



国际公务员制度委员会的报告

秘书处的报告

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四十一次年度报告²。该报告将在 2015 年 12 月由联合国大会第七十届会议进行审议。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³。本报告分为两部分：第一部分是委员会 2015 年（在共同制度整套报酬全面审查之外）审议的问题；第二部分包含对共同制度专业及以上职类整套报酬办法的审查。

第一部分

委员会 2015 年（在共同制度整套报酬全面审查之外）审议的问题

第三章

两职类工作人员所适用的服务条件

法定离职年龄

3. 大会在第 69/251 号决议中决定，将 2014 年 1 月 1 日前征聘的工作人员的法定离职年龄提高到 65 岁，同时考虑到工作人员的既得权利，并请委员会在与共同制度所有组织协商后，尽早且不迟于大会第七十一届会议将执行日期提交大会。

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（文件 ICSC/1/Rev.1），第 17 条。

² 大会正式记录，第七十届会议，补编第 30 号（文件 A7-/30）（会议室备有副本及秘书处对委员会建议的总结）。特别请执委会参阅委员会报告第 10-13 页和第 38-122 页。

³ 文件 EB138/54。

4. 委员会指出，大会已经决定将 2014 年 1 月 1 日之前征聘的工作人员的法定离职年龄提高到 65 岁；委员会要讨论的唯一问题是建议一个执行日期。委员会指出，委员会遵照大会要求，就执行日期与行政首长进行了协商。

委员会的决定

5. 委员会决定建议大会，将 2014 年 1 月 1 日前征聘的工作人员法定离职年龄提高到 65 岁的执行日期定在 2016 年，最迟应定在 2017 年 1 月 1 日，并且应该考虑到既有权利原则。一旦大会确定执行日期，世卫组织将确定如何实施该变化。将适时向执行委员会提出就此需要对《职员细则》做出的修订建议。

第四章

专业及以上职类的服务条件

基薪/底薪表

6. 委员会获悉，参照国基薪总表自 2015 年 1 月 1 日起调升 1%。2015 年美国联邦一级税率表也略有变化。委员会注意到按照正常调整程序，为反映总薪级表薪金的增加以及上文提到的税务变化的影响，需要自 2016 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 1.08%。这将按照标准的不亏不盈程序加以实施，即相应降低工作地点差价调整数。

委员会的决定

7. 如果大会就下文第七章 A 节所述统一薪级表作出决定，委员会决定建议大会批准委员会报告附件四中的修订后专业及以上职类工作人员基薪/底薪表，自 2016 年 1 月 1 日起生效，反映 1.08% 的调整，通过增加基薪和相应降低工作地点差价调整数乘数点加以实施，从而使实得工资净额没有变化。

联合国/美国薪酬净额差幅的演变

8. 根据大会给予的一项长期任务，委员会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在哥伦比亚特区华盛顿的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。

9. 基于以上情况，委员会获悉，2015 年薪酬净额差幅估计为 117.2，对应的五年（2011 至 2015 年）平均数为 117.2。此项比较详见委员会报告附件五。

委员会的决定

10. 委员会决定向大会报告,2015 历年纽约联合国专业及以上职类官员薪酬净额与华盛顿美国联邦公务员相应职位官员的薪酬净额之间的差幅及五年(2011 年至 2015 年)平均值都为 117.2。

工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十七届会议工作报告

11. 委员会根据其章程第 11 条,继续经常审查工作地点差价调整制度的运作情况,并为此审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会 2015 年第三十七届会议的工作报告。作为审查共同制度整套报酬办法和 2016 年这一轮生活费调查方法论筹备工作的一部分,调整数咨委会审查了相关研究,并提出了一些建议供委员会审议。委员会核可了相关建议(见委员会报告第 49 至 64 段)。

修改工作地点差价调整数制度业务规则

12. 按照委员会决定,为使薪金调整更可预测、更可持续,在进行生活费调查和计算工作地点差价调整指数之后,秘书处审查了工作地点差价调整数制度的所有业务规则。委员会得出结论认为,有四项规则应考虑修改。

委员会的决定

委员会就相关规则决定如下:

- (a) 保留 5%规则,以便能够更及时地考虑到第一组工作地点的过度通货膨胀。在法定审查工作地点差价调整数等级时重新设定监测通货膨胀的参考日期,无论等级是否有变化。该规则应仅在法定工作地点差价调整数等级审查日期前超过三个月时触发该规则的情况下才予以执行;
- (b) 修改在确定适用于某一工作地点的工作地点调整数乘数时采取的消除差距措施,废除从地点间比较调查负面结果产生的工作地点差价调整数指数增加 5%的做法;
- (c) 按照现行业务规则继续适用 0.5%规则;

(d) 建立房租补贴门槛值，方式是对无受抚养人的工作人员适用使用拟议统一薪级表计算出的门槛值，并将该值除以 1.06，得出有受抚养人的工作人员的门槛值，自专业及以上职类工作人员统一薪级表颁布之日起生效。

第五章

一般事务和相关职类工作人员及其他当地征聘工作人员的服务条件

13. 2014 和 2015 年对金斯敦、牙买加、纽约和伦敦的一般最佳雇用条件开展了调查，委员会报告第五章报告了调查结果。

第二部分

审查共同制度整套报酬办法

14. 在全面审查专业及以上职类整套报酬后，委员会的报告包括就统一薪级表、受抚养配偶津贴、职档例常加薪、教育补助金、流动激励措施、艰苦条件津贴和异地调动/托运补助金、离职回国相关补助金、安置补助金、缩短周期的回籍假和不带家属服务地点津贴。对在职工作人员受到薪酬变化不利影响的情况，委员会建议了过渡措施。整套报酬的变化将需要修改《职员细则》。在适时向执行委员会提交相关修订案时，除阐述其财政影响外还将突出其对政策和全球管理系统的影响。

执行委员会的行动

15. 请执委会注意该报告，并特别注意有关共同制度整套报酬全面审查之外问题决定的信息。

= = =