

联合国薪给制度
特别审查委员会
报告

第三卷

大会

正式记录：第二十七届会议
补编第 28 号 (A/8728)



联合国

一九七二年，纽约

说 明

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

特别委员会的报告和附件一至六都刊载在第一卷里;附件七至十一则刊载在第二卷里。

{原件：英文/法文/
俄文/西班牙文}

目 录

第三卷

附 件

页 次

十二. 七个联合国总部所在国家的薪金津贴和福利	1
十三. 服务地点调整数制度的研究	225

附件十二

七个联合国总部所在国家的薪给、津贴和福利

引言

1. 这项报告是秘书长从特别委员会委员所提出的候选人中任用的一位外聘咨议所编制的。报告内载有所得结果、结论和建议，旨在协助特别委员会将联合国的薪给与美国和六个其他总部所在国家的国家公务员的薪给作一比较（参看 A/8426 第 19 段）。

2. 依契约的规定，咨议承担以英文、法文和西班牙提出这项报告的本文。

3. 特别委员会在一九七二年二月十五日要求咨议额外编制两套表并向七国政府取得关于各该国养卹金缴款的资料。各表载于附录 A 内并加叙述，养卹金资料载于附录 B 内。

七个联合国总部所在国家的薪给津贴和福利

会计师国际管理咨议有限公司

目次

页次

序言	9
职权范围	10
进行方法	12
结论摘要	13
建议摘要	15
联合国职位叙级的可行性	18
刷新的原则和方法	25
政府职业	28
职位叙级方法	39
薪给结构刷新方法	46

附件

国内薪给比较表	54
国内附加福利比较表	74
海外服务的聘雇待遇	102
海外报酬比较	130
基准说明和资格标准	138
各国政府人员	190

报告里用的简称

1. 下列的简称是国家公务员制度中所用的官衔或标号的简号,用以标明其薪给等级或薪给数额^①

(a) 奥地利:

罗马数字冠以公务员职等,因此, VIII 3 就是公务员的第八等第三级。

(b) 加拿大:

加拿大的英文字母和数字标号指明薪给等级而与职衔无关。

(c) 法国:

A1 = Administrateur civil 1 (一等民政官)

A2 = Administrateur civil 2 (二等民政官)

A,B,C = Hors echelle A-C (特等 A 至 C)

AHC = Administrateur hors classe (高级专员)

IEC = Ingénieur en chef (工程主任)

IG = Inspecteur general (检查长)

IO = Ingénieur ordinaire (工程师)

(d) 意大利:

DG = Direttore Generale (局长处长)

IG = Ispettore Generale (检查长)

DIV = Direttore di Divisione (司长)

SEZ = Direttore di Sezione (科长)

① 每一简称的意义以原文列出,于必要时在括号内列入适当译文。

CII = Consigliere II (二等顾问)

742 00-05 = 薪给计算表 742 内 00至05 级

(e) 联合王国 :

AS = Assistant Secretary (助理秘书)

A,S,P和C = Assistant, Senior, Principal and Chief Information Officer (助理、高等
主管和主任新闻官)

AXO = Assistant Experimental Officer (助理实验官)

CO = Clerical Officer (书记官)

CXO = Chief Experimental Officer (主任实验官)

DCNO = Deputy Chief Nursing Officer (副主任看护官)

DS = Deputy Secretary (副秘书长)

EO = Executive Officer (执行官)

EKO = Experimental Officer (实验官)

HEO = Higher Executive Officer (一等执行官)

IO = Information Officer (新闻官)

MO = Medical Officer (医官)

NAAS = An index code (索引号码)

NO = Nursing Officer (看护官)

PR = Principal (主管)

PS = Permanent Secretary (常务秘书)

P,S = Principal and Senior (主管和高等官员)

PSO = Principal Scientific Officer (主管科学官)

SEO = Senior Executive Officer (高等执行官)

SEXO = Senior Experimental Officer (高等实验官)

SO = Scientific Officer (科学官)

SP = Senior Principal (高等主管官员)

SPSO = Senior Principal Scientific Officer (高等主管科学官)

SSO = Senior Scientific Officer (高等科学官)

US = Under-Secretary (协理秘书)

VO = Veterinary Officer (兽医官)

SPSO2.5 = SPSO 职等的由第二级至第三级间的中途

(f) 美利坚合众国:

职等号数冠以 GS 是不解自明的,例如 GS12.6 就是职等 GS12 里的第六级

2. 意大利文 *parametro* 和法文 *indices net et majorés* 是指政府薪给计算表。

序 言

这项计划是在一九七一年十月二十一日交办,十月三十一日开始进行。

由十一月一日至十一月二十四日在七个总部所在国家与十四个联合国机构举行了会议。在十一月二十五日至十二月十七日期间访问了七个关系国的政府。

因为时间如此急迫并须提出行动文件,只得在复杂的资料所容许的情况下把报告尽可能编得简短。错误已尽力避免,但是工作排得太紧,所以几乎没有什么时间去核对。

我们对于热心合作使我们总算能够在所有的这点时间内提出报告的大约一五〇位国际公务员和五十位国家公务员,应当表示诚挚的谢意。

职权范围

报告的职权范围载于一九七一年八月十一日联合国文件A/AC.150/CRP.22/Rev.1.

联合国薪给制度 特别审查委员会

给予负责研究若干总部所在国家
的薪给、津贴和福利的咨议的指示

(特别审查委员会于一九七一年六月二十九日和
八月十日的第三十四次和第七十三次会议通过)

目的

在与联合国共同制度有关的可资比较的基础上,确定奥地利、加拿大、法国、意大利、瑞士、联合王国和美国等政府所任用在其本国首都工作和在外地办理双边技术协助方案的人员的专业薪给等级的薪距以及一切其他报酬。

方法

- A. ① 拟订关于联合国共同制度下现有职位的下列各级包括资格标准在内的适当职位的基准说明：
- (1) 录用等级的无专业经验的大学毕业生；
 - (2) 中间等级的经济学者、统计人员、科学家、医师、人事和财务人员，以及联合国体系内的类似大职业组合；

① 这是薪给审查过程中的惟一最重要步骤。

- (3) 最高职业等级的管理和专门人员。
- B. 咨询各有关政府的重要人事官员以取得并核实关于各种基本职位的准确薪给等级和一切其他报酬的情报,以及各该政府将类似职位叙级所依据的分配因素。此外还应取得关于调整薪给等级所使用程序和所依据资料的情报。
 - C. 整理和说明所蒐集的与联合国共同制度有关的资料以达调查目的。
 - D. 订立可以定期刷新调查所得结果的原则和办法。
 - E. 依据经常的薪给调查,探究可否建立联合国共同制度内的一种职位叙级制度。

② 这应当包括但不必限于下列各点: 渡假和假期计划,医疗和住院计划,奖金计划,家庭津贴计划,退休和其他社会保险到办公处所的往返交通,解职金计划,免费或减价膳食,教育补助计划。

进行方法

十一月一日开始访问各联合国组织。访问时通常首先与行政和人事方面人员讨论,并在大多数情况下进而与有关某种技术方面特别问题的各部或各科的首长会谈。

会谈时见到了大约一百五十位联合国职员,因此才能够拟订基本说明和资格标准。

在许多情况下与各种职位的现任人员举行会议研究了职位说明,以便能够准确地找到对应的国家政府职位,并确实查明各个别职位的薪给等级。由于这样很精确的抽查各国政府的全部职业以及薪给的晋升和结构就比较可靠地编排了出来。

十一月二十五日开始访问各国政府,每次访问为时两日至三日。官方接触一览表附载于后,但是每一国家政府还有许多其他官员参预此事——为数多至十五人。他们提供了载明薪给结构和服务条件的各种正式文件。对于各类职业组合和职位曾一一详细加以讨论,以核证职业结构和报酬等级。

对于下列各点特别提出了问题：

- 作为雇主的政府的大小和重要性,
- 国家中央组织的工作范围,尤其在联邦制度下,
- 作为雇主的政府的立场,
- 录用和晋升的方法和等级,
- 终身从业公务员可指望得到的职业进升和升到的最高等级以及任用受政治考虑影响的等级,
- 各政府所办双边协助方案的重要性。

此外还曾努力去发现没有公布的福利以及官方政策和原则的修改和执行情况。

结论摘要

1. 依服务地点调整后的联合国薪给似乎完全是比得上七个总部所在国家的公务制度中所提供的薪给的,但下列两者为例外:
 - 医师
 - P5至D2的等级.
2. 如果仍用诺布尔梅尔原则,加拿大联邦公务制度——是所调查者中的一种——就必须是主要基准.
3. 若干联合国服务条件是比不上人家的,例如养卹金和教育津贴.
4. 各不同联合国组织以显著不同办法施行职等制度.
5. 似乎有一种强烈的趋势对于职位给予比依其所负责任应有地位较高的等级,那就是叙级越等.
6. 行政人员与专门人员的叙级,似乎没有适当的对称. 较重要各国公务制度对其与联合国初级行政人员相等的职位所叙等级常常比联合国为低.
7. 行政方面有人员过多的迹象. 这有一部分,但不是全部,是由于在政治上有控制权力者的要求.
8. 联合国专门人员中的才干似乎与外界相比毫无愧色. 但是好像没有足够的初级专门人员为常因官僚政治的文件要求而应接不暇的高级人员代劳.
9. 在从业的初期,联合国对其专门人员似乎比在各国公务制度中给予较少的责任. 这是沮丧和不满的一大原因.
10. 征聘问题主要不是发生在薪给方面. 此等问题的主要解决办法应当是改进:

- 联合国声望
- 征聘广告和促进方法
- 征聘和遴选程序
- 不依照常超过工作需要的标准去征聘人员,尤其是在较低级的行政职位方面。

建议摘要

1. 联合国应当设立一个相当于公务员事务部或委员会的机构，具有实际独立地位并有关于叙级薪给和福利与员额管制的权力。
2. 将来薪给调查范围，除作为最重要比较对象的美国外，应当包括拥有非工业官员为数在五十万以上的其他公务员体系和联合国以外的国际组织，例如欧经共同体，经合发，货币基金组织，世界银行。
3. 调查应当每年举行，并且对于薪给和福利两者都应提出报告。
4. 联合国基薪毛额应依美国联邦公务员的华盛顿薪给订定——酌量情况依联合国需要予以改变。假定以美国联邦公务员制度继续作为最重要的比较对象，基准城市就应当在美国。纽约作为基地未免生活费太高，所以不予采用。理论上最好的基地应为华盛顿。
5. 因为新的基准城市将为华盛顿，就会有许多的“负的”服务地点调整数。所有各联合国机构都必须遵照此种调整数计算。现行的服务地点指数办法就居住费用来说是令人满意的。联合国应当考虑采行加拿大联邦公务员制度的指数加权方法以适应新近居住费用增加的情况。
6. 此外应有按照基准城市，即华盛顿薪给计算的薪给净额的百分之二十五的出国津贴，此数是不应计养卹金的数额并且不须付职员薪给税。出国津贴甚至应付给在其本国境内工作的职员，但是在这种情况下最高津贴数额为薪给净额的百分之十，而不是百分之二十五。假使关于养卹金改变的提议，

如未被接受则出国津贴不应当是不应计养卹金的数额。

7. 薪给结构：

- 对 P 5, D 1 和 D 2 再增两个薪给;
- 对目前的 P 5, D 1 和 D 2 职类的下列人员立即增加两个薪给：一切专门人员（如一九七一年四月二十日文件 A/AC.150/4 “联合国共同制度内的现有服务条件”第三十二页所载）但下列人员除外：

图书馆员

护士

技术人员

医务人员

- 对 P 3 至 P 2 的医务人员,创制新的薪给表如下：

<u>职等</u>	<u>新的最低级</u>	<u>新职等内共有级数</u>
P 3	P3 第 4 级	12
P 4	P4 第 4 级	12
P 5	P5 第 4 级	12
D 1	D1 第 3 级	9
D 2	D2 第 2 级	6

8. 养卹金：养卹金应依服务期间每年百分之二点五而不依百分之二计算,以百分之八十为最高养卹金数额。退休金应同时依照薪给结构改变予以调整。

9. 人寿保险：偿付款额加倍。

10. 附加付款：偿付款额加倍。

11. 教育补助金：在服务地点受教育所领补助金最高数额应为 2,000 美元,在本国受教育或受最相近的学校教育使子女可

重行进入其父母原籍国的教育或从业体系所领补助金最高数额应为 3,000 美元。

12. 加班费应当继续 —— 与国家公务员制度不同 —— 不付给。
13. 减少费用的最好办法不是减低薪给而是减少所雇用的人数。
14. 为求费用有效,无疑可在下列各方面节省款项:
 - 减少行政人员数额;
 - 将职务分散于纽约以外地点;
 - 完全搬出纽约。

职位叙级的可行性

联合国的职位叙级有两方面问题：

- 技术的方面
- 政治的拘束。

技术的方面

在专业上或技术上都没有重大理由说联合国不应当将其一般性职位和专门性职位叙级：

- 其他各大公司组织,包括美国联邦公务员制度在内,已将专门性职位叙级;
- 本报告载有为比较薪给而编拟的基准说明,证明叙级在技术上是可行的;
- 若干行政职位的叙级标准已经写出来了;
- 有少数的机构(卫生组织和劳工组织)已规定出其所有各种专门职务的标准。

政治的拘束

但是有一系列的拘束,有的是联合国秘书处及其所属各机构以外来的拘束,有的是各组织以内的拘束,将严重地阻止任何职位叙级方案的有效执行。

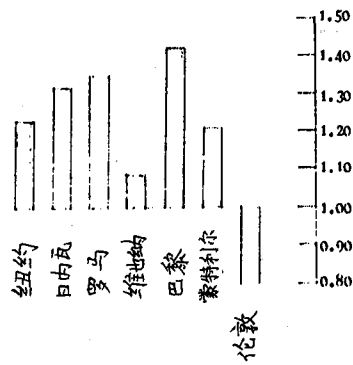
外来的拘束

- 职员的地域分配。联合国的存在是为了提供援助而不是为安置人员。因为办事能力以外的理由而强使各机构任用职员,一定使这种制度受到不好的批评,姑且不谈任何既定的叙级和资格的标准。各方一再要求用足各国所占名额,据报也造成了人员过多和因人设事的情况。

- 机构总部所在地点。地点在纽约无疑特别引起薪给的问题。高昂的生活费,尤其是居住费,甚至使美国联邦公务员制度在有的薪给管制方面也无能为力。在另一方面,维也纳、伦敦和蒙特利尔的一般事务人员薪给的低微数额是一个因素,这一因素可说明为什么在罗马和巴黎所分配予专门人员的工作是别处的办事员的职务。
- 会员国对其在联合国工作的职员的待遇。各国对其在联合国工作的职员的待遇办法对于任何共同制度都有损害。有的国家坚持其职员进来时所任职位不得低于 P3, 实际任职不得超过七年, 另外有些国家准许在联合国任职期间年资照算甚至缺席升迁或在离开本国四年后取消一切年资。另一国家禁止参加联合国养卹金计划, 而又一国家则容许领取双分养卹金。
- 理事会对机构的管制权力。有的理事会议禁用 D1 或 D2 职位, 或合并各种专门职等 (气象组织和劳工组织)。卫生组织对于一切负服务地点调整数置之不理。教科文组织和联合国按人而不按其工作分等级并容许职员依年资晋等。

一般事务人员与专门人员薪给比较表

	<u>最低专门人员 薪给净额</u>	<u>最高一般事务 人员薪给净额</u>	<u>专门人员与 事务人员的薪给百分比</u>
(不包括受扶养人语文和非当地人津贴)			
美元			
纽约	8,985	11,010	123
日内瓦	7,905	10,394	132
罗马	7,689	10,330	135
维也纳	7,689	8,383	109
巴黎	8,121	11,494	142
蒙特利尔	7,689	9,288	121
伦敦	7,905	6,287	80



职位叙级的可行性(续前)

- 经费的来源。世界银行出资办理各种计划,对于此等计划它可能坚持任用 P5 等级的专家。开发计划署款项使各机构能够克服各该机构理事会依经常经费用途所定员额表方面的困难。此种“便利”将使各机构对于无论如何严格规定的任何叙级标准都会引起屈折。
- 劳工的缺乏。一向是熟练工作人员的缺乏将使薪给提高,例如数理经济学者便是如此。此外工会压力也能够取得同样的效果,例如医师,航空交通管制员。现在极应考虑任何组织对于此种力量应当抵抗到什么地步。举例来说,争取数理经济学者的主要竞争者似乎就是联合国体系各组织本身。

内部的拘束

- 终身职业制度。职员特别在行政方面大加压力要求建立一种终身职业制度。这本质上是对于年资而不是对于功绩加以酬赏。功绩以升迁酬赏,这不是适当的方法。很多专门工作的狭窄专门性使职员在一个职等内经过相当长久的时间而无升迁的机会。联合国已经在每一职等内有较多的级数并且所调查各组织薪距亦大。
- 职员协会。这种组织的相对的力量各有不同。但是升迁、遴选和叙级决定在少数几个机构内是谈判解决的问题。凡是有了谈判,叙级标准就会被曲解。
- 各机构没有共同的执行或管制办法。目前最大的问题是在各机构内对叙级概念的执行办法各有不同,对员额编制和叙级的管制办法也各有不同。从极端严格管制

一直到管到那里算那里的各种各样全套办法都在使用。工发组织、教科文组织、开发计划署,以及原子能机构、粮农组织和总协定在有些方面,所叙等级都比其他机构较高。粮农组织已经有专门人员的叙级和员额编制的标准。民航组织、气象组织、邮政同盟和劳工组织也在跟着办理。此外还有总干事驳回了专门人员叙级决定的情事,这只能减弱管制。

- 当前任已经升等的一般事务人员所任职位出缺时,此一职位就不予改叙降至其原来的等级。各机构内部的职员施展压力争取升等,旧任专家希望在重行被征聘时领更高的薪给办同样的工作,并且把升迁作为退休前的礼物送人。一般事务人员被升迁晋专门人员薪给范围,而他们的工作在其他国家里是由办事员办理的。(上文薪给比较表载有最高一般事务人员薪额与最低专门人员薪额的比较。重叠的数额不能完全说是由于当地工资率的关系。)
- 职员感到幻灭。职位叙级必须得到职员默许或明白接受才能成功。目前联合国职员对于这个组织共同感到幻灭。联合国的任务没有过去的吸引力,这是几乎没有什么疑问的。有人埋怨说联合国成了垃圾倾倒场,这或许也是说得不错。职员甚至怀疑是否有些会员国实际想要联合国成功。职位叙级也可被视为另一政治干涉和管制使职员不能达到他们的目的。
- 不良的征聘程序。薪给虽可用作代人受过者,却不是目前毛病的病因。诚然低级的P5薪给比高级的P4薪

给较佳,因为地位增高。 征聘的困难似乎是起于:

- 联合国声望欠佳;
- 长久的(常为九个月)征聘程序,在这期间被征聘的人“会找得了另一工作或死了”;
- 联合国薪给优点表白欠明。据说联合国职员只有将职位等级增高才能征聘得到。可是不扣税款的优点,对于进来担任同一责任等级工作的美国公务员来说,能够在辅助薪给表内很容易看出。

把解决专门职类问题的可行办法所面临的各种政治困难详尽列出,就可看出依据薪给调查建立的一种共同职位叙级制度似乎不像能够推行。

但是我们相信可以推行: -

- (a) 现有的职等结构(专门人员由 P2/3 至 D2, 行政人员由 P1 至 D2)是适当的反映现有的各种责任等级的。
- (b) 很多的基础工作已经做了,并且大多数机构都深信共同叙级标准是需要的。
- (c) 办理多机构计划需要各机构职员一同实地工作而对叙级不同无法容忍时,实有共同叙级的迫切需要。
- (d) 职位叙级标准应当避免过于精细。短的、简单的和有变通性的标准是需要的,避免用有争论的前提说较大的机构有较大和较困难的工作。(也许反过来说倒是真的。)这本报告里所载列的标准虽是匆匆完成,但认为太精细是不必要的。每个机构的现在每一等级的每种职务的基准职位说明也许是一种

极有价值的帮助,

- (e) 共同职位叙级标准的成功的最重要关键是将设立向最高阶层负责的有关叙级、薪给、员额编制标准和其他人事事项的相当于一部或一司的机关。这个机关是相当于美国的公务员制度委员会,联合王国的公务员制度部,加拿大的财政委员会和法国的公务人员制度部。它的独立性是极重要的,并且它的说服的力量必须以由任何来源得到的金钱的力量为后盾。其中应设有一个薪给研究股,一个职位叙级股和一个人力设计股。这个机关也许可包括在伯特兰教授所建议的联合检查处内。在能够信赖或强迫各机构一律采行任何叙级标准以前,对它们所作任何工作都是白做的。我们认为此种独立机关对于叙级制度的成功极为重要。

刷新的原则和方法

总论

关于将来审查联合国薪给结构所需的基础,已经讨论得很多了。在目前联合国气氛中有两项原则必须陈明。

大家深知联合国考虑薪给问题时经济的考虑也如在他处一样总将发生作用。费用在目前无疑是最重要的,但是必须声明减低费用的方法不是减少或压住薪给而是精简机构减少人员把钱用得更有价值。这事必须选择地就一种职务和方案着手办理,而不是全面地把员额减少例如百分之十。

必须声明的第二件事情是:从各种文件和所提出的意见二者看来,联合国内似乎想要得出一种公式化办法以替代判断。说这是空想,也许不是多余的。

比较

刷新联合国薪给结构的首要考虑应当继续是美国联邦公务员制度。这项建议根据理由如下:

- 美国公务员制度规模最大包括各种专业和职业为数最多;
- 如同联合国一样,它是侧重工作而非侧重终身职业的公务员制度;
- 它有便于作职位比较的文件最完备的叙级标准;
- 它用最内行的方法把一切公务职位与私人方面组织作一比较;
- 联合国虽不一定在实际上,但已在理论上遵行此项原则;
- 联合国以美元付薪并有一个重要组织设在美国。

但是联合国的政策不应完全根据美国,因为:

- 美国联邦公务员制度反映美国经济和文化状态下所特有的问题和解决办法;
- 各不同国家在生活费用和标准方面各有不同变动;
- 比较说来钱的供应状况也应予考虑。

所以建议应与不包括国有公司在内的拥有五十万或五十万以上的非工商业性质人员的一切公务员制度继续比较。这应包括:

- 美国
- 联合王国
- 法国

并且也许还可包括

- 苏联
- 日本
- 中国
- 西德

除了上述的国家公务制度而外,还有各种国际组织,联合国也应与它们比较一下。这些组织包括:

- 欧经共同体
- 欧洲协调组织,例如经合发、欧核研究组织、西欧联合会
- 世界银行
- 国际货币基金组织

应该注意的是:我们没有建议联合国应回复诺布尔梅尔原则,依现在薪给最高的公务员制度——这现在似乎是加拿大联邦公务员制度——支薪。

方法

建议联合国应设立一薪给研究股，并注意要使这个股的态度公正不偏，所以研究的结果应当是职员组织和最高级联合国官员都可使用的，这对于大会、秘书处和职员均属重要。

薪给研究股的任务将为与可比较的各组织的有关当局建立关系，以期不断地彼此交换关于薪给和福利的资料。

所以最初将交换很多关于附加福利和津贴的资料，其后应无须要求即自动交换关于补充福利改变的资料。

薪给研究股应每年调查薪给，其报告应包括薪给和福利两方面。调查应当每年进行，这是重要的，因为实际所有可比较的组织都每年审查。一年之内应何时进行调查，是应当更详细审议的问题，并且也是重要的问题。

政府职业

政府职业

要作有效的薪给比较,比较项目范围一定不可仅以薪给统计数字为限。下列各个方面都在这里予以考虑:

- 录用的方法
- 组织的规模和种类
- 所提供的职业的种类,如分种类的话
- 薪给管理方法

录用的方法

在所调查的各种公务员制度中,录用新近大学毕业生是用笔试和口试。在奥地利公务员制度中,并且在法国多少也是一样这种考试是在新职员加入以后举行,但须考试及格才实授职位。联合国未用以考试竞争录用的办法。

公务员制度的规模大小和种类

非工商业(或白领)公务员制度的规模大小是有关的因素:

美国	1,500,000
加拿大	199,000
联合王国	495,000
法国	550,000
瑞士	77,000
联合国	17,000

(所有各项数字内都没有列入军事人员和国有或国营的工商业,例如邮局。)

各组织的其他重要变数是所有各薪给等级的专门职类人员的年龄结构（参看图解一）和分配情况（参看图解二）。

因为国家公务员制度与各联合国机构的任务不同，不能依据这些图解推论太多，但是图解显示联合国不是 P4 太多，便是 P4 没有足够的初级专门人员或办事员辅助。年龄的分配也显示初级专门人员职位的年龄和资格标准都定得比国家公务员制度较高。

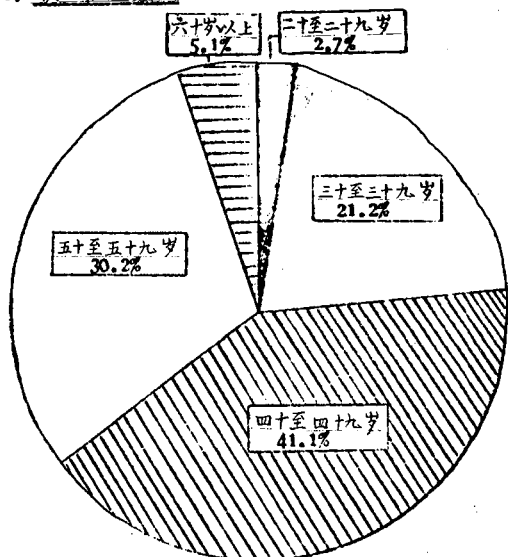
职业的种类

在法国、意大利、奥地利，并且在瑞士也多少是一样，新职员是在进入前或进入后不久依据其学业成就加以甄别并决定其将来职业。直到一九七一年联合王国也推行了这种制度，但是现正改为更像美国和加拿大公务员制度的一种制度。在那些国家里，工作的要求和办理工作所必需的经验决定所任职位。这三个国家里并不阻止（至少在理论上）职员从最低级开始进而升迁到最高级，并且这三国有单一的薪给和等级结构。

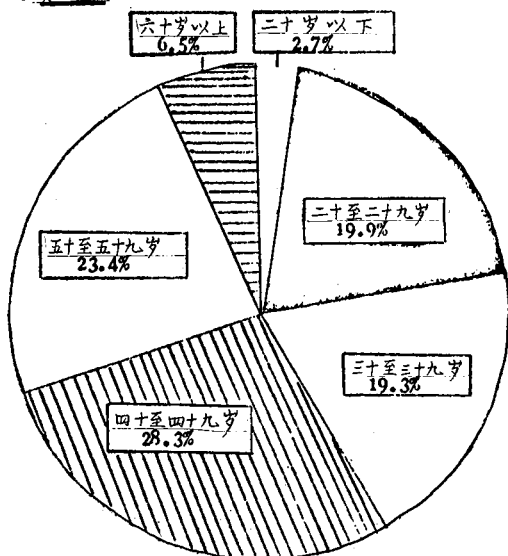
联合国有两种等级结构，但是进升不单是依据学业成就。

法国、意大利、奥地利和联合王国都使职员可得到终身职业，至少在初期职业上的进升和薪给的增加实际上是自动的。升迁不必须视有无缺额可补为定。大多数职员都能指望升到与 P4 最高级相同的等级，或者甚至升到与 P5 相同的等级。

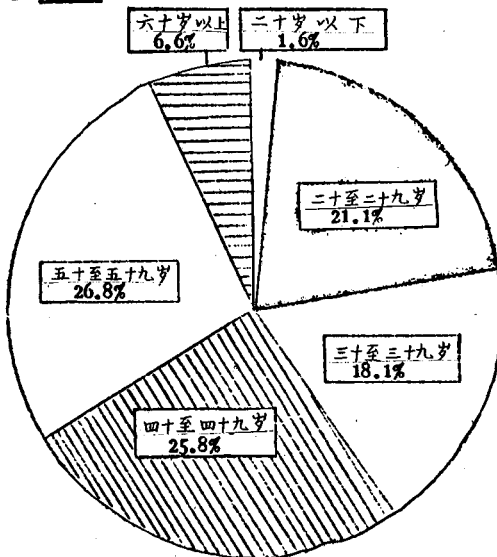
1. 联合国



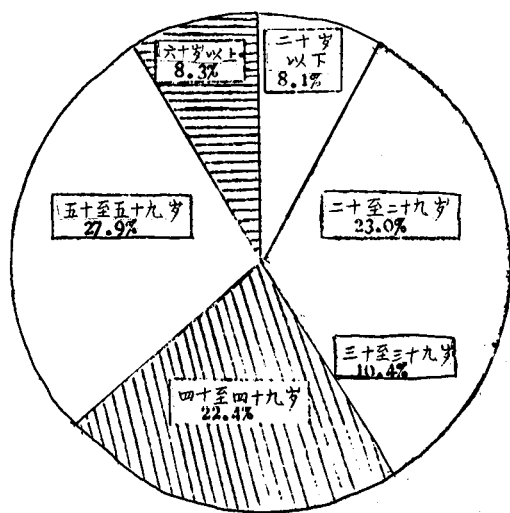
2. 美国



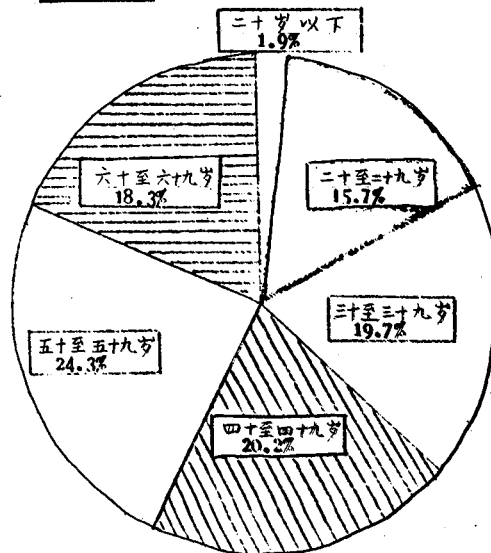
3. 加拿大



4. 联合王国

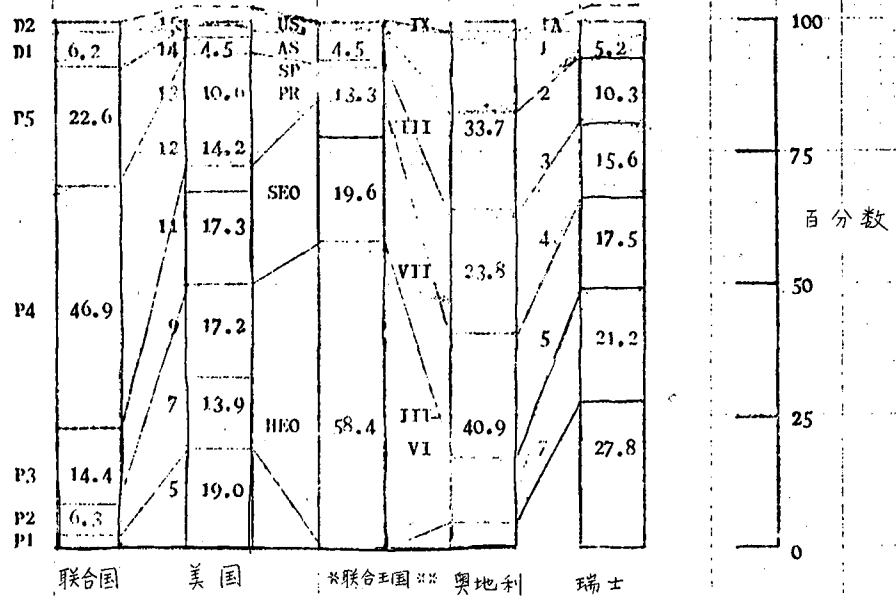


5. 瑞士



图解二

五种公务员制度的
薪给等级分配



联合国 美国 *联合国** 奥地利 瑞士

* 仅计入行政部门。
** 仅计入选定的各部。

图 解 三

录用时的平均年龄

毕业生和专门职业者被录用时的平均年龄如下：

联合国	39.5	(报告征聘年龄——联合国保险统计)
	27.5	(大概 P2 职位开始)
美国	23	
联合王国	22.5	
奥地利	24	
意大利	25.5	
法国	25	(进国家行政研究所或专科训练所以前)
瑞士	25	

政府职业 (续前)

瑞士、加拿大和美国声称它们的公务员制度较侧重工作，只是偶尔对被征聘者表示可给予他们有进升机会的终身职业。但是查问后得知要求终身职业制度（那就是有计划的工作的连续变换）的压力是强烈的，这点从“叙级越等”（尼克松总统新近显著地提及的）、加拿大的较狭小的薪差和这三个国家的较广阔的薪距看来是显而易见的。等级和年龄分配（参看上文图解一和二）证明确有终身职业的要求存在，不管有多大的主张有变动性的文化压力和大众对于变动性是如何欢迎。

各国终身职业制度难与联合国等级结构比较，因为：

- 录用时的不同年龄（和随后的升迁率）是根据不同的教育制度（参看上文图解三）；
- 在终身职业公务员制度中，依等级排列的是个人而不是工作。他们的各等官衔没有指明他们所办理的工作。各种不同等级的人员可能在办理同样的工作；
- 升迁到另一等级不一定就是担任责任较大的工作。至多反映能力的增长，对成绩改进的酬劳。在一种公务员制度中，一个公务员通常经过三个等级还是掌管同样的工作；
- 对员额编制的各种管制方式使得工作职位不一定名实相符。管制松紧各有不同，从一种法定各部各级职位员额表——表内员额在目前情况下可以是也可以不是全部必需的——到一种方案预算编制管制，那就是草拟各种职位说明以便证实其所认为必须使用的经费是适当

的；

——调查时不可能去观察联合国职员与各国公务员的实际工作情况以切实比较他们所负担的实际责任或比较所期望他们办理的实际工作量。

在努力克服这些困难时，我们草拟了图表来表明各种公务员制度中的相对的进升速度（参看图解四）。从图表就能看出：

——联合国对于有中等能力的职员在他们任职期间给予升迁比国家公务员制较晚或较慢。但对于能力在中等以上的联合国职员不是完全如此；

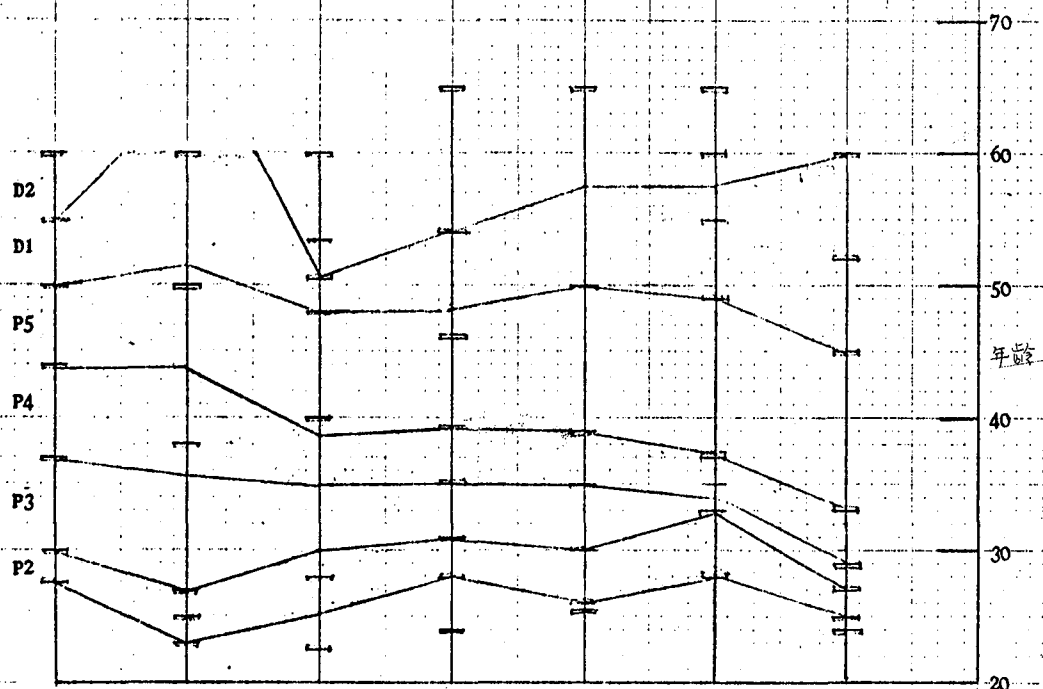
——就年龄比较，联合国用年岁较老的人办理责任相同的工作；

——联合国职员不能指望升到在有的公务员制度中可升到的高级职位（这一点不是十分明确的）；

——职员的失望情绪有时可以说是因为联合国可能征聘年轻职员担任比其本国公务员制度中责任较小但薪给较高的职位。

图解四

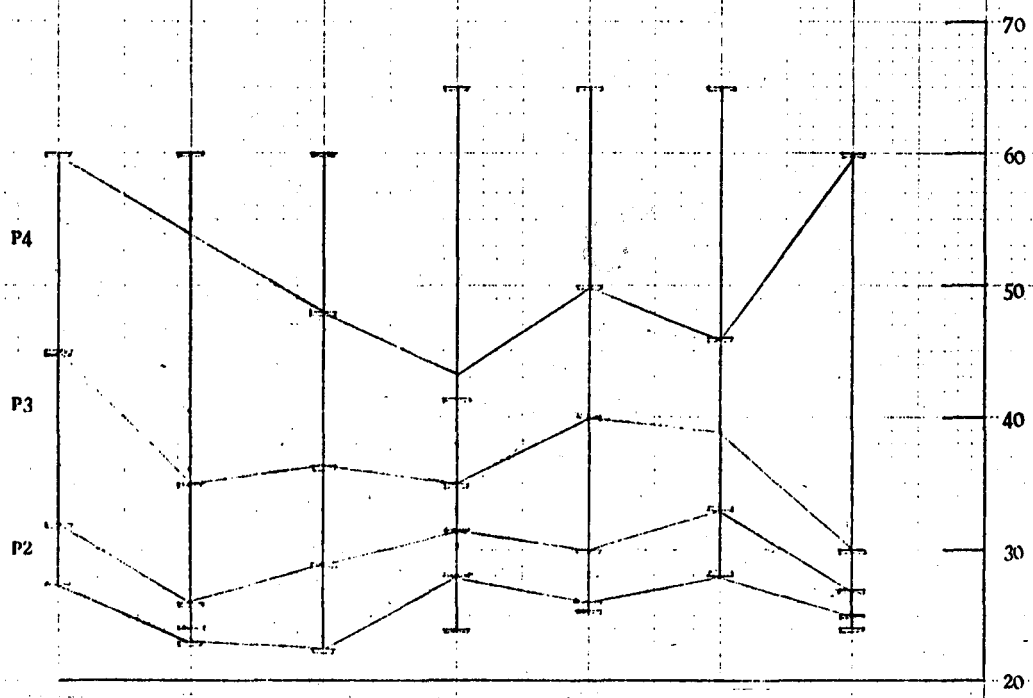
能力在中等以上职员的比较职业进阶情况



联合国		美国		联合王国		奥地利		意大利		法国		瑞士	
年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等
27.5	P2	23	7	22.5	AP	24	III	25.5	CII	28	A2	24	7
30	P3	25	9	28	P	28	IV	26	CI	33	A1	25	5
37	P4	27	11/12	40	AS	31	V	30	SEZ	37	AHC	27	4
44	P5	38	13/15	48	US	35	VI	35	Div	49	A	29	3
50	D1	50	16-18	50.5	DS	39½	VII	39	JG	55	B	33	2
55	D2			53.5	PS	46	VIII	50	DG	60	C	45	1
						54	IX					52	1A

图解四 (续前)

中等能力职员比较职业进阶情况



联合国		美国		联合国		奥地利		意大利		法国		瑞士	
年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等	年龄	职等
27.5	P2	23	7	22½	50	24	III	25.5	C II	28	A2	24	7
32	P3	24	9	29	SSO	28	IV	26	C I	33	A1	25	5
45	P4	26	11/12	36.5	PSO	31½	V	30	SEZ	46	AHC	27	4
		35	13-15	48	SPSO	35	VI	40	Div.			30	3
						41½	VII	50	IC				

薪给管理方法

	薪给审查 的频率	升迁增薪 的办法	薪距的幅度(1)			薪给级数			进升至上一职等 的百分数(2)	
			职业 初段	职业 中段	职业 最高段	职业 初段	职业 中段	职业 最高段	职业 初段	职业 中段
联合国	每年一次	各机构不同,但通常升到比目前薪给的一级	34%	34%	19%	11	12	7	24%	24%
美国	职等的前一半,各级每年一次,以后两年一次	在比目前薪给高二级	29%	30%	27%	10	10	9	10%	18%
加拿大	每年一次	与因功加薪相同		各异			各异		各异	
联合王国	每年一次	没有重复的薪级:升到最低限度	22%	35%	一级	6	7	1	30%	66%
奥地利	两年一次	保证依索引升迁表升迁,比目前薪给升高一级	4%	33%	53%	2	9	8	11%	31%
意大利	两年一次	在上一职等内比目前薪给升高一级	5%	25%	25%	3	11	11	16%	22%
法国	每年一次,但对较高职位两年一次	保证依索引升迁表升迁,比目前薪给升高一级	38%	73%	24%	4	4	3	30%	8%
瑞士	每年一次	依升迁增薪表增加正常因功加薪数的一倍半至两倍	33%	27%	19%	8	8	8	11%	12%

(1) $\frac{\text{薪距最高额} - \text{最低额}}{\text{薪距最低额}} \times 100$

(2) $\frac{\text{薪距,中点} - \text{薪距,中点}}{\text{薪距,中点}} \times 100$

职位叙级方法

职等的数目

联合国	7
美国	11
加拿大	每一类职业各有 3-10
联合王国	7-9
奥地利	7
意大利	5-6
法国	7
瑞士	14

叙级办法和因素

- 联合国 职等叙级对所有各类职业人员用单一的职等和薪给结构。
- 美国 职等叙级：对所有各类职业人员用单一的职等结构。用单一的薪给结构，但是对于难征聘的人员，例如工程师、科学家和医师，就有差异了。此种差异大概等于增高半个职等。
- 加拿大 计分、因素比较职等叙级三种方法都用。对各种职业人员用不同的方法，因素主要是：
- 任务的种类
 - 工作的繁简
 - 专门责任和管理责任
 - 推荐和活动的影晌
- 联合王国 终身职业制。各大类职业人员，例如行政人员和科学人员，各有其自己的但是相关的职等和薪给结构。职等的高低依广泛的责任比较和所牵涉的预算经费来决定。
- 奥地利 终身职业制。单一共同职等结构。职等的高低依职员的年龄和年资决定。这也可与责任大小有关。
- 意大利 终身职业制。单一共同职等结构。职等的高低依录用时的资格、职员的年资和较高阶层的广泛责任来决定。

法国 终身职业制。职等依录用时的资格、职员年资、职业种类和较高阶层的广泛责任比较来确定。

瑞士 实际上是终身职业制。声称只有在外交人员方面是如此。单一共同职等结构。职等的高低依录用时的资格、年资和大体反映责任大小的职衔来决定。

职等结构管制

- 联合国 未用共同职等叙级标准。职等高低由各联合国机构决定。在行政咨委会交换一些意见。有些机构依理事机关的政策管制,例如不准委任 D2.
- 美国 联邦法律限制最高职位数额。方案预算管制。每类职业有详尽共同职等叙级标准。职等在机构阶层分配。
- 加拿大 方案预算限制。每类职业有详尽共同职等叙级标准。职等是由财政委员会在中央阶层分配。
- 联合王国 预算和员额编制表是由财政部加以管制。尚无共同职等叙级标准。
- 奥地利 较低各职等都是半自动升迁。较高阶层的预算和员额编制是由国务院加以管制。
- 意大利 职等结构、职等分配和人员数额均以法律决定。较低各职等都是半自动升迁。
- 法国 职等结构和分配以法律决定。较低各职等都是半自动升迁。
- 瑞士 职等结构和人员数额是由联邦会议决定并以法律规定。较低各职等都是半自动升迁。

优点

- 联合国 制度是有变通性的,似乎适合各不同联合国组织的不同需要。似乎经得起时间的考验。
- 美国 通过单一共同职等结构维持平衡,但也准许对各种不同专门职业给予不同待遇。在有系统的基础上解决争执。
- 加拿大 有极大的变通性可适合各类不同职业的不同职业结构需要,让每类职业可有适当数目的职等。在有系统的基础上解决争端。
- 联合王国 准许对科学和行政两类人员给予不同待遇,但以联系办法保证平衡。制度是相当有变通性的并多少适应职业差异。
- 奥地利 对所有各类职业一视同仁。是施行简单而费用低的制度。
- 法国 中央索引保证平衡。制度可适合不同职业结构的需要。
- 瑞士 对所有各类职业一视同仁。是施行简单而费用低的制度。

缺点

- 联合国 各不同机构对类似的责任叙级不同。据报有叙级越等和错误情事。职等结构在有的情况下是由理事机关规定。
- 美国 职等太多。据报各机构间到处都有叙级越等和叙级错误情事。施行费用大。
- 加拿大 制度复杂。施行费用大。因各类不同职业的一类高过一类的要求,可能引起薪给膨胀。
- 联合王国 有依职员的年资而不依职位的责任叙级的趋势。叙级争执是按预算而非按是非曲直予以解决。
- 奥地利 职等进升迟慢,并且大部分须视年龄和年资为定。薪给与责任之间几乎没有什么相关。
- 意大利 职等进升大部分须视年龄和年资为定,并且预定升到某一等级为止。薪给与责任之间几乎没有什么相关。
- 法国 职等进升须视录用时的资格和年资为定,升至某一等级为止。缺乏变通性,只是局部地反映责任大小。
- 瑞士 职等进升大部分须视年龄和年资为定。只是部分地反映责任大小。

薪给结构的刷新

审查的次数

联合国	无定期。
美国	法律规定每年一次。
加拿大	由财政委员会与职员组织谈判人员商定：每一年至三年一次。
联合王国	至少每年一次。
奥地利	四年协定规定每年预定薪给增加,但增加数额须参照每年实际薪给和费用膨胀情况修改。
意大利	每年一次。
法国	无定期。
瑞士	每年一次。

所审查的项目

联合国	只审查薪给结构：其他各项报酬显然是特别单独审查。
美国	只审查薪给结构：其他各项报酬显然是特别单独审查。
加拿大	薪给结构和服务条件。
联合王国	薪给结构和服务条件。
奥地利	薪给结构和服务条件。
意大利	薪给结构和服务条件。
法国	薪给结构和服务条件。
瑞士	薪给结构和服务条件。

审查所用主要根据

- 联合国 美国公务人员薪给变动情况。七个联合国总部所在国家的公务员制度。戴弗斯特别研究。
- 美国 从联邦劳工统计局所作年度调查中得出的八十一个美国市区内非政府部门的七十五个明定职位的薪给数额。
- 加拿大 由独立的薪给研究局对于政府与非政府两部门最优惠雇主所作的薪给调查。调查结果供给政府和职员协会双方使用。职员协会还引用国民生产总值的增长和生活费指数。
- 联合王国 由政府薪给研究组所作的非政府部门薪给和服务条件的调查。调查所得结果构成随后政府与职员代表之间进行谈判的基础。
- 奥地利 四年协定规定每年按级增薪。除此种增加外还有因经济情况例如生活费、国民生产总值的增长、非政府部门薪给方面的临时变动而另有的增加。
- 意大利 上一年生活费增高情况，以一九五六年作为基数一百计算并以某几类的货物衡量价格。
- 法国 费用和薪给的膨胀情况。
- 瑞士 费用和薪给的膨胀情况。

主要审查者

- 联合国 大会。第五委员会。特别小组委员会。公务员制度咨委会。行政咨委会。国际公务员联合会。
- 美国 立法机关。预算处。公务员制度委员会。职员协会。最高薪给数额受法律限制。
- 加拿大 财政委员会。各公务职员组织的各类职业谈判人员。最高薪给数额由财政委员会规定。
- 联合王国 公务员制度部和联合谈判会议中的职员代表。如遇不能达成协议时诉诸独立仲裁法庭。
- 奥地利 财政部长和职员协会。
- 意大利 立法机关。国务院总理。财政部长。
- 法国 立法机关。公共事务部长。财政部长。有关的部。职员协会。
- 瑞士 立法机关。联邦会议。财政部长。有关的部。

审查的原因

联合国	职员的压力。
美国	法律规定的审查。
加拿大	与各类职业谈判人员所订集体协定的终止。
联合王国	职员通过所设联合谈判机构所提的要求。
奥地利	集体协定的终止。
意大利	职员的压力。
法国	职员的压力。
瑞士	职员的压力。

附 件

各国国内薪给比较表

各国国内薪给比较表

1. 保留

由于时间上的限制並由于任何公务员制度向外界调查员所表示善意的必然有限,因此,就所能做到的核对工作来说,下列各表是以我们从文件中所得资料和对于直接与间接问题的答复所作的判断为根据的。在大多数情形之下,各国政府的中央人事机构都希望它们自己能够好好检验它们自己的答复。对于各部为了辩护各种行动而交来的职位详细说明,也必须持多少怀疑的态度。

大多数——不是所有的——公务员都暗中承认他们的国家在目前不能吸引最优秀的人员到政府中去服务。由于下列原因,並不是每一职位都可以互作比较。

- 政府可能将工作分包给大学去做；
- 地方政府,即奥地利的省,瑞士的州,加拿大的省和美国的州,而不是中央当局对若干工作人员有责任；
- 在选择最高级人员时可能会有政治上的压力；
- 联合国人员是永远离开其本国而在国外服务的；
- 联合国科学家自己並不从事实际研究工作；
- 各国公务员制度的极大部分工作没有像联合国工作那样的国际色彩；
- 联合国是一个独一无二的组织,那就是说它工作的许多方面找不到对等部分在职位上可作直接比较。

联合国专门人员的一切职等都给以一定的报酬。只有将职员在联合国和各国政府终身从业的全部时间都予以计及才可作充分的比较,因为每人终身从业的起点、中点和最高点都各不相同。大

多数政府所征聘职员的年龄都较联合国为轻。但下列各表都把终身从业的三阶段框起。

2. 说明

凡发给职员的一切现金给付都予以计及,这些给付是指:薪给、考绩金、第十三月薪给和居住津贴。政府职员和联合国职员的收入都不包括扶养津贴(虽然联合国服务地点调整数是以有受扶养配偶或子女的职员的数额为根据的)。

所有货币换算都依照一九七一年十一月一日的汇率,也就是依照最近美元贬值以前的汇率计算的(参看下文注)。

所有联合国的薪给都是净额,并依照各联合国机构总部所在地城市情况加以调整,与一九七一年十月一日的第166号服务地点薪给表相合,因为这样一来,可以得到正确的比较,那就是说,联合国纽约数额同美国联邦公务员制度纽约数额比较。联合国日内瓦数额则同瑞士联邦日内瓦数额比较。

因为国家税和地方税所发生的影响很难正确估计,所以政府薪给都是毛额。(表13则谨将联合国经济人员所得净额同政府经济人员所得净额互相作一比较)。

“联合国与政府报酬(中点)的比率”是指某一城市的联合国净额比同一城市的当地公务制度毛额高多少或低多少而言,如果比例为110,即指当地的联合国净额比东道国公务制度毛额高百分之十。如果比例为90,即指当地联合国净额比东道国公务制度毛额低百分之十。

这项比例也可说明下列情形:

- (一) 在某一职业以内差异程度的减少或增加;

(二) 不同职业之间报酬的差异；

(三) 各政府对某一职业所给报酬的差距。

为未来参考和说明计，将每种公务制度的薪给职等编号或头衔都用了缩写列入。

注

比较表中所用货币兑换率

1 美元	=	5.430	法国新法郎
	=	3.9885	瑞士法郎
	=	22.22	奥地利先令
	=	593.47	意大利里拉
	=	0.990	加元
	=	0.40	英镑

(以一九七一年十一月一日为准)

L. 工 程 師

(核子、土木、衛生、航空、電訊、氣象)
美 元

国 名	联合国职等	P2	P3	P4	P5	D1
美国	最低	11,517	12,015	17,545	24,285	28,129
	中間	13,057	14,509	20,317	27,934	32,064
	最高	14,058	16,404	23,090	31,523	36,000
	美国职等	GS9	GS11	GS12.6-13	GS14.5-15	GS16-18
	紐約联合国中点淨額	14,442	17,853	20,908	24,543	26,688
联合国与政府报酬(中点)的比率		110	123	103	88	83
加拿大	最低	10,186	14,690	16,918	19,882	22,219
	中間	10,882	15,691	18,760	21,238	24,744
	最高	11,578	16,693	20,603	22,594	27,269
	加拿大职等	EN2	EN4	EN5-AOCCA1-5	EN6	EN8
	联合国与政府报酬(中点)的比率	107	92	90	94	88
加拿大 (氣象學)	最低	12,790	13,375	17,185	18,060	20,565
	中間	13,661	14,852	18,134	19,216	21,817
	最高	14,532	16,329	19,184	20,373	23,070
	氣象學等	4	6	8	9	10
	联合国与政府报酬(中点)的比率	85	97	93	104	100
☆ 联合国王国	最低	4,282	6,895	9,375	12,937	15,012
	中間	5,588	7,911	10,166	13,712	15,699
	最高	6,895	8,927	10,957	14,487	16,387
	联合国王国职等	基本職等	主要職等	高級職等	AD Eng.	Dir. Eng. B
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括倫敦津貼	216	189	173	151	144
奥地利	最低	不能	不能	不能	6,538	9,963
	中間	比較	比較	比較	8,250	11,834
	最高				9,903	13,706
	奥地利职等				VII 1-VIII 3	VIII 3-8
	联合国与政府报酬(中点)的比率				232	177
意大利	最低	3,448	4,119	5,192	7,111	9,955
	中間	3,491	4,634	6,168	8,000	10,577
	最高	3,534	5,149	7,144	8,889	11,200
	意大利职等	257	307	387-426	530	742-00.05
	联合国与政府报酬(中点)的比率	333	310	274	249	206
☆ 法国	最低	4,426	5,921	9,089	9,354	17,411
	中間	5,153	7,307	9,475	12,290	18,481
	最高	5,880	8,694	9,862	15,197	19,552
	淨指数	102 I-IV	102 V-VIII	101 I-III	100 I-A	100 B
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金	244	213	193	175	127
☆ 瑞士	最低	6,415	7,075	8,015	9,018	10,023
	中間	7,330	7,900	8,930	9,939	11,520
	最高	8,355	8,918	9,858	10,801	13,017
	瑞士职等	5	4	3	2	1/A
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括已婚男职员日内瓦津貼	105	187	107	208	100

21 科 學 家
(物理學家 化學家 藥劑師)
美 元

国 名	联合国 职等	P2	P3	P4	P5	D1
美国	最低	10,298	12,615	17,545	24,285	32,819
	中間	12,478	16,082	20,568	28,083	34,409
	最高	14,658	19,549	23,591	31,881	36,000
	美国职等	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
紐約联合国中点淨額		14,442	17,853	20,968	24,543	26,688
联合国与政府报酬(中点)的比率		116	111	102	87	78
加拿大	最低	不能	11,210	14,495	21,018	23,330
	中間	比較	12,994	19,071	24,236	26,663
	最高	比較	14,778	23,647	27,455	29,996
	加拿大职等		SR1	REM1	REM2	REM3
联合国与政府报酬(中点)的比率			111	89	82	82
加拿大	最低	不能	不能	23,229	25,249	31,309
	中間	比較	比較	26,966	29,137	33,834
	最高	比較	比較	30,703	33,026	36,359
	醫學职等			MSP1	MSP2	MSP3
联合国与政府报酬(中点)的比率				63	68	64
☆ 联合王国	最低	6,195	8,187	9,437	13,700	16,937
	中間	7,385	9,437	11,568	14,803	17,124
	最高	8,575	10,687	13,700	15,907	17,312
	联合王国职等	SS0	PS0	PS05-SPS02.5	SPS02.5 DCS02.5	CS0
联合国与政府报酬(中点)的比率		164	159	152	140	132
☆ 包括倫敦津貼						
奥地利	最低	不能	不能	6,538	8,972	12,957
	中間	比較	比較	8,250	11,339	14,828
	最高	比較	比較	9,963	13,706	16,700
	奥地利职等			VII - VIII 3	VIII	IX
联合国与政府报酬(中点)的比率				197	169	141
意大利	最低	3,448	4,119	5,192	7,111	9,955
	中間	3,491	4,634	6,168	8,000	10,577
	最高	3,534	5,149	7,144	8,889	11,200
	意大利职等	257	307	387-426	530	742-00.05
联合国与政府报酬(中点)的比率		333	310	274	249	206
☆ 法国	最低	4,426	5,921	9,089	9,384	17,411
	中間	5,153	7,307	9,475	12,290	18,481
	最高	5,880	8,694	9,862	15,197	19,552
	淨指数	IO2 I - IV	IO2 V - VIII	IO1 I - III	IEC I - A	IG 2B
联合国与政府报酬(中点)的比率		244	213	193	175	127
☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金						
☆ 瑞士	最低	6,415	7,075	8,015	9,018	10,023
	中間	7,336	7,996	8,936	9,939	11,520
	最高	8,258	8,918	9,858	10,861	13,017
	瑞士职等	5	4	3	2	1/A
联合国与政府报酬(中点)的比率		165	187	197	208	196
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼						

2.2. 農業科學家

(生物學家土壤學家林業昆蟲學農耕專家等)

美元

國名	聯合國職等	P2	P3	P4	P5
美国	最低	10,298	12,615	17,545	24,285
	中間	12,478	16,082	20,568	28,083
	最高	14,658	19,549	23,591	31,881
	美国職等	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
	紐約聯合國中點淨額	14,442	17,853	20,968	24,543
聯合國與政府報酬(中點)的比率		116	111	102	87
加拿大	最低	11,575	14,315	17,119	20,199
	中間	12,675	15,535	18,215	23,229
	最高	13,775	16,755	19,312	26,259
	加拿大職等	BS3	BS4	BS5	BS6
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	92	93	93	86
加拿大	最低	不能	12,793	15,820	18,920
	中間	比較	14,008	17,171	20,131
	最高	比較	15,224	18,522	21,343
	加拿大林業職等		F.O.3	F.O.4	F.O.5
	聯合國與政府報酬(中點)的比率		103	99	99
☆ 联合王国	最低	4,987	7,972	9,525	12,937
	中間	6,781	8,751	10,783	13,712
	最高	8,575	9,530	12,042	14,487
	联合王国職等	NAAS III	NAAS II	NAAS I	SPSO
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	178	171	163	151
奥地利	最低	不能	不能	8,972	12,957
	中間	比較	比較	11,339	14,828
	最高	比較	比較	13,706	16,700
	奥地利職等			VIII	IX
	聯合國與政府報酬(中點)的比率			143	129
意大利	最低	3,448	4,119	5,192	7,111
	中間	3,491	4,634	6,168	8,000
	最高	3,534	5,149	7,144	8,889
	意大利職等	257	307	387-426	530
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	333	310	274	249
☆ 法国	最低	4,426	5,921	9,089	9,384
	中間	5,153	7,307	9,475	12,290
	最高	5,880	8,694	9,862	15,197
	淨指數	102 I-IV	102 V-VIII	101 I-III	102 I-A
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	244	213	193	175
☆ 瑞士	最低	6,415	7,075	8,015	9,018
	中間	7,336	7,996	8,936	9,939
	最高	8,258	8,918	9,858	10,861
	瑞士職等	5	4	3	2
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	165	187	197	208
☆ 包括巴爾津貼和生产獎勵金					
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼					

2.3. 職 等

美 元

国 名	联合国职等	P3	P4	P5	D1
美国	最 低	12,015	17,545	24,285	32,819
	中 間	10,082	20,508	28,083	34,409
	最 高	19,549	23,591	31,881	36,000
	美国职等	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
	紐約联合国中点淨額	17,853	20,968	24,543	26,688
联合国与政府报酬(中点)的比率		111	102	87	78
加拿大	最 低	15,019	17,279	19,675	not
	中 間	15,965	18,384	20,873	comparable
	最 高	16,912	19,490	22,072	
	加拿大职等	Vet. 5	Vet. 6	Vet. 7	
	联合国与政府报酬(中点)的比率	90	92	95	
☆ 联合国	最 低	6,810	8,692	not	not
	中 間	7,483	9,831		
	最 高	8,157	10,970	comparable	comparable
	联合国职等	VO1	DVO		
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括倫敦津貼	200	179		
☆ 法国	最 低	5,921	9,089	9,384	17,411
	中 間	7,307	9,475	12,290	18,481
	最 高	8,694	9,862	15,197	19,552
	淨指数	IO2 V-VIII	IO1-III	IEC 1-A	IO2B
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金	213	193	175	127
☆ 瑞士	最 低	7,075	8,015	9,018	10,023
	中 間	7,996	8,936	9,939	11,520
	最 高	8,918	9,858	10,861	13,017
	瑞士职等	4	3	2	1/1A
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括已婚男职员日内瓦津貼	187	197	208	196

中央政府沒有相等的職位：-

奧地利
意大利

3. 醫 師

美 元

国 名	联合国职等	P3	P4	P5	P6/D1	D2
美国	最低	19,549	22,497	27,408	36,000	不能 比較
	中間	21,803	25,161	30,273		
	最高	24,058	27,825	33,139		
	美国职等	GS12	GS13	GS14.5-16.5	GS18	
	紐約联合国中点淨額	17,853	20,968	24,543	26,688	
联合国与政府报酬(中点)的比率		82	83	81	74	
☆美國醫師選被允許自己執業						
加拿大	最低	21,727	25,176	27,752	30,299	不能 比較
	中間	24,733	24,175	29,486	32,319	
	最高	27,739	29,174	31,221	34,339	
	加拿大职等	MOF 1	MOF 2	MOF 3	MOF 4	
	联合国与政府报酬(中点)的比率		58	62	67	67
☆联合国与政府报酬(中点)的比率						
☆ 联合王国	最低	10,515	16,187	16,662		不能 比較
	中間	12,338				
	最高	14,162				
	联合王国职等	MO	SMO	PHO		
	联合国与政府报酬(中点)的比率		121	109	124	
☆包括倫敦津貼						
奥地利	最低	不能	8,972			不能 比較
	中間		11,339			
	最高	比較	13,706			
	奥地利职等		VITI			
	联合国与政府报酬(中点)的比率			143		
☆奥地利醫師選被允許自己執業						

中央政府没有相等的職位:-

意大利
法國
瑞士

4. 護士

美 元

国 名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	不能	10,012	11,517	12,615	17,761
	中间		11,299	13,087	14,509	20,425
	最高	比较	12,586	14,658	16,404	23,089
	美国职等		GS7	GS9	GS11	GS13
	纽约联合国中点净额		14,442	17,853	20,968	24,543
联合国与政府报酬(中点)的比率			128	136	145	120
加拿大	最低	6,196	8,214	8,996	10,319	11,449
	中间	6,769	8,647	9,579	10,869	12,202
	最高	7,343	9,081	10,162	11,430	12,956
	加拿大职等	N.O.1	N.O.3	N.O.4	N.O.5	N.O.6
	联合国与政府报酬(中点)的比率	136	134	150	156	163
☆联合国	最低	不能	不能	4,810	8,740	12,437
	中间			5,278	9,490	13,249
	最高	比较	比较	5,747	10,240	14,062
	联合国职等			matron	N.O.	N.C.N.O.
	联合国与政府报酬(中点)的比率			283	185	156
意大利	最低	不能	1,784	2,925	3,287	不能
	中间		2,426	3,290	3,698	
	最高	比较	3,069	3,656	4,109	比较
	意大利职等		133-183	218	245	
	联合国与政府报酬(中点)的比率		479	437	458	
☆法国	最低	不能	3,225	4,216	4,686	不能
	中间		3,917	4,839	5,338	
	最高	比较	4,609	5,462	5,991	比较
	净指数		234-330	280-360	305-390	
	联合国与政府报酬(中点)的比率		321	321	342	
☆瑞士	最低	不能	3,780	3,906	不能	不能
	中间		4,442	4,821		
	最高	比较	5,114	5,736	比较	比较
	瑞士职等		17	14-15		
	联合国与政府报酬(中点)的比率		272	310		

中央政府没有相等的职位:-

奥地利

5. 實驗室技術人員

美元

国名	联合国职等	P1	P2	P3	P4
美国	最低	8,555	9,726	10,470	不能
	中間	9,366	11,013	12,040	—
	最高	10,178	12,300	13,611	比較
	美国职等	GS5-6.5	GS7	GS9	
	紐約联合国中点淨額	11,485	14,442	17,853	
联合国与政府报酬(中点)的比率		123	131	148	
加拿大	最低	9,004	10,716	不能	不能
	中間	9,616	11,482		
	最高	10,229	12,248	比較	比較
	加拿大职等	EC 10Y7	EC 10Y8		
	联合国与政府报酬(中点)的比率	96	101		
☆联合国	最低	4,025	4,962	6,760	9,437
	中間	4,400	5,562	7,472	10,062
	最高	4,775	6,162	8,185	10,687
	联合国职等	AXO	BXO	EXO	CXO
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆包括倫敦津貼	218	217	200	175
奥地利	最低	不能	不能	3,055	不能
	中間			3,741	
	最高	比較	比較	4,428	比較
	奥地利职等			IV	
	联合国与政府报酬(中点)的比率			369	
☆法国	最低	2,821	3,882	5,306	4,148
	中間	3,044	4,455	5,411	5,077
	最高	3,268	5,028	5,516	6,006
	淨指数	205-235	280-360	375-390	295-420
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆包括巴黎津貼和生产奖励金	328	282	287	360

中央政府沒有相等的职位：

意大利
瑞士

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5	D1	D2
美国	最低	不能	8,582	12,615	17,545	24,285	32,819	政治性
	中間	比較	11,096	16,082	20,508	28,083	34,409	
	最高		13,611	19,549	23,591	31,881	36,000	任命
	美国職等		GS7-9	GS11-12	GS12, 6-14, 5	GS14, 6-16, 5	GS16, 6-18	
	紐約聯合國中點淨額		14,442	17,853	20,968	24,543	26,688	
聯合國與政府報酬(中點)的比率		130	111	102	87	76		
加拿大	最低	不能	7,029	15,388	20,957	23,452	22,219	不能
	中間	比較	10,681	18,075	22,233	24,474	24,870	
	最高		14,333	20,762	23,510	26,042	27,522	比較
	加拿大職等		ES1	ES2	ES3	ES4	ES5	
	蒙特利爾聯合國中點淨額		11,616	14,379	16,927	19,917	21,756	
聯合國與政府報酬(中點)的比率		109	80	76	81	87		
☆ 联合王国	最低	不能	5,812	7,375	9,650	12,687	17,312	22,500
	中間	比較	6,408	8,156	11,168	14,837		
	最高		7,005	8,937	12,687	16,987		
	倫敦聯合國中點淨額	联合国職等	HE0	SE0	P4.5-SP2.5	SP2.5-AS4	US	DS
	聯合國與政府報酬(中點)的比率		12,087	14,958	17,600	20,688	22,578	25,148
☆ 包括倫敦津貼		189	183	158	139	130	112	
奥地利	最低	不能	3,564	4,428	5,465	6,538	9,963	12,957
	中間	比較	3,650	4,860	7,218	8,250	11,834	14,828
	最高		3,736	5,292	8,972	9,963	13,706	16,700
	奥地利職等		IV 4-5	V 2 - VI 1	VI 2 - VII 7	VIII 1-VIII 3	VIII 3-8	IX
	維也納聯合國中點淨額		11,145	13,800	16,253	19,146	20,934	23,351
聯合國與政府報酬(中點)的比率		305	284	225	232	177	157	
意大利	最低	不能	3,448	4,119	5,192	7,111	9,955	11,449
	中間	比較	3,491	4,634	6,168	8,000	10,577	11,946
	最高		3,534	5,149	7,144	8,889	11,200	12,444
	意大利職等		257	307	387-426	530	742 00-05	742 06-10
	羅馬聯合國中點淨額		11,616	14,379	16,927	19,917	21,756	24,250
聯合國與政府報酬(中點)的比率		333	310	274	249	206	203	
☆ 法国	最低	不能	4,203	7,554	9,862	8,131	13,935	17,045
	中間	比較	6,103	8,419	10,521	11,097	15,490	18,912
	最高		8,004	9,285	11,180	14,063	17,045	20,779
	淨指數		300-525	475-550	575-630	685-A	A-B	B2-D
	巴黎聯合國中點淨額		12,558	15,537	18,274	21,459	23,400	26,047
聯合國與政府報酬(中點)的比率		206	185	174	193	151	138	
☆ 瑞士	最低	不能	6,415	7,075	8,015	9,018	10,023	受政治
中間	比較	7,336	7,996	8,936	9,939	11,520	11,946	
最高		8,258	8,918	9,858	10,861	13,017	13,017	影响
瑞士職等		5	4	3	2	1/A	HC b	
日內瓦聯合國中點淨額		12,087	14,958	17,600	20,688	22,578		
聯合國與政府報酬(中點)的比率		105	187	197	208	196		
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼								

7. 职业和教育训练人员

美元

国名	联合国职等	P3	P4	P5
美国	最低	12,615	17,545	24,285
	中间	16,082	20,568	28,083
	最高	19,549	23,591	31,881
	美国职等	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
纽约联合国中点净额		17,853	20,968	24,543
联合国与政府报酬(中点)的比率		111	102	87
加拿大	最低	17,699	19,274	21,209
	中间	18,667	20,404	22,724
	最高	19,635	21,535	24,239
	加拿大职等	EDS4	EDS5	EDS6
联合国与政府报酬(中点)的比率		77	83	88

中央政府没有相等的职位 :-

联合王国
 奥地利
 意大利
 法国
 瑞士

8. 翻譯員和傳譯員

美元

国名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	不能	10,470	12,615	15,040	不能
	中间		12,040	14,509	17,294	
	最高	比较	13,611	16,404	19,549	比较
	美国职等		GS9	GS11	GS12	
	纽约联合国中点净额		14,442	17,853	20,968	
联合国与政府报酬(中点)的比率			120	123	121	
加拿大	最低	不能	6,181	9,149	11,055	14,104
	中间		7,696	9,958	11,846	14,993
	最高	比较	9,211	10,768	12,638	15,882
	加拿大职等		1	2	3	5
	联合国与政府报酬(中点)的比率		151	144	143	133
☆联合国	最低	不能	3,812	5,812	7,375	不能
	中间		4,624	6,406	8,156	
	最高	比较	5,437	7,000	8,937	比较
	联合国职等		EO	HEO	SEO	
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆包括伦敦津贴		261	233	216	
奥地利	最低	不能	不能	不能	不能	6,539
	中间		比较	比较	比较	8,251
	最高	比较				9,964
	奥地利职等					VII
	联合国与政府报酬(中点)的比率					232
☆法国	最低	不能	4,216	5,764	6,978	9,042
	中间		4,815	6,161	7,836	9,740
	最高	比较	5,415	6,559	8,694	10,438
	净指数		280-355	375-425	450-525	540-600
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆包括巴黎津贴和生产奖励金		261	252	233	220
☆瑞士	最低	不能	5,749	6,415	7,075	8,015
	中间		6,670	7,336	7,996	8,936
	最高	比较	7,591	8,258	8,918	9,858
	瑞士职等		7	5	4	3
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆包括已婚男职员日内瓦津贴		181	204	220	232
				傳 譯 員		
加拿大	最低			14,005		
	中间			16,152		
	最高			18,300		
加拿大职等				1		
联合国与政府报酬(中点)的比率				89		
中央政府没有相等的职位：— 意大利						

9. 圖書館員

美元

国名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	不能	8,582	10,470	12,615	15,040
	中間		9,869	12,040	14,509	17,294
	最高	比較	11,156	13,611	16,404	19,549
	美国职等		GS7	GS9	GS11	GS12
紐約联合国中点淨額			14,442	17,853	20,968	24,543
联合国与政府报酬(中点)的比率			146	148	145	142
加拿大	最低	7,322	7,888	9,015	11,870	17,169
	中間	7,627	8,413	9,578	13,072	18,078
	最高	7,933	8,939	10,141	14,274	18,987
	加拿大职等	LS1	LS2	LS3	LS5	LS6
联合国与政府报酬(中点)的比率		121	138	150	129	110
☆ 联合王国	最低	3,812	4,562	6,687	8,562	9,487
	中間	4,112	5,287	7,156	9,106	10,462
	最高	4,412	6,012	7,625	9,650	11,437
	联合王国职等	EO 1-5	EO6-HEO2	HEO5-SEO2	SEO5-Prin. 4,5	Prin. 4-8
联合国与政府报酬(中点)的比率		234	229	209	193	198
☆ 包括倫敦津貼						
奥地利	最低	不能	3,564	4,428	5,465	6,538
	中間		3,650	4,860	7,218	8,250
	最高	比較	3,736	5,292	8,972	9,963
	奥地利职等		IV 4-5	V 2-VI 1	VI 2-VII 7	VII 1-VIII 3
联合国与政府报酬(中点)的比率			305	284	225	232
意大利	最低	不能	不能	2,549	4,119	5,192
	中間			3,429	5,631	7,040
	最高	比較		4,310	7,144	8,889
	意大利职等			190-257	307-426	387-530
联合国与政府报酬(中点)的比率				419	301	283
☆ 法国	最低	不能	4,216	6,689	8,586	10,438
	中間		5,278	7,987	9,880	11,098
	最高	比較	6,340	9,285	11,174	11,758
	淨指数		280-410	430-550	520-630	600-650
联合国与政府报酬(中点)的比率			238	195	185	193
☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金						
中央政府没有相等的职位:						
	瑞士					

10. 新聞
美元

国名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	8,582	10,470	12,615	15,040	不能
	中间	9,869	12,040	14,509	17,294	比较
	最高	11,156	13,611	16,404	19,549	
	美国职等	GS7	GS9	GS11	GS12	
	纽约联合国中点等額	11,485	14,442	17,853	20,968	
联合国与政府报酬(中点)的比率	116	120	123	121		
加拿大	最低	不能	7,807	11,594	17,169	19,391
	中间	比较	9,655	12,374	18,341	20,739
	最高		11,503	13,155	19,513	22,088
	加拿大职等		IS 1	IS 2	IS 4	IS 5
	联合国与政府报酬(中点)的比率		120	116	92	96
☆ 联合王国	最低	3,812	5,812	7,375	8,562	11,937
	中间	4,624	6,406	8,156	9,999	12,687
	最高	5,437	7,000	8,937	11,437	13,437
	联合王国职等	A10	IO	STO	PIO	CI0B4
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括倫敦津貼	208	187	183	176	163

中央政府没有相等的职位:

奥地利
意大利
法国
瑞士

11. 人 事

美 元

国 名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最 低	不能	10,012	12,615	15,040	17,761
	中 間		10,939	14,509	16,793	20,425
	最 高	比較	11,866	16,404	18,547	23,089
	美国职等		GS7step 6-GS9 step 5	GS11	GS12 steps 1-8	GS13
紐約联合国中点淨額			14,442	17,853	20,968	24,543
联合国与政府报酬(中点)的比率			132	123	125	120
加拿大	最 低	不能	11,453	12,786	14,382	20,401
	中 間		12,256	13,740	16,568	21,764
	最 高	比較	13,059	14,695	18,755	23,128
	加拿大职等		PE3	PE4	PE5-6	PE8
联合国与政府报酬(中点)的比率			95	105	102	92
☆ 联合王国	最 低	不能	不能	5,812	8,562	12,687
	中 間		比較	6,406	9,999	13,587
	最 高	比較	比較	7,000	11,437	14,487
	联合王国职等			HBO	Principal	Sen.Prin. step2.5 - Asst.Sec. 4
联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括倫敦津貼				233	176	152
奥地利	最 低	不能	不能	不能	不能	8,972
	中 間		比較	比較	比較	11,339
	最 高	比較	比較	比較	比較	13,706
	奥地利职等					8
联合国与政府报酬(中点)的比率						169
☆ 法国	最 低	不能	4,203	7,554	9,862	8,131
	中 間		6,103	8,419	10,521	11,097
	最 高	比較	8,004	9,285	11,180	14,063
	淨指数		300-525	475-550	575-630	685-A
联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金			205	185	174	193
☆ 瑞士	最 低	不能	6,415	7,075	8,015	9,018
	中 間		7,336	7,996	8,936	9,939
	最 高	比較	8,258	8,918	9,858	10,861
	瑞士职等		5	4	3	2
联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括巴姆男职员日内瓦津貼 中央政府没有相等的职位： 意大利			165	187	197	208

12. 财务/预算

美元

国名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	8,555	10,584	11,517	12,615	15,040
	中间	9,595	11,871	13,087	14,509	17,294
	最高	10,636	13,158	14,658	16,404	19,549
	美国职等	GS5	GS7	GS9	GS11	GS12
	纽约联合国中点净额	11,485	14,442	17,853	20,968	24,543
联合国与政府报酬(中点)的比率		120	122	136	145	142
加拿大	最低	9,357	10,806	11,847	16,786	21,512
	中间	9,996	11,538	12,655	17,937	22,987
	最高	10,635	12,271	13,463	19,088	24,462
	加拿大职等	FI 1	FI 2	FI 3	FI 5	FI 7
	联合国与政府报酬(中点)的比率	92	101	114	94	87
☆ 联合国	最低	2,937	3,812	5,812	8,562	12,687
	中间	3,674	4,912	6,399	9,999	13,587
	最高	4,412	6,012	6,987	11,437	14,487
	联合国职等	CO-EO4	EO-HEO2	HEO	Prin.	Sen.Prin. 2.5- Asst. Sec.4
	联合国与政府报酬(中点)的比率	261	246	234	176	152
☆ 包括伦敦津贴						
奥地利	最低	不能	不能	不能	6,538	不能
	中间	比较	比较	比较	8,250	比较
	最高				9,963	
	奥地利职等				VII	
	联合国与政府报酬(中点)的比率				197	
意大利	最低	2,549	3,448	4,119	5,192	7,111
	中间		3,491	4,634	6,168	8,000
	最高		3,534	5,149	7,144	8,889
	意大利职等	190	257	307	387-426	530
	联合国与政府报酬(中点)的比率	362	333	310	274	249
☆ 法国	最低	不能	4,203	7,554	9,862	8,131
	中间	比较	6,103	8,419	10,521	11,097
	最高		8,004	9,285	11,180	14,063
	净指数		300-525	475-550	575-630	685-A
	联合国与政府报酬(中点)的比率		206	185	174	193
☆ 包括巴黎津贴和生产奖励金						
☆ 瑞士	最低	5,749	6,415	7,075	8,015	9,018
	中间	6,670	7,336	7,996	8,936	9,939
	最高	7,591	8,258	8,918	9,858	10,861
	瑞士职等	7	5	4	3	2
	联合国与政府报酬(中点)的比率	144	165	187	197	208
☆ 包括已婚男职员日内瓦津贴						

淨 薪 的 比 較

經 濟 人 員

美 元

A. 單 身

	P 2 最低或 相等职位	P 4 中間或 相等职位	D1 最高或 相等职位
紐約联合国中点	11,466	19,172	26,248
紐約政府中点	6,628	13,361	23,526
联合国与政府报酬(中点)的比率	173	143	112
倫敦和日內瓦联合国中点	10,096	16,927	23,358
日內瓦政府中点	5,427	7,287	9,199
联合国与政府报酬(中点)的比率	186	232	254
倫敦政府中点	4,212	7,805	11,275
联合国与政府报酬(中点)的比率	240	217	207
巴黎联合国中点	10,370	17,376	23,936
巴黎政府中点	3,038	5,812	7,989
联合国与政府报酬(中点)的比率	342	299	300
羅馬联合国中点	9,822	16,478	22,780
羅馬政府中点	3,020	5,472	9,264
联合国与政府报酬(中点)的比率	325	301	246
維也納联合国中点	9,548	16,029	22,202
維也納政府中点	2,716	4,448	7,282
联合国与政府报酬(中点)的比率	352	360	305

淨 薪

指薪金加上扶養津貼，加上居住津貼加上考績金和第十三月獎勵金減去各國中央政府所得稅和地方稅或州稅後的數額而言。

淨 薪 的 比 較

經 濟 人 員

美 元

B. 已婚男職員 和其妻子及年 14
和年 8 岁子女各一

P2 最低或
相等职位

P4 中間或
相等职位

D1 最高或
相等职位

紐約聯合國中點	13,562	21,968	29,560
紐約政府中點	7,224	14,504	24,736
聯合國與政府報酬(中點)的比率	188	151	119

倫敦和日內瓦聯合國中點	11,507	18,601	25,225
日內瓦政府中點	6,096	8,051	10,062
聯合國與政府報酬(中點)的比率	189	231	251

倫敦政府中點	4,592	8,230	11,870
聯合國與政府報酬(中點)的比率	251	224	213

巴黎聯合國中點	11,918	19,272	26,092
巴黎政府中點	3,627	7,414	10,294
聯合國與政府報酬(中點)的比率	329	260	253

羅馬聯合國中點	11,096	17,927	24,358
羅馬政府中點	3,484	5,954	9,760
聯合國與政府報酬(中點)的比率	318	301	250

維也納聯合國中點	10,685	17,254	23,491
維也納政府中點	3,733	5,805	9,346
聯合國與政府報酬(中點)的比率	286	298	252

各国国内附加福利比较表

常年假和例假

	每年公众或 法定假日日数	常年假	特别假的规定
联合国	9	30 工作日	很少批准
美国	12	服务3年以下者—13工作日 服务3年到15年—20工作日 服务15年以上者—26工作日	包括在应享的常 年假中
加拿大	11	服务18年以下者—3星期 服务18年以上者—4星期	服务一年以后得享 受丧事假或生育等 假,每年最多为25天 <small>SEO Aust. Sec Under (P3) (P5) sec (D1)</small>
联合王国	$8\frac{1}{2}$	服务10年以下者 4.4 5.0 6.0 服务10年至19年者 5.0 6.0 6.0 服务20年以上者 6.0 6.0 6.0	得因家事每次请 假3天
奥地利	13	服务在5年以下者—18工作日 满5年而不得10年者—24工作日 满10年而不到18年者—26工作日 18年以上者—30工作日 职等VIII和IX(P5+)-36工作日	得因家事每次请 假2-3天

意大利	15	30 天	30 天支全薪和 30 天不给报酬加“怀孕”假(见病假规定)
法国	8	27 工作日	教育 12 天； 生育 3 天； 结婚 5 天
瑞士	8	年在 40 岁或职等 4 (P3) 以上者—4 星期 其他—3 星期	结婚时 1 天； 近亲死亡 3 天； 远亲死亡 1 天

扶养津贴

	妻	子女	第二级受扶养人
联合国	每年400美元	未满18岁(如正在求学,到未满21岁)子女,每人每年300美元	如无配偶或子女,则可领取一个受扶养人的津贴200美元。
*美国	无直接给付	无直接给付	无直接给付
*加拿大	无直接给付	第一个子女每年为72美元增至第四个及以后的子女每年为120元	无直接给付
*联合王国	无直接给付	未满18岁子女每年为118美元,自第二个子女起须纳税。	无直接给付
奥地利	每年为80.80美元,须纳税	每一子女每年为80.80美元,须纳税;此外,对年未滿18	无直接给付

岁(如正在求学,则
未滿26岁)子女发
给政府补助金,第
一个每年为119美
元,四个子女的最
高额每年为706美元

意大利

如无子女或
受扶养人对妻子每
年发给187.50
美元,不纳税。

妻子和一个未滿
21岁(如正在求学,
则未滿26岁)子女
每年为309.50美元,
不纳税到妻子和
九个子女每年为
1,352 美元。

有妻而无子女
者,每年发给一
个受扶养人津
贴 299⁵⁰美元。

*法国

无直接给付

第一个子女每年
33美元。从两个子
女每年自178美元
至262美元止(视职
等而定)到主要指
数775(=P5)的职员
每年可领三个子
女最高津贴621美
元,此外每多一个
子女,每年另给424美元。

无直接给付

*瑞士

结婚时一次
发给252美元
须纳税

每生育一个子女,
一次发给62.50美
元,须付税,年在12
至18岁(如正在求
学,则为未满25岁)
之间的每一子女,
每年为150.50美元,

无直接给付

* 在这些国家,除享有任何直接津贴外,对于妻子和子女並有所
得税减税办法。

男职员养恤金

	职员缴款	何时加入	通常退休年龄	计算养恤金的公式	可得的养恤金最高额
联合国	7%	至少服务 一年	60	最后5年基薪毛 额平均数的2%乘 服务年数(最高 额=30年)	60%
美国	7%	加入时	70岁而服务期 限在15年以上 者,强迫退休。 任意退休:62 岁而有5年服务 者;60岁而有20 年服务者;55岁 而有30年服务者	头5年为1½%。 以后5年为1¼%。 其余各年为连续 最高3年基薪毛 额平均数的2% 乘服务年数	80% (无孀妇 养恤金,如有孀 妇养恤金则为 70%)
加拿大	6½以35 年为限	18	60岁或55岁而 有30年服务者	连续最高六年每 年基薪毛额平均 数的2%乘服务 年数(最高额=35年)	70%
联合王国	养恤金一缴 付0%孀妇	服务10年 之后	60岁而服务在10 年以上者	最后3年每年服务 所得的平均数 1/80,	50% + 1½年 的薪给 = 66.7%

养老金—
缴付 $1\frac{1}{4}\%$

另外再发给这个
平均数的 $\frac{3}{80}$ 乘服
务年数的一笔整数

奥地利	5%	至少服务 一年	65	最后若干年每年服 务所得的2%乘服 务年数	80%
意大利	6%	加入时	65岁而服务 在20年以上者	最后若干年每年服 务所得的2%乘 服务年数	80%
法国	6%	18	60-70岁,视 职业而定	最后6个月基薪毛 额的2%乘服务年 数(最高=37 $\frac{1}{2}$ 年)。 至少须有15年服务 始享受权利	75%,如曾至 少养育三个以上 子女,再加7.5%
瑞士	6%	20	65岁或60岁 而有35年服务 者	计算办法是:服务 10年者按基薪40% 计算另加子女津 贴,服务30年者,按 60%计算,此外每 一个未满18岁子女(如 在求学则未满25岁) 另加5%。	60%加上有 关子女的增 加数

男职员养恤金(续)

	折算权利	经常的生活 指数调整	在职时遗孀和 遗孤养恤金	退休时遗孀和 遗孤养恤金
联合国	养恤金的 33%可以 折算	无	残废养恤金的 50% (参看第10栏)	丈夫养恤金的50%
美国	无	如消费者物价 指数的增加维 持在3%水平, 则养恤金增加 百分之四。	残废养恤金55%, (参看第10栏),此外 就每一个年未滿22 岁正在求学的子女 加发下列各数中最 低的一个数额: 900 美元; 薪给最高3年 平均数的60%; 所有 合格子女共2,700美 元。如孀妇已不在 世,则子女养恤金为 下列各数中最低的 一个数额: 1,080美元; 最高3年的75%; 3,240美元由所有子 女分领; 至滿18岁 时为止。	丈夫养恤金的35%, 加上第8栏对遗孤 所规定的数额。

加拿大	无	无,但两年前曾有惠给性的向上调整	他死亡时所得养恤金的50%,此外就每一个年未滿19岁的子女加发遗孀养恤金的20%(最高为80%)。如孀妇已不在世,则为她的养恤金的40%(最高为160%)。	丈夫养恤金的50%,此外就每一个年未滿18岁的子女加发遗孀养恤金的20%(最高为80%)。如孀妇已不在世,则为她的养恤金的40%(最高为160%)
联合王国	养恤金的25%可以折算(参看第4栏)	有,但并不保证,也不固定在一个指数上	残废养恤金的33½%,此外就每一个年未滿16岁(或未停止全时上学)的子女,加发丈夫养恤金的8½%(最高为33½%)。如孀妇已不在世,则为丈夫养恤金的17%(最高额相同)。	丈夫养恤金的33½%,加上在第8栏中所规定的遗孤福利金。
奥地利	养恤金的100%可以折算,但吃亏很	同消费者物价指数的波动发生联系。	丈夫养恤金的60%,担保至少有35%	丈夫养恤金的60%,担保至少有35%。

大,所以没
有人这样作。

意大利	无	并不是自动增加的,但惠给性数额趋向于依照消费者物价指数的波动来计算。	服务期间如为40年,可以领取的全部养恤金	丈夫养恤金的50%,此外就每一个子女加发养恤金5%,最高额为75%。如孀妇已不在世,则两个孤儿可得父亲养恤金的33%。
法国	无	可调整。养恤金按照职员最后薪给额的调整而调整。	丈夫应得养恤金的50%,此外就每一个子女加发丈夫养恤金的10%。如寡妇已不在世,则孤儿另外还可享有寡妇养恤金的权利,直至21岁为止。	丈夫养恤金的50%,另发孤儿养恤金(参见第8栏)。
瑞士	无	同消费者物价指数的移动发生联系	丈夫养恤金的37.5%。(如年龄差距很大则须	丈夫养恤金的37.5%(如年龄差距很大则须减少),另发孤

减少)此外就
每一个子女加
发丈夫养恤金
的10%,全家最
高养恤金为85%。
如孀妇已不在世,
则每一个子女可得
丈夫养恤金的20%。
最高额为85%。

儿养恤金(参见
第8栏)。

养恤金

	残废养恤金 (也请参看意外死亡 保险投保范围的规定)	服务海外 的调整	辞去政府职务 时的任选办法	领取的平均 养恤金	自动 增缴
联合国	残废前服务期中所得的20%。只要该数额大于平均薪给的 $\frac{1}{3}$ 或依照目前薪给假如继续服务至60岁时原可领取的养恤金	不能适用	服务期间不满5年 = 缴款 + $3\frac{1}{4}\%$ 利息。 在五年以上 = ① 将应得养恤金冻结到60岁或 ② 一部分收回缴款, 一部分冻结养恤金, 或 ③ 本人缴款和利息, 另于服务满五年后, 每多一年增加10%, 但最高额为薪给两倍。	40%	不可
美国	下列两者中的较小者: 最高3年的40%或依照目前薪给假如继续服务至60岁时原可领取的养恤金	在60岁时退休或服务有20年在50岁时任意退休。	服务不满5年 = 缴款 + 3% 利息。 服务5年以上 = 将应得养恤金一直冻结到60岁	50%	可, 最高额为薪给的10%

加拿大	<p>残废前服务期所得的2%或每服务一年有一个月的薪给</p>	无	<p>服务不满5年 = 只退还缴款。 5年以上 = ①将养老金延缓到60岁;或 ②退还缴款或 ③立即领取以保险统计办法算出的数额较低的养老金</p>	60%	可
-----	---------------------------------	---	--	-----	---

联合王国	<p>服务满10年以上者则根据过去服务年限而计算其养老金,最低额约为薪给的30% + 以每服务一年可得$\frac{1}{80}$而计算出来的一笔总数</p>	<p>在国外每服务一年将可领养老金年龄提前3个月</p>	<p>如他参加适当的计划,则可将养老金予以转移。如果没有,则除年龄在50岁以上有递延养老金外,别无其他办法。</p>	60%	不可
------	--	------------------------------	--	-----	----

奥地利	<p>养老金是根据实际服务年限再加上10年而计</p>	无	<p>私营和公营部门的养老金可以充分转移</p>	70%	不可
-----	-----------------------------	---	--------------------------	-----	----

算的这十年中的
预期加薪也予以
计及

意大利	根据40年服务和目前薪给而计算的养恤金	气候不好地区每服务一年在计算养恤金时算作 $\frac{1}{2}$ 年。气候特别不好地区,一年算作 $\frac{3}{4}$ 年。	递延养恤金	80%	不可
法国	以服务年限计算应得的养恤金,另加一笔根据保险表对任何一意外事件所作的赔款。	无	将养恤金延缓到60岁	80%	可
瑞士	养恤金从服务十年者等于薪给的40%至服务30年者等于薪给的60%	无	退还缴款另加5%	60%	可

人寿保险投保的范围

	是否提供人寿 保险或类似的 资本供应	职员负担 多少费用	死亡时一次 能领取若干	其他
联合国	是的	不负担	服务未满3年 —3个月薪给 服务未满5年 —4个月薪给 服务未满7年 —5个月薪给 服务未满9年 —6个月薪给	
美国	是的	年薪每1,000美元 每年缴付7.20 美元	最低投保额 为10,000美元, 以后年薪每 1,000美元增 加保额3,000美 元,最高保额为 45,000美元。 另外再可任意 投保10,000美元。	①退休时可继 续享有利益,但 减少投保额
加拿大	是的	以年龄为根据, 从35岁年薪每	一年的薪给,至 60岁为止,其后	①如果有良好 的健康记录,

1,000美元付0.12
美元起至60岁
年薪每1,000美元
付1.10美元止。

投保额每少减
少10%。

可按同样的缴
款办法另行投
保两倍薪给
的人寿保险。
=) 辞职或退
休时保险可
以继续有效

联合王国

是的

不负担

服务未满5年
者一无。

服务5年以上而
未退休者——一
年的薪给或服
务年数乘薪给的
 $\frac{3}{80}$ ，以两者中数
目较大的为准

奥地利

是的

不负担

3月薪给

意大利

无,发生意外
时才有

不负担

无

法国

是的

不负担

1年薪给

瑞士

无,发生意外时才有 不负担

无

其他各种保险规定

	意外死亡或肢体 伤害各种规定	病假期中 薪给规定	残废时的收入保险 (也请参见关于意外和残废的各项规定)
联合国	遗孀养老金为收 入的40% + 不论 子女多少一次总付 的最高额为3,000美 元 + 现今部分(参见 人寿保险总额的规定)	6个月全薪, 随 后6个月半薪	服务未满5年者—6个月 薪给和可领养老金的津 贴; 服务5年以上者—12 个月薪给和可领养老金的 津贴(例如劳工组织)
美国	人寿保险计划保 险数额的两倍	每年有13天全 薪病假且在全 部服务期间可 以累积	无
加拿大	投保额从10,000美 元至100,000止, 任 凭选择。职员每年 负担6美元。意外事 件不必和工作有关连	每年有15日, 支全 薪; 如雇主同意, 则每年可有25日, 支全薪。	薪给60% (依照生活费每 年增加2%) 自残废后13 星期开始发给, 到65岁 止。保险费 = 每1,000美元 薪给每年缴付20美元
联合王国	残废养老金视残 废严重程度和职务 种类而定, 其最高	6个月全薪 随后 6个月半薪	参见意外死亡或残废养 恤金的规定

额为薪给38%或死亡时领取一年薪给+依照目前薪给8%而计算的养恤金

奥地利	3个月薪给	12个月薪给随后就立即领取养恤金	无
意大利	残废养恤金	6个月全薪随后6个月半薪	无
法国		3个月全薪随后3个月半薪。每年可有若干患严重疾病者领全薪为期3年随后再领半薪2年	无
瑞士	因工作发生意外致丧失全部工作能力者支全薪若干年,伤害较轻者,其所得薪给较少。孀妇并不负担费用,从孀妇一人可得薪给40%至孀妇和四个以上子女可得最高额薪给66.6%	服务两年以上者12个月全薪,随后半薪	参见意外死亡或残废养恤金的规定

医药保障办法

	有没有为公务员 订立特别计划?	职员要负担 多少?	包括些什么?
联合国	有	视工作地点 而异	所有一切
美国	有	要获得最大保 障每家每年付 500美元	为男职员和家庭 订出七个计划如 果愿意的话可 投保保障范围最 大的医药保险
加拿大	有	每家每年为240 美元	只付医院内治疗 费用。全科医师 的治疗费,由国 家医药保险支 付70% - 80%
联合王国	不需要: 国家卫生服务 免费供给	完全免费	所有一切
奥地利	有	2.4%,最高到每月 5.400 奥地利先令	医院费用的80%。 全科医师诊费100%

意大利	有	1.6%	如果到政府医药中心去治疗,则供应一切,如果采用ENPAN计划,则支付80%
法国	有	2.75%	所有一切
瑞士	有	2.5%到5.2%	为男职员和家庭订立各种计划,如果愿意的话,可投保保障范围最大的医药保险。

加班时间

	每週工作 时间	在那一职等以下 可领加班费?	怎样算法?	平均增加 多少薪金?
联合国	40	谁都没有	(夜工加10%)	毫无增加
美国	40	G 10 step 10 (=P2)	平时加50%。 假日加倍。 夜工加10%。	1-1.5%
加拿大	37½	F17 (=P5)	最初2½小时, 按原薪支付; 以后时间,包括 假日和週末在 内,加50%	不到5%
联合王国	41	SE0 (=P3)	从每週至少5小时 加8%,到每週至 少10小时加15%	不到5%
奥地利	43	DK VIII (=P5)	平时按原薪支付。 夜工,星期日和 假日加倍。	每年9,600 奥地利先令

意大利	40	Dir Sez (= P4)	假日和平时加 15%。夜工和 大众假日加 25%。每月最 多30小时	不到5%
法国	44	主要指数317 (= P2)	最初14小时每 小时12法国法 郎;其他时间 为每小时14.3 法国法郎;星 期日和假日每 小时为20法国 法郎	不到5%
瑞士	44	第4级(=P3)	平时加25%。 星期日和假日 加 $\frac{1}{2}$ 。夜工每 小时2.60瑞 士法郎	5%以下

加班时间(续)

离职支付

	有没有替尔领取加班 费 职员规定办法	裁决	辞职/退休
联合国	有时采取补还时间 的办法	从服务满2年的 发给3个月薪给, 到服务9年以上的 最高发给9个月薪给	祇发给回国补助金, 服务满12年以上有2 个受扶养人的男职员 其最高额为净薪28 个星期
美国	由机构决定究竟发 加班费还是补还时 间,但从这些来源 所得的总收入不超 过 GS step X (=P5)	最初十年服务为一 星期薪给,以后各 年为两星期薪给, 40岁以后每年另加 10%,最高额为一年 薪给。	无
加拿大	没有	每服务1年发给1 星期薪给,其最高 额为28星期薪给	<u>辞职</u> : 服务10年以上者,每 服务1年为半星期薪 给。 <u>退休</u> : 每服务1年为1星期 薪给,最高额为28星 期

联合王国	没有	年在40以下或服务不满10年者,每服务一年为一月薪给。 年在40以上又服务在10年以上者其养恤金和一次总付款项可增加列在通常退休年龄时原可领到的最高额+6月薪给+6月重新安顿假。	没有
奥地利	没有	服务期间未滿5年=9个月薪给。5年以上者=18个月薪给。	没有
意大利	没有	2年薪给,如服务在20年以上者则领取全部养恤金	每服务1年,1个月薪给。
法国	没有	没有	没有
瑞士	补还同样时间	服务不满5年者=将养恤金缴款加倍并按年息4%计息服务	服务在15年以上(如已发给长期服务奖励金则为20年

5-19年者=5年服务 以上)每服务一年
发给18个月薪给以后 为基薪 20%。
每多一年加发10%,每
一子女加发20%。服
务19年以上,其办法
和残废养恤金同。

其他津贴

	长期服务奖励金	房屋津贴办法	汽车
联合国	没有	没有	没有
美国	没有	没有	没有
加拿大	没有	没有	没有
联合王国	没有	没有	没有
奥地利	服务25年以上— 半月薪给 服务35年以上— 一个月薪给	不付利息可预 支薪给40,000奥 地利先令以10 年为限+利率 较市面低4%的 建筑协会贷款	对IX级有些 职员备有汽车 以供其私人之用。 如职员住处远在 二公里以上,则 每年可领车费1,560 奥地利先令
意大利	没有	没有	对于事长以上 人员备有汽车和 车夫以供其私人 之用。所有职员 和家属乘国营铁 路旅行时享有5% 折扣。

法国

没有

没有

对主任级(=D₂)
人员备有汽车,以
供其私人之用。

瑞士

一) 有 5% 情形可以
比职等最高额多 20%
二) 服务在 20 年以上,
每五年领取 1 个月薪给
作为奖励金。

买房子时可向政
府借款,利率较市
面低 1%

没有

海外服务的聘雇待遇

海外服务的聘雇待遇

总论

各国政府对于终身从业的外交人员所订的待遇是极其复杂的。本报告旨在把这些待遇作一平衡介绍并非作全面或十分详细的介绍。本报告的目的象其他篇章一样是要使有关方面能采取行动,并不是要促成行政细节上的决定。

本报告所最注意的就是适用于政府驻外人员或官员的待遇,不是适用于私营组织或个人的待遇,如果政府对这两者有不同的规定的话,采用这项办法有下开两项理由:

- 政府官员和联合国永久任用职员互相比较最为合适;
- 私营组织和个人方面可能因时间不同而所得待遇也不同。把私营部门人员待遇作一连贯性的介绍是不可能的。

事实上,大多数政府对于私营部门的专家和双边援助发展方案的职员所订的待遇是和在海外服务的政府官员一样的。而且有些第一流专家所获待遇比在此提到的其他人员更为优厚。

一般地说,除了美国以外,从事双边援助发展的人员的待遇往往不及政府所派的领事和外交人员,其理由是援助发展人员不必象外交人员一样地顾到外观上的种种需要。

旅行和迁移费

联合国 发给职员经济舱飞机票,如其任命在两年以上,受扶养人受同等待遇。

要有两年或两年以上的任命才发给家用器物迁移费。

海运津贴行李最重可达 6,600 磅,另加百分之七十五的汽车运费。

美国 发给职员和受扶养人旅费,除高级官员外,通常都是经济舱飞机票。

加拿大 发给家用器物迁移费。海运津贴行李最重可达 12,000 磅。除了“与方案有关的特殊情况”外,通常都发给职员和受扶养人经济舱飞机票。

发给家用器物迁移费。海运津贴行李重量最高额:已婚职员 22,000 磅,未婚职员 16,000 磅,另加汽车单程运费。如有必要,政府承担家具储存费用。援助方案人员通常享受有主要设备的免租金的房舍。行李重量可达 2,500 磅,不得由政府津贴装运汽车。

英国 发给职员经济舱飞机票,如任命在两年以上或斟酌情形派驻某些国家一年以上者,受扶养人也受同等待遇。发给高级官员头等舱飞机票。

发给家用器物迁移费。海运津贴行李最重可达:个人用品 3,100 磅。如房舍没有设备,家用器物最高可达 8,400 磅,如房舍已有设备,则家用器物不得超过 3,100 磅。

奥地利 欧洲以内旅费:经济舱位。欧洲以外:个别安排。

未婚者行李:1,760 磅。已婚者:17,600 磅。

意大利 发给职员和受扶养人头等舱飞机票。

发给家用器物迁移费。水陆运输津贴行李重量最高限额:职员 1,000 公斤,妻子 500 公斤,子女每名 250 公斤。例:已婚男职员,子女两名:最高限额为 4,400 磅,汽车不准包

括在内。

法国

发给职员和受扶养人经济舱飞机票。

家用器物迁移费凭付费收据偿还。水陆运输行李重量最高限额：职员1,000公斤，妻子500公斤，子女每名250公斤。例：已婚男职员，子女两名，最高额可达4,400磅。汽车运费得以包括在此限额内。

瑞士

发给职员经济舱飞机票，如任命超过六个月，受扶养人也受同等待遇。

非随身载运的空运行李津贴每名30公斤(66磅)，子女每名20公斤(44磅)，加海运成人每名300公斤(660磅)，子女每名100公斤(220磅)，最高额为900公斤(1,980磅)。如不经海运，空运津贴则加倍计算。汽车运费由职员自己负担(参看“其他起程福利”)。如有必要，家具储存费用由政府承担。

安置生活津贴

联合国

发给职员三十日生活津贴，受扶养人每名得职员津贴的半数。如在房舍问题特别不易解决的城市，三十日的期限也可延长。

美国

按照合理居住标准发给所花费的临时住宿津贴。期限如下：

- 起程往新服务地点前一个月，
- 抵达新服务地点后三个月。

职员和受扶养人按日津贴数额相同，十一岁以下的受扶

养人除外,其每日所得为职员之半数。按日津贴最高额不包括膳食在内。

在职员领取临时住宿津贴期间不再发给房舍津贴(海外奖励和供应津贴)和按日旅行津贴。

发给二级和二级以后的受扶养人服务地点补充津贴其按日最高额为六美元,时期不得超过抵达后的三个月。

加拿大 发给任命前后住宿膳食小费、个人服务、停车等所需的生活费,并提供临时住处:

无受扶养人者: 偿还最初十天的费用,嗣后偿还款的给付须减去渥太华的租金部分(每月自162美元至197美元),直到迁入永久住处为止。

有受扶养人者: 偿还二十一天的费用,嗣后按同样规定办理。

英国 起程前超过六晚者发给正规生活费: 妻子得规定职员生活费的三分之二,三岁以上的子女得二分之一。抵达新服务地点后,自动发给十四天生活费,斟酌情形最多为二十八天。在此时期内,不发给外交人员津贴(参看服务地点调整数)。

奥地利 专案办理。

意大利 没有报告。

法国 没有报告起程前或到达新服务地点后有关旅舍费用的津贴。

瑞士 抵达服务地点后,发给职员和家属的生活费最多三十天,按付费收据偿还超过海外薪给的百分之五十的部分。

整笔安置津贴

联合国 在有些外勤服务地点,付给整笔安置津贴:有受抚养人者:600美元,无受抚养人者:300美元。

美国 气候不同地区的调动,发给国外调动津贴,按家庭人口多少津贴额自75美元至175美元。据报这项津贴包括服装运输保险家具和家庭设备的替换所需费用的百分之二十五。

加拿大 发给调动津贴,最高202美元,如职员必须在收到通知两星期以内迁移,则可高至303美元。如从热带地区调至非热带地区,发给职员重新安置的服装津贴。

英国 发给服装津贴,无眷属同行职员125美元,有眷属同行职员187美元。在三年以内这项津贴最多发给一次。另外为添置行李箱子一次发给无眷属同行职员十二元五角美元的津贴,有眷属同行职员则为二十五美元,此项津贴只发一次。出国时期一年或一年以上,或少于一年,按此例发给一整笔的“出国津贴”:

第一次出国:未婚职员225美元至262美元,已婚职员337美元至400美元。

第二次及以后出国:未婚职员337美元至400美元,已婚职员500美元至600美元。

出国津贴不发给具有外交身分的人员或专为海外职位聘用的人员。

调动补助金:发给单身职员125美元至150美元,已婚职员有三个以上子女者每年最多可达613美元。

- 奥地利 个别安排。
- 意大利 等于一个月海外薪给的整笔津贴。
- 法国 没有报告。
- 瑞士 发给职员设备津贴如下：
 无眷属同行者：任命三个月至十二个月者 75美元，
 十二个月以上 150 美元。
 有眷属同行者：按照上述时间长短，分别为 113 美元，
 和 226 美元。
 即使职员再度调任新职，这项津贴也只付一次。
 偿还职员购置未曾供应的主要设备。

其他起程福利

- 联合国 没有报告。
- 美国 职员寻找住屋可享受所谓“行政工作时间”。如职员在服务最初两年中离开职位，必需自备回国旅费。
- 加拿大 上任以前职员和受扶养人有权要求彻底检查体格，也可能规定必须接受这种检查。所有费用由政府承担。上任贷款可达 2,020 美元，如为热带服务地点，可达 2,500 美元，利息六分，三十六个月内付清。另有上任的汽车贷款最高可达 1,515 美元。
 职员另有上任前休假即所谓“包装行李时间”，虽然不是正式的假期，不过也是一般惯例，通常只是少数几天。
- 英国 “包装行李时间”是惯例。职员和家属上任前免费体格检查。

- 奥地利 每次调职以前有三天休假
- 意大利 上任前休假是正常的。
- 法国 国内薪给到上任前两个月即停止。
- 瑞士 购置汽车可得费用百分之八十的无息贷款。（职员自付运输费）。
- 上任前休假是正常的，在此期间仍支领国内薪给。休假可由少数几天以至三个月。

出国津贴

- 联合国 无。
- 美国 出国津贴的方式是房屋津贴或者供应免费政府住宅。津贴或租金按服务地点而不同，所以这项津贴合并在服务地点调整数内处理。
- 加拿大 发给外交人员奖金，数额因职类、薪额、婚姻身分而异。同时按照服务地点指数制度调整，据说这是因为要在世界各地保持同样薪值。未经服务地点指数调整的基本奖金每年约 1,414 美金至 3,737 美元。实际发给经服务地点指数调整的数额自每年 0.99 美元起自 5,252 美元左右。这种奖金是专为“终身从事外交人员”。非终身从事外交人员在美国得支领上述奖金百分之十，在欧洲支领百分之三十，所有其他地区支领百分之五十。
- 英国 海外任期一开始发给整笔“出国津贴”，列在“整笔安置津贴”项目内。另发给外交人员津贴，其数额视薪给等级、婚姻

身分以及服务地点而定。这项津贴列在服务地点调整数项目内。

奥地利 专案办理。

意大利 发给出国津贴每年 2,528 美元至 4,381 美元，视职位等级而定。数额占最低国内薪给百分之七十，及最高国内薪给百分之四十。

法国 对于国内薪给有若干种调整办法，都随教育资历职位和服务地点而变动。与出国津贴最相近的项目是“房舍津贴”，数额占基薪百分之二十五至百分之五十以上。所有调整办法都在服务地点调整数项下报告，因为分别报告太为复杂。

瑞士 发给出国津贴数额因职位等级婚姻身分以及海外服务地点而异。这项津贴与英国外交人员津贴相似。所以在此提起这一点是因为邦联对于整个报酬都用纠正百分比来调整，纠正办法列在服务地点调整数项目内。津贴数额从派在欧洲的可能的最低等级单身男职员 1,304 美元起到派在最不利地区的已婚最高等级男职员 4,663 美元止。这两项数字等于最低薪额的百分之四十，最高薪额的百分之三十二。外交团人员的津贴适用同样办法，已达最高额。除了出国津贴和国内子女津贴方面已婚职员和未婚职员的上述差数外，另外还有海外子女津贴。这些均列在受抚养人津贴项目内。

服务地点调整数

联合国 联合国的薪给按照一九六九年日内瓦基数 100 作或加或减的调整。服务地点指数每一级代表生活费百分之五的差额,最低级薪额以薪给净额百分之四.六调整,最高级薪额以薪给净额百分之四调整。如服务地点调整数增加使其加权平均数比上次服务地点调整数与薪给合并时增加百分之五,则应计入联合国各地全体职员的应计养卹金报酬内。

美国 美国外交人员,包括援助国际发展方案的人员在内,领取下开各项津贴,多少都与服务地点的情况有关:

1. 服务地点津贴

这项津贴等于联合国服务地点调整指数。首都华盛顿作为基准基数为 100, 每三个月检查调整一次。津贴目的是使“可化收入”平等,所以数额由低薪至高薪逐渐递减。美国是生活费高的地区,因此三分之二的海外服务地点不发此项津贴。服务地点生活费一定要超过华盛顿百分之二又二分之一时才作调整,不过只作增加调整,不作减少调整。据报服务地点调整数每年在 185 美元至 8,220 美元之间,另加子女津贴,每名每年从 60 美元至 120 美元。

2. 服务地点差额

发给这项津贴是为照顾“特别困难情况”。用绩点计算以基薪的百分比率来表示。一半以上服务地点不发这项差额。在发给差额的服务地点,职员则按绩点领取百分之十五,二十或二十五。

3. 房舍津贴

这项津贴是旨在包括租金、暖气、灯水等项目的平均费用，视“地点、职等、家庭组成”而定。一九七〇年十一月外交人员的平均给付是每年2,300美元。这项津贴也视为出国津贴或奖金。目前的标准数额约为300美元至6,000美元。使馆首长领取数额可多到一倍。

加拿大和美国一样，加拿大调整海外报酬包括下列三方面，并按照三项办法：

- 超过本国首都的物价和劳务费用。
- 特别困难情形。
- 超过本国首都的住屋费用。

1. 薪给平准给付

这项付款等于联合国的服务地点调整数。同时也和美国一样按照“可支配收入”核算，使这一部分的收入的购买力与该员如在渥太华的购买力相同。渥太华作为基准，基数为100，超过基数部分（表上每一级为2.5，但须按5的倍数计算），再同国内薪给净额的百分之六十核算。调整只加不减（不过外交人员奖金也有减低的调整，见出国津贴这一项）。

2. 服务地点差额津贴

这项津贴是为了“不良环境”而发给的，每年自404美元至1,010美元。

3. 房舍

这项津贴是包括实际所付租金或薪给分组中以家庭人口计算可得最高租金减去“渥太华租金部分”所得的差额，同时也包括一项水电津贴，这项津贴则包括实际和合理水电费减去服务地点住处所分摊的水电费的差额。事实上假使政府不供应房舍，海外服务人员也能享受免租金房舍。据报这种情形日益增多。援助发展方案人员通常享受免租金的有主要设备的房舍。

英国

英国官员海外服务超过四个月者象美国和加拿大官员一样享受两项主要福利。

1. 外交人员津贴

这项津贴等于联合国服务地点调整数补偿官员所付超过英国物价和劳务费用的部分。不过单身官员、已婚而眷属不同行者以及已婚而眷属同行者待遇有别。

已婚眷属同行者所得比单身者所得多二至四倍。例如驻新德里单身者每年得575美元，已婚眷属同行者则可得2,087美元，驻尼日利亚单身者1,950美元，已婚眷属同行者4,012美元。这些津贴约占英国薪给毛额百分之八至百分之二十九。

2. 住屋福利

海外服务官员所付适当房屋租金由政府偿还，否则就住免租金的公家房舍。

奥地利

专案办理。

意大利 意大利政府目前规定全世界各地都适用一项固定的服务地点调整数,把这个数字加在国内薪给和出国津贴上。服务地点调整数的增加在数额上和出国津贴相等,但其目的是要顾到这些因素:房舍、生活费、兑换率的改变以及使馆的地位和所负责任。倘使官员能证明其租金超过服务地点调整数的百分之二十,再发给租金和服务地点调整数的百分之十八之差的五分之四。

法国 法国服务地点调整数制度非常复杂,它是根据一九五〇年国内薪给计算的。下开各项调整一部分是由于这种过时的基本薪给,并不是由于国内和海外服务地点的差别而必需作的调整。

对于一九五〇年的国内薪给有下列五项调整办法:

1. “房舍津贴”或服务地点津贴

这项津贴按照官员的教育背景和服务地点而决定数额。可说是某种程度的出国津贴(即外交人员奖励金)。这似乎是有很大变动性的,但是根据研究的个案,大致每年由450美元至900美元。

另外再加上百分之十的家长 and 子女津贴,见受扶养人津贴这一项目。以上这两项加在一起后再来核算下列项目:

2. 调整系数

上述两项的和就所报例子来说,乘上4倍或5倍,所得之数就是每年报酬毛额,这个毛额再同下列项目核算:

3. 额外津贴

是一种第二级的服务地点差额,以所举的例子来说,是从薪给的百分之十五到百分之三十,再加上经过调整系数核算的津贴。

4. 技术奖励金

这是一种年资津贴或者是交际费,按薪给总数计算,据报最高为总数的百分之十五。

瑞士

瑞士联邦有一个服务地点调整数指数制度,国内薪给加上国外津贴使能配合生活费用。所引述的指数变动范围是按照外交人员服务规则而订定的,津贴实际数额则根据环境因素而变动。海外担任援助工作的人员百分之八十享受免租金的房舍。如房租高昂有单据证明,海外薪给总数可再加百分之五。

扶养补助金

注:为要得到一个正确的概念,本表除列出有关补助金的国内办法外,也列出海外办法,因为联合国的补助金应该适当地和这两项一起比较。在大多数情形下,海外职员继续须按照本国薪给缴纳收入税,如果其薪给是本国政府发给的话。

联合国

未婚或已婚对于收入税的结构不发生影响。

扶养津贴如下:

—妻子: 每年400美元,如果收益在日内瓦不超过一般事务人员第一等第一级所规定的数额。

—子女：每名每年300美金，必须是未婚，二十一岁以下，或无能力工作者。如十八岁以上，必须全时间接受教育。

美国

—二级受扶养人：除在意大利外，每名最高额为200美元。累进收入税结构中职员已婚或未婚身分有区别。“有家属”职员和“无家属”职员的房舍津贴有差别，房舍津贴按照职位任务地点而定，列在服务地点调整数项目内。如认为某服务地点物价比华盛顿更贵，则子女津贴可予增加。美国没有规定各地一律适用的子女津贴，所以就列在服务地点调整数项目内。

加拿大

累进收入税结构中已婚或未婚身分有区别，实施国内的家属津贴制度，发给家属和子女津贴以便可与国内服务人员相比。核算方法是以国家卫生和福利部所定家庭津贴和子女津贴每名子女最多为10美元，与服务地点指数核算。房屋津贴也按照人口多少而有所变动，列在服务地点调整数项目内。其他津贴也有差异，列在其他项目内。

英国

累进收入税结构中已婚和未婚身分有区别，施行国内家属津贴制度。子女津贴替代国内应得的家属津贴。一定要子女随同职员出国，未婚年龄在十九岁以下才能领取子女津贴。根据“已婚有子女随同最低薪给额距内职员”报酬净额（租金在外）的百分之四计算。（最低额距：3,137美元以下）。每名子女约为125美元至250美元。应当注意的是，英国外交人员津贴和瑞士出国津贴一样，对已婚和

未婚职员有相当大的差别。如服务地点在发展中国家，未婚职员和已婚有子女随往的职员之间每年可相差1,500美元至2,000美元。外交人员津贴列在服务地点调整数项目内。

奥地利 累进收入税结构中已婚或未婚身分有区别。实施国内的家属津贴制度。海外援助工作很少，专案办理。

意大利 海外扶养津贴是以国内薪给百分比核算，加上出国津贴，再加上与出国津贴相等数额的“额外津贴”。扶养津贴项下妻子是这项合计数的百分之二十，子女每名是百分之五，已婚男职员有子女两名，国内薪给为4,044美元，可多领取5,055美元。另加9,099美元的百分之三十的扶养津贴，即2,745美元。

法国 累进收入税结构中已婚或未婚身分有区别。实施国内的家属津贴制度。核计国外薪给的法国基薪仍然是按照一九五〇年的国内薪给，不是一九七一年的薪给。因为用的基薪是一九五〇年的，所以薪给和其他现金给付间的关系不易了解。

如陪同前往的妻子没有收入，则职员基薪加百分之十，另加“房舍津贴”（列在服务地点调整数内）。子女津贴则视服务地点而定，不过受扶养子女以不超过二十一岁为限。据称每名每年约为147美元至184美元。

瑞士 累进收入税结构中已婚或未婚身分有区别。

实施国内的子女津贴办法，每名150美元到十二岁止，十二岁以后每名为180美元。这项津贴继续发给在海外服务的职员。

扶养津贴的妻子部分合并在国外津贴内,本报告有关出国津贴一节中已有说明。妻子津贴从最低每年 527 美元(驻欧洲最低薪额)至每年 1,417 美元(驻最不利地区最高薪额)。子女津贴另加,也视地点而定:

到十二岁为止:每年 58 至 110 美元。

十二岁以后:每年 68 至 129 美元。

已婚有二名年龄未滿十二岁子女的男职员,如派在圣地亚哥或利马服务,其家属津贴:妻子 997 美元,子女 476 美元,合计 1,473 美元。

无眷属陪同的特别津贴

联合国 委派或调动职员时倘不包括搬运家具权利在内,则每年另外发给不计养卹金的津贴作为支付带家具的房舍和其他移动费用:

<u>等级</u>	<u>无受扶养人</u>	<u>有受扶养人</u>
P ₁ /P ₂	\$ 700	\$ 1,000
P ₃ /P ₄	\$ 950	\$ 1,200
P ₅ +	\$ 1,100	\$ 1,400

世界卫生组织对所有在外地工作的职员一律发给这项津贴,但这项给付在一个服务地点不得超过五年。这个项目严格地说不能算作“无眷属陪同”津贴,但用意似很相近。

- 美国 倘服务地点环境困难,政府决定职员应单独前往,另外发给与华盛顿生活费有连系的维持津贴。数额视各别情形决定。
- 加拿大 如果为了受教育的关系,政府准许职员把家属留在国内,自己单独前往服务地点,发给分离津贴。在这期间每一历月发给 252 美元至 404 美元。如不准受扶养人陪同职员前往服务地点,可能发给一项迁移津贴,其迁移目的地则为职员和家属所选择的地点。
- 英国 没有具报。外交人员津贴对单身职员和已婚而眷属未陪同的职员有相当大的差别。
- 奥地利 没有报告。
- 意大利 没有报告。
- 法国 没有报告。
- 瑞士 如家属留在瑞士,另外发给维持津贴数额等于家属维持费总数超过海外薪给百分之五十部分。维持津贴所包括的项目:房价或租金,每月伙食费成人和十二岁以上子女每名 53 美元,十二岁以下子女每名每月 38 美元,惟暖气和热水费用除外。职员房租和生活费须有单据。这项津贴通常在六个月以后不再发给。

教育补助金和旅费

联合国 在本国以外服务之职员，得为在学校、大学或类似教育机构全时求学之每一受扶养子女，领取补助金。该教育机构必须是“便利子女再度吸收职员的本国文化者。”补助金给付从小学开始至子女年满二十一岁时之学年结束时止。

如教育机构在服务所在地国家之外，或在每天可往返的距离之外，给付办法如下：(供膳宿者)补助金应为学费和膳宿费用百分之七十五，最高额每年以 1,000 美元为限。(不供膳宿者)补助金应为 500 美元，加学费的百分之七十五，最高额每年以 1,000 美元为限。如教育机构在服务所在地或其距离为每天可往返者，补助金应为学费的百分之七十五，最高额每年以 1,000 美元为限。如在服务所在地国家进大学则不发给补助金。

教育旅费补助金的给付如下：如教育机构在服务所在地国家之外，每学年得领取自该教育机构至职员服务地点往返一次之旅费。如教育机构在服务所在地国内，旅费补助金以服务地点至职员本国之旅费为限。

教育补助金不包括下列各项：幼稚园、服务地点公立小学、函授课程、私人讲授。

美国 教育补助金的发给是根据服务地点“最低费用的合适学校”的费用为准，再减去美国本土公立小学所需的费用额。倘服务地点没有合适学校，另发寄宿学校等津贴。数额视服务地点而定。子女在服务地点每名每年最高额为

2,000 美元,如在服务地点以外地区,每名每年最高额为 3,100 美元。为子女进中学和大学的教育交通费仅限单程一次返美的费用。

加拿大 和美国一样教育补助金的发给是要使子女接受和国内同样水平的教育。在服务所在地的初等和中等教育:每名每年最高额为 2,020 美元。如不在服务所在地:每名每年最高额 2,959 美元。职员如有子女在国内接受高等教育在学年内发给津贴按日最高额为 1.51 美元。为子女接受高等教育发给教育交通费以从服务所在地至加拿大往返一次为限。

英国 如服务所在地没有适当的免费学校,发给子女教育费。据报这项津贴仅限于进白天学校的费用和交通费。对妻子陪同的海外职员发给中等教育津贴。每年发放数额:第一个孩子 825 美元,第二个孩子 982 美元,往后每名 1,178 美元。年龄限制:五岁至十八岁。十八岁以下子女每十二个月每名可得旅行两次所需的免费来回机票。如子女已满十八岁而在二十一岁以下,而仍属受扶养人则可得一次旅行所需的免费来回机票。

奥地利 专案办理

意大利 如子女在服务所在地的城外上学,发给教育补助金,每月 34 美元,到十八岁为止。从十八岁到二十六岁津贴增加到每月 50 美元。意大利公务员制度中督察长和总干事这两级高级公务员不得享受这项津贴。

法国 没有报告教育津贴或旅行补助金。

瑞士 六岁至十八岁的子女每名每年发给 150 美元的教育补

助金,但以在瑞士受教育的为限。在其他地区受教育的
不发给补助金。子女每名每年发给瑞士至服务所在地
一次来回程的费用。

请假权利

回籍假

- 联合国 离国服务职员每两年得享有回籍假发给职员和家属经济舱位来回机票。粮农组织规定倘在情形困难的服务所在地,每十八个月即能享受回籍假。家属未陪同的离国服务职员每年得享受免费回籍旅行。有些联合国组织这项权利限于外勤服务所在地的职员方能享受。
- 美国 通常回籍假是每二年至三年一次,实际期限视服务所在地而定。服务每满十二个月,除能享受国内服务所规定的二十六天假期外,另加十五天额外假期。
- 加拿大 海外服务人员回籍假是按海外服务每一个月享有半天假期核算。至少积满十二天假期后才能申请,就是说每两年可以享用一次。但通常情形是积存到十八天之后才享用,即每三年一次。如服务所在地情形比较困难职员每年得享受本地休假由政府发给旅费到一适当处所,如从非洲到欧洲渡假。
- 英国 每一次任务结束时,即每两年得享用回籍假由政府发给旅费。单身职员与已婚而眷属未陪同的职员一样得每年回籍由政府发给旅费。已婚在海外担任临时性专门工作的职员也得享受比一般规定更优厚的待遇。
- 奥地利 专案办理
- 意大利 海外服务人员除享用国内规定的每年三十天休假外,再加上十五天至二十天的假期。回籍假旅费每两年发给一次,只有职员本人能享这项权利。

- 法国 海外服务人员每二十个月得享受两个月的回籍假，如在非洲或亚洲服务每十个月即有两个月的回籍假，旅费均有政府发给。
- 瑞士 通常规定每年有六个星期的假期，回籍旅费每两年一次由政府发给。

请假权利

病假

- 联合国 永久任用的职员在任何连续十二个月期间准给病假最多全薪六个月和半薪六个月。但在任何连续四年内准给的病假不超过十八个月。定期任用职员准在任何连续十二个月期间最多给予全薪病假三个月,半薪病假三个月,但在任何连续四年内准给的病假以不超过十八个月为限。
- 美国 病假存积和国内服务人员一样,终生工作时期内每年得积存全薪病假十三天。
- 加拿大 积存病假时期和国内服务人员一样,每年十五全天,或每年二十五全天由主管长官决定。
- 英国 海外正规职员病假条件与英国国内相同。非正规或临时任用职员:全薪三个月,半薪三个月。
- 奥地利 全薪十二个月
- 意大利 与国内服务人员一样,全薪六个月,半薪六个月。
- 法国 海外人员有权享受全薪两个月病假,第三个月病假即需证明。
- 瑞士 职员规定须参加疾病保险(家属参加与否听便),保险费全由职员承担。此外,技术合作部另付保险费在疾病保险计划之外,另替职员投保疾病和死亡险。联邦公务员服务满两年者准给病假全薪十二个月,嗣后即减至半薪。

交际费

- 联合国 没有报告
- 美国 按照服务所在地的需要,职位重要程度,生活费用发给交际费。据称援助国际发展机构是使用这笔经费的主要单位之一。除了每年规定的一笔有关职员必须支付的费用外,另视情形需要发给官邸费用。这项津贴并不限于外交人员。
- 加拿大 没有报告
- 英国 没有报告
- 奥地利 没有报告
- 意大利 没有报告
- 法国 在服务地点调整数项下有一笔可达海外薪给百分之十五的技术津贴,可视作交际费。
- 瑞士 没有报告

医药办法

- 联合国 职员有医疗和住院保险制度。通常职员和联合国各缴纳一半费用。
- 美国 职员和受扶养人得享受最多四个月的免费住院保险,但生育不在内。其他一切由职员自己承担。
- 加拿大 倘驻在地的保健费用超过国内费用,其超过部份由政府偿还。另外规定可以向政府预支医疗费用。倘当地保健设施“不合加拿大水平”,准给旅费和假期使能在最近的适当地点治疗。倘遇到通常不会在加拿大境内发生的疾病或伤害,所有费用均由政府承担。
- 英国 如服务所在地和英国国家保健服务没有互相交换的协定,也没有英国医疗服务和设施,职员得在当地另作安排,费用凭单据报销。借调在海外的公务人员不得要求偿还医药费,因其医药费通常均由外调人员所服务的国家承担。
- 奥地利 专案办理
- 意大利 职员和受扶养人均有健康保险。在正常的气候环境下,政府承担全部费用三分之二,如气候情形特别困难,政府承担四分之三。
- 法国 医药费由互助保险计划偿还。
- 瑞士 所有治疗费用均由包括病假薪给在内的同一保险制度承担。如职员愿意,受扶养人也得参加这项保险。

收入税的安排

注：双边协定下有些职员的薪给一部份由接受援助的国家发给所以也由该国抽税。但这项安排或任何其他安排在此都没有提到。

- 联合国 基薪在世界各地按照同一纳税办法办理。纳税率为累进制，但不受家庭情况的影响。
- 美国 美国海外服务人员的基薪以及因服务所在地环境特别困难而发给的服务地点差额均须缴纳国内的收入税。解职偿金也须纳税，其他津贴免税。
- 加拿大 海外服务人员的国内薪给仍须纳税，除了加拿大的假期津贴外，任何津贴不须纳税。
- 英国 海外人员的国内薪给仍须按照国内规定纳税，任何津贴均免税。
- 奥地利 海外人员的国内薪给仍须按照国内规定纳税，任何津贴均免税。
- 意大利 所有薪给和津贴均须纳税。
- 法国 国内赋税按海外报酬毛额百分之二十五计算。如有一个孩子，该百分之二十五须减去十一分之一，第二个孩子减去十二分之一，第三个孩子减去十三分之一，余类推。
- 瑞士 瑞士主要税是州税，如住在州的范围以外，则不必纳税。联邦税仍只按照基薪核算缴纳。

遣送回国和离职

联合国 经国际征聘的离国服务人员得享受联合国遣送回国补助金和重新安置补助金。数额按照服务年资和婚姻身份而定。最低额为离国服务满一年发给两週的薪给净额最高额为服务十二年以上发给二十八天的薪给净额。解雇偿金发给所有非定期任用职员者最多可达九个月的薪给。

美国 海外服务职员离职时有权由政府承担费用遣送回国,但服务不到两年者除外。解职偿金一笔付清按服务一年发给一个月薪给计算,最高额为十个月薪给。不解职的职员得支领回国服务调动津贴。这项津贴分作两部分:一笔最高额 175 美元的整数(参看整笔出国津贴);另有最多三十天的临时住宿。

加拿大 遣送回国由政府承担费用。援助国际发展职员得按照海外服务期内每一个月有两天薪给计算领取重新安置补助金通常这笔津贴等于二十四天至四十天的薪给。外交人员得支领两个星期的旅馆费,如从热带地区回国得领服装津贴。

英国 调动津贴已列在整笔安置津贴项目内。

奥地利 专案办理

意大利 没有报告

法国 没有报告

瑞士 没有报告

海外報酬比較

海外报酬比较

作此比较的目的是对联合国职员和七个总部所在地国家海外职员间的关系可有广泛的理解。

数字包括基薪,所有当地生活费用津贴,扶养津贴以及最高额的教育补助金,但不包括任何在任期前后所发给的津贴项目,仅包括职员在海外服务期间继续支领的津贴项目。

除了一个表例出法国例子作比较外,所有比较表都是以P-4一级,已婚家属陪同前往服务所在地,有子女两名,一个十二岁,一个十四岁为准。所有项目均以美元计。

拉各斯,尼日利亚

P-4-级

已婚,子女两名

美元

	<u>须纳税的</u> <u>给付</u>	+	<u>不须纳税的</u> <u>给付</u>	+	<u>其他福利</u>
联合国	18,120		4,782		—
美国	20,425		13,120		—
加拿大	20,957		12,880		免费房舍
英国	9,212		6,249		免费房舍
意大利	16,514		—		—
法国	(没有实例)				
瑞士	*7,714		10,330		免费房舍

* 只缴纳百分之五至百分之十的联邦税

新德里, 印度

P-4 - 级

已婚有子女两名

美元

须纳税的 + 不须纳税的 + 其他福利
给付 给付

联合国	<input type="text" value="18,120"/>	<input type="text" value="3,000"/>	<input type="text" value="—"/>
美国	19,537	7,000	—
加拿大	20,957	8,608	免费房舍
英国	9,212	4,285	免费房舍
意大利	16,514	—	—
法国	(没有实例)		
瑞士	* 7,724	7,466	免费房舍

* 只缴纳百分之五至百分之十的联邦税

贝鲁特黎巴嫩

P-4一级 已婚有子女两名 美元

	<u>须纳税的 给付</u>	+ <u>不须纳税的 给付</u>	+ <u>其他福利</u>
联合国	18,120	2,406	—
美国	17,761	4,900	—
加拿大	20,957	11,422	—
英国	9,212	5,444	免费房舍
意大利	16,514	—	—
法国	(没有实例)		
瑞士	* 7,714	6,280	免费房舍

* 只缴纳百分之五至百分之十的联邦税

圣地亚哥, 智利

P-4 - 级 已婚, 有子女两名 美元

	<u>须纳税的</u> <u>给付</u>	+	<u>不须纳税的</u> <u>给付</u>	+	<u>其他福利</u>
联合国	18,120		1,218		—
美国	17,761		5,900		—
加拿大	20,957		10,067		免费房舍
英国	9,212		5,477		免费房舍
意大利	16,514		—		—
法国	(没有实例)				
瑞士	*7,714		3,990		免费房舍

* 只缴纳百分之五至百分之十的联邦税

曼谷, 泰国

P-4 - 级

已婚, 有子女两名

美元

$$\frac{\text{须纳税的}}{\text{给付}} + \frac{\text{不须纳税的}}{\text{给付}} + \text{其他福利}$$

	$\frac{\text{须纳税的}}{\text{给付}}$	$\frac{\text{不须纳税的}}{\text{给付}}$	其他福利
联合国	18,120	3,594	—
美国	19,537	5,680	—
加拿大	20,957	11,814	—
英国	9,212	6,477	免费房舍
意大利	16,514	—	—
法国	(没有实例)		
瑞士	*7,714	9,039	免费房舍

* 只缴纳百分之五至百分之十的联邦税

利马,秘鲁

* P-3 - 级 已婚有子女两名 美元

	<u>须纳税的</u> <u>给付</u>	+	<u>不须纳税的</u> <u>给付</u>	+	<u>其他福利</u>
联合国	14,690		3,498		—
美 国	12,615		5,640		—
加拿大	15,388		10,782		—
英 国	7,375		5,335		免费房舍
意大利	13,475		—		—
法 国	**3,224		12,776		—
瑞 士	***7,075		7,225		免费房舍

* 为了能把法国例子包括在内所以选 P-3 作为标准。

** 法国政府所付海外薪给总额百分之二十五须纳税,唯子女津贴不计其内。

*** 只缴纳百分之五至百分之十的联邦税。

基准说明
和资格标准

基准说明和资格标准

关于标准说明应提出下列几点：

- a) 并不是所有机构在适用这些标准时都是一致的，因此一个机构的职位分等就会高过其他机构。
- b) 资格标准只不过是从事薪给调查时的一种指南，在各机构中有很多不能符合这些标准而服务成绩却非常好的职员。
- c) 这些标准仅是最低标准。但是特别在行政工作方面有许多超过标准的征聘情形，即雇用资格很高的人员来从事普通低级的工作。这是人才的浪费，也是引起不满的原因之一。
- d) 传统上认为行政职位和专家职位为了要承担相等的责任需要相等的标准。本节所附的标准说明和薪给表是要查考这个意见，其结果是两者并不是相等的。
- e) 资格标准往往能使人发生错觉。一个人的知识并不能保证他的工作成绩一定优良，主要是看他如何使用他的知识。
- f) 发现要比较联合国中大多数的职位只要十二项基准说明就够了。在 14,124 个通才和专家之中这些说明就包括了 9,969 位之多 (71%)。其他职位常常在各国公务人员制度中不容易找到许多相等的职位。

1. 工程人员

(包括各门技术,如土木、核、机械、电机、航空、海洋、化学、卫生、通讯、气象)。

P2 这一等级的工程人员很少是征聘来的。通常作为受训人员雇用。工作时有人密切督导,通常经管日常问题,须应用预定的方法,作精确的分析和计算以及求得数据和测验观察的完整性。

不在各机构总部工作即在区域办事处工作,其调查结果仅能作为一种建议提出,无权以机构名义,承担任何义务。

P3 这一等级的工程人员是在上级人员督导下工作的工程专家,是团体中资历较浅的成员。工作均按照纲领,其工作须经过检查。对于

P2 技术文凭或在有关学科方面曾受中等教育训练以及完毕五年至七年的技术训练。

或

工程或应用科学方面学士并具有三年至五年的实际经验。

或

硕士学位或已完成研究所的课程,但实际经验最多不超过一年。

P3 工程或应用科学方面学士,并在互相有关的应用、研究、训练、顾问等方面有六年至八年的实际经验。

工作方案的检查以及分派工作的特殊问题均有技术指导人员会提出意见。至于理论方面的问题以及所作结论另有上级人员详细审查。

与国家或当地政府建立和维持工作上的合作关系,并在工作计划方面与其他组织取得协调。应要求时,需就其专长领域的趋势和有关问题以及任何试验性的实地调查提出建议和报告。可以发展新方法和新技术,并协助介绍成果。协助安排研究方案并组织技术工作小组。对于研究应结束或应继续数据的阐释以及研究工作完成后的应用问题均可提出建议。

P4 这一等级的工程人员是能单独工作的专家,或是区域顾问督导下工作的区域工程人员。其工作分派系根据方案目标或优先次序,否

或

技术文凭或为专业组织成员之一并在国家或国际方面有八年至十二年应用这项知识的工作经验。

或

硕士学位或已完成研究所课程并具有四年至六年的工作经验。

P4 工程或应用科学方面学士并在专门技术方面有八年至十年的工作经验。

或

技术文凭,或为专业组织

则即为起初自己所订而经核可的方案。另有上级人员提供政策方面或有关复杂技术问题的指导。工作计划所涉及的所有专门性的工程问题都由他们负责。具体说来，他们对有关国家的各项便利、需要和问题加以评价后，斟酌情形向机构或政府提出意见，收集有关事项的情报并加以评价；训练和督导所派职员；与国家和当地政府建立和维持工作上的联系。负责拟订方法和解决办法，并对分派工作的成果作解释，并提出报告草稿。为会议编制方案和文件，担任科学秘书的工作，编辑会议记录，分析和提出创立或修改国际标准的提案，并建议实践方法和程序。可能督导一组专门工程人员或技术人员从事一项工作计划，分派工作，检查方法以及检查工作

成员之一，并具有十年至十五年的工作经验。

或

硕士学位或已完成研究所课程，并具有七年至十年的工作经验。

所有人员应在其专门知识方面颇有国际地位。

成绩

P5 这一等级的人员如在总部则担任专长方面的主任的顾问,如在某一区域内担任区域顾问,或隶属专家小组在其专门技术范围内负责设计和指挥工作方案,或在其工作领域内担任有声誉的资深专门人员。在机构中或各机构间负责方案预算的控制和各方案的协调。所分派的工作是在研究未来政策规划方面指挥如何实现广泛的目标。主要的检查工作是多、快、好、省地达成方案的目标。

在担任区域顾问时,创设和发展区域方案和工作计划,检查工作计划的技术问题,关于受托的专门性事项和问题向政府提出意见,就其领域内的便利、原则、标准、必要条件和其他事项进行调查工作,并提具报告。关于机构为技术协助方案所设

P5 工程或应用科学学士,并在国家及/或国际组织中具有十年至十五年工程方面及/或行政方面的经验,特别是有关领域的工作的协调。

或

硕士学位或已完成研究所课程并在国家重要组织中负有上级人员督导责任具有十年的研究经验。

这一等级的人员应在其专长范围内均为国际上第一流的工程人员。

的研究奖助金候选人、训练课程和专家的选择等问题提出意见。也负责训练研究人员，估计工作计划的成本和时间表。

担任政府顾问时，除提供意见外，需要提供示范表演、咨询、训练以及其他有关工程服务；发起、提倡及领导大规模方案及计划；评价及核可他人提议的方案或计划的技术方面；就专业工程问题向政府提供意见，调查设备问题、需要标准及其他有关工程事项；并与政府联系以解决工作计划所涉及的政治和其他问题。

担任总部顾问时，在其技术职权范围内向主任提供咨询服务。在主任广泛的督导下，拟订和推行各项方案，评估其专长知识领域的发展情况。就现在和将来问题创立和推进研究，激励研究工作，调查必要条件，发展

工作实施和工作标准的国际章程。

D1 这一等级的工程人员是工作计划的主管，在其技术范围内负责规划和控制一国的第一座主要设备的创设，或在其充分的管理职责范围内负责总部的重要工程任务或主管若干有关专门人员小组的行政。此外在机构的重要任务方面担任研究专家或最高权威的任务。

须保证复合设备符合时间、品质和数量方面的规格，训练当地职员能够操作设备和管理其他辅助业务。核可工作计划预算和时间表并指挥方案和人力需要的长期规划工作。

在主要工程领域内须协调世界各地的研究，并为如何在各地改善有关的各项工程服务、施工和应用等并使其标准化一事提出意见。独

D1 资格与 P5 相同，不过另外须在一个或一个以上的技术领域内或在规划和指挥国家工作方案方面有决定政策的经验，包括政府或部会条例的订立。

研究专家应当是这一技术领域里的第一流权威。

* “工作”或“实际经验”的定义：进步的、不属例行公事的专门工作，对问题的解决需要应用合适的专门方法，具有与其专业有关

立设计或阐明研究计划,并为已计划进行的方案设法取得支持和资源。解决涉及政策目标或财务的特殊重要问题。订立能达成该司所抱目标的业务政策和办法。

就技术政策和方案,特别是工程的新领域或正在发展中的领域,向政府中的高级官员和部长提出意见,同时对援助的给予加以督导和提供方便以应国家或区域的需要。

审查工作借以配合政策并与其他各司和各机构取得协调。只从政府当局得到行政指令。

D2 促使各成员国认识机构的方案确有必要。与联合国和机构的理事机构取得协调借以获得一个平衡的方案,足以应付专业性或其他方面的压力,适合各成员国的需要和资源。提供政策性指示。

的各门科学的通盘知识,不断努力使自己广泛的专门知识和能力赶上时代,对问题能撰写分析和综合性的技术报告。

2. 科学人员

(包括所有领域: 农业、生物、化学、物理、植物保护、生产、营养、森林、兽医)。

P2 这一等级的科学人员很少是征聘来的,通常作为受训人员雇用。工作时由上级人员仔细指导,通常经营日常问题,须应用预定的方法,作精确的分析和计算以及求得数据和测验观察的完整。

不在机构总部工作,即在区域办事处工作。其调查结果仅能作为一种建议提议。

P3 为大学未毕业的职员设计和主持训练课程,并在专长方面对各级层的职员发表学术演讲。是研究或教学方案小组的成员之一,订立全盘方案中自己部分的目标。向实地工作的技术专

P2 技术文凭或在有关学科方面有中等学校的训练并完成五年至七年的技术训练。

或

科学或应用科学学士,并具有三年至五年的实际经验。

或

硕士学位或已完成研究院课程但实际经验最多不超过一年。

P3 科学或应用科学学士,并在有密切关系的实践、研究、训练、提供意见方面具有六年至八年的工作经验。

或

技术文凭或为专业组织的成员之一,并在国家和国际

家提供意见。为进行研究工作向成员国政府索取复杂的数据,并加分析制表。组织座谈会借以鼓励研究工作。在科学专题会议中发表其服务机构的观点、成果和进展情形,可能需要草拟一部分关于科学课题的年度报告。

P4 为大学毕业的职员设计和主持训练课程。在其专长范围内作小组的领导人,可能需要为政府主办的方案促进社区各方的努力。通过访问和通讯或通过工作计划鼓励政府官员利用现有的以及新的专门知识的产品。从事调查工作,草拟技术援助的提案,争取联合国、政府以及其他机构对工作方案提供初步非正式的支持,并解决缺乏和需要之间的矛盾。担任专家会议的工作秘书,收集和传播资料。草拟章程、标准、规则和

方面具有八年至十年的应用此项知识的经验。

或

硕士学位或已完成研究院课程并具有四年至六年的工作经验。

P4 科学或应用科学学士学位并具有专长方面八年至十年的工作经验。

或

技术文凭或为专业组织的成员之一,并具有十年至十五年的工作经验。

或

硕士学位或已完成研究院的课程具有七年至十年的工作经验。

所有这一等级的人员应在其专门知识方面颇有国际地位。

建议以供各工作小组提出讨论,并最后提送理事机构核可。编制出版物,编辑投送联合国主办的研究班的各项技术文件。评价专门方法和技术方面的趋势和发展以助成员国政府发展这项专门技术。关于征聘工作提出意见,并向外勤专家提供简报和技术服务。在技术、设备、供应品和合同,以及资料来源方面向外勤专家提供意见以求解决复杂或特殊的技术问题。

P5 这一等级的科学人员在其专长的各部门知识中应为国家政策的咨询权威。促请社区各方提倡有关的专门技术。在部长阶层就有关技术事项负谈判责任。选出、规划、管制大学和研究机构里若干属于其专长范围内的工作计划以促进全球性的研究。规划、发展、督导国际技术会议和研究班来

P5 科学或应用科学学士并在国家或国际组织中有十年至十五年的专门科学或行政方面的经验,尤其是协调有关领域各项工作的经验。

或

硕士学位或已完成研究院课程并在国家重要组织中曾负高级职员督导责任具有十年的研究经验。

讨论和交换有关知识。检查这类会议的工作方案，发展其技术部门的概念和方法，并促进各方兴趣来应用这些概念和方法。主持和管制关于各国如何经济使用自然、科学或农业资源的可行性的研究。

D1 促使各国政府认识机构方案的优先条件，通过谈判促进各部会间的协调。因缺少可资适用的前例，有关书刊或业经证明的方法，此一水平的研究人员须进行特别重要和特别困难的研究计划。

对一个国家或区域里的一个主要工作计划的各方面员完全责任，按照作业计划督导几个学科或机构的专门人员。保证国家员责的主任能充分展开工作。

这一等级的人员在其专长范围内均应为国际上第一流的科学家。

D1 资格与 P5 相同，不过另外须在一个或一个以上的技术领域内或在规划和指挥国家工作方案方面有决定政策的经验，包括政府或部会条例的订立。

研究专家在这项技术领域内应为第一流权威人士。

D2 促使各成员国认识机构方案确有必要。与联合国和机构的理事机构取得协调借以获得一个平衡的方案，足以对付专业性或其他方面的压力，适合各成员国的需要和资源。提供政策性指示。

3. 医务人员

P3 这一等级所包括的现职人员可直接治疗病人,无论病人是住院或门诊,无论是属于公共保健计划或作示范表演。发展中国家健康的方案中这类是典型的职位。在这些国家中医务人员实际等于国家组织的职员或是总部联合医疗服务的职员。

这一等级的医务人员仅负责诊断和治疗,通常不负责督导或训练其他医务人员,也不负责规划和发展医疗方案的责任。

P4 这一等级的医务人员负责执行总部方案的若干部门,在从事发展和实施具体保健方案的区域办事处中担任顾问之职,在实地工作计划中担任领导之职,或在医

P3 这一等级的医务人员必须持有认可的医学院的医学学位,以及有内外科行医的执照,并具有两年一般行医的经验。

P4 必须持有认可的医学院的医学学位,并有行医和从事专科训练的执照,另外需要在专职方面有实际经验(通常是一年实习,一年专科住院医师训练,三年专科行医或至

学院或其他训练机构中负责安排课程和授课之责。

在专长范围内他们向同事、政府代表以及大学和研究机构职员提供技术意见和协助。以召开会议和座谈会、传递资料、安排和主持训练课程的方式来鼓励研究工作 and 规划工作。

这一等级的医务人员可参加大规模复合方案若干部分的规划和拟订工作，不过其范围限于一项业经核可的方案内。

这些负责实地工作计划的医务人员对所派的工作计划应达到计划的目标，又须负责督导和训练相对地位的职员，对指定的办法提出改良。其主要任务仍为按照预定办法展开工作计划。

P5 此一等级的医务人员与成员国主管保健的各部会职员合作，为国家所资助的或

少五年一般行医的经验)。这一职级中许多职位也需要在研究院中曾经攻读公共保健以及五年以上的有关专业经验。

分派担任研究计划工作的医务人员必须持有博士学位或在医学研究的一项合适领域内得到同等的专门学位。又必须在认可的医学杂志中发表过研究论文。如属行政性质的职位，必须要有经管一项重要的医学或医院方案三年的经验。

P5 这一等级的医务人员至少要有 P4 职级同样的资格。在其专长领域内通常

卫生组织所援助的方案共同拟订计划和方案。在国家整个方案的目标、实施方法、组织上的关系、人员雇用、训练等方面提供意见。

负责保健专门方案的人员，或为单位主管，或为能独立工作的职员，须承担方案发展和评价工作，须向总部职员、区域办事处人员、大学、研究机构等人员就其专长方面提供有关方案 and 发展的意见。

派任国家代表的医务人员须对国家通盘方案的发展、业务和评价等问题负有同样的提供意见的责任，并担任成员国和卫生组织间的联系工作。

医学研究人员负责规划和开展国际研究方案，负责取得各国家实验室的合作，并在实地顾问的协助下拟订计划和议定书、国际研究计划，并负责协调、检查和评价

被视为本国和国际方面的第一流专家。作为医学研究方面的专家，在其专长领域内通常在国际上有地位，有声誉。其发表的研究论文确实代表有分量的、重要的研究工作。这些论文须被这方面其他专家视为确有独特价值。如担任督导工作，需要有主管国家重要方案五年以上的经验。

进行中的工作。

P6 这一等级的医务人员实际上是其专门范围内的权威人士。这一职类是以个人资格为重，并不以职务为重，只有极少数的人可以得到这一等级的职位。

P6 资格标准在此不适用。

4. 护士

P1 这一等级的护士通常占职员护士员额,在医院和诊所担任医务工作,直接护理病人。可能需要督导助理人员,但不负训练或行政责任。

工作时有人直接督导。

P2 这一等级的护士在医院和诊所担任督导护士之职,或作为实地计划工作队的成员,训练各国护士和助理护士为个别病人和一群病人服务;或在基本护理教育学校担任教职。至于课程目标、教学计划、教材内容等均经事先订定。

凡是这一等级内分派的工作都有已经订立的目标,护士对下列各项负完全责任:专业教材内容、训练工作的督导以及按照订立的原则

P1 必须完成认可的护理科基本训练课程并有担任护理工作的执照。

P2 这一等级的护士除了需具备P1的资格外,另外需要在教学、督导、公共保健护理方面或某一临床部门有一年的住校训练。同时再需要二年的行政或教学经验。在与大学联合的学院中担任护士教育职位必须符合大学所订聘请教员的条件。

和惯例教导如何把知识作实际的应用。

P3 这一等级的护士是工作计划中的护理人员,这种计划涉及规模相当大的护理部门。负责就有关护理事项向工作队领导和其他成员、各国相对人员及政府官员提供意见和协助,或作为护理教学计划的成员,负责规划 and 拟订教育方案,或在学校、或训练中心,或为在职训练方案和进修教育方案担任诊所或职务专科的教学工作。

这一等级的护士负责为方案提供专业和技术方面的护理知识和技能。这项责任包括教材、内容、技术标准和专业道德。

P4 通常这一等级护士所派的工作是展开总部方案中所包括的护理部分,或在区域办事处就医学卫生方案或教育方案的如何拟订和执

P3 除了硕士学位或相等学位的最基本条件外,最好有五年以上适当的行政及/或教育经验。护理教师一定要能符合派赴工作的学校在学术上所要求的条件。

P4 这一等级的护士必须具有在一国家机构中广泛的督导、行政及/或教学经验,并至少有两年的国际工作经验包括参加本国以外一个

行问题担任顾问之职,或在实地工作计划方面担任工作队的领导,这种工作计划包括国家护理方案纲领的拟订和充实,或就规模宏大、复合的医学医院或一般医疗中心、或一组医院和诊所的护理部门的发展和行政问题提出意见。

这些护士在总部时参加一项复合方案的护理部门的规划和发展工作。工作的范围是已经核可的业务计划,如发生与该项计划有不符的情形须与上级人员协商。

在区域办事处时,向成员国负责保健工作的部会代表提供技术方面的意见,并评价议订的工作计划,监督已核可的工作计划。

实地主管护理工作计划的护士须负责展开所指派的工作计划,督导和训练各国相对的工作人员,并就所用

国家的一个护理部门或教育方案的规划、执行和评价工作。

的办法提出改革的建议。

P5 这一等级的人员通常派在总部工作,负责规划、展开、评价世界性的护理方案。

也可能担任区域专家、顾问的职务,为区域中各成员国政府提供高度技术性的咨询意见,发展和评价区域的护理方案。

为国家整个护理方案的目标、处理方法、聘用人员 and 训练问题提出意见。

在总部负责方案的发展和评价,负责就护理发展问题为大学教职员以及国际专业协会提供意见。

P5 这些护士应有丰富的国际工作的经验,是国家和国际护理界公认的专家。

5. 实验室技术人员

所有等级的现职人员需要应用其专长技能,包括从事调查工作,向各国政府提出意见,参加会议在内,或单独工作,或属于工作队的一部分。可能需要从事其专长的标准技术操作或对这种操作加以解释。

P1 这一等级的人员在比较经常的工作中应用其专门技能。其工作通常也包括督导以及训练其他人员的技能。可能也需要做调查工作,并就与其技能有关的事项提供意见。工作范围通常是有限的,重复性质的工作有人督导,虽然有的人可能远离监督人单独工作。

P2 这一等级的人员比 P1 职员应用技术的范围广泛,对于训练、督导和提供意见的责

所有等级都需要有对于原理、书刊、实践标准、方法、专门技术等方面的知识。准备工作应包括:按照国家标准完成专科所需的教育和训练,持有执照、学位或法律、习惯所需的其他认可的资格。另外 P1 和 P2 等级至少要在专长方面有三年实际工作经验, P3 以上则需五年这种经验。如没有这种经验而在专科方面所受教育水平高于最低规定者也可接受。通晓英语或法语,并在工作上能使用其他一种语文。

任也比 P1 大。工作较有独立性，时时单独工作或远离监督人工作。机构期望这一等级的人员能够同所派服务政府的相对人员作成功的谈判。

P3 这一等级的人员应用其专门技能于比较复杂的方案上，有相当程度的独立性，并对工作结果负相当的责任。对机构或各国政府提出专长方面的意见。应能从事调查工作，提出各项建议，或督导他人从事调查工作，以备提出建议。也可能担任小组的领导。

P4 这一等级的人员应用专门技能来解决牵涉范围较广的重要问题。向各国政府或向机构提出意见。督导各方案单位或工作计划的相对人员。

P5 这一等级的人员担任机构的高级专门技术顾问，或担任一项大规模方案单位或

这一等级在公共保健方面所受的教育须相当于硕士学位的程度，在其专长范围

复合方案单位或工作计划的主管,其责任是确保该计划或单位所进行的工作同机构的各项政策以及公共保健和其他专门部门的惯例取得充分协调。

内对理论和实践的发展方面或在主管大规模业务方面或在大规模训练方面有具体成就的证明。在其专长领域须有被专业各方公认为专家的证明。

6. 经济人员 / 统计
人员 / 社会学工
作人员

P2 在旁人督导下,检查送回的问题单以求资料的完整和一致。分析数据并作一部分的解释,把数据制成图表,大体上是重复性的工作,就物价、生产、消费、收入等,编制和建议新的改良的问题单借以改进数据的质量。
作为工作队的一员,须根据现有统计和数据就指定的题目编制情况报告以备发表或以备工作小组应用,编制定期报告,其中分析和叙述一个区域或一个国家内的经济和社会情况。
研究有关机构所关切的各项经济和社会方面的具体问题,如劳工和粮食需求的预测,工资问题,人口问题,影

P2 经济、财政、统计、或社会学硕士学位,并在适当领域具有专长但仅有少许实际经验或根本没有经验*
或
在大学适当课目方面有学士学位并具有两年研究经验。

响就业的各项因素或贸易政策问题。协助安排技术会议,并与专业各方保持联系。

P3 建议一个研究范围以资进行一项专门的、独立的研究计划。草拟问题单,分析送回的答案,并在高级人员的指导下,对统计、经济和社会学等的研究方法是否合适加以检查,如有必要也须检查应用新方法的问题。编制最后报告草稿。

分析复杂的数据和资料以期确定各项不同因素的相互关系,往往是为了贸易、教育、劳工、人口等方面新的需要。就现有各种方法从事研究以期改善定量分析,并在督导下用这种办法来解决各项现有问题。工作方面需要使技术适合需要,同时发展新的方法。只有通过彻底的分析才能发现各项变数间的相互关系。

P3 经济、财政、社会或统计学学士学位,并在专题研究方面对方法的运用有五年至七年的实际经验,包括督导其他统计人员和应用电子计算机在内。

或

硕士学位或已完成研究院课程,并在有密切关系的实践领域有三年至六年的经验。

草拟机构关于经济、统计或社会情况的年度报告中的一部分。就新题材安排有系统的数据俾能继续分析一项问题及其各项因变数，并预测具体政策对这项问题可能产生的影响。

P4 作为工作队的领导，就各种特别题目负责从事研究工作的主要部分或工作中的主要计划，上级人员只提供重点指导。这项工作包括所有方面，从草拟问题单起到研究成果的发表。可以斟酌情形制定统计模式，也可以访问成员国并向成员国部长就其专长的统计数字的收集和解释提出意见。

所分派的工作只有大体规定，必须要自己负责初步规划和拟订。

安排研究院程度的国际训练课程，并督导国家发展或经济研究所的设立与管理。

P4 经济学等部门学士学位，并在特殊技术方面有高深的或研究院的训练，并在专业或大学阶层对于具体经济方案和工作计划有七年至十年的经验，尤其是在发展经济学方面。

或

硕士学位或已完成研究院课程具有五年至八年的工作经验。

与开发计划署或其他发展机构的计划管理人就其知识领域内的问题进行协商以编制国家或区域计划,调查不同预算和筹措资金事项的影响后果;订立优先事项;评价财政工作计划;在结构和业务方面建议办法使发展计划可以在年度预算程序中明白地表示出来。

P5 担任组长之职,在统计学、社会学或经济学方面有一门专长。拟订预算,建议方案,分派工作,核可报告。担任主要工作计划的工作队领导之职,在机构所关切的重要领域方面规划和督导偏重定量分析的研究方案。在规划、发展和执行各项调查和研究方面的工作必须要有高度的创造力。规划机构的经济和统计年度报告,使各专家取得协调,撰写报告的若干关键部分,并编辑报告的最后定稿。

P5 经济学等部门的学士学位,在专门技术方面曾受高深或研究院的训练,并在发展经济学方面,以及专长范围内规划国家方案上有十年的经验。

或

硕士学位或已完成研究院课程并具有八年以上的工作经验,包括在重要的国家或国际组织中督导其他专门人员的经验。

定表格的形式与内容以备收集其专长范围内的数据。

分析国家的发展计划,就有经济及其他问题向政府提出意见。以访问和通讯的方式并根据本身的专门知识来评价所拟的发展方案以便确定是否对该有关国家适合。编制包括若干地区和国家的经济研究报告,其中包括中期和长期的预测。为年度会议或理事机构会议编制有关教育、劳工、人口、农业等问题的分析报告。

D1 促进各国政府认识机构方案的优先事项,通过谈判促进各部会间的协调。因缺少可资适用的前例,有关书刊或业经证明的方法,此一水平的研究人员须进行特别重要和特别困难的研究计划。

D1 资格与 P5 相同,不过另外须在一个或一个以上的技术领域内或在规划和指挥国家工作方案方面有决定政策的经验,包括政府或部会的条例的订立。研究专家应是这项技术领域内的第一流权威人士。

所派工作須辨認和闡明方案工作的各項目標，並為了達到目標擬訂廣泛的計劃。對一個國家或區域內的重要工作計劃的各方面負全部責任。按照業務計劃督導幾個不同學科（和機構）的專門人員，確保國家主任能充分展開工作。

D2 促使成員國認識機構方案確有其必要。與聯合國和機構的理事機構取得協調以求訂立一個平衡的方案，足以對付專業性或其他方面的壓力，適合各成員國的需要和資源。提供政策性指示。

* “工作”或“實際經驗”的定義：進步的、不屬例行公事的專門工作，對問題的解決需要應用合適的專門方法，具有與其專業有關的各門基本科學的通盤知識，不斷努力使自己廣泛的專門知識和能力趕上時代，對問題能撰寫分析和綜合性的技術報告。

7. 职业训练员 / 教育人员

P2 这一等级实际上是受训人员的职位。所派特定工作属于工作计划的范围以内。通常受仔细督导在总部工作。

评价提议供训练课程使用的训练手册和辅助器材。视情形需要，提议如何修改其他课本和教具等等以求改进教育方面的功效或技术上的正确性。编制课程目标的说明，训练日程表，书刊目录以及有关课本和教材的教学指南。

P3 拟订、检查或评价一项教育和训练方案的各项课程并审查课程的需要。

主持师资训练方案，其中包括有关教员资格问题的建

P2 大学适当院系的学士学位，并在教育研究院在校正式攻读一年并具有两年教学经验。

或

大学教育学士学位，毕业后有一年教学经验。

或

有技术文凭或为技师或为专业组织的成员之一，或在适当的技术或学科领域受过中等教育，并曾受五年至七年的完备的技术训练，其中三年是专对学徒训练的。

P3 除了 P2 所规定的必要条件外，如系持有学士学位者则须有五年至七年的教学经验，如为技师，则须有八年至十年的训练经验。

或

教育硕士学位，并在有密切

议,订立作业标准,观察教员作业的进展,保证应用已证明的方法和技术,安排在职训练方案,并与各大学专业教育协会以及其他外面组织共同合作以提供教育和训练方案。

工作是按照计划分派。有关计划的背景和理由,预期的各项问题,预期成果大体上所具有的性质,可能获得的各项资源或使用的各种方法等问题均由督尊人员向此一等级的人员作简要说明。督尊人员对工作进度作定期检查俾能断定遭遇到何种问题,建议改善办法或建议其他可以咨询的人士,或提供其他必要的指示或协助。

审查关于教育或训练方案的调查报告以求认识和理解所遭遇的各项问题,并根据机构政策的立场和一般接受的教育惯例使所提建

关系的实践领域有三年至六年的教学经验。

议能有正确方向。

P4 主持一项方案,评价一个组织或机构的全盘方案,其中包括行政政策和程序、课程、教学方法和技术、教员的资格,以及训练辅助器材的是否合适,是否有用等。对于这些有关方案的项目,提出如何改善的建议。

研究机构和国家的计划、器材的发展、国家人力方案或人口变动情况以期断定将来各门课程须负荷的学生人数,研究教员、设备、空间、便利等方面的必要条件。并就未来工作负荷的规划、预算、编订和安排等问题编制报告和建

议。工作按照题材领域、任务,或服务组织分派,是长期性的。许多工作是由于见到重要问题而自然形成的。督导人员负责检查所拟工作计划的纲领,注意下列各点:是否合乎需要,优先次序,适

P4 除3 P2所规定的条件外,另外如持有学士学位须具有七年至十年的教学经验,如持有硕士学位则须具有五年至八年的教学经验,其中三年须担任教学行政职务。

或
技术文总或曾为技师,或为专业组织的成员之一并具有十年至十五年的训练其他技术工人的经验。

当的协调所拟方法的正确性以及是否符合各项政策。P5 这一等级的人员在其专长范围内是机构中的高级教育和训练顾问，对所有方案以及有关的作业计划，负责提出专门技术方面的指示。在国家阶层负责直接与有关部长和高级官员保持联系，并就国家教育或技术训练规划问题提出意见。

为会员国政府拟计划一的政策与程序，包括规划组织结构、人员部署、预算编制、财产维持及安排训练或教育事务的继续进行。

工作按照题材领域、任务或服务组织分派，是长期性的。政策和条例知曉变改，检查计划使其符合政策以及预算的限制。

P5 除了 P2 所规定的必要条件外，如系持有学士学位者，则须有十年教学经验，如持有硕士学位，则须有八年教学经验，其中至少五年是担任教学行政职务，最好是在国家阶层的。

这一等级的人员应是其专长方面第一流的教育家和训练专家。

基准说明
和资格标准

8. 翻译

- P2 这一等级除了母语外,须具有合乎大学毕业程度的两种或两种以上语文的知识。不需要以前有翻译经验。发给这一等级的翻译的文件内有专门的科学或技术方面的名辞。这些名辞均有认可的译名。这是一个受训人员的职位,有人密切督导。
- P3 这一等级的翻译所处理的文件有很多成语语句,并有专门科学或技术方面的辞汇,都是专家使用的。译文有人审核或作大体上的修改。译文是供重要会议使用,或者预备最后刊印,或者供讨论如何订立国际标准、协定或公约时使用。
- P4 这一等级的翻译通过译文的审核对较低级的翻译员

8. 传译

- P3 这是传译人员通常开始的等级。须有大学学位或相等的其他学位,至少澈底通晓两种语文,包括母语在内,另外至少具备五年连续的传译经验。传译人员是工作小组的成员,为各式各样的正式会议、会谈以及工作小组等担任即时传译工作。所涉及的题材范围包括科学技术、行政、政治和经济等事务。传译正式撰写的演说或临时发表的讲话。
- P4 这一等级的传译是工作小组的领导。保证永久任用

督导和训练之责,并负责翻译比较困难的文件。可能需要与候选人会谈,测验候选人的能力,并分配工作,但另须受上级人员的检查。

P5 这一等级的人员担任语文组组长或首席翻译之职。选择训练和督导属员。编订预算,规定工作期限,并决定是否需要在自由翻译人员。

和临时雇用的自由传译人员的工作包括一切应做的任务在内,并负责向这些传译人员提出简要报告。除本身担任经常的传译工作外,另负责训练后进人员的责任。

P5 这一等级的传译是首席传译。建议有关徵聘职员的标准,并按照预算规定和工作需要派遣永久任用和自由传译人员至所有服务地点工作。

9. 图书馆员

P1 在直接和密切的督导下,这一等级的人员在图书馆任何一个主要工作部门担任高级图书馆员属于专门人员职类的助理人员。工作遵照实施已久,不须详细解释的准则办理并遵循具体规定的工作程序。

— 在书目工作方面提供简单的协助。

— 如有复杂的资料需要购买和向其他图书馆借用,须辨认出这种资料并查出所在地。

— 按照已订立的制度和准则,将图书资料编目,分类和编制索引。

— 督导事务人员

P2 在一般的督导下担任高级

P1 大学任何课目的学士学位并具有一年图书馆工作经验,或曾为图书馆事务人员并在适当的图书馆领域有四年累进经验。

P2 大学图书馆学学士学位或

图书馆员的专门职类的助理人员。在一切事务方面协助高级图书馆员,并对图书馆主要工作人员一部分重要责任。

可能需要就下列各项训练专门职类的初级图书馆员:

- 把复杂的图书馆资料分门别类,修正课目标题名单,编制新近取得出版物目录。
- 替读者和向询者搜寻资料,编制书目以供出版。
- 为服务机构和其成员国政府采购所需资料,并同时负责财务和预算方面必要的管制,负责国际交换计划以交换多余的专门书刊。
- 在图书馆技术和记录方面应用电子计算机方法。

P3 担任高级图书馆员,主管一

其他课目的学士学位但在图书馆学方面在研究院有一年在校训练的文憑,或大学学士学位,在图书馆工作上有五年的累进经验。

如一位图书馆督导人员在密切有关方面具有七年的经验也可期望获得此项职务。

P3 除了 P2 规定学术上的必要

部门重要业务,其职责包括:倡订各项政策或参加订立政策的工作;督导和指挥专门人员和事务人员,包括训练专门人员;代表服务机构出席各项会议;向机构高级职员提供意见,向低级人员提供政策准则。

P4 担任图书馆馆长的助理,在一般政策、计划和条例的广泛范畴内,与馆长参与下列各项工作:图书馆业务的规划、管理和协调;就有关图书馆各项事务向高级职员提出意见;代表服务机构出席政策性的、对图书馆工作有影响的各项会议,并就图书馆专门工作的发展问题向成员国政府提供意见。

P5 担任图书馆馆长之职,对下列各项工作负责:图书馆工作的全盘规划、组织和指挥,

条件外,在图书馆学方面至少要有包括管制一个主要部门在内的三年专业经验。充分认识有关的技术书刊,熟悉最新处理文件的技术以及使用电子计算机处理图书管理问题的各种方法。通晓工作语文之一,并能在工作上使用另一语文。最好也能了解技术书刊所用的其他文字。

P4 除了P3的各项规定外,须有六年至八年图书馆专门工作的经验,包括在所有有关的业务方面负责指挥的经验。

包括参考书刊服务和运用
电子计算机的信息恢复系
统在内;图书资料编目和分
类,编制书目以供出版,为服
务机构及其成员国政府取
得专门技术书刊;为总部以
及区域职员提供图书服务;
安排个别或集体图书馆学
课程以供总部援助的研究
人员进修;并就图书馆专门
工作的发展问题向成员国
政府提供意见。

基准说明

10. 新闻人员

P1 须作的工作先由上级新闻或行政人员提出纲领,所拟稿件再由上级人员检查其可靠性,文体以及技术上的正确性。

这一等级的典型工作:

- 把报告和其他资料作出摘要或重新改写作报馆特写或无线电广播之用;
- 编写经常性的新闻稿;
- 协助编制新闻特写小册子、新闻简报或广播稿;
- 编写照片说明,处理摄影资料;

资格标准

这些职位不一定需要大学学位,最重要的准则是有无这方面的工作经验及服务成绩。在这方面规定的资格标准比其他方面更易产生反效果。

P1 具有三年工作经验,包括:
(一)与大众新闻通讯媒介建立和保持良好的关系,设法使言论的发表按照所希望的方式;(二)安排公共或专门新闻传播方案的经验;(三)在合适的新闻媒介方面有写作和编排的经验并具备评价一项完备的新闻方案的经验。

或

大学文学或新闻学士,并在上述工作方面至少有一年的经验。

- 为了采访新闻出席会议或访问有关人士。

P2 这一等级的工作另有上级新闻和行政职员提出纲领并负责督导之责。在既定政策范围内，在判断上有相当的自由。其稿件在发表以前通常另有专人审查。

这一等级的经常工作：

- 收集选择服务机构所关心的技术方面以及其他方面的第一手资料；
- 草拟新闻稿、特写稿件或无线电广播稿；
- 安排版面、选择字体以及一切有关印刷的工作；
- 参加新闻记者招待会，如离开总部出差，须负责安排新闻记者招待会、无线电广播等；
- 选择摄影资料撰写

P2 在私营工业或政府组织的一般对外新闻方案方面至少有四年至五年的经验，并在电影、电视、无线电等特定媒介方面至少有两年的经验。

说明和分发,

- 不同文字出版物编辑的协调。

P3 工作计划由上级人员提出纲领,不过这一等级的人员仍有相当的裁决权。如工作计划具有争论性质或牵涉到政策,则有上级人员详细审查。这一等级的新闻人员可能需要督导其他新闻人员。

这一等级的经常工作:

- 主持召集或督导新闻记者招待会,
- 规划排练以及参加无线电广播节目;
- 编制或修改稿件以及演讲稿以供职员使用;
- 规划和预备摄影及视觉资料展览;
- 规划和编制特写稿件和小册子。

P4 虽然这一等级的工作计划的纲领须同上级人员商讨,

P3 至少具有五年至六年的经验。

在这个等级以上,最重要的是才幹和职务需要,有多少年分的经验是次要条件。

不过这一等级的人员须对电影、电视、报纸、无线电、特写稿等主要领域之一工作上的规划、督导和执行负全部责任，或对图片期刊的制作编辑负全部责任。大部分的工作是同外界各方作家、摄影人员或电影、电视的制作人保持联系或进行商谈，同时促请外界制作资料。如在区域办事处，这一等级的人员在已定程序内对一切形式的新闻工作负责，并须采取主动使大众对服务机构的目的是发生持久的兴趣。

P5 是高级新闻人员，在工作的规划、政策和督导方面提供协助。

11. 人事

P2 在严密督导下,编制出缺公告和报纸广告,审查求职申请书并作回复,安排选拔测验,分析事务人员职位以备规定各级职等。

P3 督导事务人员和资浅专门人员处理征聘以及薪给工资的行政工作。办理职员的征聘、调动和升级,证明个别职员应得的福利和津贴亲自办理专门人员的征聘工作。可能需要分析专门和事务职位并就分级问题提

P2 技术文憑或在有关领域曾受中等教育训练,并在大规模组织中担任行政职位三年,该项职位需要职员具有分析能力以及口头及文字的表达能力。再者,须在政府或私营工业中担任过人事专家之职担任征聘、分级或训练等工作至少有一年的经验。往往内部升级的事务人员助理在这方面有八年以上的经验也可担任这些工作。

P3 除了 P2 规定的资格外,必须在适用的领域曾有担任人事主任或专家三年至五年的经验。这项职位大概是一位内部升级的事务人员助理在有关领域工作了十年至十二年后能够取得的最高职位。

出建议。从事当地事务人员薪给水平的调查。

或

大学法律、社会或人事管理部门的学士并在大规模的国际组织中在人事方面有四年经验（或在同样课目方面有大学硕士学位并有二年或三年的有关方面的经验）。

P4 在所有人 事工作范围内督 导专门人员和事务人员,包 括征聘、工资和薪给的管理、 人事政策和程序在内,或督 导一个大的部门以处理一 部分人事任务为专职。

P4 大学适当课目的学士并在 大规模国家或国际组织中 担任人事工作有八年至十 年的经验,其中至少要有两 年的督导经验。

大学硕士学位并具有六年 至八年的工作经验,其中至 少有两年的督导经验。

P5 担任人事主任,负责人事政 策的规划和推进。向最上 级职员提出有关政策执行 的意见。使整个组织的人 事工作取得协调。

P5 大学适当课目方面的学士, 在大规模国家或国际组织 中在处理人事方面至少有 十年的经验,其中至少有五 年的督导经验。

大学硕士学位并具有八年 工作经验,包括五年的督导 经验。

12. 财务和预算

P1 这一等级的人员通常的工作包括：用以前的预算数字编制计算表；审查要求拨款的申请，是否与原来的概数和规定的经费符合一致；就预算的变动提出报告；帐目编号；登录日记帐和分类帐；调节帐务；编制业务费用报表。或者担任内部审计，调节银行和其他帐务；检查薪给工资单；检查现金收据和支出票据；存款证明单、购货定单、请求单、工作命令、证实所有帐务均符合规定条例。可能担任工作小组领导、督导少数事务人员助理。

P2 财务

督导非专门职类人员，在工作上确保遵循财务政策及其本组内的规定程序。取

P1 工作并不需要正式会计师的资格。这一等级的人员通常只要完成一半正式学业或是在这方面具有四年经验的内部昇级的事务人员职类的助理。

P2 持有执照的会计师，但仅有很少工作经验或全无工作经验，或大学财政、经济或商业管理学士并在私营工业或政府机构在财务或预算

得并供应会计资料,并向不做财务工作的同事提供一般意见。决定如何处理财务事项,建议如何改进会计程序。

预算

编制过去支出的分析,根据过去资料 and 规定标准拟订概算。编制预算附表以期按照支出类别和组织单位来分析全盘预算。根据预算和有关现金流动规定编制实际支出报表。审查经费请求单,并按照指示编制拨款通知书。

P3 财务

按照规定条例督导事务人员和资浅专门人员。协助规划和拟订必要的会计程序和制度,尤其是应用电子计算机处理数据。负责传统上所有的会计各组的经常业务。证实和调节各区

工作方面有一年经验。如有属于事务人员职类的督导人员在会计方面具有七年有密切关系,累进的经验也有希望获得这个职位。

P3 持有执照的会计师或者大学财政、经济或商业管理学士,并在国家或公共组织中从事会计、财务、预算工作有三年至五年的经验,其中至少要有两年是督导会计事务人员以及受训专门人员。

域办事处试算表,合并帐目并编制经常的分析报告。协助编制每年所需复杂的会计报告。

预算

督导一位或两位专门人员根据过去资料 and 规定标准拟订并合并初步概算。调查经费申请,管理拨款管制记录并在预算内对经费的有限调度有决定权。核算方案工作的暂定经费分配。草拟使用预算剩余或额外经费申请书。

P4 财务

在会计长之下督导财务会计工作,包括普通分类帐,拨款分类帐以及应付应收帐款。编制每个月的试算表和年度帐务,管理有关缴纳和预付周转基金的管制帐务编制预付款期限并提出报告。管理财产登记核

P4 持有执照的会计师或大学财务或经济或商业管理,在国家和公共组织中从事会计、财务、预算工作七年至十年的经验,其中至少有四年是督导会计专门人员和事务人员。

算服务机构所需的现金,并负责收回和管理投资的资金,买卖需要的各国货币,管制银行帐务。

预算

督导编制最后预算文件的一个重要部分并在决策层协助概算的提出。就机构间方案所涉及的预算问题与各方保持联系。建议有关重要的修订方案的行动。建议年度概数的格式和编制定期分析拨款,编制提送机构总干事有关预算情况以及可动用的资金数额的报表。督导概算方面订定费用细目和标准的工作,参加电子计算机推广应用的工

P5 财务

担任财务会计长之职。向最上级职员提出专门性的意见,可以出席会计和财务

P5 除了 P4 规定的资格外,这一等级人员应在独立组织中或组织中一部门负责管理财务会计,核算业务具有二年以上经验,并在基准说

事项的决策会议。决定会计和付款的程序。负责核算成员国会费，草拟收集会费的函件。订定和注意有关剩余资金和信托基金的投资政策，提出有关内部和外聘审计所提报告的意见。督导编制总干事的合并的年度财务报告。

预算

担任预算事务主任之职。督导预算的编制并注意是否合理，按照预算监督支出。就预算程序和各项牵涉问题向最上级职员提供意见，出席决策性的预算会议。并就大会规定的预算程序和必要条件的一体化问题并就机构间提案的协调问题提出意见。

明的所有主要部门中至少有一年的经验。

各国政府人员

- 美国 雷蒙德·韦森特恩先生，
薪给政策司司长，
公务员制度委员会。
- 加拿大 卡瓦迪亚斯先生，
外交事务及驻外独立机构股股长，
薪给和职位分类司，
财政局秘书处。
- 联合王国 皮尔斯先生，
助理秘书，
公务员制度部。
- 奥地利 参议约瑟夫·施蒂尔施奈德博士先生，
联邦总理府。
- 意大利 多托尔雷·伊塔洛·穆尔贾诺先生，
审计长，
国家主计处。
- 法国 佩诺德夫人，
民政专员，
国家公务秘书处。

瑞士

西吉斯蒙德·马库阿德先生阁下，
大使，
技术合作代表，
政治部。

附录 A

应特别委员会请求另行编制的表

依从一九七二年二月十五日特别委员会在纽约的请求，另行编制两组附表如下。

第一组各表 按照现有各表职业分类办法，为每一种职业编制一表，其不同之点如下：

- “联合国中点净额”乃指一个有配偶和两个子女的已婚职员所得联合国总报酬而言，此中包括毛薪，当地服务地点调整数和扶养津贴；
- 然后按照上面求得的联合国总报酬算出它和政府类似人员所得毛薪的比率，这项毛薪包括扶养津贴，第十三月薪给和其他易用量计算的各种报酬，又政府薪给和联合国职等都采用了中间数额。

拨供个人使用的汽车(意大利和法国高级人员)是唯一可用数量算出的报酬，现已武断地把每年 1,500 美元作为对其价值的公平估计。

第二组各表 按照现有各表职业分类办法，为每一种职业编制一表，其不同之点如下：

- “联合国中点净额”乃指一个有配偶和两个子女的已婚职员所得联合国总报酬净额而言，此中包括净薪，服务地点调整数，扶养津贴减去

该员养卹金和医药保险的缴款;
然后按照上面求得的联合国总报酬净额算出它和政府类似人员所得净薪的比率,这项净薪计算的根据是:薪给减去所得税和州政府税养卹金保险和医药保险各种缴款社会安全费用加上扶养津贴和/或生活津贴以及公家汽车的使用。

因为没有得到奥地利赋税表,所以奥地利没有列入。

货币的折换以一九七一年十一月一日的汇率为准。

毛額：毛薪和福利比較

L. 工程師

(核子、土木、衛生、航空、電訊、氣象)

美元

國名	聯合國職等	P2	P3	P4	P5	D1
美國	最低	11,517	12,615	17,545	24,285	28,129
	中間	13,087	14,509	20,317	27,904	32,064
	最高	14,658	16,404	23,089	31,523	36,000
	美國職等	GS9	GS11	GS12.6-13	GS14.5-15	GS16-18
紐約聯合國中點毛額		18,588	23,202	27,588	32,745	36,096
聯合國與政府報酬(中點)的比率		142	160	136	118	112
加拿大	最低	10,404	14,908	17,136	20,100	22,437
	中間	11,100	15,909	18,978	21,456	24,962
	最高	11,796	16,911	20,821	22,812	27,487
	加拿大職等	EN2	EN4	EN5-AOCA1-5	EN6	EN8
聯合國與政府報酬(中點)的比率		141	124	124	131	125
加拿大	最低	13,008	13,593	17,403	18,278	20,783
	中間	13,879	15,070	18,402	19,434	22,035
	最高	14,750	16,547	19,402	20,591	23,288
	氣象職等	4	6	8	9	10
聯合國與政府報酬(中點)的比率		122	131	128	145	141
☆ 聯合王國	最低	4,300	7,013	9,493	13,055	15,130
	中間	5,606	8,029	10,284	13,830	15,817
	最高	7,013	9,045	11,075	14,605	16,505
	聯合王國職等	Basic Grade	Main Grade	Sen. Grade	AD Eng.	Dir. Eng. B
聯合國與政府報酬(中點)的比率		289	256	235	210	201
☆ 包括倫敦津貼						
奧地利	最低	不能	不能	不能	7,022	10,447
	中間				8,734	12,318
	最高	比較	比較	比較	10,447	14,190
	奧地利職等				VII I-VIII 3	VIII 3-8
聯合國與政府報酬(中點)的比率					324	246
意大利	最低	3,878	4,549	5,622	7,541	11,885
	中間	3,921	5,064	6,598	8,430	12,507
	最高	3,964	5,579	7,574	9,319	13,130
	意大利職等	257	307	387-426	530	742-00.05
聯合國與政府報酬(中點)的比率		401	390	359	334	249
☆ 法國	最低	4,648	6,143	9,349	9,646	17,673
	中間	5,375	7,567	9,835	12,552	18,743
	最高	6,100	8,954	10,122	15,459	19,814
	淨指數	IO2 I-IV	IO2 V-VIII	IO1 I-III	IEC I-A	IG 2B
聯合國與政府報酬(中點)的比率		311	276	254	236	175
☆ 包括巴黎津貼和生產獎金						
☆ 瑞士	最低	6,716	7,376	8,316	9,319	10,324
	中間	7,637	8,297	9,237	10,240	11,821
	最高	8,559	9,219	10,159	11,162	13,318
	瑞士職等	5	4	3	2	1/1A
聯合國與政府報酬(中點)的比率		212	245	265	281	270
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼						

淨額： 淨薪和福利比較
1. 工程師
(核子、土木、衛生、航空、電訊、氣象)
 美元

國名	聯合國職等	P2	P3	P4	P5	D1
美國	中 間	9,755	10,748	14,589	19,274	22,510
紐約聯合國中點淨額		14,240	17,393	20,350	23,650	25,610
聯合國與政府報酬(中點)的比率		146	162	140	123	114
加拿大	中 間	9,037	11,455	13,518	15,022	17,111
聯合國與政府報酬(中點)的比率		130	125	123	130	123
加拿大 (氣象學)		10,042	10,890	12,778	14,038	15,348
聯合國與政府報酬(中點)的比率		117	132	131	139	138
☆ 聯合王國	中 間	4,750	6,150	8,250	10,100	11,300
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括倫敦津貼		258	244	212	201	195
意大利	中 間	3,526	4,485	5,692	7,230	10,752
聯合國與政府報酬(中點)的比率		331	318	292	269	196
☆ 法國	中 間	4,945	6,750	8,520	10,570	12,850
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生產獎勵金		253	226	208	196	174
☆ 瑞士	中 間	6,750	7,260	7,955	8,695	9,778
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼		180	204	217	231	233

毛額：毛薪和福利比較

2.1 科學家

(物理學家、化學家、藥劑師)

美元

國名	聯合國職等	P2	P3	P4	P5	D1
美國	最低	10,298	12,615	17,545	24,285	32,819
	中間	12,478	16,082	20,568	28,083	34,409
	最高	14,658	19,549	23,591	31,881	36,000
	美國職等	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
紐約聯合國中點毛額		18,588	23,202	27,588	32,745	36,096
聯合國與政府報酬(中點)的比率		149	145	134	116	105
加拿大	最低	不能	11,428	14,713	21,236	23,548
	中間	比較	13,212	19,289	24,454	26,881
	最高	比較	14,996	23,865	27,673	30,214
	加拿大職等		SR1	REM1	REM2	REM3
聯合國與政府報酬(中點)的比率			149	122	115	116
加拿大	最低	不能	不能	23,447	25,467	31,527
	中間	比較	比較	27,184	29,355	34,052
	最高	比較	比較	30,921	33,234	36,577
	醫學職等			MSP1	MSP2	MSP3
聯合國與政府報酬(中點)的比率				87	96	91
☆ 聯合王國	最低	6,313	8,305	9,555	13,818	17,055
	中間	7,503	9,555	11,786	14,921	17,242
	最高	8,693	10,805	13,818	16,025	17,430
	聯合王國職等	SSO	PSO	PSO5-SPSO2.5	SPSO2.5 DCSO2.5	CSO
聯合國與政府報酬(中點)的比率		218	216	204	194	180
☆ 包括倫敦津貼						
奧地利	最低	不能	不能	7,022	9,456	14,941
	中間	比較	比較	8,734	11,823	16,812
	最高	比較	比較	10,447	14,190	18,684
	奧地利職等			VII - VIII 3	VIII	IX
聯合國與政府報酬(中點)的比率				262	231	180
意大利	最低	3,878	4,549	5,622	7,540	11,885
	中間	3,921	5,064	6,598	8,430	12,507
	最高	3,964	5,579	7,574	9,319	12,130
	意大利職等	257	307	387-426	530	742-00.05
聯合國與政府報酬(中點)的比率		400	390	357	335	249
☆ 法國	最低	4,648	6,143	9,349	9,646	17,673
	中間	5,375	7,567	9,835	12,552	18,743
	最高	6,100	8,954	10,122	15,459	19,814
	淨指數	I02 I - IV	I02 V - VIII	I01 I - III	IEC I - A	IG 2B
聯合國與政府報酬(中點)的比率		311	276	254	236	175
☆ 包括巴黎津貼和生產獎勵金						
☆ 瑞士	最低	6,716	7,376	8,316	9,319	10,324
	中間	7,637	8,297	9,237	10,240	11,821
	最高	8,559	9,219	10,159	11,162	13,318
	瑞士職等	5	4	3	2	1/1A
聯合國與政府報酬(中點)的比率		212	245	265	281	270
☆ 包括巴爾尼男職員日內瓦津貼						

淨額： 薪和福利比較
 2.1. 科學家
 (物理學家、化學家、藥劑師)
 美元

國名	聯合國職等	P2	P3	P4	P5	D1
美國	中間	9,369	11,574	14,753	19,309	23,103
紐約聯合國中點淨額		14,240	17,393	20,350	23,650	25,610
聯合國與政府報酬(中點)的比率		152	150	138	122	111
加拿大	中間	不能	9,605	12,614	16,809	18,200
聯合國與政府報酬(中點)的比率	比較		149	132	116	116
加拿大	中間	不能	不能	18,380	19,657	22,184
聯合國與政府報酬(中點)的比率	比較		比較	91	99	95
☆ 聯合王國	中間	5,750	7,200	8,750	10,675	12,100
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括倫敦津貼		214	208	200	191	182
意大利	中間	3,527	4,485	5,692	7,230	10,752
聯合國與政府報酬(中點)的比率		331	318	292	269	196
☆ 法國	中間	4,945	6,750	8,520	10,570	12,855
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生產獎金		253	226	208	196	174
☆ 瑞士	中間	6,750	7,260	7,955	8,695	9,775
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼		180	204	217	231	233

毛額：毛薪和福利比較

2. 2 農業科學家

(生物學家，土壤學家，林業，昆蟲學，農耕專家等)

美 元

国 名	联合国 职等	P2	P3	P4	P5
美国	最低	10,298	12,615	17,545	24,285
	中間	12,478	16,082	20,568	28,083
	最高	14,658	19,549	23,591	31,881
	美国职等	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
紐約联合国中点毛額		18,588	23,202	27,588	32,745
联合国与政府报酬(中点)的比率		149	145	134	116
加拿大	最低	11,793	14,533	17,337	20,417
	中間	12,893	15,753	18,433	23,447
	最高	13,993	16,973	19,530	26,477
	加拿大职等	BS3	BS4	BS5	BS6
联合国与政府报酬(中点)的比率		122	125	128	120
加拿大	最低	不能	13,011	16,038	19,138
	中間	比較	14,226	17,389	20,349
	最高	比較	15,442	18,740	21,561
	加拿大林业职等		F.O.3	F.O.4	F.O.5
联合国与政府报酬(中点)的比率			139	135	138
☆ 联合国	最低	5,105	8,090	9,643	13,055
	中間	6,899	8,869	10,901	13,830
	最高	8,693	9,648	12,160	14,605
	联合国职等	NAAS III	NAAS II	NAAS I	SPS0
联合国与政府报酬(中点)的比率		236	231	222	210
☆ 包括倫敦津貼					
奥地利	最低	不能	不能	9,456	13,441
	中間	比較	比較	11,823	15,312
	最高	比較	比較	14,190	17,184
	奥地利职等			VIII	IX
联合国与政府报酬(中点)的比率			195	179	
意大利	最低	3,878	4,549	5,622	7,541
	中間	3,921	5,064	6,598	8,430
	最高	3,964	5,579	7,574	9,319
	意大利职等	257	307	387-426	530
联合国与政府报酬(中点)的比率		400	390	357	335
☆ 法国	最低	4,648	6,143	9,349	9,646
	中間	5,375	7,567	9,835	12,552
	最高	6,100	8,954	10,122	15,459
	淨指数	IO2 I-IV	IO2 V-VIII	IO1 I-III	IEC I-A
联合国与政府报酬(中点)的比率		311	276	254	236
☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金					
☆ 瑞士	最低	6,716	7,376	8,316	9,319
	中間	7,637	8,297	9,237	10,240
	最高	8,559	9,219	10,159	11,162
	瑞士职等	5	4	3	2
联合国与政府报酬(中点)的比率		212	245	265	281
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼					

淨額：淨薪和福利比較

2.2 農業科學家

(生物學家、土壤學家、林業、昆蟲學、農耕專家等)

美元

國名	聯合國職等	P2	P3	P4	P5
美國	中間	9,369	11,574	14,753	19,309
紐約聯合國中點淨額		14,140	17,393	20,350	23,650
聯合國與政府報酬(中點)的比率		152	150	138	122
加拿大	中間	9,394	11,489	12,412	16,203
聯合國與政府報酬(中點)的比率		125	125	134	120
加拿大	中間		10,299	12,421	14,302
聯合國與政府報酬(中點)的比率			139	134	136
☆ 聯合王國	中間	5,750	6,700	8,100	9,000
聯合國與政府報酬(中點)的比率		214	224	216	226
☆ 包括倫敦津貼					
意大利	中間	3,526	4,485	5,692	7,230
聯合國與政府報酬(中點)的比率		331	318	292	269
☆ 法國	中間	4,945	6,750	8,520	10,570
聯合國與政府報酬(中點)的比率		253	226	208	196
☆ 包括巴黎津貼和生產獎勵金					
☆ 瑞士	中間	6,750	7,260	7,955	8,695
聯合國與政府報酬(中點)的比率		180	204	217	231
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼					

毛額：毛薪和福利比較

2.8. 警署

美元

国名	联合国职等	P3	P4	P5	D1
美国	最低	12,615	17,545	24,285	32,819
	中間	16,082	20,568	28,093	34,409
	最高	19,549	23,591	31,881	36,000
	美国职等	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
	紐約联合国中点毛額	23,202	27,588	32,745	36,096
联合国与政府报酬(中点)的比率		145	134	116	105
加拿大	最低	15,237	17,497	19,893	不能
	中間	16,183	18,602	21,091	比較
	最高	17,130	19,708	22,290	比較
	加拿大职等	Vet. 5	Vet. 6	Vet. 7	
	联合国与政府报酬(中点)的比率		122	127	133
☆ 联合王国	最低	6,928	8,810	不能	不能
	中間	7,501	9,949	比較	比較
	最高	8,275	11,088	比較	比較
	联合王国职等	VO1	DVO		
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括倫敦津貼		272	246	
☆ 法国	最低	6,143	9,349	9,646	17,673
	中間	7,567	9,835	12,552	18,743
	最高	8,954	10,122	15,459	19,814
	淨指數	I02 V-VIII	I01-III	1EC I-A	IG2B
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金		276	254	236
☆ 瑞士	最低	7,376	8,316	9,319	10,324
	中間	8,297	9,237	10,240	11,821
	最高	9,219	10,159	11,162	13,318
	瑞士职等	4	3	2	1/1A
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括已婚男职员日内瓦津貼		245	265	281

中央政府没有相等的職位：

奥地利
意大利

淨額：淨薪和福利比較

2.3. 數據

美元

國名	聯合國職等	P3	P4	P5	D1
美國	中間	11,574	14,753	19,309	23,103
紐約聯合國中點淨額		17,393	20,350	23,650	25,610
聯合國與政府報酬(中點)的比率		150	138	122	111
加拿大	中間	11,611	12,711	14,788	不能
聯合國與政府報酬(中點)的比率		128	131	132	比較
☆ 聯合王國	中間	5,750	7,300	不能	不能
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括倫敦津貼		261	239	比較	比較
☆ 法國	中間	6,750	8,520	10,570	12,855
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生產獎勵金		226	208	196	174
☆ 瑞士	中間	7,260	7,955	8,695	9,778
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼		204	217	231	233

毛額：毛薪和福利比較

8. 醫師

美元

國名	聯合國職等	P3	P4	P5	P6/D1	D2
*美國	最低	19,549	22,497	27,408	36,000	不能比較
	中間	21,803	25,161	30,273		
	最高	24,058	27,825	33,139		
	美國職等	GS12	GS13	GS14.5-16.5	GS18	
	紐約聯合國中點毛額	23,202	27,588	32,745	36,096	
聯合國與政府報酬(中點)的比率	107	108	107	100		
*美國醫師選被允許自己執業						
加拿大	最低	21,945	25,394	27,970	30,517	不能比較
	中間	24,957	27,393	29,704	32,557	
	最高	27,957	29,392	31,439	34,557	
	加拿大職等	MOF 1	MOF 2	MOF 3	MOF 4	
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	79	86	95	96	
☆ 聯合王國	最低	10,633	16,305	16,780		不能比較
	中間	12,456				
	最高	14,280				
	聯合王國職等	MO	SMO	PMO		
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括倫敦津貼	163	149	173		
奧地利	最低	不能比較	9,456			不能比較
	中間		11,823			
	最高		14,190			
	奧地利職等		VIID			
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 *奧地利醫師選被允許自己執業		195			

中央政府沒有相等的職位：

意大利
法國
瑞士

淨額：淨薪和福利比較

8. 醫師

美元

国名	联合国职等	P3	P4	P5	P6/D1	D2
*美国	中 間	16,875	19,142	22,571	26,322	不能
紐約联合国中点淨額		17,393	20,350	23,650	25,610	比較
联合国与政府报酬(中点)的比率		103	106	105	97	
*美國醫師還被允許自己執業						
加拿大	中 間	17,129	18,522	18,180	21,496	不能
联合国与政府报酬(中点)的比率		84	90	107	98	比較
☆联合国王国	中 間	9,000	11,550	11,900	不能	不能
联合国与政府报酬(中点)的比率		167	151	171	比較	比較
☆包括倫敦津貼						

毛額：毛薪和福利比較

4瑞士

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	不能	10,012	11,517	12,615	17,761
	中間		11,299	13,087	14,509	20,425
	最高	比較	12,536	14,658	16,404	23,039
	美国職等		GS7	GS9	GS11	GS13
	紐約聯合國中點毛額		18,588	23,203	27,588	32,745
聯合國與政府報酬(中點)的比率		186	176	190	159	
加拿大	最低	6,414	8,432	8,214	10,527	11,667
	中間	6,937	8,865	9,797	11,087	12,420
	最高	7,561	9,309	10,380	11,648	13,174
	加拿大職等	N.O.1	N.O.3	N.O.4	N.O.5	N.O.6
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	178	177	202	212	226
☆ 联合王国	最低	不能	不能	4,928	8,858	12,655
	中間		比較	5,396	9,608	13,367
	最高	比較	比較	5,865	10,358	14,180
	联合王国職等			Matron	N.O.	D.C.N.O.
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括倫敦津貼			381	252	216
意大利	最低	不能	2,214	3,355	3,717	不能
	中間		2,850	3,720	4,028	
	最高	比較	3,499	4,086	4,539	比較
	意大利職等		133-183	218	245	
	聯合國與政府報酬(中點)的比率		580	520	585	
☆ 法国	最低	不能	3,425	4,438	4,908	不能
	中間		4,117	5,061	5,560	
	最高	比較	4,809	5,684	6,213	比較
	淨指數		234-330	280-360	305-390	
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生产獎勵金		407	413	448	
☆ 瑞士	最低	不能	4,081	4,207	不能	不能
	中間		4,743	5,122		
	最高	比較	5,405	6,037	比較	比較
	瑞士職等		17	14-15		
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括巴爾男職員日內瓦津貼		342	397		

18952 209

中央政府沒有相等的職位：

奥地利

淨額：淨薪和福利比較

4. 護士

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5
美國	中間	不能	8,538	9,795	10,748	14,648
紐約聯合國中點淨額		比較	14,240	17,393	20,350	23,650
聯合國與政府報酬(中點)的比率			167	177	190	161
加拿大	中間	5,242	6,508	7,230	8,195	9,068
聯合國與政府報酬(中點)的比率		182	181	198	204	215
☆ 聯合王國	中間	不能	不能	4,300	7,200	9,800
聯合國與政府報酬(中點)的比率		比較	比較	348	242	207
☆ 包括倫敦津貼						
意大利	中間	不能	2,493	3,349	3,703	不能
聯合國與政府報酬(中點)的比率		比較	468	426	449	比較
☆ 法國	中間	不能	3,880	4,680	5,100	不能
聯合國與政府報酬(中點)的比率		比較	322	326	348	比較
☆ 包括巴黎津貼和生產獎勵金						
☆ 瑞士	中間	不能	4,404	4,699	不能	不能
聯合國與政府報酬(中點)的比率		比較	276	315	比較	比較
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼						

毛額：毛薪和福利比較

5. 實驗室技術人員

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4
美国	最低	8,555	9,726	10,470	不能
	中間	9,366	11,013	12,040	
	最高	10,178	12,300	13,611	比較
	美国职等	GS5-6.5	GS7	GS9	
	紐約联合国中点毛額	14,687	18,588	23,202	
联合国与政府报酬(中点)的比率		152	169	195	
加拿大	最低	9,222	10,934	不能	不能
	中間	9,834	11,700		
	最高	10,447	12,466	比較	比較
	加拿大职等	EG HOT7	EG HOT8		
	联合国与政府报酬(中点)的比率	126	134		
☆ 联合王国	最低	4,143	5,080	6,878	9,555
	中間	4,518	5,680	7,590	10,180
	最高	4,893	6,280	8,303	10,805
	联合王国职等	A10	EX0	SEX0	CX0
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括倫敦津貼	283	286	268	238
奥地利	最低	不能	不能	3,539	不能
	中間			4,225	
	最高	比較	比較	4,912	比較
	奥地利职等			IV	
	联合国与政府报酬(中点)的比率			453	
☆ 法国	最低	3,021	4,092	5,528	4,370
	中間	3,244	4,675	5,633	6,099
	最高	3,466	5,250	5,738	6,228
	淨指数	205-235	280-360	375-390	295-420
	联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金	406	358	372	408

中央政府没有相等的職位：

意大利

瑞士

淨額：淨薪和福利比較

5. 實驗室技術人員

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4
美國	中間	7,130	8,319	9,163	不能比較
紐約	聯合國中點淨額	11,560	14,240	17,393	比較
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	162	171	190	
加拿大	中間	7,413	9,425	不能比較	不能比較
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	129	125		
☆ 聯合國	中間	3,735	4,600	5,850	7,800
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	267	267	256	224
	☆ 包括倫敦津貼				
☆ 法國	中間	3,100	4,375	5,160	5,550
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	327	286	297	320
	☆ 包括巴黎津貼和生產獎勵金				

毛額：毛薪和福利比較

6. 經濟人員/統計人員

美元

國名	聯合	AADE	P1	P2	P3	P4	P5	D1	D2
美國	最低	不能	8,582	12,615	17,545	24,285	32,819	政治性 委任	
	中間		11,096	16,082	20,568	28,083	34,409		
	最高	比較	13,611	19,549	23,591	31,881	36,000		
	美國職等		GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18		
紐約聯合國中點毛額		14,687	18,588	23,202	27,588	32,745	36,096		
聯合國與政府報酬(中點)的比率			168	146	134	116	105		
加拿大	最低	不能	7,247	15,606	21,175	23,670	22,437	不銜 比較	
	中間		10,899	18,293	22,451	24,692	25,088		
	最高	比較	14,551	20,980	23,728	26,360	27,740		
	加拿大職等		ES1	ES2	ES3	ES4	ES5		
蒙特利爾聯合國中點毛額		12,428	15,672	19,728	23,547	28,167	31,164		
聯合國與政府報酬(中點)的比率			144	108	104	114	124		
☆ 聯合國	最低	不能	5,930	7,493	9,768	12,805	17,430	22,618	
	中間		6,526	8,274	11,286	14,955	17,105		
	最高	比較	7,123	9,055	12,805	17,105	17,105		
	聯合國職等		HE0	SE0	P4.5-SP2.5	SP2.5-AS4	US		DS
倫敦聯合國中點毛額		12,805	16,233	20,307	24,231	28,938	31,986	36,156	
聯合國與政府報酬(中點)的比率			249	249	215	194	184	166	
☆ 包括倫敦津貼									
奧地利	最低	不能	4,048	4,912	5,949	7,022	10,447	14,941	
	中間		4,134	5,344	7,702	8,734	12,318		
	最高	比較	4,220	5,776	9,456	10,447	14,190		
	奧地利職等		IV 4-5	V 2 - VI 1	VI 2 - VII 7	VIII 1-VIII 3	VIII 3-8		IX
維也納聯合國中點毛額		12,052	15,741	19,149	22,874	27,396	30,342	34,359	
聯合國與政府報酬(中點)的比率			381	359	297	314	246	204	
意大利	最低	不能	3,878	4,519	5,622	7,541	11,885	13,379	
	中間		3,921	5,064	6,598	8,430	12,507		
	最高	比較	3,964	5,579	7,574	9,319	13,130		
	意大利職等		257	307	387-426	530	742 00-05		742 06
羅馬聯合國中點毛額		12,428	15,672	19,728	23,547	28,167	31,164	35,257	
聯合國與政府報酬(中點)的比率			400	390	357	335	249	253	
☆ 法國	最低	不能	4,413	7,804	10,022	8,391	14,197	18,807	
	中間		6,325	8,679	10,781	11,357	15,752		
	最高	比較	8,254	9,545	11,440	14,325	17,307		
	淨指數		300-525	475-550	575-630	685-A	A-B		B2-D
巴黎聯合國中點毛額		13,181	16,704	20,886	24,894	29,685	32,808	37,054	
聯合國與政府報酬(中點)的比率			264	241	231	261	215	179	
☆ 包括巴黎津貼和生產獎金									
☆ 瑞士	最低	不能	6,716	7,376	8,316	9,319	10,324	受政治 影響	
	中間		7,637	8,297	9,237	10,240	11,821		
	最高	比較	8,559	9,219	10,159	11,162	13,318		
	瑞士職等		5	4	3	2	1/1A		HC b
日內瓦聯合國中點毛額		12,805	16,233	20,307	24,231	28,938	31,986		
聯合國與政府報酬(中點)的比率			213	245	265	281	270		
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼									

淨額：淨薪和福利比較

6 經濟人員／統計人員

美元

國名	聯合國職等	P2	P3	P4	P5	D1	D2
美国	中間	8,386	11,573	14,754	19,314	23,105	政治性
紐約联合国中点淨額		14,240	17,393	20,350	23,650	25,610	任命
联合国与政府報酬(中点)的比率		170	150	138	122	111	
加拿大	中間	8,002	12,678	15,596	16,950	17,175	not
蒙特利尔联合国中点淨額		11,780	14,330	16,700	19,470	21,110	comparal
联合国与政府報酬(中点)的比率		147	113	107	115	123	
☆联合国	中間	5,100	6,300	8,450	10,675	12,100	14,500
倫敦联合国中点淨額		12,290	14,980	17,460	20,350	22,050	24,530
联合国与政府報酬(中点)的比率 ☆包括倫敦津貼		241	238	207	191	182	169
意大利	中間	3,526	4,485	5,692	7,230	10,752	11,810
罗马联合国中点淨額		11,670	14,250	16,640	19,430	21,080	23,480
联合国与政府報酬(中点)的比率		331	318	292	269	196	199
☆法国	中間	5,725	7,650	9,280	9,690	12,840	14,150
巴黎联合国中点淨額		12,510	15,240	17,740	20,660	22,360	24,860
联合国与政府報酬(中点)的比率 ☆包括巴黎津貼和生产奖励金		219	199	191	213	174	176
☆瑞士	中間	6,750	7,260	7,955	8,695	9,778	受政治
日内瓦联合国中点淨額		12,160	14,810	17,250	20,090	22,750	影响
联合国与政府報酬(中点)的比率 ☆包括已婚男職員日内瓦津貼		180	204	217	231	233	

毛額：毛薪和福利比較

7. 職業和教育訓練人員

美元

国 名	联合国 职等	P3	P4	P5
美国	最低	12,615	17,545	24,285
	中間	16,082	20,568	28,083
	最高	19,549	23,591	31,881
	美国 职等	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
紐約联合国中点毛額		23,202	27,588	32,745
联合国与政府报酬(中点)的比率		146	135	116
加拿大	最低	17,917	19,592	21,427
	中間	18,885	20,622	22,942
	最高	19,853	21,553	24,457
	加拿大 职等	ESCS4	ESCS5	ESCS6
联合国与政府报酬(中点)的比率		104	114	123

中央政府没有相等职位

联合王国
奥地利
意大利
法国
瑞士

淨額：淨薪和福利比較

7. 職業和教育訓練人員

美元

國名	聯合國職等	P3	P4	P5
美國	中間	11,573	14,754	19,314
紐約	聯合國中點淨額	17,393	20,350	23,650
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	150	138	122
加拿大	中間	12,490	14,610	15,896
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	115	114	122

毛額：毛薪和福利比較

8. 翻譯員和傳譯員

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	不能	10,470	12,615	15,040	不能
	中間		12,040	14,509	17,294	
	最高	比較	13,611	16,404	19,549	比較
	美国職等		GS9	GS11	GS12	
	紐約聯合國中點毛額		18,588	23,202	27,588	
聯合國與政府報酬(中點)的比率			120	123	121	
加拿大	最低	不能	6,399	9,367	11,273	14,322
	中間		7,914	10,176	12,064	15,211
	最高	比較	9,429	10,986	12,956	15,882
	加拿大職等		1	2	3	5
	聯合國與政府報酬(中點)的比率			198	194	195
☆ 联合国	最低	不能	3,930	5,930	7,493	不能
	中間		4,742	6,524	8,274	
	最高	比較	5,555	7,118	9,155	比較
	联合国職等		EO	HEO	SEO	
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括倫敦津貼			341	315	294
奥地利	最低	不能	不能	不能	不能	7,022
	中間					8,734
	最高	比較	比較	比較	比較	10,447
	奥地利職等					VII
	聯合國與政府報酬(中點)的比率					
☆ 法国	最低	不能	4,438	6,024	7,238	9,304
	中間		5,037	6,421	8,096	10,002
	最高	比較	5,637	6,819	8,954	10,700
	淨指數		280-355	375-425	450-525	540-600
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金			332	326	308
☆ 瑞士	最低	不能	6,050	6,716	7,376	8,316
	中間		6,971	7,637	8,297	9,237
	最高	比較	7,892	8,559	9,219	10,159
	瑞士職等		7	5	4	3
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括已婚男職員日內互津貼			233	266	292
傳譯員						
加拿大	最低			14,223		
	中間			16,370		
	最高			18,518		
加拿大職等				1		
聯合國與政府報酬(中點)的比率				121		
中央政府沒有相等職位:-						
意大利						

淨額：淨薪和福利比較

8. 翻譯員和傳譯員

美元

国 名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	中 間	不能	9,063	10,748	12,575	不能
紐約联合国中点淨額		比較	14,240	17,393	20,350	比較
联合国与政府報酬(中点)的比率			157	148	162	
加拿大	中 間	不能	5,915	7,478	8,827	10,964
联合国与政府報酬(中点)的比率		比較	199	192	189	178
☆ 联合王国	中 間	不能	不能	5,100	6,300	不能
联合国与政府報酬(中点)的比率		比較	比較	294	277	比較
☆ 包括倫敦津貼						
☆ 法国	中 間	不能	4,700	5,800	7,120	8,670
联合国与政府報酬(中点)的比率		比較	266	263	249	238
☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金						
☆ 瑞士	中 間	不能	6,206	6,750	7,260	7,955
联合国与政府報酬(中点)的比率		比較	196	219	237	252
☆ 包括已婚男職員日内瓦津貼						
加拿大	中 間			13,022		
联合国与政府報酬(中点)的比率				110		

傳譯員

毛額：毛薪和福利比較

9. 圖書館員

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5
美國	最低	不能	8,582	10,470	12,615	15,040
	中間		9,869	12,040	14,509	17,294
	最高	比較	11,156	13,611	16,404	19,549
	美國職等		GS7	GS9	GS11	GS12
	紐約聯合國中點毛額		18,588	23,202	27,588	32,745
聯合國與政府報酬(中點)的比率			190	194	190	189
加拿大	最低	7,540	8,106	9,333	12,088	17,387
	中間	7,845	8,631	9,796	13,290	18,296
	最高	8,151	9,157	10,359	14,492	19,205
	加拿大職等	LS1	LS2	LS3	LS5	LS6
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	159	182	202	177	154
☆ 聯合國	最低	3,930	4,680	6,805	8,780	9,605
	中間	4,230	5,405	7,274	9,224	10,530
	最高	4,530	6,130	7,743	9,768	11,555
	聯合國職等	EO 1-5	EO6-HEO2	HEO5-SEO2	SEO5-Prin.4.5	Prin.4-8
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	303	300	291	264	272
☆ 包括倫敦津貼						
奧地利	最低	不能	4,048	4,912	5,949	7,022
	中間		4,134	5,344	7,702	8,734
	最高	比較	4,220	5,776	9,456	10,447
	奧地利職等		IV 4-5	V 2-VI 1	VI 2-VII 7	VII 1-VIII 3
	聯合國與政府報酬(中點)的比率		381	359	297	314
意大利	最低	不能	不能	2,979	4,549	5,632
	中間			3,859	6,061	7,470
	最高	比較	比較	4,740	7,575	9,319
	意大利職等			190-257	307-426	387-530
	聯合國與政府報酬(中點)的比率			512	389	377
☆ 法國	最低	不能	4,438	6,929	8,846	10,700
	中間		5,500	8,247	10,140	11,360
	最高	比較	6,562	9,545	11,436	12,020
	淨指數		280-410	430-550	520-630	600-650
	聯合國與政府報酬(中點)的比率		304	254	245	262
☆ 包括巴黎津貼和生產獎勵金						
中央政府沒有相等職位：						
瑞士						

淨額：淨薪和福利比較

9. 圖書館員

美元

国名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	中間	不能	7,623	9,063	10,748	12,575
紐約联合国中点淨額		比較	14,240	17,393	20,350	23,650
联合国与政府报酬(中点)的比率			187	192	189	188
加拿大	中間	6,022	6,415	7,230	9,675	12,679
Ratio U.N.: Govt midpoint		159	184	198	173	154
联合国与政府报酬(中点)的比率						
☆ 联合王国	中間	3,510	4,350	5,600	7,000	8,030
联合国与政府报酬(中点)的比率		284	282	268	249	253
☆ 包括倫敦津貼						
意大利	中間	不能	不能	3,472	5,318	6,457
联合国与政府报酬(中点)的比率		比較	比較	411	313	301
☆ 法国	中間	不能	5,050	7,300	8,780	9,700
联合国与政府报酬(中点)的比率		比較	248	209	202	213
☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金						

毛額：毛薪和福利比較

10. 新聞

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5
美國	最低	8,582	10,470	12,615	15,040	不能
	中間	9,869	12,040	14,509	17,294	比較
	最高	11,156	13,611	16,404	19,549	
	美國職等	GS7	GS9	GS11	GS12	
紐約聯合國中點毛額		14,687	18,588	23,202	27,588	
聯合國與政府報酬(中點)的比率		149	154	159	159	
加拿大	最低	不能	8,025	11,812	17,337	19,609
	中間	比較	9,873	12,592	18,559	20,957
	最高		11,721	13,373	19,731	22,306
	加拿大職等		IS 1	IS 2	IS 4	IS 5
聯合國與政府報酬(中點)的比率			159	157	127	134
☆ 聯合王國	最低	3,930	5,930	7,493	8,680	12,055
	中間	4,742	6,524	8,274	10,117	12,805
	最高	5,555	7,118	9,055	11,555	13,655
	聯合王國職等	A10	I0	S10	PI0	CI0B4
聯合國與政府報酬(中點)的比率		270	249	243	238	223
☆ 包括倫敦津貼						

中央政府沒有相等職位

奧地利
意大利
法國
瑞士

淨額：淨薪和福利比較

10. 新聞

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5
美國	中間	7,344	9,063	10,748	12,575	不能
紐約聯合國中點淨額		11,560	14,240	17,393	20,350	比較
聯合國與政府報酬(中點)的比率		157	157	162	162	
加拿大	中間	不能	7,288	9,195	12,683	14,672
聯合國與政府報酬(中點)的比率		比較	162	156	132	133
☆ 聯合王國	中間	2,910	5,100	6,650	7,250	9,360
聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括倫敦津貼		342	241	225	241	217

毛額：毛薪和福利比較

11. 人事

美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	不能	10,012	12,615	15,040	17,761
	中間		10,939	14,509	16,793	20,425
	最高	比較	11,866	16,404	18,547	23,089
	美国职等		GS7step 6-GS9step 5	GS11	GS12 steps 1-8	GS13
	紐約聯合國中点毛額		18,588	23,202	27,588	32,745
	聯合國与政府報酬(中点)的比率		170	161	164	160
加拿大	最低	不能	11,671	13,004	14,600	20,619
	中間		12,474	13,958	16,786	21,982
	最高	比較	13,277	14,913	18,973	23,346
	加拿大职等		PE3	PE4	PE5-6	PE8
	聯合國与政府報酬(中点)的比率		126	141	140	128
☆ 联合王国	最低	不能	不能	5,930	8,680	12,805
	中間			6,524	10,117	13,696
	最高	比較	比較parable	7,118	11,555	14,605
	联合王国职等			HE0	Principal	Sen.Prin.step 2.5
	聯合國与政府報酬(中点)的比率			315	241	- Asst.Sec. 4
	☆ 包括倫敦津貼					210
奥地利	最低	不能	不能	不能	不能	9,456
	中間					11,823
	最高	比較	比較	比較	比較	14,190
	奥地利职等					8
	聯合國与政府報酬(中点)的比率					231
☆ 法国	最低	不能	4,403	7,814	10,122	8,391
	中間		6,325	8,679	10,781	11,351
	最高	比較	8,226	9,545	11,440	14,323
	淨指數		300-525	475-550	575-630	685-A
	聯合國与政府報酬(中点)的比率		264	241	231	262
	☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金					
☆ 瑞士	最低	不能	6,716	7,376	8,316	9,319
	中間		7,637	8,297	9,237	10,240
	最高	比較	8,559	9,219	10,159	11,162
	瑞士职等		5	4	3	2
	聯合國与政府報酬(中点)的比率		212	245	265	281
	☆ 包括巴爾男職員日內瓦津貼					
中央政府沒有相等职位:						
意大利						

淨額：淨薪和福利比較

1.1. 人壽

美元

国名	联合国职等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	中 間	不能	8,270	10,748	12,227	14,283
紐約联合国中点淨額		比較	14,240	17,393	20,350	23,650
联合国与政府报酬(中点)的比率			172	162	167	166
加拿大	中 間	不能	9,045	10,116	12,017	15,311
联合国与政府报酬(中点)的比率		比較	130	142	139	127
☆ 联合王国	中 間	不能	不能	5,100	7,250	10,700
联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括倫敦津貼		比較	比較	294	241	190
☆ 法国	中 間	不能	5,725	7,650	9,270	9,700
联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生产奖励金		比較	219	199	191	213
☆ 瑞士	中 間	不能	6,750	7,260	7,955	8,695
联合国与政府报酬(中点)的比率 ☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼		比較	180	204	217	231

毛額：毛薪和福利比較

12. 財務 / 預算
美元

國名	聯合國職等	P1	P2	P3	P4	P5
美国	最低	8,555	10,584	11,517	12,615	15,040
	中間	9,595	11,871	13,087	14,509	17,294
	最高	10,636	13,158	14,658	16,404	19,549
	美国職等	GS5	GS7	GS9	GS11	GS12
	紐約聯合國中點毛額	14,687	18,588	23,202	27,588	32,745
聯合國與政府報酬(中點)的比率		153	157	179	190	189
加拿大	最低	9,575	10,024	12,068	17,004	21,730
	中間	10,214	11,756	12,873	18,155	23,208
	最高	10,853	12,489	13,681	19,306	24,680
	加拿大職等	FI 1	FI 2	FI 3	FI 5	FI 7
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	122	168	153	130	121
☆ 联合王国	最低	3,055	3,930	5,930	8,680	12,805
	中間	3,792	5,030	6,517	10,117	13,705
	最高	4,530	6,130	7,105	11,555	14,605
	联合王国職等	CO-B04	EO-MS02	MS0	Prin.	Sen. Prin. 2.5- Asst. Sec. 4
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括倫敦津貼	338	322	315	241	211
奥地利	最低	不能	不能	不能	7,022	不能
	中間	比較	比較	比較	8,734	比較
	最高	比較	比較	比較	10,447	比較
	奥地利職等				VII	
	聯合國與政府報酬(中點)的比率				262	
意大利	最低	2,979	3,878	4,549	5,622	7,541
	中間		3,921	5,064	6,598	8,430
	最高		3,964	5,579	7,574	9,319
	意大利職等	190	257	307	387-426	530
	聯合國與政府報酬(中點)的比率	417	399	389	357	334
☆ 法国	最低	不能	4,403	7,770	10,122	8,363
	中間	比較	6,325	8,679	10,781	11,359
	最高	比較	8,226	9,545	11,440	14,325
	淨指數		300-525	475-550	575-630	685-A
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括巴黎津貼和生產獎金		264	241	231	261
☆ 瑞士	最低	6,050	6,716	7,376	8,316	9,319
	中間	6,977	7,637	8,297	9,237	10,240
	最高	7,892	8,559	9,219	10,159	11,162
	瑞士職等	7	5	4	3	2
	聯合國與政府報酬(中點)的比率 ☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼	184	213	245	265	281

淨額：淨薪和福利比較

12. 財務 / 預算
美元

國名	聯合國等級	P1	P2	P3	P4	P5
美國	中間	7,314	8,940	9,801	10,748	12,575
紐約聯合國中點淨額		11,560	14,240	17,393	20,350	23,650
聯合國與政府報酬(中點)的比率		158	159	177	189	188
加拿大	中間	7,526	8,597	9,379	12,580	16,057
聯合國與政府報酬(中點)的比率		127	137	153	133	121
☆ 聯合王國	中間	3,220	4,675	5,097	7,250	10,000
聯合國與政府報酬(中點)的比率		309	301	296	241	204
☆ 包括倫敦津貼						
意大利	中間	3,082	3,526	4,485	5,692	7,230
聯合國與政府報酬(中點)的比率		306	331	318	292	269
☆ 法國	中間	不能	5,735	7,650	9,270	9,700
聯合國與政府報酬(中點)的比率	比較		219	199	191	213
☆ 包括巴黎津貼和生產獎勵金						
☆ 瑞士	中間	6,256	6,750	7,260	7,955	8,695
聯合國與政府報酬(中點)的比率		160	180	204	217	231
☆ 包括已婚男職員日內瓦津貼						

附录 B

各国政府对养卹基金的缴款情况

各咨议所得并提出报告的资料如下。附注是加上去的。

- 奥地利： 政府到期必须付出多少养卹金便付给多少。
这就是说在年度预算中都列有养卹金这个项目。
其比例大约是在职公务员的薪给和津贴占三分之二，退休公务员的养卹金占三分之一。
- 加拿大： 政府缴纳基金的数额是薪给的百分之十四点五。
- 法国： 对于公务员并未特别设置养卹基金。但据最近的资料，政府已在预算中列有相当于薪给的百分之二十二二的经费作为养卹金。
- 意大利： 未设置养卹基金。退休公务员的养卹金系由政府经常的财政资源中支付。
- 瑞士： 政府的对养卹基金的缴款额是薪给的百分之六，另加年老和遗族保险金百分之三点一。
- 联合王国： 未设置养卹基金。退休公务员的养卹金系由国会每年表决的经费中支付^②。
- 美国： 联邦政府缴纳的数额——
一九七〇年：薪给的百分之零点九一。
一九七一年：薪给的百分之二点九^③。

② 希利斯先生提供的资料。

③ 这些缴纳的款项是作为应付目前的给付之用。公务员退休制度第四十九次年度报告(第35页)中显示到一九六九年六月

到了一九八〇年：薪给的百分之十六至十七(估计数额)。

三十日为止,按百分之三点五利率来计算,整个制度所需的费用水平总额是薪给的百分之二十二点四九。自从上述日期以后,养卹金的惠益已经放宽,利率的计算已经改为百分之五,费用的水平据说应在百分之二十三左右。

附件十三

服务地点调整数制度的研究

导言

1. 特别委员会在它一九七一年六月二日的第三次会议中决定：对于服务地点调整数制度作单独研究。大家同意将这项研究交给现任瑞士驻波兰大使帕斯克尔·弗罗肖先生进行的意见，因为他是一九五六年薪给审查委员会的委员，后来又担任过服务地点调整数专家委员会（服调专委会）的委员和主席，积极参加过这个制度的拟订。

2. 一九七一年八月二十四日委员会在它的第九十一次会议中在弗罗肖先生的参加下讨论了这项研究的范围。会议中大家同意，研究的目的是使委员会能够得到根据服务地点调整数的原始概念，对这一制度实际运用的分析和那些为适应现有情况所应加修正的建议。

3. 这项研究的第二编是讨论可否将房租不列在服务地点调整数之内，第三编则是关于纯属统计性质的若干问题。

第一編

目 录

	<u>段次</u>
导言	1 - 2
服务地点调整数的实际运用	
一. 制度的由来	3 - 5
二. 制度所根据的观念	6 - 9
三. 制度的分析	10 - 53
A. 从原则的观点来说	10 - 11
B. 从充分补偿的观点来说	12 - 18
C. 有受扶养配偶的职员	19 - 21
D. 没有受扶养配偶的职员	22 - 28
E. 负级的调整	29 - 33
F. 扶 养 福 利	34 - 38
G. 四个月的规律	39 - 49
H. 分析的结论	50 - 53
四. 制度所用基准的选择	54 - 58
第一种可能办法	55
第二种可能办法	56
第三种可能办法	57
第四种可能办法	58
五. 贬值—升值—浮动币值	59 - 72
六. 提议	73 - 76
1. 服务地点调整数计划表	74

2. 受扶养人津贴.....	75
3. 四个月的规律.....	76

附件

表 1 至 28

作者附言

在这篇研究中所用的统计数字和其他资料来自各个极远的地方,致使作者不可能查证每一个别数字。因此,可能略有错误,但对于研究的结果和结论则并无妨害。

服务地点调整数制度的研究

帕斯克爾·弗羅肖大使著

導 言

1. 依照联合国薪给制度特别审查委员会所订的任务规定，这项研究讨论：

— 根据它的原始概念联合国服务地点调整数制度的实际运用；

— 使这个制度适应现有情况所可做的任何修正。

此外，这项研究还希望能对下列问题提供解答：

(a) 选择服务地点调整数制度的基准；

(b) 确定各不同服务地点职员的生活程度，所用的统计方法之是否妥善；

(c) 在服务地点调整数中加入有无受扶养人的因素，对各服务地点家属津贴之影响。

(d) 是否可将住屋一项不包括在服务地点调整数之内；

(e) 最近货币发展对于服务地点调整数制度实际运用所生之影响。

2. 研究分为两编：

(a) 第一编从技术观点讨论服务地点调整数制度的实际运用；

(b) 第二编预备将来再出，将专门审查确定生活费指数

所用的统计方法（第1段(b)）和是否可将住屋一项不包括在统计比较之内（第1段(d)）。

第一编

服务地点调整数制度的实际运用

一. 制度的由来

3. 这个制度是由一九五六年薪给审查委员会建议 (A/3209, 第 133 段至 142 段) 于一九五七年一月一日采用的。它规定:

(a) 一个按职等来分的服务地点调整数净额的制度, 是由每一职等的平均薪给净额计算而得的, 分为两个方向递减, 即:

(i) 在纵的方面, 由 P-1 往上到 P-5 调整数率额是由 P-1 级的百分之六减少到 P-5 级以上的百分之四, P-3 级所适用的是百分之五的平均率额;

(ii) 在横的方面, 由服务地点调整数的某一等级向另一等级移动 (由第二等级到第七等级, 至于第一等级则适用于指数为 100 的基准地点, 也就是说无服务地点调整数)。P-1 级的递减率额约为百分之一点一一, P-5 级以上的递减率额约为百分之零点八三。

(b) 规定服务地点调整数由一个等级改变为另一个等级, 须其连续九个月以上的平均生活费指数比 100 这个基准数相差 (高出或低于) 五点时才能实行。

4. 经服调专委会^①和公务员制度咨委会的建议, 这个制度在两方面有 3 修改。

① 服务地点调整数专家委员会。

(a) 大会于一九六二年一月一日的一项决定将按职等给付的一笔服务地点调整数净额改为按职级付给的一笔服务地点调整数净额,在每一个职等内的每一职级调整数率(薪给净额的百分数)差不多都是相同的。横的百分递减办法已完全取消。因纵的百分递减办法仍予保留以部分顾到有累进税的情况(关于这一点,参看一九六一年四月七日的 ECPA/S. 3/6);^⑥

(b) 一九六四年一月一日大会第五委员会的一项决定将由一个等级的服务地点调整数变为另一等级服务地点调整数的九个月平均数规定(参看第三段(b))改以“四个月平均数规定”。依照这个规定,让生活费指数到达一个新的变动点(105, 110, 115, 120等或95, 90, 85等)而且一连四个月都继续保持在这个水平时,就从一个等级改为另一个等级,从第五个月起实施新的服务地点调整数。

5. 当一九五七年一月一日实施现行薪给制度时,联合国和民航组织是实行共同薪给制度组织中仅有的有职员薪给税(内部课税)计划的组织,联合国大会第二三九号决议(Ⅲ)中说明职员薪给税计划的目的是如下:

⑥ 这是在一项研究之后所作的决定,研究的目的在于说明:

- (i) 这个制度是否已经做到了使不同服务地点所得的报酬相等,和已经做到了什么程度; 和
- (ii) 这个制度是否已经使某些职等和职类职员的实质收入,减少和另一些职等和职类职员的实质收入,增加及已经做到了何种程度。

“为向联合国职员课以一种与各国所得税相当的直接税起见 ----”。

因为假定可能有其他专门机构不愿意采用类似的薪给税计划,所以一九五六年服务地点调整数一览表(A/3209,第III段)所列的都是净额,以便实行采用毛额薪给表和职员薪给税的组织 and 采用净额薪给制度而无职员薪给税的组织都可以适用这些净额。从那时起,采用共同薪给和津贴制度的联合国体系中其他各组织已经采用了有职员薪给税的薪给毛额和净额的并用表^①。因此,职员薪给税计划已成为现行薪给制度中的一个构成部分。在服务地点调整数制度实际应用的任何研究中都不能忽略这个计划。

① 在养卹金制度决定以薪给毛额计算之后,各专门机构已于一九六五年在这方面联合国步调一致了。

二. 制度所根据的观念

6. 应该知道的是大会根据一九五六年薪给审查委员会的建议,决定以日内瓦作为共同薪给制度的基准地点,并决定按照“足够在该处征聘或保留职员”的水平来订定薪给表(A/3209,第77段)其他服务地点的薪给,就按当地的生活费用在一个基准日期比日内瓦为高或低,再从日内瓦的薪给水平上按服务地点调整数之多少,予以增减(A/3209,第十五段)。

7. 一九六九年委员会在它的建议中提出了下开各点^①以供审议:

- (一) 最初的服务地点调整数基本上应以日内瓦和有关办事处间的生活费用关系为核算标准;
- (二) 统计物价水平的关系时一定要斟酌情形,考虑到不同地点开支形态上的差异;
- (三) 除对生活费用确有具体影响者外,不能为了所谓“情况困难”的理由放宽计算的标准;
- (四) 此后,凡当地生活费用的上下,超过基准的百分之五一次,即将原定的服务地点调整数等级,改动一次,这项规则对日内瓦同样适用(A/3209,第15段(九))。

8. 一九五六年的委员会还提出了一些其他的考虑,表示其本身对于在没有可靠的统计资料,和没有非经积年累月才能获得的经验下,实施服务地点调整数制度还是觉得是有些问题的。举例来说:

- (一) “没有可以依据的‘科学’的证据可供订立一个更好的办法”
(A/3209,第140段)。

^① A/3209,第15段(八)以及126至136段。

- (二) “单单比较物价绝不就等于比较本质上所谓的不同”的生活方式”除非把“实质上相当的生活水准”的这个原则撇开不管。(A/3209,第126段)。
- (三) “但是物价的比较却还是要做的 ---”(A/3209,第127段)。
- (四) “也不是所有在各服务地点工作的职员都能照式照样过与基准城市形态水平相同的生活”因此“在解释统计比较时其可供斟酌的余地是很宽的”(A/3209,第18段)。

以上就是一九五九年协调事宜行政委员会根据一九五六年的委员会(A/3209,第15段(=+X))和公务员制度咨委会的建议设立一个关于服务地点调整数^⑤的专家委员会的背景。这个委员会的任务规定：

(a) 向协委会建议关于服务地点调整数制度的一般管理问题,包括统计的方法和应予斟酌的各种事项；

(b) 在需要时就某一服务地点应照那一个总部地点计算调整数等级问题提出建议。

9. 一九五六年的委员会对于服务地点调整数制度与家属福利之间的关系问题,有下列各项意见：

- (一) 对有主要受扶养人的职员给予“充分补偿”；
- (二) 对没有主要受扶养人的职员给予三分之二的这种补偿(A/3209,第138段)；
- (三) 对于等级为“负数”的地区(生活费用低于基准城市)没有一个完全妥善的办法,所以这项员的调整应对所有职员不问其有无主要受扶养人同样适用,并以薪给的百

⑤ E/2993,第24段和 E/3108,第28段。

分之七十五为核算的基数(A/3209,第141段)。

- (四) 不问在那个服务地点,受抚养的配偶津贴的每年净额一律为200美元(一九六二年增加到400美元),受抚养子女的津贴,每名每年净额为300美元,此外再通过服务地点调整数制度另给有受抚养人的补助(A/3209,第193段)。

上面就是两种职员(有主要受抚养人的无主要受抚养人的)服务地点调整数有差别的由来。

三. 制度的分析

A. 从原则的观点来说

10. 我们已经看到这个制度是根据了某些前提而来的,这些前提反映出一九五六年委员会所述各项原则的一种折衷。这项制度虽然主要在补偿生活费用,但是在作用上也包括了下列两点:

(a) 在服务地点调整数等级为正数的地点(一级以上)其调整数中包含有一种社会成分在内,等到零级或负级之一时如A, B, C, D这种社会成分就消失了。(在正数等级中的差额完全是依职员之有无主要受扶养人而分别的);

(b) 基薪净额的计算是预到外界税收办法决定的,服务地点调整数是不考虑外界的税收的,两者在观念上是不同的。

11. 所以我们在审议这个制度和它的运用办法时,首先要从充分补偿生活费用的观点来看,然后再看职员之是否有主要的受扶养人。其次再考虑负数的调整,扶养福利以及四十月的规定。这个制度在基薪一再修订之下,如何运作的情形也要加以讨论。

B. 从充分补偿的观点来说

12. 在这一部分的研究中,我们认为用来比较基准城市日内及其他服务地点的生活费用的统计方法是对的,用来计算当地生活费用变动的资料也是对的。为了便于分析,我们先要讨论所定的指数。

13. 一九五六年的委员会说过充分补偿的原则是要保证：所有服务地点的薪给都有一样的购买力。这个制度究竟应照联合国体系以外的办法，用薪给毛额计算还是以薪给净额计算的问题，在一九五六年时还没有发生。我们知道当时只有联合国和国际民用航空组织才有毛额薪给和职员薪给税。养邮金是以薪给净额计算的，服务地点调整数是不计养邮金的净数。一九六五年以后，养邮金就以薪给毛额计算；虽然服务地点调整数仍是不计养邮金的净数，但事实上每次修订基薪，将服务地点调整数等级并入基薪作为基薪的一部分之前已有一部分被计在养邮金之内。既然有了这种发展并且普遍地采用了附有职员薪给税的毛额薪给，依照逻辑，服务地点调整数就应以毛额薪给的观点，而不以净额薪给制的观点来审查。

14. 不管是那一种薪给制度，只要生活费用涨落有百分之五，依照充分补偿的规定即须将薪给按比例予以增减。不过应该注意的是，薪给中一部分为规定的养邮金缴款，不受生活费用上落的影响的。

15. 职员所缴纳的养邮金是其薪给毛额的百分之七，这个百分比也会在两次改订基薪之间临时增加百分之五或五的倍数的，这是由于各主要服务地点^④调整数的加权平均数上升百分之五

④ 每次薪给审查后，各服务地点的名单是按照下面这些条件而编制的：各组织总部所在的城市，包括国际法院总部在内，各组织至少拥有一百名专门职类以上人员的服务地点，和有一个组织拥用这类员额四十名以上的其他地点。

而将一级或一级以上的服务地点调整数并入基薪的结果，这项缴款的增加基本上是暂时性的，一等到相当的服务地点调整数等级合并到基薪的时候，就不存在了。因此在作这项研究时，可以不必考虑到这个因素^②。我们还是专讲这经常的百分之七的缴款。虽然这是在发薪时即已扣除的，但是对职员来说仍是一项，不受生活费用变动影响的开支。不管在那一个服务地点，同等级职员所缴的款额是完全一样的。为了这个原因，在补偿生活费用涨落时，这一部分的薪给不能考虑在内。

16. 无论按毛薪或净薪来计算服务地点调整数都可有两种算法（毛薪和净薪同样适用），见下文第17和18段。

17. 按照毛薪计算服务地点调整数的算法：

(a) 第一种算法：生活费用尽管变动百分之五，但调整并不按照百分之五计算（参看第14段），计算程式如下：

$$\frac{100 - 7}{100} \times 5 = 4.65 \text{ (某一级的毛薪的百分数)}$$

这个算法不象现行制度这样，当服务地点调整数升高一级或降低一级，会改变变动的比率。

(b) 第二种算法：只要生活费用每变动百分之五，就作百分之五的调整。不过在核算指数时，百分之七的养卹金支出就合计在不变的指数值100内，计算程式如下：

以前指数：125

② 缴款增加百分之五等于薪给毛额百分之零.三五。

新指数：预算加权： $93 \times 125 = 11,625$

缴款加权： $7 \times 100 = 700$

共计 $\frac{12,325}{100} = \underline{\underline{\underline{123.25}}}$

这种算的服务地点调整数就比第一种算法要稍为高一点(是百分之五,而不是百分之四点六五,或者说多了百分之零点三五)。不过,每级调整的时间稍微拖长一点,如下表所指出:

年月	日内瓦 指数		巴黎 指数		纽约 指数	
	现行 制度	上述 算法	现行 制度*	上述 算法	现行 制度	上述 算法
1969						
一月	109.4	108.7	131.0	128.8	129.9	127.8
二月	110.7	109.9	131.7	129.5	130.4	128.2
三月	110.1	109.3	132.4	130.1	131.7	129.4
四月	110.1	109.3	133.1	130.8	132.6	130.3
五月	110.2	109.4	133.8	13.4	132.9	130.6
六月	110.3	109.5	134.6	132.2	133.7	131.3
七月	110.5	109.7	135.4	132.9	134.2	131.8
八月	110.7	109.9	136.2	133.7	134.6	132.1
九月	110.9	110.1	122.0 ^{**}	120.4	135.7	133.2
十月	111.2	110.4	122.4	120.8	136.3	133.7
十一月	111.6	110.7	122.8	121.2	136.8	134.2
十二月	111.9	111.0	123.3	121.7	138.2	135.5

1970						
一月	112.2	111.3	124.4	122.7	139.2	136.5
二月	112.2	111.3	125.5	123.7	140.2	137.4
三月	112.8	111.9	126.6	124.7	141.3	138.4
四月	112.9	112.0	126.9	125.0	142.3	139.4
五月	112.7	111.8	127.2	125.3	142.9	139.9
六月	113.5	112.5	127.5	125.6	143.8	140.8
七月	113.8	112.8	128.1	126.1	144.3	141.2
八月	114.4	113.3	128.7	126.7	144.8	141.6
九月	115.3	114.2	129.3	127.2	145.7	142.5
十月	116.0	114.8	129.6	127.5	146.5	143.2
十一月	116.8	115.6	129.9	127.8	146.9	143.6
十二月	117.8	116.5	130.2	128.1	148.0	144.6

* 只有每一季的指数，中间各月份的数字是以外推法算出的。

** 美元兑换率从 4.94 法郎升至 5.55 法郎，从第六级降至第五级 (125)。

从这个表中可以看出：

就日内瓦来说，一九六九年六月之变为第二级，就会推迟六个月到一九七〇年一月，第三级也要推迟两个月到一九七一年才到；

就巴黎来说，应于一九六九年七月才到第六级（130）而不是一九六九年一月。一九六九年九月法郎贬值，巴黎降到第五级（125）；用上述计算办法，结果也是一样。如按照指数，则在一九七〇年六月可到第五级；用上述算法，则要迟延两个月才到第五级。

纽约是在一九六九年六月改为第六级（130），如照上述算法，则应迟延二个月到一九六九年八月才能改为第六级。一九七〇年之改至第七级（135）应迟延三个月，改至第八级（140），及第九级（145）应迟延四个月。

这项计算方法在技术上是完全有理由的，因为对薪给能保证同等的购买力，但是“看起来”则有缺点，因不能表示出平行的结果。百分之七的“常数”对于最后指数所发生的迟延作用随生活费用的上涨而益形明显，这是不容易向职员解释的。

18. 按照薪给净额计算服务地点调整数的算法：

(a) 第一种算法：一九七一年七月一日薪给毛额百分之七的养卹金缴款等于下开薪给净额的平均百分比：

P - 1	百分之 8.82
P - 2	百分之 9.06
P - 3	百分之 9.30
P - 4	百分之 9.51
P - 5	百分之 9.76
D - 1	百分之 9.92
D - 2	百分之 10.13

总平均数是百分之九点五。生活费用每变动百分之五,按照下面的计算程式所得服务地点调整数应为:

$$\frac{100 - 9.5}{100} \times 5 = 4.53 \quad (\text{某一级的薪给净额的百分比})$$

如此调整可以使薪给净额相当于一个固定的购买力,不过报酬净额总数比以毛额来计算其相当值时较高,举例说明:

	<u>净额</u>	<u>毛额</u>
P - 3 一级五等		
薪给	11,283	14,690
服务地点调整数 (5 X 4.53%)	2,555 (5 X 4.65%)	3,415 (最适当补偿)
	<u>13,838</u>	<u>18,105</u>
	-----	-----
	净额	13,569

薪给毛额 18,120 美元 (P-4, 一级) 等于薪给净额 13,578 美元。倘使因为服务地点调整数用净额的关系, 使薪给毛额超过按生活费用百分之四点六五调整而得的报酬毛额, 那就说不通了, 所以百分之四点五三大高, 应按照薪给额分别予以减低籍以避免因使用此项百分比而产生的超溢价值 (参看附表二至十五)。换句话说, 服务地点调整数净额应计及职员薪给税的数额。

(b) 第二种算法: 平均等于薪给净额百分之九点五的养卹金缴费应按照不变的指数值 100 包括在生活费用指数内, 计算程式如下:

以前指数:	125			
新指数:	预算加权:	$90.5 \times 125 = 11,313$		
	缴费加权:	$9.5 \times 100 = 950$		
	共计:	<table style="border-collapse: collapse; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">100</td> <td style="padding-right: 20px;">$\frac{12,263}{100} = \underline{\underline{122.63}}$</td> </tr> </table>	100	$\frac{12,263}{100} = \underline{\underline{122.63}}$
100	$\frac{12,263}{100} = \underline{\underline{122.63}}$			

如用这个办法计算, 决定服务地点调整数只需要考虑到职员薪给税的关系。但是象前面算法一样 (第 17 段 (b)), 这种算法会延迟改变服务地点调整数等级的时候例子如下:

年月	日内瓦 指数		巴黎 指数		纽约 指数	
	现有 制度	上述 算法	现有 [*] 制度	上述 算法	现有 制度	上述 算法
1969						
一月	109.4	108.5	131.0	128.0	129.9	127.0
二月	110.7	109.6	131.7	128.6	130.4	127.5
三月	110.1	109.1	132.4	129.3	131.7	128.6
四月	110.1	109.1	133.1	129.9	132.6	129.5
五月	110.2	109.2	133.8	130.5	132.9	129.7
六月	110.3	109.3	134.6	131.3	133.7	130.4
七月	110.5	109.5	135.4	132.0	134.2	130.9
八月	110.7	109.6	136.2	132.7	134.6	131.3
九月	110.9	109.8	122.0 ^{**}	119.9	135.7	132.3
十月	111.2	110.1	122.4	120.2	136.3	132.8
十一月	111.6	110.4	122.8	120.6	136.8	133.3
十二月	111.9	110.7	123.3	121.0	138.2	134.5
1970						
一月	112.2	111.0	124.4	122.0	139.2	135.4
二月	112.2	111.0	125.5	123.0	140.2	136.3
三月	112.8	111.5	126.6	124.0	141.3	137.3
四月	112.9	111.6	126.9	124.3	142.3	138.3
五月	112.7	111.4	127.2	124.6	142.9	138.8
六月	113.5	112.2	127.5	124.8	143.8	139.6
七月	113.8	112.4	128.1	125.4	144.3	140.0
八月	114.4	113.0	128.7	125.9	144.8	140.5
九月	115.3	113.8	129.3	126.5	145.7	141.3
十月	116.0	114.4	129.6	126.7	146.5	142.0
十一月	116.8	115.2	129.9	127.0	146.9	142.4
十二月	117.8	116.1	130.2	127.3	148.0	143.4

* 只有每一季的指数,中间各月份的数字是以外推法算出的。

** 美元兑换率从 4.94 法郎升至 5.55 法郎,从第六级降至第五级 (125)。

用这种算法：

- 日内瓦应到一九七〇年二月而非一九六九年六月才升到第二级(110)；
- 巴黎在理论上不应在一九六九年一月到达第六级，应延迟八个月到九月（法郎贬值时）才变。同时应一九六九年九月的法郎贬值会使巴黎降至第四级(120)，而非第五级。
- 纽约也要延迟四个月以后才能升到第六级(130)，然后再到第七级(135)，五个月以后才能到第八级(140)，因此不可能到一九七〇年十二月底就升到第九级(145)。

从“看起来”的观点来说，这个算法和第17段(b)所述办法有同样的缺点。

c. 有受扶养配偶的职员

19. 如第9段(-)指出，服务地点调整数制度的目的是使有主要受扶养人的职员获得“充分补偿”。但是如第14段和15段指出，补偿只能包括受生活费用变动影响的那一部分薪给。现行制度，从P-1到D-2有逐级递减的情形，其用意是在顾到职员薪给税的因素，并藉此使报酬总额（基薪+服务地点调整数）和外界课税办法之间保持一种联系。根据这个背景我们审查了每一个正数的服务地点调整级数的报酬毛额总数，并考虑到生活费用每上涨百分之五，基薪毛额就增加百分之四点六五（百分之零点三五 是养卹金缴费的常数），这个办法最能保证充分补偿的原则。

20. 附件中表一以指数形式列示报酬毛额总数,与一九七一年七月一日减去职员薪给税以后的基薪净额加上服务地点调整数净额的比较。该表显示:

(一) 在所有服务地点调整数等级中,不论是何职级职等根据薪给净额计算的报酬毛额要超过以薪给毛额计算服务地点调整数而得的报酬毛额:

- 在一至二级中能高到百分之一;
- 在三至五级中能高到百分之二;
- 在六级中能高到百分之二点五;
- 在七级中能高到百分之三点一;
- 在八级中能高到百分之三点六;
- 在九级中能高到百分之四点一;
- 在十级中能高到百分之四点五;

(二) 如果以现行职员薪给税率标准来看,现在按净额计算的服务地点调整数实为过高。

21. 表二至表十五列示从 P-1 到 D-2,从最高职级到最低职级的每一级服务地点调整数的净额,从这一系列表中可以发现:

(一) 自从一九六六年施行新职员薪给税率以来(这一因素至今未变),虽然基薪(经过三次修订的变动)已经增加,每一职等职级的服务地点调整数额实质上并无改变。薪给和职员薪给税的关系却已有了改变,这实在也应当反映到服务地点调整数中来的;

(二) 以薪给毛额百分之四点六五计算出来充分补偿除职员薪给税后所得的服务地点调整数“净额”

应比现行的办法要来得低。表十六列示按照一九七一年七月一日起施行的服务地点调整数额表中各级的差别；

- (三) 这项差别在每一职级都相当可观，特别从服务地点调整数第四或第五级起更为明显。
- (四) 要得到完全平衡的解决办法只有根据薪给毛额来计算服务地点调整数。

D. 没有受扶养配偶的职员

22. 首先要记得的是每一次修订数额时是把薪给净额^④与外界有受扶养配偶的同等级职员薪给净额比较后才决定的。因此经过征税以后联合国薪给中就有了了一项因素就是相当于外界有受扶养配偶职员而不是没有受扶养配偶的职员所能享受的纳税惠益的社会因素或扶养因素。这两种职员的薪给毛额或净额都是一样的，因此没有受扶养配偶的职员享受了“无形的受扶养津贴”。很明显的，这就是一九五六年委员会为什么对没有扶养配偶的职员的正数服务地点调整数中只给了部分的补偿。

23. 对于此种情况应提出下列意见：

- (一) 在所有零级（没有服务地点调整数）服务地点工作的职员，如没有主要受扶养人，其所得薪给毛额或净额是和有主要受扶养人的职员一样的^⑤。在

④ 不计另加的余额。

⑤ 所有服务地点的扶养福利是一律的，所以不计在内。

这种薪给内中所包含的社会福利成分,平均是薪给总额的百分之四^①。对有主要受扶养人的职员来说,当然是合理的,但是对没有受扶养人的职员来说,理由就不够充分。以美元计算这项社会或扶养因素就等于:

P-1, 一级....360	P-4, 一级..... 723	D-1, 一级..1,040
+级.....494	+二级..... 971	七级..1,242
P-2, 一级....473	P-5, 一级..... 908	D-2, 一级..1,248
+级.....633	+级.....1,142	四级..1,349
P-3, 一级....588		
+三级..818		

- (二) 在必须负数服务地点调整数的各服务地点,这项减少对这两种职员一律适用,所以他们的薪给也是一样的;^②
- (三) 在正数服务地点调整数的各服务地点,对于没有主要受扶养人的职员所作的调整是有主要受扶养人

① 职员有受扶养人或无受扶养人负担国家平均税率的差别(参看 A/AC.150/12, 第16段)。

② 所有服务地点的扶养福利是一律的所以不计在内。

的职员的调整的三分之二，这是符合一九五六年的委员会所订原则的（参看第9段(二)）。但是在薪给须有同等购买力的原则同社会原则之间是颇有一些逻辑上的毛病或至少有一些混淆不清的，因为前一原则中有给予充分补偿的规定而后一社会原则在联合国以外是以税率的差额来表示而不是以生活费用的津贴来表示的。

24. 如果单从同等购买力的角度来考虑这个问题，那末如果其他条件都是相同的话，对于没有主要受扶养人的职员，就没有不给以充分补偿的理由，因为服务地点调整数制度的实施原在保证各服务地点，职员所得薪给购买力的均等。根据同样的道理，对于没有主要受扶养人的职员也应该多征以职员薪给税以免其过分获得包括在薪给中的一项“社会因素”的惠益。这样可以去除许多职员所抱的一种错误印象。他们认为有主要扶养人的职员和无主要受扶养人的职员所得服务地点调整数之间的差额就是扶养津贴。

25. 表十七至表二十是从充分补偿生活费用的角度对前文第19段中所讨论的有主要受扶养人的职员，加征薪给税百分之四之后，所得的增减之数。换句话说，就是与没有主要受扶养人职员按充分补偿原则，按毛薪计算服务地点调整数（即生活费用每上升一级就增加百分之四点六五）后，再征职员薪给税（多征百分之四）后的比较，情况如下：

(a) 过度补偿(b) 补偿不足

	\$	等级	\$	等级
P-1, 第一级	19-279	1 - 5	42-285	6 - 10
第十级	19-399	1 - 5	76-351	6 - 10
P-2, 第一级	15-469	1 - 6	30-324	7 - 10
第十三级	60-673	1 - 6	36-326	7 - 10
P-5, 第一级	22-738	1 - 7	96-268	8 - 10
第十级	14-884	1 - 5	178-852	6 - 10
D-2, 第一级	68-1,048	1 - 8	20-107	9 - 10
第四级	105-1,168	1 - 9	2	10

26. 如将一级或数级按有主要受扶养人职员的服务地点调整数额并入基薪时^①，没有主要受扶养人的职员就会得到那些有主要受扶养人的职员所不能得到的加薪如下：

① 这是一九六六年，一九六九年，一九七一年的情形。

等级	没有主要受抚养人的 职员的报酬净额		差额
	现有基薪	合并两级之后	
P-1, 一级	7,257.50	7,257.50	
	432.00	648.00	
	<u>7,689.50</u>	<u>7,905.50</u> = 零级**	+ 216
P-3, 一级	11,283.00	11,283.00	
	664.00	996.00	
	<u>11,947.00</u>	<u>12,279.00</u> = 零级	+ 332
P-5, 一级	16,550.00	16,550.00	
	948.00	1,422.00	
	<u>17,503.00</u>	<u>17,977.00</u> = 零级	+ 474
D-2, 一级	21,720.00	21,720.00	
	1,160.00	1,740.00	
	<u>22,880.00</u>	<u>23,460.00</u> = 零级	+ 580

* 一九七一年七月一日时基薪。

** 新基薪等于现有基薪加上有受抚养配偶的职员应得第二级服务地点调整数；但没有受抚养配偶的职员却也用这个基薪。

27. 对于没有主要受扶养人的职员还有一个问题，有时候服务地点调整数级数由于本地币值大幅度贬值而会下降一级或数级（薪给以美元计算时贬值，就等于当地生活指数的减低）。这可以巴黎的情形来加以说明。一九六九年九月，美元兑换率从4.94法郎涨到5.55法郎，结果巴黎就从第六级降到第五级。以P-5+级的职员来说，有受扶养人的薪给要减少729美元，没有受扶养人的，则减少436美元。后者的法郎净薪事实上比法郎贬值以前还要高，而有受扶养人的同事则并不然。除了破例处理，这种情形就无法改正。没有受扶养人的职员反而占了过度的便宜。

28. 总结来说，现在对于没有主要受扶养人的职员的安排由于下开原因，十分不合逻辑：

- (一) 基薪毛额或净额中均包含有一项“无形的受扶养人津贴”，如果不是用对有主要扶养人的职员的薪给税率而用另一种薪给税率时，则就会失去这项“津贴”。
- (二) 其服务地点调整数等于发给有受扶养人职员的三分之二，使人认为其余三分之一是代表受扶养津贴，而事实上则是“生活费用补偿”的一部分，象其余三分之二一样，是在保证薪给的同等购买力；
- (三) 在服务地点调整数为零级和负级（A. B. C.）时，这两种职员不管其有无受扶养人就完全一样了。

E. 等级的调整

29. 我们无意于评定基薪毛额或净额之孰为合理而只想检查一下照服务地点调整数办法减去薪给是否符合划一购买力的原则。一九五六年的委员会建议说(参看第9段(三)), 等级调整应适用于百分之七十五的薪给, 理由是减薪容易使职员调整开支。事实上生活费用指数在100以下每降百分之五, 所减的数额就与没有受扶养人职员正服务地点调整数的增加额相等, 也就是等于有受扶养人的职员应增服务地点调整数的三分之二。

30. 附表二十一 是关于有主要受扶养人职员的等级调整, 可以看出各项扣减情形如下:

(a) A, B, C 各级都以净薪百分之七十五计算, 将养卹金缴费的固定部分计算在内, 其平均率为百分之四点五三(参看第18段(a)), A, B, C 各级应按级减去的数额(参看第18段(a));

(b) 以薪给毛额百分之七十五计算的减少数额(按百分之四点六五计算, 除将养卹金缴费的固定部分计算在内外, 并已扣去职员薪给税);

(c) 照现行办法的减少数额;

(d) 以百分之一百薪给毛额计算的减少数额(按百分之四点六五计算)然后再减至该数的三分之二(参看附件表22)。

31. 从上述各表中可以看出:

— 上面(a)和(b)办法的减少数额超过现行办法所减少的数额;

— 第三种办法上面(d)项(参看表22)所减的数额稍低于目前所减的数额。与其他办法比较, 这项办法有多注重

职员薪给税这个因素的长处。

32. 倘大会不愿取消这种负调整数的制度(有许多可说的理由),那么第三种办法(d)虽然与一九五六年的委员会所建议的办法有所不同,仍不失为一种合理的折衷办法。

33. 其余的问题就是没有受扶养人的职员,或负级中或零级中从薪给毛额和净额中所含“无形受扶养人津贴”中得到过分的惠益。唯一解决的办法是对有受扶养人的职员和无受扶养人的职员各用不同的职员薪给税表,并从薪给毛额中去减调整数而不从净额中去减。

F. 扶养福利

34. 第23段(-)中已经指出联合国基薪中已经包含一项“社会或扶养成分”在内,因为其薪给用来作比较的非联合国公务人员在纳税方面享有一种利益的。我们在本研究报告中计算这一成分时是假设:一个不在联合国工作,没有主要受扶养人的职员须比有主要受扶养人的职员多征毛薪的百分之四^(m)。附表二十三列示每一级服务地点调整数所含这项成分的数额,按生活费用每变百分之五即依毛薪增减,服务地点调整数百分之四点六五计算。如按照表一所示一九七一年七月一日起实始的净薪额和服务地点调整数合计的报酬毛额计算,这项成分的数额要稍为高一点,视职级和服务地点等级之不同,可从百分之零点一高到

^(m) 从一九七一年六月十一日文件 A/AC.150/12 第16段所载资料算出。

百分之四点五。这里的问题是职员薪给税问题而不是职员服务条例所规定的受扶养人福利的问题。我们觉得应请特别委员会注意联合国基薪制度中这一方面的问题。

35. 根据职员服务条例 3.4, 扶养福利有下开各项:

- (a) 受扶养妻子或受扶养丈夫津贴: 每年净额 400 美元,
- (b) 受扶养子女津贴每名每年净额 300 美元;
- (c) 无受扶养配偶, 则可得受扶养之父或母或受扶养之兄弟或姊妹一人的津贴: 每年 200 美元。

这些津贴并不随职员服务地点生活费用之变动而变动。当初各服务地点的生活费用差距不大, 所以这种办法尚属合理。但是今天情况不同, 与基数比较, 差距可从负百分之十五到正百分之四十。

36. 这些津贴既不随生活费用而变化, 所以在不同服务地点, 并不代表同样的购买力。如下表所示, 其差别很大:

服务地点调整 整数等级	配偶和二级 受扶养人		子女
	%	(a) \$	(b) \$
C	118	471	235
B	111	444	222
A	105	421	210
0	100	400	200
1	95	381	190
2	91	364	182
3	87	348	174
4	83	333	166
5	80	320	160
6	77	308	154
7	74	296	148
8	71	286	143
9	69	276	138
10	67	267	133

故从第一级到第十级随生活费用的变动使津贴的购买力也随之下降。反之，在负级调整整数的服务地点 A, B, C, 津贴的购买力与基数比较, 则逐步增强。

37. 一九六二年一月一日受扶养配偶津贴从 200 美元增加到 400 美元, 如把这 4 日期以后的数字作一分析, 就能看到这项津贴因为不随生活费用变动, 所以其购买力很显著地如下表所示随每一级服务地点调整整数的提高而逐步减少。

地点、调整数等级	每一级实际购买力		每一级购买力的消失	按一九六九年一月生活费调整所需津贴
	%	\$	\$	\$
C	90	358	48	448
B	85	338	74	474
A	80	320	100	500
零, 一九六二年一月一日	<u>100</u>	<u>400</u>	--	--
零, 一九六九年一月一日*	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

* 日内瓦特别指数在一九六二年一月一日至一九六八年十二月三十一日之间从 108.2 上升到 135.8。公务员制度咨委会决定把指数 108.2 减到 105, 一九六八年十二月三十一日时改正指数为 131.7, 显示在此基期内增加了百分之三十一一点七。

要使这项津贴在所有服务地点都具有与一九六二年时相同的购买力, 就必须做到下列各点:

- (a) 以一九七一年七月一日起实行的薪给与日内瓦基期生活费水平的比例调整津贴, 即以一九六九年一月的指数为 100 调整;
- (b) 每一级服务地点调整数引用不同数额的津贴 (即生活费用每上落百分之五, 即将津贴数目随之作百分之五的增减);

(c) 对半额的扶养津贴也按同样的办法加以调整(第35段(c))。

38. 自从一九五七年一月一日订定子女津贴为300美元以后, 从未加以调整⁽²⁾, 其购买力由于生活费用的大幅增加, 急剧减退, 其情形如下:

服务地点 调整数等级	每一级实际 购买力		每一级购买力 的消失	按一九六九年一月生活 费用调整所需津贴
	%	\$	\$	\$
C	82	246	65	365
B	78	233	87	387
A	73	220	108	408
零, 一九六二年一月一日	100	300	—	—
零, 一九六九年一月一日	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

⁽²⁾ 这项比较以一九五六年委员会所订制度的基期一九五六年一月一日为基准的。自一九五五年起纽约已经发给这项300美元的津贴。在这期间根据瑞士的统计数字再加上一九六〇年四月至一九六八年十二月的日内瓦特别指数计算日内瓦的生活费上涨了百分之四十三点三。

象其他津贴一样(第37段),子女津贴如果能和现在薪给所根据的生活费用连在一起,则就可以保持一九五六年时候的购买力了。再则为了使在各服务地点的购买力保持一律起见,每一级服务地点调整数应另有一项差额津贴(生活费用每上落百分之五,就有百分之五的差额调整)。

G. 四十月的规律

39. 服务地点调整数专家委员会(参看一九六二年四月十七日文件 ECPA/S. 4/11) 建议修改当时实行的规则,即须平均生活费用指数从基数100上落百分之五而又持续九个月之久后,服务地点调整数就向上或向下变更一级。该专家委员会建议用所谓“四十月的规律”来代替原来办法。新办法就是生活费用指数与基数100上下相差百分之五时而持续达四个月之久时即改变服务调整数的等级。这个新规律在一九六四年一月一日付诸实施。

特别委员会要知道这项四十月的规律是否又给了职员进一步的好处(有人认为服务地点调整数制度的自动性就已经是一种好处),是否应该重新实施以前以九个月平均数为准的规定。

为了要判断这两种规定的利弊,自应比较他们在适用后所生的后果,我们用下列指数作比较:

(a) 一九六〇年四月至一九六五年的日内瓦特别指数,不管在这时期内基薪的变动,以避免破坏指数的连贯性(参看附件表 24);

(b) 一九六五年至一九六九年日内瓦服务调整数指数, 包括从一九六九年一月一日有效的基薪修订在内(参看附件, 表 25);

(c) 一九六六年至一九七〇年十二月纽约服务地点调整数指数(参看附件, 表 26);

(d) 一九六六年三月至一九七〇年十二月巴黎服务地点调整数指数, 包括一九六九年一月一日有效的基薪修订在内(参看附件, 表 27)。

40. 从这些表中可以看出: 用四个月的规律比用九个月的规律把改变服务地点调整数等级的日期提前一个月, 有时候提早两个月, 也有些时候是相符的。

41. 用四个月的规律使职员得到比以前办法稍多的好处, 这是合理的, 不但因为在行政上和实际上有使专家委员会所以建议改变的方便, 同时也因为当时所行的办法, 在生活费补偿方面往往落后一些时候。(105, 110, 115, 120 等等) 从表二十四至二十七可以看出所有服务地点调整数的改变所有服务地点调整数等级的改变总是在生活费用指数已经超过了转变点(105, 110, 115, 120 等等)以后。因此在生活费用不断上升的情形下这四个月的规律也造成相当大的一段差额没有补偿。从一九六六年到一九七〇年这段没有补偿的差额可以百分比(指数点来表示):

	1966 %	1967 %	1968 %	1969 %	1970 %	五年平均数*
日内瓦	1.30	3.98	2.68	2.73	4.20	2.98
纽约	2.80	3.40	4.98	3.92	5.91	4.20
巴黎	3.63	3.81	4.06	1.56	3.39	3.29

* 这数字是代表五年期内算出的每年平均数。

42. 根据上述各点可以作一结论：虽然，用四个月的规律在一九六九年和一九七〇年在纽约均有两次连续的等级调整，这个办法实在是十分“谨慎”的办法，可能是谨慎过度。这原因不在四个月的规律本身而是在通货膨胀的影响，一部分也在服务地点调整数制度本身。事实上服务地点在调整数等级提高一级，等级间的差额（升高以100为基数的百分之五）与以前等级水平比较所代表的生活费用上涨的百分比则越来越少。而在负减的等级中却相反，见下表：

等级	生活费用占前一等级的百分比	等级	生活费用占前一等级的百分比
C	5.55	4	4.35
B	5.26	5	4.17
A	5.00	6	4.00
0	0	7	3.85
1	5.00	8	3.70
2	4.76	9	3.57
3	4.55	10	3.45

在目前的制度之下，纽约生活费的上涨只要稍为超过百分之三点五就是以使纽约从第八级上升到第九级。换句话说，等级越高，改变等级的速度也越快。

43. 如果订定一个表，规定每级一律为百分之五，并且不以基数100为准而只以前一等级为准，那就能够纠正上述情形。其累进情形如下：

等级	变动时与前	等级变动时与	服务地点调整数等级的变动点	
	一级的百分比	基数的百分比	新	现在
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
C	5	4.50	85.75	85
B	5	4.75	90.25	90
A	5	5.00	95.00	95
0	5	0	<u>100.00</u>	<u>100</u>
1	5	5.00	105.00	105
2	5	5.25	110.25	110
3	5	5.50	115.75	115
4	5	5.80	121.55	120
5	5	6.10	127.65	125
6	5	6.40	134.00	130
7	5	6.70	140.70	135
8	5	7.05	147.75	140
9	5	7.40	155.15	145
10	5	7.75	162.90	150

44. 从上表第四行和第五行可以看出这个表可以使等级变动速度慢下来,尤其是比较高的等。只有当生活费用确实比上次调整时上涨百分之五时才能调整等级,就象从零级升到一级一样。服务地点调整数当然不可能是各级一律的。象指数一样,为了确保购买力的均等,调整数额也应逐渐加大,用等级的百分调整率来替代现用的金额调整表。从生活费用超过基数百分之五,就按薪给总额百分之四点六五调整开始,可得下面这样的一个表:

等级	调整数所占基数 毛额的百分比	调整数所占基数毛额 百分比的累进情形
C	13.25 / 8.85 *	0.70 **
B	9.05 / 6.05 *	0.25 **
A	4.65 / 3.10 *	0
0	--	--
1	4.65	0
2	9.55	0.25
3	14.65	0.70
4	20.05	1.45
5	25.70	2.45
6	31.65	3.75
7	37.85	5.30
8	44.40	7.20
9	51.30	9.45
10	58.50	12.00

* 三分之二为假定。

** 累减数。

举例说明：按照这项办法，第六级须待指数到达134时才能调整，并不是象按现在这样到130就可调整，而照这个办法的服务地点调整数与薪给毛额的比例也比原来高出百分之三点七五。

45. 这个表另外有一优点,可以消除一级或一级以上服务地点调整数并入基薪时的困难,因为按照现行办法这种合并并不是薪给真正的增加(参看 CCAQ/SEC/94 (PER),一九六九年十二月十六日)。下表是照现行办法合并三个等级的例子:

	<u>合并前</u>		<u>合并后</u>	
	指数	等级	新指数*	新等级
a	116.0	3	100.8	0
b	121.0	4	105.2	1
c	136.8	7	118.9	3
d	142.8	8	124.1	4

* 合并三个等级时新指数目前核算程式:
$$\frac{\text{前指数} \times 100}{115} \text{ (等于第三级)}$$

如此,在“c”和“d”两个例子中,减少的不是三级而是四级。但是用第43段所说的方法在合并时能获得完全平行的结果,下面是例子:

	<u>合并前</u>		<u>合并后</u>	
a	116.0	3	100.2 *	0
b	121.0	3	104.5	0
c	136.8	6	118.2	3
d	142.8	7	123.3	4

* 合并三个等级时,新指数以下列程式计算:
$$\frac{\text{前指数} \times 100}{115.75} \text{ (等于按照第43段的表第三级指数)}$$

这个办法把减少的等级一律变成三级，与合并入基薪的等级数目相同。同时在四个月内，实行四个月的规律把一或一以上等级的服务地点调整数并入基薪时，仍不致于破坏它的连续性。

46. 虽然上面的制度可以消除所说的种种困难，但是执行起来则非常复杂。可以用一项按薪给毛额计算服务地点调整数，比较简便的办法来替代，在决定等级的各指数之间加一累进的差额，同时并采用第17段(b)所提出的计算指数方法，如下表所示：

等级	变动数与前一等级的百分比	等级间的变动与基数的百分比	变动点	调整率
C	5.55	5	85	- 10
B	5.26	5	90	- 6.6
A	5.00	5	95	- 3.3
0	5.00	0	100	0
1	5.00	5	105	5
2	4.76	5	110	10
3	5.45	6	116	16
4	5.17	6	122	22
5	4.92	6	128	28
6	4.68	6	134	34
7	5.22	7	141	41
8	4.96	7	148	48
9	4.73	7	155	55
10	5.16	8	163	63

47. 这项办法：

- (a) 可以避免等级越高改变等级越为迅速的现象；
- (b) 将一级或一级以上调整数并入基薪时，能使所有服务地点一律减少同样级数；
- (c) 而且还可以因此而把四个月的等待时期改为三个月，因为三个月的时间似已足够可以保证生活费用的变化不是因为货币涨落和季节变化的影响。附表二十五至二十七显示五年内指数很少能有两个月以上停留不变的，同时也只有在一个月有过有限度的减低。我们现在所表达的意见同服务地点调整数专家委员会不同（一九七〇年四月二十二日 ECPA/S.12/9. 第47至53段），不知道是否应将这个问题再送请该委员会重新审查。

48. 我们又注意到另外一个问题。服务地点调整数专家委员会的认为（ECPA/S.12/9, 第46段）当服务地点调整数应并入基薪时，已经进入四个月等待期的机关，就应照四月规律按合并前有效的指数序列计算。我们不赞成这项意见，不过我们也知道该委员会之所以有此结论是根据了某种特殊情况，才使它有此错误的。我们认为：该委员会应该重新审查这个问题改考虑到这一规定可能引起的种种问题。下面所列举的例子显示这种条例会引起薪给不正常现象：

(1) 一九六九年一月一日巴黎，指数序列如下：

1968	九月	135.3
	十月	135.8
	十一月	136.8
	十二月	136.8

在一个等级也没有合并以前,根据指数就应在一九六九年一月一日就升到六级,然后再同基薪合并,结果以惯用的计算程式 $\frac{136.8}{105} \times 100$ 把十二月的指数改为 130.3, 再倒回去修改调整后的指数序列应如下列:

1968 九月	128.8
十月	129.3
十一月	129.8
十二月	130.3

根据这个新的指数序列,巴黎须等到四月一日才能升到六级。如用以前的指数序列(这已经不再适合了,因为薪给的情况已经改变了),一月一日就可到六级。如果合并两级或三级时,这种规定的影响又如何? 新的十二月指数应为:

- (a) 合并二个等级: 124.3
- (b) 合并三个等级: 118.9

根据规定巴黎从一九六九年一月一日起在(a)的情形能升至第五级,在(b)则能升至第四级。

(2) 纽约在一九六九年一月一日的情形也复相同:

新序列

1968 九月	134.4	
十月	135.0	
十一月	135.5	
十二月	135.8	129.3
1969 一月	(136.3)	129.3

按照原来的序列,纽约可以在一九六九年二月一日升至六级,但如照四个月的规律按一九六九年一月一日起有效的新序列,则要到六月一日才能升至六级。如将两个或三个等级合并,则新的指

数如下：

(a) 合并两级：	一九六八年十二月	123.4
	一九六九年一月	123.9
(b) 合并三级：	一九六八年十二月	118.0
	一九六九年一月	118.6

如用这项规律级约在(a)的情形下可升到五级，在(b)的情形下可升至四级。

49. 在这种情况下，唯一可以讲得通的办法似乎是根据合并的级数是一级、两级或三级，用下开程式另外订出合并前四个月指数序列：

$$\frac{X \cdot 100}{105} \quad \text{或} \quad \frac{X \cdot 100}{110} \quad \text{或} \quad \frac{X \cdot 100}{115}$$

(参看下文第五节)，经订正的指数序列在适用四个月的规律和在货币贬值或货币增值时一样是一种唯一的决定因素。在这里，应该记住的是服务地点调整数并入基薪后非但不会减少报酬的数额，反而会予以增加，因为它会使以后并入的服务地点调整数至少比以前的调整数高出百分之四。视合并等级之一级、二级或三级，增加百分之四、百分之八或百分之十二。

H. 分析的结论

50. 不管是以薪给毛额计算或以净额计算，一个任务遍及五大洲并向各国征聘专家职员的组织如要设法保证在各工作区域的薪给都有同样的购买力，一定是会有问题的。保证购买力均等的唯一办法是适用一项调整制度，这在本报告作者的看法，必须具

备下列条件：

- (1) 这项制度必须要有一个基准城市和一个基准日期；
- (2) 对一个具有国际性质的职员集体（大多数是离国服务的人员），应不时——如每五年一次——举办基准和服务地点间生活费用的比较调查，以确定基准基期的生活费用和服务地点生活费用之间的差距。两者之间的关系确定之后，在下一次再作比较调查之前，就可以只注意服务地点当地的生活费用的变动好了（不时的调查）；
- (3) 必须下定决心，按这个基础纠正各服务地点薪给购买力的任何偏差，并顾到外界报酬净额和联合国报酬净额（薪给，服务地点调整数和职员薪给税）之间所必须有的关系。
- (4) 这项制度一定要能够上下变动的，不论生活费用是涨是落都能使购买力维持均等；
- (5) 应能不时把一级或一级以上的服务地点调整数并入基薪合并而不致于破坏制度；
- (6) 制度中不应包括含有社会性质的规定，因为组织的社会政策可以在职员薪给税和扶养福利中反映（假定这些福利也按照服务地点生活费用涨落的情形调整，以确保其购买力的一律的。

51. 联合国服务地点调整数的净额，符合了上述(1)和(2)的规定。对第(3)点只符合一小部分(4)、(5)和(6)各点则完全不符，理由如下：

- (a) 没有适当计及职员薪给税的因素；
- (b) 虽然基薪的连续增加已经改变了基薪和职员薪给税之间的关系，但是服务地点调整数的计算，却仍是用的固定比率；

(c) 职员薪给税表的分等不够精细,各薪级之间征税率的差距太大;

(d) 对于没有主要受扶养人的职员没有另订税率(参看第22至28段);

(e) 现有制度每一调整等级间,一律相差基数100的百分之五而不是每一级之间相差百分之五。

52. 这些年来服务地点调整数的制度本身,虽没有改而调整的情形却有了若干程度的变质,其原因是因为薪给上升不是真正的加多就是服务地点调整数等级的并入基薪(生活费用不断增加所造成的结果),尽管薪给已经涨到另一个征税的额类服务地点调整数额率却始终不变,结果就造成若干超额的情况。这同一九六二年以前的情况恰正相反,故今后的服务地点调整数如果仍以净额计算的话,似有在级与级间逐级累减,等与等间更用较大差距,逐级累减的理由(参看表28)。

53. 分析又表示出:

(a) 净额调整办法同毛额薪给和职员薪给税制度并行是一定会有毛病的;

(b) 按照服务地点调整数的等级,有主要受扶养人的职员有受到百分之一到百分之四点五“过分报偿”的情形;

(c) 没有主要受扶养人的职员,从一级到六级也会得到“过分报偿”,有时候还相当多,不过一般到了高一点的等级会受到损失;

(d) 那就只有在毛额薪给和服务地点调整数制度下,才能为没有受扶养配偶的职员另订一个薪给税率;

(e) 上述四个月的规律失之于过分谨慎,限制性过大,在服务地点调整数等级并入基薪时仍用老的,合并前的指数是不十分适当的;

(f) 扶养津贴自从订立以来,已经减少了很多购买力。在现在的服务地点调整数制度下并不能确保这些津贴在所有服务地点维持一律的购买力,因为扶养津贴没有同服务地点调整数合为一体。

四. 制度基准的选择

54. 要考虑服务地点调整数制度应该只有一个基准,还是可以有一个以上的基准,必须审查下列几种可能的情形。

55. 第一种可能办法: 联合国体系的各组织,继续实行共同薪给制度在各地一体适用。

用这种制度就一定要用一个单一的基准来决定服务地点调整数。在这种情形之下,基准城市仅有一个作用,就是供选出一批其价格内容足以反映一批在某一收入水平的国际公务员在基准城市 and 基准时间生活费用的商品和服务项目作为调查比较各地生活费用之用。把这个城市列为零级或任何其他等级都没有关系。所谓收入就是指在基准时间所得到的薪给,也可以在基薪之外再加上服务地点调整数。举例来说,如以日内瓦作基准,假定服务地点与服务地点的比较调查是在一九七〇年十月展开的,当时日内瓦属于二级,服务地点调整指数为111.3,则日内瓦、巴黎、纽约三地间在该一时期的关系即如下:

日内瓦 100	巴黎	116.4 (比日内瓦费用大)
日内瓦 100	纽约	131.6 (比日内瓦费用大)
日内瓦 100	罗马 (估计)	95.1 (比日内瓦费用少)

这些数字是显示这几个城市和基准城市日内瓦一九七〇年十月指数 100 比较的差数。然而这项基数 100 又相当于以一九六九年一月一日零级基薪为 100 的生活费用指数 111.3 作比较。因此这些指数还得重新计算,来决定和基薪的实际关系:

一九七〇年十月日内瓦指数 X 与一九七〇年十月日内瓦比较的巴黎指数

100

或
$$\frac{111.3 \times 116.4}{100} = 129.5$$

于是 日内瓦 等于 111.3 二级时
 巴黎 是 129.5 五级
 纽约 是 146.4 九级
 罗马 应该是 105.8 一级

作服务地点与服务地点生活费用的比较调查时,提供资料以作比较的基准城市的等级并不一定要列为零级。理论上也可以用日内瓦以外的城市作为基准。不过本研究报告的作者仍和在一九六五年时一样,认为基于下列理由日内瓦应是一个合适的选择:日内瓦是联合国欧洲办事处总部所在地;在日内瓦职员人数多^①

(在基本统计调查中,这是很重要的一项因素),在日内瓦可以很容易看到国际公务员的生活情形,日内瓦市场百货齐全;可从国际劳工组织方面取得适当的统计服务;瑞士法郎的币值稳定,^①作为比较国际公务员的生活费用和生活水平的基准城市,日内瓦比任何其他地方都合适。

56. 第二种可能办法:联合国体系各组织对非离国服务职员也适用一项共同的制度和薪津表,而另以离国服务津贴给予离国服务的职员。

调整办法大致可以和第一种可能办法相似(第55段)。其目的也是要确保在所有服务地点的薪给都有同等的购买力。同时在计算每个服务地点的离国津贴时,还可以采纳生活费用之外的各种条件(不过生活费用显然还是有相当关系的),如征聘或调动困难程度;任何关于气候和当地生活情况的问题(可能这些问题不能对所有的离国服务人员一律看待,要看职员本身是从哪一个地区来的);服务地点与职员本国的距离;文化方面的便利,安全等问题。

57. 第三种可能办法:各组织分别自采一套薪给表。用这个办法当然就不用共同制度,但它不但为各组织而且也为各成员国带来许多行政上和协调上的问题。这种多样化的制度对于离开其所属总部调到别处的职员还是需要订立一个共同的“外

① 日内瓦二,三九〇人;维也纳七三八人;罗马一,三二五人;纽约二,一六二人。

② 一九三六年贬值,一九七一年增值。

地“薪给表。如果职级相等的职员或专家调到同一服务地点工作，因为所属的组织不同报酬不同，是不可想象的事情。所谓共同外地薪给表，象第55段所说的办法一样，一定要有辅以一个服务地点调整数制度，并以一个合于作服务地点与服务地点生活费用比较的基准城市为准。

58. 第四种可能办法：各组织采用不同的区域薪给表：即

- (1) 南北美洲和澳大利亚
- (2) 欧洲
- (3) 非洲
- (4) 亚洲

我们不在此考虑上述各薪给表之间的相互关系，也不拟断定这种制度在行政上之是否行得通，而只考虑用何种调整方法来确保每一个地理区域的薪给具有同等购买力可用一项类似共同薪给制中所用的服务地点调整数办法，经过必要的修改之后，引用到各个区域薪给制中去。如此就有四个服务地点调整数等级表，同时还必需选出四个基准城市如：

南北美洲和澳大利亚以纽约为准

欧洲以日内瓦为准

亚洲以曼谷为准

非洲以亚的斯亚贝巴为准

一区中所有的服务地点都用其本区所订的调整等级表。等级是按照服务地点和区域基准之间生活费用的差别而定的。实行这种制度就需要每一个基准城市都有可作生活费用的比较调查的统计服务。但是有一种附带的毛病，就是各处所用的统计方法可能愈来愈不相同，使四种各别的服务地点调整数制度在应用时的

差异也愈来愈大。

五. 贬值、升值、浮动币值

59. 薪给都以美元计算。但是除了若干的例外,都是以服务所在地的货币付给,所以美中折合当地货币的兑换率一变就影响到服务地点的生活费用,因为生活费用也是按照美元兑换率计算的。所有服务地点不论它的薪给是全部或一部分折合本地货币或全部以美元付给都会受到影响(唯一的例外是美国,因为其货币就是美元)。换句话说美国以外的美元薪给和津贴的购买力要看美元兑成当地货币的汇率决定。

60. 美元汇率和生活费用对在美国以外的职员而言是直接发生关系的:

(a) 美元汇率一跌(无论是由于当地货币的增值或由于浮动汇兑市场交易的结果或由于美元的贬值),就自动引起生活费用的比例上升,于是就反映到当地服务地点调整指数的上升上来,

(b) 相反的,如果美元汇率上涨(由于当地货币的贬值,或由于当地货币在浮动汇兑市场中的贬值,或由于美元的增值),就会造成生活费用的比例下跌,于是又反映到当地服务地点调整指数的下跌上来。

61. 从服务地点调整数统计结构的观点来看,

(a) 当地物价本身上涨所引起生活费用上升和美元汇率下跌所引起的物价上升,在统计上两者没有本质上的区别;

(b) 当地物价本身下跌所引起的生活费用下跌和美元兑换率上升造成的物价下跌,在统计上两者没有本质的区别。

事实上服务地点调整指数仍旧是当地生活费用的美元标准 度量

62. 理论上说美元汇率的变动，并无碍于四十月的规律的适用。但是如果增值或贬值幅度相当大，就没有理由使职工的购买力连续四十月遭到相当损失（如系大幅度增值），也没有理由使职工连续四十月保持大幅度增加的购买力（如系大幅度贬值）

63. 服务地点调整专家委员会的意见认为（一九六二年四月十七日 ECPA/S. 4/11 第14段）：凡是遇到货币的增值或贬值就不应当适用四十月的规律，而应按照新的汇率来订正指数，然后再依新的指数来改订服务地点调整数的等级。换句话说，就是用第四十月的美元汇率来订正前三十月的指数然后再算出过去四十月的指数。这种计算方法，就方法的本身来说在中值有大幅度的增值或贬值在一月内造成汇率和指数的急剧的变化时是完全正确的。但是我们可以看到这种方法也还是不能消除所有的问题。如果汇率只有些须变动这种方法就不能用。在遇到中值的大幅度增值或贬值时，目的是在尽量避免使购买力因汇率关系的调整而发生大幅度增加和减少。另一方面在汇率上下变动不大时，那就变为生活费用逐渐上涨或下跌中的一部份。问题是在如何划分这两种情形的界限。下面这一方法似乎是合理的：

(a) 薪金折换后变动百分之一或百分之一以上时：追溯既往地用新汇率来追算前三十月的指数而以此新的指数作为适用四十月的规律的基础。

(b) 薪给折换后改变百分之一或百分之一以下：以通常办法适用四个月的规律。

64. 这项方法可以下开例子说明：

1. 日内瓦

(a) 一九七一年五月的瑞士法郎增值使联合国改变折换率，到六月由一块美元兑 4.32 瑞士法郎变为兑 4.08 瑞士法郎。

		指数	折换率	订正指数 (4.08 瑞士法郎)
二月	<u>第三级</u>	119.2	4.32	126.2
三月		119.6	4.32	126.7
四月		119.7	4.32	126.8
五月		119.8	4.32	126.9
六月		120.0	4.32	127.0 <u>第五级</u>

按照订正指数，根据四个月的规律就可以在一九七一年六月一日把日内瓦列入第五级。

(b) 一九七一年七月一日服务地点调整数两级并入基薪时，使日内瓦从第五级降到第三级，使六月的指数从 127.0 降到 115.5，导致一组新数字。到十月瑞士法郎对美元的汇率从 4.08 变为 3.95 时，这组新数字又有了变动。

	指数	折换率	订正指数 (3.95瑞士法郎)
六月 <u>第三级</u>	115.5	4.08	119.3
七月	115.2	4.08	119.0
八月	115.8	4.08	119.6
九月	117.6	4.08	121.4
十月	117.9	4.08	121.8

按照修正指数,升到四级的四个月的等待时期应在九月份起算,故日內瓦应在一九七二年一月一日改为第四级。

2. 蒙特利尔

一九七〇年六月加拿大币对美元的汇率由 1.08 变为 1.0325。

	指数	折换率	订正指数 (1.0325 加币)
二月 <u>第二级</u>	114.0	1.08	119.2
三月	114.0	1.08	119.2
四月	114.5	1.08	119.7
五月	114.2	1.08	119.4
六月	114.4	1.08	119.7

按照四个月的规律,订正指数可以在六月把蒙特利尔列为第三级。

3. 如果在理论上假定一九七一年五月新给的折换率改变百分之零点八:

	(a) <u>折换率下跌</u>		(b) <u>折换率上涨</u>	
	<u>指数</u>	<u>折换率</u>	<u>指数</u>	<u>折换率</u>
一月	119.0	4.00	119.3	4.00
二月	119.2	4.00	119.5	4.00
三月	119.3	4.00	119.8	4.00
			(119.5)	(4.032)
四月	119.5	4.00	120.5	4.00
五月	(119.6)	(4.00)	(121.0)	(4.00)
五月	120.6	3.978	120.0	4.032

汇率的上下变动低于百分之一,指数就不必订正。在(a)的例子中四个月的等待时期从五月份开始,在(b)的例子中从四月就开始。

65. 从上述例子中可以看出,用来计算新给的美元汇率下跌,指数就上升,汇率上升,指数就下跌。这纯粹是一个算术程式,下面就是方程式:

$$\frac{\text{指数} \times \text{旧兑换率}}{\text{新兑换率}}$$

66. 如果所用的制度是按照百分之五或百分之五的倍数作调整,要在增值或贬值前后保持绝对一律的购买力是不可能的。因此购买力一定会依货币调整的幅度以及指数所到达的水平,而略有损益。

67. 通常在贬值时,购买力就会略有增益,原因是有关的办事处下一变更点的等级是在贬值之后的指数之上。举例来说,某办事处指数是127,原为第五级,如果贬值之后指数不降到120或120以下,其等级仍旧是五级,除非指数到了切断点,须将贬值这六个月以前三个月的指数加以订正。下表是照现行办法的计算情形:

	<u>贬值前指数</u>	<u>订正指数</u>		
		(a)	(b)	(c)
一月	126.0	120.0	119.5	118.5
二月	126.2	120.2	119.7	118.7
三月	126.5	120.5	120.0	119.0
四月	<u>127.0</u>	<u>121.0</u>	<u>120.5</u>	<u>119.5</u>
五月	-	121.5	121.0	120.0
六月	-	126.6	121.5	120.3
四月贬值 (a) 百分之	4.72			
(b) 百分之	5.12			
(c) 百分之	5.91			

在(a)例中,该办事处继续留在五级;

在 (b) 例中, 该办事处也继续留在五级, 因为指数没有在连续四月中降到 120 或 120 以下;

在 (c) 例中才能降到四级。

在上述三种情形下该办事处在一段时间内有比其他没有贬值的办事处多占一级的便宜。这些办事处一定要等到指数越上一点至少达四月之久才能更改等级。因此一有贬值, 实际上一定是占到便宜的。而且等级的下降也一定不会和贬值数额成比例。

68. 增值时所受的损失则要看货币调整前指数所达的水平
和货币增值的幅度而定, 而且服务地点调整数也绝不会同所增
币值成比例, 下面的例子说明这一点:

	<u>增值前指数</u>	<u>订正指数</u>		
		(a)	(b)	(c)
一月	120.0	126.0	123.9	123.6
二月	120.2	126.2	124.2	123.8
三月	120.5	126.5	124.5	124.0
四月	<u>121.0</u>	<u>127.0</u>	<u>125.0</u>	<u>124.6</u>
五月	-	127.5	125.5	125.1
六月	-	127.7	125.7	125.3
四月增值	(a) 百分之 4.96			
	(b) 百分之 3 1/3			
	(c) 百分之 3			

在这一情形中：

(a) 该办事处立刻改为五级，不过因为服务地点调整数平均为百分之四^①并不到增值率，所以略有损失；

(b) 如同在增值前一样，该办事处可即改为四级，但须在增值后三四月后才能到达五级；这一段时间中的损失，差不多相当于服务地点调整数一级；

(c) 该办事处也同在增值前一样可改为四级，但是要到五六月之后才能到达五级，其损失较(b)例为尤大。

69. 很明显的这种情形使得服务地点调整数制度的正常作用发生了问题，因为得到贬值好处的职员并不是受到增值损失的那些职员。目前货币兑换率时时调整，这种情形更为严重。我们只认为只有一种办法可以减少，这种因服务地点调整数等级变更点过于僵硬所造成的不平衡现象。唯一办法是消除这种僵硬。

70. 为了消除这种僵硬性，应由将变更点改为包括一段数字的生活费用段类，再决定各个等级的指数额距，下表是这办法的一个实例：

等级	变更点	变更等级的指数额距	调整率 (百分比)
C	85	87.5 - 82.4	10
B	90	92.5 - 87.4	6 2/3
A	95	95.0 - 92.4	3 1/3

① 事实上是在百分之4和4.6之间。

0	-	-	-
1	105	105.0 - 107.4	5
2	110	107.5 - 112.4	10
3	115	112.5 - 117.4	15
4	120	117.5 - 122.4	20
5	125	122.5 - 127.4	25
6	130	127.5 - 132.4	30
7	135	132.5 - 137.4	35
8	140	137.5 - 142.4	40
9	145	142.5 - 147.4	45
10	150	147.5 - 152.4	50

把指数的上下差距定为百分之五是合理的。

71. 以这张表来处理货币的贬值和增值和生活费用的通常变动都比较公平合理。但是仍不能完全解决因折汇率改变所造成的种种问题。货币增值，薪给净额一定有些减少，因为服务地点调整数的补偿只有五分之四略强。贬值时亦同，因为下降也只有五分之四略强。不过我们再说一次，这项差数绝不会超过这个制度对通常生活费用上升时所造成的差额似乎可以实行一种“保证”的办法，使在货币增值时，薪给净额绝不会少于增值以前的数额（在这个制度下，贬值时总是对职员有利的）。但是这种“保证”办法等于在制度中加进一项不公平的因素，因为与其他服务地点比较，其他地点不得不耐心地等待指数上升，然后才能获得，一部分，别人运气而获得的待遇。联合国的薪给并不象别人夸张所说的那么高，但是也够高了，可以经得起一

两次暂时的不能避免的波动因为联合国的薪给制度在其他方面是有其不可否认的好处的。

72. 无论用那一种制度总还是会发生某些困难的。不要忘记我们可以用常识和服务地点调整数专家委员会来解决这些问题。

六. 提议

73. 现在的服务地点调整数制度已经实行了十五年,同时也暴露了若干缺点,主要是所据的原则混淆不清,特别是社会原则和同等购买力原则之间取舍不清。下开各提议是根据研究所得的结果,并没有考虑到各组织执行时行政上的难易问题。

74. 1. 服务地点调整数计划表

(a) 第一个办法,这是我们认为最适当而能符合所有必要条件的一个办法,就是把“净额”制度换成“毛额”制度。

(一) 全部采用以毛额计算的薪给制度;

(二) 同时实行新的两种职员薪给税计划,一种用于有受扶养配偶的职员,一种用于没有受扶养配偶的职员;

(三) 按照薪给毛额并依照第46段表列的累进百分比和调整率订立一项调整制度(必要时得按照第70段所述原则加以修改);用第17段(b)的方法核算指数;

(四) 以同一调整率核算适用于这两种职员(有受扶养人的职员和没有受扶养人的职员)各职级的毛薪;

(五) 对正的服务地点调整等级,在职级毛薪加上调整数毛额以后,再扣除薪给税对负的服务调整数等级于减去调整数毛额以后,再扣除薪给税。

(b) 第二种但并不能解决所有问题的办法(参看第42段至45段):

(一) 除了上面(三)和(四)两条外,采用上面其余各条的办法;

(二) 生活费用每在基数100以上增加百分之五,一律对这两种职员增加职级毛薪百分之四.六五;

(三) 生活费用每在基数100以下下降百分之五一律对这两种职员的职级毛薪减低的百分之三点一(4.65的三分之二=);

(四) 上面(二)和(三)之外的其他办法:

(aa) 用第17段(b)所述的方法计算指数;

(bb) 生活费用每在基数100以上增加百分之五,一律对这两种职员增加职级毛薪百分之五;

(cc) 对负的调整级数生活费用每在基数100以下下降百分之五,一律将职级毛薪减低百分之三点三三(就是百分之五的三分之二=);

(五) 必要时,采用第70段所列的指数表。

75. 2. 受扶养人津贴

这些津贴仍然可以按净额订定。但是应与决定服务地点调整数所用的生活费用相符合。为了社会理由,也为了所涉的数目有限,如服务地点生活费用低于100时,津贴可以不必扣减。

76. 3. 四十月的规律

- (一) 等待时期可以减到三十月, 因为要决定生活费用上涨或下跌的趋势是否为短暂性质, 三十月的时间就够了;
- (二) 薪给折换后改变超过百分之一, 就须另订汇率改变这十月以前三十月的一系列指数; 这订正后的数字就成为适用这项规律的唯一正确的根据;
- (三) 如一级或一级以上的服务地点调整数并入基薪, 即按照上述第(二)项办法重订一系列新的指数。

附件

表 1

一九七一年一月一日时总薪酬毛额(相当于净薪
额加上服务地点调整数)指数

职等 职级	服务地点调整数级次										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P-1, 第一级	100	100.1	100.2	100.6	100.9	101.3	101.6	101.9	102.2	102.5	102.7
P-1, 第十级	100	100.3	100.5	100.7	100.9	101.1	101.3	101.8	102.2	102.6	102.9
P-2, 第一级	100	100.3	100.6	100.8	101.1	101.3	101.5	101.7	102.1	102.5	102.9
P-2, 第十级	100	100.4	100.9	101.3	101.7	102.0	102.3	102.6	102.9	103.2	103.4
P-3, 第一级	100	100.2	100.4	100.9	101.3	101.7	102.1	102.5	102.8	103.1	103.4
P-3, 第十级	100	100.3	100.5	100.7	101.1	101.6	102.1	102.5	102.9	103.3	103.6
P-4, 第一级	100	100.4	100.7	101.0	101.3	101.6	101.8	102.2	102.8	103.2	103.7
P-4, 第十级	100	100.4	100.8	101.2	101.5	101.9	102.1	102.7	103.3	103.8	104.3
P-5, 第一级	100	100.2	100.6	101.1	101.5	101.9	102.3	102.6	103.0	103.6	104.2
P-5, 第十级	100	100.2	100.3	100.6	101.1	101.6	102.0	102.4	102.8	104.5	104.2
D-1, 第一级	100	100.3	100.6	100.9	101.2	101.6	102.1	102.7	103.2	103.6	104.1
D-1, 第七级	100	100.1	100.5	100.9	101.2	101.5	101.9	102.5	103.1	103.7	104.2
D-2, 第一级	100	100.2	100.6	100.9	101.2	101.5	101.9	102.6	103.2	103.7	104.2
D-2, 第四级	100	100.3	100.6	100.9	101.3	101.9	102.5	103.1	103.6	104.1	104.5

表 2

按薪给毛额百分之四、六、五计算得出的服务地点调整数之净数”(扣除职员薪给税之后)

P-1, 第一级 服务地点调整数级次 指数	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$252(净数)(百分之四、四、三)				一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$276(净数)(百分之四、四、五)				一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$324(净数)(百分之四、四、六)			
	净数	逐级差额	百分数	净数	逐级差额	百分数	净数	逐级差额	百分数	净数	逐级差额	百分数
1	(1) 美元 241	(2) 美元 + 11	(3) 美元 + 11	(4) 4.24	(1) 美元 265	(2) 美元 + 11	(3) 美元 + 11	(4) 4.27	(1) 美元 314	(2) 美元 + 10	(3) 美元 + 10	(4) 4.33
2	242	+ 10	+ 21	4.25	264	+ 12	+ 23	4.26	314	+ 10	+ 20	4.33
3	241	+ 11	+ 32	4.24	265	+ 11	+ 34	4.27	301	+ 23	+ 43	4.15
4	242	+ 10	+ 42	4.25	265	+ 11	+ 45	4.27	293	+ 31	+ 74	4.04
5	241	+ 11	+ 53	4.24	265	+ 11	+ 56	4.27	293	+ 31	+ 105	4.04
6	242	+ 10	+ 63	4.25	264	+ 12	+ 68	4.26	294	+ 30	+ 135	4.05
7	241	+ 11	+ 74	4.24	262	+ 14	+ 82	4.23	295	+ 31	+ 166	4.04
8	242	+ 10	+ 84	4.25	247	+ 29	+ 111	3.98	293	+ 31	+ 197	4.04
9	241	+ 11	+ 95	4.24	247	+ 29	+ 140	3.98	294	+ 30	+ 227	4.05
10	235	+ 17	+ 112	4.15	247	+ 29	+ 169	3.98	293	+ 31	+ 258	4.04
平均数				4.23				4.18				4.11

第一栏: 服务地点调整净数, 相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四、六、五, 减去职员薪给税。

第二栏: 服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。

第三栏: 累积差额。

第四栏: 每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 3

按薪给毛额百分之四点六五计算得出的服务地点调整数净数

(扣除职员薪给税后)

P-1, 第十级 服务地点 调整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$336 (净数)(百分之四三)				一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$366 (净数)(百分之四三)				一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$426 (净数)(百分之四二)					
	净数	逐级差额	百分数	净数	逐级差额	百分数	净数	逐级差额	百分数	净数	逐级差额	百分数		
1	美元 329	(2) 美元 + 7	(3) 美元 + 7	(1) 美元 338	(2) 美元 + 28	(3) 美元 + 28	(1) 美元 402	(2) 美元 + 24	(3) 美元 + 24	(4) 4.09	(1) 美元 373	(2) 美元 + 24	(3) 美元 + 24	(4) 4.17
2	314	+ 12	+ 19	338	+ 28	+ 56	402	+ 24	+ 48	4.09	373	+ 24	+ 48	4.17
3	307	+ 29	+ 48	338	+ 28	+ 84	401	+ 25	+ 73	4.09	373	+ 25	+ 73	4.16
4	307	+ 29	+ 77	338	+ 28	+ 112	402	+ 24	+ 97	4.09	373	+ 24	+ 97	4.17
5	307	+ 29	+ 106	338	+ 28	+ 140	402	+ 24	+ 121	4.09	373	+ 24	+ 121	4.17
6	308	+ 28	+ 134	339	+ 27	+ 167	402	+ 24	+ 145	4.10	373	+ 24	+ 145	4.17
7	307	+ 29	+ 163	338	+ 28	+ 195	384	+ 42	+ 187	4.09	373	+ 42	+ 187	3.98
8	307	+ 29	+ 192	338	+ 28	+ 223	373	+ 53	+ 240	4.09	373	+ 53	+ 240	3.87
9	308	+ 28	+ 220	338	+ 28	+ 251	373	+ 28	+ 293	4.09	373	+ 28	+ 293	3.87
10	307	+ 29	+ 249	338	+ 28	+ 279	373	+ 28	+ 346	4.09	373	+ 28	+ 346	3.87
平均数			4.09			4.09				4.09				4.06

第1栏: 服务地点调整净数, 相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四点六五, 减去职员薪给税。
 第2栏: 服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。
 第3栏: 累积差额。
 第4栏: 每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 4

按薪给毛额百分之四、点六五计算得出的服务地点调整数“净数”(扣除职员薪给税之后)

P-2, 第一级 服务地点调整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$324(净数)(百分之四、点四五)			一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$351(净数)(百分之四、点四一)			一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$411(净数)(百分之四、点四三)		
	净数	逐级差额	百分数	净数	逐级差额	百分数	净数	逐级差额	百分数
1	(1) 美元 315	(2) 美元 + 9	(4) 4.32	(1) 美元 326	(2) 美元 + 25	(4) 4.10	(1) 美元 385	(2) 美元 + 26	(4) 4.15
2	316	+ 8	4.34	324	+ 27	4.07	385	+ 26	4.15
3	300	+ 24	4.12	323	+ 28	4.06	385	+ 26	4.15
4	295	+ 29	4.05	324	+ 27	4.07	385	+ 26	4.15
5	295	+ 29	4.05	323	+ 28	4.06	385	+ 26	4.15
6	294	+ 30	4.03	323	+ 28	4.06	385	+ 26	4.15
7	295	+ 29	4.05	324	+ 27	4.07	385	+ 26	4.15
8	295	+ 29	4.05	323	+ 28	4.06	374	+ 37	4.03
9	294	+ 30	4.03	324	+ 27	4.07	357	+ 54	3.85
10	295	+ 29	4.05	323	+ 28	4.06	358	+ 53	3.86
平均数			4.11			4.07			4.08

第一栏: 服务地点调整“净数”, 相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四、点六五, 减去职员薪给税。

第二栏: 服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。

第三栏: 累积差额。

第四栏: 每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 5

按薪给毛额百分之四点六五计算得省的
服务地点调整净数(扣除职员薪给税之后)

P-2, 第+一级 服务地点调 整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$420(净数)(百分之四四一)		一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$456(净数)(百分之四四〇)		一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$531(净数)(百分之四四〇)	
	净数	百分比	净数	百分比	净数	百分比
	(1) 美元	(2) 美元	(1) 美元	(2) 美元	(1) 美元	(2) 美元
1	395	+ 25	435	+ 21	488	+ 43
2	396	+ 24	434	+ 43	479	+ 52
3	395	+ 25	435	+ 64	453	+ 78
4	396	+ 24	435	+ 85	453	+ 78
5	395	+ 25	411	+ 130	453	+ 78
6	396	+ 24	404	+ 182	453	+ 78
7	390	+ 30	404	+ 234	453	+ 78
8	367	+ 53	403	+ 287	453	+ 78
9	368	+ 52	404	+ 339	453	+ 78
10	367	+ 53	403	+ 392	453	+ 78
平均数		4.07		4.02		3.80

第1栏: 服务地点调整净数, 相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四点六五, 减去职员薪给税。

第2栏: 服务地点调整实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。

第3栏: 累积差额。

第4栏: 每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 6

按薪给毛额百分之四、六、五计算得出
的服务地点调整数“净数”
(扣除职员薪给税之后)

P-3, 第一级 服务地点 调整数级次	一九六六年一月一日				一九六九年一月一日				一九七一年七月一日			
	服务地点 净数 (1) 美元	逐级差 额 (2) 美元	百分 数 (4)	服务地 点调整 数实际 数(百分 之四) (1) 美元	逐级差 额 (2) 美元	百分 数 (4)	服务地 点调整 数实际 数(百分 之四) (1) 美元	逐级差 额 (2) 美元	百分 数 (4)	服务地 点调整 数实际 数(百分 之四) (1) 美元	逐级差 额 (2) 美元	百分 数 (4)
1	367	+ 17	4.13	403	+ 23	4.17	478	+ 20	4.24	478	+ 20	4.24
2	367	+ 17	4.13	403	+ 23	4.17	475	+ 23	4.21	475	+ 23	4.21
3	366	+ 18	4.12	404	+ 22	4.18	446	+ 52	3.95	446	+ 52	3.95
4	367	+ 17	4.13	403	+ 23	4.17	442	+ 56	3.92	442	+ 56	3.92
5	367	+ 17	4.13	403	+ 23	4.17	444	+ 54	3.94	444	+ 54	3.94
6	367	+ 17	4.13	403	+ 23	4.17	444	+ 54	3.94	444	+ 54	3.94
7	367	+ 17	4.13	383	+ 43	3.96	444	+ 54	3.94	444	+ 54	3.94
8	366	+ 18	4.12	374	+ 52	3.87	444	+ 54	3.94	444	+ 54	3.94
9	367	+ 17	4.13	375	+ 51	3.88	444	+ 54	3.94	444	+ 54	3.94
10	341	+ 43	3.84	374	+ 52	3.87	444	+ 54	3.94	444	+ 54	3.94
平均数			4.10			4.06			4.00			4.00

第1栏：服务地点调整数“净数”，相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四、六、五扣除给税。
 第2栏：服务地点调整数实际数按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差数。
 第3栏：累积差数。
 第4栏：每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 7

按薪给毛额百分之四·六五计算得出的
服务地点调整净数(扣除职员薪
给税之后)

P-3, 第十三级 服务地点调 整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$528(净数)(百分之四·三)		一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$573(净数)(百分之四·三)		一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$654(净数)(百分之四·三)	
	净数 (1) 美元	逐级差额 (2) 美元	净数 (1) 美元	逐级差额 (2) 美元	净数 (1) 美元	逐级差额 (2) 美元
1	492	+ 36	519	+ 54	619	+ 35
2	471	+ 57	520	+ 53	618	+ 36
3	471	+ 57	519	+ 54	618	+ 36
4	471	+ 57	519	+ 54	605	+ 49
5	472	+ 56	520	+ 53	571	+ 83
6	471	+ 57	519	+ 54	571	+ 83
7	471	+ 57	519	+ 54	570	+ 84
8	471	+ 57	520	+ 53	571	+ 83
9	472	+ 56	501	+ 72	570	+ 84
10	471	+ 57	479	+ 94	571	+ 83
平均数		3.97		3.70		3.90
		3.95		3.86		3.78
		3.96		4.01		3.78
		3.95		4.00		3.78
		3.95		4.01		3.78
		4.13		4.00		4.10
		3.95		4.01		4.09
		3.95		4.00		4.09
		3.95		4.00		4.01
		3.96		4.01		3.78
		3.95		4.00		3.78
		3.95		4.00		3.78
		3.95		4.01		3.78
		3.95		3.86		3.78
		3.95		3.70		3.78
		3.97		3.96		3.90

第1栏: 服务地点调整数“净数”, 相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四·六五(减去
职员薪给税)。

第2栏: 服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。

第3栏: 累积差额。

第4栏: 每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 8

按薪给毛额百分之四、六、五计算得出的
服务地点调整数“净数”(扣除职员薪给税
之后)

P-4 第一级 服务地点调 整数级次	一九六六年一月一日				一九六九年一月一日				一九七一年七月一日			
	服务地点 \$468 净数 (1)	净数 (2)	逐级差 额 (3)	百分数 (4)	服务地点 \$510 净数 (1)	净数 (2)	逐级差 额 (3)	百分数 (4)	服务地点 \$594 净数 (1)	净数 (2)	逐级差 额 (3)	百分数 (4)
1	452	+ 16	+ 16	4.21	497	+ 13	+ 13	4.25	547	+ 47	+ 47	4.03
2	452	+ 16	+ 32	4.21	463	+ 47	+ 60	3.96	548	+ 46	+ 93	4.04
3	453	+ 15	+ 47	4.22	461	+ 49	+ 109	3.95	548	+ 46	+ 139	4.04
4	428	+ 40	+ 87	3.99	462	+ 48	+ 157	3.95	548	+ 46	+ 185	4.04
5	419	+ 49	+ 136	3.90	461	+ 49	+ 206	3.95	548	+ 46	+ 231	4.04
6	420	+ 48	+ 184	3.91	462	+ 48	+ 254	3.95	548	+ 46	+ 277	4.04
7	420	+ 48	+ 232	3.91	461	+ 49	+ 303	3.95	547	+ 47	+ 324	4.03
8	420	+ 48	+ 280	3.91	462	+ 48	+ 351	3.95	505	+ 89	+ 413	3.72
9	420	+ 48	+ 328	3.91	461	+ 49	+ 400	3.95	498	+ 96	+ 509	3.67
10	420	+ 48	+ 376	3.91	462	+ 48	+ 448	3.95	506	+ 88	+ 597	3.73
平均数				4.01				3.98				3.94

第1栏：服务地点调整数“净数”相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额百分之四、六、五，
减去职员薪给税

第2栏：服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。

第3栏：累积差额。

第4栏：每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 9

按薪给毛额百分之四点六五计算得出的服务地点，
调整数净数(扣除职员薪给拉之后)

P-4, 第十二级 服务地点调 整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$600(净数)(百分之四点三一)		一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$651(净数)(百分之四点三一)		一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$744(净数)(百分之四点二二)	
	净数	逐级差额	净数	逐级差额	净数	逐级差额
1	(1) 美元 562	(2) 美元 + 38	(1) 美元 620	(2) 美元 + 31	(1) 美元 677	(2) 美元 + 67
2	563	+ 37	619	+ 32	678	+ 66
3	563	+ 38	620	+ 31	677	+ 67
4	563	+ 38	604	+ 47	678	+ 66
5	563	+ 38	572	+ 79	677	+ 67
6	563	+ 38	572	+ 79	677	+ 67
7	528	+ 72	572	+ 79	669	+ 75
8	520	+ 80	571	+ 80	621	+ 123
9	519	+ 81	572	+ 79	621	+ 123
10	520	+ 80	572	+ 79	620	+ 124
平均数						
		(3) 美元 + 38	(3) 美元 + 31	(3) 美元 + 63	(3) 美元 + 67	(3) 美元 + 133
		+ 113	+ 94	+ 200	+ 266	+ 333
		+ 151	+ 141	+ 220	+ 400	+ 475
		+ 189	+ 227	+ 299	+ 598	+ 721
		+ 227	+ 299	+ 378	+ 475	+ 598
		+ 299	+ 378	+ 458	+ 598	+ 721
		+ 379	+ 460	+ 537	+ 721	+ 845
		+ 460	+ 540	+ 616		
		+ 540				
			(4) 3.92	(4) 3.78	(4) 3.78	(4) 3.75
			4.04	4.10	4.10	3.85
			4.05	4.09	4.09	3.86
			4.05	4.10	4.10	3.85
			4.05	4.00	4.00	3.86
			4.05	3.78	3.78	3.85
			4.05	3.78	3.78	3.85
			3.80	3.78	3.78	3.81
			3.74	3.78	3.78	3.53
			3.73	3.78	3.78	3.53
			3.74	3.78	3.78	3.53

第1栏: 服务地点调整数净数, 相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额百分之四点六五减去职员薪给税。

第2栏: 服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。

第3栏: 累积差额。

第4栏: 每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 10

按薪给毛额百分之四点六五计算得出的服务地点
调整数净数(扣除职员薪给税后)

P-5 第一级 服务地点调 整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$564(净数)(百分之四点三)				一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$612(净数)(百分之四点三)				一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$711(净数)(百分之四点二九)			
	净数 (1) 美元	逐级差额 (2) 美元	逐级差额 (3) 美元	百分数 (4)	净数 (1) 美元	逐级差额 (2) 美元	逐级差额 (3) 美元	百分数 (4)	净数 (1) 美元	逐级差额 (2) 美元	逐级差额 (3) 美元	百分数 (4)
1	526	+ 38	+ 38	4.01	578	+ 34	+ 34	4.06	686	+ 25	+ 25	4.14
2	526	+ 38	+ 76	4.01	578	+ 34	+ 68	4.06	646	+ 65	+ 90	3.90
3	526	+ 38	+ 114	4.01	578	+ 34	+ 102	4.06	634	+ 77	+ 167	3.83
4	525	+ 39	+ 153	4.00	577	+ 35	+ 137	4.06	633	+ 78	+ 245	3.82
5	526	+ 38	+ 191	4.01	578	+ 34	+ 171	4.06	634	+ 77	+ 322	3.83
6	526	+ 38	+ 229	4.01	555	+ 57	+ 228	3.90	634	+ 77	+ 399	3.83
7	526	+ 38	+ 267	4.01	534	+ 78	+ 306	3.75	633	+ 78	+ 477	3.82
8	526	+ 38	+ 305	4.01	533	+ 79	+ 385	3.75	634	+ 77	+ 554	3.83
9	492	+ 72	+ 377	3.75	534	+ 78	+ 463	3.75	623	+ 88	+ 642	3.82
10	485	+ 79	+ 456	3.70	533	+ 79	+ 542	3.75	581	+ 130	+ 772	3.51
平均数				3.95				3.92				3.83

第1栏: 服务地点调整数净数, 相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四点六五, 减去职员薪给税。
第2栏: 服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。
第3栏: 累积差额。
第4栏: 每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 11

按薪给毛额百分之四、六、五计算得出的服务地点调整数“净数”(扣除职员薪给税之后)

P-5 第十级 服务地点调整数级次	一九六六年一月一日				一九六九年一月一日				一九七一年七月一日			
	净数	逐级差额	百分数	服务地点调整数实际数额： \$672 (净数)(百分之四、一、九)	净数	逐级差额	百分数	服务地点调整数实际数额： \$729 (净数)(百分之四、一、九)	净数	逐级差额	百分数	服务地点调整数实际数额： \$825 (净数)(百分之四、一、一)
1	(1) 美元 662	(2) 美元 + 10	(4) 4.13	(3) 美元 + 10	(1) 美元 668	(2) 美元 + 61	(4) 3.84	(3) 美元 + 61	(1) 美元 797	(2) 美元 + 28	(4) 3.96	(3) 美元 + 28
2	661	+ 11	4.12	+ 21	670	+ 59	3.85	+ 120	797	+ 28	3.96	+ 56
3	614	+ 58	3.83	+ 79	671	+ 58	3.86	+ 178	770	+ 55	3.83	+ 111
4	611	+ 61	3.81	+ 140	670	+ 59	3.85	+ 237	730	+ 95	3.63	+ 206
5	611	+ 61	3.81	+ 201	670	+ 59	3.85	+ 296	730	+ 95	3.63	+ 301
6	611	+ 61	3.81	+ 262	670	+ 59	3.85	+ 355	731	+ 94	3.63	+ 395
7	611	+ 61	3.81	+ 323	670	+ 59	3.85	+ 414	730	+ 95	3.63	+ 490
8	610	+ 62	3.80	+ 385	622	+ 107	3.57	+ 521	731	+ 94	3.63	+ 584
9	611	+ 61	3.81	+ 446	615	+ 114	3.53	+ 635	705	+ 120	3.50	+ 704
10	597	+ 75	3.72	+ 521	616	+ 113	3.54	+ 748	664	+ 161	3.30	+ 865
平均数			3.87				3.76				3.67	

第1栏：服务地点调整数净数相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四、六、五，减去职员薪给税。

第2栏：服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。

第3栏：累积差额。

第4栏：每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 12

按薪给毛额百分之四、点六五计算得出的
服务地点调整数净数(扣除职员薪给校
之后)

D-1, 第一级 服务地点调 整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$624(净数)(百分之四、点二)		一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$678(净数)(百分之四、点二)		一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$780(净数)(百分之四、点一)			
	净数	百分比	净数	百分比	净数	百分比		
1	(1) 美元 610	(2) 美元 + 14	(3) 美元 + 14	(4) 4.12	(1) 美元 725	(2) 美元 + 55	(3) 美元 + 55	(4) 3.90
2	605	+ 19	+ 33	4.09	726	+ 54	+ 109	3.90
3	604	+ 20	+ 53	4.08	725	+ 55	+ 164	3.90
4	605	+ 19	+ 72	4.09	726	+ 54	+ 218	3.90
5	572	+ 52	+ 124	3.86	723	+ 57	+ 275	3.89
6	558	+ 66	+ 190	3.77	665	+ 115	+ 390	3.58
7	558	+ 66	+ 256	3.77	665	+ 115	+ 505	3.58
8	558	+ 66	+ 322	3.77	665	+ 115	+ 620	3.58
9	558	+ 66	+ 388	3.77	665	+ 115	+ 735	3.58
10	558	+ 66	+ 454	3.77	664	+ 116	+ 851	3.57
平均数			3.91					3.74

第1栏:服务地点调整数净数,相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四、点六五,减去职员薪给校。
第2栏:服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。
第3栏:累积差额。
第4栏:每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分比。

表 13

按薪给毛额百分之四、六、五计算得出的服务地点调整净数(扣除职员薪给税之后)

D-1, 第七级 服务地点调 整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$696(净数)(百分之四、六、五)		一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$753(净数)(百分之四、六、五)		一九七一年七月一日 服务地点调整数实际数额: \$867(净数)(百分之四、六、五)	
	净数 (1)	逐级差额 (2)	净数 (1)	逐级差额 (2)	净数 (1)	逐级差额 (2)
1	美元 672	美元 + 24	美元 733	美元 + 20	美元 842	美元 + 25
2	666	+ 30	732	+ 41	794	+ 73
3	667	+ 29	733	+ 61	795	+ 170
4	666	+ 30	732	+ 82	794	+ 243
5	667	+ 29	715	+ 120	794	+ 316
6	667	+ 29	671	+ 202	794	+ 389
7	666	+ 30	672	+ 283	737	+ 519
8	627	+ 69	671	+ 365	722	+ 664
9	611	+ 85	672	+ 446	722	+ 809
10	611	+ 85	671	+ 528	722	+ 954
平均数						
		(4)	(4)	(4)	(4)	(4)
		3.88	3.88	3.91	3.91	3.89
		3.84	3.84	3.90	3.90	3.67
		3.85	3.85	3.91	3.91	3.68
		3.84	3.84	3.90	3.90	3.67
		3.85	3.85	3.81	3.81	3.67
		3.85	3.85	3.58	3.58	3.67
		3.84	3.84	3.58	3.58	3.41
		3.62	3.62	3.58	3.58	3.34
		3.52	3.52	3.58	3.58	3.34
		3.52	3.52	3.58	3.58	3.34
		3.76	3.76	3.75	3.75	3.57

第1栏:服务地点调整净数"相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四、六、五,减去职员薪给税。

第2栏:服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。

第3栏:累积差额。

第4栏:每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 14

按薪给毛额百分之四、六、五计算得出的服务地点调整数净数(扣除职员薪给税之后)

D-2, 第一级 服务地点调整数级次	一九六六年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$ 696 (净数)(百分之三、九、九)		一九六九年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$ 753 (净数)(百分之四)		一九七一年一月一日 服务地点调整数实际数额: \$ 870 (净数)(百分之四、二)	
	净数 (1) 美元	逐级差额 (2) 美元	净数 (1) 美元	逐级差额 (3) 美元	净数 (1) 美元	逐级差额 (3) 美元
1	671	+ 25	737	+ 16	838	+ 32
2	671	+ 25	737	+ 32	798	+ 72
3	670	+ 26	736	+ 49	798	+ 72
4	671	+ 25	737	+ 65	798	+ 72
5	671	+ 25	709	+ 109	798	+ 72
6	671	+ 25	676	+ 186	798	+ 72
7	671	+ 25	675	+ 264	730	+ 140
8	621	+ 75	676	+ 341	726	+ 144
9	615	+ 81	675	+ 419	726	+ 144
10	614	+ 82	675	+ 497	725	+ 145
平均数						
			(4) 3.85	(3) 3.91	(4) 3.91	(3) 3.86
			(4) 3.85	(3) 3.91	(4) 3.91	(3) 3.67
			(4) 3.84	(3) 3.91	(4) 3.91	(3) 3.67
			(4) 3.85	(3) 3.91	(4) 3.91	(3) 3.67
			(4) 3.85	(3) 3.76	(4) 3.76	(3) 3.67
			(4) 3.85	(3) 3.59	(4) 3.59	(3) 3.67
			(4) 3.85	(3) 3.58	(4) 3.58	(3) 3.36
			(4) 3.56	(3) 3.59	(4) 3.59	(3) 3.34
			(4) 3.53	(3) 3.58	(4) 3.58	(3) 3.34
			(4) 3.52	(3) 3.58	(4) 3.58	(3) 3.34
			(4) 3.76	(3) 3.73	(4) 3.73	(3) 3.56

第1栏:服务地点调整数净数,相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四、六、五,减去职员薪给税。
 第2栏:服务地点调整数实际数额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。
 第3栏:累和差额。
 第4栏:每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 15

按薪给毛额百分之四、六、五计算得出的服务地点
调整数净数(扣除职员薪给税后)

D-2, 第四级 服务地点调 整数级次	服务地点调整数(百分之三、九四)		服务地点调整数(百分之四)		服务地点调整数(百分之四)		一九六六年一月一日 服务地点调整数(百分之四)		一九六七年一月一日 服务地点调整数(百分之四)	
	净数	逐级差额	净数	逐级差额	净数	逐级差额	净数	逐级差额	净数	逐级差额
1	(1) 美元 725	(2) 美元 + 7	(1) 美元 796	(2) 美元 + 8	(1) 美元 862	(2) 美元 + 65	(1) 美元 862	(2) 美元 + 65	(1) 美元 862	(2) 美元 + 65
2	726	+ 6	795	+ 17	863	+ 64	863	+ 129	863	+ 129
3	725	+ 7	771	+ 50	862	+ 65	862	+ 194	862	+ 194
4	726	+ 6	729	+ 125	863	+ 64	863	+ 258	863	+ 258
5	723	+ 9	729	+ 200	784	+ 143	784	+ 401	784	+ 401
6	665	+ 67	730	+ 274	784	+ 143	784	+ 544	784	+ 544
7	665	+ 67	729	+ 349	784	+ 143	784	+ 687	784	+ 687
8	665	+ 67	729	+ 424	784	+ 143	784	+ 830	784	+ 830
9	665	+ 67	707	+ 521	784	+ 143	784	+ 973	784	+ 973
10	665	+ 67	663	+ 141	784	+ 143	784	+ 1116	784	+ 1116
平均数										
			(4) 3.90	(3) 美元 + 13	(4) 3.96	(3) 美元 + 8	(4) 3.95	(3) 美元 + 17	(4) 3.73	(3) 美元 + 129
			3.90	+ 20	3.83	+ 50	3.62	+ 194	3.73	+ 258
			3.90	+ 26	3.62	+ 125	3.62	+ 401	3.39	+ 544
			3.89	+ 35	3.62	+ 200	3.62	+ 687	3.39	+ 830
			3.58	+ 102	3.63	+ 274	3.62	+ 973	3.39	+ 1116
			3.58	+ 169	3.52	+ 349	3.30		3.52	
			3.58	+ 236	3.37	+ 424				
			3.58	+ 303		+ 521				
			3.58	+ 370		+ 662				
			3.74							

第1栏:服务地点调整数净数,相当于服务地点调整数每一级的薪给毛额的百分之四、六、五,减去职员薪给税。
第2栏:服务地点调整数实际数,按薪给毛额同按薪给毛额计算得出的数字之间的逐级差额。
第3栏:累积差额。
第4栏:每一级服务地点调整数作为基薪净额的百分数。

表 16

按薪给毛额计算得出的各级服务地点调整数的负数差额净数,同一九七一年七月一日起实施的服务地点调整数比较

职等及 职 级	不超过\$100		\$101至\$200		\$201至\$300		\$301至\$400		\$401至\$500		500美元以上	
	级	别	级	别	级	别	级	别	级	别	级	别
P-1, 第一级	1	4	5	8	9	10	-	-	-	-	-	-
P-1, 第十级	1	4	5	7	8	10	-	-	-	-	-	-
P-2, 第一级	1	3	4	7	8	9	10	6	7	8	10	
P-2, 第十级	1	2	4	3	8	4	5	6	7	9	10	
P-3, 第一级	1	3	4	4	5	6	7	8	9	10		
P-3, 第十级	1	2	3	4	5	5	6	7	8	9	10	
P-4, 第一级	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
P-4, 第十级	1	1	3	4	5	6	7	8	9	10		
P-5, 第一级	1	2	3	3	4	4	5	6	7	8	10	
P-5, 第十级	1	2	3	3	4	4	5	6	7	8	10	
D-1, 第一级	1	2	2	3	4	5	6	6	-	-	7	10
D-1, 第十级	1	2	3	3	4	4	5	6	-	-	7	10
D-2, 第一级	1	1	2	3	4	4	5	6	-	-	7	10
D-2, 第十级	1	1	2	3	4	4	5	6	5	6	7	10

表 17

无受抚养人的职员
 基薪及服务地点调整数的购费力差额
 (以美元计)

级别	P-1, 第一级						P-1, 第十级			
	服务地点 调整数 (1)	职员薪 给税 (2)	总共服务地 点调整数 (净数) (3)	现行服务 地点调整 数	购费力 差额	服务地点 调整数 (1)	职员薪 给税 (2)	总共服务地 点调整数 (3)	现行服 务地点调 整数	购费力 差额
0	-	360	- 360	-	+ 360	-	494	-	-	+ 494
1	314	377	- 63	216	+ 279	402	517	-	284	+ 399
2	628	394	234	432	+ 198	804	540	264	568	+ 304
3	919	411	508	648	+ 140	1,205	562	643	852	+ 209
4	1,212	428	784	864	+ 80	1,607	585	1,022	1,136	+ 114
5	1,505	444	1,061	1,080	+ 19	2,009	608	1,401	1,420	+ 19
6	1,799	461	1,338	1,296	- 42	2,411	631	1,780	1,704	- 76
7	2,092	478	1,614	1,512	- 102	2,795	654	2,141	1,988	- 153
8	2,384	495	1,889	1,728	- 161	3,168	677	2,491	2,272	- 219
9	2,680	512	2,168	1,944	- 224	3,541	700	2,841	2,556	- 285
10	2,973	528	2,445	2,160	- 285	3,914	723	3,191	2,840	- 351

- (1) 按薪给毛额扣除职员薪给税后百分之四至六五计算得到的服务地点调整数净数(参看表 2 至 15)。
- (2) 无受抚养配偶职员的额外职员薪给税(假定以总共薪酬毛额百分之四的额外薪给税为演算根据)。
- (3) 服务地点调整数减去职员薪给税后的余数。

表 18

无受扶养人的职员
 基薪及服务地点调整数的购贯力差额
 (以美元计)

级别	P-3, 第一级					P-3, 第十三级				
	服务地点 调整数 (1)	职员 薪给税 (2)	总 调整数 (3)	购贯力 差额	服务地点 调整数 (1)	职员 薪给税 (2)	总 调整数 (3)	购贯力 差额	现行服务 地点调整数	购贯力 差额
0	-	588	- 588	+ 588	-	818	-	+ 818	-	-
1	478	615	- 137	+ 469	619	856	-	+ 675	436	+ 675
2	953	642	311	+ 353	1,237	894	343	+ 529	872	+ 529
3	1,399	670	729	+ 267	1,855	932	923	+ 385	1,308	+ 385
4	1,841	697	1,144	+ 184	2,460	970	1,490	+ 254	1,744	+ 254
5	2,285	724	1,561	+ 99	3,031	1,008	2,023	+ 157	2,180	+ 157
6	2,729	752	1,977	+ 15	3,602	1,046	2,556	+ 60	2,616	+ 60
7	3,173	779	2,394	- 70	4,172	1,084	3,088	- 36	3,052	- 36
8	3,617	806	2,811	- 155	4,743	1,122	3,621	- 133	3,488	- 133
9	4,061	833	3,228	- 240	5,313	1,160	4,153	- 229	3,924	- 229
10	4,505	861	3,644	- 324	5,884	1,198	4,686	- 326	4,360	- 326

- (1) 按薪给毛额扣除职员薪给税后百分之四点六五计算得到的服务地点调整数净数(参看表 2 至 15)。
- (2) 无受扶养配偶职员薪给税的净数(假定以总薪酬毛额百分之四的额外薪给税为演算根据)。
- (3) 服务地点调整数减去职员薪给税后的余数。

表 19

无受扶养人的职员
 基薪及服务地点调整数的购买力差额
 (以美元计)

级别	P-5, 第一级					P-5, 第十级				
	服务地点调整数 (1)	职员薪给税 (2)	总服务地点调整数 (3)	现行服务地点调整数	购买力差额	服务地点调整数 (1)	职员薪给税 (2)	总服务地点调整数 (3)	现行服务地点调整数	购买力差额
0	-	908	- 908	-	+ 908	-	1,142	- 1,142	-	+ 1,142
1	686	950	- 264	474	+ 738	797	1,195	- 398	486	+ 884
2	1,332	992	340	948	+ 608	1,594	1,248	346	972	+ 626
3	1,966	1,035	931	1,422	+ 491	2,364	1,301	1,063	1,458	+ 395
4	2,599	1,077	1,522	1,896	+ 374	3,094	1,354	1,740	1,944	+ 204
5	3,233	1,119	2,114	2,370	+ 256	3,824	1,408	2,416	2,430	+ 14
6	3,867	1,161	2,706	2,844	+ 138	4,555	1,461	3,094	2,916	- 178
7	4,500	1,204	3,296	3,318	+ 22	5,285	1,514	3,771	3,402	- 369
8	5,134	1,246	3,888	3,792	- 96	6,016	1,567	4,449	3,888	- 561
9	5,757	1,288	4,469	4,266	- 203	6,721	1,620	5,101	4,374	- 727
10	6,338	1,330	5,008	4,740	- 268	7,385	1,673	5,712	4,860	- 852

- (1) 按薪给毛额扣除职员薪给税后百分之四至六计算得到的服务地点调整数净数(参看表 2 至 15)。
- (2) 无受扶养配偶职员薪给税的净数(假定总薪给毛额百分之四的额外薪给税为演算根据)。
- (3) 服务地点调整数减去职员薪给税后的余数。

表 20

无受扶养人的职员
 基薪及服务地点调整数的购员力差额
 (以美元计)

级别	D-2, 第一级					D-2, 第四级				
	服务地点 调整数 (1)	职 员 薪 给 税 (2)	总 共 服 务 地 点 调 整 数 净 数 (3)	现 行 服 务 地 点 调 整 数	购 员 力 差 额	服 务 地 点 调 整 数 (1)	职 员 薪 给 税 (2)	总 共 服 务 地 点 调 整 数 净 数 (3)	现 行 服 务 地 点 调 整 数	购 员 力 差 额
0	-	1,248	- 1,248	-	+ 1,248	-	1,349	- 1,349	-	+ 1,248
1	838	1,306	- 468	580	+ 1,048	862	1,412	- 550	618	+ 1,168
2	1,636	1,364	272	1,160	+ 888	1,725	1,474	251	1,236	+ 985
3	2,434	1,422	1,012	1,740	+ 728	2,587	1,537	1,050	1,854	+ 804
4	3,232	1,480	1,752	2,320	+ 568	3,450	1,600	1,850	2,472	+ 622
5	4,030	1,538	2,492	2,900	+ 408	4,234	1,662	2,572	3,090	+ 518
6	4,828	1,596	3,232	3,480	+ 248	5,018	1,725	3,293	3,708	+ 415
7	5,558	1,654	3,904	4,060	+ 156	5,802	1,788	4,014	4,326	+ 312
8	6,284	1,712	4,572	4,640	+ 68	6,586	1,851	4,735	4,944	+ 209
9	7,010	1,770	5,240	5,220	- 20	7,370	1,913	5,457	5,562	+ 105
10	7,735	1,828	5,907	5,800	- 107	8,154	1,976	6,178	6,180	+ 2

- (1) 按薪给毛额扣除职员薪给税后百分之四点六五计算得到的服务地点调整数净数”(参看表 2 至 15)。
- (2) 无受扶养配偶职员薪给税的额外职员薪给税(假定以总薪酬毛额百分之四的额外薪给税作为演算根据)。
- (3) 服务地点调整数减去职员薪给税后的余数。

表 21
调整教员数^①

- 一九七一年七月一日各级净减数：
 (a) 就薪金净额百分之七十五按百分之四点五三平均率计算(参看第18段)
 (b) 就薪金毛额百分之七十五按百分之四点六五比率计算,减去职员薪给税
 (c) 一九七一年七月一日实际扣减数(A级)
 (d) 根据薪金毛额百分之四点六五,减去职员薪给税,降至三分之一(参看表22, A等,
 2/3 栏)

(以美元计)

	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2	
	级别	级别	级别	级别	级别	级别	级别	级别	级别	级别	级别	级别	级别	级别
(a)	一	十	一	十一	一	十三	一	十二	一	十	一	七	一	四
	247	327	315	410	461	513	461	461	562	684	632	735	738	786
(b)	209	301	288	386	358	463	411	505	515	598	544	650	653	647
(c)	216	284	274	354	332	436	332	496	474	550	520	578	580	618
(d)	209	268	257	343	319	412	365	473	457	531	481	577	580	575

① 有第一类受扶养人的职员。

表 22

调整教员数地区的净减数, 按减去职员薪金税的薪给总额百分之四、点六五计算

级别	P-1, 第一级	P-1, 第十级	P-2, 第一级	P-2, 第十一级	P-3, 第一级	P-3, 第十三级	P-4, 第一级	P-4, 第十二级
	现行扣减数 216 美元	现行扣减数 284 美元	现行扣减数 274 美元	现行扣减数 354 美元	现行扣减数 332 美元	现行扣减数 436 美元	现行扣减数 396 美元	现行扣减数 496 美元
	3/3	2/3	3/3	2/3	3/3	2/3	3/3	2/3
A ^①	314	268	385	515 ^①	478	618	548	720
B	314	268	385	515	478	618	548	734
C	314	268	385	515	478	618	568	734

级别	P-5, 第一级	P-5, 第十级	D-1, 第一级	D-1, 第七级	D-2, 第一级	D-2, 第四级
	现行扣减数 474 美元	现行扣减数 550 美元	现行扣减数 520 美元	现行扣减数 578 美元	现行扣减数 580 美元	现行扣减数 618 美元
	3/3	2/3	3/3	2/3	3/3	2/3
A	686	797	721	866	871	862
B	686	797	751	866	871	934
C	686	797	786	866	871	940

- ① 划有底线的数字同表 5, 9, 13 及 14 所列第一级的数字不符, 是因为职员薪金税有两级互相交叠。
 ② 就多教情形而言, A 级数字是指生活费用低于一百时, 每低百分之五, 应扣减之数。

表 23

一个有受扶养配偶职员薪给净额中假定的税益部分^①

(以美元计)

服务地点 调整数 级别	职等及职级													
	P-1 第一级	P-1 第十级	P-2 第一级	P-2 第十级	P-3 第一级	P-3 第十级	P-4 第一级	P-4 第十级	P-5 第一级	P-5 第十级	D-1 第一级	D-1 第十级	D-2 第一级	D-2 第十级
C	327	448	429	547	533	742	657	881	824	1,036	943	1,126	1,132	1,223
B	338	463	444	594	551	767	680	911	852	1,071	976	1,165	1,170	1,265
A	349	478	458	613	569	793	702	941	880	1,107	1,008	1,203	1,209	1,307
0	360	494	475	633	588	818	723	971	908	1,142	1,040	1,242	1,248	1,349
1	377	517	495	662	615	856	759	1,016	950	1,195	1,088	1,299	1,306	1,412
2	394	540	517	692	642	894	792	1,062	992	1,248	1,137	1,357	1,364	1,474
3	411	562	539	721	670	932	826	1,107	1,035	1,301	1,185	1,415	1,422	1,537
4	428	585	561	751	697	970	860	1,152	1,077	1,354	1,233	1,472	1,480	1,600
5	444	608	583	780	724	1,008	893	1,197	1,119	1,408	1,282	1,530	1,538	1,662
6	461	631	605	809	752	1,046	927	1,242	1,161	1,461	1,330	1,588	1,596	1,725
7	478	654	627	839	779	1,084	961	1,287	1,204	1,514	1,379	1,646	1,654	1,788
8	495	677	649	868	806	1,122	995	1,332	1,246	1,567	1,427	1,703	1,712	1,851
9	512	700	671	898	833	1,160	1,028	1,378	1,288	1,620	1,475	1,761	1,770	1,913
10	528	723	693	927	861	1,198	1,062	1,423	1,330	1,673	1,524	1,819	1,828	1,976

① 这个部分的计算是假定一个无第一类受扶养人职员薪给毛额须付百分之四的额外薪给税,以及假定从第一级至第十级每一级薪给毛额百分之四点六五作为服务地点调整数, A、B及C三级的比率降低为三分之二。

表 24

日内瓦特别指数(一九六〇年四月=100)

月份	一九六一年		一九六二年		一九六三年		一九六四年		一九六五年	
	指数		指数		指数		指数		指数	
	目前的 (1)	平均的 (2)	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的
一月	103.2		108.2	107.0	111.9	111.0	117.1	115.3	120.5	118.9
二月	103.5		108.5	107.6	112.2	111.2	117.1	115.7	120.5	119.2
三月	103.9		108.9	107.8	112.6	111.5	117.2	116.1	120.9	119.6
四月	104.5		109.6	108.2	113.0	111.7	117.6	116.5	121.0	119.9
五月	105.1		109.9	108.5	113.5	111.9	117.6	116.8	121.3	120.2
六月	105.6		110.5	108.8	113.9	112.3	117.6	117.0	121.6	120.5
七月	106.3		110.8	109.2	114.4	112.6	117.9	117.2	121.8	120.8
八月	106.8(3)		111.4	109.5	114.8	113.1	118.5	117.5	122.3	121.0
九月	107.5	105.1	110.7	109.8	115.3	113.5	119.0	117.7	122.9	121.4
十月	107.8	105.6	111.0	110.1	115.9	113.9	119.5	118.0	123.1	121.7
十一月	108.1	106.1	111.3	110.4	116.6	114.4	119.7	118.2	123.7	122.0
十二月	108.4	106.6	111.6	110.7	116.8	114.9	119.8	118.5	124.5	122.4

(1) 依照四个月的平均数计算调整后的指数。

(2) 九个月指数的平均数。

(3) 四月底下划线的指数指明了一九六〇年四月起改变服务地点调整数的级次,假定一九六〇年四月规定的薪额为基薪,并假定基薪远至一九六五年十二月底无变动。

表 25

日内瓦指数(一九六五年十二月=105)

月份	一九六六年		一九六七年		一九六八年		一九六九年	
	指数		指数		指数		指数	
	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的
一九六五年十二月	105.0 ^①							
一月	105.2		108.0	106.8	111.8	110.6	109.4 ^②	107.4
二月	105.4		108.3	107.1	112.2	110.9	110.7	108.1
三月	105.5		108.6	107.4	112.5	111.1	110.1	108.5
四月	105.7		109.0	107.7	112.3	111.4	110.1	108.9
五月	105.9		109.4	108.0	112.1	111.6	110.2	109.7
六月	106.1		109.8	108.3	111.9	111.7	110.3	109.8
七月	106.3		110.1	108.7	112.2	111.9	110.5	110.5
八月	106.5	105.7	110.4	109.0	112.5	112.0	110.7	110.1
九月	106.8	105.9	110.7	109.3	112.9	112.2	110.9	110.2
十月	107.1	106.1	110.9 ^③	109.7	113.4	112.3	111.3	110.3
十一月	107.4	106.3	111.2	110.0 ^④	113.9	112.6	111.6	110.5
十二月	107.7	106.6	111.4	110.3	114.5 ^⑤	112.8	111.9	110.7

① 由于缺乏一月份连续的数字，各月份的指数是根据三个月指数使用外推法计算得出的。指数105 = 公务制度委员会的建议。

② 一九六九年一月一日把一级并入薪内，然后按照以下公式重订指数的基准：

$$\frac{\text{从前的指数} \times 100}{105} = \text{新指数}$$

③ 底下划线的目前指数数字是依照四个月规则决定从下月份起实施改级的指数。
 ④ 底下划线的平均指数数字是依照九个月平均数规则决定从下月份起实施改级的指数。

表 26

纽约指数 (日内瓦, 一九六五年十二月=105)

	一九六六年		一九六七年		一九六八年		一九六九年		一九七〇年	
	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的
一月	120.1		124.4	123.7	129.0	127.2	129.9 ^①	125.5	139.2	135.9
二月	120.9		125.0	124.0	129.7	127.7	130.4	126.4	140.2	136.7
三月	121.6		125.2	124.4	130.3	128.2	131.7	127.3	141.3	137.5
四月	122.0		125.2	124.6	130.8	128.7	132.6	128.2	142.3	138.4
五月	122.0		125.4 ^②	124.8	131.2	129.3	132.9	129.1	142.9	139.2
六月	122.1		125.7	125.0 ^③	131.9	129.8	133.7	130.0	143.8	140.2
七月	123.2		126.1	125.1	132.6	130.3	134.2	129.9	144.3	141.0
八月	123.6		126.4	125.3	133.6	130.9	134.6	130.9	144.8	141.9
九月	124.2	122.2	126.8	125.6	134.4	131.5	135.7	132.9	145.7	142.7
十月	124.8	122.7	128.3	126.0	135.0	132.2	136.3	133.6	146.5	143.5
十一月	124.6	123.1	128.4	126.4	135.5	132.8	136.8	134.3	146.9	144.3
十二月	124.5	123.4	128.9	126.8	135.8	133.4	138.2	135.0	148.0	145.1

$$\frac{\text{以前的指数} \times 100}{105} = \text{新指数}$$

① 一九六九年一月一日把一级并入基薪内然后照以下公式重定指数的基准:

② 底下划线的目前指数数字是依照四个月规则决定从下月份起实施改级的指数。

③ 底下划线的平均指数数字是依照九个月平均数规则决定从下月份起实施改级的指数。

巴黎指数(日内瓦,一九六五年十二月=105)

	一九六六年		一九六七年		一九六八年		一九六九年		一九七〇年	
	指数①		指数		指数		指数		指数	
	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的	目前的	平均的
一月	?		126.2	124.3	130.9	128.9	131.0	128.9	124.4	128.3
二月	?		126.5 ^③	124.7	131.8	129.4	131.7	129.4	125.5	127.4
三月	121.7		126.8	125.1 ^④	132.8	130.0	132.4	129.9	126.6	126.5
四月	122.1		127.1	125.6	133.1	130.6	133.1	130.5	126.9	125.6
五月	122.6		127.4	126.0	133.4	131.1	133.8	131.2	127.2	124.6
六月	123.1		127.7	126.4	133.7	131.7	134.6	131.8	127.5	125.2
七月	123.4		128.0	126.8	134.2	132.2	135.4	132.5	128.1	125.8
八月	123.7		128.4	127.2	134.7	132.8	136.2	133.2	128.7	126.5
九月	123.9		128.8	127.5	135.3	133.4	122.0 ^⑤	132.2	129.3	127.1
十月	124.6		129.2	127.8	135.8	133.9	122.4	131.3	129.6	127.7
十一月	125.3	123.4	129.6	128.2	136.3	134.4	122.8	130.3	129.9	128.2
十二月	125.9	123.8	130.0	128.5	136.8 ^②	134.9	123.3	129.3	130.2	128.6
					130.3					

① 由于只有三个月的指数,所以使用外推法得出每个月的指数,以便有一系列连续数字。
 ② 一九六九年一月一日把一级并入薪内,然后照以下公式重定指数的基准:

$$\frac{\text{从前的指数} \times 100}{105} = \text{新指数}$$

- ③ 底下划线的目前指数数字是依照四个月的规则决定从下月份起实施改级的指数。
 ④ 底下划线的平均指数数字是依照九个月平均数规则决定从下月份起实施改级的平均指数。
 ⑤ 美元从 4.94 法国法郎升至 5.55 法国法郎,因此从第六级改成第五级(125)。

表 28

依现行率表所定服务地点调整净额同目前应有的调整净额
 净额的比较(实施职员薪给税计划后)

职等	最低级次 净额		最高级次 净额	
	现有的	拟议的 ^①	现有的	拟议的 ^①
D-2	4.01	3.56	4.00	3.52
D-1	4.19	3.74	4.01	3.57
P-5	4.29	3.83	4.10	3.67
P-4	4.37	3.94	4.23	3.75
P-3	4.41	4.00	4.33	3.90
P-2	4.43	4.08	4.40	3.80
P-1	4.46	4.11	4.42	4.06

① 这些是从表 2 至表 15 取得的平均净率。

关于服务地点调整数 制度的研究报告

第二编

目次

段次

七. 服务地点调整数制度不包括房租成分的可能性.....	77 - 108
1. 问题的背景.....	77 - 78
2. 指数.....	79 - 87
(1) “房租除外”的指数.....	82
(2) “房租不变”的指数.....	83 - 87
3. 房租津贴制度.....	88 - 99
4. 备有家具的公寓和住宅, 职员自购的公寓和住宅.....	100 - 103
5. 房租津贴制度的利弊.....	104 - 106
(a) 优点.....	105
(b) 缺点.....	106
6. 结论.....	107 - 108

第二编

七. 服务地点调整数制度不包括房租成分的可能性

1. 问题的背景

77. 房租是国际公务员家庭预算的一个主要因素。生活标准大致相等及薪俸购买力相等的两个原则会随着服务地点房屋市场情形而受重大影响。一个新到的职员会比一个住了多年的同事多付甚多房租。不过费用的差异不一定是市场供求法则的后果。这种参差可能是因为舒适的设备较多、地点较为有利或者个人的需要较高而造成的。通常是在作生活费用的比较调查时把职员所租公寓的实际开支进行比较然后从事一些调整以顾到有关各地的一般情形^⑤。因此所用的统计方法可能把各项开支作某一程度的比较，但是无法比较各种标准，因为生活条件可能不同。虽然这样所有各地之间的比较还是“描绘”了各群国际公务员在举行调查时的情形。我们可一问：调整数制度应否超过本质上是基于平均数的同等购买力甚至应否同时确保生活标准的平等。总之这方面的比较是很困难的，结果极易发生估计错误。这份研究报告的目的不在审议这方面问题，而在探讨可否考虑一项“房租除外”的服务地点调整数制度，以及如果实行这个制度会有些什么后果。

78. 无论从比较性的或者当地的生活费用统计观点来看，建立一项“房租除外”的指数是没有困难的。建立一个“房租除外”的服务地点调整数制度也没有困难，但是正如从下文中可看到的，只有如果同时实施一项房租津贴办法才可能实施这一种制度。因此，这个问题有如下两方面：

⑤ 参看《统计论文》，M辑第十四号。

(1) 根据除房租之外的其他成分来建立当地的或各地之间的生活费用指数。

(2) 房租津贴办法将是这一制度的必然结果。

2. 指数

79. 以房租之外各种开支为范围的生活费指数是完全可行的。它可以是一种“房租除外”指数或“房租不变”指数。我们将用瑞士联邦统计处为日内瓦的国际公务员所定的日内瓦当地指数来说明这两种方法。一九七一年三月份的这个日内瓦指数内容如下：

	加权数	各组成成分的指数	结果
(1) 日内瓦区指数中的成分	71.0	113.91	8088
(2) 房租	16.4	124.82	2047
(3) 家庭费用	4.9	138.03	676
(4) 医药费用	3.1	131.59	408
(5) 餐馆用餐费用	1.0	130.30	130
(6) 教育、回籍假费用	3.6	114.14	411
	100.0	指数 = 117.60	

(在下面的演算中,我们将不考虑到因一九六五年十二月月份的105指数及因一九六九年一月一日归并一级所产生的 $\frac{101.70}{100}$ 因子来校正这个指数。这一天的实际指数是119.6)。

80. 在这个基础上,我们可决定两种指数如下:

(a) “房租除外”的指数

	加权数	各组成成分的指数	结果
(1) 日内瓦区指数中的成份	84.9	113.91	9671

(2) 房租	0.0	-	-
(3) 家庭费用	5.9	138.03	814
(4) 医药费用	3.7	131.59	487
(5) 餐馆用餐费用	1.2	130.30	156
(6) 教育回籍假费用	<u>4.3</u>	114.14	<u>491</u>
	100.0		指数 = 116.19

各组成分的加权数不同是因为房租的加权数16.4按比例地分配在这指数的其他各组成分的加权数里。

(b) “房租不变”的指数

	<u>加权数</u>	<u>各组成分的指数</u>	<u>结果</u>
(1) 日内瓦区指数中的成分	71.0	113.91	8088
(2) 房租	16.4	<u>100.00</u>	1640
(3) 家庭费用	4.9	138.03	676
(4) 医药费用	3.1	131.59	408
(5) 餐馆用餐费用	1.0	130.30	130
(6) 教育回籍假费用	<u>3.6</u>	114.14	<u>411</u>
	100.0		指数 = 113.53

这个指数里各组成分的加权数未改变,只有房租成分是被当作从基薪开始实施的那一天起固定不变。

81. 这两种指数即“房租除外”和“房租不变”的指数在观念上及在结果上都不相同。它们都必须按照我们的目的来加以审察:这就是从现行服务地点调整数制度中把房租因素剔除,同时保持我们所认为基本而必要的薪给购买力相等原则。

(i) “房租除外”的指数 (参看第80段(a))

82. 这个指数可用两种方式来说明:

(a) 完全不顾房租,所以指数的数值只涉及家庭支出中房租之外的部份。因此,使用这个指数的服务地点调整数制度所给生活费补偿只及基薪百分之八十三点六($100 - 16.4$ (房租部份) = 83.6)。可是,如果用这个指数,如何可能补偿房租的增涨数,以及如何决定基地之外各个地点薪给的同等购买力?就第一个问题来说,必须建立一个当地的房租指数,以便测定房租的增减并用房租津贴的形式给予补偿。就第二个问题来说,必须比较包括房租在内的所有各组家庭开支,方能确保所有服务地点薪给的购买力相等。因此必须作各地之间国际公务员所付房租的统计比较,方能确定这组开支对日内瓦基地的价格关系。做了这一点后,就须采用一个补偿制度,随著日内瓦以外各地房租价格的较高或较低而加或减,以保证全部薪给的相等购买力。我们认为,在这个基础上采用一个辅以另一个极复杂的住屋津贴办法的服务地点调数制度,会引起许多行政困难,得不偿失。

(b) 另一方式,我们可假定房租固然不予计及,但房租的升高追随指数其他各组的一般平均趋势。换句话说,在第80段(a)的例子里,房租将被认为是已从基准日期起照著总指数116增加了百分之十六。这样的解释将涉及按基薪百分之一百计算服务地点调整数,而不是像上文(a)段那样只按基薪的一部份计算。不过这个指数将导致不平等情形。同指数的其他各部份比较起来房租并不高的服务地点,将佔到便宜,而房租较贵的服务地点将吃亏。下面假定的例子显示了这一点:

(1) 房租指数低于其他各组的指数

	<u>加权数</u>	<u>各组成分的指数</u>	<u>结果</u>
1. 其他各组	71.0	115	8165
2. 房租	16.4	105	1722
3. 家庭费用	4.9	118	578
4. 医药费用	3.1	116	359
5. 餐馆用餐	1.0	119	119
6. 教育回籍假费用	3.6	120	<u>432</u>

指数 = 113.75

同上“房租除外”的指数：

1. 其他各组	84.9	115	9763
2. 房租	0.0	-	-
3. 家庭费用	5.9	118	696
4. 医药费用	3.7	116	429
5. 餐馆用餐	1.2	119	143
6. 教育回籍假费用	4.3	120	<u>516</u>

指数 = 115.47

(2) 房租指数高于其他各组的指数

1. 其他各组	71.0	115	8165
2. 房租	16.4	125	2050
3. 家庭费用	4.9	118	578
4. 医药费用	3.1	116	359
5. 餐馆用餐	1.0	119	119
6. 教育回籍假费用	3.6	120	<u>432</u>

指数 = 117.03

同上“房租除外”的指数：

	加权数	各组成分的指数	结果
1. 其他各组	84.9	115	9763
2. 房租	0.0	-	-
3. 家庭费用	5.9	118	696
4. 医药费用	3.7	116	429
5. 餐信用餐	1.2	119	143
6. 教育、回籍假费用	4.3	120	516

指数 = 115.47

显而易见,这个方法并未导致满意结果。在第一个例子里,不把指数低于其他各组的房租包括在内,造成了总指数上涨两点,在第二个例子里,房租指数高于其他各组的指数,总指数就降低了约两点。因此这个方法不予考虑。

(iii) “房租不变”的指数(参看第 80 段(b))

83. 这个指数反映生活费的变动情形,但假定从基地(日内瓦)总指数为 100 的时期开始房租始终不变。由于日内瓦是基准城市,那里薪给和指数的基准期应当一样。所以应当把假定当时的基薪足以让职员支付数额等于其基薪的平均百分之十六点四的居住费用作为出发点。我们将在第 90 段及其后各段中回到这个百分数上来。

84. 首先,举几个例子说明“房租不变”指数方法会产生的结果及使用这种方法的实际后果：

(1) 房租指数低于其他各组的指数

	<u>加权数</u>	<u>各组成成分的指数</u>	<u>结果</u>
1. 其他各组	71.0	115	8165
2. 房租	16.4	105	1722
3. 家庭费用	4.9	118	578
4. 医药费用	3.1	116	359
5. 餐馆用餐	1.0	119	119
6. 教育回籍假费用	3.6	120	<u>432</u>

指数 = 113.75

同上“房租不变”的指数：

	<u>加权数</u>	<u>各组成成分的指数</u>	<u>结果</u>
1. 其他各组	71.0	115	8165
2. 房租	16.4	100	1640
3. 家庭费用	4.9	118	578
4. 医药费用	3.1	116	359
5. 餐馆用餐	1.0	119	119
6. 教育回籍假费用	3.6	120	<u>432</u>

指数 = 112.93

(2) 房租指数高于其他各组的指数

1. 其他各组	71.0	115	8165
2. 房租	16.4	125	2050
3. 家庭费用	4.9	118	578
4. 医药费用	3.1	116	359
5. 餐馆用餐	1.0	119	119
6. 教育回籍假费用	3.6	120	<u>432</u>

指数 = 117.03

同上，“房租不变”的指数：

1. 其他各组	71.0	115	8165
2. 房租	16.4	<u>100</u>	1640
3. 家庭费用	4.9	118	578
4. 医药费用	3.1	116	359
5. 餐馆用餐	1.0	119	119
6. 教育、回籍假费用	3.6	120	<u>432</u>

指数 = 112.93

这两种情形之下的“房租不变”指数是一样的。总指数降低的程度同它们各自的“房租”指数与基准指数100间的差额成正比。

85. 这种方法对当地服务地点调整数指数的影响是：

- (i) 把家庭支出预算中平均花于房租的部份从薪给的基准日期起保持不变，因而消除了服务地点房租的涨跌加于指数的影响；
- (ii) 延缓当地指数的上升速度，从而推迟进入较高一级服务地点调整数的日期（一如第17段(b)及第18段(b)所述的情形）；
- (iii) 提供建立一个房租津贴制度的稳定基础。

86. 各地之间比较的指数将照着这同一原则计算。每一服务地点的房租成分将同基准地点一样保持于同一加权数及保持于100不变。换句话说，这意思是任何服务地点的职员，比较作为参考点的基准城市（日内瓦）和基准日期，平均都用收入的一部分来付房租，而且价值相等。下面举两个例子说明如何在各地之间作比较，以测算同日内瓦基地相比的生活费差额，计算时房租的加权数和价值都保持不变。

(1) 日内瓦比较巴黎^⑤

	巴 黎		各组成成分的指数	结果 ^①
	日内瓦 = 100			
	<u>加权数</u>	<u>加权数</u>		
1. 食物	27.72	29.93	106.9	3199.5
2. 衣着	6.88	9.48	119.2	1130.0
3. 房租	<u>16.40</u>	16.40	<u>100.0</u>	1640.0
4. 家庭费用	4.86	5.05	154.6	780.7
5. 交通	10.04	9.45	106.5	1006.4
6. 家用器具	5.27	5.82	109.1	635.0
7. 傢俱	3.21	2.31	92.4	213.4
8. 卫生用品	4.42	5.52	121.5	670.7
9. 医药费用	3.10	2.68	121.8	326.4
10. 娱乐	6.23	5.60	114.2	639.5
11. 杂项	2.83	2.39	100.3	239.7
12. 教育	3.30	1.42	100.0	142.0
13. 回籍假	1.84	1.71	100.0	171.0
14. 在居留国境外的 购置	<u>3.90</u>	<u>2.24</u>	100.0	<u>224.0</u>
	100.00	100.00		110.183

⑤ 加权数按照房租的加权数和价值不变调整其他各组成成分的指数获自一九六七年四月份在巴黎作的比较调查并把一九六六年九月份的日内瓦作为比较的基准等于100。

① 用简单的计算得出不用费希尔(Fisher)公式。若用费希尔公式,会使指数稍降低(约降低一点)。

同样的计算,但如使用这期间的房租指数154.6,将使总指数成为119.14,而不是110.18,换句话说,服务地点调整数几乎相差两级。

(2) 日内瓦比较罗马^④

	日内瓦 = 100	罗 马 ^⑤	各组成成分的指数	结果
	加权数	加权数		
1. 食物	28.33	26.24	103.6	2718.5
2. 衣着	8.72	8.82	110.3	972.8
3. 房租	<u>16.40</u>	<u>16.40</u>	<u>100.0</u>	1640.0
4. 家庭费用	5.11	6.46	132.3	854.7
5. 交通	10.85	11.10	106.8	1185.5
6. 家用器具	6.75	6.08	103.7	630.5
7. 傢具	3.26	2.88	89.2	256.9
8. 卫生用品	4.52	3.69	92.9	342.8
9. 医药照顾	3.23	4.18	122.2	510.8
10. 娱乐	6.32	5.89	138.5	815.8
11. 杂项	3.02	2.73	120.6	329.2
12. 教育	1.75	2.61	100.0	261.0
13. 回籍假	1.74	2.92	100.0	<u>292.0</u>
				108.105

同样的计算但如使用作比较调查时的房租指数132.5,将使

④ 加权数按照房租的加权数和价值不变调整其他各组成成分的指数获自一九七一年一月份作的比较调查,并把一九六八年六月份的日内瓦作为比较的基准等于100。

⑤ 用简单的计算得出,不用费希尔公式。若用费希尔公式,会使指数稍降低(约降低一点)。

总指数成为 113.40, 而不是 108.10, 换句话说, 相差五点以上, 或者相差服务地点调整数一级。

87. 如第 86 段两个例子显示的, 在所有的生活费比较调查中都把房租成分视同教育和回籍假费用处理, 也就是说, 固定为 100。

3. 房租津贴制度

88. 在一个使用“房租不变”指数的服务地点调整数制度里, 虽然调整数是按基薪毛额或净额百分之一百计算的, 却只补偿房租以外各组成成分所反映的生活费差额。反映这一点的并不是总共的服务地点调整数, 而是“房租不变”的指数。这个指数同现状相比低得多, 一如各服务地点的房租同日内瓦开始实施基薪表日所付房租相比高得多。结果是: 视目前的比较指数或当地指数内所用房租指数的水平而定, 各服务地点将被列入低于它们目前的服务地点调整数一级或两级的级次, 一如从上面所用例子可看出, 其中:

日内瓦指数将降四点 (参看第 79 段及 80 (b) 段)

巴黎指数将降九点 (参看第 86 (1) 段)

罗马指数将降五点 (参看第 86 (2) 段)。

把这个方法用于纽约, 将使服务地点调整数指数减低至少十三点, 或者不止两级。这是因为上次一九六九年十一月份的比较调查所用的房租成分指数同一九六九年十月份日内瓦的 100 相比是 176.2。无疑的, 多数在纽约供职的职员有资格请领房租津贴。

89. 由于房租补偿是依照一个基于“房租不变”指数的服务地点调整数制度付给的, 那末, 除非使这个制度同适当的房租津贴计划结合在一起, 将无法保证薪给的购买力相等。

90. 从第79段所载指数的组成可看出,日内瓦职员的家庭预算里平均房租支出是百分之十六点四。可是实际房租同这个平均数的出入是很大的。而且,一如第77段所指出,房租费用的多少,视个人的动机及个人对地点大小、舒适、现代化或有无装修等而定。近办公处的较贵房屋可省掉交通费,因此,事实上未必一定比郊外便宜而交通费较多的房屋多花钱。因此,必须审慎地确定房租的定义,并选择一个合理的百分数,以供考虑。再有一点,必须采取步骤,确使实施房租津贴制度办法不会减轻职员本身的责任,以致他不再对寻求其住屋问题的合理经济解决感到兴趣。另外,这个制度不可开行政当局过份干涉职员私生活的先例。因此,必须找寻一个能解决办法,一方面保持职员本人对选择房屋及财务后果的责任,另一方面保障行政当局的利益,换句话说,事先限制滥用的可能性。

91. 如须建立一个房租津贴制度,首先须确定薪俸内通常用于房租的标准百分数。只有当房租超过这个百分数时,才照规定办法对职员付给房租津贴。为这目的,我们将使用最近的生活费比较调查中给予房租一组成分的加权数,这组成分中包括暖气、电和煤气,它们是:

	%
日内瓦	19.17
巴黎	19.03
维也纳	20.66
罗马	21.46
纽约	22.00
蒙特利尔	18.00
亚的斯亚贝巴	22.10

曼谷

22.30

墨西哥

19.20

这使所有总部地点的平均数成为百分之二十。以上九个城市的平均数是百分之二十点四三。考虑到了比较统计所用的各种货物和劳务约佔职员净收入的百分之九十⁽¹⁰⁾后,实际上用在房租、暖气、电和煤气上的部份平均可能是百分之十八。

92. 因此,在没有更充分资料之前,可假定这些开支平均是职员净收入的百分之十八。联合国和国际劳工组织的统计处必能根据近几年来所作的比较统计来决定一个更准确的百分数,如有必要,还可再分成这几种支出(房租、暖气、电和煤气等)每一种支出的百分数。只有如果应计及的各项费用易于识别,房租津贴制度才能发挥正常作用。下一步须决定平均应把收入中那一个百分数作为各组织所同意当作薪给制度基地的日内瓦的“房租”。作为一项工作假定,我们可定为百分之十六。

93. 假定百分之十六是平均的房租开支,则应把什么数目当作标准百分数而使凡低于这个百分数的房租仍被认作是正常的? 必须注意这个数字应当高到足以鼓励职员住在比限额为低的房屋里,并使房租津贴只是一个减轻房租过份沉重负担的特别办法。超过平均数百分之二到百分之四的数目似乎是合理的。因此,除非房租超过净薪百分之十八到百分之二十,就不发生房租津贴问题。

94. 另一问题是应否要求职员付超过标准数额房租的一部份,以加重他在选择住屋时的经济考虑。换句话说,房租津贴可不一定就是房租超过基薪净额百分之七八到百分之二十的部份。可把房租津贴定为超出部份的三分之二或四分之三,其余归职员

(10) 文件CO-ORD/CC/SO/127, 附件二第2段。

自己负担。我们的看法是这种办法将在某一程度上惩罚“新到职员”，因为他们往往只能在几个同样贵的公寓之中选择一个。

95. 薪给购买力相等的原则要求：

(a) 所有服务地点一律采用标准百分数(参看第93段)，包括基地日内互及服务地点调整数表内列为零级的地点在内；

(b) 不问服务地点和时间，对不包括服务地点调整数在内的净薪额使用这个标准百分数，我们已看到服务地点调整数只对生活费用中房租以外的成份提供补偿；

(c) 重行决定个别的房租津贴数额：

—在基薪的每次变动之后，不问那是实际薪给增加的结果或是归并服务地点调整数的结果；

—在被提升或进入到较高一级之后；

—在货币增值或贬值之后。

96. 如果实际薪给增加而并不归并服务地点调整数的级次，“房租不变”的指数可保持不变。另一方面，如果把一个或一个以上服务地点调整数级次归并，这种归并必须附带实行有限加薪，以弥补归并之前职员所负担的房租部份同他在归并之后，所须负担的那一部份之间的差额，否则，光是归并，会造成所得净额的减低，这从下面的假想情形可显示：

	归并以前		归并之后	
	\$	\$	\$	\$
基薪净额	10,000		10,400	
一个服务地点调整数级次	400		-	
房租实额：\$2500，包括：				
——职员所付数额(\$10,000的百分之二十)		2,000		2,080
——房租津贴		500		420
所得净额	10,900		10,820	

97. 这个差额是由于职员应付定为净基薪百分之二十的房租部份经归并之后成为比较高，而薪给所加的一笔只等于是补偿不包括房租在内的生活费用各成份的数额。因此在这种制度里，就必须在服务地点调整数归并之后作如下数额的加薪以补偿房租：

——每归并服务地点调整数一级便加薪百分之一，假定房租津贴制度的标准率是百分之二十，并假定增加的服务地点调整数是约百分之四；

——每归并一级加薪百分之零点九，假定标准率是百分之十八。

用下表来说明这一点，下表可同第96段的表比较：

	\$	\$
归并后的基薪	10,400	
补偿数：百分之一	<u>100</u>	
新基薪	10,500	
房租：\$2500，包括：		
——职员所付数额		2,100
——房租津贴	<u>400</u>	
所得净额	10,900	

如果标准率是百分之十八，归并一级便产生下表情形：

	<u>归并前</u>	<u>归并后</u>
	\$	\$
基薪净额	10,000	10,400
一个服务地点调整数级次	400	
补偿数：百分之零点九	-	94

房租: \$2,500, 包括:

—— 职员所付数额(百分之十八)	1,800	1,889
—— 房租津贴	<u>700</u>	<u>611</u>
所得净额	11,100	11,105

98. 房租津贴制度必须规定行政当局有权于职员请领津贴时察看所租房屋,这是因为可能发生滥用情形。行政当局必须查明职员所租房屋同家庭状况和职级相称,并考虑到当地的住屋情形。

99. 另外必须要在计算房租津贴时决定拿什么来作为房租标准。甲供职地点和乙供职地点的情形可能不同,要看当地习俗,房屋市场供求情形,有关城市的大小等而定。是否不但应考虑房租净额,也应考虑到暖冷气费用(以及到什么程度),上下班车资,付给房东或其他人的酬金,必要的装修费用等?所有这些问题都必须在实施一个房租津贴制度之前加以解决。

4. 备有家具的公寓和住宅,职员自购的公寓和住宅

100. 前面各段所述的房租津贴制度适用于不备家具公寓的房租。如果是备有家具的公寓有住宅,以及如果是一次购置的公寓或住宅,情形就不太相同了。

101. 如果是备有家具的公寓或住宅,房租的一部份显然是家具的租费。房租津贴制度在把这房租同无家具公寓的房租作比较时必须顾到这一点。代表家具租费的那一部份房租通常可假定就是租赁人否则须投资在家具上的一笔款项的通常利息和本金摊还额。要算出这笔百分数并不容易,房屋经租人往往不愿供

给一个实数。通常可估计傢私租费是房租的百分之二十。因此备有傢具的公寓或住宅的租金中只有百分之八十应当在计算房租津贴时加以计及。

102. 另一方面,如果因为行政当局不承担职员傢具的运输费,以致职员不得不租赁一个备有傢具的公寓,那就应当用有傢具公寓的租金全部来计算房租津贴。

103. 照我们的看法,如果职员自购一个公寓或住宅,房租津贴制度就无法妥为规定一个假定的房租金额。这种购置是一项投资,购置人应负因此产生的费用的全部责任。遇这种情形,职员通常应无权享受房租津贴。

5. 房租津贴制度的利弊

104. 正同任何一种薪给和津贴方法或制度一样,一个“房租除外”的服务地点调整数制度,另辅以一个房租津贴制度,对职员和行政当局是有利有弊的。我们将在下文里讨论其中几项利弊,但无意对它们作详细探讨。

(a) 优点:

105. 上述这种制度有胜过现行制度的以下各优点:

- (i) 这个制度实施后,在确定各地生活费指数时将无须作房租调查,从而消除职员们对于在进行比较各地间相对的房租费用时所用统计方法[⊗]的一切异议,
- (ii) 它是关于职员这方面开支的一个较公允办法,因而确使薪俸中这一部份的购买力在所有情形下达到

⊗ 关于这方面请参看《统计论文》,第M辑,第14/Rev.1号,第7页及第10页。

最大可能的平等,职员也有了保证,不会因须付过高房租而受损失,因为不管他的服务地点及当地的房租水平,他的房租开支将不会超过他那一级的薪给净额的一个标准百分数(例如百分之十八或百分之二十);

- (iii) 它将保证新上任职员或调往新服务地点的职员在任何情形之下他的房租费用将限在一个规定百分数内,这种保证将可提高职员的流动性;
- (iv) 它将缩小服务地点调整数指数同基数相比的差距,并延迟从一级进入另一级的速度;
- (v) 它将防止现行反映房租的服务地点调整数指数制度之下会发生的一种情形,这就是,房租低于平均数或者房租不受总指数提高影响的职员会比其他职员佔到便宜。

(b) 缺点:

106. 缺点也许是较欠显著,但是有几个缺点是存在的:

- (i) 行政当局有了审核权,这样便相对地减少了职员选择住屋的自由,如果他要请领房租津贴的话,
- (ii) 会有发生滥用的可能性,职员会只在房租高于标准租金的公寓中寻找住所;
- (iii) 增加行政工作、会计和管制手续;
- (iv) 需要设置一个联合机构,如果职员觉得他因一项有关房租津贴的行政决定而受到损害时,有权向这个机构申诉;
- (v) 由于指数升高速度成为较慢的结果(参看第85段(iii)),

服务地点调整数进入较高级次会发生时间和地域上的落后(参看第15段),以致对于可领养老金的薪给会略有影响。这一点的补救方法是每逢服务地点调整数的加权平均数到达基薪加权平均数的百分之五时,便归并一个服务地点调整数级次,

6. 结论

107. 从上面可看到,建立一个不管房租波动和不管各地房租比较水平的服务地点调整数制度是完全可行的。这个制度将包含以下各点:

(a) 从基薪表实施之日起,把房租一组成分按不变值100列入当地生活费指数里;

(b) 在计算各地比较生活费指数时,无论基地(日内瓦)及有关城市,房租一组成分均按常值100列入;

(c) 不管服务地点,各地指数和比较指数里的房租成分都使用同一加权数,因为这个制度要求对房租只根据基薪给与一个加权数,而且各地一样。这个加权数须配合一个标准的百分数,超过了这个标准数,职员便可请领房租津贴。

108. 由于这个服务地点调整数制度并不补偿因房租水平造成的生活费差数,这个制度须要辅之以一个房租津贴制度。这个房租津贴制度是完全可设计和可行的,它将包含以下各点:

(a) 决定个别职员基薪内通常房租所占的标准百分数。原则上,这个百分数对所有服务地点都适用,不过对于几个房屋低于标准的地点,也有可能把这百分数定为较低数字;

(b) 确定在这个房租津贴制度之下的房租的概念;

(c) 对房租超过其基薪的上述百分数的职员核给房租津贴,津贴额将相当于房租超过这个百分数的部份;

(d) 遇基薪的各种更动提升及进入较高一级时,随时调整房租津贴额。

服务地点调整数制度的研究

第三编

目次

段次

八. 目前为不同服务地点的职员建立相等生活水准 所使用统计方法是否适当问题	109 - 139
1. 问题的背景	109 - 111
2. 目前方法的概述	112 - 113
3. 对目前方法的分析	114 - 121
4. 三十一个主要城市物价和工资调查	122
5. 编制比较指数	123 - 138
(一) 比较用基城的选择	124 - 126
(二) 加权	127 - 130
(三) 答复问题单的义务	131
(四) “服调专委会”的任务	132
(五) 房租的比较	133 - 137
(六) 逐地比较的基准	138
6. 建议摘要	139

第三编

八. 目前为不同服务地点的职员建立相等生活水准所使用统计方法是否适当问题

I. 问题的背景

109. 十分明显的是，“相等生活水准”这个概念所包含主观因素之多不亚于它们所包含的客观因素；主观因素是难以衡量的，只有客观因素才能够用统计方法来加以评估。

110. 有些主观因素可能是一般性的，可以作通盘性评估。通盘评估是“服调专委会”工作的一部分；它的任务规定包括拟订关于“酌情判断的各项因素”的建议（参阅第8段(四)(a)）。其他主观因素则视下列各种情形而定：当事人是谁，他们适应环境的能力，他们利用当地机会的技能，以及他们创造有利环境并以最低代价享受文娱福利的能力。这些因素是不能用统计方法来衡量的，也没法作通盘性评估。还有一点也要注意的，是国际公务员来自不同的地域和具有不同的社会背景。同样的报酬，有人也许主观地（或者甚至客观地）认为他有了很高的生活水准，但另一人则认为他的生活水准很低。国际公务员并没有，也不可能有一个生活水准的“标准模型”。

111. 撇开主管因素不论，生活水准的高低当然要看收入而定。收入是一个客观因素；收入是否相等可以根据一服务地点的生活费用相当正确地计算出来。在本研究的这一编里，我们将研讨目前所使用的统计方法有没有达到平衡收入的目的，也就是说，这种统计方法是否适当，以使各服务地点的薪给有相等的购买力。

2. 目前方法的概述

112. 当一九四七——一九四八年建立第一个使用负差办法的服务地点调整数制度的时候,要决定的一件事,是使用何种方法来计算纽约和其他工作地点之间生活费用的差异。那时大家同意计算时应采用简单的费希尔公式^⑤。这个公式如下:

$$\text{指数} = \sqrt{\frac{\sum(P_n Q_0)}{\sum(P_0 Q_0)} \times \frac{\sum(P_n Q_n)}{\sum(P_0 Q_n)}}$$

其中

P_0 = 基城在 0 期的物价

Q_0 = 基城在 0 期的数量

P_n = 研讨中服务地点在 n 期的物价

Q_n = 研讨中服务地点在 n 期的数量

113. 这个费希尔公式包括下列两个商数:

(1) $\frac{\sum(P_n Q_0)}{\sum(P_0 Q_0)}$ = 拉斯佩雷斯简单公式所算出的指数

(2) $\frac{\sum(P_n Q_n)}{\sum(P_0 Q_n)}$ = 帕舍简单公式所算出的指数

所以,费希尔公式其实乃是从所谓拉斯佩雷斯和帕舍两公式所得指数的几何平均数。采用费希尔公式就得在每次作生活费用的比较调查时,为基城和为审议中的服务地点(即为每个这种地点)

⑤ 这公式是第一个专家小组建议的;一九五六年的专家委员会和“服调专委会”不曾提出异议。

按构成所谓“一篮货物和劳务”的项目编制一张零售价格表,和各类、各分类和各种项目的加权数。这是一项花时间和花精神的工作。

3. 对目前方法的分析

114. 简单的说,拉斯佩雷斯公式所着重的是基城:只有基城篮子里各组成分子的加权数方是有关的,对调查中服务地点的篮子置之不顾。相反的,帕舍公式所着重的是服务地点:只有服务地点篮子里各组成分子的加权数是有关的,对于基城的篮子可以不顾。费希尔公式是这两公式的折衷(是拉斯佩雷斯和帕舍两项指数的几何平均数,而其所得结果,事实上几乎和算术平均数相同)。费希尔公式消除了,至少是冲淡了因篮和篮之间不同价格形态和不同组成分子而发生的极端影响。一个职员调差到另一服务地点,其当地市场的价格形态不同,他自然会或多或少地适应这个形态,据以调整其行为和需要。他一定会用若干消费品替代其他消费品,并参酌当地情况而最合理地支配他的支出。如果只采用拉斯佩雷斯公式或帕舍公式,就不会考虑到这种发生在基城和服务地点之间的差异。

115. 联合国和劳工组织统计事务处办理的关于总部所在地各城市的最近一次逐地调查^②按不同公式得到下列结果:

② 劳工组织所负责的是以日内瓦为基城的比较调查;这些调查只包括欧洲境内服务地点。其他各地的调查是由纽约联合国负责进行的。

日内瓦 = 100 ^(aa)

	帕舍 指数 (1)	拉斯佩雷斯 指数 (2)	费希尔 指数 (3)	(3)同(1) 相差的百分率	(3)同(2) 相差的百分率
巴黎	115.1	121.7	118.4	+2.9	-2.8
罗马	110.7	116.5	113.6	+2.6	-2.5
维也纳	100.5	104.7	102.6	+2.1	-2.0
纽约	117.0	130.3	123.5	+5.6	-5.5
蒙特利尔 ^(bb)					

①① 指数：巴黎，一九六七年四月，和一九六六年九月日内瓦基城 = 100 的比较

罗马，一九七一年一月，和一九六八年六月日内瓦基城 = 100 的比较

维也纳，一九七〇年五月，和一九六八年六月日内瓦基城 = 100 的比较

纽约，一九六九年十一月，和一九六九年十月日内瓦基城 = 100 的比较 (汇率：4.32 瑞士法郎 = 1美元)

①② 这里没有重新以日内瓦为基数而算出的蒙特利尔指数。以纽约基城 = 100 的一九六七年比较调查得到下列结果：帕舍指数 92.3，拉斯佩雷斯指数 93.1，费希尔指数为 92.7；换言之，拉斯佩雷斯指数比费希尔指数高 0.4%，帕舍指数比费希尔指数低 0.4%

116. 在这些调查中,曾对选定的一些类别用不同公式算出其指数列于下表:

日内瓦 = 100 ^(aa)

	帕舍 指数 (1)	拉斯佩雷斯 指数 (2)	费希尔 指数 (3)	(3)同(1) 相差的 百分率	(3)同(2) 相差的 百分率
1. <u>食物</u>					
巴黎	104.2	109.6	106.9	+2.6	-2.5
罗马	99.0	108.4	103.6	+4.6	-4.6
维也纳	84.7	93.4	88.9	+5.0	-4.8
纽约	104.2	118.2	111.0	+6.5	-6.1
2. <u>住房</u>					
巴黎	151.6	157.7	154.6	+2.0	-2.0
罗马	131.2	133.4	132.3	+0.8	-0.8
维也纳	117.3	118.7	118.0	+0.6	-0.6
纽约	179.5	167.7	173.5	-3.3	+3.5
3. <u>交通</u>					
巴黎	104.4	108.5	106.4	+1.9	-1.9
罗马	105.8	107.8	106.8	+0.9	-0.9
维也纳	105.1	105.8	105.5	+0.4	-0.3

在这些例子中,费希尔指数和帕舍指数的差距为0.4%至6.5%,费希尔指数和拉斯佩雷斯指数的差距为0.3%至6.1%.

117. 当然有人会问：鉴于费希尔公式纯是一种数学上的运算，似乎有些武断，因而它所计称出的指数有没有反映客观现实。这个问题，在没有对若干比较调查的细节作更透澈的研究之前，是极难确切答覆的。

118. 诚如上述，拉斯佩雷斯公式是在测量生活费的差异时不注意调查城市的支出型态，因此也就不注意这些支出的个别加权数，另一方面帕舍公式只注意后述情形而不考虑基城的支出型态以及它们的各别加权数。作为比较用的基城日内瓦的薪给购买力是根据物价和数量来计称的。因此，问题是在决定怎样可使其它服务地点获得和这个购买力相等的购买力。初看起来，拉斯佩雷斯公式似乎较为适当，因为它是以服务地点的价格并以和日内瓦的相同数量来测量购买力的差异的。就购买力的学理来说，一个职员在服务地点分配他支出的方式是不重要的。比较调查的目的是在确保这个职员的购买力和日内瓦所得薪给的购买力相等，而不是测量不同国家里与共同薪给制度无关的两组人员所得收入的各别购买力。帕舍公式的运算是相反的，它把服务地点当作一个不变因素，把它当作基准——可是服务地点不是一个不变因素，因为服务地点的收入是要看比较调查所得的结果而定。无论如何，单靠这个公式是不能确保各地薪给的购买力的相等。

119. 必须承认：虽然拉斯佩雷斯公式是符合逻辑的，但它并不考虑到代替品的影响，也不考虑职员适应当地环境的影响。关于这一点，倘无更好的解决办法，费希尔公式就不失为一个折衷办法，因为它武断地抵消了因单独采用拉斯佩雷斯公式而引起的任何夸张。因此，以费希尔公式计算出来的指数来评估各地的生活费，可说是非常谨慎的。几乎可以断言，这种指数将是跟不上客观

现实,谈不到超过它可是,在目前阶段放棄这个公式不是明智之举,因为它提供了因谨慎而生的一切优点。不过“服调专委会”可以进行一项较详尽的研究,以便决定是否放棄费希尔公式而单独采用拉斯佩雷斯公式,即使后者所计算出来的指数稍为高一些。

120. 考虑到作比较调查所采任何制度或公式都有伸缩程度,并考虑到第41段所提各种问题或许较明智的办法是采用第70段中所提的“指数距”制度。

121. 生活费的逐地调查是一项很复杂的工作,进行时需要很大的谨慎。这项工作的价值首先要看物价收集员的客观性而定。价格可能会定得太高或太低。由于比较调查所包括的物品和劳务约有二百项^(cc),一般都认为定价上的错误一部分会自动抵消,计算出来的指数的错误上下都不会超过百分之一。联合国的物价收集是聘用独立的、有经验的人员,那些人员对国际公务员没有家族关系。这是一个合理办法,可保证客观性。还有,如果在数据解释方面发生疑问或者因为有了新情况致发生困难时都可向“服调专委会”请求咨询意见;这就提供了公正性的另一保证。

4. 三十一个主要城市的物价和工资调查^(dd)

122. 特别委员会若干成员相当重视这份出版物,对此需作下列评论:

(a) 这项调查的目的不是比较特定的一组人员的生活费,而

^(cc) 有几次调查所包括的项目竟多到三百五十项,一九六九年十月/十一月纽约/日内瓦的调查即其一例(参阅ECPA/S 12/9)。

^(dd) 一九七一年六月瑞士银行联合会发表。

是比较被调查国家中一些物品和劳务的价格以及实际付给的工资。因为这个调查,只计及被调查城市中一些可比较的和可购得的物品和劳务,所以调查范围就大大受到限制。

(b) 在食物部门,这项调查采用了食品飲料和盥洗用具的一篮二十五项物品。单位价格是以苏黎世的价格作比较。调查所列举的无非是每项物价之间的关係,因此,举例来说,一公斤盐的轻重性就和一公斤马铃薯的相同。对于家庭用具部门的物价比较也采用同样方法,这一调查只对一隻电气冰箱或一隻电气或煤气炉的价格加以比较而已。关于房租方面是以下列两类公寓作为比较的根据:一类公寓是一九六〇年后建造的,三房一厨和一浴室;另一类公寓是一九四〇年以前建造的,三房和一厨,没有浴室。这项调查并没有比较电、水、煤气和暖气等等的价格。关于劳务方面也是一样,这项调查只不过列举若干单位价格而已,妇女洗一次头和做一次头发的费用,其轻重性和一张电车票一样。

(c) 这样一项调查能够显示一个特定地方的一项特定物品或劳务的费用,而且也能够将这种费用和该地一名公共汽车驾驶员、一名汽车修理匠、一名银行出纳员和一名秘书所得薪给两者之间联系起来。可是,它的用途到此为止。对国际公务员的生活费进行比较是没有什么价值的;要进行后一工作,必需有更严格更详尽更适应联合国调查的实际目的的程序;那就是确保这一职类职员所得的薪给在世界各地都有和日内瓦薪给相等的购买力。这是一项较为困难的工作;要进行这项工作,必需有极高度的科学正直性,而不只是把一些物价加以排列而已。

5. 编制比较指数

123. 本研究的任务是根据最新的逐地调查和现行办法来研讨如何编制比较指数,和研讨对一些统计比较的问题采用什么解决方法;为此,特指出下列各点供特别委员会注意或“服调专委会”进行研究。

(一) 比较用基城的选择

124. 按照目前联合国和劳工组织关于生活费逐地比较的分工办法,大多数服务地点的调查工作是由联合国以纽约为基城负责进行,欧洲各服务地点的调查工作则由劳工组织以日内瓦为基城负责进行。一切指数既然都须和薪给与服务地点调整数制度的基城的日内瓦发生关连,所以以纽约为基城而算出的各项指数必须以日内瓦为基城重新加以计算。这是一件两道手续的工作,以日内瓦和墨西哥城之间的比较为例这两道手续如下:

- (1) 以纽约为基数100算出墨西哥城的指数;
- (2) 这个指数于是以最近一次比较调查——例如一九六九年十一月——所得的纽约/日内瓦比率重新以日内瓦为基城加以计算,这样就得到一九六九年十月底墨西哥对日内瓦的指数。这个指数然后须以服务地点调整数制度的基数100重新加以计算,因为一九六九年十月的日内瓦指数已经为111.3。墨西哥城的服务地点调整数指数就是这样算出的。

125. 如果纽约和日内瓦两地的支出型态——因而,加权数——和价格型态是一样的话,那么这种具有两道手续的工作倒也无瑕可击,可是支出型态和价格型态是不一样的。关于这一点,曾为了求得墨西哥城和日内瓦二者间直接比较结果而进行了一项比较调查,为此目的,在调查时采用了一九六九年十一月和纽约作比较

调查时所采用的该两城的物价^(ee)。这一调查所得的结果如下：

(a) 日内瓦——墨西哥城间的直接比较：106.6^(ff)

(b) 纽约——墨西哥城间的比较，然后以日内瓦为基城重新计算：108.4^(ff)——两者相差为1.7点，即百分之一点六。

126. 单凭这一个例子也许是作不了准的。据联合国统计处说，如果对其他服务地点也用同样的程序，那将是一项太繁重和费时的工作。调查如以纽约为基城，其供标准用的加权和日内瓦不同，就是因为这一事实，其他例子也就必然得到大同小异的结果。既然薪给和服务地点调整数制度都是以日内瓦为基城，那么统计的比较调查应该只以该基城为基准。如果调查是通过纽约，那无异是把纽约作为基准点，作为“购买力的本位”，并是在这一制度中引入了两个基准，只会导致歪曲^(gg)。还有，如果我们要获得这个基城和其他服务地点之间的关係，透徹了解基城的生活情况似乎是必要的。基于这种精神，服调专委会早在一九五九年^(hh)就建议说，应将联合国统计处一部分人员调到日内瓦，以便和劳工组织的统计单位併成为一个联合秘书处，从事以日内瓦为基城的比较调查。这个建议至目前还是有效的。有人说日内瓦不能提供适于热带气候的全部物品这论辩是不切合的。在罗马和巴黎也都穿所谓热带衣服，但这个事实到目前为止并不妨碍它们和日内瓦作直接

^(ee) 汇率：1美元 = 4.32 瑞士法郎 或 12.5 比索。

^(ff) 一九六九年十月对日内瓦的指数 = 100。

^(gg) ECPA/S. 7/5/Rev. 1, 第7段。

^(hh) 一九五九年四月十四日 CO-ORDINATION/R. 293, 第9段；
ECPA/S. 7/5/Rev. 1, 第8段；ECPA/S. 8/11, 第32段。

比较。

(二) 加权

127. 在任何生活费的比较调查中,日内瓦是供比较用的基准这一事实不可忽视。每逢审查基薪时⁽ⁱⁱ⁾就得研究日内瓦的权重和物价,这样,可使供比较用的基准和新薪给率取得协调这个统计基础一经订立,就应该在每一个比较调查中应用,一直等到为下一次基薪审查认为需要建立一个新的统计基准时为止。

128. 在最近的比较调查中,为日内瓦采用了下列权重:

调查的地点

	<u>巴黎</u>	<u>罗马</u>	<u>维也纳</u>	<u>纽约</u>
一. 食物	26.80	27.39	27.39	27.7
二. 衣服	6.65	8.43	8.43	8.7
三. 住房和家庭劳务	23.87	24.11	24.11	23.7
四. 运输	9.71	10.49	10.49	11.6
五. 家用设备	5.10	6.54	6.54	
六. 家具	3.10	3.15	3.15	
七. 家内和个人事务	4.27	4.37	4.37	
八. 医药护理	3.00	3.13	3.13	26.5
九. 娱乐	6.02	6.11	6.11	
十. 杂项	2.74	2.91	2.91	
十一. 教育	3.19	1.69	1.69	
十二. 回籍假	1.78	1.68	1.68	1.8
十三. 居留国以外的采购	3.77	-	-	-

(ii) 目前,各比较调查是以一九六六年三月在日内瓦所作的调查为基准,以后的物价和薪给的变动当然已使这些数字不适用(一九七一年三月八日 ECPA/s. 13/5, 第3段)。

129. 在各次比较调查中,对基城都用了不同的权重(但罗马和维也纳除外,因为它们的逐地比较是在同一时候进行的。)虽然费希尔公式的采用减少了各别权重的重要性,可是如果要以同一标准正确地衡量各地生活费和其他用的基准的差异的话,这个基准的一致性似乎是必要的。

130. 还有,对于大家在所有比较调查中都以100为指数价值相加的“教育”和“回籍假”两个项目,也应该予以和计算日内瓦特别指数时相同的权重(这两项权重合计为3.6),而这些权重也是在各次比较调查中对基城和对所调查城市加权时重复使用的。它们是不变的数字,标准的权重,在所有服务地点都可适用的。它们反映了日内瓦薪给中用于下列两项用途的平均数额:为国外受教育所花费的钱,对此曾订有一个特别补助金办法为回籍假所花费的钱,这和服务地点所在地没有关系。薪给购买力相等原则需要这一部分薪给不但在比较指数中要以不变的数字来表示,而且也应该予以不变的权重。两者失其一,就无意义之可言。由于这一部分薪给不论在那一服务地点都受到一样的权重,所以受调查城市的平均教育费比基准高或低就不重要了。⁽¹¹⁾“服调专委会”所采用关于每月将当地服务地点调整数指数中这两个项目增加百分零点三的办法,似乎是合理的。

可是,这个数字应该根据整个制度的基城即日内瓦的特别指数内的增加,或根据参加共同薪给制度各组织总部所在地城市的服务地点调整数指数的变动而经常加以审查。这些指数将提供一个适当的标准。

⁽¹¹⁾ 参阅“服调专委会”所同意的办法——文件ECPA/C.13/5,第11段。

(三) 答复问题单的义务

131. 在一九七〇年日内瓦/维也纳的比较调查中，^(a)曾向职员发出问题单要求提供关于家庭费用和房租的资料，只有百分之四十四点五的职员予以置答。就供比较用的基城的日内瓦而言，一九六六年的资料是以请求提供资料职员中百分之四十六点九提供的答复为根据的。最后，在计算维也纳权重时，只以所发问题单中百分之二十八的答复为根据的。这是一个小百分数。统计上的比较如果能够根据更广泛的资料则可获得正确而客观的结果。所以，有这样一个问题：是不是在职员规则中必须规定职员对这种行政上的调查有回答的义务。这种规定对于职员和对于行政当局都是有利的。

(四) “服调专委会”的任务

132. 服调专委会就一般言对服务地点调整数制度的管理和具体言对统计方法都负着一项重要任务。它由一些卓越人士组成，不受各国际组织行政当局的节制。虽然它对于交来问题可提供谘询意见，却无权（除了提出谨慎建议外）主动处理关于统计方法的问题。它应该拥有这种权力；一九五九年订立的职权范围^(ll)应照此修改。

(五) 房租的比较

133. 城市之间房租的比较可说是一项最艰难的工作。可是，这种比较除了提供比较费用外，还影响到生活方式和生活程度。如遇职员服务地点的房屋供求情形有较好平衡，或房租更能和其收入相称，则职员就有能力租得起宽敞的房屋，反之，如遇所在地租

^(a) 一九七一年三月八日文件ECPA/S.13/5，第6和第7段。

^(ll) 参阅第8段(四)(a)和(b)。

金极高,则职员为要经济地使用其收入,不得不接受较不宽敞的房屋。这种情形可从日内瓦和纽约的例子中看出。在纽约城,职员居住的公寓通常比日内瓦同事的公寓少一个房间,房间面积大概也小一些。这种向数的差异反映在帕舍指数所得的结果;帕舍指数和拉斯佩雷斯指数相较,就纽约情形而言,几乎是一样的,或许还高一些。

134. 关于这一点,一九六七年纽约/蒙特利尔的比较调查是有启示性的。这次调查得到下列数字:

公寓大小	<u>蒙特利尔</u>		<u>纽约</u>	
	公寓数	%	公寓数	%
一卧房	14	24	294	47
二卧房	19	32	235	38
三卧房	15	25	79	13
四卧房	11	19	13	2

正如蒙特利尔例子指出的,如果有一次更详尽的调查大概更可以证实,纽约职员的住房情形比不上其他地点。

135. 还有,在为比较房租而进行的各次调查中,调查所包括范围并不一致。例如,各次调查所包括的范围如下:

- (a) 日内瓦/维也纳的调查——三至八卧室的公寓;
- (b) 日内瓦/纽约的调查——没有卧室至四个卧室的公寓;
- (c) 纽约/蒙特利尔的调查——一至四卧室的公寓。

136. 还有,就供比较用的基准日内瓦来说,日内瓦调查包括了八三九个公寓,所以在数字上也许可认为是够了(佔全体百分之三

十五), 可是维也纳的情形就不同了, 因为对于全体七三八个专门人员以上的职员中, 只调查了九十九个公寓(佔全体总的百分之十三点四)。在评估有关房租的各种费用时, 也宜采取较划一的办法。譬如说, 在维也纳的调查中, 油漆和装饰费用的分摊期限为一年, 纽约的调查中则把分摊期限定为三年。

137. 一项关于公寓的单位价格的充分精密关系, 显然可先在价格上确立一个比率然后再以每一类公寓所住人数加权计算的办法来建立的。可是, 这个关系并不反映“住房情况的相等性”。很明显的一个问题是: 各地薪给购买力的相等性, (逐地比较指数便是在保证这种购买力的相等) 是不是需有一个绝对相等的生活程度, 而不问服务地点通常的一般生活状况是怎样。无论如何, 目前的统计资料不足以阐明整个问题。兹建议“服调专委会”应该对于以统计方法来解决和房租的比较有关连各问题的整个情形, 作一详尽的研究, 因为房租佔家庭预算的一大部分。

(六) 逐地比较的基准

138. 一九七〇年办理的日内瓦/维也纳/罗马的逐地调查, 是以一九六六年三月所作的关于国际人员支出型态的研究作为计算日内瓦的根据。一九六九年十月/十一月所作的日内瓦/纽约比较调查也是用同样的办法。现在, 在这期间内(一九六九年一月一日)薪给已重订了, 因此就有理由订立一个新的加数办法, 来计及因收入和物价增加而引起的家庭预算的支出型态上的各种变化。其后, 薪给又于一九七一年七月一日作进一步订正。如果统计比较要有健全的基础, 要以最新资料为根据, 那么似乎应该在日内瓦再作一次决定职员的支出型态的调查。

6. 建议摘要

139. 审议了使不同服务地点职员获得相等生活水准所用的统计方法之后,兹作出下列建议:

- (1) 负责办理逐地生活费比较调查的统计机构应集中在日内瓦。
- (2) 使用日内瓦数据作为所有逐地生活费调查的比较基准。
- (3) 将比较调查的格式予以标准化;对于“教育”和“回籍假”两个项目,受调查城市和基城应予以同样的权重并予以同样的以百分数表示的指数。
- (4) 授权“服调专委会”进行它认为为了保证服务地点调整数制度适当作业所必需的任何研究,特别在统计学方面,并指示该委员会优先办理下列数事:
 - (a) 进行一项根详尽的研究,考虑到任何逐地比较调查的目的是在确保能和日内瓦薪给有相等的购买力,来决定拉斯佩雷斯公式是否应该代替费希尔公式作为计算比较指数的方法;
 - (b) 重新考虑比较调查中关于房租所采用的方法。
- (5) 规定职员有义务须答复行政当局发出的一切有关生活费的调查。

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.