

# 联合国 大会



UN LIBRARY

NOV 16 1976

D/SA COLLECTION



Distr.  
GENERAL

A/31/137  
15 July 1976

CHINESE

ORIGINAL: ENGLISH/  
FRENCH

第三十一届会议

暂定临时议程项目一览表 \* 项目 91 和 96

一九七六——一九七七两年期方案预算

联合检查组

关于联合国日内瓦办事处一九七六年二月二十五日  
至三月三日发生罢工行动的某些方面的报告

秘书长的说明

兹经行政和预算问题咨询委员会同意，送上联合检查组关于联合国日内瓦办事处一九七六年二月二十五日至三月三日发生罢工行动的某些方面的报告一件 (JIU/REP/76/6)。 秘书长、各专门机构行政首长以及行政和预算问题咨询委员会关于此事的意见将分别以本文件增编 1 和 2 印发。

---

\* A/31/50.

关于联合国日内瓦办事处  
一九七六年二月二十五  
日至三月三日发生罢工  
行动的某些方面的报告

联合检查组编

一九七六年六月  
日内瓦

目 录

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
导 言 .....	1-3	5
一 历史背景 .....	4-26	6
A. 巴特莱的调查及其结果 .....	4-8	6
B. 一九七六年四月二十三日的协议 .....	9-11	8
C. 订定一般事务人员薪给的条件和日内瓦所用的方法 .....	12-22	10
D. 关于巴特莱调查的谈判经过 .....	23-26	14
二 关于日内瓦一般事务人员的问题 .....	27-78	18
A. 用来决定一般事务人员薪给的方法的缺点 .....	27-38	18
B. 决定的权力 .....	39-48	24
C. 本组织与工作人员的关系 .....	49-58	28
D. 一般事务工作人员的职业发展 .....	59-67	34
E. 一般事务人员薪给表和一般事务人员同专门人员薪 给与养恤金的关系 .....	68-78	39
三 结 论 .....	79	43
四 摘要和主要建议 .....	80	44
附件一 一一九七六年四月二十三日关于日内瓦一般事务人 员薪给和扶养津贴的协议 .....		49
附件二 一联邦工商劳工局指数变动与外部薪给总额变动的 滞差 .....		54
附件三 一一九七五年十二月, 卫生组织一般事务人员职位 按工作等级和种类分列的统计组成 .....		56
附件四 一用以标明联合国日内瓦办事处一般事务人员职务 的职衔 .....		57

目 录 (续)

	<u>页 次</u>
附件五 一一九七六年三月三十一日一般事务人员职类与专门 人员职类年收入净额的重迭和幅度 .....	59
附件六 一一九七六年三月三十一日一般事务人员职类与专门 人员职类应计养恤金薪给的重迭和幅度 .....	60
附件七 一一九七六年二月一日一般事务人员职类薪给表职等 的重迭 .....	61

## 导 言

1. 联合检查组决定对联合国日内瓦办事处一九七六年二月二十五日至三月三日发生罢工行动的某些方面进行研究。在对这一事件的原因进行调查之后，发现了一些问题，特别是关于确定一般事务人员薪给所用方法以及各组织行政当局与其工作人员间关系的性质的问题。这些问题与服务效率和合理运用各组织经费的问题直接有关，因此，审查这些问题，是联合检查组的职权范围以内的事。

2. 本报告内的各项建议，只是针对在研究现在的机构、条例或惯例之后应可得到的、未来可资借鉴的教训。

3. 本报告第一章所载资料和意见，目的在使读者了解这次罢工的酿成和解决。第二章审查日内瓦一般事务人员职类的问题，特别是有关下列各项问题的症结：

- (a) 用以确定薪给的方法；
- (b) 决定的权力；
- (c) 各组织与其工作人员之间的关系；
- (d) 一般事务人员的事业发展；
- (e) 一般事务人员薪给表以及一般事务人员的薪给和养恤金与专门人员的薪给和养恤金之间的关系。

## 一、历史背景

### A. 巴特莱的调查及其结果

4. 设在日内瓦的七个组织的行政当局与职工代表对于如何解释和适用巴特莱学社为决定日内瓦一般事务人员薪给所作调查的结果长期达不成协议，终于联合国日内瓦办事处一九七六年二月二十五日发生罢工。进行这个调查的决定，是适用一般事务人员薪给共同制度的七个设在日内瓦的国际组织的代表，同各该组织工作人员协会的代表议定的，这个调查包括的期间是一九七三年全年，目的在确定下开两个男性办事员职类薪给的等级：

职类 A： 帐务员；

职类 B： 初级办事员。

5. 给予巴特莱学社的指示中附有职务说明，开列的这类职位的薪给，应按照一九七三年施行的薪给表与实际付给 G—5 职等六级帐务员和 G—2 职等六级初级办事员的薪给比较。调查的结果如下：

— 查明的薪给毛额为：帐务员年薪 50,005 瑞士法郎，初级办事员年薪 33,378 瑞士法郎。这两个数字，按照行政当局与工作人员双方事先同意的方法，应根据现况修订，得出的新的数字，用来确定 G—2 六级和 G—5 六级的薪给净额，再用这两个净额来厘订设在日内瓦的联合国各组织一般事务人员的新的薪给表。

6. 把巴特莱调查所得的毛数转变成用以厘订新薪给表的数字的方法如下：

(a) 把巴特莱调查所得一九七三年七月一日（进行调查的那一年的年中日期）的数字转变为一九七五年八月一日（按照一九七六年三月三日的协议，为新的薪给表开始生效的日期）的最新数字，按一九七三年七月一日至一九七五年八月一日期间瑞士工资水平指数（瑞士联邦工商劳工局指数）<sup>①</sup>的增加率计算。

---

<sup>①</sup> 联邦工商劳工局指数是瑞士联邦工商劳工局每年公布的指数，供瑞士全国参考之用。

(b) 由此计算出来的毛额，减去瑞士联邦和州税，得出薪给净额的数字。

由此得出的净额数字与联合国一九七五年八月一日实际支付的薪给净额的比较，列表如下：

#### 巴特莱调查

(最新的净额数字)	G-2-VI	34,504 瑞士法郎	G-5-VI	48,432 瑞士法郎
一九七五年八月一日实际支付的薪给净额	G-2-VI	29,339 瑞士法郎	G-5-VI	38,835 瑞士法郎
差额	G-2-VI	5,165 瑞士法郎	G-5-VI	9,597 瑞士法郎
差额的百分比	G-2-VI	17.6%	G-5-VI	24.7%

根据这一方法算出，一九七五年八月一日实际支付的薪给与按照调查结果应于该日支付的薪给两者相差的百分比是：“帐务员”，相差百分之二十四点七，“初级办事员”，相差百分之十七点六。

7. 设在日内瓦的各组织计算了按照巴特莱调查结果，采用上述方法，再加上增加扶养津贴所需的费用。为此，它们假定通盘增加薪给百分之二十三，这是计及每类工作人员人数的加权平均数。根据这一假定的估计，联合国所应承担的费用，包括预算外的职位在内，大约为17,900,000美元（此数可与下文第九段附表所列联合国最后估计费用1.04亿美元作一比较）。这一估计数所包括的期间，以薪给来说自一九七五年八月一日至一九七七年十二月三十一日，以家属津贴来说，自一九七五年四月一日至一九七七年十二月三十一日，两段期间的第一个日期是协议的追溯有效日期，第二个日期是联合国现一预算期间终了的日期。

8. 这是通盘的数字，也是行政当局和工作人员双方代表讨论的和讨价还价的主题。争议之点主要并不在于巴特莱调查所用的方法，而是调查结果的应用和解释：职工代表方面，由于过去的协议，要求自动采用调查结果；行政当局代表，尽管已有承诺，却认为这些结果并不反映日内瓦薪给行市的实际情况，同时认为所

费不贻，表示愿意对调查结果再加“分析”。“分析”、“解释”和巴特莱调查结果的“拘束力”这些字眼的意义是争议的症结所在，双方提出来的不同的涵义成为行政当局和工作人员间关系恶化的原因（参看第 24 段）。

B. 一九七六年四月二十三日的协议

9. 一九七六年四月，秘书长征得设在日内瓦各组织行政首长的同意任命了单独一位谈判员，由他与工作人员代表进行了一连串的会谈。一九七六年四月二十三日，会谈进入高潮，双方达成协议，协议复制本见附件一。<sup>②</sup> 双方同意新薪给表增加薪给的百分数，于一九七五年八月一日生效。新薪给表再按照联邦工商劳工局指数推算平均增加数增加，于一九七六年二月一日生效。一九七五年八月一日生效的新订各级薪给与该日按照当时的薪给表支付薪给的比较，增加的百分比如下：

G-1 和 G-2: 百分之十五

G-3 和 G-4: 百分之十四

G-5 : 百分之十二

G-6 和 G-7: 百分之十一

此外，一九七六年四月二十三日协议还规定增加扶养津贴，于一九七五年四月一日生效，这一点载见协议（见附件一）第 3 段。除了已在预算中开列的经费，包括预算外职位的费用，估计一九七六年四月二十三日协议所需的费用总额为 25,300,000 美元，细数如下：

---

② 任命单独一位谈判员具有对复杂而严重的问题可以获得迅速的虽然只是临时的解决的效果，也可知道今后为求取比较长久的全盘解决应循的路线（见第 42—48 段）。



以百万美元计的估计费用  
(以2.66瑞士法郎折换1美元的汇率计算)

	自一九七五年八月一日(津贴自四月一日)至一九七五年十二月三十一日	1976	1977	共计
(a) 联合国日内瓦办事处	1.7	4.2	4.5	10.4
(b) 设在日内瓦的联合国其他组织	2.8	5.9	6.2	14.9
共计	4.5	10.1	10.7	25.3

10. 一九七六年四月二十三日协议所反映的大部分,与其说是巴特莱的调查结果,不如说是纠正一九六九年一月至一九七五年八月期间(一) 联邦工商劳工局指数实际移动数与(二) 过去三年每年用来调整一般事务人员薪给的联邦工商劳工局指数年平均增长率之间相差数。<sup>③</sup> 例如,附件二开列的计算出来的相差数是,两级都增加百分之十一点九,而未加分析的巴特莱调查结果(见第6段b)把那两级的增加率分别列为百分之十七点六和百分之二十四点七。一九七六年四月二十三日协议接受的增加率(见上文第9段)比较接近计算的差数。因此,一九七五年进行的巴特莱调查的结果大部分没有采用,日内瓦一般事务人员的薪给现在所反映的是一九六八年巴特莱调查结果,用联邦工商劳工局指数的实际增加数(不是三年期的平均指数)调整。

11. 为了了解当时获得这些结果的情况,这些结果的价值和引起的后果起见,现在必须提出几点说明。

<sup>③</sup> 关于联邦工商劳工局指数落后差数的计算,见附件二。

C. 订定一般事务人员薪给的条件和日内瓦所用的方法

12. 读者也许知道，订定一般事务人员薪津的一般条件载在适用共同制度的所有各组织都接受的细则里（关于这一点见审查联合国薪给制度特别委员会所编一九七一年四月二十日 A/AC. 150/8 号文件以及一九七六年一月二十六日 ICSC/R. 36 号文件）。我们在这里只是要提到一点，一般事务人员的薪给依理应该反映他们工作“所在地一般最佳条件”。这一原则最早由通常称为佛兰芒委员会的专家委员会提出，专家委员会于一九四九年集会，原则经大会于一九五〇年十二月十五日第 470(V)号决议中通过。

13. 由于这一决定，计算一般事务人员薪给的方法（与联合国雇用工作人员所在地最佳条件有关）与计算国际征聘和属于专门职类工作人员薪给的方法（比照待遇最高的国家公务员的薪给）有差别。在许多有关地点应用“最佳条件”原则发生了许多严重的困难。

14. 为了要了解本报告所讨论的一些问题，需作一些技术性的解释。<sup>④</sup> 为了要决定某一地点的“最佳雇用条件”，主要必须把各组织对某些明白规定的职位所支付的薪津与当地公私雇用机关对同样工作所支付的薪津加以比较，但为作此比较进行调查必须先解决某些问题，如：

(a) 选择调查中包括的雇用机关：这种企业必须具备相当规模，不可太小，企业的某些职位必须与国际组织的职位相当。认为可以调查的企业集团称为“全体企业”或“整个企业”。在许多情况下，为了便利调查，自集团中抽查（有时

---

④ 关于决定主要服务地点一般事务人员薪给所用方法，比较完全的解釋參看第 12 段所引文件，特別是 ICSC/R. 36。要注意的是：這一文件用“最佳比率”，而大會第 470(V)號決議則用“最佳雇用條件”。關於這一差別的重要性，參看第 34(a) 段。

称为“任意抽样”）；

(b) 调查中包括的职位一经选定之后（所选职位必须列出明确的职务说明，以便与外界相同职位相核对），从统计人员所搜集的资料中可以看出每一职位的薪津幅度，可以找出同一地点、同样职务薪津给付的主要差别。必须从这个幅度中选定薪津的水平，作为这一职务的最准确的“最佳雇用条件”；

(c) 为了统计上的谨慎起见，不能选择最高的薪给水平，因为支付超额薪给的理由太多了。为了做到合理的选择，采用的一种选择的方法以日内瓦为例说明如下：外间对某一职务所付薪津的幅度分为三个相等的等级，最低等级的比率最差，最高等级最佳。最高等级分为一百个相等的部分，从底向上数至七十五个部分选为可以考虑的薪给。这是专家们称为顶部三分之一的“第七十五百分位数”（或“第三个四分位数”）；

(d) 这就是所谓“外间比对点”，作为比较之用。然后必须尽量明白确定“内部比对点”。关于这一点，在选择用作比较的职位时，不论如何小心，如何精确，都会发现与各组织职位相等的外间职务仍然有各种不同的等级，因此，必须选择所应比较的等级。举例来说，如果每一等分为十一级，在选择认同职位的一等的第六级就称为“这些组织适当职等薪给表的中点”。

15. 这些解释可以说明我们所提到的种种困难，包括：决定“最佳雇用条件”的工作，联合国和当地企业机关可以比较的职位的选择，作为调查对象的企业机关的选择，比较的职务的定义，举行调查的必要次数，临时调整根据的当地指数的价值等等。何以有这些困难，参看上文第12段所引文件及其附件便可了解。但在有些地点（特别是纽约），已得到满意的解决，可是罗马、巴黎或日内瓦等地所遭遇的问题从未获得适当解决。在各种不同的情况下召开过专家委员会，以便决定可以有效适用的解决办法。

16. 举例来说，日内瓦于一九六〇年任命了一个三人专家小组，负责评价行政

协调会所赞成的标准和方法并建议日内瓦各国际组织一般事务人员薪给可以定期调整的适当公式。委员会的建议中，除别的以外，提出应将日内瓦州政府所付薪给（加百分之十五）作为比较基础，对于这一点，除极有限度部分之外，各国际组织都不接受。其中有一个建议，主张利用联邦工商劳工局指数调整每年薪给，并主张每五年进行一次调查，以便与日内瓦政府人员的薪给作出比较，这一点原则上已被接受，但不是与日内瓦州行政当局比较，而是与所有主要日内瓦雇用机关比较。

17. 一九六五年，在公务员制度咨委会审查订立一般事务人员雇用条件指导原则期间，劳工组织提出了一个调查当地薪给的新程序。这个方法特别倚重于向各雇用机关办事人员所作分层任意抽样，以相当于第七十五个百分位数的比率与各组织薪给表中适当等级的中点作出比较。据公务员制度咨委会的建议，又决定将搜集和分析数据的工作委托给胜任的独立机构办理。最后，一九六六年的调查选作用以比较的职务如下：G-2职等两个职务，G-3、G-4、G-5和G-6各职等一个职务。

18. 一九六六年巴特莱学社所作调查采用了上段所称的方法，产生了一个出乎意外的结果：一个机构间委员会对资料的分析，反映一般事务人员的薪给较最佳比率高百分之十六点八。要了解从那天起日内瓦发生的每一事件，包括一九七六年二月二十五日发生的罢工，对于这种发展的重要性无论怎样强调都不过分。这次调查的结果，照理应该大大削减一般事务人员的薪给；对于这种结果，不仅工作人员感觉意外地不愉快，就是各国际组织的行政当局也表示震惊。所有有关当局对于这种情形都感到尴尬。因此将此结果提交各机构再事研究：经与工作人员方面协商之后，这个差额减到百分之十二；经一个公务员制度咨委会的小组加以评价，减至百分之十；一九六七年秋天经与行预咨委会协商之后，又减至百分之九并建议在四年期间（一九六八年至一九七一年）使这种差异不再存在。

19. 因一九六六年的调查发生出乎意料的结果而造成的问题大致获得圆满解决

之后，各组织与工作人员双方代表便把注意力转向设计一项新的方法的工作。<sup>⑤</sup> 劳工组织及其工作人员联合会受命从事这项工作。新的程序于一九六八年初提出，已经设在日内瓦各组织和工作人员协会共同审查核可，要点如下：

- 用以比较的薪给以两个职务为限：一为 G-2 初级办事员，一为 G-5 帐务员；
- 搜集的薪给资料以付给男性工作人员的薪给为限；
- 应以决定比率的顶部三分之一的第七十五百分位数为外间对比点。<sup>⑥</sup>

这个新的程序已提请公务员制度咨委会审议，咨委会虽然不得不根据最后一分钟提交的部分文件作出判断，但是也作了一些严格的批评（咨委会第十六届会议报告，一九六八年七月十五日 ICSAB/XVI/1 号文件，第 45—55 段）。

20. 咨委会不知道“如果它在独立的基础上，利用它本身的资源来进行审查，是否会作出同样的一般结果”。它注意到有利于拟议中计划的一个因素：“工作人员代表已向各组织和咨委会保证，必尽全力合作，解决未来困难问题，决不诉诸罢工、示威或以集体行动相威胁。根据这一坚定的保证，咨委会愿支持新办法的广泛路线，但也提出（一些）保留意见”。这些意见的重要部分载见该项报告的第 52 和 53 两段，全文如下：

“52. 按照拟议的日内瓦新方法，仍然要调查有限数目的特定职务所有外

- 
- ⑤ 一九六七年十一月二十一日，行预咨委会鼓励当局进行一项新的调查和研究，以期“改善现有方法”（见一九六八年七月十五日 ICSAB/XVI/1 号文件附件二），但在新方法获得通过之后，似乎没有与它进行协商。
  - ⑥ 顶部三分之一的第七十五百分位数等于整个幅度的第九十二百分位数（ $66.66 + \frac{33.3 \times 75}{100}$ ），与过去倚靠整个薪给幅度的第七十五百分位数的程序比较，新的程序大大地提高了“外间对比点”。

间的薪给率（用抽样调查技术），但是外间薪给率中仅仅考虑顶部的三分之一，把顶部三分之一的第七十五百分位数作为‘外间对比点’。就整个外间薪给率而言，这一点是第九十二百分位数。但是，这一薪给率仍等于相关的联合国薪给表的中点（第六级）。

53. 咨委会，鉴于巴黎和罗马的情况，不反对仅仅适用薪给率顶部三分之一，也不反对把薪给率的第七十五百分位数作为外间对比点。但是，咨委会对于把联合国薪给表第六级作为用以比较的内部对比点是否适当表示严重怀疑。日内瓦的劳工市场相当不合常规，很少雇用机构使用经常薪给表，或与职务评价有密切关系的薪给率。主要用服务年资决定个人的薪给率，这种薪给率是‘人员薪给率’而不是‘职务的薪给率’。在这种情况下，咨委会认为至少很可能做到用第九十二百分位数与联合国薪给表最高点，而非第六级，比较，第六级是一个工作人员在联合国系统内担任这一职务五年后就可以达到的等级”。〔长线是加上的〕。

21. 事后看来，对于咨委会的保留意见实际上并没有计及，虽然在一九六八年和一九七三年曾经搜集关于年龄、年资与所付薪给的相互关系的资料。这些资料都没有采用，因为各组织认为这些资料“不是决定性的”，为什么不是决定性的，从来没有明白地交代过。

22. 一九六九年年初，依照上文第19段概述的方法进行了一项关于一九六八年的新的调查，结果认为新的薪给表数字应较当时采用的薪给表提高百分之四，当事各方认为这一结果尚属合理，因此，对于这项估计没有很大的争辩，薪给表的制作也就相当简单。

#### D. 关于巴特莱调查的谈判经过

23. 自从每五年进行一次调查的原则获得接受之后，关于一九七三年的调查原应在一九七四年间进行，（上一调查是关于一九六八年的调查）。但是一九七四年过去了，对于这件事没有采取任何决定。联合国日内瓦办事处行政当局所关心

的是一九七四年七月以来发生的问题，它与其它各机构代表的协商结果都认为没有在此短短期间内再来一次调查的意愿，因为多数工作人员协会似乎都不急于要进行调查。最后，一直到了一九七五年年初，联合国日内瓦办事处工作人员代表大会和其他各机构的工作人员协会才坚持对这个问题开始加以积极考虑。除了一九七五年巴特莱调查“的结果的拘束力”问题（见下文第24段）之外，行政当局与工作人员的谈判重点放在一些问题上面。下表说明双方对每一问题所采不同立场和谈判之后同意的解决办法：

问题	初步谈判之后的立场		同意的解决办法
	行政当局	工作人员	
(a) 适用新薪给表的日期	一九七五年十月一日	一九七五年七月一日	一九七五年八月一日
(b) 适用增加扶养津贴的日期	一九七五年十月一日	一九七五年四月一日	一九七五年四月一日
(c) 一九七五年巴特莱调查的调查年度	一九七四年	一九七三年	一九七三年
(d) 下一薪给调查的日期	一九七九年开会审议进行下一调查的日期。	一九七八年开会，调查年度是一九七九年。	尚未决定
(e) 根据巴特莱调查所得结果从新订立薪给的方法	联邦工商劳工局指数过去三年平均数	联邦工商劳工局一九七四年和一九七五年实际指数	根据联邦工商劳工局一九七三年指数从新调整一九七三年的结果；根据联邦工商劳工局一九七四年指数从新调整一九七四年的结果；根据联邦工商劳工局过去三年指数平均数从新调整一九七五年的结果。



24 此外，行政当局公开要求，双方肯定地接受巴特莱调查的结果对双方都具有拘束力，而不讨论如何解释。 由于这是非常重要的一点，似乎需要引证有关七个组织的行政首长和工作人员的代表双方开会的记录。 一九七五年一月二十九日全体会议记录中说：

“行政首长代表……要求……双方同意：调查结果对双方都具有拘束力。

工作人员代表说，他们不能在该次会议上接受调查结果对他们具有拘束力，希望有时间进行协商，可在稍后一次会议中提出答复。 行政首长代表认为，如果事先不能得到肯定的遵守作出的结论的承诺，这项调查就没有意义可言；不接受结论势必发生方法本身的适用问题”。

一九七五年四月三十日行政首长和工作人员双方代表全体会议的记录中又说：

“劳工组织行政当局代表注意到会议对于调查结果的拘束力已获致共同意见，并指出‘在全体会议中关于调查结果体现为薪给表的讨论’应以订立薪给表和执行调查结果时间表的问题为限，但是在任何情况下都不应怀疑调查结果的拘束力”。〔长线是加上去的〕。

行政当局的这一立场似乎受一九六六年巴特莱调查所得经验的影响，当时工作人员代表不接受调查结果（见上文第18段）。 但是行政当局认为上开措词完全没有排除分析调查结果的意思，同时指出在一九七五年五月七日的会议上，它们与工作人员同意成立一个工作小组，负责从事“进行调查和分析调查结果的后继工作”（见第8段）。

25 另一方面，对于调查本身的方法实际上没有进行过谈判；双方很快获致协议，单纯地接受一九六八年调查所用方法，并象过去一样，委托巴特莱学社调查。

26 巴特莱调查是在一九七五年九月至十二月十九日进行的，获致上文第6段所称结果。 公布这些结果的日期也就是开始会谈怎样应用调查结果的日子，结果公布后酿成罢工，最后导致一九七六年四月二十三日的折衷协议（见第9段）。

## 二. 关于日内瓦一般事务人员的问题

### A. 用来决定一般事务人员薪给的方法的缺点

27. 在上面我们看到，一九七三年巴特莱调查所采取的方法是从七个组织的行政当局代表和工作人员代表之间的协议选定的，参加的人员共有十四位。此外，还有一个以认真负责见称的私立机构也在一九六八年和一九七三年适用这一方法。我们还注意到，各组织的代表极力主张，大家应该坚决同意用这个方法进行调查而得的结果具有约束力。

28. 一般事务人员的薪给以当地一般最佳就业条件为根据，被认为是一个稳健原则，将来应继续采用，不过可能要象下文B节所说略加改动。以一九六八年以前所用方法采用这个原则，虽然有不少的困难，但的确得到可靠的结果。只在方法根本改变后，在一九六八年和一九七三年的调查采用这些新方法，所得结果才使人置疑。一九六八年调查所得结果，行政当局和工作人员两方都能接受，当然这完全是偶然的，因此，一九七三年调查又采用相同的方法，不过这一次却得到偏差的结果，也是出于偶然。一如第10段所说明的，一九七六年四月二十三日的协议是反映对联邦工商劳工局过时的指数的改正而不是反映一九七三年巴特莱调查的极端结果。因此目前的薪给表，是根据一九六八年巴特莱调查后所订的薪给表。再按联邦工商劳工局的正确指数加以调整。但一九六八年巴特莱调查所采用的方法和一九七三年调查的方法相同，是有缺陷的（下文说明），所得的结果都弃而不用。因此，一九七六年四月二十三日的协议不能认为是反映外界一般最佳就业条件。

29. 日内瓦的办法背离了指导原则，特别是当地一般最佳就业条件的原则，这一情况和大会的决定是不相符的（参看第12段），使人对一般事务人员目前薪给水平是否正当，大表怀疑。

30. 以下各段说明一九六八年和一九七三年调查所用方法为什么有缺陷，以

便将来可以取得教训。

31. 调查范围以内的两类职务，都列有很长的职务说明送交巴特莱研究所。那些职务说明和一九六八年调查所采用的（除细节上有若干极为轻微改正外），完全相同。可是，读一读那些说明后，就发觉：

那些说明虽然很长，但不够详细，没有说明一个职务相当于某一等级。四等办事员的职务说明中指出最低年龄（21岁）和所需教育程度，但没有具体规定任何最长服务期限。帐务员的职务说明也指出所需的教育程度和语文方面的知识，还指出（翻译）“候选人必须具备会计方面几年（一般来说，至少五年）的实际经验”。每个职务说明的其余部分都列出应该担任的典型任务。这种格式并没有说明一个员额相当于某一个等级，而实际上是说明某一“类职业”，因为所描述的各种任务，原则上说，可视特定工作的复杂性、监督的程度等等，而由不同职等的人来担任。如果研究各国际组织内目前担任那些任务的工作人员的职等就可证明这一点。其中清楚地显示出四等办事员的职务说明，可以适用于G—2，G—3或G—4级的工作人员，帐户办事员的职务说明，可以适用于G—4，G—5，G—6或G—7级的帐务员。

32. 这个调查结果，如上文第20段所说，应该和一九六八年公务员制度咨委会所表示关于若干内配合点和外配合点选择不当的保留意见，一起考虑。从巴特莱调查本身所得结果中，可以看到：平均年龄58岁的工作人员，在本企业服务29年，而在所指职类服务18年，其薪给为33,378瑞士法郎，相当于职类B四等办事员最高三分之一的第三个四分位数。一位按G—5级征聘的帐务员，在联合国服务了这样一个时期后，一定到达这一职等的最高一级，甚且可能升到G—6的最高一级。因此，外配合点和内配合点显然选择得不合理，因而使人对所得的结果表示怀疑。举例来说，如果内配合点依照公务员制度咨委会的建议是G—2和G—5的最高一级，那么结果就会减低巴特莱调查所建议增加的数额，把G—2增加的百分之十七点六减为百分之三点四，把G—5增加的百分之二十四点七减为

百分之七点一。 这些重大的差距，说明公务员制度咨委会的保留意见是有实际价值的。

33. 还有，这个调查的结果显示，就所审查的两个职位来说，调查员所考虑的最高工资总额等于最低工资总额的四倍：

就“四等办事员”的职位来说，其中最低工资总额为 11,900 瑞士法郎，最高工资总额为 47,600 瑞士法郎。“帐务员”的相应数字为 18,850 瑞士法郎和 78,733 瑞士法郎。这种差距显然是不正常的。这只是证实送交巴特莱研究所的职务说明，一如上文第 31 段所述，并没有说明各项职务相当于某个职等和级数，而是说明各项职务相当于若干职等。还有所提供的职务说明即使够明确，无论如何，最高一级和最低一级调查结果的若干部分，可能是偏差的，应该删去。

34. 还有其他方法上的缺点，使人对调查结果的正确性表示怀疑：

(a) 在编制薪给表时，没有规定应考虑到工作时间的比较（薪给在第九十二个百分位数的外界雇用人员似乎较国际组织人员大约多百分之十），或目前事假办法的比较，而联合国的事假远较日内瓦大多数雇用人员为多，因此，虽然一九五〇年大会第 470(V)号决议中决定，一般事务人员的薪给应由秘书长确定，“通常以一般最佳就业条件为准”，但在日内瓦似乎只考虑到薪给和税，而不注意到诸如工作时间、假期福利或社会保障办法等其他“就业条件”。

(b) 这项调查是以一九七三年而不是以一九七四年为对象，而且是在一九七五年年终进行的，因此，当然更难得到各个企业所付工资的正确资料，所得数字也就更不可靠。

(c) 巴特莱请教过的各企业若干人事主任说（翻译）<sup>⑦</sup>：“在日内瓦，中型和大型企业（甚至若干小型企业）一般都以计算机来处理会计资料，自一九六九年

---

⑦ (c)和(d)中的引文，都是摘自一九七六年一月二十九日巴特莱研究所所编写的一个文件，文件的标题是（翻译）“论解释统计资料时应有的警惕”。

以来，簿记员的工作大有改变；因此，调查中‘帐务员’的职务定义，没有充分注意到那些新的会计工作，人事主任在选择所要调查的工资阶级人员时，既然不能采用这个定义，就作出了武断而且往往完全不同的决定”。

(d) 关于四等办事员，调查结果说：自一九六八年以来，男性四等办事员越来越少，为女性四等办事员广泛取代；因此，考虑到的工资，往往都是很勉强的例子，而且在这方面，人事主任也可以自由决定，因而记录下来的资料非常参差不齐”。

(e) 日内瓦各大银行在上一次调查时曾经提供资料，但在一九七三年调查时却拒绝参加。它们认为职务说明不够明确，因此它们无法辨别各银行中相同的职位，这是它们不参加调查的理由。

(f) 最后而且很重要的一点是，如果要从任何调查的结果订出一个妥当的薪给表，那么这些结果也必须可以适用于各组织统一职务分类办法。可是，本报告D节已经指出，这方面情况都不一样，在某些情况下，设在日内瓦的各组织，特别是联合国日内瓦办事处，并没有这样一个办法。

35. 还有，各组织所提供关于职等相当于选定调查的职类的工作人员的资料，证实那些职位不是全体一般事务人员的一个重要抽样：

(a) 例如卫生组织通知我们，它只有五个G—2职位相符合调查中所采用的四等办事员职务说明，也没有G—5级的帐务员，卫生组织内与此相同的职务是G—6级（共有794个一般事务人员，其中40个是G—2级和142个是G—5级（参看附件三））。

(b) 气象组织没有相当于G—2级四等办事员的职位，它的帐务员（六个员额），有一个是G—6，三个是G—5，二个是G—4。

(c) 劳工组织通知我们，它有十个G—2职位，符合四等办事员的职务说明，二十个G—5帐务员。

(d) 联合国办事处通知我们，在一九七六年共有1,496个一般事务人员，其

能代表一切设在那个服务地点的联合国组织”（第18段）。

可是，除非目前命令具有毫无疑问的法律权力，否则对它们作任何详细解释，都是徒劳无益的。“用来确定一般事务人员职类服务条件的指导原则”，从开头都是行政问题协商委员会所进行的机关间工作的结果。这个案文首次在一九五二年制订。后来历经一九五八年、一九六四年和一九七二年修正，但从来没有得到一个政府间机构批准，使它具有法律效力。国际公务员制度咨询委员会所作的评论或建议，无疑地使那些指导原则更为充实，但它们没有被各组织充分接受。这种情况无疑地促成这些原则的无法实施（至少有一部分无法实施），举例来说，在日内瓦的各有关组织，特别是不注意遵照关于选择内配合点及外配合点和选择标准职务的指示。因此，联合检查组认为，那些指导原则一旦编写完毕，应尽快提交大会批准。

#### B. 决定的权力

39. 一般来说，国际公务员薪给的协商工作，并不是在明文规定的法律背景下进行的。关于这一点，可以参考《国际法评论》发表的一篇文章中对这个问题的分析：

“工作人员和行政人员比较起来，是处于一个特别不利地位，因为他们的代表似乎不确实知道究竟应该向谁提出要求，应该向秘书长提出，向各会员国的代表提出，还是向专门研究行政和预算问题的许多机构提出。各组织分别组成若干‘大家庭’，使工作人员更感到无能为力。教科文组织圆桌会议谴责：

‘各级分析中所存有的不明确情况：在联合国系统的一个组织里，职员公会同谁对话？总干事还是秘书长？大会？行政协调会？公务

员制度咨委会？ 行预咨委会？ 第五委员会？ ’ ”<sup>⑨</sup>

40. 可是，除了这个一般性的问题外，日内瓦情况特殊，引起了更多的困难。在日内瓦，工作人员薪酬问题的任何谈判，必须十四方面的人参加：七组是各组织行政首长的代表，七组是各个职员公会的代表。很明显的是，每逢提出一个具体问题，各方尤其是“雇主”方面通常就会表示分歧的意见。从最近举行谈判的情况中，可明白看出：虽然各组织行政首长的代表努力在争执要点上采取共同立场，但是一旦提出严重问题，他们的意见就发生明显的分歧。

41. 我们甚至可以认为，这种责任的不集中，是调查方法的选择和实施方面的错误，以及误认调查结果具有约束力的主要原因。在“雇主”方面，在罢工前的整个期间，不论在各行政首长中——因为采取决定不是只是一个组织的事，而按照目前办法，其中没有一个组织可以自称有领导地位——或在各组织指派的谈判人员中，——因为有一种趋向，是在逃避困难而不是在解决困难——没有一个人觉得对薪给谈判负有全面责任。这样一来，不但缺乏技术上的精确性，而且处理问题的方法，而又把这一方法使原来测量“一般最佳就业条件”的科学方法，变成了只是讨价还价的会议。因此，为了未来，为了各组织和其工作人员利益计，似乎应该找到一个解决办法，来建立一个真正的决定权力。

42. 显然，日内瓦方面预想得到的唯一合理解决办法，就是由“雇主”方面委派一个唯一的谈判者<sup>⑩</sup>。这个谈判者应具备进行讨论并作出决定的公认权力，以便能够和工作人员的代表适当地进行谈判，唯一附带条件就是任何决定，如果所涉经费超过目前预算拨款，必须由联合国大会和各机构的大会批准<sup>⑪</sup>。事实上，

⑨ 《国际法评论》，一九七五年十月——十二月，阿兰·佩利特著“国际公务员的罢工”。联合国秘书处翻译。

⑩ 各组织工作人员的代表方面，可以自由订出他们认为最适当代表他们的办法。

⑪ 把关于薪给和津贴基本上共同的两方面的权力授与“谈判者”，不会减少各行政首长在工作人员关系的其他方面所负的责任（参看第49至58段）。

这就是联合国秘书长和设在日内瓦的国际组织的行政首长在罢工之后终于通过的一种解决办法：他们委派联合国财务主任为唯一谈判者，因此才能够达成上述一九七六年四月二十三日的解决办法。

可是，这个决定是在发生严重危机时在特殊情况下作出的，而不引起未来任何制度上的变更。如果要避免再度发生引起罢工的情势还需要有一个制度上的解决办法：有若干不同方法可以达成这一解决办法。

43. 最直截了当的方法，是立即在长期承诺的基础上，执行国际公务员制度委员会规约第十二条第2款的规定。兹将该条全文引述如下：

“第十二条

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

2. 虽有上述第一款规定，有关行政首长或长官得在与工作人员代表协商后请委员会决定某一服务地点的薪给表，而不是提出建议，其所决定的薪给表应适用于在该服务地点同一职类的所有工作人员。

3. 委员会依照以上第1和第2款规定执行其职务时，应依照第二十八条的规定与行政首长和工作人员代表协商。

4. 委员会应决定其能承担本条所列各项任务的日期。”

44. 委员会头两年工作必须集中于审议专门人员的薪给，因此，本条所规定的办法还没有实施。关于这方面，第1款规定和第2段规定，应清楚地加以划分。第1款规定委员会负有一种法定义务，即为总部所在地“确立有关事实”。这就是说，委员会将来必须负责核实指数并进行可能的调查，因此，它可能应该保证所有服务地点都采用严密、科学的方法。紧要的是，应该赋予委员会足以担任那些职务的能力。这件事极应尽速采取必要的决定<sup>⑫</sup>。

<sup>⑫</sup> 世界卫生大会在一九七六年五月十三日 WHA29.25号决议中对这件事表示其愿望。



45. 第十二条第2款规定如何决定某一服务地点的薪给表，这和确定事实或提供建议完全不同。可是，就委员会所执行的这类职务来说，各组织行政首长应和工作人员代表协商后，主动请委员会担任这些职务。根据第2款的规定，就可在日内瓦决定设立唯一谈判者，由委员会委派。

46. 可是，尽管有最近的事件及其后果，日内瓦各国际组织的行政首长、同他们的工作人员协商后，并不是一定准备要求采用第2款的规定。

47. 另一个可能的解决办法是正式规定永久设立一名唯一谈判者，由行政首长选派。其方式依照当初为了解决罢工所造成危机临时委派的谈判人员。但是这一解决办法需要进行组织间困难的谈判，同时也不如由委员会委派谈判者的制度性解决办法那样可以保证其独立性。如果委员会能够加速实施规约第十二条，这位谈判者的任务主要就是和工作人员协商并参照委员会所提供的“有关事实和建议”来决定薪给表。

48. 因此，必须设想：在确实不能直截了当执行第十二条第2款的规定时，可以采用其他方法。大会可以要求设在日内瓦的各组织的行政首长采用委员会规约第十二条第2款的办法，也可以修改这条规定，订出一种变通办法。大会或可决定：如果委员会认为它可代替各有关组织的行政首长有效负担这种责任，就应该由委员会来决定它所选择的各个服务地点一般事务职类工作人员的薪给表。联合检查组认为，应该非常认真地考虑这个可能的修正，如果获得通过，委员会应首先注意日内瓦。

### C. 本组织与工作人员的关系

49. 一九七六年四月九日，联合国秘书长向日内瓦办事处工作人员发出一项通告，他说：

“我一向认为人类经历的许多极其严重的纠纷是由于消息不通造成的，或至少因这种原因而变得更为严重。”

初看起来，这种似有“消息不通”的情形特别是在联合国日内瓦办事处最为明显。在罢工期间明显见到的消息不通情形特别令人有这种印象。事实上，在这段期间每日散播的新闻完全是工作人员委员会发布的，在行政当局这方面，唯一可以提到的是总干事在罢工开始后三天，即一九七六年二月二十七日，在瑞士法语电视网报告了情况的一般消息，此外就是一系列行政和财务处主任主持召开的各单位主管会议。可是，工作人员或各单位主管都没有收到明确的官方指示或通知，说明联合国秘书长或日内瓦办事处、贸发会议等主管究竟对罢工及其起因和应采取的行动抱了什么立场和看法。还必须注意到，在罢工期间，工作人员委员会对于停止电讯而不顾这种措施可能带来的十分严重的后果作了解释，它说：“我们觉得这是提请联合国秘书长本人注意情况严重性的唯一办法。”<sup>⑬</sup>

可是，除了应注意罢工本身所显示出来的这些征象外，还应该对行政当局同工作人员之间如何保持联系的办法加以考虑。以日内瓦办事处的通讯系统和其他机构的通讯系统比较一下，便可看出确实存在着很大的差距。

50. 举例来说，如果我们考虑到卫生组织总干事所采取的措施，我们便可看到一些进展，特别是一九七三年以来的进展，即工作人员参与了很多活动；下列各项活动可以在此一提：

— 同工作人员进行协商，工作人员以讨论小组的形式组织起来；这 28 个小组把专门和一般事务职类的 500 名工作人员组织起来；每一小组负责编写一份载有

---

<sup>⑬</sup> 引用这段话并不表示对这种解释赞同。

建议、提议和分析的报告，这些报告的摘要载在一份单一文件内，从一九七四年十一月开始又对这份报告和根据其中建议所采取的行动进行第二回合的协商；

— 定时出版一份卫生组织的杂志，欢迎工作人员投稿。杂志使各地区的外地人员和总部工作人员能够保持联系；

— 总干事为属于这两类的全体工作人员安排各种演讲，有好几位演讲人，包括总干事本人在内，同时鼓励工作人员提出问题；

— 助理总干事、各司司长和各单位主任都受到指示应扩大举办工作人员会议，根据这些建议已有效地开展工作；

— 一九七四年一月在试验的基础上指派了一名监察员，帮助解决了许多工作人员的问题，因此一九七五年便把他的职位定为长期性的；

— 成立了一个小型“工作人员参与委员会”，直接向总干事提出报告，并负责审查上述工作人员参与问题的各个方面；

— 设立有工作人员委员会委员参加的工作小组，负责处理同工作人员协商时特别提到的某些问题，例如各级工作人员的训练和职业前途问题、改善服务地点等级制度、性别歧视问题以及人事手册和工作人员条例的修订等问题。

这项试验也遇到一些实际的困难，特别是工作人员对第二年的一些工作有不满的地方。可是，只要知道这些困难所在，便能够着手进行解决，现在正拟订一个如何改进工作的计划。

51. 时间不允许我们对日内瓦所有组织内的行政当局同工作人员关系的制度进行研究；然而，劳工组织特别是在改善审查工作人员的不满的程序方面似乎作了很大的努力。

日内瓦的联合国办事处似并没有作过类似的努力：

— 行政当局和工作人员的关系是通过联合咨询委员会来处理的；该委员会由总干事的三位代表（通常是总务主任、人事行政科科长、财务司司长）和工作人员

委员会的代表担任成员，处理的问题包括工作和服务条件、征聘和训练方法等等。这个机构就是一个提出讨论问题的工具，然而，似乎并不一定能迅速解决问题。由于它并不直接联系所有工作人员，也不包括主要的实务部门或各司的主管，因此所能举行的对话似乎相当有限；

— 近年来，有一些单位的主任以各司的工作和目标为主题举办了一些演讲会，一般工作人员均可参加；

— 设立了若干工作小组研究诸如日间托婴所、园地工作人员和其他技术人员的职别分类等具体问题。

52. 这些各式各样的程序合起来也不象例如上述卫生组织的那种工作人员参与制度。可是，联合国行政当局和工作人员代表在他们对检查专员提出的意见中都说，如果创造出适当的条件，现有的通讯方法是能够应付需要的。根据行政当局的意见，纽约联合国总部的通讯系统并不比日内瓦的来得进步，可是迄今为止还工作很正常。日内瓦的工作人员代表还强调说，“通讯停顿”并不是罢工的主要原因。

53. 其实，看来在通讯危机之外还有失去信任的危机问题。在日内瓦办事处，各主任和他们的工作人员之间明显地缺乏任何建筑在谅解和互相信任的基础上的真正对话。也没有一种共同的感觉，认为每一个人都在为共同的理想和明确的目标而工作，有关人员都应忠于这些理想和目标，并为之作出可能的牺牲。对于这种事态，毫无疑问有好几个可能的解释：

— 第一，日内瓦办事处不象是一个有明确和前后一致的方案的单一组织，而象是一个集合各个半独立性单位的组织。这种情况毫无疑问使安排工作人员参与其事更为困难；不过，如果真要克服这种困难，也是可以做到的；

— 第二，毫无疑问，对于工作人员在办事处里所具有真正的代表性问题，以及一九七三年成立“日内瓦联合国工作人员工会”的问题等等，发生了一系列的误会。联合国秘书长根据现有工作人员代表的细则与条例，采取了不承认这个工会

的存在的正式立场。

54. 各有关规定可见工作人员服务条例 8.1 和工作人员服务细则 108.1。<sup>⑭</sup>

⑭ “ 条例八·一：工作人员关系：

(a) 工作人员应选举代表，组成工作人员代表大会以保持工作人员与秘书长间之经常联系。关于工作人员工作条件及其一般生活境况，工作人员代表大会有权向秘书长提议改善。

(b) 工作人员代表大会之组织，应使各级工作人员有公平之代表权。

(c) 工作人员代表大会应依该大会自行拟订并经秘书长同意之规章，逐年举行选举。”

“ 细则一〇八·一：工作人员代表大会：

(a) 有关工作人员福利与管理之问题，包括任用、升级与解雇，以及薪给与有关津贴之政策在内，均应经由当选为工作人员委员会委员之代表，向工作人员代表大会征询意见。工作人员代表大会得就此种问题，代表全体工作人员向秘书长提出建议。

(b) 除应付紧急情况之命令外，凡属(a)款范围内问题之一般行政命令或指示，应于事前送交工作人员委员会审议并发表意见，然后施行。

(c) 总部工作人员代表大会，应按大致上平均之选举单位，选出代表三十九人至四十一人组成。任何工作人员均有权当选为工作人员代表大会之代表。

(d) 投票事务员由工作人员选出，负责按照秘书处编制表，将秘书处各部划分为若干选举单位。选举单位之重新划分应由工作人员代表大会征得秘书长之核准。投票事务员应于每年办理工作人员代表大会代表之选举，保证投票之绝对秘密与公平。

(e) 总部以外常设办事处之工作人员得自行选举代表，就条例八·一(a)及条例八·二所涉事项，向秘书长提出建议。”

这些条例规定在理论上所有工作人员都可能派代表参加工作人员代表大会，并通过它参加工作人员委员会这个工作人员同行政当局之间进行协商的真正机构。可是，少数人的意见——如果存在的话——真正具有多少反映的机会则视对有关规定的解释而定。

55. 这些条例与细则没有规定不可以成立一个或更多的工作人员协会，因为没有规定工作人员只可以成立某种组织来表达他们的意见和维护他们的利益。可是，行政当局也没有义务要同一个或更多的协会或工会进行接触，它可以只承认本文已经提到过的那些组织，就是工作人员代表大会和工作人员委员会。

56. 然而，很明显从行政当局同工作人员关系的信任程度来看，按照一种更广泛和更灵活的解释，就应正式承认这些协会或工会，因为它们是工作人员自由决定成立的，而且也能使各种意见，特别是少数人的意见在正式的机构，特别是工作人员委员会中得到相应的反映。

因为联合国行政当局按照严格的解释，似乎只承认一个工作人员协会，所以不能帮助创造信任的气氛。在这种情况下，工作人员本身之间对代表的安排既有误会和歧见肯定会使整个气氛恶化，并使提出要求更有敌对的态度。

57. 现在已经很清楚，创造信任气氛的措施是必不可少的。在这方面，薪给协议的达成应有所帮助。可是，只有这个协议还是不够。这种措施应包括发起一次实实在在的对话，并向工作人员表明，他们对所关心的问题的看法及对他们参与共同努力方面的意见今后将真正受到考虑。这些旨在减少冲突并使各种观点有表达并为人所听取可能的措施，除别的以外，应包括取得工作人员代表的同意，订立一种基于如卫生组织所采取的措施的真正参与制度。也应考虑对这个问题召开一次圆桌会议的可能性<sup>⑬</sup>。然而，根本的问题不仅在于设计新的机构，最重要的是

---

⑬ 关于这个问题，一九七一年七月在《联合国人事问题报告》中已经提出了建议（JIU/REP/71/7，第480段，第20号建议）。这个建议从来没有予以考虑过。

体现一种谅解的意愿。

58. 罢工期间发生的事件也显示出各组织及其工作人员之间关系的另一方面。虽然，那些仍然愿意工作的工作人员的自由没有受到侵犯，可是，电力、电梯、暖气，以及有一段时间电讯等服务都中断了。行政当局似乎在其细则里没有充分的法定的或切实可行的办法来限制或阻止某些行动。这些行动的严重性，尤其是电讯中断的严重性，是不应该低估的。

发生这种事态的主要原因是联合国大会和各组织的大会还没有制订关于国际公务员罢工的现象的原则立场。考虑到这种形式的行动还是近来发生的，这种情况就一点也不令人感到惊奇了：在一九六二年之前，联合国大家庭内的各国际组织没有发生过罢工（劳工组织、教科文组织在一九六二年发生过罢工）；在一九七四年之前没有发生过长时期（即数天）的罢工（罗马粮农组织在一九七四年发生过长时期的罢工）。对于公务员罢工权利，各成员国的国内法律是形形色色都有的，这是众所周知的事实。虽然如此，应由国际公务员制度委员会或一个特设委员会迅速作出反应，进行研究<sup>①⑥</sup>，以期提出解决这个问题的方法并将这些解决方法提交大会审议。

---

①⑥ 联合检查组获悉联合国各组织的法律顾问于一九七六年四月五日至六日在维也纳举行会议，对这个问题和有关问题进行了初步的讨论。

#### D. 一般事务工作人员的职业发展

59. 我们已经看到，如果一般事务人员的职位没有相当明确的分类，那么薪给调查就不可能有什么意义。然而，同样明显的是，没有分类的制度，就会导致武断行为；在这方面，日内瓦各组织的情况也各不相同。

60. 例如，卫生组织订有“总部一般事务人员职位分类计划”。这个计划刊载于卫生组织的手册中，因而具有正式的地位。这个分类计划共分十六种职业（行政助理，办事员，办事速记员，办事员／打字员，秘书，医务室护士，制图员，试验室助理，仓库管理员，司机，送信员和警卫，办公室机器操作员，复印机操作员，工人，维修组监督员和非技术劳力工人）。每一种职业都订有标准的职务说明和最低资格要求。每一种职位也说明规定的级别，以及从一级升到另一级的条件，尤其是服务期间的长短。这个计划正在修订之中。仔细研究后，无疑地会提出一些批评的意见。特别是一眼可以看出这个计划太过着重服务期间的长短，有了这种资历，就可以升到各个职类中很高的职级，但按照这些职类规定的最低限度资格来说，这种性质的迁升是不合理的。希望在目前修订这个计划时多多注意在职训练的机会，希望高级职等，不管职业种类，所规定的资格水平都会提高，同时也的确希望在适当训练方案的基础上建立起从一类职业转到另一类职业的制度。<sup>①7</sup> 联合检查组打算在较后阶段对这个问题作更透彻的研究，因此本报告就不详细讨论这个问题。

61. 国际劳工办事处也有一个职位分类计划，这个计划载有明确的职等说明，每一说明又附有所需资格水平的详尽说明。该计划作了下列的区分：

- G-1级：载有一项关于劳力工作和职业的说明；
- G-2级：载有关于劳力工作和职业、办公室职务和秘书职务的多项说明；
- G-3和G-4级：载有关于劳力工作和职业、技术性职务、办事处职务和秘书职务的多项说明；

---

①7 附件三列出卫生组织一般事务人员分配情况的统计。



— G-5、G-6和G-7级：与G-3和G-4的职类相同，另加一类监督职务。

62. 联合国与此相反，实际上没有任何职位分类的计划，也没有制订任何职位种类一览表。每一职位说明都附有一个职衔，可是职衔很多而且各不相同；同一性质的职位可能有不同的职衔，不同的职位也可能有同样的职衔。兹将所用职衔详尽一览表附后，以说明这个制度没有一致性<sup>⑱</sup>。

63. 此外，在联合国里，没有一份包括工作人员在内人人都可熟读的正式文件，规定征聘或升级的标准。人事处送给我们的唯一现有的文件是分发给日内瓦任用和升级委员会附属工作小组成员的一份文件，既没有签名，又没有日期，也没有页数或编号。这份文件的标题是《任用和升级委员会附属工作小组处理升级事项时所应适用的标准》。其中所载的是有关G-3到G-7各级任用和升级资格的资料。唯一经过区分的两类职业是办事员和秘书。它也提到了G-4级的“财务办事员”

---

⑱ 参看附件四。关于这一点，联合检查组和联合国秘书处的行政管理处很早以前便提出了共同一致的建议。这些建议于一九七四年得到大会的核准，可是，秘书处执行这些决定的进度很慢，等于没有实行。联合检查组注意到目前没有一个“一般事务人员职类结构问题工作组”。这个工作组于一九七三年十月九日在纽约联合国总部设立，从一九七三年十一月三十日到一九七五年一月二十七日期间总共举行了五十八次会议，可是没有达成任何共同意见。工作组主席凭他自己的职权，发表了一个报告。这个报告（一九七五年十一月二十一日和一九七六年二月二十三日，JAC/213和Add. 1）载有一些关于职业类别和职位分类等的有趣建议。可是，这种程序并无助于作出政策性的决定。根据目前的条例，秘书处有责任规定人事政策，并按此作出决定。虽然通过联合咨询委员会或其他方法同工作人员进行协商，但这并不是说建议的制订和决定的核准是工作人员的责任。这种混乱的现象似乎就是这个问题没有作出决定的原因之一。

和“电子计算机事务员”。唯一有明确规定的是语言方面的知识及打字和速记的技术。其他职类的规定则一字不提，尽管我们发现许多职类的工作人员，如送信员等，已提升到G-4和G-5的高级职等，却没有在任何地方提到所需资格水平或关于服务期间长短的条件。

64. 刚才提到的文件既不完整，也非正式，因此，各项决定的准确性是不能够查核的，对于各项决定所适用的工作人员来说，尤其如此。所以，这种情况也许可以说明为什么工作人员的代表有时候用到“家长统治”这个名词；但是，既然容许这种专断的决定，就不能说绝对没有丝毫的疏忽。例如，把送信员一类的工作人员升到G-4级或G-5级——就是说，升到薪给相当于专门人员职类P-1级——既没有资格的证明，也没有根据职务性质困难作为正当的理由，这种表现似乎不是撙节本组织经费。

65. 如果把各职位按照职等合理分类，并考虑到任务、职责和资格，则送信员的职等应列为G-1，最多是G-2。但是，在联合国办事处列为“送信员”的工作人员分属下列职等：

G-1: 10人

G-2: 20人(另加3名“送信员兼司机”和1名“办事员兼送信员”)

G-3: 21人

G-4: 8人(另加一名办事员兼送信员)

G-5: 2人

共 计 61人(另加5人)

这就是说，百分之五十以上的送信员列为G-3至G-5级。这种做法不是根据职务或能力的增加，而基本上是根据服务期间的长短。因此，资历的报酬方式不仅是每一职等以内逐级提升，而且还是从一个职等升到另一个职等。用升级作为资历的报酬，并不是一个有效的办法来弥补缺少职业发展制度，它的代价也很高，并

且使“一般最佳就业条件”的原则丧失了一切实际意义。

在一九七六年三月三十一日，没有受扶养人的 G-4 第六级送信员的年薪净额为 42,628 瑞士法郎，即月薪约略超过 3,500 瑞士法郎，这不象是这类职务通常得到的薪酬，而且比 P-1 第三级的专门工作人员的收入还要高。

66. 毫无疑问地，我们必须考虑到，如果要使当地征聘的工作人员，不论他们的职位是多么低，都有机会从事终身职业，只要预期有关的工作人员在整个服务期间仍旧从事同一类的工作，就必须为他们提供升级的机会，而且这种机会不是在几年之内就到了极限。但是，有各种办法可以避免或减少这种困难。其中有下列办法：

- 上述一类低级职位（警卫、送信员、引座员等）或许可以征聘只会留任几年的人担任，即年龄相当大的人（例如已从另一项工作退休的人）或有足够进取心和学历的人，如果他们愿意参加训练课程，就能够改变工作的类别和职等；
- 有系统地使设备现代化（例如发展日内瓦办事处现在已有的气管系统）以便减少人手传递信件；
- 部分利用秘书在短距离内传递文书和信件；
- 鼓励工作人员接受实际训练，以便在几年之后改变他们的工作类别<sup>①9</sup>。

67. 因此，简单说来，关于一般事务工作人员更合理的职业发展问题，似乎可以而且急需找出一个全面解决办法<sup>②0</sup>。要做到这一点，首先必须：

---

①9 这种训练应该一部分在办公时间内进行，一部分在办公时间以外进行。

②0 关于这一点，可以考虑到有些政府的办法，就是把劳力工人和送信员另列一类，可是联合国日内瓦办事处却把维修工人这一类取消，而把维修工作人员并入一般事务人员职类，这个步骤正是朝着相反的方向。

- 订明一般事务工作人员的“职业类别”，并拟出每一类别明确的职务说明；
- 制订与每类职业中每一职等相当的资格水平；
- 制订适当考虑到资格水平的征聘制度：目前征聘秘书人员的方法相当简陋，只测验打字和速写能力，应该改用一种综合的笔试和口试制度，把必要的一般知识和技术知识都包括在内；
- 采用在职训练办法，以便帮助一般事务工作人员从一类职业转到另一类职业；
- 最后，某几类工作，如因本身性质的关系，无法安排工作人员在整个服务期间内从事一种终身职业；应该研究以一切可能方法撤消，或减少这类工作的数目和期间。

虽然以上的考虑特别适用于联合国日内瓦办事处，但是也可以供联合国系统内各组织参考。

E. 一般事务人员薪给表和一般事务人员同专门人员薪给与养恤金的关系

68. 我们适才提到的职务分类的不正常实令人更感遗憾，因为这是错上加错，原来薪给表的情况，无论是在一般事务人员职类本身和在一般事务人员同专门人员薪给之间的关系上，都完全失常。

69. 首先，由于连续的调整，日内瓦的一般事务人员薪给表已成为过度紧密，以致在职等之间很少差异。这可由附件七的图表来说明，例如G-1职等的较高数级与G-4的最初数级相重叠，而G-3职等的较高数级的待遇反较G-6职等的最初数级为优。于是一位G-3职等十一级的传达员或送信员比一位G-6职等三级的行政助理的薪级还高。在任何薪给表中，某一职等最高数级比其上一职等最低数级的报酬为优，通常认为是正常的事。但我们刚才所说的那种结构却不正常。这对于工作人员的资格和责任都不公平，并使士气消沉。一九七六年四月二十三日的协议使这情形更为恶化，因为由于确实极难了解的理由，它对G-1职等工作人员的加薪（15%）比G-7职等工作人员的加薪（11%）为高。

70. 因此，似乎有绝对需要，在制订合理的职位分类之外，还需改革一般事务人员薪给表的结构。也许尤其应当考虑下列的可能性：

- 重新使G-1职等成为一个实在的而非虚设的职等（卫生组织无G-1职等的工作人员，而联合国办事处一般事务人员中只有2%在此职等）；
- 尽可能扩大最低与最高薪给的差距，并增大职等之间薪酬的差额；
- 将职等的数目从七减至五；
- 为这种改革建立适当的过渡制度，以免减少服务人员的薪给。

在国际公务员制度委员会职权范围内的这种结构改变应以全速进行，而同时建立合理的一般事务人员职位分类也应如此。没有真正的技术理由可将一个精确可用的计划的筹备工作推迟数月之后。

71. 但显然在重订一般事务人员薪给表时，应顾及到一般事务人员同专门人员薪给之间的正当关系应该是什么。日内瓦如今在这方面发展的情况显然不正常。

72. 大家认识到最高的一般事务人员薪给极可能达到或稍微超过较低级的专门人员薪给，因为有长久工作经验的高级办事员和技术员往往比有高等大学学位但很少实际经验的年轻专门人员负有较大的责任。但是这种重叠如今已达到了极不合理的程度，并已破坏了这两类工作人员之间的职务关系。从一般事务人员升级到专门人员在经济方面，特别是关于养恤金，往往并不吸引人。必须监督一般事务人员的专门人员的薪给可能比他们的部属还低。

73. 附件五用图解比较根据一九七六年四月二十三日的协议而订的新薪给表中日内瓦一般事务人员的薪给与日内瓦专门人员的薪给。可看出G-2职等（仅高于最低一等或在某些组织中是最低一等的一般事务人员职等）的最高薪给超过P-1职等（最低的专门人员职等）的最低薪给。G-7职等（一般事务人员的最高职等）的最高薪给大大地进入了P-3（专门人员中等职等）的薪给幅度。<sup>②</sup>

74. 这两个职类的应计养恤金薪给之间的比较甚至更为显著。附件六用图解表明这项比较。可看出一位在达到一般事务人员职类G-1等最高级之后退休的工作人员所得的养恤金比一位在专门人员职类P-1等最高级退休的工作人员

---

② 在巴黎、纽约、维也纳和罗马也有一般事务人员与专门人员薪给重叠的情况，只有伦敦例外。

所得的为多。一位 G-7 的工作人员退休时得到的养恤金可以相当于一位 P-5 工作人员的养恤金。

75. 上述的例子与附件五和六，说明了一种已失去控制的情况。但看来除非在将来采取纠正的措施，这种情况将变得无法维持而成为各组织的健全管理和资金适当使用的重大障碍。这情况的可能更为恶化的原因是专门人员薪给的增加可能比较慢，而一般事务人员薪给（在现有的不健全程序下，包括缺乏合理的职位分类制度）可能继续迅速增加，因而两种职类的重叠可能更严重。

76. 虽然明显需要纠正措施，但究应采取何种措施却并不如此明显。联合检查组并非不知整个问题的困难。目前来决定国际公务员薪给表采用两个原则，因此产生双重薪酬系统：第一个原则适用于专门人员，它需要选择“最高薪国家公务员”的薪给表作为计算根据；第二个原则适用于一般事务人员，它是应用“一般最佳就业条件”来计算他们的薪给。我们并非怀疑任一个原则的优点或合适性。但是在某些服务地点（特别是日内瓦和巴黎），对一般事务人员应用“一般最佳就业条件”的原则，已比对专门人员应用“最高薪国家公务员”的原则更为有利，而在其它服务地点，情形就不一样，特别是在发展中国家，当地的薪给水平与发达国家的比较，相反地是非常低。全世界各地情况的参差不齐，自然使得这些一般原则的应用非常困难，而有时候会产生一些情况似乎很难被当地的人了解。

77. 不过，在某些服务地点如果严格应用这两个原则有可能破坏薪酬的正常级别结构的话，应有可能找出解决途径可至少消除该地最显著的失常现象。联合检查组不拟在本报告提出精确的提议，因为那是应由国际公务员制度委员会经与各组织和工作人员磋商后提出。它将只建议某些大方向可供各主管机关循此前进。

78. 一九六六年教科文组织大会通过了一项决议，<sup>⑤</sup>其中第 5 段说：

---

⑤ 大会第十四次会议第 30.1 号决议。

“感兴趣地注意到总干事有关当前双重薪酬制度的不利的意见，并请总干事研究一项办法以免除这些不利情况，于大会第十五次会议连同执行局的建议，提出具体提议”。

一九六七年六月教科文组织应该决议之请，作出一份报告，提出关于一般事务人员薪给的具体的新提议。 教科文组织提议的主要特点是：

“作为制订新薪给表的初步，先为薪给表的两个基点订定薪给：第二职等一级的薪给将以与教科文组织第二职等秘书的职责相当的外面秘书的一般最佳薪给率为根据；<sup>④</sup> 第五职等（当时教科文组织一般事务人员中最高的职等）一级的薪给将与专门人员职类中的 P-1 一级的薪给相符”。

这个提议是与一个制订薪给表和调整数的详细计划相联合的。 当时被公务员制度咨委会和联合国系统的其它组织所拒绝。 不过，事后来着，觉得如果在日内瓦通过了象教科文组织所提的这种制度，今天的许多问题可能都不会发生。 所以，建议将来对教科文组织提议的这种制度加以考虑，并顾及可能需要的任何新的特点。

---

<sup>④</sup> 教科文组织当时有 260 位第二职等秘书，这相当于一般事务人员职类的百分之三十。



### 三。结论

79. 从一九七六年二月二十五日至三月三日在日内瓦发生的事故可认为至少有一点好处，那就是暴露了必须加以纠正的极不合理现象。如果继续接受具有下列特点的联合国日内瓦办事处的情况，<sup>(24)</sup>似乎就不可能不使所有的国际组织都冒有重大的危险：

- 运用确定一般事务人员薪给的办法具有主要缺点，使得不能再遵照“一般最佳就业条件”的原则；
- 整个工作人员所适用的薪给和养恤金等级制度，在许多情况下，都与资格和责任的水平成反比；
- 缺乏任何合理的专业人员或职位分类制度，而事实上的分等制度，又含有严重的不正常现象；
- 在作决定的权力方面，对所负的责任没有任何确定的说明；
- 工作人员与管理方面之间的信心发生危机。

这种情况是多种因素累积的结果，其中有些因素（通货膨胀、货币波动）无疑是无法控制的，但是许多因素都是错失的结果，至于错失的责任谁属则难于确定，因为它们往往已经历了好几年，可能源自纽约、日内瓦和一些国际组织。以下的建议旨在指出有必要加以改革的重大问题。但是如此严重的情况显然不是只作一些小修改就能补救。大会必须要有一个详尽的计划，并应迅速而有决心地加以执行。

---

<sup>(24)</sup> 虽然情况的某些方面已远超过日内瓦办事处或日内瓦本身的范围。

#### 四。摘要和主要建议

80. 对联合国日内瓦办事处一九七六年二月二十五日至三月三日发生的罢工进行的调查，使联合检查组得到一些研究结果，可摘要如下：

(a) 对一九六九年（包括一九六八年）和一九七五年（包括一九七三年）“一般最佳就业条件”进行调查所使用的方法，不能提供真实的情报，因为调查所用的工作说明相当于包括好几个可能职等的“职业种类”，而不是某些特定职等的特定工作：内外的“比对点”选得不好；而且所选的两项工作丝毫不能代表组织内的现有工作。完全不顾公务员制度咨委会对所提方法作出的严厉批评。尽管如此，行政当局的代表在一九七五年举行的谈判中明白要求工作人员代表作出坚决承诺，在事先接受调查结果的约束性质，而在这一点上达成了共同意见。当获知一九七三年的调查结果时，这些错误导致了所遭遇的困难。

(b) 一九七六年四月二十三日的协议使设在日内瓦的国际组织与其工作人员之间的薪给争端得到解决，但使联合国在一九七五年的一部分和一九七六与一九七七年必需增加费用1,040万美元，其它组织在相同期间必需增加费用1,490万美元。由协议获得的薪给表是一种折衷办法，以一九六八年帕特莱的调查结果为基础，并顾及联邦工商劳工局指数从那时起的实际变动加以修正。因此，不能把它当作“一般最佳就业条件”，因为一九六八年应用的方法本身具有缺点。

(c) 罢工前举行谈判的情况，显示出日内瓦没有有效的机构可以为了制订共同薪酬制度和进行谈判这个问题的目的来决定一个联合的行政当局立场。这种容许没有人负起必要责任的情况，断然足够说明过去造成的错误，因此应在将来指定一位唯一的谈判人以资补救。

(d) 除了意见交流系统的缺陷之外，联合国日内瓦办事处还存在着办事处各主要部门首脑与其工作人员之间缺乏信心的危机。

(e) 日内瓦办事处没有合理的一般事务人员职位分类。没有充分考虑各种资格和责任水平，而当前的办法显示出这方面的极不正常现象。

(f) 一般事务人员的薪给表太过紧密。一位 G-3 职等十一级的工作人员的薪给高过 G-6 职等三级的薪给是不正常的。同样，G-7 职等十一级的薪酬高过专门人员 P-3 职等一级的薪酬，也是不正常的，至于 G-7 职等十一级一般事务工作人员的养恤金竟在 P-5 职等专门人员的幅度内，那就更不必说了。

(g) 上述各种因素构成了失常的情况，须迅速加以纠正。

为了将来可求得这些问题的解决办法，联合检查组作出下列的建议：

### 建议 1

应顾及下列各点来拟订关于应用“一般最佳就业条件”原则的方法的规则草案：

- 已获得的有关这问题的知识，特别是公务员制度咨委会报告中所载的；
- 作为一九七六年一月二十六日 ICSC/R. 36 号文件发行的行政协调委员会报告中所载的建议；
- 本报告中的意见。

这份规则草案经过国际公务员制度委员会审议后，应尽快提请联合国大会批准。(参看第 27 至 38 段)。

### 建议 2

- (a) 应加速执行国际公务员制度委员会规约的第十二条第一款，并应尽快

提供给委员会为达成此目的所必需的工具（参看第 43 和 44 段）。

(b) 日内瓦目前参与一般工作人员薪给谈判的人数太多，为了改良谈判一般事务人员薪给的方法，应为将来制定一个唯一谈判人的制度（参看第 42 至 48 段）。

(c) 设在日内瓦的各组织行政首脑应考虑利用国际公务员制度委员会规约第十二条第二款所提供的便利，或作为临时措施利用组织间协议的办法，建立这种制度（参看第 45 至 47 段）。

(d) 大会应考虑下列可能性：

- 请设在日内瓦的各组织行政首脑要求国际公务员制度委员会按照“委员会规约”第十二条第二款来决定日内瓦的一般事务人员薪给表（参看第 48 段）；
- 或作为一种替代的解决办法，修改第十二条第二款，使得国际公务员制度委员会能自行决定最佳途径来确定日内瓦或它可能决定的其它服务地点的一般事务人员薪给表（参看第 48 段）。

### 建议 3

应尽速采取措施，以改进联合国日内瓦办事处行政当局与工作人员之间的协商机构，旨在创造较佳的信心气氛（参看第 48 至 57 段）。

### 建议 4

应制订联合国在日内瓦和纽约两地的一般事务工作人员的专业培养条例，而在制订过程中应同工作人员协商。这个条例应特别包括：

- 一般事务工作人员“职业种类”的定义，和每一种类的确切说明；
- 与每一“职业种类”内每一职等相称的资格水平；
- 在每一职业种类内进入各种职等所需要的技术才能和常识方面有明确规定的书面和口头试验制度；
- 旨在便利一般事务人员从某一职业种类转换到另一种类的训练机构。

这个条列对所需的资格水平，应比现在更为重视并应限制依据服务年资升级的范围。

联合检查组建议应采取行动，立即颁发这个条例（参看第 59 至 67 段）。

#### 建议 5

在对一般事务工作人员规定专业结构的同时，应迅速采取行动：

- 建立一般事务人员薪给表的新结构，旨在保证有较大的差距，和重新建立关于各种职等薪酬的一个正常等级制度（参看第 70 段）；也重新建立一般事务人员与专门人员的薪给和养恤金之间的合理关系（参看第 71 至 78 段）。

附件一

一九七六年四月二十三日

关于日内瓦一般事务人员薪给和扶养津贴的协议

一九七六年四月二十三日在日内瓦举行的联合全体会议上，

- (a) 联合国秘书长指派的唯一协商专员，联合国财务厅财务主任兼助理秘书长赫尔穆特·德巴廷先生和驻日内瓦的各机构行政首长，与
- (b) 联合国、国际劳工局、世界卫生组织、贸易组织临时委会／关税及贸易总协定、世界气象组织、国际电信联盟和世界知识产权组织的工作人员代表，按照一九七六年三月三日《行政首长宣言》的规定，议定下列各点：

- 1 . 一九七五年八月一日施行的一般事务人员薪给表所订工作人员薪给净额，按照下列百分率增加：

G-1 和 G-2 , 增加 15%

G-3 和 G-4, 增加 14%

G-5, 增加 12%

G-6 和 G-7, 增加 11%

2 . 按照上述百分率调整的新薪给表，将追溯适用，自一九七五年八月一日起生效。这些薪给将于一九七六年二月一日按照目前所订一般事务人员薪给临时调整程序，根据联邦工商劳工局指数变动的外推平均数加以调整（两个薪给表见附录 A 和 B）。

- 3 . 自一九七五年四月一日起生效的新的扶养津贴数如下：

受扶养配偶	每年净额 1, 750 瑞士法郎
每一受扶养子女	每年净额 1, 800 瑞士法郎
如无受扶养配偶，则一人受扶养父母、 受扶养兄弟、或受扶养姐妹	每年净额 1, 080 瑞士法郎
如工作人员无配偶，则第一个受扶养 子女的扶养补助金是	每年净额 3, 000 瑞士法郎

4. 一九七五年八月一日生效的短期工作人员薪额，将按照正常工作人员总调整办法予以增加，并自同日起生效，调整办法是按照与第1段所列相同的百分数调整。一九七六年一月一日生效的短期工作人员薪额，将顾及一九七五年八月一日施行的增加数，再作进一步调整，并自一九七六年一月一日起生效。这些调整都受第5段各项规定的限制。

5. 持续任职期间采用的追溯计算办法，对当前仍在实际领薪的所有工作人员，以及自一九七五年八月一日起已退休的所有工作人员，一律适用。为期不超过三十一天的停职，不认为是持续任职的中断。一九七五年八月一日至一九七六年四月三十日之间因退休以外的原因而离职的工作人员，不给予追溯计算的待遇。

6. 除劳工组织、电信联盟和知识产权组织外，所有其他组织将于一九七六年四月底颁布一般事务人员薪给表和扶养津贴新数额。劳工组织和电信联盟将编制文件，送请各该组织的下届理事会核定；知识产权组织的新薪给表和津贴数额将于联合国颁布后的次日颁布。

7. 除劳工组织、电信联盟和知识产权组织外，所有其他各组织一九七六年六月份的薪给单上将反映采用新薪给表和扶养津贴新数额的薪津，并将反映正常工作人员和短期工作人员照追算办法应该补领的薪津。知识产权组织将于联合国施行新薪津数额后的下一个月施行。

8. 在下述情况下，对扶养津贴作临时定期调整：

- (a) 子女津贴：每逢州法所规定的子女津贴最低数额有所更改时；
- (b) 配偶津贴：每逢计算此种津贴的减税因素所用的州税表有所更改时。

此种更改每年不得超过一次。

附件

联合国、知识产权组织和气象组织的工作人员代表申明他们的信念，认为一九六九年议定的现行制度，将来应当继续适用，但有一个例外，即外推的联邦工商劳工局指数的追溯改正应于每年公布最新指数后予以调整。



薪给表和应计养恤金薪给表<sup>①</sup>  
(一九七五年八月一日)  
(以瑞士法郎计算的年率)

一般事务人员职类(日内瓦)												
职等		1级	2级	3级	4级	5级	6级	7级	8级	9级	10级	11级
G.1	毛额净额	34,990	36,170	37,350	38,530	39,710	40,890	42,070	43,278	44,549	45,820	47,091
		27,173	27,999	28,825	29,651	30,477	31,303	32,129	32,955	33,781	34,607	35,433
G.2	毛额净额	37,736	39,063	40,390	41,717	43,057	44,486	45,915	47,345	48,774	50,203	51,632
		29,095	30,024	30,953	31,882	32,811	33,740	34,669	35,598	36,527	37,456	38,385
G.3	毛额净额	40,583	42,230	43,954	45,728	47,502	49,275	51,049	52,823	54,597	56,371	58,145
		31,088	32,241	33,394	34,547	35,700	36,853	38,006	39,159	40,312	41,465	42,618
G.4	毛额净额	45,157	47,202	49,246	51,291	53,335	55,380	57,425	59,469	61,514	63,558	65,710
		34,176	35,505	36,834	38,163	39,492	40,821	42,150	43,479	44,808	46,137	47,466
G.5	毛额净额	48,455	50,663	52,871	55,078	57,286	59,494	61,702	63,909	66,267	68,658	71,050
		36,320	37,755	39,190	40,625	42,060	43,495	44,930	46,365	47,800	49,235	50,670
G.6	毛额净额	53,169	55,603	58,037	60,471	62,905	65,423	68,060	70,697	73,333	75,970	78,607
		39,384	40,966	42,548	44,130	45,712	47,294	48,876	50,458	52,040	53,622	55,204
G.7	毛额净额	60,023	63,045	66,212	69,485	72,758	76,032	79,305	82,578	85,860	89,431	93,002
		43,839	45,803	47,767	49,731	51,695	53,659	55,623	57,587	59,551	61,515	63,479

① 应计养恤金薪给表与本表所列毛额薪给表相同；如领取侨居服务津贴和/或语文津贴，则把这两种津贴的净额再加到毛额上去。

薪给表和应计养恤金薪给表<sup>①</sup>

(一九七六年二月一日)

(以瑞士法郎计算的年率)

一般事务人员职类(日内瓦)												
职等		1级	2级	3级	4级	5级	6级	7级	8级	9级	10级	11级
G.1	毛额净额	36,853	38,086	39,319	40,551	41,798	43,126	44,454	45,782	47,109	48,437	49,765
		28,397	29,260	30,123	30,986	31,849	32,712	33,575	34,438	35,301	36,164	37,027
G.2	毛额净额	39,726	41,113	42,569	44,063	45,557	47,051	48,545	50,038	51,532	53,026	54,520
		30,408	31,379	32,350	33,321	34,292	35,263	36,234	37,205	38,176	39,147	40,118
G.3	毛额净额	42,698	44,549	46,400	48,251	50,102	51,952	53,803	55,654	57,505	59,355	61,206
		32,434	33,637	34,840	36,043	37,246	38,449	39,652	40,855	42,058	43,261	44,464
G.4	毛额净额	47,712	49,846	51,980	54,114	56,248	58,382	60,515	62,670	64,982	67,293	69,605
		35,693	37,080	38,467	39,854	41,241	42,628	44,015	45,402	46,789	48,176	49,563
G.5	毛额净额	51,172	53,480	55,788	58,095	60,403	62,737	65,237	67,737	70,237	72,737	75,237
		37,942	39,442	40,942	42,442	43,942	45,442	46,942	48,442	49,942	51,442	52,942
G.6	毛额净额	56,025	58,566	61,108	63,753	66,507	69,260	72,013	74,767	77,520	80,273	83,027
		41,096	42,748	44,400	46,052	47,704	49,356	51,008	52,660	54,312	55,964	57,616
G.7	毛额净额	63,297	66,713	70,130	73,547	76,963	80,380	83,851	87,578	91,305	95,033	98,760
		45,778	47,828	49,878	51,928	53,978	56,028	58,078	60,128	62,178	64,228	66,278

① 应计养恤金薪给表与本表所列毛额薪给表相同；如领取侨居服务津贴和/或语文津贴，则把这两种津贴的净额再  
加到毛额上去。

附件二

一九六九年一月至一九七五年八月联邦工商劳工局指数的变动与自一九六九年一月起按照联邦工商劳工局指数前三年平均每年增加数调整的外部薪给总额的变动两者之间的滞差。<sup>①</sup>

一. 联邦工商劳工局指数的变动

联邦工商劳工局指数 1968 = 391  
 1969 = 414  
 1973 = 602  
 1974 = 673

(a) 一九六九年一月内插<sup>②</sup>指数 = 397

(b) 一九七五年八月外推<sup>③</sup>指数 (假定一九七五年八月增加数的百分率等于一九七四年指数变动的百分率, 即 11.79%) = 739

(c) 一九六九年六月至一九七五年八月间变动的百分率 = +86.15%

二. 相当于内部比对点的外部等值总额的变动情况<sup>④</sup>

(a) 内部比对点	(b) 外部等值总额	
	一九六九年一月	一九七五年八月
G-2/VI (初级办事员)	20,335	34,649
G-5/VI (帐务办事员)	29,050	48,311

① 资料来源：联合国，日内瓦，预算司。

② 联邦工商劳工局指数是每年十月份的指数。

③ 一九七五年联邦工商劳工局指数预期将在一九七六年六月份的“经济生活”上发表。

④ 所有数字都是总额；为了计算内部薪给净额的数字，已把瑞士联邦所得税和州所得税从总额数字中减去。

三. 比较

	<u>G-2/VI</u>	<u>G-5/VI</u>
(a) 第二节所示一九七五年八月一日的外部薪给总额(审查前)	34,649	48,311
(b) 一九七五年八月一日理论上的外部薪给总额(假如一九六九年一月薪给按照第一节所示联邦工商劳工局的实际变动予以调整,即 $G-2/VI = 20,835 \times 1.8615$ ; $G-5/VI = 29,050 \times 1.8615$ )	38,784	54,077
(c) 相差	+11.93%	+11.94%

附件三

一九七五年十二月，卫生组织一般事务人员职位按工作等级和种类分列的统计组成<sup>①</sup>

工作种类	G-7	G-6	G-5	G-4	G-3	G-2	G-1	TOTAL
行政助理	69	94	3	-	-	-	-	166
行政事务助理	3	-	-	-	-	-	-	3
司机	-	-	-	5	1	-	-	6
主任出纳员	-	-	-	-	-	-	-	-
办事员	-	-	44	40	15	6	-	105
办事员—速记员	-	-	34	128	79	4	-	245
办事员—打字员	-	-	-	-	8	6	-	14
制图员	-	1	-	-	-	-	-	1
驾驶员	-	-	-	-	-	-	-	-
警卫	-	-	-	-	9	-	-	9
招待员	-	-	-	6	3	-	-	9
实验室助理	-	-	6	-	-	-	-	6
仓库管理员	-	-	-	1	4	5	-	10
送信员	-	-	-	-	3	10	-	13
门诊护士	1	2	5	-	-	-	-	8
办公室机器操作员	1	2	6	-	6	-	-	15
复制机操作员	2	2	4	5	6	-	-	19
技术工人	-	-	-	-	4	-	-	4
半技术工人	-	-	21	11	-	-	-	32
机要助理	5	-	-	-	-	-	-	5
程序编制员	4	3	1	-	-	-	-	8
秘书	-	4	17	59	2	-	-	82
检查和维修工人	4	4	1	2	-	-	-	11
技术助理	11	3	-	-	-	-	-	14
无技术劳力工人	-	-	-	-	-	9	-	9
共 计	100	115	142	257	140	40	-	794
占总数的百分比	12.6%	14.5%	17.9%	32.4%	17.6%	5%	-	100%

① 资料来源：卫生组织。

附件四

用以标明联合国日内瓦办事处  
一般事务人员职务的职衔<sup>①</sup>

办公室主任股长、人事协理专员、高等会计事务员、会计事务员、行政助理、特等办事员、高等办事员、办事员、编辑助理、研究员助理、高等财务员、新闻助理员、图书馆助理员、人事助理员、图书馆照片管理员、专门助理、礼宾助理员、高等参考资料助理员、研究助理员、高等秘书、监督员、副监督员、无线电技术员长、无线电技术员、技工长、助理程序编制员、研究员、高等秘书、行政事务员、两种语文秘书、两种语文高等秘书、装订员、办事兼打字员、制图员、财务助理员、财务员、特等调查员、参考资料事务员、特等登记事务员、高等参考资料事务员、高等登记事务员、秘书、助理秘书、助理监督员、无线电技术员、园林工头、油漆员、技工、审计事务员、特等司机、办事兼校读员、办事兼速记员、影印排版工人、出纳员、计算机操作员、会议事务员、计算机事务员、文件高等事务员、文件事务员、编辑事务员、影片放映员、版面编排技术员、送信员、胶印印刷工人、人事办事员、制作员、参考资料事务员、登记事务员、研究事务员、上士警卫、速记员、旅行事务员、档案事务员、两种语文办事兼打字员、助理装订员、缮写员、司机、卷宗事务员、警卫、全时导游员、调查员、发票事务员、打孔员、油印员、办公室机器操作员、切纸员、照片技术员、安全检查员、警卫官、统计事务员、电话接线员、打字员、园林工人、园林工人助理、锁匠、铅管工、仓库事务员、供应品事务员、读稿员、印板制作员、薪给单事务员、登记事务员、木匠、制板员、助理技工、程序编制助理员、高等无线电技术员和其他各种职衔，总共1,496工作人员计有109种职衔（“其他各种”职衔不计算在内）。

<sup>①</sup> 资料来源：职衔是计算机印出的，表是由联合国日内瓦办事处人事处供给的。

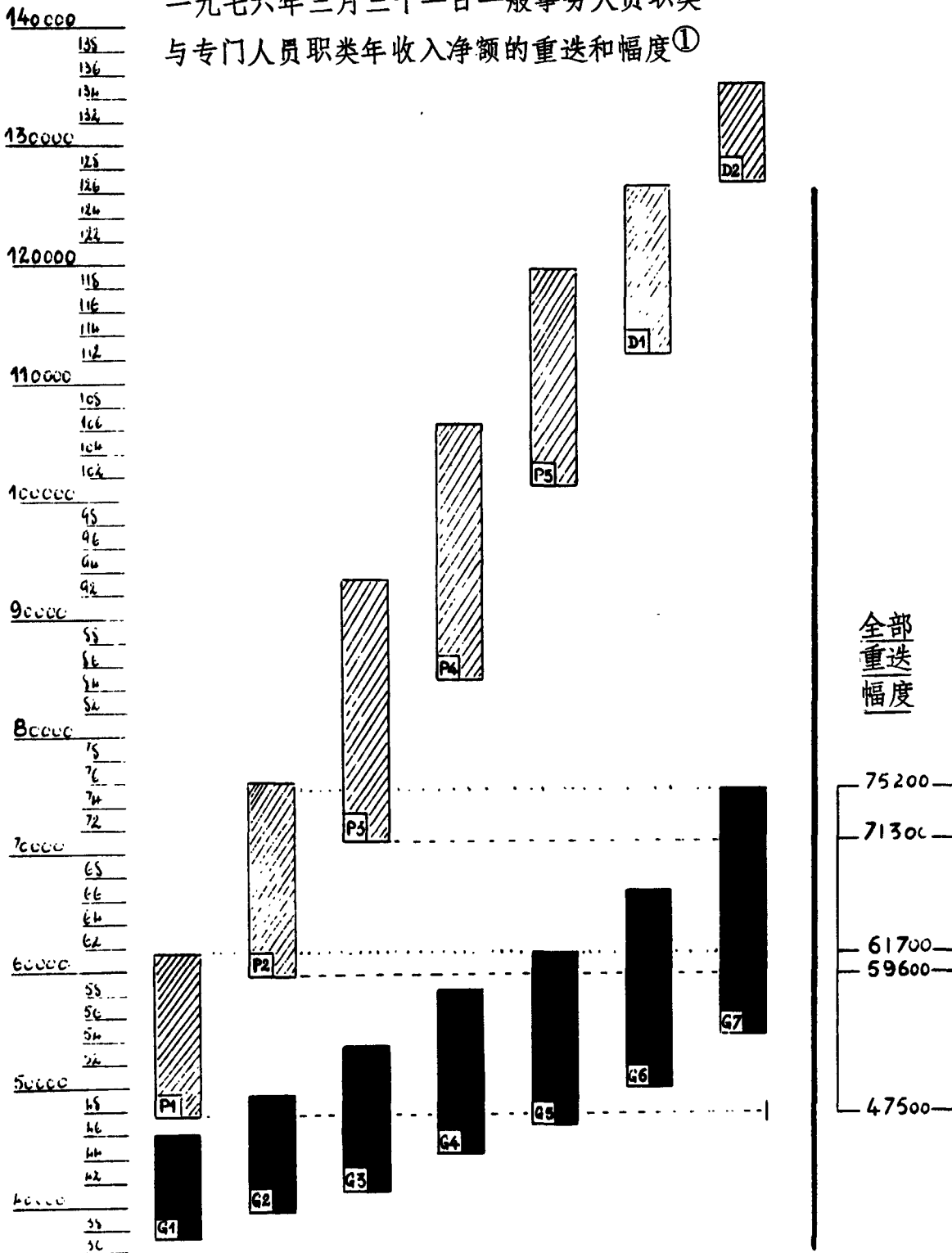
按职等分类的联合国日内瓦办事处一般事务工作人员

<u>职等</u>	<u>人数</u>	<u>占总人数的百分比</u>
G-1	31	2.1%
G-2	178	11.9%
G-3	325	21.7%
G-4	396	26.5%
G-5	295	19.7%
G-6	189	12.6%
G-7	82	5.5%
TOTAL	<u>1,496</u>	<u>100%</u>

附件五

瑞士法郎

一九七六年三月三十一日一般事务人员职类  
 与专门人员职类年收入净额的重迭和幅度①



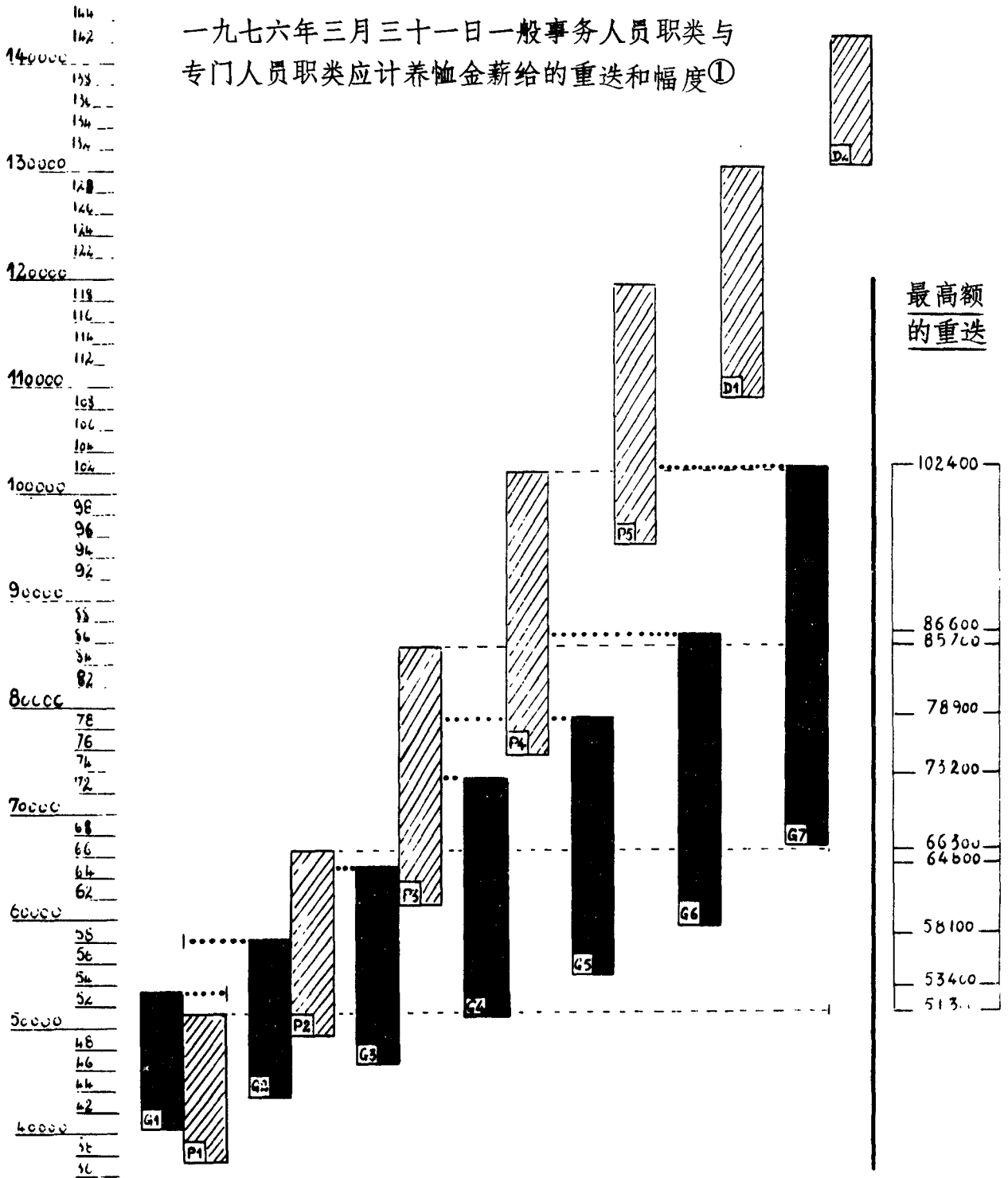
① 资料来源：联合国，日内瓦，预算司。



附件六

瑞士法郎

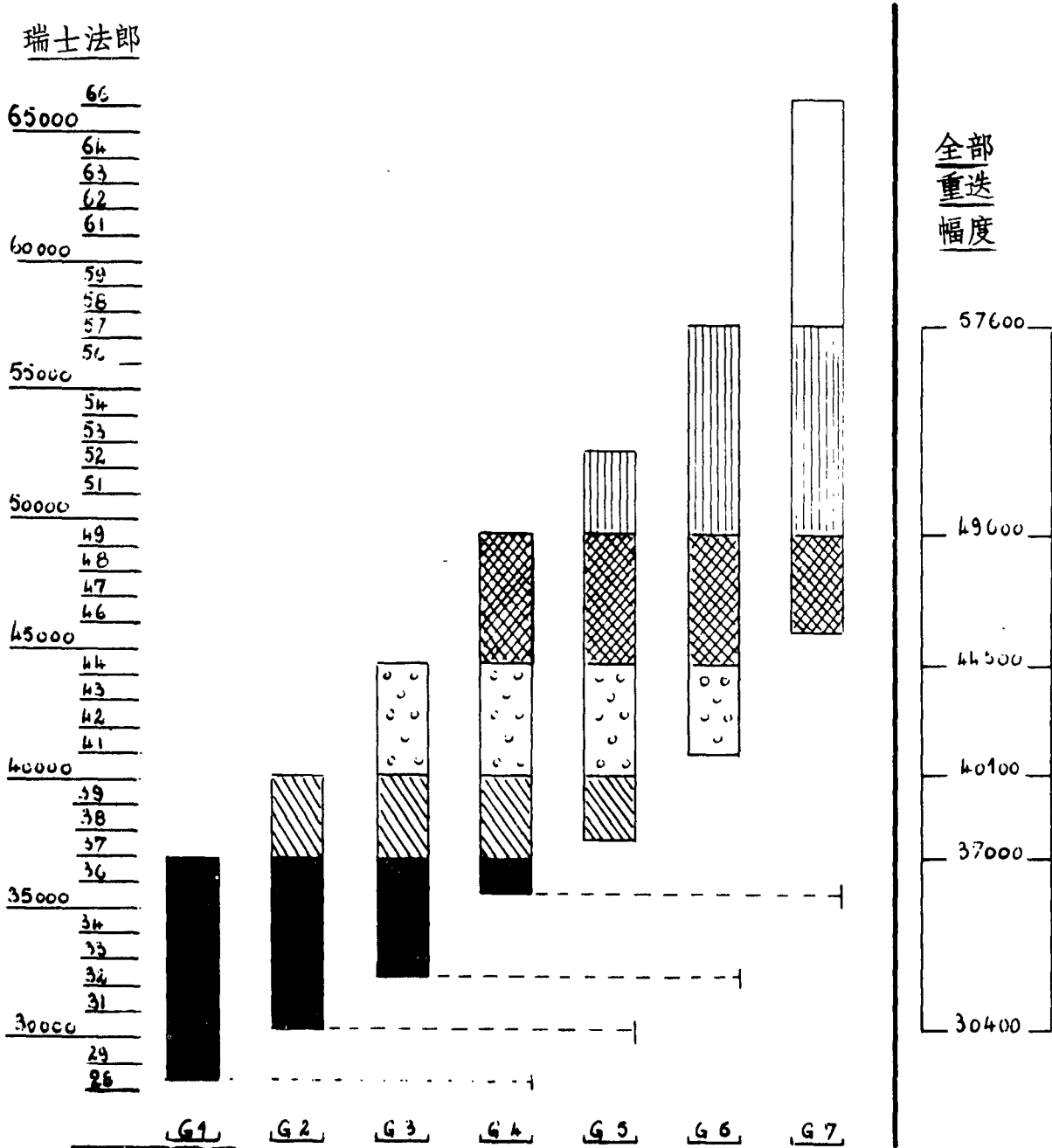
一九七六年三月三十一日一般事务人员职类与  
 专门人员职类应计养恤金薪给的重迭和幅度①



① 资料来源：联合国，日内瓦，预算司。

附件七

一九七六年二月一日一般事务人员职类薪给表职等的重迭①



① 资料来源：联合国，日内瓦，预算司。