



联合国

# 国际公务员制度委员会 2024 年报告

大会

正式记录

第七十九届会议

补编第 30 号





# 国际公务员制度委员会 2024 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 .....	8
技术术语表 .....	9
送文函 .....	10
国际公务员制度委员会 2023-2024 年提出的需要大会和其他参加组织立法机构作出决定的建议摘要 .....	11
国际公务员制度委员会向各参加组织行政首长提出的建议摘要 .....	12
国际公务员制度委员会 2023-2024 年的各项决定和建议对联合国和共同制度其他参加组织产生的所涉经费问题摘要 .....	13
一. 组织事项 .....	14
A. 接受规约 .....	14
B. 成员 .....	14
C. 国际公务员制度委员会举行的届会及审议的问题 .....	15
D. 国际公务员制度委员会 2025-2026 年工作方案 .....	15
二. 报告和监测 .....	16
A. 大会第七十八届会议审议与联合国共同制度有关的事项 .....	16
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 .....	17
三. 两个职类工作人员都适用的服务条件 .....	20
A. 审查行为标准：工作组的报告 .....	20
B. 关于服务条件的全球工作人员调查的主要结果 .....	22
C. 关于服务条件的全球工作人员调查：专业及以上职类的主要调查结果 .....	28
D. 多样性：监测联合国共同制度工作人员的年龄分布 .....	33

\* 本目录应与题为“国际公务员制度委员会 2023 年和 2024 年报告中讨论的项目”的汇总表一并阅读。

四. 专业及以上职类的服务条件.....	43
A. 多样性：监测联合国共同制度的地域多样性 .....	43
B. 多样性：监测联合国共同制度内现行性别平等政策的执行情况和实现性别均等的情况 .....	51
C. 底薪/底薪表 .....	57
D. 联合国/美国薪酬净额比值的演变 .....	58
E. 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第四十五届会议报告和第四十六届会议临时议程.....	60
F. 教育补助金：数额审查 .....	63
G. 全面审查整套报酬办法 .....	66
1. 第一工作组的报告：全面审查整套报酬办法 .....	66
2. 第二工作组的报告：与家庭/受扶养人有关的要素，包括教育补助金 .....	72
3. 第三工作组的报告：与外地服务有关的津贴和福利 .....	77
五. 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件.....	85
A. 金斯敦一般最佳雇用条件调查 .....	85
B. 罗马一般最佳雇用条件调查 .....	85
六. 外勤人员的服务条件 .....	86
A. 在未被指定为不带家属的 D 类和 E 类工作地点发放代替安置费的款项——职等调整(监测).....	86
附件	
一. 国际公务员制度委员会 2025-2026 年工作方案 .....	90
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.....	92
三. 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 .....	94
四. 自 2024 年 1 月 1 日起执行艰苦条件津贴、流动奖励和危险津贴标准.....	95
五. 公务员制度委员会 2023 年全球工作人员调查主要结果的亮点.....	97
六. 截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织工作人员年龄分布情况.....	101
七. 截至 2023 年 12 月 31 日按组织分列的专业及以上职类工作人员年龄分布情况.....	102
八. 截至 2023 年 12 月 31 日按组织分列的一般事务及有关职类工作人员年龄分布情况.....	103
九. 截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度按职等和性别分列的专业及以上职类工作人员年龄分布情况 .....	104

十.	截至 2023 年 12 月 31 日按组织分列的专业及以上职类工作人员职等分布情况 .....	105
十一.	截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度按区域分列的专业及以上 职类工作人员年龄分布情况 .....	106
十二.	截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织按区域分列的专业及以上职类 .....	107
十三.	截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织工作人员平均年龄 .....	108
十四.	2023 年按性别分列的专业及以上职类各职等工作人员入职日平均年龄 .....	109
十五.	截至 2023 年 12 月 31 日实习生和初级专业干事区域代表性 .....	110
十六.	截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中无人任职的会员国 .....	112
十七.	截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中任职人数不足的会员国 .....	114
十八.	截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中任职人数过多的会员国 .....	115
十九.	截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中任职人数不足的 会员国高级/决策职等工作人员人数 .....	116
二十.	截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中任职人数过多的 会员国高级/决策职等工作人员人数 .....	117
二十一.	截至 2023 年 12 月 31 日在五个或五个以上没有正式地域分配准则的组织中 没有工作人员的国家 .....	118
二十二.	截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织专业及以上职类工作人员区域代表性状况 .....	120
二十三.	截至 2023 年 12 月 31 日高级/决策职等工作人员区域多样性情况 .....	121
二十四.	2011 至 2021 年联合国系统专业及以上职类(P-1 至未叙职等)工作人员性别分布情况 .....	122
二十五.	截至 2021 年 12 月 31 日长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员的 性别分布情况，按实体分列 .....	123
二十六.	截至 2024 年 1 月 1 日实现性别均衡的政策和措施的执行情况 .....	125
二十七.	拟议薪级表和薪酬保护点(2025 年 1 月 1 日生效) .....	128
二十八.	年度比较以及比值的长期演变 .....	130
二十九.	第一工作组的结论：全面审查整套报酬办法 .....	131
三十.	第二工作组的结论：与家庭/扶养有关的要素，包括教育补助金 .....	134
三十一.	第三工作组的结论：与外地服务有关的津贴和福利 .....	136
三十二.	建议的金斯敦当地征聘职类工作人员薪金净额表和扶养津贴 .....	138
三十三.	建议的罗马当地征聘职类工作人员薪金净额表和扶养津贴 .....	139

## 国际公务员制度委员会 2023 年和 2024 年报告中讨论的项目

为便于大会预期同时审议国际公务员制度委员会 2023 年和 2024 年报告，下文汇总表提供了委员会在这两年中所讨论的项目完整清单，其中提到本 2024 年报告和 2023 年报告(A/78/30)的相关段落。随后的委员会建议摘要和所涉经费问题摘要采用了类似方法，其中提到 2024 年和 2023 年报告，并酌情说明 2023 年的建议是否在 2024 年被修订或取代。

议题	段落	
	2023 年报告 (A/78/30)	2024 年报告 (A/79/30)
组织事项	1-7	1-7
接受规约	1-3	1-3
成员	4	4
国际公务员制度委员会举行的届会及审议的问题	5-6	5-6
国际公务员制度委员会 2025-2026 年工作方案	不适用	7
报告和监测	8-28	8-34
大会第七十八届会议审议与联合国共同制度有关的事项	不适用	8-17
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	19-28	18-34
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	8-18	不适用
两个职类工作人员都适用的服务条件	不适用	35-135
审查行为标准：工作组的报告	不适用	35-50
关于服务条件的全球工作人员调查的主要结果	不适用	51-76
关于服务条件的全球工作人员调查：专业及以上职类的主要结果	不适用	77-101
多样性：监测联合国共同制度工作人员的年龄分布	不适用	102-135
专业及以上职类的服务条件	29-126	136-323
多样性：监测联合国共同制度的地域多样性	不适用	136-167
多样性：监测联合国共同制度内现行性别平等政策的执行情况和实现性别均等的情况	不适用	168-196
底薪/底薪表	29-35	197-203
联合国/美国薪酬净额比值的演变	46-52	204-211
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报告和议程	53-64	212-227

议题	段落	
	2023 年报告 (A/78/30)	2024 年报告 (A/79/30)
全面审查整套报酬办法	87-107	244-323
第一工作组的报告：全面审查整套报酬办法	不适用	244-266
第二工作组的报告：与家庭/受抚养人有关的要素，包括教育补助金	不适用	267-291
第三工作组的报告：与外地服务有关的津贴和福利	不适用	292-323
应计养恤金薪酬：审查共同工作人员薪金税率表	36-45	不适用
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	65-75	不适用
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	76-86	不适用
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	108-126	不适用
一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件	127-135	324-329
金斯敦一般最佳雇用条件调查	不适用	324-326
罗马一般最佳雇用条件调查	不适用	327-329
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	127-133	不适用
安保干事职类：服务条件	134	不适用
本国专业干事：服务条件	135	不适用
外勤人员的服务条件	136-227	330-344
在未被指定为不带家属的 D 类和 E 类工作地点发放代替安置费的款项——职等调整(监测)	不适用	330-344
艰苦条件分类方法：最佳做法研究	136-153	不适用
艰苦条件津贴：数额审查	154-168	不适用
流动奖励措施：数额审查	169-190	不适用
危险津贴：数额审查	191-212	不适用
安保疏散津贴：数额审查	213-227	不适用

---

## 简称

国际职工会协调会 首协会	联合国系统国际职工会和协会协调委员会 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
国贸中心	国际贸易中心
国际电联	国际电信联盟
妇女署	联合国促进性别平等和增强妇女权能署
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
国际公务员联合会	联合国国际公务员联合会
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
联合国世旅组织	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

### 2024 年 8 月 16 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 条编写的第五十次年度报告。

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 2023-2024 年提出的需要大会和其他参加组织 立法机构作出决定的建议摘要

所涉段落

2023 年报告

2024 年报告

主题

2023 年报告	2024 年报告	主题
		<b>A. 专业及以上职类工作人员的薪酬</b>
		<b>1. 基薪/底薪表</b>
35 和附件三	203(a)和(b)及附件二十七	委员会建议大会核准自 2025 年 1 月 1 日起实行本报告附件二十七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 9.50%。实行办法是在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数点，从而保持薪酬净额不变。这一建议反映了参照国薪金在 2023-2024 两年期内的合并变动。
		<b>2. 联合国/美国薪酬净额比值的演变</b>
52(a)和附件五	211(a)和附件二十八	委员会向大会报告，2024 年日历年，纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度相应职位工作人员薪酬净额之间的比值估计数为 116.9。
		<b>3. 子女津贴和二级受扶养人津贴：审查方法和数额</b>
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。
		<b>4. 教育补助金：审查数额</b>
	243(a)	委员会建议大会从 2025 年 1 月 1 日所在学年起，采用第 243(a)(-)和(-)段分别列出的订正滑动报销表和一笔总付住宿费。
		<b>5. 在未被指定为不带家属的 D 类和 E 类工作地点发放代替安置费的款项——调整职等(监测)</b>
	344(a)	委员会向大会建议继续实施试点方案，直到对整套报酬办法的全面审查结束。

---

## 国际公务员制度委员会向各参加组织行政首长提出的建议摘要

---

所涉段落

2023 年报告

2024 年报告

主题

---

### 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件

#### 1. 金斯敦一般最佳雇用条件调查

324-326 和  
附件  
三十二

作为其规约第 12 条第 1 款规定的职责的一部分，国际公务员制度委员会对金斯敦一般事务人员的一般最佳雇用条件进行了调查，并向设在金斯敦的各组织行政首长建议了由此产生的薪级表，列于附件三十二。

#### 2. 罗马一般最佳雇用条件调查

327-329 和  
附件  
三十三

作为其规约第 12 条第 1 款规定的职责的一部分，国际公务员制度委员会对罗马一般事务人员的一般最佳雇用条件进行了调查，并向设在罗马的各组织行政首长建议了由此产生的薪级表，列于附件三十三。

---

---

国际公务员制度委员会 2023-2024 年的各项决定和建议对联合国和共同制度其他参加组织产生的所涉经费问题摘要

---

所涉段落

2023 年报告

2024 年报告

主题

---

2023 年报告	2024 年报告	主题
		A. 专业及以上职类工作人员的薪酬
		1. 基薪/底薪表
32 和附件三	200(a)和(b)及附件二十七	本报告附件二十七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 526.3 万美元。
124		2. 子女津贴和二级受抚养人津贴：审查方法和数额 实施拟议方法所涉经费估计数为全系统每年 1 620 万美元。
	243(a)	3. 教育补助金：审查数额 从 2025 年 1 月 1 日所在学年起，将滑动报销表上调 5.14%，将一笔总付住宿费上调 8.37%，全系统每年所涉经费估计数分别为 195 万美元和 145 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。

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。本报告附件三载有已按照规约第 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. 2024 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)\*

<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、联合国世旅组织、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。

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 2024 年共举行了两届会议：第九十七届会议于 3 月 5 日至 15 日在纽约联合国总部举行；第九十八届会议于 2024 年 7 月 15 日至 26 日在罗马粮农组织举行。

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 2025-2026 年工作方案

7. 附件一载有委员会 2025-2026 年工作方案。

## 第二章

### 报告和监测

#### A. 大会第七十八届会议审议与联合国共同制度有关的事项

8. 委员会面前有委员会秘书处关于大会第七十八届会议审议与共同制度有关的以下两个项目的说明：(一) 公务员制度委员会 2023 年年度报告；(二) 对联合国共同制度管辖设置的审查。虽然公务员制度委员会及其秘书处都没有直接参与由联合国牵头的共同制度管辖设置审查报告的编写或提出，但考虑到该报告可能对公务员制度委员会的工作产生影响，秘书处的说明也列入了大会审议该报告的详细情况。

9. 关于委员会的年度报告，尽管收到了关于各种议题的大量口头和书面澄清并进行了广泛审议，但大会决定不对报告采取行动。这意味着属于公务员制度委员会规约第 10 条范围的项目(如基薪/底薪表的调整以及子女津贴和二级受扶养人津贴的调整)仍然未决，有待大会日后重新审议。对于属于规约第 11 条(b)款范围的项目，如调整艰苦条件津贴、流动奖励和危险津贴数额，则按照委员会的决定从 2024 年 1 月 1 日起开始实施。关于年度报告中的其他项目，如全面审查整套报酬办法、工作地点差价调整数和所有其他议题，依照委员会规约和工作方案并按委员会商定的方式开展了工作。

10. 关于对联合国共同制度管辖设置的审查，回顾指出，审查是在国际劳工组织行政法庭作出一系列最后判决后启动的，这些判决搁置了根据公务员制度委员会 2017 年为日内瓦确定的工作地点差价调整数乘数计算的工作地点差价调整数数额的支付。2019 年，大会通过了第 74/255 B 号决议，其中大会关切地注意到在共同制度各组织之间设立两个具有并行管辖权的独立行政法庭所带来的挑战，请秘书长对共同制度的管辖设置进行审查，并向大会提交审查结果和建议。秘书长编写了三份关于联合国共同制度管辖设置的报告：A/75/690、A/77/222 和 A/78/154。大会在审议第二份报告(A/77/222)后，在其第 77/257 号决议中请秘书长完成就与联合国共同制度管辖设置有关的未决法律和实践问题开展的工作，并决定秘书长应最迟于 2023 年 12 月 31 日完成对联合国共同制度管辖设置的审查。

11. 大会第七十八届会议在审议了秘书长关于这一事项的第三次也是最后一次报告(A/78/154)后，决定不对该报告采取行动；秘书长认为，这就结束了审查。不过，秘书长在其报告中指出，“如果不解决这个问题，就会重蹈过去为解决拥有两个独立法庭体系的固有挑战所作努力的覆辙”(同上，第 76(e)段)。

#### 委员会的讨论情况

12. 首协会人力资源网和所有三个工作人员联合会表示注意到该文件。虽然人力资源网没有进一步的评论或意见，但工作人员联合会对大会未就与共同制度有关的项目采取行动表示关切。公务员协联对委员会规约第 11(b)条所述项目的实施表示感谢，并强调必须对这些项目保持警惕和进行监督。公务员协联认为，委员会采取的行动是积极主动的，证明委员会致力于解决整套报酬办法的关键问题。各工作人员联合会对再次推迟审查子女津贴和二级受扶养人津贴表示失望。

13. 委员会感谢主席和副主席为确保与会员国进行富有成效的对话所做的工作。同时，许多成员对大会未就共同制度相关项目采取行动表示关切。他们表示希望大会能够重新审议公务员制度委员会规约第 10 条范畴内的未决项目，并在下届会议上提供指导。

14. 委员会获悉，虽然过去曾有过大会对至少一些与共同制度有关的项目没有采取行动或将对这些项目的审议推迟到续会的情况，<sup>3</sup> 但在 2023 年，大会没有对委员会的整个报告采取行动。委员会一些成员没有质疑作出这一决定的理由，但表示，如果大会不通过决议的情况变得更加普遍，可能对基薪/底薪的累积调整以及属于公务员制度委员会规约第 10 条范围的其他项目产生更严重的影响。在这方面，有人对未就子女津贴和二级受扶养人津贴的调整采取行动表示特别关切。这些津贴的基数已冻结了 12 年，尽管委员会和秘书处为解决大会的关切采取了重大步骤，包括改进方法和更好地解释各种备选办法的理由和影响。

15. 虽然大多数成员对没有就委员会的报告作出决定感到失望，但一些成员认为，大会未采取行动并不反映委员会的工作。几位成员强调，虽然委员会的建议需要等待大会核准，但各组织应毫不拖延地执行委员会根据第 11 条作出的决定。虽然大会对作为其附属机构的委员会拥有完全权力，但成员们也指出，为确保委员会的工作取得成功，委员会与会员国之间必须保持建设性对话，并确保委员会从大会获得明确和一致的指导。

16. 最后，关于审查共同制度的管辖设置，委员会成员欣见公务员制度委员会规约已经修订，以防止工作地点差价调整数问题再次出现，但一些成员表示关切现行管辖设置所固有的风险仍未解决，这可能导致两个独立法庭对其他问题作出的判决不一致。其他成员则认为，鉴于在修订规约以明确委员会管辖权方面采取了重大步骤，加上工作地点差价调整数方法更加健全，利益攸关方在这一进程中持续发挥作用，诉诸法庭的可能性较小。

#### 委员会的决定

17. 委员会：

- (a) 重申承诺与大会密切合作，确保维持一个强大、统一和可持续的共同制度；
- (b) 强调得到大会的指导对委员会的工作至关重要；
- (c) 决心继续监测目前的管辖设置对共同制度的潜在影响和风险。

#### 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

18. 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问卷以收集相关信息，24 个共同制度组织作了答复。<sup>4</sup>

<sup>3</sup> 见大会第 59/268 号决议，其中大会决定推迟就委员会 2004 年报告(A/59/30，第二卷)中关于加强国际公务员制度问题小组报告的部分作出决定，并在第六十一届会议上对之进行了审议(见大会第 61/239 号决议)；大会第 60/248 号决议(第十一节)和第 61/551 A 号决定，其中大会决定将包括委员会 2005 年报告在内的若干议程项目推迟到第六十届会议续会审议。

<sup>4</sup> 海事组织、国际海底管理局、工发组织、万国邮联和气象组织没有答复。

19. 各组织提供的关于委员会 2022 年核准的新育儿假框架(A/77/30, 第 92 段)执行情况最新资讯载于本报告附件二, 关于大会第 77/256 A 号决议决定的公务员制度委员会规约修正案执行情况资料见附件三。

20. 委员会在其 2023 年年度报告中向大会通报了其根据规约第 11(b)条作出的关于修订国际和当地征聘工作人员艰苦条件津贴、流动奖励和危险津贴数额的决定。

21. 关于艰苦条件津贴, 委员会决定, 除其他外, 确认其先前在 2022 年作出的关于将艰苦条件津贴提高 3.1%的决定(A/77/30, 第 219 段), 但自 2024 年 1 月 1 日起生效(A/78/30, 第 168(a)段和附件六)。

22. 委员会还决定, 除其他外, 重申其决定, 即确认其报告表 2 所示流动奖励金额汇总表中的数额, 自 2024 年 1 月 1 日起生效(同上, 第 190(a)段)。

23. 委员会还决定, 除其他外, 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, 并自 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(同上, 第 212(a)和(b)段)。

24. 已向委员会提供资料, 说明关于艰苦条件津贴、流动奖励和危险津贴订正数额的上述决定的执行情况(见附件四)。适用这些应享待遇的所有组织(即在外地办事处有工作人员的组织)都已根据委员会的决定执行了订正数额标准。

#### 委员会的讨论情况

25. 人力资源网表示注意到该报告。

26. 公务员协联欢迎实施新的育儿假框架, 欣见大多数组织采纳了该框架。其中许多组织决定自 2023 年 1 月 1 日起追溯执行育儿假框架, 这同样值得赞赏。有几个组织尚未执行新框架, 这令人关切。公务员协联还欢迎实施新的艰苦条件津贴、流动奖励和危险津贴数额, 指出早该这样做了。这些应享待遇确保了联合国在吸引工作人员到艰苦或危险地点工作方面的竞争优势。因此, 公务员协联希望所有组织都将很快实施订正数额。

27. 国际职工会协调会感谢委员会的报告, 并强调指出, 除了所提到的建议外, 将临时任用人员和定期或连续任用人员的休假天数统一为 2.5 天的问题是工作人员经常提出的要求, 应与大会跟进。

28. 国际公务员联合会表示注意到所提供的信息, 包括新推出的育儿假以及艰苦条件津贴、流动奖励和危险津贴订正数额。国际公务员联合会指出, 公务员联合会对各组织就委员会关心的人力资源问题所采取行动的信息非常感兴趣。将这些行动归类为征聘、留用和甄选、职业发展、工作人员福祉和关照义务等重要专题领域, 使国际公务员联合会能够积极监测全系统为提高工作人员的福祉和敬业度所做的一切努力。

29. 委员会注意到自 2023 年上次更新以来, 共同制度各组织在实施新的育儿假框架和大会核准的公务员制度委员会规约修正案方面取得的进展。

30. 委员会获悉，粮农组织理事会已批准了规约和法律问题委员会关于修订公务员制度委员会规约的建议，每两年举行一次的粮农组织大会预计将在 2025 年的下次会议上就该问题采取行动。委员会还注意到，虽然农发基金没有接受公务员制度委员会规约，但它根据公务员制度委员会规约规定的有关人事安排参加了委员会的工作。<sup>5</sup>

31. 关于育儿假，委员会对取得的进展感到鼓舞，但希望其余组织采取行动，全面实施新的育儿假框架。在这方面，教科文组织澄清说，该组织已通过临时措施，在其理事机构正式批准之前，从 2023 年 1 月 1 日起执行新的育儿假框架的全部规定。委员会还注意到，大会第 77/256 B 号决议要求评估和审查育儿假框架的执行情况，详细分析使用数据、工作人员满意度、支出、新框架的激励作用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。委员会计划就此要求向大会第八十届会议提交一份报告。

32. 关于育儿假框架的追溯执行问题，委员会注意到，许多组织对截至 2023 年 1 月 1 日正在休育儿假的工作人员适用这些规定，而不仅仅是对在该日或之后成为父母的工作人员适用。委员会一些成员表示，在追溯执行对整套报酬办法要素的任何修订时必须保持一致，无论这些修订是否是对现有规定的改进。委员会其他一些成员指出，无论何时对整套报酬办法的任何规定(不论是金钱数额还是其他方面的规定)作出修订，最终都应由委员会或大会规定执行时间表和执行方式。

33. 委员会一些成员对 2023 年大会没有就联合国共同制度事项通过决议表示关切。在审查提供给委员会参考的关于各组织采取的其他人力资源行动的资料时，委员会一些成员表示注意到在远程工作安排方面采取的行动。委员会还指出，在目前全面审查整套报酬办法的背景下，各工作组将审议对与报酬有关的要素进行任何调整的问题。委员会其他成员注意到各组织在多样性和解决歧视、骚扰和滥用权力问题方面采取的重要举措。

#### 委员会的决定

34. 委员会决定：

- (a) 表示注意到所提供的资料；
- (b) 请尚未接受和执行大会第 77/256 A 号决议所决定的规约修正案的组织不再拖延地接受和执行这些修正案；
- (c) 请尚未执行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)，毫不拖延地全面执行该框架。

<sup>5</sup> 见 ICSC/1/Rev.3, 第 26 页。

## 第三章

### 两个职类工作人员都适用的服务条件

#### A. 审查行为标准：工作组的报告

35. 2012 年，委员会决定向大会建议国际公务员行为标准更新版本，供其核准。委员会还决定，在大会核准后，将要求各组织自 2013 年 1 月 1 日起执行经修订的行为标准(见 [A/67/30](#)，第 71 和 72(a)段)。大会第 [67/257](#) 号决议核准了经修订的国际公务员行为标准，自 2013 年 1 月 1 日起生效。

36. 2022 年，委员会第九十四届会议决定对行为标准进行修订，以确保其继续满足各组织的需要，并决定成立一个由委员会成员及各组织和工作人员联合会代表组成的工作组，审查现行公务员制度委员会行为标准，并提出修订建议(见 [A/77/30](#)，第 69 段)。为协助审查工作，道德操守小组的一名技术代表应邀参加了工作组。

37. 工作组在 2022 年 11 月至 2024 年 4 月期间举行的四次会议上完成了审查工作。每次会议后，工作组都向委员会提交进展情况报告，并向委员会第九十八届会议提交了一份报告，其中除其他外，载有拟议的经修订行为标准。工作组最后一次会议结束后，还将拟议的经修订行为标准送交联合国法律事务厅，请其从联合国法律框架的角度提出意见。法律事务厅根据联合国秘书处的法律框架对行为标准拟议修订提出的意见也作为会议室文件提交委员会审议。

#### 委员会的讨论情况

38. 人力资源网感谢公务员制度委员会秘书处为筹备、开展和记录工作组的审查工作提供了出色支持。由于公务员制度委员会的国际公务员行为标准是以道德和价值观为基础的重要标准，反映了国际公务员制度的基础，并用于指导行为和操守，因此这次审查是审议各组织正在应对的一系列挑战，包括打击性骚扰、保护举报人和解决种族主义问题的良好机会。各组织的运作环境也在不断变化，其特点是权力下放和授权更多，这需要有与之相称的适当的问责水平；同时工作人员通过社交媒体等途径参与政治进程和表达自己意见的愿望也在增加。工作组认真讨论了所有这些议题，人力资源网认为，拟议的经修订行为标准反映了所取得的出色进展。

39. 人力资源网注意到，法律事务厅根据联合国秘书处的法律框架对标准修订草案提出了评论意见。鉴于共同制度的法律和治理安排多种多样，人力资源网请求给予其他参加组织的法律部门同样的机会，让他们就这一重要事项发表意见。人力资源网相信，通过这一进程，秘书处可以酌情与所有利益攸关方协商，思考是否有必要对标准做任何进一步拟议修订。人力资源网期待在今后几个月内最后确定经修订的标准。

40. 公务员协联对这项工作表示赞赏，认为可借此机会反思国际公务员制度的工作文化、其社会地位以及应如何与环境互动。公务员协联指出，必须考虑文化敏感性，同时平衡需求与期望，这并非易事。公务员协联回顾了标准起草过程，指

出要找到适当的语言措辞，体现尊重文化敏感性、能处理困难的现实问题并对行为和习俗作出深刻论断，这是一项艰巨任务。因此，公务员协联认为工作组的成果和报告中提供的最后草案所用措辞是一项重大成就。公务员协联将这一成功归功于道德操守小组和公务员制度委员会秘书处工作人员的贡献以及在审议工作中秉持了诚实和坚定态度。公务员协联请委员会确保在没有进行适当协商的情况下不列入其他的意见建议。除此之外，公务员协联同意各项建议和时间表，并支持持续进行反馈和监测。

41. 国际职工会协调会赞赏工作组讨论了一些棘手问题，表达了各种意见，因为经修订的行为标准涉及人力资源政策和私人生活等领域，而这些领域在其他政策、论坛或机制中也有涉及。国际职工会协调会回顾指出，最终目的是将这些标准编入政策，并对工作人员具有法律约束力。因此，这些标准应与现行的组织政策相一致。国际职工会协调会表示注意到法律事务厅提出的意见，其中许多意见可提供有益的澄清，而有些意见提供了新的视角，引人思考。关于法律事务厅提出的其他一些具体意见，国际职工会协调会的观点与工作组提出的修订意见一致。关于某些拟议规定，国际职工会协调会强烈表示，鉴于行为标准的法律地位，如果所使用的措辞含糊不清，可能对工作人员产生影响，因此需要更加明确。不过，国际职工会协调会随时准备在委员会通过最终拟议标准之前审议这些具体问题，更详细地讨论这些问题。国际职工会协调会补充说，不应列入评注，因为行为标准应该是不言自明的。

42. 国际公务员联合会对为制定经修订的标准所作的努力表示赞赏，并希望这些标准将促进组织文化，以加强问责，保持国际公务员制度的独立性，同时保障工作人员的人权和福祉。国际公务员联合会表示注意到法律事务厅对标准提出的评论意见，但其范围仅限于联合国秘书处的法律框架。行为标准不应受限于现有法律框架，而应具有变革性，适合国际公务员制度的未来。国际公务员联合会指出，应从整体上看待工作人员的行为是否符合标准，要充分考虑到人的心理和道德以及文化敏感性。虽然国际公务员有义务遵守行为标准，但这往往充满各种困难。信任 and 安全感等系统性因素对行为产生重大影响。个人责任应与集体和机构责任相平衡，这对促进道德行为具有重要意义。

43. 国际公务员联合会指出，遇到道德操守难题的工作人员会参考这些标准，并向其组织寻求帮助。工作人员期望各组织认识到，面对当今动荡多变的世界，国际公务员制度有其内在的复杂性。因此，各组织必须促进信任和对话，并在必要时增强所需的理解和灵活性。国际公务员联合会告诫不要将标准字面解读为是规则而不是原则，国际公务员联合会认为，这种解读在各级同事中比较普遍，可能导致惩罚性做法，有违标准的宗旨。

44. 委员会赞赏为审查行为标准所做的大量工作，以及工作组所有成员在处理所审议的一系列问题时的充分、友好和协作参与。委员会认为，公务员制度委员会的行为标准自 1954 年编制以来在共同制度中发挥了核心作用，因为这些标准是国际公务员的行为和道德指南，符合《联合国宪章》所倡导的最高理想。

45. 委员会注意到，对标准的拟议修订已提交法律事务厅，供其提出意见，并确定可能有悖联合国共同制度各组织的法律框架或在执行过程中可能带来风险或困难的任何修订内容。

46. 委员会一些成员认为，鉴于自上次审查以来已经过了很长时间，而且拟议的经修订标准非常重要，其中涉及并澄清了几个重要问题，因此应在顾及法律事务厅所提意见的情况下，迅速予以实施。他们还认为，通过参加工作组而全面参与审查工作的各组织和工作人员联合会的代表在审查过程中有充分的时间和机会与其组织内的其他利益攸关方协商。因此，这些成员愿意审查拟议的修订并立即向前推进。不过，鉴于迄今在审查过程中展现出的合作精神，他们也表示愿意接受联合国共同制度其他组织法律部门的意见。

47. 委员会一名成员认为，要提高获得大会通过的几率，需要对该文件作进一步修订。他建议删除任何与家庭暴力有关的内容，因为该文件在任何地方都没有界定这一术语的含义，而且总的来说，会员国在这一问题上的立法框架差异很大。如该委员会成员先前在第九十七届会议上所建议的，除种族主义外，还应列入打击仇外言行的议题，因为仇外言行一词具有更广泛的含义，也涵盖基于民族、宗教和任何其他理由的仇恨。该成员说，他将向工作组成员分发他的其他意见，供他们考虑。

48. 委员会一些成员指出，工作组最后一次会议与委员会本届会议之间的间隔时间相对较短，因此没有时间就法律指导意见进行更广泛的协商。委员会感谢法律事务厅的评论意见，但认为最好允许共同制度各组织所有其余法律部门审查对标准的拟议修订并提出他们的意见。然后，委员会可以同时考虑共同制度各组织所有其他法律部门的意见和法律事务厅专门从联合国秘书处法律框架角度提出的意见，审查拟议的经修订标准。

49. 在考虑了所有组织和工作人员联合会的意见后，委员会成员一致认为，应确保拟议的经修订标准得到所有组织及其工作人员的充分信任，这符合所有利益攸关方的最佳利益。

#### 委员会的决定

50. 委员会决定：

(a) 推迟到第九十九届会议审议工作组的报告；

(b) 请其秘书处通知联合国法律事务厅以外的联合国共同制度所有法律部门，须在顾及法律事务厅的评论意见的情况下，在最后截止日期 2024 年 10 月 31 日之前就拟议的经订修行为标准提出任何意见，供委员会第九十九届会议审查和作出决定。

#### B. 关于服务条件的全球工作人员调查的主要结果

51. 作为上一次联合国共同制度国际征聘工作人员整套报酬办法审查的一部分，委员会于 2013 年开展了一次全球工作人员调查，主要目的是征求工作人员对整

套报酬办法的意见。在 2014 年提交调查结果后，委员会要求其秘书处今后继续进行工作人员调查(A/69/30，第 49(c)段)。

52. 大会第 77/256 B 号决议请委员会进行一次全系统调查，评估影响工作场所留住工作人员的因素，并向大会第七十九届会议提交调查结果和分析。在委员会第九十六届会议上提交了全球工作人员调查进展报告，向委员会通报调查筹备工作状况、下一步行动和前进路线图。由于迅速采取行动开展了协商进程，按照项目时间表，如期在 2023 年最后一个季度启动了调查。

53. 委员会在 2023 年下半年启动全球工作人员调查时指出，对调查结果的分析也将纳入大会第 76/240 号决议规定的对整套报酬办法的全面审查。

54. 2023 年全球工作人员调查向所有地点的所有职类工作人员开放，以了解他们对报酬和更广泛的服务条件的看法。调查由公务员制度委员会秘书处组织，由一家专门从事调查设计的外部人力资源管理公司进行，以保证答复的保密性和匿名性，并确保有必要的技术专门知识和数据完整性。由于此次调查是在此前 2013 年和 2019 年调查的基础上进行的，秘书处聘请同一家公司进行 2023 年调查，以节省时间和费用。各方认为，2019 年和 2023 年调查数据之间的可比性以及将调查结果与咨询公司基准组(由 30 个国际非政府组织组成)的结果进行比较对分析很重要。

55. 在设计方面，此次调查有英文、法文和西班牙文版本，包括与以下方面有关的问题：(a) 敬业度；(b) 对当前报酬的总体看法；(c) 加入和征聘；(d) 工作人员留用；(e) 流动；(f) 津贴和福利；(g) 职业发展和业绩。调查还包括两个开放式问题，答复者可以就当前的报酬制度提出他们的评论、意见和建议。

56. 为确保 2023 年调查的回复率实际有用，委员会设定了可信度和代表性目标，即至少 30 000 人回复或 30%的回复率，以期超过 2019 年 23 000 人的回复率。在可能的 130 275 份回复中，共收到 35 396 份回复，回复率为 27%，比 2019 年的 21%有所上升。在分析结果时剔除了职等选择为“其他”的非工作人员(1 135 份回复)，这样最终样本量为 34 261 份回复。回复者细分如下：51%为男性、49%为女性、不到 1%的人认同其他性别。就工作人员职类而言，42%为专业及以上职类，39%为一般事务人员，15%为本国专业干事，3%为外勤事务人员，1%为相关职类，包括工匠、安保人员、语文教员、新闻助理和导游协调员。总体而言，70%的回复者年龄在 36 至 55 岁之间，约 14%的年龄在 18 至 35 岁之间，16%年龄在 56 岁或以上。

57. 在 2023 年调查中，公务员制度委员会秘书处纳入了使用多种语文的内容，以期对这一问题以及联合国全球工作人员使用语言的多样性有一定了解。调查结果显示，44%的回复者可以自信地使用两种语言，43%可以自信地使用三种或三种以上语言，13%可以自信地使用一种语言。回复者总共掌握超过 375 种语言。回复显示，最常用的 10 种语言是英语、法语、西班牙语、阿拉伯语、意大利语、德语、俄语、斯瓦希里语、葡萄牙语和印地语。英语占主导地位，94%的回复者选择英语，其次是法语(37%)、西班牙语(22%)和阿拉伯语(12%)。

58. 这次调查吸取的一条重要经验是，公务员制度委员会秘书处制定了强有力的沟通和外联战略，并与各组织指定的协调人和外部公司密切协作。2023 年全球工作人员调查的结果产生了大量数据，可以进一步挖掘和分析。这有助于深入了解答复者对联合国报酬制度的看法，对委员会为目前开展的全面审查整套报酬办法和现行政策问题工作确定议题和优先事项也可能有助益。向委员会第九十七届会议提交了整个样本调查的主要结果，并将编写一份关于整个样本的完整报告，提供给所有利益攸关方。主要调查结果报告的一些要点载于本报告附件五。

### 委员会的讨论情况

59. 人力资源网高兴地注意到，与公务员制度委员会以前的调查相比，最近一次全球工作人员调查的参与率有所上升，这归功于公务员制度委员会秘书处、各组织和工作人员联合会在开展调查过程中的良好合作。调查产生了大量新信息，值得进一步具体分析。在进行如此大规模的调查之后，应确保工作人员的意见得到考虑，并在对整套报酬办法的全面审查结束后以透明的方式予以传达，这一点非常重要。人力资源网满意地注意到，联合国共同制度的工作人员继续全心全意致力于联合国的工作和目标，90%的人为在自己的组织工作而感到自豪，这与五年前上一次全球工作人员调查的结果一致。从与各组织行政首长和人力资源主管的协商以及第一工作组的讨论中可以看出，主要关切问题是各组织的竞争力，也即各组织是否有能力吸引和留住合格工作人员，以便按照会员国的授权实现各自的组织目标。人力资源网有些关切地注意到，参加调查的人中只有不到 40%的人认为与联合国共同制度以外的类似组织相比，整套报酬办法具有竞争力。考虑到对 80%以上的人而言，薪金和福利是他们申请工作的重要因素，而对 60%的人而言，这两个因素合起来是他们考虑离开组织的主要因素，这就更令人担忧了。此外，人力资源网指出，很难、甚至不可能知道为什么理想的候选人选择不申请空缺职位。一个持续令人担忧的原因是，许多工作人员认为报酬制度不易理解，不过，大约三分之二的工作人员理解为什么存在津贴以及整套报酬办法的基本要素是如何确定的，这使人感到些许安慰。这也意味着在进一步简化以及与工作人员和潜在候选人沟通方面还需要做更多工作。考虑到这些，人力资源网表示有兴趣更好地了解委员会计划在全面审查整套报酬办法期间在哪些地方以及如何使用调查结果。在这方面，鉴于正在进行的审查只是审查国际征聘工作人员的整套报酬办法，因此特别要求进一步分析从这一群体(即属于专业及以上职类工作人员的那 42%的回复者)收到的回复。最后，人力资源网预先感谢公务员制度委员会秘书处与每个组织分享分类数据，使它们能够从这些数据提供的见解中受益，从而促进开展跨机构基准制定工作。

60. 公务员协联感谢公务员制度委员会秘书处在 2023 年全球工作人员调查的推出、管理、数据收集和分析方面所做的努力。还赞扬通过传播和外联努力扩大受众。公务员协联承认全球工作人员调查是向国际公务员队伍征求反馈和见解的重要工具，但回顾说，调查只是评估工作人员当前情绪和工作动力水平以及衡量对报酬和监管设置的了解程度的工具之一。它认为 35 396 份回复的调查样本和 27% 的回复率是有效分析调查结果和确保可信度和代表性的坚实基础。调查的成功归

由于工作人员代表机构、行政部门和公务员制度委员会秘书处为争取工作人员参与调查做出了共同努力，也归因于工作人员希望看到共同制度内逐步发生变化。因此，就开展透明沟通和与工作人员进行有意义的互动而言，此次调查是一个成功案例。为延续这一成功，要求委员会提供全面、可获得的信息，说明调查回复揭示出的主要调查结果、趋势和拟议采取的行动。向工作人员公开透明地表达对他们的敬业度的重视，可能会提高今后调查的回复率。对话和包容性的工作人员参与将确保全球工作人员调查的结果转化为工作条件、组织文化和联合国共同制度整体凝聚力的切实改善。关于数据，公务员协联指出，现有可用的数据非常丰富，需要谨慎分析和解释这些数据。公务员协联提醒委员会，工作人员为参与调查投入了时间和精力。因此，应将收集到的数据用于就全面改善服务条件作出知情决定，这才是公平的。在敬业度方面，公务员协联指出，信任和自豪感仍然是激励人们加入国际公务员队伍的主要因素。对各组织任务的信念和奉献精神也是作出承诺的强大动力。不过，公务员协联呼吁在解释这些数字时采取谨慎办法。调查结果反映了一个同样重要的需求，即应更好地传达整套报酬办法的管理方法，并使工作人员更好地理解其价值、意图和目的。其他新出现的问题包括国际和当地征聘工作人员之间的差距不断扩大、人才留用、征聘方面的挑战和机构知识的波动。所有这些相关问题都应提醒利益攸关方需要不断提振工作人员对机构的信任。因此，仅仅依靠联合国的声誉和地位来说明工作人员的敬业度是对结果的过分简化解读。公务员协联相信，调查产生了足够多的指标，可用于进行必要的改进，如微调福利和津贴、鼓励职业发展和奖励业绩。因此，公务员协联欢迎制定一项战略，说明今后如何利用这些指标。最后，公务员协联向委员会保证，它致力于加强包容性，这意味着将工作人员的观点和优先事项切实纳入各级决策进程。在与委员会和所有其他利益攸关方进行友好和专业合作时也将致力于包容性，以确保全球工作人员调查结果得到有意义的应用。

61. 国际职工会协调会指出，工作人员认真敬业，并为在共同制度内工作感到自豪。然而，这并不意味着他们对报酬问题不敏感。只有三分之一的工作人员认为他们的工资具有竞争力，这一事实证实了同事们的评论，且与 2019 年相比工资大幅下降，比基准中位数低 12%。进一步看，很明显，报酬福利是吸引人们加入共同制度的重要因素，但大多数调查回复者是在上一次报酬办法审查之前加入的，当时报酬已经被削减。如果看家属随行工作地点的工作人员，“派任、调动、流动、艰苦条件相关因素”是第二重要选项，自上次调查以来排位有所上升。对于不带家属工作地点的工作人员来说，这是最重要的选项。工作人员受到工作的激励，但从总部迁往外地需要做出一定牺牲，而且很难用非财务因素来弥补这种不便。在流动性方面，65%的国际征聘工作人员曾在一个以上工作地点工作过，这表明工作人员对流动持开放态度。但问题是，两个工作地点是否足以满足职业生涯需要，如何鼓励进一步流动。整套报酬办法的竞争力下降是很明显的，因为当全球工作人员被问及最希望改善哪些福利时，答复是租金补贴，然后是教育补助金。在总部工作地点，紧随其后的是医疗保险，这反映了瑞士和纽约等地的医疗费用水平；而在地，艰苦条件津贴和流动奖励等福利仍然很重要。

62. 国际公务员联合会注意到所介绍的关于工作人员看法的主要调查结果,认为有关各方需要对调查结果做更多分析。公务员联合会赞赏初步报告很全面详尽,但对选择不参加调查的工作人员的经历表示关切。国际公务员联合会认识到各方仍在研究调查结果,但对应从调查结果中得出哪些确切结论、具体目的是什么(特别是在审查整套报酬办法的背景下)仍存在疑问。对于是否能根据调查回复就留住和吸引人才问题得出重大或可采取行动的结论也提出了疑问。国际公务员联合会提出了几个需要进一步分析的问题,包括总部工作地点与外地工作地点在敬业度方面的差异,以及需要了解为什么与年长工作人员相比,年轻工作人员更重视报酬,将其作为工作满意度的一个动机,这表明对后者的数据应按职等和任用类型分列,以说明某些职等和任用类型在年轻同事中的普遍性。国际公务员联合会对 11%的工作人员表示希望离开他们的组织感到担忧,其中许多人提到缺乏专业机会,他们的技能未得到充分利用。联合会还问及这个问题是否是系统性的,是否可以通过报酬制度来解决,或者这是否也是一个人力资源管理问题。国际公务员联合会强调,必须将职业发展和业绩数据与职等、年龄和就业年限等其他变量进行比较,以进行有意义的分析,并指出,迄今分析的数据没有充分反映工作的意义感和整体福祉等对工作满意度有极大影响的基本变量。国际公务员联合会希望集体得出基于证据的结论,从而避免夸大任何调查结果的风险。

63. 委员会注意到该报告和 2023 年全球工作人员调查的主要结果。此次调查产生了前所未有的回复量,回复总数超过 35 000 份,超过了 30 000 份的目标。委员会注意到,回复数比 2019 年多了约 9 000 份,并认为 27%的回复率(比 2019 年的 21%有所上升)是一个改进,对于如此大规模的调查来说,这是具有统计意义的水平。委员会感谢各协调人和工作人员联合会积极投入和协作,支持秘书处开展调查宣传工作,为提高回复率作出了贡献,同时也感谢他们为这次调查做了大量工作,包括外联工作。

64. 委员会认为,调查结果有助于为委员会今后的工作提供信息。展望未来的全球工作人员调查,委员会鼓励进一步努力让各组织领导人向工作人员宣传调查,以提高参与率和回复率。委员会相信,如能获得各组织最高领导层的更大支持,工作人员参与调查的积极性就会更强,最终会提高调查结果的质量和全面性。

65. 具体执行此次调查的外部公司的主管应邀在委员会发言,就主要调查结果发表了一些意见。参与调查的人数大幅增加,充分反映了公务员制度委员会秘书处和 29 个参加组织的协调人所作的努力,很好地体现了联合国共同制度工作人员的整体情况。较高的回复率不仅表明工作人员的敬业度提高,而且还可以根据机构、工作地点和个人人口统计等因素对分组的意见进行更详细分析。此外,此次调查中所问的问题与 2019 年调查的问题相一致,这有助于进行趋势分析,深入了解工作人员的观点随时间发生的变化。以其他 30 个国际组织为基准,为理解调查结果提供了更多背景信息。另外,纳入开放式文本问题使回复者能够自由表达他们的观点和建议,从而丰富了调查数据的深度。该主管指出,工作人员的敬业度仍然很高,86%的工作人员感觉自己敬业,与 2019 年的调查结果相似,但比基准水平低 6%。在报酬方面,结果要低得多,只有不到一半(43%)的答复者认为

整套报酬对他们所做的贡献而言是公平的，这与 2019 年的数字大致相同，但低于基准标准。此外，三分之一(35%)的答复者认为，与共同制度以外的其他国际组织相比，他们的报酬具有竞争力，自 2019 年以来略有上升，但仍低于基准水平。

66. 外部公司通过两种方法调查了报酬与敬业度之间的关系。首先，“我觉得我的整体报酬对于我在特定工作中所作的贡献而言是公平的”这个问题与敬业度指数之间的相关性分析显示，系数为 0.29，表明存在正向关系，但关系不强。其次，在比较对报酬问题给出肯定和否定回答的人的敬业度时，发现总体敬业度为 86%。对“我觉得我的整体报酬对于我在特定工作中所作的贡献而言是公平的”这个问题给出肯定回答的人报告的敬业度比总体水平高出 6 个百分点，达到 92%，而对问题给出否定回答的人报告的敬业度低 7 个百分点，为 79%。因此，得出的结论是，虽然报酬和敬业度之间存在正相关关系，但这种关系并不很强，根据该公司与各种联合国客户打交道的经验，其他因素的影响更大。

67. 委员会注意到，2023 年全球工作人员调查的结果在某些方面与 2013 年和 2019 年的调查结果相似；例如，在那两次调查中，工作人员也指出，缺乏职业发展机会和缺乏对出色个人业绩的奖励是主要消极因素。这些调查结果突出表明，必须从更广泛的角度看待报酬和服务条件。委员会认为，应探讨内在和外在动力，使工作人员能够在有效执行任务的同时获得成长和发展。委员会认识到，包含工作人员意见的调查结果是今后工作的宝贵数据来源，并期待在今后的届会上，包括在即将举行的报酬审查工作组会议上，根据工作人员的反馈意见和各组织提供的数据，做进一步详细分析。

68. 委员会注意到调查结果揭示出的积极和消极因素，并认识到工作人员受到全球经济形势的影响。工作人员是各组织最重要的资产，因此他们的意见很重要。委员会高兴地注意到，敬业度仍然很高，很大一部分工作人员为在联合国共同制度各组织工作感到自豪，并愿意付出额外努力助力各组织取得成功。关于报酬，委员会指出，虽然满意度相对较低，但报酬被确定为工作人员留任的一个关键因素，福利和薪金是工作人员打算在 12 个月内为其所在组织工作的主要原因。工作人员希望留在联合国共同制度的主要原因是对其在所在组织的各项目标和宗旨持有坚定信念，其次是养恤金和薪金。这与以往调查结果相似，突出表明必须从更广泛的角度看待报酬，平衡金钱和非金钱因素。

69. 委员会呼吁对调查结果进行更深入的分析，包括 2013 年以来的回归分析和趋势分析。委员会注意到薪金和应享权利是打算离职群体的重要考虑因素，并建议进一步分析结果，包括对许多变量进行回归分析，并对表示打算离职的群体做更深入的调查分析。

70. 委员会指出，此次调查反映了工作人员的看法，但需要各组织提供关于征聘和留用的客观数据进行补充。委员会赞赏对调查结果的详细介绍，并表示调查结果是一个良好的数据库，反映了工作人员对若干要素的意见和看法，有助于为委员会今后的工作提供信息。委员会重申各组织有必要及时提交数据，以补充调查结果并促进正在进行的整套报酬办法全面审查。

71. 各组织认为，不应太过强调报酬与敬业度之间的相关性，并指出有必要研究是谁在申请以及申请人来自何种经济背景。他们认为，联合国系统必须对来自所有经济背景的申请具有吸引力。

72. 委员会一致认为，这项调查将为整套报酬办法全面审查的各个阶段提供信息。委员会认为预发报告对即将举行的报酬审查工作组会议很及时，并期待进行更详细的分析，包括为下次届会提供进一步的分类和更详细数据。

73. 委员会指出，采取交叉方法向前推进工作特别重要，不仅包括按性别、年龄和总部与外地分别研究一系列回复，还包括研究这些不同特征之间的交叉点。例如，认为其所在组织是一个良好工作场所的男性多于女性——了解他们的年龄分布以及他们是在总部还是在外地工作是很有意义的。另一个回答表明，工作与生活的平衡对年轻工作人员很重要——如果知道这是对女性还是对男性而言以及他们所在的工作地点，将会很有启发性。对一系列广泛的问题采取交叉方法将有助于制定更有针对性的政策应对措施。

74. 委员会回顾指出，大会特别要求提供关于留用情况的资料，必须将工作人员调查的答复与其他数据(包括离职面谈)进行三角分析，因为调查不涉及那些已经离开组织的人。研究敬业度与报酬以外因素之间的相关性将是有益的。关于流动部分，委员会认为，这对专业及以上职类的调查结果而言更有意义。虽然秘书处将在初步分析的基础上进行更深入的分析，但据指出，有迹象表明，报酬作为一个保健因素，会对工作满意度产生影响；如果没有报酬，可能会增加对工作环境的不满。关于开放式问题，需要分析更多的答复，以更好地了解工作人员在报酬制度方面愿意改变和不愿意改变什么。

75. 委员会还认为，就整套报酬办法和服务条件加强沟通和提供更多信息对工作人员是有益的，可使他们更好地了解各种要素并消除工作人员的不满。

#### 委员会的决定

76. 委员会决定：

(a) 表示注意到 2023 年全球工作人员调查以及 2023 年调查结果与以往调查结果之间的比较(如有)；

(b) 请其秘书处在编写共同制度整套报酬办法审查报告时，继续分析工作人员调查结果数据，包括国际征聘职类(占答复者的 45%)的数据，并向委员会第九十八届会议提供结果；

(c) 请其秘书处不仅基于全球工作人员调查提供数据，而且与首协会合作，提供征聘和留用数据；

(d) 表示注意到下一次全球工作人员调查将在五年后进行。

#### C. 关于服务条件的全球工作人员调查：专业及以上职类的主要调查结果

77. 根据上文第 76(b)段所述决定，委员会第九十八届会议审查了全球工作人员调查中国际征聘职类工作人员所作答复的主要结果，这些答复者有 15 289 人，占

答复总数的 45%。可以大致估算，2023 年的调查样本约占专业及以上职类工作人员的 33%。<sup>6</sup>

78. 调查产生了大量有用数据，有助于深入了解工作人员对联合国报酬制度的看法。对国际征聘职类的数据进行分析可以提供有用信息，促进工作组关于报酬审查的讨论，将继续在这方面开展进一步工作。

79. 调查的主要结果表明，这类工作人员的整体敬业度很高，83%的人觉得自己敬业(略低于整个样本的敬业度指数 86)，加入共同制度的主要原因是有机会使用技能和能力(46%)，以及对联合国共同制度的目标和宗旨有坚定信念(41%)。薪金是加入共同制度的第三大原因(40%)，福利是第六大原因(35%)。

80. 一半的国际征聘工作人员(50%)对目前的整体报酬待遇总体表示肯定(与 2019 年相同)，略低于一半的答复者(47%)认为他们的整体报酬对他们在特定工作中所作的贡献而言是公平的(略高于 2019 年)。36%的答复者认为，与共同制度以外的其他类似组织相比，他们的整套报酬具有竞争力。答复者表示，在职业发展与个人业绩之间应建立更紧密的联系。职级最高的答复者选择的认可方法是晋升到更高职等(73%)和在当前职等给予额外的职档加薪(63%)，以及口头和书面表扬等认可(43%)。

81. 在这一类别中，78%的人打算在 12 个月内为其所在组织工作，11%的人在理想情况下想在未来 12 个月内离开其所在组织，但觉得无法离开，7%的人打算在未来 12 个月内离开其所在组织，4%的答复者表示他们将在未来 12 个月内退休或合同将终止(无论出于何种原因)。

82. 为了更深入探讨留用问题，只向表示打算在 12 个月内为其所在组织工作的 78%的答复者询问了留在其组织的主要原因。最主要的原因是福利，如养恤金和健康保险(44%)以及工资(42%)。为进一步了解影响员工留任的因素，调查中增加了一个新问题，要求所有答复者选择他们希望留在联合国共同制度的原因。最主要的原因是养恤金(49%)和对组织目标和宗旨的坚定信念(49%)，薪金(37%)排在第三位。

83. 表示希望或打算离职的工作人员给出的两个主要原因是缺乏职业发展和晋升机会(54%)以及组织不奖励个人业绩(46%)。在促使他们不离职的原因中，最主要的是对福利的负面影响(46%)和对家庭的破坏性影响(45%)。

#### 委员会的讨论情况

84. 人力资源网再次表示很高兴地注意到，与委员会以往进行的此类调查相比，最近一次全球工作人员调查的参与率有所上升，这反映了委员会秘书处、各组织和工作人员联合会开展调查过程中的良好合作。调查产生了大量额外信息，值得进一步具体分析，并突出表明在如此大规模的调查之后，必须确保工作人员的意见得到考虑，并在对整套报酬办法的全面审查结束后以透明方式予以传达。

<sup>6</sup> 根据 2022 年首协会统计数据，专业及以上职类工作人员有 45 760 人。

人力资源网赞赏对有关国际征聘工作人员的答复所作的分析，这符合目前全面审查的范围。人力资源网很高兴地看到，尽管与 2019 年相比略有下降，但工作人员的敬业度仍保持高水平。人力资源网注意到，当地征聘和国际征聘工作人员之间以及总部和外地工作人员之间的敬业度存在差异，这表明必须同时对总部和外地工作地点不同的工作、生活和报酬情况给予同等关注。人力资源网还注意到，年轻工作人员的敬业度得分相对较低。人力资源网的主要关切是各组织是否有竞争力，能否吸引和留住合格工作人员以实现会员国规定的组织目标。虽然联合国的任务及其多文化工作环境是工作人员加入联合国系统的一个驱动因素，但报酬和福利也是重要因素。人力资源网感兴趣地注意到，约 20% 的答复者在加入联合国系统时其薪酬相比之前有所下降。调查表明，在审查整套报酬办法时需要仔细研究其他国际组织向其工作人员提供了什么，因为联合国似乎主要是和它们激烈竞争劳动力。调查证实，流动和艰苦条件津贴办法是确保在外地工作地点之间流动的重要工具。与整套报酬相比，晋升和职业发展因素是调动到外地的更大动力，这一事实证明，各组织通过将地域调动与职业发展联系起来，在考虑非财务因素方面做了大量工作。考虑到这些情况，人力资源网相信，委员会将在今后的审查过程中利用调查结果。最后，人力资源网感谢秘书处与每个组织分享分类数据，使它们能够从数据提供的见解中受益，并促进跨机构基准制定工作。

85. 公务员协联指出，全球工作人员调查是了解联合国同事的情绪和工作动力的重要工具。公务员协联赞扬调查的筹备、执行和后续分析，这是一项艰巨任务，需要精确、全面和大量努力。公务员协联认为，委员会秘书处的不懈努力是调查参与率高和分析质量高的重要原因。公务员协联希望，调查结果能激发采取务实、渐进和有利于家庭的决策方式。公务员协联呼吁秘书处长期监测关于合格受扶养人数目的答复。公务员协联提请注意外地的流动和服务条件如何影响结果，并建议在考虑对相关福利和应享待遇作出任何改变时谨慎行事。公务员协联指出，若要提高支持率，就要积极改革联合国的整套报酬办法。尤其需要使整套报酬更好地符合现有和潜在人才的需求和期望。公务员协联强烈呼吁加强包容性和工作人员参与，并表示希望看到继续讨论并确定关键挑战。

86. 国际职工会协调会指出，调查结果显示，工作人员对联合国及其所在组织的任务怀有深厚感情，这一点引人注目。同事们在外地地点、在前线努力开展人道主义工作，在最需要的地方提供援助，并致力于实现建设一个更美好世界的目标，这是联合国工作人员的特殊之处，也是决定是否加入本组织并留下来的决定性因素。不过，调查揭示出明显的代际差异：尽管各组织能够依靠工作人员对组织任务的深厚情结，将工作人员轮调到缺乏职业发展前景的困难和偏远地点，但调查显示，年轻工作人员的优先事项不同。他们更加注重工作与生活平衡、带来有意义的改变和转向最佳雇主，而对他们而言联合国共同制度不再是最佳雇主。国际职工会协调会回顾说，三分之一的答复者强调，薪金的竞争力较低。这一结果证实了世界各地许多工作地点同事们的报告。新工作人员有各种高薪比较对象，不仅是政府部门，也有私营部门，它们正在进入与联合国工作相同的领域。各组织需要提供有利的工作环境和更好的工作与生活平衡，这是年轻工作人员对雇主的期望，因为他们强调要考虑家庭和双职工配偶。国际职工会协调会还敦促委员会

避免职场“有毒”环境，导致工作人员出现心理健康问题，给各组织带来病假和生产方面的成本。各组织还需要提供与参照对象可比的更大的合同保障。国际职工会协调会坚信，只有加强以人为本的方针，才能使联合国共同制度更强大、更有效力。各组织应重视工作人员，充分利用他们积累的经验，尊重工作人员及其家人在职业生涯中做出的牺牲。联合会敦促委员会改进整套报酬办法，使其符合目的并能继续吸引最优秀人才。

87. 国际公务员联合会赞扬对2023年全球工作人员调查的管理，包括分析结果，以便在审查整套报酬办法的背景下更好地分析有关国际征聘工作人员的数据。国际公务员联合会承认此次调查具有广泛价值，但也希望借此机会反思一些固有的局限性。国际公务员联合会认为，“敬业度”概念有问题，因为它将敬业度定义为衡量工作人员对组织的承诺以及他们愿意付出额外努力的程度的一个指标。国际公务员联合会认为，“敬业”或“满意”的工作人员典范应该是那些使工作场所变得更好的人，在这样的工作场所，没有任何额外的努力得不到认可、回报或是无报偿的。那些被认为对敬业度问题给出“否定”答复的工作人员往往是最致力于促进组织文化变革的人，而不是在履行职责时不关心报酬的人。国际公务员联合会强调，在考虑报酬时，需要更全面地审视国际公务员制度的状况，并坚持应准确理解敬业度，这样才能就整套报酬办法得出有效结论。国际公务员联合会不同意报酬不是促进敬业度的有力因素这一结论，认为报酬与工作人员的满意度和福祉密切相关。国际公务员联合会提到调查结果显示，缺乏晋升机会和认为个人业绩得不到奖励是促使工作人员辞职的强烈因素，并指出晋升周期是整套报酬办法的一个间接但重要的部分。国际公务员联合会强调，为改善职业前景而调往不同工作地点等因素确实与报酬有关，并强调关于整套报酬办法的讨论必须切合实际，适应工作人员的不同需求。国际公务员联合会对能否从调查数据中得出实际洞见表示疑惑，强调工作人员的原始合同模式正在受到侵蚀，工作保障和有竞争力的报酬成为需要保护但日益受到威胁的遗留问题。

88. 委员会承认开展调查任务非常艰巨，并确认参与调查的情况有了重大改善。委员会还感谢秘书处、各组织和工作人员联合会之间的合作和积极参与，并向所有花时间完成调查的工作人员表示感谢。

89. 委员会审查了国际征聘职类的调查结果(该职类占调查样本总数的45%)，并指出，根据2022年首协会数据库，专业及以上职类约占联合国共同制度所有工作人员的37%。委员会承认这种感知调查在方法上存在固有的挑战，并讨论了一些相互矛盾的结果，例如认为报酬的竞争力低，以及福利和薪金等工作人员留任的原因。

90. 委员会认为，数据分类和分析有助于各工作组的工作，工作人员的高参与率是一个积极指标。委员会回顾说，这是第三次开展此类调查，可以与之前的调查、特别是2019年的调查进行比较。委员会强调必须听取参加调查的工作人员的意见。强调指出的一些重要调查结果包括打算在今后12个月内留在其组织的两大原因：福利(44%)和薪金(42%)。

91. 委员会还考虑了离职原因, 并指出, 那些想要离开其所在组织的人最多选择的原因是缺乏职业发展和晋升机会(54%)、组织不奖励个人业绩(46%)以及工作与生活缺乏平衡或有利环境措施不足<sup>7</sup> (40%)。委员会一些成员指出, 组织文化, 包括“有毒”工作条件和领导做法, 排在第四位。关于薪金问题, 委员会指出, 薪金排在第六位, 福利排在第九位, 这表明人们普遍认为薪金和福利不错。关于促使工作人员不离职的主要原因, 最多选择的是对养恤金和健康保险等福利的负面影响。养恤金被认为是共同制度的优势和支柱, 但需要审查其缺乏可转移性的问题。

92. 委员会成员认为, 总体来讲, 工作人员的报酬待遇不错, 但迫切需要各组织提供自然减员数据, 以了解工作人员离职的原因。注意到 68%打算离职的答复者倾向于跳槽到另一个国际组织: 这是最常见的答复, 而且占很大比例。各组织提供的自然减员数据应尽可能包括关于工作人员去往何处的信息(如果知道)。

93. 委员会回顾说, 全球工作人员调查不仅涉及报酬, 而且涉及工作人员对其整体服务条件的看法。委员会指出, 尽管联合国共同制度的薪酬是参照薪酬最高的国家公务员制度确定的, 但只有 36%的答复者认为自己的薪酬具有竞争力。有人认为, 这一差异或许是因为工作人员的期望可能不切实际。委员会建议谨慎解释这些数据, 并建议向大会提供调查结果, 特别是以此回应大会的要求, 即委员会进行一次全系统调查, 以评估影响工作人员留任的因素, 并向大会第七十九届会议提交调查结果和分析。

94. 委员会一些成员指出, 工作人员似乎总体上感到满意, 尽管他们报告说并不完全了解这一制度。他们还指出, 工作人员对整套报酬办法的某些要素认识不足, 应努力进一步简化整套报酬办法, 增进他们的认识。委员会认为, 应使整套报酬办法更容易理解, 并且需要更好地向工作人员解释。还有人指出, 使用多种语文开展调查是一个积极步骤。委员会强调了非金钱因素的重要性, 如晋升机会和工作环境, 包括解决双职工就业和心理健康问题的措施, 因为调查结果表明, 这些是工作人员满意度的关键因素。委员会认为, 对调查结果做进一步分析对各工作组有助益, 同时请首协会分享合同分配数据, 以便进行更深入的审查。

95. 开发署指出, 开发署进行了内部工作人员调查, 总的来说, 报酬制度运作良好, 是公平的。他们认为, 需要解决的因素是等级制度、“有毒”管理人员和长期超负荷工作。需要解决监管框架和工作方式过时的问题。

96. 公务员协联强调此次调查对工作人员非常重要, 它鼓励工作人员参与, 同时指出许多工作人员感到他们的意见得不到倾听。公务员协联认为整套薪酬办法符合目的, 但需要关注不断变化的工作条件和管理技能。调查表明, 尽管环境充满挑战, 但工作人员对自己的工作表示赞许。公务员协联强调了倾听工作人员意见的重要性。重要的是要考虑候选人因薪酬待遇缺乏竞争力而拒绝加入共同制度的情况。此外, 考虑潜在候选人的意见是不可行的, 因为他们同样因为缺乏竞争力, 甚至不会申请加入共同制度。

<sup>7</sup> 这一选项的全文描述如下: 工作与生活缺乏平衡或有利环境措施不足(即弹性工作时间、弹性工作安排、远程工作、育儿假、特别假、配偶就业、老年人护理、心理支助服务等, 如果适用的话)。

97. 委员会承认，需要严谨评价调查结果，并解决工作人员的关切问题，特别是对“有毒”工作环境的关切。有人建议对各工作地点进行实地访问，以便更直接地收集工作人员的反馈意见，并解释报酬制度及其各组成部分如何运作。不过，委员会强调，虽然调查结果具有指示性，但并不是确定性的。有人指出，联合国共同制度工作的独特性质和工作人员的多样化背景是影响调查回复的因素。建议今后的调查应更深入探究工作人员决定离职的原因。

98. 委员会指出，调查结果更清楚地反映了工作人员的意见和体验，对各工作组今后的工作和委员会职权范围内的其他专题都很有用。委员会强调在审查整套报酬办法的同时进行全球工作人员调查具有重要意义，并认为应为各工作组进一步细分和分析调查结果。报酬与敬业度之间的相关性虽然较弱，但表明需要进一步研究，包括按合同类型分析敬业度指数。委员会请首协会分享合同分配数据，以便更全面地了解情况。

99. 委员会进行这项调查是为了倾听工作人员的声音，认识到这将有助于了解工作人员对工作条件的看法，并为今后的工作提供信息。委员会再次赞赏此次调查的参与率高于上次调查，并指出这种协作参与为解决工作人员关切的问题和改善工作环境提供了宝贵见解。

100. 委员会强调，各组织需要向委员会提供数据，说明从各自组织离职的工作人员人数及其个人离职原因(例如，退休、合同终止、家庭原因、在联合国共同制度另一机构就职、在联合国共同制度外就任另一职务等)。从 2025 年 1 月 1 日起，应每年收集此类数据并提交给委员会。

#### 委员会的决定

101. 委员会决定：

- (a) 表示注意到 2023 年全球工作人员调查国际征聘职类的结果；
- (b) 请其秘书处进一步分析工作人员调查结果，并在必要时将结果提供给整套报酬办法审查工作组；
- (c) 请各组织通过首协会人力资源网，每年向公务员制度委员会秘书处提供第 100 段所述的分类数据。

#### D. 多样性：监测联合国共同制度工作人员的年龄分布

102. 委员会在 2011 年、2014 年、2017 年和 2021 年关于联合国共同制度工作人员多样性的报告中阐述了代际多样性问题。委员会在 2021 年第九十二届会议上指出，一个充分代表当前广大工作人员队伍中五代人的年龄多样化的共同制度，可通过释放每一代人的潜力、技能和观点来提高组织绩效。委员会指出，30 岁以下工作人员的比例已从 3.3% 降至 2.9%，并强调，在共同制度各组织内没有有意义的人员更替的情况下，很难实现人员配置结构年轻化。委员会一些成员指出，大约 46% 的工作人员来自西欧和其他国家，该国家组占 35 岁以下工作人员的 50% 以上。他们认为，需要加大努力，更多地征聘来自发展中国家或无人任职或任职人数不足国家的候选人，包括较年轻的候选人。

103. 在第九十二届会议上,委员会强烈敦促联合国共同制度各组织(见 A/76/30, 第 144 段):

- (a) 继续实施促进年轻工作人员的活力、创造力和创新贡献的方案,并建议各组织加强征聘年轻专业人员,扭转目前的下降趋势;
- (b) 增加对年轻候选人的初级职等征聘机会;
- (c) 为发展中国家候选人的实习和类似方案提供财政支助;
- (d) 确保适当的年龄分布,并制定明确指标跟踪这方面的进展;
- (e) 公布性别、年龄和地域等更详细、公开的关于多样性的信息。

104. 大会在第 76/240 号决议中注意到联合国共同制度工作人员的平均年龄较高,鼓励委员会确定良好做法,并就如何促进年轻化向共同制度各组织提供咨询意见,包括采取委员会报告(A/76/30)第 144 段提议的措施,例如开展支持发展中国家实习候选人的方案。为此,秘书处在 2024 年通过向共同制度各组织发出调查问卷收集数据和信息,24 个组织作了答复。<sup>8</sup> 报告中使用的地域分组沿用了大会使用的地域分组。<sup>9</sup>

105. 数据显示,共同制度目前的人员配置代表了多代人的情况。这种多样性带来了优势,例如不同的经验、代际视角和不同的技能组合。然而,与其他大型组织一样,联合国系统在这一不断变化的环境中,在保持吸引力和留住人才方面也面临挑战。

106. 大多数工作人员(81.4%)年龄在 35 至 60 岁之间。虽然 35 岁以下的工作人员占 10.3%,而 2019 年为 12.4%,但在联合国共同制度中,只有大约 2%的工作人员年龄在 30 岁以下。约 8%的工作人员年龄在 60 岁及以上。与 2019 年相比,60 岁以上的工作人员比例上升了 2%,该年龄组的工作人员人数从 6 611 人增加到 9 818 人,即增加了 49%。这可能是新规定的退休年龄造成的。

107. 联合国共同制度中女性工作人员在 55 岁以下的所有年龄组中所占比例超过 50%。尽管 55 岁及以上年龄组的女性工作人员比例略低,但仍超过 40%。65 岁及以上年龄组的女性工作人员比例最低(44.9%)。在 40 岁以上至 55 岁以下年龄组的工作人员中,男性占近 50%,在 55 岁以上年龄组的工作人员中,男性占 50% 以上。

108. 截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织工作人员的年龄分布情况见本报告附件六。在联合国秘书处,人数最多的年龄组是 45 岁至 50 岁以下(6 903

<sup>8</sup> 联合国、开发署、人口基金、项目署、难民署、儿基会、近东救济工程处、国贸中心、劳工组织、粮农组织、粮食署、教科文组织、世卫组织、国际民航组织、国际电联、知识产权组织、农发基金、原子能机构、联合国世旅组织、妇女署、艾滋病署、国际海洋法法庭、全面禁止核试验条约组织筹备委员会和泛美卫生组织对问卷调查作了答复。万国邮联、气象组织、海事组织、工发组织和国际海底管理局没有答复。

<sup>9</sup> 见 <https://www.un.org/dgacm/en/content/regional-groups>。

名工作人员)。同样，人口基金、世卫组织、农发基金、联合国世旅组织和全面禁止核试验条约组织筹备委员会工作人员人数最多的年龄组为 45 岁至 50 岁以下。开发署、难民署、儿基会、近东救济工程处、国贸中心、劳工组织、粮食署、原子能机构和妇女署的大多数工作人员年龄在 40 岁至 45 岁以下。国际民航组织和知识产权组织 55 岁至 60 岁以下年龄组的工作人员人数最多，其余组织工作人员人数最多的年龄组是 50 岁至 55 岁以下。难民署最年轻工作人员(30 岁以下)的比例最高(4.2%)，其次是国贸中心(3.9%)和儿基会(2.9%)。

109. 专业及以上职类工作人员的年龄分布情况(见表 1)与整个工作人员队伍的年龄分布情况相似。在这些职类中，81.9%的工作人员年龄在 35 岁至 60 岁以下。35 岁以下年龄组的工作人员不到 10%；60 岁及以上的工作人员所占比例与此相似。在 50 岁以下各年龄组的工作人员中，女性占 50%以上，但这一比例随着年龄增长而下降。在 55 岁及以上年龄组中，女性的比例不到 40%。

110. 一般事务及有关职类工作人员人数比上述专业及以上职类工作人员多 70%。一般事务及有关职类工作人员的年龄分布模式(见表 2)与专业及以上职类工作人员的模式一致。然而，一个重要的观察结果是，年轻工作人员(即 35 岁以下年龄组的工作人员)的比例为 12%，因此相对高于专业及以上职类。本报告附件七和八分别按组织分列了专业及以上职类和一般事务及有关职类工作人员的年龄分布情况。附件九按职等和性别分列了专业及以上职类工作人员的年龄分布情况，附件十按组织分列了联合国共同制度中专业及以上职类工作人员的职等分布情况。

表 1

截至 2023 年 12 月 31 日按性别分列的联合国共同制度中专业及以上职类工作人员年龄分布情况

年龄组	男性	女性	共计
30 岁以下	155 (26%)	442 (74%)	597 (1.4%)
30 岁至 35 岁以下	895 (32.3%)	1 873 (67.7%)	2 768 (6.5%)
35 岁至 40 岁以下	2 109 (41.4%)	2 985 (58.6%)	5 094 (12%)
40 岁至 45 岁以下	3 445 (47%)	3 887 (53%)	7 332 (17.3%)
45 岁至 50 岁以下	4 109 (49.8%)	4 147 (50.2%)	8 256 (19.5%)
50 岁至 55 岁以下	4 205 (54.5%)	3 515 (45.5%)	7 720 (18.2%)
55 岁至 60 岁以下	3 793 (60.3%)	2 495 (39.7%)	6 288 (14.9%)
60 岁至 65 岁以下	2 654 (65.9%)	1 373 (34.1%)	4 027 (9.5%)
65 岁及以上	137 (62%)	84 (38%)	221 (0.5%)
<b>总计</b>	<b>21 502 (50.8%)</b>	<b>20 801 (49.2%)</b>	<b>42 303 (100%)</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提供的数据。

表 2

## 截至 2023 年 12 月 31 日按性别分列的联合国共同制度中一般事务及有关职类工作人员年龄分布情况

年龄组	男性	女性	共计
30 岁以下	715 (36.9%)	1 224 (63.1%)	1 939 (2.7%)
30 岁至 35 岁以下	2 951 (44.2%)	3 728 (55.8%)	6 679 (9.3%)
35 岁至 40 岁以下	5 631 (48.2%)	6 055 (51.8%)	11 686 (16.2%)
40 岁至 45 岁以下	6 949 (49.5%)	7 078 (50.5%)	14 027 (19.4%)
45 岁至 50 岁以下	6 660 (50.1%)	6 644 (49.9%)	13 304 (18.4%)
50 岁至 55 岁以下	5 535 (49.8%)	5 569 (50.2%)	11 104 (15.4%)
55 岁至 60 岁以下	4 252 (51.8%)	3 956 (48.2%)	8 208 (11.4%)
60 岁至 65 岁以下	2 694 (52.7%)	2 415 (47.3%)	5 109 (7.1%)
65 岁及以上	47 (47.5%)	52 (52.5%)	99 (0.1%)
<b>总计</b>	<b>35 434 (49.1%)</b>	<b>36 721 (50.9%)</b>	<b>72 155 (100%)</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提供的数据。

111. 附件十一和十二根据共同制度各报告组织提供的数据，按区域分列了截至 2023 年 12 月 31 日各报告组织专业及以上职类工作人员的年龄分布情况和专业及以上职类工作人员人数。来自西欧和其他国家的工作人员占联合国共同制度专业及以上职类工作人员的 42%，其余 58% 的工作人员来自其他四个组别，即非洲国家、亚洲-太平洋国家、拉丁美洲和加勒比国家以及东欧国家。来自非洲国家的工作人员所占比例位居第二，为 24%。来自亚太国家的工作人员比例为 19%，来自拉丁美洲和加勒比国家的工作人员比例为 8%，来自东欧国家的工作人员比例为 7%。

112. 附件十三按性别分列了截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织专业及以上职类、一般事务及有关职类工作人员和所有工作人员的平均年龄。<sup>10</sup> 2023 年，联合国共同制度工作人员的总体平均年龄为 46.2 岁，而 2019 年为 44.5 岁。女性工作人员的平均年龄为 44.9 岁(2019 年为 43.4 岁)，从难民署的 40.6 岁到国际海洋法庭的 51.7 岁不等。男性工作人员的总体平均年龄为 47.2 岁(2019 年为 45.3 岁)，从国际贸易中心的 43.7 岁到泛美卫生组织的 51.6 岁不等。

113. 专业及以上职类工作人员的平均年龄为 47.2 岁，高于 2019 年的 45.9 岁。联合国专业工作人员的人数最多，其平均年龄为 47.5 岁。联合国共同制度一般事务及有关职类工作人员的总体平均年龄为 45.3 岁，而 2019 年为 43.3 岁。在大多数报告组织中，专业及以上职类工作人员的平均年龄总体比一般事务及有关职类工作人员的平均年龄高 1 至 4 岁。

<sup>10</sup> 根据首协会 2022 年工作人员统计数据库的数据。

114. 附件十四提供了 2023 年各组织专业及以上职类工作人员入职信息汇总表，列出了最低、最高和平均年龄范围。在没有每个组织某一年份的单独征聘记录的情况下，这些年龄范围可以作为评估入职人员(即新入职人员)平均年龄的有用指标。2023 年，专业及以上职类(P-1 至未叙职等)各职等的平均入职年龄范围从 25 岁到 66 岁不等。报告的最低入职年龄是难民署 2023 年的 18 岁，这一模式与往年以及上一个报告所述期间(即 2017 年到 2019 年)的情况一致。联合国未叙职等工作人员的最高入职年龄为 2023 年的 75 岁。一般事务及有关职类的情况与专业及以上职类的情况相似，只是各职级的平均入职年龄从 27 岁到 54 岁不等。

115. 在专业及以上职类中，2023 年，大多数组织各职等工作人员的平均入职年龄范围从 30 多岁上升到 50 多岁。另一方面，在以下各组织，入职的平均年龄范围有限，最高为 40 多岁：难民署(男性 35 至 43 岁)、国贸中心(女性 28 至 44 岁)、国际电联(女性 31 至 40 岁)、妇女署(男性 38 至 49 岁)、艾滋病署(男性 29 至 49 岁)和全面禁止核试验条约组织筹备委员会(女性 36 至 49 岁)。此外，联合国、难民署、儿基会、国贸中心、国际民航组织、妇女署和泛美卫生组织 2023 年工作人员平均入职年龄的范围最高为 60 多岁。

116. 9 个组织<sup>11</sup> 没有工作人员细则规定禁止征聘低于特定年龄的候选人，而其他组织规定有资格被考虑担任某一职位的最低年龄从 18 岁到 20 岁不等。就国际电联而言，没有相关的工作人员细则，但采用的做法是候选人必须年满 18 岁才能被征聘。

117. 在 17 个组织<sup>12</sup> 中，工作人员条例和工作人员细则规定禁止征聘超过规定离职年龄的候选人。根据这些组织的工作人员条例和工作人员细则，1990 年 1 月 1 日之前征聘的工作人员的规定离职年龄为 60 岁，1990 年 1 月 1 日或之后征聘的工作人员的规定离职年龄为 62 岁。2014 年，对未达 60 岁或 62 岁规定年龄的工作人员以及 2014 年 1 月 1 日或之后征聘的工作人员，规定离职年龄延长至 65 岁。4 个组织(难民署、<sup>13</sup> 原子能机构、联合国世旅组织和国际海洋法法庭)没有任何工作人员细则禁止征聘超过任何特定年龄的候选人，两个组织(教科文组织和国际民航组织)没有提供相关资料。在农发基金，外部申请人年龄须在 64 岁以下。

118. 在 24 个报告组织中，只有两个组织(农发基金和全面禁止核试验条约组织筹备委员会)制定了实现工作人员适当年龄分布的措施和指标。在农发基金，每季度向高级管理层提交一份详细看板，作为高级管理层内部讨论的一项内容。全面禁止核试验条约组织筹备委员会实施了“年轻团体”和辅导方案，作为实现代际多样性的措施。

<sup>11</sup> 开发署、人口基金、项目署、近东救济工程处、劳工组织、国际电联、知识产权组织、联合国世旅组织和国际海洋法法庭。

<sup>12</sup> 联合国、开发署、人口基金、项目署、儿基会、近东救济工程处、国贸中心、劳工组织、粮农组织、粮食署、世卫组织、国际电联、知识产权组织、妇女署、艾滋病署、全面禁止核试验条约组织筹备委员会和泛美卫生组织。

<sup>13</sup> 然而，难民署须遵守《联合国工作人员条例和细则》。

119. 所有报告组织都有一项或多项促进和支持代际多样性的具体方案，如青年专业人员方案、协理专家方案、实习方案、残疾青年专业人员研究金方案和奖学金方案，以振兴工作人员队伍。在 24 个组织中，有 14 个组织<sup>14</sup> 为实习方案提供津贴。共有 15 个组织<sup>15</sup> 报告说，它们有具体方案，为发展中国家候选人的实习、青年专业人员方案或类似方案提供财政支助。表 3 提供了 2020-2023 年期间共同制度中与会员国资助的实习和初级专业干事有关的区域代表性统计资料。如附件十五所示，截至 2023 年 12 月 31 日，大多数实习生(37%)和初级专业干事(58%)来自西欧和其他国家。

120. 11 个报告组织(联合国、开发署、难民署、粮农组织、粮食署、世卫组织、联合国世旅组织、妇女署、艾滋病署、国际海洋法法庭和泛美卫生组织)报告说，在促进工作人员年轻化方面没有受到限制。另一些组织报告了各种制约因素和挑战，例如预先规定的正规教育要求、工作人员更替率低、工作人员任期长。

表 3  
2020-2023 年实习生和初级专业干事的区域代表性

区域	实习生人数				初级专业干事人数			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
非洲国家	312	569	685	745	98	93	89	94
亚洲-太平洋国家	709	803	765	821	210	209	224	265
东欧国家	172	192	207	212	22	19	21	24
拉丁美洲和加勒比国家	265	359	403	341	24	34	38	43
西欧和其他国家	1 106	1 254	1 237	1 247	603	575	580	588
其他国家	39	54	48	40	2	1	2	4
<b>共计</b>	<b>2 603</b>	<b>3 231</b>	<b>3 345</b>	<b>3 406</b>	<b>959</b>	<b>931</b>	<b>954</b>	<b>1 018</b>

### 委员会的讨论情况

121. 人力资源网感谢秘书处对各组织的情况和做法所作的分析，并对讨论保留补充评论意见，同时指出该议程项目属于公务员制度委员会规约第 16 条的范围。

122. 公务员协联关切地指出，30 岁以下的工作人员不到 3%，而 50 岁以上的工作人员则为 38%。公务员协联认识到，在吸引和留住年轻人才方面存在挑战，合同规定也存在差异。公务员协联认为，目前的整套报酬办法仍然是吸引年轻工作人员和候选人的“拉动因素”之一。但是，公务员协联指出，初级职等员额(比如，

<sup>14</sup> 开发署、人口基金、儿基会、国贸中心、粮农组织、粮食署、教科文组织、世卫组织、知识产权组织、艾滋病署、劳工组织、联合国世旅组织、全面禁止核试验条约组织筹备委员会和泛美卫生组织。

<sup>15</sup> 开发署、人口基金、难民署、儿基会、国贸中心、粮农组织、粮食署、教科文组织、世卫组织、知识产权组织、农发基金、原子能机构、妇女署、艾滋病署和国际海洋法法庭。

P-1 和 P-2 职等)数量很少, 导致年轻人几乎不可能在职业生涯的早期阶段加入联合国并塑造本组织的未来。公务员协联成员经常讨论年轻化问题, 协联认为有多代人的工作场所是促进多样性的主要因素。这首先会给会员国和联合国所服务的人民带来显著好处。公务员协联指出, 年轻化将带来新的和更通用的技能, 促进更快地适应不断变化的工作场所, 提高整个工作人员队伍的韧性和灵活性, 并更好地了解未来的挑战。公务员协联预计, 解决这一问题一开始会很复杂, 但它随时准备以任何方式作出贡献。它期待从委员会和各组织那里了解如何最好地界定和实现工作人员队伍年轻化。公务员协联还指出, 所有 P 级工作人员中有 42%来自西方国家, 其次是 24%来自非洲国家, 19%来自亚太国家, 8%来自拉丁美洲和加勒比国家, 7%来自东欧国家。公务员协联感到关切的是, 一些国家的任职人数过多, 使其他国家的候选人很难竞争联合国的工作。公务员协联指出, 随着地域多样性方面出现倒退, 这一趋势越来越难以扭转; 公务员协联期待继续这一对话。

123. 国际职工会协调会指出, 所收集的信息不包括编外人员附属合同, 因此无法全面了解联合国年轻雇员的情况。工作人员队伍年轻化不应以牺牲留住有经验的工作人员为代价, 因为后者拥有重要的机构记忆, 能够在联合国面临更大安全风险的越来越多的脆弱环境中坚守工作并取得成果。国际职工会协调会指出, “老”一代人自然在减少, 各组织有责任应对继任规划方面的挑战, 确保年轻工作人员有职业发展; 此外, 与报酬审查有关的问题对吸引和留住工作人员也有影响。国际职工会协调会还指出, 年轻一代高度重视工作与生活的平衡和合同保障, 因此, 吸引更多年轻人就是要制定适当的政策并正确执行这些政策, 包括避免所有合同滥用。在这方面, 国际职工会协调会重申, 实施弹性工作安排、审查薪酬水平以跟上其他可选雇主的水平、扩大 D 和 E 试点项目、向实习生支付工资并确保实习生的地域多样性、将核心职能和长期咨询人的临时职位正规化以及废除项目署的服务合同等, 都具有至关重要的价值。国际职工会协调会还指出, 联合国的工作在很大程度上是围绕引进职业生涯中期的专门知识来安排的, 这反映在通过大会决议执行的人力资源政策中, 该政策要求对外公布所有职位空缺, 而不仅仅是初级职等职位空缺。因此, 退休的工作人员很可能被四五十岁的新聘人员取代。

124. 国际公务员联合会表示注意到该报告, 其中详细介绍了目前工作人员队伍的情况, 并分析了如何确保“适当的年龄分布”, 以及如何制定指标来跟踪在实现年龄多样性方面取得的进展。但是, 国际公务员联合会原则上反对任何组织、职位、职类、职等或工作地点都有所谓“适当”年龄或年龄分布的想法。要加入共同制度, 也没有适当的性别、种族、国籍或性取向需要考虑。这并不是否认多样性和青年包容的好处。国际公务员联合会认为, 特别是在年龄问题上, 如果假定有一支“终生职业”员工队伍预期会一直工作到退休, 那么年龄分布就不可能“适当”, 只会有大量的人一直受雇, 直到年长退休。国际公务员联合会研究了报告中提供的表格和数据, 得出了一些令人遗憾的基本结论, 例如: (a) 各组织希望设定工作人员任期上限, 从而强化它们不是“终生职业”实体的想法, 这样就可以实现更高的“有意义的更替”, 从而征聘年轻人, 让年长的工作人员离开或辞职; (b) 各组织征聘的初级职等年轻人不应该在组织中变老或成长, 因为一旦他们在

其职位上变老，他们对所谓的年轻化的贡献就消失了；(c) 许多组织的工作人员经常抱怨他们处于“无晋升环境”中，但这一抱怨没有得到充分考虑。如果内部工作人员在人员选拔程序中得到更多考虑，那将在为进入组织的年轻人提供机会方面产生真正的影响，而不是让他们只是“变老”，等待不存在的职业发展；(d) 推动年轻化甚至以牺牲教育要求或工作经验为代价，这不利于各组织任务的执行。国际公务员联合会支持调整职等/员额结构，改变目前的菱形结构，减少过度的头重现象，用更多的 P-1 和 P-2 员额填补低端空小现象。然而，需要给工作人员提供足够多的更高级别职位让他们成长，除非国际公务员制度中的职业概念进一步弱化。打破目前的菱形结构不应以修改或取代目前的工作要求为代价来优先考虑年轻人。国际公务员联合会强调，它所持的应改善员额结构的立场与接受存在年龄分布不平衡现象是两回事。虽然年龄是战略性员工队伍规划和继任规划中需要考虑的一个概念，但年龄歧视和年龄主义是真实存在的，因为联合国不能免于有意或无意的年龄歧视，年龄歧视被定义为因申请人或雇员的年龄而给予他们不利待遇。对就业的任何方面或任何条件，包括联合国共同制度中的工作人员征聘政策，都不应有任何歧视。国际公务员联合会注意到，向工会提出的年龄歧视投诉和案件越来越多，因此需要保持警觉，认识到有必要保护年长工作人员，包括禁止征聘管理人在工作人员甄选过程中了解或询问申请人的年龄或出生日期；也不应人为地违背个人意愿或以任何虚假借口迫使希望继续工作的年长工作人员提前退休。

125. 委员会确认，由不同年龄人群组成的平衡的工作人员队伍可以创造一种有利环境，使每一代人都能带来不同的技能、才能、经验、期望、风格和观点，这些要素结合起来可以加强各组织的力量并刺激创新。在这方面，委员会强调了工作人员队伍年轻化的重要性以及多代知识转移的重要性。

126. 委员会注意到，专业工作人员的平均年龄相对较高(47.2 岁)，这与年轻工作人员的比例较低和 50 岁以上工作人员比例较高有关。委员会一些成员认为，平均年龄相对较高也归因于许多其他因素，如因预算和财政限制而冻结征聘、工作人员费用增加、以临时合同雇用工作人员和使用咨询人、自然减员率低以及规定的离职年龄提高。他们还指出，平均年龄较高也反映出共同制度各组织授权工作范围内的专业职位需要有较强的教育背景和经验。

127. 委员会一些成员认为，共同制度各组织内的人员更替率低，限制了人员配置结构年轻化。他们还认为，联合国养恤金制度在加入和离开方面没有提供太大的灵活性，这导致了服务期较长。在这方面，委员会一些成员建议，大会可指示联合国合办工作人员养恤基金探讨各种办法，使希望在正常退休年龄之前离开共同制度的工作人员能够更灵活地提取对养恤基金的缴款。联合国秘书处告知委员会，养恤基金条例中已有离职偿金规定。

128. 委员会注意到联合国共同制度目前的年龄分布情况，2023 年，30 岁以下的工作人员不到 3%，50 岁以上的工作人员比例为 38%。委员会还注意到，30 岁以下工作人员的比例从 2019 年的 2.9% 下降到 2023 年的 2.2%，而 2017 年为 3.3%。

委员会认为，年龄多样性问题对共同制度各组织很重要，它们应该寻找方法为年轻一代提供更多机会。委员会一些成员认为，增加 P-1 和 P-2 职等的员额数量可为经验有限或没有经验的年轻专业人员提供更多入职机会。

129. 委员会一些成员指出，虽然女性在较低职等的任职人数较多(而且年龄与职等之间存在相关性)，但她们的职业发展程度不如男性，尽管多年来一直在采取性别平等举措。特别针对增加 P-1 员额数量以加强工作人员队伍年轻化的建议，有成员指出，如果继续存在“漏水管道”，导致女性得不到晋升而离开共同制度，这将无济于事。这些成员认为，降低征聘最低年龄要求可能会有问题，因为许多工作都有特定的教育和经验要求，不能妥协。

130. 委员会注意到共同制度各组织为支持代际多样性而采取的举措和措施，包括实习、研究金、青年专业人员方案和协理专家方案。委员会强调，在这些方案中必须将性别、地理和区域差异联系起来，以便在多样性的所有要素上实现更平衡的代表性。委员会承认，一些组织在吸引年轻人方面做得很好，建议进一步探索这些良好做法。委员会还承认，不同组织面临的制约因素不同，并指出，鉴于各组织的情况不同，需要采取不同的办法。

131. 委员会注意到，一些组织制定了具体方案，为发展中国家候选人的实习、青年专业人员方案或类似方案提供财政支助。委员会一些成员支持向实习生支付工资，并利用青年专业人员和研究金方案将年轻人吸引到各组织。委员会一些成员注意到许多组织向实习生提供津贴，他们认为这些措施有助于创造公平的竞争环境，使来自发展中国家的候选人能获得机会，否则他们可能会因经济拮据而处于不利地位。还有人指出，一些大的捐助国有赞助本国青年专业人员在联合国系统实习、征聘和培训的方案。

132. 教科文组织确认，教科文组织规定最低征聘年龄为 18 岁，工作人员条例和工作人员细则规定不得征聘或留用超过规定离职年龄的工作人员。此外，教科文组织实施了多项倡导和支持代际多样性的具体方案，包括青年专业人员方案、初级专业人员方案、实习方案、赞助实习方案、教科文组织志愿人员方案以及针对某些承担学术任务的教科文组织实体的研究员方案。

133. 委员会一些成员指出，工作人员群体、实习和初级专业干事方案的区域多样性不平衡，表明发展中国家的候选人在高级和初级职等的机会不平等。他们认为需要加大努力，更多地征聘来自发展中国家或无人任职或任职人数不足国家的候选人，特别是年轻候选人。委员会一些成员认为，本报告不应讨论区域多样性问题，另一些成员则表示，不应忽视年龄分布与其他多样性措施之间的交叉性。

134. 委员会一些成员回顾，地域多样性和性别均等是《宪章》规定的工作人员多样性的两个要素(见第一百零一条第三项和第八条)。其他成员强调，年龄多样性应成为人力资源管理的一部分，各组织应将其纳入各自的多样性和包容性战略。

## 委员会的决定

### 135. 委员会决定：

- (a) 表示注意到所提供的关于联合国共同制度工作人员年龄分布的资料；
- (b) 鼓励共同制度各组织公布有关其工作人员年龄分布的更详细的公开资料；
- (c) 鼓励共同制度各组织继续执行措施和方案，以促进和支持代际多样性，消除工作人员队伍年轻化的障碍；
- (d) 鼓励共同制度各组织为发展中国家候选人的实习和类似方案提供财政支助；
- (e) 请其秘书处监测各组织工作人员年龄分布趋势，并就此向委员会 2030 年春季会议提交报告。

## 第四章

### 专业及以上职类的服务条件

#### A. 多样性：监测联合国共同制度的地域多样性

136. 多样性是联合国使命的固有要素，这体现在《联合国宪章》第一百零一条第三项中，该条款指出，“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。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及。”因此，公平地域分配原则已纳入组织文化、工作人员条例和征聘战略、政策、准则、程序和做法，但同时铭记，在雇用工作人员和确定服务条件时，首要考虑应是必须确保效率、才干和忠诚达到最高标准。

137. 公务员制度委员会审查了 2011 年、2014 年、2017 年和 2021 年关于联合国共同制度的工作人员多样性，包括地域多样性的报告。在 2021 年第九十二届会议上，委员会成员在审议题为“监测联合国共同制度的地域多样性”的报告时考虑到，今后关于地域多样性问题的报告必须提供实行适当幅度制度的各组织的更多信息和趋势，特别是关于不受适当幅度限制的员额的信息和趋势，例如由预算外资源供资的员额。委员会成员认为，这将更全面地反映地域多样性。在这方面，委员会敦促(见 A/76/30，第 165 段)：

(a) 已制定目标或适当幅度的组织增加本组织中可供公平地域分配的职位数量；

(b) 没有制定目标确保公平地域分配的组织，制定明确的指标以跟踪这方面的进展情况；

(c) 各组织公布更详细且可供公开查阅的多样性信息，如性别、年龄和地域信息；

(d) 委员会秘书处跟踪各组织在地域分配方面的趋势，并在委员会关于多样性的下一次报告中向委员会报告情况。

138. 大会第 76/240 号决议注意到 19 个成员组织没有制定正式的地域分配准则，鼓励委员会确定良好做法并就如何促进地域多样性向共同制度各组织提供咨询意见。依照该决议，秘书处编写并提交给委员会的报告所依据的信息是通过向共同制度各组织发出地域多样性调查问卷方式收集的，截至 2023 年 12 月 31 日，有 24 个组织<sup>16</sup> 作出回复。报告中使用的地域分组遵照大会使用的地域分组。

139. 6 个提交报告的组织，即联合国、劳工组织、粮农组织、教科文组织、世卫组织和国际民航组织，采用配额和适当幅度确立成员国在组织中公平任职的标准，

<sup>16</sup> 联合国、开发署、人口基金、项目署、难民署、儿基会、近东救济工程处、国际贸易中心、劳工组织、粮农组织、粮食署、教科文组织、世卫组织、国际民航组织、国际电联、知识产权组织、农发基金、原子能机构、世界旅游组织、妇女署、艾滋病署、国际海洋法法庭、全面禁止核试验条约组织筹备委员会和泛美卫生组织对问卷调查作出了答复。万国邮联、世界气象组织、国际海事组织、工发组织和国际海底管理局没有作出答复。

尽管每个组织使用的基数、因素和权重各不相同。下表 4 列出了这些组织 2023 年可按公平地域分配的员额数。截至 2023 年 12 月 31 日，6 个组织共有此类员额 9 757 个，而 6 个组织的专业及以上职类工作人员总数为 20 924 人，截至 2023 年 12 月 31 日，联合国共同制度的专业及以上职类工作人员总数为 42 310 人。表 5 提供了截至 2023 年 12 月 31 日在已设定适当幅度的组织中有国民任职的国家资料。

表 4

## 2023 年可供公平地域分配的员额

组织	年度	可供公平地域分配的员额数	截至 2023 年 12 月 31 日的专业及以上职类工作人员人数，作为参照
联合国	2023	3 813	12 410
劳工组织	2023	762	1 340
粮农组织	2023	1 368	1 766
教科文组织	2023	850	1 139
世卫组织	2023	2 682	3 914
国际民航组织	2023	282	355

表 5

## 截至 2023 年 12 月 31 日在已设定适当幅度的组织中有国民任职的国家

组织	成员国数目					
	共计	无人任职	任职人数不足	在幅度之内	任职人数过多	有国民任职的国家共计
联合国	193	21 (10.9%)	39 (20.2%)	103 (53.4%)	30 (15.5%)	172 (89.1%)
劳工组织	187	62 (33.2%)	12 (6.4%)	65 (34.8%)	48 (25.7%)	125 (66.8%)
粮农组织	194	22 (11.3%)	14 (7.2%)	148 (76.3%)	10 (5.2%)	172 (88.7%)
教科文组织	194	40 (20.6%)	50 (25.8%)	79 (40.7%)	25 (12.9%)	154 (79.4%)
世卫组织	197	42 (21.3%)	17 (8.6%)	95 (48.2%)	43 (21.8%)	155 (78.7%)
国际民航组织	193	105 (54.4%)	20 (10.4%)	38 (19.7%)	30 (15.5%)	88 (45.6%)

140. 2023 年，在 3 个或 3 个以上确立了适当幅度的组织中无人任职的会员国数目增至 43 个(22%) (见附件十六)，而 2019 年为 39 个(20%)。亚太区域国家中，无人任职(17 个)和任职人数不足(6 个)的国家最多。马绍尔群岛、帕劳、卡塔尔、图瓦卢和瓦努阿图在确立了适当幅度的 6 个组织中无人任职。然而，在 3 个或 3 个以上已确定适当幅度的组织中任职人数不足的会员国数目在 2023 年减少到 11 个国家(6%) (见附件十七)，2019 年为 14 个国家(7%)。在 3 个或 3 个以上已确定适当幅度的组织中任职人数过多的会员国数目也在 2023 年有所减少，减至 28 个国家(15%) (见附件十八)，而 2019 年为 30 个国家(16%)。在 6 个组织中任职人数过多的 28 个国家里，有 10 个非洲国家和 8 个欧洲国家在至少 3 个组织中任职人数过多。

141. 附件十九的相关资料显示了截至 2023 年 12 月 31 日在 3 个或 3 个以上确定了适当幅度的组织中任职人数不足的会员国(见附件十七)国民担任高级和(或)决策职等(即 P-5、D-1、D-2、助理秘书长和副秘书长职等)的工作人员总数。附件二十载列截至 2023 年 12 月 31 日在这 3 个或 3 个以上确定了适当幅度的组织中任职人数过多的会员国(见附件十八)国民担任高级和(或)决策职等的工作人员总数的详细情况。

142. 在提交报告的组织中,有 18 个组织没有制定正式的地域分配准则(见表 6)。有 13 个组织使用联合国大会 193 个会员国作为参照,提供了在其组织中无人任职的国家数目,但项目署、难民署、儿基会、农发基金和原子能机构不在此列。表 6 提供了截至 2023 年 12 月 31 日这 13 个组织的地域多样性概况。虽然近东救济工程处、国际贸易中心、世界旅游组织、国际海洋法法庭和全面禁止核试验条约组织筹备委员会等组织的工作人员来自少数几个国家,但它们都是小型组织,专业及以上职类工作人员的总数不到 300 人(见附件二十二)。只有 4 个组织,即开发署、儿基会、妇女署和国际海洋法法庭报告说,已制定附带明确指标的措施来跟踪实现地域多样性方面的进展情况。

表 6

## 截至 2023 年 12 月 31 日在没有制定正式的地域分配准则的组织中地域多样性情况

组织	没有专业及以上职类工作人员的国家数目	为实现工作人员的地域多样性而制定的附带明确指标的措施
开发署	17	是
人口基金	29	未提供资料
项目署	未提供资料	未提供资料
难民署	未提供资料	否
儿基会	未提供资料	是
近东救济工程处	128	否
国贸中心	98	否
粮食署	46	否
国际电联	94	否
知识产权组织 <sup>a</sup>	71	未提供资料
农发基金	未提供资料	未提供资料
原子能机构	未提供资料	未提供资料
世界旅游组织	127	否
妇女署	59	是
艾滋病署	92	否
海洋法法庭	183	是
禁核试条约组织	105	否
泛美卫生组织	3 (仅涵盖美洲)	否

简称: 禁核试条约组织, 全面禁止核试验条约组织筹备委员会; 海洋法法庭, 国际海洋法法庭。

<sup>a</sup> 见本报告第 144 段。

143. 在没有制定正式的地域分配准则的 18 个已提交报告的组织中，只有 13 个组织提供了在其工作人员队伍中无人任职的国家数目，这 13 个组织中只有 10 个组织提供了这些会员国的名单。<sup>17</sup> 如附件二十一所示，截至 2023 年 12 月 31 日，在没有制定正式的地域分配准则但提供了相关数据的 10 个组织中的 5 个或更多组织中，有 64 个国家无人任职。其中，有 26 个国家来自亚太区域，14 个国家来自非洲区域。有 6 个国家在 9 个组织中无人任职，其中包括亚太区域的两个国家(文莱达鲁萨兰国和卡塔尔)、拉丁美洲和加勒比区域的两个国家(巴哈马及圣基茨和尼维斯)以及西欧和其他国家区域的两个国家(摩纳哥和圣马力诺)。

144. 知识产权组织是唯一一个报告说其已制定关于区域分配的具体规则或政策的组织。附件二十二载有截至 2023 年 12 月 31 日根据提交报告的组织所提供数据，按原籍地分列的人员配置概况。所审议的人群包括采用大会所定地域分组的共同制度各报告组织中专业及以上职类工作人员。来自西欧和其他国家的工作人员在联合国共同制度工作人员队伍中占 42%。近四分之一的工作人员来自非洲，来自东欧的工作人员所占比例最小。截至 2023 年 12 月 31 日高级和(或)决策职等工作人员的区域多样性情况载于附件二十三。总体而言，50%的高级职等工作人员来自西欧和其他国家区域。在 P-5 (49%)、D-1 (51%)和 D-2 (51%)职等也观察到同样模式，这些职等的工作人员多数来自西欧和其他国家区域。

145. 有 8 个组织<sup>18</sup> 报告说，它们在实现工作人员地域多样性方面没有遇到任何制约。12 个组织报告<sup>19</sup> 说，尽管它们努力实现工作人员的地域多样性，但仍面临多种制约。许多组织报告的一项制约是来自无人任职或任职人数不足国家的合适申请人人数很少。此外，一些组织，主要是那些需要高度专业化技术专家的组织，特别关切来自无人任职或任职人数不足的国家合格申请人人数有限这一问题。

146. 各报告组织提议的有可能改善地域多样性的措施包括：制定具体的相关政策，协调进行内部指引和监测，有针对性且更有效地扩展外联并利用专业和其他网络，与会员国建立伙伴关系开展有针对性的人才外联活动和知识共享，提供内部指导，在招聘决定中具体考虑到地域多样性。

### 委员会的讨论情况

147. 人力资源网指出，公务员制度委员会秘书处的报告对地域多样性的情况和做法作了一般性说明，该报告虽然受到赞赏，但没有充分反映各组织的具体情况以便能够得出有意义的结论，人力资源网同时指出，该议程项目属于公务员制度委员会章程第 16 条的范围。人力资源网申明，各组织致力于继续促进工作人员

<sup>17</sup> 国际电联、国际海洋法法庭和全面禁止核试验条约组织筹备委员会没有提供在其工作人员队伍中无人任职的会员国名单。

<sup>18</sup> 开发署、近东救济工程处、国际电联、世界旅游组织、妇女署、艾滋病署、国际海洋法法庭和泛美卫生组织。

<sup>19</sup> 联合国、人口基金、难民署、儿基会、国际贸易中心、劳工组织、粮农组织、世卫组织、知识产权组织、农发基金、原子能机构和全面禁止核试验条约组织筹备委员会。

队伍的地域多样性，同时根据各自理事机构的指导，通过多种措施，包括有针对性的外联或特别关注报告所述的无人任职国家，坚持择优征聘这一核心原则。

148. 公务员协联关切地注意到，只有 6 个组织制定了会员国公平代表性标准。此外，超过 50 个会员国在有既定适当幅度的这 6 个组织中的 3 个或更多组织中仍无人任职或任职人数不足。公务员协联强调，地域多样性是联合国的使命，即实现最高标准的效率、能力和忠诚的一个固有要素。公务员协联特别感到震惊的是，一些组织正在考虑将某些国际职位的申请资格限于特定国籍的申请人，这种做法与《联合国宪章》体现的平等精神背道而驰，破坏了包容性和机会平等原则。公务员协联强烈主张加强并扩展现有措施，改善地域多样性，而不是施加基于国籍的限制。应予加强和扩展的措施应当包括更好地利用初级专业干事方案，制定全组织范围的地域流动框架，并确保目前的整套报酬办法仍然具有吸引力，符合目的。公务员协联认为，这些步骤将培养一支更加多样化和包容的工作人员队伍，最终加强联合国有效履行其全球使命的能力。

149. 国际职工会协调会指出，必须明确如何衡量地域多样性，因为这对人员配置有重要影响。例如，联合国秘书处的地域分配制主要是建立在会费数额基础上。严格适用这一制度主要有利于当前任职人数恰好不足的会费大国，却无助于增加来自非洲的工作人员，而这一点在处理种族主义问题上很重要。在缺乏显示工作人员族裔出身的多样性标记情况下，难民署使用国籍作为替代。粮食署正在使用“全球南方”的总括概念，尽管如此界定该概念并不明朗，也不清楚它是否真的有利于多样性，因为全球南方内部存在任职人数过多和不足两种情况。这本来应当建立在明确的分析和数据基础上。国际职工会协调会因而认为，在审视多样性时，必须考虑到其他要素。一个挑战是确保区域内的多样性，以此作为相互启发和扩展经验的手段。各区域办事处的地点有时可能导致区域内某些国籍的人员占主导地位。国际职工会协调会指出，语言也是一个问题，因此应考虑促进使用多种语文。除了地域代表性之外，还需要审查决策一级的区域代表性，很明显，各组织在这方面做得不太好。在向前迈进并确保各组织更好地利用内部经验方面，国际职工会协调会鼓励各组织为来自任职人数不足国家的本国工作人员提供更多机会，使其转为国际职类，并认为地域代表性只适用于国际员额，而非所有员额。

150. 国际公务员联合会表示注意到所提供的关于联合国秘书处、劳工组织、粮农组织、教科文组织、世卫组织和国际民航组织的资料，特别是关于既定配额和适当幅度的现行规则和方法。关于区域代表性，国际公务员联合会指出，一些组织尽管没有就区域代表性制定特别规则或政策，但设定了目标、行动计划或行政契约，按区域组别跟踪工作人员的征聘情况。国际公务员联合会认为，为管理层设定这样的目标可能会导致从各区域组征聘和根据适当幅度征聘这两个概念发生普遍混淆和混同。此外，按区域组征聘有时会产生意想不到的后果，即不从在工作人员中得到充分代表的区域组内任职人数不足的会员国征聘人员。关于各组织在实现地域多样性方面面临的制约因素，国际公务员联合会感到关切的是，有一种长期存在的看法并不幸表达出来，即来自无人任职或任职人数不足国家的“合适申请人人数很少”或“申请人供应不足”。在实行配额制时，政策可能无意

中鼓励作出“不适合”的结论，以解释为何不从任职人数不足的国家征聘人员。这并不意味着申请人客观上不适合。国际公务员联合会指出，实施实现地域多样性的战略不应以牺牲其他努力为代价，例如损害在工作场所实现性别平等和增强妇女权能。在广泛地域基础上进行征聘的目标不应无意中导致征聘的妇女人数减少。正如公务员制度委员会秘书处提交的报告正确阐述的那样，地域多样性和性别多样性应相互融合而不被孤立看待，并将性别平等纳入地域多样性战略的主流。

151. 国际公务员联合会说，在从任职人数不足的国家征聘工作人员时，应努力创造必要条件，帮助确保留住他们。因此，外联工作不应影响已征聘的工作人员，这意味着各组织需要建立有效的留用和战略规划，并且，外联工作应帮助工作人员申请并被遴选担任更高职等的员额。国际公务员联合会强调，解决联合国共同制度中的结构性种族主义问题不仅有助于征聘和留用来自全球南方无人任职和任职人数不足国家的工作人员，而且还有助于推动这些工作人员进入决策层。国际公务员联合会还注意到，尽管会员国的人口、国民经济、全球市场和申请人资格都发生了变化，但1960年确立的适当幅度制度和1988年确定的基本标准没有改变。国际公务员联合会认为，“所有组织都应采取措施，维持所有员额的公平地域分配”就是一个把国家代表性和区域代表性以及适当幅度制度或配额制度进行概念混同的例子。在促请所有组织采取措施时，这些措施必须连贯一致并以授予各组织的任务为依据。虽然一刀切的做法永远无法实现多样性，但国际公务员联合会还是欢迎全系统探索实现工作人员队伍地域多样性的办法。

152. 委员会重申联合国系统工作人员队伍地域多样性的重要性。委员会还强调，公平地域分配和性别平等原则是植根于《宪章》的工作人员队伍多样性的仅有要素。委员会的一些成员认为，各组织宜进一步制订征聘工作人员时采用的标准，以期依照《宪章》第一百零一条第三项的规定，“于可能范围内……充分注意地域上之普及”。

153. 委员会获悉，联合国共同制度各组织的地域多样性问题受到内部因素和外部因素的影响，前者如甄选政策和做法、退休率、组织预算、资金来源以及组织结构和组织文化的变动，后者如国家经济、不断变化的全球劳动力市场和潜在申请人人才库的资格。委员会回顾，公平地域分配原则是会员国几十年来，特别是通过大会关于建立适当幅度制度的任务规定发展起来的。委员会指出，在实行适当幅度制度的组织中，全部员额中只有一小部分被列入基数。此外，成员资格、会费缴款和人口等考虑因素以及确定适当幅度所用权重已由大会和共同制度组织各自的其他理事机构决定。委员会还注意到，在这些因素中，预算缴款对确定联合国秘书处内的适当幅度有相对较大的影响，因为赋予它的权重较大。委员会一些成员指出，人口因素所占权重较小，因此这些方法不是公平办法，因为经济规模较大的国家被分配了更多任职人数。

154. 委员会注意到，共同制度各组织的地域分配方法并不统一。委员会一些成员认为，共同制度目前的人员构成与联合国系统的供资结构直接相关。委员会成员注意到，在提交报告的24个组织中，只有6个组织通过适当幅度制度制定了标准。

只有 4 个组织报告了跟踪实现地域多样性进展情况的一些措施。委员会还注意到，大多数组织没有任何报告工具，也没有专门为促进地域多样性制定的战略。

155. 联合国秘书处告知委员会，大会 2023 年 4 月 18 日第 77/278 号决议要求秘书长更新秘书处的适当幅度制度，自 2024 年 1 月 1 日起生效。该制度纳入了以下变动：(a) 将适当幅度制度所辖员额扩大到由经常预算供资的所有专业及以上职类员额，包括特别政治任务和维护和平行动中的员额，但不包括语文员额；(b) 使用最新基数和会员国数目，每年计算所有会员国的最新适当幅度的下限和上限；(c) 每五年审查一次适当幅度制度。

156. 委员会一些成员认为，虽然适当幅度很重要，但这本身并不能解决地域多样性问题。委员会其他成员指出，适当幅度的使用很重要，大会在处理联合国秘书处地域多样性问题时明确规定了这一点，但并没有提供更广泛的地域多样性情况。使用联合国区域分组来监测地域多样性的做法也引起了关切，因为这种分组主要是出于其他目的。

157. 委员会一些成员对联合国共同制度各组织的专业及以上职类工作人员中某些区域组的任职人员比例过高表示关切。他们认为，来自某些区域的工作人员人数相对较多是各组织需要解决的一个问题。

158. 委员会的一些成员指出，诺贝尔梅耶原则的目的是使共同制度工作人员的地域多样性得以实现。委员会注意到，各组织成功执行了诺贝尔梅耶原则，但在地域分配方面则不然。

159. 委员会的一些成员突出强调委员会 2021 年拟订的建议具有相关性，并指出，由于没有取得太大进展，委员会在该领域的努力和工作应继续下去。他们认为，有必要在各组织的人力资源报告中列入信息，说明由预算外资金供资的员额和职位的国籍构成情况，包括一般事务人员和编外人员的国籍构成。这将更全面地显示共同制度各组织在公平地域代表性方面的情况。这些成员认为，适当幅度制度显然不足以评估员额分配的公平性，特别是因为在共同制度的 24 个组织中，只有 6 个组织实行配额制。他们还认为，关于区域代表性的报告是对国家报告的有益补充，但不应取代后者。

160. 委员会一些成员指出，虽然公平地域分配问题已讨论多年，但现实情况是，由于涉及许多利益攸关方和关联财政捐助，很难有明确标准。这些成员认为，联合国各组织需要进行更积极的多样性管理，途径是实施关于多样性、公平和包容的政策、方案和准则，同时由高级管理层和人力资源部门致力于发现人才，监测和跟踪实现地域分配既定目标方面的进展情况。

161. 委员会的一些成员指出，《宪章》在确认应适当考虑地域多样性的同时，认为最重要的是能力。他们还指出，关于会员国无人任职、任职人数不足和任职人数过多问题，取得进展需要时间。共同制度中的多数工作人员在退休前不会离开本组织，这意味着很少有空缺职位，因而也很少有机会来填补差距并显示在地域多样性和工作人员多样性的其他因素上发生变化。

162. 委员会表示注意到各组织已在执行的方案，也注意到各理事机构对于在已确定适当幅度的各组织中实现和保持公平地域平衡有不同意向。委员会着重指出必须作出有针对性的持续努力，包括外联努力。委员会还承认，由于组织间的多样性，可能需要采取不同方法来处理多样性问题。尤其是因为有些举措相对较新，进一步的信息和分析将是有益的，突出强调良好做法和取得的成果。

163. 委员会注意到秘书长继续在其与联合国秘书处高级管理人员的契约中列入从无人任职和任职人数不足的会员国征聘人员填补地域分配员额的业绩指标。委员会一些成员认为，委员会可以研究其他组织的类似做法，评价这些措施的成效，以期建议共同制度所有组织采取类似做法。为此，委员会可寻求首协会秘书处提供数据和信息以及专门知识方面的协助。

164. 委员会一些成员指出，委员会在处理多样性问题和作出结论时，应参考它已经核准的文件，包括突出强调尊重男女平等权利和大小国家权利平等的行为标准以及公务员制度委员会人力资源管理框架。该框架在 2018 年增加了一个具体的工作人员队伍多样性组成部分，受到大会第 73/273 号决议的欢迎。该组成部分规定，共同制度的工作人员构成应反映从各种角度，包括公平地域分配和性别平衡以及文化、代际、多语文角度和残疾人角度来看呈现多样化的工作人员队伍；还纳入了一系列有用的指标。提议委员会今后应采取整体方法处理多样性问题，这一点得到委员会自身文件的支持，一些在多样性问题上取得进展的组织也正在采取这种方法。还指出所有区域都有妇女和男子，因此应一并处理性别多样性和地域多样性层面，这样也是为了避免产生相互矛盾的结果。

165. 委员会认识到，联合国系统内有许多审查和监测进程，包括关于性别平等(联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划)和残疾问题(联合国残疾包容战略)以及最近作为秘书长地域多样性战略组成部分的审查和监测进程。因此，一些成员认为，必须确保委员会对这些进程作出补充而不是重复，并支持各组织履行各自任务。

166. 委员会一些成员认为，进一步研究这一问题，包括各组织实施的措施，将有益于联合国共同制度。这项研究应包括探讨是否有可能扩大受公平地域分配限制的员额基数，纳入预算外员额，如维持和平特派团和特别政治任务中的国际专业人员员额，以及是否有可能建立一套适用于各组织所用不同方法的共同标准。一些成员指出，虽然改变现状需要时间，但委员会有机会审查目前的异常情况。考虑到这一问题的重要性，委员会一些成员提议设立一个改善地域代表性工作组，并在当前的全面审查整套报酬办法结束后将这一项目列入委员会议程。委员会的其他成员认为，设立这样一个工作组为时过早。

#### 委员会的决定

167. 委员会决定：

- (a) 表示注意到所提供的关于联合国共同制度地域多样性的资料；

(b) 鼓励已订有制订公平地域分配指标或适当幅度的各组织考虑增加所涉员额数目；

(c) 鼓励尚未制订目标以确保公平地域分配的各组织确立指标以跟踪这方面的进展情况；

(d) 鼓励共同制度各组织公布关于其工作人员地域多样性的更详细且可公开查阅的信息，并澄清说明在这方面使用的标准；

(e) 鼓励各组织在其关于地域多样性的统计资料中列入关于预算外员额、一般事务员额和编外人员的资料；

(f) 要求其秘书处监测各组织在地域分配方面的趋势，包括最佳做法，并就此向委员会 2029 年春季届会提出报告。

## B. 多样性：监测联合国共同制度内现行性别平等政策的执行情况和实现性别均等的情况

168. 委员会在支持努力实现联合国共同制度人员配置的性别均衡方面发挥着重要作用。委员会根据其章程，就遵循《宪章》原则的性别均衡征聘做法向共同制度各组织提出建议。因此，共同制度中的性别平等是一个重要事项，也是委员会根据大会授予的长期任务而定期处理的一个事项。委员会审查了 1985 年、1993 年、1998 年、2004 年、2006 年、2008 年、2010 年、2014 年、2016 年、2017 年和 2021 年共同制度各组织在专业及以上职类实现性别均衡方面取得的进展。

169. 在 2021 年举行的第九十二届会议上，委员会审议了一份报告，其中概述了联合国系统在实现性别均等方面取得的进展，介绍了委员会所提建议的执行情况，并分析了现有的性别平等政策和措施。在讨论该报告期间，委员会成员认可已取得的进展，认为这些进展部分归因于委员会在全系统性别均等战略方面发挥的领导作用以及所有组织的集体意愿。委员会敦促各组织更仔细地审视离职面谈，以确定妇女与男子相比，从组织离职的速度更快的原因。委员会审议了按区域分列的妇女任职情况，关切地注意到进展缓慢，且西方国家与世界其他地区之间存在不平衡。委员会重申其先前的关切，即在实现性别平等和地域代表性的具体目标方面，未能连贯一致地平衡各项目的，并重申这两个目标之间应存在关联。

170. 委员会第九十二届会议决定(见 [A/76/30](#)，第 188 段)：

(a) 表示注意到本报告提供的资料说明了联合国共同制度各组织为实现专业及以上职类性别均等而可以采用的性别平等政策和措施；

(b) 强烈敦促各组织继续执行现有的性别均衡政策和措施，包括委员会以往年度报告所述并经大会核准的各项建议，同时依照《宪章》第一百零一条确保候选人达到效率、才干及忠诚之最高标准，并敦促没有制定确保性别均衡目标的各组织制定明确指标，以跟踪这方面的进展情况；

(c) 请委员会秘书处继续监测在实现性别均等方面取得的进展，纳入关于联合国共同制度多样性的综合报告，并在下一次定期报告中提供最新情况。

171. 大会在第 73/273 号决议中重申其在第 72/255 号决议中提出的要求，即要求委员会继续提供资料，说明联合国共同制度各组织在虑及《宪章》第一百零一条第三项规定的情况下执行现行性别政策和措施，争取在共同制度内包括在高级别实现 50/50 性别均衡目标和加强地域分配的进展情况。

172. 依照委员会第九十二届会议作出的决定，按照大会第 72/255 号和第 73/273 号决议，在委员会第九十八届会议期间，秘书处提交了一份报告，概述了联合国系统目前的男女任职情况，说明委员会各项建议的执行情况并分析目前为支持有利于实现各组织性别均衡的工作环境而制定的促进性别平等政策和措施，涉及：征聘，更高级别员额的甄选、晋升和战略性安置，工作人员留用政策，与工作/生活平衡有关的政策，性别平等意识和行为标准，监测和问责。此外，该报告提供信息介绍联合国系统实现性别均等的最新进展，以及全系统为实现性别均等而开展协作的详细情况。秘书处报告所载资料和数据来自：妇女署；公务员制度委员会于 2024 年 2 月至 4 月在共同制度所有组织中进行的问卷调查以及 23 个组织所作答复；首协会的人事统计数据库。

173. 根据委员会第九十二届会议收到的报告(见本报告附件二十四)，截至 2021 年 12 月 31 日，联合国系统专业及以上职类中女性所占比例为 47.0%，高于 2017 年 12 月 31 日的 44.2%。实现性别均等的进展在不同地理位置和职等上仍然不均衡。妇女在中级和高级管理层的任职比例仍然较低，特别是在 P-5 和主任级。妇女在非总部地点的任职比例有所改善，但在每个职等上仍大大低于总部地点。

174. 尽管 P-3 职等的女性任职比例已取得进展，到 2021 年达到 49%，但 P-3 及以上职等的女性任职比例仍然偏低。整体趋势显示，尽管初始职级中的妇女任职比例较高，但这并未自动转化为更高级别中妇女任职人数的成比例增长。2011 年至 2021 年期间，D-1 和 D-2 职等的妇女任职比例出现了至少 10 个百分点的增长，但任职比例仍然低于均等水平，分别为 42%和 37%。与此同时，在“未叙职等”职类中，到 2021 年妇女任职比例为 47%。

175. 截至 2021 年 12 月 31 日，在 21 个实体(2017 年为 18 个)中，女性总体任职比例在 40%至 49%之间，而在 5 个实体(2017 年为 11 个)中，这一数字低于 40%。不过，由于初始职级中的妇女任职比例历来较高，因此，仅关注各实体中的妇女总体任职比例并不能了解各职等的不同任职比例。妇女任职人数最少的实体主要承担技术领域的任务，这说明联合国系统内长期存在职业隔离。本报告附件二十五提供了按性别、实体和职等分列的性别分布详情。

176. 在 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间，妇女在联合国系统专业及以上职类的职位申请人中占 41.9%，与上一报告所述期间的 35.5%相比有所增加。这表明加大工作力度后已成功接触到更多女性申请人并提高了联合国作为雇主的吸引力。与上一报告所述期间相比，妇女在短名单候选人中所占比例略为增加，从 42.3%增至 44.4%，妇女在列入名册的候选人中所占比例从 48.5%增至 51.9%。P-1 职等的情况尤其如此，几乎在工作人员甄选的所有阶段，妇女所占比例都最大。D-2 职等仍然是入选妇女比例最低的职等，为 27%，差距十分明显。

177. 男女工作人员离职大多数是因为任期届满、辞职或退休。任期届满是男女工作人员离职的最常见原因，分别为 32.4%和 32.1%；女性工作人员因辞职而离职的比例(29.4%)高于男性工作人员(23.4%)。尽管妇女在专业及以上职类中占比较低，仅为 47.0%，但在本报告所述期间，辞职总数中妇女占 52.6%。17.8%的妇女因为退休而离职，男子则为 22.6%。这一差距可能反映了历史性的性别不平衡，但也可以作为一个长期指标，显示女性留在联合国系统内的时长是否与男性一样。

178. 关于妇女在联合国共同制度各组织的区域代表性，目前的趋势与往年一致。总体而言，在 2019-2022 年期间，所有区域的女性比例都有所增长，增幅从 2.4% (西欧和其他国家)到 5.1% (东欧)不等。2022 年，除非洲外，所有区域的妇女任职人数均超过 40%，三个区域超过 50%，分别是东欧(53.5%)、西欧和其他国家(53.1%)以及拉丁美洲和加勒比(51.5%)区域。2022 年联合国共同制度中妇女总体百分比最高的区域是西欧和其他国家，为 47.81%，这也是 2004 年、2006 年、2008 年、2012 年和 2019 年报告的情况。来自亚洲(包括太平洋) (19.06%)、非洲(16.95%)、拉丁美洲和加勒比(8.18%)及东欧(7.83%)区域的专业妇女所占比例加起来为 52.2%。调查结果进一步强调，联合国各实体需要专门注重采取必要措施，以均衡方式增加所有区域组的妇女任职人数。

179. 大多数组织都制定了实现性别均衡的政策和措施(见附件二十六)。共同制度各组织实施了广泛的工作与生活兼顾政策，以帮助所有工作人员平衡职业和个人生活。除 6 个提交报告的组织外，其他所有组织都实施了性别平等战略。有效的性别均衡战略需要高层作出坚定承诺并发挥领导作用，需要各级管理人员和工作人员增进对该战略的认识并不负期望采取行动。

180. 应在全系统继续努力预防、解决和消除性骚扰，并与首协会处理性骚扰问题工作组及其继任机构，即联合国系统内预防和应对性骚扰执行小组的工作保持完全一致。联合国许多实体已就多样性和包容性采取具体措施，特别是解决工作人员队伍中的种族主义问题。根据妇女署在 2022 年进行的一项全系统问卷调查，只有 55%的受调查实体报告说，它们专门处理性别认同与种族、族裔或性取向的交叉问题，这对支持工作场所的总体多样性至关重要。

### 委员会的讨论情况

181. 人力资源网表示注意到公务员制度委员会秘书处提交的文件，同时指出该议程项目属于委员会章程第 16 条的范围。人力资源网还注意到，各组织充分致力于促进性别均等，秘书长的全系统性别均等战略在这方面发挥了重要作用，妇女所占百分比、特别是高级职等的妇女百分比总体增加就是明证。人力资源网认为，尽管如此，要实现性别均等就需要不断努力，从性别角度监测人力资源政策和薪酬做法是否适当，这正是公务员制度委员会发挥关键作用所在。人力资源网指出，各组织期待在委员会里看到性别均等趋势。

182. 公务员协联认识到，联合国已将性别平等原则坚实地纳入其核心指导文件中，如《宪章》和《世界人权宣言》，重点强调长期致力于确保在所有领域中男女平等。公务员协联回顾，1995 年《北京宣言》和《行动纲要》加强了这一承诺，

其中确定了到 2000 年实现专业及以上职类 50/50 性别均衡的目标。大会在其决议中一再重申，作为负责制定全球规范和标准的组织，联合国应在其自身结构内实现性别均等。因此，公务员协联赞赏委员会自 1985 年以来在审查和建议实现性别均衡的做法以及开展定期审查方面发挥的关键作用。公务员协联注意到联合国系统为实现性别均等方面取得的进展，体现为妇女在专业及以上职类的任职人数增加到 47%。然而，公务员协联也注意到，尽管作出了这些努力，在实现性别均等方面的进展却并不均衡，区域差异和妇女离职率较高等挑战仍然存在。委员会强调，需要进行更详细的离职面谈并制定明确的指标来跟踪性别均衡方面的进展。公务员协联认为，继续监测并将性别平等视角系统地纳入决策制定，应成为所有组织的一个重点，因为这对实现联合国的性别均等目标仍然至关重要。因此，公务员协联响应委员会关于提供更多数据的呼吁，特别在吸引和留住人才方面。最后，公务员协联期待采取特别措施和通盘战略，吸引、征聘和发展妇女，特别是来自任职人数不足区域的妇女。公务员协联认为，有效执行现有政策、强有力的领导以及致力于解决一切形式的歧视和不当行为至关重要，有利于创造一个符合《2030 年可持续发展议程》所作承诺的不让任何一个人掉队的公平和包容的工作环境。

183. 国际职工会协调会强调，在联合国共同制度的专业工作人员中缺乏性别平等，这本身主要应被视为歧视问题，因为妇女在较高职等的百分比急剧下降。国际职工会协调会注意到，各机构倾向于从外部征聘妇女担任较高职等，而不是从内部提拔女性工作人员，这无助于解决偏见，并显示缺乏有效机制，无法在征聘的较低职等妇女中发现未来的领导人。必须制定有效措施支持妇女晋升，确保妇女的晋升不一定总需要以不生孩子为代价，特别是在实施轮换制的机构中，尽管许多妇女都优先考虑工作而不是建立家庭。在育儿假规定之外，还应提供必要支助，包括为双职工夫妇提供支助，并将其作为整套报酬的一部分。如果流动是强制性要求，则应加以激励，并提供弹性工作安排。国际职工会协调会认为难以启齿的是，长期以来为制定举措和战略作出种种努力之后，担任领导职位的妇女人数多于男子的组织只有妇女署和其他小型实体，而其他组织中的总体比例从 36% 到 46% 不等，几乎没有达到 47% 的最高平均水平，在较高职等中也存在同样差异。国际职工会协调会认为，应采用交叉视角审视这一问题，按妇女的多样性分列，能进一步揭示妇女遭受的歧视。国际职工会协调会关切地注意到，在许多组织中，当妇女“基本上具有同等资格”时选择妇女而不是男子的概念没有得到公平适用，也没有设定明确目标。无意识(或有意识)的性别偏见需要解决。一旦附加其他形式的偏见，无论是种族偏见、针对残疾妇女或照料者的偏见，还是针对老年妇女的年龄歧视，当前的状况就更加清楚，因此，需要审视指派和晋升程序，特别是鼓励多元化小组。国际职工会协调会指出，最近几十年来在实现性别均等方面也许取得了进展，但在所有类别的组织中，无论是否在外地，妇女在职业晋升方面就没有平等可言，尽管同样合格的她们就在那里，其中包括本国专业干事和可转为专业职类的一般事务人员。鉴于从各组织辞职的妇女人数更多，国际职工会协调会认为，确实应该系统地进行离职面谈，以了解妇女面临的制约因素，并在提高留用率的政策中解决这些问题。

184. 国际公务员联合会指出，它知道工作人员举报基于性别的歧视、骚扰和排斥，这些问题往往与种族主义祸害和其他有害的恐惧症交织在一起。国际公务员联合会指出，不同实体中每一职等的妇女所占百分比并没有显示妇女在工作场所受到的待遇：她们是否被赋予与其能力和职等相称的共同权力和职责，是否存在一个有利环境，能为整个共同制度的妇女雇员的多样性增强权能。国际公务员联合会指出，均等数据进一步加深了男女之间的二元划分，没有考虑到性别多样性。联合会认为，妇女的总体任职人数百分比并没有反映出一些特别动态，例如：妇女向同一职等的男子汇报工作；尽管妇女是高级专业人员，但未被授予管理职责、下属或需要管理的预算；妇女是领域内专家，其主管却是经验逊色 10 至 20 年的男子；妇女被告知她们是专家，但在表达她们与主管之间的实质性分歧时，却面临报复；妇女在每一职等的任职时间都比男子长得多，然后才被甄选担任更高级别的职位；妇女被告知她们因为性别、年龄或家庭状况而不适合被选派到艰苦工作地点。国际公务员联合会确认，男子也经常与工会联系，他们感到沮丧，并疑惑如果最佳候选人不被选中或者征聘妇女以充场面，这种“数字”均等方法如何能推进性别平等和赋权事业。国际公务员联合会强调，妇女不愿被象征性征聘；在内部提出申请的妇女和男子不愿在得不到公平考虑的情况下被剥夺机会。此外，国际公务员联合会指出，“悄悄离职”是真实存在的现象，而国际公务员联合会不希望工作人员无论男女因为缺乏机会而“悄悄离职”。国际公务员联合会认为，性别均等和增强妇女权能需要通过改变文化来实现，而不仅仅是凭借规定。技术官僚性质的孤立措施，如设计仅限于妇女的名册，不会改变组织文化。随着妇女更多地利用一系列工作与生活兼顾政策，国际公务员联合会看到了意想不到的负面后果，包括给女性工作人员贴标签，认为她们缺乏生产力或被抚养子女或照料二级受抚养人等无关工作的生活所干扰。因此，国际公务员联合会呼吁更多关注女性工作人员受到的影响，她们可能会因日常工作量和持续的照料责任而承受更大的压力和焦虑。然而，这一努力和增强妇女权能的所有其他努力不应导致在男女工作人员之间造成不必要的分立，因为分立会助长怨恨或对长期在这个系统中服务感到绝望。

185. 委员会指出，大会继续支持性别均等并制定了具体目标，赋予委员会监测职能。委员会指出，大会第 73/273 号决议提供了一个讨论框架，大会在该决议中请委员会继续提供资料，说明联合国共同制度各组织在执行现有的性别政策和措施，争取实现 50/50 性别均衡目标和加强地域分配方面的进展情况。在同一决议中，大会欢迎委员会就更新的人力资源管理框架而开展的工作，其中纳入了工作人员队伍多样性内容。委员会指出，该框架采取广泛、全面的方式处理多样性问题，这将有助于委员会讨论多样性。

186. 委员会表示注意到报告中关于联合国系统工作人员队伍人员构成的分析。分析是基于联合国系统所有组织中妇女人数和百分比的最新可用统计数据作出的，这些数据列于妇女署编写的秘书长关于提高妇女在联合国系统中的地位的报告(A/78/206)。在审查数据和资料时，委员会注意到，虽然在实现性别均衡的总体目标方面有所改进，但妇女在中级和高级管理人员职等的任职人数仍然不足，特别是在 P-5 和主任职等上。数据显示，虽然妇女在较低职等的任职人数较多，

但这并没有转化为向较高职等的晋升，意味着存在“管漏现象”。委员会强调，为实现两性平等，必须确保妇女参与决策过程，特别是在管理级别。

187. 委员会关切地注意到辞职的妇女多于男子，并认为应继续进一步审视留用和缺乏晋升问题，包括分析按提前退休和强制退休分列的退休数据，显示按性别分列的离职年龄，因为在可以提前退休的年龄(55岁)和强制退休年龄(65岁)之间有10年时间。

188. 虽然在性别均等方面取得了重要进展，但委员会指出，从区域视角看，进展并不均衡。2022年，来自西欧和其他国家的专业妇女比例最高(即47.81%)，而来自非洲、亚洲、东欧及拉丁美洲和加勒比的专业妇女总比例仅为52.19%。委员会认为，这些数字呼吁在招聘工作中纳入地域平衡等其他多样性要素，并在性别和地域多样性目标之间建立内在联系。委员会一名成员指出，大多数组织正在采取整体性和交叉性方法增加多样性，并正在取得重大进展，包括吸引妇女前往妇女任职人数不足的区域。

189. 委员会承认，自秘书长的全系统性别均等战略启动以来，联合国共同制度的大多数组织在实现性别均等方面已取得重大进展，包括制定和执行了吸引、招聘和提拔妇女的政策和做法。委员会表示支持秘书长的全系统性别均等战略，赞赏各组织已采取的措施和取得的进展。

190. 在实现性别均衡的政策和措施方面，委员会注意到一些政策和措施已经到位，大多数组织似乎可与其他良好的全球雇主相媲美。挑战在于如何有效地执行这些政策和措施，以取得预期成果。在这方面，委员会认识到，强有力和可信的问责机制能强化性别均衡政策，是切实执行政策的核心。

191. 注意到正在采取重要措施创造有利环境，包括处理歧视、暴力和骚扰行为，在这方面，修订行为标准也很重要。2019年《暴力与骚扰公约》(第190号)的通过也被认为是一个重要里程碑，为解决工作领域的这些问题提供了明确框架。还突出强调为支持照料职责所开展的工作，包括公务员制度委员会最近通过的育儿假框架，委员会认为该框架将在这方面产生重大影响。

192. 委员会一名成员指出，在某些组织中，妇女所占比例已经高于男子。委员会的该名成员说，各组织可以更积极地针对妇女任职人数较少的职等开展工作，而且已经很明显，如果当前的态势持续下去，今后几年妇女人数将超过男子。考虑到这一点，委员会这位成员警告说，如果这种趋势占上风，委员会在不久的将来就必须采取未雨绸缪的步骤，如制定鼓励雇用男子的政策和战略，而不是采取暂行特别措施，以避免这种“钟摆式做法”。在这方面，有人认为，在委员会的决定中敦促执行“暂行特别措施”为时过早，因为这些措施没有得到会员国核可。

193. 委员会的一些成员认为，委员会对联合国共同制度中性别均等的审查还应包含其他职类工作人员，如一般事务及有关职类。委员会注意到，性别平等政策和措施适用于所有工作人员，不论其职类如何。公务员制度委员会秘书处指出，自1995年以来，大会在诸多决议(1995年第50/164号、1997年第52/96号和2004年第59/164号决议)中设定了具体的性别均等目标，以实现专业及以上职类，

特别是管理和决策性职位的男女比例 50/50。委员会一名成员回顾说，大会 1996 年通过的第 50/164 号决议请秘书长确保所有工作人员都享有平等的雇用机会。

194. 委员会一些成员认为，现在应该请公务员制度委员会秘书处自此以后在审议性别均等问题时提供按工作地点类别(包括 B、C、D 或 E 类)分列的男女任职人数资料。同样重要的是理解不带家属工作地点的妇女所占百分比低于男子的原因，以及总部工作地点的妇女比例高于男子的原因。

195. 委员会注意到，在实现性别均等方面取得进展不是面对一个单一挑战，而是受到多重挑战的阻碍，委员会因此认为仍然需要具体和可衡量的行动。委员会商定，其将继续鼓励促进性别平等的努力，并建议视需要加速行动，为此采取一系列综合行动，消除在联合国共同制度内实现和维持性别均等的任何障碍。因此，委员会认为，其秘书处应继续监测进展情况，进一步研究良好做法，包括推动取得进展的各种因素。

#### 委员会的决定

196. 委员会决定：

(a) 欢迎共同制度各组织通过采取一系列政策和措施，在专业及以上职类的性别均衡方面取得进展；

(b) 鼓励共同制度各组织继续努力促进性别平等，并建议采取一系列综合行动，以解决在共同制度内实现和维持性别均等的任何障碍；

(c) 敦促共同制度各组织继续执行现有的性别平等政策和措施，并敦促没有制定确保性别均衡目标的组织制定明确指标，以跟踪所有职等在这方面的进展情况；

(d) 请委员会秘书处继续监测在执行性别平等政策和措施以实现 50/50 性别均衡方面取得的进展，包括突出良好做法，并在下一次定期报告中提供最新情况。

### C. 基薪/底薪表

197. 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。

198. 参照国公务员制度的总薪级表自 2024 年 1 月 1 日起上调 4.7%。此外，2024 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。哥伦比亚特区和弗吉尼亚州也调整了标准扣除额。2024 年，马里兰州的税法没有变动。

199. 为了反映参照国 2023 年和 2024 年加薪(联合国基薪/底薪没有反映这些加薪)以及美国 2023 年和 2024 年税改的累积效应，提议自 2025 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 9.50%。这一调整将使共同制度的薪金与参照国的薪金保持一致。

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。本报告附件二十七列示拟议薪级表和薪酬保护点。

200. 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	5 263 000

### 委员会的讨论情况

201. 人力资源网赞同自 2025 年 1 月 1 日起将基薪/底薪上调 9.50% 的建议。各工作人员联合会的代表们注意到参照国公务员制度的基薪上调，也表示支持上调基薪/底薪表的提议，后者反映了参照国在 2023 年和 2024 年实施的薪金增加。

202. 委员会同意 2025 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，这意味着，如本年度这样，在最低工作地点差价调整数乘数可以抵消薪金表上调的情况下，该程序不会对共同制度各组织的预算产生任何影响。委员会还注意到，基薪/底薪表的更新是一个独立程序，不同于通过工作地点差价调整数审查机制对薪酬净额进行修订。

### 委员会的决定

203. 委员会决定：

(a) 建议大会核准自 2025 年 1 月 1 日起实行本报告附件二十七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 9.50%。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) 通知大会，这一建议取代委员会的 2023 年基薪/底薪建议，反映了参照国薪金在 2023-2024 两年期内的合并变动。

## D. 联合国/美国薪酬净额比值的演变

204. 委员会根据大会规定的一项长期任务(第 44/198 号决议，第一.C 节，第 4 段)，审查纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度中相应职位职员薪酬净额之间的关系。为此目的，委员会每年跟踪这两个公务员制度薪酬水平的变化。此外，大会第 71/264 号决议请委员会在年度报告附件中提供信息，说明该比值在一段时间内的变化情况。

205. 从 2024 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 4.7%。华盛顿特区实行的地点差价薪资从 2023 年的 32.49% 上调至 2024 年的 33.26%。与这一比较相关的其他情况包括：

(a) 联邦税级和标准扣除额作了修订，哥伦比亚特区和弗吉尼亚州的标准扣除额也有变化；

(b) 由于工作地点差价调整数的正常运作(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 2024 年 1 月的 80.5 增至 2024 年 2 月 1 日的 88.4，这与委员会通过工作地点差价调整数的运作积极管理联合国/美国薪酬净额比值结合进行；

(c) 重新计算 2024 年纽约与华盛顿特区的生活费差数，为 110.3。

206. 根据上述情况，委员会获悉，2024 年的薪酬净额比值估计数为 116.9。本报告附件二十八说明此项比较的详细情况和一段时间内比值的变动情况。

#### 委员会的讨论情况

207. 人力资源网表示注意到最新的比值比较结果。人力资源网和各工作人员联合会指出，2024 年 2 月，需要通过工作地点差价调整数的运作采取矫正行动，以防止比值降至既定的触发下限值 113 以下。

208. 委员会注意到，2024 年的比值仍在大会核准的幅度内，但已大幅上升，接近触发上限 117。委员会获悉，这主要是由于纽约/华盛顿特区生活费差数的调整数从 114.3 降至 110.3。考虑到比值接近 117，一些成员预计可能需要通过工作地点差价调整数的运作采取矫正行动，以避免在 2025 年突破触发值。如果采取这种矫正行动，根据工作地点生活费的变动计算的纽约工作地点差价调整数乘数的提高将受到限制。

209. 委员会一名成员询问采用了何种程序和方法来选择美国联邦公务员制度作为专业及以上职类的参照国公务员制度，并认为应加以审查。在这方面，秘书处告知委员会，这种程序和方法应被视为 2025 年确定薪资最高的国家公务员制度研究的一部分。

210. 最后，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

211. 委员会决定：

(a) 向大会报告，2024 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 116.9；

(b) 要求秘书处继续监测比值水平，如果 2025 年比值突破触发值 113 或 117，则通过工作地点差价调整数采取必要的矫正行动。

## E. 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第四十五届会议报告和第四十六届会议临时议程

212. 委员会根据其章程第 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四十五届会议工作报告，其中包含：

(a) 咨询委员会就 2021 年在总部工作地点进行基线调查所产生的方法论问题提出的建议，包括：

- (一) 对房主和租房者各自的住房相关费用进行比较分析；
  - (二) 对收集的来自实体店及其在线网站的价格数据进行比较分析。
- (b) 咨询委员会就与下一轮问卷调查有关的问题提出的建议，具体如下：
- (一) 简化工作地点差价调整数指数结构以便在编制时使用外部数据，是否可行；
  - (二) 审查委员会采用的市场篮子中的物品及其规格；
  - (三) 关于重新设计工作人员支出调查问题单和其他调查工具的提议。

213. 关于对房主和租房者各自住房相关费用的比较分析，调整数咨委会建议，尽管计量自住房主产生的费用存在挑战，但应继续对这两个群体进行调查，并且，为确定这两个群体各自的平均支出，应对其分别处理。关于对收集来自实体店及其在线网站的价格数据的比较分析，调整数咨委会重申其先前的建议，即秘书处应采用多模式方法收集价格数据，同时强调指出在调查各种零售渠道时必须保持灵活性。

214. 调整数咨委会还建议，秘书处应根据按目的划分的个人消费分类(由联合国统计司保管的家庭支出国际参考分类)调整其支出分类，并从居民消费价格指数/居民消费价格调和指数权重得出相对份额，用于将较高一级调查中选定的支出总额分解为基本项目。调整数咨委会还核可了秘书处关于以下问题的初步提案：拟订公务员制度委员会市场篮子物品清单和重新设计工作人员支出调查问卷及其他调查工具；扩大在纽约调查的店铺名单，以加强与第二组工作地点的物价比较；将职等 5 外勤事务人员(FS-5)纳入生活费调查。

### 委员会的讨论情况

215. 人力资源网大致同意调整数咨委会的建议，但对可能将 FS-5 工作人员纳入今后调查的建议表示关切。人力资源网指出，特别是在维持和平行动中，外勤事务人员在国际工作人员中的占比很大，甚至是大多数，如果这些工作人员的支出模式并不相似，可能会导致结果失真。此外，几个维持和平特派团计划关闭，对于今后留在这些工作地点的人数较少的国际工作人员而言，将 FS-5 工作人员纳入生活费调查可能会让调查结果产生偏差。

216. 公务员协联在表示支持调整数咨委会建议的同时提议，与统计方法有关的任何建议都应牢牢掌握在由世界知名专家组成的调整数咨委会手中，公务员协联

将继续在所有相关论坛上倡导尽可能为工作人员提供最佳服务条件，并且抵制任何降低整套报酬的做法。公务员协联表示支持采用多模式方法收集价格数据，但重申需要反映所有工作人员的采购模式，因为70%的工作人员在外地工作，而外地的在线采购选择十分有限或无法获得。公务员协联再次呼吁秘书处在选择数据收集方式时保持透明度。此外，公务员协联表示，在采用外部数据时必须谨慎，强调任何外部数据都必须准确并且与国际公务员的采购模式相关。公务员协联还对工作人员参与测试调查工具表示赞赏，并表示公务员协联愿意继续与秘书处合作推动进一步改进。

217. 国际职工会协调会指出，国际专业工作人员是国际征聘人员，可以流动；因此，住房费用的比较应主要基于租金费用。尽管包括纽约在内的一些工作地点住房自有率很高，但国际职工会协调会仍然对自有住房费用的比较感到关切，并建议谨慎使用在线收集的价格数据，因为需要对可得性、及时交付和税收进行适当核查。国际职工会协调会支持调整数咨委会早些时候提出的建议，即只将外部数据作为一种或有选项，以及扩大纽约物价调查的店铺名单，以加强与第二组工作地点的物价比较。国际职工会协调会建议，在FS-5工作人员人数超过专业工作人员的工作地点，不要将FS-5工作人员纳入生活费调查。国际公务员联合会支持调整数咨委会的所有建议，但指出，外部数据只应在秘书处收集的数据质量不够高的特定情况下使用。

218. 委员会成员表示支持将该委员会的支出分类与按目的划分的个人消费分类进行协调的计划，因为这会有助于今后将外部数据纳入工作地点差价调整数指数。委员会几名成员强调，虽然外部数据很少优于直接收集的调查数据，但合理和均衡地使用质量足够高的外部数据有可能提高业务效率，减少秘书处的工作量。此外，市场上有外部数据并被其他公共或私营组织用于其生活费调整数机制的运作。委员会欢迎调整数咨委会愿意继续研究这一事项，并指出，委员会呼吁调整数咨委会探讨使用外部数据的可能性，但这本身从未被视为一个目的。委员会成员鼓励调整数咨委会提请委员会注意可能在准确性和效率之间实现合理平衡的外部数据来源，并研究与第三方协作开展数据收集活动的机会。

219. 国际职工会协调会注意到有人提及其他组织在确定效率与精确性之间进行适当权衡，并指出，这些组织通常采用的薪金确定模式实际上不允许薪酬水平低于其总部。相比之下，联合国共同制度所遵循的模式则通过对生活费用低于基准的外地工作地点适用薪金购买力原则，从而节省了大量费用。国际职工会协调会认为，在一个追求这种节省的制度中，生活费对比关系估计数必须精确。

220. 秘书处在答复就此问题表达的意见时指出，调整数咨委会过去曾探讨过简化工作地点差价调整数指数结构的方法，但最终决定维持现状，因其适于计量联合国工作人员报酬方面的生活费对比关系。删除其中一些主要组成部分可能会简化该指数，但会增加工作地点差价调整数制度其他部分的复杂性。

221. 委员会几位成员着重指出住房费用的计量和比较具有技术性，并强调指出秘书处需要用非技术术语解释这些概念。他们表示，由于调查的目的是了解生活费用的实际情况，因此应涵盖租房者和自有房者，但应采用虑及二者不同消费行

为的调查方法，予以分别对待。他们表示，购买住房的支出或维修和翻新支出不能被视为消费，而应视为投资。

222. 委员会一些成员指出，工作地点差价调整数指数的结构包括 12 个主要组别、32 个分部和 80 个基本类别以及约 300 个项目的市场篮子，与其他组织相比，这过于详细，没有必要。秘书处答复时告知委员会，开展生活费计量业务的既有公共组织也有私营组织。在公共组织中，欧盟统计局为欧洲比较方案使用了约 2 000 个项目的市场篮子，目的主要是对国民账户总额进行国际性比较，但也用于计算欧洲联盟和其他国际组织官员的报酬。各国统计局用于编制居民消费价格指数的市场篮子中可能有数百到几千个项目不等；然而，这些方案通常得到的资源支持远高于秘书处的可用资源。就私营组织而言，在薪酬领域开展业务的三家信誉良好的国际咨询公司所用市场篮子基本上与公务员制度委员会的市场篮子相当，市场篮子里分别有大约 300、200 和 160 个项目。

223. 委员会成员审查了调整数咨委会关于将参加生活费调查的资格扩展到 FS-5 工作人员的建议，以及人力资源网就这一问题提出的考量和所作澄清。考虑到继续采取特事特办方式将 FS-5 工作人员纳入调查仍可能是最佳办法，委员会成员评估了人力资源网和一些利益攸关方强调的可能的负面结果，特别是当 FS-5 工作人员人数超过其余国际专业工作人员时调查结果发生扭曲的可能性。他们请秘书处提供补充资料，说明调整数咨委会为何建议该提案。秘书处解释说，FS-5 工作人员受到工作地点差价调整数的影响，其薪金水平与专业人员基薪/底薪表重叠；因此，从这两个角度来看，没有理由将他们排除在调查之外。然而，在 FS-5 职等工作人员系统地参加调查之前，无法确切回答该职类工作人员的支出模式是否与专业人员的支出模式明显不同。这一方法非常稳健，不会出现系统误差，主要是由于使用了共同支出加权数，而且常规数据处理程序确保支出模式差异很大的工作人员不会被列入分析。因此，如果调整数咨委会的建议得到委员会的认可，鉴于人力资源网共享了信息，在分析数据时会适当注意 FS-5 工作人员的支出模式。秘书处补充说，新的调查可以更新在计算工作地点差价调整数时所用的数据，并且，在调查中列入或排除 FS-5 职类工作人员不涉及预算问题。国际公务员联合会的代表在成为专业工作人员之前曾担任外勤事务人员，根据他的经验，这两个职类的支出模式相同。

224. 在回答委员会成员提出的若干问题时，秘书处解释说，这不是第一次在有资格参加生活费调查的工作人员库中增加一个新的工作人员职类。2016 年增加了 D-2 职等工作人员，对调查结果没有任何不利影响。将 FS-5 工作人员纳入调查的提议并非出于解决某个具体问题的需要，而是旨在提高该职类工作人员人数众多的工作地点的样本代表性。委员会一些成员表示关切的是，将 FS-5 工作人员纳入调查可能会扭曲那些结束业务且有大量 FS-5 工作人员的维持和平特派团所在工作地点的差价调整数指数。

225. 委员会认为，接受调整数咨委会的建议或维持现状都是有正当理由的，但后一种方法最为审慎，并请秘书处今后就这一事项提供进一步经验证据。委员会成员指出，调整数咨委会是向委员会报告的附属机构，并就此表示大体同意调整

数咨委会的所有其他建议。与调整数咨委会成员以及联合国共同制度各组织的行政部门和工作人员联合会代表进一步协商之前，委员会还原则上核准了调整数咨委会第四十六届会议临时议程。

### 委员会的决定

#### 226. 委员会决定：

(a) 核准调整数咨委会在其报告中概述的所有建议，但关于将 FS-5 职等工作人员纳入生活费调查的建议除外，关于该建议，委员会请秘书处提供更多资料并说明改变现行政程序的理由；

(b) 原则上核准调整数咨委会报告附件三所列的咨委会第四十六届会议拟议议程，该拟议议程仍然有待与咨委会成员和利益攸关方协商后才能最后确定。

227. 委员会虽然认识到迄今为止在分析外部数据的潜在来源时遇到了一些限制，但认为必须对使用这些来源保持开放态度。委员会因此请调整数咨委会：

(a) 继续审查外部数据的潜在来源，并提请委员会注意那些如若使用可能会在精确度损失和效率提高之间权衡取舍的来源；

(b) 继续努力调整该方法，使其与其他国际标准，包括 2018 年按目的划分的个人消费分类更加相容，并考虑这方面的进一步备选方案；

(c) 就可能采取的措施提出建议，以便利今后与第三方合作收集数据。

## F. 教育补助金：数额审查

228. 根据现行常规教育补助金的核定方法，学费和入学相关费用报销的统一滑动表和一笔总付寄宿补助都要定期审查，以便进行可能的调整。委员会可根据其对费用变动情况的审查向大会建议订正数额，为此目的，将对两组不同的有代表性学校进行跟踪，一组跟踪学费变动，另一组跟踪寄宿费变动。

229. 2015 年，在核可经修订的教育补助金办法之外，大会还决定每六年对这两组学校进行一次审查，以便进行可能的更新(大会第 70/244 号决议，第三节，第 32 至 34 段)。因此，公务员制度委员会在 2021 年根据现有和修改后的选择方法对代表性学校进行了审查，并决定更新两份代表性学校名单。

230. 就滑动报销表而言，从 2021 年选定并核准的 29 所代表性学校收集了初等和中等教育的学费数据。根据 2019/20 年度至 2023/24 年度的学费年均变动情况计算出每所学校的费用增长率，并在过去两年中复合计算，以反映大会做出决定以来的调整情况。按共同制度工作人员子女在代表性学校就读人数加权计算，该期间的学费平均变动率为 5.14%。

231. 对于一笔总付寄宿费，采用了同样方法计算建议的调整数。因此，提议一笔总付寄宿费调整 8.37%。

## 委员会的讨论情况

232. 人力资源网说，各组织同意对学费和住宿费变动情况的分析，并支持拟议的调整。人力资源网回顾其在开幕词中说过，不应以正在进行全面审查为由，在个人应享权利水平方面偏离已核准的审查机制，正如上一次全面审查那样，人力资源网认为，更新滑动报销表档次和一次总付住宿费是必要的，也是及时的。这还将缓解残疾儿童的具体处境，因为根据为全面审查报酬制度而设立的第二工作组明确得出的结论，特殊教育补助金当前的学费和费用报销数额不足。

233. 公务员协联表示注意到关于调整滑动报销表和增加一笔总付住宿费数额的建议，这对保持该计划的相关性和适当性至关重要。此外，公务员协联认为，稳定的教育环境有助于减轻在外地和总部工作地点之间转换的工作人员频繁异地调动的负面影响，确保其子女教育具有连续性，这对他们的福祉和学业成功至关重要。将总部工作地点的一次总付住宿费包括在内，将为在不同工作地点之间转换的家庭提供必要支助，并确保子女不必在父母每次调动时转学。这将减轻由于经常异地调动和更换学校而给父母和子女造成的经济负担和精神压力。这符合各组织的以下目标：支持其工作人员保持工作与生活平衡；确保工作人员家庭福祉；成为一个现代化的、关心员工的首选雇主。公务员协联希望委员会能收到这一讯息，以供进一步审议和分析。

234. 国际职工会协调会同意秘书处提出的费用变动分析，并请委员会核准新档次。国际职工会协调会指出，越来越多的家长选择将子女送到费用较低但高质量的学校，例如在日内瓦，随着时间推移，从日内瓦国际学校逐渐转移到当地设有国际课程的私立学校，例如兰西国际学院和弗洛里蒙学院。虽然这是现行教育补助金计划所鼓励的情况，但并非在所有地方都能做到。国际职工会协调会引述日内瓦国际学校学费上涨的情况，由于联合国在学校董事会和家长中的影响力，学费的上涨似乎好于通货膨胀，国际职工会协调会希望类似行动也能发生在其他地方。关于残疾儿童特殊教育补助金，国际职工会协调会分享说，家长向学校支付的费用最高可达 80 000 美元，这导致工作人员自己须支付一大笔费用，并补充说，这种情况需要得到解决。国际职工会协调会强调指出，应在总部工作地点恢复提供一笔总付住宿费，因为这些工作地点已被纳入工作人员流动范围。

235. 国际公务员联合会表示注意到关于订正滑动报销表和订正一笔总付住宿费 5 743 美元的提案，这些提案将从 2025 年 1 月所在学年开始生效。国际公务员联合会对委员会秘书处定期跟踪学费和住宿费表示赞赏，认为总体上共同制度工作人员越来越因价格高昂而退出以联合国为中心的主要国际学校。国际公务员联合会认为，工作人员有权了解学费上涨动向是如何形成的以及学费上涨的理由。

236. 委员会回顾，大会在其第 76/240 号决议中决定自 2022 年 1 月 1 日已开学学年起，实施七个档次报销比率，并将订正滑动报销表向上调整 14%，并将一笔总付的寄宿费用增加到 5 300 美元。

237. 委员会同意自 2019 年起采用年均学费变动率的做法(在大会作出决定后的过去两年中复合计算变动率)有助于缓和 COVID-19 疫情结束后有代表性学校收取的学费和住宿费立即发生的异常上涨。

238. 委员会承认,为全面审查报酬制度而设立的第二工作组的任务是重新审查现行教育补助金计划,包括其方法。因此,委员会一些成员认为,在完成当前的全面审查后,再考虑对补助金数额进行可能的调整。然而,其他成员认为,全面审查不能成为暂停常规的周期性审查补助金数额的理由,因为这一福利对工作人员很重要,而且学校费用的增长速度往往超过一般通货膨胀率。尽管如此,委员会成员一致认为,数额审查周期本身也值得第二工作组加以审视。

239. 在提起讨论的一些案例中,工作人员的配偶也通过在共同制度之外就业而获得与教育有关的福利,有人问及,子女是否有可能通过父母双方的雇主获得双重资金支助。在这方面,委员会获悉,各组织的教育补助金政策规定,工作人员在提交报销申请时必须披露从外部来源获得的任何资金支助,包括奖学金。这种做法将防止获得双重支助。

240. 委员会一些成员提议,第二工作组应研究因汇率波动而可能出现的多付或少付情形,因为申请额和报销额是以美元计算的,而提交申请和偿付报销款的时间不一定重合。另一个值得审查的方法问题是教育补助金计划与工作地点差价调整数制度之间的关系。委员会一些成员询问,在补偿因生活费变动而导致的教育费用方面,是否存在任何重叠。经澄清,工作地点差价调整数处理的是通货膨胀对教育补助金计划涵盖范围之外的工作人员自付教育费用的影响,而审查教育补助金数额的目的是确定由组织提供的报销数额。

241. 对于各工作人员联合会请求委员会考虑为总部工作地点的工作人员恢复一次总付住宿费问题,委员会在答复时回顾,根据上一次全面审查,这一办法仅限于外地工作人员,具体目的是鼓励工作人员向外地工作地点流动。此外,委员会指出,仅在例外情形中,这一特别规定在总部工作地点仍然可用。因此,委员会重申其观点,认为在这方面不应有任何变动。

242. 委员会表示注意到拟议调整所涉经费问题:调整报销表档次需要 195 万美元,增加一笔总付住宿费需要 145 万美元。

#### 委员会的决定

243. 委员会决定:

- (a) 建议大会从 2025 年 1 月 1 日所在学年起:

(一) 将滑动报销表修订如下：

申请数额档次(美元)	报销比率(百分比)
0-13 904	86
13 905-20 856	81
20 857-27 807	76
26 808-34 759	71
34 760-41 711	66
41 712-48 663	61
48 664 及以上	—

(二) 将一次总付住宿费增加到 5 743 美元；

(b) 通知大会，委员会打算在目前的全面审查中继续审查教育补助金方法；

(c) 请负责处理教育补助金等与家庭/受扶养人有关要素的第二工作组将以下项目列入审议：

(一) 在计算教育补助金项下学费报销数额时适用联合国金库业务汇率将产生的影响，特别是考虑到高通货膨胀工作地点的条件；

(二) 在工作地点之外远距离工作安排下教育补助金规定的影响；

(三) 对补助金数额进行审查的适当周期。

## G. 全面审查整套报酬办法

### 1. 第一工作组的报告：全面审查整套报酬办法

244. 应大会第 77/256B 号决议的要求，委员会第九十六届会议商定了全面审查共同制度整套报酬办法的纲要，包括范围、结构、参数和时间轴。关于审查范围，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，审查应着重于专业及以上职类，但也可以审查跨职类项目。委员会还商定，工作地点差价调整数制度的方法问题将继续通过工作地点差价调整数问题咨询委员会处理，目前的审查应聚焦津贴和福利以及自上次审查以来出现的新情况。

245. 为便利全面审查，委员会设立了三个工作组，负责处理现行整套报酬办法结构的总体审查(第一工作组)、教育补助金等与受扶养人有关的要素(第二工作组)以及与外地有关的津贴和福利(第三工作组)。

246. 第一工作组于 2024 年 1 月 29 日至 2 月 2 日在纽约举行了第一次会议，其任务如下：

(a) 对当前的整套报酬办法进行总体概述；

(b) 分析各要素和现行做法的理由，并确定它们之间的联系；

(c) 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；

(d) 研究各组织远程工作安排的现行做法及其影响；

(e) 在流动、征聘和甄选、工作人员发展和学习、业绩管理等方面考虑财务激励和非财务激励措施；

(f) 最后确定人力资源管理框架的报酬组成部分。

247. 除上述各项外，工作组成员就整套报酬办法的其他许多方面交换了意见，并提出了包容性等新想法供审议。尽管对其中一些问题持有不同立场，但工作组总体上就上述问题和一些相关项目达成了结论，本报告附件二十九转载了这些结论。

### 委员会的讨论情况

248. 人力资源网对工作组会议期间的建设性和注重成果氛围表示赞赏，并重申人力资源网承诺其将发挥作用，促进在整个审查期间保持这种精神。人力资源网强调需要基于技术的循证决策，同时适当考虑财务影响以求平衡，目的是取得所有利益攸关方都支持的成果，并且，人力资源网表示各组织随时准备与公务员制度委员会合作，进一步推进此类方法，特别是为此努力增加数据的可用性。人力资源网提到，各组织已开始与公务员制度委员会秘书处密切合作，为审查期间必要的收集和分析任务做出规划。人力资源网注意到，当前的全球形势给各组织的业务和预算造成了压力，也对工作人员提出了要求，并且越来越重视资金效益、财务预测和所涉经费问题，因此，人力资源网认为，审查需要谨慎平衡两个方面，即整套报酬既能够吸引、激励和留住高素质工作人员在通常具有挑战性且压力大的工作环境中开展工作，又具有成本效益。在出现财政危机和预算紧缩之时，会员国仍在对各组织提出更多要求，因此，在整套报酬和福利方面，共同制度各组织必须继续作为有吸引力的雇主，以吸引和留住合格工作人员，使他们能够按照会员国授予的任务，实现其所属组织的目标。人力资源网突出强调，即将进行的整套报酬办法全面审查将提供一个重要机会，反映下一代对首选雇主的期望，同时铭记共同制度各组织方案和业务需求以及财政环境的多样性。这也将提供一个机会，审查现行整套报酬办法是否适合最近出现的和今后几年可能发展的新工作方式，得出能适当反映共同制度各组织多样性的结果。此外，人力资源网希望回顾，上一次对报酬制度进行的全面审查非常广泛，作出了重大改变，节省了一些费用，该审查几年前才刚结束。鉴于此等操作需要大量资源，而且审查结果对工作人员服务条件的可预测性产生重大影响，人力资源网认为，今后的全面审查周期最好定为每 10 年一次。

249. 公务员协联确认公务员协联将给予全力合作和支持，并表示赞赏整套报酬审查工作组付出时间和精力去理解工作组的任务授权，确定目标并制定明确的前进路径。还高度赞赏相关参照国提出的见解。公务员协联说，该联合会不能接受服务条件进一步下降，继续追求“少花钱多办事”不再是可持续的做法。公务员协联非常赞赏地注意到，竞争力和成为首选雇主得到了必要重视，而且可以公开讨论关于成为一个更现代化和更进步雇主的各种提议。已确定并需要工作组关注

的其他主题是雇用机会的吸引力、流动激励措施、外地工作条件和员工队伍的年轻化。公务员协联提请注意这项工作与全球工作人员调查的联系，并建议将各种见解和趋势纳入审议和建议。在这方面，普遍呼吁公务员制度委员会秘书处和首协会成员提供能支持工作组实现目标的任何数据并为工作组的报告工作提供宝贵洞见。关于使用多种语文问题，公务员协联坚持其立场，即额外福利会是最实际且最受欢迎的，因其不仅能奖励和激励语文学习，而且还鼓励多样化，在日常业务中不止使用英文这一通用语文。虽然弹性工作安排提供了一系列广泛的讨论议题，但公务员协联只愿将讨论限定于弹性工作安排对整套报酬产生影响的领域，如工作地点差价调整数所涉问题。关于绩效薪酬和非财政激励措施，公务员协联提请注意实施工作的复杂性，并希望在随后的工作组会议上进一步讨论这些议题。最后，公务员协联希望向委员会保证，它承诺以开放的心态对待整个审查，并支持为引导利益攸关方和改善在这个问题上的沟通而做出的任何努力。虽然公务员协联还不能信服这项工作会带来明显的真正节余或精简机会，但相信它提供了机会应对新挑战并找到彼此都同意的提案用于建立具有前瞻性的雇用框架。

250. 国际职工会协调会赞扬工作组的工作，并对没有在现有的各种应享权利之间发现重叠领域表示满意。协调会突出表示，对整套报酬做出进一步削减将对留住工作人员产生负面影响，强调必须维持一个继续符合目的的整套报酬，并强调指出外地部分尤其应保持吸引力。在这方面，国际职工会协调会补充说，发展中国家的合格青年现在有许多高薪机会，用不太吸引人的整套报酬仍能吸引发展中国家合格工作人员的时代已经过去。此外，针对各组织需要管理日益复杂和危险的全球事件和危机，国际职工会协调会说，吸引和留住合适的工作人员意味着向他们提供适当的艰苦条件补偿和流动激励，并为其家庭提供支助，特别是要知道，并非所有组织都能够或都将实行强制性流动。国际职工会协调会指出，吸引和留住合适的工作人员还意味着支持其子女的教育，他们的子女经历过无数次流动，唯一的重心和连续性就是国际学校，往往是寄宿学校。大学需要成为整套报酬的一部分，因为许多大学不接受不是从本国学校体系毕业的申请人。这有别于解决托儿问题的需要，不同工作地点的托儿费用和入学年龄大不相同。为联合国工作往往要求终身奉献，工作人员的子女需要承受这种奉献，为他们提供支持是必要的。调查结果称，福利的重要性随着答卷人年龄的增长而增加，而比较年轻的工作人员更关心职业进展和晋升机会、工作与生活的平衡或有利的的环境措施。国际职工会协调会关切地注意到调查的另一个结论，涉及同事们为什么选择离开其组织。应认真对待将原因指向有害环境的意见所占百分比，如果再加上工作人员与其管理人员之间关系问题的其他答复，值得各组织在联合国作为首选雇主背景下加以审视。国际职工会协调会表示赞赏的是，弹性工作制或学习特别假等非财务激励办法被确认为征聘和留住人才的重要工具。协调会表示全力支持为残疾工作人员实施的措施以及增加给学龄前儿童的社会福利。协调会重申，教育补助金是整套报酬的重要和宝贵组成部分，不应受到审查。在促进使用多种语文方面，国际职工会协调会倡导纳入一项奖金，类似于一般事务工作人员可获得的那种。正如国际职工会协调会在委员会第九十六届会议上已经表述的那样，协调会也希望

有机会在委员会就现行整套报酬办法设立的三个工作组中的一个工作组内讨论本国专业干事的整套报酬。

251. 国际公务员联合会对第一工作组会议期间就现行的整套津贴和福利等问题交流意见表示赞赏，这些津贴和福利集合起来对于工作人员的福祉以及联合国作为能够吸引和留住最佳工作人员的雇主竞争力来说，都必不可少。联合会同意工作组的结论，即上一次审查已经消除了任何重叠，并表示注意到职档周期的改变、不再采用年度职档例常加薪和停止加速职档加薪的做法在过去六年中估计节省了 3.2 亿美元的费用。此外，国际公务员联合会承认，可靠且及时的数据分析，特别是与工作人员损耗率和原因有关的数据分析，对工作组至关重要。国际公务员联合会回顾，工作组讨论了现行报酬制度如何与总体目标挂钩的问题，如在实现使用多种语文的理想水平方面取得的进展。在这方面，联合会认为，与熟练掌握联合国正式语文相关联的不计养恤金的语文津贴将有助于激励专业及以上职类工作人员提高技能。国际公务员联合会着重指出，对报酬制度的分析应基于公平原则，同时对增加使用现金形式的表彰或绩效薪酬制表示关切。鉴于共同制度中的“不晋升环境”导致缺乏长期的职业工资增长，国际公务员联合会认为，现有工作人员和可能征聘的人员需要在每一个薪等上得到优厚且具有竞争力的报酬。此外，联合会重申，审查整套报酬办法的战略必须以公平和同工同酬为基础。报酬应注重接受报酬的工作人员，而不仅仅注重组织利益或组织业绩。这一整套报酬应与其他优先事项保持一致，特别是通过各组织的任务规定和人力资源目标及战略，与优先事项保持一致。联合会强调，应审查涉及联合国国际公务员及其直接和间接受扶养人网络的生计和福祉，报酬的所有变动都可能对某些职类的工作人员及其受扶养人网络产生不利影响，这往往是基于他们的性别、种族、年龄或国籍。

252. 委员会注意到第一工作组在开幕会议上审议了范围广泛的问题，并对取得的进展表示赞赏。委员会注意到，第二工作组将审议与家庭/受扶养人有关的要素，包括教育补助金，第三工作组将审议外地整套报酬，这两个工作组均已排定初次会议。委员会着重指出，这三个工作组之间没有等级之分，在各自的审查范围内地位平等；在考虑到第一工作组工作成果的同时，另外两个工作组应整体审议各自议程下的所有问题。委员会一致认为，每个工作组在审视受其审查的要素时，除其他外，应探索进一步精简福利和津贴的机会，这将有助于解决实际存在或感觉到的重叠问题。正如第一工作组所总结的那样，每个工作组都将考虑到其他工作组的相关结论和建议。虽然在每个阶段都应标明可能存在的重叠，但一些成员认为，提出一系列不同甚至重叠的提案，然后由整个委员会加以审视，以决定保留最适当的备选方案，可能是有益的。在这方面，委员会一些成员指出，各工作组的主旨应当是拟订一系列备选办法供委员会审议。

253. 委员会注意到，在 2015 年结束的上一次全面审查期间对整套报酬办法作了重大改动，据秘书处估算，自 2017 年以来产生了约 3.2 亿美元的可观节余。委员会一些成员认为，尽管如此，本次审查还提供机会审视自那时以来全球范围内工作领域中的重要事态发展所产生的影响。这包括在冠状病毒病危机期间汲取的

经验教训，当时各组织和工作人员需要迅速调整以适应新的工作方式，包括转向远程工作安排。与此同时，委员会重申报酬制度需要保持稳定和可预测性，从这一角度来看，或从此等审查所需额外费用和工作人员时间的角度来看，每五年进行一次全面审查不够审慎。

254. 委员会一些成员提到大会第 76/240 号决议的要求，并表示，为了获得大会的批准，全面审查的结果应当切合实际。这意味着，虽然整套报酬的主旨是保持竞争力，但会员国不太可能接受其总费用增加。考虑到所涉费用问题，委员会一些成员认为，虽然应避免增加费用，但可以通过节余来抵消增加的费用。

255. 委员会注意到，在 2021 年对侧重于查明和消除重叠情况的上一次全面审查进行评估后，委员会向大会报告说，全面审查专业及以上职类工作人员整套报酬办法的目标总体上已经实现。虽然工作组还得出结论认为，在上一次审查期间，已全面审查并实质性地处理了整套报酬办法中不同要素之间的重叠问题，但委员会一些成员还是认为，每个工作组都必须继续审查这一问题。

256. 委员会若干成员认识到，世界各地已经发生或正在上演许多冲突和涉及安全的挑战，给各组织和工作人员，特别是在外地工作地点，造成了具有挑战性的环境。这些成员认为，工作组在审议与外地有关的要素时，必须意识到这些事态发展带来的影响。委员会一些成员认为，在没有更多资料的情况下，要断定自上次全面审查以来实地状况是否确实发生了变化还为时过早。一致的意见是，获取数据将有助于在这方面进行更多的循证分析。

257. 委员会讨论了及时提供可靠数据的重要性，以确保进行有数据依据的循证审查，其中包括本报告附件二十九第 14 段概述的每个组织整套报酬办法各要素的分列费用。这些数据还将有助于各工作组更好地了解任何问题，并为拟订提案提供支持。在这方面，委员会在敦促各组织及时提供此等数据的同时，赞赏一些与会组织在发言中表示承诺提供任何现有数据。一些成员还着重指出，在要求各组织提供数据时，必须明确具体。人力资源网说，人力资源网正在与公务员制度委员会秘书处协调，以确保分阶段收集数据，因为不能同时处理所有请求，需要采取渐进办法。所需的一些数据与各组织为向理事机构提交其他全系统定期报告而收集的数据重叠，因此，需要协调从各组织收集数据的进程。

258. 委员会成员对弹性工作安排发表了各种意见，但一致认为讨论这一问题具有现实意义，特别是为了协调工作地点以外远距离工作的报酬问题。委员会注意到，对远程工作、电子通勤、电子办公和弹性工作安排等术语没有形成共同理解，这些术语有时交替使用，造成了混淆。因此，委员会一致认为，宜于编制一份相关术语表，以确保在审查过程中对这些问题保持连贯一致和共同的理解。委员会一些成员表示，每个工作组都应考虑远程工作对其审查的具体福利和津贴的影响，例如，教育补助金的调整与不带家属服务津贴和艰苦条件津贴的调整之间的协调一致性应由负责审查相关要素的工作组来解决。

259. 委员会一些成员指出，弹性工作安排可以是一个重要的非财务激励措施，使整套报酬更具有吸引力。其他成员则告诫不要高估远程工作的益处。他们指出，

如果没有建立适当框架和适宜的工作环境，远程工作可能导致压力增加，适得其反。他们认为，对于有年幼子女的工作人员，在教育补助金计划内提供幼儿教育支持的可能性可以减轻远程工作的部分压力，正如 COVID-19 危机期间所证明的那样。在这方面，委员会一致认为，最为重要的是确保不损害各组织的效率和生产力，并且仍将效率和生产力作为首要考虑因素；这包括确保工作人员在远程工作时充分参与本组织的工作。

260. 委员会的一位成员认为，大规模过渡到远程工作只是应对 COVID-19 疫情的临时措施，因此不再有必要。共同制度各组织可以继续采用弹性工作安排政策，正如它们在疫情之前所做的那样。在组织复原力方面，有人提议，借鉴国际组织在制定各自政策方面的经验，将有助于避免重复工作。委员会的这位成员还提议对会员国进行一次问卷调查，了解它们对各秘书处在疫情期间远程工作业绩的满意程度。委员会一些成员还提议改进考勤监测系统，鼓励工作人员到办公室工作，以确保及时回应会员国的要求，并确保各组织有效交付任务。还提议，应当研究工作人员选择远程工作的根本原因，以评估开放式工作空间政策如何影响这一选择。

261. 关于弹性问题，委员会若干成员支持进一步审查是否可能将 D 类和 E 类工作地点的付款试点项目扩展到其他类别的工作地点，因为这将为工作人员提供更多选项，以适应他们的具体情况。一些成员还认为，将学前教育纳入教育补助金的可能性不仅会增加弹性和选择，而且还可以支持工作人员队伍的年轻化。若干成员指出，更广泛而言，每个工作组都应具有创造性，审视整套报酬办法的所有不同要素，以期在可行和适当的情况下增加弹性和选择。这些委员会成员认为，在整套报酬中增加工作人员的选择可以提高工作人员满意度，而不会大幅增加支出。

262. 委员会注意到，工作组审议了如何使整套报酬办法更加包容残疾工作人员的问题，一些成员认为，本次审查为共同制度在这一重要方面脱颖而出提供了机会。委员会大致同意，其他每个工作组都应审查现有的(与受抚养人和与外地有关的)福利和津贴，并研究是否以及在何种程度上可以调整这些福利和津贴，以更好地支持残疾工作人员。其他方面，例如调整租金补贴计划以更好地解决残疾工作人员的住宿需求，也可以在下一阶段的审查中加以考虑。在这方面，重要的是要注重报酬产生的相关影响，而不是试图重新制定已经存在的政策框架，特别是《联合国残疾包容战略》中的政策框架。

263. 委员会普遍认为，应考虑采取非财务措施鼓励使用多种语文。委员会指出，必须在工作中继续促进使用多种语文原则。委员会一些成员认为，有必要在招聘程序中加强多种语文要求的重要性，这反过来会促进多样性。委员会一些成员指出，联合国各组织对使用多种语文没有正式定义，会员国之间似乎也没有就任何特定正式语文的掌握是否具有优势的问题达成共识。与此相关的是，委员会一些成员指出，并非所有人力资源挑战都可以通过整套报酬办法解决，在实现某些目标方面，例如使用多种语文和工作人员流动，其他政策措施可能比财务激励更有效。

264. 关于绩效薪酬问题，注意到全球工作人员调查的结果显示，工作人员并不认为他们的业绩得到了适当报酬。委员会一些成员指出，得到财务上的认可对雇员而言并不是唯一考虑因素，一些研究表明，自主性、掌握和目标等其他方面更

为重要。有一种意见是，应统一整个联合国共同制度内提供特别业绩奖励的标准，以避免各组织在招聘人才上相互竞争。委员会成员进一步强调指出，重要的是建立被视为可信的考绩制度，避免在考绩中存在偏见。其中一些成员着重强调委员会区分不同业绩的考绩和业绩管理原则和准则(A/72/30，附件六)中规定的与管理业绩不佳情况有关的措施，并强调各组织有必要查明对各组织有负面影响的工作人员业绩不佳情况。这将提高业绩令人满意的工作人员的敬业度。

265. 委员会一致认为，正如工作组报告中所提出的，确保有效传达现行整套报酬办法的要素(以及随后的任何变动)仍然非常重要。

#### 委员会的决定

266. 委员会决定表示注意到该工作组取得的进展。

## 2. 第二工作组的报告：与家庭/受扶养人有关的要素，包括教育补助金

267. 第二工作组第一次会议于2024年5月27日至31日在西班牙马拉加举行。该小组由公务员制度委员会5名成员、共同制度各组织指定的6名成员、首协会1名代表以及国际职工会协调会、公务员协联和国际公务员联合会这三个工作人员联合会各派2名成员组成。

268. 该工作组审查了与家庭有关的津贴，其中包括受扶养配偶津贴、单亲津贴、子女津贴、残疾子女津贴和二级受扶养人津贴。工作组讨论了这些津贴的理由、方法和数额。工作组还审查了常规教育补助金和特殊教育补助金计划，并讨论了幼儿保育和教育专题。

269. 工作组一致认为，关爱家庭的政策对工作人员和各组织顺利完成任务都很重要。大多数与会者都同意，每项扶养津贴的理由都很充分。与此同时，一些与会者认为，需要进一步审查某些津贴的意图，以确保明确和一致性。工作组没有发现与家庭有关的各种津贴之间存在任何重叠，但突出强调了一些潜在差距和需要进一步研究的领域。工作组还一致认为，目前的常规教育补助金正在发挥预期作用，同时回顾上次全面审查后对该计划所作的改进。工作组同意，应进一步讨论拟完善的领域，如常规教育补助金的某些方面，包括最低年龄要求，以及特殊教育补助金的最高限额。

270. 第二工作组的结论列于本报告附件三十。

#### 委员会的讨论情况

271. 人力资源网回顾说，在联合国系统任职意味着不再享受国家和区域社会保障制度提供的保障，而且由于国际公务员的性质，也不再有可能获得传统上可利用的家庭和社区支助结构。人力资源网因此强调，必须提供适足的扶养补助金，以支持各组织吸引和留住工作人员并有效执行方案。人力资源网期待继续讨论，但认为各种津贴总体上运作良好。人力资源网认为，对这些福利进行任何改变都需要推动性别均等和工作人员队伍年轻化方面的努力，并且拓宽为工作人员和家庭成员提供残疾包容的努力。人力资源网着重指出，二级受扶养人津贴是需要考虑不同观点和文化背景的一个例子，因为它是基于每个参与者对家庭、社区和照

料理念的观点。人力资源网还回顾，第二工作组的讨论侧重于需要找到解决办法，解决一些工作地点幼儿保育的自付费用与某些职等工作人员的薪酬相比费用过高的问题。全球范围内残疾儿童教育费用也是这种情况，表明显然需要确保特殊教育补助金的规定反映当前现实。人力资源网赞同第二工作组的建议，认为这是前进方向。

272. 公务员协联强调，必须考虑到工作人员的需要和动力，并呼吁各组织表现出对工作人员家庭的责任感，因为家庭是能量、动力和创造力的源泉。公务员协联认可，整套报酬办法中现有的与家庭/受扶养人有关的要素被认为是合理的，不存在重叠。公务员协联认识到二级受扶养人津贴对于家庭组成多种多样的工作人员至关重要，并指出二级受扶养人津贴提供了关爱家庭的重大福利并带来善意。公务员协联表示关切的是，子女津贴十多年来没有更新，随着时间的推移而变得不足。公务员协联主张分阶段重新调整费用基数，以确保津贴保持相关性和有效性，同时不会给组织预算造成重大负担。公务员协联注意到开始接受正规义务教育的年龄提早的趋势，并希望强调必须将其视为一种社会福利，因为儿童早期发展对于健康的互动和儿童的全面发展至关重要。公务员协联认为，将这一福利纳入教育补助金可能会侵蚀补助金的成效并对高等教育机会产生不利影响，特别是对来自全球南方的工作人员而言，由于有严格的入学要求，例如必须在当地居留若干年，接受高等教育的机会往往受到限制。尽管控制费用是当前全面审查的一个主要参数，但公务员协联尚不能确信，全面审查对这一福利的重视程度与工作人员对其的重视程度相同。

273. 国际职工会协调会回顾说，扶养津贴的目的是取代联合国工作人员未能从其本国领取的社会福利，工作组没有发现这些津贴之间存在任何重叠。国际职工会协调会指出，常规教育补助金的目的是支助离国服务的工作人员，补偿与高等教育有关的费用，这反映出一些事实，例如，居住在原籍国以外或没有东道国国籍的子女，学校收费或大学收费可能会高很多。此外，一些国家不接受在其他地方受教育的儿童，因此这种支助是绝对必要的。为了确保教育的连续性，同时便利工作人员轮调，国际职工会协调会还认为，除了有时难以获得的例外情况之外，必须重新恢复流动和艰苦条件津贴办法下“H”类工作地点的一笔总付住宿费。与此同时，政府提供学前儿童保育援助，以便父母双方在体育儿假后都能继续工作，这在儿童保育费用昂贵的地方尤其重要。关于工作人员在学前儿童保育援助或大学教育补助金之间做出选择的问题，国际职工会协调会认为，这种选择无法解决居住在昂贵工作地点并需要儿童保育的幼儿父母面临的实际问题，因为儿童保育不是教育的一部分，并且，协调会认为，提议较低级别的工作人员为未来做出决定是不公平的，特别是在职业生涯后期可能会去外地轮调的工作人员。关于残疾儿童的特殊教育补助金，国际职工会协调会认为，考虑到一些国家的特殊教育比其他国家昂贵得多，而且有特殊需要的儿童能选择的机构非常有限，应该增加这一补助金的数额。关于二级受扶养人津贴，国际职工会协调会指出，这不是工作人员的“免费”津贴，工作人员必须证明他们在经济上为父母的收入作出了贡献，该津贴尽管数额很小，但其价值在于让工作人员能够通过购买医疗保险来照料父母，并在可能的情况下让二级受扶养人跟他们一起住在工作地点。国际职

工会协调会注意到关于解决与残疾同事和残疾受扶养人有关差距的决定，分享了一组残疾同事或残疾儿童照料者提出的一系列措施，并要求在任何一个工作组今后的审议中讨论这些措施，因为这是一个共有问题。

274. 国际公务员联合会突出表示，在联合国共同制度这样的工作人员队伍多样化的多文化环境中，受扶养人不仅可以是子女或父母，也可以是工作人员负有照料责任和经济责任的个人。国际公务员联合会说，在证明存在扶养关系和工作人员扶养职责的情况下，有必要为任何一位受扶养的家庭成员提供二级受扶养人津贴，以不超过合理的最高数额为限。国际公务员联合会感到关切的是，尽管已对子女津贴进行了多次审查，但对其方法仍存在疑问，该联合会还认为所涉经费问题不应被当作未能更新津贴数额的理由。国际公务员联合会提议，在重定数额基数后，采用分阶段办法可减轻提高津贴造成的财务影响。联合会说，工作人员已深深依赖教育补助金，并提供了工作人员的陈述来证实这一点。此外，联合会认为，迫切需要进一步分析特殊教育补助金，因为数十名工作人员被迫自掏腰包，为其残疾子女的特殊教育需求支付高达 40 000 美元的费用。在这种僵局下，此等工作人员往往做出毁灭性选择，要么让子女在家上学，要么将他们遣送回国。关于给予工作人员幼儿保育“模块选择”以取代高等教育补助金的问题，国际公务员联合会特别反对这个概念，即应当给予工作人员这种不可能的“选择”，反对理由是这将导致基于工作地点的费用或艰苦程度、工作人员原籍国和母语、个人财富以及入职时年龄和职等的歧视性后果。国际公务员联合会表示关切的是，让工作人员选择以托儿取代高等教育，将给各组织带来与工作人员有关的法律风险和责任，并导致工作人员牺牲子女的高等教育前景。

275. 委员会回顾，工作组强调有必要提供家庭支持。委员会重申，工作人员家属的福祉是征聘、留用和业绩的一个重要因素。此外，家庭问题影响到工作人员完成其组织任务的能力。还强调家庭支助作为一个相关专题，也与其他议程项目有关，包括第三工作组正在审查的外地应享权利以及性别多样性问题。

276. 委员会表示注意到，第二工作组没有发现受扶养人相关津贴之间存在任何重叠，但一些成员指出，没有重叠并不等于有效率或成效，并认为这并不妨碍工作组考虑到工作人员所处的不断变化的工作环境，对津贴进行订正。委员会还注意到，第二工作组已发现在扶养津贴的覆盖范围方面可能存在一些空白。委员会一些成员认为，第二工作组查明的空白突出表明，考虑到预算和政治现实，需要确定优先次序并作出困难的决定，并回顾说，当前全面审查所依据的原则包括总体费用控制和可持续性。他们提议，第二工作组在审查津贴时应采取务实和创造性方法，优先考虑最重要的问题，并应就教育补助金等与家庭和受扶养人有关的整套报酬办法提出备选办法。与此同时，委员会重申必须虑及为审查整套报酬办法而确定的所有参数和目标。

277. 委员会一些成员提出了一个组织在多大程度上有责任向其工作人员提供家庭支助的问题。在这方面，他们确认，联合国不仅是雇主，也是国家的替代者，为那些因受雇于联合国而失去国内福利的工作人员提供支助。

278. 委员会一些成员补充说，虽然委员会应该为目前作为整套报酬办法组成部分的慷慨的家庭福利感到自豪，但需要在财政资源和支助工作人员这两方面的可能性之间取得平衡。另一些成员认为，委员会有责任首先评价、制定和建议适当的工作人员服务条件，包括关爱家庭的政策，而大会将在其职权内决定是否可以执行这些建议。

279. 委员会普遍赞同抚养津贴是有意义且必要的。与此同时，一些成员指出，需要进一步澄清这些津贴的理由，以便所有利益攸关方都能够充分理解。委员会注意到，配偶/单亲津贴和子女津贴的计算方法不同，每种方法都有其合理性，但其具体理由可以得到更好的澄清。对受抚养配偶和单亲的承认从设置按受抚养人薪率计算的基薪(以参照国为基础)演变为一项单独津贴，并在上一次全面审查报酬制度之后制定了统一薪级表。子女津贴历来是一项单独津贴，其依据是若干选定国家的全国儿童福利和减税平均数。委员会同意，配偶和单亲津贴按目前的设计运作良好。

280. 关于子女津贴，委员会认为，尽管委员会已经审查并完善了方法，包括详细审查了家计调查方法的可行性，但子女津贴的数额十多年来一直没有增加，这是一个持续令人关切的问题。鉴于自上次更新津贴数额以来已经过去了相当长的时间，委员会一些成员强调指出，目前的津贴数额已经不足。此外，大会已同意只增加残疾子女的津贴，从而使其与基本津贴脱钩。委员会认为必须尽快恢复这种关联。

281. 在《联合国残疾包容战略》框架内，<sup>20</sup> 第二工作组还认为，必须审查用于残疾配偶和残疾工作人员的额外费用，并考虑在这些情况下提供额外津贴是否适当，而目前没有为此提供任何津贴。有与会者指出，该战略呼吁创造一个有利环境，使残疾人能够在与其他人平等的基础上充分和有效地参与。该战略的指标 13 呼吁制定雇用及人力资源政策和战略，其中包含吸引、征聘、留住和促进残疾雇员职业发展的规定。委员会认为，在这一背景下审议报酬要素对所有三个工作组都很重要。

282. 关于二级受抚养人津贴，一位成员引用了联合检查组最近的一份报告(JIU/REP/2023/9)，其中联合检查组发现，在 26 个组织中的 9 个组织中，工作人员的二级受抚养人有资格享受工作人员健康保险计划的保障。联合检查组建议二者脱钩。委员会这位成员还指出，其他国际组织没有类似的二级受抚养人津贴，但经济合作与发展组织除外，该组织只向受抚养的残疾父母提供这种津贴。委员会若干成员认为，应当审查资格标准，包括为此参照国家体系提供类似福利的范围。

283. 委员会表示注意到在上一次全面审查整套报酬办法时对常规教育补助金所作的修订。根据委员会应大会要求在 2021 年进行的评估，修订后的教育补助金计划更加简单和精炼，通过减少为可受理费用、一笔总付寄宿费和教育补助金探亲旅行提供经费，为各组织产生了更多节余。此外，回顾以前的教育补助金计

<sup>20</sup> 见 [www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN\\_Disability\\_Inclusion\\_Strategy\\_english.pdf](http://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_english.pdf)。

划受到调整机制循环效应的影响，而调整机制部分是由申请数额触发的。然而，这种潜在影响已不复存在，因为目前的调整方法完全建立在学费变动基础上。

284. 鉴于在 H 类工作地点任职的工作人员不再享有一次总付住宿费，而只提供给在父母工作地点之外的学校寄宿的小学生和中学生子女，工作人员联合会表示，应像以前的计划那样，向所有工作人员提供一次总付住宿费。虽然现行计划中仍有一些例外，经行政首长行使酌处权，H 类工作地点的工作人员可以领取一笔总付住宿费，但工作人员联合会认为，领取一笔总付住宿费所需的程序可能会妨碍工作人员的流动。但是，委员会认为，目前不宜在所有工作地点重新恢复一笔总付住宿费。委员会虑及，在上一次全面审查中，特别是为了激励工作人员向外地流动，已将这项福利限制在外地工作人员范围内，因此认定没有理由改变立场。

285. 委员会回顾，第一工作组讨论了远程工作所涉报酬问题。在这方面，有人指出，对于在工作地点以外远距离工作的工作人员，教育补助金规定的调整因组织而异。因此，有人提议，第二工作组应研究这一问题，重点是协调统一各组织的调整机制。

286. 委员会获悉，世界上许多国家都出现了降低义务教育入学年龄的趋势。鉴于可持续发展目标 4 的重点是确保获得优质儿童早期发展，预计这一趋势还将继续，导致为不足现行年龄下限的儿童提出的报销申请数量增加。在这方面，一致同意第二工作组应当注意到此动态并进一步研究这一问题。

287. 与会者就如何处理幼儿教育和(或)保育问题发表了各种意见。委员会一些成员认为，幼儿教育和(或)保育不应放在教育补助金计划的框架内加以考虑，而应视为一种社会福利，因此，这种福利不应仅限于离国服务的工作人员。考虑到一些工作地点的幼儿保育费用很高，无力支付幼儿教育和(或)保育费用的人员可能决定离开这些工作地点或离开其组织，这可能会影响各组织吸引工作人员的能力，引起了关切。在这方面，开发署表示，有年幼子女的女性工作人员往往因为这个问题而离职，不再返回。由于她们在达到较高职等之前已经离开，造成较高职等性别均衡方面的不平等，而在较低职等上则或多或少实现了性别平等。因此有人提议，第二工作组应探讨采取何种方式处理这些工作地点的各组织在吸引和留住工作人员，特别是较低职等工作人员的能力所受到的影响。

288. 另一些成员认为，应在教育补助金范围内处理幼儿教育问题，特别是允许工作人员选择在学前教育还是高等教育阶段为其子女的教育申请补助金，或者选择在这两个阶段之间分配补助金。在这方面，回顾本次全面审查的相关参数包括增强整套报酬办法的灵活性。然而，鉴于工作人员无法预测当其子女达到高等教育年龄时自己会在哪里工作，工作人员联合会表达了关切。工作人员联合会认为，强制要求工作人员在职业生涯的早期阶段作出选择是不公平的。关于这个问题，人力资源网表示，各组织目前愿意对所有提案进行更深入的研究，并且，审查的目的应是解决当前问题，包括增加工作人员的选择。鉴于教育补助金对于一个运作良好、在全球范围流动的离国工作人员队伍十分重要，人力资源网强调指出，任何决定都应建立在透彻分析的基础上。委员会还同意第二工作组的意见，即现

阶段需要更多资料，以便客观分析将幼儿教育作为一种选项纳入教育补助金计划或任何其他形式的做法是否具有可行性和实用性。

289. 委员会一名成员指出，在高通货膨胀国家，汇率波动会对教育补助金计划下的报销产生影响，这些国家的非官方汇率可能与联合国金库公布的汇率相差很大。他回顾说，已查明在其中一个国家给一名工作人员大量多付款项的案件，但这可能反映出教育补助金计划中的一个系统性问题，有可能其他类似案件已经发生并被发现。委员会一些成员提议，第二工作组应审查旨在防止类似事件的可能措施。

290. 委员会强调指出，对于确保以数据为导向且遵循证据的审查，及时和可靠的数据十分重要。因此，提议每个组织每年通过人力资源网提供关于下列报酬要素的分列数据：受扶养配偶津贴、子女津贴、残疾子女津贴、二级受扶养人津贴、常规教育补助金和特殊教育补助金。这些数据将有助于委员会在更知情的情况下审议提案。

### 委员会的决定

291. 委员会决定：

(a) 表示注意到第二工作组取得的进展；

(b) 回顾先前商定的审查参数、目标、标准和前提，并请第二工作组提出解决所有这些问题的提案和备选办法；

(c) 请第二工作组考虑到委员会讨论中提出的问题；

(d) 请各组织通过人力资源网，向公务员制度委员会秘书处提供按第二工作组审查的整套报酬办法每个要素分列的支出估计数详细数据，以确保在 2025 年下一轮工作组会议之前作出知情决策；

(e) 建议大会指示其职权范围内的各组织在公务员制度委员会夏季届会之前定期向委员会提供上一年与家庭/受扶养人有关的支出数额(以美元计)，包括与预算周期一致的教育补助金津贴/应享权利，以协助做出知情决策；

(f) 再次向大会提议，每十年对整套报酬办法进行一次全面审查，以期确保审查周期富有成效且符合成本效益。

### 3. 第三工作组的报告：与外地服务有关的津贴和福利

292. 第三工作组的第一次会议于 2024 年 5 月 20 日至 24 日在波兰克拉科夫举行。该小组由公务员制度委员会的 5 名成员、共同制度各组织指定的 6 名成员、首协会 1 名代表以及三个工作人员联合会即国际职工会协调会、公务员协联和国际公务员联合会各派 2 名成员组成。

293. 工作组成员审查了整套报酬办法中与外地有关的所有要素的理由和目的，并讨论了可能需要进一步审议的领域。此外，工作组审议了公务员制度委员会全球工作人员调查中与外地相关要素和外地工作地点服务有关的调查结论。工作组

还听取了派代表参加工作组的各组织介绍它们面临的任何与外地有关的问题。为了让工作组深入了解工作人员在外地工作地点各种程度的艰苦条件下高度流动的经历，邀请了一名在其职业生涯的绝大部分时间里曾在世界各地一些最具挑战性的工作地点工作的难民署女性工作人员介绍她的经验。

294. 工作组根据讨论情况上大致认为，每一个外地相关要素的理由都是合理的，在现阶段不存在明显重叠。尽管如此，一些与会者表示要谨慎行事，并强调指出必须对所有备选办法保持开放态度，以期整体审查整套报酬办法并确定可能的备选办法，以便随着工作组的工作取得更多进展，进一步实现简化、合理化或者解决任何差距。工作组还着重强调，在审议有限期间内远程工作的影响，包括审议在工作人员远离正式工作地点开展工作期间可能需要对外地相关要素作出的任何调整方面，工作组将发挥作用。这种调整将确保整个共同制度在这些问题上保持协调一致。

295. 工作组的结论载于本报告附件三十一。

#### 委员会的讨论情况

296. 人力资源网表示注意到工作组的报告，并对采取专业、开放和建设性方式举办会议表示赞赏，承认在外地工作地点，包括在最具挑战性的工作地点交付任务，对于共同制度各组织服务于会员国的工作至关重要。这些情况往往对工作人员及其家庭提出很高要求。报告介绍了各组织的立场。人力资源网认为，公务员制度委员会 2023 年全球工作人员调查的结果证实，现行的流动和艰苦条件津贴办法是促进工作人员向艰苦工作地点流动并在那里工作的适当工具。对相关规定做出任何修正都需要确保维持这种情况，理由是：若干全球总体趋势，包括由于政治紧张局势和人道主义危机加剧，被定为 E 类艰苦条件和危险津贴的工作地点稳步增加；进入劳动力队伍的年轻一代有着不断变化的期望，在振兴工作中需要考虑到这一点；这些工作地点的国家发展援助机构和私营部门的报酬和雇用做法一直在演变，往往削弱了联合国系统的拨款在过去可能具有的竞争优势。各组织并不完全依靠财务激励来加强工作人员向外地工作地点流动并在那里服务。这些组织为此采取了广泛的措施。例如，各组织高度关注减轻工作人员在充满挑战的环境中与家人分离的影响。这一点对于某些工作地点尤为重要，这些工作地点被指定为不带家属工作地点并非出于安全原因，而是由于生活条件往往使得工作人员无法在那里安置家属。

297. 人力资源网还突出强调，某些工作地点的安全局势动荡且不稳定，因此，联合国安全和安保部在其评估中提出的关于不带家属工作地点的建议可能在短时间内发生波动。这种不稳定性迫使各组织做出迅速调整，人力资源网欢迎工作组进一步审议，以探讨能够提高家庭环境的稳定性并对各组织而言具有行政和财政可行性的切实解决办法。人力资源网强调指出，在吸引和派遣工作人员到外地工作地点方面，必须保持竞争力。人力资源网回顾，工作组会议期间讨论了 D 类和 E 类工作地点的征聘和留用面临更大挑战，C 类工作地点的挑战也不断增加，特别是考虑到地域和性别多样性目标。在各组织努力在外地完成会员国授予的任

务方面，继续为地域流动提供财务激励仍然是一个关键因素。人力资源网告知委员会，各组织正在按照工作组的商定意见，努力提供相关数据和明确的分析。

298. 公务员协联赞扬为协调工作组的活动所做的努力以及工作组开展工作时秉持的精神。公务员协联强调指出，所有利益攸关方都必须阐述其意见和动机，以便找到一个不分派别的解决办法。虽然各个工作人员联合会都坚决反对进一步损害外地服务条件，但都赞赏采取公开和诚实的方式进行审议，也赞赏在会议期间阐明政治现实的方式。公务员协联指出，应减少审查整套报酬办法的频率，因为这给整个共同制度及其会员国施加了不必要的行政和财政负担。公务员协联提议每 10 至 15 年进行一次审查是最佳周期，以确保可预测性、灵活性和相关性，同时也便于进行战略性长期规划。公务员协联同意工作组的调查结论，即整套报酬办法中与外地有关的要素是合理的，不存在重叠，并对透彻分析和明确建议表示赞扬。公务员协联支持在外地工作地点生活和工作条件审查工作组之下设立一个技术工作队的计划，并重申其承诺加入该技术工作队并为之积极作出贡献。

299. 公务员协联强烈反对采用非财务激励措施来补偿工作人员的艰苦条件或流动，同时表示关切这种改变可能会对会员国产生不利影响并降低工作人员在艰苦和偏远地点工作的动力和意愿。公务员协联强调必须维持财务激励，因为 44% 的工作人员认为目前的福利和应享权利是他们继续在联合国服务的主要原因。公务员协联强烈支持在 D 类和 E 类工作地点继续试行支付办法，突出强调试行办法的巨大灵活性和对工作人员的惠益，因为工作人员可以在保持生产力的同时维持家庭联系。公务员协联认为，必须对第三工作组的调查结论进行更多讨论，以确保在充分知情的情况下作出决定并考虑到联合国工作人员的多种观点和需求，同时强调包容性并从受影响成员处得到对现实的准确描述。最后，公务员协联继续致力于改善联合国工作人员的服务条件。公务员协联赞赏委员会及其秘书处正在进行的努力，并期待继续进行富有成效的对话。

300. 国际工会协调会指出，工作组是一项重要实践，因为它促进了富有成效的讨论，并促使人们更好地了解同事们在外地面临的挑战以及各组织在吸引工作人员到那些地区工作过程中遇到的困难。工作组的结论是，正如秘书处所述，外地相关要素之间没有重叠。国际工会协调会突出强调了几个重要的经验教训：联合国历来依赖高素质、掌握多种语文的雇员，他们把服务于组织及其目标置于自己、家庭和配偶的事业之上，在某些情况下，置于生育子女的机会、个人安全和自身的心理健康之上。对于那一代不懈努力的工作人员来说，联合国共同制度是他们在其领域中应聘时待遇最好的机构之一。那一代工作人员虽然人数在减少，但仍然可以依靠，如果他们的福利不被进一步削减。

301. 然而，对于新生代雇员而言，比尔及梅林达·盖茨基金会、DAI Global, LLC、Chemionics、德国国际合作机构、世界经济论坛和托尼·布莱尔全球变革研究所等其他雇主提供了类似甚至更好的待遇和促进有意义变革的机会，吸引了来自发达国家和发展中国家的人才。国际工会协调会指出，年轻一代不仅重视丰厚报酬，而且重视好雇主、良好的工作与生活平衡和弹性工作安排，这对吸引他们到外地工作至关重要。报告强调，尽管问卷调查显示，现有工作人员可能没有很多可替

代的雇主，但新工作人员有这样的机会，因此需要提高整套报酬。外地整套报酬必须具有足够的吸引力，以吸引最优秀的人才从总部到外地工作，包括让工作人员选择是否带家属，将 D 和 E 类试点扩大到所有外地工作地点，并审查支付不带家属服务津贴的地点；安全不应是唯一因素，因为有些工作地点可能出于其他原因不适合家属。休养框架需要修订，要考虑到精神健康和适当的休假时间，欧洲对外行动署和德国政策被引为范例。国际职工会协调会认为，各组织应鼓励工作人员从总部流动到外地然后返回，并恢复 H 类工作地点的流动激励措施。此外，应审查被列为 A 类的艰苦条件津贴工作地点，因为其中一些工作地点需要医疗后送，而且缺乏基本物品。国际职工会协调会强调，要吸引年轻一代中最聪明、最优秀的人到联合国和外地工作，往往是到动荡的环境中工作，是一项重大挑战，需要有一个强健、有吸引力的薪酬和支助制度。

302. 国际公务员联合会说，关于外地整体报酬的第一次会议富有建设性和深度，对服务于联合国和世界上最弱势群体的同事们产生了影响。国际公务员联合会指出，自上次审查以来，外地环境已严重恶化，有必要更新福利和津贴，以确保同事们能够充分贡献，维持健康和安全，并与亲人保持联系。国际公务员联合会突出强调了第一次工作组会议讨论的几个优先问题。国际公务员联合会欢迎设立一个技术工作队，审查外地工作地点的生活和工作条件，特别是保健和教育因素。该代表强调指出，在未被指定为不带家属的 D 类和 E 类工作地点试行支付办法，为家庭提供了灵活性，并且，国际公务员联合会支持广泛推广这一办法，因为这不会增加总体费用，并将减少潜在风险和责任。工作人员及其家庭的稳定性得到强调。该代表呼吁将缩短周期的回籍假福利紧急扩大到至少 C 类工作地点，并重新确定行政派任地点。这些措施将加强家庭联系，应对家属从不带家属工作地点返回等挑战，从而鼓励更多妇女和为人父母者在 D 类和 E 类工作地点任职。

303. 关于危险津贴，国际公务员联合会主张，安全和保障评估过于狭隘，将暴力罪行的风险排除在外。国际公务员联合会呼吁修订危险津贴系数，以便将该风险涵盖在内。危险津贴工作地点的增加反映了联合国工作人员面临的世界更加危险，使得休养变得更加必要。国际公务员联合会主张重新引入休养生活津贴，因为现行制度阻碍了一些工作人员利用这一重要计划。关于异地调动，国际公务员联合会指出，异地调动费用很高，目前的补偿金大致可支付该费用。任何进一步削减都可能导致工作人员自付费用，并会阻碍流动。国际公务员联合会支持灵活的一笔总付办法，以便根据个人需要安排异地调动，这也减少了各组织的行政费用。国际公务员联合会支持工作人员流动，同时指出强制性的异地调动阻碍人们加入各组织，并加速了合格工作人员的离开。流动激励措施等积极的激励措施留住并吸引人们到外地工作，支持了强有力的工作参与。随着工作组继续开展工作，公务员制度委员会审议了调查结论，国际公务员联合会告诫说，不要将个人经验和机构设置评估作为评估外地条件的参考要点。国际公务员联合会强调，国际公务员的整个职业生涯往往都在外地度过，远离亲人和正常的便利条件。将联合国的整套报酬与会员国的外交服务做比较会产生误导，因为这种比较可能会促使人们要求提供完全供资的住房津贴等福利。国际公务员联合会强调指出，前线的同

事在为世界上最弱势人群服务的同时应该得到能让他们过上平衡和健康生活的整套报酬。

304. 委员会认识到工作组在审查整套报酬办法中与外地有关的要素方面所做的重要工作及其对各组织履行任务能力的重要性和影响。委员会注意到，工作组在现阶段没有发现这一组整套报酬办法要素存在任何重叠。在这方面，委员会回顾，上一次深入审查的结果是调整或取消了整套报酬办法中的一些要素。委员会还注意到工作组讨论期间公开、坦率地交流了意见，并对所提供的信息表示赞赏，这些信息有助于更好地理解各种要素。

305. 委员会一些成员指出，自上次审查以来，由于 COVID-19 疫情等原因，工作领域发生了重大变化。虽然委员会基于若干考量向大会提议未来的全面审查以 10 年为一个审查周期，但正在进行的审查提供了一个机会，以应对这些变化对工作领域的影响。这包括远程工作，视具体情况而言，既提供了机会也带来了挑战。然而，为了在充分掌握信息的情况下进行审查，各组织必须提供委员会所需的充分分类的数据和任何其他相关信息。这将让各工作组能够对审查中需要进一步审查的任何领域进行评估并确定优先次序。这些数据还可以作为 2023 年全球工作人员调查结果的补充，以便对任何问题进行更有意义和更透彻的分析，并使用模型分析可能达成一致的潜在修订所涉问题。在这方面，委员会一些成员指出，关于征聘、留用和自然减员的数据十分重要。

306. 委员会一些成员还强调指出，必须及时提供可靠的费用数据，以确保进行有数据依据的循证审查，其中包括每个组织整套报酬办法各要素的分列费用(包括艰苦条件津贴、流动激励措施、危险津贴、不带家属服务津贴、安保疏散津贴、休养旅行、缩短周期的回籍假、探亲旅行、D 类和 E 类工作地点的试点支付办法、异地调动托运和安置费)。这些成员指出，此等数据对于委员会评价其任何拟议修订至关重要。

307. 人力资源网突出强调，各组织正在尽最大努力提供数据，以支持工作组的工作，并强调首协会秘书处正在努力与公务员制度委员会秘书处合作，协调这种数据收集工作。这是一个资源密集型进程，管理问题高级别委员会认识到其重要性，因此为 2024 年预留了一些特别资金用于此目的，包括推进与征聘和留用有关的数据收集工作。在这方面，人力资源网回顾说，每个组织内部企业资源规划系统和会计结构的配置方式都是为了满足各自理事机构确立的报账规定，导致各组织的报账系统可能无法以相同方式收集或分列工作人员费用数据。

308. 委员会成员突出强调，必须有一整套报酬办法，支持联合国共同制度各组织完成其任务的能力。委员会几名成员指出，共同制度各组织在外地的工作对其受益者产生最直接和最显著的影响。因此，在这方面至关重要的是，各组织有能力在外地地点履行其任务，而这些地点的工作人员有时是在非常困难的条件下开展工作，在人道主义援助情形下尤其如此。危险津贴、不带家属服务津贴、艰苦条件津贴和安保疏散津贴等要素都有其独特而重要的目的。这些要素适当确认世界许多地区的生活和工作条件越来越困难，安全形势不可预测且脆弱不堪，表现

为危险津贴工作地点的数量不断增加，2024 年危险津贴工作地点分布在 24 个国家和地区，而 2012 年则是 12 个有工作人员服务的国家和地区。

309. 委员会几名成员指出，工作人员往往出于内在动力并基于责任感而非经济考量在这些条件下工作，全球工作人员调查显示的相对较高敬业度证明了这一点，尽管如此，这种动力不应受到任何阻碍或被视为理所当然，这会损害各组织的利益。此外，当工作人员面临突然的创伤性事件，包括突然撤离时，他们应该可以合理期望，自己及家人的福祉是组织的最大关切。这将增加他们的敬业度和承诺，从而使他们能够将精力聚焦于其所在组织的工作上。

310. 委员会一些成员表示，他们认为，不应将没有明显重叠视为表明整套报酬办法是最优化的或者不可能对与外地相关要素作出进一步改进。他们认为，在任何全面审查中，重要的是首先确定优先事项，然后研究如何以最佳方式处理这些事项，包括消除或减少被证明为没有效率或成效的要素。他们还强调指出，报酬审查应在财务上和政治上均切合实际。他们认为，在人员费用螺旋式上升及其任何相关后果对工作人员造成潜在负面影响，如取消员额或招聘冻结之前，所有人都应予以关注。在这方面，应当认识到，并非所有问题都可以通过货币手段解决，包括增加津贴。包括晋升机会在内的非货币措施或激励手段可以是整套报酬办法的重要组成部分，有时可能比财务措施更为重要。他们还认为，任何仅仅基于看法的拟议订正案都难以提交给大会。

311. 委员会一名成员回顾《联合国宪章》第一百零一条，该条款指出，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。委员会的解释是，这些规定应优先于其他考量。委员会其他成员认识到，报酬制度是以诺贝尔梅耶原则为基础，目的是吸引所有会员国的工作人员，包括薪酬最高的国家公务员。诺贝尔梅耶原则是实现《宪章》所要求的对专业及以上职类人员求达效率、才干和忠诚之基本规定的手段。

312. 委员会一些成员指出，流动激励措施是一项旨在鼓励流动文化的措施，现在是时候审查其影响。他们指出，越来越多的组织对流动进行管理，他们认为没有理由在已经强制实行流动的组织中为流动提供激励。在流动并非强制的情况下，他们询问是否有任何证据证明流动激励措施具有激励作用。因此，他们提议，现在可能是时候取消流动激励措施。还有人指出，工作人员长期在 H 类工作地点服务妨碍了流动方面的工作，应考虑如何解决这一问题，包括 H 类工作地点与其他工作地点之间的报酬差异是否足以激励工作人员向外地流动。委员会一些成员认为，将流动与晋升挂钩，可以更好地激励流动。委员会一些成员表示有兴趣看到每个组织中指定的轮调职位总数以及工作人员在不同工作地点之间和共同制度各组织之间流动总次数的相关数据。

313. 粮食署告知委员会，其国际工作人员中的 90% 是流动的并担任轮调职位，即 2 621 个职位中的 2 350 个。通过其流动方案，每年有 400 至 500 名工作人员轮调，大多数是在外地工作地点之间轮调。粮食署还指出，作为一个以外地为基准、流动性很强的组织，其工作人员在最偏远的地点工作，职业生涯中曾在六个、七个甚至更多的地点服务过。这种职业代价极为高昂，不仅是财务成本高，而且

也让工作人员及其家庭付出高昂的个人代价，这一点必须得到认可。粮食署着重指出，必须激励工作人员在整个职业生涯中持续流动，而不仅仅是一次性流动，并强调流动激励措施在这方面发挥关键作用。粮食署强调，任何减少或逐步取消流动激励措施的做法都将对其吸引和留住外地工作人员的能力产生不利影响，并最终影响粮食署为受益人服务和完成任务的能力。

314. 委员会指出，应认真考虑非货币激励办法，例如将晋升机会与流动挂钩。委员会指出，工作组中的一些组织表示，虽然这些措施乍一看似乎很有吸引力，但鉴于它们对增加多样性等其他人力资源优先事项可能产生负面影响，因此需要谨慎行事。委员会注意到一些组织提到，难以吸引足够的妇女和年轻候选人申请外地职位。有人认为，如果H类工作地点与外地工作地点之间的工作相似且各种工作所占比例相似，则从H类工作地点流动到外地工作地点会相对容易。委员会一些成员注意到工作组报告中各组织提供的资料，这些资料显示在解决征聘和留用问题方面取得了进展，包括吸引更多妇女担任外地职位，包括在妇女任职人数特别不足的区域任职。委员会指出，非财务激励措施是关键，包括提升工作场所文化和改善领导和管理工作。支持双职工夫妇也是一个需要进一步关注的问题。

315. 委员会获悉，共同制度各组织本身并不存在晋升概念，这些组织实行按职定级制度，工作人员必须申请并通过竞争被选中填补大多数空缺员额。还有一种意见认为，频繁流动是有代价的，在共同制度各组织中，频繁流动可能意味着从一个艰苦工作地点调动到另一个工作地点，而不是像外交部门那样，只调动到一般来说设施较好的首都或其他大城市。一些组织向工作组通报了地域分配方面的信息，D类和E类工作地点的工作人员来自世界各地，来自总部工作地点的工作人员。例如，难民署表示，“平均从‘全球南方’国家收到109份外地职位申请，而从‘全球北方’国家收到的外地职位申请只有25份”。

316. 委员会还普遍同意，应考虑采取措施，在不带家属工作地点和其他艰苦工作地点减轻因家庭分离而造成的困难，包括将家属搬迁到附近地点，以便他们更经常地会面。还提议，这样可以提高业务灵活性，帮助填补最艰苦工作地点的员额，并为有家庭责任的工作人员提供支助。联合国表示支持这种考虑，同时指出还需要考虑东道国协定、附近地点的家属签证安排以及为家属提供减少安全风险措施等问题。

317. 委员会一些成员还认为，应考虑将D类和E类试点扩大到更多类别的工作地点，并根据工作地点的艰苦条件分类递减数额，从而增加灵活性并提供选择。另一些成员表示，在考虑扩大试点范围的提议之前，应按照大会要求进行全面评估。第三工作组的一些与会者指出，因安全考量而不允许工作人员带家属的工作地点不同于基于工作地点的特殊情况，因与安全无关的困难条件而无法安置一些家庭的工作地点，二者的问题不能混为一谈。在这方面，委员会一些成员认为，还可以考虑精简不带家属服务津贴和根据试点措施支付的数额，以避免给人造成津贴泛滥的印象。

318. 关于残疾问题，委员会支持探索各种措施，以便利和促使残疾工作人员或有残疾家庭成员的工作人员能够在外地执行任务。在这方面，委员会一些成员提及联合国残疾包容战略。这将让联合国位于这些问题的前沿，树立一个榜样。

319. 关于从派驻工作地点以外进行远距离工作安排的问题，委员会成员同意，工作组应审议这种安排对外地相关要素的影响，特别是应在何时以及如何调整或限制这种安排。委员会一些成员指出，在某些情况下，工作地点以外的远距离工作安排使得各组织能够吸引更多妇女，特别是那些负有照料责任的妇女，并可为负有照料责任的男子提供支助。也可以战略性地使用这种安排作为减少风险措施的一部分，例如在可能有强化安保措施的工作地点这样做，以减少可能需要疏散的工作人员人数，从而减少相关的疏散费用。

320. 至于其他一些要素，委员会一些成员认为，有必要解决在落实休养权利方面的任何不一致之处，并提议工作组研究如何确保更公平地落实这项福利。委员会还注意到，工作组提出有必要对照缩短周期的回籍假应享权利相关规定，审查探亲旅行应享权利，工作组将进一步审议这些问题。

321. 委员会注意到，主席设立的一个技术工作队将在外地工作地点生活和工作条件审查工作组的主持下，对艰苦条件方法进行审查。然后将拟议方法提交委员会审议和批准。委员会注意到，将制定一个时间轴，并在晚些时候通知委员会。

322. 委员会着重指出，必须平衡向大会提出的所有审查参数。委员会认识到，要平衡所有参数，委员会就必须作出一定程度的判断，并在取得更多进展并拟订备选办法后进一步加以审议。委员会表示赞赏工作组迄今为止在确定其当前工作中应进一步认真审查的待审议问题方面取得的进展。

### 委员会的决定

323. 委员会决定：

(a) 表示注意到工作组取得的进展；

(b) 回顾先前商定的审查参数、目标、标准和前提，并请第三工作组提出解决所有这些问题的提案和备选办法；

(c) 请第三工作组将委员会讨论中提出的问题纳入考虑；

(d) 请各组织通过人力资源网，在工作组结论的第 5(c)段外，还向公务员制度委员会秘书处提供按第三工作组审查的整套报酬办法每个要素分列的支出估计数详细数据，以确保在 2025 年下一轮工作组会议之前作出知情决策；

(e) 建议大会指示其职权范围内的各组织在公务员制度委员会夏季届会之前，按预算周期向委员会定期提供上一年与外地津贴/应享权利有关的支出数额(以美元计)，以协助做出知情决策。

## 第五章

### 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件

#### A. 金斯敦一般最佳雇用条件调查

324. 根据非总部工作地点一般事务人员和其他当地征聘工作人员一般最佳雇用条件调查方法(调查方法二),委员会在金斯敦进行了一次调查,参照日期为2023年6月。这是委员会自采用订正方法以来审议的第一次调查。该调查是根据所要求的10个雇主提供的数据完成的。

325. 本报告附件三十二转载了委员会向设在金斯敦的各组织行政首长建议的金斯敦共同制度各组织一般事务和本国专业干事职类的新薪级表和订正扶养津贴。

326. 附件三十二所示金斯敦各组织的建议薪级表比现行一般事务人员薪级表高21.75%,比现行本国专业干事薪级表高13.50%。拟议薪级表GS-7/X的最高点为6 145 695牙买加元,按2023年6月1美元兑换153.021牙买加元的汇率计算为40 162美元。截至2023年6月1日,P-1/I职等薪酬净额(基薪净额加工作地点差价调整数)为60 441美元。执行建议的薪级表和订正扶养津贴所涉年度经费总额估计为498 063美元。

#### B. 罗马一般最佳雇用条件调查

327. 根据总部工作地点一般事务人员和其他当地征聘工作人员一般最佳雇用条件调查方法(调查方法一),委员会在罗马进行了一次调查,参照日期为2023年11月。该调查是根据所要求的20个雇主提供的数据完成的。

328. 本报告附件三十三转载了委员会向设在罗马的各组织行政首长建议的罗马共同制度各组织一般事务人员职类的新薪级表和订正扶养津贴。

329. 附件三十三所示罗马各组织的建议薪级表比现行一般事务人员薪级表高3.8%。拟议薪级表GS-7/XVI的最高点为93 544欧元,按2024年6月1美元兑0.933欧元的汇率计算为100 262美元。截至2024年6月1日,该数额接近P-3/VII职等薪酬净额(基薪净额加工作地点差价调整数)。执行建议的薪级表和订正扶养津贴所涉年度经费总额估计为2 712 000欧元或2 906 000美元。

## 第六章

### 外勤人员的服务条件

#### A. 在未被指定为不带家属的 D 类和 E 类工作地点发放代替安置费的款项——职等调整(监测)

330. 2018 年,委员会决定为在艰苦条件分类为 D 或 E 的工作地点有合格受抚养人的工作人员发放每年 15 000 美元的减额不带家属服务津贴,以代替在工作地点安置合格受抚养人。委员会审议了因安全和保障原因被指定为不带家属工作地点与未被指定为不带家属的 D 类和 E 类艰苦工作地点之间的差异,前者工作人员不得携带家属,但领取不带家属服务津贴,而后者则未被指定为不带家属工作地点,因而不适用不带家属规定。考虑到公平性,委员会决定核准比不带家属服务津贴低约 25%的数额即 15 000 美元,以反映适用于工作人员无法选择安置家属的工作地点与能够选择安置家属的工作地点的不同情况。如果任何合格受抚养人已在工作地点安置,则不支付津贴。大会在其第 73/273 号决议中决定,在试行基础上仅在 E 类艰苦工作地点发放 15 000 美元的数额。大会也请委员会向大会第七十五届会议提出关于此项付款的建议,包括根据对此项付款所产生影响的审查,就是否继续这一付款提出建议,其中载述包括不带家属工作地点在内不同类别工作地点的员工队伍规划以及各组织的实际费用。

331. 2020 年,大会在其第 75/245 A 号决议中决定在 2021 年继续开展试点项目,但有一项谅解,即只有在合格工作人员确实到适用工作地点报到后才向他们发放这笔款项。大会请委员会向大会第七十六届会议提出关于此项付款的建议,包括是否继续这一付款提出建议。

332. 2021 年,在关于报酬制度的全面评估报告中,委员会根据各组织和工作人员提供的数据和经验得出结论认为,试点计划是一项非常有用的措施,可吸引工作人员到对执行组织任务至关重要的极端艰苦工作地点任职。委员会告知大会,在 E 类工作地点成功地实施了试点计划,认为该计划是一个有用且有效的工具。委员会建议大会将试点计划正式化,并在适用情况下,继续支付每年 15 000 美元的减额不带家属服务津贴,以代替家庭安置津贴。委员会还回顾其 2018 年关于未被指定为不带家属的 D 类工作地点的减额不带家属津贴的决定,并建议将这项措施扩大到该类别。大会在其第 76/240 号决议中决定继续该试点项目,每年向 E 类工作地点提供 15 000 美元补助金,并决定作为试点,向未指定为不带家属的 D 类工作地点的合格工作人员每年提供 14 000 美元补助金,直至 2024 年 12 月 31 日,但有一项谅解,即只有在合格工作人员亲自到其工作地点报到后才向他们发放这笔款项。

333. 大会在第 76/240 号决议中也请委员会根据对此项付款所产生影响的彻底审查,包括对不带家属工作地点等不同类别工作地点员工队伍规划影响的审查,并根据关于各组织实际费用的审查,向大会第七十九届会议提出关于此项付款的建议。

334. 截至 2024 年 1 月 1 日，在列入艰苦条件津贴办法的 568 个工作地点中，21 个国家的 33 个 E 类工作地点和 7 个国家的 13 个 D 类工作地点未被指定为不带家属工作地点，符合试点计划的条件。试点计划于 2019 年 1 月 1 日获得核准时，26 个 E 类工作地点未被指定为不带家属工作地点，因此有资格参加试点计划。根据首协会的最新统计数据，截至 2022 年 12 月 31 日，D 类和 E 类工作地点共有 526 名工作人员。

335. 公务员制度委员会秘书处从在受影响工作地点拥有最多工作人员的组织，即粮食署和难民署获得反馈。粮食署报称，同过去一样，试点计划是一项有用的措施，有助于填补条件极其困难的工作地点的空缺，并指出，尽管这些工作地点未被正式指定为不带家属工作地点，但由于设施不足，它们实际上作为此类地点有效运作。管理两个住所会带来财政压力，并严重影响工作人员及其家属个人生活的福祉和心理健康，影响了粮食署留住他们的能力。难民署赞赏大会决定向未被指定为不带家属的 D 类和 E 类工作地点的工作人员发放年度津贴，强调有必要调整报酬制度，使其适用于因安全原因未被指定为不带家属，但工作人员因缺乏适当的保健或教育设施或与社会隔绝而无法安置其受扶养人的工作地点。在难以吸引合格工作人员到艰苦工作地点任职的情况下，这一试点措施给予了工作人员灵活性，为他们因设施不足而维持两个住所提供了支持，进而对提高留用率作出了积极贡献。

#### 委员会的讨论情况

336. 人力资源网强调，试点计划在提高艰苦工作地点的吸引力方面是有效的。这些工作地点虽然未被正式指定为不带家属工作地点，但事实上是不带家属工作地点，因为在现实中，工作人员因保健和教育设施不足或与社会隔绝，无法在这些地点安置家属。通过试点计划实施的措施使工作人员不必决定是将家属留在以前的工作地点还是留在其来源国，同时又得不到管理两个住所的任何相应补偿。这缓解了财务压力，减轻了对福祉和心理健康的负面影响，最终有助于留用人才。因此，人力资源网支持继续采取这一支助措施。

337. 公务员协联认为，2018 年启动的这一试点项目是迈向应对部署在适用工作地点的工作人员面临的独特挑战的积极步骤。公务员协联还强调了各组织在征聘合格人才到这些地点任职时遇到的挑战，包括必须提供适当的激励措施来吸引他们。公务员协联指出，在评估试点措施的影响和成效时，有几个因素需要考虑。第一是工作地点分类方面不可预测的演变。第二是对维持两个住所的财务影响的彻底研究。粮食署和难民署有充分的文件记录，可说明它们在留住工作人员和支持偏远地区工作人员福祉方面不断面临挑战。公务员协联注意到，符合条件的工作地点正在减少，这进一步证明了艰苦条件分类的动态性质。通过不断监测和调整，该分类的格局可能会进一步演变。因此，公务员协联赞赏关于在现有水平上继续开展试点项目的建议，以及要求给予更多时间进行审查的建议。正在进行的报酬制度审查将在何种背景下处理试点计划问题仍有待观察。对公务员协联来说，至关重要的是为工作人员制定公平的报酬制度，以减少艰苦条件，鼓励流动。除了对受影响工作人员产生的影响外，还应认真考虑对艰苦工作地点

的工作人员队伍规划、组织费用和工作人员福祉的影响。因此，建议利益攸关方继续进行建设性对话，并及时提供数据，包括关于津贴利用率的数据，以确保就此事作出知情决策。

338. 国际职工会协调会指出，工作人员对试点计划表示赞赏，因为并非所有带家属工作地点都适合安置家属。在享受福利之前，工作人员不得不自费在其他地方安家。国际职工会协调会支持向 D 类工作地点推广试点，但也支持让工作人员能够选择在所有外地工作地点使用这项福利。在劳动力市场不断变化、性别平等方面出现新观念的情况下，并非所有新的和现有的工作人员都愿意将受抚养家属带到外地。在这方面，国际职工会协调会指出，参照国向所有工作地点提供了自愿、单独的维持补助金。

339. 国际公务员联合会承认各组织普遍存在流动性危机，并表示赞赏大会决定每年向工作人员分别发放 14 000 美元或 15 000 美元，以代替将合格受抚养人安置在 D 类和 E 类艰苦工作地点。这一措施旨在减轻那些选择不符合条件的工作地点安置家属的工作人员维持两个住所的财务负担。国际公务员联合会赞同关于继续试行付款的建议，因为这将对留用工作人员产生积极影响，并将吸引最优秀、最聪慧的人到艰苦工作地点为联合国工作。

340. 委员会成员就试点项目进行了讨论，承认其作为委员会和大会 2018 年决定的一项关键举措的重要性。委员会还回顾，为试点确定的数额与不带家属服务津贴有关，包括支付第二个住所的费用这一共同目的。委员会认识到，试点项目有助于为工作人员提供选择，特别是在将其合格受抚养人安置在未被正式指定为不带家属最艰苦工作地点方面的选择。考虑到这一点，委员会同意，应继续进行试点，并在全面审查报酬制度时对其进一步加以审查。委员会认为，第一工作组关于全面审查报酬制度的建议十分有用，关于将此项付款扩大到其他工作地点是否适当的进一步审议可由关于外地相关福利的第三工作组审查，该工作组可能提出其他观点。委员会支持继续进行试点。

341. 委员会成员对试点计划的局限性表示关切，特别是在对待被指定为不带家属工作地点与被归类为艰苦工作地点但未被指定为不带家属工作地点的工作地点方面。一些成员强调了报酬方面的差异，被派往不带家属工作地点的工作人员领取的津贴高于那些被派往未被指定为不带家属的具有挑战性的 D 类和 E 类工作地点的工作人员。这种差异突出表明了工作人员面临的实际挑战，他们放弃选择安置家属往往是因为基础设施和基本设施不足，而不是出于实际选择。委员会随后重点讨论了对试点措施进行调整的可能性，特别是考虑到作为更广泛的报酬制度评估的一部分，即将对试点措施进行的审查。一些委员会成员建议，为了确保共同制度的年轻化，支持最艰苦工作地点的工作人员，并鼓励流动，支付这种津贴与流动奖励等现有应享待遇相比将能更好地利用资源。

342. 委员会回顾，有必要按照大会的要求，对津贴的利用情况和影响进行彻底分析，并确认根据各组织提供的可靠数据进行彻底评价需要时间。此外，委员会成员强调，试点项目在推动留用工作人员和支持部署在挑战性外地环境中的人员的福祉方面具有重要意义。委员会已考虑探讨扩大试点范围，以包括所有工作地点。一些委员会成员认为，这将为工作人员提供灵活性和选择，适应他们各种不同的个人情况，包括照顾双职工和配偶职业，并为所有工作人员提供公平的支助。

343. 考虑到这些讨论，委员会再次强调有必要将试点项目与全面的报酬制度结合起来加以审查，以确保对试点项目进行综合审查，并避免工作重叠。因此，试点项目需要延长至 2025 年 1 月 1 日，以确保对其进行彻底审查，并评估对员工队伍规划和组织费用的影响。此外，委员会重申必须及时提交数据，以推动正在进行的审查进程，并强调必须作出协同努力，以便就试点项目的未来轨迹作出知情决策。

#### 委员会的决定

344. 委员会分析了关于试点措施的现有资料，并就其成效，包括在留用人才、填补艰苦工作地点空缺和改善工作人员福祉方面可能带来的好处交换了意见，之后决定：

(a) 建议大会继续实施试点方案，直至对报酬制度的全面审查结束；

(b) 在全面审查报酬制度的背景下，按照大会第 76/240 号决议的要求，根据对试点方案所产生影响的彻底审查，包括对不带家属工作地点等不同类别工作地点员工队伍规划影响的审查，并根据关于各组织实际费用的审查，考虑是否可能将试点方案正规化和加以扩大。

## 附件一

### 国际公务员制度委员会 2025-2026 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. 适用于两个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) 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)；
  - (e) 健康保险计划的一致性。
3. 专业及以上职类的服务条件：
  - (a) 报酬制度全面审查；
  - (b) 基薪/底薪表；
  - (c) 联合国/美国薪酬净额比值的演变；
  - (d) 审查工作人员薪金税率以推算毛额(衡平征税基金)；
  - (e) 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；
  - (f) 教育补助金：审查数额；
  - (g) 子女和二级受扶养人津贴：审查数额；
  - (h) 确定薪资最高的国家公务员系统(诺贝尔梅耶)；
  - (i) 职等职级确定的一致性。
4. 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件：
  - (a) 审查总部工作地点的当地薪金调查；
  - (b) 当地薪金调查方法的执行情况：关于使用外部数据的试点项目的执行进度报告。
5. 外勤人员的服务条件：
  - (a) 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；第 76/240 号决议，D 节)；

- 
- (b) 工作人员流动奖励措施：审查数额；
  - (c) 危险津贴：审查数额；
  - (d) 艰苦条件津贴：审查数额；
  - (e) 不带家属服务津贴：审查数额；
  - (f) 审查 H 类工作地点的定义；
  - (g) 异地调动托运：审查付款最高限额。
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	生母额外 享受 10 周	评论
禁核试条约组织	是	是	2023 年 6 月获得批准，追溯至 2023 年 1 月 1 日
粮农组织	是	是	基本规定自 2023 年 1 月 1 日起实施。审查工作人员条例、细则和行政手册
原子能机构	是	是	—
国际民航组织	是	是	—
农发基金	是	是	—
劳工组织	是	是	—
海事组织	是	是	—
海管局	是	是	经修订的工作人员细则于 2024 年 4 月 15 日生效；追溯至 2023 年 1 月 1 日
国贸中心	是	是	—
海洋法法庭	是	是	经修订的工作人员细则于 2023 年 10 月 25 日起生效
国际电联	是	是	—
泛美卫生组织	是	是	—
联合国	是	是	—
妇女署	是	是	—
艾滋病署	是	是	—
开发署	是	是	—
教科文组织	否	否	实施了过渡性措施，给予非亲生父母 16 周应享福利、亲生父母 26 周的应享福利。育儿假新政策将于 2024 年实施
人口基金	是	是	—
难民署	是	是	—
儿基会	是	是	—
工发组织	是	是	—
项目署	是	是	—
近东救济工程处	是	是	2023 年 10 月实施，追溯至 2023 年 1 月 1 日
联合国世旅组织	是	是	2023 年 5 月获得批准，追溯至 2023 年 1 月 1 日

组织	所有父母 享受 16 周	生母额外 享受 10 周	评论
万国邮联	否	是	部分实施，生母为 26 周，非亲生父母为 6 周 (从 2 周增至)
粮食署	是	是	—
世卫组织	是	是	—
知识产权组织	是	是	实施工作人员细则修订案，2024 年 5 月 1 日生效
气象组织	是	是	—

简称：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。

## 附件三

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

组织(接受公务员制度委员会章程修正案)	接受日期	通知日期
劳工组织	2022年10月17日	2023年1月18日
联合国世旅组织	2023年5月17日	2023年3月3日
原子能机构	2023年3月6日至10日	2023年3月17日
世卫组织	2023年5月30日	2023年6月19日
气象组织	2023年5月30日	—
国际民航组织	2023年6月12日	—
知识产权组织	2023年7月13日	2023年7月17日
工发组织	—	2023年5月11日
海洋法法庭	—	2023年2月15日
农发基金 <sup>a</sup>	—	—
禁核试条约组织	2023年7月21日	2023年9月26日
粮农组织	—	—
教科文组织	2023年11月21日	2024年1月24日
国际电联	2023年8月4日	2023年8月8日
万国邮联	2023年5月12日	2024年2月26日
海事组织	2023年7月19日	2023年8月4日
海管局	2023年7月24日	2023年10月23日

简称：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。

<sup>a</sup> 农发基金以其观察员地位参加公务员制度委员会的工作。农发基金尚未正式接受公务员制度委员会章程，预计也不会接受章程修正案。

## 附件四

## 自 2024 年 1 月 1 日起执行艰苦条件津贴、流动奖励和危险津贴标准

组织	艰苦条件津贴	流动奖励	危险津贴
核禁试条约组织 <sup>a</sup>	否	否	否
粮农组织	是	是	是
原子能机构 <sup>a</sup>	否	否	否
国际民航组织	是	是	是
农发基金	是	是	是
劳工组织	是	是	是
海事组织	无回复	无回复	无回复
海管局	无回复	无回复	无回复
国贸中心	是	是	是
海洋法法庭 <sup>a</sup>	否	否	否
国际电联	是	是	是
泛美卫生组织	是	是	是
联合国	是	是	是
妇女署	是	是	是
艾滋病署	是	是	是
开发署	是	是	是
教科文组织	是	是	是
人口基金	是	是	是
难民署	是	是	是
儿基会	是	是	是
工发组织	无回复	无回复	无回复
项目署	是	是	是
近东救济工程处	是	是	是
联合国世旅组织 <sup>a</sup>	否	否	否
万国邮联	无回复	无回复	无回复

组织	艰苦条件津贴	流动奖励	危险津贴
粮食署	是	是	是
世卫组织	是	是	是
知识产权组织	是	是	是
气象组织	无回复	无回复	无回复

简称：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。

<sup>a</sup> 该组织在适用这些应享福利的工作地点没有工作人员。

## 附件五

### 公务员制度委员会 2023 年全球工作人员调查主要结果的亮点

1. 2023 年全球工作人员调查包括与敬业度和对现行报酬制度的总体看法有关的问题，并产生了大量数据，有助于深入了解工作人员对联合国报酬制度的看法。员工敬业度可衡量员工对组织的承诺，以及他们愿意付出额外努力的程度。研究表明，员工敬业度与业绩密切相关。研究也显示，对非营利组织工作的敬业度往往很高，但对组织本身的敬业度则参差不齐。

2. 敬业度指数是通过以下三个敬业度问题的答复百分比进行平均计算得出的：**(a)** 敬业员工：非常同意和同意有关陈述；**(b)** 中立员工：既不同意也不反对有关陈述；**(c)** 不敬业员工：非常反对和反对有关陈述。整体敬业度很高，86%的答复者觉得自己敬业，这与 2019 年的调查结果(+1)<sup>1</sup> 相似，但低于基准中位数(-6)。10%的答复者持中立态度，4%的答复者觉得自己不敬业。93%的答复者愿意付出额外的努力来帮助其组织取得成功，这与 2019 年的结果(-1)和基准中位数(-3)相似。90%的答复者表示，他们很自豪地告诉人们他们为自己的组织工作，这与 2019 年的结果(+2)和基准中位数(-3)相似。约四分之三(76%)的答复者觉得自己的组织是一个良好的工作场所，会全心全意地推荐。自 2019 年以来，这一比例上升了 4 个百分点，但仍远远落后于基准中位数(-11)。

3. 答复者被问及他们对报酬制度的看法，即对薪金(底薪加适用的工作地点差价调整数)、津贴和福利的看法。2019 年和 2023 年调查所用所有问题的得分都是相似的：67%的答复者认为他们了解为什么有这些津贴和福利，或者了解这些津贴和福利的目的是什么、每项福利各补偿什么，以答复 2023 年调查中的新问题。60%的答复者认为，他们了解自己的薪金(底薪加上适用的工作地点差价调整数)是如何确定的，这与以往调查的结果相似，而 20%的答复者认为他们不了解；57%的答复者认为他们了解自己的津贴和福利是如何确定的，这也与以前的调查结果相似，而 22%的答复者认为他们不了解。

4. 不到一半(43%)的答复者认为，相对于他们在其特定工作中所作的贡献，他们的总体报酬是公平的。这与 2019 年相同，远低于基准中位数(-14)。37%的答复者认为，与联合国共同制度以外的其他类似组织相比，他们的总体报酬具有竞争力，这与 2019 年的调查结果相似。35%的答复者认为，与共同制度以外的其他政府间组织相比，他们的薪金(底薪加上适用的工作地点差价调整数)具有竞争力。这大大低于基准中位数(-12)。35%的答复者认为，与共同制度以外的其他类似组织相比，他们的津贴和福利具有竞争力。35%的答复者认为该制度易于理解，35%的答复者认为不易于理解。

5. 考虑一下弗雷德里克·赫兹伯格提出的工作满意度激励-保健理论是有帮助的。赫茨伯格提出有两类因素影响工作满意度：**(a)** 激励因素，如果存在，会增加

<sup>1</sup> 除特别注明外，括号内的数字是指与上一次统计调查结果相比的百分点增减。

工作满意度；(b) 保健因素，如果不存在，会降低工作满意度。敬业度受到各种激励因素的影响。在调查中，进行了相关性分析，以探讨报酬是否是影响员工敬业度的重要激励因素。相关性显示两个变量之间线性关系的强度。在社会研究中，0.4 或更高的相关性可被认为是合理的关联。

6. 相关性分析是通过比较“我觉得我的总体报酬与我在特定工作中所作的贡献相比是公平的”项下与三个敬业度指数问题上的平均得分进行的。该项下与整体敬业度指数的相关系数得分为 0.29 (2019 年为 0.32)。这显示了一种弱关联，换言之，报酬对敬业度没有很大的影响。相关系数表明，报酬与敬业度之间的相关性在 2019 年至 2023 年期间略有下降。这一结果与咨询公司在非营利部门进行的其他研究结果不谋而合，在非营利部门，奖励和敬业之间的关系通常很弱。外部公司也用另一种方法探索这一关系，即观察那些对“我觉得我的总体报酬与我在特定工作中所作的贡献相比是公平的”这一陈述作出肯定、中立或否定答复的人的敬业度。对总体报酬持肯定看法的人(92%)和持否定看法的人(79%)的敬业度指数相差 13 个百分点。即使在对这一陈述作出否定答复的人中，也有超过四分之三的人敬业，这与以前的调查结果相似。这支持了这样一个结论，即对敬业度而言，报酬不是一个有力的激励因素。

7. 在招聘方面，影响答复者决定加入联合国共同制度的六个最常见因素是：(a) 有机会利用自己的技能和能力(43%)，与 2019 年调查结果(36%)相比增加了 7%；(b) 薪金(43%)，比 2019 年(38%)增加 5%；(c) 福利(39%)，比 2019 年(26%)增加 13%；(d) 坚信联合国系统的目标和目的(35%)，与 2019 年结果相同；(e) 联合国的声誉(35%)，比 2019 年(27%)增加 8%；(f) 坚信其所在组织的目标和目的(34%)，与 2019 年结果(33%)相似。

8. 关于留用，78%的答复者打算在 12 个月内为其所在组织工作，这与 2019 年的调查结果相似。11%的答复者想在未来 12 个月内离职，但觉得无法离职，这与以前的调查结果相似。6%的答复者打算在未来 12 个月内离开其所在组织，这也与以前的调查结果相似。5%的答复者即将退休或合同即将结束，这与 2019 年的结果相同。在打算在 12 个月内为其所在组织工作的人中，选择留下来的五个最常见原因是：(a) 福利(46%)，这在 2019 年调查中排名第二(33%)；(b) 薪金(44%)，这在 2019 年排名第一(38%)；(c) 有机会利用自己的技能和能力(37%)，这在 2019 年也排名第三(32%)；(d) 坚信其所在组织的目标和目的，并希望为之作出贡献(26%)，这在 2019 年也排名第四；(e) 坚信联合国共同制度的目标和目的，并希望为之作出贡献(25%)，这在 2019 年也排在第五位；(f) 职业发展及晋升机会(23%)，这在 2019 年排名第八(18%)。

9. 对于 11%在理想情况下想在未来 12 个月内离开其所在组织、但觉得无法离开的答复者而言，最常见的四个原因是：(a) 缺乏职业发展和晋升机会(59%)，在 2019 年调查中也排名第一；(b) 组织不奖励个人业绩(48%)，这在 2019 年也排名第二；(c) 薪酬(44%)，这在 2019 年也排名第三；(d) 工作与生活缺乏平衡或使能环境措施不足(35%)，这在 2019 年排名第五。对于 6%打算在未来 12 个月内离开其所在组织的答复者而言，希望离开的四个最常见原因是：(a) 缺乏职业发展或

晋升机会(56%)，这在 2019 年也排名第一；(b) 薪金(46%)，这在 2019 年排名第三；(c) 组织不奖励个人业绩(43%)，这在 2019 年排名第二；(d) 自己的知识、技能和能力未得到充分利用(35%)，这在 2019 年排名第六。

10. 46%打算离职的人和 44%想离职但无法离职的人选择薪金作为离职原因之一。在前三次调查中，薪金作为最常见离职原因的排名从第四上升到第三，再上升到第二。21%打算离职的人和 18%想离职但无法离职的人选择福利作为离职原因之一。在 2019 年调查中，这两个数字分别为 14%和 16%。对于打算离职或想离职但无法离职的人而言，在最常见的离职原因中，与受扶养人有关的因素排名第十二，与派任、调动、流动和艰苦条件有关的因素排名第十三，与休假有关的因素排名第二十，与差旅有关的因素排名第二十三，与服务有关的因素排名第二十七。2019 年，津贴是排名第六的最常见因素(20%)。这些调查结果表明，薪金和福利对答复者离职意愿的影响普遍加大。调查结果显示，在刺激人们产生离职愿望的最大因素中，几乎三分之二的答复者认为是缺乏晋升机会，近一半的答复者认为是不奖励个人业绩。44%的答复者认为是薪金。这些数字与决定加入和决定留下的数字非常相似，其中答复者表示，薪金是决定加入和留下的最常见因素之一。

11. 为进一步探讨留用问题，2023 年调查增加了两个问题，一个是答复者希望留在联合国共同制度的主要原因(最多选择六个原因)，另一个是答复者决定继续在共同制度中工作的最重要因素(只选择一个)。答复者希望留在联合国共同制度的四个最常见原因是：坚信其所在组织的目标和目的(50%)、养恤金(46%)、薪金(38%)和其他福利(32%)。答复者决定继续在联合国共同制度中工作的最重要的四个最常见因素是薪金(26%)、晋升和职业发展(19%)、工作满意度(17%)和福利(11%)。

12. 关于流动性，40%的答复者曾在两个或两个以上工作地点连续任职一年或一年以上，这与 2019 年调查结果相似。值得注意的是，这个数字代表了整个样本。65%的国际征聘答复者是这样的情况，关于该职类的更多调查结果将提交委员会第九十八届会议。这些调查结果表明，答复者有流动的意愿，只有 10%的答复者表示他们拒绝过另一个工作地点的职位，这也证明了这一点。2023 年调查在津贴和福利部分提出了一个新问题，即询问答复者，根据他们的现状，他们最看重什么津贴或福利，最多可选择 10 项。

13. 在所有职类中，大多数答复者最重视的津贴或福利是年假(75%)、医疗保险(72%)、养恤金(66%)、病假(49%)和受扶养子女津贴(42%)。最少答复者最重视的津贴或福利是不带家属服务津贴(6%)、单亲津贴(6%)、安保疏散津贴(4%)和征聘奖励计划(2%)。2023 年调查增加的另一个新问题是请答复者从他们的角度指出哪些津贴和福利(如果有的话)应加以改善，最多可选择 10 项。最少答复者表示应改善的津贴和福利是不带家属服务津贴(6%)、离职回国补助金(5%)、征聘奖励计划(3%)和安保疏散津贴(3%)。这些津贴或福利都在最不受重视的五项之列。

14. 答复者被问及他们与哪些组织比较其报酬。前三大类型的组织是：(a) 其他国际组织(69%)，与 2019 年调查结果(73%)相比减少 4%；(b) 私营部门组织(51%)，与 2019 年结果(54%)相似；(c) 政府机构(19%)，与 2019 年结果(25%)相比减少 6%。

15. 在职业进展和业绩方面，答复者被问及在联合国共同制度内的职业生涯中晋升(即职等提升)多少次。总体而言，38%的人在共同制度内的职业生涯中没有晋升，这与 2019 年调查结果相同。大约四分之一(27%)的人曾晋升过一次，这与 2019 年调查结果相同。大约四分之一(26%)的人晋升过两到三次，这与 2019 年相同。8%的人晋升过四次或四次以上，这与 2019 年调查结果(9%)相似。39%的人曾横向调动。

16. 此外，还探讨了薪酬上涨与业绩之间的联系。39%的人认为他们的个人业绩得到了公平的评估，这自 2019 年以来大幅减少(-12)。28%的人认为职业进展与其在组织中的个人业绩有充分的联系，这自 2019 年以来大幅增加(+11)。28%的人认为团队业绩在其所在组织中得到了奖励和承认，这自 2019 年以来有所增加(+4)。绝大多数人(86%)希望看到职业进展基于(a) 技能/行为/能力和(b) 目标的实现，这与前些年相似。10%表示仅基于技能/行为/能力，这自 2019 年以来增加 4%。4%的人表示仅基于目标的实现，这与 2019 年相似，尽管在之前的调查中，该问题提的是“薪酬上涨”而不是职业进展。

## 附件六

## 截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织工作人员年龄分布情况

组织	30 岁以下	30 岁至 35 岁以下	35 岁至 40 岁以下	40 岁至 45 岁以下	45 岁至 50 岁以下	50 岁至 55 岁以下	55 岁至 60 岁以下	60 岁至 65 岁以下	65 岁及以上	共计
联合国	461 (1.4%)	1 946 (5.8%)	4 016 (12%)	5 838 (17.4%)	6 903 (20.6%)	6 223 (18.5%)	4 943 (14.7%)	3 158 (9.4%)	84 (0.3%)	33 572 (28.6%)
开发署	148 (1.9%)	677 (8.8%)	1 066 (13.9%)	1 552 (20.2%)	1 526 (19.9%)	1 286 (16.8%)	874 (11.4%)	513 (6.7%)	25 (0.3%)	7 667 (6.5%)
人口基金	71 (2.1%)	267 (7.8%)	509 (14.9%)	605 (17.7%)	660 (19.3%)	562 (16.4%)	456 (13.3%)	288 (8.4%)	5 (0.1%)	3 423 (2.9%)
项目署	6 (0.9%)	27 (4.1%)	82 (12.4%)	138 (20.9%)	137 (20.8%)	145 (22%)	77 (11.7%)	43 (6.5%)	4 (0.6%)	659 (0.6%)
难民署	567 (4.2%)	1 738 (12.9%)	2 673 (19.9%)	2 830 (21%)	2 214 (16.5%)	1 664 (12.4%)	1 155 (8.6%)	609 (4.5%)	2 (0%)	13 452 (11.5%)
儿基会	503 (2.9%)	1 578 (8.9%)	2 912 (16.5%)	3 554 (20.1%)	3 391 (19.2%)	2 689 (15.2%)	1 910 (10.8%)	1 072 (6.1%)	31 (0.2%)	17 640 (15%)
近东救济工程处	6 (2.4%)	20 (7.8%)	47 (18.4%)	53 (20.8%)	44 (17.3%)	44 (17.3%)	25 (9.8%)	15 (5.9%)	1 (0.4%)	255 (0.2%)
国贸中心	16 (3.9%)	71 (17.2%)	62 (15%)	73 (17.7%)	64 (15.5%)	67 (16.2%)	31 (7.5%)	27 (6.5%)	2 (0.5%)	413 (0.4%)
劳工组织	86 (2.4%)	377 (10.5%)	559 (15.5%)	620 (17.2%)	616 (17.1%)	576 (16%)	469 (13%)	289 (8%)	14 (0.4%)	3 606 (3.1%)
粮农组织	67 (2%)	202 (6.1%)	319 (9.7%)	447 (13.6%)	615 (18.7%)	633 (19.3%)	582 (17.7%)	416 (12.7%)	7 (0.2%)	3 288 (2.8%)
粮食署	279 (2.2%)	1 305 (10.4%)	2 190 (17.4%)	2 521 (20%)	2 301 (18.3%)	1 924 (15.3%)	1 307 (10.4%)	742 (5.9%)	16 (0.1%)	12 585 (10.7%)
教科文组织	55 (2.4%)	178 (7.7%)	245 (10.6%)	334 (14.4%)	416 (18%)	450 (19.4%)	373 (16.1%)	252 (10.9%)	14 (0.6%)	2 317 (2%)
世卫组织	138 (1.5%)	634 (6.7%)	1 177 (12.5%)	1 582 (16.8%)	1 762 (18.7%)	1 651 (17.5%)	1 423 (15.1%)	1 009 (10.7%)	43 (0.5%)	9 419 (8%)
国际民航组织	1 (0.2%)	14 (2.1%)	53 (8.1%)	106 (16.1%)	119 (18.1%)	120 (18.3%)	133 (20.2%)	108 (16.4%)	3 (0.5%)	657 (0.6%)
国际电联	9 (1.3%)	42 (5.9%)	74 (10.4%)	95 (13.4%)	112 (15.8%)	180 (25.4%)	128 (18.1%)	66 (9.3%)	3 (0.4%)	709 (0.6%)
知识产权组织	23 (2%)	56 (4.8%)	104 (9%)	156 (13.5%)	168 (14.5%)	246 (21.3%)	270 (23.4%)	129 (11.2%)	4 (0.3%)	1 156 (1%)
农发基金	23 (2.6%)	88 (10.1%)	126 (14.5%)	142 (16.3%)	164 (18.9%)	144 (16.6%)	121 (13.9%)	60 (6.9%)	1 (0.1%)	869 (0.7%)
原子能机构	55 (2.1%)	114 (4.4%)	287 (11.2%)	469 (18.3%)	401 (15.6%)	409 (16%)	434 (16.9%)	366 (14.3%)	29 (1.1%)	2 564 (2.2%)
联合国世旅组织	0 (0%)	4 (4.5%)	10 (11.2%)	15 (16.9%)	23 (25.8%)	18 (20.2%)	10 (11.2%)	8 (9%)	1 (1.1%)	89 (0.1%)
妇女署	22 (1.9%)	105 (8.9%)	185 (15.7%)	257 (21.7%)	250 (21.2%)	178 (15.1%)	112 (9.5%)	69 (5.8%)	4 (0.3%)	1 182 (1%)
艾滋病署	7 (1.1%)	19 (3%)	39 (6.2%)	93 (14.8%)	118 (18.8%)	143 (22.7%)	113 (18%)	83 (13.2%)	14 (2.2%)	629 (0.5%)
海洋法法庭	0 (0%)	3 (8.1%)	2 (5.4%)	4 (10.8%)	8 (21.6%)	10 (27%)	5 (13.5%)	5 (13.5%)	0 (0%)	37 (0%)
禁核试条约组织	3 (1%)	11 (3.7%)	38 (12.8%)	54 (18.2%)	56 (18.9%)	56 (18.9%)	53 (17.9%)	24 (8.1%)	1 (0.3%)	296 (0.3%)
泛美卫生组织	9 (1.1%)	27 (3.2%)	82 (9.7%)	106 (12.5%)	154 (18.2%)	159 (18.8%)	150 (17.7%)	146 (17.3%)	13 (1.5%)	846 (0.7%)
<b>总计</b>	<b>2 555 (2.2%)</b>	<b>9 503 (8.1%)</b>	<b>16 857 (14.4%)</b>	<b>21 644 (18.4%)</b>	<b>22 222 (18.9%)</b>	<b>19 577 (16.7%)</b>	<b>15 154 (12.9%)</b>	<b>9 497 (8.1%)</b>	<b>321 (0.3%)</b>	<b>117 330 (100%)</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

简称：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

## 附件七

## 截至 2023 年 12 月 31 日按组织分列的专业及以上职类工作人员年龄分布情况

组织	30 岁以下	30 岁至 35 岁以下	35 岁至 40 岁以下	40 岁至 45 岁以下	45 岁至 50 岁以下	50 岁至 55 岁以下	55 岁至 60 岁以下	60 岁至 65 岁以下	65 岁及以上	共计
联合国	179 (1.4%)	772 (6.2%)	1 317 (10.6%)	1 956 (15.8%)	2 496 (20.1%)	2 303 (18.6%)	1 990 (16%)	1 336 (10.8%)	61 (0.5%)	12 410 (29.3%)
开发署	43 (1.6%)	169 (6.5%)	251 (9.6%)	480 (18.4%)	597 (22.8%)	550 (21%)	347 (13.3%)	166 (6.4%)	10 (0.4%)	2 613 (6.2%)
人口基金	16 (1.7%)	77 (8.1%)	127 (13.4%)	145 (15.3%)	168 (17.7%)	185 (19.5%)	145 (15.3%)	83 (8.7%)	4 (0.4%)	950 (2.2%)
项目署	4 (0.7%)	24 (4.5%)	71 (13.2%)	107 (19.9%)	106 (19.7%)	122 (22.7%)	65 (12.1%)	35 (6.5%)	4 (0.7%)	538 (1.3%)
难民署	17 (0.4%)	265 (6.6%)	672 (16.9%)	877 (22%)	772 (19.4%)	649 (16.3%)	483 (12.1%)	251 (6.3%)	2 (0.1%)	3 988 (9.4%)
儿基会	85 (1.6%)	361 (6.8%)	732 (13.7%)	1 078 (20.2%)	1 167 (21.9%)	922 (17.3%)	659 (12.4%)	320 (6%)	11 (0.2%)	5 335 (12.6%)
近东救济工程处	6 (2.4%)	20 (8.1%)	47 (19.1%)	53 (21.5%)	43 (17.5%)	39 (15.9%)	22 (8.9%)	15 (6.1%)	1 (0.4%)	246 (0.6%)
国贸中心	14 (5%)	61 (21.6%)	46 (16.3%)	51 (18.1%)	36 (12.8%)	37 (13.1%)	18 (6.4%)	17 (6%)	2 (0.7%)	282 (0.7%)
劳工组织	30 (2.2%)	109 (8.1%)	151 (11.3%)	202 (15.1%)	230 (17.2%)	245 (18.3%)	233 (17.4%)	133 (9.9%)	7 (0.5%)	1 340 (3.2%)
粮农组织	14 (0.8%)	89 (5%)	175 (9.9%)	246 (13.9%)	328 (18.6%)	339 (19.2%)	331 (18.7%)	239 (13.5%)	5 (0.3%)	1 766 (4.2%)
粮食署	25 (1%)	176 (6.8%)	420 (16.2%)	514 (19.9%)	526 (20.3%)	431 (16.6%)	321 (12.4%)	168 (6.5%)	8 (0.3%)	2 589 (6.1%)
教科文组织	34 (3%)	125 (11%)	111 (9.7%)	154 (13.5%)	201 (17.6%)	210 (18.4%)	177 (15.5%)	118 (10.4%)	9 (0.8%)	1 139 (2.7%)
世卫组织	31 (0.8%)	223 (5.7%)	416 (10.6%)	625 (16%)	696 (17.8%)	748 (19.1%)	650 (16.6%)	491 (12.5%)	34 (0.9%)	3 914 (9.3%)
国际民航组织	0 (0%)	7 (2%)	19 (5.4%)	53 (14.9%)	65 (18.3%)	74 (20.8%)	74 (20.8%)	61 (17.2%)	2 (0.6%)	355 (0.8%)
国际电联	6 (1.3%)	30 (6.6%)	50 (11%)	71 (15.7%)	70 (15.5%)	104 (23%)	75 (16.6%)	44 (9.7%)	3 (0.7%)	453 (1.1%)
知识产权组织	17 (2.4%)	44 (6.3%)	76 (10.9%)	101 (14.5%)	116 (16.6%)	132 (18.9%)	125 (17.9%)	82 (11.8%)	4 (0.6%)	697 (1.6%)
农发基金	9 (1.8%)	53 (10.4%)	80 (15.6%)	82 (16%)	97 (18.9%)	85 (16.6%)	70 (13.7%)	36 (7%)	0 (0%)	512 (1.2%)
原子能机构	49 (3.1%)	82 (5.3%)	182 (11.7%)	284 (18.2%)	218 (14%)	237 (15.2%)	251 (16.1%)	232 (14.9%)	26 (1.7%)	1 561 (3.7%)
联合国世旅组织	0 (0%)	4 (7%)	7 (12.3%)	11 (19.3%)	11 (19.3%)	11 (19.3%)	7 (12.3%)	5 (8.8%)	1 (1.8%)	57 (0.1%)
妇女署	12 (2.2%)	52 (9.7%)	65 (12.1%)	108 (20.2%)	122 (22.8%)	75 (14%)	58 (10.8%)	39 (7.3%)	4 (0.7%)	535 (1.3%)
艾滋病署	4 (1.3%)	5 (1.7%)	13 (4.4%)	33 (11.1%)	50 (16.8%)	77 (25.9%)	61 (20.5%)	43 (14.5%)	11 (3.7%)	297 (0.7%)
海洋法法庭	0 (0%)	2 (11.8%)	0 (0%)	2 (11.8%)	5 (29.4%)	3 (17.6%)	2 (11.8%)	3 (17.6%)	0 (0%)	17 (0%)
禁核试条约组织	1 (0.5%)	7 (3.5%)	26 (13.1%)	36 (18.1%)	39 (19.6%)	39 (19.6%)	34 (17.1%)	16 (8%)	1 (0.5%)	199 (0.5%)
泛美卫生组织	1 (0.2%)	11 (2.2%)	40 (7.8%)	63 (12.4%)	97 (19%)	103 (20.2%)	90 (17.6%)	94 (18.4%)	11 (2.2%)	510 (1.2%)
<b>总计</b>	<b>597 (1.4%)</b>	<b>2 768 (6.5%)</b>	<b>5 094 (12%)</b>	<b>7 332 (17.3%)</b>	<b>8 256 (19.5%)</b>	<b>7 720 (18.2%)</b>	<b>6 288 (14.9%)</b>	<b>4 027 (9.5%)</b>	<b>221 (0.5%)</b>	<b>42 303 (100%)</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

简称：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

## 附件八

## 截至 2023 年 12 月 31 日按组织分列的一般事务及有关职类工作人员年龄分布情况

组织	30 岁以下	30 岁至 35 岁以下	35 岁至 40 岁以下	40 岁至 45 岁以下	45 岁至 50 岁以下	50 岁至 55 岁以下	55 岁至 60 岁以下	60 岁至 65 岁以下	65 岁及以上	共计
联合国	277 (1.5%)	1 154 (6.3%)	2 630 (14.3%)	3 599 (19.6%)	3 745 (20.4%)	3 167 (17.3%)	2 295 (12.5%)	1 461 (8%)	16 (0.1%)	18 344 (25.4%)
开发署	105 (2.1%)	508 (10.1%)	815 (16.1%)	1 072 (21.2%)	929 (18.4%)	736 (14.6%)	527 (10.4%)	347 (6.9%)	15 (0.3%)	5 054 (7%)
人口基金	55 (2.2%)	190 (7.7%)	382 (15.4%)	460 (18.6%)	492 (19.9%)	377 (15.2%)	311 (12.6%)	205 (8.3%)	1 (0%)	2 473 (3.4%)
项目署	2 (1.7%)	3 (2.5%)	11 (9.1%)	31 (25.6%)	31 (25.6%)	23 (19%)	12 (9.9%)	8 (6.6%)	0 (0%)	121 (0.2%)
难民署	550 (5.8%)	1 473 (15.6%)	2 000 (21.1%)	1 952 (20.6%)	1 442 (15.2%)	1 015 (10.7%)	672 (7.1%)	358 (3.8%)	0 (0%)	9 462 (13.1%)
儿基会	418 (3.4%)	1 217 (9.9%)	2 180 (17.7%)	2 476 (20.1%)	2 224 (18.1%)	1 767 (14.4%)	1 251 (10.2%)	752 (6.1%)	20 (0.2%)	12 305 (17.1%)
近东救济工程处	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11.1%)	5 (55.6%)	3 (33.3%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (0%)
国贸中心	2 (1.5%)	10 (7.6%)	16 (12.2%)	22 (16.8%)	28 (21.4%)	30 (22.9%)	13 (9.9%)	10 (7.6%)	0 (0%)	131 (0.2%)
劳工组织	56 (2.5%)	268 (11.8%)	408 (18%)	418 (18.4%)	386 (17%)	331 (14.6%)	236 (10.4%)	156 (6.9%)	7 (0.3%)	2 266 (3.1%)
粮农组织	53 (3.5%)	113 (7.4%)	144 (9.5%)	201 (13.2%)	287 (18.9%)	294 (19.3%)	251 (16.5%)	177 (11.6%)	2 (0.1%)	1 522 (2.1%)
粮食署	240 (2.4%)	1 093 (11%)	1 763 (17.7%)	2 007 (20.2%)	1 775 (17.9%)	1 493 (15%)	986 (9.9%)	574 (5.8%)	8 (0.1%)	9 939 (13.8%)
教科文组织	21 (1.8%)	53 (4.5%)	134 (11.4%)	180 (15.3%)	215 (18.3%)	240 (20.4%)	196 (16.6%)	134 (11.4%)	5 (0.4%)	1 178 (1.6%)
世卫组织	107 (1.9%)	411 (7.5%)	761 (13.8%)	957 (17.4%)	1 066 (19.4%)	903 (16.4%)	773 (14%)	518 (9.4%)	9 (0.2%)	5 505 (7.6%)
国际民航组织	1 (0.3%)	7 (2.3%)	34 (11.3%)	53 (17.5%)	54 (17.9%)	46 (15.2%)	59 (19.5%)	47 (15.6%)	1 (0.3%)	302 (0.4%)
国际电联	3 (1.2%)	12 (4.7%)	24 (9.4%)	23 (9%)	42 (16.5%)	76 (29.8%)	53 (20.8%)	22 (8.6%)	0 (0%)	255 (0.4%)
知识产权组织	6 (1.3%)	12 (2.6%)	28 (6%)	55 (11.9%)	52 (11.2%)	114 (24.6%)	145 (31.3%)	47 (10.2%)	4 (0.9%)	463 (0.6%)
农发基金	14 (3.9%)	35 (9.8%)	46 (12.9%)	60 (16.8%)	67 (18.8%)	59 (16.5%)	51 (14.3%)	24 (6.7%)	1 (0.3%)	357 (0.5%)
原子能机构	6 (0.6%)	32 (3.2%)	105 (10.5%)	185 (18.4%)	183 (18.2%)	172 (17.1%)	183 (18.2%)	134 (13.4%)	3 (0.3%)	1 003 (1.4%)
联合国世旅组织	0 (0%)	0 (0%)	3 (9.4%)	4 (12.5%)	12 (37.5%)	7 (21.9%)	3 (9.4%)	3 (9.4%)	0 (0%)	32 (0%)
妇女署	10 (1.5%)	53 (8.2%)	120 (18.5%)	149 (23%)	128 (19.8%)	103 (15.9%)	54 (8.3%)	30 (4.6%)	0 (0%)	647 (0.9%)
艾滋病署	3 (0.9%)	14 (4.2%)	26 (7.8%)	60 (18.1%)	68 (20.5%)	66 (19.9%)	52 (15.7%)	40 (12%)	3 (0.9%)	332 (0.5%)
海洋法法庭	0 (0%)	1 (5%)	2 (10%)	2 (10%)	3 (15%)	7 (35%)	3 (15%)	2 (10%)	0 (0%)	20 (0%)
禁核试条约组织	2 (2%)	4 (4%)	12 (12.1%)	18 (18.2%)	17 (17.2%)	17 (17.2%)	19 (19.2%)	8 (8.1%)	2 (2%)	99 (0.1%)
泛美卫生组织	8 (2.4%)	16 (4.8%)	42 (12.5%)	43 (12.8%)	57 (17%)	56 (16.7%)	60 (17.9%)	52 (15.5%)	2 (0.6%)	336 (0.5%)
<b>总计</b>	<b>1 939 (2.7%)</b>	<b>6 679 (9.3%)</b>	<b>11 686 (16.2%)</b>	<b>14 027 (19.4%)</b>	<b>13 304 (18.4%)</b>	<b>11 104 (15.4%)</b>	<b>8 208 (11.4%)</b>	<b>5 109 (7.1%)</b>	<b>99 (0.1%)</b>	<b>72 155 (100%)</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

简称：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

## 附件九

## 截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度按职等和性别分列的专业及以上职类工作人员年龄分布情况

年龄组	按职等分列的男性									按职等分列的女性									男女合计	百分比
	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	UG <sup>a</sup>	共计	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	未叙职等 <sup>a</sup>	共计		
30 岁以下	24	120	11	—	—	—	—	—	155	60	337	44	1	—	—	—	—	442	597	1.4%
30 岁至 35 岁以下	29	448	370	55	1	—	—	1	904	69	966	734	91	3	—	—	—	1 863	2 767	6.5%
35 岁至 40 岁以下	17	456	1 101	509	35	1	—	—	2 119	39	605	1 619	668	44	—	1	—	2 976	5 095	12.0%
40 岁至 45 岁以下	11	337	1 497	1 295	276	25	4	2	3 447	16	395	1 622	1 500	325	22	2	2	3 884	7 331	17.3%
45 岁至 50 岁以下	5	260	1 313	1 687	706	118	25	5	4 119	13	215	1 206	1 782	761	134	22	3	4 136	8 255	19.5%
50 岁至 55 岁以下	3	175	1 056	1 634	980	277	77	18	4 220	9	153	825	1 299	880	263	50	21	3 500	7 720	18.2%
55 岁至 60 岁以下	4	90	707	1 383	1 078	354	127	33	3 776	—	98	445	877	692	277	92	32	2 513	6 289	14.9%
60 岁至 65 岁以下	—	49	392	901	792	331	130	47	2 642	—	39	200	435	415	188	74	34	1 385	4 027	9.5%
65 岁及以上	—	1	5	31	37	24	13	28	139	—	1	6	16	15	11	3	31	83	222	0.5%
<b>总计</b>	<b>93</b>	<b>1 936</b>	<b>6 452</b>	<b>7 495</b>	<b>3 905</b>	<b>1 130</b>	<b>376</b>	<b>134</b>	<b>21 521</b>	<b>206</b>	<b>2 809</b>	<b>6 701</b>	<b>6 669</b>	<b>3 135</b>	<b>895</b>	<b>244</b>	<b>123</b>	<b>20 782</b>	<b>42 303</b>	<b>100%</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

<sup>a</sup> 未叙职等包括助理秘书长和副秘书长职等。

## 附件十

## 截至 2023 年 12 月 31 日按组织分列的专业及以上职类工作人员职等分布情况

组织	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	未叙职等 <sup>a</sup>	共计
联合国	19 (0.2%)	1 248 (10.1%)	4 141 (33.4%)	4 204 (33.9%)	1 877 (15.1%)	603 (4.9%)	185 (1.5%)	133 (1.1%)	12 410
开发署	46 (1.8%)	275 (10.5%)	630 (24.1%)	842 (32.2%)	556 (21.3%)	191 (7.3%)	62 (2.4%)	11 (0.4%)	2 613
人口基金	1 (0.1%)	109 (11.5%)	218 (22.9%)	297 (31.3%)	224 (23.6%)	82 (8.6%)	17 (1.8%)	2 (0.2%)	950
项目署	5 (0.9%)	69 (12.8%)	165 (30.7%)	157 (29.2%)	84 (15.6%)	38 (7.1%)	16 (3%)	4 (0.7%)	538
难民署	0 (0%)	679 (17%)	1 552 (38.9%)	1 111 (27.9%)	449 (11.3%)	152 (3.8%)	41 (1%)	4 (0.1%)	3 988
儿基会	18 (0.3%)	542 (10.2%)	1 840 (34.5%)	1 955 (36.6%)	799 (15%)	126 (2.4%)	50 (0.9%)	5 (0.1%)	5 335
近东救济工程处	2 (0.8%)	10 (4.1%)	85 (34.6%)	92 (37.4%)	31 (12.6%)	17 (6.9%)	7 (2.8%)	2 (0.8%)	246
国贸中心	20 (7.1%)	90 (31.9%)	92 (32.6%)	46 (16.3%)	26 (9.2%)	6 (2.1%)	1 (0.4%)	1 (0.4%)	282
劳工组织	11 (0.8%)	141 (10.5%)	309 (23.1%)	462 (34.5%)	313 (23.4%)	68 (5.1%)	25 (1.9%)	11 (0.8%)	1 340
粮农组织	50 (2.8%)	190 (10.8%)	425 (24.1%)	620 (35.1%)	351 (19.9%)	86 (4.9%)	33 (1.9%)	11 (0.6%)	1 766
粮食署	15 (0.6%)	210 (8.1%)	927 (35.8%)	846 (32.7%)	399 (15.4%)	133 (5.1%)	55 (2.1%)	4 (0.2%)	2 589
教科文组织	29 (2.5%)	263 (23.1%)	361 (31.7%)	272 (23.9%)	143 (12.6%)	47 (4.1%)	14 (1.2%)	10 (0.9%)	1 139
世卫组织	23 (0.6%)	272 (6.9%)	1 004 (25.7%)	1 460 (37.3%)	859 (21.9%)	212 (5.4%)	66 (1.7%)	18 (0.5%)	3 914
国际民航组织	0 (0%)	32 (9%)	72 (20.3%)	176 (49.6%)	50 (14.1%)	19 (5.4%)	5 (1.4%)	1 (0.3%)	355
国际电联	5 (1.1%)	69 (15.2%)	143 (31.6%)	142 (31.3%)	69 (15.2%)	16 (3.5%)	4 (0.9%)	5 (1.1%)	453
知识产权组织	10 (1.4%)	87 (12.5%)	193 (27.7%)	229 (32.9%)	104 (14.9%)	54 (7.7%)	11 (1.6%)	9 (1.3%)	697
农发基金	3 (0.6%)	72 (14.1%)	158 (30.9%)	149 (29.1%)	96 (18.8%)	24 (4.7%)	2 (0.4%)	8 (1.6%)	512
原子能机构	23 (1.5%)	175 (11.2%)	459 (29.4%)	541 (34.7%)	305 (19.5%)	48 (3.1%)	3 (0.2%)	7 (0.4%)	1 561
联合国世旅组织	7 (12.3%)	11 (19.3%)	11 (19.3%)	11 (19.3%)	13 (22.8%)	1 (1.8%)	2 (3.5%)	1 (1.8%)	57
妇女署	2 (0.4%)	77 (14.4%)	140 (26.2%)	175 (32.7%)	105 (19.6%)	26 (4.9%)	8 (1.5%)	2 (0.4%)	535
艾滋病署	0 (0%)	14 (4.7%)	50 (16.8%)	84 (28.3%)	98 (33%)	39 (13.1%)	9 (3%)	3 (1%)	297
海洋法法庭	0 (0%)	6 (35.3%)	2 (11.8%)	5 (29.4%)	2 (11.8%)	0 (0%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)	17
禁核试条约组织	0 (0%)	30 (15.1%)	67 (33.7%)	64 (32.2%)	31 (15.6%)	6 (3%)	0 (0%)	1 (0.5%)	199
泛美卫生组织	10 (2%)	74 (14.5%)	109 (21.4%)	224 (43.9%)	56 (11%)	31 (6.1%)	3 (0.6%)	3 (0.6%)	510
<b>总计</b>	<b>299 (0.7%)</b>	<b>4 745 (11.2%)</b>	<b>13 153 (31.1%)</b>	<b>14 164 (33.5%)</b>	<b>7 040 (16.6%)</b>	<b>2 025 (4.8%)</b>	<b>620 (1.5%)</b>	<b>257 (0.6%)</b>	<b>42 303</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

简称：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

<sup>a</sup> 未叙职等包括助理秘书长和副秘书长职等。

## 截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度按区域分列的专业及以上职类工作人员年龄分布情况

年龄组	非洲国家	亚洲-太平洋国家	东欧国家	拉丁美洲和加勒比国家	西欧和其他国家	其他	共计
30 岁以下	74 (12.4%)	139 (23.3%)	34 (5.7%)	23 (3.9%)	324 (54.3%)	3 (0.5%)	597 (1.4%)
30 岁至 35 岁以下	384 (13.9%)	645 (23.3%)	211 (7.6%)	181 (6.5%)	1 342 (48.5%)	4 (0.1%)	2 767 (6.5%)
35 岁至 40 岁以下	1 002 (19.7%)	1 054 (20.7%)	411 (8.1%)	425 (8.3%)	2 187 (42.9%)	18 (0.4%)	5 097 (12%)
40 岁至 45 岁以下	1 708 (23.3%)	1 504 (20.5%)	500 (6.8%)	567 (7.7%)	3 024 (41.2%)	28 (0.4%)	7 331 (17.3%)
45 岁至 50 岁以下	2 094 (25.4%)	1 605 (19.4%)	604 (7.3%)	626 (7.6%)	3 302 (40%)	25 (0.3%)	8 256 (19.5%)
50 岁至 55 岁以下	1 867 (24.2%)	1 489 (19.3%)	530 (6.9%)	522 (6.8%)	3 291 (42.6%)	21 (0.3%)	7 720 (18.2%)
55 岁至 60 岁以下	1 719 (27.3%)	1 102 (17.5%)	360 (5.7%)	467 (7.4%)	2 620 (41.7%)	21 (0.3%)	6 289 (14.9%)
60 岁至 65 岁以下	1 148 (28.5%)	646 (16%)	280 (7%)	361 (9%)	1 583 (39.3%)	10 (0.2%)	4 028 (9.5%)
65 岁及以上	59 (26.2%)	34 (15.1%)	17 (7.6%)	20 (8.9%)	95 (42.2%)	0 (0%)	225 (0.5%)
<b>总计</b>	<b>10 055 (23.8%)</b>	<b>8 218 (19.4%)</b>	<b>2 947 (7%)</b>	<b>3 192 (7.5%)</b>	<b>17 768 (42%)</b>	<b>130 (0.3%)</b>	<b>42 310 (100%)</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

## 附件十二

## 截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织按区域分列的专业及以上职类

组织	非洲国家	亚洲-太平洋国家	东欧国家	拉丁美洲和加勒比国家	西欧和其他国家	其他各国	共计
联合国	2 622 (21.1%)	2 327 (18.8%)	990 (8%)	990 (8%)	5 439 (43.8%)	42 (0.3%)	12 410 (29.3%)
开发署	642 (24.6%)	585 (22.4%)	170 (6.5%)	187 (7.2%)	1 018 (39%)	11 (0.4%)	2 613 (6.2%)
人口基金	298 (31.4%)	197 (20.7%)	33 (3.5%)	60 (6.3%)	359 (37.8%)	3 (0.3%)	950 (2.2%)
项目署	91 (16.9%)	99 (18.4%)	48 (8.9%)	37 (6.9%)	258 (48%)	5 (0.9%)	538 (1.3%)
难民署	1 313 (32.9%)	701 (17.6%)	282 (7.1%)	221 (5.5%)	1 459 (36.6%)	15 (0.4%)	3 991 (9.4%)
儿基会	1 792 (33.6%)	1 118 (21%)	259 (4.9%)	252 (4.7%)	1 883 (35.3%)	31 (0.6%)	5 335 (12.6%)
近东救济工程处	39 (15.9%)	42 (17.1%)	11 (4.5%)	5 (2%)	143 (58.1%)	6 (2.4%)	246 (0.6%)
国贸中心	44 (15.6%)	42 (14.9%)	33 (11.7%)	31 (11%)	131 (46.5%)	1 (0.4%)	282 (0.7%)
劳工组织	183 (13.7%)	266 (19.9%)	77 (5.7%)	152 (11.3%)	662 (49.4%)	0 (0%)	1 340 (3.2%)
粮农组织	302 (17.1%)	343 (19.4%)	137 (7.8%)	183 (10.4%)	801 (45.4%)	0 (0%)	1 766 (4.2%)
粮食署	804 (31.1%)	412 (15.9%)	100 (3.9%)	135 (5.2%)	1 135 (43.8%)	3 (0.1%)	2 589 (6.1%)
教科文组织	168 (14.7%)	297 (26%)	83 (7.3%)	115 (10.1%)	479 (41.9%)	0 (0%)	1 142 (2.7%)
世卫组织	1 015 (25.9%)	909 (23.2%)	242 (6.2%)	126 (3.2%)	1 610 (41.1%)	12 (0.3%)	3 914 (9.3%)
国际民航组织	55 (15.5%)	64 (18%)	0 (0%)	46 (13%)	190 (53.5%)	0 (0%)	355 (0.8%)
国际电联	72 (15.9%)	95 (21%)	50 (11%)	40 (8.8%)	196 (43.3%)	0 (0%)	453 (1.1%)
知识产权组织	80 (11.5%)	146 (20.9%)	59 (8.5%)	55 (7.9%)	357 (51.2%)	0 (0%)	697 (1.6%)
农发基金	122 (23.8%)	69 (13.5%)	11 (2.1%)	50 (9.7%)	261 (50.9%)	0 (0%)	513 (1.2%)
原子能机构	154 (9.9%)	304 (19.5%)	265 (17%)	85 (5.4%)	753 (48.2%)	0 (0%)	1 561 (3.7%)
联合国世旅组织	6 (10.5%)	7 (12.3%)	5 (8.8%)	7 (12.3%)	32 (56.1%)	0 (0%)	57 (0.1%)
妇女署	104 (19.4%)	112 (20.9%)	27 (5%)	35 (6.5%)	256 (47.9%)	1 (0.2%)	535 (1.3%)
艾滋病署	113 (38%)	35 (11.8%)	24 (8.1%)	23 (7.7%)	102 (34.3%)	0 (0%)	297 (0.7%)
海洋法法庭	3 (17.6%)	0 (0%)	3 (17.6%)	1 (5.9%)	10 (58.8%)	0 (0%)	17 (0%)
禁核试条约组织	24 (12.1%)	39 (19.6%)	38 (19.1%)	15 (7.5%)	83 (41.7%)	0 (0%)	199 (0.5%)
泛美卫生组织	9 (1.8%)	9 (1.8%)	0 (0%)	341 (66.9%)	151 (29.6%)	0 (0%)	510 (1.2%)
<b>总计</b>	<b>10 055 (23.8%)</b>	<b>8 218 (19.4%)</b>	<b>2 947 (7%)</b>	<b>3 192 (7.5%)</b>	<b>17 768 (42%)</b>	<b>130 (0.3%)</b>	<b>42 310 (100%)</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

简称：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

## 附件十三

截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织工作人员  
平均年龄

组织	专业及以上职类			一般事务及有关职类			组织内所有工作人员		
	女性	男性	共计	女性	男性	共计	女性	男性	共计
联合国	45.4	49.5	47.5	46.0	46.7	46.4	45.7	47.9	46.9
开发署	45.8	48.3	47.1	44.5	46.2	45.3	45.1	47.2	46.1
人口基金	46.0	49.2	47.5	45.2	46.9	46.1	45.5	47.7	46.6
项目署	44.6	48.4	46.8	47.8	46.0	46.6	45.3	47.8	46.8
难民署	43.7	46.5	45.1	38.7	43.0	41.3	40.6	44.0	42.6
儿基会	45.4	47.7	46.5	43.6	46.5	45.1	44.5	47.0	45.8
近东救济工程处	44.2	47.4	45.8	48.0	51.0	50.1	44.3	47.6	46.0
国贸中心	39.6	43.8	41.6	46.3	43.5	45.7	42.2	43.7	42.8
劳工组织	45.5	49.5	47.5	45.5	45.8	45.6	45.5	47.8	46.5
粮农组织	46.8	51.3	49.3	47.5	48.9	48.0	47.2	50.6	48.7
粮食署	44.4	47.9	46.2	42.4	45.8	44.6	43.0	46.2	45.0
教科文组织	45.5	48.1	46.7	47.8	49.3	48.4	46.6	48.6	47.5
世卫组织	46.8	49.8	48.3	46.1	48.1	47.0	46.4	49.0	47.7
国际民航组织	48.7	51.7	50.7	49.9	48.4	49.6	49.5	51.0	50.2
万国邮联	49.9	50.5	50.4	46.5	49.1	47.3	47.3	50.1	48.8
国际电联	45.5	48.9	47.4	49.4	48.5	49.1	47.4	48.8	48.1
气象组织	44.6	49.6	47.3	49.4	49.7	49.5	46.1	49.6	47.8
海事组织	48.0	52.0	50.2	47.0	48.0	47.3	47.5	50.8	49.0
知识产权组织	48.0	49.7	48.9	49.9	52.1	50.7	48.9	50.5	49.6
农发基金	45.1	46.8	46.0	46.3	44.4	45.9	45.6	46.3	45.9
工发组织	46.6	49.4	48.4	46.5	49.3	48.0	46.6	49.3	48.2
原子能机构	44.7	50.2	47.9	48.4	48.5	48.4	46.6	49.7	48.1
联合国世旅组织	45.3	49.0	47.1	49.0	48.7	48.9	47.1	48.9	47.8
妇女署	44.1	46.0	44.5	44.8	46.0	45.2	44.3	46.0	44.7
海管局	43.9	47.0	45.4	37.7	39.9	38.6	41.3	44.7	42.9
艾滋病署	48.0	51.7	49.7	47.2	50.3	48.7	47.7	51.2	49.3
海洋法法庭	52.3	49.4	50.6	51.4	46.4	49.4	51.7	48.1	49.9
禁核试条约组织	46.9	48.2	47.7	46.8	48.6	47.6	46.8	48.3	47.6
泛美卫生组织	50.4	52.6	51.5	50.2	48.5	49.7	50.3	51.6	50.9
<b>总计</b>	<b>45.4</b>	<b>48.9</b>	<b>47.2</b>	<b>44.5</b>	<b>46.0</b>	<b>45.3</b>	<b>44.9</b>	<b>47.2</b>	<b>46.2</b>

资料来源：首协会人事统计数据库，2022 年。

简称：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。

## 附件十四

2023 年按性别分列的专业及以上职类各职等工作人员入职日  
平均年龄

组织	男性			女性		
	最低年龄	最高年龄	平均年龄	最低年龄	最高年龄	平均年龄
联合国	24-46	37-69	30-59	25-49	36-75	30-61
开发署	23-48	46-68	31-53	20-43	49-64	33-52
人口基金	26-44	50-62	37-50	25-55	32-66	32-59
项目署	23-49	39-60	32-51	23-54	34-63	31-58
难民署	18-27	54-61	35-43	20-49	48-74	33-62
儿基会	26-61	41-64	35-61	26-50	54-65	36-57
近东救济工程处	27-57	27-61	27-57	25-50	25-63	27-54
国贸中心	22-55	28-68	25-62	25-37	32-51	28-44
劳工组织	29-59	45-64	33-59	24-57	31-59	28-57
粮农组织	26-47	33-59	29-53	27-51	35-63	31-54
粮食署	27-46	40-64	32-53	23-51	38-69	28-59
教科文组织	23-45	47-63	34-55	23-48	51-60	32-54
世卫组织	21-31	39-69	31-47	21-38	37-68	30-49
国际民航组织	23-51	51-62	35-51	20-60	52-60	31-60
国际电联	32-66	32-66	32-66	28-40	32-40	31-40
知识产权组织	32-50	39-52	34-50	28-53	35-58	27-53
农发基金	28-53	49-56	33-53	27-52	34-59	30-52
原子能机构	26-55	55-77	34-55	24-49	38-71	33-54
联合国世旅组织	34.0		34.0	33.0		33.0
妇女署	30-45	49-57	38-49	25-60	25-60	25-60
艾滋病署	23-47	34-58	29-49	28-47	28-59	28-53
海洋法法庭	..	..	..	..	..	30-30
禁核试条约组织	28-46	33-62	31-51	35-49	43-59	36-49
泛美卫生组织	29-60	41-68	39-63	29-62	41-62	34-62

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

简称：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

## 附件十五

## 截至 2023 年 12 月 31 日实习生和初级专业干事区域代表性

组织	非洲国家		亚洲-太平洋国家		东欧国家		拉丁美洲和加勒比国家		西欧和其他国家		其他国家 <sup>a</sup>		共计	
	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs
联合国	113 (16.7%)	8 (1.9%)	255 (37.6%)	138 (32.5%)	26 (3.8%)	8 (1.9%)	33 (4.9%)	0 (0%)	251 (37%)	271 (63.8%)	0 (0%)	0 (0%)	678 (19.9%)	425 (41.7%)
开发署	66 (14.8%)	20 (29%)	98 (21.9%)	18 (26.1%)	45 (10.1%)	3 (4.3%)	37 (8.3%)	3 (4.3%)	201 (45%)	25 (36.2%)	0 (0%)	0 (0%)	447 (13.1%)	69 (6.8%)
人口基金	104 (45.2%)	2 (7.4%)	37 (16.1%)	5 (18.5%)	16 (7%)	0 (0%)	21 (9.1%)	0 (0%)	52 (22.6%)	20 (74.1%)	0 (0%)	0 (0%)	230 (6.8%)	27 (2.7%)
项目署	35 (31%)	0 (0%)	27 (23.9%)	0 (0%)	8 (7.1%)	0 (0%)	22 (19.5%)	0 (0%)	21 (18.6%)	8 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	113 (3.3%)	8 (0.8%)
难民署	未提供资料													
儿基会	173 (28.5%)	33 (43.4%)	123 (20.3%)	18 (23.7%)	30 (4.9%)	3 (3.9%)	32 (5.3%)	1 (1.3%)	249 (41%)	20 (26.3%)	0 (0%)	1 (1.3%)	607 (17.8%)	76 (7.5%)
近东救济工程处 <sup>a</sup>	1 (2%)	1 (7.1%)	18 (36%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (20%)	13 (92.9%)	21 (42%)	0 (0%)	50 (1.5%)	14 (1.4%)
国贸中心	11 (17.7%)	0 (0%)	20 (32.3%)	1 (20%)	1 (1.6%)	0 (0%)	9 (14.5%)	0 (0%)	21 (33.9%)	4 (80%)	0 (0%)	0 (0%)	62 (1.8%)	5 (0.5%)
劳工组织	14 (13.3%)	2 (5.3%)	22 (21%)	12 (31.6%)	8 (7.6%)	5 (13.2%)	13 (12.4%)	0 (0%)	48 (45.7%)	19 (50%)	0 (0%)	0 (0%)	105 (3.1%)	38 (3.7%)
粮农组织 <sup>b</sup>	0 (0%)	3 (7.7%)	0 (0%)	1 (2.6%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	35 (89.7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	39 (3.8%)
粮食署	87 (50%)	0 (0%)	33 (19%)	15 (26.3%)	8 (4.6%)	0 (0%)	8 (4.6%)	0 (0%)	38 (21.8%)	42 (73.7%)	0 (0%)	0 (0%)	174 (5.1%)	57 (5.6%)
教科文组织	25 (6.3%)	0 (0%)	31 (7.9%)	26 (63.4%)	40 (10.2%)	0 (0%)	93 (23.6%)	0 (0%)	205 (52%)	15 (36.6%)	0 (0%)	0 (0%)	394 (11.6%)	41 (4%)
世卫组织	17 (23.6%)	19 (32.8%)	24 (33.3%)	0 (0%)	4 (5.6%)	0 (0%)	2 (2.8%)	39 (67.2%)	25 (34.7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	72 (2.1%)	58 (5.7%)
国际民航组织	1 (16.7%)	0 (0%)	3 (50%)	3 (75%)	0 (0%)	1 (25%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (33.3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (0.2%)	4 (0.4%)
国际电联	12 (19.4%)	0 (0%)	30 (48.4%)	5 (62.5%)	5 (8.1%)	0 (0%)	3 (4.8%)	0 (0%)	12 (19.4%)	3 (37.5%)	0 (0%)	0 (0%)	62 (1.8%)	8 (0.8%)
知识产权组织	6 (22.2%)	0 (0%)	3 (11.1%)	3 (42.9%)	3 (11.1%)	0 (0%)	1 (3.7%)	0 (0%)	14 (51.9%)	4 (57.1%)	0 (0%)	0 (0%)	27 (0.8%)	7 (0.7%)
农发基金	10 (16.4%)	1 (4.2%)	8 (13.1%)	5 (20.8%)	2 (3.3%)	0 (0%)	5 (8.2%)	0 (0%)	36 (59%)	18 (75%)	0 (0%)	0 (0%)	61 (1.8%)	24 (2.4%)
原子能机构	26 (19.4%)	1 (1.4%)	57 (42.5%)	9 (12.5%)	9 (6.7%)	4 (5.6%)	12 (9%)	0 (0%)	30 (22.4%)	55 (76.4%)	0 (0%)	3 (4.2%)	134 (3.9%)	72 (7.1%)
联合国世旅组织	3 (25%)	0 (0%)	1 (8.3%)	2 (66.7%)	4 (33.3%)	0 (0%)	1 (8.3%)	0 (0%)	3 (25%)	1 (33.3%)	0 (0%)	0 (0%)	12 (0.4%)	3 (0.3%)

组织	非洲国家		亚洲-太平洋国家		东欧国家		拉丁美洲和加勒比国家		西欧和其他国家		其他国家 <sup>a</sup>		共计	
	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs	实习生	JPOs
妇女署	21 (35%)	1 (3.2%)	15 (25%)	4 (12.9%)	1 (1.7%)	0 (0%)	6 (10%)	0 (0%)	0 (0%)	26 (83.9%)	17 (28.3%)	0 (0%)	60 (1.8%)	31 (3%)
艾滋病署	15 (39.5%)	3 (30%)	6 (15.8%)	0 (0%)	1 (2.6%)	0 (0%)	6 (15.8%)	0 (0%)	8 (21.1%)	7 (70%)	2 (5.3%)	0 (0%)	38 (1.1%)	10 (1%)
海洋法法庭 <sup>c</sup>	3 (23.1%)	0 (0%)	4 (30.8%)	0 (0%)	1 (7.7%)	0 (0%)	2 (15.4%)	0 (0%)	3 (23.1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	13 (0.4%)	0 (0%)
禁核试条约组织	2 (22.2%)	0 (0%)	3 (33.3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (11.1%)	0 (0%)	3 (33.3%)	2 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (0.3%)	2 (0.2%)
泛美卫生组织	0 (0%)	0 (0%)	3 (5.8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	34 (65.4%)	0 (0%)	15 (28.8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	52 (1.5%)	0 (0%)
<b>总计</b>	<b>745 (21.9%)</b>	<b>94 (9.2%)</b>	<b>821 (24.1%)</b>	<b>265 (26%)</b>	<b>212 (6.2%)</b>	<b>24 (2.4%)</b>	<b>341 (10%)</b>	<b>43 (4.2%)</b>	<b>1247 (36.6%)</b>	<b>588 (57.8%)</b>	<b>40 (1.2%)</b>	<b>4 (0.4%)</b>	<b>3406 (100%)</b>	<b>1018 (100%)</b>

资料来源：联合国共同制度各组织 2024 年提交的数据。

简称：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭；JPOs，初级专业干事。

<sup>a</sup> 近东救济工程处的大多数实习生来自巴勒斯坦地区。

<sup>b</sup> 由于粮农组织仅根据其自己的区域标准提供百分比数，因此无法将其纳入计算。截至 2023 年 12 月 31 日，粮农组织的实习生分别来自非洲国家(14%)；亚洲-太平洋国家(24%)；拉丁美洲和加勒比国家(5%)；北美洲(8%)；近东和北非国家(6%)；欧洲和中亚国家(43%)。

<sup>c</sup> 2021 年 9 月 30 日，法庭为根据法庭与参与国之间谅解备忘录征聘的年轻专业人员设立了初级专业干事方案。2022 年 12 月 1 日，法庭与中国政府签署了关于初级专业干事方案的谅解备忘录。2023 年底，一个初级专业干事员额的征聘工作正在进行中。

## 附件十六

## 截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中无人任职的会员国

区域	会员国	联合国秘书处	劳工组织	粮农组织	教科文组织	世卫组织	国际民航组织	共计
非洲(6)	安哥拉	X		X			X	3
	赤道几内亚	X	X		X	X	X	5
	利比里亚		X	X			X	3
	利比亚		X			X	X	3
	圣多美和普林西比	X	X	X			X	4
	南苏丹		X		X		X	3
亚洲-太平洋(17)	巴林		X		X		X	3
	文莱达鲁萨兰国	X	X		X	X	X	5
	科威特		X		X	X	X	4
	马尔代夫		X		X		X	3
	马绍尔群岛	X	X	X	X	X	X	6
	密克罗尼西亚联邦			X	X	X	X	4
	瑙鲁	X		X	X	X	X	5
	帕劳	X	X	X	X	X	X	6
	巴布亚新几内亚		X			X	X	3
	卡塔尔	X	X	X	X	X	X	6
	萨摩亚		X		X	X	X	4
	所罗门群岛		X		X	X	X	4
	东帝汶	X	X	X	X		X	5
	汤加		X		X		X	3
	图瓦卢	X	X	X	X	X	X	6
	阿拉伯联合酋长国	X	X		X	X		4
	瓦努阿图	X	X	X	X	X	X	6
东欧(1)	黑山			X		X	X	3
拉丁美洲和加勒比(12)	安提瓜和巴布达		X	X		X		3
	巴哈马		X	X	X	X	X	5
	伯利兹	X	X			X	X	4
	格林纳达	X	X			X	X	4
	危地马拉		X		X		X	3
	海地		X		X		X	3
	牙买加		X			X	X	3
	巴拿马				X	X	X	3

区域	会员国	联合国秘书处	劳工组织	粮农组织	教科文组织	世卫组织	国际民航组织	共计
	圣基茨和尼维斯		X			X	X	3
	圣卢西亚		X	X			X	3
	圣文森特和格林纳丁斯		X	X	X	X		4
	苏里南		X		X	X	X	4
西欧和其他国家(5)	安道尔	X			X	X	X	4
	冰岛		X		X	X		3
	马耳他		X		X		X	3
	摩纳哥				X	X	X	3
	圣马力诺		X		X	X	X	4
其他(2)	库克群岛		X	X		X	X	4
	基里巴斯	X	X	X	X	X	X	6

## 附件十七

## 截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中任职人数不足的会员国

区域	会员国	联合国秘书处	劳工组织	粮农组织	教科文组织	世卫组织	国际民航组织	共计
非洲(无)								
亚洲-太平洋(6)	中国	X	X	X	X	X	X	6
	印度尼西亚		X	X			X	3
	日本	X	X	X		X	X	5
	大韩民国		X	X		X	X	4
	沙特阿拉伯	X		X	X	X	X	5
	新加坡		X	X	X	X	X	5
东欧(1)	波兰		X			X	X	3
拉丁美洲和加勒比(无)								
西欧和其他国家(4)	奥地利		X			X	X	3
	以色列	X	X	X		X	X	5
	卢森堡	X				X	X	3
	美利坚合众国	X	X	X	X	X	X	6

## 附件十八

## 截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中任职人数过多的会员国

区域	会员国	联合国秘书处	劳工组织	粮农组织	教科文组织	世卫组织	国际民航组织	共计
非洲(10)	喀麦隆	X	X		X	X		4
	埃及	X	X	X	X	X	X	6
	埃塞俄比亚	X	X		X	X	X	5
	加纳	X	X			X		3
	肯尼亚	X				X	X	3
	塞内加尔		X		X	X	X	4
	南非	X	X		X	X	X	5
	突尼斯		X		X		X	3
	乌干达	X				X	X	3
	津巴布韦	X	X			X		3
亚洲-太平洋(5)	印度		X			X	X	3
	约旦		X			X	X	3
	黎巴嫩	X	X		X	X	X	5
	菲律宾	X	X			X		3
	斯里兰卡		X			X	X	3
东欧(1)	保加利亚	X	X	X				3
拉丁美洲和加勒比(4)	阿根廷	X	X		X			3
	巴西	X		X	X		X	4
	哥伦比亚		X	X	X			3
	墨西哥	X			X		X	3
西欧和其他国家(8)	比利时	X	X		X	X	X	5
	加拿大	X	X		X	X	X	5
	法国	X	X		X	X	X	5
	希腊		X	X	X			3
	爱尔兰	X	X			X		3
	意大利	X	X	X	X	X	X	6
	西班牙	X	X	X	X	X	X	6
	大不列颠及北爱尔兰 联合王国	X			X	X		3

## 附件十九

截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中任职人数不足的会员国高级/决策职等工作人员人数

高级工作人员少于 10 人

奥地利

印度尼西亚

以色列

卢森堡

波兰

沙特阿拉伯

新加坡

高级工作人员多于 10 人但少于 50 人

大韩民国

高级工作人员多于 50 人但少于 100 人

中国

日本

高级工作人员多于 200 人

美利坚合众国

## 附件二十

## 截至 2023 年 12 月 31 日在三个或三个以上有既定适当幅度的组织中任职人数过多的会员国高级/决策职等工作人员人数

## 高级工作人员少于 15 人

保加利亚

哥伦比亚

加纳

希腊

约旦

墨西哥

塞内加尔

突尼斯

## 高级工作人员 15 人至 35 人以下

巴西

喀麦隆

埃及

埃塞俄比亚

爱尔兰

黎巴嫩

菲律宾

南非

斯里兰卡

乌干达

津巴布韦

## 高级工作人员 35 人至 100 人以下

阿根廷

比利时

加拿大

印度

肯尼亚

西班牙

## 高级工作人员 100 人或多于 100 人

法国

意大利

大不列颠及北爱尔兰联合王国

## 附件二十一

## 截至 2023 年 12 月 31 日在五个或五个以上没有正式地域分配准则的组织中没有工作人员的国家

区域	国家	在 10 个组织中的组织数
非洲(14)	安哥拉	6
	佛得角	6
	乍得	5
	科摩罗	6
	吉布提	6
	赤道几内亚	7
	厄立特里亚	6
	斯威士兰	5
	加蓬	6
	几内亚比绍	5
	利比亚	5
	圣多美和普林西比	7
	塞舌尔	5
	索马里	5
亚洲-太平洋(26)	巴林	8
	不丹	5
	文莱达鲁萨兰国	9
	朝鲜民主主义人民共和国	5
	斐济	5
	科威特	8
	吉尔吉斯斯坦	5
	老挝人民民主共和国	6
	马尔代夫	7
	马绍尔群岛	8
	密克罗尼西亚联邦	5
	瑙鲁	8
	阿曼	8
	帕劳	8
	巴布亚新几内亚	6
	卡塔尔	9
萨摩亚	5	
沙特阿拉伯	7	

区域	国家	在 10 个组织中的组织数
	所罗门群岛	5
	东帝汶	6
	汤加	7
	土库曼斯坦	7
	图瓦卢	8
	阿拉伯联合酋长国	7
	瓦努阿图	6
	也门	5
东欧(5)	爱沙尼亚	6
	拉脱维亚	5
	黑山	7
	斯洛伐克	5
	斯洛文尼亚	7
拉丁美洲和加勒比(13)	安提瓜和巴布达	6
	巴哈马	9
	巴巴多斯	5
	伯利兹	6
	古巴	5
	多米尼克	8
	格林纳达	6
	圭亚那	5
	巴拉圭	7
	圣基茨和尼维斯	9
	圣卢西亚	5
	圣文森特和格林纳丁斯	7
	苏里南	6
西欧和其他国家(6)	安道尔	8
	列支敦士登	7
	卢森堡	5
	马耳他	8
	摩纳哥	9
	圣马力诺	9

## 附件二十二

截至 2023 年 12 月 31 日联合国共同制度各组织专业及以上  
职类工作人员区域代表性状况

组织	非洲	亚洲-太平洋	东欧	拉丁美洲和加勒比	西欧和其他国家	其他各国	共计
联合国	2 622 (21.1%)	2 327 (18.8%)	990 (8%)	990 (8%)	5 439 (43.8%)	42 (0.3%)	12 410 (29.3%)
开发署	642 (24.6%)	585 (22.4%)	170 (6.5%)	187 (7.2%)	1 018 (39%)	11 (0.4%)	2 613 (6.2%)
人口基金	298 (31.4%)	197 (20.7%)	33 (3.5%)	60 (6.3%)	359 (37.8%)	3 (0.3%)	950 (2.2%)
项目署	91 (16.9%)	99 (18.4%)	48 (8.9%)	37 (6.9%)	258 (48%)	5 (0.9%)	538 (1.3%)
难民署	1 313 (32.9%)	701 (17.6%)	282 (7.1%)	221 (5.5%)	1 459 (36.6%)	15 (0.4%)	3 991 (9.4%)
儿基会	1 792 (33.6%)	1 118 (21%)	259 (4.9%)	252 (4.7%)	1 883 (35.3%)	31 (0.6%)	5 335 (12.6%)
近东救济工程处	39 (15.9%)	42 (17.1%)	11 (4.5%)	5 (2%)	143 (58.1%)	6 (2.4%)	246 (0.6%)
国贸中心	44 (15.6%)	42 (14.9%)	33 (11.7%)	31 (11%)	131 (46.5%)	1 (0.4%)	282 (0.7%)
劳工组织	183 (13.7%)	266 (19.9%)	77 (5.7%)	152 (11.3%)	662 (49.4%)	0 (0%)	1 340 (3.2%)
粮农组织	302 (17.1%)	343 (19.4%)	137 (7.8%)	183 (10.4%)	801 (45.4%)	0 (0%)	1 766 (4.2%)
粮食署	804 (31.1%)	412 (15.9%)	100 (3.9%)	135 (5.2%)	1 135 (43.8%)	3 (0.1%)	2 589 (6.1%)
教科文组织	168 (14.7%)	297 (26%)	83 (7.3%)	115 (10.1%)	479 (41.9%)	0 (0%)	1 142 (2.7%)
世卫组织	1 015 (25.9%)	909 (23.2%)	242 (6.2%)	126 (3.2%)	1 610 (41.1%)	12 (0.3%)	3 914 (9.3%)
国际民航组织	55 (15.5%)	64 (18%)	0 (0%)	46 (13%)	190 (53.5%)	0 (0%)	355 (0.8%)
国际电联	72 (15.9%)	95 (21%)	50 (11%)	40 (8.8%)	196 (43.3%)	0 (0%)	453 (1.1%)
知识产权组织	80 (11.5%)	146 (20.9%)	59 (8.5%)	55 (7.9%)	357 (51.2%)	0 (0%)	697 (1.6%)
农发基金	122 (23.8%)	69 (13.5%)	11 (2.1%)	50 (9.7%)	261 (50.9%)	0 (0%)	513 (1.2%)
原子能机构	154 (9.9%)	304 (19.5%)	265 (17%)	85 (5.4%)	753 (48.2%)	0 (0%)	1 561 (3.7%)
联合国世旅组织	6 (10.5%)	7 (12.3%)	5 (8.8%)	7 (12.3%)	32 (56.1%)	0 (0%)	57 (0.1%)
妇女署	104 (19.4%)	112 (20.9%)	27 (5%)	35 (6.5%)	256 (47.9%)	1 (0.2%)	535 (1.3%)
艾滋病署	113 (38%)	35 (11.8%)	24 (8.1%)	23 (7.7%)	102 (34.3%)	0 (0%)	297 (0.7%)
海洋法法庭	3 (17.6%)	0 (0%)	3 (17.6%)	1 (5.9%)	10 (58.8%)	0 (0%)	17 (0%)
禁核试条约组织	24 (12.1%)	39 (19.6%)	38 (19.1%)	15 (7.5%)	83 (41.7%)	0 (0%)	199 (0.5%)
泛美卫生组织	9 (1.8%)	9 (1.8%)	0 (0%)	341 (66.9%)	151 (29.6%)	0 (0%)	510 (1.2%)
<b>共计</b>	<b>10 055 (23.8%)</b>	<b>8 218 (19.4%)</b>	<b>2 947 (7%)</b>	<b>3 192 (7.5%)</b>	<b>17 768 (42%)</b>	<b>130 (0.3%)</b>	<b>42 310 (100%)</b>

简称：禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

## 附件二十三

截至 2023 年 12 月 31 日高级/决策职等工作人员区域多样性  
情况

区域	P-5	D-1	D-2	ASG	USG	共计
非洲	1 424 (20.5%)	403 (20.1%)	131 (21.3%)	35 (22.7%)	20 (25.3%)	2 013 (20.5%)
亚洲-太平洋	1 159 (16.7%)	329 (16.4%)	99 (16.1%)	26 (16.9%)	15 (19%)	1 628 (16.6%)
东欧	422 (6.1%)	113 (5.6%)	22 (3.6%)	12 (7.8%)	5 (6.3%)	574 (5.9%)
拉丁美洲和加勒比	490 (7.1%)	121 (6%)	48 (7.8%)	19 (12.3%)	9 (11.4%)	687 (7%)
西欧和其他国家	3 429 (49.3%)	1 024 (51.1%)	312 (50.7%)	60 (39%)	30 (38%)	4 855 (49.5%)
其他各国	26 (0.4%)	15 (0.7%)	3 (0.5%)	2 (1.3%)	0 (0%)	46 (0.5%)
<b>共计</b>	<b>6 950 (70.9%)</b>	<b>2 005 (20.5%)</b>	<b>615 (6.3%)</b>	<b>154 (1.6%)</b>	<b>79 (0.8%)</b>	<b>9 803 (100%)</b>

简称：ASG，助理秘书长；USG，副秘书长。

## 附件二十四

## 2011 至 2021 年联合国系统专业及以上职类(P-1 至未叙职等)工作人员性别分布情况

年度	P-1			P-2			P-3			P-4			P-5			D-1			D-2			未叙职等			共计		
	男性	女性	女性比例 (百分比)	男性	女性	女性比例 (百分比)	男性	女性	女性比例 (百分比)	男性	女性	女性比例 (百分比)	男性	女性	女性比例 (百分比)	男性	女性	女性比例 (百分比)	男性	女性	女性比例 (百分比)	男性	女性	女性比例 (百分比)	男性	女性	女性比例 (百分比)
2011	48	75	61	1477	1965	57	4816	4027	46	5947	3805	39	4125	2004	33	1295	565	30	430	158	27	182	78	30	18320	12677	409
2012	43	75	64	1418	1902	57	4986	4185	46	6021	3975	40	4123	2095	34	1304	594	31	423	167	28	194	78	29	18512	13071	414
2013	58	71	55	1417	1917	57	5208	4270	45	6029	4092	40	4114	2116	34	1268	606	32	405	174	30	194	72	27	18693	13318	416
2014	63	92	59	1449	1943	57	5243	4275	45	6090	4164	41	4087	2215	35	1244	611	33	394	174	31	198	76	28	18768	13550	419
2015	61	95	61	1464	1984	58	5288	4407	45	6070	4363	42	4046	2281	36	1138	573	33	380	169	31	221	81	27	18668	13953	428
2016	67	111	62	1621	2176	57	5642	4770	46	6490	4657	42	4142	2375	36	1226	630	34	349	168	33	218	76	26	19755	14963	431
2017	83	140	63	1565	2129	58	5432	4791	47	6399	4842	43	4040	2427	38	1254	685	35	393	204	34	180	91	34	19346	15309	442
2018	78	148	66	1652	2248	58	5645	4996	47	6736	5187	44	4130	2540	38	1246	726	37	399	229	36	166	114	41	20052	16188	447
2019	60	148	71	1755	2418	58	5919	5237	47	6844	5455	44	4125	2642	39	1284	790	38	406	246	38	164	116	41	20557	17052	453
2020	61	145	70	1649	2367	59	5810	5292	48	6872	5581	45	4108	2713	40	1217	831	41	414	228	36	152	124	45	20283	17281	460
2021	81	154	66	1835	2604	59	6131	5814	49	7245	6073	46	4141	2941	42	1220	878	42	436	255	37	145	129	47	21234	18848	470

资料来源：A/78/206。

注：2011 至 2014 年数据摘自首协会人力资源年度统计报告(<https://unsceb.org/reports>)，反映持一年或一年以上合同的工作人员情况。2014 年以后的数据反映长期、连续或定期任用的工作人员情况，无论合同期长短。

## 附件二十五

截至 2021 年 12 月 31 日长期、连续和定期任用的专业及以上职类工作人员的性别分布情况，按实体分列

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		未叙职等		小计		女性比例 (百分比)
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
粮农组织	16	31	63	116	186	224	366	237	248	111	66	27	28	6	11	3	984	755	43.4
原子能机构	5	13	71	87	279	160	327	185	227	79	26	18	5	1	4	3	944	546	36.6
国际民航组织	1	1	13	19	47	31	119	52	68	16	13	3	5	—	1	—	267	122	31.4
国际法院	—	—	13	6	2	16	5	9	2	3	1	—	1	—	1	—	25	34	57.6
公务员制度 委员会秘书处	—	—	1	3	1	1	6	3	2	2	2	1	2	1	—	—	14	11	44.0
农发基金	2	1	20	38	68	56	55	66	58	30	10	11	3	—	6	3	222	205	48.0
劳工组织	2	12	47	82	130	176	228	234	199	122	46	25	14	11	6	4	672	666	49.8
海事组织	—	1	8	17	18	20	24	14	20	12	7	3	5	1	1	—	83	68	45.0
移民组织	8	6	165	191	246	248	191	164	73	51	31	15	12	8	1	2	727	685	48.5
国贸中心	6	5	32	43	42	37	32	18	19	8	3	—	—	1	—	1	134	113	45.7
国际培训中心	—	5	5	4	5	8	15	9	13	4	1	—	1	—	—	—	40	30	42.9
国际电联	3	1	32	37	76	61	88	56	50	24	14	4	2	1	—	—	265	184	41.0
泛美卫生组织	1	2	14	28	34	50	117	102	22	23	13	5	1	1	—	—	202	211	51.1
艾滋病署	—	—	8	17	22	24	31	57	68	55	22	16	7	3	—	2	158	174	52.4
开发署	7	10	99	166	237	254	427	352	298	206	100	99	39	30	3	9	1 210	1 126	48.2
教科文组织	10	21	99	156	161	186	137	140	83	55	25	22	11	6	7	4	533	590	52.5
气候公约秘书处	—	—	32	21	51	34	30	19	8	8	3	4	1	1	1	1	126	88	41.1
人口基金	2	2	22	63	57	93	126	103	102	98	33	37	8	5	1	2	351	403	53.4
难民署	—	—	278	314	758	648	549	478	218	185	91	64	25	20	3	2	1 922	1 711	47.1
电算中心	—	—	10	3	44	19	29	9	8	4	2	—	1	—	—	—	94	35	27.1
儿基会	3	7	120	231	652	638	824	826	400	369	57	57	25	23	2	2	2 083	2 153	50.8

实体	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2		未叙职等		小计		女性比例 (百分比)
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
工发组织	1	1	14	16	40	22	45	36	49	19	19	3	5	1	1	—	174	98	36.0
训研所	—	1	2	3	9	5	3	5	3	1	7	2	—	—	1	—	25	17	40.5
联合国	5	4	468	593	2 104	1 888	2 269	1 789	1 082	777	340	254	111	77	63	64	6 442	5 446	45.8
养恤基金	—	—	2	2	33	28	33	21	11	11	5	3	2	—	1	1	87	66	43.1
项目署	1	4	29	24	97	63	65	53	47	27	15	15	12	7	2	2	268	195	42.1
近东救济工程处	—	—	1	1	18	14	32	39	16	14	11	6	5	1	1	1	84	76	47.5
职员学院	—	—	—	3	3	6	3	6	3	1	—	—	1	—	—	—	10	16	61.5
联合国世旅组织	1	9	3	1	5	4	6	7	3	5	2	—	—	1	2	—	22	27	55.1
联合国大学	—	—	4	11	11	9	12	6	4	6	6	6	1	1	1	1	39	40	50.6
妇女署	—	1	9	60	30	95	35	141	17	84	6	19	2	5	—	3	99	408	80.5
万国邮联	—	—	6	3	29	9	14	4	12	3	4	—	4	—	2	—	71	19	21.1
粮食署	—	1	47	80	298	286	348	287	207	146	62	62	40	16	3	3	1 005	881	46.7
世卫组织	3	10	71	99	228	270	499	414	400	338	127	74	41	23	12	12	1 381	1 240	47.3
知识产权组织	1	2	16	47	86	97	105	98	74	32	38	22	10	1	6	3	336	302	47.3
气象组织	3	3	11	19	24	34	50	34	27	12	12	1	6	3	2	1	135	107	44.2
<b>共计</b>	<b>81</b>	<b>154</b>	<b>1 835</b>	<b>2 604</b>	<b>6 131</b>	<b>5 814</b>	<b>7 245</b>	<b>6 073</b>	<b>4 141</b>	<b>2 941</b>	<b>1 220</b>	<b>878</b>	<b>436</b>	<b>255</b>	<b>145</b>	<b>129</b>	<b>21 234</b>	<b>18 848</b>	<b>47.0</b>

资料来源：A/78/206。

简称：移民组织，国际移民组织；气候公约，联合国气候变化框架公约；电算中心，联合国国际电子计算中心；训研所，联合国训练研究所；养恤基金，联合国合办工作人员养恤基金；职员学院，联合国系统职员学院。

## 附件二十六

## 截至 2024 年 1 月 1 日实现性别均衡的政策和措施的执行情况

政策或措施	禁核试条约组织	粮农组织	原子能机构	农发基金	劳工组织	国贸中心	海洋法法庭	国际电联	泛美卫生组织	艾滋病署	开发署	教科文组织	人口基金	难民署	儿基会	联合国	项目署	近东救济工程处	联合国世旅组织	妇女署	粮食署	世卫组织	知识产权组织	共计
<b>招聘</b>																								
实现性别均衡的特别措施	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	x	18
给予审查机构在甄选合格男性而非同样合格女性时否决甄选决定的授权	x	✓	x	✓	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	✓	x	x	9
关于性别均衡的人力资源规划措施	..	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	16
实现性别均衡的有针对性搜寻举措	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	18
实现性别均衡的外联举措	..	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	..	x	x	✓	..	✓	15
留用中级和高级专业职等女性的战略	x	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	x	8
<b>甄选担任更高职等职位、晋升和战略性职位安排</b>																								
实现性别均衡的特别措施	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	..	..	✓	x	10
给予审查机构在甄选合格男性而非同样合格女性时否决甄选决定的授权	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	x	✓	x	..	6
关于性别均衡的人力资源规划措施	..	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	16
<b>留用政策</b>																								
上岗培训方案	..	x	✓	✓	✓	✓	..	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17
人才管理工具	..	x	✓	✓	✓	..	..	✓	x	..	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	x	x	✓	..	✓	x	11
辅导和咨询方案	✓	x	✓	✓	✓	x	..	..	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	17
管理技能发展方案	..	x	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	✓	✓	✓	x	15
领导才能发展方案	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	x	16
职业辅导	..	x	✓	✓	✓	x	..	✓	x	..	✓	✓	✓	x	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	x	12
中级职等女性职业发展	✓	x	x	..	✓	✓	..	✓	x	..	✓	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	x	✓	✓	✓	11

政策或措施	禁核试条约组织	粮农组织	原子能机构	农发基金	劳工组织	国贸中心	海洋法法庭	国际电联	泛美卫生组织	艾滋病署	开发署	教科文组织	人口基金	难民署	儿基会	联合国	项目署	东亚救济工程处	联合国世秘组织	妇女署	粮食署	世卫组织	知识产权组织	共计
<b>留用——工作与生活兼顾政策</b>																								
弹性工作安排	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
错开上下班时间	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	:	✓	✓	✓	✓	:	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	17
电传通勤或居家办公	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20
电传通勤或居家办公(工作地点以外)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19
新的育儿假框架	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	20
作为全薪特别假的额外育儿假	x	✓	x	..	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	✓	x	✓	x	x	x	..	✓	x	✓	8
家事假(用于儿童保育或家庭紧急情况)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
产假后的无薪特别假(用于儿童保育或家庭紧急情况)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	23
母乳喂养政策	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
儿童保育设施	✓	✓	✓	..	x	x	..	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	6
非全时工作	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	20
工作分担	..	✓	x	✓	x	x	..	x	x	✓	✓	x	..	x	..	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	7
配偶就业政策	x	✓	x	✓	x	✓	..	x	x	x	x	✓	x	✓	..	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	10
<b>性别平等意识和行为标准</b>																								
性别平等纳入方案和政策的主流	..	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	..	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	18
敏感对待性别问题的方案(包括培训)	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	x	..	✓	..	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	..	..	✓	✓	15
关于无意识偏见的强制性培训	✓	✓	x	x	✓	x	..	x	x	..	x	..	✓	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	6
关于歧视、骚扰和虐待的政策	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	22
关于骚扰包括性骚扰的政策	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	22
防止性剥削和性虐待的特别措施	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	20
处理骚扰问题的调解人方案(如监察员、道德操守办公室和防止报复措施)	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	17

政策或措施	禁核试条约组织	粮农组织	原子能机构	农发基金	劳工组织	国贸中心	海洋法法庭	国际电联	泛美卫生组织	艾滋病署	开发署	教科文组织	人口基金	难民署	儿基会	联合国	项目署	东亚救济工程处	联合国世秘组织	妇女署	粮食署	世卫组织	知识产权组织	共计
<b>监测和问责</b>																								
性别平等战略	x	✓	✓	✓	x	✓	x	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	17
年度性别平等审计	x	x	..	✓	x	x	..	✓	x	x	✓	..	..	✓	x	✓	x	x	x	x	..	x	5	
设定专业及以上职类实现性别均衡的目标	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	19
评估实现既定性别均衡目标进展情况的年度审查	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	20
就性别平等目标向理事机构报告	✓	✓	✓	✓	✓	x	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	18
管理审计	..	✓	..	✓	✓	x	..	✓	x	✓	..	..	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	..	..	✓	12
就《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》提交报告	✓	✓	✓	✓	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	21
工作人员甄选过程中的制衡程序	..	✓	✓	✓	✓	..	..	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	..	✓	✓	18
性别平等或多样性记分卡	x	✓	✓	✓	✓	✓	..	x	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	x	15
强制性离职面谈	✓	✓	x	✓	x	x	..	x	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	✓	x	✓	7
通过年度考绩，使管理人员对本股、科、司或组织实现既定性别平等目标的情况负责	x	✓	✓	x	✓	x	x	x	x	x	✓	x	x	x	x	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	x	9
实现性别均衡的制约因素	✓	✓	✓	x	✓	✓	x	✓	x	x	✓	✓	..	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	17
就人员配置指定性别平等问题协调人	✓	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	22
其他监测机构或工具	..	✓	..	..	..	✓	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	..	✓	..	..	..	✓	..	4
性别平等问题协调人的职等	P-2	D-1, P-5, P-3	ASG, P-5	P-4, P-5	P-4	P-4	..	P-5, P-4	P-3	D-1, P-5	D-1, P-5	P-2	P-5	P-5, P-4	团队	P-4	D-2, ICS-8	P-4	P-4	D-1	D-1	P-5	P-4	n/a

资料来源：各组织 2024 年的答复。

注：✓，已执行；x，未执行；..，无数据(无答复)；n/a，不适用。

简称：ASG，助理秘书长；禁核试条约组织，全面禁止核试验条约组织筹备委员会；海洋法法庭，国际海洋法法庭。

## 附件二十七

## 拟议薪级表和薪酬保护点(2025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	235 064												
	净额	170 642												
ASG	毛额	213 655												
	净额	156 512												
D-2	毛额	171 094	174 964	178 835	182 709	186 585	190 456	194 326	198 202	202 071	205 942	—	—	—
	净额	128 422	130 976	133 531	136 088	138 646	141 201	143 755	146 313	148 867	151 422	—	—	—
D-1	毛额	152 417	155 817	159 223	162 626	166 015	169 420	172 820	176 215	179 620	183 017	186 417	189 812	193 215
	净额	116 095	118 339	120 587	122 833	125 070	127 317	129 561	131 802	134 049	136 291	138 535	140 776	143 022
P-5	毛额	131 486	134 214	136 944	139 667	142 397	145 120	147 851	150 612	153 506	156 395	159 291	162 177	165 076
	净额	101 540	103 450	105 361	107 267	109 178	111 084	112 996	114 904	116 814	118 721	120 632	122 537	124 450
P-4	毛额	107 389	110 020	112 653	115 283	117 914	120 546	123 181	125 813	128 444	131 071	133 709	136 334	138 967
	净额	84 672	86 514	88 357	90 198	92 040	93 882	95 727	97 569	99 411	101 250	103 096	104 934	106 777
P-3	毛额	87 779	90 022	92 267	94 508	96 754	98 996	101 346	103 784	106 219	108 653	111 094	113 529	115 966
	净额	70 212	71 917	73 623	75 326	77 033	78 737	80 442	82 149	83 853	85 557	87 266	88 970	90 676
P-2	毛额	67 978	69 983	71 988	73 995	76 004	78 012	80 022	82 022	84 030	86 037	88 043	90 055	92 059
	净额	55 163	56 687	58 211	59 736	61 263	62 789	64 317	65 837	67 363	68 888	70 413	71 942	73 465
P-1	毛额	52 163	53 867	55 570	57 274	58 975	60 682	62 382	64 087	65 789	67 495	69 196	70 897	72 603
	净额	43 144	44 439	45 733	47 028	48 321	49 618	50 910	52 206	53 500	54 796	56 089	57 382	58 678

简称：ASG，助理秘书长；USG，副秘书长。

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

## B. 薪金高于统一薪级表最高薪金的工作人员的拟议薪酬保护点

(美元)

职等		薪酬保护点 1	薪酬保护点 2
P-4	毛额	141 603	144 236
	净额	108 622	110 465
P-3	毛额	118 400	120 833
	净额	92 380	94 083
P-2	毛额	94 064	—
	净额	74 989	—
P-1	毛额	74 304	—
	净额	59 971	—

## 附件二十八

## 年度比较以及比值的长期演变

## A. 纽约联合国专业及以上职类职员与美国华盛顿特区对应职等职员的平均薪酬净额比较(2024 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	82 040	68 347	120.0	108.8	0.6
P-2	105 924	84 591	125.2	113.5	11.8
P-3	136 064	107 812	126.2	114.5	31.4
P-4	163 824	126 952	129.0	117.0	32.7
P-5	193 969	144 976	133.8	121.3	17.0
D-1	219 960	163 699	134.4	121.9	4.9
D-2	239 986	172 430	139.2	126.2	1.6
纽约/华盛顿特区生活费差数调整前的加权平均比率					128.9
纽约/华盛顿特区生活费比率					110.3
生活费差数调整后的加权平均比率					116.9

<sup>a</sup> 为计算联合国薪金平均数，使用了首协会截至 2022 年 12 月 31 日的人事统计数据。

<sup>b</sup> 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 80.5 的乘数、11 个月计入 88.4 的乘数后计算得出。

<sup>c</sup> 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。

<sup>d</sup> 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 至 D-2)工作人员。

## B. 2015-2024 日历年的薪酬净额比值水平

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
比值	117.2	114.5	113.0	114.4	113.4	113.0	113.4	113.9	113.3	116.9

## 附件二十九

### 第一工作组的结论：全面审查整套报酬办法

#### 总概览

1. 工作组回顾了经修订的整套报酬办法 2021 年评估的结论，特别是上一次全面审查的目标已总体实现这一结论。工作组还回顾，在上一次审查期间，已全面审查和处理了整套报酬办法不同要素之间的重叠问题。与此同时，工作组一致认为，全球条件发生了变化，对共同制度各组织提出了更多在外地的要求，并一致认为共同制度的整套报酬办法必须保持竞争力。此外，工作组再次强调，必须铭记会员国和各组织的财政关切。

2. 工作组没有发现任何重叠。不过，它承认仍然认为存在重叠，特别是在与外地和扶养有关的要素方面，并指出委员会设立的另外两个工作组将在适当时候审查这些要素。在这方面，工作组强调，必须更好地向所有利益攸关方通报上一次审查的结果和整套报酬办法各要素的理由。

3. 工作组就整套报酬办法的具体要素达成了以下结论：

#### 征聘奖励计划

4. 工作组商定：

(a) 将审查联合国共同制度在征聘具有某些高度专门技能的个人方面的竞争力，以期加强利用征聘奖励计划，或视需要提出适当的备选办法；

(b) 将就征聘奖励计划及其酌情使用问题与各组织加强沟通；

(c) 将请各组织提供更多关于征聘问题的数据；

(d) 不应为留住人才而延长征聘奖励计划。

#### 非财政奖励措施

5. 工作组一致认为：

(a) 应视需要进一步考虑、完善、扩大和统一非财政奖励措施；

(b) 应研究流动奖励措施的成效，同时铭记大会在第 74/255 B 号决议中向各组织提供并在第 77/256 A 和 B 号决议中重申的有关指导；

(c) 应探讨创造更多职业发展机会的可行性，并适当考虑以下因素：

(一) 外地服务；

(二) 正式语文知识；

(三) 卓越业绩。

### 远程办公(工作地点以外的远程办公)

6. 工作组一致认为:

(a) 远程工作和其他弹性工作安排可以构成一种非金钱奖励,是有竞争力的整套报酬办法的一个重要和有用的要素;

(b) 制定与不同远程工作安排有关的术语的标准定义将是有益的;

(c) 虽然具体的远程工作政策应由各组织自行决定,但应制定一个框架,统一报酬要素的调整并将其标准化。

### 薪酬和业绩

7. 工作组一致认为:

(a) 评定不同水平业绩的考绩与绩效管理现行原则和准则提供了总的框架和各组织所需的灵活性;

(b) 在这些原则和准则的范围内,应鼓励各组织试行与业绩挂钩的薪酬制度,并应向委员会提供关于此类试点结果的数据。

### 使用多种语文

8. 工作组一致认为:

(a) 不应恢复以前对使用多种语文的金钱奖励。不过,可以考虑其他形式的奖励,例如在招聘和甄选过程中并在职业发展方面增加对正式语文知识的认可;

(b) 提供语文课程和培训以及给予充分的学习时间本身就是激励语文学习的措施之一;

(c) 各组织可编制语文技能申报记录,以视需要协助部署具备必要技能的工作人员。

### 其他

9. 工作组:

(a) 在审查外地应享待遇时:

(一) 注意到外地工作地点的总体条件恶化,并商定审查将考虑到这些条件;

(二) 注意到将在审查报酬时审查艰苦条件方法;

(三) 一致认为在审查中应考虑到精简的机会;

(b) 为提高灵活性,一致认为报酬审查应包括考虑可以增加员工选择的领域,包括以下方面的可行性:

(一) 扩大 D 类和 E 类试点项目,以包括所有工作地点,并根据工作地点的类别或艰苦条件分类减少数额;

(二) 为儿童保育和学前教育提供支持；

(c) 建议目前的审查应探讨如何通过整套报酬办法中采取适当措施，加强对残疾工作人员的包容；

(d) 商定将评估整套报酬办法的竞争力，并确保目前的报酬审查不会造成重叠。

10. 工作组强调了另外两个工作组在其各自问题领域的相关性，具体如下：

(a) 第二工作组：配偶津贴、单亲津贴、受扶养子女津贴、二级受扶养人津贴和教育补助金；

(b) 第三工作组：流动奖励措施、艰苦条件津贴、艰苦条件方法、危险津贴、不带家属服务津贴、未指定为不带家属的 D 类和 E 类工作地点的试点津贴以及安保疏散津贴。

11. 工作组回顾，在其下次会议上，预期将审查以下项目：

(a) 整套报酬办法的吸引力和成本效益以及对员工队伍的影响；

(b) 2023 年专业及以上职类全球工作人员调查的结果；

(c) 征聘和留用问题。

12. 工作组还商定在下次会议上审查需要进一步研究的以下项目：

(a) 非金钱奖励；

(b) 远程工作安排对报酬的影响；

(c) 为残疾工作人员采取的措施。

13. 为确保审查的整体性，工作组强调三个工作组都必须适当考虑到前几次会议达成的相关结论和建议。

14. 工作组强调了数据在支持结论和建议方面的重要性。因此，它建议委员会主席请首协会和各组织酌情提供关于招聘和自然减员的最新数据。它还请主席请首协会和各组织酌情提供按以下类别分列的整套报酬办法全系统年度费用数据：基薪、工作地点差价调整数、配偶津贴、子女津贴、二级受扶养人津贴、租金补贴、艰苦条件津贴、流动、危险津贴、教育补助金、教育旅行、特殊教育补助金、回籍假、终止任用偿金、死亡抚恤金、离职回国补助金和搬迁费。

## 附件三十

### 第二工作组的结论：与家庭/扶养有关的要素，包括教育补助金

#### 总概览

1. 工作组强调，需要向国际流动员工队伍提供家庭支助。它注意到，工作人员往往没有资格享受国家社会保障补贴。工作人员还因就业而与家庭支助网分离。工作组强调指出，家庭福祉对于确保工作人员的征聘和留用、有效业绩以及最终完成各组织的任务至关重要。应在所有扶养津贴以及整套报酬办法的其他要素中通盘考虑关爱家庭的措施。
2. 工作组在整套报酬办法包括教育补助金中没有发现与扶养有关的要素存在任何重叠，并得出结论认为，这些要素总体上仍然符合目的。与此同时，工作组一致认为，需要进行更多的研究和分析，以进一步加强与扶养有关的要素的连贯性和一致性。在这方面，它强调必须与利益攸关方沟通，以确保整套报酬办法各要素的理由更清楚、更容易理解。工作组还一致认为，各组织应根据对整套报酬办法的审查结果，力求统一津贴的执行。
3. 工作组还强调，需要评估包括特别教育补助金在内的所有与扶养有关的津贴，以使其与联合国残疾包容战略保持一致，并认为需要在这方面进行进一步分析。
4. 工作组认为，在家庭支助和满足残疾工作人员及其受扶养人的需要方面存在一些缺口，需要进一步审查。它一致认为应在扶养津贴和(或)教育补助金项下进一步探讨幼儿保育和教育措施。
5. 工作组得出了以下结论，并确定了需要进一步研究的以下具体问题：

#### 子女津贴

6. 工作组一致认为：

- (a) 根据核定方法计算的津贴数额十多年来一直没有更新，这造成了缺口，需要加以弥补；
- (b) 应评估按各种标准，如子女年龄和受抚养子女人数，进一步完善津贴的可行性；
- (c) 应评估恢复子女津贴与残疾子女津贴之间关系的可行性；
- (d) 可进一步探讨延长津贴数额审查间隔时间的影响。

#### 二级受扶养人津贴

7. 工作组一致认为：

- (a) 可能需要审查津贴的意图，使其更加明确和连贯；
- (b) 应进一步审查领取津贴的资格；
- (c) 应进一步评估方法。

### 配偶津贴和单亲津贴

8. 工作组审查了对方法的分析以及配偶津贴和单亲津贴的订正数额，认为该制度正在按预期运作。

### 教育补助金

9. 工作组认为，目前的教育补助金计划虽然仍相对较新，但正在按预期发挥作用。它认为，在考虑作出任何改变之前，应给予更多时间。可以探讨一些改进的可能性，包括：

(a) 为统一和一致目的，可以审查与小学教育有关的最低年龄资格；

(b) 应考虑在工作人员流动的情况下，在 H 类工作地点恢复一笔总付寄宿费的可能性；

(c) 在获得最新报销数据后，可能需要研究汇率波动对以美元计算的报销额的影响。

### 特殊教育补助金

10. 关于特别教育补助金，工作组一致认为，目前根据正常教育补助金上限加上一笔总付寄宿费确定最高报销额的方法可能无法满足残疾儿童的具体需要。工作组请公务员制度委员会秘书处与首协会秘书处协调，收集最新数据，供进一步分析和审议。

### 幼儿保育

11. 工作组注意到一些工作地点儿童保育费用高的情况，这可能影响到各组织在这些工作地点吸引和留住工作人员的能力。如果经核实这只是特定工作地点的问题，可以探讨通过一个类似于租金补贴的办法，在规定的最高限额之上报销特定地点的费用。工作组一致认为，有必要提供关于儿童保育费用及其对吸引和留住工作人员的影响的更具体数据，以评估有关情况并开展进一步研究。

### 需要进一步审查的数据

12. 工作组认识到从共同制度各组织收集数据的固有复杂性，因为各组织都有自己的人力资源和财务信息系统，并强调必须根据相关数据查明问题。它也确认各组织都致力于收集数据。它鼓励首协会秘书处和各组织与公务员制度委员会秘书处协商，进一步努力收集这类数据。为筹备下次会议，工作组确定了一些数据要求，包括：

(a) 按兄弟姐妹或父母分列的领取二级受扶养人津贴的工作人员人数；

(b) 通过国家计划获得的二级扶养支助信息；

(c) 受抚养子女的人口数据；

(d) 关于儿童保育费用及其对吸引和留住工作人员的影响的数据；

(e) 教育费用报销数据，包括特别教育补助金的个人可受理费用；

(f) 对有残疾受扶养人的工作人员的费用和需要进行的情况分析。

## 附件三十一

## 第三工作组的结论：与外地服务有关的津贴和福利

1. 工作组的结论是，虽然根据其讨论情况，现有的外地相关津贴的理由基本上是合理的，而且在现阶段没有发现重叠，但应探讨机会，以解决讨论中出现的具体问题，包括：

(a) 关于流动奖励措施：

(一) 考虑到大会第 74/255 B 和 77/256 B 号决议对各组织的要求，采用替代行政措施，包括非金钱奖励措施，包括查明采取此类措施的费用，并实行强制性流动，以促进工作人员流动；

(二) 调整的方法；调整的周期；一次性支付和所有职等统一支付，以更好地激励流动、促进公平；加上支付 H 类工作地点奖金；

(三) 如何更好地支持双职工夫妇；

(b) 关于艰苦条件津贴：

(一) 公务员制度委员会主席将设立一个由外地工作地点生活和工作条件审查工作组主持的技术工作队，审查艰苦条件分类方法，以便除其他外，更好地反映污染的影响和对健康因素的评估。在这方面，应考虑到正在进行的健康风险评估工作；

(二) 调整津贴数额的方法和统一所有职等津贴数额的备选办法；

(三) 不向 A 类艰苦工作地点支付津贴的问题，如同未被列入艰苦条件分类办法的 H 类工作地点一样；

(c) 关于不带家属服务津贴：

(一) 需要审查津贴的名称，以更好地反映和澄清其目的；

(二) 减少与家人分离的可能办法(例如，在附近地点安置家人)；

(d) 关于未被指定为不带家属的 D 类和 E 类工作地点，即因安全和保障原因没有家属限制的工作地点的试点付款问题，同时铭记大会第 76/240 号决议 D 节对委员会的要求：

(一) 作为增加工作人员选择的一种方式，考虑是否可能根据第一工作组的结论，在所有工作地点扩大试点付款，递减数额，并考虑对数额进行区分的理由；

(二) 对 C 类艰苦工作地点的征聘和留用的影响，目前的试点未包括这些工作地点；

(三) 解决以下问题的可能备选办法：在某些地点，由于特殊的生活和工作条件，而不是与安全有关的条件，一些家庭因其特殊情况(如卫生设施或学校不足)而无法在当地安置；

## (e) 关于缩短周期的回籍假：

(一) 对目前不符合条件的 C 类艰苦工作地点征聘和留用工作人员的影响。将尽可能提供各组织的有关数据；

(二) 在工作人员可以安置家庭并有资格享受休闲娱乐、但家庭没有资格享受缩短周期的回籍假的工作地点的可能备选办法；

## (f) 关于休闲娱乐：

(一) 将 D 类和 E 类艰苦条件的首都工作地点排除在休闲娱乐框架之外的理由；

(二) 提供生活津贴，以支付休闲娱乐期间发生的费用；

(g) 简化安全疏散展期月津贴的可能性，因为该津贴的数额与不带家属服务津贴的数额相同；

## (h) 探亲旅行资格的理由和条件。

2. 应考虑在单个要素范围内增加灵活性、采用适当非现金措施包括远程工作模式的可行性。在这方面，应考虑采取适当措施，满足残疾工作人员或合格家庭成员的额外需要。在这方面，工作组注意到，非金钱奖励、远程工作安排和为残疾工作人员采取的措施是跨领域项目，已排定由第一工作组进一步审查。

3. 应评估在工作地点以外远程工作对与外地有关的要素，包括这些要素的资格的影响。

4. 工作组还一致认为，在可行情况下，应探索简化的机会。它认为，必须根据审查的商定属性，对与外地有关的整套报酬办法的任何修订以及对整套报酬办法的所有其他修订进行全面评估。

5. 工作组认识到从共同制度各组织收集数据的承诺和固有复杂性，因为各组织都有自己的人力资源和财务信息系统，并强调必须根据相关数据证实问题。它鼓励首协会秘书处和各组织与公务员制度委员会秘书处协商，进一步努力收集此类数据，为下次会议做准备，包括但不限于：

(a) 关于所涉经费问题的数据；

(b) 外地特有的征聘和留用问题；

(c) 与流动有关的信息；

(d) 支持讨论家庭考量的人口数据。

## 附件三十二

## 建议的金斯敦当地征聘职类工作人员薪金净额表和扶养津贴

## A. 建议的金斯敦一般事务职类工作人员薪金净额表(调查参照月：2023年6月)

(牙买加元/年)

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十 <sup>a</sup>
G-1	1 678 717	1 758 455	1 838 193	1 917 931	1 997 670	2 077 408	2 157 146	2 236 884	2 316 622	2 396 360
G-2	1 947 317	2 039 814	2 132 310	2 224 807	2 317 303	2 409 800	2 502 296	2 594 793	2 687 289	2 779 786
G-3	2 258 869	2 366 164	2 473 459	2 580 754	2 688 049	2 795 344	2 902 639	3 009 934	3 117 229	3 224 524
G-4	2 620 289	2 744 751	2 869 214	2 993 676	3 118 138	3 242 600	3 367 063	3 491 525	3 615 987	3 740 449
G-5	3 091 952	3 238 818	3 385 684	3 532 550	3 679 416	3 826 282	3 973 148	4 120 014	4 266 880	4 413 746
G-6	3 648 496	3 821 798	3 995 099	4 168 401	4 341 702	4 515 004	4 688 305	4 861 607	5 034 908	5 208 210
G-7	4 305 230	4 509 726	4 714 222	4 918 718	5 123 215	5 327 711	5 532 207	5 736 703	5 941 199	6 145 695

<sup>a</sup> 长期服务职档。

## B. 建议的金斯敦本国专业干事职类工作人员薪金净额表(调查参照月：2023年6月)

(牙买加元/年)

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十 <sup>a</sup>
NO-A	5 375 462	5 644 235	5 913 008	6 181 781	6 450 554	6 719 327	6 988 100	7 256 873	7 525 646	7 794 419
NO-B	6 504 300	6 829 515	7 154 730	7 479 945	7 805 160	8 130 374	8 455 589	8 780 804	9 106 019	9 431 234
NO-C	7 935 253	8 332 016	8 728 778	9 125 541	9 522 304	9 919 066	10 315 829	10 712 591	11 109 354	11 506 117
NO-D	9 681 009	10 165 059	10 649 110	11 133 160	11 617 211	12 101 261	12 585 311	13 069 362	13 553 412	14 037 462

<sup>a</sup> 长期服务职档。

## C. 建议的应付当地征聘职类工作人员的扶养津贴(调查参照月：2023年6月)

(牙买加元/年)

子女津贴 97 805

## 附件三十三

## 建议的罗马当地征聘职类工作人员薪金净额表和扶养津贴

## A. 建议的罗马一般事务职类工作人员薪金净额表(调查参照月：2023年11月)

(欧元/年)

	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五	十六 <sup>a</sup>
G-1	31 575	32 509	33 443	34 377	35 311	36 245	37 179	38 113	39 047	39 981	40 915	41 849	42 783	43 717	44 651	45 585
G-2	33 471	34 608	35 745	36 882	38 019	39 156	40 293	41 430	42 567	43 704	44 841	45 978	47 115	48 252	49 389	50 526
G-3	35 820	37 184	38 548	39 912	41 276	42 640	44 004	45 368	46 732	48 096	49 460	50 824	52 188	53 552	54 916	56 280
G-4	39 039	40 635	42 231	43 827	45 423	47 019	48 615	50 211	51 807	53 403	54 999	56 595	58 191	59 787	61 383	62 979
G-5	43 314	45 152	46 990	48 828	50 666	52 504	54 342	56 180	58 018	59 856	61 694	63 532	65 370	67 208	69 046	70 884
G-6	49 824	51 915	54 006	56 097	58 188	60 279	62 370	64 461	66 552	68 643	70 734	72 825	74 916	77 007	79 098	81 189
G-7	57 304	59 720	62 136	64 552	66 968	69 384	71 800	74 216	76 632	79 048	81 464	83 880	86 296	88 712	91 128	93 544

<sup>a</sup> 长期服务职档。

B. 建议的应付当地征聘职类工作人员的扶养津贴

津贴	欧元/年
子女	1 315
受扶养配偶	724

24-14849 (C) 011024 281024

