

2011年2月



财 政 委 员 会

第 一 三 八 届 会 议

2011年3月21-25日，罗马

粮农组织和联合国共同制度 人力资源管理问题

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

人力资源管理司司长

Tony Alonzi 先生

电话：+3906 5705 6200

为尽量减轻粮农组织工作过程对环境的影响，促进实现对气候变化零影响，本文件印数有限。请各位代表、观察员携带文件与会，勿再索取副本。
粮农组织大多数会议文件可从互联网www.fao.org网站获取。

内容提要

- 本文件为提交财政委员会成员审议的例行年度报告，阐述了联合国大会所作出的影响专业和更高职类工作人员及一般服务人员的服务条件的决定，而且这些决定会对粮农组织产生财务影响。

征求财政委员会的指导意见

- 请财政委员会注意本文件的内容。

国际公务员制度委员会

联合国共同制度

1. 联合国大会在其第 A/RES/65/248 号决议中重申其致力于维持一个统一的联合国共同制度，作为调节和协调联合国共同制度服务条件的基石。大会还鼓励国际公务员制度委员会继续协调和调节联合国共同制度中各组织工作人员的服务条件，同时应考虑到各成员国对本国公务员制度采取的限制。

2. 采用联合国薪金、津贴和其它服务条件共同制度（以下简称“共同制度”）是为了防止各组织之间在员工招聘方面的竞争，并促进工作人员交流。国际公务员制度委员会列出的推行共同制度的其它理由包括：

- 效率/规模经济：对薪金表和津贴计划进行集中维护意味着各组织为此而动用的资源大大减少；
- 公正/公平：当一起工作的人员享有不同的服务条件时，士气可能受损——采用统一的方案可减轻这种不满；以及
- 成本效益/控制：对于成员国来说，采用一套共同的雇佣条件可以整体了解工作人员费用。

3. 联合国大会（以下简称“联大”或“大会”）在审议国际公务员制度委员会 2010 年年度报告之后，在其第六十五届会议上，对影响专业和更高职类工作人员及一般服务人员的服务条件的一系列决定表示支持。在制定工作人员费用增长假设时考虑到了由于联大决定所导致的这方面的预算增长，并将其纳入《2010-2011 年工作计划和预算》提案。本文件就这些决定进行报告。

两类工作人员均适用的服务条件

教育补助金：补助水平审查

4. 根据国际公务员制度委员会在其年度报告中做出的关于教育补助金的建议，大会决定从 2011 年 1 月 1 日所在学年开始：

- a) 上调奥地利、丹麦、法国、德国、意大利、荷兰、西班牙、瑞士、大不列颠及北爱尔兰联合王国、美利坚合众国和美国以外美元区可受理费用上限和教育补助金最高限额；
- b) 对比利时、爱尔兰、日本和瑞典，可受理费用上限和教育补助金最高限额保持现有水平；

- c) 对奥地利、比利时、丹麦、法国、德国、意大利、荷兰、西班牙、瑞典、瑞士、英国、美国和美国以外美元区，纳入在可受理教育费用最高限额范围内的正常膳宿统一费率，以及指定工作地点工作人员可领取的超出补助金最高限额的膳宿费用额外报销数额实行上调；
- d) 爱尔兰和日本的膳宿正常统一费率和额外统一费率保持现有水平；
- e) 保留对中国、匈牙利、印度尼西亚、罗马尼亚、俄罗斯联邦以及法国 8 所特定学校的特殊措施；并且
- f) 对保加利亚的特别措施予以终止。

5. 国际公务员制度委员会指出对教育补助金水平的审查在全系统所产生的费用影响估计为每年 282 万美元。根据以上情况并考虑到粮农组织专业人员约占联合国系统专业工作人员总数的 5.5%，估计 2011 年这些变动对粮农组织的财务影响可能约为 15.5 万美元。

对确定教育补助金方法的审查

6. 联大邀请共同制度下的各组织协调关于年龄下限、年龄上限及中学后教育补助金覆盖面等方面的教育补助金申领资格标准。在这方面，粮农组织将审查年龄下限要求，使其符合国际公务员制度委员会设立的资格标准，该委员会认为如果子女在学年开始时年满 5 岁或以上，或在学年开始后的 3 个月内年满 5 岁，就可以支付教育补助金。

离职付款

7. 国际公务员制度委员会向大会报告说它已审查了大约 1200 宗共同制度下的各组织在 2007 年至 2009 年三年期间支付的解雇偿金的案例，并且解雇偿金只在有限的情况下使用，支付对象约为一般服务人员和专业人员总数的 1%，在全部离职情况中约占 14%。此外，虽然解雇偿金数目在各个组织之间及合同类型之间的确存在着一些波动，但对现有数据的分析并未显示这一计划遭到了不当运用，而以解雇偿金为基础的离职趋势总体上看是由各组织业务需要引起的。

8. 联大支持国际公务员制度委员会的结论，并请联合国共同制度下的各组织领导机构根据联合国第 63/271 号决议中批准的解雇补偿计划协调各自的解雇补偿计划。应当指出，粮农组织的解雇补偿计划反映了联合国的解雇补偿计划，因此，无法凭经验预见财务影响。

9. 此外，大会决定在其第七十一届会议上再次审议联合国共同制度下的各组织向连续服务已满 10 年或以上、合同期满非自愿离职的定期合同工作人员支付服务终结离职偿金的问题。

专业和更高职类工作人员的服务条件

基薪/底薪表

10. 大会批准了国际公务员制度委员会的建议，即通过标准合并程序，在上调基薪的同时相应降低任职地点差价调整数，将专业和更高职类工作人员现行基薪/底薪表调高 1.37%，从 2011 年 1 月 1 日起生效。

11. 由于离职付款与基薪/底薪表挂钩但不与任职地点差价调整挂钩，基薪/底薪表的增长具有财务影响。对于粮农组织而言，这项变动对 2011 年在离职付款规模方面的财务影响估计约为 4.5 万美元，约占估计达 67.3 万美元的全系统财务影响的 6.7%。

比值的变动

12. 按照联大给予的长期授权，国际公务员制度委员会继续审查在纽约的联合国专业和更高职类工作人员的薪金净额与在哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统可比职位雇员的薪金净额之间的关系（称为比值）。国际公务员制度委员会向大会报告称 2010 年在纽约的联合国专业和更高职类官员与在哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员系统可比职位官员之间薪金净额比值估计为 113.3。

13. 大会注意到过去五年（2006-2010 年）的平均比值水平为 114.0，并重申在一段时间内该比值应保持在 110 至 120 的范围内，理想的中间值为 115。

至 2011 年 2 月为止联合国大会 关于任职地点差价调整的决定产生的影响

14. 国际公务员制度委员会宣布，从 2010 年 2 月至 2011 年 2 月，罗马任职地点差价调整分类水平如下，显示了任职地点差价调整乘数的波动和汇率的相关变动：

表 1

生活费用		任职地点差价调整 (应用四个月等待期)			
月份	指数 ^{1/}	月份	欧元/美元 汇率	指数	乘数
2009 年 10 月	107.0	2010 年 2 月	0.714	161.6	63.4
2009 年 11 月	107.0	2010 年 3 月	0.741	158.2	58.0
2009 年 12 月	107.1	2010 年 4 月	0.743	158.3	58.3
2010 年 1 月	107.1	2010 年 5 月	0.789	151.7	50.0
2010 年 2 月	107.3	2010 年 6 月	0.819	148.2	45.0
2010 年 3 月	107.5	2010 年 7 月	0.811	149.5	46.3
2010 年 4 月	108.1	2010 年 8 月	0.763	155.6	54.6
2010 年 5 月	108.2	2010 年 9 月	0.787	151.3	50.3
2010 年 6 月	108.2	2010 年 10 月	0.735	158.2	59.9
2010 年 7 月	108.4	2010 年 11 月	0.720	159.9	62.9
2010 年 8 月	108.6	2010 年 12 月	0.747	156.5	57.5
2010 年 9 月	108.5	2011 年 1 月	0.761	152.7	52.8
2010 年 10 月	109.0	2011 年 2 月	0.734	157.1	57.9

^{1/} 在罗马的国际官员生活费用指数。请注意该指数已经重新计算基数，从上次生活费用调查日期即 2005 年 10 月 1 日起生效。

应计养恤金薪酬

15. 按照联合国工作人员联合养恤基金条例第 54 条(b)款，每当纽约薪金净额调整时，应修改专业和更高职类应计养恤金薪酬表。国际公务员制度委员会副主席宣布，从 2010 年 8 月 1 日起，纽约任职地点差价调整乘数保持为 68.5 不变。因此，纽约专业和更高职类工作人员的薪金净额没有增长。所以，2008 年 8 月 1 日生效的应计养恤金薪酬表依然有效。

子女津贴和二级受抚养人津贴

16. 联大批准自 2011 年 1 月 1 日起：
 - a) 子女津贴定为每年 2,929 美元，残疾子女津贴每年 5,858 美元；
 - b) 二级受抚养人津贴定为每年 1,025 美元；
 - c) 应采用实施之日的联合国官方汇率，将上文(a)和(b)分段规定的津贴美元数额折成当地货币，在下一个两年期审查之前维持不变；
 - d) 作为过渡措施，如果在 2011 年 1 月 1 日，经修订的统一定额津贴低于实际生效的津贴，向目前符合资格工作人员支付的津贴应等于较高那个定额再减去两个数额差值的 50%；并且
 - e) 抚养津贴应减去工作人员从政府领取的任何受抚养人直接津贴的数额。
17. 修改后子女津贴和二级受抚养人津贴的财务影响估计为全系统每年 390 万美元，对于粮农组织而言估计 2011 年约为 55 万美元。

一般服务人员和其他本地招聘人员类别的服务条件

罗马临时调整

18. 按照国际公务员制度委员会制定的并得到理事会第八十六届会议批准的临时调整程序，从 2010 年 11 月 1 日起一般服务人员薪金统一净增长 2.10%。
19. 对每年的应计养恤金薪酬按照薪金净额适用的相同上调百分比进行了修正（1 对 1 临时调整程序），并从同一日期开始生效。
20. 子女津贴的年度净额从 1,347 欧元调至 1,375 欧元。
21. 对第一和第二语言津贴的年度金额按薪金净额适用的相同上调幅度作了调整，增长 2.10%，于同一日期生效。
22. 在 2010 年 11 月至 2011 年 10 月期间，这些变动对粮农组织的财务影响按当前汇率计算估计大约为 199.7 万美元。

实地人员服务条件

协调共同制度中不带家属工作地点工作人员的服务条件

23. 联大批准了国际公务员制度委员会的以下建议：

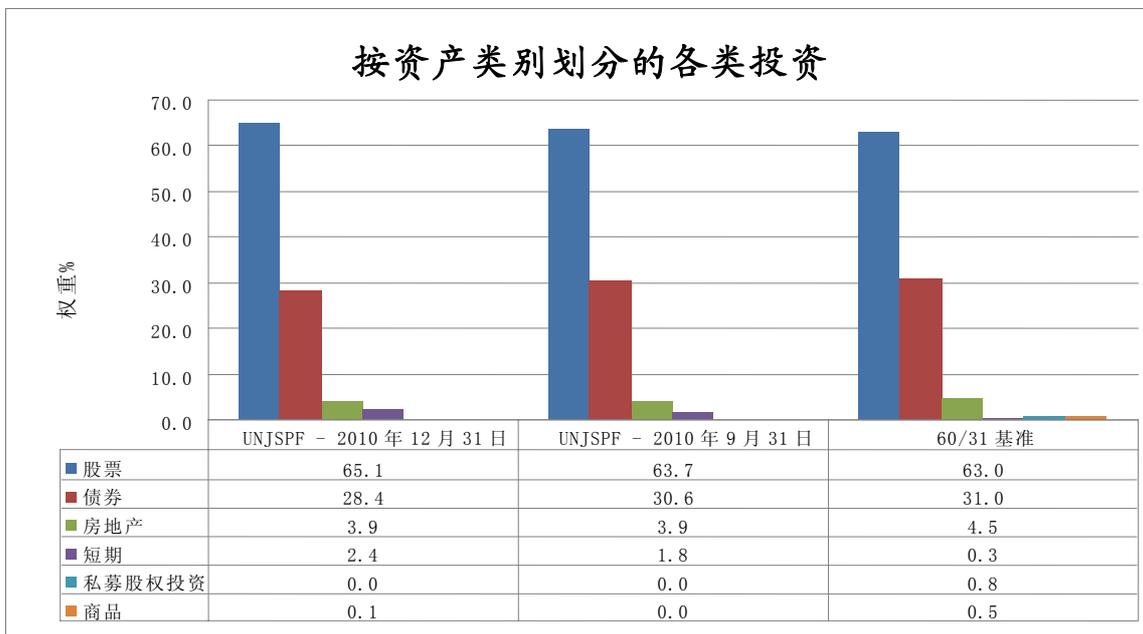
- a) 协调对工作地点的确定：联合国根据安全评估结果，协调对不带家属工作地点的确定，正如共同制度下其他方面的现行做法一样；
- b) 派至不带家属工作地点的工作人员：
 - i) 调整现有的艰苦条件津贴，派往不带家属工作地点的工作人员可领取额外津贴，以反映由于此类服务造成不得不与家人分离和相关费用增加，从而增加了经济和心理上的艰苦程度；
 - ii) 对于领取有受抚养人薪酬的工作人员而言，这一额外津贴将是 E 类即最艰苦工作地点所适用的有受抚养人薪酬艰苦条件津贴的 100%；
 - iii) 对于领取单身薪酬的员工而言，这一额外津贴将是 E 类即最艰苦工作地点所适用的单身薪酬艰苦条件津贴的 50%；
 - iv) 工作人员将继续按照他们被派任工作地点的适用等级领取正常艰苦条件津贴；
 - v) 这一变动将在联大作出决定之后六个月实施，以便各组织为实施作好准备；
 - vi) 对于目前采用特别业务办法或者安全疏散长期月津贴的组织，将适用过渡措施，包括为每个工作地点建立统一的特别业务生活津贴标准，这将由国际公务员制度委员会颁布，于 2012 年 7 月 1 日生效；
 - vii) 所有组织将在联大作出决定后五年之内采用新的不带家属艰苦条件津贴，届时将实现完全协调。目前采用特别业务办法或安全疏散长期月津贴的组织可在五年期限之前选择采用新的不带家属艰苦条件额外津贴；
 - viii) 但必须放弃采用安全疏散长期月津贴或特别业务生活津贴；新征聘的工作人员如果是在执行联大决定六个月之日或之后加入本组织，将在派任时享有联大批准的不带家属艰苦条件津贴，不可选择以特别业务办法或领取安全疏散长期月津贴办法派任；

- c) 一个协调的休养框架
 - d) 鼓励各组织尽可能利用现有资源吸收该框架所造成的额外费用。
24. 应当指出，上文第 23 段(d)所载建议仅适用于联合国秘书处，因此预计对粮农组织来说没有财务影响。
25. 此外，大会还决定，对国际公务员制度委员会上述建议的审批应遵循以下规定：
- a) 决议得到通过后 6 个月，即 2011 年 7 月 1 日，对派往不带家属的工作地点的所有新的工作人员都将应用不带家属时的艰苦条件规定；
 - b) 休养框架应当由国际公务员制度委员会监管，委员会将向联大第六十七届会议提交其关于休养期间统一生活津贴或一次性总付款的建议；共同制度下的各组织只承担休养框架中的旅费；
 - c) 联合国共同制度下的各组织只承担休养框架中的旅费，直到大会第六十七届会议对这个问题作出进一步决定；以及
 - d) 联合国共同制度下的各组织应当每年向国际公务员制度委员会汇报其在带家属和不带家属工作地点服务的所有工作人员的合同安排和服务条件的实施情况。

联合国工作人员养恤金联合委员会

26. 联合国工作人员养恤金联合委员会会议将于 2011 年 7 月 18 日至 22 日举行。会议拟在纽约联合国秘书处总部召开。2011 年该委员会的主要议程项目是 2012-2013 两年度联合国合办工作人员养恤基金拟议预算，以及从 2011 年 12 月 31 日开始进行的养恤基金第三十一次精算估值将采用的精算假设和方法。
27. 联合委员会对联合国大会建议的摘要将提交给财政委员会下一届会议。
28. 以下是联合国工作人员联合养恤基金（UNJSPF）网站上的一些最新信息，同时我们在等待《2010 年精算估值》的发布。
29. 截至 2010 年 12 月 31 日，养恤基金资产的市场价值为 414.09 亿美元。这相当于比 2010 年 9 月 30 日增加 21.75 亿美元，即大约 5.5%，当时基金的资产价值为 392.34 亿美元。
30. 养恤基金为维持基金的长期投资目标实行了有效的股票选择并定期进行资产再平衡，继续跑赢政策基准收益率。该基金的投资管理继续注重平衡风险和回报预期，采用广泛的多样化投资。

31. 按百分比计算的资产配置如下：



32. 2010年12月31日结束的季度中，基金的初步总回报率为5.5%，超出60/31政策基准初步回报率0.65个百分点。基金在三年期和五年期均优于60/31政策基准初步回报率。

