

大会
正式记录
第七十一届会议
补编第 30 号

A/71/30

国际公务员制度委员会 2016 年报告



联合国 • 2016 年，纽约



说明

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

[原件：英文]
[2016年8月23日]

目录

章次	页次
简称	5
术语表	7
送文函	11
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	12
国际公务员委员会向各参与组织行政首长所提建议摘要	13
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	14
一. 组织事项	15
A. 接受章程	15
B. 成员	15
C. 委员会举行的届会及审议的问题	16
D. 委员会 2017-2018 年工作方案	16
二. 提交报告和进行监测	17
大会第七十届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定	17
三. 适用于两职类工作人员的服务条件	19
A. 人力资源管理框架	19
B. 合同安排：审查三类合同的执行情况	21
C. 离职偿金和工作人员的离职趋势	25
D. 整套报酬办法相关问题	28
四. 专业及以上职类的服务条件	37

A.	基薪/底薪表	37
B.	联合国/美国薪酬净额比值的演变	38
C.	工作地点差价调整数事项：工作地点差价调整数问题 咨询委员会第三十八届会议报告和第三十九届会议议程.....	40
D.	联合国共同制度内性别均衡情况报告	42
五.	一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件.....	48
A.	日内瓦一般最佳雇用条件调查	48
B.	津贴解冻后的扶养津贴调整	48
附件		
一.	国际公务员制度委员会 2017-2018 年度工作方案	50
二.	拟议订正人力资源框架	51
三.	关于联合国共同制度每个组织实际执行新的整套报酬办法的信息.....	61
四.	执行问题，包括对现有津贴水平的审查.....	63
五.	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薪级表(2017 年 1 月 1 日生效)	66
六.	为薪金数额高于向大会建议的自 2017 年 1 月 1 日起生效的列示年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额的基薪/底薪表上其职等最高职档的薪金数额的工作人员提供的薪酬保护数额.....	67
七.	纽约联合国专业及以上职类职员与美国华盛顿特区对应职等职员的平均薪酬净额比较(2016 历年比值)	68
八.	工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十九届会议拟议议程.....	69
九.	日内瓦一般事务和其他当地征聘职类工作人员建议薪金净额表.....	70
十.	建议津贴水平	71

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
首协会	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
国际民航组织	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
国际电联	国际电信联盟
泛美卫生组织	泛美卫生组织
艾滋病署	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署
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公署
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
项目署	联合国项目事务署
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
世旅组织	世界旅游组织
万国邮联	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：美国联邦公务员制度/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级表，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。
共同工作人员薪金税率表	按专业职类和一般事务职类工作人员应计养恤金薪酬表计算薪金税时所用的税率表；税率是根据八个总部工作地点的平均税率计算得出的。这不同于与衡平征税基金结合使用的工作人员薪金税率。
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制度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制度作为参照制度。另见“薪资最高的公务员制度”和“诺贝尔梅耶原则”。
缴款服务年数	所有达到某些标准的联合国共同制度工作人员均参加联合国合办工作人员养恤基金，向该基金缴纳一定比例的所得应计养恤金薪酬。此项缴款的持续期间称作“缴款服务年数”。
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，以反映参照制度薪级表数额的增加。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/底薪表数额。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	在计算薪酬净额比值时，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职等职

	员的薪酬进行比较。在比较时，纽约与华盛顿特区的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，也计入了纽约与华盛顿特区的生活费差数。
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。
有受扶养人薪金	为有一级受扶养人的工作人员确定的薪金净额。
联邦雇员退休制度	为 1984 年及其后雇用的美国联邦公务员制度雇员订立的设定提存办法。
弗莱明原则	用来确定一般事务人员和其他当地征聘工作人员服务条件的依据。根据弗莱明原则，一般事务人员的雇用条件是根据一般最佳当地条件确定的。
总薪级表	参照国(美国)公务员制度采用的一个分 15 个职等的薪级表，适用于多数雇员。
第一组工作地点	可自由兑换货币、工作人员报告的地区外支出低于支出总额 25% 的国家。
流动和艰苦条件津贴办法下的“H”类工作地点	总部地点以及没有联合国发展活动或人道主义活动的地点或位于欧洲联盟成员国境内的地点。
总部地点	联合国共同制度各参加组织的总部所在地是：日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳。虽然万国邮政联盟的总部设在伯尔尼(瑞士)，但伯尔尼目前采用的是日内瓦的工作地点差价调整数和一般事务人员薪金。
薪资最高的公务员制度	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制度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”。
收入倒挂	背景：一般事务工作人员薪金毛额(应计养恤金薪酬)与专业工作人员应计养恤金薪酬的比较。这一现象指的是：一个职类所得薪酬净额相同或较低的工作人员的应计养恤金薪酬高于所得薪酬净额相同或较高的另一职类工作人员。
收入折合率	养恤金数额与计算养恤金福利时所采用的同一个三年期薪金净额平均数之比。

临时调整	背景：应计养恤金薪酬。在全面审查间隔期对应计养恤金薪酬数额进行的调整。
薪酬净额	基薪/底薪加上工作地点差价调整数。
薪酬净额比值	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华盛顿特区美国联邦公务员制度对等职位雇员的薪酬净额。两种公务员制度的薪酬按纽约与华盛顿特区的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比值。
不带家属工作地点	委员会主席根据联合国秘书处安全和安保部的建议，决定出于安全和安保原因所有合格受抚养人不能在那里停留 6 个月或更长时间的工作地点。
不计养恤金部分	背景：一般事务人员的应计养恤金薪酬。一般事务人员薪金调查中使用的一些外部雇主除支付毛额薪金外，还支付一些津贴和额外福利，它们将其中有些称作“不计养恤金”收入，亦即在确定其雇员退休福利时不予计入。这些津贴和福利加在一起构成“不计养恤金部分”。所有“不计养恤金”的要素之和以薪金净额的一个百分比表示，减去适用的门槛后算出“不计养恤金部分”。
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(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，要有效地管理业绩，就需要有效和成功地管理政策及方案、规划和预算编制进程、决策进程、组织结构、工作安排、工作人员-管理当局关系以及人力资源。
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、离职回国补助金和终止任用偿金。工作人员遗属可领取死亡抚恤金。
单身薪金	为没有一级受抚养人工作人员确定的薪金净额。
特殊薪资制度	根据美国联邦公务员薪金制度，一些联邦机构或特定职业类别的工作人员的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。
减税	在扶养津贴方面，若干国家税制给予负责向受抚养人(配偶、子女、父母等)提供经济支助的纳税人的税款抵减额或减免额。
衡平征税基金	这是联合国机构设置的一种基金，用于偿还某些工作人员因联合国收入而缴纳的国家税。
员工队伍规划	确保在适当的时间和地点聘用适当数量的具备适当技能的人员，以完成一个组织的短期和长期目标的进程。这涉及各种广泛的活动，视各组织的不同情况而有所不同。员工队伍规划应与战略业务目标挂钩，并应视为战略业务规划进程的一个重要部分。

送文函

2016年8月22日国际公务员制度委员会主席给秘书长的信

谨随函附上国际公务员制度委员会第四十二次年度报告。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

参考段落

-
- A. 两个类别都适用的服务条件
- 离职偿金
- 66 (a) 委员会向大会建议,对 10 年或以上连续服务后因合同期满从组织离职的定期工作人员实行服务终了离职金。
- B. 专业及以上职类的服务条件
1. 基薪/底薪表
- 122 和
附件五 委员会建议大会批准自 2017 年 1 月 1 日起实行本报告附件五所列专业及以上职类订正统一基薪/底薪表,相比此前获大会批准的统一薪级表上调 1.02%。新表在增加基薪的同时,相应降低工作地点差价调整数乘数,从而保持实得净薪不变。
2. 联合国/美国薪酬净额比值的演变
- 132 (a) 委员会向大会报告,2016 年日历年在纽约的联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与在华盛顿特区的美国联邦公务员系统中可比职位雇员的薪酬净额的比值估计为 114.1。
-

国际公务员委员会向各参与组织行政首长所提建议摘要

参考段落

一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件

162 和 附件九 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对日内瓦一般事务人员的最佳雇用条件进行了调查，并由此建议日内瓦各组织行政首长采用附件九所列薪金表。

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

参考段落

	A. 两个职类工作人员都适用的服务条件
	离职偿金
61 和 66 (a)	所建议的服务终了离职金所涉经费估计为每年 164 万美元。
	B. 专业及以上职类的服务条件
	基薪/底薪表
119 和 附件五	委员会建议上调基薪/底薪表，根据大会第 70/244 号决议核准的自 2017 年 1 月 1 日起生效的统一薪级表与本报告附件五所列建议统一薪级表之间的差额估算的这一建议所涉经费为全系统每年 438 000 美元。
	C. 一般事务和其他当地征聘人员职类的服务条件
	1. 日内瓦一般事务及有关职类人员的一般最佳雇用条件调查
164 和 附件九	设在日内瓦的各组织的一般事务和语文教员职类建议薪级表比现行薪级表低 1.8%，实行该薪级表后名义年度节余估计为 760 万美元。
	2. 津贴解冻后扶养津贴的调整
167 和 附件十	按工作地点开列的委员会扶养津贴建议所涉经费问题如下(美元):
	马德里 13 752
	伦敦 12 171
	纽约 1 576 090
	日内瓦 7 281 958

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 15 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, 但全面参加了委员会的工作。

B. 成员

3. 2016 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)^{**}

阿尔多·曼托瓦尼(意大利)^{**}

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)^{*}

斯蒂芬·柯蒂斯(美利坚合众国)^{**}

¹ 劳工组织、粮农组织、教科文组织、国际民航组织、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、国际海底管理局和国际海洋法法庭。

² 农发基金。

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 2016 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2017 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2018 年 12 月 31 日届满。

C. 委员会举行的届会及审议的问题

4. 2016 年，委员会举行了两届会议：第八十二届会议于 2016 年 3 月 7 日至 18 日在纽约联合国总部举行，第八十三届会议于 7 月 25 日至 8 月 5 日在日内瓦知识产权组织总部举行。

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。本报告讨论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 2017-2018 年工作方案

6. 委员会 2017-2018 年工作方案见附件一。

第二章

提交报告和进行监测

大会第七十届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定

7. 委员会审议了秘书处关于大会通过的有关委员会工作的决议和决定的说明。说明重点阐述了委员会主席向大会介绍的委员会 2015 年第四十一次年度报告 (A/70/30)，这标志着对共同制度专业及以上职类工作人员整套报酬办法的审查的完成。主席向第五委员会成员详细介绍了审查的结论和建议。此外他还提请第五委员会成员注意与委员会下列方面工作有关的决定和建议：

- (a) 法定离职年龄；
- (b) 联合国/美国比值管理；
- (c) 基薪/底薪表；
- (d) 工作地点差价调整数事项；
- (e) 金斯敦、伦敦及纽约一般最佳雇用条件薪金调查最新情况。

8. 委员会会议与会者获悉，第五委员会成员表示赞赏委员会的工作，有关报酬审查的讨论紧张激烈，引人入胜。对委员会提出的各种提议，要求提供进一步澄清和资料。作了几次简报，非正式会议上也作了几次长时间的辩论。在辩论中要求秘书处提供补充资料说明：

- (a) 统一薪级表；
- (b) 双年度职档例常加薪；
- (c) 取消薪级表中扶养薪率；
- (d) 变动对单亲的影响；
- (e) 拟议的绩效奖励金；
- (f) 经修订的外地和搬迁津贴；

(g) 提议增加助理秘书长和副秘书长的薪金以维持现行 D-2 职等和助理秘书长职等的相对关系。

9. 大会审查了委员会的建议并考虑了各组织和各工作人员联合会提出的评论意见，于 2015 年 12 月 23 日未经表决通过了第 70/244 号决议。

委员会的讨论情况

10. 行政首长协调会人力资源网、公务员协联和国际职工会协调会表示注意到大会的各项决定，并感谢委员会的辛勤工作。该网络表示希望了解委员会计划如何履行大会关于监测新的薪酬办法对性别均等和地域多样性的影响的要求，并说该网络愿意与委员会讨论任何可能出现的数据收集问题。所有三个实体都关切自2016年1月1日起解冻国际和当地征聘工作人员津贴的实际影响。各工作人员联合会尤其关切此事，因为到目前为止受冻结影响的工作人员未见任何变化。

11. 公务员协联和国际职工会协调会期待在下一审查阶段积极参与委员会在业绩和性别均等方面的工作。这两个实体赞同提高法定离职年龄的决定，但是两实体的代表说，如果提高法定离职年龄的决定是自2017年1月1日起实行，而不是等到核定的日期2018年1月1日，他们将更加满意。

12. 关于审查，委员会成员祝贺其秘书处的辛勤工作，并为自己厕身委员会使命中这一历史性阶段倍感荣耀。他们指出，委员会大多数建议已获批准，并表示尊重大会所作的修改，特别是有关单亲父母、薪级表结构和外地津贴的修改，尤其是关于流动激励措施的修改。有人指出，大会要求委员会就该薪酬办法的执行情况提出报告。关于下一阶段的审查，委员会期待本着同样的合作精神与各组织和工作人员再次合作，最终目标是把联合国共同制度办得更好。关于执行工作，主席说，统一执行将最有利于共同制度，他展望下一阶段的审查，强调需要有硬数据，所有各方都应通力合作，同时应充分吸取经验教训。

13. 关于在2014年之前加入共同制度的工作人员如何实行65岁离职的新法定年龄的问题，委员会成员支持工作人员尽早实行这项政策的愿望。他们吁请注意第70/244号决议，其中大会为各组织提供了在2018年1月1日之前实行这项政策的机会。与会者还受到提醒，必须尊重工作人员的既得权利。

第三章

适用于两职类工作人员的服务条件

A. 人力资源管理框架

14. 2000 年委员会第五十一届会议通过了人力资源管理框架(见 A/55/30, 第 19 段)。该框架深植于《联合国宪章》的基本理念, 即:

(a) 国际公务员的独立性;

(b) 各组织必须征聘达于效率、才干及忠诚之最高标准的工作人员, 同时充分顾及在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员的重要性;

(c) 男女平等参与本组织的工作。

15. 大会第 55/223 号决议请委员会利用综合框架指导其今后的工作方案。大会还鼓励联合国共同制度各组织将综合框架作为今后人力资源政策和程序工作的基础, 并提请各自的理事机构注意。

16. 2010 年委员会第七十一届会议决定审查框架, 目的是评估它是否仍然有意义并切合实际, 并提出必要的修改。审查除其他外应包括机构间流动和征聘制度及其职权范围内的其他人力资源要素(A/65/30, 第 27 段)。公务员制度委员会秘书处根据 2011 年委员会第七十一届会议所作的决定, 提出了审查实施路线图, 供委员会核准。

17. 2011 年委员会第七十二届会议设立了一个工作组, 由委员会四名成员、各组织四名代表和三名工作人员联合会代表以及公务员制度委员会秘书处组成, 审查和修订人力资源管理框架。

18. 工作组举行了两次会议, 一次在 2012 年, 一次在 2013 年。公务员制度委员会秘书处于 2012 年向各组织发出了一份调查表, 询问其意见和框架的使用情况。2013 年向委员会提交了工作组第一次会议报告。委员会当时请工作组继续开展工作, 审查人力资源框架。2014 年编写了工作组第二次会议报告。然而当时正在开展薪酬审查, 认为这涉及人力资源框架, 所以这一议程项目中止。

19. 委员会第八十三届会议收到工作组的工作报告, 另外还有关于新的整套报酬办法的相关内容和各组织人力资源议程的最近相关动态, 例如关照义务和建立人力资源前瞻性业务伙伴关系。

20. 订正框架据称: (a) 具有战略性; (b) 以工作人员为中心; (c) 基于成果。框架突出表明, 人力资源管理对于最大限度地提高当前和未来的人力资源能力, 以实现各组织的目标, 具有战略作用。此外新的框架被设计为一份“活的和相互关联的”文件。

21. 框架把工作人员的安全、安保和关照义务列为人才管理的构成部分。根据公务员制度委员会业绩管理框架和委员会最近关于整个共同制度内人员流动政策的讨论，更新了业绩管理和流动/工作人员部署。最后新的框架中增加了概念的定义、成果和新的衡量指标。

委员会的讨论情况

22. 行政首长协调会人力资源网共同主席指出，该网络注意到应属于公务员制度委员会章程第 16 条范围的关于人力资源框架的报告。拟议订正框架是一份活的参考文件，随着时间的推移而发生变动的建议如有必要可以随时增改。在全系统推广框架，应与各组织密切合作。

23. 公务员协联支持订正人力资源管理框架，并同意人力资源网的发言。

24. 国际职工会协调会代表欢迎订正人力资源管理框架。国际职工会协调会认为，某些组织需要就某些内容做更多的工作。这包括工作人员和管理当局的关系、及时和透明的无歧视征聘以及使工作人员满意的薪酬制度。国际职工会协调会还欢迎将各组织的政策纳入互动框架。

25. 公务员联合会代表表示，他非常高兴地参加工作组修订人力资源框架的工作，并对结果表示满意。这一工作是工作组的所有成员合作完成的。他指出，框架是确保良好的人力资源管理的一个关键组成部分。公务员联合会完全支持订正人力资源框架。

26. 委员会获悉，对订正框架的投入大多来自各工作人员联合会和各组织的代表。委员会成员注意到，虽然原则和理念保持不变，但在过去 20 年中人力资源职能发生了重大变化，因此更新的框架必须体现这些变化，才能成为联合国共同制度人力资源管理的最佳工具。各组织已经推出了人才管理和成果管理制概念，这类概念已列入订正框架，以反映当前的现实。框架还优先考虑同工作人员参与有关的职能，这是各组织争取完成出色组织业绩的主要工作重点。新的框架更加重视人力资源分析。它确定了指标，并考虑到公务员制度委员会的政策和准则以及首协会关于关照义务这类问题的文件。委员会成员认为，框架虽然已经大大改进和更新，但还应更具抱负，显示共同制度是顺应形势的雇主。框架应不断更新，以保持对于所有利益攸关方的有用性。

27. 委员会成员认可工作组包括两位已故委员的工作，并指出，委员会、工作人员、各组织和秘书处的代表通过合作，做成并交付了一个极好的工具，可帮助各组织更有效地管理人力资源。新的框架比 2000 年通过的框架大有改进，吸收了过去几年中的经验教训，真正体现了联合国共同制度对人力资源的重视。作为一份活的文件，鉴于各组织已开始分析、利用和借鉴已经完成的工作，框架应相应更新。改进和与时俱进没有上限，框架提供了一个重要的机会来制定更多的定量和定性指标，解决降低空缺率、获补空缺职位与安全措施等问题。有人指出，指

标不应是二元的，而应是渐递和可衡量的。应高度重视培训，确保管理人员能够更好地评估工作人员的业绩。委员会成员认为，应加强征聘的多样性，体现委员会给予多样性一词的更为广泛的含义，如年龄和使用多种语文，以及大力强调地域分配。委员会成员还提出了其他一些建议，例如纳入部门管理人员培训员工和发挥员工积极性的职责，以及在术语表中收入人才管理和战略人力资源管理的定义。委员会还强调，同公务员制度委员会行为标准接轨具有重要意义，行为标准是 2012 年委员会通过并获得大会批准的一份重要文件(见第 67/257 号决议，第 A.3 节)。

委员会的决定

28. 委员会决定：

- (a) 核准订正人力资源管理框架(载于附件二)；
- (b) 鼓励各组织使用新的公务员制度委员会人力资源管理框架这一工具加强各自组织的人力资源管理；
- (c) 不断更新框架，以保持其对于所有利益攸关方的有用性。
- (d) 邀请各组织将框架与自己的相关政策文件接轨。

B. 合同安排：审查三类合同的执行情况

29. 根据 2012 年委员会第七十五届会议的要求，委员会秘书处提交了一份文件，其中载有关于整个共同制度执行公务员制度委员会合同安排框架(A/65/30, 附件五)的最新详情和关于一些组织合同改革最新动态信息。文件所载信息是通过向联合国共同制度所有组织发出调查问卷而收集到的。27 个组织中有 25 个作了答复。

30. 该文件提供了订正公务员制度委员会合同安排框架自 2011 年 1 月 1 日批准生效后合同安排的第二次更新。截至 2016 年 4 月，20 个共同制度组织报告说，它们实施了公务员制度委员会合同框架，2 个组织说部分执行了合同框架。自 2012 年 3 月前一次调查以来，有 8 个共同制度各组织报告说，它们的合同政策实施了相关变动，有 10 个组织报告说，它们正在考虑在不久的将来审查合同政策。

31. 在秘书处 2016 年 4 月进行的调查中，各组织有机会反馈自身的经验，报告公务员制度委员会合同框架在多大程度上满足了它们的需要。大多数组织(16 个)指出，合同框架满足了它们的需要，另四个组织表示，框架满足了它们的大部分需要。实施了框架的组织中只有四个报告说，框架没有满足它们的需要，并且建议框架在雇用人员从事项目职能方面应给予更多的灵活性。

32. 调查还向各组织询问了公务员制度委员会框架所载三个任用类型是否充分满足了它们的需要。关于连续任用的答复大部分都是肯定的。一些组织决定不用此一类型，或尚不急于使用此一类型，另一些组织表示难以掌握此类任用的标准。

关于定期任用，作出答复的组织大部分都说定期任用充分满足了它们的需要，只有两个组织例外，它们担心的问题涉及自愿供资、不断变化的任务授权以及利益攸关方需要一支灵活的多功能员工队伍。此外还有人关切地指出，定期合同不符合外勤/项目组织的模式，因为工作人员的合同需要满足长期职能，而不是项目职能的需要。关于临时任用，大多数组织答复称充分满足了它们的需要。但是有七个组织作了否定答复，它们特别指出，目前联合国及其各基金和方案临时任用的两年期限太短。

33. 各组织还应邀就公务员制度委员会合同框架提出任何补充评论或意见，有八个组织对此作了答复。举例来说，有的评论认为，尽管公务员制度委员会合同框架并没有提到资金来源，但供资对于所用合同类型具有重要作用。其他意见提到，框架的成功和效率取决于有效的员工队伍规划，这一问题应结合当地征聘职类的薪酬审查进行研究。最后，有必要对临时任用采用更灵活的安排。

委员会的讨论情况

34. 人力资源网注意到该文件中提供的信息。人力资源网指出，合同模式、服务条件和工作人员职类使用问题在某种程度上是相互关联的，因此应对这三个问题进行认真讨论，同时铭记当前正在讨论如何最好在实施新的可持续发展目标议程方面加强切合目的性，以及会员国交付的其他人道主义和技术方面的任务。

35. 人力资源网认为，一般说来，由于减少到三个主要的合同类型，合同框架的修订带来更多的精简和简化。此外，目前联合国系统中方案和预算的现实情况要求必须更充分地支持以项目为基础的确实有时间限制的任用。该网络还指出，各组织随时准备进一步审查这一问题，必要时为 2017 年的一次届会编写一份讨论文件，因为它们认为，从有时限的项目环境下“切合目的”的具体角度审查合同框架无须等待所有其他正在进行的审查工作完成。

36. 公务员协联的代表说，它始终支持公务员制度委员会包含三种任用类型的合同框架。然而公务员协联表示关切临时任用的使用，指出各组织有多种使用工作人员合同以及增加使用编外人员合同招收临时人员的办法。对于人力资源网的说法，公务员协联理解各组织需要灵活性，但认为目前的公务员制度委员会合同框架提供了充分的灵活性，实际上框架的使用应更严格。

37. 国际职工会协调会认为该文件是了解各组织意见和看法的有用方法。它注意到框架执行的积极动向，指出已有更多的组织实行框架，令人鼓舞。关于人力资源网提到的灵活性问题，国际职工会协调会代表指出，许多国家的法律有三种类型合同(计件、定期和连续)，他们认为，定期任用本身就是一种临时任用。国际职工会协调会注意到各组织除了三种类型的人员任用，还能够灵活地以编外人员合同方式招用增援人员或临时人员，因此认为该制度灵活性太大，表明可能需要减少而不是增加灵活性。由于定期任用已满足了各组织的需要，这种任用可用于

中期项目的职位，但应告知受影响的工作人员，其合同的延续取决于是否获得资金，而不是由各组织给予连续的临时任命。此外临时任用没有理由长达三年，因为这一时间长度本身就不能视为临时。使用临时任用有一定好处，例如招聘过程更短，但另一方面定期任用的程序也应简化。国际职工会协调会的代表指出，应敦促各组织实行连续任用，指出提供连续任用的风险不是很大，因为证据表明，工作人员留在本组织越长，越不可能离职，因而不会触发支付补偿金。关于各组织当前的业务和经营需求，国际职工会协调会认为，目前的框架尚须做更多的工作来改善员工队伍规划和减少临时性办法。该代表最后说，框架一旦充分执行并作出评估，便应开始下一次审查。

38. 公务员联合会的代表还讨论了灵活性问题，指出灵活性越大，往往可信度就越低，必须执行公务员制度委员会的建议。他强调指出，大会 2009 年 6 月就批准了三种任用类型，并告诫不要弄出太多的选择，或过于偏重短期需要而忽视长期任职工作人员。该代表呼吁按工作人员细则的规定更多地采用连续任用。

39. 委员会注意到，自上次审查以来，已有更多的组织报告已实行了公务员制度委员会框架，这是一个令人鼓舞的积极动向。委员会注意到框架已在很大程度上获得执行，这种定期审查的重要性不仅在于评估执行情况，而且在于同各组织就面临的实际问题或障碍交换意见。委员会还注意到，框架是一项与各组织和各工作人员联合会深入磋商的产物，各组织可以继续汲取经验教训。

40. 关于连续任用的讨论，委员会重申，各组织无须用全公务员制度委员会合同框架中所列所有三种任用类型，框架只是提供了一套现成的备选方案，各组织可以按自己的需要从中选择。框架让各组织自己选择三类合同中最有助于履行职能和执行任务的一种或几种的组合。

41. 委员会成员讨论了灵活性问题。一些成员表达了意见，包括可持续发展目标通过后各组织运营方式的变动以及对现有框架能否满足各组织，特别是那些以项目为主的组织的未来需求的关切。这也许需要考虑一些期限与项目周期相同的其他合同类型。委员会另一些成员认为，目前的框架运作良好，提供了充分的灵活性，可以照顾到各组织的不同需要。他们强调指出，框架的规定宽松而灵活，与项目有关的活动可使用临时任用和定期任用。

42. 针对委员会的一个说法，国际职工会协调会代表质疑可持续发展目标对合同框架的影响。该代表认为，可持续发展目标是渐进性而不是革命性的，而千年发展目标导致的转变和变化更大。国际职工会协调会强调，公务员制度委员会框架足够广泛，切合可持续发展目标，将使各组织能够在未来 14 年中继续征聘人员从事短期、中期和长期工作。开始下次审查前需要有足够的时间让框架得到充分实施。公务员联合会的代表对使用项目署等这种很大程度上以项目为主的组织来作为这一重要问题的参照表示关切，并警告不要让预算考虑左右合同类型的选择。

43. 委员会成员认为，也许应该深入了解各组织的全部人员，而不仅仅是其工作人员人数，以便更好地了解其业务需要。但是委员会成员告诫说，不要把招用编外人员问题纳入讨论，因为根据各组织的工作人员细则，这类人员未获雇佣合同，因而不属于委员会职权范围。委员会回顾说，在联合检查组发表题为“联合国系统各组织使用编外人员情况及有关合同模式”的报告(见 A/70/685 和 Add.1)后以及在讨论内部司法时，编外人员问题已提交大会。

44. 人力资源网重申，各组织总体上对公务员制度委员会合同框架感到满意。各组织感谢在调查和讨论中应邀分享有关框架的经验。各组织不要求对整个框架重开讨论，但欢迎有机会向委员会提出临时任用的时限需要调整的问题。各组织并非在人员配置需要上选择更便宜的办法，而是要寻找最佳办法，同时减少行政方面的负担。若干联合国基金和方案提到希望采用另一种更灵活的中期任用类型或取消目前实行的一些限制。他们举例指出，大会在《联合国工作人员条例和工作人员细则》中规定临时任用以两年为限，而许多项目期限通常为两年至四年。

45. 委员会认为，虽然总是可以作出改进，但因为框架已在很大程度上满足了各组织的需要，所以应当按期审查，检查各组织的经验和执行方面的困难。还有人提到，各组织需要有工具来执行其任务，但是框架的范围太广，可能导致失去控制或迷失初衷。各组织理事机构可不时对公务员制度委员会概念性准则加以调整，如大会对临时任用加上两年期限。

46. 委员会注意到许多组织已执行框架，所以期待下一次合同框架审查时各组织已经根据框架调整了内部细则。尚未实施框架的组织应尽快实施框架，以便任何障碍和挑战都可以整体解决。人们注意到这一问题在一定程度上与工作人员职类的使用和正在开展的薪酬审查相关，但认为有关此问题的的工作无须搁置到所有职类工作人员的薪酬审查完成。

47. 关于各工作人员联合会要求持续监测合同框架执行情况的意见，据回顾，按照委员会规约第 17 条的规定，对委员会作出的决定和提出的建议作了定期检查和报告。

委员会的决定

48. 委员会决定：

(a) 表示注意到该文件中提供的信息；

(b) 鼓励各组织在考虑和实行工作人员合同地位的变动时，遵守合同安排框架中的准则；

(c) 请各尚未实施公务员制度委员会合同框架的组织，根据框架并考虑到其他组织的经验审查其合同机制，并向各自理事机构提出建议，使其合同安排尽早与共同制度的合同安排接轨；

(d) 继续监测公务员制度委员会合同安排框架的执行情况；

(e) 欢迎人力资源网自愿提供文件概述可能需要调整的关切问题，尽管该网络对目前的框架总体满意；

(f) 在今后某届会议上审查公务员制度委员会合同安排框架，具体哪届会议则根据委员会的工作方案而定。

C. 离职偿金和工作人员的离职趋势

49. 大会第 65/248 号决议决定在第七十一届会议上重审委员会的建议，即共同制度各组织为 10 年或以上连续服务后合同期满而非自愿从组织离职的定期工作人员设立服务终了离职金(A/64/30, 第 59(b)段)。大会同项决议请委员会颁布本组织在根据双方协议终止任用工作人员时应遵循的准则。

50. 为了解决实行服务终了离职金问题，进一步研究了其他国家、区域和国际组织的通常做法以及共同制度工作人员的离职趋势。秘书处还征询了共同制度各组织关于协议终止任用的现有行政指示，将各种做法作了详细的比较，在此基础上编写了拟议准则。结果已提交委员会审查。根据这一分析，准则中指明的具体项目包括：定义、资格、求职协助、通知期、申请程序、补偿金增额、为退休目的推迟离职和重新雇用的限制，以及其他与业绩有关的标准。

51. 委员会在 2009 年请其秘书处与各组织合作，每五年收集一次共同制度工作人员离职统计数据，并在此基础上视需要更新用以估算离职偿金所涉经费的公式(同上, 第 67 段)。这项任务一直推迟到委员会完成了共同制度专业及以上职类整套报酬办法的全面审查。在 2016 年完成上述工作后，公务员制度委员会秘书处通过首协会收集了 2013 年至 2015 年的数据，进行了分析，将结果与 2009 年根据 2006-2007 年的数据所得的结果作了比较。共有 21 个组织提供了索要的资料。

委员会的讨论情况

52. 关于服务终了离职金，人力资源网认为，特别是按照各行政法庭近几年的裁决来看，五年服务期是一个更为现实的起点。法庭裁决确认，在正常情况下，服务五年后定期任用多少有望获得延长。该网络为完成五年连续服务而业绩又令人满意的离职工作人员提出了一个更为累进的偿金表，偿金数额随已完成的服务年数逐步增加。

53. 三个工作人员联合会的代表还认为，服务终了离职金应自连续服务五年之后开始，离职时每服务一年获得一个月的基薪。公务员协联尤其指出，由于最近一些共同制度组织缩编，大量工作人员定期合同期满离职。公务员联合会强调指出，定期合同工作人员同长期/连续合同工作人员一样在一些核心职能上工作，这些合同类别间的唯一区别是因各组织不可能签发无限期合同造成。因此这两个类别的工作人员应获得平等对待。国际职工会协调会指出，五年的门槛更符合其他国际

组织的做法，这些国际组织还提供无限期任用。国际职工会协调会代表还说，现在所涉财务问题应低于原先于 2009 年提出之时，因为最近的离职统计数据表明，工作五年后离职的工作人员人数少于当时预计。

54. 委员会回顾大会在前几次审查设立服务终了离职金问题时所采取的立场。同时它注意到共同制度中合同框架的历史演变。在大约 40 年前初次向大会提出服务终了补助金建议时，各组织主要是签发长期/连续合同。然而现在许多组织都已停止签发这类合同，之后相当大比例工作人员持有定期合同。委员会还注意到，根据 2013-2015 年的数据，“合同到期”是工作人员离职最常见的原因。

55. 联合国秘书处代表指出，自 1990 年代以来维持和平特派团和政治特派团的延续时间和背景发生了变化。维持和平特派团虽然是临时性质，但现在往往延续多年，而它们的许多工作人员属定期任用。特派团结束后，当地征聘的工作人员没有资格重新分配到其他特派团，必须到外部寻找就业，该国的当地经济又往往不甚强劲。因此大多数当地征聘的工作人员为维持和平特派团服务多年，在离开联合国重入当地劳力市场时却没有经济安全网。

56. 委员会据此认为，为因定期合同届满从组织离职的长期服务的工作人员提供离职金以替代失业津贴，似乎是合理的。它特别回顾，目前的离职安排造成长期服务工作人员在定期合同到期之前离职和因不获续约而在合同届满之日按时离职这两种情况下，待遇有差别。

57. 也有人认为，应设法减轻当前离职偿金制度造成的一些预算/管理上的两难之境，例如是在定期合同到期之前终止任用有业绩问题的工作人员，还是让合同维持到期满。这样，利用离职金这一额外手段，即无论工作人员离职是否恰逢合同期满均支付离职金，各组织就能够更好地管理工作人员队伍。

58. 委员会还认为，鉴于最近共同制度外地活动和维持和平行动的动态，各组织需要一种机制，奖励那些年资较长、工作富有成效，却因外地特派团或维持和平特派团缩编或结束而从组织离职的工作人员。有人指出，这类工作人员离职后在应对动荡而且往往不利的经济局势方面有可能面临严峻挑战。

59. 关于服务终了离职金数额，委员会一些成员和各组织代表认为拟议的两级制过于扁平，希望离职金更为累进。工作人员联合会认为，服务终了离职金应定为与终止任用偿金等额，以此确保公平对待离职的连续任用工作人员和定期任用工作人员。不过委员会回顾，终止任用偿金不同于拟议离职金，前者为缩短合同而发，因而含有补偿失去持续就业之意，而后者并无此种损失的含意。因此委员会以往的结论，即离职金不应定在与终止任用偿金相同的水平，仍然是有意义的。

60. 委员会获悉，根据共同制度最近的工作人员离职数据，平均离职数是 2 400 名，计算基薪/底薪表并入部分调整项所涉非薪金经费公式中使用的平均服务时间为 12 周。

61. 根据这些假定,设立服务终了离职金所涉经费估计为全系统每年 164 万美元。
62. 关于协议终止任用准则,人力资源网强调,协议终止任用系组织和工作人员个人之间通过谈判达成,最终由行政首长作出行政决定。该网络认为,对这种做法不适宜采用“一刀切”的规定。行政首长有权在特定情况下出于组织利益决定是否需要双方协议终止任用,因此人力资源网无法同意任何按预先设想定下的限制。人力资源网对拟议求职协助、资格标准和补偿金增额的获取条件也持有强烈的保留,因为这类规定可能加深这样一种印象,即一些情形可能带来具体的应享权利,而协议终止任用意在承认一些个人具体情况。
63. 各工作人员联合会指出,它们不支持拟议协议终止任用准则。公务员协联注意到准则除其他外提出重新雇用有 36 个月的限制,认为这段时间过长。公务员协联还认为,限制期应留给各组织决定。国际职工会协调会认为,双方协议终止任用是工作人员与组织之间逐个谈判达成的,取决于具体情况,因此委员会无法对此作出规定。
64. 委员会注意到,拟议准则意在作为一个一般框架,各组织应灵活运用,同时铭记各组织业务性质不同以及执行工作所产生的人力资源需求。同时它强调,为确保效力,任何拟议协议终止任用安排应获得各组织的充分支持。
65. 委员会还注意到,各组织现行协议终止任用安排多年来似乎效果良好,使各组织能够应对需要终止任用的各种极为不同的情形。因此委员会的结论是,如果要制定共同商定的终止任用准则,便需要进一步研究各组织,与各组织进行协调,同时考虑到所有可能的意外情形和关切问题。

委员会的决定

66. 委员会决定:

- (a) 铭记大会决定在第七十一届会议上再次讨论这一问题,鉴于特别是维持和平业务需求的变化以及由此产生的员工队伍规划需要,向大会提出其先前提出的建议,即为 10 年或以上连续服务后合同期满从组织离职的定期工作人员设立服务终了离职金(A/64/30, 第 59(b)段和附件三);
- (b) 在今后某次届会上再次审议协议终止任用准则;
- (c) 利用最新离职统计数据计算基薪/底薪表并入部分调整项所涉非薪金经费。

D. 整套报酬办法相关问题

1. 新共同制度整套报酬办法的执行情况

67. 大会在第 70/244 号决议中请委员会就新共同制度整套报酬办法的执行情况向大会第七十一届会议提交进度报告。共同制度各组织经由人力资源网提交了关于各自执行情况的报告，人力资源网将之汇总成表，载于本报告附件三。

委员会的讨论情况

68. 根据人力资源网的代表所作说明，该表含三个执行就绪指标：人力资源政策就绪、技术就绪(即企业资源规划系统就绪)、治理就绪。他回顾说，上述决议确定了 3 个实施日期：2016 年 7 月 1 日——整套报酬办法的 9 个要素，包括外地和搬迁津贴；2017 年 1 月 1 日——统一薪级表和相关要素；2018 年 1 月 1 日，作为自当日所在学年起实施新教育补助金方案的参照日期。

69. 人力资源网代表说，截至 2016 年 7 月 1 日，大多数组织已执行了第一阶段的工作。有些专门机构的理事机构决定将第一阶段推迟到 2017 年 1 月 1 日，原因主要有两个：(a) 同时执行两个主要阶段可以简化行政工作；(b) 这些组织有自己的预算和成本考量。

70. 人力资源网代表还说，就人力资源政策和治理而言，几乎所有组织都能在 2017 年 1 月 1 日前做好执行准备。在业务和技术层面，除联合国秘书处以外，包括联合国各基金和方案在内的所有组织，均宣布届时将做好执行准备，就算企业资源规划系统在规定实施日期——2017 年 1 月 1 日当天未就绪，对很短一段期间作回溯处理也应没有问题。

71. 各组织曾尝试联手为执行新办法作准备。例如，使用 SAP 企业资源规划系统的组织已与该公司接触，商洽开发统一解决方案。遗憾的是，方案预计到 2016 年 11 月底才能交付，这样一来就会产生风险管理问题，因为执行前需要完成预部署任务，包括软件质量检查和变更测试。除联合国秘书处之外，大多数使用 SAP 的组织因而额外支出费用开发独立的解决方案，以满足既定期限要求。规模较小、结构较简单的组织出现的技术执行问题一般较少。

72. 联合国秘书处自身情况较为复杂，表示纵然为此竭尽全力，也无法在规定执行日期——2017 年 1 月 1 日做好执行统一薪级表和相关要素的准备，而且由于所涉数量、规模巨大，亦无力进行回溯处理。

73. 委员会得知秘书长已向大会提交说明，建议将“不搬迁”和“流动”这两项要素的规定执行日期从 2016 年 7 月 1 日改到 2016 年 11 月 1 日，将新的统一薪级表和相关待遇的规定执行日期从 2017 年 1 月 1 日改到 2017 年 9 月 1 日，以应对上述风险管理方面的挑战。行政和预算问题咨询委员会对秘书长的说明

(A/70/896)进行了审议,并于2016年6月底向第五委员会提交了报告(A/70/961)。第五委员会尚未讨论这一问题,因而不大可能在2016年12月前做出决定。

74. 人力资源网的代表解释说,各专门机构的理事机构已经批准在2017年1月1日执行新整套报酬办法第二阶段(统一薪级表和相关待遇),而且下次会议要到商定的执行日期之后几个月才召开。如大会批准联合国推迟第二阶段,在这么晚的情况下,全系统整体延后在操作上难度很大。

75. 联合国秘书处的代表就本组织向大会所提请求作了进一步澄清。开发署代表解释说,各基金和方案已做好按时执行的准备,不愿推迟,特别是已与工作人员有过密集沟通,况且再推迟不可避免地会推高执行费用。即使联合国推迟,各基金和方案也希望按大会已批准的原有时间表实行新的统一薪级表。教科文组织的代表对后者表示支持。在不久的将来,各组织就得告知2017年1月1日当天及以后入职的新聘工作人员其所享受的整套报酬。因此,只能遵守决议。教科文组织指出,其所用企业资源规划系统与联合国的相同,只是聘有内部专家并设计了独立的解决方案。

76. 各工作人员联合会的代表指出,执行日期不同会引发问题。此外,大会是否以及如何就秘书长的请求作出决定还不得而知。国际职工会协调会表示,担心某组织意图“错过”关于新整套报酬的所有执行日期。该工作人员联合会确信,一旦推迟,资金就要回溯收回,不同共同制度组织的工作人员就会受到不平等对待。公务员协联的代表告诫说,执行日期和所使用薪级表不同还可能导致养恤基金出现问题,小则造成执行进一步延后,大则导致回溯付款出现问题。

77. 委员会成员指出,各组织有一年时间为引入统一薪级表做准备,在其看来时间是充裕的。委员会确认,同时保有两套不同系统将在法律和运行方面带来挑战。委员会还获悉,养恤基金管理层表示,不愿回溯重计养恤金累积额或应享权利。委员会指出,推迟牵涉到费用问题。

委员会的决定

78. 委员会表示担心一些组织将执行一事推迟,决定:关注经过详细审查的各组织提供的信息;向大会转达本报告附件三所载各组织提交的执行情况。

2. 现有津贴水平审查周期

79. 在第70/244号决议中,大会请委员会审查其权限范围内的所有津贴,以便评估上调所需费用。由于要全面审查整套报酬办法,而且大会早先在68/253号决议中已要求委员会不得在全面审查(第一阶段)报告提交大会之前提高其权限内的任何津贴,因此委员会自2013年审查开始之后,一直未对多项津贴的水平加以审查。

80. 委员会秘书处提交了一份会议室文件，介绍现有津贴概况，还就调整周期提出建议。介绍涉及两大类津贴：(a) 外地津贴和搬迁相关款项；(b) 扶养津贴和教育补助金方案。提议把外地津贴的调整周期定为五年，使之与 2015 年委员会定下的流动激励措施的持续需要审查看齐。

委员会的讨论情况

(a) 外地津贴和搬迁相关款项

81. 关于外地及相关津贴的拟议周期，人力资源网询问，有关某些外地津贴，建议做法是 5 年审查 1 次，现行做法是 3 年审查 1 次，两者相比，建议周期有何优势。该网指出，有些津贴过去与薪级表挂钩，每年都要更新。其他津贴依据的则是频繁变更的指标，例如每日生活津贴，它是确定安保疏散津贴的依据。此外，设立不带家属服务津贴是因为有额外支出，因此，在费用不断增加的情况下，有必要提高此类津贴的审查频率。

82. 三个工作人员联合会的代表还质问把审查周期从三年改到五年有何依据，特别是各组织现在变化频繁。

83. 委员会认为，三年审查周期应予保留，因为世界变化较快，审查必须及时。委员会回顾说，流动激励措施的审查间隔定为五年，其目的是确定此类措施是否有必要继续实行，与此类措施的具体水平无关。委员会希望继续对津贴水平审查和流动激励措施的持续需要审查加以区分。自 2012 年设定以来其水平从未受过审查的其他外地津贴，例如危险津贴和安保疏散津贴，将在 2017 年进行审查。

84. 为确保津贴水平适宜，委员会认为全盘实行五年一调整对于某些津贴来说可能过长，需要区别对待视同激励措施的津贴(例如流动激励措施)和费用补偿津贴(例如安保疏散津贴)。

85. 对于例如流动和艰苦条件津贴在与薪级表脱钩后为其水平调整设定的指标，³ 其中有些取决于会上下波动的美元强弱程度。据回顾，上次审查是在 2011 年，当时指标分别上升 7.33%、2.63% 和 5.44%，委员会采取了务实的做法，将津贴水平上调 2.5%。根据对过去 5 年指标情况所作分析，不必作出任何调整，因为基薪/底薪表的变动有限，用于确定基于 21 国通货膨胀因素设定的工作地点差价调整数的地区外指数还出现负增长。

86. 各工作人员联合会的代表还提出外地工作地点艰苦条件划分方法问题，应对该问题进行审查。尽管这是另外一个问题，但是委员会从其秘书处了解到，目前正在审查艰苦条件划分方法，特别是 A 类工作地点的划分方法，有关详情将向今后届会提供。

³ 联合国系统 8 个总部所在地净基薪加工作地点差价调整数的变动均值、用于确定基于 21 国通货膨胀因素设定的工作地点差价调整数的地区外指数的变动值、基薪/底薪表的变动值。

(b) 扶养津贴和教育补助金方案

87. 与会者不反对下列扶养津贴的建议调整周期：子女津贴、残疾子女津贴、二级受抚养人津贴、配偶津贴和单亲津贴。但是，与会者就新教育补助金方案的时间表提出了一些问题和关切。各工作人员联合会特别对将教育补助金递减报销表和一次性膳宿补助水平的审查工作推迟到 2019 年一事提出质疑。公务员协联的代表回顾说，新教育补助金方案应当从 2017/18 学年开始执行。然而，如出于任何原因，新系统届时不能到位，就应当用 2014/15 学年的最高限额更新当前系统的报销限额。他还强调，应维持两年审查周期，因为学费持续快速变化。国际职工会协调会的代表说，既然大会未明确表示在新方案实行前不对教育补助金标准进行审查，那么开展这一审查也无可厚非。值得注意的是，2010/11 学年的最高限额已经用了 5 年，而且可能会沿用至第 6 年，一旦拟议方案获批，2014/15 学年的标准就将使用 4 年。如此一来，报销水平就不再反映现实情况。

88. 一些组织和委员会成员要求对教育补助金的拟议时间表作出进一步澄清和说明。在这方面，委员会获悉，采用新系统后，报销标准只看学费水平，而不再看教育补助金申请额。这样就不必等申请数据收集、分析之后再审查，因而能以当下学费水平为依据制定报销标准。实际上，大会在 2015 年底批准的递减报销表就是根据 2014/15 学年学费金额设定的。

89. 委员会指出，把国别报销标准改成全球报销标准表将导致报销数额增加，而且幅度对当前许多国家/货币区而言并不小，包括最大的一个——美国以外的美元区。这将能确保报销数额至少在今后几年是合理的。

90. 综合以上因素，据指出，采用拟议时间表，就可在引入新系统之后对补助金实行提议的两年审查周期，并在新系统实行两年后更新递减报销表和一次性膳宿补助金，同时在新办法启用头几年不会造成报销额的不足。

91. 最后，关于教育补助金方法，大会在第 70/244 号决议中曾要求在 2020 年前提交一份关于整套报酬办法的综合评价报告。该报告毫无疑问将列入有关教育补助金的内容。

委员会的决定

92. 委员会决定：

(a) 根据本报告附件四所列时间表，审查其权限内各种津贴的水平；

(b) 重申应在订正整套报酬办法执行满 5 年后(即 2021 年)，审查流动激励措施继续实行的必要性。

3. 联合国共同制度工作人员职类的使用情况

93. 委员会在第七十五届会议上决定全面审查共同制度整套报酬办法。委员会还决定，报酬审查先从专业及以上职类入手，然后扩大到本国专业干事和一般事务及有关职类(A/69/30，第 50 和 53 段)。

94. 大会在第 69/251 号决议中注意到委员会打算在完成专业及以上职类工作人员整套报酬办法审查后对一般事务职类和本国专业干事职类工作人员的整套报酬办法进行审查。

95. 委员会在 2016 年第八十二届会议期间审议了两份文件，内容分别涉及联合国共同制度工作人员职类概览和联合国共同制度工作人员职类的使用情况。这两份文件介绍了工作人员职类自出台以来的演变过程、近年关于一般事务工作人员的统计、职业类共同分类法代码的使用情况、工作人员流动情况以及职等内工作人员的分布情况。文件讨论了职类之间职能明显重叠的问题，特别是外勤事务职类与专业和一般事务职类重叠的问题。各组织在本国专业干事一职的使用上做法各异，有的广泛采用，有的则未采用，例如设在各总部的组织就没有聘用本国专业干事。文件对此也有详细阐述。最后，文件还向委员会提供了有关当地和国际征聘员工的使用的外部做法实例。

96. 经讨论后，委员会商定在对每个工作人员职类的整套报酬办法进行实际审查之前，先调查所有职类的使用情况，因为这牵涉到对整套报酬办法的全面审查。在这方面，委员会请其秘书处就以下方面提供额外信息：

(a) 各职类的依据、定义和特征；

(b) 使用根据《国际公务员制度委员会规约》第 13 条制定的公务员制度委员会职务分类标准的各职类之间可能存在的职能重叠或间断；

(c) 考虑到当前各组织的任务授权和相关工作性质的差异，审查有关使用本国专业干事职类的现行标准和指南；

(d) 是否可将现行公务员制度委员会职务分类标准用于外勤事务职类工作，和(或)公务员制度委员会是否可制定外勤事务职位分类标准，以及制定供外勤事务职类使用的关于工作区域/任务的适当标准/原则；

(e) 各种职类内部和之间的职业发展。

97. 委员会还请各组织和各工作人员联合会提供信息，说明联合国共同制度使用各工作人员职类的做法和需要，并与使用这些职类的最初理由进行对比。

98. 公务员制度委员会秘书处提议分阶段完成审查工作。第一阶段侧重于按照委员会的要求，在接受各组织和工作人员联合会关于各职类工作人员的使用、需求

和做法的意见之外，考察上述事宜中的前三项。第二阶段将审查外勤事务职类和职业发展问题、各工作人员职类的使用情况以及委员会提出的任何其他问题。

99. 在委员会第八十三届会议上，介绍了 2013 年公务员委员会工作人员调查结果。调查重点分析了本国专业干事和一般事务与外勤事务职类工作人员的答复。调查结果显示，各职类在吸引、聘用和留住人员方面的因素大同小异。此外，还提供了截至 2015 年 12 月的工作人员构成以及从各组织收集的三个工作人员职类详情。提供了关于按职等分列的四个工作人员职类的使用理由、定义和特点的信息，包括典型的学历要求。在讨论职能可能存在的间断和重叠时，与会者重申，第八十二届会议期间提供的信息显示，外勤事务职类中各职等的职能与其他工作人员职类的职能重叠，例如 FS-2 到 FS-5 职等与 G-3 到 G7 职级、FS-6 和 FS-7 职等与 P-3 和 P-4 职级。

100. 关于职类使用的当前做法，介绍了按照大会第 61/276 号决议和第 66/264 号决议的要求，维和行动和外地办事处工作人员本土化的情况以及相关实例。就审查本国专业干事标准一事，与会者回顾了上届会议的相关讨论。该职类的使用增加既体现了此类工作人员产生的积极影响，又反映了各组织任务授权的变化，各组织相应地在执行方案时需要采用新办法。归根结底，由于在能力建设项目上直接与国家和区域合作越来越重要，对本国专业干事的需要也越来越多，因为他们对当地情况的掌握对于与相关国家合作开展工作至关重要。委员会认识到各组织的活动变化较多，建议对本国专业干事的聘用标准进行进一步审议。最后，委员会建议与各组织探讨可能方案，例如：(a) 修改现行本国专业干事标准，使之更加灵活，例如在区域内征聘；(b) 设置专业干事职类，允许当地征聘，而不再考虑应聘者国籍。

委员会的讨论情况

101. 人力资源网注意到这份文件。首先，人力资源网希望把重点放在审查本国专业干事和外勤业务这两个职类上。人力资源网原则同意委员会的观点，即应对本国专业干事聘用标准进行进一步审议，包括更灵活、更多地使用本国专业干事，因为这顺应了总部和区域办事处所提供的共用服务以及履行核心行政职能所需要的共用服务增加的情况。在各组织看来，共用服务增加就需要配备立足于区域的本国专业干事。现行规定中有三个方面应在短期内作出调整：(a) 国籍要求；(b) 当前关于仅可在本国开展工作的限制；(c) 当前关于仅可在 8 个总部工作地点以外使用本国专业干事的限制。人力资源网请委员会对这几个方面加以考虑，根据当前实际情况修改现有规定。这应当包括结合熟练劳动力市场现状，重新思考提出“建设国家能力”这一概念的初衷。

102. 关于外勤事务职类，人力资源网赞同需要进行深入分析，以查明该职类工作人员与其他职类工作人员所做工作的重叠之处，包括涉及今后对该工作人员职

类的使用的情形。人力资源网同意对于外勤事务职能的需求依然存在。这类工作人员具有专门技能、经验和背景，特别是在行政、安保和技术职能方面，例如后勤、信息技术和电信、工程和相关领域。他们通常为外地特派团的成功部署、持续保障和清理结束以及联合国其他组织在新设的困难工作地点开展工作“打下基础”。鉴于上述情况，该职类应继续作为外地特派团人员配置中的核心部分，并着眼于快速部署。

103. 人力资源网认为，合同框架与工作人员职类的使用息息相关。人力资源网并认为，在本国专业干事职类所需更加迫切的改变之外，还应讨论和分析长期如何进一步简化和理顺不同工作人员职类。原则上，人力资源网希望未来能作出将职类数目合理化至最少的安排。这就需要更加仔细地研究各种方案及其影响。

104. 公务员协联指出，本国专业干事职类的问题应当从各个角度进行考察：政治、战略、流动等，更重要的是从《联合国宪章》的角度，特别是第一零一条关于联合国性质、地域多样性、公平性和保持忠诚和才干之最高标准的规定。公务员协联还重申，有必要从一开始就制定或确认四个职类(一般事务、外勤事务、本国专业干事、安保事务)的明确定义，以便划定讨论的范围。公务员协联又强调，有必要成立工作组对这些要点详加研究，而不要急于作出任何结论。最后，公务员协联强烈认为，应当将非工作人员纳入研究之列，以对员工队伍进行梳理，分析是否需要设立这一职类。工作人员联合会对非工作人员从事正式工作人员的工作感到关切。

105. 国际职工会协调会强调，鉴于安保职类工作人员的工作性质特殊，其薪酬必须比照当地执法人员薪酬重新调整。该会欢迎与委员会成员就此问题举行的非正式会议。该会还认为，正是因为有外勤事务这一职类，维和行动才得以快速部署急需技能，该职类应予保留。

106. 关于本国专业干事，联合会的一项调查显示，其学历与国际职员相当，而且越来越多地应要求承担类似国际职员的工作，例如覆盖所在区域的诸多国家、支持全球各地的行动、开展国家办事处各项工作、接替过去归入国际专业职类的员额。四分之三的本国专业干事表示不满，认为自己薪水较低却要从事国际专业工作，承担国际职责。另外，本国专业干事显然对将其职类扩大到区域或国际任务的兴趣不大，而对获得国际专业职位的兴趣更大，而一些组织又不公平地对此设置障碍。国际职工会协调会认为，应当清除这些障碍。

107. 如果各组织使用本国专业干事承担区域任务，就得聘请该区域最优秀的人才，这就需要制定遵循诺贝尔梅耶原则的区域和次区域薪级表。然而，由于区域干事不能在区域间调派，各组织需要明确是否重视专业工作人员的全球流动性和可调配性。这还将削弱各组织为确保承担区域和全球职责的职位的多样性而付出的努力。此外，国际组织的一个好处是可以把经验从一个区域带到另一个区域。

国际职工会协调会认为，各组织的提案有损其全球主义者的本质，并实际拉低了許多来自低收入国家的专业人员的薪酬。

108. 委员会成员也认为这是一个复杂的问题。尤其是本国专业干事职类，多年来使用似乎有所增加，而且已发生变化，可能需要重新构建。在辩论期间，各组织介绍了该工作人员职类当前的实际使用情况。它们强调会员国期待其拿出成绩，并在工作上推陈出新。各组织预算中最大一部分都是与员工队伍有关的费用。本国专业干事职类是唯一一个有国籍要求的职类。有人建议研究修改这一标准的可能性。还有人指出所有工作人员职类履行的均是全球职能，唯独本国专业干事例外，该职类的一个要求是仅限从事本国家国内工作，这一限定应当取消。一些组织指出，许多应聘者在法律上有权在国籍国以外的地方工作，难以向其解释国籍要求。一些组织已经突破了关于在当地市场选聘的要求。

109. 委员会成员还注意到，各组织指出一般事务职类的使用所发生的变化，部分上由于技术原因，该职类从低端文员/辅助工作转向更具实质性工作。与设立之初相比，该职类工作人员的学历和资质更高，能从事的任务也更高端。因此，应当根据当前实际情况采取新的做法。关于职业路径，委员会成员注意到，各组织认为，现在有时会对高级别一般事务人员和低级别本国专业干事人为加以区分，这种做法需要审查。尽管许多组织铺设了良好的职业路径，允许一般事务人员和本国专业干事申请国际职位，审查仍然是减少工作人员职业障碍的一个重要契机。各组织强调，当地征聘的工作人员也是国际公务员，也是各组织的中流砥柱。

110. 已经使用或可能用到外勤事务职类的组织强调，这是一个重要的职类。作为该职类的头号使用大户，联合国秘书处告知委员会，外勤事务在交通、信息技术和工程施工等生活服务方面十分重要。有了这些生活服务，特派团才能执行任务。难民署指出，外勤事务人员仅用于在偏远地区提供支持，而不承担专业任务，但强调该职类的有用性。

111. 在这方面，委员会一些成员指出，各组织根据结构对员工队伍有不同的需求，一些外地组织已开始实行员额本土化，有的将之作为配合可持续发展目标开展的工作的一部分，有的是出于预算原因，维和行动实行员额本土化则是因为大会的要求。委员会另一些成员表示对使用本国专业干事从事区域工作感到关切，因为这说明该职类存在的理由——其有能力为国家发展做贡献的条件——不复存在，他们质疑这一职类是否应当保留。若设立一个区域职类，就需要拟订不同的职务说明，可能还需要实行不同的薪酬级别。此外，与国际专业职类重叠的问题以及区域的界定和范围问题也需要处理，区域可能包括整个大洲。与此同时，人员流动已经发生变化。

112. 委员会成员注意到在第八十二届会议上介绍的国际征聘和国家征聘专业工作人员的整套报酬办法的不同要素。薪金构成有差异，主要体现在给国际工作人

员发放的津贴上。关于部分组织要求提高本国专业干事职类的灵活性，委员会对此有过辩论，并表示此事比较复杂。不过很明显，薪酬是次要问题，需要解决的首要问题是设立该职类的目的。委员会成员对灵活性一事进行了审议，表示这可能与控制及合理使用资源背道而驰，但也许有必要对各组织的主张持开放态度。需要秉持“同工同酬”的理念维护工作人员的权利。应当明确界定员额的职能、职责和所需技能，并应有一个明确的职位说明来证明所需费用的合理性，弄清当地征聘工作人员的薪酬是否应与国际征聘工作人员不同。问题是如何将本国专业干事职类推向区域层面，同时保持国际公务员的公正性和有效性。委员会成员讨论了是否有必要设立一个新职类，以便让工作人员从事区域性工作。委员会回顾，国际工作人员聘自国际市场，工作地点可能发生变换，这是该职类的决定性标准，而本国干事聘自当地市场，工作地点不会变换，两个职类的区别就在于此。委员会认为，在此情况下，或许可以对这一制度加以精简，只保留国际征聘和当地征聘这两个职类。

113. 委员会成员概述了一些可能方案：(a) 开展深入研究，但是这一过程漫长，也不是各组织所要的；(b) 重点处理两个问题：本国专业干事的国籍要求，以及如何利用本国专业人才充实区域办事处；(c) 研究当地征聘工作人员问题，例如加强上岗培训和团队合作。关于一般事务人员，鉴于该职类的工作已经发生改变，委员会建议开展一项详细研究，检查与其他职类的重叠，查明该职类不再承担的职能。各工作人员联合会关切各组织越来越多地使用非工作人员的问题。对此委员会指出，该问题已交大会处理，以大会决定为指导。

委员会的决定

114. 委员会决定请秘书处：

- (a) 就下列主题开展进一步研究：
 - (一) 本届会议围绕各职类(一般事务、外勤事务、本国专业干事和安保事务)进行讨论时提出的问题；
 - (二) 类似国际机构在使用国际和当地征聘专业人员方面的做法；
- (b) 拟定联合国共同制度的国际和当地征聘专业工作人员使用办法；
- (c) 以工作组的形式提交报告，介绍各职类的使用情况及研究结论。

第四章

专业及以上职类的服务条件

A. 基薪/底薪表

115. 基薪/底薪表的概念由大会在第 44/198 号决议(第一.H 节, 第 1 段)中提出, 自 1990 年 7 月 1 日起实施。该表比照参照国公务员制度(现为美利坚合众国联邦的公务员制度)总薪级表制定。根据对薪级表中位点(P-4 职等第六职档)上联合国工作人员基薪净额与美国联邦公务员制度中对应级别(GS-13 职等第六职档和 GS-14 职等第六职档, 权重分别为 33% 和 67%)相应薪金的比较结果, 定期进行调整。

116. 在第 70/244 号决议中, 大会批准实行统一薪级表, 并将实施日期定为 2017 年 1 月 1 日。统一薪级表应当根据从批准后到实施前参照国的参考薪金可能发生的任何变动进行更新。在决议第三节第 9(a)和(b)段中, 大会决定在向统一薪级表转换时, 如果工作人员的薪金数额高于其职等最高职档的薪金数额, 委员会应予以保留, 这是一项保护薪酬的措施; 应根据工作地点差价调整数的变化, 包括根据大会核准的工作地点差价调整数并入基薪措施, 调整这些薪金。

117. 在调整统一薪级表结构时, 需要考虑参照国无一级受扶养人的工作人员参考薪金点的变动。这是按照大会在实行统一薪级表时批准的薪酬净额比值计算法中美国联邦公务员薪金毛额换算为净额的程序(见第 70/244 号决议, 第二.B 节, 第 4 段)进行的。这项调整的标准方法是, 将工作地点差价调整数点数并入基薪/底薪, 即增加基薪, 同时相应减少工作地点差价调整数。

118. 委员会得知, 基薪总薪级表已从 2016 年 1 月 1 日起上调 1%。此外, 2016 年联邦一级对税率表和个人免税额作了小幅调整。马里兰州和佛吉尼亚州的税收规定没有变化。在哥伦比亚特区, 40 000 美元到 60 000 美元之间的应税收入税率降低, 同时个人免税额略有上升。

119. 综上所述, 委员会关于上调基薪/底薪表的建议所涉经费估计为全系统每年 438 000 美元。这一估计数是依据大会第 70/244 决议批准的自 2017 年 1 月 1 日起实施的统一薪级表与本报告附件五所列建议统一薪级表之间的差额计算得出的。

委员会的讨论情况

120. 人力资源网赞同有关这一问题的建议。各工作人员联合会注意到这些建议, 同时指出, 其认为 2017 年有关费用估计减少额可用于对定期任用工作人员实行离职偿金。委员会指出, 离职偿金(终止任用偿金、离职回国补助金和死亡抚恤金)所涉费用估计数减少, 是由于实行统一薪级表并采用了各组织 2016 年收集的最新数据。根据当前制度, 有一级受扶养人和无一级受扶养人的工作人员的基薪

不同，因而离职偿金也不同。但是，统一薪级表则不然，在实行之后，这一差别将不再出现。

121. 委员会还注意到根据标准程序对基薪/底薪表所作修订。这一标准程序的做法是，在提高基薪/底薪的同时，相应降低工作地点差价调整数。因此，委员会同意所提建议。

委员会的决定

122. 委员会决定建议大会批准自 2017 年 1 月 1 日起实行本报告附件五所列订正统一基薪/底薪表，比大会上次批准的统一薪级表上调 1.02%，在增加基薪的同时，相应减少工作地点差价调整数乘数点，保持实得净薪不变。

123. 委员会还决定批准附件六所载薪酬保护数，与上文第 122 段所述薪级表一并执行。

B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

124. 根据大会给予的一项长期任务，委员会审查纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度中对应职位雇员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变化。

125. 大会在第 70/244 号决议第 II.B 节回顾其第 69/251 号决议中所提要求，即请委员会继续采取行动使日历年度比值回到理想中点上下，并进一步审查有关比值管理的问题。此外，在第 70/244 号决议中，大会还核准了委员会对于比值管理方法的建议，决定如果比值变动越过触发点 113 或 117，委员会应运用工作地点差价调整数制度采取适当行动。

126. 自 2016 年 1 月 1 日起，参照国公务员制度将华盛顿特区总薪级表调升了 1.46%，其中包括基薪调升 1.0%，地点差价薪资从 24.22% 调升至 24.78%。与这一比较相关的其他事态发展包括：

(a) 联邦税级以及标准扣除额和个人扣除额的修订，这使华盛顿特区大都市区的所得税总体略有下降；

(b) 2016 年 1 月至 12 月期间纽约 64.9 的工作地点差价调整数乘数，以及 2016 年 1 月 1 日起生效的现行净基薪/底薪表；

(c) 由外部咨询人提供的纽约与华盛顿特区订正生活费差数(每两年重新计算一次)为 113.8。

127. 根据上述情况，委员会获悉，2016 年的薪酬净额比值估计数为 114.1。虽然根据新的触发点，似乎再无必要衡量五年平均比值，但是委员会就此事项询问

后获悉，计算表明，五年平均比值(2012-2016年)为 117。此项比较详见本报告附件七。

委员会的讨论情况

128. 人力资源网和各工作人员联合会的代表表示注意到最近的比值比较结果，并赞同委员会提出的建议。公务员协联和公务员联合会支持措辞更为强硬的案文，确保若参照国于 2017 年 1 月 1 日在华盛顿特区按事先宣布的 1.6% 为比例加薪，则 2017 年应继续维持上述比值。国际职工会协调会指出，新的比值计算方法的目的是通过把日历年度比值水平调整至接近理想的中点 115，在一段时间内管理比值。这比此前日历年度比值水平可在 110 至 120 的区间自由波动、且每 5 年需要对比值进行追溯修正的安排更好。因此国际职工会协调会认为，触发点 113 和 117 可带来更大的稳定性，并确保长期以往可趋向达到 115，不再需要导致大幅追溯修正。

129. 委员会指出，参照国总薪级表预计自 2017 年 1 月 1 日起调升 1.6%。目前尚不清楚不同的地点差价薪资区域、尤其是华盛顿特区如何分配这次加薪，但这会导致 2017 年比值水平低于触发点 113，因而需要委员会通过工作地点差价调整数制度采取行动。委员会商定，由于委员会只需在 2017 年 2 月下一次审查纽约工作地点差价调整数时根据触发点采取行动，因此若参照国公务员制度发生变化，秘书处将有足够的时间应对。

130. 委员会注意到，联合国/美国总体比幅为 110 至 120，一段时间内的理想中点是 115。但如果比值越过触发点 113 或 117，委员会就必须采取行动。至于比值应如何维持在触发点区间内，委员会普遍认为，不应容许比值低于 113。一些成员指出，鉴于目前五年平均值为 117，除将日历年度比值定在触发点 113 以外，不需要采取其他行动。同时，在平均比值方面，有与会者回顾说，委员会在确定根据五年平均值管理比值具有不稳定性后，已向大会建议基于 113 和 117 的触发点管理比值。总的来说，委员会商定，在 2017 日历年应当采取行动，使比值处于 113 至 117 的区间内。

131. 委员会指出，根据现有最新数据，2016 年估计比值为 114.1。在这方面，与会者一致认为，如果截至 2015 年 12 月 1 日的共同制度人事统计数据在委员会向大会第七十一次会议提交年度报告前公布，则主席应按照惯例，在介绍委员会年度报告时更新估计比值，并提交给大会。

委员会的决定

132. 委员会指出，若有最新的共同制度人事统计数据，主席将按要求向大会提交更新的估计比值。委员会决定：

(a) 向大会报告, 2016 日历年, 纽约联合国专业及以上职类职员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度相应职位职员的薪酬净额之间的比值估计为 114.1;

(b) 继续监测比值水平, 若 2017 年比值越过触发点 113 或 117, 则运用工作地点差价调整数制度采取必要的修正行动。

C. 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三十八届会议报告和第三十九届会议议程

133. 公务员制度委员会根据其章程第 11 条, 继续定期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三十八届会议的报告。公务员制度委员会特别审议了咨询委员会关于 2016 年回合生活费调查方法问题的主要结论和建议, 包括项目和规格清单、重新设计的数据收集表、确定用于计算工作地点差价调整数指数的新的一般支出权重的程序、总部工作地点数据收集的程序和准则、总部工作地点和华盛顿特区的基准生活费调查时间表以及委员会第三十九届会议的拟议议程。

公务员制度委员会的讨论情况

134. 人力资源网和各工作人员联合会代表对咨询委员会的工作表示赞赏, 并同意公务员制度委员会秘书处的说明中所提建议。此外, 人力资源网的代表还支持和赞赏增加与合作伙伴的合作, 这既有助于协调不同国际组织的生活费计量与实施, 也有助于增强行政协同效应。他们建议, 公务员制度委员会秘书处应继续探索更多手段, 在可能和必要时简化和理顺数据收集, 并更多地使用外部数据, 减少组织、工作人员和委员会秘书处本身的行政负担。

135. 秘书处表示将就即将进行的基线生活费调查的筹备与开展的方方面面与现有地方调查委员会继续协商, 各工作人员联合会的代表注意到秘书处的这一计划, 并保证全力合作, 发动更多工作人员参与调查。不过, 他们要求清楚界定用于进行价格和房租调查数据收集的沃州的地界, 建议地界应仅限于联合国工作人员经常出入的日内瓦附近区域, 即沃州南部尼翁区和周边地区。

136. 咨询委员会主席澄清说, 日内瓦生活费调查的价格与房租数据收集的调查地点清单及其相关地理范围将在与日内瓦地方调查委员会协商后确定。在房租数据收集时考虑的居民区方面, 主席澄清说, 房租数据收集工作将由国际薪酬和养恤金服务中心按自定方法开展。在这方面, 日内瓦作为一个工作地点, 其处理方式和纽约没有什么不同, 纽约市地界以外的威斯特彻斯特县和新泽西的一些地区也包括在服务中心的房租调查内。

137. 在讨论订正项目和规格清单时, 由于绝大多数项目和规格都取自欧洲比较方案的市场篮子, 而该篮子规模为委员会的近 10 倍, 公务员制度委员会要求估

算新项目所涉经费问题。委员会还询问，委员会清单中的约 300 个项目是否足以有效涵盖联合国世界各地工作人员的消费模式。秘书处在答复中指出，只有在分析基线调查收集的价格和支出数据后，才能充分评估使用新的项目清单以及工作地点差价调整数指数计算方法和确定工作地点差价调整数乘数的业务规则的所有其他变动所涉经费问题。不过，可以合理假设，欧洲比较方案所涵盖的第一组工作地点的价格数据收集费用会有节余，因为委员会秘书处不再从此类工作地点收集价格数据。秘书处还指出，根据历史数据和现行方法进行的模拟结果显示，改用新方法计算第一组工作地点的房租指数将减少薪酬净额，而新的统一地区外权重标准在高成本工作地点可能带来相反效果。秘书处还证实，约有 300 个项目的清单足以实现委员会进行生活费双边比较这一目的，而欧洲比较方案清单的目的是衡量多边购买力平价。此外，在此前几轮调查一直使用的 300 个拟议项目基础上增加项目数额不大可能提高准确度。

138. 关于新一套一般支出权重的估算，委员会成员注意到工作地点差价调整数指数基本类目结构的变化，以及过去几年差价调整数制度的方法和业务规则的改进，委员会成员赞同工作地点差价调整数指数基本类目结构的拟议修改，并赞同拓宽完成公务员制度委员会生活费用调查的资格标准，纳入 D-2 职等的工作人员。他们强调了在开展调查时工作人员代表和组织管理层的关键作用，呼吁他们与委员会秘书处通力合作，鼓励工作人员参与，实现期望达到的高答复率。

139. 有委员会成员要求进一步说明，秘书处答复时描述了工作地点差价调整数指数地区外部分的几个方面，包括所涉支出类别、互联网上购物的分类、地区外部分的权重与计算地区外指数时使用的 26 国相关权重之间的差别、以及把地区外部分纳入工作地点差价调整数指数的理由。秘书处解释说，包括参照国公务员制度在内的许多国际组织和会员国的报酬制度都规定了为地区外开支调整部分薪金。秘书处补充道，联合国工作人员均在不同程度及由于各种不同的原因不得不在国外进行哪怕部分开支，而工作地点差价调整数指数纳入地区外部分，正是为了体现联合国工作人员的国际性质。各工作人员联合会的代表强烈支持把地区外部分纳入工作地点差价调整数指数结构的理由，尤其对于外地工作地点，因为许多外地工作地点的基本商品供应非常有限。这一指数构成全世界平均通货膨胀指数，用于随着时间的推移调整薪金的国外支出部分。这并非针对工作人员在国外产生的支出数额的补偿措施。地区外部分还承担稳定工作地点差价调整数指数的变动的功能。

140. 秘书处还澄清，咨询委员会已作为整套报酬办法审查的一部分审查了纳入地区外部分以及医疗保险和养恤金缴款部分的理由，目的是尽可能简化和理顺工作地点差价调整数指数结构。不过，咨询委员会的最后结论是，现有工作地点差价调整数指数结构切合目的且具成本效益，取消上述任一部分将使薪金管理变得更为复杂，长期以往使薪金调整变得不稳定，还会增加高物价与低物价工作地点

之间的薪金差距。对此，公务员制度委员会表示赞同。因此，咨询委员会建议，不对工作地点差价调整数指数结构作任何改动。而公务员制度委员会决定修改业务规则，提高薪金调整的准确性、透明度、可预测性和可持续性。

公务员制度委员会的决定

141. 委员会决定：

(a) 核准订正项目清单及其规格，同时给予秘书处一定灵活度，可在委员会主席核准后，在 2016 年回合调查启动前清单定稿前作进一步微调；

(b) 注意到咨询委员会关于在 2016 年回合调查中使用订正数据收集表的建议；

(c) 根据咨询委员会的建议，核准总部工作地点基线生活费调查的数据收集的拟议程序和准则；

(d) 总部工作地点和华盛顿特区的工作人员支出调查应向所有符合条件的工作人员开放，收集的数据将根据咨询委员会的准则用于计算得出一般支出权重；

(e) 从 2016 年回合委员会生活费调查开始，在符合条件的工作人员中纳入 D-2 职等工作人员；

(f) 呼吁各组织和工作人员联合会通过已成立的地方调查委员会与秘书处通力合作，确保调查顺利进行并实现期望的高答复率；

(g) 核准咨询委员会的建议，即若答复率不足，将根据经相关国内消费者价格指数调整的 2010 年一般支出权重，得出 2016 年回合调查的一般支出权重估计数，但仅用于此轮调查；

(h) 按照委员会的建议，核准工作地点价格调整数指数的基本类目结构修改，从 2016 年回合调查起生效；

(i) 按照委员会的建议，核准 2016 年地点间比较调查的时间表；

(j) 核准附件八所列工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十九届会议的拟议议程。

D. 联合国共同制度内性别均衡情况报告

142. 联合国共同制度内妇女的地位是公务员制度委员会根据大会规定定期处理的重要项目。委员会在 1985 年、1993 年、1998 年、2004 年、2006 年、2008 年、2010 年和 2014 年审查了共同制度各组织的妇女地位状况。

143. 委员会在 2014 年第七十八届会议上指出，已制定足够数量的此类政策和措施(A/69/30, 第 132 段)。委员会指出，面临的挑战是有效执行这些政策和措施，

取得预期成果，即创造有利于男子和妇女平等参与共同制度各组织工作的组织环境。委员会注意到对性别问题有敏感认识的政策与执行脱节，强调需要在制定长期和短期措施时采取协调和统一的办法，以吸引和留任合格的妇女和男子。

144. 大会在第 69/251 号决议中失望地注意到，联合国共同制度尤其是在专业及以上职类中实现男女比例 50/50 目标方面进展不足，请委员会鼓励共同制度各组织充分执行现有性别均衡政策和措施。大会还鼓励委员会根据委员会报告 (A/69/30) 第 137 段所载决定，继续监测在实现性别均衡方面取得的进展并报告有关情况。委员会在该段中决定：(a) 注意到联合国共同制度各组织在专业及以上职类的妇女地位方面取得的进展，同时表示关切男女比例 50/50 的目标仍未实现，特别是 D-1 及以上职等；(b) 敦促各组织全面执行现有性别均衡政策和措施，包括 A/63/30 和 A/64/30 及 Corr.2 号文件所载的委员会以往建议；(c) 强调必须将性别均衡和地域分配纳入其正在进行的联合国共同制度整套报酬办法审查；(d) 要求其秘书处与妇女署协作编制关于本项目的报告，根据妇女署的报告周期调整监测周期，以便获得联合国系统各组织在性别均衡方面的最新数据和资料；(e) 监测各组织今后在实现性别均衡和地域分配方面取得的进展，将其作为关于联合国共同制度多样性的全面报告的组成部分；(f) 请其秘书处根据最新资料提交一份报告，并随后每四年监测一次联合国共同制度各组织今后在实现性别均衡方面取得的进展。

145. 大会于 2015 年在第 70/244 号决议中再次讨论了在审查共同制度整套报酬办法时的性别均衡问题。大会回顾了上文总结的第 69/251 号决议所载要求以及委员会 2014 年报告 (A/69/30) 第 137 段所载委员会决定，请委员会在今后的年度报告中向大会提供资料，说明新的整套报酬办法如何有助于加强性别均衡和地域多样性。

146. 应大会在第 70/244 号决议中所提要求，秘书处提交了一份报告，提供资料说明已实行的对性别问题有敏感认识的政策和措施，这些政策与措施有助于建立有利于在共同制度各组织中实现性别均衡的工作环境。报告指出，必须努力克服限制女性工作人员在共同制度各组织晋升的非正式组织文化。报告建议，全系统工作人员调查将是查明非正式障碍的机会。这一调查的结果也可为各组织在确定目前的政策和措施是否有助于促进包容性工作场所以及制定有助于实现这一目的的新政策提供指导方针。此外，这一调查可以提供对可用政策和措施的利用程度以及了解程度的资料，便于各组织作出必要调整和修正，有效执行这些政策和措施。妇女署将在构思和执行推动包容性工作场所组织文化工作人员调查方面发挥核心作用。

委员会的讨论情况

147. 人力资源网同意公务员制度委员会秘书处提交的报告，并告知委员会，各组织已确认将致力于在联合国系统各组织所有职等全面实现性别均等。如本报告所述，这是多方面的挑战，需要在人力资源管理所有领域加以审议。各组织继续努力实现性别均等目标。联合国秘书处最近一项积极进展是管理委员会核可了一项全秘书处全面性别平等战略。人力资源网注意到就是否可能举行全系统工作人员调查方面咨询各组织和妇女署的提案，调查内容为执行实现性别均等的现有性别平等政策和措施。人力资源网确认各组织已做好准备，就凸显此类信息收集活动确切目的的更为详细的提案展开协商。重要的是，任何调查均应与各组织内部其他正在进行的类似活动同步。这将确保任何此类信息收集活动的结果能协调一致并取得预期影响，以便用于进一步加强政策和做法。

148. 人力资源网在发言中表示，妇女署告知委员会，秘书处关于全系统性别平等的报告强调了若干问题，包括促进联合国各实体男女平等任职的政策执行不足，对选拔、留用和晋升符合资格的女性候选人和工作人员有不同程度负面影响的组织文化，这些问题均与 2014 年秘书长关于提高妇女在联合国系统的地位的报告 (A/69/346) 结论一致。若干报告指出，仅仅有了政策并不等于增加了妇女任职机会。妇女署认为，需要重点分析现有与性别有关的政策的执行情况，寻找更多关于其适用与影响的证据。妇女署欢迎公务员制度委员会秘书处提议开展关于组织文化以及关于性别平等措施，包括旨在促进职业和个人生活平衡的措施的易用、使用和给人的印象的联合国全系统工作人员调查。其发言提请大家注意利用外部审查/评估补充调查结果，以期加强政策并促进政策的执行与采用。

149. 联合国秘书处告知委员会，截至 2015 年 6 月 30 日，女性工作人员的总体比例为 34.4%，非外地行动(总部、区域委员会、法庭)中的比例为 47.4%，外地行动中的比例为 21.7%。秘书处还指出，性别平等不仅指任职平等，还包括机会平等和平等看待同等的资格和经验。儿基会确认将致力于在国家办事处等各级实现性别均等。此外，儿基会还在努力实现包括地域多样性和残疾人就业等真正多样化的员工队伍。难民署赞同人力资源网的发言，并指出，难民署作为一个业务机构，在妇女任职比例方面比其他类似组织做得相对好一些。在国际专业职类中，妇女占 43%，而难民署 87% 的工作人员驻外地工作，其中一半以上被派往不带家属工作地点。难民署也一直在晋升过程中坚定致力于男女比例 50/50 原则。过去几年中，一直根据这一原则晋升工作人员。难民署告知委员会，最近一次性别研究要求组织少关注目标、人数和百分比，多关注职业妇女的包容因素。此外，难民署指出，在工作场所中仅有主张两性平等的妇女是不够的，困难在于有主张两性平等的男子推动包容性。难民署还表示，希望委员会不仅能考虑短期措施，还可以考虑长期持久措施，帮助各组织实现性别平等、多样性和包容性的目标。

150. 独立职工会协调会支持消除性别歧视，同时注意到妇女高级别任命的数目最近有所减少。尽管自 2000 年以来在妇女性别均等方面总体上取得了重要进步，仍然任重道远，最重要的是在较高职等实现性别均等。协调会指出《联合国宪章》规定的遴选最合格的候选人这一目标，并指出在这方面，妇女面临许多非正式障碍和偏见，需要更好地加以处理。因此，调查是应对这一问题的一个好办法。协调会进而指出，这当中有代际和时间层面的问题。较年轻和入职时间较短的工作人员与年龄较大的工作人员面临的障碍和偏见程度不一样，因此，措施和沟通需恰当考虑到具体情况。协调会还告诫，每个人都不得不出对事业或有利或有弊的人生选择，因此不要援引工作难度高、经常出差、工作周时间长、或一些机构要求外地工作等因素并认为这些因素可能对男子和妇女产生不一样的影响，这是因为除妇女外，男子也担负着主要照顾者和陪同配偶的角色。各组织可以做更多工作，审查工作如何开展，让所有人都能更好地兼顾工作和生活。协调会强调，需要小心确保促进性别均等与促进地域多样性齐头并进，而不是牺牲后者。协调会指出，性别平等是重要的，但必须确定严格的范围，容许灵活处理工作人员流动、主题领域偏好等情况，并指出，正如参照国、美国政府和联合国秘书长所承认的，创造满足变性、性别倒错和双性工作人员的需求、认可其地位和消除对其歧视的工作场所具有重要意义。

151. 公务员协联完全支持性别平等，但认为问题在于更好地执行政策，一些组织的征聘工作须更注意性别平衡，尤其在某些职等。此外，公务员制度委员会有必要审视联合国各级组织(即总部和外地工作地点)两性平等任职的情况，特别是在外地和艰苦工作地点，这些地方妇女的任职比例在联合国中偏低(21.7%)。此外，委员会指出，目前秘书处提供的统计数据已经过时，需要更好地研究最新数字，从根源上解决存在的问题。同时，委员会认可《联合国宪章》提出的平等待遇，并认为加大征聘过程的透明度可进一步协助实现联合国共同制度中性别均等的目标。

152. 公务员联合会支持拟议的全系统工作人员调查或性别审计，最好由公务员制度委员会开展。公务员联合会提醒委员会，一般事务职类主要由女性工作人员担任，这不利于性别均衡，并认为，男女比例 50/50 的目标是一个良好开端，但仍然不足。在某些组织中，妇女对服务条件的看法与男子迥异。这一性别差距表明，两性平等政策执行不力。

153. 委员会注意到，已制定了足够多的政策和措施，且大多数组织似乎与全球其他良好雇主不相上下。委员会强调，改善妇女在联合国共同制度中的任职将取决于能否有效执行两性平等政策，以及能否将性别视角纳入所有领域的全部人力资源政策中，包括征聘、晋升、留用、工作与生活平衡政策、对性别问题的认识、监测和问责。委员会还指出，强大而可信的问责机制加强了性别平衡政策，是成功执行政策的核心。在这方面，委员会表示，联合国共同制度的所有组织有责任

率先成为真正的首选雇主，支持建立这样一种组织文化：通过性别均等和多样性营造出包容性工作环境，并给予妇女和男子同等赋权和重视。

154. 委员会认识到，在共同制度各组织各级实现性别均等的进展较为缓慢，认为由于目前在不同组织和职等中妇女的任职比例各不相同，男女比例 50/50 的目标应当以渐进的方式实现。委员会强调，可在某些已确定的部门制定基准，如妇女任职比例不高的外地工作地点和决策一级的员额，这种有的放矢的方法可协助各组织实现目标，而这项工作应让各工作人员联合会参与进来，以查明目标领域。此外，委员会认为，在制定具体建议时，秘书处应与所有组织一起合作。委员会同意，实现性别均等是一项长期工作，需要目标、里程碑以及妇女署建议的执行评估。在现阶段，委员会并不认为需要开展全系统工作人员调查。

155. 实现性别均衡不应损害工作人员的专业精神和胜任能力，而且应按照《联合国宪章》第一百零一条第三项和第八条的规定执行，以便消除阻碍共同制度各组织在吸引、征聘和留用合格妇女方面的现有障碍。不过，委员会赞成应采取措施鼓励调动妇女到外地工作地点，包括困难和不带家属工作地点。

156. 由于在较高职等存在显著的任职不平衡，委员会强调，需要向内部中层女性工作人员提供发展机会，办法可以是实施适当的职业发展方案，如领导能力发展和辅导方案，以便培养一批合格的妇女候选人担任领导职务。委员会还认为，所有这类活动均应充分纳入员工队伍在性别均衡和地域分配方面的多样性。

157. 委员会呼吁建立有助于在各级实现和保持性别平衡的组织文化，并营造健康的工作环境，造福所有工作人员，无论男女。为实现这一目标，委员会强调必须改变导致工作场所中性别不平等现象长期存在的态度、行为和偏见，并认为，该问题应与解决社会上性别不平等问题办法一致。委员会指出，联合国共同制度组织文化的某些内容可能阻碍妇女晋升到最高层。委员会还指出，即使妇女晋升到最高层，也往往必须遵守和纠结于反映“男性关切和工作方法”的文化。在某些情况下，由男性主导的工作领域一直默许性别陈规定型观念。因此，委员会认为，若不能查明和处理这些陈规定型观念，以便创造有利于两性平等的专业领域，让男子和妇女可以平等参与并作出贡献，那么在共同制度中实现性别均衡以及妇女赋权和职业流动只会变得更难。委员会认为，必须处理态度和行为。

158. 委员会指出，妇女署的主要任务之一就是联合国系统有关性别平等的自身承诺进行问责，包括定期监测全系统进展情况。委员会还指出，妇女署的报告提交给大会第三委员会，而公务员制度委员会的报告则提交给大会第五委员会，反映出在性别平衡问题上存在不同的统属关系。

159. 委员会认为，所有有关包容性和多样性的问题均应全面审查，包括性别均等、地域分配、多元文化主义、世代多样性和使用多种语文等。这样才能了解这些问题如何相互助长、相互补充，并在某些情况下相互冲突。委员会回顾了 2014

年关于性别均衡和多样性的决议，同意请秘书处审查包容性和多样性，作为联合国共同制度多样性综合报告的一部分。

委员会的决定

160. 委员会决定：

(a) 注意到本报告提供的关于在联合国共同制度各组织专业及以上职类实现男女比例 50/50 的现有性别政策与措施的相关资料；

(b) 敦促各组织继续执行现有性别均衡政策和措施，包括大会通过的一系列委员会年度报告(A/61/30、A/63/30、A/64/30、A/65/30 和 A/69/30)中提出的建议；

(c) 请委员会秘书处继续全面审查所有有关包容性和多样性的问题，包括性别均等、地域分配、多元文化主义、世代多样性和使用多种语文；并

(d) 请秘书处在第八十五届会议上连同即将发布的在各组织实现性别均衡与地域平衡的进展监测报告，提供一份关于包容性和多样性的报告，作为联合国共同制度多样性综合报告的一部分。

第五章

一般事务和其他当地征聘职类人员的服务条件

A. 日内瓦一般最佳雇用条件调查

161. 委员会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普遍最佳雇用条件调查方法(调查方法一),以2015年9月为基准日期在日内瓦进行了调查。

162. 根据该方法,采用一般事务人员职类适用的百分比对语文教员职类的薪级表作了调整。委员会向总部设在日内瓦的各组织行政首长建议的薪级表载于本报告附件九。

163. 建议的一般事务人员薪级表的最高薪金点 G-7/十二与日内瓦专业职类工作人员的薪酬净额(按2015年9月0.962瑞士法郎兑1美元的联合国业务汇率计算为117 611瑞士法郎,即122 257美元)的重叠在 P-3/六级(按单身薪率计算)。此重叠比上次调查报告的薪等低一个职档。

164. 一般事务人员和语文教员职类的建议薪金比现行薪级表低1.8%,执行该制度名义年度节余估计为760万美元。预期将仅对总部设在日内瓦的各组织在颁布日或颁布日后征聘的工作人员实施建议薪级表,因此这项建议不会立即节省资金。

165. 在津贴方面,大会在第70/244号决议第三节第3段规定,对津贴增加的冻结自2016年1月1日起对一般事务及有关职类失效。委员会不能就基准日期在此日前的调查,即在马德里、伦敦和纽约及目前的调查提出津贴数额建议。不过普遍认为,由于那些工作地点也许8至10年后才开展下一次调查,最好不要等到那时候才审查津贴数额。在这方面,委员会注意到按方法二进行的一些调查也受冻结影响,津贴数额的审查将在那些工作地点的下一次中期审查时进行。因此,委员会一致认为,按方法一进行调查且受冻结影响的那些工作地点(马德里、伦敦、纽约和日内瓦)的津贴应由委员会作为一次性非常措施在下次现有最佳服务条件调查前加以审查,审查作出的建议适用于这些地点薪级表的下一次中期调整。

B. 津贴解冻后的扶养津贴调整

166. 在大会决定自2016年1月1日起取消一般事务及有关职类津贴增加的冻结后(第70/244号决议,第三节,第3段),委员会第八十二届会议请委员会秘书处就马德里、伦敦、纽约和日内瓦的扶养津贴水平开展特别一次性审查,否则须等下一轮调查才能审查。委员会第八十三届会议的审查结果将在上述工作地点下一次薪级表中期调整时向各组织建议执行。

167. 建议津贴水平载于附件十。委员会各项建议的所涉经费上限按 2016 年 6 月联合国汇率估算如下：⁴

工作地点	所涉经费(美元)
马德里	13 752
伦敦	12 171
纽约	1 576 090
日内瓦	7 281 958

168. 将建议各组织在薪级表下一次中期调整后采用订正津贴数额，由于伦敦自 2016 年 5 月起实施追溯执行，将在大会取消一般事务及有关职类津贴增加的冻结之日后的第一次中期调整之日起开始采用订正津贴数额。

⁴ 不包括各组织扣除工作人员收到的政府给予受抚养人的任何直接付款带来的影响。

附件一

国际公务员制度委员会 2017-2018 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. 适用于两个工作人员职类的服务条件：
 - (a) 审查各工作人员职类使用情况(一般事务人员、本国专业干事、外勤事务和安保事务人员)和其他整套报酬办法；
 - (b) 工作人员协议终止任用准则；
 - (c) 审查应计养恤金薪酬；
 - (d) 危险津贴：调整方法和津贴水平审查；
 - (e) 安保疏散津贴：数额审查；
 - (f) 共同制度内包括性别等多样性审查；
 - (g) 业绩管理研究报告和绩效奖励提案。
3. 专业及以上职类的服务条件：
 - (a) 基薪/底薪表；
 - (b) 审查工作人员薪金税以推算毛额；
 - (c) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
 - (d) 子女和二级受扶养人津贴：方法和水平；
 - (e) 订正整套报酬办法执行情况；
 - (f) 审查艰苦条件分类方法，尤其是 A 类工作地点；
 - (g) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十九届会议报告和第四十届会议议程；
 - (h) 工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十届会议报告和第四十一届会议议程；
4. 一般事务人员和其他当地征聘职类的服务条件：维也纳一般最佳雇用条件调查。
5. 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决定和建议的情况。

附件二

拟议订正人力资源框架

背景

自 2000 年公务员制度委员会人力资源管理框架颁布以来，联合国共同制度各组织继续努力应对各种重大挑战。克服这些挑战需要改变人力资源管理方法。各组织已从更具战略意义的角度看待人力资源管理，以便做好准备执行会员国要求的更为复杂的任务规定和新的方案优先事项。由于会员国更加重视效率和经济承受能力，一些组织制定了成果管理制框架，以将资源和人力用于实现商定成果。在同一期间，联合国共同制度工作人员的人口构成已发生变化，员工队伍更加多样化。考虑到技术进步、新的实质性优先事项、大量员工退休和新生代进入员工队伍等因素，对技能和学历的要求已经发生变化。

订正框架

公务员制度委员会订正人力资源管理框架认识到，人力资源管理政策和方案已发生重大转变。需要有新的框架，就近期趋势所涉实际问题提供最新指导，包括采用订正国际专业工作人员整套报酬办法，以加强公平、公正和竞争力。

订正框架的基本理念基于源自《联合国宪章》第一百零一条规定的原则。此外，联合国共同制度各组织已接受委员会章程，章程倡导为统一国际公务员制度而采用共同的人事标准、方法和安排。

框架的重点

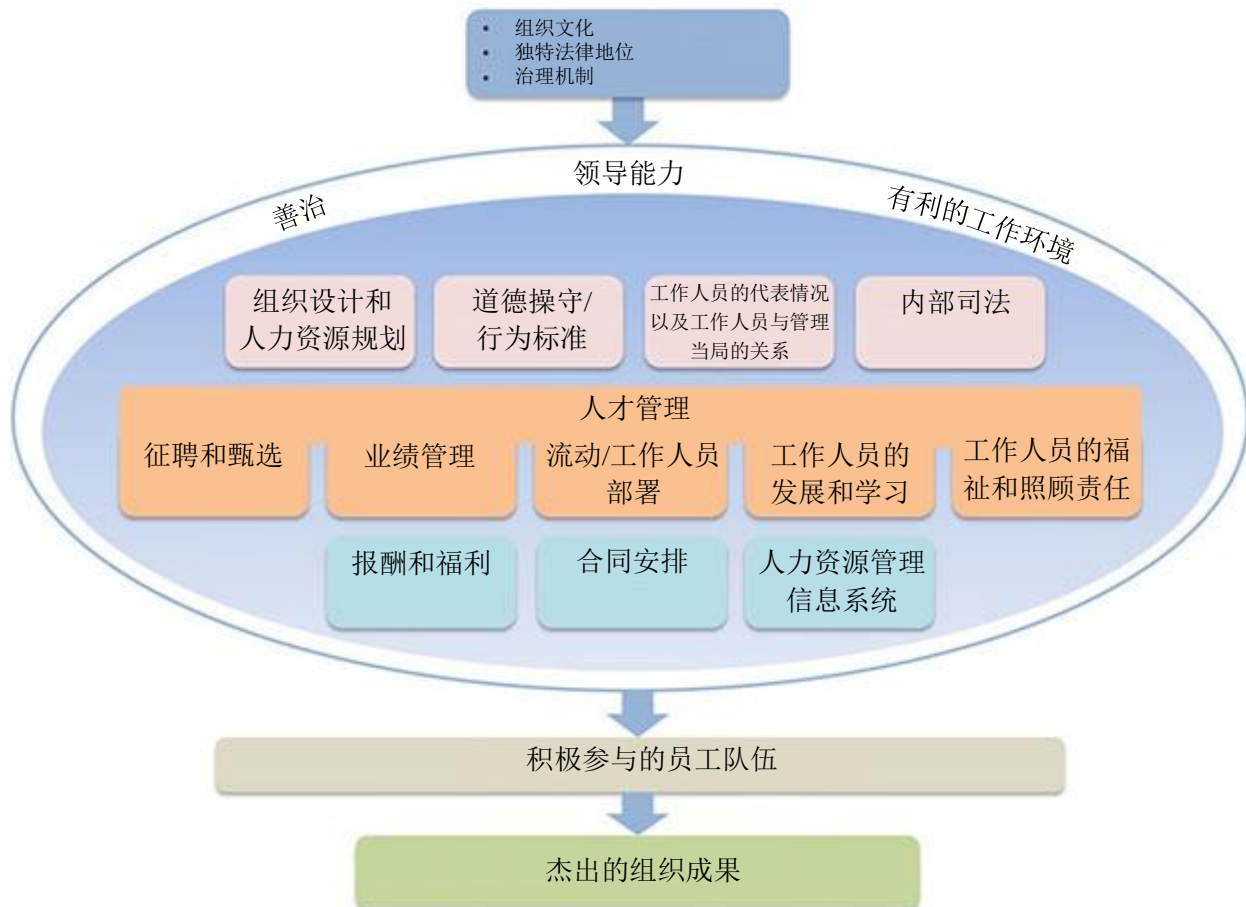
可以将修订后的人力资源管理框架描述为：(a) 以工作人员为中心；(b) 有战略眼光；(c) 以成果为导向。框架为在杰出的组织成果和以工作人员为中心的人力资源管理职能之间建立联系提供了概念依据。此外，框架强调了人力资源管理的战略作用，即这些职能有助于最大限度地利用现有和未来人力资源能力来实现组织目标。框架指出，那些最能影响工作人员业绩和组织成果的人力资源管理职能应紧紧围绕人才管理这一核心，并应侧重于工作人员个人的能力建设以及人才的任用、发展和留住，以实现高水平的业绩。

最后，订正框架更新了人力资源管理职能的原则和成果。增加成果和指标的目的是为了在重视成果导向的组织背景下促进人力资源管理职能积极参与政策、规划和战略变革管理决定。

拟议订正人力资源框架

联合国共同制度下的战略人力资源管理

« 介绍



组织文化、独特法律地位和治理机制

治理系统：所有组织均对大量会员国负责，后者决定其使命、任务和战略。

法律地位：这些组织均是治外性质，不受国家立法或国际劳工公约的约束。

国际、多元文化性质：这些组织的目标和活动具有全球性，其雇员来自世界各地。

善治

联合国共同制度各组织的人力资源决策以《联合国宪章》(特别是第一百零一条)以及规范各组织的各种法律文书所阐述的价值观为指引。

领导能力

已有有效的政策和做法来维护联合国系统的共同价值观,并确保工作人员致力于完成和实现整个联合国系统以及各个组织的使命、愿景和价值观。

有利的工作环境

在政策和行动方面,重点是工作环境中有助于增进工作人员福祉和确保工作人员的安全、职业和环境健康与安全、总体社会心理和身体健康以及工作/家庭生活平衡的方面。

组织设计和人力资源规划

总体原则

- 组织设计符合组织的使命和战略,要求有明确的愿景和优先事项,以实现组织的各项目标。
- 人力资源战略规划有助于实现组织的成功,方法是确保组织拥有能够满足当前和新兴需求的人力资源。

成果

- 组织结构支持各项组织目标。
- 报告关系明晰,包括适当的工作分配和员额分类。
- 高效率的业务和优质的服务。
- 满足在岗人员对利益、挑战和成就的需求。
- 人力资源能够满足组织短期、中期和长期方案的需要,包括利用人力资源支持各组织之间协调一致的行动。
- 工作人员队伍训练有素、灵活机动,能够满足该组织不断变化的、有时甚至是不确定的需要。

指标

- 员工队伍计划已到位。
- 使用公务员制度委员会的职务分类标准。

道德操守/行为标准

总体原则

- 各级工作人员应成为道德行为方面的表率，并应展现对行为标准的信守。应经常提请工作人员注意这些标准，领导人应展现他们对这些标准的信守。应通过管理实践和透明的人力资源做法强化这些标准。此外，这些标准还应说明工作人员在面对与组织有关的错失行为时的权利和义务，并通过有效的程序和机制为这些标准提供支持以确保问责。

成果

- 员工队伍具有促进联合国共同制度核心价值观的共同愿景。
- 遵守国际公务员行为标准。
- 廉正、专业精神和尊重多样性、公正性、透明度和问责制等核心价值观在组织内部得到证明。
- 人力资源的决定和行动有明确的授权。
- 联合国被视为一个在全球范围内得到信任和尊重的组织。

参考文件：公务员制度委员会，《国际公务员行为标准》(纽约，2013年)，可查阅 <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardsE.pdf>；《联合国宪章》第一百条和第一百零一条。

指标

- 行为标准体现在人力资源的政策、细则和条例中。
- 经常提请工作人员注意行为标准。
- 问责制框架已到位。

工作人员的代表情况以及工作人员和管理当局的关系

总体原则

- 工作人员代表应充分参与影响与人事/人力资源政策和做法有关的所有事项的决定并就其提出意见。

成果

- 各组织应正式承认工作人员代表在与人事/人力资源政策和做法有关的所有事项方面代表工作人员意见的合法作用。

- 各组织应确保工作人员代表充分了解影响服务条件的各种事项，并就与人事/人力资源政策和做法有关的事项征求其意见。
- 各组织应确保建立适当的机制，为工作人员代表参与并影响对人事/人力资源政策和做法有影响的决定提供机会。

指标

- 已建立适当的工作人员代表机制。

内部司法

总体原则

- 每个组织应提供尊重正当程序的内部行政程序，以便行政领导做出公正、公平、符合法律法规的决定。
- 工作人员有权获得有效辩护，包括在相关内部流程中得到代表。

成果

- 正当程序得到保障，并为工作人员和行政当局提供解决不满的手段，为工作人员提供就违反其雇用条件的行政决定提出上诉的手段(见工作人员细则 11.2(a)和联合国内部司法系统网站)。
- 工作人员的成效和士气得到提高(基金和方案监察员 2012 年报告)。
- 在工作场所展示积极的行为，促进相互信任的和谐的工作环境，最大限度地降低冲突，并及时解决问题。

指标

- 已建立适当有效的机制来保障正当程序。

人才管理

征聘与甄选

总体原则

- 各组织认识到联合国共同制度是首选雇主，因此努力按照最高标准的效率、能力和诚信来征聘和甄选工作人员，同时考虑地域分配和性别平等，并依据符合其组织宗旨和目标的计划和战略。

成果

- 征聘和甄选过程及时、透明、没有歧视和不当影响。
- 在适当的时间甄选和安排适当的人员从事适当的工作。

- 新的工作人员很快适应工作要求、有效开展工作，并按照期望留在组织。

指标

- 可靠客观的评估工具得到应用。
- 空缺率和留任率。
- 概况介绍和上岗培训方案到位。
- 性别平等和地域分配政策得到执行。

业绩管理

总体原则

- 业绩管理支持总体组织目标，方法是将个人工作目标与组织的使命挂钩，并不断指导工作人员实现能力的充分发展。

成果

- 工作人员了解自己的职责和相关要求。
- 评估流程透明、简单，并得到充分理解。
- 工作人员高效、有效地开展工作。
- 评估流程考虑管理人员和工作人员共同商定的目标。
- 根据业绩对工作人员进行认可和奖励。
- 不断发展。

指标

- 工作计划到位。
- 奖励良好业绩。
- 业绩问题得到确定和处理。
- 已制定发展和改进计划(A/66/30，附件四)。

流动/工作人员部署

总体原则

- 流动是国际公务员制度促进共同原则和价值观的一个基本前提，它有助于加强共同制度的国际性质，扩大各组织的能力。

成果

- 工作人员在联合国共同制度内外流动，以高效和具有成本效益的方式完成各项组织任务。
- 工作人员拥有多面技能，机动灵活，业绩优秀。
- 依照各组织的政策激励工作人员进行流动。

指标

- 流动/轮调政策已到位。
- 已签订全面的机构间人员流动协议。
- 机构间流动。
- 工作人员流动的成本。

参考文件：公务员制度委员会，《关于流动和艰苦条件津贴办法和相关安排的指南》，2016年6月。可查阅 <http://icsc.un.org/resources/hrpd/mah/MOBILITYENG.pdf>。

工作人员的发展和学习的

总体原则

- 为工作人员和管理人员提供适当的学习和发展机会是必要的，有助于各组织吸引工作人员努力工作，建设能力以交付杰出成果，克服挑战并适应不断变化的情况。

成果

- 工作人员了解并致力于完成和实现组织的使命、愿景和价值观。
- 在组织内部或通过机构间安排提供职业发展机会。
- 大多数工作人员工作极为努力。
- 大多数工作人员在现有工作岗位上取得的成果达到预期水平。
- 工作人员认为，他们与主管和同事的关系是互相支持的。
- 管理人员为战略举措和变革管理举措提供有效的领导。
- 工作人员在执行业绩改进方案时得到支持。
- 方案评价结果得到分发，以促进个人和组织的学习。

指标

- 工作人员发展政策到位。
- 概况介绍和上岗培训方案到位。
- 职业指导方案到位。
- 管理人员发展政策到位。
- 工作人员内部流动。

工作人员的福祉和照顾责任

总体原则

- 有利的工作环境将促进工作人员的福祉。
- 工作人员的福祉和安全包括职业、环境、健康和标准、医疗服务和工作/生活方案。安全政策涉及工作人员的身心安全，并且优先于组织上的权宜之计。
- 会员国应确保为所有工作地点的工作人员提供保护。

成果

- 通过带有高风险环境特别缓解措施的职业、安全和医疗方案保障工作人员的身心健康并给予其全面保护。
- 与指派任务有关的医疗和心理风险得到记录和通报。
- 加强管理人员和工作人员应对高风险环境的技能。
- 管理人员接受培训，以有效地在高风险地区开展工作。
- 通过有关特权和豁免的各项公约和《联合国人员和有关人员安全公约》确保联合国工作人员获得法律保护。
- 联合国是提供工作与家庭需要平衡的首选雇主。

指标

- 通过调查和其他有关方法获取反映工作人员福祉状况的最新资料。

报酬和福利

总体原则

- 联合国共同制度采取“整套报酬”办法，其中包括薪金、奖励、津贴和社会福利。以公正、公平和有竞争力的方式，在考虑业绩、责任、问责、

贡献和功劳的基础上决定报酬。整套报酬办法应使各组织能够在国家和国际各级吸引、留住和激励工作人员。该办法在整个联合国共同制度内保持一致，支持执行各组织的任务规定并具有长期可持续性。

成果

- 各组织吸引、征聘和保留人才的最佳组合。
- 动员和鼓励工作人员发展技能和能力。
- 津贴和奖励措施服务于组织目标的实现。
- 有关报酬的信息可随时提供给所有利益攸关方。
- 在执行总体报酬方案时有一定的灵活度。
- 管理层确定某些报酬内容的权限得到明确界定。

指标

- 整套报酬办法公正、公平、具有竞争力、可以持续。
- 整套报酬办法切合目的，符合组织要求。
- 工作人员对报酬和福利满意。

合同安排

总体原则

- 各组织利用各类合同短期、定期或连续雇用工作人员，灵活应对组织需要。

成果

- 工作人员了解对他们的工作期望。
- 合同期限满足组织要求。
- 已有明确的框架确定流动要求、试用期、转入其他合同种类和有关延长或终止合同的规定。
- 合同为机构间流动提供方便。

参考文件：[A/60/30](#)，附件四。

指标

- 对公务员制度委员会合同框架的遵守情况。

人力资源管理信息系统

总体原则

- 人力资源管理信息系统应满足各组织对应用描述性和分析性信息的需求，以支持行政效率、政策分析、循证决策、管理规划和方案评价，并预测人力资源需求。

成果

- 可获取的可靠、及时、有用的信息有助于有效管理人员，实现组织各项目标。
- 保证工作人员的个人信息隐私权得到保护。
- 利用人力资源管理信息，支持组织的学习并加强机构记忆。
- 根据商定标准保障工作人员对人事行政服务的满意度。
- 为所有利益攸关方提供可靠、及时和有用的联合国共同制度人力资源管理数据和资料。

指标

- 为人力资源管理制定全面综合的信息战略。
- 提供与人口组成和报酬有关的最新信息。

努力工作的员工队伍

总体原则

- 忠于组织及其价值观，愿意协助组织走向成功。推动员工队伍努力工作的动力必须基于良好的人事管理、政策的制订和部门管理人员的积极支持。

成果

- 组织业绩出色并且可持续。

附件三

关于联合国共同制度每个组织实际执行新的整套报酬办法的信息

组织	政策框架的准备状态						预期系统准备状态						
	遵循《联合国 工作人员条例 和细则》	已协商自身的 理事机构			2016年 7月1日	2017年 1月1日	2018年 1月1日	使用的软件			2016年 7月1日	2017年 1月1日	2018年 1月1日
		(是/否)	核准日期					内部	外部供应商名称				
联合国	是	是	2016年 4月1日	是	第七十一 届会议	第七十二届 会议	否	SAP 公司		是	否	是	
开发署	是	不适用	不适用	是	第七十一 届会议	第七十二届 会议	否	仁科公司/甲骨 文阿特拉斯系统		是	是	是	
人口基金	是	不适用	不适用	是	第七十一 届会议	第七十二届 会议	否	仁科公司/甲骨 文阿特拉斯系统		是	是	是	
项目署	是	不适用	不适用	是	第七十一 届会议	第七十二届 会议	是	Unit4 Agresso		是	是	是	
难民署	是	不适用	不适用	是	第七十一 届会议	第七十二届 会议	否	甲骨文公司 仁科公司		是	是	是	
儿基会	是	不适用	不适用	是	第七十一 届会议	第七十二届 会议	否	SAP 公司		是	否	是	
妇女署	是	不适用	不适用	是	第七十一 届会议	第七十二届 会议	否	仁科公司/甲骨 文阿特拉斯系统		是	是	是	
近东救济工程处	否	否					否	SAP 公司		是	是	是	
艾滋病署	否	否	2017年2月	否	是	是	否	甲骨文公司		否	是	是	
粮食署	否	否	2016年5月 提交	是	是	是	否	SAP 公司		否	是	是	
劳工组织	否	是	2016年3月	否	是	是	是	甲骨文公司		否	是	是	
粮农组织	否	是	2016年5月 提交	是	是	是	否	甲骨文公司		是	是	是	
教科文组织	否	是	2016年4月	是	是	是	否	SAP 公司		是	是	是	
世卫组织	否	否	2017年2月	否	是	是	否	甲骨文公司		否	是	是	
泛美卫生组织	否	否	2017年2月	否	是	是	否	Workday 公司		否	是	是	
国际民航组织	否	是	2016年5月 20日	是	是	是	是	Agresso 公司		是	是	是	
万国邮联	否	是	2016年2月	是	是	是	是	Navision 公司		是	是	是	
国际电联	否	是	2016年5月	是	是	是	否	SAP 公司		是	是	是	
气象组织	否	是	下一次执行	否	是	是	否	甲骨文公司		是	否	是	

组织	政策框架的准备状态						预期系统准备状态					
	遵循《联合国 工作人员条例 和细则》	已协商自身的 理事机构		2016年	2017年	2018年	使用的软件		2016年	2017年	2018年	
		(是/否)	核准日期	7月1日	1月1日	1月1日	内部	外部供应商名称	7月1日	1月1日	1月1日	
			理事会会议 (2017年6月)									
海事组织	否	是	2016年7月 5日	是	理事会第 117次会 议(2016年 11月)	理事会第 118次会 议(2017年6 月)	否	SAP公司	是	否	是	
知识产权组织	否	否		否	是	是	否	甲骨文公司	否	是	是	
农发基金	否	是	2016年4月 9日(首次)	是	是	是	否	仁科公司	是	是	是	
工发组织	否	否		是	否	是	是	SAP公司	是	否	是	
世旅组织	否	是	2016年5月 9日至11日	是	是	是	是	甲骨文公司	是	是	是	
原子能机构	否	是		是	是	是	否	甲骨文公司	是	是	是	

附件四

执行问题，包括对现有津贴水平的审查

A. 外勤津贴和异地调动相关补偿

津贴/付款	现行制度			拟议制度			评论意见
	调整方法	审查周期	上一次审查和(或)实行的年份	调整方法	审查周期	下一次审查的年份	
艰苦条件津贴	根据下列指标： (a) 净薪金平均变动 加联合国系统八个总部地点的工作地点差价调整数 (b) 用于在 21 个国家通货膨胀因子基础上调整工作地点差价的地区外指数变动 (c) 底薪/底薪表的变动	3 年	2011 年	同现行制度下的方法	3 年	在 5 年内(2021 年)审查目的 自执行新的付款汇总表起 3 年内	
流动津贴/奖励金		3 年	2011 年	使用专业及以上职类工作人员在审查年度的平均底薪(与新付款汇总表的计算方法相同)	3 年		
额外艰苦条件津贴/不带家属艰苦条件津贴		3 年	2011 年推出	利用工作地点差价调整数制度下的租金数据(与新付款汇总表的计算方法相同)	3 年		
不搬迁津贴	—	3 年	2011 年	已取消	—	—	
危险津贴	— ^a	—	2012 年	待制定	3 年	2017 年	
安保疏散津贴	—	3 年	2012 年	基于安全港相关每日生活津贴的平均数	3 年	2017 年	
搬迁装运有关的付款上限	—	—	—	利用前 3 年实际运输费用数据的平均数	3 年	自执行新的制度起 3 年内	

^a 2012 年 7 月实施危险津贴，以取代危害津贴，后者使用与流动和艰苦条件办法下的津贴相同的方法进行调整。但是，尚未对危险津贴的调整方法进行审查。

B. 扶养津贴和教育补助金办法

津贴/付款	现行制度			拟议制度		
	调整方法	审查周期	上一次审查的年份	调整方法	审查周期	下一次审查的年份
受扶养子女津贴	以美元计值的统一标准,其确定方法为八个总部工作地点相当于P-4/六级的薪酬的相关减税和社会法规福利的加权平均数。在调整这项津贴时,将八个总部地点的加权平均和子女福利增长率趋势用作因子。	(1) 水平: 2年 (2) 方法: 视需要	(1) 水平: 2012年; 2017年1月1日前暂停进一步的审查 (2) 方法: 2013年	维持方法。不过需要审查,以确保统一应用	同目前制度所用方法	(1) 方法: 2017年 (2) 水平: 2018年
残疾子女津贴	子女津贴的200%		作为子女津贴的一部分审查			作为子女津贴的一部分审查
二级受扶养人津贴	子女津贴的35%					
受扶养配偶津贴	不适用。主要受扶养人在薪金表中得到承认。薪酬净额差异基于家庭状况,为受扶养配偶提供净薪受扶养人薪率,或在工作人员无受扶养配偶的情况下,为第一个受扶养子女提供净薪受扶养人薪率(而不是子女津贴)	无。自设立以来受扶养人/单身差异一直未变	受扶养人/单身薪率: 2015年核准了1976年配偶津贴,将于2017年实施	基于参照国公务员制度的已婚/单身纳税人税后薪酬差额	(1) 水平: 不需要开展特别审查(按薪酬净额调整) (2) 方法: 视需要,但最晚不迟于每10年一次	方法: 视需要,但最晚不迟于2025年
单亲津贴			2015年核准单亲津贴,将于2017年实施			与配偶津贴等额
教育补助金	报销可受理范围内75%与教育有关的费用,但取决于具体国家/货币	2年	(1) 水平: 2012年,2017年1月1日前暂停进一步的审查	报销可受理范围内与教育有关的费用,但需遵守全球递减比额表的	(1) 水平: (a) 递减比额表和寄宿补助的一笔总付: 每2年一次	比额表和寄宿补助的一笔总付: 2019年

津贴/付款	现行制度			拟议制度		
	调整方法	审查周期	上一次审查的年份	调整方法	审查周期	下一次审查的年份
	区的最高限额; 报销工作地点以外学校的寄宿费用。根据学校费用和工作人员与教育有关的费用的变动进行调整		(2) 方法: 2015 年作为全面审查的一部分	规定; 非总部工作地点一笔总付寄宿补助, 但仅限于中小学。根据学校费用和选定有代表性学校的寄宿费用的变动进行实际调整。	(b) 代表性学校: 每 6 年一次 (2) 方法: 按要求	代表性学校: 2021 年 方法: 2020 年

附件五

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薪级表(2017年1月1日生效)

职等		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
副秘书长	毛额	192 236												
	净额	142 376												
助理秘书长	毛额	174 373												
	净额	130 586												
D-2	毛额	139 500	142 544	145 589	148 637	151 788	155 018	158 248	161 479	164 709	167 939			
	净额	107 150	109 281	111 412	113 546	115 680	117 812	119 944	122 076	124 208	126 340			
D-1	毛额	124 807	127 483	130 160	132 837	135 506	138 183	140 857	143 529	146 207	148 880	151 648	154 483	157 320
	净额	96 865	98 738	100 612	102 486	104 354	106 228	108 100	109 970	111 845	113 716	115 588	117 459	119 331
P-5	毛额	107 459	109 734	112 011	114 284	116 561	118 834	121 113	123 387	125 663	127 937	130 214	132 486	134 764
	净额	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240	103 835
P-4	毛额	88 351	90 374	92 396	94 418	96 441	98 462	100 529	102 724	104 919	107 114	109 314	111 504	113 701
	净额	70 647	72 184	73 721	75 258	76 795	78 331	79 870	81 407	82 943	84 480	86 020	87 553	89 091
P-3	毛额	72 478	74 349	76 221	78 091	79 964	81 836	83 707	85 582	87 451	89 324	91 199	93 068	94 942
	净额	58 583	60 005	61 428	62 849	64 273	65 695	67 117	68 542	69 963	71 386	72 811	74 232	75 656
P-2	毛额	55 955	57 629	59 303	60 976	62 651	64 328	66 003	67 674	69 350	71 022	72 696	74 374	76 045
	净额	46 026	47 298	48 570	49 842	51 115	52 389	53 662	54 932	56 206	57 477	58 749	60 024	61 294
P-1	毛额	43 371	44 672	45 973	47 275	48 575	49 877	51 287	52 708	54 129	55 551	56 971	58 391	59 812
	净额	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877	48 957

附件六

为薪金数额高于向大会建议的自 2017 年 1 月 1 日起生效的列示年薪毛额和扣除工作人员薪金税后的相应净额的基薪/底薪表上其职等最高职档的薪金数额的工作人员提供的薪酬保护数额

(美元)

职等		PP1	PP2
P-4	毛额	115 899	118 096
	净额	90 629	92 167
P-3	毛额	96 812	98 684
	净额	77 077	78 500
P-2	毛额	77 721	—
	净额	62 568	—
P-1	毛额	61 233	—
	净额	50 037	—

附件七

纽约联合国专业及以上职类职员与美国华盛顿特区对应职等职员的平均薪酬净额比较(2016 历年比值)

职等	薪酬净额(美元)		联合国/美国比率 (美国华盛顿特区 =100)	经生活费差数调 整后的联合国/美 国比率	用于计算整体比 率的权重 ^c
	联合国 ^{a, b}	美国			
P-1	73 952	54 427	133.4	117.2	0.2
P-2	96 372	69 869	137.9	121.2	7.4
P-3	117 638	89 676	131.2	115.3	28.7
P-4	139 841	108 820	128.5	112.9	33.6
P-5	163 403	127 371	128.3	112.7	21.6
D-1	186 487	146 739	127.1	111.7	6.4
D-2	200 566	155 226	129.2	113.5	2.0
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					129.9
纽约/华盛顿特区生活费比率					113.8
生活费差数调整后的加权平均比率					114.1

^a 联合国按职等开列的有受抚养人薪率薪金净额平均值,这是根据 2016 年 1 月 1 日生效的薪金表计入 64.9 的乘数后得出的 12 个月薪金。

^b 为计算联合国薪金平均数,使用了 2014 年 12 月 31 日的首协会人事统计数据。

^c 这些权重对应截至 2014 年 12 月 31 日在总部和已设立办事处工作的联合国共同制度工作人员 P-1 至 D-2 职等。

附件八

工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十九届会议拟议议程

1. 开幕式。
2. 主席致词。
3. 通过议程。
4. 公务员制度委员会核准的在总部工作地点开展生活费调查的方法的执行情况报告。
5. 在纽约收集调查数据以开展生活费地方间比较调查。
6. 日内瓦生活费调查。
7. 伦敦生活费调查。
8. 马德里生活费调查。
9. 蒙特利尔生活费调查。
10. 巴黎生活费调查。
11. 罗马生活费调查。
12. 维也纳生活费调查。
13. 华盛顿特区生活费调查。
14. 审查适用于外地工作地点的方法。
15. 其他事项。
16. 通过报告。

附件九

日内瓦一般事务和其他当地征聘职类工作人员建议薪金净额表

A. 日内瓦一般事务人员职类建议薪金净额表

调查基准月份：2015年9月(适用于在执行日期或之后征聘的工作人员)

(每年，以瑞士法郎计)

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二
G-1	52 003	53 720	55 437	57 154	58 871	60 588	62 305	64 022	65 739	67 456	69 173	70 890
G-2	56 689	58 561	60 433	62 305	64 177	66 049	67 921	69 793	71 665	73 537	75 409	77 281
G-3	61 770	63 808	65 846	67 884	69 922	71 960	73 998	76 036	78 074	80 112	82 150	84 188
G-4	67 376	69 602	71 828	74 054	76 280	78 506	80 732	82 958	85 184	87 410	89 636	91 862
G-5	73 741	76 174	78 607	81 040	83 473	85 906	88 339	90 772	93 205	95 638	98 071	100 504
G-6	80 768	83 430	86 092	88 754	91 416	94 078	96 740	99 402	102 064	104 726	107 388	110 050
G-7	88 421	91 340	94 259	97 178	100 097	103 016	105 935	108 854	111 773	114 692	117 611	120 530

B. 日内瓦语文教员职类建议薪金净额表

调查基准月份：2015年9月(适用于在执行日期或之后征聘的工作人员)

(每年，以瑞士法郎计)

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三 ^a	十四 ^a
76 858	78 989	81 120	83 251	85 382	87 513	89 644	91 775	93 906	96 037	98 168	100 299	102 430	104 561	

^a 资历职档

附件十

建议津贴水平

A. 马德里(临时调整——2016年10月1日)

(欧元)

津贴	拟议数 ^a
配偶	1 373
子女	1 050
二级受抚养人	—

^a 其他数额可能适用于已经收到该数额且符合条件的工作人员。

B. 伦敦(临时调整——2016年5月)

(英镑)

津贴	拟议数 ^a
配偶	—
第一受抚养子女	1 434
每增加一名子女	614

^a 其他数额可能适用于已经收到该数额且符合条件的工作人员。

C. 纽约(临时调整——2016年11月)

(美元)

津贴	拟议数
配偶	3 727
子女	2 389
单身、离异或丧偶的工作人员的第一个受抚养子女	3 575
二级受抚养人	1 359

D. 日内瓦(临时调整——2016年9月)

(瑞士法郎)

津贴	拟议数
配偶	7 939
子女	6 398
单身、离异或丧偶的工作人员的第一个受抚养子女	13 183
二级受抚养人	2 515

16-14563 (C) 260916 280916



请回收