所涉经费估计数为每年 708 万美元，而拟议上调寄宿一笔总付的所涉经费估计为全系统每年 77 万美元。

3. 艰苦条件津贴

128 自 2020 年 1 月 1 日起，艰苦条件津贴增加 2%，所涉经费估计为全系统每年 280 万美元。

4. 流动激励措施

143 拟议增加流动激励措施所涉的经费估计数为全系统每年 210 万美元。

杂项

163 应委员会要求，在公务员制度委员会秘书处增设一个 P-4 职等的通信干事员额，所涉经费估计数为每年大约 227 600 美元。

第一章

组织事项

A. 接受规约

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

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

2. 迄今已有 16 个组织接受委员会规约,并与联合国以及联合国各基金和方案一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。¹ 另外一个组织虽未正式接受规约,但全面参加了委员会的工作。² 因此,有 28 个组织、机构、基金和方案(下称“各组织”)与委员会密切合作,并适用其规约的规定。

B. 成员

3. 2019 年,委员会成员如下:

主席:

拉尔比·贾克塔(阿尔及利亚)^{***}

副主席:

阿尔多·曼托瓦尼(意大利)^{**}

成员:

安德鲁·班加利(塞拉利昂)^{***}

玛丽·弗朗索瓦·贝希特尔(法国)^{***}

穆罕默德·法拉舒丁(孟加拉国)^{*}

卡琳·加德纳(牙买加)^{***}

路易斯·马利亚诺·埃莫西利洛(墨西哥)^{**}

隈丸优次(日本)^{**}

阿里·库雷尔(利比亚)^{***}

杰弗里·芒茨(美利坚合众国)^{**}

沃尔夫冈·施特克尔(德国)^{**}

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

² 农发基金。

弗拉基米尔·斯托罗杰夫(俄罗斯联邦)*

王晓初(中国)*

博古斯拉夫·维尼德(波兰)**

哈桑·扎希德(摩洛哥)*

* 任期于 2020 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2021 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2022 年 12 月 31 日届满。

C. 委员会举行的届会及审议的问题

4. 2019 年，委员会举行了两届会议：第八十八届会议于 3 月 18 日至 29 日在纽约联合国总部举行，第八十九届会议于 7 月 29 日至 8 月 9 日在奥地利维也纳国际中心举行。

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

D. 委员会 2020-2021 年工作方案

6. 委员会 2020-2021 年工作方案见附件一。

第二章

提交报告和进行监测

A. 大会第七十三届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定

7. 委员会审议了其秘书处关于大会通过的与委员会工作有关的决议和决定的说明。秘书处在该说明中，强调了委员会主席向大会第五委员会所作的介绍。主席在介绍中向第五委员会通报了委员会 2018 年工作，重点介绍了审查应计养恤金薪酬、服务终了补助金、子女和二级受抚养人津贴、外地极端艰苦条件工作地点的服务条件、更新人力资源管理框架所涉的多样性和性别内容、审查工作地点差价调整数制度、审查一般事务人员和其他当地征聘职类的薪金调查方法、联合国/美国薪酬净额比值的演变和基薪/底薪表。

8. 届会与会者进一步获悉，主席介绍委员会年度报告之后，第五委员会围绕费用问题进行了数周的深入讨论。会员国代表要求提供关于所有福利、应享权利、补助金和津贴以及工作人员休假应享权利的详细资料，有时询问这些权利的法律依据。对委员会关于极端艰苦条件工作地点(艰苦条件分类为 D 或 E 的工作地点)提案，代表们要求澄清这些工作地点是如何划分的；说明为什么必须有额外津贴的理由；提供分类为 D 或 E 但并未指定为不带家属的工作地点清单，这些地点的工作人员人数，包括可能符合条件的受抚养人数目。

9. 经过深入讨论，大会核准了公务员制度委员会的大多数提案，除了关于子女和二级受抚养人津贴的提案以及设立服务终了补助金的提案以外。大会只部分有条件地核准了关于极端艰苦条件工作地点的提案。大会决定，对分类为 E 但并未指定为不带家属的工作地点的工作人员，将试行向符合条件的工作人员提供 15 000 美元的津贴，取代在工作地点安置符合条件的受抚养人这一选项。

10. 2018 年 12 月 22 日，大会未经表决通过关于联合国共同制度的第 73/273 号决议。

委员会的讨论情况

11. 人力资源网和所有三个工作人员联合会均表示注意到大会的决定。人力资源网同意主管管理战略、政策和合规事务副秘书长的发言，认为有必要将不带家属艰苦条件津贴减额扩大到在 D 类但并未指定为不带家属的那种家属随行的艰难条件工作地点工作的人员。人力资源网大力鼓励公务员制度委员会继续致力于这一问题，并表示共同制度各组织决心使商定的试行办法取得成功，从而使大会相信委员会年度报告中的提案确有必要。

12. 尽管承认费用可能是一个因素，但所有三个工作人员联合会都对大会决定不核准委员会关于设立服务终了补助金以及提高子女和二级受抚养人津贴数额的提案并只是部分有条件地核准对 E 类工作地点的工作人员减额提供不带家属艰苦条件津贴表示失望，询问委员会是否打算进一步与大会商讨这些建议。国际公务员联合会的代表要求今后在审查不带家属艰苦条件津贴时，将 C 类工作地点

也考虑在内。国际职工会协调会发言人表示，一些会员国似乎对提议设立服务终了补助金的理由知之不多，表示希望委员会解决这一问题。关于审查所有津贴一事，他认为应该更经常地审查津贴，以避免大幅和突然增加津贴。关于设立服务终了补助金的问题，他提出了他认为是退而求其次的最佳替代方案，即对符合条件的工作人员给予为期五年的定期任用。在谈到大会核准框架中有关“多样性和性别”部分的内容时，国际职工会协调会发言人告知委员会，自委员会提出报告以来，秘书长已提出提案供大会审议，一旦批准，就会具有对雇用和裁员设置性别配额的效力，从而对《宪章》第八条和第一百零一条产生影响。

13. 委员会成员强调充分执行大会所有决议的重要性。至于大会只部分核准委员会关于极端艰苦条件工作地点提案一事，委员会一些成员认为核准是开端，并向工作人员保证，委员会确实需要再与大会复议子女和二级受扶养人的津贴问题。委员会成员认为，需要更全面地审查津贴，在向大会重新提出这一问题之前必须研究以往用过的所有方法，并同意应该更经常地审查津贴，以避免大幅和突然增加津贴。考虑到大会不曾批准以往为数不多的任何一项提议，委员会成员告诫不再另行提议设立服务终了补助金，建议采用完全不同的做法，并建议委员会不必急于就此津贴提出新的提案。

14. 委员会主席结束会议，并表示将就大会未核准的所有项目与各组织和工作人员协商；委员会将考虑向大会提出新提案的其他方式；采取的任何做法均会透明，而且不会仓促提出建议。

委员会的决定

15. 委员会决定表示注意到大会第 [73/273](#) 号决议。

B. 监测国际公务员制度委员会、大会和联合国共同制度各组织立法机构或理事机构的决定和建议的执行情况，包括国际劳工组织行政法庭第 4134 至 4138 号判决的执行情况

16. 委员会根据其规约第 17 条的规定，审议了委员会秘书处关于大会以及联合国共同制度各组织立法机构或理事机构通过的国际公务员制度委员会各项决定和建议执行情况的说明。24 个共同制度组织提供了资料。大多数组织都以这样或那样的方式在其人力资源政策中采用或纳入了多样性内容。在多样性方面，许多政策变化与性别有关，而一些组织已经制定或正在制定残疾和包容相关政策。委员会注意到，只有一个组织，即国际海底管理局，尚未采取任何步骤，将 2014 年 1 月 1 日前加入该组织的工作人员的规定离职年龄改为 65 岁。该组织也没有实施 2018 年 1 月 1 日生效的新学年教育补助金计划。

17. 在本议程项目下，委员会还讨论了国际劳工组织行政法庭第 4134 至 4138 号判决。这些判决于 2019 年 7 月 3 日发布，关于执行 2016 年这轮在日内瓦进行的逐地调查得出的工作地点差价调整数结果。法庭在这些判决中裁定劳工组织、国际电联、移民组织、世卫组织和知识产权组织工作人员对各自组织提出的指控。委员会把注意力主要集中在涉及劳工组织本身的第 4134 号判决上，因考虑到第 4135 至 4138 号判决依据相同的事实背景和考虑因素。第 4134 号判决要求搁置

执行国际公务员制度委员会根据 2016 年调查作出的关于日内瓦工作地点差价调整数乘数的有争议决定，还要求对受影响工作人员的薪酬进行追溯调整，并支付利息费用。

18. 主席说，他不会对法庭的裁决发表评论，但他对判决考虑因素部分的论点感到关切，特别是其中宣称国际公务员制度委员会的决定非法。判决错误解读了国际公务员制度委员会规约，令人惊讶地得出结论认为委员会“无权自行决定”用于日内瓦等工作地点的“工作地点差价调整数数额”。³ 判决进一步指出，“国际公务员制度委员会只能提出建议，而不能决定数额”，⁴ 并补充说，工作地点差价调整数的任何变动都必须经过大会批准。这种解释不符合国际公务员制度委员会用工作地点差价调整数乘数点来表示工作地点差价调整数分类的做法，因此也不符合国际公务员制度委员会规约第 11(c)条的规定：“委员会应订立：……工作地点的分类，以便适用工作地点差价调整数。”⁵

19. 委员会自 1975 年成立以来，一直根据大会 1974 年第 3357(XXIX)号决议核准的国际公务员制度委员会规约第 10(b)条，为世界各地的工作地点确定工作地点差价调整数乘数，而且这些乘数用于工作地点差价调整数表(以美元为单位明示数额，相当于一个工作地点差价调整数乘数点)。后来，大会在第 44/198 号决议中终止了工作地点差价调整数表，并在第 45/259 号决议中废除，决定代之以一个工作地点差价调整数乘数点的价值等于净基薪的 1%，相当于工作地点差价调整数表中的所有计入条目均等于净基薪的 1%，而以前的工作地点差价调整数表有不同的计入条目，并按职等和职级区分，以反映当时薪级表中的递减。这两项决议都不影响大会和委员会根据国际公务员制度委员会规约第 10(b)条和第 11(c)条在工作地点差价调整数制度治理方面的责任分工。由于大会的上述决定，从此不再需要明示核准“工作地点差价调整数表”，因为核准基薪/底薪表也就意味着核准每一乘数点的工作地点差价调整数。

委员会的讨论情况

20. 关于监测国际公务员制度委员会和大会决定的执行情况，人力资源网和工作人员联合会表示注意到所提供的信息。国际职工会协调会希望提请委员会注意联合国秘书处最近关于修改工作人员细则并将性别作为雇用和缩编的首要考虑因素的提议。协调会认为，在裁员时优先考虑性别，而后考虑业绩、合同类型或服务年限等其他标准，违反《联合国宪章》第八条和第一百零一条。协调会还质疑联合国的这些政策是否符合国际公务员制度委员会的人力资源框架。

21. 委员会成员高兴地注意到，各组织已经纳入各种多样性政策。然而，一些成员担心，所有这些政策到位后，可能会造成反向歧视。他们提醒各组织，虽然他们支持提升妇女地位，但应始终选择最好、最合格的候选人任职。委员会的一些

³ 国际劳工组织行政法庭第 4134 号判决，第 40 段。

⁴ 同上。

⁵ ICSC/1/Rev.2，第 8 页。

成员指出，虽然似乎为提高妇女地位采取了若干措施，但看起来并没有很多妇女担任机构领导。他们要求提供各级性别均衡方面的统计数据。

22. 委员会成员还认为，与多样性有关的其他组成部分也应成为各组织关注的重点。在这方面，他们要求提供政策和统计数据方面的信息，特别是关于全系统公平地域分配的信息。主席结束讨论并指出，秘书处说明的目的是报告政策执行情况。他进一步告知与会者，次年将向委员会提供关于多样性的更全面的报告。

23. 在谈到劳工组织行政法庭的判决时，人力资源网发言人告知与会者，这些判决将给受影响组织造成未编入预算的额外费用，并加剧它们受到的影响，因为这些组织还面临大量急需克服的政治、治理和声誉风险。她补充说，委员会建设性地透明参与应对这些挑战至关重要。虽然联合国争议法庭正在审查大量类似案件，但她强调，必须保护联合国共同制度的一致性，因此期待进行坦率务实的讨论，以帮助维护共同制度，尽量减少法律、政治和声誉风险，同时承认各组织独立运作所依据的独特任务规定和治理结构。因此，人力资源网欢迎委员会表现出灵活性，在本届会议上专门抽出时间进行讨论。该网络发言人补充说，各组织在前几届会议上已经强调，对于一个健全、普遍接受的工作地点差价调整数制度来说，除了平衡不同工作地点薪金的购买力外，工作人员薪酬的可预测性、稳定性和透明度等目标同样重要。因此，应该以确保高度准确的方式审查工作地点差价调整数方法，同时管理各组织的任何潜在法律风险。就劳工组织行政法庭最近的判决而言，人力资源网还敦促委员会解决法庭在工作地点差价调整数事项上对国际公务员制度委员会规约的解读问题。她补充说，有关各方都需要修正彼此之间的沟通，以便在整个共同制度中形成对这一问题的共同理解。最后，人力资源网要求以透明、开放和建设性的方式加强国际公务员制度委员会与各组织之间的合作，确保国际公务员制度委员会作出的共同制度决定在法律上站得住脚，并得到普遍理解和一致适用。

24. 劳工组织主管管理和改革的副总干事介绍了劳工组织行政法庭的历史背景。该法庭前身为 1927 年成立的国际联盟行政法庭。他解释说，该法庭由 7 名法官组成，均担任过高等法院法官。该法庭的判决为终局判决，不得上诉。充分、迅速、正确地执行这些判决对正当司法和尊重法治至关重要。关于在联合国争议法庭作出裁决前推迟执行劳工组织行政法庭裁决的建议，劳工组织代表指出，联合国争议法庭的判决可能与劳工组织行政法庭的判决不一，会从此使共同制度开始步入不确定和充满动荡的时期。尽管如此，这两个法庭均先于委员会成立并已经共存多年。国际公务员制度委员会在成立时就完全知道这两个法庭都在共同制度内拥有管辖权；多个机构在一个“管辖区”运作的情况并不罕见。他强调，两个法庭的裁决完全相互独立；因此，不能因为预期争议法庭将作出裁决而停止执行劳工组织行政法庭的裁决。执行劳工组织行政法庭的裁决并加快审查工作地点差价调整数方法对恢复和维护共同制度的完整性至关重要。争议法庭尚未就其他组织工作人员的类似指控作出裁决这一事实并不影响劳工组织行政法庭管辖下的组织执行法庭最近判决的义务。这些判决原则上应在 30 天内执行。财务后果问题、委员会对判决的反应以及 2010 年这轮工作地点差价调整数乘数的适用性在

现阶段并不重要。国际公务员制度委员会需要协助各组织履行适用劳工组织行政法庭判决的义务，并紧急解决恢复 2018 年 4 月之前适用的工作地点差价调整数乘数的问题。在没有提供所要求的工作地点差价调整数乘数的情况下，受影响的组织将别无选择，只能采用自己的计算调整工作地点差价调整数乘数，以符合劳工组织行政法庭的相关判决。

25. 总之，劳工组织代表向国际公务员制度委员会提出了以下 4 项请求：(a) 作为紧急事项，提供执行劳工组织行政法庭判决所需的经订正的工作地点差价调整数乘数；(b) 与各组织和工作人员联合会协商，继续并加快审查工作地点差价调整数方法及消除差距措施；(c) 在方法审查完成前，推迟对主要工作地点差价调整数审查和调查作出任何进一步决定(非逐月调整)；(d) 寻求由大会解决国际公务员制度委员会和大会决定工作地点差价调整数事项的适当权力问题，如果大会希望委员会拥有这一权力，则修订国际公务员制度委员会规约。

26. 知识产权组织代表指出，该组织已迅速采取行动执行劳工组织行政法庭的相关判决(第 4138 号)，以避免进一步承担财务、法律和声誉责任。她补充说，知识产权组织总干事已致函时任委员会主席表达关切；并告知主席，劳工组织行政法庭多次明确表示，构成共同制度一部分的国际组织不应盲目执行委员会的决定或建议。各组织必须确信有关决定或建议不会违反其对工作人员的义务。1974 年，知识产权组织在加入联合国大家庭时，承诺“在可行的范围内”与共同制度保持一致……“避免雇用条款和条件上的不合理差别”。⁶ 这意味着知识产权组织没有保持一致的绝对义务，而要进行评估。尽管知识产权组织总干事和设在日内瓦的其他机构当时表示了保留意见，但在委员会保证这项决定的合理性和正当性之后，他还是执行了国际公务员制度委员会的决定。考虑到劳工组织行政法庭的意见，国际公务员制度委员会今后关于工作地点差价调整数乘数的任何建议都必须基于没有任何缺陷并正确应用的方法。知识产权组织欢迎国际公务员制度委员会承诺与各组织和工作人员联合会合作，努力改进工作地点差价调整数乘数方法。知识产权组织致力于维护共同制度和执行国际公务员制度委员会的建议，但执行建议首先要求不违反该组织对其工作人员的法律义务。

27. 世卫组织代表支持人力资源网发言人就劳工组织行政法庭的判决所作的发言，但补充说，世卫组织欢迎这一判决带来的结局，因为两年多来，对所有相关者，包括工作人员、管理层、会员国和委员会本身来说，执行这些结果都非常具有破坏性，而且分散精力。同许多组织一样，世卫组织正在进行重大变革，需要其工作人员集中关注这些变革以及日常工作，其中包括抗击重大突发公共卫生事件。这些事件影响从未听说过什么工作地点差价调整数乘数的最弱势受益者。世卫组织认为，劳工组织行政法庭的判决提供了一个机会，可借此改变工作地点差价调整数程序及其他薪酬相关程序，从而使之更符合工作人员薪酬可预测、稳定、透明这一常被引用的目标。与过去及这次整个过程一样，世卫组织期待国际公务员制度委员会在判决执行过程中继续给予支持。

⁶ ICSC/1/Rev.2，第 26 页。

28. 难民署代表赞同各组织的所有发言，并补充说，难民署在判决作出后感到关切，因为如果不及时找到解决办法，工作人员的报酬就会不同，这会对员工经历产生非常消极的影响。有些组织将无力吸引和留住合适的人才，从而导致共同制度各组织之间的竞争。如果缺乏可信、透明的解释，这可能会破坏管理层和工作人员之间的关系，从而大大削弱雇主的价值主张。用发言者的话说，这不是一个仅限于日内瓦的问题；外地工作人员对波及影响感到严重关切，因此发言者预计这可能引起更多诉讼，最终导致共同制度的进一步分裂。

29. 联合国秘书处代表与其他组织一道，感谢委员会把这一问题作为紧急事项处理。联合国不属于劳工组织行政法庭的管辖范围，因此最近的判决不适用联合国。尽管如此，判决的影响很大，因为这意味着执行劳工组织行政法庭判决的组织提供的薪酬标准与提供给联合国秘书处在日内瓦的 2 000 多名工作人员的薪酬标准不一。她补充说，联合国驻日内瓦工作人员提出的一些案件属于争议法庭的管辖范围。重要的是，相关判例的差异和大会决议的中心地位意味着联合国争议法庭将有依据得出与劳工组织行政法庭不同的结论。她坚持认为应该找出解决办法，以维护和加强共同制度。

30. 粮食署代表对劳工组织行政法庭裁决引发的连锁反应表示关切。这种反应将扩展到日内瓦和迄今直接受影响的组织之外。他提醒与会者，粮食署因其所属实体之一是粮农组织理事会而归劳工组织行政法庭管辖。到目前为止，没有任何原告来自粮食署；然而，粮食署在日内瓦有一个小型办事处，7 名工作人员接受日内瓦工作地点差价调整数。自作出判决以来，工作人员一直在询问判决对其工资的影响。该组织认识到，每次发出工资单，工作人员都可以选择质问受劳工组织行政法庭裁决约束的行政部门。在罗马，生活费调查也产生了负面结果，并已付诸执行。他认为，如果委员会不采取行动，这可能导致罗马的工作人员提出更多申诉。因此，他要求采取行动，使各组织能够集中精力履行各自的任务。

31. 关于劳工组织行政法庭的判决，公务员协联指出，法庭主要就两个问题得出结论。公务员协联认为，法庭的第一个结论是，虽然国际组织可以自由选择确定薪金调整数的方法，但这种方法必须确保结果稳定、可预见、清楚明了或透明。公务员协联认为，国际公务员制度委员会工作队正在处理这个问题。该工作队正在审查工作地点差价调整数方法。此外，在更改消除差距措施时，没有解释为什么 5%直到 2015 年(包括 2015 年)都是适当的，而 2016 年和 2017 年就不再适当了。将门槛百分比降至 3%既没有依据，也缺乏透明度。公务员协联表示，协联认为委员会有一个简单的办法可以在本届会议期间解决这一问题，即恢复对包括日内瓦、罗马和马德里在内的所有工作地点实行 5%的消除差距措施。此外，这种解决办法同样有助于维护联合国共同制度所依据的原则。公务员协联表示，协联尊重委员会按照其任务授权并为了共同制度、工作人员和各组织的最佳利益作出决定的独有权利，但也强调各组织遵守劳工组织行政法庭判决的法律义务。此外，公务员协联指出，劳工组织行政法庭判决中的考虑因素对日内瓦以外的工作地点如罗马和马德里都有影响。因此，公务员协联重申，委员会需要在本届会议上追溯性地恢复 5%的消除差距措施。

32. 国际职工会协调会代表指出，根据劳工组织行政法庭收到的证据，已经达成一项最终、不可上诉的一致决定。协调会认为，法庭关于日内瓦工作地点差价调整数的判决并不意味着所有基于 2016 年那轮调查作出的关于工作地点差价调整数乘数的决定都是非法的，因为没有收到其他工作地点的申诉。然而，这并不妨碍其他工作地点的工作人员对今后的工作地点差价调整数变动甚或国际公务员制度委员会的其他建议提出申诉。协调会警告不要执行日内瓦工作地点差价调整数结果，认为这会导致混乱。劳工组织行政法庭作出判决后，不同组织采用不同的工作地点差价调整数，将造成同一工作地点的工作人员同工不同酬的局面。协调会认为，这违反国际公务员制度委员会规约第一条。该条要求国际公务员制度委员会规范和协调联合国共同制度的服务条件；并进一步破坏了“联合国一体化”的概念和秘书长的改革倡议。此外，协调会认为，薪酬制度支离破碎违背工作地点差价调整数制度本身的基本原则，并开创了可供其他工作地点效仿的先例。他认为，对所有工作地点追溯性地恢复消除差距措施，对日内瓦恢复根据 2016 年前的工作地点差价调整数结果确定的单一乘数，将有助于维护工作地点差价调整数制度。该发言者补充说，在完成正在进行的审查后，有必要根据修订后的方法在日内瓦进行一次新的调查，预计这将解决薪酬不平等的问题，并产生将证明是可预见、稳定和透明的结果。协调会认为，订正方法对在经济局势高度动荡的外地工作的人员尤为重要。他还指出，国际职工会协调会在委员会第八十五届会议上警告过委员会可能会发生这种情况，因此委员会有责任解决这一问题。

33. 国际公务员联合会代表对委员会示意要等待争议法庭作出裁决的表示严重关切。他认为，对事关共同制度存亡的如此关键问题要等到 2020 年再解决未免太久。有些言论暗示可能要求有关组织离开共同制度和联合国合办工作人员养恤基金。听到这种言论更令人担忧。为了避免所有这些关切，他恭敬地建议委员会在 2019 年秋季向大会提出建议。这样可能解决问题，并有助于维护日内瓦的共同制度。

34. 日内瓦办事处工作人员协调整理事会的代表表示支持工作人员联合会提出的所有关切和论点。

35. 关于劳工组织行政法庭的判决，委员会成员表示不同意判决中的考虑因素，因为这些判决在共同制度中造成了棘手和不稳定的局面，并使共同制度各组织之间有可能出现两套薪酬。所有这些都是因为完全误解了委员会的作用，特别是委员会在工作地点差价调整数方面的作用。委员会成员提及第 4134 号判决第 40 至 42 段，其中指出，委员会无权也从未有权确定一个工作地点的工作地点差价调整数；这种权力只属于联合国大会。委员会成员指出，这是对规约第 10 和 11 条规定的大会和委员会之间的工作地点差价调整数相关权力和职能划分的误解。40 多年来，委员会每月都为世界各地的工作地点确定工作地点差价调整数乘数。

36. 委员会发现，判决本身在陈述事实时不准确。例如，第 4134 号判决第 47 段称，为防止工作人员净实得工资急剧下降而采取的消除差距措施已从 5% 降至 3%。事实上，这一比例是从 0% 增加到了 3%，对工作人员有利。此前两年，即 2015 年 8 月，在包括设在日内瓦的组织在内的各组织通过其在首协会人力资源网的代表支持下，这一比例曾从 5% 降至 0%。该判决还混淆了委员会规约第 12(2) 条和第

10(b)及 11(c)条的规定。这些条款为委员会和大会规定了完全不同的责任。第 12(2)条仅适用于非总部工作地点的一般事务人员和其他当地征聘人员职类的薪级表(这些职类无工作地点差价调整数),并且仅在有关行政首长提出请求时才适用。此外,委员会还在日内瓦统计师的报告中发现了缺陷。委员会关于这些缺陷的反驳意见已应有关组织的请求转达给这些组织的法律办公室,但不清楚这些意见是否已转达给劳工组织行政法庭;如果已转达,法庭在判决的考虑因素中是否顾及到了这些意见。

37. 委员会成员强调大会建立共同制度的独有权利,并援引了一些大会决议,其中大会确认了委员会的权威和作用,从而证实国际公务员制度委员会遵循了适当程序。委员会强调大会第 48/224 号决议,其中大会除其他外,要求在联合国行政法庭(现为联合国争议法庭和联合国上诉法庭)或劳工组织行政法庭审理的涉及国际公务员制度委员会建议或决定的案件中,作为被告的共同制度组织的行政首长与委员会进行协商,并敦促这些组织的理事机构确保其组织的行政首长就任一法庭审理的所有此类案件与委员会协商。委员会表示没有收到劳工组织行政法庭的任何此类协商请求,尤其是就委员会确立工作地点差价调整数乘数权力的法律依据受到质疑的如此重要的案件进行协商的请求。各组织指出,它们已在要求国际公务员制度委员会秘书处对案件进行辩护时请其发表意见,并收到了回应提供的一系列完整的背景资料 and 文件。

38. 委员会还提到大会第 49/223 号决议,其中大会除其他外,请劳工组织总干事与劳工组织行政法庭协商,以期对其规则提出修正,即:如果在任何诉讼程序中,法庭的判决看来可能会影响到工作人员管理共同制度的一项规则、决定或薪酬表或缴费,法庭书记官长将与国际公务员制度委员会执行秘书联系,询问委员会是否希望参加诉讼程序。劳工组织行政法庭从未就此案联系过国际公务员制度委员会执行秘书。

39. 最后,委员会成员进一步指出,劳工组织行政法庭的论点无效主要是因为它错误地解读了委员会规约和委员会的作用。他们进一步质疑在共同制度中存在两个不同的争议法庭的情况。由于委员会对大会负责,委员会成员认为应由大会提供进一步的指导和建议。一些成员认为,由于大会以前的决议指示各机构执行 2016 年这一轮的工作地点差价调整数结果,国际公务员制度委员会因此不能提供正式或非正式修订的工作地点差价调整数乘数或任何其他相关数据支持执行劳工组织行政法庭最近的决定。

40. 委员会一名成员认为,姑且不论第 4134 至 4138 号判决所依据的分析,应当指出这些判决使委员会在继续确保管理工作地点差价调整数时面临极大困难,而工作地点差价调整数是维持共同制度的基本要素。这一考虑本身就值得大会尽快作出决定,重新确认委员会在这一领域的权威。

41. 委员会表示注意到各组织的关切,并表达了对共同制度的坚定信念,敦促所有组织合作并维护共同制度。

委员会的决定

42. 委员会决定表示注意到该文件，并对一个组织仍未执行 2014 年 1 月 1 日之前加入该组织的工作人员离职年龄规定表示关切，而且该组织也没有实施新的教育补助金计划。委员会敦促各组织及时充分地执行大会和委员会的决定。

43. 关于劳工组织行政法庭第 4134 至 4138 号判决，委员会：

(a) 表示不同意这些判决的考虑因素部分提出的质疑委员会在工作地点差价调整数方面权力的论点和前提；

(b) 建议大会再次确认委员会根据委员会规约第 11(c)条继续确定工作地点差价调整数乘数的权力；

(c) 请大会尽快就执行大会第 3042(XXVII)、3357(XXIX)、44/198、45/259、48/224 和 72/255 号决议提供指导；

(d) 提请大会注意联合国共同制度各组织中同时存在两个独立行政法庭的挑战；

(e) 表示认为在联合国争议法庭就日内瓦工作地点差价调整数问题作出判决之前，不宜就呼吁所有组织执行劳工组织行政法庭判决的号召作出任何进一步决定。

第三章

两个工作人员职类都适用的服务条件：执行评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则

44. 大会第 73/273 号决议除其他外，请国际公务员制度委员会向大会第七十四届会议报告评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则的实施情况。为此，委员会审议了其秘书处的一份说明。该说明根据发给共同制度各组织的一份调查问卷编写，有 24 个组织回复问卷。

45. 评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则包括以下组成部分：

- (a) 考绩的原则；
- (b) 表彰和奖励方案框架，包括：
 - (一) 现金和非现金奖励；
 - (二) 业绩不佳的处理。
- (c) 管理人员培训方案大纲。

46. 各组织报告了使其政策和程序与上述组成部分协调一致的程度，以及这些组成部分满足其需求的程度。

委员会的讨论

47. 人力资源网注意到该项目虽属于委员会规约第 14 和 15 条的范围，但指出已设立一个审查良好做法和新做法的绩效管理工作组，并正在开展工作。该网络指出，各组织曾积极致力于制定国际公务员制度委员会的原则和准则。这些原则和准则完全满足它们目前的需求。因此，没有必要进行修改。

48. 公务员协联指出，讨论的主要内容是就现金和非现金奖励向大会提供反馈。协联认为，对表现好的工作人员给予资金奖励，以表彰其杰出业绩，仍是一种重要的认可方式。除了奖励个人之外，奖励团队甚至可以更有效。公务员协联注意到委员会支持不计养恤金的一笔总付奖金，以表彰出色业绩，但认为对个人进行升迁可有效地同时解决表彰和职业发展问题。在这方面，公务员协联注意到在业绩管理过程中，开始注重由管理人员提供辅导支持职业发展，强调工作人员与其管理人员持续对话的重要性。

49. 国际职工会协调会指出，业绩管理并非易事。在使用现金进行奖励和表彰时，确保考绩制度和业绩衡量的公平性尤为困难，因为联合国共同制度各组织不是营利企业。营利企业比较容易确定组织、部门和个人的业绩要素并作为奖励依据。虽然在一些创收的共同制度组织中实行现金奖励可能是妥当的，但如何将直接负责创收的工作人员与其他工作人员的业绩分开却相当困难。因此，国际职工会协调会认为，所有这些问题都对在共同制度内广泛使用现金奖励构成挑战。国际职工会协调会还认为，许多给予一大批人的奖励往往不过是业绩差强人意，从而避

免对个人业绩作出任何评判，而给少数人的其他奖励则非常少，因此尽管没有争议，但微不足道。最后，有人质疑使用现金奖励是否真的符合公共部门的精神。

50. 国际公务员联合会表示认为有必要建立一个单一的全系统业绩管理制度，其中包括评价和表彰部分。这将支持共同制度内各组织工作人员的流动和职业发展等。国际公务员联合会还认为，解决业绩不佳的问题需要采取共同对策，包括现实和合理的业绩改进计划和反驳系统，因为这将确保管理人员的决定是公平的。有必要建立一个鼓励管理层和员工共同进步的制度。

51. 委员会注意到，几乎所有回复秘书处调查问卷的组织都报告说，它们的政策和做法符合考绩原则。委员会还注意到，在采用某种现金奖励形式的组织中(见附件二)，所有组织都将奖励控制在表彰和奖励框架中规定的总体预算 1.5% 的上限内(见附件三)。关于管理人员培训方案大纲，19 个组织报告说符合要求，而其余组织则大多表示部分符合和(或)正在审查其框架，并将在所有新政策中考虑公务员制度委员会原则和准则的规定。绝大多数组织还表示，它们处理业绩不佳问题的政策符合公务员制度委员会的框架。

52. 关于组织业绩奖励问题，一些成员认为，所有共同制度组织都应在既定的表彰和奖励方案框架内设立奖励方案，任何组织都不应偏离该框架。他们认为，归根结底只有会员国才能评估共同制度各组织的业绩优劣。委员会其他一些成员还认为，组织的杰出业绩问题与业绩管理问题是两码事，不能作为奖励个人业绩的理由。在这方面，有人提出什么是杰出业绩，定义“杰出”所依据的标准是什么。在这方面，知识产权组织的代表表示，该组织将设法在组织业绩和个人奖励方面制定更明确的政策。

53. 委员会还审议了个人晋升问题。委员会一些成员指出，共同制度遵循按职位定级的职务分类制度，有别于按人定级的制度。因此，这一问题需要从制度的影响角度考虑。委员会回顾其先前对这方面的考虑，普遍同意个人晋升问题还需要进一步研究(见 A/39/30、A/39/30/Corr.1 和 A/39/30/Corr.2，第 222 段；A/49/30，第 338 段)。委员会还认为，鉴于经修订的原则和准则在 2018 年才实施，还需要更多关于处理业绩不佳问题的信息。

54. 总体而言，委员会高兴地看到大多数组织采用了评定不同水平业绩的考绩和业绩管理原则和准则，并进一步鼓励各组织沿着这条路走下去。委员会请其秘书处不断评估这方面的进展。

委员会的决定

55. 委员会决定：

(a) 提请大会注意上述讨论；

(b) 请其秘书处不断评估业绩管理领域的总体发展，以便在 2021 年下次审查时评估是否需要原则和准则进行修改；

(c) 鼓励各组织对其业绩管理制度进行更正式的评价，以便为委员会今后的审查提供信息。

第四章

专业及以上职类的服务条件

A. 基薪/底薪表

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

57. 2019 年 3 月参照国公务员制度的基薪总薪级表经核准上调 1.4%, 追溯效力至 2019 年 1 月 1 日。此外, 2019 年美国进行了税改。联邦税收制度中, 各税级的收入水平和标准扣除额有所提高。哥伦比亚特区和马里兰州的标准扣除额也有所提高。2019 年, 马里兰州的税法没有变动。

58. 为了反映美国总薪级表薪金毛额变动和税改的合并结果, 并使共同制度薪金与参照国薪金保持一致, 拟议从 2020 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 1.21%。此外, 根据大会 2015 年 12 月 23 日第 70/244 号决议(第三节, 第 9(a)和(b)段), 如果工作人员的薪金数额在转换到统一薪级表后高于其职等最高职档的薪金数额, 薪级表的调整也应适用于这些工作人员的薪酬保护点。拟议薪级表和薪酬保护点列于本报告附件四。

59. 基薪/底薪提高所引起的全系统年度所涉经费估计数如下:

(美元)

(a) 工作地点差价调整数低、如不调整则薪金净额会低于新的基薪/底薪额的工作地点	0
(b) 离职偿金表所涉经费估计数	540 000

委员会的讨论

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

61. 委员会注意到, 2020 年 1 月 1 日起基薪/底薪上调 1.21% 将按不亏不盈的标准程序进行, 即上调基薪/底薪表并相应降低工作地点差价调整数乘数。委员会还表示注意到, 拟根据第 70/244 号决议调整薪酬保护点。最后, 委员会回顾, 虽然薪酬净额总体上不增不减, 但如上表所示, 基薪表调整程序将对离职偿金产生影响。

62. 关于审查与薪金毛额一起使用的工作人员薪金税率表, 委员会获悉, 由于没有收到各组织的请求, 现阶段不需要修订税率。委员会还回顾大会第 66/235 A 号

决议，其中规定每三年审查一次工作人员薪金税率。因此，委员会同意在 2022 年进行下一次税率审查，除非平衡征税基金的情况发生变化，有必要提早采取行动。

委员会的决定

63. 委员会决定向大会建议：

(a) 核准自 2020 年 1 月 1 日起实行本报告附件四所列专业及以上职类的修订统一基薪/底薪表及最新薪酬保护点，调整幅度为 1.21%。执行方式是在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数点，从而保持实得净薪不变。

(b) 与薪金毛额一起使用的现行工作人员薪金税率保持不变，直至 2022 年进行下一次定期审查，除非平衡征税基金的情况发生变化，有必要提早采取行动。

B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

64. 委员会根据大会给予的一项长期任务，审查纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度中相应职位职员薪酬净额之间的关系。为此，委员会每年跟踪这两个公务员制度薪酬水平的变化。此外，大会 2016 年 12 月 23 日第 71/264 号决议请委员会在年度报告附件中提供信息，说明该比值在一段时间内的变化情况。

65. 自 2019 年 1 月 1 日起，参照国公务员制度将华盛顿特区总薪级表调升了 2.27%，分别为基薪调升 1.4%，地点差价薪金从 28.22% 调升至 29.32%。与这一比较相关的其他情况包括：

(a) 联邦税级和标准扣除额作了修订，并修订了哥伦比亚特区和马里兰州的标准扣除额，导致华盛顿特区大都市区的总体所得税略有增加；

(b) 纽约的工作地点差价调整数乘数上调，从 2019 年 1 月的 63.9 上调至自 2019 年 2 月 1 日起的 67.5，原因是工作地点差价调整数制度在正常运作，即工作地点生活费用发生变化。

66. 根据上述情况，委员会获悉，2019 年的薪酬净额估计比值为 113.4。本报告附件五说明此项比较的详细情况和一段时间内比值的变化情况。

委员会的讨论

67. 人力资源网和各工作人员联合会的代表表示注意到最新的比值比较结果，并且还注意到委员会秘书处将继续监测比值水平，如果比值低于 113 或高于 117，将通过运用工作地点差价调整数制度采取矫正行动。

68. 委员会注意到，更新的比值根据审议时可获得的最新统计数据估算。委员会商定，一旦获得更新的数据，将在介绍委员会年度报告时向大会提交经修订的估计比值。

委员会的决定

69. 委员会注意到，根据能否获得最新的工作人员统计数据情况，主席或许要向大会提交更新的估计比值，因此决定：

(a) 向大会报告, 2019 日历年, 纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度相应职位职员的薪酬净额之间的比值估计为 113.4;

(b) 请其秘书处继续监测比值水平, 如果 2020 年比值超越触发点 113 或 117, 则可通过运用工作地点差价调整数制度采取必要的矫正行动。

C. 教育补助金：审查滑动报销表和寄宿一笔总付数额

70. 作为全面审查专业及以上职类工作人员共同制度整套报酬办法的一部分, 大会在第 70/244 号决议中核准了一项修订的教育补助金计划, 该计划于 2018 年 1 月 1 日所在学年开始实施。与涉及 15 个国家/货币区的多个报销上限组成的旧计划不同, 修订后的计划采用以美元为基础的全球滑动表部分报销学费和入学相关费用, 并采用统一的一笔总付支付寄宿费用。根据该表的设计, 随着可受理费用水平的增加, 实际报销比率逐渐下降。

71. 大会在第 71/264 号决议中表示注意到委员会的决定, 即自 2019 年起, 按两年周期调整滑动报销表和一笔总付。为此, 委员会根据以美元计算的跟踪选定学校学费和住宿费变动的核定方法, 审查了滑动表和一笔总付。

72. 为审查滑动报销表, 委员会收集了 2015 年选定和核准的 29 所具有代表性的中小学的学费数据。从现行滑动表所依据的 2014/15 学年到 2019/20 学年这五年期间的学费变动加权平均增长率为 15%。因此, 提议按这个百分比调整滑动表的每个档次, 以反映审查期间学费的增加, 同时保持表的结构不变。

73. 为审查寄宿一笔总付, 委员会发现, 2014/15 学年到 2019/20 学年, 为现定一笔总付选择和核准的 30 所国际文凭学校的住宿费平均增加了 5.3%。因此, 提议按这一百分比调整一笔总付, 从 5 000 美元增加到 5 300 美元。

委员会的讨论

74. 人力资源网指出, 提供充足的教育补助金是联合国系统雇主价值主张的一个重要组成部分, 也是各组织努力促进和支持工作人员部署和改派以及加强地域流动的重要基础。因此, 人力资源网同意关于修订滑动表和寄宿一笔总付的提议。该网络还指出, 学费变动的平均比率是位于较大工作地点的一部分学校学费大幅上涨推动的。在这方面, 该网络承诺今后积极参与任何适当的行动, 为此类工作地点找到切实解决办法, 与国际学校一起努力实现更审慎的预算和更稳定的收费。

75. 工作人员联合会代表表示完全支持调整滑动表的提议。这将使该表调整到适用于 2019/20 学年的水平。他们也同意增加一笔总付寄宿资助的建议。联合会回顾, 寄宿补助只提供给在外地工作地点服务的工作人员, 只有在特殊情况下, 行政首长行使酌处权才提供给 H 类工作地点工作人员, 因此要求委员会重新审议这些资格要求。国际公务员联合会特别指出, 有明确的例子表明, 虽然一些工作地点被归为 H 类, 特别是因其为欧洲联盟成员而被归为此类, 但那里并不一定有切合需要的和经认证的国际学校教育。国际职工会协调会赞同这一要求, 认为寄宿补助是重要的激励因素, 有助于促进工作人员流动和招聘处于职业生涯中期的有

学龄子女的劳动力。还必须认识到，虽然委员会将欧洲联盟的所有工作地点归为 H 类，但其中仍有一些工作地点没有足够的国际教育设施，因此应为这些 H 类工作地点提供寄宿补助。公务员协联询问，在各组织执行修订的寄宿补助规定时，是否出现过任何问题。国际公务员联合会还要求委员会在报告中列入一行，进一步鼓励各组织使用大会第 70/244 号决议核准的现行例外情况(第三节, 第 29 段)，即在例外情况下，行政首长可酌情决定给予 H 类工作地点工作人员寄宿补助。

76. 委员会成员普遍支持调整滑动表和寄宿一笔总付的建议。同时，有成员对新的教育补助金计划的某些内容提出一些问题。一些成员虽然认识到，代表性学校的名单在推出该计划时就已核准，但仍对名单的地域覆盖面表示关切，特别是对非洲、亚洲和拉丁美洲的覆盖。然而，秘书处回顾，选择这些学校的依据不是地域覆盖面，而是共同制度工作人员子女的入学人数(至少 50 人入学)，以确保这些学校的代表性和审查所涵盖的教育费用与共同制度的相关性。尽管如此，委员会的一些成员仍认为，在下次审查学校名单时，值得进一步考虑地域覆盖面问题，以及在确定寄宿一笔总付时仅使用国际文凭学校的问题。还有一种观点认为，在计划于 2021 年对代表性学校进行审查期间，也可以探讨降低最低入学人数要求。委员会一些成员认为，降低最低入学人数要求可增加达标学校，有望产生更可靠的信息。

77. 关于选择代表性学校的问题，委员会一名成员询问，修订后的教育补助金计划消除了互为循环，但将入学人数作为学校入选的一项资格要求是否会重新造成某种程度的循环性。然而，秘书处澄清，旧制度下的循环性在于跟踪教育补助金申请，而教育补助金申请又被用作触发调整补助金上限的标准。新计划显然不是这样。新计划只确定与共同制度工作人员子女相关的学校，但不推动对表的调整。

78. 国际职工会协调会同意增加一笔总付寄宿补助的提议，但表示近五年收集的数据可能没有充分反映以美元计价的学校学费的上涨率。这是因为该表基于全球平均水平。美元对大多数货币的升值意味着，虽然美元区外学费上涨，但以美元计价的指示性全球平均水平反而会降低。这对纽约的父母尤其不公。国际职工会协调会建议委员会审议是否有可能像以前一样采用货币区，并建议更经常地跟踪费用变动。

79. 委员会的一些成员更笼统地问及，修订后的计划，特别是其包含可变报销标准的递减表和全球性寄宿一笔总付，是否比旧计划更公平。旧计划对所有申请适用统一的报销标准，但最高不超过特定上限。在这方面，有成员回顾，新计划是在全面审查整套报酬办法时经过仔细、详细分析和彻底讨论得出的结果，其取代的制度被认为是管理和审查起来都最复杂的津贴计划之一，因为有多多个区划和费用上限，一长串可受理的费用。这些费用往往难以核实，而且各组织之间也不一致，调整程序又以循环性为基础，十分复杂。

80. 委员会回顾，审查计划的主要目标是简化旧制度，大多数成员同意这一目标已基本实现。引入全球滑动表后，无需再分别设立费用上限。此外，可受理费用清单更侧重于最相关的费用，调整程序也进行了修订，消除了循环性。此外，表中内含的递减报销标准结构是为了在不限制家长选择的情况下，鼓励家长选择费

用较低的学校，只要认为这些学校够好。虽然委员会大多数成员同意，修订后的计划比原计划有所改进，但认为这是一个新制度，仍需仔细审查和监测。委员会一致认为，定于 2020 年提交的关于整套报酬办法的全面评估报告(其中还将包括修订后的教育补助金计划)就是一个审查和监测的机会，同时可以解决就此主题提出的其他问题。

81. 关于工作人员联合会对修订计划中寄宿补助资格的关切，委员会回顾，修订资格要求主要是为了承认大多数 H 类工作地点推定会有的各种合格的学校。然而，鉴于一些参与者最近提出的意见，这一推定可能需要进一步审查。通常将寄宿补助看作是激励工作人员流动的措施，有助于实现性别平等的持续努力。因此，委员会同意在 2020 年全面评估包括修订的教育补助金计划在内的整套报酬办法时，也处理这一事项。

82. 委员会回顾，根据既定的审查周期，应每两年调整滑动报销表和寄宿一笔总付，但现行数额是在 2014/2015 年数据基础上确定的，即五年前的数据。因此，拟议的调整反映的是比正常周期更长的时间段内学费和寄宿费的变动情况。因此，可以预期这些调整将高于两年期审查所作的调整。在这方面，有成员指出，以美元计算，学费的平均变动率每年不到 4%，略低于前几年。因此，提议调升递减表似乎是合理的。

83. 委员会指出，平均学费增长率为 15%，滑动表的所有档次都需要按该百分比调整，以便在各档次维持有效的报销标准，但委员会表示，对滑动表进行 15% 的调整不会导致系统费用等幅增加。由于递减表内含累积报销公式，名义报销增加幅度从最低档次的 0% 到最高档次的约 3% 不等。

84. 委员会获悉，调整滑动表所涉经费估计为 708 万美元，增加寄宿一笔总付所涉经费估计为 77 万美元。

委员会的决定

85. 委员会决定建议大会从 2020 年 1 月 1 日所在学年开始：

(a) 将滑动报销表修订如下：

申请数额档次(美元)	报销标准(百分比)
0-13 300	86
13 301-20 000	81
20 001-26 700	76
26 701-33 400	71
33 401-40 000	66
40 001-46 700	61
46 701 及以上	—

(b) 将寄宿一笔总付增加到 5 300 美元。

D. 工作地点差价调整数问题：工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十一届会议的报告和第四十二届会议的议程

86. 公务员制度委员会根据规约第 11 条，继续定期审查工作地点差价调整数制度的运作情况，并为此审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十一届会议的报告和第四十二届会议的议程。该报告载有咨询委员会针对目前正在就工作地点差价调整数制度所依据的方法进行全面审查的一系列相关技术问题所提出的建议，包括公务员制度委员会在第八十七届会议上设立的工作队提出的改善工作地点差价调整数指数方法的建议。

87. 报告还载有咨询委员会关于衡量工作地点差价调整数指数住房组成部分若干方面的建议，以及委员会对第四十二届会议议程提出的一些初步建议。秘书处提出了其他涉及工作地点差价调整数制度各个方面的方法和操作问题，作为下一轮生活费调查筹备工作的一部分。

88. 根据职权范围，工作队由各组织、两个工作人员联合会和公务员制度委员会提名的统计人员以及经济学和价格统计领域的顶级顾问组成。咨询委员会依循以下主题审查了工作队的报告：

(a) 主题 1：工作地点差价调整数指数的衡量目标、指数公式和汇总(自上而下)、价格对成本指数、涉及养恤金缴款组成部分处理的相关考虑因素和对指数的说明；

(b) 主题 2：本地(不包括住房)组成部分内、住房组成部分内、医疗保险组成部分内的加权问题；以及对各组成部分的加权数设定、工作地点的合并和指数的特征；

(c) 主题 3：汇编指数所用的统计方法和程序：范围和覆盖面、数据来源、质量调整、纳入/排除相对于推算/编辑/清理、匿名性相当于保密性、用户参与的限度。

89. 工作队就很多(但并非所有)问题达成了共识。取得共识的领域包括原则上建议将目前用于汇总工作地点差价调整数指数本地(不包括住房)组成部分的指数公式改为唐克维斯特指数公式。该公式要求平衡对称地使用来自工作地点和系统基准两者的加权数，因此可导致改变 90 年代以来工作地点差价调整数指数中一直就有的一个特点，即共同支出加权数的使用。对此，咨询委员会核可了秘书处关于采用混合加权数的提议，即具体工作地点的加权数和合并加权数的加权平均数，而每一加权数由具体工作地点加权数的可靠性确定。由于工作队仅在概念层面讨论了这些拟议的变动，因此委员会虽然原则上同意建议作出这些变动，但表示尚需进一步研究，以落实并检验带来的影响。

90. 咨询委员会注意到秘书处对工作地点差价调整数指数五个主要组成部分之间的经济相互关系作出了评估，并注意到其关于消费空间弹性为零或极低的实证结论，以及由于工作队建议改用唐克维斯特指数一类的超级指数，所有工作地点的工作地点差价调整数指数将会普遍下降。在这方面，委员会同意工作队的意见，

即不应仅由于方法的变化而对工作人员的薪酬水平产生普遍的负面影响，因此，应采用补偿机制，通过不增不减方式抵消这样的影响，或许在工作地点差价调整数指数中使用一种校准系数以避免指数系列中可能出现的中断。工作队没有讨论任何操作上的解决办法。咨询委员会建议秘书处着手进行研究，以便提议适当的解决办法，供咨询委员会今后的届会审查。

91. 咨询委员会就多种技术问题提出了具体建议，包括工作地点差价调整数指数的衡量目标和说明，并提议工作地点差价调整指数最好应以市场价格(价格指数)为依据，而非依据从所报告的工作人员支出中得出的开支单位成本(成本指数)，尽管在某些情况下无法避免地需要使用后一种方法。咨询委员会建议至少在下一轮调查中仍将养恤金缴款组成部分留在指数中，但要继续研究替代这种处理方法的其他方案。咨询委员会还探讨了工作队未能达成共识的两个重要方面：

(a) 是否应将工作地点差价调整数制度设定为双边比较制度还是多边制度的问题。目前的规范是以纽约为有效基准，而多边制度则采取一种类似于国际比较方案所依循的做法。根据这种做法，该制度的有效基准对应一个合成的平均地点。咨询委员会在探讨了两种方法的优缺点后，建议采用双边比较制度，并表示这种方式其实更容易为工作人员所理解；

(b) 鉴于对工作地点差价调整数制度的全面审查可能导致工作方法上的很多变化，是否将种种变化一下子集中在一起比较好还是采取循序渐进的办法更好。对此，咨询委员会选择建议采用后一种方法。

92. 关于涉及工作地点差价调整数指数组成部分和次级组成部分的加权问题，咨询委员会建议暂且使用混合加权，等待进一步的研究，以详细探讨所有操作问题并测试各项提议会产生的影响。此外，咨询委员会建议秘书处继续研究和测试对工作地点差价调整数指数五个主要组成部分加权的其他确定方案，其中本地(不包括住房)组成部分不是该指数剩余美元加权数的唯一可选用元素。同样，对工作地点差价调整数指数所涉地域范围内的加权问题是采用基于家庭还是基于开支的方法，咨询委员会建议秘书处继续研究两种方法的理论依据。咨询委员会指出，这两种方法都是有效和合理的，但通常适用于不同的情况。基于支出的方法通常用于宏观层面、各经济体之间或同一经济体内部的比较，而基于家庭的方法适用于微观层面，尽管这一方法目前在国家统计系统中的用途有限。事实上，文献清楚地表明，在工资指数设定或者广泛衡量家庭感受的通货膨胀时采用这一方法是正当有效的。咨询委员会还审议了工作队就住房和医疗保险组成部分内的加权问题提出的建议，建议审查补充医疗保险的使用以及将其纳入对衡量医疗保险组成部分的影响。此外，咨询委员会同意工作队的意见，也认为特征性是工作地点差价调整数指数等生活费指数的一个重要特点；方法上的变化应力求尽量使之最大化；并认为在解决调查回复率低的问题或者尽管覆盖面很全但工作地点规模小的问题时，采用在空间、时间或时空两方面将工作地点汇合起来的方式是正当有效的，如果这种偏差足以因方差减少而抵消。

93. 咨询委员会还建议对汇编工作地点差价调整数指数的若干统计方法和程序作进一步的研究和测试，包括：

- (a) 价格调查选用的销售点和物品；
- (b) 使用的质量调整和推算办法；
- (c) 在报告调查结果时对保密性和透明度的权衡考虑；
- (d) 指数汇编中使用外部数据来源；
- (e) 在更新指数中的租金或住房组成部分时使用租金/住房消费价格指数，而不用内部计算的租金/住房预测系数；
- (f) 对政府提供的服务的处理方式，侧重教育方面；
- (g) 教育指数是否应作为成本而非价格指数进行计算的问题。

94. 秘书处对住房组成部分进行的研究还探讨了外部咨询人的一些建议，但更偏重操作。咨询委员会以第一组工作地点为重点，审查了秘书处对以下情况的分析：根据基于支出的加权方法，采用唐克维斯特指数公式计算租金和家政服务指数；采用分类消费价格指数更新租金指数；将过去的租金数额更新到目前的比较数额时采用 6 年均线模型是否适足。对第二组工作地点，咨询委员会审议了关于对整个住房指数采用唐克维斯特指数公式的类似分析。咨询委员会还审议了秘书处有关以下问题的提议：对家政服务使用的办法；解决大型家用电器核算中的重复计数问题；简化工作人员自报“其他住房费用”支出情况的数据收集工作。最后，咨询委员会建议秘书处着手所有这些研究提案，以便有可能在下一轮调查中加以落实。

95. 公务员制度委员会还审查了咨询委员会关于其第四十二届会议议程项目的提案以及工作队对发现和处理异常值的职权范围。秘书处指出，拟议议程上的项目是根据对工作地点差价调整数制度进行全面审查的项目管理计划中规定的时间表、优先事项和工作量要求选定的。尽管如此，其中提议的一些项目必须在启动下一轮调查之前由咨询委员会 2021 年举行的第四十三届会议审查，包括工作队职权范围内规定的认定和处理异常值的工作。

委员会的讨论情况

96. 在宣布开始讨论之前，主席对咨询委员会和参加工作队的统计学家所开展的所有工作表示赞赏，并询问是否有可能加快对工作地点差价调整数制度进行全面审查的进程。公务员制度委员会副主席同意，认为虽然委员会质疑并在审查方法依据，但应将努力的重点放在 2021 年启动的下一轮调查上。他认为，虽然对异常值的处理十分重要，但不能优先于审查的其他方面。关于处理因改用唐克维斯特指数公式而将产生的总体下行效应的方式问题，他指出，由于这是一个统计问题，因此制定一个统计学的解决办法比制定额外的操作规则或调整现有的操作规则更为合适。

97. 人力资源网的代表对迄今开展的审查进程表示欢迎，并补充说，事实证明工作队是专家之间就相关议题交换意见的有益模式，并有可能对下一轮调查及其后的调查带来方法上的重大改进。人力资源网表示支持工作队基本倾向于将各种提

议的变动分组处理的想法，使数轮调查使用的方法可以相对稳定，而非每一轮都采用一些变化。此外，在认为方法选择已经最终确定之前，务必明确了解所涉影响和实际落实挑战。咨询委员会建议设法解决因方法改变而导致系列中断的问题。这项建议对防止工作人员实得薪金净额不会由于生活费的变化而意外减少至关重要。该网络还表示认为，从统计角度来看，将目前用于计算本地(不包括住房)工作地点差价调整数指数组成部分的指数公式改为唐克维斯特公式从而采用双边比较制度应视为改进之举。然而，实施这项建议有赖于进一步阐明一些统计问题，并进一步研究和建模，以便充分评估其对薪金的影响。鉴于工作队的一些技术专家表示倾向于采用多边办法，人力资源网建议在秘书处今后的工作方案中继续对这一选项作进一步研究。该网络同意咨询委员会关于进一步研究所有方法问题的建议，包括对工作地点差价调整数指数所有构成部分之间和内部基于家庭的加权法和基于支出的加权法进行比较分析；使用混合支出加权数而非共同加权数；将养老金缴款组成部分纳入工作地点差价调整数指数；审查销售点选择过程，并将销售点类别纳入物品规格的制定工作中；只要可行，尽量争取采用价格指数而不是成本指数方法；旨在改进对住房和家政服务两个组成部分的衡量的拟议研究；评估新的教育补助计划对计算教育指数的影响。该代表最后指出，在讨论所有这些技术问题时，需要认真参考目前已有的判例，以避免由于改动方法而造成不必要的法律风险。技术、政策和法律角度也同样必须加以详尽考虑。

98. 曾代表人力资源网参加工作队的劳工组织代表指出，工作队与咨询委员会各自的建议有高度的一致性，并表示工作队的工作模式非常成功，如有可能，应继续采行，以支持秘书处和委员会的工作。他补充说，咨询委员会的建议为取得一系列非常积极的结果铺平了道路，为下一轮调查奠定了非常坚实的基础。然而，大多数建议需要进一步研究，以制定具体实施办法并估计提案的影响，随后才能最终核准方法上的任何变动。他指出，需要进一步研究的问题数量很多，为秘书处带来大量需要完成的工作。统计人员之间的共识是，有正当理由而且也有必要制定方法，将可能由于改变方法而打断的系列连起来，从而可以减少意外影响。就工作地点差价调整数指数而言，这种方法可避免由于担心对薪金的影响超过某些当事方可接受的程度而无法改变方法的情况。他补充说，咨询委员会表现出倾向于采用双边的唐克维斯特方法，而不是多边方法。但在将此法用于其他领域的问题上，建议评估和研究各种影响和实施方式，目前暂不采行，而是在启动下一轮调查之前利用研究结果对该方法提出最后建议。

99. 公务员协联代表同时代表国际公务员联合会发言，表示同意人力资源网和劳工组织的发言，并感谢咨询委员会的工作。他感谢所有参加工作队审查工作地点差价调整数方法的大量工作并为之作出贡献的各位人士，并感谢随后为咨询委员会工作出力的人士，他指出，两个工作人员联合会都派代表参加了工作队和咨询委员会的会议。关于不用现在的指数公式而改用唐克维斯特公式这项建议，国际公务员联合会和公务员协联重申双方在咨询委员会届会期间已表示的对此事的理解，即进一步研究变动的影响；现行审查所产生的任何方法都必须符合目的、可预测、透明且便于工作人员理解。他还表示，所有这些问题都需要咨询委员会进一步审查，随后才能向公务员制度委员会提交建议供其作出决定。鉴于各方一

致认为工作人员不应仅仅由于改变方法而导致薪酬净额受到负面影响，他强调指出，两个工作人员联合会在能够支持这种变动之前，必须先看到设立补偿机制或校准系数，无论是通过统计公式还是操作规则实现。两个联合会表示支持人力资源网的建议，即工作队应继续审查所有相关问题，以便进一步推进对工作地点差价调整数制度的审查。

100. 国际职工会协调会的代表对审查进程表示支持，但同时重申在改变方法前需对其影响进行评估和测试。他表示支持以下观点：即无论选择何种加权方法，例如基于家庭的方法和基于支出的方法，都应在工作地点差价调整数指数内统一采用。关于地区外支出，他表示认为这一组成部分与第一组工作地点并不真正相关。最后，他同样认为工作队工作得很好，并鼓励公务员制度委员会在今后的调研工作中继续采用这种工作方式。

101. 秘书处代表澄清，如果地区外支出仅以消费为依据，则地区外组成部分在总部工作地点的加权数确实会非常有限。然而，鉴于国际公务员制度的性质，这一组成部分还包括其他要素，例如向居住在工作地点以外的家庭成员提供汇款、非消费承付款或递延消费，或者即使在有发达市场的工作地点同样存在的支出要素。在外地工作地点，工作人员在工作地点所在国以外可有多种使用薪金的方式，而且目前对地区外支出的分类涵盖了所有这些方式。对日内瓦有重要意义的是，大量工作人员居住在瑞士境外的邻国法国，他们在法国的住房等所有支出都会归类为地区外支出。就这一情况而言，日内瓦并非唯一的例子，因为还有其他一些工作地点离国境线相当近，因此也有类似情况，但日内瓦由于面积小，是这种现象最普遍的工作地点。事实上，当公务员制度委员会根据大会的长期授权审查日内瓦的工作地点差价调整数时，发现在邻国法国发生的支出显然对确定工作地点的地区外加权数有重大影响，实际上这一加权数是各总部工作地点中最高的。例如，另外一种以上下班交通距离为依据的本地和地区外支出定义可以大幅降低日内瓦地区外组成部分的加权数，但同时需要在邻国法国收集价格和租金情况，因为工作人员在这些住区的支出应归类为本地支出。

102. 公务员制度委员会成员对咨询委员会的建议大体表示支持，但强调指出需要使该系统技术上的精到与简单透明这些可取特点相平衡。他们承认工作地点差价调整数问题技术性很强，但表示希望通过更简化的文件和介绍，进一步理解委员会各项提议的影响，并强调必须向工作人员传达目前变革进程的所有主要方面。此外，他们指出，不应将方法符合目的这一要求诠释为仅仅是做到增加薪金的方法，并补充说工作地点差价调整数制度的方法永远不会十全十美，但可以始终努力接近这一不可能实现的目标。在这方面，他们强调说，改进方法的过程是一个持续的过程。这并不意味着曾经一度采用过的方法只能视为是有缺陷的。消除工作人员的担忧这一需要就足以有理由寻找解决办法，抵消按不增不减方式改变原先方法所产生的影响。关于这一特定问题，副主席重申他在主持咨询委员会会议时表达的观点，即对改变方法所导致的工作地点差价调整数指数总体下降问题，其统计上的解决办法应当与产生这一问题的统计方法一致。为了有助于消除用所谓的校准系数改变方法而产生的影响，操作规则或许能证明有效，但不应用于解

决统计人员为改变方法所作的选择而产生的问题。如委员会工作期间所确认，这将是统计人员的任务。

103. 秘书处代表同意有必要与包括全体工作人员在内的所有利益攸关方分享正在进行的审查进程，并认为工作地点差价调整数制度的方法永远不会完美，因为在各种替代方法选项中总可作出多种选择，为此需要在相互冲突的目标或各种可取特点之间进行权衡，例如一篮子物品的可比性和代表性；制度设计的准确性和简明性。这些相互冲突的可取特点不可能完美地同时实现：偏向一个往往意味着牺牲另一个选项的某些方面，而当公务员制度委员会审议政策或法律因素之时，这一过程甚至会变得更加复杂。事实上，从统计角度看来很正当的选择可能与政策要求会有冲突。秘书处代表强调，由于工作地点差价调整数制度会永远是折衷的结果，因此绝不可能对所有相互冲突的组成部分而言都十全十美。

104. 对希望作出澄清这一要求，秘书处代表简要概述了外部咨询人 2018 年提出的所有建议，同时强调指出，与一些利益攸关方的看法相反，这些建议并不是对现行制度的评断，而是旨在改进方法的研究方案，对研究结果不预作定论。在最初的 64 项建议中，1 项针对利益攸关方提出，7 项没有列入供审查的项目管理计划，因为缺乏利益攸关方的支持或被认为超越了范围或利益攸关方给予的重要性层级很低而舍弃。在删除了一些重叠或相互关联的建议后，得出 43 项核心建议，可视为能采取行动。在与秘书处项目管理计划中的行动有关的 57 项最初建议中，有 11 项(约占 19%)已全部或部分地作为秘书处经常活动的一部分而实施，或由于已成为这轮调查工作的方法、程序或准则内容而被认为多余。工作队和咨询委员会两者在工作中也完全或部分实施了另外 11 项建议，还有 8 项建议预计将在不同阶段实施。因此，预计约有一半的项目管理计划将在下一轮调查开始之前执行，其余部分则必须考虑在未来的几轮调查中执行。秘书处代表强调，尽管在执行项目管理计划方面取得了重大进展，但要为 2021 年开展下一轮调查而加快所需的工作并不容易，除非按照委员会的建议对方法的工作范围作重大调整。另一个应考虑的因素是，除了制定和测试不同方法选项所需的时间外，还需要至少整整一年的工作时间为新一轮调查建立基本的基础设施，包括重新制定物品清单及其规格，并制作调查工具、程序和准则及信息技术系统。

105. 关于咨询委员会关于指数公式变化的关键建议，秘书处代表澄清，这只是一项原则上的建议而已，有待进一步研究、建模和测试结果才能考虑实施。在没有适当测试和补充研究之前，特别是涉及校准系数或其他替代性衡量方法的具体规定、可靠性系数和为估算混合加权数而选定需合并的工作地点所依据的标准等方面的研究之前，不会考虑在下一轮调查中改变指数公式。

106. 公务员制度委员会成员和本届会议的所有其他与会者对工作队迄今所做的工作表示赞赏，并呼吁工作队继续处理目前审查工作地点差价调整数制度过程中的其他突出问题。秘书处代表澄清，审查工作地点差价调整数指数概念依据的工作队已经完成工作，暂时没有必要再次开会。工作队提出了大量需要今后研究的建议。由于时间有限，咨询委员会无法在一次会议上评估和讨论，但可作为今后工作的方向。其他工作队，例如对异常值的确定和处理工作队，可沿用相同的工

作方式。除这一模式外，秘书处还期待利益攸关方承担秘书处外部有更多专门知识的研究工作，例如关于医疗保险计划的建模研究，以便通过特征价格回归法得出估价。

107. 公务员制度委员会一名成员询问，调查回复率低是否依然是工作地点差价调整数制度的一个大问题，可以采取哪些措施提高回复率。他还询问各工作地点提供的保健服务水平存在的差异对比较各工作地点的这种服务会有何影响。对此，秘书处代表告知与会者，在 2010 年和 2016 年启动的过去两轮调查中，总部工作地点的回复率远高于前几轮调查，远远超过咨询委员会规定的最低精确度要求。委员会认为这表明工作人员对调查进程的信心。此外，以电子形式提供调查问卷，同时提供实时监测工作人员参与情况的技术工具，都是有助于提高回复率的因素。然而，其他许多工作地点仍有改善的余地。在这方面，简化家庭支出调查问卷已知可提高回复率，但过度缩短调查问卷可能会影响估算加权模式的准确性。

108. 粮食计划署的代表表示，他所属的组织内的工作人员在所有工作地点支付的医疗保险费用是相同的，但报销的比率却各不相同。他还建议在届会上介绍咨询委员会提案的模拟结果，使与会者能够了解拟议变化会产生的影响。

109. 秘书处代表解释说，工作地点差价调整数指数中保健方面基本项目的衡量不仅受到提供的保健服务水平不同的影响，而且受到保健和保险市场监管情况不同的影响。然而，这种差异的主要影响涉及的是组成部分的加权数，例如，如果没有保健服务或有服务但是在较低廉的市场提供，则与保健有关的基本项目加权数就比较低。秘书处代表还说，医疗保险指数本质上是一个成本指数，反映各组织得到的信息。如果所有工作人员支付的保险费相同，则这一点在工作地点差价调整数指数医疗保险部分的加权数计算中已准确反映。报销率不同意味着各个不同工作地点的工作人员自付费用可能不同。工作人员可能在调查问卷上将这类保健支出作为医疗保险费以外的项目报告，而所报告的这类支出可推动确定保健基本项目的加权数。倘若采用混合加权数，则这种加权数就会更加精确。如果保健服务的价格较高，给较高保健基本项目的加权数也就较高，从而可能有助于提高工作地点差价调整数指数水平。

110. 公务员制度委员会的一名成员指出，工作队在开展其全面审查工作地点差价调整数制度的授权任务方面取得了很大进展，同时明确表示他倾向于改进现行指数，而不是原则上采行需要使用校准系数而且操作设计尚不清楚的唐克维斯特指数公式。他认为，即便咨询委员会只是在原则上提出这项建议，但在对提议变动的所有方面都已经明确、经过测试和充分说明而且其胜过现行指数的优越性明确表明转用已知具有下行影响的唐克维斯特指数公式这一替代方式将会改进现行指数这一观点之前，公务员制度委员会不应采纳咨询委员会的建议。就此问题，他请求得到关于所提议的唐克维斯特指数公式比现行公式优越的信息，因为在他看来提议的公式并不比目前使用的简单，而甚至劳工组织行政法庭的裁决也表示采用的方法应该简单明了。对此，秘书处代表解释说，工作地点差价调整数制度已在对整套报酬办法进行全面审查时审查过。事实上，在启动对整套报酬办法的全面审查时，公务员制度委员会曾请咨询委员会暂停活动，将工作方案的方向转

向对工作地点差价调整数制度的审查，包括工作地点差价调整数指数方法和适用于该制度的操作规则。这些规则符合指导全面审查的简单、透明、可预测、准确和具有成本效益这些可取特点。

111. 咨询委员会第三十六届和第三十七届会议(分别于 2014 年和 2015 年举行)投入了大量精力对认为达到这些目标的方法的方方面面再次进行审议。咨询委员会审查了工作地点差价调整数指数的整个结构，特别审查了哪些组成部分应当保留或取消的问题，统一并简化了对第一组和第二组工作地点适用的地区外加权数规定，并就本地和地区外支出的定义进行了研究。咨询委员会对租金指数汇编进行了修订，不再对住房等级采用外部、过时和共同的加权模式，而采用由工作人员自报并根据最新调查结果确定的具体工作地点的加权数。

112. 公务员制度委员会也审查了适用于工作地点差价调整数制度的一些关键操作规则或程序，包括对 5%规则的修改、消除差距措施规则以及将第一组工作地点的工作地点差价调整数等级审查与纽约相一致。在所有这些工作中，进程都是透明的，工作人员和各组织的代表充分参与了讨论。公务员协联代表澄清，在那次全面审查期间，两个工作人员联合会实际上反对从消除差距措施的制定中取消将调查结果增加 5%的做法，并补充说，公务员制度委员会随后曾指出，2015 年完成的全面审查实际上已经取消这一增加数，因此其 2017 年的行动实则将增加数从 0%提高到 3%。

113. 关于咨询委员会提出改用唐克维斯特指数公式的建议，秘书处代表澄清，总体的下行效应涉及将指数公式用于工作地点差价调整数指数顶级汇总的情况。如果按照咨询委员会的建议仅将其用于本地(不包括住房)的组成部分，则可预见的影响将有限得多，在第一组工作地点尤其如此，尽管在第二组工作地点可能仍有足够大的影响，因此有理由适用校准系数。为了评估适用唐克维斯特指数公式在两个适用层级的影响，即仅用于本地(不包括住房)和用于所有五个工作地点差价调整数指数主要组成部分的顶级汇总，显然需要进一步研究和测试。

114. 公务员制度委员会的一名成员指出，工作地点差价调整数制度需要进一步简化，以便使所有利益攸关方容易理解。在这方面，该成员表示，欧洲联盟选择了双边比较制度而不是多边制度，部分原因是比较容易向工作人员解释。该成员建议公务员制度委员会也应考虑到一个也许稍显不完善但更易于理解的制度对设定工作地点差价调整数可能更合适。秘书处代表解释说，提高简单性和透明度的努力会一直持续，但这两个可取特征以及准确性这另一个可取特征之间总难以兼顾。因此，应从工作地点差价调整数指数的技术、统计方面与政策考量角度寻找折衷方案，而后者是公务员制度委员会的独有权利。在回答为什么工作地点差价调整数指数中养恤金缴款组成部分的处理如此困难和产生争议的问题时，秘书处代表指出，在工作地点差价调整数指数历史上，这一组成部分的处理方式已多次讨论，最近一次是工作队和咨询委员会讨论的。一般而言，养恤金缴费组成部分不纳入消费价格指数，因为与抵押贷款等其他支出要素一样，社会保障缴费的支出严格而言不属于消费类别。另一方面，如果目标是衡量生活成本的相对性，则指数的范围和覆盖面可以正当地并在理论上包含这种非消费类承付款。公务员

制度委员会同意，非消费承付款(就工作地点差价调整数制度而言，非消费承付款可能包括海外住所的抵押贷款、向家人汇款或递延消费等项目)是国际公务员支出模式的一个重要内容。因此，工作人员对养恤金基金的缴款，只要是硬性规定的，就可以列入这种非消费承付款，并纳入工作地点差价调整数指数。然而，这一规定可能不太为那些在通货膨胀计量框架内工作的人所熟悉和接受，因为这种框架只涵盖消费支出。

115. 公务员制度委员会成员指出，仅仅以实现各方之间的传递性为依据很难证明多边制度的合理性。他们一致认为，某地消费的弹性对说明第二组工作地点之间的消费模式变化没有多大意义，因为其他因素(主要是市场之间的变化)在发挥作用。他们表示支持将养恤金缴款纳入工作地点差价调整数指数，即使并非消费支出。他们建议，如果秘书处和其他利益攸关方未来进行的具体研究和调查显示唐克维斯特指数公式不合适，则秘书处应保留继续使用现行指数这一选项。

116. 公务员协联和国际公务员联合会的代表表示坚决支持将养恤金缴款保留在工作地点差价调整数指数内，因为养恤金缴款有稳定作用。之后他指出，参加操作规则问题工作组的利益攸关方表示，如果工作组不了解审查工作地点差价调整数指数理念基础的工作队的结果，就无法完成其工作，因为工作地点差价调整数指数是制定操作规则的变量之一。他们请秘书处详细说明工作队的任何成果或咨询委员会的建议是否为工作组今后的工作指明了任何具体道路。秘书处代表解释说，关于操作规则的工作并不受工作地点差价调整数指数方法的审查结果的重大影响，即便最终改变工作地点差价调整数指数也不会有重大影响。操作规则将工作地点差价调整数指数作为一个要素与其他变量一起用以确定各工作地点的工作地点差价调整数乘数。至于工作地点差价调整数指数采用哪种指数公式则并不十分重要，因此工作组可以着手制定薪金政策，而不必担心对工作地点差价调整数制度进行全面审查可能产生的工作地点差价调整数指数属于哪一类型。

117. 主席注意到一些利益攸关方的犹豫和疑虑，因此得出结论认为沟通至关重要，必须加以改进。秘书处需要着手如何最有效地提供信息这项工作。虽然公务员制度委员会赞赏地注意到咨询委员会的建议，但指出仍有大量工作要开展。他呼吁继续与各组织和两个工作人员联合会开展卓有成效的合作，并表示决心密切监测和推动审查取得进展。主席感谢生活费司在审查中发挥主导作用，并对咨询委员会和工作队会议的所有其他与会者作出的积极贡献表示赞赏。他指望所有有关方面显示善意，并表示相信工作地点差价调整数制度的审查工作能很快完成。

118. 公务员制度委员会成员对迄今在审查工作地点差价调整数制度方面取得的进展以及通过建立灵活工作方式(如工作队和工作组)改进工作地点差价调整数制度的现有努力取得的成果表示满意。他们表示希望所有利益攸关方继续与秘书处合作进行今后需开展的许多方法研究，以便完成足够的最高度优先的任务，并向公务员制度委员会提交最后建议供其审议，以便有可能在下一轮调查中适用。

119. 公务员制度委员会决定核准咨询委员会第四十二届会议的议程，同时将确定和处理异常值工作队职权范围的审议工作推迟到今后的届会。

委员会的讨论情况

120. 委员会决定：

(a) 表示注意到工作地点差价调整数问题咨询委员会的建议，并邀请该委员会按照项目管理计划继续审查工作地点差价调整数制度所依据的方法，为下一轮调查作准备；

(b) 呼吁各组织和两个工作人员联合会在全面审查工作地点差价调整数制度的工作中继续与秘书处合作；

(c) 核准附件六所载的咨询委员会第四十二届会议议程。

E. 艰苦条件津贴：数额审查

121. 公务员制度委员会在全面审查联合国共同制度整套报酬办法时，根据其2016年的决定(见 A/71/30)，审查了对三个调整因素适用情况的分析。目前的艰苦条件津贴数额于2016年7月1日生效。审查的三个调整因素如下：

(a) 联合国系统八个总部工作地点净基薪加工作地点差价调整数的平均变动，造成1.03%的增长；

(b) 根据26国通货膨胀因素得出的用于确定工作地点差价调整数的地区外指数的变动，造成8.34%的增长；

(c) 基薪/底薪表的变动，造成2%的增长。

委员会的讨论情况

122. 人力资源网同意国际公务员制度委员会秘书处编写的分析，特别指出审查工作中商定的三个参考因素中，有两个因素受到汇率波动和通货膨胀的影响，已证明相对不稳定。委员会在以往的审查中采用净基薪变动这一最稳定的因素作为审查津贴数额的出发点。因此，人力资源网建议继续采用这种办法调整艰苦条件津贴的数额。根据分析，这将使津贴数额增加2%。

123. 国际公务员联合会和公务员协联认为，地区外指数变动是最适当的调整因素，因为该指数不仅与八个总部工作地点挂钩，而且涵盖的区域更广泛，包括26个国家在内。两个联合会都质疑根据工作人员职等支付艰苦条件津贴的合理性，因为无论工作人员的级别如何，其面临的艰苦条件是一样的。两个联合会指出，向所有专业工作人员支付的危险津贴数额是一样的。他们请委员会今后研究这一问题。

124. 国际职工会协调会指出，共同制度各组织开展活动的地方越来越危险，艰苦程度加剧，因此需要按三种选项中最高的一种增加津贴。协调会认为通观全盘，这笔津贴并不花很多钱。与世隔绝、卫生设施差、疟疾等疾病蔓延，诸如此类的艰苦因素对工作人员及其家人造成的影响是相同而且不分职等的，因此，协调会强调，艰苦条件津贴的支付不应与职等挂钩。协调会注意到，与初级工作人员相比，更高级别的官员享有更好的住宿条件，并更频繁地离开工作地点，因而经历的艰苦程度往往低于初级工作人员。关于各组织认为有必要防止收入进一步减少

的观点，协调会认为这点并不相关，因为这个问题应该在薪级表而不是在津贴中处理。协调会还指出，教育补助金等其他福利并不因职等而异。国际职工会协调会与其他两个联合会一起要求进行一项研究，以期将支付结构改为与工作人员职等无关的统一数额。

125. 委员会指出，三个因素的其中之一即专业及以上职类基薪/底薪表的变动最为稳定。其他两个因素似乎较不稳定，因为直接受到通货膨胀和汇率波动的影响。

126. 委员会一些成员对继续使用基薪/底薪表调整艰苦条件津贴表示关切。这可视为保留津贴随基薪/底薪增加而自动变动的一种替代办法。在 2005 年将流动和艰苦条件津贴办法中的应享待遇与基薪/底薪表脱钩之前，这一直是大会关注的问题。

127. 委员会的结论是，所有三个因素都是增加，表明艰苦条件津贴数额需要上调。委员会还得出结论，其方法没有对三个调整因素规定任何具体的加权方法，但这些因素为决定调整数额提供了参考点。大多数成员认为，根据基薪/底薪表的变动按比例增加 2% 是合理的。一些成员认为，增加额应与两个因素的平均值成正比：(a) 联合国系统八个总部工作地点净基薪加工作地点差价调整数的平均变动；(b) 根据 26 国通货膨胀因素得出的用于确定工作地点差价调整数的地区外指数的变动。其他一些成员认为，工作地点差价调整数本身类似于津贴，不应成为另一种津贴调整机制的一部分。一些成员认为，仅地区外指数就可以作为适当的指标，因为其覆盖面较广。

128. 委员会在考虑所有观点后，商定增加 2%，并注意到，自 2020 年 1 月 1 日起，2% 的总体增长对整个共同制度而言，每年所涉经费估计为 280 万美元。这些估计数是在 2017 年工作人员数据以及 2019 年 1 月 1 日起生效的外地工作地点艰苦条件标准在 2020 年期间保持不变的假设基础上作出的。艰苦条件津贴的订正数额(四舍五入到最接近的 10 美元)载于本报告附件七。

129. 委员会注意到，三个工作人员联合会对目前按工作人员职等区分艰苦条件津贴数额的做法表示关切。委员会同意今后需要进一步研究这一问题。一些成员强调，这种研究应包括分析艰苦条件津贴对工作人员流动和全系统方案交付的影响。

委员会的决定

130. 委员会决定：

(a) 根据其规约第 11(b) 条，自 2020 年 1 月 1 日起将艰苦条件津贴增加 2% (订正后的艰苦条件津贴数额见附件七)；

(b) 对艰苦条件津贴进行研究，探讨是否有可能将支付矩阵表改为不论职等的统一数额，并评估这样做对近期工作人员流动和方案交付的影响。

F. 不带家属艰苦条件津贴：数额审查

131. 按照委员会审查津贴数额的周期(见 A/71/30，附件四)，委员会决定每三年审查一次不带家属艰苦条件津贴数额。

132. 不带家属艰苦条件津贴是为了鼓励工作人员到不带家属的工作地点承担任务，鉴于强制性与家人分离造成的经济和心理困难增加，其中包括服务相关费用增加。

133. 根据大会第 70/244 号决议核准的委员会 2015 年决定(见 A/70/30),自 2016 年 7 月 1 日起,有合格受抚养人的工作人员的不带家属艰苦条件津贴定为每年 19 800 美元,无受抚养人的工作人员为每年 7 500 美元。津贴数额是参照工作地点差价调整数制度收集的最近调查(涵盖 2010-2014 年期间)中的平均租金确定的。调查发现平均租金约为每月 1 500 美元或每年 18 000 美元。此外,还考虑了以前的额外艰苦条件津贴的数额。这种津贴因职等和受抚养状况而异,并被新津贴取代。基于这些考虑,津贴数额定为每年 19 800 美元。

134. 根据委员会核准的调整方法,采用了工作地点差价调整数制度的租金数据,即与 2016 年生效的支付矩阵表的基础相同。国际公务员制度委员会秘书处对津贴数额进行了审查,详细分析了 2015-2018 年期间的租金数据。秘书处计算了最近一次审查(2015-2018 年)以来各工作地点(不包括不带家属工作地点的国家)最新调查中两居室及以下住房的平均租金,由此得出全球平均租金为每月 1 600 美元,或每年 19 200 美元,低于有合格受抚养人的工作人员目前每年 19 800 美元的不带家属艰苦条件津贴。因此,委员会认为目前的数额应保持不变。

委员会的讨论情况

135. 人力资源网注意到,分析显示全球平均租金上涨,而租金在确定不带家属艰苦条件津贴时用作参考。人力资源网还注意到,参照制度在确定非自愿异地抚养津贴方面的做法有类似趋势。因此,该网络认为可以考虑相应增加不带家属艰苦条件津贴数额,并欢迎为定于 2022 年进行的下一次审查完善调整方法细节的提议。

136. 公务员协联指出,不带家属艰苦条件津贴是为了鼓励工作人员到不带家属的工作地点承担任务,鉴于非自愿与家人分离造成的经济和心理困难增加,其中包括服务相关费用增加。对 2015-2018 年期间租金数据的详细分析显示,全球平均租金已上涨到每月 1 600 美元。因此,公务员协联认为,应该相应调整不带家属艰苦条件津贴的数额。国际职工会协调会认为,应该根据全球总体趋势增加津贴数额。国际公务员联合会注意到,委员会在密切关注支付这一津贴的原因,并认为应根据租金数据增加津贴数额,使其继续成为一种激励措施。联合会期待上调津贴,并提议尽早实施。在另一个单独但相关的问题上,国际公务员联合会赞赏委员会支持在未被指定为不带家属工作地点的“E”类艰苦地点服务的工作人员获得减额不带家属艰苦条件津贴。国际公务员联合会期待对减额津贴进行审查,并期待扩大这种津贴的支付范围,把在未被指定为不带家属工作地点的“D”类艰苦地点服务的工作人员也包括进来。联合会希望这项工作能很快完成。

137. 委员会回顾,最近在对整套报酬办法进行审查期间,花了大量时间研究这一重要津贴。委员会指出,这是一种鼓励与家人分离的激励措施,而且无论工作人员的职等如何,津贴数额都是相同的。虽然驻外情形多种多样,不一定有强制性与家人分离和前往不带家属工作地点工作的概念,但委员会注意到,联合国的不带家属工作地点是那些出于安全和安保原因强制性限制所有合格受抚养人前往的工作地点。因此,根据定义,家庭成员是不许在工作地点的。

138. 委员会的结论是,对于有合格受抚养人的工作人员,维持目前每年 19 800 美元的数额是适当的,并指出这一数额仍然高于目前租金数据审查得出的每年

19 200 美元的全球平均租金。对于无受抚养人的工作人员，该数额将维持在每年 7 500 美元，相当于支付给有合格受抚养人的工作人员的金额的 37.8%。

委员会的决定

139. 委员会决定：

(a) 维持目前的不带家属艰苦条件津贴数额，有合格受抚养人的工作人员每年 19 800 美元，没有合格受抚养人的工作人员每年 7 500 美元；

(b) 三年后再次审查津贴数额；

(c) 请其秘书处在 2022 年下一次审查前编写一份文件，概述审查时间表中提及的津贴调整方法的细节，便于今后参考。

G. 流动奖励措施：数额审查

140. 根据目前的审查周期，流动奖励措施的数额每三年审查一次。2015 年，委员会决定建议用流动奖励取代当时的流动津贴，以鼓励工作人员向外地工作地点流动(A/70/30，第 431 段)。这项奖励措施经大会第 70/244 号决议核准，自 2016 年 7 月 1 日起设立。

141. 目前，作为下限的 P-1 至 P-3 职等的年度数额(加权平均月基薪的 100%)定为 6 500 美元。P-4 和 P-5 职等的数额为下限的 125%(8 125 美元)；D-1 及以上职等工作人员的数额为下限的 150%(9 750 美元)。根据大会第 70/244 号决议，流动奖励措施适用于已在一个共同制度组织连续服务 5 年的工作人员，而且从第二次派任(即第一次地域流动)开始适用，但不包括 H 类工作地点，第四次派任时增加 25%，第七次派任时增加 50%。因此，流动奖励是通过一个随职等和派任次数不同而变化的矩阵表反映的。当工作人员在同一工作地点连续工作五年后，即停止奖励措施。

142. 根据委员会核准的调整方法，审查当年专业及以上职类工作人员的加权平均月基薪(与 2016 年生效的新支付矩阵表的基础相同)将用于修订流动奖励数额。国际公务员制度委员会秘书处详细分析了截至 2019 年 1 月 1 日适用的薪级表和截至 2017 年 12 月 31 日的联合国系统行政首长协调理事会人事数据库中的最新工作人员数据。结果显示，P-1 至 P-3 职等流动奖励为每年 6 700 美元，相当于加权平均月基薪的 100%。矩阵其余部分相应作了重新计算，如下表所示。

流动奖励措施的拟议新数额

(美元)

派任次数	第 1 组 (P-1 至 P-3)	第 2 组 (P-4 至 P-5)	第 3 组 (D-1 及以上)
2 至 3	6 700	8 375	10 050
4 至 6	8 375	10 469	12 563
7 以上	10 050	12 563	15 075

143. 在全系统范围内，拟议增加流动奖励所涉经费估计约为每年 210 万美元。

144. 2015 年，委员会决定在流动奖励措施实施 5 年后重新审查该措施，以重新评估其必要性。委员会指出，流动的驱动因素应该是与联合国共同制度各组织的国际性质相关的工作需求。这项审查将于 2021 年进行。

委员会的讨论情况

145. 人力资源网指出，联合国系统的方案和业务需求要求继续注重向全球各地的工作地点部署工作人员。这确保各组织能够应对不同地点不断变化的需求，同时支持工作人员在各组织间健康而充实的流动。流动奖励措施是促进这一点的重要补偿工具。因此，该网络期待定于 2021 年对流动奖励数额进行讨论以及对流动奖励的目的进行总体审查。该网络注意到所提供的分析，包括商定的审查周期和基于监测净基薪表变动的办法。该网络认为，按照这一办法，有必要按照秘书处提案中的概述调整流动奖励措施。

146. 粮食署代表同时也代表难民署发言。他强调各组织希望鼓励其工作人员到最艰苦的地方承担任务。虽然补偿计划中的一些工具有帮助，但各组织的灵活性有限。该代表指出，不能孤立地审查补偿制度的各个要素。一个部分的调整可能会对整个系统带来意想不到的后果。关于在不同工作地点流动和服务，粮食署代表说，各组织希望补偿和奖励流动的人，而不是不流动的人，并且能够把两者区分开。如今有报酬方面的对策，如正在讨论的这个系统的要素；也有管理对策，如晋升和职业发展机制。该代表强调，粮食署工作人员的流动不是从一个首都城市到另一个首都城市，而是从总部到外地深处，随后在外地工作地点之间流动若干次。总之，粮食署代表说，必须整体看待外地服务的报酬补偿机制问题。

147. 公务员协联表示，它理解流动奖励措施的目的是鼓励工作人员向外地工作地点流动，但不理解为什么流动奖励数额按工作人员的职等而异。虽然公务员协联支持对流动奖励数额的拟议修订，但了解到联合国已暂停流动政策，因此希望更多地了解该流动政策可能会发生的变化，以及这些变化可能对流动奖励数额产生的影响(如果有的话)。国际职工会协调会支持拟议的增加，指出与艰苦条件一样，工作人员无论职等如何，为流动付出的努力都是一样的。协调会要求委员会在今后的届会上研究比额表拉平的可行性。国际职工会协调会还要求审查 H 类地点不支付流动奖励的情况。流动奖励措施的目的是鼓励流动，而不是重复艰苦条件津贴。此外，鼓励而不是劝阻那些具有实际实地经验的人将其经验的一部分应用到总部的规范和政策制定职务中对各组织都有利。

148. 国际公务员联合会指出，流动奖励措施对那些有工作人员在艰苦偏远工作地点工作的组织来说至关重要。奖励措施增加了这些地点的就业吸引力，并使各组织有应对紧急情况的能力。由于这一关键奖励措施，许多工作人员申请外地职位并调任。国际公务员联合会坚决同意应该按照提议增加流动奖励数额，同时铭记目前讨论的问题是审查奖励数额而不是奖励措施本身。联合会期待在 2021 年以透明、开放的方式参与审查奖励措施，并可能研究按职等区分的问题。国际公务员联合会同意国际职工会协调会的意见，即在派往 H 类工作地点期间，已赚取的流动计数没有得到补偿，应对此进行审查。

149. 委员会指出，国际征聘工作人员的流动是其服务性质决定的；流动是一个复杂的问题，有各种因素影响工作人员选择流动的方式。对各组织而言，在部署工作人员时，工作需求是一个关键因素，从而能够分配足够的资源并交付成果。委员会支持增加流动奖励的提议，认为根据审查结果是合理的。

150. 委员会在更广泛的范畴内讨论了流动问题，指出虽然鼓励工作人员流动，但务必研究流动奖励措施是否真正激励工作人员流动，如果是，激励程度如何。委员会注意到，在外地服务的工作人员往往平均服务 3 年后流动到另一个地点。因此，委员会认为，在审查流动奖励措施的目的时，可以重新研究规定在联合国共同制度中连续服务 5 年才有资格享受流动奖励的要求。

151. 委员会期待根据其先前的决定，于 2021 年对发放津贴的目的进行审查。委员会要求各组织提供工作人员流动数据以及奖励措施对工作人员流动所产生的影响的数据。这项研究需要仔细设计才能获取此类信息，因为流动是基于若干因素进行的。

委员会的决定

152. 委员会决定：

(a) 将流动奖励的下限定为每年 6 700 美元，适用的相应矩阵表见第 142 段的表格，自 2020 年 1 月 1 日起生效；

(b) 根据既定时间表(见 A/71/30，附件四)，3 年后再次审查流动奖励数额，但须视 2021 年对奖励措施目的的审查结果而定。

H. 异地调动托运：审查付款上限

153. 2015 年，委员会完成了对联合国报酬制度的全面审查，除其他外，确定有必要精简和简化涉及异地调动的各项内容。据此，委员会第八十一届会议决定制定新的异地调调整套办法，内含三项主要内容：异地调动旅行、异地调动托运和安置费。在托运方面，委员会作出以下决定(A/70/30，第 399 段)：

(a) 对有权选择全部搬运家用物品的异地调动托运补助的工作人员提供这种补助；对无权选择这种补助的工作人员提供全部搬运补助选择，补助金数额以规定的数额为上限，工作人员凭发票报销。如果不选择全部搬运，可在下述办法中选择一种：

(一) 一笔总付，数额为实际异地调动托运费用的 70%；

(二) 一笔总付，数额由组织参照以往托运费用的 70% 确定，最多不超过 18 000 美元；

(b) 为调任期为两年或以上的工作人员提供家用物品异地调动托运补助，补助最高额按下述办法计算：单身工作人员一个标准 20 英尺集装箱，带合格家属的工作人员一个标准 40 英尺集装箱，重量不限，而且应该选择成本效益最高的路线和运输方式。

154. 此外，委员会要求各组织在新报酬制度实施两年后，报告实施异地调动整套办法后每年用于异地调动的实际费用，以便委员会进行审查。

155. 大会第 70/244 号决议核准了委员会的上述决定，新的异地调调整套办法于 2016 年 7 月 1 日生效。

156. 公务员制度委员会秘书处按照委员会规定的审查周期，利用各组织提交的异地调动托运实际费用数据，审查了异地调动托运的一笔总付上限。秘书处的一份说明还介绍了共同制度各组织提供的异地调动托运选项。在分析 2015 至 2017 年期间异地调动托运实际费用数据的基础上，公务员制度委员会秘书处提议维持目前 18 000 美元的异地调动托运付款上限不变。此外，秘书处提议每三年使用实际托运费数据审查这一上限。这项提议供委员会审议。

委员会的讨论情况

157. 人力资源网赞成秘书处说明中的结论，同意目前应维持异地调动托运付款上限不变。

158. 所有三个工作人员联合会均表示支持维持 18 000 美元的异地调动托运付款上限不变的提议以及每三年审查一次上限的提议。此外，国际职工会协调会表示，秘书处说明印发前不久刚刚结束报酬审查，此外还开展了类似的广泛研究。国际职工会协调会指出，从工作人员的反馈来看，没有理由调整现行数额，但公务员制度委员会应定期审查这一上限。

159. 委员会得出结论，异地调动托运的一笔总付上限应维持在 18 000 美元不变。委员会还确认，有必要利用各组织提供的实际托运费数据，每三年审查一次上限。

委员会的决定

160. 委员会决定：

(a) 表示注意到与审查异地调动托运付款上限有关的资料；

(b) 维持当前 18 000 美元的异地调动托运一笔总付款额不变，作为由组织全部搬运的替代选项)；

(c) 利用联合国共同制度各组织提供的实际托运费数据，每三年审查异地调动托运付款的上限；

(d) 请各组织每三年向委员会报告异地调动托运的实际年度费用，以便委员会进行审查。

第五章

审查委员会的协商进程和工作安排

161. 继国际公务员制度委员会第八十七届会议决定审查委员会的协商进程和工作安排后，为此设立的联络小组于 2018 年 10 月举行首次会议。这次会议的结论在委员会第八十八届会议上报告。委员会第八十九届会议审议了秘书处编写的说明，介绍 2019 年 4 月举行的联络小组第二次会议讨论的问题和达成的结论。联络小组在会上讨论了下列事项：

- (a) 协商的定义；
- (b) 联合工作规划；
- (c) 会议的成本效益；
- (d) 双向讨论的重要性；
- (e) 委员会年度报告中如何体现各项决定；
- (f) 工作地点差价调整数问题咨询委员会成员的甄选程序。

162. 联络小组报告了第二次会议达成的一些结论，其中包括：

- (a) 委员会将与利益攸关方分享两年期工作方案；
- (b) 委员会每届会议的临时议程草案将同时分享给委员会成员、各组织和各工作人员联合会；
- (c) 秘书处将尽量在会前两至三周分发工作组会议和工作地点差价调整数问题咨询委员会会议的文件；
- (d) 主席将就工作地点差价调整数问题咨询委员会候选人事宜与各组织和工作人员协商，之后再依照其受权任命成员([ICSC/R.77](#)，第 152 段)；
- (e) 委员会的报告将反映发言内容，主席将尽量设法使各组织与工作人员之间达成共识；
- (f) 改善沟通至关重要。

163. 联络小组成员进一步商定，有必要与全体利益攸关方进行专门而且专业的沟通。为此，委员会请公务员制度委员会秘书处增设一个 P-4 职等的沟通干事员额。公务员制度委员会订正预算所涉经费估计为 227 600 美元。

164. 委员会重申，联络小组的主要目标是查明问题。经决定，在执行委员会决定和大会相关决议时可能遇到的任何不遵守情况或困难都将在联络小组下次会议上讨论。下次会议将于委员会第九十届会议召开前举行。在委员会下届会议期间，将举行一次非正式会议，讨论联络小组的结论。

附件一

国际公务员制度委员会 2020-2021 年工作方案

1. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 两个职类工作人员都适用的服务条件：
 - (a) 审查合同安排框架；
 - (b) 实施区分不同业绩的考绩和业绩管理原则和准则；
 - (c) 实行育儿假。
3. 专业及以上职类的服务条件：
 - (a) 底薪/底薪表；
 - (b) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
 - (c) 工作地点差价调整数问题：工作地点差价调整数制度审查情况报告、工作地点差价调整数问题咨询委员会各届会议的报告以及咨询委员会第四十四届和第四十五届会议议程；
 - (d) 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查方法和数额；
 - (e) 教育补助金：代表性学校；
 - (f) 教育补助金：审查数额；
 - (g) 确定薪资最高的国家公务员系统(诺贝尔梅耶原则)：比照其他国际组织；
 - (h) 全球工作人员调查；
 - (i) 关于 2015 年核准的整套报酬的综合评估报告；
 - (j) 审查征聘奖励措施的执行情况；
 - (k) 艰苦条件分类方法：修订标准带来的影响；
 - (l) 审查 H 类工作地点的指定情况；
 - (m) 在未被指定为不带家属的 E 类工作地点发放代替安置费的款项
 - (n) 流动奖励措施：审查目的；
 - (o) 报告现行性别平等政策的执行情况：实现性别均等；
 - (p) 报告员工队伍的地域多样性和年龄分布情况。
4. 一般事务和其他当地征聘职类的服务条件：审查当地薪金调查方法。
5. 外勤人员的服务条件：
 - (a) 危险津贴：审查数额；
 - (b) 安保疏散津贴：审查数额。
6. 审查国际公务员制度委员会的协商进程和工作安排。
7. 监测联合国共同制度各组织执行国际公务员制度委员会和大会决定和建议的情况。

附件二

共同制度各组织的现金和非现金奖励办法

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的 工作人员人数	领取现金和非 现金奖励的工 作人员人数	发放的总金额	2019 年金额或标 准的预计变动情况
现金奖励							
国际民航组织	个人奖	24	总体绩效考核须“一贯超出预期”或“偶尔超出预期”。主管在建议发放现金奖项时，应着重指出工作人员在重要任务和具体成果方面取得的成就和做出的贡献。	24	24	31 850 美元	
国际民航组织	团队奖	33	每名团队成员的总体绩效考核须“一贯超出预期”、“偶尔超出预期”或“完全符合预期”；列入工作人员考绩制度业绩计划、与建议授予奖项的具体团队/项目有关的主要任务和预期产出/成果也须“一贯超出预期”或“偶尔超出预期”。	33	33	8 250 美元	引入择优评选标准，实行奖项分类；减少现有奖项数量
国际民航组织	择优加薪	1	离规定离职年龄不到三年且尚未达到所在职等最高职档的工作人员。总体绩效考核须“一贯超出预期”或“偶尔超出预期”。	1	1	900 美元(相当于利马第 4 职等一般事务人员的年度加薪)	取消该办法
国际民航组织	个人升迁	—	截至 12 月 7 日至少任职 27 年且连年考核称职的工作人员。	—	—	—	
农发基金	—	80	专业和一般事务职类考核达到第 4 档(很好)和第 5 档(优秀)。职等为 D 的工作人员不参加评选。	80	80	136 500 美元	
农发基金	—	69	专业和一般事务职类考核达到第 4 档(很好)。职等为 D 的工作人员不参加评选。	69	69	103 500 美元	2019 年取消货币奖励
农发基金	—	11	专业和一般事务职类考核达到第 5 档(优秀)。职等为 D 的工作人员不参加评选。	11	11	33 000 美元	
难民署	安全驾驶奖金	—	安全驾驶奖金以货币形式发放，金额通常相当于大约一周的薪金。在相关期间担任驾驶员 6 个月或以上且有至少 30% 的工时用于履行驾驶职责的当地征聘工作人员，如果证明本人的工作表现促进了道路安全，则有资格领取安全驾驶奖金。本着这一精神，符合以下标准的驾驶员有资格获得奖	—	1 505	480 547.76 美元	—

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的 工作人员人数	领取现金和非 现金奖励的工 作人员人数	发放的总金额	2019 年金额或标 准的预计变动情况
难民署	长期服务薪级	—	金：(a) 驾驶员按照规定程序报告相关期间本人所涉的所有车辆事故；(b) 没有收到指控驾驶员在相关期间存在过失或不当行为的属实报告(如超速、在药物或酒精影响下驾驶或任何其他不安全驾驶行为)；(c) 驾驶员没有因驾驶行为受到相关纪律处分。 适用于当地薪级表且与业绩挂钩：(a) 在联合国共同制度内累计工作 20 年；(b) 在当前职等最高职档工作 5 年；(c) 业绩令人满意；(d) 获得主管积极推荐。	—	35	5 009 美元	—
难民署	因人特设职等奖	—	适用于一般事务职类工作人员且与业绩挂钩：(a) 正常退休年龄为 60、62 或 65 岁者，须分别年满 55、57 或 60 岁；(b) 工作人员在当前因人特设职等职位上已为难民署连续工作 5 年；(c) 过去 5 年内没有受到任何纪律处分；(d) 过去 5 年里，工作人员业绩令人满意，考绩记录始终保持在总体考核“成功达到业绩预期”或“超出业绩预期”，或达到原有业绩管理政策的相应等级，因工作人员原因造成考绩缺失或未最后完成的，其累计时间应少于 18 个月。	—	39	7 116 美元	—
难民署	卓越服务奖	—	与业绩挂钩：授予那些忠于职守、勇敢无畏的外勤工作人员。这些工作人员通常在艰苦环境下表现卓越，奖项分为以下几类：外勤业务团队成就奖、成就代表奖、社区服务领域成就奖、保卫安全成就奖。	—	5	2 652 美元	—
难民署	长期任职奖	—	不与业绩挂钩：表彰任职 10 年、15 年、20 年和 25 年以上的工作人员：任职 10 年：证书；任职 15 年：证书；任职 20 年：奖牌；任职 25 年：金别针。	—	875	40 373.13 美元	—
工发组织	绩效奖金(两年一次)	5%的常设员额正式工作人员(约 30)	绩效、对工发组织的任务及战略和管理优先事项作出实绩和贡献。	约 30	28	绩效奖金相当于两个职档一年的报酬	无变动

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额	2019 年金额或标准的预计变动情况
工发组织	表率奖(两年一次)	3(正式工作人员)	同上, 另须展现管理/督导技能。	3	3	在工发组织的资助下参加知名学术机构举办的领导力培训项目	无变动
项目署	绩效奖	无上限	依据关于在组织、区域或国家一级实现目标的相关政策以及关于个人业绩满意度的政策	3 984	3 100	296 万美元	无变动
知识产权组织	“出色交付任务”奖, 现金一笔总付 6 000 瑞士法郎	每个部门 1 个获奖名额; 工作人员多于 50 人的部门则每 50 名工作人员设 1 个获奖名额。2018 年, 共设置 27 个获奖名额。	工作人员在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内被评定为“业绩突出”; 展现出非凡的努力、创造力和能力水平, 远远超越职责要求; 取得突出成绩或以注重卓越服务闻名; 在日常工作中秉承知识产权组织的核心价值。	1 077	26	156 000 瑞士法郎	标准保持不变; 奖金增加到 7 500 瑞士法郎
知识产权组织	“责任担当”奖, 现金一笔总付 3 000 瑞士法郎	个人奖 3 个	工作人员为营造积极和谐的工作环境作出巨大贡献, 履行职责时态度和举止高度专业化, 例如在分享知识、提供服务或展现团队精神方面; 在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内至少被评定为“有效履职”; 在日常工作中秉承知识产权组织的核心价值。	1 077	3	9 000 瑞士法郎	标准保持不变; 奖金增加到 4 000 瑞士法郎
知识产权组织	“凝心聚力”奖, 现金一笔总付 9 000 瑞士法郎	团队奖 5 个	团队成员不少于三人, 可来自同一组织单位和部门, 也可跨单位和部门, 协作时间不少于三个月; 团队的成果明确而且实质性地推动了组织的战略目标; 团队展现出非凡的努力、创造力和能力水平, 远远超越职责要求; 所有被提名的团队成员至少在相关业绩管理和工作人员发展系统周期被评定为“有效履职”, 或在相关业绩管理系统中获得同等评级; 所有被提名的团队成员在日常工作中秉承知识产权组织的核心价值。	1 631	5 个团队, 共 76 名成员, 包括团队领导	45 000 瑞士法郎	标准保持不变; 奖金增加到 10 000 瑞士法郎

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额	2019 年金额或标准的预计变动情况
知识产权组织	“组织绩效”奖，现金一笔总付	所有符合特定条件的工作人员	根据组织的总体成果和财务执行情况。奖金发放对象是 2017 年在知识产权组织工作至少六个月的工作人员，不论工作人员是定期、连续、长期或临时任用，还是从另一个组织借调或担任初级专业干事。2017 年在知识产权组织工作至少六个月但不满一年的工作人员以及非全时工作人员，按比例发放奖金。2017 年或之后因不当行为被知识产权组织解雇的工作人员，不在组织绩效奖发放之列。	1 160	1 085	2 087 516.95 瑞士法郎(每名工作人员 2 000 瑞士法郎，视个人情况按比例发放)	2019 年不计划发放组织绩效奖。 标准变动：今后，工作人员在发放奖励的前两年中有任何一年业绩被评为“不称职”的，将没有资格领取奖金。
原子能机构	个人表彰奖		个人在非正式公务层面表现优异。	全体定期任用工作人员	38	60 000 欧元	无
原子能机构	绩效奖		个人或团队多年来表现优异。	全体定期任用工作人员	126(3 个团队)	12 6000 欧元	无
原子能机构	最高成就奖		个人和团队在关键领域表现优异	全体定期任用工作人员	28(4 名个人和 3 个团队)	28 000 欧元	无
非现金奖励							
国际民航组织	个人奖	不作限制	总体绩效考核须“一贯超出预期”或“偶尔超出预期”。	66	66	内部颁发证书，不产生费用	
国际民航组织	团队奖	不作限制	每名团队成员的总体绩效考核须“一贯超出预期”、“偶尔超出预期”或“完全符合预期”；工作人员对列入工作人员考绩制度报告、与建议授予奖项的具体团队/项目有关的任务/成果的贡献也须“一贯超出预期”或“偶尔超出预期”。	99	99	内部颁发证书，不产生费用	引入择优评选标准，实行奖项分类；减少现有奖项数量
国际民航组织	铜翻领别针	视需要	在国际民航组织连续任职 5 年	29	29	200 美元	
国际民航组织	银翻领别针	视需要	在国际民航组织连续任职 12 年	15	15	200 美元	目前正在审查
国际民航组织	金翻领别针	视需要	在国际民航组织连续任职 25 年	12	12	1 000 美元	合格工作年限
国际民航组织	钟	视需要	在国际民航组织连续任职 30 年	4	4	600 美元	和奖项金额。
国际民航组织	表	视需要	在国际民航组织连续任职 35 年	3	3	700 美元	

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额	2019 年金额或标准的预计变动情况
国际民航组织	钢笔	视需要	在国际民航组织连续任职 40 年	1	1	300 美元	
农发基金	3 天额外年假	82 人(含职等为 D 的工作人员 2 人)	专业及以上职类和一般事务及有关职类的考核达到第 4 档(很好)和第 5 档(优秀)。	82 人(含职等为 D 的工作人员 2 人)	35	费用由各部门承担。	—
农发基金	迷你研修假(至多 10 天)	82 人(含职等为 D 的工作人员 2 人)	专业及以上职类和一般事务及有关职类的考核达到第 4 档(很好)和第 5 档(优秀)。	82 人(含职等为 D 的工作人员 2 人)	17		—
劳工组织	劳工组织表彰奖	至多 6 个	团队协作奖：表彰开展有效团队协作、取得突出成绩的团队。每一名参与取得成绩的团队成员都可获得表彰(不论职等、合同类型和供资来源) 创新奖：表彰劳工组织中对推动组织发挥全球影响作出创新和突出贡献的团队。每一名参与取得成绩的团队成员都可获得表彰(不论职等、合同类型和供资来源) 领导力奖：表彰劳工组织中以杰出领导才干启迪和激励同事推进组织任务、以行动捍卫和倡导组织价值观的个人。被提名的工作人员必须持有定期合同或无限期合同(不论职等和供资来源)	劳工组织全体工作人员	团队协作奖-2 个团队(工作人员分别为 6 人和 16 人) 创新奖-2 个团队(工作人员分别为 19 人和 11 人) 领导力奖(工作人员 2 人) 共计：54 人	—	—
劳工组织	择优加薪	15%的符合条件的工作人员	1. 工作人员考核期间的业绩被评定为经常或一贯超出业绩要求，且尚未领取所在职等的最高薪金。 2. 由报告委员会决定。 3. 总干事与联合谈判委员会磋商后确定限制条件，特别择优加薪的时间以及每年的推荐人数应符合这些限制条件。	约 650 人	100	未单独编列预算；纳入经常标准费用的计算	2018 年评奖工作(2019 年开展)已与考绩年度保持一致
劳工组织	个人升迁	—	尚未达到所在职类最高职等的 P-1 至 P-5、本国干事(NO-A 至 NO-C)和一般事务人员晋升至所在职类下一职等，在劳工组织整个任职期间此类晋不得超过一次	—	—	—	—

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额	2019 年金额或标准的预计变动情况
			履职业绩一贯优于通常与其工作责任水平相符的业绩；并满足额外的限制条件，即在当前职等和(或)其他一个专门机构的任职年限分别达到 13 年和 25 年 自 2000 年 1 月 1 日起，专业职类干事通常至少应完成一次日内瓦以外的派驻，但总干事经与联合谈判委员会磋商后可能决定的例外情况除外。				
人口基金	奖励/表彰工具包	不作限制	该工具包包括三种语言书写的证书，以及关于如何奖励/表彰业绩优异的工作人员和其他人员的其他办法。	全体工作人员和其他人员	—	—	—
工发组织	绩效奖(两年一次)	— (非正式工作人员)	表彰为工发组织任务及战略和管理优先事项取得实绩、作出贡献的个人和团队的绩效证书	—	14 名个人； 8 个团队	—	无变动
联合国	联合国秘书长奖	4	由独立评审团评选	全体	至多 30 人	—	—
项目署	项目署奖	6 个人奖，外加 1 个年度项目奖	多项标准	全体	12 名个人/团队获奖者，外加 1 名年度项目获奖者	—	无变动
妇女署	杰出团队奖	5 个团队	倡导或体现妇女署价值观：团队在开展工作时是否正直、专业和尊重多样性？效益可计量：提名时是否提供证据证明举措、项目或计划正在产生切实效果？ 合作开展工作：团队是否采用有效协作安排，汇集来自多个团队、单位或其他内部或外部利益相关方的同事？ 可持续性：所述举措、项目或方案是否会留下持久遗产，是否可以在妇女署内外复制？ 包容性：团队是否具有包容性，是否发挥个人的优点、才华和经验，并在制定解决方案时顾及不同观点和群体？	团队成员少于 2 人	共 50 多人	—	该奖项计划每两年颁发一次

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额	2019 年金额或标准的预计变动情况
			影响力：被提名的团队产生的影响是否超出所在团队/单位？				
妇女署	感谢卡	—	对符合妇女署价值观和能力要求的业绩和行为表示感谢。可由妇女署任何人送出。每个办事处均提供网络卡片和纸质卡片。	任何工作人员	共计发放 300 多张卡片	—	—
粮食署	最佳团队和个人/业绩	—	表彰个人和团队在执行粮食署任务时为拯救生命、改变命运所付出的努力和心血	全体工作人员	1 名个人、1 个团队(分别有 319 人和 256 个团队获得提名)	—	暂无
粮食署	粮食署性别平等奖	—	国家办事处加强性别平等行动计划的成果情况。利用文件、访谈、专题小组讨论和观察所得数据，对照基准汇总表评估工作情况。	所有国家办事处	3 个国家办事处	—	
粮食署	2018 年粮食署创新挑战	—	粮食署创新挑战竞赛展示粮食署早期阶段的大胆想法，这些想法具备在实地发挥效力的真正潜力。	全体工作人员	4 个(从 53 个国家的 150 份申请中评出)	—	
粮食署	长期任职奖	—	在粮食署任职 10 年(银翻领别针)或 25 年(金翻领别针)(总年数包括在其他联合国机构任职的时间)	正式、短期、专业和一般事务人员，以及咨询人	所有符合条件的工作人员	—	
世卫组织	总干事个人奖	6 个(包括总部在内的主要办事处各设 1 个)	总干事和区域主任在授予其中任一奖项时，对符合以下一项或多项成效标准者进行表彰：(a) 性别和多样性：表彰对世卫组织性别和多样性目标作出的杰出贡献；(b) 领导力(主管/管理人员/团队领导)：表彰按照世卫组织的战略、优先事项和价值观，启迪或激励同事实现共同目标的工作人员；(c) 人事管理(主管/管理人员/团队领导)：表彰在促进包容、工作人员发展、团队建设、指导或辅导方面取得的成功；(d) 创新：表彰深刻影响世卫组织的方案、管理或行政办法或方法；(e) 客户本位：表彰在	6	5		标准将保持不变。总金额将取决于每个获奖团队的规模。不过，用于每名获奖者的金额将大体保持不变，因为奖项将保持不变，每人都将获得奖章、别
世卫组织	总干事团队奖	6 个(包括总部在内的主要办事处各设 1 个)		6	6	相当于 12 000 美元(包含每位获奖者的奖章、别针和证书的费用)	
世卫组织	区域主任团队奖	5 个(主要办事处各设 1 个)		5	4		
世卫组织	总干事总部奖	1		1	1		

机构	表彰/奖励名称	奖项数量	现金和非现金奖励发放标准	符合条件的工作人员人数	领取现金和非现金奖励的工作人员人数	发放的总金额	2019 年金额或标准的预计变动情况
世卫组织	特别假	3 天	质量、及时性和有效性方面达到最高标准，恪守客户本位的优秀做法；(f) 杰出成绩：表彰在世卫组织任务所涵盖的一个或多个领域取得的杰出成绩；(g) 世卫组织转型：表彰在实现转型目标、特别是实现总体工作方案方面作出的突出贡献；(h) 倡导价值观(个人/团队)：表彰个人和(或)团队率先垂范、践行世卫组织价值观章程所列价值观的行为。		184	相当于向每位获奖人发放 3 天薪金	针、证书和 3 天特别假。
知识产权组织	表彰突出业绩。由总干事颁发表彰证书。举办方案管理人表彰会。	在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内被评定为“业绩突出”的所有工作人员	在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内被评定为“业绩突出”	1 077	220	—	无变动
知识产权组织	“塑造未来”奖，奖励形式是在教育机构参加为期不超过四周的专业培训项目。报销差旅费、食宿费和学费。提供全薪特别假。	个人发展奖 3 个，以下级别各设 1 个：高级工作人员(P-5 至 D-2)；中级工作人员(G-7 和 P-1 至 P-4)；支助人员(G-2 至 G-6)	工作人员在相关业绩管理和工作人员发展系统周期内被评定为“业绩突出”；展现出非凡的努力、创造力和能力水平，远远超越职责要求；对变革创新作出重大贡献，为知识产权组织迎接未来做好准备，帮助该组织实现增效或节约费用；在日常工作中秉承知识产权组织的核心价值。	1 077	3	每个奖项至多 20 000 瑞士法郎，用于支付差旅费、食宿费和学费。	—

附件三

2018 年用于表彰和奖励方案的资源数额

组织	表彰和奖励方案供资情况
粮农组织	不适用
国际民航组织	44 000 美元(0.074%)
农发基金	330 000 美元 (0.03%)
劳工组织	零
海事组织	不适用
国际电联	不适用
联合国	1 名工作人员(P-4)为筹备联合国秘书长奖投入 6 周多时间。
艾滋病署	不适用
开发署	不适用。开发署没有集中管理的表彰和奖励预算。各个业务单位可能有一些预算，但不集中监测或跟踪。
教科文组织	零
人口基金	零
难民署	535 698 美元
儿基会	不适用
项目署 ^a	3 000 000 美元(0.9%)
近东救济工程处	不适用
妇女署	举办 2018 年杰出团队奖颁奖典礼的 5 万美元来自高级管理层的专项经费拨款。
万国邮联	不适用
粮食署	主要为非现金形式，涉及颁奖典礼和获奖者差旅等间接费用。大多数奖项由下级单位发放，相关费用由各司/办事处管控。
世卫组织	12 000 美元(0.0021%)
知识产权组织	2 460 600 美元(1.15%)
世界气象组织	不适用
原子能机构	159 700 欧元

注：资源数额根据在职工作人员数计算，百分比根据国际公务员制度委员会表彰和奖励方案框架规定的组织预计薪酬费用(专业及以上职类工作人员的薪酬净额加一般事务及有关职类的薪金)计算得出。

^a 数字涉及所有工作人员和非工作人员任用，根据该署 2017 年的人事费用计算得出。

附件四

拟议薪级表和薪酬保护点

A. 列有年薪毛额和扣除工作人员薪金税后相应净额的专业及以上职类薪级表(2020年1月1日生效)^a

(美元)

职等		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
USG	毛额	200 998												
	净额	148 159												
ASG	毛额	182 411												
	净额	135 891												
D-2	毛额	145 717	148 886	152 179	155 542	158 906	162 270	165 629	168 992	172 353	175 714	—	—	—
	净额	111 502	113 720	115 938	118 158	120 378	122 598	124 815	127 035	129 253	131 471	—	—	—
D-1	毛额	130 429	133 211	135 999	138 784	141 560	144 347	147 130	149 910	152 861	155 811	158 762	161 711	164 665
	净额	100 800	102 748	104 699	106 649	108 592	110 543	112 491	114 437	116 388	118 335	120 283	122 229	124 179
P-5	毛额	112 374	114 743	117 113	119 477	121 847	124 213	126 584	128 950	131 319	133 684	136 054	138 419	140 790
	净额	88 162	89 820	91 479	93 134	94 793	96 449	98 109	99 765	101 423	103 079	104 738	106 393	108 053
P-4	毛额	92 126	94 232	96 336	98 441	100 591	102 876	105 164	107 449	109 733	112 016	114 304	116 584	118 870
	净额	73 516	75 116	76 715	78 315	79 914	81 513	83 115	84 714	86 313	87 911	89 513	91 109	92 709
P-3	毛额	75 608	77 557	79 504	81 450	83 400	85 346	87 293	89 245	91 191	93 138	95 089	97 037	98 986
	净额	60 962	62 443	63 923	65 402	66 884	68 363	69 843	71 326	72 805	74 285	75 768	77 248	78 729
P-2	毛额	58 414	60 157	61 897	63 639	65 383	67 128	68 872	70 609	72 354	74 095	75 837	77 582	79 322
	净额	47 895	49 219	50 542	51 866	53 191	54 517	55 843	57 163	58 489	59 812	61 136	62 462	63 785
P-1	毛额	45 133	46 487	47 841	49 195	50 599	52 079	53 557	55 037	56 514	57 995	59 472	60 950	62 429
	净额	37 460	38 584	39 708	40 832	41 955	43 080	44 203	45 328	46 451	47 576	48 699	49 822	50 946

缩写：ASG：助理秘书长；USG，副秘书长。

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

B. 薪金高于统一薪级表最高薪金的工作人员的薪酬保护点(2020年1月1日生效)

(美元)

职等		薪酬保护点 1	薪酬保护点 2
P-4	毛额	121 159	123 444
	净额	94 311	95 911
P-3	毛额	101 011	103 126
	净额	80 208	81 688
P-2	毛额	81 064	—
	净额	65 109	—
P-1	毛额	63 908	—
	净额	52 070	—

附件五

年度比较及比值随时间推移的演变

A. 纽约联合国专业及以上职类职员与美国华盛顿特区对应职等职员的平均薪酬净额比较(2019 日历年的比值)

职等	薪酬净额(美元)		联合国/美国比率 (美国华盛顿特区 =100)	生活费差数调整 后的联合国/ 美国比率	计算整体比率 时使用的 加权数 ^d
	联合国 ^{a、b}	美国 ^c			
P-1	69 378	56 673	122.4	108.8	0.7
P-2	91 709	70 796	129.5	115.1	10.7
P-3	114 760	90 543	126.7	112.6	30.1
P-4	137 659	108 576	126.8	112.7	32.7
P-5	162 186	126 032	128.7	114.4	18.5
D-1	184 155	142 327	129.4	115.0	5.6
D-2	199 005	152 478	130.5	116.0	1.7
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					127.6
纽约/华盛顿特区生活费比率					112.5
生活费差数调整后的加权平均比率					113.4

^a 为计算联合国薪金平均数,使用了联合国系统行政首长协调理事会截至 2017 年 12 月 31 日的人事统计数据。

^b 联合国按职等开列的薪金净额平均值,根据 2019 年 1 月 1 日生效的统一薪级表 1 个月计入 63.9 的乘数、11 个月计入 67.5 的乘数后计算得出。

^c 为计算美国联邦公务员的平均薪金,使用了美国人事管理局提供的截至 2017 年 12 月 31 日的人事统计数据。

^d 这些加权数相当于截至 2017 年 12 月 31 日在总部和已设办事处工作的联合国共同制度 P-1 至 D-2 职等(含 P-1 和 D-2)工作人员的加权数。

B. 2010-2019 日历年比值数额

年份	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
比值	113.3	114.9	116.9	119.6	117.4	117.2	114.5	113.0	113.0	113.4

附件六

工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十二届会议拟议议程

1. 有关工作地点差价调整数指数编制的方法问题
 - (a) 评价采用唐克维斯特指数公式汇总工作地点差价调整数指数的主要组成部分及其本地(不含住房)组成部分的影响;
 - (b) 提议消除纯粹因改变方法而影响工作地点差价调整数指数的统计办法;
 - (c) 将具体工作地点加权数和合并加权数结合起来, 确定用于估计混合支出加权数的信度系数, 并确定用以计算合并加权数的候选工作地点选择标准。
2. 工作地点差价调整数指数住房组成部分的有关方法问题:
 - (a) 评价使用适当租金或住房消费价格指数临时调整第一组工作地点租金指数的情况;
 - (b) 审查第二组工作地点主要家用电器支出的分类;
 - (c) 提出精简目前归入“其他住房费用”项目的提案。
3. 审查工作地点差价调整数指数家政服务组成部分的计量方法:
 - (a) 研究普遍使用的家政服务类别的市场价格数据计算第一组工作地点的家政服务指数的可行性;
 - (b) 将家政服务组成部分作为第二组工作地点差价调整数指数本地(不包括住房)组成部分中的单独基本项目。
4. 其他事项。

附件七

艰苦条件津贴订正年度数额(2020年1月1日生效)

(美元)

工作地点艰苦条件类别	第 1 组 (P-1 至 P-3)	第 2 组 (P-4 至 P-5)	第 3 组 (D-1 及以上)
A	—	—	—
B	5 930	7 110	8 300
C	10 680	13 040	15 410
D	14 230	16 610	18 960
E	17 790	21 340	23 720

19-14689 (C) 230919 041019

