



财务委员会

Distr.: General
25 April 2017
Chinese
Original: English

第二十三届会议

2017年8月7日至18日，金斯敦

联合国共同制度整套报酬办法全面审查

秘书长的报告

一. 引言

1. 1997年缔结一项与联合国的关系协定，1997年3月14日联合国秘书长和国际海底管理局秘书长在纽约签署。关系协定签署后暂时适用，等待联合国大会和管理局大会核准。1997年3月27日管理局大会第三届会议核准《关于联合国和国际海底管理局之间关系的协定》(ISBA/3/A/3)。1997年11月26日联合国大会核准《协定》，《协定》于该日生效(见第52/27号决议，附件)。
2. 根据协定条款(第11条)，为了统一国际性雇用标准，联合国和管理局同意在可行范围内，适用共同的人事标准、方法和安排，以避免雇用条件上的不合理差别，便利人员交换，以便从他们的服务中获得最大的利益。该条的用语与联合国同被视为共同制度组成部分的其他组织之间的关系协定的用语类似。
3. 发展共同的人事标准、方法和安排，是为了避免雇用条件上的严重差别，防止组织之间的招聘竞争，便利人员交换。
4. 2012年7月27日管理局大会第139次会议根据理事会的建议，决定管理局应自2013年1月起接受《国际公务员制度委员会章程》(见ISBA/18/A/7)。
5. 管理局虽是一个自主国际组织，但选择对其工作人员适用薪金、津贴和其他服务条件共同制度之后，将执行经作为整个共同制度的立法机构的联合国大会核准或修改的国际公务员制度委员会的决定。



二. 共同制度整套报酬办法全面审查

6. 2013 年国际公务员制度委员会开始对共同制度整套报酬办法进行全面审查, 以确保向工作人员提供的薪资和福利仍然与目的相符。委员会决定, 鉴于工作范围很大, 对本国专业干事和一般事务及相关职类的审议, 应在晚些时候进行, 亦即在专业及以上职类审查完成后进行。

7. 联合国大会审议了国际公务员制度委员会 2015 年的报告(A/70/30), 核准关于共同制度整套报酬办法的大部分提案, 决定自 2016 年至 2018 年分阶段执行这些规定(第 70/244 号决议)。

8. 本报告向委员会提供对专业及以上职类工作人员整套报酬办法变动的审查情况以及实施这些变动所涉财务影响的摘要。

9. 新的整套报酬办法的变动可分为四个领域:

- (a) 薪金和扶养津贴;
- (b) 作为扶养补助金的教育补助金;
- (c) 异地调动;
- (d) 流动和艰苦条件。

10. 其他福利和应享权利, 如年假、病假、探亲假旅行、休养框架和危险津贴, 保持不变。

A. 薪金和扶养津贴

11. 已核准不考虑家庭状况而适用所有专业及以上职类工作人员的统一薪级表。统一薪级表加强了一个概念, 即为所做工作而不是为工作人员个人情况支付薪金。因此对受扶养家庭成员的帮助以津贴的形式提供, 包括采用受扶养配偶津贴和单亲津贴。配偶津贴和单亲津贴相当于薪酬净额(基薪加工作地点差价调整数)的 6%。如工作人员配偶不受扶养, 配偶津贴不得转让第一个受扶养子女。

12. 根据统一薪级表, 工作人员将:

- (a) 把职等和职档从现行薪级表转换到统一薪级表;
- (b) P-1 至 P-5 职等职档一至七每年提升一个职档; P-1 至 P-5 职等自职档八开始, D-1 职等自职档 5 开始, 每两年提升一个职档; D-2 职等所有职档每两年提升一个职档。

停止作为语文奖励的加速职档提升做法。

13. 工作人员可为收入低于既定门槛数额的配偶领取配偶津贴, 为每个受扶养子女领取子女津贴。

14. 转换薪级表时, 没有受扶养配偶但因第一个受扶养子女而接受扶养人薪率领薪的工作人员, 可为第一个受扶养子女领取过渡性津贴, 数额为薪酬净额的 6%。

此后过渡津贴每 12 个月减少一个百分点，为其领取津贴的子女失去资格或过渡津贴等于或少于子女津贴数额时，停发过渡津贴。

15. 联合国大会还采用了单亲津贴，数额为薪酬净额的 6%，支付给为受扶养子女提供主要和持续支助的单亲工作人员。工作人员可为一个受扶养子女领取这项津贴，而不再领取子女津贴。

B. 异地调动

16. 修订后的异地调动整套办法包括异地调动旅费、安置费(原来的派任津贴)和异地调动家用物品托运。旅费的提供和安置费的计算没有变化，但家用物品托运已改为一项应享权利，按集装箱尺寸而不是物品重量提供，或按实际异地调动托运费用的 70% 一笔总付。

17. 停发不搬迁津贴，即为选择或仅有权非随身托运个人用品而不搬运家用物品的工作人员提供的津贴。但是对于在新的异地调动整套办法执行日期之前调动而未领取家用物品搬迁费的工作人员，将采取一项过渡措施，继续发放同一工作地点的不搬迁津贴，时间最长为五年，或直至工作人员调动到另一工作地点为止。

18. 目前工作人员离国服务一年后有资格领取离职回国补助金。但是大会设定最少离国服务五年才有资格领取离职回国补助金。而且现在根据统一薪级表支付，从而取消了工作人员领取周数和适用费率的双重区别。向修订办法过渡期间，在职工作人员对其在执行订正办法时已累积的离国服务年数仍有资格按现行补助金时间表领取补助金。

C. 流动和艰苦条件

19. 停发调动津贴，实行新的流动奖励措施。数额不再按受扶养人状况区分，而且不包括“H”类工作地点的薪资。这导致没有受扶养人的工作人员领取的数额增加，有受扶养人的工作人员领取的数额减少，但第二次或第三次派任的 D-1 和以上职等的工作人员例外。流动奖金的数额依职等而异，第四次派任起增加 25%，第七次派任起增加 50%。

20. 被任命/派任到“B”、“C”、“D”、“E”类艰苦条件工作地点的合格工作人员仍有权领取艰苦条件津贴。然而大会核准了一个艰苦条件津贴率，没有受扶养人和有合格受扶养人的工作人员通用。这导致没有受扶养人的工作人员的津贴数额增加。“H”类和“A”类工作地点不发放艰苦条件津贴。

21. 停发额外艰苦条件津贴，由不带家属艰苦条件津贴取代。与额外艰苦条件津贴不同，不带家属艰苦条件津贴按家庭状况区分，所有职等适用同一津贴率。带家属工作地点不发放此项津贴。

22. 停止“C”、“D”、“E”类艰苦条件工作地点工作人员的缩短周期的回籍假，因为该回籍假与休养假明显重叠。大会为没有列入休养框架的“D”类和“E”类工作地点保留了这一应享权利。

三. 对在职工作人员和管理局的财务影响

23. 整套报酬办法的变动对在职工作人员和管理局没有任何影响。用于提供每日生活津贴和一笔总付的安置费数额与派任津贴数额持平。虽然单身工作人员的艰苦条件津贴数额增加，不带家属艰苦条件津贴实行新的津贴率，但是在管理局工作的人员不得领取这些津贴，因为金斯顿属于“A”类艰苦条件和家属随行的工作地点。同样，缩短周期的回籍假对派任金斯顿不适用，所以停止这一应享权利不会产生任何节余。

24. 鉴于大多数工作人员在管理局的任期超过五年，离国服务五年才能领取离职回国补助金的新资格要求不大可能对工作人员或管理局产生重大财务影响。尽管如此，将按统一薪级表进行计算；因此以前按有受扶养配偶或子女薪率领薪的工作人员领取的数额会减少。

25. 对于新工作人员，全部家用物品的异地调动托运将按集装箱尺寸而不按物品重量计算。过去大多数工作人员都没有利用这一托运权利，而是选择领取不搬迁津贴和一笔代替个人用品非随身托运的总付费用，根据需要自行安排托运事宜。鉴于这一趋势，并鉴于联合国为搬迁全部家用物品而支付托运商的平均托运费与管理局规定的现行一笔总付款额大致相同，无论工作人员作何种选择，这一应享权利的变动不可能对管理局产生重大财务影响。停发不搬迁津贴不会影响在职工作人员。他们将按过渡措施继续在同一工作地点领取津贴，时间最长为五年，或直至调到另一个工作地点为止。过渡措施结束之后，管理局预期每年可节省约 37 000 美元。

26. 大多数在职工作人员在管理局的派任属于在联合国系统的第一次派任，所以没有资格领取流动津贴。这是由于工作人员加入管理局之前从其他联合国实体辞职，有的则是从其他公共部门实体征聘的。因此加入管理局的工作人员很少有资格领取调动津贴。目前只有一名在职工作人员领取调动津贴。采用流动奖励措施之后，该工作人员每年将额外领取 1 965 美元，在该工作地点服务满五年后，将不再领取这一奖励。未来有资格领取该项奖励的工作人员可能很少，因此应付数额的变化不会对管理局产生财务影响。

27. 采用统一薪级表后，因有受扶养配偶而接受扶养人薪率领薪的工作人员在适用配偶津贴后领取的薪酬大致相同。共有 8 名现任工作人员的薪金每年会减少 15 至 29 美元。管理局工作人员中没有单亲，因此向统一薪级表过渡后没有人领取单亲津贴。但是有一名工作人员因受扶养子女而接受扶养人薪率领薪，因为配偶不是受扶养配偶。对此情况，将为最年长的受扶养子女支付过渡津贴，数额为薪酬净额的 6%，其后每 12 个月减少一个百分点。

28. 有 2 名工作人员领取加速职级加薪，这是一种加强语文能力的激励措施，工作人员每圆满完成 20 个月而非 24 个月的工作即可提升一个职档。停发这一奖励后每名工作人员每年平均少领 230 美元。

29. 实行新的职等内职档例常加薪周期后，每年一次职档例常加薪改为每两年一次，将使 7 名现任工作人员受到影响：5 名立即受到影响，2 名今后三年内受到影响。这些工作人员的薪酬净额(底薪加工作地点差价调整数)本来每年平均增加 2 000 美元，现在每两年增加 2 000 美元。管理局预计每年大约节省 5 000 美元。

30. 根据目前工作人员概况，现有 15 名子女符合领取教育补助金的资格。采用新的教育补助金计划后，合格子女数目将减至 13 名。其中 4 人的补助金会比目前领取的数额减少，6 人的补助金会增加。鉴于工作人员的自然更替率以及受抚养子女的年龄、寄宿需求和学费数额上的差异，管理局秘书处无法估计 2018 已开始学年之后的年度费用或节余。

31. 分析对管理局的财务影响时，用的是截至 2017 年 1 月 15 日专业及以上职类在职工作人员人数，共计 17 人。由于对现有工作人员采用过渡措施，要等到执行的第六个年头才能充分实现任何节余。

四. 建议

32. 请财务委员会表示注意到专业及以上职类工作人员整套报酬办法的变动和拟议的管理局执行日期(见附件)。

附件

专业及以上职类工作人员整套报酬办法的变动和拟议的执行日期

福利和应享权利	大会第 70/244 号 决议规定的 生效日期	拟议管理局 执行日期	受拟议变动 影响的在职 工作人员人数	对在职工作 人员的 财务影响 ^{a、b}	对管理局 的财务 影响 ^b	2018 年估计 额外费用或 节余 ^c (美元)
异地调动						
安置费	2016 年 7 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	0	无	无	0
异地调动托运(包括非随身托运)	2016 年 7 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	0	无	无	0
停发不搬迁津贴	2016 年 7 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	0	无	正面	0
离职回国补助金	2016 年 7 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	8	负面	正面	0
流动和艰苦条件						
流动奖励措施	2016 年 7 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	1	正面	负面	1 965
艰苦条件津贴	2016 年 7 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	0	无	无	0
不带家属艰苦条件津贴	2016 年 7 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	0	无	无	0
停止缩短周期的回籍假, 但未列入休 养框架的 D 类和 E 类工作地点除外	2016 年 7 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	0	无	无	0
薪金和扶养津贴						
统一薪级表	2017 年 1 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	17	9 (-)、8 (+)	正面	(63 336)
配偶津贴	2017 年 1 月 1 日	2017 年 9 月 1 日		负面 (每人减少 8 15-29 美元)	正面	58 513
单亲津贴	2017 年 1 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	0	无	无	0
过渡津贴	2017 年 1 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	1	负面	正面	11 524
职档例常加薪	2017 年 1 月 1 日	2018 年 1 月 1 日	7	负面	正面	(5 000)
停发语文奖励	2017 年 1 月 1 日	2017 年 9 月 1 日	2	负面	正面	(460)

^a 对目前派任金斯頓的专业及以上职类工作人员的财务影响。

^b 无: 计算无变化或不发放津贴。

^c 与现行办法相比经费总体增减。