

国际公务员制度委员会的报告

大 会

正式记录: 第三十四届会议

补编第 30 号(A/34/30)



联 合 国

国际公务员制度委员会的报告

大 会

正式记录: 第三十四届会议

补编第 30 号(A/34/30)



联 合 国

一九七九年, 纽约

说 明

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

目 录

〔原件：英文〕

〔一九七九年十月四日〕

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
简称	1 - 10	vii
送文函		viii
<u>章次</u>		
一、组织问题	1 - 10	1
A. 规约的接受	1 - 2	1
B. 成员	3	2
C. 主席辞职	4 - 5	3
D. 委员会召开的会议和审查的问题	6 - 9	3
E. 附属机构	10	4
二、根据大会第三十三届会议的决定而采取的行动	11 - 33	5
A. 委员会第四次年度报告所引起的行动	12 - 31	5
B. 预算和行政问题	32	11
三、应计养恤金薪给和应领养恤金，作为全部薪给的构成部分	33 - 97	13
A. 一九七九年委员会所采行动	39 - 44	15
B. 委员会的调查结果	45 - 97	16
1. 委员会调查工作的性质	45 - 46	16
2. 联合国养恤金制度的基本原理、目的和特点	47 - 55	18
3. 折合收入的一般水平	56 - 59	21
4. 现行制度不规则之点	60 - 72	23
5. 变通解决办法	73 - 78	28
6. 委员会的结论	79 - 84	30

目 录 (续)

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
7. 服务地点差价调整数加权平均数的调整制度	85 - 88	32
8. 临时措施	89 - 96	34
9. 一般事务人员职类	97	38
四、专门人员以上职类的服务条件	98 - 132	40
A. 应用诺贝尔梅耶原则所作的比较	98 - 130	40
1. 联合国共同制度的薪给和比较国之间差数的 演变情况	98 - 103	40
2. 比较国公务员制度与联合国共同制度在 D - 2 以上的相等职等	104 - 119	42
3. 美国公务员制度内建立高级行政人员制度对 差数计算法的影响	120 - 124	50
4. 薪额最高的国家公务员制度鉴定方法的最步 准则	125 - 130	51
B. 服务地点差价调整数制度的运用	131 - 132	52
五、一般事务人员职类的服务条件	133 - 168	54
A. 委员会按照其规约第十二条采取的行动	133 - 165	54
1. 伦敦一般事务人员职类工作人员薪给表	137 - 145	55
2. 蒙特利尔一般事务人员职类工作人员薪给表	146 - 154	57
3. 纽约一般事务人员、劳力工人和警卫人员职 类工作人员薪给表	155 - 160	59
4. 罗马一般事务人员职类工作人员薪给表	161 - 162	61
5. 日内瓦一般事务人员职类工作人员薪给表	163 - 165	61
B. 一般事务人员扶养津贴的确定和调查办法	166 - 168	62
六、外勤人员的服务条件	169 - 183	64

目 录(续)

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
A. 按照不利的生活和工作条件确定服务地点级数的标准	169 - 181	64
B. 其他问题	182 - 183	68
七、委员会的长期职责	184 - 228	69
A. 委员会按照其规约第十三条采取的行动	184 - 200	69
1. 职业类的共同分类和定义	184 - 188	69
2. 共同职务分类标准	189 - 200	70
B. 委员会按照其规约第十四条采取的行动	201 - 228	76
1. 长期服务和非长期服务	201 - 207	76
2. 长期服务和非长期服务工作人员的服务条件和职业发展办法	209 - 209	79
3. 职业发展的目标；职业发展方案的内容	210 - 218	79
4. 职业发展和职务分类的相互关系	219 - 227	85
5. 评价工作表现	228	89

附 件

页次

A. 共同制度

附件一 共同制度工作人员的统计资料 90

B. 应计养恤金薪给和应领养恤金，作为全部薪给的构成部分

附件二 国际公务员制度委员会第九届会议工作报告摘要：委员会提出的意见 95

附件三 美国公务员的养恤金制度 101

附件四 联合国合办工作人员养恤基金：现行制度 111

附件五 应计养恤金薪给：变通解决办法 119

C. 专门人员以上职等的服务条件

附件六 联合国共同制度和美利坚合众国联邦公务员制度之间相等职等的研究：顾问的报告 153

附件七 某些国笈的国际公务员由其本国政府加发的款项 171

附件八 一九七七年一月至一九七九年九月各个总部服务地点差价调整数等级和服务地点差价调整数加权平均数的变动情况 174

D. 一般事务人员职类的服务条件

附件九 委员会建议的伦敦薪给表 175

附件十 委员会建议的蒙特利尔薪给表 176

E. 委员会的长期职责

附件十一 职业类的共同分类：全面计划 177

附件十二 共同职务分类标准：三层制度图解 192

简 称

行予咨委会 (ACABQ)	行政和预算问题咨询委员会
行政协调会 (ACC)	行政协调委员会
行政协商会 (CCAQ)	行政问题协商委员会
粮农组织 (FAO)	联合国粮食及农业组织
国际公务员联合会 (FICSA)	国际公务员协会联合会
总协定 (GATT)	关税及贸易总协定
原子能机构 (IAEA)	国际原子能机构
公务员制度咨委会 (ICSAB)	国际公务员制度咨询委员会
公务员制度委员会 (ICSC)	国际公务员制度委员会
农发基金 (IFAD)	国际农业发展基金
劳工组织 (ILO)	国际劳工组织
海事组织 (IMCO)	政府间海事协商组织
电信联盟 (ITU)	国际电信联盟
开发计划署 (UNDP)	联合国开发计划署
教科文组织 (UNESCO)	联合国教育、科学及文化组织
训研所 (UNITAR)	联合国训练研究所
养恤金联委会 (UNJSPB)	联合国工作人员养恤金联合委员会
养恤基金 (UNJSPF)	联合国合办工作人员养恤基金
万国邮盟 (UPU)	万国邮政联盟
服务地点差价调整数加权平均数(WAPA)	服务地点差价调整数加权平均数
卫生组织 (WHO)	世界卫生组织
知识产权组织 (WIPO)	世界知识产权组织
气象组织 (WMO)	世界气象组织

送文函

纽约
联合国
秘书长
库尔特·瓦尔德海姆先生

一九七九年九月二十五日

秘书长先生，

谨送上国际公务员制度委员会第五次年度报告，这份报告是按照大会第 3357 (XXIX)号决议所核准的委员会规约第十七条编写的。

本报告所涉及的主要课题——也是委员会在一九七九年最主要的工作——是对应计养恤金薪酬的研究，这项研究最先由行政协调会向委员会提出，随后大会也提出同样请求。正如本报告第三章所反映的，尽管委员会在这项研究上取得可观的进展，但是，无法象予期的一样，在本年内就应予以注意的迫切问题提出全盘解决的建议；不过委员会打算在明年继续其工作，并向大会第三十五届会议提交这项解决办法。目前，委员会就当前调整应计养恤金薪酬的办法提出建议（第 85 至 88 段），并对它相信联合国工作人员养恤金联合委员会为了防止在全盘解决办法生效前即退休的工作人员所处境况进一步恶化而将提出的临时措施提出意见（第 94 至 96 段）。

委员会在第四章 A 节第 2 段中，应大会的请求，就 D-2 和以上等级在联合国共同制度和比较国公务员制度的相等职等方面所作的研究提出报告；它所提的建议参

见第 119 段。

第五章载有委员会按照规约第十二条的规定所作进一步调查的资料，以求提出伦敦和蒙特利尔的一般事务人员职类的薪给表，并载有关于纽约和罗马进行中的调查和日内瓦筹备中的调查的资料。海事组织和民航组织等有关组织已经或正在就完成的调查采取行动。

尽管关于薪酬问题的压力很大，但是，委员会也尽力注意规约第十三、第十四和第十五条指定它承担的其它长远性职责。关于这方面的工作参见第七章。按照规约第十三条规定，作为订立职务分类标准的第一步，拟订了各种职业的共同分类。并按照第十四条，针对各参加组织就职业发展拟订了一些建议（第七章，B 节）。值得注意的是，这些建议涉及大会一九七八年十二月十九日第 33/119 号决议第二部分第 1 段所指的人事政策问题。

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

谨借这个机会，顺致最崇高的敬意。

国际公务员制度委员会
代理主席
理查德·阿克怀（签名）

第一章

组织问题

A. 规约的接受

1. 一九七四年十二月十八日大会第 3357 (XXIX) 号决议核准的国际公务员制度委员会规约第一条规定：

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

2. 委员会的规约先前已获得参加联合国薪给和津贴共同制度的 10 个组织和联合国本身的接受¹。一九七九年，另一个组织——国际原子能机构（原子能机构），按照其理事会所作的决定，通知秘书长，正式接受委员会的规约，从一九七九年一月一日起生效。还有另一组织——关税及贸易总协定——尽管没有正式接规约，但是，继续充分参与委员会的工作；国际农业发展基金（农发基金）也是如此，该基金是一九七七年十二月十五日大会第 32/107 号决议设立的专门机构，一九七七年十二月十三日大会第 32/102 号决议邀请它“参与联合国共同制度……特别是接受国际公务员制度委员会规约。”²

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

² 参看第四次年度报告，《大会正式记录，第三十三届会议，补编第 30 号》（A/33/30），第 3 至 5 段，和 A/33/30/Add. 1。从前的报告如下：第一次年度报告，同上，《第三十届会议，补编第 30 号》（A/10030）；第二次年度报告，同上，《第三十一届会议，补编第 30 号》（A/31/30）；第三次年度报告，同上，《第三十二届会议，补编第 30 号》（A/32/30）。

B. 成员

3. 大会于一九七八年十二月十九日第三十三届会议第八十八次全体会议上依照第五委员会的建议核可任命国际公务员制度委员会一九七九年的成员如下：

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

-
- * 一九八〇年十二月三十一日任满。
** 一九八一年十二月三十一日任满。
*** 一九八二年十二月三十一日任满。

C. 主席辞职

4. 委员会获悉，主席劳尔·基哈诺先生以一九七九年五月二十五日和七月二日给联合国秘书长的信辞退其职务，以便在阿根廷政府外交部门任职，从委员会第十届会议结束时生效。

5. 委员会注意到，秘书长按照委员会规约第四条，并以行政协调委员会（行政协调会）主席名义行事，在与会员国、其他组织行政首长和工作人员代表协商后，将把主席候选人名单提交大会第三十四届会议，以供审议和作出决定。按照第五条的规定，继任主席将接替其前任所余任期，即至一九八二年十二月三十一日止。

D. 委员会召开的会议和审查的问题

6. 同往年一样，委员会在一九七九年举行了两届会议，即第九届和第十届会议，分别于二月二十六日至三月十六日和八月十三日至三十一日在纽约联合国总部举行。

7. 本年初委员会审查了在第七届会议上拟订的一九七八至一九七九年全盘工作方案，优先处理大会要求在一九七九年提交报告的问题。同时，把关于审查薪给制度的几个其他问题保留在议程上，但是，早先定于一九七九年进行研究的若干其他问题不得不延到以后各年。

8. 因此，委员会在第九届和第十届会议处理了下列主要问题：

(a) 按照规约第十条的规定，并响应大会和行政协调会的要求，就应计养恤金薪酬和养恤金作为总薪酬的要素等方面展开了全盘的研究；

(b) 按照规约第十二条的规定，对伦敦、蒙特利尔、纽约、罗马和日内瓦的当前一般最佳条件展开调查，以求为这些服务地点的一般事务人员职类薪给表作出建议，并说明一般的方法；

(c) 按照第十三条和第十四条规定，审查了与委员会长期职务有关的问题，包括各职业分组的共同定义以及共同职务分类的标准和终身从业的概念和发展等；

(d) 在薪给和津贴的一般范围内，按照规约第十条和第十一条，审查了关于联合国专门以上职类薪酬和比较国公务员制度的薪酬之间的“诺贝尔梅耶比较原则”的问题，两种制度的薪酬水平差额的变化和币值不稳定的影响，评定 D-2 和以上相等的职等以及对查明各国公务员制度中支付最高薪酬的方法的初步审议。

9. 就委员会一九七九年关于所有这些问题的工作摘要和酌情作出的结论和建议，参见本报告后面各章。

E. 附属机构

10. 服务地点差价调整数问题咨询委员会是国际公务员制度委员会于一九七六年依照大会第 3418A(XXX) 号决议的授权设立的，一九七九年的成员如下：主席，帕斯卡尔·弗罗肖先生，公务员制度委员会成员；三浦先生（日本）；雷文科先生（苏维埃社会主义共和国联盟）；詹姆斯·德索萨先生（巴西）；纳纳·韦雷科·阿姆佩姆二世（加纳）；以及斯蒂芬·范戴克·贝尔先生（美利坚合众国），于一九七九年被任命接替任期已满的杰弗里·穆尔先生，任期四年。咨询委员会的一九七九年度会议将于十月二十四日至三十一日在日内瓦国际劳工局总部举行，其结果将由委员会在第十一届会议予以审议。

第二章

根据大会第三十三届会议的决定而采取的行动

11. 大会第三十三届会议就有关国际公务员制度委员会的问题而作出的决定，除上面第3段已提及的关于任命成员的问题外，还同下列两项有关：

(a) 委员会第四次年度报告（参看上文，第2段），这是一九七八年十二月十九日大会按照第五委员会的建议³通过的第33/119号决议的主题；

(b) 预算和行政事项。

A. 委员会第四次年度报告所引起的行动

拟订单一的、统一的国际公务员制度

12. 委员会满意地注意到大会在第33/119号决议序言和第一节中对保持和加强共同制度所表示的关注，尤其是重申了委员会规约第九条的目标，即“以期通过共同人事标准、方法和安排的应用，形成一个单一的统一的国际公务员制度”。委员会认识到，鉴于它的成立而引起的条件改变，作出影响共同制度的决定的进程也同时改变。它将继续考虑整个问题以求在与各立法机构、行政部门和工作人员协商的情况下，订定最有效办法，使所提建议和决定能够在共同制度中发生效果。

委员会工作中与薪给无关的方面

(a) 委员会的长期职务

13. 委员会注意到大会在该决议第二节第1段里所表示的希望，即委员会“能根据其规约第十三和第十四条的规定逐渐行使其职能，并于一九七九年在其审议委员会报告第309至329段内提到的薪津之外的人事政策方面，特别是职业发展方面，以及大会本届会议所注意的其他方面，取得进展。”委员会注意到，它所负的责

³ 同上，《第三十三届会议，附件》，议程项目111，A/33/495号文件。

任，必须使某些组织所提对影响各该组织的特定问题采取行动的要求，符合委员会对共同制度所负的整体责任，以及它按照规约规定有系统地处理各项问题的计划。但是，委员会将按照规约第十四条，尽力规划以后的工作，促进对大会特别关注的要点的审议。

(b) 应计养恤金薪酬和应领养恤金作为全部薪酬的构成部分

14. 大会以该决议第二节第3段核准了“委员会打算作为优先事项，全盘研究应计养恤金薪酬的作用、确立和调整的方法、以及恰当的水平，以期在同联合国工作人员养恤金联合委员会的合作下编制提交大会第三十四届会议的提议，以纠正当前经济和货币情况对联合国养恤金制度所造成的反常现象。”委员会响应该决议这个部分提交的报告参见下文第三章。

关于专门人员以上职类的薪酬问题

(a) 审查联合国共同制度和比较国公务员制度薪酬水平之间的关系

15. 大会注意到该决议第三节第1段“国际公务员制度委员会关于联合国共同制度内专门人员以上职类的薪酬和比较国公务员制度薪酬之间关系演变的报告所提供的资料，以及委员会关于防止因采用服务地点差价调整数办法可能不当地扩大这两种公务员制度的薪酬差距的现有保障办法的结论。”委员会关于当前差额情况的报告参见下文第98至103段。

(b) 评定联合国共同制度和比较国公务员制度之间相等的职等

16. 委员会注意到大会为了作出两种制度的薪给比较，在该决议第三节第2段中核可了委员会建议的P-1到D-1级的职等对等表，并注意到大会请委员会继续其研究，“以便确定联合国的主任、司长、处长(D-2)和助理秘书长职等在比较国制度中的适当对等职等，并将研究结果向大会第三十四届会议提出报告。”大会又请委员会“研究是否可以为副秘书长职位确定具有对等职务和责任的职位，”并向第三十四届会议提交报告。委员会就这个问题所提的报告参见下文第104至

124段。

(c) 薪给和津贴

17. 委员会注意到大会在该决议第四节中就委员会报告所载建议而采取的行动，内容如下。

18. 委员会注意到，大会超出了委员会本身仅提及“儿童津贴”的建议，而“决定从一九七九年一月一日起生效，用当地货币付给专门人员以上职类工作人员的抚养津贴数额（第1段），不得少于津贴确定时或最近订正时的美元数额等值的当地货币。”又注意到大会在第2段中核准了委员会的建议，并进一步决定“修改大会一九七六年十二月十七日第31/141号决议规定的解雇偿金计算办法，对定期任用、服务不满六年的工作人员，给付的偿金不得超过三个月应计养恤金薪给扣除工作人员薪给税后的数额。”

19. 关于提议增加一种补助金，称为服务终了补助金（第3段），大会确认到，这个问题的关键在于明确界定长期任用和定期任用工作人员之间的关系，因此将这项提案交还委员会，以便“在检查共同制度内长期工作人员和定期任用工作人员之间的关系时，”进一步研究这个提案，并提请委员会应“确保这样的补助金不会成为一种变相养恤金，”同时，至迟向大会第三十五届会议提出建议。委员会关于这些方面所做的工作的报告参见下文第201至209段。

20. 关于回国补助金（第4段），委员会注意到大会第三十三届会议通过了修正后的委员会建议，即将来工作人员从其组织离职时，如长期留在其最后服务地点国境内，因而并无迁居支出者，不应给予回国补助金，同时，决定对有权领取补助金的工作人员的付款，“应以该工作人员提出实际迁居证明为条件。”为了遵行该决议，委员会进行拟订应如何执行新规定的办法。

21. 委员会首先审议怎样才构成这种证明。有人建议，工作人员如按照他或她应有的权利，要求公费支付他或她的家用器物（如无此项权利，就是运出个人物品）从服务地点国境运出的搬运费，应构成迁居的主要证明；但是，有些成员怀疑

这种证明是否合理，因为工作人员可以把她或他的家用器物送往其他地方，而他或她本人却留居服务地点国境内。因此，委员会选择了另一项方式，即由离职工作人员提出已在另一国家定居的证明文件。

22. 委员会认为，规定提出实际迁居证明的必要条件，就是要等到该工作人员离职一段时期后，才能支付这种补助金，因而引起若干行政上不便。但是，委员会同意，该离职工作人员领取这种补助金的权利不能一直虚悬不决；可能等待好几年后他才能提交所需证明。共同意见是，两年是适当的期限。

23. 最后，委员会提到，它提交大会的建议中，曾预见可能有作出若干特殊规定的必要，因为有些工作人员预期按照现行规定可领取补助金，但是按照新规则就失去领取的权利。委员会获悉，几个组织的法律顾问研究了这个问题，并取得下列结论：一位工作人员已获得的任何权利，不能因规则改变而予以追溯，取消所得的权利；但是，如果要求享受在实行改变之日以后应得的权利，就要受新条件的限制。这项意见获得联合国行政法庭所作判决的支持，其判词载在法庭裁决书 AT/DEC/237 号第 X V I 段。

24. 有些成员怀疑，如果一位工作人员不返回本国或不迁居的话，他是否可以说已经享有领取回国补助金的既得权利。他们认为，只有已经退休而不能取得现任雇员所享福利的人才能视为享有此种既得权利，因为现任雇员的权利必须依照正确解释当前的工作人员条例而定，不能按照违反条例的行政惯例办理，这项条例明确规定只有各组织有义务遣送回国的雇员才能领取回国补助金。委员会请联合国秘书处法律事务厅提供意见，该厅表示，以联合国本身而论，并无明文或暗示的规定，只有实际行使旅行权利的人才能领取回国补助金；已向大会提交有关的工作人员服务细则，大会也予以注意，因此，它一定觉得这条规定与它所核准的工作人员条例的宗旨和目标是一贯的。委员会按照所获的意见作出决定，只有在该项规定改变后工作人员所享有的那一部分权利才适用实际迁居的规定。

25. 因此，委员会通过了下列案文，并于一九七九年四月六日作为 CIRC/GEN/

39 号文件正式公布：

“国际公务员制度委员会按照大会第 33/119 号决议第四节第 4 段的规定，对享受回国补助金权利订定的修正办法如下：

(a) 从一九七九年七月一日起，回国补助金的支付以离职工作人员提出已离开最后服务地点国境的迁居证明而定；

(b) 离职工作人员提出已在最后服务地点以外的国家定居的证明文件可以作为迁居证明，其中包括该国的移民、警察、税务或其他当局的证明，联合国驻在该国的官员的证明或离职工作人员新雇主的证明；

(c) 离职工作人员得在实际离职后两年内申领回国补助金；

(d) 尽管有上文第(a)段的规定，但是，在一九七九年七月一日以前已经任职的工作人员，仍然保留领取回国补助金的权利，其金额按照到上述日期为止已有权领取补助金的任职年数和月数的比例计算，不必提出迁居证明；申领上述日期以后应得的任何更多补助金，则以符合上文(a)和(c)段规定的条件为限。”

26. 委员会注意到大会核准了它所提的建议（第 5 段），该项建议旨在使工作人员在职死亡时，其配偶、受扶养子女或认可的二级受扶养人等遗属应领死亡补助金的条件标准化，但是，大会核准时剔除发给补助金予二级受扶养人的规定。

27. 委员会注意到，大会核准了它关于接受中学以后教育的建议（第 7 段），即“离国服务的工作人员为其子女在其服务地点国家接受中学以后教育所付的费用，有权利根据教育补助金办法领取补偿，并自一九七九年一月一日的学年开始时生效”，并进一步核准了委员会的建议（第 8 段），即“为了适用核可的教育补助金偿付办法的目的，工作人员所付的费用不是美元而折合美元时，所用汇率应以现行偿付办法生效之日或偿付之日两个汇率中较高的为准，应付美元数额折合为给付的货币时采用同样的汇率。”同时，它又注意到大会核准了扩大教育补助金办法，包括“根据委员会报告和本决议附件所定的条件，对工作人员为其伤残子女的特别教育

所付的费用给予补偿。”（第9段）

28. 委员会注意到，大会在一个方面比委员会更进一步，即对领取教育补助金的最高年龄限制（第6段），决定把领取教育补助金的权利的现有年龄限制改为“直到完成中学以后的四年教育，或获得第一个正式学位为止，两者之中以较早的日期为准”。⁴

29. 委员会遵从大会的请求（第10段），重新考虑将外派津贴从通常五年的期限延长，但以两年为限的问题。委员会认为，该项措施并非将领取该项津贴的权利一律从五年延至七年。第一，它只适用于在外地服务地点的工作人员。有些代表在大会第五委员会进行辩论时表示，恐怕该项措施会妨碍工作人员调动，因为它很容易使工作人员停留在同一服务地点从五年改为七年。以工作人员有时不愿意从一个服务地点调到另一个地点而论，这种问题主要在总部服务地点出现（委员会采取的措施并不适用），很少在外地服务地点发生。第二，如果在外地服务地点的工作人员五年期满后不愿意调动，该组织并无延长其领取外派津贴权利的义务。第三，限定最多只能延期一次，并以两年为限，这个限期必须在准予延长时予以规定；相反地，委员会这样做，事实上是向各组织施加压力，使其在合理期间内决定工作人员的调派问题，从而促成工作人员的调动性，因为在通常情况下，工作人员愿意调动，但是，所属组织发现必须保留他在该服务地点，以便办完一项工作，或等候接任人到达，或等到能够为他找到新的任务为止。在这种情况下，新的规定可以避免下列问题：一方面，可以在该组织命令该工作人员留在其服务地点时，

⁴ 一位成员提请委员会注意一九七九年四月十六日主管人事事务助理秘书长印发的联合国行政指示 ST/AI/181/Rev.5 号，其中除别的事项外，指出“通常在子女到达二十五岁的学年后，就不给予补助金……。”该成员提请大会注意其一九七八年十二月七日第 33/119号决议中有关取消年龄限制的规定与上述行政指示所载的规定之间的显明异点。

避免发生因为他留在那里而反要减少报酬的不公平情况；另一方面，该组织五年来不必支付该工作人员的搬家费，但是，却要在他留驻的服务地点任期快满时可能支付这笔费用的不正常现象也得以避免。

30. 因此，委员会决定重申它从前的决定，并按照其规约第二十五条规定，连同它按照在第八届会议上的同样情况就给付安置津贴的条件所作的决定，核准了下列案文（于一九七九年四月六日作为 CIRC/GEN/39 号文件正式公布）：

- “ A. 从一九七九年四月一日起，关于领取外派津贴权利的条件应予修改，其中规定在欧洲和北美洲以外服务地点任职并领取外派津贴的工作人员，如由其组织采取主动，在连续服务五年后，仍然留驻同一服务地点者，该组织得批准延长其领取外派津贴权利，以一次为限，并不得超过两年。这项延长将代替领取迁入服务地点的搬家费。此后不得再予延长；
- “ B. 从一九七九年四月一日起，领取安置津贴的条件将予修改，其中规定：(a) 受扶养人未随行前往服务地点的工作人员，有权按照标准费率领取三十天的每日生活津贴（关于例外延长的规定同样地一律定为九十天）；(b) 以欧洲和北美洲以外服务地点为限的一次总付数额，工作人员及陪同他或她前往服务地点的所有受扶养人每人可领 300 美元，总数以四人为限（包括工作人员本人在内）。”

31. 鉴于各方表示了怀疑，委员会决定就外派津贴措施引起的后果继续进行审查，并提请各组织就通常为五年的期限的延长次数、费用和理由提供资料。

B. 预算和行政问题

公务员制度委员会主席和付主席的服务条件和酬金

32. 委员会注意到大会就公务员制度委员会两位专任成员的“薪给、应享权利、

其他形式的薪酬和服务条件”所作的决定（一九七八年十二月二十一日第 33/116 号决议）。它又注意到，大会又决定“继续每隔四年，或自上次审查后美国消费品价格指数增加达百分之十时，以较先到达的日期为准，审查”两位成员的每年酬金。

第三章

应计养恤金薪酬和应领养恤金， 作为全部薪酬的构成部分

引言

33. 大会第 33/119 号决议（第二节第 3 段）对于“委员会打算作为优先事项，全盘研究应计养恤金薪酬的作用、确立和调整的方法、以及恰当的水平，以期在同联合国工作人员养恤金联合委员会的合作下编制提交大会第三十四届会议的提议，以纠正当前经济和货币情况对联合国养恤金制度所造成的反常现象”。表示认可。

34. 委员会在它的第四个年度报告⁵里，曾说它打算进行这样一项研究。报告里述及货币波动、特别是美元对一些其他货币的贬值，以及许多国家物价急剧上涨等现象，对应计养恤金薪酬的数额，和联合国养恤金在不同国家内的相对价值引起的种种反常情况。委员会报告说，专门职类以上的应计养恤金薪酬（全世界统一计算），从一九七七年一月一日到一九七九年一月一日增加了百分之二十五。这是适用大会第 1561 (XV) 号决议中制订的调整办法的结果，按照这个办法，应计养恤金薪酬比照服务地点差价调整数加权平均数⁶调整。但是，委员会对于这项

⁵ 《大会正式记录：第三十三届会议，补编第 30 号》(A/33/30)，第 43—56 段。

⁶ 服务地点差价调整数加权平均数反映总部服务地点和 43 个其他主要服务地点的差价调整数级别。它是按照有关服务地点的工作人员数目加权计算的（因此主要受到日内瓦、纽约、罗马、巴黎和维也纳的服务地点差价调整

比照全世界平均薪给水平和生活费的起落来调整应计养恤金薪酬的办法，究竟今天能否继续使用，表示怀疑，因为今天的服务地点差价调整数加权平均数的变动，在极大的程度上决定于美元对瑞士法郎和计算服务地点差价调整数对加权平均数比重极大的其他货币两者的贬值情况。因此，委员会曾表示要密切注意这个问题。

35. 同时委员会又知道行政协调委员会（行政协调会）曾要求，尽先“全面检查应计养恤金薪酬的数额和确定数额的方法”。行政协调委员会的这项要求已经行政协商会主席在委员会第八届会议中摘要述及，是由于许多行政首长认为这套制度在当前的情况下有失公允。委员会本身的研究报告表示同样的关切：在不同国家内退休的工作人员之间应领养恤金不公平，工作人员比照收入多寡交付养恤基金的负担不公平，目前情况下应计养恤金薪酬的调整办法不适当。

36. 委员会认为，它本身负有为这个问题寻找解决办法的责任，是因为应计养恤金薪酬和应领养恤金两者都是工作人员整套服务条件的必不可少的组成部分。服务条件的是否良好决定本组织征聘和保留合格工作人员的能力。根据委员会规约第十条，它应经常审查服务条件，必要时须向大会提出建议。

37. 另一方面，委员会也承认联合国工作人员养恤金联合委员会（养恤金联委会）对这个问题的一些方面负有法定责任，因此，这两个机构的活动必须协调。它述及为本身的研究工作和在工作上同养恤金联委会协调拟订的计划。

数级别变动的影 响，因为在加权计算办法中，这些地点的比重占百分之五十九）。按照第 1561（XV）号决议中制定的、以后又经订正的办法调整应计养恤金薪酬的加权平均数指数的变动每年于三月和九月审查一次，如与大会（就目前来说，一九七七年一月一日）订定薪给水平时的指数相比，指数变动达百分之五的一倍以上时，应计养恤金薪酬将于接着而来的七月或一月份作出相应的调整。

38. 在这样的背景下，大会作出了上述第 33/119 号决议第 3 段所载的决定。

A. 一九七九年委员会所采行动

39. 正如第四个年度报告第 56 段所说，委员会已成立一个由它的五个成员组成的工作组⁷，为委员会第九届会议自行检查这个问题作好准备。这个工作组在一九七八年十二月间和委员会第九届会议即将开会以前，先后举行过两次会议，提出了一份工作文件，载述有系统地研究这个问题的大纲。

40. 委员会第九届会议又收到：养恤金联委会秘书提出的一项文件，载有关于养恤金制度的描述性的和历史性的资料；行政协商会秘书编写的一项文件，特别提到导致目前这次检查的最近的发展；养恤金联委会设立的工作组提出的一项报告；国际劳工组织和电信联盟两个组织提出的研究报告；行政协商会和国际公务员联合会提出的声明。还有一些工作文件，包括委员会成员帕斯卡尔·弗罗肖先生在会议期间提出的一个文件。

41. 委员会在第九届会议即将结束时，对收到的各项提案和建议作了分析，指出两个不同的途径。一方面，它重申必需向第三十四届大会提送一项可以接受的缜密的提案，而且进行研究工作必需继续获得养恤金联委会的合作，另一方面，要对上述两个不同途径的作用和影响作出详细研究，包括所涉费用（预算费用和精算费用）和重设工作组（帕斯卡尔·弗罗肖先生替补哈莉马·瓦尔扎齐夫人）。这个工作组负责审查研究的结果，并以委员会的名义作出报告，以便提交预定七月（在委员会第十届会议开会之前）召开的养恤金联委会。委员会希望在第十届会议上审议工作组的报告和养恤金联委会针对报告提出的意见、评论或建议，以便

⁷ 阿瑟·希利斯先生、吉里·诺塞克先生、哈莉马·瓦尔扎齐夫人、和正、付主席。

能够最后确定向大会提出的建议。

42. 委员会的工作组应原子能机构总干事的友好邀请，于六月五日至八日在维也纳举行会议。它曾同当时也在维也纳的养恤金联委会的一个工作组举行过两次联席开会，因此能够把它本身工作的进展情况告诉养恤金委员会，并在它的报告定稿内反映出养恤金联委会工作组成员表示的一些初步看法。这份报告又由帕斯卡尔·弗罗肖先生以委员会的名义，向六月十二日和十三日在日内瓦举行的养恤金联委会常务委员会会议提出；以后又向一九七九年七月九日至二十日在马尼拉举行的养恤金联委会第二十五届会议提出。

43. 因此，委员会第十届会议（一九七九年八月十三日至三十一日，纽约）收到下列文件：它本身的工作组的报告（再加上秘书处应工作组要求编写的进一步研究报告）；养恤金联委会的报告，内中载有辩论摘要和转递经过它审议而未有议定的结论或建议的各项工作文件；养恤金联委会代表马里奥·马霍利先生和养恤金联委会秘书的发言；行政协商会和国际公务员联合行政首长代表的声明。

44. 委员会听取过所有有关方面的意见并在行政会议上进行过辩论后，通过了以下一项报告，并按规约第十七条向大会第三十四届会议、其他参加的组织的立法机构和工作人员的代表提送这项报告。

B. 委员会的调查结果

1. 委员会调查工作的性质

45. 委员会在第九届会议开始审议时就议定，它的任务应当是对问题作一次彻底检查，对现行安排所根据的假定加以审查，对各项可能的办法作出评价，并象它在类似的研究工作中那样，要彻底搞清楚这套制度的基本原理。显然，行政协调会、养恤金联委会和大会把一九七八年核定的养恤金调整措施同委员会尚待从事的进一步研究严格划分的作法，就是同意上述有关委员会的任务的看法。这并不

意味着委员会研究的结果，一定要提出基本变革的建议，但也不应轻易排除这种可能。无论如何，委员会应以下述事实为起点：养恤基金的参与人数在四万人以上，资产超过十亿美元，应该给付的养恤金至少牵涉到以往和现在的三代参与人。

46. 工作组拟订的委员会研究大纲如下：

(a) 应计养恤金薪酬本身不是目的，而是一种手段，目的是：提供一笔合适的养恤金；

(b) 因此，委员会应首先考虑联合国养恤金制度要提供什么样的养恤金，然后才能考虑如何订定应计养恤金薪酬，以便提供这种养恤金；

(c) 养恤金制度圆满地实施将近三十年之后，导致目前这项检查的问题根源是不公平。不公平的因素是：货币波动，特别是美元币值下降，和通货膨胀。在这些变动的条件下，又因实施大会第1561(XV)号决议中制订的应计养恤金薪酬调整办法更加不公平，结果是对一些地方的通货膨胀的补偿太过分，对另一些地方的美元贬值和通货膨胀的补偿不足；

(d) 现行制度应用平均计算的办法在当前情况下不能确保充分的公平。除非能够找到维持全世界统一的应计养恤金薪酬水平的其他方法，委员会就须探讨保证公平待遇的可能性，根据每个退休定居的生活费用，并以养恤金的实际价值而非面值为重点，订出确定应计养恤金薪酬的方法；

(e) 据以确定缴款数额的应计养恤金薪酬不必与最初养恤金数额所根据的相同，但须能产生可以应付养恤基金支出的足够的收入做到公平分配缴款的负担；

(f) 另有两个问题要注意：一是，各国不同的所得税对否则相同的养恤金产生的不同作用的程度和克服的方法，一是，针对专业以上职类的问题可

能找到的任何圆满的解决办法对一般事务人员职类的适用。

2. 联合国养恤金制度的基本原理、目的和特点

47. 委员会听过养恤金联委会工作组以及国际公务员联合会、电信联盟、劳工组织和总协定等的意见（摘要载于附件二）后，审查了联合国养恤金制度的基本原理、目的和特点。它重申为什么联合国系统自行设立养恤金制度，而不依靠各国的制度向它的工作人员提供服务终了后的养恤金的种种理由：需要确保全体工作人员获得公平待遇，使他们的缴款和养恤金不致因为各国养恤金制度的不同而产生不公平情况；需要维持多数养恤金制度必然规定的受雇和养恤金之间。在职期间的收入和养恤金之间的关联；如果工作人员的养恤金由各国当局决定，工作人员职责的纯粹国际性会受到怎样的影响；联合国作为雇主应负的社会责任。

48. 提出过适用于国际组织养恤金制度、而不适用于各国公务员养恤金制度的一些特殊考虑：一般开始受雇年令、退休年令、服务期间不同；国际养恤金同各国养恤金之间不能转换；许多国际公务员在国外的服务不包括在本国社会保险福利之内；一生在国外的工作的人的退休形式差异较大。国际养恤金给付的方式，必须确保在原发国退休的工作人员、不致于受下述一类因素的不利影响：原发国的生活费用；工作人员领受的养恤金必须以养恤基金可动用的货币以外的货币给付。这是起码要求，不管制度本身可能向选择任何国家定居的养恤金领取人提供什么条件。最后，国际养恤金制度不仅要象各国的养恤金制度一样提供不受通货膨胀影响的保障，而且还要提供不受货币兑换率起伏的影响的保障。

49. 委员会指出，关于养恤金的性质，看法不一，举例来说，有人认为它是一种递延的收入，有人认为它是一种保险，又有人认为它具有社会保险制度的特色。委员会的结论是，联合国养恤金制度兼具这三种性质，而且不止于此，正如一九六〇年养恤金审查组所指出的一样（例如该组报告⁸第11段指出，虽然基本上这是

⁸ 《大会正式记录，第十五届会议，附件，议程项目63》文件A/4427号。

一种退休制度，给付的养恤金数额，多多少少应与缴款服务期间相称，但要顾到特殊情况，尤其是国际公务员主要是在国外服务，因此这套养恤金制度必须顾到一些通常在社会保险制度中比较常见的措施，例如，许多国际公务员没有资格从其他任何来源领受社会保险福利）。

50. 据委员会看来，上述各种看法有一个共同的主要目的，即确保工作人员退休（或丧失工作能力，或本人死亡由遗属）领取他服务期间的收入的一个比例。比例的大小，一方面决定于基金认为适宜提供或可能提供的一般养恤金的数额（在下文中述及），另一方面决定于工作人员服务期间，在一些情况下，还比照他的年令和标准退休年令。养恤金的数额按工作人员最后几年在职务所得薪给比率计算，而不以他向基金缴付的款额或用他的名义向基金缴付的款额作计算基础。这从保险类型的养恤金、如残废津贴、遗属恤金看来，是非常清楚的。但就退休金而言，初看起来较不明显，这是因为退休金还反映长期服务的报酬这项因素，但是，显而易见地，如果两个工作人员的服务期间相等，只要最后三年的服务期间应计养恤金薪酬相同，就可领取同额养恤金，尽管事实上其中一人缴付最后三年的数额已经很多年，另一个人刚刚达到最后三年的数额，他以前缴款额比较低得多。虽然基金的资产和给付的数额必须相互联系，但在基金具有的性质之下，显然并不是按参与人实缴款额比例地偿还，而是要比照参与人服务最后三年的生活方式给他一种维持生活的手段。着眼点是按照参与人退休时的收入数额，折算一部分给他。

51. 这项养恤金折算收入价值的标准，在委员会看来是关键所在，它一直用这项标准来衡量各种不同的解决方法的合适性。

52. 关于联合国（专门职类以上）养恤金数额究竟应该比照一个比较国确定，还是应该比照工作人员本国政府所订养恤金数额确定的问题，委员会的看法是，鉴于国际公务员制度必须一体适用和公平待迁原则，只可用一个比较国。委员会不能接受下一看法：联合国养恤金折算成任何一国的本国货币同该国养恤金之间的联系，应是测验是否适当的最后标准。因为，这个概念与委员会认为联合国系统需要自行设立养恤金制度的理由（见上文第47段）是抵触的。

53. 联合国共同制度专门以上职类薪给是按照诺贝尔梅耶原则确定的。 这项原则的基本设想是，不论工作人员的国籍与服务地点，薪给一律公平。 诺贝尔梅耶原则落实这一设想的方法是，联合国的薪给比照给薪最高国家的公务员的薪给。 委员会从开始工作起就认识到，比较薪给已不可能只考虑到净薪给。 今天，一切福利，包括养恤金在内，都很重要，必须列入“总报酬”的比较项目之内。 而且，委员会经大会核可后，便按照上述条件着手进行一般的“诺贝尔梅耶比较”。 这样做，就要把养恤金数额作为联合国总报酬同选定为比较国的国家公务员总报酬比较的一部分加以确定。 如果任何其他一国提供的只是一个组成部分条件较好，例如：一国的现金薪给较高，另一国住宅津贴较好，另一国养恤金较高，但任何一国的总报酬全部加起来并不比比较国的总报酬更高，是没有用的。

54. 应用委员会通过的、并经大会认可的诺贝尔梅耶原则，参考点仅依照一个给薪最高的国家的公务员制度，并规定以总报酬作比较，就会不可避免地取代以前大会宣布过的较广泛的解释：“基金提供的养恤金仍应与各国公务员制度中最好的计划相当”（A/9009，卷二，第3段）⁹。 应该做到：基金提供的退休金，连同一切其他报酬的组成部分一起形成的总报酬，同给薪最高国家的公务员的总报酬相当。

55. 但是，这并不是说联合国总报酬的每一个别组成部分，都须与比较国总报酬的每一个别组成部分雷同。 两种制度的作用、特色和需要都会有不同之处。 关于养恤金的一些不同之处已经委员会指出（见A/33/30，第106-113段）¹⁰。 必需做到的是，可能影响报酬的全面性比较的个别养恤金的不同之处，必须查明，必须确实是合理的。

⁹ 《同上，第二十八届会议，补编第9号》（A/9009和Corr. 2），第二卷。

¹⁰ 《同上，第三十三届会议，补编第30号》（A/33/30），第106段至第113段。

3. 折合收入的一般水平

56. 关于基金一般应维持的收入比数（不同于根据服务期间长短和年令决定的每个养恤金领取人的具体水平），按照前面所说的，对委员会而言，从同报酬最高的国家公务员比较报酬总数的意义上看来，这项折合收入水平必须参照美国公务员制度养恤金提供的相应水平来判断（当然，这是说只要应用诺贝尔梅耶原则时仍然以美国为比较的对象）。对美国公务员养恤金制度的各项规定已作了详尽的研究（见附件三）。委员会以前便表示过，美国公务员养恤金制度和联合国共同制度提供的条件之间有若干虽然显著但可理解的差别。在某些方面，联合国养恤金提供的条件比较优厚，例如，早期服务年间有较高的积累率（但是值得注意的是，这同美国驻外机关是一样的），未亡配偶养恤金不扣减退休金；在其他方面，则美国的养恤金比较优厚，例如，提前退休和领取残废津贴的条件比较自由，由于较长的可累积年数可以有较高的养恤金最高限额，没有强制退休年令，以及养恤金正常的最高限额之外还可以按未用病假添加赏金。要精确评价上述各项特点对参与人整个养恤金价值的影响，就需要象休伊特合伙公司在一九七八年为委员会比较美国和联合国养恤金时作的那种复杂精算。不过，大概可以说，适当考虑了这两种制度的差别后，它们的养恤金在报酬总数上是差不多的。

57. 美国公务员养恤金制度对不同收入水平在25、30和35年交款服务后所提供的折合收入率载于附件三附录2、3和4，并且同相等的联合国专门人员以上职类常设职等作了对比。在这里（以及整个报告里）折合收入率是以“（课税前）养恤金总额比（课税后）报酬净额”的形式表示。这种比较形式或许会显得不规则，是由于联合国薪给制度的一些特点而采用的，联合国薪给制度使联合国退休后收入对退休前收入的比率同美国的比较变得很复杂。如果只考虑美国公务员，假设对薪给和养恤金所扣的税大略相同，则我们可以比较养恤金总额对薪给总额的比率或净额对净额的比率。但是由于是要同联合国制度比较，以薪给总额同养恤金总额比较就不精确，因为联合国薪给总额包括是净额的服务地点差价调整数；以

工作人员薪给税率表来计算薪给净额和服务地点差价调整数的总数只会得出没有实际意义的结果，因为联合国工作人员薪给税率表的累进算法，同美国税率表的算法不同。另一方面，若用薪给净额总数同养恤金净额比较，就得对养恤金假设一种税率表。这种税率表不是工作人员薪给税率表，因为这是一种理论上的征税形式，不同于养恤金领取人实际接受的任何国家税率表；也不可以把它看做美国的收入税率表，因为联合国养恤金领取人在世界各国实际付的税额差别很大，有些国家的税比美国的税少（一些实际上不付任何税），但许多国家的税比美国的税重得多。唯一的办法是拿联合国收入净额和联合国养恤金总额同美国公务员制度的相应部分比较。也可以采用其他的折合收入定义；例如，理论上可以扣除在养恤金领取人居住国应付税额，算出每个人的养恤金净额。重要的是，同一规则一经采用就要沿用下去，本报告就是这样。

58. 也有人反对，这种办法把美国课税考虑在内（从美国公务员薪给总额得出净额）而把养恤金领取人从其养恤金要付出的所有其他税都当做不相关而不计，只用养恤金总额来计算。委员会所有成员认识到，退休工作人员养恤金的实际购买力是受他从养恤金中支付他选择的居住国家的税额所影响。没有哪个组织或工作人员曾建议应当期望会员国政府对联合国养恤金免课税；委员会许多成员都强烈认为，从前的国际公务员一旦恢复正常的公民身份就不应该同其他公民享有不同的待遇。委员会一名成员认为，需要进一步研究对联合国养恤金所课的各种国民所得税能否用内部措施来抵消（例如，在决定养恤金时采用类似工作人员薪给税的办法或建立征税调整基金），或能否要求各国政府或参与人采取措施来加以抵销；同时，该成员认为，如果无法解决课税问题，人们会对折合收入概念产生疑问，而且会对在不同国家养恤金购买力相等的概念产生疑问。其他成员认为，不能由于对养恤金征收不同的所得税所引起的实得养恤金不相等而反对委员会考虑任何可能的修正提议，因为这种情况对现行制度也发生相同的影响而且一向都是这样的。可是持上述看法的成员认为，现行制度没有处理课税问题，这点是不相干的，因为现行制度并没有打算达成相等的购买力。

59. 值得注意的是，对所有收入水平或等级并没有采取固定的折合收入率；它从较低水平增加到较高水平，例如，美国的税率在30年交款服务后由GS-9职等的百分之六十六增加到GS-16职等的百分之七十七。现行的联合国制度也是一样。这是为了抵销税率随养恤金增加而累进的影响。

4. 现行制度不规则之点

60. 在审查可能取代现行制度的其他办法之前，委员会认为值得再次指出大会请委员会改正的不规则现象，委员会在其第四次年度报告第43至52段里已简要说明了这个问题。附件四用图表说明这些不规则现象。

61. 附件四图A显示应计养恤金薪酬目前的分布情况：每一职等各有一定的美元数额，适用于全世界所有服务地点，不计生活费用的差异或美元对当地货币的交换价值。

62. 当然，长久以来大家都认识到，计算工作人员的真正薪酬是不能采用这种划一的面值办法。为了使在不同国家服务的工作人员薪酬相等，就必须考虑到生活费用的差异和汇率的波动；因此一九五六年采用了服务地点差价调整数制度，设法借此尽量保证薪酬购买力相等，从划一的基薪加上或扣除相应于生活费用指数的数额，就是每个服务地点的生活费用换算成美元后多于或少于制度基准地生活费用的数额。

63. 附件四图B显示为了维持相等的购买力，在生活费用水平（以美元计）不同的各服务地点在要付给的不等的美元数目。在最低服务地点差价调整数等级（比基数100少20点）和在一个重要服务地点目前存在的最高服务地点差价调整数等级（日内瓦，比基数多132点），P-1职等的数额是13,000美元到34,000美元而D-2职等是30,000美元到75,000美元。换句话说，为了提供一定的购买力或生活水平，在最高服务地点差价调整数国家需要的美元数额为最低国家的两倍半。

64. 附件四图 C 对照了不同服务地点的薪酬总净额（薪给加服务地点差价调整数）、薪酬毛额（薪酬净额加服务地点差价调整数）和应计养恤金薪酬（同薪酬总额意义一样，但根据大会第 1561 (XV) 号决议规定的调整办法计算，目前比薪酬总额多百分之二十五）。可以看出，在基数 100 的地点，薪酬毛额和应计养恤金薪酬都比薪酬净额为高，国家薪给制度通常也是这样；但在指数点 188，薪酬总净额线穿过应计养恤金薪酬线，因比在服务地点差价调整数指数高于 188 的所有地点，应计养恤金薪酬的划一水平上是小于薪酬净额，按某一比率的应计养恤金薪酬所定的养恤金要比薪酬净额少。这同通常的情况正相反，按理养恤金要课税：例如，定为应计养恤金薪酬的百分之六十五的美国公务员制度养恤金约为（课税后）薪酬净额的百分之七十四（相等于 P-4，第五级）；但是在服务地点差价调整数指数为 232 时，定为应计养恤金薪酬的百分之六十的联合国养恤金只占（课税后）薪酬净额的百分之四十八。

对养恤金的影响

65. 委员会曾在第四次年度报告中说明上述不规则现象对养恤金价值的影响：不规则的程度可见附件四图 D 和 E¹¹。以 P-3 第十三级为例（大约是专门人员职类的中点而接近 P-4 第五级），由图 E 可以看出，养恤金的固定美元价值（25,560 美元）在指数水平 85（斯里兰卡科伦坡目前的水平）为薪酬总净额的百分之一百一十五，在指数 141（纽约）为百分之八十，在指数 232（日内瓦）为百分之

¹¹ 附件四各图所示的养恤金是目前适用的养恤金，是以薪酬毛额的百分之一百二十五为应计养恤金薪酬。采用服务最后一年的应计养恤金薪酬而不是最后五年中最高的三年的平均数；但是同样的，此处所用的薪酬净额是某一点的数额，不代表在任何三年期间必然发生的级数或服务地点差价调整数级数的变动。

五十。 这是说，工作人员退休并居留在其最后的服务地点，将收到他退休前收到的薪酬净额的上述百分比为其养恤金；换句话说，这些就是他的折合收入率。 在生活费用最低国家的工作人员，其养恤金比其在服务时的薪酬净额多百分之十五；在生活费用最高国家的工作人员，其养恤金比其在服务时的薪酬净额少百分之五十，虽然两者的养恤金都是应计养恤金薪酬的百分之六十（两者通常都要付所得税）。

66. 同样，对退休后回到祖国的工作人员，不论其原服务地点为何，上述百分比表示他们在退休地收到的养恤金同他们最后服务地点的收入的比率关系（这里指的是真正的收入水平，薪给制度的目的是尽量保证在所有服务地点都相等）。因此，来自斯里兰卡的工作人员回到那里退休将收到比收入高百分之十五的养恤金，使他能够在斯里兰卡维持等于他在最后服务地点的生活水平，不论其服务地点在那里；而有瑞士国民身份的工作人员在其祖国退休后得到的养恤金只等于上述数额的百分之五十（这两种情况，他们都要付应付的税）。 这些折合收入率都按比较国公务员在相等的收入水平和服务期限所得的养恤金的百分之七十五计算。 就折合收入来说，养恤金和工作人员在最后服务地点的薪酬之间的关系是没有意义的（除非他凑巧退休在最后服务地点），就象养恤金和全世界平均水平的关系一样没有意义；折合收入率高是说在退休地给予工作人员的养恤金为其最后服务地点所得的生活水平的适当比率，同一职等和级数的收入，理论上在全世界各地都是相等的。

67. 从附件四图E可以明显的看出委员会所发现的现行制度的不规则和不平等现象：不规则之点是，在某些情况下养恤金折合收入价值可以超过百分之一百，而在其他情况下则低于百分之五十；不同国籍的工作人员退休回国所收到的（照理是相等的）养恤金的折合收入价值不相等。 薪给制度极力避免工作人员因其国籍或个别国家的薪酬水平而在所得薪酬方面有任何差别（诺贝尔梅耶原则）；但是这个薪给制度提供给几内亚、日本、乌干达或瑞士等国籍退休工作人员的养恤金的折合收入价值却少于付给其他国籍较幸运的同事一半，这是说不通的。 这种不平等现象并不是

只影响少数工作人员的反常情况；专门人员以上职等中，养恤金折合收入价值低于比较国百分之七十五水平的国家的国民，几乎占有专门人员的半数；而且，从附件五附录 7 所列不同国家实际服务地点差价调整数等级的附表可以看出，受影响的国家之中发展中国家远多于发达国家，上述事实使不平等现象更为严重。不能太过份强调说，问题不是发达国家属于一边而发展中属于另一边；按目前的养恤金制度，比较有利的人和比较不利的人分属发达国家和发展中国家，而且比率都差不多。

对交款的影响

68. 工作人员向养恤基金交付的款项同其收入的关系是反比的：按划一的应计养恤金薪酬的百分之七计算，从附件四图 F 的表中可见，这项交款占在服务地点差价调整数最低地点的 P-4 第五级的工作人员薪酬净额的百分之十四；但对于在服务地点差价调整数高地点的 P-4 第五级工作人员而言，这项交款仅占其薪酬净额百分之六以下。

一九七九年一月一日采用的措施的影响。

69. 由于上述比较是以美元计算的，无法显示大会应养恤金联委会建议自一九七九年一月一日采用的措施的影响。这些措施关系到把最初养恤金兑换成当地货币所用的汇率。上述措施的影响因此不仅同某一国家服务地点差价调整数等级有关，并且要视过去三十六个月内当地货币同美元的汇率变化而定，所以无法用图表的方式表示出来。附件四图 G 显示，一名工作人员（P-4 第五级职等经过三十年交款服务后）于一九七八年一月一日退休所领养恤金依各总部国家的当地货币计算的最初数额（新措施保证最低数目）；于一九七八年七月一日退休的最初数额（应计养恤金薪酬有变动）；于一九七九年一月一日退休的最初数额（应计养恤金薪酬再变动，三十六个月汇率平均数措施发生影响）；以及至一九八二年为止每年一月一日和七月一日退休的最初数额。为了便于预测起见，这里假设应计养恤金薪酬维持目前水平，汇率也维持不变。（当然，不能期望在今后三年内生活费用或汇率保持不变，但其变化是无法预测的；为了显示目前应计养恤金薪酬和在这段

期间汇率的平均数逐步具体表现于最后平均薪酬，就必须假设它们是不变的。）

70. 可以看出，以美元计的最后平均薪酬至一九八二年一月一日为止继续增加，直至一九七八年七月和一九七九年一月应计养恤金薪酬分别增加百分之十五和百分之十时才完全列入最后平均薪酬（过去六十个月中最好的三十六个月的平均数）。在美国以美元计的最初养恤金从一九七八年一月一日到一九八二年七月一日增加了百分之三十。每个国家最后薪酬的增加数乘以过去三十六个月的汇率平均数，到一九八二年汇率平均数充分表示美元对其他货币目前的低汇率。因此除了加拿大以外（当地货币在这段期间已对美元贬值），以当地货币计算的最初养恤金的上升率慢于在美国的上升率。在瑞士，如果不以最低数值的“最低数值”规定予以保护的话，则也会低于一九七八年一月一日的水平。这些情况显示于附件四图H，其中说明在各总部国家养恤金最初数额以一九七八年一月一日基数为100的关系。

71. 可以总结说，应养恤金联委会建议于一九七九年一月一日起开始采取的措施，如养恤金联委会所说的，是一种治标措施；这项措施部分减轻了在某些国家因美元对其货币继续下跌而可能遭受的更大损失。只有当有些国家货币对美元贬值时住在该国的养恤金领取人才能比他在美国时的情况好些；在所有其他国家（包括除加拿大以外的所有各总部国家），以当地货币计算的最初养恤金价值同美元价值比较将跌得更多。假设服务地点差价调整数也和汇率一样保持不变，再假设目前在美国的养恤金折合收入价值为百分之八十，到一九八二年七月折合收入价值为 $80 \times 130.1 \div 110.9 = 94$ ，即百分之九十四，则目前在瑞士的同一养恤金的折合收入价值为百分之五十，到一九八二年七月为 $50 \times 100 \div 100$ （由于最低数额的作用），就是说它将再下跌百分之十。

72. 在委员会听取的意见中，有些认为委员会在上述几段所说的不规则现象并不证明目前的养恤金有任何不适当之处。委员会已提出理由说明它无法同意一种说法，即最后养恤金虽然以其他标准看来是不适当的，但是从养恤金领取人本国的国家公务员养恤金制度的标准看来这是适当的；这种看法完全不符合诺贝尔梅耶原则，也不符合划一的国际公务员制度的概念。整个薪给制度是建立在不论国籍

对所有工作人员都平等对待的基础之上的；委员会认为同一原则也必须适用于养恤金。

5. 变通解决办法

73. 如上所述，第九届会议结束时，委员会曾经指出，在大家向委员会提出的各种建议之中，有两个基本的、对立的办法：

- (a) 一个办法认为，在当前经济和货币情况下，用平均计算制度算出应计养恤金薪酬的全球划一数额（并借此算出养恤金的全球划一数额，再略加调整），已经不能得到令人满意的结果，因此应舍弃发给同等数额美元以求平等的概念改为在养恤金与退休地点生活费相比的实际价值上求平等，为了达到这个目的，必须援用各组织在现职工作人员薪酬方面用来取得相同结果的一种制度，也就是说，服务地点差价调整数制度。
- (b) 另一个办法则怀疑到是否需要改革制度，放弃应计养恤金薪酬和养恤金全球划一的概念，也怀疑到把养恤金同服务地点差价调整数制度挂钩是不是适当的做法，因此主张维持单一的应计养恤金薪酬，按照比较国的变动情况加以调整，同时规定如按照当地情况认为在这种制度下支领的养恤金不足时，应维持事先确定的养恤金最低水平。

74. 按照委员会的要求，工作组为第十届会议编写并提交养恤金联委会的报告中阐述和分析这两种办法。每一种办法，都从审议的许多大同小异的方式中，保留两项第一种和第二种变通办法适用于上一段(b)项所述的办法，第三种和第四种变通办法则以(a)项所述的选择办法为基础。附件五更详细说明了这些变通办法，并分析了其优点和缺点。该附件的附录6对各种变通办法的效果加以比较说明。

75. 第一种变通办法（划一的应计养恤金薪酬，但附有“最低限额”）的扼要说明，见养恤金联委会工作组所编写的并经委员会第九届会议审议的报告。这个办法维持全世界应计养恤金薪酬的单一数额，定期按照美国公务薪给毛额或美国消费品价格指数的变动情况加以调整。最初的养恤金，象目前一样，根据最后平均

薪酬计算。 不过，如果认为所得的养恤金不足（按照养恤金与在退休国家的现职工作人员总共薪酬净额的比较价值，测验是否足够），则用一个“最低限额”加以保障。 建议服务三十年后支领养恤金的“最低限额”可规定如下： P-1 到 P-3 职等为总共薪酬净额的百分之五十五， P-4 到 P-5 为百分之六十； D-1 以上为百分之六十五。

76. 第二种变通办法（划一的应计养恤金薪酬，但附有“最低限额”和“最高限额”）与第一种办法大同小异。 这个办法也保留按应计养恤金薪酬的全球划一数额来决定养恤金；确定这个数额的方法，是按纽约的总共薪酬净额，减去联合国同美国之间的差额，并按照工作人员薪给税率表算出其毛额。 养恤金的“最低限额”规定与第一种办法相似；但还另外规定“最高限额”，限制最初养恤金的价值为总共薪酬净额的百分之九十到百分之一百。 缴款方面所根据的应计养恤金薪酬应予调整以便减少工作人员的缴款和总共薪酬净额之间比率的巨大差异。

77. 第三种和第四种变通办法（应计养恤金薪酬各有区别）是顾到不同服务地点和退休地点的不同生活费（以美元计算），有选择地订出不同的数额，代替应计养恤金薪酬的全球划一数额。 折合收入的基本数额是参照美国公务制度的养恤金来计算出；在别的地方，则按应计养恤金薪酬与总共薪酬净额所成比例的公式，来计算这个数额。 缴款数额是根据服务地点所适用的应计养恤金薪酬数额计算，养恤金数额则根据退休国家的应计养恤金薪酬数额计算。 第三种办法保证按所有各级服务地点差价调整数计算，折合收入都完全精确平等。 第四种办法却只考虑到服务地点差价调整数的一部分，因此，折合收入率随着服务地点差价调整数级数的增加而略为降低。

各方就这些变通办法向委员会表示的意见

78. 毫无疑问，养恤金联委会针对这些变通办法表示的意见，将摘要载入联委会自己的报告；如上所述，联委会没有取得一致的立场，决定在委员会第十届会议

结束后，重新审议这一问题。在第十届会议上，各位行政首长的代表和各工作人员的代表也发表了分歧的意见。各方都以非常坚定的态度，提出互相抵触的立场。兹将各种立场扼要说明如下：

- (a) 有的人认为无须根本改革养恤金计划，并根据种种原则性理由及技术上和行政上的理由（大部分的理由都在附录五所载的工作组报告摘要第59到第64段中讨论），驳斥第三种和第四种变通办法的不当，因此赞成在确定应计养恤金薪酬时保留“全球划一”的办法，在费用高昂的国家里，养恤金折合当地货币的价值与在这些国家服务的工作人员的收入净额相对比率低于某一水平时，采取一种调整措施加以保护。
- (b) 有的人目的是要求养恤金所代表的未课税收入应该尽可能维持一个不变的折合收入价值，因此在缴款和养恤金两方面，他们都赞成按服务地点差价调整数的不同级数，确定应计养恤金薪酬不同的，有选择性的数额。
- (c) 有的人赞同第三种和第四种变通办法，但希望更详细了解这两种变通办法的运用及其所涉问题，然后再表示意见。

6. 委员会的结论

79. 委员会认识到其章程第六条规定的责任，希望在处理这个问题时发挥特别的作用。联合国和其他参加组织的立法机构也已特别责成委员会维持和加强共同制度。委员会有责任超越各类工作人员之间或各组织之间的分歧情况，向大会建议符合共同制度内各组织、各国政府和工作人员最广泛的长期利益的解决办法。此外，大会还特别要求委员会在第三十四届会议时提出这种建议。

80. 委员会很遗憾办不到这一点。委员会关切地注意到，应计养恤金薪酬和应领养恤金是整个薪酬制度的一部分，因此深信最终的解决办法必须以一切工作人

员和养恤金领取人平等待遇的原则为根据。多数成员比较赞同以第三种和第四种变通办法所述方式为基础，订出一个计算方法，但并不拒绝考虑将来可能提出的任何其他解决办法；其他成员在本阶段则暂不作出判断。委员会目前无法在这方面提出具体建议，其中有两个理由。

81. 第一，各组织和工作人员彼此间继续有明显的分歧，因此，任何提案尚未提请核准以前，应当先详细拟订出来，并且让有关各方都有充足时间仔细研究，以期各方都能接受提案。在短短一年的时间内，无法做到这一点。

82. 第二，委员会认识到，大会在通过提案以前，需要参考有关资料，其中有很多还没有编制，也无法由委员会编制。这种资料包括养恤基金条例上和程序上所须各项改动的技术问题（例如怎样计算一次总付三分之一款项或离职偿金，或提议的办法同养恤金的“双重”调整制度相配合等问题）。这是养恤金联委会职权范围内的技术问题，但联委会尚未提出答案。

83. 同样地，委员会因认识到大会第33/120号决议序言部分第三段¹²的规定，除非能详细报告所涉经费问题，包括与各会员国会费有关的预算问题和与基金资源有关的精算问题，否则无法向大会提出建议，预算上所涉问题不大，委员会已计算出来，提议各项大同小异办法不会影响到向养恤基金缴款的数额，使其超过继续沿用现行制度而自动增加的数额；同维持服务地点差价调整数加权平均数的调整制度比较起来，有些办法还能节省。那么，委员会可以说，它可能考虑建议的任何提案在预算上所涉问题并不重大，因此符合上述第33/120号决议的规定。至于精算上所涉问题，只能由精算师来处理，最好是由养恤基金自己的精算师来处理，因为他们已熟悉基金的情况。委员会遗憾地说，直至第十届会议结束时，委员会还无法取得养恤金联委会对委员会所研究的各种变通办法在精算上所涉问题的任何

¹² 这一段内容如下：养恤金调整制度的任何改动不应引起各会员国现在或将来的经费负担的增加。

估计，甚至无法取得暂时估计。委员会今年不能建议一个长期解决办法，其理由就是在此。

84. 因此，委员会没有其他办法，只能于一九八〇年沿着上面第80段所表示的方针，继续寻求一个解决办法。这项工作，它打算同养恤金联委会合作进行，以期制定一个长期解决办法，最迟于一九八一年一月开始实施。

7. 服务地点差价调整数加权平均数的调整制度

85. 在这段期间有一个问题出现，就是按照大会第1561(XV)号决议所定的服务地点差价调整数加权平均数的变动定期调整应计养恤金薪酬的办法，应怎样处置。委员会已经指出在目前情况下这种按照平均变动程度作世界性全面调整的方法所产生的反常现象：在某些国家里，应计养恤金薪酬增加的幅度大大超过因这些国家的通货膨胀或币值变动而应作的调整¹³；在其他国家里，一九七七年一月一日至一九七九年七月一日虽然增加了百分之二十五，但还不够维持应计养恤金薪酬的价值。现在已经可以说，由于一九七九年九月服务地点差价调整数加权平均数的指数所达到的水平，应该按照现行办法，在一九八〇年一月一日把应计养恤金薪酬再增加百分之五¹⁴。向养恤基金缴款的数额也因之增加，各会员国所分担的费用达

¹³ 包括比较国，一九七七年一月一日至一九七九年七月一日，该国的消费品价格指数增加百分之十八点七，应计养恤金薪酬则增加了百分之二十五。但是，一九七九年八月有迹象显示，除非一如一九七五年以来那样，汇率演变加速服务地点差价调整数加权平均数的变动，否则美国的通货膨胀率很快就会超过服务地点差价调整数加权平均数的增加率。

¹⁴ 公务员制度委员会秘书处说明：在委员会第十届会议结束后，才公报了九月份的服务地点差价调整数的级数，发现服务地点差价调整数加权平均数达到了134.75。这个数字，按服务地点差价调整数制度全面适用的惯例和过去历次确定服务地点差价调整数加权平均数时适用的惯例，四于一九八〇年一月一日开始实行。如果让第1561(XV)号决议里（接下页）

750万美元。应计养恤金薪酬的增加会使现有的反常现象加剧：在服务地点差价调整数低的国家服务的工作人员，从收入净额中抽出过多的一部分，作为他向养恤基金的缴款；在服务地点差价调整数加权平均数水平以下的国家里，养恤金有不正当的增加，超过通货膨胀的幅度。

86. 因此委员会认为，在采用一个长期办法以前，大会应决定停止适用第1561(XV)号决议所定的应计养恤金薪酬调整办法，但须符合下一段所述的条件。

87. 不过，委员会除非得到保证说，把服务地点差价调整数加权平均数的调整制度冻结起来，也就是说，把应计养恤金薪酬冻结在一九七九年的水平上，不会损害到在现行制度的不公平办法之下已经吃亏的人，否则不能建议采用这种措施。这些人的应计养恤金薪酬的价值已经降到远低于委员会认为正常的折合收入水平，也低于这个制度的基准地点纽约目前的水平。在这种情况下，服务地点差价调整数加权平均数的调整制度，是以平均计量方法为基础，不足以维持应计养恤金薪酬和养恤金的水平；对于一九八〇年退休的人来说，本来应该得到百分之五甚至百分之十的调整，如果不作调整，将使他们最初的养恤金在价值上的损失更为重大。

88. 因此，委员会认为，在冻结服务地点差价调整数加权平均数的调整制度期间，绝对必须同时制订一项适当的临时措施，以防止上述的养恤金降到预先确定的最低水平之下。这样一个措施是必不可少的，不仅是为了保障这一类工作人员，使其免受更不公平的待遇，也是为了保持共同制度的团结。委员会不能忽视——大会也不能忽视——某些组织（有时候是由各国政府在这些组织的立法机构里通过

¹⁴ (续上页)

的办法继续实行下去，自一九八〇年一月一日起，应计养恤金薪酬就应定为薪给毛额的百分之一百三十五。向养恤基金缴款的数额增加，各会员国也要分担更多的费用（应计养恤金薪酬增加数额的百分之十四），按十二个足月计算，这项费用估计约为1,000万美元。

决议)所作的表示对共同制度的影响,那就是说,除非采取行动纠正现行养恤金制度的反常现象,否则它们认为不得不在共同制度以外采取行动。委员会希望,如果采取适当的临时措施,一面寻求长期的解决办法,这些组织就会继续表示忍耐。

8. 临时措施

89. 至于采取什么临时措施,委员会已经指出,这个措施应采取调整有关的最初养恤金的方式,而不改变应计养恤金薪酬的确定方法,因此,这是养恤金联委会职权范围内的事。委员会又指出,养恤金联委会已责成其秘书“研究可否采取临时措施,暂时应付大会决议所提及的至少某些反常现象”。养恤金联委会秘书已向委员会说明他正采用什么工作方针,来拟订联委会要求他拟订的临时措施。

90. 据委员会收到的资料说:

“提议的临时措施目的是保证参与人在一九八〇年离职时开始定期领取的养恤金折合当地货币数额不得少于在用来计算参与人最后平均薪酬的期间内/如果改按薪级相同的参与人的薪酬净额(包括服务地点差价调整数在内)折成退休国家当地货币支付的数额。因此,临时措施只适用于在离职或死亡之前属于专门人员以上职类的参与人。

“这样计算出来的养恤金,如超出在现行养恤金调整制度下本来可以支领的数额,超出部分将作为临时补助费,从应支养恤金之日起到一九八〇年底为止,逐月支付,一面等候提出商定的提案,供明年大会采取更全面的行动。这些提案将于一九八一年起生效,其中将决定过去和将来的一切养恤金领取人(包括在一九八〇年离职的人)将来支领的数额”。

91. 养恤金联委会秘书进一步解释说:

“对某一个工作人员来说,从合办工作人员养恤基金领取的养恤金,是根据参与人缴款服务期间最后五年内,应计养恤金薪酬最高的三十六个月平均应得养恤金薪酬计算的,在每一级服务地点差价调整指数上,养恤金与最后平均薪酬净额的百分数比各不相同。养恤金联委会工作组第二次会议的报告的附

件一说明服务三十年后应领养恤金数额（即等于应计养恤金薪酬的百分之六十），并列出现在不同日期，在不同国家，各个不同职等的养恤金与最后平均薪酬净额（薪给净额加上服务地点差价调整数的三年平均数）的百分比。从那个附件里所载的几个表可以看出，一九七九年七月一日，在下列退休国家里，对某些薪级或一切薪级来说，最后平均薪酬的百分之六十低于最后平均薪酬净额的百分之六十：

百分之六十的养恤金与薪酬净额的百分比：

<u>职等 / 级</u>	<u>奥地利</u>	<u>法国</u>	<u>瑞士</u>
P - 1 / 第十级	53.8	53.4	46.4
P - 2 / 第十一级	56.1	55.7	48.4
P - 3 / 第十三级	58.8	58.4	50.7
P - 4 / 第十二级	61.2	60.8	52.9
P - 5 / 第十级	64.2	63.7	55.5
D - 1 / 第七级	65.7	65.3	57.0
D - 2 / 第四级	67.3	66.8	58.3

“上述提议的临时措施将规定服务三十年后领取的养恤金最低限度应等于最后平均薪酬净额的百分之六十。因此，这些措施对专门人员之中等级最低的参与人，比对职等较高的参与人更为有利。”

92. 关于提议的临时措施的适用性和方式，养恤金联委会秘书说明如下：

“提议的临时措施将适用于一九八〇年开始定期支付的养恤金，但以参与人在这一年内离职，并且在离职时属于专门人员以上职类为限。这些措施不影响到一次总付的养恤金，包括离职偿金和一次总付的折偿金。”

“根据薪酬净额和应计养恤金薪酬目前的水平，予料提议的措施将适用于下列各级服务地点差价调整数：

<u>职 等</u>	<u>级</u>	<u>服务地点差价调整数的级数</u>
P-1	一至六	10级以上
P-1	七至十	11级以上
P-2	一至六	11级以上
P-2	七至十一	12级以上
P-3	一至六	12级以上
P-3	七至十三	13级以上
P-4	一至五	13级以上
P-4	六至十一	14级以上
P-4	十二	15级以上
P-5	一至三	14级以上
P-5	四至九	15级以上
P-5	十	16级以上
D-1	一至三	15级以上
D-1	四至七	16级以上
D-2	一	16级以上
D-2	二至四	17级以上
助理秘书长		18级以上
付秘书长		19级以上

“举例来说，在一个国家里，如果服务地点差价调整数订为十七级，以当地货币支付的养恤将加发补助金如下：

<u>职等</u>	<u>级</u>	<u>以当地货币支付的养恤金增加的百分数</u>
P - 1	六	29
P - 4	五	15
D - 1	三	7
D - 2	四	3

临时补助费的计算

“一九八〇年的临时措施的运用方式如下：首先按照条例和现行养恤金调整制度计算养恤金；因此，同时要用美元和当地货币算出每个新的养恤金领取人的养恤金数额。一个属于专门人员以上职类的养恤金领取人，如果提出证据证明住在退休国家——目前他如果想享受现行调整制度的所有各种利益，包括关于保障折合当地货币最低数额的条款，就必须提出同样的证据——即按照在决定参与人最后平均薪酬的三十六个月内在那个国家生效的薪给净额表和服务地点差价调整数额表，来计算新的最后平均薪酬折合当地货币的数额。

“然后用新的最后平均薪酬，参与人缴款服务期间及条例所规定的累计率，来计算他的养恤金折成当地货币的最低限度数额。这个数额如果超出按照养恤金调整制度计算折成当地货币的数额，超出部分将作为一种补助费，加到一九八〇年定期支付的养恤金上面去。

“按照上面第 16 段计算的临时补助费，象参与人折成当地货币的养恤金一样，在一九八〇年应作相同的调整。调整数额根据养恤金调整制度决定，不再根据退休国家的净额薪酬及服务地点差价调整数。”

93. 养恤金联委会秘书通知委员会说，据养恤基金的精算顾问暂时估计，在一九八〇年，养恤基金必须按照这个计划支付额外的养恤金，而养恤基金所承担的这笔费用大约为 500,000 美元。他认为这笔额外开销可由养恤基金匀支。

94. 委员会觉得一般来说，这样一个临时措施可以达到它认为必要的各项目标。它说，也许可以重新考虑规定“最低限额”，使按照应计养恤金薪酬百分之六十计算的养恤金确实等于薪酬净额的百分之六十；委员会一些成员，鉴于养恤金通常必须纳税，因此，其最后价值就低于工作人员在退休之前的收入净额的百分之六十，又考虑到这是可以接受的最低水平，认为应把最低限额订得高一点，使它可以把养恤金的最低限度价值维持在薪酬净额的百分之六十五或六十六。这个水平比第三种和第四种变通办法所予见的水平低，所以不致妨碍以后采用的永久的解决办法。

95. 同样地，委员会建议应当同时决定另一项临时措施，就是每逢工作人员应计养恤金薪酬的数额低于总共薪酬净额，该组织和该工作人员的缴款就应根据总共薪酬净额来计算，以免大家把养恤基金拨出资源支付一九八〇年和以后各年度提议的补助费看成一个难题。这样就可以保证养恤基金有更多资金，来应付提议的临时措施在一九八〇年的费用，并预防以后通过的任何长期办法可能引起的额外开支（如果这种办法需要额外开支，但这一点根本不能肯定）。

96. 养恤金联委会将在九月第二期会议上审议这个临时提案，这是在委员会通过本报告以后，因此，委员会无法予测养恤金联委会会采取什么行动。不过，委员会深切希望联委会向大会建议类似目前所设想的、同样令人满意的临时措施，也希望大会通过该项措施，作为按照委员会的建议冻结费用高而无实效的服务地点差价调整数加权平均数的调整制度必不可缺的一项附带规定。委员会已授权其主席，如鉴于联委会九月份的讨论而认为有此需要，可提出本报告的增编。

9. 一般事务人员职类

97. 前面说过，委员会审议应计养恤金薪酬的问题时，几乎是以全付精神集中于专门人员以上职类。这是因为当初发生若干问题，才请委员会迫切进行这项研究，而这些问题是同国际征聘、离国服务的专门以上职类的工作人员特别有关。¹⁵

¹⁵ 后来，其中有些问题也与非当地征聘、离国服务的一般事务人员有关。

委员会首先设法找出这个最迫切问题的解决办法。委员会在第四次年度报告第 281 至 296 段已经明确指出，它认识到一般事务人员职类应计养恤金薪酬确定方法的种种问题。养恤基金条例对两个职类一视同仁，唯一的差别在于应计养恤金薪酬的确定方法，有鉴于此，委员会过去希望——现在仍然希望——等到它能够建议专门人员职类的长期解决办法时，那个解决办法可以提供线索，使人了解应该怎样去解决一般事务人员职类的问题。有人担心委员会先集中精神寻求专门人员职类问题的解决办法，会忽略了一般事务人员职类，对它采用不利的解决办法。因此，有人主张把两个职类同时平行处理；有人却担心这样做会损害到在应计养恤金薪酬方面目前处境比较有利的一些服务地点的一般事务人员职类的服务条件。对于这两种相反的看法，委员会只能保证它很了解各个服务地点的一般事务人员（包括非当地征聘的工作人员）在应计养恤金薪酬和应领养恤金方面的问题，并在一九八〇年尽力为这些问题找出一个解决办法，这个办法同委员会替专门人员职类找到的办法不但相符，而且公平。

第四章

专门人员以上职类的服务条件

A. 应用诺贝尔梅耶原则所作的比较

1. 联合国共同制度的薪给和比较国公务员制度的薪给之间差数的演变情况

98. 委员会执行大会交付给它的任务，继续不断审查比较国——目前是美利坚合众国——公务员制度的薪额同联合国共同制度的薪额的比较情形，并在每届会议上审查这种比较的演变情况的报告。

99. 一九七九年，委员会由于其他事务繁忙未能按照它在第四次年度报告(A/33/30)第93至104段所说的话，逐步制订一种比较报酬总数的方法。但是，当时报告中提到美国政府正在进行的研究现已完成。委员会打算在一九八〇年看看美国所订的方法在何种程度上可以适用于国际性的比较。

100. 因此，目前继续在大会过去核可的基础上进行比较，即按照两种制度下有受扶养配偶而无子女的人员薪给净额，并以这两种制度的总部为准，也就是说，美国公务员制度以华盛顿为准，联合国共同制度以纽约为准，同时适当顾到这两个城市生活费的差别。差数是以每年十月一日至下一年九月三十日的12个月期间几种相等职等的比率加权平均数来表示。

101. 在这个基础上，采用大会第三十三届会议核可的P-1至D-1和GS-9至GS-16的对等职等(参看下面第105-108段)。从一九七八年十月一日至一九七九年九月三十日的12个月期间的平均差数见下表：

纽约联合国官员平均薪给净额与华盛顿美国官员平均薪给净额的比较

一九七八年十月至一九七九年九月

职等	华盛顿美国官员			纽约联合国官员			比率 联合国/ 华盛顿 (= 100)	计算总比率 加权数 ^c
	各职等薪给净额 ^a	加权数	加权薪给净额	职等	薪给净额 ^b			
GS 9/1	13,477	100	13,477	P1/1	15,953		118.4	3.2
GS 11/1	15,954	62	16,982	P2/1	20,165		118.7	14.7
GS 12/1	18,659	38		P3/1	24,296		119.6	25.0
GS 12/1	18,659	45	20,310	P4/1	29,029		121.7	28.5
GS 13/1	21,660	55		P5/1	34,993		122.6	21.0
GS 13/1	21,660	33	23,856	D1/1	38,737		119.2	7.6
GS 14/1	24,938	67						
GS 15/1	28,534	100	28,534					
GS 16/1	32,485	100	32,485					

加权平均比率..... 120.6

纽约/华盛顿生活费比率(一九七九年五月)..... 105.9

按生活费差数调整后的加权平均比率..... 113.9

a 一九七八年十月一日起生效的薪给表。

b 包括服务地点差价调整数如下: 6/+1级6个月(乘数35)

7级6个月(乘数41)

c 这些加权数适用于一九七七年十二月三十一日在总部和各常设办事处服务的联合国共同制度P-1到D-1职等工作人员。

102. 上期(一九七七年十月至一九七八年九月)可供比较的数字如下:

- | | |
|---------------------|-------|
| (a) 对等职类薪给净额的平均比率: | 118.8 |
| (b) 纽约/华盛顿生活费比率: | 108.7 |
| (c) 按生活费差数调整后的平均比率: | 109.3 |

103. 上期12个月的差数为百分之九点三,最近一期增加到百分之十三点九。这主要是由于华盛顿生活费增长的速度比纽约快¹⁶。在两次调查期间,华盛顿和纽约的服务地点差价调整指数,是用美国劳工统计局的生活费指数来调整。委员会注意到,华盛顿生活费指数增长幅度较大几乎完全是由于房产购置费(房价和抵押借款的利率)急剧上涨。华盛顿的增长率为百分之六,纽约则为百分之零点八。委员会并注意到,华盛顿指数中房产购置费部分的增长,对于联合国服务地点差价调整数来说,对于美国/联合国之间的比较来说,其关系是值得怀疑的,因为在计算联合国工作人员服务地点差价调整数时,并不考虑到购置房产费。下一次对纽约和华盛顿两个城市进行逐地调查时,可以重新把这两个城市之间的服务地点差价调整数作适当的比较。

2. 比较国公务员制度与联合国共同制度在D-2以上的相等职等

大会的要求

104. 大会一九七六年十二月十七日第31/141B号决议第二节第2段请委员会将它对美国公务员制度职等与联合国共同制度职等所作比较的范围扩大,包括一切职等在内(而非单单比较委员会指明为相等的三个职等),并最迟于第三十三届会议向大会报告它的调查结果。

¹⁶ 第四次年度报告第125段已经说明,由于采用大会核可从P-1到D-1的新增相等职等,使差数额外增加了将近百分之一;参看下面第123段。

105. 委员会应这项请求，在两位顾问¹⁷的协助下，完成了一项综合研究，采用点数因素评价制度，比较两个制度的46类不同职业中选出的若干职位的职务内容，委员会根据研究结果，在其第四次年度报告中，建议大会核准在应用诺贝尔梅耶原则时采用下列相等职等¹⁸：

P-1 = GS-9，加权数100

P-2 = (GS-11，加权数62)

(和)

(GS-12，加权数38)

P-3 = (GS-12，加权数45)

(和)

(GS-13，加权数55)

P-4 = (GS-13，加权数33)

(和)

(GS-14，加权数67)

P-5 = GS-15，加权数100

D-1 = GS-16，加权数100

106. 虽然这项研究还包括对D-2职等职务的分析，但委员会对D-2职等究竟相当何种职等，有保留的意见。研究中使用的点数因素制度原来是包括P-1到D-2的各个职等。D-2以上职等的职务都没有经过评价。因此，虽然能够确定所评价D-2各种职务的最高点数，但却无法确定D-2以上各种职务的最低点数。既然未能作进一步的调查，以确定评价办法中D-2点数范围的最高限度委员会认为所得结果还不足以确定美国公务员制度中哪几个职等相当于D-2职

¹⁷ 查尔斯·菲韦兹先生（比利时）和罗伯特·史密斯先生（美利坚合众国）。

¹⁸ 《大会正式记录，第三十三届会议，补编第30号》(A/33/30)，第92段。

等。因此委员会的结论是，将来应作进一步的研究，以确定同 D-2 相等的职等。

107. 至于助理秘书长和付秘书长及其相等职等（助理总干事和付总干事），委员会已向大会报告它为什么决定这项研究不包括这些职等在内：

“……虽然在联合国共同制度的许多组织内可找出同属 D-2 和较低职等的类似职等，但这一职等的职务通常是特殊的，因此，在共同制度内加以比较是困难的，同其他公务员制度作比较则更为困难。国际公务员制度和国家公务员制度的职司不同，在较高职等上更为显著。而尤其在这两个职等则最为显著。实际上，D-2 是长期服务人员所能达到的最高职等，在这一职等上仍可根据种种职务评价技术来加以比较，在此以上的职等则牵涉到政治考虑和被任命人士的个人身分。被任命为这一职等的许多人都来自其国家公务员制度的较高职等，他们在这个国际组织多属定期任用，任期只有二、三年。因此，当他们评估薪给时，他们一般会同任职于同一服务地点的本国高等公务人员作比较，不会同美国公务员制度比较。总之，这些职等的薪酬不能参照联合国秘书长的薪酬来决定。

“委员会一位成员坚称，至少在助理秘书长职等上，共同制度的职位可以同美国政府的类似职位比较。但是，大多数成员认为，不能象规定其他职级的薪给那样，应用诺贝尔梅耶原则，以直接比较的方式，来规定助理秘书长职等的薪给，而必须考虑到同最高职等相关的所有其他特殊因素。基于这些理由，委员会不准备确定助理秘书长和付秘书长两个职等确实等于美国公务员制度里哪些职等。”¹⁹

108. 大会第 33/119 号决议核可了委员会所建议的 P-1 到 D-1 的相等职等。但是，它在那项决议第三节第 2 段里请委员会：

¹⁹ 《同上》，第 90 和 91 段。

“……继续研究联合国共同制度和比较国公务员制度之间的相等职等情况，以便确定联合国的 D-2 和助理秘书长职等在比较国制度中的适当相等职等，并将研究结果向大会第三十四届会议提出报告。”

在第 3 段里，大会进一步请委员会：

“……研究是否可以为付秘书长职位确定具有相等职务和责任的职位，并向大会第三十四届会议提出报告。”

委员会进行的研究

109. 委员会第九次会议，根据秘书处编写的一个文件，审议了研究 D-2、助理秘书长和付秘书长的相等职等的一系列可供选择的办法。

110. 行政协商会的代表申明虽然它不相信这项研究将取得有益的成果，但是各组织决心给予合作。各组织同意委员会在上面所引其第四次年度报告各段中所表示的意见，认为很难确定助理秘书长和付秘书长的相等职等。它们注意到这些较高职等不属于普通职业结构，并且多属于定期任用。在较小的组织内，联合国最高的职等相当于行政首长的职等。D-2 以上职等与较低职等的征聘程序有所不同，在选择 D-2 以上职等人员时，不但要看他们的能力，还要考虑到政治上的因素。虽然多年以来，在制定这些职等的薪给表方面，已经采用一套办法，但是不能说这些薪给结构的基本考虑和较低职等薪给结构的考虑完全相同。

111. 委员会再度确认在研究这些较高职等的相等职等时所存在的困难。此外，委员会指出比较国公务员的薪给制度最近有了改变，使这项工作更为复杂，例如，美国政府承认，凡列入新定的高级行政人员制度职等较高的职位，其薪给与职务内容之间的相关数字仅为 0.7。予期还将发生其他的实际困难，虽然无疑地这些困难不是不可以克服的。委员会满意地注意到有一位成员说，她已得到保证，美国政府将尽量协助进行这项调查工作，特别是提供必要的职务说明。大会要求委员会研究 D-2 和助理秘书长两个职等，又考虑到研究付秘书长职等与研究助理秘书

长职等时所涉困难大致相同，因此决定对这三个职等都应加以研究。

112. 委员会随后审议了各种可供选择的研究方法。关于 D-2 和助理秘书长两个职等的研究，行政协商会赞成沿用以前研究相等职等时所用的方法，但须按照秘书处的建议作出调整，以便考虑到由于比较国新定的高级行政人员制度而使这两个职等增加的薪给数。然而各组织认为，在评定 D-2 职等的相等职等时，不应只审查美国公务员制度的 GS-17 和 18，因为以前的研究结果显示，有些 D-2 的职务相当于美国行政官员级的职务。至于付秘书长职等，各组织赞成采取一种全面的职务比较办法，考虑到职衔和在各组织的职务范围、各项职务在两种编制中的相对地位、各项职务在两种制度的方案和优先项目中的相对重要性等因素，也许还要考虑到各个现任人员的相对地位、征聘地和政治考虑等其他因素。

113. 委员会认识到，虽然两种制度内较高职等的评定不象较低职等那样取决于职务内容，但是职务内容仍是评定职等时最可衡量的一个因素。由于美国公务员制度和联合国共同制度各种职务的性质互不相同，点数因素评价办法仍是最有效的一种职务分类办法，因为这种办法最适于比较属于不同种类职业而由各种不同的工作组合而成的职务。因此，委员会决定使用点数因素评价办法——也就是以前研究相等职等时所用的办法——来评定这三个职等。但是要把这种办法调整，以考虑到高级行政人员制度的建立对一些供比较的美国公务员制度若干职务的薪给所产生的影响。委员会并决定重新聘用参与一九七七—一九七八年相等职等研究工作的顾问。

顾问的报告

114. 委员会第十次会议审议了顾问的报告（载于本报告附件六）。顾问建议说，D-2、助理秘书长和付秘书长的相等职等如下：

<u>共同制度职等</u>	=	<u>美国公务员制度职等</u>
D - 2	=	GS-17 加权数 67
		GS-18/E-V 加权数 33
助理秘书长	=	GS-18/E-V 加权数 67
		E-IV 加权数 33
付秘书长	=	E-IV 加权数 17
		E-III 加权数 63
		E-II 加权数 20

115. 顾问们认为，根据多种职务的抽样调查评定 D - 2 的相等职等，其确实程度比得上一九七八年报告中评定的 P - 1 到 D - 1 的相等职等的确实程序。但是他们认为，助理秘书长的相等职等应视为近似的职等，付秘书长的相等职等更是如此。这种情况一部分是由于点数因素制度很难充分顾到这些较高职位除了职务内容以外所牵涉的特别因素。顾问们调查美国公务员制度的某些职位时指出的特殊因素包括下列各点：

- (a) 在职人员是某些主要或特殊利益集团的“代表”；
- (b) 在职人员支持政府的政策，而且总统和内阁都信任他执行这些政策；
- (c) 在职人员在科学、学术或其他方面享有全国性或国际性的声誉；
- (d) 有必要任用具有高度管理技能而非专门技术的官员；
- (e) 在职人员奉命要在极微妙的（政治和外交）事务中充当调解人员或谈判人员，或在不直接属于他（或她）的职权范围内的活动中充当顾问或协调人员。

116. 此外，尽管曾经尝试修订点数因素制度，使它更适用于助理秘书长和付秘书长两个职等，但是，采用这个制度并不能找出这些职等的职务特点，所以，顾问们对这几个职等，不象对 D - 2 以下的职等那样有把握。此外，还发现在共同制

度和美国公务员制度中，这些最高级的职务并没有严格按照职务内容来评定，因此往往反映出各部门、各机构和各组织的情况不甚一致。

行政问题协商委员会的意见

117. 行政协商会认为，研究的结果是一个很好的基础，可以据此断定两种公务员制度中这几个比较高级的职位所承担的职务和责任，在何种程度上，可以相提并论。但是，各组织注意到，顾问们在评价所比较的高级职位的职务内容和这些职位在职人员必备的资格时，遭遇许多困难。因此，它们同意顾问们的结论，认为 D-2 的相等职等的确实程度，比得上以前对 P-1 到 D-1 各职等进行的研究；但是，助理秘书长的相等职等尤其是付秘书长的相等职等，只应视为近似的职等。行政协商会认为，各组织中最高级的职位，因为性质特殊，不容易用职务分类方法来比较和评价。顾问们的研究报告显示，美国公务员制度的高级职位的情况也是如此。因此，各组织从研究结果得出的结论是，委员会如果认为适当的话，可以用 D-2 的相等职等，作一般薪给比较。至于助理秘书长或付秘书长的相等职等只是近似的职等，在审查这两个职等官员的薪给时，应予单独使用，以供采取必要的法律行动。

委员会的结论

118. 委员会注意到，顾问的报告是按照委员会以前核可的方法编写的。委员会还回想到，它在上一次年度报告中曾经指出在研究这几个较高职等的相等职等时所遭遇的困难。并注意到顾问们还遭遇到其他的困难。委员会同意顾问们的看法，认为助理秘书长和付秘书长的相等职等只能视为近似职等。至于定期计算差数时是否应该将研究结果也包括在内，委员会认为，这两个职等的工作人员人数很少，在全面比较中所占的份量较少，因此，包括也好，不包括也好，都不会有什么影响。但是，委员会注意到以前关于相等职等的研究，虽然曾经把 D-2 职等包括在内，但是因为对于相等职等的确实程度发生怀疑，而未建议在计算差数时加以

采用，又注意到这次研究所订出的相等职等比较确实，因此委员会认为，将来计算差额时，应该把 D-2 的相等职等和 P-1 到 D-1 的相等职等都包括在内。两位成员认为，委员会的报告中应载列两种制度内助理秘书长和付秘书长两级人员及其相等职等人员所支薪酬的资料²⁰。

²⁰ 代理主席的说明：此处所指的资料如下。一九七九年八月在纽约服务而有受扶养配偶的助理秘书长的全部薪酬净额为 52,893 美元。根据上述近似的相等职等，采用公布的薪给表，而不考虑到高级行政人员制度的薪给率，美国公务员制度的相等职等薪酬净额（扣税后）为 37,613 美元。因此，联合国（纽约）和美国（华盛顿）的比率是 140.6 比 100。在付秘书长一级的相对数字是：联合国 57,628 美元，美国 38,452 美元；比率是 149.9 比 100。美国等级相当于此的职位例如：

- E. V — 负责人事行政的助理部长（卫生、教育和福利部）
 - 负责生物、行为和社会科学的助理主任（国家科学基金会）
- E. IV — 负责国际事务的助理国务卿（国务院）
 - 负责行政的助理国务卿（国务院）
 - 负责非洲事务的助理署长（美国国际开发署）
- E. III — 负责国际事务及商品方案的付部长（农业部）
 - 付劳工部长，劳工部长邦办（劳工部）
- E. II — 国际电信局局长
 - 环境保护局局长。

建议

119. 因此，委员会建议大会：

(a) 核可 D - 2 的相等职等为

(GS-17, 加权数 6 7

(GS-18/E-V, 加权数 3 3

连同以前为 P - 1 至 D - 1 所确定的相等职等，用以比较美国和联合国的薪酬；

(b) 注意到为助理秘书长和付秘书长职等得出的大概对等，但须考虑到上述保留意见。

3. 美国公务员制度内建立高级行政人员制度

对差数计算法的影响

120. 委员会指出，《公务员制度改革法案》已于一九七八年十月十三日由美国总统签署成为法令，因此，美国政府为行政部门管理职位现任人员所制订的新的薪酬制度，从一九七九年七月十三日起生效。根据高级行政人员制度的规定，GS-15 至 18 总等级表职位及五和六行政职等的现任人员，如满足若干条件，则有资格被选进入该制度，按行政方面确定的六种新的（行政职等）薪给额，支领其中的一级薪给。对 GS-15 和 GS-16 职位现任人员来说，从总等级表职等转到行政人员制度薪给额实际上是加了薪，因其薪给以前为国会规定的 47,500 美元最高限额所限制。

121. 所以，委员会认为，在已经为 P-1 至 D-1 所确定的相等职等方面，应考虑到高级行政人员制度对差数计算法的影响。委员会指出，只有 P - 5 和 D - 1 职等受到影响，因为相等于 P - 4 和以下职等的总等级表职位的现任人员没有资格进入高级行政人员制度。委员会还指出，因为该制度从一九七九年七月十三日才开始生效，所以在一九七八年十月至一九七九年九月这十二个月期间，目前的差数仅有二个半月因该制度的执行而受影响。

122. 委员会审议了这样的问题：在计算差数时所采用的美国公务员制度薪给额，究竟应该以正式公布的薪给表还是以根据美国国会临时规定的最高限额订出的薪给额为准。委员会指出，这是委员会首次需要审议这个问题，因为在高级行政人员制度实行之前，用作比较的美国职等没有受到国会限额的影响。委员会决定采用公布的薪给表，因为这是经过正常的职务分析程序，与市场上同等价值和责任的工作的工资比较过后才制订的，从而提供一个区别不同责任程度的职位的薪给表。这是比较国家根据正常薪给行政原则制订的薪给额。此外，委员会也觉得联合国薪给制度不应随比较国家的国内政治考虑而波动，尤其是目前的薪给限额仅属临时性质。

123. 采用高级行政人员制度对目前十二个月期的总差数的影响是，薪酬净额加权平均比数从120.6减到120.3(如上面第101段所示)，根据纽约/华盛顿生活费差别调整的比数从113.9减到113.6。

124. 因此，委员会准备今后在计算差数时，根据美国公务员制度同等职等的正式公布薪给额，计及美国公务员制度采用高级行政人员制度的影响。同时也会计及高级行政人员制度的另一部分计划，即日后以工作表现奖金形式颁发的额外薪酬的影响。

4. 薪给最高的国家公务员制度鉴定 方法的初步准则

125. 委员会在其第二次年度报告中表示其一致意见，认为就适用诺贝尔梅耶原则而言，“目前没有证据可作这样的结论，即在过去三十年来作为制订联合国薪酬水平的基准的美利坚合众国联邦公务员制度不应再拿来作为基准。委员会同意这个问题应当继续加以审查……²¹

126. 此后，在委员会和大会第五委员会的辩论中都一直有人表示怀疑，究竟美国联邦公务员制度是否仍然是待迁最高的国家公务员制度，而应继续作为比较制度，以确定联合国系统专门人员及以上职类的薪金水平。

²¹ 《同上，第三十一届会议，补编第30号》(A/31/30)，第131段。

127. 在委员会第九届会议上，国际公务员联合会主席说联合会的看法是，联合国的薪金已失去竞争性。这可从两方面得到证明，一方面是联合国在征聘工作上所碰到的困难，如P-1和P-2级征聘越来越少，另一方面是有些会员国觉得必需在联合国薪酬以外另加津贴给服务于国际组织的本国国民。

128. 委员会要求就后一点获得进一步的资料，结果在其第十届会议得到德意志联邦共和国、日本和美利坚合众国三个会员国通过的法律条款的细节（见附件七）。委员会就联合国薪酬现有水平是否足够的问题以及会员国与工作人员的责任对这些资料进行了初步研究。委员会注意到三国采取的措施有着重大的差别，并考虑到其他会员国可能也采取类似的做法，所以决定继续审查这一事项。

129. 委员会在其第九届会议也重申将进行一项研究，审查美国联邦公务员制度究竟是否仍然是待迁最高的国家公务员制度。委员会再次申明，打算尽可能早进行这项研究，并指出这项调查将是一项所涉方法相当复杂的重大工作，因此请委员会秘书处立即开始研究调查的方法。

130. 委员会第十届会议根据其秘书处提交的一份说明，开始审议调查方法。委员会赞同第二次年度报告（第131段）内所提出的基本准则，认为比较应限于那些在有关级别雇用一定人数的工作人员，并已制定职等划分方式和薪津及福利条件的国家公务员制度；此外应继续进行研究，以便得出一种可对养恤金、保险和其他金钱补助等“报酬总额”进行比较的方法。委员会在听取了组织方面和工作人员的意见，在指明若干方法上可能发生的问题后，决定在其下一届会议上根据订正提案继续研究这一事项。委员会再次指出，这项研究的设计必然复杂，需要搜集大量的数据；时间方面必需配合委员会的其他工作，包括制订一个比较报酬总额的方法。

B. 服务地点差价调整数制度的运用

131. 委员会继续执行了其《规约》第十一条(c)项交托的任务，订立“服务地点的级别，以便应用服务地点调整数”。为此，主席在委员会的授权下每月发出通告。（类似的通告宣布委员会根据同一条(b)项规定的每日生活津贴率的变动。）

132. 附件八的图表显示出各总部服务地点的服务地点差价调整数等级从一九七七年一月一日（最后一次调整薪给表）至现在的变动，以及服务地点差价调整数加权平均数的变动。

第五章

一般事务人员职类的服务条件

A. 委员会按照其规约第十二条采取的行动

导言

133. 委员会第四次年度报告²²指出，鉴于大会第32/200号决议第三节第5段请委员会把日内瓦的下一调查提前到一九八〇年，此外，由于委员会觉得在日内瓦进行第二次调查前应完成其他总部服务地点的调查，以便尽可能从中就进行这种调查的一般方法原则得出一些结论，所以，委员会商定一个时间表，提高速度，在一九八〇年以前完成所有余下的调查。

134. 从下面各节可见，委员会实际上已完成伦敦和蒙特利尔的调查，已开始为纽约的调查搜集数据，罗马调查的准备工作也已接近完成，搜集数据阶段将于一九七九年底结束，其结果及纽约调查结果将于一九八〇年二至三月由委员会第十一届会议审查。首轮总部服务地点调查将于一九八〇年三月结束，因为日内瓦已进行了第一次调查，巴黎也已进行过调查，同时，国际原子能机构在接受委员会《规约》（参看上面第2段）前曾与联合国合作在维也纳进行过一次调查。如下文所述，委员会目前已经与各总部设于日内瓦的组织的行政当局和工作人员协商，开始准备第二次日内瓦调查，以避免上一次因调查时间仓促而迁到的困难。

135. 但不应忽视的是，在一年内集中进行这么繁重的薪金调查，不仅使委员会感到时间紧迫，而且也使其人手有限的秘书处感到应接不暇。幸好今后应该可以较均匀地隔开来进行调查，否则要考虑采取不同措施来处理（一个成员提议委员会在适当时候不妨考虑把调查工作交由一个附属机关进行）和增加秘书处的资沅。

136. 由于花费了大量时间进行实际调查工作，所以委员会在尝试拟订一个普遍办法以订正或取代一九六四年的“指导原则”方面只取得轻微的进展。所以，这项研究需在一九八〇年继续进行，在目前，第二次日内瓦调查也要采用一个临时办法，虽然这个办法是根据委员会一九七七年离开日内瓦后在其他五个总部城市进行调查所获得的经验改进而成的。

²² 《同上，第三十三届会议，补编第30号》，(A/33/30)第298—301段。

1. 伦敦一般事务人员职类工作人员薪给表

137. 委员会在其第四次年度报告²³通知大会，它已决定按照其《规约》第十二条第1款的规定，在伦敦进行第三次调查。根据委员会第八届会议制订的准则，调查工作是针对二十二个予先选定的、被认为是各种活动部门，包括公共服务在内的最佳雇用机构。这个机构各单位先由委员会与海事组织秘书长代表和工作人员代表协商订出，再经委员会主席核可。

138. 一九七八年下半年，海事组织秘书长和海事组织工作人员委员会各自指派一名成员，另由委员会秘书处一名成员作为组长，组成一个工作组开始搜集数据。委员会第九届会议在审查数据时，已给海事组织秘书长代表和工作人员代表充分机会发表他们的意见。委员会对双方所给予的合作和协助表示谢意。

139. 经接触过的二十二个雇用机构，有八个拒绝参加。所以，委员会作出的结论是以十四个保留作最后分析的雇用机构提供的数据为依据；这些机构总共雇用接近13,000名办公室雇员，海事组织一般事务人员职类则有150名工作人员。

140. 最后分析保留了海事组织薪给表上从G-4至G-7职等的七项职务。它们总共占海事组织一般事务人员职类百分之五十二的人数。所有被调查的十四个雇用机构提供了其中两项职务的资料，大多数也提供了其余五项职务的资料。所以，委员会感到满意，认为调查的职务足以代表相应的海事组织工作队伍，并从足够的被调查雇用机构获得可资比较的数据。

141. 委员会规定，每一职务的外界对比点是，每一外界雇用机构支付该职务的平均薪酬总净额的百分之七十五，然后，按每一职务对海事组织雇用的工作人员人数再给予适当加权数，把数据变为调查所涉每一海事组织职等的对比薪金。委员会除了考虑海事组织工作人员和外界雇员在薪金待遇方面的差异外，也考虑到雇用条件的不同，在海事组织薪给表上，每一职等的第5级（稍低于中点）是等同外界薪金的内部对比点。经海事组织秘书长代表和工作人员代表的同意，委员会在利

²³ 《同上》(A/33/30)，第299段。

用调查所获薪金数字制订薪给表时，尽可能纠正现有薪给表的一些毛病。委员会以工作人员人数最多的G-5职等的中间等级，即第5级的实际薪金作为起点，制订了一个薪给表（见本报告附件九）。委员会认为这个薪给表充分反映出一九七九年一月一日伦敦的一般最佳条件和薪金。与海事组织自一九七八年一月一日开始采用的薪给表比较，建议的薪给表提高了所有职等的薪金，增加的数额从薪给表的最低职等递减而上，从G-2职等第1级的百分之十八点八至G-8职等第1级的百分之十一点六。整个薪给表的总加权平均增加数为百分之十五点四。

142. 在评价这个平均增加数时，应注意到在同一个十二月期间，联合王国平均收入指数总计上升百分之十三点三，以净额计算约为百分之十二。所以，委员会建议的百分之十五点四平均净增加额不过多了百分之三点四。委员会深信，一般事务人员职类薪金略有改进，主要是因为这次采用的方法比以前适用的方法更准确地反映出伦敦的一般最佳雇用条件。

143. 委员会还决定，应以联合王国零售价格总指数作为两次调查之间决定调整薪金的时间和幅度的指标。委员会将每月审阅指数，如该月份的指数比上一次加薪时的水平增加百分之五或以上时，薪金将于下一月的首日增加；为了计及税收的影响，净薪金额的增加应等于指数上升数的百分之九十。委员会也请海事组织秘书长密切注意联合王国平均收入指数的变动，如该指数的变动与零售价格指数的变动相差太远，而委员会应当考虑采取可能纠正行动的话，秘书长应即行通知委员会。

144. 按照委员会《规约》第十一条(b)规定的职权，委员会也审议了支付伦敦一般事务人员职类工作人员的扶养津贴水平。委员会在审查了联合王国社会保险制度支付的家属津贴额和因受扶养人而获得的减税额后，建议制订一个家属津贴表，从一九七九年一月一日起生效。与现行的家属津贴表比较，建议的津贴表（以英镑计算）增加了下列津贴：配偶津贴每年从173英镑增加到180英镑，已婚雇员的子女津贴从130英镑增加到246英镑（独身、离婚或鳏寡的雇员从303增加到531），第二个及以后的受扶养子女每人每年从147英镑增加到246英镑。二级受扶养人的津贴保持不变。家属津贴率的大幅度增加反映出自海事组织最后一次订

正家属津贴率后，联合王国的家属福利，特别是在社会保险制度下的家属福利，有了显著的提高。

145. 委员会在提交海事组织秘书长的一份报告中详细列出了其调查结果、结论和建议。该报告经由海事组织秘书长送交海事组织理事会。理事会核可了委员会的建议，并授权从一九七九年一月一日起开始执行。

2. 蒙特利尔一般事务人员职类工作人员薪给表

146. 委员会按照其规约第十二条第1款的规定在蒙特利尔进行第四次调查。委员会根据其规约第二十七条的规定，请民航组织秘书长代委员会负责调查阶段的工作，从外界雇用机构搜集数据。

147. 数据搜集工作在一九七九年头几个月进行，所得数据已提交委员会第十届会议。委员会在审查数据时给民航组织的秘书长代表和工作人员代表充分机会表示他们的意见。委员会赞赏地注意到双方在这方面所表现的合作和坦诚精神。

148. 委员会作出的结论是以二十二个预先选定，经民航组织秘书长和工作人员同意，认为是蒙特利尔市场上一些最佳的雇用机构所提供的数据为根据。这些机构选自各个经济部门，其中包括公共部门，总共雇用接近30,000名办公室工作人员，即7.4倍于民航组织一般事务人员职类的人数。后来决定在二十二个被调查的雇用机构中保留其中二十个作最后分析之用。

149. 民航组织依照以前的做法，广泛调查了一系列的职务，结果有32个职务（代表一般事务人员总数百分之七十九）被调查。委员会按照前几次调查的做法，以民航组织职务的代表性和与外界市场职务的比较性为标准，选定保留作最后分析的职务。结果保留八个职务，代表民航组织九个职等之中的七个，以进行最后分析。民航组织一般事务人员职类总共雇用405名工作人员，其中232名受雇于这些职务（占该职类总人数百分之五十七点三）。相应的外界雇员人数约为12,000名。

150. 在审议其他各种处理和解释从外界得到的薪金数据的办法时，委员会考虑

到民航组织以前在蒙特利尔进行调查一向所采用的办法是，从六个被认为大体算是最佳雇用机构的薪金中取其平均数。但委员会认为，只选六个雇用机构，一个不多一个不少，不过是任意作出的决定，不能保留作为一个办法。此外，委员会相信，民航组织在当地劳动力市场上的竞争性没有得到充分的保证，因为该组织采用的办法只是给一批数目有限的最佳雇用机构排列总名次，而不理这些机构每一职务的相对名次。所以，委员会采用一个解释结果的办法，按每一个职务，根据所有其薪金高于该职务平均数的雇用机构的薪金，计算每种职务的平均薪金。在确定这些薪金时适当地考虑了外界机构雇员所享有的福利和民航组织工作人员所享有的福利。薪给表是根据内部分级对比点制订：G-3 职等为第4级；G-4 职等为第4.5级；G-5 职等为第4.5级；G-6 职等为第5级；G-5 职等为第5级。

151. 委员会根据其调查结果和结论，建议了一个薪给表载于本报告附件十内。委员会认为该薪给表充分反映了一九七九年四月一日蒙特利尔的一般最佳条件。这次民航组织薪给表的年度调整也于当天按时完成。与当时民航组织采用的薪给表比较，建议的薪给表增加了所有职等的薪金。增加的幅度从薪给表最低一级递减至最高一级。G-1 职等为第4级增加百分之五点三，G-9 职等同一级增加百分之二点六。整个薪给表的加权平均增加数约为百分之四。

152. 委员会也核可一个在两次调查之间调整薪金的制度，于每年四月一日按照前十二个月期蒙特利尔薪金指数的联合变动调整薪金一次。采用的指数是以 (一) 魁北克工业关系研究所和 (二) 加拿大统计部关于蒙特利尔市区金融、保险和不动产部门 (所有雇员) 的数字为准。此外，如后一指数在四月之前增加至少百分之五，民航组织薪金将在下一个月的首日作出相应的增加。这个指数的基数将于每年四月调整为 100。

153. 委员会也依照规约第十一(b)条规定的任务，审议了蒙特利尔一般事务人员职类工作人员领取的扶养津贴的水平。在审议了联邦和省政府社会保险已经支付民航组织工作人员的扶养津贴数额，及其扶养家属所得的免税额后，委员会通过一

个确定家属福利金的办法，并建议在采用订正薪给表时同时采用一个订正家属福利金表。

154. 委员会在提交民航组织秘书长的报告中详细列出了其调查结果、结论和建议。相信秘书长将把报告连同其提出的一切意见递交民航组织理事会。按照其规约第十七条的规定，委员会在下一年度报告将列出各方面就其建议所采取的行动。

3. 纽约一般事务人员、劳力工人和警卫人员职类工作人员薪给表

155. 委员会在其第九届会议就按照规约第十二条第一款规定在纽约进行调查的方法作出了决定。这一次调查是委员会进行这类调查的第五次。委员会在听取了秘书长代表以及联合国工作人员和开发计划署工作人员代表的报告后决定，这一次调查的对象应该包括下列三种职类：一般事务人员、劳力工人和警卫人员。进行这个调查以前将予先选定一些被认为最好的雇主，以一般工作人员为对象的选30至40个，以其余两种职类为对象的各选8个。与行政首长和工作人员协商后拟订的雇主名单经已核准。关于受调查的职务的一般准则已经制定，但是关于雇主名单和职务说明的最后决定则授权给主席。委员会强调精确而容易了解的职务说明的重要性，特别是考虑到这是联合国系统第一次在纽约总部进行有关一般事务人员薪给的调查，所包括的范围也将比以前为其他两种职类进行的调查更为广泛。在纽约的各机构对当地雇用职类没有建立职务分类制度，也没有现成而经过检验的职务说明，也就是说，必须专为这次调查，首次草拟说明，委员会对此表示关心。

156. 委员会进一步决定，资料的收集将由三个调查队负责，调查队由行政当局和工作人员代表各指派一人，委员会秘书处一人组成，后者担任队长。委员会订了一份时间表，希望及时得出结果，以供委员会在第十届会议时审议，委员会注意到在编写职务说明的关键阶段可能遭遇的困难有延误调查的危险。委员会认识到它所订时间表为执行所需工作所留下的时间很短，但仍然要求尽一切努力在第十届会议时完成这项调查。

157. 委员会在第十届会议时收到了关于资料收集的报告，但是由于编写适当的职务说明时遇到预料中的延迟，因此收集工作开始较晚，这些文件是在第十届会议揭幕不久分发的。秘书长代表同联合国工作人员代表（后者同时代表开发计划署工作人员发言）说，在可供使用的时间内，他们无法就这些文件进行这项议题所要求的彻底审查。而且，可能更重要的是，因受时间限制，在编写这些文件以前，委员会秘书处未与行政当局代表和工作人员代表进行事前协商。他们指出，一反委员会过去进行各次调查的惯例，他们这次没有机会，获得有关提交委员会文件内容的说明，也没有机会把自己的意见反映在文件上。代表们认为对于象这样重大的事情，委员会应该谨慎，不要在时间逼迫的情况下草率作出决定，这样得不到有关各方熟知一切事实以后表示意见的好处。

158. 在这种情况下，委员会认识到法定义务和一贯政策对于象审议中的这种重要问题，在没有给予有关各方充分表示意见以前不作出决定，于是决定不得不推迟审议这个问题。

159. 委员会认为无论是通过由委员会成员组成的工作组或是通过一届特别会议，都不可能在下届常会以前审议这个问题，因此决定在一九八〇年二至三月间举行的第十一届会议上，根据必要时由秘书处同行政当局代表以及联合国和开发计划署工作人员代表协商后编写的其他文件，继续审议这个项目并提出建议。但是，如果发现绝对需要，而大会要求这样做的话，委员会有举行特别会议的准备。

160. 同时委员会建议，在这期间如果适当的调整薪给获得核可，就应在一九八〇年二至三月的会议重新审议以前暂时照现行办法予以调整。

4. 罗马一般事务人员职类工作人员薪给表

161. 委员会在第九届会议听取了粮农组织总干事代表和一般事务人员代表及农发基金一般事务人员代表联合提出的意见以后，制定了将于一九七九年十月至十一月间在罗马进行最佳工作条件调查的准则。委员会决定这项调查应预先选定一些被认为最好的雇主；雇主名单应由总干事代表和工作人员代表拟定，并经委员会主席核准，同时尽可能包括曾于一九七四年接受调查的雇主。这项调查的目的是要从大约25个雇主获取资料。接受调查的职务（约21种）、其职务说明和问题单都应该以一九七四年调查的经验为基础。资料的收集应该由三个调查队进行，调查队的组成和在伦敦和纽约进行调查时的组成办法一样。

162. 农发基金总干事代表和工作人员代表促请委员会在可能范围内应该事先制定用于解释调查资料的方法。委员会在其第十届会议上审议了以一九七四年进行调查时采行的方法为基础的关于这种调查的建议，而原则上核可了这项建议，但有一项了解即委员会在第十一届会议收到调查资料时可能修订其中某些部分。

5. 日内瓦一般事务人员职类工作人员薪给表

163. 委员会在第九届会议上注意到，鉴于委员会被要求在一九八〇年完成有关在日内瓦的最佳雇用条件的下一次调查，委员会最好在第十届会议上开始审议调查方法的问题，以便留下足够的时间在第十二届会议开始以前做完一切准备并完成资料收集的工作。

164. 因此委员会在其第十届会议上听取了总部或主要办公处设在日内瓦的七个机构的行政当局代表们和工作人员代表们提出的意见。委员会满意地注意到，所有有关各方对在日内瓦进行第二次调查表示充分合作的态度；同时作出了一些决定，这些决定的详细内容载于委员会第十届会议的报告内。委员会特别决定这次调查

应该就经初步调查结果认为足以代表在日内瓦的最佳雇主而选出的雇主抽样进行，而这个初步调查应该包括在日内瓦的有关雇主的全部或实际做得到的最大多数。虽然被认为有关雇主通常应该拥有50名以上的办公室雇员，但是也可以包括雇员不到50名（但不得少于20名）的雇主，如果能证明这些雇主在日内瓦确实足以代表他们这一部门的经济活动。这个初步调查的另一个目的在于确定日内瓦的劳工市场上对于同值的工作，男女所得薪酬差异的程度。

165. 委员会重申委员会对调查所负责任并再度表示要谨慎监督委员会每一阶段行动的意向，同时保证同行政当局代表和工作人员代表充分协商。委员会将通过委员会秘书处参加调查工作，并斟酌情形为此指派委员会成员参与工作。委员会保留在必要时任命由委员会成员组成的工作组代表委员会解决重要问题。委员会予期在其第十一届会议上收到行政当局和工作人员联合提出的关于调查的资料收集阶段的建议。如果委员会在第十一届会议时收到这些建议，委员会希望能在第十二届会议完成调查工作。委员会将在其第十一届会议上审议有关分析和解释资料的方法。

B. 一般事务人员扶养津贴的确定和调整办法。

166. 一般事务人员扶养津贴（配偶、子女和二级受扶养人津贴）是根据当地情况决定的，通常由负责决定当地一般事务人员薪给的机构决定。委员会于一九七六年第一次在日内瓦就当地最佳服务条件进行调查时，曾同时指出配偶同子女津贴的适当数额²⁴。委员会在关于巴黎和伦敦的类似调查报告在内也列入决定这两个地点扶养津贴计算法的几节。当时曾提出一个问题，即由委员会决定的津贴计算法是否只有委员会能够调整，这显然意味着每隔四年或五年进行薪给调查时才能调整扶养津贴。在调查过的几个总部服务地点当中至少有两个服务地点的联合国以外的相应津贴增加实在太快，等待四年才调整联合国内部津贴将是太不公平的。

²⁴ 《同上，第三十二届会议，补编第30号》（A/32/30），第189至191段）。

167. 严格说来，委员会既然已被授权来确定扶养津贴，任何其他权力机构就没有权力制定或调整扶养津贴。但是，这样严格的解释将会导致两种实际困难：

(a) 在那些委员会没有进行过薪给调查的各服务地点（目前即七个总部的服务地点以外的所有服务地点），都没有供委员会确定扶养津贴所需的资料；即使在那些服务地点负责进行薪给调查的各机构提供了所需资料，委员会是否能够有效地为140个左右的服务地点作出有关扶养津贴的决定也是一个问题；

(b) 即使委员会在总部服务地点进行调查和建议薪给额时能够决定津贴数额，委员会是否能够不在每届会议为这个问题另寻时间就可以处理这些服务地点的扶养津贴中期调整问题，还是一个问題。

168. 委员会在其第十届会议上听取了各机构代表和国际公务员联合会代表的意见，并经过充分讨论后同意在委员会按照计划完成总部以外服务地点一般事务人员工作条件调查后，委员会将有机会研究计算扶养津贴的一般类型，它将解决困难，同时又避免被批评的危险。这个批评就是，某服务地点的服务津贴未经合法确定，因为公务员制度委员会没有就这一点尽它的责任，按照规约第十一条的规定建立确定这些津贴的方法。因此委员会委托各有关机构负责确定和调整总部服务地点一般事务人员的扶养津贴实际数额，以及在总部服务地点的扶养津贴调整问题；在委员会有机会审查上述研究架构内的标准以前，上述各机构将继续适用它们到目前为止所适用的方法（主要考虑到受扶养人员享有的免税和社会福利金）。

第六章

外勤人员的服务条件

A. 按照不利的生活和工作条件

确定服务地点级数的标准

169. 委员会自从它最早一次报告起，一直表示关心的是共同制度所提供的服务条件，应当为各组织罗致并保留具有最高服务能力的工作人员，不仅在总部和其他大的常设办事处服务，而且——甚至特别重要的是——分散在140多个国家的小规模服务地点服务，有些服务地点是在各国的首都，但有许多服务地点是在发展援助项目所在的遥远地方。委员会认识到，在这些地方服务的工作人员的环境和需要，在许多方面来说，与各总部服务地点的工作人员不同；委员会特别了解的是，这些工作人员陈述问题和表示意见的机会比较少，因此常常觉得被人忘记，被人忽略。为了克服这种情况的不利影响，使各组织能更有效地提供发展中国家所盼望得到的专家援助，委员会寻求各种办法，来解决如何查明他们的需要以及采用什么具体补救办法的问题；这些都记载在委员会前几次报告²⁵中。

170. 主要困难之一是辨别哪些国家（或者一国境内哪些服务地点）的生活和工作条件可能对下述各方面产生不利影响：有候选人可以派到这种“困难的”服务地点去任职，工作人员愿意调往这种地点服务，以及在这种地点服务的工作人员的实际效力。在西欧和北美各国与世界其余国家之间，目前已经采用一种“粗枝大叶”的差别办法，来区分某些权利的条件；但是显然这种办法没有反映出非洲、亚洲或拉丁美洲国与国间极大的差别。当然，这种办法也不能表明那种条件造成“困难

²⁵ 见《同上，第三十一届会议，补编第30号》（A/31/30），第322至327段；《同上，第三十二届会议》（A/32/30），第214至217段；《同上，第三十三届会议》（A/33/30），第248至280段。

的”服务地点。因此，委员会在第九届会议上核定了一个计划，要研究是否能订出标准，以便按照各服务地点的一般生活和工作条件，来确定各服务地点的级数。这项研究是由开发计划署一位工作人员担任顾问协助进行的，这位工作人员曾在非洲若干服务地点服务，后来担任驻地代表。这份报告提交委员会第十届会议

171. 这份报告的前提是，国际组织用来评定各服务地点的生活和工作条件的级数的标准，必须力求客观、公正、毫无文化偏见。被认为适合于具有多样性的国际服务的标准，一定与任何一个会员国认为适合于它本国外交服务的办法不同；但是应当尽量广泛地选择会员国采用的办法作参考。一般说来，应当集中注意的是“特别问题”，而不是“额外权利”。

172. 下面是议定的工作计划：

- (a) 确定可能的标准，以便委员会第十届会议参照各组织代表和工作人员代表的评论加以讨论；
- (b) 试验委员会暂时核准的标准，试验的方法是把这些标准列入问题单内，送往各外地服务地点；
- (c) 由各组织和工作人员的代表组成一个工作队，同委员会秘书处一起分析从各外地服务地点收到的答复，以便向委员会建议对标准或问题单作任何修改，提议应如何评定所取得的有关每一个服务地点条件的资料，并将其变成一个级数；
- (d) 经委员会核定后，制订所有外地服务地点经常评定级数的程序；
- (e) 最后，委员会审议可能采取什么措施，来消除或补偿不利条件的影响。

173. 向六十多个会员国进行调查后显示，虽然许多会员国的外交人员和其他在国外服务人员的薪酬和其他服务条件，的确反映出工作所在地国家的不同情况，但是很少正式决定把某一个服务地点划归某一类，规定在该地点的工作人员可以享受特别的条件，而是由外交部主管当局根据自己的了解和所取得的资料自行决定，没有

固定的标准。只有少数会员国订有评定服务地点级数的整套办法，其中发现加拿大、德意志联邦共和国和美利坚合众国的办法最适合作这项研究。

174. 加拿大采用一种数字评级的制度，这个制度是根据该国卫生和福利部的德斯蒙德·布莱克博士应外交部之请在一九五八—一九六一年进行的研究制订的。评级的主要因素是气候、与外界隔阂情况、当地情况（包括“敌视态度”和“暴乱”）和卫生（以下分为“卫生”和“医疗照顾”）。

175. 美国国务院为了确定服务地点差别津贴的数额所用的服务地点分级制度是采用一种问题单，其中列有89个问题，一共分成14大类。主要重点在于物质环境（包括与外界隔阂情况、气候和高度、自然危险）、生活条件（包括卫生和疾病、医务和医院设施、住房、食物、教育、进口设施、娱乐活动和社区设施）和个人安全（包括政治暴乱、犯罪事件和骚扰事故）。按做成困难或不利条件的已知因素计算点数；在评级过程方面，除了服务地点填送的问题单以外，还利用其他方面得来的资料，并由若干分析人员单独作出的评价，以确保其客观性和公正态度。

176. 德意志联邦共和国确定领取外交服务津贴（津贴数额高低不等，在困难最少的服务地点，等于基薪的百分之六十六，最高的比例则等于基薪的百分之一百五十）资格的方法，是把服务地点分成十二类；在这一方面，不但顾到因在国外服务而引起的金钱负担和非金钱负担，也顾到各个服务地点的生活条件。

177. 根据这项资料和联合国系统早先进行的研究²⁶，指定六个主要因素，供评定外地服务地点的生活和工作条件的等级：

- (a) 卫生；
- (b) 气候；
- (c) 教育；

²⁶ 尤其是一九七一年三月开发计划署前任助理署长卡罗尔·克拉茨基维茨先生和联合国日内瓦办事处前任人事处长罗伯特·罗斯巴勒先生所进行的研究。

- (d) 住房；
- (e) 与外界隔阂情况；
- (f) 当地情况。

每一个因素又分成次级因素，例如，“卫生”下面分成疾病的普遍程度和有无医务治疗设施。

178. 与外地业务最有关的各组织代表和工作人员代表，对于设法确定服务地点级数一事，都表示热烈欢迎。他们的发言以及委员会成员的发言都强调指出，为了取得有关每一个服务地点条件的资料，提出问题时应当集中注意客观事实，例如服务地点有没有某种设施或条件，而避免作出素质上的判断或是主观性判断。假如这样做的话，那末因答复问题的人的个人看法不同而可能引起的困难，就可以大大地避免了。也有人强调说，调查的对象应该是个别服务地点而不是国家，以便反映出首都和其他地点之间可能存在的不同条件。

179. 委员会指示它的秘书处修订并简化同研究报告一并提出的的问题单草稿，集中注意可以用来表明不利条件程度的各项主要事实，同时仍能鉴定造成困难的各类特殊条件（以便将来能够谋求特别对付这些困难的补救办法）。尤其是所有问题都应当与客观事实有关，避免价值判断。

180. 然后应把修订过的问题单送往总部以外所有服务地点去试验。联合国驻在各国的高级官员（开发计划署驻地代表或区域办事处主任）应当负责确保与该国每一个服务地点有关的一切资料都填入问题单。编写答案应当是一项集体的工作，尽量广泛地由服务地点的工作人员和他们的配偶参与其事，共同协商。（经着重指出，在目前阶段，问题单只是用来试验标准，而不是用来实际确定服务地点的级数。）等到外地把问题单送回后，由各组织代表和工作人员代表组成的工作队、以及联合国医务处主任等，协助秘书处审查所收到的答复。工作队的任务是：

- (a) 整理从问题单中取得的资料；

- (b) 审查所指定的因素和提出的问题是否合适，审查时应当顾及填写问题单的外地工作人员所提出的任何评论和意见；
- (c) 建议各项因素或问题单的任何修改；
- (d) 研讨各项因素应得的相对加权数，以便向委员会建议采用一个点数评级制度。

181. 只要等到委员会审议了工作队的报告并对因素和标准作出最后决定以后，才可以实际进行服务地点的分级程序。最后，委员会要考虑诸如下述的问题：各类标准应该得到何种相对加权数；服务地点的级数是否应根据各项标准的总点数来决定，如果一个服务地点只有一个因素的等级很低，而从其他观点看都令人满意，是否有资格享受“困难的”待遇；委员会以后可能决定采用的任何补救措施，是否普遍适用于“困难”等级相同的一切服务地点，还是只适用于具有这项补救措施所针对的那一方面缺陷的服务地点？

B. 其他问题

182. 委员会第十届会议开始研究与总部以外服务地点的一般事务人员职类的服务条件有关的特别问题；它将在第十一届会议继续研究这个问题，并在下一次年度报告中报告研究情况。

183. 委员会已经把外地工作人员租金补助制度最初十二个月实施情况，²⁷ 交给它的服务地点差价调整数问题咨询委员会（差价调整数咨委会）去审查。因为差价调整数咨委会已排定在委员会第十届会议结束以后举行年度会议，所以委员会将在一九八〇年二月至三月的会议中讨论这个问题，并在下一次年度报告中加以说明。

²⁷ 参看《大会正式记录，第三十三届会议，补编第30号》(A/33/30)第252至260段。

第七章

委员会的长期职责

A. 委员会按照其规约第十三条采取的行动

1. 职业的共同分类办法和定义

184. 委员会在其第三次年度报告中认识到，在委员会按照规约第十三条行使其职务之前，急需为各种职业类别制定共同制度内采用的共同分类办法，这种分类办法是发展作为委员会所有活动基础的其它领域（诸如人事统计工作）的管理制度的必要先决条件。²⁸ 委员会第八届会议进一步分析了如何使用这种分类方法，并根据这种分析，制定了分类办法的基础和完成分类的时间表。在就此行动向大会提出的第四次年度报告中，委员会坚持必须尽速建立一个职业共同分类制度。²⁹

185. 委员会第十届会议收到一份关于按照时间表前四个步骤所取得的进展的报告。委员会注意到，各组织和工作人员代表提供了许多有用的评论和建议，委员会秘书处曾作出努力，尽可能把这些并入关于定义和结构总纲的订正案文中。虽然委员会不可能充分顾及所有表示的意见，而且各不同组织提出的建议有时自相矛盾，但对定义案文作了重大修改。不过，在分类范围或结构方面的修改，是少之又少的。

186. 之后，委员会审议了分类结构和其每个定义的案文。分类结构，对于共同制度内各组织的所有或多数个别职业，提供了合理的分类，因为它根据所作工作的相似性来分的，把类似工作放在一起。分类结构中包括的职业很齐全，包括项目和非项目情况下的当地征聘、劳力、一般事务人员、专门人员以上等的所有工作人员职类。由于共同制度涉及的职业很广，每种职业的人数又相当少，无可

²⁸ 《同上，第三十二届会议，补编第30号》（A/32/30），第219段。

²⁹ 《同上，第三十三届会议，补编第30号》（A/33/30），第309—314段。

避免地使得分类结构具有大约 350 个定义。此外，这些定义被认为是广泛而完全，足以防止大家搞不清楚，这些定义是否适用于某个工作；同时，这些定义没有细列每个职业所能够想象到的每一个工作项目，否则将使得分类工作繁重而庞大，其执行将不会受到鼓励。所以，委员会核可了这个职业共同分类办法作为在所有机构人事问题方面整理和交换职业数据的基础，同时建议，个别组织应当用它来整理人事统计数字或交换与人事有关的资料。⁸⁰也要求各组织审查每一项职务的内容，决定应当归于何种职业类，并且在一九七九年十二月三十一日前，把得到的分类统计数字提交委员会秘书处。

187. 委员会责成其秘书处编制一份手册，内容包括分类总纲、每个职业类的定义、及导言部分，导言部分包括解释分类的目的、发展的过程、将来使用的方式、按字母排列的互见条目；目录和可以附加在每个职业条目旁边以便电子计算机处理的编码。

188. 之后，委员会审议了未来分类订正工作的程序。委员会认识到，由于职业在演变，共同制度内各组织的工作在变化，总纲和定义经常需要加以订正。虽然在最初实施阶段可能会对分类作出多次修改，因为这将是第一次把分类实际应用于共同制度内的所有职务上，但是，以后各年，修改的次数预计不会多到足以需要委员会继续不断地注意。因此决定，委员会秘书处将来同各组织和工作人员的代表协商之后，负责对分类进行修改，并应要求向委员会提出报告。

2. 共同职务分类标准

189. 委员会在第一次年度报告中“……强调所有组织务须统一使用职务分类标准，作为划一薪给制度的必然支系，因此委员会也不可过分地迟迟负起这方面的责任。”⁸¹委员会在第五届会议期间，审查了关于担负规约第十三条所规定

⁸⁰ 鉴于分类的定义繁多，本报告附件十一只刊载分类总纲。

⁸¹ 《同上，第三十届会议，补编第 30 号》(A/10030)，第 87 段。

的职务的计划。委员会注意到，对共同制度内专门人员以上职类的所有工作人员应用统一的薪给和津贴制度，并不足以确保“同工同酬”，除非也划一地应用叙级标准。关于一般事务人员职类，委员会认为，由于薪给表在全世界并不划一，所以统一的全世界分类标准并没有同样的需要，尽管从长远看来，分类型式和标准更为类似，肯定是好的；无论如何，在同一服务地点例如日内瓦，对所有不同组织的工作人员显然应当应用同一标准，按照一个共同薪给表支付薪水；虽然建立共同标准的主要责任在于有关的组织，但由委员会来制订共同标准，无疑会有所帮助。员额的共同分类标准及其先驱——职业的共同分类办法⁸²——，除了能实现使“共同”薪给表发生效用的这个基本需要之外，还被认为是委员会在研究征聘标准和政策以及职业发展前景所不可或缺的。所以，职务分类问题被认为是委员会的工作的主要重点。因此，制定了一项工作计划，以便能首先定出专门人员和一般事务人员职类的职业共同分类办法，之后再编订职务分类标准。

190. 本报告本章A节已经报导过，委员会第八届会议进一步分析了这种职业共同分类办法的用途，并根据这种分析，制定了分类办法的基础和完成分类的时间表。委员会第十届会议核可了这种分类办法，作为在所有机构间人事问题方面整理和交换职业数据的基础，同时建议，个别组织应当用它来整理人事统计数字或交换与人事有关的资料。

191. 委员会按照它在这方面的最初工作计划，首先在第九届会议上审议了、后来在第十届会议上核可了共同制度职务分类标准的编制计划。这项计划，要求

⁸² 委员会在职业共同分类办法方面的工作，不应当与在共同职务分类标准方面的工作混淆。前者是把共同制度内各组织的类似工作归为一类或放在一起。后者则是决定不同职业内的各种职务的适当职等所用的标准。

首先为总部和外地办事处的专门人员以上职类，制定叙级标准——为属于共同工作领域的职务所制定的、以及为其他职务所建议的标准。委员会认识到，虽然仅仅这项活动就需要化许多时间，但在适当时期内还必须采取进一步的步骤，其中包括下列（不一定按照优先次序排列）：

(a) 为有两个以上组织具有属于同一工作领域的职务的服务地点制定一般事务人员及其他当地征聘人员职务的标准（当然在编制这种标准时应当优先考较大的服务地总。这些标准可适用于总部和外地服务地点或单独分别适用）；⁸⁸

(b) 为仅仅只有一个组织，或者为有两个以上组织具有属于不同工作领域职务的服务地点提出关于一般事务人员及其他当地征聘人员职务标准的建议；⁸⁸

(c) 制订和/或建议专门人员职类的项目职类标准。

192. 委员会认识到，由于共同制度各组织内已经存在或正在编制的职务分类制度各有不同，在编制任何共同职务分类标准时，设法尽可能利用现有的办法，是合乎逻辑的。一方面这会避免采用任何一个组织的制度从而避免，对这个组织而非其他组织的各项职务给予优惠待遇。另一方面，当编制共同标准时，能够尽量吸取每个组织自己的经验。这个作法通过在整个共同制度办法范围内尽可能提供每个组织已有的要素，也便利个别组织应用共同制度标准。此外，这还可能在最少量改变目前职等的情形下，达成各组织间叙级型式的最高程度共同性。委员会收到的要求发展三级制度的计划经认为是符合这些目标的。

第一级—总标准

193. 共同制度叙级标准的第一级是“总标准”，即适用于总部和常设外地办事处所有专门人员以上职类（包括 P-1 到 D-2）职务的标准。对于属于共同工

⁸⁸ 在进行这些活动时，必须事先或同时决定外地服务地点所应制订的一般事务人员的适当职等数目。

作领域的职务，在每个组织内将规定使用总标准；对于其他职务，将建议使用总标准。由此，它是一种“同行的”标准，因为它将适用于所有工作领域的职务。由于它将尽可能包括各种职务在应用于个别情况方面，它必须是三级标准中最通用的一种。总标准将包括“点数因素”评价制度，这是委员会在应用诺贝尔梅耶原则来研究职等的归等问题期间所用的制度。这种制度是在审查了共同制度、其他国际组织、各国政府以及在较少程度上私人部门中现有的职务分类制度之后发展出来的。它是有分析性的，以数字表示的，和客观的；它是对许多因素经过考虑和评价之后采用井然有序的方法来分析和评价各种职务。这种制度没有采用完全科学的测量方法来机械地衡量各种职务，但它为决定职务的相对价值，提供了职务分析者所需的比较客观的判断基础。它最大的优点或许就是，它对于任务混杂和出现于不同工作领域的职务，特别适用。最新订正的点数因素评价制度，复印于附件六的附录 2 中。

第二级—具体工作领域的职等一级的标准

194. 共同制度标准的第二级是具体工作领域的职等一级的标准。这种标准的编制对象只是总部和常设外地办事处在有两个以上组织具有职务的那些工作领域内的专门人员以上职类（包括 P-1 到 D-2）的职务。因此，这种标准将由委员会编制（而非建议）。由于对每个工作领域将编制个别标准，这些标准将是“跨行的”标准，在应用于个别情况时比总标准要具体些。每个标准将为特定工作领域的特定职等所从事的典型任务类型提供具体的例子；它也将引用总标准中的六个因素来简要的叙述必要条件；它也提供这些因素的点数等级和点数总成绩。共同制度职务分类标准的第二级标准，将以这种方法与第一级——总标准——具体联系，从而避免不同级间会对同一职务订出自相矛盾的结果。

第三级—基准职务

195. 第三级标准是基准职务。它所编制的对象是总部和常设外地办事处的专门人员以上职类（包括 P—1 到 D—2）职务。这种标准与前二种都不同，总标准适用于所有组织的所有职务，职等二级的标准则适用于所有组织属于共同工作领域的所有职务（就是说两个以上的组织共同有的工作）；基准职务将由每个组织单独制定，只适用于该组织已经订有职等一级标准的那些工作领域内的职务。因此，这些基准也将由委员会编制（而非建议）。这些标准是最具体的，是三种标准中应用最为直接的，因此它们所适用的职务，的数目也较少。虽然，总标准和职等一级的标准将在所有组织内编制和应用，但是，认明基准职务以及由委员会加以编制，不是强制性的，尤其是对比较小的、从事目前分类活动的资源比较少的组织来说。如果这些组织能够根据第一和第二级标准，把它们所有的职务作适当地和不相矛盾地加以分类，那么，第三级标准就没有必要。不过，如果一个组织决定应用第三级标准，作为其全盘分类方案的特别项目，那就必须由委员会来制定这种基准职务，以便在共同制度内确保有前后统一的作法。无论如何，第一和第二级标准将在所有组织内编制和应用。本报告附件十二中复印了三级制度的一个图解。

标准的检验和发展

196. 委员会记得，在委员会研究美国公务员制度与联合国共同制度相等的职等期间，⁸⁴ 已经对点数因素评价制度的发展，作出大量工作。在一九七七—一九七八年研究期间，这种制度成功地应用在 14 个组织内属于 28 个以上工作领域的 500 多项职务上。在一系列五次检验期间（时间长达 7 个月），这个制度受

⁸⁴ ⁸⁵ 《大会正式记录，第三十三届会议，补编第 30 号》（A/33/30），第 60—92 段；本报告第四章第 104—119 段。

到成功的订正，最后一次应用证实，在列入调查的所有工作中，分之八十二点六三的职等都是正确的（百分之八点四九的职务评定等级高于现在职等，百分之八点八八的职务评定等级低于现在职等）。在今年研究期间，这种制度应用在另外的49个D-2职位，并受到进一步的修改。不过，由于这种制度只是为了研究相等的职等而采用的，并且只应用在典型的职务上，因此还需要进一步加以检验，以确保适用于委员会将要编制的共同制度职务分类标准。当然，这些进一步检验的目标在于决定，为了使总标准不但适用于典型的职务，而且也适用于非典型的职务，是否需要描述每个因素的繁简程度、对每个因素内的点数、每个因素的比重、决定点数范围的职等，作出修改。这样，就可以确保总标准适用于总部和常设办事处的共同制度内的所有专门人员以上职类的职务。至于第二和第三级标准，虽然可以从已经存在于共同制度内的一些这些类型的制度中取出一些要素，但是，这些标准的大部分实质仍待编订。

197. 委员会在计划中，要求于一九七九年秋季开始，进一步检验总标准（第一级），首先在日内瓦，然后在纽约和曼谷，于一九八〇年春季，开始编制职等一级的标准（第二级），并且详细编制经济学家、人事管理专家、笔译员等工作领域的标准。从各组织来的职务分类专家和工作人员代表，将参与第一级的进一步检验工作和第二级标准的编制工作。据设想，从有关工作领域来的专家，将会参与第二级标准的编制工作。委员会第十一届会议将核可总标准。

198. 行政协商会代表说，各组织在原则上同意委员会所设想的作法和行动计划。虽然各组织会全力协助委员会，尤其是在可能时提供编制头二级标准，所需的工作人员，但是，他们在这样做时，不得妨碍他们当前正在进行的分类计划，如果没有全时工作的分类专员时，也不得妨碍其他工作。此外，必须记住，为了编制适用于检验标准的职务说明，会需要大量人力。行政协商会接着提出两份文件供委员会参考，一份载有各组织对所设想的作法提出的详细评论，另一

份解释了共同制度内各组织当前的分类措施。

199. 国际公务员联会说，它一直相信，职务分类标准的编制问题应当在个别组织一级加以讨论。由于国际公务员联合会不能派遣自己的代表参加检验和编制分类标准的小组，它愿意对三项检验工作的每一项，各从有关的组织之一派一名代表。工作人员代表希望，一旦这些标准付诸实施，各组织的行政当局将和谐地加以应用。

200. 委员会进一步认识到，对于专门人员一级和一般事务人员一级的工作，必须加以定义，以便决定什么职务是属于委员会为专门人员，最终也为一般事务人员的职位所编制的共同制度职务分类标准。因为一些组织把某些工作列为专门人员职类，其他组织（有时还位于同一服务地点）把同样工作列为一般事务人员职类，因此为了找出协同一致的分类方法，这些定义就更为重要。委员会认为，在没有这种定义时，可以使用职业共同分类办法，来确保所有组织把类似的职务放入同一职类中。这种分类指出每种职业类应属于何种职类；共同制度内现有的职务，绝大多数可以容易地归于其中一类。由于各组织和工作人员的代表不反对这样子归类，因此委员会核可共同制度加以使用，以便决定某一职务应当属于哪一种职类。应用职类共同分类办法，各组织就可以对绝大多数的职务应当应用哪一种标准取得前后一致的解释，不过，委员会认为，对于专门人员和一般事务人员一级的工作，仍然必须下出定义，以便把不容易放入任何一种职业类别的不明确职务，加以归类。因此，委员会决定把这个项目列入未来的工作计划。

B. 委员会根据规约第十四条采取的行动

1. 长期服务和非长期服务

201. 委员会第九和第十届会议，继续联合审议了职业概念、职业发展、征聘等问题，同时通过了把尚待审议的问题按次序列出的计划，作为讨论的基础，又扼

要列出了一张时间表，以便委员会在这个高度相关的领域采取行动。委员会注意，采取这项行动是为了就其规约第十四条所予计的征聘、职业发展、训练等问题，向各组织提出建议。

202. 行政协商会提出一份文件，载列各组织对职业发展问题的一般看法。关于委员会计划第一阶段所提出的问题——是否需要长期服务——，行政协商会代表解释说，多数组织深信，具有核心作用的长期服务，对各国际组织最为有利，因为这样会确保持续性，并提高工作效率。长期服务的公务员最能公平、客观地执行职务，只服从于国际组织的利益。虽然一九七七年底的行政协商会统计数字指出就总部和其他常设办事处的专门人员来说，有百分之五十四点六属于长期任用，百分之四十五点四属于定期任用，项目工作人员中有百分之九十五点一属于定期任用，但是这些统计数字，不能说是反映了所有组织的实际情况。由于不同的需要，定期和长期任用的比例，在各组织间的差别很大。一些方案，需要有最先进技术知识的继续投入，所以最好用定期工作人员而政策、行政、管理工作，最好由长期工作人员担任，因为只有他们积累了所需的大部分知识、资料和经验。因此，就此问题制定一成不变的规则，似乎是不切实际的。至于国际公务员联合会主张把长期服务概念推广到项目工作人员，各组织相信，应当给予一些注意，是否可能至少把一些项目工作人员纳入长期服务的主流。

203. 国际公务员联合会的代表，欢迎委员会审议职业发展问题，并且指出工作人员认为共同制度内各组织严重缺乏职业发展计划。委员会需要有所行动，制定各项政策和规则，以确保工作人员受到客观的待迁，防止各不同组织的坏作法。工作人员对于将要审议的项目和委员会通过的行动计划，表示高兴。工作人员代表，提出了一项国际公务员联合会关于“联合国共同制度内的职业发展”的详细文件，表达了工作人员对许多在审议中的问题的看法。

204. 关于长期服务是否有需要，以及需要的程度，国际公务员联合会认为，各组织内大多数的工作属于持续性质，因此应由长期工作人员充任。这对于整个一般事务人员和在各组织内担任总部与外地传统计划的工作人员的专门人员来说，是真实的。虽然对传统的长期项目的要求，可能继续会降低，但很少有人会怀疑的，对外地项目人员仍然存在着有可予测的要求。因此，国际公务员联合会赞成建立一个项目人员骨干队伍，给予持续的合同：这批干部不应当有别于经常预算聘用的工作人员，反而应该与之合成一体。即使在比较专门的技术领域，也是能够任用常期服务人员。国际公务员联合会代表也指出，由于大量使用定期工作人员，增加了在征聘、搬运、概况讲习、培训方面的费用，以及扰敌各组织的工作。

205. 委员会认为，其规约明白指出，它必需对第十三和第十四条，作出决定和提出建议，统一的国际公务员制度，只有透过对有关薪给事须知职业发展、征聘等非薪给事项建立了共同的服务条件，才能达到。大会在第33/119号决议中，要求委员会推动这方面的工作，因此这项行动更见紧急。

206. 之后委员会审议了是否需要长期服务的问题——这是其订正计划中所指出的第一步骤。经同意，这个问题主要应当按照各秘书处办事效率的标准来判断。就是说，执行各组织的计划，谁的效率较高，长期服务工作人员（长期任用的工作人员）？还是两者人员兼用？所有成员都同意，国际公务员制度需要长期服务骨干人员这个骨干人员队伍的大小，视各组织的具体需要而不同。例如，在电信联盟的方案中，规章管理职务占支配地位，所以可以得出结论，它需要较多的长期服务人员（实际上电信联盟的理事机构已经表示了这个意见）；卫生组织和原子能机构可能需要较多的非长期服务人员，因为这些组织的许多职务，要求扩大专业训练和经验，并要求在职者经常回到外面作事，以期充分了解专业的最新发展。

207. 经认为，长期和定期工作人员的比例必须逐个组织地决定，以期不仅反映各组织不同的职能和需要，而且也反映其自身理事机构的政策决定。委员

认为，决定需要长期或定期工作人员的标准包括：职务的性质——持续性的或非持续性的；组织的结构型态；员额的经费来源等。

2. 长期服务和非长期服务工作人员的服务条件和职业发展办法

208. 有些委员会成员认为，长期服务和非长期服务工作人员应该有不同的服务条件。其他成员则认为，对长期服务和非长期服务工作人员制定不同的服务条件是一项重大的制度改革，会有深远的影响，例如，对养恤金基金的影响，或需要在每个工作人员征聘之初就对其服务期间的长短作出决定（因为以后从一组条件转到另一组条件会引起许多困难）。

209. 因此委员会的结论是，对长期服务和非长期服务工作人员都应提供职业发展方案，理由是，即使在一个组织中只服务四、五年，在这段期间内仍有可能培养该临时工作人员的能力，使其承担范围较广或较高级的职责，既可在其服务期间为本组织取得最大的利益，又可增进其回国后为本国服务的能力。虽然有计划地发展一个人服务本组织的能力和水平的重要性显然随予计服务期间的长度而增加，但是，没有理由认为只予备在一个国际组织内停留短暂几年的那些工作人员的服务，必定是纯粹的静态工作经验。

3. 职业发展的目标：职业发展方案的内容

210. 委员会认为，共同制度内各组织都得将从执行职业发展方案上得益，事实上，也需要这些方案才能提高目前的效率和专业水平。正如训研所为委员会编写的报告所指出的，共同制度内几乎完全没有这些方案。此外，委员会注意到，前此关于建立职业发展的文件和讨论，大都集中于个别工作人员的需要和从工作人员身上可以得到的好处，极少注意到职业发展是一个重要而基本的组织活动。

211. 因此，委员会亟应按照其规约第十四条的规定，尽快向各组织提出关于职业发展的建议。在职业发展的目的和对待职业发展的态度方面需要有明确的政策，以便各组织在共同的基础上拟订有效的方案。有了这样一个共同政策，各组织就能够各依规模大小和可以取得的资源多少，分别制订相当精细的方案，来满足

它们的具体需要。

212. 委员会认为，从适当的角度看来，职业发展对组织及其工作人员双方都有好处。这样看来，我们可以说职业发展是一种有系统的做法，有助于有效利用人力资源，查明个人的（与工作有关的）发展需要和该组织在培训人员（工作队伍）方面的需要，从而制订和执行能够尽可能实现这些需要的彼此两利的战略。详细审查双方所能得到的利益，就可以更清楚地看出个别工作人员与组织之间在职业发展上的相互依赖。

个人从职业发展上取得的利益

213. 执行职业发展方案所能帮助实现的需要，以及带给个别工作人员的利益分述于下：

(a) 帮助工作人员找出本身与工作有关的才能、需要和动机（通过工作表现的评价、职业辅导、按规划分派工作和训练来达到）；

(b) 帮助个人满足需要，了解本人在组织内的地位和前途（办法是提供切合实际的资料与职业愿望有关的反馈）；

(c) 造成对组织的归属感，使人觉得组织关切工作人员的职业发展；

(d) 使个人更有机会就投注给组织的才能、时间、精力等，收回最适度的报酬；

(e) 使个人更清楚地了解自己的工作环境，从而在职业方面作出更明智的决定，并且避免由于缺乏职业方面的资料而受到挫折；

(f) 帮助个人满足需要，在这个越来越复杂、越来越没有人情味的现代工业社会中，对本人的前途感到能够保持控制；

(g) 提供更大的改变工作环境的机会，以免导致厌倦；

- (h) 安排最适合个人需要和才能的工作，因而有助于使人对工作感到满意；
- (i) 借着充分培养能力和性向，达到个人最适度的发展。

组织从职业发展上得到的利益

214. 组织可以象个人一样从职业发展上直接得益，也可以间接通过个人得到利益而得益。也许可以说，后一种得益方式，归根到底将使组织得到更大或更重要的收获。这些利益中较为显著的是：

- (a) 帮助增加工作产量，因而能更有效地达成组织的目标（因为工作人员有更大的创造性、积极性来作出贡献）；
- (b) 有助于减少能力高的工作人员的离职和减少所有工作人员的旷职；
- (c) 提前规划外派任务，避免由于通知工作人员调职的时间太急促而窒碍难行，从而便利工作人员在组织之间以及同一组织不同工作地点之间的调动；
- (d) 有助于确保将来管理、技术和其他关键职位出缺时有充足的合格人员填补；
- (e) 借助于更多地利用内部人力资沅，促进组织知识的连续性；
- (f) 帮助减低由于职业方面不顺利而对职务分类和其他人事制度造成的压力；
- (g) 提供更多的关于工作队伍能力的数字，作为方案规划方面的一项额外投入，从而能使人更好地判断提议的方案目标能否实现，或如何才能实现；
- (h) 在工作人员的升迁方面帮助提供一个比较有规律、有秩序和客观的程序，从而避免组织上的混乱；
- (i) 一方面能防止工作人员和职务不相称的情况（即拥有适当职务资格的人却不是目前任职的人），另一方面能对提高工作人员对组织的有用程度作出较长期的规划，从而在目前和将来都能促进人力资沅的最佳利用；

(j) 对减低费用有极大的贡献。

215. 职业发展如何能够做到所有这些事情呢？职业发展计划要达到这些目标必须以哪些基本原则或了解为基础，任何职业发展方案有哪些必要的组成部分？

216. 有些原则可以从前面的分析中导出。首先，职业发展必须看作是一个对组织和对个别工作人员互相有利的过程。第二，不可以将职业发展局限于培养管理人员——所有的工作人员都应有机会尽可能发展其职业前程。第三，由于责任必须由工作人员和组织分担，所以职业计划既不可以太个人化，也不可以太家长化。这就排除了有些传统作法的两极端情况，一个极端是组织不顾个人的情况制订计划，结果把人安置到本人从不想做的职务上，另一个极端则是不顾组织的需要，保证个人得到自己想要的职业前程。第四，职业不需要一直处于变动的情况。如果个人和组织的职业发展目标已因雇用人员得到目前所分派的职务而实现，那么就不必加以改变。第五点实际上是第四点的附带结果——职业发展应视为志愿的方案。如果一个人对职业发展不感兴趣，而目前的工作表现也过得去，则组织不应强迫他发展其他的职业计划。当然，在这种情形下，组织也没有义务提供进一步的发展训练或升级机会。第六，不应把职业的变动解释为一定是升级。同级调动或在目前岗位上的训练时常会加快升级的速度，事实上终将更充分地实现职业发展目标。第七，由于职业发展长期来说对组织和工作人员双方都有利，所以一项职业变动在短期内不一定符合一方的立即利益。例如，个人也许要牺牲一个立即的职业目标（升级）来满足一项极端重要的组织需要（平行调动到不同的工作地点）。或者组织也许不得不牺牲一个立即的目标（将该名人员安插在另一名工作人员离去后所空出的一个极为重要的职位上），以满足个人的重要发展需要（批准一年学习假）。第八，由于上述各点，职业发展计划的成败，最终将由工作人员和组织双方的需要结合到什么程度来测定。

职业发展方案的内容

217. 虽然职业发展方案随执行方案组织的规模和资沉而可能有比较复杂或简单的形式，但任何方案至少要具备七个基本要素才能满足职业发展的目标。由于这些要素有连贯性，所以可以看成是在发展职业前程过程中的几个步骤。这个过程是循环的。通常，一旦完成第七个步骤，一个职业阶段（成功地完成分派的某个工作，或某项训练）也就完成，而这个过程又从第一步起从新开始。一个循环的长短视达到有关职业阶段所需的时间而定。这七个步骤分述如下：

(a) 查明和重估职业需要及能力

第一步骤先收集和分析与职业有关的资料，并由个人确定自己的职业需要和愿望。查明和分析的事项包括兴趣、技术、能力以及职业上的限制（家庭、健康或其他义务以及影响职业潜力的限制）。在组织这方面，将根据长期方案规划、预计的人员更替情形和对现有工作人员潜力的评价，收集资料查明对工作人员的职业发展需要。它也分析职业的机会——在职业团体内和职业团体间存在的职业途径、可以得到的训练、现有和预计的职位空缺等。

(b) 资料交换——职业辅导

此处双方交换和讨论收集到的资料。一方面，个人按照自己的观点就职业机会的多寡向组织提供意见；另一方面，组织对个人的技术、能力、限制等进行评价，由此决定其职业潜力。从而看出任何一方可能持有的误解并加以解决。（这一步骤通常可以在评价年度工作表现时进行）。

(c) 制订试验性的职业计划

个人和组织双方都在收集和交换资料的基础上，制订能够实现自己一方需要的试验性的短期和长期职业目标或计划。对个人来说，长期和短期计划

可能是：训练课程甲；转调到职务乙；最终提升到行政管理职务丙。对组织来说，一项长远目标也许是在乙部门（职务丙是在这个部门内）内能够得到充分数量的合格管理人员，以应付预计由于大量退休而造成的管理人员的不足，为达到长远目标，一项短期目标也许是向被认为具有管理潜力的人员（其中一人也许就是前面提到的那个人）提供管理训练课程。

(d) 职业计划的结合

组织和工作人员在上述阶段的计划由于还没有结合起来，所以仍旧还是试验性的。在本阶段，每一方的计划都作出必要的修改，以便设计出互相有利的战略来尽可能满足双方的需要。要定出通盘的战略或方向，并且为每一个人规划与职业有关的具体行动。理想的情形是，所有的个人计划都能与组织的计划完全结合。

(e) 执行职业计划

组织和工作人员分担执行职业战略或计划的责任。主要的责任或由个人承担（例如学习方案），或由组织承担（例如为主管人员提供训练课程），或由双方差不多平等地分担（例如在新的业务领域的在职训练职务）。每一方都应负责确保计划在合理的时间限制内，适当地执行。

(f) 审查和评价所执行的行动

在本阶段，每一方评价所采行动的成功程度。在学习方案期间所获得的知识或技术的价值和素质，将由个人和组织双方加以评价。双方也将评价主管人员训练课程的价值——或许根据学到的技术应用在实际工作上的经验来评价。同样的，在职训练职务的价值将由个人（根据所学到的技能、接触新领域的机会等）和组织（根据个人在新领域的工作表现）加以评价。

(g) 交换资料——评价所采取的职业行动

在这个最后阶段，组织与个人将彼此交换第6阶段所得到的资料。一方将向另一方传达它自己对所采行动价值的评价，以及对另一方的评价的反应。本阶段也可以在评价年度工作表现期间完成，或必要时视所采行动的时间长短而在较短期间内完成。理想的情形是，能够对已完成阶段的价值达成了了解，双方都可据以重新评价职业需要、愿望和机会。因此，这个过程将从第一步骤——重估职业需要及能力——开始，继续另一个循环。

218. 职业规划过程的这些步骤也许看起来过于费时。实际上，虽然双方都需要作大量准备性思考，不过大多数步骤都能在比较短的时间内完成。这是因为职业发展过程是循环性的，在前一个循环结束以前就可以开始下一个循环的头几个步骤。例如，收集资料和查明或重估职业需要（下一个职业循环的第一步），在执行职业计划（前一循环的第四步）期间就可以开始进行。事实上，职业发展循环的大部分步骤通常都能在一次年度工作表现评价期间进行。

4. 职业发展和职务分类的相互关系

219. 职务分类由于其本身的性质，会自动影响到人事管理的其他方面。对很有组织条理的人事管理制度，这个影响是正面的，因为职务分类将帮助达到人事管理其他方面的目标。在职务分类的目的受到误解（或缺乏职务分类）的人事管理制度内，这种影响是负面的。因此，如果要发展全面的人事管理制度——职业发展和职业征聘也是其中的一部分，就必须适当认识到职务分类与人事政策的其他方面的关系。

220. 职务分类根据“职务等级”决定薪给数额，也就是说，决定个人在职务上所提供的劳务的价值。根据职务分类计划，首先要对职务所负职责的性质进行彻底而客观的分析，接着再对职务的水平进行评价。除了职务上需要的之外，并不考虑任职者个人的资格。只要适当应用职务分类，就能达到，同工同酬或公平报

酬的原则，因为决定职务等级的是客观的标准，而不是任职者的性别、年龄或国籍。职务分类有助于根据对组织的价值——所提供的服务对组织方案的价值——，按职务等级规定适当的薪酬水平。因此有助于保证组织的经费能得到最有效和适当的使用。职务分类及其所需的职务分析能以下列方式对职业发展作出巨大的贡献。

221. 第一，职务分类是一个有利于职业发展的组织内部结构。它建立了职务骨架或网络，职业调动即在其中进行。因为保证较高职等的职务有较高水平的职责，所以也就保证升入该项职务意味着担任更富挑战性的任务，任职者更可能进一步发展将来的职业潜力。由于要求工作人员须调任职责较高的职务才能升级因而可以改变过去升级但职务不变的作法。”这种做法最终只会使人感到厌倦、没有上进心、死气沉沉，使得组织没有效率和滥用资沅。十五、二十年内升级数次但职务不变的职业情况，远不如同样升级但改变职务因而扩大一个人对组织方案的接触、了解和可能的贡献的那种职业情况，能激励人心、令人满意。职务分类也能够鼓励横向调动，长期来说，对执行个人和组织的职业计划是非常重要的。职务分类能保证，个人横向调动后所担任职务的职责不超出其能力（以免因工作表现评价不好，而危及个人的长期职业前程），或远低于个人的能力（以免组织的人力资沅得不到有效利用）。

222. 第二，职务分类所需的职务分析有助于决定职业道路，也就是说，查明哪些职务由于其职责的性质，能成为同一职业团体或不同职业团体内其他职务的适当培训场所。当然，决定各种职务间的职业道路并不意味着保证个人能够沿着这些道路前进。这是因为：（一）达到任何特定职务的职业道路有很多条；（二）由于职务会有改变，所以职业道路将随时间而起变化；（三）由于长远职业目标的改变，也许会有必要偏离原定的道路，这种偏离有时是很大的；（四）在有些情况下，组织的

” 不应把由于职务的职责水平增长，因此重新分类为较高职等而得到的升级，与上述升级而职务不变的做法混为一谈。在这种情形下，职务实际上与前不同。

职业目标也许先于个人的职业目标，因此需要暂时偏离原定的道路；(五) 最后，工作表现将对个人能否顺着一条职业道路前进，前进的速度，或是否会半途停顿，起重大影响。

223. 职务分析还能帮助职业发展，因为它能提供详细的资料，用来重新设计某些职务，不仅使职务的作用更大，并且使任职者更有兴趣更有干劲。职务分析通常能提供对职务性质及其与其他职务的关系的认识，有了这些认识，我们不仅更可能找出那些令人乏味的职务，并且更容易发展出改造这些职务的方式。

224. 第四，职务分类为制订切合实际的职业计划和作出有意义的职业决定，提供了有用的，也是必需的资料。它向个人提供关于下述事项的资料：在组织的各项职务中存在的职业道路；切合实际的职务资格条件；更重要的是，职务本身的性质。³⁶ 有了这种资料，个人便具备了更好的条件来设计和发展自己的职业前程。向组织提供的资料，有助于组织向个人提供职业辅导并能帮助组织本身决定哪些职务能够用作有用的训练场所，来培养人员填补予计会出现的空缺。

225. 应当认识到，虽然职务分类总的效果通常是有益的、支助性的，但在特殊情况下也可能妨碍职业发展。在这样的情形下，职务分类所要求的措施与职业发展所需的措施相矛盾，必须分析如何才能最好地达到健全人事管理这个更高的目标。最适当的行动也许是向上调整职务等级，以促进职业发展。在这种情形下，同工同酬的目标将被放弃，以求达到尽可能满足职业发展的需要这个目标。另一方面，为了保持各种职等的相对差距，在一条特定职业道路上停止职业发展的办法也许更

³⁶ 在这方面，应当指出：单靠征聘过程向职业发展提供投入是不够的，因为这些投入倾向于集中在特定职务所需的资格上，而不能令人深入了解有关工作的性质，即，到底做什么事，怎么做，以及这个职务在组织内的地位如何，或与组织内的其他职务有什么关系。

为可行，这就是说选择职务分类这个目标，而放弃职业发展的目标。无论如何，作决定时必须考虑到可能引起的那些附带的长远影响。

226. 任何为了促进职业发展而修改职等的相对差距的决定，应以下列考虑因素作指南：

(a) 任何改叙都应该基于职务结构方面的理由，而不以个人因素为理由。因此，我们可以改叙一个职务以组成一个组织结构，例如在某些职业团体内的职业道路这个组织结构将更有利于该结构内的所有个人的职业发展。但是如果所造成的组织结构不论从职业发展的观点或职业改叙的观点看来理由都不充分，则不应尽为促进某个人的职业前程而进行改叙。

(b) 应该避免改叙职务而不同时修改职责水平，因为，上面第 221 段已指出过，这种做法通常不符合个人或组织任一方面的长远发展利益。此外，如果改叙是提高职等，也许会导致其他工作人员的同样要求，这种要求从公平待遇的角度来看是有理的，但从职业发展或职务分类的角度看来则是不必要的。最后，这种提高职等的作法在当前和长期两方面都会导致职等的膨胀，因为当现任者离开这个职位后，很难为将来的任职者重新确定适当水平的职等；

(c) 根据合理的职业发展条件改叙职务时，应该设法重新设计这些职务，增加或减少其责任，以便改叙后的职等符合内部职等的相对差距。事实上，正如上面第 221 段所解释的，从职业发展的角度来看，重新设计这些职务也是必要的；

(d) 只有在现行职等结构内发展职业前程的努力都已失败后，作为最后一步才能考虑改变职等的相对差距。因此，应该视为只在特殊情况下才会采取的纯粹的例外措施。

227. 关于职务分类与职业发展的相互关系，还有最后一点应该提出。一个具有有效的职务分类和职业发展次级制度的全面人事管理制度，通常不容许使用“人

员升级”的办法（即提升一个人但不调往职责水平较高的职位），但一个人如能满意地执行职责，也不会容许将其保留在比其职位更低的职等上。但这不是说，将一个职务改叙到较高职等后，任职者就应自动提升到该较高的职等，这是因为该名任职者也许不能充分地或令人满意地执行该职务较高水平的职责。不过，这确实意味着，当任职者在一段时间内满意地执行了较高职等的职责后，就应该被提升到较高的职等。如果不这样作，同工同酬的总目标就会受到危害，使人对职务分类和职业发展这两个制度缺乏信心。

5. 评价工作表现

228. 委员会审议和核可了一项关于评价工作表现的技术的研究计划大纲。委员会将在第十一届会议审议关于职业发展和征聘的工作方案时审议这种技术。

A. 共同制度

附件一

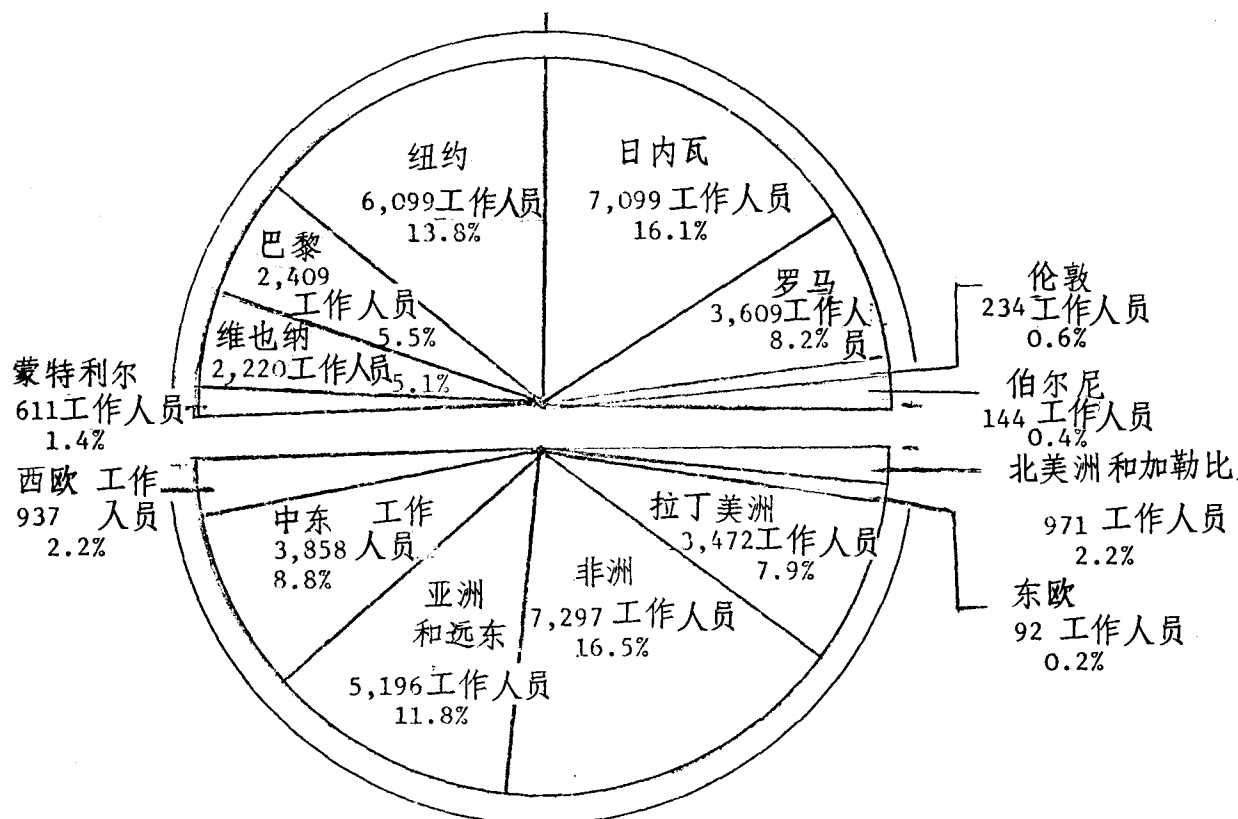
共同制度工作人员的

统计资料^a

1. 按各组织所在地编制的工作人员分布状况^b

总部所在的城市^c

(22, 425 名工作人员 = 50. 7%)

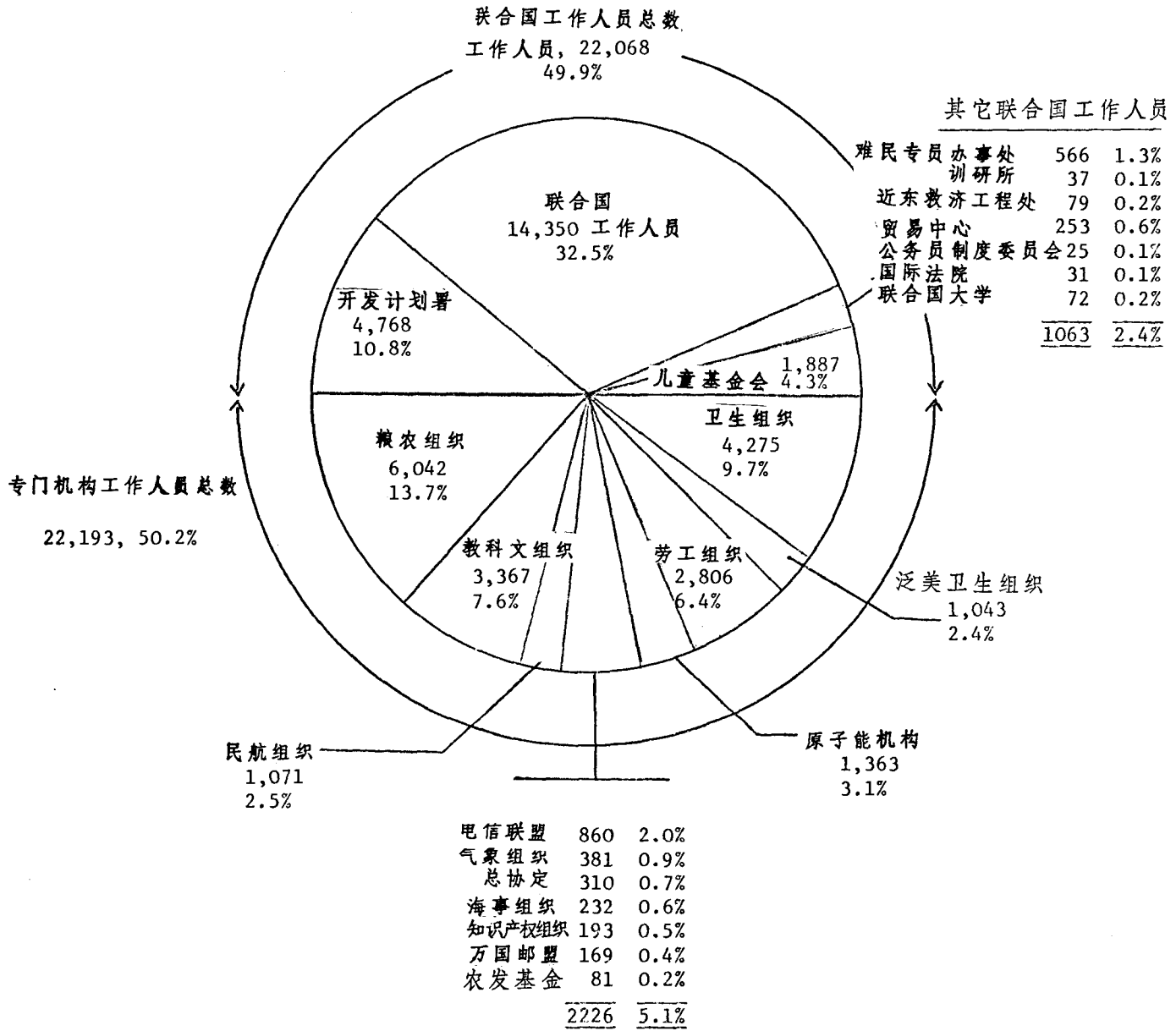


其他服务地点^d

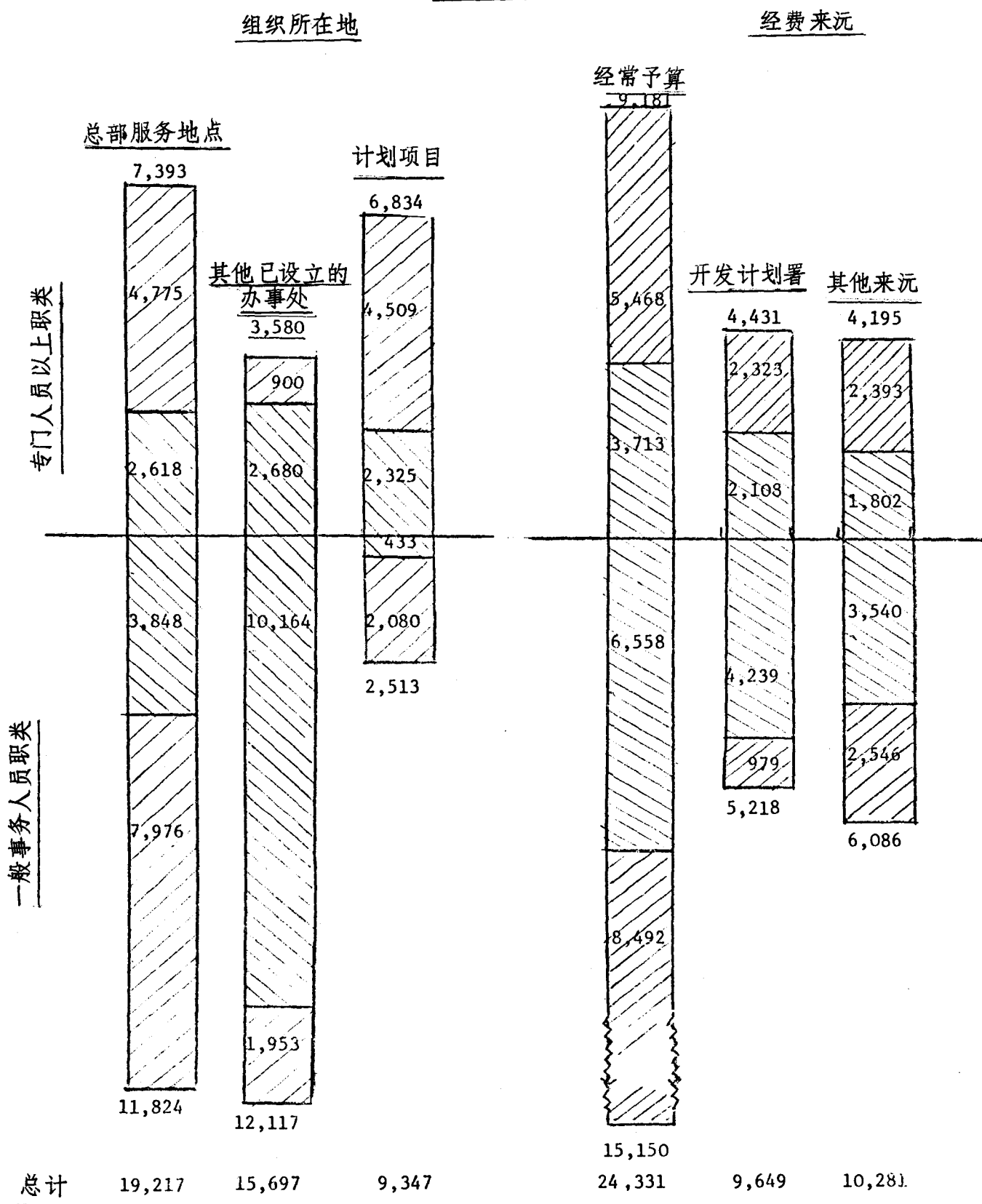
(21, 823 名工作人员 = 49. 3%)


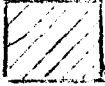
- a 资料来源：行政问题协商委员会电子计算化数据库编制的一九七八年十二月三十一日的人事统计；一九七五年的同类统计资料载于委员会第二次年度报告 (A/31/30) 的附件三。
- b 专门人员职类和一般事务人员职类的合计数。
- c 包括驻在总部城市但并非其本组织总部所在地的工作人员（例如，设在纽约的其他组织联络处的工作人员）。
- d 包括已设立的办事处（总部城市除外）的工作人员和计划项目工作人员。

2. 按各组织编制的工作人员分布状况

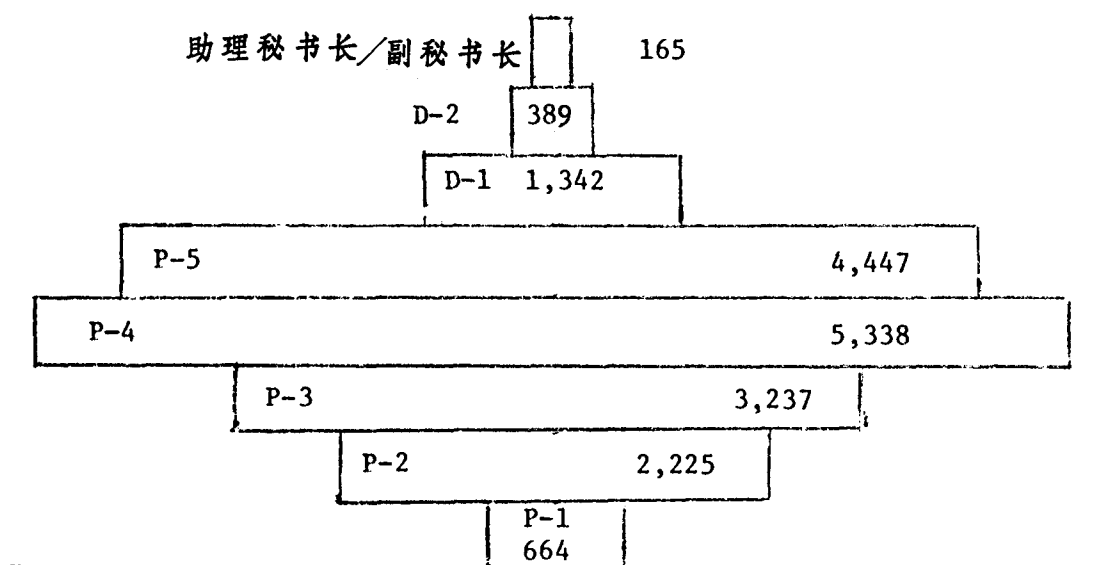


3. 工作人员的分布状况



图例：
 联合国工作人员 (联合国、开发计划署、儿童基金会等，如图表2所示)
 专门机构

4. 按职等编制的专门人员以上职类工作人员分布状况 ^e



^e 总部办事处、其他已设立的办事处和计划项目的工作人员的合计数。

5. 按任用合同种类编制的专门人员以上职类工作人员的比例

(甲=无时间限制, 如永久任用, 长期任用
乙=定期)

组织	总部的和其他已设立的办事处			计划项目的工作人员			所有工作人员		
	工作人员人数		%	工作人员人数		%	工作人员人数		%
	甲	乙		甲	乙		甲	乙	
联合国	2,400	1,371	63.7	6	1,841	0.4	2,406	3,212	42.8
联合国开发计划署	449	267	62.7	0	265	-	449	532	45.8
难民专员办事处	86	135	39.0	0	2	-	86	137	38.6
儿童基金会	226	153	59.7	2	130	1.6	228	283	44.6
训研所	2	9	18.2	0	1	-	2	10	16.7
近东救济工程处	44	27	62.0	0	0	-	44	27	62.0
贸易中心	32	43	42.7	2	76	2.7	34	119	22.2
公务员制度委员会	5	5	50.0	0	0	-	5	5	50.0
国际法院	14	1	93.3	0	0	-	14	1	93.3
联合国大学	5	24	17.3	0	0	-	5	24	17.3
联合国小计	3,263	2,035	61.6	10	2,315	0.4	3,273	4,350	42.9
劳工组织	473	302	61.0	1	661	0.2	474	963	33.0
粮农组织	1,036	387	72.8	108	1,524	7.0	1,144	1,911	37.5
教科文组织	259	803	24.4	3	409	0.7	263	1,212	17.8
卫生组织	242	724	25.0	102	1,063	9.6	344	1,787	16.2
民航组织	155	120	56.4	0	267	-	155	387	28.6
万国邮盟	56	11	83.6	0	25	-	56	36	60.9
电信联盟	154	51	75.1	0	260	-	154	311	33.1
气象组织	46	76	37.7	0	67	-	46	122	27.4
海事组织	34	45	43.0	0	18	-	34	63	35.0
知识产权组织	44	22	66.7	0	1	-	44	23	65.7
农发基金	0	36	0	0	0	-	0	36	-
原子能机构	60	410	12.8	0	0	-	60	410	12.8
总协定	83	46	64.4	0	0	-	83	46	64.4
专门机构小计	2,642	3,033	46.6	214	4,295	4.7	2,856	7,328	28.0
合计	5,905	5,068	53.8	224	6,610	3.3	6,129	11,678	34.4

应计养恤金薪酬和应领养恤金，
作为全部薪酬的构成部分

附件二

国际公务员制度委员会第九届会议
(一九七九年二月二十日至三月十六日，纽约)

工作报告^a摘要：

委员会提出的意见

养恤金联委会工作组的报告

47. 养恤金联委会设立的工作组的联合主席马若利先生提出了工作组的报告 (ICSC/R. 150)。虽然工作组同意，为了调整应计养恤金薪酬服务地点差价调整数加权平均数制度必须更换，可是它认为应当小心从事，在决定什么是应计养恤金薪酬的适当水平时 (不论是各地一律的数额或因服务地点和 (或) 退休地点而不同的数额)，任何根本变更制度的企图，如果是基于从某一职类工作人员的薪酬制度得出的原则的话，对其他职类的工作人员可能是不正常的、不公平的，或许比现在更不正常、更不公平。因此它建议，与其企图使专门人员职类的养恤金达到较大程度的公平而提出所有退休地点养恤金的购买力相等的观念，不如分析不同地点目前给付的养恤金，以决定数额是否适足。如果认为养恤金数额不够，或许可以采取保护措施，规定“最低限额”，确保养恤金不低于对该地相同职等工作人员所得净薪的一个既定的比例。

48. 工作组认为，在现阶段审查各项建议所涉费用实属过早。但是，马若利先生以一位被大会任命的养恤金联委会成员的身份发言，强调大会在第 33/120 号

a ICSC/R. 168.

决议中重申的一项限制，即：“养恤金调整制度的任何改动不应引起各会员国现在或将来的经费负担的增加。”

国际公务员协会联合会成员的意见

49. 国际公务员联合会主席在介绍联合会提出的文件(ICSC/R. 151)时指出，国际公务员联合会一致认为养恤金问题对它的成员而言是最重要的问题，必须向大会下一届会议提出一个解决办法。国际公务员联合会对于究竟应该采取怎样一个解决办法还没有取得一致的立场。提出过许多意见，包括一些初步建议和保留，载见国际公务员联合会的文件。在知晓委员会本届会议作出的初步结论以后，国际公务员联合会就可确定它的立场。

50. 国际公务员联合会对于以下几点意见是一致的：

(a) 在可能的范围内，拟订的养恤金制度应同样地适用于专门以上职类的人员和一般事务人员；

(b) 应保证退休者的退休金同他服务终了时的收入有一个确定的关系；

(c) 养恤金制度的各项主要规定应当根据一个国际标准，而不完全按照诺贝尔梅耶原则下比较国公务员制度的特点。换句话说，就专门人员以上职类而言，诺贝尔梅耶原则应分别适用于薪给和养恤金。

(d) 退休者应可自由选择居住的国家；

(e) 应充分保障既得权利；

(f) 必须解决各国政府对联合国养恤金的不同的征税办法造成的不公平问题。

51. 最后，国际公务员联合会深恐通货膨胀和货币不稳定引起的某些令人不满意的地方会扩大范围，而赞成长期解决办法。

国际电信联盟的说明

52. 电信联盟代表介绍该组织提出的说明 (ICSC/9/CRP. 3) 时, 回顾最初决定应计养恤金薪酬的方法是为了保证所有工作人员的公平待遇, 依照那项方法, 缴款和养恤金都是根据一个数额——基本上是薪给毛额——这个数额的价值几乎各地相等。当时, 服务地点差价调整数对实际薪给的影响甚微。就象在国家制度中一样, 所有工作人员, 不论在职或退休, 差不多受到同样的待遇。各项文件中举出的例子显示出情况已经有了多么大的变化。工作人员的缴款仍然是他的应计养恤金薪酬的百分之七, 现在可能是他的实际薪酬的百分之五到百分之十四的幅度中的任何数字。服务30年后领到的养恤金, 名义上是应计养恤金薪酬的百分之六十, 可以是薪酬的百分之三十九到百分之一百零七。历年来, 使用了各种局部纠正办法, 可是现在到了解决问题核心的时间了。

53. 对于在职工作人员, 由于适用服务地点差价调整数制度, 上述问题得到相当圆满的解决。对于退休人员是否也可拟订出一项制度, 确保他们的购买力与在职人员的购买力相等呢? 电信联盟曾经为此作出了努力, 它将薪酬制度中已经考验过的部分适用于养恤金制度。在纽约, 按照制度的基数计算, 可以确定的应计养恤金薪酬是, 服务满30年可以得到的一笔养恤金净额等于一个纽约同一职等工作人员所得净薪的百分之六十。纽约的应计养恤金薪酬数额是按基薪毛额加上纽约服务地点差价调整数的一个比例计算的。然后按同一比例算出所有其他服务地点的应计养恤金数额。根据这个应计养恤金薪酬计算出来的缴款额就是所有地点工作人员实际薪酬的一个划一的百分数。最初养恤金数额也是根据适用于退休所在国的应计养恤金薪酬计算的, 这样便可确保它的价值等于在该国服务的工作人员薪酬的一个比例, 这项薪酬就是适用服务地点差价调整数得出的全球公平薪酬。一九七八年大会通过的给付中养恤金调整制度将继续适用。

54. 若要做到进一步的公平, 就应考虑到各国的养恤金所得税与制订应计养恤金

薪酬所依据的统一的工作人员薪给税两者的差别。完全的公平在政治上是做不到的，但是对相差的数字可以作一些调整。最后，这个为专门职类人员提出的一般原则可以用来决定每个服务地点的一般事务人员职类的应计养恤金薪酬，还可能对非当地雇用的一般事务人员作出适用于其退休地的养恤金的调整。

国际劳工局的研究报告

55. 劳工局代表介绍了该局总干事嘱其社会保险部编制的研究报告（ICSC 9/CRP. 4），相信养恤金和社会保险事务的专家的看法和意见可以作为委员会现有文件的有用的补充。这项研究报告从广泛的国家和国际制度的角度来看联合国养恤金制度，它的结论是，此制度的主要目标是维持一定的收入；维持的收入应顾到退休前的收入水平，以便按比例维持某种程度的生活水平。退休养恤金（但不一定适用于其他养恤金）是对服务的一种报酬，随服务期间而增加。基金给付的养恤金不应视为递延收入或强制储蓄或与个人风险有任何关系；基金的目的并不自动保证所有退休地点的购买力相等。

56. 大会已建立一个相当令人满意的调整养恤金给付制度，根据的是养恤金领取人居住地点的选择性。应当注意的是，在通货膨胀和货币贬值的时期怎样给付公平的最初养恤金。购买力相等是一个使人误解的概念，保健和其他社会服务的差别和各国所得税率的不一使它无法实现。全世界一律的应计养恤金薪酬数额已经证明不合实际，而按服务地点差价调整数加权平均数调整办法则费用过多。对所有参与人应继续适用一个划一的缴款率，但是应计养恤金薪酬必然因服务地点而不同。就养恤金而言，应计养恤金薪酬通常应满足参与人维持收入的期望，还要考虑到养恤金领取人选择居住的国家的一般状况；至于不受货币波动，通货膨胀和其他因素的影响的保障，应当有一个“安全网”的条款。

57. 劳工局所作研究中对修改应计养恤金薪酬的建议概括如下：

(a) 在缴款方面，应计养恤金薪酬应是基薪毛额加上薪酬中每个服务地点生活费

相差的部分；这一部分应当按所在国消费品价格指数对基准年所发生的变动和应计养恤金薪酬现额加以调整。这样，基薪和生活补助费都属应计养恤金。我们应可假定大会可视需要调整基薪，以免基薪长期远落在薪酬总额之后。当本国货币对美元贬值时，消费品价格指数应按贬值比例减缩。

(b) 在养恤金方面，提议的应计养恤金薪酬数额通常按照现行养恤金条例的规定应可产生足够的养恤金。但如有相当部分的服务地点差价调整数未算作应计养恤金薪酬，“安全网”就应包括退休者居住国相等职等职级人员的最后平均薪给，用以替代一般计算的退休者最后平均薪给。

关税及贸易总协定代表的声明

58. 总协定总干事代表告诉委员会一九七八年十二月二十二日总协定理事会作出的一项决定。理事会鉴于美元贬值对总协定专门人员的应计养恤金薪酬和应领养恤金的反常影响，一致决定一九七八年和一九七九年间用美元对养恤基金缴款瑞士法郎费用较低，节省的款项应予冻结。节省的款项原则上应交还总协定一九八〇年的预算，但是，如果大会第三十四届会议不采取补救措施，理事会就会重新审查情况。在作出这项决定时，理事会重申，总协定愿意继续支持共同制度，并已敦促签约各方尽其最大努力，要促使负责机构及时采取适当行动。

行政协商会代表的声明

61. 在委员会开始审议〔其工作组建议的大纲〕时，行政协商会主席说，各组织对大纲中提议的广泛研究范围表示欢迎。它们都同意委员会的基本假定，即若达到理想的结果，该项研究必须同时解答原则和方法问题，必须拟定政策目标和目标的实际执行，并须在广泛而彻底的审查以后，最后拟出的建议能够满足有关各方的建议，最能够顾到会员国、行政当局和工作人员的利益。然后各组织再对提出的问题表示意见，这些问题——虽然其中有些问题看起来很带学术性——都值得检查和研究。它们将在以后阶段多多讨论最后两个问题，并提出一些具体的建议。

.....

退职国际公务员协会联合会观察员的声明

70. 委员会按照其议事规则第三十八条规定邀请退职国际公务员协会联合会代表参加会议，他说，联合会对于应计养恤金薪酬没有意见，因为这只涉及在职的工作人员。不过，联合会成员对于养恤金甚为关切。他们希望，大会固已采取措施，局部解决调整因地而异的最初养恤金数额问题，不会忽略仍然存在的另一个严重问题——不时发生的养恤金相等问题；委员会提出任何解决办法都应考虑到这一方面。

附件三

美国公务员的养恤金制度

A. 美国公务员退休制度的说明

1. 美国公务员退休制度是现行美国联邦政府雇员三十八个单独的退休制度之一（其他的退休制度包括关于军事人员、外交人员、法官、中央情报局等的退休制度）。这是其中最大的一个退休制度，适用于大约 270 万雇员；一九七七财政年度给付的 150 万退休金和遗属的恤金达 93 亿美元^a。这个制度于一九二〇年成立，它的“产生是因为在管理上迫切需要撤除长期任职工作人员中那些由于年令或体弱不再胜任的人员。”

2. 参加这个制度是强制性的。雇员的缴款是应计养恤金薪酬（=基金总额的百分之七。雇主缴付同一数额。缴款两共百分之十四据说可用以应付制度中的“静态正常费用”（即累积养恤金权利的价值，不包括未来的一般性薪酬增加或未来的年金生活费调整；自一九六九年以来前者增加了百分之七十七，后者增加了百分之百）但仅可应付大约一半的真正“动态”费用（包括上述未来增加数），约计薪酬的百分之二十七点四。由此可见，这个制度的经费不足，全年短缺数字（1976）约 54 亿美元；此项负债，即给付养恤金目前的费用，由国库弥补。

退休金

3. 退休年令没有硬性规定。按下列情况，可领退休金全额（并无精算扣减办法）：

a 本节中关于美国公务员退休制度的资料出自美国主计长的一份报告，题目是“联邦退休制度需要全盘政策和协调的管理”（美国总会计处，FPD-79-49号文件），所有引言也出自这项报告。

- 62岁，服务5年；
- 60岁，服务20年；
- 55岁，服务30年。

退休金的计算方法是：连续三年最高薪给“高一3”的年薪平均数乘以

最初五年服务期间与百分之一的乘积

第二个五年服务期间与百分之一七五的乘积

所有超过十年的服务期间与百分之二的乘积，但最多不得超过高一3平均薪酬的百分之八十。

4. 雇员全部服务期间未使用的病假权利可以无限制累积，与实际服务期间合计，算作计算养恤金的服务期间。百分之八十的最高限额不包括未使用的病假，例如，一名服务期间41.875年（=80%）的雇员，加上12个月未使用的病假就可以得到“高一3”平均薪酬的百分之八十二的养恤金。

5. 年满50岁服务20年可以提早退休，在非自愿离职的场合，不论年令大小，服务25年也可以提早退休。雇员年令不满55岁者，不满55岁的部分每年扣减养恤金百分之六。按照一九七八年的公务员制度改革法令，同样的规定适用于那些因成绩不良而被革职的资深主管公务员。否则雇员可选择年满62岁时领取延迟退休金或要求退还他本人的缴款附加利息。

6. 外交人员退休制度不同的部分是，年满50岁服务20年者，可选择退休而不扣减养恤金，服务期间每年的累积率一律百分之二；最高限额为高一3薪酬的百分之七十加上任何未使用的病假。

残废津贴

7. “凡应计养恤金服务期间满五年的雇员，不论年令，如因疾病或受伤不能确实履行原叙等级的工作时，可以领取退休年金。雇员不能履行其职务中一项主

要工作时，认为完全残废；本退休制度无局部残废的规定。”

8. 保证最低年金下列两数中较低的数字：(a)高一3平均薪给的百分之四十或 (b)以实际高一3平均薪酬计算，年满60岁时应得年金。如按正常公式计算，雇员离职时应得的年金较高，则领取此数。已确定为永久残废的退休者不必定期检查体格；被认为暂时残废的退休者应定期检查体格，直至60岁为止。如连续两年的收入超过其原先职位的目前薪给的百分之八十，即付发残废年金。

9. 在一个典型的年度(1976)中，领取公务员养恤金的人百分之三十九以残废为理由(关于此点，可进一步参考总会计处报告英文本第186页附注1)。其他工作者按社会保障制度的规定(其中关于残废的定义与此不同)请领残废的此种比例为百分之十六。

遗属恤金

10. 雇员服务满18个月在职死亡，遗属可领取恤金。配偶津贴为死亡雇员赚得年金的百分之五十五，但至少应得残废津贴的最低保证额。子女补助金如下：如配偶在世，每一子女可得下列三个数字中最少的数字：(a) 高一3平均薪酬的百分之六十除以子女数、(b) 5443美元除以子女数或(c) 1814美元；如配偶不在世，则上述三数为：(a) 百分之七十五，(b) 6532美元或2177美元。

11. 离职雇员离职后死亡(已故领年金者)，遗属领取的恤金如下：必须雇员在退休时选择降低年金(降低额在3,600美元以内为百分之二点五，3,600美元以上为百分之十，此数额领年金者指定为遗属恤金的基础)，其配偶才可以领取津贴；在此情况下，配偶的津贴为领年金者所指定的基数的百分之五十五。子女津贴与在职死亡雇员的子女津贴相同。

12. 下面的例子是选择或不选择配偶津贴的结果，根据休伊特协会的报告(ICSC/R. 102, 英文本, 第45页)：

雇员 60 岁，服务 30 年，高一 3 的平均薪给为 39,600 美元
如未选择配偶津贴，年金为：

22,275 美元（=最后薪酬毛额的百分之五十点五，最后薪酬净额的百分之五十八点四）

如选择配偶津贴，扣减年金为

22,275 美元 - (3,600 × 2.5%) - (18,675 × 10%) = 20,318

（=扣减百分之八点八）（所得年金=最后薪酬毛额的百分之四十六点一，最后薪酬净额的百分之五十四）

配偶的年金为 22,275 美元的百分之五十五 = 12,251 美元。

养恤金的调整

13. 所有给付中养恤金都按照美国消费品价格指数变动数一年调整两次。

社会保障

14. 公务员退休制度完全与联邦社会保障制度分开；不象许多雇主主办的退休方案，它并不是基本社会保障的补充。 公务员不能得到社会保障制度的福利。

15. 但是，许多联邦公务员因“第二次就业”而得到社会保障的福利。 公务员委员会报导，一九七二年，65 岁以上的联邦退休公务员中，百分之五十八点三除了他们的公务员年金以外，还领取社会保障福利。 这些福利虽然通常很低，但是这些工作者仅仅缴款数年，是一项非常高的报酬。 “这种‘暴利’福利的费用必须所有参加社会保障制度的工人及他们的雇主承担。”

16. 由于联邦公务员不能领取社会保障福利金，他们退休以后的健康保险包括在他们服务期间同一个保险方案即联邦公务员健康福利方案之内，百分之八十五的工作人员参加这个方案。 这样，退休期间就可继续参加这个方案，费用与福利完全相同；残废或退职必须服务五年以后，并须参加联邦公务员健康保险满五年。

政府平均缴付保险费的百分之六十（最高百分之七十五）。

B. 美国公务员退休制度与联合国合办
工作人员养恤基金的概括的比较

17. 两个制度的要点比较如下：

	<u>美国</u>	<u>联合国</u>
雇员缴款	基薪毛额的百分之七=大约薪酬净额的百分之九。	应计养恤金薪酬的百分之七=薪酬净额的百分之五至百分之十四。
退休金（全额）	62岁，服务5年 60岁，服务20年 65岁，服务30年	60岁，服务5年
提早退休	50岁，服务20年，或在非自愿离职的场合，不论年令但服务满25年者：55岁以下的精算扣减率为每年百分之六。	年满55岁的精算扣减率： 60岁以下服务满25年者每年百分之二，不满25年的部分每年百分之六。
养恤金基数	连续三年最高基薪毛额平均数（“高一3”）	最后60个月应计养恤金薪酬中最高36个月薪酬平均数。
累积率（见附件一）	第一个五年，百分之一点五 第二个五年，百分之一点七五 以后，百分之二。	每年百分之二。

18. 两个制度的优点和缺点如下：

(a) 联合国的退休金按比例一直到服务32年都比较好（因为平均开始

工作年令高，强迫退休年令低），美国的退休金对服务32年以上的人比较好。

(b) 美国的制度比较富于弹性：年满55岁服务30年的人退休不用精算扣减办法，而联合国要到60岁才不适用扣减数，55岁服务25年扣减百分之十；美国的制度容许继续服务，没有年令限制，可以一直累积到百分之八十（加计未使用病假），而联合国制度规定60岁必须退休，最高累积数为百分之六十二；

(c) 已故雇员配偶的津贴，联合国较佳，因为它不扣减主要养恤金（为了领取配偶津贴，美国制度下要扣减主要养恤金的百分之八）；

(d) 美国残废津贴给付的标准宽得多（如不能履行原先职位等级职务中的一项主要工作，就可领取全额残废津贴；相反地，按照联合国的标准必须“不能……履行大致与其能力相称的职务”）；根据休伊特，百分之二十五的公务员领取残废津贴，根据总会计处，一九七六年有百分之三十九的新近领取养恤金的人领取的是残废津贴；相对而言，残废津贴在养恤金基金中只占百分之五。

附录 1

美国公务员养恤金制度和
联合国合办工作人员养恤基金
累进率的比较

<u>缴款服务年数</u>	<u>累进总计</u>	
	<u>美国公务</u> <u>员制度^a</u>	<u>联合国合办工作</u> <u>人员养恤基金^b</u>
5	7.5	10
10	16.25	20
15	26.25	30
20	36.25	40
25	46.25	50
30	56.25	60
32	60.25	62 (最高)
33 (平衡点)	62.25	62
35	66.25	62
40	76.25	62
42	80 (最高) ^c	62

a 头五年为百分之一点五，第二个五年为百分之一点七五。

b 每年百分之二。

c 除了在正常的百分之八十最高额以外再加上整个服务期间的累积未用病假。

附录 2

美国公务员养老金制度
对比职等的折合收入率

美国 职等	在缴款服务.....年后 养老金毛额			净薪金 ^a	美国/联合国 职等所用的加权	在缴款服务.....年后 的加权养老金毛额			加权的 薪额净额	在缴款服务.....年后 养老金的折合收入率			相应的 联合国职等
	25	30	35			25	30	35		25	30	35	
GS 9/1	\$ 7363	\$ 8955	\$ 10547	\$ 13477	100	\$ 7363	\$ 8955	\$ 10547	\$ 13477	54.63	66.45	78.26	P-1/1
GS 11/1 GS 12/1	8909 10678	10835 12986	12762 15295	15934 18659	62 38	9581	11652	13725	16982	56.41	68.61	80.82	P-2/1
GS 12/1 GS 13/1	10678 12697	12986 15442	15295 18188	18639 21660	45 55	11788	14337	16886	20310	58.04	70.59	83.14	P-3/1
GS 13/1 GS 14/1	12697 15004	15442 18249	18188 21493	21660 24938	33 67	14242	17323	20402	23856	62.24	72.62	85.52	P-4/1
GS 15/1	17649	21465	25281	28534	100	17649	21465	25281	28534	61.85	75.22	88.60	P-5/1
GS 16/1	20700	21575	29651	32485	100	20700	21575	29651	32485	63.72	77.49	91.28	D-1/1

a. 薪额来自一九七八年十月一日生效。

附录 3

美国公务员养恤金制度

按收入水平计算的折合收入率

(1) 收入毛额	(2) 相应的收入 ^a 净额	(3) 三十年后的 养恤金 ^b	(4) 折合收入 ^c	(5) 系数比例	
				(i) 收入净额	(ii) 系数 ^d
15,000	12,765	8,438	66.10	13,000	66.25
20,000	16,421	11,250	68.51	15,000	67.58
25,000	19,961	14,063	70.45	20,000	70.47
30,000	23,344	16,875	72.29	25,000	73.21
35,000	26,575	19,688	74.08	30,000	76.05
40,000	29,663	22,500	75.85	35,000	79.20
45,000	32,624	25,313	77.59	40,000	82.46
50,000	35,390	28,125	79.47	45,000	85.49
55,000	38,090	30,938	81.22		
60,000	40,701	33,750	82.92		
65,000	43,307	36,563	84.43		
70,000	45,792	39,375	85.99		

a 扣除美国所得税之后（联邦税加上华盛顿特区、马里兰和弗吉尼亚的平均税）

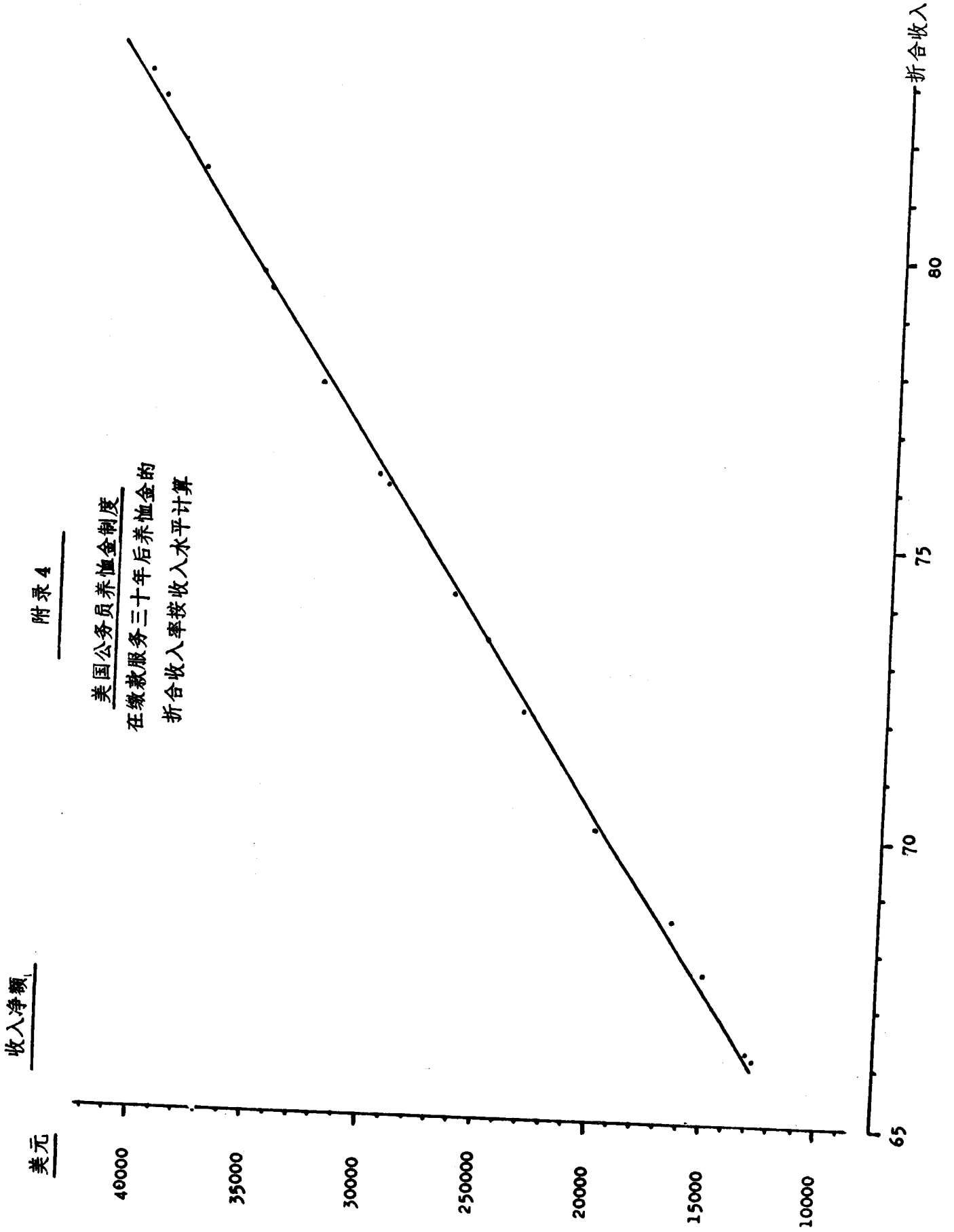
b 相当于第(1)栏×百分之五十六点二五。

c 相当于(3)÷(2)。

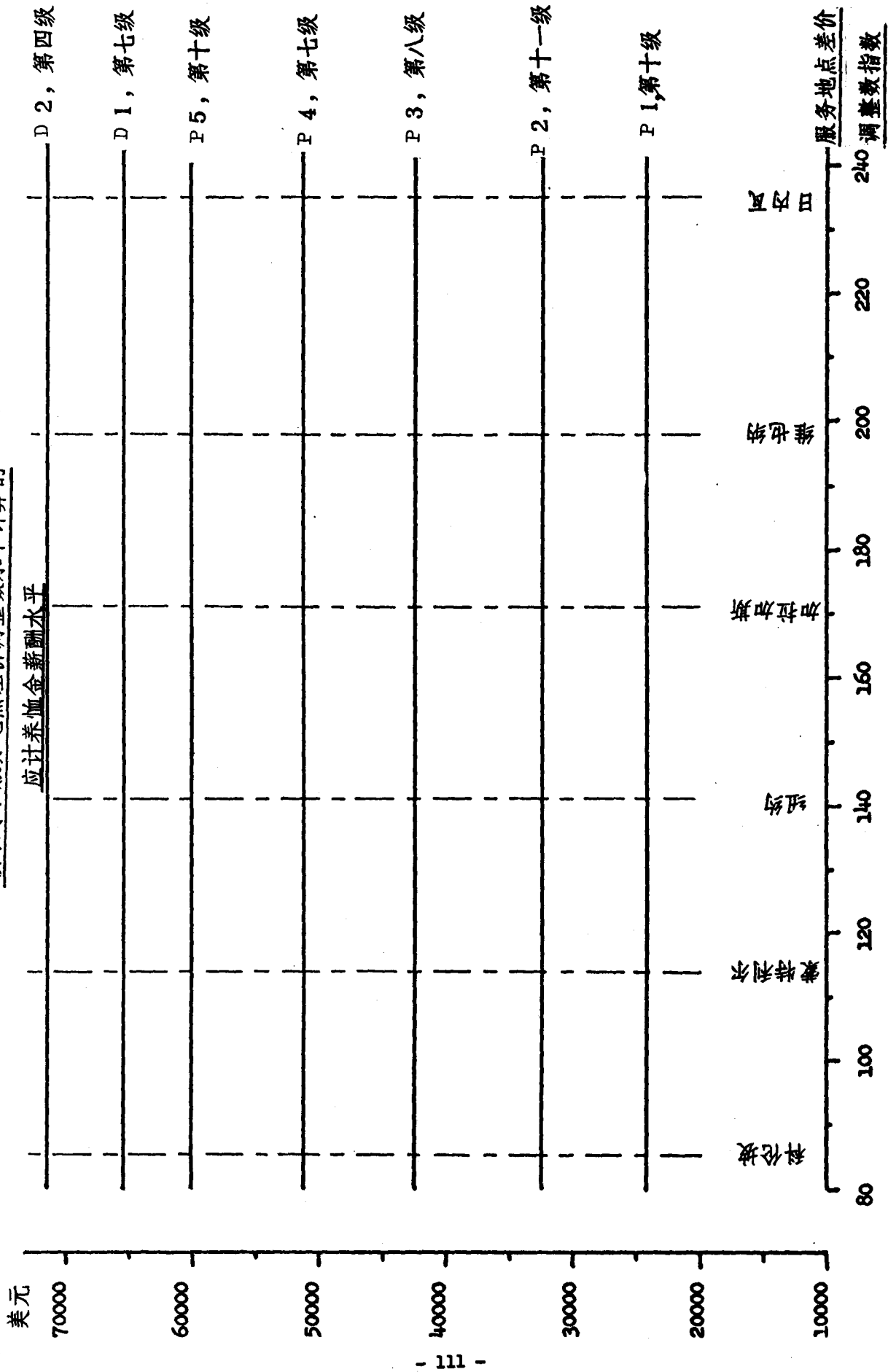
d 以直线插值法从第(2)栏和第(4)栏导得。

附录 4

美国公务员养恤金制度
在缴款服务三十年后养恤金的
折合收入率按收入水平计算



附件四
联合国合办工作人员养恤基金：现行制度
A. 按职等和服务地点差价调整水平计算的



薪酬净额总数

美元

70000

60000

50000

40000

30000

20000

10000

附件四

联合国合办工作人员养恤基金：现行制度

B. 按职等和服务地点差价调整水平计算的
薪酬净额总数（薪给加上服务地点差价调整数）

新加坡

蒙特利尔

纽约

加拉加那

维也纳

日内瓦

D 2, 第四级

D 1, 第七级

P 5, 第十级

P 4, 第十二级

P 3, 第十三级

P 2, 第十一级

P 1, 第十级

服务地点差价
调整指数

240

220

200

180

160

140

120

100

80

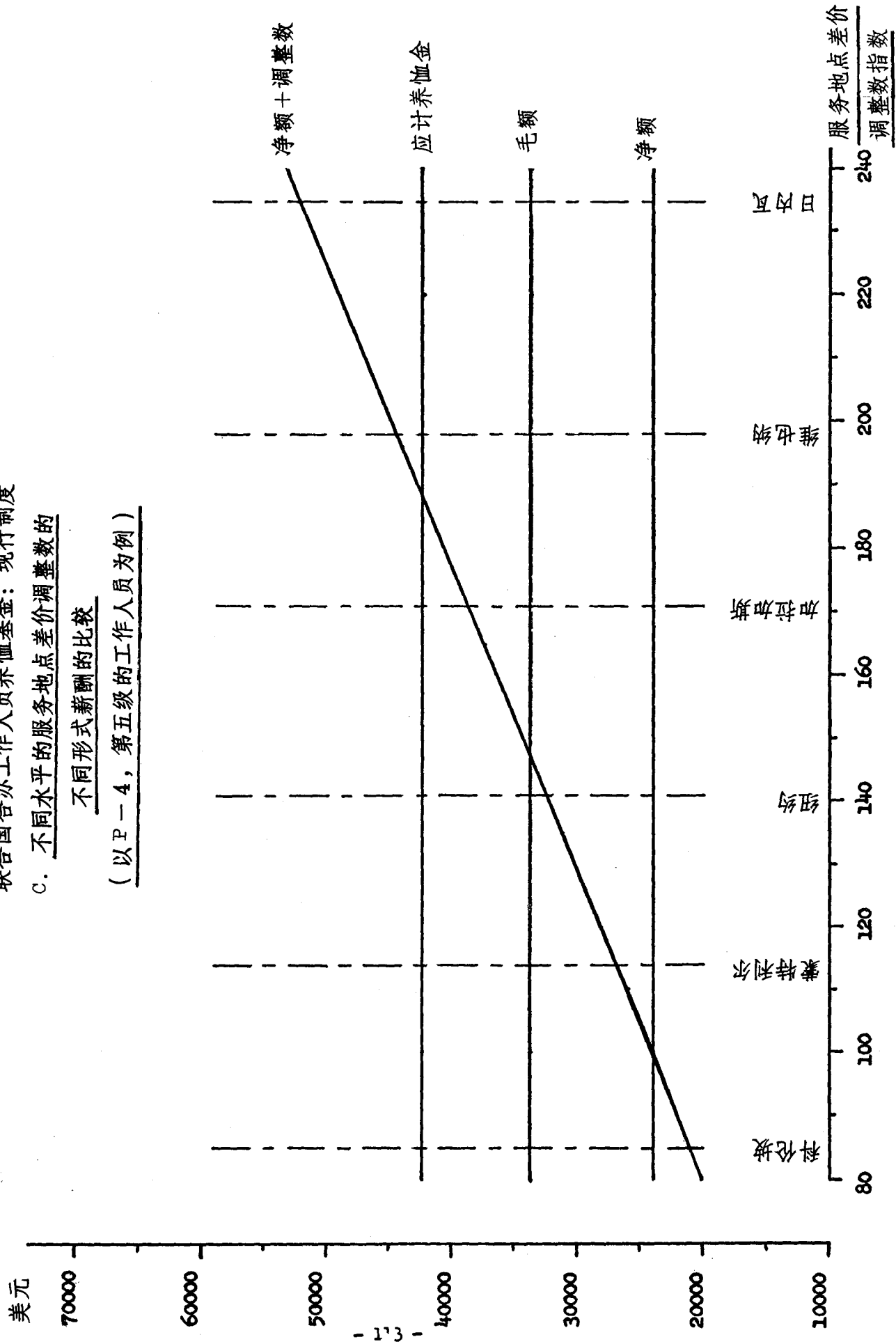
附件四

联合国合办工作人员养恤基金：现行制度

C. 不同水平的服务地点差价调整数的

不同形式薪酬的比较

(以P-4, 第五级的工作人员为例)

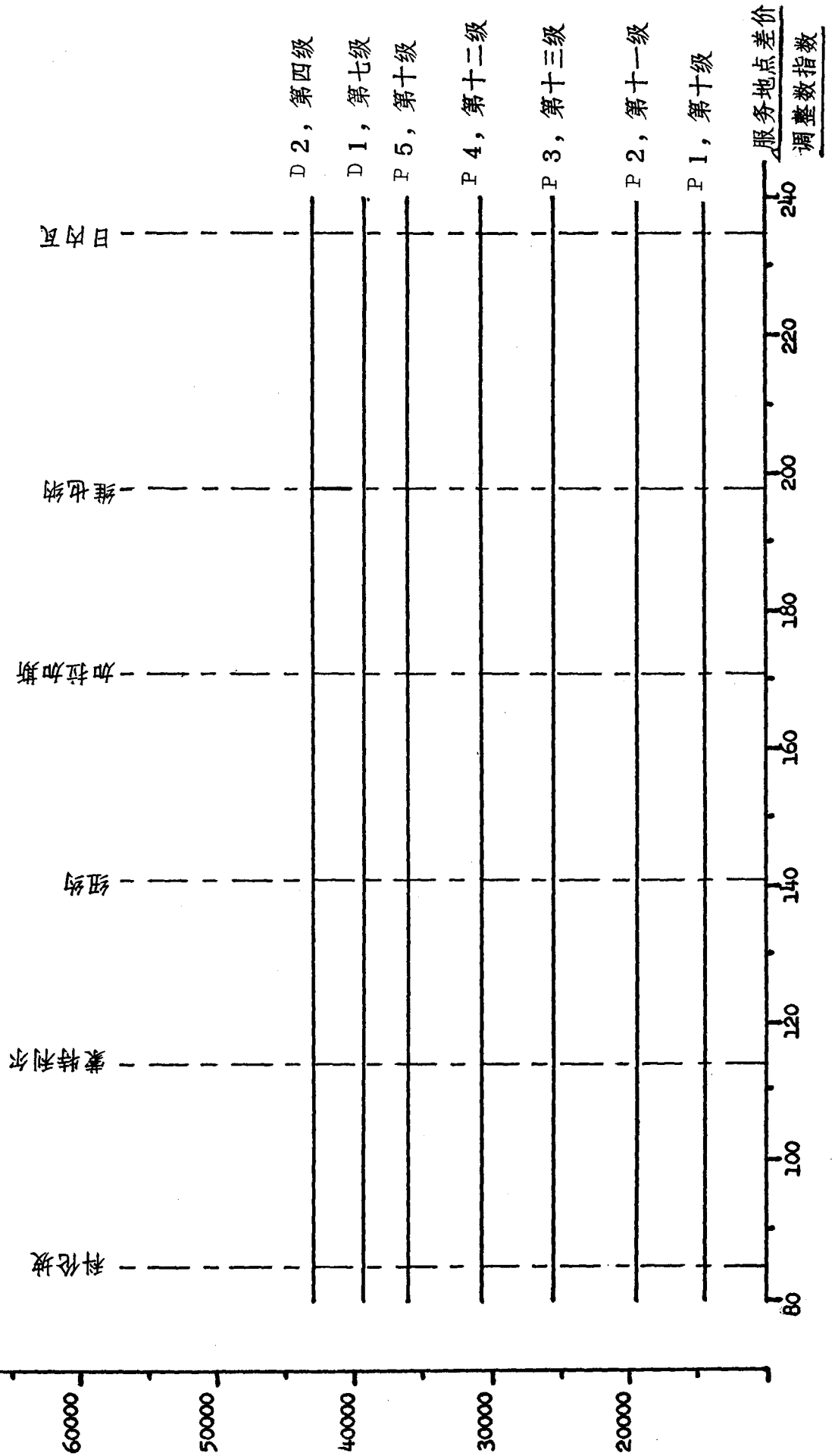


基本养恤金

附件四

联合国合办工作人员养恤基金：现行制度

D. 按职等和服务地点差价调整水平计算的
缴款服务满三十年后的基本养恤金（以美元计）



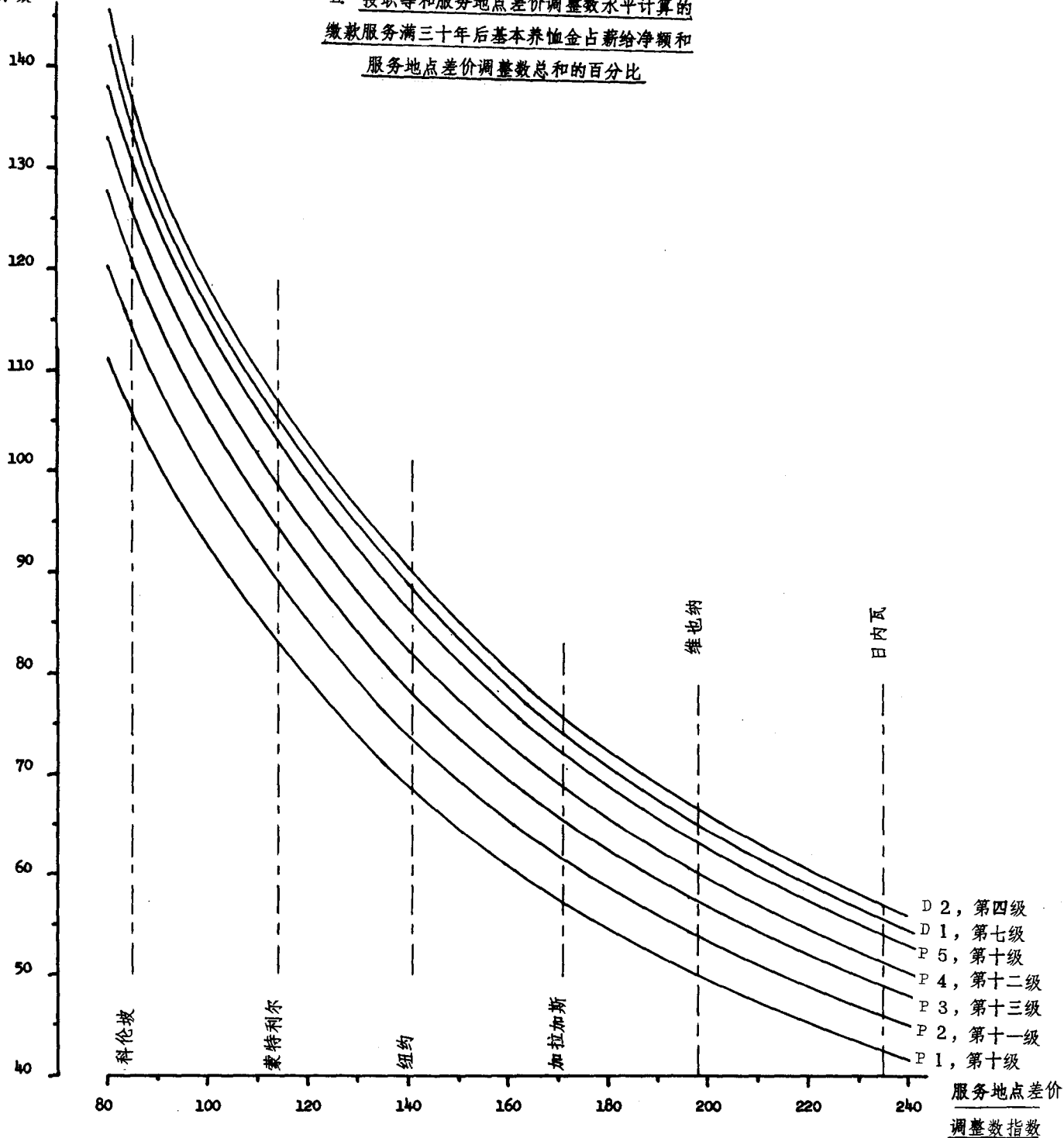
附件四

联合国合办工作人员养恤基金：现行制度

B. 按职等和服务地点差价调整数水平计算的
缴款服务满三十年后基本养恤金占薪金净额和
服务地点差价调整数总和的百分比

折合收入

百分数



附件四

联合国合办工作人员养恤基金：现行制度

F: 工作人员的缴款对
薪给净额总数的关系

按照现行制度，工作人员向养恤金基金的缴款在世界各地都一律是应计养恤金薪酬的百分之七。以 P-4 第五级为例，应计养恤金薪酬的划一数字是 42,325 美元，工作人员的缴款则为这个数字的百分之七，即 2,963 美元。下表列出在不同水平的服务地点差价调整数下这个标准缴款（2,963 美元）同薪酬净额之间的关系。

<u>服务地点差价</u> <u>调整数指数</u>	<u>薪酬净额</u> <u>美元</u>	<u>缴款占薪酬</u> <u>净额的百分数</u>
85	21,087	14.05
114	26,056	11.37
141	31,286	9.47
171	38,817	7.63
188	44,047	6.73
235	52,206	5.67

附件四

联合国台办工作人员养恤基金：现行制度

g. 现行养恤金调整规定对服务满三十年的

P-4 第五级工作人员的养恤金的影响

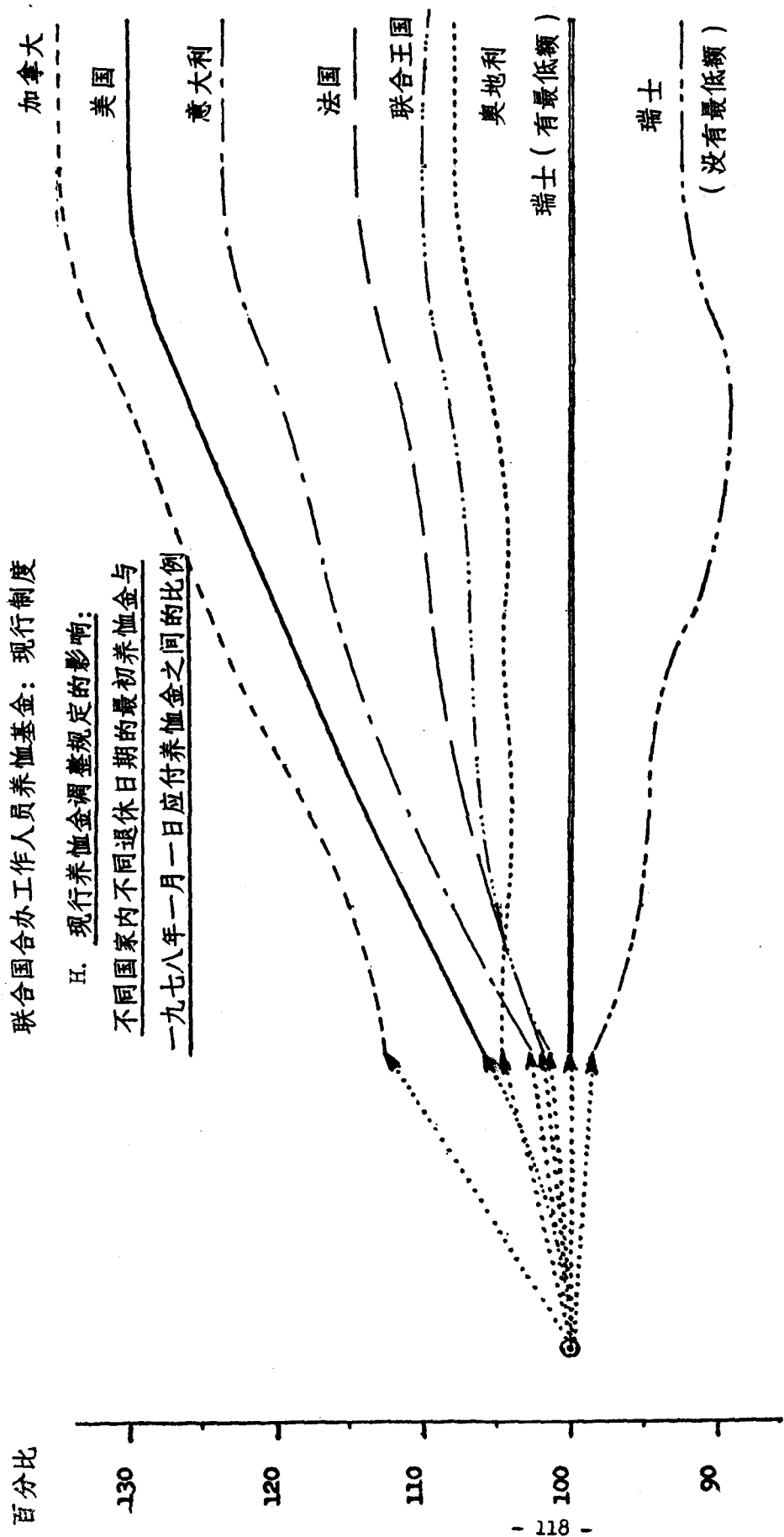
退休国家	退休日期	01 01 78	01 07 78	01 01 79	01 07 79	01 01 80	01 07 80	01 01 81	01 07 81	01 01 82	01 07 82
	按美元计算的等值	32533	33443	34472	36067	37661	39127	40394	41761	42325	42325
美国	最初养恤金 (按美元计算) 对 01 01 78 的比例	19220 100	20066 102.8	20683 106.0	21640 110.9	22596 115.8	23476 120.3	24236 124.2	25056 128.4	25395 130.1	25395 130.1
美国	汇率最初养恤金 (按基础利息令计算) 对 01 01 78 的比例	16.62 324422 100	15.62 336047 104.2	14.42 339670 104.7	15.62 336047 104.2	14.97 336372 104.3	14.45 339345 104.6	14.03 339994 104.8	13.84 346807 106.9	13.80 350376 108.0	13.80 350376 108.0
加拿大	汇率最初养恤金 (按加拿大元计算) 对 01 01 78 的比例	1.10 21472 100	1.14 24671 114.9	1.17 24199 112.7	1.14 24671 114.9	1.14 25766 120.0	1.14 26776 124.7	1.14 27634 128.7	1.14 28579 133.1	1.14 28944 134.8	1.14 28944 134.8
法国	汇率最初养恤金 (按法郎计算) 对 01 01 78 的比例	4.93 96234 100	4.69 101527 105.5	4.74 98062 101.9	4.69 101527 105.5	4.60 103933 108.0	4.49 105472 109.6	4.40 106627 110.8	4.35 109033 113.3	4.35 110477 114.8	4.35 110477 114.8
意大利	汇率最初养恤金 (按意大利里拉计算) 对 01 01 78 的比例	883 17236 100	860 18615 108.0	855 17684 102.6	860 18615 108.0	859 19425 112.7	892 20011 116.1	844 20459 118.7	840 21045 122.1	840 21338 123.8	840 21338 123.8
瑞士	汇率最初养恤金 (按瑞士法郎计算)* 对 01 01 78 的比例*	2.42 47238 100	2.10 45443* 96.2*	2.25 46529* 98.5*	2.10 45443* 96.2*	1.98 44734* 94.7*	1.84 43223* 91.5*	1.74 42184* 89.3*	1.72 43128* 91.3*	1.72 43695* 92.5*	1.72 43695* 92.5*
联合王国	汇率最初养恤金 (按英镑计算) 对 01 01 78 的比例	.576 11244 100	.546 11817 105.1	.551 11401 101.4	.546 11817 105.1	.529 11964 106.4	.513 12042 107.1	.500 12121 107.8	.492 12335 109.7	.487 12368 110.0	.486 12368 109.8

* 这些数字保持一九七八年一月一日的水平而受到最低款额的保障。

附件四

联合国合办工作人员养恤基金：现行制度

五. 现行养恤金调整规定的影响：
不同国家内不同退休日期的最初养恤金与
一九七八年一月一日应付养恤金之间的比例



附件五

应计算养恤金薪酬：公务员制度
委员会考虑到的其他解决办法
(载于工作组提交委员会的报告
ICSC/R. 175号文件内)^a

" ...

30. 下面一节中工作组分析了它所考虑的许多其他解决办法中的四种。第一种办法是养恤金联委会工作组在提交委员会第九届会议的报告内建议的；第二种办法是按照养恤金联委会工作组一名成员在维也纳会议期间所提的建议对第一种办法的修改。这两个办法(基本上)将使应计养恤金薪酬保持普遍划一的水平。第三种和第四种办法是将委员会第九届会议上提议的其他办法加以发变，按照各国现行服务地点差价调整数订出不同的应计养恤金薪酬。工作组只对这四种办法作进一步考虑；其他的修改办法无疑也可以制订出来，但是这四种办法已经明确地阐明了所涉各项原则和各种办法的要旨。

第一种办法——统一的应计养恤金薪酬加最低限额

31. 这个可能的办法曾经概括地列于养恤金联委会工作组的报告内，并经联合国秘书长派在该工作组的代表进一步详述和养恤金联委会工作组主席以该组的名义表示赞同。委员会请养恤金联委会工作组提出其计划的进一步细节，以便对它作出比较性的分析；但是这些细节并没有提出，因此也不得已只能根据工作组一名成员给予的指示进行分析。

32. 这个办法主张在全世界采取单一的应计养恤金薪酬，建议订为现有水平

^a 工作组一名成员对该报告表示保留。

的薪给毛额的百分之一百二十五，或美国应计养恤金薪酬加上一笔有待规定的差数，或从联合国基薪净额推算出薪给毛额，再加服务地点差价调整数的一部分，以后就按美国公务人员薪给毛额或美国消费品价格指数的变动每年调整一次。最初养恤金与现在一样，按最后年平均薪给计算。但是如果这样计算的养恤金数额不足，就会受到一个“最低限额”的保护，以免养恤金降到低于最起码的“可以忍受水平”。这个水平是以退休国家内任职的工作人员的薪金净额总数相比较，按养恤金的价值计算的。有人建议，如果认为这个制度在服务地点差价调整数加权平均数减低的整个期间（一九六五至一九七一年）都很有效，就可以把〔这个期间内〕养恤金与薪给净额之间最低的比例关系作为最低限额。这样，服务三十年后的养恤金最低限额就可定为：P-1 至 P-3 百分之五十五，P-4 至 P-5 百分之六十，D-1 以上百分之六十五。服务不满三十年的，则按比例订定。又有人建议可以根据各种假设，实际应用这项最低限额概念作其他试验，用实际数字即当地货币数额而非百分比来表示结果。

33. 这个措施的结果列在〔本附件附录 1 的〕两个表内。表 A 用美元表示，表 B 用折合收入百分比表示（以便与〔附件三表 D 和 E 内的〕现行制度比较^b）。由此可以看出“最低限额”是对在服务地点差价整数为 180 以上的国家服务的 P-1 人员和调整数在 200 左右的国家服务的其他职等人员起作用，由于要按单一百分比将若干职等归为一类，所以指数不固定。^c 也就是说，在同一工作地点服务的人有些受最低额的影响，有些不受它的影响，这全看他们职等和〔级数〕而定。

^b 四种办法的结果列在附录 6 内，以资比较。

^c 就每一职等（以最高一级为准）而言，服务地点差价调整数指数在下列范围的国家，所领养恤金将受最低限额的影响：

34. 这样阐释的最低限额，使这个方法的最低限额所保证的折合收入（百分之五十五、六十和六十五）能够与下表所列在服务地点差价调整数级数较低的国家内现行安排下继续存在的折合收入相比：

服务地点差价 调整数 指数 职等	8 5	1 1 4	1 4 1	1 7 1	1 9 8	2 3 5
	科伦坡	蒙特利尔	纽约	加拉加斯	维也纳	日内瓦
折合收入（百分比）						
P-1, 第十级	105.9	85.6	71.2	57	55	55
P-2, 第十一级	113.9	92.1	76.6	61.5	55	55
P-3, 第十三级	120.6	97.6	81.3	65.5	57.8	55
P-4, 第十二级	125.9	102	85.2	68.5	60.7	60
P-5, 第十级	130.8	106.2	89	72	63.8	60
D-1, 第七级	133.6	108.6	91.2	74	65.5	65
D-2, 第四级	136.6	110	93.3	76	67.1	65

注c〔续〕

职等	服务地点差价调整指数
P-1, 第十级	179以上
P-2, 第十一级	193以上
P-3, 第十三级	204以上
P-4, 第十二级	198以上
P-5, 第十级	209以上
D-1, 第七级	198以上
D-2, 第四级	202以上

35. 主张采用这种办法的主要理由，是不需要对现行制度作根本的改变，应计养恤金薪酬仍旧用全世界划一的美元数字来阐释，养恤金仍然根据划一的最后平均薪给计算。“最低限额”的规定可以比较容易地实行。

36. 反对这种办法的理由认为这是一个暂时的治标办法，只能处理问题的某些影响，而不从根本着手。由最低限额产生的折合收入数额（按照公务员制度委员会工作组所采用的意义）与比较国或其他国家养恤金计划的相应数额无关。提供补助的情况不多。前段表所示，最低限额的折合收入数额与其他数额之间的悬殊程度（例如 P-3，第十三级，百分之五十五与百分之一百二十之间的悬殊）仍然极不公平；同样的养恤金在某些国家的价值等于其他国家的两倍。这项提议并没纠正服务地点差价调整数指数接近最低水平的国家内所付养恤金的折合收入价值偏高的现象。

37. 对于是否将改变交款数额，没有明确的表示；对于为了交款目的，是否应采用不同的应计养恤金薪酬水平的问题（如果采用，到什么程度），则要参照取消服务地点差价调整数加权平均数和采用养恤金最低限额所涉费用估计数，于稍后时间检查。既然说过应计养恤金薪酬继续是全世界划一的数字，就必须假定交款数额将保持现况。这样就不会采取什么行动来纠正薪酬不同的工作人员，要缴交划一数额的美元这个负担不均的畸形现象。

38. 关于费用问题，如果上面的解释是正确的，则各组织交款的预算费用就不会改变。但是退休金费用会因为现有退休金水平与被保护水平（即〔附录 6〕表 A 和 B “目前”栏和右下角“最低限额”栏之间的三角地区的对应费用）的差别而立即增加。这笔额外费用不会因为交款增加或其他退休金的节省而有所抵销。如果某些国家的服务地点差价调整数继续增加，额外费用也可能增加。

第二种办法——划一的应计养恤金薪酬
(用来确定退休金)，但应规定最低限额
和最高限额

39. 这个办法是第一种办法的修改。它保留应计养恤金薪酬普遍划一的数额(以便用来确定养恤金)；确定的数额是纽约薪给净额总数(薪给加服务地点差价调整数)，减去公务员制度委员会确定的联合国薪给超出美国公务员薪给的差数(如一九七八—一九七九年超出百分之十二点八)，再按工作人员薪给税率表推算出的薪给毛额。保护最低折合收入的最低限额将按第一个办法所建议的方式计算；但也将规定最高限额，使折合收入不得超过一定比额，即P-1至P-3不得超过百分之九十，P-4至P-5不得超过百分之九十五，D-1以上职等不得超过百分之一百^d。就每一职等(最高一级)而言，服务地点差价调整数属于下列水平的国家所领退休金，将受这些最高限额的影响。

<u>职等</u>	<u>服务地点差价调整指数</u>
P-1, 第十级	1 0 4. 0 以下
P-2, 第十一级	1 1 2. 0 以下
P-3, 第十二级	1 2 0. 0 以下
P-4, 第十二级	1 1 9. 0 以下
P-5, 第十级	1 2 6. 0 以下
D-1, 第七级	1 2 2. 0 以下
D-2, 第四级	1 2 4. 0 以下

^d 联合国行政当局的代表后来表示，最低限额和最高限额可以按职等而定出不同的百分比，但为了一致和便于表示，也可以采用一个百分比，即最低限额为百分之六十，最高限额为百分之九十，适用于所有职等。

39a 为了避免以当地货币给付的最低养恤金降低，以当地货币给付的最初养恤金的“最低限额”将为可以变动的“最低限额”；不能少于退休前一年一月一日以当地货币给付的养恤金最低额，即退休人在一九八一年领取的以当地货币给付的最初养恤金不得少于退休人一九八〇年一月一日当时所领的数额。

40. 虽然应计养恤金薪酬在理论上是普遍划一的，以便于计算退休金（总之是在最低限额和最高限额范围之内），但为了交款，应将应计养恤金薪酬调整，以减轻不同薪给净额的交款人在负担方面发生太大的差异。

41. 这个办法用〔附件五，附录 2，图 A 和 B〕说明。

42. 它可以应付对第一种办法的几个批评；因此它可以纠正费用极低国家内折合入收给过高、费用极高国家内折合收入过低的现象。以纽约薪给净额总数为基础的划一的应计养恤金薪酬可以自我调整，并确保应计养恤金薪酬与美国公务员制度应计养恤金薪酬的关系同它们薪给净额之间的关系一样。为了交款目的而使应计养恤金薪酬有所区分（虽然程度有限），交款的负担就分配得更平等，尽管不能完全平等。另一方面，就象利用最低限额和最高限额的任何制度一样，在同一服务地点任职或在同一国家退休的不同职等的工作人员的情况难免会有差别。

43. 从费用的观点来看，其对交款预算费用的影响将取决于应计养恤金薪酬为交款目的而调整的程度；可以将它调整到与现行费用相等。象第一种办法中因为用最低限额保护一些养恤金而造成的退休金方面的额外费用，在这种情形下，将由受最高限额限制的养恤金方面所获节省抵销，全面结果估计比现在的情况节省百分之一（参看下面第 67 至 71 段）。

第三种办法和第四种办法——有分别的应计养恤金薪酬

44. 其余两种办法反映了不同的处理态度，它考虑到各国的生活费用（以美元

计)，以数额不同的应计养恤金薪酬代替全世界数额划一的应计养恤金薪酬，以便在各地参与人的交款数额与其收入的对比上以及在养恤金与各国生活费用的比较价值上力求公平。

公务员制度委员会早先考虑到的采用同样处理态度的方法。

45. 这个办法是国际电信联盟（电信联盟）向委员会第九届会议所提建议的基础（国际劳工局在一项研究报告中也曾建议过这个办法）。电信联盟的提议规定应计养恤金薪酬为现在规定的薪给毛额总数加上各国不同的补允数额，以便把总数提高到可以照顾国与国之间的差别，就如同考虑到任职工作人员的差别一样。补充数等于薪给毛额乘服务地点差价调整数指数的一个百分数；负的补充数额则不计。这样得出的应计养恤金薪酬数额将用来计算在该国服务的工作人员的交款和服务机构为工作人员的交款，以及计算养恤金领取人退休后在该国定居所应领取的最初养恤金。因此这个办法可使养恤金领取人尽量利用统一制度确定薪给所用的方法。

46. 弗罗肖大使向委员会提议了一个采用同样步骤但不同方法的有分别的应计养恤金薪酬，作为讨论的基础。根据下列各点来确定应计养恤金薪酬：

(a) 确立现任工作人员薪给（薪给净额加服务地点差价调整数）和作为养恤金领取人所得收入（扣税前养恤金毛额）换言之即折合收入间的关系；

(b) 参考比较国公务员（目前以美国为准）现有的关系来确定这个关系水平；

(c) 在全世界一律应用这个关系来表示养恤金与薪给净额的关系；

(d) 为这个用途不必理会负服务地点差价调整数，以便确定最起码的应计养恤金薪酬。

47. 计算应计养恤金薪酬的方法是在联合国系统的对等职等和级数上确定美国公务员养恤金办法的折合收入额；按纽约该地对等职等和级数确定在联合国服务的薪给净额（薪给加服务地点差价调整数）；从该薪给中减除联合国超出美国薪给的

差数按照得出这样折合收入的因子调整到适当水平（所举例子的百分之七十五）；按联合国工作人员薪给税率表（与美国的税大致相当）推算出薪给总额，以导出应计养恤金薪酬。这个应计养恤金薪酬就是计算交款的基础，也是使用最后平均薪给的现行程序计算最初养恤金的基础。

48. 这个办法将使所有各级服务地点差价调整数（受零级保护的负级数除外）的应计养恤金薪酬在数学上完全平等；在“B”组那样的曲线内，显示养恤金与薪酬净额（即折合收入）的关系，服务地点差价调整数100以上的都会得出一条完全水平线。此外，也曾考虑到另一个不同的数额，采用同样方法，但只计及正服务地点差价调整数的一部分价值（如百分之八十）。结果折合收入会随着服务地点差价调整数级数的提高而略为降低，而养恤金交款所占薪给净额的的比例则反而略为升高。“B”组内的曲线从左往右慢慢地斜下来。这个折衷办法比较符合反对利用服务地点差价调整数足额来计算应计养恤金薪酬者的立场。

第三种办法和第四种办法

49. 考虑这些办法和采用同样一般步骤但不同计算方法的若干其他可行办法的结果，委员会工作组最后选定两个能够代表这种步骤和采用最简单计算方法的办法。

50. 这两种办法的基本前提是，退休工作人员的养恤金应该与他最后任职数年所达到的收入水平成一定的比例，同时考虑到他退休后定居国家的相对生活费。按照适用于报酬总数的诺贝尔·梅耶原则，每一收入水平的联合国工作人员的折合收入价值应与同一收入水平的美国公务员的折合收入相符。

51. 因此，第一步先要确定从美国公务员制度产生的折合收入系数表（作为养恤金毛额与薪给净额之比，理由如上面第10段所述，并以缴款服务30年后所领养恤金为基点）。这一点列在〔附件三，附录3和4〕的图表和曲线内；从这里即可确定符合任何收入净额水平的确切的折合收入系数（IRC）。

52. 目的是要确定应计养恤金薪酬 (PR)，由此应用养恤金联委会的标准程式 (最后平均薪给，每年百分之二等) 来确定养恤金。不过养恤金必须与收入净额成一定比例。因此如果有人找出从收入净额得出应计养恤金薪酬的因数，这个目的就可达到；这个因数可以称之为“应计养恤金薪酬乘数” (PRM)。某一收入水平的折合收入系数一经确定，只要把折合收入系数 (IRC) 除以 60 (即养恤金联委会的 30 年养恤金累积数) 就可得出该收入水平的应计养恤金薪酬乘数 (因而也就得出应计养恤金薪酬 (PR))： $PRM = IRC/60$ 。这个等式得出的步骤如下：

假定：NR = 薪给净额 (已知数)

PR = 应计养恤金薪酬 (未知数)

P = 服务 30 年后在联合国领取的养恤金毛额 (PR 的百分之六十)

PRM = 应计养恤金薪酬乘数 (未知数)

IRC = 在美国公务机关相应收入水平的折合收入系数 (服务 30 年后)
(根据折合收入系数表得知)

等式内的因数为：

$$\frac{P}{NR} = \frac{IRC}{100} \quad P = PR \times \frac{60}{100} \quad PRM = \frac{PR}{NR}$$

$$\therefore P = \frac{IRC}{100} \times NR \quad \therefore \frac{IRC \times NR}{100} = \frac{PR \times 60}{100}$$

$$\therefore PR = \frac{IRC \times NR \times 100}{100 \times 60} \quad \therefore PR = \frac{IRC \times NR}{60}$$

$$\therefore PRM = \frac{IRC \times NR}{60 \times NR}$$

$\therefore PRM = \frac{IRC}{60}$

53. 联合国每一职等和级别和每一级服务地点差价调整数的薪给净额总数（薪给加服务地点差价调整数）既然已经知道，那么就可把PRM逐一应用后而得出一个按职等、级别和服务地点差价调整数等级分列、而又同时考虑到相对生活费用的完整的比额表。

54. 在对第三种办法和第四种办法应用这个程式时，美国折合收入系数的相应比率被看作是符合联合国水平的美国薪给水平可适用的比率——明确地说，这就是纽约的联合国的净额减差数（即联合国薪给除以1.128）。因此第一步是撤销差数把联合国薪给转换成美国薪给，再找出联合国每一职等和级别的相应折合收入系数（IRC）（参看〔附录5〕表内(c)和(d)栏）。再按前段的程式将这些IRC变成PRM和适用该职等和级别的联合国薪给净额的PRM（同表b栏），因为这就是符合工作人员退休时所领薪给，也是他的预期的折合收入的根据。

55. 第四种办法唯一不同的是PRM只适用于每个服务地点差价调整级数和纽约级数的差别（正或负）的百分之八十，因此产生前面第48段内所说的斜线，而不是第三种办法所产生的水平线。

56. 为了便于计算IRC和PRM，以纽约的服务地点差价调整数乘数作为12个月期间的平均乘数；目前这段期间（一九七八年十月到一九七九年九月），平均乘数是38，尽管纽约这段期间的实际乘数是41。

57. 〔附录（3和4）〕图B的折合收入价值图说明第三种办法和第四种办法是直线，这表示每种办法的趋势。事实上，它们符合一个梯形表上每一级的顶端，因为对于任何服务地点来说，差价调整数比额表在该服务地点从一整级服务地点差价调整数转到另一整级前都是保持不变的。如果某段期间最高的服务地点差价调整数是第20级，就需要确定20级应计养恤金薪酬。可以设想在应计养恤金薪酬每一级别之间确立较大的差距来扩大阶梯上每一级的大小。例如，每一级PR可以包括两级PA（共有10级）或3级PA（共有7级）。在这种情形下，一国从一级转变到高一级PR的情况就比较少。不过，每级PR包括的PA级别越多，则同一级别的各国内养恤金折合的收入价值的均等情况就越不准确。

第三种办法和第四种办法所采步骤的一般优点和缺点

58. 这些办法都是根据一点认识，即从今天服务地点差价调整数指数看来，生活费用与美元转换成当地货币的价值的距离是这么的大，按平均数字确定和调整的单一的美元数额划一的应计养恤金薪酬已经不能再令人满意。任何为平均数字为准的制度在这种情形下都必然会造成某些地方报酬不足、某些地方报酬过高的现象。因此必须用有分别的应计养恤金薪酬来代替平均划一的应计养恤金薪酬，前者在每一级服务地点差价调整数上都可造成交款平等和养恤金数额平等。所有工作人员交款的负担都很平等，因为交款数额实际上在薪给中所占比例是划一的。养恤金也平等，因为它往往会提供维持相当水平所需数额的划一百分比，而不论当地生活费用和汇率如何。因此，折合收入实际上就成为了每个养恤金领取人在退休地点维持符合他最后任职数年内达到的生活水平所需的收入。由于应计养恤金薪酬是在考虑到服务地点差价调整数的级别而为每个国家（或一组国家）确定的，所以这个制度是可以自动调节的。不必象现行的服务地点差价调整数加权平均数制度或第一种办法内提议的以美国消费品价格指数或美国公务员制度薪给为基础的制度一样，对服务地点差价调整数作世界性的调整，比较国的应计养恤金薪酬将按服务地点差价调整数的变化调整，因此将受公务员制度委员会对服务地点差价调整数的控制和差数演变的变化调整。联合国养恤金和美国养恤金不可能象现在这样分歧，除非准许薪给净额的差数改变。

59. 反对这种办法的主要理由是，使交款和养恤金两者数额符合薪给净额总数（薪给加服务地点差价调整数），就是把服务地点差价调整数引入养恤金制度，在此以前，服务地点差价调整数除了通过对应计算养恤金薪酬作服务地点差价调整数平均加权数起作用外，与养恤金制度是毫无关系的。这一点受到批评，因为服务地点差价调整数是衡量任职工作人员（主要是离国服务的工作人员）的生活费用的，这些费用与在自己选择的地点居住的养恤金领取人的生活费用不一样；在计算服务地点差价调整数时所考虑的生活费用的因素对养恤金领取人不能同样地适用^e。举例来说，工作人员的住房费用通常是指在工作地点附近租用的房屋，而养恤金领取人则较可能有自己的房子而且有更多自由选择居住地点；对养恤金领取人来说，大大地减少住区以外地方来往的开支，根本享受不到免税的特权。但是建议修改服务地点差价调整数指数以便考虑这些区别，例如消除其中某些因素使它对养恤金领取人更适用并不是满意的答案；这样可能产生与希望相反的效果。用养恤金领取人的实际支出型态和水平为基础的数据来取代这些因素是行不通的。不过事实上人们可能会怀疑服务地点差价调整数是否因为这些理由而无法发挥人们建议采用它所予期的作用，即作为衡量各国养恤金领取人生活费用比较的标准，而不是衡量他们的生活费用的绝对标准或他们的生活费用与现职工作人员生活费用的比较标准。被公认为不能适当反映养恤金领取人情况的这些因素的影响不可能在所有国家大约一致吗？在服务地点（通常是首都）租住公寓或房子与养恤金领取人在自己选择的国家住在自己拥有的房子两者间生活费用的差别对任何其他国家的差别可能相称吗？有人可能发现，反映不同国家的工作人员生活费用比较关系的指数差别也可能充分正确地反映养恤金领取人（差别很大的）费用之间的比较关系。确实还没有证实事实不是如此，也没有提出衡量养恤金领取人生活费用比较的任何其他工具。此外还应注意一点，即第一种办法和第二种办法都认为最好必须采用薪给总数包括服务地点差价调整数来确定在何种情况下可以或不可认为养恤金够用，换言之，就是第二种办法和第四种办法计算折合收入的方法；因此如有反对意见即应适用于所有四种办法，而

^e 这项技术性的批评值得认真考虑；另一方面，有时有人指出，服务地点差价调整数非常不可靠，不适于用在养恤金上，这是不值得理会的；在这方面专挑服务地点差价调整数制度缺点的人并不建议不利用它作为平衡薪给净额的工具，而且也提不出代替它的其他办法。

且确实也适用于最近受到服务地点差价调整数加权平均数极大影响的现行制度。

60. 反对这种办法的第二个理由是，工作人员所领养恤金的美元价值可能与他的交款无关，一个在费用高的地区作了大半辈子事，并按百分比价值划一但美元票面价值较高的办法交款的工作人员很可能在费用低的地区退休，而按百分比价值划一但美元票面价值较低的办法领取养恤金，反过来，一个在费用低的地区服务的工作人员如果退休后住在奥地利或日本，就将领取美元票面价值较高的养恤金。事实确实是如此；实际上已经是如此，因为任何一笔养恤金的美元费用在某些国家高，在别的国家则较低。但是事实已经证明，工作人员所领养恤金的价值从来不以他的交款数额为依据。以个别参与人交款历史为准的养恤金在目前通货膨胀的情况下一定不够用。问题在于平等究竟应该包括哪些方面：一方面，工作人员必须拨作养恤金交款的数额在其收入中所占份额应该平等，所领养恤金与维持某种划一生活水平所需数额的比较应该平等；另一方面，美元数量相等的平等。在过去十年汇率波动和美元对其他货币贬值的情况下；当然没有必要找证据来驳斥一美元之具有可以在全世界得到一致的绝对价值的说法。即使在美国，美元的价值也只等于它的购买力；但是如果养恤金领取人住在美国，在确定其最初养恤金数额以及以后的调整时，可以得到不受通货膨胀影响的保护，那么有什么理由不同样地保护别处的养恤金领取人，使他们也不受用服务地点差价调整数衡量的美元汇价贬值的影响呢？

61. 另一个反对理由认为这种办法隐含了“重新分配养恤金资源”的意义。表示这个意见的人也许有些感情用事和轻蔑的意思；但是有些人多年来眼见着自己的养恤金价值消损而别人的却在增加，他们很可能会觉得重新分配资源是适当的。除非另外获得资金——这是根本不可能的——从表面判断，不可能在不改变现行安排的情况下，而采取纠正现有缺点和不正常现象的行动。行政协调会和大会都认为这个情况非常严重，已经分别请公务员制度委员会作为紧急事项加以调查。如

果委员会在原则上拒绝考虑任何涉及制度改革但将为主张保持现况的人反对的办法，当然不能履行它的任务。“重新分配资源”所隐含的概念认为养恤基金只不过是个人财产的聚结，其中每份都是工作人员的财产，当然与基金条例不符，举例来说，基金条例规定给付残废和遗属养恤金，而不问个别工作人员的财产。条例又接受两个养恤金领取人中一人在退休后第一年内即死亡而另一人则领取养恤金二十年这种从基金资源中领取差别极大的数额的事实，认为这是当然的。基金必须还给每个参与人的数额不得少于他的交款数额因此无力付给较其存入数额为多的养恤金，这个态度与任何保险或养恤金办法相互关系原则的本质不符。

62. 另一个反对意见是，如果养恤金领取人都可保证可以领取他退休后选择居住的任何国家内相等购买力的养恤金，恐怕许多人都要选择费用高的国家，从而搅乱了基金的财务平衡。答复是：如果养恤金所提供的生活水平各地都一样，则工作人员选择费用高的国家不见得会比选费用低的国家有什么好处（第四种办法内的折合收入随着生活费用上涨而降低时更是如此）。相反的，任何工作人员都有能力退休后住在本国，而目前的情况却并非如此。总之，具体地分析起来，危险不大。第一，似乎绝大多数工作人员退休后回到（或留在）本国；有的前往他们离国服务期间一直居住的国家；极少数人退休后何意选择一个气候或地理条件好的地方。^f第二，检查一下这个理由所说的可能成为联合国养恤金领取人选择目标的国家名单，如果增加在该地的养恤金数额，可能只有两个国家可以吸引更多工作人员前往：瑞士和奥地利。瑞士对于外国人移居有一条法律限制，即习惯上必须在其任职期间曾在该国居住若干年，只有符合这个规定才有资格在该地退休；其他人不论他们觉得该地多

^f 不幸的是，养恤金没有可以证实这种说法的关于养恤金领取人退休地点与其国籍的比较数据；不过一般的经验和公务员制度委员会所有的其他数据如回国旅费补助使用的数据可以证明这种说法。

么有吸引力，都不会被瑞士当局批准。至于奥地利，姑不论它在文化、社会、风景和饮食方面的吸引力，它最吸引人的一点是领取联合国养恤金可以免缴个人所得税，事实已经如此而且也不会受联合国养恤金办法改变的影响。

63. 不过为了照顾这个反对意见，工作组建议委员会或可考虑对工作人员的选择自由加以限制，不是限制他退后在何处居住的自由，他有自己选择的自由，这是不容争辩的，而是对根据其生活费用来发给养恤金的国家加以限制。除了工作人员所属国际的国家（或本国或回籍假所去的国家）外，还可包括配偶所属国籍的国家，以及工作人员在离国服务间至少住过十年以上的任何国家；可授权养恤金联委会核准其他不得已的例外情况。这种限制对工作人员实际自由的影响很小，但却可保障资金基金不被滥用的任何可能。

64. 最后一个反对按国家来区分应计养恤金薪酬办法的意见是，确保代表划一购买力的养恤金的目标是毫无意义的，除非对不同国家的养恤金领取人所付数额不同的国民所得税给予补贴。必须指出的是，这个办法的目标是要为各地的养恤金领取人提供平等的收入；而养恤金领取人怎样花用他的收入则不是薪给制度该管的事，例如不仅他需付多少直接税，即连他买的东西所需付的间接税也在内。这个目标对现行制度和第一种和第二种办法都一样公平，它们都是要确保以相等美元价值发给的养恤金的平等；即使这种纯理论的平等也被各国所得税征收数额不同而破坏。因此，使养恤金与不同的税率隔绝的问题确实与如何计算养恤金的问题无关，常常是劳而不获；或许有人觉得联合国养恤金领取人应可免缴国民所得税或对所付税款给予补偿，但是其他人也有理由正当的原则，为什么前任国际公务员退休后回复到普通公民身分就应该负担其本国或他选择国家一般公民的义务；最重要的是，实际上会员国也不可能接受这项额外负担，而假如联合国养恤金领取人没有缴税或所缴税款得到偿还，会员国总是必须负担的。此外，任何这种保护如果可以实行的话，还是不会考虑到各国直接税或间接税所占比例不同的财政负担。同时，如果有一个办法比现行办法能使工作人员待遇更公平，但借口它不能造成购买力完全平等而加以反对，似乎就不会逻辑了，因为它当初的目的也不是要造成购买力完全平等

第三种办法和第四种办法的优点和缺点的比较

65. 前面说过，第三种办法在与各级服务地点差价调整数的薪酬净额（受零级保护的负数服务地点差价调整数除外）比较时，交款和养恤金都达到算数上的平等。这是符合纯粹逻辑的办法。不过还是可能受到批评，理由是在计算养恤金时充分反映服务地点差价调整数的价值，对它过分重视。

66. 第四种办法为了照顾这种反对意见，只考虑服务地点差价整数的一部分，因此产生了随生活费用上涨而降低的折合收入。对于身为生活费用高的国家国民的工作人员，在逻辑上很难辩解为什么他们领取的养恤金比来自其他国家的同事所领养恤金价值低。不过，这个办法可以证明，为了向寻求保持现状的人妥协，以便维护公平对待工作人员的基本原则，只有采取这个办法。

五. 第一种办法到第四种办法 的比较性评论

67. 这四种办法的结果与现行制度的比较及其本身互相的比较载在〔附录6〕图表按三个职等（P-1，第十级，P-4，第五级和D-1第七级）和各级服务地点差价调整数列出：第一：应计养恤金薪酬的美元数额，作为交款基础和（作为最后平均薪酬的一个组成部分）计算养恤金最初价值的基础；第二，缴款服务三十年后相应折合收入的价值。两个图都表示同一种养恤金，即P-4第五级，图A为美元，图B为折合收入。

68. 根据这些图表，可以看出任何一个办法与现行制度相比，其对未来在服务地点差价调整数级别不同的国家退休的工作人员所领养恤金的影响。（附录7）转载了按服务地点差价调整数级别的分列各国现有的分配，以供参考。

69. 每个办法的费用可用两个方法来衡量：第一，对交款的影响，这与工作人员和各组织有关，前者支付三分之一交款，后者则由其预算支付其余的三分之二；第二，今后各年付出的养恤金的美元费用变化对基金资源的影响。交款的费用是明确的；〔附录 8〕按服务地点差价调整数指数十点分组列出每个服务地点的工作人员所交款额。级数比每一级服务地点差价调整数的现行交款数额或低或高，乘以工作人员人数。这种计算法是根据两个标准：第一个（表 A）是一九七八年九月一日即服务地点差价调整数加权平均数到达使现行应计养恤金薪酬合理的水平的日子，第二个（表 B）是最近的日子，以一九七九年四月一日服务地点差价调整数的级数为 129.83 为准。

70. 评价养恤金费用是一种精算计算，需要对养恤基金参与组织未来人口的组成和通货膨胀及汇率演变等加以预测。曾请养恤基金的精算顾问编制一个评价图以比较第三种办法和第四种办法的费用；如果可能，可请基金的精算师委员会加以审查。同时，已经作了一个简单的估价，在没有任何其他证据的情况下，假定每个工作人员退休后都回到其原籍国。这个假定的错误幅度对于整个工作人员不可能很大。利用〔附录 8〕所列工作人员的国籍分布情况，大部分养恤金加权也是按国别和服务地点差价调整数级别分列的。

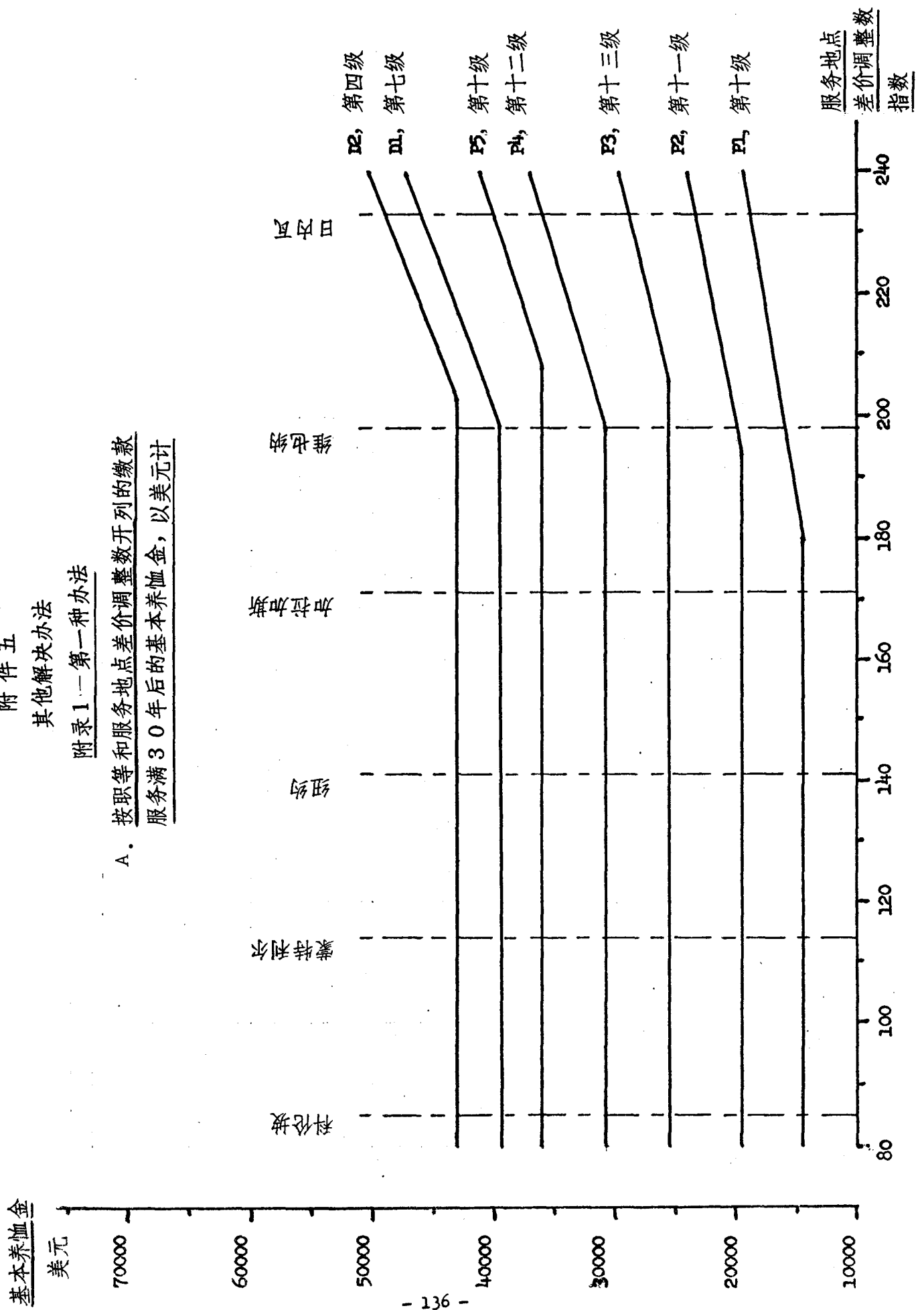
71. 根据寄交委员会第十届会议的较新数据得出的〔订正估计数如下：

	<u>交款</u>	<u>养恤金</u>
现行制度	100	100
第一种办法	100	101.9
第二种办法	102	98.9
第三种办法	103.8	101.4
第四种办法	100.9	98.2]

附件五
其他解决办法

附录 1—第一种办法

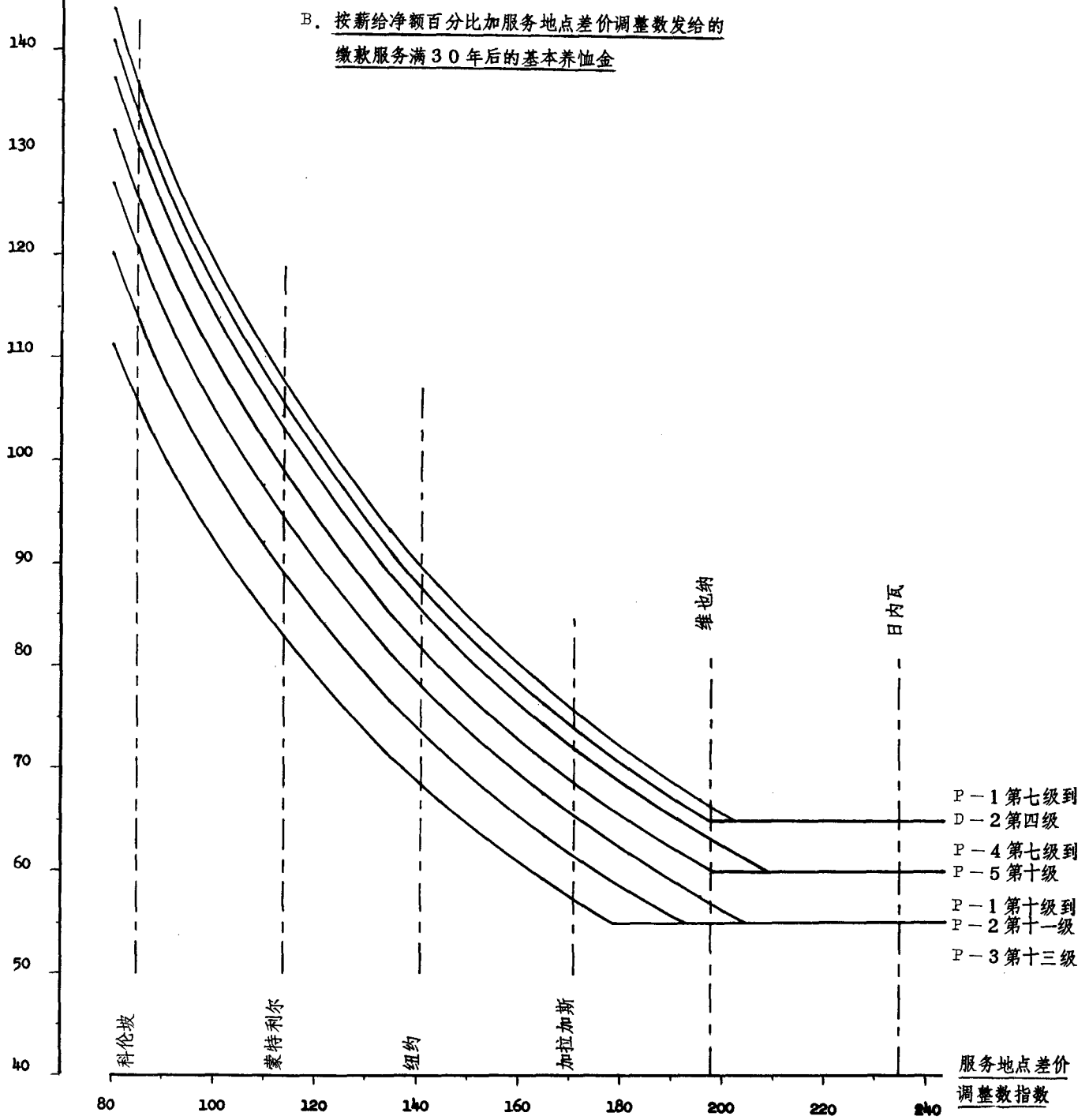
A. 按职等和服务地点差价调整数开列的缴款
服务满 30 年后的基本养恤金，以美元计



折合收入
百分比

附件五
其他解决办法
附录1-第一种办法

B. 按薪给净额百分比加服务地点差价调整数发给的
缴款服务满30年后的基本养恤金



附件五

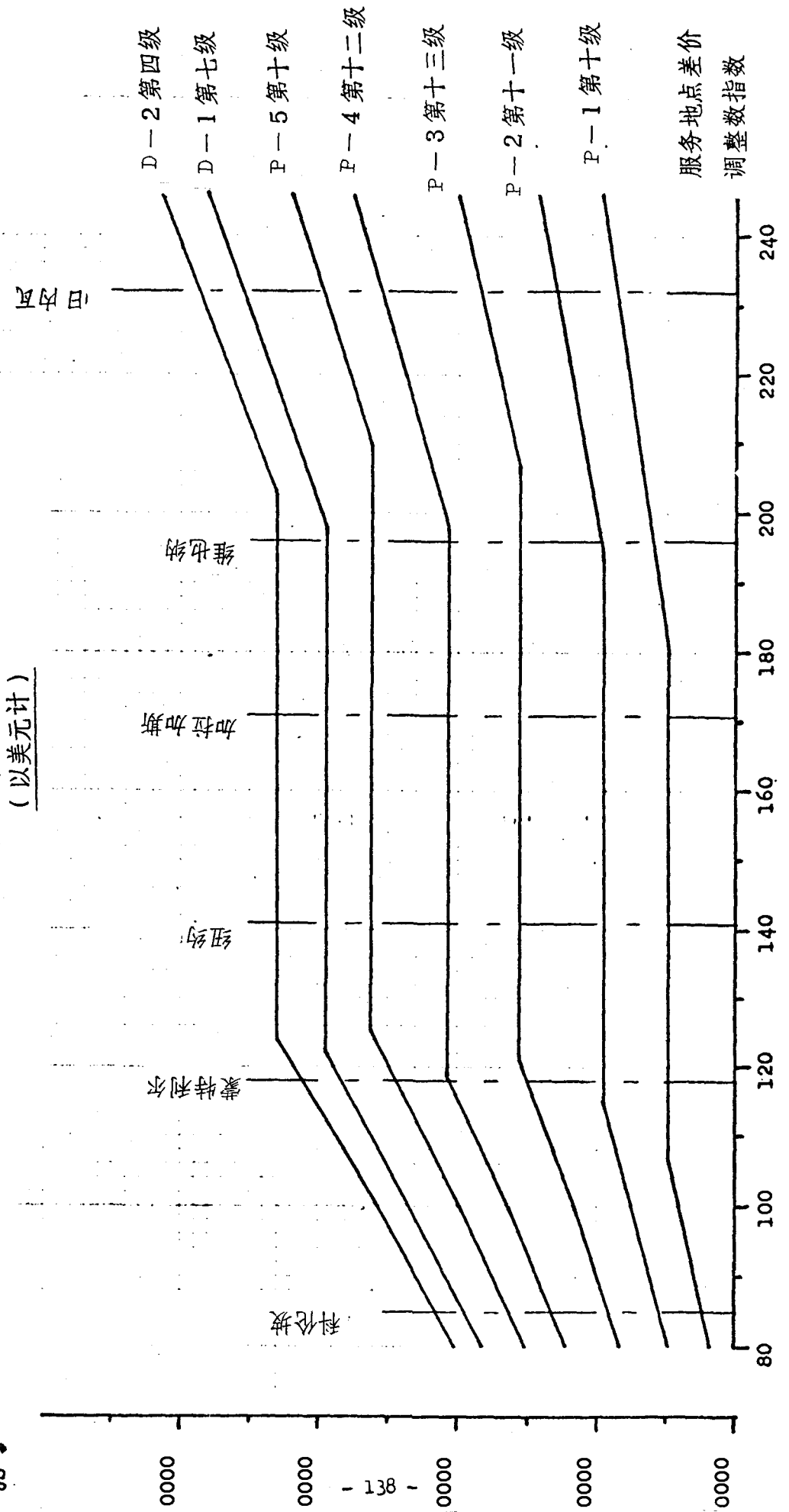
变通解决办法

附录 2 - 第二种办法

A. 按职等和服务地点差价调整数等级分列的
缴款服务满三十年后的基本养恤金

基本养恤金
美元

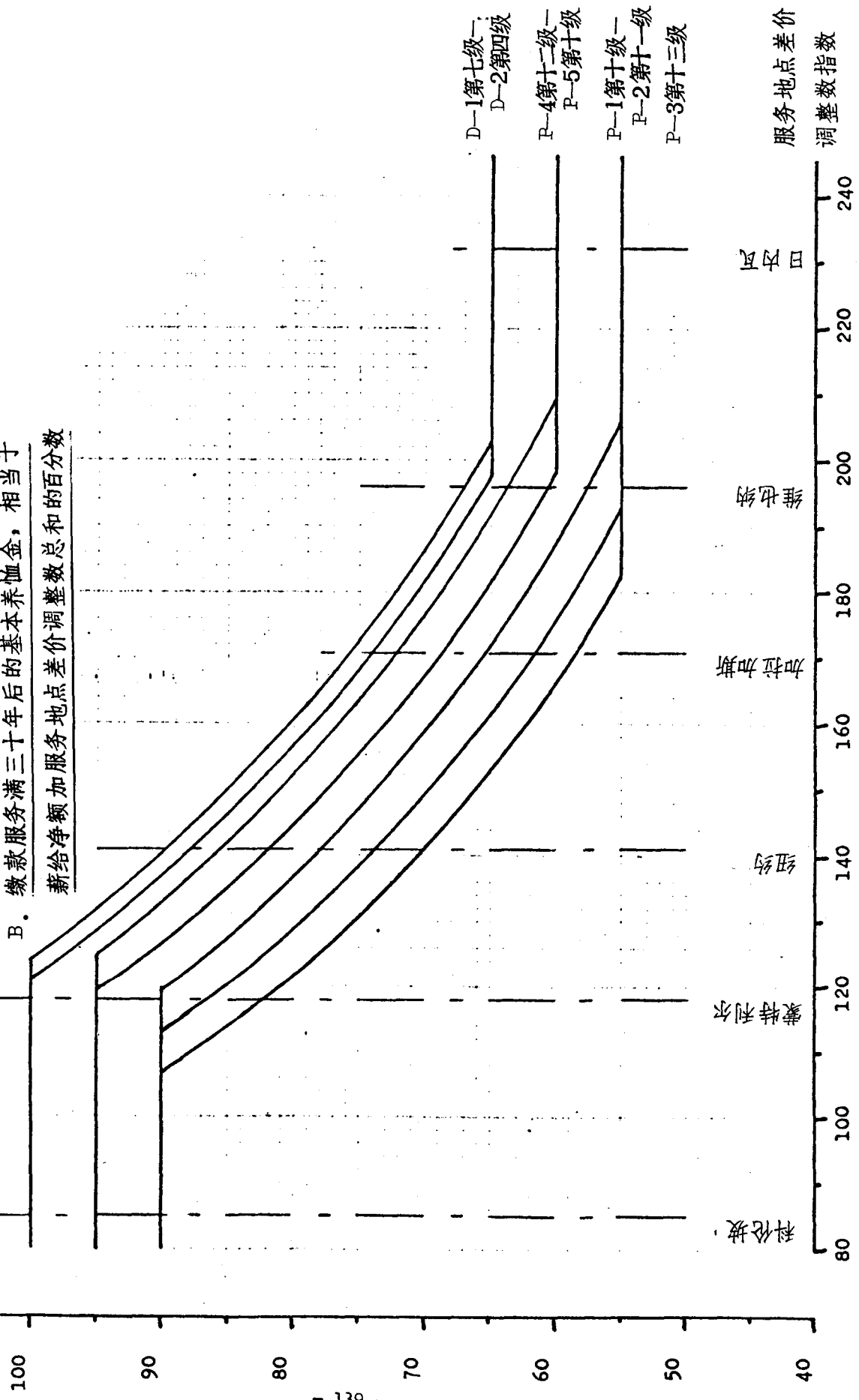
US \$



变通解决办法

附录2 - 第二种办法

B. 缴款服务满三十年后的基本养老金，相当于
薪给净额加服务地点差价调整数总和的百分数



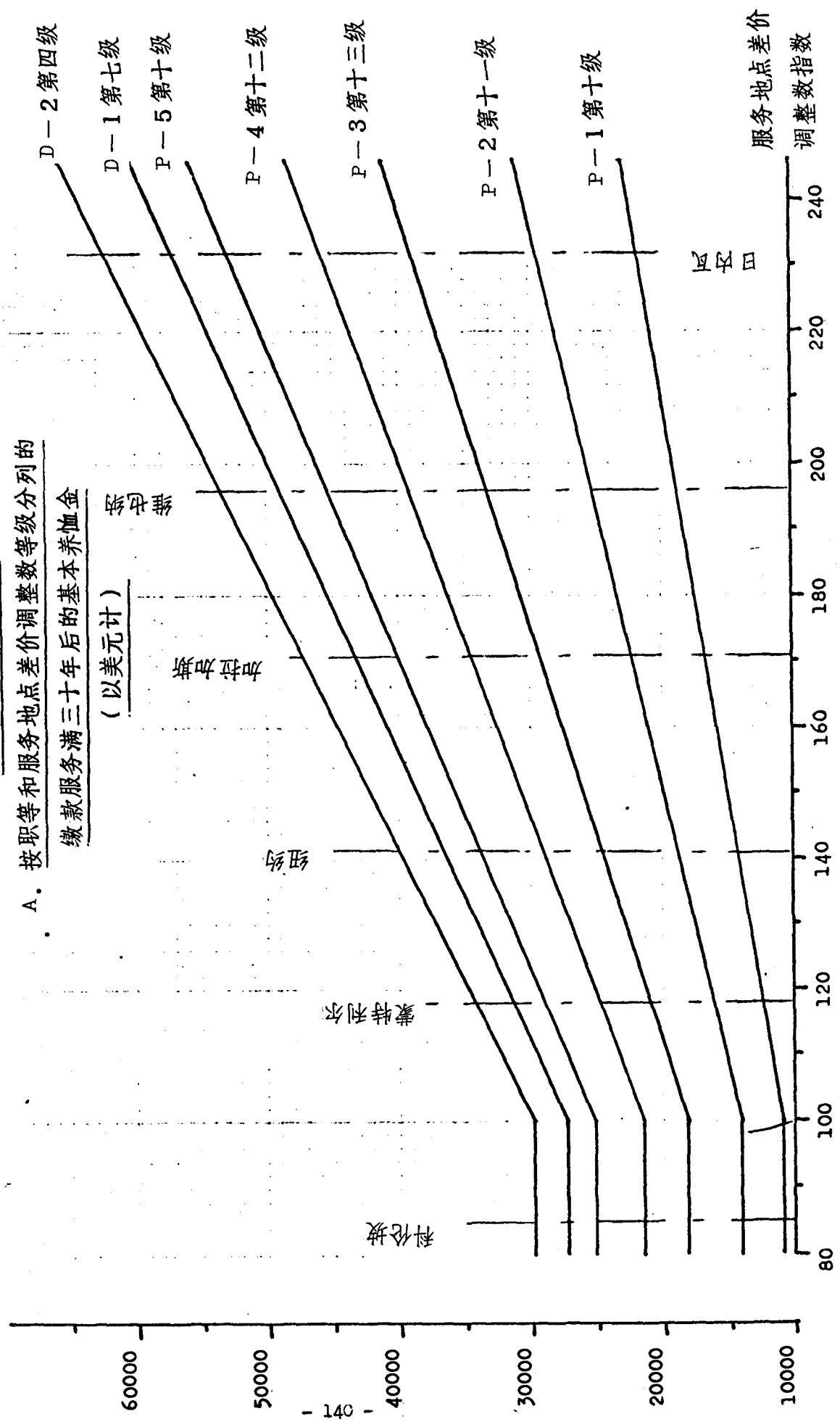
基本养恤金

附件五

交通解决办法

附录3-第三种办法

A. 按职等和服务地点差价调整数等级分列的
缴款服务满三十年后的基本养恤金

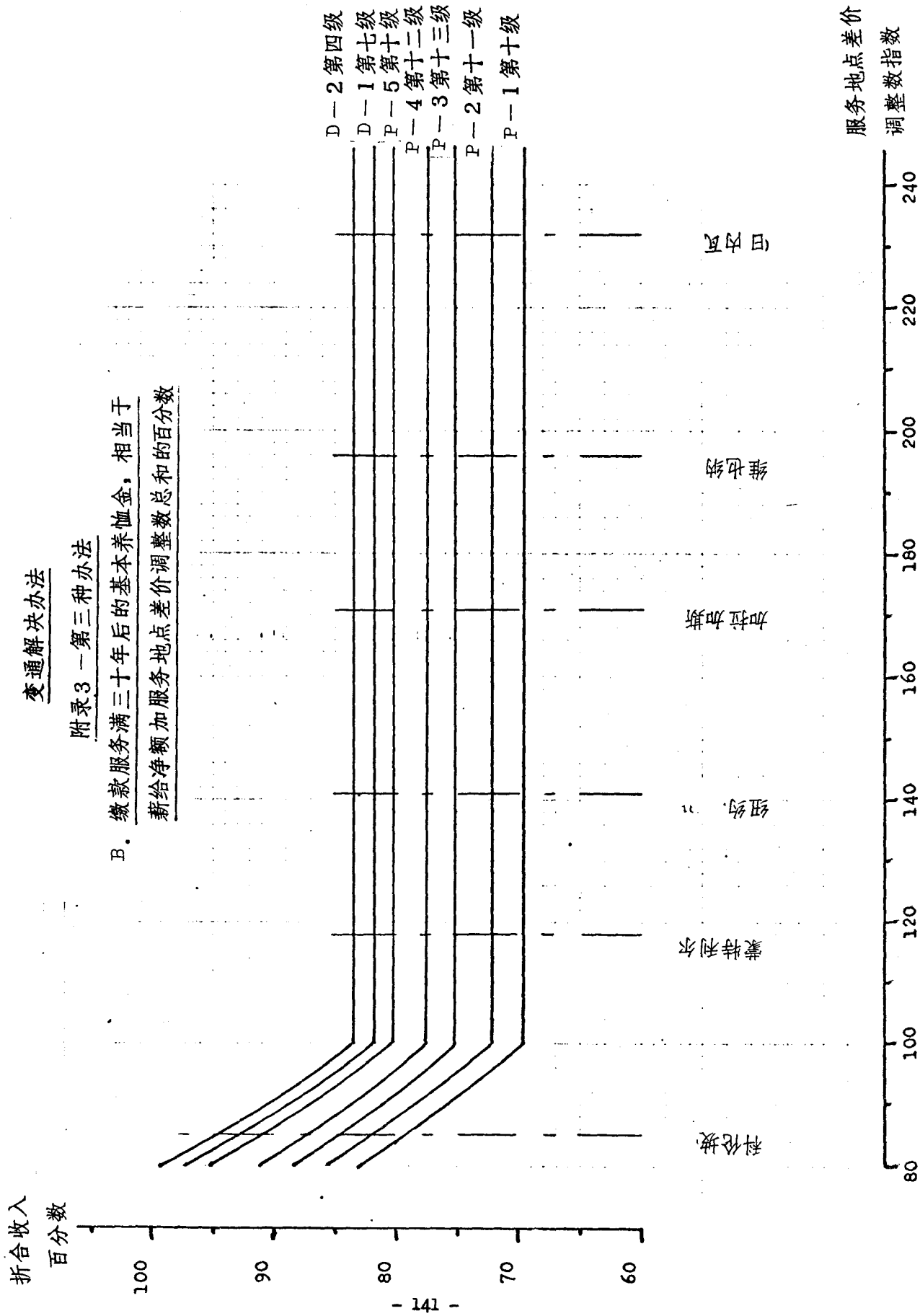


附件五

变通解决办法

附录3 - 第三种办法

B. 缴款服务满三十年后的基本养老金，相当于
薪给净额加服务地点差价调整数总和的百分数



附件五

交通解决办法

附录4 - 第四种办法

A. 按职等和服务地点差价调整数等级分列的

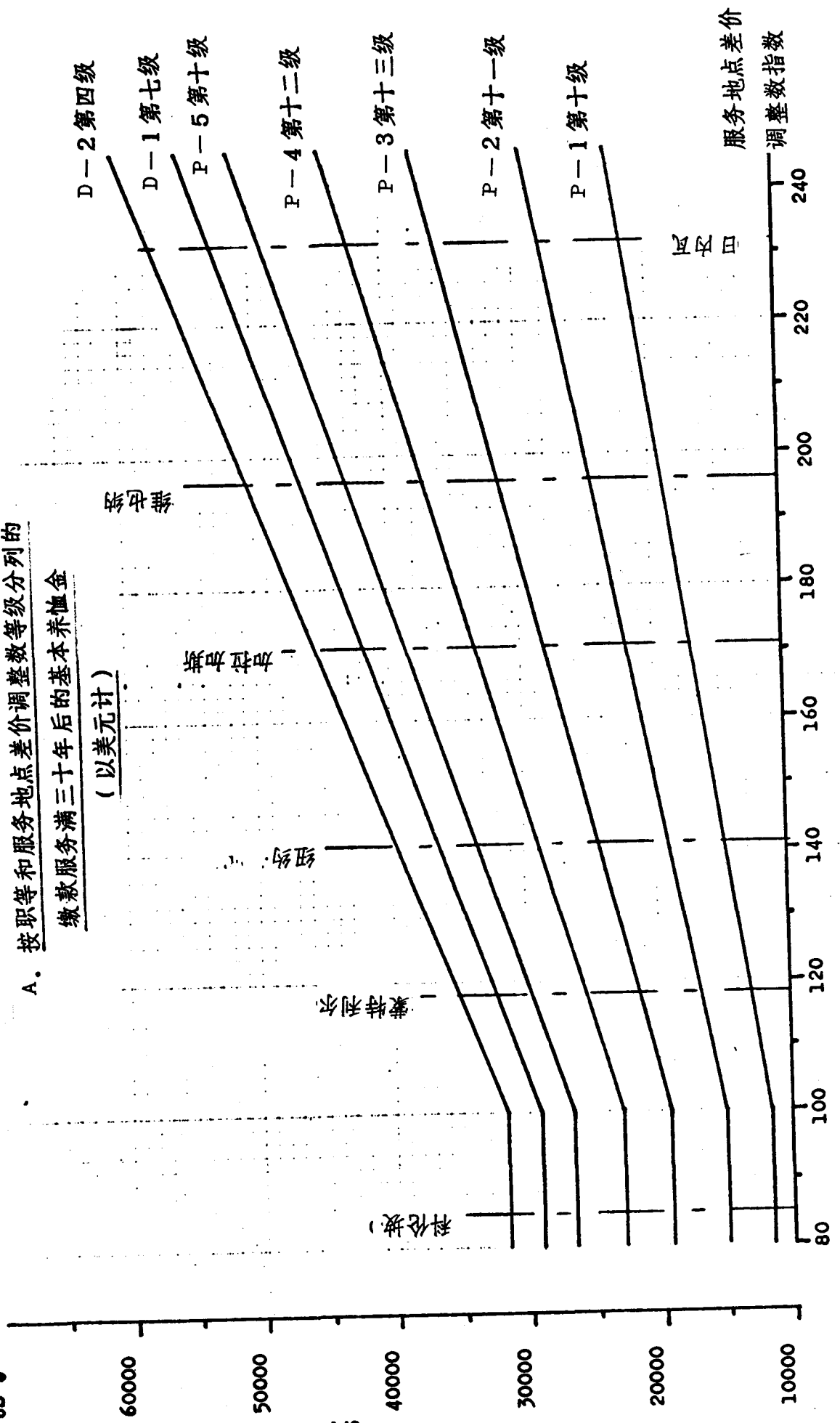
缴款服务满三十年后的基本养恤金

(以美元计)

基本养恤金

美元

US \$



附件五

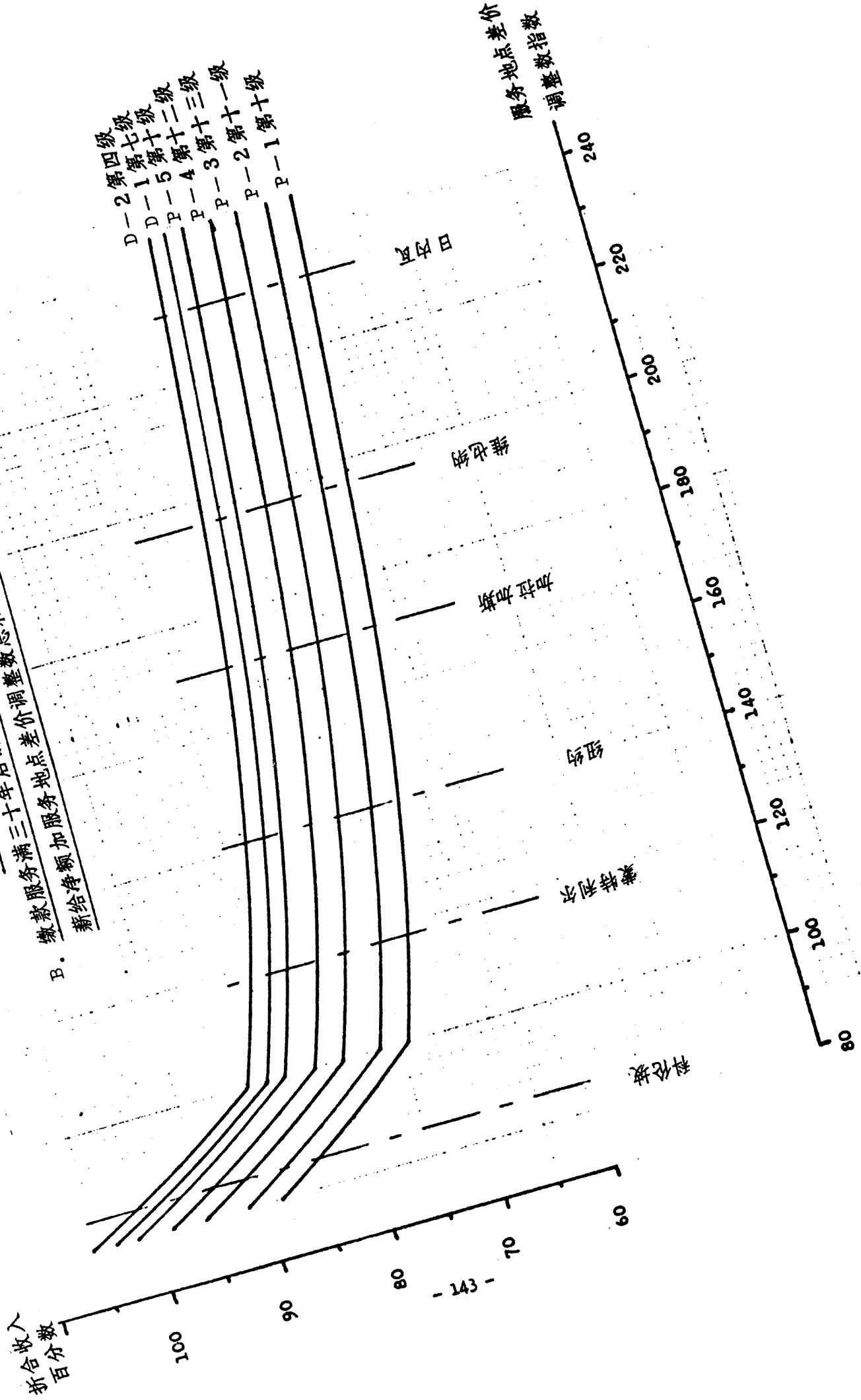
变通解决办法

附录 4 - 第四种办法

相当于

缴纳服务满三十年后的基本养老金, 相当于

新给净额加服务地点差价调整数总和的百分数



附件五
变通解决办法

附录五

根据第三和第四种办法确定的
应计养恤金薪酬乘数

(a) 职等/级数	(b) 纽约 收入净额 ¹	(c) (b)差异幅度 (b)/1128	(d) (c)栏各级收入 的折合收入系数 ²	(e) 应计养恤金 薪酬乘数 ³
P-1/最低级	15,953	14,143	67.01	1.1168
P-1/最高级	20,882	18,512	69.66	1.1610
P-2/最低级	20,165	17,877	69.31	1.1552
P-2/最高级	25,930	22,988	72.10	1.2017
P-3/最低级	24,296	21,539	71.31	1.1885
P-3/最高级	32,063	28,425	75.14	1.2523
P-4/最低级	29,029	25,735	73.61	1.2268
P-4/Step V	31,914	28,293	75.06	1.2510
P-4/最高级	36,809	32,632	77.59	1.2932
P-5/最低级	34,993	31,022	76.65	1.2775
P-5/最高级	41,326	36,637	80.28	1.3380
D-1/最低级	38,737	34,341	78.76	1.3126
D-1/最高级	43,974	38,984	81.80	1.3634

有受扶养人的基薪率加乘数为 3.8 (一九七八年十月至一九七九年九月的平均乘数) 的服务地点差价调整数总和。

从附件三, 附录 3 折合收入系数图表推算出来。

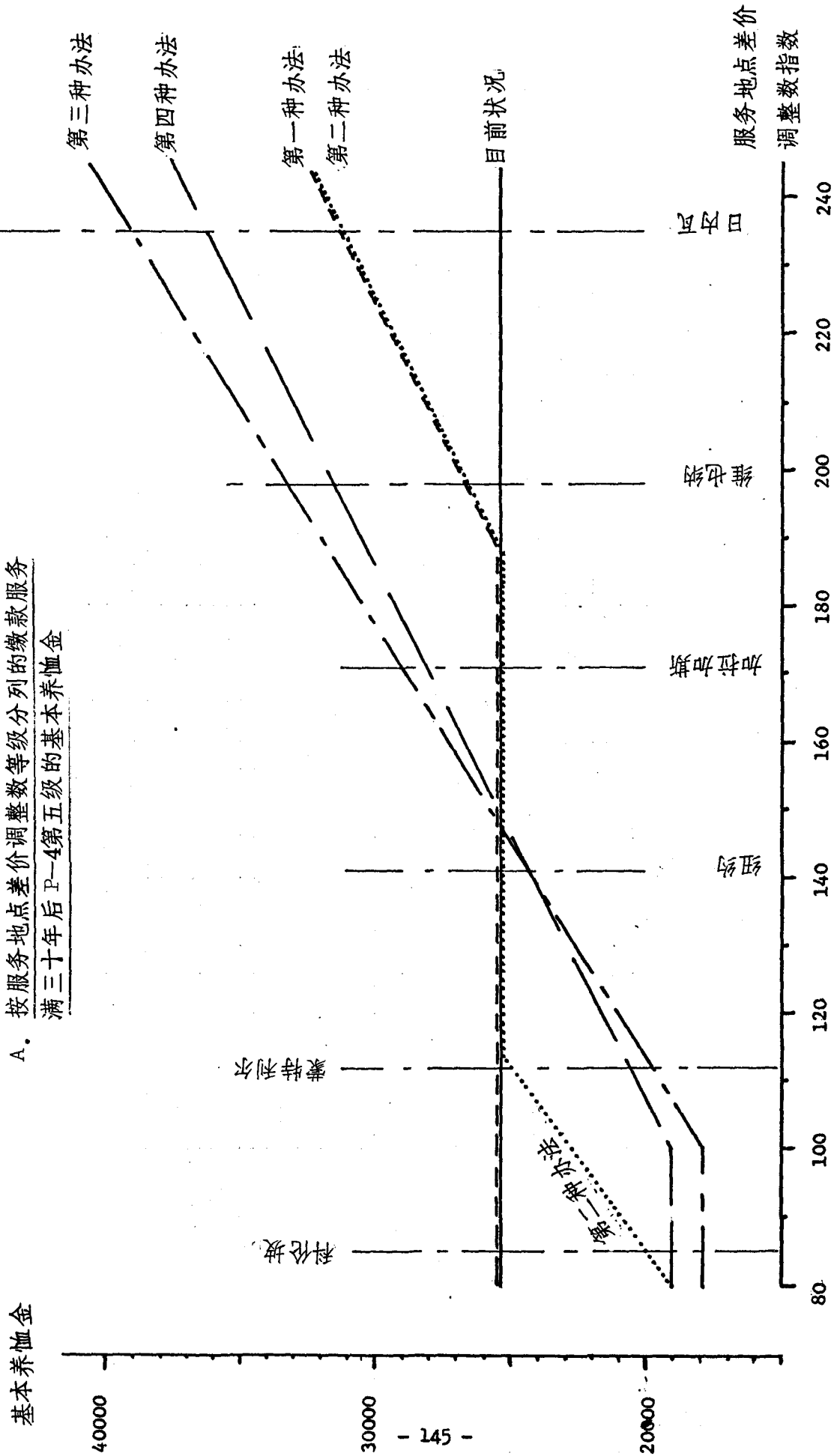
根据第三种办法, 应计养恤金薪酬乘数适用于基薪加全额服务地点差价调整数之和。根据第四种办法, 应计养恤金薪酬乘数适用于薪给加服务地点差价调整数高或低于纽约基数的部分的百分之八十之和。

附件五

变通解决办法

附录 6—现行制度与四种解决办法的比较

A. 按服务地点差价调整数等级分列的缴款服务
 满三十年后 P-4 第五级的基本养老金

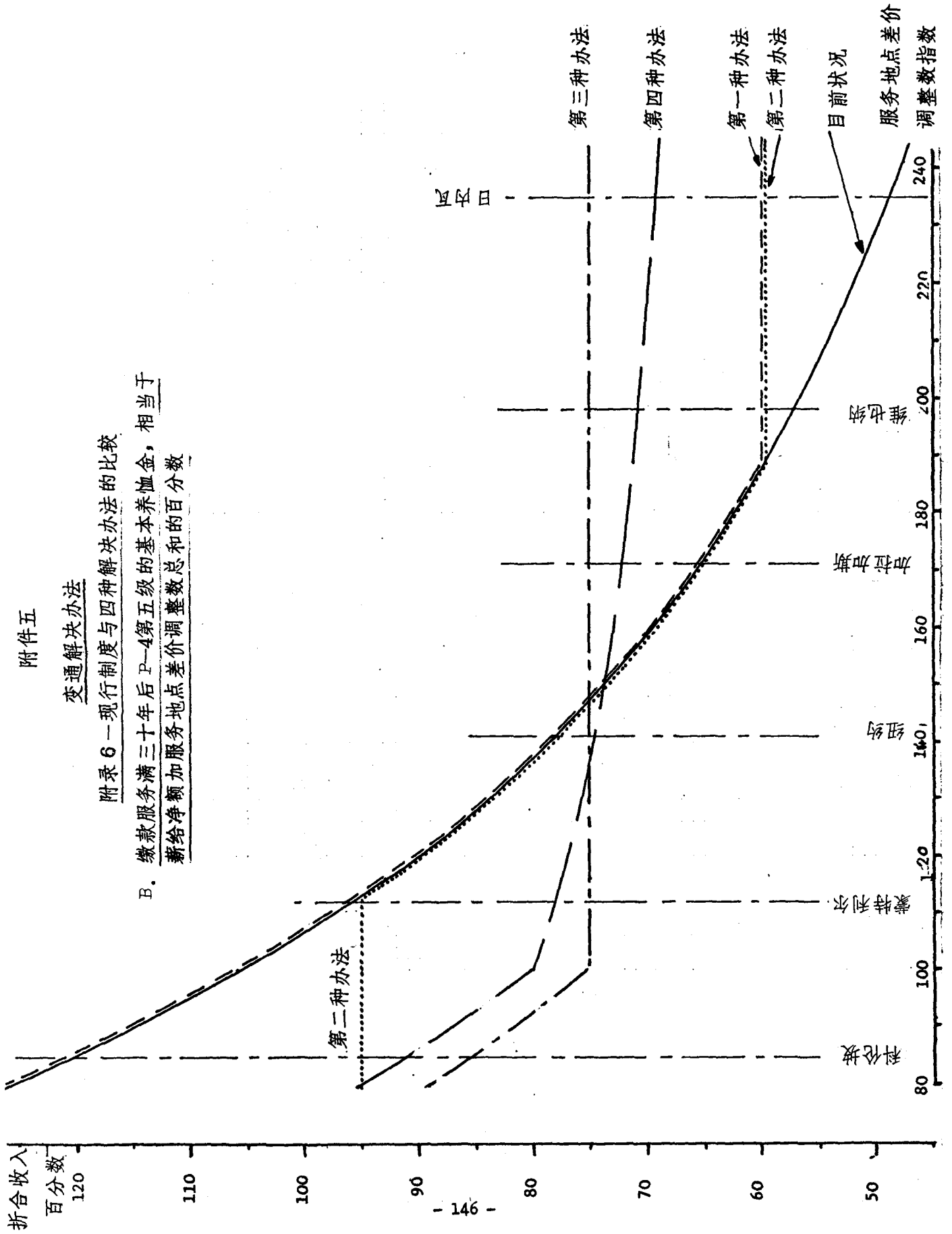


附件五

交通解决办法

附录 6—现行制度与四种解决办法的比较

B. 缴款服务满三十年后 P-4 第五级的基本养老金，相当于
薪给净额加服务地点差价调整数总和的百分数



变通解决办法

附录6—现行制度与四种解决办法的比较

C. P-4 第五级的应计养恤金薪酬和折合收入

服务地点差价调整等级和乘数	纽约基数 ^a 乘数 38	D 级 乘数 20	0 级	3 级 乘数 16	7 级 乘数 41	10 级 乘数 63	14 级 乘数 98	18 级 乘数 241
---------------	----------------------------	--------------	-----	--------------	--------------	---------------	---------------	----------------

应计养恤金薪酬 (以美元计每年)

目前状况	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325
第一种办法 ^b	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325	42325
第二种办法 ^b	42325	31869	37943	42325	42325	42325	44466	53462
第三种办法	39924	29979	29979	34166	40709	46467	55627	66880
第四种办法	39924	31968	31968	35318	40553	45159	52486	61499

折合收入 (服务满三十年后的养恤金毛额, 相当于薪酬净额的百分数)

目前状况	79.57	126.17	105.97	92.98	78.04	68.37	57.11	47.50
第一种办法	79.57	126.17	105.97	92.98	78.04	68.37	60.00	60.00
第二种办法	79.57	95.00	95.00	92.98	78.04	68.37	60.00	60.00
第三种办法	75.06	89.40	75.06	75.06	75.06	75.06	75.06	75.06
第四种办法	75.06	95.29	80.04	77.59	74.77	72.95	70.80	69.01

a 乘数 38 是一九七八年十月至一九七九年九月期间纽约基级的平均乘数。

b 就第一和第二种办法而言, 建议统一的应计养恤金薪酬按下述方式决定, 便是薪给净额加纽约服务地点差价调整数除以差异幅度数值所得的数额加上工作人员薪给税。结果 P-4 第五级的应计养恤金薪酬应为 42,025 美元。

附件五

变通解决办法

附录 7-1-1 一九七九年六月一日按服务地点差价调整数等级分列的服务地点分布状况。

等级*	D 到 A	0	1	2	3	4	5
乘数	-20 到 -1	0 到 4	5 到 9	10 到 15	16 到 21	22 到 27	28 到 33
	伯利兹 斯里兰卡 苏联	波兰	英属维尔京 群岛 文莱 捷克斯洛伐克 吉尔伯特群岛 马尔代夫 马耳他 圣文森特 图瓦卢	不丹 缅甸 塞浦路斯 多米尼加 印度 牙买加 老挝 人民共和国 莱索托 纽埃 秘鲁 圣基茨-尼 维斯-安 圭拉 斯威士兰 泰国	安提瓜 博茨瓦纳 加拿大 哥伦比亚 库克群岛 厄瓜多尔 格林纳达 几内亚 墨西哥 尼泊尔 新喀里多尼亚 巴基斯坦 葡萄牙 所罗门群岛	阿富汗 孟加拉国 哥斯达黎加 多米尼加共和国 斐济 加沙 以色列 莫桑比克 新西兰 罗马尼亚 萨摩亚 圣卢西亚 坦桑尼亚 多哥	佛得角 民主也门 圭亚那 洪都拉斯 黎巴嫩 马拉维 蒙古 蒙特塞拉特 新赫布里底群岛 尼加拉瓜 巴拿马 巴拉圭 苏里南 特克斯和凯科斯

* 本表略去非整数的等级。 某一栏下所列是某一等级或以上但未达下一较高等级的国家或地区。 例如，第 2 等级栏下是第 2 等级或以上但在第 3 等级以下的国家或地区。

附注： 按照第三种办法， P-4 第五级要在第 8 等级（乘数 48）服务地点才不多不少，得失相当。

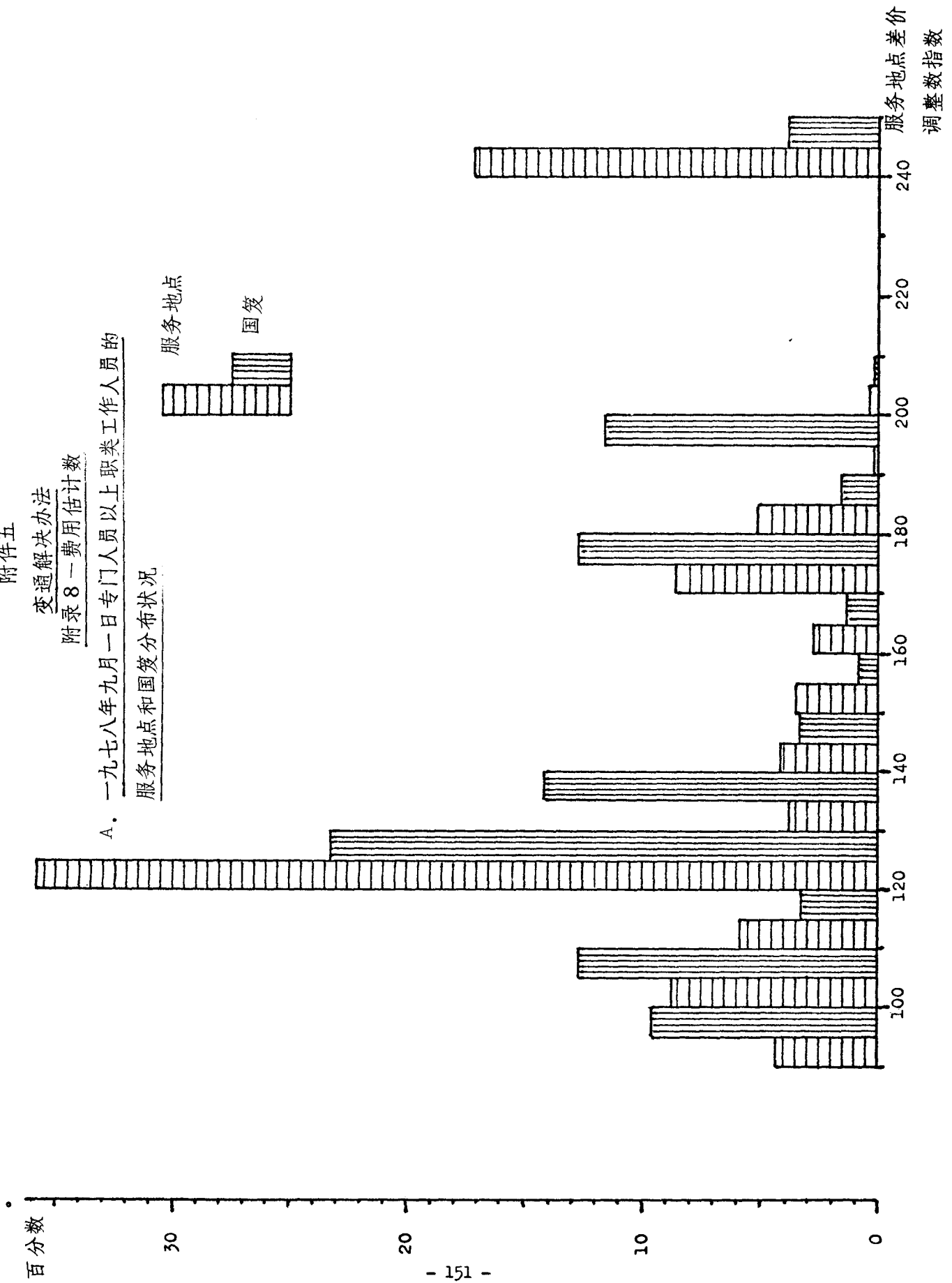
等级	6	7	8	9	10	11	12
乘数	30到40	41到47	48到54	55到62	63到70	71到79	80到88
	安哥拉 巴巴多斯 玻利维亚 凯曼群岛 古巴 埃及 萨尔瓦多 埃塞俄比亚 海地 匈牙利 伊拉克 意大利 马来西亚 毛里求斯 荷兰安的列斯群岛 菲律宾 特立尼达和多巴哥 托管领土 土耳其 美利坚众国— 华盛顿 乌拉圭 赞比亚	澳大利亚 保加利亚 赤道几内亚 危地马拉 印度尼西亚 肯尼亚 马达加斯加 塞舌尔 新加坡 多哥 美利坚众国— 纽约 南斯拉夫	巴哈马 贝宁 巴西 喀麦隆 智利 希腊 爱尔兰 巴布亚新几 内亚 塞拉利昂 索马里 苏丹	冈比亚 加纳 香港 冰岛 利比里亚 尼日利亚 卢旺达 大不列颠及 北爱尔兰 联合国	百慕大 刚果 大韩民国 毛里塔尼亚 摩洛哥 西班牙	布隆迪 科摩罗 约旦 科威特 卡塔尔 圣多美和普 林西比 沙特阿拉伯	阿尔及利亚 乍得 吉布提 伊朗 象牙海岸 尼日尔 塞内加尔 突尼斯 上沃尔特 委内瑞拉

等级	13	14	15	16	17	18	19以上
乘数	89 到 97	98 到 107	108 到 117	118 到 128	129 到 140	141 到 152	153 以上
	奥地利 法国 加蓬 马里 叙利亚 阿拉伯联合 酋长国	阿根廷 丹麦 利比里亚 荷兰 阿曼	比利时 中非帝国 德意志联邦共 和国 阿拉伯也门共 和国	巴林 乌干达 扎伊尔	几内亚 瑞士		日本 (19)

附件五

变通解决办法
附录8—费用估计数

A. 一九七八年九月一日专门人员以上职类工作人员的服务地点和国笈分布状况

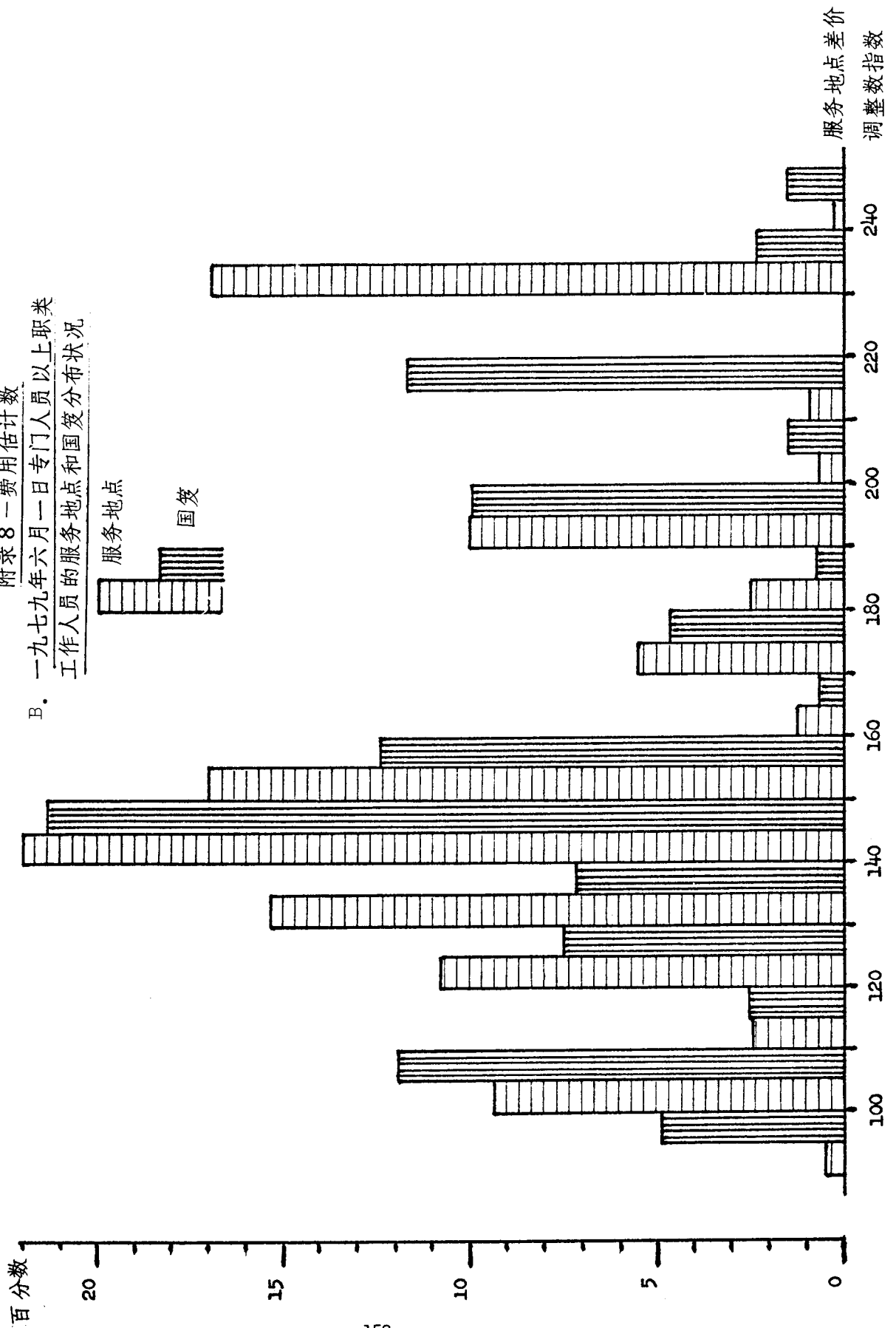


附件五

交通解决办法

附录 8 - 费用估计数

B. 一九七九年六月一日专门人员以上职类
工作人员的服务地点和国别分布状况



C. 专门人员以上职类的服务条件

附件六

联合国共同制度和
美利坚合众国联邦公务员制度
之间相等职等的研究

顾问查尔斯·菲维兹和罗伯特·史密斯的报告

(先前作为 ICSC/R.173 号文件分发)

1. 顾问再次受命，继续研究联合国共同制度和比较国公务员制度之间的相等职等，他们从一九七九年五月十七日至七月三日开了会。 公务员制度委员会秘书处职务分类科科长及其属下的职务分类分析员，受命协助顾问进行工作。

2. 本研究的目的是，确定美国联邦公务员制度中，同联合国共同制度下 D-2、助理秘书长、付秘书长对等的适当职等。 顾问在开始研究之初就获知美国正着手实施新的管理职位在职人员薪酬办法，称为“高级行政人员制度”。 这项制度主要适用于目前属于 GS-16、GS-17、GS-18、E-五和 E-四职等的某些人员，但他们的职位将不再标明职等——强调按个人表现决定薪酬。 这项制度将设六个薪（基薪）级，从 ES-1 44,765美元到 ES-6 52,800美元。 此外，还按个人情况给予功绩奖金和额外津贴。

3. 据了解，原则上高级行政人员制度从一九七九年七月十三日起实施，但多数情况下现行薪给率仍然实施到一九七九年十月一日为止。 而且，与美国人事管理处先前提供的资料不符的是，津贴形式的补充薪给要到一九八〇年七月十三日以后才能领取。 因此，顾问在进行研究时，无法按 ICSC/R.168 号文件第 3 4 和 3 5 段的建议，将建立高级行政人员制度对薪酬的影响列入考虑。

4. 因而，看来最适当最有用的替代办法是，根据现行叙级制度，以进行研究时的美国职务等级为基础，来进行对比研究。 无论如何，美国仍保留 GS-16 至 GS-18 和行政五级至一级，供未列入高级行政人员制度的职位。 因此顾问决定在此基础上进行研究，同时考虑到公务员制度委员会终将取得关于调查范围内后来并入高级行政人员制度而改变薪酬的那些职务的薪酬总数的必要资料，以供比较美国和联合国的薪给。

数据收集和评价——联合国共同制度的各种职务

5. 公务员制度委员会秘书处同联合国共同制度下各组织作了必要的安排，以提供关于 D-2、助理秘书长和付秘书长职位的完全的职务说明。 关于这三个职等，共收到 1 1 2 份可用的职务说明。 此外还列入一九七八年相等职等研究用过的 25 份 D-2 职位的说明，所以总数为 1 3 7 份，分别来自 1 0 个组织（见附录 1）。

6. 这些职务说明概况共同制度下各组织 D-2、助理秘书长和付秘书长三级工作的横切面。 由于完成研究工作的时间限制和经费考虑，没有象上次研究一样进行实地审核。 但认为职务说明中提供的资料，对评价工作来说已足够清楚、完全。

7. 初步评价按照一九七八年研究所用的同样点数评级制度和同样的程序进行。 两名顾问和一名秘书处成员分别评价了每一职位。 然后逐项因素比较评价结果，并消除评级的差异。

因素的修改和共同制度各种职务的重新评价

8. 顾问分析了初步评价结果，以决定点数评级制度的各项因素是否已充分考虑到 D-2、助理秘书长和付秘书长级职位的各个重要方面，是否足以精确地区分这三个职等。 结论是，点数评级制度对原定对象—— P-1 至 D-2 级职位而言已很适切，但要更充分地处理较高级职位，仍应试图修改各项因素中的某些成分。

9. 由于本研究是一九七八年相等职等研究的后续部分，所以确保前后两次研究结果的连贯性是很重要的。因此，在查明和确定要并入点数评级制度的额外差异成分时必须非常谨慎，以免破坏一九七八年研究对 P-1 至 D-1 职位的评价结果。

10. 为此，顾问审查和比较了 D-2、助理秘书长和付秘书长职位每一个别因素初步评定的点数，重点在可以最明确区分这三级的那些方面。从这项审查可以明显看出，这三个职等个人接触的重要性未获充分考虑。特别是认为因素四未充分反映联合国各组织高级职位所涉工作关系的重要性。未能适当重视许多助理秘书长和付秘书长职位，向行政主管提供政策意见，代表行政主管同各国政府、属下成员和其他组织谈判和进行其他连系的作用。因此决定修改这个因素的点数范围，评定点数时增添一个横向部分，总值增加 50 点（内部联系和外部联系各占 25 点）。

11. 此外，为了便于区分 D-2、助理秘书长和付秘书长级职位，也为了澄清对各项因素的理解和应用，所以对下列因素横向部分最高级别的定义作了修改：因素二—工作的困难程度，因素三—工作的独立性，因素六—工作的影响。这些修改并不影响一九七八年相等职等研究中对 P-1 至 D-1 职位所作的评价。顾问在本次研究中采用的订正因素载于附录 2。

12. 联合国共同制度下的所有职务都已根据这些订正后因素重新评价，每项职务都定出最后点数。

确定共同制度各职等的点数范围

13. 把每一职务所得的最后点数都画在一个图表上，以决定每一职等的点数范围。记得在进行一九七八年研究时，顾问对 D-1 职等的点数范围表示满意，这也就限定了 D-2 职等的最低点数，但是 D-2 职等点数范围的上限则还未确定^a。

a 《大会正式记录，第三十三届会议，补编第 30 号》(A/33/30)，第 82 段。

本次研究对象包括助理秘书长职位，因而可以确定D-2点数范围的上限。接着，决定每一职等的点数范围，把尽量多的职务的等级确定下来，从而保证评价制度尽可能准确地反映共同制度内各组织目前的做法。这三个高级职等所定的点数范围如下：

D-2	——	2940—3339
助理秘书长	——	3340—3679
付秘书长	——	3680—3799

14. 应用这些点数范围得到如下结果：

职等	所评价的职务数	所得点数在该职等点数范围内的职务数	所得点数高于该职等点数范围的职务数	所得点数低于该职等点数范围的职务数
付秘书长	15	9 (60.0%)	1 (6.7%)	5 (33.3%)
助理秘书长	48	34 (70.8%)	10 (20.8%)	4 (8.4%)
D-2	74	55 (74.3%)	4 (5.4%)	15 (20.3%)
共计	137	98 (71.5%)	15 (11.0%)	24 (17.5%)

数据收集和评价——美国公务员制度的各种职务

15. 公务员制度委员会秘书处同人事管理局行政人员和管理司的协理主任建立了连系，以取得美国政府各部门和机构对这项研究的合作，秘书处会见了人事管理局的代表——他负责连络和协调——和美国政府各部门各机构的代表，安排编写GS-17、GS-18、E-五、E-四、E-三和E-二职等的典型职务说明。

16. 由于多数行政级职位没有正式的职务说明制度，所以各部门各机构就把这些职位的资料填写在公务员制度委员会的职务说明表格上。关于G-17和G-18级职务，顾问收到了现有职务说明的付本。顾问还收集了所有职务的更多资料，以

充分包括本研究所用的点数评级制度的一切评价因素。 这些额外资料是一九七九年六月四日至十五日在华盛顿向有关部门和机构的代表取得的。 顾问希望正式表示感谢美国人事管理局以及各有关部门和机构的代表通力合作，提供美国政府各种职位的完备和详尽的资料。

17. 从美国国务院和美国国际电讯署收到的一些职务说明是按照外交人员叙级制度来叙级的。 卫生、教育和福利部的一些职位是按照委任官员制度来叙级的，而能沅部的另一些职位则是按照该部的能沅研究叙级制度来叙级的。 在这些情形下，由顾问根据有关部门的代表所提供的资料，决定这些职位等于美国政府总薪给表(G S)和行政官员(E)上什么职等。 在这方面应当指出，这次研究同一九七八年研究相比较，这种职位所占比例大得多。

18. 各部门和机构共计提供了129份可用的职务说明，详情载于附录3。这个数目与从共同制度各组织取得的关于D-2、助理秘书长和付秘书长职务的可用职务说明份数差不多。

19. 两名顾问和一名公务员制度委员会秘书处成员在公务员制度委员会总部评定了美国政府各种职位的点数，用的是与评价联合国共同制度职位同样的经讨修改的点数因素制度和程序。

遭迂的困难

20. 委员会曾提请注意要对助理秘书长、付秘书长及各相等职等的职务进行比较所遭迂的各种困难；^b特别是这些职等的职务性质独特，牵涉到政治考虑和个人身分，所以不属于正常的职业结构，而且国际公务员制度和国家公务员制度的职司不同，越到高层越显著。 即使前已决定本研究主要根据职务内容来作决定，这仍是影响评等的各项因素中最易量度的一个因素，但实践起来很难在单只考虑职务内容的重要性与兼顾同职务内容无关的因素对职务职等的影响之间划清界线。 顾问在华盛顿收集数据时注意到还有以下一些同职务内容无关的因素：

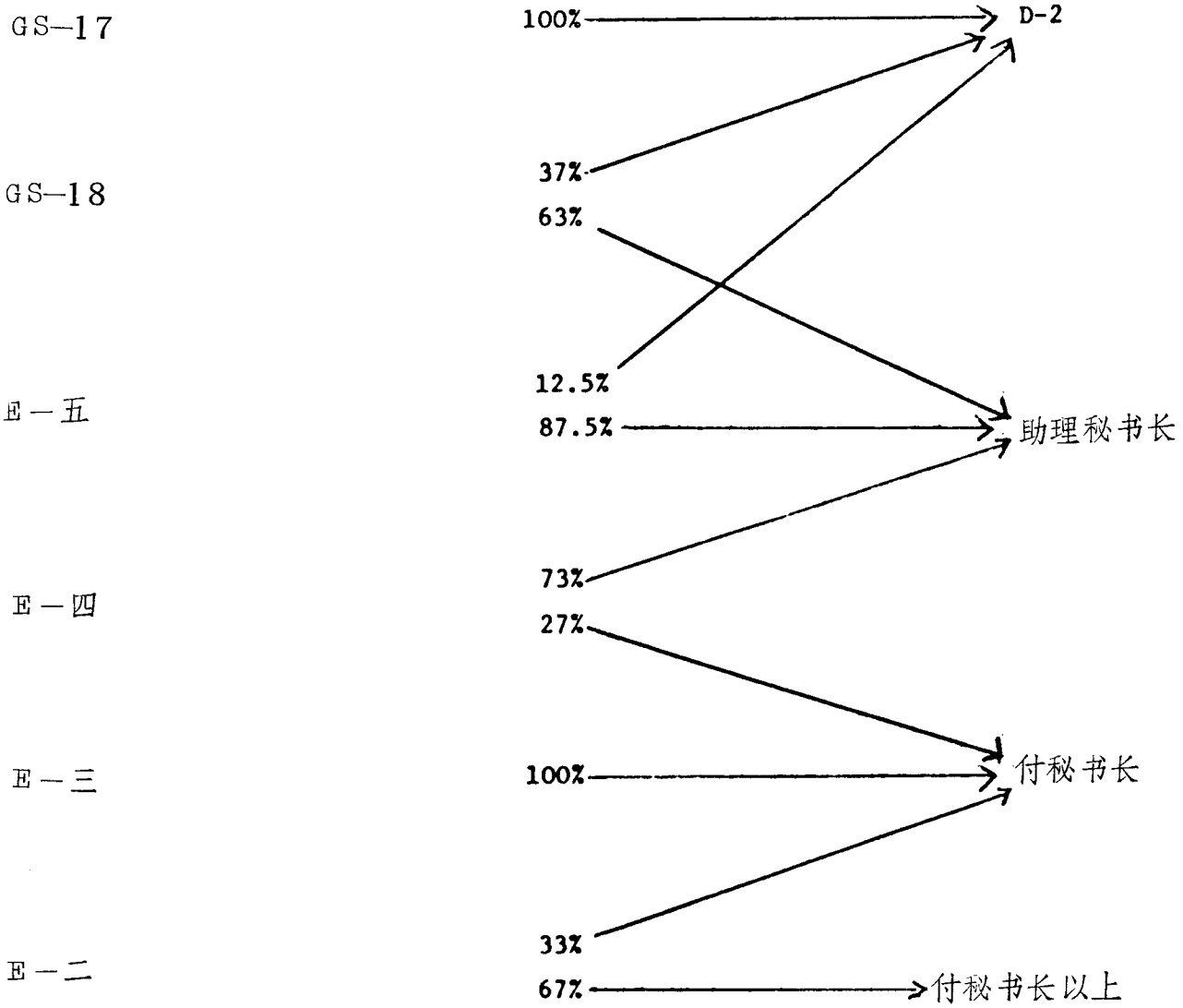
^b 同前，第90段。

- (a) “代表性”即：任职者代表关键或特殊利益集团；
- (b) 任职者支持行政当局的政策，总统和内阁对他执行这些政策具有信心；
- (c) 任职者在科学、学术或其他领域是国内或国际知名；
- (d) 需要引进具有高层管理才干的官员而不是有专门技术技能的官员。

21. 顾问碰到的困难之一是，如何用因素一的通常评价单位来表示这些职位的任职者所需具备的特殊资格。要适当考虑和评价这些高级职务任职者的某些其他职司也很困难，他们常需担任敏感事项（政治和外交）的解行者或谈判者，或担任并不直属其管辖的活动的顾问或协调人。

确定相等的职等

22. 虽然能够确定联合国共同制度内三个职等（D-2、助理秘书长和付秘书长）的点数范围，但顾问认为无法象一九七八年研究一样，明确区分美国政府职务六个职等（GS-17、GS-18、E-5、E-4、E-3和E-2）的点数范围，因为这几个职等的各种职务所得点数重叠得很厉害。因此他们查明美国政府每一职务所得点数，判别该归入共同制度下哪一职等的点数范围。美国职务的百分比分布情况如下：



结论

23. 顾问进行研究得出的相等职等，列表如下。（前段图表中列出的数字经过四舍五入调整后，得到如下结果。）

<u>共同制度</u>		<u>美国公务员制度职等</u>	
D-2	=	GS-17	加权数 6 7
		GS-18/ E-五	加权数 3 3
助理秘书长	=	GS-18/ E-五	加权数 6 7
		E-四	加权数 3 3
付秘书长	=	E-四	加权数 1 7
		E-三	加权数 6 3
		E-二	加权数 2 0

24. 上开相等职等中把 GS-18 和 E-五职等归并在一起，因为这两个职等基薪率相同，而且 E-五职等各职务所得点数幅度实际上同 GS-18 职等各职务相同。

25. 顾问认为，这次基于比较多的职务抽样而决定 D-2 职等的相等职等，其真正相等的程度，与一九七八年相等职等研究为 P-1 至 D-1 职等确定的相等职等差不多。然而，他们认为，助理秘书长职等，和在更大程度上付秘书长职等的相等职等，只应视为近似相等。部分原因是，点数因素制度很难充分考虑到这些高级职位所涉的与职务内容无关的特殊因素（参见上文第 20 和 21 段）。而且，即使已设法修改点数因素制度使其更适用于助理秘书长和付秘书长职等，顾问对采用该制度区分这两个职等的职务所得结果，还是不象对 D-2 及以下职等那样有信心。何况，不管在共同制度下还是在美国公务员制度下，这些顶层职务都未严格按照职务内容叙级，因此常表现出各部门、各机构和各组织在这方面的方针比较不一致。

（签名）
查尔斯·菲维兹

（签名）
罗伯特·史密斯

附录 1

按职等和按组织分列评价的
联合国共同制度职务说明的数目

组织	付秘书长	助理秘书长	D-2	一九七八年研究过的 D-2	共计
联合国	11	8	6	9	34
粮农组织	1	11	4	5	21
开发计划署	1	5	14	-	20
卫生组织	-	11	2	7	20
教科文组织	-	5	9	-	14
原子能机构	-	6	6	-	12
劳工组织	2	2	6	-	10
民航组织	-	-	-	3	3
儿童基金会	-	-	2	-	2
海事组织	-	-	-	1	1
共 计	15	48	49	25	137

附录 2

职务分类点数评级制度

(用来作一九七九年联合国共同制度和美利坚合众国公务员制度之间等级的对比研究)

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

<u>点数范围</u>	<u>职等</u>
800 - 969	P-1
970 - 1349	P-2
1350 - 1639	P-3
1640 - 2039	P-4
2040 - 2479	P-5
2480 - 2939	D-1
2940 - 3339	D-2
3340 - 3679	助理秘书长
3680 - 3799	付秘书长

下面的因素需要作进一步的说明：

因素一：这是唯一具有三个部分的因素。应用这一因素时，首先要决定职务所需理论知识的适当水平（即横向部分）。然后再决定该职务所需应用理论知识的实际经验水平（即纵向部分）。在纵横两向相交处可以找出适当的点数。最后，根据职务所需的语文知识（即第三部分），从该栏所列的三个数值中选出适当的点数。如果只需要精通一种工作语文便给与最低的点数。需要精通两种工作语文则给与中间点数，除两种工作语文外需要精通第三种语文（不论是否工作语文），则给与最高点数。

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

因素一

所需专门知识

这一因素衡量职务所需的理论知识和
应用这种知识的实际经验

所需的 实际经验	所需的 理论经验	1. 大学学位水平的知识或同等程度训练和自修的知识			2. 大学高级学位水平的知识或同等程度训练和自修的知识			3. 大学最高学位水平的知识或同等程度训练和自修的知识		
A. 不需要经验		100	150	200	200	250	300	300	350	400
B. 在国家一级应用理论知识有不超过五年的经验, 或在国际一级有不超过两年的经验		150	200	250	250	300	350	350	400	450
C. 在国家一级应用理论知识有五年以上至十年的经验, 或在国际一级有两年以上至五年的经验		200	250	300	300	350	400	400	450	500
D. 上述二者兼有		250	300	350	350	400	450	450	500	550
E. 在国家一级应用理论知识有十年以上的经验, 或在国际一级有五年以上至十年的经验		300	350	400	400	450	500	500	550	600
F. 上述二者兼有		350	400	450	450	500	550	550	600	650
G. 在国际一级应用理论知识有十年以上的经验		400	450	500	500	550	600	600	650	700

所需的语文知识

职务需要任职者精通¹本组织的一种工作语文。
(0点)

职务需要任职者精通本组织的两种工作语文。
(+ 50点)

职务需要任职者精通第三种语文以及本组织的两种工作语文。
(+ 100点)

- 1 “精通”的定义是：“一种工作知识，足以使发言人用一种语文参加普通的谈话，出席会议，了解所讨论的问题和发表自己的意见，能写出本组织一个部门给另一部门的公文，所用的这种语文，虽然不必要十全十美，但能避免严重的文法和句法的错误，使人易于了解。”

因素二
工作的困难

这一因素按工作和所需个人贡献的程度衡量职务上的心智需要

个人的贡献 指派的工作的复杂性	4. 基本上, 综合、转变和提出资料, 需要应用专业的基本原则。	5. 分析资料, 指出问题, 作出结论和提出建议。解释规则、程序或条文	6. 与第5栏相同, 加改正或配合的行动或修改第5级的工作。	7. 发展名词的新方法, 程序和技术成为工作的一个重要部分 或 规划, 综合和协调主要为第6级职位的工作。	8. 工作的主要部分是在棘手或重要的问题上发展新概念, 理论或政策, 或在新领域内发起活动 或 规划, 协调和领导在不同组织单位内主要为第6级或以上职位的工作。	9. 规划, 协调和领导本组织工作的重要部分, 即主要为第8级最高职位的工作 或 规划, 协调和领导几个不同组织单位的全部业务, 涉及本组织很大范围的工作。
H. 范围和深度有限而且不太复杂。	140	220	300	385	470	560
I. 范围和深度有限, 但是复杂; 主题内的相互关系不太明显	200	280	360	445	530	620
J. 范围有限但是主题需要很有深度的处理。或者是, 范围很广但是深度有限。主题相当复杂。问题不易解决, 因为需要个别判断和处理。	260	340	420	505	590	680
K. 范围很广和主题需要很有深度的处理。主题相当复杂。问题难以确定, 解决问题涉及一些复杂的考虑。	320	400	480	565	650	740
L. 范围很广和主题需要很有深度的处理。具有极大的复杂性, 需要从几个不同的方面同时进行。问题很难确定, 解决问题涉及许多复杂的考虑(例如几种可能的解决办法对其他主要工作或其他组织所生的影响)。	380	460	540	625	710	800

因素三

工作的独立性

这一因素衡量准则适用于工作的程度和给予督导协助和管制的分量

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

因素四

工作关系

这一因素测定在工作关系上所需的技能和联系工作对本组织方案的重要性

技能 重要性	16. 提供、取得和交换资料，需要讨论和解释。	17. 在非日常工作上说，并取得他人的协助。	18. 担任本组织的代表或顾问，有权讨论问题和寻求解决办法，以便根据更高当局提供的标准制定解决办法。	19. 担任本组织的代表或顾问，有权讨论问题和寻求解决办法，并就重要的政策问题作出决定。	20. 担任本组织的代表或顾问，有权讨论问题和寻求解决办法，并就重要的政策问题作出决定。	21. 在具有最高重要性的政策问题上，担任行政主管的个人顾问，或在对本组织在最高重要性的政策问题上，担任行政主管的个人代表，受命作出或达成重大决定。
本组织内						
S. 1. 主要在同一业务部门内。	70	110	150	190	230	255
2. 在整个组织中业务部门以外普通重要，但在服务地点以外的单位一般不重要	105	145	185	225	265	290
3. 与上面相同，但在服务地点以外的单位也很重要	140	180	220	260	300	325
本组织外						
T. 1. 在本组织外实际上没有联系工作。	0	0	0	0	0	0
2. 就日常问题与人联系（例如，供应商，包商。	115	155	195	235	275	300
3. 就对本组织方案有重要性的问题与人联系（例如，在其他组织或各国政府中担任相同工作的人员）	190	230	270	310	350	375
4. 就对本组织方案有很大重要性的问题与人联系（例如，其他组织或各国政府重要组织单位的酋长）。	265	305	345	385	425	450
5. 就对本组织方案有重大影响的问题与人联系（例如，本组织立法机构的成员，其他组织的行政首长，各国政府的部长和代表团团长）。	340	380	420	460	500	525

因素五

监督责任

这一因素按受监督工作人员的人数衡量职务的管理责任*

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

* 责任的意思是指受监督人员的工作由其负责，通常包括编制年度报告。

** 包括一般事务人员，当地雇用人员，劳力工人和警卫人员。

因素六

工作的影响

这一因素衡量对本组织的目标所作决定的重要性和对这些目标无意间造成错误的后果

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

附录 3

按职等和按美国部门或机构分列评价的
美国公务员制度职务说明的数目

部门或机构	GS-17	GS-18	E-五	E-四	E-三1	E-二	共计
卫生、教育和福利部	5	9	2	5			21
农业部	6	6	2	5	1		20
国务院	2	2		11	1		16
国际开发署	5	4		5			14
商务部	7	2		2	1		12
能源部	6		1	3			10
国际电讯署	6					1	7
环境保护局	2	2		1	1	1	7
劳工局	1	2	1	1	1		6
联邦电讯委员会	3	2					5
总统所属机构						3	3
国家科学基金会			1			1	2
国家管制事务委员会	1		1				2
国际贸易委员会		1			1		2
总务管理局	1						1
联邦海事委员会					1		1
共 计	45	30	8	33	7	6	129

附件七

某些国籍的国际公务员由其本国政府加发的款项

1. 委员会在其第九届会议上得知某些会员国补助了一些它们国籍的人士担任联合国及专门机构工作人员所收到的薪酬。它要求知道关于这个作法的进一步情报，所以在其第十届会议上，有人向它提供了以下关于三个会员国：德意志联邦共和国、日本和美利坚合众国以法律或法令规定的措施的情报（自联合国秘书处法律事务厅收集的资料中摘录）。

A. 德意志联邦共和国

2. 有关的资料，题为“国际组织的德国职员补助费准则”，是一九七九年四月一日德国联邦议会通过的。它规定“在（国际组织）任职的德国公民可经申请而获得补助费，如果支付这种费用对德意志联邦共和国有特别的利益”。^a 决定政府是否有这样一种利益所要遵照的标准是：

(a) 如果联邦共和国愿意维持或增进它在该组织中的代表地位，特别是“占有关键性职位”；

(b) 如果在个别的情况下，在国际组织就职人士的薪酬比联邦或邦派在同一地点的等级相当的公务员的薪酬低得多”；

(c) 这位人士在有关职位上工作将有利于该组织和联邦共和国；

(d) 这位人士的求职申请是由国家当局提出或支持或是当地的德国代表赞成的。

3. 补助费是国际公务员薪酬和联邦或邦驻外的等级相当的公务员薪酬之间的差别的百分之八十。如该德国公民过去是一公务员，则国际的和本国的职位的等

a 德文的非正式译文。

级相当是根据一个固定的等级表来决定；如果是来自私人部门，则根据他过去的收入来决定。在每一边所考虑到的薪酬因素都有明确规定（例如在联合国这一边，是除了费用的偿还以外的所有权利，亦即包括扶养津贴，教育补助金，服务地点差价调整数）。补助付款最低不能低于300马克，按月支付。可继续支付五年，或在P 5级和P 5级以上的特殊情况下，可支付八年。但是在离开国际组织时，工作人员必须将他从该组织收到的服务终了补助金中相当于他已收到的补助费用的数目，交还政府，“如果因收到服务终了补助金而使他的收入超过一个职等相当的驻外公务员。”

B. 日本

4. 一九七〇年十二月十七日日本法律第117号和一九七一年一月十六日开始生效的施行办法第18.0号规定，中央政府官员外调到非牟利组织（例如研究机构或大学）或国际组织去工作，则“他们在这些组织服务期间可获得为数不超过他们的（公务员薪酬和应享权利）的百分之百的款额。”^b 但除非“这些外调官员所服务的组织付给他们的薪酬很低”，否则所付款额通常不应超过薪酬的百分之七十。如果人事局认为鉴于收款组织的“特殊情况”而非常不适当，则可付这笔款项。一份行政通告（一九七五年四月一日NIN-KI第145号）规定，该官员可指定其家庭的一位成员或家属来收取他的日本薪酬的款项。

5. 委员会又得知这个规定是为了并适用于那些除了在国际组织之外的其他许多机构服务的公务员。其目的是要保证他们在国外工作时能够获得同等薪酬。补助付款只能在一个有限的期间，并可在适当时机取消。

C. 美利坚合众国

6. 美国国会通过的一九六九年美国援外条例（公法91-175）第五部分（第

^b 日文的非正式译文。

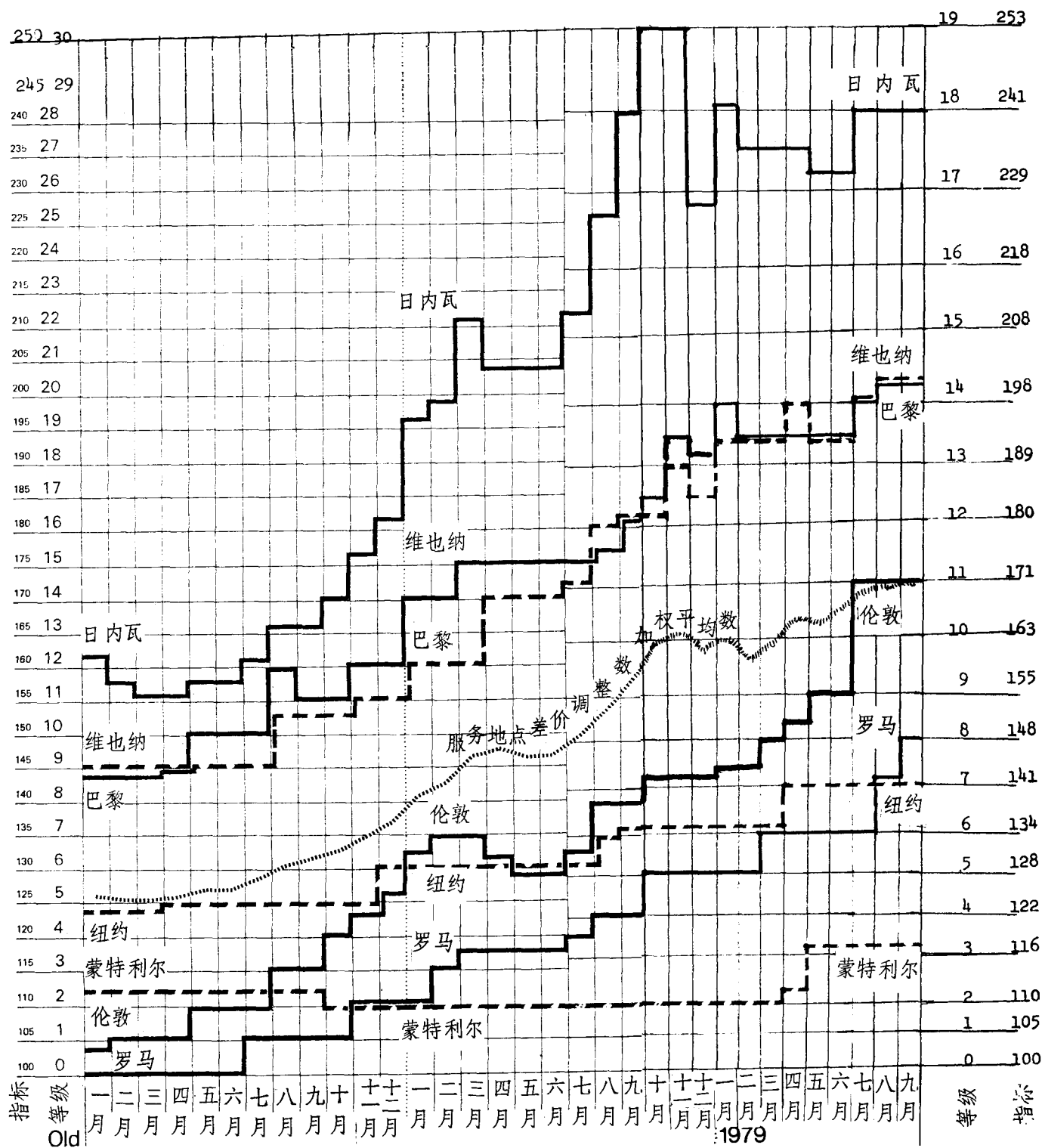
502节)修改了美国法典第五篇第四分章第3582节,凡是美国政府公务员被调派到一个国际组织去任职一段特定时期,则在他担任这个国际组织的官员期间,就有资格向美国政府领取补助费用。这些款额是他从国际组织领到的薪酬和他如果被美国政府派在同一地点所会收到的薪酬之间的差额。但只有在他重新任职于美国政府(亦即调回原职)或由于死亡或残废使他不能再担任职务时,他才能领取这笔款项。

7. 委员会又得知这个规定的产生是由于劝美国公务员去接受国际组织的职位有困难的缘故,之所以有困难是因为他们本来有资格享受的种种福利,在调职期间都行止累计。但在该员就职于国际组织期间不发给任何款项。

附件八)

各个总部服务地点差价调整数等级和服务地点差价调整数加权平均数的变动情况

(一九七七年一月至一九七九年一月)



1977: 1978

附件九
一般事务人员职类——伦敦

国际公务员制度委员会建议的新给表
分列年薪毛额与扣除工作人员薪给税后之净额
(以英镑计, 490 英镑等于1美元)
(一九七九年一月一日生效)

职等	级									
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
G.2 (毛额)	3,320	3,477	3,634	3,792	3,949	4,107	4,264	4,421	4,579	4,736
(净额)	2,735	2,853	2,971	3,089	3,207	3,325	3,443	3,561	3,679	3,797
G.3	3,771	3,943	4,115	4,287	4,459	4,631	4,802	4,980	5,164	5,349
	3,073	3,202	3,331	3,460	3,589	3,718	3,847	3,976	4,105	4,234
G.4	4,280	4,469	4,659	4,848	5,047	5,250	5,453	5,656	5,858	6,061
	3,455	3,597	3,739	3,881	4,023	4,165	4,307	4,449	4,591	4,733
G.5	4,778	4,989	5,207	5,426	5,644	5,863	6,081	6,300	6,518	6,737
	3,829	3,982	4,135	4,288	4,441	4,594	4,747	4,900	5,053	5,206
G.6	5,366	5,603	5,840	6,077	6,314	6,551	6,788	7,026	7,263	7,500
	4,246	4,412	4,578	4,744	4,910	5,076	5,242	5,408	5,574	5,740
G.7	6,179	6,440	6,701	6,963	7,224	7,486	7,747	8,021	8,303	8,585
	4,815	4,998	5,181	5,364	5,547	5,730	5,913	6,096	6,279	6,462
G.8	7,100	7,389	7,677	7,976	8,286	8,597	8,907	9,219	9,530	9,840
	5,460	5,662	5,864	6,066	6,268	6,470	6,672	6,874	7,076	7,278

附件十

一般事务人员职类——蒙特利尔
 国际公务员制度委员会建议的薪给表
 分列年薪毛额与扣除工作人员薪给税后之净额
 (以加元计, 1.16 加元等于1美元)
 (一九七九年四月一日生效)

职等	级							
	一	二	三	四	五	六	七	八
G-1 (毛额) (净额)	/	/	8300 6805	8781 7166	9263 7527	9744 7888	10225 8249	10707 8610
G-2	9245 7514	9776 7912	10307 -- 8310	10837 8708	11368 9106	11920 9504	12489 9902	13057 10300
G-3	10245 8264	10829 8702	11413 9140	12026 9578	12651 10016	13277 10454	13903 10892	14529 11330
G-4	11224 8998	11879 9475	12560 9952	13241 10429	13923 10906	14604 11383	15286 11860	15967 12337
G-5	12370 9819	13113 10339	13856 10859	14599 11379	15341 11899	16084 12419	16827 12939	17570 13459
G-6	13656 10719	14467 11287	15279 11855	16090 12423	16901 12991	17713 13559	18524 14127	19395 14695
G-7	15007 11665	15890 12283	16773 12901	17656 13519	18539 14137	19488 14755	20438 15373	21389 15991
G-8	16605 12738	17504 13413	18469 14088	19500 14763	20538 15438	21577 16113	22615 16788	23654 17463
G-9	19368 14562	20383 15334	21566 16106	22754 16878	23942 17650	25129 18422	26317 19194	27590 19966

附件十一

职业类的共同分类：全面计划

1. 专业、管理、技术和有关工作人员

A. 行政专家（和有关工作人员）

1. 会计师、审计员和财政分析员

a. 会计师——一般

b. 审计员

c. 预算会计师

d. 成本会计师

e. 财政分析员

2. 预算和管理分析员

a. 管理和组织分析员

b. 方法和程序专家

c. 行动计划研究分析员

d. 方案和预算分析员

3. 房屋事务管理人

a. 饮食管理人

b. 维修和清洁管理人

c. 档案管理人

d. 安全管理人

4. 会议事务管理人

5. 电子数据处理专家

a. 电子计算机程式设计员

b. 系统分析员

6. 人事管理专家
 - a. 福利问题专家(养恤金等)
 - b. 人力资源规划专家
 - c. 职业分类专家
 - d. 人事权利专家
 - e. 征聘专家
 - f. 薪给管理专家
 - g. 训练专家
7. 印刷业务专家
8. 新闻专家
 - a. 新闻专员
 - b. 印刷媒介专家
 - c. 广播媒介专家
 - d. 视觉媒介专家
9. 采购专家
 - a. 采购员
 - b. 合同管理人
10. 代表和礼宾专家
 - a. 礼宾专员
 - b. 关系和联络专家
11. 技术合作管理人
 - a. 方案支助专家
 - b. 驻地方案管理人
12. 未经归类的行政专家

13. (与会计、审计、预算和财政有关的工作人员)

- a. (会计事务员)
- b. (审计事务员)
- c. (预算事务员)
- d. (保险和养恤金事务员)
- e. (财政事务员)

14. (与预算和管理有关的工作人员)

15. (电子计算机程式设计技术员)

16. (与人事有关的工作人员)

- a. (任用事务员)
- b. (就业合同管理事务员)
- c. (工作安排事务员)
- d. (征聘事务员)
- e. (甄选事务员)

17. (与新闻有关的工作人员)

18. (与采购有关的工作人员)

19. (与技术合作有关的工作人员)

20. (未经归类的与行政有关的工作人员)

B. 建筑师、工程师(和有关技术员)

1. 航空工程师

2. 农业工程师

3. 建筑师和社区规划员

- a. 社区规划员
- b. 营建建筑师
- c. 美化环境建筑师

4. 陶瓷工程师
5. 化学工程师
6. 土木工程师
 - a. 机场工程师
 - b. 森林工程师
 - c. 水利工程师
 - d. 铁路工程师
 - e. 卫生工程师
 - f. 土壤机械工程师
 - g. 结构工程师
 - h. 运输工程师
7. 电力和电子工程师
 - a. 电力工程师
 - b. 电子工程师
 - c. 电讯工程师
8. 工业工程师
 - a. 工厂设计工程师
 - b. 制造工程师
 - c. 方法工程师
 - d. 生产规划师
 - e. 品质管制工程师
 - f. 安全工程师
 - g. 时间和运动研究工程师
9. 海洋工程师

10. 机械工程师
 - a. 暖气、通风和冷藏工程师
 - b. 工厂工程师
 - c. 发电厂工程师
 - d. 产品设计工程师
11. 冶金学家和冶金工程师
12. 采矿和石油工程师
 - a. 采矿工程师
 - b. 矿业安全工程师
 - c. 石油工程师
13. 核子工程师
14. 测量员
15. 未经归类的工程师
16. (航空工程技术员)
17. (农业工程技术员)
18. (陶瓷工程技术员)
19. (化学工程技术员)
20. (土木工程技术员)
21. (制图员)
22. (电力和电子工程技术员)
23. (工业工程技术员)
24. (海洋工程技术员)
25. (机械工程技术员)
26. (冶金技术员)
27. (采矿和石油工程技术员)

28. (核子工程技术员)
29. (未经归类的工程技术员)

C. 档案保管员、馆长、图书管理员(和有关的工作人员)

1. 档案保管员
2. 馆长
3. 图书管理员
 - a. 图书征集管理员
 - b. 分类员(图书馆)
 - c. 参考书管理员
4. (文件事务员)
5. (图书馆事务员)

D. 艺术家(和有关的工作人员)

1. 创作艺术家
2. 表演艺术家
3. (摄影机操作员)
4. (摄影家)
5. (摄影冲晒工作人员)
6. (未经归类的与艺术有关的工作人员)

E. 经济学家(和有关的工作者)

1. 航空运输经济学家
2. 农业经济学家
3. 发展经济学家
4. 计量经济学家
5. 经济学家——一般

6. 财政经济学家
7. 工业经济学家
8. 国际贸易经济学家
9. 劳工经济学家
10. 价格经济学家
11. 税收经济学家
12. (有关经济学的工作人员)

F. 教育专家(和有关的工作人员)

1. 成人教育专家
2. 视听专家
3. 初级前教育专家
4. 初级教育专家
5. 中级教育专家
6. 残废者教育专家
7. 教师
8. 大学和高等教育专家
9. 职业训练专家
10. (教育助理和有关的工作人员)

G. 法理学家(和有关的工作人员)

1. 一般法律顾问
2. 国际法专家
3. (与法律有关的工作人员)

H. 生物科学家(和有关的技术员)

1. 农业科学家
 - a. 农经学家

- b. 动物科学家
- c. 鱼类专家
- d. 森林学家
- e. 园艺学家
- f. 土壤保持学家
- g. 土壤科学家

2. 生物科学家

- a. 解剖学家
- b. 细菌学家 (微生物学家)
- c. 生物化学家
- d. 生物学家——一般
- e. 生物物理学家
- f. 植物学家
- g. 昆虫学家
- h. 遗传学家
- i. 组织病理学家
- j. 真菌学家
- k. 寄生虫学家
- l. 药理学家
- m. 生理学家
- n. 植物线虫学家
- o. 植物病理学家
- p. 动物学家

3. 心理学家

4. (生命科学技术员)

I. 医学、牙医、兽医(和有关工作人员)

1. 牙医

2. 营养学家和公共健康营养学家

a. 营养学家

b. 公共健康营养学家

3. 医师

a. 麻醉学家

b. 心病学家

c. 皮肤病学家

d. 一般科医师

e. 妇科医师

f. 神经病学家

g. 产科医师

h. 眼科医师

i. 耳鼻喉科医师

j. 病理学家

k. 小儿科医师

l. 直肠病学家

m. 精神病学家

n. 公共卫生医师

o. 放射学家

p. 外科医师

q. 泌尿学家

4. 护士

5. 配镜师和眼镜制造者
 - a. 眼镜制造者
 - b. 配镜师
6. 药剂师
7. 公共卫生学家
8. 兽医
9. (临床护士)
10. (牙医助理)
11. (医务助理)
12. (医疗 X 光技术员)
13. (药剂师助理)
14. (物理治疗法和职业病疗法家)
15. (未经归类的与医疗、牙医、兽医有关的技术员)

J. 物理科学家 (和有关技术员)

1. 天文学家
2. 化学家
 - a. 分析化学家
 - b. 无机化学家
 - c. 有机化学家
 - d. 物理化学家
3. 地理学家
4. 地质学家、地球物理学家和水文学家
 - a. 地质学家
 - b. 地球物理学家
 - c. 水文学家

5. 气象学家
6. 物理学家
 - a. 电力和磁力物理学家
 - b. 电子物理学家
 - c. 热力物理学家
 - d. 光学物理学家
 - e. 机械物理学家
 - f. 核子物理学家
 - g. 声学物理学家
7. 核防护检查员
8. 未经归类的物理科学家
9. (物理科学技术员)

K. 售卖和销售专家

1. 市场分析员
2. 产品规划员
3. 售卖专家
4. (与售卖和销售有关的工作人员)

L. 社会科学家(和有关的工作人员)

1. 人类学家
2. 史学家
3. 政治学家
4. 社会福利问题专家
5. 社会学家
6. 未经归类的社会科学家
7. (与社会科学有关的工作人员)

M. 统计学家、数学家（和有关的工作人员）

1. 数学家和保险精算师
 - a. 保险精算员
 - b. 数学家——应用数学
 - c. 数学家——纯数学
2. 统计学家
 - a. 数理统计学家
 - b. 统计学家——应用统计学
3. （统计事务员）
4. （未经归类的统计和数学工作人员）

N. 运输专家

1. 航空专家
 - a. 空运事务专家
 - b. 航行业务专家
 - c. 其他航空专家
2. 交通和旅行业务专家
3. 未经归类的运输专家

O. 作家、笔译员、口译员（和有关的工作人员）

1. 作者与评论家
2. 编辑
3. 口译员
4. 简记员
5. 名词员
6. 笔译员和审校

7. 未经归类的作家
8. (编辑事务员)
9. (校对)
10. (未经归类的与写作有关的工作人员)

P. 未经归类的专业、管理、技术(和有关工作人员)

1. 未经归类的专业、管理和技术工作人员
2. (与专业、管理和技术有关的工作人员)

2. 事务及有关的工作人员

A. 数据变换操作员

1. 卡片和磁带打孔机操作员

B. 导游和接待员

1. 接待员——一般
2. 观光导游

C. 邮务员

1. 邮务员
2. 信差

D. 档案存取事务员

1. 归档员

E. 秘书

1. 秘书——听命
2. 秘书——速记

F. 速记员

1. 速记员——普通
2. 速记员——分理

G. 打字员

1. 打字员——听声
2. 打字员——有电子存储帮助的
3. 打字员——普通
4. 打字员——分理

H. 未经归类的事务和有关工作人员

3. 生产和有关工作人员、服务人员、运输设备操作员和劳工

A. 包办伙食者

B. 通讯设备操作员

1. 电话接线员
2. 电传打字电报员
3. 无线电操作员

C. 数据处理机操作员

1. 电机数据处理机操作员
2. 电子数据处理机操作员

D. 司机

E. 房屋管理与清洁员

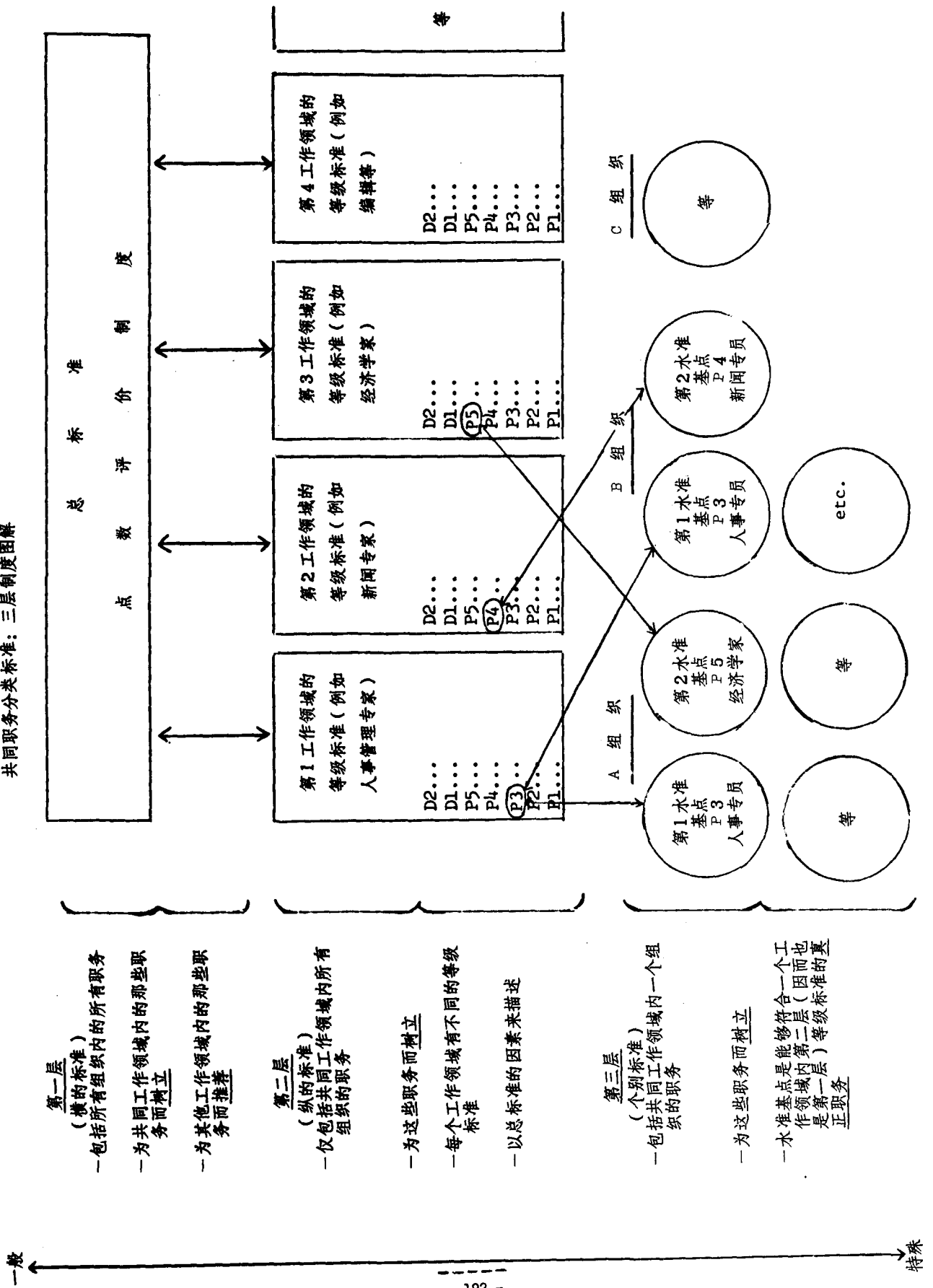
F. 复制机操作员

1. 印刷工和有关工作人员
2. 办公室适用设备操作员
3. 装订工

G. 安全工作人员

- H. 文具设备操作员
- I. 贮藏室工作人员
- J. 工作地点维修工匠
 - 1. 电力和电子维修工人
 - 2. 园丁
 - 3. 油漆工和泥水匠
 - 4. 铅管工
 - 5. 木匠和铁匠
- K. 未经归类的生产和有关工作人员、服务人员、运输设备操作员和劳工

共同职务分类标准：三层制度图解



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.
