



联合国

# 国际公务员制度委员会 2022 年报告

大会  
正式记录  
第七十七届会议  
补编第 30 号





# 国际公务员制度委员会 2022 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. 委员会举行的届会及审议的问题 .....	11
D. 委员会 2023-2024 年工作方案.....	11
二. 报告和监测.....	12
A. 大会第七十六届会议通过的与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. 两个职类工作人员都适用的服务条件 .....	19
A. 审查合同安排框架工作组的报告 .....	19
B. 审查国际公务员行为标准.....	23
C. 育儿假工作组的报告 .....	24
D. 工作人员队伍使用多种语文.....	29
E. 飞机舱位标准.....	34
四. 专业及以上职类的服务条件 .....	39
A. 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税率和对大会第 76/240 号决议的回应.....	39
B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变.....	42

C. 子女津贴和二级受抚养人津贴：审查方法和数额.....	42
D. 审查征聘奖励的执行情况.....	46
E. 工作地点差价调整数事项.....	49
F. 艰苦条件津贴：审查数额.....	55
G. 流动奖励措施：审查数额.....	56
H. 不带家属服务津贴：审查数额.....	58
I. 异地调动托运：审查付款最高限额.....	59
五. 一般事务人员和其他当地征聘职类人员的服务条件：审查一般事务人员的薪金调查方法.....	62
附件	
一. 国际公务员制度委员会 2023-2024 年工作方案.....	67
二. 关于联合国共同制度各组织多样性的资料来源.....	69
三. 采取措施促进活力、创造力和创新贡献，增加/扩大年轻候选人的征聘机会.....	71
四. 2022-2023 年行为标准审查拟议行动框架.....	74
五. 全球和区域多边组织与育儿假有关的政策.....	75
六. 联合国共同制度目前的育儿假政策和做法.....	77
七. 育儿假：联合国系统各实体和组织的相关公约和建议.....	79
八. 现行公务差旅舱位标准汇总表.....	82
九. 拟议薪级表和薪酬保护点.....	83
十. 年度比较及比值随时间推移的演变.....	85
十一. 订正艰苦条件津贴项下年度应支付金额.....	86
十二. 总部工作地点第八轮调查时间表.....	87
十三. 适用外部数据试点项目的工作范围和参数.....	88

---

## 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
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
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
国际公务员联合会	联合国国际公务员联合会
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
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
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

技术术语表可在国际公务员制度委员会网站的单独文档中找到：  
<https://unicsc.org/Home/Library>。



---

## 送文函

### 2022 年 8 月 12 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 条编写的第四十八次年度报告。

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. 两个职类工作人员都适用的服务条件
1. 合同安排框架
- 63(a) 委员会建议大会将共同制度各组织临时任用人员的年假规定统一为每月 2.5 天。
- B. 专业及以上职类工作人员的薪酬
1. 基薪/底薪表
- 148(a)和附件九 委员会建议大会批准自 2023 年 1 月 1 日起实行本报告附件九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 2.28%。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
- 154(a)和附件十 委员会向大会报告，2022 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职员的薪酬净额之间的比值估计数为 113.9。
3. 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查方法和数额
- 171 委员会建议大会，根据其关于修订方法的决定，自 2023 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 6 645 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)予以停止。
-

---

## 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

### A. 两个职类工作人员都适用的服务条件

#### 1. 审查合同安排框架

46 在整个共同制度统一临时任用工作人员的应计年假所涉经费估计为全共同制度每年 410 万美元。

#### 2. 育儿假

91 就整个共同制度而言，为所有父母提供 16 周育儿假所涉经费每年约为 130 万美元，为产妇额外提供 10 周育儿假所涉经费每年约为 460 万美元，每年共计 590 万美元。

### B. 专业及以上职类工作人员的薪酬

#### 1. 基薪/底薪表

136 和 本报告附件九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共同制度每年  
附件九 大约 123.5 万美元。

#### 2. 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查方法和数额

157 实施拟议方法所涉经费估计为全共同制度每年 1 500 万美元。

#### 3. 艰苦条件津贴：审查数额

219 和 自 2023 年 1 月 1 日起，将艰苦条件津贴提高 3.1%，所涉经费估计为全共同制度每年 500  
附件十一 万美元。

#### 4. 工作人员流动奖励措施：审查数额

223 自 2023 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为全共同制  
度每年 250 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 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了联合国薪金和津贴共同制度。<sup>1</sup> 另外一个组织虽未正式接受规约，但全面参加了委员会的工作。<sup>2</sup> 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。

#### B. 成员

3. 2022 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)\*

玛丽-弗朗索瓦·贝希特尔(法国)\*

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)\*\*\*

卡琳·加德纳(牙买加)\*

伊戈尔·戈卢博夫斯基(俄罗斯联邦)\*\*

嘉治美佐子(日本)\*\*\*

金判锡(大韩民国)\*\*

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 农发基金。

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)\*\*\*

王晓初(中国)\*\*

哈桑·扎希德(摩洛哥)\*\*

---

\* 任期于 2022 年 12 月 31 日届满。

\*\* 任期于 2024 年 12 月 31 日届满。

\*\*\* 任期于 2025 年 12 月 31 日届满。

### C. 委员会举行的届会及审议的问题

4. 委员会 2022 年共举行了两届会议：第九十三届会议于 3 月 21 日至 4 月 1 日在纽约联合国总部举行；第九十四届会议于 2022 年 7 月 11 日至 22 日在巴黎教科文组织举行。

5. 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. 委员会 2023-2024 年工作方案

6. 附件一载有委员会 2023-2024 年工作方案。

## 第二章

### 报告和监测

#### A. 大会第七十六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。在该说明中，秘书处重点介绍了委员会主席在大会第七十六届会议题为“联合国共同制度”的议程项目 145 下所作的发言。主席向第五委员会成员简要介绍了委员会的工作，并提请他们注意需要第五委员会作出决定的四个项目，即：(a) 基薪/底薪；(b) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；(c) 教育补助金；(d) 在未被指定为不带家属的 E 类工作地点发放代替安置费的款项。他还向第五委员会提交了一份关于工作地点差价调整数问题的详细报告，并强调了其他领域，例如关于共同制度整套报酬办法的全面评估报告、工作人员流动奖励办法和处理不遵守委员会决定和建议情况的措施。主席向第五委员会进一步通报了属于第五委员会监测职责范围各领域的情况，如年龄分布、地域多样性和性别政策，并通报了委员会和大会各项决定和建议的执行情况。

8. 委员会第九十三届会议与会者获悉，虽然委员会主席得以到现场介绍委员会的工作，但第五委员会提出问题和对这些问题的答复是通过信函交流的。问题又多又细，需要秘书处作出大量的解释。教育补助金计划，包括具有代表性的学校问题，似乎占据了第五委员会的大部分讨论。还有人就工作地点差价调整数和本轮生活费调查提出了许多问题。有人对整套报酬办法的个别内容和整套办法提出了问题，这些问题的重点是费用。具体问题涉及基薪/底薪表、不带家属津贴、安置补助金试点方案、D 类和 E 类工作地点、危险津贴、工作人员流动奖励和异地调动托运。

9. 大会审查了委员会的提案，收到对所提问题的详细答复，此后于 2021 年 12 月 24 日未经表决通过了第 76/240 号决议。

10. 大会第 74/255 B 号和第 76/240 号决议要求审查共同制度的管辖结构，关于这个问题，委员会的有关协调人审查了秘书长关于这一问题的一些提议草案。主席此后整合了关于这些提议的评论，将其转载于秘书长提交大会的报告附件一（见 A/77/222）。

#### 委员会的讨论情况

11. 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。她特别提请注意关于以五年为周期全面审查共同制度整套报酬办法的要求。她说，人力资源网认为，共同制度各组织将这种全面审查视为一个机会，让所有利益攸关方共同继续思考 COVID-19 大流行和其他外部因素可能如何改变共同制度内的工作环境和工作模式。人力资源网还注意到，已要求秘书长从第七十八届会议开始，每年向会员国提供全共同制度所有工作人员职类报酬费用的综合数据，包括

整套报酬办法所有组成部分的数据。虽然人力资源网担心这些要求会对各组织的资源造成负担，但她告知委员会，各组织已经开始讨论如何加强其人力资源分析。

12. 公务员协联代表赞赏地注意到，大会核准了公务员制度委员会所有建议。然而，鉴于大会要求委员会报告基薪/底薪调整对员额资源的影响，包括对离职偿金、工作地点差价调整数和养恤金缴款的影响，她说，虽然大家都理解，必须重视控制费用，但在生活费用急剧上升的情况下，期望做到工作人员费用零增长是不合理的。大会要求以五年为周期对整套报酬办法进行全面评估和审查，关于这个问题，该代表说，公务员协联认为，应使会员国认识到，满足这一要求需要大量的人力和财政资源。她重申了公务员协联的立场，即应通过全面审查工作方式，实现成本效益，以保持国际公务员制度的独立性，确保该制度仍然足以执行任务，不应该通过持续不断地对整套报酬办法进行资源密集型审查，实现成本效益。

13. 国际职工会协调会代表表示注意到该文件，并欢迎大会核准委员会的四项建议，这些建议得到了工作人员联合会的充分支持。但是，关于教育补助金问题，她说，国际职工会协调会认为，虽然新的滑动比额表对外地工作人员更有利，但对总部工作地点的工作人员则有不利影响。因此，国际职工会协调会期待着今后针对改变该办法所产生影响进行分析。大会重申致力于建立一个单一、统一的共同制度，由委员会在规范和协调服务条件和应享权利方面发挥核心作用，对此，她补充说，没有委员会，“共同制度就不会是今天的样子”。大会要求以五年为周期对整套报酬办法进行全面评估和审查，对此，该代表表示，国际职工会协调会想知道如何进行评估，并重申必须确保工作人员联合会充分参与。同样，关于可能使用外部工作人员支出调查数据进行分析，她要求澄清将如何进行这种分析，她补充说，国际职工会协调会看不到使用外部数据有什么好处，因为已经修改的方法是合适的。国际职工会协调会认为，这项任务需要设立一个工作组。关于地域分配和使用多种语文问题，她同样重申需要设立一个工作组。最后，她说，国际职工会协调会高兴地注意到，大会已要求委员会研究如何促进共同制度各组织年轻化，包括为此开展支助发展中国家实习生的方案。

14. 国际公务员联合会代表表示，联合会赞赏大会第 76/240 号决议所反映的总体积极成果，联合会认为，该决议对在外地的父母和工作人员特别有益，说明大会信任委员会的工作。他表示，联合会完全支持大会关于提供更多更好数据的要求，因为联合会相信，更多的数据将在未来产生更积极的结果，包括在实现性别均等方面产生更积极的结果。联合会还支持大会关于加强地域分配和使用多种语文等领域工作的呼吁，因为联合会认为，这样做将减少不平等、歧视和有害的工作环境。

15. 劳工组织代表指出，大会重申委员会在规范和协调共同制度服务条件方面的中心作用，并重申委员会有权根据委员会规约第 11 条(c)款继续确定共同制度各工作地点的工作地点差价调整数乘数。他重申，劳工组织完全致力于与委员会和所有利益攸关方顺利协作，并补充说，劳工组织相信新一轮调查取得了良好进展。然而，该发言代表告知委员会，鉴于劳工组织行政法庭发布的第 4134 号判决，劳工组织面临重大挑战，他补充说，在新一轮调查期间可能会出现类似的挑战。

他认为，虽然劳工组织充分认识到它对共同制度负有责任，应该实施与联合国达成的各项协议，但根据劳工组织行政法庭规约，劳工组织也有义务遵守该法庭不可上诉的最后判决。劳工组织不知道委员会是否已审议并向大会提出任何具体措施，处理劳工组织和其他有关专门机构所面临的具体问题，劳工组织认为，最安全和最可取的解决办法是达成一项协议，根据该协议，委员会的决定和建议需完全符合劳工组织行政法庭和联合国行政法庭的判决和判例。他进一步强调，劳工组织的法定义务仍然是充分执行劳工组织行政法庭的有关判决。他提请委员会注意，劳工组织认为大会的决议使劳工组织和设在日内瓦的一些其他机构陷入敏感和不可持续的境况，他强调迫切需要尽快解决目前的情况。该发言者最后提请委员会注意，需要在 2022 年期间加强沟通，以便更详细地了解劳工组织和其他有关专门机构的治理和法律环境，从而应对这些挑战，他期待委员会在这方面给予支持。

16. 委员会成员赞赏地注意到大会第 76/240 号决议。委员会一如既往地期待着与工作人员和各组织合作，执行大会的要求。委员会成员认为，迫切需把重点放在地域分配、员工队伍年轻化和两性均等上，所有这些问题都应一并审查，以确保采取综合办法处理平等、多样性和不歧视等问题。委员会一些成员还提出使用多种语文的重要性，并补充说，应重新对专业及以上职类工作人员实行语文奖励，以促进使用多种语文。大会要求各组织提交委员会决策所需的最新可靠数据，委员会成员表示大力支持这项要求，但他们想知道，每五年对整套报酬办法进行一次审查是否会影响对共同制度整套报酬办法个别内容的定期审查。

17. 针对劳工组织代表的发言，委员会成员发表了各种意见。劳工组织表示，新一轮生活费调查可能导致以前在日内瓦发生过的情况，委员会成员对此表示关切。有成员指出，大会在第 76/240 号决议第 6 段重申，根据委员会规约第 11(c)条，委员会有权继续确定联合国共同制度各工作地点差价调整数乘数。因此，共同制度所有组织都应在有关地点执行委员会在生活费调查结束时获得并核准的任何结果。在这方面，委员会成员重申，委员会和大会的决定应得到尊重和维持，并补充说，诉讼并不总是解决问题的办法。主席提醒与会者，所有利益攸关方都应以共同制度的利益为重，在结束讨论时，他强调指出了委员会规约概述的委员会作用，并要求每个人都本着诚意开展工作。

#### 委员会的决定

18. 委员会决定表示注意到大会第 76/240 号决议。

### 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。该说明还提供广泛信息，说明委员会可能感兴趣的其他人力资源事项。秘书处分发了一份调查表，以收集信息，共同制度所有组织都对调查表作出了答复。

20. 委员会在其 2021 年报告(A/76/30)中就年龄、地域和性别多样性问题提出了若干建议。此外，大会在第 76/240 号决议中鼓励委员会确定促进地域多样性和年



轻化的良好做法，并向共同制度各组织提供咨询意见，包括为此采取其 2021 年报告第 144 段提议的措施，例如，开展方案，支持发展中国家实习候选人，大会并且注意到委员会要求各组织制定明确的指标，以跟踪这方面的进展情况。

21. 2022 年从各组织收到的资料显示，自委员会 2021 年审议这些问题以来，这些组织没有就地域和性别代表性问题采取任何其他值得注意的措施。委员会在其 2021 年年度报告中要求各组织公布关于多样性的更详细和大众可查阅的信息，如性别、年龄和地域多样性，若干组织列举了全共同制度以下两个数据来源中的一个或两个来源：(a) 行政首长协调会保持的人力资源统计数据，<sup>3</sup> 这些数据每年更新，并与几个按类别、国籍、性别和年龄分列的表格中显示的最新人事统计数据链接；(b) 联合国全系统性别均等信息汇总表，<sup>4</sup> 汇总表每个季度根据每个组织提供的最新数据更新一次。秘书长关于提高妇女在联合国系统的地位的两年期报告是关于专业及以上职类工作人员的另一个数据和相关分析来源。附件二载列大众可查阅的其他数据来源，这些来源通常公布在各组织的网站上，其详细程度差别很大。此外，一些组织还提到向其理事机构或内部利益攸关方提供的非公共数据来源，例如通过动态信息汇总表跟踪具体指标的进展情况。

22. 关于实习和类似方案，下列 19 个组织报告说，它们为实习提供了某种程度的财务支助：粮农组织、原子能机构、农发基金、劳工组织、泛美卫生组织、全面禁止核试验条约组织筹备委员会、艾滋病署、开发署、人口基金、难民署、儿基会、项目署、妇女署、世旅组织、万国邮联、粮食署、世卫组织、知识产权组织和气象组织。农发基金(住房和差旅津贴)以及粮食署和知识产权组织(报销差旅费)专门为发展中国家的候选人提供了额外支助。世卫组织向需要财务支助的实习生提供了生活津贴。难民署的政策是除现行食品和交通津贴之外，再增加一笔总付的旅费，这被视为进一步消除了来自发展中国家实习生面临的潜在障碍。

23. 其余 10 个组织没有为实习提供财务支助，教科文组织和工发组织正在探讨通过自愿捐款提供财务支助的问题。一些组织提到，它们正在寻求进一步促进远程实习，这也可以增加发展中国家实习生的机会，而妇女署则为远程实习提供了津贴。除实习外，一些组织还提到了研究金，有些组织还提到其组织或合作伙伴提供的相关财务支助。

24. 附件三概述了各组织为促进年轻工作人员的活力、创造力和创新贡献而采取的一些措施。

<sup>3</sup> 见 <https://unsceb.org/human-resources-statistics>。

<sup>4</sup> 见 <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiOGY5YjU4ZGEtYmE0ZS00ZDQ4LWJhNjgtNzNhMzJhNmFhMjZmlwidCI6ImIzZTVkYjVILT15NDQ0NDgzNy05OWY1LTc0ODhhY2U1NDMxOSIsImMiOiJh9>。

## 委员会的讨论情况

25. 人力资源网代表说，人力资源网表示注意到该报告。

26. 公务员协联代表指出，所有建议都已充分执行，大会第 76/240 号决议要求全面监督共同制度整套报酬办法的各个组成部分。她指出，大会要求对工作人员服务条件采取整体办法，并呼吁实现“地域多样性和年轻化”，两者之间存在内在联系，她请委员会在审议育儿假议程项目时铭记这一点。

27. 她说，公务员协联鼓励各组织利用现有人才，只要有机会，其中许多人渴望为各组织带来创新和变革。有人指出，年轻化努力有时会对在职工作人员产生消极影响，并可能导致更多地使用实习生等其他职类人员，以低工资或无工资的方式有效执行工作人员的任务。在这方面，她表示，公务员协联关切地注意到一个组织报告的 100 名在职工作人员商定离职的例子，并希望实现年轻化的目标不会以失去具有多年机构知识的敬业在职工作人员或增加编外人员的数量为代价。她回顾，实习方案的宗旨不是使各组织年轻化，而是向大学生或刚毕业的学生提供机会，使他们有机会根据自己的学习或兴趣获得实际工作经验，并使他们接触联合国的工作。与此同时，实习为各组织提供了各专业领域的合格学生的支持。她表示，公务员协联认为，设立更多的 P-1 和 P-2 职等职位以及实施初级专业干事方案和青年专业人员方案等支助方案，都是使工作人员队伍年轻化的有效途径。

28. 关于远程实习，有记录显示，远程工作对心理健康、知识转让、归属感和团队精神，特别是对年轻世代产生了负面影响，该代表对此表示关切。她表示支持带薪实习，但不同意根据实习生的来源国支付报酬。

29. 国际职工会协调会代表遗憾地注意到，自委员会 2021 年审议这些问题以来，共同制度各组织尚未采取其他措施实现地域和性别代表性，该代表强调必须公开这些数据。关于实习问题，她指出，实习生是联合国未来工作人员队伍的一部分，她感到遗憾的是，联合国没有为候选人提供财务支助。该代表表示，国际职工会协调会认为，远程实习与获取有益经验的宗旨背道而驰，因为远程实习无法提供在职培训和面对面的互动。她还告诫，不要利用有偿研究金作为获得廉价劳动力的手段，对实习生的做法就属于这种情况。

30. 关于年轻一代参加正式会议的问题，国际职工会协调会代表对他们的参与和将他们用作有关问题的测试对象表示关切。她表示，国际职工会协调会质疑，纳入青年联合国网络等非正式团体是否合法，她指出，这些团体在所有正式问责或监管框架之外运作。她说，国际职工会协调会告诫，不要在委员会和任何不会增加工作人员联合会价值的团体之间建立直接渠道，因为工作人员联合会仍然是最相关的协商渠道。协调会认为，增加 P-1 和 P-2 职等工作人员的人数，推行初级专业干事方案和青年专业人员方案等方案，是实现联合国工作人员队伍年轻化的最佳途径。一个组织报告，约 100 名工作人员商定离职，以此作为征聘较年轻工作人员担任较低职等职位的机会，她对此也表示关切。

31. 国际公务员联合会代表表示赞赏委员会持续努力改善共同制度的多样性，包括性别、地域来源和年龄方面的多样性，并全力支持共同制度各组织在这方面的

所有努力。他说，国际公务员联合会认为，已采取具体多样性措施的组织应确保明确传达这些措施，并确保以诚信、透明和问责的方式甄选工作人员。联合会认为，委员会应汇编各组织提供的残疾工作人员入职资料，说明为使联合国成为对残疾人更友好的工作场所而取得的有效进展和采取的措施。

32. 国际公务员联合会代表表示，联合会坚决支持有偿实习，但对远程实习是否有益表示强烈保留，因为国际公务员联合会认为，远程实习可能会使获得实际经验和建立联系的目标落空。关于促进活力、创造力和创新的措施，联合会支持有助于加强工作人员之间思想、信息和知识流动的网络。他说，国际公务员联合会经常开展合作，并通过与“#NewWork”工作人员倡议等其中一些网络交流，丰富了自己。然而，它感到关切的是，让非正式团体参与正式协商，侵蚀了工作人员工会和联合会的专属作用。

33. 共同制度所有组织都答复了公务员制度委员会秘书处的调查表，委员会对此表示赞赏。委员会指出，采用共同数据收集方法会有帮助，但同时也会考虑各组织报告的各种数据和措施，以解决多样性和工作人员队伍年轻化问题，并增加数据的交叉参考性，包括按性别和地域多样性所列数据的交叉参考性。关于实习和类似方案，特别是针对发展中国家候选人的实习和类似方案，关于增加初级职等候选人的机会，19个组织报告，为实习生提供了某种程度的财务支助。在目前不为实习提供财务支助的其余10个组织中，两个组织正在探讨通过自愿捐款提供财务支助的问题。一些组织提到，它们正在寻求进一步促进远程实习，这也可以增加发展中国家实习生的机会。一些组织为远程实习提供了津贴，若干组织还专门为发展中国家的候选人提供了额外支助。

34. 委员会表示支持有偿实习，并确认有必要增加发展中国家候选人的实习机会。一些委员会成员对远程实习的影响，特别是对电力和技术有限的发展中国家候选人的影响表示关切。委员会认为，要成功获得实习经验，完全面对面和上手学习是比较好的方式。在这方面，委员会从开发署等一些组织那里获悉，对远程实习的需求很大，这种实习使来自发展中国家和各种情况的候选人能够在不同的全球环境中工作。开发署报告，目前，80%的实习生来自全球南方，相比之下，初级专业干事方案的参与者主要来自发达国家。在开发署实习的人员得到了财务支助，其中包括残疾人、少数群体人士和土著群体人士以及其他具体多样性目标群体人士。联合国秘书处告知委员会，远程实习反映了未来工作环境的各种选择。一些人员可能根据其职能而远程工作，这种混合环境是不可避免的，因此，各组织可以选择不同的实习方式。儿基会也确认，远程实习使该组织更具包容性，使其能够根据文化情况，或根据有人无法旅行以及残疾人需要特殊便利等特殊情况，为不同群体的候选人提供准入和机会。

35. 虽然委员会指出，面对面实习是较好的选择，但一些成员承认，远程实习是某些职能的可行选择。

36. 委员会呼吁共同制度各组织制定标准化的政策和程序，以确保平等对待所有实习生。委员会注意到，66%的组织已落实向实习生付酬的做法，委员会承认在这方面取得了进展，但同时也对其余组织没有提供这种财务支助表示关切。

37. 委员会一名成员要求继续在该项目下提供共同制度各组织所作决定汇总表，并说明这些决定是由各组织秘书处还是理事机构提出的。这份清单将使人们现实地了解会员国和人力资源司参与委员会审议的这些问题的程度。

38. 委员会指出，需要采取统一办法报告工作人员多样性情况，包括地域代表性情况，并建议考虑建立或加强联合国全系统有关人力资源统计数据的单一数据库。

#### **委员会的决定**

39. 委员会表示注意到联合国共同制度各组织的信息，并敦促各组织：

(a) 继续使实习和类似方案财务支助做法标准化；

(b) 增加促进多样性的机会，包括增加促进公平地域分配的机会，并加强行动力度，从发展中国家和任职人数不足的区域组征聘年轻专业人员和实习生。

## 第三章

### 两个职类工作人员都适用的服务条件

#### A. 审查合同安排框架工作组的报告

40. 委员会于 2005 年首次通过了合同安排准则框架，其中包括三类任用，即连续任用、定期任用和临时任用(A/60/30 和 A/60/30/Corr.1，附件四)。当时，委员会确认在临时任用项下存在两类需要：一类是为期不足一年的短期任用；另一类是可能需要长达四年才能完成的职能的任用，目的是满足规定期间的紧急业务需要(即限期任用)，例如维持和平行动、人道主义援助或特别项目的任用。

41. 2010 年，委员会审查了更广泛的使用限期任用情况，认为此类合同已不能够满足各组织的需要，因为此类合同规定的报酬与共同制度各组织其他类型合同没有可比性。因此，委员会认为，此类合同在同一工作地点并肩工作的工作人员之间造成了不平等，影响了工作人员的士气。因此，委员会当时决定，从现行合同安排框架下短期任用方式中删除可长达四年的限期任用内容(A/65/30，附件五)。2012 年，委员会申明，它不要求各组织实施框架所述所有三种任用类型，各组织可以根据本组织的具体需要，实施框架界定合同类型的任何组合(A/67/30 和 A/67/30/Corr.1，第 104(c)段)。

42. 委员会第九十届会议审查了各组织在审查合同安排框架执行情况后提供的资料，认为对合同框架进行任何修改都应有充分和令人信服的理由。因此，委员会决定设立一个工作组，审查各组织实施现行合同框架的情况以及可对现行框架作出哪些改进，并根据需要在第九十二届会议上提出建议(A/75/30，第 40 段)。

43. 委员会设立的工作组于 2021 年 10 月 11 日至 15 日在哥本哈根举行会议。在讨论过程中，工作组审议了 26 个共同制度组织<sup>5</sup>提交的资料、若干其他国际组织(世界银行、欧洲联盟各机构和经济合作与发展组织)的做法以及劳工组织 EPLex 数据库中关于定期合同的国家立法的资料。<sup>6</sup>各组织提供的资料显示，约 66%的工作人员是定期任用，24%是长期或连续任用，其余 10%是临时任用。

44. 工作组的结论是：

(a) 公务员制度委员会 2010 年年度报告所载共同制度各组织公务员制度委员会合同安排框架(A/65/30，附件五)以及委员会在 2012 年年度报告中就该问题作出的进一步决定(A/67/30 和 A/67/30/Corr.1，第 104(c)段)是适当的，为各组织提供了足够的灵活性；

(b) 工作组认识到，目前供资性质的趋势影响各组织签发长期任用的能力，但各组织在规划和供资过程中仍应继续遵守合同框架；

<sup>5</sup> 包括泛美卫生组织、国际海底管理局、国际海洋法法庭和气象组织等三个组织没有答复调查表。

<sup>6</sup> 可查阅 <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/>。

(c) 共同制度各组织临时任用人员的年假规定应统一为每月 2.5 天；

(d) 目前尚不清楚未来工作的新趋势和发展对该框架有什么影响，以后可酌情审查影响。

45. 此外，工作组鼓励委员会考虑提请大会和各理事机构注意 A/65/30 号文件附件五所载供资性质的当前趋势对实施公务员制度委员会合同框架工作的影响。

46. 在整个共同制度统一临时任用工作人员应计年假的建议所涉经费估计为全共同制度每年 410 万美元。这一估计数是根据目前向临时任用工作人员提供 1.5 天年假的组织未用年假折算数据计算的。

#### 委员会的讨论情况

47. 人力资源网代表感谢工作组与会者进行了坦率、建设性和全面的讨论，并赞同提交委员会的报告所载摘要和建议。这些建议所指向的结论是，就目前而言，现行合同模式范围大体上是足够的。这些建议也说明，目前尚不清楚未来工作的新趋势和发展对该框架有什么影响，以后可酌情审查影响。管理问题高级别委员会一直在讨论这些问题，因为合同安排和报酬制度应支持迅速变化的工作人员队伍和工作方式。

48. 三个联合会的代表说，他们同意工作组的结论。工作组建议共同制度各组织将临时任用的年假统一为每月 2.5 天，关于这项建议，他们认为，从为联合国系统所有工作人员提供公平服务条件的原则角度看，这样做是很重要的。在这方面，国际职工会协调会的代表告诫，不要将这种统一做法用作给予更多临时任用的借口。

49. 公务员协联代表承认各组织代表提出的关切，但她表示，公务员协联支持工作组的结论，即这些关切可以在现行框架内解决。公务员协联认为，关键问题不在于现行合同框架，而在于专用资金限制了各组织根据符合公务员制度委员会框架的合同聘用个人的能力，这导致越来越多地使用咨询人和其他类型人员。她承认这个问题超出了委员会的任务范围，但她表示，公务员协联认为，应提请会员国注意这个问题。该代表还说，工作组没有深入讨论工作的未来，因为目前尚不清楚会对公务员制度委员会合同框架产生哪些影响。

50. 国际职工会协调会代表说，有人假设，并非所有加入共同制度组织的人都想建立长期职业生涯，这个假设事实上是错误的。根据国际职工会协调会在 2021 年进行的一项调查，不论雇员年龄大小，吸引他们到联合国工作的一个因素是合同的稳定性。关于供资的可预测性问题，国际职工会协调会认为，临时合同为各组织提供了满足其需要所需的灵活性，但采用不稳定的合同则走过头了。联合国不能指望吸引并留住《联合国宪章》第一百零一条所述最合格的候选人而又不对他们承担任何责任。

51. 国际公务员联合会代表承认各组织对供资的关切，但表示，联合会对不用或减少使用连续合同模式感到关切。联合会认为，尽管各组织努力为持“编外”合同的联合国人员提供更好的工作条件，但越来越多地使用这种合同产生了是否遵守同工同酬原则的问题，并对实现性别均衡和举报欺诈、不当行为和歧视行为产

生影响，因为持不稳定合同的人员举报此类指控的可能性较小。他指出，总体而言，国际公务员联合会不赞同所谓合同不稳定有助于提高业务效率的观点，对国际公务员制度的独立性、中立性和有效性受到损害表示关切。

52. 委员会认识到，该框架理顺并整合了制定框架之前就已存在的众多工作人员合同安排。委员会的结论是，合同框架承认的三种任用类型大大简化了问题，因此，该框架仍然是各组织当前合同需求的逻辑基础。委员会还同意，该框架在稳定性和灵活性之间大致达成了平衡，从而确认了共同制度各组织之间在任务和结构等方面的差异。

53. 委员会承认合同框架内的灵活性，但认为各组织应利用这种灵活性，同时在给予和延长任用时确保公平和公正地对待工作人员。一些委员会成员还指出，根据业绩延长定期任用可被视为一种控制机制。一些委员会成员认识到在财政紧缩的情况下增加供资并不容易，但也认为，各组织不应过分强调灵活性而牺牲稳定性。虽然各组织都依赖自愿供资——有些组织比其他组织更依赖自愿供资，但他们的活动大部分是持续性的。

54. 一些委员会成员指出，虽然过去假定工作岗位是长期性的，但现在已不再这样假定了。国际组织没有稳定的预算，使用临时任用的方式迅速发展，因为临时任用提供灵活性，而且这也许还是传统雇用模式的缺陷——例如招聘时间长——造成的结果。各组织需要根据业务环境的变化灵活处理员工入职问题，因此，委员会不妨考虑各组织如何以比较稳定的合同招聘工作人员的问题。委员会其他成员指出，合同框架没有规定各组织必须采用任何特定的招聘程序，但他们指出，应根据各组织的相关工作人员条例和细则，通过公开和透明的甄选程序获得连续任用和定期任用。

55. 一些委员会成员还指出，似乎有一种观点认为，给予连续任用将使工作人员更加忠诚，但他们没有看到在这方面有任何自动联系。他们认为，他们不可想象任何组织在作出合同决定时会不考虑供资情况。委员会一些成员评论说，定期任用提供了相对稳定性，因为一次任用的期限可以长达五年，并可连续延长。此外，委员会指出，根据共同制度各法庭的判例，工作人员可预期续签定期合同，因此不续签此类合同应向其提供正当理由。

56. 委员会获悉，行政首长协调会的人事统计数据显示，2015年至2019年期间，共同制度专业及以上职类工作人员中连续任用和定期任用的女性比例从约38.7%增至40.6%，而在同一期间，临时任用工作人员的比例从4.3%增加到5.3%。在这方面，委员会若干成员强调，需要提供按性别、年龄和地域分布分列的关于任用类型和编外人员合同的进一步资料和数据。

57. 委员会获悉，根据秘书长最近一份关于提高妇女在联合国系统的地位的报告(A/76/115)(所述期间为2018年1月1日至2019年12月31日)，妇女和男子因任用期满而离开联合国系统的可能性相同，而辞职在女性离职者中所占的比例仍然高于男性。这一结果与前一份报告(A/74/220)形成对比，前一份报告发现，由于任用期满而离职的妇女比例比男子高出约3.5个百分点。一些委员会成员对辞职的

妇女人数多于男子表示关切。他们认为应该继续了解这个问题，包括在委员会关于多样性的研究背景下了解这个问题，以便更好地了解妇女辞职的原因。他们指出，秘书长下一份报告将包括与 COVID-19 大流行时间重合的数据，因此可以提供一些重要启示。

58. 劳工组织代表表示支持在可能的情况下采用公务员制度委员会合同框架，以促进在国际公务员制度中的职业发展，但同时也强调，该框架必须适应各组织的需要。

59. 委员会成员表示支持工作组的建议，即将整个共同制度临时任用人员的应计年假统一定为每月 2.5 天。有人问，这样是否会导致更多地使用临时合同，但委员会大多数成员认为没有任何迹象显示会出现这种情况。委员会成员指出，年假差异影响生产率和公平，各组织和工作人员都强调指出，这种差异影响经常并肩工作但享有不同年假待遇的工作人员的士气。委员会注意到，与此相关的所涉经费估计数在全共同制度为每年约 410 万美元，估计数是采用目前向临时任用工作人员提供 1.5 天年假的组织未用年假折付数据得出的。一些委员会成员认为，可以通过鼓励工作人员定期休年假，抵消所涉经费，不过，他们认识到，由于各种原因，在工作吃紧的情况下，并不总是能够充分利用年假。

60. 委员会还审议了供资性质和合同类型的变化问题，委员会认识到专用资金比例增加是各组织在供资可预见性方面的一个关切，但委员会认为，合同框架应继续执行。一些委员会成员补充说，由于各组织没有提供更多数据，说明供资变化的影响与合同框架之间的关系，委员会无法向大会提出任何相关建议。另一些成员认为，供资可预测性下降，显然会对实施合同框架的工作产生影响。

61. 一些委员会成员表示，他们相信，未来工作的某些方面已经成为现实，因为电子通勤和远程工作在所有组织中的普及程度远远超过了 COVID-19 大流行暴发前的程度。与此同时，一些委员会成员认为，原则上和由于种种原因，工作人员到办公室工作是完成组织任务的最有效率方式。公务员协联代表指出，虽然远程工作对一些人很有效，但也需要考虑这种工作方式造成的有据可查的负面影响，特别是对心理健康的负面影响，尤其是对年轻工作人员的负面影响，需要考虑这种工作方式对晋升和创造力等其他领域的影响，以及对增加家庭暴力的影响。她说，世界一些地区缺乏可靠的电力供应和互联网连接，可能对按照地域分配规定征聘工作人员的能力产生不利影响，因此需要研究。人力资源网代表说，虽然这场大流行病已经产生工作方式方面的经验教训，但所有利益攸关方都需要进一步思考，以便更好地理清，如何以可持续的方式将这些经验教训付诸实践。人力资源网认为，大会要求全面审查整套报酬办法，这种全面审查可能是综合审议这些问题的最佳机会。

62. 委员会成员表示，他们期待着行政首长协调会联合国系统员工队伍的未来问题工作队提出工作结果，并表示委员会必须综合审查工作的未来问题。委员会希望随时了解可能对共同制度产生影响的任何提议。就目前情况而言，委员会同意，即使关于工作未来的讨论会对公务员制度委员会合同框架产生影响，目前也不清楚会产生哪些影响。



### 委员会的决定

#### 63. 委员会决定：

(a) 建议大会将共同制度各组织临时任用人员的年假规定统一为每月 2.5 天；

(b) 认可工作组的结论，即公务员制度委员会 2010 年年度报告所载共同制度各组织公务员制度委员会合同安排框架(A/65/30, 附件五)以及委员会在其 2012 年年度报告中就该问题作出的进一步决定(A/67/30 和 A/67/30/Corr.1, 第 104(c)段)是适当的，为各组织提供了足够的灵活性；

(c) 建议共同制度各组织在规划时继续遵守合同框架。

## B. 审查国际公务员行为标准

64. 委员会的国际公务员行为标准体现了共同制度各组织所倡导的价值观。制定这些标准的目的是反映国际公务员行为操守的总体理想，即致力于为世界和平与繁荣服务。其最终目的是通过阐明构成国际公务员制度道德和哲学基础的一些基本标准，向共同制度各组织工作人员提供信息和激励。

65. 行为标准也被视为公务员制度委员会人力资源管理综合框架(见 A/71/30, 附件二)的关键要素之一。大会在第 71/264 号决议中注意到该框架，而委员会在 2018 年对该框架作了进一步修订，以增加工作人员队伍多样性部分(见 A/73/30, 附件五)。

66. 2012 年，委员会通过了经修订的行为标准，并建议大会和其他参与组织的立法机关予以核准。大会在第 67/257 号决议中核准了经修订的行为标准，自 2013 年 1 月 1 日起生效(见 A/67/30 和 A/67/30/Corr.1, 附件四)。

67. 2021 年，委员会决定在其 2022-2023 年工作方案中列入对标准的审查(见 A/76/30)。委员会第九十四届会议审议了设立一个工作组以审查行为标准的问题。

### 委员会的讨论情况

68. 委员会表示注意到 2022-2023 年行为标准审查的拟议行动框架(见附件四)，并同意拟议活动和时间表。鉴于这一专题的重要性，委员会同意设立一个行为标准问题工作组，由委员会成员以及各组织和工作人员联合会的代表组成，审查公务员制度委员会现行的行为标准，并提出必要的修订建议。

### 委员会的决定

#### 69. 委员会决定：

(a) 修订公务员制度委员会现行的国际公务员行为标准，以确保这些标准继续符合各组织的需要；

(b) 成立一个由委员会成员和各组织及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的行为标准，并提出修订建议。

### C. 育儿假工作组的报告

70. 委员会在 2019 年第八十九届会议上审查了其秘书处编写的一份报告，其中载有共同制度、其他国际组织、世界各国和私营部门现有带薪育儿假政策和做法的资料。人力资源网还提交了一份报告，提议共同制度实行新的育儿假政策。委员会认为，育儿假对所有家庭都是一个重要问题，对新父母和新生儿都有影响。委员会还强调，劳工组织在 2000 年《保护生育公约》(第 183 号)中明确规定了产假条款。根据该公约，所有婴儿的母亲都必须至少享有 14 周的带薪假期。在该届会议上，委员会成员提出了以下方面问题：现行育儿假政策的利用率、此类规定对征聘和留住工作人员的影响、流动模式、育儿假规定与女性工作人员晋升率之间的相互关系、人力资源网提议所涉更广泛的经费问题，包括更替费用、拟议的增加时间规定对组织预算的影响，以及拟议的延长休假规定在全球劳动力市场中的利弊。

71. 委员会认识到，现在是全面审查所有现有育儿假规定和其他相关措施的时候了，以确定这些规定和措施是否适合满足共同制度内为人父母的工作人员当前和今后的需要。委员会请其秘书处参照各国制度和私营部门组织，涵盖所有地理区域，对国际组织现有的育儿假政策和做法进行分析。委员会决定设立一个工作组，由委员会成员以及各组织和工作人员联合会的代表组成，以全面综合方式审查共同制度的育儿假权利，并拟订一项提案供委员会审议。

72. 委员会为研究育儿假政策而设立的工作组举行了两次会议。工作组根据其职权范围审议了其议程内的下列任务，并提出了建议供委员会第九十四届会议审议：

- (a) 参照各国制度和私营部门组织，涵盖所有地理区域，审查国际组织的育儿假政策和做法；
- (b) 以全面综合方式审查共同制度的育儿假权利；
- (c) 拟订一项提案供委员会审议。

73. 委员会审议了一份报告，其中载有工作组对共同制度以外各组织的育儿假政策和做法以及共同制度育儿假权利的审查情况。该报告还详细介绍了工作组在拟订关于加强育儿假规定的提案时采用的办法，包括关于联合国系统各实体和组织的相关公约和建议的资料，以及关于加强育儿假规定的商定指导原则。关于全球和区域多边组织的育儿假政策和做法的资料载于附件五。共同制度各组织关于育儿假应享权利期限的现行政策和做法载于附件六。工作组审议的联合国系统各实体和组织的有关公约和建议摘要载于附件七。

74. 工作组制定了一套指导原则如下，以帮助形成关于改进育儿假规定的建议，这些原则应：

(a) 反映联合国促进人人平等和社会进步的价值观，同时考虑到联合国系统各实体和组织关于性别平等、保护女工和有家庭责任的工人的生育权以及母婴保健和福利的公约和建议；<sup>7</sup>

(b) 统一整个共同制度的政策，促进公平和性别均等，确保创建一个包容、有利和赋权的工作环境，以满足当前和今后工作人员的需要；

(c) 保护产妇在怀孕期间和怀孕后的身心健康需要，为此规定一段具体的假期；

(d) 认识到所有父母的作用和支持他们不受歧视地履行家庭责任的重要性；

(e) 提高共同制度的吸引力和留住工作人员的能力，使其成为所有当前和今后男女工作人员首选的全球雇主，使他们能够在所有工作地点服务时有效地兼顾家庭和工作责任。

75. 工作组向委员会提出了下列建议供其审议：

(a) 建议 1：应对现行的育儿假规定作出以下改进：

(一) 产假(针对生母)：将目前规定的 16 周增加到 26 周，从预产期前两周开始；

(二) 陪产假：将目前 4 周的规定增加到 12 周或 16 周；

(三) 收养假：将目前 8 周的规定增加到 12 周或 16 周；

(b) 建议 2：现行的产假、陪产假和收养假政策应改为所有父母都享有同等时间的统一育儿假。根据世卫组织关于提供 6 个月假期以便母乳喂养和与孩子建立联系的建议，应通过额外的假期满足产妇产前和产后的具体需要。因此，在提议的 26 周规定内，产妇将有额外的产前和产后保护期；

(c) 建议 3：为了履行关照义务，各组织必须采取政策，保障在没有适当医疗设施的外地工作地点服务的工作人员的健康和安全。这些措施应包括允许产妇在开始享受育儿假权利前六周离开工作地点。这六周时间不应包括任何旅行时间。如需缺勤，从离开工作地点到产前保护期间的任何这段时间，不得从育儿假中扣除；

(d) 建议 4：为了履行关照义务，各组织必须采取保障工作人员身心健康的政策。这些措施必须包括在诸如与怀孕和分娩有关的医疗并发症，包括新生儿死亡的情况下，给予工作人员育儿假以外的全薪假。

### 委员会的讨论情况

76. 人力资源网的代表指出，审查共同制度内育儿假现行规定的必要性是作为秘书长全系统性别均等战略编制工作的一部分而进行协商的直接结果。最后确定的

<sup>7</sup> 包括世界卫生大会第 65.6 号决议；世卫组织到 2025 年改善孕产妇、婴儿和幼儿营养的全球目标；劳工组织关于禁止性别歧视和促进平等的各项公约，即 1951 年《同酬公约》(第 100 号)，1958 年《就业和职业歧视公约》(第 111 号)，1981 年《有家庭责任工人公约》(第 156 号)和 2000 年《保护生育公约》(第 183 号)及其所附 2000 年《保护生育建议》(第 191 号)；1979 年《消除对妇女一切形式歧视公约》。

战略载有一项建议，即扩大育儿假规定，以在联合国系统内营造有利于性别均等的环境。这一建议得到了包括秘书长在内的联合国系统所有行政首长的大力支持。她表示，该网络因此大体上同意工作组的报告。报告抓住了自己的立场，即建议根据世卫组织发布的相关健康指南，将产假(怀孕和分娩)延长至 26 周，并将所有其他育儿情况的育儿假统一为 16 周，而不论其具体性质为何。

77. 该代表还指出，目前的总体趋势是，从各个角度更多地考虑延长育儿假，包括工作中的性别平等以及人口和社会经济方面的考虑，并更多地关注雇主的吸引力和留住工作人员的能力。她说，人力资源网因此深信，加强产假规定和对所有其他形式的育儿假采取统一做法，将大大促进以相对低廉的费用提高工作人员的参与度，而会员国可酌情通过经常预算程序直接控制这些费用。她强调，这一做法符合联合国系统各组织为父母和子女的利益主张扩大育儿假的政策立场。

78. 国际工会协调会代表欢迎审查共同制度的育儿假，但关切地注意到，各组织对育儿假政策不再采取一致的做法，因为有些组织在这方面比其他组织更进步。虽然工作组得出的大多数结论方向正确，但她遗憾地注意到，建议 1 对产假、陪产假和收养假作了区分，这与建议 2 相矛盾，工作组在建议 2 中要求用统一育儿假取代产假、陪产假和收养假政策。她表示，国际工会协调会认为，根据秘书长在其关于提高联合国系统妇女地位的报告中提出的建议，在提到“育儿假”时，必须使用不分性别和包容性的语言，避免区分“产假”和“陪产假”或“非生育”和“生育”父母，以促进平等的照料。国际工会协调会认为，应给予所有父母至少 16 周的假期，并对亲生父母作必要的调整。此外，国际工会协调会认为，应规定亲生父母必须强制休育儿假。如果不强制父母双方休统一的育儿假，父亲就有可能不休育儿假，因为目前对休育儿假的父亲有一种负面看法，这是因为组织文化对包括管理人员在内的工作人员的心态产生了负面影响。根据目前的做法，联合国自动将育儿负担推给妇女，为此目的为她们提供更多的休假时间，从而使生育惩罚成为一个可悲的现实，并导致本组织中高级领导层缺乏性别平等后果。

79. 此外，国际工会协调会的代表感到遗憾的是，工作组的报告并没有从政策角度处理劳工组织 2000 年《保护生育建议》(第 191 号)所概述的对多胞胎父母的特殊要求以及涉及一个以上子女的收养或代孕问题。同样令人失望的是，报告中并未涉及流产和死产问题，而这类事件会对父母的身体和情感产生负面影响，因此，应该给予受影响父母合理的休假天数。她说，联合会感到关切的是，报告没有涵盖有特殊需要子女的父母的假期，因此不符合联合国残疾包容战略。虽然国际工会协调会理解委员会的任务规定只适用于共同制度工作人员，但该代表表示，国际工会协调会认为，委员会要继续成为父母权利的可信倡导者，只要符合某些标准，修订后的政策也应适用于非工作人员。这一做法符合秘书长关于将育儿假覆盖范围扩大到所有人员，包括长期非工作人员的建议。

80. 公务员协联的代表说，协联积极参加了工作组的会议，并为技术工作队的工作作出了贡献。技术工作队由各组织和工作人员联合会的代表组成。公务员协联参加了所有相关的讨论，以确保在育儿假方面公平对待所有工作人员，并简化和统一联合国系统内差别很大的育儿假、陪产假和其他育儿假，使工作人员和各组

织都受益。她说，公务员协联认为，商定的育儿假规定指导原则是工作组的主要成果之一。这些原则确保各组织拥有必要的工具，根据《宪章》履行其吸引和留住最高能力水平工作人员的义务。这些原则还确保各组织能够继续成为下一代工作人员的首选雇主。这是大会一再提出的要求，同时也有助于实现大会的商定目标，即实现性别均等和创造一个包容、有利和赋权的工作环境。此外，这些指导原则将有助于各组织在工作场所有效反映共同制度的价值观，并有助于向所有工作地点工作人员履行关照义务。

81. 该代表说，公务员协联完全支持符合所有商定指导原则的育儿假规定，即提供简化、统一的育儿假权利，保证产妇享有 26 周假期，所有其他父母享有 16 周假期。公务员协联还支持使各组织能够履行其关照义务并保障在外地工作地点服务的工作人员的健康和安全的政策。该建议特别提到在 D 类和 E 类工作地点服务的工作人员。在这些工作地点，如果没有适当的分娩医疗设施和(或)发生与分娩有关的并发症，产妇就必须离开工作地点。此外，她指出，公务员协联是联合国系统精神卫生和健康战略的积极支持者，对此感到自豪，并经常在这一论坛和其他论坛上提到在这方面需要采取综合办法。因此，协联完全支持要求各组织采取政策，在发生与怀孕和分娩有关的医疗并发症包括新生儿死亡的情况下，保障工作人员的身心健康的建议。

82. 国际公务员联合会的代表强调，从工作人员和各组织的角度来看，工作组的建议完全符合商定的指导原则。他强调，需要根据工作组报告中概述的商定指导原则，在整个共同制度范围内对育儿假采取统一做法。此外，该代表强调，共同制度各组织必须“言行一致”，在科学界和医学界已接受的建立亲子联系机会的重要性的健全原则和做法基础上以身作则。这对父母和子女都至关重要。

83. 该代表回顾说，联合国系统内一直强调实现性别均等，但这仍然是一项重大挑战，特别是在外地行动中。他说，联合会认为，问题不一定在于吸引女性人才的能力，而在于留住女性工作人员。根据直接经验，国际公务员联合会认为，影响留用的一个主要因素与育儿假规定不足有关，后者往往导致妇女尤其是在家庭状况发生变化后退出工作人员队伍。因此，加强和改进育儿假规定可为解决这一具体问题起到重要作用。他表示，国际公务员联合会因此支持工作组提出的关于加强现行规定的建议，强烈倾向于建议 1，即规定产妇享有 26 周假期，其他父母享有 16 周假期。由于国际公务员联合会的代表基础包括了大量外地工作人员，联合会也支持建议 3。根据该建议，产妇可以在开始享受育儿假之前六周离开工作地点。

84. 委员会注意到，世界银行、亚洲开发银行和非洲开发银行等大多数多边机构都修订了内部育儿假政策，以增加其工作人员的福利。委员会还指出，这一趋势并不局限于任何特定的区域、部门或组织类型，而是一种全球现象，反映出人们日益重视工人权利、婴儿和孕产妇保健、雇员福利以及为妇女在工作场所创造公平竞争环境的必要性。

85. 委员会注意到，共同制度的工作人员自 1979 年以来有权享受 16 周产假，自 2004 年以来有权享受总共最多 4 周的陪产假，并有权享受 8 周的领养假，均作为全薪特别假。委员会还注意到，近年来共同制度的几个组织实施了补充政策，扩

大了育儿假权利，使工作人员有更多时间在新生儿或收养子女在出生后头一年内与他们建立联系并照料他们。委员会还认识到，这些新政策和做法在整个共同制度的推行并不一致，导致共同制度工作人员的整套福利待遇存在明显差异。因此，委员会强调需要统一育儿假规定，以消除共同制度各组织之间的差异，并消除基于组织、性别或工作人员职类的任何固有差异。

86. 委员会注意到共同制度内各实体和组织关于性别平等、女工的生育保护、有家庭责任的工人以及产妇和婴儿保健和福利的许多公约和建议，而且工作组在修订育儿假规定时已考虑到这些公约和建议。委员会同意工作组为评价改进育儿假规定的建议而制定的指导原则。委员会的一名成员指出，所有父母都享有额外假期，这鼓励了分担照料责任，而这种责任传统上过多地落在妇女肩上，造成了劳动力市场和社会中根深蒂固的不平等。

87. 委员会一致认为，共同制度中现行的产假、陪产假和收养假规定应予以加强，代之以所有父母均享有 16 周育儿假的规定。委员会还同意，根据世卫组织关于提供 6 个月哺乳假的建议，应向产妇提供额外的 10 周时间，以满足其产前和产后的具体需要。

88. 关于允许产妇在育儿假开始前六周离开工作地点的问题，委员会一名成员表示，各组织需要制定通用标准，概述工作人员在育儿假开始前六周必须旅行至工作地点以外的情况。

89. 委员会注意到，如果工作人员确实需要前往其他地方，以便能够使用特定的医疗设施或满足某些旅行要求，则需要对指定的外地地点的工作人员提出特别要求。委员会同意，为了履行关照义务，各组织必须采取政策，保障在特定外地工作地点服务的工作人员的健康和安全。这些措施应包括允许产妇在开始享受育儿假权利前六周离开工作地点。这六周时间应不包括任何旅行时间。如需缺勤，从离开工作地点到产前保护期间的任何这段时间，不得从育儿假中扣除。

90. 此外委员会认识到各组织有必要采取政策，保障工作人员的身心健康，以履行关照义务。委员会成员们指出，这些措施应包括在诸如与怀孕和分娩有关的医疗并发症，包括新生儿死亡的情况下，给予工作人员育儿假以外的全薪假。

91. 委员会认为，加强共同制度目前的育儿假规定，将为男女工作人员创造有利环境以及有效平衡个人、家庭和职业承诺铺平道路。委员会注意到，为所有父母提供 16 周假期所涉经费每年约为 130 万美元，为产妇额外提供 10 周假期所涉经费每年约为 460 万美元，每年共计 590 万美元。委员会还强调，加强育儿假规定将使共同制度与任何具有吸引力的关爱家庭政策的全球雇主平起平坐，并保持其作为全球最合格男女首选雇主的竞争地位。

#### 委员会的决定

92. 委员会决定：

(a) 以所有父母均享有 16 周育儿假的规定取代现行的产假、陪产假和收养假规定；

(b) 为产妇提供额外的 10 周时间，以满足她们产前和产后的特殊需要。

## D. 工作人员队伍使用多种语文

93. 大会在 2021 年 12 月 24 日第 76/240 号决议中请委员会将工作人员队伍使用多种语文问题列入其 2022-2023 年工作方案。根据该决议，委员会审议了其秘书处编写的一份报告，其中载有关于工作人员队伍使用多种语文问题及其对本组织重要性和价值的背景资料。

94. 大会一贯强调使用多种语文对实现《宪章》规定的联合国目标的重要性。在纪念《宪章》签署五十周年之际，大会在其第 50/11 号决议中除其他外回顾联合国的普遍性及其必然结果，即使用多种语文，要求本组织的每一会员国，不论它以何种正式语文表达自己的意见，都有权利和义务了解别人和使别人了解自己。

95. 大会在其第 71/328 号决议中确认，使用多种语文作为本组织的核心价值，有助于实现《宪章》第一条规定的联合国宗旨。大会确认联合国力求使用多种语文，以此在全球促进、保护和保存语文和文化多样性，并提高本组织的效率、业绩和透明度。大会在第 73/346 号决议中除其他外确认，使用多种语文促进多样性中的统一以及国际了解、容忍和对话，并确认必须有以世界各国人民自己的语言，包括以残疾人无障碍的方式，与他们进行交流，从而促进联合国行动的自主权和可持续性。

96. 秘书处注意到尚未确定使用多种语文的正式定义，因此从多样性的角度提出了使用多种语文的报告，并将其作为促进本组织任务的工作人员队伍多样性的一个固有因素。委员会认为，使用多种语文问题是联合国所有组织和实体，包括委员会工作的固有问题。

97. 委员会以前曾审查过使用多种语文的问题，包括通过审议性别敏感的政策和多样性的所有方面。2016 年，委员会认识到在国际公务员制度中工作人员的地域分配和性别均等是优先问题。此外，工作人员组成的其他方面，包括年龄分布、语言能力和文化多样性，需要通过鼓励包容性和防止歧视、骚扰和虐待的政策加以管理。2017 年，委员会表示有必要通过人力资源管理框架促进更好地理解更广泛的多样性概念，指出这样做将为各组织提供一个共同参照框架，以制定关于工作人员队伍多样性的政策。2018 年，委员会决定在其人力资源管理框架中增加一个工作人员队伍多样性的组成部分。该组成部分言明，共同制度各组织的工作人员构成应反映出从各种角度来看都是多样化的工作人员队伍，包括公平地域分配和性别均衡，以及文化、代际和多种语文角度以及残疾人的角度。大会在关于共同制度的第 73/273 号决议中，核准在委员会的最新人力资源管理框架中纳入工作人员队伍多样性部分。

98. 2021 年，在第委员会九十二届会议上，在讨论共同制度地域多样性时，委员会一些成员认为，应审查共同制度各组织员额的语文要求，因为他们认为，鼓励使用多种语文将支持增加地域多样性的努力。当时，委员会在强调各组织内使用多种语文的重要性的同时，认为可以通过其他方式，如不计养恤金的现金或非现金奖项或激励，而不是金钱奖励来促进使用多种语文。

99. 还提请委员会注意联合检查组关于使用多种语文的报告(JIU/REP/2011/4、JIU/REP/2020/6 和 JIU/REP/2020/6/Corr.1)。联检组在报告中审查了联合国系统各组织如何处理使用多种语文问题。联检组在其 2020 年报告中得出结论认为,缺乏转化为战略框架和行动计划的整体观点,支持使用多种语文作为系统核心价值的全系统举措进展缓慢。

100. 公务员制度委员会秘书处的文件还强调,使用多种语文仍然是多边主义的基石,而且使用多种语文是联合国的一项创始原则和核心价值。语文涉及联合国系统内部和外部工作的所有方面,是实现《宪章》所载目标的关键驱动力。大会主张将其纳入整个联合国主流,包括其所有新闻和传播活动。共同制度各组织一直在努力加强使用多种语文,以及增加多样性和包容性。使用多种语文为更和谐的交流铺平了道路。换句话说,使用多种语文可被视为多边主义、交流与多样性和包容性之间的交汇点。

101. 通过促进对话、容忍和理解,使用多种语文确保了所有人有效参与本组织的工作,并提高了透明度和效率,取得了更好的成果。通过促进容忍,使用多种语文确保了联合国国家工作队在世界各地不懈努力支持各国实现《2030 年可持续发展议程》的工作取得成果并得到更多参与。联合国系统各组织使用当地民族的语文,包括地方语言,为实现可持续发展目标和《2030 年议程》作出了贡献。工作人员队伍使用多种语文,作为从各种角度(包括公平地域分配和性别均衡,以及文化、代际和多语种角度以及残疾人的角度)来看都是多样化的工作人员队伍的一部分,加强了本组织及其交付成果的能力。

102. 培养和建立一种支持语文多样性的组织文化是人力资源管理的一个重要组成部分。使用多种语文反映了工作人员队伍的文化和语言多样性。它还使联合国对世界所有公民更加开放和透明,这对本组织的使命取得成功至关重要。为了保持有效性,联合国系统在与会员国、民间社会以及公共和私营部门进行互动时,需要规划语言上更加多元和包容的方式,以促进知识转让和参与,从而确保没有一个人掉队。

#### 委员会的讨论情况

103. 人力资源网的代表指出,关于使用多种语文的文件是应大会要求编写的,目前正在根据委员会章程第 16 条进行审议。各组织确认,使用多种语文是国际公务员制度工作的一个基本支柱。各组织正在通过各种措施促进使用多种语文,例如在公布的空缺职位中提出具体的语文要求,扩大包括网站在内的公共信息的语文选择(取决于可用预算),以及提供语文培训和认证。由于具体行动在很大程度上取决于各组织的具体任务和背景,她说,人力资源网认为目前没有必要采取任何额外的具体的全系统行动。

104. 国际公务员联合会代表在代表公务员协联和国际公务员联合会发表的联合声明中指出,在教科文组织总部处理使用多种语文问题是恰当的,因为教科文组织长期以来一直倡导语文多样性。这两个联合会完全支持这样的看法,即使用多种语文是工作人员队伍多样性的一个固有因素,有利于共同制度各组织的任务。



这两个联合会还认为，一支真正掌握多种语文的工作人员队伍是促进多样性和包容性的重要因素。值得回顾的是，在提到联合国工作人员使用多种语文时，一般是指对六种正式语文的了解，其中不包括许多工作地点的当地语文或残疾人无障碍格式的语文。在讨论使用多种语文问题时，必须考虑到世界语文更广泛的普遍性。他说，虽然各组织在纸面上和理论上都支持使用多种语文的概念，但各组织似乎并不重视语文技能，尽管《宪章》第一百零一条规定的三项核心要求中有两项是语文能力，即效率和能力。在世界各地的办事处，讲英语和当地语言的往往是一般事务人员。国际工作人员，即使是在该工作地点工作多年的工作人员，也只能流利地使用英语(并在适用的情况下，使用母语)；假定在需要时由当地工作人员进行翻译。此外在一些组织，联合国语文资格考试没有得到应有的尊重。当地工作人员和国际工作人员之间工作场所关系紧张的最常见原因之一是，在获得与语言技能有关的信息方面感到不平衡。应聘技术专家不是因为他们的语言能力，虽然有时不容易区分需要当地语言知识的职能和不需要当地语言知识的职能以及熟练程度。虽然许多工作人员在应聘时带来了语文技能，但在联合国工作应等同于致力于不断发展语文能力。至关重要的是，所有组织都应注意联合检查组 2020 年关于使用多种语文的报告中所载的建议 4(JIU/REP/2020/6 和 JIU/REP/2020/6/Corr.1)。根据该决议，尚未采取行动的组织的应在 2022 年底前采取行动，制定学习政策，鼓励工作人员继续学习和提高各自组织的正式语文以及酌情学习其他语文的语文技能，确保为此目的提供足够的资金。他说，两个联合会坚决支持恢复专业及以上职类工作人员的语文奖励。他们还支持保留一般事务人员的语文津贴，并支持充分执行有关规定，允许在确定职等时以加分的形式反映语文要求。他们认为，与所有学习和专业发展举措一样，必须将语言培训纳入每个工作人员的工作计划和时间管理，以使学习举措不与实现方案目标相冲突。该代表关切地注意到，联检组 2020 年关于使用多种语文的报告提到，在支持将使用多种语文作为核心价值的全系统举措方面缺乏战略框架，进展缓慢。他赞赏地注意到所作的努力，但表示公务员协联和国际公务员联合会强烈支持各组织在这方面加强努力，最好是作为协调办法的一部分。任命一名使用多种语文问题协调员是朝这一方向迈出的可喜的一步，而大会最近关于使用多种语文问题的决议(第 76/268 号决议)为这些努力提供了明确的指导。

105. 该代表说，公务员协联和国际公务员联合会欢迎联合国语文框架。这是一个本土机制，确定了联合国内部学习和评估语文的方式。根据联合检查组 2020 年报告中的建议 5，两个联合会支持将该倡议作为共同制度共享框架的基础。在一个稳定的参照框架下，各组织将能够确定一个职位何时需要语文，以及语文熟练程度如何。如果处理得当，这将有助于甄选做法和流动的标准化。反过来，该框架可以提供一套明确的基准，据此制定更有针对性的语文奖励措施，从而为语文能力的客观进步创造一个有形奖励的良性循环。他表示，国际公务员联合会和公务员协联因此请委员会全面处理语文奖励问题，根据共同和客观的标准予以衡量，并将此作为共同制度向前发展的一个潜力巨大的领域，不断加以审查。他指出，联检组在其 2020 年报告的建议 7 中讨论了另一个有趣的视角：在国家一级围绕使用多种语文发挥更大协同作用的潜力。各组织、会员国和工作人员本身已经在

作出重大努力,加强非正式语文的使用。这些努力对于扩大联合国信息的覆盖面、调动资源和政治支持以及使各项方案能够在实地得到更有效的执行至关重要。目前的全系统转型倾向于加强联合国系统的协调、共享服务,甚至在国家一级共享房地。这也为发展语文培训技能、公共沟通和调动联合国六种正式语文以外的各种语文的语文资源提供了巨大潜力。该代表还指出缺乏关于工作人员语文技能的全面数据,并建议,技能申报记录可能是个别组织和整个共同制度的有用工具。除了是多样性和包容性的关键外,它还将促进工作人员有针对性的学习和发展。与其他领域一样,公务员协联和国际公务员联合会建议,要实现一支真正的多语种工作队伍,就必须建立一种增强权能的组织文化。这种文化对这一主题采取综合办法,包括通过入职、培训、职业发展、业绩评价、流动、多样性和包容性。

106. 国际职工会协调会的代表重申,协调会致力于使用多种语文,将其作为联合国一项基本价值观和促进工作人员队伍多样性的手段之一。她说,国际职工会协调会欢迎公务员制度委员会秘书处编写的文件承认使用多种语文超出了联合国六种正式语文的范围,并注意到这一文件还包括手语。手语是聋人的一种交流手段。该代表欢迎联合国秘书处组织的正式会议已经采用手语,并表示希望提供资金,以确保根据联合国残疾包容战略使联合国及其立法机构对残疾人无障碍。她表示,国际职工会协调会认为,工作人员使用多种语文的数据对于了解共同制度各组织使用多种语文的真实情况至关重要。她说,国际职工会协调会建议委员会要求各组织提供这方面的数据,因为委员会认为,鉴于人事数据已经数字化,应该可以提供这些数据。该代表说,国际职工会协调会认为,应当利用金钱和非金钱奖励办法鼓励工作人员学习新的本组织正式语文。在上一次审查整套报酬办法时,以只有一个组织使用加速职档加薪为理由而取消了这一做法,这并不令人信服。虽然资料的准确性没有问题,但有人指出,至少对联合国秘书处的工作人员来说,如果工作人员通过了新掌握语文的语文资格考试,就会自动给予加速薪级加薪。她说,国际职工会协调会认为,如果重新采用语文奖励办法,并让公务员充分了解这一办法,那么更多的公务员将能够从中受益。该代表表示,国际职工会协调会请委员会在即将进行的整套报酬办法审查期间积极考虑重新采用语文奖励办法。她强调说,虽然国际职工会协调会理解金钱方面的考虑很重要,但鼓励学习语文对本组织是有益的,因为它使工作人员能够在多种环境下工作,并更有助于实现联合国的目标。联合国本应为世界人民服务。

107. 关于非金钱奖励,国际职工会协调会代表说,在给予连续合同、晋升和调动时,特别是在艰苦工作地点,可以考虑工作人员在职业生涯中学习其他语文。关于调动,例如,假设两名候选人具有同等能力,但其中一人的正式语文多于另一人,则应优先考虑拥有更多语文的候选人。同样的评论也适用于征聘和甄选。目前,语文知识是空缺通知中使用的标准之一;然而,在最后选择候选人时,这种知识却没有得到系统利用。她说国际职工会协调会认为,非金钱奖励的另一个方面是给予希望学习一门新语文的公务员足够的时间。学习一门新的语文需要时间和精力,而许多公务员缺乏这种时间和精力,他们有时发现很难完成分配给他们的任务,因此没法投入必要的时间来学习一门新的语文。虽然这些建议涉及已经雇用的公务员,但可以肯定的是,如果要改变这种情况,就必须在征聘时采取

行动，确保加入本组织的人掌握几门语文。她说，国际职工会协调会感到遗憾的是，总部地点和外地的大多数职位只要求精通本组织的一门工作语文，即法语和(或)英语。在大多数情况下，通晓其他正式语文被列为一项可取的标准。这一事实往往是由员额的性质和任务的地点来解释的，但在有些情况下，这是没有道理的。该代表表示，国际职工会协调会认为，必须审查征聘的这一方面，以便改善共同制度内使用多种语文的前景。

108. 首先，委员会承认使用多种语文对共同制度至关重要，并感谢国际公务员联合会和公务员协联代表的全面发言。发言涉及使用多种语文的各个方面，包括有时被忽视的方面。

109. 委员会注意到，大会在第 76/240 号决议中提出的要求范围很广。委员会认为，在使用多种语文方面必须做更多的工作，以便有效地为联合国的目标服务，并指出共同制度各组织不仅是多语文的，而且是多文化的。

110. 委员会注意到，虽然专业及以上职类工作人员的地域分配主要取决于预算拨款，但可以采取许多措施，包括所有三个联合会提出的一些具体建议，鼓励和促进使用多种语文。应研究这些措施和其他可能的措施，包括可能对某些职业类别重新实行语文奖励，作为加强使用多种语文的一项措施，同时铭记语文津贴继续支付给一般事务人员。由于语文奖励在上一次全面审查整套报酬办法期间已经停止，可以在即将进行的全面审查中考虑是否可能实行语文奖励。

111. 委员会一些成员认为，学习语文对专业及以上职类工作人员很重要，这样他们才能更好地与会员国代表和其他利益攸关方沟通。公务员制度委员会秘书处可以研究使用多种语文对晋升的影响，例如，会说两门或两门以上语文的工作人员是否会得到更多的职业机会。

112. 关于委员会认为使用多种语文是工作人员队伍多样性的一个固有因素，委员会的一些成员表示，他们希望看到 1946 年选定的语文得到扩展，并以斯瓦希里语和克里奥尔语为例，说明语言的使用量一直在增长。大会在最近关于使用多种语文的决议中在讨论中的文件编写完成后于 2022 年 6 月 10 日通过的第 76/268 号决议表示赞赏全球传播部在正式语文外，努力以葡萄牙语、印地语、斯瓦希里语、波斯语、孟加拉语和乌尔都语突出介绍秘书长最近的重要信函和文告。

113. 委员会的一些成员认为，建议扩大联合国正式语文的范围不属于委员会的职权范围。然而委员会重申，正如人力资源管理框架所确认的那样，使用多种语文是工作人员队伍多样性的一个重要因素，并指出还有其他机构正在努力使用多种语文。鉴于委员会在本届会议上决定审查人力资源管理框架，委员会认为必须通过各种视角，包括工作要求、职务分类、业绩管理、奖励和表彰、多样性以及学习和发展，作为审查的一部分，审查使用多种语文的问题。

114. 委员会注意到联合检查组报告(JIU/REP/2020/6 和 JIU/REP/2020/6/Corr.1)的各个方面，其中除其他外，大多数联合国实体致力于鼓励使用多种语文，将其作为一项核心价值；然而在全系统支持使用多种语文作为系统核心价值的举措方面进展缓慢。委员会一些成员指出，掌握联合国两门正式语文应是候选人作为本组织

工作的要求之一，因为使用多种语文是本组织工作的特点之一。也就是说，在征聘过程中，根据客观标准，表现出英语和法语以外其他语文能力的候选人应获得更多分数。委员会提到以几门语文在各种媒体上公布空缺，作为鼓励使用多种语文的另一个方式。委员会注意到联合国语文框架的持续发展，并指出，该框架一旦完成，将有助于在语文标准和语文评估的客观标准之间建立一致性。

115. 虽然尚未确定使用多种语文的正式定义，但委员会认为，使用多种语文不应仅仅等同于掌握多种正式语文。委员会认为，多种语文的含义范围应该扩大，应该做更多的工作来庆祝使用多种语文，因为这意味着支持文化多样性。委员会注意到，正如大会第 71/328 号决议所确认的，使用多种语文是本组织的核心价值，并指出掌握语文知识也有助于性别平等举措。因此，采用尽可能广泛的使用多种语文观点将有助于文化变革举措和多样性包容。

116. 总之，委员会重申非常赞成进一步促进使用多种语文，并指出这一问题将列入人力资源管理框架审查。此外，即将对共同制度整套报酬办法进行的全面审查将是一个很好的机会，可以考虑使用多种语文以及鼓励使用多种语文的可能的奖励办法。

#### 委员会的决定

117. 委员会决定：

(a) 注意到其秘书处提交的综合报告，强调使用多种语文是本组织的核心价值观，也是促进本组织履行任务的工作人员队伍多样性的一个固有因素；

(b) 请其秘书处继续研究使用多种语文的问题，将其作为工作人员队伍多样性的一个重要因素；

(c) 将使用多种语文问题纳入其目前对人力资源管理框架的审查；

(d) 在下一全面审查整套报酬办法时重新讨论语文奖励。

#### E. 飞机舱位标准

118. 委员会响应大会第 72/262 B 号决议，对全系统飞机舱位标准进行了审查，并审议了统一和更新共同制度各组织的舱位标准的可能办法，包括：

(a) 对下列三类旅行制定不同的标准：公务或出差旅行、人力资源相关旅行(任用或改派、返国或离职、安全后送、医疗后送)和应享福利旅行(学习和发展、回籍假、探亲假、教育补助金、休养)；

(b) 2023 年根据以下准则试行经修订的公务或出差旅行标准：

(一) 将 6 小时或以上日间旅行从经济舱升为高端经济舱；

(二) 将 6 小时或以上隔夜旅行和超过 9.5 小时的“任何时间”旅行升为公务舱；

(c) 根据下列标准之一统一人力资源相关旅行标准：

- (一) 采用与公务或出差旅行相同的标准；
- (二) 提供不予升舱的经济舱旅行；
- (三) 提供一笔总付款；
- (d) 对应享福利旅行统一按经济舱机票费用的 75% 提供一笔总付款；
- (e) 采用最低旅行健康标准，包括：
  - (一) 提前分配座位；
  - (二) 随身行李和托运行李；
  - (三) 可选择出发和到达时间。

### 委员会的讨论情况

119. 人力资源网代表表示，人力资源网赞赏公务员制度委员会秘书处所作的全面分析，特别是兼顾到了健康和关照义务方面，并认为这些办法务实、合理，有助于共同制度各组织进一步统一标准。人力资源网也完全支持关于各类航空旅行的建议。

120. 公务员协联代表表示，公务员协联认为，在就该主题进行任何讨论时，必须以工作人员的健康和安全为首要考量，任何商定的标准对工作人员和各组织而言都必须简单、公平、透明和可预测。她表示，与旅行相关的任何规则都必须符合安全和安保部的安保程序。公务员协联强烈建议，在就飞机舱位标准作出任何决定之前，必须先进行彻底研究，同时考虑到工作人员的经验 and 观点。研究还应考虑到编外人员的差旅费。

121. 国际职工会协调会代表指出，有越来越多的工作人员、特别是技术援助项目工作人员，被要求必须根据有关组织的任务规定旅行，这对他们的个人和家庭生活产生了影响。这些工作人员抵达之后没有足够时间休息，因而需要从经济舱升为公务舱。因此，升舱不应被看作奢侈品，而应被视为确保工作人员充分发挥工作能力和交付成果的必要条件。她表示，国际职工会协调会还认为，应当不论职等对所有工作人员适用同样的舱位标准，国际职工会协调会也完全同意任何修改舱位标准的提议都应基于分析结果，与现行标准相比应在效力、效率以及对工作人员健康和生产力的影响方面显示出相对优势，而工作人员的健康和生产力正是工作人员联合会的任务核心。国际职工会协调会完全同意建议的办法。

122. 国际公务员联合会代表表示，国际公务员联合会认为，在共同制度的工作人员日益共用办公空间协同工作之际，统一标准是一项重要目标。他表示，国际公务员联合会支持提议的试点。此外，国际公务员联合会认为，通过取消双门槛值模式，从而强化提前订票，并减轻行政负担，可能意味着文件中建议的经修订的舱位标准最终会带来高于预期的成本效益。该代表表示，国际公务员联合会强烈支持对人力资源相关旅行和应享福利旅行采用一笔总付款办法。与此同时，国际公务员联合会认为，鉴于联合国工作人员旅行必经的有些航线十分复杂，一笔

总付款办法必须保持自愿性质，而各组织则须保留必要时向工作人员在前期免费出票的能力和义务。

123. 委员会注意到，共同制度各组织的旅行舱位标准有较大差异(见附件八)。虽然所有组织的航空旅行基本舱位都是经济舱，但升舱的条件各不相同。有些组织对直飞和非直飞航班升舱规定了双门槛值，而有些则对所有航班都只适用一个门槛值。各组织的门槛值也不尽相同，从 7 小时到 12 小时不等。有些组织在计算旅行时间时只计飞行时间，有些则会会计入中转时间，而针对中转时间，可能有预定的最长时限，也可能没有。就往返行程而言，有些组织在往返任何一个方向的行程超过门槛值时，准许往返两段行程均可升舱，而有些组织则分别确定往返两段行程所适用的旅行舱位。

124. 委员会认识到，各组织所用办法存在一些差异，可能是由于各自的任务规定不同，所需差旅费也大不相同。在这方面，委员会回顾其之前就此问题作出的决定(A/52/30, 第 275 段)，认为对所有组织强制实行统一办法既不可取，也不可行。不过，委员会考虑到章程第 11(b)条为其规定的职能和权力，认为可以提供广泛指导，以确保各组织的旅行标准更趋统一。

125. 委员会认为，鉴于工作人员在目的地的任务和职责视旅行性质而定各不相同，宜按旅行的类型区分舱位标准，对公务或出差旅行适用较高标准。特别是，公务旅行的工作人员在抵达目的地后必须很快开始履职，而其他类型的旅行则没有这样的要求或要求没有如此严格。因此，委员会认为，应当为公务或出差旅行确保合理的舱位水平，包括应当有升舱的可能，以尽量减少旅行对工作人员生产力的影响。

126. 委员会注意到，包括联合国秘书处在内的一些共同制度组织对直飞和非直飞航班旅行分别规定了升舱门槛值。各位委员一致认为，双门槛值安排需要人工输入多项因素，工作量繁重，而航空公司的票务系统或在线订票工具并不支持，因而带来了操作方面的挑战，增加了行政和处理费用。因此，委员会支持采用许多共同制度组织都在实行的“单一门槛值”制度。委员会还认为，联程航班之间的中转是行程中不可避免的组成部分，应当计入总旅行时间。委员会还回顾指出，秘书长曾在 2021 年提出过在本组织实行单一门槛值制度的类似提议，大会第七十七届会议将对该提议进行审议(见第 75/253 B 号决议)。按照这项提议，如果总飞行时间(前往既定目的地旅程所有航段的飞行时间总和)为 9.5 小时或以上，将准许升为公务舱。与现行双门槛值模式相比，若实行这一门槛值，估计机票总支出会减少 0.4%。委员会支持这项提议，认为该提议可为其他组织提供指导。

127. 委员会认为，在公务或出差旅行舱位标准中加入高端经济舱十分可取，因为这一相对较新的旅行舱位等级有诸多好处，包括与经济舱相比腿部空间更大、座位更宽、座椅靠背调节幅度更大，因此会更加舒适；配备无线网络，而且座椅上配有笔记本电脑电源端口；有些还允许优先值机、使用休息室、抵达后优先处理行李，而费用却远低于公务舱。虽然就有些便利服务而言，各航空公司之间仍有差异，但委员会认为，对于超过 6 小时的旅行，在舱位标准中加入这一舱位等级十分合算。

128. 委员会审查了关于准许旅行时间少于 9.5 小时的隔夜旅行从经济舱升为公务舱的提议。有些委员赞成提议的这一模式，因为考虑到公务旅行的工作人员在隔夜飞行前往目的地履职期间需要休息，有些委员则不支持这一模式。因此，委员会倾向于采用一种更加简单的模式，即不论出发/到达时间，只要旅行时间达到或超过 6 小时，即准许从经济舱升为高端经济舱，而当包括中转在内的旅行时间达到或超过 9.5 小时，则准许升为公务舱。不过，鉴于要考虑各种因素，委员会商定认为，应当设立一个由各组织、工作人员联合会和公务员制度委员会秘书处的代表组成的工作队，负责协同寻求最切实可行的解决方案。

129. 委员会原则上同意上述修改，但认为，在决定对旅行舱位标准作出任何修改之前，必须有更多数据、研究和分析。鉴于各组织在使用高端经济舱方面经验有限，目前尚没有此类数据。因此，委员会商定认为，应就提议的模式进行试点。试点的数据和反馈十分关键，将有助于估计实行拟议安排的所涉经费，也将有助于制定效力和效率更高的旅行舱位标准。

130. 关于人力资源相关旅行或应享福利旅行，委员会认为，应当简化这两类旅行的适用标准，以减少业务和行政费用，让工作人员能够在合理范围内灵活安排旅行。委员会认为，采用一笔总付款办法可以实现这些目标。在这方面，委员会支持秘书长最近关于对这类旅行按经济舱机票价格的 75% 实行一笔总付款的提议。

131. 委员会强调指出，无论旅行类型为何，应始终将工作人员的安全、安保、健康和福祉作为重中之重。因此，委员会支持为共同制度的差旅人员采用最低标准，例如提前分配座位、随身行李和托运行李额以及合理的出发和到达时间。

#### 委员会的决定

132. 委员会决定：

(a) 请共同制度各组织尽可能统一飞机舱位标准；

(b) 邀请各组织在 2023 年试行经修订的确定公务或出差旅行舱位等级的标准，即准许时间超过 6 小时的旅行从经济舱升为高端经济舱，准许时间超过 9.5 小时(含中转)的旅行升为公务舱；

(c) 要求委员会秘书处向可能愿意参加试点项目的组织收集实证数据，包括关于现行标准与经修订标准的相对优点和费用的信息，并向委员会 2024 年年中届会报告结果；

(d) 鼓励共同制度各组织从全系统公平的角度出发考虑统一人力资源相关旅行的适用舱位标准；

(e) 鼓励共同制度各组织对应享福利旅行按限制最少的经济舱机票价格的 75% 实行一笔总付款选项；

(f) 请共同制度各组织按最低旅行舱位标准向工作人员提供机票，其中应包含提前分配适当座位、随身行李和托运行李额以及合理的出发和到达时间，或在无法确保合理的出发和到达时间时提供补偿假；

(g) 通知大会，委员会将在试点研究完成之后重新审议飞机舱位标准问题。



## 第四章

### 专业及以上职类的服务条件

#### A. 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税率和对大会第 76/240 号决议的回应

133. 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。该表比照参照国公务员制度(现为美利坚合众国联邦公务员制度)总薪级表确定, 并根据薪级表的设定参照点(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进行调整。

134. 参照国公务员制度的基薪总薪级表自 2022 年 1 月 1 日起上调 2.2%。此外, 2022 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。哥伦比亚特区的税级作了调整。2022 年, 弗吉尼亚州和马里兰州的税法没有变动。

135. 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 2023 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 2.28%。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。本报告附件九载有拟议薪级表和薪酬保护点。

136. 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	2 300
(b) 离职偿金表所涉经费估计数	1 235 000

137. 委员会根据其工作方案, 审查了专业及以上职类与薪金毛额结合使用的工作人员薪金税税率, 以确定是否需要平衡征税基金作出任何调整。该基金由联合国秘书处管理, 用于偿还工作人员向那些尚未接受《联合国特权和豁免公约》有关条款的会员国缴纳的国家所得税, 根据这些条款, 联合国官员的联合国薪酬免缴国家税。

138. 此外, 大会在第 76/240 号决议中请委员会向大会第七十七届会议报告修订基薪/底薪表对 2022 年员额资源支出的影响, 包括对成员组织离职偿金、工作地点差价调整数付款和养恤金缴款的影响。委员会审查了这方面的更多资料 and 比较计算。

## 委员会的讨论情况

139. 人力资源网代表赞同自 2023 年 1 月 1 日起将基薪/底薪上调 2.28% 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。国际公务员联合会代表指出，工作人员普遍不太了解薪酬制度，包括工作人员薪金税，鼓励委员会和共同制度各组织加倍努力向工作人员进行宣介，并表示愿为这一努力提供支持。

140. 委员会同意 2023 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，也将按此程序调整薪酬保护点。

141. 关于审查与薪金毛额结合使用的工作人员薪金税税率问题，委员会指出，经与联合国秘书处协商，现阶段不对税率提出任何修订。在这方面，委员会回顾指出，大会在第 66/235 A 号决议中认可了委员会每三年对工作人员薪金税率进行一次审查的决定。因此，委员会商定，将于 2025 年对税率进行下一次审查，除非平衡征税基金的情况发生变化而有必要提早采取行动。

142. 针对大会第 76/240 号决议，委员会指出，基薪/底薪表的调整只会影响到共同制度各组织的两类员额资源支出：即上文第 136 段所述的专业及以上职类薪酬净额和离职偿金。

143. 关于第一类支出，委员会指出，基薪/底薪表的上调一般不影响专业及以上职类工作人员的最终薪酬净额水平(基薪加工作地点差价调整数)。出现这种情况的原因是采用了不增不减合并程序，基薪的上调幅度被工作地点差价调整数的相应下调抵消。在这方面，委员会审查了 2017 至 2022 年纽约 P-4 职等(第六职档)的例子，以说明修订基薪/底薪表时采用的合并方法。委员会指出，最终的薪酬净额存在不可避免的微小差异，是因为进行了四舍五入。合并前数额与合并后数额之间的差额见表 1。

表 1

2017 至 2022 年工作地点差价调整数乘数点并入基薪/底薪后的情况

(美元)

薪金年月	基薪/底薪		纽约工作地点差价调整数		薪酬净额	薪酬净额变动 (百分比)
	数额	增加(百分比)	乘数	数额		
2017 年 12 月	6 528	0.97	66.1	4 314	10 842	—
2018 年 1 月	6 591		64.5	4 251	10 842	
2018 年 12 月	6 591	1.83	66.9	4 409	11 000	—
2019 年 1 月	6 712		63.9	4 288	11 000	
2019 年 12 月	6 712	1.21	67.5	4 529	11 241	—
2020 年 1 月	6 793		65.5	4 449	11 242	
2020 年 12 月	6 793	1.90	70.3	4 775	11 568	—
2021 年 1 月	6 922		67.1	4 644	11 566	
2021 年 12 月	6 922	0.92	69.3	4 797	11 719	—
2022 年 1 月	6 986		67.8	4 736	11 722	

144. 委员会指出，基薪/底薪的调整虽然通常不增加费用，但可能会在薪酬净额方面产生所涉经费。在工作地点差价调整数乘数太低而无法通过不增不减合并办法抵消基薪/底薪表上调幅度的地点，就会出现这种情况。在这种情况下，新的基薪水平将会超过当前基薪与工作地点差价调整数之和(即薪酬净额)，因此将产生所涉经费。委员会回顾指出，这种情况极为罕见，至少过去 10 年没有发生过。但委员会指出，目前有一个工作地点的当前工作地点差价调整数(乘数为 0.8)太低，无法抵消 2023 年基薪上调 2.28% 这一幅度。因此，在 2023 年基薪/底薪调整提议中报告了该工作地点薪酬净额方面的所涉经费问题。

145. 基薪调整可能引起所涉经费问题的第二类支出包括离职偿金，如终止任用偿金、离职回国补助金和死亡抚恤金。由于所有这些付款都是按基薪的周数或月数确定，不计工作地点差价调整数部分，因此，不适用不增不减合并程序。因此，基薪/底薪表的任何变动都会导致这一类支出增加。委员会定期向大会报告这些支出项目的所涉经费问题。

146. 关于养恤金缴款或流动津贴和艰苦条件津贴等其他报酬项目，委员会回顾指出，基薪/底薪表的调整对其数额没有影响，因此不涉及经费问题。特别是，养恤金缴款是根据专业及以上职类的应计养恤金薪酬全球比额表计算，该比额表不随基薪/底薪表而变化，而是与纽约的薪酬净额同步进行调整。因此，即使一个或多个工作地点的工作地点差价调整数乘数较低而无法抵消基薪/底薪的上调幅度，应计养恤金薪酬表和对应的养恤金缴款也不会改变，因此不会受到基薪/底薪表调整的影响。关于专业及以上职类工作人员整套报酬中的其他津贴，如流动奖励、艰苦条件津贴、不带家属服务津贴或危险津贴，委员会指出，所有这些津贴都实行统一数额，并按各自的审查周期进行调整。因此，这些津贴不受基薪/底薪表调整的影响。

147. 根据上述情况，委员会确认指出，基薪/底薪表的调整只会对上述两类支出产生所涉经费问题。

#### 委员会的决定

148. 委员会决定向大会建议：

(a) 大会批准自 2023 年 1 月 1 日起实行本报告附件九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 2.28%。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；

(b) 维持现行与薪金毛额结合使用的工作人员薪金税税率，直至 2025 年进行下一次定期审查，除非平衡征税基金的情况发生变化而有必要提早进行审查；

(c) 委员会将通知大会，正如委员会在其年度报告中向大会例行报告的那样，基薪/底薪表的调整只会对专业及以上职类工作人员薪酬净额或离职偿金产生所涉经费问题。

## B. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

149. 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。

150. 从 2022 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 2.2%。华盛顿特区实行的地点差价薪资从 2021 年的 30.48% 上调至 2022 年的 31.53%。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, 华盛顿特区的税级也有变化;

(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 67.8 提高至自 2022 年 2 月 1 日起的 73.8。

151. 根据上述情况, 委员会获悉, 2022 年的薪酬净额比值估计数为 113.9。本报告附件十说明了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

152. 人力资源网和各工作人员联合会的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。

153. 委员会指出, 更新后的比值是根据纽约与华盛顿特区的生活费差数以及审议当时可获得的人员统计数据估算的。委员会指出, 一旦获得更新的数据, 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

154. 委员会注意到, 若有最新的工作人员统计数据, 主席将视需要向大会提交经过更新的比值估计数, 因此决定:

(a) 向大会报告, 2022 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职员的薪酬净额之间的比值估计数为 113.9;

(b) 继续监测比值水平, 如果 2023 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。

## C. 子女津贴和二级受扶养人津贴: 审查方法和数额

155. 按照现行方法, 子女津贴每半年审查一次, 以美元为单位计算, 数额全球统一。该统一数额反映八个主要总部工作地点以 P-4 职等(第六职档)的收入(含配偶津贴)为参考计算的子女相关减税额和社会法定支付额。每个总部工作地点的子女福利数值按审查前 12 个月的平均汇率换算成美元; 然后, 将换算后的美元

数额加总，并按相关工作地点的工作人员数目加权。按此计算方法，经修订的子女津贴数额将为每年 4 998 美元。二级受抚养人津贴按子女津贴的 35% 计算，数额为每年 1 749 美元，残疾子女津贴按子女津贴的两倍计算，每年为 9 996 美元。在硬通货地点，按颁布当日联合国官方汇率将全球数额换算成当地货币。在下一审查前，这些地点以当地货币计的数额维持不变。

156. 在前几次审查抚养津贴计算方法时，委员会对单个工作地点可能对总体数额产生的影响表示关切。在这方面，不仅向委员会提出了按照现行方法计算的抚养津贴拟议数额，还向委员会提出了计算子女津贴的备选方法。根据这一方法，津贴数额将以审查当时 P-4 职等(第六职档)的收入为参考，按基薪净额的一个百分比设为以美元计的统一数额。与当前方法类似，该数额将在全球统一支付，适用于所有收入水平，并将保持不变，直到下一次审查。在下次审查该数额时，将按当时基薪净额的相同百分比更新该统一数额。提议采用基薪净额的 4%。这一百分比是分析大会核准的以前和目前的津贴数额之后得出的，这两个数额分别被定为基薪净额的 3.9% 和 4.0%。根据拟议方法，子女津贴数额将为每年 3 322 美元，二级受抚养人津贴和残疾子女津贴数额将分别为每年 1 163 美元和 6 645 美元。

157. 按照现行方法，对津贴进行拟议调整产生的所涉经费估计为全系统每年 7 900 万美元，而根据拟议方法，所涉经费估计为每年 1 500 万美元。

#### 委员会的讨论情况

158. 人力资源网的代表表示注意到关于推动完成子女津贴和二级受抚养人津贴技术审查的长期讨论的文件。人力资源网承认，两项提议在解决以前提出的单个工作地点变动权重过大问题方面都有优点，但她表示，拟议方法将使计算与八个总部工作地点的做法脱钩，因而可能会更加稳定。

159. 国际职工会协调会代表遗憾地指出，尽管子女津贴对所有国际公务员而言一直十分重要，但自 2011 年以来却一直没有更新。她表示，子女津贴作为一种社会福利，符合大多数国家政府采取的政策，而国际公务员一旦受雇于联合国，则通常会失去这些福利。她表示，国际职工会协调会认为，尽管过去曾对现行方法提出过问题，但现行方法是有效率的，并认为应保持不变。因此，国际职工会协调会支持按现行方法作出的订正数额。虽然国际职工会协调会不支持改变方法本身，但希望大会认识到必须在 2022 年更新子女津贴数额。

160. 公务员协联代表也关切地指出，尽管公务员制度委员会以前曾建议大会对抚养津贴进行调整，但自 2011 年以来，大会核准的抚养津贴一直没有任何调整。她表示，公务员协联认为，子女津贴和其他抚养津贴是联合国整套福利和报酬的一个基本支柱。此外，公务员协联认为，抚养津贴作为整套报酬的组成部分，对于全面实现员工队伍的性别平等、多样性和年轻化十分关键，有助于确保联合国始终作为首选雇主，继续吸引和留用最优秀的人才。该代表回顾指出，上次审议这一专题时，曾根据对前一次审查以来以当地货币计的子女相关福利平均变化的审查情况，提出过一种特别计算方法。该代表还回顾指出，大会没有接受当时提

议的这项特别计算方法，并强调称，自上次审查以来已经过去了几年，再不调整该数额不符合现实情况。该代表表示，公务员协联支持保留现行方法，并强烈敦促委员会尽一切努力，确保子女津贴的实施符合工作人员的合理期望。

161. 国际公务员联合会代表指出，近年来，子女津贴、二级受抚养人津贴和残疾儿童津贴未能更新，是其成员最为关切和感到失望的一点。该代表认为，这些津贴是工作人员的一项主要期望，对于吸引和留用女性人才和年轻父母至关重要。此外，在确保联合国作为雇主始终支持育有残疾儿童的工作人员，特别是在加强对残疾问题的认识和支持文化方面，这些津贴也必不可少。国际公务员联合会虽然倾向于维持现行方法，但也不反对拟议的备选方法。但是，该代表表示，如果委员会核可经过订正的方法，国际公务员联合会将提议每年审查这一数额，特别是在通货膨胀率高、工作人员购买力较难预测的时期。国际公务员联合会认为，这种不确定性往往对收入水平较低的年轻父母产生更严重的影响。

162. 委员会重申，子女津贴作为所有工作人员整套报酬的组成部分十分重要，并指出，自 1947 年设立子女津贴以来，大会始终将其视为一种社会福利。此外，委员会重申，大会设立子女津贴的初衷，是比照各国政府向其公民提供的福利，为联合国工作人员提供类似性质的社会福利。委员会回顾指出，津贴的目的不是补偿抚育子女的实际开支，而是不论国籍或派任地点，为所有国际公务员建立公平的福利。如果工作人员从本国直接领取受抚养人款项，则将从联合国子女津贴中扣除相应的数额。

163. 委员会审查了当前在八个总部工作地点以减税和社会付款形式给付子女福利的方法。委员会认识到，为建立公平、透明的津贴，将八个总部地点的情况用作全系统的替代值，是因为对所有工作地点的子女福利都进行建模既不可行，也没有必要。

164. 委员会确认指出，总体而言，现行方法多年来运作良好。但委员会也认识到，过去曾提出过一些问题。委员会尤其注意到，过去几次审查发现，八个工作地点中的任何一个都可能对总体水平产生重大影响。单个工作地点的这种主导影响仍是委员会和大会关注的问题。因此，委员会认为，新提议的子女津贴计算方法是为解决这一问题作出的尝试。

165. 委员会注意到，拟议方法保留了现行方法行之有效的特点，例如，不论国籍或派任地点，对所有收入水平确定全球统一数额。津贴定为统一数额后，随着收入水平提高，其在薪酬净额中所占的百分比将会下降，这是大多数国家子女福利计划的共同特点。委员会还高兴地看到，拟议方法不再基于八个总部工作地点可能变化莫测的子女福利，而是基于大会已为所有工作地点核准的长期统一的稳定基础：即基薪净额。委员会认为，这简化了计算方法，有效消除了任一工作地点的主导影响，解决了现行方法长期存在的缺点。

166. 委员会指出，过去按照八个总部工作地点的子女福利计算的两个子女津贴数额大约相当于 P-4 职等(第六职档)基薪净额的 4%。因此，按基薪净额的 4% 新

设定津贴水平,完全符合大会之前于 2008 和 2010 年核准的两个津贴(见第 63/251 和 65/258 号决议)。

167. 委员会同意津贴数额不应随基薪净额的每次变动而自动改变。相反,可以定期审查津贴占基薪净额的百分比水平,同时考虑到子女福利及其他指标变化的总趋势。一名委员建议,实施订正方法后,应在接下来对整套报酬进行全面审查的过程中进一步讨论这一问题。

168. 委员会审议了两个备选办法后,表示支持新的提议,并得出结论认为,新提议反映了大会在单个工作地点的主导影响被纳入计算之前核准的子女福利数额,因而消除了任一工作地点对总体数额的影响。委员会强调指出,这一新方法所依据的参数与基薪净额增长保持一致,可信且符合实际,建立了一个更加稳定的更新机制。

169. 委员会还表示,拟议方法符合人力资源框架所述的工作人员福祉、关照义务和性别平等的广泛原则。委员会还得出结论认为,扶养津贴作为一项关照义务福利必须契合最新实际,并关切地指出,目前的津贴水平已有 10 年没有更新。

#### 委员会的决定

170. 委员会决定向大会通知如下决定:

(a) 应以审查当时 P-4 职等(第六职档)的收入为参考,按基薪净额的 4%,将子女津贴定为以美元计的全球统一数额;

(b) 在硬通货工作地点,津贴的美元数额按颁布当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;

(c) 以后每次审查该数额时,将按相同基础重新计算统一数额;

(d) 可定期审查用于确定子女津贴的基薪净额百分比,同时考虑到子女福利演变的总趋势;

(e) 二级受扶养人津贴应定为拟议子女津贴的 35%;

(f) 残疾子女津贴应定为拟议子女津贴的两倍。

171. 委员会还决定建议大会,根据委员会关于修订方法的决定,自 2023 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 6 645 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当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。

#### D. 审查征聘奖励的执行情况

172. 大会在第70/244号决议中核准根据委员会2015年年度报告第271和279(c)段所述情况和建议，在本组织未能征聘到有适当资格的人员的情况下，采用支付奖金的方式来征聘高度专业化领域的专家(下称“征聘奖励”)。根据大会在该决议中的决定，委员会将在实施之日起三年后评估该办法，据此，委员会于2020年进行了审查。由于当时各组织提供的资料显示，只有一个组织支付了征聘奖励，委员会决定通知大会，将在两年后进一步审查奖励支付情况，以评估奖励的使用情况。

173. 委员会第九十四届会议根据公务员制度委员会秘书处向各组织发出的调查问卷，审查了征聘奖励的执行情况，共同制度的所有组织都答复了问卷。委员会认识到，征聘奖励只在非常有限的情况下使用。问卷答复数据显示，只有儿基会和知识产权组织这两个组织报告称向总共两名工作人员支付了征聘奖励，详见表2。加上开发署在2020年上一次审查时报告的奖励付款，自征聘奖励设立以来共有3个组织报告称支付了征聘奖励。

表2  
征聘奖励支付详情

组织	职等	性别	国籍	职业	支付年份	至今支付的 奖励总额(美元)	支付奖励的 工作地点
世界知识产权组织	P-4	男	大不列颠及 北爱尔兰联合王国	高级解决方案开发人员 和支助管理人员	2020年和 2021年(3批)	17 500	日内瓦
联合国儿童基金会	P-4	女	美利坚合众国	伙伴关系	2020年	15 000	华盛顿特区

174. 关于外部市场的资料似乎显示，在一些国家，围绕信息技术相关领域等某些高需求技能的竞争日趋激烈，委员会认为，必须了解这种发展是否以及在何种程度上对共同制度组织产生影响。

#### 委员会的讨论情况

175. 人力资源网代表表示注意到对征聘奖励的审查。她着重指出，征聘奖励是在上一次全面报酬审查之后实行的，以在本组织吸引不到适当合格人员的情况下，以支付奖金的方式征聘高度专业化领域的专家。根据这一定义，奖励的实施是否成功，不等同于案例的数量多寡，因为奖励意在作为一种处理具体、罕见情况的工具。

176. 她告知委员会，在很多组织，这种奖励的实施需要专门修改财务和人事条例，包括与理事机构交流意见。因此，本期审查奖励执行情况的时间，可能不足以全面、完整地了解情况。



177. 该代表说，人力资源网一直认为征聘奖励是一个重要且宝贵的工具，可确保共同制度在非常具体且往往技术性较强的劳动力市场保持竞争力。因此，人力资源网同意关于继续定期监测和报告的建议。人力资源网认为，目前没有必要对范围和参数作任何修改。人力资源网认为，对奖励办法的任何进一步深入审查，都应视需要在全面报酬审查的范围内进行。

178. 公务员协联代表说，公务员协联完全理解并支持实行奖励的理由。总的来说，公务员协联也同意人力资源网的发言。但是，公务员协联表示要比较谨慎，并要求奖励应以完全透明的方式实施，而不应被潜在雇员用作“谈判筹码”，而有记录显示，男性申请人比较擅长这样做。公务员协联的这位代表表示，征聘奖励的实施应遵循明确的规则 and 标准。

179. 国际职工会协调会代表指出，2015年应各组织的要求实行征聘奖励，以在无法征聘到适当候选人的情况下，通过这项措施吸引具有高度专业技能的候选人。所提供的资料显示，只有3个组织报告使用了征聘奖励，获得奖励的工作人员只有两人。这些数据让人怀疑征聘奖励办法是否有用。

180. 该代表对一个组织提出的关于“新的劳动世界等……”的发言表示关切。虽然该发言反映了一个组织的意见，但她说，国际职工会协调会难以相信，在全世界都登了招聘广告的职业，竟没有一个候选人愿意接受日内瓦的工作机会。如果这种推理正确，联合国将永远无法在艰苦工作地点征聘到任何人才。无论如何，联合国如今仍是一个有吸引力的好雇主。国际职工会协调会曾在各种论坛上指出，那些加入联合国的人员，并不都是因为应享福利而加入，而是出于对本组织所追求的价值观和目标的信念。

181. 该代表说，国际职工会协调会认为，有必要为给予征聘奖励制定客观、明确的标准，以确保一致、公平和公正，消除任何偏私隐患。国际职工会协调会认为，提高而非进一步减少整套报酬，可能是根据《宪章》第一百零一条为所有职类员额吸引高技能工作人员的最佳办法，并同意关于在接下来的整套报酬审查期间审查征聘奖励的建议。

182. 国际公务员联合会代表对任何与整个共同制度共用的合并报酬制度并行的报酬项目表示怀疑。他表示，国际公务员联合会不希望看到这样一种演变，即一些有财政能力这样做的组织与其他可能面临更严格财政限制的组织相比而占据优势。国际公务员联合会意识到，共同制度正在经历对专业人才高度竞争的时期，但同时认为，各组织应通过一致、灵活地调整职务说明和职等，而不是通过采取临时和选择性措施，来应对这种环境。关于这一点，该代表指出，所用的一些职称已经过时，常常会降低共同制度中原本很有吸引力的职位的关注度。他说，国际公务员联合会认为，必须从各组织收集更多信息，了解报告所述期间奖励使用率如此之低的原因。在没有更多数据的情况下，国际公务员联合会很难就此问题表明立场。该代表表示，如果征聘奖励继续用于高度专业化和有限的情况，国际公务员联合会将支持关于继续审查征聘奖励的建议。

183. 委员会感谢共同制度的所有组织都答复了公务员制度委员会秘书处的调查问卷。一些委员质疑各组织对征聘奖励使用有限的情况，以及是否有必要保留这种办法。另一些委员认为，利用率低的原因可能是“高度专业化领域”的定义不够明确。一些委员建议采用更加积极的方法，例如，在征聘战略中纳入猎头公司、在新闻通讯稿中发布空缺通知，以及与所需领域的专业协会进行外联，例如，在与信息技术和核技术有关的领域。

184. 国际民航组织代表向委员会重申了征聘奖励等灵活办法的重要性和相关性，特别是在当前人才竞争更加激烈的时代。该代表强调指出，如今，国际民航组织看到越来越多的人拒绝工作机会邀请，自然减员率也越来越高。尽管在向公务员制度委员会秘书处报告时，奖励的使用在国际民航组织内还不普遍，但随着国际民航组织越来越难以吸引和保留信息技术及其他数字相关领域的专门技能，这种情况可能会改变。不过，国际民航组织认为，通过提升设置结构并加强指导，可以完善征聘奖励，例如，委员会可要求各组织在给予任何候选人征聘奖励之前，事先澄清任何专业化技能，并寻求获得批准。该代表说，国际民航组织认为，人才竞争成为热门话题已有多年，但过去两年竞争因疫情而大幅加速；而且，根据一些预测，这种情况可能会再持续十年。诚然，国际民航组织或许总能找到为其工作的人员。但真正的问题依旧是，有没有合适、优质的人才争取进入该组织工作。

185. 一些委员赞同人力资源网代表的意见，即征聘奖励作为各组织在难以征聘到适当人才时可以使用的另一种工具发挥了它的作用。但委员会指出，为了确保一致、公平地适用征聘奖励，有必要明确界定给予奖励的标准，并澄清“高度专业化领域”的含义。

186. 一名委员还指出，必须避免再次出现任何组织向其所有工作人员慷慨支付“奖金”的情况，这种情况过去曾在绩效奖励方面发生过。这种毫无根据支付奖励的情况破坏了共同制度的核心原则。各组织还应避免重复支付与征聘相关的任何奖励。

187. 该委员提请注意，数据显示只有两个发达国家的公民获得过征聘奖励。该委员指出，秘书处不应只在征聘发达国家公民时才支付这种奖励。不过，委员会不妨探讨采用征聘奖励作为促进公平地域代表性的备选办法。

188. 因此，委员会一致认为，对整套报酬进行全面审查，将是考虑对应当使用奖励的领域进行界定的适当时机。

#### 委员会的决定

189. 委员会决定：

(a) 在大会第 76/240 号决议要求进行的下一次全面审查时，审查征聘高度专业化领域专家的奖励办法；

(b) 请各组织继续每两年向委员会报告征聘奖励的实施情况，直至大会对整套报酬进行全面审查。

## E. 工作地点差价调整数事项

190. 根据其章程第 11 条，公务员制度委员会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 2022 年 6 月 6 日至 13 日在纽约以混合方式举行的第四十三届会议的工作报告。除各组织和工作人员联合会代表外，咨询委员会全部五名成员出席会议(科琳·贝克尔-韦尔默朗，瑞士；艾琳·卡皮利特，菲律宾；米歇尔·穆耶罗-卡图拉，刚果；佩德罗·路易斯·多纳西门托·席尔瓦，巴西；安德烈·塔塔里诺夫，俄罗斯联邦)都出席了会议。委员会审议了咨询委员会的报告，其中包括：

(a) 秘书处执行经委员会核准的 2021 年基线调查方法、程序和准则的情况；

(b) 咨询委员会关于收集纽约调查数据以与其他工作地点生活费比较的建议；以及 2021 年 10 月和 11 月在总部工作地点(日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马和维也纳)和华盛顿特区进行的 2021 年基线生活费调查的结果。

191. 2021 年调查采用的方法包括：平均物价的计算方法从算术平均数改为几何平均数；在确定医疗保险指数和权重时纳入补充医疗保险支出；在处理住房数据时使用从房东处收集的调查数据，但租金除外，租金将使用调查中报告的同一住宅类别租户的平均租金估算值。在价格数据收集方面，咨询委员会和所有与会者都注意到，秘书处使用被称为“网络抓取”的自动在线价格收集方式，在纽约收集了大量价格数据，而未采用从网站上人工收集价格数据或传统的到访商店和打电话的方式。与会者普遍认为，网络抓取是一种高效的数据收集方式，能产生准确的数据和更可靠的平均价格，但一些与会者指出，处理产生的大量数据需投入大量时间和资源，这也是一个挑战。咨询委员会同意，使用网络抓取符合许多统计机构的做法，并补充说，调查中使用的数据来源可以接受，因此咨询委员会建议使用从这些来源收集的价格数据。

192. 咨询委员会审查了工作人员在支出调查中的参与率，从而估算出新的共同支出加权数，以及工作地点差价调整指数计算中使用的特定工作地点加权数，并得出结论认为，这些加权数符合估算准确性标准，从住房和家庭支出中得出的其他加权模式也足够可靠，可以使用。咨询委员会还认为，住房和家庭支出的收集符合核准准则和程序，因此结果有效。具体而言，咨询委员会建议使用从工作人员报告调查数据中得出的平均支出估计数以及在纽约收集的价格数据，作为与其他工作地点进行生活费用比较的基础。

193. 咨询委员会在审查基线调查结果并就此提出建议时确认，除咨询委员会认为在当时情况下合理、正确和正当的一些修改外，秘书处在所有有关工作地点的 2021 年基线生活费调查的所有方面符合委员会为 2021 年调查核准的方法、程序和准则。因此，咨询委员会建议委员会核准调查结果。

194. 此外，咨询委员会就一系列事项发表了意见，其中讨论最多的是所收集数据(价格和支出)的可靠性、稳定性和透明度，与市场租金数据有关的考虑，特别是与租金指数计算中使用的方法偏差有关的考虑；纽约物价调查的独立观察；

COVID-19 大流行对支出模式的影响和供应链效应；以及在调查轮次之间执行调查结果时工作地点差价调整数受到冲击的原因。

### 委员会的讨论情况

195. 人力资源网代表对公务员制度委员会秘书处以及调查协调员、地方调查委员会成员和参与基线生活费调查其他各方的工作表示赞赏，并补充说，调查在评估了可行性标准后进行，如咨询委员会所确认，大体符合核准方法。该代表还对利益攸关方有机会就秘书处调查数据分析进行案头审查表示赞赏，其间可审查大部分数据。该代表强调需确保薪酬设定的稳定性、透明度和可预测性，并指出 COVID-19 大流行后“恢复正常”的情况存在差异和变化，通货膨胀模式、价格水平和汇率趋势各不相同，因此人力资源网要求客观、全面地评估这些因素对调查结果的影响，并由咨询委员会向公务员制度委员会提供咨询意见。然而，尚未对影响因素进行上述分析，尽管有明显迹象表明调查结果受到负面影响，特别是在大多数工作地点的租金比较和住房部分相对权重方面。公务员制度委员会最近核准对计算方法进行修改，将房主支出包括在内，进一步加剧了这种负面影响。秘书处在这些方面的补充分析不够充分，需要更深入地讨论并提出切实可行的解决办法，并在本轮调查中落实这些解决办法。此外，还需详细分析纽约数据收集过程中网络抓取的影响。该代表还指出，在 COVID-19 大流行前，已讨论并商定订正操作规则，虽然预计这套规则足以指导工作地点差价调整数制度正常运作，但可能不足以应对特殊情况造成的重大扭曲。

196. 劳工组织一名代表表示，预计支出模式从一轮调查到另一轮调查会有变化，并补充说，秘书处对连续三轮调查中支出模式变化的分析涉及共同支出权重，即各工作地点的平均数，而不是特定工作地点的支出模式，如与住房部分有关的支出模式。他列举了至少部分由于方法改变而造成支出模式变化的例子，导致对日内瓦和其他欧洲工作地点的结果产生负面影响。该代表还表示，采用网络抓取办法事关重大，因为它极大增加了价格数据的数量，本应更早地进行更广泛的测试，但他同意在咨询委员会下届会议上对该问题以及市场租金数据和租金指数汇编等其他问题进行更深入分析的提议，因为该问题在比较中占有很大比重。他指出，暂时更新至 2022 年 6 月的调查结果都是正面的，尽管基准结果不那么正面，其主要原因是自调查日期以来的通货膨胀的影响。

197. 三个工作人员联合会的代表欢迎在这一过程中加强了合作，大幅提高了透明度。他们支持人力资源网和劳工组织的发言，特别是关于工作地点的具体分析及住房指数的重要性，并补充说，咨询委员会的报告准确反映了本届会议的讨论情况。考虑到调查的支出模式可能无法反映未来五年的现实情况，他们欢迎秘书处计划建立监测支出模式变化的机制，并要求提供该计划的详情。他们告知公务员制度委员会，工作人员希望所有总部工作地点的高通胀都能在薪资中有所体现。然而，无法保证实施时调查的最终结果。他们注意到宏观经济趋势的不确定性，并注意到尽管在调查开始时表示保留意见，而且在调查期间开展了艰苦工作，工作人员需继续信任工作地点差价调整数制度。更好地了解调查结果是如何得出的，将极大促进建立这种信任，在这方面，他们表示赞赏公务员制度委员会秘书处对调查结果作出技术

性和非技术性解释。他们还指出，在纽约进行调查时，许多公司和组织正在制定重返办公室的政策，由此导致租金急剧上涨，这种情况可能是暂时的，但提高了纽约较之于其他地点的相对成本，因为由于不同租赁市场的性质，其他地点租金没有出现类似上涨。他们注意到秘书处在进行基线调查时面临相当大的挑战，特别是在工作人员参与和收集数据(尤其是市场租金数据)方面，这就需要采用不同于核准方法的解决方案。工作人员代表必须面对的问题中最困难的是，为什么即使在高通胀水平下，薪酬净额的提高也得不到保证。他们表示，高通胀与调查结果之间的差异，即便是正面的，也很难证明诺贝尔梅耶原则和工作地点差价调整数制度的合理性。面对快速增长的通货膨胀，委员会或许应该考虑采取特别措施，在购买力迅速减弱时，更好地支撑工作人员薪酬净额。

198. 粮农组织代表表示同意人力资源网和劳工组织代表的发言。她指出，罗马各机构之间紧密合作支持基线调查，与公务员制度委员会秘书处的合作同样紧密，这使得工作人员参与度很高，但调查的结果却很低，罗马工作地点对此表示关切，因为在所有总部工作地点中，罗马工作地点差价调整数已经最低。国际民航组织代表指出，调查时机并非最佳，因为 COVID-19 大流行尚未消失，并补充说，调查结果反映了部分正常、部分异常的支出模式。教科文组织代表对咨询委员会临时议程中列入一些关键议程项目表示赞赏，例如审查网络抓取、中和方法变化造成的影响以及调查租金指数从更新到设定基准时产生冲击的原因。

199. 委员会表示赞赏秘书处和利益攸关方的工作，以及在基线调查从筹备到开展和审查过程中，他们的协作程度，赞赏自 2016 年一轮调查结果实施以来，在开放性和信任方面发生重大转变，以及日内瓦专家在审查方法和操作规则方面的协作。注意到工作地点差价调整数是一个复杂的主题事项，赞扬咨询委员会主席以透明的方式领导这方面的工作。委员会一名成员回顾说，修订统计方法和工作地点差价调整数制度操作规则需要做大量工作，需要与各组织和职工协会代表等利益攸关方合作。她指出，秘书处在实施工作地点差价调整数制度方面的工作基本上是衡量变化，特别是生活费相对比率的变化。她还说，秘书处强调与利益攸关方建立信任，这给她留下了深刻印象。在任何情况下，委员会都依赖咨询委员会提供咨询意见和指导，咨询委员会指出，在编制新的工作地点差价调整数指数时遵循了核准方法。此外，秘书处还在本届会议上提供了关于网络抓取的进一步信息，以及对之前连续三轮调查中支出模式变化的分析结果，分析显示 2021 年衡量的总体变化水平与过去相似。

200. 委员会另一位成员赞赏地承认利益攸关方之间恢复了信任，并注意到结果都趋于正面，但询问提高是否是衡量成功的唯一方式。该制度的目标是确保公平的购买力平价，而这也可能导致下降。咨询委员会需要处理居住在瑞士境外的日内瓦工作人员的问题，因为还需要在邻国法国收集物价和市场租金数据。委员会另一位成员指出，共识是已正确适用核准方法，即使每个人都希望看到更好的结果，但所提供的最新资料表明，工作地点差价调整数补偿了当地通货膨胀，但补偿并非亦步亦趋，因为工作地点差价调整指数还受其他通货膨胀因素的影响。

201. 针对委员会成员提出的在邻国法国收集物价和市场数据的建议，秘书处解释说，大会长期以来一直授权委员会持续审查该问题，最近一次尝试解决这一问题是在咨询委员会第三十四和三十五届会议上。一项包括在邻国法国收集物价和市场租金数据的特别研究结果表明，收集食品杂货价格不成问题。然而，并非市场篮子里的所有项目都能在邻国法国买到，例如，某些服务在邻国法国没有，或比日内瓦的服务少。此外，将邻国法国纳入日内瓦的数据收集区，需要咨询委员会改变划分支出为“区内”或“区外”的概念，因为目前定义的基础是国家边界。咨询委员会第三十五届会议表示，原则上，应从工作人员首要居住的所有地区，包括邻国法国，收集货物和服务价格以及市场租金数据，但在实践中，尚无法做到。即使解决了技术问题，大会要全面解决这一请求仍会遇到法律障碍。

202. 委员会一位成员指出，没人能预测暴发 COVID-19 大流行等危机，也没人能预测之后世界许多地区生活费用上升。诺贝尔梅耶原则并不意味着脱离其他工人、政府或私营公司所经历的现实。有些工作人员仍在远离工作地点的地方远程办公。大流行造成的一些变化可能成为各经济体的永久特征，秘书处很好地把握了经济体受影响的普遍状况。她认为，对统计方法和操作规则的审查很好地平衡了互相竞争的理想特点，即利益攸关方参与审查该系统统计方法和操作规则的进程，以及该方法的实施。利益攸关方应相信，任何余留关切都可通过新的工作地点差价调整数制度解决。

203. 秘书处指出，稳定性、可预测性和透明度是编制用于薪酬目的的统计数据的重要原则，这些原则贯穿秘书处在整个调查过程中的工作方式。在制定统计方法时，通过审查工作地点差价调整指数概念基础工作队和操作规则工作组的工作，与利益攸关方共同评估了所有方法调整建议后提交咨询委员会，然后由咨询委员会在利益攸关方认为属于最优先的备选作出明智选择。新的一揽子操作规则也是秘书处与利益攸关方合作的结果，合作方式为利益攸关方的代表参加工作组，而且一揽子操作规则最终得到工作组所有成员同意。应当指出，新的操作规则更注重在薪资水平演进中实现更高的稳定性，以及薪资水平调整的可预测性。

204. 关于咨询委员会应就评估大流行病和可能负面影响调查结果的其他因素的影响向委员会提供指导的建议，秘书处指出，这确实是委员会存在的理由。咨询委员会第四十二届会议向委员会提供了指导，建议对 2021 年一轮调查的方法进行一系列修改，建议还考虑到了某些备选方法的可行性。咨询委员会在认真审议调查时间相关所有关切和论点后，建议按照会员国国家统计局和其他类似统计机构的做法进行调查。在无法从实体网点亲自收集数据或这样做不可行的情况下，秘书处采用了网络抓取的办法，作为其跟上数据收集最佳做法的努力的一部分。就作为系统基础的纽约而言，网络抓取非常合适，因为该方法使秘书处能够将数据收集的地理界限扩大到曼哈顿以外，与驻纽约工作人员的居住模式相一致，涵盖远离市中心的其他行政区或郡。因此，网络抓取将有助于形成更具代表性的物价数据基础，尽管在管理生成的大量数据方面可能存在挑战。人工收集数据的基础假设是数据收集者先验地拥有完美的市场知识，但这种知识再完备，也不可能包括关于现有品牌和产品或服务的广泛和最新的信息，无法匹敌网络抓取所能达

到的规格。没有证据表明是否存在可归因于网络抓取的系统性偏差，但是，秘书处对在咨询委员会届会上被认为最易出现“网络抓取偏差”的项目(自动和人工数据收集之间的差异可能更大的项目)进行了抽查，没有发现这种偏差。

205. 秘书处进一步解释说，对房主的新处理办法需使用直接从房主处获得的所有住房相关信息(房租除外)，而非像过去那样，使用从答复调查的租房者(与房主属于同一住宅类别)中获得的平均值估算此类支出。根据新的方法，仅估算房主租金信息。咨询委员会第四十届会议建议对房主采用这种新处理办法。这一备选方法理据充分，因为房主历来抱怨其支出在生活费调查中未得到充分考虑。此外，对于房主比例较高的工作地点，将同一住宅类别租房者的所有住房相关支出(不仅仅是租金)的平均数适用于房主，要么不可能，因为这些住宅类别中没有租房者，要么有可能出现严重偏差，因为租房者往往太少，而其平均支出适用的同一住宅类别中的房主要多得多。虽不能排除 COVID-19 大流行对几个工作地点住房部分相关权重的影响，但有明确证据表明，对房主的新处理方式有影响，对北美工作地点有正面影响，对欧洲工作地点有负面影响。咨询委员会的这一改变建议具有前瞻性，因为它认识到，房主很可能在住房维修、其他住房费用、甚至水电费方面与租房者支出不同。回到以前的方法没有道理，因为有证据表明这些住房支出在租房者和房主之间确实不同。不过，咨询委员会表示愿意重新考虑如何中和方法变化的影响，以便在制定未来几轮调查方法时同步实施中和办法。

206. 关于工作人员对调查结果寄予厚望，秘书处指出，虽然它确实可以考虑利益攸关方的建议和意见，以在咨询委员会会议结束前改进各工作地点与纽约生活费相对性的计量，但接下来的步骤，涉及更新调查结果，取决于宏观经济指标和其他既无法预测也无法控制的因素。秘书处一直明确表示，参与率提高只与结果的准确性提高有关，而与薪酬水平提高无关。当然，调查的实施有可能产生正面结果，但这种结果无法保证。关于在讨论中一再强调的高通货膨胀率，秘书处重申，它每月跟踪通货膨胀率，正是因为通货膨胀率的变化对工作地点差价调整指数有影响，而工作地点差价调整指数最终用于确定薪金。2022 年 2 月对工作地点差价调整数等级进行的审查证明了这一点，审查的结果是所有第一组工作地点的薪金都提高，但与当地通货膨胀率没有一一对应关系，因为并非工作地点差价调整指数的所有组成部分都受当地通货膨胀率影响。在回答关于如何监测支出模式变化的其他问题时，秘书处解释说，它正在考虑的一个办法是监测国家消费价格指数加权模式的年度变化，这些指数代表总部工作地点的国家工作人员而非联合国工作人员的支出模式，并通过衡量连续三轮的各套加权的总体变化来衡量这些年度变化。

207. 委员会一名成员对委员会完成 2021 年总部工作地点基线生活费调查表示满意，并赞赏所有利益攸关方协作参与改进程。但该委员会成员强调，需要解决日内瓦工作地点差价调整数的核心问题。劳工组织行政法庭于 2019 年作出判决，认定委员会无权确定/设定日内瓦或事实上任何其他工作地点的工作地点差价调整数。该委员会成员还提到大会最近的决议确认委员会有权设定工作地点差价调整数，并对此表示赞赏。委员会成员说，令人感兴趣的是，设在日内瓦的各组织

将如何论述为何在其各自总部工作地点执行或不执行 2021 年生活费用基线调查结果，并补充说，这个问题特别重要，因为设在日内瓦的一些组织一直有选择地在一些工作地点执行正面生活费调整，同时在其他工作地点“冻结”最近的负面生活费调整。

208. 针对上述发言，劳工组织代表解释说，没有理由认为有组织故意有选择地以不一致的方式实施工作地点差价调整数。他强调，在充分尊重法治的情况下，劳工组织有义务遵守主管法庭作出的具有法律约束力的判决，受劳工组织行政法庭有关判决影响的其他专门机构也是如此。人们非常希望可持续地解决目前的挑战，而这需要委员会和各组织之间进行密切和相互理解的合作。他强调，劳工组织随时准备进行这种合作，以从根源上解决目前的困境。

209. 委员会成员强调必须及时执行联合国大会最近各项决议重申的订正工作地点差价调整数。委员会核准了根据咨询委员会建议进行的新一轮生活费调查的结果，结果的落实离不开所有利益攸关方的参与。委员会成员确认，预期调查结果将使薪酬净额与经济现实保持一致。委员会一些成员建议更经常地进行生活费调查，以纳入全球经济的变化。

210. 咨询委员会第四十四届会议的议程暂时获得核准，但在咨询委员会主席征求利益攸关方意见后，可作进一步调整。

#### 委员会的决定

##### A. 生活费调查方法问题

211. 委员会决定：

(a) 核准咨询委员会的建议：

(一) 2021 年基线生活费调查数据的收集和处理符合核准的方法、程序和准则；

(二) 物价数据收集来源和收集的价格数据有效，对 2021 年基线生活费调查的数据处理符合核准的方法；

(三) 秘书处在数据收集和处理方面对核准方法的调整，包括根据国际薪酬和养恤金服务中心 2019 年租金水平推算 2020 年和 2021 年市场租金估计水平，使用美世数据得出的通货膨胀系数，从所报告的情况来看，是必要的、适当的和合理的。

(b) 核准在 2021 年调查中使用新的共同加权数，该加权数的基础是在总部工作地点和华盛顿特区进行的家庭支出调查结果，以及在曼谷和内罗毕进行的最新地点间比较调查结果；

(c) 为使秘书处具有灵活性：

(一) 根据 2021 年基线生活费调查期间获得的经验，对 2021 年调查中使用的  
工作人员支出调查问卷进行小幅修改；



(二) 根据 2021 年基线生活费调查期间获得的经验，对一些项目的规格作小幅修改，并从市场篮子中拿出任何被认为难以找到或难以在各市场之间进行比较的项目。

## B. 2021 年基线生活费调查结果

212. 调查结果摘要载于表 3。委员会决定：

(a) 核准纽约收集的调查数据作为与所有其他工作地点生活费比较的基础；

(b) 根据咨询委员会建议，核准在所有总部工作地点(日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马和维也纳)和华盛顿特区进行的 2021 年基线生活费调查的结果，并在下表中概述；

(c) 所有基线生活费调查的结果将于 2022 年 8 月 1 日根据新的操作规则执行，同时考虑到调查日期和结果执行日期之间的通货膨胀和汇率波动。

表 3  
截至调查日的 2021 年基线生活费调查结果汇总

工作地点	调查日期	工作地点差价调整指数		差异 (百分比)
		调查 (2021 年轮次)	更新后 (2016 年轮次)	
日内瓦	2021 年 11 月	175.26	176.7	(0.8)
伦敦	2021 年 11 月	168.18	168.0	0.1
马德里	2021 年 11 月	132.13	132.9	(0)
蒙特利尔	2021 年 11 月	152.69	149.7	2.0
巴黎	2021 年 10 月	156.85	153.3	2.3
罗马	2021 年 11 月	127.55	133.4	(4.4)
维也纳	2021 年 10 月	146.08	149.4	(2.2)
华盛顿特区	2021 年 11 月	156.75	154.0	1.8

213. 委员会决定：

(a) 原则上核准咨询委员会第四十四届会议议程，并请咨询委员会主席在最后确定议程并提交委员会核准前征求利益攸关方意见；

(b) 请咨询委员会与联合国共同制度各行政部门和工作人员联合会的代表合作，继续开展工作，改进工作地点差价调整数制度所使用的方法。

## F. 艰苦条件津贴：审查数额

214. 当前艰苦条件津贴应支付数额于 2020 年 1 月 1 日生效。在目前对艰苦条件津贴数额的审查中，委员会根据其 2016 年在全面审查联合国共同制度整套报酬办法时就其权限范围内津贴审查数额的周期作出的决定(A/71/30，第 92(a)段)，审议了对三个调整因素数适用情况的分析。审议了以下三个调整因素：

(a) 联合国系统八个总部的净基薪加工作地点差价调整数的平均变动，据此将提高 6.6%；

(b) 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，据此将提高 5.2%；

(c) 基薪/底薪表变动，据此将提高 3.1%。

#### 委员会的讨论情况

215. 人力资源网代表指出，对三个调整因素演变分析表明，基薪/底薪表的变动在一段时间内最稳定，而其他两个因素似乎波动较大，因为它们直接受通货膨胀和汇率波动的影响。她说，人力资源网因此支持采用现行方法(基薪/底薪表)计算的数额，根据分析，据此将提高 3.1%。

216. 三个联合会的代表表示，联合会同意人力资源网的意见，认为净基薪变动在一段时间内最稳定，应以此为出发点，审查艰苦条件津贴项下的应支付金额。国际职工会协调会代表质疑将艰苦条件津贴数额与工作人员职等挂钩的逻辑，因为每个工作人员面临的艰苦程度都一样，不受其职等影响。她重申平等对待所有工作人员的重要性，包括艰苦条件津贴应支付金额平等。

217. 委员会注意到三个因素中的专业及以上职类基薪/底薪表的变动最稳定，而其他两个因素，即联合国系统八个总部的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，似乎比较不稳定，因为它们直接受通货膨胀和汇率波动影响。委员会同意，按基薪/底薪表变动的比例提高 3.1%是合理的。

218. 委员会注意到，从 2023 年 1 月 1 日起，全面提高 3.1%，将导致 2023 年额外估计费用 500 万美元。这一估计基于 2020 年工作人员数据，并假设自 2022 年 1 月 1 日起生效的外地工作地点艰苦条件评级在 2023 年期间保持不变，根据艰苦条件津贴现行应支付金额计算。本报告附件十一提供了经订正艰苦条件津贴应支付金额，其中纳入了 3.1%的提高，并四舍五入至最接近的 10 美元。

#### 委员会的决定

219. 委员会决定根据其规约第 11(b)条，自 2023 年 1 月 1 日起，将艰苦条件津贴提高 3.1% (艰苦条件津贴订正数额见附件十一)。

### G. 流动奖励措施：审查数额

220. 根据目前的审查周期，流动奖励金数额每三年审查一次。2015 年，委员会决定建议采用流动奖励，取代以前的流动津贴，以鼓励工作人员向外地工作地点流动(A/70/30, 第 431 段)。经大会第 70/244 号决议核准，流动奖励措施自 2016 年 7 月 1 日起实施。

221. 上一次对流动奖励金数额的审查于 2019 年进行，当时将 P-1 至 P-3 职等段的年度数额(加权平均月净基薪的 100%)定为下限(6 700 美元)。P-4 和 P-5 职等段的数额定为下限的 125% (8 375 美元)，D-1 及以上职等工作人员的数额定为下限

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，流动奖励金数额是一个矩阵，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。

222. 根据委员会核准的调整方法，将使用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数额。根据 2022 年 1 月 1 日生效的适用净基薪，以及行政首长协调会人事数据库截至 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 4 所示，对矩阵的其余部分进行了相应的重新计算。

表 4  
流动奖励金拟议新数额

(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 次或以上	10 350	12 938	15 525

223. 从 2023 年 1 月 1 日起，拟议提高流动奖励金所涉经费估计为全系统每年 250 万美元。

#### 委员会的讨论情况

224. 人力资源网代表指出，工作人员持续流动符合共同制度需要，但大流行病造成的当前工作环境引起了人们的关切，即不仅在共同制度内，而且在共同制度外，是否能保持全球工作人员目前的积极性，以与大流行病前相同的方式在各地之间流动。她回顾说，虽然许多组织要求流动，但流动奖励的主要目的是促进工作人员在整个职业生涯中持续流动，这表明仍需适当的流动奖励。她说，人力资源网支持根据审查结果，将流动奖励的下限更新为 6 900 美元。

225. 公务员协联代表指出，根据这一方法，将使用审查年度的专业及以上职类工作人员的加权平均月净基薪来计算流动奖励金数额。因此，该代表指出，流动奖励的下限应更新为 P-1 至 P-3 职等段的加权平均月净基薪的 100%，提高流动奖励数额。她说，公务员协联还思考这一大流行病是否应影响有资格获得流动奖励的在同个工作地点的最长工作年限；由于大流行病的限制，许多工作人员已经超过了最长时间，公务员协联呼吁考虑工作人员无法控制的此类情况。国际职工会协调会代表表示，为能够吸引更多工作人员到外地工作，特别是到艰苦工作地点，流动奖励因素非常重要。她重申国际职工会协调会以前的立场，即流动奖励应支付给所有工作地点之间的所有流动，而不仅仅是前往外地，并希望在审查整

套报酬办法时重新讨论这一问题。国际公务员联合会代表同意拟议的 6 900 美元的最新下限，并表示国际公务员联合会希望委员会将决定提出相应建议。

226. 委员会注意到，国际征聘工作人员的流动是其服务的一个组成部分，这类工作人员应具有流动性。委员会回顾，在全面审查整套报酬办法期间(其中早先包含流动津贴)，委员会讨论了是否应奖励流动的问题。委员会建议支付定额津贴，以鼓励工作人员向外地工作地点流动，并回顾大会当时决定将第四至第六次派任的津贴数额增加 25%，第七次及以后的派任增加 50%。在 2021 年审查流动奖励的目的时，委员会认为，流动奖励总体上是一个很好的工具，对于可能出现人员短缺的工作地点需要保留。此外，委员会注意到在培养流动文化方面取得的进展，但也注意到各组织之间的进展参差不齐。

227. 委员会注意到，本次审查的重点是流动奖励金数额，而不是奖励的目的或如何使用。委员会支持关于提高流动奖励金的提议，认为根据审查结果，提高是合理的。委员会还认为，该调整方法仍然适当，并让调整有一定稳定性。

#### 委员会的决定

228. 委员会决定：

- (a) 核准上文表 4 所示流动奖励金矩阵中的数额，自 2023 年 1 月 1 日起生效；
- (b) 按照既定时间表(A/71/30, 附件四)，在三年后再次审查流动奖励金数额。

#### H. 不带家属服务津贴：审查数额

229. 根据委员会 2016 年年度报告(A/71/30)附件四中概述的津贴审查数额周期，每三年对不带家属服务津贴数额进行一次审查。上一次审查于 2019 年进行，当时有合格受抚养人的工作人员的津贴数额维持在每年 19 800 美元，无受抚养人的工作人员的津贴数额维持在每年 7 500 美元(A/74/30, 第 139 段)。

230. 不带家属服务津贴由委员会于 2015 年设立(A/70/30, 第 421 段)，并经大会第 70/244 号决议核准。不带家属服务津贴是对工作人员在不带家属工作地点执行任务的奖励，也是对强制与家庭成员分离所造成的更多经济和心理困难，包括额外的服务相关费用的认可。

231. 2022 年进行的审查根据委员会核准的调整方法进行，其中规定使用工作地点差价调整数制度下的租金数据。公务员制度委员会秘书处通过对租金数据进行详细分析，对津贴水平进行了审查，并根据审查之前三年(2019-2021 年)每个工作地点的最新调查结果，计算出两室以下(含两室)住房的全球平均租金，计算不包括不带家属工作地点的国家。由此得出的全球平均租金为每月 1 653 美元，即每年 19 836 美元，略高于目前有合格受抚养人的工作人员每年 19 800 美元的不带家属服务津贴。

#### 委员会的讨论情况

232. 人力资源网代表表示，人力资源网注意到这一分析，并认为目前应维持不带家属服务津贴的现有数额，因为计算出的数额增幅不大。

233. 公务员协联代表表示同意人力资源网观点，并同意所建议的行动，即维持不带家属服务津贴每年 19 800 美元(每月 1 650 美元)的数额，这与在不带家属工作地点服务的工作人员为其家属维持第二住所可能产生的全球平均租金持平。国际职工会协调会代表指出，全球平均租金数额增加并不显著，但想知道需要增加多少才能引起津贴数额变化。国际公务员联合会代表承认，这一提高仅是名义上的；不过，他说国际公务员联合会认为，应核准由此产生的每月 3 美元的小幅提高(从 1 650 美元提高到 1 653 美元)，使津贴达到每年 19 836 美元，并表示希望委员会将决定相应核准提高额。

234. 委员会一些成员回顾说，不带家属服务津贴是对工作人员在不带家属工作地点任职的奖励，因为接受职位就必须与家人分离。虽然强制与家人分离和在不带家属工作地点服务的概念不一定存在于各种不同的外事服务范围中，但委员会注意到，联合国范围内的不带家属工作地点是那些出于安全和安保原因禁止所有符合条件的家属实体存在的工作地点。委员会认为，维持每年 19 800 美元的数额并非不合理，并回顾在 2019 年的上一次审查中，委员会没有执行当时审查所产生的轻微降低额(回顾 2019 年全球平均租金约为每月 1 600 美元，或每年 19 200 美元，略低于当时有合格受扶养人的工作人员的不带家属服务津贴数额)。

235. 委员会简要讨论了方法问题，并注意到大会第 76/240 号决议请委员会审查不带家属服务津贴的范围和参数，特别是审查没有受扶养人的工作人员是否符合资格的问题，并就此向大会第七十八届会议提出报告。

236. 委员会的结论是，有合格受扶养人的工作人员的不带家属服务津贴应维持目前每年 19 800 美元的数额。适用于无受扶养人的工作人员的数额维持在每年 7 500 美元。

#### 委员会的决定

237. 委员会决定：

(a) 维持目前有合格受扶养人的工作人员每年 19 800 美元和无合格受扶养人的工作人员每年 7 500 美元的不带家属服务津贴数额；

(b) 按照既定时间表(A/71/30，附件四)，在三年后再次审查津贴数额。

#### I. 异地调动托运：审查付款最高限额

238. 2015 年，委员会完成了对联合国报酬制度的全面审查，包括与异地调动有关的整套报酬办法要素。委员会在审议过程中确定，迫切需要精简和简化异地调动相关各种要素。因此，委员会第八十一届会议决定制定新的异地调动整套办法，其中包括三个主要部分：异地调动旅行、异地调动托运和安置费。除其他外，委员会还决定如下(A/70/30，第 399 段)：

(a) 对有权选择异地调动托运全部搬迁补助的工作人员提供这种补助；对无权选择这种补助的工作人员提供全部搬迁补助选择，补助金数额以规定的数额为上限，工作人员凭发票报销。如果不选择全部搬迁，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) 为调任期为两年或以上的工作人员提供家用物品异地调动托运补助，补助最高额按下述办法计算：单身工作人员一个标准 20 英尺集装箱，带合格家属的工作人员一个标准 40 英尺集装箱，重量不限，而且应该选择成本效益最高的路线和运输方式。

239. 此外，2015 年，委员会请各组织报告在新的补偿制度实施两年后，根据现行新异地调调整套办法报告每年异地调动的实际费用，以便进行审查。

240. 大会在第 70/244 号决议中核准了委员会的上述决定，新的异地调调整套办法于 2016 年 7 月 1 日生效。

241. 根据审查周期，委员会在 2019 年举行的第八十八届会议上审查了异地调动托运相关一笔总付的上限，并决定维持当前 18 000 美元的上限不变，作为由组织全部搬运的替代选项。委员会还决定利用联合国共同制度各组织提供的实际托运费用数据，每三年审查一次异地调动托运一笔总付上限。为此，委员会请各组织报告异地调动托运的实际年度费用(A/74/30，第 160 段)。

242. 公务员制度委员会秘书处提交了一份报告，利用从各组织收到的异地调动托运实际费用数据，审查了异地调动托运一笔总付的上限。它还提供了共同制度各组织提供的异地调动托运备选办法的资料。根据对 2018 年至 2020 年期间异地调动托运实际费用数据的分析，公务员制度委员会秘书处提议维持目前异地调动托运费用一笔总付 18 000 美元的上限。

#### 委员会的讨论情况

243. 人力资源网代表同意公务员制度委员会秘书处介绍的调查结果，并支持维持目前 18 000 美元的上限。

244. 三个联合会的代表同意人力资源网以及公务员制度委员会秘书处的建议，即根据该方法，维持目前异地调动托运一笔总付 18 000 美元的上限。此外，公务员协联代表指出，共同制度中的一些组织只规定由本组织全部搬运，不提供一笔总付，因此敦促各组织提供最大限度的灵活性，以适应个人情况，特别是在流动限制和供应链中断的情况下。

245. 委员会注意到，在 27 个提交报告的组织中，<sup>8</sup> 有 23 个组织提供异地调动由组织全部搬运家用物品的服务。然而，其中 3 个组织在 2018 年至 2020 年期间

<sup>8</sup> 以下机构对公务员制度委员会秘书处进行的问卷调查作出了答复：粮农组织、原子能机构、国际民航组织、农发基金、劳工组织、国际海事组织、国际海底管理局、国际贸易中心、国际海洋法法庭、国际电联、泛美卫生组织、全面禁止核试验条约筹备委员会、联合国、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、万国邮联、妇女署、世旅组织、近东救济工程处、粮食署、世卫组织和知识产权组织。艾滋病署和气象组织没有作出答复。

没有异地调动托运请求，因为所有异地调动工作人员都选择了一笔总付。委员会表示关切的是，在其余 20 个组织中，只有 14 个组织提供了本组织处理异地调动托运实际费用数据。委员会重申各组织提供异地调动托运实际费用数据的重要性，这些数据这将有助于在委员会秘书处全面分析的基础上对异地调动托运进行全面和有意义的审查。

246. 委员会注意到，在那些提供由组织全部搬运家庭用品和提供一笔总付办法的组织中，越来越多的工作人员选择一笔总付办法，形成一个新趋势。委员会认为，关于选择这两种选项中任何一种的工作人员比例的数据和趋势将有助于监测，并在必要时就今后的费用数据要求作出知情决定。

247. 委员会认识到，目前由于 COVID-19 大流行和能源价格上涨等其他经济因素造成的价格上涨，也可能对现行运费产生影响。然而，委员会成员承认，在涵盖 2021 年至 2023 年期间的下一次定期审查期间，将充分考虑由此类原因造成的航运成本提高。

248. 委员会注意到，虽然分析表明在审查期间(即从 2018 年至 2020 年)平均运费下降，但由于最近通货膨胀和相应费用增加，一致认为异地调动托运相关一笔总付的上限应保持目前 18 000 美元的数额。

#### 委员会的决定

249. 委员会决定：

- (a) 注意到与审查异地调动托运费用上限有关的信息；
- (b) 维持当前 18 000 美元的异地调动托运相关一笔总付上限不变，作为由组织全部搬运的替代选项；
- (c) 请其秘书处利用联合国共同制度各组织提供的实际托运费数据，每三年审查一次异地调动托运支付上限；
- (d) 请联合国共同制度所有组织每三年提供一次异地调动托运实际费用数据和其他有关资料，以便委员会进行有效审查。

## 第五章

### 一般事务人员和其他当地征聘职类人员的服务条件：审查一般事务人员的薪金调查方法

250. 一般事务人员和其他当地征聘职类人员占共同制度工作人员的 60%。除一般事务人员和本国专业干事这两个人数最多的职类外，还有其他职类的当地征聘工作人员，包括主要由纽约各组织聘用的安保人员、工匠、语文教员和新闻助理。

251. 一般事务人员和其他当地征聘职类人员的薪金根据弗莱明原则确定，这项原则最初由薪金、津贴和休假制度专家委员会(又称弗莱明委员会)于 1949 年颁布。委员会和大会多次重申这一原则。弗莱明原则目前表述如下：

根据《联合国宪章》第一百零一条的规定，办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。为了遵守《宪章》规定的关于雇用当地征聘工作人员的标准，与同一劳动力市场上征聘同样高素质和资格的工作人员从事与本组织工作性质类似和价值相等工作的雇主相比，联合国系统各组织必须具有竞争力。要保持竞争力以吸引和保留这些高标准的工作人员，就必须参照当地其他雇主的最佳服务条件来确定当地征聘工作人员的服务条件。服务条件，包括支付的薪酬和其他基本报酬要素，均应位于最好之列，但并非绝对最好。

252. 公务员制度委员会章程规定委员会在确定一般事务人员和其他当地征聘职类工作人员薪金方面的责任。根据第 10(a)条，委员会“就决定工作人员服务条件的一般原则”向大会提出建议。根据第 11(a)条，委员会规定“确定服务条件的原则的适用方法”。最后，根据第 12(1)条，在总部工作地点，“以及应行政首长协调会要求可能不时增加的其他工作地点”，委员会应“为一般事务人员和其他当地征聘工作人员的薪级表确定有关事实并提出建议。”

253. 为履行以上职能，委员会制定了两种方法，对不同地点的一般最佳雇用条件进行调查：一种是用于总部工作地点的方法(1982 年核准)，后来又增加了一些具有类似市场条件的地点；另一种是用于所有其他工作地点的方法(1983 年核准)。这两种方法都基于弗莱明原则，本质相似。然而，它们在如何进行调查的某些参数上有所不同，取决于当地劳动力市场的复杂程度，例如，是否有国际和其他雇主，经济部门的多样性，以及共同制度工作人员的数量。

254. 为确保薪金调查的效率和效力，在每一轮总部薪金调查结束时，都会根据在已完成的调查中获得的经验教训对这两种方法进行必要的审查和修订。以往此类审查始于第二轮调查之后，分别于 1987 年、1992 年、1997 年、2003 年和 2008 年至 2011 年进行。

255. 委员会第八十七届会议在完成第七轮总部调查(2012 年至 2019 年)后启动本次审查。作为审查筹备工作的一部分，2018 年在共同制度各组织和工作人员代表以及当地薪金调查委员会等利益攸关方中进行了一次关于薪金调查经验的调



查。收到的反馈有助于全面确定与方法有关的所有问题和关切，这些问题和关切需要在审查期间加以解决。这些关切按更广泛的类别分类，主要涉及：缺乏雇主参与；为薪金调查目的对工作地点进行分类；国家公务员制度的充分代表性；当地薪金调查委员会的作用；调查数据的收集和分析；结果的适用和临时调整；极端困难情况下的特别措施；其他问题。

256. 在审查之前和期间，大会就这一问题提出了两项要求。2016年，大会第71/264号决议(第三.A节)请委员会在下次根据弗莱明原则审查一般事务职类工作人员薪金调查方法时，考虑联合国是一个公务员制度组织的事实，并参考委员会过去数轮调查的经验，考虑是否可以进一步增加当地本国公务员系统在聘人雇主中的权重。2021年，大会在第76/240号决议(第16段)中请委员会考虑到所有当事方的意见，尝试将外部数据用于薪金调查。在审查期间，这两项请求均得到了满足，详情见下文。

257. 此外，2018年，还与所有会员国联系，以获取其国家公务员薪酬数据。特别是，请求提供在其国内国家公务员结构中一般事务人员相当的职位的信息。虽然总共仅收到20份答复，但事实证明，这些反馈有助于之后对大会要求的问题进行审议，例如在地方调查中提名一个强制性的国家公务员机构，以及在地方薪金调查中分配给国家公务员机构的权重。

258. 为便利审查，委员会设立了一个三方工作组，由公务员制度委员会成员以及共同制度各组织和工作人员联合会的代表组成。该工作组的任务除其他外包括：

- (a) 处理第七轮薪金调查期间查明的问题，并提出解决办法，供委员会审议；
- (b) 审查获得调查数据的方法，包括从外部来源购买数据的可能性；
- (c) 研究国家公务员制度的充分代表性；
- (d) 对两种方法的案文提出相应订正建议。

259. 工作组在2019年至2022年期间召开了7次会议，既有虚拟会议，也有面对面会议。工作组会议在建设性和开放的气氛中举行，所有利益攸关方都充分参与。尽一切努力确保工作组议事程序的透明度和包容性，并在充分考虑所有参与者意见的情况下解决所确定的问题。因此，工作组所有建议均以协商一致的方式通过。

260. 在每次会议之后，工作组向委员会报告其进展情况，委员会审查工作组的建议并提供进一步指导。2022年7月，委员会第九十四届会议完成了审查，委员会根据其关于下一轮调查期间适用的一般事务和其他当地征聘工作人员服务条件评估订正办法的决定，最终完成了对这两种方法的订正。下一节概述了这些决定。

#### 委员会的讨论情况

261. 委员会及其所有利益攸关方注意到大会2016年提出的要求(见上文第256段)，一致认为对薪金调查方法的任何修改都应继续依据弗莱明原则。这是委员会审查工作组提案的根本和首要考虑。

262. 委员会认识到，利益攸关方在审查前确定的关切问题很大一部分与雇主参与和收集必要的报酬数据有关。为了解决这些问题，委员会决定实施一个试点项目，利用外部购买的报酬数据补充或取代常规薪金调查。委员会获悉，取决于购买外部数据的实际地点数目，该试点项目所涉经费估计数最多可达 460 万美元。

263. 试点项目将在第 8 轮调查期间实施，并在这一轮调查结束后进行评价。委员会同意，试点项目应在合理的时间跨度内进行，以便进行有意义的评估。但委员会认为，一轮调查典型的时间跨度为 8 至 10 年，时间过长。因此，委员会决定将下一轮调查缩短为大约 5 年，每年安排在 8 个总部工作地点进行 2 次调查。在此期间，将按照既定调查周期，在所有非总部工作地点进行 1 次调查。

264. 根据试点项目的规定，只要满足所有调查要求，仍可进行常规调查。但是，如果调查不能在合理时间内完成，则将以可用的外部薪金数据取代缺少的参照对象数据。此外，当地薪金调查委员会可以一致决定不从私营部门雇主那里收集数据，而使用外部数据。

265. 关于外部薪金数据的覆盖范围，有人指出，商业供应商数据库中一般没有国家公务员报酬数据。在这方面，考虑到大会重视将公共部门和国家公务员雇主纳入薪金审查进程，委员会认为，应在考虑在薪金调查中使用外部数据前，先确保获得这些雇主的数据。为了解决在第 7 轮调查中由于一些地点的国家公务员雇主没有参与而出现延误的情况，各组织的代表提议扩大这些雇主的甄选基础，国家公务员雇主应由一个主流的国家部委代表(例如财政部、内政部、国库等)，而不只限于目前的外交部。委员会同意这一提议，认为为了提高参与率，除了当地调查委员会外，委员会主席还可以通过各国常驻联合国代表团与各国公务员雇主联系，也可以由当地协调机构负责人与各国公务员雇主联系。此外，还可以请大会征求会员国的合作，鼓励其国家公务员雇主参与薪金调查。

266. 关于国家公务员的适当代表性问题，有人回顾，目前对共同制度薪金与国家公务员雇主的薪金进行一对一比较时，预先指定了一个权重，这个权重已经是任何其他雇主的 2 倍。委员会一致认为，为了确定进一步增加这一比较权重是否适当或可取，应评估大会要求的全部范围，即增加权重是否符合弗莱明原则，委员会上一轮调查的经验是否支持增加权重。在这方面，有人指出，进一步增加与单一雇主一对一比较的权重，可能会偏离弗莱明原则，特别是在该单一雇主既不反映当地最佳就业条件，也不反映当地普遍就业条件的情况下。此外，上一轮调查的经验表明，在某些情况下，目前的加权办法可能过分加大了对总体调查结果的负面影响。因此，委员会在审查这一问题后，一致认为应保持给予法定雇主的现有权重。

267. 为了进一步缓解与雇主参与常规调查有关的问题，委员会认为有必要修订对参与调查的参照对象规模的要求。在这方面，工作人员联合会的代表建议，将所有工作地点每个雇主一般事务类雇员所需人数标准化定为 20 人，并与目前适用于发展中劳动力市场外地工作地点的最低要求保持一致。委员会决定核准这一修订，并回顾，在第 7 轮调查期间，参照对象的规模限制了保留有竞争力的雇主，与许多工作地点的一些共同制度组织的规模不相称，并且(或)没有反映当地一些

劳动力市场的实际情况，甚至在一些总部工作地点也是如此，因为这些工作地点的经济主要由中小型公司主导。同时，委员会一致认为，鉴于这种新的灵活性，从参照对象收集数据的时间不应没有限制。随着雇员人数的减少，可能的参照对象数目将会增加。因此，以前与雇主参与有关的困难应该得到解决或至少缓解。考虑到这一点，委员会决定将常规调查数据收集期限定为最多 6 个月，之后如有必要，将使用外部数据来完成调查。

268. 委员会注意到，当地工作人员人数较少的工作地点以前采用证明人调查程序而不是常规调查，由于在所有工作地点实施了试点项目，当地工作人员人数较少的工作地点将停止使用证明人调查程序。尽管如此，仍然需要一个考虑到这些工作地点当地委员会能力的灵活程序。在这方面，委员会决定相应调整试点项目的参数，尤其是基准职位清单将不像当地工作人员较多的工作地点那样基于当地职位清单，而是基于预先确定的大多数参照对象都可能有的职位清单。

269. 委员会审议了改变薪金评估数据来源的影响，并得出结论认为，为了维持共同制度当地薪金的稳定，有必要制定业务规则和过渡安排。委员会决定，在使用外部数据的情况下，考虑到当地一般市场薪金变动情况，将逐步引入意外、过度的正结果。同样，委员会决定，如果出现负结果，不论数据来源如何，薪金将被冻结，直到名义薪级表所跟踪的劳动力市场薪金与现行薪级表趋同。委员会注意到一些工作地点采用了两个薪级表，考虑到委员会关于不再继续这种做法的建议，委员会决定，在兼顾调查结果和当地一般市场薪金变动情况的同时，加速缩小两个薪级表之间的差距。

270. 除了废除双重薪级表的做法外，委员会还决定逐步取消多重扶养津贴比率。目前的做法是，如果调查结果显示津贴较低，则新的津贴率只适用于新雇用的工作人员，而对已经在职的工作人员则无限期地适用旧的较高津贴率。委员会根据各组织的提议，决定将不受限制适用旧津贴率的期限限制在 12 个月。

271. 委员会评估了试点项目对共同制度各组织在全球使用的其他当地征聘职类的影响，发现有 2 个问题。第一个问题是，在总部工作地点进行的第 7 轮调查中使用的调查方法并不是为审查本国专业干事职类薪金而设计的，因为这类工作人员在这些工作地点并不普遍。不过，另外 6 个市场条件类似的非总部工作地点也适用了这一方法，这些地点通常征聘本国专业干事。考虑到这一点，委员会决定，在第 8 轮调查期间，将对这 6 个地点适用所有其他非总部工作地点采用的方法，这一方法也对本国专业干事调查作出了详细规定。

272. 第二个问题与试点项目的全球实施有关，涉及纽约不同职类的工作人员，特别是安保人员职类。委员会在第 6 轮调查期间注意到，难以找到合适的参照对象并确定相关的对等职位，因此决定在下一轮调查中，一般事务人员和其他当地征聘职类职务的调查结果也将适用于安保人员薪级表。在最近一次审查方法时，工作人员联合会的代表报告说，在整个第 7 轮调查期间都存在难以征聘和留用这类工作人员的问题。鉴于这一点，并考虑到纽约对这一职类采用单独的薪级表，委员会决定在第 8 轮调查期间，完全按照既定方法对安保人员职类进行调查。如果遇到任何重大困难，安保人员薪级表将适用一般事务人员薪金调查的结果。

273. 委员会指出，由于实施试点项目和需要简化方法的某些方面，有必要审查调查行为者的作用和责任，特别是当地薪金调查委员会的作用和责任。当地薪金调查委员会是独立的技术委员会，由各组织代表和在被调查工作地点服务的工作人员组成，是当地实施该方法的主要伙伴。委员会决定，鉴于分配给当地薪金事务委员会的与使用外部数据有关的额外责任，应酌情在网上或以面对面的方式向其成员提供适当的培训。培训将使各委员会能够有效地履行职能，并在兼顾已实施的保密措施的同时，改善委员会内部和工作地点内部的沟通。

274. 除了工作组报告中详述的方法修改建议外，委员会还核可了其他技术性建议，涉及福利的量化、临时调整的周期、不计养恤金部分的计算、调查时间表(附件十二)、为薪金调查目的对工作地点进行分类、订正调查问卷和其他项目。

275. 最后，委员会指出，试点项目的全球实施是否成功，不仅取决于是否能在所有工作地点、对所有职类工作人员适用该项目，还取决于每个工作地点各组织之间是否能协调一致地落实结果。在进行全面调查和临时调整时都需要这种协调。

#### 委员会的决定

276. 委员会考虑到工作组的建议和大会的要求，决定：

(a) 核可上文概述的修改，并将其列入经修订的方法一和方法二中，供第 8 轮调查使用；

(b) 在所有工作地点执行附件十三详述的外部数据试点项目；

(c) 对国家公务员雇主采取下列办法：

(一) 国家公务员应由一个主流的国家部委(例如国库、财政部、内政部、外交部或类似部委)代表；

(二) 应在“方法一”地点和指定的“方法二”地点继续要求保留一个国家公务员雇主；

(三) 鉴于第 7 轮调查的经验，应维持目前给予国家公务员雇主的权重，但在这一轮调查结束后，继续监测和审查其影响；

(d) 核可附件十二所示总部工作地点第 8 轮调查时间表；

(e) 请大会考虑请会员国承诺鼓励国家公务员雇主参与共同制度调查；

(f) 请共同制度各组织在每个工作地点协调一致地落实薪金审查和临时调整所产生的变动。

## 附件一

## 国际公务员制度委员会 2023-2024 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. 两个职类工作人员都适用的服务条件：
  - (a) 审查人力资源框架；
  - (b) 审查行为标准；
  - (c) 飞机舱位标准；
  - (d) 工作人员使用多种语文；
  - (e) 工作人员地域多样性和年轻化；
  - (f) 全球工作人员调查。
3. 专业及以上职类工作人员的服务条件：
  - (a) 基薪/底薪表；
  - (b) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
  - (c) 应计养恤金薪酬：审查共同工作人员薪金税率表；
  - (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) 子女和二级受扶养人津贴：审查方法和数额；
    - (f) 教育补助金：审查数额；
    - (g) 审查征聘奖励的执行情况；
    - (h) 艰苦条件津贴：研究工作地点艰苦条件分类的最佳做法；
    - (i) 艰苦条件津贴：改进数据收集方式；
    - (j) 审查“H”类工作地点的定义；
    - (k) 在未被指定为不带家属的 E 类工作地点支付代替安置费的款项：审查公务员制度委员会建议对付款的影响；
      - (l) 不带家属服务津贴：范围和参数；
      - (m) 危险津贴：数额审查；
      - (n) 安保疏散津贴。

4. 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件：
  - (a) 当地薪金调查方法的执行情况：在总部地点进行的调查；
  - (b) 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。
5. 审查国际公务员制度委员会的协商进程和工作安排。
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

## 关于联合国共同制度各组织多样性的资料来源

组织	可公开获取的资源	年龄	地域分配	性别
禁核试条约组织	—			
粮农组织	—			
原子能机构	“人员：秘书处的妇女”	X	X	X
国际民航组织	“国际民航组织工作人员状况”	X	X	X
农发基金	“农发基金的多样性”	X	X	X
劳工组织	“劳工组织工作人员组成和结构”	X	X	X
国际海事组织	—			
海管局	—			
国贸中心	年度报告		X	X
海洋法法庭	—			
国际电联	人力资源报告和统计 <sup>a</sup>	X	X	X
泛美卫生组织	—		见世卫组织	
联合国	秘书长题为“秘书处的组成：工作人员情况统计”的报告 <sup>b</sup>	X	X	X
艾滋病署	“人力资源管理问题最新情况：艾滋病署 2020 年人物”手册 <sup>c</sup>	X	X	X
开发署	—	X	X	
教科文组织	“教科文组织工作人员主要数据”			
人口基金	—			
难民署	“年龄、性别和多样性问责报告”	X	X	X
儿基会	职业网站上的资料 <sup>d</sup>		X	X
工发组织	—			

组织	可公开获取的资源	年龄	地域分配	性别
项目署	执行主任年度报告附件一 <sup>e</sup>	X	X	X
近东救济工程处	—			
妇女署	—			
世旅组织	人力资源报告 <sup>f</sup>	X	X	X
万国邮联	—			
粮食署	性别均等 <sup>g</sup>			X
世卫组织	截至 2021 年 7 月 31 日的员工数据 <sup>h</sup>	X	X	X
知识产权组织	知识产权组织 2021 年员工队伍 <sup>i</sup>	X	X	X
世界气象组织	—			

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；粮农组织，联合国粮食及农业组织；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；农发基金，国际农业发展基金；劳工组织，国际劳工组织；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；艾滋病署，联合国艾滋病病毒/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；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；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。

<sup>a</sup> 见 <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYzQ3ZThiNDgtNzE2Yi00N2Q3LTI1ZWMtYTVjNDFjMTg5NjJlIiwidCI6IjZlZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIXOWZkMyIsImMiOjI9>。

<sup>b</sup> A/76/570 和 A/76/570/Corr.1。

<sup>c</sup> 见 [www.unaids.org/sites/default/files/media\\_asset/People%20of%20UNAIDS%202020%20\\_single%20pages.pdf](http://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/People%20of%20UNAIDS%202020%20_single%20pages.pdf)。

<sup>d</sup> 见 [www.unicef.org/careers/equity-inclusion-and-diversity-unicef](http://www.unicef.org/careers/equity-inclusion-and-diversity-unicef)。

<sup>e</sup> 见 [https://content.unops.org/documents/libraries/eXecutive-board/documents-for-sessions/2021/annual-session/unops-segment-item-15-annual-report-of-the-eXecutive-director/en/DP-OPS-2021-4-AnneX-1\\_EN.pdf](https://content.unops.org/documents/libraries/eXecutive-board/documents-for-sessions/2021/annual-session/unops-segment-item-15-annual-report-of-the-eXecutive-director/en/DP-OPS-2021-4-AnneX-1_EN.pdf)。

<sup>f</sup> 见 [https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2021-10/A24\\_05\\_c\\_Human%20resources%20report\\_En\\_0.pdf?jeeX5FDn9ndAbm4DkVsNeS3REoe0WUrP](https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2021-10/A24_05_c_Human%20resources%20report_En_0.pdf?jeeX5FDn9ndAbm4DkVsNeS3REoe0WUrP)。

<sup>g</sup> 见 [www.wfp.org/gender-parity](http://www.wfp.org/gender-parity)。

<sup>h</sup> 见 [www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021](http://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021)。

<sup>i</sup> 见 [www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_workforce\\_2021.pdf](http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_workforce_2021.pdf)。



## 附件三

## 采取措施促进活力、创造力和创新贡献，增加/扩大年轻候选人的征聘机会

组织	青年专业人员方案	招聘/外联 (如招聘会、新平台)	增加初级职等员额 (专业及以上)	初级专业干事	青年团体	其他举措
禁核试条约组织		X			禁核试条约组织 青年小组	
粮农组织	X					
原子能机构				X	X (联合国-年轻一代核专家)	侧重于青年的指导计划
国际民航组织						青年航空专业人员方案， OurICAO；与秘书长办公厅直接联系
农发基金		X			X (青年网络)	创新挑战
劳工组织			X			员工创意倡议门户；审查 初始职级要求(如经验、教育和语文)
国际海事组织					X (青年国际海事组织)	
海管局				X		午餐学习会
国贸中心		X				指导计划；创新实验室； 实习生网络
海洋法法庭	X			X		
国际电联	X (正在制定)	X				指导和学习机会
泛美卫生组织						通常由年轻专业人员担任 职位的名册机制

组织	青年专业人员方案	招聘/外联 (如招聘会、新平台)	增加初级职等员额 (专业及以上)	初级专业干事	青年团体	其他举措
联合国	X	X		X	X (“青年联合国：变革推动者”)	创新网络；创新日；#新工作倡议；新兴人才方案；联合国系统行政首长协调理事会联合国系统员工队伍的未来问题工作队；人才储备计划
艾滋病署			X (约 100 名工作人员商定离职，为征聘相对年轻的工作人员和提供较低职等的职位提供了机会)			修订对本国专业干事和初始职级专业人员职位“国际”经验要求的考量因素，可减少征聘障碍
开发署		X		X		开发署-志愿人员方案残疾青年专业人才方案，毕业方案
教科文组织		X		X	X(青年教科文组织)	指导计划
人口基金		X				实习生圆桌会议
难民署				X		多样性和包容性咨询委员会；人才库；联合国青年志愿者
儿基会				X	X(青年儿基会)	员工资源小组，“你是领导者”
工发组织	X(拟议)	X		X		指导计划
项目署				X		本国初级职位(ICSC-3 和 ICSC-4，相当于 GS-3 和 GS-4)的征聘过程必须考虑可转移的技能，而不仅仅是过去的技术经验
近东救济工程处				X		联合国秘书处共同指导和联网方案

组织	青年专业 人员方案	招聘/外联 (如招聘会、新平台)	增加初级职等员额 (专业及以上)	初级专业干事	青年团体	其他举措
妇女署						与联合国志愿人员方案合作的青年妇女领导人倡议；远程详细任务指派
世旅组织				X		学生团；学院；作业工厂；全球青年峰会
万国邮联		X	重组，降低部分职位的级别并有可能在以后升级	X		青年工作人员参与各种活动；大学生指导计划
粮食署			设立 P-1 职等的预算方案 拟订干事和初级应急干事 职位		X (青年网络)	青年咨询委员会；创新加速器；与联合国志愿人员方案签署谅解备忘录，以便增加数量
世卫组织	X (正在制定)			X		结构化职业支助
知识产权组织						青年协调员；各部门青年协调人；创建实验室推动创新
世界气象组织			X (在行政和技术部门设立 P-1 职等员额)			

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；粮农组织，联合国粮食及农业组织；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；农发基金，国际农业发展基金；劳工组织，国际劳工组织；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；艾滋病署，联合国艾滋病病毒/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；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；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。

## 附件四

## 2022-2023 年行为标准审查拟议行动框架

活动	参与	时间表
国际公务员制度委员会设立国际公务员行为标准工作组	委员会	2022 年 7 月 (第 94 届会议)
请求提名代表	所有组织和工作人员团体	2022 年 8 月 15 日前
收集初步数据和意见	各组织提名的代表	2022 年 9 月 15 日
工作组的组织、职权范围的拟订和必要文件的编写	公务员制度委员会秘书处	2022 年 9 月 30 日
工作组第一次会议，根据所有利益攸关方的意见，制定审查行为标准的详细路线图	工作组：各组织(首协会选定的一个较小团体)和工作人员机构的代表、委员会的一些成员和公务员制度委员会秘书处	2022 年 11 月
向委员会提交进度报告	各组织、工作人员机构、委员会及其秘书处(委员会届会)	2023 年 3 月 (第 95 届会议)
执行工作组的路线图，最后完成行为标准修订	工作组：各组织(首协会选定的一个较小团体)和工作人员机构的代表、委员会的一些成员和公务员制度委员会秘书处	2023 年 4 月至 12 月
向委员会提交定稿草案	各组织、工作人员机构、委员会及其秘书处(委员会届会)	2024 年 3 月 (第 97 届会议)

缩写：首协会，联合国系统行政首长协调理事会；公务员制度委员会，国际公务员制度委员会。

## 附件五

## 全球和区域多边组织与育儿假有关的政策

表 1  
主要全球性机构的育儿假福利

组织	产假	陪产假	收养假
联合国共同制度	16 周	家属随行工作地点：4 周 不带家属工作地点：8 周	8 周
世界银行(2018 年 12 月 1 日生效)	作为育儿假：主要照料者 100 个工作日(20 周)	作为育儿假：主要照料者 100 个工作日(20 周)；二级照料者 50 个工作日(10 周)	作为育儿假：主要照料者 100 个工作日(20 周)；二级照料者 50 个工作日(10 周)
国际货币基金组织	作为育儿假：12 周(生母)，8 周(非生母)	作为育儿假：8 周	作为育儿假：8 周
经济合作与发展组织	16 周；26 周(如果孕妇已生育 2 个活产婴儿或家中有 2 个 20 岁以下的受抚养子女)；34 周(多胎)；单亲家长再加 6 周	单胎 4 周，多胎 6 周	从孩子到家之日起 10 周育儿假

表 2  
区域机构的育儿假福利

组织	产假	陪产假	收养假
<b>亚洲及太平洋</b>			
亚洲开发银行(新政策于 2021 年 1 月 1 日生效)	如果主要照料者是生母，26 周；否则为 20 个日历周	如果是主要照料者，20 周；否则为 20 个工作日	如果是主要照料者，20 周；否则为 20 个工作日
东南亚国家联盟	90 个日历日	5 个工作日	暂缺
亚洲太平洋经济合作组织	16 周，其中 8 周可在孩子出生后 12 个月内灵活安排；子女为 7 岁以下的，每年还可享受 6 天儿童保育假；子女为 7 至 12 岁的，每年可享受 2 天儿童保育假。子女为 12 岁及以下的，每年有 3 天子女病假	2 周；子女为 7 岁以下的，每年还可享受 6 天儿童保育假；子女为 7 至 12 岁的，每年可享受 2 天儿童保育假。子女为 12 岁及以下的，每年有 3 天子女病假	暂无信息
<b>欧洲</b>			
欧洲联盟机构	20 周；多胎或早产，或产儿有残疾或严重疾病的，24 周。还有权享受育儿假	10 天全薪特别假；孩子有残疾的，20 天。最多 6 个月的部分带薪育儿假(津贴)	20 周；如果被收养的孩子有残疾，则增加到 24 周

组织	产假	陪产假	收养假
欧洲安全与合作组织	16 周，多胎额外加 2 周(孩子 1 岁前，每天休息 2 小时给孩子喂奶)	4 周；不带家属工作地点为 8 周	10 周
北大西洋公约组织	产前和产后假 14 周，加上育儿假 6 周，共 20 周；多胎的，每胎另加 1 周	6 周育儿假；多胎的，另加 1 周	6 周育儿假；领养 2 名或以上子女的，另加 1 周
欧洲复兴开发银行 <sup>a</sup>	连续 22 个日历周；多胎为 33 周。带薪假之后可以再休 30 周无薪假(多胎为 45 周)	最多 20 个工作日的带薪生育假，多胎为 30 个工作日。可另再批准连续 30 个日历周的无薪生育假	最多连续 22 个日历周或最多 20 个工作日，由人力资源总监决定。可另再给予 30 个日历周的无薪收养假
<b>非洲</b>			
非洲开发银行(新政策于 2021 年夏季生效)	16 周全薪，可再延长 2 个月，工作时间减半，第一个月全薪，第二个月半薪	4 周	孩子不到 6 个月的，为 8 周；孩子大于 6 个月的，为 10 个工作日
东非共同体	60 个全薪工作日，每 2 年 1 次	10 个工作日，每 2 年 1 次	暂无信息
南部非洲发展共同体	90 天(含非工作日)	5 个工作日	孩子不到 3 个月的，为 30 天
<b>美洲和加勒比</b>			
美洲国家组织	12 周	4 周	4 周
美洲开发银行(2020 年 3 月生效)	生母作为主要照料者的，100 个工作日	如果是主要照料者，100 个工作日；如果是二级照料者，50 个工作日	如果是主要照料者，100 个工作日；如果是二级照料者，50 个工作日
加勒比共同体	在职 2 年或以上的，为 14 周；在职 1 年的，为 8 周；不足 1 年的，按比例计算(最少 4 周)	4 周(可自孩子出生起 12 个月内连续或分次休假)	暂缺
东加勒比中央银行	3 个月，其中 2.5 个月全薪	暂无信息	暂无信息
南方共同市场(南共市)	14 周，随后 3 个月减少工作时间，以便母乳喂养	10 个工作日	新妈妈 14 周，新爸爸 10 个工作日
安第斯共同体	10 周	5 个日历日	暂缺

<sup>a</sup> 有资格享受带薪产假、带薪收养假或带薪代孕假的欧洲复兴开发银行工作人员，如果不是受抚养子女的主要照料者，根据人力资源和组织发展总裁确定的条款和条件，有权享受最多连续 14 个日历周的带薪共享假。收养假应享权利也适用于代孕。工作人员为帮助照料其每名 18 岁以下受抚养子女，还有权享受最多 13 周的无薪育儿假。

## 附件六

## 联合国共同制度目前的育儿假政策和做法

组织	产假(周)		陪产假(周)		收养假(周)			
	16	另加 8 周 全薪特别假	家属随行的工作 地点 4 周, 不带 家属工作地点 8 周	另加 8 周 全薪特别假	8	10	16	18
联合国秘书处	✓		✓		✓			
开发署	✓		✓		✓			
人口基金	✓	✓	✓	✓ <sup>a</sup>			✓	
项目署	✓		✓		✓			
难民署	✓	✓	✓					✓
儿基会	✓	✓	✓	✓ <sup>b</sup>			✓	
近东救济工程处	✓		✓		✓			
国贸中心	✓		仅 4 周		✓			
劳工组织	✓		✓		✓			
粮农组织	✓	✓	✓			✓		
粮食署	✓	✓	✓			✓		
教科文组织	✓	✓	✓		✓			
世卫组织	✓ <sup>c</sup>	✓	✓ <sup>d</sup>				✓ <sup>d</sup>	
国际民航组织	✓		仅 4 周		✓			
万国邮联	✓		仅 2 周		仅 2 周			
国际电联	✓		仅 4 周					
国际海事组织	✓		仅 4 周		仅 4 周			
知识产权组织	✓	✓	仅 8 周		✓		✓ <sup>i</sup>	
农发基金	✓	✓	8 周		✓			
工发组织	✓		仅 4 周		仅 4 周			
原子能机构	✓		仅 4 周		✓			
世旅组织	✓		仅 4 周		✓			
妇女署	✓	✓ <sup>e</sup>	✓	✓ <sup>e</sup>			✓	
海管局	✓		✓		4 周(家属随行的工作地点); 8 周(不带家属工作地点)			
艾滋病署	✓ <sup>c</sup>	✓	✓ <sup>f</sup>	✓			✓ <sup>g</sup>	

组织	产假(周)		陪产假(周)		收养假(周)			
	16	另加 8 周 全薪特别假	家属随行的工作 地点 4 周, 不带 家属工作地点 8 周	另加 8 周 全薪特别假	8	10	16	18
禁核试条约组织	✓ <sup>h</sup>		仅 4 周		✓			
泛美卫生组织	✓		✓		✓			

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；粮农组织，联合国粮食及农业组织；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；农发基金，国际农业发展基金；劳工组织，国际劳工组织；海管局，国际海底管理局；国贸中心，国际贸易中心；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；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；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；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。

- a 人口基金另给予家属随行工作地点的工作人员 12 周陪产假，因此，不论工作地点为何，陪产假总共为 16 周。
- b 儿基会不分工作地点(家属随行或不带家属)，给予总共 16 周的陪产假。
- c 世卫组织和艾滋病署都有多胎生育休 20 周的基本产假政策。
- d 世卫组织在多胎生育情况下额外给予 4 周陪产假；收养 1 个以上子女的，额外给予 2 周收养假；此外，世卫组织以全薪特别假的形式给予 16 周代孕假(如果超过 1 个孩子，则为 18 周)。
- e 妇女署在 D 类和 E 类工作地点工作人员产假应享权利基础上又增加了 8 周产前假，因此，带薪假总共为 32 周；所有工作人员都有权享有总共 16 周的陪产假，这意味着总部工作人员除正常的 4 周陪产假外，还享有 12 周全薪特别假。
- f 艾滋病署的基本陪产假为单胎 4 周，多胎 8 周，分别辅以 12 周和 8 周的全薪特别假。
- g 艾滋病署实行 8 周基本收养假和代孕假，辅以 8 周全薪特别假(单胎)和 10 周全薪特别假(多胎)。
- h 禁核试条约组织对产育双胞胎的，给予 20 周产假，三胞胎 22 周产假，如果是剖腹产，再加 4 周产假。
- i 知识产权组织向定期、连续和长期任用工作人员额外提供 8 周的全薪特别假，这使收养假的总持续时间达到 16 周。



## 附件七

## 育儿假：联合国系统各实体和组织的相关公约和建议

育儿假工作组审查了联合国系统各实体和组织关于性别平等、女工生育保护、有家庭责任工人以及妇幼保健和福利的公约和建议。这些公约和建议对联合国共同制度若干组织制定新政策而言十分重要，具体如下：

(a) 自 1919 年国际劳工组织(劳工组织)成立以来，女工生育保护一直是该组织的一项核心事务。劳工组织成员国政府、雇主和工会通过了《1919 年保护生育公约》(第 3 号)，这是第一个此类公约。保护生育有两个目的：保护母亲和新生的健康，提供一定程度的工作保障(保护女工不被解雇，不受歧视，有权在分娩后恢复工作，在孕育期间保持工资和福利)。劳工组织在《2000 年保护生育公约》(第 183 号)中指出，所有国家，无论收入如何，都应保证妇女至少有 14 周带薪产假。劳工组织在《2000 年保护生育建议书》(第 191 号)中建议成员国努力将产假延长到至少 18 周。根据劳工组织的标准，应保证妇女在带薪产假期间至少获得其以前收入的三分之二，以便确保适当的生活水平；

(b) 劳工组织通过《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)认识到，如 1979 年《消除对妇女一切形式歧视公约》所述，“为了实现男女完全平等需要同时改变男子和妇女在社会上和家庭中的传统任务”，确保负有家庭责任的男女在就业方面享有切实平等的机会，不受歧视，并尽可能避免就业与家庭责任之间的冲突；

(c) 2012 年，世界卫生大会第 65.6 号决议<sup>1</sup>核可了孕产妇和婴幼儿营养全面实施计划，明确规定到 2025 年要达到的 6 项全球营养目标。<sup>2</sup>第 5 个目标的重点是将头 6 个月的纯母乳喂养率提高到至少 50%。因此，世界卫生组织(世卫组织)建议全世界的母亲在婴儿出生后头 6 个月进行纯母乳喂养，使孩子的生长、发育和健康达到最佳水平。世卫组织还建议为所有 6 至 24 个月的儿童推广改进的补充喂养做法；

(d) 世卫组织的建议是根据孕妇在怀孕期间和怀孕期后身体适应变化的特殊需要提出的。劳工组织的各项公约也有助于人们认识到怀孕工人的特殊需要，并可能需要调整工作任务，以便确保母亲和发育中孩子的安全和健康。因此，有关出生前(2 周)和出生后(6 周)最短保护假期的规定<sup>3</sup>应符合世卫组织就母婴健康最关键方面提供的指导。世卫组织在指导意见中采用了单一术语“出生后”来指代分娩后与生母有关的所有问题。产后期在孩子出生后立即开始，因为母亲的身体，包括激素水平和子宫大小，恢复到非妊娠状态。通常认为，产后初期是指分娩后的前 6 周。“产后”一词指与母亲有关的问题，“出生后”一词指与婴儿有关的问题，这两个词的互换使用有时会引起混淆，因此世卫组织倾向于使用“出

<sup>1</sup> 世界卫生组织(世卫组织)，WHA65/2012/REC/1 号文件。

<sup>2</sup> 世卫组织，WHO/NMH/NHD/14.1 号文件。

<sup>3</sup> 世卫组织，WHO/RHR/15.05 号文件。

生后”一词来指代这两类问题。然而，将出生后时期定为 6 周是武断的。关于孕产妇死亡，世卫组织指的是延长的产后时间，可长达 1 年。这一定义涵盖了在第一年内发生抑郁症和自杀的可能性，以及这种自杀是否应归类为孕产妇死亡。世卫组织在其 2012 年将《疾病和有关健康问题的国际统计分类》应用于孕产妇死亡的指南中倡导了这一定义。<sup>4</sup> 此外，由于照顾新生儿而导致的睡眠不足和其他情况也会影响生母身体完全恢复所需的时间。因此，任何育儿假规定都应考虑到生母在孩子出生后立即休一段强制性固定假期的具体需要；

(e) 《2030 年可持续发展议程》将生育保护以及工作和家庭措施作为实现可持续发展目标的关键，特别是关于良好健康和福祉的目标 3 以及关于性别平等的目标 5。首先，生育保护降低了儿童和孕产妇死亡率和发病率，促进了母婴健康和福祉。第二，生育保护和支持照料责任的措施为妇女提供怀孕期间和分娩后的就业和收入保障，并促进男女平等分担无酬照料工作，这是在工作上和家庭中实现性别平等的先决条件。因此，家庭政策，如子女津贴、产假和育儿假，以及学前教育和照料政策，对于实现这些全球目标至关重要；

(f) 劳动世界的未来全球委员会提出以人为本的议程，将人及其所做的工作置于经济和社会政策及商业实践的中心，加强社会契约。该议程的重点是为实现性别平等采取可衡量的变革行动。由于工作世界始于家庭，该议程强调，从育儿假到公共护理服务的投资，政策需要促进分担家庭中的无酬照料工作，以便在工作场所实现真正的机会均等；<sup>5</sup>

(g) 2017 年 9 月 13 日，秘书长启动全系统性别均等战略，<sup>6</sup> 落实在联合国推进这一优先事项的全系统努力。该战略为到 2021 年实现本组织高级领导层性别均等以及到 2028 年实现所有领导层性别均等提供了路线图。具体而言，该战略包含目标和问责、特别措施、有利环境、高级任命和特派团环境。为了创造有利环境，建议采取的行动之一是用一项育儿假政策取代目前的产假、陪产假和收养假政策。育儿假政策规定所有父母的假期长度相等，条件是按照世卫组织关于提供 6 个月假期以便母乳喂养和与孩子建立联系的建议，为生母提供额外假期，满足其分娩前和分娩后的具体需要。不论育儿方式如何，均实行长度相等的单一育儿假政策，将消除对雇用育龄妇女的污名化和可能产生的恐惧心理，因为所有工作人员，无论男女，都将平等享有育儿假。此外，这一办法将有助于解决将无酬育儿负担强加给妇女的社会规范问题，因为这种办法将使非生母有平等机会发挥育儿作用，并鼓励更公平地养育子女；

<sup>4</sup> 世卫组织，《世卫组织将<疾病和有关健康问题的国际统计分类>应用于妊娠、分娩和产褥期死亡：ICD-MM》(2012 年，日内瓦，世卫组织出版社)。

<sup>5</sup> 国际劳工组织，《争取更光明的未来：劳动世界的未来全球委员会》(2019 年，日内瓦)。

<sup>6</sup> 见 [www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender\\_parity\\_strategy\\_october\\_2017.pdf](http://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf)。

(h) 联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)响应秘书长全系统性别均等战略,于2019年制定了《联合国系统有利环境准则》<sup>7</sup>及其补充指南,<sup>8</sup>为征聘、工作场所灵活性、人才管理、行为标准和关爱家庭政策提供了指导,目的是创建一个更加多样化的、更具包容性和相互尊重的工作环境,这既是实现性别均等的前提,也是保持性别均等的关键,因此一直是育儿假技术工作队工作的一个重要考虑因素。《准则》第二个专题领域具体涉及关爱家庭的政策,为联合国各组织建立了高标准的基线,并确保联合国作为有价值雇主的地位提供了可持续的前景。《准则》指出:

关爱家庭的政策是指进一步使员工能够在整个职业生涯中有效平衡个人事务、家庭义务和工作任务的政策。这些政策是雇主组织竞争力和有效运作能力的核心。事实证明,这些政策有力地驱动员工参与,往往是工作人员留用和职业发展的成败关键。为工作人员平衡职业和个人生活提供充分支持的组织更有可能吸引更多的合格候选人,工作人员对组织的承诺程度更高,工作满意度更高,而且平均而言,工作更有成效、更投入。

着重强调育儿假的政策一直是解决家庭需求的主要政策,但雇员也越来越多地面临其他照料需求和责任,例如与父母年迈或兄弟姐妹生病有关的需求和责任。此外还应考虑到各种各样的残疾,包括社会心理和智力障碍,而这些往往不太为人们所认识。最后,这些政策的支持性质不应以牺牲没有子女、老人或受抚养人照料问题的人员为代价。

<sup>7</sup> 可查阅 <https://digitallibrary.un.org/record/3799577/files/GenderparityEnabling.pdf>。

<sup>8</sup> 可查阅 [www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-Supplementary-guidance-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-Supplementary-guidance-en.pdf)。

## 附件八

## 现行公务差旅舱位标准汇总表

两个门槛值		一个门槛值		
单段行程 9 小时以上或多段行程 11 小时以上(包括中途停留)(最多 2 小时转机时间)	单段行程 9 小时以上或多段行程 11 小时以上(包括中途停留)(最多 4 小时转机时间)	12 小时以上行程	9 小时以上行程(包括中途停留)	7 小时以上飞行时间
禁核试条约组织、国际海事组织、国贸中心、海洋法法庭、国际电联、难民署、工发组织、联合国、近东救济工程处、妇女署、世旅组织、世卫组织	海管局、儿基会、教科文组织	艾滋病署	粮农组织、原子能机构、国际民航组织、劳工组织、泛美卫生组织、开发署、人口基金、项目署、粮食署、知识产权组织	农发基金

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；粮农组织，联合国粮食及农业组织；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；农发基金，国际农业发展基金；劳工组织，国际劳工组织；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；艾滋病署，联合国艾滋病病毒/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；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；世旅组织，世界旅游组织；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。

## 附件九

## 拟议薪级表和薪酬保护点(2023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

(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	212 632												
	净额	155 837												
ASG	毛额	193 080												
	净额	142 933												
D-2	毛额	154 212	157 747	161 282	164 820	168 359	171 895	175 429	178 968	182 503	186 038			
	净额	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285			
D-1	毛额	137 890	140 817	143 750	146 680	149 599	152 683	155 789	158 889	161 998	165 102	168 206	171 308	174 415
	净额	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614
P-5	毛额	118 901	121 393	123 886	126 373	128 866	131 353	133 847	136 336	138 827	141 316	143 809	146 294	148 790
	净额	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653
P-4	毛额	97 139	99 353	101 701	104 104	106 507	108 910	111 317	113 720	116 123	118 523	120 931	123 329	125 733
	净额	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513
P-3	毛额	79 764	81 813	83 863	85 909	87 961	90 008	92 057	94 108	96 155	98 203	100 279	102 501	104 727
	净额	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809
P-2	毛额	61 680	63 512	65 343	67 175	69 011	70 845	72 680	74 507	76 341	78 172	80 005	81 842	83 672
	净额	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091
P-1	毛额	47 471	48 896	50 349	51 905	53 459	55 017	56 570	58 128	59 682	61 239	62 793	64 347	65 904
	净额	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587

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先前一个职档任满2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	128 140	130 544
	净额	99 198	100 881
P-3	毛额	106 950	109 173
	净额	84 365	85 921
P-2	毛额	85 504	
	净额	68 483	
P-1	毛额	67 458	
	净额	54 768	

## 附件十

## 年度比较及比值随时间推移的演变

## 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(2022 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 <sup>d</sup>
	联合国 <sup>a, b</sup>	美国 <sup>c</sup>			
P-1	74 232	60 615	122.5	108.5	0.6
P-2	96 050	75 914	126.5	112.0	11.0
P-3	123 192	96 892	127.1	112.6	30.3
P-4	148 112	115 226	128.5	113.8	33.3
P-5	175 615	131 969	133.1	117.9	17.7
D-1	198 639	151 992	130.7	115.8	5.4
D-2	216 204	188 523	114.7	101.6	1.7
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					128.5
纽约/华盛顿特区生活费比率					112.9
生活费差数调整后的加权平均比率					113.9

<sup>a</sup> 为计算联合国薪金平均数，使用了联合国系统行政首长协调理事会截至 2020 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>b</sup> 联合国按职等开列的薪金净额平均值，根据 2022 年 1 月 1 日生效的统一薪级表，1 个月计入 67.8 的乘数、11 个月计入 73.8 的乘数后计算得出。

<sup>c</sup> 为计算美国联邦公务员的平均薪金，使用了美国人事管理局提供的截至 2020 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>d</sup> 这些加权数相当于截至 2020 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)工作人员的加权数。

## B. 2013-2022 日历年薪酬净额比值

年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
比值	119.6	117.4	117.2	114.5	113.0	114.4	113.4	113.0	113.4	113.9

## 附件十一

## 订正艰苦条件津贴项下年度应支付金额(2023 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



## 附件十二

## 总部工作地点第八轮调查时间表

工作地点	向行政首长发出通知	调查前协商	向主席提交调查前文件	调查日期	数据收集阶段结束	调查审核
罗马	2023 年 1 月	2023 年春季	2023 年夏季	2023 年 11 月	2024 年 5 月	2024 年夏季
蒙特利尔	2023 年 6 月	2023 年秋季	2023 年冬季至 2024 年	2024 年 4 月	2024 年 10 月	2025 年春季
巴黎	2023 年 12 月	2024 年春季	2024 年夏季	2024 年 10 月	2025 年 4 月	2025 年夏季
伦敦	2024 年 7 月	2024 年秋季	2024 年冬季至 2025 年	2025 年 5 月	2025 年 11 月	2026 年春季
纽约	2024 年 12 月	2025 年春季	2025 年夏季	2025 年 10 月	2026 年 4 月	2026 年夏季
日内瓦	2025 年 11 月	2025 年冬季 至 2026 年	2026 年春季	2026 年 9 月	2027 年 3 月	2027 年夏季
马德里	2026 年 1 月	2026 年春季	2026 年夏季	2026 年 11 月	2027 年 5 月	2027 年夏季
维也纳	2026 年 6 月	2026 年秋季	2026 年冬季至 2027 年	2027 年 4 月	2027 年 10 月	2028 年春季

## 附件十三

## 适用外部数据试点项目的工作范围和参数

1. 试点项目将在所有有 2 个选定供应商外部薪金数据的“方法一”和“方法二”地点进行。在没有此类外部数据的地点，应采用常规调查，如下所示：

(a) 出于监测和评价目的，第 8 轮调查将缩短为 5 年，每年安排在总部地点进行 2 次调查，同时在同一期间安排在其他“方法一”地点进行调查；

(b) 考虑到利益攸关方对雇主参与提出的关切，所有地点每位保留雇主所需雇员人数定为 20 人。雇员人数少于 20 人的雇主将不予考虑。每一个保留雇主必须有至少三分之一加一个基准职位的相等职位，至少二分之一加一个被调查职等的相等职位。不考虑单个在职相等职位，但独一无二的职位除外。在第三、第四和第五类工作地点，“加一”的规定不适用于经责任机构认可的全球参照对象；

(c) 调查过程中数据收集阶段从调查参考日期起最多持续 6 个月。在例外情况下，如果在筹备阶段提议的其他雇主能够在这段时间内参加，则数据收集阶段可再延长 1 个月；

(d) 在 6 个月内达到所需雇主数目(3、5、7、10、15 或 20)的工作地点，将根据从面谈的雇主那里收集的数据进行共同制度薪金定位评估；

(e) 在第一类和第二类的“方法一”和“方法二”工作地点，在至少达到最低雇主数目(7、11 或 13)时，如果当地薪金调查委员会确认在 6 个月内已用尽一切办法寻找和争取了更多雇主参与，则将使用外部薪金变动数据替代缺少的雇主数据；

(f) 如果在 6 个月内不能确保所需数目的公共部门雇主、包括必要时来自国家公务员体系的雇主参加，则将仅使用外部薪金数据进行薪金定位评估；

(g) 在收集到所需数目的公共部门雇主、包括必要时从国家公务员体系收集的数据后，当地薪金调查委员会可一致决定，或者着手用外部薪金数据替代私营部门雇主的所有数据，或者继续从所需数目的雇主那里收集数据。如果在 6 个月内未达到接受调查和保留的雇主的最低要求数目，则将用外部薪金数据替代缺少的雇主数据。除非超过了所需最大雇主数目，符合方法要求的任何被调查雇主都不会被排除在最终分析之外。

2. 使用外部数据时，将根据最准确反映联合国职等的对等职等，从 2 个供应商那里于第 75 百分位数提取这些数据。在可能的情况下，将按地点筛选外部数据。供应商提供的最高薪金数据将用来与共同制度第 1 职档参考值薪金进行比较。

3. 根据国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)早先的决定, 调查结果为负的, 将不予执行。将制定名义薪级表, 跟踪临时调整期间的薪金变动情况, 直至消除冻结薪级表与名义薪级表之间的差距, 或直至进行下一次全面调查。
4. 在使用外部薪金数据时, 如果数据在供应商报告的最新外部薪金变动百分比的 3 倍以内, 则使用正结果。在评估时未执行的任何百分比增加额将结转, 在随后的临时调整期间执行, 这些调整将适用相同的门槛值。
5. 临时调整将根据委员会以前的决定进行, 即依据外部薪金变动数据、指数、指数组合或小型调查。调整将酌情由责任机构或公务员制度委员会秘书处提出。
6. 薪金调查完成后, 当地薪金调查委员会必须按照标准模板, 向公务员制度委员会秘书处或责任机构提交一份报告, 在考虑委员会关于总部工作地点调查方法一的报告(ICSC/94/R.16)附件十四和关于非总部工作地点和类似工作地点调查方法二的报告(ICSC/94/R.17)附件九所载项目评价标准的同时, 说明试点项目的经验。该报告除其他外, 应说明为在数据收集期内达到所需参照对象数目做了哪些努力。报告还应包括对参照对象参与试点项目的总体经验的定性评论。公务员制度委员会秘书处或责任机构还将收集指派的薪金调查专业干事对工作地点试点项目总体经验提出的评论意见。
7. 建议建立一个试点审查机制, 审查和分析就试点提供的反馈意见。该机制应由 1 名工作人员联合会代表、各组织各 1 名代表、1 名责任机构和公务员制度委员会秘书处代表组成。
8. 公务员制度委员会秘书处将根据从试点审查机制收集到的资料, 定期向委员会提交状况报告, 说明在特定时期内开展试点项目的经验教训。
9. 将根据提交委员会的中期报告对试点项目进行最后评价。
10. 出于监测目的, 公务员制度委员会秘书处将每年为 8 个总部工作地点和另外 12 个代表所有职类的工作地点购买外部数据。根据这些数据所作分析的结果将列入第 8 轮调查结束时对试点项目的评价中。
11. 公务员制度委员会秘书处和责任机构将向当地薪金调查委员会提供与调查有关的所有资料, 特别是为核查目的提供外部数据。在整个过程中, 所有各方都应知晓相同的信息并遵守保密协议。
12. 公务员制度委员会秘书处和责任机构将继续向当地薪金调查委员会成员提供培训。

13. 为顾及特殊情况，在当地薪金调查委员会和薪金调查专业干事通过责任机构提出请求后，委员会主席可破例批准这些规则的例外情况。

