



联合国

国际公务员制度委员会 2013 年报告

大会
正式记录
第六十八届会议
补编第 30 号

请回收 



大会
正式记录
第六十八届会议
补编第 30 号

国际公务员制度委员会 2013 年报告



联合国 • 2013 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。

[2013 年 8 月 20 日]

目录

章次	页次
简称	v
术语表	vi
送文函	ix
国际公务员制度委员会提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要	x
国际公务员制度委员会向各参加组织行政首长提出的建议摘要	xi
国际公务员制度委员会各项决定和建议对联合国和共同制度其他参加组织产生的所涉经费问题摘要	xii
一. 组织事项	1
A. 接受章程	1
B. 成员	1
C. 委员会举行的届会及审议的问题	2
D. 委员会 2014-2015 年工作方案	2
二. 提交报告和进行监测	3
A. 大会第六十七届会议续会通过的委员会要关注的决议和决定	3
B. 监测国际公务员制度委员会、大会和联合国共同制度各组织的决定和建议的执行情况	4
三. 两个职类工作人员都适用的服务条件	6
A. 审查共同制度整套报酬办法	6
B. 规定离职年龄	11
四. 专业及以上职类工作人员的服务条件	16
A. 基薪/底薪表	16
B. 联合国/美国薪酬净额差幅的演变	17

C.	子女和二级受抚养人津贴：方法审查	19
D.	教育补助金特别措施：比利时和摩洛哥	21
E.	工作地点差价调整数事项：工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十五届会议工作报告	22
F.	欧洲联盟的扩大对流动和艰苦条件办法的实施和工作地点差价调整数制度的影响（克罗地亚）	24
五.	一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件	26
A.	巴黎一般最佳雇用条件的调查	26
B.	蒙特利尔一般最佳雇用条件的调查	26
六.	外地服务条件	27
七.	联合国项目事务厅介绍其奖励和认可政策	29
附件		
一.	国际公务员制度委员会 2014-2015 年度工作方案	31
二.	对围绕服务条件提出的与国际公务员制度委员会章程第 10 条有关的问题的答复	33
三.	列有年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额的专业及以上职类工作人员薪金表，2014 年 1 月 1 日生效	35
四.	纽约联合国专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员的平均薪酬净额比较(2013 历年的差幅)	36
五.	A. 建议为巴黎一般事务和其他当地征聘职类工作人员采用的薪金表	37
	B. 建议采用的扶养津贴	37
六.	A. 建议为蒙特利尔一般事务和其他当地征聘职类工作人员采用的薪金表	38
	B. 建议采用的扶养津贴	38
七.	安保疏散津贴	39

简称

国际职工会协调会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会
行政首长理事会	联合国系统行政首长协调理事会
粮农组织	联合国粮食及农业组织
公务员协联	国际公务员协会联合会
原子能机构	国际原子能机构
民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
电信联盟	国际电信联盟
开发署	联合国开发计划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员办事处
儿基会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
公务员联合会	联合国国际公务员联合会
项目厅	联合国项目事务厅
万国邮盟	万国邮政联盟
粮食署	世界粮食计划署
世卫组织	世界卫生组织
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织	世界气象组织

术语表

平均数	背景：美国联邦公务员/联合国系统薪金比较。用一个数字代表一组数字，计算得出的这一数字不小于该组数字的最小数值，也不大于其最大数值。
基薪/底薪表	对专业及以上职类工作人员普遍适用的薪金表，与工作地点差价调整数制度结合使用。此表所列数额是世界各地工作人员领取的最低净额。
最佳做法	目前至少有一个重要雇主采用并对其他雇主有关和适用且对业绩确有积极影响的一种新颖政策、战略、计划、程序或做法
参照制度	专业及以上职类工作人员的薪金和其他服务条件是依据诺贝尔梅耶原则，参照薪资最高国家公务员系统所适用的薪金和服务条件确定的。联合国自成立以来一直采用美国联邦公务员系统作为参照系统。另见“薪资最高的公务员系统”和“诺贝尔梅耶原则”。
胜任能力	与成功履行职责直接相关的一整套技能、品质和行为。核心胜任能力是指对于一个组织的全体工作人员都很重要的技能、品质和行为，不论其职能或职等如何。就特定职业而言，核心胜任能力须辅以与各自工作领域有关的职能胜任能力。
并入工作地点差价调整数	专业及以上职类工作人员的基薪/底薪表定期作调整，以反映参照制度薪金表薪额的增加。上调办法是将工作地点差价调整数中的一个设定数额纳入或“并入”基薪/底薪表薪额。如果并入基薪表的数额为工作地点差价调整数的 5%，则所有工作地点的差价调整数乘数点降低 5%，从而大体确保工作人员的薪资不增不减。这种称为“不增/不减”的实施办法使工作人员的实得工资不变，也不给各组织增加薪金费用。
生活费差数	在计算薪酬净额差幅时，将纽约联合国专业及以上职类职员的薪酬与哥伦比亚特区华盛顿参照制度对应聘等职员的薪酬进行比较。在比较时，纽约和华盛顿两地生活费差数被算进参照制度人员的薪金，以确定其在纽约的“实值”。在比较上述两类工作人员所适

	用的应计养恤金薪酬数额时，也计入了纽约和华盛顿两地的生活费差数。
危险津贴	危险津贴是为那些必须在总体条件极其危险的地方工作的国际和当地招聘工作人员设置的特别津贴。
总薪级表	参照国(美国)公务员系统采用的一个分 15 个职等的薪级表，适用于多数雇员。
第一组工作地点	自由兑换货币的国家，那里的工作人员报告的地区外支出占总支出不到 25%。
薪资最高的公务员系统	根据诺贝尔梅耶原则，联合国专业及以上职类工作人员的薪金是参照薪资最高国家公务员系统所适用的薪金确定的。薪资最高的国家目前是美国。另见“参照制度”和“诺贝尔梅耶原则”。
薪酬净额	基薪/底薪加上工作地点差价调整数。
薪酬净额差幅	委员会定期比较纽约联合国 P-1 至 D-2 职等工作人员薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统对等职位雇员的薪酬净额。两种公务员系统的薪酬按纽约与哥伦比亚特区华盛顿生活费差数进行调整后得出的平均百分比差异就是薪酬净额差幅。
不带家属工作地点	秘书处安全和安保部决定出于安全和安保原因所有合格受扶养人不能在那里停留 6 个月或更长时间的工作地点。
诺贝尔梅耶原则	用来确定专业及以上职类工作人员服务条件的依据。根据这一原则，专业职类工作人员的薪金参照薪资最高国家公务员系统适用的薪金确定。另见“参照制度”和“薪资最高的公务员系统”。
应计养恤金薪酬	用来计算工作人员和有关组织向联合国合办工作人员养恤基金缴款的数额。应计养恤金薪酬数额也用于确定工作人员退休时的养恤金福利。
业绩管理	优化个人、小组、单位、部门和机构各级业绩并将业绩同组织目标挂钩的过程。从最广义而言，有效的业绩管理取决于对政策及方案、规划和预算过程、决策过程、组织结构、工作安排、工作人员-管理当局关系以及人力资源的有效而成功管理。

地点间比较调查	作为确定工作地点差价调整数指数的一部分进行的调查。调查将某一地点特定时日的生活费用同基线城市纽约的生活费用进行比较。
工作地点差价调整数指数	以某一特定日期纽约生活费用作为标准，衡量在某一地点任职的专业及以上职类国际工作人员的生活费用。
工作地点差价调整数等级	一个工作地点的差价调整数等级是根据生活费用指数确定的，以乘数点表示。例如，乘数点定为 5 的工作地点的工作人员将得到相当于基薪净额 5% 的工作地点差价调整额，作为基薪的补充。
离职偿金	工作人员在离职时可收到以下一种或多种偿金：累积年假、离职回国补助金和解雇偿金。死亡抚恤金应支付给工作人员遗属。
特殊薪资制度	根据美国联邦公务员制度，一些联邦机构或特定职业类别的工作人员薪酬表可酌情参照适用于这些机构或职业类别的薪酬表来支付。在征聘和留用确有困难时使用这些被称为特殊薪资制度的薪酬表。
工作人员薪金税	联合国所有职类工作人员的薪金均列有毛额和净额，两者之间的差额就是工作人员薪金税。工作人员薪金税是联合国内部的一种“征税”形式，类似于大多数国家实行的薪金税。

送文函

2013 年 8 月 20 日

纽约

联合国秘书长

潘基文先生阁下：

谨随函附上国际公务员制度委员会第三十九次年度报告。本报告是依照委员会章程第 17 条编写的。

请将本报告提交大会，并按照章程第 17 条规定，通过参加本委员会工作的其他组织的行政首长转送各组织理事机构，同时也转送工作人员代表。

主席

金斯敦·罗兹(签名)

国际公务员制度委员会提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要

参考段次

- A. 两个职类工作人员都适用的服务条件
1. 规定离职年龄
- 76 委员会建议大会从 2016 年 1 月 1 日起将在职工作人员的规定离职年龄提高到 65 岁。
- B. 专业及以上职类工作人员的薪酬
1. 基薪/底薪表
- 82 和附件三 委员会建议大会批准本报告附件三中的修订后专业及以上职类工作人员基薪/底薪表，自 2014 年 1 月 1 日起生效。
2. 联合国/美国薪酬净额差幅的演变
- 96 和 97 委员会向大会报告，2013 历年纽约联合国专业及以上职类官员净额薪酬与华盛顿美国联邦公务员相应职位官员的净额薪酬之间的差幅为 119.6，五年(2009 年至 2013 年)平均值为 115.7，高于适当中点 115。委员会需要在 2014 年 2 月采用大会在第 46/191 号决议第四节第 3 段中批准的差幅管理程序。
3. 子女和二级受扶养人津贴：方法审查
- 104(c) 和 (d) 委员会建议大会目前维持子女和二级受扶养人津贴现有金额。委员会将根据即将审查共同制度整套报酬办法的情况，不断审议确定这一津贴的方法。
4. 教育补助金特别措施：比利时
- 113 委员会建议大会在从 2013 年 1 月 1 日开始的这一学年内，在布鲁塞尔三所有英文课程的学校(即布鲁塞尔国际学校、布鲁塞尔英国学校和圣约翰国际学校)中采用特别教育补助金措施。
-

国际公务员制度委员会向各参加组织行政首长提出的建议摘要

参考段次

一般事务和其他当地征聘人员职类的服务条件

作为其《章程》第 12 条第 1 款所规定职责的一部分，国际公务员制度委员会审查了以下地点一般事务工作人员的最佳雇用条件：

- 130 和附件五 (a) 巴黎一般事务工作人员，并由此建议巴黎各组织行政首长采用附件五所列薪金表；
- 133 和附件六 (b) 蒙特利尔一般事务工作人员，并由此建议蒙特利尔各组织行政首长采用附件六所列薪金表。
-

国际公务员制度委员会各项决定和建议对联合国和共同制度 其他参加组织产生的所涉经费问题摘要

参考段次

A. 专业及以上职类工作人员薪酬

1. 基薪/底薪表

79 委员会就增加本报告附件三所列基薪/底薪表金额提出的建议所涉经费估计为全系统每年 95 000 美元。

2. 教育补助金特别措施：比利时

112 在比利时采用特别措施所涉经费估计每年 71 000 美元。

B. 一般事务和其他当地征聘工作人员职类薪酬

1. 巴黎一般事务及有关职类工作人员最佳雇用条件调查

132 为设在巴黎的各组织一般事务和其他有关职类采用有关扶养津贴所涉经费估计每年 70 000 美元。

2. 蒙特利尔一般事务及有关职类工作人员最佳雇用条件调查

134 为蒙特利尔一般事务及有关职类采用有关薪酬表以及修订后的抚养津贴所涉经费估计每年 334 000 美元。

第一章

组织事项

A. 接受章程

1. 大会 1974 年 12 月 18 日第 3357 (XXIX) 号决议核可的国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)章程第 1 条规定:

“委员会应对联合国和参加联合国共同制度并接受本章程的专门机构和其他国际组织执行其任务……”

2. 迄今已有 14 个组织¹ 接受了委员会章程, 并与联合国一起参加了联合国薪金和津贴共同制度。另外一个组织² 虽未正式接受章程, 但全面参加委员会的工作。

B. 成员

3. 2012 年, 委员会成员如下:

主席

金斯敦·罗兹(塞拉利昂)**

副主席:

沃尔夫冈·施特克尔(德国)*

成员

玛丽·弗朗索瓦·贝希特尔(法国)**

拉尔比·贾克塔(阿尔及利亚)***

远藤实(日本)*

卡琳·加德纳(牙买加)**

谢尔盖·加莫宁(俄罗斯联邦)***

路易斯·马利亚诺·埃莫西利洛(墨西哥)*

柳克丽霞·迈尔斯(美利坚合众国)*

¹ 劳工组织、粮农组织、教科文组织、民航组织、世卫组织、万国邮联、国际电联、气象组织、海事组织、知识产权组织、原子能机构、工发组织、世旅组织和国际海地管理局。

² 农发基金。

伊曼纽尔·奥蒂·博滕(加纳)**

默罕默德·米加如尔·奎耶斯(孟加拉国)***

吉安·路易吉·瓦伦扎(意大利)*

王晓初(中国)***

欧根纽什·维兹内尔(波兰)**

哈桑·扎希德(摩洛哥)

* 任期于 2013 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2014 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2016 年 12 月 31 日届满。

C. 委员会举行的届会及审议的问题

4. 委员会于 2013 年举行了两届会议：第七十六届会议于 2 月 25 日至 3 月 8 日在纽约联合国总部举行，第七十七届会议于 7 月 22 日至 8 月 2 日在伦敦海事组织总部举行。

5. 在这两届会议上，委员会审议了因大会决定和决议及委员会自身章程而产生的问题。本报告论述了大会通过的需要委员会采取行动或进行审议的一些决定和决议。

D. 委员会 2014-2015 年工作方案

6. 委员会 2014-2015 年工作方案见附件一。

第二章

提交报告和进行监测

A. 大会第六十七届会议续会通过的委员会要关注的决议和决定

7. 委员会在七十六届会议上审议了委员会秘书处有关大会第六十七届会议续会通过的关于委员会工作的决议和决定的说明(公务员制度委员会/77/R.2)。说明阐述了委员会主席在大会第五委员会对委员会第三十八次年度报告(A/67/30和Corr.1)的介绍。委员会获悉,虽然大会在第67/551号决定中审查了报告的所有事项,它已同意把纽约现行工作地点差价调整数乘数维持到2013年1月31日,但有一项谅解,即工作地点差价调整数制度将在2013年2月1日恢复正常运作。关于其他事项,大会在第67/552 A号决定中把对委员会报告的审议推迟到2013年3月大会第六十七届会议续会。

8. 委员会在第六十七届会议上审议了委员会秘书处关于大会在委员会上届会议后通过的决议的说明。委员会获悉,会员国已表示支持审查共同制度整套报酬办法,委员会已将其列入2013-2014年工作方案。

9. 关于联合国系统共同制度的预算和财政情况,会员国认为缺少联合国财政情况的相关信息。因此大会在第67/553 B号决定中请秘书长以联合国系统行政首长协调理事会主席的身份协调共同制度各组织财务状况分析报告的年度汇编工作,尤其侧重所有工作人员费用调整数对于最近结束历年并根据预测对于下一个历年产生的所涉预算问题,并向大会第六十九届会议提交相关报告。

10. 2013年4月12日,大会未经表决通过了关于委员会年度报告的第67/257号决议。大会在该决议中除其他外,注意到委员会决定对专业及以上职类工作人员整套报酬办法进行一次全面审查,并请委员会在进行这项审查时,铭记联合国共同制度各组织的财政状况及其吸引有竞争力员工队伍的能力。

11. 大会还请委员会在大会第六十八届和第六十九届会议主要会期期间,向大会报告这次全面审查的进展情况、初步结果和行政问题,并尽快向大会报告最后结论和建议,至迟不晚于大会第七十届会议主要会期。

12. 大会认可委员会关于支持联合国工作人员养恤金联合委员会将联合国合办工作人员养恤基金成员组织的新工作人员的规定离职年龄提高到65岁并至迟于2014年1月1日生效的决定的建议。大会还欢迎委员会秘书处进行战略审查,就在职工作人员适用提高到65岁的法定离职年龄涉及的问题,与各组织和工作人员代表进行协商。它期待在第六十八届会议上审议这次审查的结果。在不增不减基础上增加基薪/底薪表薪酬是委员会唯一未获大会核准的事项。

委员会的讨论情况

13. 在第七十六届会议上，行政首长理事会人力资源网联席主席感谢秘书处通报了大会第六十七届会议期间的最新情况，指出由于未就委员会 2012 年报告 (A/67/30 和 Corr. 1) 提出的一系列问题做出决定，共同制度各组织的人力资源管理可能因此受到影响。关于提高在职工作人员的规定离职年龄问题，联席主席指出，第五委员会在不同的议程项目下对这一问题进行了辩论，包括它对地域代表性的影响，但没有做出决定。

14. 公务员协联代表感谢秘书处通报情况，指出世界各地的工作人员非常关心大会目前的讨论。关于工作地点差价调整数，协联对工作地点差价调整数制度未能按大会商定的方法正常运作感到失望。

15. 国际职工会协调会代表说，令人放心的是，会员国认识到委员会专家的价值，但对诺贝尔梅耶原则等基本原则的重视不够表示关切，因为这些原则确保联合国的薪酬有竞争力，而不需要同私营部门进行比较。她请委员会强调采用诺贝尔梅耶原则要进行的有关比较涉及的技术层面，以确保人们知道需要吸引最好和最聪明的人来处理联合国面临的重大国际问题。该代表还对推迟审议委员会报告中的其他事项表示关注。

16. 公务员联合会代表支持公务员协联和国际职工会协调会代表的发言，并对未对委员会报告提出的问题，特别是关于教育补助金、规定的离职年龄和危险津贴做出决定表示失望。

17. 委员会成员问及第五委员会辩论的一般趋势，因为它致使推迟对委员会报告的某些事项做出决定。他们还要求说明大会关于委员会工作方案的决定可能产生的影响。对此，执行秘书向委员会通报了第五委员会的审议情况。她告诉委员会说，会员国在整个辩论过程中都要求秘书处提供补充信息。但它们决定在大会第六十七届会议续会的第一部分继续审议委员会的年度报告。

18. 在第七十七届会议上，委员会成员对委员会报告中的大部分建议已被接受表示满意。委员会成员注意到，大会未经修改通过了《国际公务员行为标准》。他们指出，应该用联合国组织的所有正式语文提供这一标准。

委员会的决定

19. 委员会决定注意到大会第 67/551 和 67/552 A 号决定和第 67/257 号决议。

B. 监测国际公务员制度委员会、大会和联合国共同制度各组织的决定和建议的执行情况

20. 根据其章程第 7 条，委员会向大会提交其决定和建议执行情况的信息。委员会审议了各组织执行其 2011 和 2012 年建议的情况。它收到了 24 个组织提供的

信息，内容涉及危险津贴、流动、艰苦条件和不搬运津贴、统一不带家属工作地点工作人员的服务条件、合同安排、教育补助金(见本报告附件二)、当地薪酬调查和业绩管理。

21. 此外，委员会还获悉海事组织和粮农组织在公务员制度委员会秘书处编制文件后做出的决定。国际海事委员会在 2013 年 7 月 15 至 19 日在伦敦举行的第 110 届会议上做出决定如下：

4(a). 在美国提出建议后，理事会指示秘书长向公务员制度委员会和联合国大会转达理事会关于工作人员费用的增加对本组织的财务可持续性的影响和进一步关注整个联合国共同制度工作人员费用增加情况的必要性，特别是在公务员制度委员会目前正在进行全面审查的情况下。它还指示秘书长请公务员制度委员会和联合国大会考虑立即采取行动减轻这些预算压力。

粮农组织大会在 2013 年 6 月 15 至 22 日在罗马举行的第三十八届会议上通过了以下案文：

在强调必须努力减少本组织工作人员费用的增加的同时，大会确认粮农组织大多数工作人员福利和应享权利是根据联合国共同制度确定的，并得到国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)和/或纽约联合国大会的批准。大会呼吁公务员制度委员会和大会、并敦促总干事也呼吁考虑进一步关注整个联合国共同制度工作人员费用增加的情况的必要性，特别是在公务员制度委员会目前正在进行全面审查的情况下。

委员会的讨论情况

22. 人力资源网注意到文件中的信息。公务员协联代表对《公务员制度委员会章程》阐述的委员会独立性面临压力表示关注。公务员协联代表说，委员会不是在真空中开展工作，每个组织都有一个制衡制度，但越来越多地重点关注工作人员费用导致失衡。三个工作人员联合会都指出，它们感到关注的是，各组织采用合同安排的程度不一，并不是所有组织都采用了所有三种合同类别。

23. 委员会对文件的详细程度和大力来获取和提供信息感到满意。它希望今后继续进行这种详细的通报。委员会注意到粮农组织和海事组织做出的决定，并讨论了这些决定对其工作的意义。它同意在讨论委员会面前的其他事项时考虑这些决定。

委员会的决定

24. 委员会决定注意到有关报告。

第三章

两个职类工作人员都适用的服务条件

A. 审查共同制度整套报酬办法

1. 第三十六届会议

25. 委员会在第三十六届会议上根据将这一事项列入2013-2014年工作方案的决定，着手审查共同制度整套报酬办法。委员会收到了关于现有报酬制度各组成部分、其理由和薪金依据的概述，以帮助它审议这一问题。

委员会的讨论情况

26. 人力资源网表示全力支持有关项目，指出拟议的审查恰好在联合国进行改革时进行。它认为必须采用着眼整体的方法，从长计议，而不只是注意眼下的财政情况，以建立一个报酬制度。联合国要成为一个有吸引力的现代雇主，就应有一套在今后很长时间内都会采用的报酬。这套报酬应是透明的，便于管理和理解，同时有竞争力。它认为可以通过简化有关制度来减少费用。它期待积极同委员会和公务员制度委员会秘书处进行协作沟通，以便所有组织根据其专长和相对优势做出贡献。人力资源网认为这一重要举措会继续加强联合国共同制度，使其成为人们都想应聘的全球雇主，拥有全心投入工作并可在日益复杂的情况下完成联合国任务的雇员。

27. 公务员协联欣见有关研究以《联合国宪章》第一百零一条为起点，特别是需要确保达到效率、才干及忠诚之最高标准。它认为审查是一个机会，可检查各种合同安排，包括适用于被称为非工作人员的人的安排。有竞争力、公平、简略和有效的整套报酬办法符合所有人的利益。更重要的是，要确保今后几代工作人员都可以长久使用这套办法。在这方面，保障社会保护、养恤金和医疗保险等构成部分至关重要。公务员协联认为，应通过视需要设立工作组、指导委员会和小组来开展规模如此大和如此重要的工作。

28. 国际职工会协调会代表公务员联合会发言说，希望一个由所有各方组成的工作组提出合理的参数，用于审查整套报酬办法。它强调说，工作人员费用涉及联合国等建立在知识基础上的体系的效力，不应只将其视为联合国的费用，而应将其视为一个表明一个组织的存在理由的有效方式。有合同保障和有竞争力的薪酬、丰厚的养恤金和拥有医疗保险、适当的子女教育和充分的家庭支助，是吸引有广泛地域代表性的有才能的工作人员重要条件。它们都期待进行积极公开对话，帮助确定工作组的职权范围，以审议有关审查涉及的许多要点。

29. 委员会注意到现行报酬制度数十年来基本未变。在不同时期分别对构成现行制度的各项要点进行了审查。为了避免这一制度可能出现分化，需要对所有要点和相互依赖性进行整体审查。

30. 会议认为，《宪章》第一百零一条中的有关原则应是整套报酬办法的基本理念，即国际公务员制度是独立的，联合国要确保工作人员达到效率、才干及忠诚之最高标准，同时适当注意到地域分配和两性平等。除此之外，鉴于要从整体角度进行审查，不同的利益攸关方必然会对审查的具体领域抱有不同期望。因此，一开始就要对审查的范围、目标和方法有一个共同的理解。审查的某些方面必然也会触及人力资源管理审查涵盖的一些方面。因此，需要对这些方面进行协调，以保持一致。

31. 委员会认为，修订后制度的特性和对这一制度采用的做法应如下：

(a) 新的报酬制度应协助完成有关组织的任务并应：

(一) 有竞争力；

(二) 公正和公平；

(三) 透明；

(四) 设计简单，易于工作人员和利益攸关方管理和理解；

(五) 奖励绩优和处理绩劣；

(b) 新制度的核心应是统一的，但应有一定的灵活性来处理有关组织的特定需求和挑战，特别是在多样化、特殊职业或难以获取的技能方面；

(c) 一经采用，新制度应以全面遏制成本为前提，并可以在今后持久采用；

(d) 审查应从专业工作人员开始，然后扩展到本国专业干事和一般事务人员职类；

(e) 虽然假定新制度适用于在制度公布时和公布后征聘的所有工作人员，但将在晚些时候在考虑到既得权利的情况下，审议是否适用于在职工作人员的问题。

32. 鉴于上文提出的特性和做法在目前初期阶段必然是大致性的，因此需要制订一个进行审查的详细工作计划。为此建议设立一个联络小组，由委员会一些成员和有关组织和三个工作人员联合会的代表组成，并由委员会秘书处提供支助。

委员会的决定

33. 委员会决定：

(a) 着手根据上面第 31 段提出的特性和参数审查共同制度整套报酬办法；

(b) 在第七十六届会议结束后立即设立一个联络小组，由委员会成员、人力资源网 3 名联席主席和 3 名工作人员联合会代表组成，并由公务员制度委员会提供支助，以便制订审查共同制度整套报酬办法的详细工作计划，在第七十七届会议召开前开始第一阶段的工作。

2. 第七十七届会议

34. 委员会在第七十七届会议上继续审查联合国整套报酬制度，收到了公务员制度委员会秘书处起草的三份文件，这些文件：

(a) 着重指出报酬理念的作用，认为它是根据公务员制度委员会人力资源管理框架，包括业绩管理框架，确立共同制度报酬的依据；

(b) 探讨了外部做法、确立外雇人员整套薪酬办法的典型做法和外雇人员报酬目前的趋势，概述了一些国家组织和国际组织的整套报酬办法；

(c) 审视这些趋势和做法是否可以适用于共同制度。

35. 委员会还审议了迄今开展工作的进展以及报酬审查下一步工作的计划。

委员会的讨论情况

(a) 外雇人员薪酬理念、外部做法和它们是否可以适用于共同制度

36. 有人指出，由于报酬是让工作人员拥有动力和积极参与的一个主要工具，因此在统一工作人员的行为举止和不断表明共同制度看重的价值方面发挥着重要作用。制订一个表明和促进共同制度的价值的薪酬制度是今后的一个重大挑战。表明组织的价值及其基本原则(具体而言，有实际和貌似公正性、透明度和建立相互信任的有利工作环境)的最好方式是在审查工作初期就使人力资源管理框架同业绩管理框架挂钩。

37. 委员会指出，大多数有外雇人员的外部雇主采用收支表的做法，以求保证雇员在派到海外期间的生活水平与在本国的水平相同。虽然典型的收支表做法有国内基薪、费用平准机制和其他贴水，以鼓励人员流动和在艰苦地区工作，但许多雇主根据不断变化的实际经济情况和全球劳工市场趋势修改这一传统做法。由于新兴国家市场中有越来越多的受过良好教育的流动人才和抱有不同职业期待的新一代人加入全球劳工队伍，目前外雇人员报酬的趋势是雇主按外派的长短和类型提供多种薪酬，使雇员祈求的价值与雇主的商业和业务需求保持一致。

38. 委员会审查了共同制度整套薪酬办法的某些方面(包括一些常被认为有问题的方面)同某些国家和国际雇主的薪酬办法进行比较的结果。这些方面包括基薪结构、津贴的目的与合格标准以及调整方法。比较结果表明，虽然外部组织的薪酬结构有与共同制度基本相同的地方，但它们在个人津贴和福利的确定以及调整机制和灵活性方面有很大不同。

39. 有人指出，虽然修订后的共同制度整套报酬办法应考虑到外面外雇人员薪酬做法的某些方面，但不应在这一工作中忽略国际公务员制度的独特性。此外，有人认为需要通过对更多的业务规模与共同制度组织相同的组织和不同地理区域的雇主进行比较来验证有关比较所采用的做法和假设。

40. 委员会还注意到，比较所采用的外雇人员薪酬做法并不比共同制度的薪酬办法简单很多。此外，许多要点、特别是国际组织的要点的实质和原意是相同的。但有人指出，虽然任何全球报酬制度都有一定程度的复杂性，但进行简化以及寻求公平、成本控制和其他特性应是有关审查的一个目标。许多与会者强调，所有利益攸关方都能理解有关制度至关重要，为此有人强调适当的沟通和教育战略的作用。

41. 一些成员提到人口中会有一部分新人在今后数年中加入全球劳工队伍。这些人有特定的地域特性，包括特定的工作-生活重点、职业预期、流动性和其他特点，在寻求整套报酬办法现代化时要认真考虑到所有这些因素。

42. 一些组织的代表强调，共同制度整套报酬办法缺少灵活性，因此它们无法吸引合格的候选人和适当鼓励人员流动，特别是流向艰苦工作地点，而这些是完成任务所必需的。有人列举了一些具体例子，例如卫生组织需要争抢高级医务专业人员；儿基会需要对有咨询和宣传技能的工作人员进行调动，因为许多地方都需要这些技能；国际电联需要征聘尖端工业的专家。有关组织希望这次审查为它们提供一个采用不同报酬办法征聘人员的机会。

43. 委员会认为，就外部外雇人员薪酬做法提供的信息是一个有用参考依据，有关工作组应记住这些信息和会上发表的意见。

(b) 审查的纲要和进一步开展活动的方式

44. 委员会随后讨论第七十六届会议后设立的联络小组提出的建议，内容涉及进一步开展活动以审查联合国整套报酬办法的计划。

45. 人力资源网认为审查是一项棘手的变革管理努力，需要经常不断同行政首长和各级工作人员进行沟通，而进行这种沟通的必要先决条件是有足够明确的审查目标、做法和可能成果。在这方面，它感到关切的是，为这一复杂审查规定的短促时限可能太紧，只注重达到时间上的里程碑可能会影响成果的质量。它强调，必须认真界定和不断控制项目的范围。

46. 公务员协联赞同人力资源网对审查范围大和时间紧表示关切。它建议委员会考虑到审查成果今后的影响，强调应采取让各方参加的做法，在整个审查过程中向工作人员联合会全面通报情况并与之协商。国际职工会协调会代表告诫说，审查不应只顾眼前或只注重方案交付费用。应承认工作人员的奉献，并给予相应的补偿。她认为共同制度以外的报酬办法无法承认终身在联合国工作的独特性质。

公务员联合会代表指出，工作人员服务条件的恶化影响到联合国完成任务的能力，希望对报酬进行审查不只是为了应对国际金融情况。他强调说，需要尊重工作人员的既得权利，确保联合国继续提供适当程度的社会福利。

47. 委员会若干成员也同有关组织和工作人员一样，对大会为项目规定时限太短感到关注，因为项目的范围很大。他们认为大会应意识到这些关注。委员会呼吁所有有关各方全力协助按时开展项目活动，同时保证成果的质量不受影响。

48. 委员会注意到在上届会议结束后出现了一些与审查相关的重大情况。尤其是大会通过了第 67/257 号决议，要求委员会铭记共同制度有关组织的财政情况和它们吸引有竞争力的工作人员的能力。

49. 还提请委员会注意粮农组织和海事组织理事机构致函委员会主席，敦促委员会考虑在它正在进行的全面审查过程中，进一步关注工作人员费用增加的问题。需要适当考虑到这些情况。

50. 委员会在审查了在上届会议上认可的特性和目标(见上面第 31 和 32 段)后，认为宜在以下任务说明中对其进行总结和补充：

- 审查共同制度整套报酬办法的目标是确保有关组织根据《联合国宪章》的指导原则和条款，在共同制度框架内继续拥有完成各自任务的能力。
- 审查旨在使报酬制度在不损害共同制度整体统一的情况下，让有关组织在采用整套报酬制度时有一定的灵活性。报酬应能吸引并维持才能、能力和多元化的最佳组合。修订后的制度还应鼓励取得优秀业绩和承认业绩。
- 审查应注重建立一个简练、透明和成本低的统一综合性制度。津贴的目标应是通过让工作人员拥有动力和积极参与，推动组织取得优秀业绩。此外，修订后的制度还要让会员国、各组织和工作人员了解有关架构、程序和成果。最后，修订后的制度要有必要的稳定性和可预测性，以便统一方案制订和预算编制工作。
- 公务员制度委员会在按大会第 67/257 号决议的要求进行审查时，应铭记参加共同制度各组织的财政情况和它们吸引有竞争力的工作人员的能力。

51. 关于审查的范围，会议商定，报酬的所有要点，包括薪金、工作地点差价调整数、津贴和其他服务条件以及公务员制度委员会任务范围内的其他人力资源管理要点，都应列入，以便从整体角度对该制度进行分析。有人指出，审查可对委员会授权范围外的一些领域，例如养恤金、保险等，产生影响。在这种情况下，需要提请有关当局注意由此产生的关联，以便它们采取适当行动。

52. 关于项目的方法，委员会认为，由公务员制度委员会成员组成的工作组应在有关组织和工作人员的代表充分参与的情况下，详细审议和分析有关问题。工作组应进行实质性分析，提出建议并将其结论提交给委员会。然后再评估提出的安排涉及的问题。

53. 委员会认为，应设立三个工作组，重点处理以下主题：包括工作地点差价调整数在内的报酬构架；竞争力和持久性；业绩的承认和其他相关人力资源事项。这些工作组将向委员会报告它们的进展和建议。这些建议将在修订后的整套报酬办法中得到采纳。工作组的工作方式应确保它们相互分享信息，以便审议工作产生统一和一致的成果。

54. 委员会回顾，大会在关于联合国共同制度的第 67/257 号决议中请委员会报告全面审查的进展情况、初步结果和行政问题。虽然在本两年期内做出最大努力，重新分配资源以满足因项目而增加的需求，但全面审查的范围显然给委员会的行政和业务能力带来额外重大负担。委员会希望通知大会，它认为，为了按大会的要求进行有必要深度的分析，它在 2014-2015 年下一个两年期中需要一名专职的项目主管，并需要购买外部数据和获得委员会成员和秘书处工作人员参加工作组会议的差旅费。

55. 委员会请委员会主席和副主席确保共同制度各组织的行政首长和各工作人员联合会以及会员国知悉有关工作，并有机会提交它们的反馈意见。

委员会的决定

56. 委员会：

(a) 注意到外雇人员薪酬做法的信息，但有一项谅解，即在制订一个修订制度时将参照这些做法；

(b) 认可上文第 48 至 54 段所述的审查纲要和今后活动方法；

(c) 决定设立三个工作组审议以下主题：

(一) 报酬架构；

(二) 竞争力和持久性；

(三) 业绩奖励和其他人力资源问题。

B. 规定离职年龄

57. 委员会在第七十五届会议上审议的联合国共同制度内的规定离职年龄问题，1990 年 1 月 1 日前参加养恤基金的工作人员的规定离职年龄目前是 60 岁，该日和其后参加养恤基金的工作人员为 62 岁，并决定支持联合国工作人员养恤金联

合委员会关于至迟从 2014 年 1 月 1 日起把养恤基金成员组织新工作人员的规定离职年龄提高到 65 岁的建议。

58. 委员会还请其秘书处与各组织和工作人员代表合作，筹备对在职工作人员采用提高后的规定离职年龄涉及的问题进行一次战略审查。大会在第 67/257 号决议中认可了公务员制度委员会的决定，并欢迎进行战略审查。

59. 在公务员制度委员会第七十七届会议上，秘书处提交了一份文件，从历史角度回顾了一些会员国采用的退休做法。该文件说，从全球来看，总趋势是提高退休年龄。它引用了不同国家法律针对退休年龄做出的修订，特别是防止年龄歧视，禁止雇主只根据达到某一年龄就终止雇用。许多国家的政府修订了退休计划和进行人力资源管理改革，以便于延长工作年限，同时考虑到老年人更加健康和更有活力的情况。延长工作年限日益成为减轻人口老龄化带来的经济和社会压力的常用公共政策对策。在一些国家中，政府举措的重点是让雇主为年长工人推迟退休创造机会，并投资增加年长工人的可雇用性。还列举了私营部门和其他国际组织提高离职年龄的例子。

60. 此外，文件提到联合国各实体提出不同建议，鼓励继续雇用年长者。劳工组织早在 1980 年就确认在工作场所消除年龄歧视的重要性。劳工组织大会在关于年长工人的第 162 号建议中主张采取措施延长工作年限，并与社会伙伴商洽执行这些措施。2002 年 4 月 8 日至 12 日在马德里举行的第二次老龄问题世界大会讨论了年长者持久工作的问题，明确反对推迟退休的年长工人妨碍年轻工人就业的说法，指出限制年长者的工作机会使社会无法利用他们的精力和技能。

61. 把在职工作人员的规定退休年龄提高到 65 岁将节省费用。根据联合国合办工作人员养恤基金聘请的精算师的估算，让在职工作人员拥有这一选择将使应计养恤金薪酬的精算短缺额再减少 0.13%，进一步加强养恤基金的长期可持续性。估算出的节省额假定有 70%的人选用这一选择。一些组织还可以通过递延退休费用来节省开支。

62. 关于涉及的人力资源问题，例如业绩管理、工作人员队伍年轻化、性别平等和地域平衡，文件认为制订有针对性的人力资源政策是最适当的对策。

委员会的讨论情况

63. 人力资源网对委员会讨论在职工作人员适用规定离职年龄问题所采用的方法表示惊讶。最近以相互补充的方式做出提高新工作人员的正常退休年龄和规定离职年龄的决定正是为了应对因全球人的寿命延长引起的养恤基金的财务是否可以长期持续下去的问题。公务员制度委员会秘书处目前开展的工作未提出各组织为何要在最近协商达成彼此兼顾的一致意见的情况下，放弃一个普遍统一和运作良好的做法的理由。

64. 目前,许多组织都不得不作出努力,进行组织审查和重新设计,以控制费用,同时确保在一些专业领域中引入必要的新的的重要技能。秘书处文件提出的决定显然危及这些努力,并有可能产生很大的额外买断费用。人力资源网还指出,若干专门机构理事机构中的会员国已经就这一问题做出或即将做出决定。卫生组织和国际电联做出的维持在职工作人员目前的规定离职年龄的决定证实人力资源网的分析,即考虑到其成员目前的实际情况,在按商定意见修改有关新工作人员的规定时同时维持在职工作人员的现状,基本上是最恰当的做法。委员会的任何其他建议都可能削弱共同制度各组织的一致性,不必要地增加行政管理的复杂程度。

65. 人力资源网成员对有关分析的质量和相关性感到失望,认为分析没有证实报告提出的结论。人力资源网强调,没有对这些决定直接和间接涉及的财务问题进行实质性审议。因此,报告没有提出足够的依据让委员会就这一重大问题做出决定。人力资源网代表其成员组织的行政首长一致反对秘书处报告中的建议。它建议,如果委员会希望继续处理这一事项,它就应请秘书处与有关组织协商,进行进一步的分析。任何改变在职工作人员退休年龄的建议都必须是协商一致、有计划 and 分阶段实施的,并不应影响双方(雇主和雇员)已经商定的雇用合同。

66. 三个工作人员联合会(公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会)表示欢迎有关报告、最后分析和建议,认为有关推论兼顾各方面因素,依据充分。它们回顾说,工作人员联合会 2011 年进行的两次调查表明,大约 50%的在职工作人员希望有在达到目前规定的离职年龄后继续工作的选择,因为 2014 年 1 月 1 日后加入有关组织的新工作人员将适用这一离职年龄。联合会坚持它们的立场,即在职工作人员的规定离职年龄应提高到 65 岁,但保留在 60 岁和 62 岁退休的既得权利。

67. 联合会指出,平等提高所有工作人员的规定离职年龄而不由各组织酌处决定,会使联合国等同于各国的政府。因此它们赞赏在委员会第六十九届会议审议过程中产生的结论,即继续工作的决定应由工作人员来做出,而不是由行政首长酌情做出,因为后一种情况会产生一种“职业终结试用期”,无助于公平透明的业绩管理。大会在第 67/257 号决议中明确表示它欢迎委员会与各组织和工作人员代表协商进行战略审查,联合会感到惊讶的是,一些组织在大会发表意见前就提前做出决定。

68. 让目前在职的工作人员有推迟规定离职年龄的选择将确保有经验的工作人员继续为自己的组织提供他们的专业知识和经验,协助维护养恤基金的健康。如报告指出的,规定离职年龄并不是处理业绩欠佳或地域分配等人力资源问题的适当工具。应通过适当的组织规划、适当培训和明确的征聘、流动和晋升政策来处理这些问题。各组织拥有继任规划机制是有效应对共同制度面临的挑战的一个必要条件。由于未设立这些机制,因此人们怀疑仅靠提高规定离职年龄是否能产生

预期的效果。联合会希望委员会促请大会注意迫切需要对人力资源管理问题进行战略思考，特别是在工作人员发展、职业和继任规划方面。

69. 联合国认为，提高规定离职年龄产生的积极影响，特别是对养恤基金和离职后医疗保险计划的可持续性产生的积极影响，将大于人们认为可能产生的不利影响。它们还认为，把规定离职年龄提高到 65 岁将会大幅度减少共同制度给退休人员的长期合同和退休人员的返聘。

70. 委员会成员在审议过程中指出，许多国家把退休年龄提高到 65 岁和 65 岁以上，一些国家，例如美利坚合众国，完全取消了退休年龄。委员会认为，由于全球人口情况和人口构成在改变，联合国共同制度不能在全球都在提高退休年龄时继续逆势而进。委员会指出，许多人到 65 岁后仍然工作能力很强和富有活力，学习的能力没有随着年龄增长而下降。委员会还指出，那些提高离职年龄或取消离职年龄的公务员制度和私营部门并没有因此受到影响。

71. 委员会感到惊讶的是，如人力资源网所述，一些理事机构在委员会根据大会决议进行讨论和提出建议前，就已经就在职工作人员的规定离职年龄做出了决定。委员会询问有关行政当局是否向其理事机构通报和解释了大会的决议，它们是否知道委员会将在第七十七届会议上讨论这一问题。其理事机构已经做出决定的一个组织回答说，理事机构在决定不对在职人员适用提高后的规定离职年龄前收到了所有信息。为了便于执行大会关于 2014 年 1 月 1 日后加入联合国的工作人员的规定离职年龄的决议，只能在当时将其列入议事日程。

72. 委员会并不认为不改变在职工作人员的规定离职年龄会在人力资源管理领域中加快组织改组。它认为业绩管理、工作人员队伍年轻化和性别平等等人力资源问题应通过适当途径来处理。委员会指出，平均退休年龄多年一直未变，为 40 岁以上，许多工作人员在达到规定离职年龄后接受返聘。此外，如果一个 P-5 职位空出来，不太可能由一个年轻人来填补。委员会指出，联合国大多数组织都没有实现两性平等，不太可能通过规定离职年龄来解决这一问题。必须通过征聘更多的妇女和制订适当政策留住她们来解决两性平等问题。业绩问题无法在短期内得到解决。主管在工作人员达到离职年龄时再处理业绩不好或欠佳问题是行不通的。委员会仍然认为，各组织在执行委员会 2005 年批准并得到大会同意的合同框架过程中失去了一个良机。如果按原意采用，定期合同会让各组织有机会在合同到期时因各种原因，包括业绩不佳，而终止合同。

73. 委员会感到关切的是，各组织没有明确全面提出它们的预期战略方向，表明维持现有离职年龄将起何种重要作用。委员会成员希望知道不久会有多少因工作人员退休空出的职位、有何种征聘计划、预期会对方案产生的影响和有多少工作人员有意在达到目前的规定离职年龄后继续工作。

74. 一些组织对委员会回复了的发言和问题，提供了预定在今后二至五年内退休的工作人员的数据和情况。据说，在大多数专业职类预定要退休的工作人员中，男性多于女性。这种情况让各组织有机会用女性填补更多的空缺。各组织充分认识到，就退休出缺而言，最首要的考虑始终是有最合格的候选人。许多组织还告诉委员会说，它们正在进行重组，退休人数提供了一个重新规划的机会。

75. 委员会最后确认这是一个复杂的问题，但认为必须承认人的寿命延长了很多，许多工作人员仍然工作能力很强并拥有技能，能在 60 或 62 岁后继续工作。它也认为，在就是否提高在职工作人员的规定离职年龄时，要适当考虑到各组织因其预算计划和战略计划是否做好了准备。在审议了提出的所有问题后，委员会认为应将在职工作人员的规定离职年龄提高到 65 岁。为了让各组织有时间落实这一改动，生效日期为 2016 年 1 月 1 日，但有一项谅解，即有关决定不影响在职工作人员的既得权利。

委员会的决定

76. 委员会决定建议大会从 2016 年 1 月 1 日起将在职工作人员的规定离职年龄提高到 65 岁。

第四章

专业及以上职类工作人员的服务条件

A. 基薪/底薪表

77. 基薪/底薪表概念是大会在第 44/198 号决议第一. H 节中确立的, 于 1990 年 7 月 1 日生效。基薪/底薪表是参照国公务员系统(现为美国联邦公务员系统)总薪金表确定的。它根据对位于薪金表中位点(P-4 职等/第六职档有受抚养人的薪率)的联合国工作人员基薪净额与美国联邦公务员系统中相应级别(GS-13 职等/第六职档和GS-14 职等/第六职档分别加权 33%和 67%)对应薪金的比较结果, 定期加以调整。调整时采用的标准办法是, 将工作地点差价调整数乘数点并入基薪/底薪, 即增加基薪, 同时相应减少工作地点差价调整数。

78. 委员会获悉, 参照国公务员系统 2011 年 1 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日实行的薪金冻结延长到 2013 年 12 月 31 日。因此参照国的总薪级表薪金总额与 2010 年相比没有变化。但是, 截至 2013 年 1 月 1 日, 联邦税率表略有变化, 涉及对税率表和个人免税额和标准扣减额的修订。因此, 尽管有薪金冻结, 上述与税相关的变动使参照国的薪金额与对位于薪金表中位点的联合国工作人员基薪净额相比, 从 2012 年 1 月 1 日起, 净额增加了 0.19%。这一增加包括委员会早先在 2013 年 1 月 1 日前建议增加的 0.12%, 大会未对委员会的建议采取行动(第 67/257 号决议, B 节)。

79. 基于上述考虑, 基薪/底薪按拟议提高后, 全系统年度所涉经费估算如下:

	美元
(a) 工作地点差价调整数低、如不调整则净薪会低于新的基薪/底薪额的工作地点	—
(b) 离职偿金表	95 000
共计	95 000

委员会的讨论情况

80. 人力资源网支持委员会关于因美国税务变动而调整基薪/底薪表的建议。公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会的代表也认可这一建议。

81. 委员会说, 基薪/底薪表的拟议调整符合既定方法, 指出调整将采用基薪增加 0.19%和工作地点差价调整数乘数做出相应减少的方式进行。各工作地点的工作地点差价调整数目前都不低于冲抵基薪/底薪表数额略微增加所需要的水平。因此, 所有工作地点的实得工资净额不会有变化。全系统所涉经费问题只限于要修订离职偿金表, 由于该表的变动极小, 因此这些问题相对较小。

委员会的决定

82. 委员会建议大会批准本报告附件三所列修订后的专业及以上职类的基薪/底薪表，2014年1月1日起生效，通过增加基薪和相应减少工作地点差价调整数做出0.19%的调整，但实得工资净额不变。

B. 联合国/美国薪酬净额差幅的演变

83. 委员会根据大会的一项长期授权，继续审查纽约联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员制度中相应职位雇员的薪酬净额之间的关系。为此，委员会每年跟踪这两个公务员制度薪酬数额的演变。

84. 2011年1月1日开始至2012年12月31日结束的美国联邦公务员制度薪金冻结又延长到2013年12月底。因此，哥伦比亚特区华盛顿的参照联邦雇员2013年没有全面或个别加薪。

85. 以下因素也与比较有关：

(a) 由于联邦税率和标准扣减和个人扣减的修订，哥伦比亚特区华盛顿所有纳税人的所得税总额略微减少；

(b) 2013年1月工作地点差价调整数乘数为65.5，2月至12月为68.7。有关乘数是基于2012年1月1日生效的现行净额基薪/底薪表；

(c) 委员会2010年第七十一届会议核准的美国公务员制度和联合国共同制度之间相应职等汇总表；

(d) 纽约与哥伦比亚特区华盛顿两地生活费的订正差数，据估计为111.6。

86. 基于以上情况，委员会获悉，2013年的差幅为119.6，五年(2009–2013年)平均数为115.7。此项比较的详细情况见本报告附件四。

87. 提请委员会注意美国联邦公务员制度对国防部和美国卫生与公众服务部中的医生采用新的薪金制度的情况。参照国的大部分医生目前享受新的薪金计划，总薪级表中的医生人数有所减少。此外，退伍军人事务部薪金制度中的医生的相应职等因这一薪金制度的变动已不再适用。因此，在计算差幅时，没有列入退伍军人事务部薪金制度中的医生。

88. 上述情况意味着，在计算薪酬净额差幅时只列入了目前美国联邦公务员制度中的一小部分医生。虽然列报的2013年差幅没有列入新的薪金制度中的医生，但如果委员会决定列入，可以根据为总薪级表中的医生制订的相应职等列入这些数据。

委员会的讨论情况

89. 人力资源网代表注意到差幅的变动取决于列入计算的职业，并注意到 2014 年的差幅管理程序。公务员协联代表在指出目前的差幅和五年平均差幅都低于 120 后表示，相应职等的比较应列入所有相应的职位，包括美国联邦医生。他还指出，人事管理局的最近数据表明，参照国的平均薪酬在过去两年中有所增加，尽管有薪金冻结。这将证实公务员协联的看法，即不列入薪金的某些部分，例如业绩奖金，使差幅不合理地增加。国际职工会协调会代表在公务员联合会代表的支持下表示，差幅不是一个可比性指标。各组织应确保联合国官员有适当的薪酬，而不是去寻找理由冻结薪金。

90. 委员会审议了参照国医生薪金制度的变动。委员会认为这些情况表明参照国的公务员制度在继续演变，变成多种薪金制度。委员会一些成员认为，必须评估哪些业务需求导致参照国采用这些特殊薪资制度和逐步放弃总薪级表。这种演变给收集特殊薪资制度数据带来问题。

91. 一些成员认为，最好是通过采用特别职业薪金率来处理参照国公务员制度中医生薪金的变动。在这方面，有人认为需要重新思考进行薪酬比较的方法，而目前对共同制度整套报酬办法的审查为这样做提供了一个机会。此外，虽然大多数成员确认新的薪金制度的职等和基薪与总薪级表有关，但他们认为宜在核实有关相应职等后再将新薪金制度的数据列入比较。因此，只能在晚些时候再进行下一次相应职等研究时再处理医生情况的变化。

92. 委员会注意到，2013 年差幅在继续增加，这主要是因为参照国公务员制度的法定薪金仍然继续冻结，即便两个制度的薪金额不再调整，差幅预计也会接近既定范围的上限。但是，纽约的工作地点差价调整数 2014 年 2 月可能还要增加。虽然还不知道实际增长幅度，但纽约工作地点差价调整数的移动趋势明确表明，如果批准全额增加，差幅就会超过既定范围的上限。有人指出，在差幅超过 120 时，大会在第 46/191 号决议中核准的差幅管理程序规定只能批准差幅不超过 120 的那一部分。³ 委员会认为需要在 2014 年采用这一程序。

93. 有人指出，委员会在 2002 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的预计差幅为 109.3 时建议大会增加实际薪酬，使总差幅达到适当的中点 115(A/57/30，第 174 段)。大会在第 57/285 号决议中批准增加薪酬，使差幅到达 111.9。此外，大会在该决议中请委员会不断审议此事，以期在一段时间内使差幅恢复到中点。

³ 大会在决议第四节第 3 段中认可了委员会报告第一卷第 109(b)段中的程序，该段案文如下：“工作地点差价调整数部分增加：这种方法规定，不按照纽约工作地点差价调整数指数的变动，全额增加薪给，其理解是变动后的查额仍维持在大会核准的幅度之内。例如，如果薪酬增加 5%使查额达到 123，那么就仅增加 2%。”

94. 委员会注意到，除了纽约工作地点差价调整数指数的预计变动外，计算差幅采用的某些数据要到 2014 年 2 月后才能知道。这些变数包括参照国公务员制度的薪金冻结截至 2013 年 12 月 31 日的情况和由此产生的美国实际薪酬数额、联合国共同制度人事统计数据 and 纽约与哥伦比亚特区华盛顿的生活费差数。这些变数的变化将影响到 2014 历年的实际差幅数值。秘书处根据请求通知委员会说，如果两个公务员制度的薪金额不再调整，假定计算差幅涉及的其他所有变数都不变，差幅到 2014 年底时将达到 119.8，五年平均差幅将达到 116.9。另据估算，如果两个公务员制度的薪金额保持不变，且上述其他所有变数都不动，到 2015 年底时，差幅将达到 119.8，五年平均差幅将增加到 118.2。秘书处还通知委员会说，2013 年 7 月纽约的工作地点差价调整数指数为 170.3，2014 年 2 月的预计乘数为 72.6。根据这一预计乘数，如果其他所有变数不变，预计差幅在 2014 年 2 月将达到 122.3，五年平均差幅为 117.4。一些成员认为，考虑到粮农组织和海事组织请委员会在提出建议时力行财务克制，且大会再次要求公务员制度委员会铭记成员国的财务情况和厉行财务克制，公务员制度委员会应建议大会采取行动，促使差幅恢复到 115 这一适当中点，并在参照国冻结薪金期间维持这一水平。

95. 考虑到可能出现的情况、主要差幅计算变数的变化趋势及其对差幅产生的累计影响，委员会认为，由此产生的预计差幅不允许在 2014 年 2 月增加纽约的工作地点差价调整数，如果差幅要维持在既定范围内的话。

委员会的决定

96. 委员会决定：

(a) 向大会报告，2013 历年纽约的联合国专业及以上职类的薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿的美国公务员制度相应职位的薪酬净额之间的差幅为 119.6，五年(2009-2013)平均差幅为 115.7，高于 115 这一适当中点；

(b) 继续审查这一事项，并考虑到上文第 92 至 95 段的论述。

97. 委员会通知大会：

(a) 公务员制度委员会需要在 2014 年 2 月采用大会在第 46/191 号决议第四节中批准的差幅管理程序；

(b) 因此，为了维持作为工作地点差价调整数制度基础的纽约薪酬的购买力平价，其他所有工作地点的工作地点差价调整数指数将相应下调，调至如果不采用差幅管理程序会实际批准纽约采用的薪资指数率。

C. 子女和二级受扶养人津贴：方法审查

98. 委员会在 2012 年对专业及以上职类工作人员的子女和二级受扶养人津贴数额进行双年度审查时，对目前确定津贴数额的方法表示关注，要求委员会秘书处

审查这一方法。委员会还决定推迟对子女和二级受扶养人津贴数额的审议。秘书处根据委员会的要求进行了探讨，并提出其他办法供委员会审议。

委员会的讨论情况

99. 行政首长理事会人力资源网感到关注的是，可能根据预期成果来进行方法审查。鉴于委员会已经进行整个薪酬制度的审查，行政首长理事会认为，应在这一审查过程中审查子女和二级受扶养人津贴的调整方法。由于即将对整套报酬办法进行审查，工作人员联合会建议暂时不改变现有方法。

100. 在计算子女补助金加权平均值时，委员会审议了如何处理日内瓦和纽约等较大工作地点占主导地位可能对拟议津贴数额造成扭曲的问题。委员会审议了用于计算子女补助金的加权方法。但是，由于无法预测接受调查国家福利规定的变化，找不到“最佳”的方法。委员会还审议了是否可以扩大参照地点名单，不仅列入 8 个总部工作地点，而且列入更切实际体现共同制度工作人员情况的非总部工作地点。

101. 但是委员会认为，可以更好地处理 2012 年审查的特殊情况而不启用计算方法中的自动适用，2012 年由于日内瓦子女津贴的大幅度增加，加权平均值增加了 16%。在这方面，应在进行双年度审查时向委员会报告用当地货币跟踪的子女津贴增加额。加上加权平均值，这会更好地表明总的趋势。委员会就可以根据这两个因素来做出决定。

102. 委员会获悉，2010 年至 2012 年，四个工作地点(日内瓦、蒙特利尔、纽约和巴黎)P-4 职档 6 薪酬的子女补助金有所增加。但是，其他工作地点(伦敦、马德里和维也纳)这一参照薪酬额的补助金未变，有的工作地点(罗马)甚至降至零。鉴于没有总体增加的趋势，委员会不认为有很大理由在 2013-2014 两年期调整子女和二级受扶养人津贴的现有数额。

103. 委员会认为，应全面处理它早先对方法表达的关注。它为此注意到即将对共同制度整套报酬办法进行的审查将从整体角度审议各种津贴和补助金，包括受抚养人的津贴和补助金。

委员会的决定

104. 委员会决定：

- (a) 注意到秘书处对用于确定子女和二级受扶养人津贴的方法进行的研究；
- (b) 把 8 个总部工作地点的加权平均值和子女补助金增加的总趋势视为调整这些津贴的考虑因素；
- (c) 通知大会，委员会将继续在更广泛审查共同制度整套报酬办法过程中审议这一方法；

(d) 建议大会维持子女和二级受抚养人津贴的现有数额。

D. 教育补助金特别措施：比利时和摩洛哥

105. 行政首长理事会人力资源网请委员会考虑对比利时和摩洛哥的教育补助金数额采取特别措施。

106. 就比利时而言，要求处理布鲁塞尔共同制度工作人员讲英语家庭的子女只能上的三所设置英语课程学校的学费超过适用于该国的最高可受理费用一倍以上的困难情况。在本学年中，有 5 名联合国工作人员子女在这些学校入学，超过在比利时提交的所有教育补助金申请的 5%。

107. 就摩洛哥而言，要求处理就拉巴特唯一的英文学校提出的 4 项报销申请。一份证明文件表明，一名有 4 名子女在这所学校上学的工作人员要支付将近 50% 的教育费用。

委员会的讨论情况

108. 三个工作人员联合会赞赏把这一事项列入委员会本届会议的议程。它们支持人力资源网以这两个地点现有的最高可受理开支额不足以支付教育费用为由提出的要求。

109. 委员会注意到，布鲁塞尔有使用不同语言和有不同宗教倾向和教学方法的学校可以选择。有适用于比利时的教育补助金，大多数学校都是负担得起的。但是，只有三所学校设有授予国际文凭证书的英文课程，它们都是私立学校，没有补贴，因此收费是为了收回费用。这样，有关收费远高于现有的最高可受理开支。

110. 如果不采取特别措施，讲英语的工作人员可能会把子女送到比利时以外的地方就学，例如联会王国或法国，法国的 8 所设有英语课程的学校享受特别措施。如果子女还小，将其送到国外就学可能不妥。此外，这会增加各组织的费用，因为支付住宿和教育补助金探亲旅费的开支会增加。另外，不通过各组织的预算适当支付相关教育费用，工作人员调职到布鲁塞尔会受到影响。因此，委员会支持行政首长理事会的要求。

111. 关于摩洛哥，委员会注意到，从高于最高可受理开支的申请报销百分比来看，没有理由对该地的教育补助金数额进行审查。此外，从这些报销申请来看，超过最高可受理开支的那一部分开支主要是因为有关工作人员要支付一次性的基本建设摊派费。委员会就此指出，它 1997 年设立的另一程序涵盖基本建设摊派费的报销；因此提出的案例并不需要对摩洛哥采用特别措施。

112. 为比利时采用特别措施涉及的经费估计每年为 71 000 美元。

委员会的决定

113. 委员会建议大会在 2013 年 1 月 1 日所处学年中，为布鲁塞尔的三所设英文课程的学校，即布鲁塞尔国际学校、布鲁塞尔英国学校和圣约翰国际学校，采用教育补助金特别措施，允许报销相关教育开支，数额可达为美国境内美元区规定的最高限额。

114. 关于摩洛哥，委员会决定不需要采用特别措施，因为委员会在 1997 年批准了用于报销基本建设摊派费的程序。

E. 工作地点差价调整数事项：工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十五届会议工作报告

115. 根据委员会章程第 11 条的规定，委员会继续不断审查工作地点差价调整数制度的运作情况，并为此审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十五届会议工作报告。委员会要求咨询委员会就 2015 年这一轮生活费调查进行一些方法研究，第三十五届会议就是为此召开的。

116. 报告中有一系列建议，是根据上述方法研究的结果提出的，包括规定第一组工作地点工作地点差价调整数指数中地区外部分的加权数；将工作人员的包括网络购物在内的开支分为地区内或地区外开支；一份关于在确定日内瓦工作地点差价调整数等级时列入日内瓦以外地区的可行性的报告；一个修订后的国家及其相应加权数的清单，在估算地区外指数时根据地区外调查的结果，采用了这些加权数。

建议摘要

117. 咨询委员会根据工作人员上报的数据规定了工作地点差价调整数指数地区外部分的加权数。它还建议维持用于计算地区外指数的各国的名单，但根据 2012 年全球工作人员地区外开支的调查结果修订有关加权数。在把工作人员开支分成地区内或地区外开支问题上，委员会申明，需要维持目前根据开支是在工作地点所在国家的边界内还是在边界外发生来进行划分的做法。但是，考虑到工作地点差价调整数制度建立后电子商务越来越多得到使用和货币区在扩大，咨询委员会建议扩大目前划分，列入网购。

118. 在日内瓦工作地点差价调整数等级问题上，咨询委员会重点关注委员会交给它的任务，即探讨在确定日内瓦工作地点差价调整数等级时列入日内瓦以外地区的可行性。在认真审查秘书处生活费特别调查的结果后，咨询委员会建议在确定日内瓦工作地点差价调整数等级时列入沃州。咨询委员会还申明，在确定日内瓦工作地点差价调整数时，原则上应列入临近的法国地区。但是，考虑到收集临近的法国地区的物价和房租数据在技术上有困难，且建议在把家庭开支分为地区内或地区外开支时以国家边界为准，因此咨询委员会建议在为确定日内瓦工作地

点差价调整数等级收集物价和房租数据时，不考虑临近的法国地区，直至有关地区符合国际薪酬和养恤金服务中心有关市场房租调查的标准，或采用这些地区收集的数据涉及的实际和技术问题得到解决。它还建议秘书处继续监测日内瓦周围所有地区的情况，以确定今后是否需要修改委员会目前的建议，同时铭记在提出在确定日内瓦工作地点差价调整数等级时列入临近法国地区的建议的同时，要修订划分地区内/地区外开支的依据，以便能考虑到日内瓦周围的地区，同时无需考虑国家边界或货币因素。

委员会的讨论情况

119. 人力资源网代表回顾了该网络反对在确定日内瓦工作地点差价调整数等级时列入临近法国地区的主要理由。首先，要列入工作地点所在国以外的地区，就要修正目前在日内瓦的各组织的工作人员条例，只有有关组织的理事机构，而不是委员会或大会，才能做出修正。第二，列入临近的法国地区要重新界定哪些是地区内开支和哪些是地区外开支。第三，各个组织和官员在工作地点的地位是根据东道国协定的条款来确定的，这些条款涉及工作人员在东道国的入境和居住便利以及物品和服务的进出口；日内瓦的联合国组织与法国政府之间并没有这一协定，并不是每个工作人员都可以在法国居住，因为居住许可证是由法国斟酌发放给希望在法国居住的联合国工作人员的。第四，重新界定工作地点还可能需得到东道国、或许还需要得到拟列入数据收集的临近国家的同意。第五，在日内瓦有外交使团的大国(包括参照国美利坚合众国)和联合国系统外的其他国际组织(全球基金、世界贸易组织、欧洲联盟)在确定日内瓦的生活费用时(不管它们的工作人员否居住在法国，是否到法国购买物品和服务)，都没有考虑到临近的法国。应在处理并解决这些法律、政治和公平问题后，再考虑列入临近的法国在技术上是否可行。由于若干独立组织对涉及的法律问题感到关注，有关组织应集体解决这些问题。

120. 三个工作人员联合国(公务员协联、国际职工会协调会和公务员联合会)都同意人力资源网发表的意见。此外公务员协联代表对公务员制度委员会秘书处就工作地点差价调整数开展工作的所有方面广泛进行协商感到满意。他还支持咨询委员会发挥作用，保障专业人员薪酬的购买力平价，支持委员会在报告中提出的建议，但不支持有关在计算日内瓦工作地点差价调整数时列入法国的说明。公务员协联重申，有关的法律问题，而不是技术问题，是关注的中心，因为有关组织在瑞士，而不是在法国。

121. 兼任咨询委员会主席的公务员制度委员会副主席指出，瑞士当局提供的数字表明，在日内瓦工作的专业人员中大约有 25%的人住在临近的法国地区。如果考虑到国际组织的所有官员，包括一般事务人员以及联合国共同制度外的官员，这一数字将达到 45%左右。关于在确定日内瓦工作地点差价调整数时列入临近的法国地区，他指出，有证据表明，临近的法国地区目前还达不到与第一组工作地点的市场房租调查选用的住区有可比性的要求；因此不改变这一要求，就无法将

其列入一个扩大的日内瓦区。他在委员会其他几名成员的支持下表示，应结合目前对联合国整套报酬办法的全面审查来审议有关报告。

122. 一名委员会成员说，维持薪酬的购买力平价是国际工作人员的整套报酬办法的一个基本特征，但不一定要通过现有的工作地点差价调整数制度这样做。她认为，需要简化有关制度，使其透明、可预测和有长期的财务持久性。委员会成员都认为工作地点差价调整数制度应是联合国整套报酬办法审查工作的一个主要组成部分，该制度本身可以进行简化。

123. 有人指出，咨询委员会的建议涉及预定 2015 年进行的调查，由于联合国整套报酬办法的全面审查的建议预定 2015 年提交给大会，目前没有必要就建议采取行动，因为工作地点差价调整数制度本身到进行新的调查时可能会有变动。最好是在确立新的联合国整套报酬办法后进行新的调查。与此同时，将采用现有方法来执行工作地点差价调整数制度，公务员制度委员会秘书处的生活费司将积极参加为全面审查联合国整套报酬办法设立的工作组，并酌情视需要把统计/方法问题提交咨询委员会审议和提出建议。实际上，将根据有关工作组提出的事项制订咨询委员会有关下一轮调查的议程。

委员会的决定

124. 委员会决定：

- (a) 注意到工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十五届会议工作报告；
- (b) 在整套报酬办法全面审查过程中再审议所提出的问题；
- (c) 工作地点差价调整数制度的运作应是整套报酬办法全面审查的一部分，咨询委员会的工作方案应做相应调整。

F. 欧洲联盟的扩大对流动和艰苦条件办法的实施和工作地点差价调整数制度的影响(克罗地亚)

125. 公务员制度委员会审议了委员会秘书处以会议室文件形式提交的一份说明，内容为克罗地亚 2013 年 7 月 1 日加入欧洲联盟对该工作地点的工作地点差价调整数和艰苦条件类别的影响。秘书处提供了委员会早先在欧洲联盟 2004 年 5 月 1 日增加 10 个新成员国和 2007 年 1 月 1 日再增加 2 个成员国后做出的各项决定的摘要。还重点提到第一组工作地点和第二组工作地点的工作地点差价调整数方法和业务规则的主要差异。秘书处请委员会就克罗地亚加入欧洲联盟后应对其采用的工作地点差价调整数和艰苦条件类别做出决定。

委员会的讨论情况

126. 国际职工会协调会代表以所有三个工作人员联合会(国际职工会协调会、公务员协联和公务员联合会)名义发言，呼吁委员会在决定为工作地点差价调整

数和流动和艰苦条件办法规定的津贴的目的改变克罗地亚的类别时，对所涉问题采用所有相关方法和程序，并提到拟进行地点间比较调查和采用房租补贴办法。她建议委员会规定用当地货币计算而不是支付专业及以上职类工作人员的薪酬，因为这样工作人员有权决定其部分薪酬将用哪种货币支付。她还要求提前把将要做出的变动通知有关工作人员，并做出一切努力，分阶段实施，使工作人员的实得工资不受影响。

127. 秘书处对委员会早先就在新加入欧洲联盟国家的工作地点的工作地点差价调整数和艰苦条件类别做出的决定做了一些澄清。这些工作地点按流动和艰苦条件办法从 A 类改为 H 类，并为工作地点差价调整数目的，从第二组国家变为第一组国家。除其他外，这意味着，专业及以上职类工作人员的薪酬按当地货币计算并应按当地货币支付，因为用于在两次审查间隔期间保障薪酬稳定性的机制只适用于用当地货币支付的薪酬。根据目前采用的方法，不用当地货币支付的薪酬会受汇率波动的影响，因此工作人员每个月的实得工资视当地货币对美元的现行汇率，会有增减。

128. 委员会回顾了它早先在 2004 年和 2007 年有新的国家加入欧洲联盟时做出的决定，建议让目前在克罗地亚工作的工作人员在克罗地亚 2013 年 7 月 1 日加入欧洲联盟时，享有相同的待遇。委员会指示秘书处在可行时尽快在 2013 年进行把克罗地亚从第二组改划为第一组的地点间比较调查，并根据现行业务规则和程序执行调查的结果。它还指出，按流动和艰苦条件办法把克罗地亚从 A 类改为 H 类符合它早先就欧洲联盟成员国做出的决定，不损害克罗地亚今后因目前对 H 类工作地点进行审查的结果重新进行划分。

委员会的决定

129. 委员会决定：

(a) 为工作地点差价调整数目的，自进行新的地点间比较调查时起，克罗地亚因 2013 年 7 月 1 日加入欧洲联盟，而应视为第一组工作地点；

(b) 应在 2013 年为克罗地亚安排和进行新的地点间比较调查，并根据现行业务规则和程序，采用为第一组工作地点规定的方法处理有关生活费数据；

(c) 自进行新的地点间比较调查时起，克罗地亚的所有组织应当用当地货币支付专业及以上职类工作人员的薪酬；

(d) 在进行新的地点间比较调查时，应采用与第一组工作地点相应的修订后的房租补贴办法；

(e) 在对所有 H 类工作地点进行审查前，应按流动和艰苦条件办法把克罗地亚的工作地点类别从 A 类改为 H 类。

第五章

一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件

A. 巴黎一般最佳雇用条件的调查

130. 根据总部和类似工作地点一般事务和其他当地征聘工作人员的一般最佳雇佣条件调查方法(调查方法一), 公务员制度委员会在巴黎进行了调查, 调查的基准日期是 2012 年 9 月。本报告附件五列有委员会建议巴黎各组织行政首长采用的新净额薪金表和扶养津贴数额。建议薪金表金额比巴黎的现行薪金表低 2.19%。

131. 从建议薪金表可以看出, 按 2012 年 9 月汇率, 表中最高职等(GS-7/XII)的净额年薪是 61 897 欧元, 即 77 662 美元。截至 2012 年 9 月 1 日, 这一净额薪酬(净额底薪加上工作地点差价调整数)大约是 P-2/II 级别的单身薪金数额。

132. 按 2012 年 9 月 0.797 欧元兑 1 美元的汇率计算, 采用新的薪金表每年名义上大约节省 55 万美元。但是, 由于预计仅对巴黎各组织该表公布之日或之后征聘的工作人员采用这一建议薪金表, 委员会关于订正薪金表的建议未立即产生节余。采用拟议的扶养津贴数额所涉及的经费估计每年为 70 000 美元。

B. 蒙特利尔一般最佳雇用条件的调查

133. 根据总部和类似工作地点一般事务和其他当地征聘工作人员的一般最佳雇佣条件调查方法(调查方法一), 公务员制度委员会在蒙特利尔进行了调查, 调查的基准日期是 2013 年 4 月 1 日。本报告附件六列有委员会建议蒙特利尔各组织行政首长采用的新净额薪金表和扶养津贴数额。

134. 订正薪金表比蒙特利尔的现行薪金表高 1.22%。按 2013 年 4 月 1.017 加元对 1 美元的汇率计算, 表中最高职等(GS-7/XI)的净额年薪是 62 840 加元, 即 61 789 美元。截至 2013 年 4 月 1 日, 这一净额薪酬(净额底薪加上工作地点差价调整数)大约是 P-1/1 级别的单身薪金数额。采用建议薪金表和订正抚养津贴额每年涉及的经费总额估计为 334 000 美元。

第六章

外地服务条件

135. 委员会在第七十五届会议上批准了安保疏散津贴，商定了每天 200 美元的总额。现行准则是各组织在 2011 年制订的，并列入联合国安全管理系统的政策手册。鉴于委员会有监管安保疏散津贴的责任，因此它希望在一份公务员制度委员会的文件中正式颁布该项津贴的准则。委员会请其秘书处起草一份文件，概述安保疏散津贴的指导原则、范围、适用性、资格和相关程序，供委员会在第七十七届会议上批准。

136. 委员会因此收到秘书处制订的文件。秘书处通过一项调查，询问各组织是否在 2012 年疏散过国际征聘的工作人员和/或其合格家庭成员，如果疏散过，安保政策手册中的信息是否足够清楚，便于它们管理安保疏散津贴。所有组织都说，现行准则中的信息明确无误，它们可以据其管理这一津贴。公务员制度委员会秘书处提出的方法包括宗旨、适用性、资格、旅行、适用于家庭成员的规定和疏散期间适用的薪酬，附在提交给委员会的文件后面。

委员会的讨论情况

137. 人力资源网表示，它对目前列在安保政策手册第六章中的准则总体感到满意。它认为有关准则是一个政策问题，而不是服务条件问题，因此对委员会审理准则感到惊讶。它还认为有关在当地工作人员搬迁问题上提供指导的建议与安保疏散津贴问题无关。

138. 国际职工会协调会代表同时代表公务员协联发言通知委员会说，两个工作人员联合会代表了包括难民署、儿基会和粮食署在内的成员组织中的许多外地工作人员。它们认为安保疏散津贴是外地机构及其工作人员的一个重要工具。

139. 在条件日益艰苦的工作地点，工作人员的安保和安全、甚至生命每天都受到威胁，有关政策的实施将对各机构在这些地点完成其任务产生重大影响。这两个工作人员联合会希望强调，它们非常关心设立一个监测机制以确定最佳做法并让所有联合国机构采用这些做法的问题。公务员联合会代表表示完全支持国际职工会协调会和公务员协联的发言。

140. 委员会注意到关于安保疏散津贴适用性的文件，指出不应再由秘书处安全和安保部来监管这一津贴。建议把“受抚养人”称为合格家庭成员，或明确界定其定义。

141. 关于人力资源网对委员会是否有权就这些事项颁布准则和“准则”是否有法律效力表示关注一事，委员会答复说，它根据委员会章程负责监管和修订有关津贴。委员会还决定把文件的标题改为“安保疏散津贴”。

委员会的决定

142. 委员会决定：

(a) 批准本报告附件七所列关于范围、适用性、资格和相关程序的安保疏散津贴案文；

(b) 请委员会秘书处通知安全和安保部，安保疏散津贴的范围、适用性、资格和相关程序将由委员会来监管。

第七章

联合国项目事务厅介绍其奖励和认可政策

143. 一个由项目厅执行主任带队的项目厅小组向委员会介绍了它正在试行的奖励和认可政策的最新情况。

144. 2011年2月，项目厅机构业务组批准了一项奖励、认可和惩治政策。同年7月，项目厅向委员会第七十三届会议通报了它的政策和今后要采取的步骤。有关政策的目标是：

- (a) 让主管认可和奖励优秀业绩；
- (b) 既奖励个人的贡献，也奖励团队的贡献；
- (c) 推行创新组织文化和创业精神；
- (d) 促进和加强项目厅的核心价值；
- (e) 使所有人都重点注意项目厅的业务指标；
- (f) 加强项目厅的业绩管理，取得有用的相关成果。

145. 项目厅指出，这一办法有四个要点：

- (a) 7类团队和个人认可奖
- (b) 惩治次劣业绩；
- (c) 绩效晋升；
- (d) 绩效奖励。

146. 委员会获悉，如果工作人员的业绩评分低于完全令人满意或没有进行业绩评核，就可能不进行年度职档例常加薪。开始试行后，有2.5%的工作人员因业绩评分低于完全令人满意而没有获得职档例常加薪。

147. 项目厅代表解释说，在2009和2012年期间，出现了从打分过高分转为打“完全令人满意”的评分的趋势，后一个评分的比例从40%增加到73%。项目厅利用年度全球人员调查从主管和人员那里收集到的反馈意见，分析了试点项目的影响。已经利用试点项目第一年的经验教训来改进项目的实施。总的来说，工作人员的评价是积极的。工作人员对同主管进行业绩讨论的质量和次数感到满意的程度有所提高。

148. 项目厅取得的一个经验是高层的支持对于项目的成败至关重要。管理高层从一开始就明确支持项目。项目厅在项目开始前就为所有主管开办了一个高级主

管课程，包括一个 360 度练习。项目厅认为该政策是另一个支持人力资源框架和组织效力的工具。这一举措也有助于增加工作人员福利和培养一种认可绩效的文化。

委员会的讨论情况

149. 许多成员组织代表表示对有关政策感兴趣，并向项目厅小组问及这一政策及其执行情况。工作人员联合国的代表也提出问题，就有关举措赞扬了项目厅。他们说，工作人员感兴趣的并不是货币奖励，而是获得认可。

150. 委员会成员感谢项目厅执行主任及其团队的介绍和解释。他们提出了许多问题，内容涉及有关办法的要点或副产品，例如业绩未得到认可的工作人员的反馈，以及反驳的比例和反驳程序。一些成员深信，试点项目证明，效绩奖励制度可在共同制度中起有效作用。委员会希望在今后的会议上获悉该办法的进展情况。

附件一

国际公务员制度委员会 2014-2015 年度工作方案

1. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 专业及以上职类的服务条件：
 - (a) 基薪/底薪表(2014 年另有：与薪金毛额结合使用的工作人员薪金税税率)；
 - (b) 联合国/美国薪酬净额差幅的演变；
 - (c) 联合国共同制度内性别均衡情况的报告；
 - (d) 联合国共同制度多元性：征聘政策研究；
 - (e) 子女津贴和二级受扶养人津贴：方法审查；
 - (f) 子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查；
 - (g) 审查房租补贴办法；
 - (h) 流动、艰苦条件和不搬运津贴(数额)；
 - (i) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十六届会议报告和第三十七届会议议程；
 - (j) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十七届会议报告和第三十八届会议议程。
3. 一般事务和其他当地征聘人员的服务条件：
 - (a) 一般事务人员薪金调查方法：工作人员少于 30 人的工作地点的薪金调整；
 - (b) 以下地点的一般最佳雇用条件调查：
 - (一) 马德里；
 - (二) 纽约；
 - (三) 伦敦；
 - (四) 日内瓦。
 - (c) 职组共同分类法的审查。
4. 两个职类工作人员都适用的服务条件：
 - (a) 审查共同制度整套报酬办法；
 - (b) 教育补助金：数额审查；

- (c) 解雇赔偿金；
 - (d) 离职回国补助金；
 - (e) 死亡抚恤金；
 - (f) 离职面谈报告(人力资源网)；
 - (g) 合同安排：审查三类合同的实施情况。
5. 外地服务条件：
- (a) 危险津贴(数额)；
 - (b) 安保疏散津贴(数额)。
6. 监测联合国共同制度各组织执行国际公务员制度委员会和大会的决定和建议的情况。
7. 国际公务员制度委员会人力资源管理框架工作组的报告。

附件二

对围绕服务条件提出的与国际公务员制度委员会章程第 10 条有关的问题的答复

组织 ^a	是否收到答复	危险津贴, 是否采用了改动和新标准?	是否修订了流动和艰苦条件和不搬运津贴?	不带家属工作地点的统一, 是否进行了修订?	是否根据修订后的框架做出合同安排?	教育补助金改动是否得到落实?
联合国	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	2012 年 7 月 1 日	是	是: 联合国日内瓦办事处, 2012 年 1 月 1 日
粮农组织	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	2012 年 7 月 1 日	是	是: 2012 年 1 月 1 日
原子能机构	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	不适用	是: 因采用轮调政策而无法得到全面执行	不适用
民航组织	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	2012 年 7 月 1 日	是: 尚未签订连续任用合同; 希望公务员制度委员会对临时任用的采用进行全面审查并提出建议	是
农发基金	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	2012	是: 2010 年 3 月停止使用无限期合同; 2012 年 1 月启用新的短期合同	是, 但不适用
劳工组织	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	是	是: 但仍在审议之中	是: 日内瓦学校(2012/13 学年), 沃州(2013/14 学年)
海事组织	是	不适用	2012 年 1 月 1 日	不适用	是: 但只使用定期合同	否
国际海底管理局	否					
国贸中心	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	2012 年 7 月 1 日	是: 2013 年采用新的连续任用合同标准	是
电信联盟	是	不适用	2012 年 1 月 1 日	不适用	是: 连续任用合同标准: 按定期合同五年不间断服务, 业绩令人满意, 仍然需要工作人员占据的职位的职能, 有关员额仍有经费	是
泛美卫生组织	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	2012 年 7 月 1 日	是: 但只限于定期合同和临时合同; 考虑使用没有时限的合同	是, 但不适用
开发署	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	2012 年 7 月 1 日	是: 正在审查连续任用合同的标准	是: 日内瓦工作人员
教科文组织	是	2012 年 4 月 1 日	2012 年 1 月 1 日	2012 年 7 月 1 日	是: 根据公务员制度委员会的要求; 没有发出新的短期任用合同, 只剩一个同世界银行联合执行项目的合同	是, 日内瓦的教科文组织工作人员

组织 ^a	是否收到答复	危险津贴, 是否采用了改动和新标准?	是否修订了流动和艰苦条件和搬运津贴?	不带家属工作地点的统一, 是否进行了修订?	是否根据修订后的框架做出合同安排?	教育补助金改动是否得到落实?
人口基金	是	2012年4月1日	2012年1月1日	2012年7月1日	是; 根据公务员制度委员会的要求; 只有定期和临时合同; 尚无关于连续任用合同的政策	是
难民署	是	2012年4月1日	2012年1月1日	2012年11月1日	是; 正在讨论采用连续任用合同的标准	是
儿基会	是	2012年4月1日	2012年1月1日	2012年11月1日	是, 2009年; 正在审查是否应采用继续任用合同	是
工发组织	是	否; 正在采用	2012年1月1日	否; 未最后执行	是; 定期、项目任用和短期合同; 因预算限制未采用连续任用合同	是; 正在落实有关变动
项目厅	是	2012年4月1日	2012年1月1日	2012年7月1日	是; 正在商讨颁发继续任用合同的程序; 临时任用不符合项目厅的需求, 因为大多数项目为期两年以上, 短期合同最长为两年	否
近东救济工程处	是	2012年4月1日	2012年1月1日	是, 某些要点	是; 但由于本组织的性质, 仅限于临时定期任用	不适用
世旅组织	是	不适用	不适用	否	是; 目前正在根据组织需求审查非工作人员/临时任用	否
万国邮联	是	不适用	不适用	不适用	是	是
粮食署	是	2012年4月1日	2012年1月1日	2012年7月1日	是; 根据类别进行各类任用, 有些按粮农组织工作人员细则任用, 有些按粮食署工作人员细则任用	是; 仅限于一般事务人员
世卫组织	是	2012年4月1日	2012年1月1日	2012年7月1日	是; 自2007年7月起	是
知识产权组织	是	不适用	2012年1月1日	不适用	是; 2013年1月	是
气象组织	是	不适用	不适用	不适用	是; 有三类	是

^a 联合国粮食及农业组织(粮农组织); 国际原子能机构(原子能机构); 国际民用航空组织(民航组织); 国际农业发展基金(农发基金); 国际劳工组织(劳工组织); 国际海事组织(海事组织); 贸发会议-世贸组织国际贸易中心(国贸中心); 国际电信联盟(电信联盟); 联合国开发计划署(开发署); 联合国教育、科学及文化组织(教科文组织); 联合国人口基金(人口基金); 联合国难民事务高级专员公署(难民署); 联合国儿童基金会(儿基会); 联合国工业发展组织(工发组织); 联合国项目事务厅(项目厅); 联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处); 世界旅游组织(世旅组织); 万国邮政联盟(万国邮联); 世界粮食计划署(粮食署); 世界卫生组织(世卫组织); 世界知识产权组织(知识产权组织)和世界气象组织(气象组织)。

附件三

列有年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额的专业及以上职类工作人员
薪金表，2014年1月1日生效

(美元)

职等		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四
副秘书长	毛额														
	D净额														
	S净额														
助理秘书长	毛额														
	D净额														
	S净额														
D-2	毛额	144 521	147 523	150 549	153 680	156 810									
	D净额	114 500	116 692	118 884	121 076	123 267									
	S净额	105 026	106 869	108 706	110 539	112 360									
D-1	毛额	131 952	134 582	137 219	139 858	142 490	145 129	147 763	150 414						
	D净额	105 325	107 245	109 170	111 096	113 018	114 944	116 867	118 790						
	S净额	97 246	98 916	100 579	102 241	103 899	105 549	107 199	108 844						
P-5	毛额	109 185	111 429	113 668	115 914	118 153	120 399	122 640	124 882	127 125	129 367	131 608	133 852		
	D净额	88 705	90 343	91 978	93 617	95 252	96 891	98 527	100 164	101 801	103 438	105 074	106 712		
	S净额	82 342	83 792	85 241	86 688	88 130	89 572	91 011	92 447	93 881	95 313	96 739	98 167		
P-4	毛额	90 108	92 106	94 105	96 106	98 104	100 114	102 277	104 441	106 603	108 770	110 930	113 095	115 260	117 425
	D净额	74 185	75 764	77 343	78 924	80 502	82 083	83 662	85 242	86 820	88 402	89 979	91 559	93 140	94 720
	S净额	69 049	70 488	71 920	73 354	74 787	76 219	77 647	79 074	80 502	81 925	83 349	84 773	86 193	87 613
P-3	毛额	74 262	76 114	77 962	79 815	81 665	83 514	85 368	87 218	89 068	90 922	92 770	94 623	96 472	98 322
	D净额	61 667	63 130	64 590	66 054	67 515	68 976	70 441	71 902	73 364	74 828	76 288	77 752	79 213	80 674
	S净额	57 542	58 889	60 232	61 579	62 922	64 265	65 612	66 955	68 300	69 640	70 982	72 319	73 661	75 001
P-2	毛额	61 043	62 697	64 354	66 010	67 663	69 322	70 973	72 629	74 287	75 941	77 597			
	D净额	51 224	52 531	53 840	55 148	56 454	57 764	59 069	60 377	61 687	62 993	64 302			
	S净额	48 006	49 189	50 375	51 559	52 745	53 949	55 151	56 358	57 561	58 761	59 968			
P-1	毛额	47 968	49 442	50 995	52 582	54 173	55 766	57 359	58 946	60 537					
	D净额	40 773	42 026	43 286	44 540	45 797	47 055	48 314	49 567	50 824					
	S净额	38 432	39 591	40 748	41 906	43 064	44 222	45 366	46 504	47 643					

附件四

纽约联合国专业及以上职类职员与美国哥伦比亚特区华盛顿对应职等职员的平均薪酬净额比较(2013 历年的差幅)

职等	薪酬净额(美元)		联合国/美国比率 (美国哥伦比亚特 区华盛顿=100)	按生活费差数 调整后的联合国/ 美国比率	计算总比率所 用的加权数 ^c
	联合国 ^{a, b}	美国			
P-1	76 048	53 124	143.2	128.3	0.2
P-2	94 818	66 765	142.0	127.2	7.2
P-3	116 065	85 865	135.2	121.1	27.9
P-4	138 368	104 904	131.9	118.2	33.6
P-5	162 406	122 948	132.1	118.4	22.2
D-1	186 107	142 455	130.6	117.0	6.7
D-2	200 018	152 422	131.2	117.6	2.2
按生活费差数调整前的联合国/美国平均加权比率					133.5
纽约/哥伦比亚特区华盛顿生活费比率					111.6
按生活费差数调整后的平均加权比率					119.6

^a 按职等分列的有受抚养人的联合国平均净额薪金,以2012年1月1日起有效的薪金表为依据,1个月按乘数65.5计算,11个月按乘数68.7计算。

^b 计算联合国薪金平均数时采用了联合国系统行政首长协调理事会截至2012年12月31日的人事统计数据。

^c 这些加权数反映了2012年12月31日在总部和常设办事处供职的联合国共同制度P-1至D-2职等工作人员的情况。

附件五

A. 建议为巴黎一般事务和其他当地征聘职类工作人员采用的薪金表

(欧元/年)

调查参照月份：2012年9月

职等/职档	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二*
G-1	24 153	24 975	25 797	26 619	27 441	28 263	29 085	29 907	30 729	31 551	32 373	33 195
G-2	26 795	27 707	28 619	29 531	30 443	31 355	32 267	33 179	34 091	35 003	35 915	36 827
G-3	29 731	30 741	31 751	32 761	33 771	34 781	35 791	36 801	37 811	38 821	39 831	40 841
G-4	32 983	34 103	35 223	36 343	37 463	38 583	39 703	40 823	41 943	43 063	44 183	45 303
G-5	36 594	37 838	39 082	40 326	41 570	42 814	44 058	45 302	46 546	47 790	49 034	50 278
G-6	40 601	41 981	43 361	44 741	46 121	47 501	48 881	50 261	51 641	53 021	54 401	55 781
G-7	45 045	46 577	48 109	49 641	51 173	52 705	54 237	55 769	57 301	58 833	60 365	61 897

* 长期服务职档。

B. 建议采用的扶养津贴

(欧元/年)

津贴	拟议数额
配偶	2 443
子女	1 949
无配偶工作人员的第一个受扶养子女	3 817

附件六

A. 建议为蒙特利尔一般事务和其他当地征聘职类工作人员采用的薪金表

(加元/年)

调查参照月份：2013年4月

职等/职档	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一*
G-1	25 267	26 440	27 613	28 786	29 959	31 132	32 305	33 478	34 651	35 824	36 997
G-2	27 592	28 874	30 156	31 438	32 720	34 002	35 284	36 566	37 848	39 130	40 412
G-3	30 153	31 552	32 951	34 350	35 749	37 148	38 547	39 946	41 345	42 744	44 143
G-4	32 923	34 452	35 981	37 510	39 039	40 568	42 097	43 626	45 155	46 684	48 213
G-5	35 959	37 631	39 303	40 975	42 647	44 319	45 991	47 663	49 335	51 007	52 679
G-6	39 268	41 095	42 922	44 749	46 576	48 403	50 230	52 057	53 884	55 711	57 538
G-7	42 900	44 894	46 888	48 882	50 876	52 870	54 864	56 858	58 852	60 846	62 840

* 长期服务职档。

B. 建议采用的扶养津贴

(加元/年)

津贴	修订后金额
配偶	3 622
子女	1 544
无配偶工作人员的第一个受扶养子女	3 480
二级受扶养人	1 656

附件七

安保疏散津贴

A. 目的

1. 安保疏散津贴旨在帮助冲抵工作人员及其有资格的受扶养人因从任职地点疏散而增加的直接开支。

B. 适用性

2. 负责安保和安全的副秘书长一旦正式宣布从工作地点疏散，^a 国际征聘工作人员及其合格家庭成员就要疏散到获得批准的地点。批准从工作地点疏散即需支付安全疏散津贴。

C. 资格

3. 安保疏散津贴应支付给以下合格国际征聘工作人员及其合格家庭成员：

(a) 工作人员每天 200 美元，最多付 30 天，其后每天 150 美元，直至工作人员返回工作地点或调至另一地方，或最多付六个月，以其中先者为准；

(b) 住在工作地点的合格家庭成员每天 100 美元，最多付 30 天，其后每天 75 美元，直至工作人员返回工作地点或最多付六个月，以其中先者为准；

(c) 如果工作人员获准返回工作地点，某些或所有合格家庭成员因未获准返回或因出于安保目的实行某些“带家属限制”而无法返回工作地点，或如果工作人员被派去出差(并有相关的每日生活津贴)，则第一个合格家庭成员有权获得较高数额的疏散津贴(视情每天 200 或 150 美元)。

4. 此外，为协助运送少量个人物品(和支付包括发到站费用在内的杂费)，那些在工作地点安家的工作人员或其合格家庭成员被疏散时，将支付 500 美元的一次性付款。这是给工作人员及其所有合格家庭成员的一次性付款，即便他们疏散的时间不同。

5. 将根据每个组织制订的行政准则对留在工作地点的个人物品的遗失和损坏进行赔偿。应提醒工作人员向被指定负责管理本组织具体事项的官员提交一份分项列出贵重个人物品的清单，在个人物品发生遗失或损坏时，联合国赔偿委员会将据此确定赔偿额。

D. 适用于国际征聘工作人员的规定

6. 由联合国出资前往并在工作地点安家的工作人员以及工作地点通过国际征聘任职的工作人员，为有资格获得安保疏散津贴和安保疏散旅费的国际征聘工作人员。

^a 疏散指让工作人员和/或其合格家庭成员离开工作地点国家到另一国家的指定安全区，并由此要支付安保疏散津贴。

7. 如果工作人员被疏散到得到批准的目的地, 将按上文第 3(a) 规定的数额支付安保疏散津贴。

8. 如果工作人员在安保疏散时不在工作地点, 他或她通常有权获得支付至预定返回工作地点那一天(即在获准的回籍假、年假、病假或公务出差到期时)的安保疏散津贴。

9. 如果工作人员在疏散后未马上与其合格家庭成员团聚(例如, 被派去出差), 他或她有权获得安保疏散津贴, 但只在实际抵达休回籍假地点或另一地点之日方可获得这一津贴。

E. 前往休回籍假国家或工作人员挑选国家

10. 安保疏散旅费根据负责安保和安全的副秘书长批准的地点来计算。工作人员可选择前往(a) 负责安保和安全的副秘书长批准的地点; (b) 休回籍假的国家; 或(c) 自己选择的国家。如果工作人员和/或合格家庭成员选择前往休回籍假国家或自己选择的国家, 而不是批准的地点, 旅费可以报销数额为前往批准地点的那一部分, 或可以按回籍假福利办理。在驻留原籍国期间仍为疏散期的那一段时间中, 将按上文第 3 段规定的数额向工作人员和每一个合格家庭成员支付安保疏散津贴。

11. 如果批准安保疏散到原籍国但工作人员和/或合格家庭成员无法回原籍国, 因为他们出于安保目的或政治原因遭受“人员限制”, 可以批准他们疏散到一个工作人员选择的国家。如果申请前往工作人员选择的国家的理由只是为了工作人员的个人方便, 则联合国承担的旅费不超过回原籍国应付的旅费。

F. 适用于合格家庭成员的规定

12. 为确定支付安全疏散津贴和旅行应享待遇的资格的目的, 合格家庭成员应是由联合国出资前往并在工作地点安家的工作人员得到承认的和/或与工作人员一起居住在工作地点的家庭成员。

(a) 如果合格家庭成员疏散到负责安保和安全的副秘书长批准的地点, 将按上文第 3(b) 段所述, 支付安保疏散津贴;

(b) 如果合格家庭成员疏散到负责安保和安全的副秘书长批准的地点, 但有关工作人员没有疏散到此地, 将按安保疏散津贴较高的数额支付第一个合格家庭成员;

(c) 如果工作人员获准返回工作地点而一些合格家庭成员因出于安保原因有某些“带家属限制”而无法返回, 将按安保疏散津贴的较高数额支付不在工作地点的第一个合格家庭成员;

(d) 如果工作人员被派去出差(并有相关的每日生活津贴), 则按适用于工作人员的数额向第一个合格家庭成员支付安保疏散津贴;

(e) 如果疏散时合格家庭成员不在工作地点, 将按以下时日支付津贴:

(一) 与工作人员在疏散国会合之日；

(二) 预期返回工作地点之日(如果工作人员仍在工作地点)；

(f) 在出于安保原因宣布“带家属限制”时，如果受抚养子女在(不是工作人员任职地点的)其他地方上学，通常会批准按教育补助金探亲旅行或回籍假旅行，由联合国出资旅行。在这种情况下，不会支付安保疏散津贴；

(g) 在出于安保原因宣布“带家属限制”时，如果受抚养子女正好在工作人员的工作地点探亲，将批准按教育补助金探亲旅行或回籍假旅行由联合国出资旅行。不会支付安保疏散津贴；

(h) 在出于安保原因宣布“带家属限制”时，如果受抚养子女在工作人员的工作地点上学，应适用以下情况：如果子女因出于安保原因宣布“带家属限制”而需要上第二所学校，可批准为同一期间到第二所学校上学追加教育补助金，但工作人员要能表明她或他已做出合理努力，要求子女在疏散或搬家前在工作地点上过的学校退还预交的学费。在这种情况下，可以适用安全疏散津贴，但不会支付教育补助金一次性支付的住宿部分。

G. 疏散期间的薪酬

13. 负责安保和安全的副秘书长正式宣布工作地点要疏散时，他或她有权下令让国际征聘工作人员及其合格家庭成员疏散到一个批准的地点。如果从工作地点到母国的旅费低于到批准地点的旅费，可批准直接前往母国，只要从后勤角度出发可以这样做。

14. 在疏散到批准地点的期间，工作人员将继续领取净额基薪以及适用于任职地点的工作地点差价调整数、流动和艰苦条件津贴^b和任职地点房租补贴以及(工作人员和每个合格家庭成员的)安保疏散津贴。

15. 如果工作人员和/或合格家庭成员未获准在宣布疏散后 30 天内返回工作地点，各组织将就以下事项做出决定：

(a) 对工作人员进行临时或其他形式的调动，并在适用时让其合格的家庭成员与之同行；

(b) 前往母国。

H. 支付安保疏散津贴的限制

16. 在正常情况下，安保疏散津贴最多支付六个月，其后通常解除疏散或宣布工作地点不能带家属。

17. 可在疏散未到六个月时就宣布工作地点不能带家属，因为可在三个月时评估有关局势。负责安保和安全的副秘书长届时将审查局势并向委员会主席通报情

^b “任职地点”可以是在 2016 年 6 月 30 日结束的过渡期期间仍然采用特别业务区做法的各组织的工作人员行政委派地点。

况。到六个月时，委员会主席同安保和安全部协商后，通常要做出是否可以带家属的决定。指定工作地点为不带家属地点后，即要增付艰苦条件津贴。^c

18. 如果疏散时间超过六个月且未宣布工作地点为不带家属地点，将支付安保疏散展期月津贴，其数额与不带家属工作地点要增付的艰苦条件津贴相同。

19. 如果是疏散到工作人员和其合格家庭成员已经安顿下来的工作人员行政委派地点，则安保疏散津贴不适用。^d

I. 审查/调整程序

20. 安保疏散津贴的审查每三年一次，与流动和艰苦条件津贴数额的审查同时进行。

安保疏散津贴概览

理由/时间长短	仅为工作人员	合格家庭成员	
疏散到工作地点国家以外 (庇护所、母国、第三国) 最长 6 个月	每天 200 美元，最多 30 天，其后每天 150 美元，直至工作人员返回工作地点，或被调到另一地点，或最长 6 个月。	每个合格家庭成员每天 100 美元，最多 30 天，其后每天 75 美元，直至工作人员返回工作地点，或最长 6 个月。	
物品运费和发到站费用 一次性	在安顿在工作地点的工作人员或其合格家庭成员进行疏散(不一定是工作人员疏散)时，向工作人员一次性总付 500 美元。这是给工作人员和其所有合格家庭成员的一次性付款，即便他们不是同时疏散的。不管受抚养人有多少，数额是一样的。发到站费用包括在总付款内。		
如果疏散时间超过六个月，且未宣布工作地点为不带家属工作地点 超过六个月	支付安保疏散展期月津贴，其数额与不带家属工作地点要增付的艰苦条件津贴相同(为便于参考，下面按比例列出美月的美元数额)		
	第 1 组 (P-1 至 P-3)	第 2 组 (P-4 至 P-5)	第 3 组 D-1 及以上
有受抚养人	1 453	1 743	1 938
单身	545	654	727

缩写：P，专业职类；D，主任职类。

^c 在 2011 年 7 月至 2016 年 7 月这一过渡期间，已采取了通过增加艰苦条件津贴来逐步取代特别业务生活津贴和安保疏散展期月津贴的措施，公务员制度委员会在过渡期颁布统一的特别业务生活津贴，以确保费率的统一。正在逐步降低特别业务生活津贴统一费率，以便在 2016 年 6 月 30 日停止使用，所有被派到工作所在地的工作人员自 2016 年 7 月 1 日起将收到在工作所在地支付的增付艰苦条件津贴。

^d 根据一些组织采用的特别业务做法，要到不带家属工作地点工作的工作人员被派到附近一个有医疗和教育设施等必要基础设施和通讯便利和工作人员可以安家的地方；这一地点被称为行政委派地点。在五年过渡期期间，即到 2016 年 7 月，将继续采用这一做法。

