



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. 总干事现向卫生大会提交公务员制度委员会第三十六次年度报告²，该报告于 2010 年 12 月由联合国大会第六十五届会议审议。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，向执委会另行作了汇报³。本报告涉及的主题包括专业及以上职类工作人员薪酬和教育补助金数额。2011 年 1 月，执行委员会在其第 128 届会议上通过了 EB128.R4 号决议，确认对《职员细则》所作的修订⁴。执委会还注意到本报告的前一版本⁵。
3. 公务员制度委员会报告的主要内容概述如下。

两种职类工作人员都适用的服务条件

应计养恤金薪酬审查：路线图和应考虑的问题

4. 联合国大会在其 1997 年 3 月 5 日第 51/217 号决议中，请公务员制度委员会同联合国工作人员养恤金联合委员会充分合作，在 2002 年进一步全面审查确定专业及以上职类和一般事务及有关职类工作人员应计养恤金薪酬的方法和在两次全面审查的间隔期间调整应计养恤金薪酬的方法，并就此向大会第五十七届会议提出建议。2002 年、

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 《2010 年国际公务员制度委员会的报告》。大会正式记录，第六十五届会议，补编第 30 号（文件 A65/30）（会议室备有副本）。

³ 文件 EB128/36。

⁴ 关于该决议内容以及通过该决议对秘书处的财政和行政影响，见文件 EB128/2011/REC/1。

⁵ 见文件 EB128/2011/REC/2，第八次会议摘要记录第二部分。

2004 年和 2005 年，由于进行可能影响应计养恤金薪酬的薪资和福利审查而数次被推迟，因此，这一项目被列入委员会 2010-2011 年的工作方案。

5. 在此，提出了若干项目，建议国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会审查。公务员制度委员会赞同所有的项目，但联合国养恤金计划和美国联邦公务员养恤金计划之间的精算比较除外。公务员制度委员会指出，鉴于这两种计划有根本性的差异，这种比较没有什么意义。

公务员制度委员会决定下列项目应予审查：

- (a) 共同工作人员薪金税率表；
- (b) 收入折合养恤金比率；
- (c) 联合国与美国养恤金计划成本比较；
- (d) 双重征税；
- (e) 薪金的不计养恤金部分；
- (f) 当地货币大幅贬值和(或)高通货膨胀的影响；
- (g) 小额养恤金。

6. 此外，公务员制度委员会决定：

核准建议的工作进度安排；联合国工作人员养恤金联合委员会秘书处和国际公务员制度委员会秘书处将在必要时举行非正式会议，以根据其报告提出的工作安排完成审查。有关建议将提交给定于 2011 年 3 月 21 日至 4 月 1 日召开的委员会第七十二届会议。

教育补助金方法：第七十一届会议的审议情况

7. 联合国行政首长协调委员会的人力资源网在提出关于调整教育补助金的提案时，还确定了需要解决的有关教育补助金方法的若干问题。

8. 公务员制度委员会要求其秘书处扩大即将进行的对教育补助金方法问题的审查。此外，委员会还重申其对秘书处的要求，请其更新方法，以反映现行的教育补助金确定方法的所有变更，并在审查结束后向委员会第七十四届会议汇报修订后的方法。

教育补助金：数额审查

9. 公务员制度委员会决定建议大会：从 2011 年 1 月 1 日所在学年开始调整 11 个区的可受理支出上限和教育补助金最高限额，并修订 13 个区的正常统一膳宿补助和额外统一膳宿补助。对中国、匈牙利、印度尼西亚、罗马尼亚、俄罗斯联邦以及对法国 8 所特殊学校应保留特别措施，对保加利亚的特别措施应停止适用。

联合国/美国薪酬净额比值的演变

10. 根据联合国大会对公务员制度委员会的一项长期授权，委员会继续审查联合国纽约专业及以上职类工作人员薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿可比职位的美国联邦公务员薪酬净额的关系（以下称为比值）。为此，公务员制度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此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哥伦比亚特区华盛顿两地生活费之间的关系。

11. 根据所收到的资料，公务员制度委员会决定向大会报告如下：2010 年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的美国联邦公务员系统中可比职位雇员的薪酬净额的预测比值估计为 113.3。它还决定提请大会注意这样一个事实，即最近五年(2006-2010 年)的现行比值平均水平估计数为 114.0，始终低于 115 这一理想的中点。

12. 公务员制度委员会决定，其秘书处应在 2011 年开始薪酬净额比值方法的审查工作。

专业及以上职类的服务条件

确立与联合国制度与美国联邦公务员制度的职等对应关系

13. 作为其正常周期工作的一部分，公务员制度委员会审查了联合国与参照系统之间职等对应关系的研究结果，并审查了与美国联邦公务员系统共同开展的核实工作。

公务员制度委员会决定：

- (a) 核可并接受新的职等对应关系研究结果；
- (b) 请工作地点差价调整数问题咨询委员会审查本报告中建议的统计方法，确定这些方法是否适合于确立职等对应关系和计算薪酬净额比值，并向公务员制度委员会第七十二届会议提出报告；
- (c) 请公务员制度委员会秘书处审查确定与参照系统之间职等对应关系的方法，以简化这一方法；
- (d) 向大会报告公务员制度委员会作为定期审查工作的一部分而开展的新的职等对应关系研究。

子女津贴和二级受扶养人津贴：数额审查

14. 在专业及以上职类的扶养津贴两年期审查范围内，公务员制度委员会审议了子女津贴和二级受扶养人津贴的数额。按照国际公务员制度委员会第六十六届会议核准的经修订的子女津贴计算方法，根据 2008 年上一次审查以来对税收条款和社会立法规定的支付款所作的修订，计算出以美元计的最新全球统一定额。

15. 公务员制度委员会决定向大会建议，自 2011 年 1 月 1 日起：

- (a) 子女津贴额定为每年 2 929 美元，残疾子女津贴额定为每年 5 858 美元；
- (b) 二级受扶养人津贴额定为每年 1 025 美元；
- (c) 应采用实施之日的联合国官方汇率，将上文(a)和(b)分段规定的津贴美元数额折成当地货币，在下一个两年期审查之前维持不变；
- (d) 作为过渡措施，如果在实施时，经修订的统一定额津贴低于实际发放的津贴，向目前符合资格工作人员支付的津贴应等同于较高那个定额，再减去两个数额差价的 50%。
- (e) 扶养津贴应减去工作人员从政府领取的任何受扶养人直接津贴的数额。

外地服务条件

统一共同制度不带家属工作地点工作人员的服务条件

16. 为派至不带家属工作地点的工作人员提供的传统补偿办法是，根据联合国行政首长协调委员会颁布的《联合国外勤安保手册》的规定，支付安全疏散长期月津贴。但是自 1990 年代末以来，越来越多的组织，特别是联合国各基金和方案采取的是称作特别业务办法的另一种办法，根据这种办法，需要在不带家属工作地点工作的人员被派至附近较安全的地点，这个地点有医疗和教育设施及良好的通讯联系等必要基础设施，工作人员可在这个地点建立称作“行政派任地点”的家庭基地。由于工作人员被派至行政派任地点，所有薪酬都按该地点计算。工作人员前往“工作所在地”工作按差旅处理，支领生活津贴，以弥补在工作所在地维持第二个居家的额外费用。所有工作人员，不论家庭情况如何，都支领这种称作“特别业务生活津贴”的津贴。每个不带家属工作地点单独计算特别业务生活津贴，因此，津贴额各不相同。这种津贴是根据向联合国秘书处情况类似的特派团任用人员支付的 30 天后“特派任务生活津贴”计算的。在没有确定特派任务生活津贴的工作地点，则采用 60 天后每日生活津贴。

17. 在 2009 年联合国合同改革之前，联合国维持和平行动特派团任用人员的总薪酬办法与共同制度所有其他工作人员的总薪酬办法有很大区别。前者不包括任何不带家属工作地点服务津贴，仅由两个元素组成：基本工资和特派任务生活津贴。2009 年 7 月 1 日实施合同改革后，前特派团任用人员转换为正式工作人员，支领标准薪酬和工作地点差价调整数及福利/津贴。也就是说，他们不再支领特定地点的特派任务生活津贴，但在共同制度工作人员中，仍然只有他们不支领维持第二个居家的任何津贴，因为特派任务生活津贴是一种一次性总付的津贴，目的是支付在工作所在地的费用，而基本工资则是在工作地点之外开展工作的报酬。

18. 秘书长关于统一不带家属工作地点工作人员服务条件的提议还要求统一适用于联合国休养计划的条件和适用于其他共同制度组织的条件。

19. 应公务员制度委员会的要求，其秘书处与各组织和工作人员联合会共同设立了一个技术工作组，以便分别就第二个居家和休养这两个问题，确定统一服务条件的各种选择方案。

20. 公务员制度委员会建议大会：

- (a) 统一指定整个联合国共同制度内不带家属工作地点；
- (b) 修正现行艰苦条件津贴办法，把在不带家属工作地点工作这一条考虑在内，以此统一整个联合国共同制度内不带家属工作地点工作人员的服务条件；
- (c) 采用共同的休养制度框架，以此统一整个共同制度的休养规定。

21. 无一组织赞同委员会的决定。它们都担心特别业务生活津贴大幅减少会影响其业务效力，并削弱其在最艰苦地点吸引和留用工作人员的能力。

业绩管理框架

22. 2008年，在其第六十六届和第六十七届会议上，公务员制度委员会重申其在1994年制定的原则和导则仍有其意义，但告诫说，只有在高层管理人员充分努力的情况下才能成功加以实施。正因为如此，委员会决定继续审查这一问题。此外，大会2009年3月16日第63/251号决议要求委员会与各组织密切合作，确定可行的业绩奖励办法，欢迎委员会在确定业绩管理领域创新做法的基准方面所做的工作，鼓励委员会不断审查业绩管理问题，并要求委员会向大会提交经更新的业绩管理框架。

23. 公务员制度委员会表示注意到为拟订业绩管理框架要素而做出的努力，认为在现阶段，这还是一项正在进行中的工作。委员会决定请其秘书处完善框架要素，并在其第七十二届会议上提出格式更加简便易用的更新框架。

24. 公务员制度委员会还决定请其秘书处进一步研究在共同制度中利用职档例常加薪表彰和奖励工作人员的做法，并就此向其第七十二届会议提出报告。

审查联合国共同制度的性别均衡问题

25. 公务员制度委员会表示关切男女比例50/50这一目标仍未实现，尤其是在D.1及以上各级，而且没有任何显著改善；它敦促各组织推行现有的性别均衡政策和措施，包括委员会以往的建议，并定期监测执行程度。

26. 公务员制度委员会决定从现在起每四年监测联合国共同制度各组织今后在实现性别均衡方面的进展情况，并请其秘书处就此问题向委员会2014年第七十九届会议提交报告。

一般事务职类职务评价标准审查

27. 在公务员制度委员会第七十届会议上，秘书处按要求向委员会提交了该制度的最后要素，建议颁布新的一般事务职类职务评价标准，并建议自 2010 年 3 月起生效，从而可以通过为共同制度叙级专家举办区域讲习班，按计划开始推出新制度。

28. 公务员制度委员会决定颁布新的一般事务职类职务评价标准，新标准自 2010 年 3 月 15 日起生效。

卫生大会的行动

29. 请卫生大会注意国际公务员制度委员会的第三十六次年度报告。

= = =