



联 合 国

国际公务员制度委员会 2025 年 报告

大 会

正式记录

第八十届会议

补编第 30 号



国际公务员制度委员会 2025 年报告



联合国 • 2025 年，纽约

说明

联合国文件编号由字母和数字构成。凡提及这种格式的编号，即指联合国某一文件。

目录

章次	页次
简称.....	5
技术术语表.....	7
送文函.....	8
国际公务员制度委员会 2025 年提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要	9
国际公务员制度委员会向各参加组织行政首长提出的建议摘要	10
国际公务员制度委员会 2025 年的各项决定和建议对联合国和共同制度 其他参加组织产生的所涉经费问题摘要.....	11
一. 组织事项	12
A. 接受规约	12
B. 成员	12
C. 国际公务员制度委员会举行的届会及审议的问题.....	13
二. 报告和监测	14
A. 大会第七十九届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定.....	14
B. 监测委员会和大会各项决定和建议的执行情况.....	15
三. 专业及以上职类的服务条件.....	17
A. 全面审查整套报酬办法	17
1. 第一工作组的报告	17
2. 第二工作组的报告：与家庭/受抚养人有关的项目，包括教育补助金	22
3. 第三工作组的报告：与外地服务有关的津贴和福利	29
B. 确定薪资最高的国家公务员制度(诺贝尔梅耶研究)第一阶段	33
C. 对其他国际组织进行参照调查	36
D. 异地调动托运：审查付款上限	38
E. 基薪/底薪表，包括审查与薪金毛额结合使用的工作人员薪金税率.....	41
F. 联合国/美国薪酬净额比值的演变	43
G. 不带家属服务津贴：审查津贴水平	45

H. 工作地点差价调整数事项	46
1. 工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十六届会议的报告和第四十七届会议临时议程	46
2. 现行模式下个人过渡津贴调节参数审查工作队的报告	51
四. 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件	55
A. 蒙特利尔一般最佳雇用条件调查	55
B. 巴黎一般最佳雇用条件调查	55
五. 适用于两职类工作人员的服务条件	56
A. 审查行为标准：工作组的报告	56
B. 评估和审查育儿假框架的实施情况	57
C. 关于非财务性奖励措施的报告	62
附件	
一. 第一工作组第二次会议的结论	66
二. 远程工作期间对报酬项目的调整：工作地点调整数、租金补贴、教育补助金和特殊教育补助金	69
三. 远程工作期间对报酬项目的调整：与外地有关的应享福利	72
四. 远程工作期间对报酬项目的调整：与旅行和异地调动有关的应享福利	74
五. 第二工作组第二次会议的结论	77
六. 第三工作组第二次会议的结论	79
七. 人力资源网提出的家庭中心选项	81
八. 拟议薪级表和薪酬保护点(自 2026 年 1 月 1 日起生效)	82
九. 年度比较以及比值的长期演变	84
十. 工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十七届会议临时议程	85
十一. 建议的蒙特利尔当地征聘职类工作人员薪金净额和扶养津贴	86
十二. 建议的巴黎当地征聘职类工作人员扶养津贴	87
十三. 国际公务员行为标准	88
十四. 利用育儿假相关应享福利的工作人员人数	97
十五. 联合国共同制度顶替休育儿假工作人员的费用(美元)	98
十六. 联合国共同制度各组织所提供意见和评论的摘要	100

简称

国际职工会协调会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会
首协会	联合国系统行政首长协调理事会
禁核试条约组织筹委会	全面禁止核试验条约组织筹备委员会
粮农组织	联合国粮食及农业组织
公务员协联	国际公务员协会联合会
原子能机构	国际原子能机构
国际民航组织	国际民用航空组织
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
海管局	国际海底管理局
国贸中心	国际贸易中心
海洋法法庭	国际海洋法法庭
国际电联	国际电信联盟
联检组	联合检查组
经合组织	经济合作与发展组织
联合国世旅组织	世界旅游组织
艾滋病署	联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署
开发署	联合国开发计划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
人口基金	联合国人口基金
难民署	联合国难民事务高级专员公署

儿基会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
项目署	联合国项目事务署
国际公务员联合会	联合国国际公务员联合会
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
万国邮联	万国邮政联盟
粮食署	世界粮食计划署
世卫组织	世界卫生组织
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织	世界气象组织

技术术语表

技术术语表可另行参见国际公务员制度委员会网站上的一份文件，网址为：
<https://unicsc.org/Home/Library>。

送文函

2025 年 8 月 22 日国际公务员制度委员会主席给秘书长的信

谨随函转递国际公务员制度委员会依照其规约第 17 条编写的第五十一次年度报告。

请将本报告提交大会，并按照规约第 17 条规定，通过参加委员会工作的其他各组织行政首长送交各组织理事机构，并送交工作人员代表。

主席

拉尔比·贾克塔(签名)

国际公务员制度委员会 2025 年提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要

所涉段落

主题

A. 专业及以上职类工作人员的薪酬

1. 基薪/底薪表

150(a)和(b)以及附件八

委员会建议大会核准自 2026 年 1 月 1 日起实行本报告附件八所列专业及以上职类订正统一基薪/底薪表和更新的薪酬保护点，基薪上调 1.6%。实行办法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，从而保持薪酬净额不变。

2. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

164(a)和附件九

委员会向大会报告，2025 年日历年，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工作人员薪酬净额之间的比值估计数为 117.0。

B. 适用于两职类工作人员的服务条件

1. 审查行为标准：工作组的报告

231(b)和附件十三

委员会决定建议大会和其他参加组织的立法机构执行附件十三所载的订正国际公务员行为标准。

国际公务员制度委员会向各参加组织行政首长提出的建议摘要

所涉段落	主题
	一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件
216-218 和附件十一	作为其规约第 12 条第 1 款规定的职责的一部分，国际公务员制度委员会对以下人员的一般最佳雇用条件进行了调查： (a) 蒙特利尔一般事务职类工作人员，并向蒙特利尔各组织的行政首长建议了由此产生的薪级表和订正抚养津贴，列于附件十一。
219-221 和附件十二	(b) 巴黎一般事务职类工作人员，并向巴黎各组织的行政首长建议了订正抚养津贴，列于附件十二。

国际公务员制度委员会 2025 年的各项决定和建议对联合国和共同制度
其他参加组织产生的所涉经费问题摘要

所涉段落

主题

	A. 专业及以上职类工作人员的薪酬
	1. 基薪/底薪表
150(a)和(b)以及附件八	本报告附件八所示委员会关于上调基薪/底薪表的建议所涉经费估计数为全系统每年大约 971 000 美元。
	B. 一般事务和其他当地征聘职类的服务条件
	1. 蒙特利尔一般事务职类一般最佳雇用条件调查
218 和附件十一	按 2024 年 4 月的汇率计算，对蒙特利尔各组织一般事务职类工作人员执行建议的薪级表和订正抚养津贴所涉经费总额估计为每年 187.8 万美元。
	2. 巴黎一般事务职类一般最佳雇用条件调查
221 和附件十二	按 2024 年 10 月的汇率计算，对巴黎各组织一般事务职类工作人员执行订正抚养津贴所涉经费总额估计为每年 218.9 万美元。

第一章

组织事项

A. 接受规约

1. 大会 1974 年 12 月 18 日第 3357(XXIX)号决议核准的国际公务员制度委员会规约第 1 条规定：

委员会应对联合国和参加联合国共同制度并接受本规约的专门机构和其他国际组织执行其职务。

2. 迄今已有 17 个组织接受委员会规约，并与联合国以及联合国各基金和方案一起参加联合国薪金和津贴共同制度。¹ 另外一个组织虽未正式接受规约，但全面参加委员会的工作。² 因此，有 29 个组织、机构、基金和方案(下称“各组织”)与委员会密切合作，并适用委员会规约的规定。

3. 继大会第 77/256 A 和 B 号决议核准对规约第 10 条和第 11 条的修正案后，所有参加联合国共同制度并接受规约的组织现均已接受规约修正案(见下文第 28(b)段)。

B. 成员

4. 2025 年，委员会成员如下：

主席：

拉尔比·贾克塔(阿尔及利亚)*** (主席)**

副主席：

博古斯拉夫·维尼德(波兰)** (副主席)*

成员：

安德鲁·班加利(塞拉利昂)**

哈维尔·贝利蒙特·罗尔丹(西班牙)**

克劳迪娅·安热利卡·布埃诺·雷纳加(墨西哥)*

斯皮里宗·弗洛盖蒂斯(希腊)*

安德烈·伊万诺夫(俄罗斯联邦)***

嘉治美佐子(日本)*

¹ 禁核试条约组织筹委会、粮农组织、原子能机构、国际民航组织、国际刑事法院、劳工组织、海事组织、海管局、海洋法法庭、国际电联、联合国世旅组织、教科文组织、工发组织、万国邮联、世卫组织、知识产权组织和气象组织。

² 农发基金。

阿里·库雷尔(利比亚)**

杰弗里·芒茨(美利坚合众国)*

穆罕默德·阿卜杜勒·穆希特(孟加拉国)***

肖娜·奥尔尼(加拿大)*

若昂·巴尔加斯(巴西)**

孙旭东(中国)***

哈桑·扎希德(摩洛哥)***

* 任期于 2025 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2026 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2028 年 12 月 31 日届满。

C. 国际公务员制度委员会举行的届会及审议的问题

5. 委员会 2025 年共举行了两届会议：第九十九届会议于 3 月 18 日至 28 日在纽约联合国总部举行；第一百届会议于 2025 年 7 月 28 日至 8 月 8 日在伯尔尼的万国邮联举行。

6. 在这两届会议上，委员会审议了因大会决定和决议及委员会自身规约而产生的问题。本报告讨论大会通过的需要委员会采取行动或进行审议的一些决定和决议。

第二章

报告和监测

A. 大会第七十九届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定

7. 委员会审议了其秘书处关于大会通过的与委员会工作有关的决议和决定的说明。秘书处在该说明中重点介绍了委员会主席在大会第七十九届会议题为“联合国共同制度”的议程项目 147 下所作的发言。主席回顾说，虽然大会上届会议期间未就委员会的工作做出任何决定，但他预计所有提案都将在本届会议期间得到解决。然后他重点介绍了委员会 2024 年的工作。

8. 与会者获悉，第五委员会对委员会的建议进行了详细讨论。秘书处收到了详细的提问，其中许多提问以多样性问题、正在审查的整套薪酬的各个方面、子女津贴和二级受抚养人津贴长达 12 年的冻结为核心。

9. 在审查了委员会的提案后，大会于 2024 年 12 月 24 日未经表决通过了关于联合国共同制度的第 79/252 A 和 B 号决议。大会在该决议中同意委员会就基薪/底薪表以及继续实施在 D 和 E 类工作地点发放代替安置费的款项的试点方案提出的建议，但没有批准委员会就教育补助金或子女津贴和二级受抚养人津贴提出的建议，而是将其维持在各自当前水平。

委员会的讨论情况

10. 首协会人力资源网表示注意到大会决议中的各项决定，并在届会期间讨论具体项目前保留评论和意见。

11. 公务员协联、国际职工会协调会和国际公务员联合会注意到大会的决定，特别是提高基薪/底薪表，鉴于未就委员会 2023 年年度报告做出任何决定，它们认为这是个好消息。与此同时，它们感到遗憾的是，这已经是第 12 年未就子女津贴和二级受抚养人津贴做出任何决定，教育补助金的水平也保持不变。国际公务员联合会欢迎大会有意推进在全面审查中使用多种语言，令该联合会感到高兴的是，大会决定继续实施在 D 和 E 类工作地点发放代替安置费的款项的试点方案，并要求考虑非财务性奖励措施，该联合会还补充说，后者将增强整套报酬办法。

12. 委员会欢迎大会的决议，感谢所有在最终确定该决议方面发挥重要作用的成员国，并感谢委员会秘书处对会员国提出的问题做了详细答复。委员会指出，大会就灵活工作安排提出的要求表明，大会承认此类安排属于委员会的职权范围，还指出需要就此类安排提供更多信息。委员会一些成员强调，需要审查应对未与委员会充分合作的组织的方式，以帮助维护共同制度和委员会的权威。一些成员指出，大会决定不通过有关教育补助金以及子女津贴和二级受抚养人津贴的建议，这展现了对共同制度内费用不断上涨的真正关切。他们指出，要想使全面审查取得成功，就必须明确、有效地解决这些关切，把重点放在整套报酬的财务可持续性上。

13. 最后，委员会成员提醒与会者支持员工队伍年轻化的重要性，这一点永远不应被忽视。

委员会的决定

14. 委员会感谢大会提供的指导，大会将继续指导委员会的工作。

B. 监测委员会和大会各项决定和建议的执行情况

15. 委员会审议了其秘书处关于委员会(根据其规约第 17 条)和大会各项决定和建议执行情况监测的说明。秘书处为收集相关信息分发了一份问卷，共同制度的 27 个组织作了答复。³

16. 大会在其第 77/256 A 号决议中决定修正公务员制度委员会规约第 10 条和第 11 条。2024 年，委员会向大会提供了各组织接受公务员制度委员会规约修正案的最新情况(A/79/30，附件三)。气象组织理事机构已于 2023 年接受这些修正案，其行政首长已根据委员会规约第 1 条第 3 款的要求于 2025 年 4 月 24 日正式通知秘书长，该组织接受修正案。虽然国际民航组织的理事机构已于 2023 年接受这些修正案，但其行政首长于 2025 年 7 月 29 日才正式书面通知秘书长，该组织接受修正案。粮农组织大会于 2025 年 6 月 28 日至 7 月 4 日举行第四十四届会议，授权总干事代表粮农组织接受公务员制度委员会规约的拟议修正案，⁴ 总干事于 2025 年 7 月 23 日正式通知秘书长，该组织接受修正案。因此，所有参加联合国共同制度并接受规约的组织现均已接受规约修正案。

17. 关于委员会 2022 年核准的新育儿假框架的实施情况(A/77/30，第 92 段)，教科文组织表示，已实施的给予非分娩父母 16 周应享福利、产妇 26 周应享福利的过渡性措施将于 2025 年正式颁布。在粮农组织大会第四十四届会议批准《粮农组织工作人员条例和细则》修正案(现已完成)之前，粮农组织和粮食署也一直在采用过渡性措施提供新育儿假框架规定的应享福利。万国邮联表示，它继续为产妇提供 26 周假，为非分娩父母提供 6 周假。

委员会的讨论情况

18. 人力资源网表示注意到公务员制度委员会秘书处的说明和成员组织在通过对公务员制度委员会规约所作修订方面取得的进展，以及就新育儿假框架实施情况提供的信息。

19. 公务员协联重申及时执行委员会和大会各项决定和建议的重要性，并敦促尚未实施新育儿假框架的组织予以实施，不再拖延。该工作人员联合会表示，对于旨在促进工作场所及其他领域性别平等的组织来说，在采用该框架方面发生任何进一步拖延都是不可接受的。

20. 国际职工会协调会指出，必须监测委员会和大会各项决定和建议的执行情况及其在各组织的适用情况，这对于保持共同制度的一致性和问责制以及确保

³ 海管局、气象组织和国际刑事法院没有作出答复，后者是在其他组织之后收到问卷的。

⁴ 国际公务员制度委员会 2025 年 7 月 4 日第 10/2025 号决议。

本着透明和公平的精神保持协调一致和采取后续行动至关重要。国际职工会协调会还欢迎关于审查育儿假框架实施情况的项目，该框架是在实现公平和统一方面迈出的重要一步。

21. 国际公务员联合会注意到秘书处说明中所载有关育儿假框架实施情况的信息，并支持公务员制度委员会再次要求尚未实施该框架的少数组织全面予以实施，不再拖延。该工作人员联合会还欢迎在说明中列入信息，说明委员会关心的共同制度各组织立法和理事机构采取的人力资源行动。国际公务员联合会认为，各组织对此类问题的审议表明需要继续审查人力资源框架。

22. 委员会满意地注意到，粮农组织大会在最近结束的第四十四届会议上接受了大会第 77/256 A 号决议决定的公务员制度委员会规约修正案。因此，委员会指出，对于所有已接受规约的组织来说，接受修正案的工作现已完成。委员会还获悉，所有有关组织也均已通知秘书长，它们已按照规约的要求接受规约修正案。

23. 关于育儿假框架的实施问题，委员会一些成员表示注意到秘书处的说明，同时表示，尚未实施该框架的少数组织应完成这一进程，不再拖延。他们强调，需要确保共同制度各组织的服务条件统一，这是委员会任务的核心。

24. 万国邮联表示，该组织已向产妇提供总共 26 周的育儿假。对于非分娩父母，万国邮联规定的育儿假已从 2 周增至 6 周，虽然万国邮联的目标是使其关于育儿假的规定与公务员制度委员会的框架完全统一，但鉴于当前情况，该组织呼吁在这方面允许有一定的灵活性。

25. 一些成员认为，各组织目前面临特殊情况，因此允许有一定程度的灵活性是合理的。这些成员认为，目标应该是确保共同制度各组织在合理时限内实现完全统一。

26. 委员会对各组织在流动性危机和联合国 80 周年倡议等具有挑战性的情况下实施公务员制度委员会和大会的各项决定和建议表示赞赏，并表示希望各组织继续努力。

27. 在讨论本议程项目的过程中，委员会强调，庆祝其成立 50 周年的第一百届会议具有历史意义。委员会认识到，随着联合国共同制度面临前所未有的挑战并进行广泛改革，这是一个进行深刻反思的时刻。委员会重申其在支持一个高效率、高成效和可持续的共同制度方面发挥的作用，包括在联合国 80 周年倡议(大会第 79/318 号决议)和全面审查报酬制度方面发挥的作用。

委员会的决定

28. 委员会决定：

- (a) 表示注意到所提供的信息；
- (b) 通知大会，参加联合国共同制度并已接受公务员制度委员会规约的所有组织现均已接受对规约(经大会第 77/256 A 号决议修正)所作的修订；
- (c) 重申其早些时候对尚未实施新育儿假框架的各组织提出的要求(A/79/30，第 34(c)段)，即全面实施该框架，不再拖延。

第三章

专业及以上职类的服务条件

A. 全面审查整套报酬办法

1. 第一工作组的报告

29. 关于全面审查整套报酬办法的第一工作组的第二次会议于 2025 年 2 月 10 日至 14 日在日内瓦举行。工作组审查了联合国整套报酬办法的财务建模过程、联合国共同制度的征聘和留用、为残疾工作人员和残疾家庭成员采取的措施以及远程工作安排对报酬的影响。

30. 财务建模是首协会和公务员制度委员会秘书处合作进行的，其目的是评估每个报酬项目的财务相称性和权重，支持未来随着时间的推移开展的审查整套报酬办法财务可持续性的努力，并在目前正在进行的报酬审查期间估计各种情景所涉的经费。在审查此事项时，工作组就财务模拟与精细实际支出数据的相对价值进行了辩论，并得出结论认为，更多使用精细实际支出数据(如有)可能有助于提高实际预测的置信水平，并且应尽可能扩大此类做法。工作组一致认为，评估预测的置信水平的工作应当对委员会和所有利益攸关方透明。

31. 工作组审议了公务员制度委员会和首协会秘书处为了分析征聘和留用趋势于 2024 年 11 月至 2025 年 1 月期间而开展调查的情况。这次调查的重点是空缺率、更替模式和相关动态。工作组确定了因数据具有局限性(比如调查是快照式的)而遇到的挑战，以及在各机构提供准确答复方面遇到的挑战。此外，空缺率和更替模式受到整套报酬办法、当地劳动力市场和工作吸引力等因素的影响，因此也存在差异。调查结果显示，离职模式存在基于性别的差异。分析表明，女性工作人员在职业生涯早期到中期的离职率和男性工作人员在退休年龄的离职率较高，这凸显了在留用妇女方面存在的挑战。工作组强调了更多数据驱动办法的价值，建议继续进行持续调查，以将更多机构包括在内，并提议将从调查中获得见解提供给整个委员会。工作组审查了若干联合国机构在征聘和留用工作人员方面面临的挑战，并强调需要进一步分析关于未能留用职业生涯中期的女性工作人员的结论和在吸引特定技术人才方面面临的挑战。

32. 工作组审查了目前在整套报酬办法中为残疾工作人员和残疾受抚养人采取的措施。工作组回顾，根据目前的整套报酬办法，有残疾受抚养子女的工作人员领取更高的子女津贴。此外，工作人员如有子女因身体残疾需要接受特殊训练或教育才能充分适应社会生活，或需要接受特殊训练或教育以协助其克服残疾，则有权领取特殊教育补助金。工作人员的残疾兄弟姐妹如已被工作人员所在组织确认为二级受抚养人，则对其免除领取津贴的年龄要求。此外，根据联合国合办工作人员养恤基金的规定，不能继续工作的工作人员可以领取残疾福利，工作人员如有子女和兄弟姐妹不能从事有一定收入的工作，在某些条件下可领取子女或残疾福利。劳工组织的一位高级残疾问题专家向工作组通报了《联合国残疾包容战略》，包括 2019 年至 2023 年期间记录的由实体问责框架和

联合国国家工作队问责记分卡衡量的进展情况。工作组审议了如何增强整套报酬办法为残疾工作人员和残疾家庭成员提供的福利，包括修改租金补贴计划，承认和支持残疾受抚养配偶，以及修改特别教育补助金滑动表上限的可能性。

33. 通过提到大会最近的一系列决议，引出了灵活工作安排这一更广泛的问题。其中一项决议鼓励秘书长在秘书处人力资源管理框架内支持管理人员监测工作人员出勤情况，以确保本组织继续回应会员国的要求，继续高效力、高效率地开展本组织的工作，协助立法机构开展工作，执行其决定。大会在另一项决议中请委员会在下一份报告中就共同制度各组织的灵活工作安排政策提供资料。这两项决议都表明会员国仍然对灵活工作安排感兴趣，这些安排对会员国仍然重要。

34. 工作组在第一次会议上确定，需要建立一个框架，使共同制度各组织在工作人员根据个人要求在其任职地点以外远程工作一段时间时对报酬项目进行的调整统一并实现标准化。在这方面，工作组评估了共同制度各组织在工作人员在工作地点以外远程工作时实施的灵活工作安排，并强调了对报酬各个项目所造成影响的趋势。工作组一致认为，当工作人员因个人原因在其任职地点以外远程工作时，对于危险津贴等某些项目而言，考虑到设立该项目的初衷，立即暂停将更合理。对于其他项目，工作组审议了远程工作如超过固定的天数或月数即应进行调整的想法。工作组成员对何时以及是否应进行此类调整表达了不同的看法。考虑的问题包括远程工作请求是否基于个人迫不得已的情况；是否无论在工作地点以外远程工作多久都会产生费用；如远程工作历时短暂，是否会干扰对教育补助金的调整；有关报酬项目是否是工作地点特有的。工作组一致认为应在出现迫不得已的情况时为行政首长提供一定程度的灵活性，并认为这么做有好处。工作组讨论了门槛值应该是连续性的，还是累计性的，以及应该基于日历日，还是基于工作日。工作组一致认为，具体期限的问题应由委员会决定，正如附件一第 4(d)和(e)段的结论所示，需要调整的具体项目也应由委员会决定。

35. 第一工作组第二次会议的结论列于本报告附件一。

委员会的讨论情况

36. 人力资源网表示注意到第一工作组第二次会议的报告，并强调说，人力资源网代表积极参加了会议，首协会秘书处为加强数据的提供而协调了各项努力。该网络表示，虽然最近的地缘政治和经济动态继续给各组织的业务和预算带来压力，但财务可持续性不会通过减少当前的整套报酬得以实现。这些情况是通过每个组织在其理事机构领导下实施的各种措施得到管理的。该网络认为，自上次全面审查以来，一直采用首协会秘书处提供的数字展示财务可持续性，这些数字显示，考虑到工作人员人数的增加情况和通货膨胀，工作人员费用的增幅较低。该网络认为，审查的重点应是如何支持各组织继续履行会员国赋予的任务。在这方面，该网络强调，吸引和留用高绩效工作人员对于推动各组织在目前充满挑战的时期取得成功和转型至关重要。该网络回顾说，委员会曾呼吁审查非财务性奖励措施，并强调有些此类奖励措施已经到位，主要涉及职业发

展。不过，大多数组织当前面临的预算和流动性挑战可能会减少工作人员的职业晋升机会、增加他们的工作量并给他们带来不稳定。考虑到共同制度的吸引力在不同的候选人国籍、工作地点和组织中已经不一致，在上述情况下进一步削减福利可能会损害积极性和生产力，同时阻碍关键新人才的征聘。最后，该网络指出，长期竞争力和行政效率应成为审查的优先事项。

37. 公务员协联对第一工作组第二次会议期间富有成果的审议表示赞赏，并欢迎首协会秘书处提供的财务建模和工作人员费用预测。公务员协联指出，共同制度的薪金已丧失竞争力，这一点尤其明显体现在高度专业化机构面临的征聘困难上。关于为残疾工作人员和残疾家庭成员采取的措施，公务员协联支持以下提案：为残疾受扶养配偶设立津贴、审查为残疾子女作出的规定以及在所有组织设立合理便利基金。公务员协联敦促委员会在这方面采取具体步骤，以确保全系统的包容性。最后，公务员协联承认需要就远程工作安排制定在灵活性与业务成效之间取得平衡的明确政策，并警告不要采取使工作人员处于严重不利境地的措施。该工作人员联合会认为，制定的任何框架都应该以公平为核心，并应考虑到工作人员的家庭所在地和经济重心，当工作人员出于迫不得已的原因远程工作时尤为如此。

38. 国际职工会协调会欢迎首协会秘书处介绍财务建模，并强调了在联合国系统的基地纽约丧失购买力的情况，这一情况通过工作地点差价调整数制度对其他工作地点产生了间接影响。该工作人员联合会建议首协会量化因上次全面审查而产生的大量节余，并将结果通报大会。关于财务可持续性和大多数组织当前面临的预算限制，国际职工会协调会认为，考虑到共同制度预算主要是自愿性质的，会员国提供的资金与他们希望支持的任务有关，而不是与整套报酬的细枝末节有关，会员国也为报酬更高的布雷顿森林机构提供资金。该联合会根据所提供的信息指出，工作人员既重视有竞争力的整套报酬，也重视工作与生活平衡和灵活工作安排等非财务性奖励措施。灵活性受到高度重视，尤其对在困难环境中工作的工作人员和育龄女性工作人员而言，并指出，系统性离职问卷调查对进一步洞察这方面的情况很重要。该联合会支持为残疾工作人员和残疾家庭成员提出的提案，并回顾了提出供审议的其他问题，包括旅行舱位和补充休假天数。国际职工会协调会还支持通过灵活工作安排解决额外休假天数的提案，并且同意关于远程工作安排影响的提案。不过，国际职工会协调会指出，尽管工作人员在例外情况下在有限的一段时间内于工作地点以外远程工作，原因通常是有紧急情况，且远程工作的持续时间不可预测，但其支出水平却会维持、甚至会增加，在这种情况下调整整套报酬的某些项目有违常理，因为大多数情况下，受抚养人会留在工作地点。国际职工会协调会建议不要按比例折算教育补助金，因为提供该补助金的初衷依然未变。

39. 国际公务员联合会表示注意到首协会秘书处分享的实际费用建模，并确认目前对未来备选方案、预测和可预测性进行模拟的办法有好处。该工作人员联合会重点强调，上一次审查整套报酬办法后在相当大的程度上控制了成本。国际公务员联合会认为，员工职档停滞是大多数组织当前面临预算限制和流动性

危机造成的一个后果，可通过在某个职级最高职档服务 10 年后设立一个长期服务职档来解决。关于为残疾工作人员和残疾家庭成员采取的措施，该联合会支持修改租金补贴和特殊教育补助金计划的提案。国际公务员联合会认为，灵活工作安排应根据各个组织的任务授权和工作需要定制，在工作地点以外短暂的远程工作不应产生工作人员选择派任地点的模式。国际公务员联合会认识到，当工作人员请求远程工作时，整套报酬的某些项目可能需要调整，同时依然充分参与关于理由和将要在在这方面确定的门槛值的讨论。

40. 委员会赞赏首协会和公务员制度委员会秘书处之间的合作，并注意到工作组在审查其议程上的问题方面取得的进展。在审查了首协会秘书处演示的对整套报酬各项的支出采取的建模办法后，委员会承认在应对大会向秘书长提出的要求(即提供有关全系统报酬费用的全面数据)(见大会第 76/240 号决议)方面所做的努力。委员会虽然认识到汇编数据并不容易，但强调，为了获得准确的统计数据并提高透明度和问责制，这项任务对于其在全面审查中开展的工作至关重要。委员会还指出，财务建模方面的进展并不意味着不需要继续努力获取精细实际支出数据。

41. 委员会一些成员对数据分析办法提出质疑，因为有些未报告数据的支出项目可能构成各组织的大量费用。此类支出包括各组织对健康保险的缴款以及与从某些工作地点疏散工作人员有关的费用。委员会强调，财务可持续性作为审查的一个关键参数很重要，并指出最近的全球和地缘政治局势对各组织构成了挑战。委员会一些成员表示，虽然因上一次全面审查实现了大量节余，但费用随着组织的发展而继续增长，他们质疑财务可持续性这一目标是否曾真正实现。委员会还承认，各组织面临资源限制，因此，无论以前有多少节余，财务可持续性都只有通过不断努力控制成本才能实现和维持。在这方面回顾，大会在其第 79/252 A 号决议中指出，在当前的全面审查中，必须以总体费用控制和可持续性为前提，也必须商定整套报酬办法的竞争性和灵活性标准。

42. 首协会秘书处表示，各组织采用的一个成本控制机制是减少“头重现象”，并指出各组织设立了更多初级和中级职位，从而节约了成本。此外，将方案和工作人员迁至费用较低的工作地点可能从财务和方案角度看都有道理。一位成员质疑将员工迁至费用较低地点的影响，并对可能对工作人员造成的负面影响表示关切。

43. 在工作组完成工作后，有关征聘和留用趋势的调查收到了更多回复，首协会秘书处因此对其最初的调查结果进行了更新。委员会注意到工作组提到的在征聘技术人员方面遇到的困难以及女性工作人员在职业生涯早期和中期阶段从所在组织离职的趋势，并表示，虽然在有些情况下这可能是因为难以平衡工作与家庭责任，但要确定原因，需要更多信息和分析。因此，委员会认识到，需要创造条件，促进这些工作人员重返职场，并强调创建一个有利于留用妇女的环境的重要性。委员会指出，工作吸引力很重要，而且，除了薪金之外，工作环境和晋升机会在留用工作人员方面也很重要。委员会一名成员询问是否有更多资料说明更替率以及由内部候选人与外部候选人填补的空缺，并表示这种数

据将对委员会的审议有帮助。委员会另一名成员表示，共同制度各组织之间的机构间人员流动数据也有助于在整个共同制度如何留住人才方面做出知情的判断。毕竟，工作地点差价调整数制度的一个主要目的是避免各组织竞相通过提高薪酬来吸引工作人员。有成员认为，调查结果没有提供历史背景，并留下了一些悬而未决的问题，比如出现空缺的原因可能涉及财务压力、是否有合适的候选人或地域代表性，而不仅仅是基于竞争力。委员会还强调，为了解工作人员为何离开组织，必须进行离职面谈。委员会指出，离职面谈可提供宝贵见解，供了解谁离开、谁加入以及作出这些决定背后的原因。

44. 委员会表示注意到目前在整套报酬办法中为残疾工作人员和残疾受扶养人采取的措施。委员会强调，一些福利可能无法充分满足残疾工人和残疾家属的需求，并认为有必要进一步审查这一问题的某些方面。委员会一致认为，工作组提供了信息丰富的概览，并注意到，如第二工作组最近报告所述的那样，一些相关提案将在第二工作组进一步探讨。委员会回顾，第二工作组曾强调说，需要评估所有与抚养相关的津贴，以确保与《联合国残疾包容战略》保持一致，委员会期待收到此类分析报告。

45. 委员会注意到第一工作组在回应大会提出的要求(即提供资料说明共同制度各组织有关灵活工作安排的 policy)方面取得的进展。工作组简要提到联检组 2023 年关于联合国系统各组织灵活工作安排的报告，⁵ 并提供了关于在工作地点以外远程工作政策的详细最新信息(附件二、三、四)。委员会重申，鉴于各组织的政策各种各样，总体上需要统一灵活工作安排。这包括制定灵活工作和远程工作的明确定义，以确保各组织有统一的理解。工作组参与者之间的讨论重点是工作人员在提出请求后在工作地点以外远程工作。委员会警告说，远程工作对工作人员来讲并不总是最佳解决方案，如果管理不善，可能会导致倦怠感。虽然在工作地点以外远程工作在某些情况下可被视为一种非财务性奖励措施，但委员会强调，远程工作不是一种应享权利，而是应该始终视工作需要和工作人员执行任务的情况而定，而且工作人员可能需承担有关费用。此外，如有关安排是应工作人员的请求而做出的，则组织不应承担其费用。委员会一致认为，在一个日历年远程工作累计 60 个工作日后，应对某些报酬项目进行调整。

46. 委员会一些成员认为，在工作地点以外的本国工作的工作人员不应获得相同水平的离国福利。委员会另一名成员认为，教育补助金根本不应该调整，因为搬迁的是工作人员，而不一定是子女，但委员会的另一位成员指出，教育补助金并不提供给在本国工作的工作人员，因此如果他们在本国远程工作，调整教育补助金的问题将具有相关性。委员会核可了工作组关于调整某些报酬项目的建议(附件一第 4(d)段)，并就调整工作地点差价调整数、租金补贴以及 D 和 E 类工作地点试点方案的流动奖励措施提供了进一步指导。委员会得出的结论是，调整教育补助金的问题应由第二工作组进一步探讨。委员会确认，委员会全体成员将对三个工作组的决定进行一次全面审查。

⁵ [JIU/REP/2023/6](#)。

委员会的决定

47. 委员会决定：

- (a) 表示赞赏地注意到第一工作组的结论；
- (b) 请第一、二和三工作组继续推进工作，同时考虑到讨论期间表达的意见；
- (c) 回顾先前商定的审查参数、目标、标准和前提，并请第一工作组提出解决所有这些问题的提案和备选办法；
- (d) 鼓励首协会和人力资源网与各组织一起，继续与公务员制度委员会秘书处合作，随着时间的推移逐步加强精细支出数据的提供；

48. 关于经工作人员请求并经组织核准在工作地点以外远程工作，委员会特别考虑到：

- (a) 工作组在附件一第 4(d)段中提出的协商一致建议是可以接受的；
- (b) 在一个日历年远程工作累计达 60 个工作日后，应对某些报酬项目进行调整，包括：
 - (一) 工作地点差价调整数应降至工作地点或远程工作地二者中较低者；
 - (二) 应暂停租金补贴；
 - (三) 应暂停流动奖励措施；
 - (四) 应暂停在 D 和 E 类工作地点试点方案下支付的款项；
- (c) 第二工作组应进一步审查可能对教育补助金作出的调整。

2. 第二工作组的报告：与家庭/受抚养人有关的项目，包括教育补助金

49. 全面审查整套报酬办法第二工作组第二次会议于 2025 年 5 月 19 日至 23 日在日内瓦举行。根据其第一次会议的结论和委员会随后的讨论，工作组继续审查以下项目：子女津贴、二级受抚养人津贴、为残疾配偶提供津贴的可行性、常规教育补助金、特殊教育补助金、幼儿保育以及涉及教育补助金的灵活工作安排。

50. 工作组考虑了订正子女津贴备选办法。这些备选办法基于三级可变津贴水平，取决于子女的年龄或家庭子女人数。工作组认为，其中一个基于子女年龄的备选办法有可取之处。工作组回顾，简单是整套报酬办法的一个属性，提出了另外两种两级模式，维持幼儿的当前水平，并将第二级削减 10%至 15%，但一致认为，任何工作人员都不应面临津贴减少的情况，并建议视需要采取过渡措施。在分析了延长审查周期的影响后，工作组一致认为，这么做可能是在实现成本控制的同时避免不必要审查的一种方式。不过，工作组表示关切的是，如果延长审查周期，子女津贴方面未实现的变化可能会在下一次审查时产生复

合影响。工作组回顾，在这种情况下，委员会可以像过去一样建议缓解措施，例如分阶段实施拟议的调整。

51. 关于二级受抚养人津贴，工作组审查了有关联合国共同制度内该津贴领取者类型的数据，以确定修改资格要求造成的影响。作为现行资格标准的替代标准，工作组建议仅针对父母或父母和残疾兄弟姐妹提供该津贴。

52. 工作组回顾上次会议的结论，即在家庭支助和满足残疾工作人员和残疾受抚养人的需要方面存在的缺口需要进一步审查，审议了一项以残疾配偶津贴形式扩大援助的提案，并原则上就增设此种津贴的重要性达成了一致。工作组还讨论了如何设定该津贴的水平。工作组审查了计算残疾子女津贴与标准子女津贴之间差额的三种备选办法，该差额是在薪酬净额的 6%以外额外提供的津贴。工作组一致认为，残疾子女津贴的一半最适当。

53. 工作组审查了与教育补助金有关的三个问题：最低年龄资格、H 类工作地点的一笔总付寄宿费以及汇率波动对报销数额的影响。就最低年龄要求向工作组提出了两种备选办法。第一个备选办法将最低年龄定为 5 岁。由于各国对初等教育的定义不同，此备选办法可通过使教育补助金计划与当地强制要求脱钩来促进一致性。第二个备选办法是保留现状，建立在重申最低年龄资格与开始正式强制性初等教育的国家法定要求之间的联系的基础上。工作组没有找到任何令人信服的理由来改变当前的最低年龄资格，该资格要求提供了全面一致的办法，同时在必要时允许当地例外情况。

54. 一笔总付寄宿费仅应付给在外地地点工作、其子女在工作地点以外上寄宿小学和中学的工作人员。在例外情况下，行政首长可酌情向 H 类工作地点的工作人员支付寄宿补助。⁶ 与 H 类工作地点恢复一笔总付寄宿费有关费用估计数将超过 450 万美元。因此，工作组没有找到任何令人信服的理由来改变当前标准，该标准提供了全面一致的办法，同时在必要时允许当地例外情况。

55. 工作组指出，汇率波动对包括旅费在内的各种报销款都有影响，应在所有报酬问题上总体解决这个问题。

56. 工作组承认，特殊教育补助金的初衷是在教育补助金框架内支持 25 岁以下(可延至 28 岁)的残疾子女。工作组以往曾同意，目前基于常规教育补助金加寄宿费用的报销上限可能无法反映此类子女的实际需求。就新的上限提出了两种备选办法：一种基于报销款的第 90 百分位数，另一种基于超过上限的报销款的平均值。工作组一致认为，仅靠报销数据可能无法反映真实费用，并要求提供更多信息，以考虑根据实际总费用设定上限。

57. 工作组审查了联合国范围内解决幼儿保育问题的各种情景。工作组讨论了各组织是否负责提供此类支助，该支助从性质上看是离国支助还是社会支助，以及应设立单独的幼儿保育津贴，还是应将其作为一个选择纳入教育补助金计划或增加到子女津贴中。工作组还审议了幼儿保育津贴模拟情况，其建模方式

⁶ 大会第 70/244 号决议。

与租金补贴计划类似。大多数与会者一致认为，高昂的托儿费用是工作地点特有的问题，与离国无关。与会者总体上还一致认为，租金补贴办法过于复杂，难以管理。工作组得出的结论是，工作组无法就幼儿保育达成共识，因此要求对相关数据进行进一步分析。

58. 继第一工作组第二次会议以及随后在委员会第九十九届会议上讨论灵活工作安排后，第二工作组审议了在一个日历年累计 60 个工作日后调整教育补助金的一个提案。工作组认为，这两个提案是各组织目前最普遍采用的办法。工作组得出的结论是，在本国(或永久居住国)远程工作时间超过学年的三分之二时间，则应按比例折算常规教育补助金。此外，工作组一致认为这一调整不适用于特殊教育补助金。

59. 第二工作组第二次会议的结论列于本报告附件五。

委员会的讨论情况

60. 人力资源网对工作组以专业、开放和建设性的方式开展工作感到满意。该网络回顾说，持续聘用和留用工作人员以及所有组织吸引高技能、有韧性工作人员(即那些尽管面临日益加剧的不确定性和不可预测性，但依然愿意在联合国共同制度中从事自己的职业的工作人员)的能力对各组织的业务成效来说必不可少，在当前动荡、不可预测的环境中尤为如此。财务考虑自然是审查过程的一部分，各组织正在审查其内部实施整套报酬所有项目的情况，以确保协调一致并在财务上尽可能谨慎，并确保以最有效、最高效的方式使用会员国的资金。同样，人力资源网申明，它将继续在各工作组中确定整套报酬中可进行现代化并节约成本的项目。此外，该网络认为，报酬框架不能成为成本控制的主要驱动力，相反，报酬必须成为机构绩效、敏捷性和完整性的驱动力，机构绩效、敏捷性和完整性推动了结构和程序上的更新，比如联合国 80 周年倡议或共同制度各组织的其他倡议。该网络得出的结论是，报酬不仅必须反映财务谨慎，还必须反映公平性、透明度以及对不断变化的员工队伍预期和挑战的迅速回应。

61. 关于与家庭和受抚养人有关的福利，人力资源网回顾，由于国际公务员制度的独特性，在联合国共同制度中工作相当于离开国家和区域社会保障制度以及传统上可获得的家庭和社区支助结构。该网络强调，在对于许多意外离开共同制度的联合国工作人员来说充满挑战的当前情况下，进一步突显了强有力的支助系统的重要性。因此，提供有助于吸引和留用工作人员并至少部分补偿国家社会保障制度的充分抚养补助金对共同制度各组织来说非常重要，尤其是考虑到它们为多样性和员工队伍年轻化所做的努力。该网络还欢迎在《联合国残疾包容战略》的背景下关注特殊教育补助金和拟为残疾配偶作出的规定。

62. 公务员协联强调，对与家庭和受抚养人有关的项目进行任何改革都必须维护公平、平等以及联合国共同制度作为富有同情心的现代雇主所具有的吸引力，报酬改革应以每个项目的初衷为指导，必须支持工作人员的福祉，包括心理健康、照料责任和工作与生活平衡。该工作人员联合会重申，对整套报酬办法的任何改进都应以吸引和留用多元化、高绩效的国际公务员的必要性为指导，并

通过提高效率和简化实现可能的节余。不过，公务员协联强调，如没有切实实现节余，就没有理由使该框架进一步合理化，因为这可能会削弱工作人员士气、影响工作人员留用，并最终影响本组织履行其任务和使命的能力。关于子女津贴，公务员协联坚持认为，在 14 年未批准对其进行调整后，任何包括为幼儿提供更高福利以反映相关成本增加的分级结构的完善措施都不得使津贴低于当前水平。公务员协联支持维持二级受抚养人津贴的现状，该津贴体现了联合国对多元化家庭结构和布局的尊重。该联合会强调了这一理由的重要性，并指出成本效益比有力支持为有真正需要的工作人员保留这一津贴。公务员协联支持为残疾配偶设立津贴，以确保根据《联合国残疾包容战略》并按照与现有残疾子女津贴一致的方式，让支持残疾受抚养人的工作人员获得有尊严、公平、一致的待遇。公务员协联强调，教育补助金仍然是联合国竞争力的基石。公务员协联还强调，应修订特殊教育补助金的上限，以反映残疾子女教育的全部实际费用，使任何家庭都不会被排除在公平获得包容性教育的机会之外。公务员协联敦促继续进行分析，以期在最需要的工作地点提供有针对性的务实支助，还赞赏工作组认识到幼儿保育和教育之间的区别。最后，公务员协联欢迎技术讨论，这些讨论重申了以下原则，即对应享福利的任何调整都应以公平、相称的方式适用，从而确保现代工作模式得到支持，而不会使工作人员处于不利境地。

63. 国际职工会协调会再次对过去 14 年来子女津贴停滞的情况表示关切，并认为至少应该将其更新到反映当今现实的数额。关于幼儿保育，国际职工会协调会认为，它不等同于正规或强制性教育，有着不同的目的，那就是让父母双方、特别是母亲留在职场。该工作人员联合会补充说，不能通过削减高等教育等应享福利来抵消有关费用，从而解决某个工作地点特有的问题。国际职工会协调会认为，更妥当的解决方案是遵循租金补贴办法的逻辑，该办法已经成熟，并广泛获得接受。或者，在子女开始接受正规教育之前为其提供更高子女津贴可能有助于解决这个问题，但针对性较小。国际职工会协调会同意将教育补助金与法定最低年龄挂钩。此外，鉴于二级受抚养人津贴对整套报酬总额的影响有限，该联合会支持保留该津贴，作为改变家庭成员生活的津贴，因为受抚养人获得承认往往是获得医疗保险和办理签证等其他基本流程的条件。这尤其适用于来自全球南方的工作人员。关于一笔总付寄宿费，国际职工会协调会指出，报销数量相对较低，并同意目前在例外情况下的权限。最后，国际职工会协调会主张大幅增加特殊教育补助金，并表示，由于专业学校费用较高，而且经常需付额外学费，许多有残疾子女的家长要自费支付大笔费用。

64. 国际公务员联合会对子女津贴 14 年来保持不变表示关切，并声称 2 929 美元的基线不足，多年前就应该根据委员会的建议上调。因此，该工作人员联合会要求将基线至少定为 3 322 美元，并制定分阶段实施战略，以缓解任何潜在的预算问题。国际公务员联合会表示，改变二级受抚养人津贴资格标准造成的财务影响有限，因此无需做出任何重大改变。这项津贴虽然数额不大，但对于真正对兄弟姐妹和父母等家庭成员担负起经济和照顾义务的工作人员来说，却发挥着至关重要的作用。国际公务员联合会支持设立一种形式的津贴，以承认有残疾配偶的工作人员的相关费用，并鼓励进一步分析提供一级受抚养人津贴的

可能性。关于常规教育补助金，国际公务员联合会强调，在上次报酬审查中确立的成本控制措施已经发挥作用，把子女上学所需费用中更大的一部分直接转嫁给工作人员。由于地域流动是进出 H 类工作地点的流动，国际公务员联合会主张在这类工作地点恢复提供一笔总付住宿费。关于特殊教育补助金，国际公务员联合会提出了一个行政程序简单的解决方案，以确保常规教育补助金满足基础常规学费需求，而特殊教育补助金则专门用于满足残疾儿童独有的特殊教育需求。允许工作人员申请并合并这两种用于不同目的的补助金，将有助于工作人员支付特殊教育需求的全部费用。最后，国际公务员联合会支持收集额外数据，为制定可持续、公平的托儿支助机制提供信息，该机制可通过类似于租金补贴办法的方式得到解决。

65. 委员会一些成员回顾大会在最近关于共同制度的决议中重申的全面审查的目标、参数和前提(第 79/252 A 和 B 号决议)，强调说，由于提议设立新的津贴，特别需要仔细审查这些建议所涉的经费，并确定这些提案的优先次序，包括认真考虑在哪些领域可以节约成本。

子女津贴

66. 委员会仍然对子女津贴金额已 14 年未得到更新表示关切，并认为应恢复子女津贴与残疾子女津贴之间的关系。一些成员认为，不同的年龄段也有助于节约费用，似乎是适当的，原因是，由于与幼儿有关的费用很高，这是在许多国家制度中采取的办法。不过，也有成员提出，分级办法不应成为解决幼儿费用的替代方案，应该更全面地讨论幼儿费用问题。有些成员支持工作组提出的将津贴审查周期延长至三年的建议。

二级受抚养人津贴

67. 委员会一些成员对提供二级受抚养人津贴的理由表示关切，特别是针对兄弟姐妹提供的津贴，极少有国家制度将兄弟姐妹包括在内，委员会认为应取消这项津贴，至少取消针对兄弟姐妹提供的津贴。有些成员还对确定谁是二级受抚养人以及哪些福利与这一身份相关的做法不一致表示关切。有成员提到了 2023 年联检组在这方面提出的建议，包括将二级受抚养人身份与工作人员的健康保险脱钩(JIU/REP/2023/9，第 59 段)。

68. 委员会支持工作组的建议，即在确定领取二级受抚养人津贴的资格时应考虑到所有收入，包括养恤金和投资收入，并建议各组织尽快执行这项建议。委员会还认为，目前领取此种津贴的资格仅限未领取配偶津贴的工作人员，也应扩大到未领取单亲子女津贴的工作人员，后两种津贴均为薪酬净额的 6%，这一办法也应尽快实施。

残疾配偶津贴

69. 考虑到所提出的关切以及在收集残疾配偶人数数据方面存在的困难，委员会一名成员在这方面重申，必须有正当理由，才能设立一个新的残疾配偶津贴。此外，虽然有人支持探讨新的福利，特别是针对残疾人的福利，但强调任何扩

展都必须与成本控制相平衡，以确保整套薪酬的可持续性。因此，有人建议这种扩展可以仅限于外地工作人员。

常规教育补助金

70. 关于常规教育补助金，委员会回顾其先前的观点(A/79/30，第 284 段)，支持工作组的建议，即不应扩大一笔总付寄宿费用，仅在例外情况下，行政首长可酌情向 H 类工作地点的工作人员支付寄宿补助。

71. 工作组从首协会秘书处获悉，根据 2022/23 学年的数据，教育补助金报销(不包括特殊教育补助金)总额约为 3.98 亿美元，支持 15 600 名工作人员的大约 28 000 名子女。尽管被追踪的代表性学校的学费不断上涨，而且教育补助金计划的总费用已全面增加(主要原因是符合资格的子女数量增加)，但每名子女的平均报销额已从 2018/19 学年的 15 926 美元降至 2022/23 学年 14 159 美元。注意到，平均报销额下降归因于递减报销表的内置成本控制机制，该机制激励工作人员选择费用较低的教育机构。还注意到，大约 5 000 名符合资格的子女根本没有申领教育补助金。

特殊教育补助金

72. 委员会承认，需要像工作组建议的那样获得更多数据，以确定在工作人员达到最高报销额的情况下残疾子女教育的全部实际费用，以便进一步审查目前补助金数额上限是否适当。

幼儿保育和教育

73. 委员会成员对幼儿费用(无论是保育还是教育)的性质和应对这些费用的办法发表了各种看法。有成员指出，向第二工作组所作介绍的目的是审查正规幼儿保育/学前教育的费用。还有成员指出，在该介绍中确认，“幼儿保育和教育”这一用语是在初等教育前的专门儿童保育和学习设施中使用的常用用语。与会者认为，数据表明，幼儿保育和教育费用高可能与某些工作地点相关，但这是总体情况(0 至 5 岁)，有与会者强调必须对数据进行分类，以显示早期(0 至 2 岁或 3 岁)费用，以便更具体地应对“保育”方面，并区分与教育更密切相关的费用(3-4 岁)，因为针对这些不同时期和费用通常有不同解决方案。委员会注意到工作组在这方面提出的建议，并一致认为需要进一步数据，以了解按年龄和正规保育类型分类的幼儿保育和教育费用，以及这些费用对工作人员留用的影响，并尽可能了解对吸引力的影响。

74. 委员会还回顾其先前关于这一问题的讨论(A/79/30，第 288 段)，委员会在那次讨论中也一致认为，需要更多资料，以便客观分析将幼儿教育作为一种选项纳入教育补助金计划或采取任何其他形式处理是否具有可行性和实用性，并要求由秘书处进行此种分析，以便在就此问题作出决定前获得所有相关信息。一名委员在援引同一段内容时指出，其他成员认为，应在教育补助金范围内处理幼儿教育问题，特别是允许工作人员选择在学前教育还是高等教育阶段为其

子女的教育申请补助金，或者选择在这两个阶段之间分配补助金。在这方面，回顾本次全面审查的相关参数包括增强整套报酬办法的灵活性。

75. 委员会另一名成员认为在幼儿教育和高等教育支持之间做出选择很困难，并表示，理想情况下，工作人员应该能够获得各级教育支持，而不是被迫在两者之间做出选择。委员会一名成员指出，采用租金补贴办法在行政上很困难，因此不支持这种办法。如果要进一步考虑，需要更多信息来证明这种办法的合理性，并解释这种办法如何能实际发挥作用以及所涉经费问题。

灵活工作安排对教育补助金的影响

76. 关于远程工作对教育补助金的影响，委员会一些成员表示关切的是，工作组的建议可能过于狭隘，并可能导致不平等，并认为按比例折算教育补助金的要求应与工作地点以外工作更密切地联系起来。委员会要求工作组重新审查对远程工作采取的办法，并考虑当工作人员在工作地点以外远程工作的时间超过学年的三分之二时，是否可能按比例折算常规教育补助金。也有人对三分之二这一门槛表示关切，并建议可以降低该门槛。

委员会的决定

77. 委员会决定：

(a) 表示注意到第二工作组取得的进展；

(b) 核可工作组的以下建议：

(一) 在常规教育补助金方面，在例外情况下，行政首长可继续酌情向 H 类工作地点的工作人员支付一笔总付住宿费；

(二) 在二级受抚养人津贴方面，在确定资格时应考虑所有收入，包括养恤金和投资收入；

(三) 在子女津贴方面，每三年审查一次津贴水平；

(c) 请第二工作组进一步审查以下具体项目，同时考虑到先前商定的审查参数、目标、标准和前提以及委员会讨论中提出的问题：

(一) 探讨把幼儿保育和教育作为教育补助金计划的一部分或采取其他形式的备选办法，包括根据进一步的数据、工作组要求的分析以及秘书处即将提供的建模允许工作人员选择是为其子女的学前教育还是高等教育申请补助金；

(二) 进一步考虑对子女津贴采取分级办法；

(三) 向残疾配偶提供津贴所涉费用问题，如有这类数据；

(四) 重新审查二级受抚养人津贴备选办法；

(五) 涉及教育补助金的远程工作，特别是在第三国工作的情况下；

(六) 考虑在一段时间后逐步取消 H 类工作地点福利的备选办法。⁷

3. 第三工作组的报告：与外地服务有关的津贴和福利

78. 委员会对第三工作组第一次会议后得出的结论及其相关决定的审议情况可参阅委员会 2024 年年度报告。第三工作组第二次会议于 2025 年 5 月 27 日至 30 日在纽约举行。

79. 在第二次会议上，工作组根据其第一次会议的结论审议了若干问题，包括：关于征聘和留用问题的信息；流动奖励措施以及作为一种非财务性奖励措施按照大会对各组织的要求将地域流动与职业发展挂钩；在未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点支付一笔款项的试点；在不带家属工作地点工作时减少与家人分离的备选办法(例如在附近地点安置家属)。工作组的结论见附件六。

80. 委员会第九十九届会议在审议第一工作组关于全面审查整套报酬办法的报告时，审议了首协会秘书处对共同制度各组织征聘和留用情况的介绍。首协会秘书处向第三工作组提供了有关征聘和留用情况的进一步信息，重点是外地工作地点。该分析是在通过公务员制度委员会秘书处设计的调查问卷收集的数据和信息的基础上进行的，该调查问卷于 2024 年发送给各组织，要求其提供 2023 年的数据。首协会秘书处根据从各组织收集的年度人事统计数据，进一步进行了统计模拟和分析，以补充上述信息。

81. 关于为在不带家属和其他条件艰苦的工作地点缓解与家人分离的问题并根据工作人员的个人情况为其提供选择的备选办法，工作组审议了人力资源网提出的两种家庭中心备选办法，这些备选办法旨在提供将家属安置在工作人员工作所在地附近地点的选择(附件七)。

82. 委员会已于 2023 年决定在正在进行的全面报酬审查中审查流动奖励措施，包括促进工作人员流动的非财务性奖励措施，并审查尽可能将流动与工作人员发展和职业进展挂钩的问题。在这方面，工作组审议了流动奖励措施的目的、大会最近的相关决议、首协会和公务员制度委员会秘书处的相关数据和分析，其中除其他外显示，随着职等提高、工作地点艰苦程度增强，妇女比例有所下降(H 类工作地点约为 54%，E 类工作地点降至大约 34%)，流动奖励措施(约占报酬相关费用的 1%)似乎对地域流动产生了影响。全系统每年约 10% 的专业及以上职类工作人员调至另一个地点，2012 年至 2016 年(2016 年 7 月实施订正整套报酬办法之前)，全系统每年调至 H 类工作地点的平均人数远高于 H 类工作地点不符合资格的随后几年。

83. 关于在未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点支付一笔款项的试点，工作组审议了其目的、将其扩大到其他一些类别工作地点的可行性以及 D 和 E 类工作地点目前款额存在差异的理由。

⁷ 如在第三工作组讨论的那样(第 96 段)。

委员会的讨论情况

84. 人力资源网对工作组以专业、开放和建设性的方式开展工作感到满意。即使一些悬而未决的议题需要进一步分析和协商，工作组的会议仍对集体审议有帮助。该网络期待就其“家庭中心”模式的备选办法展开讨论，这些备选办法将解决各组织、工作人员及其家庭面临的实际挑战，同时可节约大量成本。关于在未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点开展的试点项目，该网络回顾，不带家属工作地点完全根据安全和安保考虑因素指定，尽管其他考虑因素也可能导致特定工作地点不利于家庭的存在。该网络还认为，D 和 E 类工作地点的款额差异未得到合理解释，试点付款应在 D 和 E 类工作地点正规化，并可能扩展至 C 类工作地点。关于流动奖励措施，该网络强调这是确保工作人员在整个职业生涯中持续流动的一个重要、成本效益高且针对性极强的工具。共同制度中很多组织依靠其对工作人员进行地域调动的能力来履行会员国赋予的任务，否则这些任务就会受到影响。该网络随时准备继续与公务员制度委员会合作，因为双方有着共同的目标，即：(a) 实现使各组织能够在全世界范围内吸引和留用合格工作人员的整套报酬办法；(b) 尽可能实现成本效益。

85. 公务员协联强调需要保持联合国外地服务作为一种战略职业选择所具有的吸引力，敦促公务员制度委员会确保外地岗位仍然可行且受重视。该工作人员联合会欢迎数据驱动的务实改革，特别是那些支持工作人员福祉和家庭凝聚力的改革。公务员协联呼吁把重点放在非财务性奖励措施上，比如拟议的家庭中心模式，不把此种奖励措施当作节约成本的措施，而是当作维护人的尊严和减轻管理复杂职业和家庭责任这一负担的工具。公务员协联还主张维持流动奖励措施的完整性，并将 D 和 E 类工作地点的试点付款扩展至 C 类工作地点，还指出已确认此举不增加成本。公务员协联还表示愿意参与即将开展的艰苦条件分类审查，呼吁扩大定义范围，纳入影响健康、家庭生活及心理健康的因素。公务员协联敦促委员会维护能保障外地工作人员尊严、安全和切实职业发展的雇用框架。

86. 国际职工会协调会强调 D 和 E 类工作地点的征聘和留用问题，特别是征聘和留用妇女的问题，并回顾以往的讨论，在这些讨论中表示，工作与生活平衡和灵活工作安排等非财务性奖励措施高度受重视，特别是受到在困难环境中工作的工作人员和女性工作人员的重视。该工作人员联合会虽然支持采取自愿的家庭中心备选办法以减少家庭分离的想法，但认为，对于工作人员服务的地点，应支付应享艰苦条件福利。考虑到潜在的东道国和签证相关问题，还需要谨慎行事，国际职工会协调会呼吁与工作人员协商并建立明确的监测机制，包括参与者的反馈。国际职工会协调会支持将发放代替安置费的款项的试点方案扩大到未被指定为不带家属工作地点的其他工作地点。国际职工会协调会指出，在奖励外地服务和确认流动带来的负担(包括扰乱家庭生活)方面，非财务性奖励措施虽然至关重要，但不能取代流动奖励措施。这一点得到了数据的支持。国际职工会协调会欢迎审查在疏散期间适用的措施，以确保在已疏散人员和未疏散人员之间实现平等。

87. 国际公务员联合会敦促在讨论整套报酬办法时优先考虑工作人员福利，并解决高空缺率和高更替率等问题，特别是在艰苦工作地点。国际公务员联合会倡导采用家庭中心模式 2，该模式可在不扰乱现有报酬和合同框架的前提下帮助家庭团聚。国际公务员联合会反对模式 1，认为该模式旨在割裂正式“工作地点”或实际工作和任务地点与家庭中心所在地点的联系，从而导致错误确定工作地点差价调整数等级，使工作人员无法获得正确数额的艰苦条件津贴和安置费。国际公务员联合会强调，为了保护东道国特权和豁免权等目的，任何选定的“家庭中心模式”均不应改变工作人员执行公务的指定地点，且不应损害其他现有报酬方法的完整性。国际公务员联合会强调了工作人员如被错误安置在某个家庭中心将不得不自行承担的费用，并质疑届时是否会提供每日生活津贴，以使工作人员能够频繁旅行前往外派工作地点(而非其工作地点)。国际公务员联合会支持扩大 D 和 E 类工作地点的试点付款范围，并强调财务性的流动奖励措施的重要性。国际公务员联合会赞赏工作组开展建设性努力，并呼吁在下次会议中进一步审议以达成共识。

家庭中心

88. 委员会指出，公务员制度委员会作为对大会负责的机构平衡多重期望，高度重视工作人员的利益，而且必须解决各组织在艰苦地点吸引和留用工作人员方面面临的困难。委员会赞赏在制定家庭中心备选办法的过程中开展的大量收集和分析信息的工作。成员们普遍认为，家庭中心模式 1 尤其看起来具有吸引力，既能在条件困难的工作地点吸引和留用工作人员，包括更多妇女，又能解决维持家庭团聚等工作人员福利问题，而且可能更具成本效益，应予以进一步探讨。成员们注意到模式 2 基本上就是现有制度，但增加了在附近地点安置家属的额外方面并产生相关费用。

89. 委员会一些成员就家庭中心提出了若干问题，包括将工作人员安置在中心是否妥当，领取不带家属服务津贴的提议是否适当，以及根据工作人员所在的不带家属任职地点而不是出于行政原因根据工作人员被安置的家庭中心所在地点提供流动奖励措施是否适当。

90. 其他成员质疑不按工作人员实际任职地点支付工作地点差价调整数和艰苦条件项目的理由。在这方面，一些成员强调，从更广泛角度看，灵活性问题和工作人员的选择权是全面审查的核心，应信任工作人员在权衡利弊后针对家庭情况作出正确选择。此外，一些成员认为，家庭中心模式如获核准，工作人员将需选择加入，因此出现法律问题的风险微乎其微。

91. 国际公务员联合会和国际职工会协调会对工作人员可选择放弃预计根据现有安排应享的福利的任何制度表示关切，具体来讲，这两个工作人员联合会支持模式 2。国际公务员联合会就在家庭中心模式 1 下不带家属工作地点的工作人员可能产生的费用提出了问题，产生费用的原因是其公务职责将仍与某个工作地点而非家庭中心关联，因此令人质疑若工作人员被错误安置在家庭中心并向其支付家庭中心的工作地点差价调整数，那么他们是否将有权领取生活津贴款项以履行工作职责。

92. 委员会注意到以下重要问题：各组织(由一个牵头或负责组织协调流程)需在根据相关标准可能设置家庭中心的地点订立或修订东道国协议，这也将影响此类中心的数量与地点。委员会还注意到，将需进一步分析和建模以确定模式 1 选项的可行性。委员会指出，可能在费用上存在重要差异，这取决于选择该选项的工作人员比例，也是因为家庭中心(在模式 1 中被视为工作地点)和工作人员实际工作地点(现行制度下的不带家属工作地点或其他艰苦工作地点)的工作地点差价调整数、每日生活津贴标准和艰苦条件分类存在差异。有些成员还询问，在实施这一制度的过程中是否会产生额外费用。

D 和 E 类工作地点试点付款

93. 关于未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点的试点付款，一些成员认为，为了更好地了解任何可能涉及的行政和经费问题，工作组应继续考虑将“不带家属”工作地点的定义扩大到安全相关考虑因素以外的可行性，以及将 D 和 E 类工作地点的试点付款扩大到其他类别工作地点的可行性，同时考虑到这些地点可能符合资格的工作人员(和受抚养人)人数数据。

94. 委员会一些成员要求第三工作组模拟将 D 和 E 类工作地点的试点付款扩展到其他类别的工作地点的情况，可能采用不同的数额或限制付款年数。有些成员认为，D 和 E 类工作地点的数额差异未通过试点付款的目的得到合理解释。委员会注意到第三工作组负责的一些问题存在相互联系，一致认为，任何最终建议都应在委员会从整体上审议全面审查的所有方面后提出。

流动奖励措施

95. 委员会指出，国际公务员制度原则上应具有流动性。一些成员对工作组依据数据审议流动奖励措施表示赞赏，审议似乎表明奖励措施对地域流动有影响。这些成员支持继续按职等组区分奖励数额，也支持根据每四年(而不是目前的三年周期)对基薪/底薪表所作的修改对奖励措施进行拟议调整。

96. 一些成员表示，应考虑鼓励地域流动的其他措施，并建议在第二工作组和第三工作组框架下考虑在一定时期后逐步取消总部工作地点的一些福利(与租金补贴类似)，因为这可以进一步激励工作人员在外地工作地点任职，而不是在总部任职。一些成员指出，这种办法似乎在某些外交部门发挥作用，因为包括所有津贴和福利在内的薪酬制度通常只有在派任到总部工作地点以外时才会更加优厚。在这方面，他们注意到在工作地点差价调整数制度下确保共同制度内纽约和其他工作地点之间的购买力平价概念，该概念使得在总薪酬方面存在的这种差异与那些外交部门相比不那么具有相关性。

97. 一些成员强调，明确“流动性”的含义很重要。他们注意到，工作组审议了有关受地域流动限制的轮调职位的数据，并且，工作组强调，地域流动不限于轮调职位。担任非轮调职位的工作人员仍然可以选择地域流动。这些成员认为，持续了解联合国流动政策的演变(ST/AI/2023/3)也很重要，因为这可能会影响有关流动奖励措施的任何进一步讨论。

98. 一些成员再次表示关切的是，将地域流动与职业发展挂钩，但没有确保有利的环境，特别是对负有家庭责任的工作人员有利的环境。有成员注意到，一些组织通过采取积极措施，更加成功地让妇女在一些最困难的地点任职，尽管性别代表性不均衡现象仍然存在。这些成员认为，在扶持这种有利环境的过程中，家庭中心可成为重要的环节。

99. 委员会邀请工作组同时审议需要改进和实现成本效益的领域。委员会支持工作组在下次会议上审议以下问题，即当一些国际征聘工作人员被迫从其所在工作地点疏散、而其他国际征聘工作人员则根据方案重要性方面的考虑因素而被要求继续在该工作地点工作时，应适用何种应享福利。

委员会的决定

100. 委员会回顾了先前商定的审查参数、目标、标准和前提，并表示注意到第三工作组第二次会议的结论(附件六)。

101. 委员会决定：

- (a) 表示注意到第三工作组取得的进展；
- (b) 请工作组在下次会议上除其他外：
 - (一) 考虑到第 89 至 92 段的讨论，继续制定可选家庭中心提案中的模式 1；
 - (二) 考虑到第 93 和 94 段的讨论，进一步审议将当前 D 和 E 类工作地点试点付款的适用范围扩大到其他类别工作地点的可行性；
 - (三) 考虑到第 95 和 96 段的讨论，提出任何与流动奖励措施有关的最终建议；
- (c) 注意到第三工作组职权范围内的剩余问题(A/79/30，附件三十一)。

B. 确定薪资最高的国家公务员制度(诺贝尔梅耶研究)：第一阶段

102. 委员会根据大会第 44/198 号决议授予的任务定期进行研究，以确定薪资最高的国家公务员制度。这些工作被称为诺贝尔梅耶研究，是对可能取代联合国共同制度当前参照国公务员制度的国家公务员制度报酬方案进行的比较。根据大会第 46/191 A 号决议核准的两阶段方法，根据与薪资水平、规模和与共同制度的结构可比性有关的既定标准，并根据共同制度职位定级制度的稳定性和数据可用性，选出一组可能的参照国国家公务员制度。对如此选出的国家公务员制度，首先按现金报酬净额进行比较(第一阶段)，必要时再按报酬总额进行比较(第二阶段)。自 1995 年以来，通过共同制度与其他国际组织之间的参照调查补充诺贝尔梅耶研究。

103. 委员会在 2025 年 3 月举行的第九十九届会议上审查了诺贝尔梅耶研究第一阶段的结果，该阶段的重点是所有相关级别雇员普遍可获得的报酬项目以及计入基薪的奖金。在第一阶段，委员会审议了采用既定标准选出的以下国家的国家公务员制度：奥地利、法国、德国和荷兰王国。这些制度与共同制度当前参

照国公务员制度(美国联邦公务员制度)的现金报酬净额(按生活费和汇率差异调整)的比较结果如下。

调整后现金报酬的百分比差异

国家	低于美国的百分比
奥地利	25.6
法国	28.0
德国	30.0
荷兰王国	36.4

委员会的讨论情况

104. 人力资源网表示注意到第一阶段分析遵循的总体办法，包括薪资标准、规模标准和结构标准。关于规模标准，该网络了解到，已考虑到职等对应研究的实用性。不过，如果联合国共同制度专业及以上职类的国际征聘工作人员总数约为 50 000 人，则根据这一标准，可能无需将约有 43 000 名工作人员的瑞士排除在外。此外，将需要更多信息才能了解为什么新加坡等国因结构标准被排除在外。因此，该网络建议在排除联合国共同制度相关职类工作人员人数最多的瑞士以及排除新加坡之前，进行更深入的可行性分析，然后再决定下一步可能采取的步骤。

105. 公务员协联同意确定薪资最高的国家公务员制度的方法第一阶段取得的结果，这些结果明确表明，目前拥有薪资最高的国家公务员制度的国家是美国。根据公务员制度委员会秘书处提供的详细分析，公务员协联认为可能不需要进行第二阶段的研究。公务员协联代表承认在研究中遵循了该方法，但希望强调，国际公务员制度所缺乏的工作保障和职业发展等关键因素尚未得到解决。该工作人员联合会表示，此类非财务性因素通常被认为与货币补偿同样重要，因此建议未来的分析适当考虑这些因素。此外，公务员协联建议应对其他国际组织进行参照调查，这种调查应涵盖现金项目和整套报酬，重点是这些非共同制度参照组织的离国员工队伍。

106. 国际职工会协调会注意到，已要求委员会实施大会针对诺贝尔梅耶原则核准的方法。在此基础上，取得了全面的结果。与此同时，该工作人员联合会认为，进一步研究瑞士和新加坡是有帮助的，因为联合会认为这两国符合规模和范围要求。此外，日内瓦是最大的工作地点，而新加坡在整个共同制度中的代表性一直不足。

107. 国际公务员联合会表示注意到这一立场，即中央政府一级的员工队伍必须足够庞大，才能够与共同制度各组织进行有意义的职位匹配。但国际公务员联合会还解释说，员工队伍规模不一定是第一阶段分析确定特定会员国不具备资格的决定性标准。该工作人员联合会的观点是，讨论应集中在诺贝尔梅耶原则在实践中的应用上，而不是集中在该原则本身的有效性上。在未来的审查中，

可以根据更多社会经济背景指标，更全面地了解任何参照国和所研究国家的实际现金报酬。

108. 委员会再次确认，必须严格遵守诺贝尔梅耶原则，以此作为确定共同制度专业及以上职类工作人员薪酬水平的基础。该原则通过将共同制度的薪金制度与其参照国的薪金制度挂钩，会促进吸引和留用来自所有会员国的工作人员，甚至包括来自薪资最高国家的工作人员。

109. 关于该原则的适用，与会者发表了各种意见。一些与会者注意到目前的方法由两个阶段组成，认为应进一步完善在第一阶段最初步骤中适用的指导方针，以便能够在最初阶段以更加标准化的方式开展选择薪资可能最高的国家公务员制度的进程，在为最低员工队伍规模制定标准方面尤为如此。与会者尤其认为，一些在逐步排除过程中被排除的国家(包括比利时、挪威、新加坡和瑞士)可能需要重新审视。不过，委员会获悉，为了确定职等对应关系并与共同制度定期进行报酬比较，可获取用作参照制度的国家公务员制度的数据至关重要。因此，委员会一致认为，根据目前的方法，无法考虑这些国家。

110. 一些成员提到《宪章》第一百零一条第三项，其中在提到征聘“办事人员时，于可能范围内，[应充分注意]地域上之普及”时，没有具体提及薪酬，而是提及“服务条件”。在这方面，与会者回顾了最近全球工作人员调查的结果，工作人员在调查中表示，其他非财务性要素很重要，是吸引他们加入共同制度各组织的因素。此外，委员会强调，有才华的员工队伍在征聘后必须留用。因此，委员会的一些成员认为，今后可能需要审查诺贝尔梅耶原则的适用问题，以期列入其他非财务性奖励措施，比如靠技术进步得以实施的灵活工作安排。有成员澄清说，第二阶段分析可以纳入这些要素。

111. 一些组织强调了其在吸引来自一系列国家的足够数量申请方面面临的困难。这表明整套报酬在当前全球顶尖人才市场中可能缺乏足够竞争力。委员会一些成员指出，若在适用诺布勒梅尔原则后，共同制度仍未能吸引某些国籍的人员，则有必要像委员会过去某些时候那样，对该原则进行更深入的重新审查。与会者重申，虽然共同制度各组织的工作人员可能不是为了致富才加入共同制度，但有必要确保他们获得的报酬仍处于合理水平。在这方面，一些与会者提及共同制度特有的其他情况。与典型国家公务员制度不同的是，共同制度各组织内既无职业保障也无职业进展。但与会者一致认为，这些问题超出诺贝尔梅耶研究的范畴，该研究侧重于通过参照薪资最高的国家公务员制度确定薪资确保可以在全球范围内征聘人员。

112. 关于是否适宜对任何国家公务员制度进行第二阶段分析，委员会一些成员认为奥地利和法国可能均值得进行更深入的分析，在分析中将对所有现金和非现金项目进行比较。但鉴于当前参照国与潜在参照国之间存在差距，大多数与会者认为此类广泛分析目前既不切实际、也无必要。由于这两个国家的现金报酬百分比差异分别为 25.4% 和 28.0%，委员会得出结论认为，奥地利和法国都不太可能取代当前参照国。

113. 委员会回顾了 2020 年审议的对世界银行集团和经合组织进行参照调查的结果，这些结果显示薪酬差异分别为 36.6%和 28.2%。这些信息被视为往往追求同类人才的这两个国际组织的基准数据。不过，鉴于这些结果对委员会关于共同制度薪酬的决策并无直接影响，有些与会者认为今后应重新考虑是否继续在诺贝尔梅耶研究的过程中开展此项工作。

委员会的决定

114. 委员会决定：

(a) 注意到第一阶段的比较结果表明，当前参照国支付的现金报酬水平最高，且与其他国家公务员制度的百分比差异似乎太大，即使考虑到其他报酬项目也难以抵消，因此决定不进入诺贝尔梅耶研究第二阶段，从而保留当前参照国；

(b) 作为当前研究的一部分，对其他国际组织进行参照调查，并在下届会议上审议是否需要继续进行此类调查。

C. 对其他国际组织进行参照调查

115. 1995 年，委员会在审查诺贝尔梅耶原则的适用情况后，认为宜将经合组织和世界银行作为联合国系统薪金竞争力的参考指标。⁸ 自那时以来，一直通过参照调查补充诺贝尔梅耶研究，此种调查比较共同制度与这两个国际组织的薪酬净额。这一办法后来在 2004 年再次得到确认，当时委员会决定向大会报告，在适用诺贝尔梅耶原则方面，它目前利用薪资最高的国家公务员制度再加上对国际组织进行参照调查的做法是合理的。⁹ 大会在第 59/268 号决议第二节 A 部分表示注意到该项决定。

116. 由于参考数据是补充性的，参照调查从未对参照国公务员制度的选择产生任何直接影响。尽管如此，此类调查始终是衡量共同制度相对于其他可比国际雇主(如经合组织和世界银行)是否具有竞争力的一个重要指标，这些雇主的公务员制度结构、工作性质和职业模式与联合国共同制度高度相似。经合组织和世界银行均被纳入 1995 年、2006 年和 2020 年的参照调查范围。

117. 委员会第九十九届会议遵循惯例，决定在诺贝尔梅耶研究过程中对其他国际组织进行一次参照调查，并审查是否需要继续进行此类调查。秘书处据此依据既定职等对应关系以及为以往参照研究商定的参数，对从经合组织和世界银行收集的报酬参考数据展开分析。当前薪酬比较显示，经合组织薪酬净额优势为 26.0%，世界银行为 30.2%。

⁸ A/50/30，第 197 段。

⁹ A/59/30 (Vol. I)，第 273 段。

委员会的讨论情况

118. 人力资源网表示注意到对经合组织和世界银行的参照调查取得的结果。该网络遗憾地注意到，继委员会第九十九届会议取得成果后，未在当前正在进行的诺贝尔梅耶研究中对与瑞士国家公务员制度的对应职等进行分析，尤其考虑到瑞士是联合国共同制度中专业及以上职类国际征聘人员最多的国家。该网络强调，已发现经合组织和世界银行的现金报酬水平更占优势，这两个组织作为直接竞争对手，在高度重叠的劳动力市场中运作并征聘人员，这表明有关共同制度工作人员薪酬过高的可能看法未得到基于数据和证据的分析的支持。该网络指出，与经合组织和世界银行进行报酬总额比较对于评估联合国共同制度的竞争力至关重要，目前的分析应成为与正在进行的整套报酬全面审查相关的讨论的一个组成部分。

119. 公务员协联强调，继续对国际组织进行参照调查将有帮助，并表示倾向于将欧洲联盟纳入未来的分析，原因是欧洲联盟与世界银行和经合组织有相似特点。公务员协联指出，对薪金和福利进行全面分析将有助于更好地了解联合国共同制度的总体吸引力。

120. 国际职工会协调会强调，尽管有诺贝尔梅耶原则，但上述分析对联合国薪金水平进行重要的现实调查。国际职工会协调会强调，尽管各组织具有可比性，所履行的职能也存在重大重叠，但薪酬差距使联合国共同制度的工作人员处于明显的劣势，即使他们履行的职责与经合组织和世界银行的同行类似也是如此。该工作人员联合会还鼓励将欧洲联盟纳入下一次参照调查工作。

121. 国际公务员联合会对参照调查中发现的重大薪酬差异对联合国共同制度内工作人员士气造成的影响表示关切。国际公务员联合会虽然承认进行此类分析显然具有实用价值，但强调这些分析应包括对健康保险计划等其他福利的全面比较，以评估自费付款额及其对共同制度各组织长期留用工作人员的能力的影响。国际公务员联合会进一步强调，提供职业发展机会和既定内部晋升途径的组织始终是更有吸引力的雇主。该工作人员联合会强调，国际工作人员面临有限的晋升前景，再加上因居住在本国以外而承担额外费用并作出个人牺牲，使得较低的现金薪酬对征聘和留用人员构成更大的挑战。

122. 委员会审查了 2025 年所开展研究的报告，其中包括与经合组织和世界银行进行比较时获得的参考数据、采用的方法和遇到的困难。一些成员虽然承认分析中发现的薪酬差距，但对参照调查的实用性以及向大会提交此类信息的相关性提出质疑。

123. 委员会的一些成员认为，由于供资模式存在根本差异，特别是经合组织依赖自愿捐款，世界银行具有创收性质，而相比之下，联合国共同制度各组织则适用分摊会费模式，因此将经合组织或世界银行纳入研究并不合适。他们认为，资金更雄厚、且财务状况更稳定的组织以及私营部门实体能够为其工作人员提供更高的薪金，这并不意外。

124. 一些成员警告说，仅从现金报酬差异的角度评估征聘和留用人员方面的挑战、而不对薪金和福利进行全面比较的做法具有误导性。他们重点指出，向联合国共同制度工作人员强调这种差异可能会对他们的士气产生负面影响，他们开展业务的环境截然不同，激励他们的是对联合国价值观的承诺，而不是经济收益。但有与会者在这方面指出，目前的研究方法仅限于比较现金薪酬而不是报酬总额。公务员制度委员会秘书处解释说，尽管供资模式存在差异，但在同一劳动力市场运作的联合国共同制度、经合组织和世界银行的薪资理念大体相同，因为其薪资理念都旨在留用和征聘高素质的工作人员。一些委员对此提出质疑，指出一项研究结果表明，在世界银行，从最低工资到最高薪金的渐变以业绩为基础。

125. 委员会一名成员表示，进行参照调查是近期诺贝尔梅耶研究的一部分，因此没有必要改变既定做法。但其他成员强调，此类调查与诺贝尔梅耶原则本身无关，因为诺贝尔梅耶研究只关注国家公务员制度，而比较结果对委员会有关共同制度报酬的决定没有影响。因此，这些成员认为应请大会就进行此类参照调查是否有帮助提供指导意见。有成员指出，任何已查明的薪酬差距，无论是已扩大还是已缩小，在现行框架下都不会触发任何决策进程，因此使得连编写本报告都属于无效利用资源。因此，有成员要求澄清进行这种调查的任务授权以及可能暂停这种调查的程序。对此，秘书处指出，目前适用诺贝尔梅耶原则的做法意味着采用薪资最高的国家公务员制度，再加上对国际组织(即经合组织和世界银行)进行参照调查，作为衡量联合国系统薪金竞争力的参考指标。

126. 委员会一名成员指出，与诺贝尔梅耶原则的适用有关的问题属于委员会规约第 10 条的范畴。

委员会的决定

127. 委员会决定表示注意到：

(a) 经合组织和世界银行的参考数据显示，这两个组织的薪酬水平高于联合国共同制度的薪酬水平(第 117 段)；

(b) 如果不对联合国共同制度与经合组织和世界银行的薪资和福利进行全面比较，就很难评估每套报酬办法的相对价值。

D. 异地调动托运：审查付款上限

128. 2015 年，公务员制度委员会完成了对联合国报酬制度的全面审查，包括整套报酬中与异地调动有关的项目。委员会在当时的审议过程中发现，迫切需要精简和简化与异地调动有关的各个项目。因此，委员会在其第八十一届会议上决定制定一个异地调动整套办法，包括三个主要方面：异地调动旅行、异地调动托运和安置费。除其他外，委员会还决定(A/70/30，第 399 段)：

(a) 对有权选择异地调动托运的工作人员提供全部搬运家用物品服务；对无权选择异地调动托运的工作人员提供全部搬运服务选择，但不得超过规定的

应享福利，工作人员凭发票报销。如果不选择全部搬运，可在下述办法中选择一种：

- (一) 一笔总付，数额为实际异地调动托运费用的 70%；
- (二) 一笔总付，数额由组织参照过去托运费用的 70% 确定，最多不超过 18 000 美元。

(b) 为任务期限为两年或以上的工作人员提供家用物品异地调动托运服务，单身工作人员最多一个标准 20 英尺集装箱，带合格家属的工作人员最多一个 40 英尺集装箱，家用物品重量不限，而且应该选择成本效益最高的路线和运输方式。

129. 此外，委员会还要求各组织在实施新的报酬制度两年后报告当前和新的异地调动整套办法下的实际年度异地调动费用，以便进行审查。

130. 大会第 70/244 号决议核准了委员会的上述决定，新的异地调动整套办法于 2016 年 7 月 1 日生效。

131. 根据委员会设定的审查周期，委员会在 2022 年第九十三届会议上审查了与异地调动托运相关的一笔总付款上限，并决定将代替各组织全部搬运的一笔总付款上限维持在目前的水平，即 18 000 美元。委员会还决定利用从联合国共同制度各组织获得的实际托运费数据，每三年审查一次与异地调动托运有关的一笔总付款上限。此外，委员会还请联合国共同制度各组织每三年提供一次实际异地调动托运费数据和其他相关信息，以便委员会有效进行审查(A/77/30，第 249 段)。

132. 根据委员会第九十三届会议的决定，委员会秘书处提交了一份报告，该报告利用从各组织获得的实际异地调动托运费数据，审查了与异地调动托运有关的一笔总付款上限。该报告还说明了共同制度各组织提供的异地调动托运备选办法。根据对 2021 年至 2023 年实际异地调动托运费数据的分析，各组织全部搬运的平均费用为 19 138 美元。

委员会的讨论情况

133. 人力资源网表示注意到有关分析，包括近年来平均搬运费增加的情况，以及因此提出了提高一笔总付款最高门槛的建议。

134. 公务员协联、国际职工会协调会和国际公务员联合会支持根据该方法将异地调动托运一笔总付款上限从目前的 18 000 美元增至 19 000 美元，特别是考虑到自 2016 年以来该上限一直维持在 18 000 美元。公务员协联虽然认识到每个组织都按照自己独特的模式和任务授权运作，但主张在整个联合国共同制度中加强协调。这将使工作人员能够在请求其所在组织提供异地调动托运服务和选择一笔总付款取代此种服务这二者中灵活作出选择。

135. 国际职工会协调会注意到，搬迁补助金是一个成本回收项目，而不是奖励措施，数额对所有职等的工作人员都一样。由于工作人员是应其组织的要求搬

迁的，因此他们不应自费支付费用或不得不补贴搬迁费用。随着费用发生变化，有必要更新补助金数额。此外，联合国共同制度工作人员没有基地式的工作地点，因此每次被派往新的工作地点时，他们都必须举家搬迁。国际职工会协调会还注意到，一些特定工作地点之间的托运费比研究中提到的费用要高得多。

136. 国际公务员联合会认识到，由于通货膨胀，包装和装卸等费用可能会定期增加，也可能会有很大差异，具体取决于国家和地点。一国境内托运的保险、关税、检查和港口装卸费等其他费用可能存在很大差异，不同国家之间的托运甚至更是如此。国际公务员联合会进一步支持每三年利用实际托运费数据和更大样本量持续审查费用上限。

137. 委员会注意到，秘书处通过问卷形式要求各组织提供数据，24 个组织¹⁰回应了这一要求，其中 22 个组织为工作人员异地调动提供由组织全部搬运家庭用品的选项。但在其中 5 个组织，2021 至 2023 年间未收到任何由组织进行异地调动托运的请求，因为所有异地调动的工作人员均选择了一笔总付款选项。委员会的一些成员表示关切的是，仅有 14 个组织就其经办的异地调动托运的实际费用提供了数据。委员会重申，各组织提供此类费用数据至关重要，可使委员会能够根据其秘书处的彻底分析对异地调动托运进行全面、切实的审查。

138. 委员会注意到，劳工组织、粮农组织、国际电联和原子能机构这四个组织仅提供由组织全部搬运家庭用品的选项，其余 20 个组织则为所有未选择由组织提供异地调动托运服务的符合资格工作人员提供一笔总付款选项。

139. 委员会一些成员支持将与异地调动托运有关的一笔总付款上限从目前的 18 000 美元增至 19 000 美元。他们指出，秘书处的计算是依据核定方法开展的一项技术性工作，一笔总付款既为工作人员提供了灵活性，又因无需收据而在行政程序上对各组织而言更加简单。由于该数额是个上限，各组织可在既定上限范围内自行设定具体金额，但不得超过该上限。

140. 委员会一些成员还表示，除了异地调动托运产生的财务费用外，还应考虑非财务性因素，比如工作人员因可能不得等待延迟交付的托运物品而承受精神和心理损失，在某些情况下可能需要等候数月。此外，这些成员还注意到，虽然 2022 年至 2023 年间各组织全部搬运的平均费用似乎有所下降，但仍高于目前异地调动托运一笔总付款的上限 18 000 美元。他们注意到，根据秘书处提供的信息，这一趋势可能归因于 2022 年全球运输费用明显高于 2023 年，原因是与冠状病毒病(COVID-19)大流行造成的供应链中断现象在 2021 年达到顶峰，导致港口严重拥堵、劳动力短缺和航运集装箱短缺。此类问题在 2022 年开始缓解，导致整个 2023 年的运输费用下降。

¹⁰ 联合国秘书处、禁核试条约组织筹委会、粮农组织、原子能机构、农发基金、劳工组织、海事组织、国贸中心、海洋法法庭、国际电联、泛美卫生组织、联合国世旅组织、开发署、教科文组织、人口基金、难民署、儿基会、工发组织、项目署、近东救济工程处、妇女署、粮食署、世卫组织和知识产权组织对公务员制度委员会秘书处为收集必要数据而发送的问卷作出了答复。国际民航组织、万国邮联、气象组织、海管局和艾滋病署未对问卷作出答复。

141. 委员会其他成员认为，关于选择一笔总付款而非全部搬运的工作人员比例的数据不足，无法适当评估现在提高上限是否合适。他们还指出，本来应该提供提高上限所涉的经费估计数，因为大会将要求提供此种估计数。他们还指出，鉴于 COVID-19 大流行疫情造成的破坏，最好能提供 2021 至 2023 年间按年份分列的托运费数据。此外，他们质疑采用各组织实际托运费的平均值作为提出建议的依据是否是统计上最适当的衡量办法，因为重要的是，要确定选择由组织托运的工作人员造成的费用是否比选择一笔总付款上限的工作人员造成的费用高。

142. 公务员制度委员会秘书处告知委员会，2021 年至 2023 年间各组织全部搬运的费用中位数为 19 109 美元，与平均费用 19 138 美元相似。因此，根据各组织提供的实际托运费数据，选择由各组织托运的工作人员相对于选择一笔总付款的工作人员而言似乎并未造成更高的费用。此外，超过 75% 的数据是由仅提供由组织全部搬运家庭用品选项的组织提供的。

143. 有些组织向副秘书长和助理秘书长级别工作人员支付高达 20 000 美元的一笔总付款，超出了委员会设定的上限，委员会一些成员对此表示失望。委员会一些成员强调，上限就是上限，在各组织未针对全体工作人员遵守该上限之前，他们无法考虑提高上限。人力资源网解释称，支付的这些款项反映了在上次报酬审查(2016 年)完成前提供的异地调动一笔总付款额，在订正异地调调整套办法实施后尚未审查。

144. 委员会一些成员指出，共同制度中的异地调动付款模式尚未达到应有的统一程度，并强调需要进一步统一。他们认为，此类问题以及重新调整异地调动托运一笔总付款上限的问题及其审查频率应在本次全面审查中审议。

145. 委员会虽然注意到，根据秘书处的分析，2021 年至 2023 年平均托运费有所增加，但得出结论认为，谨慎的做法是，将与异地调动托运有关的一笔总付款上限维持在当前水平，即 18 000 美元，并在目前正在进行的全面审查的过程中审查异地调动托运的各个项目。

委员会的决定

146. 委员会决定：

- (a) 表示注意到与异地调动托运上限审查有关的信息；
- (b) 将与异地调动托运有关的一笔总付款上限维持在当前水平，即 18 000 美元，一笔总付款替代由组织全部搬运；
- (c) 要求各组织确保所付款项不超过核准的上限；
- (d) 在目前正在进行的全面审查中审查异地调动托运。

E. 底薪/底薪表，包括审查与薪金毛额结合使用的工作人员薪金税率

147. 底薪/底薪表概念由大会在第 44/198 号决议(第一.H 节，第 1 段)中提出，自 1990 年 7 月 1 日起生效。该表是比照参照国公务员制度(目前为美利坚合众国联邦公务员制度)的总薪级表制定的。根据底薪/底薪表的设定参照点(P-4 职等第六

职档)上联合国工作人员基薪净额与美国联邦公务员制度中对应级别(GS-13 职等第六职档和 GS-14 职等第六职档, 权重分别为 33%和 67%)相应基薪的比较结果, 定期调整该表。

148. 参照国公务员制度的总薪级表自 2025 年 1 月 1 日起上调 1.7%。此外, 2025 年美国进行了税改。联邦税收制度中各税级的收入水平和标准扣除额有所提高。哥伦比亚特区、马里兰州和弗吉尼亚州的税级和标准扣除额作了调整。

149. 为了反映美国总薪级表薪金毛额变动和税改的合并结果, 并使共同制度薪金与参照国薪金保持一致, 拟从 2026 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 1.6%。此外, 根据大会 2015 年 12 月 23 日第 70/244 号决议(第三节, 第 9(a)和(b)段), 如果工作人员的薪金数额在转换到统一薪级表后高于其职等最高职档的薪金数额, 则薪级表的调整也应适用于这些工作人员的薪酬保护点。本报告附件八载有拟议薪级表和薪酬保护点。

150. 基薪/底薪上调引起的全系统年度所涉经费估计数如下:

(美元)

(a) 工作地点差价调整数低、如不调整则薪酬净额会低于新的基薪/底薪数额的工作地点	0
(b) 离职偿金表所涉经费估计数	971 000

151. 根据其工作方案, 委员会审查了与专业及以上职类薪金毛额结合使用的工作人员薪金税率, 以确定是否需要平衡征税基金进行任何调整。该基金由联合国秘书处管理, 用于偿还一些尚未接受《联合国特权和豁免公约》相关条款的会员国征收的国民所得税, 根据该公约, 联合国官员的联合国薪酬应免征国家税。

委员会的讨论情况

152. 人力资源网赞同自 2026 年 1 月 1 日起将基薪/底薪上调 1.6%的建议。各工作人员联合会代表注意到参照国公务员制度的基薪上调, 也支持上调基薪/底薪表的提议, 以反映参照国 2025 年上调薪金的情况。各联合会认为, 如对工作人员薪金税和平衡征税基金的使用情况作出更多解释, 则会使工作人员受益。各联合会认为, 大多数组织使用的工资单可以重新设计, 以促进对共同制度薪金结构的了解。

153. 委员会同意 2026 年上调基薪/底薪的提议, 上调将按标准的不增不减合并程序进行, 也就是说, 上调基薪/底薪表的同时, 相应下调工作地点差价调整数乘数。根据第 70/244 号决议, 还将适用此程序调整薪酬保护点。委员会注意到, 除了一些与四舍五入有关的小变动外, 适用这一程序并不影响薪酬净额的总体水平, 因此, 如本年度这样, 在最低工作地点差价调整数乘数可以抵消薪级表上调的情况下, 该程序不会对共同制度各组织的预算产生任何影响。

154. 委员会回顾，更新基薪/底薪表的程序独立于通过工作地点差价调整数审查机制对薪酬净额进行的修订。委员会注意到，这种修订是在委员会年度报告中的另一个项目¹¹下例行向大会报告的，2015年至2025年间纽约的薪酬净额年均增幅为2.3%，同一期间华盛顿特区的美国联邦公务员制度的薪金增幅为2.7%。

155. 关于审查与薪金毛额结合使用的工作人员薪金税率的问题，委员会指出，经与联合国秘书处协商后，现阶段不提议修订这些比率。在这方面，委员会回顾大会第66/235 A号决议，其中大会核可委员会每三年审查一次工作人员薪金税率的决定。委员会因此商定，下次税率审查将于2028年进行，除非衡平征税基金的情况发生变化，需要提前采取行动。

委员会的决定

156. 委员会决定建议大会：

(a) 核准自2026年1月1日起实行本报告附件八所列专业及以上职类订正统一基薪/底薪表和更新的薪酬保护点，基薪上调1.6%，实行办法是在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数；

(b) 在2028年下一次定期审查之前，维持与薪金毛额结合使用的现行工作人员薪金税率，除非衡平征税基金的情况发生变化，需要提前进行审查。

F. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

157. 委员会根据大会规定的一项长期任务(第44/198号决议，第一.C节，第4段)，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。为此目的，委员会每年跟踪这两个公务员制度薪酬水平的变化。此外，大会第71/264号决议请委员会在年度报告附件中提供信息，说明该比值在一段时间内的变化情况。

158. 自2025年1月1日起，参照国公务员制度将总薪级表和其他法定制度涵盖的联邦雇员的基薪提高了1.7%。华盛顿特区实行的地点差价薪资从2024年的33.26%上调至2025年的33.94%。与这一比较相关的其他情况包括：

(a) 联邦税级和标准扣除额作了修订，哥伦比亚特区、马里兰州和弗吉尼亚州的标准扣除额和税级也作了调整；

(b) 由于工作地点差价调整数制度的正常运作(即工作地点生活费用的变化)，自2025年2月1日起将纽约的工作地点差价调整数乘数从1月的72.1增至75.5，这是结合委员会通过工作地点差价调整数制度的运作对联合国/美国薪酬净额比值进行的积极管理进行的。

159. 根据上述情况，委员会获悉，2025年的薪酬净额比值估计数为117.0。本报告附件九说明此项比较的详细情况和一段时间内比值的演变情况。

¹¹ 联合国/美国薪酬净额比值的演变。

委员会的讨论情况

160. 人力资源网代表表示注意到最新的比值比较结果。该网络和各工作人员联合会指出，2025 年 2 月，需要通过工作地点差价调整数制度的运作采取矫正行动，以防止比值升至既定的触发下限值 117 以上。

161. 委员会注意到，正如预期的那样，必须通过工作地点差价调整数制度的运作采取矫正行动，以限制根据工作地点生活费用的变化计算的纽约工作地点差价调整数乘数的增幅。委员会获悉，如果不进行比值管理，纽约的薪酬净额将额外增加 2.4%。这样的增长将导致比值超过 119。虽然该比值仍处于大会 1985 年批准的 110 至 120 这一幅度内，但突破触发上限值 117。委员会得出的结论是，比值管理一直在按计划进行。不过，近期比值在大会第 70/244 号决议规定的触发值范围内波动的情况不容忽视。

162. 委员会回顾，委员会成立后不久，大会在其第 31/141 号决议中决定，委员会应不断审查参照国公务员制度和共同制度薪酬水平之间的关系。此外，委员会考虑到此类审查方法的演变情况，回顾大会曾不断重申应根据当前参数执行这项任务。一些成员认为，101 的比值符合诺贝尔梅耶原则，这从方法上来说是正确的。此外，目前比值的理由部分基于离国服务，而离国服务似乎已经通过公务员制度委员会规约第 10(c)和 11(b)条得到了补偿。这些成员考虑到对比值管理方法各项参数的最近一次修订是在上次 2015 年整套报酬办法审查结束时进行的，上次审查导致批准了上述触发点，提议在当前整套报酬审查中还应审查这些参数。在这方面，秘书处告知委员会，大会在其最近的所有决议(包括第 79/252 A 号决议)中重新确认了比值幅度和参数。此外，比值管理方法这一主题未被列入大会在该项决议核准的审查纲要中。因此，增加这一主题可能需要请大会重新审议审查时间表。

163. 最后，委员会根据惯例商定，一旦获得更多最新数据，主席将在介绍委员会年度报告时向大会提交经修订的比值估计数。

委员会的决定

164. 委员会决定：

(a) 向大会报告，2025 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数为 117.0；

(b) 要求秘书处继续监测比值水平，如果 2026 年比值突破触发点 113 或 117，则通过工作地点差价调整数制度的运作采取必要的矫正行动；

(c) 通知大会委员会打算在今后的一次届会上审查比值管理方法的各项参数。

G. 不带家属服务津贴：审查津贴水平

165. 不带家属服务津贴是为工作人员在不带家属工作地点执行任务而提供的津贴。该津贴代表承认非自愿与家庭成员分离造成的经济困难和精神困苦加剧的情况，包括造成与服务有关的额外费用。

166. 根据委员会在第八十三届会议上做出的决定，从实施当前支付矩阵的 2016 年开始，使用工作地点差价调整数制度下的租金数据，每三年审查一次不带家属服务津贴水平。上次对不带家属服务津贴水平的审查是在 2022 年进行的。

167. 根据不带家属服务津贴调整方法，公务员制度委员会秘书处分析了委员会从最近每个工作地点(不包括不带家属工作地点所在国)审查前三年(2022-2024 年)生活费调查中所获得的租金数据，以计算最多两居室(包括两居室)住房面积的全球平均租金。相关数据显示，全球平均租金为每月 1 622 美元，即每年 19 464 美元，略低于有合格受抚养人的工作人员目前领取的不带家属服务津贴数额，即每月 1 650 美元，或每年 19 800 美元。这种差异主要是由自上次审查以来支付租金的货币(以美元支付的除外)与美元之间的汇率波动造成的。

168. 委员会在以往审查中也曾表示注意到参照国在非自愿异地扶养津贴方面的做法，作为一般参考。美国国务院目前为有一名成年家庭成员和一名额外家庭成员的雇员每年支付 21 300 美元，以补偿维持第二个家的额外费用。

委员会的讨论情况

169. 人力资源网表示注意到公务员制度委员会秘书处关于不带家属服务津贴水平审查的说明。该网络同意所提供的分析和得出的结论，支持将津贴维持在当前水平。

170. 公务员协联表示注意到有关审查结果，并赞扬公务员制度委员会秘书处进行全面循证分析。根据所提供的数据和理由，公务员协联同意将不带家属服务津贴维持在当前水平。

171. 国际职工会协调会表示注意到有关审查，并支持将不带家属服务津贴维持在当前水平。虽然基于租金的方法显示仅略有下降，但国际职工会协调会强调，该津贴不仅旨在补偿工作人员产生的额外住房费用，而且还旨在补偿在高风险环境中承受与家属非自愿分离造成的心理困难。该工作人员联合会指出，参照国的津贴标准高于共同制度的津贴水平，因此强调需要保持共同制度津贴的竞争力。国际职工会协调会敦促委员会确保今后的审查不仅反映租金趋势，而且还反映不带家属岗位对人的影响和业务现实。

172. 国际公务员联合会注意到，上次不带家属服务津贴水平审查于 2022 年进行，本次审查是在分析 2022-2024 年期间两居室(包括两居室)以下住房面积的全球平均租金数据的基础上进行的。新的数额虽略低于当前津贴，但这是汇率波动的结果。国际公务员联合会询问，是否本来可以在全球平均租金上体现最新汇率和美元贬值的情况。

173. 公务员制度委员会秘书处澄清，加权平均租金略微下降的主要原因是汇率波动的影响。尽管所报告的某些工作地点以当地货币计价的租金可能有所上涨，但由于上次审查以来当地货币对美元贬值，总体上看，美元计价额略有下降。其他影响结果的因素包括当地租房市场波动，以及每个工作地点在审查前三年生活费用调查中报告的租金数据数量。所进行的分析符合既定方法。此外，根据当前汇率尝试并重新分析从已完成的 2022-2024 年期间生活费用调查中所获得的所有租金数据系不切实际的做法。

174. 委员会指出，根据既定方法对审查进行了分析。成员们还表示支持维持当前津贴水平，即每月 1 650 美元，或每年 19 800 美元。

175. 一些成员建议，鉴于全面审查正在进行，委员会还应考虑其职权范围内其他津贴的调整时机问题。他们指出，关于与外地有关的津贴和福利的第三工作组在第二次会议上审议了流动奖励措施的调整机制和审查周期，并得出结论认为应每四年而非三年进行一次审查。但工作组仍需考虑其议程中其他津贴的调整周期。鉴于全面审查计划于 2026 年完成，为确保采取协调一致的方法，委员会认为，审慎的做法是把即将对其职权范围内的津贴水平进行的任何审查都推迟，直到目前正在进行的全面审查完成为止。这将使委员会能够审议拟议的订正调整机制和调整周期。

委员会的决定

176. 委员会决定：

(a) 将不带家属服务津贴维持在当前水平，即有合格受扶养人的工作人员为每年 19 800 美元，没有合格受扶养人的工作人员每年为 7 500 美元；

(b) 推迟原计划对其职权范围内各项津贴的审查，直到目前正在进行的专业及以上职类工作人员报酬制度全面审查完成为止。

H. 工作地点差价调整数事项

1. 工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十六届会议的报告和第四十七届会议临时议程

177. 委员会根据其规约第 11 条的规定，继续审查工作地点差价调整数制度的运作情况，并在这方面审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会(咨委会)第四十六届会议工作报告。该报告涵盖咨委会就 2021 年在总部工作地点进行基线调查所产生的方法问题提出的建议，以及与下一轮调查有关的问题，具体包括：

(a) 处理租房者和自有住房者的住房费用，特别关注纽约；

(b) 根据《2018 年按目的划分的个人消费分类》对支出进行分类，以编制工作地点差价调整数指数的地区内(不包括住房)部分和住房部分；

(c) 根据在《2018 年按目的划分的个人消费分类》基础上进行的支出分类，更新一篮子货物和服务及其规格；

- (d) 简化工作地点差价调整数指数编制工作的备选办法；
- (e) 最终确定下一轮调查的调查工具；
- (f) 地区外支出全球调查结果。

178. 咨委会讨论了有关租房者和自有住房者住房费用处理的提案，商定了估算公用事业费用的分层办法，并建议使用中位数值和修订其他住房费用指数。此外，咨委会还提议停止收集地区内第二住所数据。秘书处应评估提案的影响并应就此提出报告，包括审查采用工作人员报告的支出而不是比较价格来编制其他住房费用指数的问题。咨委会建议使支出分类与《2018 年按目的划分的个人消费分类》保持一致，并支持将针对选定基本类别提出的问题合并到更大的支出组中，使用居民消费价格指数/居民消费价格调和指数的权重对这些组进行分类。但咨委会不赞成在某些项目比率中反映纽约物价水平，而是倾向于当前基于权重重新分配的办法。咨委会还支持合并处方药和非处方药，并将高等教育支出默认归类为地区外支出。

179. 咨委会建议公务员制度委员会根据秘书处的提案以及在有关经修订的篮子的讨论中作出的修改，采用经修订的一篮子货物和服务开展 2026 年调查。咨委会还建议秘书处在纽约对新的或修改的项目进行实地测试，并纳入各组织和工作人员联合会的反馈意见。秘书处应该可以根据需要灵活地调整项目规格，并应该在咨委会下届会议上报告大小修改。咨委会注意到秘书处针对特定工作地点采用关联法或地域平均值作为简化途径，并一致认为，在调查不切实际、调查数据过时或工作人员人数和地区内权重较低的情况下，扩展这些方法将带来好处。咨委会建议继续探讨简化指数编制工作和为确定候选工作地点制定客观标准的备选办法。咨委会审查了秘书处重新设计的调查工具，并建议在测试后对其进行修改并在 2026 年调查中采用。咨委会还建议保持精简的定价簿结构，并使用缩减后的项目和规格清单对该结构进行更新。此外，咨委会敦促秘书处与利益攸关方合作最终确定其他调查工具，并增强秘书处今后开发在线调查问卷的能力。

180. 咨委会注意到，由于调查框架更全面，以及较早接触各利益攸关方，全球地区外调查的参与者数量更大。咨委会核可在数据分析期间作出的若干选择。但咨委会发现在事后分析方面有机会作出改进，尤其是为减少排除的观察值数目和适用事后分层而作出改进，推荐了 2024 年地区外调查所确定的权重须实施这些重新处理备选办法的国家名单，并建议秘书处进一步研究外地工作地点非消费承付款的估算。秘书处向公务员制度委员会提交了咨委会第四十七届会议的拟议临时议程。

委员会的讨论情况

181. 人力资源网赞扬咨委会筹备和举行届会，并总体上同意报告所载建议。该网络赞赏使支出分类与《2018 年按目的划分的个人消费分类》保持一致，强调这对保持方法完整性和今后整合外部数据以及潜在程序创新的重要性。该网络支持通过用于 2026 年调查的货物和服务篮子，包括咨委会建议的修订。关于简

化工作地点差价调整数指数编制方法，该网络赞同探讨注重内部效率而不损害当前生活费薪资设置准确性的备选办法。此外，该网络支持最后确定用于今后调查的调查工具，强调需要使公务员制度委员会的信息技术基础设施现代化，以提高效率。

182. 公务员协联赞扬咨委会第四十六届会议的报告，并同意大多数结果和建议。公务员协联感谢与会者举行了富有成效的届会，并为纽约和第一组工作地点的 2026 年调查做准备工作，强调需要充分培训当地调查委员会。公务员协联要求允许工作人员联合会观察在纽约为新一轮调查收集数据的情况。虽然咨委会处理的是方法问题而不是执行决定，但它在评估与租房者和自有住房者的住房费用有关的拟议变革的影响以及探索简化工作地点差价调整数指数的备选办法方面发挥了重要作用，这些备选办法不应削弱方法的严谨性。公务员协联赞扬使支出分类与《按目的划分的个人消费分类》保持一致和改进统计有效性、数据收集规程和调查问卷。公务员协联仍然愿意在新一轮调查前与秘书处讨论关键决定，并对地区外调查的高回复率和分析表示欢迎，但对近 20% 的数据被拒用表示遗憾，并希望秘书处能够挽救一些信息并减轻分析偏差。

183. 国际职工会协调会赞扬咨委会举行第四十六届会议，并赞同报告所载结论和建议。该工作人员联合会强调，各工作地点的购买力平价应协调一致，特别是在住房方面，并敦促努力在租房者和自有住房者之间进行同类比较。国际职工会协调会虽然支持有关进行影响分析的要求，但鉴于联合国员工队伍的流动性，质疑房屋所有权在生活费比较中是否具有相关性。国际职工会协调会支持使支出与《2018 年按目的划分的个人消费分类》保持一致，并提议修改工作人员支出调查问卷。关于简化的工作地点差价调整数指数计算方法，国际职工会协调会同意在例外情况下使用区域平均数，并强调基准国的经济情况必须与卫星国的经济情况结合，以便准确建立联系。该联合会强调，需要避免过于简化工作地点差价调整数的设定方法，并指出在某些报酬制度中，薪资水平不能低于所设最低基薪，因此在费用较低的地点工作并不意味着薪资较低。国际职工会协调会对公务员制度委员会的信息技术基础设施状况表示关切，指出在薪金单方面存在业务风险，并表示希望找到持久解决办法，而不是临时招聘开发人员。

184. 国际公务员联合会对咨委会的报告表示赞赏，并指出咨委会注重工作地点差价调整数制度的关键方面，比如住房费用、支出分类、工作地点差价调整数指数的简化和调查问卷。国际公务员联合会支持采用中位数而不是平均值来估计住房类别平均值和进行影响分析。它支持针对 2026 年调查使支出分类与《2018 年按目的划分的个人消费分类》保持一致，但强调，如果出现重大差异，则需要向工作人员作出明确的解释。国际公务员联合会回顾，委员会已在上次会议上同意删除一些货物和服务，该工作人员联合会强调需要强化处方药清单。国际公务员联合会同意，需要开展进一步研究，以完善和简化工作地点差价调整数指数，并强调需要使用内部开发的软件来提高今后调查中的工作人员参与

度。国际公务员联合会认为，通过认真的监测，这些建议将使工作地点差价调整数制度更准确、更公平。

185. 在讨论咨委会的报告之前，主席分享了他对日内瓦工作地点差价调整数乘数的看法，在此之前，委员会决定自 2022 年 8 月起对总部工作地点落实调查结果。主席指出，知识产权组织和其他组织没有遵守委员会的决定，继续按高于公务员制度委员会所定的乘数支付非正式工作地点差价调整数。劳工组织于 2023 年 2 月采用正式工作地点差价调整数乘数，而知识产权组织则于 2024 年 2 月采用该乘数。国际劳工组织行政法庭管辖下的其他组织也可能已推迟采用，这可能引发日内瓦工作人员的焦虑情绪。主席强调，由于已在 2021 年基线调查进程中努力与所有组织和利益攸关方接触，上述做法不应在下一轮调查中再次出现，而且，根据委员会的任务授权，他将向会员国和有关组织的理事机构适当通报此事。

186. 针对主席的评论，知识产权组织澄清说，它已于 2024 年 2 月开始采用公务员制度委员会公布的正式工作地点差价调整数乘数。不过，知识产权组织并不认为这是不合规行为，因为它受国际劳工组织行政法庭判例的约束。知识产权组织强调说，这种情况很微妙，并要求在委员会提交大会的报告中阐明该组织的立场。该组织指出，行政法庭在自 2019 年起作出的判决中表示，根据公务员制度委员会当时的规约，委员会无权确定工作地点差价调整数金额。因此，知识产权组织像设在日内瓦的其他机构那样，采用了符合行政法庭判决的工作地点差价调整数乘数。委员会的规约后来进行了修正，知识产权组织在其协调委员会 2023 年 7 月的会议后接受了这些修正案。在完成尽职调查并根据知识产权组织的独立地位及其监管框架评估大规模工作人员诉讼的法律风险后，知识产权组织已停止采用符合行政法庭判决的工作地点差价调整数乘数，并于 2024 年 2 月重新采用公务员制度委员会的正式工作地点差价调整数乘数。特别是，知识产权组织补充说，委员会的规约修正案不能起到使公务员制度委员会 2022 年 7 月的决定追溯生效的作用，该项决定是在修正案生效前作出的。在 2021 年生活费调查结果的基础上作出的该项决定应根据作出决定时的法律背景予以评估。

187. 委员会一名成员赞赏公务员制度委员会秘书处开展科学的工作，并注意到竞争激烈的网上购物环境，询问在收集网上价格方面面临的挑战，强调适应数字时代的重要性。秘书处解释称，在总部及多数第一组工作地点等发达的网上零售市场，人工收集网上数据较为简单。但 2021 年用于收集纽约价格数据的自动化数据收集(网页抓取)技术面临较高的拒绝率。秘书处计划在今后调查中采用混合的数据收集办法。

188. 委员会一名成员询问了工作地点差价调整数制度中第一组和第二组工作地点的数量，并提出了其他与住房所有权有关的问题。委员会另一名成员提议增加生活费调查的频率，以反映迅速变化的全球经济。秘书处表示，目前它缺乏确切数字，但将在本届会议结束前提供精确数据。关于增加调查频率的要求，秘书处指出此举虽然能提高计量的准确度，但需要额外工作人员资源。

189. 委员会副主席告知与会者，在咨委会第四十六届会议期间，咨委会与委员会的一些成员举行了非正式会议，就与《按目的划分的个人消费分类》统一、工作地点差价调整数指数的简化以及外部数据的使用等问题进行了交流和讨论，所有与会者都对这一机会表示欢迎。副主席强调，委员会需要向咨委会提供明确的指示，并补充说，由于咨委会是一个咨询机构，委员会负责在精确度和业务效率之间的权衡取舍方面做出决定。

190. 委员会一些成员强调委员会与咨委会进行清晰沟通的重要性。他们理解咨委会不愿采用私营部门的价格数据，建议确定在哪些工作地点取代生活费调查在统计层面造成的影响最小。委员会一些成员指出，总是会在精确度与业务效率之间进行权衡取舍，强调必须减轻工作人员和利益攸关方的业务负担，并表示秘书处在确定这些领域方面发挥关键作用。

191. 委员会支持咨委会就住房部分提出的建议，并赞赏使支出分类与《2018 年按目的划分的个人消费分类》保持一致，这为与国际标准统一方法以及与全球统计方案交换数据提供了机遇。委员会还对订正项目清单表示赞赏。秘书处再次表示将努力持续更新清单。秘书处指出，在最终通过该清单前，所有新增或修改的项目均将接受测试，以便收集价格数据。

192. 委员会副主席指出，该方法较复杂，需要简化。他强调了在方法制定、数据共享和其他领域与统计司、欧盟统计局、国际薪酬和养恤金服务中心和经合组织等伙伴开展的合作。他补充说，目前的趋势侧重于减少调查问卷中的问题。委员会成员支持简化工作地点差价调整数指数的编制方法，同时认识到需要在简化与准确度之间取得平衡。国际职工会协调会质疑简化是否旨在削减公务员制度委员会的预算或工作人员，并指出调查问卷直观且易于完成，因此不太可能实现少量节余。国际职工会协调会强调规模经济的重要性，并表示该制度可能永远无法实现充分的简化。秘书处指出，咨委会认识到需要在一个更简单的框架下运作，比如一小篮货物和服务，并认识到在确定恰当的估计精确度方面存在挑战。

193. 委员会成员赞扬持续完善调查问卷的工作，这项工作促进提高了数据质量并减轻了回复负担。他们强调，必须支持工作人员完成调查，秘书处提及为此开发工具(比如说明性视频)的努力。委员会一些成员要求澄清将如何管理高等教育费用。秘书处指出，高等教育费用将默认归类为地区外支出。此项改动可能导致地区外部分的权重略增，但仅当这一增加导致用于确定适用的地区外权重的幅度发生变化时才会产生影响。

194. 委员会一名成员赞扬进行全球地区外支出调查，并询问了所吸取的经验教训，特别是在 20%的拒用率方面吸取的经验教训。秘书处指出，一个关键经验教训是利用其自身能力和标准设计软件，因为公务员制度委员会信息技术股没有能力开发定制问卷。为了解决拒用率问题，将使用基于调查中的“职等”和“工作地点”变量的事后分层方法重新处理数据，这可能会改变最终的国家名单及其权重。

195. 委员会一些成员认识到信息技术基础设施在工作地点差价调整数制度中的重要作用，主张加强对秘书处的支持，以便在面临预算限制的情况下提升其信息技术能力。秘书处注意到当前信息技术系统具有局限性以及开发或维护这些系统所需的技术人力资源短缺的问题，这些问题明显体现在需要将工作人员支出在线调查问卷的开发外包和在数据处理系统之外管理很多业务这一点上。秘书处还呼吁对信息技术系统的有效性进行外部评估。尽管面临这些挑战，秘书处仍致力于履行其任务。

196. 委员会承认咨委会的报告很重要，并指出工作地点差价调整数约占工作人员报酬支出的 25%。委员会强调在联合国业务汇率方面面临的困难，目前没有替代办法。委员会强调说，必须改善委员会与咨委会的沟通，并指出简化将减轻秘书处和各利益攸关方的业务负担。委员会还表示有意进一步开展研究，包括研究替代性估计方法和公共机构数据的使用，并要求公务员制度委员会秘书处确定业务负担较高的领域并为了澄清预期而向咨委会分配具体任务，比如确定适合用关联系数制定工作地点差价调整数的工作地点。

委员会的决定

197. 委员会决定：

(a) 核准咨委会在其报告中概述的所有建议；

(b) 原则上核准咨委会报告附件十所列的咨委会第四十七届会议拟议议程，该拟议议程仍然有待与咨委会成员和利益攸关方协商后才能最后确定。

198. 委员会欢迎咨委会就简化问题开展的工作，并请咨委会：

(a) 提出可能促进今后与其他伙伴合作收集数据或使用公共机构公布的外部数据的措施；

(b) 在可能减轻公务员制度委员会秘书处、当地调查委员会和调查回复者的业务负担的情况下，优先进行简化；

(c) 编制一份列有大约 15 至 30 个工作地点的清单，在这些工作地点不进行地点间比较调查、而是采用其他方法(比如与其他工作地点挂钩)确定工作地点差价调整数指数和乘数在统计上产生的负面影响最小、取得的业务效益最大。

2. 现行模式下个人过渡津贴调节参数审查工作队的报告

199. 委员会继续根据其规约第 11 条审查工作地点差价调整数制度的运作情况，并在这方面审议了现行模式下个人过渡津贴调节参数审查工作队的报告。该工作队由公务员制度委员会秘书处以及各组织和工作人员联合会代表组成，负责审查现行模式下个人过渡津贴的参数，于 2025 年 6 月 2 日和 3 日举行了虚拟会议。

200. 工作队在其报告中提到当前和 2017 年前调节个人过渡津贴的整套参数，包括最终选定参数的历史背景的各个方面，以及有关整套参数在多大程度上满足委员会薪金制定政策的那些虽然理想、但却相互竞争的要求或大会的有关声明的考量，特别是关于工作地点差价调整数指数和薪资指数之间差距的声明(大会

在其第 72/255 号决议中请委员会尽量减少薪资指数和工作地点差价调整数指数之间的任何差距)。工作队根据一份背景文件和秘书处开发的一个基于 Excel 的工具,评估了秘书处根据当前和 2017 年前整套参数中的参数确定的第三套参数。

201. 工作队参考 2020 年 2 月举行会议的运作规则工作组的报告、对该报告的讨论和委员会随后做出的决定以及大会第 72/255 号决议,认为适当的做法是不建议修改弥补差距措施的增强系数/个人过渡津贴运作规则,因为这会扩大工作地点差价调整数指数和薪资指数之间的差距。此外,考虑到个人过渡津贴在确保收入稳定性和可预测性、从而使工作人员能够进行中长期财务规划方面发挥的作用,工作队还认为不宜建议修改在当前个人过渡津贴模式下设定的六个月宽限期。因此,工作队审查了个人过渡津贴其余两个参数(即调整系数和间隔期)的替代设置。

202. 不过,工作队注意到委员会在第九十九届会议上决定将个人过渡津贴最长发放期限设为 36 个月,工作组将该最长期限作为个人过渡津贴的一个附加参数进行评估,并决定,为专门解决少数个人过渡津贴发放期限超过两年的情况,将个人过渡津贴最长发放期限进一步缩短至 24 个月既能缩小有资格领取个人过渡津贴的工作人员和无资格工作人员之间的不平等,又能缩短发放期较长的个人过渡津贴的期限,同时不会增加与支付此种津贴相关的费用。另一种办法是将调整系数从 3%提高至 4%,此举可实现类似效果并为共同制度节省部分经费。

203. 秘书处介绍了主管法律事务副秘书长兼联合国法律顾问就将 36 个月的最长期限也适用于现有个人过渡津贴(包括黎巴嫩的过渡津贴)所涉的既得权利或其他法律风险提供的法律意见。法律顾问的意见是在评估联合国上诉法庭和国际劳工组织行政法庭的判例并考虑到与可能侵犯既得权利有关的风险之外的更多法律风险的基础上提出的。

委员会的讨论情况

204. 人力资源网表示注意到工作队的报告及补充性的法律意见。关于后者,该网络建议针对今后的类似情况咨询共同制度更多组织的法律办公室。该网络指出,个人过渡津贴对于确保报酬的可预测性和稳定性至关重要,同时确保进行重新调整,促进在各工作地点间实现公平性。该网络代表积极参加了关于过高个人过渡津贴问题的焦点小组和工作队,该网络虽然回顾,它认为现阶段无需审查个人过渡津贴参数,但仍赞同工作队提出的关于将今后个人过渡津贴最长发放期限限定在 24 个月的提案,因为该提案在保持薪酬净额的稳定性和可预测性、缩小现有工作人员与新聘工作人员之间的不平等现象以及实现合理成本控制之间取得了谨慎的平衡。

205. 公务员协联赞赏地注意到负责审查个人过渡津贴调节参数的工作队所做的努力,并指出在不破坏薪金制定办法的以下三个核心特征之间平衡的情况下修改个人过渡津贴计划的复杂性:(a) 准确性;(b) 稳定性和可预测性;(c) 平等和公平。因此,必须不惜一切代价避免在缺乏明确、合理理由的情况下调整参数。公务员协联认为委员会在第九十九届会议上决定的 36 个月的上限已经足够,但如果需要

进一步微调个人过渡津贴参数，24 个月的上限将足以实现委员会的目标。最后，公务员协联强烈建议修改汇率方法，以防今后出现过高的个人过渡津贴。

206. 国际职工会协调会积极参与了工作队的工作，并与各姐妹联合会一道支持委员会为解决过高个人过渡津贴问题而核可的 36 个月的上限。但关于对黎巴嫩追溯适用上限的问题，即使这在形式上未违反既得权利，在法律意见中仍指出，工作人员的期望和公平原则必须得到尊重，因为由此产生的津贴变化可能会造成财务困难。因此，国际职工会协调会再次对不管所涉金额多么大都追溯适用上限表示关切。在工作组进一步讨论的已建议备选办法中，国际职工会协调会赞成将调整系数从 3% 提高到 4%，作为一种不会损害工作人员所依赖的稳定性和可预测性的更平衡、更有效的办法，特别是在对财务具有破坏性的过渡期间。

207. 国际公务员联合会表示注意到委员会决定对个人过渡津贴设定 36 个月的上限，以及关于将其适用于现有案例的法律意见。国际公务员联合会指出，在法律意见中考虑到个人过渡津贴在确保收入稳定性和可预测性方面的作用，以及工作人员对在通知他们的时限内获得付款的合理期望。此外，国际公务员联合会不能完全排除对现有个人过渡津贴适用上限会侵犯既得权利的可能性；因此，订正办法不应适用于现有的个人过渡津贴。国际公务员联合会对工作队的两项建议均表示关切，反而支持委员会设定 36 个月上限的决定；不过，国际公务员联合会认为，唯一可能作出的改动应该是将上限缩短至 24 个月，以保持稳定性和可预测性。

208. 委员会一名成员要求，如果委员会决定也将其在第九十九届会议上设定的 36 个月的上限适用于现有个人过渡津贴，包括黎巴嫩的个人过渡津贴，则须就所提出的提前 8 个月或 12 个月通知的规定作出澄清。秘书处回顾说，委员会虽然已为 2025 年 4 月或之后的所有今后个人过渡津贴制定了上限，但在收到就此事项提出的法律意见之前，也暂停了对现有津贴执行其决定。不过，现在已收到法律意见，如果委员会决定对现有津贴适用上限，则可以在适用时继续把 2025 年 4 月作为开始对这些津贴适用该上限的日期，这相当于仅提前 8 个月通知，因为有关规则变更的信息将于 2025 年 8 月公布，而该变更将自 2026 年 4 月起对黎巴嫩的个人过渡津贴生效。或者，委员会如果决定至少提前 12 个月通知在法律上更合适，则还可以确定该规则应不早于 2026 年 8 月对黎巴嫩的个人过渡津贴生效。

209. 委员会一些成员对委员会成员未参与个人过渡津贴参数审查表示遗憾，因为他们参与工作队本来有助于完善工作队的工作，成员们要求澄清现有的工作机制。他们认为，与其他津贴相反，个人过渡津贴不符合薪金购买力平等原则，造成工作人员之间的不平等，导致同工不同酬，黎巴嫩就是这方面的一个显而易见的案例，而且也没有关于降低工作地点差价调整数上调幅度或推迟上调的同等规则。他们不同意工作队和秘书处的以下评估意见：除黎巴嫩的情况外，现有的整套参数运作良好；他们还认为 2017 年前的整套个人过渡津贴参数比当前的整套参数更可取。此外，他们回顾说，联合国业务汇率与市场汇率脱节是导致黎巴嫩个人过渡津贴过高的根本问题，希望秘书处没有忽视这方面的工作。

210. 主席和副主席澄清说，可以建立其他工作机制，例如联络小组、工作组或焦点小组，委员会成员可以加入这些机制，但如果预计仅开展技术性工作，则可委托由公务员制度委员会秘书处成员和利益攸关方组成的工作队来完成。主席和副主席澄清说，虽然工作队不能在政策制定方面作出决定，但委员会可以这样做，他们请委员会评估工作队的建议并决定对包括黎巴嫩的个人过渡津贴在内的现有个人过渡性津贴适用或不适用 36 个月的上限。由于委员会一些成员赞同恢复 2017 年前的整套参数，秘书处强调，根据对 2017-2024 年期间支付的个人过渡津贴样本(不包括黎巴嫩这个数额过高的案例)进行的模拟，2017 年前的整套参数所涉的经费更高。此外，秘书处确认，工作队有意决定提出不过度改变委员会通过先前在第九十届会议期间所作决定制定的决策范围的建议。最后，秘书处指出，关于汇率使用情况的工作尚未结束，但秘书处希望有更多时间在咨委会任务授权范围内的现有工作流进行的同时评估该问题。

211. 委员会一名成员要求就工作队未建议、但最初曾考虑的整套混合参数提供更多信息。该成员还要求澄清工作队所建议备选办法所涉经费，并补充说，使用非市场汇率的问题仍然棘手，关于黎巴嫩个人过渡津贴的问题，最好尽早取消该津贴，但需至少提前 12 个月通知。委员会另一名成员同意至少提前 12 个月通知，并指出，黎巴嫩个人过渡津贴出现问题的部分原因是缺乏一套适当的参数。

212. 委员会获悉，整套混合参数在缩短期限和减少不平等现象方面不如 2017 年前的整套参数有效，但仍然会取得实质性成果，并且与当前整套参数相比，所涉经费本来会更低。

213. 委员会对整套混合参数的潜力给予了积极评价，但决定在略微修改调整系数后予以通过，将该系数设为 4%，而不是 2017 年前整套参数中的 5%，而且，委员会由于认为设定最长期限具有价值，还决定对今后的个人过渡津贴增设 24 个月的上限。关于将今后个人过渡津贴发放时间的上限设为 36 个月的先前决定的适用问题，委员会决定自 2025 年 8 月起将该变更同样适用于现有个人过渡津贴，但须至少提前 12 个月通知，因此该决定不会早于 2026 年 8 月生效。

委员会的决定

214. 委员会表示注意到个人过渡津贴参数审查工作队的报告，并决定为任何新的个人过渡津贴设定如下参数：

- (a) 增强系数：3%；
- (b) 宽限期/间隔期：3 个月；
- (c) 调整系数：4%；
- (d) 最长期限：24 个月。

215. 关于现有个人过渡津贴，委员会决定维持先前决定的 36 个月的最长期限，但对现有个人过渡津贴生效日期不得早于 2026 年 8 月，从而能够提供充分的提前通知期，即 12 个月。委员会请秘书处迅速将这些变更通知各利益攸关方，并留出几个月的合理时间，以便秘书处和利益攸关方在业务上执行委员会的决定。

第四章

一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件

A. 蒙特利尔一般最佳雇用条件调查

216. 根据总部工作地点一般事务人员和其他当地征聘工作人员一般最佳雇用条件调查方法(调查方法一),委员会在蒙特利尔进行了一次调查,参照日期为2024年4月。该调查使用7个雇主的数据完成,并以外部薪金数据作为补充。

217. 本报告附件十一转载了委员会向设在蒙特利尔的各组织行政首长建议的蒙特利尔共同制度各组织一般事务职类的新薪级表和订正扶养津贴。

218. 附件十一所示蒙特利尔各组织的建议薪级表比现行一般事务人员薪级表高6.44%。拟议薪级表的最高点(即GS-7/XVI)为83 943加元,按2024年4月1美元兑1.359加元的汇率计算为61 768美元。截至2024年4月1日,该数额接近P-1/I职等薪酬净额(基薪净额加工作地点差价调整数)。执行建议的薪级表和订正扶养津贴所涉年度经费总额估计为2 552 000加元或1 878 000美元。

B. 巴黎一般最佳雇用条件调查

219. 根据总部工作地点一般事务人员和其他当地征聘工作人员一般最佳雇用条件调查方法(调查方法一),委员会在巴黎进行了一次调查,参照日期为2024年10月。该调查使用13个雇主的数据完成,并以外部薪金增减数据作为补充。

220. 委员会建议总部位于巴黎的各组织的行政首长维持一般事务职类的现行薪级表,直至缩小与劳动力市场薪金水平存在的3.5%的差距,并将抚养津贴修订为本报告附件十二所列的水平。

221. 实施建议的订正抚养津贴所涉年度经费总额估计为1 957 000欧元,按2024年10月1美元兑0.894欧元的汇率计算为2 189 000美元。

第五章

适用于两职类工作人员的服务条件

A. 审查行为标准：工作组的报告

222. 公务员制度委员会第九十四届会议决定：(a) 修订公务员制度委员会现行国际公务员行为标准，以确保这些标准继续满足各组织的需求；(b) 成立一个由委员会成员以及各组织和工作人员联合会代表组成的工作组，审查公务员制度委员会现行行为标准并提出修订建议。¹²

223. 工作组的报告和拟议订正标准连同法律事务厅的评论意见已提交委员会第九十八届会议。委员会当时决定：(a) 将工作组报告的审议推迟至第九十九届会议；(b) 请委员会秘书处通知联合国共同制度所有法律办公室(法律事务厅除外)，在 2024 年 10 月 31 日这一最终截止日期前就拟议订正行为标准提出评论意见(需考虑到法律事务厅的评论意见)，供委员会第九十九届会议审议并作出决定。

224. 工作组在审议了法律事务厅及共同制度其他法律办公室的评论意见后，就其先前拟议订正标准的进一步修订达成一致，并将这些订正案提交委员会第九十九届会议审议。

委员会的讨论情况

225. 人力资源网指出，公务员制度委员会的国际公务员行为标准是国际公务员制度至关重要的伦理和价值观基础，为行为和举止提供指导。拟议修订考虑到各组织不断变化的运作环境，其特点是权力下放、授权和问责制，以及工作人员越来越希望参与政治进程和表达政治观点，包括在社交媒体上。该网络感谢工作组给予的合作及其所做的一切工作。

226. 公务员协联和国际公务员联合会指出，工作组对国际公务员行为标准的拟议订正案进行了广泛审议，并在工作组最后一次会议上充分考虑了委员会要求各组织法律办公室提出的评论意见。拟议订正标准体现了在考虑到所有意见后达成的广泛共识，这反过来也反映了在整个过程中本着建设性精神进行了讨论。它们还赞赏联合国道德操守小组的一名代表以技术身份参与工作，这为工作组的讨论提供了便利。国际公务员联合会指出，请一名法律代表参加今后对标准进行的任何审查可能有帮助，这样就可以在考虑标准的道德操守方面的同时考虑各法律办公室的意见。鉴于本次审查的广泛性和整体性，公务员协联和国际公务员联合会敦促委员会在本届会议上通过这些标准。国际公务员联合会还指出，必须确保以既不违背这些标准的理想性质、也不受不当组织裁量权制约的方式执行最终确定的标准。

¹² [A/77/30](#)，第 69 段。

227. 国际职工会协调会赞扬工作组的工作，并强调各组织应提供在内部提出异议和建设性批评的自由，以及公开表达多元看法的自由，包括通过使用社交媒体和在公共活动中表达多元看法的自由。

228. 委员会成员注意到工作组开展的广泛工作。他们还注意到，工作组在审查各组织和工作人员联合会在审查进程开始时提出的各种问题时，有条不紊地对问题进行分组并以整体方式处理每套问题，同时考虑到各条款之间的相互联系，因为每次会议都就修订达成了一致。鉴于工作量很大，并鉴于所讨论问题的性质(必然在这些问题上存在不同观点)，委员会若干成员对工作组最终达成共识表示赞赏。

229. 在委员会逐段审查拟议标准期间，一些成员就若干主题发表了看法，其中包括：国际公务员如何以及在哪里就有争议的问题表达看法；问责制；种族主义；骚扰和滥用职权；性暴力；职业安全和健康。在讨论问题时，委员会在考虑到所表达的所有意见的情况下，就对每一段作出的修订达成了一致。委员会成员认识到，在一份像国际公务员行为标准(于 1954 年首次颁布)这样范围广泛的文件中，虽然在基本原则上一致，但有时可能在案文的确切表述或涉及具体条款的用词选择上存在不同偏好，这实属自然。尽管如此，委员会总体上仍对各利益攸关方在整个过程中提供的意见和给与的合作表示赞赏。委员会还对订正标准表示满意，该标准正是上述合作的成果。委员会一名成员建议各组织在其网站上公布行为标准，使正在考虑在联合国共同制度内工作的个人能获得更充分的信息。

230. 委员会认为，订正标准将继续就持续存在和新出现的问题为各组织和工作人员提供指导，同时强调《宪章》及各组织相应治理文书所倡导的价值观。委员会强调，这些价值观一直是、并依然是国际公务员制度的基础和标志。

231. 委员会认识到，订正标准将需要通过共同制度各组织的政策框架来实施。最后，委员会指出，为使标准得到有效适用，必须广泛传播这些标准，并采取 measures 和建立机制，确保整个国际公务员队伍、会员国、公众和联合国系统各组织都了解其范围和重要性。

委员会的决定

232. 委员会决定：

- (a) 通过本报告附件十三所载订正国际公务员行为标准；
- (b) 建议大会和其他参加组织的立法机构执行这些标准；
- (c) 请委员会秘书处在第一 O 二届会议上提供有关订正标准执行情况的信息。

B. 评估和审查育儿假框架的实施情况

233. 在 2022 年第九十四届会议期间，公务员制度委员会认为，应该以一个为所有父母制定的新的、强化育儿假框架取代联合国共同制度中原有的产假、陪产假和收养假规定。因此，委员会决定：

(a) 以所有父母享有 16 周育儿假的规定取代目前的产假、陪产假和收养假规定；

(b) 为产妇增加 10 周的育儿假，以满足特定的产前和产后需要。

234. 大会在其第 77/256 A 号决议中欢迎建立新的育儿假框架，请秘书长作为例外情况，于 2023 年在现有资源范围内在联合国秘书处实施这一框架，并鼓励共同制度其他组织行政首长效仿这一做法。大会还请委员会向大会第八十届会议提交一份关于育儿假框架实施情况的评估和审查报告，详细分析利用数据、工作人员满意度、支出、新框架的奖励功能及其对共同制度工作人员队伍的影响，特别是在工作吸引力和留住工作人员方面的影响。

235. 根据大会的要求，委员会审议了一份报告，其中包含有关利用情况和顶替费用的相关信息以及定性信息，比如工作人员满意度，以及与联合国共同制度各组织实施育儿假框架有关的其他好处。该报告所载信息是公务员制度委员会秘书处通过一份问卷从共同制度各组织收集的，29 个组织中有 27 个组织作出了回复。¹³

236. 附件十四汇总了共同制度各组织 2023 年和 2024 年育儿假相关应享福利的利用情况。这些应享福利每年的利用率相对较低，从 0.4% 到 8.5% 不等。近东救济工程处、国贸中心、万国邮联和海洋法法庭等工作人员人数较少的组织的利用率往往更多会处于极端位置，因为同一年仅发生少数案例就可能大大改变总体利用率百分比。在规模较大的组织中，难民署(8.5%)、儿基会(6.0%)和粮食署(6.1%)每年的利用率最高。

237. 大多数组织在团队中重新分配工作，并结合其他做法，比如征聘临时工作人员、临时分派在职工作人员、招聘个体订约人和(或)咨询人以及利用工作人员的内部流动。少数组织提到，当无法暂时顶替工作人员时，项目不得不暂停、推迟或转给另一个团队或地点。

238. 联合国、近东救济工程处、工发组织和海洋法法庭仅采用团队内部重新分配工作的方式替代休育儿假的工作人员。就联合国而言，秘书长以第 77/256 A 号决议为指导，大会在该决议中要求在现有资源范围内实施新的育儿假框架。

239. 附件十五详列顶替休育儿假工作人员的财务费用。约 18 个组织提供了顶替费用数据，但开发署、难民署、国际民航组织、知识产权组织和泛美卫生组织这 5 个组织未提供此类数据。很多组织(特别是已将大部分行政业务下放的规模较大的组织)无法提供数据。若干组织报告称，它们没有专用于支付顶替费用的预算。

240. 包括世卫组织、农发基金和项目署在内的一些组织已实施具体财务机制，以支持顶替休育儿假的工作人员，从而缓解业务和财务方面的挑战。

¹³ 气象组织和海管局没有对问卷作出回复。

241. 公务员制度委员会在问卷中要求参与实体表明同意或不同意一系列陈述，以评估联合国共同制度各组织获得的好处和面临的挑战，并收集各人力资源局对其组织实施育儿假相关应享福利的经验的定性看法。

242. 在关于雇用组织所获好处的陈述中，获得最高支持度(特别肯定，80%及以上)的陈述包括：(a) 营造更包容、更关爱家庭、更有利的工作环境(96%)；(b) 提升工作人员士气(88%)；(c) 作为全球规范和标准制定组织树立典范的机会(85%)；(d) 提升组织作为首选雇主的形象(85%)；(e) 对性别平等和增强妇女权能产生积极影响(81%)。大多数组织同意留用率有所提高(52%)，但也有相当多的组织不确定留用率是否提高(44%)。

243. 在工作人员感受到的好处方面，获得最多肯定回应(80%及以上)的陈述包括：(a) 父母与新生儿或收养子女的亲子相处时间；(b) 为父母共同分担照顾子女的责任提供了机会；(c) 工作与生活的平衡得到改善；(d) 家庭团聚时间；(e) 提高生活质量；(f) 可能顾及家庭与个人关切的问题；(g) 减轻因新生儿或收养子女产生的压力和焦虑。大多数组织还报告称，工作职责的规划得到改善(58%)，对工作职责的专注程度得到提升(54%)。

244. 各组织遇到的两个最常见的挑战或问题是：团队成员承担额外的工作量和压力(67%)，以及顶替生育儿假工作人员的费用(65%)，分别有 16 个和 17 个组织报告了这些挑战。共有 13 个组织(52%)表示，带薪休产假、陪产假和收养假的费用对它们来说不是问题，而 9 个组织(36%)认为这是个问题。大多数组织不认为以下问题是挑战：(a) 抵制关爱家庭政策所体现的文化转变(72%)；(b) 产假结束后缺勤率上升(60%)；(c) 在为满足个别工作人员需求而提供一定程度的灵活性方面面临的各种行政困难(包括外地工作地点的不平等现象)(60%)；(d) 无子女工作人员因没有子女而感到受歧视或惩罚并由此产生不满情绪(60%)。

245. 对调查作出回复的组织提交的问卷就育儿假框架提供了宝贵见解和反馈，突显了工作人员的满意度。该政策在外地和非外地环境中都受到各组织员工和管理层的广泛欢迎。尽管该政策总体上受到好评，但一些组织报告了与预算限制和顶替工作人员相关的挑战。附件十六汇总了各组织在填写的问卷中提供的反馈。

246. 联合国共同制度所有报告情况的组织都一致认为，新的育儿假框架有助于营造更多样、更包容、更公平的工作环境，吸引追求工作与生活平衡的顶尖人才，通过共同承担照料责任促进性别平等，并增强工作人员的忠诚度和留用率，从而最终强化联合国的全球使命。

委员会的讨论情况

247. 人力资源网指出，总体实施取得了成功，新的规定受到了工作人员的重视。该网络还指出，各组织相信，随着时间的推移，新的育儿假规定将有助于实现联合国共同制度工作人员男女均等的目标，并有助于加强共同制度组织作为首选雇主的定位。

248. 国际职工会协调会重申大力支持新框架，同时认为，在联合国共同制度与关于性别平等和关爱家庭型工作场所的国际标准保持一致的过程中，强化育儿假是重要的一步。国际职工会协调会指出，各组织高度满意，工作人员提供了积极反馈，特别是关于士气得到提升和工作与生活的平衡得到改善的积极反馈，这令人鼓舞。然而，国际职工会协调会仍然关切的是，往往仅通过在内部重新分配工作来实施该框架，而不提供专项资金以保证适当填补职位。这可能给团队带来压力，并有可能有损该政策的效益。国际职工会协调会鼓励委员会与各组织合作，为实施该框架建立可持续的支持机制，包括提供预算经费。

249. 公务员协联指出，该政策获得工作人员和行政当局的广泛支持，这令人鼓舞，数据显示其对工作文化、工作人员士气和雇主吸引力产生了积极影响。公务员协联强调，这项改革有助于营造更包容、更有利的工作环境，加强工作与生活的平衡，提高人员留用率和机构公信力。公务员协联将该政策视为基于公平、性别平等和长期战略价值的人力资本投资。公务员协联强调，来自其他行业的证据表明，稳健的育儿假政策往往能提升积极性、降低倦怠感并显著提高效率。共有休假应享福利的引进还使多元性别、背景和家庭模式的父母均能有机会休假。公务员协联认为这项改革是先进人事政策的典范，不仅提升了士气和创造力，而且也强化了联合国作为关爱员工的现代雇主的身份。公务员协联再次承诺支持改革取得成功，并强调，必须提供充足资源，以持续实施框架并产生影响。

250. 国际公务员联合会承认共同制度通过强化育儿假框架为实现公平和工作与生活的平衡采取了进步的举措，该框架体现了联合国对包容性的良好做法和承诺。该工作人员联合会重点对在缺乏专项资源的情况下实施该框架表示关切，因为缺乏用于顶替工作人员的资金可能会造成业务压力并强化性别偏见，导致男性不太可能休假，而女性则持续面临职场歧视。国际公务员联合会强调，多数组织没有针对育儿假提供预算，呼吁建立集中供资机制、提供结构化人员配置支持并定期进行影响评估。该联合会还指出，文化与合同方面的障碍，比如污名化及工作无保障，阻碍了工作人员(尤其是父亲和持临时合同的工作人员)利用这一应享休假福利。国际公务员联合会呼吁开展全系统提高认识工作并加强保护机制，以确保公平包容地获得休假福利。此外，该联合会强调，该框架的成功取决于充足资源、包容性做法和重视对所有人员的照料的文化。

251. 委员会强调，它于 2022 年通过的育儿假框架是一项重大成就，已证明是一项非常有意义的政策。委员会指出，新框架确保与国际标准保持一致，旨在营造更多样、更包容、更公平的工作环境，吸引追求工作与生活平衡的顶尖人才，通过分担照料责任促进性别平等，增强工作人员的忠诚度和留用率，从而最终强化联合国的全球使命。

252. 委员会注意到，2023-2024 年期间，大多数组织每年与育儿假相关的应享福利的总体利用率介于 3%至 5%之间。一些成员认为，关于未利用情况(即未利用育儿假相关应享福利的符合资格工作人员数量)的数据将对进一步分析有帮助。他们还指出，按性别分类的利用率数据将对今后的评估有帮助。

253. 一些成员指出，有些组织在确保体育儿假的工作人员的工作得到妥善安排方面面临预算和人力资源方面的挑战。若干成员指出，有些组织仅采用在团队内部重新分配工作的方式来替代体育儿假的工作人员。他们回顾第 77/256 A 号决议，其中大会请秘书长作为例外情况，于 2023 年在现有资源范围内在联合国秘书处实施这一框架，并鼓励共同制度其他组织行政首长效仿这一做法。

254. 委员会注意到，各组织面临的两大常见挑战包括：团队成员承担额外的工作量和压力(16 个组织报告)，以及顶替体育儿假工作人员的费用(7 个组织报告)。一些成员建议，应考虑在现有资源范围内实施新的育儿假框架，但同时承认，这将在实施过程中对一些管理者构成挑战，可能导致分担了工作量的其他工作人员承担额外的压力。不过，其他成员表示，此类问题最好由各组织自行处理。

255. 委员会承认秘书处报告所述现行育儿假应享福利既带来好处，也带来挑战，但同时指出该评估主要基于共同制度各组织人力资源办公室提供的定性意见，极少有组织提供信息说明工作人员面临哪些挑战。委员会一些成员强调，纳入管理人员和工作人员直接提出的意见对全面评估框架实施情况具有重要价值。委员会一致认为，就新的育儿假框架的实施情况专门进行一次全球工作人员调查将有帮助，从而能够收集工作人员的综合意见，包括管理人员的意见。

256. 委员会注意到，有些组织在育儿假的使用方面采取了灵活做法，使工作人员能够连续休假或分段休假。一些成员要求就各组织采取的具体灵活做法进一步提供信息，认为适用这种灵活做法具有积极意义。但一些成员指出，出于健康原因，已批准产妇在分娩前后休一段时间的假，必须确保她们在这些时段休假。关于父亲休假方面的灵活性，一些成员认为应提供广泛的灵活性，而委员会一名成员指出，有大量研究表明，父亲如在子女出生后立即休较长的育儿假，则更可能在后续阶段继续以更有意义的方式照料子女。有成员建议，可开展提高认识活动，重点宣传体育儿假对父母及其子女的好处。

257. 劳工组织告知委员会，产妇仅在 26 周带薪育儿假的最后 4 周享有灵活安排，且需在预产期前提前两周开始体育儿假。联合国秘书处告知委员会，为所有父母提供的 16 周的育儿假可在子女出生后一年内使用，而产妇额外享有的 10 周假必须在子女出生时使用，以满足特定的产前和产后需要。

258. 一些成员指出，在某些国家制度中，由于缺乏正式的育儿假规定，以前男子往往不愿申请此类休假。随着正式育儿假政策的引进，这种状况已发生变化，促使文化观念逐步转变。

259. 在通过报告期间，委员会一些成员反对某个工作人员联合会在其发言中使用“多元性别”一词。

260. 委员会认为，强化育儿假规定的实施有助于维持共同制度作为高素质男女首选雇主所拥有的竞争优势。成员们指出，新框架将国际公务员制度的价值观付诸实践。委员会也将该政策视为在全球化劳动力市场吸引年轻人才战略工具。委员会强调，必须开展全系统范围的提高认识活动，以便向工作人员提供育儿假框架相关信息，并吸引并留用合格工作人员。

委员会的决定

261. 委员会决定：

- (a) 表示注意与育儿假框架评估和审查有关的信息；
- (b) 请其秘书处每四年(2029 年)的下一评估之前，就联合国共同制度育儿假框架的实施情况专门进行一次全球工作人员调查；
- (c) 请其秘书处搜集有关育儿假框架利用情况的按性别分类的数据，包括有关符合资格的工作人员不利用育儿假政策的数据，以供下次审查。

C. 关于非财务性奖励措施的报告

262. 根据大会在第 79/252 A 号决议中提出的关于探讨非财务性奖励措施的要求，委员会审议了其秘书处就此事项编写的报告。在此之前，在流动奖励措施方面，大会回顾了其向各组织提出的有关要求。¹⁴ 委员会后来决定在正在进行的报酬问题全面审查中审查流动奖励措施，包括促进工作人员流动的非财务性奖励措施，并尽可能将流动与工作人员发展和职业进展挂钩。¹⁵

263. 该报告提供信息，除其他外说明共同制度各组织内部现有非财务性奖励措施和手段、全球工作人员调查的相关结果以及对外部文献的一份综述。

264. 通过秘书处向共同制度各组织发送的问卷，收到关于现有非财务性奖励措施和手段的信息，共有 27 个组织对问卷作出了回复。¹⁶ 现有信息表明，各组织已经在多个人力资源领域实施广泛的非财务性措施，各组织将其中一些措施视为任何优秀雇主都应采取的履行关照义务的措施。这些措施涵盖以下领域：

- (a) 灵活工作时间和特殊工作模式；
- (b) 职业发展；
- (c) 雇员健康和关照义务；
- (d) 特殊奖励和表彰；
- (e) 体验/社交活动；
- (f) 使用多种语文；
- (g) 地域流动；
- (h) 多样性、公平和包容性相关手段/奖励措施。

265. 尽管共同制度组织提供了各种非财务性措施，全球工作人员调查结果也指出工作人员的一些具体关切领域(如职业发展和进展；配偶就业；绩效表彰；工

¹⁴ 见大会第 77/256 B 号决议；第 74/255 B 号决议，E 节，第 3 段。

¹⁵ A/78/30，第 190(b)段。

¹⁶ 气象组织和海管局没有对问卷作出回复。

作与生活的平衡问题，包括灵活工作安排的远程工作；工作环境和组织文化)，在这些领域，非财务性措施有可能在总体上改善工作人员的聘用，以及(或)包括妇女或在外地工作地点工作的工作人员在内的特定群体的聘用。

266. 所综述的外部文献和理论似乎证明，在总的奖励框架内，适当的非财务性奖励措施在补充财务性补偿和奖励方面具有重要作用并对工作人员的聘用产生影响。

267. 报告建议，鉴于共同制度各组织提供各种各样的非财务性措施，向内部和外部候选人更广泛地宣传这些措施将使其更全面地了解各组织的总体服务条件，并可能有助于吸引人才，包括特定的技术人才。

委员会的讨论情况

268. 人力资源网指出，为报告共同制度各组织采用的各种非财务性措施，审议了对非财务性奖励措施作出的较宽泛的定义，很多措施有助于强化各组织的雇主价值主张。该网络指出，尽管此类非财务性措施和奖励手段发挥重要作用，但不能将其视为现有财务性奖励措施的替代办法，尤其在流动方面。此外，该网络认为有些措施给组织带来费用，当前环境下需在预算上保持审慎。

269. 人力资源网指出，职业进展是几乎所有公共部门组织(包括共同制度各组织)最关切的一个领域，在这些组织，通过晋升实现职业进展的机会显然有限。当前的重组和调整工作甚至可能导致今后这些机会进一步减少。非财务性奖励措施应根据具体情况量身定制，因为其对工作人员的激励效果取决于具体情况。将职业进展与流动要求联系起来可能对年轻工作人员产生巨大的激励作用，从统计角度来看，他们的晋升选择比经验更丰富的工作人员多。鉴于议题涵盖范围广泛，且各组织的任务和业务设置多种多样，该网络认为无需单独进行定期审查，而是建议在相关单独报酬审查议程项下审议非财务性方面。该网络还指出，各组织在必要时已经就非财务性措施进行积极协调，特别是在外地工作地点创造有利环境或提供心理健康支持方面进行积极协调。

270. 公务员协联支持在提高工作人员生活质量的过程中把重点放在非财务性奖励措施上，强调此类奖励措施不应取代金钱利益，而是应成为值得信赖的就业框架的一部分。该工作人员联合会鼓励在联合国系统内统一适用非财务性奖励措施，确保公平性，尤其是确保对可能无法从灵活备选办法中受益的安保和医疗等岗位工作人员的公平性。公务员协联指出，有效的非财务性奖励措施可能包括灵活的工作时间表、表彰计划和健康支持，这些奖励措施可减轻倦怠感并加强工作人员聘用。该联合会强调管理层需在促进健康的团队文化方面承担责任。该联合会敦促委员会将此类奖励措施纳入员工队伍规划，在提升工作文化的同时增强士气并吸引多元化人才。

271. 国际职工会协调会认为，对“非财务性奖励措施”这一用语作出了过于宽泛的解释，包括期待优秀雇主履行的义务和采取的做法，比如与健康 and 关照义务有关的举措，以及旨在确保和谐工作场所环境的政策；奖励和表彰；多样性、公平性和包容性政策；团队建设活动。因此，可灵活远程办公是一种非财务性

奖励措施，也应向外地工作人员提供，以激励流动，并吸引更多妇女。应奖励各组织存在核心需求的地域流动，以及使用多种语文，同样也应该奖励延展型任务。

272. 国际公务员联合会反思了工作人员聘用情况，强调围绕非财务性奖励措施展开的讨论越来越脱离共同制度工作人员面临的严峻现实。在前所未有的财务和政治危机中，数千名工作人员非自愿离职，通常没有获得离职金、保险或职业过渡支持。国际公务员联合会认为，曾经是工作人员积极性基石的工作保障和切实的职业前景正在迅速遭到侵蚀。在谈到 2023 年全球工作人员调查时，国际公务员联合会指出，强调职业进展和工作与生活的平衡等问题未能抓住联合国系统在工作稳定性、公平对待所有职类工作人员以及真诚有效地履行组织对其工作人员的关照义务方面所面临的危机的核心。国际公务员联合会强调，非财务性奖励措施不得将财务负担转嫁给工作人员。职业发展不应由工作人员自费供资，远程办公必须从节约费用和对工作人员的影响这两方面适当考虑。国际公务员联合会拒绝接受使用非全时安排替代解雇的做法，并强调工作场所便利措施是权利，而不是福利。他们警告说，如果不进行改革，绩效奖励可能存在偏见，而且，甚至非现金奖励措施也需要预算支持。最后，国际公务员联合会表示，非财务性奖励措施不是可选的额外措施，而是对有韧性、以价值观为导向的国际公务员队伍至关重要，并且必须得到充足的资源和机构承诺的支持。

273. 鉴于审查报告载有广泛的非财务性奖励措施，委员会一些成员表示，必须更好地界定和限制应被视为非财务性奖励措施的那些奖励措施的范围。在这方面，一些成员建议将有关讨论限定在不产生大量费用的非财务性奖励措施上，因为讨论的诸多方面均涉及大量经费。此外，鉴于在何为非财务性奖励措施方面缺乏统一的定义，他们指出，难以将此类奖励措施与优秀雇主理应采取的更广泛措施区分开来，包括涉及工作人员福利或关照义务的措施。委员会其他成员在这方面指出，不管某些措施被视为非财务性奖励措施还是更广泛的措施，共同制度各个组织似乎都广泛采用，特别是与某些公务员制度相比。

274. 委员会一些成员指出，全球工作人员调查结果显示，某些领域，如职业发展机会、组织文化以及缺乏工作与生活的平衡问题(包括替代性工作安排和远程办公)被列为首要关切事项，对女性而言尤为如此。

275. 委员会一些成员指出，各组织已实施多项与灵活工作安排有关的措施，包括弹性工时制、压缩工作时间表、非全时工作和远程工作。他们建议进一步加强压缩工作周等模式，该模式在不损害生产力的前提下为工作人员提供了一定灵活性。委员会一些成员感兴趣地肯定了各组织采用的现有非财务性奖励措施和手段，建议在委员会及秘书处今后的工作中考虑到联检组的相关建议、秘书长关于灵活工作安排的公告¹⁷以及关于灵活工作安排与替代性工作安排的政策

¹⁷ [ST/SGB/2019/3](#)。

准则。¹⁸ 委员会认为，有些非财务性奖励措施可由目前正在进行的全面审查框架下的各工作组继续审议。

276. 关于地域流动，委员会一些成员重申，必须为实施地域流动而采取为配偶就业提供援助和灵活工作安排等支助措施。委员会回顾了大会的有关决议，¹⁹ 并指出地域流动奖励措施与关于外地应享权利和福利的第三工作组相关。一些成员指出，若干组织已实施支持配偶联网和寻找就业机会的方案，尽管他们认识到这个问题的复杂性，因为配偶的情况不同，包括经验、教育和语言技能不同，而且提供的机会存在差异，在总部地点以外的工作地点尤为如此。有成员还强调，在迅速变化的全球环境中，必须进一步探讨可能的非财务性措施，旨在吸引和留用特定人才，包括年轻专家，同时注意到费用。

277. 一些成员指出，职业发展问题包括学习和发展及晋升机会，但表示，晋升本质上不属于非财务性措施。委员会认为，不应将职业发展作为非财务性奖励措施的一个方面处理。一些成员还警告，不要在晋升方面抬高期望，因为任何组织都是高级职位数量较少，共同制度在这方面没有什么不同。

278. 在绩效管理方面，委员会确认了非财务性表彰问题，并回顾大会于 2017 年核准了委员会关于表彰不同绩效水平的考绩和管理原则和准则的建议，其中包括现金和非现金奖励。成员们认为，各组织还应解决业绩不佳和管理不善的问题，因为这些问题在确保和谐的工作环境方面也很重要。

委员会的决定

279. 委员会决定：

- (a) 表示注意到非财务性奖励措施和手段范围广泛并且缺乏统一的定义；
- (b) 酌情继续在为全面审查设立的工作组各自的项目下探讨非财务性奖励措施。

¹⁸ OHR/PG/2024/7。

¹⁹ 大会第 77/256 B 号决议。

附件一

第一工作组第二次会议的结论

联合国整套报酬财务建模

1. 工作组：

(a) 欢迎在财务建模方面取得的进展，指出这些努力符合公务员制度委员会最近的决定以及经大会核可的行政和预算问题咨询委员会的建议；

(b) 注意到目前的整套报酬和公务员制度委员会的总体方法从设计上看大大促进了成本控制和财务可持续性；

(c) 确认所提出的费用预测和模拟有实用价值，但须在各项目的置信水平方面具有透明度；

(d) 一致认为，按较高置信率估计各种报酬项目的费用是报告委员会各项决定和建议的坚实基础；

(e) 鼓励首协会秘书处和人力资源网按照行政和预算问题咨询委员会的建议并经大会核可，继续与公务员制度委员会秘书处合作，随着时间的推移逐步加强精细支出数据的提供，以期在必要时提高预测费用的置信水平。

联合国共同制度的征聘和留用

2. 工作组：

(a) 赞赏所提供的意见和信息，并建议将其提交给整个委员会，并以届会前收到的任何额外资料对其进行更新；

(b) 注意到目前的整套报酬虽然总体上具有竞争力，但并不总是使各组织能够成功地征聘或留用工作人员，某些职位和某些地点尤为如此；

(c) 注意到各组织面临的情况和挑战多种多样，同时确定两条需要委员会进一步分析和思考的意见：

(一) 在征聘特定高度专业化的专业人员方面面临的挑战与日俱增；

(二) 在职业生涯中期离开联合国系统的女性工作人员人数增加；

(d) 鼓励首协会秘书处和人力资源网络继续与公务员制度委员会秘书处合作，逐步加强对加入联合国系统、留在联合国系统或离开联合国系统的原因的现有分析。

为残疾工作人员和残疾家庭成员采取的措施

3. 工作组：

(a) 注意到一些组织设立了合理便利基金，以确保残疾工作人员在工作场所的需求得到满足，决定请委员会建议共同制度各组织对此类基金的使用进行标准化；

(b) 决定探讨可能对租金补贴计划进行的修改，以考虑到残疾工作人员和残疾家庭成员的需求。特别是，评估是否可能修订最高合理租金、报销与住所所需改建有关的非常费用和(或)在适用时取消逐步减少时间表；

(c) 决定进一步讨论如何帮助极少数有高度支助需求并在工作时间之外需要个人援助的工作人员；

(d) 还决定建议第二工作组：

(一) 探讨为残疾受抚养配偶设立津贴的可能性；

(二) 审查残疾子女津贴数额以及特殊教育补助金的最高报销数额。

远程工作安排对报酬的影响

4. 工作组得出以下结论：

(a) 远程工作不是一项权利或应享福利，而是组织可能向工作人员提供了一种灵活性手段。虽然是否通过任何远程工作政策及其具体规定应由共同制度各组织自行决定，以满足其具体需求，但委员会应建议一个共同框架，以便按下文提议对报酬相关项目进行任何调整。

(b) 应规定在工作地点以外远程工作的期限，此期限过后即应调整某些报酬项目，以便考虑到远程工作。虽然很多与会者认为 60 个连续和(或)累计工作日是适当的，但工作组决定，这个问题应该由整个委员会应审议。

(c) 当工作人员因个人原因获准在任职地点以外远程工作时，基本原则应该是确保：(a) 此类安排不应在任何项目上给各组织造成任何额外的财务费用；(b) 根据工作人员任职地点确定的任何应享福利应立即或在商定期限过后停止或调整。

(d) 根据上述原则，并在遵守批准这些项目时所适用的任何其他规定的前提下，提议在工作人员在任职地点以外远程办公时采取以下一般办法：

(一) 前往任职地点的旅费应由工作人员承担，前往任何其他地点的公务旅行费与任职地点的应享福利相比不应产生额外费用；

(二) 使工作人员有资格享有危险津贴和休养福利的服务时间应从首日起暂停累积；

(三) 若远程工作地点为原本提供应享福利的常规地点，在商定期限过后，回籍假、缩短周期的回籍假和探亲旅行的累积应酌情暂停；

(四) 在商定期限过后，艰苦条件津贴和不带家属服务津贴应暂停；

(e) 此外，工作组讨论了以下项目，但没有达成明确共识：

- (一) 在商定期限过后，工作地点差价调整数应降至工作地点和远程工作地点两者中较低者，租金补贴应暂停；
- (二) 在商定期限过后，流动奖励措施以及D和E类工作地点试点项目应暂停；
- (三) 如果从本国(或永久居住国)远程工作的时间超过三分之二学年，教育补助金应按比例折算；
- (f) 行政首长在考虑到任何特殊情况后，作为特例，可决定对上文第 4(d) 和(e) 段的规定作出例外处理。

附件二

远程工作期间对报酬项目的调整：工作地点调整数、租金补贴、教育补助金和特殊教育补助金

组织 ^{a、b}	在工作地点以外远程工作的政策	工作地点差价调整数	租金补贴和扣除额	教育补助金	特殊教育补助金(残疾子女)
农发基金	每个日历月最多 10 个连续工作日，每年限 35 日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整
	每年连续 3 个月到最多累计 6 个月	自首日起，工作地点或远程工作地点二者中较低者	自首日起暂停	自首日起暂停	不作调整
劳工组织	每月最多 10 个连续工作日，每个日历年限 30 个工作日	不作调整	不作调整		
	在特殊情况下，12 个月期间内最多 63 个工作日，可能额外延长 63 个工作日	如果 12 个月期间内超过 63 个工作日，则调整至工作地点或远程工作地点二者中较低者	不作调整		
国贸中心	最多 6 个月，特殊情况下可额外延长 3 个月	不作调整		如果在本国远程工作的时间超过三分之二学年，则按比例折算	如果在本国远程工作超过三分之二学年，则按比例折算
泛美卫生组织	每年最多 30 个工作日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整
联合国	最多 6 个月，特殊情况下可额外延长 3 个月	不作调整		如果在本国远程工作的时间超过三分之二学年，则按比例折算	如果在本国远程工作的时间超过三分之二学年，则按比例折算
艾滋病署	最多连续 30 日，每年最多 90 日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整
人口基金	每年最多 60 个工作日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整

组织 ^{a, b}	在工作地点以外远程工作的政策	工作地点差价调整数	租金补贴和扣除额	教育补助金	特殊教育补助金(残疾子女)
	60 日以上, 最多 6 个月到最多 1 年(特殊情况下)	自首日起, 工作地点或远程工作地点二者中较低者	自首日起, 须追溯调整, 如果维持任职地点的住所, 则计算新的补贴	如果远程工作的时间超过三分之二学年, 则按比例折算	不作调整
难民署	每年最多 90 个连续或累计日历日	不作调整	不作调整	如果在工作地点和本国以外远程工作, 则不作调整 如果在本国远程工作, 则依然仅对所在学年适用	
	特殊情况下, 3 个月至 1 年, 至少连续 3 个月	自首日起, 根据薪金比较进行调整(工作地点差价调整数+艰苦条件津贴+流动津贴)	90 天后暂停	如果在工作地点和本国以外远程工作, 则不作调整 如果在本国远程工作, 则依然仅对所在学年适用	
儿基会	每年最多 90 个工作日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整
	连续 91 个工作日至一年	自首日起, 工作地点或远程工作地点二者中较低者	不应付	如果远程工作的时间超过三分之二学年, 则按比例折算	不作调整
工发组织	持续时间不超过 6 个月(有迫不得已的个人情况)	通常, 在远程工作期间, 工作人员条例和细则规定的任何要求实际驻在任职地点或以此为前提的福利或应享权利均应暂停		如果在本国远程工作的时间超过三分之二学年, 则按比例折算	如果在本国远程工作的时间超过三分之二学年, 则按比例折算
项目署	每年 15 到 70 个工作日	不作调整			
	每年超过 70 个工作日, 从回籍假地点、正式国籍所在地或永久居住地	70 个工作日后, 工作地点或远程工作地点二者中较低者	如果保留原租约, 则不作调整	不符合资格, 但所在学年除外	

组织 ^{a, b}	在工作地点以外远程工作的政策	工作地点差价调整数	租金补贴和扣除额	教育补助金	特殊教育补助金(残疾子女)
	每年超过 70 个工作日，从回籍假地点、正式国籍所在地或永久居住地以外	70 个工作日后，工作地点或远程工作地点二者中较低者			
近东救济工程处	每年最多 60 个日历日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整
	每年 61 到 180 个日历日	2 个月过后，工作地点或远程工作地点二者中较低者	可能受到影响	如果受抚养人未完成学年的三分之二，则可能按比例折算	如果受抚养人未完成学年的三分之二，则可能按比例折算
妇女署	每年最多 60 个工作日	不作调整		不作调整	
	每年超过 60 个工作日(经特殊批准)	自首日起，工作地点或远程工作地点二者中较低者		如果在工作地点和本国以外远程工作，则不作调整	
				如果在本国远程工作，则不符合资格	
粮食署	超过 90 个连续日历日	90 日过后，工作地点或远程工作地点二者中较低者	不作调整	不作调整	
世卫组织	每月最多 5 个日历日	不作调整			
	每年最多 90 个日历日	不作调整			
知识产权组织	每年最多 30 个工作日	不作调整			
	每年超过 30 个工作日(经特殊批准)	连续 3 个月后，减少	连续 3 个月后，减少		

^a 截至 2024 年 10 月，三个组织报告称，它们目前没有制定关于在工作地点以外远程工作的正式政策，但表示在迫不得已的个人情况下，它们可能仍然允许这种远程工作(原子能机构、海洋法法庭和教科文组织)。

^b 国际电联报告称，在发布服务令之前，直接主管可能授权工作人员在工作地点以外远程工作，每个日历年最多 10 个工作日。工作地点以外的远程工作安排如经秘书长例外核准超过该最长期限，在连续 60 个日历日后将导致工作人员的薪酬、津贴和其他应享福利减少。

附件三

远程工作期间对报酬项目的调整：与外地有关的应享福利

组织 ^{a、b}	在工作地点以外远程工作的政策	流动奖励措施	艰苦条件津贴	不带家属服务津贴	危险津贴	休养
农发基金	每个日历月最多连续 10 个工作日，每年限 35 日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整
	每年连续 3 个月到最多累计 6 个月	自首日起暂停	自首日起暂停	自首日起暂停	自首日起暂停	自首日起暂停
劳工组织	每月最多连续 10 个工作日，每个日历年限 30 个工作日		不作调整	不作调整	自首日起暂停	自首日起暂停
	在特殊情况下，12 个月期间内最多 63 个工作日，可额外延长 63 个工作日		30 日后暂停	30 日后暂停	自首日起暂停	自首日起暂停
国贸中心	最多 6 个月，特殊情况下可额外延长 3 个月		30 日后暂停	30 日后暂停	自首日起暂停	自首日起暂停
泛美卫生组织	每年最多 30 个工作日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整
联合国	最多 6 个月，特殊情况下可额外延长 3 个月		30 日后暂停	30 日后暂停	自首日起暂停	自首日起暂停
艾滋病署	每年最多连续 30 日，最多 90 日		对于分派到 B、C、D 和 E 类工作地点的工作人员，90 日后不应付	对于分派到 B、C、D 和 E 类工作地点的工作人员，90 日后不应付	根据为该项目制定的规则进行调整	根据为该项目制定的规则进行调整
人口基金	每年最多 60 个工作日	不作调整	不作调整	不作调整	自首日起暂停	连续 3 日后暂停
	超过 60 日，最多 6 个月到最多 1 年(特殊情况下)	自首日起暂停	自首日起暂停	自首日起暂停	自首日起暂停	连续 3 日后暂停
难民署	每年最多 90 个连续或累计日历日	不作调整	不作调整	不作调整	自首日起暂停	自首日起暂停
	特殊情况下，3 个月至 1 年，至少连续 3 个月	自首日起，根据薪金比较情况调整	自首日起，根据薪金比较情况调整	自首日起暂停	自首日起暂停	自首日起暂停

组织 ^{a b}	在工作地点以外远程工作的政策	流动奖励措施	艰苦条件津贴	不带家属服务津贴	危险津贴	休养
儿基会	每年最多 90 个工作日	不作调整	不作调整	不作调整	暂停	暂停
	连续 91 个工作日至一年	不应付	不应付	不应付	暂停	暂停
工发组织	持续时间不超过 6 个月(有迫不得已的个人情况)		30 日后暂停	30 日后暂停	自首日起暂停	自首日起暂停
项目署	每年 15 至 70 个工作日					
	每年超过 70 个工作日，从回籍假地点、正式国籍所在地或永久居住地		停止	停止	停止	停止
	每年超过 70 个工作日，从回籍假地点、正式国籍所在地或永久居住地以外					
近东救济工程处	每年最多 60 个日历日			暂停	暂停	暂停
	每年 61 到 180 个日历日			暂停	暂停	暂停
妇女署	每年最多 60 个工作日	不作调整			自首日起暂停	连续 3 日后暂停
	每年超过 60 个工作日(经特殊批准)	不作调整			自首日起暂停	连续 3 日后暂停
粮食署	超过连续 90 个日历日		90 日后停止	90 日后停止	90 日后，根据为该项目制定的规则停止	90 日后，根据为该项目制定的规则停止
世卫组织	每月最多 5 个日历日				根据为该项目制定的规则进行调整	根据为该项目制定的规则进行调整
	每年最多 90 个日历日				根据为该项目制定的规则进行调整	根据为该项目制定的规则进行调整

^a 截至 2024 年 10 月，三个组织报告称，它们目前没有制定关于在工作地点外远程工作的正式政策，但表示在迫不得已的个人情况下，它们可能仍然允许这种远程工作(原子能机构、海洋法法庭和教科文组织)。

^b 国际电联报告称，在发布服务令之前，直接主管可能授权工作人员在工作地点以外远程工作，每个日历年最多 10 个工作日。工作地点以外的远程工作安排如经秘书长例外核准超过该最长期限，在连续 60 个日历日后将导致工作人员的薪酬、津贴和其他应享福利减少。

附件四

远程工作期间对报酬项目的调整：与旅行和异地调动有关的应享福利

组织 ^{a、b}	在工作地点以外远程工作的政策	回籍假旅行/回籍假积分的累积	探亲旅行	公务旅行	安置费	离职回国补助金
农发基金	每个日历月最多连续 10 个工作日，每年限 35 日 每年连续 3 个月到最多累计 6 个月	不作调整 自首日起暂停			不作调整	不作调整 对异地调动（如适用）进行调整，支付远程工作地点和工作人员工作地点二者中较低者
劳工组织	每月最多连续 10 个工作日，每个日历年限 30 个工作日 在特殊情况下，12 个月期间内最多 63 个工作日，可能额外延长 63 个工作日				不作调整 不作调整	
国贸中心	最多 6 个月，特殊情况下可额外延长 3 个月	30 日后，如果在本国远程工作则暂停				
泛美卫生组织	每年最多 30 个工作日	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整	不作调整
联合国	最多 6 个月，特殊情况下可额外延长 3 个月	30 日后，如果在本国远程工作则暂停				
艾滋病署	最多连续 30 日，每年最多 90 日	不作调整				
人口基金	每年最多 60 个工作日	不作调整	不作调整	不作调整		不作调整

组织 ^{a b}	在工作地点以外远程工作的政策	回籍假旅行/回籍假积分的累积	探亲旅行	公务旅行	安置费	离职回国补助金
	超过 60 日，最多 6 个月到最多 1 年(特殊情况下)	自首日起，暂停累积合格服务年资	自首日起，暂停累积合格服务年资			自首日起，暂停累积合格服务年资
难民署	每年最多 90 个连续或累计日历日	如果在工作地点和本国以外远程工作，则不作调整 如果在本国远程工作，积分的累积在 3 个月后暂停		不作调整	不作调整	不作调整
	特殊情况下，3 个月至 1 年，至少连续 3 个月	如果在工作地点和本国以外远程工作，则不作调整 如果在本国远程工作，积分的累积在 3 个月后暂停		不作调整	不作调整	如果在工作地点和本国以外远程工作，则依然适用
儿基会	每年最多 90 个工作日	不作调整	不作调整			不适用
	连续 91 个工作日到一年	在从回籍假国和(或)永久居住国远程工作期间暂停	暂停			如果在本国，则不符合资格
工发组织	持续时间不超过 6 个月(有迫不得已的个人情况)	30 日后，如果在本国远程工作，则暂停				
项目署	每年 15 至 70 个工作日 每年超过 70 个工作日，在回籍假地点、正式国籍所在地或永久居住地 每年超过 70 个工作日，在回籍假地点、正式国籍所在地或永久居住地以外	暂停				
近东救济工程处	每年最多 60 个日历日	不作调整	不作调整	仅获准从工作地点		如果在本国，则不适用
	每年 61 到 180 个日历日	如果在本国，则暂停	如果在本国，则暂停	仅获准从工作地点		如果在本国，则不适用

组织 ^{a b}	在工作地点以外远程工作的政策	回籍假旅行/回籍假积分的累积	探亲旅行	公务旅行	安置费	离职回国补助金
妇女署	每年最多 60 个工作日	不作调整				不作调整
	每年超过 60 个工作日(经特殊批准)	如果在本国远程工作，则在远程工作期间暂停				如果在本国远程工作，则暂停
粮食署	连续超过 90 个日历日			以从任 职 地 点 旅 行 的 费 用 为 上 限		

^a 截至 2024 年 10 月，三个组织报告称，它们目前没有制定关于在工作地点以外远程工作的正式政策，但表示在迫不得已的个人情况下，它们可能仍然允许这种远程工作(原子能机构、海洋法法庭和教科文组织)。

^b 国际电联报告称，在发布服务令之前，直接主管可能授权工作人员在工作地点以外远程工作，每个日历年最多 10 个工作日。工作地点以外的远程工作安排如经秘书长例外核准超过该最长期限，在连续 60 个日历日后将导致工作人员的薪酬、津贴和其他应享福利减少。

附件五

第二工作组第二次会议的结论

子女津贴

1. 工作组再次表示关切的是，子女津贴已有 14 年没有更新，因此，任何新办法都不应导致该项津贴数额减少。
2. 工作组认为，分级津贴有可取之处，津贴水平取决于子女年龄，而且向幼儿组提供更高的福利，并同意向委员会建议以下备选办法，以供其审议：

	年龄组	拟议数(美元)	百分比
备选办法 1	0-4 岁	3 322	100
	5-12 岁	2 990	90
	13-21 岁	2 658	80
备选办法 2	0-4 岁	3 322	100
	5-21 岁	2 824	85
备选办法 3	0-4 岁	3 322	100
	5-21 岁	2 990	90

3. 工作组还同意向委员会建议每三年审查一次子女津贴水平。

二级受扶养人津贴

4. 工作组建议：
 - (a) 委员会审查有关津贴覆盖范围的三种备选办法：
 - (一) 仅限父母；
 - (二) 父母，以及仅限符合特定限制标准(包括残疾)的兄弟姐妹；
 - (三) 父母和兄弟姐妹(当前津贴没有变化)；
 - (b) 将确定领取配偶津贴资格的要求，即确定哪些收入构成从工作人员以外来源收到的财政资源总额(包括投资和养恤金收入)，适用于二级受扶养人，并统一适用。

残疾配偶津贴

5. 工作组建议，对于残疾配偶，应增加常规配偶津贴，增加额为残疾子女津贴的一半。

常规教育补助金

6. 工作组重申，当前的教育补助金计划正在按预期运作，并得出以下结论：
 - (a) 应维持目前有关领取教育补助金最低年龄的资格要求；

(b) 仅在例外情况下，行政首长可继续酌情向 H 类工作地点的工作人员支付寄宿补助；

(c) 汇率波动造成的差异是一个更广泛的业务问题，不限于教育补助金报销，应在此背景下进一步审查；关于教育补助金计划，可考虑采取措施，使计算报销额时使用的联合国业务汇率与向机构付款之日的有效汇率保持一致。

特殊教育补助金

7. 工作组同意探讨根据用于残疾儿童教育的全部费用确定特殊教育补助金最高报销额的备选办法。因此，工作组要求公务员制度委员会秘书处与首协会秘书处协调，收集更多数据，以确定在工作人员达到基于学费的最高报销额的情况下用于残疾子女教育的全部实际费用。

幼儿教育

8. 工作组审议了有关各工作地点幼儿保育和教育费用的信息，承认需要下文第 10(b)段所述额外数据来制定处理幼儿保育的备选办法，并提议为工作组下次会议提供这些数据。

灵活工作安排：远程工作对教育补助金的影响

9. 考虑到第一工作组的结论和委员会的意见，工作组建议，如工作人员在本国(或永久居住国)远程工作的时间超过三分之二学年，则按比例折算常规教育补助金。

需要进一步审查的数据

10. 工作组确定需要以下数据：

(a) 额外数据，以确定在工作人员达到基于学费的最高报销额时，用于残疾子女教育的全部实际费用；

(b) 按年龄和正规保育类型分类的托儿费用，及其对留用率和吸引力(尽量)的影响。

附件六

第三工作组第二次会议的结论

征聘和留用数据

1. 在根据首协会提供的信息讨论与征聘和留用有关的问题时，工作组注意到不同外地工作地点的条件存在巨大差异，同时承认，外地工作地点的条件普遍更加困难，这对共同制度各组织的征聘和留用构成相关挑战。

家庭中心模式 1 选项

2. 各组织提出的家庭中心选项似乎有吸引力，可为各组织提供所需的灵活性、简化和潜在的成本效益，并为工作人员提供更具战略性的职业规划，同时在被指定为不带家属的工作地点，以及可能在未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类艰苦工作地点，更好地解决工作人员与家属分离的问题。

3. 各组织应向委员会第一百届会议提交家庭中心选项，并根据需要补充任何进一步信息。

4. 虽然各组织仍需要解决家庭中心选项的某些方面，包括在潜在的家庭中心工作地点缔结相关东道国协议，但应尽快实施试点项目。

未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点的试点付款

5. 以试点付款替代在未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点安置家庭这一选项的理由与各组织提议的家庭中心选项的各个方面之间可能存在交叉。

6. 鉴于试点付款的目的，需要考虑有资格进行当前试点付款的 D 和 E 类工作地点在应付款数额上存在差异是否合理。

7. 关于将试点付款正规化而不是采用在未被指定为不带家属工作地点的 D 和 E 类工作地点安置家属的选项的任何最终建议都将列入委员会就正在进行的整套报酬全面审查向大会提交的建议中。

8. 有关目前有资格进行试点付款的 D 和 E 类工作地点以及 C 类工作地点工作人员(和受抚养人)人数的数据将有帮助。

9. 应进一步审查将不带家属工作地点的定义扩大到安全相关考虑因素之外的选项，尽管这可能会导致费用增加。

流动奖励措施

10. 工作组承认流动奖励措施的目的。

11. 奖励数额应继续按照当前职等组进行区分。

12. 流动奖励数额应根据基薪/底薪表的变化调整。

13. 流动奖励数额应每四年审查一次。
14. 将职业进展与地域流动挂钩时，需要权衡对其他人力资源优先事项(包括实现性别均等)的任何负面影响。
15. 各组织实施各种非财务性奖励措施，以解决流动障碍，比如与配偶就业、健康和福祉有关的障碍。

附件七

人力资源网提出的家庭中心选项

模式 1：将工作人员和家庭成员安置在家庭中心

1. 如果工作人员选择这种模式，他们和他们的合格家庭成员被安置在家庭中心，该中心将构成行政目的的工作地点，并决定工作人员领取工作地点差价调整数、艰苦条件津贴和安置费应享福利的资格和(或)数额。关于流动奖励措施，有关资格将由工作人员履行公务的工作地点决定，而不是由家庭中心决定。由于流动奖励措施考虑到 A 至 E 类工作地点之间的一系列流动，而家庭中心可能位于 H 类工作地点，如果获得奖励的资格由家庭中心决定，那么将不成比例地影响在艰苦工作地点连续任职的工作人员，而这项措施最应支持的恰恰是这些工作人员。
2. 此外，为了解决工作人员将在不带家属工作地点工作和度过大部分时间的问题，该提案包括支付一笔改变用途的不带家属服务津贴。在整套报酬办法中增加了额外艰苦条件津贴/不带家属服务津贴，以解决工作人员与家属非自愿分离造成的财务和心理困难加剧的问题和(或)与服务有关的额外费用，包括维持两个家。因此，这符合支付此种应享福利的理由，即向被正式分配到某个家庭中心、但在不带家属工作地点履行职能和度过大部分时间、同时不得不将家庭安置在一个公认与外面有充分联系的不同地点的工作人员支付这种福利。
3. 安保疏散费用减少可产生附带成本效益，该费用减少是因为，从执行任务的地点疏散的命令发出后，利用这一选项的工作人员将被疏散到之前安置他们的家庭中心，因此无权获得安保疏散津贴。
4. 最后，工作人员前往家庭中心探望家属不会获得额外应享旅行待遇。因此，家庭中心与不带家属工作地点(或一般为工作人员的主要工作地点)之间的旅费必须由工作人员承担，要么利用休养待遇或其他应享旅行待遇，要么自行支付旅费。
5. 工作人员如不选择上文所述第一个家庭中心模式，还可以选择相应提供所有应付应享福利款的现有制度。

模式 2：将家庭成员安置在家庭中心，将工作人员安置在不带家属工作地点

6. 在第二种模式中，与现有制度一样，工作人员被安置在不带家属工作地点，该工作地点构成他们的任职地点，并因此决定应享的工作地点差价调整数、艰苦条件津贴和安置费资格和(或)数额，而他们的家属则被安置在家庭中心。
7. 在这第二种模式下，工作人员可选择将家属安置在指定家庭中心。在工作人员调任时，还应该尽可能向他们提供让家属留在原工作地点的选项。此类安排始终须以与允许家属安置在或留在所选地点的东道国当局缔结适当协议为前提。此外，无论工作人员选择哪个选项，各组织的责任均应限于将家庭安置在任职地点(如果是不带家属工作地点，则安置在指定家庭中心)本应产生的安置费用。

附件八

拟议薪级表和薪酬保护点(自 2026 年 1 月 1 日起生效)

A. 列有年薪毛额和扣除工作人员薪金税后相应净额的专业及以上职类拟议薪级表

(美元)

职等		职档												
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
USG	毛额	239 200												
	净额	173 372												
ASG	毛额	217 448												
	净额	159 016												
D-2	毛额	174 208	178 139	182 071	186 008	189 945	193 879	197 811	201 748	205 680	209 614			
	净额	130 477	133 072	135 667	138 265	140 864	143 460	146 055	148 654	151 249	153 845			
D-1	毛额	155 232	158 685	162 145	165 603	169 047	172 506	175 961	179 411	182 870	186 321	189 776	193 224	196 682
	净额	117 953	120 232	122 516	124 798	127 071	129 354	131 634	133 911	136 194	138 472	140 752	143 028	145 310
P-5	毛额	133 807	136 579	139 353	142 119	144 893	147 659	150 461	153 397	156 338	159 274	162 215	165 148	168 092
	净额	103 165	105 105	107 047	108 983	110 925	112 861	114 804	116 742	118 683	120 621	122 562	124 498	126 441
P-4	毛额	109 324	111 997	114 673	117 344	120 019	122 691	125 370	128 043	130 717	133 386	136 066	138 733	141 407
	净额	86 027	87 898	89 771	91 641	93 513	95 384	97 259	99 130	101 002	102 870	104 746	106 613	108 485
P-3	毛额	89 257	91 537	93 817	96 093	98 376	100 710	103 184	105 661	108 136	110 609	113 089	115 563	118 039
	净额	71 335	73 068	74 801	76 531	78 266	79 997	81 729	83 463	85 195	86 926	88 662	90 394	92 127
P-2	毛额	69 139	71 176	73 213	75 253	77 293	79 334	81 376	83 408	85 449	87 487	89 526	91 570	93 605
	净额	56 046	57 594	59 142	60 692	62 243	63 794	65 346	66 890	68 441	69 990	71 540	73 093	74 640
P-1	毛额	53 071	54 803	56 533	58 263	59 992	61 726	63 454	65 186	66 916	68 649	70 376	72 105	73 838
	净额	43 834	45 150	46 465	47 780	49 094	50 412	51 725	53 041	54 356	55 673	56 986	58 300	59 617

缩写：ASG，助理秘书长；USG，副秘书长。

注：在同一职等内，每提升一个职档所需时间通常为一年。每个职等内阴影部分所示各职档则需在前一个职档任满两年。

B. 薪金高于统一薪级表最高薪金的工作人员的拟议薪酬保护点

(美元)

职等		薪酬保护点 1	薪酬保护点 2
P-4	毛额	144 086	146 760
	净额	110 360	112 232
P-3	毛额	120 511	122 983
	净额	93 858	95 588
P-2	毛额	95 643	
	净额	76 189	
P-1	毛额	75 567	
	净额	60 931	

附件九

年度比较以及比值的长期演变

A. 纽约联合国专业及以上职类职员与美国华盛顿特区对应职等职员的平均薪酬净额比较(2025 日历年的比值)

职等	薪酬净额(美元)		联合国/美国比率 (美国华盛顿特区=100)	生活费差数调整后的 联合国/美国比率	计算总比率加权数 ^d
	联合国 ^{a、b}	美国 ^c			
P-1	83 984	67 771	123.9	112.4	0.6
P-2	108 546	86 516	125.5	113.8	12.1
P-3	139 644	110 238	126.7	114.9	31.6
P-4	167 808	129 721	129.4	117.4	33.0
P-5	198 442	148 985	133.2	120.8	16.5
D-1	225 028	169 190	133.0	120.6	4.8
D-2	245 741	176 673	139.1	126.2	1.5
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					129.0
纽约/华盛顿特区生活费比率					110.3
生活费差数调整后的加权平均比率					117.0

^a 计算联合国薪金平均数时，使用了首协会截至 2023 年 12 月 31 日的人事统计数据。

^b 按职等开列的联合国薪金净额平均数，根据 2025 年 1 月 1 日起生效的统一薪级表，1 个月计入 72.1 的乘数、11 个月计入 75.5 的乘数后计算得出。

^c 在计算美国联邦公务员的薪金平均数时，使用了美国人事管理局提供的截至 2023 年 12 月 31 日的人事统计数据。

^d 这些加权数对应截至 2023 年 12 月 31 日在总部和已设办事处工作的联合国共同制度 P-1 至 D-2 职等(含 P-1 和 D-2)工作人员。

B. 2016-2025 日历年比值水平

年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
比值	114.5	113.0	114.4	113.4	113.0	113.4	113.9	113.3	116.9	117.0

附件十

工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十七届会议临时议程

1. 2021 年总部工作地点基线调查产生的方法问题：

对租房者和自有住房者住房费用处理提案进行完善和影响分析。

2. 与下一轮调查有关的方法问题：

(a) 收集和处理 2026 年基线生活费调查所得数据的程序和准则；

(b) 为汇总工作地点差价调整数指数地区内(不包括住房)部分而确定新的支出权重的程序；

(c) 就根据外地测试和利益攸关方反馈修改已核准的货物和服务篮子的事宜进行沟通；

(d) 演示最后确定用于下一轮调查的调查工具；

(e) 测试在编制工作地点差价调整数指数时简化指数的备选办法；

(f) 根据对已排除案例的重新加权和处理，重新处理全球地区外支出调查的结果；

(g) 收集和处理 2026 年基线生活费调查所得数据的活动时间表。

3. 其他事项。

附件十一

建议的蒙特利尔当地征聘职类工作人员薪金净额和扶养津贴

A. 蒙特利尔一般事务职类工作人员薪金净额表

(加元/年)

调查参考月：2024 年 4 月

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一 ^a
G-1	33 753	35 320	36 887	38 454	40 021	41 588	43 155	44 722	46 289	47 856	49 423
G-2	36 864	38 576	40 288	42 000	43 712	45 424	47 136	48 848	50 560	52 272	53 984
G-3	40 279	42 148	44 017	45 886	47 755	49 624	51 493	53 362	55 231	57 100	58 969
G-4	43 976	46 019	48 062	50 105	52 148	54 191	56 234	58 277	60 320	62 363	64 406
G-5	48 033	50 267	52 501	54 735	56 969	59 203	61 437	63 671	65 905	68 139	70 373
G-6	52 452	54 893	57 334	59 775	62 216	64 657	67 098	69 539	71 980	74 421	76 862
G-7	57 313	59 976	62 639	65 302	67 965	70 628	73 291	75 954	78 617	81 280	83 943

^a 长期服务职档。

B. 应付当地征聘职类工作人员的扶养津贴

(加元/年)

津贴	数额
子女	7 602
单亲、丧偶、离异或合法分居父母针对一个子女的儿童津贴	8 628
受扶养配偶	4 495
二级受扶养人	2 998

附件十二

建议的巴黎当地征聘职类工作人员扶养津贴

(欧元/年)

调查参考月：2024 年 10 月

津贴	数额
子女	4 518
无配偶工作人员的第一个受抚养子女	9 012
残疾子女附加津贴	4 518
受扶养配偶	6 198
二级受扶养人	390

附件十三

国际公务员行为标准

导言

1. 联合国和专门机构体现世界人民的最崇高的愿望，其宗旨在于使后代免遭战祸，使男女和儿童有尊严地和自由地生活。
2. 国际公务员制度有责任将这些理想转变为现实。它借助会员国内部发展起来的优良公共行政传统：才干、正直、公正、独立和谨慎。但除此以外，国际公务员担负着一项特别的任务：即为和平、为尊重基本权利、为经济和社会进步、为国际合作而服务。因此，国际公务员有责任遵循最高的行为标准；因为归根结底，使联合国系统能创建一个公正和平世界的是国际公务员。

指导原则

3. 联合国各组织遵循的价值观也必须是指导国际公务员各类行为的准则：基本人权、社会正义、人格尊严与价值以及对男女与大小各国平等权利的尊重。
4. 国际公务员应与其各组织抱持相同的理念。只有信守这一理念才能保证国际公务员的忠诚和国际视野；共同信守这一理念能保证国际公务员将组织利益置于个人利益之上，以负责任态度使用其所属组织的资源。
5. 《联合国宪章》中载明的忠诚概念概括了国际公务员行为各个方面，包括诚实、真实、公正和廉洁等品格。这些品格与《宪章》中同时载明的才干和效率一样，都是最基本的要求。
6. 宽容和谅解是人的基本价值观。两者对国际公务员极为重要，国际公务员必须一视同仁地平等尊重所有人。这种尊重会造就一种关心所有人需求的气氛和工作环境。要在多文化环境中做到这一点，就需要有一种远不止于被动接受的积极肯定态度。
7. 国际忠诚意味着忠于整个联合国系统而不仅仅是某人所供职的组织；国际公务员有义务理解并体现这种广泛的忠诚。在多个组织的国际公务员同在一个国家或地区服务的情况下，必须对联合国其他组织的国际公务员采取合作与谅解态度，这一点最为重要。
8. 国际公务员必须独立于其所属组织以外的任何权力机构。他们必须在行为中体现这种独立。这包括考虑他们的行为引发的观感。根据《宪章》和任何相应的章程性文书，并按照其就职誓言和声明及其职责的纯粹国际性质，他们既不应寻求也不应接受其所属组织以外任何政府、个人或实体的指令。他们应避免任何可能影响其作为仅对本组织负责的国际官员之地位的行为。从任何意义上讲，国际公务员都不是政府或其他实体的代表，也不是其政策的代言人，这一点无论如何强调都不为过。这也同样适用于从政府借调的人员以及从别处调

来提供服务的人员。国际公务员应当时刻明白，通过表达其对《宪章》及每个组织相应文书的拥护，会员国及其代表均承诺尊重这种独立性。

9. 公正意味着宽容和节制，特别是在对待政治或宗教信仰问题上。国际公务员的个人意见固然不可侵犯，但他们无论作为个人还是作为团体成员，不享有擅自公开就有争议事项采取立场或表达信念的私人自由，不论使用什么方法。这包括在社交媒体上，也包括在参加公开活动时。这意味着，在某些情况中，个人意见只可有策略、慎重地加以表达。

10. 这并不是说国际公务员必须放弃其个人政治观点或本国立场，而是说，他们必须在任何时候都保持广泛的国际视野以及对整个国际社会的理解。

11. 国际公务员可在公开场合表示支持秘书长或所属组织负责人采取的立场，包括在人权问题和其他社会问题上。在此过程中，他们必须时刻铭记自身责任，即维护对国际公务员制度独立性和公正性的信任。这意味着要确保其公开言论与秘书长或所属组织负责人的公开言论一致，并体现其身份所要求的国际视野。若秘书长或所属组织负责人对具体有争议事项未采取立场，为保障本组织有能力在处理此类事项方面履行其使命，国际公务员在公开发表言论时应保持谨慎。

12. 在有些情况下，国际公务员可能不同意秘书长或所属组织负责人在有争议性的问题上所持立场。也可能出现国际公务员在其所属组织尚未就有争议的事项采取立场时认为组织应采取立场的情况。国际公务员应有机会在其所属组织内部就此类事项表达看法。必要时，各组织应建立适当机制，使国际公务员能够就有争议的事项提出异议或呼吁所属组织采取官方立场。他们的看法如果仅通过指定内部渠道以尊重的态度表达，那么将被视为符合行为标准。

13. 国际公务员制度的独立性与会员国——有时同其他成员一道——共同构成了组织这一事实并无冲突，也不会掩盖这一事实。在行为上如能促进与各个会员国的良好关系，并有助于提高它们对各组织秘书处的信赖和信心，就会强化组织并增进其利益。

14. 在某个特定国家或地区负责项目的国际公务员有可能被要求特别注意保持其独立性。有时他们可能会接到东道国的指示，但这不应影响他们的独立性。倘若在任何时候他们认为这种指示威胁到他们的独立，他们必须征求上级的意见。

15. 各级国际公务员都要对自己在履行职能时采取的所有行动以及做出的所有决定和承诺负责并接受问责。

16. 国际视野来自对联合国系统各组织在其法律文书中所述宗旨和目标的理解和忠诚。这意味着，除其他外，尊重他人持不同见解和遵循不同文化习惯的权利。它要求乐于并致力于毫无偏见地与各种族裔、国籍、身份、宗教和文化的人士共事；它要求始终保持敏感认识，注意自身言行可能使他人产生何种看法。它要求避免任何会被解释为有偏见或不宽容的言行。工作方法在不同文化中可

能会有所差异，但国际公务员不应因守其本国或本地区的态度、工作方法或工作习惯。

17. 不受歧视是一项基本人权。国际公务员须毫无区分地尊重基本权利，包括所有人的尊严、价值和平等。必须坚持不懈地避免思维成见。《宪章》中的一条基本原则是男女平等，因此各组织应尽力促进性别平等。

18. 种族主义和种族歧视违反《宪章》的基本原则，从根本上与国际公务员行为标准不相容。

工作关系

19. 管理人员和主管人员身处领导岗位，有责任管理绩效并确保在相互尊重基础上营造一个不存在各种形式歧视、暴力、骚扰和虐待的和谐工作场所。他们应确保各自团队中的每一名成员都有机会表达其看法和意见，并应倾听这些看法和意见，确保工作人员的优点得到适当承认。他们需要建设包容、支持型团队，并应为其负责监督的工作人员提供支持，包括在工作人员因履行职责而受到批评时为其提供支持。此外，管理人员和主管人员也有责任指导其负责监督的工作人员，调动他们的积极性，促进他们的职业发展。

20. 管理人员和主管人员起表率作用，因而有着坚持最高行为标准的特殊义务，包括处理不符合这些标准的行为。向下属工作人员索取人情、馈赠或借贷是不可接受的。他们必须公正行事，不得偏袒或恐吓。在与其他人任命或职业有关的事务中，国际公务员不应为个人原因而试图对同事施加影响。

21. 管理人员和主管人员应同工作人员有效地进行交流并分享相关信息。国际公务员同样有责任向其主管人员提供一切相关事实和信息，服从并维护所作的任何决定，即使这些决定不符合他们的个人看法。

22. 国际公务员必须遵循所接到的与其职务有关的指示。他们如果对某项指示是否符合《宪章》或任何其他章程性文书、理事机构决定或管理细则和条例存在疑问，应首先征求主管人员意见。如果国际公务员无法同主管人员达成一致意见，国际公务员可要求书面指示。对于这些书面指示，可通过适当机制办法加以质疑，但任何质疑均不应耽误有关指示的执行。他们不应执行明显违背其职务或威胁他们自身或他人安全的口头或书面指示。国际公务员也可将其意见记入正式文件。

23. 国际公务员有义务向所属组织内负责采取适当行动的官员或单位报告任何违反组织规章的行为，并配合进行经正式授权的审计和调查。这有助于在联合国各组织中营造诚信、问责和透明的文化。本着善意报告违规行为或配合进行审计和调查的国际公务员有权得到保护，不受报复。

24. 不构成组织框架下打击报复的报复行为，应通过相关政策单独予以禁止和处理。国际公务员享有正当程序权，且必须尊重适当程序。

歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力

25. 任何类别或形式的歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力都是对人类尊严的冒犯，国际公务员不得从事任何形式的上述行为，不论使用什么方法(包括在网上)。国际公务员有权享有没有歧视、骚扰和滥权行为的工作场所环境。所有组织都必须禁止任何这样的行为。各组织有义务订立规则并提供指导意见，说明何种行为构成歧视、骚扰和滥用权力以及应如何防止和将如何处理不可接受的行为。

26. 任何形式的性骚扰，不论使用什么方法(包括在网上)，在联合国各组织中都绝无容身之地。国际公务员若举报、遭遇或目睹性骚扰行为，应获得所属组织的支持，包括采取以受害者为中心的做法，并确保其获得保护，免遭报复。实施性骚扰的国际公务员，无论职位高低或资历深浅，都应被追究责任。

27. 国际公务员不得歧视他人、滥用权力，或以冒犯、羞辱他人、使他人难堪或恐吓他人的方式使用自己的权力或职位。

性剥削和性虐待

28. 在与外部各方接触时，包括在与所属组织服务的对象接触时，国际公务员应时刻铭记人道主义原则及可能存在的权力失衡和脆弱情况。性剥削和性虐待从根本上破坏对国际公务员制度的信任，对此类行为绝不容忍。处理性剥削和性虐待行为时，必须采取以受害者为中心的做法。

利益冲突

29. 如果国际公务员的个人利益妨碍其履行公务，或令人质疑国际公务员身份所需的正直、独立和公正品质，则可能发生利益冲突。利益冲突包括国际公务员由于与其组织的关联而可能直接或间接地不当受益，或使第三方不当受益。利益冲突现象可产生自国际公务员个人或家庭同第三方、个体、受益者或其他机构的交往。如果确实出现利益冲突或出现可能的利益冲突，就应以最符合组织利益的方式披露、处理和解决所涉冲突。引发利益冲突的问题有可能非常敏感，需要谨慎处理。

30. 及早发现并及时管理潜在的利益冲突，同时建立必要的内部问责框架，对于确保全体工作人员作为国际公务员保持独立和公正并确保其个人利益或立场不妨碍其履行职责至关重要。

信息披露和与第三方打交道

31. 国际公务员应避免协助第三方与其所属组织打交道，若这可导致获得实际上或感觉上的优惠。这包括会员国代表，以及非国家捐助方、私营部门和执行伙伴，以及任何其他第三方。这一点在采购事务和伙伴关系协议中或在谈判预期招聘事宜时尤其重要。有时，如果有必要让所属组织确信不存在任何利益冲突，那么根据组织政策，国际公务员可能会因其职位或职能而需要披露某些个人资产和关系。各组织必须确保对所披露的任何信息予以保密，而且必须仅为既定目的或者按照相关国际公务员的授权使用信息。国际公务员还应事先披露

在履行职务过程中可能出现的利益冲突，并就此种冲突的缓解和补救措施征求咨询意见。他们在履行公务和处理个人事务时应当致力于维护和加强公众对公务员自身及其所属组织廉正性的信心。

联合国各组织资源的使用

32. 国际公务员有责任保护联合国各组织的资源，这些资源应被用于交付有关组织的授权任务和增进有关组织的最高利益。滥用组织资源的行为，例如实施欺诈行为，损害对联合国系统的信任并损害各组织的利益。国际公务员应仅为授权目的审慎地使用其所属组织的资产、财产、信息及其他资源。国际公务员应铭记可持续性方面的考量，包括顾及使用所属组织资源造成的社会和环境的影响。组织可以依照适用的政策，有限度地允许个人使用组织资源，如电子和通信资源。

33. 国际公务员应遵循所属组织就以合乎伦理的方式使用新兴技术的问题(包括使用人工职能)发布的相关指导意见。

离职后限制

34. 国际公务员从联合国系统各组织离职后，不应不当利用其先前的职务和职位，包括未经授权使用或传播特许不泄露的信息或保密性质的信息。国际公务员、包括采购部门工作人员和申购官员，也不应为了第三方的利益或应第三方要求，企图不当影响组织决定，以此谋求被第三方雇佣。这包括以官方身份与会员国代表和组织外部各方接触的情况。同样，有一项谅解是，政府根据其在《宪章》第一百条下作出的承诺，应避免试图不当影响国际公务员的决策，包括当国际公务员寻求在政府任职时。

秘书处的作用(总部和外地工作地点)

35. 各秘书处的主要职能是协助立法机关开展工作，并贯彻它们的决定。行政首长负责指导并管理秘书处的工作。因此，国际公务员在向有关立法机关或委员会提交提案或主张某种立场时，所代表的是行政首长的立场，而不是个人或下属单位的立场。

36. 国际公务员在向立法机关或代表机构提供服务时，只应为有关组织的利益服务，不应为个人或下属单位的利益服务。未经行政首长核准，国际公务员不宜为政府或其他国际公务员制度的代表撰写关于所讨论问题的讲话稿、论点或提案，但完全可以提供事实材料、技术咨询或协助诸如撰写决议草案等工作。

37. 国际公务员绝对不宜为了自己或他人升迁，或为了阻挡或改变对自己地位不利的决定而游说或寻求政府代表或立法机构成员给予支持。政府通过遵守《宪章》和联合国系统各组织章程，已承诺维护国际公务员的独立性；所以，政府代表和立法机构成员理应不同意这类请求也不介入这类事情，无论是否被要求这样做。这包括避免试图为了偏袒特定候选人或现任国际公务员而影响任何与职业有关的进程(包括征聘)。若提出这一性质的请求或同意此类请求，将使

国际公务员的独立性受到质疑。国际公务员处理与这类事务有关的申诉和争议的正确途径是通过行政渠道；每个组织都有责任提供这些渠道。

工作人员和管理当局的关系

38. 建立一个有利、包容的环境对于营造建设性的工作人员和管理当局之间关系至关重要，也符合各组织的利益。管理当局与工作人员之间的关系应当遵循相互尊重的原则。在审议就业和工作条件以及处理工作人员福利事项时，当选的工作人员代表可发挥重大作用。自由结社是一项基本人权，国际公务员有权组织和加入旨在促进和维护其利益的协会、工会或其他团体。工作人员和管理当局的不断对话是必不可少的。管理当局应促进这种对话。

39. 当选的工作人员代表享有其代表身份所应有的相应权利，其中可包括有机会向其所属组织立法机关作陈述的权利。这些权利的行使方式应符合《联合国宪章》、《世界人权宣言》和各项国际人权公约，而且不得损害国际公务员制度的独立性和完整性。工作人员代表在行使其享有的广泛言论自由时，必须秉持负责任的态度，并避免对组织作出不应有的批评。

40. 工作人员代表在任职期间或任期结束后均应受到保护，不因其作为工作人员代表的地位或活动而受到歧视或带有偏见的待遇。各组织应避免无理干涉工作人员工会或协会的管理。

与会员国和立法机构的关系

41. 所有国际公务员都有明确的义务，与各国政府维持尽可能良好的关系，避免采取任何可能损害这种关系的行动。他们不应干涉政府的政策或事务。他们不得个别地或集体地批评政府或试图损害其声誉。同时，国际公务员理当可以自由发表支持其所属组织的政策的言论。为损害或推翻一个政府而从事的任何直接或间接活动均构成严重的不当行为。这些规定在社交媒体、公开活动或其他公开论坛等场合均适用。

42. 国际公务员不是其本国的代表，也没有权力担任联合国系统各组织与他们本国政府之间的联络员。不过，行政首长可以请国际公务员行使这种职责。这种职责性质独特，必须由具备国际忠诚和正直品格的人来行使。政府和有关组织都不应使国际公务员处于其对国际的忠诚和对本国的忠诚可能相互冲突的困境。

与公众的关系

43. 联合国系统各组织的成功运作有赖于公众的支持。因此，所有国际公务员都有责任不断促进公众对其所属组织宗旨和工作的了解。他们需要熟悉自己组织的成就，也需要熟悉整个联合国系统的工作。

44. 有时，国际公务员可能受到来自组织外的批评；为了履行其作为国际公务员的职责，他们应当有技巧和有节制地作出回应。国际公务员所属组织有义务对他们因在履行职责过程中采取行动而招致的批评作出辩护。

45. 国际公务员不宜公开表达个人不满或批评其所属组织。国际公务员应当恪守其忠于组织的誓言，在任何时候都致力提高国际公务员的正面形象。

与媒体的关系

46. 与媒体保持开放而透明的关系是传达各组织信息的有效方法。各组织应制定准则和程序，并为此适用下列原则：国际公务员应当视自己为所属组织代言人，避免提出个人想法和观点；任何情况下都不得利用媒体来谋取私利，表示个人不满，擅自透露信息或企图影响其所属组织的决策。

资料的使用和保护

47. 透露机密资料可能会严重损害一个组织的效率和信誉，因此国际公务员有责任在处理所有公务时保持谨慎，未经批准不得透露机密资料。国际公务员不得为一己之私利用未经公开但因其所任职务而获得的资料。这种义务不因离职而终止。

48. 各组织必须订立一套关于机密资料使用与保护的准则，而此类准则同样必须跟上通信技术及其他新技术的发展。这种规定不应影响秘书处和会员国之间交换资料方面的既定做法，以确保会员国最充分参与各组织的活动和工作。国际公务员应遵守其所属组织为确保和维护充分的数据隐私和保护而制定的标准。

尊重不同习俗与文化

49. 世界是一个由不同民族、语言、文化、习俗和传统组成的多元结构。切实尊重所有这些方面是对国际公务员的一项基本要求。与特定文化不相容的任何行为都必须避免。不过，如果某一传统直接有违联合国系统通过的任何人权文书，国际公务员必须以该人权文书为准。国际公务员应当避免奢华的生活方式，也不应妄自尊大。

安保和职业健康与安全

50. 虽然行政首长可根据任务需要来指派工作人员，但各组织有责任在没有任何歧视的情况下确保其工作人员的身心健康、福祉、安全和生命不致遭受不应有的危险。各组织应采取措施保护工作人员及其家属的安全。与此同时，国际公务员有义务服从一切旨在保护他们安全的指示，包括在远程工作时。

51. 联合国各组织要履行其任务，必须确保职业健康与安全。这包括酌情考虑和应对身体及心理社会风险，并制定缓解策略。

52. 各组织应确定以何种方式为遭受任何形式暴力侵害(包括家庭暴力)的工作人员及其家庭成员提供支持。

个人行为

53. 国际公务员的私生活属于其本人事务，各组织不应干涉。不过，在一些情况下，国际公务员的行为可能对组织造成影响。因此，国际公务员必须铭记，他们在工作场所以外的所作所为即使与公务无关，也可能损害组织的形象和利

益。国际公务员家属的行为也可能造成这种情况，因而国际公务员有责任确保其家属充分认识到这一点。国际公务员对任何家庭成员实施家庭暴力的行为违反本套行为标准。

54. 国际公务员所享有的特权和豁免完全是为了组织的利益而授予的。国际公务员不能因享有这些特权和豁免而可以不遵守当地法律，也不可以此作为无视个人在法律或财政方面所承担义务的借口。应当铭记，只有行政首长才有权放弃国际公务员所享有的豁免权或确定豁免的范围。

55. 违反法律可以是严重的刑事活动或轻微的犯法行为，有关组织可被要求根据个别案件的性质和情况作出判断。根据组织的有关条例、细则和程序，可信的犯罪行为指控可移交国家当局处理。被国家法院裁定有罪通常是一一但并非都是一一有说服力的证据，证明国际公务员从事了所起诉的行为，而国家刑事法律通常认定的犯罪行为一般也是违反国际公务员行为标准的行为。

外界雇用和活动

56. 国际公务员的首要义务是全力从事其所属组织的工作。因此，国际公务员未经事先许可，不应在外界从事有薪或无薪的、有损此项义务或不符合其身份或与所属组织的利益相冲突的活动。对于担任高级别领导职位的国际公务员，此类活动更可能对组织的利益造成影响。与此有关的任何问题均应请示行政首长。

57. 当然，如果不涉及上述情形，外界活动有可能对工作人员及其所属组织都有好处。各组织应容许、鼓励和便利国际公务员参与能增进与私人 and 公共机构接触的专业活动，从而有助于保持和加强他们的专业和技术能力。

58. 国际公务员在有薪假或无薪假期间都应铭记，他们仍然是其所属组织雇用的国际公务员，因而仍应遵守组织的规则和本套行为标准。因此，他们只有在获得适当的授权之后才可在渡假期间接受有薪或无薪的工作。

59. 鉴于国际公务员必须保持独立和公正，他们虽然保留投票权，但不应参与政治活动，例如竞选或担任当地或国家政治职务。不过，这不表示他们不可以参与地方社区或民间活动，但这种参与必须符合其在联合国系统的服务宣誓。国际公务员在支持某个政党或某一政治运动时(包括在社交媒体上)必须谨慎从事，他们不应接受或募集资金，撰写文章或公开演说或向新闻界发表谈话。管理人员和主管人员作为表率，负有恪守最高行为标准的特殊义务，包括对上述活动恪守这些标准。对于这些情形，必须作出判断，如有疑问，应请示行政首长。

60. 政党党员身份的实际意味因国家而异，因此难以制定对所有情况一律适用的标准。一般而言，国际公务员可以是某一政党的党员，但该政党的主导观点以及其对党员规定的义务必须符合联合国系统的服务誓言。

外界给予的馈赠、荣誉和薪酬

61. 为了保护国际公务员制度的正面形象不受任何污损，国际公务员未经行政首长批准，不得接受组织外任何来源给予的任何荣誉、勋章、馈赠、薪酬、好处或超出象征性价值的经济利益；这种外部来源应理解为包括政府以及非国家捐助方、私营部门和执行伙伴以及任何其他实体。

62. 国际公务员不应在任职联合国系统组织之前、期间或之后接受政府或任何其他来源给予的与该项任命有关的补充付款或其他补贴。为平衡此项规定，一般的理解是，政府或其他实体应当认识到这种做法不符合《宪章》的精神以及联合国系统各组织的章程，不应支付或表示愿意支付此类款项。

结论

63. 为了达到国际公务员的行为标准，所有各方都必须尽最大的努力。本地征聘和国际征聘的国际公务员必须致力恪守并践行本文内载述的价值观、原则和标准。他们必须积极主动地维护这些价值观、原则和标准。他们应当胸怀责任感，促进实现他们加入联合国系统时已表示忠实信守的广泛理想。各组织有义务借助包括各种条例细则及其他行政文书在内的政策框架，执行这些标准。会员国则应当恪守《宪章》和其他组成文书的规定，维护国际公务员制度的独立性和公正性。

64. 为了有效实施这些标准，必须广泛进行传播，并且实行必要措施和机制，以确保整个国际公务员制度、各会员国和联合国系统各组织都了解这些标准的范围和重要性。

65. 这些标准受到尊重，可以确保国际公务员制度在履行其职责和满足世界各国人民的愿望方面继续发挥有效的作用。

附件十四

利用育儿假相关应享福利的工作人员人数

组织	2023		2024	
	已休育儿假的 工作人员人数	占总人数的 百分比	已休育儿假的 工作人员人数	占总人数的 百分比 ^a
联合国	1 718	4.96	1 175	3.39
开发署	226	3.05	320	4.31
人口基金	100	2.92	154	4.50
项目署	18	2.74	25	3.80
难民署	376	2.71	1 175	8.46
儿基会	933	5.77	965	5.96
近东救济工程处	5	2.35	11	5.16
国贸中心	16	4.28	27	7.22
劳工组织	136	3.80	156	4.36
粮农组织	166	5.16	169	5.25
粮食署	766	6.09	705	5.61
教科文组织 ^b	58	2.48	59	2.52
世卫组织	336	3.51	404	4.22
国际民航组织	15	2.04	20	2.72
万国邮联	1	0.41	8	3.27
国际电联	22	2.91	30	3.97
海事组织	5	1.99	6	2.39
知识产权组织	44	3.78	39	3.35
农发基金	24	2.73	28	3.18
工发组织	25	3.96	28	4.44
原子能机构	39	1.54	55	2.17
联合国世旅组织	3	3.37	3	3.37
妇女署	42	3.57	52	4.41
艾滋病署	26	3.97	17	2.60
海洋法法庭	1	2.70	1	2.70
禁核试条约组织筹委会	9	2.88	14	4.47
泛美卫生组织	19	2.40	16	2.02
共计	5 129	4.33	5 662	4.78

^a 由于在起草本报告时首协会网站(<https://unsceb.org/hr-organization>)尚未提供 2024 年数据，因此 2024 年的百分比是采用 2023 年工作人员总数计算的。

^b 教科文组织提供了 2023 年和 2024 年的合并数据，共有 117 个案例。为分析目的，该总数在两年间分配。

附件十五

联合国共同制度顶替休育儿假工作人员的费用

组织	顶替费用(美元)		补充信息
	2023	2024	
联合国	0	0	2021-2024 年费用分析发现，新的育儿假政策下的顶替费用没有增加。联合国虽然没有提供费用数额数据，但确认只报告了零星案例，这可能是由于本组织面临流动性状况以及拨款有限，可能需要重新分配职能和非直接顶替工作人员。
开发署	未提供	未提供	不跟踪有关顶替休育儿假工作人员的费用数据。
人口基金	85 819.00	88 167.00	所示数额是指集中管理的基金，用于因休育儿假而部分填补人员，代表顶替休育儿假的工作人员的部分费用。人口基金没有报告这些费用的集中机制。
项目署	119 804.00	115 856.00	这一数额仅涉及那些向财务小组申请供资以支付育儿假费用的人员，因此不包括所有顶替费用。
难民署	未提供	未提供	没有可分享的有关顶替休育儿假工作人员的费用数据。长期顶替的需求很低，因为育儿假可以连续休，也可以分时段休。此外，难民署不区分临时指派/任命人员以顶替休育儿假的工作人员的费用。
儿基会	940 900.00	1 050 500.00	—
近东救济工程处	0	0	顶替是在不产生费用的基础上进行的。
国贸中心	662 260.00	625 466.00	—
劳工组织	1 513 126.46	1 738 514.99	—
粮农组织	1 451 801.84	1 946 305.38	—
粮食署	981 676.92	931 171.88	—
教科文组织	—	—	没有为顶替休育儿假的工作人员制定专门的预算或跟踪机制。据估计，2025 年由持临时人员合同的工作人员全部填补休育儿假的工作人员职位的年度费用将为 2 388 667 美元。
世卫组织	1 578 950.00	2 803 244.00	—
国际民航组织	未提供	未提供	—
万国邮联	—	66 727.79	—
国际电联	61 428.00	124 248.00	—
海事组织	237 972.80	332 241.15	—
知识产权组织	未提供	未提供	—
农发基金	251 647.00	224 683.00	—
工发组织	0	0	由于预算限制，该组织不雇人顶替带薪育儿假的工作人员。
原子能机构	929 000.00	1 424 000.00	各业务部门最多可将已休育儿假时间的 50%计入一般工作人员费用。
联合国世旅组织	29 317.32	39 978.16	—
妇女署	439 877.00	425 599.00	—
艾滋病署	155 270.00	36 219.00	—

组织	顶替费用(美元)		补充信息
	2023	2024	
海洋法法庭	0	0	没有任何费用，因为顶替做法是在团队成员之间重新分配工作。
禁核试条约组织筹委会	32 856.51	14 604.46	—
泛美卫生组织	—	—	由于费用是在实体层面支付的，因此不掌握此信息。
共计	11 860 373.85	14 376 192.81	

注：联合国、近东救济工程处、工发组织和海洋法庭没有报告任何费用。教科文组织估计，2025年由持临时人员合同的工作人员全部填补生育儿假的工作人员职位的年度费用将为2 388 667美元。为了分析目的，以这一估计年度费用作为2023年和2024年的总费用。

附件十六

联合国共同制度各组织所提供意见和评论的摘要

组织	意见/评论
联合国	受到工作人员和管理层的欢迎，并得到外地和非外地实体的好评。
开发署	被视为努力实现包容性的关键一步，为所有父母提供平等休假，同时承认产妇的医疗需要。
人口基金	满意，但承认仍存在挑战。
项目署	没有为评估满意度开展调查。
难民署	对增加的支助和灵活的休假结构感到满意。
儿基会	对所有家长的休假时间增加感到满意
国贸中心	支持，但在顶替工作人员方面面临挑战，而且对责任问题感到关切。
劳工组织	非常满意，支持家庭责任和工作与生活的平衡。
粮农组织	认识到需要使用调查结果和反馈进行整体评估。
粮食署	满意，用可控的工作人员缺勤支持关照义务。
教科文组织	欢迎该框架，但在预算和调整方面面临挑战。
世卫组织	经常收到感谢讯息，是育儿假政策的牵头机构。
国际民航组织	由于预算限制和方案活动增加，在顶替工作人员方面面临困难。
万国邮联	满意，支持亲子时间，减轻压力和倦怠感。
国际电联	满意，促进平等的职业发展和关爱家庭的政策。
海事组织	订正政策更加公平，但增加了总体成本。
知识产权组织	对其育儿假办法作出重大改进。
农发基金	非常满意，增强了包容性和性别平等。
工发组织	满意，支持人权、性别平等和社会正义。
原子能机构	满意，支持关爱家庭的工作环境。
联合国世旅组织	满意，但指出会产生重大财务影响。
妇女署	满意，认识到产前和产后护理需求。
艾滋病署	满意，监测实施情况。
海洋法法庭	对新的育儿假框架感到满意。
禁核试条约组织筹委会	工作人员的积极反馈支持工作与生活的平衡。
泛美卫生组织	满意，工作人员认为休假政策慷慨。