



国际公务员制度委员会的报告

秘书处的报告

1. 国际公务员制度委员会根据其《章程》¹要求，须向联合国大会提交年度报告，该报告由联合国系统各组织行政首长转呈其理事机构。
2. 总干事现向执行委员会提交该委员会第三十七次年度报告²。该报告将于今年晚些时候由联合国大会第六十六届会议审议。关于联合国大会就公务员制度委员会提出的需要修订世卫组织《职员细则》的建议作出的决定，将向执委会另行提出报告³。涉及的主题内容是专业及以上职类工作人员的薪酬问题。
3. 公务员制度委员会报告的主要内容概述如下。

两个职类工作人员都适用的服务条件

流动和艰苦条件津贴办法

4. 现行的流动和艰苦条件津贴办法是公务员制度委员会在 1989 年确立的。大会在其第 44/198 号决议中批准了这个办法，作为 1989 年对专业及以上职类工作人员的服务条件进行全面审查后产生的一揽子措施的组成部分。自那时以来，委员会对该办法进行了数次审查以评估其运行情况，并除其他事项外，对大会提出的一些关切问题作出回应。
5. 公务员制度委员会于 2009 年设立了一个工作组，由委员会、其秘书处、联合国系统行政首长协调委员会人力资源网、各组织和工作人员联合会代表组成。依照其职责权

¹ 《国际公务员制度委员会：章程和议事规则》。纽约，联合国，1987年(ICSC/1/Rev.1)，第17条。

² 大会正式记录，第六十六届会议，补编第 30 号（文件 A66/30）（会议室备有副本）。

³ 文件 EB130/28。

限，工作组将在考虑多重因素后对该办法及其业务进行评估，以确定它是否一直朝着达到目的和意图方向迈进。

6. 根据公务员制度委员会除其他技术问题外作出的主要决定，该工作组向委员会第七十二届会议提交了一份内含合并建议的报告：

流动/艰苦条件津贴办法

(a) 各组织应确定各自支付流动和艰苦津贴的最佳方法；

(b) 请其秘书处在经订正的办法实行的时间超过典型任期时（即不早于 2015 年对数额进行第三次审查之时）再次评估该办法对流动的影响；

(c) 根据大会第 65/248 号决议的规定，委员会请各组织和联合国系统行政首长协调委员会秘书处与公务员制度委员会秘书处密切合作，系统收集数据并就这类数据提出报告。这种协作努力将能使分析具体津贴和其他贯穿各领域的举措（如统一不带家属工作地点的服务条件）的使用情况和影响的工作变得更有意义。

7. 此外，公务员制度委员会对艰苦条件工作地点分类系统和不带家属工作地点的指定作出决定。

流动、艰苦条件和不搬运津贴审查

8. 公务员制度委员会在第七十三届会议上审议了对流动、艰苦条件和不搬运津贴调整因素应用情况的分析报告。会议考虑了多种方案并决定：

(a) 艰苦条件津贴、流动津贴和不搬运津贴各增长 2.5%，自 2012 年 1 月 1 日起生效；

(b) 对在不带家属工作地点服务的工作人员的额外不带家属艰苦条件津贴应按艰苦条件、流动和不搬运津贴同样的比例进行调整，于 2012 年 1 月 1 日起生效。

危险津贴

9. 公务员制度委员会决定以名为“危险津贴”的津贴办法取代“危害津贴”，适用于联合国共同制度工作人员面临高风险的特别情况。委员会除其他外还进一步决定：

- (a) 将国际招聘工作人员的危險津贴数额定为每月 1600 美元，自 2012 年 1 月 1 日起生效；
- (b) 请其秘书处研究确定当地招聘工作人员危險津贴数额的方法，并就此在 2012 年第七十五届会议做出报告；
- (c) 在进行审查之前，作为临时措施，将危險津贴数额定为适用的当地一般事务薪金表中点净额的 25%。

应计养恤金薪酬审查

10. 委员会秘书处会同联合国合办工作人员养恤基金秘书处，开始对应计养恤金薪酬进行审查，它首次对养恤基金的固定福利计划与美国联邦雇员退休制度进行对比。
11. 委员会指出，由于两种养恤金制度之间存在重大差异，因而很难计算收入替代率，作为向前迈出的一步，请制定清晰准确的方法，解释如何对此进行比较。
12. 公务员制度委员会请其秘书处继续分两个阶段审查应计养恤金薪酬：
 - (a) 制定比较两种制度的方法；
 - (b) 全面审查应计养恤金薪酬方法。

业绩管理

13. 大会在第 63/251 号决议中强调制订更好区分业绩水平的机制的重要性，并要求公务员制度委员会与各组织密切合作，确定可行的业绩奖励办法，并向大会提交经更新的业绩管理框架。因此，委员会决定继续审查业绩管理问题，并要求其秘书处更新其在 1997 年制定的业绩管理指南，强调文化和环境以及组织的最高层人员为维持此种环境必须发挥领导作用。
14. 委员会审议了其秘书处提交的一份文件，其中载有其与各组织和工作人员的协商结果，并列出了更新框架的要素。委员会得出的结论是，需要进一步完善这一框架。一些领域需要加强，例如应更加强调高级管理层要“认同”，并作出强有力的承诺，为实施有效的业绩管理系统而改变组织文化。其他领域的改进包括为评级（应较为简单）、执行良好的评估做法和劳动力规划提供更多的指导。人们普遍同意，该框架应是基于价值

的，并应明确注重创建一个有激励作用的工作环境的重要性和业绩文化的定义。还对财政奖励和绩优晋档进行了审议，并得出结论，各组织应更好的利用薪金表中现有各项规定。

15. 委员会决定：

- (a) 将经修订框架提交大会批准；
- (b) 在下一次会议上审议绩优晋档的问题。

教育补助金方法：领取补助金年龄下限

16. 为回应联合国系统行政首长协调委员会的要求，委员会说明了领取教育补助金年龄下限要求的问题。

17. 委员会决定建议大会，从 2012 年 1 月 1 日所在学年开始：

(a) 现行领取资格要求应修正如下：

年龄下限：工作人员在本组织就职，其子女在初等或以上程度的教育机构全时求学。为这一标准之目的，如果子女在学年开始时年满 5 岁或以上，或在学年开始三个月内年满 5 岁，其教育将被视为“初等”教育。**在特殊情况下，对于那些根据法律规定要求较早开始正规教育的教育机构，可以接受较低年龄下限；**

(b) 应请共同制度组织相应修正年龄下限的要求，以统一补助金资格标准。

专业及以上职类的服务条件

依据诺贝尔梅耶原则确定薪资最高的国家公务员制度

18. 根据大会第 44/198 号决议为其规定的任务，委员会定期开展研究，依据诺贝尔梅耶原则确定薪资最高的国家公务员制度。此种研究需要比较国家公务员制度的整套报酬办法，这可能替代联合国共同制度现有的参照制度。对若干国家公务员制度和目前的参照制度美国联邦公务员系统进行了报酬的跨国比较，并将结果提交给了委员会第七十二届会议，供其审议和指导。

19. 公务员制度委员会认识到了当前研究的经济背景，注意到，国家公务员制度在当前的金融危机中有不同的反应。例如，一些国家采取暂停加薪，其他国家则选择保持薪酬水平但减少其工作人员的数量。各个政府采取的应付预算问题的具体个别措施将不可避免的对薪酬水平产生不平衡的影响。因此，委员会决定：

(a) 当前的诺贝尔梅耶研究不应继续进行，注意到比较结果显示，当前的参照系统支付最高的现金报酬，并且与其他公务员制度所支付报酬的百分比差异似乎很大，无法被其他报酬组成部分抵消，因此应保留当前的参照系统；

(b) 将开展另一项研究，在预定于 2016 年进行的下一次诺贝尔梅耶研究前确定薪资最高的国家公务员制度。

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三十三届会议报告

20. 作为工作地点差价调整数系统运作的一部分，在所有工作地点定期开展全面的地点间比较调查。每五年组织一轮此种调查，每轮调查在所有总部工作地点与基线调查同时开始，包括纽约和华盛顿特区。在此方面，地点间比较调查是由委员会于 2010 年 9 月和 10 月在日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳和华盛顿特区开展的。工作地点差价调整数问题咨询委员会于 2011 年 1 月在第三十三届会议审查了调查分析情况，并将其建议提交至公务员制度委员会。

21. 委员会决定：

(a) 依照咨询委员会的建议，批准 2010 年地点间比较调查结果；

(b) 自 2011 年 4 月 1 日起，在确定各自工作地点差价调整数等级时，应考虑到 2010 年对日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳和华盛顿特区的调查结果；

(c) 在本轮调查中应增加对保加利亚、匈牙利、波兰和罗马尼亚进行的地点间比较调查。

联合国/美国薪酬净额比值的演变

22. 委员会根据大会的一项长期授权，继续审查在纽约的联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与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之间的关系。为此，委员会每年跟踪联合国专业及以上职类工作人员和美国联邦公务员系统中可比职位人员薪酬水平出现的变化以及与这种比较有关的其他变化，包括从参照系统人员薪酬中推算净额所用的税率以及纽约和华盛顿特区两地生活费之间的关系。

23. 委员会决定向大会报告，2011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114.2。它还决定提请大会注意，最近五年(2007-2011年)的现行比值平均水平估计数为114.0，低于115这一理想的中点。

联合国共同制度多样性的调查和报告

24. 在其第64/231号决议中，联合国大会请委员会审查共同制度各组织在执行《联合国宪章》第一百零一条第三项方面所采取的措施。

25. 委员会收到了一份关于共同制度各组织多样性政策的审查报告。委员会获悉，各组织实施了一些政策，以培养多样化的员工队伍。此类政策包括：性别平等、残疾人就业、工作场所艾滋病毒/艾滋病问题和地域平衡。秘书处报告了共同制度较大组织在地域平衡方面的一些细节。

26. 委员会决定：

- (a) 向大会通报共同制度组织的地域分配状况以及各组织及其理事机构为实现地域平衡而正在采取的行动；
- (b) 研究招聘政策，以向各组织建议更有利于多样性的措施；
- (c) 日后对多样性进行广泛的讨论。

一般事务人员和其他当地招聘职类人员的服务条件

一般事务人员薪金调查方法审查

27. 在第六轮总部薪金调查结束时，委员会根据其《章程》第 11 条开始审查总部和非总部一般最佳雇佣条件的调查方法。因此，委员会第六十六届会议成立了工作组，组员包括：委员会四名成员、各组织指定的六名成员、每个工作人员协会（国际职工会协调会、公务员协联和公务员联合会）指定的两名成员及公务员制度委员会秘书处多名代表。

批准方法

28. 委员会在审查之后，核准了经修订的“方法一”和“方法二”，并决定它们将自 2012 年 1 月 1 日起生效。公务员制度委员会进一步决定，为执行进行的准备工作应立即展开，这些工作除其他外包括更新薪金调查手册、提供培训、更新用于分析数据的信息技术系统。

外地服务条件

统一共同制度中不带家属工作地点工作人员的服务条件

29. 大会于 2010 年批准了公务员制度委员会提出的修养框架的主要内容，并在第 65/248 号决定中决定该框架由公务员制度委员会管理。

30. 公务员制度委员会决定：

- (a) 颁布准予修养旅行的一整套订正标准及相应的旅行频率和条件，自 2012 年 1 月 1 日起生效；
- (b) 建议大会对已核准的修养框架中所规定的批准的修养假时间作出修订，将连续 5 个工作日改为连续 5 个日历日加所批准的旅行时间。

确定统一的特别业务生活津贴标准

31. 委员会在第七十一届会议上，就统一不带家属工作地点的服务条件提出了若干建议。这些建议包括一直采用特别业务方法并正向工作人员支付特别业务生活津贴的有关组织的过渡安排。大会第 65/248 号决议核准了这些建议。

32. 作为统一不带家属工作地点服务条件的第一步，会议决定，具体地点特别业务生活津贴数额由委员会与各组织和各工作人员联合会磋商后加以统一，作为当前被指定为工作地点的每一地点的统一特别业务生活津贴标准。此类数额将相应确定并提交至委员会。

33. 委员会决定：

(a) 核准适用于不带家属工作地点的各项统一特别业务生活津贴标准，对 2012 年 1 月 1 日到 2012 年 6 月 30 日期间派往新的行政派任地点的工作人员，标准自 2012 年 1 月 1 日开始生效。对现有工作人员，新的统一标准自 2012 年 7 月 1 日起生效；

(b) 在过渡期间（也就是一直持续到 2016 年 6 月 30 日）新的不带家属工作地点针对具体地点的特别业务生活津贴数额及其颁布由委员会主席决定；

(c) 要求各组织与主席展开关于与特别业务生活津贴标准相关的所有政策问题的磋商。

不带家属工作地点的指定

34. 委员会在第七十三届会议上决定：

(a) 国际公务员制度委员会主席可为增加在不带家属工作地点的艰苦条件津贴目的指定一个工作地点为不带家属工作地点。这将适用于联合国安全和安保部因安全和安保原因，决定所有合格受抚养人受限不能在工作地点逗留 6 个月或更多时间的工作地点。增加的艰苦条件津贴应付给派任不带家属工作地点的国际招聘工作人员；

(b) 委员会主席在与公务员制度委员会审查外地工作地点和工作条件工作组磋商之后，有权决定何时宣布某一工作地点为不带家属工作地点。

执行委员会的行动

35. 请执行委员会注意国际公务员制度委员会第三十六次年度报告。

= = =