



国际公务员制度委员会的报告

总干事的报告

1. 根据国际公务员制度委员会《章程》¹，委员会需向联合国大会提交年度报告，该报告由联合国系统各其他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国际公务员制度委员会第四十五次年度报告²。该报告将在 2019 年 12 月由联合国大会第七十四届会议进行审议。就委员会有关需要对世卫组织《职员细则》作出修订、待由联合国大会做出的决定将另行向执委会报告。本报告涉及的内容是委员会 2019 年处理的问题。

委员会报告第二章

报告和监测

大会第七十三届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定

3. 2018 年 12 月 22 日，除了关于子女和二级受抚养人津贴的提案以及设立服务终了补助金的提案以外，大会通过关于联合国共同制度的第 73/273 号决议。大会只部分有条件地核准了关于极端艰苦条件工作地点的提案，允许各组织对分类为 E（而不是 D）的工作地点的工作人员提供不带家属津贴而不是安置家人。委员会成员强调充分执行大会所有决议的重要性。将就未核准的所有项目与各组织和工作人员协商；委员会将考虑向大会提出新提案的其他方式。

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，第七十四届会议，补编第 30 号（文件 A74/30）（会议室备有副本及秘书处对委员会建议的摘要）。特别请委员会注意委员会报告第 7-8 页。

委员会的决定

4. 委员会决定表示注意到大会第 73/273 号决议。

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立法机构或理事机构的决定和建议的执行情况，包括国际劳工组织行政法庭第 4134 至 4138 号判决的执行情况

5. 根据 24 个共同制度组织提供的资料。委员会秘书处报告指出，大多数组织都以这样或那样的方式在其人力资源政策中采用或纳入了多样性内容，大多涉及性别，也有一些涉及残疾和包容相关政策。只有一个组织，即国际海底管理局，尚未将 2014 年 1 月 1 日前加入该组织的工作人员的规定离职年龄改为 65 岁，也没有实施 2018 年 1 月 1 日生效的新学年教育补助金计划。

6. 关于 2019 年 7 月 3 日发布的有关执行 2016 年这轮在日内瓦进行的逐地调查得出的工作地点差价调整数结果的国际劳工组织行政法庭第 4134 至 4138 号判决，其结论认为委员会“无权自行决定”用于日内瓦等工作地点的“工作地点差价调整数数额”，委员会认为，这是对规约第 10 和 11 条规定的大会和委员会之间的工作地点差价调整数相关权力和职能划分的误解，也不符合 40 多年来委员会每月都为世界各地的工作地点确定工作地点差价调整数乘数的做法。因此，委员会请大会尽快再次确认委员会在这个领域的权力。

7. 一些组织认为，这些判决是一个机会，可以使工作地点差价调整数和其他与薪酬有关的程序符合工作人员薪酬可预测性、稳定性和透明度的目标。人们期望，通过委员会工作队目前审查工作地点差价调整数方法的工作，可以实现一些变化。委员会注意到各组织的关切，表示坚信共同制度，并敦促所有组织合作和维护共同制度。所有与会者对此都表示支持。

委员会的决定

8. 委员会决定表示注意到该文件，并对一个组织仍未执行 2014 年 1 月 1 日之前加入该组织的工作人员离职年龄规定和新的教育补助金计划表示关切。委员会敦促各组织及时充分地执行大会和委员会的决定。

9. 关于劳工组织行政法庭第 4134 至 4138 号判决，委员会：表示不同意这些判决的考虑因素部分提出的质疑委员会在工作地点差价调整数方面权力的论点和前提；建议大会

再次确认委员会根据其规约第 11 条继续确定工作地点差价调整数乘数的权利；请大会尽快就执行大会第 3042 (XXVII)、3357 (XXIX)、44/198、45/259、48/224 和 72/255 号决议提供指导；提请大会注意联合国共同制度各组织中同时存在两个独立行政法庭的挑战；表示认为在联合国争议法庭就日内瓦工作地点差价调整数问题作出判决之前，不宜就呼吁所有组织执行劳工组织行政法庭判决的号召作出任何进一步决定。

委员会报告第三章

两个工作人员职类都适用的服务条件

执行评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则

10. 除其他外，大会第 73/273 号决议请国际公务员制度委员会向大会第七十四届会议报告评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则的实施情况。准则系以秘书处进行的一次调查为基础，24 个组织回复了调查问卷。准则包括以下组成部分：考绩的原则；表彰和奖励方案框架，包括现金和非现金奖励、业绩不佳的处理以及管理人员培训方案大纲。

11. 人力资源网表示，各个组织都有一些良好做法，此外注意到对现金奖励和个人晋升的使用和恰当性存在争议。一个职工代表组织认为应建立一个单一的全系统业绩管理制度，但委员会认为各组织可以根据本组织文化和职权建立个性化的制度，只要符合申明的共同原则即可。委员会高兴地看到大多数组织采用了评定不同水平业绩的考绩和业绩管理原则和准则，并进一步鼓励各组织沿着这条路走下去。

委员会的决定

12. 委员会决定：提请大会注意上述讨论；请其秘书处不断评估业绩管理领域的总体发展，以便在 2021 年下次审查时评估是否需要原则和准则进行修改；鼓励各组织对其业绩管理制度进行更正式的评价，以便为委员会今后的审查提供信息。

委员会报告第四章

专业及以上职类的服务条件

基薪/底薪表

13. 在 70/244 号决议中，大会批准将于 2017 年 1 月 1 日生效的统一薪级表，该表应进行更新，以体现从薪级表被批准到实施期间参照国参考薪金变化的情况。因此，有必要考虑参照国公务员制度中以没有主要受抚养人的官员为基础的薪金点变动情况。

14. 委员会获悉，已建议 2020 年 1 月 1 日起基薪总薪级表上调 1.21%。此外，2019 年美国联邦一级还对各税级和个人扣除额进行了一些细微修改。

15. 关于审查与薪金毛额一起使用的工作人员薪金税率表，委员会获悉，由于没有收到各组织的请求，现阶段不需要修订税率。委员会还回顾大会第 66/235 号决议，其中规定每三年审查一次工作人员薪金税率。

委员会的决定

16. 委员会决定向大会建议：核准自 2020 年 1 月 1 日起实行本报告附件四所列专业及以上职类的修订统一基薪/底薪表及最新薪酬保护点，调整幅度为 1.21%，以体现大会之前批准的统一薪级表。执行方式是在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数点，从而保持实得净薪不变。与薪金毛额一起使用的现行工作人员薪金税率保持不变，直至 2022 年进行下一次定期审查，除非衡平征税基金的情况发生变化导致有必要提早进行审查。

联合国/美国薪酬净额比值的演变

17. 委员会根据大会给予的一项长期任务，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相应职位职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水平的变化。

18. 委员会获悉，根据美国联邦公务员制度变化的情况，2019 年的薪酬净额估计比值为 113.4。

委员会的决定

19. 委员会决定：向大会报告，2019 日历年，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相应职位职员的薪酬净额之间的比值估计为

113.4；继续监测比值水平，如果 2020 年比值超越触发点 113 或 117，则可通过运用工作地点差价调整数制度采取必要的矫正行动。

教育补助金：审查寄宿一笔总付数额的规模 and 水平

20. 大会第 70/244 号决议修订了教育补助金计划，作为全面审查专业及以上职类工作人员整套报酬办法的一部分。修订后的计划采用以美元为基础的全球滑动表部分报销学费和入学相关费用，并采用统一的一笔总付支付寄宿费用。自 2019 年起，根据以美元计算的跟踪选定学校学费和寄宿费变动的核定方法，按两年周期调整滑动报销表和一笔总付。

21. 考虑到现行滑动表依据的是 2014/15 学年到 2019/20 学年这五年的数据。期间学费变动加权平均增长率为 15%。因此，提议按这个百分比调整滑动表的每个档次，以反映审查期间学费的增加，同时保持表的结构不变。

22. 关于寄宿一笔总付，2014/15 学年到 2019/20 学年，为现定一笔总付选择和核准的 30 所国际文凭学校的寄宿费平均增加了 5.3%。因此，提议按这一百分比调整一笔总付，从 5 000 美元增加到 5 300 美元。

23. 在委员会讨论期间，以上结果受到普遍欢迎。然而，一些职工联合会表示关切的是，一笔总付寄宿费是一项重要的岗位流动激励措施，但修订后的资格标准不分青红皂白地将所有 H 类工作地点的工作人员排除在外，而不管当地是否有足够的教育设施。还有人担心，根据目前的方法，修订中采用的所有数据都来自学费完全以美元计价的代表性学校，因此，全球以美元计价的学费普遍增长，加上美元对其他货币升值，可能会导致某些扭曲。

24. 委员会同意，在开展定于 2020 年提交的关于整套报酬办法的全面评估（其中包括修订后的教育补助金计划）时处理该问题。

25. 所有共同制度组织加起来，调整滑动表所涉经费估计为 708 万美元（世卫组织按比例为每年 60 万美元），增加寄宿一笔总付所涉经费估计为 77 万美元（世卫组织按比例为每年 6 万美元）。

委员会的决定

26. 委员会决定：建议大会从 2020 年 1 月 1 日所在学年开始修订滑动报销表，将各档次数额提高 15%（见附件 1）；将寄宿一笔总付增加到 5300 美元。

工作地点差价调整数问题：工作地点差价调整数问题咨询委员会的报告

27. 委员会根据规约第 11 条，继续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四十一届会议的报告。该报告载有咨询委员会针对目前正在就工作地点差价调整数制度所依据的方法进行全面审查的一系列相关技术问题所提出的建议，包括委员会在第八十七届会议上设立的工作队提出的改善工作地点差价调整数指数方法的建议。报告还载有咨询委员会关于衡量工作地点差价调整数指数住房组成部分的建议，以及对第四十二届会议议程提出的一些初步建议。秘书处提出了其他涉及工作地点差价调整数制度的方法和操作问题，作为下一轮生活费调查筹备工作的一部分。

28. 根据职权范围，工作队由各组织、工作人员联合会和委员会提名的统计人员以及经济和价格统计领域的顶级顾问组成。咨询委员会依循以下主题审查了工作队的报告：(1) 工作地点差价调整数指数的衡量目标、指数公式和汇总（自上而下）、价格对成本指数、涉及养恤金缴款组成部分处理的相关考虑因素和对指数的说明；(2) 本地（不包括住房）组成部分内、住房组成部分内、医疗保险组成部分内的加权问题，以及对各组成部分的加权数设定、工作地点的合并和指数的特征；(3) 汇编指数所用的统计方法和程序，特别是范围和覆盖面、数据来源、质量调整、纳入/排除相对于推算/编辑/清理、匿名性相对于保密性、用户参与的限度。

29. 咨询委员会审阅了工作队的发现并提出各种建议。咨询委员会还建议对汇编工作地点差价调整数指数的若干统计方法和程序作进一步的研究和测试，包括：价格调查选用的销售点和物品；使用的质量调整和推算办法；在报告调查结果时对保密性和透明度的权衡考虑；指数汇编中使用外部数据来源；在更新指数中的租金或住房组成部分时使用租金/住房消费价格指数，而不用内部计算的租金/住房预测系数；对政府提供的服务的处理方式，侧重教育方面；教育指数是否应作为成本而非价格指数进行计算的问题。

委员会的决定

30. 委员会决定：表示注意到工作地点差价调整数问题咨询委员会的建议，并邀请该委员会按照项目管理计划继续审查工作地点差价调整数制度所依据的方法，为下一轮调查作准备；呼吁各组织和两个工作人员联合会在全方位审查工作地点差价调整数制度的工作中继续与秘书处合作；核准咨询委员会第四十二届会议议程。

艰苦条件津贴：数额审查

31. 公务员制度委员会在全方位审查联合国共同制度整套报酬办法时审查了对三个调整因素适用情况的分析。目前的艰苦条件津贴数额于 2016 年 7 月 1 日生效。审查的三个调整因素如下：联合国系统八个总部工作地点净基薪加工作地点差价调整数的平均变动，造成 1.03% 的增长；根据 26 国通货膨胀因素得出的用于确定工作地点差价调整数的地区外指数的变动，造成 8.34% 的增长；基薪/底薪表的变动，造成 2% 的增长。对世卫组织而言，这就意味着每年约 20 万美元。

委员会的决定

32. 委员会决定：根据其规约第 11(b) 条，自 2020 年 1 月 1 日起将艰苦条件津贴增加 2%（委员会报告附件七）（见本报告附件 2 的表格）；对艰苦条件津贴进行研究，探讨是否有可能将支付矩阵表改为不论职等的统一数额，并评估这样做对近期工作人员流动和方案交付的影响。

不带家属服务津贴：数额审查

33. 按照 2016 年批准的审查津贴数额的周期，委员会每三年审查一次不带家属服务津贴数额。

34. 不带家属服务津贴是为了鼓励工作人员到不带家属的工作地点承担任务，鉴于强制性与家人分离造成的经济和心理困难增加，其中包括服务相关费用增加。

35. 自 2016 年 7 月 1 日起，有合格受抚养人的工作人员的不带家属服务津贴定为每年 19 800 美元，无受抚养人的工作人员为每年 7 500 美元。津贴数额是参照工作地点差价调整数制度收集的最近调查（涵盖 2010-2014 年期间）中的平均租金确定的。调查发现

平均租金约为每月 1 500 美元或每年 18 000 美元。此外，还考虑了已被新津贴取代的以前的额外艰苦条件津贴的数额。

36. 委员会秘书处对津贴数额进行了审查，详细分析了 2015-2018 年期间的租金数据。秘书处计算了最近一次审查（2015-2018 年）以来各工作地点（不包括不带家属工作地点的国家）最新调查中两居室及以下住房的平均租金，由此得出全球平均租金为每月 1 600 美元，或每年 19 200 美元，低于有合格受抚养人的工作人员目前每年 19 800 美元的不带家属服务津贴。因此，委员会认为目前的数额应保持不变。

委员会的决定

37. 委员会决定：鉴于根据目前租金数据审查的结果，当前的 19 800 美元这一数额仍然高于全球平均租金，因此维持目前的不带家属服务津贴数额，有合格受抚养人的工作人员每年 19 800 美元，没有合格受抚养人的工作人员每年 7 500 美元；三年后再次审查津贴数额；请其秘书处在 2022 年下一次审查前编写一份文件，概述审查时间表中提及的津贴调整方法的细节，便于今后参考。

流动奖励措施：数额审查

38. 根据目前的审查周期，经大会第 70/244 号决议核准，流动奖励措施的数额每三年审查一次。流动奖励措施适用于已在一个共同制度组织连续服务 5 年的工作人员，而且从第二次派任（即第一次地域流动）开始适用，但不包括 H 类工作地点。流动奖励是通过一个随职等和派任次数不同而变化的矩阵表反映的。当工作人员在同一工作地点连续工作五年后，即停止奖励措施。

39. 根据委员会核准的调整方法，审查当年专业及以上职类工作人员的加权平均月基薪将用于修订流动奖励数额。

40. 国际公务员制度委员会秘书处详细分析了截至 2019 年 1 月 1 日适用的薪级表和截至 2017 年 12 月 31 日的联合国系统行政首长协调理事会人事数据库中的最新工作人员数据。结果显示，P-1 至 P-3 职等流动奖励为每年 6 700 美元（比现有数额高 200 美元），相当于加权平均月基薪的 100%。矩阵其余部分相应作了重新计算，如下表所示。

41. 流动奖励措施的拟议新数额：

(美元)

派任次数	第 1 组 (P-1 至 P-3)	第 2 组 (P-4 至 P-5)	第 3 组 (D-1 及以上)
2 至 3	6700	8375	10 050
4 至 6	8375	10 469	12 563
7+	10 050	12 563	15 075

对世卫组织而言，此项所涉经费估计约为每年 11 万美元。

委员会的决定

42. 委员会决定：将流动奖励的下限定为每年 6 700 美元，适用的相应矩阵表见以上表格，自 2020 年 1 月 1 日起生效；根据既定时间表（见 A/71/30，附件四），3 年后再次审查流动奖励数额，但须视 2021 年对奖励措施目的的审查结果而定。

异地调动托运：审查付款上限

43. 公务员制度委员会秘书处按照委员会规定的审查周期，利用各组织提交的异地调动托运实际费用数据，审查了异地调动托运的一笔总付上限。秘书处的说明还介绍了共同制度各组织提供的异地调动托运选项。在分析 2015 至 2017 年期间异地调动托运实际费用数据的基础上，秘书处提议维持目前 18 000 美元的异地调动托运付款上限不变。此外，秘书处提议每三年使用实际托运费数据审查这一上限。这项提议供委员会审议。

委员会的决定

44. 委员会决定：表示注意到与审查异地调动托运付款上限有关的资料；维持当前 18 000 美元的异地调动托运一笔总付款额不变，作为由组织全部搬运的替代选项；利用

联合国共同制度各组织提供的实际托运费数据，每三年审查异地调动托运付款的上限；请各组织每三年向委员会报告异地调动托运的实际年度费用，以便委员会进行审查。

委员会报告第四章

审查委员会的协商进程和工作安排

45. 国际公务员制度委员会第八十七届会议审议后，委员会决定设立联络小组，审查委员会的协商进程和工作安排。特别是，联络小组确定了如下需求：协商的定义；围绕会议和讨论改进规划、提高成本效益和改善沟通；就工作地点差价调整数问题咨询委员会候选人开展深入协商的过程。在委员会下届会议期间，将举行一次非正式会议，讨论联络小组的结论。

执行委员会的行动

46. 请执委会注意本报告。

附件 1

教育补助金滑动报销比例表拟议的修订

报销申请数额分档 (美元)	报销比例 (%)
0-13 300	86
13 301-20 000	81
20 001-26 700	76
26 701-33 400	71
33 401-40 000	66
40 001-46 700	61
46 701 及以上	-

附件 2

艰苦条件津贴订正年度数额 (2020 年 1 月 1 日生效)

(美元)

工作地点 艰苦条件类别	第1组 (P-1至P-3)	第2组 (P-4至P-5)	第3组 (D-1及以上)
A	—	—	—
B	5 930	7 110	8 300
C	10 680	13 040	15 410
D	14 230	16 610	18 960
E	17 790	21 340	23 720

= = =