



# 国际公务员制度委员会的报告

大 会

正式记录: 第三十二届会议

补编第 30 号 (A/32/30)

联 合 国

一九七七年, 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。

〔原件：英文〕

〔一九七七年十月五日〕

目 录

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
送文函 . . . . .		vii
<u>章次</u>		
一. 组织问题 . . . . .	1 - 13	1
A. 规约的接受 . . . . .	1	1
B. 成员 . . . . .	2 - 3	1
C. 会议 . . . . .	4 - 6	2
D. 附属机构 . . . . .	7 - 9	3
E. 工作方法 . . . . .	10 - 13	4
二. 大会和其他立法机构采取的行动和后继行动 . . . . .	14 - 26	6
A. 审查联合国薪给制度 . . . . .	15 - 20	6
B. 一般事务人员职类的服务条件 . . . . .	21 - 23	9
C. 养恤金 . . . . .	24 - 26	10
三. 专门人员以上职类的服务条件 . . . . .	27 - 63	12
A. 大会各项决定的执行情况 . . . . .	27 - 29	12
B. 联合国共同制度的薪津和比较国公务员制度的薪津 之间差数的演变情况 . . . . .	30 - 37	13
C. 服务地点调整数制度的适用和这个制度可能更改之 点的研究 . . . . .	38 - 57	18
D. “报酬总额”的评价方法和养恤金的比较 . . . . .	58 - 60	26
E. 子女津贴 . . . . .	61 - 63	27

目录 (续)

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
四. 一般事务职类人员的服务条件 . . . . .	64 - 205	28
A. 审议广泛原则及其应用的方法 . . . . .	64 - 112	28
B. 日内瓦一般事务人员职类工作人员薪给表 . . . . .	113 - 204	44
导言 . . . . .	113 - 117	44
调查的安排 . . . . .	118 - 137	46
资料的收集 . . . . .	138 - 141	54
公务员制度委员会第六届会议收到的文件 及听询行政当局和工作人员 . . . . .	142 - 144	56
调查的方式 . . . . .	145 - 147	56
调查的范围 . . . . .	148 - 154	58
报酬以外的服务条件 . . . . .	155 - 156	60
男女报酬的差别 . . . . .	157 - 161	61
留待最后分析的工作 . . . . .	162 - 164	63
数据的解释 . . . . .	165 - 169	64
外界的对点 . . . . .	170	66
薪给表的制订 . . . . .	171 - 181	67
工作人员代表的声明 . . . . .	182	71
执行所建议的净薪给表 . . . . .	183	71
√ 今后调整的方法 . . . . .	184	71
工作人员薪给税、薪给总额和应计养恤金		
薪给 . . . . .	185 - 188	72
津贴 . . . . .	189 - 192	74
结论 . . . . .	193 - 204	75
C. 根据《规约》第十二条第1款的规定的进一 步行动 . . . . .	205	80

## 目 录 (续)

	段次	页次
五. 两种职类有关的服务条件 . . . . .	206 - 213	81
A. 不再续聘的定期工作人员的服务终了补助金 . . . . .	206 - 208	81
B. 伤残子女的特别教育补助金 . . . . .	209 - 213	81
六. 总部以外地点的服务条件 . . . . .	214 - 217	83
七. 根据委员会规约的其他条款而采取的行动 . . . . .	218 - 234	85
A. 职务分类 (第十三条) . . . . .	218 - 220	85
B. 征聘 (第十四条(a)、(b)和(c)) . . . . .	221 - 226	86
C. 职业发展、工作人员的训练和对工作人员的评价 (第十四条(b)) . . . . .	227 - 230	87
D. 共同的工作人员条例 (第十五条) . . . . .	231 - 234	89

## 附 件

一. 服务地点调整数制度的运用情况		
一九七五年四月至一九七七年八月国际公务员制度委员会编制的各总部服务地点调整数等级和服务地点调整数加权平均数 . . . . .		90
✓ 二. 提议的对服务地点调整数制度的更改		
A. 按照五点制度和百分之五制度的服务地点调整数等级制度 . . . . .		91
B. 服务地点调整数额表 (每指数点的数额以美元计) . . . . .		92
三. 日内瓦一般事务人员职类的薪给表		
A. 日内瓦各组织的行政首长的代表和工作人员的代表所发表的意见的概要 . . . . .		94
B. 接受调查的外界雇员的一般就业条件同各组织提供的条件比较摘要 . . . . .		102
C. 调查的职位和相当等级一览表 . . . . .		107
D. 相等职位的数目 (取得薪给资料的职务说明相等的雇员) 按雇主和职位编列 . . . . .		108

目录 (续)

	<u>页次</u>
E. 1. 外界雇员和联合国各组织工作人员在调整的各种职位上的人数的比较 ( 以及联合国各组织在各职位上的工作人员的比例 ) . . . . .	109
2. 一九七六年十二月三十一日日内瓦各组织一般事务人员职类的工作人员总数 ( 并按职等计算所占比例 ) . . . . .	109
F. 联合国各组织工作人员和外界雇员在接受调查的各种职位上比例, 按性别开列 . . . . .	110
G. 联合国各组织工作人员和外界雇员在接受调查的各种职位上的平均年龄和服务年期 . . . . .	111
H. 修订后的一九七八年一月一日外界薪给按职位和相当职等开列包括男女薪给调整率 ( 以瑞士法郎按净额计算 ) . . . . .	112
I. 日内瓦一般事务人员职类现有薪给表年薪毛额和净额 ( 以瑞士法郎计 ) . . . . .	113
J. 建议的薪给表列明对应点、重叠和比现有薪给减少数额 ( 瑞士法郎—净额 ) . . . . .	114
K. 薪给的内部比较—现有薪给表和建议薪给表分列 . . . . .	115
L. 建议一九七八年一月一日日内瓦一般事务人员职类的薪给表净额 ( 以瑞士法郎计 ) . . . . .	116
M. 建议一九七八年一月一日日内瓦一般事务人员职类的薪给表毛额, 按现有工作人员薪给税表计算 ( 以瑞士法郎计 ) . . . . .	117

送文函

一九七七年九月三十日

纽约

联合国秘书长

库尔特·瓦尔德海姆先生

秘书长先生，

谨送上国际公务员制度委员会第三次年度报告，这份报告是按照大会在第 3357 (XXIX)号决议中所核准的委员会规约第十七条编写的。

一九七七年内委员会的大部分工作是开始研究一般事务人员职类的服务条件，特别是应大会在第 31/193B 号决议内提出的要求，调查日内瓦当地的一般最佳雇用条件。这项调查工作已经完成。委员会关于这项调查的报告已分别向总部或主要办事处设在日内瓦的七个组织的行政首长提出，其中载有根据委员会规约第十二条第 1 款提出的关于日内瓦一般事务人员职类薪给表的建议。依照大会上述决议第 1 段内请委员会“向大会第三十二届会议报告在这方面采取的行动”的要求，现将该项报告载入本文件的第四章 B 节内；委员会建议的薪给表载于附件三。L 和三。M。

报告的其他各节叙述委员会对许多问题继续进行的研究，这些问题中有些是在委员会逐步负起其规约所交付的各项职务的过程中加以处理的，有些是按照大会第 31/141 号决议加以研究的；关于大多数这种问题，委员会预计可向大会第三十三届会议提出建议。只有一个需要由大会采取行动的建议是在本届会议提出：那是与服务地点调整数制度的修改有关的建议，载于第 57 段内。

如蒙将这份报告提交大会，并按照规约第十七条规定，通过参加委员会工作的其他组织的行政首长，将这份报告递交各理事机关以及工作人员代表，不胜感激。

我借这个机会再向你致以最崇高的敬意。

国际公务员制度委员会

主席

劳尔·基哈诺 ( 签名 )



## 第一章

### 组织问题

#### A. 规约的接受

1. 自从编写国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）第二次年度报告以来<sup>1</sup>，参加联合国共同制度的各组织接受委员会规约的情况没有变动。除联合国自己外，到今天为止已有十个组织接受了规约<sup>2</sup>。余下的两个组织<sup>3</sup>虽是仍然没有接受规约，但继续积极参加委员会的工作。

#### B. 成员

2. 一九七四年被任命并经抽签决定任期为两年的委员会成员五人到一九七六年十二月三十一日便满任，因此大会于其第三十一届会议上进行任命成员五人以接替任期届满者。秘书长报告说：他已向各会员国、各组织行政首长和工作人员代表进行规约第四条规定的协商并又征询了行政和预算问题咨询委员会的意见。第五委员会接到报告后，于一九七六年十二月十日不需投票便决定向大会建议任命即将满任的五个成员连任，从一九七七年一月一日起任期四年。这五个成员是阿姆贾德·阿里先生（巴基斯坦），迈克尔·阿尼酋长（尼日利亚），契斯蒂阿科夫先生（苏维埃社会主义共和国联盟），阿克萨尔先生（印度）和哈利马·瓦尔扎齐夫人（摩洛哥）。这项建议由大会于一九七六年十二月二十二日第一〇七次全体会议

<sup>1</sup> 《大会正式记录，第三十一届会议，补编第30号》（A/31/30）。又参看委员会第一次年度报告，《同上，第三十届会议，补编第30号》（A/10030）。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 国际原子能机构，关税及贸易总协定。

不需表决便予以通过（第 31/200 号决议）。因此，一九七七年委员会的成员如下：

阿杜（加纳）（副主席）\* \*（一九七七年九月二日逝世）

阿姆贾德·阿里（巴基斯坦）\* \* \*

迈克尔·阿尼酋长（尼日利亚）\* \* \*

契斯蒂阿科夫（苏联）\* \* \*

帕斯卡尔·弗罗肖（瑞士）\* \*

荻原彻（日本）\*

哈克萨尔（印度）\* \* \*

罗伯特·汉普顿（美国）\*

希利斯（联合王国）\*

吉里·诺塞克（捷克斯洛伐克）\* \*

丰塞卡·皮门特尔（巴西）\*

让·路易·普利翁（法国）\*

劳尔·基哈诺（阿根廷）（主席）\* \*

杜杜·提亚姆（塞内加尔）\* \*

哈利马·瓦尔扎齐（摩洛哥）\* \* \*

\* 一九七七年十二月三十一日任满。

\* \* 一九七八年十二月三十一日任满。

\* \* \* 一九八〇年十二月三十一日任满。

3. 委员会得知它的副主席阿杜先生（加纳）于一九七七年九月二日逝世，深为悲痛。

### C. 会议

4. 一九七七年内委员会举行了两届会议：第五届会议是从二月二十二日至三月十一日在联合国总部举行；第六届应国际原子能机构总干事的邀请从八月十六日至九月二日在维也纳该机构总部举行。

5. 委员会于其第五届会议上注意到了大会第三十一届会议通过的与它有关各项决定并审议了这些决定对它自己的工作方案的含义（参看下文第二章）；开始审议确定一般事务人员职类服务条件的原则和方法并决定了在日内瓦进行调查当地情况的安排（参看第四章）；并制定了一九七七和一九七八年将做的许多其他研究所须遵循的准则（参看第三章 D 节，第六章和第七章）。委员会于其第六届会议上检查了在日内瓦所作调查的结果并编写了关于日内瓦一般事务人员薪给水平的建议；决定了另在巴黎进行相似调查的安排（参看第四章）；检查了与专门人员以上职类的服务条件（参看第三章）和两种职类服务条件（参看第五章）有关的各种问题；并继续研究了与规约第十四条所规定的委员会职务有关各项问题（参看第七章）。

6. 除上述的两届会议外，由委员会主席、副主席和四个成员组成的一个工作队从五月十六日至二十日在日内瓦举行了与在那里作的一般事务人员薪给调查有关的会议。

#### D. 附属机构

7. 服务地点调整数问题咨询委员会（服务地点调整数咨委会）是大会第 3418 A(XXX)号决议授权设立的，其成员如委员会第二次年度报告的第 10 段内所载，是暂时任命的，任期为一年。在编成上项报告以后，来自拉丁美洲区域的一名成员的空缺已任命贝尔纳多·费兰先生（委内瑞拉）补上。

8. 委员会于其第五届会议上注意到咨询委员会第一届会议的工作报告后，核可了下列安排：在正常的基础上任命成员，同时注意到两点，一是成员应采用轮流担任办法，二是成员须对服务地点调整数制度具有充分经验。它决定成员应由委员会主席同委员会所任命的服务地点调整数咨委会主席协商后和接到各行政首长和工作人员代表的意见和提议后，予以任命。正常的任期应为四年，可连任一次。一九七六年任职的成员五人中，一人应续任四年，一人续任三年，一人续任两年，一人续任一年，一人应予更换，他们的任期长短是与他们担任服务地点调整数咨委

会及其前身机构的成员的年数成反比。因此，贝尔纳多·费兰先生（委内瑞拉）续任四年，尤里·巴托夫林先生（苏维埃社会主义共和国联盟）续任三年，杰弗里·穆尔先生（美利坚合众国）续任两年，奥马博先生（加纳）续任一年；并任命三浦先生（日本）接替即将离职的成员拉马穆尔蒂先生（印度），任期是四年。后来巴托夫林先生辞去委员会成员职位，任命雷文科先生（苏维埃社会主义共和国联盟）补满其未完任期。公务员制度委员会成员帕斯卡尔·弗罗肖先生继续担任服务地点调整数咨委会主席。

9. 服务地点调整数咨委会第二届会议从七月十三日到十九日在蒙特利尔国际民用航空组织总部举行。委员会对服务地点调整数咨委会的建议所采取的行动见下文第三章C节。

#### E. 工作方法

10. 委员会与各参加组织的行政首长和行政人员以及工作人员的代表都经常维持收效很多的联系，这两方面根据委员会规约都有权就委员会职权范围内的任何事项向它提出事实和意见。委员会还同联合国系统内其他各机构继续合作。

11. 委员会用种种办法确保它在工作上取得各行政首长的合作：一是由他们提出经行政协调委员会（行政协调会）正式核可的集体意见——在有的情形下，他们的提议；二是由行政问题协商委员会（行政协商会）在行政协调会授权下提出研究报告、提议和陈述；三是由主管人事事务的高级行政人员以行政首长的代表和行政协商会的成员的资格积极参加委员会的讨论。这种工作关系更因主席参加行政协调会的一次会议和他同若干行政首长个人间往来以及因执行秘书参加行政协商会的会议而得以促进。委员会认识到它的工作方案需要各组织的行政机构、特别是行政协商会，办理的事情极多，例如为它编写集体提出的事实、意见和提议。同有些人的预期相反，设立委员会的结果没有减少行政协商会的工作负担；这种情况似乎可能至少继续若干年，因而需要由行政协商会与委员会自己的秘书处灵活分担编写研究报告的责任。

12. 工作人员方面关于一切全系统关心的共同事项的意见，已经由国际公务员协会联合会（国际公务员联会）向委员会确切地提出了。委员会再次认识到就很多的问题提出协调一致的意见一事使工作人员的代表所感受到的困难。它特别赞赏代表们提出的文件的良好素质和他们为他们的意见所作的辩护。关于当地关切的事项，例如日内瓦当地一般最佳待遇的调查，委员会十分重视它的议事规则内载有的原则，即应当征询直接有关的工作人员的意见。但是它已经关切地观察到，如主席在向大会第五委员会提出第二次年度报告时所说的，工作人员的团体有这样一种趋势：它们企图在通过国际公务员联会就一般关切的问题和通过有关工作人员所指定的联合代表就当地关切的问题集体提出的意见以外，单独提出意见。委员会引甲其议事规则第三十六条第2款的规定（这一条说“这种〔关于集体提出意见的〕规定不应有损于任何参加组织的行政首长或工作人员代表个别书面提出陈述的权利”），接受了这种持异议的工作人员团体书面提出的陈述。但是它注意到这样提出的意见往往与集体提出者没有什么不同，这显示有关团体的主要动机是要个别地受到重视，而不是阐述真正的个别利益。委员会认为如果它助长这种作法，就等于介入一个单一组织的工作人员之间的内部争执，而这种争执应当通过每一组织内现有的工作人员选派代表的民主程序予以解决。它因此认为工作人员代表参加它的工作（可能用提出书面陈述以外的办法参加）必须依照它的议事规则第一条内所载的定义办理，定义说“‘工作人员代表’是指一个参加组织的根据该组织的工作人员条例和服务细则获得承认的工作人员代表，或在情况需要时，从几个或从一切参加组织派出的这样的代表。”它深信如不这样办理，那就会对于工作人员选派代表的有组织的民主程序和对于它极为重视的工作人员代表对它的工作的切实参加二者都是有损的。

13. 联合国训练研究所现正为委员会编写一项关于联合国系统内职业发展和职业概念的研究报告。联合检查组的关于征聘办法、政策和标准的研究报告也同样有助于委员会的工作。委员会对这两个机构对它的工作所作出的贡献都表示感谢。委员会对上述各项问题所得的初步结论载于下文第七章的B和C节。

## 第二章

### 大会和其他立法机构采取的行动和后继行动

14. 大会第三十一届会议采取的关于委员会工作的行动(上文第2段内所述重新任命委员会成员一事除外)是与下列各点有关:

- (a) 审查联合国薪给制度(一九七六年十二月十七日第31/141号决议);
- (b) 委员会的有关一般事务人员职类薪给的职务(一九七六年十二月二十二日第31/193B号决议);
- (c) 所通过的关于联合国养恤金制度的决议(一九七六年十二月二十二日第31/196号决议)内讲到的委员会对于养恤金作为全部薪津的一个构成部分的关切。

#### A. 审查联合国薪给制度

15. 在第31/141B号决议内,大会满意地注意到委员会已及时完成第3042(XXVII)号、第3357(XXIX)号和第3418(XXX)号决议请它作为优先事项进行的审查工作的主要部分,注意到委员会的结论,并核可它建议的各项措施<sup>4</sup>,但有两项除外:采用对服务至少已满六年未被继续任用的定期任用工作人员付给“服务終了”补助金办法的建议,和对在工作人员服务地点所在国家内大学求学的子女给予领取教育补助金资格的建议。

16. 委员会提出它建议的各项措施的目的是要改正这种制度中的最严重反常情况并使其适应变化,而不是根本改革这种制度。大会第31/141B号决议的第二节建议委员会应推进其关于薪给制度的可能进一步改革的研究并指出对哪些方面须予特别注意。这些方面是:

- (a) 修订服务地点调整数制度的可行性,特别注意这种制度的自动推行是否可

---

<sup>4</sup> 参看《大会正式记录,第三十一届会议,补编第30号》(A/31/30),第二部分,第二章。

能导致联合国与用作比较的国家公务员制度的薪津水平之间的差异；

(b) 联合国制度与用作比较的公务员制度的“报酬总数”的比较方法的制定，并对两种制度的一切职等加以比较；

(c) 特别在退休时，发给各种离职费的条件，并考虑对应得的这些款项的最高总数确立限额的可能性；

(d) 采用“服务终了”补助金的可能性的重新审查；

(e) 教育补助金的领取条件，特别是中学以后教育和在工作人员本国以外国家内求学的教育补助金领取条件；

(f) 因公死亡的工作人员的受扶养配偶或受扶养子女所领数额与解雇偿金订正表的符合一致。

17. 大会还核可了为实施它核定的薪给制度方面的各项改动而对联合国工作人员条例所作的修正，并授权秘书长对工作人员服务细则作必要的相应修改。大会的决定就这样从一九七七年一月一日起在联合国执行了。共同制度的其他各组织的主管当局也采取了相似的行动把这些决定适用于自己的工作人，但是有一个组织（劳工组织）在执行有关解雇偿金的订正措施时仍维持其服务细则中已经存在的某些规定，因为这些规定比委员会所建议和大会所核可者更为优厚<sup>5</sup>。

18. 委员会于其第五届会议上注意到，尽管大会把采用“服务终了”补助金的建议交还委员会再加研究，卫生组织执行局仍于一九七七年一月在其第五十九届会议上核可了卫生组织总干事所提采用一条新的工作人员服务细则的建议，这条规定“设置服务终了补助金作为一种临时措施，以待国际公务员制度委员会重新审查其关于这种补助金的建议和联合国大会对此建议作出决定”<sup>6</sup>。它注意到了这项措施的临时性质和采取措施时的特殊情况，那就是卫生组织决定在今后四年内撤销300个以上

<sup>5</sup> 另一组织（知识产权组织）预期在本报告编写完后不久将采取行动。

<sup>6</sup> 卫生组织第EB59. R35号决议。

的职位，其中有许多职位的撤销办法是对在卫生组织已服务了若干年的定期任用工作人员不继续任用。

19. 委员会于其第五届会议上核可了一项计划，把它因大会的决定而必需采取的行动列入它的工作方案。它同意对第 31/141B 号决议的第二节第 1 段内请它就建立一种修订的服务地点调整数制度的可行性向大会提出报告的要求给予优先，并已请服务地点调整数咨委会于一九七七年会议上研究这问题的技术方面；委员会的结论见本报告的第三章 C 节。委员会被请就订正死亡抚恤金的问题向大会第三十二届会议提出建议。关于这问题，它已在它的第六届会议上根据行政协商会提出的报告审查过了。它注意到各不同组织内的现行办法各有不同，并且不确定知道这项权利的基本原理是否与解雇偿金的基本原理相同。因此委员会的结论是，还须根据各组织提供的更完备的资料作进一步的研究；所以关于这项权利的报告，将连同有关服务终了时的一切其他权利的研究报告，一齐向大会第三十三届会议提出。关于其他事项，有的是要向第三十三届会议提出报告的，有的则未明白规定时限，不过委员会对所有这些事项都已进行研究，打算在一九七八年内也就这些事项向大会提出报告。

20. 委员会重申了它的这种意见：既然对新给制度已经有所修改而且对上述的其他事项也将予以解决，那就不需要在几年以内再对专门人员以上职类的薪给制度作较大范围的审查了。它没有忽略它自己讲的话：一种更基本的改革“在未来可能是可取的，使制度进一步适应各组织因为成员国政府重新订定它们期望各组织提供的服务所产生的不同需要，”<sup>7</sup> 也没有忽略大会曾经请它“推进……可能进一步改革的研究”。不过，大会第五委员会进行讨论时已经认识到，在详细研讨这种进一步的，可能是基本性的改革以前，最好先由联合国系统的各政治机构提出政策性指导。委员会深知它职责所在，应向各立法机构说明对哪些问题它相信需要有这种政策性指导，并可能建议其他可供选择的方针。它相信当它自己对于所牵涉的一些

<sup>7</sup> 《大会正式记录，第三十一届会议，补编第 30 号》(A/31/30)，第 46 段。



基本问题，例如国际公务员制度中长期（或终身职业性）任用与短期任用的相对地位和总部以外地点服务（包括发展援助计划方面服务在内）的特别需要，进行更进一步的审议后，那就会有更好的准备可以这样做了。委员会审议这些问题所得到的进展（载于本报告的第六章和第七章C节），由于它自从成立以来就必须优先处理急迫的薪给问题而受到了限制；但是它仍然深信这些问题极为重要，并期望能够在适当时期提出关于各问题的意见，作为讨论薪给制度的可能的基本改革时审议的要点。

### B. 一般事务人员职类的服务条件

21. 大会因审议联合检查组关于一九七六年二月二十五日至三月三日联合国日内瓦办事处罢工事件的若干方面的报告而通过的决议（第31/193B号）讲到“必须再检查日内瓦一般事务人员职类的薪给调查方法和职务分类制度”，注意到卫生组织和劳工组织要求公务员制度委会为日内瓦的问题尽快承担其规约第十二条第1款所述的职务，并满意地注意到公务员制度委会决定提早承担这种职务。决议的执行部分各段内请委员会：

(a) 按照其规约第十一条(a)款的规定，急速订立据以确定日内瓦一般事务人员职类服务条件的原则的方法；

(b) 根据这个方法及委员会规约第十二条第1款的规定，“展开一次对日内瓦当地雇用情况的调查，就其认为在现况下可以说是适当的薪给表作出建议，并向大会第三十二届会议报告在这方面采取的行动”；

(c) 检查最近大大调整日内瓦一般事务人员职类薪给的决定的根据，并且在审议薪给及其今后调整方法时充分考虑到这些调整情形；

(d) 考虑到联合检查组的报告的所有方面（特别是第29段内提到的）和行政协调会及秘书长就该项报告提出的意见。

22. 委员会于其第五届会议上审议了大会要它办理的事项应当如何进行的问

题，并认识到：既然大会要它就关于一般事务人员薪给订立方法的一般问题和日内瓦的特别问题向大会第三十二届会议提出报告，因而对它的行动加上了一个时限，它就必须在它的工作方案内对这些问题给予优先地位。它还注意到这种时限不免使它必须把它的第二次年度报告第 27 段至第 31 段内载列的对有关问题的处理办法加以修改。它原来计划首先研究原则和一般应用原则的方法，从而或许可以导致一套指示或准则的制定，以修正或取代现有的“指导原则”，然后才开始执行其规约第十二条规定的职务，把这种方法应用于个别服务地点。但是由于委员会已经认识到、并且大会决议内已确认必须急速处理日内瓦发生的情况，以及委员会因而负有责任必须在第五届会议结束后尽快在日内瓦进行调查，以便能够在第六届会议上审议所得结果并在大会第三十二届会议开幕以前作出建议，它不得不采取另一种办法。因此它决定在第五届会议上对有关各项问题仅作初步的一般性检查；凡属可能时，它对一般原则问题或应用于一切服务地点的方法的问题都作出暂时的结论。同时它对于为使其在日内瓦进行的工作的第一步，资料收集，能够在第五与第六两届会议之间完成而必须采用的方法的各项问题，作出可适用于一九七七年日内瓦调查的决定。委员会第六届会议在接到所收集的资料后，将对于方法方面余下各项问题（即资料的解释和如何根据资料作出关于适合日内瓦的薪给表和服务条件的建议）作出又是可适用于日内瓦的决定。在完成有关日内瓦的目前任务后，因有在这期间于日内瓦及可能于其他服务地点进行调查所得的经验可用，委员会将继续对概括性原则和一般性方法加以审议。

23. 委员会审议一般方法所得到的进展的叙述及其日内瓦调查所得的结果，载于下文第四章。

### C. 养恤金

24. 回顾委员会的关于联合国养恤金制度的权限是规约第十一条所限定的，这一条规定“委员会应订立……(b) 养恤金……以外的其他津贴和福利金的数额……”。

委员会因此不过问养恤金的细节（这是联合国工作人员养恤金联合委员会的职责）。但是它却关注养恤金作为工作人员的报酬总数中一个组成部分的全盘价值，因为从报酬总数可以确定联合国系统提供的财务条件是否足以吸引和保住属于一切国籍和具有所需能力的工作人员；并且作为它根据其规约第十条和第十二条所负就薪给表提出建议的责任的一部分，它应就比照薪给毛额所应定出的应计养恤金薪给的数额提出建议。

25. 大会于其第三十一届会议上通过的关于联合国养恤金制度的决议（第31/196号决议）内曾请联合国工作人员养恤金联合委员会在继续研究养恤金调整问题时考虑到“行政和预算问题 咨询委员会报告第22段提到的国际公务员制度委员会一切有关调查结果”（A/31/409）。咨询委员会报告的这一段提到了国际公务员制度委员会对养恤金作为工作人员报酬的一个组成部分的价值所作的研究，也提到了委员会就一般事务人员职类的应计养恤金薪给提出的意见（在委员会第二次年度报告的第238和第343两段内分别载列）。

26. 委员会对这两点采取的行动，在本报告的第三章D节和第四章C节内有所叙述。它的研究结果将提交工作人员养恤金联合委员会——事实上，关于养恤金的价值的研究是目前正同联合委员会合作进行的。但是，如委员会于其第五届会议所注意到的，这些研究的主要目的是把联合国的养恤金同美国公务员制度的养恤金相比较，作为两种制度之间的报酬总数的进一步比较。现在去推测它的研究结果可能与养恤金调整问题有多少关系，那是为时过早。从联合国工作人员可领的养恤金是优于、等于或低于美国公务员可领者的结论本身，不足以看出同样的联合国养恤金数额是否适当地和公平地符合居住在美国以外国家的养恤金领取人的需要。但是这是可以想得到的：委员会因它所作研究的结果，可能认为重新检查应计养恤金薪给的数额和订定这种数额的方法，是适当的事；在这一点上也可考虑根据工作人员退休后最终领取的养恤金数额方面的预期的区别而对工作人员的应计养恤金薪给作出区别的可能性。

### 第三章

#### 专门人员以上职类的服务条件

##### A. 大会各项决定的执行情况

27. 上文第16段中已经提到，大会通过了联合国工作人员条例的修正案，以便实施大会按照公务员制度委员会的建议而核定对薪给制度的修改，并请秘书长对工作人员服务细则作相应的修改；参加共同制度的其他组织也采取了相同的行动。委员会秘书处已散发一项备忘录，建议对各项订正规定的执行上若干技术细节采取共同办法。

28. 因此，薪给制度中已实施了下列各项更改：

(a) 专门以上职类新的工作人员薪给税表（一般事务人员职类暂时仍旧采用以前的薪给税表）中；有受扶养配偶或受扶养子女的工作人员薪给净额与无此种受扶养人的工作人员薪给净额之间有差别；

(b) 取消以前的配偶津贴；

(c) 新的服务地点调整数数额中，取消从前有受扶养人工作人员与无受扶养人工作人员之间的百分率的差别，所有各级每一职等和每一职级都按薪给净额的一个统一百分率计算；

(d) 把服务地点调整数五级数额并入基薪，使应计养恤金薪给的数额（过去相当于薪给毛额再加百分之二十五）恢复到与薪给毛额相等；

(e) 改变各种离职费的定义，从前是按照“基薪”计算，现在改为按照“应计养恤金扣除工作人员薪给税后的数额”来计算；

- (f) 增加第二级受扶养人津贴的数额；
- (g) 改订回国补助金数额表；
- (h) 改订解雇偿金数额表；
- (i) 改订教育补助金项下偿还费用数额表和补助在教育机关以外地点缴付的膳宿费用的统一数额。

29. 按照大会第31/141 B号决议第一节第4段的授权，委员会公布了对薪津如按订正率计算低于按现行率计算数额的工作人员支付临时过渡津贴的条件，包括逐步减少和最终消除这种津贴的规定。 这些措施包括服务地点调整数合并后生效的新的每一级每一职等和职级准予支付的最初数额表和最高数额表；支付的这种数额大多数都是与职等较高、服务地点调整数较低而无受扶养人的工作人员有关，其数额每年从11美元至2,985美元（副秘书长一级）不等。 过渡津贴随着服务地点调整数的级别提高（不管原因如何）而逐步减少；这种津贴不因服务地点调整数级别的减低而增加，也不因工作人员晋级或职等内年工加薪使薪给水平提高而增加。 有一个受扶养子女但无受扶养配偶的工作人员，准予一年支领50美元的特别过渡津贴，但以一年为限，以补偿此种工作人员以前领取子女津贴450美元和已经并入基薪内相当于以前领取的配偶津贴的400美元两者之间的差额。 委员会决定应在一九七七年年底审查仍在实施中的一切过渡津贴的情况。

B. 联合国共同制度的薪津和比较国公务员制度的薪津  
之间差数的演变情况

30. 大会在第31/141 B号决议第一节第1段中，决定公务员制度委员会“作为一个常设机构，应不断审查用作比较的公务员制度——目前美国的公务员制度——同联合国制度薪津水平之间的关系，但需适当顾及包括这两种制度之间的差异

在内的一切有关因素”。大会也赞同委员会的结论，即联合国与美国薪津的比较，应继续按照已婚而无子女的职员薪津净额进行，并应以两个制度的总部（即纽约和华盛顿）现有薪津为准，并考虑到这两个城市的生活费差别（如联合国服务地点调整指数所显示）。为了不受一种制度或另一种制度在不同时间发生薪津变动而引起的暂时波动情况所影响，此种差数应以十月至九月这十二个月期间的平均数来表示。

31. 因此，委员会决定在每届会议审查这两种制度的薪津之间的关系的演变情况。这种关系可能因若干因素而更改：

- (a) 大会可能决定联合国薪津的绝对水平上的任何变动；
- (b) 纽约联合国的薪津水平因适用服务地点调整数制度而起变动；
- (c) 美国公务员制度的薪津水平有了变动；
- (d) 华盛顿和纽约的相对生活费有了变动。

32. 委员会注意到大会要求它“继续进行研究，以期得出一种可将用作比较的公务员制度与联合国薪给制度之间的‘报酬总数’加以比较的方法”并“对一切职等完成这种比较”。本报告第三章D节内载述委员会响应第一个要求而采取的行动。委员会也已开始研究美国公务员制度和联合国制度职级的对等以便按照大会的要求，向大会第三十三届会议提出报告，说明可否把现有的职级对等办法扩大到“一切职等”。在这两项研究没有结束前，这种比较不得不继续根据薪津净额和公务员制度委员会为一九七五——一九七六年采用的职级对等办法，即联合国P-3级=美国GS-12/GS-13级；P-4=GS-14；P-5=GS-15。

33. 委员会注意到，它为一九七五年十月至一九七六年九月这十二个月期间确定的关系是：美国（华盛顿）=100联合国（纽约）=112.7，后来这种关系由于下列因素而有更动：

(a) 美国公务员制度总薪给表上的薪给毛额，自一九七六年十月一日起已增加，在对比等级平均为百分之六点八九；<sup>8</sup>

(b) 纽约联合国薪津因适用服务地点调整数而发生变动（一九七七年一月纽约的服务地点调整数从第10级提高到第11级，合并后成为第4 4/5级；一九七七年四月一日提高到第5级；预期在一九七六年十月至一九七七年九月这十二个月期间不会再增加）；

(c) 纽约和华盛顿的生活费关系（以服务地点调整数指数表示）有了变动（这种关系在一九七五年十月至一九七六年九月这一段期间是108.6，但在目前这一段期间大约已降到107）。

34 因此，委员会在第六届会议注意到，这两个制度的薪津关系的演变情况如下表所列：

---

<sup>8</sup> 自一九七七年二月二十七日起，美国公务员制度里高级行政人员的薪给获准增加，附带也把公务员制度总薪级表上高级人员薪给的最高限额提高，从39,600美元增加到47,500美元。可是，这项措施对联合国和美国的比较范围内最高一级（GS-15/1）并无影响。

纽约的联合国官员平均薪给净额和华盛顿的美国官员平均薪给净额的比较

一九七六年十月至一九七七年九月

职 等	纽约联合国 <sup>a</sup>	美国华盛顿	比率(美国华盛顿 =100)
GS-12/1) 平均=P-3/1 GS-13/1)	21,967	18,031	121.8
GS-14/1 = P-4/1	26,253	22,426	117.1
GS-15/1 = P-5/1	31,675	25,675	123.4

三个对等职等的平均比率	120.8
估计纽约/华盛顿的生活费比率	106.6
按生活费调整后的平均比率	113.3

一九七五年十月至一九七六年九月

期间可比较的数字如下:

平均比率	122.4
生活费比率	108.6
按生活费调整后的平均比率	112.7

35. 华盛顿的美国官员平均薪给净额在这段期间的增加率比纽约联合国官员薪津的增加率稍高, 但是纽约和华盛顿之间生活费的差异逐渐缩小, 足以抵消这个增加数而有余, 所以总的说来, 与上一段期间相比, 差数增加极小。委员会打算在一九七八年对这两个城市里国际公务员的生活费作最新的比较, 届时可以取得关于生活费关系的进一步资料。目前正在就这两种制度职等的比较作进一步的研究, 因此, 明年还会有其他因素以供进一步审查差数问题。在此期间, 差数的变动甚微,

- a 包括服务地点调整数: 第10级3个月  
第4 4/5级3个月  
第5级6个月



委员会认为不需要立即采取任何行动。等到大会审议委员会的报告时，应该可以得到美国公务员制度总薪级表薪给调整的资料，因为通常来说这种调整将于一九七七年十月一日起生效，因此会影响到对下一个期间（一九七七年十月至一九七八年九月）差数的评价；委员会授权它的主席口头向大会说明这个情形：

36. 国际公务员联合会代表曾指出，在进行一九七六年的审查前，国际公务员联合会和各行政首长的代表双方都认为，联合国薪津比美国公务员制度薪津大约高百分之二十五，是适当的。国际公务员联合会认为，有强有力的证据证明现有的薪津数额太少，征聘不到合格的工作人员，也不能使合格的工作人员安守岗位；联合会的代表列举证据证明有时候必需提高一级，甚至提高一个职等，来吸引某些新人员，有些成员国还出钱弥补它们某些国民所领联合国薪给的不足，以吸引他们接受本组织的工作。此外，联合会代表还认为，联合检查组的研究报告所列数据显示 P-1 级职位简直没有人应聘，P-2 级职位应聘的人也有限，这就表明薪给过低。所以，国际公务员联合会促请公务员制度委员会考虑是不是没有理由提高专门人员的薪津水平；同时再研讨因实施合并的办法而造成的损失，包括几级服务地点调整数并入基薪后在价值上的损失，<sup>9</sup>和随后因调整服务地点调整数加权平均数的水平而造成的损失。

37. 委员会不相信所列举的证据绝对证明现有的薪津水平一般来说是不够的，既征聘不到工作人员，也不能使工作人员安守岗位。相反地，许多政府都认为，联合国薪津水平太高。委员会将按照大会的要求，经常审查这种情况，并在将来认为由大会必须对这种情况采取行动时，提出建议。建议进一步把服务地点调整数的级数并入基薪以前，委员会将再度研讨实施合并的程序问题，并由服务地点调整数问题咨询委员会首先研究。

---

<sup>9</sup> 参看《大会正式记录，第三十一届会议，补编第30号》(A/31/30)，第231至233段。

### C. 服务地点调整数制度的适用和这个制度可能更改之点的研究

38 委员会按照它的规约第十一条(C)的规定，继续订新各服务地点的级别，以便计算服务地点调整数。附件一列出一九七五年四月一日至一九七七年八月一日期间总部服务地点的服务地点调整数级别的变动情况和各主要服务地点的服务地点调整数加权平均数的变动情况。自一九七七年起，计算服务地点调整数加权平均数所应包括的服务地点的尺度放宽，在任何一个地点，如果一个组织的专门以上职类的工作人员人数在35人以上或者在这个地点所有各组织专门以上职类的工作人员总数在60人以上，就把这个地点包括进去。一九七七年一月一日，服务地点调整数的五级并入基薪后，服务地点调整数加权平均数是126.0。一九七七年八月一日增加到130.6，增加了百分之三点六。

### 可以纠正联合国与比较国之间薪津差额的方法

39. 上面已经提到，委员会决定把大会要求（第31/141B号决议，第二节，第1段）委员会“顾到在其报告第229段内表示的意见，就建立一种修订的服务地点调整数制度的可行性”向大会提出报告一事列为优先办理事项，并请服务地点调整数问题咨询委员会在一九七七年的会议上研究这个问题的技术方面。在作出这个要求时，大会根据公务员制度委员会自己的意见，考虑到有可能修订联合国制度薪津与美国公务员制度薪津之间的关系，因为纽约的联合国薪津应用服务地点调整数制度，可能随生活费的增加而增加，但美国总统根据美国私人部门同等工作的薪给变动而决定美国公务员每年薪津增加数额，这个数额可能补偿生活费的增加数额，但也同样可能超过或低于生活费的增加数额。

40. 公务员制度委员会第六届会议审议了服务地点调整数问题咨询委员会的报

告。在这个报告里，咨询委员会说，因为一九七六年公务员制度委员会大多数成员都认为不宜明确规定一个精确的最适当的差数，所以可能建议服务地点调整数制度的任何修订办法，其目的不一定要保持一个硬性差数。咨询委员会进一步说，好多年来，除了通货膨胀很大的一九七三至一九七五各年以外，美国公务员薪给每年增加数额，都是等于或超过生活费的增加数。因此，应用服务地点调整数制度而使差数大增的危险似乎很小。在这种情况下，如果可以找到另一种比较简单的解决办法，似乎就不必把服务地点调整数制度大加修订。

41. 咨询委员会曾经研究是否可能采用一种制度，把纽约的服务地点调整数指数暂时“冻结”起来，（同时也把其他服务地点的调整数指数也冻结起来，）同时也把其他服务地点的调整数指数也冻结起来，但如当地生活费上升率超过纽约生活费上升率，则视为例外情形；等到美国公务员薪给每年增加数宣布以后，才把调整数指数“解冻”。这种办法虽然在纽约行得通，但是对纽约以外的所有其他服务地点来说，在行政上会引起严重的困难；咨询委员会看不出有什么理由使纽约的工作人员与其他地点的工作人员待遇不同。

42. 所以咨询委员会考虑到一种替代办法，认为这种办法可以充分保证差数绝不会大量增加。所有服务地点可在全年中以通常方式应用服务地点调整数制度，但是到了年底，如果事实证明有此需要，就应该把一切指数向下调整，以免差数过分增加。在这种制度下，服务地点调整数的款额无需减少，但是每一服务地点必须首先补满所减的指数点数，然后才能开始累积点数，以便进一步增加服务地点调整数。

43. 委员会在第六届会议审议服务地点调整数问题咨询委员会的报告时，各行政首长的代表和国际公务员联会的代表都认识到有必要经常审查这种差数，但着重指出应当注意的是差数过分减少和过分增加。委员会承认差数可能减少（例如，如果美国公务员薪给所增加的数额大于生活费所增加的数额），但指出在这种情况下，

如果认为合理，只能采用修改基薪表的方式来纠正，这完全是属于大会的职权范围。在另一方面说，差数如果过分增加，却可以通过服务地点调整数制度来纠正。

44. 最后，委员会指出大会在第31/141 B号决议，第一节，第1段中请委员会不断审查用作比较的公务员制度——即美国公务员制度——同联合国制度薪津水平之间的关系，并由委员会采取认为必要的紧急纠正行动，或建议大会采取行动。所以委员会认为它具有必要的权力与方法来处理任何可能出现的偏差。

## 服务地点调整数级别的改变以“百分之五”而不以变动“五点”为基础

45. 委员会继续研究怎样可以对薪给制度作进一步改革，请服务地点调整数问题咨询委员会在一九七七年提出一个详尽报告，说明服务地点调整数的改变如以指数与原先一级相比的变动达到百分之五为基础，而不以目前所采用的与基数100相比的变动达到“五点”为基础，会有什么影响。联合国薪给制度特别审查委员会曾经建议过这种更改办法，大会已把审查委员会的报告<sup>10</sup>送交委员会参考。委员会本身在它的第二次年度报告<sup>11</sup>中说明了下述意见：“这项提议提供了具体的优点，特别是减少高指数水平上级数变动的频率”。

46. 公务员制度委员会在第六届会议审议了服务地点调整数问题咨询委员会的报告。这个报告中，咨询委员会表示，现行的“五点原则”的主要优点是工作人员和行政人员许多年来对这个原则都很熟悉，并且由于它的性质关系，容易了解和应用。服务地点调整数各级之间的差数都是“五个指数点”的倍数（100, 105, 110等），对某一职等和职级来说，每一级的美元数额也都相同（相当于以基准指数100为准的固定基薪百分数）。这个制度也便于应用服务地点调整数零碎级数办法（五分之几），以反映汇率的变动。就这一点来说，服务地点调整数指数都是按一个“指数点”的倍数来计算，每一点表示一级的五分之一；每加五分之一或减五分之一，对某一职等和职级来说，都有一个固定的美元数值。因此，这个制度的优点是划一和可以反复计算。

47. 在另一方面说，对于“五点”办法的主要批评是，服务地点级数越高，改变级别时，所需生活费变动的百分数就越小。在服务地点调整数级数较低的地点来说，生活费的变动必须达到百分之五或将近百分之五，才可以改变服地点调整数的级别；在级数较高的地点来说，改变级别时所需变动的百分数便小得很多。

<sup>10</sup> 《大会正式记录，第二十七届会议，补编第28号》（A/8728），第17段(b)。

<sup>11</sup> 同上，《第三十一届会议，补编第30号》（A/31/30），第244段。

比方说从第15级(指数是175)到第16级(指数是180)“五个指数点”的变动,只相当于生活费百分之二点八六的变动。级数越高,级别就改变得越快。现行制度造成有些服务地点的调整数级数很高,虽然在大多数情况下,这是由于币值的改变,但是已经使这个制度在运用上发生偏差,而迫使把服务地点调整数的若干级并入基薪。级别的常常改变又进一步引起了批评,觉得服务地点调整数制度,在补偿生活费增加方面来说,过于灵敏。如果施行另一种制度(比方采用“百分之五”原则),规定服务地点调整数,不论级数高低,都需要划一的生活费变动,才能改变级别,那么就可以避免现行办法所引起的螺旋形上升现象。

48. 服务地点调整数问题咨询委员会的结论是,从统计观点看,两种办法都同样行得通,都可以保持服务地点调整数原则,使各个服务地点的购买力相等,虽然服务地点调整数级别改变的周期和次数可能不同。如果采用“百分之五”原则,同时,与原先一级相比的“百分之五”差数仍旧以一个指数同一个基数对比的方式来表示,例如按目前的基数:纽约一九七三年十一月=100,那么就会兼具以完整的“指数点”为基础的制度(例如目前施行的制度)的便利。一个完整的“指数点”的数值(相当于目前一级数值的五分之一),将与现行制度下的数值相同。

49. 为了避免各级的“指数点”有零数,各级的指数应该四舍五入成为整数(例如,第2级和第3级的指数,如附件二·A中所示,分别为110和116而不是110.25和115.76)。就第2级以上各级来说,升高一级的等待时间要比现行制度下的等待时间来得长;但是一般来说,以后各级的数值也比较大。事实上,这个数值就是一个“指数点”的服务地点调整数乘任何两级之间相差“指数点”的数目后所得到的数额;某一级应领的服务地点调整数的总额,是一个“指数点”的数值乘这一级超过100的“指数点”数目。在实用上,可以编制表格,列明每一级的每一职等和职级的服务地点调整数总额,或者更简单地列明每一职等和职级的一个“指数点”的单位数值,以便直接用来计算服务地点调整数的一切数额(包括零数级别的数额在内,以反映汇率的变动)。总之,在两种方法下,按整整一级的指

数计算出来的服务地点调整数的总数完全相同；以目前 P-4/VI 有受抚养人的服务地点调整数率为例：

“五点”制度：第11级的指数  $155 = \$ 1,065$ （一级的数值） $\times 11 = \$ 11,715$ 。

“百分之五”制度：第9级的指数  $155 = \frac{\$1,065}{5}$ （一个指数点的数值） $\times 55$   
 $= \$ 11,715$ 。

50. 国际公务员联合会曾向服务地点调整数问题咨询委员会说明（后来也向公务员制度委员会重申）它反对改用“百分之五”的方法，而抛弃二十年来一直采用并经各行政当局和工作人员认为合理的方法。它认为采用新制度后，必须等待更长一段期间，才有资格升高一级，而且对不同服务地点的工作人员硬性采取不同的待遇，对于服务地点调整数高的地区的工作人员不利。现在某些服务地点的人对服务地点调整数制度的信心正发生动摇，这种改变只会使情况更加恶化，特别是如果有人认为这种改变纯粹是因为服务地点调整数级别“很高”，受到不内行和不具体的批评。正如服务地点调整数问题咨询委员会所指出，服务地点调整数级别很高，大部分都是由于货币汇率所致。

51. 行政协调会已承认改用“百分之五”的方法是行得通的，但是认为服务地点调整数制度的任何基本改变，都需要经过审慎考虑。所以它总结认为最好保持现行的方法。

52. 服务地点调整数问题咨询委员会的结论是，把现行的“五点”方法改为“百分之五”的方法，技术上行得通，行政上也不发生很大的困难。两种方法都能达到使不同服务地点的购买力相等的目标。从技术观点来看，这两种方法的主要差别，一方面是两级之间的分割点；另一方面是每一级的美元数额可能因改变方法而引起的任何困难都不是技术性的。

53. 委员会注意到服务地点调整数问题咨询委员会关于改用方法在技术上是否可行的报告并再次听取了行政首长和国际公务员联合会代表的意见后，又按照这两种方法的优点和缺点去审议是否宜于改变方法。它注意到，采用“百分之五”方法所付的服务地点调整数平均数额，预期经过若干年后会比现行的“五点”方法所付的数额少一点点。根据“百分之五”变动来改变级别，等待的时间较长，虽然可以用提高每一级服务地点调整数数额的方法来弥补，但因级别改变的次数减少，平均支付款额就减低，尤其是在调整数指数很高的地点。假定预测这两种方法在某一服务地点实施了若干年，假定生活费增长率是固定的，但汇率没有变动，那么，一个 P-4/VI 级有受扶养人的工作人员八年内的薪津总额（薪给加服务地点调整数），如果采用“百分之五”方法，合计起来，要比采用“五点”方法少百分之零点七。不过，实际结果当然要看所有各个不同服务地点的生活费和货币汇率——以及服务地点调整数指数——的演变情况而定。

54. 可是，赞成改用“百分之五”方法的主要理由，不是这种方法可以得到稍微的节约，而是可以发生一种效果，确保所有各级服务地点调整数都必须有同等数额的生活费变动，才能改变级别（货币汇率的改变所引起的指数变动，和过去一样，仍旧以零数级别方式立即反映出来）。这样就可以避免在现行方法下所发生的螺旋式上升现象，因为在现行方法下，随着指数的上升，造成级别更改的生活费变动数额就越来越少，更改的次数也就越来越多。有些服务地点的调整数达到很高的级数，受到了批评，不论这种批评是对还是不对。这种情况会因更改方法而减少，而工作人员所得的补偿并没有任何大的改变，也不会损害到关于保证各不同服务地点购买力平等的基本目标。级别更改的次数减少也有助于控制委员会的报告前面一节提到的联合国薪津与比较国薪津之间差数的演变。不错，要改变服务地点调整数来补偿生活费的增加，所需等待期间会比在现行方法下来得长，而且费用很高的地区感受到的这种影响最大，但是委员会相信服务地点调整数制度，就补偿生活费的增加来说，比起大多数国家的公务员现行的制度，至少反应是同样灵敏的，过去如此，将来也是如此。



55. 注意到服务地点调整数问题咨询委员会提出的意见并且考虑了两个制度的优点与缺点以及各行政首长代表和工作人员代表的评论，委员会得到的结论是应当采用“百分之五”的服务地点调整数制度。因为现行方法是大会根据一九五六年薪给制度审查委员会的建议确定服务地点调整数制度时所核定的各项提案的一部分，所以公务员制度委员会认为此种更改需要由大会作出原则性决定，因此决定按照它的规约第十条的规定提出上述的建议。此外，要实际更改方法，还需要修改大会在第31/141号决议中核定作为联合国工作人员条例附件（并经其他参加组织的立法机构同样核定）的现行服务地点调整数数额表。委员会建议把现行数额表改为本报告附件二·B所载的表，表中开列每一职等职级一个“指数点”的服务地点调整数数额（各个数额与现行的数额完全相同）；例如，由五个“指数点”组成的一个新的一级，其服务地点调整数的数额就是这些数额的五倍，六个“指数点”的一级是六倍，其余类推。

56. 最后，委员会决定建议，为了充分时间实施更改，新方法应当从一九七八年七月一日起生效。

## 建 议

### 57. 委员会建议大会：

- (a) 决定修改服务地点调整数制度，规定服务地点调整数级别的更改以指数变动“百分之五”而不以指数变动“五点”为根据，从一九七八年七月一日起生效；
- (b) 修正《联合国工作人员条例》，以本报告附件二·B所载的数额表替代《条例》附件一第9段所载的服务地点调整数数额表，从同日起生效；
- (c) 授权公务员制度委员会根据它的规约第十一条，采取一切必要的措施，来实施这项更改。

#### D. “报酬总额”的评价方法和养恤金的比较

58. 委员会在第二次年度报告中表示它打算进行下述两项研究<sup>12</sup>：

- (a) 评价“报酬总额”（即雇主给雇员的一切金钱上的惠益）的方法，主要是用于联合国薪津和比较国公务员薪津更广泛的比较，但是也可能应用于各个不同服务地点一般事务人员薪津与其他雇主提供的一般最佳条件比较；
- (b) 联合国养恤金数额与美国公务员养恤金数额的比较。

59. 委员会在第五届会议认识到，这两个研究最好合并起来进行，因为养恤金是“报酬总额”中第二个最大的要素，仅次于薪津净额（薪津净额方面已经作了比较）。委员会委托了一个在全部惠益的比较上具有广泛经验，特别是对美国公务员制度与其他国际组织作过这种比较的顾问公司，协助它进行这项研究。在联合国工作人员养恤金联合委员会的参加和合作下，立即开始进行养恤金方面的比较。

60. 委员会在第六届会议，根据顾问的建议，进一步审议了用来评价其他要素的方法，特别是应该包括在内和不应该包括在内的要素，离国服务因素的处理和精算上所用的假定。委员会认识到，就目前所了解的报酬总额的概念和报酬总额的评价方法来说，目前的研究不得限于一些比较容易鉴定的要素。所以，目前的研究只能认为是一种实验性的可能方法。委员会决不是说一定要采用这种方法，更不是说一定采纳这种方法可能得出的任何结论。等它在第七届会议审查了研究结果和听取了各组织和工作人员的有关意见后，再决定是否应当继续采用这种方法，并于可能时决定如何进一步扩大研究范围，把其他报酬的要素包括在内，并更充分地反映联合国薪津里离国服务的要素和住在美国以外其他地方的现任和前任工作人员的情况。委员会预期将按照要求，就这项综合研究向大会第三十三届会议提出报告。

---

<sup>12</sup> 《同上》，第 51 和 238 段。

## E. 子女津贴

61. 委员会在第六届会议审议了国际公务员联会所作的建议，即由委员会向大会第三十二届会议建议采取措施。恢复专门人员以上职类的子女津贴的数值。国际公务员联合会提出证据，证明若干年来许多服务地点的子女津贴（这是一笔以美元计的固定数额，上一次确定的数额从一九七五年一月一日起是450美元），无论从实际数值来说，还是从所占薪给净额的百分数来说，都已下降很多（例如在一九五七——一九七五年这段期间，实际数值下降的情况是日内瓦百分之五十八点五，维也纳百分之五十八点四，纽约是百分之二十八点八）；有些服务地点子女津贴以当地货币计算的面值，现在比一九五七年还低。各服务地点所受的损失不等，因此已经不能保证薪津的平等。国际公务员联合会要求提高津贴的基本水平，津贴的水平按底薪的一个百分数来计算，并采用某种办法（例如一九七一——一九七二年特别委员会行政协调会和公务员制度咨委会先前建议的办法），来照顾到生活费和汇率的变动。

62. 行政首长的代表认识到国际公务员联会的提议是有道理的，但是怀疑在一九七七年采取行动是否相宜。他们认为有必要进一步研究专门人员职类子女津贴的基本概念，并审议提议的措施所涉行政和经费问题。

63. 委员会承认，目前情况使不同服务地点的工作人员的待遇产生了不平等现象。不过它认为，在没有更改现行的津贴数额或采用任何办法按生活费或币值的变动来调整津贴数额以前，首先应当进一步研究这种津贴的基本理由和可以用来计算津贴数额的其他方法。因此，委员会把这个问题列在它的一九七八年工作方案内。

## 第四章

### 一般事务职类人员的服务条件

#### A. 审议广泛原则及其应用的方法

64. 委员会回顾它的第二次年度报告中所说,<sup>13</sup> 它在一般事务职类人员服务条件方面所负的责任分为三个层次:

(a) 据以决定工作人员某些服务条件的广泛原则, 委员会依照其规约第 10 条 (a), 被要求就那些条件 (以及大会决定适用于一般事务职类的津贴和福利) 提出建议;

(b) 委员会依据第 11 条 (a) 项授权为一般事务人员订立的、据以确定服务条件以及其他津贴和福利的原则的应用方法;

(c) 适用于特定工作地点 (目前只有总部工作地点) 的薪给表, 这是委员会依照第 12 条 (1) 的规定被要求提出建议的 (除非依照第 12 条 (2) 的规定要求它自行制订)。

65. 上面第 22 段已经解释过, 由于大会要求委员会在大会第三十二届会议前对日内瓦的情况进行调查并提出关于薪给表的建议, 所以它不得不在完成对一般原则和方法的审议以前, 优先进行这件特定任务。不过, 它在第五届会议上已能对一般问题作出初步的研究。

#### 一般事务职类的组成和特征

66. 它首先审查一般事务职类的组成和特征, 注意到各工作地点的情况有很大的差别, 原因是现行的一项原则, 即该职类人员的服务条件应该结合当地情况,

<sup>13</sup> 同上, 第 333 至 335 段。

并且考虑到各机构在一般事务人员的事务方面所享有的自治程度来决定，这种自治程度与专门职类相比要大的多。委员会与行政协调会抱同样的希望，即最终将能取得较大程度的一致性，以期接近专门职类的目前情况。它又在它与职务分类有关的工作方面注意到一项值得进一步研究的地方，即与专门职类有关的一般事务职类范围的定义，特别是下面的可能性，即现在列入一般事务职类的若干员额，根据其职务性质应属于专门职类才较为适当，反过来，现在属于专门职类的一些员额，其征聘情形是地方性多于国际性的，所以可以把它们列入一个扩大的一般事务职类之中。

67. 委员会也注意到在不同的工作地点，一般事务职类的职等数目互不相同。它认识到这种不同情形反映了不同的组织需要及当地劳力市场的不同惯例，因此得出结论，认为不应将所有工作地点薪给表内职等数目的标准化当作一个绝对的需要。目标应该是保证同工同酬，而不必去管职等数目是否相同。不过，在同一工作地点之内（例如日内瓦），就必须要有个同样的职等结构和叙级标准。为了调查日内瓦的通常最高待遇，曾为该地一般事务职类中不同层次的许多职业订立了共同的职务说明，这些说明显露了不同组织在同类职务划分等级上所存在的差别现象；既然这些职务的适当薪给水平已经比照外界的薪给率加以决定，委员会希望设在日内瓦的各组织会采取步骤，使它们本身对这些职务的叙级情形能与那些参考外面薪给而被认为恰当的等级保持一致，从而在叙级和薪酬方面取得所希望的统一。

68. 委员会也注意到，每一职等所规定的级数在不同的工作地点以及不同的职等之间都存在着差异。它回顾到，每个职等所划分的级数并不反映不同的责任水平，而只是用来提供工作人员正常的加薪，以反映其年资的增加，而与他们通过升入较高职等所可能获得的加薪无关。正常情形下，只要证明工作人员的成绩与表现令人满意，就可每年晋升一级。因而每个职等的级数大部分是依照不同组织、不同职业、不同水平的升级政策和机会而决定的，其目的是保证每一名工作人员，在他或她于升级以前预计正常停留在一个已知职等的年数内每年会得到一次加薪。因此，每一个职等的级数不应该为了统一起见而加以人为的标准化。不过，在相

连的职等之间应该保持适当的重叠。

69. 委员会进一步注意到，长期任用的工作人员与定期任用的工作人员所占的比例也有着不同（虽然后者不一定是那些只服务短期间的工作人员，因为他们里面有些人连续以定期任用的身分服务了许多年）。所以有这些差别，一方面是因为当地的作法（在蒙特利尔和巴黎等一些工作地点，职位的稳固是雇用等于一般事务职类人员的原则），另一方面是因为有些组织采取限制长期任用以保持较大伸缩性的政策（这些政策又反映各立法机关所作的指示）。国际公务员联合会代表指出，这些指示对专门职类的影响比对一般事务职类的影响大，因此他看不出有什么理由要把一般事务人员以定期雇用的身分留用许多年。

70. 委员会注意到《联合国宪章》第一〇一条中（以及其他组织章程的相应规定中），一方面提到效率、才干及忠诚的最高标准，另一方面又提到征聘工作人员时，于可能范围内，应充分注意地域上的普及。大会在决定一般事务人员应尽可能在当地征聘时，事实上就已把一般事务职类置于第二项要求的范围之外（或最少表示，对他们应该适用不同的办法，由于雇用当地工作人员的工作地点很多，这就保证录用许多不同国籍的工作人员）。至于效率、才干及忠诚的最高标准的条件，却从来没有表示认为这不应该适用于全体工作人员；实际情形是，各组织通过通常最高待遇的原则和通过它们的征聘办法，都是设法录用具有最高的一般事务职类资格的工作人员，同时又避免录用在所将执行的职务方面或在他们可以取得的升级机会方面表现资格过高的人士。关于这一点，把工作人员分成两个职类，以及对一般事务职类人员升入专门职类所加的限制，都成为职业上的一个障碍，这种障碍是不会在外面一般就业情况中找到的，在有些情形下，它影响到一般事务职类的职等数目及该职类最高一级的薪给水平。委员会已经注意到一般事务职类人员升入专门职类的问题需要进一步加以研究；<sup>14</sup> 当进行这个研究时，必须考虑到这些升迁对征聘专门职类的工作人员及他们的职业前途所可能产生的一切后果。

---

<sup>14</sup> 同上，第106段。

71. 最后，在答复关于各组织在现行制度及薪给水平下征聘一般事务人员是否会有困难的问题时，各组织的代表答复说，在某些地方和某些时候，由于当地市场情况，在某些职业方面会遇到一些困难，但是一般来说，征聘合格的一般事务人员是没有太大问题的。

### 订立一般事务职类人员服务条件的

#### 一般原则和方法

72. 委员会按照下面的计划审议了订立一般事务职类人员服务条件的一般原则和方法：

(a) 基本原则，即一般事务人员的薪酬是否应该继续比照当地条件来订立，还是应该按照其他的标准来订立；

(b) 如果继续用当地条件为基础，那么应该采用哪一种当地条件（通常最高待遇，或其他条件）；

(c) 决定当地条件的方法；

(d) 把获得的关于当地条件的数据转换为内部的薪给表；

(e) 一般事务职类的其他福利和津贴。

73. 行政协调委员会（行政协调会）在提交委员会的意见中重申，各组织所提供的薪给率必需不低于当地其他雇主所给的薪水，以便能够吸引并保留具有所需才能的工作人员。行政协调会反对采取类似专门职类适用的诺贝尔梅耶原则的全球性作法，因为，把它作为一个适用于所有工作地点的一般原则，将会在大多数工作地点造成薪水过高现象。它认为，不低于当地其他雇主所提供的薪给的确切意义最好是用“通常最高待遇”的公式来表达，但它提议在解释这个公式时最好是使用实际的和数量性的措词，而不要只从字面上解释。

74. 国际公务员联合会代表提交国际公务员联合会理事会在一次非常会议上全体

一致通过的意见时强调，这些意见只与总部工作地点有关；国际公务员联合会将在适当时候提出它对外地工作地点的意见。国际公务员联合会认为，虽然可以订立若干一般应用的原则，但每个工作地点应用这些原则的详细方法应该在当地工作人员代表的完全参与下由当地决定。因此关于这些原则在日内瓦的详细应用情形，它认为委员会应该在作出任何结论以前与日内瓦的工作人员代表举行充分的协商。

#### (a) 基本原则

75. 委员会注意到，自一九四六年起大会就采用了下面的原则，即一般事务人员的薪给应该参考当地的条件来订立，首先在纽约，然后在其他每一个工作地点实行。它考虑过采用一个类似专门人员职类所用的诺贝尔梅耶原则的国际薪给表，或采用区域薪给表的可能性，但它观察到，不论用那种薪给表，适合薪给水平最高的国家的薪给表对其他国家就会太高。为了把各国水平的不同考虑进去以纠正单一薪给表的缺陷，就必须建立一个类似专门人员薪给所用的服务地点调整指数的一个调整制度，但又并不相同，因为那种调整制度太过复杂而难以采用的。因此委员会得出结论，除了参考每个工作地点的当地条件来决定一般事务人员职类的薪给以外，没有其他可行办法。

#### (b) 应该采用哪一种当地条件

76. 委员会注意到与“通常最高”的当地待遇比较的原则是一九四九年（弗莱明）专家委员会所提出的，嗣后得到了所有审查机关的基本肯定（虽然没有肯定其详确的公式）。使用这项原则的理由是，各组织为了得到具有所需标准的工作人员，它就应该能够与雇用同等资格工作人员的其他雇主竞争，即那些提供当地通常最高待遇的雇主。公务员制度咨委会在一九六五年肯定这个原则时，曾解释它



的含意，认为“通常最高薪给率应该被了解为最好的雇主们所用的薪给率，但不必是绝对最高的”。委员会也注意到原先的公式“通常最高薪给率”已经被“通常最高待遇”所代替，这意味着薪酬的比较不应只限于薪给率，也应更广泛地包括到其他的雇用条件，例如：职业的稳固、升迁的机会、退休和健康保险办法，及附加福利。在比较时考虑这些因素到什么程度将在讨论的较后阶段再作比较仔细的审议（参看第155和156段）。

77. 委员会询问“通常最高待遇”原则是否仍然有效，以及如果各组织提供的条件不一定能与最好的雇主的条件相比时，是否它们就不能得到所需要的工作人员。特别是它考虑每一个国家内的当地公共事务部门所提供的条件是不是就算充分，换句话说，采用一种好象是按国家来应用诺贝尔梅耶原则的作法。委员会得到了若干总部国家内一般事务人员薪给与当地公共事务人员薪给之间的现有关系的资料，并且注意到，（在考虑到每一部门内的相等等级尚未确定而留有余地以后）在例如纽约、日内瓦、巴黎等地方，其差别的大小是很有出入的。如果对其他的非总部国家进行比较，则这些变化有可能甚至更显著。委员会得出结论，各国公共事务人员薪给与其他雇主（不论是最好雇主或平均雇主）的薪给之间没有统一的关系。各组织及工作人员的代表指出，各组织在许多国家内的需要都与当地公共事务上的需要大为不同；在一个混合的国际环境中工作对工作人员增加了格外的要求，远超过仅仅语言的要求。因而，如果各组织提供的薪给等于当地公共事务薪给，则无从保证它们能与其他雇主竞争更好资格的工作人员。各组织的代表提出他们的意见说，在许多工作地点，事情不是这样，如果它们不能提供比当地公共事务薪给率更好的薪给，则各组织将不能提供所预期的服务。委员会得出结论，虽然与当地公共事务薪给比较的原则对一些工作地点来说可能是令人满意的，但不一定在其他工作地点也令人满意。以当地公共事务薪给为基础，再依照当地公共事务薪给率与当地其他雇主提供的薪给率之间的关系而加上一个尾数的作法（尾数的比例随地点而不同）；还是避免不掉与通常最高待遇比较的坏处，而且可能引起

其他的反对理由。因此，委员会得出结论，如果只与当地公共事务薪给率比较而作为适用于所有工作地点的一个普遍原则，那是行不通的。

78. 在看到各个工作地点所取得的经验而对这个原则作可能的进一步审查以前，委员会看不出除了与通常最高待遇比较的办法外，另外还有什么办法。在这期间，该原则继续有效，直到它被大会修订为止，因此，这个原则也将被应用于一九七七年在日内瓦从事的调查上面。

79. 真正的问题是应该怎么样解释和应用这个原则。因此，委员会面前的任务是设计一个明确的方法，并且在方法制订以后，保证它会受到遵守和得到统一的应用（不会象一九六五年的“指导原则”那样）。因此，必须仔细地确定能够搞清“通常最高待遇”的方法。只有用这种实际的作法，委员会才能最好地为这一个被批评是含混不清或甚至自相矛盾的公式确定其确实意义，特别是“最高”和“通常”两词所应有的相对比重。无论如何，有一件事是清楚的，所将调查的雇主数目应该大到足够保证所找到的薪给率不仅以绝对最高的为限，并且也能够说是通常性的。

### (c) 确定当地条件的方法

80. 委员会注意到，一九六五年的“指导原则”提供了三种不同的方法：

(a) 对于那些可取得外面公开可靠的薪给资料的大城市（例如纽约），可以使用这些资料，同时对一小部分名声好的雇主对主要工作所付的工钱进行抽查，作为辅助；

(b) 对于没有公开资料的其他城市（如日内瓦、巴黎、罗马），就应该用统计抽样技术对整个劳动力市场进行调查，或对相当多的有最好雇主声誉的外面公司进行调查；

(c) 对于没有多少联合国工作人员的城市（例如外地服务地点），只要进行少量的调查或使用其他雇主进行调查所得的结果。

81. 各组织的代表都说，他们认为，这三种方法的任何一种都可在适当的情况下采用。方法(a)对纽约来说已证明很满意，方法(c)对伦敦和外地服务地点来说，也证明很满意。至于方法(b)，各组织认为，用统计抽样技术来对整个市场进行调查这个方法太过复杂，他们宁可采用预先选定一组所认为是最好雇主的方法。

82. 国际公务员联会的代表也觉得，在原则上，这三种方法都是可以接受的。他们认为，在某一特殊情况下究竟采用何种方法，应在当地工作人员代表充分参加下作出决定。

83. 委员会的结论是，虽然它所定的方法应充分准确，以保证能够获取最好资料，但是也应有一些灵活性，以适应当地情况。至于所讨论的要点，三种方法的任何一种在适当的情况下都是可以接受的。它注意到，委员会将根据规约和议事规则的规定同工作人员代表协商。

84. 委员会注意到，今后在某一特殊情况下不管采用哪一种最能适合当地情况的方法，决定采用和怎样应用这个方法的责任均应由委员会承担，委员会还应负责分析结果，从这些分析中引出结论，和建议每一服务地点的薪给表——根据规约第

十二条，这是它的责任（目前，它只建议总部服务地点的薪给表）。每逢要进行一项调查，去收集资料时，委员会必须负责进行这项调查。因此，各组织对这些调查所负的责任和工作人员代表在调查中所起的作用都有根本的改变。

85. 委员会也注意到，当资料没有公布时，唯一的办法就是从雇主那儿寻求这些资料，但是不能强逼他们合作，因为对他们来说，这是很花时间和得不偿失的工作。所以此事有这样的危险，即如果所有的或一些雇主不愿合作，那么调查工作就会受阻，或者所得结果有一部分是无效的。当地雇主是否愿意合作，尤其是进行调查的次数多少，是一个关键的因素。其他机构进行类似调查的次数也是一些雇主拒绝合作的理由之一，所以应该探讨参加这类调查的可能性。在某些情况下，国家当局或地方当局的支助是有一些帮助。应鼓励各组织的行政当局同当地职业性雇主团体或职员协会建立不断发展的关系，因为这种关系将有助于他们在进行调查时了解当地情况和从事接触。

86. 委员会考虑了三种收集资料的可行途径：由委员会自己的秘书处进行；由代表委员会工作的一组顾问进行；或由设在服务地点，并按照规约第二十七条的规定代表委员会工作的组织进行。各组织的代表通知委员会说，他们对这三种途径的选择因服务地点不同而异。在日内瓦，他们比较喜欢由委员会直接进行调查，不赞成一直使用外面的顾问；在其他只有一个或两个组织的服务地点，他们认为应将收集资料的任务交给这些组织。不管怎样，只要委员会有求于他们，他们就随时提供这类援助。国际公务员联会的代表觉得，这三个方法都是可以接受的，应视当地情况，在有关工作人员代表充分参加的情况下来进行选择。

87. 委员会的结论是，不管选用哪一种方法，这种方法必须符合统计上公认的有效原则，应能取得所期望的结果，即指出可以代表“通常最高待遇”的各种条件。虽然委员会在负责进行调查时，不为其他机构至今采用过的作法所束缚，但仍需避免在每一次调查中使用不同的方法。

88. 关于选择调查对象的方法，委员会注意到有两种方法至今一直沿用：

- (a) 在日内瓦以外的一切服务地点，预先选定一组被认为是最好的雇主；
- (b) 最近在日内瓦进行的三次调查，对在该地区满足某些标准（如最少雇员数目等等）的雇主适用了分层随机抽样法。

89. 虽然委员会一般不排除第二种方法，不过它注意到，在日内瓦采用这个方法所得出的结果，特别是一九七五年的调查结果，在统计上的有效性令人怀疑（看第145到第147段）。委员会订出了准则，以指导选择调查对象名单的工作，他们应该足以代表以待遇最好闻名而且各组织在征聘和保持工作人员方面都可能要同他们竞争的那些雇主。在这方面，它同意“雇用条件”应在最广泛的意义上来加以解释，不仅包括薪酬，而且还包括其他条件，例如：雇用的稳定性；有一套以职责和资历为根据的固定薪给政策；工作小时；养恤金和医药保险；雇主提供的其他利益等等。应根据当地来源（例如：政府当局、商会、雇主或雇员协会等）或从前的调查所提供的资料来拟订最初名单，同时也把委员会委员、行政当局或工作人员代表所提议的任何名字列入。委员会同行政当局和工作人员的代表协商之后，作出最后的选择。一般的原则是，只有雇用等于一般事务职类水平的办事人员至少五十人的那些企业才可以列入名单。以不影响保留所认为最好的雇主的原则为准，选完的雇主名单应合理地代表各不同活动部门，决不允许某一部门在名单中占支配地位。每一企业应在该地区至少设立了四年。在有大量可比较的联合国工作人员的总部服务地点，最后选定的雇主数目不得少过二十名；在较小的服务地点，则可以少一点，但他们必须充分反映当地雇用条件。从这一次调查到下一次调查，都应保证这个抽样调查名单有一定程度的稳定性。

90. 委员会也考虑这个问题，即当地公务部门应否经常列入待调查的雇主之列。一些委员认为，联合国作为一个政府间组织，不可将当地公务部门所支付的薪给置之不顾。行政协调会曾经建议，如果当地公务部门设有同各组织内类似的工作而且“薪给比其他雇主并不低很多”，那么就应把它们列入。委员会同意，如果当地公务部门是最好雇主之一，那就毫无疑问应把它们列入调查之列（而且有人回顾说，在许多调查中，包括在日内瓦进行的几次调查中，它们都被列入）。国际公务

员联合会的一些会员和代表认为，如果发现公务部门并不是最好雇主之一，则在最后分析中列入它们的薪给将会减损“通常最高待遇”的原则。有人指出，在某些服务地点，例如纽约，就很难确定应考虑哪一个当地公务部门（联邦的、国家的或城市的）。

91. 委员会的协商一致意见是，只要当地公务部门有令人满意的相应工作，则无论如何都应对它们的雇用条件进行调查。如果发现这些条件是在最好条件的范围以内，则自动地将它们列入对结果的分析中。如果发现这些条件比不上调查所得的好雇主的条件，则将它们列入无疑将改变通常最高待遇的原则；因此，只要该原则仍然有效，委员会就不能把它们列入，不过，当委员会重新审查这个基本原则时，它会重新审议这个问题的。

92. 委员会下一步考虑应对各组织内和外面企业内的何种工作进行比较。它注意到，选定的工作的数目因地点不同和时间不同而有很大的差异，而且这个数目有减少的普遍趋势。各组织把这个减少的现象归因于很难在外面找到同一般事务职类中较高职等的工作充分密切相应的工作。最近在日内瓦决定只对两项工作进行调查，就是因为希望不要反映据说一些瑞士雇主对做同样工作的男女在薪给上实施歧视的情况；因此，只有外面那些有男性雇员的工作才被列入，而那些例如打字员和秘书（一般事务人员大部分都属于这一类）等工作则被取消。

93. 委员会认识到，虽然经过适当的协商后必须在每一服务地点对工作进行最后选择，但是它认为应该规定几条普遍原则。选定的工作应能代表有关服务地点一般事务职类的工作；那些有一大批工作人员的职务，和可以代表该职类，而且在外面有好的比较的其他若干典型工作都应予列入。对于有较多工作人员的每一职务，应从各级（如初级、中级和高级）选定工作，初等工作对于提供较明确的比较尤有帮助。最理想是把这个职类中每一职等的工作都列入，但委员会认识到，特别是在最低和最高职等方面，可能找不到雇用人员数目够多，或者能够明确地加以说明，使得外面雇主可以找出相应职务的那些工作。如果推断法的需要可以保持

在最低程度，比较重要的是在每一职等最少调查两项工作，以便能对组织内同样等级的工作的外界薪酬进行比较。因此，需要调查的工作数目至少是职等（在这些职等上找相应的工作）数目的两倍。在劳力工人和保管工人都列入一般事务职类的情况下，劳力工人、手工艺者和技术人员的一些工作也都应列入，如果这几类工作的当地薪酬条件同办公室人员的薪酬条件差别很大，那么所获得的薪酬资料在决定整个职类的薪给时不应起支配作用；那时就应该用这些资料根据薪酬而不根据分类，来决定在那一级上把这些工作并入一般职类。

94. 供比较用的职务说明应相当准确，以便确定职务的种类，特别是在哪一级上执行这些职务。但也不应太过具体，以致在外面找不到相应的工作。职务说明应强调工作内容，并以分类标准为根据。语言要求应以该项工作所需要的语文技巧来确定（委员会注意到，这也一般反映在工作的叙级上）。如果服务地点的某一组织有一套健全的分类制度，该组织的分类标准或实际职务说明也许可以适用。在日内瓦，需要制定混合说明，以便尽可能反映不同组织间的折衷情况。不过这项工作将因联合国办事处至今还没有一套分类制度而变得复杂；因此，主要必须依靠那些有分类制度的组织的情况。如果发现类似工作的叙级有差异时，有关组织最后还得纠正其叙级办法，以便同委员会所使用的说明和对这项工作所定的薪酬相一致。

95. 委员会同意，应收集有关外面雇主付给所有有关工作人员的薪给和一切奖金或津贴的资料，例如“第十三个月”、假期或年终奖金、交通津贴等等。在委员会还不能根据“报酬总数”进行比较之前，所有或许有用的资料都应予以收集；委员会将在稍后阶段决定哪一些因素可用来进行直接比较，哪一些在一般非数学性质的比较中可予考虑以及哪一些可以置之不顾。工时如有很大差异，也应予以考虑；另一方面，事假权利代表着各组织的社会政策的一个方面，是两类工作人员所共有的。由于这项权利在对专门人员的薪酬同美国公务员的薪酬进行比较时没有受到考虑，因此在对一般事务人员职类进行直接比较时也不应加以使用，不过它也许是对总的雇用条件进行普遍比较的一个因素。一般地说，应以同考虑外面雇员

所取得的好处或便利一样的方式来考虑各组织工作人员可能取得的好处或便利。应向每一雇主收集他对每一种工作付给实际雇用的工作人员的报酬的资料，关于最高和最低工资表的资料，关于雇员的年龄、在该公司工作了多久、担任这项职务多久，以及性别（以便查明在不同性别雇员的薪酬方面有无任何歧视现象）等资料。

96. 由于拿来进行比较的内部薪酬是薪酬净额，因此调查所得的外面薪酬毛额应折算为净额、即减去个人所付的所得税（有家属的纳税人可能取得的津贴在决定内部扶养津贴时已加以考虑）。不过，不需缴税的现金和实物津贴应在求得薪酬净额后以净值计入。

(d) 把所得有关当地条件的资料变为内部薪给表

97. 委员会注意到，有各种解释从外面所得的薪给资料的方法已被使用，以便确定适当等级，借以进行比较，去确定内部薪给水平。这些方法包括：取六个（或八个，或其他数目）最好雇主的算术平均数；对每一项工作的最低和最高薪酬，取其75百分位数；对每一项工作的所有个人薪酬，取其75百分位数。在日内瓦，使用了从所谓的整个市场调查而得的薪酬的92百分位数（上三分之一的3个四分位数的最高部分），这就等于对假定是最好的雇主进行调查而得的75百分位数。每一方法都有可以批评之处：对于保留少数最好雇主的方法，可以说保留的数目（六个、八个等等）是任意决定的；对于采用最高和最低数额的方法，可以说这些数额不反映雇员在最低和最高限额间的实际分配情况；对于使用个别薪酬的方法，可以说取得这些数据是很困难和麻烦的。不过，也有人比较喜欢最后的那个办法，因为这个办法如证明切实可行，则将是最准确的方法。

98. 委员会对各种可行办法加以审议后认为，它必须要审查在不同服务地点进行各项调查所得的资料之后才能确定一个普遍适用的方法。对于在日内瓦所得的资料的解释，它的结论可见本报告下面一节（第165到170段）。

99. 关于要与外界薪给（一旦确定后）相比的内部相应点（有关职等的职级），



委员会考虑了各种可能办法：职等的中点，对外面和里面相应工作的人员的平均年龄和／或服务时间长短进行比较而确定的一级，各组织内各职等工作人员的平均职级或从开始职等第一级直到高等职位的最高一级的分级表。使用年龄和／或资历或某一职等的工作人员平均职级的各种方法都受到了批评，理由是这些方法太过依赖调查进行时工作人员的组成状况，从而导致每一次调查的结果都不相同。委员会协商一致的意见是，应该依照用来寻找相应工作的职务说明，来决定作为内部相应点的职级。因此，确定了的生手工作应以外面的生手工作来相应，并且等于内部职等的第一级（这类相应工作特别有意义，因为它们较易辨认）；高级工作应以所需资历来下定义，并等于内部相应的一级（接近或等于该职等的最高级）。在这两个极端之间，与某职等工作人员的平均职级相当的职级都可以使用。

100. 委员会认识到，薪给表不能单靠同外面比较后所得的各职等薪给来编制。薪给表必须在职等差额、职等差距和职等间重叠点上求得某些内部平衡，而这些关系务必不能因逐次对外调查所得不同结果而过份波动。因此，薪给表的编制要靠判断，反映在外面所观察到的各种工作薪酬之间相对比较的趋势，但又保持内部和谐，避免因过于呆板地套用调查结果而可能产生的歪曲。编写薪给表时应以从组织和管理需要和从市场情况而来的分类结构为基础；因此，职等的数目和每一职等的职级数目可能因服务地点不同而有差异。

101. 委员会在其第二次年度报告中注意到：在不同的服务地点，一般事务人员薪给表的最高级同专门人员薪给表重叠的程度极不一致，而且在薪给净额方面和在应计养恤金薪给方面，重叠的程度还更不一致。

102. 首先，它承认一些重叠现象的存在是有理由的，即一些一般事务的高级职位所负的责任同初等专门职位的责任相同。至于薪给净额，它也承认，借以制定两种职类的薪给的原则既然不同，那么就不能在它们的薪给表之间强行建立人为的联系；每一职类的薪给表的制定应严格适用各自的原则。

103. 至于在应计养恤金薪给方面存在的重叠现象，委员会注意到，这主要是

制定两类应计养恤金薪给时所用方法不同而引起的。专门人员职类的应计养恤金薪给是从基薪算出来的，一般不顾及总薪给净额中以服务地点调整数形式支付的那一部份（在某一些服务地点，这一部分占很大比重）。另一方面，一般事务人员职类的应计养恤金薪给是从总薪给净额算出的，定期的薪给调整数已并入基薪中，并且立即应计养恤金，各种津贴（语文津贴、侨居服务津贴）也是应计养恤金的。在对这两种职类和对服务地点进行比较时，美金汇率的波动也会产生进一步的歪曲。

104. 国际公务员联会的代表指出，下面的提议含有双重标准，那就是说，只有一般事务人员薪给相对于专门人员来说被认为过高时，才有采取纠正行动的必要性；象在许多服务地点那样，当一般事务职类的最高级和专门职类最低级之间存在着非常大的差距时，并没有考虑采取这类行动。

105. 委员会对工作人员薪给税、薪给总额和一般事务职类人员的应计养恤金薪给等问题的进一步审议，以及它有义务对日内瓦采用的解决办法见本报告下面一节（第185到188段）。

106. 最后，委员会考虑这样的问题，即应多久对一般事务职类人员的薪给审查一次，在各次调查之间应在什么基础上进行调整。它注意到，在总部服务地点，根据‘指导原则’的建议，大规模的调查平均每四年进行一次。因此也就有需要制订一些程序，借以在各次调查之间对薪给作出暂时的调整。下列各种方法都曾使用过：刊印薪给变动或价格变动或两者的指数；进行“小型调查”或抽查，询问前一次大规模调查中调查过的雇主，雇员那时的薪给到现在增加了百分之几。与外界同一批受调查雇员的薪给变动相应的指数实际上是不存在的；在某些国家，唯一可能取得的官方薪给指数也是很不适用的。在某些地方，“小型调查”的方法很成功，但是，在另一些地方（例如蒙特利尔），则不可能从雇主获得所需的资料。

107. 委员会认识到，虽然大规模调查很花钱和花时间，但是如果经常进行这类调查，也许会经济一点；最好能在完成若干调查之后对适当的调查频率作出决定。但是，不管是大规模调查还是“小型调查”，都有因经常要求提供资料而使雇主的好意完全消失的危险。

108. 如有适当的指数，这就是最简单的和最无争论的方法。在一些情况下，如无适当的工资指数，生活费指数也可接受。但是，在把外面薪给总额指数应用于里面薪给净额时要很小心；以外面薪给净额变动来调整里面薪给净额，或以外面薪给总额变动来调整里面薪给总额，然后减去工作人员薪给税得出净额。这些结果都可能因外面薪给总额是否要在外面缴税而不同，因为联合国工作人员薪给税率不一定同国家税率一样（纽约除外，在纽约这两项税收密切相应）。

109. 委员会也考虑用外面公务部门薪给的变动来进行调整的可能性。

(e) 一般事务职类人员的其他福利金和津贴

110. 至于扶养津贴，委员会注意到它已在第二次年度报告<sup>15</sup>内陈述了它的意见，即在每一服务地点，受扶养的配偶和受扶养子女的津贴数额应在考虑外面工人以减税和社会保险福利金形式获取的福利金后才决定。

111. 至于语文津贴和侨居服务津贴，委员会注意到，提供这些津贴的理由和条件都应进一步予以研究。由于一九七七年不能处理这件事，它将于一九七八年回到这个问题上来，到时各组织将应它的请求提供更多的资料。

结 论

112. 上述关于制定一般事务职务人员的薪给的基本原则和方法的各种考虑只反映委员会的初步研究结果。虽然委员会对所涉及的各项原则和各种方法基本上还没有审议完毕，但是，根据规约第十二条，它必须负责就某一服务地点的薪给表作出建议，所以它不得不根据经验来行事。因此它决定，它将根据它在若干总部服务地点进行的调查所得的经验，就所涉及的一般问题作出最后结论。它希望以一篇文章（或数篇文章）的形式发表这些研究结果，借以代替一九六五年的“指导原则”。

---

<sup>15</sup> 《同上》，第338段。

## B. 日内瓦一般事务人员职类工作人员薪给表<sup>16</sup>

### 导言

113. 国际公务员制度委员会曾于一九七七年间进行调查日内瓦其他雇主对雇员提供的、与联合国共同系统内在日内瓦设有总部或重要办事处的七个组织<sup>17</sup>的一般事务人员职类的工作人员可以比较的一般最佳条件；值得回顾一下这项调查所依据的法定条款和法律根据，以便对这些工作人员的适当薪酬等级作出建议。

114. 委员会规约第十二条规定，

#### “第十二条

“1. 委员会应在各组织总部所在地和行政协调委员会随时要求增列的其他服务地点，为一般事务和其他当地征聘职类人员确立有关事实，并就这类人员的薪给表作出建议。

“2. 虽有上述第1款规定，有关行政首长或长官得在与工作人员代表协商后请委员会决定某一服务地点的薪给表，而不是提出建议。其所决定的薪给表应适用于在该服务地点同一职类的所有工作人员。

“3. 委员会依照以上第1和第2款规定执行其职务时，应依照第二十八条的

---

<sup>16</sup> 本报告的本节复述委员会于第六届会议结束时（维也纳，一九七七年八月十六日至九月二日）所通过的报告仅加少许修改；该报告曾经在一九七七年九月二十日提送秘书长及日内瓦其他各组织的执行首长和工作人员代表。

<sup>17</sup> 联合国日内办事处，国际劳工组织；世界卫生组织；国际电信联盟；世界气象组织；世界知识产权组织；关税及贸易总协定；总部设在伯尔尼的万国邮政联盟，根据它的立法机构的决定也适用日内瓦一般事务人员职类薪给表。

规定与行政首长和工作人员代表协商。

“ 4. 委员会应决定其能承担本条所列各项任务的日期。

115. 委员会第四届会议（罗马，一九七六年七月）注意到国际劳工组织理事院和世界卫生大会的一项请求<sup>18</sup>。请它根据第十二条第1款，尽快负起它的各项职务，特别是关于日内瓦的职务。委员会决定，依同条第4款的规定，从第四届会议结束时开始，负起关于总部各服务地点的那些职务。这项决定已告知各参加组织的执行首长和工作人员代表并已在委员会第二次年度报告内向大会和其他立法机构报告<sup>19</sup>。大会在第31/141 A号决议第2段内对于委员会打算立即承担其职务表示赞同，并请委员会“及时提出其结论与建议，供大会第三十二届会议审议”。大会又在关于秘书处成员的薪给和服务条件的第31/193 B号决议内，于满意地注意到委员会为响应世界卫生组织和国际劳工组织的请求决定提早承担其《规约》第十二条第1款规定的职务后，向委员会提出下列要求：

“ 1. 请国际公务员制度委员会按照其《规约》第十一条(a)款的规定，急速订立据以确定日内瓦一般事务人员职类服务条件的原则的方法，并根据这个方法及其《规约》第十二条第1款的规定，展开一次对日内瓦当地雇用情况的调查，就现况下认为适当的薪给表作出建议，并向大会第三十二届会议报告在这方面采取的行动；

“ 2. 又请国际公务员制度委员会在审查日内瓦一般事务人员职类的服务条件时，研究最近大大调整该职类工作人员薪给的决定的根据，并且在审议该职类工作人员的薪给和今后薪给的调整方法时，在影响到日内瓦一般事务人员的范围内，充分考虑到这些调整的根据；

---

<sup>18</sup> 劳工组织理事院第二百次会议各项决定，第40段；世界卫生大会第29.25号决议。

<sup>19</sup> 《大会正式记录，第三十一届会议，补编第30号》(A/31/30)第28至30段。

“3. 促请国际公务员制度委员会在执行这些任务时考虑到联合检查组关于一九七六年二月二十五日至三月三日联合国日内瓦办事处罢工事件的报告的所有方面，特别是第29段中提到的某些方面，行政协调委员会关于这项报告的联合意见和秘书长对于联合检查组的报告中第3和第4项建议的意见，并请国际公务员制度委员会表示意见。”

116. 委员会没有接到过要它根据规约第十二条第2款来“决定某一特别服务地点的薪给表而不是作建议”的要求；委员会关于日内瓦所采的行动是根据该条第1款该款规定由它“为一般事务和其他当地征聘职类人员确立有关事实，并就这类人员的薪给表作出建议”。委员会曾经把调查结果和建议提送各有关执行首长以便每个组织的适当机关<sup>20</sup>按照本身规程采取行动。但是，依照标准惯例并顾到大会在第31/193B号决议前言部分第5段指出的“认识到在人事事务的管理方面与日内瓦的机构和组织保持协调的重要”。委员会的假定：对于它的调查结果和建议，各有关组织会集体审议，并会采取共同立场。

117. 大会要求委员会“向〔大会〕第三十二届会议报告在这方面采取的行动”；依照这项要求，本报告亦已提送大会（以及其他各组织的立法机构）。

### 调查的安排

118. 委员会在本报告的前一节内说明了关于决定一般事务人员职类服务条件的原则和方法所作的初步考虑和结论，这是进行日内瓦调查的必要方针。（由于这项调查处于优先次序，委员会不能在承担《规约》第十二条第1款关于特别服务地点的职务以前完成对原则和方法的一般性考虑）。在考虑一般性问题时，依照委员会议事规则第三十六条和第三十七条关于“有关整个共同系统的事项”的规定行政协

---

<sup>20</sup> 有些组织对于决定一般事务人员职类薪给的权力，保留给理事机构，其他组织（包括联合国本身），根据其工作人员条例，却属于执行首长。

调会向委员会提出了各参加组织的意见，国际公务员联会也提出了工作人员的意见。但是，在考虑和日内瓦调查特别有关的事项时，委员会必须充分遵守同一规则中的“当地有关事项”的各项规定，因此，要听取各有关的执行首长和有关的工作人员代表就这些事项的意见，无论是书面的（根据第三十六条）或口头的（根据第三十七条）。

119. 委员会第五届会议遗憾地注意到：虽已发出适当的通知，它将进行讨论与日内瓦服务地点当地有关的事项，可是日内瓦七个组织工作人员协会的代表未曾利用这个机会向在纽约举行的委员会会议陈述他们的意见。因此，委员会决定：为了保持既定政策，在把它得出的任何一般性结论适用于日内瓦特殊情况以前，日内瓦执行首长及工作人员的代表须有机会陈述他们的意见。委员会成立了一个由主席、副主席和其他四名成员组成的工作组，在日内瓦开会，并在代表委员会为安排和进行调查需作出决定之前，注意这些代表们的意见（作出这些决定的责任，根据《规约》第十八—二条第2款，由委员会授予主席和工作团）。如同下面所述，该工作组给予日内瓦执行首长和日内瓦工作人员两方的代表每一个机会，让他们能就与日内瓦调查有关的一切事项充分陈述意见；而且这些代表又能就技术性的细节事项上，以及资料的实际收集同委员会秘书处充分进行协商。委员会第六届会议（维也纳，一九七七年八月至九月）审查了所收集的资料，在它编制调查结果和建议以前，有关的执行首长和工作人员代表又可以陈述他们的意见，这些意见载在下面（也见附件三A）。因此，委员会相信它已充分遵守了《规约》第十二条第3款的要求，即：“委员会依照以上第1和2款执行其职务时，应依照第二十八条的规定与执行首长和工作人员代表协商”。

120. 委员会在第五届会议上就进行调查的原则与方法，以及委员会订定的详细计划和时间表等事项所达成的初步结论，由主席通知了应邀参加一九七七年四月十二日日内瓦会议的行政首长和工作人员代表。在那次会议上，主席提到委员会关于一般事务人员职类服务条件的责任，调查的由来，第五届会议作出的初步结论，和委员会核定的调查工作计划。他向各行政当局和工作人员保证便利他们充分参

加调查并请他们合作。 执行首长的发言人欢迎这个调查并保证合作。 工作人员代表的发言人强调工作人员的观点如下：

“ (a) 当地一般最佳条件只是确保工作人员达到宪章的要求的各组织的最低基础；

“ (b) 委员会在可以决定整个方法以前，不应宣布调查的任何部分；委员会不须要在下届大会以前解决整个问题，它只须要向大会报告进度。

“ (c) 工作人员的代表充分参加是重要的；迄今还没有真正的协商。

“ (d) 委员会的任务只是作建议；接受和执行该建议，最后还待工作人员和执行首长之间协商；

“ (e) 委员会的时间表不切实际，既未考虑到工作人员代表需有时间同他们的成员协商〔又未考虑到他们按照他们的其他承担参加调查的实际可能性〕；

“ (f) 委员会审议调查结果的会议应该在日内瓦举行，不应该在维也纳举行”。

121. 工作人员代表随后与主席几次会谈，要求推迟举行委员会的工作组会议，因为，在可以预见的日期，许多工作人员代表要前往新德里出席国际公务员联会的会议；主席应允了这个要求。 他们又请委员会把所决定的原则——预先选定一组被认为是雇用条件最佳的雇主来进行调查——加以修订，回复到从前的调查方法，即：从拥有最低必须的办公室工作人员人数的一切雇主中随机抽样。 主席把这个问题发交给工作组。

122. 在此期间，委员会秘书处与行政当局和工作人员的代表就技术上的准备工作继续进行协商，这些工作包括： 选定用前段提到的两种方法之一调查的雇主样本；编制调查的工作的说明；预备收集的资料的定义和编制问题单；把外面薪给毛额折算净额的方法。

123. 同时，主席由帕斯卡尔·弗罗肖先生陪伴，会同秘书处，与日内瓦很多公



共机构及雇主和工人代表接头，以便：告诉他们关于调查的情况和谋取他们的合作，获取日内瓦经济和劳工市场的背景资料及找寻特定事项的资料。接头的人士中有：共和国联邦委员会主席兼日内瓦州长；日内瓦市长；州政府人事室主任；一个主要的雇主协会雇主协会联合会的秘书长；两个办公室工作者工会的行政人员；“私营银行”的一批代表；和一家大银行的人事经理；巴特尔研究所的行政人员；联邦工商劳工局，州财政厅，州统计部及联邦保险局的行政人员。

124. 委员会工作组包括主席、副主席和住所距离日内瓦最近的四位成员（弗罗肖、希利斯、诺塞夫及普利翁等先生）于一九七七年五月十六日至二十日在日内瓦举行会议，审议了下列各点：

“(a) 调查的类型（随机抽样还是预先选定以认定的最佳的雇主为样本）；

“(b) 进行确定的调查的类型采用的实际方式（雇员分等分类的方法，抽样的方法和样本大小；或编列认定的最佳雇主名单）；

“(c) 选择调查的职位并核定职位说明；

“(d) 选择应收集的资料并核定调查表和给雇主的说明信；

“(e) 设置调查队并定出给它们的指令；

“(f) 将外面的薪给毛额折算净额的方法；

“(g) 工作人员代表关于第六届会议地点的请求。

会议报告已提送委员会第六届会议。

125. 至于调查类型（预先选定还是随机抽样），因工作人员代表曾经以口头和书面两种方式强烈表示赞成随机抽样的方法，工作组深入地重行研究了整个问题。在仔细研究了工作人员代表提出的各种考虑后，工作组总结说，根据既定的调查目的（即：查明当地最佳雇主提供的条件）预先选定的方法较为适当而且在取得有关资料上，是比随机抽样为好的一种方法。工作人员代表因此发表声明抗议代表委员会的工作组所作决定，声明内有如下措词：

“工作人员代表不接受预先选定的方法。他们认为此种方法远不及抽样调查方法正确。他们并认为使用此种方法将严重减弱得到的结果的可靠性，并损调查的可信程度。他们对于使用此种方法，或使用此种方法得出的任何结果，不能作任何承允。

两个组织的工作人员代表，不再参加进一步的调查工作；知识产权组织的工作人员代表已绝对不参加，但联合国日内瓦办事处工作人员代表后来却恢复参加。

126. 赞成一种或他种调查类型的理由全部载在工作组的报告内，并经委员会第六届会议本身重新研讨；那些理由在本报告稍后部分摘要叙述。（见下面第145—147段）。

127. 工作组鉴于已决定采用预先选定认定的最佳雇主为样本的方法来进行调查，它就着手编制列入样本的雇主名单。这个名单本身是以日内瓦雇主协会联合会秘书长提供的一份名单为根据；那个组织与日内瓦主要的公司雇主日常接触，并为它们集中支付保险费，从而知道各雇主的薪给数额；因此它被认为特别有资格就那些是最佳的雇主表示意见。并且，这个名单又经办公室工作者成员占最大数目的两个工会（日内瓦雇员协会；瑞士商业银行雇员协会）的行政人员反复核对，他们建议了若干增减。此外，又曾一再请求行政当局和工作人员的代表就名单发表意见或建议增添。行政当局的代表说，他们接受这个名单；工作人员的代表说，他们不能评论这份名单或提议增添，因为没有客观资料可作评论或增添的根据。

128. 这份名单载列所有各方所建议的名字，共计五十四名。鉴于委员会所说的，调查雇主应不少于二十个或多于四十个的初步总结，工作组本打算从名单中再作一番选择。但是由于顾到工作人员偏爱较大的样本，以及有些接洽的雇主不予合作的可能性，因此工作组决定保留所有建议的名字，只有几个例外；内有五名雇主经过查证，发现不符合五十名办公室工人的最低需要，一名雇主不肯提供此项资料，另有三名提供的资料，经日内瓦雇员工会认为可疑。因此最后订定的名单包括四十五个名字。按照业务的部门分类名单的组成如下：

银行：18（大银行：3；私营银行；5；其他瑞士银行：3；外国银行：7）

保险：4

私营部门，

金融除外：18（工业和商业：12；资料：3；运输：3）。

当地公共

机构：3（州机构和市机构）

其他：2（一个会员国的常驻特派团；一个科学研究机构）

除了七个外国银行外，在工业、商业和资料部门的十八个雇主中，一半以上是多国公司。

129. 至于调查的职位的选择，工作组注意到：前次日内瓦调查中只调查了两种职位，职位说明的妥当性是有疑问的。上次委员会秘书处与行政当局和工作人员的代表之间举行协商时，制订了十五种职位的说明草案。由于不同组织的工作安排方式有差异（某些情况下同样职位的等级不同），这些说明只述及各组织间的职位的共同特性，而不是特定职位的实际说明；但是，行政当局的代表向工作组肯定地说，每个职位，按照各自的结构和分级制度，是可以辨认的。同时，为了确保这些说明能使外面的雇主明白易懂，没有提到那些特定的内部程序和惯例，并按照共同承认的技术和组织情况确定职权和责任。已经编定并经行政当局和工作人员的代表接受的说明包括十五种职位（也见附件三·C）如下：

(职等)	(打字、速记、秘书类)	(办事员类)	(其他)
G - 1	—	-	-
G - 2	打字员 A	-	-
G - 3	打字员 B 办事员兼速记员	贮藏室办事员	司机 数据打孔员

G - 4	办事员兼速记员 ／秘书	会计员 A	胶印机操作员 电工
G - 5	秘书	会计员 B	电子计算机操作员
G - 6	一等秘书	会计员 C	
G - 7	-	-	-

130. 工作组注意到：虽然委员会曾经强调，必须把一般事务人员职类中最低级和最高级职位包括进去，但无论是 G - 1 或 G - 7 职等，都找不到既可代表各组织中实际上已有相当数目存在、又可按外面雇主明白易懂的词句说明的一些职位。它承认：按十五种 G - 2 到 G - 6 的职位的薪给，足可推算出 G - 1 和 G - 7 的薪给。

131. 工作人员代表虽然接受把调查的职位数目，由两个增加到十五个，但在原则上，对于列入主要或完全由妇女担任的职位，表示疑问；因为有证据显示：有些雇主对同样职位，付给妇女的报酬要比男性为低，并且定为“妇女职位”（即：打字员、秘书）的工作，报酬通常比同样工作内容的“男性职位”为低。工作人员关切的是：日内瓦外面雇用已有此种基于性别的歧视存在，不应反映于联合国的薪给表内；工作组对这种关切，承认是正当的。但是，它认为不可能把多数为妇女担任的一切职位都排除在调查之外，（象日内瓦以前的各次调查那样），因为这些职位在一般事务人员职类占大多数。如果发现这种歧视存在，在解释数据和适用数据编订内部薪给表时就应作出纠正。

132. 因此工作组核准了预备调查的十五种职位的名单（列有一种不同的职位目的是要查明其中一种职位起薪的数字），以及相应的说明。

133. 已经编制了一份问题单草案，目的是获取：第一，关于每个企业的一般资料，它的工作人数，它的拟订和调整薪给的方法，它提供雇员的现金报酬的不同项目，它的关于养恤金，失业、意外和健康保险的办法，其他现金津贴，工作时数和假期，现金和实物福利；第二，尽可能符合十五种职位说明的个别雇员所得的薪酬。

工作人员代表反对把某些问题列入，理由是，涉及工作人员认为是超出调查范围以外的事项，或会得到可能引起误解的答复。

134. 工作组确认：为符合委员会所给的指示，它的目标是获取关于广义的服务条件的资料。但是它提到：委员会对于如何使用资料中不同部分要到以后才能作出决定，并明白表示：不会把所有资料都用来作数学上的比较。在考虑了行政当局和工作人员的代表的意见后，工作组核定了收集资料的项目单和问题单的全文。虽然收集进行调查的那个月的薪给资料比较方便，但还是议定收集一九七六日历年给付的薪酬，以便对于年终奖金和其他一次给付的款项可用统一方式计算。

135. 工作组确认委员会的意向是：成立两个调查队来收集资料，每队包括三名成员，一名（队长）由委员会秘书处派任，一名由行政当局指定另一名由工作人员代表充当。工作组提到委员会已作出决定，“调查队中请行政当局及工作人员协会提名的那些成员，一经主席核准，即代表委员会进行调查；他们必须遵守联合国工作人员条例第 1.5 条及其他组织的相应条文的规定”。调查队的成员工作时，尤其是访问雇主时，不能认为他们是行政当局或工作人员提名的成员；他们都是代表委员会行事。关于一切在调查进程中获悉的资料，对他们本身的行政当局或工作人员协会都必须保密（尤其不能说出个别的雇主）；他们在以后的任务上或工作人员的活动上有权使用的资料，只限于向委员会提出的调查报告内所载的那些资料。

136. 内部薪给表是按薪给净额订定的，工作组注意到：外面的毛收入须减去无受扶养人的雇员对收入应缴的所得税（联邦、州和市所得税）的平均数额，折成净收入。大家同意为此项目的，州税务机关为实施“按来源征税”制度所定的平均扣税计算方法是最可信的基础，因此，把毛额折算为净额可按照州用“按来源征税税率表”收集的薪给数字是一九七六年的薪给数字，所以应该用该年实行的税率表。

137. 工作人员代表曾经要求：委员会审议日内瓦调查报告的会议不在维也纳而在日内瓦举行以便他们出席和与他们的成员接触。主席与工作组成员协商后，告诉各代表说，委员会受到两个约束，一是它在两年以前已经接受了国际原子能机构的

邀请，二是已为在维也纳举行会议作出了安排。而且，在维也纳开会也是委员会访问不同的参加机构的总部的一系列计划中的一部分。

### 资料的收集

138. 问题单和职位说明已附在主席的信中于一九七七年五月二十七日发送选定的四十五家企业。调查队在六月一日至二十九日访问了接受合作的企业，在雇主已经答复问题单の場合，就由调查队核对答案（特别是关于提议的相称的职位和汇报的薪酬项目的是否妥当）并加补充；其他情况下，问题单就在访问期间填好。关于资料中某某部分的列入，或删除，以及这些项目的记录方法，都由调查组成员与委员会秘书处共同决定。

139. 邀请对调查给予合作的四十五个雇主中，二十七个已作正面的答复。拒绝合作的雇主举出的理由，形形色色，往往一个雇主举出几个不同的理由；这些理由大致可归类如下：

- (a) 实际理由（太忙；负责人渡假；本身的薪给制度正在修订）；
- (b) 技术上的理由（没有相应的员额）；
- (c) 不愿意合作（最近已经对同样的调查提供了资料；“无互惠性”，意思是说，调查的结果，或联合国的薪给率，对他们决定本身的薪给率都没有用处；不预备泄漏关于他们的服务条件的资料，特别是有些雇主不愿泄漏关于薪给以外的某些报酬项目的资料；有一雇主明白表示拒绝协助联合国）。有几家银行说，它们与同组的其他成员实施的条件极为相同，因此觉得该组不需要一个以上的成员提供资料。

140. 在接受合作的二十七个雇主中，后来发现有五个雇主提供的资料没有用处，原因如下：

- (a) 两个雇主的雇员中有关的雇员人数太少；
- (b) 两个雇主能够提供薪给表，但不能提供关于雇员的个别资料；

(c) 一个雇主的人员编制中确实相称的职位太少。

141. 因此，总共从二十二个雇主获得有用的资料。 行政当局和工作人员代表在收集资料阶段结束时，都能取得这些资料；对于这些资料的记录的正确性，无人提出过疑问。 资料的摘录也已提供给参加的雇主。

## 公务员制度委员会第六届会议收到的文件及听询行政当局和工作人员

142. 公务员制度委员会第六届会议收到了：

- (a) 它的工作组的报告和关于这个调查的筹备阶段的补充资料；
- (b) 关于所收集数据的报告，借电子计算机之助印出取得的所有薪给数据及有关雇员的性别、年龄和服务时期（在大多数事例中，个别列出雇员的这些方面，但在少数事例中，则列出同类雇员团体在这些方面的平均数）；
- (c) 从各种观点对数据所作的分析及各种数据解释方法的效果的说明；
- (d) 六个组织的工作人员协会的意见，连同第七个组织（知识产权组织）工作人员协会单独提出的意见。

143. 这次会议期间提出了关于各种解释方法的效果的其他实例，包括日内瓦各组织行政当局提出的一个建议。

144. 公务员制度委员会依据其规约第12条(3)和第28条(2)的规定以及关于行政首长和工作人员代表有权就若干组织所关怀的地方利益事项以书面和口头提出意见的议事规则第36和37条，给予日内瓦各组织行政当局和工作人员协会的代表口头提出意见或补充意见的充分机会。这些提出的意见在附件三、A中有扼要说明并将在下面有关各节中提到。

### 调查的方式

145. 工作人员的代表们重申他们反对按照公务员制度委员会工作小组为该委员会确立的调查办法，即以抽样方式，预先选出其所假定的最佳雇主。他们认为以前在日内瓦进行的三项调查全都使用任意抽样方法，这种方法在科学上是更为有效的，因为它不仅无需选定一批假定的最佳雇主，而且提供了整个劳工市场的广



大面貌。他们认为在日内瓦的特别情况下，唯有任意抽样方法才能产生有效的结果。

146. 公务员制度委员会首先指出它决不为先前各次调查所用的方法束缚。委员会规约的实施已在一般事务人员薪给方面创造了一个全新的情况。按照公务员制度委员会规约第11条的规定，委员会有权决定一套方法。该条约中虽然列载这两种方法，但并不预断公务员制度委员会将来可能对公务员制度咨询委员会和行政协调委员会前所通过的“指导原则”（公务员制度委员会曾指出这些原则需要修订）采取何种态度。从统计学的观点上来看这两种方法的相对利弊，委员会征得专家意见认为两者在统计上均可接受。任意抽样方法在某些情况下宜于决定平均薪给；但是在决定这个调查中所需的最佳现行薪给方面，预先选定的方法如果抽样得当，则确有明显的优点。关于这一点，委员会满意地注意到，编制所假定的最佳雇主名单时所用的方法确实有如上文第127和128段指出，提供了一个确能代表日内瓦最佳雇主的名单。

147. 除了两个方法在统计理论方面的相对利弊以外，委员会还注意到在联合国共同制度内举办的先前各次调查中用这两个方法吸取到的实际经验。在那方面，委员会注意到预先选定的方法是各组织进行调查其他所有总部服务地点时所使用的方法（在纽约和伦敦，均使用其他机构的调查结果）；这种方法，作为一种方法而言，并没有引起什么问题，其所以有时发生困难者是由于解释方法或其他原因所致，而非因使用预先选定的方法之故。另一方面，任意抽样方法仅在一九六六、一九六九和一九七五年日内瓦各次调查中用过；其所造成的三次调查结果在一九六六年受到工作人员的反，一九七五年又受到工作人员和行政首长的非议；他们双方在一九六九年接受这些结果时决定使用这些调查结果的92百分位数，而不用先前所用的75百分位数，作为比较点。<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> 关于此，公务员制度委员会忆及公务员制度咨询委员会对于使用第92百分位数作为外界的比较点和使用每个等级的中间一级作为内部的比照点的这一办法曾保留其意见。

## 调查的范围

148. 公务员制度委员会自始便注意到根据调查结果确定薪级的方法是有些危险的，因为所有这类调查的范围完全取决于外界雇主的合作意愿，联合国对于这些雇主只有说服的力量，他们必须作出重大努力来提供大量详细资料而联合国系统却不能给予报答。不过，任何调查方式同样会有那种危险，所以任何人都没有理由认为以任意抽样方法选择的雇主会比经选定为最佳雇主的那些人更愿意答复问题。如果贝特勒研究上次举办的调查得到了较多的答复，那毫无疑问地是因为该次调查只要求提供两种工作的薪酬数据，而没有提出任何有关其他就业条件的问题。关于所调查的职位数目和所要探知的其他就业条件，委员会肯定认为日内瓦以前各次调查结果实在不能令人满意，因此它必须寻求更充分和更详尽的资料，即使答复率因此而受到不利影响亦所不计。

149. 工作人员代表认为收到问题单的 45 名雇主中只有 22 名提出了有用的数据，而且所得到的数据并不足可靠的基础，据以作出关于日内瓦薪给水平的结论。他们特别指出这种抽样调查的范围太小，不足以反映日内瓦各工作部门间的均势（特别是过分着重公共行政）过于着重大雇主和女雇员。

150. 关于最后获得的 22 名雇主的抽样范围，委员会首先注意到它符合委员会的一般标准，即应该调查的雇主人数在 20 名至 40 名之间。第二，它便于同其他总部服务地点各次调查的抽样（例如，巴黎为 27 名、维也纳为 26 名，蒙特利尔为 12 名，最近十次调查的平均数为 18 名）和一九五七年日内瓦调查的 12 名取样相比较。第三，所得的工作比照数目（即按照经过调查的职务说明判定的外界雇员和取得的这些雇员薪给数据）要比使用任意抽样方法的日内瓦以前各次调查所得的工作比较数目超过一倍以上（前者为 1970 个后者为 957 个）。就个别薪给数字的最后分析来说，意义重大的工作是工作比照数目而不是雇主人数；显而易见，经过调查的工作愈多，工作比照的数目就愈大，如果在最后分析中使用经过

调查的所有工作数据，则根据1970个薪给数据构成部分计得的结果必然比根据这些构成部分的半数计得的结果更为正确可靠。

151. 关于各个工作部门间的均势，所得的私人部门答复（40人中有17人答复，等于百分之四十二）几乎同整个答复率（45人中有22人答复，等于百分之四十九）<sup>22</sup> 相同。在那个部门内，经所调查的银行中，有百分之三十九提供了有用的数据，它们包括百分之三十三的大银行，百分之四十的私人银行、百分之三十三的其他瑞士银行和百分之四十三的外国银行。在保险公司中，只有百分之二十五的公司提出答复。在私人和商业性企业中，有百分之五十提出答复。其中约有半数为瑞士公司，其余的一半为多国企业或外国企业。收到的来自三个公共行政机构和其他两个非营利机构（一为政府使团，一为研究机构）的百分之百的答复

<sup>22</sup> 兹将45名雇主的原始取样和22名雇主的最后抽样中有关各部门的比重分列如下：

	原始样品 (45) (百分数)	最后样品 (22) (百分数)
银行	40	31.82
保险	8.89	4.55
工业或商业	40	40.91
私人部门共计	88.89	77.27
公共行政	6.67	13.64
其他	4.44	9.09
	<u>100.00</u>	<u>100.00</u>

确实破坏了抽样的均势。不过，这些数据显示那些雇主都列在总平均薪给样品中位的左右，所以它们实际上并不造成不当的上下偏差。此外，所采用的解释数据的方法使得特别雇主的数目多少毫不相干，因为使用个别薪给比率后，每一薪给比率就可以权衡其本身薪给，而不管提供薪给比率的雇主为谁或雇主数目有多少。

152. 有人说这种抽样忽略了中小型的雇主，委员会认为这话是毫无道理的。如以前各次调查所指出，它坚决主张不用小雇主来做样品。它用于这一方面的准则是每雇主至少应有50名任何性别的办公室工作人员，事实上，这个准则可能与以前所用的最少得有十名男性职员的准则毫无不同，因为在女性职员具有压倒多数的情况下，有十名或十名以上男性职员的一个企业不可能没有五十名男女职员。委员会进一步注意到工作人员以前同意的任意抽样方法着重最大雇主的程度两倍于较小的雇主。

153. 委员会也不能同意下面的说法，即取样的不平衡是因为它包括百分之七十四的女性雇员和百分之二十六的男性雇员。这个比数实际上是所调查的工作中外界雇主的男女雇员比例，也是女性雇员在所将确定薪给的人员中所占的比例，日内瓦各组织中一般事务人员职类的男女比例甚至更高（参看附件三，F）。在这种情况下，实在没有理由设计一种样品显示男女雇员的比例不同于外界雇主间或各组织中现有的男女雇员比例，或者按照那种样品调整男女雇员的比例。

154. 总结说来，委员会在谨慎审议所提出的关于调查方式和所得数据可靠性的所有反对意见之后，断定所用的调查方式适当，所得的数据已提供了一个充分而可靠的基础，可以用来确定日内瓦一般事务人员职类的适当薪给水平。

### 报酬以外的服务条件

155. 委员会忆及一九五〇年以来大会为确立一般事务人员职类薪给水平而核定的原则不只提到现时的最佳薪给而且提到就业的“当时最佳条件”。因此，委员

会曾试图收集关于报酬以外的就业条件的详细资料。所收集的这些资料已在附件三. B中加以扼要说明。委员会曾审查有无可能在缺乏可接受的全部报酬评价办法时,将这种多属质量方面的资料同关于报酬的数量数据联系起来。它特别考虑到是否应该用一种数学的比较方法计算可用数量表示的某些分子,例如每周工作时数或每年应有事假等方面的差别。

156. 委员会总结说虽然雇主对他们的雇员提供的非现金福利因雇主不同而大有差别,但是日内瓦最佳雇主提供的其他就业条件的一般水平颇高。这些条件虽然在大多数情况下不能同联合国系统各组织提供的条件作成精确的数学比较,但可以说是联合国在某些方面的条件比较好(例如工作时间和事假),而外界雇主在其他方面的条件比较好(例如失业保险、各种红利)。如果所用的解释结果的方法,不仅查明一个更有限制性的最佳雇主团体而且只用那些雇主来作最后的薪给分析,那就可以逐一比较那些雇主提供的其他条件和各组织提供的其他条件。但是委员会既已采用了它最后所采用的方法,现时就不得不只限于作出一般性的判断,即整个22名雇主团体中现有的其他就业条件可与各组织提供的其他条件作出广泛比较;因此,委员会认定不应单单挑出便于数学比较的那些条件例如工作时间等,它也不认为应当用这些条件调整所得的薪给数据。不过,委员会有意根据以后各次调查所得经验进一步研究这个问题并在适当时按照其规约第十一条制定一般方法以确定一般事务人员的薪给,从而解决这个问题。

### 男女报酬的差别

157. 委员会获悉日内瓦较早的各次调查结果指出从事同样工作的男女支领大不相同的薪给。过去曾经一度对外界妇女雇员的薪给加上百分之十五的订正数,但后来则只调查男性雇员所得的薪给,委员会认为这种做法对所调查的工作造成了过份限制,因为凡是只雇用妇女或雇用绝大多数妇女的工作(系指绝大多数的一般

事务人员职类)全不包括在内。委员会决定必须对一系列工作进行调查而不只限于上次调查中对两种工作所进行的调查,这样则所进行的调查必定会包括许多“女性”工作。同时,委员会重申它的决心:决不使联合国系统各组织按照分类原则列为同等工作的薪给表上呈现出外界妇女薪给方面所可能呈现的对妇女的任何歧视,因为本组织宪章和组织法中、立法机构的决议中和国际劳工组织通过的各公约中都都明文禁止基于性别的任何形式的歧视。因此,委员会非常谨慎地审查了所得的数据以便判定是否有这种歧视存在以及其程度如何。

158. 男女间一种特别差别待遇可从22名雇主中的7名雇主的报道中看出,那便是对服务期间结婚的雇员给予加薪,但以男雇员为限。增加的数额从一年1,200瑞士法郎至一年3,584瑞士法郎不等。这种措施的实际后果不易查明,因为数据并未指出那些有薪给记录可考的男雇员得到这种加薪。无论如何,委员会肯定地认为应当采取纠正措施,以保证这种惯例不在一般事务人员职类薪给中反映出来。

159. 已调查了男女支领差别薪给的其他两种可能的工作方式:

(a) 男女所干的同样工作,即第7.8和9类“混合的”帐务员工作,这些工作的男女比例大致相等;

(b) 为便利调查起见凡各组织中被认为内容大致相同的工作,均已列为同一等级,但仍照例分为“男性”和“女性”工作(例如打字员和司机均列为G-3等级或秘书和电气匠均列为G-4等级)。

160. 在作这种比较的时候还需计及有关雇员的年龄和服务时期的差别。虽然薪给与年龄/服务时期之间的相互关系既非一致又不无例外,但是这两个因素之间却有着一般的相互关系;因此,如果在某一团体中男子的平均薪给高于同一团体中女子的平均薪给,则在对男女的有关年龄和服务时期作成比较以前,不能说这种差别是基于性别的差别待遇。(因此,工作人员代表引用的某些统计数字在这方面

与瑞士或某些职业中所有男女工作人员的平均薪给无关，因为这些薪给显示百分之二十五的差别，但却不计男女工作人员的年龄和服务时期，更不论两个团体工作职等的差别了。）

161. 委员会以各种方法审查了许多数据的分析报告，它认为现有数据不能断定现存的薪给差别是否基于性别的理由；也不能断定这种差别的精确程度。不过，为了避免发生在一般事务人员薪给表中出现这种差别的危险，委员会认定“混合”工作应当是用所得到的男性数据，而“女性”工作的女性薪给则应适用一种纠正因素，这一因素是根据一种分析方法——计及年龄差别并显示三种有关工作有百分之八的平均差别薪给——所发现的“混合”工作方面男女差别薪给计算得来的。委员会认为这种纠正方法较各行政首长代表所建议的另一种方法为佳，因为所得的数据不足以支持在不同等级上规定不同程度的改正；委员会使用的百分之八的纠正因素提供的保护程度高于行政机构建议的纠正因素，因为总的来说后者平均不到百分之六。在采用这种纠正措施后，委员会感到满意的是它已有效地消除了某些雇主之间在男女报酬方面可能存在的歧视。

### 留待最后分析的工作

162. 已经获得薪给数据的十五个工作中，有十个工作属于一般事务人员职类中的两个主要职业团体，即打字—速记—秘书“属类”和办事员“属类”以及与那些属类密切有关的第十一类（数据打洞员）不过，其余四个工作均有一种技术性质（它们是司机、透印员、电气匠、电子计算机操作员）。委员会认为这些工作的薪给率不应在决定整个一般事务人员职类的薪给方面起着支配作用，特别是在这些工作人员的报酬条件与办公室工作人员现有报酬条件大不相同的时候。不过，在目前情况下，委员会并未发现任何这种显著的不同，它并且注意到日内瓦方面（不同于其他某些服务地点）把这些职业列入整个一般事务人员薪给表中。因此，

委员会原则上决定继续分析所取得的关于十五个工作的数据（但请参看下文第175段）。

163. 日内瓦各组织中计有1,304名工作人员的职位相当于上述所调查的十五个工作的工作人员，他们共占各该组织的全部一般事务人员的百分之三十二点三。

164. 委员会证实一般的惯例是根据相当于每个内部等级的不同外界工作薪给，为各该等级寻求对应的外界薪给时，应以各组织中每种工作所雇用的人员人数来权衡各种工作的薪给。

### 数据的解释

165. 委员会因此决定使用已取得的关于上述所有十五个工作的数据，但只使用“混合”工作中有关男子的数据和将百分之八的纠正因素应用于“女性”工作中的妇女薪给。委员会还根据其先前对这个问题所作的一般性审议（参看第97至100段），审议了如何应用外界薪给数据来制订内部薪给表的方法。它注意到在目前情况下如果数据连贯而结实，则各种可能方法所得结果当不会有很大的差别。<sup>23</sup>

166. 基本上，委员会要从两个办法中择一而行。第一个办法是从所认为最佳雇主的22名中作出选择，然后只用这个小团体的薪给额来决定每种工作的外界对应薪给。第二个办法是不再从这22名雇主中作进一步的选择，而只任意选用其中之一的薪给率来确定对应的薪给。在一种工作的薪给范围内确定对应点所使用的尺度在两种情况下有别：第一种情况是所选用的雇主人数较少而且在原则上

---

<sup>23</sup> 在附件三、H中将指出的是每种工作的最低薪给额与最高薪给额的差距鲜有超过1比2的比率（上次调查中所见的此种比率为1比4）。委员会总结说：(a) 所用的职务说明十分精确并符合轻易查明的各组织内外的的工作；(b) 经过调查的雇主团体中有着非常均匀的薪给水平。



接近于绝对最佳雇主；第二种情况是所选用的雇主人数较多。前者宜用平均数，而后者宜用平均数以上的某一个数值。

167. 第一种办法比较符合下述的概念，即当时最佳条件就是少数最佳雇主所采用的条件。这种办法将使那些雇主提供的薪给以外的服务条件得到考虑，但如那些雇主中也有大雇主，那就应当使用一种纠正方法以保证这些大雇主不致因为人多势众而使所得的结果受到不当的影响。此外，这种办法还排除了经数据证明不足与其他“最佳”雇主相提并论的一切雇主。在另一方面，这个方法需要在某种程度上规定所有雇主的等级以便决定那一个雇主应该属于第一流的团体；有人说解决这一问题的办法是为每个雇主计算按每种工作的雇员人数加权的各种工作平均薪给的总平均数。有人怀疑这一程序的可靠性，也有人怀疑在计算总平均数时有没有考虑到是不是在每个雇主那里都可找到对应工作。此外，选定标准，确定雇主人数也是一件见仁见智的事。委员会已考虑了各种可能办法；第五届会议拟议的可能办法是选定的雇主所订总平均薪给不低于最高总平均薪给的百分之二十五，但是这个办法，在现时情况下是行不通的，因为目前所有平均数均属于最高平均薪给范围之内。另一个可能办法是任意选定雇主的人数，例如8人、12人或16人。无论如何，如果在选定的所有雇主中没有为某些工作找到对应的工作，则所得结果都是没有充分的数据根据的。

168. 第二个办法不仅假定所有22个雇主都属于“最佳”雇主团体，而且使用他们之中的每种工作最佳薪给。这种办法有一种危险，即所得的结果可能有偏差，因为一个雇主可能给与某种工作特别高的薪给，而给予其他工作的薪给却不在此最佳之列。另一方面，它将最充分地利用所取得的一切数据，而这些数据据说都是十分狭隘的。

169. 在附件三、H中说明可供抉择的办法所得到的某些结果，并显示为每种工作取得的薪给幅度与平均薪给之间的相关性。委员会已经审慎审议了各种办

法的相对利弊。就这个调查来说，委员会参照所得的数据，认为第二个办法较为适宜。不过，它强调选用第二个办法不会预断其他调查所将使用的方法，因为每个调查都有它的特性；委员会唯有在完成几个调查以后，才能制定一般性的方法。

### 外界的对对应点

170. 为了要在所记录的每种工作的所有薪给范围内确定外界的对对应点，委员会审查了第二个办法下的两个可供抉择的方法。其中之一所采用的衡量尺度和上文第166段中提到的那两种方法所订定的尺度相似，即选用的薪给数额没有低于绝对最高工作薪给的百分之二十五；所采用的对对应点则为不同薪给的算术平均数。另一种方法为使用所有薪给的第75百分位数作为对对应点，即所有雇员的百分之二十五的薪给将高于所使用的那一点，而所有雇员的百分之七十五的薪给将低于那一点。这两种方法应用于现有数据，所得结果只有很小的差别。第一种方法的危险是如果一种工作的最高薪给高得不正常，那么这种不正常的高薪给会对结果造成不当的影响，因为所将使用的薪给尺度是根据这种结果制定的；第二种方法则没有这种危险。此外，“指导原则”中已建议使用第75百分位数作为一种尺度并已在其他大多数调查中使用这个百分位数。所以，委员会在不妨碍它将来所作决定的情况下，再次决定这次调查采用第75百分位数的方法。

## 薪给表的制订

171. 委员会在为每一个调查的职等这样取得了组织外的对比薪给后，下一步便是审议如何把这些薪给与组织内的薪给等级发生联系。第一个问题是组织内的对比点，即在相关职等中应与组织外的薪给相比的职级。在从前几次日内瓦调查中，所有职等为这个目的都一律使用中间的一级，即第6级。联合检查组曾经在其报告中指出，组织外拿对比薪给的工作人员与组织内的第6级的工作人员之间，存在着很大的年龄差别。虽然这项关于所得对比点的观察是用组织外薪给率的第92百分位数，但委员会认为，一般说来，在比较组织外的工作人员与组织内的工作人员的薪给时，多少应该考虑到他们之间在年龄和服务年资方面的关系。据调查，按职务比较，组织内的工作人员平均比外面担任同样工作的人员要大一岁，服务年资多两年。另外一个应该考虑到的因素是，有关职等的所有工作人员的平均职级，从而使代表组织外工作人员的对比点能与相仿佛的联合国工作人员的平均薪给相联系。

172. 委员会在审议组织内对比点的问题时，联系到日内瓦一般事务人员薪给等级的通盘面貌。注意到这些年来，薪给等级与一般被认为可取的薪给等级比较，已经产生了若干结构上的缺陷。因而，各职等之间的间隔以及在不同职等的每级增加数额中都呈现不规则情形。最重要的是，薪给等级从底到顶呈现不寻常的压缩，造成了职等之间重叠太多的不好现象，使得任何一名工作人员从某一职等最高一级升入次一职等时，立刻便叙入新职等的非常高的职级，因而在两三年内便又达到了新职等的顶点。这就说明了为什么工作人员高度集中于每个职等的较高职级，高职等的尤其是如此。

173. 委员会认识到，由于薪给表中最低薪给与最高薪给之间差距甚小，是反映了存在于联合国之外的类似情况。因而，如果不想过分地背离其与外面的薪给之间的对比关系，在这方面就不能够有什么改善。唯一的希望是用几年的时间来

逐渐进行重大的改善；一个可能的作法是减少职等数目，但这个问题主要必须根据叙级的条件来处理，而不能视为是与薪给等级有关的迫切事项。虽然如此，委员会确实认为这种改善薪给等级状况的工作是应该作的，因为这与不同职等的组织外的对比点之间的相对性并非不一致的。因此，它接受下面的说法，即在选择组织内的对比点的职级时，可能会受到关于改善薪给等级和谐性的考虑的影响，受到在所调查的职务上工作人员平均职级的差别的影响。

174. 委员会在审查了各种可能情形后，采取了一项它判断为最能调和各种顾虑的解决方法，这些顾虑有时是互相矛盾的。它试图对各职等之间的间隔及每级增加数额（以各职等第一级薪给的百分数来表示）作出一些改善；现在各职等的间隔及每级的增加数额存在着不规则的关系，它制订了附件三. J 所示的薪给表，虽然还不是完全规则的，但已经能使最低职等到最高职等的增加达到前后一致。另一方面，它发现它不能对职等的重叠情形作出太大的改善，因为如果保持同样的职等数目，则能够作出改善的唯一办法便是降低最低薪给或增加最高薪给（或这两种情形的组合），但这样做会造成同所取得的组织外的数据相差太大。

175. 进一步审查数据表明，虽然 G-3, G-4, G-5, G-6 职等所得到的组织外的薪给呈现正常的递增，但对在 G-2 职等所唯一调查到的职务（第 1 号职务）来说，它具有一种与其他职务异常的关系，即它的薪给几乎与 G-3 职务的薪给相等（甚至比其中的一项职务为高），比 G-3 的平均薪给只少 200 法郎（参考附件三. H）。委员会注意到，第 1 号职务的 75 百分位数薪给，以及高于 75 百分位数的所有薪给，都是出自同一个机关；这个机关虽然是最大的，并且提供了所有其他秘书职务的资料，但它没有提供属于打字员职务的次一较高职务，即第 2 号职务的资料，说明它没有对第 1 号职务和第 2 号职务的打字员职务加以区别。因而有理由得出结论，这个机关所提供的第 1 号职务的数据同样适用于第 2 号职务。因此委员会得出结论，没有理由要把第 1 号职务及 G-2 职等的 75 百分位数薪给率完全根据该机关的数据。因此决定不用那些数据来设定 G-2 的对比点，而以外推法来决定 G-2 的薪给。

176. 因此委员会使用了相当于G-3、G-4、G-5、G-6职等的组织外的对比点薪给数据，并把相当于G-4职等的组织外的薪给与该职等的第6级配搭以作为出发点，因为G-4职等是薪给等级的中间职等，也是最多数目的工作人员所在的职等，而第6级则是该职等的中间一级（因此是整个薪给等级的中心），也是组织内所调查到的G-4职等职务的所有工作人员的平均职级。从这个固定的出发点和各职等、各职级间的提议的间隔开始，然后在G-3职等第4级至G-6职等第6.5级之间逐步为其他职等订立了对比点。为了建立一个平衡的薪给等级和在各职等之间提供有规律的重叠，所以有时必需取近似位数和作出均匀化的调整。下表便是所采取的对比点与现任工作人员平均职级的关系，分别以该职等全部工作人员及对比职务的工作人员来计算：

职 等	工作人员平均职级		所选择 的职级	组织外的 对比薪给	职级的薪给
	以该职等全体 工作人员计算	以对比职务的 工作人员计算			
G-3	5.1	5.0	4	31 162	31 200
G-4	6.5	6.0	6	36 137	36 100
G-5	7.9	8.5	6	39 404	39 456 (6: 43 186)
G-6	8.8	8.7	(6.5)	43 853	(7: 44 651)

(由于没有调查到任何G-1和G-7职等的职务，所以它们的薪给由外推法来推算。)

177. 工作人员代表主张，应该选用各职等的较低职级，以便更充分地反映所比较的组织内与组织外工作人员之间的年龄差别，他们估计，以有关职等内的所有工作人员计算，这项差别平均为三年，而不是一年，一年是只比较所调查的职务的

工作人员与任职同类工作的组织外的工作人员而得的结果。委员会认为，把组织内与组织外的同类工作人员作比较，比把组织内的全部工作人员与组织外的部分工作人员作比较更为真实可信。无论如何，委员会认为，照上表所示，在选用所有职等的对比职级时，除了 G-4 的职等以外，都是低于现任工作人员的平均职级，因此已经充分地补偿了年龄方面的差别。

178. 从组织外的机关取得的数据是一九七六年的数据。委员会认为，如果它所建议的薪给表适合一九七八年一月一日时的情况将最为有用。因此，必须按照那个日期推算来调整组织外的薪给率。由于该段期间的联邦工商劳工局指数尚不可得，所以委员会乃自行根据消费品价格指数的变动及部分雇主已经报告的一九七七年增加情形，得出结论：调整百分之三是适当的。因而所采用的组织外的薪给率是把调查所得的数据总额增加百分之三（订正净薪给所使用的对应因子是百分之二点六左右）。

179. 附件三. J 和附件三. K 表示了委员会所建议的薪给表的结构（各职等的间隔、每级增加数额及每一职等的差距和总差距），以及与现有薪给表的比较（现有薪给表载于附件三. I 中）。委员会所建议的订于一九七八年一月一日生效的净薪给表载在附件三. L 中。

180. 可以看出，建议的薪给表所代表的削减幅度，是现有薪给表的百分之十五点九至百分之十九点五，总平均为百分之十七点一（未加权的）及百分之十七点四（以每个职等的工作人员人数来加权平均）。在制订薪给表时小心地确保各职等的削减比例尽可能接近均等，特别是确保最低的职等不会比其他职等受到较不利的影响。为了保障 G-7 职等的上面各级，也作了一些调整，这是因为考虑到该职等既是这个职类的最高职等，所以达到这个职等的工作人员是没有多少进一步升级的机会的。

181. 委员会认识到必须解释，为什么它认为恰当的薪给要比现行的数目为低，

也比一九七五年调查所认为的恰当数目为低。这些解释可在下面第198至204段中找到，在这几段中委员会研究了产生目前日内瓦薪给水平的各项情况及一九七五年调查的确实性。

### 工作人员代表的声明

182. 当委员会完成了关于它认为适合日内瓦一般事务人员职类的薪给表的建议后，工作人员代表作了下述声明：

“尽管委员会在其报告中提出的理由，工作人员代表仍然深信调查所用的方法是没有正当理由的；他们更相信，除了这些方法的性质值得怀疑外，如果它没有受到委员会承认存在但不承认有任何影响的某些限制的话，这个方法原可产生更好的数据的。因此，工作人员代表不能同意委员会的结论和建议。”

### 执行所建议的净薪给表

183. 按照委员会的章程第12条(1)款和大会第31/193 B号决议的规定，委员会的任务是提出建议它所认为合适的薪给表。委员会已经完成它的任务。现在该由建议所提交的各行政首长来决定执行时所应采取的形式和行政措施。不过，委员会预期为了这个从一九七八年一月一日开始生效的新薪给表将会作出适当的过渡安排。

### 今后调整的方法

184. 为了计算今后对新薪给表加以调整的数额，委员会认为，在目前情形下，并考虑到大多数日内瓦的联合国以外的机关的作法，使用一九七八年一月一日起的日内瓦消费品价格指数变动情形是恰当的，同时每隔一年或两年再以联邦工商劳工

局的工资指数变动情形来进行校正。如果在相应期间中，联邦工商劳工局的指数比消费品价格指数呈现出高出很多的增加率，委员会就会考虑是否应该作进一步的调整。鉴于目前这两个指数的变动率，委员会的意见是，象大多数联合国以外的机关那样，照过去情形每年给予一次增加是足够的。如果必要，这项安排可在两年或三年的时间内，或当下一次的调查在日内瓦完成时，重加审查。除非日内瓦的经济情况有了显著的变化，否则委员会认为下一次的调查应在四年或五年后进行。

### 工作人员薪给税、薪给总额和应计养恤金薪给

185. 委员会在建议了合适的净薪给表后，转向注意薪给总额（它回顾到这个总额也就是一般事务人员职类的应计养恤金薪给的水平），以及注意工作人员薪给税表，此表决定着净薪给与薪给总额之间的差额。当委员会在一九七六年提出修订的专门人员和以上职类的工作人员薪给税表的建议，以期在有受扶养人与无受扶养人的工作人员的净薪给之间取得差别时，曾建议，在委员会对一般事务人员职类的薪酬作出进一步研究之前，应该继续使用从前的（划一的）工作人员薪给税表，作为一种暂时的措施；这项建议已经得到大会第31/141 B号决议第一节第12段的核可。

186. 在委员会对决定一般事务工作人员职类薪给的方法作一般性审议时，再度注意到有些工作地点所存在的异常现象，即一般事务工作人员职类的应计养恤金薪给与专门人员的应计养恤金薪给有过分的重叠情形（例如，在日内瓦，按一九七七年八月1美元兑2.39瑞士法郎的汇率计算，G-7职等第11级的应计养恤金薪给等于P-5职等第6.8级的应计养恤金薪给）。这种重叠情形一部分是由于净薪酬的重叠现象所造成，可以用委员会所建议的较低的净薪给表而予减低（减至P-4职等第6.7级，薪给总额平均减少百分之二十左右）。但一部分也可以由下述事实来解释，即专门人员的应计养恤金薪给在所有的工作地点都是一个固定的美元数目，而一般事务工作人员的应计养恤金薪给则是按照当地薪给计算，再以当



地的汇率换算为美元。因而，瑞士法郎的汇率从1美元=4.32瑞士法郎上升到目前的1美元=2.39瑞士法郎便造成了应计养恤金薪给在美元数目上的同等增加，从而增大了它与专门人员职类的重叠部分。一部分也是因为下述事实，即一般事务人员职类的薪给总额（等于其应计养恤金薪给）是按总的净薪酬计算的，而专门人员职类则没有把服务地点调整数计算进去（或者只作有限程度的计算），这些调整数在服务地点调整级别高的工作地点，在其总薪酬中占着重要的部分。两个不同职类使用同样的（或类似的）工作人员薪给税表，但所应用的基数是以不同的方法定的，因此在专门人员与一般事务人员的薪给总额（因此也是应计养恤金的薪给）的关系中造成了反常，在有些工作地点便导致一种异常的重叠现象，而在其他工作地点又出现一道差距。

187. 委员会在第五届会议上注意到各行政首长的代表们所说的一段话：“行政协商会正在研究一般事务人员职类的工作人员薪给税表，将在下届会议上就此提出报告”及“希望修订的税表将在同时提出，作为日内瓦的新薪给表。”在第六届会议上，行政协商会向委员会报告说，它已经研究了关于一般事务人员职类的工作人员薪给税表的各种可能的改变，其中一个是根据不同工作地点的当地税率来制订税表，另一个是根据各总部工作地点当地税率的加权平均数制订的一个“修订的划一税表”。不过，它没有作出结论，只建议这件事现行的暂时性安排应仍然有效，参考“目前及预定在各总部工作地点所作的一般事务人员薪给调查”的结果再加研究。国际公务员联会的代表也敦促目前不要作出改变，以待进一步研究薪给总额与应计养恤金薪给的概念，以及应用任何新制度的后果问题；他特别敦促，将来取得的一般结论不要受到日内瓦一地特例的不当影响，以及不要提出一个只能立即适用于日内瓦一地的一个新的制度。

188. 委员会感到遗憾，行政协商会未能把这件它在前次提交大会的报告中自己注意到是一件严重问题的事情，经过与工作人员代表协商后，制订一个解决方法，向委员会建议。由于对这样一件复杂的事情缺乏任何建议，所以委员会觉得，在

没有首先听取各行政首长和工作人员的立场以前，它不能够建议一项行动的方法。不过，委员会已请行政协商会及时完成对这件事的研究，向委员会下届会议提出意见，以便委员会可以向大会第三十三届会议提出建议。在这同时，委员会除了延长现有的暂时安排以外没有其他办法可循。因此，在附件三.M的表中所表示的，便是同委员会用该暂时工作人员薪给税表（以及按照一九七七年八月的汇率1美元=2.39瑞士法郎计算）所建议的净薪给表相一致的薪给总额。

### 津 贴

189. 委员会重申在前次提交大会的报告中所作的结论，即一般事务人员职类的受扶养人津贴数额应该继续参考当地情况来决定。以日内瓦为例，要考虑的因素有：

- (a) 瑞士法律规定给受扶养子女的津贴数额（受扶养的配偶没有津贴）；
- (b) 有受扶养的配偶和/或受扶养的子女所享的退税数额。

190. 在日内瓦所取得的有关权利如下（以瑞士法郎计）：

薪给总额	受扶养的配偶		受扶养的子女		
	法定的津贴	退税额	法定的津贴 <sup>a</sup>	退税额 <sup>b</sup>	累积福利
25,000	—	1,013	1,020	344	1,364
30,000	—	1,215	1,020	420	1,440
40,000	—	1,520	1,020	540	1,560
50,000	—	1,800	1,020	550	1,570
60,000	—	2,160	1,020	630	1,650

a 所示数目为年龄超过10岁的子女；小于10岁的子女其数额为840瑞士法郎。

b 两个子女的每个子女平均数。

191. 因此委员会认为没有理由要修改现有的配偶津贴数额（每年1,750 瑞士法郎），或子女津贴数额（每年1,800 瑞士法郎，但丧偶或离婚的工作人员的第一个子女的津贴为3,000 瑞士法郎）。同样地，它建议不必改变现有的二级受扶养人的津贴数额（每年1,080 瑞士法郎）。

192. 关于侨居服务津贴和语文津贴，委员会已决定对这两项津贴所一般依据的原则和条件进行审查，因此建议在这期间不必对日内瓦作出改变。

## 结 论

193. 大会除了请委员会作为紧急事项执行其《规约》第十二条第1款所规定的职务，提出关于日内瓦一般事务人员职类的适当的薪给表的建议外，并且在第31/193 B号决议第2和第3段中请委员会“研究最近大大调整〔日内瓦一般事务人员职类〕工作人员薪给的决定的根据”及“考虑到联合检查组关于联合国日内瓦办事处一九七六年二月二十五日至三月三日发生罢工行动的某些方面的报告的所有方面，特别是第29段”以及有关文件，并表示意见。

194. 委员会在初步审议决定一般事务人员职类薪给一般使用的方法时，特别是在审议日内瓦调查所使用的方法时，已经充分地考虑到联合检查组对一九七五年日内瓦调查的方法所表示的种种意见和建议，即那些载于第A/31/137号文件第31、32、34、35、80段中的意见和建议。委员会所采用的方法已校正了所有曾被联合检查组批评过的各点。

195. 关于联合检查组的建议I，即关于应用“一般最佳雇用条件”原则的方法的规则草案应提交大会核可，委员会注意到大会已经在委员会的《规约》第11条中规定委员会有订立这种规则的责任；该项“规则”即修订一九六五年的“指导原则”，这是委员会早已决定要做的事。当委员会完成了规则条文的制订后，自将决定用什么方法提请大会及其他的立法机关注意。

196. 关于建议 2，即考虑“使用《规约》第十二条第 2 款所提供的便利”（据此委员会可以决定薪给而不是提出建议），委员会注意到，由于大会要委员会按照其《规约》第十二条第 1 款的规定在日内瓦采取行动，即提出关于薪给的建议，所以事实上大会没有赞同建议 2。至于建议指派一名代表日内瓦所有行政首长的唯一谈判者（A/31/137，第 42 至 48 段），不能改变委员会根据其《规约》和议事规则与各行政首长的关系，而是让他们等到委员会提出建议后，可再考虑与工作人员进行谈判。

197. 建议 3 和 4 都属于秘书长的主管范围，不需要委员会表示意见。不过，关于由国际公务员制度委员会或一个特设委员会来对国际公务员罢工的权利及罢工行动的限制的问题进行研究的建议（A/31/137，第 58 段），委员会认为，关于罢工权利的研究，由于基本上属于法律性质，所以不属于委员会的职权范围。应由各行政首长在与工作人员协商后作出安排，以期尽可能地避免未经准许的怠工，以及作出合乎实际的安排，使能在万一还是发生怠工的情形下，采取适当的措施，但要特别考虑到大会第 31/193 B 号决议第二节的规定。

198. 委员会在提出了一个比现有薪给表大为削减的薪给表后，把注意力特别集中在审查日内瓦一般事务人员职类的薪给水平是怎么会达到比委员会认为恰当的水平还高的水平，特别是审查第 31/193 B 号决议第 2 和第 3 段所要求的关于在一九七六年罢工后取得的解决办法的基础是怎样达成的，以及对薪给表的两个暂时调整，这两个调整后来在实行时追溯到一九七五年八月。

199. 委员会在审查了过去二十五年来日内瓦一般事务人员的薪给是怎样决定的历史后得出结论，造成这些薪给水平过高的原因基本上可以归于两个因素：(a)最初在下面提到的各种情况下订定薪给时，其水平与当地条件比较就可认为是已经超过太多，更由于：(b)经常对这些已经相对地较高的水平给予全面的百分率加薪，使情况更加严重。更具体地说，委员会的意见是：

(a) 日内瓦一般事务人员薪给的高水平可以追溯到一九五一年设立一般事务人员职类时的最初决定，当时所定的薪给表较为反映了从前已有的薪给表（该表是以当时在纽约使用的薪给表为基础的），而不是对当地一般最佳条件进行调查的结果；这样订立的超出当地一般最佳条件的部分，在后来的几次修订中至少是倾向于保持下去；

(b) 在后来的一些调查中，如果调查结果不能为行政当局或工作人员接受，则未予执行，而采取了在其他基础上增加薪给的特别决定（例如：一九五六年、一九五七年、一九六一年）。在一九六一年时，各组织和工作人员无法就解释一项调查的结果取得协议，于是派来审查这件事的专家委员会便建议了一个不同的方法。虽然那个方法本身没有被采用，但该专家委员会另外建议的一个以联邦工商劳工局指数为基础的调整制度获得了采用，并被应用到在这期间已经增加过的薪给上去。换句话说，在委员会的报告中只保持了提供有利结果的部分；

(c) 一九六六年，进行了一次新的调查，首次使用抽样法，结论认为，联合国薪给超过当时的当地一般最佳条件的部分，虽然有各种解释，但都同意其大小最少在百分之十左右。行预咨委会曾建议，以四年的期间减缓进一步调整的速率来吸收这种过度的超出部分。可是，在工作人员的压力下，没有采取任何行动来吸收这个超额。而是成立了一个联合工作组来审查方法，以期用修订的方法来进行一次新的调查；

(d) 一九六九年的调查所应用的、一九七五年又再度应用的这项新方法，从若干方面看来都是有问题的，包括：调查的范围限于两种职务；在一般事务工作人员中占多数的女性雇员不在调查之内；雇主按大小分层次，而不是按照一个能够产生有用的薪给数据的标准来分，所谓有用的薪给数据是在每一个层次内比整个调查到的人口更有代表性（例如，按活动的部门分）；所选择的抽样在结果方面对大雇主极为有利；最重要的，如公务员制度咨委会所指出的，

把组织外的薪给率的前三分之一的第三个四分位数（即 92 百分位数）等于组织内职等第 6 级，这种作法是否确实，令人怀疑；

(e) 这个方法在一九七五年应用时，由于下述两个原因而更有问题：一是在一九六九年时就已不够精确的职务说明，到了一九七五年时已经不符合有关职业的实际工作情形（特别是会计业务使用计算机的情况）；另一个原因是收集数据时可能的误差（调查员显然没有核查雇主所选择的那些职务是否如他们所认为的是与职务说明相符合的，这些调查员可能不具备这种核查所需的知识）。

200. 由于一九六九年的方法的固有缺陷，再加上一九七五年调查的缺点，以致于调查的结果竟然证明薪给应当增加到最高为百分之二十五。鉴于薪给自一九六九年确定后已经根据联邦工商劳工局指数的变动而作了调整，所以这个增加数字对日内瓦各组织的行政当局来说似乎过高，如果没有进一步的证明，它们是不准备接受的。经过了一九七六年二、三月的罢工，最后在一九七六年四月二十三日达成的解决方法是在工作人员代表与各行政首长委派的唯一谈判员之间彻底谈判的结果，根据这个方法，给予加薪的幅度是从 G - 1 职等的百分之十五至 G - 7 职等的百分之十一。

201. 联合检查组在其“关于联合国日内瓦办事处一九七六年二月二十五日至三月三日发生罢工行动的某些方面的报告”（A/31/137）第 28 段中说，“一九七六年四月二十三日的协议是反映对联邦工商劳工局过时的指数的改正而不是反映一九七三年巴特莱调查的极端结果。因此目前的薪给表，是根据一九六八年巴特莱调查后所订的薪给表，再按联邦工商劳工局的正确指数加以调整。”联合检查组得出结论（第 29 段）：“日内瓦的办法背离了指导原则，特别是当地一般最佳就业条件的原则，这一情况和大会的决定是不相符的……使人对一般事务人员目前薪给水平是否正当，大表怀疑。”

202. 行政当局和工作人员双方的代表在提交委员会的声明中都对联合检查组的说明的正确性提出了争议。他们说，虽然最后给予的加薪比一九七五年巴特莱

调查的极端结果少很多是实情（加薪的幅度从百分之十一至十五，而不是根据巴特莱结果所导出的百分之十八至二十五），但是关于调查的结果被弃置不用的说法，以及解决方法是基于对联邦工商劳工局过时的指数的改正的说法，都是不正确的。委员会被告知，依照对工作人员代表的承诺，代表行政当局的谈判员力图根据巴特莱调查的结果及对巴特莱调查的一些批评来达成一项协议。为此目的，谈判员安排了由一名外面的专家主持的统计研究，对一九六九年和一九七五年巴特莱调查结果的一致性进行了研究，因为这两次调查的程序及所调查的两种职务在两次调查时都是一样的。根据这个研究以及在对一九七五年巴特莱调查结果作了若干提议的改正后所取得的结果，谈判员提出了一个全盘的加薪数字，这个数字也企图把其他因素考虑进去，例如所声称的联邦工商劳工局调整的迟延，以及在统计修订中允许有一点误差存在。最后的加薪幅度与行政当局的谈判员最初提出的数字非常相近。

203. 这样核可的薪给表是追溯到一九七五年八月，后来又核准了两次增加。第一项增加于一九七六年二月生效，净增加约为百分之四点四，是以长期以来使用联邦工商劳工局指数三年平均变动数的惯例为基础的；第二项增加在一九七七年一月生效，净增约百分之四点七，是应用一九七六年九月行政当局与工作人员代表所协议的一个新程序产生出来的，这个程序使用联邦工商劳工局最新指数所反映的变动数，要比三年平均变动数为少。

204. 虽然委员会不得不注意到在过去三次加薪的数额与它所认为目前薪给水平过高的程度之间似乎存在的一致情形，但它同时认识到，要对一九七六年所核准的加薪是否恰当作出结论是很困难的，尤其是念及对于日内瓦一般事务人员薪给表最初于一九五一年采用的方式以及其后各年在调查程序和方法上的不断改变所表示的意见。因此，委员会认为最好的作法是限制自己只建议新的薪给表，新的薪给表是根据它自己主持的调查结果对恰当的薪给作出最佳判断而制订的。

C. 根据《规约》第十二条  
第1款规定的进一步行动

205. 教科文组织大会已经要求于一九七八年在巴黎进行了一次当地一般最佳条件的调查，委员会第六届会议决定进行这项调查。委员会依照上面第 83 段所设想的可能性，已请教科文组织总干事接受收集数据的责任，并就调查的形式、雇主的数目和对象、调查的职务、以及所要收集的数据，制订指导方针。委员会打算在一九七八年七月于巴黎举行的第八届会议上审议这些数据和制订建议。



## 第五章

### 两种职类有关的服务条件

#### A. 不再续聘的定期任用工作人员的 服务终了补助金

206. 国际公务员联会的代表向委员会第六届会议提出了一个建议，请委员会把它关于审查薪给制度的报告第314段中所提出的建议，再提交大会第三十二届会议，其中主张设立一种服务终了补助金，发给在服务了若干年之后不再续聘的任何一种职类的定期任用工作人员；大会已把这个建议发回委员会讨论。工作人员的代表认为，委员会在一九七六年提出这个建议时所根据的理由，不但仍然完全正确，而且更加迫切，因为目前有组织正打算裁减工作人员，而这种裁减很可能首先影响到定期任用的工作人员。他们指出有一个组已经单方面地采用了这种措施（参看上文第18段）。

207. 行政首长的代表完全支持国际公务员联会的立场，认为从国际公务员联合会所提到的新情况来看，确有理由把这个问题再提交大会。

208. 委员会坚决认为，委员会大多数成员基于公平的理由，在一九七六年建议发给服务终了补助金，这些理由仍然有效。但是，它注意到，大会清楚地希望把这个建议和服务终了时的所有其他权利一并重新审查，但在一九七八年之前，这项研究不可能完成。不但如此，它所涉的预算问题也没有最新的估计。因此，委员会不得不认为它不应该把这个建议再提交大会第三十二届会议，只应确实表示它打算在一九七八年重新审议这个建议。

#### B. 伤残子女的特别教育补助金

209. 委员会第四届会议在审查教育补助金的时候，同情地注意到伤残儿童的特殊情形，因而请各组织及其工作人员对这个问题提供更多的资料<sup>24</sup>。在委员会第

<sup>24</sup> 《大会正式记录，第三十一届会议，补编第30号》(A/31/30)，第291段。

六届会议时，国际公务员联合会向委员会提出了一份研究报告，这份研究报告是根据它向全球工作人员发出问题单后收到的答复，以及对一些其他国际组织的惯例的研究，并参考了大会和卫生组织的有关决议。研究报告总结认为，伤残子女的照顾给予父母很重的负担，由于经济能力不够，许多伤残子女没有接受适当的特别教育。因此：

(a) 离开本国在外服务的工作人员常常不能利用他们本国或工作地点提供的免费或收费很低的特殊教育设施；

(b) 工作人员常常不能因为有伤残的子女而享受社会福利或特别减税办法；

(c) 在一些情况下，由于语言上的理由（在工作地点，采用本国语言的教育往往不可能得到或者费用太贵无力负担，而接受另一种语言的教育，纵然不是绝对不可能，也往往是不适当的）而需要支付特别的费用；

(d) 现有的教育补助金，在许多情形下是不够的：有些费用被认为同传统上所说的教育无关（例如：托付某些收容机构照顾或接受职业训练），都不包括在内；不但如此，在本国服务的专门工作人员和当地征聘的一般事务人员都没有资格领取这种补助金；

(e) 在外勤服务地点的工作人员常常不能找到伤残儿童所需的特别教育设施；许多当地征聘的外勤工作人员无力让他们伤残的子女接受适当的教育。

210. 国际公务员联合会因此建议另外发给伤残子女特别教育补助金，并订出审核资格和补偿比率的规定。

211. 各组织的代表热烈支持国际公务员联合会这项建议的人道目的，并表示希望积极推动这项建议。但是，它们还没有研究这项建议的细节和所涉行政和预算问题，因此建议进一步研究这个问题，以期在一九七八年可以向大会提出建议。

212. 委员会注意到，大会在第31/169号决议里决定宣布一九七九年为国际儿童年，吁请特别注意改进“最脆弱的和处境特别不利的”儿童的福利，并在第31/123号决议里宣布一九八一年为国际残废者年，特别提到“帮助残废者在身体上和心理上适应于社会”和“促进在国家一级和在国际间作出一切努力，向残废者提供适当的协助、训练、照顾和指导，并提供他们从事适当工作的机会，确保他们能够充分参加社会生活。”由此看来，这个问题是特别适时的。

213. 在初步交换意见的时候，各方普遍表示支持国际公务员联会的建议的目的；后来，委员会注意到这项建议的详细执行办法还需要经过进一步的研究，尤其是由各组织来研究。既然这项研究还没有进行，委员会就不能向大会本届会议提出详细的建议。委员会将积极研究这个问题，同时，为了要达到这个目的，请各组织对国际公务员联会的建议提出意见或提出其他建议以及关于所涉行政和预算问题的详细资料。它打算向大会第三十三届会议提出建议，希望那时候这个建议会得到大会同情的考虑。

## 第六章

### 总部以外地点的服务条件

214. 委员会在第二个年度报告中说明与在各组织主要总部以外工作地点服务的工作人员有关的一些特别考虑。委员会认识到，其中有些考虑所要求的服务条件，可能与一般认为适合总部工作人员的条件不同，虽然在一些情况上，也许会发觉区别服务条件的标准并不是在行政上服务地点的位置（“总部”或“外地”——无论如何是一种不精确的区分，因为它没有适当地考虑到总部以外大的常设办事处的中间地位），而也许是诸如服务年期和继续不断的性质等其他因素。无论如何，委员会认为它应尽早对普通称为“外地服务”<sup>25</sup>的适当条件，进行全面研究。

---

<sup>25</sup> 《同上》，第322-327段。

215. 委员会在第五届会议审议了这一研究项计划，其中建议研究对象应包括在总部服务地点以外其他服务地点的专门人员以上职类和一般事务人员职类的所有工作人员（联合国外勤事务人员和所谓“本国籍专门人员”除外，这两类人员将另外进行研究）；但是，必需考虑到在大会的常设办事处服务与在其他外地较小的办事处或计划项目服务的真正差异，因为大的常设办事处的职务和条件，在大多数方面说，同总部办事处并没有什么不同；主要的重点应该在于后者。这项研究的目的是要查明外地工作人员的现在的服务条件有什么地方需要什么改变，才能提高他们工作的素质。“服务条件”应按广义来解释，不仅包括需要什么金钱和物质条件来吸引适当的人员，并使他们在执行任务时不必分心担忧他们的经济情况、家庭生活、健康和子女的教育等问题，还应包括其他的措施，例如怎样便利征聘最合格的人员，帮助他们适应任务的条件和环境，加强他们的工作动机，便利他们得到各种物质上的设备，以免耗费时间，使他们能够建设地在参与他们工作的规划和安排，并把他们所得经验反映到总部去，从事专业的培养、有计划的调动、就外勤工作人员继续任用的希望，订出更明确的政策，以便最适当地利用外勤工作人员所代表的人力资源。同时，在确定他们的服务条件的时候，应考虑到最好不要使工作人员同他们所联系的各国办事人员以及他们居住地国家的人民有不适当的隔阂。

216. 委员会还注意到，开发计划署理事会已于一九七七年一月授权（在联合检查组协助之下）进行一项关于专家在提供技术援助方面的未来任务的研究，并邀请委员会同这项研究合作评定专家最适当的服务条件。开发计划署的代表向委员会保证，开发计划署的研究和委员会的研究不会发生重复，因为开发计划署的研究着重技术援助的政策和方法方面。委员会认识到，开发计划署的研究只同委员会自己负责这项研究的一部分工作人员有关，其中包括各组织在总部以外各常设办事处和计划项目的常设工作人员以及由开发计划署提供资金的计划项目的专家。但是，对于后一种工作人员来说，重要的是，委员会就这一类工作人员的服务条件拟具建议之前，应该查明开发计划署认为援助项目所需专家援助的型式未来会有什么演变。委

员会已就开发计划署的研究计划，同开发计划署和联合检查组进行咨商，并订出互相交换资料的办法。委员会特别高兴地认识到，专家服务条件的重大改变（诸如开发计划署理事会大力建议的办法，即以一次总付的方式支付专家的费用，以代替目前支领薪给和各种津贴的办法），是同整个共同制度有关，因此将属于委员会的职权范围。

217. 委员会请各组织和工作人员代表按照委员会所制订范围，向委员会拟具意见、资料和可能的建议。委员会希望在第七届会议（一九七八年二月二十七日至三月十七日）收到至少一部分这种资料。它将于一九七八年就这个问题，向大会和其他立法机构提出报告。

## 第七章

### 根据委员会规约的其他条款而采取的行动

#### A. 职务分类（第十三条）

218. 委员会在第五届会议审议了它根据规约第十三条承担职务分类工作的计划。它重申适当的职务分类，在建立完全统一的国际公务员制度和在同工同酬的基础上支付工作人员薪给方面，是一个关键因素。它对委员会工作的其他方面，例如对于征聘标准和职业发展，以及联合国专门人员和一般事务人员的薪酬和外界的薪酬的比较，都是越来越显得重要。因此，委员会议定了各种措施，来迅速承担第十三条所规定的责任。它强调这一条第一部分规定它承担的任务，是要制订几个组织相同的工作部门的标准；这些标准一旦制订之后，委员会必须根据规约第十七条，监督各项标准的实施情况，但是，把这些标准应用到职务分类法上，则始终是各组织自己的责任。在这项主要职务取得一些进展之前，不可能进行次要的职责，就是向各组织建议在其他工作部门（即某个组织特有的工作部门）如何制订一贯职务分类的计划。

219. 委员会注意到各组织目前正通过行政协商会及其职务分类问题常务委员

会，进行关于制订共同分类标准的工作，并赞同委员会同行政协商会的分工办法；就是由行政协商会象它在所有其他各方面一样，继续向委员会协调提送关于各组织的现况、需要、意见和建议的资料，并且为了达到这个目的，编制一份关于现有惯例和今后促进协调办法的报告，并继续编制共同分类标准，特别是一般事务人员主要职务的分类标准，送交委员会。同时，由委员会秘书处设法为两种职类的职业类别制定一个共同的分类办法（统计工作和职务分类工作都迫切需要这个办法）。委员会秘书处还要研究委员会可用什么办法，从事组织与组织间职等的比较，并在其后监督它所订标准的应用情形。

220. 各组织的代表说，需要大家决心努力，才能使各组织职等区分的标准趋于统一，因此，行政协商会将优先进行这项工作；要达到这项目的，必须加强行政协商会的职务分类问题常务委员会的任务。工作人员代表说，他们对于解释第十三条的方式和将来要把有关职务分类的某些责任从各组织转交给委员会，有一些保留。他们还担心到，在制订标准的阶段可能没有同工作人员的代表进行协商。委员会答复后一意见，保证委员会在制订任何共同标准之前，会让工作人员的代表有充分机会发表意见。

#### B. 征聘（第十四条(a)、(b)和(c)）

221. 委员会第六届会议收到联合检查组编制的一份研究报告，作为审议它在执行第十四条(a)、(b)和(c)款规定的职务时所应采取行动的基础。

222. 委员会留心注意到其中载有关于现行的征聘办法、每年委派担任各类职业的人员数目、最大各组织里地域分配情形等等的资料。它也留心听取了贝尔特兰德检查专员提出的建议，就是举办整个系统的竞争性考试，来遴选合格的候选人，把他们列入一个“候补名单”上，再从这个名单上委派人选实补各组织 P-1 和 P-2 级甚至可能是 P-3 级属于一般性质的空缺员额。贝尔特兰德检查专员在答复问题时，提出下述意见：如果考试只在属于秘书处内任职人数不足的地域或语

言的国家集团之内举行，这样一种制度可能有助于改善工作人员的地域分配情形。

223. 委员会在第六届会议只对这个问题作了初步审议。它认识到，改进征聘办法是极其重要的，认为这样有助于提高工作人员的素质，使他们符合《宪章》和各项规约所要求的高度能力和忠诚标准。同时，它强调应该把征聘问题同全面人事政策的其他因素，诸如长期任用工作人员同定期任用工作人员的适当比例、公平地域分配原则的实行情况、统一职务分类标准等等，一并研究。

224. 委员会注意到，当它在第七届会议重新审议这个问题时，将收到训研所编写的关于联合国共同制度内职业观念和职业发展问题的报告，其中除了别的以外，将详细说明各组织过去和现在聘用长期任用或定期任用人员的政策和惯例、各立法机构制订的有关政策指示和对未来可能发展的预测。委员会审议这个研究报告之后，就可以按照各组织所需工作人员的种类的有关资料，来考虑工作人员最适当的征聘方式问题。

225. 委员会进一步要求就人事政策在征聘方面应该考虑到的各种要素，编制一个大纲，供委员会准备重新审议这个问题。这份大纲也应回顾委员会注意到的特别问题，诸如：各类职业的定义；某些种类职业（例如语文工作人员）终身就业的可能性有关的特殊情况；各类之间的流动性；应在什么职等上进行征聘；外部征聘和内部升级之间的关系；从一般事务人员之中征聘专门人员的办法和这种办法对于从外界征聘初级专门人员工作人员的影响的特殊问题；在评价候选人时，各种不同的大学学位之间应采什么对等的标准。

226. 委员会进一步要求把各立法机构所采的各种决定和各组织就这些问题编制的政策研究报告，制成一本概要，供委员会参考。

#### C. 职业发展工作人员的训练和对工作人员的评价（第十四条(b)）

227. 委员会在第五届会议收到训研所为其编制的研究的初步报告。这个报

告回顾联合国系统各组织在成立的时候，曾经期望根据战前的国际联盟和国际劳工局的方式使各秘书处的人员主要都是终身服务的人员。但是，在联合国系统各组织内实际上从来没有一个真正的终身职业制度，因为大家都承认高级职位大多数都由非终身职业的工作人员担任，而且有些员额总是保留给定期任用的工作人员担任。近几年来，各种因素加强了这个趋势，举例来说，许多组织的活动日益趋于专门性和技术性，许多新会员国加入后，希望有国民在秘书处任职，有些会员国不愿让它们的国民长期服务。以长期任用方式服务的工作人员所占比例越来越少；真正职业发展的观念进一步受到限制，举例来说，初进秘书处就担任中级职务的人越来越多，担任低级职务的人越来越少，接受任命的外界人员不仅都是担任最高级职位，担任次高级职位的人也越来越多。

228. 这项研究的目的是不是要建议具体的职业发展政策，而是给委员会提供充分的背景资料，使它能够提出它可能认为适当的政策建议。为了达到这个目的，这项研究将：第一，说明目前的情况，包括职业发展的政策和惯例；第二，分析历年来的明显趋势；第三，提出目前趋势的预测，并探索如果对现行的政策和惯例作各种不同的改变，将来的情况会有什么不同。

229. 在委员会讨论期间，有人强调职业发展是一个非常复杂的问题，因为各组织永久任用的办法有基本上的不同。最近有一种趋势，就是有几个会员国表示热心注意到国家公务员和国际公务员之间“互相调换”的可能性，这一趋势使终身担任国际公务员的观念发生动摇。一些委员说训研所的研究报告要想尽可能切合实际，就必须反映出一些会员国对国际公务员“终身职业”问题的这方面和其他方面的意见。工作人员代表表示担忧一个人有时候担任国家公务员，有时候担任国际公务员，会严重地损害国际公务员的正直态度和独立性。他们认为，当前需要订出一种有系统培养工作人员的计划，并采取各种步骤，保证工作人员确有机会升任较高级的职位。



230. 委员会预料在第七届会议（一九七八年二月二十七日至三月十七日）会适时收到训研所完成的研究报告，并就这个问题，向大会第三十三届会议提出报告。

#### D. 共同的工作人员条例（第十五条）

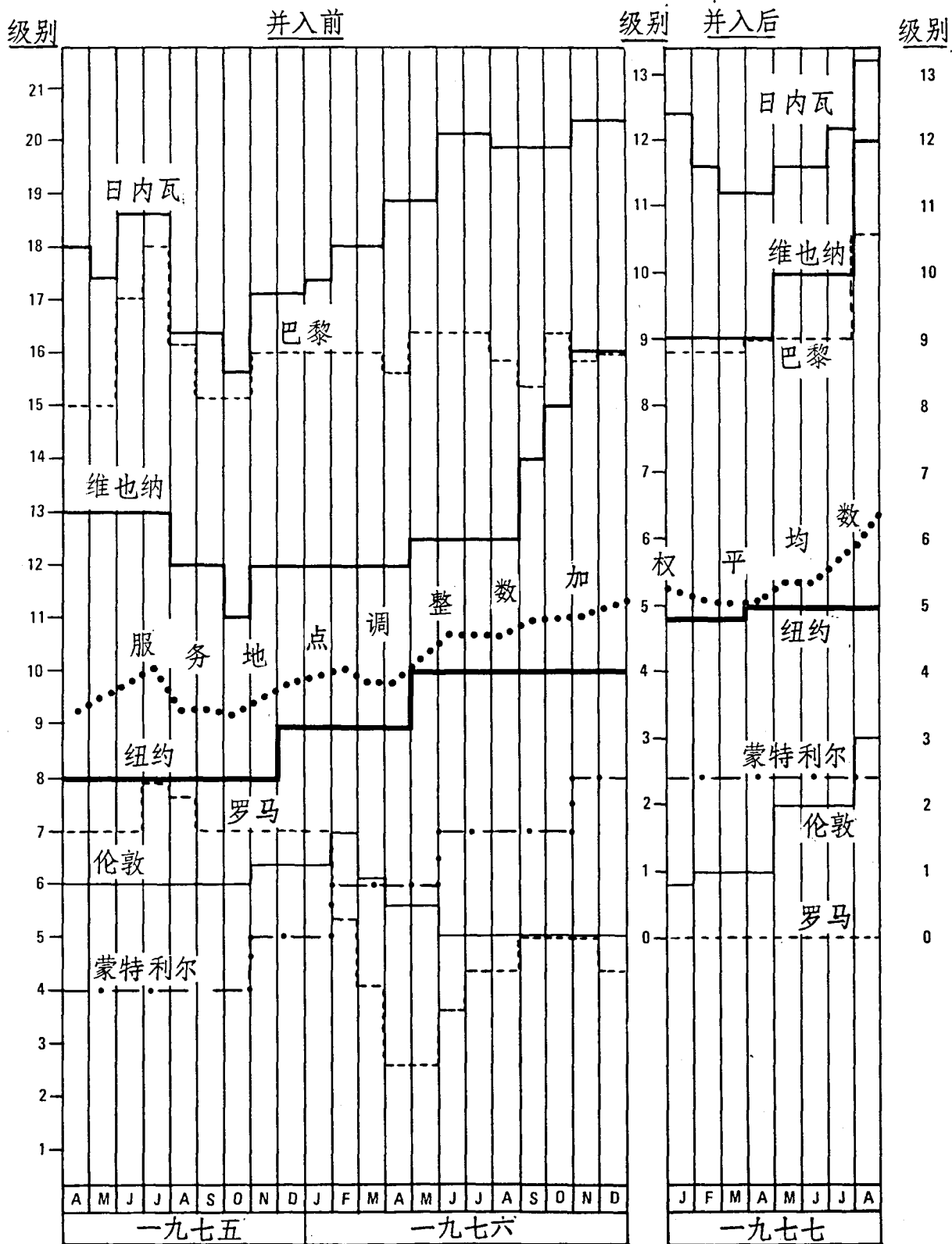
231. 委员会在第五届会议审议了它在执行规约第十五条时所应采取的方法。它注意到“通过共同人事标准、方法和安排的应用，形成一个单一的统一的国际公务员制度”是委员会的基本目的之一（规约第九条）。虽然第十五条只提到工作人员条例，但是为了使服务条件达到真正一致，除了工作人员条例之外事实上还必须审查工作人员服务细则，何况各组织的工作人员条例（通常由立法机构制订）和工作人员服务细则（通常由行政首长制订）里分别规定的事情并不一样。委员会可能就服务细则提出的任何建议，都可以援引规约第十六条为充分的根据。

232. 委员会对各组织的条例和服务细则里现有的不同之点，作了初步研究，并据此决定第一步应由行政协商会审查实质上不同之点，并努力议定共同解决办法，来尽量消除这些不同之点。等到行政协商会把这项工作的结果向委员会提出报告后，就可以着手草拟共同的条文。

233. 行政首长代表在同意进行这项工作时说，他们了解服务条件的一致是很重要的，也了解目前各条例、服务细则和管理办法有不同之处。各组织的需要不同，因此，有些差异也许是合理的；在一个综合性的系统内，也许并不需要绝对一致。不但如此，有些不同的惯例存在已久，因而很难作到完全一致。然而，目标应该是在最大范围内尽可能达到一致。

234. 工作人员代表赞成以统一服务条件为目标，但指出有些差异也许有其理由，也许不应当事事都要作到完全一致。他们说，第十五条要求委员会就共同工作人员条例的拟订提出建议，但不应妨害各组织对它的工作人员条例的服务细则作出最后决定的权利。

一九七五年四月至一九七七年八月国际公务员制度委员会  
编制的各总部服务地点调整数等级和服务地点调整数加权平均数



四一

A. 按照五点制度和百分之五制度  
的服务地点调整数等级制度

现行五点制度			订正百分之五制度			
指数	级别	百分比的变动 级与级间	指数— 百分之五的 变动	整指数	级别	高于前一 级的点数
100	0	-	100.00	100 <u>a/</u>	0 <u>a/</u>	-
105	1	5.0	105.00	105	1	5
110	2	4.8	110.25	110	2	5
115	3	4.5	115.76	116	3	6
120	4	4.3	121.55	122	4	6
125	5	4.2	127.63	128	5	6
130	6	4.0	134.00	134	6	6
135	7	3.8				
140	8	3.7				
145	9	3.6	140.71	141	7	7
			147.74	148	8	7
150	10	3.4				
155	11	3.3	155.13	155	9	7
160	12	3.2				
165	13	3.1	162.89	163	10	8
170	14	3.0				
			171.03	171	11	8
175	15	2.9				
180	16	2.8	179.59	180	12	9
185	17	2.8				
			188.56	189	13	9
190	18	2.7				
195	19	2.6				
			197.99	198	14	9
200	20	2.5				
205	21	2.5				
			207.88	208	15	10

a 负服务地点调整数相应于 A 至 D 级的指数仍分别为 95, 90, 85 和 80。

B. 服务地点调整数额表 (每指数点的数额以美元计)

(一九七八年七月一日生效)

(一) 增加 (生活费用比基准高的地区)

职等	级 别												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书长 D	362.0												
S	328.4												
助理秘书长 D	332.2												
S	302.4												
D-2 D	276.8	282.8	288.8	294.8									
S	253.8	259.0	264.4	269.6									
D-1 D	249.8	254.4	258.8	263.4	267.8	272.4	276.8						
S	230.0	234.2	238.0	242.0	245.8	249.8	253.8						
P-5 D	228.8	232.6	236.2	239.8	243.8	247.2	251.2	255.0	258.8	262.4			
S	211.4	214.8	218.0	221.2	224.8	227.6	231.2	234.6	237.8	241.2			
P-4 D	191.4	195.8	200.2	204.4	209.2	213.0	216.8	220.6	224.6	229.4	234.0	238.4	
S	177.8	181.8	185.8	189.6	193.8	197.2	200.6	204.0	207.6	211.8	216.0	220.0	
P-3 D	160.6	165.2	169.4	173.4	177.8	182.2	186.8	191.2	195.0	198.6	202.4	206.0	210.0
S	149.8	154.0	157.8	161.4	165.4	169.4	173.6	177.6	181.0	184.2	187.8	191.0	194.6
P-2 D	133.4	137.4	141.0	144.8	148.6	152.4	156.2	159.8	163.6	167.4	171.0		
S	125.2	128.6	132.0	135.4	139.0	142.4	145.8	149.2	152.6	156.0	159.4		
P-1 D	106.2	109.8	113.4	117.0	120.6	124.2	128.0	131.2	134.6	138.0			
S	99.8	103.2	106.6	110.0	113.4	116.6	120.0	123.0	126.2	129.2			

D= 适用于有一个受抚养配偶或子女的工作人员的服务地点调整数。

S= 适用于无受抚养配偶或子女的工作人员的服务地点调整数。

B. 服务地点调整数额表 (每指数点的数额以美元计) (续)

(一九七八年七月一日生效)

(二) 减少 (生活费用比基准低的地区)

职等	级 别												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书长 D	351.0												
S	318.4												
助理秘书长 D	322.2												
S	293.2												
D-2 D	268.4	274.2	280.0	286.0									
S	246.0	251.2	256.4	261.4									
D-1 D	234.0	239.6	245.4	251.2	256.8	262.4	267.6						
S	215.4	220.6	225.6	230.8	235.8	240.6	245.4						
P-5 D	210.4	215.2	219.8	224.2	228.8	233.2	237.6	242.0	246.4	250.8			
S	194.4	198.6	202.8	206.8	210.8	214.8	218.6	222.6	226.6	230.4			
P-4 D	174.0	178.4	182.8	187.4	191.8	196.0	200.4	204.6	209.0	213.4	217.8	222.0	
S	161.6	165.6	169.6	173.8	177.6	181.4	185.4	189.2	193.2	197.2	201.0	204.8	
P-3 D	145.6	149.6	153.8	157.8	161.8	166.0	170.0	174.0	177.8	181.6	185.2	189.0	192.6
S	135.8	139.6	143.4	147.0	150.6	154.4	158.0	161.6	165.0	168.4	171.8	175.2	178.4
P-2 D	120.8	124.4	127.8	131.2	134.8	138.2	141.6	145.0	148.6	152.0	155.4		
S	113.2	116.4	119.6	122.8	126.0	129.0	132.2	135.4	138.6	141.6	144.8		
P-1 D	95.4	98.6	102.0	105.4	108.6	112.0	115.4	118.6	122.0	125.2			
S	89.8	92.8	96.0	99.0	102.2	105.2	108.2	111.2	114.2	117.2			

D = 适用于有一个受抚养配偶或子女的工作人员的服务地点调整数。

S = 适用于无受抚养配偶或子女的工作人员的服务地点调整数。

### 附件三

#### 日内瓦一般事务人员职类薪给表

#### A. 日内瓦各组织的行政首长的代表和 工作人员的代表所发表的意见的概要<sup>a</sup>

##### 1. 行政首长的代表

#### 一般性说明

1. 这项调查（起源于各国政府在各立法机构提出的请求）虽仅限于一个服务地点，但对整个系统都适用。由委员会、各组织和工作人员三方面参与这种作业的初次经验是令人鼓舞的，所收集的资料的数量和种类是空前的。各行政首长坚定地表示支持采行的这种调查（即事先选定认定的最佳雇主），他们深信所收集的资料是正确的。就不同的职位得到不同的薪给而言，这些资料是有关连的。各行政首长相信这些资料的确反映日内瓦最佳雇员提供的条件，并且是一个合理的基础，应可作出提供预算经费的各国政府和有权享受公平薪酬的工作人员都能接受的决定。应该提到的是，一般事务人员职类的薪给因大会的决定而冻结；但是，由于瑞士的生活费用指数过去十二个月来只增加了百分之一点零六，在任何情况之下，加薪简直是不可能的。调查显示，虽然许多职位已经日内瓦各组织统一分类，但仍存在着一些分歧，各组织在国际公务员制度委员会的协助之下应可加以消除。除了职务分类的内部问题之外，调查的结果也指出了需要改善薪给表的结构。

#### 调查的范围

2. 各行政首长同意男女工作人员少于五十人的企业单位不应包括在调查之列

a 概要曾分别送交行政首长的代表和工作人员的代表，让他们能够证实概要的确反映他们的意见。对于行政首长代表的意见的概要，以后曾有若干修正提出。工作人员代表虽然同意关于他们在委员会中发表的意见的概要，但表示希望能将他们在看到委员会的报告的最后文本之后发表的关于他们的意见的进一步说明，散发给大会。

的标准。他们也同意编制最初的四十五名雇主一览表所用的方法是可能范围内最好的方法，因此可以推定在这份四十五名雇主一览表中最优的雇主必在其内。有些雇主对从事调查的其他机构，包括美国政府在内拒绝合作。调查队全体成员一致决定不保留五个雇主的资料。在最后的二十二名雇主抽样中私营部门（例如银行）的不同分支部分的情况大致同最初的抽样相同。

#### 其他雇用条件：

3. 委员会对于是否应就所获得的关于其他条件的资料作数字上的比较暂不作出决定，但是，究竟外部条件和各组织的条件之间的差别是否已到达应该加以考虑的程度，不免令人怀疑。在缺乏评价全部的比较的方法下，如果目前不考虑其他条件，各行政首长认为所获结果不会有很大的影响。

#### 男女薪给率的差别

4. 各行政首长承认，在各组织内男女工作人员的比例情况下，所获得的大部分薪给资料都同女性雇员有关。虽然一种歧视的惯例确已根深蒂固，但就资料作出的分析还不能肯定地证明是否存在着他种基于性别的差别。因为我们无法确定这种差别并不存在，各行政首长赞成对于男女混合职位仅使用男性雇员的资料，而对“女性”职位的薪给适用一项纠正性因素。

#### 为用于分析而保留的职位

5. 将要制订的薪给表也适用于劳力和技术工作人员，因此，有充分理由为决定薪给表保留这些职位的薪给率。这些职位也属于“男性”职位，并且也属于最高待遇的职位，要是把这些职位剔除，可能被视为有意影响所获结果。

#### 资料的解释

6. 所用的方法应该同其他调查所用的方法相当。委员会在尚待进行更多的调查之前没有确立一个普遍的方法，这种谨慎的态度是明智的。就日内瓦调查而言，应该使用实际上已经获得的资料，用不着推算和解释尚未获得的资料。在所

建议的方法中有两种方法因雇主对不同职业的重要性有不同的评价可能受到不良的影响。要决定确实具有竞争性的薪给，查明每一职位的最佳薪给率要比全盘品评最佳雇主来得重要。所有调查的十五种职位的资料都应适用，职位1应当适用女性薪给率（如果该职位的薪给率同下一级职位的薪给率之间关系不正常，可作某种推算）。男性薪给率仅适用于男女混合的职位。G-3和G-4职等的女性职位的薪给率应分别增加百分之十一和百分之五，G-5和G-6职等的女性职位的薪给率适用无需调整。每一个职位应适用75百分位薪给率，然后加权计算，得出各种职位工作人员不同职等的薪给率。这样得出的薪给率应在一九七六年七月一日起生效，并根据联邦工商劳工局指数的变动按百分之一点四五调整，一直算到一九七七年一月一日。选择内部对比点应考虑到职务说明中要求的经历。不过，每一职等的最高薪给不应超过外部薪给率的100百分位数。对比点和薪给率需要作某种调整，以修匀职等之间的相对性和最低点及最高点之间的相对性。

7. 在讨论过程中发表了关于选择内部对比点和解释薪给表所涉及的技术细节的进一步评论和意见。行政问题协商委员会和日内瓦各组织关于工作人员薪给税和应计养恤金薪给问题的看法载于本报告第185至188段。

## 2. 工作人员的代表

- (a) 书面说明：总协定、劳于组织、电信联盟、联合国日内瓦办事处、日内瓦卫生组织和气象组织的代表

### 调查的范围

8. 外部雇主不合作提供资料的高拒绝率，对所获结果引起了未知的但显然极大的偏差；显而易见地，这种偏差是向下的。拒绝率因活动部门而大不相同，没有达成各部门的良好均衡的目的，因此，所获结果偏差的程度更大。工作人员代表认为高拒绝率的因素是：调查的型态（事先选定认定的最佳雇主）；调查的时间（同以前的调查和放假期间有关）；要求的资料的数量；各组织的人员收集资料的情形；以及这项调查对日内瓦雇主没有相互的利益。由于有些雇主提供的一般资



料的价值有限，和委员会对使用公共行政的资料有所保当，所获结果并未符合委员会的一项标准：即最后选定的雇主数目不应少于二十名。现在尚未采取步骤在后备名单中增列一些企业以代替那些退出的企业。同其他的调查的范围相比较会使人产生误解；要做到每一职位雇员的平均人数相当于一九七五年调查中包括的每一职位雇员的平均人数，调查的雇员人数应在7,000名以上而非1,970名。

### 资料的正确性

9. 各企业中有七个企业提供了若干职位成批雇员的平均数而非个别雇员的平均数，这些数据涉及调查中包括的全体雇员百分之三十一和十五种职位中的十种职位。那些平均数不可用以计算四分之三位数，也不可用以分析频率分配，或年龄/薪给的关系或性别/薪给的关系。那些企业应视为部分拒绝答复的企业。在以前的调查中，参与的企业提供了所有雇员的个别的资料。工作人员代表虽然没有对资料的内在价值下过任何判断，但拒绝肯定“调查队在访问各企业时曾查核了雇主所给的答复”的说法。

### 抽样调查的规模

10. 因为选择的企业的最小规模专断地定得过高（五十名办公室男女工作人员，而非以往的十名男性工作人员），选定调查的四十五个企业的范围要比以往的调查范围小得多。以往调查结果的分析显示，许多支付最高平均薪给的企业规模属于最小之列，这些企业几乎全部都没有包括在一九七七年的调查范围之内。鉴于日内瓦的中型企业的数字，这样得出的薪给率不能视为“具有普遍性”；所采取的标准实已超过宣布过的排除“规模很小的企业”的目标。

### 对女性雇员的歧视：

11. 委员会拒绝考虑工作人员代表反对包括女性雇员的意见。资料虽有很多缺点，但可证明，事实上日内瓦地区同等工作妇女的薪酬一般比男性的薪酬要差。对男性雇员担任相同职位比女性雇员接受较佳薪酬的一些个别雇主曾作过分析，并且也曾对担任男女混合职位的男女的薪给率作过分析。后一分析，用回归分析得出

的每一年龄平均薪给增加数来估计每一职位在全盘分配中介于男女平均年龄中间年龄的男女平均薪给，显示职位7男性薪给为女性薪给的百分之一百零七点三，职位8，百分之一百零六点八，职位9，百分之一百一十三点六。另一分析显示，各组织职等相同的职位中，就男性占绝大多数的职位同女性占绝大多数的职位相较而言，前者远超过后者（唯一的例外是女性秘书，那是因为日内瓦地区缺乏两种语文的秘书）。合计职等相同的职位的资料，男性的平均薪给比担任同等工作的妇女的平均薪给要高得多，但G-2和G-5两职等不包括在内；从对“男女混合”职位的分析看来，只有很小部分的差别是年龄的不同造成的。那些分析，可以联邦工商劳工局公布的统计数字反映的瑞士的全体男女雇员薪给率的差异证明，显示妇女的不平等待遇的普遍程度，足可证明工作人员代表所主张只应当用男性资料来决定外部对比点的一项立场是站得住的；根据回归方法纠正资料的正确性是可疑的，因为：可供分析的资料有限，而且以往的调查显示薪给和年龄/服务期间之间的相关并不太好。

### 男女两性职位资料的平衡

12 一九七六年十月联邦工商劳工局的调查结果显示，在整个瑞士和在按照“商业性”的标题而分类的一切职业中，男性雇员略微超过总数的一半，这一调查结果显然同在日内瓦地区内调查的十五个职位中得出的男性雇员的比例（百分之二十六，如不计只雇用男性的两个非办公室职位则为百分之二十一）大相径庭。调查中包括的男性办公室工作人员数字极低，是最严重的事，因为在日内瓦的情况下用收集的关于妇女的资料决定外部对比点是不合理的。

### 大雇主的支配地位

13. 两三个大企业的资料（两个最大的企业占对比总数的百分之四十六，三个最大的企业占对比总数的百分之五十五）支配了调查的结果。这一事实肯定了被调查的雇主人数实在太少，并且肯定了在日内瓦的情况下，为了避免所获结果为几个大雇主所左右，抽样至少必须包括七十到八十强企业。这些支配性的企业属于

公共行政方面，因此，支配的问题更为严重。提议的用于纠正支配情况的方法是人为的，复杂的，会得出不可靠的结果。

### 最佳雇主的选择

14 调查的目的是，查明最佳雇主提供的条件。不过，资料显示，不同的企业支付的不同职位的薪给差别很大。有些雇主支付的所有或几乎所有职位的薪给率高于平均数，但其他雇主支付的所有或大多数职位的薪给率却低于平均数；后者显然不归属任何最佳雇主的名单之列，他们被列于认定的最佳雇主名单显示编制任何这种名单的困难。此外，对某一职位支付最高薪给率的一些雇主对其他职位支付的薪给率却低于平均薪给率，这表示对担任所有或几乎所有职位的雇员支付一般最佳薪给率的一批最佳雇主的观念，实在是一种幻想。就每种职位而言，国际组织同一批好的雇主竞争工作人员，这批雇主的组成也随着职位的不同而有很大的差异。因此，提供最佳条件的雇主应该按每一职位分别加以确定。比较一下两个独立的调查获得的资料，明确地显示目前的调查收集的资料中存在着向下偏差的程度；就三种可以作比较的职位而言，得出的平均薪给低于那些调查查明的日内瓦或瑞士全国所有企业支付的平均薪给。

#### (b) 知识产权组织工作人员的代表

### 总抽样的组成

15. 按照经济活动的不同部门的抽样的组成，并不反映联邦工商劳工局的统计数字已表明男性雇员平均薪给的那些部门的数字高于全国平均数；例如，平均薪给低于全国平均数的服务企业和平均薪给略微高于全国平均数的金融企业占抽样的三分之二，而薪给高于平均数的香烟制造或水泥制造一类工业却未列入。就雇主人数和雇员人数而言，这种抽样在日内瓦总劳动力中所占比例不到百分之二；几个大雇主在这种抽样中占支配地位。因此，这种抽样并不能真正反映全体人民的结构，而且各雇主间职位对比的分配情况也不平衡。

## 总抽样的适当性

16. 抽样中妇女的高比率表示，由于在瑞士的男性与女性的薪给之间显然存在着“巨大的”差别——保守估计当在百分之二十五至百分之四十之间，这种抽样不可能为联合国编制一个公平的薪给结构。

## 资料的解释

17. 建议的方法之一是，排除那些一般支付最低薪给的雇主；但是如果目标是要把收入最佳的百分之七十五的职位包括在抽样中，则百分之二十五收入最低的职位应予排除。选择百分之二十五为排除点似乎完全是专断的。

18. 同瑞士给付雇员的平均毛额薪给（实际上的薪给和名义上的薪给）的全盘指数相较，一九六九年至一九七五年联合国的薪给并没有显示出相对的增加，实际上反而下降。只有在过去的十八个月内联合国的薪给高于瑞士给付的平均薪给，而且充其量而言，这种增加可以说非常之少。

### (c) 口头说明

（仅简述书面说明以外的一些要点）

## 介绍性发言

19. 工作人员代表复述他们在早先阶段（参看本报告第120和125段）中所作的保留。工作人员代表在第六次会议上才有机会向委员会全体发表他们的意见。他们希望就调查的整个观念及其结果举行一次充分的辩论。六个组织的工作人员将发表共同的意见。知识产权组织的工作人员感到遗憾的是，委员会的工作队忽视了他们向工作队提出的而且他们认为可导致圆满解决的一些关键因素。

## 其他雇用条件

20. 若干因素，特别是养恤金，的比较方法，应当仔细检查，委员会应当避免对全面赔偿这个问题过份草率的从事。也没有提到就业保险、工作环境、工作人

员和管理之间的关系一类因素。提出的关于其他条件的问题为数甚多，这使得调查工作更为繁重，也可能是造成反应率甚低，未导致任何重要结论的部分原因。

### 资料的正确性

21. 调查的雇主归属的部门，公共行政占很高的比例，这一事实对工作人员代表来说，明确证明调查的雇主不是最佳雇主；事实上，这些雇主低于平均数。排除最佳雇主是由于调查的对象仅限于雇用五十名以上男女工作人员的雇主一项标准。如果工作人员没有参与选择认定的最佳雇主的名单，这是因为他们实际上办不到，更重要的是，他们没有得到一份所有日内瓦雇用五十名以上办公室工作人员的雇主的名单。

### 内部对比点的选择

22. 工作人员主要关切的是，新的薪给表和现行的薪给表之间的关系。在过去几次是首先商订一般增加的百分比，然后再编制薪给表得出这项增加数。工作人员如果首先不让他们知道全盘的百分比调整数，怎能对改编薪给表（例如内部对比点）发表意见。低反应率和由此而造成的资料的缺点应该考虑到，以纠正所得的结果。由于不可能用科学方法计算男女薪给率的差别，应按照下一因素作最大限度的纠正：即各行政当局提议的百分之十一的纠正率。选择内部对比点，应充分重视外部和内部雇员平均年龄的差别；如果这种差别推算为三年，则工作人员代表认为 G-4 职等的内部对比点应为第 1 级。

23. 工作人员提交委员会的最后说明载于本报告第 182 段。

B. 接受调查的外界雇员的一般就业条件  
同各组织提供的条件比较摘要

1. 社会保险

(a) 养恤金

瑞士联邦社会保险制度，俗称“社保制度”，对老年、死亡和残废的影响提供经济方面的保护。除了这个强制性计划外，接受调查的雇主都有自己的养恤金计划，以补充“社保制度”提供的保护。这些补充计划，因雇主而不同，但每一个雇主都使补充计划提供的养恤金，同“社保制度”提供的养恤金取得协调。因此，委员会很想知道这两个计划合并起来的保险总额同联合国养恤金计划的保险额的比较情形。

虽然要把联合国养恤金计划拿来同外界雇主各种不同的养恤金计划比较，不是简单的事情，也不能得出绝对的结论，但是为了说明情况，还是把已经取得详细资料的九个雇主所订有的养恤金计划，作了一项分析。兹将分析的结果摘述如下。

联合国养恤金计划规定雇主的缴款是应计养恤金薪给的百分之十四，雇员的缴款是百分之七。以九个外界雇主的情形来说如按应计养恤金薪给为6万瑞士法郎计算，雇主的缴款是百分之十点三至二十点八，平均为百分之十三点三，而雇员的缴款是百分之八点五至十点三，平均为百分之九点四。

联合国的强制性退休年龄是60岁，延长与否视行政首长斟酌决定。假定累计率是每年百分之二，最长年期是30年，另外再加两年，每年累计率是百分之一，服务32年后退休时的最高养恤金额是应计养恤金薪给的百分之六十二。联合国以外的强制性退休年龄通常是：女性62岁，男性65岁。可以支领的最高养恤金额，因雇主而不同。在九个雇主中，雇员在62岁和65岁退休时，最低养恤金额分别为应计养恤金薪给的百分之四十七和五十三；最高养恤金额分别为应计养恤金薪给的百分之六十一和七十。

(b) 失业保险和离职偿金

联合国没有设立失业保险，但联合国的工作人员可以领取解雇偿金，其数额从（定期任用）合同未满期间每个月折一星期至（长期任用或定期任用）12个月不等。联合国以外的所有雇员必须投保失业保险，但22个雇主中，只有4个雇主支付解雇偿金。

(c) 意外保险

联合国工作人员投有因公遭受意外或患病的保险。外界：22个雇主中有17个设有这种保险。

(d) 家属津贴

(一) 配偶津贴：联合国：每年1,750 瑞士法郎。外界：州立家属津贴制度里没有配偶津贴，不过有一些雇主提供小额津贴；按各有关薪级，已婚人员的减税数额，从年薪毛额3万法郎减税1,215 法郎至年薪毛额6万法郎减税2,160 法郎不等。有些雇主则在雇员结婚时一次总付一笔款项。

(二) 子女津贴：联合国：每年1,800 法郎，到18岁为止，但如果子女全时上学，则到21岁为止。根据州制度，外界子女津贴是满10岁以前每年840 法郎，10岁至18岁每年1,020 法郎，如果子女全时上学，则到25岁为止（有些雇主另外支付小额津贴）。此外另加一种减税办法，按各有关薪给，从年薪毛额3万法郎减税420 法郎<sup>a</sup>至年薪毛额6万法郎减税630\* 法郎不等。有些雇主则在雇员生小孩时一次总付一笔款额。

---

a 子女两名每名平均数额。

(e) 结婚时薪给增加

联合国：无。外界（其中只有七个雇主；并以男性雇员为限）：每年从1,200法郎至3,584法郎。

(f) 健康保险

联合国各组织缴付的百分之五十保险费，参加若干保险计划，其中承付许多种费用。22个外界雇主中，有15个大约缴付百分之五十的保险费，保险额比较低。

2. 工作时间和假期

(a) 工作时间

联合国：40小时；外界：加权平均42小时。

(b) 加班

联合国：平常加班费为百分之一百五十，夜间、星期六下午、星期天和假期的加班费为百分之二百。外界加班费从百分之一百二十五至百分之二百不等。

(c) 假期

联合国：6星期。外界：3至5星期，视年龄和服务年期等因素而定。

(d) 例假

联合国：8至10天。外界：6至11天（有一个雇主例外，给17天例假）；平均为9天。

(e) 特别假

联合国：没有特别规定，通常当作事假扣算。外界：0至3天，视个人的特殊情况而定。



### 3. 其他利益

#### (a) 长期服务奖金

联合国：有一个组织规定以额外加给方式来增加薪给，其他各组织没有任何奖金。外界：奖金从零到4,000 法郎，一次总付。

#### (b) 免费交通

联合国内外一般都没有。

#### (c) 津贴膳食

联合国：一些工作人员自助餐厅得到部分津贴（房地、电力等免费）。外界：22 个雇主中，有14 个给一些津贴。

#### (d) 工作人员商店或购物便利

联合国：无（工作人员合作社只得到雇主极有限的帮助）。外界：22 个雇主中，4 个雇主有。

#### (e) 住房贷款

联合国：只有工作人员存款互助会（雇主没有捐款，只给一点帮助）。外界：22 个雇主中，11 个有。

#### (f) 银行优待

联合国：无。外界：22 个雇主中，11 个有。

#### (g) 工作服

联合国内外只有仅某些种类的工作人员有工作服。

#### (h) 职业训练

联合国：与工作有关科目的工作人员训练计划。外界：22 个雇主中，有20 个提供某些便利。

(i) 度假营地、儿童营地和体育会

联合国：雇主没有资助。外界：7个雇主提供某些便利。

C. 调查的职位和相当等级一览表

职位编号	名 称	相当等级
1.	打字员 A ( 办事员兼打字员 )	G - 2
2.	打字员 B ( 办事员兼打字员 )	G - 3
3.	办事员兼速记员	G - 3
4.	办事员兼速记员 / 秘书	G - 4
5.	秘书	G - 5
6.	一等秘书 / 行政助理	G - 6
7.	帐务员 A	G - 4
8.	帐务员 B	G - 5
9.	帐务员 C	G - 6
10.	仓库办事员	G - 3
11.	驾驶员	G - 3
12.	数据打孔员	G - 3
13.	胶印机操作员	G - 4
14.	电工	G - 4
15.	电算机操作员	G - 5

D. 相等职位的数目  
(取得薪给资料的职务说明相等的雇员)  
按雇主和职位编列

雇主	办事处 工作人员 共计	职 位															相等职 位总数
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
24	94	-	-	-	-	-	11	18	26	14	1	-	2	-	-	3	75
31	200	20	-	20	-	12	9	-	3	1	1	2	3	-	2	2	75
32	330	-	-	-	1	6	3	4	5	3	3	2	-	-	2	-	29
35	1 400	6	6	5	5	5	7	4	3	3	5	5	5	5	5	8	77
38	196	-	26	-	24	5	2	3	3	4	-	1	8	5	-	2	83
39	200	-	-	-	10	6	7	8	5	4	1	2	-	1	-	-	44
40	267	1	-	3	-	3	4	63	-	26	12	-	4	-	44	4	164
43	90	6	-	-	2	2	2	-	-	2	1	-	3	1	-	2	21
44	6 000	48	-	149	188	111	37	29	53	-	24	2	30	-	26	11	708
45	82	-	19	-	25	-	5	9	3	2	2	1	1	3	2	1	73
47	221	-	-	8	6	8	6	2	9	-	9	4	3	-	3	3	61
49	205	-	1	-	1	2	1	1	-	-	1	1	4	-	1	3	16
51	276	-	8	-	-	13	4	-	15	18	1	1	5	1	-	5	71
53	184	-	-	6	9	4	5	1	1	2	2	1	2	2	3	2	40
54	53	-	2	-	4	-	-	1	2	3	-	9	-	-	-	-	21
56	187	3	10	-	31	42	17	2	1	1	2	1	3	1	-	1	115
57	410	-	3	77	57	22	8	11	7	4	3	4	5	5	-	-	206
60	70	2	-	3	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	7
62	128	-	-	-	-	6	2	9	9	2	1	-	1	-	1	3	34
64	34	-	-	-	3	8	5	-	2	-	-	-	-	-	-	-	18
66	59	1	1	-	2	-	-	1	1	1	2	1	-	-	1	1	12
67	142	2	-	2	-	-	3	-	3	1	2	1	4	-	-	2	20
共计	10 828	89	76	273	368	255	138	166	152	92	73	38	83	24	90	53	1 970

**E.1. 外界雇员和联合国各组织工作人员在调查的各种职位上的人数的比较**  
(以及联合国各组织在各职位上的工作人员的比例)

职等	职位编号	在各种职位上的外界雇员	各组织在各种职位上的工作人员	各组织在各种职位上的工作人员人数的比例
G-2	1	89	54	4.14
G-3	2	76	53	4.06
	3	273	271	20.78
	10	73	11	0.84
	11	38	9	0.69
	12	83	21	1.61
	共计	543	365	27.98
G-4	4	368	422	32.37
	7	166	25	1.92
	13	24	21	1.61
	14	90	12	0.92
	共计	648	480	36.82
G-5	5	255	197	15.11
	8	152	43	3.30
	15	53	8	0.61
	共计	460	248	19.02
G-6	6	138	128	9.82
	9	92	29	2.22
	共计	230	157	12.04
接受调查的各种职位上的工作人员总数		1 970	1 304	100.00

**E.2. 一九七六年十二月三十一日日内瓦各组织一般事务人员职类的工作人员总数**  
(并按职等计算所占比例)

职等	工作人员人数	所占比例
G-1	94	2.3
G-2	326	8.1
G-3	871	21.6
G-4	1 080	26.7
G-5	811	20.1
G-6	544	13.5
G-7	311	7.7
共计	4 037	100.0

F. 联合国各组织工作人员和外界雇员在接受调查的各种职位上比例，按性别开列

职位编号	联合国各组织		外界雇主	
	女	男	女	男
	%	%	%	%
<u>A</u>				
1	100.0	-	96.6	3.4
2	96.2	3.8	98.7	1.3
3	97.4	2.6	99.3	0.7
4	98.3	1.7	99.6	0.4
5	100.0	-	99.6	0.4
6	96.9	3.1	94.9	5.1
12	100.0	-	100.0	-
<u>B</u>				
7	40.0	60.0	52.4	47.6
8	48.8	51.2	46.0	54.0
9	51.7	48.3	25.0	75.0
<u>C</u>				
10	9.1	90.9	2.7	97.3
11	-	100.0	-	100.0
13	-	100.0	4.2	95.8
14	-	100.0	-	100.0
15	12.5	87.5	13.2	86.8
平均	90.0	10.0	73.9	26.1

“ A ” “女性”居多的职位。

“ B ” “男女混合”的职位。

“ C ” “男性”居多的职位。

G. 联合国各组织工作人员和外界雇员  
在接受调查的各种职位上的  
平均年龄和服务年期

职等	职位编号	平均年龄		平均服务年期	
		联合国各组织	外界	联合国各组织	外界
G-2	1	31	32	2	6
G-3	2	34	29	4	2
	3	34	32	3	5
	10	40	47	9	10
	11	40	44	9	7
	12	34	33	7	4
G-4	4	35	35	7	5
	7	37	33	5	7
	13	39	41	9	8
	14	34	33	12	7
G-5	5	41	38	10	7
	8	40	37	10	8
	15	37	31	11	5
G-6	6	43	41	13	10
	9	45	38	14	13
平均		37	36	8	6

H. 修订后的一九七八年一月一日外界薪给<sup>a</sup>按职位和相当职等开列  
包括男女薪给调整率  
以瑞士法郎按净额计算

相当 职等	职位 编号	每一职位 所用调 整率 <sup>b</sup>	(A) 12个最好 雇主的 平均数	(B) 接受调查的所有22个雇主			
				所报薪给率 最低	最高	所报薪给 率平均数	75百分 位数
G-2	1	F+8%	28 800	19 900	37 700	27 900	31 000
G-3	2	F+8%	30 400	21 300	32 400	28 500	31 100
	3	F+8%	32 500	21 800	38 100	29 700	31 000
	10	M	32 300	24 800	42 600	31 300	33 800
	11	M	30 300	25 300	35 000	29 500	31 800
	12	F+8%	30 700	23 000	41 300	30 100	29 000
	加权平均 数 <sup>c</sup>		32 000	22 000	37 500	29 600	31 200
G-4	4	F+8%	35 000	23 300	41 100	32 800	36 400
	7	M	32 300	23 300	40 600	32 200	34 400
	13	M	31 800	27 900	35 600	31 900	33 500
	14	M	33 000	21 700	37 100	32 300	33 600
	加权平均 数 <sup>c</sup>		34 700	23 400	40 800	32 700	36 100
G-5	5	F+8%	38 200	23 500	47 000	36 100	39 900
	8	M	34 100	25 500	49 200	34 200	37 900
	15	M	35 300	23 100	46 300	32 800	35 600
	加权平均 数 <sup>c</sup>		37 400	23 800	47 400	35 700	39 400
G-6	6	F+8%	42 700	30 500	53 000	40 300	43 600
	9	M	42 300	32 300	55 000	41 500	45 200
	加权平均 数 <sup>c</sup>		42 600	30 800	53 400	40 500	43 900

a 为便于说明起见，以100瑞士法郎为单位，四舍五入。

b F = 女性雇员的薪给；M = 男性雇员的薪给。

c 按接受调查各种职位上的工作人员人数加权平均（参看附件五·A）。



I. 日内瓦一般事务人员职类现有薪给表

年薪毛额和净额<sup>a</sup>

(以瑞士法郎计)

一九七七年一月一日起生效

级

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	
G-1	毛额	39 010	40 398	41 789	43 180	44 571	45 962	47 352	48 743	50 134	51 525	52 915
	净额	29 747	30 651	31 555	32 459	33 363	34 267	35 171	36 075	36 979	37 883	38 787
G-2	毛额	42 155	43 718	45 282	46 845	48 408	49 971	51 534	53 097	54 660	56 223	57 786
	净额	31 793	32 809	33 825	34 841	35 857	36 873	37 889	38 905	39 921	40 937	41 953
G-3	毛额	45 431	47 366	49 301	51 237	53 172	55 108	57 043	59 013	61 110	63 207	65 303
	净额	33 922	35 180	36 438	37 696	38 954	40 212	41 470	42 728	43 986	45 244	46 502
G-4	毛额	50 725	52 958	55 192	57 426	59 752	62 172	64 592	67 012	69 432	71 852	74 272
	净额	37 363	38 815	40 267	41 719	43 171	44 623	46 075	47 527	48 979	50 431	51 883
G-5	毛额	54 377	56 794	59 265	61 883	64 502	67 120	69 738	72 357	74 975	77 593	80 405
	净额	39 737	41 308	42 879	44 450	46 021	47 592	49 163	50 734	52 305	53 876	55 447
G-6	毛额	59 415	62 295	65 175	68 055	70 935	73 815	76 695	79 711	82 853	85 995	89 136
	净额	42 969	44 697	46 425	48 153	49 881	51 609	53 337	55 065	56 793	58 521	60 249
G-7	毛额	67 650	71 227	74 803	78 407	82 309	86 211	90 113	94 015	97 948	102 240	106 532
	净额	47 910	50 056	52 202	54 348	56 494	58 640	60 786	62 932	65 078	67 224	69 370

a 2.44 瑞士法郎兑1.00 美元。

J. 建议的薪给表  
列明对应点、重叠和比现有薪给减少数额  
(瑞士法郎 - 净额)

职等	级									比目前薪给减少数额	
	一	二 三	四	五	六	七	八	九 十	十一	第一级	第十一级
										百分率	百分率
G-1	24 511								32 631	17.6	15.9
G-2	26 226						32 631 c/		35 376	17.5	15.7
G-3	28 068		31 200 (31 162) a/				35 376 c/		38 508	17.3	17.2
G-4	30 080				36 100 (36 137) a/		38 508 c/		42 120	19.5	18.8
G-5	32 796				39 456 (39 404) a/		42 120 c/		46 116	17.5	16.8
G-6	35 861				43 186 (43 853) a/	44 651	46 116 c/		50 511	16.5	16.2
G-7	39 771					50 511 c/			57 671	17.0	16.9

总平均减少数额

加权<sup>b</sup> 17.4

不加权 17.1

a 外界对应点的薪给。

b 按各组织每一职等工作人员人数加权平均 (参看附件五 . B)。

c 重叠, 就是说这一级和上一职等第十一级的薪额相同。

K. 薪给的内部比较 - 现有薪给表和建议薪给表分列

职等	现有薪给表				建议薪给表			
	职等间的差额 (以第一级为准)	每级增加数额		第一级至 第十一级 的差距	职等间的差额 (以第一级为准)	每级增加数额		第一级至 第十一级 的差距
		瑞士法郎	相当于 第一级的 百分数			瑞士法郎	相当于 第一级的 百分数	
G-1	6.9	904	3.03	30.3	7.0	812	3.31	33.1
G-2		1 016	3.19	31.9		915	3.49	34.9
G-3	6.7	1 258	3.70	37.2	7.0	1 044	3.72	37.2
G-4	10.4	1 452	3.88	38.8	7.2	1 204	4.01	40.1
G-5	6.4	1 571	3.95	39.5	9.0	1 332	4.06	40.6
G-6	8.1	1 728	4.02	40.2	9.4	1 465	4.09	40.9
G-7	11.5	2 146	4.47	44.7	10.9	1 790	4.50	45.0

差距：

- a 从G-1第一级到G-7第一级：
- b 从G-1第十一级到G-7第十一级：
- c 从G-1第一级到G-7第十一级：

现有薪给表

100 到 161.1  
100 到 178.8  
100 到 233.2

建议薪给表

100 到 162.3  
100 到 176.1  
100 到 235.3

L. 建议一九七八年一月一日  
日内瓦一般事务人员职类的薪给表

净 额  
(以瑞士法郎计)

职等	级										
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
G-1	24 511	25 323	26 135	26 947	27 759	28 571	29 383	30 195	31 007	31 819	32 631
G-2	26 226	27 141	28 056	28 971	29 886	30 801	31 716	32 631	33 546	34 461	35 376
G-3	28 068	29 112	30 156	31 200	32 244	33 288	34 332	35 376	36 420	37 464	38 508
G-4	30 080	31 284	32 488	33 692	34 896	36 100	37 304	38 508	39 712	40 916	42 120
G-5	32 796	34 128	35 460	36 792	38 124	39 456	40 788	42 120	43 452	44 784	46 116
G-6	35 861	37 326	38 791	40 256	41 721	43 186	44 651	46 116	47 581	49 046	50 511
G-7	39 771	41 561	43 351	45 141	46 931	48 721	50 511	52 301	54 091	55 881	57 671

M. 建议一九七八年一月一日  
日内瓦一般事务人员职类的薪给表  
毛额，按现有工作人员薪给税表计算<sup>a</sup>

(以瑞士法郎计)

职等	级										
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
G-1	31 601	32 761	33 921	35 081	36 241	37 401	38 586	39 835	41 085	42 334	43 583
G-2	34 051	35 359	36 666	37 973	39 360	40 768	42 175	43 583	44 991	46 398	47 806
G-3	36 683	38 174	39 775	41 382	42 988	44 594	46 200	47 806	49 412	51 018	52 625
G-4	39 658	41 511	43 363	45 215	47 068	48 920	50 772	52 625	54 477	56 329	58 250
G-5	43 837	45 886	47 935	49 985	52 034	54 083	56 132	58 250	60 470	62 690	64 910
G-6	48 552	50 806	53 060	55 314	57 585	60 027	62 468	64 910	67 352	69 793	72 235
G-7	54 568	57 322	60 302	63 285	66 268	69 252	72 235	75 218	78 358	81 613	84 867

a 2.39 瑞士法郎兑1.00 美元。

---

### كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

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

#### 如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经营处均有发售。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.

---