

国际公务员制度委员会

1988 年度报告

大 会

正式记录：第四十三届会议

补编第 30 号 (A/43/30)



联 合 国

国际公务员制度委员会

1988 年度报告

大 会

正式记录：第四十三届会议

补编第 30 号 (A/43/30)



联 合 国

1988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

<u>章 次</u>	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
简 称		vii
送文函		viii
第一部分：委员会审议的问题		
摘要和委员会的建议和决定		1
一. 组织事项	1 - 8	2
A. 规约的接受	1 - 2	2
B. 成 员	3 - 5	2
C. 委员会举行的会议和审查的问题	6 - 7	3
D. 附属机构	8	4
二. 根据大会第四十二届会议的决议和决定采取的行动 国际公务员制度委员会职责的行使及委员会与工作 人员代表之间的关系	9 - 14 9 - 14	5 5
三. 专业人员以上职类的服务条件	15 - 70	8
A. 专业人员以上职类的薪酬	15 - 31	8
1. 美国联邦公务员制度的薪酬和联合国 系统的薪酬之间差额的演变	15 - 24	8
2. 美国联邦公务员制度和联合国系统之 间补偿总额的比较	25 - 26	11
3. 查明薪酬最高的国家公务员制度 ...	27 - 29	11
4. 补助金	30 - 31	12
B. 工作地点差价调整数问题	32 - 43	13
工作地点差价调整数问题咨询委员会第十三 届会议的报告	32 - 43	13

目 录 (续)

<u>章 次</u>	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
C. 全面审查专业人员以上职类的服务条件	44 - 70	16
四. 一般事务人员和有关职类的薪酬	71 - 73	24
A. 调查各总部工作地点一般事务人员和其他当地征聘职类普遍存在的最佳服务条件：审查一般调查方法	71	24
B. 调查纽约语文教员普遍存在的最佳服务条件	72	24
C. 调查蒙特利尔普遍存在的最佳服务条件	73	24
五. 适用于两职类的服务条件	74 - 83	25
A. 教育补助金	74 - 77	25
B. 扶养津贴	78 - 83	27
六. 外地服务条件	84 - 88	29
行政问题协商委员会工作人员代表和公务员制度委员会秘书处工作组的报告	84 - 88	29
七. 委员会按照规约第 14 条采取的行动	89 - 91	31
征聘政策：在采取征聘妇女的特别措施方面所获进展	89 - 91	31
八. 委员会按照规约第 15 条采取的行动	92	32
共同工作人员条例	92	32
九. 委员会根据规约第 17 条采取的行动	93 - 94	33
委员会建议和决定的执行情况	93 - 94	33
十. 委员会按照规约第 18 条采取的行动	95 - 96	35
国际公务员的安全和独立	95 - 96	35

目 录 (续)

<u>章 次</u>		<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
	第二部分. 各组织和工作人员代表 的意见以及委员会的讨论情况		36
十一.	根据大会第四十二届会议的决议和决定采取的行动 国际公务员制度委员会职责的行使及委员会与工作 人员代表之间的关系	97 - 107	37
十二.	专业人员以上职类的服务条件	108 - 139	41
	A. 专业人员以上职类的薪酬	108 - 130	41
	1. 美国联邦公务员制度和联合国系统公 务员制度的薪酬差幅的演变	108 - 121	41
	2. 美国联邦公务员制度和联合国系统的 补偿总额的比较	122 - 124	46
	3. 找出薪酬最高的国家公务员制度	125 - 128	46
	4. 补助金	129 - 130	47
	B. 与工作地点差价调整数有关的问题	131 - 134	48
	工作地点差价调整数问题咨询委员会关于第 十三届会议的报告	131 - 134	48
	C. 专业人员以上职类服务条件的全面审查	135 - 139	49
十三.	两职类都适用的服务条件	140 - 148	52
	A. 教育补助金	140 - 141	52
	B. 抚养津贴	142 - 148	52
十四.	外地服务条件	149 - 152	56
	行政问题协商委员会、工作人员代表和公务员制度 委员会秘书处工作组的报告	149 - 152	56

目 录 (续)

<u>章 次</u>		<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
十五.	委员会按照规约 14 条采取的行动	153 - 156	57
	征聘政策：在采取征聘妇女的特别措施方面所获进 展	153 - 156	57
十六.	委员会按照规约第 17 条采取的行动	157 - 161	59
	委员会各项决议和决定的执行情况	157 - 161	59
十七.	委员会按照规约第 18 条采取的行动	162 - 163	61
	国际公务员的安全和独立	162 - 163	61

附 件

一.	纽约联合国官员与哥伦比亚特区华盛顿美国官员按每一职等 第一级薪酬净额的比较		63
二.	补助金：1988 年 7 月 1 日为止收到的，各会员国对公务 员制度委员会主席 1987 年 5 月 26 日和 1988 年 1 月 12 日信的答复		65
三.	补助金：截止 1988 年 7 月 1 日时各组织对公务员制度委 员会主席 1987 年 5 月 1 日和 8 月 19 日信的答复		70
四.	提议的纽约语言教师薪金表		72
五.	提议的蒙特利尔一般事务人员职类薪金净额表		73

简 称

行政协调会 (ACC)	行政协调委员会
调整数咨委会 (ACPAQ)	工作地点差价调整数问题咨询委员会
劳工统计局 (BLS)	美国劳工统计局
行政协商会 (CCAQ)	行政问题协商委员会
独立职工会协调会 (CCISUA)	联合国系统独立职工会与协会协调委员会
消费品价格指数 (CPI)	消费品价格指数
欧共体 (EC)	欧洲共同体
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
原子原机构 (IAEA)	国际原子能机构
民航组织 (ICAO)	国际民用航空组织
公务员制度咨委会 (ICSAB)	国际公务员制度咨询委员会
公务员制度委会 (ICSC)	国际公务员制度委员会
农发基金 (IFAD)	国际农业发展基金
劳工组织 (ILO)	国际劳工组织
海事组织 (IMO)	国际海事组织
经合发组织 (OECD)	经济合作与发展组织
服务地点差价调整指数 (PAI)	服务地点差价调整指数
薪酬纠正因数 (RCF)	薪酬纠正因数
开发计划署 (UNDP)	联合国开发计划署
工发组织 (UNIDO)	联合国工业发展组织
近东救济工程处 (UNRWA)	近东巴勒斯坦难民救济和工程处
万国邮盟 (UPU)	万国邮政联盟
知识产权组织 (WIPO)	世界知识产权组织

送 文 函

纽约

联合国秘书长

哈维尔·佩雷斯·德奎利亚尔先生阁下

秘书长先生：

谨随函附上国际公务员制度委员会第十四次年度报告。这份报告是按照委员会规约第17条编写的，载列联合国共同制度各组织执行本委员会各项建议和决定情况的资料。

请将本报告提交大会，并按照规约第17条规定，通过参加本委员会工作的其他组织的行政首长送交各该理事机构及工作人员代表为荷。

顺致最崇高的敬意。

国际公务员制度委员会

主席

理查德·阿克维（签名）

1988年8月19日

委员会的建议和决定对联合国
和参加组织的所涉经费问题摘要

参考
段次

A. 委员会的决定所涉经费问题

工作地点差价调整数问题和工作地点
差价调整数制度的全面审查

33(b) 委员会关于修正对外地工作地点进行生活费实地调查的方法的决定所涉经费估计每年\$60万。

86(b) 委员会关于偿付合格家属的体检费的决定所涉经费估计每年\$275,000。

B. 委员会向大会提出的各项建议所涉经费问题

(a) 教育补助金

77 委员会关于增加补助金的最高限额和增加膳宿费的最高偿付额的建议所涉经费估计每年分别为\$300万和\$160万。

(b) 扶养津贴

83 委员会关于专业人员以上职类的子女津贴和二级受扶养人津贴的建议所涉经费估计每年分别为\$817万和\$12万。

C. 委员会向联合国共同制度各组织行政
首长提出的各项建议所涉经费问题

(a) 调查纽约语文教员当前的最佳服务条件

72 委员会向秘书长提出的建议所涉经费估计每年\$6万。

(b) 调查蒙特利尔当前的最佳服务条件

73

委员会向国际民用航空组织秘书长提出的建议所涉经费估计每年\$30万。

— — — — —

委员会1988年的决定和建议对联合国共同制度所涉经费共约\$14125000其中约有\$7433000用于由经常预算提供经费的方案，其余的\$6692000用于由自愿捐款提供经费的方案。

第一部分

委员会审议的问题摘要和 委员会的建议和决定

第一章

组织事项

A. 规约的接受

1. 大会1974年12月18日第3357(XXIX)号决议核可的《国际公务员制度委员会规约》的第一条规定：

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

2. 在委员会成立后的头六年，规约获得11个组织接受，这些组织同联合国一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。¹ 联合国工业发展组织（工发组织）从1986年1月1日起成为一个专门机构，并通知委员会工发组织也接受委员会的规约。还有两个组织虽然没有正式接受规约，但充分参加了委员会的工作。²

B. 成员

3. 委员会沉痛地获悉赤谷源一先生（日本）于1987年9月1日逝世。1987年9月，米歇尔·奥舍尔先生（法国）提出辞去委员会成员的职务，按委员会规约第五条的规定，辞职一事于1987年12月生效。

4. 因此，大会第四十二届会议任命了委员会新成员六名，任期从1988年1月1日开始（1987年12月11日第42/317号决定）。

5. 委员会1988年的成员名单如下：

理查德·阿克维先生（加纳），*** 主席

伊凡·帕夫洛维奇·阿伯伊莫夫先生（苏维埃社会主义共和国联盟）*

阿姆贾德·阿里先生（巴基斯坦）*

米歇尔·让·巴尔多先生（法国）**
克劳迪娅·库利夫人（美利坚合众国）**
土尔基亚·达达夫人（毛里塔尼亚）***
弗朗西斯卡·耶图恩德·伊曼纽尔夫人（尼日利亚）*
卡雷尔·故斯卡先生（捷克斯洛伐克）***
安东尼奥·丰塞卡·皮门特尔先生（巴西）**
安德烈·格扎维埃·皮尔松先生（比利时）***
奥马尔·西里先生（埃及）*
阿莱克西斯·斯泰法努先生（希腊）**
冈代久先生（日本）**
卡洛斯·维赫加先生（阿根廷），*** 副主席
弗洛迪先生（印度）*

C. 委员会举行的会议和审查的问题

6. 委员会在1988年举行了两届会议：第二十七届会议于1988年3月7日至24日在联合国粮食及农业组织（粮农组织）总部举行，第二十八届会议于1988年7月11日至29日在纽约联合国总部举行。

7. 委员会在第二十七届和第二十八届会议上审查了大会各项决定和决议以及委员会规约所引起的问题。 经大会通过而需要委员会采取行动或审议的若干决定

* 1988年12月31日任满。

** 1989年12月31日任满。

*** 1990年12月31日任满。

和决议均在本报告中加以说明。

D. 附属机构

8. 委员会于1976年设立的工作地点差价调整数问题咨询委员会(调整数咨委会)于1988年5月10日至17日在蒙特利尔国际民用航空组织(民航组织)总部举行了第十三届会议。咨委会成员如下:委员会副主席兼咨委会主席卡洛斯·维赫加先生(阿根廷),杰里迈亚·班达先生(赞比亚), Saw Swee Hoek先生(新加坡),尤里·伊万诺夫先生(苏维埃社会主义共和国联盟),伊萨克·克斯特内斯基先生(巴西)和于格·皮卡尔先生(法国)。

第二章

根据大会第四十二届会议的 决议和决定采取的行动

国际公务员制度委员会职责的行使及委员会 与工作人员代表之间的关系

9. 委员会第二十七和第二十八届会议按大会1987年12月21日第42/221号决议的要求，审议了委员会职责的行使问题。委员会第二十七届会议在审议了大会第五委员会就委员会的职责行使问题提出的各项意见之后，决定从1988年起缩短年度报告，改进年度报告的格式。委员会同意在以后的一届会议上审议第五委员会提出的其他问题。

10. 委员会第二十八届会议决定通过年度报告的格式如下：

第一部分

一、组织事项；

二、委员会通常详细报告的各议程项目中，应说明下列各项：

- A. 问题的概况和现行办法，提议改变的理由，简短的分析，以及可能有的选择或解决办法；
- B. 委员会的建议或决定，包括所涉经费问题。

第二部分

关于各议程项目：

- 一、各组织的意见；
- 二、工作人员代表的意见；

三、委员会的讨论情况；

四、适当例举提议的／核可的改变的影响

报告附件。

11. 国际公务员协会联合会（国际公务员联合会）和联合国系统独立职工会与协会协调委员会（独立职工会协调会）于1988年5月通知委员会，在委员会1988年会议就取消纽约的工作地点差价调整数冻结问题作出决定之后，它们决定停止参加委员会的所有活动。它们声称，委员会属于政治压力，放弃了其作为一个中立的技术性机构的责任，以致工作人员的福利和各组织的目标不再能得到调和。它们要求，共同制度的就业条件应不再由单方面决定，而应由工作人员代表和雇主两方进行真正的谈判。

12. 委员会认为，这些说法是毫无根据的，因而也是难以接受的。委员会指出，根据委员会规约，委员会没有工作人员代表参加也可以继续行使职责。但是，委员会和各组织都认为，工作人员代表极应参加公务员制度委员会的工作，因此对工作人员方面缺席表示遗憾。委员会得出的结论是，国际公务员联合会和独立职工会协调会提出的谈判问题需要进一步予以澄清，而且这也不属于委员会规约的范围。委员会指出，预计工作人员代表不会参加第二十八届会议，故请主席致电国际公务员联合会和独立职工会协调会表示遗憾，并表示希望工作人员团体今后能够参加委员会的会议。

13. 委员会第二十八届会议审查了委员会的工作方法。委员会指出，有许多问题妨碍委员会有效地行使职责，如在会前充分了解各种复杂问题的机会有限，而且由于议程排得紧，对重要问题进行深入的审议和讨论的时间有限。委员会还注意到各组织代表和工作人员代表在该届会议和前几届会议上提出的批评意见，即公开会议和非公开会议所用的时间不均。由于很大一部分辩论是在非公开会议上进行的，他们觉得不太了解委员会作决定的理由所在。而且，由于委员会作出的一

些决定是在会议很迟阶段才通知他们的，因此他们认为他们对这些决定的意见不能得到充分的考虑。

委员会的决定

14. 委员会同意在工作方案中安排在第一个星期里讨论需要作出决定或需要向大会提出建议的优先项目。 委员会还决定：

- (a) 酌情为委员会成员举办非正式的会前情况简介会；
- (b) 在公开会议上尽量充分地展开讨论，尽早结束非公开会议对优先项目的审议，最好是在第一个星期；
- (c) 请委员会秘书处在每一项目告一段落时尽早提出决定草案；
- (d) 尽早将这些决定草案同时送交委员会成员、行政问题协商委员会（行政协商会）和工作人员代表，但在特殊情况下可先发给委员会成员审阅；
- (e) 请行政协商会和工作人员代表对决定草案提出书面意见；
- (f) 考虑在特殊情况下是否应根据行政协商会和工作人员代表提出的意见在公开会议上再对某些项目作进一步讨论。

第三章

专业人员以上职类的服务条件

A. 专业人员以上职类的薪酬

1. 美国联邦公务员制度的薪酬和联合国系统的薪酬之间差额的演变

问题要点（委员会第二十七届会议）

15. 委员会按照大会授予的经常任务,继续不断地审查联合国的薪酬净额和美国联邦公务员薪酬净额间的关系。委员会仔细审查了解除冻结纽约的工作地点差价调整数的问题。关于这方面,它审议了在1987年7月的会议上所作决定的影响,该项决定涉及从1987年9月1日起修改工作地点差价调整数中的地区外物价累进因素的计算法。上述决定的目的在于舒缓币值波动对实得工资的影响,已向大会第四十二届会议提出报告。

16. 但是,没有预料上述修订方法对纽约和华盛顿的生活费差幅也有影响,因而左右差额计算。同时,这一计算方法改变,直接影响纽约工作地点差价调整数第8级的执行日期,原应于1988年2月1日执行,而按照旧方法应于1988年6月1日生效。鉴于大会第42/221号决议提请委员会维持计算薪酬净差额的方法,正如公务员制度委员会第十一次年度报告附件一所述的一样。委员会决定,计算地区外物价累进因素的旧方法应当继续适用于纽约和华盛顿特区。

委员会第二十七届会议的决定

17. 委员会一致决定如下:

(a) 纽约的工作地点差价调整指数应按1982年10月的指数予以改订。1982年10月的上一次全面调查,利用美国劳工统计局发表的消费品价格指数来调

整地区内开支和地区外物价累进因素，利用至1987年8月31日有效的计算方法来调整地区外开支；

(b) 华盛顿特区上一次全面调查(1982年11月)的工作地点差价调整指数应予改订，上次调查采用劳工统计局的消费品价格指数和上文(a)分段所提及的地区外物价累进因素；

(c) 按照上文(a)和(b)分段所述办法计算的工作地点差价调整指数应分别用来决定纽约和华盛顿特区的工作地点差价调整数等级，并用来计算薪酬净差额；

(d) 1987年9月1日委员会引用的订正地区外物价累进因素应继续用来计算所有其他工作地点的差价调整指数，直至1988年8月31日为止。

问题摘要(委员会第二十八届会议)

18. 1988年7月，委员会在会议上指出，按照其在1988年3月的会议上所作的决定，纽约应执行工作地点差价调整数第8级，从1988年6月1日起生效。委员会进一步说明，鉴于纽约的工作地点差价调整数等级的改变，1987年10月1日至1988年9月30日的薪酬净差额为112.9。差额计算法的细节参见本报告附件一。

19. 委员会说，大会按照其建议，第40/244号决议核准的差额范围为110至120，但有一项理解，即上述差额将在一个时期内维持在适宜的中点115上下。当大会核准差额范围时，薪酬净差额为121。

20. 自1984年12月以来，通过分别在四个时期(1985年4月和12月、1986年12月和1987年10月)不执行纽约应予实施的工作地点差价调整数的级别，因而使当前的差额期间的差额定于目前水平——112.9。在这四个时期，纽约的工作地点差价调整指数都予以调低，以求配合所执行的工作地点差价调整数等级。为求纽约与其他工作地点的购买力相等，其他工作地点的差价调整指数也在同一日期作出相同幅度减少。鉴于上述情况，当前决定纽约的工

作地点差价调整数等级所采用的工作地点差价调整指数比按照其生活费变化计算的工作地点差价调整指数约低17%。

21. 委员会决定，通过继续采用上述程序，今后将可按照大会的请求，把差额保持于适宜的中点115。为此目的，委员会将继续监测下列影响薪酬净差额的四项因素：

- (a) 美国联邦公务员薪金的增加数额和日期；
- (b) 纽约的通货膨胀及其对纽约的工作地点差价调整指数的影响；
- (c) 美国联邦入息税；
- (d) 纽约和华盛顿特区之间的生活费用差幅。

委员会第二十八届会议的决定

22. 鉴于上述四项因素变化对工作地点差价调整制度正常运作的影响，1988年7月委员会在会议上同意，纽约工作地点差价调整指数的日期按照这种方式来决定，以求确保差额维持在115之间不变。

23. 关于这方面，委员会说明，已经把执行工作地点差价调整数制度的职责委托主席办理。但是，特别为了使纽约的工作地点差价调整数达到上述目标，委员会决定主席应遵照下列指导方针：

(a) 在美国联邦公务员薪金提高的当天或之后，纽约该年的工作地点差价调整数增加通常就生效；

(b) 纽约的服务地点差价调整数通常应在美国联邦公务员薪酬增加之日或按照工作地点差价调整制度的正常运作纽约的订正工作地点差价调整级数应予执行之日予以提高。人们有一项理解，无论在那一种情况下，结果差额将维持在114和116之间；

(c) 由于按照上文(b)所述的一种日期而执行纽约调整数的增加，如果产生的差

额低于114或高于116时，则纽约工作地点差价调整数的增加将会选择另一执行日期，以期确保差额尽量接近115。

24. 委员会将在每年提交大会的报告中说明，继续监测与薪酬净差额有关的各项因素和所产生的差额幅度。

2. 美国联邦公务员制度和联合国 系统之间补偿总额的比较

25. 委员会第二十八届会议按照以前有关每年向大会提出非离国人员补偿总额比较结果报告的决定，审查了补偿总额差数。

委员会的决定

26. 委员会指出，根据1981年以来所使用的计算补偿总额方法，1988年6月以前的非离国人员补偿总额差数为111.70。它决定将此数字报告大会。

3. 查明薪酬最高的国家公务员制度

27. 委员会作为继续负责查明薪酬最高的国家公务员制度以便实施诺贝尔梅耶原则的工作的一部分，在其第二十七届会议上决定收集加拿大和德意志联邦共和国国家公务员制度的薪金和养恤金的数据。它又决定，在审查初步数据，显示可能比目前的比较国更适宜之前，限制这项研究的范围。

28. 根据1981年进行比较国研究时所确立的德意志联邦共和国的相当职等和目前的初步对加拿大公务员制度的相当的职等，委员会第二十八届会议审查了两国公务员制度薪酬净额的详细情况。虽然会主要按照有关办法的重要条款，它也审查了养恤金的情况。

委员会的决定

29. 委员会决定不按照其初步研究采取任何行动，而宁可遵照大会的请求从全面审查专业人员以上职类服务条件的角度来审议这个问题。

4. 补助金

30. 委员会第二十七届会议按照会员国和组织的增订资料审议了某些会员国对共同制度的工作人员发给补助金和扣减其薪酬的问题。至1988年7月为止所收资料摘要列入本报告附件二和三。

委员会的决定

31. 记得大会第42/221号决议曾提请会员国和共同制度各组织向公务员制度委员会提供审查这一问题所需的资料，委员会决定：

(a) 对会员国和共同制度组织的冷淡反应表示遗憾，并提请其秘书处继续收集所需数据、予以分析并经常向委员会提出其结论；

(b) 申明提请会员国和组织就发给补助金和扣减薪酬一事提供充分资料；

(c) 注意到会员国发给补助金和扣减薪酬有违各组织的工作人员条例；

(d) 提请大会注意委员会关于发给补助金的事例有增无已的调查结果，并提请采取适当行动，以期抑制发给补助金和扣减薪酬的行为；

(e) 把补助金问题列入大会提请有关专业人员以上职类服务条件的全面调查内。

B. 工作地点差价调整数问题

工作地点差价调整数问题

咨询委员会第十三届会议的报告

32. 委员会目前职务的一部分是继续处理有关工作地点差价调整数制度的问题。委员会第二十八届会议审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）第十三届会议的报告。该报告载有咨委会全面审查该制度的详细情况，特别是关于若干主要总部工作地点及华盛顿特区通货膨胀和货币波动影响，生活费调查方法、作业问题和生活费调查结果等详细情况。

委员会的决定

工作地点差价调整数制度的全面审查

33. 咨委会决定：

(a) 请其秘书处进行关于修改生活费调查方法的进一步研究，以期简化和改进调查过程；

(b) 核可有关计算地区外支出达总支出的40%或以上的外地工作地点在进行逐地生活费调查时的工作地点差价调整指数的订正方法；

(c) 对根据1986年11月在纽约收集的物价计算的各地生活费调查实施上文(b)所提及的订正方法。调查结果应用来决定该工作地点在1989年1月1日以前的工作地点差价调整数等级。

34. 上文33(b)分段的决定关于共同制度所有组织的所涉经费据估计每年为\$ 600,000。

生活费调查方法

35. 委员会决定：

(a) 每八年进行一次详细的逐地调查，每四年进行一次期中调查；

(b) 由于诸如通货膨胀率激增、当地货币大幅度贬值、货物和劳务供应减少等当地条件的变化，外地工作地点应较多进行小型调查。

36. 委员会指出，第 35 段所列的决定没有涉及经费问题。

通货膨胀和货币波动对工作地点差价调整数制度的影响

37. 委员会决定：

(a) 调整数咨委会关于地区外支出占总支出 25% 以上的可兑换货币发展中国家的工作地点进行逐步衡量和按时间调整时采用程序的建议，应作为专业人员以上职类服务条件全面审查的一部分进一步予以研究；

(b) 不符合上文(a)分段所说明标准的所有其他国家：

(一) 主要在工作地点以外采购的物品（60%或以上）应视为地区外支出的一部分；

(二) 对逐步调查来说，地区外支出所适用的物价比例将是委员会第二十六届会议为决定地区外物价累进因素而核定的多种货币所属国家的工作地点的平均工作地点差价调整指数与纽约的工作地点差价调整指数之比；

(三) 对地区外支出的按时调整而言，应当继续采用以上文分段(二)所述的多种货币为基础的地区外物价累进因素（并参看下文分段(d)）；

(c) 从 1988 年 6 月 1 日起，养恤金缴款不再列为计算工作地点差价调整指数的一个支出项目；

(d) 1987 年 7 月委员会核可并载入其第十三次年度报告的地区外物价累进因数计算程序在 1989 年 8 月 31 日以前应继续使用。由此，产生的地区外物价累进因素应继续用于所有工作地点，但纽约和华盛顿特区除外；

(e) 委员会第十二次和第十三次年度报告'所说的薪酬矫正因数和最低限额保障措施现时在有关工作地点继续采用。

伦敦、蒙特利尔、巴黎、罗马和华盛顿特区生活费调查结果报告

38. 委员会指出, 根据1986年11月纽约所收集的物价, 1987年已开始新一轮生活费调查, 而且四个总部工作地点、华盛顿特区和50多个外地工作地点的这项调查已经完成, 1988年秋季计划对另外两个总部工作地点进行调查。

39. 根据调整数咨委会的建议, 委员会核可上述四个总部工作地点和华盛顿特区调查结果, 以供在1988年8月1日以前实施。调查结果摘要如下:

调查结果和目前工作地点差价调整指数的比较

工作地点	调查日期	汇 率	工作地点 和纽约之 间平均物 价比例	工作地点差价 调整指数		差额 ^{a/} %
				根据调查 结果	以前调查 结果订正	
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
华盛顿	87年6月	1,000	94.1	131.43	134.34	-2.2
蒙特利尔	87年6月	1,340	84.6	117.42	113.93	3.1
罗马	87年11月	1,265	106.1	147.26	150.37	-2.1
巴黎	87年11月	5,930	112.8	156.56	161.59	-3.1
伦敦	87年11月	0.581	109.0	151.28	151.90	-0.4

^{a/} (g)栏等于{(e)栏/(f)栏} × 100 - 100。

40. 委员会指出, 就上文列出的三个工作地点, 即伦敦、巴黎和罗马而言, 现在已可以适用薪酬矫正因数。委员会又指出, 有几个外地工作地点已经进行调查,

而且现在已可以适用薪酬矫正因数。有人认为，如果勾销这些工作地点的薪酬矫正因数，同时不实施调查结果，则工作人员按当地货币计算的实得工资将遭到亏损。一般说来，鉴于工作人员／管理当局关系的问题，委员会传统的政策是不减少由于生活费调查所产生的工作人员实得工资，而是在生活费移动赶上实得工资数额以前冻结实得工资。

41. 有鉴于此，委员会决定，对适用薪酬矫正因数和最低限额保障措施的工作地点的情况，在实施新的逐地调查结果时应采用下列程序：

(a) 工作地点差价调整增加数，包括薪酬矫正因数和最低限额保障措施，在适用时应该按照最近的逐地调查时所实施的汇率计算；

(b) 如果因上文分段(a)所述程序得出的工作地点差价调整增加数高于实际增加数时，应实施订正工作地点差价调整增加数；

(c) 如果因上文分段(a)所述程序得出的工作地点差价调整增加数低于现行增加数时，按当地货币计算的实得工资应予冻结，直到按照调查结果实施日期的汇率算出新工作地点差价调整数一个等级为止。

42. 委员会指出，如果在适用薪酬矫正因数和最低限额保障措施的工作地点实施逐地调整结果而不管是否需要按现有水平维持当地货币的实得工资，按1988年7月汇率计算每年将可节省\$200万。

43. 委员会决定按原订计划，于1988年秋季在日内瓦和维也纳实施逐地调查。

C. 全面审查专业人员以上职类的服务条件

44. 大会第42/221号决议第三节决定对专业人员以上职类工作人员的服务条件进行一次全面审查，以便提供妥善和稳定的方法基础来确定其薪酬，并适当照顾到：

- (a) 征聘工作人员必须求达效率、才干和忠诚的最高标准，并适当照顾到公平地域分配；
- (b) 需要进一步明确和简化薪酬制度的概念和管理；
- (c) 需要有充分的灵活性，以适应各类任用和情况变化所产生的不同要求；
- (d) 各工作地点福利的差异是影响工作人员调动的一个因素；
- (e) 需要对工作地点差价调整数制度的运作作长期的改进，包括把通货膨胀和币值波动的影响分开，并更简单和更准确地反映制度基准城市纽约与外地工作地点生活费用的差异。

45. 大会请公务员制度委员会就上述全面审查向大会第四十三届会议提交一份初步报告，内载对该主题的分析和一个或多个可能的备选方法，并完成审查以便提交大会第四十四届会议。

委员会的审议情况

46. 委员会说，本组织薪金制度的目标通常是要吸引、鼓励和保留足够数量的优秀职员以便达到本组织的目标。人们确认到，吸引、鼓励和保留优秀工作人员是任何议拟的薪酬备选方法的基本必要条件。

47. 广义地说，这几年来共同制度的决定是，如果要有效达到这些目标就要维持专业人员以上职类工作人员的薪金和津贴的“共同制度”。目前共同制度有四大特征：

- (a) 整个制度有共同叙级结构和共同薪金表、津贴和福利金，薪金则以美元计算；
- (b) 薪金与国籍无关；
- (c) 薪金包括基薪和工作地点差价调整数在内。工作地点差价调整数制度按照工作地点与纽约（这一制度的基准）的生活费差幅补助或扣减基薪；

(d) 薪金数额与会员国中薪金最高的公务员制度有关。目前这一机制是美国联邦公务员制度的薪金，但有一个额外差幅，目前定为10%至20%，以15%的中点较适宜，从而反映联合国雇佣人员的外籍性质，同时若与国家公务员制度比较，其受雇时间较短，升迁机会较小。

48. 为响应大会提出全面审查的要求，委员会指出，多年采用的现行薪酬制度的运作相当良好。但是，其运作受到下列种种因素的妨碍：例如极端的币值波动、通货膨胀率起伏不定、比较国国内的预算问题和其他问题对共同制度的全盘薪金数额的影响以及愈来愈多的问题波及许多工作地点的工作条件和生活情况等。而这些因素又对总部与外地工作地点人员的对流发生不利影响。因此，使这一制度很难按照人们的设想及时满足共同制度各组织的需要。

49. 为了便利向大会提交当前的初步报告，委员会没有审议各项应享权利和福利问题，只专门研究直接与人们特别注意的领域有关的事项。并不是说上述应享权利不必展开进一步研究，而是由于应当优先审查这一制度的薪金和津贴结构所致。

50. 委员会指出，一个或多个比较国的变化和/或薪金制度基本结构的改变对于决定应计算养恤金薪酬和养恤金可能发生重大影响。由于应享养恤金福利是服务条件的重要部分，故薪金制度中养恤金系统的任何改变都需要小心审查其影响。

1. 构 架

51. 委员会按照优先次序列出下列四个研究范围，作为全面审查的一部分：

- (a) 决定薪酬数额的基础：一个或多个比较国的定义和标准；
- (b) 薪酬制度，包括工作地点差价调整数制度；
- (c) 调动生产积极性；
- (d) 鼓励调动和在恶劣条件下服务的奖励。

委员会就上述各项目开列了广义的目标和可能实现的各种途径。委员会就这方面指示，应当按照各项目与现行制度的各种特征的对比来衡量上述办法。委员会又强调，所提出的种种办法对不同领域并非互相排斥的，这些不同办法可以一起或分

别审议。无论如何，还没有对上述种种办法的实质价值进行审查，委员会已确认到，由于不同领域的各种办法互有影响，对整个制度也有影响，因此，需要在适当时机把独立要素融合为一体，并在提出任何具体建议前要综览全局。

(a) 决定薪酬数额的基础：一个或多个比较国的定义和标准

目标：为了确保决定联合国共同制度工作人员薪酬数额的因素充分注意和有效反映联合国系统中的工作性质和服务条件，并对共同制度的专业人员以上职类的薪酬提出健全的和稳定的基础。

52. 为达到这个目的，必须决定是否要保留、改变或扩大目前以诺贝尔梅耶原则为基础的薪金比较办法。比较的基本方法必须小心审查，应铭记需要保持薪酬制度在观念上和行政上更为简明。

53. 在审议决定薪酬数额比较应否继续严格遵守诺贝尔梅耶原则，能否或应否扩大到一个以上国家公务员制度的问题时，委员会指出，自1945年以来，共同制度内各组织的活动范围和所涉的外界环境在性质上已有所改变。

54. 人们表示，除了审议列入一个以上国家公务员制度的可能性外，还可以在审查薪金比较时研究经济合作和发展组织（经合组织）、世界银行、欧洲共同体和其他国际和区域组织所属工作人员的工作条件。

55. 还有人表示，比较时应考虑到私营组织，因为它们有时候是共同制度各组织实际征聘人员的来源。

56. 委员会根据上述各项因素，特别挑选下列办法，以供进行研究：

- (a) 继续现行制度，与薪金最高的国家公务员制度比较；
- (b) 继续现行制度，与薪金最高的国家公务员制度比较，但注意到比较国私营部门的薪酬情况；
- (c) 与若干国家公务员制度比较；
- (d) 与若干国家公务员制度比较，但注意到其国内公务员和非外交外籍公务员的薪酬情况；
- (e) 与一个或多个国际或区域组织比较。

57. 没有审查上述办法的相对价值，但是，按照行动的方向而论，可以深入审查上述部分或全部备选方法，以求确定比较薪酬的方法构架，包括有关调整和修改的条款在内。必须在适当时候作出一项决定，即确定薪金数额的比较工作究竟应以薪酬净额、补偿金金额或两者总数为基础。

(b) 薪酬制度，包括工作地点差价调整数制度在内

目标：尽量在可行范围内确保薪酬制度符合下列条件：

- (a) 反映各组织不同种类人员招聘和情况改变而产生的不同要求；
- (b) 较简单、明白、准确和公平地反映工作地点的生活费用和条件；
- (c) 减少实得工资由于汇率变化而引起的波动。

薪金结构

58. 关于设计薪酬制度问题，人们不禁要问：按照一种货币维持单一的世界性薪金表，用于经常和项目工作人员，并用于所有职类群体，这样是否仍然合适？可以研究不同薪金表，例如按照外派不同地点规定不同薪酬；对不调动的经常工作人员和常常外派的经常工作人员给予不同薪酬；对永久工作人员和短期雇用的技术援助人员给予不同薪酬。各组织认为按照目前的薪金数额极难吸引申请者的特定职类，也可以考虑拟订特别薪酬。

59. 可以研究下列办法：

- (a) 维持目前单一的世界性薪金表；
- (b) 维持单一的世界性薪金表，但对起薪采取一些灵活处理办法，以满足特别的招聘需要；
- (c) 以不同薪金表代替单一的世界性薪金表，这种薪金表以下列各项为依据：
 - (一) 外派不同地理区域；
 - (二) 除对指定的职类采用基本薪金表外，另加特别薪津；
 - (三) 工作人员不同职类（例如终身工作人员／短期工作人员；可调动／不可调动工作人员；外地／总部工作人员等）。

工作地点差价调整数制度

60. 假定这一制度将继续反映工作地点之间的生活费差异。关于这方面，必须审议究竟现在通过工作地点差价调整数制度予以调整的各项目是否应继续按照维持同等购买力的办法来衡量？并用什么方法来衡量？关于这方面，也许把薪金总数约略分列为几个组成部分可使这一制度较易了解和执行。例如把现行制度中的住房费用不列入工作地点差价调整数内，或是把薪金总数分成几个不同部分。如把住房费用部分删除，无论采取何种办法，都会把生活费比较中最难比较的部分勾销。目前的工作地点差价调整数制度只考虑生活费的差别。可以研究反映其他因素（象生活素质）的别的制度（例如有些国家的公务员制度）也可以研究以这种方式来代替现行制度的可能性。

61. 经济状况波动和世界货币市场不稳定对工作地点差价调整数制度产生破坏作用。由于需要舒解币值波动对实得工资的影响而作出调整，使上述制度更形复升。以负值工作地点，差价调整数的形式从底薪中扣减薪酬，由此造成的薪金数额引致很难外派人员前往若干外地工作地点的情况，产生严重的管理问题。为了矫正种种不正常和不公平情况而采取的临时措施进一步使整个结构更为复升。

62. 可以进一步探索把薪酬总数按照反映工作人员花钱形式的办法分为三个不同类别的可能性：第一类是货物和劳务，第二类涉及住房费用，第三类包括养恤金缴款在内的所有有其他支出。依照这种办法，可以定期监测、不时审查和酌情调整这三类薪酬。生活费和货币因素只能适用于货物和劳务的类别；住房费用的类别与当地的物价因素有关；第三类则可以依照世界性的情况来调整，主要是需要保持在比较国薪酬的范围内。

63. 上文说明的各项措施对薪酬总额其他构成部分（主要是应计养恤金薪酬和租金津贴）需要予以研究。

64. 委员会开列以下办法，以供研究：

- (a) 继续现行制度不变；
- (b) 按照下列方式修改现行制度：
 - (一) 勾销负值工作地点差价调整级数；
 - (二) 把住房费用分开；
 - (三) 简化目前有关按地比较和按时比较的办法；
- (c) 按照工作人员开支情况把薪金总数分列为几个部分；
- (d) 以考虑到生活素质等其他因素的制度来代替工作地点差价调整制度。

(c) 调动生产积极性

目标：通过考勤奖励和升级机会来调动工作人员的生产积极性。

65. 人们认识到，现行制度的累进薪酬主要与任职长短有关，奖励成绩优异和特殊成就的机会很有限。许多雇主（包括某些国家公务员制度）为了增加生产积极性，制订了奖励方案，其中包括各种按劳取酬制度。关于这方面，委员会指出，按劳取酬的先决条件是积极的考绩措施，并且认识到确保选定执行按劳取酬控制机制的重要性。

66. 委员会列出以下办法，以供研究：

- (a) 继续现行制度不变；
- (b) 把全部薪金等级增列职等；
- (c) 修改薪金结构，使升迁者获得较多财务实益，并将每级增加数额减少，从而减少长期服务的财务实益；
- (d) 推行一项奖励方案，以求确认和酬谢优异的成就；
- (e) 执行一项正式的按劳取酬计划，使所有专业人员的大部分薪金直接与成绩挂勾。

(d) 鼓励调动和在恶劣条件下服务的奖励

目标：充分鼓励调往需要人手的地方和在条件恶劣的工作地点服务。

67. 全面审查应当审议所需的鼓励方法的性质和范围，以鼓励工作人员调往认为需要人手来提高各组织的效率和完成其使命的地方。委员会指出，在现行制度下总部和外地工作地点之间调动所得的补偿很有限，也许是各组织委派工作人员前往某些工作地点时遭遇困难的原因。

68. 另一个值得研究的问题是上述津贴的形式，目前是按月支付，因此是正常收入的一个组成部分。上述奖金可以与工作人员实际外派和调动有更密切关系，例如上述津贴采取一次总付的形式。

69. 委员会列出下列办法以供研究：

- (a) 调整总部和外地工作地点相当职等的薪酬；
- (b) 把现行的调职和/或条件恶劣地点服务津贴改为一次总付或分几次付给。这样可以鼓励外派或征聘工作人员在条件恶劣工作地点服务。

2. 总 结

70. 上述各节是委员会应大会的请求所作全面审查的初步报告。委员会进行全面审查的实质工作时，将遵照大会可望在审议这个初步报告后提出的方针和指导原则。如无上述方针和指导原则，委员会将要尝试许多办法，这种尝试活动将要花费许多时间和资源。

第四章

一般事务人员和有关职类的薪酬

A . 调查各总部工作地点一般事务人员和其他当地征聘 职类普遍存在的最佳服务条件：审查一般调查方法

71 . 委员会第二十七届会议依照第二十六届会议所作出关于修订在各总部地点进行薪金调查的方法的决定，核准订正方法案文。订正方法已以委员会所有语文作为单独的文件印发。

B . 调查纽约语文教员普遍存在的最佳服务条件

72 . 依照委员会规约第 1 2 条规定的责任，委员会在调查同类工作人员普遍存在的最佳当地就业条件的基础上，审查了纽约语文教员的服务条件。委员会建议的薪金表载于本报告附件四。本建议所涉经费估计每年为 \$ 60, 000 .

C . 调查蒙特利尔普遍存在的最佳服务条件

73 . 依照委员会规约第 1 2 条规则的责任，委员会对蒙特利尔一般事务人员职类普遍存在的最佳服务条件进行了调查。委员会建议的薪金表载于本报告附件五。建议所涉经费按 1 9 8 8 年 4 月 1 日汇率计算，每年约为 \$ 300, 000 .

第五章

适用于两职类的服务条件

A. 教育补助金

74. 委员会在7月份召开的1987年届会上决定推迟到1988年7月的届会上再审议教育补助金和有关经费的总额。委员会当时认为，如行政协商会所建议，应该订正补助金数额，但考虑到在其他方面作出的决定及所涉经费问题，便决定推迟到1988年进行审议。委员会依照行政协商会提出的一项建议，于1988年7月审查了该问题。委员会还考虑了国际农业发展基金（农发基金）单独提出的意见。鉴于1987年报告教育支出增加，各总部工作地点共同制度国际工作人员子女一般就学的学校所收费用进一步增加，行政协商会将认可的费用从目前的\$ 6,000 增加到\$ 9,000，因而将最高补助金从目前的\$ 4,500 增加到\$ 6,750。行政协商会还建议，在最高补助金\$ 6,750 范围内将膳宿费最高限额从\$ 1,500 增加到\$ 2,000，并按正常教育补助金的同一订正数额确定残疾儿童教育认可的最高费用，仍按100%报销。关于提供当地货币最低限额问题，行政协商会认为，维持按1983年3月汇率计算的现行最低限额是前后一致地反映各工作地点货币增值的唯一办法。建议从1989年1月1日开始的学年起实施这些及有关措施。

委员会的决定和建议

75. 委员会决定建议：

- (a) 在下文(b)分段所述地点外的各有地点，应以美元确定补助金各项款额如下：
 - (一) 认可的教育费用最高限额定为\$ 9,000，因而规定补助金最高额为\$6,750；

- (二) 在\$ 6,750 的最高补助金范围内,膳宿费的最高限额从\$ 1,500 增加到\$ 2,000;
- (三) 应付各指定工作地点工作人员超过最高补助金的膳宿费额外报销款额应维持在每年\$ 1,500;
- (四) 对每一残疾儿童的补助金应是认可的实际教育费用的100%,至多为\$9,000;

(b) 如果教育费用于委员会决定薪金校正系统数适用的国家,应依照下列规定以当地货币确定所有款项,并使用适用于教育补助金的1988年4月1日汇率,以便将有关款项转换为美元:

- (一) 认可的教育费用最高限额应比现行\$ 6,000 的限额多出50%,并转换为当地货币;
 - (二) 补助金最高限额应定为经订正的认可费用最高限额的75%,并以当地货币计算;
 - (三) 膳宿费的上限应比现行\$ 1,500 的上限提高三分之一,并转换为当地货币;
 - (四) 应付各指定工作地点工作人员超过最高补助金的膳宿费额外报销数额,应定为相当于目前\$ 1,500 的当地货币;
 - (五) 依照上文(b)(一)分段规定,对每个残疾儿童的补助金应为经订正的认可教育费用最高限额的100%,并以当地货币计算;
- (c) 这些措施从1989年1月1日开始的学年起适用。

76. 委员会决定下次于1991年审查教育补助金的数额。

77. 按1988年4月1日的汇率计算, 上述决定社会系统所涉经费为提高补助金最高限额每年需增加\$300万, 提高膳宿费报销最高限额每年需增加\$160万。

B. 扶养津贴

78. 委员会第二十七届和第二十八届会议审查了各类工作人员子女、配偶和二级受扶养人津贴目前的状况, 并处理了有关问题。专业人员以上职类子女和二级受扶养人的津贴数额各自1983年1月和1977年1月以来未作订正。

委员会的建议和决定

79. 关于专业人员以上职类, 委员会决定向大会建议, 从1989年1月1日起:

(a) 子女津贴应订正如下:

(一) 在所有国家内, 除下文第(二)小段所述国家外, 将目前的津贴\$700增加到\$1,050;

(二) 在委员会决定适用薪金校正系数的国家, 自1988年4月1日起, 将以当地货币支付的款额增加50%;

(b) 二级受扶养人的津贴应订正如下:

(一) 在所有国家内, 除下文第(二)小段所述国家外, 将目前的津贴\$300增加到\$450;

(二) 在委员会决定适用薪金校正系数的国家, 从1988年4月1日起, 将以当地货币支付的款额增加50%。

80. 此外, 委员会还决定:

(a) 今后在全面审查时还将进一步审议这些津贴;

(b) 除上文(a)小段规定外，必要时，这些津贴原则上每三年应审查并调整一次；

81 . 关于一般事务人员及有关职类，委员会决定：

(a) 用以确定子女津贴的“社会福利最低数”计算法将维持在当地薪金表中点的3%；

(b) 在上文(a)小段所提及的计算法适用时，支付子女津贴最多仍以六人为限；

(c) 用以确定子女津贴“社会福利最低数”的当地薪金表中点百分数原则上每五年审查一次；

(d) 在期中调整薪金表时应对这些津贴进行审查，如有可能，并在调整后的薪金表的执行之日进行订正；

(e) 从1988年6月1日以后第一次期中薪金调整起，取消作为调整津贴先决条件的各种扶养津贴最低变动数的现行条件。

82 . 关于这两类工作人员，委员会决定：

(a) 如子女在中小学或大学就学，子女津贴的年龄上限仍为“21岁以下”；

(b) 1981年行政协商会所作二级受扶养人的定义仍然适用；

(c) 在根据社会立法向共同制度工作人员直接支付子女或二级受扶养人补贴的国家中，共同制度组织支付的有关扶养津贴数额应该相应扣减。

所涉经费问题

83 . 上述有关专业人员以上职类各项决定所涉经费问题如下：按1988年4月1日汇率计算，每年子女津贴增加\$817万，每年二级受扶养人津贴增加\$120,000。

第六章

外地服务条件

行政问题协商委员会工作人员代表和 公务员制度委员会秘书处工作组的报告

84. 委员会审议了工作组的一份报告，其中包括关于(a) 审查外地工作地点所用的评分制度；(b) 偿还家属健康检查的费用；(c) 为根据大会第42/221号决议的规定对不具备教育设施或教育设施视为不足地点工作人员援用所改进的规定偿还其寄宿费用而评估教育设施是否充足的指导方针等项建议。委员会记得大会曾要求委员会在1988年年度报告中提出有关这些指导方针的资料。

委员会的决定

85. 委员会决定核可修正评分制度的建议。

86. 关于偿还健康检查费用，委员会决定如下：

(a) 合格的受扶养人可报销的最高数额为工作人员的百分之七十五，因此今后调整的办法也同工作人员的基本数额调整相挂钩；

(b) 自1988年9月1日起，此笔款项每两年付给每位合格的受扶养人一次，如不到两年而工作调派指定的工作地点者亦可发给。

委员会的上述决定在整个联合国系统内每年所涉经费为27.5万美元。

87. 委员会注意到各组织用以确定是否能享受增报寄宿费用的指导方针的资料。增报寄宿费用的指导方针同用以确定教育补助金项下增加的旅行权利的指导方针一样。下列情况可增报寄宿费用：

(a) 工作地点无教育设施；

(b) 只有到一定程度为止教育设施（有些工作地点，尤其是人员较少的工

作地点只具备小学教育，或只有几个科目有中学教育；在人员很少的实地工作地点一般不具备高中以上的教育）；

(c) 教课所用语言不适当（教育所用的语言不是联合国正式语言和或工作地点大多数国际工作人员所说的语言）；

(d) 没有名额（工作地点的教育设施具有所需的特点，但是等候得到入学名额的人不多，或具有特定国籍的人才能入学）。

委员会决定将这些指导方针具报大会。委员会同意工作小组的意见，认为这些指导方针可继续用来确定哪些工作地点可以增报寄宿费用。

88. 委员会要求各组织在1988年10月30日之前提供有关增报寄宿费用权利的起数和费用情况，以便把这些情况报告大会第四十三届会议。

第七章

委员会按照规约第14条采取的行动

招聘政策：在采取招聘妇女的 特别措施方面所获进展

89. 委员会审议了秘书处编写的一份文件，作为目前审查联合国共同制度各组织妇女地位工作的一部分。各组织据报在执行委员会1985年向大会提出的建议方面进展甚微，只有很少数值得注意的例外情况。大多数组织虽然表示拥护提高妇女地位的原则，但这种拥护并不总是落实到行动。从现有的资料可以看出，成功率最高的那些组织都制订了指标并实行监测。

委员会的决定

90. 委员会请主席通过行政首长转商各组织理事会将此事列入下届会议的议程，并就此向委员会第三十届会议提出报告。本项决定特别是针对在提高妇女地位方面进展迟缓和未及采取此类行动的组织作出的。

91. 委员会决定建议各组织：

(a) 强调在最高阶层下决心任何和提升更多的妇女——尤其是在主流（决策和政策层次）职位和高级层次任用和提升更多的妇女——的重要性，如果尚未做到这一点，则应订出具体指标并就此向委员会第三十届会议报告；

(b) 根据先前在这方面的建议，在可行时采取具体步骤扩大和加强同各国招聘事务处的联系；

(c) 如尚未修改个人简历表，则应修改此表，以便让候选人注明是否愿意将履历表送其他机构查阅；

(d) 如尚未修改关于禁止任用家属的工作人员条例，则应修改这种条例，以便在常设员额上任用配偶。

委员会还决定请秘书处在1988年10月即将召开的各国招聘事务处两年一度的会议上同招聘处的代表商量是否可以召开一次特别会议，讨论招聘妇女的共同战略。

第八章

委员会按照规约第15条采取的行动

共同工作人员条例

92. 委员会第二十七届会议审议了制订联合国系统各组织共同工作人员条例的问题。委员会记得1987年3月第二十五届会议针对大会要求公务员制度委员会继续努力争取在更大程度上协调各种工作人员条例的1985年12月18日第40/250号决议，首次讨论了这一项目。委员会一旦完成这一工作便会向大会报告。在这方面委员会指出，共同工作人员条例问题同全面审查专业人员职类和专业人员以上职类的服务条件的结果有联系，因为在审查后可能不得不更改各组织的工作人员条例。

第九章

委员会根据规约第17条采取的行动

委员会建议和决定的执行情况

93. 委员会第二十七届会议审查了各组织执行其建议和决定的情况，特别注重执行由委员会建议并经大会决定的各总部工作地点工资比额表方面的偏差，世界知识产权组织实行薪金校正系数的情况，长期服务步骤和联接职等。

94. 委员会决定：

(a) 感谢各位行政首长定期通报各自组织理事会对委员会决定和建议采取的行动；

(b) 再次要求未在规定日期执行委员会按照规约第10条所作出的建议的组织在今后尽力按建议的日期行事；

(c) 请知识产权组织报告其理事会对关于保护当地货币实得工资的工作人员条例3.1之二的审查情况，供委员会第二十九届会议审议，并授权主席继续催促知识产权组织遵守委员会在这方面的决定；

(d) 再次请联合国尽力把过去执行生活费调整数日期同其组织不同的工作地点的一般事务人员职类和有关职类的有效执行日期同其他组织协调一致；

(e) 请联合国、工发组织和国际原子能机构尽力尽早实施一般事务职类和有关职类的统一的薪金比额表；

(f) 注意到国际海事组织在联接职等方面取得的进展及联合国开发计划署减少适用联接职等的员额数的打算；

(g) 敦促万国邮政联盟和知识产权组织重新考虑是否应继续采用毫无道理的联接职等做法；

(h) 注意到未采取任何行动实行专业人员和以上职等工作人员长期服务的

步骤，也未把这一问题列入对专业人员和以上职类服务条件的全面审查之中（委员会在1987年建议对此类工作人员实行长期服务步骤，但未获大会接受）；

(i) 再次请还未这样作的组织向公务员制度委员会秘书处提供其立法机构有关决议、决定和报告。

第十章

委员会按照规约第18条采取的行动

国际公务员的安全和独立

95. 应独立职工会协调会第二十六届会议的要求，委员会第二十八届会议根据秘书长就尊重联合国及专门机构官员特权和豁免问题向大会提出的年度报告中的资料，审查了国际公务员安全和独立问题。

委员会的决定

96. 委员会决定：

- (a) 请有关组织协调在发生逮捕和拘禁事件后关于保留合同权利的政策；
- (b) 请各组织考虑采取预防措施——如联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处采取的措施和独立职工会联合会建议采取的措施——以确保联合国和专门机构官员的特权和豁免得到尊重；
- (c) 请各组织审查发生逮捕和拘禁后进一步协调同有关会员国的交涉是否可行和有益；
- (d) 强调会员国基于各有关特权和豁免公约和开发计划署标准基本援助协定，有义务保护各组织的工作人员；
- (e) 请各组织尽可能地经常探访受到拘禁的工作人员，减轻他们的孤立感；
- (f) 请秘书处每年提请委员会注意秘书长就此事向大会提出的年度报告。

第二部分

各组织和工作人员代表的
意见以及委员会的讨论情况

第十一章

根据大会第四十二届会议 的决议和决定采取的行动

国际公务员制度委员会职责的行使 及委员会与工作人员代表之间的关系

各组织的意见

97. 国际劳工组织（劳工组织）总干事强调了委员会在保证国际公务员制度高质量中的重要责任，特别是在目前多数组织面临着零点或负数增长及财政困难之际。工作人员服务的条件在过去15年来恶化到如此程度，以致各组织不再能招聘到最高才能的工作人员。各组织不再能与私营企业竞争，而且有些国家更向本国国民提供补助工资。工作人员深感沮丧。如果必须削减预算，应当裁减方案，而不应牺牲工作人员来节省。委员会必须为共同制度工作人员保证可使各组织能以最佳方式开展其方案的工作条件。在这一方面，联合国系统不应当比其他国际公共部门组织的待遇差。改进与工作人员的协商是极端重要的。总干事对工作人员决定不再参加公务员制度委员会的工作表示遗憾。由于没有对话，就缺少理解和多疑，但要有意义的对话和协商，先必须有交流途径。委员会有责任要尽力寻求获得更高的透明度和与工作人员和管理部门的有意义对话的形式。委员会还必须考虑各理事机构的意见。大会是其中之一，但不是唯一的。总干事谈到劳工组织在劳工关系方面的专门知识。该组织准备提供这一方面的咨询和帮助。各行政首长还希望加强与委员会的联系。因此，他希望公务员制度委员会主席能够在行政协调委员会（行政协调会）讨论工作人员事务时出席行政协调会的会议。此外，他还提到公务员制度委员会也在其他组织总部开会的重要性。在这方面，他邀请委员会于1990年在日内瓦劳工组织总部举行夏季会议。

98. 原子能机构代表代表其行政首长表示，该机构极其重视各组织、工作人员代表和委员会之间的有意义对话。各有关方面积极参加全面的审查是必需的。

99. 行政协商会主席及其他组织代表说，各组织对工作人员代表未出席第二十八届会议深表遗憾。但是，他们也认为，这不应打乱会议的重要工作，他们当然也支持全力使工作人员尽早再出席会议。行政协商主席强调了必需改变委员会的工作方法，以使有关各方充分进行对话。此外，委员会必须比过去更明确地说明通过各决定的理由。公务员制度委员会报告草案形式的决定也应避免在最后一刻才提交各组织和工作人员的情形。为此，委员会欢迎公务员制度委员会主席就这一项目提出的建议。各组织认为，在公务员制度委员会和行政协调会的秘书处之间，以及在公务员制度委员会和本委员会成员之间维持最密切的工作联系是很重要的，以致例如向委员会提交的文件中的建议不会来得太突然，并促使各组织必须赶忙审查。行政协调会建议：例如，在全面审查的情况下，可建立一或两个特设三方工作组，以联合编写文件供委员会审议。

100. 关于年度报告的格式，行政协商会倡议：

(a) 大大缩短报告；

(b) 各组织和工作人员的意见不要载入年度报告，而载入会期报告，这样就可以更多地采用简要记录形式。

(c) 年度报告的讨论部分以较生动的方式反映在委员会讨论中有关三方的交换意见，这将可让读者更明确地理解委员会的决定是如何达成的；

(d) 应非常仔细地自行编辑案文，以减少重复并保证更顺畅的陈述。

委员会讨论情况

101. 在就第五委员会内提出的所有问题彻底交换意见之后，委员会协议在1988年将主要处理加强其年度报告的方法，而在以后会议中更谈尽地处理其他问题。

委员会要求秘书处提出语言更简单明了、篇幅更短的报告，反映出委员会的讨论情况及其结论的理由。

102. 对秘书处的独立问题也作了讨论，但认为如果这确是个问题，至今也还未明确查出。委员会的一名成员强调说，公务员制度委员会秘书处的独立问题确实存在，因此必须寻求解决办法。可行办法之一是提高公务员制度委员会秘书处工作人员的薪金额，或探讨其他一些方法。多数成员认为，委员会秘书处的公正和风格是无可指摘的，甚至在最复杂的敏感的问题上委员会也表现出优异的判断。

103. 各成员认识到第五委员会表示的在委员会内部需要更多的协商一致。但是，尽管按协商一致行事是理想的目标，宪章并未要求委员会这样做，有时发表些不同意见是有益的。委员会多数成员都反对第五委员会上的一致建议，即选出候补成员在委员会成员缺席时填补。这被认为是违背宪章和委员的个人责任的。并有人更指出，应当努力提名一些可来出席会议的人士，有人表示，各委员虽确是以个人资格被任命的，但要有候补委员的主张值得再加考虑。委员会成员们认为，委员会的主席轮流担任是不切实际的，因为连续性和经验是很可贵的。而且，与公平地域分配的问题有密切关联，因此不仅涉及主席，而且涉及整个委员会。有人表示，委员会可以就公务员制度委员会主席轮流的问题的向1988年大会提出建议，虽然有些方面例如轮流期限等，将需进一步研究。

104. 委员会同意，国际公务员联合会和独立职工会协调会的停止参加公务员制度委员会的一切活动，使得必须紧急地审议这一问题。根据宪章第29条第2款和议事程序规则第37条，并无法定要求国际公务员联合会和独立职工会协调会参加公务员制度委员会工作。但是，根据第37条——该条要求与行政首长和工作人员尽可能充分磋商——的脚注，工作人员代表的参加是极重要的。委员会认为，应尽力使工作人员代表恢复参加1989年3月的下届会议工作。国际公务员联合会和独立职工会协调会的指责委员会在达成其决定和建议之前未考虑工作人员代表的意见，不理睬工作人员的关切问题，以及指责委员会是第五委员会的政治工具而不

是独立的技术机构,这些都是没有根据的,因此也是不能接受的。结论是,行政协调会应当非常仔细地考虑已经发展的情况,并采取适当的主动,以保证共同制度的继续维持。经验表明,这一制度是对各组织和工作人员广泛有利的。

105. 委员会承认,其程序和工作方法有可改进之处。(委员会各成员认为,要召开行政会议在各主管之间交换意见,因为他们对委员会的决定要集体负责。)他们指出,当委员会不开会期间,成员们一般得不到关于共同制度发展的资料。因此,需有会前的简介使成员可更充分地熟悉将要审查的项目。还有人认为,如委员会在纽约以外的总部开会,它应有更多机会与行政首长的工作人员讨论。

106. 委员会主席告知成员,他从与工作人员代表讨论后的理解,代表们要求有一在共同制度基础上谈判的机构。但是,这个问题要由雇主来解决。

107. 关于其年度报告的形式,委员会的结论是,分歧的意见一般将载于第2部分委员会的讨论中,并说有例外情况是,即关于主要问题有分歧意见时,则将反映在第一部分之中。

第十二章

专业人员以上职类的服务条件

A. 专业人员以上职类的薪酬

1. 美国联邦公务员制度和联合国系统

公务员制度的薪酬差幅的演变

委员会第二十七届会议的审议情况

各组织和工作人员代表的意见

108. 行政协商会主席说，行政协调会在委员会上届会议阐明，认为自1984年以来冻结薪酬的办法妨碍各组织有效执行其职务。行政协调会认为，一俟差幅降至中点115以下，上述冻结办法就应当尽快解除。行政协商会继续抱持这一原则立场。实际应在何时撤消冻结薪酬是一项技术决定，要看计算差幅时列入的各种因子的变化情况而定。按照公务员制度委员会秘书处文件提供的资料而论，现在可以看出，可能及早撤消纽约薪酬冻结的原因是生活费差幅急剧增加，因而引致1987年9月推行的地区外物价累进因素的实施。由于新累进因素旨在更确切反映工作人员的采购型态，并非有意增加纽约与华盛顿特区之间的生活费差幅。因此，行政协商会总结说，1988年2月因新的地区外物价累进因素突然实行而撤消工作地点差价调整数冻结办法并不适当。在世界各地恢复使用从前的地区外物价累进因素也不是解决办法，因为将带来正是新办法力求矫正的缺点。工作组关于币值波动的报告所开列的办法是一种解决之道，但需要调整数咨委会提供技术性意见；行政协商会愿意采取这一解决办法。另一种方式是采用“旧的”地区外物价累进因素，但以华盛顿特区和纽约为限，这种方式具有简单和保持差幅计算法尽量与大会提供的资料相协调。

109. 国际公务员联合会主席说，联合会从前曾建议，把规定期间改为依照历年，以便与比较国的规定期间互相配合。国际公务员联合会于1988年2月初举行理事会会议时，公务员制度委员会主席告知国际公务员联合会的成员：预计于2月1日撤消冻结。公务员制度委员会所得的资料证实，1988年2月1日纽约应实施工作地点差价调整数第8级。尽管此事比预料的要早些，但国际公务员联合会强调，1988年6月撤消冻结有可能实现。举例说，如果美元大幅度上升，则可能会延迟解冻。1987年委员会决定修改地区外物价累进因素，以期工作地点差价调整数更实际地反映币值波动。但是，美元下降这么多，使上述决定产生反响，这是无人能够预料的。毫无疑问，将来委员会必须再次审查如何计算生活费差幅的问题，也许可以只根据地区内开支。如要维持委员会的信誉，则1987年7月关于上述修改的决定无论如何不应有追溯的作用。国际公务员联会对行政协商会建议的程序是否合法极表关切，已经向其法律顾问提出咨询。国际公务员联合会深信委员会将尊重自己通过的规则和决定，即使它将来更改计算生活费差幅的方法，也要在2月撤消冻结。

110. 独立职工会协调会的代表说，无法获得有关1984年纽约冻结工作地点差价调整数以来各组织节省多少经费的数据。但是，现在人们似乎对纽约提前几个月“撤消冻结”工作地点差价调整数的所涉经费问题感到关切。独立职工会协调会代表超过10,000专业人员，他们都焦急地等待当前的审议结果。如果人们对计算方法感到关切，他建议在1988年2月1日纽约的工作地点差价调整数“解冻”后把有关地区外物价累进因素的具体问题提交调整数咨委会。

委员会的讨论情况

111. 委员会说明，1987年7月的会议决定修改地区外物价累进因素算法时，研究了通货膨胀和币值波动对工作地点差价调整数制度的影响问题。委员会的第十三次年度报告阐明了这一事实。⁷ 委员会还基于这一因素把决定修改计算地

区外物价累进因素方法的所涉财政问题告知大会。

112. 1987年7月决定改订地区外物价累进因素，以期减少币值波动对实得工资的影响。委员会是根据章程第11条在其职权范围内作出这一技术决定的。该项决定对纽约和华盛顿特区工作地点差价调整指数的影响未经委员会审议，其对差额的影响也未经审议，因此没有向大会报告。后来就差额方面对该项决定展开进一步审查，反映采用订正地区外物价累进因素事实上对纽约和华盛顿特区的工作地点差价调整指数有所影响，对这两个城市的生活费差幅也有影响——这是差额计算法中一个组成部分。计算地区外物价累进因素的订正程序产生的影响将带来重大的所涉财政问题，这是委员会始料不及的。

113. 委员会指出，迄今向大会提交的差额计算结果（包括自委员会提交第十一次年度报告以来所报告的）⁸都以纽约和华盛顿特区的工作地点差价调整指数为基础，按照从前的地区外物价累进因素计算。委员会第十一次年度报告附件一第17段说明，纽约和华盛顿特区的工作地点差价调整指数在全面调查期间已按照劳工统计局的有关消费品物价指数来予以调整。但是，为了便利每年向大会提交报告，常常把地区外因素列入差额计算中。

114. 同时，委员会指出，已在第十三次年度报告中提出有关修订计算薪酬净差额方法的建议。⁹委员会还就其建议所涉这方面的问题列出详细资料，说明按照现行薪酬净差额的计算方法，纽约应于1988年6月1日把工作地点差价调整数提高一级，如果按照委员会建议的订正方法则纽约应提前在1988年1月1日把工作地点差价调整数提高一级。

115. 大会按照上述资料，决定维持现行薪酬净差额计算法。大会没有详细说明所用方法的细节。事实上大会具体说明了各成员在探讨委员会的报告时感到很复杂和很艰深。因此，在选择方法时十分着重这两种方法的预期成果问题。可以假定，大会决定维持现行薪酬净差额计算法，包括从前的地区外物价累进因素在内，

显然了解纽约将于1988年6月提高工作地点差价调整数一级，并将准备接受其所涉经费问题。

116. 鉴于前述情况，委员会最后认为，不应无视大会的设想，尤其是关于纽约和华盛顿特区的工作地点差价调整指数的设想。大会的决定暗示，将会继续采用委员会过去所采用并已向大会提出报告的程序及接受其对薪酬净差额各方面所产生的结果。

117. 因此，委员会同意，直至1987年8月仍然采用的地区外物价累进因素旧算法应用来计算纽约和华盛顿特区的工作地点差价调整指数，而1987年7月核准的地区外物价累进因素订正算法将继续适用于所有其他工作地点。关于这个问题，委员会认为，纽约和华盛顿特区采用一种算法，所有其他工作地点采用另一种方法，将会产生一些混乱情况。但是，委员会指出，有关新订地区外物价累进因素的决定只是试验性质，为期一年，至1988年8月31日止。正如上文第37(d)段所示，委员会决定，1987年7月核准的计算地区外物价累进因素程序将继续适用于纽约和华盛顿特区以外的所有工作地点，直至1989年8月31日为止。

委员会第二十八届会议的审议情况

各组织的意见

118. 行政协商会主席说，按照公务员制度委员会秘书处提出的一项建议，各差额期间的薪酬净差额将保持115左右。各组织对这项建议太过呆板表示关切。行政协商会相信，大会在制订一个差幅和一定期间的合适中点时，可能没有考虑到上述的呆板问题。

119. 行政协商会认为，按照工作地点差价调整数制度的正常作业，纽约的差额应在110至120的范围内一事（其中规定，由于生活费的变化，应执行工作地

点差价调整数增加一个级)，应当继续维持，但以核准一级后的差幅不会超过120为限。当用作比较的公务员制度获准加薪之日，通常应准工作地点差价调整数增加一个级，但以为此准予增加一级后在两年期内计算的差额不会超出114至116的范围为限。执行此一规定所产生的薪金指数不能超过纽约在同一天执行的工作地点差价调整指数。换句话说，按照此一规定准予加薪的幅度应以纽约工作地点差价调整数暂停采用所扣押的数额为范围。

委员会的讨论情况

120. 委员会注意到调整数咨委会的建议，当华盛顿特区下次对各地进行调查时，应当计算联合国共同制度的纽约及华盛顿特区人员的地区内支出比较数额的指数。这一指数应用作计算纽约和华盛顿特区的生活费差幅的基础。在进行新的全面生活费调查前，应修订这一指数，即比较一定期间内纽约劳工统计局的消费价格指数和华盛顿的劳工统计局消费价格指数而予以增加（或减少）。按照这一程序算出的生活费差幅以12个月的平均数（变化平均数）计算，并用以决定差额。委员会又考虑建议以历年为准，因为过去五年来美国公务员在1月1日获准加薪，不在10月1日加薪。委员会大多数成员认为，上述改变将会改进和简化薪酬净差额的计算办法。但是，由于大会要求目前维持现行的差额算法，上述改变只是委员会进行审查的一部分，供1990年大会第四十五届会议审议。

121. 关于委员会决定保持差幅在中点115之间一事，一位成员认为，当大会核准薪酬净差额在110至120之间时，它预期差额会在这个范围内升降。委员会拟订的指导方针将会使大会的决定采取较狭义的解释。

2. 美国联邦公务员制度和联合国系统的补偿总额的比较

各组的意见

122. 行政协商会指出,如果在1988年7月1日而非6月1日进行计算的话,将会得出不同于111.7的非离国服务补偿总额差数。这是因为联合国系统内从1988年7月1日起开始增加缴交养恤金数额和健康保险费率。各组织支持使用相同12个月参考期间作为计算薪酬净额差数的提案。

123. 行政协商会提议暂停关于委员会要求的1989年3月计算补偿总额方法的进一步研究,而将这项工作列入拟议的全面审查内。

委员会的讨论情况

124. 委员会指出,已计划在其第二十九届会议审查计算补偿总额方法,以期响应大会第42/221号决议提请制订计算应享权利总额方法和将其建议提交大会第四十四届会议。它审议了行政协商会关于把本项目列入全面审查的提案,但是赞同遵守其核定日程表,以便遵照大会的请求。

3. 找出薪酬最高的国家公务员制度

125. 行政协商会指出,这项研究属初步性质,并有必要澄清若干方法学问题,特别是分析养恤金福利所使用的一些假设。行政协商会为协助委员会的审议工作,进行同澳大利亚和日本国家公务员制度的职级对等比较研究,并收集经济合作与发展组织(经合发组织)、欧洲共同体和世界银行的薪金数据。行政协商会根据所收资料,总结指出,尽管日本公务员制度的职业结构非常不同,可能非常值得对该国公务员制度进行进一步研究,而且值得对经合发组织、欧洲共同体和世界银行展开详细的职级对等比较。

126. 行政协商会认为，最重要的问题不单纯是如何查明薪酬最高的国家公务员制度，而是如何将这个项目的工作与行政协商会认为应看作全面审查的一部分的其他领域联系起来。此外，行政协商会建议，不管如何进行职级对等研究，范围都应限定，并建议可以按照国际公务员咨询委员会（公务员制度咨委会）和委员会最初所使用的方法。

委员会讨论情况

127. 委员会指出，在查明薪酬最高的国家公务员制度方面，生活费测定对薪酬比较所起作用特别有关。它又指出，调整数咨委会已在前一次研究这个项目时处理了这个问题，而且目前这一次研究由于时间和资源的限制没有考虑到调整数咨委会的建议。有人认为，如果使用工作地点差价调整数制度来测定有关工作地点的生活费，同德意志联邦共和国进行进一步比较将是没有理由的。工作地点差价调整数制度反映波恩比华盛顿特区或纽约的生活费为高，将可总结说，德意志联邦共和国并非比目前的比较国更适宜。但是，委员会秘书处指出，如果使用德意志联邦共和国测定其本国生活费所用的办法，可能得出相反的结论。委员会认为，尽管调整数咨委会提出上述建议，委员会还没有充分审议计算有关工作地点之间生活费的差额方面应该使用的方法问题。

128. 委员会的结论是，若干可能比较国间薪酬比较是提请大会注意的备选办法之一。据此，它认为其秘书处和行政协商会的初步研究是将进一步审议本项目作为其全面审查的一部分的有益起点。

4. 补助金

委员会讨论情况

129. 委员会指出，鉴于涉及主权国家，不能够强制执行，但答允继续提请会员国和各组织注意，给予补助金和克扣是不适宜的。它又促请各组织就这个问题对其工作人员承担其职责。委员会秘书处进行审查时，尽管由于会员国响应不多而

未臻完备，但反映给予补助金的行径有增无已。委员会对这些事态发展极为关切，因为这些情况会引致工作人员有不平等待遇。委员会又说，关于在各组织服务的会员国国民的应偿还和不必偿还借款没有进一步资料，因此总结说，将来也许会再审议这个问题的情况。

130. 几位成员说，发给补助金的会员国把这种行径与共同制度的薪酬数额和在国外任职者的高昂生活费联系起来，这是大会提请对专业以上职类的服务条件进行全面审查时应予研究的问题。

B. 与工作地点差价调整数有关的问题

工作地点差价调整数问题咨询委员会

关于第十三届会议的报告

各组织的意见

131. 行政协商会主席说，今后各工作地点调整薪酬的方法是全面审查专业人员以上职类服务条件的一个主要组成部分。调整数咨委会当前的建议强调三点：(a) 委员会在第二十六届会议设立审查使工作地点差价调整数制度不受通货膨胀和币值波动影响工作组，立刻通过该工作组的建议是重要的事项；(b) 定期进行调查；(c) 必须在全面审查的范围内进一步研究调整数咨委会提出的一些建议，这些建议与现行的程序有重大差别。

委员会讨论情况

工作地点差价调整数制度的全面审查

132. 委员会说，依照现行按地调查的方法，把进行调查的工作地点和纽约的开支都计算在内。但是，这种程序对于商品供应很差的外地工作地点带来偏差，因为该工作地点的工作人员被迫自国外大批采购，往往采用硬货币。如果对这些国家只用当地开支来计算地区内和地区外开支，不列入纽约的开支情况，则可尽量减

少其工作地点差价调整指数的误差。正是基于这一因素，委员会才核准第 3 3 (b) 段所载的计算工作地点差价调整指数修正办法。

生活费调查法

133. 委员会注意到调整数咨委会建议，现行的全面按地调查周期为六年，应当改为 10 年，中期调查则从当前的三年一次改为五年一次。但是，各组织表示，认为应当保留现行的周期。关于这方面，委员会从其秘书处获悉，开支比重以全面按地调查中收集的数据为依据，大部分工作地点在十年内通常都很少改变。但是，有些工作地点由于工作人员构成和经济状况的改变，可以预期开支比重在较短期间会有变化。因此，委员会主张采取折衷办法，计划每八年举行全面按地调查，每四年举行中期调查。开支状况有重大改变的工作地点，由于当地发生通货膨胀率急速上升、当地货币大幅度贬值、货物供应和劳务减少等变化，应在需要时举行小规模调查来予以衡量。

伦敦、蒙特利尔、巴黎、罗马和华盛顿特区生活费调查结果的报告

134. 据指出，由于委员会决定冻结执行调查结果（载于本报告第 4 1(c) 段）前以当地货币计算的薪酬，因此工作人员的工资比按照调查结果应付的为高。但是，以当地货币计算的冻结数额将作为最低和最高数额的范围，直至执行调查结果之日以当时的汇率计算增加工作地点差价调整数一个级时为止。因此，下一个增加工作地点差价调整数将会延迟，超逾工作地点差价调整数制度的正常作业所产生的日期。这样就会略为减少由于决定不裁减以调查结果为基础的薪酬而造成的增添支出。

C. 专业人员以上职类服务条件的全面审查

各组织的意见

135. 行政协商会提交组织资源咨询公司编写的报告，该公司是各组织所雇用的

一家专业研究补偿问题的顾问公司。组织资源咨询公司与联合国系统三个薪酬专家合作写成该报告。顾问专门负责研究补偿组成部分，包括薪金和离国服务福利金在内。因此，并未包括抚养恤金、医药保险和假期等所有服务条件在内。尽管该报告只载有一种新补偿制度办法，但是，顾问和合作小组在审议时考虑和删去几种他们认为不可行的其他办法。

136. 行政协商会指出，顾问的建议以改组为主，因而没有为修改的制度构架中按照保持不变的一个或多个比较国的薪金来确定薪酬的问题提出答案。行政协商会对该报告表示欢迎，表示顾问的建议具有创见和深远的意义。当然有实质问题和细节需要作进一步严肃的研究、分析和尝试，长远来说，并不是所有建议都可以接受的。

137. 行政协商会认为，顾问的报告可以对全面审查提出重要的投入。各组织和工作人员代表在这一过程的每一步都必须全面地积极参与：这种参与将会促进任何订正补偿制度的技术稳健性、广泛接受性和行政可行性。因此，行政协商会建议设立涉及下列领域的工作组：

- (a) 比较国；
- (b) 工资总额；
- (c) 按考绩定工资和分等结构；
- (d) 鼓励调动和恶劣环境服务奖励。

138. 公务员制度委员会和行政协商会秘书处应当分头进行有关这些重要领域的实质组成部分的研究和发展工作。有些进行中研究（例如有关最高薪酬公务员制度和补偿总额方法）应在全面审查中重新整理，其他研究应予以改订，以求最优先进行全面审查。此外，调整数咨委会的工作方案需要修订，以便注意关于简化工作地点差价调整数制度的建议。因此，行政协商会重申最近在调整数咨委会中提出的建议，即应于1989年初举行调整数咨委会特别会议。

委员会的讨论

139. 委员会以提交的文件（包括行政协商会顾问的报告）为依据就全面审查的各项问题进行了初步讨论。关于行政协商会提交的顾问报告，委员会认为，尽管内载一些新颖的引人入胜的建议，但是在委员会现阶段的审查中，对这些建议表示立场的时机还未成熟。不过，委员会认为，在进行审查时，除其他已经提出和可以发展的建议外，可以对这些建议作进一步研究。

第十三章

两职类都适用的服务条件

A. 教育补助金

各组织的意见

140. 因为关于这个项目的提议来自行政协商会，因此各组织的意见载于本报告第一部分（见第74段）。

委员会的讨论

141. 委员会指出它已经同意有充分理由要提高教育补助金的数额，剩下的主要问题是教育补助金应提高到什么程度。行政协商会在1987年7月和1988年7月这两个会议上提出的统计数字就教育费用的大量增加而言是可以相信的；委员会特别指出上次1983年修订教育补助金数额以来，与教育有关的支出的增加往往比通货膨胀率高很多。以学费而言，委员会指出自1982/1983学年（制定现行数额的参考期间）以来在七个总部工作地点有关学校学费增加了21%到121%，在相同期间这些地点的通货膨胀率则是18%到64%。委员会认为，教育补助金绝对数额的决定必定涉及一些判断。然而委员会认识到，即使有拟议的增加，接受教育补助金的工作人员仍然必须负担至少25%教育子女的费用。有些委员较喜欢以不同格式开列教育费用的数据，例如以学费而言，计算加权平均数而非简单的平均数，或更详细列出工作人员子女就读的学校的种类。然而，根据所提出的数据，委员会相信提议增加50%是合理的。

B. 抚养津贴

各组织的意见

142. 行政协商会主席说，各组织仍然一致地支持大量增加专业人员的抚养津贴，

因为上次审查后已过了相当时间（子女津贴是六年，二级受扶养人津贴是十年）。各组织指出订正上次审查时提出的方法是不合理的。经过长时间的讨论后，行政协商会决定支持另一种方法，这个方法是根据1982年以来在七个总部工作地点抚养津贴的加权平均百分率增加，但条件是采用现行货币最低价或1988年4月30日结束的12个月的平均汇率，但以对某个工作地点的工作人员较有利的一个为准。各组织的结论是，这是一个公平而合理的方法，而且完全符合它们对教育补助金所持的立场。

委员会的讨论

143. 委员会审议了这个项目与它即将全面审查专业人员以上职类的服务条件的关系。委员会注意到所审议的一些问题，例如决定子女津贴和二级受扶养人津贴的数额所用的程序将包括在全面审查中。在这方面大家同意从短期和长期观点探讨这个项目。在长期方面，委员会决定将适用于专业人员以上职类的抚养津贴问题列入它对他们服务条件的全面审查中。在短期方面，委员会决定探讨所有其他有关的问题，例如抚养津贴的数额，指出自上次审查这些津贴后已分别过了六年和十一年，而在那期间费用大量增加。

144. 关于专业人员以上职类子女津贴数额的决定，委员会审查了其秘书处提出的五个可行方法的利弊，其中包括利用：

(a) 根据社会立法在七个总部工作地点只有一个小孩的减税和支付的加权平均（当地做法）（现行方法）；

(b) 现行方法（以三个子女而非一个子女的平均数来修改）；

(c) 上次1982年在七个总部地点审查子女津贴后当地做法数额的加权平均百分比增加数；

(d) 每个工作地点 P - 4 第六级报酬净额（基薪净额加上工作地点差价调

整数)的固定百分数,该百分率是当地做法数额的加权平均数,以七个总部地点 P-4 第六级的报酬净额的百分数表示;

(e) 比较国当地做法数额以 P-4 第六级报酬净额的百分数表示。

在审议上面每个方法的利弊后,委员会决定将注意力集中于上面的(c)和(d)两种方法。

145. 关于方法(d),委员会指出它将继续在所有总部工作地点反映受抚养儿童方面的减税和支付。此外,津贴数额将与每个工作地点的报酬净额有直接关系,以便考虑到纽约和所有其他工作地点在生活费方面的差异。委员会将立即针对生活费和汇率的变动采取行动,从而消除货币最低限度措施的需要。这个方法与用于一般事务人员及有关职类的方法类似,执行起来较简单。但是它会增加工作地点差价调整数很高的工作地点和工作地点差价调整数很低的工作地点之间现金报酬总额方面的差别,而使各组织将工作人员从高的调到低的工作地点差价调整数地点时所经历的困难加剧。另一方面,委员会注意到所有儿童中超过75%——其中包括66%的学龄儿童——住在工作地点。因为儿童方面的大多数实际支出是在工作地点,因此这种差异可通过使购买力平等来为之解释。委员会也注意到,因为这个方法使津贴与报酬净额挂钩,因此,津贴——因此也就是生活费用——会自动上升,无需委员会另外审查。

146. 关于上面的方法(c),委员会指出,象方法(d)一样,这个办法在所有总部地点都继续考虑到受抚养子女方面的减税和支付。然而,不要象1982年那样将以当地货币表示的当地做法数额的美元相对数额加权来决定津贴数额,而是计算从1982年审查到1988年4月1日以当地货币表示的当地做法数额的平均百分数的增加,再以每个总部工作地点专业人员以上职类的工作人员人数的加权计算来得到这个数额。利用最近得到的数据,在七个总部工作地点所在国根据社会立法的减税和支付已增加了50%,如应用于现有的津贴\$700,则津贴应为\$1050

在这个办法下，当地货币和美元之间汇率变更产生的变动不会影响津贴数额；津贴数额的修订将完全根据七个总部地点当地做法的变动。

147. 应委员会建议，大会曾提出1979年1月1日生效的抚养津贴的当地货币最低限额（第33/119号决议），以防止当地货币和美元之间汇率变动所造成的购买力减少。在当前的审查中，委员会注意到一方面工作人员受到保护，不会因汇率变动而遭到损失，另一方面有任何好处则全由他们拿去。委员会因此决定，如果保留最低限额，则应采用一个相应的最高限额，以便以某种汇率冻结当地货币支付的津贴。

148. 委员会热烈讨论了将美元数额变成当地货币以构成最低限额和最高限额时各种平均汇率的利弊；在所有工作地点似乎没有任何一个是可以接受的，这是由于所涉及的货币没有同美元同样地变动。虽然在许多工作地点工作人员都得到很大的好处，但是在其他许多工作地点他们遭受大量损失。委员会因此探讨一种可行方法，以取消最低限额或最高限额的需要，并且使所有工作地点的津贴平等。这个办法包括在实行薪金校正系数的那些国家确定当地货币数额，并在所有其他国家确定美元数额。

第十四章

外地服务条件

行政问题协商委员会、工作人员代表和公务员制度委员会 秘书处工作组的报告

各组织的意见

149. 行政协商会支持工作组的提议。它也要求委员会谅解，因各组织目前没法提供大会要求的关于食宿费用的额外偿还的案件数目及有关费用的资料。那些资料1989年才能提供，因为各组织还在处理关于那种权利的要求。

委员会的讨论

150. 委员会审查了关于订正评分办法的提议，并且注意到对现有权利的最低限度的影响。

151. 关于偿还合格受抚养人的身体检查费用的提议，委员会认为，所建议的百分数提供更有意义的偿还数额，而且同时确认各组织支付受抚养人身体检查费用的责任少于支付工作人员身体检查费用的责任。

152. 委员会回顾在其第十二届会议上已制定享有额外教育旅行的权利的标准，大会第三十五届会议也已核可这项标准。委员会审查了这些标准，注意到各组织也利用这些标准来评价外地工作地点的教育设施是否适当，以便决定应否享有额外偿还寄宿费的权利。委员会指出，各组织尚无能力就这种个案的数目及有关费用提出报告，但是认为它们至迟可在1988年10月底——就是在大会第五委员会审议委员会的年度报告之前——提供这类资料，这样这些资料可以列入增编。

第十五章

委员会按照规约 14 条采取的行动

征聘政策：在采取征聘妇女的特别措施方面所获进展

各组织的意见

153. 行政协商会主席说，向各组织提出大量建议的日子可能已经过去了，通过问题表来监测这种建议实施情况的作法也不再是适宜的了。大多数组织已经在致力于改善妇女地位和增加这些组织的秘书处中工作的妇女人数。几乎所有组织都取得了一些可以报告的进展；公务员制度委员会应更仔细地研究目前的情况。在今后的任何有关这个专题的文件中，应着重指出各组织采取的成功的首创行动的例子。例如，对妇女在选拔委员会中的作用进行分析可能很有意义。如果委员会认为有必要研究关于进展缓慢的意见，应将这些意见交给有关组织的行政首长处理，而不是交给理事机构处理。行政协调会难以同意秘书处关于设立中心的建议，尽管这样做可以重申最高层领导机构对妇女就业和提升的承诺。行政协调会可以接受关于与各国征聘事务处的联系的建议，但只应限于那些已经有这种联系的组织；关于修订履历表的建议已经得到行政协商会的赞同。行政协商会认为，在废除关于禁止利用常设员额雇用配偶的工作人员细则的建议问题上，要求各组织废除用于其它具体目的的工作人员细则是不适当的。行政协商会也不会同意公务员制度委员会就制订有关态度变化的特别机构间课程所提的建议。行政协商会已同意将这种课程纳入其它培训活动中会更有益处。

委员会讨论情况

154. 虽然委员会成员了解很多组织由于削减人员而面临的困难，但他们对自从 1986 年提交委员会的最后一份全面报告以来在改善妇女地位方面缺乏进展表示失望。使委员会特别失望的是缺少 P-5 职等以上的妇女，这个缺陷在各组织和

公务员制度委员会秘书处都存在。委员会指出，在人事管理方面不缺乏妇女，在行政协商会这样的机构中缺乏妇女造成了一种信任问题，特别是鉴于各组织的一些代表在谈到在那些很少雇用妇女的工作领域中的特殊征聘困难时所发表的意见。

155. 委员会的一位成员对取消提高妇女在秘书处地位协调专员办事处表示遗憾。接着，就公务员制度委员会之内为物色妇女来填补最近的高级别空缺作出何种特殊努力交换了意见。委员会成员认为，可能需要重新估价空缺通告中的资格要求，以确定这些要求是否限定得过分狭窄。

156. 在有关雇用配偶的建议问题上，一位成员认为，特别是在较小的组织中，不宜于雇用配偶，可能会造成问题；但是，他不反对在一名工作人员与另一名工作人员结婚后继续雇用该工作人员。

第十六章

委员会按照规约第17条采取的行动

委员会各项决议和决定的执行情况

各组织和工作人员代表的意见

157. 行政协商会说，有些组织短时期采取偏离委员会建议和决定的行动是由于财务危机所致。这些机构尽管面临财务困难，仍尽其所能地充分遵守公务员制度委员会的建议和决定，但在某些情况下不得不采取特别措施。很多关于联接职等的资料不涉及联接职等本身，而涉及在雇用工作人员的最初服务阶段其职等低于所任职务的叙级职等的通常作法。这样做是因为求职者的资历或经验不足，不宜在开始时就给予那种职等。

158. 在第二十七届会议上，工发组织的代表表示，工发组织已实施了委员会在1987年7月的会议上提出的关于日内瓦的总务工作人员和有关职类中的工作人员的薪金和津贴的建议，只有关于1987年3月1日起实行总务工作人员新薪金表的建议除外。会员国、工发组织工作人员代表和总干事之间一直在就这个问题进行不断的审查和协商。1988年2月22日，与工作人员代表达成了一项协议，预期将于1988年4月1日实行新薪金表，包括1988年3月应进行的临时调整。这项行动将使工发组织工作人员的薪金表与设在维也纳的其它机构的工作人员薪金表相一致。

159. 国际公务员联合会主席说,公务员制度委员会秘书处对知识产权组织维持关于保护实得工资的工作人员条例第3.1条附页所进行的严厉批评进一步证明,该秘书处对不执行公务员制度委员会决定的较小组织的抨击比对较大组织的抨击严厉得多。只是在发出了罢工的号召后,工作人员才使工发组织的管理人员同意实施委员会关于一般事务人员薪金调整的建议。联合国系统在日内瓦的所有工作人员坚持应根据正常的惯例实施公务员制度委员会的建议。他们要求委员会对实施维也纳一般事务人员调查的结果方面的7个月的拖延持坚定立场,因为这种拖延完全是由于这些组织的财务和政治危机所致。

160. 独立职工会协调会呼吁这些组织公平而及时地实施委员会的决定。推迟实施这些决定会使这些组织的工作人员做同样的工作而享受不同的福利和薪酬。独立职工会协调会对以下事实表示遗憾:联合国没有实行公务员制度委员会早些时候讨论过的长期服务薪级。独立职工会协调会支持在P-3, P-4和P-5职等实行联接职等的制度,以便从外界吸收有必要能力的工作人员,并保证他们的职业进展。

委员会的讨论情况

161. 委员会不同意独立职工会协调会关于秘书处往往抨击较小的组织的言论。公务员制度委员会在实施它的一些决定和建议方面与知识产权组织之间发生过一些异议。它注意到工发组织的解释,就是如果这些组织不是处于财务困难中的话,它们一定会彼此协调一致地实施委员会关于一般事务人员薪金的建议。作为对行政协商会所提出的问题的答复,委员会获知,其秘书处在确定那些有联接职等的组织时,只包括其工作人员在被提升到较高职等之前长期处于较低职等而提升后职责不变的那些组织。委员会指出,劳工组织愿意在全面审查的基础上重新研究它对长期服务薪级问题的立场。

第十七章

委员会按照规约第 18 条采取的行动

国际公务员的安全和独立

各组织的意见

162. 行政协商会主席注意到公务员制度委员会秘书处应独立职工会协调会的要求提供的资料。行政协商会支持以下结论：适用于工作人员被逮捕和拘留情况的现行程序正在比较正常地发挥作用。

委员会的讨论情况

163. 使委员会受到鼓舞的是，联合国秘书长去年在工作人员被拘留的情况下施加的压力产生了预期的效果。但委员会关切地注意到，虽然联合国《安全手册》规定了谋求会见被拘留工作人员的程序，但在一些情况下，有关当局未允许及时会见被拘留者。

注

1. 劳工组织, 粮农组织, 教科文组织, 民航组织, 卫生组织, 万国邮盟, 国际电信联盟, 气象组织, 知识产权组织和原子能机构。

2. 总协定和农发基金。

3. 《大会正式记录, 第四十届会议, 补编第30号》(A/40/30)和Corr.1) 附件一。

4. 《同上, 第四十二届会议, 补编第30号》(A/42/30和Corr.1), 第165-166段。

5. 《同上, 第四十一届会议, 补编第30号》(A/41/30和Corr.1和2), 第125-126段和《同上, 第四十二届会议, 补编第30号》(A/42/30和Corr.1) 第170-173段。

6. 这个要求是委员会在其1988年3月的会议上提出的。从1988年4月1日起, 设在维也纳的所有组织都实行适用于维也纳一般事务人员和有关职类工作人员的同样薪金表。

7. 《同上, 第四十二届会议, 补编第30号》(A/42/30和Corr.1) 第167-169段。

8. 《同上, 第四十届会议, 补编第30号》(A/40/30)和(Corr.1), 附件一。

9. 《同上, 第四十二届会议, 补编第30号》(A/42/30和Corr.1), 第83-87段。

附件一

纽约联合国官员与哥伦比亚特区华盛顿美国官员按每一职等
第一级薪酬净额的比较

(1987年10月至1988年9月)
(差额以1988年5月为准)

约总联合国官员		美国华盛顿官员				联合国/美国比率 (美国华盛顿=100)	计算总比率 加权数
职等	薪酬净额	职等	每一职等薪酬净额	加权数	加权薪酬净额		
P-1/1	25 072	GS 9/1	19 797	100	19 797	126.6	2.8
P-2/1	31 614	GS 11/1	23 742	62	25 350	124.7	13.5
		GS 12/1	27 974	38			
P-3/1	38 055	GS 12/1	27 974	45	30 770	123.7	23.1
		GS 13/1	33 058	55			
P-4/1	45 416	GS 13/1	33 058	33	36 477	124.5	28.6
		GS 14/1	38 161	67			
P-5/1	54 554	GS 15/1	43 728	92	44 838	121.7	21.5
		SES 2	55 208	8			
		SES 4	58 695				
D-1/1	60 032	GS 16/1	50 340	6	57 561	104.3	7.8
		SES 1	53 147	13			
		SES 4	58 695	75			
		SES 5	60 169	6			
D-2/1	67 577	GS 17/1 ^d	55 347	7	58 730	115.1	2.7
		GS 18/1 ^d	55 347	9			
		SES 4	58 695	50			
		SES 5	60 169	29			
		SES 6	61 573	5			

纽约/华盛顿按生活费用差额调整前的加权平均比率: 122.0

纽约/美国华盛顿生活费用比率: 108.1

按生活费用调整后加权平均比率: 112.9(差额)

附件一(续)

- a 包括8个月7/ + 2级(乘数43)和4个月8级(乘数48)的服务地点差价调整数。
- b 根据公布的1987年1月1日和1988年1月1日生效,有效期分别为3个月和9个月的薪金表(包括按照规定发给的奖金和特别奖金)。
- c 这些加权数相当于1986年12月31日在总部和各常设办事处服务的联合国共同制度P - I至D - 2职等工作人员。
- d 仅限于总等级表规定的基薪比率最高限额。

附件二

补助金

A. 1988年7月1日为止收到的,各会员国
对公务员制度委员会主席1987年
5月26日和1988年1月12日信的答复

会员国	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
阿尔及利亚	无		
阿根廷	无	无	
澳大利亚	无	无	
奥地利	一例 (住房)	无	无
巴哈马	无	无	无
巴巴多斯	无		
比利时	无	无	无
不丹	无	无	
博茨瓦纳	无	无	
巴西	无	无	
布基纳法索	无	无	
加拿大	两例	无	
佛得角	无	无	
哥伦比亚	无	无	
科摩罗	无	无	
塞浦路斯	无	有 ^a	

附件二(续)

会员国	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
民主柬埔寨	无	无	
丹麦	无	无	有 ^b
埃及	无	无	
埃塞俄比亚	无	无	
斐济	无	无	无
芬兰 ^c			
德意志联邦共和国	有	无	
希腊	无	无	
几内亚比绍	无		
圭亚那	无	无	
海地	无	无	
洪都拉斯	无	无	
匈牙利	无	无	
冰岛	无	无	
印度	无	无	无
印度尼西亚	无	无	无
伊拉克	无		
爱尔兰	无	无	
以色列	无		
意大利	提到资金		
牙买加	无	无	无
日本	有		

附件二(续)

会员国	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
利比里亚	无	无	
马达加斯加	无	无	
马拉维 ^d			
马耳他	无	无	
毛里塔尼亚	无		
毛里求斯	无	无	无
墨西哥	无	无	
摩洛哥	无	无	
荷兰	无	无	无
新西兰	无	无	
尼加拉瓜	无	无	
尼日利亚	无	无	
挪威	无	无	无
巴拿马	无	无	
秘鲁	无	无	
菲律宾	无	无	无
波兰	无		
葡萄牙	无	无	
卡塔尔 ^d			
卢旺达	无		
圣文森特和格林纳丁斯	无	无	无
沙特阿拉伯	无	无	
塞拉利昂	无	无	
新加坡	无	无	

附件二(续)

会员国	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
索马里	无	无	无
西班牙	无		
瑞典	无	无	无
瑞士(常驻观察员)	无		
特立尼达和多巴哥	无	无	无
土耳其	无	无	
乌干达	提到资金		
坦桑尼亚联合共和国	无	无	
美利坚合众国	有 ^e	无	
委内瑞拉	无	无	
南斯拉夫	无	无	
赞比亚	无	无	

a 无薪金休假公务员的养恤金。

b 协理专家和初级专业人员。

c 发表了一般意见，但未提供具体资料。

d 无工作人员。

e 回到联邦公务员制度后，称为“平等化付款”。

B. 下列各国未在1988年7月1日以前回答委员会主席的信：

阿富汗、安哥拉、安提瓜和巴布达、孟加拉国、伯利兹、贝宁、玻利维亚、保加利亚、缅甸、布隆迪、白俄罗斯苏维埃社会主义共和国、喀麦隆、中非共和国、乍得、智利、中国、刚果、哥斯达黎加、科特迪瓦、古巴、捷克斯洛伐克、民主也门、吉布提、多米尼加、多米尼加共和国、厄瓜多尔、萨尔瓦多、赤道几内亚、法国、加蓬、冈比亚、德意志民主共和国、加纳、格林纳达、危地马拉、几内亚、伊朗伊斯兰共和国、约旦、肯尼亚、科威特、老挝人民民主共和国、黎巴嫩、莱索托、阿拉伯利比亚民众国、卢森堡、马来西亚、马里、蒙古、莫桑比克、尼泊尔、尼日尔、阿曼、巴基斯坦、巴布亚新几内亚、巴拉圭、罗马尼亚、圣基茨和尼维斯、萨摩亚、圣多美和普林西比、塞内加尔、塞舌尔、所罗门群岛、南非、斯里兰卡、苏丹、苏里南、斯威士兰、阿拉伯叙利亚共和国、泰国、多哥、突尼斯、乌克兰苏维埃社会主义共和国、苏维埃社会主义共和国联盟、阿拉伯联合酋长国、大不列颠及北爱尔兰联合王国、乌拉圭、越南、也门、扎伊尔和津巴布韦。

附件三

补助金

截止1988年7月1日时各组织对公务员制度
委员会主席1987年5月1日和8月19日信的答复

组织	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
联合国	无现成资料	无现成资料	
儿童基金会	有	有	
开发计划署	无现成资料	无现成资料	
近东救济工程处	无现成正式 数据	无	无
劳工组织	无现成资料		
粮农组织	进行了内部 调查；未得 出任何资料		有
教科文组织	无现成正式 数据	没有与任何 政府作出安 排	
卫生组织	进行了内部 调整；未得 出任何资料	无现成正式 数据	有
民航组织	无现成正式 数据	无现成正式 数据	无
万国邮盟	无现成资料		
气象组织	无现成正式 数据	无现成正式 数据	无

附件三(续)

组织	补助金	扣缴	可偿还或 不可偿还贷款
海事组织	无现成资料	无现成资料	
国际电信联盟	无现成资料	无现成资料	
知识产权组织	无现成资料	无现成正式 数据	
农发基金	无现成资料		
工发组织	无现成正式 数据		有
原子能机构	无现成资料		有
总协定	无现成正式 数据		
贸易中心/总协定	无现成资料	无现成资料	

附件四

提议的纽约语言教师薪金表

(1987年12月1日起生效)

(以美元计的年薪金)

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一 ^a
	28 330	29 350	30 370	31 390	32 410	33 430	34 450	35 470	36 490	37 510	38 530

a 长期服务薪金。

附件五

提议的蒙特利尔一般事务人员职类薪金净额表

(以1988年4月1日为准)

(以加拿大元计的年薪金)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
1	12 175	12 741	13 307	13 873	14 439	15 005	15 571	16 137	16 703	17 269
2	13 295	13 913	14 531	15 149	15 767	16 385	17 003	17 621	18 239	18 857
3	14 518	15 193	15 868	16 543	17 218	17 893	18 568	19 243	19 918	20 593
4	15 854	16 691	17 328	18 065	18 802	19 539	20 276	21 013	21 750	22 487
5	17 312	18 117	18 922	19 727	20 532	21 337	22 142	22 947	23 752	24 557
6	18 905	19 784	20 663	21 542	22 421	23 300	24 179	25 058	25 937	26 816
7	20 644	21 604	22 564	23 524	24 484	25 444	26 404	27 364	28 324	29 284
8	22 544	23 592	24 640	25 688	26 736	27 784	28 832	29 880	30 928	31 976
9	24 618	25 763	26 908	28 053	29 198	30 343	31 488	32 633	33 778	34 923

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة . قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何 购取 联合国 出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。 请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
