



## 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》<sup>1</sup>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. 总干事现向卫生会提交该委员会第三十八次年度报告<sup>2</sup>。该报告将于2012年12月由联合国大会第六十七届会议审议。预计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》的建议作出的决定涉及专业及以上职类工作人员的薪酬问题、审查教育补助金数额和法定离职年龄。根据委员会建议对《职员细则》进行的修订已报告执委会第132届会议，涉及专业及以上职类薪酬、不叙级职位职员和总干事的薪金以及审查教育补助金数额<sup>3</sup>。执委会通过EB132.R10和EB132.R11号决议，确认了对《职员细则》的修改<sup>4</sup>，但取决于联合国大会就这三项主题通过决议。
3. 2013年3月至4月恢复开会后，大会通过了除基薪/底薪表有关建议以外的所有委员会建议。执委会确认并获大会支持的世卫组织《职员细则》变化情况已分别报告卫生大会<sup>5</sup>。有关涉及法定离职年龄相关内容的《职员条例》和《职员细则》修订的进一步报告将提交2013年5月执委会第133届会议审议<sup>6</sup>。在2013年1月第132届会议上，执委会已注意到本报告的较早版本<sup>7</sup>。
4. 公务员制度委员会报告的主要内容概述如下。

<sup>1</sup> 《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。

<sup>2</sup> 《2012年国际公务员制度委员会报告》。大会正式记录，第六十七届会议，补编第30号（文件A67/30）（会议室备有副本）。

<sup>3</sup> 文件EB132/40。

<sup>4</sup> 各项决议以及通过决议对秘书处产生的财政和行政影响见文件EB132/2013/REC/1。

<sup>5</sup> 文件A66/38。

<sup>6</sup> 文件EB133/12和文件EB133/12 Add.1。

<sup>7</sup> 文件EB132/39。

## 在工作地点差价调整制度的管理中反映参照国公务员系统薪金冻结的可行性和适当性

5. 委员会审议了大会在其 66/235 号决议 B.1 部分提出的一项请求，即：探讨在工作地点差价调整制度的管理中反映参照国公务员系统薪金冻结的可能措施的可行性和适当性；决定实施这一措施是否属于其职权范围；酌情行使这一权力；并向大会第六十七届会议报告有关情况。

6. 在审查这个问题时，委员会审查了其秘书处编写的几份文件。特别是，委员会获得了法律顾问对于委员会是否有权力在工作地点差价调整制度的管理中实施旨在反映参照国公务员系统薪金冻结的临时措施的意见。

7. 委员会决定向大会报告如下：

(a) 委员会没有权力在工作地点差价调整制度的管理中采取与大会所定联合国/美国差额方法不一致的措施；

(b) 用于调整联合国薪金的现行机制运行良好，因此委员会不认为实行额外措施以便在工作地点差价调整制度的管理中反映参照国公务员系统薪金冻结是适当的；

(c) 如果大会认定有必要采取此种额外措施，那么从技术上讲可以按照业已订立的差额管理安排，在工作地点差价调整制度中加以实施。如属此种情况，则任何此类措施均应是一次性的，其执行期限也应是明确的。

## 审查教育补助金数额

8. 委员会收到了行政首长协调会秘书处的提案，内容涉及根据对 15 个发放教育补助金的国家/货币区 2010-2011 学年 18296 份报销申请的支出数据的分析，审查教育补助金数额。分析工作是按照 1992 年启用的现行方法进行的。

9. 委员会决定就特别措施和教育补助金数额向大会提出建议，见文件 EB132/40《人事条例》和《职员细则》的修改。

## 工作组关于应计养恤金薪酬的报告

10. 委员会在其 2011 年年度报告中告知大会，它将分两个阶段继续审查应计养恤金薪酬，先是制订用于比较美国与联合国养恤金制度的方法，然后全面审查应计养恤金薪酬方法。重点是导致收入倒挂的各种因素、在编制共同税率表时采用有受抚养人税率和单身税率的逻辑依据、实际平均缴款服务年数与推算毛额系数之间的关系、采用国家税率以及使用能准确反映工作人员就其未来生活地点所做选择的权重。此外，委员会要求审查另外两个问题，即，不计养恤金部分和超时工作紧贴。

11. 委员会决定向大会报告，关于：

(a) 两个制度的可比性：美国联邦雇员退休计划和联合国合办工作人员养恤基金这两个制度下的收入折合养恤金比率在相似的雇员缴款水平上具有可比性；

(b) 收入倒挂：委员会认为，造成这种现象的原因是，一些地点专业职类和一般事务职类的薪资重叠，再加上计算这两个职类工作人员应计养恤金薪酬时所使用的参数不同。但收入倒挂的实际发生率很低，因为只有极少的专业人员在退休时处于发生收入倒挂的级别。因此，委员会不认为现阶段必须采取额外措施来减少收入倒挂；

(c) 推算毛额系数的变动导致重新计算应计养恤金薪酬表：尽管承认推算毛额系数差异促成了收入倒挂现象，但委员会不认为有迫切理由改变这些系数，尤其是因为很少有工作人员受到收入倒挂的影响，而且也因为担心此类措施会对各组织和联合国合办工作人员养恤基金造成财务和精算上的影响；

(d) 共同工作人员薪金税率表的变动导致重新计算应计养恤金薪酬表：下一步将在 2012 年为共同工作人员薪金税率表确定一个基线。在每五年一次对应计养恤金薪酬表进行审查时，将审查共同工作人员薪金税率表；

(e) 不计养恤金部分：委员会认为，目前的办法应予维持，直到在适用新的一般事务人员薪金调查办法所取得经验的基础上获得更多的信息。

## 工作组关于国际公务员行为标准的报告

12. 委员会在 2001 年决定通过经修订的《国际公务员行为标准》并建议大会以及其它参与组织的立法机关予以采纳。大会第 56/244 号决议对《行为标准》表示欢迎。订立行为标准是为了反映国际公务员的最理想行为和举止。

13. 委员会决定向大会提交其报告附件四所载的经修订的国际公务员行为标准，供大会核准。

14. 委员会还决定，在大会核准后，请各组织自 2013 年 1 月 1 日起实施经修订的行为标准，在其各自法律框架内反映经修订的行为标准，并经由工作人员条例和细则予以加强。

### **联合国/美国薪酬净额差值的变化**

15. 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哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统中可比职位人员薪酬数额的变化，以及与这种比较有关的其它变化，包括从参照国薪金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。

16. 委员会获悉，在 2012 日历年度，由于美利坚合众国总统下令从 2011 年 1 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日实行薪金冻结，哥伦比亚特区华盛顿的参照国联邦雇员未获整体或局部加薪。

17. 委员会：

(a) 注意到，根据已核定的方法，工作地点差价调整数乘数 68 将按期于 2012 年 8 月 1 日开始在纽约启用；

(b) 考虑到秘书长所述的联合国财政情况，委员会决定推迟启用经订正的工作地点差价调整数乘数；

(c) 又决定，除非大会另有决定，否则这一乘数将于 2013 年 1 月 1 日启用，追溯适用至 2012 年 8 月 1 日。

### **子女津贴和二级受抚养人津贴：数额审查**

18. 在对专业及以上职类抚养津贴进行两年期审查过程中，委员会审议了子女津贴和二级受抚养人津贴的数额。按照委员会 2008 年核准的经修订的方法，子女津贴的拟议数

额为每年 3401 美元。二级受抚养人拟议津贴数额定为子女津贴的 35%，为每年 1190 美元。

19. 委员会指出，拟增加全球津贴数额主要是由于瑞士发生了变化，该国立法规定的子女支付款增加了 50%，同时在联邦一级实行了一项儿童税额抵免补充规定。

20. 有人对象日内瓦这样的较大工作地点对最终结果的支配性影响表示关切。大多数成员认为，在修订津贴数额以前，有必要采取纠正措施来解决这个问题。有人提议探讨采用其它办法来处理计算过程中使用的加权程序，例如对数加权或几何加权，或者其它算法，以帮助降低较大工作地点的支配性影响。

21. 委员会请其秘书处对抚养津贴方法进行全面审查，同时考虑到委员会所表达的意见，并向公务员制度委员会第七十六届会议报告其审查结果。委员会还决定把对子女津贴和二级抚养人津贴数额的审议推迟到委员会第七十六届会议。

### **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三十四届会议报告和第三十五届会议议程**

22. 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制度的运作情况，并在这方面审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会（调整数咨委会）第三十四届会议工作报告。

23. 委员会在其第七十三届会议上请调整数咨委会进行一些方法研究：计算第一组工作地点的工作地点差价调整数指数，从 2015 年地点间比较调查回合起开始启用，其中包括关于地区外加权数的使用说明；外部市场租金数据的收集和处理方法；日内瓦的工作地点差价调整数分类。

24. 委员会决定请秘书处对工作地点差价调整制度的基本方法进行一次全面审查，特别要解决一些重要问题，包括：

(a) 审查在计算所有工作地点的工作地点差价调整数指数时将采用的地区外加权数的使用说明；

(b) 提出将日内瓦以外地理区域纳入确定日内瓦工作地点差价调整数分类的可行性的进度报告。

## 联合国共同制度各组织的流动政策概览

25. 大会第 66/235 号决议重申工作人员流动是一个重要手段，藉以建立一支能力更全面、技术更多元、经验更丰富、能够完成复杂任务的国际公务员队伍，并请国际公务员制度委员会提供联合国共同制度各组织现有不同流动办法的概览。委员会在其第 75 届会议上审查了载有共同制度各组织现有流动政策和做法概览的报告。

26. 委员会决定，除其它外：

(a) 注意到委员会秘书处在报告附件八中提供的说明联合国共同制度各组织流动政策和做法的资料；

(b) 敦促共同制度各组织通过与其工作人员和适当理事机构协商制订正式的流动政策，并向所有工作人员传达这项政策，以推动各组织任务的执行并支持工作人员的职业愿望；

(c) 鼓励各组织在其流动政策中纳入一个框架，以根据组织的职能需求以及为工作人员提供公平、平等、一致和充分的支持的原则，管理工作人员流动的方方面面；

(d) 敦促各组织根据拟议工作人员流动方案费用分析结果以及确定和评估此类方案预期效益的情况，就所需地域流动规模作出知情决定；

(e) 请委员会秘书处：继续就流动问题开展工作；编写联合国共同制度和其他类似组织最佳做法比较研究报告；列出阻碍流动的因素；对联合国共同制度各组织之间的机构间流动状况进行审查，并在委员会第七十七届会议上报告审查结果。

## 外地服务条件

### 危险津贴：对两个职类工作人员执行的日期和将危险津贴与当地工作人员薪金表脱钩的可能性

27. 在 2011 年 7 月举行的第七十三届会议上，委员会决定停止支付危害津贴，并采用危险津贴。考虑到危害津贴数额与薪金表挂钩这一做法不可取，其秘书处提供了备选办

法以便建立确定危险津贴数的基础并确保不同职类工作人员之间的公平，委员会在审议了这些备选办法后决定：

- (a) 自 2013 年 1 月 1 日起，将危险津贴数上调至有资格领取危险津贴的工作地点 2012 年适用的一般事务职类薪金表中点净额的 30%；
- (b) 自 2013 年 1 月 1 日起，将危险津贴与适用的一般事务职类薪金表脱钩；
- (c) 在审查国际征聘人员危险津贴数的同时审查当地征聘工作人员的危险津贴数；
- (d) 请委员会秘书处提出备选办法，以确定两个职类工作人员危险津贴调整方法。

### **休养：旅费中的住宿部分**

28. 2010 年，大会第 65/248 号决议核准国际公务员制度委员会所提休养框架中的内容。此外，大会决定，该框架应由国际公务员制度委员会管理，确保联合国共同制度所有组织采用所核准的内容。大会还请委员会向大会第六十七届会议提出有关在准许旅行前往行政派任地点以外的地方休养时的统一生活津贴或一次整付津贴的建议。

29. 委员会回顾，它没有研究过包括额外艰苦条件津贴、危险津贴和其它津贴在内整个一揽子福利方案，以及休养旅行使用率，委员会的结论是，目前无法就一笔总付数额作出决定。

30. 委员会决定：

- (a) 推迟审议休养旅行住宿部分的津贴；
- (b) 请联合国系统行政首长协调委员会人力资源网向公务员制度委员会秘书处提供有关休养旅行费用和使用率的信息。

### **休养：准予四周休养周期的标准**

31. 大会第 66/235 B 号决议核可了涉及准予休养旅行的一套订正标准，自 2012 年 7 月 1 日起生效，并且请委员会提供有关作为例外准予四周休养周期的详细标准。

32. 委员会决定：

(a) 主席根据委员会的授权并依据人力资源网的建议核准和终止四周周期，其决定应考虑到安全和安保部的意见；

(b) 已获准实行四周周期的地点将每三个月审查一次。如果不再需要四周周期，则会给予一个适当的过渡期。

### **对安全疏散津贴与安全疏散展期月津贴的审查**

33. 安全疏散津贴的目的是为了在经授权从工作地点疏散期间为国际征聘工作人员提供支助。

34. 委员会注意到各组织已经以协调一致的方式适用安全疏散津贴多年时间，但对所涉费用表示关切。

35. 委员会决定，除其它外：

(a) 核定安全疏散津贴的定义和宗旨如下：安全疏散津贴的宗旨是帮助抵消工作人员及其合格家庭成员由于从其正式工作地点疏散而增加的直接费用；

(b) 将保持津贴额度和一次性总付托运费最长为期六个月，其后一般解除疏散状态或是将一个工作地点宣布为不带家属工作地点；

(c) 假如疏散持续六个月以上而且所涉工作地点未被宣布为不带家属工作地点，即适用安全疏散展期月津贴，其数额与不带家属工作地点的额外艰苦条件津贴相同；

(d) 将安全疏散津贴和安全疏散展期月津贴的审查周期设定为每三年一次，与流动和艰苦条件津贴额度审查同时进行；

(e) 请委员会秘书处编写一份文件，概述安全疏散津贴的指导原则、范围、适用性、资格和相关程序，供委员会在其第七十七届会议上核准。



## 法定离职年龄

36. 委员会在 2009 年第六十九届会议上请其秘书处与联合国系统各组织和联合国合办工作人员养恤基金协调编写一份关于改变法定离职年龄的可能性的综合报告，同时要考虑到各种人力资源政策问题。报告中还应考虑到养恤基金的精算状况和各组织的财务状况。

37. 委员会秘书处提出了一份文件，其中附有行政首长理事会管理问题高级别委员会召集的工作组就法定离职年龄问题所作研究的结果。委员会收到了关于共同制度各组织法定离职年龄采用现状的资料以及关于若干人力资源政策和做法的其他数据，此外还收到了关于提高法定离职年龄会对各组织和联合国合办工作人员养恤基金产生何种财务影响的资料。

38. 分析结论显示，提高法定离职年龄对于地域分配、性别均衡、工作人员队伍恢复活力、职业发展和更替规划可能造成的影响微乎其微，因此，工作人员队伍和更替规划与其他有明确目标的干预措施，将是最适当的应对政策。

39. 联合国合办工作人员养恤基金首席执行官报告说，养恤金联委会在其 2012 年 7 月第五十九届会议上，根据养恤基金顾问精算师和精算师委员会关于寿命延长对基金状况所产生的影响的咨询意见，作出决定：它已经做好准备，将提高养恤基金新参与人的正常退休年龄，不迟于 2014 年 1 月 1 日开始实施。

40. 委员会决定：

(a) 支持联合国工作人员养恤金联合委员会关于不迟于 2014 年 1 月 1 日开始将养恤基金成员组织新工作人员的法定离职年龄提高到 65 岁的建议；

(b) 请委员会秘书处与各组织和工作人员代表合作编写一份战略审查报告，说明将提高后的法定年龄适用于目前在职工作人员的所涉问题；

(c) 在委员会第七十七届会议上就此提出报告。

## 卫生大会的行动

41. 请卫生大会注意国际公务员制度委员会第三十八次年度报告。

= = =