



联合国

国际公务员制度委员会 2023 年报告

大会
正式记录
第七十八届会议
补编第 30 号



国际公务员制度委员会 2023 年报告



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	6
送文函	7
国际公务员制度委员会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	8
国际公务员制度委员会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	9
一. 组织事项	10
A. 接受规约	10
B. 成员	10
C. 国际公务员制度委员会举行的届会及审议的问题	11
D. 国际公务员制度委员会 2024-2025 年工作方案	11
二. 报告和监测	12
A. 大会第七十七届会议通过的与国际公务员制度委员会工作有关的决议和决定	12
B. 监测国际公务员制度委员会和大会各项决定和建议的执行情况	14
三. 专业及以上职类的服务条件	17
A. 基薪/底薪表	17
B. 应计养恤金薪酬：审查共同工作人员薪金税率表	18
C. 联合国/美国薪酬净额比值的演变	19
D. 工作地点差价调整数事项	20
E. 工作地点差价调整数事项：关于在下一轮生活费用调查中使用外部数据进行工作人员支出调查和实施其他相关项目的可能性的报告	23
F. 工作地点差价调整数事项：关于单独为伯尔尼确立工作地点差价调整数指数的可行性和影响的研究	25
G. 全面审查整套报酬办法	27

H. 子女津贴和二级受抚养人津贴：应对大会第 77/256 B 号决议的措施.....	33
四. 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件.....	37
A. 关于为伯尔尼单独制定一般事务人员薪级表的可行性和影响的研究.....	37
B. 安保干事职类：服务条件	38
C. 本国专业干事：服务条件	38
五. 外勤人员的服务条件	39
A. 艰苦条件分类方法：最佳做法研究	39
B. 艰苦条件津贴：数额审查	41
C. 流动奖励措施：数额审查	43
D. 危险津贴：数额审查	47
E. 安保疏散津贴：数额审查	51
附件	
一. 国际公务员制度委员会 2024-2025 年工作方案	54
二. 2022 年国际公务员制度委员会批准的育儿假框架的执行情况.....	55
三. 拟议薪级表和薪酬保护点(2024 年 1 月 1 日生效).....	57
四. 拟议应计养恤金薪酬和薪酬保护点(2024 年 1 月 1 日生效).....	59
五. 年度比较以及比值的长期演变.....	61
六. 订正后艰苦条件津贴年度金额(2024 年 1 月 1 日生效).....	62
七. 国际公务员制度委员会规约修正案(大会第 77/256 A 号决议)的执行情况	63

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
COVID-19	冠状病毒病
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
国际电联	国际电信联盟
艾滋病署	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署
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
工发组织	联合国工业发展组织
国际公务员联合会	联合国国际公务员联合会
世旅组织	世界旅游组织
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

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：
<https://unicsc.org/Home/Library>。

送文函

2023 年 8 月 18 日国际公务员制度委员会主席给秘书长的信

谨随函附上国际公务员制度委员会依照其规约第 17 条编写的第四十九次年度报告。

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

	A. 专业及以上职类工作人员的薪酬
	1. 基薪/底薪表
35 和附件三	委员会建议大会批准自 2024 年 1 月 1 日起实行本报告附件三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，基薪上调了 4.62%。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，从而保持实得净薪不变。
	2. 联合国/美国薪酬净额比值的演变
52(a) 和附件五	委员会向大会报告，2023 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 113.3。
	3. 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查方法和数额
125	委员会重申其向大会提出的建议，即：在审查采用家计调查方法的可行性后，自 2024 年 1 月 1 日起： (a) 将子女津贴定为每年 3 322 美元； (b) 将残疾子女津贴定为每年 6 644 美元； (c) 将二级受扶养人津贴定为每年 1 163 美元； (d) 在硬通货工作地点，上文(a)和(b)分段规定的津贴美元数额按颁布日联合国官方汇率折算为当地货币，并在下一次两年期审查之前保持不变； (e) 扶养津贴应减去工作人员因受扶养人从政府收到的任何直接付款； (f) 2009 年 1 月 1 日修订方法后仍然有效的任何过渡性措施，将根据委员会先前关于在两个审查周期结束后停止此类过渡性措施的决定(A/63/30，第 129(d)段)停止实施。

国际公务员制度委员会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

	<p>A. 两个职类工作人员都适用的服务条件</p> <p>1. 危险津贴</p>
210-212	<p>从 2024 年 1 月 1 日起提高专业人员和当地征聘工作人员危险津贴数额的提议所涉经费估计数为全系统每年 990 万美元。</p>
	<p>B. 专业及以上职类工作人员的薪酬</p> <p>1. 基薪/底薪表</p>
32 和附件三	<p>本报告附件三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 255.9 万美元。</p>
124	<p>2. 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查方法和数额</p> <p>实施拟议方法所涉经费估计数为全系统每年 1 620 万美元。</p>
166 和附件六	<p>3. 艰苦条件津贴：审查数额</p> <p>自 2024 年 1 月 1 日起，将艰苦条件津贴提高 3.1%，所涉经费估计数为全系统每年 500 万美元。</p>
190	<p>4. 工作人员流动奖励措施：审查数额</p> <p>自 2024 年 1 月 1 日起实施提高工作人员流动奖励金数额的提议所涉经费估计数为全系统每年 250 万美元。</p>

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 16 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 28 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. 在大会 2022 年 12 月 30 日第 77/256 A 号决议核准对公务员制度委员会规约第 10 条和第 11 条的修正案后，各成员组织的理事机构正在走接受这些修正案的流程。本报告附件七载有已按照规约第 1.3 条的规定书面通知秘书长接受修正案的组织名单。

B. 成员

4. 2023 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)**

伊戈尔·戈卢博夫斯基(俄罗斯联邦)*

¹ 劳工组织、粮农组织、教科文组织、国际民航组织、世卫组织、万国邮联、国际电联、气象组织、海事组织、知识产权组织、原子能机构、工发组织、世旅组织、国际海底管理局、国际海洋法法庭和全面禁止核试验条约组织筹备委员会。

² 农发基金。

嘉治美佐子(日本)**
金判锡(大韩民国)*
阿里·库雷尔(利比亚)***
杰弗里·芒茨(美利坚合众国)**
肖娜·奥尔尼(加拿大)**
若昂·巴尔加斯(巴西)***
王晓初(中国)*
哈桑·扎希德(摩洛哥)*

* 任期于 2024 年 12 月 31 日届满。

** 任期于 2025 年 12 月 31 日届满。

*** 任期于 2026 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 2023 年共举行了两届会议：第九十五届会议于 3 月 20 日至 31 日在纽约联合国总部举行；第九十六届会议于 2023 年 7 月 10 日至 21 日在蒙特利尔国际民航组织举行。

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。

D. 国际公务员制度委员会 2024-2025 年工作方案

7. 附件一载有委员会 2024-2025 年工作方案。

第二章

报告和监测

A. 大会第七十七届会议通过的与国际公务员制度委员会工作有关的决议和决定

8. 委员会审议了委员会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 2022 年 11 月委员会主席在大会第七十七届会议题为“联合国共同制度”的议程项目 145 下所作的发言。

9. 委员会第九十五届会议与会者获悉，自 COVID-19 大流行开始以来，2023 年是第五委员会举行全员到场会议的第一年。第五委员会讨论了委员会的年度报告，并提出了详细的问题。

10. 大会审查了委员会的各项提议，收到对所提问题的答复，此后未经表决通过了第 77/256 A 和 B 号决议。

委员会的讨论情况

11. 首协会人力资源网代表表示注意到大会的决定，并补充说，虽然要求和任务很多，而且涉及多方面，但人力资源网谨向委员会保证，各组织将积极合作处理这些要求。该代表注意到大会要求为即将进行的整套报酬办法全面审查提出一份详细纲要，并期待进行有关讨论。人力资源网认为，这是一个机会，让所有利益攸关方都能够共同继续思考 COVID-19 大流行和其他外部因素可能如何改变联合国共同制度内的工作环境和工作模式。人力资源网还注意到，已请秘书长从第七十八届会议开始，每年向会员国提供全系统所有工作人员职类报酬费用(包括整套报酬办法所有组成部分)的综合数据，将通过目前正处于最后准备阶段的专门收集数据工作来处理这一要求。人力资源网对关于育儿假的结论表示满意，并原意与委员会合作，按照大会的要求，对新规定进行影响分析和评价。

12. 公务员协联代表赞赏大会决定核准关于基薪/底薪表、新育儿假框架和增加残疾子女津贴的建议变动，但关切地注意到大会决定只核准委员会的部分建议。该代表质疑为什么拒绝增加子女津贴和二级受抚养人津贴的提议，这两项津贴自 2011 年以来一直没有改动。尽管所有利益攸关方共同努力，在 2022 年修订了方法，使拟议增加额大幅减少，但提议仍然被拒绝。大会提议审查采用家计调查方法的可行性，公务员协联认为这是一项前所未有的提议，令人关切。此外，增加艰苦条件津贴和工作人员流动奖励的提议没有得到大会的支持，这也令人担忧。公务员协联认为，工作人员流动是联合国系统有效执行当前和未来任务以及满足迅速变化和不断发展的业务需求的先决条件。共同制度只有在其最大的资产-工作人员-受到激励并因在工作地点和组织之间流动和在艰苦工作地点服务而得到适当的金钱和其他补偿时，才能确保在适当的时间派遣适当的人到适当的地点。虽然职业发展等非金钱奖励办法在某些情况下可部分促进工作人员流动，但单靠这种奖励办法不会促进工作人员流动，而且可能适得其反。公务员协联补充说，艰苦工作地点的工作人员一如既往，致力于充分实施联合国不让任何一个人掉队

的原则，并继续在面临安全威胁和艰苦环境下工作和生活，这些条件不利于健康的生活方式。如果实施公平的金钱奖励措施，对那些面临艰苦条件的工作人员将非常有帮助。第五委员会提到会员国面临的全球金融挑战，这些挑战将影响大会2023年对委员会各项决定和建议所涉费用问题的审议，公务员协联因此质疑，在对可能投资于工作人员施加如此多限制的情况下，共同制度是否能够保持首选雇主地位。公务员协联认为，需要对工作人员进行更多投资，以实现长期稳定，保证独立国际公务员制度的未来。

13. 国际职工会协调会代表表示，协调会赞赏新育儿假框架，并补充说，这有助于共同制度现代化，在注重员工队伍年轻化之际，使共同制度对年轻雇员更具吸引力。国际职工会协调会感到遗憾的是，一些组织决定不对2022年成为父母的工作人员适用新政策。它还感到遗憾的是，大会对统一临时任用工作人员和定期或连续合同工作人员的休假日保持沉默，并要求公务员制度委员会向大会下届会议重新提出建议。国际职工会协调会高兴地注意到残疾子女津贴增加，但对增加子女津贴和二级受抚养人津贴的建议未获批准感到失望；关于这一点，国际职工会协调会回顾说，国际工作人员一旦加入共同制度各组织，就在其本国被剥夺了这种社会福利。因此，国际职工会协调会要求公务员制度委员会在审查整套报酬办法时重新考虑报酬的这一要素。

14. 国际公务员联合会代表感谢并祝贺公务员制度委员会和所有利益攸关方在新育儿假框架方面取得的历史性成就。国际公务员联合会承诺协助委员会评估新计划，并支持委员会筹备全面审查。它感到遗憾的是，大会没有核可公务员制度委员会关于飞机舱位标准的提议，但鼓励委员会继续讨论这个项目，因为它的主要关切是取消公务舱旅行的双重门槛，联合会认为，双重门槛导致购买机票的效率低下和延误。国际公务员联合会感到满意的是，行政和预算问题咨询委员会也持类似意见。国际公务员联合会还表示关切的是，大会没有核可公务员制度委员会关于增加子女津贴和二级受抚养人津贴的提议。与其他工作人员联合会一样，它对大会要求考虑家计调查方法感到震惊，并补充说，有严格的规则禁止共同制度工作人员在外部就业，因此，所有共同制度工作人员的“家计”都是透明的，并为各自的雇主所知。国际公务员联合会感到鼓舞的是，大会对公务员制度委员会正在进行的行为标准和使用多种语文等其他工作领域感兴趣。

15. 委员会成员赞赏地注意到大会的决议，并特别感谢大会接受其关于新育儿假框架的决定。然而，令人关切的是，尽管大会要求提供详细资料，但只核准了委员会的某些建议。主席强调，委员会是为维护共同制度的服务条件而设立的独立实体，应独立开展工作，提出必要建议，确保共同制度始终符合目的，始终是首选雇主。委员会一些成员强调，必须更好地了解第五委员会所作决定的背景，并表示支持在这方面加强努力和提供更多信息。

16. 虽然委员会一些成员对并非所有建议都获得批准感到失望，但其他成员认为该决议令人鼓舞，因为它有许多积极的方面。委员会成员强调，大会赞赏委员会的工作，欢迎新育儿假框架，同意修订规约，批准增加残疾子女津贴，在一些领

域提供指导，并要求进一步审查其他领域。此外，没有任何一项委员会建议被完全摒弃，只是要求委员会做更多的工作，这意味着会员国对委员会的提议感兴趣。

17. 最后，委员会成员同意，在使用多种语文和工作人员流动性问题上需要做更多的工作，在这些问题上，需要有更多的创造性和非金钱选择，在这些领域鼓励工作人员。此外，必须更加注重完善子女津贴和二级受扶养人津贴的计算方法，因为自2011年以来，这项审查一直处于最前沿。委员会成员同意，应审查艰苦条件津贴，因为在最困难和最具挑战性的工作地点服务的工作人员必须得到适当补偿。

委员会的决定

18. 委员会决定继续按照大会第 77/256 A 和 B 号决议开展工作。

B. 监测国际公务员制度委员会和大会各项决定和建议的执行情况

19. 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的说明。秘书处分发了一份调查表，以收集相关信息，共同制度所有组织都对调查表作出了答复。

20. 各组织提供的关于委员会 2022 年批准的新育儿假框架执行情况的最新资料(A/77/30, 第 92 段)载于附件二。关于其他相关资料，委员会审议了大会第 77/256 A 号决议修正公务员制度委员会规约的决定以及大会第七十七届会议续会关于联合国秘书处人力资源管理的决定(第 77/278 号决议)。

委员会的讨论情况

21. 人力资源网代表说，人力资源网表示注意到提供的信息。

22. 公务员协联代表注意到各组织对调查表的答复率为 100%，并说，公务员协联希望在为全面审查收集任何数据时也有同样的反应，以增加会员国和工作人员的信心。公务员协联、国际职工会协调会和国际公务员联合会的代表对一些专门组织执行育儿假框架不平衡的情况表示关切，指出必须充分执行新框架并展示接受框架的情况。公务员协联代表指出，知识产权组织与核定框架有两周的偏差，虽然这种情况似乎并不严重，但必须确保协调一致，以避免造成某些组织的工作人员与其他组织的工作人员待遇不同的印象，特别是造成同一工作地点各组织之间存在执行差异的印象。公务员协联注意到第 77/278 号决议，认为新框架可以在某种程度上解决妇女在外地行动中任职人数偏低的问题，在这方面，国际职工会协调会认为，必须更新某些津贴的数额。此外，公务员协联支持增加初级职等的就业机会，但对较高职等员额向下改叙持谨慎态度。最后，公务员协联注意到，接受公务员制度委员会规章修正案的进程虽然缓慢，但却稳定在推进，它希望这将使工作人员工作地点差价调整数趋于稳定，特别是在日内瓦。

23. 委员会赞赏地注意到，共同制度所有组织再次对委员会秘书处的调查表作出了答复，委员会强调，各组织和委员会秘书处需要在这方面继续合作和协调。委员会欢迎一些组织接受大会确定的规约修正案，并注意到其余组织预计将在各自理事机构即将举行的会议上接受规约修正案。委员会强调这一问题对联合国共同制度的一致性十分重要，敦促各组织采取必要行动，尽快接受修正案，并对那些

似乎没有将这一问题列入其理事机构议程的组织表示特别关切。人力资源网澄清，这一事项更像是各组织理事机构不同会议时间安排造成的一个现实问题。在这方面，委员会敦促所有相关组织采用适当的工作地点差价调整数乘数。

24. 委员会感谢那些充分执行新育儿假框架的组织。在这方面，委员会一些成员赞扬世卫组织和艾滋病署向多胞胎父母提供额外支助。委员会认识到，虽然预期一些其余组织的理事机构将在即将举行的会议上就此事采取行动，但对少数组织没有说明执行时限(国际海底管理局和国际海洋法法庭)或没有全面执行该框架(知识产权组织)表示关切，并强调这将延续过去的的不平等情况。一名成员指出，一些组织的秘书处在其相关政策中采用了“生育父母”这一用意不明的术语，委员会以前从未讨论过这一术语的含义。委员会重申，希望所有组织根据共同制度的原则，尽早全面实施新框架，并确保各组织在这一重要问题上协调一致。委员会意识到，由于大会请委员会向大会第八十届会议提交一份关于育儿假框架执行情况的评估和审查报告，详细分析使用数据、工作人员满意度、支出、新框架的激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，因此更需要尽早全面实施新框架。

25. 关于飞机舱位标准问题，委员会审议了大会第 77/263 B 号决议，注意到大会尚未最后决定是否对升等公务舱采用单一门槛，但将在第七十九届会议上再次审议这一问题。因此，委员会商定，将重新审议这一事项，给予足够的时间作进一步分析，并可能在晚些时候重新审议委员会请各组织在 2022 年进行的试点研究(A/77/30, 第 132(b)段)。

26. 在审查各组织采取的其他人力资源行动资料时，一些成员回顾了委员会在监测 2021 年工作人员年龄分布情况时作出的决定，并在这方面注意到大会在第 77/278 号决议中请秘书长说明为征聘和留住具有新视角的人才可采取的措施。委员会一些成员还认为，鉴于指定用途资金的比例越来越大，各组织应确保从这些来源收回任何相关员额的全部间接费用，因为这将确保经常预算可用于增设初级职等员额。委员会一些其他成员虽然支持增加专业初级职等员额(P-1 至 P-3)的数目，但认为通过向下改叙或裁撤来减少高级职等员额(D-1 及以上)的数目应谨慎行事，并以合理的方式实施，以避免打击工作人员士气。一名成员指出，从提供的资料看，有些组织似乎继续对“多样性”一词采用极其宽泛和相当有问题的理解，而不是委员会 2018 年核准的理解。

27. 委员会一些成员强调，大会第 77/278 号决议注意到妇女在外地行动中的任职人数仍然偏低，并重申必须增加妇女的任职人数，避免任何歧视性做法。委员会一些成员还注意到各组织理事机构继续关注性剥削、性虐待和性骚扰问题，并认为委员会应处理这一问题，包括在持续审查国际公务员制度行为标准的背景下处理这一问题。

委员会的决定

28. 委员会决定：

(a) 请尚未接受和执行大会第 77/256 A 号决议确定的规约修正案的组织尽早接受和执行这些修正案，并毫不拖延地适用正式工作地点差价调整数乘数；

(b) 请尚未全面实施新育儿假框架的组织根据委员会 2022 年的决定 (A/77/30, 第 92 段)，毫不拖延地全面实施该框架；

(c) 在大会最后对升等公务舱采用单一门槛问题作出决定后，在晚些时候进一步审查飞机舱位标准，并在晚些时候恢复试点研究；

(d) 请其秘书处向其第九十七届会议提供最新信息，说明上文(a) 段和(b) 段的情况。

第三章

专业及以上职类的服务条件

A. 基薪/底薪表

29. 基薪/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 日起实施。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。根据该表的设定参照点(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。

30. 参照国公务员制度的总薪级表自 2023 年 1 月 1 日起上调 4.1%。此外, 2023 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。马里兰州和弗吉尼亚州也调整了标准扣除额。2023 年, 哥伦比亚特区的税法没有变动。

31. 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, 拟议从 2024 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 4.62%。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。本报告附件三载有拟议薪级表和薪酬保护点。

32. 基薪/底薪提高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	2 559 000

委员会的讨论情况

33. 人力资源网代表赞同自 2024 年 1 月 1 日起将基薪/底薪上调 4.62%的建议。各工作人员联合会的代表注意到参照国公务员制度的基薪增加, 也表示支持上调基薪/底薪表。

34. 委员会同意 2024 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, 即上调基薪/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, 还将按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, 薪酬净额的更新是通过工作地点差价调整数审查机制独立进行的, 不与基薪/薪金表的修订挂钩。

委员会的决定

35. 委员会决定建议大会批准自 2024 年 1 月 1 日起实行本报告附件三所列专业及以上职类订正统一底薪/底薪表和更新的薪酬保护点，底薪上调 4.62%。实行办法是在增加底薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数点。

B. 应计养恤金薪酬：审查共同工作人员薪金税率表

36. 根据大会第 41/208 号决议第一节的要求，委员会根据大会赋予的长期授权，定期监测联合国专业及以上职类工作人员的应计养恤金薪酬。委员会最近一次审查应计养恤金薪酬是在 2018 年第八十七届会议上，委员会得出的结论是，应继续实行共同工作人员薪金税率表五年审查周期。

37. 专业职类和一般事务职类工作人员的应计养恤金薪酬数额由共同工作人员薪金税率表以及薪酬净额和毛额计算系数确定。薪金税率表是根据八个总部工作地点(日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、纽约、巴黎、罗马和维也纳)的税率确定的。

38. 委员会在本次审查中分析了自上次审查以来八个地点平均税率的变动。税率的变动被用作一项指标，用以评估对共同工作人员薪金税率表进行任何更新的必要性、更新方向和更新幅度。分析显示，税率变动幅度因地点和收入水平而异。一些地点的税率下降(日内瓦、蒙特利尔和罗马)，而另一些地点的税率上升(伦敦、巴黎和维也纳)。在两个地点(马德里和纽约)，税率有升有降，在 2017 年至 2022 年期间，较低收入水平的税率降低，较高收入水平的税率上升。选定地点和收入水平的税率总体差异为 0.09 个百分点。

39. 鉴于平均税率的变动幅度很小，特别是考虑到税率的总体变动幅度仅为 0.09 个百分点，而且平均税率的变化趋势有升有降，这种情况反映的是非典型时期的税收政策，因此似乎没有理由更新共同工作人员薪金税率表。

40. 按照既定程序，每次审查共同工作人员薪金税率表时，即使没有提议修订共同税率表，也要使用应计养恤金薪酬公式重新计算专业及以上职类应计养恤金薪酬比额表。

委员会的讨论情况

41. 人力资源网和各工作人员联合会的代表同意委员会的分析和结论以及关于维持共同工作人员薪金税率表目前水平的建议，并同意建议大会自 2024 年 1 月 1 日起实施专业及以上职类工作人员应计养恤金薪酬比额表和薪酬保护点。

42. 委员会审查了八个总部工作地点税率分析结果，并考虑到总体差异很小，仅为 0.09 个百分点，同意在定于 2028 年进行的下一次应计养恤金薪酬全面审查之前，维持现行共同工作人员薪金税率表不变。

43. 关于需要重新计算应计养恤金薪酬比额表的问题，委员会指出一项说明，即这种重新计算将重新建立净额与应计养恤金薪酬之间基于公式的联系，这种联系在应计养恤金薪酬比额表按统一百分比临时调整时逐渐丧失。委员会还指出，没

有必要重新计算一般事务职类的应计养恤金薪金毛额，因为每次进行全面薪金调查时都会计算这些薪金。

44. 关于实施重新计算的应计养恤金薪酬比额表的影响，委员会注意到联合国合办工作人员养恤基金确认，预计实施该表不会对养恤基金的精算状况产生重大影响。

委员会的决定

45. 委员会决定建议大会维持共同工作人员薪金税率表的现行水平，并自 2024 年 1 月 1 日起实施附件四所载重新计算的应计养恤金薪酬比额表。

C. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

46. 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，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。

47. 从 2023 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 4.1%。华盛顿特区实行的地点差价薪资从 2022 年的 31.53%上调至 2023 年的 32.49%。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，马里兰州和弗吉尼亚州标准扣除额也有变化；

(b) 由于工作地点差价调整制度的正常运作，即工作地点生活费用的变化，纽约的工作地点差价调整数乘数从 1 月的 69.9 提高至自 2023 年 2 月 1 日起的 80.58。

48. 根据上述情况，委员会获悉，2023 年的薪酬净额比值估计数为 113.3。本报告附件五说明此项比较的详细情况和一段时间内比值的变化的情况。

委员会的讨论情况

49. 人力资源网代表表示注意到最新的比值比较结果。他们还注意到，委员会秘书处将继续监测比值水平，一旦比值低于 113 或高于 117，将通过工作地点差价调整制度采取矫正行动。各工作人员联合会注意到，年度比值在 113 和 117 的既定触发水平之内，因此 2023 年无需采取纠正行动。

50. 委员会获悉，最新比值是根据纽约与华盛顿特区的生活费差数、参照国公务员制度 2022 年人事统计数据 and 联合国共同制度 2022 年工作人员统计数据估算的。有人指出，2023 年的比值在大会核准的 110 至 120 幅度内，低于适当中点 115。此外，没有必要通过工作地点差价调整数制度的运作采取纠正行动，因为没有突破触发值 113 和 117。

51. 考虑到比值是联合国共同制度薪酬净额与参照国公务员制度薪金净额的比较，一些成员表示有兴趣比较两个雇主整套报酬办法的福利和其他要素。在这方面，委员会获悉，委员会已经进行了这种比较，并已向大会报告，包括养恤金办法以及子女和教育福利的比较，而且与参照国公务员制度的这种比较可以在对整套报酬办法进行全面审查时进行。

委员会的决定

52. 委员会决定：

(a) 向大会报告，2023 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的薪酬净额之间的比值估计数为 113.3；

(b) 继续监测比值水平，如果 2024 年比值突破触发值 113 或 117，则通过工作地点差价调整制度采取必要的矫正行动。

D. 工作地点差价调整数事项

53. 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，为此审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会第四十四届会议工作报告，包括咨询委员会的建议，除其他外，咨询委员会建议：

(a) 调整核定方法，以适用于外地(第二类)工作地点 2021 年一轮调查；

(b) 在计算工作地点差价调整数指数时审查网络抓取和其他大数据来源；

(c) 采取措施，减轻或抵消工作地点差价调整数指数计算中纯粹方法变化产生的影响；

(d) 报告工作地点差价调整数指数计算冲击来源调查情况；

(e) 报告重新设计公务员制度委员会秘书处信息技术基础设施的各项提议(作为“其他事项”项目列入)。

54. 咨询委员会建议采用秘书处概述的关于调整核定方法以适用于第二类工作地点的提议，包括保留 2016 年一轮从租房者到自有房者非租金住房费用的估算方法，咨询委员会认为这一方法是合理的，因为这两类人员的费用不同，而且第二类工作地点的住房自有率要低很多。咨询委员会还建议，按照秘书处的提议，将纽约的平均住房费用以及经过调整的价格数据库用于与第二类工作地点进行比较。

55. 咨询委员会审查了秘书处关于使用网络抓取和扫描仪数据定期开展收集价格数据活动的评价，包括关于与这两个大数据来源有关的优势和挑战的讨论。基于对成本、效率、数据质量和与这些收集价格数据方法有关的其他制约因素的考虑，咨询委员会建议委员会维持现行收集价格数据核定标准作业程序，包括亲自访问商店、手工在线收集价格和其他传统方法。不过，咨询委员会还建议秘书处

在现有资源允许的情况下探索其他创新办法，包括在可能的情况下与区域或国家统计局达成协议，获取其价格数据。

56. 秘书处提出两种办法，以无限期或暂时抵消纯粹方法改变对工作地点差价调整数指数的影响，咨询委员会被要求评价这两种办法在技术上是否合理。使用2021年一轮调查引入的两个具体方法变化对拟议方法进行了测试：第一个变化涉及如何对待自有房者，第二个变化涉及在确定工作地点差价调整数指数的医疗保险部分时列入补充医疗保险的支出。咨询委员会认为，根据核定方法、程序和准则制订的工作地点差价调整数指数适用于新数据，是衡量一个工作地点相对于整个制度基准的生活费的适当尺度，不应根据非统计因素作出任何修改。咨询委员会建议委员会，如有必要，应在业务规则系统的范围内制定缓解措施，处理方法变化的影响。

57. 秘书处在确定工作地点差价调整数指数时分析了冲击来源，咨询委员会审查了秘书处的分析，并指出，发现生活费对比关系的变化实际上就是该指数的计量目标。咨询委员会建议委员会请秘书处继续调查指数计算中的冲击来源，以期提出减轻这些冲击影响的具体途径、组成部分和研究方法。

58. 咨询委员会获悉，已计划请联合国国际电子计算中心对秘书处的信息技术基础设施进行一次外部审查，以查明其优势、弱点、改进机会和潜在风险。这些审查的一个重要方面是就信息技术基础设施向云迁移提供咨询意见。咨询委员会同意许多与会者关于公务员制度委员会信息技术基础设施需要现代化的意见，建议秘书处建立一个能够跟上技术迅速发展的信息技术基础设施，除其他特点外，这种基础设施应有助于复制结果、自动制作报告和可重复使用现有信息技术解决方案。咨询委员会还就该项目的各个方面提供了咨询意见，包括需要确保透明度、促使用户参与以及不仅要考虑优势而且要考虑挑战。咨询委员会表示强烈支持现代化项目，并建议委员会就该项目规划的今后步骤提供进一步指导。

委员会的讨论情况

59. 人力资源网代表在评论方法问题时支持在确定工作地点差价调整数指数的住房部分时明确注重自有房者的待遇问题。关于使用网络抓取，各组织坚持认为，虽然在大流行病的特殊情况下，这是合理的，但在事先没有深入研究和讨论的情况下，进一步扩大这种做法是不可取的。关于减轻或抵消方法变化影响的讨论表明，有必要进一步讨论运作规则。人力资源网很高兴有机会就秘书处改进信息技术基础设施的计划发表意见，因为这不仅有可能提高开展内部工作的效率，而且有可能扩大数据驱动的模拟能力，并与联合国系统内的利益攸关方、甚至与联合国系统外的利益攸关方更好地合作。

60. 三个工作人员联合会的代表告知委员会，在咨询委员会届会期间，秘书处的提议和与会者的提议基本一致，相互协调。各联合会表示赞赏秘书处对深入讨论收集数据方法以及其他领域持开放态度，包括与欧盟统计局和各国国家统计局等机构合作、计划升级秘书处信息技术基础设施以及持续努力了解相关主题领域的最佳做法。他们同意咨询委员会关于现行工作地点差价调整数制度方法稳妥性的

结论，并注意到每五年收集一次数据的具体目标是比较全球所有工作地点的生活费数据，每个工作地点在公共卫生危害、通货膨胀和汇率变动等方面都面临独特的挑战。他们承诺在所有论坛上与公务员制度委员会合作，确保依然将简单、透明、清晰沟通和工作人员信任置于工作地点差价调整数制度的核心。他们还表示支持公务员制度委员会秘书处信息技术基础设施现代化计划，同意由联合国国际电子计算中心进行初步审查非常合适，但强调秘书处需要对这一进程拥有自主权，并强调必须让利益攸关方参与这一进程，从而确保透明度。

61. 委员会成员欢迎咨询委员会在工作地点差价调整数制度的运作中不考虑政治或其他业务因素，发挥重要技术作用。他们认为，工作地点差价调整数是报酬的一个可变因素，可升可降，利益攸关方不应认为只有调升才是可以接受的。他们同意咨询委员会的意见，即应在业务规则中制定缓解措施，以处理方法变化的影响；在编制工作地点差价调整数指数时列入这些措施会扭曲技术上复杂的方法并使其政治化。关于使用 2016 年方法估算非租金住房费用，委员会同意，这适用于第二类工作地点，并欢迎咨询委员会在下次会议上进一步审查适用于第一类工作地点的新方法。

62. 委员会讨论了使用大数据问题，特别是网络抓取问题，呼吁其秘书处继续探索收集数据的创新方法，同时铭记传统收集数据方法的成本，包括工作人员在调查过程中投入的宝贵时间。目标应该是收集数据和拥有适合用途的信息技术系统；因此，继续审查大数据的使用情况也是适当的，因为大会也一直表示对自动化方法开展业务感兴趣。使用、哪怕是仅仅研究大数据有潜在的好处，不过，在常规生产中采用相关技术必须考虑到所涉预算问题。一些委员会成员提到，公务员制度委员会需要有足够的预算能力，以便利用投资机会，降低长期成本，例如探索网络抓取和开发新的技术基础设施。

63. 委员会欢迎秘书处审查其信息技术基础设施的计划，建议将网络安全纳入审查范围，并同意秘书处关于使用模块成本计算方法的提议，因为仍然没有任何因素可显示所涉费用规模。委员会认为该项目是一项重大投资，期待在下届会议上审查外部审查的结果和该项目的成本计算。副主席补充说，审查的初步目标是分析现有信息技术基础设施的状况，确定应如何使其现代化，并具体说明项目执行时间表和费用估计数。考虑到信息技术领域的迅速发展，委员会同意咨询委员会的意见，即需要使信息技术基础设施现代化，以跟上新的发展。

委员会的决定

64. 委员会决定：

- (a) 核准工作地点差价调整数问题咨询委员会在其报告中概述的所有建议；
- (b) 原则上核准委员会报告附录四所列咨询委员会第四十五届会议拟议议程，拟议议程仍然有待咨询委员会成员和利益攸关方协商后最后确定。

E. 工作地点差价调整数事项：关于在下一轮生活费用调查中使用外部数据进行工作人员支出调查和实施其他相关项目的可能性的报告

65. 委员会审议了其秘书处的一份说明，其中载有工作地点差价调整数问题咨询委员会应大会第 76/240 号决议的要求提交的报告，大会在该决议中请委员会调查是否可以使用外部数据代替工作人员支出调查，作为计算工作地点差价调整数指数时使用的支出权重的来源。

66. 秘书处在说明中介绍了获取工作地点差价调整数指数各主要组成部分数据的现有方法，并解释，现行工作人员支出调查是为 2021 年这一轮调查重新设计的，以更好地掌握共同制度专业及以上职类工作人员的支出模式。秘书处还提供了详细资料，介绍以前关于使用外部数据而不是工作人员支出调查计算支出权重的研究，并说明，以前关于这一专题的讨论重点是将使用外部来源数据作为一项应急计划，在工作人员在支出调查中的答复率被认为不充分或不可靠时采用。支出权重有两个备选外部来源，即各国统计局的居民消费价格指数/居民消费价格调和指数和欧盟统计局/国际薪酬和养恤金服务中心家庭预算调查的数据。

67. 秘书处强调，使用外部来源的数据计算权重取决于是否偏离核定方法，例如是否具体规定医疗、养恤金和区域外等构成部分的权重，以及是否将住房与区域内(不包括住房)部分一起视为剩余部分。秘书处解释，居民消费价格指数/居民消费价格调和指数的结构与工作地点差价调整数指数的结构相对应，后者由八个总部工作地点和华盛顿哥伦比亚特区的 80 个基本项目组成。调查发现，某些工作地点的基本项目很难摸清，而居民消费价格指数/居民消费价格调和指数数据得出的住房权重对大多数欧洲工作地点而言并不可靠，部分原因是住房权重中租金所占比例相对较低。因此，只为纽约、华盛顿特区、蒙特利尔和日内瓦重新计算了工作地点差价调整数指数，结果显示，使用居民消费价格指数/居民消费价格调和指数的工作地点差价调整数指数略高于使用公务员制度委员会调查权重的工作地点差价调整数指数，主要原因是摸底工作导致在各基本项目之间重新分配权重。

68. 秘书处解释，无法从欧盟统计局/国际薪酬和养恤金服务中心家庭预算调查来源获得非欧洲联盟工作地点的住房权重，因此无法进行工作地点差价调整数指数全面比较分析。尽管使用“一对多”和“多对一”两种办法进行了近似映射，但由于没有可用于细分汇总数据的权重，导致较低职等指数的汇总出现扭曲。秘书处介绍了根据公务员制度委员会和欧盟统计局/国际薪酬和养恤金服务中心家庭预算调查权重得出的结果，以及根据公务员制度委员会和欧盟统计局/国际薪酬和养恤金服务中心家庭预算调查数据得出的按住房类别分列的权重比较表。

69. 秘书处强调，国家统计局和欧盟统计局/国际薪酬和养恤金服务中心等外部来源是最有可能采用的数据来源。但是，使用这种数据的可行性因工作地点而异，取决于一揽子货物和服务的结构和内容。秘书处强调，除非与公务员制度委员会的基本项目结构完全统一，否则将无法实现完美匹配，因为映射中存在扭曲，因此不可避免地会偏离现行方法。秘书处还强调，使用外部数据可能对第二类工作地点产生更广泛的影响，因为工作人员支出调查问卷的数据被用来计算住房部分的权重和指数。公务员制度委员会现行调查方案在外部合作伙伴中赢得了信誉和

声誉，该方案似乎是计算工作地点差价调整数指数不可或缺的权重来源，秘书处计划继续借鉴 2016 年和 2021 年两轮调查的经验教训，改进调查方案的安排，增加利益攸关方的参与，加强调查工具。

70. 咨询委员会认真审议了秘书处在会议上提出的调查结果和利益攸关方表达的意见，决定建议委员会请秘书处继续采用工作人员支出调查办法收集必要数据，以估算工作地点差价调整数指数计算中使用的支出权重。

委员会的讨论情况

71. 人力资源网代表同意咨询委员会关于利用外部数据来源作为权重的可行性的结论，表示相信为此目的进行的工作人员支出调查的效力，并补充说，各组织将继续支持进行这种调查，因为它可增强工作地点差价调整数制度的透明度和信任度。该代表建议，使用外部数据应限于公务员制度委员会的数据不存在或不可靠的情况，并补充说，需要进一步审查目前用于租金比较的外部数据，以提高透明度。

72. 公务员协联代表同意咨询委员会的建议，指出审查的外部数据与公务员制度委员会的数据相似，但不适合用途。她强调应限制使用外部数据的情况，但对工作人员不参与调查表示关切，并表示今后应高度重视这一问题。国际职工会协调会代表指出，对外部数据的关切涉及的是可比性和透明度，以及外部数据是否适合公务员制度委员会独特的方法。他强调，必须核实使用外部数据的可行性，同时确保这些数据能够与全球多样化的国际公务员制度的特定支出模式相匹配，而不是只与一个国家或区域的人口支出模式相匹配，在所有工作地点而不仅仅是某些工作地点之间具有可比性，并且是透明和管理良好的。此外，他证实，目前的调查问卷已经现代化，每五年进行一次，只需 45 分钟就可以完成，因此对工作人员而言不是特别沉重的负担。国际公务员联合会代表强调工作人员积极性和参与支出调查的重要性，并同意关于继续使用工作人员支出调查的提议。

73. 委员会一些成员强调，委员会需要向大会澄清，工作人员支出调查收集的数据仅用于确定所有工作地点的权重，但就第二类工作地点而言，也用于住房指数等其他组成部分的指数。委员会一些成员对工作地点差价调整数指数结构的详细程度表示关切，特别是在确定初级职等的权重方面。据指出，在更广泛层面上，权重大致一致。他们表示，在筹备下一轮调查时，应审查结构，目的是简化结构，允许使用外部来源数据确定支出权重，并应考虑将使用外部数据计算支出权重和价格的问题列入咨询委员会今后一届会议的议程。委员会一些成员指出，虽然需要一定程度的细化以确保准确，但这可能会使收集数据过程过于复杂，这突出说明需要取得平衡。

74. 委员会一名成员认识到各种来源的分类和结构存在差异，承认尽管大会多次提出要求，在将外部数据纳入工作地点差价调整数指数计算方面取得的进展有限。虽然利用国际薪酬和养恤金服务中心提供的外部市场租金数据被视为向前迈出的积极一步，但该成员建议委员会探讨逐步将外部数据纳入指数其他组成部分的办法。另一位委员会成员强调，必须考虑其他外部数据来源，以改进收集数据方

法。委员会在审议过程中发现一种情况，这就是，即使目前报告支出的方式完全符合规定，而且花费了工作人员的时间和精力，目前报告支出的方式实际上可能依然不够准确，不够准确的根本原因似乎是得到的信息“不精细”。

委员会的决定

75. 委员会决定告知大会，委员会适当考虑了咨询委员会第四十四届会议审议期间发表的意见，注意到工作人员报告的支出主要用于确定权重，但住房部分除外，住房部分支出用于确定第二类工作地点的权重和指数，委员会决定认可咨询委员会的建议，即秘书处应：

(a) 继续利用工作人员支出调查收集用于计算工作地点差价调整数指数的支出权重所需数据，并在得不到统计学上视为可靠的公务员制度委员会数据的情况下，酌情用相关外部数据补充；

(b) 请咨询委员会审查工作地点差价调整数指数结构，研究是否可能简化该结构，以便于使用外部来源数据，得出支出权重。

F. 工作地点差价调整数事项：关于单独为伯尔尼确立工作地点差价调整数指数的可行性和影响的研究

76. 委员会审议了其秘书处的一份说明，其中载有工作地点差价调整数问题咨询委员会根据大会第 76/240 号决议的要求提出的建议，大会请委员会研究单独为伯尔尼确立工作地点差价调整数的可行性和影响。咨询委员会在第四十四届会议上审查了秘书处关于这一问题的研究结果。确定伯尔尼工作地点差价调整数的现行做法是将其与日内瓦工作地点差价调整数比齐，这项研究包括对现行做法与根据伯尔尼生活费调查结果确定工作地点差价调整数的做法进行比较，并将其与根据两个可靠来源(美国国务院的住房支出调查数据和经济研究所的生活费用调查数据)提供的外部数据确定生活费差数的做法进行比较。审议的第四种办法以美世数据为基础，但这种办法没有采用，因为发现该办法没有包括房屋租金数据。

77. 秘书处在介绍中解释，共同制度中，只有一个有国际工作人员的组织——万国邮联——设在伯尔尼，由于伯尔尼靠近日内瓦，该组织一些工作人员住在一个地点，而通勤到另一个地点。这项研究的一个关键组成部分是对一篮子货物和服务进行调查，以比较日内瓦和伯尔尼的当地价格。调查结果显示，伯尔尼的价格与日内瓦的价格相似，但在具体项目上有一些差异。根据这些调查结果，秘书处决定对大多数类别使用在日内瓦收集的价格(用适当居民消费价格指数更新到调查月份)，但教育、机票、旅馆和家政服务除外，这些类别使用在伯尔尼收集进行比较的价格。

78. 秘书处还进行了一次仅针对住房的调查，以代替全面的工作人员支出调查，因为假定伯尔尼和日内瓦其余项目的支出模式相同。在进行这项调查时，秘书处为伯尔尼的工作人员提供了最大限度的调查支持，包括培训当地调查委员会，在全体职工大会上向广大工作人员介绍情况，演示调查问卷，回答问题或作出必要的澄清。

79. 关于工作地点差价调整数指数的其余部分，发现伯尔尼的养恤金缴款和医疗保险支出与日内瓦的不同。为了计算这些组成部分的相应权重和指数，调查协调员提交了伯尔尼万国邮联工作人员应计养恤金薪酬表和可利用的各种医疗计划保险费。关于伯尔尼的区域外部分，秘书处解释，其处理方式与日内瓦相同，即根据 2021 年基线生活费调查结果，与所有总部工作地点一样，分配了 10% 的权重，这是区域外段幅制度中的最低段幅。

80. 秘书处介绍了三项备选研究的结果，指出委员会的生活费调查方法产生的结果最接近现状。为了确定伯尔尼和日内瓦之间的相对关系，通过比较上述来源提供的两个城市的住房费用，制定了一个生活费用差别系数。然后将这一系数应用于日内瓦的工作地点差价调整数指数，以计算伯尔尼的指数。采用生活费调查方法、美国国务院数据和经济研究所数据计算，伯尔尼的总指数分别为 180.35、175.19 和 182.24。将这些结果与日内瓦 2023 年 3 月的最新工作地点差价调整数指数(伯尔尼调查月为 181.38)相比，差异分别为-0.57%、-3.41%和 0.47%。

委员会的讨论情况

81. 人力资源网代表同意咨询委员会的建议，表示没有理由改变现行安排。人力资源网强调，将伯尔尼设为一个单独的工作地点，相对于可能实现的任何节省，行政负担更重。

82. 公务员协联代表感谢秘书处与伯尔尼当地工作人员协会合作开展调查。她解释说，工作人员最初对调查的目的持怀疑态度，因为他们没有参与以前在日内瓦进行的调查，而他们是具有资格参加的。该代表表示支持咨询委员会关于维持现状的建议。

83. 国际职工会协调会代表指出，秘书处的研究结果显示，伯尔尼的工作地点差价调整数指数与日内瓦的工作地点差价调整数指数大致相似，这是预料之中的，因为瑞士市场具有同质性，规模很小。他表示，这是瑞士当局决定停止单独为伯尔尼编制居民消费价格指数的原因。他还指出，国际工作人员和政府工作人员从日内瓦等城市通勤到伯尔尼很常见。国际公务员联合会代表同意咨询委员会的建议。

84. 委员会一些成员询问，如果调查结果显示伯尔尼的费用略高于日内瓦，那么不单独为伯尔尼确立工作地点差价调整数的建议是否还会一样。因此，今后的讨论不妨预先确定门槛，以决定何时触发或不触发单独为同一国家的不同地点确立工作地点差价调整数指数。秘书处解释，咨询委员会的建议取决于两个地点工作地点差价调整数指数的差异幅度，而不是差异的方向。即使咨询委员会建议改变现状，也可以通过生活费差数因素确定伯尔尼的工作地点差价调整数指数，而不必为工作地点差价调整数的目的单独将伯尔尼确定为一个独立的工作地点。

85. 委员会副主席以咨询委员会主席的身份强调，咨询委员会非常重视其一名成员提出的见解，在咨询委员会讨论这一问题期间，该成员以瑞士联邦统计局价格统计科科长的身分解释，瑞士各地价格大致相当。委员会一名成员表示，停止公布伯尔尼州居民消费价格指数，加上该工作地点面积小，是支持咨询委员会结论

和建议的一个重要指标。委员会同意没有理由改变现状，并决定核准咨询委员会的建议。

委员会的决定

86. 委员会决定：

(a) 表示注意到报告中提出的研究报告以及工作地点差价调整数问题咨询委员会的讨论和建议；

(b) 告知大会，委员会核准咨询委员会的以下建议：

(一) 虽然单独为伯尔尼确立一个工作地点差价调整数在技术上是可行的，但这样做的成本超过收益；

(二) 应维持伯尔尼工作地点差价调整数现行安排(现状)。

G. 全面审查整套报酬办法

87. 根据大会 2021 年 12 月 24 日第 76/240 号决议和 2022 年 12 月 30 日第 77/256 A 和 B 号决议，委员会在 2023 年 3 月举行的第九十五届会议上开始筹备全面审查整套报酬办法。大会第 76/240 号决议请委员会适当考虑以前商定的工作目标以及会员国和联合国共同制度的背景情况，每五年全面评估和审查一次联合国共同制度整套报酬办法。第 77/256 B 号决议还请委员会详细说明下一次全面审查的方法，包括其结构、参数和时间表，供大会第七十八届会议审议。

88. 委员会在启动审查时，就这一主题初步交换了意见，同时考虑到其他情况：(a) 应充分考虑大会的关切，并应使大会随时了解整个进程；(b) 审查应包括详细分析成本效益、吸引力及对员工队伍的影响。委员会当时核可了整个工作的初步纲要，包括在详细审查纲要最后定稿之前先征求利益攸关方反馈意见的计划。

89. 公务员制度委员会在其第九十五届会议之后，与共同制度各组织的行政首长进行了协商，听取他们的意见。与此同时，委员会秘书处以就现行整套报酬办法进行意见调查并对其要素进行评价的形式，与各组织人力资源主任和工作人员联合会进行了接触。共有 22 个共同制度组织和两个工作人员联合会对意见调查作出答复，并就现行整套报酬办法的总体情况和个别内容发表了意见。收到的反馈提供了关于各组织和工作人员所面临挑战的有用信息，并显示了自上次审查结束以来出现的与整套报酬办法有关的新方面。

90. 接受调查的各组织行政首长和人力资源主任以及工作人员联合会都表示，他们认为整套报酬办法仍然符合目的，2013 年至 2015 年进行的上一次审查已经解决了整套报酬办法个别要素之间重叠的问题。因此，他们认为，这次审查的重点应是精简、通过一次总付进行简化和对目前的整套报酬办法进行微调。然而，许多答复者还表示，虽然他们意识到会员国目前的财政状况，但他们不能支持削减整套报酬。

91. 委员会第九十六届会议收到了一份文件，其中载有利益攸关方反馈意见摘要，并就委员会如何进行本次全面审查提出了建议，包括审查的范围、参数和时间表。

委员会的讨论情况

92. 人力资源网代表认为，在目前的财政环境下，必须在维持和加强雇主吸引力与各组织的财政可持续性之间保持谨慎的平衡，希望全面报酬审查将提供一个机会，以反映下一代对首选雇主的期望，同时也铭记共同制度各组织方案和业务需要以及财政环境的多样性。鉴于目前的环境动荡不定，通货膨胀日益加剧，人力资源网还强调，工作人员薪酬水平稳定、透明和可预测尤为重要。此外，人力资源网强调，整套报酬办法的基本理念应基于《联合国宪章》第一百零一条规定所产生的原则，人力资源网回顾委员会为 2015 年全面报酬审查制定的标准。各组织认为，这些标准是全面的，对即将进行的审查仍然有效和相关，预计审查将以独立、合作、客观和透明的方式进行。此外，人力资源网代表回顾，经过广泛审查、深入研究和讨论，2013-2015 年期间的上一次全面审查已经消除了各种应享待遇之间的现有重叠。因此，人力资源网认为，在新的整套报酬办法全面实施不到七年之后，很难想象存在任何“重叠”的说法。自那时以来，整套报酬办法的内容没有任何结构性变化，因此不太可能出现新的重叠风险。因此，人力资源网强调，必须就公务员制度委员会以前规定并经大会核准的每项应享权利的理由进行纯技术性和基于事实的讨论。各组织认为，从财务角度进行审查的一个主要重点应是，整套报酬办法的要素如何支持各组织执行方案，可以在哪些方面提高效率，以简化行政。

93. 公务员协联代表说，在委员会最近对整套报酬办法进行审查后，联合国的雇用框架和相关整套报酬办法虽然可能并不完美，但总体上仍然适合目的，继续为共同制度各组织提供必要的竞争优势，能够吸引和留住达到效率、才干和忠诚最高标准的工作人员，为会员国服务。因此，公务员协联认为，虽然根据现代做法和具体市场条件进行调整总是必要的，但这些调整不应超出微调的范围。鉴于信任、公平、可靠、稳定、透明和可预测是该就业框架的基石，这些基石保证竞争优势，因此，频繁改变整套报酬办法将违背这些目的。公务员协联强调，必须确保考虑到所有工作地点工作人员的看法，并指出，委员会在进行审查时将利用公务员协联成员的直接反馈。公务员协联代表指出，在迄今收到的反馈意见中，其成员关切往往涉及个别组织的执行情况以及整个系统缺乏一致性的问题，公务员协联重申其建议，即可以通过研究这些领域，节省费用和实现其他增效效应。该代表还表示，公务员制度委员会应就审查整套报酬办法对所有利益攸关方开展宣传和教育活动，以消除恐惧和误解。公务员协联注意到其他需要注意的领域，包括在托儿费用高的工作地点，难以吸引和留住某些职业类别的工作人员以及有年幼子女的工作人员，这对吸引和留住女性工作人员产生了明确影响。

94. 国际工会协调会代表回顾，上次全面审查产生的整套报酬办法最近才得到执行，会员国称赞它符合目的。与此同时，大多数工作人员从审查一开始就认为，这是企图削减现有整套报酬办法的福利，而现行整套报酬办法是多年来各组织、工作人员和委员会之间进行宣传和建立三方共识的成果。在一些领域确实出现了福利减少的情况，这在深入外地的地点尤其明显，因为许多组织不再能够吸引合格的工作人员。在这方面，即将进行的审查首先征求利益攸关方的意见，并将以

全球工作人员调查补充征求意见，国际职工会协调会对此表示赞赏。它希望工作人员的意见将得到适当考虑，上一次审查造成的负面影响将得到纠正，特别是在外地、包括在家属随行的工作地点以及在其他地区造成的负面影响将得到纠正。他认为，订正整套报酬办法应允许适应劳动力市场的变化，认识到 COVID-19 后国际公务员制度受到的影响，并更加意识到双重职业、配偶和家庭的需要。订正整套报酬办法还应恢复促进使用多种语文的奖励措施，并确保同一工作地点情况类似的工作人员获得同样的福利。国际职工会协调会还认为，必须尊重上次审查所确定的福利审查周期，除非审查周期被修订。最后，国际职工会协调会认为，审查进程应继续聚焦上述目标，而不应被“1%”事项左右，包括不被远程工作安排或与业绩有关的奖励等尚未显示效力的措施左右。

95. 国际公务员联合会代表根据行政首长的反馈意见，同意必须建立一个更简单的制度，以便更公平地适用于各职等和工作人员职类。国际公务员联合会还指出，最好在最后确定订正人力资源框架之后，再根据全面审查的结果拟订具体建议或微调举措，因为在没有最新框架的情况下，很难从战略上指导原则性的报酬审查。此外，虽然国际公务员联合会表示行政效率可以是定期审查的目标之一，但联合会认为，这种效率或成本效益不应以削减整套报酬为代价。此外，国际公务员联合会建议将数字化转型专家纳入全面审查，因为实现数字化转型和应用现代技术可以优化业务流程，实现业务流程自动化，从而实现增效。联合会还指出，工作人员每天都生活在当前的财政现实中，他们完全了解会员国的财政状况。因此，联合会呼吁采取一种全面审查办法，优先考虑对整套报酬办法各项要素采取公平和平等做法，这种做法应以人为本，并根据各组织提供的准确数据进行。

96. 委员会回顾，大会第 76/240 号决议请委员会考虑以前商定的工作目标以及会员国和联合国共同制度的背景情况，全面审查整套报酬办法。委员会 2015 年年度报告(A/70/30)第六.A 节列出的这些目标是：

(a) 审查共同制度整套报酬办法的目标是确保各组织根据《联合国宪章》的指导思想原则和规定，在共同制度框架内持续拥有切实有效完成各自任务的能力；

(b) 审查工作力求使报酬制度在不损害共同制度整体统一的情况下，让各组织在采用整套报酬办法时有一定的灵活性。报酬应能吸引并留住体现才能、能力和多元化最佳组合的人员。订正制度还应鼓励绩优和肯定业绩；

(c) 审查工作应注重建立一个精简、透明、具有成本效益的统一综合制度。津贴应具针对性，使工作人员有努力的动力和积极参与的意愿，从而推动组织取得优秀业绩。此外，订正制度还要让会员国、各组织和工作人员了解有关结构、程序和成果。最后，订正制度要有必要的稳定性和可预测性，以便统一拟订方案和编制预算的工作。

97. 委员会还回顾，委员会在其 2015 年报告的一节中为设计订正报酬制度列出了一套标准，委员会认为这些标准对本次审查仍然有效。这些标准是：

(a) 订正制度应有助于各组织完成任务，并具有竞争力、公平、公正、透明、设计简单、易于工作人员和其他利益攸关方管理和理解并旨在奖励绩优者，处理绩劣者；

(b) 订正制度应紧紧围绕其核心，同时允许有一定的灵活性来处理有关组织的特定需求和挑战，特别是在多样化、特殊职业或不易征聘的技能方面；

(c) 是否采用订正制度应以全面遏制成本和确保可持续性为前提。

98. 针对利益攸关方不支持削减整套报酬的立场，委员会强调，不应预先判断审查结果，应分析整套报酬办法各项要素，根据得出的结论维持或调整整套报酬。

99. 关于审查的范围，委员会同意，鉴于一般事务人员和其他当地征聘工作人员的薪金调查方法刚刚修订，审查应聚焦专业及以上职类。但是，也可以审查跨越这些职类的项目。此外，与会者认为，继续通过工作地点差价调整数问题咨询委员会处理工作地点差价调整数制度的方法问题更为适当。

100. 关于要处理的问题，委员会若干成员指出，鉴于上一次全面审查范围很广，是最近进行的，而且其影响仍在评估之中，因此不宜以同样的详细程度审查整套报酬办法的所有方面。特别是，已对薪金表结构进行根本性的修订，从而产生了现行精简统一薪金表。因此，委员会同意，目前的审查应更多地聚焦其他领域，如津贴和福利，以及自上次审查以来出现的新情况，可以探讨其中的进一步联系。委员会及其利益攸关方确定了若干此类领域，其中包括一组与受抚养人有关的要素、教育补助金以及与外地服务有关的整套津贴和福利。关于上次报酬审查后出现的新情况，委员会注意到最近各组织扩大使用远程工作安排的趋势。大家普遍同意，在审查过程中应分析这些安排所涉报酬问题和可能提供的非金钱奖励。成员们还认为，应在更广泛的业绩管理范围内审查其他非金钱奖励。此外，大家还同意，应考虑采取措施促进使用多种语文，包括考虑恢复专业工作人员语文奖励的可能性以及非金钱措施。最后，成员们回顾，大会第 76/240 号决议还要求详细分析整套报酬的成本效益、吸引力和对员工队伍的影响。有一项谅解是，在审查过程中，可根据从大会收到的反馈意见以及定于 2023 年下半年启动的全球工作人员调查，调整上述清单。

101. 关于审查的结构和时间表，委员会决定设立三个工作组，以确保在大会规定的时限内完成审查。第一个工作组将在委员会 2024 年春季会议之前举行会议，全面审查现行整套报酬办法的结构，分析采纳各种要素和现行做法的理由，并确定它们之间的联系。该工作组还将探讨如何提高整套报酬办法的灵活性，以适应各组织不同的任务和业务要求。该工作组的议程将包括与远程工作安排、业绩管理方面的非金钱奖励和使用多种语文有关的项目。还有人提议，工作组应负责最后确定人力资源管理框架，但委员会决定以后再讨论这一事项。

102. 第二和第三工作组将研究已确定审查的各组要素：与家庭/受抚养人有关的要素，包括教育补助金；以及外地整套报酬办法。委员会设想这些工作组将在委员会第九十七届会议之后举行会议。

103. 委员会第九十八届会议将审查 2023 年全球工作人员调查的结果。委员会同意，根据调查结果，可对各工作组的议程作相应调整。

104. 在该届会议之后，第一工作组将再次开会，审查整套报酬办法的吸引力和成本效益及其对员工队伍的影响。在这方面，有人建议还从负担能力的角度评估整套报酬办法。该工作组还将审议 2023 年全球工作人员调查的结果，并审查与征聘和留住工作人员有关的问题。鉴于从各组织收集系统的精细数据对于这种分析至关重要，各方商定，会议的时间安排必须与收集数据工作相协调。因此，预计工作组会议可能于 2024 年第三季度举行。

105. 每个工作组将审查各自负责的整套报酬办法商定属性项目，并向委员会报告进展情况，委员会将提供进一步的指导。委员会若干成员表示，关于各种审查要素的结论不一定产生一项单一的提议，这些结论可能产生一系列备选方案，反映为审查提出的各种参数之间各种不同的平衡状态，供委员会和大会审议。然而，另一些成员认为，虽然收到备选方案可能对委员会有帮助，但委员会有责任选择最可行的方案，而不是将选择留给大会。因此，建议每个工作组向委员会提出任何修订方案的备选方案，然后由委员会集体决定向大会提出的建议。委员会商定，将密切监测审查进展情况，每年向大会报告进展情况，向所有利益攸关方明确通报审查进程的每一步。

106. 最后，委员会认识到有必要定期审查共同制度整套报酬办法，但认为如果每五年进行一次全面审查，那么，在两次审查之间没有足够时间进行适当研究和收集数据，进行充分分析和详细协商，评估已实施改革的影响。审查过于频繁还可能对整套报酬办法的稳定性和可预测性产生负面影响，导致额外费用，并需要工作人员投入更多时间，包括更新企业资源规划系统，以适应审查所产生的变化。委员会同意，以 10 年为一个周期进行全面审查更为合适。还有人强调，应向委员会秘书处提供一切必要的财政和人力资源，以完成全面审查所需要的工作。委员会今后几年的预算必须有足够的额外资源用于报酬审查。

委员会的决定

107. 委员会决定：

(a) 向大会提议每十年对整套报酬办法进行一次全面审查；

(b) 向大会提出这次全面审查的以下纲要：

(一) **范围：**聚焦适用于专业及以上职类的整套报酬办法，工作地点差价调整数问题咨询委员会将继续审查与工作地点差价调整数制度有关的统计问题；

(二) **参数：**审议委员会 2015 年年度报告(A/70/30)第 84 和 85 段所列目标和标准(委员会可修订)，并按照大会第 76/240 号决议的要求，详细分析整套报酬办法的成本效益和吸引力及其对员工队伍的影响；

(三) **时间表和结构：**见表 1。

表 1
这次全面审查整套报酬办法的时间表和结构

国际公务员制度委员会届会和届会之间的活动	向大会提交
第九十六届会议：	2023 年第七十八届会议：
<ul style="list-style-type: none"> • 审查利益攸关方的反馈意见 • 确定审查的范围、参数和时间表 • 设立工作组 	<ul style="list-style-type: none"> • 报酬费用 • 审查的详细大纲
第九十六届至第九十七届会议期间：	
<ul style="list-style-type: none"> • 第一工作组会议：对整套报酬办法进行总体结构审查(凝聚力、灵活性、业绩管理(包括非金钱奖励)、远程工作安排和使用多种语文) • 研究其他实体的最佳做法 	
第七十七届会议：	2024-2025 年第七十九和第八十届会议：
<ul style="list-style-type: none"> • 根据第一工作组的报告审查进展情况 • 思考大会的反馈意见 • 为第二和第三工作组提供指导，必要时为第一工作组提供指导 	<ul style="list-style-type: none"> • 报酬费用 • 进展报告
第九十七届至第九十八届会议期间：	
<ul style="list-style-type: none"> • 第二工作组会议：与受扶养家庭成员有关的要素 • 第三工作组会议：外地整套报酬办法 	
第九十八届会议至第一百届会议：	
<ul style="list-style-type: none"> • 审查全球工作人员调查结果 • 第一工作组会议：成本效益、简化和吸引力 • 根据第二和第三工作组的报告审查进展情况 • 思考大会的反馈意见 • 为各工作组的进一步研究提供指导 	
第九十八届至第一百届会议期间：	
<ul style="list-style-type: none"> • 各工作组继续进行分析 • 拟订对整套报酬办法的可能订正案 	
第一百零一届会议：	2026 年第八十一届会议：
<ul style="list-style-type: none"> • 审议对整套报酬办法的拟议订正案 	<ul style="list-style-type: none"> • 报酬费用

 国际公务员制度委员会届会和届会之间的活动

向大会提交

 第一百零一届至第一百零二届会议期间：

- 最后建议

- 焦点小组收集对拟议订正案的意见
- 评估预期影响
- 计算所涉经费问题

第一百零二届会议：

- 最后确定审查和推出计划
-

H. 子女津贴和二级受抚养人津贴：应对大会第 77/256 B 号决议的措施

108. 子女津贴自 1946 年设立以来，一直被定义为一种普遍享有的社会福利并得以延续。一直以来，该津贴的理念是对工作人员无法享有通常应由原籍国支付的国家子女福利的弥补。联合国以国家而非雇主的身份设立这项津贴，作为对这种损失的象征性补偿。

109. 大会第 77/256 B 号决议请委员会进一步完善子女津贴和二级受抚养人津贴的结构，审查采用家计调查方法的可行性，并就此向大会第七十八届会议提出报告。大会还核准，在进一步调整子女津贴和二级受抚养人津贴之前，作为一项补偿措施，每年发放残疾子女津贴 6 645 美元。

110. 委员会审查了以下三种办法的可行性，这些办法的依据是对利用家计调查确定子女津贴的各会员国所采用做法的分析：

- (a) 在指定收入水平以下才有资格领取津贴；
- (b) 超过指定收入水平时适用递减比额表；
- (c) 对所有职等适用可变津贴，即随着收入的增加而减少。

111. 第一种办法是设定收入上限，以确定哪些工作人员有资格领取津贴。在超过收入阈值的职等任职的工作人员将无资格领取津贴，而等于或低于阈值的工作人员将领取相同数额的津贴。第二种办法的不同之处在于，收入高于上限的工作人员可以领取津贴，但金额有所减少，即每提高一个职等，津贴额将按相同百分比递减。最后，第三种办法是以 P-4 职等第六职档的收入为参考确定津贴水平，然后按特定百分比增加更低职等的津贴，并按相同百分比减少更高职等的津贴。

112. 委员会还获悉，大会增加残疾子女津贴而将子女津贴数额保持不变的决定产生了意想不到的后果。在取消残疾子女津贴是子女津贴两倍这一关系后，一些组织在解释在单身工作人员也有资格领取残疾子女津贴的情况下如何适用津贴方面不再秉持相同的做法。在这种情况下，工作人员可以领取单亲津贴和额外的金额。在该决议通过前，这笔额外金额可被解释为另一笔子女津贴、残疾子女津贴的一半或两种津贴之间的差额，不管怎样解释金额都是 2 929 美元。大多数组织受其工作人员细则和条例的约束，无法改变其政策，因此除单亲津贴外还提供

金额等于现行子女津贴的 2 929 美元。其他几个组织提供 3 716 美元，这是现行子女津贴与新的残疾子女津贴之间的差额；还有一个组织提供 3 323 美元，这是新的残疾子女津贴的一半。

委员会的讨论情况

113. 人力资源网的代表说，鉴于子女津贴和二级受扶养人津贴已冻结 10 多年，关于其数额调整的长期讨论最好能够完成。尽管人力资源网赞赏为评估计算子女津贴的家计调查理论办法所作的努力，但也承认这种办法带来的挑战，例如津贴的业务和行政复杂性大大增加，同时未提供一个有用的工具来确保只向有需要的工作人员支付津贴，也没有促进透明度或简便性。此外，人力资源网申明，子女津贴和相关津贴依据的基本原则并没有失去其现实意义，因为联合国国际工作人员由于其担任国际公务员的离国性质，在很大程度上被排除在其本国社会保障制度之外，而目前的津贴应被视为这方面的切实替代品。该代表补充说，这项津贴具有普遍的社会目的，而不是专门的经济目的，作为统一标准津贴支付给所有符合条件的工作人员，应被视为报酬制度的组成部分。人力资源网的结论是，改用家计调查办法将从根本上改变原先的理念，而这一理念已得到以往所有报酬审查的确认。

114. 公务员协联的代表回顾说，尽管所有利益攸关方多次努力寻求妥协，但在过去 12 年中，先前的提案一再被大会拒绝，原因不明。该代表同意人力资源网对该津贴目的的评价，并补充说，子女津贴是工作人员在接受联合国国际职位、离开了家庭和本国社会保障计划的支助时所依赖的极少数社会保障福利之一。关于采用家计调查办法的问题，公务员协联的代表对以收入水平为指标是否符合对家计调查的通常理解表示质疑，因为家计调查意味着对整个家庭的收入和财富，包括储蓄、资本和资产进行评估，而且家计评估的概念是基于收入不等于需求的理解。因此，公务员协联质疑共同制度各组织如何能够有效、公平地评估工作人员的需求。公务员协联还质疑，家计调查是否符合正在进行的报酬审查的商定目标，即更加公平、公正、透明、设计简单、易于管理，并更好地为工作人员和利益攸关方所理解。因此，公务员协联不赞同提出的所有家计调查办法。

115. 国际职工会协调会的代表同意人力资源网和公务员协联的意见，并强调，减少津贴金额可能意味着有多个子女的家庭失去较多收入，而且可能不利于工作人员申请更高职等的职位。由于提出的所有备选方案都将导致一些工作人员的津贴丧失或减少，而且该津贴已被冻结 10 多年，国际职工会协调会对此表示关切。该协调会还补充说，家计调查提议将给各组织的企业资源规划系统带来负担，并指出这与简化程序的努力相矛盾。

116. 国际公务员联合会的代表强调，儿童方面的国家福利计划通常是更广泛福利制度的一部分，不容易与各组织进行比较。该代表解释称，这是因为国家计划是结合各国政府提供的其他服务制定和评估的，例如免费学校教育、免费或有补贴的老年人护理、有补贴或免费的儿童医疗服务，并补充说，各组织的工作人员往往无法享受这些计划。国际公务员联合会同意其他工作人员联合会提出的关于家计调查办法为何不适当的论点，并指出，对子女津贴采取这种办法会造成家庭之间的不平等。

国际公务员联合会的结论是，家计调查办法不符合该津贴的理想特性，并强烈呼吁提供一项公平、透明和普遍享有的津贴，并保证公平性和平等性。

117. 三个工作人员联合会都关切地注意到，各组织对在某些情况下应支付的残疾子女津贴实际数额有不同的解释，因此表示支持维持现行方法以及恢复子女津贴与残疾子女津贴之间的关系。

118. 委员会表示关切的是，尽管委员会认为子女津贴是整套报酬办法的重要组成部分并在过去十多年多次尝试修订子女津贴数额，但一直没有成功。委员会回顾，委员会第九十四届会议批准了一项新方法以解决长期存在的问题，如较大工作地点的国家儿童福利政策对该津贴总体数额的不当影响。新方法的基础是将该津贴定为净基薪的一个百分比，只在定期审查时进行修订。在确定该百分比时，委员会以大会上次核准的津贴数额为基准。委员会当时一致认为，净基薪的 4% 是适当的数额。

119. 委员会回顾，子女津贴是联合国最早设立的津贴之一。然而，一些成员认为，尽管这项津贴历史悠久，但需要定期重新评价该津贴的基本理念，同时考虑到整套报酬办法的现代要素。在这方面，大多数成员同意，子女津贴作为一项普享性社会福利的初衷仍然具有现实意义。委员会还注意到，在性别平等和整体公平以及促进儿童健康和福祉的背景下，人们越来越认识到子女福利的重要性。

120. 委员会认真审议了所提出的三种办法的可行性。委员会大多数成员认为，第一种办法设计最简单，比较透明，较容易被利益攸关方理解。然而，设定阈值收入水平是个问题。如果定为 P-5 或更高职等，受影响的案例数量太少，不足以证明有必要改变结构。反之如果将阈值定得较低，则可能会在工作人员中造成严重的公平性问题。另外两种办法，即为每个职等设置不同的津贴数额，被认为增加了政策的复杂性，降低了政策的透明度，增加了解释的难度，而且从技术角度看，会引起公平问题，还需要对各组织的企业资源规划系统进行更复杂的修改。一些成员认为第三种办法在所审查的办法中最公平，而另一些成员则认为这种办法最复杂，每个职等的津贴数额都不相同。鉴于基薪表中各职等之间存在重叠，委员会认为这将造成额外的复杂性，所有三种办法皆如此，可能造成不公平。如果按职等确定领取津贴的资格，就会出现较低职等的工作人员与较高职等起始职档的工作人员相比收入更高，但却领取津贴的情况；如果按具体职等和职档确定领取津贴的资格，那么工作人员就会随着职档的晋升失去津贴。尽管一些成员不同意上述对各种办法的评估，并建议委员会向大会提议其中一种家计调查办法，但鉴于每种办法都发现了问题，大多数成员不支持这一建议。

121. 关于家计调查的理念，委员会指出，很难从不同的国家家计调查办法中选出一个作为联合国子女津贴的模式，因为国家计划通常以推行人口或贫穷等方面的具体政策为基础，而此类政策对共同制度不具相关性。委员会还认识到，任何家计调查办法都会增加复杂性。通常，国家儿童福利的家计调查针对的是家庭收入，而不是个人收入。委员会认识到，仅以工作人员的收入水平来确定是否有资格可能导致工作人员之间的不公平，即较高职等工作人员的家庭收入可能低于较低职等工作人员的家庭收入。若试图核实家庭收入，则会给各组织造成沉重的行

政负担。因此，大多数成员同意，普遍办法对联合国而言仍是最切合实际和最适当的，因为该办法建立在公平、透明、行政高效和简便的基础上。委员会因此得出结论认为，应维持现行方法。此外，委员会重申，委员会 2022 年批准的这一方法解决了对较大工作地点造成偏差这一问题的长期关切，使用了更稳定、更可预测的计算方法，有明确的理由，总体上更站得住脚。

122. 在上述讨论的情况下，委员会若干成员仍认为，家计调查办法尽管在概念和操作上存在固有挑战，并承认将从根本上改变实行普享子女福利的最初理念，但应在日后报酬问题全面审查的大背景下，特别是在与扶养相关的福利这一大类问题下，重新审议家计调查办法。

123. 委员会认识到该津贴已有 10 多年没有更新，并赞赏大会提高残疾子女津贴数额的决定，该数额是根据该津贴的新方法计算的。然而，由于只提高了三种扶养津贴中的一种，造成在某些情况下共同制度各组织的做法不同，适用的津贴数额也不同。

124. 委员会同意重申其建议，即根据同样的方法修订子女津贴和二级受扶养人津贴数额。委员会获悉，整个联合国系统所涉费用估计为每年 1 620 万美元。

委员会的决定

125. 委员会审查了采用家计调查办法确定子女津贴的可行性后，得出结论认为，应维持委员会在 2022 年批准的确定津贴的现行方法。因此，委员会决定重申其向大会提出的建议，即自 2024 年 1 月 1 日起：

(a) 恢复子女津贴、残疾子女津贴和二级受扶养人津贴之间的百分比关系，即将残疾子女津贴定为子女津贴的 200%，二级受扶养人津贴定为子女津贴的 35%；

(b) 将子女津贴定为每年 3 322 美元；残疾子女津贴定为每年 6 644 美元；二级受扶养人津贴定为每年 1 163 美元；

(c) 在硬通货工作地点，上文(b)分段规定的津贴美元数额按颁布日联合国官方汇率折算为当地货币，并在下一次审查之前保持不变；

(d) 扶养津贴应减去工作人员因受扶养人从政府收到的任何直接付款；

(e) 2009 年 1 月 1 日修订方法后仍然有效的任何过渡措施，将根据委员会之前关于在两个审查周期结束后终止此类过渡措施的决定(A/63/30，第 129(d)段)予以终止。

126. 委员会还决定，在对整套报酬办法进行全面审查的大背景下，在审议与扶养相关的福利这一大类问题时，重新审查子女津贴和二级受扶养人津贴的结构，包括家计调查办法。

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. 关于为伯尔尼单独制定一般事务人员薪级表的可行性和影响的研究

127. 大会第 76/240 号决议请委员会研究为伯尔尼单独制定一般事务职类薪级表的可行性和影响。根据这一要求，委员会分析了伯尔尼与瑞士主要工作地点——日内瓦的一般事务职类相似职位的薪金水平。还审议了对伯尔尼实施单独薪级表的影响。

128. 为了评估日内瓦和伯尔尼当地劳动力市场的差异，审查了三个不同来源的薪金数据：在日内瓦和伯尔尼设有办事处的雇主、经批准的供应商提供的外部薪金数据以及瑞士联邦统计局提供的工资数据。这些数据显示，日内瓦相当于一般事务职类职位的薪金平均比伯尔尼高 1.4%。从雇主处收集的薪金水平差异为 0.15%，而从供应商得到的外部数据显示平均差异为 2.45%。从联邦统计局的工资数据来看，差异为 1.7%。

委员会的讨论情况

129. 人力资源网的代表注意到研究结果，认为为伯尔尼单独制定一般事务人员薪级表虽然在技术上可行，但并不可取，因为薪金水平差异很小，而且更新和管理单独的薪级表会产生额外的行政和业务费用。各工作人员联合会的代表同意人力资源网代表的意见，也认为日内瓦与伯尔尼的薪金水平差别很小，而且伯尔尼的工作人员人数较少，因此没有理由为该工作地点单独制定薪级表。

130. 委员会回顾，既定做法是为每个国家的一般事务职类工作人员维持单一薪级表。但在特殊情况下，如果主要工作地点和次要工作地点的劳动力市场存在可衡量的重大差异，如果次要工作地点的工作人员很多，联合国秘书处作为薪金调查的责任机构，可以决定另外制定一个薪级表。如果责任机构确实决定为伯尔尼制定单独的薪级表，该表将作为名义薪级表来执行。将按现行(日内瓦)薪级表向目前在职的工作人员和新工作人员支付薪金，在通过临时调整弥补现行薪级表与名义薪级表之间的差距前，伯尔尼的薪级表将冻结。委员会注意到，在伯尔尼派驻人员的两个共同制度组织(万国邮联和难民署)的一般事务人员总数为 92 人，而日内瓦的一般事务人员总数为 3 761 人。

131. 委员会认为，考虑到日内瓦与伯尔尼的薪金水平差异很小、伯尔尼的工作人员人数较少，而且省下的费用微不足道且大部分将被实施单独薪级表和进行定期临时调整的费用以及其他行政费用抵消，因此，研究结果并没有为伯尔尼单独制定薪级表提供令人信服的理由。因此，委员会赞成维持现状。

132. 同时，由于在多个国家作为特例为一般事务职类制定了多个薪级表，一些委员会成员认为，应该制定详细的参数，以便将责任机构关于是否在特定国家制定多个薪级表的决定标准化，考虑因素包括在主要工作地点和次要工作地点与一般事务职类可比的职位的薪金水平百分比差异，以及次要工作地点的工作人员人数。

委员会的决定

133. 委员会决定建议大会对瑞士一般事务职类维持单一薪级表。

B. 安保干事职类：服务条件

134. 委员会审议了包括近身保护干事在内的安保干事的服务条件问题，并听取了主管安全和安保事务副秘书长关于该问题的通报。副秘书长着重指出，需要调整安保干事的职位说明以适应当前的安保模式，还需要使联合国安保干事的职业发展道路与国家执法部门军警人员的职业发展道路相一致，为此应降低退休年龄、将通过心理和身体测试作为合同续签和晋升的条件。委员会感兴趣地注意到所提供的有关该职类工作人员的资料，并表示期待收到更详细的提议。³

C. 本国专业干事：服务条件

135. 委员会审议了国际职工会协调会提出的本国专业干事服务条件问题。提出的问题涉及名称、薪金可比性、福利、职业发展和向国际专业人员职类的晋升通道。委员会注意到有必要审查与本国专业干事有关的问题，本国专业干事在共同制度的工作人员队伍中占了非常重要的较大比例。⁴

³ 委员会在其第九十六届会议结束后以虚拟形式举行的审议中同意将该段列入本报告。

⁴ 委员会在其第九十六届会议结束后以虚拟形式举行的审议中同意将该段列入本报告。

第五章

外勤人员的服务条件

A. 艰苦条件分类方法：最佳做法研究

136. 委员会在 2021 年第九十二届会议上，审议了其秘书处的一份报告，其中载有对 2017 年以来适用的艰苦条件分类订正方法的影响的评估，包括根据经验数据进行的定量分析，以及根据参加外地工作地点生活和工作条件审查工作组的各组织和各工作人员联合会代表的经验、看法和意见进行的定性分析。在该届会议上，委员会决定请其秘书处研究工作地点艰苦条件分类方面的最佳做法，作为一般参考点。

137. 委员会第九十六届会议审议了关于一些会员国艰苦条件制度的报告，涵盖关于所有艰苦条件津贴和艰苦条件分类方法的资料，并将其与公务员制度委员会的艰苦条件分类制度进行了比较。报告载有五个会员国(芬兰、日本、大韩民国、大不列颠及北爱尔兰联合王国和美国)和世界银行集团提供的相关资料。

委员会的讨论情况

138. 人力资源网的代表说，人力资源网赞赏对外部做法的研究，并认为研究结果可为即将进行的报酬问题全面审查提供宝贵参考。人力资源网欢迎得出的结论，即公务员制度委员会的艰苦条件分类制度尽管在许多方面具有独特性，但与所审查的会员国和国际组织的制度类似且不相上下。此外，公务员制度委员会的艰苦条件分类被若干会员国和共同制度以外的组织用作自身审查艰苦工作地点时的参考，这证明共同制度的艰苦条件分类本身就是一种可靠的最佳做法。

139. 人力资源网欢迎考虑将空气污染作为确定艰苦条件评级的一个具体或独立因素，因为现行方法没有充分反映空气污染对工作人员艰苦程度的影响。人力资源网还注意到，在用于比较的五个会员国中，有两个国家(芬兰和联合王国)将空气污染作为健康和气候之外的一个单独艰苦条件因素进行考量。人力资源网指出将留待报酬问题全面审查再就该问题提供其他实质性意见，同时还指出，审查期间将讨论的事项之一是，在不考虑任何艰苦条件因素的情况下，将属于欧洲联盟国家的所有地点系统性归类为“H 类工作地点”的问题。

140. 所有三个工作人员联合会都对关于被审查会员国和世界银行集团所使用的艰苦条件分类制度的广泛信息表示赞赏。

141. 公务员协联的代表指出，不存在评估工作地点艰苦程度的完美方法，但令人欣慰的是，公务员制度委员会使用的方法可媲美会员国的方法。公务员协联支持人力资源网关于空气污染的提议，认为空气污染需要在艰苦条件因素中加以考虑。公务员协联指出，目前没有必要改变公务员制度委员会评估外地工作地点艰苦程度的方法，但认为有必要借此机会更新艰苦条件问卷。由于该问卷目前采用 Word 和纸质格式，公务员协联建议，公务员制度委员会最好投入资源设计一份在线问卷和一个存储问卷所收集宝贵信息的虚拟储存库。

142. 公务员协联还建议，公务员制度委员会秘书处应定期为驻地协调员举办情况介绍会，最好使用三种语言，以确保驻地协调员不仅了解自己在这方面的作用，而且掌握有效发挥这一作用所需的知识。公务员协联敦促发展协调办公室确保驻地协调员有能力在国家一级牵头处理与公务员制度委员会有关的请求，并确保所有驻地协调员纳入在其工作地点的所有共同制度机构。

143. 公务员协联重申其在外地工作地点生活和工作条件审查工作组会议期间表达的关切，即安全和安保部和联合国医务处联络人的代表在向工作组提供反馈和审查意见时，没有提供全面可靠的信息。实际上，每个部门(安全和安保部和联合国医务处)通常只有一名工作人员负责审查冗长的工作地点清单，因此公务员协联认为这不现实，也不可持续。公务员协联鼓励世卫组织确保其联络人在当地牵头完成对艰苦条件问卷中有关联合国工作人员在工作地点可利用的保健和设施部分的答复。

144. 国际职工会协调会的代表指出，对各种做法的比较显示，联合国在一些类别、标准、监督和灵活性方面符合最佳做法。协调会指出，联合国发放的金额可能略低于参照国，并建议在即将进行的报酬审查中审议这一问题。

145. 国际公务员联合会的代表表示公务员制度委员会的艰苦条件分类制度与所审查的会员国的制度类似且不相上下，但指出分析未能纳入一项要素，即工作人员在艰苦条件岗位上的工作时间。该联合会还指出，在联合国共同制度中，在确定艰苦程度时未明确原工作地点与东道地点的关系。一部分原因是工作人员在海外服务后不返回原工作地点，另一部分原因是共同制度的工作人员不一定能够参加返回原工作地点、不同类别的艰苦工作地点或总部的任何轮调机制。会员国的工作人员可以更频繁、更系统地轮流调入和调出艰苦工作地点。国际公务员联合会强调，如果不对工作人员进行这种系统轮调，艰苦条件机制的理念就需要纳入在艰苦工作地点的组织内服务/任职年限这一因素，不仅针对工作人员个人，而且作为一项因素纳入各组织不充分的流动政策。该联合会还关切地注意到，在艰苦工作地点工作的工作人员如果长期忍受艰苦且期限不明，艰苦程度会加剧，在没有可返回的原工作地点的情况下更是如此。

146. 国际公务员联合会认为，最佳做法研究报告中提供的信息，加上外地工作地点生活和工作条件审查工作组所作审查的实际经历，将为报酬问题全面审查提供实质性指导。国际公务员联合会确认，它随时准备在即将进行的整套报酬办法审查中就这一专题提供意见和建议。

147. 委员会注意到最佳做法研究报告中提供的信息，成员们对在不久的将来开展涉及更多会员国的类似研究表示感兴趣。

148. 委员会同意，公务员制度委员会的艰苦条件分类制度可媲美所审查会员国的制度。委员会还注意到，公务员制度委员会的艰苦制度审查结果被若干会员国用作其自身对艰苦工作地点进行审查的参考，而且世界银行集团的艰苦条件津贴完全依据公务员制度委员会的艰苦条件分类。因此，公务员制度委员会的艰苦条件分类制度可被视为最佳做法。

149. 委员会指出，其艰苦条件调查问卷和艰苦条件分类审查结果已在其网站上公布。尽管委员会指出其艰苦条件分类方法是健全的制度，但认为该方法应进一步改善。委员会认为，目前有 30 多页的问卷可以简化，而且可以通过电子方式提供，使之现代化。

150. 委员会确定了艰苦条件津贴和艰苦条件分类方法下的若干问题，可将其纳入即将进行的报酬问题审查。委员会建议，应审查艰苦条件因素，以纳入环境污染、特别是空气污染等要素，因为随着全球变暖现象、工业化和无节制的城市化，空气污染的影响已变得日益严重和广泛。委员会一些成员认为，安全因素应包括所有相关要素。委员会指出，必须审查各种外地应享权利之间的任何重叠情况。委员会还同意探讨实施统一标准这一备选办法，以便更公平地对艰苦条件进行补偿。

151. 委员会认为，根据家庭状况(即有无合格受抚养人)区分艰苦条件津贴支付矩阵是一个可能的选项。在 2016 年之前，联合国共同制度的艰苦条件津贴一直根据工作人员的家庭状况(随行配偶和(或)子女)上浮。在 2013 年至 2015 年对报酬制度进行全面审查期间，委员会决定自 2016 年 7 月 1 日起，对所有工作人员，无论是否有合格受抚养人，适用相同的艰苦条件津贴标准。

152. 委员会同意在即将进行的整套报酬办法全面审查期间对艰苦条件津贴和艰苦条件分类方法进行彻底审查，并为此要求其秘书处对艰苦条件因素进行进一步研究。

委员会的决定

153. 委员会决定：

(a) 注意到本报告提供的关于所审查的会员国和世界银行集团艰苦条件分类制度的资料；

(b) 在即将进行的报酬问题全面审查期间，审查艰苦条件津贴和艰苦条件分类方法；

(c) 请其秘书处在即将进行的报酬问题全面审查中进一步研究艰苦条件因素。

B. 艰苦条件津贴：数额审查

154. 根据核定的三年审查周期，委员会在 2022 年第九十三届会议上审查了艰苦条件津贴数额，并决定根据其规约第 11(b)条，自 2023 年 1 月 1 日起，将艰苦条件津贴提高 3.1%(A/77/30，第 219 段)。

155. 大会第 77/256 B 号决议请委员会重新考虑其关于艰苦条件津贴数额的决定，并根据下一次报酬问题全面审查的结果评估该津贴计算方法。

委员会的讨论情况

156. 人力资源网的代表指出，艰苦条件津贴是报酬制度的重要组成部分，同时同意文件中的研究、结论和建议。

157. 所有三个工作人员联合会都同意人力资源网代表的意见，并支持委员会 2022 年根据公务员制度委员会规约第 11(b)条将艰苦条件津贴提高 3.1%的决定。

158. 国际公务员联合会的代表指出，大会要求公务员制度委员会重新考虑其关于艰苦条件津贴数额的决定，导致有的组织未执行该公务员制度委员会决定。该联合会注意到委员会成员就公务员制度委员会作出决定的权限和共同制度各组织执行决定的重要性发表的意见和进行的讨论。在这方面，国际公务员联合会要求提供关于哪些组织已执行增加艰苦条件津贴决定的资料。该联合会回顾了与日内瓦工作地点差价调整数有关的问题，并关切地注意到，公务员制度委员会的这些决定若得不到执行，可能会导致未执行公务员制度委员会决定的组织的工作人员提起法律诉讼。

159. 国际公务员联合会的代表还指出，作为即将进行的全面审查的一部分，可以对艰苦条件津贴所用的调整方法进行审查，并有可能取消该方法或用新方法取代。不过，国际公务员联合会认为，在此之前，应执行公务员制度委员会根据目前核定方法决定的数额。

160. 委员会回顾，基于适用三项调整因素的现行调整方法符合委员会 2015 年在全面审查联合国共同制度整套报酬办法时作出的决定(见 A/70/30)。委员会指出，在其核定方法的三项调整因素中，专业及以上职类基薪/底薪表的变动是最稳定的，而其他两项因素，即联合国系统八个总部净基薪加工作地点差价调整数的平均变动和基于 26 个国家通货膨胀系数用于工作地点差价调整数的地区外指数变动，似乎较不稳定，因为它们直接受通货膨胀和汇率波动影响。此外，委员会回顾，根据 2022 年对三项调整因素的分析，委员会决定根据基薪/底薪表的变动情况按比例上调 3.1%。

161. 委员会注意到审查周期(2019-2021 年)涵盖了 COVID-19 大流行以及全球经济危机和持续冲突期间，在重新审议该事项时，同意 3.1%的增幅是合理的，并指出在疫情前的上一个审查周期(2016-2018 年)批准提高 2.0%。

162. 一个组织(粮食署)报告称遵守公务员制度委员会规约第 11(b)条和根据该条作出的决定，该组织已根据委员会 2022 年的决定执行了艰苦条件津贴的最新数额。其他组织正在等待委员会按照大会的要求重新审议其决定。在这方面，委员会强调需要在共同制度内协调一致，并在适用薪金、津贴和福利方面保持一致。

163. 委员会一些成员感到关切的是，委员会根据其规约第 11 条授权作出的一项决定没有得到执行，而这种延迟没有明确的法律依据，他们指出，关于该事项的资料本应列入关于委员会决定执行情况的报告。委员会一名成员表示，由于延迟执行没有法律依据，新的数额应追溯自 2023 年 1 月 1 日起执行。委员会另一名成员说，如果要分析追溯问题，则应将其扩大纳入日内瓦的正式工作地点差价调整数乘数问题。然而，在这两个问题上都没有达成共识。

164. 委员会一名成员问秘书处，委员会的决定是否可以在大会通过委员会报告之前执行。秘书处解释了与第 10 条下的建议和第 11 条下的决定有关的惯例。

165. 委员会重新审议了先前于 2022 年作出的决定，并达成共识，确认将艰苦条件津贴提高 3.1% 的决定，但生效日期为 2024 年 1 月 1 日。委员会还同意在即将进行的整套报酬办法审查中审查艰苦条件津贴。

166. 委员会回顾，自 2023 年 1 月 1 日起全面提高 3.1% 将导致 2023 年额外费用估计 500 万美元。该估计是根据 2020 年工作人员数据和 2022 年 1 月 1 日起生效的外地工作地点艰苦条件评级，在拟议艰苦条件津贴现有数额基础上增加的数额。本报告附件六转载了 A/77/30 号文件附件十一所列的提高 3.1% 后的艰苦条件津贴数额，四舍五入到 10 美元。

167. 委员会还讨论了是否需要审查其核定艰苦条件津贴方法的调整因素，同意将该事项纳入即将进行的整套报酬办法全面审查。

委员会的决定

168. 委员会决定：

(a) 确认其先前于 2022 年根据其规约第 11(b) 条作出的决定(A/77/30, 第 219 段)，即把艰苦条件津贴提高 3.1%，但自 2024 年 1 月 1 日起生效(艰苦条件津贴订正数额见附件六)；

(b) 在即将进行的整套报酬办法全面审查中审查艰苦条件津贴。

C. 流动奖励措施：数额审查

169. 2022 年，委员会根据核定的审查周期审查了流动奖励的数额，并决定自 2023 年 1 月 1 日起修订该数额(A/77/30, 第 228 段)。

170. 大会 2022 年 12 月 30 日第 77/256 B 号决议请委员会重新考虑其关于流动奖励数额的决定，并根据下一次报酬问题全面审查的结果评估其计算方法。大会在同一决议中回顾其第 74/255 B 号决议 E 节第 3 段，再次鼓励联合国共同制度各组织考虑采用替代行政措施，包括促进工作人员流动的非财务激励措施，并尽可能将流动与工作人员发展和职业进展挂钩。

171. 根据目前的审查周期，流动奖励金额每三年审查一次。2015 年，委员会决定建议采取一项流动激励措施，用以替代以前的流动津贴，以鼓励工作人员流动到外地工作地点(A/70/30, 第 431 段)。经大会第 70/244 号决议核准，流动奖励自 2016 年 7 月 1 日起实施。

172. 2019 年对流动奖励金额进行了审查，当时 P-1 至 P-3 职等段的年度金额(加权平均月净基薪的 100%)被定为下限(6 700 美元)。P-4 和 P-5 职等段的金额定为下限的 125%(8 375 美元)，D-1 及以上职等工作人员的金额定为下限的 150%(10 050 美元)。根据第 70/244 号决议，流动奖励适用于已在一个共同制度组织连续服务五年的工作人员，从第二次派任(即第一次地域流动后)开始适用，但不包括 H 类工作地点，第四次派任起增加 25%，第七次派任起增加 50%。因此，流动奖励金额是一个矩阵，因职等段和派任次数而异。工作人员在同一工作地点连续工作满五年后，该奖励即告终止。

173. 根据委员会批准的调整方法, 2022 年使用了审查年度的专业及以上职类工作人员加权平均月净基薪来修订流动奖励金额。根据 2022 年 1 月 1 日生效的适用净基薪, 以及首协会人事数据库截至 2020 年 12 月 31 日的最新工作人员数据, P-1 至 P-3 职等段(2 至 3 次派任)的流动奖励为每年 6 900 美元, 相当于加权平均月净基薪的 100%。如表 2 所示, 对矩阵的其余部分进行了相应的重新计算。

表 2
流动奖励拟议新数额

(美元)

派任次数	第 1 组 (P-1 至 P-3)	第 2 组 (P-4 至 P-5)	第 3 组 (D-1 及以上)
2 至 3 次	6 900	8 625	10 350
4 至 6 次	8 625	10 781	12 938
7 次及以上	10 350	12 938	15 525

174. 提高流动奖励金额的提议所涉经费估计为全系统每年约 250 万美元。

委员会的讨论情况

175. 人力资源网的代表指出, 所审查的项目仅涉及该基本津贴数额, 因此, 评论意见仅限于该主题事项。该代表说, 人力资源网同意审查的研究、结论和建议。

176. 公务员协联的代表指出, 对于许多共同制度组织而言, 流动被视为有效完成当前和未来任务、满足迅速变化的业务需求的先决条件。该代表承认, 尽管并非所有组织都需要一支流动的员工队伍, 但大多数组织认可流动的重要性, 一些组织正在努力制定或改进促进流动文化的政策。公务员协联强调, 必须确保在适当时间将适当人员部署到适当地点, 并着重指出, 调动工作人员积极性以及适当的经济补偿和其他补偿是实现跨工作地点、跨组织和跨艰苦工作地点流动的关键因素。公务员协联认为, 尽管职业发展等非财务激励措施在某些情况下是导致流动的部分原因, 但这些激励措施本身并不能促进工作人员流动, 甚至可能适得其反, 因为将流动要求与职业发展挂钩不会纳入对职业发展的质量考虑。这种做法只是规定了晋升的资格要求, 对及时部署适当的人员可能适得其反, 而及时部署适当的人员是流动的精髓所在。公务员协联强调, 许多工作地点被列为艰苦工作地点, 工作人员在这些地点面临各种挑战, 如基本生活便利有限、安全威胁、环境艰苦、心理受折磨、远离家人。尽管面对这些困难, 工作人员仍然坚持不让任何人掉队的原则。公务员协联表示, 提供微薄但公平的经济奖励有助于补偿工作人员在这些工作地点所忍受的艰苦条件。此外, 公务员协联回顾, 这些经济奖励向下一代国际公务员有力地证明, 联合国共同制度是负责任的雇主, 正在努力吸引、认可、奖励和留住一支充满活力、适应性强、尽职尽责且具有流动性的员工队伍, 为其他雇主树立榜样。公务员协联完全同意关于更新流动奖励金额的拟议建议。

177. 国际工会协调会的代表表示同意根据会员国在 2015 年报酬审查期间核准的方法提议的增长额度，大会当时称赞该方法现代且合乎目的。国际工会协调会认为，由于在上一次报酬审查期间进行的讨论充满挑战，如果在当前的全面审查中重新审议关于这一点的决定，工作人员期望会员国履行其承诺。协调会认为，否则有可能损害工作人员对委员会本身的信心。

178. 国际公务员联合会的代表表示，尽管即将对整套报酬办法进行全面审查，但完全支持流动奖励和拟议增加的数额。该联合会还赞同在共同制度内建立和促进流动文化的想法，但指出，由于组织间流动存在重大障碍，流动在不同组织仍然相对少见，而这些障碍往往归因于各组织不愿意或没有能力承担责任或建立支助性框架。国际公务员联合会指出，在联合国秘书处内部，流动已被搁置数年，导致许多工作人员被困在艰苦工作地点。虽然这些工作人员希望调动，但机会很少或几乎不存在。国际公务员联合会还指出，随着维持和平行动的减少，流动机会、特别是外勤事务职类等特定职类工作人员的流动机会正日趋减少。考虑到联合国维持和平行动的减少将影响到有资格获得流动奖励的工作人员人数，并认识到全面审查的结果很可能两三年后才生效，国际公务员联合会认为，在现阶段坚持既定的审查周期是审慎之举。该联合会注意到大会没有接受根据大会先前认为合乎目的的方法提出的建议，对此感到遗憾。

179. 委员会注意到，对专业及以上职类工作人员而言，流动是其工作的内在要求，这一职类的大多数工作人员都应流动。委员会回顾大会关于联合国秘书处人力资源管理的第 77/278 号决议，其中大会强调迫切需要培养工作人员的流动文化。委员会回顾，在上次整套报酬办法(包含流动津贴)全面审查期间，委员会讨论了是否应奖励流动的问题。委员会当时建议支付统一的金额，以鼓励工作人员向外地工作地点流动，并回顾大会当时(2015 年)决定将第四至第六次派任的津贴数额增加 25%，第七次及以后派任的津贴增加 50%。

180. 委员会回顾，公务员制度委员会 2019 年关于服务条件的全球工作人员调查结果显示，78%的答复者表示收到或了解流动奖励。同一年，65%的答复者表示已实现流动(即已在两个或两个以上工作地点连续服务一年或更长时间)，与 2013 年相比增加了 11%。有 49%的总部工作地点答复者表示已实现流动，相比之下，81%的外地工作地点答复者表示已实现流动。在对调查作出答复的工作人员中，共有 63%表示，他们愿意在两年内调到另一个工作地点。委员会注意到，16%的答复者表示他们曾拒绝另一个工作地点的职位录用，引用最多的理由是认为调会给工作人员或其家人带来困难。

181. 委员会一些成员指出，原则上，流动应被视为国际征聘工作人员服务条件的固有内容，但奖励措施可鼓励流动。委员会成员理解各工作人员联合会对核心问题的描述，但质疑经济奖励是否能解决与流动有关的任何问题。他们还认为，考虑到经济奖励和流动应与个人发展和职业发展挂钩，有必要评估派任次数是否可作为职业进展和晋升的加分。一名委员会成员指出，人员调动情况将取决于组织的任务和工作性质，需要明确界定地域流动，并需要根据统计数据和事实进行仔细分类和核实。这可能应包括重新审查现行制度，在该制度下地域流动越多经

济奖励越高，这可能会产生不利于流动的副作用。这需要进一步研究和发展。委员会获得了粮食署和人口基金如何实施流动/轮调的实例。粮食署强调该组织要求其工作人员具有流动性，并认为地域流动是职业晋升的先决条件之一。

182. 委员会一些成员指出，流动被视为职业发展问题，而不仅仅是报酬问题。在这方面，委员会回顾了其正在进行的人力资源管理框架审查工作，其目的是加强流动与征聘和甄选、工作人员发展和学习、业绩管理及其他要素之间的联系。

183. 委员会获悉，联合国秘书处将在 2023 年通过新的工作人员流动综合办法开展流动工作，这将为报酬审查提供更多启示。在报酬审查期间，将需要仔细审查对方法的评估、奖励的效用以及构想奖励措施结构(各职等的奖励各不相同)的基本原则，以确保一致性，并评估与艰苦条件津贴等其他报酬要素的关系。

184. 委员会回顾，委员会在审议对薪酬制度的上次审查时指出，流动应根据与共同制度各组织的国际性质有关的工作要求进行。委员会决定流动奖励实施五年后再次对其审查，以便重新评价该奖励的必要性，同时预期届时共同制度所有组织都已建立流动文化。在 2021 年对流动奖励的目的、效力和效率进行审查时，委员会认为，流动奖励是一个很好的工具，需要在可能出现人员短缺的工作地点使用。委员会认识到，对工作人员流动的要求因各组织的任务授权、规模、业务需要、方案和活动而异，并指出流动奖励的目的是成为加强共同制度内流动文化的有力工具。因此，委员会决定五年后(即 2026 年)审查流动奖励，以便重新评估是否需要这种奖励，期望届时共同制度的所有组织、特别是在外地派驻人员的组织都能形成充分的流动文化。不过，对流动奖励的审查会更早一些，即在 2023 年开始的报酬审查中进行审查。

185. 对于艰苦条件津贴和流动奖励，一些成员强调了这些应享权利对性别多样性的积极影响。在以往的评估中，对数据的分析显示，2015 年至 2019 年期间，A 至 E 类工作地点的女性比例已经从 37.5%提高至 40.3%。

186. 委员会指出，当前项目的重点是流动奖励金额，而不是奖励的目的或如何使用，而后者将在全面审查中讨论。委员会重新审议了提高艰苦条件津贴和流动奖励数额的问题，并根据其规约决定确认其先前的决定。委员会成员认为有必要重申委员会在 2022 年批准的决定，否则将不符合其规约规定。委员会另有成员指出，大会没有搁置委员会 2022 年的决定，而是请委员会重新考虑该决定。

187. 委员会一些成员对以下情况表示关切：委员会根据其规约第 11 条授权作出的一项决定没有得到执行，而这种延迟没有明确的法律依据，他们指出，关于这一问题的资料应列入关于委员会决定执行情况的报告。委员会一名成员表示，由于延迟执行没有法律依据，新的数额应追溯自 2023 年 1 月 1 日起执行。委员会另一名成员说，如果要分析追溯问题，则应将其扩大纳入日内瓦的新工作地点差价调整数问题。然而，在这两个问题上都没有达成共识。

188. 一个组织(粮食署)报告称遵守公务员制度委员会规约第 11(b)条和根据该条作出的决定，该组织已根据委员会 2022 年的决定执行了流动奖励的最新金额。

其他组织正在等待委员会按照大会的要求重新审议其决定。委员会强调需要在共同制度内协调一致，并在适用薪金、津贴和福利方面保持一致。

189. 委员会重新审议了先前于 2022 年作出的决定，并达成共识，确认提高流动津贴的决定，但生效日期为 2024 年 1 月 1 日。委员会还承诺在即将进行的报酬审查中审查流动奖励，特别是其目的、效力和效率，并审查促进工作人员流动的非财务激励措施。

委员会的决定

190. 委员会决定：

(a) 重申其决定，即确认表 2 所示流动奖励金额矩阵中的数额，自 2024 年 1 月 1 日起生效；

(b) 在正在进行的报酬问题全面审查中审查流动奖励，包括促进工作人员流动的非财务激励措施，并尽可能将流动与工作人员发展和职业进展挂钩。

D. 危险津贴：数额审查

191. 危险津贴是自 2012 年 4 月 1 日起为需要在总体条件很危险的地点工作的国际和当地征聘工作人员设置的特别津贴。危险津贴历来对所有国际征聘工作人员支付固定的全球适用数额，而对当地征聘工作人员支付针对具体国家的数额，该数额依据用于确定危险津贴数额的适用薪级表。在上次全面审查整套报酬办法时，委员会根据其 2016 年年度报告(A/71/30)附件十所列时间表，决定了其职权范围内的津贴数额的审查周期。根据委员会 2017 年确定的方法，危险津贴数额每三年审查一次。

192. 对于国际征聘工作人员，危险津贴数额的调整参照艰苦条件津贴适用的三个因素，即：(a) 联合国系统八个总部工作地点净底薪加工作地点差价调整数的平均变动；(b) 地区外指数的变动；(c) 底薪/底薪表的变动。

193. 关于上述三个调整因素，应当指出，委员会在 2011 年认为，不规定这三个因素的具体权重，而是应全面务实地审查所有三个因素，以表明是否需要作出任何调整。委员会以前审查流动和艰苦条件津贴办法下的津贴时，认为净底薪的变动是三个调整因素中最稳定的因素，并以此为出发点。同样，在 2020 年的审查中，委员会参照底薪/底薪表的变动情况，将国际征聘工作人员的危险津贴数额从每月 1 600 美元调整为每月 1 645 美元。

194. 对于当地征聘工作人员，委员会在其第七十四届会议上决定，从 2013 年 1 月 1 日起，将符合危险津贴条件的工作地点的危险津贴数额提高到 2012 年生效的适用一般事务人员薪级表中点净额的 30%。委员会回顾，以前发给当地征聘工作人员的危险津贴的名义数额不是固定不变的，而是在薪级表调整时自动调整。鉴于这种自动关联被大会宣布为不可取，委员会因此决定自 2013 年 1 月 1 日起将危险津贴与当地征聘工作人员薪级表脱钩。在 2020 年对危险津贴数额进行的上一次审查

中，委员会决定将当地征聘工作人员的危险津贴数额定为 2019 年生效的适用一般事务人员薪级表中点净额的 30%。这些数额一经确定，即与薪级表脱钩。

195. 就目前对国际征聘工作人员危险津贴数额的审查而言，根据对 2020 年至 2022 年三年期间所有三个调整因素的分析，每个因素数额的百分比增长如下：(a) 总部工作地点净基薪加工作地点差价调整数的平均变动：1.49%；(b) 地区外指数的变动：5.32%；(c) 基薪/底薪表的变动：3.22%。危险津贴与 2020 年生效的基薪/底薪表中点净额之间的比例关系为 23.02%。

196. 按照与 2020 年上一次审查相同的办法，向委员会提出将危险津贴数额调整 3.22% 的建议，供其审议。这将把国际征聘工作人员的危险津贴数额从每月 1 645 美元更新为 1 698 美元。

197. 对于当地征聘工作人员，将适用委员会 2017 年批准的危险津贴数额调整方法。根据这一方法，对数额的调整将参照预定审查前一年生效的适用薪级表的中点净额，适用 30% 的比例计算具体国家的数额。用于确定当地征聘工作人员现行危险津贴数额的参照年是 2019 年。供委员会审议的提议是，将适用一般事务人员薪级表的参照年从 2019 年更新为 2022 年，并对这些薪级表的中点适用 30% 的比例，在此基础上调整当地征聘工作人员的危险津贴数额。

198. 已获批享受危险津贴的工作地点清单可在公务员制度委员会网站上查阅。⁵

委员会的讨论情况

199. 人力资源网代表回顾，危险津贴是为需要在条件非常危险的地点工作的工作人员设立的一种特别津贴，这些地点包括：(a) 联合国工作人员因与共同制度的一个组织有联系或受雇于该组织而成为明确、持续和直接目标的工作地点，或因房地成为明确、持续和直接目标，而对工作人员和活动构成紧迫和持续威胁的工作地点；(b) 联合国工作人员或房地极有可能在战争或正在进行的武装冲突中成为附带损害的工作地点；(c) 无保护环境，即医务人员被部署应对世卫组织宣布的突发公共卫生事件、其生命面临具体风险时。因此，该津贴被认为是外地组织将工作人员部署到这种危险工作地点的能力的重要基础。因此，人力资源网同意文件所载的分析，并支持为更新危险津贴数额而建议采取的行动。

200. 公务员协联代表说，在这些工作地点观察到的情况给相关工作人员造成了现实代价，津贴是继续吸引和留住危险工作地点工作人员的整套措施的关键部分。该代表指出，该数额上次更新是在 2020 年，现在是在三年周期之后再次调整该数额的时候了，该代表同意将国际工作人员的津贴从 1 645 美元小幅增至 1 698 美元的提议，并同意继续采用按 2022 年一般事务人员薪级表中点的 30% 确定特定工作地点当地征聘工作人员危险津贴的做法。该方法是否适当，特别是对本国工作人员而言，可以进行讨论和提高，特别是在目前的经济形势下，但公务员协联将这一讨论留到即将进行的报酬审查。

⁵ 见 <https://icsc.un.org/Home/DataDangerPay>。

201. 国际职工会协调会代表同意参照净基薪的变动将国际征聘工作人员的危险津贴数额更新为每月 1 698 美元的建议，也同意将当地征聘工作人员的危险津贴数额更新为 2022 年生效的最新适用一般事务人员薪级表中点的 30%。然而，协调会建议，在全面审查期间，应仔细研究国际工作人员与本国工作人员之间的差别，因为危险并不区分国际工作人员和本国工作人员——所有工作人员都面临同样的危险，也许金额应相应地反映这一点。

202. 国际公务员联合会代表表示，无论多少钱都无法真正补偿工作人员面临的极端危险以及这种危险可能对健康、精神健康和福祉造成的后果，同时对承认工作人员所面临的危险并愿意向为履行职责甘愿服务的当地工作人员和国际工作人员提供经济补偿表示感谢。国际公务员联合会欢迎文件中提出的建议，并希望委员会能成功地说服会员国，略微增加财政资源对工作人员面对往往危及生命的危险表示认可是完全有道理的。尽管本议程项目的重点是审查危险津贴数额，但国际公务员联合会还突出强调其他一些因素，并请委员会将这些因素作为全面审查的一部分加以考虑。例如，在一些最危险环境中工作的当地征聘工作人员使用危险津贴支付与加强自身及其家人安全有关的一系列额外费用，因为他们意识到，他们与联合国的关联增加了遭受侵犯或勒索/绑架勒索的风险。例子包括工作人员讲述的不得不乘坐多达三辆不同的出租车，以避免在上班途中被跟踪；上班途中在自发设置的检查站向帮派支付“保护费”；或因安全形势感到必须搬家。在整个系统内，当地征聘工作人员将自己的薪金用于加固住宅或搬入有武装保安的楼房或大院，却得不到适当的补偿。鉴于目前计算当地征聘工作人员危险津贴的方式，这往往使另一个众所周知的问题更加复杂：最暴力和最无政府的工作地点也是最难找到适当参照物的工作地点，因为当地经济活动要么完全崩溃，要么主要发生在地下、影子市场或伴随着回扣和腐败横行，而联合国无法合情合理地将回扣和腐败纳入薪金调查办法。当地薪金调查结果偏低，导致在工作人员最需要危险津贴的地点，危险津贴偏低。

203. 委员会指出，危险津贴也许是适用于各组织工作人员的最重要津贴之一，特别是在世界各地紧急情况增加的背景下。委员会回顾，危险津贴反映了对工作人员在危险地点冒着生命危险为组织工作所表现出的勇气的认可。

204. 委员会一些成员对在整套报酬办法全面审查之前调整危险津贴数额表示关切。然而，考虑到危险津贴的性质和目的，委员会认为，按照现行方法和既定时间表调整危险津贴数额是合理的，应予以支持。

205. 关于国际征聘工作人员，委员会指出，以前用作参考的三个调整因素仍然适用。委员会重申决定采取客观务实的办法审查危险津贴数额。委员会注意到它在以前审查危险津贴时所采取的办法，认为净基薪的变动仍是三个因素中最稳定的因素。若对本次审查采用同样的办法，将导致 3.22% 的增幅。

206. 对于当地征聘工作人员，委员会回顾，2017 年确定的方法要求将适用一般事务人员薪级表的参照年份更新为预定审查的前一年。因此，本次审查的参照年份为 2022 年。根据该方法，如果在参照年份发布多个一般事务人员薪级表并且生效，则使用最新的薪级表。每个国家的数额一经确定，即与薪级表脱钩。委员

会一些成员对危险津贴确定方法的适用性提出疑问，并认为在即将进行的报酬审查中需要对此作出澄清并作出更好的解释。委员会一些成员强调，整套报酬办法的一些要素，如危险津贴和其他与流动有关的津贴，应在目前正在审查的公务员制度委员会人力资源管理框架范围内加以考虑。在这方面，特别是针对根据各组织的流动政策管理的工作人员流动问题，委员会认为，可以为通过非财政手段鼓励流动采取更多措施。

207. 委员会成员回顾，危险津贴是对工作人员冒着生命危险为组织服务的认可。委员会一些成员认为，在此基础上公平原则很重要，应该承认每个工作人员的生命都很重要并受到同等重视，尽管人的生命不能以金钱衡量。在讨论公平问题时，委员会回顾，在其早先审议危险津贴可能的调整方法时，委员会认为，对当地征聘工作人员采用全球统一标准不符合公平概念，因为鉴于不同工作地点的一般事务人员薪级表不同，任何统一的标准都会造成不公平。委员会认为，即将进行的报酬审查为在概念和方法层面审查危险津贴、包括评估当地工作人员和国际工作人员之间的差距提供了机会。

208. 关于激励工作人员去有资格领取危险津贴的地点任职的问题，国际公务员联合会的代表指出，危险津贴的确激励了国际征聘工作人员到危险地点工作。然而，本国工作人员没有这种选择，事实上他们使用危险津贴加强家人的安保。

209. 公务员制度委员会秘书处回顾，支付危险津贴不是作为与在危险环境中工作有关的风险的补偿。对上述风险的补偿体现在本组织的政策和规定中，这些政策和规定涵盖因在组织服务而直接导致的疾病、受伤或死亡。这类规定的一些例子包括恶意为保险和《联合国工作人员条例和细则》附录 D 或专门组织的同等文书涵盖的补偿。秘书处还澄清了两类工作人员之间危险津贴数额的差异，这与确定国际征聘工作人员薪金和津贴的原则有关，而此原则不同于适用当地征聘工作人员的原则，两项原则分别是诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则。

210. 鉴于难以预测今后任何时候危险津贴可能适用于哪些地点，因此只能根据现有首协会关于共同制度的人事统计数据估算所涉经费总额。工作地点的规模，即工作人员人数，以及领取津贴的资格期限都对费用有重大影响。对全系统而言，按每月 1 698 美元向国际征聘工作人员支付危险津贴的所涉经费估计约为 260 万美元；按 2022 年适用一般事务人员薪级表中点净额的 30% 向当地征聘工作人员支付危险津贴的所涉经费估计约为 730 万美元。

211. 尽管有人对该方法提出了关切，但委员会商定，当前的任务是按照既定时间表和方法审查津贴数额，同时承认全面报酬审查即将到来。因此，委员会留待在即将进行的整套报酬办法全面审查中审议对方法的审查以及危险津贴如何与其他报酬要素挂钩的问题，同时铭记大会第 77/256 B 号决议邀请委员会重新考虑其关于艰苦条件津贴数额的决定，而该数额是使用相同的指标确定的。

委员会的决定

212. 委员会决定：

(a) 自 2024 年 1 月 1 日起，将国际征聘工作人员的危险津贴数额更新为每月 1 698 美元；

(b) 自 2024 年 1 月 1 日起更新当地征聘工作人员的每月危险津贴数额，方法是将计算所依据的薪级表参照年份从 2019 年更新为 2022 年，并将 2022 年生效的最新一般事务人员薪级表的中点净额乘以 30%，再除以 12；

(c) 在即将进行的报酬问题全面审查中审查危险津贴。

E. 安保疏散津贴：数额审查

213. 安保疏散津贴设立于 2012 年，目的是帮助抵消从任职地点疏散的工作人员和符合条件的家庭成员的费用。根据目前的审查周期，安保疏散津贴数额每三年审查一次。最近一次审查是在 2020 年。

214. 委员会 2012 年确定的安保疏散津贴数额为：工作人员每天 200 美元，符合条件的家庭成员每人每天 100 美元(50%)，最多领取 30 天。30 天后，津贴额减少 25%，分别降至 150 美元和 75 美元，最长期限为 6 个月，届时疏散状态通常已经解除，或该工作地点被指定为不带家属工作地点。委员会还规定，工作地点可在疏散后 6 个月期限之前被宣布为不带家属工作地点；具体而言，可在局势评估后 3 个月时，根据安全和安保部的审查及其向委员会主席提供的咨询意见将该工作地点宣布为不带家属工作地点。此外，如果疏散状态继续，而且该工作地点没有被指定为不带家属工作地点，则将适用安全疏散展期月津贴，数额与不带家属工作地点的不带家属服务津贴相同。委员会还批准了一笔 500 美元的一次性托运费，在疏散时适用。

215. 十二个工作地点，雅温得(喀麦隆)、尼科西亚(塞浦路斯)、圣多明各(多米尼加共和国)、开罗(埃及)、亚的斯亚贝巴(埃塞俄比亚)、阿克拉(加纳)、安曼(约旦)、内罗毕(肯尼亚)、达喀尔(塞内加尔)、约翰内斯堡(南非)、坎帕拉(乌干达)和迪拜(阿拉伯联合酋长国)，被外地组织指定为安全区，并已作为安全区使用。这些安全区地点往往靠近艰苦或不带家属的工作地点，提供了较安全的环境，并拥有后勤、运输、通信、医疗设施、住房和安保方面必要的基础设施。

216. 公务员制度委员会秘书处根据计算该津贴所用的方法，通过分析 12 个安全区地点的 60 天后每日生活津贴标准，审查了该津贴数额。截至 2023 年 1 月，这些标准的平均值为 190 美元，因为某些地点的现行标准有所提高，而另一些地点则有所下降。

217. 这些组织报告说，在 2019 年至 2021 年的三年期间，有 328 名工作人员和 864 名受抚养人被疏散，全系统在此期间因此产生的费用约为 1 100 万美元。由于指定一个工作地点为不带家属工作地点的程序得到认真管理，防止了长时间的疏散状态，因此没有报告出现过适用安全疏散展期月津贴的情况。一个工作地点

的安全局势事态一旦足够明确，立即被指定为不带家属工作地点，通常是在规定的 6 个月期限内。委员会还强调，在可能的情况下，被疏散的工作人员要么被重新部署到其他地点，要么被指派在家办公，在这种情况下，安保疏散津贴将不再适用。

218. 委员会回顾，在 2020 年对安保疏散津贴数额进行的最近一次审查中，委员会决定将现有津贴数额维持在 200 美元。当时，各指定安全区适用的 60 天后每日生活津贴标准平均数为 190 美元。该数额被认为非常接近目前 200 美元的安保疏散津贴标准。在 2017 年的上一次审查中，平均数为 196 美元。2012 年，在委员会设立该津贴时，各指定安全区适用的 60 天后每日生活津贴标准平均数为 208 美元，被认为没有显著高于现行的 200 美元安保疏散津贴数。因此，秘书处提议委员会将安保疏散津贴维持在目前的水平。

委员会的讨论情况

219. 人力资源网代表重申了人力资源网在 2013 年以来的历次审查中表达的立场：这不是福利和应享权利问题，而本质上是安全和安保部处理的具体安保情况下的行政费用偿还机制问题。有鉴于此，各组织对目前维持现有水平的实质内容没有异议。

220. 公务员协联代表同意，该津贴虽维持现有水平，但作为联合国共同制度所有组织对其工作人员的关照义务的一部分仍具有重要意义。国际工会协调会完全同意对安保疏散津贴数额的建议更新，该津贴根据疏散时间的长短进行调整，并指出将 12 个工作地点用作安全区地点是适当的。国际公务员联合会总体上支持审查结果，但质疑在确定这些数额是否足以补偿工作人员和(或)其受扶养人因被迫迁往临时住所而产生的额外费用时，如何顾及当前的经济现实和通货膨胀压力。国际公务员联合会的代表还对疏散指示与对不带家属工作地点的指定之间的相互联系表示关切，并提议应自动指定不带家属工作地点，以避免单亲家长在没有必要生活便利的情况下不得将子女送走。

221. 委员会认为，安保疏散津贴是在工作人员和(或)其受扶养人的生命受到威胁的情况下撤离危险形势时支付的，并回顾其目的是帮助抵消从任职地点疏散的工作人员及其符合条件的家庭成员直接发生的额外费用。委员会注意到导致支付该津贴的情况具有不可预测性，疏散可能以最不可预测的方式发生，委员会承认这种情况给工作人员及其家属带来极大的挑战。最近疏散的例子包括阿富汗、埃塞俄比亚、缅甸和乌克兰。在一些情况下，工作人员及其符合条件的受扶养人全部疏散，而在另一些情况下，只涉及受扶养人的疏散，或在从不带家属工作地点疏散的情况下，只涉及工作人员的疏散。

222. 委员会成员认为，安保疏散津贴的定义和目的仍然重要且切合实际，但对确定津贴数额的方法提出了一些问题，包括使用全球统一数额是否被认为优于适用每日生活津贴标准。委员会一些成员建议，或许可以在即将进行的报酬审查中审查这一方法。委员会还注意到，安保疏散津贴自委员会 2012 年设立以来一直保持在 200 美元不变，而 60 天后每日生活津贴平均数自 2012 年以来一直在下降。

223. 委员会回顾在 2012 年第七十四届会议上首次审议了安保疏散津贴问题。委员会根据其规约第 11(b)条,确定了安保疏散津贴的相关标准。以前由各组织确定的安保疏散津贴在委员会的主持下正式设立。相应地,根据委员会 2016 年年度报告(A/71/30)附件四概述的时间表,该津贴被纳入委员会职权范围内的津贴数额审查周期。

224. 针对就实行全球统一数额的理由提出的问题,委员会回顾,联合国共同制度各组织逐步采用该津贴支持国际征聘工作人员出于安全和安保原因从工作地点进行经授权的安全疏散。自 1994 年以来,各组织不断审查安保疏散津贴,其目标是对安保疏散津贴采取简化办法。为实现这一目标,采用了单一全球统一数额,取代根据疏散的地点、与安全区、来源国或第三国每日生活津贴挂钩加以区分和设置额度的做法。因此,全球统一标准取代了复杂的疏散津贴表,并为所有共同制度组织确立了一种共同办法。2012 年在委员会主持下正式设立安保疏散津贴时,委员会当时审查了各种备选方案。考虑到人力资源网和主管安全和安保事务副秘书长关于尽可能简化安保疏散津贴的建议,委员会同意维持全球统一数额的办法。人力资源网当时确认,该组织的主要目标是为抵消疏散期间的费用设立单一全球统一数额。

225. 根据既定方法,安保疏散津贴数额是参照各指定安全区适用的 60 天后每日生活津贴标准平均数确定的。委员会注意到这些标准被结合现行费率,如公务差旅期间的餐费、住宿费和其他服务付费,定期审查和更新。委员会指出,188 美元的平均数与目前全球统一的 200 美元安保疏散津贴相差无几。此外,各指定安全区的适用 60 天后每日生活津贴标准平均数 2012 年为 208 美元,2017 年为 196 美元,2020 年为 196 美元。这些数额被认为与现行的 200 美元安保疏散津贴数额相差不大。因此,根据这一方法,委员会认为应维持该津贴数额。

226. 尽管有人对该方法提出了评论意见,但委员会商定,当前的任务是按照既定时间表和方法审查津贴数额,同时承认全面报酬审查即将到来。因此,委员会留待在即将进行的整套报酬办法全面审查中审议对方法的审查以及安保疏散津贴如何与其他报酬要素挂钩的问题。

委员会的决定

227. 委员会决定:

(a) 将安保疏散津贴维持在目前的水平,即工作人员每天 200 美元,每个符合条件的家庭成员每天 100 美元,最多领取 30 天,其后分别为 150 美元和 75 美元,最多领取 6 个月。委员会还同意维持在工作人员或其家属疏散时支付的 500 美元一次性托运费;

(b) 在即将进行的全面报酬审查中审查安保疏散津贴。

附件一

国际公务员制度委员会 2024-2025 年工作方案

1. 大会和共同制度其他组织的立法/理事机构通过的决议和决定。
2. 适用于两职类工作人员的服务条件：
 - (a) 审查人力资源框架；
 - (b) 审查行为标准；
 - (c) 飞机舱位标准；
 - (d) 工作人员地域多样性和年轻化；
 - (e) 全球工作人员调查；
 - (f) 评估和审查育儿假框架的执行情况(大会第 77/256 A 和 B 号决议)。
3. 专业及以上职类的服务条件：
 - (a) 基薪/底薪表；
 - (b) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
 - (c) 审查工作人员薪金税率以推算毛额(衡平征税基金)；
 - (d) 工作地点差价调整数问题：工作地点差价调整数问题咨询委员会的报告和议程；
 - (e) 整套报酬办法全面审查；
 - (f) 教育补助金：数额审查；
 - (g) 子女津贴和二级受扶养人津贴：方法和数额审查。
4. 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件：
 - (a) 当地薪金调查办法的执行情况：在总部地点进行的调查；
 - (b) 审查总部工作地点的当地薪金调查。
5. 外勤人员的服务条件：在未被指定为不带家属工作地点的 D 类和 E 类工作地点发放代替安置费的款项(大会第 73/273 号决议，第三节；第 75/245 号决议，D 节；和第 76/240 号决议，D 节)。
6. 监测国际公务员制度委员会和大会决定和建议的执行情况。

附件二

2022 年国际公务员制度委员会批准的育儿假框架的执行情况

组织	所有父母 享受 16 周 ^a	生母额外 享受 10 周 ^a	评论
禁核试条约组织	否	否	需要对工作人员条例进行修订，将提交理事机构下届会议
粮农组织	是	是	从 2023 年 1 月 1 日起，粮农组织将全薪特别假延长至 16 周，而生父母可额外享受 10 周，等待理事会下届会议的正式修订和批准
原子能机构	是	是	总干事已批准对 2023 年 1 月 1 日或之后出生或收养的儿童实施新的育儿假框架。正在进行政策修订
国际民航组织	是	是	—
农发基金	是	是	—
劳工组织	是	是	过渡性措施适用于 2022 年 7 月 22 日或之后成为父母的所有符合条件的官员
海事组织	是	是	—
海管局	否	否	将在适当时候提交高级管理小组
国贸中心	是	是	—
海洋法法庭	否	否	由于所涉经费问题
国际电联	是	是	—
泛美卫生组织	是	是	—
艾滋病署	是	是	—
开发署	是	是	—
教科文组织	否	否	将提交执行局。该组织在针对项目任用工作人员的职位后补和育儿假执行强化的育儿假框架方面面临预算限制。目前，生父母有权享受 16 周产假(产前和产后)和 8 周哺乳全薪特别假
人口基金	是	是	—
难民署	是	是	2023 年 6 月 1 日起生效
儿基会	是	是	—
工发组织	是	是	—
联合国	是	是	—

组织	所有父母 享受 16 周 ^a	生母额外 享受 10 周 ^a	评论
项目署	是	是	—
近东救济工程处	否	否	正在颁布行政文书，追溯至 2023 年 1 月 1 日
妇女署	是 (2020 年 2 月 1 日)	是	—
世旅组织	否	否	相关行政通知正在内部分发，有待世旅组织秘书长最后批准，追溯至 2023 年 1 月 1 日
万国邮联	否	否	新的育儿假框架未纳入 2023 年预算。将被万国邮联列入 2024 年预算
粮食署	是	是	—
世卫组织	是	是	—
知识产权组织	是 (2021 年 6 月 15 日)	否	自 2021 年 6 月 15 日起，所有定期任用和连续任用的员工均有权享受 16 周(非生父母)或 24 周(生父母)的育儿假，取代以往的产假、陪产假和收养假。临时工作人员根据截至孩子出生日(在收养情况下孩子到达日)的连续服务时间，生父母有权享受 16 周的育儿假，非生父母有权享受 10 个工作日到 8 周的育儿假。
气象组织	是	是	—

缩写：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；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；妇女署，联合国促进性别平等和增强妇女权能署；开发署，联合国开发计划署；儿基会，联合国儿童基金会；项目署，联合国项目事务署；近东救济工程处，联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处。

^a 自 2023 年 1 月 1 日起生效，除非另有说明。

附件三

拟议薪级表和薪酬保护点(2024年1月1日生效)

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	223 541												
	净额	163 037												
ASG	毛额	203 086												
	净额	149 537												
D-2	毛额	162 421	166 120	169 818	173 520	177 223	180 923	184 618	188 321	192 020	195 718			
	净额	122 698	125 139	127 580	130 023	132 467	134 909	137 348	139 792	142 233	144 674			
D-1	毛额	144 887	147 950	151 080	154 332	157 570	160 823	164 071	167 315	170 568	173 814	177 062	180 308	183 558
	净额	110 921	113 065	115 213	117 359	119 496	121 643	123 787	125 928	128 075	130 217	132 361	134 503	136 648
P-5	毛额	125 021	127 629	130 236	132 839	135 446	138 049	140 659	143 261	145 869	148 471	151 145	153 903	156 673
	净额	97 015	98 840	100 665	102 487	104 312	106 134	107 961	109 783	111 608	113 430	115 256	117 076	118 904
P-4	毛额	101 997	104 511	107 027	109 541	112 054	114 569	117 087	119 601	122 114	124 626	127 146	129 653	132 169
	净额	80 898	82 658	84 419	86 179	87 938	89 698	91 461	93 221	94 980	96 738	98 502	100 257	102 018
P-3	毛额	83 662	85 805	87 950	90 091	92 237	94 379	96 522	98 668	100 880	103 206	105 539	107 864	110 193
	净额	67 083	68 712	70 342	71 969	73 600	75 228	76 857	78 488	80 116	81 744	83 377	85 005	86 635
P-2	毛额	64 742	66 659	68 575	70 491	72 412	74 330	76 251	78 162	80 080	81 996	83 914	85 836	87 751
	净额	52 704	54 161	55 617	57 073	58 533	59 991	61 451	62 903	64 361	65 817	67 275	68 735	70 191
P-1	毛额	49 664	51 262	52 888	54 516	56 142	57 771	59 396	61 026	62 651	64 282	65 908	67 533	69 162
	净额	41 221	42 459	43 695	44 932	46 168	47 406	48 641	49 880	51 115	52 354	53 590	54 825	56 063

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1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	134 687	137 203
	净额	103 781	105 542
P-3	毛额	112 519	114 844
	净额	88 263	89 891
P-2	毛额	89 667	
	净额	71 647	
P-1	毛额	70 787	
	净额	57 298	

附件四

拟议应计养恤金薪酬和薪酬保护点(2024年1月1日生效)

A. 专业及以上职类工作人员应计养恤金薪酬

(美元)

职等	职档												
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三
USG	383 996												
ASG	351 191												
D-2	285 974	291 905	297 836	303 773	309 711	315 645	321 573	327 512	333 443	339 374			
D-1	257 356	262 565	267 784	272 999	278 192	283 409	288 621	293 822	299 039	304 245	309 455	314 659	319 873
P-5	223 565	227 998	232 434	236 861	241 297	245 723	250 162	254 590	259 024	263 452	267 889	272 312	276 754
P-4	184 401	188 677	192 956	197 232	201 508	205 784	210 068	214 344	218 620	222 891	227 177	231 443	235 722
P-3	151 138	155 041	158 947	162 846	166 754	170 655	174 580	178 544	182 499	186 455	190 424	194 379	198 340
P-2	117 035	120 431	123 826	127 221	130 649	134 144	137 641	141 120	144 615	148 105	151 597	155 097	158 584
P-1	90 263	93 148	96 029	98 915	101 795	104 683	107 562	110 450	113 330	116 218	119 099	121 980	124 865

缩写：ASG，助理秘书长；USG，副秘书长。

B. 薪金高于统一薪级表最高薪金的工作人员的薪酬保护点对应的应计养老金薪酬

(美元)

职等	薪酬保护点 1	薪酬保护点 2
P-4	240 005	244 284
P-3	202 296	206 252
P-2	162 073	
P-1	127 746	

附件五

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华盛顿特区对应职等美国职员的平均薪酬净额比较(2023 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	78 490	64 924	120.9	105.7	0.6
P-2	101 340	80 396	126.1	110.3	11.1
P-3	130 176	102 509	127.0	111.1	30.9
P-4	156 734	120 793	129.8	113.5	33.3
P-5	185 575	138 217	134.3	117.5	17.3
D-1	210 441	156 978	134.1	117.3	5.1
D-2	229 600	166 149	138.2	120.9	1.7
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					129.6
纽约/华盛顿特区生活费比率					114.3
生活费差数调整后的加权平均比率					113.3

a 计算联合国薪金平均数时，使用了首协会截至 2022 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 2023 年 1 月 1 日起生效的统一薪级表，1 个月计入 69.9 的乘数、11 个月计入 80.5 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 2022 年 12 月 31 日的人事统计数据。

d 这些加权数对应截至 2022 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. 2014-2023 日历年薪酬净额比值

年份	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
比值	117.4	117.2	114.5	113.0	114.4	113.4	113.0	113.4	113.9	113.3

附件六

订正后艰苦条件津贴年度金额(2024 年 1 月 1 日生效)

(美元)

艰苦条件类别	第 1 组 (P-1 至 P-3)	第 2 组 (P-4 和 P-5)	第 3 组 (D-1 及以上)
A	—	—	—
B	6 110	7 330	8 560
C	11 010	13 440	15 890
D	14 670	17 130	19 550
E	18 340	22 000	24 460

附件七

国际公务员制度委员会规约修正案(大会第 77/256 A 号决议)的执行情况

(接受国际公务员制度委员会规约修正案的)组织	接受日期
1. 劳工组织	2023 年 1 月 18 日
2. 世旅组织	2023 年 3 月 3 日
3. 原子能机构	2023 年 3 月
4. 世卫组织	2023 年 5 月 30 日
5. 气象组织	2023 年 5 月 30 日
6. 国际民航组织	2023 年 6 月 12 日
7. 知识产权组织	2023 年 7 月 13 日
8. 工发组织	—
9. 海洋法法庭	—
10. 农发基金	—
11. 禁核试条约组织	2023 年 7 月 21 日
12. 粮农组织	—
13. 教科文组织	—
14. 国际电联	2023 年 8 月
15. 万国邮联	2023 年 5 月
16. 海事组织	2023 年 7 月 19 日
17. 海管局	2023 年 7 月 24 日

缩写：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海管局，国际海底管理局；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

23-16009 (C) 061023 181023

