

联合国薪给制度
特别审查委员会
报告书

第一卷

大会

正式纪录：第二十七届会议
补编第 28 号 (A/8728)



联合国

一九七二年，纽约

說明

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。

本卷包括特别委员会报告书和附件一至六。
其余附件将载列在第二卷内。

[原件:英文/法文/
俄文/西班牙文]

目次
第一卷

段次 页次

递文信		iv
导言		1
《结论和建议》摘要		9
第一章. 国际公务员制度	1 - 77	26
第二章. 共同制度	78 - 137	52
第三章. 专门人员及以上职类的职员薪给制度	138 - 191	72
第四章. 一般事务人员职类职员的薪给制度	192 - 277	119
第五章. 津贴和福利	278 - 376	146
第六章. 退休养恤金以及联合国合办职员养恤基金	377 - 403	186

附 件

一. 希利斯、马里科麦高和米利埃兹四先生表示不同意 多数意见的声明		198
二. 斯·克·罗伊先生以印度委员身份单独表示的意见		216
三. 特别委员会委员名单		224
四. 第二七四三号决议(XXV): 设置联合国薪给制度特 别审查委员会		227
五. 关于联合国共同制度各组织职员资料		230
六. 文件一览表		293

递文信

联合国

秘书长

库尔特·瓦尔德海姆先生

秘书长先生阁下,

我谨随函附上根据大会一九七〇年十二月十七日第二七四三号决议(XXV)设立的联合国薪给制度特别审查委员会的最后报告,以供递送第二十七届大会。

阁下所指派的秘书处为特别委员会忠诚勤奋服务,又许多职员多方协助本委员会执行工作,我愿在这里正式表示特别委员会全体委员会的谢忱。

联合国薪给制度

特别审查委员会主席

(签名)

S. K. Roy

(斯·克·罗伊)

一九七二年七月七日

导言

特别委员会的设置

1. 本委员会是第五委员会倡议设立的——这一点对于评估大会在一九七〇年十二月十七日第二七四三号决议(XV)中付托给我们的任务具有重要性。和本委员会不一样，往昔的两个薪给审查委员会——一九四九年的第一个和一九五六年的第二个——是由秘书长同行政和预算问题咨询委员会协议产生的。起源的不同影响了我们关于审查的构想和它的实际执行。

2. 这个设置一个由政府指派的专家组成的委员会来进行审查的提议是起源于第五委员会对国际公务员制度咨询委员会（公务员制度咨委会）的一项建议的审议。^①这项建议经秘书长赞同，是要将专门人员及以上职类的薪给毛额增加百分之八，于一九七一年一月一日起实行。在审议这项建议时，第五委员会收到行政和预算问题咨询委员会（行预咨委会）的一件报告，^②其中建议因为现行订定薪给的方法有许多不正常现象和缺点，所以联合国薪给制度应该由公务员制度咨委会进行紧急审查，又建议这项加薪应该从一九七一年七月一日起实行，但从此以后，在审查未完成和其结果未经大会核准之前，将不再作任何薪给调整。第五委员会同意了应该进行彻底审查薪给制度的提议，但修改一点，就是由政府指派专家组成的一个特别委员会进行审查，并且同意了应于一九七一年七月一日起实行加薪的提议。

① 大会正式纪录，第二十五届会议，附件，议程项目73，文件A/C.5/1303.

附件一。

② 同上，第二十五届会议，补编第8号A，文件A/8008/Add.3.

3. 随后,大会根据第五委员会的提议,以一九七〇年十二月十七日第二七四二号决议(XXV)决定专门人员及以上职类的薪给表应予以修正,从一九七一年七月一日起实行,另决定,在第二七四三号决议(XXV)所要求进行的审查,未完成,和其结果未经大会核定之前,此项薪给表不再续作调整。

4. 大会在最后一决议中决定:

“设立联合国薪给制度特别审查委员会,由大会主席适当顾及地域均衡,提名十一个会员国的政府专家组成,但各该国家必须推荐公认为学识经验丰富的人士担任委员。”

5. 一九七〇年十二月十七日,大会主席在第一九三三次全体会议上宣布他按照上述决议的规定提名下开会员国:阿根廷、法国、印度、日本、尼日尔、尼日利亚、秘鲁、波兰、苏维埃社会主义共和国联盟、大不列颠及北爱尔兰联合王国和美利坚合众国。大会认可了这些提名。

6. 十一国政府指定下列人士为委员会委员:

萨卡里·姆·贝洛先生(尼日利亚)

干叶正夫先生(日本)

兹比格尼夫·登包斯基先生(波兰)

奥斯卡·尔·福腊先生(秘鲁)

阿·赫·姆·希利斯先生(联合王国)

戴顿·伍·赫尔先生(美利坚合众国)

克·阿·马里科先生(尼日尔)

吉列尔莫·季·麦高先生(阿根廷)

普·罗贝尔·迪维利埃先生(法国)

斯·克·罗伊先生(印度)

阿利克塞·扎克哈罗夫先生(苏联)

7. 随后,登包斯基先生由简·乔万尼埃克先生代替(自一九七一年七月五日起),麦高先生由鲁特·格瓦拉·阿查瓦尔女士代替(一九七二年一月十八日至四月七日),普·罗贝尔-迪维利埃先生最初由米歇尔·马雷先生代替(一九七一年七月十五日至八月二十四日),以后由朱尔·米利埃兹先生代替(自一九七二年二月十八日起),扎克哈罗夫先生由阿·格·考拉晏科夫先生代替(自一九七二年一月十八日起)。

审查的范围

8. 依照决议第2段规定,本委员会的规定任务是“对整个联合国薪给津贴补助金养老金和其他福利的共同制度所应遵循的长期原则和标准作一彻底审查。”在要求我们对之提出结论和提议的具体问题中,决议列出以下各点:

- (a) 最能使国际公务员机构有效履行职责而又相当经济的职类和职等结构;
- (b) 这项制度的基准;
- (c) 制订各职类的薪给表和其他服务条件时所应遵循的原则;
- (d) 各职等的薪给与津贴数额和附加福利;
- (e) 该委员会认为和这项制度有关的其他事项。”

9. 我们把这个职权范围解释为涵盖了共同制度的整个服务条件。不过,有些委员认为至少在初期,我们应该集中注意什么是适宜的报酬数额这个主要方面。时间不敷成了决定性因素。在最初审议时我们就了解要深入探讨我们职权范围以内的每一

个问题是不是可能的。因此，我们并不低估其他问题的重要性，但是我们终于必须把我们的大部分时间用于探讨最不易解决的关于专门人员职类的基本报酬的问题。

10. 因此，我们一方面承认大会目前最关切的事是消除在实施制订专门人员及以上职类薪给制度方面——这是属于大会权限以内的——已被看出发生的严重不正常现象，可是，我们也把制订一般事务人员职类薪给的现行原则——这是属于秘书长职权以内的，不过，在该决议序言中也曾提到——列入我们的审查范围。

11. 我们也探讨了养卹金办法的一些问题。我们认为这是符合决议的宗旨的，纵然其中的用语“养老金”是可能有不同解释的。在划清我们研究养卹金问题的界限时，我们曾经考虑到设立我们的委员会的提案国所提出的解释性声明，这个声明阐明了养卹金计划的施行固然是职员养卹金联合委员会的责任，但是特别委员会也可以讨论那些直接影响联合国服务条件的养卹金问题。因此，我们审议了退休年龄应计养卹金薪酬的数额，以及有关养卹金权利和社会安全制度范围的两项特殊问题。我们之中有些人，对于我们的职权曾经作广义解释。他们的意见在报告的正文中加以说明。

12. 最初两个月，我们的大部分工作是致力于蒐集关于各个秘书处结构，它们招聘人员的标准和方法，训练和全生涯从业发展方案，永久和定期任用的政策，以及现有薪酬是否充足等方面的资料。我们也蒐集并获得了有关职员数额，他们的适当利用，以及人事考绩报告和提升制度的意见。

13. 我们自始至终完全了解，如果不根据最新的方法去切实办理选拔和提升有才干的人，只靠薪金和津贴无论怎样优厚是不

能引起他们兴趣的。我们还认为对工作的满意、理想主义和对于联合国宗旨的忠诚,也都是获得合适的联合国职员的重要因素。我们觉得很遗憾,未收到各机构执行首长关于人事问题的任何建议。时间短促使我们不能充分反映出考虑过的意见。不过,我们提出了在第一届会议的冗长和详细讨论期间从各委员的意见中得出的一些结论。

审查的进行

14. 我们于一九七一年六月一日在纽约联合国总部开始工作。我们选举罗伊先生为委员会主席,福腊先生为副主席,马里科先生为报告员。迄至七月一日,我们在纽约开会;七月五日至二十九日,在日内瓦世界卫生组织总部开会;八月九日至二十四日,又在纽约开会。

15. 因为没有人提出任何关于修改薪给制度的提议,所以我们就以联合国各专门机构和原子能机构秘书处编制的背景文件为根据,集中研究这个薪给制度的目前施行情形。为了获得各组织的行政首长和高级官员、个别职员协会代表以及国际公务员协会联合会代表的初步意见,我们也举行了听询会。此外,我们还同联合检查组一位编制关于联合国人事问题的报告的组员,进行了多次的讨论。最初九十一次会议中,共有四十九次是专为听取各组织和职员协会的七十三位代表发表意见。

16. 我们在第一届会议期间发动了三项特别调查,其中有两项调查是委托顾问办理的。第一项调查旨在使我们获得联合国薪给和津贴同各组织总部所在地七个国家(奥地利、加拿大、法国、意大利、瑞士、联合王国和美国)公务员薪津的比较。第二项调查

是关于为补偿生活费用的差别而对薪金施行服务地点调整数制度的基本概念,和办理生活费用比较调查所使用的方法。第三项调查目的在获得关于在七个总部所在地国家和另外三个地域经济委员会所在地国家的外交使节团服务官员的薪金、津贴和福利等资料。

17. 我们以通过提出大会第二十六届会议的一件临时报告^③,结束了第一届会议。

18. 一九七二年一月十八日,我们在纽约又开始工作,举行会议直到四月七日,随后,从五月二十二日至六月一日再举行会议。第二届会议的末尾部分是于一九七二年六月五日至七月七日在日内瓦卫生组织总部举行的。我们在第二届会议期间共举行了一二六次会议。

19. 在一九七二年会议期间,我们收到了数国政府递来的叙述它们关于薪给制度的意见的五件实质性答复,数个组织的执行首长的一件集体意见书,和执行首长的补充和单独的答复,国际公务员联合会提出的一个文件,职员协会提出的数个文件,顾问提出的两件研究报告,对于调查外交使节团官员所得薪给、津贴和福利问题单提出的答复的彙辑资料,以及特别委员会书记处应委员会的要求而编制的内载各种统计和其他资料的一系列文件。大部分的文件在一月间我们重新开会时,或其后不久,都用委员会的四种工作语文编就,但是,其中一个主要部分是直到二月至三月间才编成的。因此,我们在第二届会议的初期部分终了时,无法就薪给制度的许多因素达成结论。我们于五月间继续进行这方面工作,直

^③ 同上,第二十六届会议,补编第28号(A/8428)。

至六月底，才议成了结论和提议。

20. 在整个审议期间，我们竭力就为了使薪金制度适合目前情况所应作出的修改，设立达成一致意见。根据最初审查时所达成的协议，这个程序旨在确保在我们讨论终了时得出的任何提议都得到委员会广大委员的支持。我们并且进一步同意个别委员如果对任何一项提议有坚决意见，仍然可以自由表达他们的不同意见，并且可以把这意见列入报告的正文中。其后，事实证明很难达成所希望的一致意见。因此许多的结论和提议是反映出了大多数意见。个别委员所作保留或所持不同意见都在摘要和报告正文中加以说明。四位委员发表不同意见的发言全文载在附件一内。另一位委员的单独意见则载在附件二内。

21. 应秘书长的要求，我们向共同制度各组织的行政首长、行政协委会主席和国际公务员联合会主席递送了我们在六月二十二日会议上达成的结论和提议的暂定稿。在递送这暂定稿时，我们曾经声明我们希望得到和他们会晤的机会，以便在未最后通过结论和提议之前得到他们愿意作出的评论的益处。

22. 秘书长于六月三十日写信告诉我们，鉴于收到结论的日期已迟，并且这些结论涉及许多重要和复杂的问题，各行政首长无法在短时间内审查和讨论这样广泛范围的提议，也无法就这些提议的优点和可能有的长期影响达成一个公平的理解。在这个情况下，他指出，各行政首长愿意等候我们的详细报告，然后据以向大会提出他们的意见。

23. 我们也收到了行政协委会主席一封同样内容的信。

24. 我们在六月三十日和七月三日的会议中，听取了国际公务员联合主席就我们的结论和提议提出的意见。由于他不满意我

们的答复他在第二次会议上退席。

25. 我们的结论批判了现行薪给制度的许多方面。在提出这些缺点时,我们希望借以刺激各有关方面采取补救办法。联合国各专门机构和原子能机构都是国际合作的重要工具。宪章中揭示的国际和平与安全,以及谋求世界上全体人民的经济和社会改善等理想,需要这些工具随时适应变迁中的情况。我们认为,我们的委员会是在举行加薪提议的辩论中产生,就是许多会员国对于这一点怀有疑问的明显证据。现时施行的薪给制度是在联合国只有不到现有成员的半数的那个时期制订的。会员国都希望,凡是置于国际组织支配下的资源能够确保得到妥当的利用。我们对薪给制度的审查,我们所达成的结论和所提出的提议,乃是旨在满足这一愿望,和旨在提供对会员国行政当局和职员有关三方来说都可称公平的报酬和服务条件。

《结论和建议》摘要

结论^④

1. 对于现行的制订专门人员及以上职类职员的薪给办法,即比照最高薪给国家的薪给,没有其他现成的替代办法。

2. 从任何国家的标准来看,现时联合国专门人员职类职员的薪酬太高。

3. 现行专门人员职类职员的薪给表,是按照这些人员须时常调职和离国服务的标准制订的。可是,超过半数的人员从来没有在一个以上的服务地点服务,百分之十四的人员都是在本国服务的。

4. 现时联合国报酬净额,即基薪减去职员薪给税和加上纽约服务地点调整数和配偶津贴,要比美国政府在纽约工作的一个已婚无子女的男公务员的薪金高百分之十八点六至百分之三十五点二。

5. 联合国专门人员职类职员的基薪表,比欧洲五个总部所在地城市的国内公务员所获薪酬,高达两倍至三四倍不等。

6. P-4 职等占联合国四分之一以上的职员。如果用传统的对比点同美国政府薪给表比较,现时对美国政府薪给表的比率是 123.7。在一九五六年薪给审查委员会开会前,这个比率是 108.7。一九五六年委员会所建议的薪给率把这比率增加到 115,其后大

④ 希利斯、马里科、麦高和米利埃兹四先生就以下结论作了保留：1 至 8, 10 至 12, 16, 17, 19, 21, 22 和 23。在他们看来这些结论在引用事实方面是经过选择的,在评估方面是有缺点的,因而歪曲了情况。

会于一九五七年把这个比率提高到 120,一九七一年大会的行动又把这个职等的比率提高到 130。一九七二年美国政府增薪之后,目前这个比率降低到 123.1。

7. 改善增聘和订立鼓励全生涯从业的计划后,在纽约把联合国与美国政府薪给表的比率定为大约 115,将足以吸引和留住有优越才干和适当顾及地域分配的联合国职员^⑤。

8. 如果在纽约 115 比率已足够,服务地点调整数制度的实施将使所有其他地点的薪给也都足够。^⑤

9. (a) 比照当地服务条件制订一般事务人员职类职员的薪给和福利,这个原则是合理的。可是在实施这项原则时,各组织已使各总部服务地点的薪给结构发生极不一致的情形,以致显示了方法上的缺点。

(b) 这种薪给结构的不一致情形,往往产生高过必需的薪给数额。

10. 联合国人员的规定退休年龄和各总部所在地国家的规定退休年龄相同,或者比这些国家为低,现时,联合国体系养邮金的各项规定,是优厚的,和所有总部所在地国家的公务员制度养邮金规定相比,也是有利的。不过,它的筹资方法的若干方面,引起了一些问题,需要一个专家机构作更详细的研究。

11. 每当生活费用上涨五个指数点时,服务地点调整数制度就自动地补偿联合国专门人员职类职员的报酬,因此,专门人员基薪不时增加的数额无需过大,不必和没有生活费用自动调整制度的

⑤ 千叶先生就这一结论作有保留,他的理由载在第三章,附录 C 内。

国家公务员制度或联合国一般事务人员联类职员的薪给制度的增加数相同。

12. 现行服务地调整数制度有许多缺点,显使报酬有不合理的增加。例如:不用五个百分点而用五个指数点作为改变的根据,利用一些统计公式给予高过必需的服务地点调整数,不计入薪金中不受当地高生活费用影响的部分如个人储蓄,以及其他类似特点。

13. 有一个组织不实行当地应当适用的服务地点调整数,破坏了共同制度下的同工同酬构想。

14. 联合国内高职等人员的百分率已有惊人的增加。特别是D-1和D-2职位现时占了联合国职员总数的百分之十点七,按一九五六年薪给审查委员会开会时约占百分之五。

15. 国际公务员机构的构想,组成和结构固然使它成为一个独特的制度,但它的成员做的大部分工作都同各国政府公务员所做的工作一样。不过,他们执行职务的环境,他们对于所属组织的成员应当遵守的行为标准,以及他们在独立执行职务时所享有的特权和豁免,乃是这个制度的特色。

16. 现有职等结构是根据职员执行任务的性质而分为两大类:一般事务人员和专门人员,这个结构是健全的。我们不认为这种结构的任何改变,将使联合国各专门机构和原子能机构更能适应它们目前和预期的人力需要。

17. 在诸如提升政策,策划全生涯从业的进程,定期绩效报告,职务分类,叙级标准,员额控制,以及为确保工作效率和节省费用而必需的其他类似问题等方面,管理技术没有跟上这些方面的最新发展。

18. 多年以来联合国共同制度已取得了相当一致的行政惯例。但是,为了使这十二个独立的组织以同意方式达成协调,所实行的程序是不简捷的和低效率的。

19. 联合国职员所享受的津贴和附加福利,占了联合国薪金单总额的百分之二十五。一般说,工作钟点比高度工业化国家规定的时间短假期也比这些国家的长。

20. 受扶养的人、子女教育、受调前往新服务地点等项津贴,以及解除任用应付偿金,都必须使之适应目前的情况。其他津贴和福利大体上是可以认为满意的。^⑥

21. 如果使用有效的征聘方法,目前即使从最高薪酬的国家延揽合格职员似乎亦没有困难。

22. 现有迹象显示各组织都是职员过多,有些情形,职位级级常是高于责任。

23. 联合国职员的年龄结构是不均衡的,三十岁以下的专门人员只占百分之四点六,超过四十岁的专门人员占了百分之七十一。点六。职员的学历有时超过职务的需要,但是在联合国总部,许多职员连大学学位都没有。通晓一种以上联合国正式语文的职员人数也不够多,工作纪律似乎低于应有标准。

⑥ 考拉晏科夫先生就这一结论作有保留,他认为没有改变现有津贴的任何理由。

建议^⑦

一. 国际公务员制度

24. (a) 特权与豁免 秘书长应审查联合国特权与豁免公约第七条关于公务旅行使用联合国通行证的实施情形,以便提出适当的建议供大会审议。

(b) 结构 一些联合国方案雇用“当地专门人员”办理当地事务的办法,在由拟议的政府间公务员制度委员会就这种职位的性质加以研究之前,应仍维持,但从今以后,一切任用一概必须都是定期任用。

二. 共同制度

25. (a) 统一性和伸缩性 联合国职员服务条例将由拟议的政府间公务员制度委员会加以修订,这项条例应提供一个范畴,据以确定这个共同制度的基本因素,这些因素应当获得普遍实施。

(b) 拟议的政府间公务员制度委员会的任命、组成和职务^⑧

(一) 这委员会应是大会设置的一个机关,其职责是处理联合国共同制度的服务条件的调节和协调事务;

(二) 这委员会应设置委员十三人,由大会任命,其中应包括全时工作的主席一人,又倘大会认为有必要,尚可包括全时工作的委员一至二人;

⑦ 希利斯·麦高和米利埃兹三先生不同意建议 25 至 28, 马利科先生不同意 26 至 28。他们关于薪给制度的意见载在附件一内。

⑧ 赫尔先生参加希利斯·麦高及米利埃兹三先生一起,不同意有关这个委员任命和组成的多数意见。

(三) 这委员会委员人选应基于广泛的地域代表性,个人资历和国内及国际行政的经验;

(四) 这委员会应负责就专门人员及以上职类职员的新给津贴和福利及享受资格向大会提具建议。它应厘订整个联合国共同制度的划分职等标准并监督其贯彻执行,订立征聘职员的标准,并使职员训练和鼓励全生涯从业相配合,另外,应务使联合国体系各组织的职员臻达效率、才幹及忠诚的最高标准及在征聘职员时适当注意公允地域分佈原则;

(五) 这委员会得邀请共同制度各组织的行政首长或其代表,以及各职员协会的代表,向它陈述意见并对其审议工作提供协助;

(六) 这委员会的所在地应为日内瓦。但这委员会得逢认为适当时,在非日内瓦的联合国共同制度一组织的总部地点开会;

(七) 这委员会应配置适当人数的职员;

(八) 这委员会应一年一次向大会提出工作报告;

(九) 这委员会应替代目前办理协调工作的一些机构间机关,如国际公务员制度咨询委员会,和行政问题协商委员会。至于服务地点调整专家委员会,它应成为这“政府间公务员制度委员会”的一个辅助机关。

三. 专门人员及以上职类职员的新给制度

26. 准则

(a) 遵照宪章内所蕴含的一个统一公务员机构的构想,聘任办理国际公务的职员应适用一个单一的新给表,这新给表应该获得普遍实施;

(b) 这个单一的新给表应根据有关国家的新给制度订立,使新给率可按照一外界的参考点时时获得调整,

(c) 由于美国联邦公务员制度具有偏重职务性质,详尽的分类制度和同联合国新给制度的长久关系等特点,它目前是制定联合国新给时唯一可接受的参考点;

(d) 联合国的基本报酬必须足敷聘任和保留从所有国家来的职员,包括从最高新给国家来的职员在内。由于绝大多数如此聘任来的职员是在其本国以外地点服务,他们的基本报酬必须定为稍许高过于美国联邦公务员制度内从事相仿工作的人员的报酬。纽约的基本报酬应继续由基薪、服务地点调整数和配偶津贴三个成分构成,但这三个成分的总和应不高过美国联邦新给愈百分之十五,基薪部分应为美国联邦新给的百分之七十五至八十五,报酬的各成分都以净额表示^⑨

27. 新给制度的基准 联合国新给制度的基准,即基准城市——换言之,(a) 为这个城市所订的基本报酬应被视为足敷吸引并保留从所有国家来的职员,(b) 用这个城市为参考点,来确定各服务地点的服务地点调整数,以补偿生活费用的差异——应是纽约而不是日内瓦。

28. 基本报酬

(a) 新给表

(一) 大会在一九七〇年十二月十七日以第二七四二号决议(XXV)规定和自一九七一年七月一日起效的新给表,应保持不变,直至纽约联合国P-4第五级的基本报酬与纽约美国GS-14

⑨ 千叶先生不同意多数建议,他的理由载在第三章,附录C内。

第一级的薪给的比率,现是 123.1 降至 115 以下为止,或至一九七五年一月一日为止,视二者中何一日期较早为准;^⑩

(二) 在第一次确定联合国与美国的比率时,应以联合国基本报酬即薪给净额,服务地点调整数和配偶津贴与美国一个已婚,无子女的公务员的薪给净额比较;

(三) 在以后确定联合国与美国的比率时,应使用上文第 26 段 (d) 分段规定的联合国基本报酬,并使用经拟议的政府间公务员制度委员会查明认为相当的联合国和美国薪给结构内的职等从事比较;

(四) 自一九七五年一月一日或大会愿意决定的任何较早日期起,专门人员及以上职类职员的新给净额表应按第三章附录 D 所载的指数修订。

(b) 服务地点调整数^⑪

(一) 现行服务地点调整数制度,在未获得各方同意的替代办法之前,应仍维持;

(二) 为了统一执行服务地点调整数制度的规则起见,倘一地点由于特别低廉的生活费用而应适用服务地点调整

⑩ 考拉曼科夫先生认为达到这个比率的最有效方法,是把基薪和服务地点调整数都冻结。

⑪ 赫尔先生一方面接受多数意见,即服务地点调整数制度的基本概念需要重加审查,另一方面觉得特别审查委员会应赞同《弗罗肖报告》内提出的,载在下文第 181 段内的几点具体提议。

数负数时,这种负数必须执行,不得有例外;

(三) 一地点原来在服务地点调整数等级表上属于某一级者,须俟其生活费用较这一级——非较基准100——上涨达百分之五时,始得上升一级,换言之,须涨五个百分点,不是像目前似的涨五个指数点;

(四) 服务地点调整数制度本身必须重加澈底审查。我们建议大会速即聘请专家对这制度的基本概念从事一项研究,这项研究应特别注意下列各点:

(1) 可否拟定一个制度,在其中基准地点无自动增长的规定;对所有其他服务地点生活费用变动的补偿,以它们与基准地点生活费用变动的关系为准;

(2) 探讨目前使用的统计公式是否适当,和这种公式是否导致不必要的、较高的服务地点调整数;

(3) 研究办理生活费用比较调查——同基准地点比较——的方法;

(4) 下文第179段(d)、(e)及(f)分段里列举的各点。

四 一般事务人员职类职员的新给制度

29. (a) 准则 就地征聘的一般事务人员职类职员,其报酬和服务条件应较优于外界从事大致相仿工作的当地职员的报酬和服务条件。

(b) 新给表 每一组织应重新审查其现行的新给结构,务使在制订一般事务人员职类的新给表时符合下列标准:

(一) 每一职等内的最高和最低额,应相差约百分之三十至四十,使停留在同一职等的职员在若干年内有少量增薪机

会；

(二) 每一级的增加数应为自百分之二至四，较低的职等应适用较大的百分数；

(三) 各职等之间应有若干重叠，通常一个十级表内的第五级或第六级，应相当于一较高职等的第一级。

(c) 调查 在缺乏关于外界职业薪给的可靠统计数据的地方，应像目前似的办理外界职业薪给的调查。这种调查通常应包括二十五至三十个当地雇主（包括设在当地的全国性机构在内）。应当蒐集与一般事务人员职类职务大致相仿的十至十五种职务的薪给率，并应对每种职务使用按百等分排列的第七十五位数值。

(d) 临时调整 在每两次调查的间隔时期，得根据对关键性职务薪给率的零星抽查，实施一次临时薪给调整，这是因为生活费用或工资的指数不适于这种调整用途的原故。服务地点调整指数不应充这用途。

(e) 职等和薪给结构 应请拟议的政府间公务员制度委员会就每个总部地点按照职责轻重，一职等内的进级机会，及全生涯从业的进程，来审查其职等表及薪给表。

五. 津贴和福利

30. (a) 扶养津贴⁽¹²⁾ 自专门人员及以上职类职员的新薪给表实施之日起，应实行下列改变：

(一) 子女津贴 自一九五七年一月一日以来在所有服

(12) 贝洛千叶、乔万尼埃克和考拉曼科夫诸先生认为，所有家属津贴应继续像目前一样使用一笔整数办法。

务地点不论生活费用有否差别,专门人员及以上职员按每个受扶养子女每年领取津贴300美元,今后这项津贴应按服务地点调整数建立差别,每差两级有百分之十的差数。适用服务地点调整数负数的服务地点,不施行这个差数。

(二) 第二级受扶养人津贴 这项津贴是每年200美元,自一九五七年一月一日至今未曾改变,只付给一个第二级受扶养人,且以不同时付给受扶养配偶津贴为限,这项津贴应按子女津贴的调整方式,加以调整。

(b) 一般事务人员职类职员的扶养津贴率是根据当地习惯确定的,这方法应不改变。

(c) 所有各组织应一体执行现行限制,这就是第二级受扶养人津贴只付给不同时领取配偶津贴的职员。

31. 教育补助金

(a) 金额 教育补助金金额应为就读一学校或大学的费用的百分之七十五,但以每一子女每年1,500美元为最高额,废除现行1,000美元的最高额。^{⑬⑭}

(b) 遇一职员领取教育补助金的子女超过一人时,就读费用得合併计算,使教育补助金达百分之七十五的条件使用于全部就读费用。

⑬ 考拉晏科夫先生注意到在报导的教育补助金申请案件中,百分之九十案件不需联合国支付现行最高额1,000美元,所以他认为这个最高额无提高理由。

⑭ 贝格先生觉得教育补助金的最高额应增至1,200美元。

(c) 享受条件 发给教育补助金的时限,应为在一学校或大学就读至大学教育的第四年结束为止,或至颁授第一个公认学位为止,视二者中何一日期较早为准。因此,现行教育补助金享受条件不包括服务地点国家内的大学教育一点,应予废止。^⑮

(d) 实施日期 修正的教育补助金享受条件,应自一九七三年一月一日起效。^⑯

32. 外调津贴

(a) 外调津贴的目的 外调津贴是对一职员奉派赴一服务地点工作达若干时间而不搬运家具的补偿,这种津贴应继续给付,但应作下列修改:

(一) 已往所有服务地点均适用同一的津贴率,今后应有两种津贴率:对总部和一些经各组织行政首长决定认为相仿的服务地点,适用一较低的津贴率,对所有其他服务地点,适用一较高的津贴率;

(二) 在总部和一些相仿的服务地点,对不满两年的外调

⑮ (一) 千叶和考拉晏科夫二先生考虑到设置教育补助金的基本原则,觉得在服务地点国家内大学就读的补助金金额应减为一半。

(二) 考拉晏科夫先生不赞成改变现行教育补助金的年龄限制条件。

(三) 赫尔先生认为年龄限制应有一个上界,并认为合理的上界是双岁。

⑯ 贝洛千叶、乔万尼埃克、赫尔及考拉晏科夫诸先生认为所有各项建议的生效日期,应为专门人员及以上职类职员的新新给制度的施行日期。

给付外调津贴,在所有其他工作地点,给付外调津贴的时期即为外调时期,

(b) 津贴率^⑰自一九七三年一月一日起效,^⑱外调津贴率应按下文第331段修正。

(c) 研究外调津贴的发给条件 在外调津贴的实施上区别服务地点,其标准应由拟议的政府间公务员制度委员会加以研究。

33. 解雇赔偿金^⑲

(a) 自一九四六至今实行的关于解除任用合同的赔偿金额表,引起了下列几种不公平比较。

(一) 被解除永久任用合同的职员,年资长久者和年资较短者的比较;

(二) 特定期任用合同而服务年资长久的职员,和持永久任用合同的职员比较;

(三) 因非本人过失而被解除任用合同的职员,和因工作成绩不良或行为不检而被解除任用合同的职员的比较;

这项解雇赔偿金的金额表应按下文第340段修正。

⑰ 希利斯先生对拟议的外调津贴率作有保留。

⑱ 参看附注13。

⑲ 千叶、乔万尼埃克、赫尔、考拉晏科夫和罗伊诸先生不同意把解雇赔偿金最高额增加为18个月薪给。他们提出的代替数额载第343段内。

34. 其他津贴

(a) 一般事务人员职类职员的语文津贴

- (一) 语文津贴应只付给通晓一组织的第二种或第三种正式语文的职员。
- (二) 语文津贴的金额目前定为一服务地点一名通晓两种语文秘书的新给净额第一级的百分之五,遇新给表增加百分之十时,这项津贴应予修订。

(b) 专门人员及以上职类职员的语文奖励

当大会第二十八届会议审议秘书长就大会一九六八年十二月二十一日第二四八〇B号决议(XXIII)设置的对专门人员及以上职类职员的语文奖励的实施情形提出的报告时,大会或许愿意考虑特别审查委员会在审查薪给制度过程中达到的下列结论:

- (一) 鉴于薪给表对共同制度实施的重要性,并考虑到在联合国内使用较短的进级时期会妨害职员的流动性,我们认为设置一种语文奖金,用以代替目前安排,似乎较为妥善。
- (二) 对证明通晓第二种正式语文的职员给予任何奖金时,在任何情形下不得把该职员的本国语文称作两种正式语文之一。
- (三) 不论最后决定采用的奖励是什么,它应在共同制度内一律实施。

(c) 非当地人津贴 设置非当地人津贴的用意是遇一服务地点的一般事务人员职类的职位不能就地聘雇职员补实时,得于薪给外另加一种津贴,使总共报酬足敷从该服务地点所在国以外聘雇职员,来担任这项职位,拟议的政府间公务员制度委员会

应参酌这个目的,研究这项津贴的金额。具体说,这项研究范围应包括(一)在各总部所在地的服务地点间这项津贴金额有显著的差异;(二)若干服务地点尽管近年来已加薪,这项津贴金额仍然很高;(三)就这项津贴言,“非当地人”一词的定义。

(d) 回籍假

(一) 不论各服务地点的条件性质有何不同,二年回籍假周期应适用于所有职员。因此,有一个组织准许在一些“困难”服务地点的职员于满十八个月时得享受回籍假权利,这项办法应予废止。

(二) 职员回籍假的公务旅行,不论乘飞机或使用水陆交通工具,其“容许旅行时间”应以从一职员的服务地点乘飞机到他的本国所需时间为准。因此,有一个组织目前准许“容许旅行时间”达三十天之久,这项办法应予废止。

(三) 尽管在其他方面有关于一受扶养配偶的定义,对于一个有权享受回籍假的职员应给付其配偶的旅费,如同在该职员作赴任调职或离职的旅行时给付这种旅费一样。

(e) 安置津贴 安置津贴的用意是补偿一职员在初抵一服务地点期间在临时住宿方面遭遇的额外费用和有关支出;目前各服务地点的安置津贴金额互不相同,视找寻永久寓所的难易而定,这项津贴应由拟议的政府间公务员制度委员会加以审查。

(f) 旅行的方式和标准

(一) 航空旅行 坐飞机作公务旅行时的待遇标准应为经济舱位。一组织的行政首长和他可能指定的数名

随行官员,应可坐头等舱位。

- (二) 公务旅行的正常方式应为飞行,但一组织的行政首长可准许职员在作赴任、调职、回籍假及离职的旅行时乘船,惟“容许旅行时间”仍以飞行所需时间为限。

(8) 回国补助金 回国补助金是付给离职职员中应由雇用组织资送回国的职员,补助金金额视职员的受扶养人人数和服务年资而异,这项补助金应由拟议的政府间公务员制度委员会加以审查。

六. 退休养卹金及联合国合办职员养卹基金

35. (a) 退休年龄^{②①}

- (一) 所有各组织应仍维持六十岁退休年龄。
- (二) 到达六十岁后,倘一职员愿意继续工作而其过去服务经证明确有功绩者,得予以逐年延长,但不得超过二年。
- (三) 满六十二岁后的延长必需行政首长亲自核准。
- (四) 应鼓励提早退休,又遇一职员不再能从事生产性工作时,应实行强迫提早退休,但这两种情形均须以职

②① 希利斯、赫尔、马里科、麦高和米利埃兹诸先生不同意这项建议。他们愿同意仍维持六十岁退休年龄,不过觉得有正当理由在实际实施上稍加变通。他们认为这项建议的其余部分过分地限制了各行政首长的裁夺权力,所以有违大会第二八八七号决议(XXVI)内蕴含的政策。

员已年满五十五岁和服务年资满二十五年为条件。

(b) 应计养卹金报酬

- (一) 不论一职员的原属国或退休国为何,联合国新给毛额作为计薪所有职员的养卹金福利的基础,必须是充分的;
- (二) 在两次修订新给表的间隔期间,应维持现行办法,即遇服务地点调整数的加权平均数变动满百分之五时,将应计养卹金报酬增加百分之五。

(c) 养卹金^{②①}和社会安全制度范围

- (一) 成员国政府应考虑宜否根据联合国合办职员养卹基金条例第十三条的规定,同联合国签订协定,使其政府公务员奉调至养卹基金的一成员组织服务者,得保持在养卹金权利方面的连续性。
- (二) 成员国政府应发动采取步骤,将养卹基金成员组织的职员包括在其本国社会安全制度的范围内。
- (三) 拟议的政府间公务员制度委员会应研究联合国养卹金办法同国家社会安全制度发生联系后引起的一问题。

②① 贝洛乔万尼埃克千叶,赫尔和考拉晏科夫诸先生鉴于养卹金的快速增长率,认为大会应请养卹金委员会根据寿险统计提出一个养卹基金渐趋停止增长的估计日期,并就下列两点声述理由。一,既有预期的,按寿险统计示出的盈余,何以各成员组织的预算须继续按薪给毛额的百分之十四向养卹基金缴款,二,遇职员离职而服务时期不满五年者,何以养卹基金可保留一成员组织的百分之十四缴款中的百分之七。

第一章

国际公务员制度

概念

1. 国际公务员制度的概念是在联合国宪章第一百条和第一百零一条,以及在各机构的组织法的相应条款中加以规定的。

2. 第一百条规定了国际责任、独立和公正等项原则。该条规定秘书处职员在履行职务时只对“本组织”负责。该条规定秘书处职员不得请求或接受“本组织”以外任何政府或其他当局的训示,并应避免足以妨碍其国际官员地位的行动。在同条中规定,各会员国承诺尊重秘书处职员责任的专属国际性,决不设法影响其责任的履行。

3. 为了执行这些原则,大会制定了《职员服务条例》来管理秘书处。《职员服务条例》第一条规定:职员应服从秘书长的命令,受秘书长的指派担任联合国任何工作或职位;职员执行职务对秘书长负责;职员不必放弃其国家意识或政治与宗教信仰,惟应自念其为公务员的地位,妥慎将事,随时省惕;职员不得接受任何政府给予的馈赠或报酬。

4. 宪章第一百零一条第三项规定了才干和地域分配原则。全文如下:

“办事人员之雇用及其服务条件之决定,应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。征聘办事人员时,于可能范围内,应充分注意地域上之普及。”

5. 把这二项原则合并起来,就是联合国订立薪给制度的基础。一九四五年拟订出秘书处行政纲要的联合国筹备委员会,注

意到了这两个条件之间的紧密连系。大会一开头就认为,这两者是相辅相成的:如果秘书处要在国际标准上通过才干的考验,它必须反映出并且得益于世界各个文化的宝贵贡献。实际上,这就是说,职员归根结底,必须是来自所有国家;因此,服务条件必须要能够吸引并留住从每个国家来的人。

6. 所以,联合国各专门机构和国际原子能机构的秘书处,在构想上,乃是由一群怀着国际合作精神,能满足各组织的评议机构所决定的国际社会的需要的人员构成的,他们受聘于各组织的行政首长,并向这些行政首长负责。虽然他们所做的事情大部分和国家行政机关人员所做的工作大致相同,可是,由于他们工作时所处的环境,和他们必须执行职务的方式,使得他们在相当程度上成为一个独特的机构。

7. 人们常常提到“国际公务员制度”,可是在事实上,这制度在功能上是否真实存在,确有可怀疑之处。职员虽然是多国籍的,可是他们显著的分布情形,尤其是在较高职等上的分布情形,仍旧反映着当年联合国成立时的世界情况;那时,目前的会员国有一半以上还没有独立。“全球移动性”和“组织间交换性”是国际公务员制度概念的两个重要构成部分,可是它们大部分还只存在于理论上。

8. 目前情况和一九五〇年的情形大体相同;那一年的薪给审查委员会曾经说:就本委员会所知,一个‘统一的国际公务员制度’一名词,从没有下过定义。如果说各国际组织的人员就是国际公务员,那么国际公务员制度可以说是存在的,不必细问服务条件是否‘共同’。可是,同样的,纵然条件共同了,也不是就会产生出一个象国家公务员机构那样的充分整合的、中央指挥的、而又是分

层负责的统一公务员制度。⁽²²⁾

9. 现在,共同制度在行政方面已有较大的划一性,可是各组织一九五六年在答复国际公务员制度的利弊一问题时向那一年的薪给审查委员会所作的一项声明仍旧是适用的:“这个题目也许可更正确的说成是国际公务员制度所属几个机构的一项共同聘僱职员制度的利弊”。⁽²³⁾ 我们也愿意同意那个委员会的下列看法:“各组织间尚可作而且应该作更多的职员调取或暂时借调:这不但可使职员随时有新颖观念,而且经若干年后应该可使各组织间有切实有效的协调。对职员借调给外界组织或政府,应该加以赞同,不过这种借调大致是不会太广泛的。职员请假去从事学习,对组织和职员来说,都有帮助的,特别在专门技术的工作方面,两者都受其利。”⁽²⁴⁾

10. 很显然的,必须要作更澈底的审查,对我们所称的国际公务员制度,必须下一精确的定义。尽管共同制度内许多卓越而忠诚的男女人士已做了很优异的工作,可是,最近这个时期,由于整个联合国体系在职务和人员方面有空前的增长,以致组织上和体制上的许多基本缺点都显露出来了。这大部份是因为,原来是在国际联合会和联合国成立时所厘订的概念,至今改动得很少。所以,拟设的政府间公务员委员会极需重新审查若干这些基本概念,审查时注意各组织已改变的任务和人员需要,然后将它们加以修正,使适应目前各世界组织所面临的这个完全不同的,而且又时时正在变化着的时代。

⁽²²⁾ 大会正式纪录,第十一届会议,文件 A/3209,第23段。

⁽²³⁾ 同上,第24段。

⁽²⁴⁾ 同上,第43段。

组成

11. 从各组织供给我们进行研究的广泛的统计资料,可看出这个国际公务员制度的一些明确特征。这些资料截止于一九七一年八月三十一日,其中一部分,将以表和图的方式转载于本报告的附件五内。这是自从国际公务员制度成立以来,对它所进行的最完备的一次分析。

12. 为了我们检查薪给制度这目的,只要举出下列几个要点,就够了。

13. 截至一九七一年八月三十一日止,共有 34,432 名职员执有一年或一年以上的任用合同。在这个总额中, 14,877 名或百分之四十三点二是联合国和联合国为了特别目的设立的五个机构的职员。这五个机构是联合国开发计划署、联合国难民事务高级专员办事处、儿童基金会、联合国训练研究所和联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处,它们的经费全部的或大部分的由志愿捐款而来,或者它们的任务是暂时性的。在专门机构(劳工组织、粮农组织、教科文组织、民航组织、卫生组织、万国邮盟、电信联盟、气象组织及海事组织)、国际原子能机构和总协定,计有 19,555 名职员,或百分之五十六点八。从这些数字可知,职员的人数自一九六二年以来差不多加了一倍。

14. 职员分佈在世界上一百三十七个国家和领土工作。按区域分佈讲,有百分之二十二点七的职员驻扎在非洲,百分之十一.七在亚洲及远东,百分之零点六在东欧,百分之三十二.二在西欧,百分之九.六在拉丁美洲,百分之七在中东,百分之十五.五在北美及加勒比,百分之零点七的职位是区域性质的,或不确定的。

15. 专门人员和更高职等职员的总数是 15,803 名,来自 131 个

国家,其中43国是在非洲,19国在亚洲及远东,9国在东欧,20国在西欧,20国在拉丁美洲,14国在中东,6国在北美及加勒比。从事于技术合作计划的职员人数是7,007名,来自107个国家,由此可看出国际公务员机构所进行的经济和社会发展方案汲取世界一切地区人民的技能和经验的程度。

16. 就地域分佈来说,专门人员及以上职类职员的区域分佈情形如下:

<u>区域</u>	<u>人数</u>	<u>百分数</u>
非洲	868	5.5
亚洲及远东	2,032	12.9
东欧	1,289	8.2
西欧	7,407	47.2
拉丁美洲	1,252	8.0
中东	581	3.7
北美及加勒比	2,243	14.3
其他	28	0.2
合计	15,700 ⁽²⁵⁾	100.0

17. 多数委员对于若干国家国民继续在共同制度的专门人员中所占人数太多,表示关怀。所以我们建议,大会要更有力地重申一项要求,就是必须采取最紧急步骤来消除这种继续存在的不均衡情况,同时要确保较高职等的职位的补缺也要按照这个中心概念来办理。

18. 绝大多数的专门人员和以上职类的职员,也就是百分之八十九点六,是服务于他们本国以外的地域。即使只计及驻扎在常设办事处的人员,而不计及分派在技术合作计划的人员,离国服

⁽²⁵⁾ 这总数内不包括国籍没有详细分析的103名职员。

务人数的比例还是甚高,即百分之八十七点四,换言之,国际征聘的职员在其本国境内的办事处服务的,占百分之十多一点。

19. 专门人员和以上职类的经常职员持有永久任用合同者所占总比率是百分之五十七点五。这项比率对每一组织来说都不同,从万国邮盟的百分之八十九点三到国际原子能机构的百分之二十一点一不等,反映了各机构为了满足其特殊需要采取的不同政策。就联合国和其有关方案来说,这个比率是百分之六十一一点四,单就联合国秘书处来说是百分之六十六点二。

20. 专门人员和以上职类的职员,年龄在三十以下者,所占的百分率相当低。就所有组织来说,职员的年龄在二十至二十九这一组距内者,占百分之四点六。同我们曾取得资料的几个东道国家的国内公务员的这种职员作一比较,它们的比率是在百分之十五点七和百分之二十三之间。同样的,专门人员及以上职类的职员,年满六十岁或以上而仍在工作者,只占百分之二点九,而那些东道国家的国内公务员的相应数字,是从百分之六点五至百分之十八点三不等。

21. 最后,在统计分析的这一截止日期,专门人员及以上职类的职员服务年资还没有超过五年者,占百分之四十五点二。这种服务年资很短的职员占相当高的比率,一部分原因是由于各组织所办理的工作的性质所致。可是,主要可以从各组织的征聘政策得到解释:所有在一九六七至一九七〇年期间参加服务的专门人员及以上职类的经常职员中,有百分之八十二点三是一年至五年的定期任用。所以,今天的国际公务员机构,就累积经验和继续性说,也和国内公务员机构不同。

22. 乔万尼埃克先生和考拉曼科夫先生另外提供了下列意见:

(a) 在征聘职员方面,尽管联合国若干会员国在各秘书处内职员人数有不足的现象,可是公平的地域普及原则并不总是顾到的;

(b) 到现在为止,持有永久合同人员的比率高得没有理由,结果使各秘书处跟不上各方对现代世界中的各国际组织日益增多的要求;

(c) 各方对“轮流合同”所加的注意力不够充分;广泛地採用这种合同将可确保联合国体系中的各组织可以保有最有技能的职员。(关于轮流合同这个题目,详见本章的附录。)

(d) 职员的人数正在膨胀中。过去十年,联合国体系各组织的职员人数增加了一倍;

(e) 在联合国体系各组织中,主任职等的职位多得没有理由——约占职位总数的百分之十;

(f) 在专门职类职员中,有一个很大的百分率是没有受过任何大学教育;职员中懂得两种或两种以上联合国正式语文者,只占四分之一强。

23. 这两位委员认为,消除这些缺点,将有助于增加各秘书处的效能,同时也有助于提高各秘书处在联合国会员国的心目中的声誉。

征聘、训练和全生涯从业的发展

24. 特别委员会曾和共同组织各秘书处的行政首长和人事主任就征聘、训练及全生涯从业的发展,交换了很多次意见。特别是关于联合国秘书处,我们曾和其主管人事的官员举行了几次有成效的会议;我们也研究了联合检查组一位组员穆赖斯·伯特兰德

先生(Mr. Maurice Bertrand) 在一件关于联合国人事问题的报告(A/8454)中所表示的意见。此外,共同制度所有成员组织都递给我们关于征聘政策和人事管理的书面资料。

25. 这个报告只是一件关于联合国的研究,所以就共同制度的其他组织来说,适用范围是有限的。我们中多数人,对于反映在这件报告所提供的数据内的那种详细、彻底的审查,留有深刻的印象。我们没有例外地赞赏鼓励和撰写这个研究报告的人的主动精神。它反映了愿意承认有重新评估的需要,和愿意按照评估的结论来提议各种改变。引以为憾的是因为时间不足,使我们没法对所提出的一切论点,详加审议。正如这报告所正确指出的联合国及其机构在人事管理方面,面临着一个“现代化危机”。所有机构似乎或多或少都面临这种危机。

26. 征聘的标准和方法。特别委员会的调查揭露了联合国秘书处所使用的征聘标准和方法,并不是很可满意的。特别是:在寻求取位候选人方面不够积极,搜索资料的手续过于冗长,职务说明既不适合秘书处的真正需要,也不适合年青候选人的资历。

27. 各专门机构在征聘专家时,也遭遇到这些困难——这在几个报告中曾经提到。

28. 上面提到的关于联合国的研究报告中透露:大多数情形是,取位是根据只有一个候选人而补缺的,有很多情形是根据两个候选人;有时是根据三个候选人;但很少是根据四个以上的候选人。关于待补取位的资料,是向一切政府分发的,可是,由于职务说明很是复杂,页数又多,再加上资料传达到可能征得到人员的处所需要很长时间,结果往往是在所有可能求职的人来得及递上资料之前,已经把某人雇用了。有人告诉我们,有很多情形,职务说明大

大超过了需要。有人还告诉我们, 征聘名簿上虽登记了上千的名字, 但一般说来都不是最新资料, 总之是没有实际用途的。关于专家的征聘程序, 情况好不了多少; 平均说来, 是考虑四个候选人, 有时候还要少, 有些情形则是只考虑了一个候选人。

29. 对于一个特定缺位所考虑候选人人数既然有限, 所以在选择上就极少真正的竞争。这个最重要方面的失败, 必然直接与联合国报酬是否适当的任何估计有关系的, 而秘书处职员素质好坏不一, 以及其年龄结构, 一半也是这样形成的。

30. 国家和国际官员的交换。联合国秘书处所遭遇的这个现代化危机, 也正冲击着各专门机构。

31. 联合国和各专门机构一样, 应该能够协助会员国, 尤其是发展中会员国, 就管理和经济及社会发展的一些基础学科, 训练它们的年青的大学毕业生的和同等学历的人。

32. 这种协助应当是在传统上提供的研究奖金和深造训练设施之外的, 它也许可用交换国家和国际官员的方式来进行, 时期不超过三年到五年。这种交换不应和通常关于高技术人员的技术协助混为一谈。受特别委员会咨商的许多行政首长和其同事, 似乎都赞成这种交换构想。

33. 这种制度主要乃是“定期任用”概念的一种引伸。我们发觉在永久合同职员和定期合同职员的比例关系这一重要问题上, 各方意见很是分歧。我们没有充分时间详细研究这个问题, 所以对于这个比例应当是什么, 没有达成一个确切看法。

34. 对这一点缺乏明确的决定, 很自然的反映到关于国家和国际职员的交换性这个概念的讨论上。多数委员认为, 这种互换人员构想将有助于使联合国人员能随时在会员国的各种活动的

大方向方面，密切注意改变中的态度和政策。这也可使会员国更能了解联合国的政策方针和态度。

35. 关于联合国人事问题的报告曾在“和国家公务机构的合作”一标题下，建议进行这种交换的可能性。委员会各委员承认在安排这种交换时，必有行政上困难，但是他们深信，只要会员国和共同组织的各成员组织都有善意，将有可能找出解决办法。这是一种要请政府间公务员委员会去加以研究的问题。

36. 训练和进修假。我们中多数都认为，征聘前的训练，虽然是很需要的，但这会在预算上和联合国所需要的年青大学毕业生的短期、中期和长期计划上发生困难。尽管如此，仍应设法厘定这种方案，厘定时一面要适当注意公平地域分配原则，还要特别注意从人数不足的国家来的候选人。

37. 在人力和组织的效率要看适应变动中环境的能力的时候，在职训练似乎显然是必要的。我们不一定是附从联合国及专门机构的报告中所作的建议，可是，我们认识到这种训练是迫切需要的。

38. 安排进修假的需要也是毋庸置疑的，因为这可使职员在专业方面获得新技能和切合新情况。我们对于允许这种进修假的条件，以及安排进修假的方法都没有作详细研究，所以，不拟就此事作出建议。

39. 提升和全生涯从业的规划。向我们陈述意见的许多高级行政官员都强调说，考绩报告和提升的制度并不满意。他们告诉我们，程序很累赘，时间和金钱上都浪费，其原因是：在许多阶层上有太多的冗员，纸张工作太多；在工作阶层上反而没有充分有效的选择；提升委员会不能切实保证公平。我们不能详细证实任何

这种资料,但我们所得的印象是,在程序方面有许多迫切需要改进的地方。

40. 关于现代化的全生涯从业的规划,一点迹象都找不到:没有通过选择性的调差,或通过补缺的预先规划,以及通过将征聘政策和这种规划结合起来等办法,来有计划地发展个别职员的能力。

41. 职员编制政策。若干高级行政人员相当率直的说,秘书处是人多于事。各方对于可以削减的估计,差距极大,从百分之二十甚至到百分之五十。我们中有几位委员想更仔细的来审议这一问题,可是一般的看法似乎是,因为时间有限,不能期望委员会,进行一个管理上的研究。可是,我们中多数人很希望看到至少有一分行政管理处的报告,连同关于其建议业已实施的程度的说明。在各阶层上所作的索取那个文件的请求都遭到秘书长办公厅的拒绝。在这种情况下之下,本报告只能就这样反映委员会会议中各方所说的话。

42. 有人说职员的数量和素质有时候都不太理想。若干高级行政人员表示素质确是一个大问题,并说一位好职员绝对抵得上两个或两个以上虽有能力但对工作不热心的人。关于这一点,有人建议必须加强行政管理处。我们中有几位觉得联合国办公室中似乎有人浮于事现象,并觉得纪律标准太鬆弛。

任务

43. 自从一个政府间委员会上次审查联合国的薪给制度以来,各国际组织目前所处的世界在这十七年中已起了很大变化,许多国家的人民获得独立之后,已大大扩大了在和平与安全、贸易

和发展、进步和福祉等方面需要积极处理的事项的范围。结果是，国际合作事务的范围越更广泛，性质也更趋多样化。许多这类事务必然要由国际组织处理，因为一些影响全人类的问题不容易在国家范畴内得到解决。在任何一个时期，有多少这种事务需交托国际组织处理，最终是决定于国家的优先次序。可是，国际合作的方面是很清楚的。我们所接到的资料充分证实了这个结论。

44. 国际公务员目前需处理的事务，范围极广；其中有的是过去已经确定了的，有的还是最近才确定的。后一类事务中包括下列方面工作：工业化，天然资源的开发，对海洋和外层空间的使用的节制，人类环境的保护——这些事务都涉着各种政治、法律、经济、科学和技术问题。

45. 就专业事务而言，它们和国家公务机构所做的事务差不多。这些事务的内容是辨认问题，评估需要，和指出满足这些需要的方法。但是，因为专题很复杂，而各国政府所采立场又各不同，所以——国际公务员若要对国际协调做出有效贡献，单靠技术上的胜任是不够了。

46. 各国际组织在经济和社会发展方面的工作扩充和多元化之后，使职员职业组成起了变化。除了执行技术合作计划的专家之外，目前各组织的常规职员中有许多受过高等训练，具有独特学识的人员，在为了促进全世界经济和社会进展而设立的一些机构中工作。

47. 按照职业分类，专门人员及以上职类的经常职员中，人数最多的一群是行政人员。不计算各组织内仅次于行政首长的那些最高级官员，国际公务员中有 2,403 名职员——占总额的百分之二十八点四——担任人力资源、财务、房屋和用品的规划和管理

工作。第二个最大的职业群是语文人员——传译员、翻译员、编辑员、速记记录员（共 1,173 名，占百分之十三点九）；其下是经济人员（663 名，占百分之七点八），科学人员（584 名，占百分之六点九），新闻人员（404 名，占百分之四点八），会计和审计人员（273 名，占百分之三点二），医务人员（258 名，占百分之三），教育人员（242 名，占百分之二点八），及统计人员（215 名，占百分之二点五）。

特权和豁免

48. 国际公务机构的职员享有若干特权和豁免。这是为了使他们能够独立行使他们的职务而赋予的。这些特权和豁免反映了国际公务员对于东道国家、自己本国、以及所有其他国家而言所享有的特殊地位，它们的详细内容载在一九四六年二月十三日大会以第二十二号 A 决议 (I) 所通过的联合国特权和豁免公约⁽²⁶⁾、专门机构特权和豁免公约⁽²⁷⁾ 以及与联合国、其各机关、或专门机构的东道国所订的特别协定中。截止一九七二年五月二十五日止，已有 106 个国家加入了这个联合国公约，有 73 个国家已是关于专门机构公约的当事国。

49. 在我们审查薪给制度的范围内，这些公约和有关协定中有两项内容是我们所主要关心的，这是因为这两项内容对于在各工作地点职员的服务条件，特别是各组织总部职员的服务条件，具有影响的缘故。这两项内容是：

- (a) 各组织付给职员的薪给和报酬的免税；
- (b) 免缴关税。

⁽²⁶⁾ 联合国条约汇编，第 1 卷第 15 页。

⁽²⁷⁾ 联合国条约汇编，第 33 卷第 261 页。

50. 在纽约,所有职员除了美国国民以及准予进入美国永久居留的外国人外,都享有特权和豁免公约第十八节所列举的特权和豁免。除其他外,这一节规定联合国职员从联合国所得的薪金和报酬一律免税,还有,“当他们第一次到达服务地点国家上任时,他们对于家具和私人用品享有免缴进口税的权利”。根据“国际组织豁免法案”的规定,非美国国民或非享有永久居留资格者的职员,因公务入境时其进口的私人用品免缴关税。此外,根据特权和豁免公约第十九节,秘书长、副秘书长和助理秘书长及其配偶和未成年子女,享有外交使节所享有的全部特权、豁免、免除及便利。所以,秘书长和上述高级人员得在任何时间运入供个人使用或消费的用品而不付关税,也免付销售税,又,如果所购项目是直接购自制造商,还可免付联邦消费税。根据美利坚合众国在加入该公约时所作的保留,凡是美国国民或永久居留人的职员,并不免税。他们为其联合国收入向美国所付的税,由联合国偿还给他们,然后在根据一九五五年十二月十五日大会第九七三号决议(X)所设立的税负平准基金中,列入美国帐户的备方栏内。

51. 在联合国欧洲办事处和劳工组织、卫生组织、电信联盟、气象组织及总协定总部所在的日内瓦,以及在万国邮盟总部所在地的伯尔尼, P-5 和以上职等的职员都享有和外交人员相似的地位,因此可以免付关税。所有职员的薪金都免税,非瑞士籍职员对于从股票、公债或储蓄银行的存款所得的收入都免税,非瑞士籍官员也免付地产税。瑞士籍职员对于他们得自各国际组织的薪金免税,但并不免其他各种税,他们也不享有税关特权。

52. 在海事协商组织总部所在地的伦敦,秘书长、副秘书长及海事安全理事会秘书享有外交使节的一切特权 and 豁免。专门人

员和以上职类的其他人员维也纳外交关系公约所规定的在联合王国境内的外交人员所享有的特权。所有官员,对于他们的薪给和报酬都免所得税和附加税也免付关于特定物品的购置税,也免付为私人用途而运入的物品的关税、规费或附加费。不属于高级人员职类的职员,其享有后述特权,以在第一次到任时期为限。

53. 在民航组织总部所在地的蒙特利尔,理事会主席、秘书长,以及其配偶和未成年子女,享有外交使节所享有的同样特权和豁免。其他人员所享有的特权和豁免,大致和上述公约第十九节所规定者相同。此外,职等在 P-4 和以上的非加拿大籍官员,得对运入的私人或家庭用品免付关税和捐税,对于若干直接购自领有许可证的制造商的特定物品得申请免付间接税。捐税和关税的免缴,对于加拿大国民或居留人,并不适用。

54. 在教科文组织总部所在地的巴黎,各组织中相当于 P-5 和以上职等的人员都享有外交人员所享有的特权、豁免及便利。法国国民只能享受 P-5 职等以下官员所享有的特权,以及公约第十九节所列举的一切特权。对于间接税,没有普遍的免税规定,但在 P-4 以上职等的官员,对于为私人消费用途而运入的特定物品得免付关税。P-5 和以上职等的非法国籍官员,于迁入一幢房屋或一所公寓时,免纳“房产税”。

55. 在粮农组织总部所在地的罗马,所有 P-5 和以上职等的官员,都享有根据维也纳外交关系公约规定的外交团成员的特权和豁免。总干事、副总干事和助理总干事都享有外交使节的特权和豁免。所有专门人员和以上职类职员免缴关于租约的注册税,并得输入若干供个人使用或消费的物品。专门人员每四年得免税输入一辆汽车,以替换往年输入的一辆,并得享有不付税的汽油

和润滑油的配给。意大利籍职员对于粮农组织总部协定所赋予的特权和豁免,受有限制,特别是关于源出于意大利以外的收入免付直接税,和关于在意大利境内自由保有外国证券、外国货币帐户及其他财产两节。可是他们得在粮农组织的商店里购置若干免税输入品。

56. 在国际原子能机构和工业发展组织总部所在地的维也纳,所有给予担任使节团团长的大使的特权、豁免、免除及便利也给予国际原子能机构的总干事及工业发展组织的执行主任。P-5和以上取等的非奥地利籍官员,享有外交使节团中同等级人员所享的特权和豁免。这些官员并对因私人用途或消费而输入的物品免付关税、销售税以及其他捐税。P-5和以上取等人员可每两年输入汽车两辆免付关税;P-4和以下取等的非奥地利籍官员则每四年可输入汽车一辆,免付关税。所有其他非奥地利籍官员对于源出于奥地利以外的收入免税,他们可以自由购置或保有外国证券、外国货币帐户以及其他财产;他们得通过国际原子能机构和工业发展组织的商店,输入若干供私人用途或消费的特定用品而免付关税。奥地利籍或奥地利居留人官员,得从这种商点购置有限数量的特定消费品。

57. 从这个调查很明显可知,各组织职员对于因他们职务而所享的特权和豁免在几个方面随服务地点的不同而互异。具体的说,对本国国民免征所得税的规定只适用在五个总部所在地,不适用地点是纽约和蒙特利尔,在那两地,东道国的国民对于他们分别从联合国和民航组织所得的薪金和报酬都必须缴纳所得税。第二,在七个东道国中的五国,P-5和以上取等的官员得享受和派驻该等国家的外交人员相同的地位和优遇。在纽约,只对秘书长

和二个最高取等的人员,才给予这种地位。有若干代表经济惠益的特权,其中在有些地点包括商店便利在内,除了 P-5 和以上取等官员可享受外,其他所有人员或一部分人员也是可以享受的,不过各地情形互相不同。第三,提供最详尽的特权、豁免和便利的地点似乎是维也纳。

58. 若干委员认为,会员国应该准许担任执行职务的国际官员享有该会员国境内和它有外交关系的国家的外交人员所享的同样的特权和豁免。

59. 引起我们注意的是,特权和豁免公约第二十四节并不正在统一实施,该节规定,会员国当局应该承认并接受联合国发给职员通行证是有效的旅行证件。若干政府对于联合国通行证的持有人给予特别礼待,放弃签证条件,从而便利了其公务旅行;可是,其他政府还是采取一种除通行证外另需本国护照的办法。在联合国总部,东道国目前在联合国通行证上所发的签证,其限制性较签在许多国家的护照上的签证,更为严格。我们认为后一办法引起了一个重要问题,即联合国通行证究竟有否实现它所以发行的目的。我们了解秘书长已经同美国提出关于限制性签证的问题。至于本国护照的需要,我们不克对这事作极详尽审议,但我们认为这事应该更详细加以研究。所以,我们建议请秘书长审查关于公约第七条的实施所牵涉的各种问题,以期向大会提出适当提议备其审议。

结构

60. 联合国共同制度中各组织的职员分成两大类:

(a) 专门人员职类和以上;

(b) 一般事务人员职类

61. 专门人员和以上职类所包括的是关于决策、管理和专业化职务的职位 (D-1 和 D-2), 以及关于行政、经济、新闻、法律、语言、政治和科学方面职务而通常需要大学训练的职位 (P-1 到 P-5)。另一方面, 一般事务人员职类所包括的是关于文书、保管、书写、半专门性及若干行政职务的职位。

62. 在这个基本结构之内, 个别组织为了满足特殊情况还设置了副职类。联合国对下列副职类实施单独的薪给表: (a) 纽约、日内瓦和维也纳办事处的劳力工人; (b) 纽约的警卫事务人员; (c) 总部以外许多地点的外勤事务人员。外勤事务人员包括: 行政和财务人员、通讯人员、车辆技工、守卫和男秘书。国际原子能机构也对维也纳的劳力工人实施单独的薪给表。儿童基金会在若干外勤工作地点采用了另外一种副职类: 这包括着具有专业资格的人员, 受聘在本国境内服务, 而是根据当地一般最高薪给率定薪的。他们被称为“当地专门人员”。最后, 联合国难民工程处雇用了逾 10,000 名人员, 担任从劳工到专门人员的各种不同职务, 他们是在当地征聘的, 薪给是根据当地政府的办法。这些雇员通常不包括在国际公务员机构的统计之内。

63. 鉴于这两个职类的性质, 所以就适用宪章中关于在尽可能广大地域基础上征聘职员, 并因此而决定其服务条件的原则而言, 只能限于专门人员和更高职类。专门职员不受地域分配原则的限制的, 是一些在工作上需要特别语文技能的人, 和一些在由志愿捐款供款办理的方案中工作的专门人员。

64. 因此, 目前这几个职类间的差别是在于:

(a) 所包含的职位的性质;

- (b) 职位补充的方式（国际征聘抑大半是当地或区域征聘）；
- (c) 如此征聘来的职员的服务条件的决定方法。

65. 在对薪给制度表示意见的五国政府中，四国政府（德意志联邦共和国、法国、日本和联合王国）赞成保留目前结构，理由是从当地征聘的职员和从国际征聘的职员的划分是很重要的。美国政府提议把一般事务人员职类归并在一个“当地事务人员职类”内；这职类将兼包括书记人员和若干从当地征聘的专门人员。

66. 在我们的听询过程中，粮农组织总干事曾告诉我们说，他不久前为了研究管理当局同职员间关系曾设立了一个委员会；该委员会所得最重要结论之一是关于专门人员职类和一般事务人员职类的划分。该粮农组织委员会的结论是，两个职类的存在是秘书处内部造成不和的一个原因，使一般事务人员产生一种“阶级区别”感觉，并且还引起了各种行政困难。因此，该委员会建议——总干事在原则上也同意这个提议——应该以一个“单一梯形制度”来替代目前的结构。其后，总干事在答复我们向他发出的一个邀请时，重申他对这个问题保持原来的立场，但承认在该问题可以审议以前，必须厘订出一个更具体的提案。国际原子能机构的代理总干事在听询中也表示赞成一个单一职类。后来原子能机构的总干事以书面通知我们，他赞成设立一个单独的当地事务人员职类。

67. 在对我们问题提出的集体答复中，大多数行政首长都赞成修改职类的结构。对过去所提各种意见作了一番分析之后，他们的结论是：“如果要把这个结构修改到迎合目前情况，一九四九/一九五〇年已开了头的工作似须续做下去”。基本上“一九四九年专家委员会”所建议的是限制性地厘订关于国际征聘和国际

服务条件原则的适用范围,其办法是辨认何种工作应由从世界各地征聘来的职员担任。该委员会提议根据这个方式来划分职类。循着这一方向,行政首长们建议应该再度将目前是由在国际基础上征聘来的职员担任的工作挑选出来。他们心目中的改变是,仍旧保持两类结构,但两类间的划分不是依据职员所担任工作的种类,而是依据他们所负提供国际服务还是当地服务的义务。因此,这两个职类可重新定名为国际事务职类和当地事务职类,后者也可仿开发计划署署长所建议似的,称为国家事务职类。

68. 至于可包括在新的当地事务人员职类中的职位的种类,行政首长列举了一些和办公室直接有关的工作,诸如房屋和设备的维持、运输和供应品,印刷和文件复制。为了满足开发计划署和儿童基金会在外地工作地点的特殊需要,他们还进一步建议另外可将需要熟悉当地情况和语文的一类职位,也包括进去。

69. 国际公务员协会联合会(公协联合会)建议应将所有职类归并成一个职类。该联合会说明这一职类将“不妨碍适用于职位地域分配的各种现有规则”。该联合会进一步指出,一个单一的职类将需要以单一的薪给表代替目前所实施的二重报酬制度,并指出必须要有颇多的准备工作,才可决定这种更动是否可行。因此,该联合会建议,只要目前的双职类制还在实施,若干较为严重的缺点,例如提升的障碍,必须加以消除。

70. 联合国日内瓦办事处助理干事长乔治·帕尔锡先生,对于目前的结构提出了另一种修改。这个提议是从他在特别委员会听询中所表示的个人意见发展出来的,按照这个提案,除了目前的两个职类之外,另外再设立一个“特别事务人员职类”。这个新职类将包括关于技术、半专门性和高级书记性质的职位,那些工作

是不需要受过大学训练人员担任的。这种职员将从工作地点的所在区域征聘而他们的薪给将是根据这区域内最优一般薪给率给付。这个职类内职等的多寡可依据工作地点的需要而有不同。

71. 在一般事务人员职类和专门人员职类之间设立一个中间职类以减少专门人员人数，这一办法在上文提到的关于联合国人事问题的报告中也曾提及。该报告指出了设置这一职类的理由，这职类将包括许多目前列在专门人员职类、而其所担任的是秘书处例行性行政工作的那些职员。可是，他认为必须先将所有单位的结构和业务作一详尽分析之后，才能实行这种改革。

72. 至于职等的结构，总协定的总干事认为有新设一个 D-3 职等的必要。他认为，考虑到属于 D-2 职等的各业务部首长责任的繁重，D-1 和 D-2 之间的距离太狭窄了。秘书长办公厅主任纳拉西姆汉先生，也提出关于赞成设置一个 D-3 职等的私人意见，他的理由是，象经社事务部、联合国儿童基金会、联合国工业发展组织及联合国训练研究所等部门需要改善制度结构。他援引关于要求设置更多助理秘书长职位的压力来说明这一结构改变是必要和恰当的。

73. 关于联合国人事问题的报告注意到在目前专门人员和以上职类中有四个资历水平，并建议每个水平应有两个职等：基本大学训练，P-1 和 P-2 职等；第一阶段专业经验，P-3 和 P-4 职等；精湛专业经验，P-5 和 P-6 职等；管理资历，D-1 和 D-2 职等 (A/8454, 第 152 段和第 438 段)。

最近发展

74. 近年来有若干发展是对结构问题有直接关系的：

(a) 原来依据职务的内容而作职类间的划分,业已模糊了。联合国在若干工作地点中曾以在一般事务人员职类中设立较高职等的办法,来容纳在各新闻中心从事新闻工作的当地雇员。采取这种办法的原因一部分是应付当地市场的需要,另一部分是由于预算考虑。虽然这解决了按照当地标准订立适当的薪给水平问题,但它不能满足地位和职等上的需要。

(b) 基于同样原因,儿童基金会觉得有设置一个“当地专门人员”新职类的必要。这里,公平问题也是必然会发生的。有人也怀疑这种办法是否和目前结构所根据的原则相符。

(c) 一般事务人员职类有相当多的职位已重新叙等,在职职员已升到专门人员职类。在许多情形下,这种提升是由于职务内容发生了显著变化,可是在若干情形下,那只是表示职员的才干和经验增加,而不是因为他们工作的性质有了显著不同。因此,专门人员职类作为相同学科或职业的职位的集合,这一概念已经被冲淡了。

(d) 划分职类的基本准则已引起了批评。职工协会越来越认为事务人员职位和专门人员职位的划分是一种“阶级”区别,他们认为由于从一般事务人员职类进入专门人员职类有时会因地域分配考虑而趋于复杂,所以职类的存在似乎是阻碍了一个职员的全生涯从业的进展,从而妨碍了国际公务机构中现有的才能的最充分利用。

75. 至于可能的变动问题,我们审议了下列各种可能的修改:

- (a) 重订一个单一的职等结构,
- (b) 重新研究设立一个特别事务人员职类的构想,
- (c) 根据有否调职的趋向将目前的专门人员职类分为两部分,

- (d) 设立一个单独的语文人员职类;
- (e) 设置区域事务人员职类;
- (f) 将专门人员职类和一般事务人员职类变成国际事务人员职类和当地事务人员职类。

76. 特别事务人员职类和单独的语文人员职类概念,据我们看,似乎是把职员的区别以他们所担任工作的性质为根据。这种划分已引起了很多对目前的结构的批评。此外,据估计能包括在特别事务人员职类中的职位的数量相当少。关于“可调动性”的概念业已证明很难下精确定义。相反的,关于设立当地、区域和国际事务人员职类的标准,也就是说,服务地点和征聘来源,是可以下确切定义的,至少当地和国际事务人员两个职类是这样。可是,我们大多数认为,这种变动的意义是:国际征聘的范围,从而公平地域分配原则的适用范围,在定义上将受更大的限制。除了破坏目前国际合作方面国家和国际两种因素的均衡外,这办法并会引起各种行政困难,原因是在对从事相仿性质工作的职员设立两种不同的薪给制度,而这些职员的分别不过是一部分是当地征聘的,另一部分是国际征聘的。

特别委员会结论

77. 基于上述理由,我们大多数认为修改目前的职类结构是没有多大好处的。我们也找不出理由要在主任职类中添加一个新职等。同时,我们认识到儿童基金会所雇用的少数当地专门人员在实施其各种方案上确实起极重要作用。鉴于对这种人员的继续需要,并在有关职位的性质将由我们在本报告以后部分建议设置的政府间公务员制度委员会详细审查之前,我们爰建议:应

仍维持雇用这种职员办理当地事务的办法,但是从今以后,一切任用一概必须是定期性质。

附 录

乔万尼埃克先生和考拉曼科夫先生
关于“轮流合同”的意见

1. “轮流合同”和永久合同不一样,它规定职员隔一定时期在国际组织的秘书处和国家的公务机构间轮流服务。在联合国服务满五年到七年之后,职员将获得一个长的留职停薪假期,以便他回本国去在国内机构内继续做工作。联合国和国内机构都会因为职员的这种交替服务而得到好处。

2. 轮流合同将会创造情况使国际公务员不致变成一个和现实脱离的特权阶级,轮流合同会有效地预防官僚主义化现象的发生,和职员工作效率的低落——这是在永久合同的情形中可以看得到的。

3. 这制度可以确保各秘书处不断获得新血液。职员在本国工作,将可刷新他的知识,增厚他的经验。这样,他是在本国境内得到进一步的训练。只有在这些情况下,联合国才是能在一个真正国际基础之上训练职员。在国际组织内部训练职员是不能保证达到这种结果的。

4. 国内机构也可以从职员在联合国所得的经验获益,它们将会对联合国和专门机构的各种问题有更好的了解。同时,因为职员在他本国内工作,他可更深入地了解会员国对国际组织所抱的态度,以及国际组织所面临的各种特殊问题。

5. 各国际组织可考量一职员过去在联合国的工作成绩,来决定是否允许他作第二期或第三期的服务。不胜任的工作人员

就不可能再回到联合国来。

6. 轮流制度可使联合国各组织得在会员国政府的同意下以有组织的方式征聘职员。国际组织不可能保证职员一定有终身从业机会。如果政府同意在职员离开联合国后雇用他,这就保证了他将在国家机构中有一个职位,他经常回国会加强他和他本国人民间的联系,也可使他重新和他本国内的专业、科学和其他各界人士保持接触。

7. 重新雇用这位职员可使国际组织得到一个人员:他既有过去在联合国体系各组织五年到七年的工作经验,复加上有他在其本国内的经验。在这种方式之下,轮流合同将确保联合国能够征聘到有经验的专家,不仅对联合国体系而且对国内机构,都有充分了解。这种职员无论对各国际组织的秘书处和对会员国来说,都是有双倍价值的。

第二章

共同制度

起源和机构

78. 宪章第五十七条规定：“各专门机构”应依第六十三条之规定与联合国发生关系”。第六十三条具体订明经济及社会理事会得与任何专门机构订立协定，同联合国建立关系，但须经大会核准。同条又规定经济及社会理事会“为调整各种专门机构之工作，得与此种机构会商并得向其提出建议，并得向大会及联合国会员国建议。

79. 联合国的协调权限不仅包括各专门机构的工作，也包括它们的政策(第五十八条)和行政预算(第十七条)。

80. 依照这些规定，已经同联合国订立协定并经大会和适当机构核准生效的各专门机构计有：劳工组织、粮农组织和教科文组织(一九四六年十二月十四日)、民航组织(一九四七年五月十三日)、卫生组织(一九四八年七月十日)^{②⑧}、国际银行和货币基金组织(一九四七年十一月十五日)、万国邮盟(一九四八年七月一日)、电信联盟(一九四九年一月一日)、气象组织(一九五一年十二月二十日)、银公司(一九五七年二月二十日)、原子能机构(一九五七年十一月十四日)、海事组织(一九五九年一月十三日)和发展协会(一九六一年三月二十七日)。

81. 所有协定都规定联合国同各机构协商相互有关的人事和其他行政事务，以便在这些事务方面尽可能求取一致，并确保最有效利用它们的服务和便利。但是在十四个协定中，只有十个协定载有协调人事政策的具体办法，其中主要规定大体上是：两组织“承

②⑧ 大会于一九四七年十一月十五日核准。

认，从有效的行政协调观点来看，最后发展一项单独而统一的国际公务员制度实有需要，为此目的，双方同意建立共同人事标准、方法和办法，以避免僱用期间和僱用条件方面的严重差异和征聘人员方面的彼此竞争，并利便人员的交换，以获致职员服务方面的最大利益。⁽²⁹⁾

82. 同意在僱用职员方面尽量合作的这些组织构成了联合国共同薪津制度，它们包括国际银行和它的有关机构、金融公司和发展协会以外的各专门机构、货币基金组织，以及原子能机构。此外，总协定遵守联合国职员条例和服务细则，而且是联合国合办职员养卹基金的成员组织，作为专门机构看待，因此也是共同制度的成员。

83. 为了确保协定得以执行，经济及社会理事会在一九四六年九月二十一日以第十三号决议(III)请秘书长为此目的“设立一个行政人员常设委员会，由该秘书长本人及与联合国发生关系之各专门机构之相同职员组成之。”这个委员会原来称为调整委员会，后来又改称为协调事宜行政委员会(协委会)。一九四八年，协委会设立了一些辅助机构处理各种协调事宜，其中包括行政问题协商委员会(行政协委会)，负责研究有关人事、预算和财务问题以及对这些问题作出适当的提议。

84. 自从一九四八年以来，联合国同各专门机构缔订的协定中预期发展“一项单独而划一的国际公务员制度”的目标，已经由一个独立的公共行政专家团体——国际公务员制度谘询委员会(公务员制度谘委会)在负责进行。谘委会的任务规定经协委会在执行大

⁽²⁹⁾ “联合国同各专门机构和国际原子能机构的协定”(ST/SG/14)，第6页。

会一九四六年第十三号决议(工)时加以同意,其中规定“国际公务员制度委员会将由秘书长设立”。公务员制度谘委会并就共同薪津制度在行政上发生的问题,包括组织间在适用本制度某些要则方面发生歧见的问题向委员会提供意见。

85. 共同制度机构中的另一独立机构就是服务地点调整数专家委员会。这个委员会就各组织根据不同生活水平和生活费用,按各种服务地点适用不同薪给标准的行政问题向协委会提供意见。

86. 此外,共同制度还维持一项单独的养卹金计划——联合国合办职员养卹基金——向所有各参加组织的职员提供养老金、死亡和伤残卹金。养卹基金由一个委员会经理委员会则由下列三部分各派相等人数的代表组成:(a)大会和各机构的相当机构;(b)秘书长和各机构的主要行政人员;(c)养卹金参与人。养卹基金的规程由委员会建议,经大会核定。

87. 因此,联合国的共同制度包括十二个独立的组织——每一个组织都由政府间协定成立——负责在政府间和秘书处间的阶层上达成有效的行政协调。在政府间阶层上,行政协调的主要工作是由大会规定,由行政和预算问题谘询委员会(行预谘委会)协助,每一机构依照它的任务规定,并须代表大会会同各专门机构审查它们的行政预算和有关财务办法的提议。在秘书处间的阶层上,协委会负责协调共同制度的行政政策和惯例。协委会在履行这个责任时由它本身的辅助机构(行政协委员)和两个独立的专家顾问机构(公务员制度谘委会和服务地点调整数专家委员会)协助进行。除合办职员养卹基金依照大会代表所有组织规定程序经理外,共同制度的其他服务条件须经各方同意始能调整。

共同制度的运用

88. 自愿协调制度是按照实际情况发展的。它计及了战后各种条约的谈判日期和方法,因为这些条约订立或批准了各专门方面工作机构的组织法。在协调工作开始的时候,每一机构已经有了它本身的约章、立法机构和行政首长,而且每一机构已在其总部所在地国家征聘了它本身的职员,凡此种种都已成了史实。由于各机构具备这种自主的精神,一般都承认,这种制度已经发生了功效,因为它通过自愿行动,在广泛的行政政策和国际服务条件的无数细节方面,达成了高度的统一性。

89. 因此,目前共同制度工作的最大优点就是在组织上独立自主的各机构间调节了需要协调的工作。这种制度,一方面保留了每一组织立法机构在法律上的全部控制权,另一方面又把最后决定专门人员薪津这一类基本问题的实际立法权转让给大会。协委员这个机构,在根据共同协议订立许多详细服务条件的过程中,容许高级行政人员定期集会,交换实际经验。它也使各组织能够利用其他组织及其职员中各专家的特殊才能。因此,各机构也分担共同制度的各种行政任务。

90. 还有,目前协调机构的结构容许不同的阶层进行不同的工作:行政协委会对范围广泛种类繁多而且内容复杂的共同行政问题求取一致的办法;协委会给予执行权力,指引政策方向或采取必要决定,提送立法机构;公务员制度咨委会和服务地点调整数专家委员会则作出独立的专家评断;大会在它本身的行政和预算审核机构协助之下,为联合国订立法规,而其他各组织的立法机构——在行使或授权行使它们本身的权力时——则大部分都在各该机构内统一适用大会的决定。

91. 在这种程序中,公务员制度咨委会所负的任务是有限度的,而这种限度,一般都认为是它的优点的。它的咨询地位,放宽了选择人事的过程,它可以从不同的区域和不同的文化背景里去选择卓越的人才,只问个人资格而不考虑政治关系。开会期间相当短促,通常一年一届会议,可使许多高级人员尽量出席会议,不然这些高级人员就无法参加咨委会的工作。同时,咨委会是一个经常机构,年年开会,累积许多经验和先例,直接了解个别机构间的各种问题,它的成立,使工作得以继续,使专门知识更加丰富,这是其他专设机构所不能做到的。

92. 在现行这个制度之下实施有效协调有两个主要障碍:一个是在基本安排方面的协商性,另一个是立法过程时间过长而且关系错综复杂。

93. 在行政协委会方面,所有问题,即使是一个小问题,大部分必须由公意来决定。这种程序本身的缺点早就十分明显了:在原则上即使协委会赞同的话,每一组织仍然有权不赞同和不执行任何决定。这种组织法上的限制,大大削弱各项决定的力量,其影响之大实不容忽视。例如,民航组织秘书长的代表,为了体制上的理由,参加民航组织理事会行政方面的实际工作,对于行政协委会讨论的问题,通常不得不保留该组织的立场(最初表示保留,而现在则通常附有一般了解)。如果其他各组织也不同意这种程序,它们的主要理由是它们在法律上的地位几乎没有两样。它们还认为这未必就会阻止行政协委会为了协调工作而达成协议。可是,尽管如此,如果行政协委会达成一项一般性的了解后,它在报告书中的协议声明,不是附有这个组织所表示的不同意,就是附有另一组织所表示的怀疑,那么这种协议声明往往与其说是一致同意的公文,不如说是各种不同意见的大全。

94. 但是,事实上,这个制度的弱点不能归因于常常或公然行使这种不受拘束的特权。真正的弱点却在获致公意这一程序的本身。讨论了又讨论,一个项目往往继续讨论数年之久。这种情况是不足异的,因为讨论的主题细节繁多,内容复杂,政策方面往往有许多地方引起合理的争执,而且不同总部所在地和不同职责方面也可能已经订有不同的办法。这并不是有人有意阻挠,而是行政协委会缺乏中央指导权力,不是一个贯彻决定的机关,它通常面对着许多议程,如果有一个项目不能达成公意,最简便的决定就是推迟决定,或者重新起草。

95. 行政协委会还有一个比较不易理解的缺点,就是许多人不知道它的费用。它是一个相当大的机构,职员的薪给相当高,定期集会,讨论研究。但是,事无大小,都没有力量去执行,也没有统一的办法。以所需文件和旅费,尤其人工时间来说,这是很花钱的。达成一项协议之前,举行会议次数愈多,很显然的,每一协调项目所花费的费用也愈大。这是维持这个机关的费用,此外还有获取具体决定的费用。这也可以提高费用的水平。举例来说,某些组织,赞成职员享受不同的权利,彼此商讨共同标准,要想在这些组织间达成一项协议,那末共同花费的费用只会高而不会低。

96. 在机构间的阶层上,管理方面和职员方面的关系同组织和组织间的关系一样。他们彼此听取对方的意见,但是这种意见总是一方面的,也不能站在相同的立场——站在相同立场的情形非常例外。即使由一个中立的机关像国际公务员制度咨询委员会,来听取双方的意见,结果最多只能提供咨询意见,不能像法庭一样,可以用判决来解决问题。

97. 结果,决策机构的复杂性便成了职员代表们的批评对象。在国际公务员协会联合会看来,准许听取意见的范围同决策机关决定权力的大小是成反比例的。他们有充分机会在行政协委会中表示他们的意见,但是他们却说这仅仅是一个准备阶段。在国际公务员制度咨委会的届会上,充分地听取了他们的意见,而他们的立场也由咨委会针对行政方面的立场加以审核:但是国际公务员制度咨委会能够提出来的仍然是咨询意见而已。协委会、公务员制度咨委会和行预咨委会都曾指出,职员参加立法工作,实际上和程序上都有困难。但是,一个真正的问题,从行政协委会或工作小组开始作协调研究,经由公务员制度咨委会届会到协委会,再到行预咨委会,最后到大会第五委员会,其间经过一层又一层,协商又协商,化了许多时间,像这种情形,不仅职员的发言人,就是行政人员也认为令人失望。

98. 如果共同制度所得到的高度划一的情况确是整个制度有价值有活力明证的,那末同样的可以说,继续分歧的地方就是协调工作没有做到的地方。举一个重要例子来说,共同等级制度方面就没有做到协调的地步。公务员制度咨委会对这个问题曾经一再加以注意。一九六五年,咨委会认为“叙级问题上各方意见的继续分歧,对薪给表和津贴制度划一化工作,已经得到的良好记录,即使不归于无效,也会发生误解。它们妨碍了机构间人事调任和内部人事调动的适当发展:它们制造了行政上的困难,尤其在合办计划方面,影响了职员的工作情绪。”当时,行政协委会,对共同叙级办法,曾经采取重要步骤,提供全时专家,调查许多组织所共有的和人数较多的某类职业人员,同时并应个别机构之请,协助

它们使它们的员额职位能够适合一般标准。这种发展虽然得到咨委会的欢迎,但是事隔三年,政策和实际方面仍然有着很大的差异。在拟订标准时似乎很有进展,但是在适用方面却很少成就。咨委会曾经提出严厉的质问:一个共同薪给制度,没有共同叙级办法,是否能够存在下去。同样应该注意的,而且令人不安的是:叙级工作的管制不够充分,因为,现在整个制度显然有着一种趋势,就是提高过去十年的职等职级。咨委会说,在监督发展和采用共同标准方面“需要有一个新的机构”。

99. 这个例子引起了一个问题:公务员制度咨委会在性质上或职权上的弱点可使整个共同制度已有的缺点增长至何程度。由于咨委会的实质是一个纯粹的咨询机关,而且是由高级职员或博学之士组成的,因此,对各组织内当前行政问题,不能经常加以密切注意。虽然它的成员都以个人资格参加服务,但是他们本身都负有其他繁重的责任,每次只能服务一个极短的时期。这一点可以从传统的年会看出来,现在每次年会都不超过二个星期。因此,它的方案都限于协委会提交给它的或者处理咨委会上届会议留下来的少数主要问题。但是机构间协调长期方案的发展和适用需要不断地加以注意。尽管咨委会能够采取主动,会同各机构拟订审查方案,但是这些项目可能因各组织提出紧急问题而从议程中挤出去。在这种情形下(像升迁政策和程序方面),一般性审查便不能迅速进行,因为它不得不提前处理像薪给审查这样重要和复杂的问题。这种情况并不有助于一个统一的国际公务员制度的长期发展。

100. 三级制的协调办法使咨委会同个别行政方面的接触发生了相当距离,难以工作。咨委会以一个独立的咨询专家小组的资格,对于许多问题,可以较行政协委会采取更一致的态度。但是,它必须会同行政协委会讨论才能进行它的审议工作,因此,它的作用只是说服劝导而已。在这方面,行政协委会的缺点就传给了咨委会,因为行政协委会是向公务员制度咨委会传递意见和材料的主要渠道。

101. 以咨委会的地位来说,它在技术上是协委会的一个机构,也不能大大地帮助协委会来指引和审查它的建议的执行情况。协委会是一个由工作负荷繁重的上层执行人员组成的委员会,每年仅仅开会三次,每次为期两天,它在开会期间和开会之后差不多全力注意各种方案的协调工作,因此,它的成员实在不能把咨委会的意见强加于他们的行政人员。咨委会隶属于协委会,但却必须尽其能力对协委会各行政首长施加压力,促其改革,这的确有点不合道理。在这种情况下,咨委会只好年年促请出席经常届会的行政人员加以注意。

一致性和伸缩性

102. 在我们的审查期中很显然的,共同制度的工作,做得相当完满,而且在服务条件方面已经得到相当的一致性,但是它的差异还是很大。要求完全一致既不实际,亦不需要,这一点在开始实施这个制度的时候,大家便已承认。不同的体制安排和不同的地方条件,需要某种程度的伸缩余地来作出必要的适应。但是,由于不同组织的许多人员在同一服务地点,常常在同一办公房舍,甚或从事同一计划的工作,所以在雇用方面所发生的差异势必引起一个

一再发生的问题：需要多大的伸缩性才能使各组织在不妨碍共同制度的运用下有效地工作。

103. 从本报告其他部分对共同制度主要特点所作的简要说明可以看出,分类的基本结构,决定待遇的原则,国际征聘职员的薪给、津贴和福利都是一般性适用的。但是个别组织都有特别规定,这种特别规定并不构成整个制度的一部分。

104. 例如,虽然所有组织的职员分为两大职类,一类是专门人员以上,另一类是一般事务人员,但是在联合国、劳工组织和原子能机构里还另有劳力工人职类或养护人员职类。联合国又为许多服务地点的工作人员维持一类单独的外勤事务的职类,并在纽约设有警卫人员的职类。在第一章里也曾提到儿童基金会另外设有当地专门人员的职类,近东工程处则将当地雇用的不同职务的职工,从劳力工人到专门人员分为八个不同的类别^⑩。

105. 以职等来说,虽然专门人员以上的一般结构包括七等,P-1到D-2,但是劳工组织只有六等,因为它把P-2和P-3列为P-2/P-3等。卫生组织有P-6等,薪给范围同D-1一样,作为高级医务人员而不负行政责任者的等级。一般事务人员的等级结构因服务地点而不同,依照当地的需要和惯例而定。不过,凡在同一服务地点者,各组织采用同一的体制。

106. 专门人员及以上职类每一职等的基薪表各地一致适用,再由基数加上或减去差数或服务地点调整数以补偿不同的生活费用,但卫生组织并不适用负数的服务地点调整数。

^⑩ 并未列入本报告各统计表。

107. 一般事务人员的薪给表是根据一项适用于所有组织的原则确定的。但是应用这一原则的方法却大有不同,这一点将于第四章再加解释。这些不同是由于各地应付当地劳工市场情况,外界薪给率方面可靠资料之有无以及计算其他福利的困难而造成种种不同惯例的缘故。但是,在任何服务地点,各组织都适用同一薪给表。

108. 职员必须服务一定期限并认为满意后才能增加薪给。就大多数的职等来说,服务期一年即有资格晋升。高级的D-1和D-2合格期间为两年。在联合国,从一九七二年一月一日起,凡受地域分配限制的专门人员以上职员具备第二种正式语文知识者,其升级期间分别减为十个月和二十个月。劳工组织准许合格职员每五年加薪两次,民航组织和卫生组织对服务年久职员有特别加薪规定。

109. 至于津贴问题,专门人员以上职员的津贴率是一致的,但是一般事务人员的津贴则因当地最丰厚的一般雇用条件决定酬报原则的殊异而有所不同。受扶养人津贴、语文津贴和非当地人津贴都是这样。以后一种津贴来说,从纽约每年二百美元到维也纳的一千零七十九美元不等,通常都是对服务地点所在国以外国家聘来的职员在正薪以外发给的应计养恤金的补助金。日内瓦,联合国夜勤津贴率为基薪百分之十,但是其他组织在同一城市支付的津贴则为百分之二十五。

110. 有权支领某几种津贴的条件亦有不同。例如,所有组织都规定凡未领有配偶津贴的职员得领受第二级扶养人的扶养津贴,并以一人为限,但是粮农组织在罗马的一般事务人员的第一级

和二级受扶养人目前均得领受扶养津贴。智利圣地亚哥,所有各组织职员子女扶养津贴并不依照一般规定于出生之日起领受,而从受孕之日起算,这是当地的惯例。地方法律的影响也反映在为确定有无权利享受非当地人津贴而订定的居所定义上。

111. 所有职员每年有三十个工作日的常年假。民航组织一般事务人员的常年假是根据蒙特利尔外界职员的待遇从优办理,但少于三十个工作日。

112. 国际征聘职员在其本国以外地区每服务两年给予回籍假一次。一九六二年,各组织曾经同意一项办法,使服务于困难地点的职员在服务满十八个月之后,便可享受回籍假,这一办法,未获大会批准,但是在大会采取行动以前,粮农组织赞成这个办法,从那时起,对服务某些地区的职员缩短了回籍假的周期。

113. 养恤金方面的各种权利,通过合办养恤基金办法,已经得到完全一致,但是各组织所采行的医药和住院保险办法,从我们所得到的有关资料看来,还有许多不同之处。有些组织有自办的互助保险计划,也有些组织参加外间计划,因此职员所缴纳的保险费数额和所享有的福利也各不相同。

114. 关于减少旅费和搬运费方面差别的工作,近年以来很有进步。但是旅行标准和旅行时间方面仍然有着某些不同。以回籍假的旅行为例,通常的办法是按空中旅行计算时间,但劳工组织对乘船的职员给予不超过三十天的旅行时间。

115. 最后,法定退休年龄为六十岁,但特殊情形得予延长。粮农组织为六十二岁。

116. 上述各种差异,至少以比较重要的差异来说,都是各有关政府间机构经过相当讨论的结果。参加共同制度的各组织,除其中两个外,成员全都相同,协调工作的最后责任也都落在政府间机构的身上,所以要想在共同制度方面更趋一致那就需要在国家阶层上有更大的协调。不然的话,像养恤金一样,可以让大会代表所有政府间机构采取行动来核定管理整个事务职员规则。但是后一办法,第一对大会采取这种行动的范围,第二对达成各项建议的程序,都要有一个协议。

117. 在我们看来,第一点只要具体说明构成共同制度的主要原则就可以做到。这些原则将普遍适用。其他因素则得因每一组织本身的需要而异。我们认为,联合国职员服务细则就是一个很好的规范,在这个规范内来解释主要的原则。为此目的,必须修订服务细则以期确保这些细则载有一切雇用基本条件,其中有些条件现在已经开列在秘书长公布的职员服务条例中。服务细则的修订工作应该参照我们在本报告中提出的建议,成立一个新管理机构来办理。

118. 至于第二点,我们认为成立这样一个管理机构可以提供适当程序,以决定向大会提出的建议。

需要一个管理委员会

119. 各组织行政首长对薪给制度提出的联合意见,和秘书长为答复我们的问题而提出的补充意见,以及国际公务员协会联合会向我们提出的意见,都是赞成改变现行协调行政政策的机构的。行政首长们说“近年以来,他们愈加觉得,有些中央机关必须处理在人事和薪给管理方面所面临的共同问题”。联合国前任秘书

书吴丹认为，“关于确定共同制度中服务条件的现行程序远够不上为求充分利用国际合作方面现有有限资源而必须达到的效率标准”。因此他建议“现在必须认真考虑在服务条件方面设立一个像现在养恤金方面已经存在的管理委员会”。国际公务员协会联合会认为设立这样一个委员会，是在大会采取最后行动以前解决目前由于各方一再讨论这些事项而引起的各问题的办法。

120. 我们在审议了各方向我们提出的意见之后，认为：联合国共同制度迫切需要一个中央管理机构，负责来处理下开各项工作。

121. 第一，拟具薪给、津贴和福利的提议。这件工作包括搜集实际资料，估计数据价值，并根据这些材料建议适当的国际薪给表。最后立法的决定将由大会负责。因为各机构的立法机构目前采用的薪给表是大会决定的，所以由这些机构赞同设立的委员会提出的基本建议，应当不致有问题。

122. 国际公务员制度咨询委员会曾在一九六九年提请注意：资料搜集和资料分析方面的缺点实为有效薪给审查的一重障碍。它请求成立一个中央薪给研究单位，在经常的基础上，对已经形成的重要酬报因素从事专家审查工作。协委会同意这一办法，但是咨委会在一九七〇年讨论之后，认为行政协委会秘书处是否能够保持独立，或者公务员制度咨委会秘书处是否能够继续存在，都有问题，但是这两点对于这样一个单位是必须具备的。行政协委会业已在其秘书处内指定职员一人负责薪给审查工作，作为一项临时措施。一个协调机关就可以辅导这样一个研究单位。

123. 如果要使支付薪给的政府对于这种结果具有信心的话,那末对所搜集的资料的评价工作和对有关国际薪给制度作出结论的工作都必须指派专家一人和一个独立机构来承担,而且这个专家的酬报不能作为决定薪给的因素。这一点,设计中的机构就可以做到。这样一个机关也可以接管许多附带的统计工作,如生活费、旅行的生活津贴和同类的统计工作,因为这些工作现在都是由各组织分开办理的。

124. 这个委员会在拟订建议时,还可以作出进一步的工作,使同一水平的有关当事方面会集在一起共同协商。它也可以举行听询,听取行政方面和职员方面的意见,这样它一方面可以缓和行政方面和职员协会间的直接对峙的关系,另一方面它可以缩短从拟具提议到实际采行提议的冗长过程。这种听询第一可以考验这些资料的分析结果,第二可以考验委员会所打算提出的具体薪给办法。

125. 在决定一般事务人员薪给方面,它也负有主要责任。基本原则(即当地一般最优服务条件的标准)的颁布,公认属于立法机关的职权,但是修改基本标准的建议最好由这样一个委员会来提出。这样,这个委员会就可以颁布适用基本原则的程序和方法。从委员会对专门人员薪给所负相同工作来推论,委员会也可以负起在所有相当的服务地点(不论有无例外)和可能在任何外勤地点搜集资料 and 评价数据的责任。委员会因调查事实和由此所得的薪给表而举行的听询是有其优点的,这种优点甚至比它决定专门人员薪给的优点还要多,因为由于它的听询,可以缩短行政首长们化费很多的时间讨价还价的过程。薪给率既可以由这个委员会来宣布也可以由它向有关行政首长建议。

126. 同薪给问题密切有关的是津贴问题。现在由立法机构确定的津贴将来可以由这个委员会依照同专门人员薪给一样的程序提出建议。至于其他津贴,如果由委员会来对各种资料加以审查后酌定数额,那就更加符合协调的真义。

127. 由负有制订津贴比率责任的机构来调节享受这种权利的条件,无论现金津贴或其他福利(如休假),是合理的。

128. 这个委员会的第二项职务是发展共同叙级标准和在实际上监督这种标准的施行。叙级的重要性前面已经讨论过。公务员制度咨委会本身曾经表示过这个问题需要经常不断的努力,需要业务上的某种联系,并不是由一个咨询机关偶尔要求提出一些进度报告就可以解决的。因此,一个负有某种业务责任的中央机构最少应该宣布所有或若干组织的共同职业类的标准。至于其他更专门的职业,也至少应该设法使本机构叙级的决定能够符合公布的一般标准。委员会在这方面可以向每一组织提供咨询意见。它如果要想达到更大的效果,也可以像审计帐目一样在一个组织内进行审查工作,使该组织的叙级工作符合已公布的标准,以便向有关行政首长报告不合标准的地方。虽然这个委员会可以应各机构之请对具体叙级困难提供咨询意见,但是发展到了这一阶段,要使这个委员会对个别职位具有管辖权是没有用的。同样的,可以请一个真正的专家机关向各理事机构证明常年或两年概算所拟议的改叙是否适当来便利预算的进行。

129. 这个委员会的第三项任务包括确定征聘标准,发展甄选方法和有关工作的协调。在我们的想像中,委员会对于征聘工作仅仅在开始的时候作极有限度的参加而已。各机构征聘的人员

愈来愈专门化,它们的征聘工作多年来都采取一贯的立场,而各行政首长都希望能够全部控制工作生命血液的流动——凡此种种考虑,要想集中处理征聘事务,是不切实际的事。但是为了在实际员额分配方面支持统一处理叙级标准的工作,现在似乎需要开始行动。因此,委员会可以订定各组织在工作上相同的初级人员的征聘标准,在区域基础上举行竞争性考试或规定甄选技术;维持各组织递补空缺的名单;或者证明尚未列入名册的候选人的资格。如果一开始就有成就话,那就可以逐渐地把更广泛的或者更重大的工作移交委员会办理。

130. 征聘一般事务人员的工作在开始的时候也应该同样谨慎。在一个大得可以由中央负责的服务地点,委员会可以用来作为当地征聘的渠道。它也可以有效地从事非当地的征聘工作,至少在提供非当地人的一般事务人员重要来源的那些地区从事征聘工作。

131. 委员会的第四项任务涉及职员训练和终身从业的协调工作。参加共同制度的各组织都同意这个委员会的任务应该包括某些训练责任——例如,为了经济理由,在需要共同设备的地方安排特别训练设备和方案。至于个别组织需要的专门训练,委员会最多提供咨询意见而已。如果给予这个委员会一种督察的权力,使它能够向各行政首长报告各该组织的训练方案是否充足,也是很有用的。譬如,在职训练和终身从业的发展显然是各机构的内部工作,但是如果要想建立一个统一的国际公务员制度,那末必须有一个中央的审查和咨询机构,至少有一套标准的办法,来确保终身从业的发展走向适当的方向。这个委员会就可以担负这种任务。

132. 无论如何,确定训练方面的权限,一般要看联合国训练研究所日益扩大的任务的发展,尤其要看大会第二十六届会议在原则上同意成立的职员大会能否成立而定。

拟议设置的政府间公务员制度委员会的指派、组成和职权

133. 从大会设立本委员会的发展来看,我们认为很显然的,各国政府不仅对人事行政的广泛原则具有永久的兴趣,而且对这些原则的适用也非常关心。人事费是各组织预算的主要部分。因此,大会对于薪津的水平及其确定办法,以及有权领取津贴的必备条件,表示关心。此外,宪章授权大会执行联合国协调各专门机构政策工作的责任,而拟设的委员会所应承担的工作则都属于协调整个共同制度行政政策工作的范围之内,因此,我们认为应当设置这样一个机关,作为大会的辅助机构。

134. 因此,我们——希利斯先生、赫尔先生、麦高夫先生和米利兹先生除外——建议:

(a) 大会设立一个新的机构,负责规定和协调联合国共同制度的服务条件,称为政府间公务员制度委员会;

(b) 这个委员会应由成员十三人组成,由大会任命,包括全时主席和全时成员各一人,如大会认为有必要,得增加全时成员一人;

(c) 委员会成员应根据广泛地域代表性、个人资格和本国或国际行政经验甄选。成员任期四年,但在第一次甄选时,六个成员的任期应为两年。委员会成员在任期届满后四年之内不得接受任何组织秘书处的指派;

(d) 这个委员会负责向大会就专门以上职类职员薪给、津贴和福利以及享受此种津贴和福利的条件等事项提出建议。委员

会为联合国整个共同制度厘订叙级标准并监督其施行,确定征聘标准以及协调职员训练工作和终身从业发展,以便为联合国体系内各组织罗致符合效率、才干和忠诚最高标准的职员,并在征聘职员时适当注意公允地域分配的原则;

(e) 委员会得邀请共同制度各组织行政首长或其代表和职员协会代表来提供意见,并协助委员会进行审议;

(f) 委员会会址设在日内瓦,但委员会认为有需要时得在联合国共同制度所属的另一个组织的总部召开会议;

(g) 委员会应指派适当人数的职员办事;

(h) 委员会应向大会提送工作年报。

135. 关于新委员会的组成,我们建议十三名成员应依下列分配甄选:安全理事会常任理事国各一名,非洲各国两名,亚洲两名,东欧一名,拉丁美洲一名以及西欧和其他国家一名。主席应由非安全理事会常任理事国国民担任。

136. 我们相信拟设的委员会可以大大改善共同制度的作用,它可以替代目前某些机构间的协调机构。我们认为,第一,协委会设立的独立机构,也就是国际公务员制度咨询委员会(公务员制度咨委会)在服务条件方面向协委会提供咨询意见,第二,行政问题协商委员会(行政协委会),正如已经注意到的一样,协助协委会在秘书处间的阶层上负责政策和惯例的协调工作。至于服务地点调整数专家委员会(调整数专家委员会)应为国际公务员制度委员会的辅助机构。此外,这个委员会还可以负责厘订某种薪津数额,例如现由联合国、开发计划署和卫生组织分摊的总部以外地点一般事务人员的薪津和旅行生活津贴。

137. 表示异议的四位委员也同意我们的结论,承认急需设立一个公务员制度委员会,但是他们不同意我们对于该委员会工作和权力的看法。他们认为这个委员会主要是从事行政工作的机构,因此按其性质来说,并不属于大会管辖范围之内,更不是各专门机构的议事机关。像有关调整酬报计划资料的搜集和评价,政策性决定执行规则的颁布,征聘标准的确定,职位叙级和训练工作的协调等当然属于行政当局的范围而不属于立法当局的范围。因此,他们认为不应该设立这个委员会作为处理行政和预算工作的另一个大会辅助机构。此外,就大多数的组织来说,所拟授予该委员会的权力都必须由行政首长移交过来,因此,他们怀疑各组织首长是否会把他们的权力移交给他们本身并不担任任何任务的机构。所以他们赞成设立一个由三方面组成的委员会,像联合职员养恤金委员会一样,或者设立一个独立的专家委员会,或者由各国政府和行政首长指派一个专家委员会。

第三章^①

专门人员及以上职类的

职员薪给制度

准则

138. 规定设置特别委员会的大会决议说,大会“深信国际薪给制度所依据的诺贝尔梅耶原则在今天的运用业已导致若干严重不正常现象”。

139. 这项原则实际上说薪给并不因为国籍的关系有所区别,所以应使国际职员的服务条件有能吸引来自薪给水平最高国家的国民。

140. 在应用这项原则时,同时考虑到各服务地点相对的生活费用。根据依这项基本原则所订的薪给按照一九五七年通过的政策是可以变动的,可加一个或减一个适当的服务地点调整数额。这项办法的目的是尽可能保证薪给从购买力来说在所有办公处都有相等的价值。

141. 依诺贝尔梅耶原则,基薪表本来就含有离国服务的因素,这项原则和服务地点调整数制度合并应用就造成决议中所说

① 希利斯先生、马里科先生、米利埃兹先生不同意本章内所载的分析,因此他们也不赞同多数所作成的结论。他们三位的意见附在本报告的一项异议声明中。

的大部分不正常现象。下面就是各项批评：⁽³²⁾

(a) 联合国的基薪是参照国家公务员制度最高的薪给(亦即美国的制度)而订立的,因此被认为足够吸引各国人员前来服务。但是基薪又参照了基准城市(日内瓦)的水平来订定,因此在纽约另外要加服务地点调整数额。结果在纽约的基本报酬(基薪加上服务地点调整数)就比足够吸引所有国家(包括美国)人员而有余;

(b) 象几乎所有的服务地点一样,日内瓦的生活费用低于纽约。因此参照美国薪给水平来订定的薪给在日内瓦(以及大部分其他服务地点)的购买力就高过纽约。

(c) 因为在任何服务地点所有国籍的职员的薪给都是一样的,在纽约服务的美国人和非美国人得到相等的基本报酬,虽然薪给中已经包括了一项离国服务的补偿。但如这个美国人离纽约到国外一个生活费用较低的服务地点去,他的报酬(以钱数来算)就低于在纽约可以得到的数额。举例说,这一点同样适用于在巴黎教科文组织总部工作的法国人,或是在罗马粮农组织总部服务的意大利人;

(d) 这一原则的适用把国际薪给制度和单独一个国家即美国连接起来。在原则上这是认为有问题的,实际上等于说这些薪给足够吸引和保留绝大部分专门人员有余;

⁽³²⁾ 详细情形请看国际公务员制度咨询委员会报告(A/c.5/1240),行政和预算问题咨询委员会报告(A/8008/Add.3);第五委员会报告(A/8099,第61段);以及第五委员会会议临时简要记录(A/c.5/SR.1383-1404)。

(e) 再者,如果联合国和美国双方在等级上的比较是根据职务份量的比较的话,那么这两个制度连在一起来决定薪给也就比较合理。

142. 在从事调查的时候,我们收到的意见中有些是关于诺贝尔梅耶原则和可能替代的其他办法的具体评论。这些意见详见本章附录 A 第 1-12 段。我们寻求新的基本原则或准则时,审议了所收到的各项评论以及第 4 段中所说的批评,目的是要寻求一种方法来订立,以及按期调整联合国的薪给等级表以期对有关三方面,即各成员国、各行政机构、全体职员都能公允。委员会没有一位成员曾经赞成过为修改而修改。我们始终顾到各成员国、联合国行政首长和其他高级职员、专门机构以及国际原子能机构等拨冗出席委员会所发表的各项意见。我们也顾到人方面的因素——职员和行政方面对薪给问题自然的关心;以及在全世界通货膨胀的时候,又是国际货币不稳定造成金融动荡的时候,职员仍有维持与其地位相称的生活水平的需要。

143. 总结来说,我们审议了与决定国际薪给的基本原则有关的四个主要提议:

(a) 完全抛弃诺贝尔梅耶原则,另行采用大会核准的将来调整薪给的方法,自一九七一年七月一日起生效(法国);

(b) 以平均数原则来替代诺贝尔梅耶原则(德意志联邦共和国、日本、美国和国际原子能机构总干事);

(c) 设置区域性即欧洲和美洲的两种薪给表;

(d) 变通适用诺贝尔梅耶原则的方法(日本、协委会)。

144. 对于第一个提议,因为有保持国际组织的世界性的必要,我们看不出有什么理由完全抛弃诺贝尔梅耶原则,除非能先拟

定另一个概念,凭此也能确保自所有国家,包括薪给水平最高的在内,征聘职员。提议割断联合国薪给和任何其他一个国家的公务员制度薪给的关系,而用现有的薪给表作为将来调整的基础就避免了提出一个新原则的问题。事实上,这就是一九六五年薪给制度审查委员会解决原则问题的办法。除了高的等级略有改动外,委员会没有修改薪给表,另外又订定了一项将来调整薪给的办法。但是我们认为这一个处理方法并不能完全答复各方对现行办法的批评。再者,如果维持现行薪给表,而仅仅不时作向上调整使国际公务员不受生活费用变动的影晌并使这些人员分享生活水平的提高,我们可能使现有不正常现象永远继续下去,使这种不正常现象更为复杂。总结来说,一定要有一个基本原则凭此订立国际薪给以此为与外界惯行办法来比较,衡量薪给标准是否适当的准绳。虽然我们知道,决定采用那一种外界的惯行办法作为依据是一个难题,但是我们认为国际薪给制度不能完全独立,不能与外界报酬制度不发生联系。

145. 因为德意志联邦共和国、日本、美国以及原子能机构总干事联合提出了平均数原则的概念,所以我们对这概念作了相当详细的审查。我们认为这是看起来很可能用来替代诺贝尔梅耶原则的。第一,因为这种办法使联合国薪给制度和任何一个政府的制度不发生联系;第二,因为这个原则更正确地反映在国际组织中无论在服务的国民人数方面或者派往欧洲各办事处工作的人数方面欧洲所占的比例是高过于别的洲。为了顾到这一点,我们就委托了若干名谘议对在七个总部所在地国家的政府雇员,以及根据双边援助方案在现地的工作人员的薪给、津贴和福利作一独立的研究以期除其他事项外,把联合国的报酬和同一制度下各组织的

各东道国家的报酬从事独立的调查以资比较。

146. 这些谘议的调查报告指出,派在欧洲服务地点的联合国职员的报酬与五个欧洲总部所在地的国家的公务员制度同等级的职员的报酬比较,前者要高出一倍,有的情形则高出二、三倍。我们所以放弃不用平均数原则的一个原因是:即使我们把欧洲最高的一个薪给制度和美国联邦政府待遇加以平均,所得基薪数额仍然是太低。我们知道,如果薪给制度作这样大的改动,对职员一定会发生困难。另外一项影响我们决定的因素是:在联合国薪给表和五个欧洲总部所在国家的薪给表之间不容易决定比较点。所有这些国家的制度是注重终身从业的,而联合国组织象美国联邦制度一样,是偏重职务本身的。因此我们不得不放弃以这项原则来替代诺贝尔梅耶原则的意见。

147. 我们又审议了贝洛先生,乔万尼埃克先生和考拉曼科夫先生所提出的建议,他们主张用一项双重薪给表来替代现有的单一薪给表。一个薪给表是依照欧洲国家的薪率订定的,以一种欧洲货币(即瑞士法郎)来订定,除了派在北美洲的职员外,对联合国组织的所有职员都适用。另一薪给表以北美洲国家的薪率作标准,以美元计算,对所有在联合国总部以及华盛顿国际民用航空组织服务的职员都适用。这项双重薪给制大致上也认为有完全去掉服务地点调整数的可能,或者采用一种双重制的服务地点调整办法。正如平均数原则一样,我们多数认为双重薪给制不易实施,不过详细办法尚没有拟定。再者,这项办法可能不符合宪章所载的一个统一国际公务员制度的基本概念。我们之中有些人认为可能采用区域性薪给制度问题应交由拟议中的政府间公务员制度委员会作进一步的研究,并提出合适的建议。

148. 检查拟修改诺贝尔梅耶原则现行办法的各项建议,日本所提办法似把联合国薪给和美国薪给作单一的比较,因为美国薪给在所有服务地点,不论是国内或国外都是一样的,所不同的不在薪给本身,而在津贴。把联合国薪给和美国薪给在所有有联合国组织总部的地方作一比较,将其结果作等级的加权以后改到平均数,将不能满足对现行办法的主要批评。这项批评说,依照美国薪给所定的联合国薪给,如加上服务地点调整数,报酬总数就超过了足以吸引各国人员的所需的数额。千叶先生说,日本的提议是把联合国和美国薪给作一比较,要把两项差额加在一起。一为假设的美国薪给依照总部所在地各国所得税率减除后的所得差额,二为这些国家内联合国净报酬总额中不同的服务地点调整数所产生的差额。

149. 我们认为协委会所作提议的中心概念又提供了一项有益的研究对象。委员会的提议指出:“一九四六年和今天的情况以及一九二〇年订立诺贝尔梅耶原则时的情况有很重要的一点是不同的。那时候国际联合会总部设在最高薪给国家以外地点,而今天最大组织的总部设在最高薪给国家内。在行政首长看起来,薪给制度的不正常现象所以发生是因为不能充分理解这点差别所生的影响,尤其是因为没有把基薪和报酬总额清楚划分。”又指出他们考虑后的意见是:

(a) 服务地点调整数制度的合适基础的确定可以不受基薪表问题的影响;

(b) 原则上在作为基准的城市,如其他任何地方一样,基薪本身不一定要高到可以从世界各地吸引人员。如基薪表不足,可以另加津贴。”

150. 薪给制度特别审查委员会所有成员当然知道：联合国薪给制度同待遇最高国家联在一起，而最大的联合国总部又设在这—国家生活费最高的城市，是造成许多现有困难的主因。除了一位成员外，所有成员都认为目前没有办法来取代诺贝尔梅耶原则，使不正常现象可以少一些。但是我们也觉得对于现行的把所有联合国薪给都与待遇最高国家水平相比的办法一定要加以修改。协委会在上文第149段(b)中所提出的办法对于依照基准城市订定基薪表的工作应该可以适用。

151. 协委员的提议的主要意思就是：联合国的基本报酬应该先依照美国联邦政府薪给表订定，以一个美国城市作为基准城市。他们建议把华盛顿作为基准城市。他们认为日内瓦继续是一个计算联合国薪给表的基准城市，不过另外再加津贴，使基本报酬合乎华盛顿的水平。换句话说，这项办法就是以这个国家首都的水平来考验是否可以在这个国家中从最高待遇征聘到人员。协委会的意见是：联合国基本报酬应当比美国的薪给高一点，联合国在日内瓦的净额薪给表依照当地较低生活费用作适当的削减后，应当比美国联邦薪给水平低一点。所以把华盛顿选为美国的基准城市是因为纽约被认为太贵了。

152. 我们审查了协委员的提议，我们的结论是：这项办法的范围可能太狭窄，并不是令人满意的解决办法。无论如何，现实的发展已经超过了提议所依据的大前提。我们作成结论的主要原因有三：

(a) 协委会提出提议后，世界货币经过了重新调整，以服务地点调整指数量衡的日内瓦生活费用就高到和华盛顿一样。因此如果选择华盛顿作为订定联合国薪给表的标准，就失去意义，因为

可以在日内瓦和其他共同制度下的地方用作削减薪给的生活费用差额已经没有了。

(b) 如果把美国薪给作为一个指标指出必须要有什么水平的薪给才能吸引美国国民在自己国内为联合国服务,那么选作参考的城市应当是纽约,不是华盛顿,因为纽约才是雇用人员的地方。

(c) 并不一定要把联合国薪给表定得高于美国或同美国相等才能吸引美国人来联合国工作。服务地点调整数已经是联合国薪给制度整体的一部分,因此任何薪给比较必须要包括在内。美国国民在各机构中任职人数的百分数(美国百分之十四)较欧洲国家国民为低(东欧百分之八点二,西欧百分之四十七点二),所以我们认为欧洲现行的薪给也应受到相当的注意。

153. 我们讨论了各项替代现行制度的办法后,达成下列各项结论:

(a) 根据宪章所载一项统一的国际公务员制度的概念,为国际服务征聘的职员应享受全世界各地都适用的单一的薪给表;

(b) 单一薪给表应根据有关的国家惯用办法来订立以便确保能用外界的一个办法作为定期调整薪津的参考点;

(c) 美国联邦公务员制度是以职务为重的,并有详尽的分类制度,和联合国薪给制度有长期的联系,所以在目前美国制度仍然是唯一可以接受作为决定联合国薪给的参考点;

(d) 为国际服务征聘的人员绝大部分是从别国来的,同时所有人都有义务接受委派前往本组织任何办事处和工作地点去服务。他们的基本报酬,即经过生活费用差别调整的薪给,在职务可资比较的情形下,应当比美国联邦公务员制度定得更高一点。

制度的基准

154. 如上文第 141 段已经提过，对联合国薪给制度最近的批评主要是针对以日内瓦作为基准而引起的种种问题。有关设立本委员会的决议第 2 段(b)就反映了这一点。这一段具体地提到薪给制度的基准是需要检查的问题之一。我们应决议中提出的请求，审议了交给我们的四项有关基准问题的意见。审查的详细总结载于本章附录 A 第 13 至 19 段内。

155. 依照我们对于薪给制度原则所作的结论(第 152 段)，我们不赞成继续采用把日内瓦当作基准城市的现行办法。没有疑问的，主要的问题就是：我们必须在同一个国家内有一个制度的基准以比来决定联合国的薪给表。那就是美国，我们因此建议联合国薪给制度所依据的基准改为纽约市，其理由如下：

- (a) 纽约市是联合国总部所在地，许多属于同一制度的职员住在这个城市。
- (b) 纽约和华盛顿不同，纽约职员人数多，足够作为生活费用统计比较的可靠基数。
- (c) 如果基本报酬和美国薪给表的比较在纽约已经足够的话，那么在所有其他服务地点，又要运用服务地点调整数办法就可使基本报酬足够了。
- (d) 美国现用货币是联合国所有薪给所根据的货币。
- (e) 我们的提议不会使应当适用页差计算办法的服务地点增加很多。

156. 米利埃兹先生认为第 155 段分段(c)中的说明疏忽一个事实：为了鼓励联邦公务员借调到美国以外的联合国机构去服务，政府认为必须依照第 91—175 号公法给予特别津贴，最高可达

薪给的百分之四十。

157. 赫尔先生指出,美国公务员在其受国际组织雇用期间是领不到这种津贴的,一定要等他离开国际组织回到原来的政府机构时,才付给他这项津贴。在所有情形下,津贴数额不得超过美国政府职员因公差出国所获的报酬。包括房屋津贴、教育费补助、艰苦环境津贴。

基本报酬

158. 根据参照美国薪给决定专门及以上各类职员薪水的现行办法,作比较的一方面是联合国报酬三个因素的总和,另一方面是美国报酬的一个因素。三个联合国报酬因素就是(a)薪给,(b)服务地点调整数,(c)配偶津贴;而美国方面作比较的仅是薪给一项。服务地点调整数所以包括在内是因为事实上的确是联合国基本报酬整体的一部分。所有派驻日内瓦,在基准城市以及事实上所有主要服务地点的专门及以上职类人员现在都有服务地点调整数。包括配偶津贴的原因是这项津贴等于是美国制度中配偶在所得税方面所享受的权利。

159. 但是联合国基本报酬中的三项因素彼此在两方面是不同的。第一,薪给是以毛额表示,服务地点调整数和配偶津贴都是净额。第二,毛额薪给全部计在养卹金内,但是服务地点调整数可能只有部分计算在内,而且计算所包括的时期通常是很短的。配偶津贴就不计算养卹金。现在按美国薪给标准订定联合国薪给的办法因此就发生了如何比较的问题。

160. 服务地点调整数是根据每一等级的薪给净额核加在薪给上或在薪给额中扣减的。一九七一年七月一日起生效的服

务地点调整数比率(见附录B)以D-1级而论,等于每一级百分之五的生活费差额所得净薪给的百分之四点六左右;较高等级则所占百分比要低一点,到D-2级服务地点调整数约佔净薪给百分之四。每一处服务地点是按照一九六九年一月份的生活费用与基准城市日内瓦的生活费用比较计算后分成不同等级。为了此项调整数制度的需要,日内瓦的基数定为100。依照服务地点等级分类,一九七二年一月份时纽约属第八级,就是说纽约现在的生活费用比一九六九年一月份时日内瓦的生活费用要高出百分之四十左右。在这三年期间,日内瓦生活费用一方面因为物价上涨,一方面因为最近货币兑换率的调整关系,有了变动,所以一九七二年一月日内瓦在服务地点调整等级中属第五级。

161. 千叶先生,齐万尼埃克先生,考拉晏科夫先生在这方面注意到纽约自一九七一年七月一日起属于第八级,虽然根据联合国统计事务处的指数,在这一天纽约应当属第七级。他们认为这一点就表示出运用服务地点调整数制度目前所具有的缺点。

162. 为了即刻讨论联合国基本报酬同美国薪给作比较的现行办法,我们只需要注意这一点:专门以上职类人员配偶的扶养津贴每年是400美元。

163. 我们认为要作有意义的比较,应以实得薪给作准,所以继续以净额来计算。联合国的薪给净额是以薪给毛额扣除适当的职员薪给税后所得的数额,这项薪给税等于美国所得税。美国薪给净额的计算方法是,一方面扣除适用的所得税,一方面按照所得税条例规定,对已婚美国联邦公务员的薪给适用标准的扣减数。因为要比较的对象是美国在纽约的联邦公务员的薪给,所以要计算的所得税包括联邦政府、州政府,以及市政府课征的所得税在内。

这种把联合国薪给和美国薪给作比较的办法避免了如用薪给毛额来计算可引起严重的错误,因为联合国薪给税率和美国所得税率是不一样的。这两种税率也不是在同一日修订的。即使用这种办法计算比较,也仍然只能得到实得薪给的一个大约数字,因为联合国职员薪给税是划一征收的,而美国所得税允许有一系列的扣减数,因此可以使得个别职员适应各自特殊的情况。

164. 最后,现用的比较方法必须要把联合国薪给结构中某些等级同美国薪给等级表中相当的等级连在一起。当初选定这些连接点的办法,并不是经过评估两种制度中相当等级所涉职务内容后再指定一个制度中的某一等级即等于另一制度中的某一等级,而是把两种制度中的开始等级和最高等级作一概括性的评定,阐明两种制度分别规定的终身服务期限,并对最高和最低之间的相等等级作一概括性的评定。联合国薪给结构中只有七级,而美国有十二级,这一事实也使选定具体的连接点的工作更趋复杂。

165. 当我们在考虑如何按照美国薪给表来决定联合国薪给水平的问题时,我们也审查了上次审查联合国薪给制度所作报告中指出的关系。我们发现一九五六年薪给审查委员会曾提出这项建议:除了主任(D-2)和次长级应增加基薪外,其他等级一概不动。但是服务地点调整数新制度订立后,就把包括纽约在内的大多数主要服务地点的薪给都提高了。同美国薪给表比较,在纽约的比率提高了,其详情见下表:

无子女扶养的已婚职员在纽约联合国报酬净额(现在数额和一九五六年薪给审查委员会所提议数额)同美国公务员在纽约报酬净额以传统等级配合方法所作比较

(一九五六年一月一日)

(以美元计算)

等级	美国公务员 制度	联合国	
		现在的	提议的
美国 GS-7 一级 联合国 P-1 一级	3,920 (100)	4,140 (105.6)	4,550 (116.1)
美国 GS-12 一级 联合国 P-3 五级	6,292 (100)	7,645 (121.5)	8,100 (128.7)
美国 GS-14 一级 联合国 P-4 五级	8,371 (100)	9,101 (108.7)	9,625 (115.0)
美国 GS-15 一级 联合国 P-5 一级	9,284 (100)	9,586 (103.3)	10,250 (110.4)
美国 GS-16 一级 联合国 D-1 一级	10,185 (100)	10,798 (106.0)	11,625 (114.1)
美国 GS-18 联合国 D-2 最高等级	12,090 (100)	12,900 (106.7)	14,300 (118.3)

166. 服务地点调整的自动增加,连同联合国大会所同意在一九六二年、一九六六年、一九六九年和一九七一年基薪的增加使联合国的报酬大幅度地超过了美国报酬水平。我们发现在一九五六年超过美国联邦政府的纽约薪给差额从最低的百分之十四点四到最高的二十八点七,到了一九七一年七月,就增加到最低百分之二十七点二到最高百分之四十四点一。美国联邦薪给自一九七二年一月一日起作了调整之后,联合国报酬净额超过美国联邦纽约最低是百分之十八点六,最高到百分之三十五点二。下表是确切比较情形:

一九七一年一月联合国纽约基本
报酬与美国纽约薪给比较:

(无子女的已婚职员)

有关等级		联合国基本报酬			(净)	美国	比率	美国=100
联合国	美国	薪给	服务地点 调整数	配偶 津贴	总数	薪给		
		\$	\$	\$	\$			
P-1/1	GS-7/1	7,258	2,592	400	10,250	7,795	131.5	(139.6) ⁽³³⁾
P-3/5	GS-12/1	12,597	4,416	400	17,413	12,878	135.2	(144.1)
P-4/5	GS-14/1	15,034	5,208	400	20,642	16,765	123.1	(130.7)
P-5/1	GS-15/1	16,555	5,688	400	22,643	18,917	119.7	(127.3)
D-1/1	GS-16/1	18,600	6,240	400	25,240	21,276	118.6	(127.2)
D-2/4	GS-18	23,146	7,416	400	30,962	24,675	125.5	(127.4)

联合国(日内瓦)和美国(纽约)一九七二年一月一日同等级的比例各为 119.0, 122.4, 111.5, 108.4, 107.6, 114.2 对 100。

167. 正是因为联合国的报酬和美国薪给之间有这样大的差别,才成了批评现行订定联合国共同制度薪给的办法的主要目标之一,这种批评也是我们大多数所同意的。我们理解这些代表

⁽³³⁾ 括弧内数字代表一九七一年七月一日增加后的比率。

两种薪给制度的关系的数字不过是大概的指示而已。这种比较显然是不完全的，第一，因为联合国职员绝大部分是离开本国而工作的人员，而美国政府职员的服务地点则是本国。第二点，作为比较的薪津因素在性质上就不相同。不过我们多数认为，即使有这些不相同的地方，联合国职员现在的薪酬总额，无论在纽约或在其他地方，同待遇最高的国家公务员制度比较还是太高了。

168. 第165段和166段所载各表对于联合国基本报酬和美国薪给净额作比较而产生的过去和现在比率提供了有用的情报。在我们寻求两者之间的比较办法时，考虑到有些成员提出的建议，他们认为最可靠的统计办法是把每一等的员额作为加权数来算出所有联合国等级的平均数。如第156段所示为一九五六年委员会的建议的计算根据用这个方法计出的联合国薪给水平的加权平均数是百分之——八点二。我们也考虑到是否可用大部分职员所属的P-3, P-4, P-5职等的加权平均数来计算，但是一九五六年美国的等级中没有加权办法可供比较。要作公允的比较，这种加权数是不可缺少的。委员会大部分成员认为，如果有了这一个程序，这种加权平均数就会更具精确性。不过大部分成员认为这项统计数字只能作为一种指示——或可说是一种警告信号——指出什么时候大会应该考虑增加基本薪给。为了这一层关系，我们大部分成员作成——一个结论，认为唯一实际办法是选定一个职等。因此我们决定P-4是最合适的职等，因为在纽约的专门职类人员中P-4佔最高百分比，共同制度下的所有人员中P-4职等也佔了四分之一。

169. 我们在第182至187段中，详细审查了一项寻求新的对比点的建议。我们没有适当的数据可以拟订新的、精确的比较办法，

因此决定建议继续使用联合国和美国等级水平的所谓“传统对比点”。根据这项对比办法,联合国 P-4/5 等于 GS-14/1。但是有些成员认为,由于连接这两种薪给制度的方式关系,这种传统比较办法低估了联合国薪给超过美国薪给的差额。尤其把最高职等 D-2 和美国职等 GS-18 连在一起就似乎不合实际情形,因为美国最高职等的职位要负非常重大的责任,而且所估职位百分比也较 D-2 为低。

170. 对于联合国报酬究竟可超过美国联邦薪给的最高限度多少的问题,委员会各成员的意见非常分歧。有些成员认为以纽约 P-4/5 职等来说,联合国和美国的差数应以 105 为足够。别人则认为差数应以 118 到 123 比较现实。有一位成员保留他的立场,因为他认为无法和任何国家的公务员制度作比较。虽然费了长时间的努力希望取得一致意见,但是无法协调所有抵触的意见。最后,我们决定纽约的联合国/美国的比率不应该超过 115。有三位成员认为比率应为 118,一位成员认为同美国联邦薪给等级无法做任何适当的比较。我们所以作上述决定是因为许多成员认为没有任何理由,也没有收到足以使人相信的数据,能指出为什么再需要把在纽约所付薪给超过美国薪给的差数,并提高到超过前一个委员会所认为适当的差数,即使大会一九五七年已经把这个在纽约的比率增至 119.2。

171. 现行专门职类的薪给表的规定是假定职员随时可以调动,并且是离国服务的人员。但是职员有一半以上从来没有到第二个服务地点去工作过。百分之十四是在本国服务的。因此我们考虑把现在薪给分成基薪和国际服务津贴两部分。后一项津贴付给所有职员,如果五年后没有调动就逐渐减少。我们先

研究把联合国的报酬如果和美国联邦薪给比较定为 115 的话是否可能分成三部分：百分之七十五是基薪，百分之十五作为调动和离国服务的津贴，百分之二十五作为纽约的服务地点调整数。用这个办法，就可使需要计算服务地点调整员差的地点减至最少。

172. 在讨论中我们的意见也有所演变。我们放弃了关于调动的这一概念，因为有些职员虽然很想调动但是因种种原因无法调动，那么以调动作为一项因素的概念对他们可能有不公平的影响。这项考虑又使我们想到是否可以把基薪定作美国薪给的百分之八十五，离国服务津贴百分之五，余额可由服务地点调整数补足至 115 这个比率为限。虽然许多成员赞成这项意见，但是我们仍旧把它放弃，因为这个办法本身就能造成不正常现象。佔非离国服务职员最高比例的大多数职员将不能在纽约享受到这项津贴，结果从最高待遇公务员制度来的职员所得报酬反而不如来自低待遇国家的职员。因此最后我们决定除了付给所有专门职类人员同样的基本报酬外没有其他合适的办法。

173. 我们很清楚在纽约达到 115 比率的时候，联合国 P-4 第五级的基本薪给额将低于现在佔美国联邦薪给净额百分之八十九点七的水平，所以最好能规定一个幅度，在这幅度内保持两种制度的连系。我们为了在实施这项公式时有更多伸缩起见，同时认识事实上联合国的报酬水平同美国薪给水平之间现在的比率，如果等级不同差别就不同，因此决定建议基薪本身的幅度应佔美国薪给水平的百分之七十五到百分之八十五。我们在作这项决定时，也顾到必须确保连带产生的服务地点调整要素应大到足够使适用服务地点调整员差的服务地点减到最少。

174. 我们提出下列数项建议作为总结：

(一) 大会一九七〇年十二月十七日第二七四二号决议(XXV)所核定于一九七一年七月一日生效的薪给表应该维持不变,一直到联合国纽约基本报酬P-4第五级比照美国纽约薪给GS-14第一级现为123.1的比率跌至115以下为止,或者一直到一九七五年一月一日为止,以何者先发生为准;

(二) 为了初步决定联合国/美国的比率,联合国的基本报酬,即薪给净额、服务地点调整数以及配偶津贴,应该同美国已婚而无子女官员的薪给净额比较;

(三) 联合国/美国比率日后的决定,应当以上文第26段所阐明的联合国基本报酬,并把拟议设立的政府间公务员制度委员会在联合国和美国薪给结构中可能检定相当的等级连在一起作为根据(见第184至188段);

(四) 自一九七五年一月一日或自大会可能决定较早的日期起,专门及以上职类职员的薪给净额表应依照第三章附录D所载指数加以调整。

服务地点调整数

175. 我们化了很多时间讨论服务地点调整数的问题。我们首先审议关于这个问题的专家研究报告中详细的、考虑周到的分析,这项研究报告是弗洛肖先生应委员会之请而编造的(A/Ac.150/R.9)。经过广泛的讨论后,我们开始察觉在委员会中显然有两派不同意见。一派认为,如果能采纳大部分弗洛肖的建议,就能改善这项基本上健全的办法。但是多数成员认为在概念方面有作基本改变的必要,否则无论如何也需要作一个更彻底的研究。这项改变之一是要取消只要生活费上涨五点,薪酬就自动增加的

规定。另一个重要改变是需要重新考虑统计计算方式,因为在有些主要服务地点,这项计算方式似乎把许多服务地点的服务地点调整数没有理由地定得过高。

176. 委员会有些成员建议可以把现行服务地点调整数制度作实质上的改变,要成为基准地点无自动调整的制度,所有其他服务地点生活费用的改变只是依照基准地点的改变而加补偿。他们的理由是,这种制度可以获得并保持联合国报酬总额和美国薪给水平之间相当稳定的比率。今后联合国在基准城市报酬的任何调整只依据美国联邦制度薪给水平的改变而调整,不受纽约生活费用增加的影响。基准城市薪给调整就只有单独一个参考点。很明显,美国公务员制度薪给水平的增加不但充分补偿了生活费用的增加,而且在真正的购买力方面也有实际增加,正像过去十五年清楚地证明的情形。

177. 我们的结论:既然没有一个全体同意的替代办法,现有办法在目前仍应继续施行。

178. 我们又同意服务地点调整数规则划一适用的原则必须做到这一点:即使由于特别低的生活费用情况而规定服务地点调整数的负差时,这项原则也应适用,没有任何例外。

179. 服务地点调整数制度本身一定要彻底检查。我们促请大会委托专家们对这项制度的基本概念立刻作一研究,并请他们特别注意下列各点:

(a) 是否可以订立一种新制度,在基准地点不作自动增加,所有其他服务地点生活费用改变只依照基准地点改变加以补偿的一种制度;

(b) 现行的统计计算方式是否合适,是否会不合理地把服务

地点调整数定得高过必要的水平；

(c) 生活费用与基准地点作比较调查的方法；

(d) 是否可以把现在根据净额计算服务地点调整数的制度改为如我们的谘议所建议的以毛额来计算，同时计及这种改变可能引起的种种影响；

(e) 是否宜于施行两种不同的薪给税率，一个为有受扶养人的职员，另一个为没有受扶养人的职员，这就使受扶养人的受益部分能在职员薪给税计划中反映出来，而不必像现在用的固定率的方式；

(f) 作为养恤金缴款的薪给毛额的百分之七不计在服务地点调整数内的问题；不受服务地点生活费用改变影响的任何薪给部分，如个人储蓄和类似项目亦不计入。

180. 我们促请大会规定各专家应于一九七三年六月底完成关于服务地点调整数制度的研究，将其结论提送第二十八届大会。

181. 赫尔先生虽然接受多数成员认为这项制度的基本概念需要检查的意见，但是觉得委员会也应当赞同弗洛肖报告中有些具体的提议。如果大会愿意，可以立刻把这些提议付诸实现，由是取消依现行制度规定都不能辩解的许多项给付。他希望采纳的具体提议如下（其中只有最后一项提议得多数成员接受）：

(一) 服务地点调整数制度原来是要使各服务地点职员薪给的购买力相等，现在以薪给净额作基础，将来应以薪给毛额作基础；

(二) 服务地点调整数制度现在规定有受扶养人的职员的所得超过没有受扶养人的职员所得，这种差别应予取消。受扶养人的受益部分应在职员薪给税办法和在扶养津贴反映出来。因此

专门及以上职类的职员薪给税应改为两种税率，一种为没有受扶养人的职员，一种为有受扶养人的职员，前者应比后者多付百分之四；

(三) 不论服务地点在何处，同一等级中所有职员一律以薪给毛额百分之十缴付养卹金，应当在计算服务地点调整数时这笔款项不应计入。生活费用每次上涨或下跌百分之五，服务地点调整数因此应为薪给毛额的百分之四点六五；

(四) 服务地点在服务地点调整数额表上如要改变等级，一定要生活费用同前一等级作比较上升百分之五时才能调整，并不是同基准地点的100作比较。

对比点

182. 我们在审查过程中注意到国际公务员制度谘询委员会也对联合国和美国薪给表的传统对比点提出了疑问。一九六七年各组织应该谘询委员会的请求，向一位美国等级分类专家请教，这位专家经借调到行政问题谘询委员会为所有组织中都有的若干职类订立评定等级的共同标准。美国专家因为缺少订立真正有比较性的数据，只能对联合国和美国薪给作广泛的比较。下面的表列出传统的对比点以及一九六七年美国专家建议的对比点：

美国和联合国的传统对比点同美国专家

一九六七年调查所列对比点的比较

传统	美国专家
GS-7 ₁ - P-1 ₁	P-1 ₁ - GS-5 和 7
GS-12 ₁ - P-3 ₅	P-2 ₁ - GS-9 和 11
GS-14 ₁ - P-4 ₅	P-3 ₁ - GS-11 和 12
GS-15 ₁ - P-5 ₁	P-4 ₁ - GS-13 和 14
GS-16 ₁ - D-1 ₁	P-5 ₁ - GS-14 和 15
GS-18 - D-2 ₄	

这位专家建议这样的职等对比时指出,这些职等只是根据为联合国四种职类(预算专员,传译,统计员,翻译)所拟的职等评定标准决定的。他又说,美国职等所包括的工作,其困难程度和承担责任程度不如联合国的职等;而且美国公务员制度升级比较迅速。国际公务员制度咨询委员会参照了这项意见,决定保持传统的职等比较办法。

183. 委员会曾请美国籍的一位成员审议这项比较办法。我们同意他的意见,即为一九六七年专家研究报告在对比开始任用职等时所选定的美国职等太低,高职等又选得太高。美国制度的开始任用职等现在是GS-7,联合国的P-1应与其比较。在高的职等方面,传统办法把GS-18比作D-2,第四级,就是太高了,如上文第32段中所说似不现实。

184. 下表把美国现在基本薪给毛额和联合国基本薪给毛额作一比较,如第45段所说明,等级比较略有修改:

	联合国	美国	联合国对美国 的比率
P-1/1	\$9,010		
GS-7/1		\$9,053	99.5
P-2/1	\$11,820		
GS-9和11		\$12,178 ⁽³⁴⁾	97.1
P-3/1	\$14,690		
GS-11和12		\$14,588 ⁽³⁴⁾	100.7
P-4/1	\$18,120		
GS-13和14		\$20,348 ⁽³⁴⁾	89.0
P-5/1	\$22,700		
GS-14和15		\$23,772 ⁽³⁴⁾	95.5

185. 许多成员认为鉴于上述的讨论美国 and 联合国职等级的比较应以下列对比点来替代传统对比点：

GS-7/1 - P-1/1
 GS-9/4 - P-2/1
 GS-11/4 - P-3/1
 GS-13/1 - P-4/1
 GS-14/2 - P-5/1

186. 委员会多数成员认为在放弃传统对比点,改用新对比点之前,一定要有一项适当的职务评估才能使这种改动站得住脚。这一项工作就应委托拟议中的政府间公务员制度委员会来办理。

⁽³⁴⁾ 二个职等第一级的平均数。

他们也认为这个拟议中的委员会必须从事一项研究,把联合国组织的职等和薪给同美国以及其他总部所在地国家的职等和薪给作一比较。在目前,现有比较办法仍然适用。

187. 多数成员认为拟议中的委员会亦可考虑用另一办法来代替严格的职等对职等的比较方法。因为把专门职业的职等作比较更为有用,所以在这一类内的开始任用和最高职等(P-1和P-5)可作对比点,中间的职等(P-2到P-4)则可根据内部的工作特点来决定对比点。把D-1和D-2和美国职等比较则没有充分的根据。这两职等的薪给表可以应参考P-5薪给水平和助理秘书长薪给水平来决定。

报酬和征聘的关系

188. 在我们工作的许多阶段中,我们相当重视这一点:把人员征聘的成功与否作为报酬是否适当的一种测验。多数高级职员(即使不是全部)包括行政首长和秘书长在内都曾表示过,凭现在的报酬要征聘到具有所需资历的人员是不够的,或者说差一点就不够了。别的人指出目前报酬已经够了,征聘方面没有遭遇困难。一位行政主管强调说,他的机构并没有遭遇征聘人才的困难,即使在一九七一年七月一日增加百分之八以前也没有困难。他告诉我们如下的事例:有一个“P-4职等的电子计算机系统分析员”职位,应征的人有一百十人,其中三十五人是美国人。另外一事例是某一个机构对三百位应征人作了抽样分析,结果发现只有百分之七的人说薪给或职等太低了。

189. 我们几乎没有发现任何证据可以支持所谓现在报酬不够或刚刚够的这种说法。相反的,我们认为如果在征聘工作方

作更积极的努力,并有更完善的人事政策,即使薪给水平再低一点,征聘人员也不会发生困难。我们知道,如果一个职位只有一位应聘者,那就可能会发生困难。如果需要某一个人的服务,他可能要求更高的薪给。在这方面,如附录E表中所示,高职等的叙级有时有伸缩性,这就是说为了满足较高薪给的要求有时所叙的等级不是职位所应有的。

190. 多数成员认为纽约薪给净额7,258美元(P-1,一级)的基本报酬应足够吸引在最高待遇国家刚从大学毕业的人员。(请注意: P-1薪给水平是给这些征聘人员开始任用的等级,因为如果工作成绩满意的人员二年内即可升到P-2),可是在目前情况中大部分P-1的人员年龄已超过四十,因此在纽约最低的薪给水平可能在生活上有困难。这是因为P-1职等在行政上的目的不符合一九五六年委员会所设想的目的,因此我们认为这个职等也不合适。

191. 从我们全盘提议的意义来看,我们认为我们所建议的联合国在纽约的基本报酬超过美国联邦薪给净额百分之十五的水平是一个适当、可行的差额,特别因为几乎一半人员是从西欧国家来的,这些国家的薪给水平要低得多,其余人员中有很多是来自国内薪给比高度工业国家还要低的国家。

附录 A

关于专门人员以上职类职员 薪给制度收到的看法和意见

指导原则

1. 法国政府在目前情况下对于诺贝尔梅耶原则的是否妥善发生怀疑,其原因是因为在订定未来的国际薪给时,这个原则既不适合也不需要。法国政府举出了三个理由。第一,单凭一个国家的公务员制度来制订目前在实际上是普遍性及于全球的国际组织的薪给水平,不是吸引所有各国第一流职员的唯一办法。第二,“经常比较国际组织的薪给水平与某一国家公务员制度的薪给水平是一项复杂的工作,所得结果是不可靠和不肯定的”。第三,“各国本身公务员制度的薪给政策通常是综合各种国内因素的产物,同国际公务员的情形没有关系,并且也不应该影响到国际公务员的情形”。不再作为继续应用现有原则之后的替代办法,法国政府提议:“用不受某一个国家公务员制度薪给变动的影晌下,稳定提高的国际薪给的法则,来定期调整现行的基薪”。

2. 德意志联邦共和国认为,为计算国际组织薪给而订的标准不应该是“一国的薪给水平,而应该是一种用新标准来求得的公平的平均水平”。

3. 日本政府建议,在应用诺贝尔梅耶原则时,不应该以联合国在日内瓦的现行薪给和纽约的美国薪给来比,而应该以纽约和日内瓦两地的联合国和美国的薪给来比,“然后将这两个经比较获得的数额用加权几何平均法合并计算。为了准确,应将同样的比较扩充到七个总部所在的城市去”。日本提出的另一个可行办法是,将日内瓦的联合国薪给同五个欧洲总部所在国国内公务

员的薪给率比较,并实行一种递减的离国津贴办法。

4. 联合王国采取了不同的立场,它说,它认识到诺贝尔梅耶原则的缺点,同意公务员制度咨委会获得的结论:“到目前为止,所有提出替代诺贝尔梅耶原则的办法只不过是另一组同样的甚至更加不妥的不合理办法来代替现在的不合理办法而已。”可是,它并不反对改变,事实上希望:特别委员会的深入研究会指引出有价值的改革。

5. 美国政府提议,应该参照某些欧洲国家公务员的薪给来订定联合国的薪给。它说,“由于联合国活动重心是在欧洲,所以联合国薪给的确实基础应该在欧洲各薪酬最优的公务员制度中去找,并加以为反映在联合国工作离国服务特性的必要调整。”

6. 协调事宜行政委员会(协委会)代表了联合国行政首长、劳工组织、粮农组织、教科文组织、卫生组织、万国邮盟、电信联盟、气象组织、海事组织和总协定的看法,它说,基本原则仍然有其理由,但是为了适合目前的情况可能要更改(a)薪给制度的基准和(b)计标薪酬各组成部分的方法。它们审查了三种替代“一个原则”的办法,发现它们并行不通,这三种办法是:

(a)以若干政府付给它们在国国内工作官员薪给平均数为基础来决定联合国职员的薪给;

(b)以各政府离国工作官员的通盘薪给平均数来决定联合国职员的薪给;

(c)根据其他国际组织的薪给来订出联合国职员的薪给。

7. 因此,各行政首长建议,“决定联合国共同制度适当基薪表的唯一可行办法是,先确定在薪给最优国家吸引该国国民在其本国为联合国组织工作所需的本国职等,然后再比照,日内瓦较低的

生活费用予以相应的减低”。为计及在联合国服务的特殊因素，不妨在联合国薪给与美国薪给之间保持某种差别；同时也可以用津贴的形式或在等级本身提供离国服务的补偿。

8. 原子能机构的总干事拟出一种用平均原则的较详建议来代替诺贝尔梅耶原则。按照这个新原则，联合国薪给将以若干国家公务员制度最高薪给的加权平均数为其基础。由于据平均原则所得的薪给会低于若干国家公务员的薪给，这笔差额可用离国服务临时津贴的方式付给在本国以外工作的职员，和以“在生活费用调整数以外根据情形酌定的津贴”来付给在本国服务的职员。

9. 国际公务员协会联合会（国际公务员联合会）的立场是，如果各组织要向所有的国家征聘职员，不因国籍而作任何差别待遇，而“职员的薪酬只是由各组织付给的话……那么目前专门职类职员的薪给除必须继续以具有最高公务员薪给水平国家的薪给为基础外，并须适当地考虑到国际公务员的特殊状况，”对之另加补偿，这种补偿应该包括在薪给里面，它的数目可以规定比相应国家的同等级薪给高出百分之十五。

10. 前此，当各组织考虑改革薪给制度时曾在机构间的阶层上审查过平均原则的某些方面。当时曾有人提出过，如何将这个原则变成行政条例以及实行时对于各组织向所有国家吸引和保持职员的能力的影响问题。

11. 为求了解有关平均原则的一些问题，特别委员会向原子能机构总干事提出了下列问题：

(a) 薪给最优的国家公务员制度的定义是什么？

(b) 如何选定这些制度？

(c) 用什么步骤来吸引那些本国薪给高出平均数的国家

的国民？

12. 总干事对第一个问题的答复是，薪给最优国家公务员制度是那些基薪率毛额最高的公务员制度。可是，他并不是说一定不用净额薪给来区分这类制度，理由是：“不论用毛额或净额薪率都不会有很大的差别”。对第二个问题的答复是，应该由调查来选定薪给最优的国家公务员制度。由于总部所在各国，公务员的薪率已在调查之中，总干事建议，只需要再多调查几个各组织曾从它们所属的国家吸引过“不少的专门职员”的公务员制度就可以了。关于第三个问题，他相信：在平均原则之下，吸引那些本国薪给高于平均数的国民问题只有北美洲人。为了解决这个问题，他提议较低薪给的补充办法应该是，一方面对在国外服务的人付给一种逐渐减少的离国服务津贴，另一方面对在他们本国服务的人在服务地点调整数之外，另与特别津贴。

制度的基准

13. 法国政府建议，由于基准影响薪差制度的运作，因此所用基准须在基薪之上还加一笔薪差——象目前日内瓦这样——是不相宜的。用负值的薪差，尤其并非每一个组织都用的时候也是不正常的。为弥补这些缺点，可对目前制度作出若干改变：第一，不妨选择一个生活费用比日内瓦低的总部城市如伦敦或维也纳，建立这项基准。第二，在基准城市只发基薪。因此，基准城市的差别指数应该永远是-100。第三，薪差应该每年检查，重新审定，在重新审定时可以将基准移到另一个总部城市使差别指数仍旧维持-100。

14. 日本政府根据他所拟的办法之一，认为在比较各办事处

间薪给来计称薪差时不妨仍以日内瓦为其基准。还有,如果联合国薪给可以参酌五个欧洲总部国家的国内公务员制度平均薪给来制定的话,还可以把它用为订制薪给表的基准。

15. 马达加斯加政府赞成仍用日内瓦作为订制薪给制度的基准。

16. 协委会在建议修改实施诺贝尔梅耶原则的办法中,考虑把制订基薪的依准,由日内瓦移至华盛顿,但仍主张维持日内瓦作为制定薪给差额的基准地点。协委会明白将上述的基准地点移到纽约或华盛顿会造成两个缺欠。第一,因为同世界其他地方相比这些城市的生活费用比较高,许多办事处就要用负值的薪差。其次,联合国的服务条件将更与美国发生密切的联系。目前的制度中有这个特征,许多批评者都认为它不甚相宜。因此,协委会的结论是,日内瓦仍然是薪差制度最适当的基准地点,因为它满足了大多数职员的需要,在统计比较上它有相当稳定的生活费用,稳定的货币,而且同其他服务地点,比较它的生活费用不太高不会使负值薪差的问题变本加厉。

17. 原子能机构总干事认为,如果他提出的平均原则不被接受,维持制定薪给的现有制度的话,“绝对必要的是,为这个制度提出一个在美国的基准地点”。他表示,择定了美国基准地点之后,就将联合国薪给是在一个水平上,与相应的美国薪给之间不会有一个差距,不需要为了“所谓国际机构的欠缺”而给美籍职员以任何补偿。

18. 在研讨选择联合国薪给制度基准城市问题时,关于实施服务地点调整数制度的顾问,曾受委托研究了将基准地点移往他处或定出几个基准地点来实行区域薪给制的可能性。顾问的结

论是,为了在整个国际公务员制度中实施单一的薪给制度,日内瓦仍然是适当的选择。除了一九五六年委员会提出的理由之外,该顾问引述了三项关于逐地调查生活费用的技术考虑:

(a) 国际公务员在日内瓦的生活形态较易确定;

(b) 日内瓦市场上可以有各种各样的东西;

(c) 可由劳工组织提供适当的统计服务。关于几个区域薪给表各用一个基准城市的问题,顾问对于这样一个制度在行政上是否可行或者与统一制度的概念是否相符的问题,不表示意见的情形之下,只说:每个区域的基准城市都需要有一个统计机构来做生活费用的比较调查,在实际施行薪差时就会有增加差距的危险。

19. 另一方面,关于在七个总部城市的联合国薪酬与各该国公务员制度薪酬进行比较研究的顾问建议,联合国薪给制度的基准城市应该定在它的公务员薪给制度可以作为比较标准的国家。他的结论是,美国联邦公务员制度可为适当的比较标准,同时又因为用纽约作为基准城市物价太高,华盛顿应该是一个比纽约来得好的基准城市。

附录 B

1. 专门人员及专门人员以上职薪给表分列
年薪毛额与扣除职员薪给税后的净额

一九七一年七月一日起生效
(以美元计)

职等	薪 级												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
U-S-G	43750.00 28475.00												
A-S-G	39150.00 26132.50												
D-2	31200.00 21720.00	32040.00 22222.00	32880.00 22684.00	33720.00 23146.00									
D-1	26000.00 18600.00	26840.00 19104.00	27680.00 19608.00	28520.00 20112.00	29360.00 20616.00	30200.00 21120.00	31040.00 21624.00						
P-5	22700.00 16555.00	23350.00 16977.50	24000.00 17400.00	24650.00 17790.00	25300.00 18180.00	25950.00 18570.00	26600.00 18960.00	27250.00 19350.00	27900.00 19740.00	28550.00 20130.00			
P-4	18120.00 13578.00	18680.00 13942.00	19240.00 14306.00	19800.00 14670.00	20360.00 15034.00	20920.00 15398.00	21480.00 15762.00	22040.00 16126.00	22600.00 16490.00	23160.00 16854.00	23720.00 17218.00	24280.00 17568.00	
P-3	14690.00 11283.00	15170.00 11619.00	15650.00 11955.00	16130.00 12284.50	16610.00 12596.50	17090.00 12908.50	17570.00 13220.50	18050.00 13532.50	18530.00 13844.50	19010.00 14156.50	19490.00 14468.50	19970.00 14780.50	20450.00 15092.50
P-2	11820.00 9274.00	12220.00 9554.00	12620.00 9834.00	13020.00 10114.00	13420.00 10394.00	13820.00 10674.00	14220.00 10954.00	14620.00 11234.00	15020.00 11514.00	15420.00 11794.00	15820.00 12074.00		
P-1	9010.00 7257.50	9380.00 7535.00	9750.00 7812.50	10120.00 8084.00	10490.00 8343.00	10860.00 8602.00	11230.00 8861.00	11600.00 9120.00	11970.00 9379.00	12340.00 9638.00			

附录 B

2. 职员薪给税率

薪给毛额的最初 1,000 美元	百分之 5
” ” ” ” ” 其次 ” ” ” ” ”	” ” ” 10
” ” ” ” ” ” ” ” ” ” ” ”	” ” ” 15
” ” ” ” ” ” ” ” ” ” ” ”	” ” ” 20
” ” ” ” ” ” ” 6,000 ” ”	” ” ” 25
” ” ” ” ” ” ” 6,000 ” ”	” ” ” 30
” ” ” ” ” ” ” 8,000 ” ”	” ” ” 35
” ” ” ” ” ” ” 8,000 ” ”	” ” ” 40
” ” ” ” ” ” ” 8,000 ” ”	” ” ” 45
超过 40,000 美元的一切薪给	” ” ” 50

附录 B
3. 一九七一年七月一日起服务地点调整数额表
(A) 生活费用每超出基准^①百分之五所增加的数字
(以美元计)

		薪 级											
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十三
U-S-G	D S	1,140 760											
A-S-G	D S	1,044 696											
D-2	D S	870 580	888 592	909 606	927 618								
D-1	D S	780 520	795 530	810 540	822 548	837 558	852 568	867 578					
P-5	D S	711 474	723 482	738 492	753 502	765 510	777 518	789 526	801 534	813 542	825 550		
P-4	D S	594 396	606 404	621 414	636 424	651 434	666 444	681 454	696 464	708 472	720 480	732 488	744 496
P-3	D S	498 332	510 340	525 350	540 360	552 368	567 378	579 386	591 394	603 402	615 410	627 418	639 426
P-2	D S	411 274	423 282	435 290	447 298	459 306	471 314	483 322	495 330	507 338	519 346	531 354	
P-1	D S	324 216	336 224	348 232	360 240	372 248	381 254	393 262	405 270	414 276	426 284		

D - 适用于有一个受扶养配偶或子女的女职员的服务地点调整数。
 S - 适用于无受扶养配偶或子女的女职员的服务地点调整数。
 ① 以一九六九年一月日内的生活费用为基准。

(b) 生活费每低于基准百分之五
所扣除的数额
(以美元计)

职等	薪 级												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
U.S.G D 和 S	760												
A-S-G D 和 S	696												
D-2 D 和 S	580	592	606	618									
D-1 D 和 S	520	530	540	548	558	568	578						
P-5 D 和 S	474	482	492	502	510	518	526	534	542	550			
P-4 D 和 S	396	404	414	424	434	444	454	464	472	480	488	496	
P-3 D 和 S	332	340	350	360	368	378	386	394	402	410	418	426	436
P-2 D 和 S	274	282	290	298	306	314	322	330	338	346	354		
P-1 D 和 S	216	224	232	240	248	254	262	270	276	284			

D. - 适用于有一个受抚养配偶或子女的职员的服务地点调整数。
S. - 适用于在受抚养配偶或子女的费用扣去比没有受抚养人的职员为多的

D 和 S 两类数额是相同的, 因为 (a) 对有受抚养人的职员扣去比没有受抚养人职员的新给中扣除的数额, 高于因生活费用增加而在这类职员薪给中增加的数额走不公平的。
D 和 S 两类数额是相同的, 因为 (b) 因生活费用扣去比没有受抚养人的职员为多的

附录 C

对确定专门人员适当薪额 公式问题所持的异见

梅骚·奇巴拟

1. 我不能同意决议和建议第 26 段 (d) 和第三章第 170 和 173 段。

2. 当为联合国全部薪酬净额建立一个基准点或“警戒信号”时，只用一个对比点：—联合国的 P-4 第五级与美国的 GS-14 第一级，—来进行比较，就是将联合国薪给的适宜水平这样一个重大的问题摆在一个随意的、不稳定的基础上。

3. 首先，要为每一职等的某一职级求一对比点，不论传统的或新设的，是什么目的？显然是要尽量在广大关系中求出薪给相对性的可靠结果。这个目的是只有用所有的对比点，不是一个对比点能达到的。

4. 其次，为什么把 P-4 以外的职等完全不管？P-4 的人员，只占全部专门人员的四分之一。实际上，绝大多数都是其他职等，人数最多的是 P3 而不是 P-4。

5. 因此，在计算薪给的相对性或联合国全部净额薪酬与美国净额薪给的比率的时候应计及所有的职等。在做的时候可以而且应该使用加权平均法，按每一职等的职员人数来反映它们的相对重要性。这事之所以特别重要，是因为薪给费用的总额决定于每一职等职级的职员人数以及它们相应的薪给率。因为这个理由，加权平均数是进行薪给比较最可靠的办法。而且，它对于在决定应否普遍加薪或应加多少时，尤其重要。

6. 使用单一对比点来求比率的另一缺点是,以后在决定联合国薪给时可能会故意将 P-4 第五级的薪率订得低一点或高一点。这可能是这个办法的致命弱点。

7. 下面表 1 表明根据单一对比点的比率与由各个对比点的所有比率加权平均之后所得比率之间的差距。很清楚的,当一九五六年委员会建议了薪给表和新的纽约服务地点调整数(第四级)时, P-4 第五级对 GS-14 第一级的比率是 115.0。可是如果照一九七一年职员职等的分配来作加权平均的话,它的平均数是 118.2。到一九七二年一月, P-4 第五级对 GS-14 第一级的比率是 123.1, 加权平均的比率是 127.4。因此,目前联合国 P-4 第五级全部净额薪酬,高出一九五六年委员会建议水平百分之 7.0 (123.1/115.0)。另一方面,根据加权平均法,目前联合国从 P-1 到 D-2 的全部净额薪酬高出一九五六年委员会建议水平的百分之 7.8 (127.4/118.2)。

8. 幸运的是,在这个例子里,两个百分比的差距只是百分之零点八。但是正如下文第 12 段要说明的,两种方法的不同在于基本哲学和它的含义。假如不用 P-4 而用人数最多的职等 P-3,结果会大不一样。用加权平均法就不会造成这样的歧异。因此,为求此刻的适宜基准点和以后对薪给的决定,建议应该用根据加权平均所得的比率: 118。

9. 至于加权时所用的权衡根据,就我来说,最近为联合国依职等作出的职员分配表可算是适当的。由于所作的比较主要是就纽约而言,所以就没有必要考虑其他组织的职员分配。在一定的时间里职员分配的差异通常不会超过百分之一;也就是在 117.5 到 118.4 之间。如果超过了可以容许的范围,就应该考虑这件事实,

因为它一定是反映在职员组成、组织结构或者是职等的划分方面发生了重大的变化。还有，假如需要在统计上更为精确，就必须使用下文表2所列类似帕施公式的公式。

10. 至少就纽约的美籍职员来说，他们能够感觉到纽约和华盛顿之间生活费用的差别。根据最近官方资料，目前纽约生活费用就比华盛顿高出百分之十八。

11. 固然在一九五七年时，经过了激烈的辩论之后，第五委员会通过了秘书长将纽约的服务地点调整数列在第五级而非一九五六年委员会所建议的第四级。可是，同样真实的是，美国薪给，特别是工商业方面的薪给从一九六二年薪给改革法案以来得到了重大的增加；如果将这两件事算一道考虑，就会得出这样的结论：照一九五六年委员会建议得出的联合国全部薪酬净额同美国的净薪比较起来，仍然是适当而足以吸引并保持住各国国籍的职员的。已有的证据清楚地说明，一切组织的全部职员人数从一九六一年到一九七〇年间增加了一倍。

表 1

一九五六年、一九七二年纽约联合国已婚而无受扶养人的职员净额薪酬与美国同类职员净额薪酬的比率

职等和职级		美国净额薪酬	联合国全部净额薪酬 ^(a)		一九七一年八月的权数
联合国	美国		一九五六年委员会建议的(4) ^(b)	一九七二年一月的情形(8) ^(b)	
P-1/1	GS-7/1	100.0	116.1	131.5	21.9% ^(c)
P-3/V	GS-12/1	100.0	128.7	135.2	26.6
P-4/V	GS-14/1	100.0	115.0	123.1	25.8
P-5/1	GS-15/1	100.0	110.4	119.7	14.9
D- /1	GS-16/1	100.0	114.1	118.6	7.8
D-2 最高	GS-18/1	100.0	118.3	125.5	3.0
加权平均数		100.0	118.2	127.4	100.0 ^(d)

① 净额薪酬加上服务地点调整数加上配偶津贴

② 服务地点调整数等级

③ 包括 P-2 的职员

④ 100.0 = 3,867 一般职员, 不包括各专门机构, 原子能机构和总协定的职员

12. 第149(b)段所拟的新办法所会造成的一个不应被忽视的重要方面,是依此办法,一旦GS-14/1的薪给率有了改变,联合国专门职类以上人员的全部薪给表都要自动地透过主要报告表2所列的指数($P-1=100$)来作机械式的订正。能够对联合国加上这样硬性的束缚吗?联合国应有在一个通盘的大范围里自定它本身薪酬的若干自由,以便能顾到各世界组织所有不同于美国联邦政府的各种特别需要。

表 2

计算联合国/美国薪给加权比率的公式

一. 使用的符号:

S_i : 在某一对比点的美国净额薪给

P_i : 在相应对比点的联合国全部净额薪酬

N_i : 在 P_i 职等的联合国职员人数

二. 公式

$$\begin{aligned} & \left(\frac{P_0}{S_0}\right) \left(\frac{P_0 N_0}{\sum P N}\right) + \left(\frac{P_1}{S_1}\right) \left(\frac{P_1 N_1}{\sum P N}\right) + \dots + \left(\frac{P_5}{S_5}\right) \left(\frac{P_5 N_5}{\sum P N}\right) \\ & = \sum \left(\frac{P_i}{S_i}\right) \left(\frac{P_i N_i}{\sum P_i N_i}\right) \end{aligned}$$

三. 实际计算:

(a) 据一九五六年委员会建议所得联合国全部净额薪酬与美国净额薪给的比率。

$$\begin{aligned} & \left(\frac{\$4,550}{\$3,920}\right) \left[\frac{(4,550)(21.9\%)}{849,730}\right] + \left(\frac{\$8,100}{\$6,292}\right) \left[\frac{(8,100)(26.6\%)}{849,730}\right] \\ & + \left(\frac{\$9,625}{\$8,371}\right) \left[\frac{(9,625)(25.8\%)}{849,730}\right] + \left(\frac{\$10,250}{\$9,284}\right) \left[\frac{(10,250)(14.9\%)}{849,730}\right] \\ & + \left(\frac{\$11,625}{\$10,185}\right) \left[\frac{(11,625)(7.8\%)}{849,730}\right] + \left(\frac{\$14,300}{\$12,090}\right) \left[\frac{(14,300)(3.0\%)}{849,730}\right] \\ & = (116.1 \times 11.7) + (128.7 \times 25.4) + (115.0 \times 29.2) + (110.4 \times 18.0) \\ & \quad + (114.1 \times 10.7) + (118.3 \times 5.0) \\ & = 117.9 \end{aligned}$$

注意表 1 的 118.2 同这里的 117.9 的差距之小。

附录 D

(35)

表 I
新订薪给指数
每等第 1 级 = 100
(净额薪给)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
D-2	100	102.0	104.0	106.0	108.0							
D-1	100	102.3	104.7	107.1	109.4	111.8	114.1	116.5				
P-5	100	102.4	104.9	107.3	109.8	112.2	114.6	117.1	119.5	122.0		
P-4	100	102.7	105.4	108.2	110.9	113.6	116.4	119.1	121.8	124.5	127.3	130.0
P-3	100	103.0	106.0	109.0	112.0	115.0	118.0	121.0	124.0	127.0	130.0	133.0
P-2	100	103.0	106.0	109.0	112.0	115.0	118.0	121.0	124.0	127.0	130.0	133.0
P-1	100	103.4	106.8	110.2	113.6	117.0	120.4	123.8	127.2	130.6	134.0	137.5

(35) 有些硬性地把表 I 当作适当薪给结构的基准。上文第 173 段已经说明, 不该将“115”的比率硬性地运用到每个职等的第 1 级, 但是至少希望把这个比率应用到估全部联合国职员总比率分之 1 的 P-4 上去。如果如议, 将 P-4 按 115 的比率算出, 那么根据每一职等的内部关系, 就可以定出各级应有的薪给数额;

(二) 有些成员反对为了达成对称而将 P-1, P-2, D-1 和 D-2 增加更多的职级。他们认为增加这种职级必须将每一职等的最后几个职级的升级间隔延长到两, 三年才好。

(35)

表 2

新订薪给指数

$P=100$

(净额薪给)

职等	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
D-2	300.0	306.0	312.0	318.0	324.0							
D-1	260.8	266.8	273.1	279.4	285.4	291.6	297.6	303.9				
P-5	226.8	232.3	237.9	243.4	249.1	254.5	259.9	265.6	271.1	276.7		
P-4	187.4	192.5	197.6	202.8	207.9	213.0	218.2	223.3	228.3	233.4	238.6	243.7
P-3	154.9	159.6	164.2	168.9	173.5	178.2	182.8	187.5	192.1	196.8	201.4	206.0
P-2	127.0	130.8	134.6	138.4	142.2	146.1	149.9	153.7	157.5	161.3	165.1	168.9
P-1	100.0	103.4	106.8	110.2	113.6	117.0	120.4	123.8	127.2	130.6	134.0	137.5

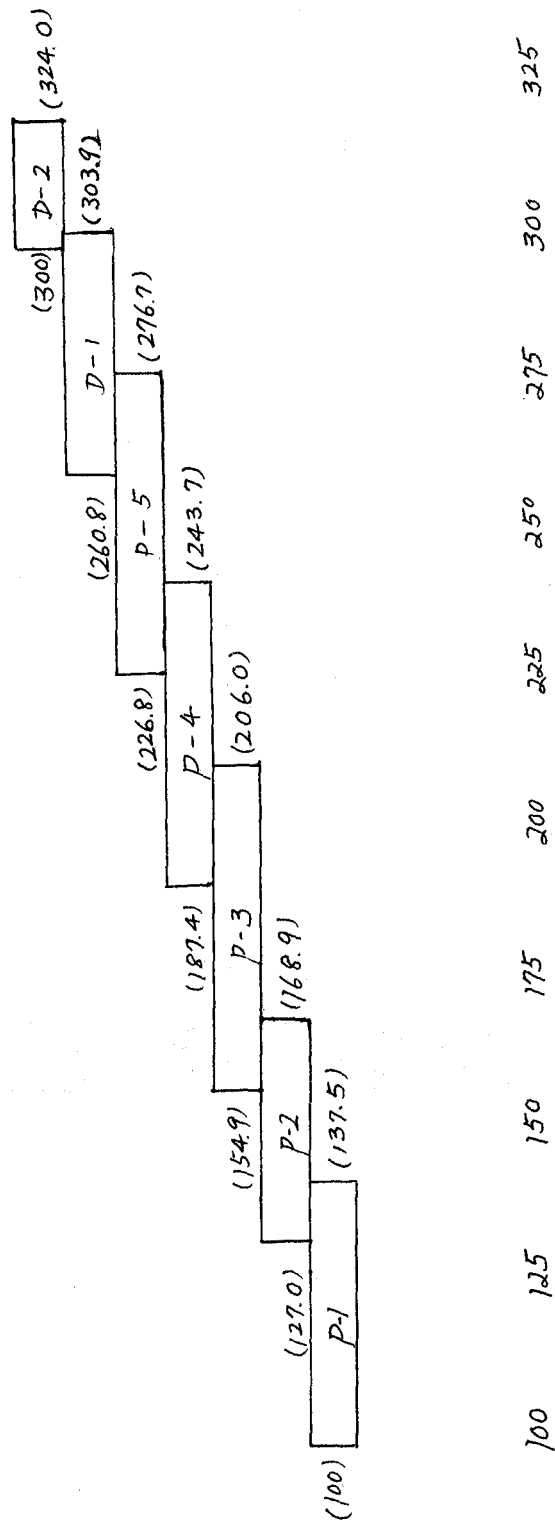
表 3

如果实施表 2, 每个职等薪给数额间百分比的差别

职等间的差距

职等	最低数额	最高数额	职业数目	幅度
	%	%		%
D-2	>15	6.6	5	8
D-1	>15	9.8	8	16.5
P-5	>21	13.5	10	22.0
P-4	>21	18.3	12	30.0
P-3	>22	22.0	12	33.0
P-2	>27	22.8	12	33.0
P-1			12	37.5

按专门职类以上人员净薪图示
 各职等间及等内新给的指数关系
 图表



附录 E

一九五六年,一九六七年和一九七一年
联合国共同体系内七个组织专门职等人员
的百分比^(a)

职 等	联合国 ^(b)	劳工组织	粮农组织	教科文组织	卫生组织	民航组织	万国邮盟 ^(c)
副秘书长、助理 秘书长及相等 人员							
1956	1.33	1.83	④	0.66	1.69	1.32	
1967	0.81	0.84	0.9	0.86	0.9	---	---
1971	1.0	1.2	1.0	1.0	1.5	---	3.6
<u>D-2</u>							
1956	1.64	1.04	0.77	②	3.56	1.32	---
1967	2.32	2.50	2.57	1.90	1.7	2.04	4.55
1971	3.0	2.0	2.2	2.3	3.0	1.8	3.6
<u>D-1</u>							
1956	3.41	6.00	0.26	3.51	0.75	3.30	7.14
1967	5.21	4.84	2.31	5.85	2.9	1.53	2.27
1971	7.7	5.8	6.8	6.1	6.7	2.7	3.6
<u>P-5</u>							
1956	9.35	4.70	8.44	8.99	9.93	9.21	35.71
1967	13.40	8.85	13.61	24.12	14.8	12.25	11.36
1971	14.7	11.6	18.2	25.8	24.3	12.3	10.7
<u>P-4</u>							
1956	25.14	9.40	26.85	28.07	30.15	21.72	---
1967	26.15	16.87	37.48	30.92	36.3	33.16	11.36
1971	25.6	21.2	30.3	30.9	29.0	41.1	12.5
<u>P-3</u>							
1956	36.76	50.39 ^(e)	23.79	25.44	15.36	32.24	14.29
1967	33.34	47.41	23.36	20.32	19.6	34.18	25.00
1971	26.3	22.9	17.8	18.3	16.0	27.9	28.6
<u>P-2</u>							
1956	22.37 ^(f)	---	22.25	31.80 ^(g)	24.53	19.74	21.43
1967	18.77	---	13.09	16.03	16.9	16.33	34.09
1971	21.7	---	16.5	15.6	14.0	13.2	32.0
<u>P-1</u>							
1956	---	26.64	14.32	---	14.03	11.15	21.43
1967	---	18.69	6.68	---	6.8	0.51	11.36
1971	---	12.4	7.2	---	5.5	1.0	5.4

(a) 没有列入的组织是：总协定、原子能机构、海事组织、电信联盟和气象组织。一九五六年的数字是根据一九五六年薪给审查委员会的报告 (A/3209, 第58段); 一九六七年的数字是根据各组织向公务员制度谘委会提出的一件文件 (ICSAB/XVI/R.8 - 不在向特别委

员会提出的文件里面); 一九七一年的数字是根据就一九七一年八月三十一日以前各组织职员的身成为委员会编制的资料(A/AC.150/CRP.62)。

从下面的附注可以部分的看到: 上述三个文件的数字所根据的调查的范围和内容是有差异的。还有, 一九五六年和一九六七年的数字是根据经常预算中的员额, 而一九七一年的数字是一九七一年八月三十一日实际在职人员的数额。不过, 它们还是大致说明了过去十五年里的变动。

④ 一九七一年的数字里包括了开发计划署, 难民专员办事处, 儿童基金会, 训研所和近东工程处的职员; 一九五六年和一九六七年的数字里没有包括这些机构的职员。

⑤ 一九五六年时万国邮盟不属于联合国共同体系, 因此, 没有准确的职等对比。

⑥ 一九五六年, 粮农组织和教科文组织没有这一职等。两者确实都有“特级主任”一等: 在粮农组织, 这一职等人数占专门人员百分之三.五二; 在教科文组织占百分之一.五三。

(e) 劳工组织将 P-2 和 P-3 两职等合并成单一的 P-2/3 职等。

(f) 包括 P-1 和 P-2 两职等的职员。

第四章

一般事务人员职类职员的薪给制度

确定薪给表的原则

192. 一般事务人员职类是一九五一年根据薪给津贴及休假制度专家委员会的建议设立的。这个职类是由主要从当地征聘而且被分派到基本上涉及事务、秘书、保管及日常行政责任职位的职员所组成的。

193. 一九四九年专家委员会建议并经大会通过一项原则一般事务人员薪给表应按照当地一般最优薪给率来确定。这个原则出于两种需要，一为一般事务职员主要应从当地劳工市场内征聘，二为根据宪章的规定，服务条件应该能使联合国征聘到并留得住最有才干、效率和忠诚的职员。

194. 一九五六年薪给审查委员会同意了这项基本原则，但建议“各组织应将各种差不多可以互相比较的环境内雇用人员的全部薪给和福利加以比较”。结果，这项原则的措辞从“一般最优薪率”改为“一般最优雇用条件”。各立法机构接受了这项原则；共同制度内所有组织都应用了这项原则。

这项原则的应用

195. 这项原则适于作不同的解释和各种实际的应用。虽然这项原则使得各国际组织满足了雇用一般事务人员的地点各种经济和社会状况上的需要，可是在若干服务地点都引起了相当多的困难和意见分歧。尽管各组织广泛同意在实施上应取得协调，可是一般事务人员职类结构、薪给数额和薪给调整程序等基本项目都发生了实施的分歧。

196. 一九六五年，各组织为确定一般事务人员薪给拟订了

一连串的指导原则，公务员制度谘委会审查了和修正了这些原则——此后即称为准则。这些准则提出了几种方法学上的办法，以便在四种类型的工作地点（参看第207段）满足不同的条件和编制上的需要。这些准则的宗旨和目的是认识到，在应用这项原则时必须保持弹性而且在一切服务地点要保证一致和公平的実施。

197. 从一九六六年来，对这些基准本身的解释和应用增加了困难和意见上的分歧。这就使得各组织若干次征询公务员制度谘委会的意见。一九七〇年五月，各组织通知公务员制度谘委会，七个总部所在城市类似职位的一般事务人员薪给表“似乎同我们所知道的有关国家薪给数额不一样...。很难避免这样的结论：准则允许不同的工作地点对于‘一般最优薪给率’一词给予十分不同的解释...。现行办法办若干工作地点暂时将同职员的争论减少到最低程度。这事的价值不应该低估，如果真的能够保证继续和协的话，也许可以听其自然。不幸的是，在一个工作地点结束争论的方法在另一个工作地点可能造成困难”。各组织还说，“若干工作地点一般事务人员薪给的增加率比专门人员薪给的增加率大得这样多，以致在五年左右两个职类重叠的程度可能会造成问题”。各组织的结论是“必须努力改进这个制度。”

198. 大会在设立我们委员会的第二七四三号决议(XXV)注意到“厘订一般事务人员职类薪给的制度在若干方面也曾引起相当的困难和关切”。因此，该决议要求我们在审查薪给制度时包括“厘订各职类薪给表及其他服务条件时所应遵循的原则。”

199. 按照这项任务规定，我们审查了各项准则，以及在七个总部所在城市应用这些准则所引起的问题和造成的结果，同各组织和各职员协会的代表们讨论了这些事务，并审议了由联合国会

员国或各专门机构的成员各组织和职员协会包括国际公务员联合会的行政首长们提出的书面意见和提议。

200. 准则将一般事务职员应该按照当地一般最优雇用条件来给薪酬的规定解释作：“各组织不一定是当地唯一最优的雇主，但将是最优者之一”。

201. 应用这个原则涉及四个主要程序：(a) 确定薪给结构；(b) 调查外界雇用的服务条件；(c) 为每一职等确定基薪表；(d) 确定薪给以外应付给各种津贴的比率。第五章将讨论这四个程序的最后一项。

202. 职等结构。各项准则说明，对各组织来说，最重要的考虑是制订一个职等结构，来满足各办事处关于确定各职位相对重要性的内部需要。职等的数目应该保持在最低限度，以符合效率、节省并在职等内提供合理的升级机会。在没有特别的当地考虑时，一般的结构应该包括六等：从“信差或相等职务”的一等到“特等事务员、行政事务助理或相等职务”的六等。

203. 到一九七二年一月一日为止，七个总部所在城市的职等结构存在了下列的变动：

(a) 纽约和巴黎有五个职等，维也纳有六个，日内瓦和罗马有七个，伦敦有八个，蒙特利尔有九个职等；

(b) 从一等一级到最高等最高级的薪给的差距的变动是，从比纽约的一等一级两倍稍高到差不多比伦敦高四倍。

(c) 从一等一级到最高等一级的薪给差距是从纽约的百分之六十六到伦敦的百分之二百。

(d) 同一职等内从最低一级到最高一级的薪给幅度的变动是从蒙特利尔和纽约的百分之二十五到巴黎的百分之五十二；

(e) 在纽约，职等 G-3 是人数最多的职等，占百分之四十二的

一般事务职员；但是在巴黎，职等 G-1 和 G-2 却包括了这类职员的百分之五十；

(f) 一般事务人员薪给表中最高薪给与专门人员薪给的重叠情形很不同，如：从伦敦的没有重叠到巴黎的同 P-2 六级重叠。

204. 所有职等内的各级总数目是不同的：从纽约的四十六级到罗马的九十二级。如果顾到职等间的薪给重叠而取消了重叠的和重複的薪级薪给率，那么有效薪级——更精确的计算终身从业人员进级可能性的办法——的总数目就变成从蒙特利尔和纽约的二十五级到维也纳的四十七级。

205. 对于目前职员按职等的分佈和大部份新职员进入服务时的职等（附件五表 12 和 22）的分析表明，一般事务人员职类内升级机会一般来说比职等和薪级数目所暗示的要少得多。譬如在纽约，一般事务人员大部份在征聘时的叙级是 G-3，目前只有百分之十三的人员是 G-5，因此在一般事务人员职类内，进入这个职类的多数职员实际上的升迁没有超过两等（通常是 G-3 和 G-4）。

206. 下表除前面各段引用的资料外，包括各总部所在城市在一九七二年一月一日实施的最低和最高薪给数额（以美元计）的比较。从这个表可以看出，巴黎一般事务人员最高薪给净额（一、二、七、四、〇美元）相当地超过纽约最高薪给（一、一、〇、〇美元），差不多等于伦敦最高薪给（六、四、八、〇美元）的两倍。为了确定专门人员和一般事务人员薪给重叠的程度，一般事务人员最高薪给净额可以与同一城市专门人员的基薪净额加上（根据单一比率的）服务地点调整数相比较。

一九七二年各城市一月薪金总额的比较

总高所在城市	职等数目	一般事务职员人数	最高职等职员人数百分比	新级总数	有效薪级总数	净薪金差距 最低 \$ / 最高 \$ (最低/最高)	幅度百分比 (括弧内是职等最宽的)	职等内薪金	重叠的专门人员 最高职等和薪级
纽约	5	2 782	13.8	46	25	4 835 11 010 2.3	24 (2)	41 (5)	P-1/S-7
巴黎	5	1 245	8.8	74	43	3 738 12 740 3.4	46 (1)	52 (3)	P-2/S-6
维也纳	6	1 015	3.6	66	47	2 713 9 099 3.4	29 (1)	32 (7)	P-1/S-5
日内瓦	7	3 326	6.3	77	29	4 423 10 688 2.4	30 (1)	45 (7)	P-2/S-1
罗马	7	2 174	2.1	92	37	4 062 11 369 2.8	29 (1)	46 (4)	P-2/S-3
伦敦	8	74	1.4	76	43	1 709 6 480 3.8	27 (8)	38 (3)	None
蒙特利尔	9	323	2.8	54	25	3 036 9 288 3.1	25 (8)	28 (1)	P-1/S-4

207. 对外界雇用服务条件的调查。各项准则承认,在用来解释一般最优条件原则的方法上有四种不同形态的状况,这不但是合理的而且是必须的。这些状况是:

(a) 纽约和蒙特利尔一类城市关于分界薪给率有可靠的数据,这是从远比各组织本身能从事的更大的范围进行的调查中编辑的数据;

(b) 日内瓦一类城市没有根据外界薪给率调查所作的出版数据,对整个劳工市场的调查只能使用随机抽样的技巧;

(c) 巴黎和罗马一类城市没有根据外界薪给率调查所作的出版数据,对整个劳工市场作调查是不切实际的,因此需要各组织对外界若干以最优雇主著名的公司所付薪给率进行一项调查;

(d) 有些城市的各组织雇用很少的职员,以致联合国的薪给率可以用少数外界雇主的薪给率作根据,这些雇主根据定期调查来确定薪给率,而他们付出的薪给可以视作当地一般最优薪给率。

208. 在主要涉及外勤工作地点的(d)项,所遵循的程序通常都进行得很顺利,各组织很少遇到困难。在这些城市里谁是具有可比较资格的职员的最好雇主通常是很明显的,那就是:国际性公司或美国大使馆。这些机构经常保持相当多的职员,使用经常性的职等制度——薪给率是根据它们已经作过的调查来订定的。联合国通过开发计划署常驻代表或任何一个专门机构的代表,定期调查上述机构对相当于一般事务人员职等的等级所付的薪给和附加福利。联合国同职员的代表们就收到的资料经常进行协商。结果得到的薪给率是在整个联合国内经过协调的,以便共同制度内一切组织能统一应用。任何时候发生了问题,通常都能轻易、迅速地加以解决。

209. 对于七个总部的服务地点就不能这样说。如果不是全部的话至少大多数这类城市行政当局和职员关于在应用准则所定程序的不同阶段上采取的决定发生了争论和意见上的分歧。

210. 这些程序计有：(a)选择调查人员；(b)选择被调查的雇主；(c)选择基准职务；(d)对调查中搜集的数据作解释；(e)确定外界和内部对比点；(f)附加福利的处理；(g)确定联合国薪给率应该超出外界薪给率的差额(如果有的话)；(h)薪给表的建立；(i)薪给调查的次数；(j)两次调查间隔期间临时的薪给调整；和(k)组织间的协调和职员的参与。

211. 选择调查人员。这个问题不发生在纽约一类的地点，由于那里有可靠的大量的有关外界薪给率已出版的数据联合国就不必进行或委办任何调查。但是日内瓦一类的城市要调查整个劳工市场，准则说明应该委托一个独立的外界机构来进行调查。这个机构同各组织协商后，应该负责选定被调查的公司和编制职务说明。如果必需的话，这个机构应该获得职务分类专家的协助。

212. 在有些城市如巴黎和罗马不能对整个劳工市场作取样调查时，准则说明各组织视情形需要在外界帮助下应该对于少数其雇用条件据说可代表当地一般最优标准的雇主进行调查，准则也说明：在选择过程应该同职员代表们协商。

213. 行政首长们说过使用独立的调查员曾有效地保证了客观性。可是原子能机构表示愿意由行政当局和职员代表们组成的工作小组，在一个联合国以外的熟悉当地税制和社会安全制的专家协助之下，来进行调查。

214. 选择雇主。在调查整个劳工市场时，准则说明应该从

所有规模相当大的当地公司中用公认的统计方法随机抽出付给高薪中薪和低薪的雇主作为样本。全部抽样中包括的雇用人员人数应佔全部劳工大约四分之一。在分析数据时,外界公司执行的工作和与其相比的联合国职位执行的工作之间任何显著的差异都应该加以考虑。

215. 如果不能调查全部劳工市场的话,就应该选择那些雇用人数相当多(如果可能每一类工作中受调查的人数至少四倍于当地各国际组织相类人数)同时在当地以提供最优雇用条件著称的公司。

216. 为了进行比较必不可少的是,所选择的雇主们要具有执行同联合国内一个或更多的机构一般事务人员所执行的工作相类似的工作的职员。在没有这种条件的地方,譬如欧洲各总部地点,就有了如何解释和应用调查结果的问题。

217. 在纽约因为充分利用关于广大系列的雇主和职务已经出版的详细数据,所以没有遇到严重的困难。在日内瓦,用适当的随机抽样办法(二一五家公司中调查了一三四家)调查了全部的劳工市场(不包括少于十个男性雇用人员的雇主),因此选择最优雇主一事在这里不成为问题。在蒙特利尔和维也纳,因为行政当局和职员对于这个调查要包括那些雇主能够取得协议,所以没有发生什么困难:在蒙特利尔最初选择了十二家雇主,然后根据行政当局和职员代表们的协商减少到六家;在维也纳,有些公司的薪给率和职等结构无法同各组织的薪给率和职等结构互相比,发现了这种情形后将它们从调查中剔除。在伦敦,因为只用了一家雇主即美国大使馆所付的薪给率作为确定该城一般事务人员薪给的基础,所以直到最近没有发生任何问题。由于该大使

館所付薪給率根據了對若干優厚的當地僱主所付薪給率的調查，所以認為大使館的薪給率可以當做一般最優條件。可是在一九七〇年，海軍組織的職員認為這些薪給率不是一般最優的薪給率。結果，海軍組織理事會授權該組織秘書長進行個別的調查，來斷定現行的薪給表事實上是否符合當地一般最優條件。已經委託了一個外界調查員來進行這個調查，它將調查倫敦十家公認最好的僱主。巴黎和羅馬具有很大而且多樣化的勞工市場，那裡的聯合國教科文組織和糧農組織各自就應該調查那些僱主和如何解釋搜集到的數據的問題上同它們的職員協求達協議時遇了困難。近年來，這兩個組織根據法國和意大利兩國公布的一般工資指數的變動，將一般事務人員薪給表作了調整，同時也嘗試為一般事務人員薪給的問題尋求長期解決。

218. 選擇基準職務。任何調查的結果很大程度上有賴於各組織與外界僱主所作職務比較的可靠性。公務員制度諮委會發現“各國際組織與當地各公司之間的職務比較是相當困難，甚至是靠不住的。在大多數的情形下，職務很難作一般的評估。……這就必須將任何比較以‘準則’所提議的有限職務為基礎”。準則說明，選擇職務的主要著重點應該是為各職等確定適當的薪給幅度，這些職等包括了從薪給表較低一端的初級副本打字員、速記打字員或初級辦事員到較高一端的有經驗的辦事員和秘書在內的大多數秘書和辦事職員。

219. 由於變化了的情況，使得服務地點與服務地點之間有時候某一服務地點不同次調查之間所調查的基準職務的數目、種類和等級都不一樣。在維也納，各組織對於一般事務人員薪給表每一職等內包括的若干基準職務都能取得外界數據。在紐約、倫敦

和蒙特利尔,很大数目的关键性职务——纽约有十一到十五个而蒙特利尔有三十到四十个——都取得调查的数据。在日内瓦,审查了曾由对全部劳工市场的调查报告出数据的一切职务之后,认为只有两个职务有可比较的外界相同职务: G-2初级办事员(接近薪给表较低一端)和 G-5 会计办事员(接近较高一端)。在巴黎,联合国教科文组织最近举行的制度涉及将 G-2 职等秘书的薪给率同外界公司付给有两种语文能力秘书的薪给率作比较。在罗马,一九六九年从事的最后一次调查集中于相当少数的职务说明——即为了规定不同职等的主要职责而编订的职务说明。这一调查的结果成了粮农组织职员和行政当局争执的题目,所以一直没有付诸实施。

220. 解释调查中搜集到的数据。准则说明,对于数据的评价和建议的拟订是有关行政当局的责任。如果由一个外界机构来进行这项调查,那么这个机构应该以谘询的身份参加评价的程序。所取得的一切数据和其他事实都应供给职员代表们使用,从这个调查所得的结论最后是要同他们讨论的。在职员协会不止一个的服务地点应在一个联合主持的机构间团体的范围内在集体基础上安排协商。

221. 在某一特别种类的职务,女子所得薪给率低于男子时,应该只计算男子的薪给率。

222. 搜集到的薪给数据应该从外界薪给率扣除单身个人应缴纳的捐税后将毛额换成净额薪给率。在确定扶养津贴的比率时要顾到外界有受扶养的人员能够获得的免税情形。除了国家所得税以外,在日内瓦和纽约等地还要扣除市和州的税。由于联合国薪给表规定的职员薪给税同地区之间各个不同的所得

税率没有直接关系，所以外界的薪给率必须从毛额换成净额才行。因此，在外界薪给与联合国毛额薪给之间不可能作出公平的比较。

223. 选择外界和内部的对比点。遇到调查涉及全部劳工市场时，准则说明与某一类型的职务有关的实际薪给率亦即“外界对比点”应该在被当作相当于“与在有关工作的外界雇用人员百分之二十五得到较高薪给而百分之七十五得到较低薪给那种薪给率——也就是在第三个四等分顶点的比率”。这个薪给率应该被看作可以同联合国相对的联职务的职等水平的中间点相比的，也即是“内部对比点”。遇到若干与联合国某一职等有关的职务如初级打字员初级办事员或类似雇用人员等的第三个四等分薪给率不一样的情形，就应该确定单一的複合薪给率来和联合国职等的中间点相比。

224. 当订正现行的薪给表时“外界对比点”和“内部对比点”间的差别将成为特定职等水平所需调整的标准。调查的结果可能显示需要对不同职等水平作不同的调整。在这些情况里，将来需要参照全部事实来判断如何从事实际调整。这些准则虽然不规定每一职等要实施同样百分比的调整，却说明职等关系上过多的改变是不相宜的。因此，若干职等可能需要较外界对比点所示的作稍微多一点或稍微少一点的调整。

225. 遇到调查只涉及了少数最优的外界雇主时，准则对于如何选择内部和外界的对比点都并不明确。那些极其一般性的指示需求，在各组织的事务及秘书工作的薪给整个幅度与这个调查涉及的外界公司的上两种工作的薪给幅度之间作分别的比较。每一种工作的适当幅度应该从最低点——作为外界最低薪给率第三个四等分的顶点，数到最高点——作为最高薪给率第三个四

等分的最高点。确定了整个幅度然后可以按照外界的惯例和行政需要分成几部分亦即职等。因此譬如，秘书/打字工作的整个幅度可以根据外界对属于同各组织 G-2、G-3、G-4 和 G-5 等级的职位相当的职员给予的薪给率来加以确定。如果所调查的外界雇主们为个别的职位清楚地规定了薪给数额，那么从 G-2 到 G-5 的整个幅度不妨按照外界的办法分成几部分；如果外界雇主们没有清楚规定，那么按照本身行政需要也可以作这种划分。

226. 根据这类调查来调整薪给表，就适用第224段所指出的相同考虑。

227. 在七个总部所在城市的每个城市关于外界和内部对比点所遵循的实际惯例都不一样。在罗马、巴黎、蒙特利尔和维也纳，每个基准职务第三个四等分薪给率的顶点当作外界对比点。在纽约，商业和工业调查中涉及的挑选出来的职务的第三个四等分薪给率作为外界对比点。联合国近年来曾经企图用对选定的外界公司付给的薪给率所作零星抽查来补充纽约的办法，以便确定整个劳工市场的外界调查与联合国薪给表之间适当的对比点。在伦敦，由于只调查了一家雇主，就没有必要来应用第三个四等分的定义。在日内瓦，调查不单针对了市场内最优的雇主而是涉及整个劳工市场，因此沿用巴黎和罗马使用的类似方法决定：只应该以最优薪给率的第三个第四等分作为外界对比点，最优薪给率的定义是“调查所揭露的一切薪给率上层的三分之一”。因此，为所已调查的每一职务保留的外界对比点相当于当地付给该一职务薪给最优三分之一的按百等分排列的第七十五位数值。这就等于付给该一职务所有薪给率的按百分等排列的第九十二位数值。在审查了这些拟议的对比点之后，公务员制度咨委会说，鉴于巴黎和罗马的情况，它看不出有任何理由要反对只使用薪给率上层的三分之一。

也看不出为什么不能用这些薪给率的第七十五个百分分的数值作为外界对比点，虽然它对于拟议内部对比点持有若干保留。（参看第229段）。

228. 理论上，为与某一职等水平有关的职务选择内部对比点应该全凭各组织内部和外界一方面是薪酬另一方面是年龄和服务年资两者之间的相互关系。譬如，如果所选的外界对比点代表付给刚开始工作人员的薪给率，那么内部对比点应该是适当职等的第一级；如果它们代表付给服务多年已到某一职务的薪给顶峰的人员的薪给率，那么内部对比点应该是最高的薪级；如果它们代表一个职务最低和最高薪给率的中点，那么适当的内部对比点应该是适当的联合国职等的中间薪级。

229. 实际上，在外界雇用的薪酬和服务年资之间试行建立准确的相互关系的一切企图都没有成功，原因是很难从外界雇主得到对各组织就这个项目提出的问题所作的答覆。外界所提供的资料不足以作出任何相关的结论。在日内瓦，所采取的内部对比点是每个职等的中间点（也就是第六级）。正如上文指出的，公务员制度咨委会赞成使用最优三分之一的薪给率的第三个四等分作为外界对比点，但是它认为：相当的内部对比点也许应是职等的最高薪级而并非第六级。理事会要求日内瓦各组织对于外界薪给率所适用的雇员的年龄和服务年资加以调查。对此已经进行了大规模的调查，但是根据收到的少数答覆不能作出结论。每个职等第六级仍被保留作为内部对比点。

230. 有些地点可以得到大量的数据而且这些数据与外界公司使用久已确定的职等和薪给表有关，在这些地点可能要规定若干不同的内部对比点。在纽约，职等同职等之间的内部对比点

不一样，在较高职等的内部对比点较高，原因是据各次调查指出这些较高职等包括的职务通常由相当有经验的人来执行。在巴黎唯一的外界对比点是付给有两种语文能力的秘书的薪给率，这就相当于职等 G-2 第一级，其理由是所保留的外界薪给率是最低的薪给率——不论年龄或服务年资如何。

231. 附加福利的处理。在估量当地一般的服务条件时要顾到外界雇主付给的附加福利。准则规定，一切雇用人员领到的经常补充薪给应该加到本调查报告的薪给数额上面，但是选择性地付给的津贴就不应该计入。一般来说，各组织内部和外界可计算的附加福利的价值应该达到约略的平衡。当各组织以外的这些福利见得优厚得多时，各组织便应作补偿性的上升调整。当差额有利于各组织时，也许应对薪给表作下降的调整。

232. 联合国薪给表超出外界薪给率的差额。视情形需要对附加福利作了增加（或减少）之后，一旦确定了外界对比点薪给率，就会发生对这些薪给率加上一个差额是否合理的问题。准则说明，由于在征聘上没有严重的困难，对于相当于各组织以外可以比较的工作一般最优薪给率的薪给表没有理由作任何增加。如果征聘上有困难的话，就可能——虽然不一定如此——将薪给订得稍为高一点。

233. 在任何总部所在城市都没有为确定一般事务人员薪给表而应用较外界薪给率为高的差额。

234. 薪给表的拟订。正如从上文看到的，虽然理想的情况是每个职等都有外界对比点，可是在若干城市发现不可能这样作。在这些情况里，本调查没有涉及的各职等的薪给率就要以本调查所涉及的职等已经确定的薪给率中推定的。利用外推法和内推

法的精确技术方法要看各组织的需要、职等结构和有关终身从业进展的政策而定。每个服务地点依照外界惯例或各组织的行政需要来确定职等的数目和每个职等内薪级的数目。

235. 职等间的百分比关系可能会改变,而且由于对不同职等所作的不同调整,职等间的重叠程度会越来越增加。因为外界所用对不同职务等级的划分和付给薪率的办法时常变化,在一段时间内若干程度的上述改变是不可避免的。

236. 从第206段的表中各总部所在城市的薪级总数和有效薪级数目间的关系可以看得出,若干服务地点职等发生过份重叠的情形。在日内瓦, G-4第十一级的职员如果升迁的话就须升到 G-5第二最高的薪级(第十级)。蒙特利尔有九等的结构,每等有六级,每等第三级同较高一等第一级重叠。

237. 联合国教科文组织为了应付在将它的很多一般事务人员职位同外界一般最优薪给率联系时所遇到的问题,制定了确定巴黎一般事务人员薪给表的新制度。特别是,该组织发现很难就私人企业的全面薪酬和雇用条件获得准确的资料,很难在外界市场内找到可同该组织职位进行准确比较的足够数目的职务。按照这个新制度,只能为一个职务确定外界一般最优薪给率,这个职务就是具有两种语文能力的秘书,而这些薪给率将同 G-2 第一级的薪给率相当。然后,按照联合国教科文组织的需要和行政结构来确定 G-2 第一级和薪给表其他职等职级间的准确百分比关系。相当于每一职等最低的薪给率同 G-2 第一级薪给率对比的百分比可以规定如下: G-1 是百分之八十, G-3 是百分之二五, G-4 是百分之五五, G-5 是百分之一九〇。一个职等每一级的价值将等于该

职等第一级薪给率百分之三点五。在一九七五年下次调查以前，新制度暂不实施，下次调查将确定单一的外界对比点。

238. 其他组织和公务员制度咨委会说过，它们不能赞成联合国教科文组织的新计划。各组织认为根据同职等 G-2 的对比来规定一切职等的薪给表是不相宜的，其基本理由有二：第一，职等 G-2 薪给表的任何错误都会影响其他职等的薪给表，第二，没有任何保证，拟议的职等间指数关系在一段时间之后会继续符合巴黎外界雇用的情况，其他服务地点的经验说明，以百分比来说，外界雇用中较低薪给率的增加快于较高薪给率。各组织也认为，将 G-2 的最高额规定高于 G-2 最低额百分之四十九是需要用外界办法作根据来加以说明的。

239. 公务员制度咨委会的主要注意集中于使用付给具有两种语文能力秘书的薪给率来作为 G-2 职等的外界对比点。联合国教科文组织所规定的具有两种语文能力秘书的职位，在其他组织内将被列在薪给表的中间或略高于中间。理事会注意到，“最可能的是关于同巴黎地区一般最优条件进行正确比较上的论争将乾脆变成关于职等间某一特定百分比关系——拟议的方法会将它冻结——是否继续准确的争执”。

240. 薪给调查次数。准则说明，应该定期审查一般事务人员各薪给表，保证它们继续符合当地一般最优薪给率。各组织通常将“定期”解释作在总部工作地点每四或五年一次。可是为了应付若干城市的特殊问题，曾经在较短期间进行过调查。

241. 两次调查间隔期间的临时调整。准则说明，在两次调查间隔期间得根据适当的当地工资指数或生活费用指数作临时调整。着重点是在于“适当的”这个字样，同时也因为工资指数较能

反映一般最优薪给率的变动,所以很显明地宁愿采用工资指数而不用生活费用指数。

242. 在巴黎和罗马,两次调查间隔期间的薪给根据法国和意大利两国政府分别公佈的本国每小时工资指数作出调整。在蒙特利尔使用了一间当地研究所提供的工资指数。在日内瓦,临时调整是以瑞士政府公布的仅只付给男人的薪给指数作根据的。纽约和伦敦目前没有使用任何指数。虽然在纽约,联合国没有进行任何调查,但定期审查当地调查所提出的薪给数据。

243. 由于薪给或工资指数反映毛额薪给或工资的变动情形为了顾到某一地点所得税的因素,就减少了一般事务人员薪给所适用的百分比调整数。

244. 组织间的协调及同职员协商。准则本身是根据广泛的组织间协商及同公务员制度咨委会进行讨论后才拟订的。可是,对这些准则的解释和就在某一地点实际应用方法所作的决定一向很少或根本没有顾到可能对其他地点发生的影响。正如先前几段表示的,这就在七个城市获得的结果和实行的办法上造成了根本的差异。

245. 日内瓦是唯一的地点,有一个以上的组织在那里设总部,那里应用的办法是该市一切组织与其职员协会间磋商和协议的主题。

246. 正如第220段指出的,各项准则强调使职员代表们参加确定一般事务人员薪给的重要性,公务员制度咨委会若干次重申这种重要性。事实上,一切总部所在城市和其他服务地点都就一般事务人员薪给事务同职员们进行了广泛的协商。

这个制度的可能修改

247. 对一般事务人员薪给制度曾表示意见的四国政府（德意志联邦共和国、日本、联合王国和美国）赞成当地征聘一般事务人员的服务条件继续以每个服务地点的当地办法为根据，但是它们对什么才算是当地办法的解释在某些方面是有分歧的。

248. 德意志联邦共和国政府赞成将一般事务人员薪给率“同付给国家公务员相对的最优厚薪给——可以将它适当地增加——来比照，而不同工业上所付较高薪给来比照。薪给应该定期审查，并按照现行国家指数考虑到服务地点所在国家一般生活费用和公务员实际收入上的变动”。

249. 日本政府赞成“不但要维持现行的一般最优条件原则……而且要严格执行这个原则。”职员和管理部门对于“最优”一词解释上的争端应该通过更精确地和用“数目字眼”确定一般事务人员薪给方法来加以克服，在主要的总部所在城市至少应该调查三十家较大公司，为了进行可靠的调查应该投入更多的人力和财力。这些调查的举行应该比目前两年一次的期间要短，因为不容易找到可靠的薪给指数或工资变动来作临时调整的根据。正如在纽约作的，应该用外界薪给率按百等分排列的第七十五位数值或第三个四等分的数值作为“外界对比点”，而不用日内瓦使用的按百等分排列的第九十二位薪给率。符合这两个数字标准的固定标准应该加以确定并普遍应用。日本政府认为“为了防止不同地点经理部门之间和职员协会之间嫉妬和不必要的竞争的扩大，这事特别重要；目前规章和办法允许过度的权宜斟酌结果造成了上述的嫉妬和不必要的竞争”。

250. 联合王国政府不认为现行办法需要作根本改变。它

注意到“公务员制度咨委会根据当地一般最优薪给率原则而得到的准则经得起时间的考验，联合王国看不到有什么可接受的替代这些准则的办法”。虽然如此，它承认过去在多数主要服务地点就外界薪给率调查结果试图达成协议时曾经发生困难，它表示希望特别委员会能作出建议，改进就某一地点一般服务条件搜集和分析统计数据的方法。

251. 美国政府说它相信，一般事务人员薪给数额应该凭“对当地比较可靠的雇主所付薪给进行的定期广泛调查来决定，究竟选择那些雇主可以包括雇用人员本身所推举的任何大雇主”。这就保证联合国薪给很可以同当地大雇主的薪给相比并且高于当地社区的平均薪给，但不是最高的。

252. 行政首长们在对我们关于这件事的问题所作共同答复表示，按准则所解释的一般最优条件原则——亦即国际组织虽然不一定是当地最优的雇主但应该是最优者之一——是健全的，因而应该予以保留。虽然在较小的办事处这个原则执行得足够顺利，可是他们承认，在若干总部所在城市，这个原则的应用遇到了很大困难。他们注意到“显然常常没有所谓一般薪给率这回事，不论最优与否：只有差距很广大的不同的薪给率”。结果，行政当局和职员协会对于调查结果的解释经常发生意见上的极大分歧，没有任何机构来解决这个难题。到现在为止，在某些地点采用了这类问题的解决办法，没有十分顾到对其他地点的影响。

253. 行政首长们根据经验，看不到有任何迅速或简便的办法可以解决在七个总部所在城市执行一般最优条件原则所涉及的各种问题。在他们看来，根本的需要是由一个从事事实调查和具有调节权限的外界的专门机构对每个总部所在城市的状况进行

调查,以便确定那些因素可以应用共同方法,那些属于当地特有因而需要特别变通处理。

254. 关于两次调查间隔期间的临时薪给调整,行政首长们相信,若干城市将这些调查根据工资指数的变动来进行的办法应该重新考虑。据所得证据表明,在若干城市各种指数并不完全适当,因而造成了各组织薪给比当地一般最优薪给增加快得多的情况。他们建议,考虑“根据对全体职员适用的一种特别的联合国生活费用指数的变动”同时给予所有职员——专门人员和一般事务人员——临时调整。由于统计资料证明:在多数国家生活费用的增加比薪给和工资要慢,所以根据生活费用所作的临时调整比根据工资指数所作的临时调整稍为不利于职员。使用后一办法常常造成在彻底检查时发现各组织薪给表太高的情形,如用生活费用调整的程序,那末彻底检查的相隔次数须视有关国家实际收入的改变率来决定。

255. 原子能机构干事长在一项对我们问题的个别答复里说,现行制度在维也纳进行得很令人满意。在他看来,其他各地经历的困难可能由于“先前未议定一种详细的方法结果每次作全面调查就有需要妥协的趋向”。由于顾到当前职员与管理方面关系的情况,他认为保证正确执行这个原则的唯一可行办法就是把厘定一般事务人员薪酬这件事交给“一个独立的机构,譬如一个国际公务员制度委员会”来办理。他还相信,有必要订立一种共同的方法,经过立法机构的认可,能“肯定地执行并且对行政当局和职员双方有约束力”。

256. 原子能机构干事长虽然同意他的协委员同事专门用工资指数来作临时调整是不恰当的,可是他不同意他们的看法,即

一般事务人员在两次全面调查的相隔期间,只看生活费用的增加而弥补一般事务人员的收入。他相信,也应该顾到这段期间实际收入的增加。他注意到,在维也纳使用了生活费用和工资指数的综合数字,全面检查时从来没有发生任何问题。每逢对于专门职类以上人员应付给更多一级的服务地点调整数时,他建议在当地薪给表作临时性的调整以此作为一项替代办法。

257. 联合国教科文组织干事长在他个别提出的文件里说,应用准则来确定一般事务人员薪给在巴黎以及其他总部所在城市造成了困难。一九六八年联合国教科文组织提出了一项厘定薪给的新方法。凭这个方法本来可用一般最优薪给制度来确定一般事务人员薪给,同时将一般事务人员职类最低职等与专门人员职类最低职等接合在一起。该组织认为,这就会避免现行“双重制度”内在的许多严重缺点,按照现行制度,一般事务人员薪给与专门人员薪给是根据完全不同的基准来规定的。干事长建议,薪给表双重制度固有的一般事务人员较高职等与专门人员较低职等互相重复的问题将被消除。可是,干事长注意到,其他组织或者公务员制度咨委会不能接受这个提议。

258. 一九七〇年联合国教科文组织提出一项修正的办法,希望藉此能打消对原始计划的主要反对理由,这是想把专门人员职类和一般事务人员职类逐渐合并的计划。正如第237段说明的,最近一项联合国教科文组织计划将按照具有两种语文能力秘书的外界一般最优薪给率来规定G-2第一级的薪给率然后将所有其他职等的薪给率当作G-2薪给率的固定百分比加以规定。该组织凭这种办法来确定一般事务人员薪给表。联合国教科文组织大会通过了这项最近的计划。虽然如此,干事长在他提出的文件

说这个计划是“试验性的，因此须根据经验或者联合国体系内可能采取的任何全面决定来加以检查，但是这个计划对于其情况可以同联合国教科文组织情况相比较的其他组织，也许能提供参考”。他强调，这个制度还没有充分执行，目前实施的薪给表是一九七〇年年底最后一次调查的结果。

259. 最后，干事长重述他支持行政首长们在他们共同提议中采取的立场，那就是：应该重新考虑在作临时调整时使用工资指数，也许可以改用生活费用指数。

260. 粮农组织干事长把它为研究管理与职员关系而成立的委员会最近作出的建议告诉我们，建议的大意是说，应该用“单一的阶梯制度”代替现行的两职类制度。干事长说他支持这个建议，但是认为在审议它以前，不妨拟订一个更具体的提案。正如第一章指出的我们没有接受这个将两个职等合并为一个的提议。

261. 国际公务员协会联合会建议，继续根据一般最优条件原则来确定一般事务人员薪给，同时在应用这个原则时应该保持弹性以便适应每个工作地点现有的不同条件。该联合会认为应该经常进行薪给调整，期间不得超过一年，临时调整应该以双方同意的工资指数作基础。它的立场是“只要同意的工资指数的增加不超过百分之五，在任何情况下都不应该延迟薪给调整”。最后，国际公务员协会联合会强调“根据平等的基础”职员代表们充分参加“收集和分析有关数据，以及参加确定任何新的薪给表的决策过程或在两次调查间隔期间所进行的任何薪给调整”。

建议

262. 基本原则. 我们认为现行的“当地一般最优雇用条件”

原则仍然有效,建议继续使用它,即无别的理由也因是:

(a) 同相等职务薪酬的公平比较是确定薪给表和服务条件的广泛被接受的方法;

(b) 联合国作为一个雇主必须顾到东道国当地市场的惯行办法。

263. 可是这个原则的现有措辞本来就有含糊之处,使人不清楚应该着重“最优”一词还是“一般”一词,虽然各组织实际上曾经试图遵循准则所作的解释,即各组织“不一定是当地唯一最优的雇主,但是应当是最优者之一”,可是职员们却趋于侧重“最优”因而要将他们的薪给同当地一个或两个最优的雇主相比较。这一、二个雇主可能代表当地“最优”薪给,但是不能成为当地“一般”薪给的标准。职员与管理方面对基本原则根本性解释上的意见分歧,虽然不是各总部所在城市施行办法上所生分歧和矛盾的最主要原因,可是我们认为,这种意见分歧使得选择那些受调查的雇主以及如何解释搜集到的数据这项已经相当棘手的任务更加困难而且引起了不必要的争论。

264. 在我们看来,原则的措辞应该更符合准则所作的解释。因此,我们建议把这项原则再度说明如下,请立法机构加以考虑:

“一般事务人员职类中当地征聘职员的薪酬和服务条件同外界从事一般相同工作人员的薪酬和工作条件比较应较优。”

265. 原则的应用 我们审议了把一般事务人员薪给以国家公务员制度所付薪给作根据的可能性。由于将一般事务人员薪给同私营工业的薪给连结在一起发生了困难,我们认为上述的方法似乎是相宜的,这是因为:第一,公务员制度保有职等终身从业

和薪给结构,比私营公司更接近国际公务员制度,第二,这个方法更符合有关专门人员及以上职类职员薪给所施行的办法。

266. 我们要求各组织,就各总部所在城市一般事务每个职等内职位的种类和将每个地点薪给表同东道国政府机关可比较工作中适用的薪给表相比较这两件事提供资料。我们收到了有关日内瓦、伦敦、纽约、巴黎和维也纳的详细资料 and 情况的比较。设在蒙特利尔的民航组织通知我们,它从来没有进行过同政府薪给的比较。粮农组织的答覆是,该组织在罗马的一般事务人员的资格要求不同于意大利公务员制度对可比较工作的资格要求,因此将两者作任何比较都会引起误解。

267. 在已经作过比较的那些城市,发现一般事务人员薪给大大地超过了有关公务员制度所付的薪给。这种情形正是我们预期的,因为作为各组织所需事务及秘书职员主要争夺者的私人雇主,其所付薪给率一定高于政府所付的。因此,正如德意志联邦共和国提议的,所发生的问题是,政府的薪给率能否作适当的增加。我们收到的证据指明,很难用某一种方法将差别用数量来表示,以便使确定一般事务人员服务条件的工作引起较少争论。

268. 一九六二年时,日内瓦一般事务人员薪给同州和市政府机关所付薪给作比较的时候,以哈罗德·帕克爵士为主席的一个专家委员会建议前者应高于州的薪给率,其差额以百分之十五为准,这样“对有关的职员和被要求提供必需经费的会员国才公平”。该委员会承认“超出的数额必然是属于个人意见和判断的范围,如果将一切有关因素分别评估将是不智之举”。有些组织接受了这个建议,其他组织或职员协会就没有接受。结果,这个建议未被采用。

269. 对于所调查的政府机关——可能是联邦州或市的机关——提供的附加福利，须要当作个别的行动或者当作确定每个地点适当的差额而采用程序的一部份来加以研究。这些福利往往包括难以用数量来表示的项目如雇主支付全部养恤金摊款、免费医疗及人寿保险费、特别津贴或红利、补助伙食、房屋费用补助金等。

270. 我们已经得到这样的结论：用政府机关作为主要的比较标准虽然能消除现行制度中若干方面的争论，可是会在其他方面造成更严重的争论。政府机关所付各项薪给率是相关的，但是把它们作为确定薪给的唯一基础就只能将一种困难换成另一种困难。但这并不表示当地调查应该不包括政府机关的服务条件。相反地，鉴于国家与国际公务员制度关于薪酬的若干方面具有类似性，我们建议：对当地雇用条件的调查应该把国家机关当作雇主之一包括在内。

271. 确定薪给表的方法。七个总部所在城市实施的职等及薪给结构彼此之间的差异（参看第203至206段），在我们看来似乎不能仅仅以当地条件的变化及各组织需要的变化来解释，并且指出方法上的缺点，特别是规定责任的阶层同一职等内进级的适当规定和订立薪给表使终身从业有发展的机会等，都缺乏协议的标准。我们建议规定这类标准应该成为委托公务员制度委员会处理的任务之一。此外，如行政首长们建议应该请这个机构审查每个总部所在城市的目前状况，以便确定那些因素可以应用共同方法，那些因素是当地特有，需要特别变通来处理。

272. 在这个时候，虽然我们赞成每个组织在准则的范围内应该自由地采取最适合其内部需要的结构，但我们建议每个组织

应该参照本报告的提议各点,并以基于发动雇用人员尽力工作为原则的开明人事政策的实施重新审查它现行的薪给结构。

273. 我们认为,编制任何一种适用于一切办事处的准确职等结构是不可能也是不相宜的。虽然如此,我们建议在不得有不顾及的地方性理由之下,下列标准也许能恰当地用来订立一般事务人员薪给表:

(a) 一个职等内从最低一个薪级到最高一个薪级的差距大约是百分之三十到四十,使停留在某一职等内的人员在若干年内可以稍有晋升;

(b) 每级增薪大约百分之二到百分之四,较低职等增薪的百分比较大;

(c) 职等间有限的重叠通常十级薪给表的第五或六级比较高一等的第一级重叠。

274. 将这些标准应用到六等结构,譬如说在纽约罷,可能会造成类似下表所示的职等与薪级间指数关系,征聘的人员大部分属于G-2职等。

职等与薪级间指数关系的模式

职等	薪级									
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十
G-1	100	104	108	112	116	119.5	123	126.5	130	133.5
G-2	119.5	123	126.5	130	133.5	137	140.5	144	147.5	151
G-3	137	140.5	144	147.5	151	154	157	160	163	166
G-4	154	157	160	163	166	169	172	175	178	181
G-5	169	172	175	178	181	184	187	190	193	196
G-6	184	187	190	193	196	199	202	205	208	211

275. 至于在若干中心调查外界薪给率遇到的困难，由于在这些中心得不到有关外界雇用的可靠统计数据，因而我们没有别的办法，唯有用现行对已择定的外界雇主进行调查的办法。这一类调查不应该太复杂：通常应该包括二十五到三十家当地雇主（包括当地的国家机关），构成一个半永久性的团体用来进行薪给比较，但须经定期检查。从这类雇主精细选定十个到十五个职务，把它们所付的薪给搜集起来，以便好好编列薪率。为了保证联合国薪给率同它们相比较为优厚起见，应该依照准则所订办法继续使用按百等分排列的七十五位数值作为每个职务的外界对比点。内部对比点必须参照外界职务与联合国职等水平的关系以及按百等分排列的第七十五位薪给率与外界职务最低和最高薪给率的关系（参看第228段），加以确定。

276. 调查次数和两次调查间隔期间的临时调整。在两次调查的间隔期间，大多数总部所在城市目前实施的办法一贯是使用对当地公布的生活费用和工资水平指标的调整作为临时调整的基础。通常，这些调查对白领阶级类的雇员并不适合，而且有歪曲“一般条件”这项概念的倾向。一个比较可以接受的代替办法也许是，对关键性职务薪给率的改变作抽查，以便确定当地公布指数的改变是否反映了薪给率的实际改变。当抽查和公布指数的改变证明应当增加至少百分之五时，不妨作一次全面的增薪。可是，在下一次似需增薪的时候，便应另作一次全面的调查。

277. 最后，我们看不出有什么理由用服务地点调整数字来调整一般事务人员的薪给。但我们承认在订定调整的生效日期的时候，各组织为了确保同时对其他各类职员作薪给调整或需保留相当程度的弹性。

第五章

津贴和福利

序言

278. 津贴及福利制度是联合国共同制度现有服务条件中的一个重要部分,我们曾将它加以审议。这些津贴和福利约占全部薪给百分之二十五。关于养恤金各种办法的若干方面,则单独在第六章加以叙述。

279. 职员享受的福利,除家属津贴、教育补助金、外调津贴及解雇偿金需要调整以符合目前情况外,一般说来似乎可称满意。可是,正如第二章共同制度上所指出的,各组织在若干津贴和福利的权利规定方面所采用的办法并不一致。我们曾将不一致的地方加以检查,并作出若干建议,认为如果通过那些建议,则所采办法自能趋于一致,不会发生前后矛盾的现象。属于这一类的福利是:(a)一般事务人员的语文津贴;(b)专门人员及以上职类职员的语文奖励;(c)非当地人津贴;(d)常年假及回籍假的权利;(e)旅行的方式和标准。我们还建议安置津贴和回国补助金目前各项规定应由拟议的政府间公务员制度委员会加以审议。这两项津贴已分别在第 365 至第 368 段及第 373 至 376 各段中加以叙述。

家属津贴

280. 联合国薪给制度一开头就把职员的报酬分成两类:有受扶养人的报酬和无受扶养人的报酬,这是因为认识到有受扶养

人的职员——特别是离国服务的职员——会有较高的费用。目前所采扶养福利的办法,在一九五七年以来就已实施。

281. 由于制订专门人员及以上职类职员和一般事务人员职类职员的薪给和其他服务条件所根据的原则不同,所以在决定这两个职类家属津贴的数额时,就采用了不同的办法。

282. 专门人员及以上职类。合格的专门人员及以上职类的职员,因为有了家属津贴和服务地点调整数制度中规定的扶养差数两种办法而领取了扶养津贴。这些家属津贴的数额,自一九五七年以来一直没有变更,兹分述如下:

- (a) 受扶养配偶每年为400美元。一九五七年规定的数额为200美元。大会在一九六二年通过新基薪表时,曾将服务地点调整数的两个级按照已婚职员所得调整数减去200美元后,并入在该基薪表中。已婚职员所损失的200美元,因受扶养配偶津贴增加200美元而得到弥补。这样一来,配偶津贴从200美元改到目前的400美元,是由于这两种报酬部分调整的结果。
- (b) 每一受扶养子女,每年津贴300美元。
- (c) 第二级受扶养人每年津贴200美元,最多一人,且以不领取受扶养配偶津贴为条件。

283. 服务地点调整数制度中的扶养津贴是有受扶养人的职员所得数额和无受扶养人的职员所得数额两者间的差数,后者较前者少三分之一。^{③⑥} 这种扶养津贴不因受扶养人的多寡而有区

^{③⑥} 就服务地点调整数言,只计及初级受扶养人,即配偶或子女。

别,所以这和各级的服务地点调整数计算出来的服务地点生活费相对水平是成比例的。规定的扶养津贴并不相同,零级或服务地点调整数负数的各地区领不到扶养津贴,而级数很高的各地区则可领取相当优厚的扶养津贴。所以要把这一特点列入服务地点调整数制度中,使费用较高的地区可以得到较多的扶养津贴,如果发给同样的扶养津贴,那在费用较高的地区是不够的。

284. 有些委员认为将扶养津贴并入于服务地点调整数制度,是犯了一个逻辑上的错误,或至少可以这样说,把薪给购买力相同原则和外界以赋税上差别待遇而不是以生活费津贴来反映的社会原则混为一谈。他们主张取消服务地点调整数中的两层制,让所有专门人员及以上职类的职员对生活费用的上涨,都得到充分的补偿。在这种计划之下,无受扶养人的职员要付较高的薪给税,以免其因薪给中含有“社会因素”而得到好处。因此,双层制的的职员薪给税将由单层制代替。其他委员则认为,所有家属津贴包括配偶津贴在内,都应该继续采用目前固定数额的办法。(见附录B,贝洛先生的单独意见。)我们既然决定建议对服务地点调整数制度作进一步的研究,因而并没有就此事采取一个立场。

285. 将现行职员薪给税的税率和总部所在地七个国家的国家税率加以比较,就可知道这两者对有受扶养人所适用的税率差别很大。^{③7} 就一九七〇年度所有各级收入的国家平均税率而言,适用于无受扶养配偶者的税率较适用于有受扶养配偶者的税率约高百分之四。对于每个子女进一步的差别,低薪各级相差约百

③7 《职员薪给税税率》,联合国体系内各组织的研究报告,文件A/AC.150/12。

分之点五,较高薪给相差百分之点七五。有一位委员认为,联合国共同制度的税制形同虚设,因为在他看来没有一个职员是付税的。

286. 大体说来,国家平均税率为子女所计算出来的扶养差数较联合国发给子女津贴的数额来得少。可是,赋税方面的利益是和外界雇员的收入水平成比例的,而且许多国家另外还发给数额相同的子女津贴。

287. 受扶养配偶的情况适得其反。联合国四百美元的配偶津贴,和七个总部所在地国家的五个国家中薪给一万六千美元以上所得的纳税利益比较起来,就少得多。下表将一九七〇年薪给毛额大致相当于 P-1 到 D-2 级的受扶养配偶所得的平均免税净额表列如下。

薪给毛额	七个国家税制中 平均免税利益净额	美国税制中 免税利益净额
\$	\$	\$
10,000	406	376
16,000	635	656
24,000	952	1,206
32,000	1,253	1,710

288. 自从搜集这些赋税资料以后,至少有几个国家的税率已经有了改变。美法两国因税率的若干改变而增加了扶养差数。

289. 有人告诉我们,欧洲两个组织——经合发和欧经共同体——发给受扶养配偶津贴的数额是和职员的收入成比例的。经合发规定发给基薪净额百分之六的“家长”津贴,欧经共同体规定对于已婚职员课以较低的薪给税税率,并发给薪给毛额百分之五的“家长”津贴。贝洛千叶,乔万尼埃克,考拉晏科夫及罗伊诸

先生认为,根据委员会的讨论,在配偶津贴方面引证欧经共同体和经合发的办法是不公平的,因为并没有把这两个组织整个服务条件和联合国共同制度的整个服务条件加以比较。他们认为武断地选择似乎对于职员有利的几种津贴,是不当的。

290. 扶养津贴的真正价值因服务地点不同而有差别,而每一服务地点的购买力是受不同的时间地点生活费的变动和币值的变动所影响的。表 1 说明那些津贴随着各服务地点生活费,也就是服务地点调整数级数的增减而影响到购买力增减的情况;表 2 和表 3 将配偶津贴和子女津贴由于不同的时间地点使其购买力蒙受损失的情况分别加以分析,前者是以一九六二年一月一日为基数,后者是以一九五七年一月一日为基数,各该津贴的数额就是在那些日期分别订立的。

表 1

服务地点 调整数级数	配偶及 子女				
		第二级受扶养人		子女	
	%	(a)	\$	(b)	\$
C	118	471		235	353
B	111	444		222	333
A	105	421		210	316
0	<u>100</u>	<u>400</u>		<u>200</u>	<u>300</u>
1	95	381		190	286
2	91	364		182	273
3	87	348		174	261
4	83	333		166	250

5	80	320	160	240
6	77	308	154	231
7	74	296	148	222
8	71	286	143	214
9	69	276	138	207
10	67	267	133	200

表 2

服务地点 调整数级数		每级 真正购买力	每级购买力 的损失	按1969年1月 生活费调整后 所需的津贴	
		%	\$	\$	
C		90	358	48	448
B		85	338	74	474
A		80	320	100	500
0	1962年1月1日	<u>100</u>	<u>400</u>	-	-
0	1969年1月1日 ^②	76	304	127	527
	1	72	290	153	553
	2	69	276	179	579
	3	66	264	206	606
	4	63	253	232	632
	5	61	243	259	659
	6	58	234	285	685
	7	56	225	311	711
	8	54	217	338	738
	9	52	210	364	764
	10	51	203	390	790

② 日内瓦特别指数在一九六二年一月一日到一九六八年十二月三十一日期间从108.2升到135.8。公务员制度咨委会已经决定把指数108.2减至105,因此一九六八年十二月三十一日改正后的指数就是131.7,这就表示在这个基准时期增加了百分之三十一.七。

表 3

服务地点 调整数级数	每级 真正购买力		每级购买力 的损失	按1969年1月 生活费调整后 所需的津贴
	%	\$	\$	\$
C	82	246	65	365
B	78	233	87	387
A	73	220	108	408
0 1956年1月1日	<u>100</u>	<u>300</u>	-	-
0 1969年1月1日	70	209	130	430
1	66	199	151	451
2	62	190	173	473
3	60	182	194	494
4	58	174	216	516
5	56	167	237	537
6	54	161	259	559
7	52	155	280	580
8	50	150	302	602
9	48	144	323	623
10	46	140	345	645

291. 如果对职员薪给税计划采用了我们讨论过的双层税制, 则根据目前的资料, 受扶养配偶所得的利益净额和国家税制所得利益净额的比较如下:

薪给毛额	根据所建议的职员 薪给税税率所得利益	国家税制所得 平均利益	美国税制 所得利益
\$	\$	\$	\$
10,000	400	406	376
16,000	640	635	656
24,000	960	952	1,206
32,000	1,280	1,253	1,710

292. 虽然也可制订一项计划,根据免除职员薪给税的办法来计算受抚养子女的利益,可是这种情况和配偶津贴的情况不同,因为外界相当普遍的办法是以固定数额支付子女津贴,和薪给的多寡没有关系。由于这项津贴被认为是一种社会福利,所以我们认为如以职员薪给的多寡来定其数额,可能与近代社会安全的观念背道而驰。还有,这样会使职员薪给计划复杂而累赘的程度大大地超过了我们审议过的那个计划。

293. 可是我们也认为,如果抚养津贴不必随着服务地点调整数来增减,那么把联合国的报酬在不同时间地点的购买力加以平衡的目标,是不能充分实现的。

294. 因此,对于专门人员及以上职类职员的家属津贴制度我们建议作下列的变更,于第三章中所拟新薪给制度实施之日起生效:

关于子女及第二级受抚养人的抚养津贴,应该继续支付固定净数。可是,这些津贴的数额要看服务地点调整数属于那一组而有差别,其目的在于使这些津贴更能和领取服务地点调整数的各服务地点中所支付的当前生活费用趋于一致。更具体的说,应该把这两项津贴数额加以调整,使其在服务地点调整数每两级中有百分之十的差异;可是,对于薪给受到服务地点调整数减少的那些服务地点则不适用所发津贴百分之十的差异,即使这种办法有违受抚养人津贴购买力相等的原则,亦复如此。

贝洛千叶、乔万尼埃克和考拉晏科夫诸先生都不同意这个建议。他们认为,根据服务地点的服务地点调整数的分类而增加子女津贴和第二级受抚养人津贴,是没有理由的,因为这些津贴原来

是为了补偿职员薪给税计划中没有扶养津贴而设置的。

295. 一般事务人员职类。一般事务人员的家属津贴通常是按照当地惯例订定,每个服务地点所给数额都各不相同。各地区在制订这项津贴的数额时,都计及了国家或外界雇主所发给的子女津贴和赋税上的利益。如果按照服务地点的当地惯例,受雇人员没有领取这项津贴或没有享受赋税上的利益时,则联合国各组织以当地一般事务人员薪给表第一个职等第一级的一个百分数作为该津贴的数额,而且可领津贴的子女以不超过六个为限。在有些服务地点中,如一般事务职类人员有受扶养子女而无配偶时,则依照外界当地惯例,对于第一个子女可以领取通常配偶津贴加上子女津贴的一种津贴。

296. 各机关只有在外界受雇人员领取配偶或第二级受扶养人津贴或享受赋税利益或兼有此两者的各区域中,才发给这些津贴。可是,这些津贴的数额,主要是根据外界受雇人员所得赋税利益而订定的。第二级受扶养人津贴的发给不得超过一人,而且只有在领取配偶津贴时始得发给。可是在罗马,由于外界雇主所采的办法,一般事务人员职类的职员除配偶津贴外,得另行领取这项津贴,而且还可领取一个以上的第二级受扶养人津贴。

297. 我们对于目前为一般事务人员职类职员订定扶养津贴数额所采用的方法认为满意,因而建议不予变动。可是,我们认为所有机构应一体遵守现行限制,就是职员领取第二级受扶养人津贴时只以一人有限,且同时不兼领配偶津贴。这项办法,对专门人员及以上职类职员和一般事务人员职类职员,都应该一样适用。

教育补助金

所根据的原则

298. 教育补助金自一九四六年设置以来所根据的基本原则是：联合国应该协助离国服务职员解决其因受扶养子女受教育而支付的额外费用和其他问题，这种补助金的目的是要使那些受扶养子女将来回到本国时无论继续升学也好，就业也好，最后都能和其本国同化。过去所有检查机构都曾重申这项原则，并且还反复的说，这个制度所规定的财政目的不是要减轻父母在教育其子女时所支付的经常支出，而是要协助国际征聘的职员——一般事务人员职类和专门人员及以上职类——解决其纯因离开本国服务于联合国各组织所须支付的额外费用。

299. 历年来这个制度中的下列三个基本规定发生了变动：
(a) 发给教育补助金的条件；(b) 补助金的数额；(c) 有关旅行的权利。³⁸

目前的办法

300. 发给教育补助金的条件。大会所规定的基本条件是，凡在本国以外地点服务的职员其受扶养子女在一所学校、大学或类似教育机关注册全时上学者应给每一子女支领教育补助金。

301. 教育补助金于子女满二十一岁的那个学年终了时停止发给，根据扶养定义，二十一岁是受扶养最后的一年。

³⁸ 该制度的演变情形，载于文件 A/AC.150/3 附录 B 中“联合国薪给制度的发展”。

302. 补助金的数额。如果学校或大学不在服务地点所在地的国家,补助金的数额如下:

- (a) 如学校供给膳宿——发给膳宿费和学费两者之和的百分之七十五,最多以一千美元为限,
- (b) 如学校不供给膳宿——发给五百美元及学费的百分之七十五,最多以一千美元为限。

在服务地点内读小学和中学,则发给的补助金为上学费用百分之七十五,最多以一千美元为限。上学费用包括学校午膳的费用和往返学校的公共交通费。在服务地点所在地的国家上大学,则不发给补助金。

303. 旅行的权利。如子女不在父母服务地点受教育,则每一学年应发给从学校或大学到服务地点来回的旅费,最多不超过自服务地点到其本国来回的旅费。

304. 关于在一九七〇年度领取教育补助金的子女人数以及他们正在上学的学校种类、地点和费用等等统计资料,载在本章附录A中。表1A和表1B所列数字虽然在若干方面是不完全的,但可说明有将近一万二千个子女是根据规定的条件申请到补助金的。

305. 职员所报告的实际费用加以分类后的分布情况〔表2A〕,并不完全正确,这是因为各组织在记录和报告膳宿费支出时采取了不同的办法。可是,这些资料在教育费方面是一个相当可靠的指标。

306. 公务员制度咨委会于一九六五年审查了关于学校费用的补助金数额,目前一千美元的最高额就是大会第二十三届会议依据那个咨委会审查后作出的建议规定的。从表2中可以看出,

一九七〇年有略多于一千三百的子女,即约占总数的百分之十的子女,所支教育费在一,三三三美元以上,那就是说,他们领取了补助金的最高额;二百多个子女领到的最高额补助金还不够支付他们教育费用的一半;约有一百个子女领到的最高额补助金还不够支付他们费用的三分之一。

307. 一个相当明显的迹象是:自从一九六五年以来,日间学校学费增加的速度较一般生活费快得多。附录A表3证明在纽约、日内瓦、巴黎、罗马若干选定的国际组织人员的许多子女就读日间学校的学费,自一九六五年以来增加了百分之五十以上。在纽约,联合国国际学校(国际学校)的学费最近有了增加,现在所收的学费是从小学的一,四二五美元到中学的二,一五〇美元。

308. 膳宿费也在增加中。一九七一/一九七二年度日内瓦国际学校寄宿学生的费用每年为二,五〇〇美元。在联合王国,国际组织人员通常送男孩上学的那些学校的一切费用,约为二千美元。在美国,费用就高得多了。

309. 有人告诉我们,若干国家的外交机构并不发给教育补助金,因为其他各种津贴的数额足以应付所有教育费用,另外若干国家的外交机构则发给相等于相当学校全部平均费用的补助金。举例来说,联合王国对于将子女送到寄宿学校的外交机构人员,发给固定的补助金,其数额相当于联合王国寄宿学校的全部平均费用,美国发给的补助金是差不多最适当的学校的全部费用,减去五十美元,一直发给到中学毕业为止。苏维埃社会主义共和国联盟对于在服务地点或苏联境内的苏联学校就读的子女,予以免费。

310. 有人也告诉我们：子女教育问题是在征聘和留住外勤人员时所发生的主要困难之一，在外地服务的外勤职员和专家在教育他们子女时会比派在总部服务地点的职员遭遇更大的困难。由于语文、文化教育制度的性质及其标准种种理由，当地学校往往是不合适的，因此外勤人员几乎不得不将他们的子女送到服务地点以外的学校就读，以致往往必须支出超额的学费。在这个情况牵涉到服务地点所在国家以外的寄宿学校时，常常会发生招待所或宿舍在假期中休业的问题。还有，外勤职员的经常调职往往使他们子女大学毕业的年限推后了一、两年。这个事实加上学费高昂就阻止了职员的流动性。

311. 我们回顾了目前所采各种办法以及提交我们的一切证据之后，还审议了向我们提出的关于更改教育补助金制度的若干提案。

312. 补助金的数额。根据附录 A 中详细记载的统计证据以及以上各段所提到的其他资料，我们认为补助金的数额仍应为学校或大学上学费用的百分之七十五，但其最高额应自目前的一千美元增至一千五百美元。根据我们所得的一九七〇年统计数字，再推测以后所增加的费用为百分之十，则在一九七一/七二年度支付的教育费大约只有三百起会达到或超过二千美元，那个数额是可适用一千五百美元的最高偿还额的。还有，对于偿还实际费用所加的百分比（百分之七十五）的限制，可以继续作为阻止父母为其子女选择特别昂贵学校的一个办法。另一方面，所支付的最高额补助金应使职员能将其子女送到联合国国际学校就读，不致使他们在经济上负担过重。委员会中有两个委员不同意这个建议。考拉晏科夫先生注意到，在所报告的事件中，有百分之九十的

支出不要发给目前一千美元的最高额,因此,他认为没有提高最高额的理由。贝洛先生则主张将最高额提高到一千二百美元。

313. 给职员的一个以上子女发给补助金时,则我们建议,职员应有权将学校费用总额合并起来,将偿还百分之七十五的标准应用在这些费用总额上。

314. 关于给职员在服务地点所在的国家上大学的子女发给补助金的问题,有人告诉我们,一九六一年最近一次广泛地审查教育补助金制度时所提出的反对发给补助金的基本理由是,如果非离国服务人员的子女和其同事的子女在同一大学就读,他们领不到补助金而其他同事则可领到补助金,他们就会觉得受到不公平的待遇。

315. 我们认为,如果这个理由正当的话,那就同样要适用在中学或小学,也就是说要适用在国际学校。可是,我们认为这个理由是站不住的,因为教育补助金的用意是在使各组织能够征聘到或留得住离国服务的职员。服务地点所在的国家可能有更好的大学设施,那在征聘上可以成为一个很有力的鼓励,而各机构目前却没有利用这项办法。还有,过去曾因对于在服务地点上大学的职员子女不发给补助金,以致在若干情形之下使各组织的费用有所增加,因为那样一来,若干职员便将其子女送到另一国家的大学。如果是这样的话,那么各组织不但要发给补助金,而且还要发给受扶养子女的旅费。基于这些理由,我们建议应取消目前在服务地点所在的国家上大学不发给补助金的办法。千叶和考拉晏科夫两先生都认为,鉴于第298段中所提到的原则和第314段所申述的理由,补助金在这些情况下应减少一半。

316. 从我们所收到的证据中,可以看到目前关于满二十一岁的学年终了时就停止发给补助金的规定显然是限制得太过分了;由于兵役上的理由,或因父母从一个服务地点调到另一服务地点,这些职员子女往往不能享受和不受这些限制的职员子女相同的补助金。因此,我们建议:发给教育补助金的时限应为在一学校或大学就读至大学教育的第四年结束为止,或至颁授第一个公认学位为止,视二者中何一日期较早为准。我们仍为这个办法较仅延长年龄上的限度更有伸缩性,更加合理。考拉晏科夫先生不赞成变动目前年龄上的限度。赫尔先生相信年龄上应该有一个最高限度,并认为二十二岁是一个合理的限度。

317. 教育旅行的权利。有人向我们提出建议,认为在没有回籍假的一年,对于和职员配偶一起住在服务地点的子女,应该发给学校和服务地点间往返两次的旅费。依照目前的办法,每年准许有这样的一次旅行,除此之外,每两年还有一次回籍假的旅行。所以,这个提案就等于每两年要多一次来回旅行。

318. 我们对于目前旅行上所享受的权利并不想作任何的更动,因为我们认为所享受的这些权利是符合各国所给予的最优厚待遇的。所得到的证据,都不能证明情况不是这样。

319. 有人提议,为了促进国际学校的校务起见,凡是将子女送到国际学校就读的所有职员,不论国际如何,都有资格领取补助金,我们也不能接受这么一个提议。这个提议除了根本违反设置教育补助金制度所根据的基本原则外,就服务地点没有联合国国际学校的职员来说,还会发生公平与否的问题。

320. 最后,我们建议一九七三年一月一日是我们所提的教育补助金各项变更的生效日期。贝洛干叶、乔万尼埃克、赫尔及考拉

晏科夫诸先生认为,所有各项建议的生效日期应为专门人员及以上职类职员的新薪给制度付诸实施的日期。

外调津贴

321. 外调津贴是在一九五七年经一九五六年薪给审查委员会的建议而提出的,其目的在于调和各种不同方案中参差不齐的服务条件。那时候大家都认为,在许多国家的人民一起服务的机构中(在这种机构中,服务条件不能因国籍的理由有所差别),对于在有些服务地点服务的职员给予财政上的奖励,而对于在其他服务地点服务的职员则不给予这种奖励,是一件很困难的事。因此,外调津贴原来是为补偿不搬运家具的损失而设置的。可是,这些年来外调津贴也已成为在财政上奖励外勤服务的惟一津贴。

322. 有些组织对于短期外调到总部服务或被派到总部服务的职员,如不发给搬运家具的津贴,则发给外调津贴,另外一些组织对于在总部服务或调到总部服务的职员是从来不发给外调津贴的。

323. 在联合国,职员在本国以外任用或调任,为期一年或不到两年者,则发给外调津贴。定期任用在两年以上但不到五年者,则联合国可决定究竟发给外调津贴,还是准予享受迁移权利。通常对于这些情况的处理办法是,外勤的外调是发给外调津贴,而总部服务地点的外调,则发给迁移费用。

324. 在任何一个服务地点的服务期间超过五年以上者,则不发给外调津贴。如果一位职员预计要在外调津贴期满后继续留在服务地点至少两年以上者,则该职员通常享有搬动其家用物品的权利。

325. 在一九五七年订立而为所有组织的所有服务地点实施的外调津贴数额如下：

<u>职 等</u>	<u>无受扶养人的职员</u>	<u>有受扶养人的职员</u>
P-1 及 P-2	每年 800 美元	每年 1,000 美元
P-3 及 P-4	每年 950 美元	每年 1,200 美元
P-5 以上	每年 1,100 美元	每年 1,400 美元

326. 自一九五七年以来,总部以外的服务地点不但数量大增,而且种类也不一。那些服务地点虽然几乎都被称为“外勤服务地点”,但其中若干服务地点的舒适程度和总部地区不相上下。就这些地区而言,外调津贴也许会超过布置家庭所支出的必要额外费用,这里并没有为了需要奖励职员而支付这个超额的理由。另一方面,有许多服务地点的情况需要优厚的奖励办法,而目前的外调津贴是不够的。外调津贴的数额自设置以来从未更改,虽然平均生活费(这是将服务地点调整数加权后平均得来的)在这个间隔时期已涨了百分之五十至六十。

327. 有人向我们提出一个关于修改外调津贴制度使其成为更有选择性的提案,根据这个制度,外调津贴数额随服务地点的“艰苦”程度而不同。依照这个拟议的计划,在总部服务地点及和总部地区情况大体上相类似的服务地点(称为第一级)只是为了补偿不搬动家用物品而发给外调津贴的;至于在其他服务地点(第二级和第三级)所发给的津贴则分为两部分:一部分是对不搬动的补偿(其数额相当于第一级服务地点所规定的津贴数额),其发给期限不超过任何一个服务地点五年的服务期间;另一部分是对在生活情况比总部地区较差的一个地区中服务的一种财政奖

励,只要职员一天留在这个服务地点,这一部分的津贴就要发到那一天。

328. 有人还进一步建议,目前以固定数额发给外调津贴的办法也许可以改为以净薪的百分率来发给,对于有受扶养人的职员或者可将第一级、第二级、第三级服务地点的最高额分别定为百分之五、十五及二十。对于无受扶养人的职员,这些百分率就要低些。

329. 就第一级服务地点而言,这项津贴数额要比目前所发给的数额都少。有人认为可以重新订出一个计划,就整个来说,其费用不会超过一九五七年以来由于平均生活费用的提高而增加的目前计划的费用。

330. 还有人向我们说,目前的制度在概念上和实施上都相当简单明了,在执行时也相当满意,因此不必更改。

331. 我们作出结论,认为解决办法是介乎这两个提案之间,因此提出下列建议:

(a) 除下列另有规定外,对于职员被调到某一服务地点而有固定期限者,应继续给付外调津贴,作为不搬动家用物品的补偿,

(一) 以后外调津贴并不是对所有服务地点都付相同数额,而应分成两个数额;对于总部和类似总部的服务地点,给付较少的数额,这项数额由各组织行政首长决定之,对其他一切服务地点则给付较高的数额,

(二) 对总部和类似总部的服务地点,对任用不满两年者应给付外调津贴,对其他一切服务地点在任用期间应受领津贴。考拉晏科夫先生认为在总部和类似总部的服务地点,对于所有不享受搬动家用物品权利的职员应给付最多两年的外调津贴;

(三) 自一九七三年一月一日起³⁹ 外调津贴数额应修正如下：

职等	数额 (以美元计)					
	无受扶养人的职员			有受扶养人的职员		
	目前	拟议	其他各处	目前	拟议	其他各处
所有服务地点	总部和类似总部服务地点	所有服务地点		总部和类似总部服务地点		
P-1 和 P-2	800	600	1,000	1,000	800	1,200
P-3 和 P-4	950	750	1,100	1,200	1,000	1,300
P-5 以上	1,100	900	1,200	1,400	1,200	1,500

(四) 在外调津贴的实施上区别服务地点,其标准应由拟议的政府间公务员制度委员会加以研究。

解雇偿金

332. 关于永久任用职员目前所适用的解雇偿金表,是大会在一九四六年制订的,其中规定服务每满一年发给一个月净基薪,以九个月为最高额。关于定期任用的职员,只有在现行合同期限未满足而解雇时,才发给解雇偿金,偿金数额是按合同中未完成部分每个月发给一星期净薪,有些机构还规定了最高额、最低额或两者兼有的限制(联合国规定最低额为三十个工作日的薪给,但不规

³⁹ 贝洛干叶、乔万尼埃克、赫尔及考拉晏科夫诸先生对于各项更改的实施日期,提出反对,其理由载于第320段。希利斯先生对于外调津贴所拟议的数额提出保留。

定最高额)。对定期任用职员发给偿金时,其已服务的工作年限,不予考虑。

333. 如合同关系的中断是各组织因本身理由采取行动而造成的,则必须给脱离组织的职员发给解雇偿金。这种解雇偿金的发给,须有下列主要解雇原因:裁撤职位、减少员额、工作成绩不良、“同意解雇”——此即为了优良行政的原因,对于因健康理由不能继续工作的职员加以解雇,而职员对此不提出抗议者——和行为不检。对于立即撤职、自动离开和定期任用的不予延期的职员则不发给解雇偿金。

334. 我们在详细审查目前这个制度的一切方面之后,作出了下列的结论,认为目前关于解雇和解雇偿金的规定会造成下列几种严重的不公平情况:

- (一) 被解除永久任用合同的职员年资长久者和年资较短者的比较;
- (二) 持定期任用合同而服务年资长久的职员和持永久任用合同的职员的比较;
- (三) 非因本人过失而被解除任用合同的职员和因工作成绩不良或行为不检而被解除任用合同的职员的比较。

335. 还有,我们认为对于片面解雇而给以不充分的补偿,可以妨碍秘书处的管理效能。例如,解雇偿金表或其不均匀的给付办法如果被许多人认为不充分或不公平,那么就可以成为减少或改组员额编制方面各种措施的障碍。还有,如遇经常职位由那些不再有充分生产能力的职员来担任,解雇偿金如果给得不充分,既足以阻止上级人员采取主动解除其职务,复可鼓励那些自己认为受了不公平待遇的职员采取代价很大的上诉办法来加以抵抗。在

这种情形之下,所节省的解雇偿金是假的,因为偿金的给付会比对不能提供充分服务的一个经常工作人员支付全薪要更经济些。

336. 联合国共同制度关于解雇偿金所实施的条件在原则上应以良好的国家公共事务的条件为根据。有人曾告诉我们,如果和其他某些计划的最高额比较一下,就觉得将偿金最高额提高到十八个月的薪给,也不是没有理由的。欧洲经济共同体的最高偿金额(要看年龄和服务年数而定)可以高到一百零八个月的薪给,虽然这并不是一次付给的。瑞士规定(对于不给付养恤金人员来说)最高偿金额为三十六个月的薪给,电信联盟和万国邮盟在未加入联合国共同制度之前,已把这项办法并入它们的规则中。欧核中心(欧洲核研究中心)是按照年龄和三十岁以后的服务年限而计算补偿金的,其最高额为五十二个月的薪给,年在五十四岁至五十六岁的可以领到这项最高额。在所研究的六个国家(比利时、法国、日本、瑞士、联合王国及美利坚合众国)的办法中,它们都规定职员到了某一年龄而且服务到了一定年数而被解雇时,几乎都能立即领取养恤金,而其他职员则可一次领取一笔数额,有时除一次领取一笔数额外,还可在以后的时期领取养恤金。贝洛、千叶、乔万尼、埃克、考拉晏科夫及罗伊诸先生反对在报告中引述没有在全委会讨论过的资料。他们认为载述那几种特别选出来的资料是不妥当的。

337. 参酌了提交我们的一切证据,我们赞成将基于工作成绩不好或行为失检以外理由的解雇所发给的偿金最高额,从九个月薪给增加到十八个月薪给。

338. 考拉晏科夫先生虽然认为目前的计划和拟议的计划两者都歧视定期任用的职员,但他却赞成保留目前九个月最高额的

办法。不过,他却同意其他四位委员(千叶、乔万尼埃克、赫尔及罗伊诸先生)的意见,认为将目前最高额增加一倍是没有理由的。他们认为最合理的办法是将最高额增加三分之一,那就是规定解雇赔偿金为一整年的薪给。

339. 为了使制度更加公平起见,我们建议对于连续获得定期合同的职员经长时间服务后而被解雇或合同不予延长者,其所适用的条件应该和永久任用职员所适用的条件一致。因此,我们建议服务满五年以上的职员因下列理由之一而解雇者,适用下列的偿金表:

- (一) 裁撤职位,
- (二) 减少员额,
- (三) 因身体不好而无力继续工作,或
- (四) 不延长定期任用合同。

发给偿金的月数

<u>服务年数</u>	<u>定期任用职员</u>	<u>永久任用职员</u>
5	-	5
6	1½	6
7	3	7
8	4½	8
9	6	9
10	7½	10
11	9	11
12	10½	12
13	12	13
14	13½	14
15	15	15
16	16	16
17	17	17
18 以上	18	18

340. 我们对于订正解雇偿金计划,建议下列各项规定:

(a) 永久任用职员因下列理由之一而解雇者,

- 裁撤职位,

减少员额,或

因身体不好而无力继续工作,

应发给解雇偿金,其数额为服务时间每满一年发给一个月净薪,最低额为三个月,最高额为十八个月或离六十岁尚有的月数两者孰少。如职员年在五十五岁以上而服务已满二十五年者,则其偿金为依据合办职员养恤基金条例发给他的提前退休金和其满六十岁时所得退休金两者的差额;

(b) 如因健康上的理由而被解雇的永久任用职员,依据合办职员养恤基金条例有权享有残废津贴者,则其解雇偿金应为应发给他的最初十八个月残废津贴和原来应当发给的偿金最高额两者的差额;

(c) 为了本组织良好行政的原因而解雇永久任用职员而这项解雇未经该职员提出抗议者,应同样的依据上述(a)分段规定数额发给偿金。如行政首长对于某一协议解雇认为情况特殊,可以斟酌情况将偿金数额比标准数额再提高百分之五十时,则这项偿金数额也应受最高额的限制;

(d) 永久任用职员因工作成绩不良而解雇,则其偿金为服务每满一年应发给一个月净薪,但以最低额为三个月,最高额为九个月为限;

(e) 如永久任用职员因行为不检而解雇,则行政首长得斟酌情况发给偿金,其办法是服务每满一年发给一个月净薪,最多以九个月为限;

(f) 定期任用职员在最初五年任用期内解雇则应按照合同剩余期间每一月发给一星期净薪,直至合同期满为止,但最低额为六个星期;

(g) 定期任用职员服务五年以上,因上文(b)分段所载任何理由而解雇或不予延长其合同者,其第六年至第十五年期间的偿金应为服务每满一年发给一个半月净薪,以后年度则服务每满一年发给一个月净薪,其最高额为十八个月,但同样须受上文(a)分段所定条件的限制;

(h) 如定期任用职员因工作成绩不良而解雇,则上文(g)分段所定偿金数额应以九个月为最高额;

(i) 如定期任用职员因行为失检而解雇,则行政首长也可斟酌情况,按照上文(g)分段所定数额发给偿金;

(j) 对于立即撤职、放弃职位或退休的职员,不发给偿金。

对于解雇偿金所持的反对意见

341. 上文第338段所载的发表过意见的五位委员认为,除养恤金外,主要是应一起审议关于离职时的下列四种福利的规定: 回国补助金、积存常年假的折付、解雇偿金和死亡补助金。最后一种和目前所讨论的问题无关,但是其他几种虽各有其发给的标准,却是一个整体。可是,每一种福利是否充分,则应整个地加以审议。目前所规定的最高额是: 回国补助金为二十八个星期净薪,积存常年假折付为六十日,解雇偿金为九个月。纵使因志愿退休而不能领取解雇偿金,那三种福利最高额的合计,可一次发给十八个月以上的净基薪。专门人员所得的平均净薪约为一万六千美元,因此福利的总数如以货币单位计算起来,是一笔很大的数字。

342. 他们认为对于这种大量的增加不但找不到理由,而且还会成为一种真正的危险,因为解雇偿金果如目前所建议的十八个月薪给,这样优厚的解雇偿金在经济上引诱性很大,可能使原来想要自动辞职的职员甚至会设法找种种借口,以领取这项额外的解雇偿金。

343. 他们认为下表是合理的订正解雇偿金,以十二个月薪给代替九个月薪给。这矫正了他们中若干委员认为目前提案是歧视“定期任用”职员的缺点。

发给偿金的月数

<u>服务年数</u>	<u>定期任用职员</u>	<u>永久任用职员</u>
5	-	-
6	1½	3
7	3	4
8	4½	5
9	6	6
10	7	7
11	8	8
12	9	9
13	10	10
14	11	11
15	12	12

其他津贴

344. 一般事务职类职员的语言津贴。对于通过考试证明已精通两种正式或核定语文（其中一种可能是本国语文）的职员，应支领语文津贴。每一服务地点语文津贴的数额定为该服务地点一名通晓两种语文的秘书（在日内瓦为 G-5，在纽约为 G-4）净薪第一级的百分之五。

345. 语文津贴因有关当地基薪表增加了百分之十五而有所增加。对于证明已精通第三种正式或核定语文的职员，另给语文津贴——相当于第一种语文津贴的百分之五十，通晓第四种语文者则不发给津贴。关于七个总部服务地点所规定的津贴数额以及领取津贴职员人数的资料，见附件五，表 13。

346. 在罗马，就发给语文津贴而言，意大利文被认为是一种核定语文。举例来说，一个通晓英文和意大利文的职员，可以领取语文津贴。有人向我们建议，这个办法也可适用于其他服务地点，那就是说就决定享受语文津贴的权利而言，服务地点的公认语文应和正式语文同样看待。

347. 我们建议：对于通晓有关组织正式语文以外的一种语文而发给津贴的办法，应予停止。我们还建议：当薪给表增加百分之十时，应改订津贴数额，而且应将那个数额继续定为服务地点一名通晓两种语文秘书净薪第一级的百分之五。

348. 专门人员及以上职类职员的语言奖励。一九六八年十二月二十一日大会第二四八〇 B 号决议 (XXIII) 曾请秘书长采取若干步骤，以期在联合国秘书处内达成较好的语文平衡。其中一个步骤曾于一九七二年一月一日实施，那个步骤规定，如果受地域分

配限制的职员对联合国第二种正式语文经证明有适足的知识者可
可将通常增薪时间从十二个月缩短为十个月（如通常增薪期间
为两年则缩短为二十个月）。

349. 大会决议还规定，自一九七二年一月一日起，

“受地域分配限制的人员的所有晋陞，包括自 P-1 至 D-2 各等在
内，应具有对第二种语文经证明为适足的知识，但秘书长
如认为不符合该项条件的上开职员的晋陞，就秘书处事
务的顺利进行而言，实属必要，则亦得核准该项晋陞，秘书
长应在其向大会所提关于人事问题的常年报告中叙明
在此方面所采取的行动。”

350. 在决议最后一段，请秘书长“就本决议所采行动”向大
会第二十八届会议具报“以便大会……采取其认为适当的措施。
关于第二三五九 B 号决议 (XXII) 所规定设置的语文奖励金办法
自应暂缓施行，以待大会第二十八届会议的决定。”

351. 我们知道：大会重视秘书处中达成语文平衡的问题，以
及之近年来对于这个问题的注意。可是，大会既将于一九七三年
审查这个计划的效能，同时可否恢复关于应设置语文奖励以鼓励
职员进修第二种工作语文的原有提议的问题并非不可能，所以我
们认为大会也许要我们提供一些关于目前语文奖励计划的意见。

352. 职员说第二四八〇 B 号决议 (XXIII) 是含有处罚性和歧
视性的，对于联合国的未来徵聘，职员终身从业的展望以及薪给制
度本身都可能不利的影晌，我们认为这种说法不无理由。我们
认为决定徵聘或晋陞一位职员主要应以他专业的资格和能力为
根据。语文的知识虽然是一个应予考虑的因素，但却不应该是主
要的或决定性的因素。关于通晓一种以上正式语文的职员可在

较短时间内增加薪给的问题,其本国语文是联合国正式语文之一的职员和其他职员比较起来,就处于有利的地位。还有一些职员在规定工作时间内到语文班去学习第二种语文也处于有利的地位,所以,就晋陞的机会和准许在较短时间内增加薪给两者而言,新计划对于大多数专门人员都是不利的。

353. 既然决议的各项规定只对联合国秘书处受地域分配限制的职员而言,而其他各机构又决定不实施语文奖励办法,那就是说,作为共同制度一个基本特点的薪给制度的本身正在受到破坏,因为一个机构的若干职员现在就有加速升级的可能如果他们到另一机构工作,他们就会丧失那个机会。

354. 我们认为大会第二十二届会议所通过的关于对通晓第二种正式语文专门人员应发给语文奖励金的原提案,有更多的优点。这项办法和目前对一般事务职类人员所采办法相似。

355. 我们认为,对证明通晓第二种正式语文的职员给予任何奖金时,在任何情形下不得把该职员的本国语文并作两种正式语文之一。同时,语文训练的设施应予扩充,并应采取行政步骤以保证想要参加语文班的每个职员,都有机会参加。最后,不论最后决定采用的奖励是什麼,它应在共同制度内一律实施。

356. 非当地人津贴。如果单凭当地薪给表本身不能吸引或留住从服务地点以外地区徵聘来的一般事务职类人员,则此等人员可以发给非当地人津贴。这种津贴数额视服务地点而异。就概念言,这项津贴设置的用意并不是在弥补非当地人所支付的额外费用,也不能称是一种离国服务津贴。在纽约,联合国职员条例规定,不但对于从当地地区以外徵聘而来的一般事务职类人员发

给这项津贴,而且对于正在补实通常须由地区以外徵聘来填补员额的那些非当地人职员,也发给这项津贴。

357. 七个总部服务地点所发津贴数额并不相同,从维也纳的一,〇七九美元的等值到纽约的二百美元,而蒙特利尔并不发给这项津贴。除巴黎外,其余各地所发津贴不论有无受扶养人都是一样。非当地人津贴是应可以并在养卹金缴款内的。

358. 我们注意到,七个总部城市所发给津贴数额和实际领取津贴的职员人数相差很大。举例来说,在纽约,一般事务职类人员中有一九〇七位(佔百分之六十四),是非美国人,其中只有二〇九位每人领取二百美元的津贴,而在另一极端的罗马,粮农组织一般事务职类人员中有八八八位(佔百分之四十点八)是非意大利人,而全数都领取约三五六美元的津贴。在日内瓦,一般事务职类人员中有二四三五位(佔百分之七十二)不是瑞士的公民,其中有一二一六位(约佔百分之五十)领取约四五六美元的津贴。其他总部所在地各城市以及每一组织所采关于该津贴的办法的统计资料见附件五。

359. 我们很难搬置该津贴的各种目的连繫起来,那就是在一个特定地区中国薪给水平不高以致不能在该服务地点国家以外地区徵聘职员,因此便在各服务地点设置津贴,以资补偿。巴黎的薪给水平比目前欧洲其他任何一个服务地点的水平都高(事实上还比纽约的水平高),而其所发给的津贴数额(有受扶养人的职员约为八八一美元,无受扶养人的职员约为六三二美元)也比罗马、日内瓦、伦敦的数额都高。尽管在巴黎的薪给表中,一般事务职类人员的最高薪给数额高于纽约的最高薪给数额,而巴黎所给津贴数额还是比纽约高过三倍到四倍半。因此,我们很难看得出

在薪给水平和所给津贴数额之间有任何关连之处。

360 鉴于各组织对津贴数额和由谁决定享受津贴权利而对非当地人之词所下定义方面所采办法大不相同，我们建议应由拟议的政府向公务员制度委员会参酌设置津贴的目的去研究津贴的数额。具体说，这项研究范围应包括下列各点：(一)在各总部所在地的服务地点间这项津贴金额有显著的差异；(二)若干服务地点尽管近年来已加薪，这项津贴金额仍然很高；(三)就这项津贴言“非当地人”一词的定义。

361. 常年假。除民航组织一般事务职类人员按照蒙特利尔目前最优办法所享权利较低外其余各职等的所有职员都享有每年三十个工作日的常年假，但有紧急事务时则不准请假。没有用去的假期可以累积起来，但自一年度转至下一年度常年假的日数不得超过六十个工作日。

362. 我们认为共同制度中各组织在人事方面应避免采取不同的办法。因此，我们虽然相信民航组织的目前政策显然有若干优点，但也应接受共同制度中所采办法对所有职员准许每年有三十日的常年假，并于以实施。

363. 回籍假 国际徵聘人员在其本国以外地点继续服务两年得享受回籍假一次，其服务机构对该职员及其家属给付服务地点和其本国间的来回旅费。关于旅行方式、舱位标准以及旅行时期的各项规定载于下文第369段及第370段中。共同制度所采取的办法花样繁多，不一而足，受到我们注意的有两起是有关回籍假的：

(一) 粮农组织对于在困难服务地点服务的职员，采取十八个月周期准予渡回籍假的政策，

(二) 劳工组织对回籍假的职员除给予常年假外,另给三十天为限的旅行时间,不过旅行路线和交通工具须经核可,

(三) 在所有组织关于回籍假的各种规定中,有一点我们认为和潮流不合,那就是,一个男职员的妻子当然可享受和丈夫一起公务旅行的权利,而一个已婚女职员的丈夫除非按照职员条例的规定是一个受扶养人,否则就不能享受同样的权利。

364. 我们提出下列的建议:

(一) 不论各服务地点的条件性质有何不同,二年回籍假周期应适用于所有职员。因此,有一个组织准许在一些“困难”服务地点的职员于满十八个月时得享受回籍假权利,这项办法应予废止。

(二) 职员回籍假的公务旅行,不论乘飞机或使用水陆交通工具,其“容许旅行时间”应以从一职员的服务地点乘飞机到他的本国所需时间为准。因此,有一个组织目前准许“容许旅行时间”达三十天之久,这项办法应予废止。

(三) 尽管在其他方面有关于一受扶养配偶的定义,对于一个有权享受回籍假的职员应给付其配偶的旅费,如同在该职员作赴任、调职或离职的旅行时给付这种旅费一样。

365. 安置津贴 设置安置津贴的目的是要弥补一个职员在初抵服务地点期间所支付的临时住宿费及其他临时支出。一组织对职员的任用或调职支付旅费者,则该职员即有权享受安置津贴,其规定如下:

(a) 有受扶养人的职员——领取三十日生活津贴,职员所领取的是该地区规定数额的全部,而每一受扶养人则为该数额的半数。

(b) 无受扶养人的职员——领取十五日生活津贴。

366. 在有些外勤服务地点,除发给安置津贴外,对于有扶养人的职员可以另外增发六百美元,对于无受扶养人的职员可以另外增发三百美元。一般来说,如某一政府或某一机关在安置期间内对职员提供有傢俱的住宅则不发给整笔数额。

367. 在特别不容易找到永久住所的各城市,有受扶养人和无扶养人的职员的安置期间最多可以分别延长至七十五天和六十天。可是,如果职员领有整笔数额者,则将其生活津贴减至通常应得数额的百分之七十五。关于在清单中列入在某一国家或某一城市得准予发给整笔数额并/或延长安置期间的问题,应由各组织协议决定。在达成这项协议时,各组织得到开发计划署常驻代表或一位指定外勤合格人员的协助,因为他们提供了关于该地区的资料。

368. 因为对于各服务地点的目前情况没有适当资料足以对第363及第364段中所叙述的办法作出一个决定,我们建议安置津贴各项规定应由拟议设置的政府间公务员制度委员会加以审查。

369. 旅行的方式及标准 航空旅行被认为是公务旅行的通常方式,而且也是决定职员享受旅行时间,休息时期,费用偿还各种权利时所根据的标准。D-2及以上的职员,通常坐头等舱位,其他职员则坐经济舱位。

370. 按照大多数——如果不是所有——组织(包括联合国)的细则或规则,行政首长得准许职员坐船旅行。在联合国,如果核准的国籍假旅行方式是坐船旅行,则职员有权坐头等舱位或其相等舱位。

371. 我们接受一个意见,认为现代航空旅行不再像当年开始采用头等舱航空旅行时那样慢,那样不舒服。许多国家政府现在都规定高级官员应坐经济舱位旅行。费用的距离加大,以致目前头等舱位票价比经济舱位票价高得很多。

372. 我们建议：

(一) 坐飞机作公务旅行时的待遇标准,应为经济舱位。一组织的行政首长和他可能指定的数名随行官员,应可坐头等舱位。

(二) 公务旅行的正常方式应为搭乘飞机旅行,但一组织的行政首长可准许职员在作赴任,调职,回籍假及离职的旅行时乘船,惟“容许旅行时间”仍以飞行所需时间为限。

373. 回国补助金 职员离职除立即撤职者外,有权要求雇用组织资送回国的职员,就可领取回国补助金。补助金数额和在本国以外服务地点继续服务的年限成比例,就有受扶养人的职员而言,这项补助金可从服务满一年有四个星期净基薪至服务满十二年以上有最高额二十八个星期薪给(见文件 A/AC.150/4, 第68段所载的表)。发给无受扶养人的职员的补助金如有受扶养人的职员的半数。

374. 如离国服务职员回到本国任职,则其积存的回国补助金为在本国每服务六个月,减少一年,当其重新回到外国服务时,则以同一比例恢复其丧失的权利。

375. 对所有已婚男职员都发给较高的回国补助金,而对已婚女职员则只有在按照职员规则认为她们有受扶养人时,才发给较高的回国补助金。

376. 我们对于补助金数额以及享受补助金所适用规则的问题意见分歧。有几位认为补助金应该减为半数或甚至减为八分

星期,而另外几位则认为补助金问题不能和重新规定离国服务津贴这些决定分开来考虑。他们注意到,设置回国补助金的时候也就是在一九五一年取消离国服务津贴的时候。最后,我们同意提出一个建议,就是将补助金的各项规定应由拟议的政府向公务员制度委员会加以审议。

附录 4
表 1

受领教育补助金的儿童(1970)

4. 小学和中学

组	总部职员					区域办事处和外勤职员					所有提出报告职员					
	服务地点所在国家		本国	第三国家	合计	服务地点所在国家		本国	第三国家	合计	服务地点所在国家		本国	第三国家	合计	
	492 (518)	123 (209)	54 (48)	676 (775)	195	94	36	325	694	217	90	1,001	291	82	14	
联合国	266	79	14	359	25	3	0	28	291	79	22	332	231	12	5	152
日内瓦	138	27	19	184	93	52	3	148	118	48	16	182	135	12	5	152
工业组织									136	59	62	257	118	48	16	182
拉经会/									(1,605)	(497)	(209)	(2,311)	136	59	62	257
亚经会/																
非洲会/																
非经会/																
共计																
开发计划署	52	22	15	89	224	104	29	357	276	126	44	446	276	126	44	446
儿童基金会	19	0	1	20	84	12	7	103	103	12	8	123	103	12	8	123
劳工组织	334 (267)	82 (105)	33 (25)	449 (397)	436	360	61	857	770	442	94	1,306	770	442	94	1,306
粮农组织	701 (475)	154 (81)	77 (35)	932 (591)	1,049	558	125	1,732	1,750	712	202	2,664	1,750	712	202	2,664
教科文组织	199 (121)	83 (38)	25 (16)	307 (165)	609	441	68	1,118	808	524	93	1,425	808	524	93	1,425
卫生组织	49	12	0	61	102	62	4	168	151	74	4	229	151	74	4	229
万国邮政联盟	22 (11)	7 (4)	1 (0)	30 (15)	6	8	0	14	28	15	1	44	28	15	1	44
电信组织	302 (277)	47 (107)	16 (10)	365 (394)	646	406	145	948	948	453	161	1,562	948	453	161	1,562
电报组织	75 (54)	27 (24)	7 (6)	109 (84)	80	52	11	143	155	77	18	252	155	77	18	252
气象组织	46	6	1	53	30	25	0	62	76	31	8	115	76	31	8	115
原子能机构	216 (137)	42 (50)	7 (9)	265 (196)	4	3	0	7	220	45	7	272	220	45	7	272
海员组织	27 (5)	9 (4)	2 (0)	38 (9)	1	3	0	4	27	9	2	38	27	9	2	38
总协定	56	18	4	78	1	3	0	4	57	21	4	82	57	21	4	82
近东办事处	24	13	1	38 (4)	5	14	2	21	29	27	3	59	29	27	3	59
共计									7,005	3,067	858	10,928	7,005	3,067	858	10,928

a/ 为便于比较起见,将一九六六年数字放在括弧内,该年度的联合国数字包括开发计划署在内。

b/ 总部外勤职员的详细数字不详。

c/ 包括薪金方案的详细数字是从百分之十的合格职员抽样估计得来的。

d/ 技术援助人员的若干没有包括在内。

e/ 没有设置外勤方案。

组 织	总 部 职 员 ^{a/}		区 域 办 事 处 和 外 勤 职 员		已 提 出 报 告 的 所 有 职 员				
	本 国	第 三 国 家	共 计	本 国	第 三 国 家	合 计	本 国	第 三 国 家	共 计
联 合 国									
总 部	21 (33)	24 (17)	45 (50)	6	7	13	27	31	58
目 内 瓦 组 织 ^{b/}	35	4	39	2	0	2	37	4	41
工 发 组 织 ^{c/}	9	3	12	21	4	25	30	7	37
拉 经 会 会 ^{d/}							3	1	4
亚 非 会 会 ^{e/}							29	10	39
共 计							5	10	15
开 发 计 划 署	5	3	8	16	14	30	(131)	(63)	(194)
兑 童 基 金 会 ^{f/}	3	0	3	11	6	17	21	17	38
劳 工 组 织 ^{g/}	(25)	(12)	(37)				14	6	20
粮 农 组 织 ^{h/}	(31)	(10)	(41)				91	38	129
教 科 文 组 织	(22)	(7)	(29)	97	11	108	250	19	269
民 航 组 织	37	14	51	17	3	20	134	25	159
万 国 邮 盟	8	0	8	1	0	1	25	3	28
卫 生 组 织	1 (1)	1 (3)	2 (4)	1	0	1	2	1	3
电 信 联 盟	37 (17)	16 (4)	53 (21)	66	50	116	103	66	169
气 象 组 织 ^{i/}	12 (6)	3 (1)	15 (7)	13	4	17	25	7	32
原 子 能 机 构 ^{j/}	(13)	(6)	(19)				7	0	7
海 事 组 织 ^{k/}	3 (1)	0 (0)	3 (1)				14	6	20
总 统 定							3	0	3
近 东 工 程 处							5	5	10
共 计							827	257	1,084

a/ 为便于比较起见,将一九六六年数字放在括号内,该年度的联合国数字包括开发计划署在内。

b/ 总部/外勤职员的具体数字不详。

c/ 包括粮食方案这些数字是从百分之十的合格职员抽样估计得来的。

d/ 将总部/区域办事处职员和外勤职员分别列出。

e/ 技术援助人员的若干子女没有包括在内。

f/ 没有设置外勤方案。

表 2
教育费用 (1970)
A. 依费用的多寡分类

组 织	小学和中学						大 学						提出报 告总数	
	\$500 以下	\$501 -900	\$901 -1,333	\$1,334 -1,600	\$1,601 -2,000	\$2,001 -3,000	\$500 以下	\$501 -900	\$901 -1,333	\$1,334 -1,600	\$1,601 -2,000	\$2,001 -3,000		\$3,000 以上
联合国														
总研局	196	231	270	197	95	11	0	18	21	5	2	2		58
工业组织局	89	145	115	24	9	3	4	7	4	0	4	4		41
拉经委会	143	105	72	5	6	3	9	6	3	2	5	2		35
拉经委会	2	22	106	11	9	1	0	1	0	0	2	0		4
亚非经委会	26	28	6	0	4	0	11	1	3	2	1	4		40
共计	11	139	65	18	20	6	0	4	2	0	0	2		15
	(467)	(670)	(652)	(255)	(143)	(24)	(24)	(37)	(33)	(9)	(12)	(14)		(193)
开发计划署	121	132	112	36	31	12	1	9	7	5	7	3	(23)	38
儿童基金会	2	35	179	19	21	0	6	4	4	1	4	1		38
劳工组织	565	490	179	45	21	15	24	21	4	2	4	1	(95)	142
粮农组织	933	913	596	202	10	10	183	38	19	0	0	29		269
蒙特卡罗组织	714	466	103	73	52	15	18	19	17	2	4	3	(127)	159
欧洲组织	118	65	33	8	2	3	6	9	3	3	1	3		28
万国邮盟	14	18	9	1	0	2	1	2	0	0	0	0		3
卫生组织	574	593	297	60	23	13	6	34	8	2	6	6	(1)	3
电报组织	98	86	53	9	3	3	6	5	3	3	0	0	(103)	169
毛象组织	44	43	22	2	1	3	0	4	1	1	0	0	(26)	32
海牙组织	98	78	86	5	4	1	0	0	1	3	0	1	(5)	20
康乐组织	9	12	6	0	0	0	0	3	2	3	3	1		20
海峽殖民地	20	4	16	2	4	0	0	0	0	0	0	0		10
近东工程组织	21	15	19	2	1	1	0	1	0	1	1	2		3
合计	3,798	3,648	2,198	719	316	102	79	590	103	32	42	64		1,093

费用包括膳宿费估计每年为七百美元。

只包括在本国或第三国学校就读的学生。

根据薪金方案,这些数字是从百分之十的合格职员抽样估计得来的。

根据总部职员中百分之十五抽样和外部职员中百分之十抽样出来的。

不适用五百美元膳宿费的规则(这些费用在不超过补助金总额的百分之七十五予以偿还,所列费用数字包括提出报告的膳宿费。

一九七〇年按照规则(现在已予修改)对于在驻地以外国家的学校上学者发给一千美元固定数额的补助金,因此这些数字只包括在驻地以外国家的学校就读的子女人数,而不包括在驻地就读的学生。

B. 依学校种类分类——所有职员

组织名称	学校种类											申请人合计	
	小学/中学						大学						
	\$1,333 或以下		\$1,333 以上		共计		\$1,333 或以下		\$1,333 以上		共计		
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数		百分比
联合国	697	69.7	304	30.3	1 001	94.5	28	48.3	30	51.7	58	5.5	1 059
开发计划署	365	81.8	81	19.2	446	92.1	16	42.1	22	57.9	38	7.9	484
劳工组织	1 234	93.5	86	6.5	1 320	90.3	131	92.3	11	6.7	142	9.7	1 462
粮农组织 ^{a/}	2 442	91.7	222	8.3	2 664	90.8	221	82.5	48	17.5	269	9.1	2 933
教科文组织 ^{a/}	1 283	90.0	142	10.0	1 425	90.0	133	83.6	26	17.4	159	10.0	1 584
民航组织	216	94.3	13	5.7	229	89.1	18	64.3	10	35.7	28	10.9	257
万国邮盟	41	93.2	3	6.8	44	93.6	3	100	0	0	3	6.4	47
卫生组织	1 464	94.2	98	5.8	1 562	90.3	147	87.0	22	13.0	169	9.7	1 731
电信联盟	237	94.4	15	5.6	252	88.4	26	81.3	6	18.7	32	11.6	284
气象组织	109	94.8	6	5.2	115	94.3	4	57.1	3	42.9	7	5.7	122
原子能机构	262	96.3	10	3.7	272	93.1	11	55	9	45	20	6.9	292
海委组织 ^{a/}	27	100	0	0	27	100	-	-	-	-	-	-	27
联合国日内瓦办事处	349	90.2	38	9.8	387	90.4	28	68.3	13	31.7	41	9.6	428
工发组织	320	95.8	14	4.2	334	90.5	26	74.3	9	25.7	35	9.5	369
拉经会	130	85.5	22	14.5	152	97.4	2	50	2	50	4	2.6	156
亚经会	60	93.8	4	6.2	64	60.6	30	75	10	25	40	39.4	104
非经会	213	82.9	44	17.1	257	94.5	11	73.3	4	26.7	15	5.5	272
儿童基金会	63	53.4	55	46.6	118	85.5	10	50	10	50	20	53.4	138
总协定	77	92.8	6	7.3	83		6	60	4	40	10		93
近东工程处	55	93.2	4	6.8	59	95.2	1	33.3	2	66.7	3	4.8	62
共计	9 644	89.2	1 167	10.8	10 811	90.8	852	77.9	241	22.1	1 093	9.2	11 904

a/ 包括粮食方案。这些数字是从百分之十的合格职员抽样估计得来的。

b/ 根据总部职员申请人百分之十五抽样和外勤职员申请人百分之百而估计出来的。

c/ 补助金是根据先前办法(现在已有变动)而发给的,按照这个办法,在联合王国以外学校上学发给的补助金为二十美元的固定数额。因此这些数字只包括在服务地点所有国家的学校就读的学生人数,而不包括在大学就读的学生。

表 3

总 部 各 城 市 若 干 选 定 日 间
学 校 的 学 费

<u>学校名称</u>	<u>城市</u>	<u>1964/1965</u>	<u>1970/1971</u>	<u>1971/1972</u>
		\$	\$	\$
国际学校	纽约	800-1,250	1,050-1,650	1,200-1,800
	纽约	750-1,075	1,000-1,600	1,200-1,800
国际学校	日内瓦	420-800	690-1,050	1,050-1,450
	日内瓦	530-930 ^{a/}	690-1,130	1,010-1,520
美国学校	巴黎	640-895	不 详	1,350-1,660
聖乔治学校	罗马	800	平均1,160	1,275
海外学校	罗马	620-740	1,250-1,360	平均1,420

^{a/} 指 1965 年 / 1966 年的数字。

贝洛先生的单独意见

贝洛先生(危日利亚)提出下列意见,以备记载于本章末端:

委员会中有若干其他代表设法想把有些津贴和生活费的变动连在一起,我完全不能赞同这个办法。我认为所有津贴都是大会极端谨慎地批准的附加福利,所以应该和目前一样采取固定数额的办法。如果有人设法想以不适当的百分比公式——正如服务地点调整数对基薪的百分比——来替代固定数额办法,那么津贴的数额就会迅速增加,因为每当薪给因某一地域生活费的增加而增加时,津贴数额就必然增加。这样就会大幅度地增加已经达到最高数额不能再增的预算从而增加会员国每年缴付的会费。因此,我谨提出下列意见:一切津贴的发给仍应采用固定数额办法。只有在大会准备审议薪给的一般调整时——可能每四、五年一次——才对增加若干津贴数额的问题加以审议。

第六章

退休养恤金以及联合国合办职员养恤基金

377. 我们审查了联合国养恤金办法的下开各方面：(a) 退休年龄，(b) 应计养恤金的薪额，(c) 养恤金和社会安全制度保障的范围。虽然许多成员认为这一个问题不在任务规定的范围以内，我们也审查了第四个问题，就是联合国合办职员养恤基金的本身。

378. 有些成员认为大会对下列情报会感到兴趣：

(a) 联合国组织系统有养恤基金，为联合国职员提供退休死亡及残废的福利以及解职偿金。根据大会一九四六年十二月十五日标题为“职员退休金及保险金以及有关补助暂行方案”的第八十二号决议(1)附件一第十三节的规定，“退休基金应为联合国的财产，应与联合国其他资产分开管理，且仅可供本条例中所规定的各项用途。”

(b) 共同制度内所有组织除了万国邮政联盟外，都是参加基金的成员。

(c) 这些组织是通过职员养恤金联合委员会(委员共二十一人)来管理这项基金。三分之一委员由联合国大会和其他国际组织相应的机关选出，三分之一由各组织的行政首长任命，另外三分之一是由参与人选举产生。不开会的时候委员会的任务由其委派的常务委员会负责。

(d) 基金的资产计有下开各项：

(一) 上面列举各机关的缴款；

(二) 这些机关的职员缴款；

(三) 基金资产投资的收入。

(e) 根据特别委员会提供的数字,养恤金联合委员会在过去五个会计年度内(一九六五年十月一日到一九七〇年九月三十日)的收入共计二亿九千九百二十万美元,分列如下:

各组织缴款: 一亿六千四十万美元

职员缴款: 八千二十万美元

投资收入: 五千八百六十万美元。

在同一时期内基金的支付共计五千六百七十万美元,全部可以由投资收入冲抵(数字根据文件 A/AC.150/CRP.25,一九七一年七月)。

(f) 在一九七〇年九月三十日终了的最后一个会计年度内收入超过支付七千三百二十万美元,基金资产计五亿五百五十万美元。从这个时期以后,资产又有了增加。

退休年龄

379 像应计养恤金薪额一样退休年龄不是由联合国合办职员养恤基金规定而是各组织根据本身的职员服务条例规定的。除了粮农组织以外,所有参加基金的组织的退休年龄都规定为六十岁,不过通常为了“组织的利益”行政首长有权留用年龄超过六十岁的职员。粮农组织的正规职员的退休年龄规定为六十二岁,技术合作计划方面工作的职员则为六十五岁,国际电讯联盟有些职员已取得六十五岁退休的权利。因此职员到六十岁即可开始领受养恤基金的退休金如正式退休在六十岁以后则可在六十岁以后退休时领受。退休金的多少系根据应计养恤金的服务年资以及应计养恤金的薪额来定。根据现行条例,就是根据应计养恤金服务年资按每年累计最后五年中最高三年的应计养恤金

薪酬平均值百分之二计算,最高可达三十年。养恤金最多占应计养恤金薪酬毛额的百分之六十。对一般事务人员而言,则包括第389段所提到的若干津贴。

380. 第一章第20段已经指出,到一九七一年八月三十一日止,专门人员及以上职类职员年龄在六十岁以上的占百分之二点九,总部所在的各服务地点的一般事务人员职类职员六十岁以上的占百分之零点九,除了没有加入联合国合办职员养恤基金的万国邮盟规定退休年龄为六十五外,其他各机构中超过正常退休年龄的职员百分数都不相上下。

381. 最近退休年龄问题同提前退休的问题连在一起,一方面是因为与职员所领的养恤金额有关,另一方面也因为在适当情形下鼓励提前退休是一种良好人事政策。一九七一年职员养恤金联合委员会依照公务员制度咨委会以前提出的提议,决定向大会提出这样一个建议:凡职员应计养恤金服务年资已达二十五年,愿意在六十岁前退休,就可以退休,不过分提早,应扣减应得养恤金额百分之二(以前为百分之六)。

382. 委员会提出这项建议时,也想到了提早退休对基金会的财务影响,因为各组织退休年龄比较低,而开始参加养恤金的年龄也比较高,这显然会增加基金的支出,而约束所供利惠的水平和范围。根据委员会精算师委员会的估计,只要把平均退休年龄提高至六十岁以上,每增一年,基金就能多一笔六千万美元左右的金额可用。有此余款,就帮助负担因为提前退休的扣减率从百分之六降到百分之二而增加的承付款额。委员会建议的措施需用基金资源约一千五百五十万美元左右。为弥补这笔开支,行政首长有限度的答应在适当的情形下将来运用职员服务条例规定的裁夺

权,总设法做到使平均退休年龄有所提高。大会以第二八八七号决议(xxvi)通过了委员会的建议。

383. 大会这种行动间接承认了变通的退休年龄政策,以及人事政策和退休政策的相互依赖性。今后一定会有一些职员在六十岁以前即告退休,但是过了六十岁而被留用的职员也会比以前多。根据这项发展,我们审议了各组织现有条例中所发生的两项具体问题:

(a) 应当维持,还是修改六十岁的退休年龄;

(b) 如果维持,是否需要建议措施使共同制度中的办法归于一律。

384. 对于第一点我们相信现有退休条例应该继续有效,所有各组织仍应维持六十岁退休年龄。我们大部份认为倘一职员希望继续工作,且其过去服务成绩确属良好者,得予逐年延长,但不得超过两年。满六十岁后的延长必需由行政首长亲自核准,确保不妨碍年轻职员的升级,组织工作上之确有这种需要。大部分成员还认为应鼓励提前退休。遇一职员不能再作有生产价值的工作时,组织当局有权令其强迫退休,但须以职员年满五十五岁,服务年资已满二十五年为条件。有些成员深切感到如果一个组织的专门人员及其以上职类职员,百分之七十超过四十岁,而只有百分之四点六低于三十岁,是不健康的,这对在这动盪时代负有重大责任的一个世界组织来说,是不妥当的。因此这些成员主张以更坚定措施来纠正职员年龄的不平衡,于逐年考核年满五十五岁,服务已满二十五年的职员有效工作的能力之后,增加强迫退休的人数。

385. 希利斯先生、赫尔先生、马里科先生、麦高先生和米利埃兹先生不同意这项建议。他们认为退休年龄仍应维持六十岁,不过觉得在实际实施上稍加变动也不无理由。他们认为这项建议的

其余部份，过分地限制了各行政首长的裁夺权，有违大会第二八八七号决议(XXVI)的法意，而且也违反行政首长向基金所作在适当情形下放宽留用已满六十岁职员以为改善对六十岁以前退休人员养恤办法的一项平衡措施的承诺。收缩对六十岁以上人员的留用而鼓励六十岁以前的退休，对于基金财务影响的严重是不能忽视的。这些成员认为，退休办法应有适当的伸缩性，使其可以各适所宜，确保各组织可以留用工作能力尚在高峰的资深人员，而同时又让因各种原因而在六十岁以前即已到了有为事业终点的职员退休。

386. 关于我们在第二章(第115和117段)也提到的第二点，我们认为职员例行的退休年龄是一项应该普遍适用的基本服务条件，究竟能够服务多久对一个预备参加服务的人来说，是一项重要的考虑。所以不应当使它成为各组织间竞争的一个事项，因为各组织受协议的约束应该避免这种竞争。第二章里已说过，当我们建议将来应请公务员制度委员会为共同制度订立划一法规时，这就是我们想到的一个条例不一致的地方。

387. 还有一项使我们注意的有关事项，是各组织短期聘用领受退休金的前任职员付予十足薪给，并不扣除其所领退休金额，是不通的，故建议停止。

应计养恤金薪给

388. 职员的收入，特别是应算养恤金的部分，和应计养恤金的服务年资是最后决定养恤金额的因素。应计养恤金的收入就是条例中所谓的应计养恤金薪给，是整个报酬中的一项重要因素，构成职员所得报酬的主要部分，决定在残废或退休时收到的养恤金

数额和遗族可领的养恤金数额。

389. 养恤金条例对应计养恤金薪给的定义是：职员自其雇用组织所得整个报酬中，依任命规定应计养恤金的部分；通常包括薪给毛额和一般事务人员职类职员的语文津贴或非当地人津贴。不包括眷属津贴或任何其他津贴或专门人员及以上职类职员的服务地点调整数。因此应计养恤金薪给就是每月须扣百分之七缴给基金，而组织方面又须配合这项缴款，替职员缴纳百分之十四的那一部分。倘服务年资不满五年，百分之十四的一半须退还组织，其余的百分之七由基金留用。

390. 根据委员会所得最新的资料，至一九七〇年九月三十日截止的年度，各组织为职员缴纳的总数为45,836,626.06美元，职员缴款总数为22,918,313.03美元。因职员服务不满五年退出而缴还组织的款额计2,222,775.16美元；基金还拨出了一笔同样数额的款项，作对于参与人应行承付款项有一点应注意的是，基金的开支是并不依照收入项目（组织缴款参与人缴款投资股息）分别记帐的。

391. 委员会若干成员注意到合办职员养恤基金的收入超过目前和预期的支付额甚多。现在基金的本金约有六亿五千万美元。他们认为联合国体系内各组织自其预算中缴纳薪给的百分之十四，是太多了；职员在联合国体系中服务不满五年基金可留用百分之十四的一半也没有充分理由。因此，有人认为由各组织预算缴纳基金的数额太大，和基金留用百分之七的理由不够充分，可以成为各会员国比照减低的数目，核减会费的理由。

392. 关于这一年度的养恤金额，我们得到了下开两个职类的平均数，第一个数字是专门人员，第二个数字是一般事务人员：

退休金

3,600美元和1,990美元

残废津贴	3,795美元和1,802美元;
未亡配偶恤金	2,161美元和814美元;
子女补助金	600美元和476美元;
二级扶养人津贴	1,789美元和1,077美元;及
延迟退休金	1,939美元和742美元。

393 我们在讨论订定两项主要职类职员薪给所依的原则和方法时,理解了这一点:对专门人员及以上职类职员来说,应计养恤金薪给在他们各自报酬总额中所占的部分,与同一服务地点工作的一般事务人员职类职员的应计养恤金薪给,在他们报酬中所占部分的性质大不相同。原因是基本报酬(指一般适用的报酬部分)对专门职类职员来说,有薪水和服务地点调整数两部分,但是只有薪水是计在养恤金内的。对一般事务职类职员来说,不但基本报酬(薪给)计算在内,其他两项津贴即语文津贴和非当地人津贴也计算在内(如果有资格取得这两项津贴)。但是对专门人员及以上职类职员而言,大会所设立要对养恤金制度作通盘检查的一九六〇年养恤金检查小组曾建议了一项经大会核可的办法:在改订薪给表以前调整应计养恤金薪给。根据这个办法,凡各主要服务地点的服务地点调整数的加权平均数增加百分之五即应假想地将应计养恤金薪给数提高百分之五。自一九六一年开始遵办后,曾有三次短暂时期适用这种增加。每次都是在若干级服务地点调整数归入正式薪给,变为真正的收入增加时即告结束。下一次增加的日期是一九七二年七月一日,因为到那时的服务地点调整数的加权平均数就要比上次调整薪给表时提高百分之五依照规定,须作调整。因此在应该归并的时候,专门人员职类职员的薪给制度中是可以自动把服务地点调整数归并入本薪的。在这方面,我们特别

注意到自从养恤金最近从按净薪计算改为按毛薪计算之后, 职员的养恤金已经提高了不少。

394. 专门人员以上职类职员的薪给制度中规定可领养恤金的最高额是服务满三十年者得薪给毛额的百分之六十。我们发现美国的最高额是服务满四十二年者得百分之八十, 虽然达到这个最高额的人很少。大部分成员认为应该注意的是: 最高待遇的欧洲国家薪给只佔联合国薪给的四分之一至二分之一, 因之由联合国薪给所累计出来的养恤金额就比这种低薪的任何百分比额都高。有些成员则认为现在还没有充分资料可以作这样的结论。

395. 行政首长在我们的提议中, 把联合国共同制度内养恤金的较低作为应将联合国薪给订得高超过美国薪给的理由。在这方面行政首长们指出养恤金的较低一部分是由于退休年龄较低, 一部分是由于应计养恤金年资的最高限也较短。国际公务员协会联合会也指出过这一点, 该会也建议不改正常的退休年龄, 但应许服务成绩优良的个别职员在年届退休以后继续服务。不过大部分成员注意到联合国养恤金制度有某些项目比美国制度优厚, 故认为目前联合国体系的养恤金制度办法宽厚, 不足为把联合国薪给定得高出美国薪给的理由, 又认为对于目前计算养恤金的办法, 也没有建议任何改变的必要。有些成员认为在这方面资料也是同样的不足。有一位成员则认为这个问题应先和执行首长讨论。

396. 我们认识到养恤金在专门人员及其以上职类职员所得整个报酬中的重要性。这对于准备终身从业于国际公务的人员或在不同时期或久或暂担任过国际公务员的人都是一样。我

们相信,无论是那一种情形,各国际组织都应该有一套适当的社会安全制度。我们本着这种精神来审核执行首长就此问题所提出的意见。他们建议说,“在全部报酬中应计养恤金的薪给额(通常就是基薪)以及养恤金制度一定要做到能够确保职员不致因担忧退休以后的地位而影响到他们在服务期间的独立性。”我们的结论一部分已反映在我们所拟决定基本报酬的办法中(参看第三章第396段)。我们的结论:

(a) 联合国薪给毛额应当够使所有职员得到足够的养恤金惠益,不管他从那一国来或要在那一国退休;

(b) 在正薪尚待调整的期间,现行凡服务地点调整数的加权平均数增加百分之五,即将应计养恤金薪给提高百分之五的办法,应仍予维持。

养恤金和社会安全制度的保障

397 联合国养恤金制度所规定的给付,大致和参与职员在组织中的服务年资成比例。这一点是和各国本国的公务员制度相似的。另外又因为国际公务员工作环境的特殊,尤其主要的是它具有出国服务的性质,所以它的养恤金制度中还包括了若干真正是各国社会安全制度中的内容。职员因残疾而无法继续工作时,受扶养子女和未亡配偶可得恤金,有一最低额的规定,即是一例。

398 职员根据这个制度可得的主要惠益有:

(a) 职员退休时,得领退休金,其额为每服务一年得最后平均薪给的五十分之一(百分之二),但最长不得超过三十年。故养恤金在理论上的最高额为应计养恤金薪给的百分之六十。上文提过,两大职类的应计养恤金薪给的内涵是不同的。一九七六年以前

现任职员中还没有可满三十年年资的人。

(b) 退休职员死亡,其遗孀于职员退休时为其配偶者,得领受该职员退休金的百分之五十。

(c) 倘职员因长期残废而不得不停止工作时,在残废期间,有权领受残废津贴。如职员年龄满五十五岁,此项残废即作永久论。津贴数额为算至离职时为止,每服务一年可领最后平均薪给的百分之二,但不得少于下开两者之中的较小数额: (一) 最后平均薪给的三分之一,或 (二) 假定该员的最后平均薪给不变继续工作到六十岁时,应得的退休金。

(d) 倘职员于在职时期去世,其遗孀可领受等于假定该员未死而遭受残废时可得残废津贴的半数。

(e) 最高有三分之一的退休金得依精算表折成一笔整数。

(f) 职员在退休年龄前离开组织而服务年资又不满五年者,只能得到其本人所缴纳的款额,另加三厘,又四分之一的利息。

(g) 倘职员在服务五年以后离职,得选择下开各项办法:

(一) 根据实际服务年资延迟到六十岁再领退休金(如在六十岁以前死亡,其遗孀可得遗族恤金);

(二) 提取其本人的缴款连同利息,至六十岁时再领取部分延迟退休金。

(三) 领取等于本人缴款再加利息的整笔现金,服务满五年以上者,每多服务一年增加百分之十,但最多不超过百分之一百。

399. 工作条件中,所有职员一律平等的基本原则,对养恤金的安排也同样适用。养恤金制度的设计就是根据了这项原则也是旨在提供职员所需的全盘保障,使对有社会安全制度各国国籍的

职员可以不必依赖这种制度,没有这种制度的职员也能作其他的安排。国际公务员制度本身以及客观环境发生了两种情况使老的观念的重要性畧为减低。

400. 第一是因为国际机关的秘书处现在聘用了许多任期有限的职员。这些职员有的是原在有良好养恤金制度的国家公务机关或其他机构中服务的,他们在参加国际组织工作时,都希望在告假结束时,仍然回到以前的机构去工作,因此很想要保留雇用人员的权利,包括养恤金权利在内。因之,如果他们“永久性”雇主的养恤金制度是须由受雇人缴款的,那么就会发生一个问题就是:怎样才是经常由在假职员自缴和在他们名下缴款的最适当安排。

401. 一九五七年根据薪给审查委员会的建议而通过的解决办法规定依照这类临时职员在国际组织服务的年资以“服务福利”形式付给他一笔金额,目的之一是使他维持原服务机构养恤金的权利。这项办法后来发现不妥,实施六年后取消。最近加拿大政府又在这方面采取了新的主动使加拿大调到参与联合国合办职员养恤基金的一个机构去工作的公务员能继续保持原来的养恤金权利。加拿大就和联合国依照基金条例第十三条的规定达成协议⁽⁴⁰⁾使回到加拿大政府服务的加拿大籍职员在国际组织服务年资也算作他在本国政府服务的应计养恤金年资。我们相信这种性质的协议虽然包括范围有限,但是对促进国家公务系统和国际公务系统之间职员的调动来说,是一步应受欢迎的,互利措施。因此我们建议有关的各成员国政府考虑是否可同联合国订立同样的协议。

⁽⁴⁰⁾ 大会正式纪录,第二十五届会议,补编第9号(A/8009),增编。

402 第二,由于国家社会安全制度在保障的范围日益扩大,福利的种类日益加多使国际公务员中能蒙受其利的人越来越多。许多人员是从有这种制度国家来到国际组织服务的。不论被派至何处服务,在全部服务期间都仍能得到这种安全制度的保障,有的人则在参加国际组织之后,再取得国家安全制度的保障,在本国累增他们的服务年资。还有人则以住在他所服务的国际组织东道国为理由而取得该国的社会安全制度中所包括的某些福利,如健康保险。结果使国际公务员彼此在现在和将来的社会安全保障方面,有了明显的差别。此外,有些职员依照他们的国家社会安全制度的规定,必须缴纳百分之几的收入作为社会安全税,他们的净收入就同没有参加这项制度的人有所差别。最后一点,倘某一个社会安全制度规定职员一定要在本国境内服务,才能累计年资则对于职员的调用当然又成为一种妨碍。

403 我们赞成把国际公务系统归纳入国家社会安全制度的趋势,尽管我们也认识到这种步骤的种种问题。事实上他们如果越觉得自己也参与了本国发展工作,就会越愿意把技能和经验贡献给国际组织。国家公务员制度同国际公务员制度之间人员的对流不但解决了国际组织秘书处的征聘问题,而且也能使更多的人理解国际组织的工作。把国家社会安全制度推及国际公务员来促进人员的对流对各成员国政府以及国际组织都有好处。所以建议那些还没有这样做的国家,采取步骤使国际组织职员参加自己国家的社会安全制度。我们还建议拟议中各国政府间公务员制度委员会研究联合国养恤金办法和国家社会安全条例结合所产生的各种问题。

希利斯、马里科^②、麦高和米利埃兹四先生
表示不同意多数意见的声明

1. 关于一些问题我们和多数同仁的意见不一致，我们觉得很遗憾。我们对个别各点的异议已在报告有关各章中说明，不过就一般来说，我们对于多数建议的意见还需要作更充分解释。

2. 在进行探讨多数委员的建议之前，我们要表示两点一般性意见。第一点是关于委员会所采用的工作程序。虽然一九七一年会议的大部分时间都用在同联合国秘书长的代表和各专门机构的代表连续地进行交换意见，但一九七二年会议则刚巧相反，几乎都是不公开会议，同管理当局的代表极少接触。就我们所知，以前的审查机构如果不通过同各机构的首长和他们的代表进行充分和详细的讨论来首先改查它所得结论是否正确，和如果没有获得职员的意见，决不会就与各组织和它们的职员如此直接有关的问题连自达成结论的。本委员会是大会指派的一个由外界人士组成的审查机构，委员会的大部分成员都是事先不熟悉联合国的共同制度而执行任务的，所以，和对这个制度具有专门和详细知识的人进行此种协商，其需要应该是显而易见的，在我们看来，这个疏忽一定大大减少了委员会所达成的结论的威信。

3. 第二，这届审查时间有限，我们不相信已经得到最好的利

② 关于设置国际公务员制度委员会的提议，马里科先生同意报告本文第二章所载的多数委员的意见。

用。委员会的许多次会议都用在我们认为是对我们的任务不重要或者是没有关系的一些问题（例如联合国合办职员养卹基金的资金问题），而对另一些问题，则不是一点都没有讨论到——例如外勤事务的服务条件或确立共同的叙级标准——便是讨论得很简略——例如有关最初征聘终身从业进程在职训练、提升程序等整个问题——而我们认为这些问题对于征聘和保留最高品质的职员这个中心问题的重要性不亚于基薪表的确定。在我们看来，报告之所以没有保持适当的均衡，就一般来说，一部分原因可能是委员会过于偏重寻求可使专门人员薪额减少的一个公式。我们希望，我们和多数同仁一样地了解行政上撙节的需要，但是根据我们对大会决议的了解，我们既不是被指派来谋求减少薪给，也不是来谋求增加薪给，我们的任务是设法消除以前审查机构已经阐明并已遭受详细批评的一些不正常现象，以使现行薪给制度合理化。按照我们的看法，多数委员所通过的这个公式（在下文第18段和以后几段将就此公式加以评论）仍使现有的大部分不正常现象不获解决，而在另一方面又产生了新的可能更令人不满意的不正常现象。

4. 我们于表示了这些初步意见之后，现来简略地讨论多数报告里的各章。

第一章——国际公务员制度

5. 我们觉得委员会对国际公务员制度性质的分析不够充分，有几点或许应该更加充分说明，以便从一个现代国际性秘书处的任务来探讨薪给的确定问题。

6. 秘书长和其职员的责任之“专属国际性”，以及会员国

有义务不求影响他们责任的履行,这两点已在联合国宪章第一〇〇条里明白列出。一九五六年薪给审查委员会把这个立场视为当然,然后从这个立场出发来考虑宜否建立一个薪给和服务条件的共同制度。十六年后,这个共同制度观念已得到人们接受,但是秘书处的性质发生了显著的改变,我们认为,在就适当的薪给制度得出结论之前,应该重新探讨并重申什么是国际公务员制度的任务和基本职责。上述改变的一个例证是:联合国已经从总部性政治性组织的原来观念转变为越来越偏重经济科学和社会发展问题,而其职员几乎半数是在欧洲和北美洲以外工作。

7. 大会要我们审查的第一个问题是职类和职等结构的改变问题,如果我们加以彻底探讨,会发现有些因素证明这个结构确有需要改变的理由,这些因素是:秘书处的增长,职员人数在从一九六一年到一九七〇年的十年期间已增加了一倍,专业化程度日益增加和现时需要各种各样的专门技能,聘用职员年龄较高的趋势日渐增加(据职员养卹金联合委员会供给的数字指出,录用专门人员的平均年龄是四十岁左右,而三十五岁或不满三十五岁的职员只佔职员总数的百分之十二)。所有这些因素都表明这个制度已经从徵聘大学刚毕业的职员并且以国际公务员为全部职业生涯的传统观念转变出来。显然的,一大部分职员实际上都有两个职业生涯,而只希望在国际公务员制度中度过其职业寿命的一部分这一事实对于薪给结构、徵聘政策和对于养卹金等都有关系。

8. 各组织的职员需要彼此大不相同,笼统谈论是不可靠的。不过,这里可以提出两个一般性要点。第一个要点就是,如果要保持国际公务员制度的粘聚力,每一个组织在适当的职位上必须有长期性终身从业的干部人员,来保持行政上的连续性并作为经验

的儲藏庫。幹部人員的多寡各組織不同，在那些最需要職員和他們的奉行科學經常保持接觸的極為專門化的機構中，這種幹部人員的人數可能很小。第二個要點就是，正如我們的幾位見證人所強調的，有必要去檢查各組織的方案執行方法，以及使聯合國的方案和发展中國家的方案更密切地結合起來，這就可能牽涉到要改變國際公務員機構和國家公務員機構之間的關係，或者就是要施行我們的一位見證人所说的“經常對話”，國際公務員在參加這種“對話”時，可以不犧牲他的獨立性，但是不應持過去那樣的超然態度。

現行結構

9. 我們和我們的同仁都一致贊成現行的兩種職類辦法，關於增設職類，例如增設語文或科學工作人員職類，雖有很好的理由，但是我們認為現時無需進一步研討這個問題。

10. 可是，我們覺得遺憾的是，委員會的多數委員未接納行政首長們的一項提議，這就是，把一般事務人員職類改為“當地事務人員職類”，並且從專門人員職類里移調少數員額到這個職類去。這項提議似有如下幾個優點：它可以在當地聘用熟悉當地情況和語言的合格人員，從而增進工作效率；它可以使聯合國工作人員同東道國政府之間的關係融洽；它可以為有適當資格的一般事務人員提供陞遷的機會而不致弄雜專門人員職類的成分；它可以有助於消除（我們聽說存在着的）現在一般事務人員因為他們的職務僅限於低級工作而往往有受歧視的感覺，最後，它還可以引起預算的節省。

11. 委員會多數委員對這項提議表示反對，這顯然是為了這

一变更可能会减少按地域来公平分配的员额的数目。我们认为这个反对是出于误解。所拟议的移调员额大部分是在运输、房屋维修、印刷等部门；在这些部门中，熟悉当地情况一点是必需的，而且不可能由别处徵聘国际公务员来充任——不论他们多么合格。实际上，这些职务目前大多是由区域职员充任，实行这项提议之后，在个别办公室中固然就不会有像目前一样充分的地域分配，但是全世界地域分配的总员额应该继续表现出令人满意的全貌。如果愿意的话，当地事务人员职类中在某一职等以上的员额，也可以计入总配额内。我们认为这项提议值得由各主管机构作进一步的研究。

第二章——共同制度

12. 一九五六年薪给审查委员会曾认为当时实行共同制度的各组织应保留这个制度，不过强调它宜有伸缩性，而反对该委员会所称为“一成不变的划一性”。我们的见证人中没有对于保持共同制度的需要表示怀疑的，虽然有些人提到机构间的协商问题和使这种协商机构现代化的需要。多数行政首长（于附了必要的保留后）都赞成设置一个国际公务员制度委员会，来处理他们在人事和薪给行政上遇到的许多共同问题。

13. 这个提议（公务员制度咨委会于举出一些条件之后也表示赞成）是共同制度发展的一个重要里程碑，我们的多数同仁对这提议不能赞成令我们很感遗憾。显而易见，在这一机构能够设立之前有许多问题需要解决，包括委员的委派方式和他们的职务规定，而且各立法机构的地位必须得到保障。现在我们不打算详细研讨这些问题，不过我们面前的证据证明大部分的意见都倾

向赞成设立一个中央机构，以便制订共同制度行政所需要的详细管制条件，并增进这个制度的协调和管理效率，而且大多数行政首长都准备把他们关于人事问题的一个很大部分的权力移交给一个委员会，这证明在共同制度演变上进一步发展的时间已经成熟——这次委员会对这种发展可能作出了重要贡献。

14. 反之，委员会多数委员却赞成设立一个由大会指派并向大会报告的，由各国政府代表组成的管制机构——畧似我们这个委员会的组成。行政当局的代表只是在应缴基础上和它发生关系。就我们看来，这一机构不可能替代上段所提到的那种公务员制度委员会。它将不是一个由合格专家组成并得到立法机构、行政首长和职员信任的小型机构——这机构在日常办事上超然于所有这些方面，而只是受高于一切的大会的管制——相反，它将由各国政府代表组成的一个较大规模的机构，和日常行政问题没有任何直接和第一手的接触，只是行使一种前面政治性的管制。目前协委会、行政协委会以及机构间和机构内各种工作小组所处理的，诸如共同叙级标准和徵聘标准的制订，享受福利的规定，在职训练的发展等无数复杂的问题，已使各该机构的工作日益繁重；这类问题对于这一政府间机构十分不相宜，并且就联合国本身来说，这个机构势必将重复行预咨委员会有关人事问题的那部分工作——薪给和津贴在联合国经常预算里约佔百分之七十五，而且公务员制度咨委会在这一方面的经验，或是行政协委会多年来对于这个制度积聚的详细知识，这个机构也不可能希望同它们相比。

15. 有充分证据证明现有的安排消耗大家太多的时间和精力，而对于争辩的问题不能作出最后决定。由于各机构在组织方面都是独立自主的，并鉴于它们同大会之间的关系协定，在设置任

何中央管制机构之前必须先作许多详细的磋商。委员会在此方面和其他方面一样，可能不自觉地专从联合国的角度来考虑共同制度。其实在这一共同制度中，各专门机构和原子能机构的职员佔着一大部分（大约百分之五十七）；如果只从纽约的情况去观察，是不能全面地了解这个共同制度的实际情况的。此处可再一提，在各工作阶段同各机构代表进行充分讨论，可能使委员会对问题有更深入的了解，也可能引起有益的意见交流，从中产生出创造性的解决办法，我们认为失去这个机会是很可惜的。

第三章——专门人员及以上职类的薪给制度

16. 委员会对现行制度的分析以及关于修正该制度的建议我们都无法同意，一部分原因是我们认为后者不为证据所支持，另一部分原因是我们相信这些建议如果实施会产生比现在更严重的不正常现象。

“诺贝尔梅耶”原则

17. 我们必须区别“诺贝尔梅耶”原则和执行这项原则的公式。如果这个原则是说国际公务员的薪给应该足够征聘和保留从全体会员国来的国民，那么这是显而易见的，因为普及原则和职员不论国籍待遇一律平等是既定的主要目标。但是如果薪给要足够吸引最高薪酬国家的国民那末至少在许多服务地点，这种薪给一定将高出足够吸引较低薪酬国家的国民的数额。这是普及原则的一个必然结果——如果是一项不受欢迎的结果，这一点（连同离国服务因素）就大部分解释了欧洲国家的薪酬同联合国制度的薪酬之间的差距。

同美国联邦政府薪给的比较

18. 我们认为为了薪给和人事行政目的,应把联合国组织——以及在较次程度上把属于共同制度中的其他组织——视为自成一类。这些组织不可以同国家公务员机构私人企业和外交使节团作严格比较。如果要做任何比较的话,同美国联邦公务员制度比较所引起的异议最少,理由已在主要报告中说明。不过,我们赞同以前审查机构所表示的意见(最近,公务员制度咨委会在一九七〇年报告中也表示了这个意见),这就是,从来没有并且也不应该有任何数学公式或自动公式来使联合国共同制度的薪给和美国联邦政府公务员的薪给发生关系。固然比较两种公务员制度的实际所得有时可能是有意义的,但是得出的结论几乎完全要看所选择的比较日期而定。特别委员会多数委员认为适当的关系就是一九五一年薪给审查委员会提出报告时所存在着的(选定的特定对比点)。但是,委员会自己并没有主张任何特定关系。委员会本身仅表示同意认为现行的薪给表足够在日内瓦征聘和保留职员。在任何一定期间什么才是适宜的比率问题应该是一种判断——一部分是政治性的判断,一部分是基于实际征聘经验的判断,但无论如何应该是根据各种情况而作出的判断。

19. 根据这些考虑,多数委员所赞成的专门人员薪给确定方法似乎有两个严重的缺点。第一,这方法使联合国的薪给和一个国家——美国——的薪给发生关系要比以往任何时候更加密切。必须注意的是,自从一九六二年“薪给改革法案”通过以来,美国联邦政府公务员大部分职等的薪给表已经和工商业里同等工作所付薪给取得一致,而且每年要审查一次,以便保持一致。把联合国薪给和世界上这个最富并且经济最发达国家所付薪给结成这

样密切的联系,从长期来说,可能对联合国引起极大费用。最近几年联合国基薪(和薪酬总额不同)的增加比美国联邦政府薪给的增加要小得多;如果根据拟议的制度,联合国的薪给将要和美国的薪给同比例地增加,因为后者的任何增加将会自动地反映到联合国的薪给里来。

20. 第二,两个制度之间的一一五对一〇〇的比率似乎是一个武断数字,没有确实理由的,并且是根据没有查实的一项假定,就是为供比较而选定的两个职等的职责是相同的。自一九五六年和一九五七年以来,这个比率之所以增加,是由于根据美国官方统计纽约的生活费用(联合国的薪给是同这个生活费用发生关系的)比华盛顿生活费用高得多,而实际上在纽约的美国公务员的薪给是以华盛顿生活情况为根据,因为美国政府不支付城市间的差额。现在的比率(按照相同的对比点)经估计为一二三对一〇〇,所以这个公式意味减少大约百分之八是相宜的。这个减少数恰巧等于大会一九七〇年核定于一九七一年七月一日实行的增加基薪百分之八。委员会所根据的事实和公务员制度咨委会、行预咨委会,以及第五委员会一九七〇年决定加薪时所根据的事实在基本上是相同的。有人认为一九七〇年应当采取相反的决定,可能是有正当理由的。可是提出相反证据的责任在于特别委员会,我们不觉得多数委员的报告真是想尽这个责任。

21. 多数委员的意见是:在纽约联合国和美国的薪给关系为一一五对一〇〇,如果同改善征聘和终身从业发展计划合在一起,就足敷吸引并保留优秀称职的职员。这个改善征聘是一项重要条件,因为薪给的适当数额(正如一九六五年薪给审查委员会所强调的)不可以和征聘方面的非金钱因素分开。正如我们已在

别处说过的,委员会只用了极少的时间来讨论这些因素。有大量的证据证明联合国薪给在纸面上看来虽很优厚,但是许多职员觉得在现有的联合国薪酬下,要在纽约过适当的生活是颇为困难的。这特别适用于有家属的初级职等的职员。实际情形是联合国趋向于征聘 P-3 和以上职等的专门人员来避免这个问题,因而使终身从业发展问题更趋严重,并且破坏了整个制度的叙级标准。所以,如果仅对纽约放宽条件而对条件已经过于优厚的其他服务地点(根据同国家薪酬的比较)停止增加薪酬,似乎是一个可取的政策目标。委员会多数委员所赞成的解决办法,似没有充分注意到这一点。此外,多数委员似乎也没有充分注意到他们的提议对于可领养薪金薪酬数额的影响。

22. 关于纽约是否应该看成一个特殊地区的问题,我们认为委员会应该更加详细地加以考虑。根据提交我们的资料,新到任的职员最感困难的问题是:房租(特别是在曼哈顿区)过高;购屋费用暴涨和联合国公务员在现行薪给税制度下对于借款费用不能得到减税待遇;如果联合国人员为了避免市中心区生活费用高而移出城外,则来往交通费用昂贵并且耗费时间;公立学校的教学和设备往往不能令人满意,而私立学校学费(正如主要报告的第五章中所提到的)比一般生活费用增加得快;纽约的医药照顾是以费用昂贵闻名,而联合国各组织仅负担一部分医药保险费。对这个问题是没有迅速或明白解答的,由于不同有关各方进行充分讨论,我们觉得无法提出例如住屋差别补助金或者其他选择性福利的解决办法。我们认为这个问题值得由一个专家小组去从事深入的研究。

同其他薪给制度的比较

23. 委员会曾经考虑一个可能性,但是为了主要报告中叙述的理由决定放弃,这就是废止现行的国际公务员单一薪给表制度而实行两个(或以上)制度,例如:在北美服务职员以美国联邦政府薪给为根据的制度,和在其他服务地点服务职员以欧洲国家公务员薪给为根据的制度。不过,瞻望将来,可能有理由要建立一个以区域薪给表为根据的国际公务员的区域职类,作为联合国方案同会员国方案达成一体化过程的一部分。这一办法可能意味着方案管制权的分散程度要比目前一般所可接受的大一些,为此理由,(并由于没有机会同行政当局代表进行研究)我们没有提出任何具体建议,但是,我们认为,从长期来看,联合国体系是否健全和它的方案是否有效,终究要看能否扭转把终身从业干部集中总部的趋势和能否减少——不是增加——领取国际薪给率的职员的人数而定。

服务地点调整数制度

24. 由于一九五六年薪给审查委员会建议的结果而实行了服务地点调整数制度之后,这段时间里已显示出了委员会顾问弗罗肖先生的报告中所分析的一些不正常和矛盾现象。和我们的多数同仁不一样,我们赞成接受该报告中的主要建议,包括计算调整数的方法从净额改为总额的建议(附带一说,这个计算方法将大为减轻税收平准基金的困难情况),并且赞成取消现行制度中的“社会”因素——这种因素应该以一个有差别的职员薪给税制度更适当地反映出来。多数委员认为这个制度主要是一个对生活费用高昂的服务地点提供补助生活费的方法,并且认为对这个制度应该加以审查,以使它比现在有较多的伸缩性和较少的自

动性,我们不同意这两点意见。这个制度的任务不是补加薪给,而是使一个服务地点和另一个服务地点之间的购买力均等化。它的结果可能是使职员不大受通货膨胀的影响或者不像国家公务员机构那样在通货膨胀和加薪之间有较长的时距。但是,在职员遍佈全世界大约一百六十个国家和领土的一个国际公务员制度内,为了避免待遇上的严重不平等并消除例如因货币贬值或增值所造成的意外利得和损失起见,这样的制度似乎是必需的。我们认为购买力均等化的基本前提是和不分国籍所有职员享受平等待遇的原则密切关联的。虽然如此,计算调整数应用的统计方法可能需要比弗罗肖先生和特别委员所作的审查更为彻底。

25. 从一九五〇年至一九六一年底,联合国的基薪(除很小的例外外)没有变动,但生活费用调整则不时实行,并且自一九五七年一月一日起,根据新的服务地点调整数制度调整。以后,由于大会的决定曾经增加基薪四次(分别自一九六二年一月一日、一九六六年一月一日、一九六九年一月一日和一九七一年七月一日起始),并且每一次都核准在基薪表内并入服务地点调整数一级或多级。近十年来,联合国薪给实值的增加应该归因于基薪的增加,而不是服务地点调整数制度的自动性增加。仅服务地点调整数的增加并不充分补偿生活费用的增加,因为每逢生活费用增加百分之五服务地点调整数才增加百分之四至四又二分之一。基薪的真正增加(和并入服务地点调整数不同)不时地消除这个稍微落后的情况,而且使实际收入增加。在自一九五七年起的十五年内,实际收入增加总额是百分之三十强,从一九六六年一月至一九七二年一月服务地点调整数的增加虽较频繁,和一九六九年一月一日和一九七一年七月一日虽先后加薪(总额)百分之五和

百分之八,就实际收入来说这个时期里仅增加了百分之二。所以,不可以说生活费用迅速上涨是对职员有利,也不可以说服务地点调整制度的自动增加导致实际收入增加过多。多数委员的报告里没有分析现行制度的实际效果,也没有分析与国家公务员制度的比较变动情况。

第四章——一般事务人员职类的薪给制度

26. 我们对委员会关于这一章的提议没有什么具体意见。但是,必须提请注意三个相因而生的问题。

27. 既然一般事务人员薪给依旧根据当地薪酬的比较来决定,而专门人员薪给(根据第三章中多数委员的提议)在没有和美国薪给取得一一五对一〇〇的比率之前将保持现时的水平,那末一般事务人员和专门人员薪给之间的现有关系当然将逐渐歪曲这两个职类的薪给原来在若干城市已发生高度的重叠(巴黎, P-2, 第六级:参看这一章第15段的附表),这重叠势必更要提高。如果似若干委员所主张的,对服务地点调整数实行冻结或者缓慢增加,那末情况就要更加严重。多数委员的关于专门人员薪给的建议似未充分考虑到这个附带发生的后果。

28. 行政首长们曾提议把一般事务人员职类改为“当地事务人员职类”,并把少量主要属于事务性质,以及以由当地征聘人员担任最为有效的专门人员员额改叙入这个职类;委员会的建议没有考虑到这项提议,我们在对本报告第一章的评论中也曾提到这一点。

29. 最后,我们认为交给一个新设的中央管制机构去规定一致同意的叙级和薪给结构标准的建议,有力地证明了这个管制机

构需要具有特别专门的专家知识,所以多数委员在第二章中建议的那种政治机构,是不适宜来作为共同制度的协调媒介的。

第五章——津贴和福利

30. 委员会就这一广泛领域所作建议,无需加以详细评论。就多数建议来说,我们大体上都同意。不过,正如我们已经在初步评论中提到的,委员会必须在拟订专门人员基薪和服务地点调整数的最后建议以前先就津贴达成结论,这一点再次说明了多数委员所采用的工作计划所具有的缺点。从节约和健全的人事行政观点来看,作为一个一般性提议,基薪水平低和一个较为宽厚的选择性的津贴和福利制度相配合实有许多优点。但是,要实行这一制度,涉及应该如何决定基薪原则的前提,包括这个制度是否应该区别例如离国服务者和非离国服务者的问题,如果不先有一个体制,而后把津贴制度与之配合,那末对现行福利制度的审查就必然在性质上是头痛医头和脚痛医脚了。

第六章——退休和养卹金

31. 设置委员会的决议在列举委员会可能研究的问题中列入了养老金。但是决议的提案国表明这个指示并不意味着委员会应该审查养卹基金的细节。在我们看来,我们的工作涉及联合国养卹金问题者主要有两点:第一,作为服务条件之一,在比较联合国和其他公务员机构的全部薪酬和福利(就养卹金制度的福利可以用数量表示而言)时,应予计及;第二,养卹金政策和人事政策两者聚合的一些方面,例如退休年龄(退休年龄对于终身从业的发展和养卹基金都有关系)。委员会对这些问题的审议和我们

对多数委员的建议表示的不同意见,却已在主要报告中详加叙述,我们在此处不想作任何补充,但是要强调指出显而易见的一点,这就是:委员会既没有时间和资料,而在技术方面也不胜任去探讨现有的福利水平和缴款率或者基金资产是否充足等等所根据的寿险统计的计算方法——所有这些事项是第五委员会每年根据联合国职员养卹金联合委员会的报告加以审议的。所以,我们认为,委员会委员就这数个方面表示的任何意见,对于委员会的任务是不太相关的,且对于负责基金管理的人也是无大帮助的。

结论:一个可采取的行动方案

32. 从以上分析可以清楚看出,我们认为多数委员的报告显然没有达成大会所交付的使命。我们认为,国际秘书处如要能在变动的世界中成为一个执行任务的充分有效的工具,就必须进一步审查近年来所有审查机构都承认存在在现行结构中的缺点和不正常现象。详细证明这个说法将使这份备忘录篇幅过长,所以,我们仅愿指出一些广泛的探讨方向,我们认为朝这些方向进行探讨是可能有益的。

33. 既然主要的不正常现象起源于未区别离国服务和非离国服务职员的基薪,我们认为必须进一步研讨离国服务津贴制度的建立问题(这是行政首长们提出的建议之一)。除了现有薪给外,如果再给予目前大约百分之九十的合格职员以离国服务津贴,这将是无法承担的重大开支,反之,在百分之十的非离国服务职员的薪酬上实行相对的削减,也一样是不公平的。所以,我们赞成一种逐步处理办法。例如,可能在大会下次审查基薪时规定基薪如增加应该只给予离国服务职员,并且在以后的审查中也继续如

此,直到两类职员之间建立了适当的离国服务差额为止。这种离国服务津贴可以分成等级,以便主要使低薪级职员得到利益。

34. 我们以为继续实行服务地点调整数制度——并根据弗罗肖氏报告中所载建议加以修改——可以使所有服务地点的新给购买力保持均等。多数委员对这些建议除了建议专家作进一步研究外没有采取立场。我们虽对其中一些建议持有保留(例如最为相宜的垂直迴应度和关于四个月规则的修改),可是我们赞成实行弗罗肖先生的主要建议里面的大部分,包括计算方法由净额改为总额,以及消除现行有扶养人和无扶养人职员之间的差别待遇。弗罗肖先生并认为现时用的统计方法是否适宜应由服务地点调整数专家委员会作进一步探讨,我们也同意这项意见。

35. 采纳弗罗肖氏的主要建议就要采用新给税新税率,作出对已婚职员有利的差别待遇。除了这一点外,职员新给税计划是委员会主要报告中既没有加以讨论也没有制作任何结论的几个方面之一。我们是指职员新给税在整个新给制度中的地位,和确定新给税率的根据等等。我们建议应该就这些问题进行适当研讨。

36. 实行有差别的职员新给税制度就必须停止扶養配偶津贴;另一方面,把服务地点调整数制度的原则适用于津贴和福利,一般言就须重新审查目前以固定数额表示的若干种津贴(例如子女津贴和二级受扶養人津贴)。由于多数委员未能从研究服务调整数制度得出对这些问题的结论,所以他们不曾就配偶津贴提出建议。

37. 除了建议应由拟议设置的新政府间机构去决定联系两种公务员新给制度的相同职等外,多数委员的报告并没有向大会

供给任何标准和准则可据以判断联合国专门人员薪给的未来变动（在联合国和美国薪给之间达到一一五对一〇〇的比率之后）。正如以上所述，关于新的政府间机构的组成以及关于同美国薪给制度取得较目前更为密切的联系是否适宜等问题，我们都不赞同多数的意见，因此按照逻辑，我们也不能支持这个建议。据我们看来，为使职员享受经济进展的利益起见应该时时增加国际薪给的实际所得到何种程度，这一问题太过复杂，不能用任何单一的公式来解答，它在本质上是需由大会决定的一个政治性问题。可是，我们建议，大会应该每隔一定时期（例如四年）干予此事，决定是否应当增薪，如果决定增薪，增加多少百分数，为此目的，国家公务员机构（不仅是美国联邦公务员机构）的实际薪给的变动情况，似将是应加考虑的最为有关的资料。

38. 在多数意见的报告中，一个显著的遗漏就是对于职员征聘和保留方面的非金钱因素没有提出明确的建议，例如征聘方法、竞争性考试的可行性（无论是在国际、区域或国家的基础上）提升的机构，关于考核职员绩效的报告，以及一个适当的终身从业机构的发展。我们同意一九五六年薪给审查委员会的意见认为这些因素同薪给数额一样重要，但是委员会既没有详细讨论这些因素，我们自也不能来拟订确切提议。就联合国来说，莫里斯·贝特朗先生所作的研究载有对各项问题的详细分析，他的建议必将得到最充分的考虑。我们只在此处提到这个问题，我们认为委员会对这问题的研究，也许应该比报告第一章中所作的研究更加详细些。

39. 最后，我们要强调指出，现有制度已实行了大约十六年，其中发生种种缺点，是不可避免的。因此，特别审查委员会原是得到一个机会，来建议适时和必要的改善，以协助所有成员组织能在未

来更经济地——并且更有效地——实施这个制度。可惜委员会没有最充分地利用这十三个月时间,而把大部分时间用在或许是其他机构应当注意的问题上,这是很令人遗憾的。虽然如此,我们仍然希望,我们所认为委员会的失败或许能够帮助用来辨明各成员组织所面临的各种问题,并能够帮助用来指明今后为了寻求有效的解决可能应该遵循的路线。

附件二

斯·克·罗伊先生以印度委员身份单独表示的意见

导言

1. 在特别委员会的讨论初期可以清楚看出,各方持着根本不同的态度,有一些意见是非常坚决的。这些意见中有的认为如果需要改革的话,也只是很小的改革,有的主张需要实质性的改革。因此,委员会主席的任务乃成为根本上把委员会结成一起成为一个工作组,并创造条件使个别专家的意见不致被多数决定所淹没。这就需要我保持均衡和中立的立场,以我作为主席的任务居先,作为委员会里印度专家的意见在后。所以,为了对我本人和对委员的人公平起见,我觉得应当在记录中表明我的立场。除了报告里特别说明之处外,我并不是不同意报告中所载的决定和建议,我只是认为要对整个问题从不同范畴来观察一下。

2. 首先,我要强调我绝对服膺促成联合国创设的理想,我深信自从创立以来联合国的成就较预期的为多。如果有人对它的贡献持消极看法,这主要是对因为它期望太高,非世界情况和个别会员国的需要所许可。因此,我愿向共同制度内许多卓越和忠诚人士所作的创造性贡献,和向吴丹秘书长在过去多事的十年中提供的开明和睿智的领导,表示我个人的敬意。

3. 在组织上和结构上出现的缺点,是因联合国自成立以来所发生的非常巨大的变化而引起的。联合国已不是在纽约办理有限服务和协调职责的一个小型秘书处,它的会员国数目现在已较原来超过一倍,总部所属职员人数庞大,其中约有百分之五十分

别在一百五十个左右的服务地点服务。这种情况就产生了迫切需要来重新研讨基本原则同联合国体系大大扩充的任务的关系，以及目前这些世界组织所处的不同时代。我以为试图在现有范畴内来作此种研究是完全不切实际的。

现状

4. 委员会在六个工作月中所能做的，只是若干方面的微小改革和审查一般薪给水平。一位委员希利斯先生，曾估计通盘审查需要三年至五年时间：最少也要两年至两年半。这将需要委员会前往所有的区域总部作有意义的访问，以及需要视察一部分外勤服务地点。

5. 不幸的是这个短短时期内一方面在行政和人事管理方面发现了许多缺点，另一方面我们又没有时间去做详细审查和提出更具建设性的建议。这特别是指为在困难工作条件下服务的职员提供特别设施，以及需要对非离国服务的职员和不流动的职员采取特别行动。尽管如此，我们终于能够对共同制度的工作情况有了颇为深入的了解。我曾竭力提出几个要点，相信可作为详细研究的根据。

结构

6. 我以为载在第二章中的各项建议不够深入，这大概是主要因为我的同事和我本人都没有充分的时间。现行结构在某种限度内是切实可行的，不过由于联合国目前任务加多，种类复杂所需人员大量增加，以致必须在整个观念上进行一些重大的修改。一位高级官员曾向我们谈到在结构上可能需要彻底改革，另一位

主张采取“破而立”的态度。现时有职员约四万八千人——联合国三万五千人，近东救济工程处一万三千人——是按照联合国薪给率付薪的。除了二、三个具有最高生活水准的经济最发达国家外，这些薪给率大大超过了一般国家的水平。我承认一如宪章第一〇一条所规定的，联合国须有最优秀的工作人员。对真正优秀人员甚至还可付给更高的薪给。但是，在每一工作领域都要寻求最优秀人员似乎是没有理由的。我确信，委员会如有更多时间详细探讨这个问题，将可找到一个新方策，达成许多节省，并增加工作效率。

薪酬

7. 原子能机构总干事提出的报告给予我和委员会多数委员以深刻印象。由于组织工作不适当，不能使我们同这个机构进行详细讨论，我觉得特别遗憾。他在给我作为委员会主席的一封信中所列举的一些基本要点（见本报告第二卷附件九），似乎抓住整个问题的中心。依他看来，现行薪给制度是根据于三个错误的前提：“……”

“(a) 薪酬的水平应能从包括最高薪酬国家在内的全体会员国中吸引一群最优秀人员。即使这个优秀人员干部是必要的，从定义来说，一群最优秀人员只是一个小组，这一概念决不可推及于由各级和各类专才的工作人员大约三万人组成的现有整个国际公务员机构，因为其中许多人只须从事很例行性的职务；

“(b) 国际公务员机构只应由从世界各地来的最优越的人员组成。这是不切实际的构想；国际公务员机构和任何其他机构一样，只可希望获得适量的傑出和极优秀职员；

(C) 职员的品质和薪酬水平有直接关系。我认为优秀人员只为薪酬所吸引的假定是错误的。事实上,有才干的人在择业时将是根据多种考虑,薪酬只是其一。重要的是为了吸引这种人薪酬应该“够高”。

8. 这个从共同制度内部出现的观点,提供了一项正确出发点来对薪酬水平和征聘政策作基本的重新考虑。非金钱因素同实际薪酬一样重要是显而易见的。就绩效来说,现时在管理高阶层方面已确立一项事实,就是中等才智的人如果致力于他的工作,将要比傑出才智而不致力于工作的人产生优良效果。对联合国来说,我认为理想主义和忠诚于联合国的崇高目标是选择适宜职员的一个极重要因素。

事权集中

9. 为了在许多不同的国家中最有效地执行扩展的业务起见,对于秘书处的型式需要重新作一番基本的探讨。联合国和各组织所面临的一个重要问题,就是显有必要极广泛地分散权力,以及向各区域总部和实地工作地区大量授权。现时,我们在纽约和欧洲几个总部所在地国家里设了中央集权的机构,而有造成一群优秀人员的危险性。当然,许多人真诚献身于他们的工作表现出真正的长处,但是也有许多人员按照宪章规定的标准支薪,实际上成绩低于预期。职员人数众多和等级结构严格埋没了真才。结果就造成人才未充分利用和由优越资格的人办理比较例行性工作。因此,连最忠诚的人也感觉失望,这是可以了解的。

10. 在专门人员及以上职类内有百分之六十以上的职员是西欧国家和加拿大和美国的公民。几乎百分之七十的职员是在

最高生活水准的国家的大都市里工作。现时职员这种有限的流动性势必引起决策人和联合国许多实地业务地点的现实工作情况脱节的趋向。一种隔绝的象牙之塔的情况很容易发生。多数国家已都被迫承认真正有意义的行政或发展不是从上至下的。它必须反映从最繁地区到最遥远和最不发达地区的各种不同情况,甚至在最发达国家里尚且都是如此。所以,国家公务员通常都在外勤服务地点和总部之间经常流动。在一个由一百三十五个政治、经济和社会发展阶层相差悬殊的会员国组成的世界组织中,这一政策更是十百倍必需的。

国际公务员制度

11. 某一专门机构在职员终身从业的进展和外勤工作经验两者间,建立起直接联系的政策,只是一种局部性解决办法。这一政策没有顾到有些组织的行政体制没法提供这种经验。这只是强调说明了需要职员在不同组织之间有更大的流动,和必须发展一个真正发生作用的,具有充分流动性的国际公务员机构,这个机构必须行政集中,并且在组织上容许从事短期和长期性职业规划。全联合国体系具有整个世界组织的共同宗旨和任务,这一公务员制度可能对更有效地发展这整个体系所必需的统一性作出重大贡献。目前似乎有一种趋势,就是每一组织都强调它的本身自主性,在一部门根据它自己特别设想的自主地位执行业务。这种情况往往造成业务和工作的重叠,因而消耗宝贵的资源。

12. 在没有进行更广泛审查之前,可先进行一些急切的,有意义的改善。会员国本身可对提高职员品质作出重要贡献。第一,它们应该准备从它们的最能干人员中提供人才,而不是像有人几

次对我们表示的,为推荐的人找寻“休息处”(实际用词更为露骨)。如果拟订一项协定,凡是列举姓名为个人申请职位的,都不予考虑,这也是可取和相当简易的。或者,可提送至少三个姓名的一组名单,以便由其中择选。显而易见,各组织本身同时必须努力实行富于想像力和切合现时需要的征聘和人事政策,使更加健全、更加严格的征聘政策和现代的选拔、提升和人事管理方法结合起来。

事权分散

13. 过度集权是一个远较复杂的问题,但是较大的分权确有必要,特别是因为大家承有必要把更多权力授与实地工作人员。由于总部往往不能正确地明了当地情况,所以时常向总部请示可以引起时间的耽搁与金钱的浪费,并使实地工作人员感到沮丧。一个重要因素是把一大部分工作人员置在费用最大的国家内,势必造成极大的开支。所以,必须发展整个新的业务方针,旨在给予各区域总部以更大的权力,发展区域间更大合作的可能性,并减少把人员集中几个总部。我们必须不把总部秘书处看成权力中心,而一如原来的规划,把它看成为执行和协调政策的小型秘书处。

14. 除了明显的业务上理由之外,这一方针本身可以在三个相互联系的方面导致大量节省。第一,在费用最高昂的国家内减少职员将可降低费用;第二,目前各机构设在纽约联合国总部的,为数很多的联络人员将不需要;第三,减轻对若干城市中有限设备的压力后,配置职员的费用将可减低。例如,在日内瓦集中高薪职员可以使用各种费用提高:房租,一般生活费用,家务操作人员费用,旅馆费用等。而且,联合国是该城市的最大雇主,由于总需要远超过就业市场的供应能力,当地职员的工资就上涨。

管制机构

15. 一个中央管制机构不论采取何种形式,它应该作为秘书处的任务和会员国通过审议机构而表达的愿望之间的直接联系。对于此种机构确有极迫切的需要。为了要贯彻本委员会所做的基本工作,确保迅速执行本委员会建议中获得大会同意的部分,并迅速研讨本委员会由于时间有限没有处理的许多重要问题,目前允宜立即进行一些临时性安排。

准则

16. 我对于“准则”的评论留到最后提出,是因为我认为整个方针必须视会员国要哪一种类型的秘书处而定。首先我坚信诺贝尔梅耶原则需要修改。经过详细研究可以明白看出这项原则本身对于整个世界组织是不可缺少的。显然的,每个专门人员不论他的国籍都应当得到相同的薪酬。但是,对实施这项原则的公式需要进行比我们已经能够进行的更加详细的研究。即使有了建议的修改——这是修改对于达成更好的均衡确实作出了真正的贡献——但是,我还是觉得为求全体待遇一律平等,现行制度实际上是对来自一两个最高薪酬国家的雇员,比来自所有其他国家的雇员,稍欠公平。

17. 实际情形是我们面临着影响这一整个原则的两个重要因素:第一,联合国的薪酬是和最高薪酬国家美国的薪酬相比;第二,一个很大部分的职员的工作地点是世界上最高生活水准的城市纽约我们受着这一事实的支配。为了顾到这些因素,我们差不多是被迫地把薪酬规定在刚足以满足来自最高薪酬国家职员需要的水平上特别是为了在这个国家的最高生活费用的城市征

聘这些职员。同时,我们就无法避免地对从几乎所有其他国家来的职员和在其他总部所在地城市付给过高的薪酬。这样讲好像是过于简单化,其实根本上这就是这次研究所得到的结果。当然,寻求一个比较公平的解决办法是极端复杂的,不过不是不可找到的。首先,我们必须定:现行这个几乎是偶然发展出事的制度是否令人满意,还是必须按照以上各假所讲的总方向来采取一种新观点。

18. 我令人认为,我们必须回到最基本的原则上去,按照今天世界现实情况来重新审查这些原则。一位行政首长曾在他的讲话中说:“世界公务员机构的标准和效能,对于今后全人类的有秩序的管理,是有决定性重要意义的。”我同意有改进标准的需要,但是依我看,今天主要应多考虑怎样才能建立有效的国际公务员机构,这个机构将根据经由联合国各专门机构,原子能机构的审议机关所表达的会员国的愿望,来致力谋实现全人类的共同目的和普遍福利。维持和平这个主要任务依然重要,不过还要加上其他重要性日增的任务:世界人民的经济和社会进展,以及最近保护人类环境以维持人类的生存。委员会屡次听到说百分之七十五的联合国预算都是人事费。这就是说,为了保证使稀少资源的更大部分不用在职员上而去用在方案上,那就非对结构从事基本的改革不可。

附件三
特别委员会委员名单

斯·克·罗伊先生

(Mr. S.K. Roy)

主席

印度驻墨西哥大使并任驻古巴、尼加拉瓜和巴拿马大使

奥斯卡·尔·福腊先生

(Mr. Oscar R. Faura)

副主席

秘鲁常驻联合国代表团, 主管新闻与情报事务公使銜参事

克·阿·马里科先生

(Mr. K.A. Mariko)

报告员

尼日尔驻布鲁塞尔大使馆参事

萨卡里·姆·贝洛先生

(Mr. Zakari M. Bello)

常驻秘书

尼日利亚, 卡诺省, 农业和自然资源部

千叶正夫先生

(Mr. Masao Chiba)

日本国政府国家人事管理局公共行政研究所所长

简·乔万尼埃克先生^②

(Mr. Jan. Chowaniec)

波兰人民共和国政府外交部顾问

② 一九七一年七月五日任职。一九七一年六月一日至十日特别委员会委员兹比格尼夫·登包斯基先生由指定的代理委员爱德华·萨比克先生 (Mr. Edward Sabik) 和兹比格尼夫·达布劳斯基先生 (Mr. Zbigniew Dabrowski) 暂代。

阿·赫·姆·希利斯先生

(Mr. A.H.M. Hillis)

戴顿·伍·赫尔先生

(Mr. Dayton W. Hull)

阿·格·考拉曼科夫先生^(b)

(Mr. A.G. Koulazhenkov)

吉列尔莫·季·麦高先生^(c)

(Mr. Guillermo J. McGough)

朱尔·米利埃兹先生^(d)

(Mr. Jules Milliez)

大不列颠及北爱尔兰联合王
国政府, 国债局, 前主计长

美利坚合众国政府, 国务院, 赔
偿司前司长

苏维埃社会主义共和国联盟
政府, 外交部, 特命全权大使

阿根廷政府,
外交部, 参事

法国政府

外交部, 参事

⑥ 接替阿利克塞·扎克哈罗夫先生(Mr. Aleksei V. Zakharov)一九七二年一
月十八日起效。

⑦ 一九七一年七月五日至十五日由里卡多·阿·拉蒙先生(Mr. Ricardo A.
Ramyon) 暂代, 一九七二年一月十八日至四月七日由鲁斯·格瓦拉
阿查瓦尔女士(Miss Ruth Guevara Achaval) 暂代。

⑧ 一九七二年二月十八日任职。一九七一年六月一日至七月
十四日特别委员会委员普·罗贝尔——迪维利埃先生(Mr. P. Robert-
Duvilliers) 由米歇尔·马勒先生(Mr. Michel Maler) 于一九七一年七月
十五日至八月二十四日期间代替。

代理委员和顾问

兰季特·古普塔先生^②(Mr. Ranjit Gupta) 罗伊先生的代理
艾·艾·佛伦科先生(Mr. I.I. Volenko) 考拉晏科夫先生的代理
约瑟夫·伊·温斯洛先生^④(Mr. Joseph E. Winslow) 赫尔先生的代理
约翰·普雷丁顿先生(Mr. H. John P. Reddington) }
鲁本·列夫先生(Mr. Rouben Lev) } 赫尔先生的顾问
拉尔夫·弗·伍·艾先生(Mr. Ralph F.W. Eye) }
符·伊·加彭先生(Mr. V.I. Gapon) } 考拉晏科夫先生的顾问
阿·伊·格罗莫夫先生(Mr. A.I. Gromov) }

② 至一九七二年一月底。

④ 仅在一九七一年会议。

附件四

第二七四三号决议(XXV): 设置联合国薪给制度 特别审查委员会

大会,

已经审议秘书长关于专门人员及以上职类的薪给表的报告^④,
及行政和预算问题咨询委员会的有关报告^⑤,

深信国际薪给制度所依据的诺贝尔梅耶原则在现今应用上
已经导致若干严重的不正常现象,

注意到拟订一般事务人员职类的薪给的制度在若干方面也
曾引起相当困难和关切,

考虑到联合国薪给、津贴、补助金、养老金和其他福利的共同制
度自一九五六年以来未进通盘审查,

回顾一九五五年十二月十五日大会第九七五号决议(X)设立
薪给审查委员会,该委员会曾在其报告^⑥中表示,国际公务员制度
趋于庞大复杂以后,该委员会当时建议的制度也须随同更改,

1. 决定设立联合国薪给制度特别审查委员会,由大会主席
适当顾及地域上的均衡提名十一个会员国的政府专家组成,这些
国家必须推荐公认学识经验丰富的人担任委员会委员,

④ A/C.5/1303 和 Add. 1.

⑤ A/5008/Add. 3.

⑥ 大会正式记录,第十一届会议,附件,议程项目 51,文件 A/3209
(单行本)。

2. 请特别委员会对整个联合国薪给、津贴、补助金、养老金和其他福利的共同制度所应遵循的长期原则与标准作一次彻底的审查,并除其他事项外,报告对下列事项所作的结论和建议:

(a) 最能使国际公务员机构有效履行职责而又相当经济的职类和职等结构;

(b) 此项制度的基准;

(c) 拟订各职类的薪给表和其他服务条件所应遵循的原则;

(d) 各职等的薪给和津贴数额和附加福利;

(e) 委员会认为与此项制度有关的其他事项;

3. 建议特别委员会可分设若干专家小组和辅助小组,务使对所研究的事项均有充分时间加以考虑;

4. 请秘书长商同协调事务行政委员会和特别委员会,设法供给特别委员会在职员或顾问方面所需要的额外协助;

5. 请秘书长:

(a) 将前此各审查委员会的报告、行政和预算问题咨询委员会的意见,以及第五委员会的有关讨论的摘要记录递送特别委员会;

(b) 请联合国会员国和联合国共同制度内各专门机构的成员国各专门机构本身以及各组织的职员协会,对于薪给制度和此制度可以改革之处发表评论和意见,并将此项评论和意见递送特别委员会;

6. 请特别委员会在认为有用时从其他方面搜集证据;

7. 请国际公务员制度咨询委员会对特别委员会的报告表示意见;

8. 请特别委员会将它的报告,连同国际公务员制度咨询委

员会的评论递交秘书长,由他以协调事务行政委员会主席资格转
递大会第二十六届会议。

附件五

关于联合国共同制度各组织职员资料

一九七一年八月三十一日

目次

	<u>页次</u>
表 1. 经常职员和“计划”职员按照组织和职类的分析	234
图 1. 专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照组织的百分率分佈	235
图 2. 经常职员和“计划”职员按照工作地点国家的分佈	236
表 2. 专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照组织和工作地点区域的分析	237
图 3. 专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照工作地点区域的分佈	238
图 4. 专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照国籍的分佈	239
表 3. 专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照组织和国籍区域的分析	240
图 5. 专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照国籍区域的分佈	241
表 4. 总部所在地国家内的经常职员	242
表 5. 专门人员及以上职类的经常职员按照组织职等和任用类别的分析	243
表 6. 专门人员及以上职类的经常职员按照组织和职等的分析	245

图 6.	专门人员及以上职类的经常职员按照职等的分佈	246
图 7.	专门人员及以上职类的经常职员持定期任用合同者按照组织的百分率分析	247
图 8.	专门人员及以上职类的经常职员按照职等和任用类别的分析	248
表 7.	专门人员及以上职类的经常职员按照组织和是否离国服务的分析	249
表 8.	专门人员及以上职类的经常职员按照组织职等及性别的分析	250
图 9.	专门人员及以上职类的经常职员按照职等和性别的分析	251
表 9.	专门人员及以上职类的经常职员的年龄分佈	252
图 10.	专门人员及以上职类的经常职员的年龄分佈	253
图 11.	专门人员及以上职类的经常职员按照职等的年龄分析	254
表 10.	专门人员及以上职类的经常职员按照服务年资的分析	255
图 12.	专门人员及以上职类的经常职员按照服务年资的百分率分佈	256
图 13.	专门人员及以上职类的经常职员按照职等和服务年资的分佈	257
表 11.	专门人员及以上职类的经常职员按照职业和职等的分佈	258
表 12.	总部所在地城市一般事务人员按照组织和职等的分析	259

图 14.	七个总部所在地城市一般事务人员的入数.....	262
图 15.	总部所在地城市一般事务人员按照职等的百分率分佈.....	263
图 16.	总部所在地城市一般事务人员按照年龄的百分率分佈.....	264
图 17.	总部所在地城市一般事务人员按照服务年资的百分率分佈.....	265
表 13.	总部所在地城市一般事务人员按照是否当地人的分析,以及其中领取非当地人津贴和语文津贴者的人数.....	266
表 14.	1967—1970年期间每年聘雇的专门人员及以上职类的经常职员按照组织和职等组别的分析.....	268
表 15.	1967—1970年期间每年聘雇的专门人员及以上职类的经常职员按照组织和任用类别的分析.....	269
图 18.	1967—1970年期间聘雇的专门人员及以上职类的经常职员.....	270
图 19.	1967—1970年期间的征聘趋势.....	271
表 16.	1967—1970年期间专门人员及以上职类的经常职员每年离职者人数按照组织和职等组别的分析.....	272
表 17.	1967—1970年期间专门人员及以上职类的经常职员每年离职者人数按照组织和任用类别的分析.....	273
表 18.	A. 1967—1970年期间专门人员及以上职类的经常职员离职者人数按照组织和离职原因的分析.....	274
	B. 解雇原因的分析.....	275

表 19.	1967—1970年期间总部和总部以外地点专门人员及以上职类的经常职员离职者占总数的比率按照组织和年份的分析.....	276
表 20.	1967—1970年期间总部一般事务人员离职者占总数的比率按照组织和年份的分析.....	279
表 21.	1967—1970年期间专门人员及以上职类的经常职员的任用和提升按照组织年份和职等的分析.....	282
表 22.	1967—1970年期间一般事务人员的任用和提升按照组织年份和职等的分析.....	286

表1
经常职员和“计划”职员按照组织和职类的分析

组 织	职 类						占全体职员的%
	专门人员及以上		小 计	占总共专门人员的%	一般事务人员	共 计	
	经 常	计 划					
联合国和有关方案							
联合国	3 021	1 227	4 248	27.0	5 861 ^{a)}	10 109	29.3
开发计划署	479	68	547	3.5	2 759 ^{b)}	3 306	9.6
难民专员办事处	105	4	109	0.7	192	301	0.9
儿童基金会	205	14	219	1.4	799 ^{c)}	1 018	3.0
训研所	23	7	30	0.2	34	64	0.2
近东救济和工程处	74	-	74	0.5	5	79	0.2
小 计	3 907	1 320	5 227	33.1	9 650	14 877	43.2
专门机构、原子能机构和总协定							
劳工组织	750 ^{d)}	911	1 661	10.5	1 199	2 860	8.3
粮农组织	1 429 ^{e)}	2 277	3 706	23.4	2 762	6 468	18.8
教科文组织	832	943	1 775	11.2	1 591	3 366	9.8
卫生组织	820	1 022	1 842	11.7	1 757	3 599	10.4
民航组织	219	156	375	2.4	394	769	2.2
万国邮盟	56	39	95	0.6	61	156	0.5
电信联盟	177	172	349	2.2	331	680	2.0
气象组织	106	97	203	1.3	160	363	1.0
海事组织	42	12	54	0.3	72	126	0.4
原子能机构	341	26	367	2.3	490	857	2.5
总协定	117	32	149	1.0	162	311	0.9
小 计	4 989	5 687	10 576	66.9	8 979	19 555	56.8
共 计	8 796	7 007	15 803	100.0	18 629	34 432	100.0

^{a)} 包括下列人员：纽约劳工工人212名，警卫人员202名，维也纳劳工工人102名，警卫人员17名，世界各地外勤事务人员295名。

^{b)} 包括外勤事务人员103名。

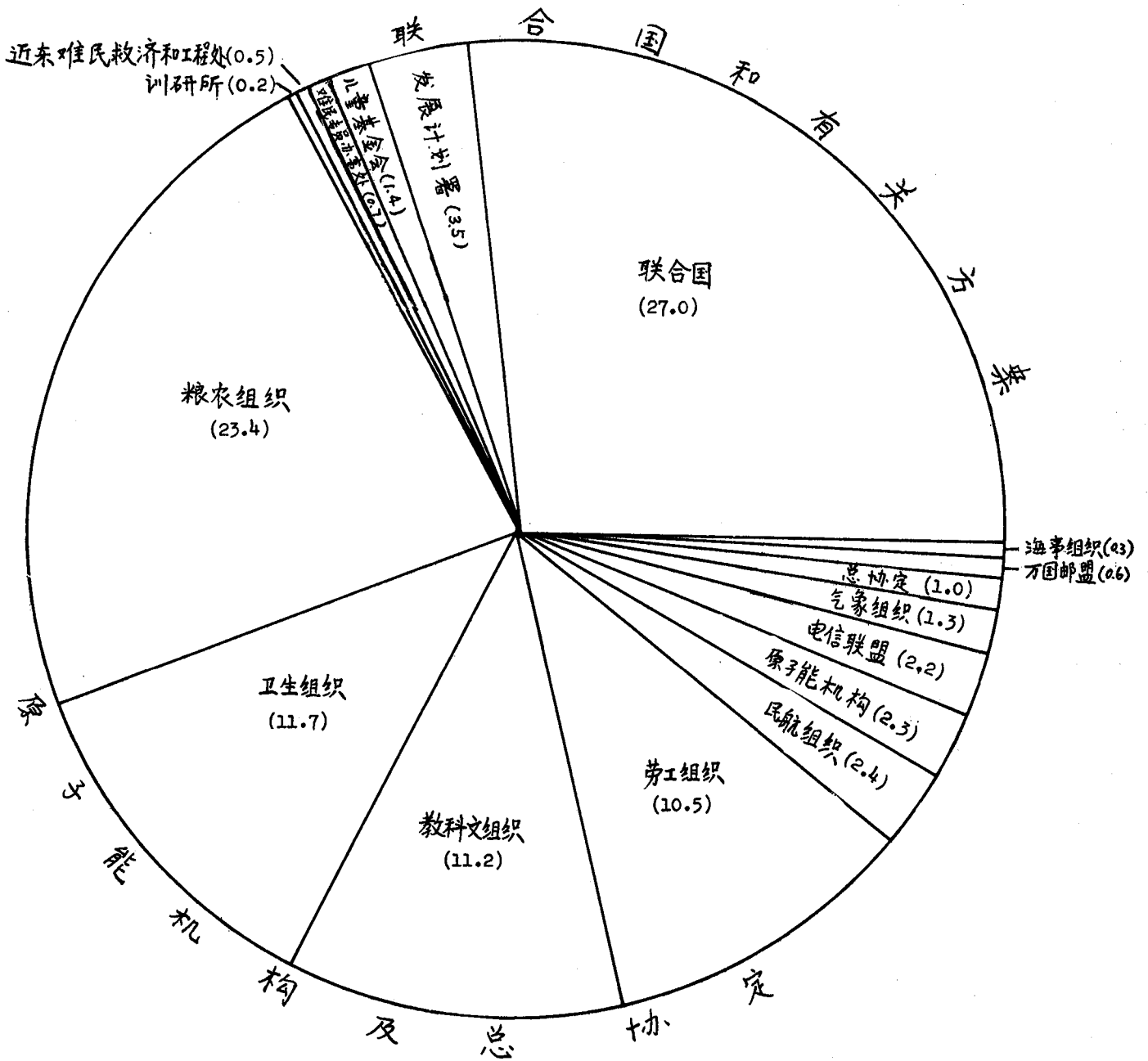
^{c)} 包括当地国家雇员68名和外勤事务人员10名。

^{d)} 包括一九七一年八月临时调驻日内瓦工作的“计划”职员3名。

^{e)} 包括不属一定职等的副专家或其他职员34名。

图 I

专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照组织的百分率分佈



人員以上職員

Professional and Higher level staff
Administrateurs et catégories supérieures
Личный состав категории специалистов и выше
Personal de cuadros organico y categorías superiores
職事人員
Personal Service staff
Agents des Services généraux
Личный состав категории общего обслуживания
Personal del cuadro de servicios generales

1. The final status of Jammu and Kashmir has not yet been determined. Dotted line represents approximately the Cesa-fire Line.
The boundaries shown on this map are not, in some instances, finally determined and their reproduction does not imply official endorsement or acceptance by the United Nations.

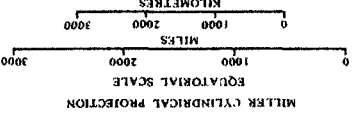


表 2

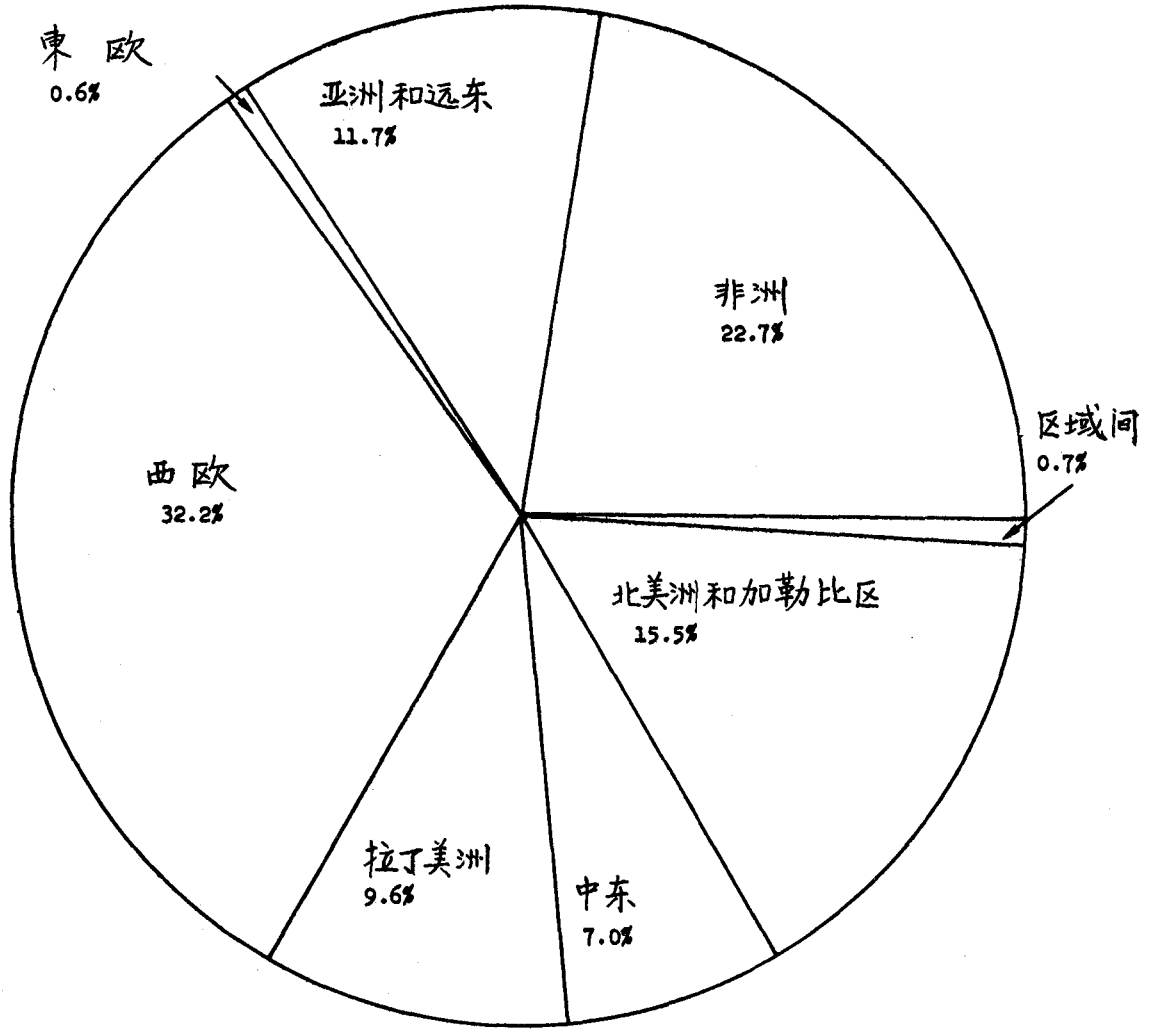
专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照组织和工作地点区域的分析

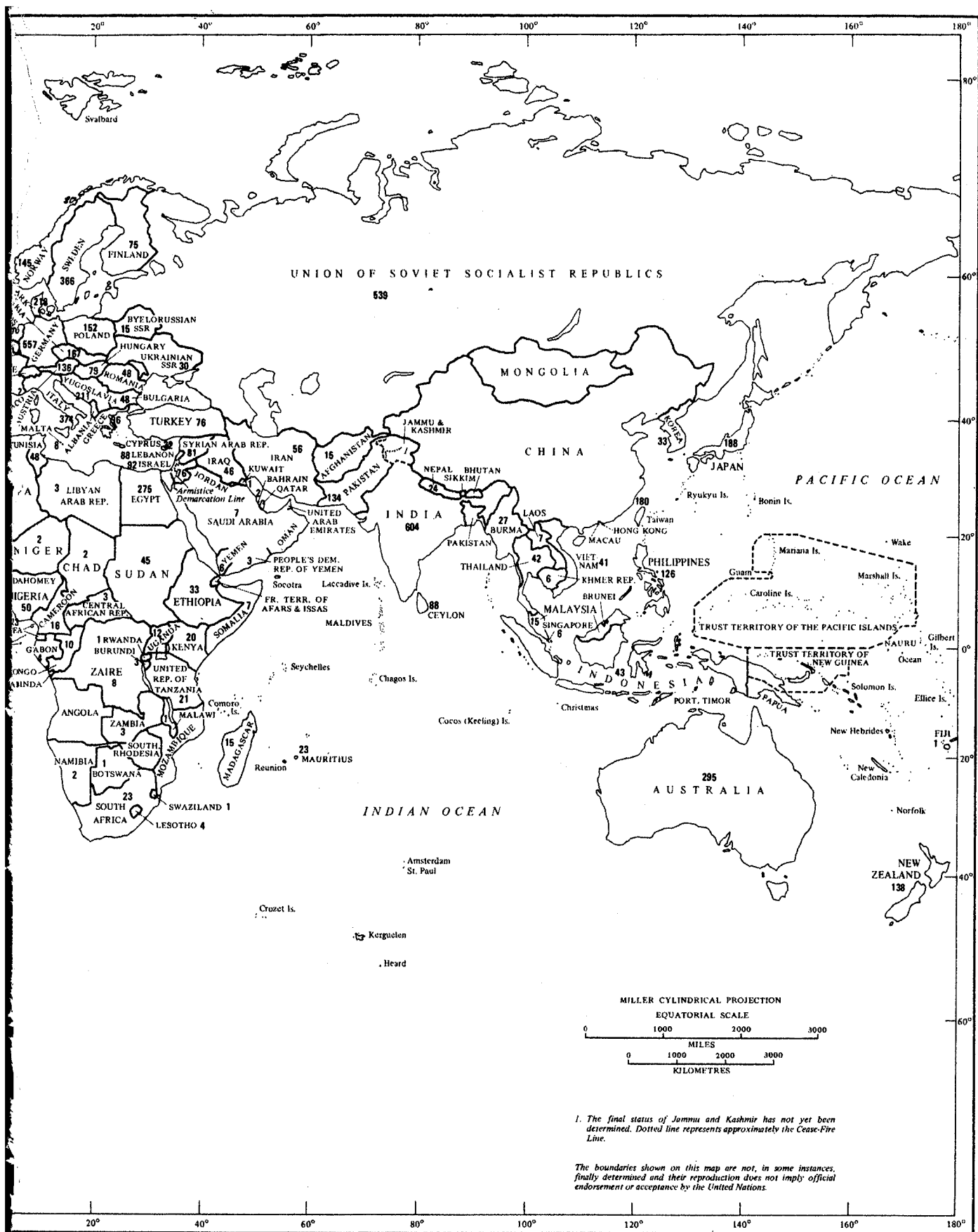
组 织	工 作 地 点 区 域														共 计			
	非洲		亚洲和远东		东 欧		西 欧		拉丁美洲		中 东		北美洲和加勒比亚		其他 ^{3/}		共 计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
联合国和 有美方案	600	15.5	362	8.5	17	0.4	850	20.0	395	9.3	145	3.4	1 741	41.1	78	1.8	4 248	100.0
联合国 开发计划署	144	26.3	72	13.2	4	0.7	13	2.4	53	9.7	44	8.0	217	39.7	-	-	547	100.0
难民专员办事处	27	24.8	6	5.5	-	-	69	63.3	2	1.8	2	1.8	3	2.8	-	-	109	100.0
儿童基金会	38	17.4	50	22.7	-	-	18	8.2	21	9.6	11	5.0	81	37.1	-	-	219	100.0
训研所	-	-	-	-	-	-	4	13.3	-	-	-	-	26	86.7	-	-	30	100.0
近东救济和工程处	-	-	-	-	-	-	1	1.4	-	-	72	97.2	1	1.4	-	-	74	100.0
小 计	869	16.6	490	9.4	21	0.4	955	18.3	471	9.0	274	5.2	2 069	39.6	78	1.5	5 227	100.0
专门机构原子能 机构和总协定	458	27.6	247	14.9	25	1.5	658	39.6	130	7.8	111	6.7	32	1.9	-	-	1 661	100.0
劳工组织	999	27.0	444	12.0	42	1.1	1 298	35.0	470	12.7	374	10.1	72	1.9	7	0.2	3 706	100.0
粮农组织	500	28.2	194	10.9	2	0.1	743	41.9	181	10.2	139	7.8	16	0.9	-	-	1 775	100.0
教科文组织	555	30.2	384	20.9	3	0.2	575	31.2	126	6.8	102	5.5	78	4.2	19	1.0	1 842	100.0
卫生组织	77	20.6	18	4.8	-	-	11	2.9	49	13.1	53	14.1	167	44.5	-	-	375	100.0
民航组织	12	12.6	4	4.2	-	-	56	59.0	10	10.5	11	11.6	2	2.1	-	-	95	100.0
万国邮盟	57	16.3	35	10.0	-	-	179	51.3	38	10.9	33	9.5	7	2.0	-	-	349	100.0
电信联盟	36	17.7	14	6.9	-	-	106	52.2	28	13.8	10	4.4	9	-	-	-	203	100.0
气象组织	1	1.9	5	9.3	1	1.9	43	79.5	4	7.4	-	-	-	-	-	-	54	100.0
海员组织	11	2.7	6	1.6	-	-	339	92.7	5	1.4	4	1.1	2	0.5	-	-	367	100.0
原子能机构 总协定	6	4.1	-	-	-	-	141	94.6	-	-	2	1.3	-	-	-	-	149	100.0
小 计	2 712	25.6	1 351	12.8	73	0.7	4 149	39.2	1 041	9.8	839	7.9	385	3.6	26	0.2	10 576	100.0
共 计	3 581	22.7	1 841	11.7	94	0.6	5 104	32.2	1 512	9.6	1 113	7.0	2 454	15.5	104	0.7	15 803	100.0

^{3/} 包括不属一国或一区域的属于旅行类的职员,粮农组织把这种职员列为区域间职员。

图 3

专门人员及以上职类的经常职员和
“计划”职员按照工作地点区域的分佈





1. The final status of Jammu and Kashmir has not yet been determined. Dotted line represents approximately the Cease-Fire Line.

The boundaries shown on this map are not, in some instances, finally determined and their reproduction does not imply official endorsement or acceptance by the United Nations.

表 3

专门人员及以上职类的经常职员和“计划”职员按照组织和国籍区域的分析

组织	国 籍 区 域																	
	非洲		亚洲和远东		东欧		西欧		拉丁美洲		中东		北美洲和加勒比区		无国籍		共计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
联合国和 有关方案	308	7.2	645	15.2	537	12.6	1 393	32.9	448	10.5	149	3.5	761	17.9	7	0.2	4 248	100.0
联合国 开发计划署	27	4.9	78	14.3	26	4.8	215	39.3	38	6.9	34	6.2	127	23.2	2	0.4	547	100.0
难民专员办事处	9	8.3	10	9.2	-	-	70	64.1	3	2.8	8	7.3	9	8.3	-	-	109	100.0
儿童基金会	13	5.9	28	12.8	9	4.1	80	36.6	18	8.2	6	2.7	65	23.7	-	-	219	100.0
训研所	5	16.7	2	6.7	1	3.3	10	33.2	2	6.7	2	6.7	8	26.7	-	-	30	100.0
近东救济和工程处	1	1.4	11	14.9	-	-	53	71.5	-	-	1	1.4	8	10.8	-	-	74	100.0
小计	363	6.9	774	14.8	573	11.0	1 821	34.9	509	9.7	200	3.8	978	18.7	9	0.2	5 227	100.0
专门机构原子能 机构和总协定	75	4.5	159	9.6	106	6.4	976	58.9	98	5.9	48	2.9	193	11.6	3	0.2	1 658	100.0
劳工组织	149	4.0	458	12.4	152	4.1	2 150	58.5	213	5.8	138	3.7	417	11.3	7	0.2	3 684	100.0
粮农组织	110	6.2	194	10.9	165	9.3	902	50.9	148	8.3	70	3.9	181	10.2	5	0.3	1 775	100.0
教科文组织	117	6.4	241	13.1	162	8.8	767	41.5	191	10.4	92	5.0	271	14.7	1	0.1	1 842	100.0
卫生组织	6	1.6	53	14.1	7	1.9	183	48.8	32	8.5	7	1.9	87	23.2	-	-	375	100.0
民航组织	10	10.5	11	11.6	4	4.2	57	60.0	6	6.3	4	4.2	3	3.2	-	-	95	100.0
万国邮联盟	7	2.0	61	17.5	19	5.4	213	61.1	21	6.0	8	2.3	20	5.7	-	-	349	100.0
气象组织	8	3.9	29	14.3	34	16.7	97	47.8	17	8.4	3	1.5	15	7.4	-	-	203	100.0
海事组织	2	3.7	8	14.8	7	13.0	29	53.6	2	3.7	1	1.9	5	9.3	-	-	54	100.0
原子能机构	16	4.4	38	10.4	58	15.8	164	44.6	13	3.5	9	2.5	68	18.5	1	0.3	367	100.0
总协定 贸易中心	5	7.0	6	8.5	2	2.8	48	67.7	2	2.8	1	1.4	5	7.0	2	2.8	71	100.0
小计	505	4.8	1 258	12.0	716	6.8	5 586	53.4	743	7.1	381	3.6	1 265	12.1	19	0.2	10 473	100.0
共计	868	5.5	2 032	12.9	1 289	8.2	7 407	47.2	1 252	8.0	581	3.7	2 243	14.3	28	0.2	15 700	100.0

图 5

专门人员及以上职类的经常职员和计划职员
按照国籍区域的分佈

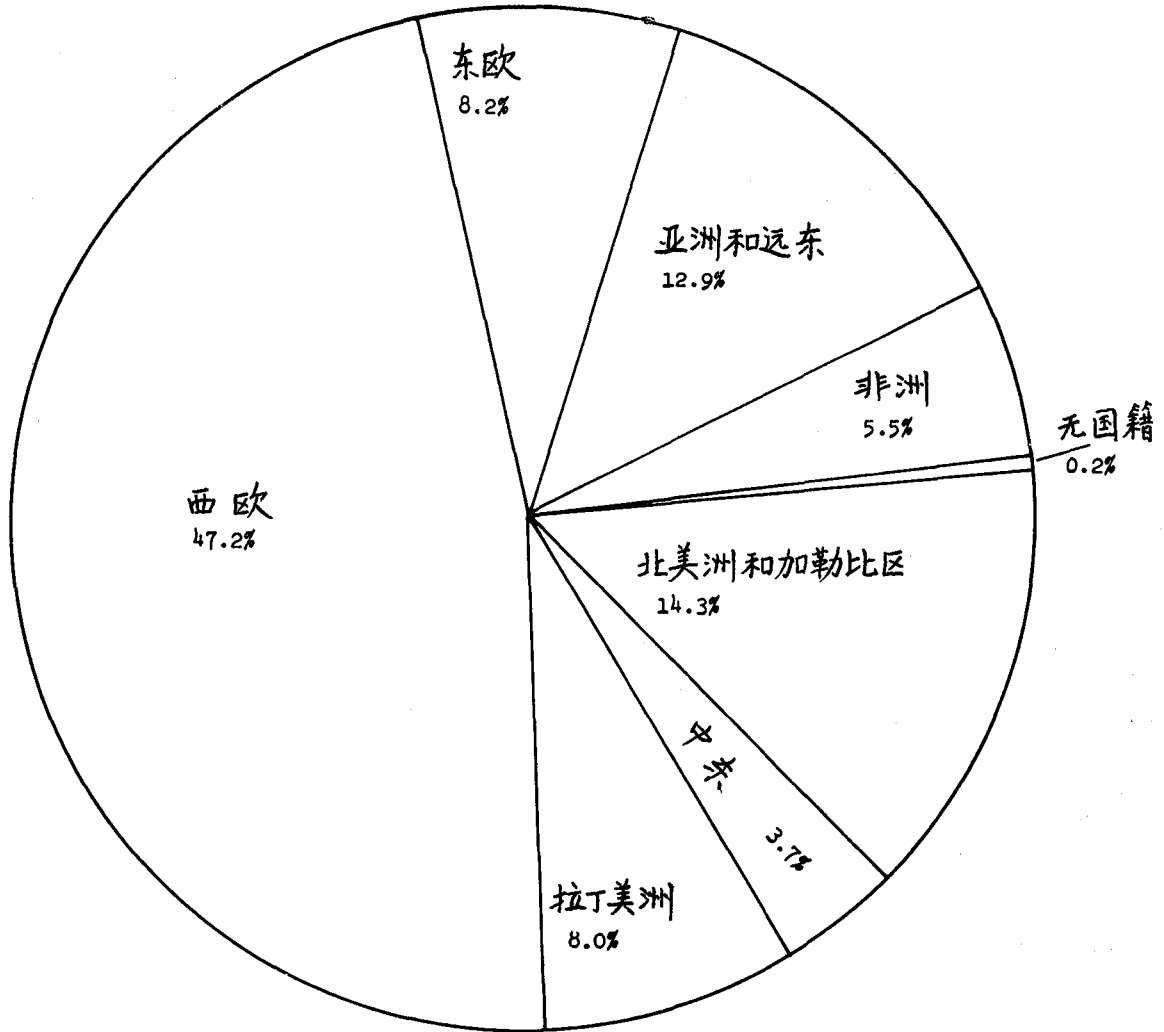


表 4

总部所在地国家内的经常职员

国家	专门人员及以上		一般事务人员		共计	
	人数	占总数的%	人数	占总数的%	人数	占总数的%
奥地利	614	8.6	1 149 ^{a/}	9.7	1 763	9.3
加拿大	166	2.3	323	2.7	489	2.6
法国	776	10.9	1 357	11.4	2 133	11.2
意大利	1 242	17.4	2 192	18.4	3 434	18.0
瑞士	2 203	30.8	3 481	29.2	5 684	29.8
联合王国	46	0.6	89	0.7	135	0.7
美利坚合众国	2 100	29.4	3 312 ^{b/}	27.9	5 412	28.4
共计	7 147	100.0	11 903	100.0	19 050	100.0
所有工作地点 职员人数	8 796		17 724 ^{c/}		26 520	
总部所在地国家职员 占总数的百分率	81.3		67.2		71.8	

a/ 包括维也纳工业发展组织的劳力工人102名和警卫事务人员27名。

b/ 包括纽约的劳力工人212名和警卫事务人员202名。

c/ 包括儿童基金会和开发计划署的当地国家专员和外勤事务类职员，纽约和维也纳的劳力工人和警卫事务人员，以及联合国外勤事务人员295名。

表 5

专门人员及以上职类的经常职员按照组织职等和任用类别的分析

组织	职等和任用类别																									
	不列职等	D-2		D-1		D-5		D-4		D-3		D-2		D-1		共计										
	定员	终定	定员	终定	定员	终定	定员	终定	定员	终定	定员	终定	定员	终定	定员	终定										
联合国	29	100.0	38	43.3	130	73	36.0	294	125	29.8	482	272	36.1	575	271	32.0	407	167	29.1	75	54	41.9	2 001	1 020	33.8	
有关方案	-	7	100.0	21	40.0	42	28	40.0	39	46.6	63	52	45.2	46	41	47.1	25	50	66.7	16	16	100.0	5.9	252	227	47.4
联合国开发计划署	-	1	100.0	-	2	100.0	-	6	100.0	22	100.0	-	29	100.0	20	100.0	-	18	100.0	-	-	7	100.0	-	105	100.0
联合国秘书处	-	1	100.0	8	33.3	13	1	7.1	40	9.1	40	25	38.5	29	20	40.8	12	5	29.4	3	3	-	-	145	60	29.3
儿童基金会	-	1	100.0	-	2	100.0	-	3	100.0	5	100.0	-	3	100.0	6	100.0	-	2	100.0	2	2	100.0	1	100.0	23	100.0
联合国研究所	-	1	100.0	-	1	100.0	-	6	100.0	12	100.0	-	29	100.0	21	100.0	-	4	100.0	4	4	100.0	-	-	74	100.0
联合国工程处	-	40	100.0	67	43.7	185	117	38.7	375	35.1	585	410	41.2	650	379	36.8	444	246	35.5	94	63	40.1	12,398	1 509	38.6	
原子能委员会	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
原子能机构	9	-	14	6.7	35	8	18.6	63	24	27.6	110	48	30.4	108	65	36.8	107	64	37.4	63	30	32.3	509	238	31.9	
原子能机构总协定	6	8	57.1	22	29.0	77	18	18.9	215	15.3	321	100	29.8	203	46	18.5	164	66	28.7	42	59	98.4	1 050	345	24.7	
劳工组织	-	8	100.0	7	63.2	25	26	51.0	86	60.0	88	169	65.8	61	91	59.9	46	47	50.5	6	31	83.8	319	513	61.7	
粮农组织	-	12	100.0	-	25	100.0	26	29	52.7	48	151	68	170	71.4	31	100	76.3	26	89	77.4	6	39	86.7	205	615	75.0
世界卫生组织	-	-	-	3	75.0	6	-	-	22	5	18.5	51	33	36.7	41	20	32.8	23	6	20.7	2	-	-	152	67	30.6
万国邮政联盟	2	-	2	-	2	2	-	6	6	-	7	-	-	12	4	25.0	16	24	11.1	3	-	-	90	6	10.7	
万国电信联盟	-	9	100.0	-	-	8	-	-	11	-	28	7	20.0	49	25	33.8	24	3	11.1	13	-	-	133	44	24.9	
万国新闻组织	-	2	100.0	-	-	-	5	100.0	6	5	13	13	50.0	12	8	40.0	18	7	28.0	7	10	58.8	56	50	47.2	
万国新闻组织	-	2	100.0	-	-	-	1	100.0	1	5	3	8	72.7	4	10	71.4	3	2	40.0	2	1	33.3	13	29	69.0	
万国新闻组织	-	5	100.0	2	60.0	2	11	84.6	23	53	19	85	81.7	14	64	82.1	8	31	79.5	4	17	81.0	72	269	78.9	
原子能机构	-	-	1	80.0	8	3	27.3	10	4	28.6	20	4	16.7	21	7	24.3	19	11	36.7	4	1	20.0	83	34	29.1	
总计	17	46	73.0	49	53.7	189	101	34.8	491	45.8	734	637	46.5	556	438	44.0	454	328	41.9	152	188	55.3	2 642	2 210	45.5	
总计	17	86	83.5	116	109	48.4	374	218	36.8	864	617	44.7	44.3	1 206	617	40.4	898	574	39.0	246	251	90.5	5 040	3 719	42.5	

- ㉔ 终身任用；包括持永久合同或试署合同的职员。
- ㉕ 定期任用。
- ㉖ 定期任用职员占职员总数的百分率。
- ㉗ 难民专员办事处与近东难民救济和工程处是两个临时性组织，它们的任务由大会定期加以审查，所以它们不发永久任用合同。这两个组织都采用“不定期任用”合同。这表内把这些任用列在定期任用栏内。这两个组织的不定期任用职员按职等的细分是：

	<u>不列职等</u>	<u>D-2</u>	<u>D-1</u>	<u>P-5</u>	<u>P-4</u>	<u>P-3</u>	<u>P-2</u>	<u>P-1</u>	<u>共计</u>
难民专员办事处	0	1	6	19	20	15	8	4	73
近东难民救济和工程处	1	1	6	12	27	13	2	0	62
							总计		<u>135</u>

- ㉘ 训研所的定期任用数字包括从联合国借调的职员。这些职员按职等的细分是：D-2: 2, P-5: 3, P-2: 2, P-1: 1, 共计: 8。
- ㉙ 劳工组织把 P-2 和 P-3 作为一个职等 P-2/P-3。由于 P-2 和 P-3 两栏须各有一个共计数字，所以表内把劳工组织供给的 P-2/P-3 数字等分为二，列入这两个职等栏内。
- ㉚ 卫生组织有一 P-6 职等，该职等在新给数额上相当于 D-1 职等。故 D-1 栏内包括 P-6 职员。

表 6

专门人员及以上职类的经常职员按照组织和职等的分析, 1971年8月31日

组 织	职 等											共 计					
	不列 职等 人数	D-2 人数	D-1 人数	P-5 人数	P-4 人数	P-3 人数	P-2 人数	P-1 人数	人 数	人 数	人 数						
联合国和有关方案																	
联合国	29	67	203	419	754	846	574	129	4.3	19.0	129	4.3	100.0				
开发计划署	7	35	70	73	115	87	75	17	3.5	15.7	17	3.5	100.0				
难民专员办事处	1	2	6	22	29	20	18	7	6.7	17.1	7	6.7	100.0				
儿童基金会	1	12	14	44	65	49	17	3	1.5	8.3	3	1.5	100.0				
训研所	1	2	3	5	3	6	2	1	4.3	8.7	1	4.3	100.0				
近东救济和工程处	1	1	6	12	29	21	4	-	-	5.4	-	-	100.0				
小 计	40	119	302	575	995	1 029	690	157	4.0	17.7	157	4.0	100.0				
专门机构原子能机 构和总协定																	
劳工组织	9	15	43	87	158	171 ^{2/3}	171 ^{2/3}	93	12.4	22.9	93	12.4	100.0				
粮农组织	14	31	95	254	421	249	230	101	7.2	16.5	101	7.2	100.0				
教科文组织	8	19	51	215	257	152	93	37	4.4	11.2	37	4.4	100.0				
卫生组织	12	25	55	199	238	131	115	45	5.5	14.0	45	5.5	100.0				
民航组织	-	4	6	27	90	61	29	2	1.0	13.2	2	1.0	100.0				
万国邮盟	2	2	2	6	7	16	18	3	5.4	32.0	3	5.4	100.0				
电信联盟	9	-	8	11	35	74	27	13	7.3	15.3	13	7.3	100.0				
气象组织	2	-	5	11	26	20	25	17	16.1	23.5	17	16.1	100.0				
海事组织	2	-	1	6	11	14	5	3	7.1	11.9	3	7.1	100.0				
原子能机构	5	5	13	76	104	78	39	21	6.1	11.4	21	6.1	100.0				
总协定	-	5	11	14	24	28	30	5	4.3	25.6	5	4.3	100.0				
小 计	63	106	290	906	1 371	994	782	340	7.0	16.1	340	7.0	100.0				
共 计	103	225	592	1 481	2 366	2 023	1 472	497	5.7	16.8	497	5.7	100.0				

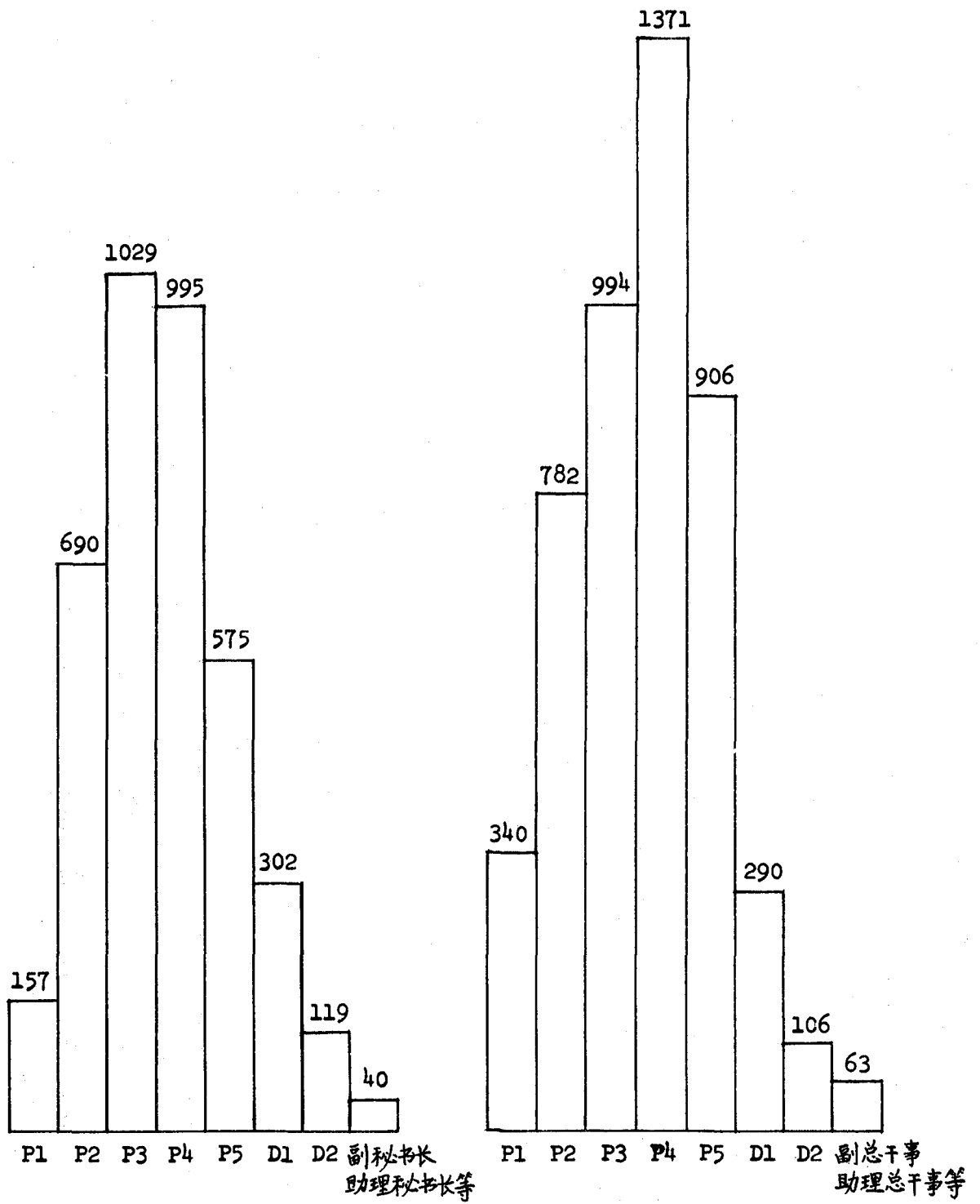
① 劳工组织把P-2和P-5併为一个职等P-2/P-3, 由于P-2和P-3两栏须各有一个共计数字, 故表内把劳工组织提供的P-2/P-3数字等分为二, 列入这两个职等栏内。

② 不包括未列定职等的副专家和其他职员34名。

③ 卫生组织有一P-6职等, 该职等在薪给数额上相当于D-1职等, 故D-1栏内包括这职等的职员。

图 6

专门人员及以上职类的经常职员按照职等的分佈

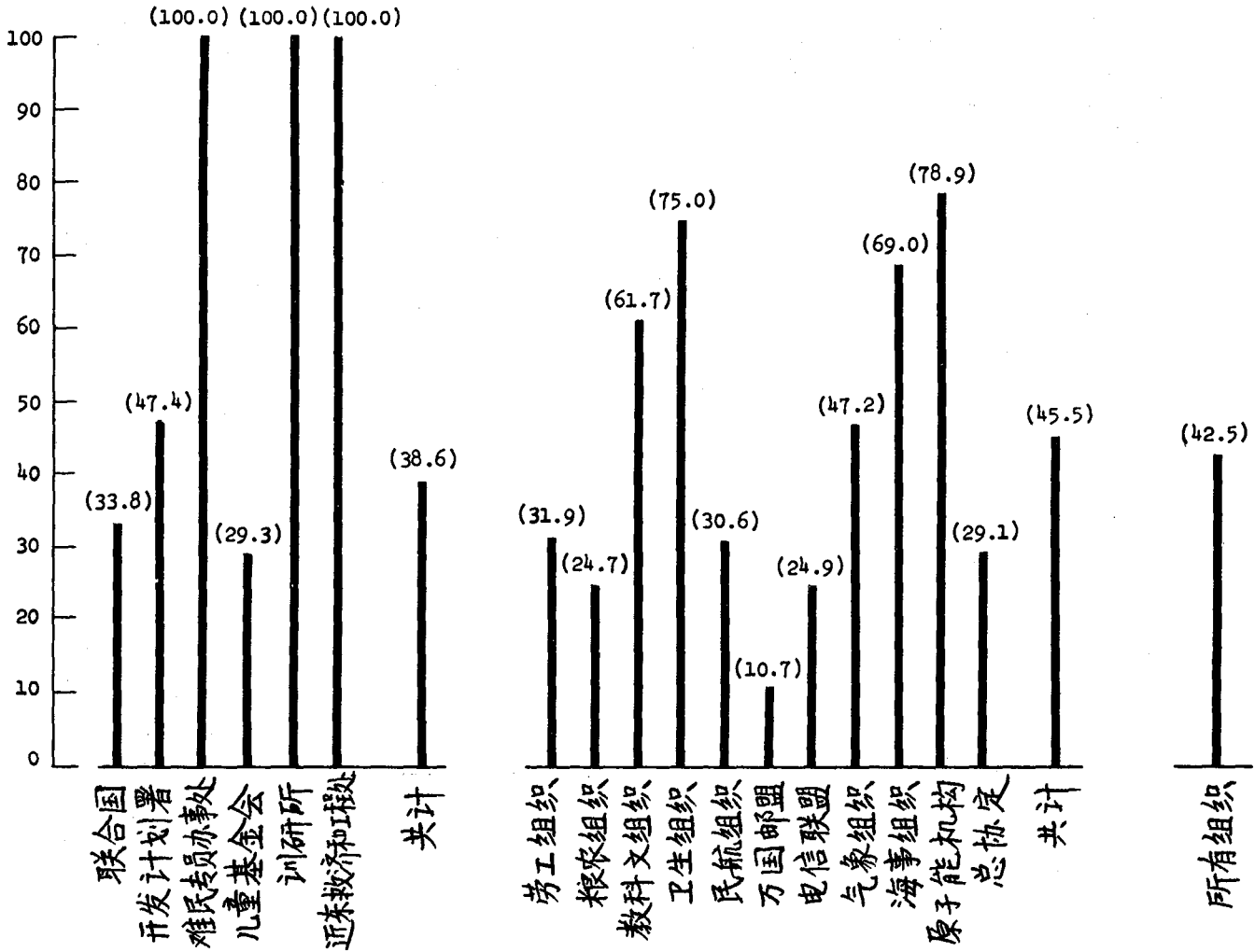


联合国和有关方案

专门机构原子能机构和总协定

图 7

专门人员及以上职类的经常职员持定期任用
合同者按照组织的百分率分析



联合国和有关方案

专门机构、原子能机构和总协定

图 8

专门人员及以上职类的经常职员按照职等和任用类别的分析

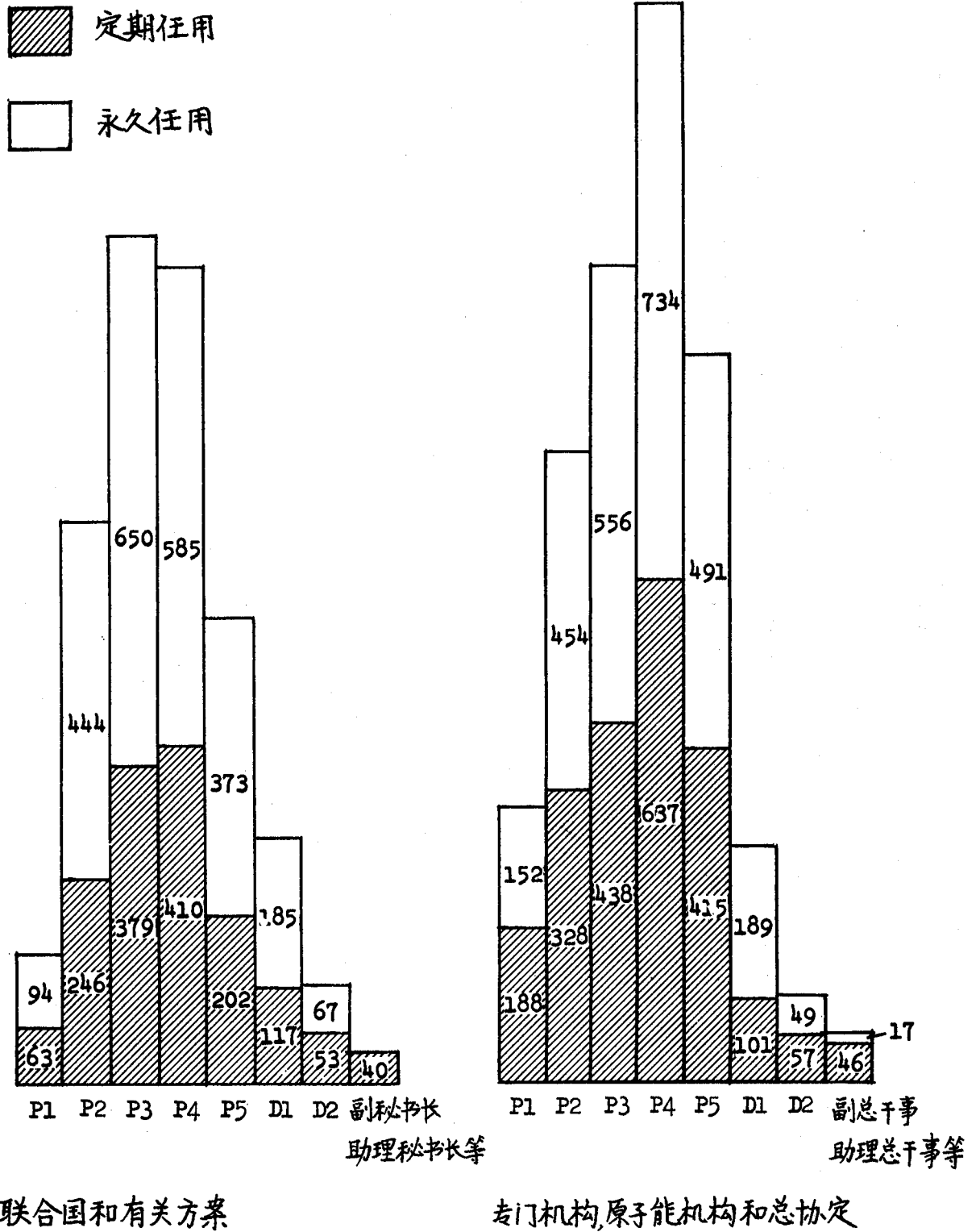


表 7

专门人员及以上职类的经常职员
按照组织和是否离国服务的分析

组 织	离国服务 ^{a/}	非离国服务	共计	离国服务 %
联合国和有关方案				
联合国	2 500	521	3 021	82.8
开发计划署	428	51	479	89.4
难民专员办事处	90	15	105	85.7
儿童基金会	159	46	205	77.6
训研所	18	5	23	78.3
近东救济和工程处	73	1	74	98.6
小 计	3 268	639	3 907	83.6
专门机构原子能机构和总协定				
劳工组织	696	51	747	93.2
粮农组织 ^{b/}	1 326	103	1 429	92.8
教科文组织	729	103	832	87.6
卫生组织	752	68	820	91.7
民航组织	181	38	219	82.6
万国邮盟	39	17	56	69.6
电信联盟	147	30	177	83.1
气象组织	91	15	106	85.8
海事组织	37	5	42	88.1
原子能机构	320	21	341	93.8
总协定	101	16	117	86.3
小 计	4 419	467	4 886	90.4
共 计	7 687	1 106	8 793	87.4

^{a/} 离国服务职员是指在本国境外服务的职员。

^{b/} 包括未列定职等的副专家和其他职员34名。

表 8

专门人员及以上职类的经常职员按照组织、职等及性别的分析

组 织	职 等 和 性 别																										
	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共 计												
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女									
联合国和有关方案																											
联合国	29	-	63	4	6.0	199	4	2.0	384	35	8.4	644	110	14.6	647	199	23.5	391	183	45.7	2	427	594	19.7			
开发计划署	7	-	35	-	-	69	1	1.4	70	3	4.1	112	3	2.6	75	12	13.8	60	15	20.0	11	6	439	40	8.4		
难民专员办事处	1	-	2	-	-	6	-	-	22	-	-	28	1	3.4	13	7	35.0	12	6	33.3	6	1	90	15	14.3		
儿童基金会	1	-	12	-	-	14	-	-	42	2	4.5	63	2	3.1	41	8	16.3	6	11	64.7	2	1	181	24	11.7		
训研所	1	-	2	-	-	3	-	-	5	-	-	3	-	-	3	3	50.0	1	1	50.0	-	1	100.0	5	21.7		
近东救济工程处	1	-	1	-	-	6	-	-	12	-	-	28	1	3.4	19	2	9.5	3	1	25.0	-	-	70	4	5.4		
小 计	40	-	115	4	3.4	297	5	1.7	535	40	7.0	878	117	11.7	798	231	22.4	473	217	31.4	89	68	3	225	682	17.5	
专门机构原子能机构和总协定																											
劳工组织	9	-	15	-	-	41	2	4.7	85	2	2.3	148	10	6.3	136 ^a	33 ^b	20.5	136 ^a	35 ^b	20.5	30	43	620	127	17.0		
粮农组织	14	-	31	-	-	95	-	-	251	3	1.2	399	22	5.2	215	34	13.7	174	56	24.3	71	30	1	250	145	10.4	
教科文组织	8	-	19	-	-	50	1	2.0	197	18	8.4	211	46	17.9	99	53	34.9	39	54	58.1	20	17	643	189	22.7		
卫生组织	12	-	25	-	-	53	2	3.6	192	7	3.5	213	25	10.5	87	44	33.6	69	46	40.0	15	30	666	154	18.8		
民航组织	-	-	4	-	-	6	-	-	27	-	-	89	1	1.1	53	8	13.1	19	10	34.5	1	1	199	20	9.1		
万国邮盟	2	-	2	-	-	2	-	-	6	-	-	7	-	-	15	1	6.2	18	-	-	2	1	54	2	3.6		
电信联盟	9	-	-	-	-	8	-	-	11	-	-	34	1	2.9	66	8	10.8	22	5	18.5	10	3	160	17	9.6		
气象组织	2	-	-	-	-	5	-	-	11	-	-	25	1	3.8	17	3	15.0	23	2	8.0	14	3	97	9	8.5		
海牙能机构	2	-	-	-	-	1	-	-	6	-	-	11	-	-	13	1	7.1	3	2	40.0	-	3	36	6	14.3		
原子能机构	5	-	5	-	-	13	-	-	75	1	1.3	101	3	2.9	67	11	13.8	27	12	30.8	9	12	302	39	11.4		
总协定	-	-	5	-	-	11	-	-	13	-	-	23	1	4.2	21	7	25.0	18	12	40.0	-	5	91	26	22.2		
小 计	63	-	106	-	-	285	5	1.7	874	32	3.5	1261	110	8.0	799	205	20.6	548	234	29.9	198	148	4	118	734	15.1	
共 计	103	-	221	4	1.8	582	10	1.7	1009	72	4.9	1399	227	9.6	1987	436	21.6	1021	451	30.6	281	216	7	343	1	416	16.2



a/ 劳工组织把P-2和P-3作为一个职等P2/P3。由于P-2和P-3两栏须各有一个共计数字，故表内把劳工组织提供的P-2/P-3数字等分为二，列入这两个职等栏内。

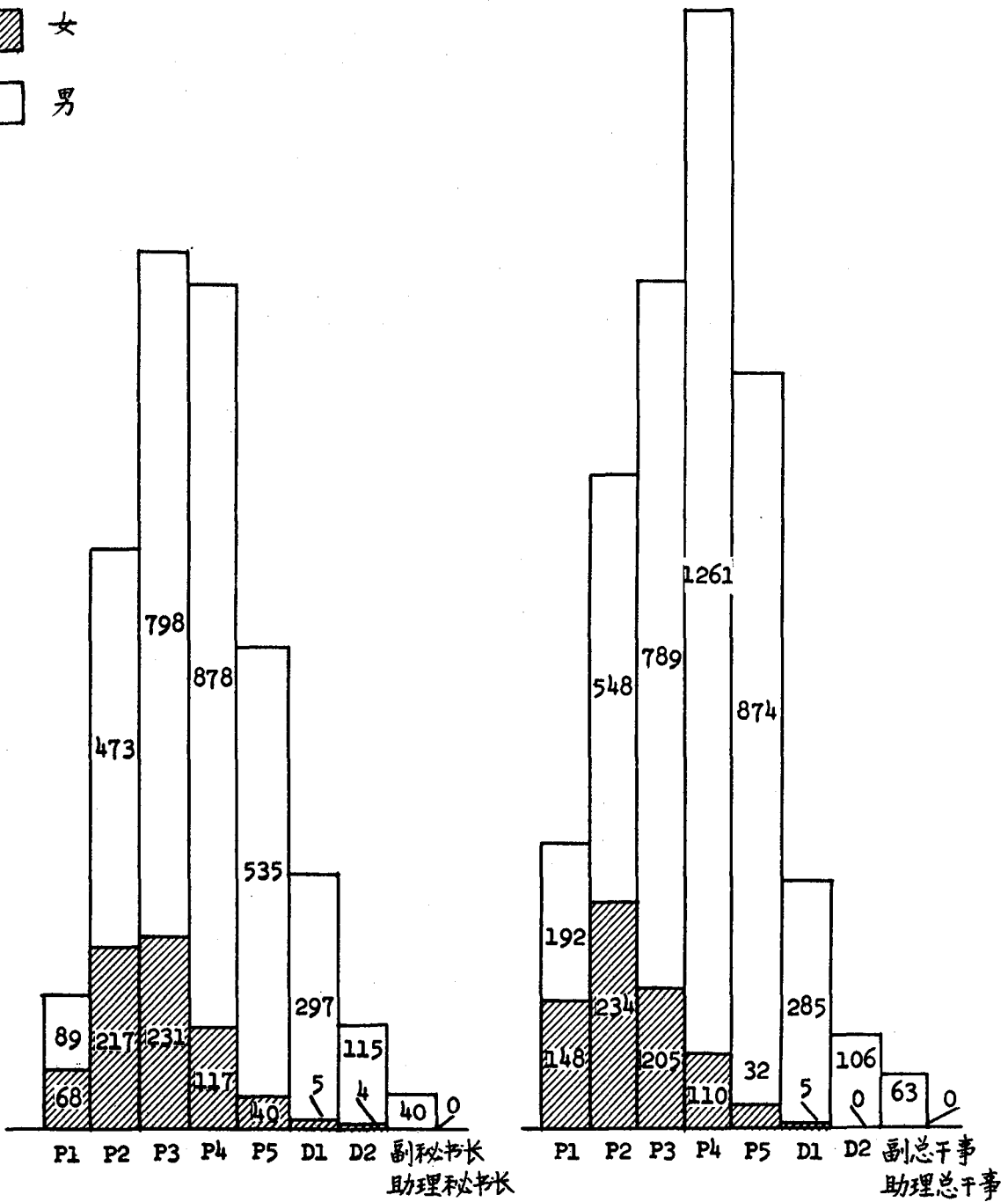
b/ 不包括未列定职等的副专家和其他职员34名。

c/ 卫生组织有P-6职等，该职等在薪金数额上相当于D-1职等，故D-1栏内包括这个职等的职员。

图 9

专门人员及以上职类的经常职员按照职等和性别的分析

 女
 男



联合国和有关方案

专门机构、原子能机构和总协定

表 9

专门人员及以上职类的经常职员年龄分佈
(所有组织)

职等	年龄组别									共计
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60及以上	
不列职等	-	-	-	6	6	12	25	29	25	103
D-2	-	-	-	-	6	38	66	87	28	225
D-1 ^{a/}	-	1	-	9	52	140	161	185	44	592
P-5	-	-	8	74	240	389	400	313	57	1,481
P-4	-	6	97	314	595	562	463	280	49	2,366
P-3 ^{b/}	2	56	354	455	358	353	263	157	25	2,023
P-2 ^{b/}	7	178	365	248	205	202	158	92	17	1,472
P-1	19	135	101	78	52	56	33	19	4	497
共计 ^{c/}	28	376	925	1,184	1,514	1,752	1,569	1,162	249	8,759
百分率	0.3	4.3	10.5	13.5	17.3	20.0	17.9	13.3	2.9	100.0

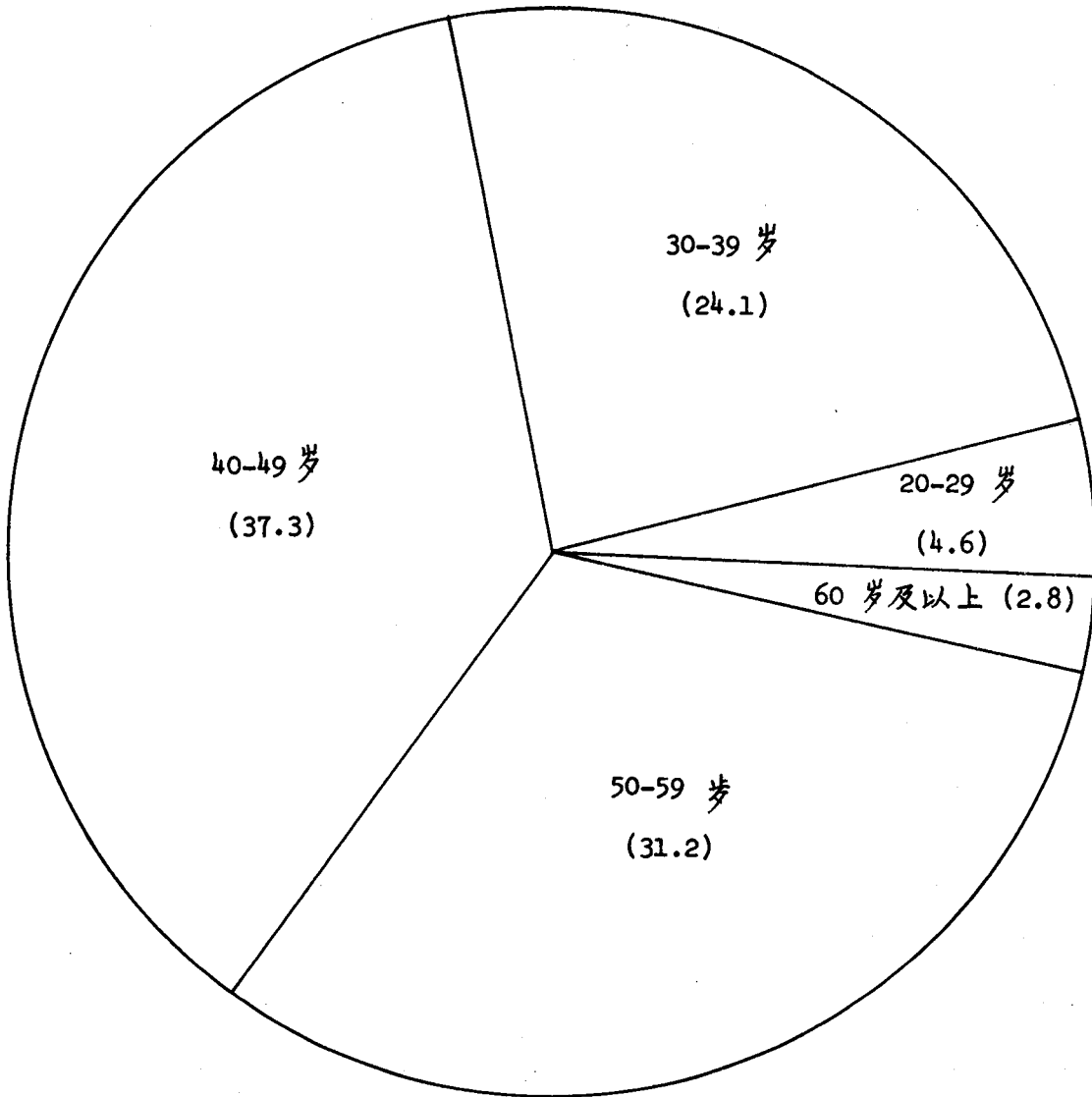
^{a/} 包括卫生组织的P-6职等职员,该职等在薪额上相当于D-1职等。

^{b/} 劳工组织把P-2和P-3并为一个职等P-2/P-3。这表内把这个职等的数字等分为二,列入P-2和P-3两个职等栏内。

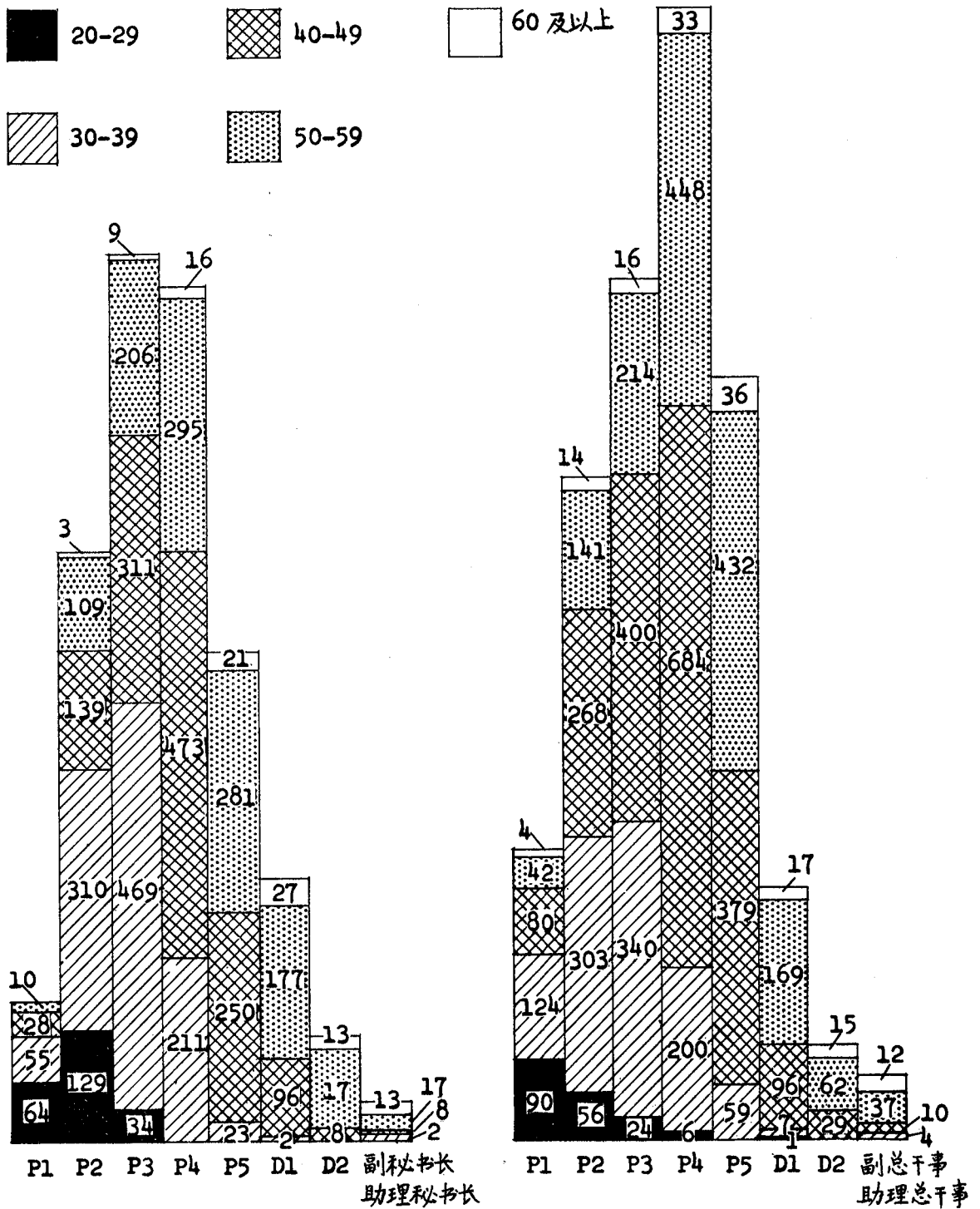
^{c/} 不包括粮农组织的未列定职等的副专家和其他职员34名。

图 10

专门人员及以上职类的经常职工的年龄分佈



专门人员及以上职类的经常职员按照职等的年龄分析



联合国和有关方案

专门机构、原子能机构和总协定

表 10

专门人员及以上职类的经常职员按照服务年资的分析

(所有组织)

职等	服务年资						共计
	0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 及以上	
不列职等	51	17	11	10	13	2	103
D-2	78	38	18	25	64	2	225
D-1 ^{a/}	172	120	59	70	167	4	592
P-5	476	327	226	201	247	4	1,481
P-4	994	596	301	213	259	3	2,366
P-3 ^{b/}	1,076	401	186	151	205	4	2,023
P-2 ^{b/}	832	193	128	129	188	2	1,472
P-1	280	85	58	38	36	-	497
共计 ^{c/}	3,959	1,776	987	837	1,179	21	8,759
百分率	45.2	20.3	11.3	9.6	13.4	0.2	100.0

^{a/} 包括卫生组织 P-6 职等的职员, 该职等在薪给额上相当于 D-1 职等。

^{b/} 劳工组织把 P-2 和 P-3 并为一个职等 P-2/P-3。本表内把劳工组织提供的这个职等的数字等分为二, 列入 P-2 和 P-3 两个职等栏内。

^{c/} 不包括粮农组织的未列定职等的副专家和其他职员 34 名。

图 12

专门人员及以上职类的经常职员按照服务年资的百分率分佈

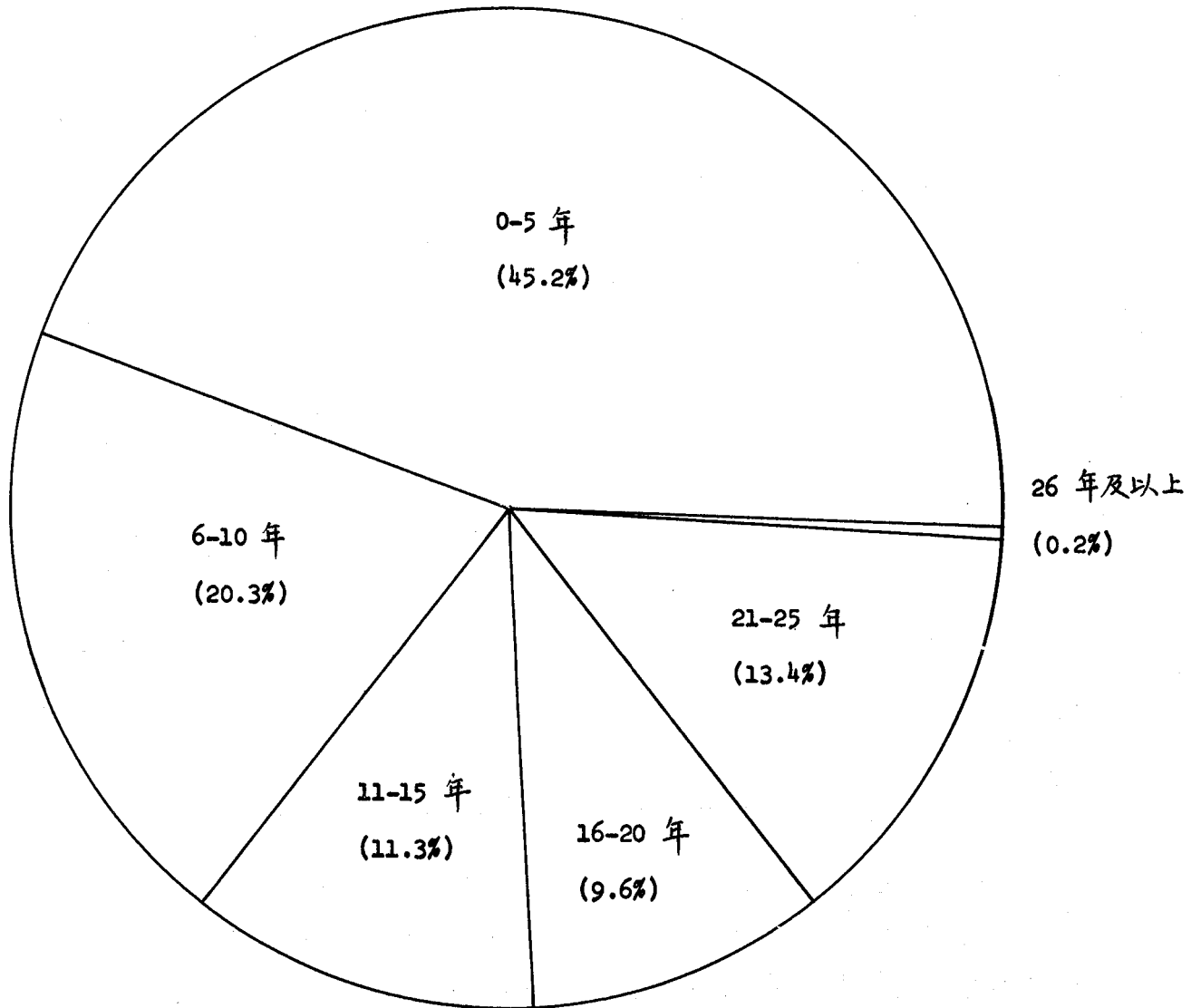
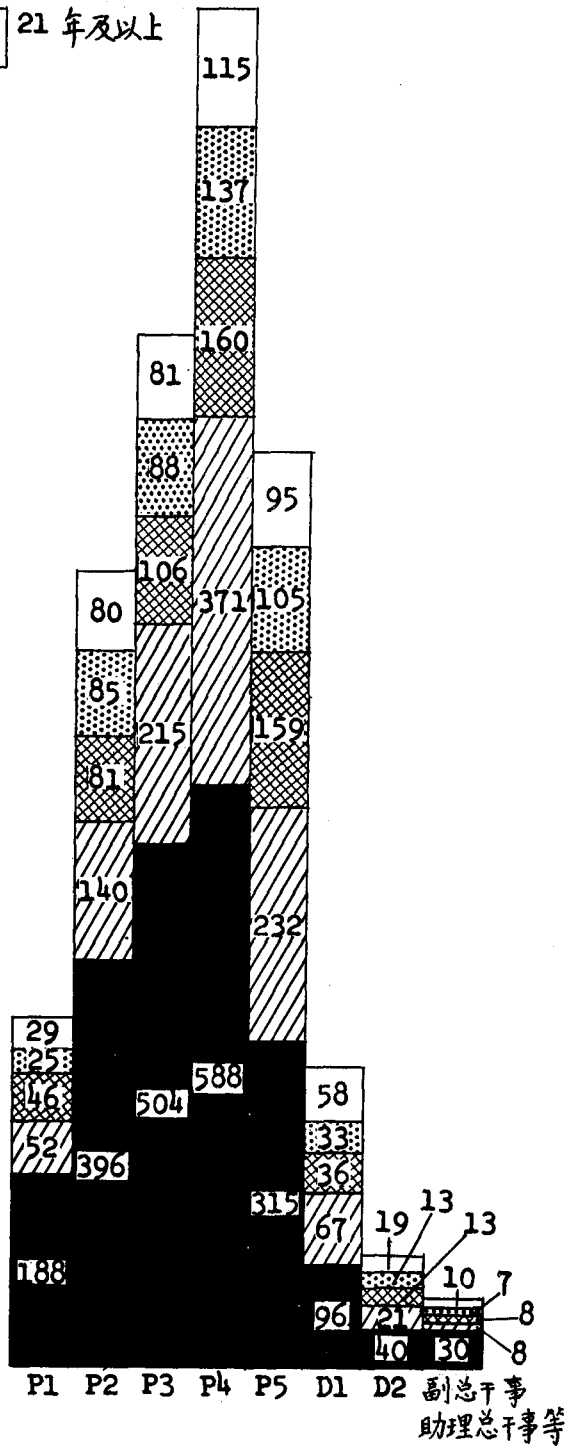
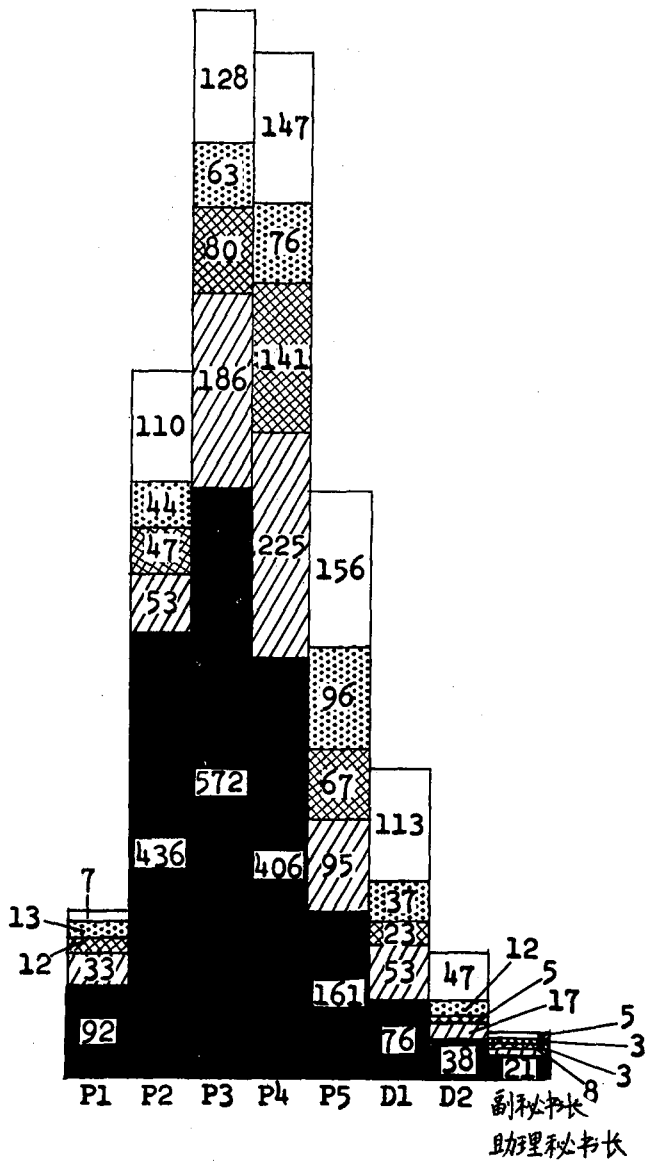
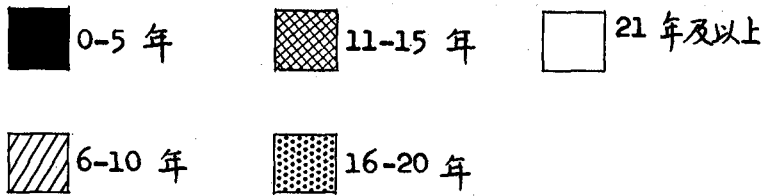


图 13

专门人员及以上职类的经常职员按照职等和服务年资的分佈



联合国和有关方案

专门机构原子能机构和总协定

表 11

专门人员及以上职类的经常职员按照职业和职等的分佈
(所有组织)

职 业	职 等			共 计
	P-1	P-2 - P-5	D-1 - D-2	
會計師和審計師	26	232	15	273
行政人員	177	1938	288	2403
牲畜生产和保健人員	-	35	3	38
合作社專家	-	13	-	13
經濟學家	40	536	87	663
教育學家	10	213	19	242
工程師	14	259	24	297
漁業專員	-	52	3	55
林業專員	3	39	3	45
新聞專員	18	356	30	404
語文專員	29	1118	26	1173
法律專員	2	141	22	165
圖書館專家	23	144	5	172
人力规划專家	2	23	3	28
普通醫師	-	2	20	22
專業醫師	1	217	40	258
護士	-	13	-	13
營養學家	-	33	3	36
植物生产和保护專員	-	52	4	56
衛生工程專家	-	1	-	1
社會學家和社会科學家	14	182	22	218
統計師	16	188	11	215
未列入他类的科學家	9	326	31	366
職業訓練專家	6	60	127	193
其他	92	1017	9	1118
共 计	482	7190	795	8467 ^{a/}

a/ 这总数和上文提供的经常专门人员总数不符,是由于:(一)未计入不列职等的职员 89名,(二)粮农组织对其P-1至D-2职员1381名只提供其中1204名的职业分析,劳工组织对其经常专门人员747名只提供其中727名的职业分析。

表 12

总部所在地城市一般事务人员按照组织和职等的分析

组 织	G-5		G-4		G-3		G-2		G-1		共 计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
A. 纽约 联合国 开发计划署 难民专员办事处 儿童基金会 训研所 卫生组织	308	13.8	781	34.9	906	40.6	205	9.2	33	1.5	2 233	100.0
	39	11.3	92	26.6	173	50.0	42	12.1	-	-	346	100.0
	-	-	2	100.0	-	-	-	-	-	-	2	100.0
	29	17.9	51	31.5	70	43.2	12	7.4	-	-	162	100.0
	5	16.1	3	9.7	19	61.3	4	12.9	-	-	31	100.0
	4	50.0	3	37.5	1	12.5	-	-	-	-	8	100.0
共 计	385	13.8	932	33.5	1 169	42.0	263	9.5	33	1.2	2 782	100.0
B. 巴黎 儿童基金会 教科文组织	6	9.4	11	17.2	19	29.7	27	42.1	1	1.6	64	100.0
	104	8.8	162	13.7	292	24.7	551	46.7	72	6.1	1 181	100.0
共 计	110	8.8	173	13.9	311	25.0	578	46.4	73	5.9	1 245	100.0

组 织	G-8		G-7		G-6		G-5		G-4		G-3 ^{B/}		共 计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
C. 维也纳 ^{B/} 工发组织 卫生组织 原子能机构	12	2.2	40	7.2	76	13.7	215	38.9	167	30.2	43	7.8	553	100.0
	-	-	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	-	1	100.0
	24	5.2	62	13.5	114	24.7	177	38.4	79	17.1	5	1.1	461	100.0
	36	3.6	102	10.1	191	18.8	392	38.6	246	24.2	48	4.7	1 015	100.0

^{B/} 巴黎儿童基金会除上列数字外,尚有当地国家专员9名,其职等和人数如下: No-C2; No-B 4; No-A 3.
^{B/} 在其他组织内通常列在G-1和G-2职等的职务,在维也纳也纳入“养护和操作事务人员职业类”内。

表 12 (续)

组 织	G-7		G-6		G-5		G-4		G-3		G-2		G-1		共计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
D. 日内瓦																
联合国	50	4.4	125	11.1	193	17.2	271	24.1	291	25.9	154	13.7	41	3.6	1125	100.0
劳工组织	52	6.5	86	10.8	129	16.1	198	24.8	264	33.0	51	6.4	19	2.4	799	100.0
卫生组织	70	9.9	83	11.8	103	14.6	228	32.3	171	24.3	50	7.1	-	-	705	100.0
电信联盟	23	6.9	44	13.3	94	28.5	69	20.8	62	18.7	31	9.4	8	2.4	331	100.0
气象组织	2	1.4	11	7.4	25	16.9	55	37.1	39	26.4	12	8.1	4	2.7	148	100.0
总协定	8	7.8	11	10.7	15	14.6	26	25.2	30	29.0	12	11.7	1	1.0	103	100.0
贸易中心	1	1.7	9	15.3	9	15.3	16	27.1	18	30.4	5	8.5	1	1.7	59	100.0
万国邮盟	2	3.6	6	10.7	10	17.9	8	14.3	22	39.2	6	10.7	2	3.6	56	100.0
共计	208	6.3	375	11.3	578	17.4	871	26.1	897	26.9	321	9.7	76	2.3	3326	100.0
E. 罗马																
粮农组织	46	2.1	159	7.3	379	17.4	528	24.3	611	28.1	278	12.8	173	8.0	2174	100.0

包括日内瓦难民专员办事处职员。

万国邮盟的职员列在日内瓦下，该组织的总部虽设在伯尔尼，但是它适用日内瓦一般事务人员职业类的薪给表。

表 12 (续)

组 织	G-8		G-7		G-6		G-5		G-4		G-3		G-2		G-1		共 计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
F. 伦敦 难民专员办事处 海事组织	-	-	1	50.0	-	-	-	-	1	50.0	-	-	-	-	-	-	2	100.0
	1	1.4	4	5.6	9	12.5	10	13.9	30	41.6	15	20.8	3	4.2	-	-	72	100.0
共 计	1	1.4	4	5.6	10	13.5	10	13.5	30	40.5	16	21.6	3	4.1	-	-	74	100.0

组 织	G-9		G-8		G-7		G-6		G-5		G-4		G-3		G-2		G-1		共 计	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
G. 蒙特利尔 民航组织	9	2.8	8	2.5	21	6.5	35	10.8	55	17.0	96	29.8	72	22.3	15	4.6	12	3.7	323	100.0

图 14

七个总部所在地城市一般事务人员的人数

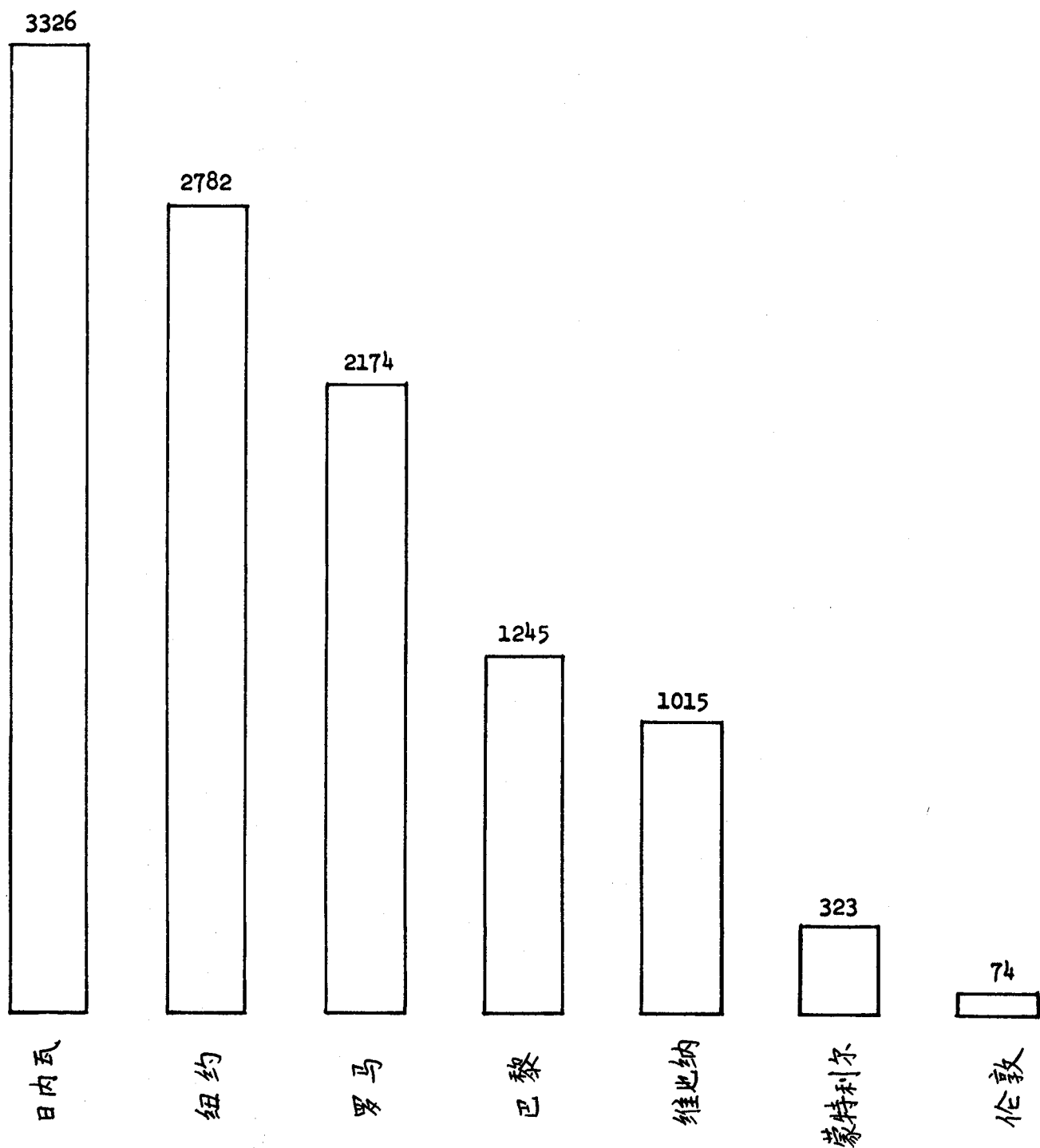


图 15

总部所在地城市一般事务人员按照职等的百分率分布

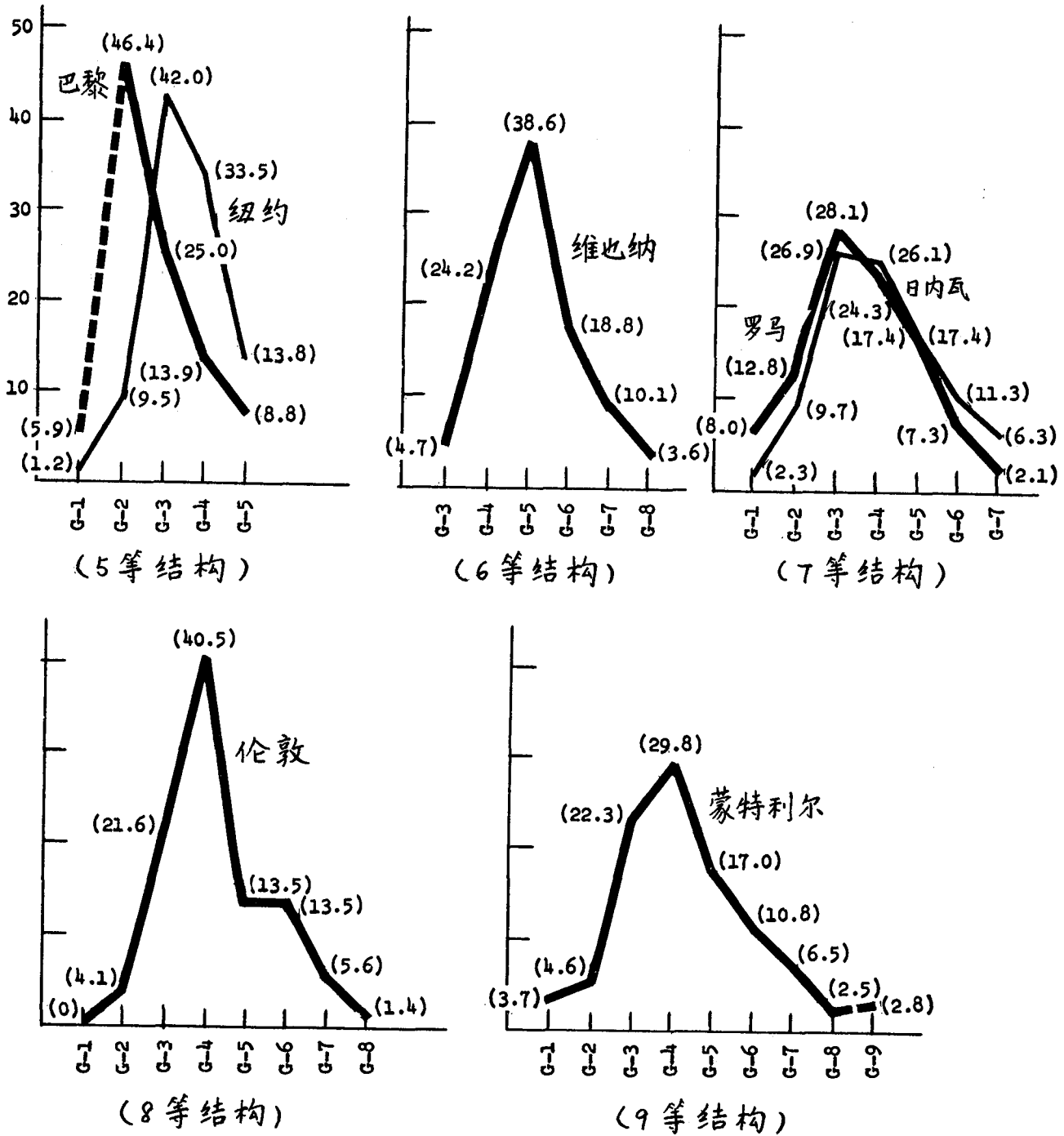


图 16

总部所在地城市一般事务人员按照年龄的百分率分佈

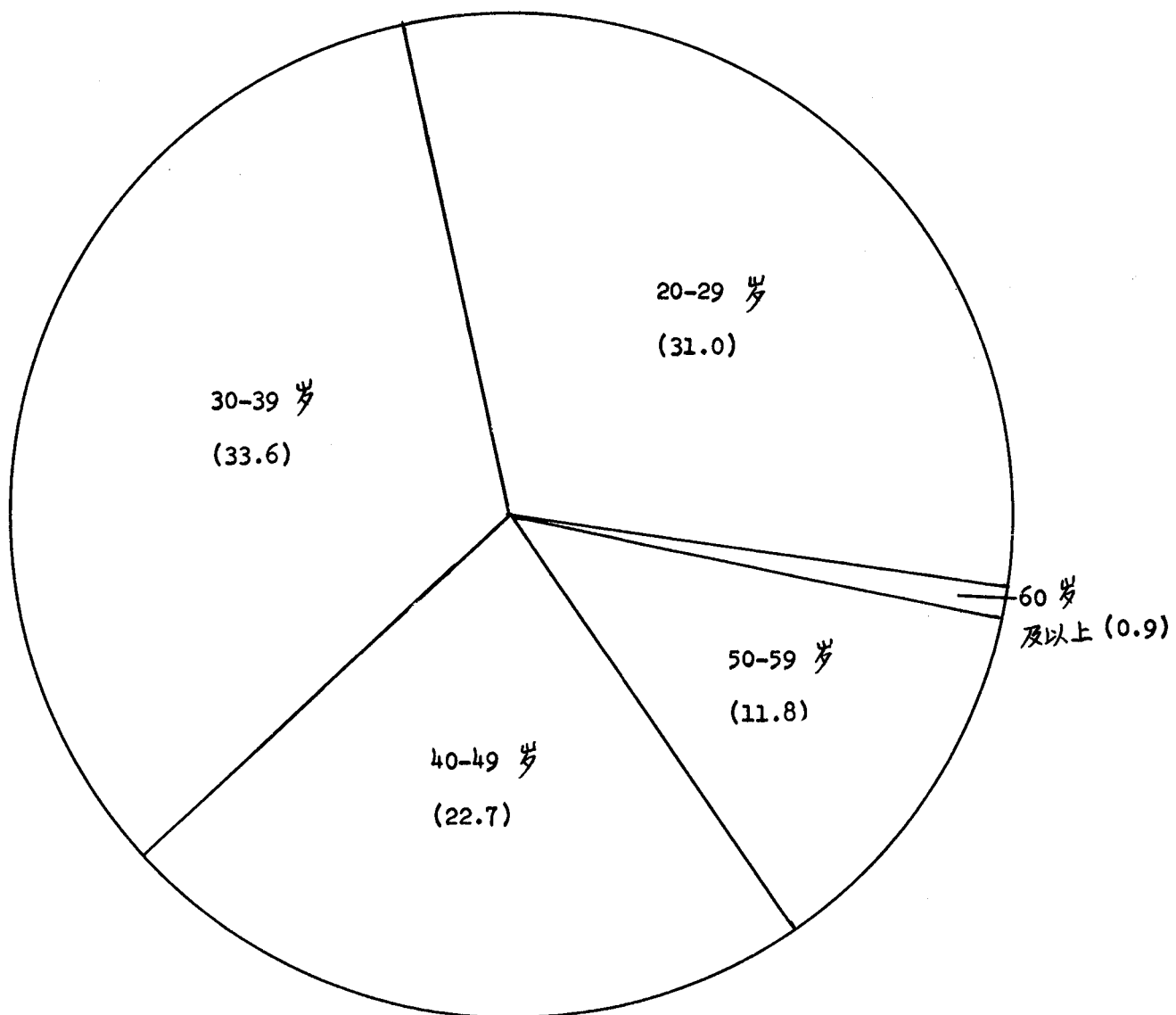


图 17

总部所在地城市一般事务人员按照服务年资的百分率分佈

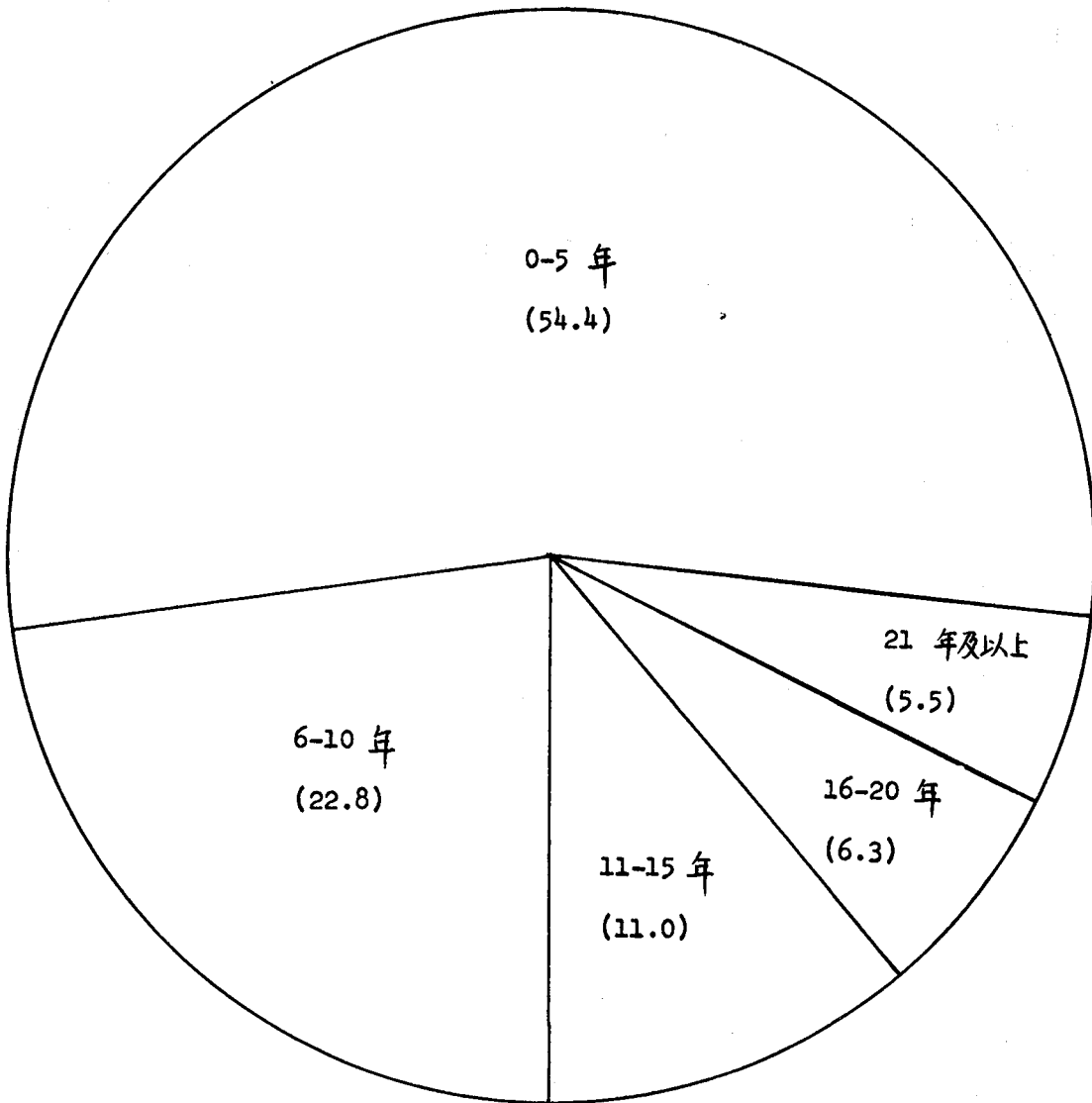


表 13

总部所在地城市一般事务人员按照是否当地人的分析，
以及其中领取非当地入津贴和语文津贴者的人数

总部所在地 城市和组织	所在地国民		非所在地国民		一般事务 人员共计	非所在地国民 %	领取语文津贴 职员人数	
	国民	非国民	国民	非国民			第一种	第二种
A. 纽约								
联合国	946	1 522	2 468	61.7	202	621	138	
开发计划署	65	281	346	81.2	7	61	5	
儿童基金会	58	104	162	64.2	-	39	5	
共计	1 069	1 907	2 976	64.1	209	721	148	
B. 日内瓦								
联合国	263	862	1 125	76.6	424	380	76	
劳工组织	228	627	855	73.3	323	216	76	
卫生组织	194	511	705	72.5	308	247	14	
万国邮政联盟	41	15	56	26.8	13	不发津贴	22	
电信联盟	135	196	331	59.2	69	98	9	
气象组织	47	101	148	68.2	26	45	13	
总协定	39	123	162	75.9	53	58		
共计	947	2 435	3 382	72.0	1 216	1 044	210	
C. 罗马								
粮农组织	1 286	888	2 174	40.8	888	592	65	
共计	947	2 435	3 382	72.0	1 216	1 044	210	
D. 巴黎								
儿童基金会	60	13	73	17.8	6	27	-	
教科文组织	728	453	1 181	38.4	337	397	66	
共计	788	466	1 254	37.2	343	424	66	

表 13 (续)

	金额 \$1,072.4	金额 \$165	金额 \$82
B. 维也纳			
联合国	233	320	553
原子能机构	312	149	461
共计	545	469	1,014
		170	46.2
F. 蒙特利尔			
民航组织	236	87	323
		26.9	
		不发非当地人津贴	
G. 伦敦			
海筹组织	45	27	72
共计	4,916	6,279	11,195
		56.1	37.5
		2,827	13
		3,125	1
			54.1

- 在 - 总部所在地城市内, 一组织须有一般事务人员至少满 30 人者始计入本表内。
- 包括纽约难民专员办事处和训研所的人员, 也包括警卫事务人员 202 名。
- 日内瓦的非当地人津贴率是每年 1,800 法郎(劳工组织是 1,890 法郎)。一九七一年八月的汇率是: 3.95 瑞士法郎 = 1.00 美元。此后, 由于汇率变动, 津贴率以美元计已增至 \$469 (劳工组织是 \$492)。
- 包括日内瓦难民专员办事处和训研所的人员。
- 万国邮盟的所在地是伯尔尼, 但该组织适用日内瓦各组织的一般事务人员的薪给表, 故此处列在日内瓦栏内。
- 罗马的非当地人津贴率是 216,000 里拉。一九七一年八月汇率是: 614 里拉 = 1.00 美元。此后, 由于汇率变动, 津贴率以美元计已增至 \$365。
- 巴黎的非当地人津贴率是: 有受扶养人的职员, 4,600 法郎, 无受扶养人的职员, 3,300 法郎。一九七一年八月汇率是: 5.52 法郎 = 1.00 美元。此后, 由于汇率变动, 津贴率以美元计已增至 \$881 (有受扶养人) 和 \$622 (无受扶养人)。
- 维也纳的非当地人津贴率是 26,000 奥地利先令。所用汇率是: 23.70 先令 = 1.00 美元。
- 原子能机构数字是一九七一年七月一日者。
- 伦敦的非当地人津贴率是 225 英镑。一九七一年八月汇率是: 0.404 英镑 = 1.00 美元。此后, 由于汇率变动, 津贴率以美元计已增至 \$574。

表 14

1967-1970年期间每年聘任的专门人员及以上职类的经常职员按照组织和职等组别的分析

组 织	1967						1968						1969						1970						共 计												
	P-1/2		% P-1/2		其他		P-1/2		% P-1/2		其他		P-1/2		% P-1/2		其他		P-1/2		% P-1/2		其他		P-1/2		% P-1/2		其他								
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比							
联合国和有关方案	115	36.6	129	44.9	154	207	42.7	145	42.5	196	760	41.7	155	36.6	151	39.6	186	272	40.6	177	39.8	268	669	39.2	133	37.3	156	41.4	139	233	37.4	146	39.4	227	905	38.8	
联合国开发计划署	19	31.7	11	25.4	24	31	43.6	21	32.8	43	151	33.2	166	56.3	155	49.8	150	155	49.2	162	48.1	175	615	50.7	66	74.2	74	71.8	73	32	69.5	60	68.2	112	70.9		
难民专员办事处	6	66.7	5	71.4	2	6	25.0	2	27.8	6	57	27.8	20	24.4	14	20.3	22	48	26.2	16	27.5	58	232	25.2	166	56.3	155	49.8	150	155	49.2	162	48.1	175	615	50.7	
儿童基金会	10	35.7	2	11.1	1	10	9.1	3	31.4	17	48	26.2	18	22.0	26	36.1	17	48	26.2	16	27.5	35	193	28.5	20	24.4	14	20.3	22	48	26.2	16	27.5	58	232	25.2	
训研所	4	44.4	4	50.0	1	6	14.3	1	12.5	6	21	22.2	4	22.2	3	30.0	6	21	22.2	3	12.5	21	63	20.3	4	22.2	3	30.0	6	21	22.2	3	12.5	21	63	20.3	
近东救济和工程处	1	25.0	-	-	4	12	25.0	1	-	4	3	-	1	40.0	5	55.6	-	3	-	7	-	1	11	38.9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
小 计	155	36.6	151	39.6	186	272	40.6	177	39.8	268	669	39.2	133	36.6	151	39.6	186	272	40.6	177	39.8	268	669	39.2	66	74.2	74	71.8	73	32	69.5	60	68.2	112	70.9		
专门机构原子能机构和总协定	66	74.2	74	71.8	73	32	69.5	60	68.2	28	112	70.9	66	74.2	74	71.8	73	32	69.5	60	68.2	28	112	70.9	66	74.2	74	71.8	73	32	69.5	60	68.2	28	112	70.9	
劳工组织	166	56.3	155	49.8	150	155	49.2	162	48.1	175	615	50.7	166	56.3	155	49.8	150	155	49.2	162	48.1	175	615	50.7	166	56.3	155	49.8	150	155	49.2	162	48.1	175	615	50.7	
粮农组织	20	24.4	14	20.3	22	48	26.2	16	27.5	58	232	25.2	20	24.4	14	20.3	22	48	26.2	16	27.5	58	232	25.2	20	24.4	14	20.3	22	48	26.2	16	27.5	58	232	25.2	
教科文组织	18	22.0	26	36.1	17	48	26.2	16	27.5	35	193	28.5	18	22.0	26	36.1	17	48	26.2	16	27.5	35	193	28.5	18	22.0	26	36.1	17	48	26.2	16	27.5	35	193	28.5	
卫生组织	4	22.2	3	30.0	6	21	22.2	3	12.5	21	63	20.3	4	22.2	3	30.0	6	21	22.2	3	12.5	21	63	20.3	4	22.2	3	30.0	6	21	22.2	3	12.5	21	63	20.3	
民航组织	2	40.0	5	55.6	-	3	-	-	-	1	11	38.9	2	40.0	5	55.6	-	3	-	-	-	1	11	38.9	2	40.0	5	55.6	-	3	-	-	-	1	11	38.9	
万国邮盟	5	50.0	5	50.0	8	12	36.8	7	33.3	9	13	38.9	5	50.0	5	50.0	8	12	36.8	7	33.3	9	13	38.9	5	50.0	5	50.0	8	12	36.8	7	33.3	9	13	38.9	
电信联盟	2	33.3	7	36.8	8	12	36.8	7	33.3	9	13	38.9	2	33.3	7	36.8	8	12	36.8	7	33.3	9	13	38.9	2	33.3	7	36.8	8	12	36.8	7	33.3	9	13	38.9	
气象组织	-	-	3	27.3	-	1	-	3	25.0	2	3	8.0	-	-	3	27.3	-	1	-	3	25.0	2	3	8.0	-	-	3	27.3	-	1	-	3	25.0	2	3	8.0	
海事组织	14	25.5	9	17.3	6	59	9.2	16	28.1	41	184	19.7	14	25.5	9	17.3	6	59	9.2	16	28.1	41	184	19.7	14	25.5	9	17.3	6	59	9.2	16	28.1	41	184	19.7	
原子能机构	2	20.0	10	52.6	6	7	46.2	15	60.0	10	34	49.3	2	20.0	10	52.6	6	7	46.2	15	60.0	10	34	49.3	2	20.0	10	52.6	6	7	46.2	15	60.0	10	34	49.3	
总 计	288	36.9	307	40.5	325	505	39.2	323	39.5	495	1944	39.0	288	36.9	307	40.5	325	505	39.2	323	39.5	495	1944	39.0	288	36.9	307	40.5	325	505	39.2	323	39.5	495	1944	39.0	

P-3 职等及以上。
 劳工组织把 P-2 和 P-3 併成一个职等 P-2/P-3。P-1/2 栏数字指 P-1 至 P-2/3 的任用，“其他”栏数字指 P-4 及以上的任用。由于劳工组织自一九七〇年八月以来的财政困难，1970 年的聘任数字不可视为正常数字。
 粮农组织不克按照职等提供有别于提升或调职的新职员任用数字，此处所列数字是补实的职位总数，至于补实的方式可为来自外界的新任用、粮农组织内部的提升、或横截调职。
 专门机构的小计和共计数字不包括粮农组织数字，因为后者和其他组织数字不可比较。

1967-1970年期间每年聘任的专门人员及以上职类经常职员按照组织和任用类别的分析

组 织	年份和任用类别													
	1967				1968				1970				共 计	
	终身任用	% 定期	终身任用	% 定期	终身任用	% 定期	终身任用	% 定期	终身任用	% 定期	终身任用	% 定期	终身任用	% 定期
联合国和有关方案	107	65.9	90	197	100	261	72.3	107	234	404	68.6	899	69.0	
联合国	6	90.0	1	46	2	53	96.4	3	61	12	95.3	214	94.7	
开发计划署	-	100.0	-	7	-	8	100.0	1 ^{b/}	8	1	88.9	32	97.0	
难民专员办事处	-	100.0	-	18	1	10	90.9	1 ^{b/}	16	2	94.1	72	97.3	
儿童基金会	-	100.0	-	8	-	7	100.0	-	8	-	100.0	32	100.0	
训研所	-	100.0	-	14	-	16	100.0	-	6	-	100.0	40	100.0	
近东救济工程处	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
小 计	113	73.3	91	290	103	355	77.5	112	333	419	74.8	1 289	75.5	
专门机构原子能机构和总协定	23	74.2	12	91	11	94	89.5	4	84	50	95.5	335	87.0	
劳工组织	22	92.5	15	296	18	287	94.1	11	326	66	96.7	1 182	94.7	
粮农组织	-	100.0	-	69	-	79	100.0	-	80	-	100.0	310	100.0	
教科文组织	-	100.0	-	72	-	65	100.0	-	51	-	100.0	270	100.0	
卫生组织	1	94.4	2	8	11	16	59.3	4	20	18	83.3	61	77.2	
民航组织	3	40.0	7	2	-	3	100.0	1	-	11	-	7	38.9	
万国邮盟	6	40.0	8	5	3	1	25.0	12	3	29	42.9	19	39.6	
电信联盟	-	100.0	-	19	-	10	100.0	-	13	-	100.0	48	100.0	
气象组织	-	-	1	10	-	1	100.0	-	13	-	100.0	24	96.0	
海事组织	-	100.0	-	52	-	65	100.0	-	57	-	100.0	229	100.0	
原子能机构	4	60.0	1	18	2	11	84.6	-	25	7	100.0	60	84.0	
小 计	37	89.6	30	347	27	345	92.7	21	352	116	94.4	1 363	92.2	
共 计	150	631	121	637	130	700	84.3	133	685	535	83.7	2 652	83.2	

从其他组织调来的永久职员。

从联合国借调来的持永久合同的职员。

近东难民救济和工程处颁发一年的定期任用合同其中包含首六个月为试用时期。合同期满,对成绩满意者,续延

长一年。两年定期任用合同期满后,得发给不定期任用合同(参看关于所有统计表的总说明)

由于劳工组织自一九七〇年八月以来的财政困难,1970年的聘雇数字不可视为正常数字。

指补实的职位总数,至于补实的方式可为来自外界的新任用,组织内部的提升或调职。

教科文组织的任用一概都是定期任用,其中包括九个月为试用时期。

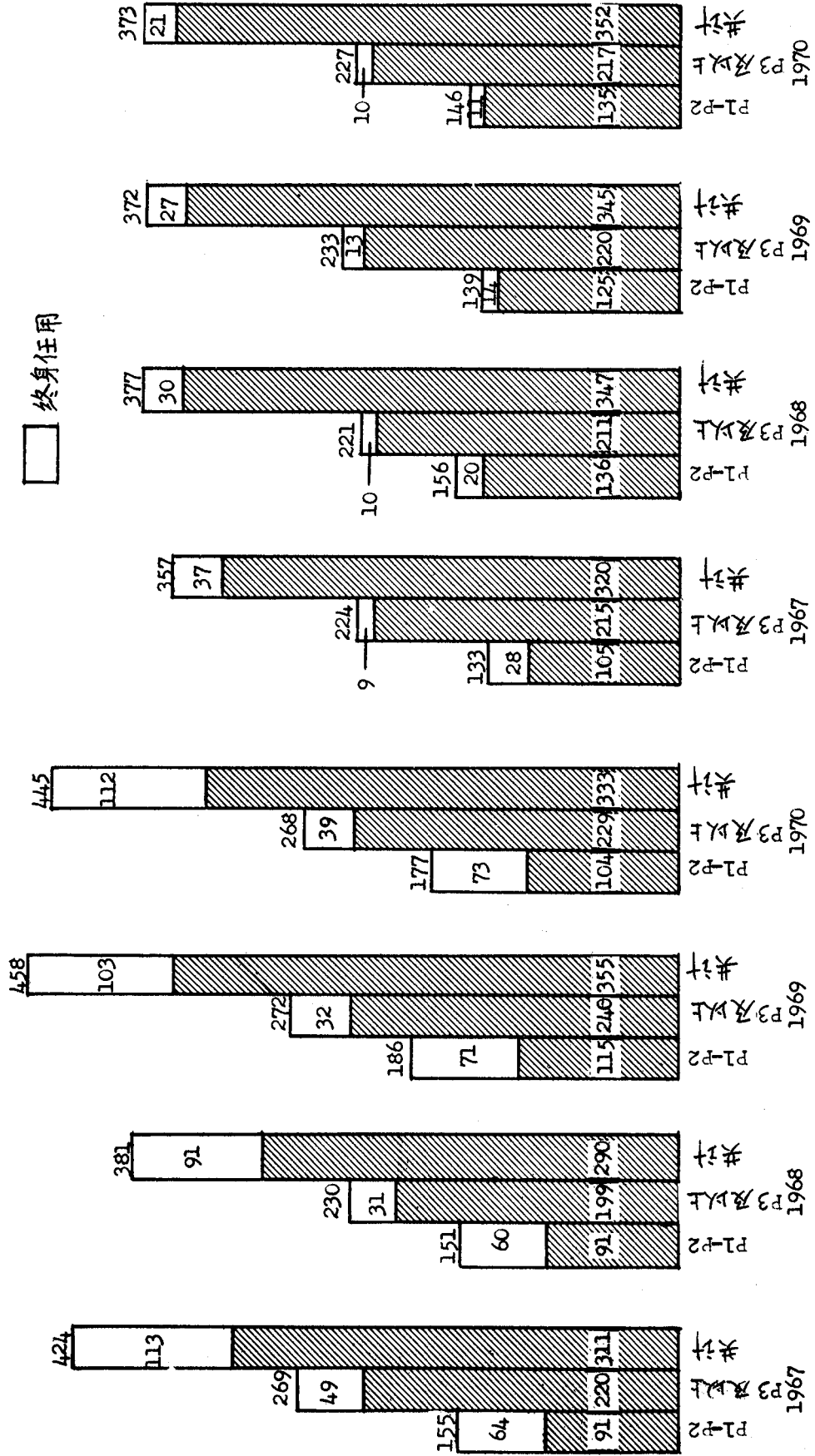
专门机构的小计和共计数字不包括粮农组织数字,因为后者和其他组织数字不可比较。

图 18

1967-1970 年期间聘雇的专门人员及以上职类的经常职员

定期任用

终身任用

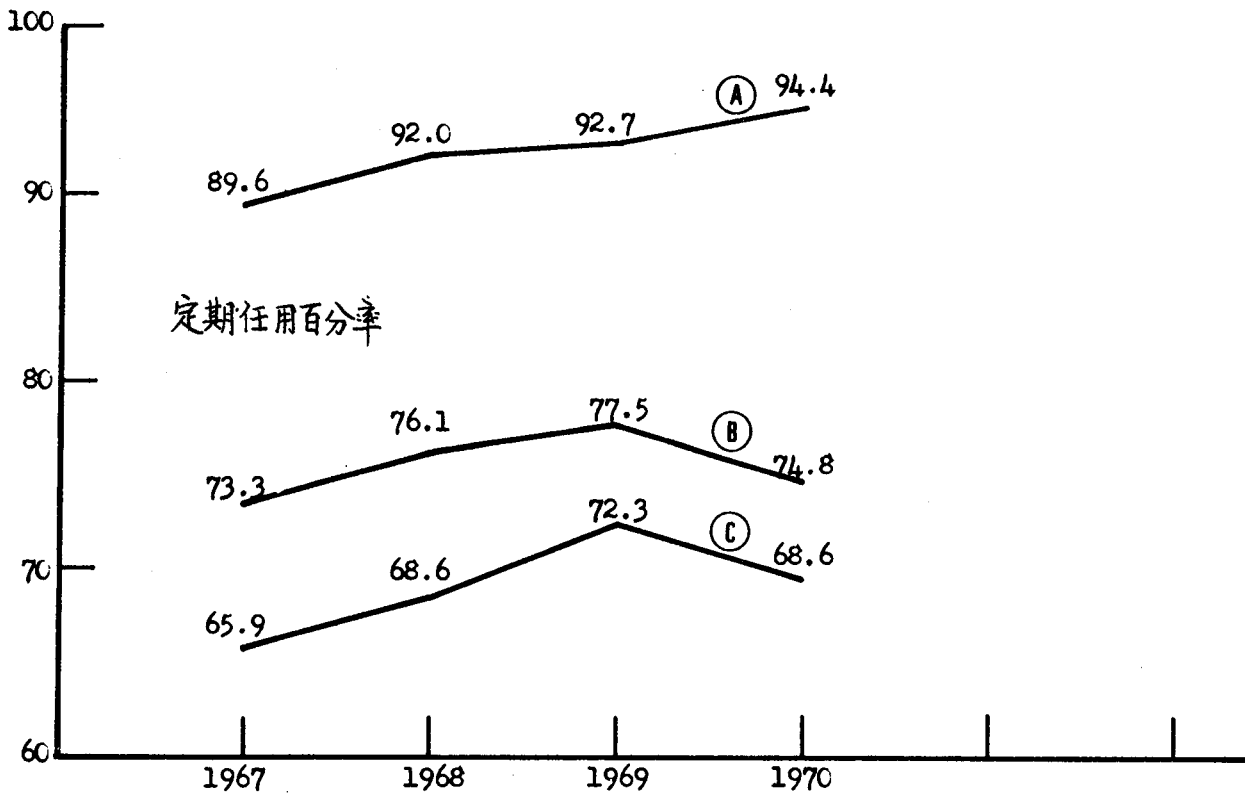


联合国和有关方案

专门机构(粮农组织除外)、原子能机构和总协定

图 19

1967-1970年期间的征聘趋势



- Ⓐ 专门机构(粮农组织除外),原子能机构和总协定
- Ⓑ 联合国和有关方案
- Ⓒ 联合国

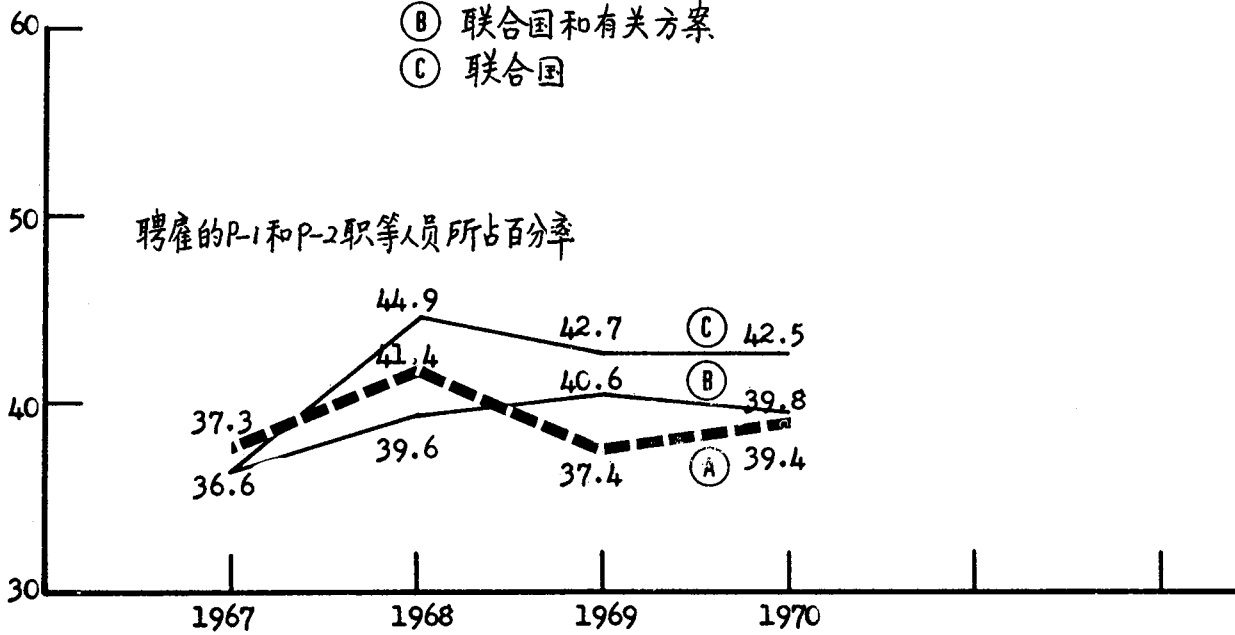


表 17

1967-1970年期间专门人员及以上职类经常职员每年离职者人数按照组织和任用类别的分析

组 织	年份和任用类别													
	1967			1968			1969			1970			共 计	
	终身任用	%定期	终身任用	%定期	终身任用	%定期	终身任用	%定期	终身任用	%定期	终身任用	%定期	定期任用	%定期
联合国和有关方案	79	55.4	106	48.3	121	101	140	52.8	438	50.4				
联合国	9	32	7	79.4	17	27	31	64.6	117	70.1				
开发计划署	1	88.9	-	100.0	1	9	7	100.0	2	93.8				
难民专员办事处 ^{a/}	9	47.1	4	60.0	4	15	8	47.1	26	58.7				
儿童基金会	-	100.0	-	100.0	-	7	12	100.0	-	100.0				
训研所	-	100.0	-	100.0	-	5	7	100.0	-	100.0				
近东救济和工程处 ^{b/}	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
小 计	98	64.1	117	56.8	143	164	205	57.6	698	57.8				
专门机构原子能机构和总协定	28	52.5	31	59.2	31	45	8	59.2	118	59.9				
劳工组织	41	79.1	39	77.5	75	157	47	67.7	47	74.9				
粮农组织	16	69.2	21	66.7	12	50	18	80.6	67	73.2				
教科文组织	7	86.0	7	88.7	5	43	-	89.5	19	90.8				
卫生组织	9	18.2	9	40.0	11	8	7	42.1	36	44.6				
民航组织	2	-	1	66.7	1	2	2	66.7	6	45.5				
万国邮盟	6	80.0	7	12.5	3	1	5	25.0	13	38.2				
电信联盟	1	100.0	1	80.0	1	3	-	75.0	21	83.3				
气象组织	-	-	1	75.0	2	4	1	66.7	4	73.3				
海事组织	4	92.3	4	92.0	3	42	5	93.3	16	91.4				
原子能机构	1	80.0	1	66.7	6	3	4	33.3	12	42.0				
小 计	115	74.3	122	73.6	150	358	117	70.5	504	73.6				
共 计	213	70.4	239	67.4	293	522	268	64.4	1013	67.5				

^{a/} 难民专员办事处所有持不定期任用合同的职员均记入定期任用职员栏内,持不定期任用合同职员的高职者人数的分析是: 1967, 3人; 1968, 5人; 1969, 5人; 1970, 3人。这行内两名永久职员是从联合国借调去的职员。

^{b/} 近东救济和工程处所有持不定期任用合同的职员均记入定期任用职员栏内,持不定期任用合同职员的高职者人数的分析是: 1967, 21人; 1968, 6人; 1969, 3人; 1970, 7人。

由于劳工组织自一九七〇年八月以来的财政困难,一九七〇年的定期任用合同职员离职者数字不可视为正常数字。

表 18

A. 1967-1970年期间专门人员及以上职类经常职员
离职者人数按照组织和离职原因的分析

组 织	离 职 原 因							共 计
	合同满期	调 职	退 休	辞 职	死 亡	解 雇 ^{a/}	其 他	
联合国和有关方案								
联合国	251	71	162	340	27	17	1	869
开发计划署	27	21	21	55	8	1	34 ^{b/}	167
难民专员办事处	10	3	12	5	-	1	1 ^{b/}	32
儿童基金会	12	3	15	28	2	3	-	63
训研所	19	6	3	3	-	-	-	31
近东救济和工程处	2	6	6	12	-	19	-	45
小 计	321	110	219	443	37	41	36	1 207
专门机构、原子能机构和总协定								
劳工组织	105	34	38	105	7	5	-	294
粮农组织 ^{c/}								
教科文组织	82	8	50	88	9	15	-	252
卫生组织	48	15	50	72	15	6	-	206
民航组织	18	10	14	15	2	6	-	65
万国邮盟	4	-	3	3	1	-	-	11
电信联盟	-	5	12	11	6	-	-	34
气象组织	10	4	1	3	-	-	-	18
海事组织	7	2	2	3	-	1	-	15
原子能机构	116	19	7	40	3	1	-	186
总协定	2	1	4	16	1	-	1	25
小 计	392	98	181	356	44	34	1	1 106
共 计	713	208	400	799	81	75	37	2 313
	30.8	9.0	17.3	34.5	3.5	3.3	1.6	100.0

a/ 解雇原因参看表 18 B。

b/ 借调职员回返原组织。

c/ 粮农组织报称无关于离职原因的统计。

表 18 (续)

B. 解雇原因的分析

未能顺利通过试用程序	9
不为东道国政府接受	-
削减编制或裁撤职位	23
服务成绩不良	10
行为不检	4
健康原因	8
“协议解雇”	17
原因不详	3
共计	<u>74^{a/}</u>

^{a/} 原子能机构未说明它所报导的一宗解雇事件的原因。

表 19

1967-1970年期间总部和总部以外地点专门人员及以上职类的经常职员离职者占总数的比率按照组织和年份的分析

组 织	年份	总 部			总部以外地点		
		1月1日 职员人数	这一年內 离职者人数	离职者 %	1月1日 职员人数	这一年內 离职者人数	离职者 %
联合国和有关方案 联合国	1967	1422	110	7.7	1033	67	6.5
	1968	1470	113	7.7	1205	92	7.6
	1969	1587	115	7.2	1283	107	8.3
	1970	1592	159	9.9	1295	106	8.2
开发计划署	1967	155	18	11.6	252	23	9.1
	1968	177	17	9.6	267	17	6.4
	1969	177	29	16.4	291	15	5.2
	1970	201	22	10.9	322	26	8.1
难民专员办事处	1967	53	3	5.7	44	6	13.6
	1968	54	3	5.6	47	3	6.4
	1969	54	7	13.0	47	3	6.4
	1970	57	3	5.3	52	4	7.7
儿童基金会	1967	70	7	10.0	108	10	9.3
	1968	70	2	2.9	113	8	7.1
	1969	75	5	6.7	122	14	11.5
	1970	70	7	10.0	121	10	8.3
训研所	1967	27	6	22.2	1	-	-
	1968	30	5	16.7	1	1	100.0
	1969	31	7	22.6	1	-	-
	1970	30	12	40.0	2	-	-
近东救济和工程处	1967	43	10	23.3	41	13	31.7
	1968	36	7	19.4	29	3	10.3
	1969	43	3	7.0	26	2	7.7
	1970	48	5	10.4	32	2	6.2
小 计	1967	1770	154	8.7	1479	119	8.0
	1968	1837	147	8.0	1662	124	7.5
	1969	1967	166	8.4	1770	141	8.0
	1970	1998	208	10.4	1824	148	8.1

表 19 (续)

组 织	年份	总 部			总部以外地点		
		1月1日 职员人数	这一年内 离职者人数	离职者 %	1月1日 职员人数	这一年内 离职者人数	离职者 %
联合国和有关方案 (续) 劳工组织	1967	697	56	8.0	45	3	6.7
	1968	697	75	10.8	58	1	1.7
	1969	744	71	9.5	63	5	7.9
	1970	763	80	10.5	72	3	4.2
粮农组织 ^{a)}	1967	1002	196	19.6	1713	528	30.8
	1968	1101	173	15.7	1889	581	30.8
	1969	1139	232	20.4	2046	611	29.9
	1970	1212	204	16.8	2146	645	30.1
教科文组织	1967	583	37	6.3	108	15	13.9
	1968	605	46	7.6	110	17	15.5
	1969	649	48	7.4	110	13	11.8
	1970	656	60	9.1	119	13	10.9
卫生组织	1967	406	34	8.4	271	16	5.9
	1968	430	37	8.6	295	25	8.5
	1969	459	26	5.7	301	22	7.3
	1970	474	29	6.1	312	17	5.4
民航组织	1967	166	8	4.8	45	3	6.7
	1968	167	13	7.8	46	2	4.3
	1969	170	14	8.2	51	5	9.8
	1970	174	16	9.2	54	4	7.4
万国邮盟	1967	45	2	4.4	无		
	1968	48	3	6.2			
	1969	56	3	5.4			
	1970	56	3	5.4			
电信联盟	1967	129	14	10.9	无		
	1968	143	8	5.6			
	1969	146	4	2.7			
	1970	163	8	4.9			

a/ 粮农组织提供的“总部以外地点”的数字包括“外地计划专门职员”。

表 19 (续)

组 织	年份	总 部			总部以外地点		
		1月1日 职员人数	这一年内 离职者人数	离职者%	1月1日 职员人数	这一年内 离职者人数	离职者%
专门机构原子能 机构和总协定	1967	57	5	8.8	无		
	1968	59	5	8.5			
	1969	83	4	4.8			
	1970	89	4	4.5			
气象组织	1967	25	1	4.0	无		
	1968	31	4	12.9			
	1969	31	6	19.4			
	1970	40	4	10.0			
海事组织	1967	25	1	4.0	无		
	1968	31	4	12.9			
	1969	31	6	19.4			
	1970	40	4	10.0			
原子能机构	1967	275	51	18.5	13	1	7.7
	1968	286	50	17.5	18	-	-
	1969	303	44	14.5	15	1	6.7
	1970	327	39	11.9	14	-	-
总协定	1967	98	5	5.1	无		
	1968	101	3	3.0			
	1969	114	9	7.9			
	1970	123	8	6.5			
小 计	1967	3483	409	11.7	2195	566	25.8
	1968	3668	417	11.4	2416	626	25.9
	1969	3894	461	11.8	2476	657	26.5
	1970	4077	455	11.2	2717	682	25.1
共 计	1967	5253	563	10.7	3674	685	18.6
	1968	5505	564	10.2	4078	750	18.4
	1969	5861	627	10.7	4246	798	18.8
	1970	6075	663	10.9	4541	830	18.3

表 20

1967-1970年期间总部一般事务人员离职者占总数的
比率按照组织和年份的分析

组 织	总 部			
	年 份	1月1日 职员人数	这一年內 离职者人数	离职者 %
联合国和有关方案				
联合国	1967	2 095	422	20.1
	1968	2 135	432	20.2
	1969	2 282	504	22.1
	1970	2 291	386	16.8
开发计划署	1967	190	40	21.1
	1968	226	62	27.4
	1969	240	80	33.3
	1970	278	45	16.2
难民专员办事处	1967	77	10	13.0
	1968	76	11	14.5
	1969	83	12	14.5
	1970	85	11	12.9
儿童基金会	1967	131	18	13.7
	1968	139	21	15.1
	1969	142	30	21.1
	1970	139	19	13.7
训研所	1967	20	7	35.0
	1968	31	6	19.4
	1969	35	8	22.9
	1970	31	9	29.0
近东救济和工程处	1967	3	2	66.7
	1968	3	-	-
	1969	1 ^{a/}	-	-
	1970	1	-	-
小 计	1967	2 516	499	19.8
	1968	2 610	532	20.4
	1969	2 783	634	22.8
	1970	2 825	470	16.6

a/ 一般事务职员二名调往一外地办事处。

表 20 (续)

组 织	总 部			
	年 份	1月1日 职员人数	这一年 内离职者 人数	离职者 %
专门机构、原子能机构和总协定				
劳工组织	1967	925	77	8.3
	1968	929	85	9.1
	1969	1,107	81	7.3
	1970	1,190	83	7.0
粮农组织	1967	1,754	82	4.7
	1968	1,886	60	3.2
	1969	1,943	71	3.7
	1970	2,040	87	4.3
教科文组织	1967	1,002	69	6.9
	1968	1,028	84	8.2
	1969	1,096	71	6.5
	1970	1,163	100	8.6
卫生组织	1967	622	90	14.5
	1968	666	87	13.1
	1969	677	91	13.4
	1970	676	78	11.5
民航组织	1967	295	45	15.3
	1968	295	36	12.2
	1969	307	45	14.7
	1970	306	39	12.7
万国邮盟	1967	33	-	-
	1968	39	2	5.1
	1969	43	1	2.3
	1970	44	3	6.8
电信联盟	1967	265	21	7.9
	1968	275	13	4.7
	1969	287	17	5.9
	1970	308	14	4.5

表 20 (续)

组 织	总 部			
	年份	1月1日 职员人数	这一年 内离职者 人数	离职者 %
专门机构、原子能机构和总协定(续)				
气象组织	1967	107	11	10.3
	1968	109	11	10.1
	1969	123	15	12.2
	1970	136	20	14.7
海事组织	1967	52	-	-
	1968	61	21	34.4
	1969	61	14	23.0
	1970	73	14	19.2
原子能机构	1967	403	58	14.4
	1968	427	60	14.1
	1969	443	68	15.3
	1970	468	72	15.4
总协定	1967	127	15	11.8
	1968	132	9	6.8
	1969	158	16	10.1
	1970	158	23	14.6
小 计	1967	5585	468	8.4
	1968	5847	468	8.0
	1969	6245	490	7.8
	1970	6562	533	8.1

表 21

1967-1970年期间专门人员及以上职类经常职员的使用和提拔
按照组织年份和职等的分析

组 织	年份	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共 计						
		提拔	任用%	提拔	任用%	提拔	任用%	提拔	任用%	提拔	任用%	提拔	任用%	提拔	任用%	提拔	任用%					
联合国和有关方案 联合国	1967	9	69.2	10	38.5	28	41	40.6	65	68	85	73	53.8	80	51	61.1	35	20	63.6	312	53.3	
	1968	4	36.4	4	20.0	23	44	34.3	52	71	71	83	46.1	95	41	69.9	34	15	69.4	283	50.5	
	1969	3	33.3	15	39.5	26	50	34.2	65	101	96	89	51.9	128	63	67.0	26	15	63.4	349	50.8	
	1970	8	57.1	14	26.9	26	80	24.5	60	110	88	114	43.6	121	60	66.9	24	25	49.0	341	44.1	
		24	51.1	43	31.6	103	215	32.4	242	350	340	359	48.6	424	215	66.4	119	75	61.3	1 295	49.3	
开发计划署	1967	2	66.7	4	50.0	9	12	42.9	16	13	10	13	43.5	8	15	34.8	11	-	100.0	60	50.8	
	1968	3	100.0	9	45.0	9	8	52.9	6	10	9	5	64.3	6	6	50.0	5	-	100.0	47	54.0	
	1969	1	100.0	4	37.1	6	10	37.5	9	11	11	25	30.6	18	13	58.1	6	1	85.7	55	46.6	
	1970	3	100.0	6	31.6	11	13	45.8	13	26	10	19	34.5	19	15	55.9	2	3	40.0	64	41.8	
		9	90.0	23	42.6	35	43	44.9	44	60	40	62	39.2	51	49	51.0	24	4	85.7	226	47.5	
难民专员办事处	1967	-	-	-	-	-	1	-	2	2	1	6	14.3	3	-	100.0	3	3	50.0	9	42.9	
	1968	-	-	-	-	-	3	-	-	2	4	33.3	3	3	3	50.0	2	2	100.0	7	36.8	
	1969	-	-	-	100.0	1	-	100.0	1	7	3	2	60.0	1	3	25.0	1	2	33.3	8	36.4	
	1970	1	100.0	-	-	1	4	20.0	-	7	1	3	25.0	-	5	-	6	2	75.0	9	28.1	
		2	100.0	1	33.3	2	8	20.0	3	18	7	15	31.8	7	11	38.9	12	7	63.2	33	35.1	
儿童基金会	1967	-	-	-	-	1	4	20.0	6	4	11	2	84.6	9	3	75.0	1	-	100.0	28	68.2	
	1968	-	-	-	-	2	12	14.3	8	6	6	4	60.0	2	2	50.0	-	2	-	18	31	36.7
	1969	-	-	-	100.0	2	5	28.6	2	8	5	8	38.5	-	3	-	1	-	100.0	11	24	31.4
	1970	2	33.3	1	33.3	-	8	-	5	6	6	7	46.2	3	2	60.0	-	1	-	17	30	36.2
		2	28.6	2	25.0	5	29	14.7	21	24	28	21	57.1	14	10	58.3	2	3	40.0	74	43.0	
训研所	1967	-	-	-	-	2	-	100.0	-	-	2	-	100.0	4	-	100.0	1	-	100.0	9	100.0	
	1968	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	1	1	50.0	4	1	80.0	2	-	100.0	8	80.0	
	1969	-	-	-	100.0	1	-	100.0	2	1	66.7	-	-	1	-	100.0	2	-	100.0	7	100.0	
	1970	-	-	-	-	4	1	80.0	1	1	50.0	1	50.0	1	-	100.0	1	-	100.0	8	72.7	
		1	100.0	1	100.0	7	1	87.5	3	2	60.0	4	66.7	10	1	90.9	6	-	100.0	32	86.5	

表 21 (续)

组 织	年份	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共 计		
		提 升	任 用 %	提 升	任 用 %	提 升	任 用 %	提 升	任 用 %	提 升	任 用 %	提 升	任 用 %	提 升	任 用 %	提 升	任 用 %	
殖民救济工程处	1967	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	100.0	1	-	1	-	4	50.0
	1968	1	100.0	1	50.0	-	-	6	100.0	6	-	-	-	-	-	-	14	82.4
	1969	-	-	-	-	-	-	4	80.0	8	-	100.0	3	-	-	-	16	94.1
	1970	-	-	-	-	3	-	2	100.0	3	-	100.0	1	-	-	-	6	66.7
	1	-	100.0	1	50.0	5	-	12	75.0	20	-	100.0	5	-	1	50.0	40	78.4
小 计	1967	11	5	14	41.2	58	40.8	89	90	94	94	54.4	105	69	24	68.0	422	54.0
	1968	9	8	14	30.4	69	33.0	72	89	97	97	49.5	110	53	17	71.7	377	50.8
	1969	4	6	22	45.8	65	35.6	83	129	124	124	49.8	151	82	18	67.3	456	50.4
	1970	14	10	55	27.6	109	27.8	81	150	144	144	43.1	145	82	31	51.6	445	43.4
		38	29	71	34.8	301	33.6	325	458	458	484	49.2	511	286	90	64.6	1700	49.2
专门机构、原子能机构和总协定	1967	-	4	1	16.7	7	36.8	15	20	9	71.0	23	10	5	80.8	89	65	57.8
	1968	1	5	3	33.3	6	25.0	18	25	7	80.6	29	7	7	69.6	102	75	57.6
	1969	1	1	5	45.5	9	52.9	16	28	11	72.5	29	12	12	55.6	104	78	57.1
	1970	1	1	9	10.0	8	60.0	13	32	21	65.6	21	10	5	78.3	87	76	53.4
		3	11	10	27.8	46	42.5	62	105	38	72.7	102	39	29	70.7	382	294	56.5
粮农组织	1967	-	-	2	-	5	-	36	36	86	-	24	-	-	-	295	-	-
	1968	-	-	1	-	11	-	51	51	93	-	26	-	-	-	311	-	-
	1969	1	-	-	-	19	-	43	43	92	-	14	-	-	-	305	-	-
	1970	-	-	2	-	17	-	48	48	108	-	22	-	-	-	337	-	-
	1	-	5	-	52	-	178	178	379	-	86	-	-	-	1248	-	-	
教科文组织	1967	6	1	11	42.1	54	87.1	62	14	9	72.7	13	3	3	91.2	198	49	80.2
	1968	1	1	2	83.3	36	80.0	43	7	6	79.3	4	1	1	94.7	135	27	83.3
	1969	5	2	7	58.3	45	80.4	56	9	11	69.4	14	3	7	78.8	178	48	78.8
	1970	4	2	6	66.7	27	79.4	39	12	9	67.9	10	4	3	90.6	134	38	77.9
	16	6	31	62.0	162	82.2	200	42	42	35	72.2	41	11	14	88.1	645	162	79.9
卫生组织	1967	3	4	2	33.3	25	67.6	22	3	88.0	13	8	3	3	71.4	82	31	72.6
	1968	-	1	2	50.0	11	40.7	15	7	4	54.8	14	3	3	80.0	71	36	66.4
	1969	-	2	1	50.0	12	46.2	28	6	7	50.0	12	3	3	71.4	65	35	65.0
	1970	1	3	7	25.0	9	50.0	15	8	6	56.2	9	3	3	70.0	51	40	56.0
	4	10	12	29.4	57	52.8	80	24	24	76.9	46	12	12	73.9	269	142	65.4	

表 21 (续)

组 织	年份	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共 计		
		任务	提升	任务	提升	任务	提升	任务	提升	任务	提升	任务	提升	任务	提升	任务	提升	
专门机构、原子能机构和总协定 (续) 民航组织	1967	-	-	-	3	-	3	6	33.3	10	4	71.4	4	1	80.0	2	18	52.9
	1968	-	1	-	3	25.0	2	8	20.0	3	6	33.3	3	1	75.0	2	10	33.3
	1969	-	1	1	4	33.3	5	6	45.5	13	2	86.7	5	1	83.3	4	27	60.0
	1970	-	-	2	1	75.0	15	7	68.2	4	2	66.7	2	8	20.0	2	24	52.2
万国邮盟	1967	1	2	3	11	35.3	25	27	48.1	30	14	68.2	14	11	56.0	10	79	51.0
	1968	-	-	-	-	100.0	-	1	-	2	1	66.7	1	4	20.0	1	5	38.5
	1969	-	-	-	-	-	1	1	50.0	3	1	75.0	5	3	62.5	-	9	64.3
	1970	-	-	-	1	-	1	-	-	3	-	100.0	-	-	-	2	3	50.0
电信联盟	1967	-	-	-	1	50.0	2	3	40.0	8	5	61.5	5	12	33.3	3	18	41.9
	1968	-	-	1	-	-	2	3	40.0	3	12	20.0	5	-	100.0	1	10	37.0
	1969	-	1	-	4	-	4	1	80.0	3	2	60.0	5	-	100.0	-	13	76.5
	1970	-	-	-	1	100.0	-	2	33.3	1	2	33.3	1	-	100.0	-	4	50.0
气象组织	1967	-	2	1	2	33.3	7	13	35.0	20	19	51.3	17	-	100.0	3	48	61.8
	1968	-	-	-	-	-	1	-	100.0	3	-	100.0	2	-	100.0	-	6	100.0
	1969	-	1	2	5	37.5	6	4	60.0	2	1	66.7	1	-	100.0	1	19	59.4
	1970	-	2	-	-	-	2	-	100.0	1	1	50.0	2	1	66.7	6	10	83.3
海事组织	1967	-	3	2	5	37.5	10	4	71.4	11	2	84.6	7	5	58.3	14	48	71.6
	1968	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1969	-	-	-	1	50.0	-	2	-	7	-	100.0	3	-	100.0	-	11	78.6
	1970	-	1	-	2	50.0	2	4	33.3	5	-	100.0	3	-	100.0	-	13	68.4
共 计	-	1	-	3	50.0	2	6	25.0	13	13	100.0	6	-	100.0	-	25	73.5	

表 21 (续)

组 织	年 份	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		P-1		共 计	
		提升	任用%	提升	任用%	提升	任用%	提升	任用%	提升	任用%	提升	任用%	提升	任用%	提升	任用%
专门机构原子能机构和总协定(续)	1967	2	100.0	3	100.0	6	66.7	14	93.3	15	100.0	11	100.0	1	75.0	54	91.5
	1968	1	100.0	3	100.0	11	100.0	15	100.0	13	100.0	8	100.0	3	25.0	52	94.5
	1969	-	-	1	50.0	15	100.0	24	92.3	17	100.0	6	100.0	1	-	63	94.0
	1970	2	100.0	6	100.0	3	75.0	17	94.4	13	100.0	12	100.0	4	100.0	57	96.6
原子能机构	5	-	100.0	13	1	92.9	35	4	94.6	58	100.0	37	100.0	5	61.5	226	94.2
	1967	1	100.0	-	-	-	-	1	50.0	6	100.0	1	100.0	1	50.0	10	85.3
	1968	1	100.0	2	66.7	-	-	1	50.0	5	100.0	6	100.0	4	100.0	19	86.3
	1969	1	100.0	-	-	1	100.0	2	33.3	3	42.8	4	80.0	2	66.7	13	54.2
总协定	1970	-	-	1	100.0	4	66.7	2	40.0	3	100.0	11	78.5	4	100.0	25	75.8
	3	-	100.0	3	2	60.0	5	3	40.0	17	4	80.9	22	4	84.6	67	73.6
	1967	13	10	13	40.6	93	38	120	49	71.0	98	38	68	21	76.4	472	71.0
	1968	4	7	23	63.9	69	54	105	56	65.2	105	27	78	15	83.9	441	70.0
小 计	1969	7	5	15	50.0	85	37	133	58	69.6	100	38	73	21	77.7	468	69.7
	1970	8	6	19	50.0	60	32	106	74	58.9	92	35	76	37	67.3	426	66.1
	32	28	70	51.5	161	65.6	237	464	237	66.2	395	138	295	94	75.8	1 807	69.2
	1967	24	15	27	40.9	133	96	209	139	60.1	210	132	173	90	65.8	894	61.8
共 计	1968	13	15	37	45.1	103	123	145	55.0	200	134	188	68	73.4	818	59.2	
	1969	11	11	37	47.4	121	102	216	53.6	223	162	224	103	68.5	924	58.6	
	1970	22	16	40	51.1	102	141	187	45.5	201	179	221	119	65.0	871	52.2	
	70	57	141	41.5	459	462	695	789	53.2	1034	607	806	380	68.0	3 507	57.7	

提升。提升。任用。任用所占的百分率。
 劳工组织把 P-2 和 P-3 併为一个职等 P-2/3。为了计算总数,本表内把这职等的数字等分为二,分列 P-2 和 P-3 两个职等内。
 提升数字包括在任用数字内。粮农组织报称它没法提出单独的提升数字。
 小计和共计数字不包括粮农组织数字,因为后者和其他组织的数字不可比较。

表 22

1967-1970年期间各总部一般事务人员职位的任用和提拔按照组织年份和职等的分析

组织和总部地点	职等	1967			1968			1969			1970			共计		
		任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%
联合国 (纽约)	G-5	2	29	6.5	2	31	6.1	3	37	7.5	1	52	1.9	8	149	51.1
	G-4	74	50	59.7	45	98	31.5	29	118	19.7	10	127	73.0	158	393	28.7
	G-3	76	28	73.1	118	55	68.2	140	64	68.6	221	97	69.5	555	244	69.5
	G-2	1	-	100.0	9	1	90.0	19	4	82.6	78	8	90.7	107	13	89.2
	G-1	4	-	100.0	2	-	100.0	9	-	100.0	11	-	100.0	26	-	100.0
	共计	157	107	59.5	176	185	48.8	200	223	47.3	321	284	53.1	854	799	51.7
开发计划署 (纽约)	G-5	无数字	4	-	-	4	-	-	3	-	1	17	5.6	11	28	3.4
	G-4	无数字	12	-	5	25	16.7	11	12	47.8	4	27	12.9	20	76	20.8
	G-3	无数字	2	-	31	2	-	36	2	-	40	2	-	107	2	-
	G-2	无数字	-	-	55	-	100.0	56	-	100.0	56	-	100.0	167	-	100.0
	G-1	无数字	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	共计	-	16	-	91	29	103	103	15	-	101	44	-	285	104	-
难民专员办事处 (日内瓦)	G-7	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-	2	-	-	7	-
	G-6	-	2	-	-	5	-	1	4	20.0	1	5	16.7	2	16	11.1
	G-5	1	5	16.7	2	3	40.0	3	4	42.8	3	11	21.4	9	23	28.1
	G-4	8	-	100.0	5	5	50.0	9	2	81.8	2	3	40.0	24	10	70.6
	G-3	4	1	80.0	4	2	66.7	4	2	66.7	5	1	83.3	17	6	73.9
	G-2	2	-	100.0	1	-	100.0	1	-	100.0	4	-	100.0	8	-	100.0
	共计	15	9	62.5	12	19	38.7	18	12	60.0	15	22	68.2	60	62	49.2

表 22 (续)

组织和总部地点	职等	1967			1968			1969			1970			共计		
		任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%
儿童基金会 (纽约)	G-5	-	8	-	4	-	-	-	4	-	-	-	1	-	-	17
	G-4	1	12	7.7	13	1	7.1	7	7	-	-	-	9	2	-	41
	G-3	10	17	37.0	7	14	66.7	8	8	70.4	20	7	74.1	63	39	61.8
	G-2	18	-	100.0	-	10	-	-	18	100.0	18	-	100.0	58	-	100.0
	G-1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	100.0	2	-	100.0
	共计	29	37	43.9	24	25	51.0	31	31	50.0	40	17	70.2	125	97	56.3
训研所 (纽约)	G-5	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	-	-	1	3	-
	G-4	1	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-	3	3	4	-
	G-3	4	-	-	-	8	-	7	-	-	9	-	-	28	-	-
	G-2	-	-	-	-	2	-	3	-	-	3	-	-	8	-	-
	G-1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	3	-	-
	共计	6	-	-	3	12	-	11	1	-	14	3	-	43	7	-
难民救济和工程处 (贝鲁特)	G-5	-	-	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	-	1	-	100.0
	G-4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G-3	-	-	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	-	1	-	100.0
	G-2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G-1	2	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	100.0
	共计	2	-	100.0	-	2	100.0	-	-	-	-	-	-	4	-	100.0

表 22 (续)

组织和总部地点	职等	1967			1968			1969			1970			共计		
		任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%
劳工组织 (日内瓦)	G-7	3	4	42.9	1	15	14.3	3	15	16.7	1	10	9.1	8	35	18.6
	G-6	4	13	23.5	2	19	18.2	2	19	9.5	2	30	6.2	10	71	12.3
	G-5	3	24	11.1	3	30	11.1	2	30	6.2	2	27	6.9	10	105	8.7
	G-4	10	40	20.0	7	32	17.9	8	59	11.9	14	53	20.9	39	184	17.5
	G-3	83	22	79.0	69	10	87.3	101	17	85.6	77	28	73.3	330	77	81.1
	G-2	15	5	75.0	17	5	77.3	13	5	72.2	10	4	71.4	55	19	74.3
	G-1	9	-	100.0	3	1	75.0	4	3	57.1	3	1	75.0	19	5	79.2
共计	127	108	54.0	102	87	54.0	133	148	47.3	109	153	41.6	471	496	48.7	
粮农组织 (罗马)	G-7	1	无数字		-	2		2	无数字		-	无数字		3	无数字	
	G-6	3			2	4		4			1			10		
	G-5	8			6	9		9			5			28		
	G-4	35			8	17		17			15			75		
	G-3	123			84	95		95			43			345		
	G-2	39			14	31		31			64			148		
	G-1	5			3	10		10			10			28		
共计	214			117	168		168			138			637			
教科文组织 (巴黎)	G-5	6	10	37.5	2	3	40.0	3	5	37.5	2	5	28.6	13	23	36.1
	G-4	11	11	50.0	4	6	40.0	4	10	28.6	7	17	29.2	26	44	57.1
	G-3	16	49	24.6	14	23	37.8	13	22	37.1	17	26	39.5	60	120	33.3
	G-2	183	18	91.0	146	10	93.6	146	18	89.0	176	14	92.6	651	60	91.6
	G-1	23	-	100.0	11	-	100.0	21	-	100.0	34	-	100.0	89	-	100.0
	共计	239	88	73.1	177	42	80.8	187	55	77.3	236	62	79.2	839	247	77.3

表 22 (续)

组织和总部地点	职等	1967			1968			1969			1970			共 计				
		任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%		
卫生组织 (日内瓦)	G-7	2	2	50.0	2	6	25.0	--	2	-	-	2	-	-	4	12	25.0	
	G-6	4	7	36.4	4	7	36.4	2	7	22.2	6	7	46.2	16	28	36.4		
	G-5	11	8	57.9	2	10	16.7	--	14	-	7	14	33.3	20	46	30.3		
	G-4	13	47	21.7	14	41	25.5	11	49	18.3	9	46	16.4	47	183	20.4		
	G-3	94	2	97.9	79	3	96.3	85	4	95.5	69	5	93.2	327	14	95.9		
	G-2	5	1	83.3	7	-	100.0	3	-	100.0	7	-	100.0	22	1	95.7		
	G-1	9	-	100.0	3	-	100.0	-	-	-	-	-	-	12	-	100.0		
	共 计	138	67	67.3	111	67	62.4	101	76	57.1	98	74	57.0	448	284	61.2		
	民航组织 (蒙特利尔)	G-9	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	4	-	-	-	5	-
		G-8	2	1	66.7	-	1	-	2	-	100.0	-	1	-	4	3	57.1	
G-7		-	5	-	3	4	42.9	1	6	14.3	2	3	40.0	6	8	42.9		
G-6		-	9	-	3	9	25.0	3	11	21.4	1	4	20.0	7	33	17.5		
G-5		3	10	23.1	2	7	22.2	-	12	-	7	19	26.9	5	41	10.9		
G-4		14	15	48.3	9	11	45.0	9	21	30.0	7	19	26.9	39	66	37.1		
G-3		16	12	57.1	19	9	67.9	32	9	78.0	23	5	82.1	90	35	72.0		
G-2		11	3	78.6	7	-	100.0	10	1	90.9	6	4	60.0	34	8	81.0		
G-1		7	-	100.0	1	-	100.0	4	-	100.0	3	-	100.0	15	-	100.0		
共 计		53	55	49.1	44	41	51.8	61	64	48.8	42	52	44.7	200	209	48.9		

表 22 (续)

组织和总部地点	职等	1967			1968			1969			1970			共计		
		任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%
万国邮政联盟 (伯尔尼)	G-7	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	G-6	-	-	-	2	-	-	-	4	-	-	-	-	6	-	-
	G-5	2	-	100.0	2	2	50.0	1	1	33.3	5	2	33.3	5	5	50.0
	G-4	2	-	100.0	2	-	100.0	2	2	100.0	5	2	100.0	5	2	71.4
	G-3	2	-	100.0	3	1	75.0	2	2	50.0	7	3	100.0	14	3	82.4
	G-2	1	-	100.0	1	-	100.0	1	1	-	-	2	1	2	2	50.0
	G-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	100.0
	共计	7	-	100.0	8	6	57.1	2	10	16.7	10	3	76.9	28	19	59.6
电信联盟 (日内瓦)	G-7	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	4	-	-
	G-6	-	7	-	2	4	66.7	1	4	20.0	2	1	66.7	7	14	33.3
	G-5	3	9	25.0	6	15	28.6	4	8	33.3	4	7	36.4	17	39	30.4
	G-4	8	11	42.1	4	9	30.8	5	11	31.2	11	6	64.7	28	37	43.1
	G-3	17	1	94.4	13	2	86.7	8	4	66.7	11	1	91.7	49	8	86.0
	G-2	5	1	83.3	3	1	75.0	5	-	100.0	7	4	63.6	20	6	76.9
	G-1	2	-	100.0	1	-	100.0	1	-	100.0	1	-	100.0	5	-	100.0
	共计	35	30	53.8	31	30	50.8	24	28	46.2	36	20	64.3	126	108	53.8

表 22 (续)

组织和总部地点	职等	提升			任用%			任用			提升			任用%			任用		
		任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%
气象组织 (日内瓦)	G-7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G-6	-	2	-	1	-	100.0	1	-	1	1	1	1	3	1	1	3	3	25.0
	G-5	-	6	-	1	-	25.0	1	3	-	3	3	-	15	1	15	12	6.2	76.0
	G-4	8	1	88.9	10	5	66.7	10	3	76.9	10	3	76.9	38	3	76.9	50	5	90.9
	G-3	6	-	100.0	20	3	87.0	8	-	100.0	16	2	88.9	50	5	100.0	8	-	100.0
	G-2	-	-	-	5	-	100.0	-	-	-	3	-	-	3	-	-	3	-	100.0
	G-1	-	-	-	-	-	-	2	-	100.0	1	-	-	3	-	-	3	-	100.0
共计	14	4	77.8	35	16	68.6	22	6	78.6	30	9	76.9	101	35	74.3	101	35	74.3	
海事组织 (伦敦)	无统计数字																		
原子能机构 (维也纳)	G-8	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G-7	1	-	-	3	-	6	-	1	1	3	3	5	18	5	18	5	18	6.2
	G-6	2	7	-	13	10	57	17	9	52	18	52	221	52	221	52	221	76.0	
	G-5	11	57	9	8	86	80	86	85	85	85	85	340	340	340	340	340	90.9	
	G-4	57	9	80	86	80	80	86	85	85	85	85	340	340	340	340	340	340	100.0
	G-3	9	8	80	86	80	80	86	85	85	85	85	340	340	340	340	340	340	100.0
共计	80	86	80	86	80	80	86	85	85	85	85	340	340	340	340	340	340	74.3	

表 22 (续)

组织和总部地点	1967			1968			1969			1970			共 计		
	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%	任用	提升	任用%
G-7	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
G-6	3	-	100.0	1	1	50.0	5	1	83.3	3	-	100.0	12	2	85.7
G-5	1	2	33.3	3	1	75.0	9	4	69.2	1	1	50.0	14	8	63.6
G-4	2	4	33.3	1	3	25.0	8	13	38.1	6	3	66.7	17	23	42.5
G-3	10	2	83.3	9	3	75.0	11	6	64.7	20	1	95.2	50	12	80.6
G-2	10	-	100.0	12	-	100.0	6	1	85.7	6	-	100.0	34	1	97.1
G-1	-	-	-	2	-	100.0	6	-	100.0	4	-	100.0	12	-	100.0
共 计	26	9	71.4	28	8	77.8	45	25	64.3	40	5	88.9	159	47	74.7

开发计划署对G-2职等职员施行一种自开始服务日期起的两年内“自动提升”制度。关于这种提升无统计数字。

在其他组织内通常列在G-1和G-2职等的职务，在维也纳列在“养护和操作事务职类”内。此外，原子能机构同其他组织不一样，遇有一般事务职位的空缺，不以立即提升方法填补。候选人须在该职位上服务六个月，必须成绩满意，始予提升补实。

附件六

文件一览表

一. 关于联合国薪给制度的 背景文件

1. 联合国薪给、津贴和假期制度,一九四九年专家委员会的报告
(大会正式记录,第四届会议,附件,议程项目 39,文件 A/C.5/
331)。
2. 联合国薪给、津贴和福利制度,一九五六年薪给审查委员会的
报告
(大会正式记录,第十一届会议,附件,议程项目 51,及文件 A/
3209 (单行本))。
3. 国际公务员制度的专门人员及以上职类职员的基本薪表和服
务地点调整数:秘书长的报告和国际公务员制度咨询委员
会的报告
(大会正式记录,第十六届会议,附件,议程项目 65,文件 A/
4823 和 Add.1)。
4. 国际公务员制度的专门人员及以上职类的薪给表的审查:
秘书长的报告和国际公务员制度咨询委员会的报告
(大会正式记录,第二十届会议,附件,议程项目 77,文件 A/
5918 和 Add.1)。
5. 秘书长关于递送秘书处改组委员会报告的说明
(大会正式记录,第二十三届会议,附件,议程项目 74 增编,文

- 件 A/7359) .
6. 秘书处改组委员会的建议的实施, 秘书长的报告
(大会正式记录, 第二十四届会议, 附件, 议程项目 74, 文件 A/7796) .
 7. 国际薪给制度的基本原则: 国际公务员制度咨询委员会的报告——秘书长的说明
(大会正式记录, 第二十四届会议, 附件, 议程项目 83, 文件 A/C.5/1240) .
 8. 专门人员及以上职类的薪给表, 秘书长的报告
(大会正式记录, 第二十五届会议, 附件, 议程项目 73, 文件 A/C.5/1303 和 Add. 1) .
 9. 行政和预算问题咨询委员会的报告, 关于一九七一会计年度概算的第一次报告
(大会正式记录, 第二十五届会议, 补编第 8 号 (A/8008)) .
 10. 一九七一会计年度概算, 第五委员会的报告
(大会正式记录, 第二十五届会议, 附件, 议程项目 73, 文件 A/8099, 第 54—84 段) .
 11. 专门人员及以上职类的薪给表, 第五委员会的简要记录
(大会正式记录, 第二十五届会议, 第五委员会, 第一三八三次、一三八六至一三九四次、一三九六至一三九九次及一四〇二至一四〇四次会议) .
 12. 设置联合国薪给制度特别审查委员会 (大会第二七四三号决议 (XXV)) .
 13. 行政管理处调查秘书处内人力利用情形的进度, 秘书长的报告

(大会正式记录,第二十五届会议,附件,议程项目 73,文件 A/C.5/1333)。

14. 联合国联合职员养卹金委员会的报告, (大会正式记录,第二十六届会议,补编第9号 (A/8409))。

二. 向特别委员会提出的文件

<u>文件号码</u>	<u>标题</u>
A/AC.150/1	特别委员会会议的临时议程,秘书长的说明
A/AC.150/2	工作安排,秘书长的说明
A/AC.150/3	联合国薪给制度的演进,联合国共同制度各组织提出的文件
A/AC.150/4	目前联合国共同制度内服务条件,联合国共同制度各组织提出的文件
A/AC.150/5	订立国际薪给的标准和方法,联合国共同制度各组织提出的文件
A/AC.150/6	联合国薪给制度的基准,联合国共同制度各组织提出的文件
A/AC.150/7	联合国共同制度和数个国家公务员机构内真实所得的变动,联合国共同制度各组织提出的文件
A/AC.150/8	订立一般事务人员的薪给,联合国共同制度各组织提出的文件
A/AC.150/9	关于联合国共同制度各组织的资料:联合国,秘书处提出的文件
A/AC.150/9/Add.1	国际劳工组织(劳工组织)的结构和职员,劳工

- 组织提出的文件
- A/AC.150/9/Add.2 关于粮食及农业组织(粮农组织)的说明, 粮农组织提出的文件
- A/AC.150/9/Add.3 联合国教育、科学及文化组织(教科文组织) 职务和结构概述, 教科文组织提出的文件
- A/AC.150/9/Add.4 世界卫生组织(卫生组织)概况和其职员, 卫生组织提出的文件
- A/AC.150/9/Add.5 国际民用航空组织(民航组织)的结构、职 务和职员编制, 民航组织提出的文件
- A/AC.150/9/Add.6 万国邮政联盟(万国邮盟)的结构和职务, 万国邮盟提出的文件
- A/AC.150/9/Add.7 国际电信联盟(电信联盟)的结构和职务, 电信联盟提出的文件
- A/AC.150/9/Add.8 世界气象组织(气象组织)职务和结构概 述, 气象组织提出的文件
- A/AC.150/9/Add.9 政府间海事协商组织(海事组织)的职务、 结构和职员编制, 海事组织提出的文件
- A/AC.150/9/Add.10 国际原子能机构(原子能机构)的结构、职 务和职员编制, 原子能机构提出的文件
- A/AC.150/9/Add.11 关税及贸易总协定(总协定), 总协定提出 的文件
- A/AC.150/10 联合国薪给制度特别审查委员会委员名单
- A/AC.150/11 议程
- A/AC.150/12 职员薪给税率, 联合国共同制度各组织提出 的文件

A/AC.150/INF.1	特别委员会的组成,秘书长的说明
A/AC.150/INF.1/Add.1	特别委员会的组成,增编
A/AC.150/13	特别委员会一九七二年工作,秘书长的说明

三. 会议室文件

<u>文件号码</u>	<u>标题</u>
A/AC.150/CRP.1	关于订立国际薪给的标准和方法的背景文件书目
A/AC.150/CRP.2	备向联合国秘书长代表提出的问题
A/AC.150/CRP.3	薪给审查委员会需要的基本统计资料,赫尔先生提出的文件
A/AC.150/CRP.4	关于服务地点调整数等级图解
A/AC.150/CRP.5	备向行政问题协商委员会(行政协委会)提出的问题
A/AC.150/CRP.5/Rev.1	
A/AC.150/CRP.6	关于常驻代表团官员薪酬的问题单
A/AC.150/CRP.6/Rev.1	
A/AC.150/CRP.7	共同叙级标准
A/AC.150/CRP.8	职员的年龄分布
A/AC.150/CRP.9	定期任用职员的百分率
A/AC.150/CRP.10	职员的征聘和保留
A/AC.150/CRP.11	总部所在地国家公务员机构的薪给率,一九七一年一月
A/AC.150/CRP.12	解雇统计
A/AC.150/CRP.13	国际薪给指数

- A/AC.150/CRP.14 职位按照职业的分析
- A/AC.150/CRP.15 提升政策
- A/AC.150/CRP.16 职员训练和发展
- A/AC.150/CRP.17 前主管行政和管理事务副秘书长斯塔克先生 (Mr. A. A. Stark) 所撰关于联合国秘书处
的文章
- A/AC.150/CRP.18 服务地点调整数专家委员会第十三届会议
的工作报告
- A/AC.150/CRP.19 联合国和美国公务员报酬间的关系
- A/AC.150/CRP.20 给咨议用的关于若干总部所在地国家内薪
给津贴和福利的说明草稿
- A/AC.150/CRP.21 } 截至一九七一年六月三十日止向特别委员
A/AC.150/CRP.21/Corr.1 } 会分发的文件一览表
- A/AC.150/CRP.22 给咨议用的关于若干总部所在地国家内薪
给津贴和福利的说明
- A/AC.150/CRP.23 国际公务员协会联合会 (国际公务员联合会)
的初步声明
- A/AC.150/CRP.24 备向联合国共同制度各组织行政首长提出
的问题
- A/AC.150/CRP.25 致联合国联合职员养卹金委员会秘书的问
题
- A/AC.150/CRP.26 联合国教育、科学及文化组织 (教科文组织)
总部一般事务人员的薪给
- A/AC.150/CRP.27 关于联合国内语文职员的统计资料
- A/AC.150/CRP.28 联合国总部一般事务人员的薪给

- A/AC.150/CRP.29 几个总部所在地城市的服务地点调整指数和相对生活费用指数
- A/AC.150/CRP.30 美国联邦政府 GS—16/18 职位的职责
- A/AC.150/CRP.31 经济合作发展组织的薪给制度, 赫尔先生提出的文件
- A/AC.150/CRP.32 日内瓦和纽约国际官员的开支情形
- A/AC.150/CRP.33 任命关于数个总部所在地国家内薪给、津贴和福利问题咨议的修订办法, 希利斯、赫尔和麦高三先生提出的文件
- A/AC.150/CRP.34 特别委员会初步工作报告的草稿
- A/AC.150/CRP.34/Rev.1 特别委员会初步工作报告的订正草稿
- A/AC.150/CRP.34/Add.1 工作报告草稿, 附件二, 特别委员会委员名录
- A/AC.150/CRP.34/Add.2 工作报告草稿, 附件三, 在特别委员会前发表意见的人名录
- A/AC.150/CRP.35 联合国公务员机构订立薪给的原则和方法, 阿·赫·姆·希利斯先生提出的文件
- A/AC.150/CRP.36 任命关于若干总部所在地国家内薪给、津贴和福利问题咨议的修订办法
- A/AC.150/CRP.37 特别委员会主席信草稿
- A/AC.150/CRP.38 特别委员会索取资料的请求一览表
- A/AC.150/CRP.39 特别委员会最后报告的暂拟纲要
- A/AC.150/CRP.39/Rev.1 联合国薪给制度: 特别委员会最后报告的暂拟纲要(一九七一年八月二十三日特别委员会第八十九次会议通过)
- A/AC.150/CRP.40 联合国合办职员养卹金的受益制度: 委员

- A/AC.150/CRP.41 会秘书的说明
国际公务员制度内的终身从业前途(公务员制度咨委会一九六四年作的一项研究):
委员会秘书的说明
- A/AC.150/CRP.42 一九六六年一月一日和一九七一年七月一日一般事务人员职类的薪给净额表,以及这期间里真实所得的变动
- A/AC.150/CRP.43 七个总部所在地城市一般事务人员薪给与在所在地政府机构从事相仿工作者薪给间的关系的资料
- A/AC.150/CRP.44 一九五六年薪给审查委员会建议的联合国基薪额和相应的美国薪给表(一九五七年一月一日)
- A/AC.150/CRP.45 提交特别委员会供其一九七二年会议审议的文件
- A/AC.150/CRP.46 提交特别委员会的意见和提案的分析性摘要,委员会秘书的说明
- A/AC.150/CRP.47 职等内的进级——现行制度与文件A/AC.150/R.5里提议的制度的图解比较,委员会秘书的说明
- A/AC.150/CRP.48 于一九七二年一月一日时七个总部所在地城市专门人员和一般事务人员薪给净额的重叠
- A/AC.150/CRP.49 服务地点调整数专家委员会特别会议的工作报告

- A/AC.150/CRP.50 关于设置一个国际公务员制度委员会的可行性的报告,秘书的说明
- A/AC.150/CRP.51 暂定会议日期表(一九七二年二月十四日至四月七日),主席的说明
- A/AC.150/CRP.52 一九五六年以来专门人员及以上职类薪给表的增加值(用美元和百分率表示),委员会秘书的说明
- A/AC.150/CRP.53 联合国高级职员的服务年资(一九七一年十二月三十一日)
- A/AC.150/CRP.54 一般事务人员职类薪给小组委员会的结论摘要(小组委员会委员:千叶正夫先生、乔万尼埃克先生、希利斯先生和赫尔先生)
- A/AC.150/CRP.55 设置一政府间管制机构问题小组委员会的结论摘要(小组委员会委员:福腊先生、考拉曼科夫先生、马里科先生)
- A/AC.150/CRP.56 联合国职员的流动性,委员会秘书的说明
- A/AC.150/CRP.57 联合国国际学校,委员会秘书的说明
- A/AC.150/CRP.58 美国公务员机构(国内工作人员)的总薪给表,委员会秘书的说明
- A/AC.150/CRP.59 联合国薪酬和经济合作发展组织薪酬的比较
- A/AC.150/CRP.60 联合国薪给制度的基础,赫尔先生提议的小组委员会的报告草稿
- A/AC.150/CRP.61 奉命就若干组织聘任"当地国家"专门人员一事提出一个文件草稿的小组委员会的

- 报告 (小组委员会委员:阿查瓦尔女士、米利埃兹先生、马里斯科先生)
- A/AC.150/CRP.62 联合国共同制度各组织提供的关于人事编制的统计资料:委员会秘书的说明
- A/AC.150/CRP.63 特别委员会关于联合国薪给制度的意见的合理化,主席提出
- A/AC.150/CRP.64 若干组织聘雇“当地国家”专门人员,主席提出的说明
- A/AC.150/CRP.65 联合国薪给制度的基准,米利埃兹先生提出的文件
- A/AC.150/CRP.66 服务地点调整数制度,服务地点调整数小组委员会的报告草稿
- A/AC.150/CRP.67 关于设置一个国际管制机构的其他可能性 (主席的说明)
- A/AC.150/CRP.68 服务地点调整数制度 (赫尔先生提出的工作文件)
- A/AC.150/CRP.69 津贴和福利小组委员会的报告
- A/AC.150/CRP.70 美国薪给表和联合国薪给表间的对比点问题,赫尔先生提出的文件
- A/AC.150/CRP.71 一九七二年四月五日秘书长在联合国薪给制度特别审查委员会上作的讲话 (应特别委员会的请求分发)

A/AC.150/CRP.72(Introduction)	特别委员会报告的草稿 引言
A/AC.150/CRP.72(Summary)	特别委员会报告的草稿 结论和建议摘要
A/AC.150/CRP.72(Summary)/Add.1	特别委员会报告的草稿 解雇赔偿金,结论和建议摘要的增补
A/AC.150/CRP.72(Summary)/Amend.1	特别委员会报告的草稿 福腊先生提出的其他结论,供载入 结论和建议摘要内
A/AC.150/CRP.72(Summary)/Amend.2	特别委员会报告的草稿 赫尔先生提出的其他结论,供载入 结论和建议摘要内
A/AC.150/CRP.72(Summary)/Amend.3	特别委员会报告的草稿 乔万尼埃克、赫尔及罗伊三先生提 出的结论的订正稿
A/AC.150/CRP.72(Summary)/Amend.4	特别委员会报告的草稿 结论和建议摘要 希利斯、麦高和米利埃兹三先生提 出的修正
A/AC.150/CRP.72(Summary)/Amend.5	特别委员会报告的草稿 结论和建议摘要 乔万尼埃克、赫尔和罗伊三先生提 出的修正

A/AC.150/CRP.72(Summary)/Amend.6

特别委员会报告的草稿

结论和建议摘要

考拉晏科夫先生提出的修正和单独意见

A/AC.150/CRP.72(Summary)/Rev.1

特别委员会报告的草稿

结论和建议摘要的订正文

A/AC.150/CRP.72(Summary)/Rev.1/Amend.1

特别委员会报告的草稿

结论和建议摘要

考拉晏科夫先生提出的修正

A/AC.150/CRP.72(I)

特别委员会报告的草稿

第一章：国际公务员制度

A/AC.150/CRP.72(I)/Add.1

特别委员会报告的草稿

第一章

A/AC.150/CRP.72(I)/Amend.2

特别委员会报告的草稿

马里科、罗伊二先生提出的对第一章的修正

A/AC.150/CRP.72(II)

特别委员会报告的草稿

第二章：共同制度

A/AC.150/CRP.72(III)

特别委员会报告的草稿

第三章：专门人员及以上职类的薪给制度

A/AC.150/CRP.72(III)/Amend.1

特别委员会报告的草稿

赫尔先生提出的对第三章的修正

A/AC.150/CRP.72(III)/Amend.2

特别委员会报告的草稿

考拉晏科夫先生提出的对第三章的修正

A/AC.150/CRP.72(III)/Amend.3

特别委员会报告的草稿

考拉晏科夫先生提出的对第三章的修正

A/AC.150/CRP.72(III)/Amend.4

特别委员会报告的草稿

考拉晏科夫先生提出的对第三章的修正

A/AC.150/CRP.72(III)/Amend.5

特别委员会报告的草稿

乔万尼埃克、赫尔和罗伊三先生提出的对第三章的修正

A/AC.150/CRP.72(III)/Rev.1

特别委员会报告的草稿

第三章订正文,乔万尼埃克、赫尔和罗伊三先生提出

A/AC.150/CRP.72(IV)

特别委员会报告的草稿

第四章:一般事务人员职类职员
的薪给制度

A/AC.150/CRP.72(V)

特别委员会报告的草稿

第五章:津贴和福利

A/AC.150/CRP.72(V)/Amend.1

特别委员会报告的草稿

贝洛先生提出的对第五章的修正

A/AC.150/CRP.72(VI)

特别委员会报告的草稿

第六章:退休、养卹金、和合办职员
养卹基金

A/AC.150/CRP.72(VI)/Amend.1

特别委员会报告的草稿

考拉晏科夫先生提出的对第六章
的修正

A/AC.150/CRP.72(VI)/Amend.2

特别委员会报告的草稿

A/AC.150/CRP.72(VI)/Amend.3

麦高先生提出的对第六章的修正

特别委员会报告的草稿

A/AC.150/CRP.72(VI)/Amend.4

罗伊先生提出的对第六章的修正

特别委员会报告的草稿

A/AC.150/CRP.72(ANNEX I)

考拉曼科夫先生提出的对第六章的修正

特别委员会报告的草稿

A/AC.150/CRP.73

一九七一年八月三十一日,关于联合国共同制度各组织职员资料

联合国专门人员及以上职类职员的拟议薪给表,赫尔先生提出的文件

A/AC.150/CRP.74

联合国薪给制度,乔万尼埃克先生提出的文件

A/AC.150/CRP.75

联合国薪给制度,米利埃兹先生提出的文件

A/AC.150/CRP.76

专门人员及以上职类职员薪给制度,秘书长提出的关于特别委员会报告草稿第三章的说明

A/AC.150/CRP.77

联合国专门人员及以上职类职员的拟议薪给表,千叶正夫先生提出的文件

A/AC.150/CRP.77/Add.1

联合国专门人员及以上职类职员的拟议薪给表,千叶正夫先生提出的文件增补

A/AC.150/CRP.78

联合国共同制度各组织的健康保险制度：惯例和问题，秘书提出的工作文件

A/AC.150/CRP.79

一九七二年五月十二日秘书长给特别委员会主席的信

A/AC.150/CRP.80

备附入特别委员会报告的一段关于服务地点调整数的文字，赫尔先生提出

A/AC.150/CRP.81

借调给国际组织的美国政府官员，赫尔先生提出的文件

A/AC.150/CRP.82

一九七二年五月二十六日特别委员会主席对秘书长五月十二日信的复信

四. 各方在一九七二年向特别委员会提出的关于联合国薪给制度的意见和评议

限量分发的文件

文件号码

标题

A/AC.150/R.1

各国政府关于联合国薪给制度的评议和意见，秘书长关于递送联合王国、德意志联邦共和国和意大利三国政府的意见的说明

A/AC.150/R.1/Add.1

各国政府关于联合国薪给制度的评议和意见，秘书长关于递送法国、日本和美利坚合众国三国政府的意见的说明：增补

- A/AC.150/R.1/Add.2 各国政府关于联合国薪给制度的评议和意见,秘书长关于递送马达加斯加政府的意见的说明:增补
- A/AC.150/R.2 联合国共同制度各组织行政首长的意见,秘书长的说明
- A/AC.150/R.2/Add.1 联合国共同制度各组织行政首长的意见(民航组织和原子能机构),秘书长的说明:增补
- A/AC.150/R.2/Add.2 联合国共同制度各组织行政首长的意见(民航组织),秘书长的说明:增补
- A/AC.150/R.2/Add.3 联合国共同制度各组织行政首长的意见,秘书长的说明(外调津贴、房租津贴和解雇奖金):增补
- A/AC.150/R.3 个别行政首长对特别委员会所提问题的答复(联合国粮农组织、联合国教科文组织、卫生组织、万国邮盟、原子能机构、总协定),秘书长的说明
- A/AC.150/R.3/Add.1 个别行政首长对特别委员会所提问题的答复(劳工组织),秘书长的说明:增补
- A/AC.150/R.3/Add.2 个别行政首长对特别委员会所提问题的答复(粮农组织),秘书长的说明:增补
- A/AC.150/R.3/Add.3 个别行政首长对特别委员会所提问题的答复(原子能机构),秘书长的说明:增补
- A/AC.150/R.4 国际公务员协会联合会的意见,秘书长的说明

- A/AC.150/R.4/Corr.1 国际公务员协会联合会的意见,秘书长的说明
- A/AC.150/R.5 关于职等内进级的拟议的等待时期,赫尔先生提出的文件
- A/AC.150/R.6 关于一般事务人员“一般最优服务条件”概念的修正,赫尔先生提出的文件
- A/AC.150/R.7 一个特别事务人员职类,乔治·帕尔锡先生提出的文件
- A/AC.150/R.8 外交官员的薪给、津贴和福利,提交特别委员会的资料的摘要,秘书长提出的说明
- A/AC.150/R.9 关于服务地点调整数制度的研究(第一部分),秘书长递送咨议的报告的说明
- A/AC.150/R.9/Add.1 关于服务地点调整数制度的研究(第二部分),秘书长的说明
- A/AC.150/R.9/Add.2 关于服务地点调整数制度的研究(第三部分),秘书长的说明
- A/AC.150/R.10 国际公务员制度的结构,秘书处编制的工作文件
- A/AC.150/R.11 专门人员及以上职类职员薪给制度的基本准则,秘书处编制的工作文件
- A/AC.150/R.12 行政细则的简化,粮食及农业组织提出的文件
- A/AC.150/R.13 服务地点调整数制度,赫尔先生提出的文件
- A/AC.150/R.14 七个联合国总部所在地国家内的薪给津贴和福利,秘书长递送咨议的报告的说明

- A/AC.150/R.14/Add.1 七个联合国总部所在地国家内的薪给、津贴和福利,秘书长的说明(报告内用的简称)
- A/AC.150/R.14/Add.2 政府养卹基金缴款,秘书长的说明
- A/AC.150/R.15 职员协会的意见(国际公务员联合会),秘书长的说明
- A/AC.150/R.15/Add.1 职员协会的意见(原子能机构的职员会议),秘书长的说明
- A/AC.150/R.15/Add.2 职员协会的意见,联合国职员工会提出的文件“大会第二四八〇号B决议(XXIII)关于第二种正式语文规定所含的惩罚意义”,为联合国共同制度各国际组织职员计算生活费用指数的方法,一九七二年一月二十日乌克兰苏维埃社会主义共和国科学院经济研究所编制的文件(考拉晏科夫先生提出)

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.