

国际公务员制度

委员会的报告

1983年

大 会

正式记录：第三十八届会议

补编第 30 号 (A/38/30)



联 合 国

国际公务员制度

委员会的报告

1983年

大 会

正式记录：第三十八届会议

补编第 30 号 (A/38/30)



联 合 国

1983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)

(1983年9月13日)

目 录

| | <u>段 次</u> | <u>页次</u> |
|--|------------------|-----------|
| 简称 | | vii |
| 送文函 | | ix |
| 建议提要 | | x |
| 所需经费摘要 | | xiv |
| <u>章 次</u> | | |
| 一、组织事项 | 1 - 6 | 1 |
| A. 规约的接受 | 1 | 1 |
| B. 成员 | 2 - 3 | 1 |
| C. 委员会举行的会议和审查的问题 | 4 - 6 | 2 |
| D. 根据大会第三十七届会议 (就委员会第八次年度 报告作出) 的决议和决定采取的行动 | 5 | 2 |
| E. 附属机构 | 6 | 3 |
| 二、应计养恤金薪酬和应领养恤金作为全部薪酬的构成部分 养恤金领取人的特别指数 | 7 - 16 7 - 16 | 4 4 |
| 三、专业人员以上职类的服务条件 | 17 - 54 | 7 |
| A. 应用诺贝尔梅耶原则所作的比较 | 17 - 30 | 7 |
| 1. 美国联邦公务员制度的薪酬和联合国制度的薪 酬之间差数的演变 | 17 - 21 | 7 |
| 2. 联合国制度的高级职等与美国联邦公务员制度 的高级行政人员之间职级对等的研究 | 22 | 8 |

目 录 (续)

| | <u>段 次</u> | <u>页次</u> |
|--------------------------|------------|-----------|
| 3. 报酬总数的比较 | 23 - 30 | 9 |
| B. 与工作地点差价调整数有关的事项 | 31 - 46 | 10 |
| 1. 工作地点差价调整数的实施情况 | 31 - 38 | 10 |
| 2. 延长补贴租金计划 | 39 - 46 | 12 |
| C. 语文奖励办法 | 47 - 54 | 15 |
| 四、一般事务人员和有关职类的服务条件 | 55 - 77 | 17 |
| A. 侨居津贴 | 55 - 64 | 17 |
| B. 工作人员薪金税 | 65 - 75 | 19 |
| 1. 一般原则 | 65 - 69 | 19 |
| 2. 工作人员薪金税率表 | 70 - 75 | 20 |
| C. 巴黎一般最佳雇用条件的调查 | 76 | 22 |
| D. 蒙特利尔一般最佳雇用条件的调查 | 77 | 22 |
| 五、适用于两个职类的服务条件 | 78 - 110 | 23 |
| A. 教育补助金 | 78 - 84 | 23 |
| B. 扶养津贴 | 85 - 94 | 24 |
| C. 服务条件中的社会保障办法 | 95 - 107 | 27 |
| 1. 以数量表示并比较社会保障福利金 | 96 - 98 | 27 |
| 2. 健康保险 | 99 - 107 | 28 |
| D. 死亡抚恤金 | 108 - 110 | 30 |
| 六、外勤人员的服务条件 | 111 - 125 | 32 |
| A. 国家专业人员 | 111 - 116 | 32 |
| B. 外勤人员服务条件的全面审查 | 117 - 125 | 33 |

目 录 (续)

| | 段 次 | 页次 |
|--------------------------------------|-----------|----|
| 七、委员会按照规约第 1 3 条采取的行动 | 126 - 140 | 37 |
| A. 职业类共同分类法的审查 | 126 - 129 | 37 |
| B. 共同工作领域标准 (第二层) 的制订 | 130 - 131 | 37 |
| 1. 土木工程师 | 130 | 37 |
| 2. 采购和订约专家 | 131 | 38 |
| C. 纽约一般事务人员及有关职类的职务分类标准的制订 | 132 - 136 | 38 |
| D. 亚的斯亚贝巴一般事务人员及有关职类的职务分类标准的制订 | 137 - 140 | 39 |
| 八、委员会按照规约第 1 4 条采取的行动 | 141 - 169 | 41 |
| A. 人力资源的规划 | 141 | 41 |
| B. 职业发展: 任用方式 | 142 - 147 | 42 |
| C. 训练 | 148 | 43 |
| D. 征聘政策 | 149 | 43 |
| E. 升级政策 | 150 | 44 |
| F. 退休政策和法定离职年龄 | 151 - 169 | 44 |
| 九、委员会按照规约第 1 7 条采取的行动 | 170 - 176 | 50 |
| 各组织执行 / 审议国际公务员制度委员会各项建议和决定的情况 | 170 - 176 | 50 |
| 十、其他事项 | 177 - 188 | 52 |
| A. 工作人员参加委员会的工作和会议 | 177 - 179 | 52 |

目 录 (续)

| | <u>段 次</u> | <u>页次</u> |
|--------------------------|------------|-----------|
| B. 联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处地区工作 | | |
| 人员有关的当地雇用条件的调查 | 180 | 52 |
| C. 拟议的劳工组织补充养恤金计划 | 181- 188 | 53 |

附 件

| | |
|---|----|
| 一、 纽约联合国官员与美京华盛顿美国官员平均薪酬净额的比较， 根据1981年6月高级行政人员制度的实施和1983年 服务条件的变动 | 57 |
| 二、 国际公务员制度委员会建议的巴黎一般事务人员薪金表 | 59 |
| 三、 国际公务员制度委员会建议的蒙特利尔一般事务人员薪金表 ... | 60 |
| 四、 发给共同制度各组织的关于各组织执行 / 审议国际公务员制 度委员会各项建议和决定的情况调查表 | 61 |

简称

| | |
|---------------------|--------------------|
| 行政协调会 (ACC) | 行政协调委员会 |
| 调整数咨委会 (ACPAQ) | 工作地点差价调整数问题咨询委员会 |
| 行政协商会 (CCAQ) | 行政问题协商委员会 |
| 独立职工会协调会 (CCISU) | 联合国系统独立职工会与协会协调委员会 |
| 退职国际公务员联合会 (FAFICS) | 退职国际公务员协会联合会 |
| 粮农组织 (FAO) | 联合国粮食及农业组织 |
| 国际公务员联合会 (FICSA) | 国际公务员协会联合会 |
| 总协定 (GATT) | 关税及贸易总协定 |
| 原子能机构 (IAEA) | 国际原子能机构 |
| 民航组织 (ICAO) | 国际民用航空组织 |
| 公务员制度咨委会 (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 (IMO) | 国际海事组织 |
| 贸易中心 (ITC) | 国际贸易中心 |
| 电信联盟 (ITU) | 国际电信联盟 |
| 联检组 (JIU) | 联合检查组 |
| 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 |
| 难民专员办事处 (UNHCR) | 联合国难民事务高级专员办事处 |
| 儿童基金会 (UNICEF) | 联合国儿童基金会 |
| 训研所 (UNITAR) | 联合国训练研究所 |

养恤基金 (UNJSPF)

近东救济工程处 (UNRWA)

万国邮盟 (UPU)

卫生组织 (WHO)

知识产权组织 (WIPO)

气象组织 (WMO)

联合国合办工作人员养恤基金

联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处

万国邮政联盟

世界卫生组织

世界知识产权组织

世界气象组织

送文函

1983年8月22日

纽约

联合国秘书长

哈维尔·佩雷斯·德奎利亚尔先生

秘书长先生，

谨送上国际公务员制度委员会第九次年度报告，这份报告是按照委员会规约第17条编写的，载列联合国共同系统各组织执行委员会各项建议和决定情况的资料。

如蒙将本报告提交大会，并按照规约第17条规定，通过参加本委员会工作的其他组织的行政首长提交各该理事机构以及送交工作人员代表，不胜感激。

顺致最崇高的敬意。

国际公务员制度委员会

主席

理查德·阿克怀（签名）

需要联合国大会和其他参加组织的

立法机关作出决定的建议提要

参考段次

美国联邦公务员与联合国系统公务员薪酬间的差幅

- 21 委员会请大会注意所提供的1982年10月1日至1983年9月30日期间两者的差数。这一期间美国公务员与联合国公务员对等职等薪酬净额的平均比率经生活费用差异数调整后为116.5。

国际公务员制度委员会特别会议

- 37 委员会决定在工作地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）第八届会议第二期会议后举行一次特别会议，届时委员会将审议调整数咨委会关于六个总部地点和华盛顿哥伦比亚特区生活费调查的建议，然后向大会第三十八届会议提出报告。（有人向大会建议委员会特别会议于1983年11月21至23日在联合国总部举行。）

语文奖励办法

- 54 委员会多数意见认为目前实行的语文奖励办法应予停止，各组织奖励和赏识语文知识的作法最好能协调一致，并应尽快想出一个适当的办法。因此委员会认为应该提请共同系统的立法机关注意这些意见，并指示其秘书处审查处理这个问题的其他办法，如委员会表示过的加强训练设施，和向委员会就此问题提出回报和建议。

教育补助金

- 83 委员会在多数成员支持的情况下决定建议大会：
- (a) 教育补助金定为在学费不超过\$6,000的学校入学费用的75%，补助最高额为\$4,500；
 - (b) 偿还食宿费的定额提高到最高额为\$1,500，这一数额未超过既定的补助金全面最高额的范围；

参考段次

- (c) 货币最低限额的规定应改为使用 1983 年 3 月 10 日有效的汇率；
- (d) 执行这些措施的生效日应为 1984 年 1 月 1 日；
- (e) 伤残儿童补助应定为 1983 年 3 月 1 日货币最低限额入学费用 \$6,000 的水平，但对这类学童的偿还率应为 80%，即最高补助金为 \$4,800。

健康保险

- 106-107 委员会决定，以在薪酬净额中所占比例表示的工作人员对健康保险缴款的平均数和七个总部地点工作人员人数的加权数应由委员会秘书处来计算，并请主席将这份资料提交各组织的行政首长。它还请秘书处向其第十九届会议提供这项资料。工作人员缴款在薪酬净额中所占比率高于七个总部工作地点平均比率的工作地点，其行政首长可能会向立法机关提议一个分担费用的办法，把各该工作地点工作人员缴款所占薪酬净额比率降低，与七个总部地点的平均数相等。委员提议 1984 年 1 月 1 日开始实施这项分担费用办法的建议。

死亡抚恤金

- 110 委员会决定建议大会继续采用现行不由工作人员缴款的办法，因为这个办法的费用/利益最好。

退休政策

- 168-169 委员会以多数决定现阶段不向各组织建议对现行法定离职年龄作任何变更。委员会又考虑到各组织和工作人员的意见，以及老龄问题世界大会的有关建议，决定建议共同系统各组织：

参考段次

- (a) 把退休准备看作是一项经常进行的作业，考虑采取适当措施，以便利工作人员应付自现役到退休的转变；
- (b) 保证所有工作人员在退休到早早预先收到有关退休规定的全部资料；
- (c) 提供退休前训练方案，特别着重处理物质问题、健康问题、和今后对时间的利用，尤其是空闲时间的利用。

由于委员会提出的建议和作出的决定，
联合国和各参加组织所需经费摘要

养恤金领取人的特别指数

- 16 在审议第15段概述的两个备选办法时，委员会回顾大会曾请之拟订一套不会引起额外费用的养恤金领取人的特别指数。委员会注意到按照办法(b)，退休人有资格领取养恤金补助费的国家数目要比办法(a)即现行程序多。既然应用养恤金领取人的特别指数不应使本组织承担额外费用，而应用办法(b)又将进一步减少按华盛顿办法给予退休人的养恤金。因此委员会同意保留现行程序，这样不会引起额外费用，而且只有在适用从比较除税捐外所有支出项目得出的养恤金领取人特别指数会造成养恤金向上调整的情况下才对国家征税与系统基地的税率进行比较。在这种情况下，就会对华盛顿办法下适用的生活费用差异数进行适当的向下调整，以考虑到征税率为零或较低的影响。

扩大补贴租金办法

- 45 委员会注意到其第十七届会议核准的将补贴租金办法扩大到以前不概括的总部和其他工作地点，因为对工作地点差价调整数制度的影响不会引起额外经费问题，而且实际上可能引起节省。

参考段次

侨居服务津贴

- 64 委员会注意到它关于侨居服务津贴的决定对整个共同系统并未造成经费负担，而侨居服务津贴的新方法将使共同系统获得长期节省。

教育补助金

- 83-84 委员会在第83段关于其决定的摘要之后指出提议的增加补助将使共同系统每年多负担总数\$170万。委员会同意1986年进一步审查教育补助金水平，并请行政问题协商委员会（行政协商会）就该年补助金使用情况提出适当数据。

健康保险

- 107 联合国秘书处已对联合国健康保险分担费用备选办法所涉经费问题作出初步估计，这笔经费每年约为\$250万。根据联合国系统所有组织计算的全额费用的资料，将由委员会秘书处同其他组织进一步协商后提交委员会1984年3月第十九届会议。

外勤人员服务条件

- 123-124 委员会决定批准由各组织对派往多数工作地点被列为保健情况不良的国家服务的工作人员的随行家属给予基本健康检查费用补偿，最多每人以两年内\$150为限，（对整个联合国系统所涉经费每年为\$15万）。委员会又同意对离开非总部工作地点的工作人员的离开前支出给予补偿，但须符合下列条件：
- (a) 对有证明的旅馆住宿费给予偿还；
 - (b) 偿还数最多以有关工作地点每日生活津贴额的60%为限，最多给予10天。家属最多给予该费率的半数。
 - (c) 对工作人员最初任命方面的费用不予偿还。

参考段次

委员会注意到对这种离开前费用的偿还款将使联合国共同系统每年承担\$20万。委员会决定自1983年9月1日起采用这项偿还办法。

摘要

各项决定和建议对整个共同系统所涉经费总额在未收到除联合国外其他各组织关于健康保险的数据前，如上所述，约为\$4,550,000。

第一章

组织事项

A. 规约的接受

1. 自从委员会提出第八次年度报告¹以来，正式接受规约的情况没有任何改变。

B. 成员

2. 大会第三十七届会议选举了五人来填补1983年1月1日空出的空缺（1982年12月21日第37/325号决定）。

3. 因此委员会1983年的成员如下：

理查德·阿克怀先生（加纳），主席***

阿姆贾德·阿里先生（巴基斯坦）*

迈克尔·阿尼酋长（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）*

加斯东·德·普拉特·加伊先生（阿根廷），副主席***

穆拉耶·哈桑先生（毛里塔尼亚）***

拉尔富·恩克尔先生（芬兰）**

让-克洛德·福蒂伊先生（法国）**

戴顿·赫尔先生（美利坚合众国）***

松井明先生（日本）**

赫尔穆德·基岑堡先生（德意志联邦共和国）**

吉里·诺塞克先生（捷克斯洛伐克）***

安东尼奥·丰塞卡·皮门特尔先生（巴西）**

弗洛迪先生（印度）*

哈里马·瓦尔托奇夫人（摩洛哥）*

-
- * 1984年12月31日任满。
 - ** 1985年12月31日任满。
 - *** 1986年12月31日任满。

C. 委员会举行的会议和审查的问题

4. 委员会在1983年举行了两届会议：第十七届会议，1983年3月1日至24日在维也纳国际原子能机构举行，第十八届会议，1983年7月18日至8月5日在纽约联合国总部举行。委员会这两届会议审查了大会决定和决议引起的各项问题以及按照它本身的规约应该处理的各项问题。

D. 根据大会第三十八届会议（就委员会第八次年度报告作出）的决议和决定采取的行动

5. 委员会根据以下大会第三十七届会议各项决议和决定就下述事项采取了行动：

1982年12月17日第37/126号决议

- (a) 养恤金领取人的特别指数（见下文第7 - 16段）（第37/131号决议也提及这个问题）；
- (b) 报酬总数的比较（见下文第23 - 30段）；
- (c) 外勤人员服务条件（见下文第117 - 125段）；
- (d) 教育补助金（见下文第78 - 84段）；
- (e) 扩大补贴租金办法（见下文第38 - 46段）；
- (f) 健康保险（见下文第99 - 107段）；
- (g) 职业发展（见下文第126 - 150段）（第37/235号决议也提到这个问题）；

1982年12月17日第37/131号决议

(h) 退休政策和法定离职年龄（见下文第151至169段）。

委员会也注意到大会就下列问题采取的其他行动：委员会的方案预算（第37/243 A号决议）；其他人事问题，包括对联合国工作人员细则的修正（第37/235号和第37/447号决定）；特权和豁免（第37/236号决议）；和联合国秘书处的方案预算（第37/237号决议）。

E. 附属机构

6. 工作地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）是委员会于1976年设立的，它于1983年5月30日至6月10日在罗马联合国粮食及农业组织（粮农组织）总部举行第八届会议。其成员如下：吉里·诺塞克先生，公务员制度委员会成员兼调整数咨委会主席；皮卡尔先生（法国）；² 简斯·德索萨先生（巴西）；奈尔先生（马来西亚）；雷文科先生（苏维埃社会主义共和国联盟）；弗雷科·阿姆彭二世（加纳）。

第二章

应计养恤金薪酬和应领养恤金作为全部薪酬的构成部分

养恤金领取人的特别指数

7. 大会1980年12月17日第35/447号决定请“国际公务员制度委员会与联合国工作人员养恤金联合委员会合作，考虑到缴纳各国税捐的影响，优先为养恤金领取人制订一个特别指数，并就此项问题向大会第三十六届会议提出报告”。委员会在其第七次年度报告内向大会报告说它已决定分两个阶段来进行养恤金领取人特别指数的拟订工作。委员会第八次年度报告对这项研究的第一阶段提出了具体建议。就是在调整生活费用差异数时，应按照大会第三十五届会议核可的措施，考虑到适用生活费用差异数的国家其国家征税率为零或较低所产生的影响。委员会又向大会报告了研究的第二阶段，即等调整数咨委会进一步研究后即将完成拟订养恤金领取人综合性特别指数的工作以反映退休人的开支方式。

8. 调整数咨委会第八届会议（1983年5月30日至6月8日）对公务员制度委员会就工作地点差价调整数比纽约高出相当多的四个国家（奥地利、日本、阿拉伯叙利亚共和国和委内瑞拉）所作个案研究进行了详尽审查。调整数咨委会虽然注意到这项研究所获初步结果即为养恤金领取人制定的指数一般与同一地点适用的工作地点差价调整数非常接近，但认为因为这些结果只是根据对四个国家的个案研究得出的，所以它不能对现阶段的趋势作出任何确定的结论。因此它认为公务员制度委员会秘书处应该进行更多个案研究。

9. 委员会第十八届会议审议了调整数咨委会的意见以及委员会秘书处提议的办法，这个办法在适用养恤金领取人特别指数以调整自联合国系统退休人员所领养恤金时可能会被采用。

各组织和工作人员代表的意见

10. 行政协调会主席告知委员会说，各组织认为应该只对因适用特别指数致使按华盛顿办法退休人员领取的养恤金需要增加的国家进行国家征税率与系统基地（纽约）适用的税率的比较。

11. 国际公务员协会联合会（国际公务员联会）主席再次说明联合会的意见，即对制订养恤金领取人特别指数的工作采取逐案零碎解决的办法将在养恤金领取人间造成严重的不公平现象。他请委员会注意调整数咨委会的研究结果显示特别指数和工作地点差价调整数之间关系密切，但只以四个工作地点为根据，因此不应对这些研究仓促作出结论。因之联合会促请在作出最后结论前进行更多的个案研究。

12. 联合国系统独立职工会与协会协调委员会（独立职工会协调会）会议召集人告知委员会说，税捐是支出项目中最重要的一部分，因此在制订养恤金领取人综合性特别指数时应该加以考虑。

13. 退职国际公务员协会联合会代表表示现行只在按照华盛顿办法适用生活费用差异数的国家进行国家征税率和系统基地适用的税率比较的制度应该继续使用。

委员会的讨论和决定

14. 委员会注意到调整数咨委会关于养恤金领取人特别指数与同一工作地点差价调整数指数间关系密切的初步结果，并同意按照调整数咨委会的请求继续进行研究以求证实这些初步结果。不过它认为应继续利用工作地点差价调整数指数来确定养恤金调整的水平，因为这样做并未显示在这个系统内发生了任何严重反常现象。它同意在调整数咨委会第九届会议的进一步研究完成后，在注意到养恤金领取人特别指数与工作地点差价调整数之间有重大差别的国家内应当对利用工作地点差价调整数计算的生活费用差异数作适当的调整。

15. 委员会审议了利用养恤金领取人特别指数的两种备选办法。兹概述如下：

(a) 可以制订一项首先不包括国家征税影响的养恤金领取人特别指数，以取代目前按大会第三十五届会议核准的办法用来确定生活费用差异数的工作地点差价调整数。只对按现行办法在适用特别指数造成其各国的退休养恤金增加的国家进行国家征税与系统基地（纽约）适用的税率的比较。对自联合国系统退休人员的养恤金不必缴税或税率较系统基地税率低很多的情况，应对生活费用差异数作向下调整，这个程序与现行程序完全一样，唯一不同的是在确定生活费用差异数时是使用养恤金领取人特别指数而非工作地点差价调整指数。

(b) 另外一个办法是根据所有支出项目的比较包括对养恤金适用的税捐来制订养恤金领取人的特别指数，并用它来确定生活费用差异数。这是单一阶段的办法，将对有关消耗品、住房、医药费、税捐等费用的差异加以比较和一并考虑。

16. 委员会在审议以上概述的两个备选办法时回顾大会曾请它制订一个不会引起额外费用的养恤金领取人特别指数。委员会指出按照办法(b)，退休人有资格领取养恤金补助费的国家数目要比办法(a)即现行程序多。因此按办法(b)，有资格领取养恤金补助费的退休人要比办法(a)多。既然采用养恤金领取人特别指数不应使本组织负担额外费用，而采用办法(b)又将进一步减少按华盛顿办法给予退休人的养恤金。因此委员会同意保有现行程序，这样不会引起额外费用，而且只有在适用从比较除税捐外所有支出项目得出的养恤金领取人特别指数会导致养恤金向上调整的情况下才对国家征税率和系统基地适用的税率进行比较。在这些情况下，将对按华盛顿办法适用的生活费用差异数作出适当向下调整，从而考虑到税率为零或较低的影响。

第三章

专业人员以上职类的服务条件

A. 应用诺贝尔梅耶原则所作的比较

(1) 美国联邦公务员制度的薪酬和联合国制度的薪酬之间差数的演变

17. 按照大会授与它的任务，委员会继续审查联合国的薪酬水平同目前的比较美国联邦公务员制度的薪酬水平对比的情况。和过去的办法一样，这项比较继续以两个制度下有受抚养配偶而无子女的人员的薪酬和这两个制度的总部为准，联合国共同制度的总部是纽约，美国联邦公务员制度的总部是哥伦比亚特区华盛顿，同时也考虑到两个城市生活费用的差别。联合国方面的数字把基薪和适用于纽约的工作地点差价调整数计算在内，美国方面把基薪计算在内。为计算差数起见采用了大会第34/165号决议核定的相等职等，即联合国P-1至D-2，美国公务员制度的总等级表GS-9至GS-17和高级行政人员SES-2至SES-6。

18. 自委员会上次向大会和各组织立法机关提交报告以后，美国联邦公务员制度中薪金结构的变动如下：

- (a) 增加基薪；
- (b) 美国联邦征税率改变；
- (c) 高级行政人员获得奖金和优良成绩奖金；

(d) 取得更详细的新统计数字，将美国联邦公务员制度的薪金毛额换算为净额。联合国薪酬制度的唯一变化是对纽约基数适用了工作地点差价调整数第9级（乘数55），从1983年5月起生效。

19. 计算出来的1982年10月至1983年9月期间的差数开列于下。为便于比较，前一期间1981年10月至1982年9月相应的数字一并开列。

| | <u>1981年10月</u> 至 <u>1982年9月</u> | <u>1982年10月</u> 至 <u>1983年9月</u> |
|---------------------------|--|--|
| (a) 对等职等薪酬净额平均比率 | 126.1 | 125.0 |
| (b) 纽约/哥伦比亚特区华盛顿 生活费比率 | 106.7 | 107.3 |
| (c) 按生活费差数调整的平均 比率 | 118.2 | 116.5 |

现阶段差数期间的详情见本报告附件一。

各组织和工作人员代表的意见

20. 行政协商会主席认为，将美国薪金从毛额折算为净额时，应考虑到从标准扣减和分项扣减为准的税率加权平均数。国际公务员联合会主席认为，计算差数时应根据薪酬总额的比较，而且应用国家薪金数额，因为，假如薪金比较法适用于美国政府薪金，就会逐渐形成国家薪金。

委员会的讨论和决定

21. 委员会注意到，由于美国联邦公务人员的薪金毛额从1982年10月1日起一律增加4%，加上联邦所得税税率的下降，使本差数期间美国联邦公务人员的薪酬净额比上一前平均增加了7.7%，而纽约联合国雇员的薪酬则比上一前平均增加5.9%。委员会请大会注意上文为1982年10月1日至1983年9月30日所提供的差数。

(2) 联合国制度的高级职等与美国联邦公务员制度的高级行政人员之间 职级对等的研究

22. 委员会在第十八届会议上收到了关于这项研究情况的进度报告。 它认为美国政府和公务员制度委员会协商时所定的高级行政人员职位取样可代表全体高级行政人员职位，其置信限度为85%，而且鉴定样本的办法是客观和有系统的。委员会同意这个样本，但又指出收集职务资料的进度比预期的缓慢。 委员会核准了研究的新时间表，使研究在完成后及时地提交第十九届会议审查。

(3) 薪酬总额的比较

23. 在第八次年度报告中，委员会通知大会在制定用以比较适用于联合国专业人员以上职类的非离国服务人员的总薪酬同适用于类似职等的美国联邦公务员的总薪酬的办法方面所取得的进展。

24. 在第十七和第十八届会议上，委员会继续审议关于比较薪酬总额的最后一个还没解决的问题，即双方服务期不同的问题，因为，联合国工作人员规定离职年龄为60，而美国公务人员则没有这种限制。 委员会秘书处在提交委员会第十八届会议的一份文件中列出了美国政府所提供的统计数字，其中突出这一点：根据美国联邦公务人员养恤金办法的合格条款，凡工作20年、年满60岁的雇员，如选择退休，其所得的养恤金不得减少。 但是，美国联邦公务人员没有强制退休年龄，属于上述一类的人员约有73%继续工作，平均期间为3.25年。 委员会也获悉，平均服务期间的增加影响到美国联邦公务员制度退休者每年所得到的退休金，而适用于美国公务员制度的养恤金数额已考虑到上述增加的年金。 因此，公务员制度委员会秘书处认为，由于这个因素被认为是美国联邦公务员制度的一个优点，因此必须考虑到它对联合国方面的影响，对平均职业期间的差别作出适当调整。

行政协商会和国际公务员联合会的意见

25. 行政协商会主席赞同公务员制度秘书处对平均职业期间的差别所作的分析，并代表各组织对处理最后一个没有解决的问题的办法表示满意。 但是，各组织认

为应继续审查这个问题，根据最新的资料，不时对薪酬总额作出进一步比较。

26. 国际公务员联合会主席代表工作人员对委员会完成基于非离国服务福利的薪酬总额的比较表示满意，但他认为，只有把适用于双方的非离国服务考虑在内，薪酬总额的比较办法才能算完成。

委员会的讨论和决定

27. 委员会大多数成员对委员会秘书处提议解决联合国和美国公务人员服务期间的差别问题表示满意，这个问题关系到计算基于非离国服务福利的薪酬总额的办法。这些成员认为，由于强制性离职年龄对美国联邦公务人员每年所得的养老金数值没有影响，又由于在比较损及委员会的薪酬总值时已考虑到这一订正数值，因此，必须考虑到联合国雇员60岁时必须离职的事实，作出相应调整。委员会这些成员因此同意秘书处所提的方法，把服务期间的差别考虑在内。

28. 一些成员认为，实行60岁强制离职的规定对联合国雇员有好处，因此，在比较薪酬总额时应作出适当裁减，把平均服务期间考虑在内。

29. 委员会一位成员认为，薪酬总额办法并不完整，因为它没有考虑到离国服务福利。另一位成员对于秘书处在制定方法时将服务期间的差别考虑在内表示保留。

30. 委员会大多数成员同意，在进一步通知以前，今后向委员会提出两套差数计算，一个是只根据基薪，另一个则是基于比较所有非离国服务福利。

B. 与工作地点差价调整数有关的事项

1. 工作地点差价调整数制度的实施情况

31. 如上文第6段所述，咨委会于1983年5月30日至6月8日在罗马粮农组织总部举行了第八届会议，并就下列方面提出了建议：工作地点差价调整数制度的技术和业务的具体方面；参照在比较国研究中的生活费用和货币差别作出调整

的办法；为养恤金领取人制定特别指数；在咨委会第八届第二期会议的议程中讨论对五个总部（蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳）和华盛顿特区的生活费用调查以及对伦敦的个别调查，公务员制度委员会不久就会完成这些调查；修订工作地点差价调整数专家委员会处理不回答的办法，即：在住房调查的回答率在80%或以上时，对不回答的部分即不作调整，但如回答率不到80%，则对20%以上的不回答率部分作出调查。委员会第十八届会议报告第34至43段已简要列出了差价调整数咨委会对委员会所提报告的进一步资料。

32. 行政协商会主席关切地指出，如果依照咨委会提议的办法处理不回答的情况，可能会影响工作人员回答住房调查的积极性。各组织满意地指出，咨委会已同意延迟审议公务员制度秘书处最近完成的调查，让工作人员和行政当局有机会在统计专家的帮助下审查这些调查。各组织对咨委会建议让行政当局和工作人员有最充分的机会取得资料一事表示满意。行政协商会认为应将第八届第二期会议推迟至1983年底或1984年年初。

33. 国际公务员联合会主席对咨委会的建议表示大体支持，他指出联合会曾就取得有关生活费用调查的额外数据向联合会第八届会议提出了一系列提议。他强调说，由于取得数据的问题同咨委会第二期会议的开会时间有极大关系，联合会似乎应计划于1984年初召开第八届第二期会议。

34. 独立职工会协调会召集人认为，委员会应要求咨委会研究用于决定纽约联合国工作人员薪酬的办法。他又说，由于纽约调查的办法受到怀疑，独立职工会协调会应要求日内瓦的调查暂停进行，直至解决咨委会审查办法所带来的问题为止。

委员会的讨论和决定

35. 委员会在审议了咨委会的报告后，核准咨委会对下列问题的建议：

- (a) 比较各地调查中的国内服务费用；
- (b) 对纽约和华盛顿特区的服务地点差价调整数指数不时作出调整；
- (c) 参照比较国研究的生活费和货币的差别进行调整的办法。

36. 委员会审议了咨询会就总部工作地点调查中不回答部分所作调整而提出的建议。但是，委员会认为，咨委会必须作进一步研究，才能最后决定采取何种办法对不回答部分作出调整。

37. 关于在六个工作地区（蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马、维也纳和华盛顿特区）进行的生活费用调查，委员会指出其秘书处的调查显示，这些工作地点的现行工作地点差价调整数等级比新的生活费研究所得出的结果还高。但是，委员会认为，由于上文第32段所述的理由，咨委会没有对调查报告进行实质性讨论，因此，委员会目前不能对调查结果采取任何行动。它同意咨委会的建议，即：将有关上述六个生活费调查以及伦敦的生活费调查的项目列入咨委会1983年11月召开的第八届第二期会议的议程内在仔细审议各组织和工作人员代表有关开会时间的意见后，委员会也决定在咨委会会议后召开一次特别会议，审议咨委会关于六个总部地点和华盛顿特区的生活费用调查的建议，然后向大会第三十八届会议提出报告。委员会也例外地同意咨委会的建议，即：让行政当局和工作人员代表指派的专家顾问在目前的调查（日内瓦、伦敦、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马、维也纳和华盛顿特区）中有机会取得额外资料。

2. 推广补贴租金计划

38. 大会第37/216号决议第三部分第7段请“委员会紧急完成其关于联合国共同制度各组织总部工作地点是否需要订立补贴租金办法（特别是新近到职或调职工作人员的房租补助办法）问题的研究，并向大会第三十八届会议报告所采行动”。

40. 根据工作小组所提的报告，委员会在第十七届会议上审议了将补贴租金计划推广到目前不能申请的工作地点除其他事项外，工作小组审查了提议的计划对各工作地点的工作地点差价调整指数的影响工作组也审议了推广补助租金计划所带来的费用和收益。

各组织和工作人员代表的意见

41. 行政协调会代表认为，即将采用的计划应尽量类似于目前已在外地工作地点实施的计划，而且应实施现行外地计划的规定。水电费用不应属于补贴的范围。计划的推广应于1983年4月1日开始生效。

42. 国际公务员联合会主席指出，提议的计划是现行外地计划的修订。提议的计划对一些工作地点的工作地点差价调整数可能会造成不利影响。基于这些原因，国际公务员联合会呼吁，如果计划获得通过的话，则应以两年为实验期，有选择性地执行。对国际征聘的一般事务人员实施一个平行的计划应是一个最高优先的问题。

43. 独立职工会协调会召集人支持秘书处所提的文件，但指出所提的计划是不能接受的，原因是它在执行上既不公平而且过于繁琐；因此，他认为现行的外地计划至少可全部用于总部的全体工作人员。

委员会的决定

44. 在讨论工作小组的报告（见委员会第十七届会议工作报告第71至79段）后，委员会根据工作小组报告所建议的方针，同意对目前没有补贴租金计划的工作地点实施补贴租金计划，特别是；

(a) 计划应适用于新任职人员和不可抗力情况，新任职人员是指新近任用的人员（不包括短期任用人员）以及从其他工作地点转调的工作人员。在补贴租金计划实施前五年内到达其中一个服务地点的工作人员有资格申请补贴；

(b) 不可抗力的情况只是指工作人员由于本身不可抗制的理由而不得不在租房市场上寻找新住处的情况。只有下列情况才可视为不可抗力的情况；

(一) 房舍被毁；

(二) 迫迁/房主重新收因；

(三) 住处由租贷房舍转为合作房社或私有共管公寓。

因为房主加租或工作人员破坏房舍而搬迁的情况不能获得租金补贴，各组织必须取得有关文件，证明上文分段(一)至(三)所列情况属实，才能决定是否属于不可抗力情况；

(c) 补贴相当于实际租金和最高租金的差额，可以下列办法支付：

新近任聘人员

第1年：80%

第2年：80%

第3年：60%

第4年：40%

第5年：20%

不可抗力

第1年：80%

第2年：40%

第3年：20%

第4年：无补贴

(d) 其他用于管理补贴租金计划的定义和模式可沿用现行的外地补贴计划；

(e) 计划的执行日期是1983年4月1日。

45. 委员会指出，鉴于计划对工作地点差价调整数制度的影响，它不会对共同制度造成更多的财政负担，反而会带来节余。

46. 委员会要求各组织向其秘书处提出关于审议中工作地点的补贴租金计划的资料。根据这些数据将向咨询会第十届会议提出一份报告，分析计划的实施情况。至于行政协调会提出的关于某些欧洲工作地点应实施何种计划的问题，则应

作为计划的一般实施情况交由该会主席处理。

C. 语文奖励办法

47. 委员会在第十八届会议上审议了其秘书处编写的文件，其中简要列出根据地域分配的联合国专业人员员额的语文奖励计划的起源和理由。详情见于委员会会议工作报告第44至49段。⁴

各组织和工作人员代表的意见

48. 行政协调会主席指出，各组织认为，保证语文能力的办法不在于实施语文奖励办法，而在于在应聘时的考虑和在于使所有工作人员有机会通过训练加强其语文知识。

49. 国际公务员联合会主席支持扩大语文奖励计划，但必须限于受地域分配限制的员额。

50. 独立职工会协调会召集人认为，现行的语文奖励计划是歧视性的，因此，他主张建立单一、一次支付的应计养恤金金额，向各个类别的员工支付。他指出现行计划的唯一共同特点是津贴或奖励的数额只是对适用的人员才是应计养恤金数额。

委员会的讨论和决定

51. 委员会审议了大会在实施语文奖励办法时所遇到的问题，主要纠正目前语文不平衡的问题。委员会注意到，这是整套改进和奖励办法的其中一部分，其中包括将语文知识规定为升迁的条件以及改进训练设施。委员会又注意到，它的前身，国际公务员制度咨询委员会以及秘书长都认为，改善训练设施比制定语文奖励办法更为可取。

52. 委员会注意到，需要制定语文奖励办法的条件已随时间的转移而有所改

变,即使在联合国秘书处一级也需要一些征聘时不一定拥有适当语文资格的专家。与此同时,在整个共同制度内,在征聘时具有一种以上语文的知识也是一般应具备的资格。

53. 大多数成员指出,联合国实施的语文奖励办法是不正常的,没有达到其目标,而且即使在联合国内也是实施得很有限。但是,一些成员认为,从有资格获得奖励的工作人员的比率来看,大会实施的语文奖励办法已实现其目标;因此,他们支持某些形式的奖励,但认为真正的解决办法在于征聘时要符合语文标准。

54. 不过,委员会大多数成员认为,目前实行的奖励办法不应继续,应当将各组织鼓励和承认语文知识的措施予以统一,并应尽早谋求适当的解决办法。因此,委员会认为,这些意见应提请共同制度的各个立法机关注意,指示其秘书处审查处理这个问题的备选办法,例如加强委员会所指的训练设施,连同建议一并提出报告。

第四章

一般事务人员和有关职类的服务条件

A. 侨居津贴

55. 委员会在第十八届会议举行后，在去年进行进一步讨论，根据秘书处编写的文件，审议了确立和维持侨居津贴的办法。秘书处提议对照专业人员及以上职类人员所得到的出差津贴确定侨居津贴，而且在构想上侨居津贴应有一定期限，不算入养恤金额，而且是区域性的。

各组织和工作人员代表的意见

56. 各组织和工作人员的详细意见载于委员会第十八届会议的工作报告⁴内。行政协调会主席欢迎公务员制度委员会秘书处提出的建议，但提议扩大同出差津贴的比较范围，即：侨居津贴的数额应相当于P-1至P-4级出差津贴的总数额。行政协调会也支持将补贴租金计划扩大至某些工作地点的非当地征聘一般事务人员。在后一方面，联合国代表强调纽约在征聘某些语文人员所遇到的困难。

57. 国际公务员主席指出，联合会完全不同意行政协调会所采取的立场。国际公务员联合会提出以薪金比额表中点为基准的津贴，其数额由工作地点的衡量问题决定。国际公务员联合会也提议将津贴变成经常性和应计养恤金的数额。联合会也支持对国际征聘的一般事务人员实行补贴租金计划。

58. 独立职工会协调会召集人认为，凡是在征聘时不是居民的工作人员都可领取侨居津贴。他提议建立一个可根据工作地点生活费差数调整的制度。独立职工会协调会认为，这种津贴应为经常性，而且是应计养恤金款额。它又同意将补贴租金计划扩大到非当地征聘的一般事务人员。

委员会的决议

59. 委员会回顾了关于第八届年度会议⁶所提的侨居津贴的决定，特别是一

般事务职类的工作人员应在当地征聘的决定。只有在特殊情况下一般事务人员才可在当地以外征聘。在审议了委员会第十八届会议工作报告第69至78段内关于侨居津贴的各项建议后，委员会决定：

- (a) 侨居津贴应对照欧洲和北美洲以外的专业人员出差津贴予以制定；
- (b) 侨居津贴应分为单身或有扶养人两种，前者的工作人员每年为\$2,400，后者则为\$3,000；
- (c) 侨居津贴的期限定为5年，从抵达指定工作地点后算起；
- (d) 侨居津贴不算在应计养恤金款额内。

60. 在确定实施办法方面，委员会决定为本节末所示的非洲、亚洲和近东的工作地点订立侨居津贴。在欧洲、北美洲和南美洲工作地点新聘的工作人员的津贴数额应订为零。工作地点清单应每年审查一次，并根据遇到的征聘困难以及吸引工作人员前往某地工作所碰到的困难作出修订。委员会授权其主席负责颁布和核准这种修订。

61. 委员会又决定急需审议一些非为当地征聘工作人员在没有侨居津贴的工作地点所面临的高租金问题。委员会指示其秘书处在第十九届会议就这些问题编写一份全面研究和最后提议。在收到这些提议前，委员会同意以试验性质向这些工作人员提供租金补贴，但必须符合下列条件：

- (a) 补贴只对侨居津贴定为零的工作地点提供；
- (b) 补贴只对国际征聘的一般事务人员提供；
- (c) 适用于总部专业人员的各种补贴租金方式均可用来确定这种计划，包括合格准则；
- (d) 支付的补贴不能超过提议的侨居津贴额；即单身工作人员每年为\$2400，有扶养人的人员每年为\$3,000。

62. 委员会决定执行上述决定的有效日期为1983年9月1日。

63. 委员会认为目前把取得侨居津贴的工作人员已享有既得的权利，因此，目

前取得养计养恤金的侨居津贴额的工作人员不应得到少于津贴额的当地货币。但是，如果所得的款额高于津贴额，他们可选择接受，但是也同时要接受其他关于期限和不属于应计养恤金额的条件。

64. 委员会也要求各组织在第二十二届会议上报告适用于侨居津贴的新办法的执行情况。委员会注意到，它对这些问题的决定不会对整个共同制度造成经费问题，而且，长远来说，新的侨居津贴办法应使共同制度出现节全。

给予侨居津贴的工作地点的

初步清单

| | | |
|--------|------|------|
| 阿克拉 | 科托努 | 卢萨卡 |
| 亚的斯亚贝巴 | 达卡 | 马尼拉 |
| 亚力山大 | 喀布尔 | 马塞卢 |
| 巴格达 | 加德满都 | 摩加迪沙 |
| 巴马科 | 金沙萨 | 内罗毕 |
| 布拉柴维尔 | 拉各斯 | 瓦加杜古 |
| | | 雅温得 |

B. 工作人员薪金税

(1) 一般原则，包括工作人员薪金和 衡平征税基金之间的关税

65. 委员会第十七届会议根据衡平征税基金的实施情况，基金同工作人员薪金税的关系，以及将部分工作地点差价调整并入专业人员和以上职类人员的薪金净额中所涉及的问题，审议了工作人员薪金税的一般原则和工作人员薪金税计划的历史演变过程。

各组织和工作人员代表的意见

66. 行政协调会主席说，由于委员会1984年工作方案中包括了专业人员及以上职类的薪酬基准和数额，各组织将要求在1984年研究关于将部分工作人员薪金税并入基薪的问题时一并进行薪金审查。他又说，各组织认为，合并工作地点差价调整数时应当审查离职偿金的数额。此外，有人认为，在合并时，委员会也审查应计养恤金数额及其与新金净总额之间的联系。

67. 国际公务员联合会主席说，在合并工作地点差价调整数时，应同时调整净基薪，以便补偿因工作地点差价调整数税率递减而造成的损失。关于工作地点差价调整数方面的问题应提交咨询会。

68. 独立职工会协调会召集人认为，将工作地点差价调整数并入基薪没有解决购买力持续下降的问题，而委员会也不能因此而推迟对薪金的最后审查。他指出，离职偿金的计算和基薪数额的问题应同时审查。独立职工会要求审查计算工作人员薪金税率的办法，特别是由于一个比较国最近修改了税率。

委员会的讨论和决定

69. 委员会注意到秘书处就日后将工作地点差价调整数并入基薪的程序所提的文件。它又注意到同一文件列出了联合国专业人员以上职类的工作人员薪金税与适用于七个总部地点的平均税率及美国税率的比较。它同意委员会目前在这方面不必采取行动。

2. 工作人员薪金税比额表

70. 委员会在第十七届会议根据大会第36/233号决议^o第三部分，审议了工作人员薪金税额可否改进的问题，该决议要求委员会要求“全盘审查工作人员薪金税，对各工作地点实行平等待遇”。

各组织和工作人员代表的意见

71. 行政协调会主席回顾说，在执行1981年工作人员薪金税比额表时，有关方面之间已进行过长时间的广泛协调。提议的工作人员薪金税比额表是以数字办法为根据，与委员会订立一般事务人员职类工作人员薪金税率时所用的办法不同。这个办法没有以工作人员所关切的问题为根据，目前各组织可以不去处理那些适用现行1981年比额表的工作人员，因此，可以实施一些临时措施。行政协调会希望通过修改比额表重新探讨一些更为基本的问题。基于上述理由，它目前不同意修改工作人员薪金税比额表。

72. 国际公务员联合会代表说，联合会继续要求为各职类的工作人员建立一个统一的工作人员薪金税比额表，因此，它不愿意接受提议的比额表所列的临时解决办法，因为，这个办法只改善一个职类，但却损害另一个职类。国际公务员联合会赞赏秘书处的倡议，但不认为它的提议是委员会第十六届会议所要求的“全面”提议，因此它对用以制定比额表的方法表示怀疑。联合会要求根据大会的要求，对这个问题进行全面研究，但鉴于研究需时，它因此要求同国际公务员联合会协商订出一个临时解决办法。

73. 独立职工会协调会欢迎委员会帮助低级一般事务人员的意愿，但认为秘书处的提议规模不够全面。他要求为全部职类订立一个统一比额表，在进行适当协商后开始制订。独立职工会协调会认识到现行制度的一些不平等情况，但认为局部调整不够的。

委员会的讨论和决定

74. 鉴于有关各方的不利评论和保留意见，委员会决定在全面审议一般事务人员的工作人员薪金税率时（例如可在1985年进行），不必制定任何临时解决办法。现行的工作人员薪金税额应继续生效。

75. 委员会在第十八届会议上审议了国际公务员联合会关于设立这个问题的工作组的要求，这个工作组将提出建议，供委员会于1984年审议。虽然委员会

不同意建立工作组，并重申其上段的决定，但它通知联合会如有具体提议即向它提出。

C. 巴黎一般最佳雇佣条件的调查

76 委员会根据其规约第12条所定的职务，对巴黎教科文组织的一般事务人员和其他当地征聘人员的一般最佳雇佣条件进行了调查。调查的详情和委员会向教科文组织总干事提出的建议载于1982年巴黎一般最佳雇佣条件的调查报告内。调查所得的薪金比额表载于本报告附件二内。

D. 蒙特利尔一般最佳雇佣条件的调查

77 委员会根据其规约第12条所定的职务，对蒙特利尔国际民航组织的一般事务人员和其他当地征聘人员的一般最佳雇佣条件也进行了一项调查。调查的详情和委员会向民航组织秘书长所提的建议将载于1983年蒙特利尔一般最佳雇佣条件的调查报告内。⁹ 调查所得的薪金比额表见于本报告附件三。

第五章

适用于两个职类的服务条件

A. 教育补助金

78. 委员会第十七届会议在应享权利定期审查的范围内根据1980/81学年的资料审议了教育补助金的高低问题。

各组织和工作人员代表的意见

79. 行政协商会主席在介绍各组织所编制的一份文件时，说该文件的目的是要解答三个主要的问题：补助金的整个水平和偿还率，使非离国服务的工作人员也能领取补充金的可能性，以及如何用最好的方式监督补助金。行政协商会的结论是应该直截了当以偿还率的75%为根据将补助金定为\$6,000。它不赞成使非离国服务人员也能领取补助金。至于补助金的监督，行政协商会认为这应当由委员会负责，可以用现有的指标。

80. 国际公务员联合会就六个选定的服务地点的教育费提供了详细的资料，并建议将补助金增加到\$7,000，以至少75%的单一数率偿还。并建议将膳宿费用偿还的单一数费增到\$2,000超过这个数额的膳宿费算入教育补助金最高限额内。国际公务员联合会并提请委员会注意这一制度方面其他应当改善的地方，例如一家所有可领补助金儿童的补助金的总数以及在穷苦情况时予以特别救济等。应将残废儿童教育的可偿还费用的最高限额至少增加到\$8,800，并应及早对补助金进行审查，以期充分偿还所有费用。国际公务员联合会建议维持目前的货币最低限额。

81. 独立职工会协调会的协调员说教育补助金是人们争辩的主题，有人认为是牺牲大多数人的利益来协助少数几个人。他同意设法满足某些工作人员的真正需

要，例如有残废儿童的时候，但是他要求公务员制度委会研究一下补助金的社会目的。他提请注意联合国儿童基金（儿童基金）关于儿童在这方面的权利的宣言。独立职工会协调会要求改变补助金的数额，以满足个别服务地点的需要。

委员会的决定

82. 委员会在讨论过程中详细研究了行政协商会、国际公务员联合会和独立职工会协调会的补助金数额和方式，并表示注意到领取补助金工作人员所遭遇的特别困境。这些讨论载于委员会关于其第十七次会议工作情况的报告第122至132段。

83. 由于大多数成员已经表示支持，因此委员会决定建议大会：

(a) 将教育补助金定为一个教育机构学费——不得超过\$ 6,000——的75%，补助金以\$ 4,500为最高限额；

(b) 将膳宿费的定额偿还数额在规定的补助金整个限额内增加到\$ 1,500的最高限额；

(c) 将货币最低限额的规定改为使用1983年3月1日那天的汇率；

(d) 将执行这些措施的有效日期定为1984年1月1日；

(e) 将残废儿童补助金的学费以1983年3月1日的货币最低限额定在6,000，但将这种儿童的偿还率定为80%，补助的最高限额为\$ 4,800。

84. 委员会进一步指出，拟议的增加对统一制度而言每年将导致\$ 170万的费用。委员会同意在1986年进一步审查教育补充金的水平，并要求行政协商会就该年内补助金的使用提供有关的资料。

B. 扶养津贴：二级受扶养人的津贴

85. 大会第36/233号决议要求对所有职类工作人员的扶养津贴进行审查。委员会第八次年度报告⁹就专业及其以上职类的工作人员的子女津贴提出具体的建议。

委员会并将它关于一般事务及有关职类的工作人员子女津贴和两个工作人员职类的配偶津贴的各项决定通知大会。那时候委员会决定延迟审议二级受抚养人的津贴一事。

86. 委员会第十八届会议讨论了其秘书处提出的文件，该文件简要叙述了适用于两个职类的二级受抚养人津贴的前后经过以及各组织当前作法的细节。委员会并收到关于各组织所用资格标准的细节。

各组织和工作人员代表的意见

87. 行政协商会主席告诉委员会，各组织认为当前的资格标准应继续普遍适用于两个工作人员职类。在专业及其以上职类，制定津贴的数额时仍应考虑到比较国可以适用的减税办法。关于一般事务及有关职类，大多数组织认为津贴的数额应继续根据当地的惯例决定，而且津贴只应该在依当地流行的惯例需要给予的时候于服务地点付给。但是有些组织认为二级受抚养人的津贴应该作为一种社会福利，在所有服务地点都付给。至少有一个组织认为需要作进一步的研究，以确定这个系统的管理是否适当地反映出各会员国文化传统的多样化。各组织并要求委员会考虑一个原则，就是在资格规定范围内承认一个二级受抚养人——即使依照当地惯例不必提供这种津贴，而且没有偿付这种津贴——以便二级受抚养人可以被认为有资格领取其他利益，例如健康保险。

88. 国际公务员联合会主席重申津贴应该是一种社会福利。并说国际公务员联合会认为当前的资格标准限制太严。因此应该加以审查，以照顾到许多文化和国家法律中对抚养所作的比较全面的解释。国际公务员联合会并建议以往子女津贴的数额和二级受抚养人津贴的数额间的关系应维持不变。

89. 独立职工会协调会的协调员认为津贴应该是一种社会福利；所有工作人员职类应该领取同样的津贴数额。他指出，很难解释可付数额中的差异之处。他并请委员会对资格标准加以审查。

委员会的讨论和决定

90. 委员会详细研究了国际公务员联合会和独立职工会协调会的建议——就是把二级受扶养人的津贴不论当地惯例作为所有服务地点一般事务人员都可领取的社会保险。但是委员会指出，依当地惯例只有少数国家（约15个）中需要付给津贴，因此不能认为这种作法可以普遍适用。这样，委员会认为没有任何理由可以把津贴当作不论当地惯例如何都适用于所有服务地点的社会福利。

91. 委员会并审议了参照当地惯例为一般事务和有关职类工作人员的二级受扶养人津贴制定资格的可能性。但是，委员会认为要为二级受扶养人制定资格，它目前没有关于当地适用法律的充分资料可以在那个时候对这件事作详细的研究。委员会进一步指出，根据现有的标准，津贴限于发给只有一个合格二级受扶养人的工作人员，二级受扶养人的津贴不发给领取配偶津贴的工作人员。既然根据当地惯例决定资格时会消除这种限制中的一些限制，委员会认为在这方面作任何决定都会使各组织面临财务问题。在着手研究是否可能根据当地惯例决定资格标准以前，委员会认为它必须得到关于下面两方面的其他资料：有许多根据当地惯例领取一个二级受扶养人津贴的联合国工作人员的国家的当地法律，决定资格所用办法有改变时所涉及的财务问题。因此委员会要求行政协商会收集这种资料（包括关于作法改变时所涉财务问题的资料），并提交委员会第二十届会议。

92. 委员会将要在第二十届会议时研究这件事，但目前同意各组织现用的普遍资料标准应在所有服务地点的两个工作人员职类都使用。

93. 关于津贴数额的决定问题，委员会同意专业及其以上职类的工作人员的津贴数额应继续根据比较国适用的减税办法计算。至于一般事务及有关职类的工作人员，应该保持目前的作法，就是利用一般事务人员薪金调查时所收集的资料根据当地惯例来决定津贴的数额。

94. 委员会指出，如果依照它关于只在当地惯例要求发放津贴的那些服务地点发放的决定来作，那末在某些当前发放津贴的服务地点就不能发放，尽管当地没有既存的惯例。委员会并指出，如果依照普遍标准来作，某些二级受扶养人就不能算作合格，尽管目前有些服务地点的一些组织认为合格。在这两种情况中，委员会都表示，虽然领取津贴的人将来仍可继续领取，1983年9月1日起正式加入各组织的所有工作人员应该在当地惯例和委员会所定标准的范围内考虑是否合于发放二级受扶养人补助金。

C. 服务条件中的社会保障办法

95. 委员会第十七届会议审议了社会保障办法的两个方面：以数量表示一般事务人员薪金办法中社会保障福利金和分担健康保险费用。这些方面都分别加以审议，在下面第1和2节中提出报告。

1. 以数量表示并比较社会保障福利金

96. 委员会第十三届会议决定一般事务及有关的工作人员职类服务条件的审查采取逐步渐进的方式。秘书处向委员会第十七届会议提交的一个文件提出几个基本问题要求解答，随即秘书处建议拟定一个综合办法，来以数量表示并比较各种社会保障福利金。要求委员会审议的项目中包括社会保障整套办法，比较基础，内部政策针对外可比较性所用的办法和所起的作用。

各组织和工作人员代表的意见

97. 行政协商会主席和工作人员代表几度表示，并没有迫切的理由在现阶段进行这一审查。

委员会的决定

98. 委员会中有几个成员指示，大会第 37/126 号决议第三节第 8 段中向提出的保健福利费问题迫切需要委员会加以审议。但是，各成员认为秘书处建议的所有社会保障福利金进行一次综合性研究的事在委员会的工作方案中并不是应该优先考虑的问题。因此委员会认为这个问题将来一定要加以审议，现阶段中还不需要委员会迫切加以审议。

2. 健康保险

99. 大会第 37/126 号决议要求委员会“研讨是否需要提高联合国共同制度各组织为工作人员健康保险缴纳费用的比例和采用适当补缴办法问题”。委员会并获悉联合国秘书长给主席的一封信的内容。针对这些要求，委员会第十七和第十八届会议审议了健康保险补助金的事。行政协商会向委员会第十七届会议提出的一个文件中摘要叙述了各组织在各服务地点执行共同制度所使用的费用分摊办法的细节。联合国秘书处向委员会第十八届会议提出的文件中提供了关于健康保险和大会历次审议这个问题的简要记录。秘书长根据委员会第十七届会议所作的初步决定在委员会第十八届会议时告诉委员会，他计划就联合国为其工作人员所付健康保险费用的数额问题向大会提出具体建议，即由本组织和工作人员分别提供三分之二和二分之一。

各组织和工作人员代表的意见

100. 行政协商会主席指出，健康保险计划费用几乎在所有地点都是由各组织和工作人员各付百分之五十，尽管有几个组织提出要采用三分之二对三分之一的办法，其他组织在目前的安排方面没有任何问题。这样，各组织认为健康保险问题——具体说来就是这种计划中分摊费用的比率——不属于共同制度事项，因此不应该在机构间的基础上谋求解决。

101. 国际公务员联合主席说只要改变费用分摊办法时不会有害于其他工作人员，不妨碍工作人员代表参加健康保险管理机构的工作，他就支持关于这种改变的提议。他建议由委员会倡议展开研究，以审查保险费数额，福利范围，工作人员摊款的最高限额和退休后的保险总额和摊款等。

102. 独立职工会协调会协调员指出，目前全球都有健康保险费用增高的趋势，并欢迎关于改变费用分摊办法的建议，认为是符合外面作法的一个步骤。但是他建议采用由各组织付75%、工作人员付25%的费用分摊办法。

103. 退职国际公务员协会联合会代表说，适当的健康保险费用分摊比率问题主要是一个内部组织事项，但是在退休的工作人员方面有两点需要指出。第一，正在服务的工作人员的摊款数额定得比已退休的工作人员要高，但有一项了解，就是在正式服务期间数额会比较高，以便曾经工作的人员退休后收入减少时摊款会比较低。第二，他指出，许多养恤金领取人可以享受国家的健康保险，例如美国的医疗照顾方案（medicare），退休的工作人员可以提供摊款，享受福利，从而减少向各组织健康保险方案提出的要求。

委员会的讨论和决定

104. 作为第一步，委员会讨论这是一个共同制度问题，还是一个地方性问题，应该由某一服务地点的组织予以解决，而不必提交委员会处理。委员会就这个问题所涉各方面进行广泛的讨论以后，同意这是一个共同制度问题，因此在这方面所作的任何决定都应该从所有服务地点的联合国共同制度所有工作人员的观点来考虑。委员会注意到：

- (a) 各组织通常采用的对半费用分摊办法大都得到满意的答复；
- (b) 由于保健福利费用昂贵，有些组织在一个或一个以上服务地点遭遇到严重的困难；

(c) 对于所有职类工作人员而言，保健福利作为报酬总数的成分其所占分量相当微小。

105. 委员会研究了工作人员的健康保险摊款，这种摊款作为七个总部服务地点薪酬净额的一部分表示；委员会并指出，虽然对半费用分摊办法使作为全部薪酬净额一部分表示的平均工作人员摊款比较少，有时候这种比率却太高。委员会特别指出，作为有受扶养人的工作人员薪金净额一部分表示的工作人员健康保险摊款在日内瓦和维也纳是3%左右，在纽约则超过6%。委员会认为这表示纽约方面当前的对半费用分摊办法显然有困难。有一个成员建议各组织或愿考虑60/40费用分摊办法或其他福利计划，使工作人员可以选择最适合自己需要的办法。

106. 委员会决定作为薪酬净额一部分表示并以七个总部地点工作人员数额加权的工作人员健康保健平均摊款应由其秘书处计算，并要求主席为所有各组织行政首长提供这一资料。委员会并要求秘书处在第十九届会议时向它提供这种资料。有些服务地点工作人员的摊款同薪酬净额之间的平均比率高于七个总部服务地点的平均比率，其行政首长或愿建议其立法机构采用适当的费用分摊办法，使这些服务地点工作人员的摊款同薪酬净额间的比率降低，以符合适用于七个总部服务地点的平均数。

107. 委员会提出应将上面第106段所述关于其他的费用分摊办法的建议付诸执行，自1984年1月1日起生效。

D. 死亡抚恤金

108. 大会第35/214A号决议要求委员会“继续审查能建立一个费用低而效用大的死亡抚恤金缴款制度……”。针对这个要求，委员会第十八届会议研究了这件事，并同各组织和工作人员代表进行了磋商。

109. 委员会指出，1980—1982年期间所有组织死亡抚恤金每年平均支出为\$ 897, 188。¹⁰

110. 关于死亡抚恤金的缴款制度，委员会审议了下列三个可行办法：

- (a) 继续使用现有的不缴款办法；
- (b) 由各组织和工作人员对半分摊所有费用的办法；
- (c) 国家商业保险公司作出安排，在分摊保险费用的基础上提供同样的福利。

委员会对这个可行办法作了深入的分析以后，决定建议大会继续使用现有的不缴款办法，因为这个办法以费用最低而效用最大的方式提供福利。关于委员会就这件事所进行的审议的其他细节，可参看关于委员会第十八届会议工作的报告第89至95段。

第六章

外勤人员的服务条件

A. 国家专业人员

111. 委员会第十七届会议审议了行政协商会应它的要求就国家专业人员雇用的数额和种类提供的资料。

各组织和工作人员代表的意见

112. 行政协商会主席指出，1982年底有三个组织雇用了国家专业人员：开发计划署、儿童基金会和粮农组织。联合国报告说它预期1983年会雇用这种工作人员。

113. 开发计划署和儿童基金会强调指出国家专业人员所发挥的良好作用；开发计划署报告说它正在根据人类资源的规划为这种工作人员详细拟订政策准则。粮农组织代表说组织正在设法合理地利用当地征聘的高级工作人员。粮农组织计划继续雇用高级一般事务和延长一般事务职员，不计划有新的国家职员职类。

114. 国际公务员联合会指出，它曾反对另外设立一个国家专业人员职类，并重申它相信如果工作人员作的是专业性工作，那末也应该得到这样的薪酬。尽管它有这样一个原则，国际公务员联合会同意雇用国家工作人员，认为鉴于这种人员能比较敏锐地了解国家的政治、经济、社会和文化情况，因此是方案制定工作上一个重要的优点。由于这种工作人员与日俱增，目前的当务之急是定好确定薪金的办法，建立薪金架构、职务说明和征聘标准。

115. 独立职工会协调会协调员强调指出，委员会原则上充分支持雇用国家专业人员；但是这种作法不应该成为建立工作人员统一架构方面的另一个障碍。

委员会的决定

116. 委员会决定行政协商会提出的文件，包括关于1983年雇用这种工作人员的预测。委员会要求行政协商会在第十九届会议时提供进一步的资料，以便委员会届时可以就这种工作人员的地位作出最后的决定。

B. 外勤人员服务条件的

全面审查

117. 委员会第十八届会议审议了其秘书处和国际公务员联会所提出的文件，其中详细讨论了外勤人员的服务条件——不论是在联合国系统，还是参加外地方案的政府和国际组织。其中就是否可以进行改善以加强外勤人员的机动性作了一些建议。委员会关于该届会议工作的报告¹¹中分析了这些可能进行的改善。

各组织和工作人员代表的意见

118. 行政协商会主席指出了可供委员会审议的一些优先事项，其中除了别的以外，包括关于健康，私人所带物品的储藏，配偶的雇用，安全，训练和机动性等事项。行政协商会同意有必要在工作人员离开服务地点时偿还某些费用，但要求在委员会就服务地点分类进行三年一度的审查时也审查处境困难的服务地点的奖励办法。他代表各组织通知委员会它们最近已经在组织间的阶层上决定改进外勤人员的安全。行政协商会主张对某些津贴加以审查，以期加强行政协调会所要求的工作人员机动性，但建议暂不考虑增加处境困难的服务地点工作人员的财务奖励，等三方面组成的服务地点分类工作组依照生活和工作环境进一步加以审查后再考虑，该工作组将于本年晚些时候就处境困难服务地点的条件进行全盘审查。

119. 国际公务员联合代表谈到需要一个外勤服务条件的比较的明确办法。他并强调指出有必要适当地考虑在外地服务的一般事务人员的问题，并在这方面特别提

到有必要审查医药保险和职业发展的种种规定。国际公务员联合会要求偿还离职前费用，提高处境困难服务地点的财务奖励。在卫生条件、配偶雇用和信贷服务的使用等方面提出了具体的建议。国际公务员联合会代表主张设立一个外勤补助金，以表示承认外勤服务的特点。

120. 独立职工会协调员认为外勤人员的安全是需要优先注重的主题。他并指出，外勤人员职类工作人员的服务条件应该加以审查，并认为应考虑发放一种危险补助金。独立职工会协调会愿意鼓励使行政决策分散一点给外地一级。他指出一些需要注意的问题领域，包括职位保障，住房条件和保险范围的改善。独立职工会协调会赞同秘书处文件中就服务条件的建议的改进办法，并特别提到有必要偿还离职前的费用，改善私人财务的储藏和运送以及处境困难服务地点的财务奖励。

委员会的决定

121. 委员会就外勤服务条件所进行的讨论见其第十八届会议工作报告‘第132至145段。委员会指出安全和卫生领域需要优先注意。委员会并决定：

(a) 扩大1983年的三方服务地点分类工作组的职权范围，使它也负责对服务地点和目前工作人员所领津贴及福利金进行全盘审查，其根据是各组织和国际公务员联合会所提供的文件；

(b) 要求秘书处同行政协商会和工作人员代表磋商，进一步研究机动性的概念，包括审查是否需要开始发放或重新制定适当的津贴；

(c) 要求行政协商会向委员会第二十届会议提出建议，或在适当时就审议下列事项后所采行动提出报告；私人财务的储藏和输送，配偶的雇用，工作人员及其家属到职前的概况讲习，通信（包括信贷服务）和外勤人员贷款设施的改善，委员会认为所有这些项目都属于机构间协调的广泛范围以内；

(d) 要求联合国秘书处向委员会第二十届会议就外勤事务职类的服务提出一个研究报告，其中包括薪金和有关职业的各方面；

(e) 指出秘书处进一步推展外地服务条件的工作，尤其是：

(1) 考虑一个可用的基本原则来选定供未来研究用的“比较国”以及可供定期比较用的一种办法；

(2) 加强注意一般事务职类问题，尤其是服务所涉的职业成分，包括可以在空缺布告的散发方面拟订试验方案；

(3) 研究有关外勤人员住房困难问题；

(4) 就当前各种倡议所导致的全盘性研究方面的进展提出报告。

122. 关于外勤人员安全方面的条件，委员会注意到行政协商会所报告的进展情况，并强调它仍然计划确保工作人员的安全。委员会要求行政协商会作出安排，使其秘书处可以在机构间的阶层上适当地参加工作，以便委员会继续详细获悉发展情况。

123. 关于卫生方面的问题，委员会：

(a) 注意到各医务主任所取得的进展，并支持他们的倡议，就是要求各行政首长的代表在委员会第十九届会议提出报告，叙述作了何种安排来确保在必要时切实为各种诊疗所提供资金，并说明都进行了何种适当的机构间合作来协助因医疗原因而离职并迫切需要治疗或住院医治的工作人员，使之可以予支薪金，或向医院或医生保证他们的费用会全部付清；

(b) 要求其秘书处向第二十届会议就外地一般事务人员方面的差异提供资料；

(c) 决定同意让各组织偿付派往大多数服务地点被列为卫生条件不利的那些国家工作的人员的同行家属的基本身体检查费用，但两年期内一个工作人员不能超过\$ 150（整个联合国系统每年所涉费用是\$ 150,000）。

124. 委员会并同意偿付离开非总部的服务地点的工作人员的离职前费用，但有
下列条件：

(a) 只有在住宿旅馆有证据可查时才偿付；

(b) 偿付数额限于有关服务地点每日生活津贴率的60%，而且最多10天。
受抚养人可以领取这个比率的一半数额；

(c) 工作人员最初任命时不得领取这种费用。

委员会注意到，对于联合国共同制度而言，偿付这种离职前费用需要\$ 200,000。
委员会决定开始这种偿付，自1983年9月1日生效。

125. 委员会并要求其秘书处向第十九届会议，就总部服务地点以外的不同服务
地点和适用于这些服务地点的工作人员及其家属的津贴和福利金提出最新的资料。

第七章

委员会按照规约第13条采取的行动

A. 职业类共同分类法的审查

126. 委员会第十届会议决定，由其秘书处与各组织及其工作人员的代表协商，然后对职业类共同分类法进行修改，并按照规定将修改情况向委员会提出报告。秘书处已就专业人员、管理人员和技术人员三类职业的修改向委员会第十七届会议提出一系列建议。

各组织和工作人员代表的意见

127. 行政协商会主席指出，这个问题已由职务分类小组委员会进行充分协商。

128. 独立职工会协调会代表指出，如果想把职业类共同分类法适用于非专业人员，可能会有问题，因为一些职务在某些组织被列为专业职务，在另一些组织却被列为一般事务类。她强调职业类共同分类法适用时不能死板，并指出对职业类共同分类法的修改应该不断进行。

委员会的讨论和决定

129. 委员会注意到就修改专业、管理和技术工作职业类共同分类法所采取的行动。

B. 共同工作领域标准（第二层）的制订

1. 土木工程师

130. 委员会第十七届会议审议了按照核定的协商程序制订的土木工程师第二层职业分类标准草案。行政协商会主席和国际公务员联合会主席都同意，各组织和工作人员代表的意见都已得到充分考虑。委员会决定在共同制度各组织内立即确定

并公布使用土木工程师第二层标准，与总标准（第一层）同时生效。

2. 采购和订约专家

131. 委员会第十八届会议决定确定并公布采购和订约专家第二层标准立即在共同制度各组织适用。委员会也注意到审计员、会计师和财务分析员第二层标准草案的现况，请秘书处把这三类工作的标准草案提交委员会第十九届会议。

C. 纽约一般事务人员及有关职类的职务分类标准的制订

132. 委员会于1982年公布了联合国／开发计划署／儿童基金会协调委员会为纽约3200个一般事务人员职位制订的标准，并在公布时请协调委员会继续为剩下的600个非专业有关职类制订标准。委员会第十七届会议审议了协调委员会的一份报告，其中就下列职务分别提出了分类标准：有关房舍维修的工匠，有关航运、运输和收发的职类，印刷业，警卫人员，导游工作。

133. 经过相当详细的讨论之后（见委员会第十七届会议工作报告第165-174段5），委员会：

- (a) 注意到关于导游和警卫人员的职务分类标准；
- (b) 同意为三类工作（一类是印刷工人，另二类是劳力工人）制订的职务分类标准各自有一套标准，可用来区别其工作级别，因此，可以立即实施；
- (c) 请联合国／开发计划署／儿童基金会协调委员会继续执行任务，在委员会秘书处的技术协助下，把关于印刷工人的标准与两个关于劳力工人的标准合并为一个职务分类标准；
- (d) 如果协调委员会没有完成任务，则授权委员会秘书处收集任何其他必要资料，从技术观点把三个标准合并为一个；
- (e) 授权委员会主席公布上述合并后的标准，供三个有关组织立即实施。

134. 委员会第十八届会议审议了协调委员会制订的关于纽约工匠的联合职务分类标准，这个标准是根据第十七届会议核定的关于不同劳力工人的三种标准加以综合整理后制订的。

135. 委员会指出，这个综合标准是有关组织和工作人员代表可以完全接受的，并已由主席根据委员会第十七届会议的授权予以公布。委员会感谢协调委员会及其主席圆满完成任务，并对标准的公布表示欢迎。

136. 现在公布的标准包括81个基准职务，分别代表第二至第八职等中的一级，其中包括每一职等的最低一级以及一系列基准职务，并对每一职等有一个总的说明。第一职等不包括任何基准职务，只有总的说明。这一职等是大部分需要密切监督的劳力工作，所要求的技术比学徒工要少。

D. 亚的斯亚贝巴一般事务人员 及有关职类的职务分类标准的制订

137. 联合国在同亚的斯亚贝巴其他机构协商后，要求委员会就如何制订亚的斯亚贝巴一般事务人员和有关职类共同分类标准的工作提供咨询意见。委员会第十七届会议审议了这一要求。

各组织和工作人员代表的意见

138. 行政协商会主席说，各组织认识到，如果一个地方有一个以上的组织，那么一般事务人员和有关职类的分类标准应该相同，至少不应该彼此矛盾。因此，行政协商会希望在行政协商会一级制订全球分类标准的工作会受到重视。各个组织则希望，亚的斯亚贝巴的标准，不论内容如何，不会妨碍全球标准的制订工作。国际公务员联合会指出，为目前调查所作的安排，可供外地一般事务人员和有关职类职务分类将来借鉴之用，因此对这种机构间的办法表示欢迎。

139. 非洲经济委员会工作人员代表大会主席要求获得保证，制订出来的标准对

该服务地点的全体一般事务人员和有关职类适用。他强调指出，既缺乏一套计划协助工作人员升级，职务分类计划与升级政策之间也没有任何联系。他又指出，如何区别专业和非专业工作存在着一些困难，并指出亚的斯亚贝巴并没有其他的雇佣机构，可据以制订一个适当的薪金表。

委员会的决定

140. 委员会注意到亚的斯亚贝巴一般事务人员和有关职类职务分类联合委员会的工作时间表。此外，委员会：

(a) 欢迎在亚的斯亚贝巴设有机构的各组织主动地为一般事务人员和有关职类联合制订共同的分类标准；

(b) 注意到亚的斯亚贝巴一般事务人员和有关职类职务分类联合委员会的组成人员和任务；

(c) 请联合委员会考虑到委员会在公布纽约一般事务人员和有关职类职务分类标准时制订的准则和标准；

(d) 指定联合国秘书处为提供第一线技术支助的主要机构，与公务员制度委员会密切协商，并定期向公务员制度委员会和行政协商会的秘书处提供进度报告；

(e) 指示委员会秘书处与有关各方保持联系，尽可能提供技术咨询意见，并在该工作方案的试验阶段参加工作；

(f) 请行政协商会根据其为外地办事处一般事务人员和有关职类拟订共同分类标准的经验，在委员会第十八届会议上就联合委员会提出的任何建议加以评论；

(g) 请联合委员会向委员会第十八届会议提出临时报告，然后向第十九届会议提出最后报告和分类标准，供委员会审查和公布。

第 八 章

委员会按照规约第 14 条采取的行动

A. 人力资源的规划

141. 委员会第十六届会议曾审议人力资源规划的问题，第十七届会议又再度加以审议。会议详情，包括各组织和工作人员代表的意见，载于委员会第十七届会议工作报告。’ 经过讨论后，委员会：

(a) 欢迎各组织主动采取行动，制订管理人力资源的综合办法，注意到已经取得的进展，认识到由于各组织工作方案的性质和结构不同，所需要的规划也不同，并强调人力资源规划即使并不复杂，也可以切实有效；

(b) 重申委员会在向大会提出的第八次年度报告附件一中对各组织提出的建议；

(c) 回顾大会第 37/126 号决议，其中大会表示，认为“委员会所设想的以人力资源规划为基础的人事统一管理辦法可以帮助各组织有效地达成其方案目标，同时为共同制度各个职类工作人员，不分长期服务或定期任用人员，提供更好的职业发展条件”；

(d) 注意到各组织和工作人员代表普遍同意，应该对机构间工作人员技能统计制订共同办法，以加强职业发展机会，有助于组织间交流工作人员，并请委员会秘书处与有关各方充分协商，进一步拟订这一办法；

(e) 指示委员会秘书处与行政协商会和工作人员代表进一步研究，是否可能召开一个人事管理专家讨论会，讨论外地和总部一般事务人员和有关职类的人力资源规划问题；

(f) 请委员会秘书处作为共同制度人力资源问题资料交换的中心机构。

B. 职业发展——任用方式

142. 委员会第十七届会议审议了任用方式问题的最近发展情况，并指出各组织与委员会普遍同意，要设法消除任命在方式和条件方面存在的矛盾。

各组织和工作人员代表的意见

143. 行政协商会表示，各组织都希望以委员会制订的准则作为这个领域的政策依据，但不能忘记必须考虑到某些法律问题和规定的权利。他还请委员会注意立法机构所规定的某些限制。

144. 国际公务员联合会主席表示，联合会完全支持委员会秘书处的建议，把任用方式分为三类，并成立一个三方工作组。联合会也赞成把长期任用的名称和任用标准统一，特别是按照大会关于长期任用的第37/126号决议第四节的规定，工作最多五年即应考虑是否长期任用。已经订有长期合同的工作人员不应再规定试用期间。

145. 独立职工会协调会召集人认为，任用方式有两个方面：一是需要一批核心的长期工作人员，一是工作人员希望工作有保障并了解有什么职业机会。使任用制度更为划一的想法是值得欢迎的，因为这有助于组织间交流工作人员，使连续签订定期任用合同的情况不至于象以前一样越来越普遍。

委员会的决定

146. 经过讨论之后，委员会同意，关于任用方式的工作应该考虑到对借调人员和专家需要继续采用定期任用办法。还必须指出，才干、忠诚和效率的最高标准既适用于长期任用人员，也适用于短期和定期任用人员。

147. 委员会决定：

(a) 指示其秘书处继续与各组织和工作人员代表协商，最好是通过一个工作组进行协商，以期在1984年向委员会提出关于任用方式的建议；

(b) 建议各组织考虑把任用方式分为下列三种基本类型：短期、定期和长期；

(c) 请委员会秘书处就如何统一长期任用标准提出建议，包括有关任用方式在内，但对某些人员，例如借调工作人员或需要继续留用的专家，应准许以定期方式继续任用；

(d) 建议各组织对签订定期合同而在工作一段期间后表现良好的人，一般不再对其适用试用期的规定。¹²

C. 训练

148. 委员会第十八届会议审查了训练政策，将其视为统一人事管理的有关问题；审议详情见委员会第十八届会议的工作报告。⁴ 委员会在讨论了各项建议(其重点包括如何拟订需要估计和评价的方法以及如何加强机构间合作)之后，通过了一项工作草案，并请秘书处将来提出一份进度报告。

D. 征聘政策

149. 委员会第十六届会议在审议向大会提出的关于职业概念、任用方式、职业发展和有关问题的报告时，¹³ 通过了一项关于征聘的工作总方案。委员会第十八届会议考虑了秘书处提出的进一步意见，并以此为基础，决定了下列优先事项和时间表：

- (a) 甄选申请人的口试(第十九届会议)；
- (b) 审查教育证件、语文能力、工作经验；如何复查证明文件(第十九届会议)；
- (c) 如何测验，包括审议考试是不是有效的甄别办法(第二十届会议)；
- (d) 甄选的程序和办法(第二十届会议)；
- (e) 开辟征聘来源，包括国际征聘服务(第二十一届会议)；

- (f) 对没有名额或名额不足的会员国的国民采取适当的征聘措施(第二十一届会议);
- (g) 对妇女、青年和残废人士采取适当的征聘措施(第二十一届会议);
- (h) 建立并维持职位名册,并研究组织间如何合作交换资料(第二十二届会议);
- (i) 推广实施共同的发掘人才程序(第二十二届会议);
- (j) 针对项目人员和当地征聘人员的专门政策(第二十三届会议)。

E. 升级政策

150. 委员会第十八届会议按照规约第14条审议了秘书处提出的一份文件。委员会认为这是统一升级政策的第一步,对此表示欢迎,但由于行政协商会要求多给它时间考虑,工作人员代表又提出许多细节问题,因此,委员会决定:

- (a) 推迟到第十九届会议再讨论这个问题的实质部分;
- (b) 请行政协商会和工作人员代表向第十九届会议提出文件,讨论秘书处研究报告指出的问题或任何其他有关问题;
- (c) 请行政协商会在其研究报告中列入关于特别服务地点津贴的政策和做法的统计数据 and 具体资料,包括关于津贴用途的统计数据。

F. 退休政策和法定离职年龄

151. 委员会第八次年度报告建议大会对于将法定离职年龄从60岁延长到62岁的问题,推迟作出决定,因为委员会希望在审查整个退休政策时审议这个问题,然后向大会提出委员会的看法。¹⁴

152. 委员会第十八届会议审查了秘书处编写的一份文件,其中概述了联合国

共同系统中现行的退休福利办法，包括保险和医疗在内，并摘要叙述了1982年维也纳老龄问题世界大会就退休问题提出的主要建议。这份文件还载入了劳工组织就老龄问题人道主义方面达成的一些结论，并就退休前计划提出了具体建议。最后，文件从对职业发展和地域分配的影响的角度讨论了法定离职年龄问题。

153. 秘书处根据联合国工作人员养恤金联合委员会和各组织提供的统计资料，认为对于参加项目工作的40%的专业人员来说，工作人员连续退休根本不会影响职业发展，地域分配也不是个主要问题。对于一般事务和有关职类的30,000名一般事务人员和有关职类来说，地域分配并没有任何直接关系。

154. 秘书处编写的统计分析又指出，服务年资15至25年以及在40岁以后才参加联合国工作的人最希望在60岁之后尽可能累积福利。各组织提供的数据还表明，现行的法定离职年龄并没有对项目人员普遍适用，各单位行政主管常常自行把工作人员的退休年龄延长到60岁之后。按照养恤金联合委员会的精确估算，把法定离职年龄延长到62岁，只会使平均离职年龄增加六个月。如果这个分析是正确的，则秘书处根据有关征聘和组织内部升级数据得出的结论是：就对职业发展和地域分配的影响而言，内部和外部征聘之间的比例关系比延长法定离职年龄所造成的影响要大得多。联合国受地域分配规定限制的工作人员按地区和年龄分类的统计数据也证明这一结论是正确的，因为除了一个例外情况外，来自各个地区年龄超过55岁的工作人员所占的比例大致与55岁以下的工作人员的比例相同。

各组织和工作人员代表的意见

155. 行政协商会主席指出，委员会原来促请大会在委员会通盘审查退休政策之前，不要决定法定离职年龄的问题。可是，秘书处这份文件似乎并没有讨论这方面的人事政策，支持委员会的建议，把法定离职年龄从60岁提高到62岁。延长离职年龄会对养恤金造成什么影响，大家早已知道，但各组织都希望委员会秘书

处从人事管理所受影响的角度来分析这个问题。至于退休准备工作的建议，各组织认为秘书处关于逐步实施退休的建议太死板，在许多方面不切合实际。按照所建议的办法采取特别措施会对各组织的资源产生什么影响，似乎并没有得到充分考虑。正如秘书处关于退休前训练的建议所指出的，要加强工作人员对退休的准备，还可以实施许多别的办法。在很大程度上，各组织已经在实施这份文件所建议的退休前方案，各组织之间并已就这些方案有相当程度的磋商。因此，这些组织是可能赞成这些建议的。

156. 关于提高法定离职年龄到62岁的问题，行政协商会的意见并不统一。有些组织赞成这个办法，还有些组织并不完全赞成，但表示愿意制订出一个具有最大灵活性的安排。也有些组织反对提高法定离职年龄，因为这碍于实现其他人事政策的目标，例如从没有名额或名额不足的国家挑选人员来替换退休人员，从而改善地域分配情况。行政协商会的结论是：并不反对延长法定离职年龄，但由于好几个组织都提出了重要的保留意见，这个结论可能会有所修改。这几个组织是不会接受现在这样的建议的。可是，如果法定离职年龄真的延长到62岁，那么，行政首长应该有权基于该组织的利益要求工作人员在60岁时离职。因为工作人员既然有权在60岁（或在根据提前退休规定退休）时选择离职或继续工作到62岁，各组织也应该有相应的选择权。这个权力应如何规定则有待进一步讨论。

157. 联合国主管人事厅助理秘书长表示，秘书长在原则上并不反对规定以62岁为法定离职年龄。不过，他也要考虑某些联合国会员国表示的保留意见，因为仍有15个国家在秘书处没有名额，27个国家名额不足，所以地域分配仍然是个重要问题。在目前阶段改变法定离职年龄，即使是按照秘书处的建议逐渐实施，也会与联合国的征聘计划直接冲突。无论如何，即使工作人员决定继续工作到62岁，对于不符合联合国利益的工作人员，秘书长最好仍有权要求他在60岁时离职。

158. 卫生组织代表发言强烈支持提高法定离职年龄。他指出，卫生组织在老龄问题世界大会曾经表示，由于近年来健康和平均寿命有很大的改进，对退休问题必须采取灵活的办法。卫生组织认为，工作人员是否工作到62岁不应该由行政首长决定，因为行政首长应该避免给人偏袒或武断的印象。卫生组织认为，是否退休是工作人员自己的事，应由他自己决定。粮农组织已经规定62岁为法定离职年龄，它的经验证明这一规定对职业发展和地域分配都没有任何不良影响。

159. 国际公务员联合会主席指出，这个议题可能在今后好几十年内对工作人员和各组织产生影响，因此值得慎重其事地加以考虑。联合会认为，既然影响如此深远，就不宜在本届会仓促作出最后决定。法定离职年龄纯粹是一个人事政策问题，不应从养恤基金出现精算赤字的角度来讨论。提高法定离职年龄对职业发展会产生什么影响，文件并没有提供圆满的解答。不仅对退休年龄，对退休本身，世界各国都有不同的理论。

160. 如果要修改法定离职年龄，究竟是在60岁时离职还是继续工作，应由工作人员自己决定，不能由行政首长作主。国际公务员联合会完全赞成关于逐步实施退休和进行退休前准备的建议，并认为各组织在这方面还有许多事可以做。总之，不论法定离职年龄的规定是什么，所有工作人员最重视的是他们在60岁时领取全部养恤金退休的权利。

161. 独立职工会协调会召集人指出，这份文件谈到两个不同的问题。协调会完全赞成秘书处关于退休准备工作的建议，并且协调会自己也向委员会提出了一份更详细的建议，实施一种由工作人员自行选择的逐步退休办法。关于延长法定离职年龄的建议，协调会感到遗憾的是，文件中没有关于一般事务人员的统计数据。协调会赞成采取灵活办法，并认为工作人员应有权选择是否多工作两年，但这不应影响任何已经规定的权利，也不应影响取得全部养恤金的年龄。此外，还应该考虑到，任何延长工作人员服务时间的办法都不应妨碍职业发展；在这方面，秘书处

的说法并不能令人完全信服。

162. 退职国际公务员协会联合会代表支持秘书处就退休前准备提出的建议，并特别强调可以请退休工作人员来协助退休前方案。

养恤金联委会秘书处的意见

163. 养恤金联委会秘书着重指出，秘书处在编写这份研究报告时，曾与公务员制度委员会密切合作。为了改善养恤基金的精算结余，向大会建议了若干措施，其中只有延长法定离职年龄到62岁这个办法既不会增加各组织的负担，也不会牺牲工作人员的利益。不仅如此，由于养恤基金关于提早退休的规定比较大方，花费很大，如果延长法定离职年龄，可以有助于支付提早退休费用。因此，联委会1983年7月召开的第三十一届会议再次建议以62岁为法定离职年龄，并且现有的各种退休权利维持不变。

委员会的讨论

164. 委员会对所讨论的各项人事政策问题意见完全一致，但对于法定离职年龄存在着歧见。

165. 委员会注意到，对于是否把法定离职年龄从60岁提高到62岁的问题，众说纷云。有些成员赞成提高；有人主张维持现状；有人赞成把离职年龄提高到62岁，但不希望加以强制规定；还有人认为，如果一个工作人员的工作的确重要，而该人又愿意在60岁后继续工作，则应请行政首长根据其职权在60岁后继续给予任职。

166. 大多数成员认为，从人事政策的观点，并没有任何非提高现行法定离职年龄不可的理由。促使他们达成这一结论的一个重要因素是考虑到这一措施可能妨碍各组织力图取得工作人员公平地域分配的工作。此外，他们还担心这一措施

在许多情况下会阻碍工作人员的职业发展。在这方面，他们也考虑到联合国的立场，因为主管人事厅助理秘书长在委员会讨论这个项目时曾指出，如果在目前阶段改变法定离职年龄，将与联合国征聘计划直接产生冲突。

167. 不过，有些成员认为，根据粮农组织的经验，把法定离职年龄从60岁延长到62岁，并不会妨碍公平地域分配或职业发展，因此主张必要时修订工作人员服务细则和条例，把各组织的法定离职年龄都规定为62岁，但须遵守下列规定：

(a) 在由于现行征聘方案或人力资源发展计划而需要谨慎从事的一些组织，对非项目工作人员应该分三年逐步实施。在这类组织，不妨自1984年1月1日起把法定离职年龄提高到60岁半，然后到次年初再提高六个月，直到1987年1月1日才提高到62岁；

(b) 对所有其他组织的非项目工作人员都自1984年1月1日起开始实施；

(c) 对所有组织的项目工作人员都从1984年1月1日起开始实施。

委员会的决定

168. 委员会以多数表决决定，不向各组织建议在目前阶段改变现行的法定离职年龄。

169. 此外，委员会考虑到各组织和工作人员的意见，并考虑到老龄问题世界大会的有关建议，决定向共同制度各组织建议：

(a) 把退休准备工作视为不断发展的过程，并考虑采取适当措施，帮助工作人员从工作阶段过渡到退休阶段；

(b) 保证全体工作人员早在离职之前就充分了解关于退休的规定；

(c) 举办退休前训练方案，着重讨论生活资源问题，健康问题，以及退休后如何利用时间、特别是休闲时间。

第九章

委员会按照规约第17条采取的行动

各组织执行/审议国际公务员

制度委员会各项建议和决定的情况

170. 委员会收到其秘书处的一份报告，其中载有各组织对39点调查表作出回答的分析结果，这份报告是按照委员会规约第17条而提送的，该条规定“委员会应向大会提送年度报告，包括其所作决定和建议的执行情况的资料。这项报告应通过其他各组织的行政首长送交各组织理事机构，亦应送交工作人员代表”。

171. 第1组问题（第1至10）其中涉及委员会规约第10至12条规定的赔偿部分。14个组织作出的回答的分析结果显示，关于教育补助金、子女津贴、离职偿金、工作人员薪给税、解雇偿金、回国补助金、死亡补助金等问题，委员会的各项建议和决定受到很高程度的应用。应当提到，委员会的早期年度报告也涉及下列事项：一般事务和其他当地征聘职类工作人员薪给表的应用（规约第12条）¹⁵、工作人员薪给税率¹⁶和外勤工作人员租金津贴计划¹⁷等其他事项。

172. 第2组问题（第11至38）一般按照委员会规约第13和14条规定，其中涉及职业发展和人事政策问题。关于职业共同分类、改叙部分、长期和定期工作人员的比例、选择标准、面试、决定人选程序、人事交流、训练、任期保障、奖励办法等问题，得到了各种回答，对这些回答加以分析后显示，在委员会具有推荐权力的领域，一般对委员会采取的立场仍然遵守，值得赞扬但程度较低。毫无疑问，其中部分原因是，各组织在某些领域由于历史或其他业务因素，一直维持其作法，委员会在这些领域上行使了明智的限制权力。

173. 最后，调查表(c)部分（第39个问题）涉及按照生活与工作条件的工作地点分类计划。这些回答的分析结果显示，所有组织正在实施委员会颁布的计划，在外地没有工作人员的那些组织则为例外。

174. 委员会也收到了行政协商会的说明，其中涉及关于公务员制度委员会年度报告引起的问题的各立法机构的决议和决定如何报导给委员会，以及委员会的工作如何报导给各立法机构。

175. 委员会决定，对所有收到的资料，表示赞赏，并且对各组织应用、执行或审议委员会的各项建议和决定，表示赞扬。 主要在规约第14条下的人事政策领域，委员会考虑到的各点在很大程度上受到遵行，只有少数例外。

176. 各个问题和附加说明的各组织所有回答摘要，载于本报告附件四内。

第十章

其他事项

A. 工作人员参加委员会的工作和会议

177. 委员会在第十七和十八届会议上进行大量讨论之后，已经决定，全球性工作人员机构应邀就第37条第2款下议程的任一项目参加委员会的会议并作出发言之前，应当符合下列标准：

- (a) 其所属组织应当符合委员会《议事规则》第1(f)条所列的承认标准；
- (b) 其代表的工作人员最好属于一个以上的组织，工作地点肯定应超过一处；
- (c) 至少应代表共同制度工作人员的25%。

1名成员对此问题表示保留态度。

178. 根据上述考虑并在独立职工会协调会的要求下，委员会决定，只要独立职工会协调会继续满足上述标准，就会向它发出请贴。不过，委员会不邀请国际公务员协会和工会联合会，因为它不符合这些标准。

179. 这些标准也适用于调整数咨委会以及委员会按照其《议事规则》第12条所可能设立的其他委员会和附属机构。

B. 联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处地区

工作人员有关的当地雇用条件的调查

180. 委员会按照其规约第12条第1款，对联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处约旦地区工作人员的薪金和其他雇用条件，进行了调查。委员会的一组成员在安曼开会，就此问题向近东救济工程处主任专员提出具体建议。这方面的详情，请参看委员会第十八届会议工作报告^a的第147—150段。

C. 拟议的劳工组织补充养恤金计划

181. 在委员会第十七届会议审议了这个议题之后¹⁸，主席在第十八届会议上，概述了后来发生的情况，包括以行政协调会主席身分的联合国秘书长、劳工组织劳工局局长、委员会主席自己之间的信件来往；信件副本已散发委员会所有成员国。

182. 劳工组织的代表概述的拟议的计划，其主要的论点在于，劳工组织专门人员职类养恤金领取人目前的退休金不足以代替收入，尤其是那些在高生活水平国家退休的70%劳工组织官员。他指出，劳工局局长在1983年11月劳工组织理事院下一次会议上提出一项计划，其中包括：补充养恤金，遇有退休、死亡、残废情况一律支付；补偿养恤金，如果联合国合办工作人员养恤基金在某一国支付的养恤金的取代价值比美国同等退休人员的低得很多，则作出选择性支付。这项计划的全部费用，估计占应计养恤金薪给的7%，由劳工组织（4%）和参与者（3%）分摊。

183. 1983年7月，理事会第三十一届会议进行了讨论，联合国合办工作人员养恤基金的秘书对此作了口头报告。他指出，鉴于该基金的精算失衡，有人对于就各成员国资源作出相互冲突的索赔，表示关心。此外，组织之间的机动性，可能受到妨碍。当美元疲弱时，华盛顿公式曾经具体地试图就其中某些问题取得妥协，但是，由于美元升值，情况已有改善。理事会不能支持拟议的劳工组织补充养恤金计划，理由很多，主要是由于不应当妨碍旨在改善该基金的精算情况的努力。

184. 国际公务员联合会主席说，在每个组织之内，行政当局和工作人员代表有权就服务条件进行谈判。 劳工组织的计划，旨在解决在共同制度一级无法以令人满意的方式加以应付的某一组织的问题。

委员会的讨论和决定

185. 委员会注意到，据劳工组织的估计，它4%的捐款每年共计200万美元。

186. 委员会同意：

(a) 劳工组织的行动将违反诺贝尔梅耶原则中固有的同工同酬原则，这些原则已用于决定专门人员以上职类工作人员的薪给；

(b) 就一个组织而言，在目前的联合国/美国总共补偿比较下，养恤金的价值将受到影响，对其他组织也可能产生影响。

不过，委员会一名成员不赞成这种看法，他认为，这些措施并不损害共同制度的基本原则或诺贝尔梅耶原则。

187. 除了一名成员之外，委员会其他成员均认为，拟议的劳工组织的行动不符合委员会在执行其规约所载的任务时所定的目标。 因此，委员会第十七届会议已授权其主席写信给身为行政协调会主席的联合国秘书长，大会第36/233号决议曾经委托秘书长负责保证采取适当措施，以期支持委员会努力促进共同制度内的统一和协调行动，同时要求他在劳工组织养恤金计划问题付诸讨论时把委员会的看法告诉行政协调会。

188. 后来，委员会第十八届会议得知，行政协调会没有正式讨论这个问题，因此，委员会各成员惋惜地说，在共同制度内负有协调责任的行政协调会迄今没有就此问题表示态度。 委员会决定，它的看法应转达至劳工组织理事院。

脚 注

- ¹ 《大会正式记录，第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)。
- ² 于 1983 年指派。
- ³ 《大会正式记录，第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)，第 65—85 段。
- ⁴ ICSC/17/R.28, 第 71—79 段。
- ⁵ ICSC/18/R.33。
- ⁶ 《大会正式记录，第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)第 178 段。
- ⁷ ICSC/17/R.28, 第 122—132 段。
- ⁸ 《大会正式记录，第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)，第 204—215 段。
- ⁹ 这些数字不包括卫生组织所有地点的工作人员和纽约以外的联合国工作人员。
- ¹⁰ ICSC/18/R.33, 第 132—142 段。
- ¹¹ 同上，第 132—145 段。
- ¹² 也请参看《大会正式记录，第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)，附件一，附录二，第 58 段。
- ¹³ 《大会正式记录，第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)，附件一，附录二，第 74 段。
- ¹⁴ 《大会正式记录，第三十七届会议，补编第 30 号》(A/37/30)，附件一，附录二，第 56 段。
- ¹⁵ 《大会正式记录，第三十六届会议，补编第 30 号》(A/36/30)，第 126—138 段，以及《大会正式记录，第三十五届会议，补编第 30 号》(A/35/30)，第 178—185 段。

- ¹⁶ 《大会正式记录，第三十六届会议，补编第 30 号》(A/36/30)，第 139—143 段。
- ¹⁷ 《大会正式记录，第三十五届会议，补编第 30 号》(A/35/30)，第 229—233 段。
- ¹⁸ ICSC/17/R.28, 第 236—247 段。

附件一

纽约联合国官员与美京华盛顿美国官员平均薪酬净额的比较，
根据1981年6月高级行政人员制度的实施和1983年服务条件的变动

1982年10月至1983年9月

| 纽约联合国官员 | | 华盛顿美国官员 | | | 比率：联合国 | | 计算总 |
|---------|-------------------|---|--|-------------------------|------------|-------------------|------------------------|
| 职等 | 薪酬净额 ^a | 职等 | 各职等薪 酬净额 ^b | 加权数 | 加权薪 酬净额 | 美国（美国华 盛顿=100） | 比率加 权数 ^c |
| P-1/1 | 22 044 | GS 9/1 | 17 347 | 100 | 17 347 | 127.1 | 2.1 |
| P-2/1 | 27 821 | GS 11/1 GS 12/1 | 20 684 24 262 | 68 38 | 22 044 | 126.2 | 12.6 |
| P-3/1 | 33 487 | GS 12/1 GS 13/1 | 24 262 28 221 | 45 55 | 26 439 | 126.7 | 24.3 |
| P-4/1 | 39 979 | GS 13/1 GS 14/1 | 28 221 32 677 | 33 67 | 31 207 | 128.1 | 28.7 |
| P-5/1 | 48 073 | GS 15/1 SES 2 SES 4 | 37 408 45 313 48 111 | 84 5 11 | 38 951 | 123.3 | 21.8 |
| D-1/1 | 52 994 | GS 16/1 SES 1 SES 4 SES 5 | 42 978 43 913 48 111 49 153 | 6 13 75 6 | 47 320 | 112.0 | 7.8 |
| D-2/1 | 59 860 | GS 17/1 GS 18/1 SES 4 SES 5 SES 6 | 48 958 55 844 48 111 49 153 50 193 | 7 9 50 29 5 | 49 273 | 121.5 | 2.7 |

附件一 (续)

| | |
|-------------------------------|------------|
| 按生活费调整前纽约 / 哥伦比亚特区华盛顿的加权平均比率: | 125.0 |
| 纽约 / 华盛顿生活费比率: | 107.3 |
| 按生活费调整后加权平均比率: | 116.5 (差数) |

a 包括 8 级 7 个月 (乘数 48) 和 9 级 5 个月 (乘数 55) 的工作地点差价调整数。

b 1982 年 10 月 1 日起生效的薪给表 (包括按规定发出的奖金和特别奖金)。

c 这些加权数适用于 1981 年 12 月 31 日在总部和各常设办事处服务的联合国共同制度 P-I 至 D-I 职等工作人员。

附件二

国际公务员制度委员会建议的巴黎一般事务人员薪金表

(1982年11月1日生效)

| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV | XVI |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| G-1 (毛额) | 87714 | 91084 | 94453 | 97823 | 101193 | 104563 | 108093 | 111661 | 115229 | 118797 | 122365 | 125933 | 129501 | 133069 | | |
| G-1 (净额) | 71360 | 73786 | 76212 | 78638 | 81065 | 83491 | 85917 | 88343 | 90769 | 93196 | 95622 | 98048 | 100474 | 102901 | | |
| G-2 | 98594 | 102706 | 106532 | 110504 | 114477 | 118450 | 122422 | 126395 | 130368 | 134340 | 138384 | 142340 | 146696 | 150852 | | |
| | 79452 | 82154 | 84855 | 87557 | 90258 | 92959 | 95661 | 98362 | 101064 | 103765 | 106466 | 109168 | 111869 | 114570 | | |
| G-3 | 109768 | 114121 | 118474 | 122827 | 127179 | 131532 | 135885 | 140238 | 144592 | 149506 | 154059 | 158613 | 163167 | 167721 | 172466 | |
| | 87056 | 90016 | 92976 | 95936 | 98896 | 101856 | 104815 | 107775 | 110735 | 113695 | 116655 | 119615 | 122575 | 125535 | 128495 | |
| G-4 | 128267 | 133249 | 138298 | 143310 | 148722 | 153933 | 159145 | 164356 | 169629 | 175092 | 180556 | 186020 | 191484 | 196948 | 202541 | 208282 |
| | 99635 | 103023 | 106410 | 109798 | 113185 | 116573 | 119961 | 123348 | 126736 | 130123 | 133511 | 136899 | 140286 | 143674 | 147061 | 150449 |
| G-5 | 150024 | 155989 | 161954 | 167918 | 174152 | 180405 | 186659 | 192912 | 199166 | 205701 | 212272 | 218843 | 225415 | 231986 | 238557 | |
| | 114032 | 117909 | 121786 | 125663 | 129540 | 133417 | 137295 | 141172 | 145049 | 148926 | 152803 | 156680 | 160557 | 164434 | 168311 | |
| G-6 | 179825 | 187122 | 194418 | 201808 | 209476 | 217144 | 224812 | 232479 | 240147 | 248020 | 255957 | 263894 | 271831 | 279767 | | |
| | 133058 | 137582 | 142105 | 146629 | 151153 | 155677 | 160201 | 164725 | 169249 | 173773 | 178297 | 182821 | 187345 | 191869 | | |

注：工作人员薪金税以36个月平均汇率计算，5.26法国法郎=1美元

附件三
国际公务员制度委员会建议的
蒙特利尔一般事务人员薪金表
(1983年4月1日生效)

级 数

| Level | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|----------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| G-1 (毛额) | | | 11 935 | 12 627 | 13 319 | 14 012 | 14 715 | 15 436 |
| (净额) | | | 10 173 | 10 713 | 11 253 | 11 793 | 12 332 | 12 873 |
| G-2 | 13 294 11 233 | 14 058 11 829 | 14 839 12 425 | 15 629 13 018 | 16 424 13 614 | 17 217 14 209 | 18 011 14 804 | 18 805 15 400 |
| G-3 | 14 745 12 355 | 15 619 13 010 | 16 492 13 665 | 17 365 14 320 | 18 239 14 975 | 19 111 15 629 | 20 017 16 284 | 20 928 16 940 |
| G-4 | 16 129 13 393 | 17 077 14 104 | 18 024 14 814 | 18 971 15 524 | 19 944 16 232 | 20 931 16 942 | 21 917 17 652 | 22 903 18 362 |
| G-5 | 17 675 14 552 | 18 701 15 322 | 19 753 16 094 | 20 822 16 864 | 21 893 17 635 | 22 963 18 405 | 24 034 19 175 | 25 169 19 947 |
| G-6 | 19 364 15 814 | 20 526 16 651 | 21 692 17 490 | 22 854 18 327 | 24 021 19 166 | 25 253 20 004 | 26 485 20 842 | 27 719 21 681 |
| G-7 | 21 200 17 136 | 22 460 18 043 | 23 722 18 952 | 25 038 19 858 | 26 375 20 767 | 27 710 21 675 | 29 046 22 583 | 30 379 23 490 |
| G-8 | 23 274 18 629 | 24 684 19 617 | 26 135 20 604 | 27 588 21 592 | 29 040 22 579 | 30 491 23 566 | 31 977 24 553 | 33 494 25 539 |
| G-9 | 27 154 21 297 | 28 815 22 426 | 30 478 23 557 | 32 178 24 684 | 33 914 25 812 | 35 652 26 942 | 37 389 28 071 | 39 161 29 200 |

注：工作人员薪金税以36个月平均汇率计算，1.20加拿大元=1美元。

附件四

发给共同制度各组织的关于 各组织执行/审议国际公务员制度委员会 各项建议和决定的情况调查表

(为便于参考起见,在每一问题之后加列委员会年度报告的编号和参考段落)。

(a) 报酬

1. 贵组织是否提供委员会所建议的教育补助金经费? (A/37/30, 第197-198段)
2. 关于专业人员的子女津贴,贵组织是否提供经订正的数额并斟酌情况维持当地最低数额? (A/37/30, 第212段)
3. 贵组织是否以薪金毛额计算离职偿金,并按工作地点差价调整数加权平均数变动予以调整? (A/36/30, 第119段)
4. 贵组织是否按委员会所提于1981年1月及其后开始生效的建议对一般事务人员及有关各类工作人员采行工作人员订正薪给税率?如答案为是,这些税率是否适用于所有工作人员?如答案为否,可否就贵组织将如何采行这些税率提供计划详情? (A/35/30, 第83-85段)
5. 贵组织是否采行教育补助金规定下可偿还的核定费用递减比率? (A/35/30, 第156段)
6. 在教育补助金方面,贵组织是否定出最低货币数额? (A/35/30, 第156段)
7. 贵组织是否提供伤残子女教育特别经费? (A/35/30, 第156段)

8. 贵组织是否提供服务终了补助金？（A/33/30，第174段）
9. 贵组织是否在离职工作人员提出已迁离最后服务地点所在国的证明后才支付回国补助金？（A/34/30，第25段）
10. 贵组织是否采行死亡补助金标准条件？（A/33/30，第194段）
- (b) 职业发展—（上次年度报告A/37/30第311段和附件一实际上已概述了委员会在这方面的所有工作。以下提到各点列有委员会第八次年度报告（英文本）的页数，以便利各组织提供答复）。
11. 贵组织从1983年1月1日后是否开始就以下两项采行经过订正的职业共同分类：
- (A) 已叙级的所有新职务？（第96页）
- (B) 尚未分类的现有职务？（第96页）
12. 贵组织在第二级标准公布后是否照样采行这种标准？（第96页）
13. (1) 贵组织是否考虑按业务需要定出长期和定期工作人员的比例？（第96页）
- (2) 如答案为是，其结果如何？
14. (1) 贵组织是否对长期和非长期工作人员提供接受职业发展计划的均等机会？（第96至97页）
- (2) 如定有任何限制，如按年限叙级和须最低服务几年才可适任某些职务等，则请具体说明。
15. 贵组织是否对所有各类工作人员散发一切空缺通告？（第97页）
16. 贵组织是否事前审查空缺通告中的资格要求，以确保所提要求与职务有关，

而且是必要的和无歧视性，并确保教育、训练、健康和经验年资等要求与根据职务分析结果而得出的职务需要相称？（第97页）

17. 贵组织的通告是否以组织内每一种工作语文印发？（第98页）
18. 贵组织是否遵守下列标准：物色人选时不得以性别、年龄、国籍、仪表或与才能无关的考虑因素为依据；不得把在组织内的资历深浅作为升级的考虑因素，除非在根据资格要求和工件表现对两个或多个人选很难取舍的特别情况下才考虑服务年资较长的人选？（第98页）
19. 如果用考试作为决定内部就业安置的根据，则这种考试的进行方法是否不会因性别、年龄、国籍、文化等而有所歧视？如何做到这点？（第98页）
20. 选拔过程中的面试是否有一定的内容？是否都用同样的方式进行以求尽量客观，防止作出容易产生偏见的与性格有关的全盘评价？是否使用了所要问的问题清单并对从事的面试的人事专员和管理人员提供面试技术训练？（第98页）
21. 对管理人员和其他具有作出与长期职业有关的决策权力的人员是否提供多文化训练？请提供现有统计数字。（第98页）
22. 贵组织是否吁请组织成员国不要施加压力，要求在其公民的职业发展上有所偏袒？（第98页）
23. 是否采行共同的决定人选程序，首先在组织内部然后在共同制度的其他组织内物色合格人选，最后才从外界来源遴选？（第98页）
24. 贵组织是否采用国际公务员制度委员会（公务员制度委会）建议的空缺通告表？（第98页）
25. (A) 贵组织是否作为一项政策向公务员制度委会统一空缺通告简报提供资料？（第99页）

- (B) 收到统一空缺通告简报后，如何处理这些简报？
26. (A) 贵组织是否按公务员制度委员会的建议采用职业规划做法？（第99页）
- (B) 贵组织是否使用公务员制度委员会建议的成绩考核表格？是完全照用还是经过修改？请详细说明。（第99页）
27. 贵组织是否作过任何具体努力增加组织间的交流？（第100页）贵组织是否有调动政策？（第100页）贵组织是否鼓励横向的调职？请详细说明。（第100页）
28. 贵组织是否采用建议用于模范管理训练方案的各个要素？（第100页）
29. 贵组织是否执行公务员制度委员会建议的13项具体措施，以确保有不良影响的歧视对工作人员的职业前途不发生作用？（第100页和A/35/30第291至292段）
30. 贵组织是否采行人力资源规划？请详细说明。（第89页）
31. 贵组织理事机构是否曾被要求或将被要求确保必要的灵活性，以在一定的预算期间内执行升级和降级的分类决定？（第90页）
32. 贵组织立法机构是否曾被要求批准增加必要的资源以执行和维持共同职务分类标准？（A/35/30，第251至253段）
33. 贵组织是否使职务分类活动同预算程序、征聘方案、训练、人力资源规划、职业规划和升级办法保持联系？怎样进行？（第90页）
34. 贵组织对公务员制度委员会关于联系职等的建议作何种审议？（第90页）
35. 贵组织是否设想在征聘工作人员时告诉他们最有可能的雇用期间？怎样做到这点？（第91页）

36. 贵组织是否向理事机构提出公务员制度委会的建议，即在雇员五年优良服务期满后，对长期任用给予一切合理考虑？（第92页）
37. 贵组织是否研究用什么方法在现有薪金表的级数和幅度范围内提供适当的奖励？（第94页）
38. 贵组织是否评价训练需要？（第95页）

(c) 其他方面

39. 贵组织是否采行关于工作地点分类的规定？（A/35/30，第224至226段）。

对调查表的答复概要表

| 问题编号和要点 | 组织和答复 | | | | | | | | | | 难民专员办事处 | | | |
|--------------------------|-------|----------|---------|---------------|------|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|-------|--------------------------|----------------|
| | 农发基金 | 原子能机构 | 近东救济工程处 | 电信联盟 | 海事组织 | 粮农组织 | 卫生组织 | 联合国 | 劳工组织 | 气象组织 | | 教科文组织 | 知识产权组织 | 民航组织 |
| 1. 教育补助金 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 ^a |
| 2. 子女津贴 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 3. 离职偿金 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 4. 工作人员薪金税 | 否 | 是, 及过渡措施 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是, 适用于所有工作人员 | 是, 从1982年4月后 | 是 | 是 | 是, 1982年1月后 ^b | 是 |
| 5. 递延教育补助金 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 6. 最低数额教育补助金 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 7. 伤残子女 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 8. 服务终止了补助金 ^c | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否 |
| 9. 回国补助金 | 是 | 是, 及过渡措施 | 是 | 是, 1979年7月1日后 | 是 | 是 | 是, 1979年7月1日后 | 是, 1979年7月1日后 | 是, 1979年8月31日后 | 是, 1979年7月1日后 | 是, 1979年7月1日后 | 是 | 是, 1979年7月1日后 | 是, 1979年7月1日后 |
| 10. 死亡补助金 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 11. 职业共同分类 | | | | | | | | | | | | | | |
| (1) 新职务 | 是 | 是 | 是 | 否 | 是 | 尚未 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 否 |
| (2) 现有职务 | 否 | 是 | 是 | 否 | 是 | 尚未 | 是 | 是 | 是, 逐步 | 是 | 是 | 是 | 是 | 否 ^d |
| 12. 第二级标准 | 否 | 否 | 是 | 否 | 是 | 否 ^e | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 否 ^d |
| 13. 长期和定期工作人员的比例 | 否 | 是, 进行中 | 否 | 是, 未作出决定 | 尚未 | 审查中 | 是, 在1984年审查 | 否 | 是 | 是 | 是 ^f | 否 | 是 ^g | 待审查 |

组织和答复

| 问题编号和要点 | 农发基金 | 原子能机构 | 近东救济工程处 | 电信联盟 | 海事组织 | 粮农组织 | 卫生组织 | 联合国 | 劳工组织 | 气象组织 | 教科文组织 | 知识产权组织 | 民航组织 | 难民专员办事处 |
|------------------|------|----------------|---------|------|------|----------------|-----------|-------------------|-----------|---------|-------|--------|------|---------|
| 14.(1) 职业发展的均等机会 | 缺 | 是 | 是 | 是 | 缺 | 是 | 是 | 是 | 是 | 缺 | 是 | 是 | 是 | h |
| (2) 限制 | 缺 | 否 ¹ | 否 | j | 否 | 否 | 否 | 是 ^k | 内部职务须服务2年 | 缺 | 缺 | 缺 | 缺 | k |
| 15. 空缺通告 | 大部分 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 ^l | 是,但项目员额除外 | 不是全部 ^m | 是,但不包括调职 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 16. 审查资格要求 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是,原则上 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 17. 以每一种语文发布空缺通告 | 否 | 视需要而定 | 是 | 否 | 是 | 是 | 是 | 是 | 否,需用常用语文 | 否—英文、法文 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 18. 选择标准 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是,妇女优先 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 19. 考试 | 缺 | 缺 | 缺 | 缺 | 缺 | 是 | 缺 | 是 | 是 | 缺 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 20. 面试 | 否 | 审查中 | 是 | 否 | 是 | 否 | 是 | 是 | 否 | 否 | 否 | 是 | 不是全部 | 否,但在审查中 |
| (1) 有一定内容 | 否 | 审查中 | 是 | 是 | 是 | 否 | 是 | 是 | 缺 | 否 | 是 | 是 | 是 | 否,但在审查中 |
| (2) 同样方式 | 否 | 审查中 | 是 | 否 | 是 | 是 | 是 | 是 | 缺 | 否 | 否 | 否 | 有些 | 否,但在审查中 |
| (3) 问题清单 | 否 | 审查中 | 是 | 否 | 是 | 是 | 是 | 是 | 缺 | 否 | 否 | 否 | 否 | 否,但在审查中 |
| (4) 训练 | 否 | 审查中 | 否 | 否 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 否 | 否 | 否 | 否 | 是 |
| 21. 多文化训练 | 否 | 是,60名参加者 | 否 | 否 | 是 | 有些 | 是 | 是 | 无系统地 | 否 | 是 | 否 | 否 | 是 |

组织和答复

| 问题编号和要点 | 农发基金 | 原子能机构 | 近东救济工程处 | 电信联盟 | 海事组织 | 粮农组织 | 卫生组织 | 联合国 | 劳工组织 | 气象组织 | 教科文组织 | 知识产权组织 | 民航组织 | 难民专员办事处 |
|-------------------|------|----------------|---------|---------|---------|--------|--------|----------------|-----------|--------|-------|--------|---------|----------------|
| 22. 行政首长的呼吁 | 否 | 否 | 否 | 是 | 否, 抵制压力 | 否 | 否 | 是 | 是 | 是 | 不需要 | 否 | 否 | 是 |
| 23. 共同的决定人选程序 | 否 | 是, 同时 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 ^p | 是 | 不是全部 | 是 | 否 | 是, 同时 | 是 |
| 24. 公务员制度委员会的空缺通告 | 是 | 是, 有修改 | 是 | 否 | 是, 广泛采用 | 是 | 否 | 是, 少许更改 | 否 | 是 | 否 | 是 | 是, 少许更改 | 是 |
| 25. 向统一空缺通告简报提供资料 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| 26. (1) 职业规划做法 | 否 | 审查中 | 尚未 | 否 | 尚未 | 否 | 否 | 是 | 是, 某种程度 | 否 | 研究中 | 否 | 否 | 是 ^q |
| (2) 公务员制度委员会绩效考核表 | 是 | 是, 分三个部分(经过修改) | 否 | 是, 经过修改 | 尚未 | 一些因素 | 尚未 | 否 | 一些因素 | 否 | 否 | 否 | 否 | 一些因素 |
| 27. (1) 交流 | 是 | 否 | 否 | 否 | 缺 | 否 | 是 | 否 | 是 | 是 | 否 | 否 | 否 | 否 |
| (2) 调动 | 否 | 缺 | 是 | 否 | 缺 | 否 | 是 | 否 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 |
| (3) 横向调职 | 否 | 是 | 是 | 否 | 是 | 是 | 是 | 一些 | 是 | 是 | 研究中 | 是 | 是 | 是 |
| 28. 模范管理训练方案 | 否 | 是 | 否 | 否 | 可能时 | 是, 进行中 | 一些 | 是 | 尚未, 但快要进行 | 否 | 否 | 否 | 否 | 是 |
| 29. 1.3 项反映措施 | 否 | 是, 审查中 | 是 | 是, 一些 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是, 可行时 | 大部分 | 是 | 是, 大部分是 | 大部分 |
| 30. 采行人力资源规划 | 否 | 是 | 是 | 否 | 尚未 | 是 | 否 | 尚未 | 是 | 否 | 研究中 | 是 | 是, 有限 | 是 |
| 31. 分类灵活性 | 否 | 是 | r | 是, 不成功 | 是, 编入预算 | 是 | 否, 已存在 | 是 | 存在 | 是 | 是 | 存在 | 缺 | 将在1984年提出要求 |
| 32. 进行分类的额外资源 | 否 | 缺 | 是 | 是, 不成功 | 缺 | 一些 | 缺 | 是 | 缺 | 否 | 否 | 否 | 是 | 是 |
| 33. 预算联系等 | 否 | 是 | 是 | 否 | 是, 有限 | 一些 | 是 | 是 | 是 | 否 | 是 | 是 | 是 | 是 |

组织和答复

问题编号和要点

| | 农发基金 | 原子能机构 | 近东救济工程处 | 电信联盟 | 海事组织 | 粮农组织 | 卫生组织 | 联合国 | 劳工组织 | 气象组织 | 教科文组织 | 知识权组织 | 民航组织 | 难民专员办事处 |
|----------------------------|------|-------|---------|-------------|-------|-------|-------------|-----|-------------|---------------------|-------|-------|------|---------|
| 34. 公务人员制度委员会 反对联系职务的建议 | s | 缺 | 注意到 | 已采行公务委员会的建议 | 待逐步取消 | 有限度使用 | 已进行 | 照办 | 缺s | 照办t | 研究中 | 照办 | 照办 | 照办 |
| 35. 雇佣期资料 | 是 | 是 | 是 | 是,可能时的建议 | 是,口头 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 不实际 | 是 | 是 | 是 |
| 36. 五年转正 | 否 | 是,审查中 | 缺 | 是,不成功 | 尚未 | 否,审查中 | 1984年 审查 | 是 | 否,内部 审议中 | 是一工作 人员条例 有规定 | 实行中u | 否 | 缺v | 是,原则上 |
| 37. 奖励 | 是 | 是,有限度 | 是 | 否 | 研究中 | 是 | 是 | 是 | 是 | 研究中 | 研究中 | 是 | 是 | 是 |
| 38. 训练评价的需要 | 否 | 是 | 是 | 是 | 是,有限度 | 是,部分 | 是 | 是 | 否 | 否 | 准备中 | 进行中 | 不特定 | 是 |
| 39. 工作地点的分类 | 缺 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 是 | 缺 | 是 | 是 |

注释

- a 就头10个问题而言，难民专员办事处称有可能作一个综合性的答复：对所提到的各个项目，除极少数例外/变动情况外，难民专员办事处在采行公务员制度委员会的建议/决定时都遵行联合国日内瓦办事处的做法。
- b 民航组织理事会通过了订正税率并将其载入《民航组织工作人员条例》内。这些税率适用于1982年1月1日或以后加入的所有工作人员。理事会也决定作为过渡措施，1981年12月31日或之前的在职工作人员将继续适用从前的工作人员薪金税，直到1983年公务员制度委员会对蒙特利尔的一般事务人员薪金和工作条件进行调查后理事会就各项建议作出决定为止。理事会将在1983年11月14日至12月12日第110次会议上审议公务员制度委员会的调查报告。理事会决定的效力可追溯至1983年4月1日。
- c 委员会曾两次建议所有组织提供服务终了补助金，但两次都被联合国大会驳回。
- d 在执行了定于1983年9月在难民专员办事处开始执行的总标准后，这种情况将会改变。
- e 虽然第二级标准尚未采用，但已计划将其适用于土木工程师。
- f 在1970年尝试过。将长期和定期任用工作人员的需要同业务需要联系起来似乎不切实际。
- g 25%分散于各个级别和组织单位的工作人员将为定期任用。
- h 参加一般事务人员升等专业人员考试的，限于在联合国连续服务五年以上并具有大专教育资格者（参看大会第33/143号决议第一节第1(g)段）。但是语文员额如翻译和口译的考试则对合乎所要求条件的各类工作人员开放，不论其任用时间的长短。一般来说，按年限叙级不作为训练活动的一项要求。
- i 定有某些限制，如申请周期性休假或研究时，必须在此之前或之后各服务若干年。

- j 预算限制：工作人员经费总额的0.2%。 在职训练主要是从组织利益着眼，工作人员在其开始工作的初期或接近退休时不应接受这种训练。
- k 难民专员办事处外部研究方案是针对服务满三年以上持有《工作人员细则》第100条所规定合同的经常工作人员。 另见注h。
- l 专业人员员额：是，但服务期为一年以下的员额除外；干事和干事以上空缺不发通告。 一般事务人员空缺通告只在内部分发。
- m (一) 受地域分配限制的员额：作为一项规定，从P-1至D-2各级服务期达一年以上的所有待补空缺，都要散发职务说明，但以下员额除外：指定需参加任用考试的员额、大会第35/210号决议第一节第4段中所提为代表性不足而其国民又主要持有定期合同的会员国人选保留的员额以及担任助理秘书长和副秘书长特别助理的员额。
- (二) 不受地域分配限制的员额：必要时就需要使用特别语文的员额和一般事务人员及有关类别的员额发布通告。 有时对若干其他情形也作出特别安排，如专门聘任为环境规划署服务的工作人员、经机构间协商后专门就机构间基础上出资的员额聘任的工作人员等。
- n 考试的进行以面向职务为主，要衡量语文、数学、编写和秘书的技能。 其性质不是衡量一般的能力、文化或教育水平，进行这类衡量的考试往往会造成歧视。 民航组织的考试都经仔细准备，其结果都受到审查，以保证不存在各种形式的歧视。
- o 面试并不全都具有一定内容。 民航组织认为不带有一定内容的面试混合进行时，比一系列问题全都相同的内容一定的面试更能广泛而全面地评价某一个人选。 有时也向对人选进行面试的人提供问题清单，尤其是面试者是在区域办事处办事和对面试没有经验时。 目前很少提供正式的面试技术训练。
- p 按照大会第35/210号决议，作为一项规定，P-1和P-2两级的征聘是通

过竞争考试进行。因此，这两级待聘任的员额中有30%已保留下来供一般事务人员升任专业人员，其余的员额（也属这两级）则指定在国籍基础上以竞争考试任用。已发出空缺通告或刊登广告的所有其他员额，内外人选均在考虑之列。在填补这些空缺时，通常先优先考虑具有必要资格及经验的工作人员，接下来再考虑共同制度其他组织的人选。

- q 难民专员办事处职业发展和训练股已发展出一种计算机化的技能资料系统，不仅确定了具体专业、教育和当代语文的技能，也按职务和地区登记了优先职业及指出所进行或所需要的训练。除了这个资料系统外，还补充有针对总部和外地所有各级的职业咨询和训练方案，包括管理训练在内。这些活动加上办事处的轮调政策，构成了难民专员办事处职业规划方案的基础。
- r 由于近东救济工程处除联合国大会外，不另设理事机构，因此这个问题不适用。主任专员可灵活处理。
- s 详情参看 ICSC/18/R. 32号文件第5(xxxiv)段。
- t 气象组织在采行总标准后，联系职等的做法已经停止。
- u 关于专业人员中考虑长期任用的人数比例，教科文组织指出这个问题已在1974年由教科文组织大会决定。这方面的情况将由执行局最近的会议审查。教科文组织称公务员制度委会的建议与该组织的做法相符。“事实上，总干事所通过的给予不确定任用的标准中规定应审查所有五年连续服务期满工作人员的情况，以判定有无可能在大会和执行局所核可的范围内将定期任用转为不确定任用。”鉴于以上所述，总干事认为目前公务员制度委会关于长期职业概念、任用类别、职业发展和有关问题的研究不要求执行局采取特别行动。
- v 由于这是民航组织长时期以来的政策，不须要将此事提交民航组织理事会。

- - - - -

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 الى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك او 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 dirijase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
