

2012 年 12 月

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	联合国 粮食及 农业组织	Food and Agriculture Organization of the United Nations	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
---	--	--------------------	---	---	---	--

## 理事会

### 第一四五届会议

2012 年 12 月 3—7 日，罗马

#### 文件摘录：

a) FC 147/12—国际公务员制度委员会和  
联合国工作人员养恤金联合委员会向联合国大会提出的  
建议和决定（包括薪金表和津贴变化）

（第 22—34 段）

以及

b) A/67/30—国际公务员制度委员会 2012 年报告  
（第 170—175 段）

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。敬请各位代表、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](http://www.fao.org) 网站获取。

a) 摘自文件 FC 147/12 - 国际公务员制度委员会和  
联合国工作人员养恤金联合委员会向联合国大会提出的  
建议和决定（包括薪金表和津贴变化）（第 22 - 34 段）

## 一般服务人员和其他本地招聘职类工作人员的服务条件

### 罗马现有最佳就业条件调查

22. 国际公务员制度委员会依据其章程第 12.1 条，最近一次于 2005 年在罗马开展了针对一般服务人员及相关类别工作人员的现有最佳就业条件调查。根据该委员会在第七十二届会议上所批准的总部及类似工作地点一般服务人员薪金调查时间表，决定于 2011 年秋季举行一次针对下一次罗马薪金调查的调查前磋商会议。数据收集工作将从 2012 年 4 月开始，国际公务员制度委员会随后将在 2012 年夏季会议上审议调查结果。

23. 2011 年秋季成立了当地薪金调查委员会，由粮农组织、农发基金和粮食计划署的管理层代表和职工代表组成。虽然农发基金全面参与了调查工作，但委员会需决定是否应将农发基金的数据用于本次调查的数据分析工作。与其他驻罗马的组织不同，农发基金决定不采用根据国际公务员制度委员会的方法制定的、于 2010 年 11 月 1 日生效的薪金表临时调整。因此，农发基金目前仍采用 2009 年 11 月的薪金表。

24. 在 2012 年 4 月开展此次调查前，国际公务员制度委员会主席依据该委员会授予的权力，批准了当地薪金调查委员会编制的有待调查的基准职务清单、调查职务说明、主要和备用雇主名单及调查问卷。

25. 主要和备用雇主名单各包括 20 名雇主，符合样本比较对象最低数量要求。首选名单与前一次调查（2005 年）使用的名单几乎相同，从而确保受调查雇主具有很强的连贯性。根据方法一的规定，首选名单还包括外交部。

26. 数据收集工作从 2012 年 4 月 16 日开始，到 2012 年 5 月 18 日结束。虽然各调查小组竭力通过实地采访的形式收集数据，但为完成数据收集工作，仍需要通过电子邮件或视频会议的方式与调查对象进行接触。尽管做出上述努力，但还是无法对 20 名雇主（最低数量要求）全部开展调查。因此，根据方法一的建议，使用了外部薪金变动数据来完成调查工作。所收集的全部数据均与 2012 年 4 月这一参考月份有关。国际公务员制度委员会在 2012 年 7 月举行的第七十五届会议上审查了秘书处提交的薪金调查报告。

27. 罗马各组织的建议薪金表比现行薪金表低 9.20%。因此，本应于 2011 年 11 月实施、但依照调查方法在完成调查之前暂不适用的 1.9% 的临时调整将不予批准。

28. 在 2012 年进行的罗马一般服务人员薪金调查工作中，对离职付款计划进行了审查。粮农组织在一位顾问的协助下对内部及外部离职付款计划进行了比较，并得出结论，内部计划提供的福利似乎更为丰厚。委员会一致认为，鉴于罗马各机构是在当地做法的基础上提出离职付款计划，因此内部和外部计划中的各项规定应尽量保持一致。尽管内部与外部计划间的一些差异在所难免，但内部计划所提供的福利水平应与国家计划的水平保持齐平。

29. 在数据收集阶段，还向受调查雇主收集了有关支付超时工作津贴的办法的信息。受调查雇主被询问是否向那些定期工作时间超出固定工作周总时长的工作人员提供了经济补偿。本次调查表明，受调查的雇主在当地的主要做法是通过支付加班费，为在正常固定工作时间之外的工时支付报酬，但有些雇主既提供补偿假，又支付加班费。此外，自罗马各组织根据养恤基金的要求，停止超时工作津贴应计养恤金薪酬的做法以来，出现了这样一种局面，即领取超时工作津贴的工作人员按照正常的每小时工资标准领取额外工时的报酬（不再计养恤金），而领取加班费的其他工作人员则按照更高的每小时工资标准领取报酬。委员会同意，在这种情况下很难为维持超时工作津贴模式提供正当理由。

30. 国际公务员制度委员会在听取了罗马各机构的管理层代表和职工代表的意见并审查了本调查结果后，决定：

- 采用关于所有 18 名受调查的雇主以及除第 18 和第 19 项职务外的所有受调查职务的数据；
- 批准秘书处的建议，不对薪金和福利外的现金及非现金福利和津贴进行量化；
- 批准从薪金总额中推算净额的程序；
- 分析时不考虑农发基金数据，并鼓励农发基金采用新制定的薪金表；
- 应继续采用当前使用的临时调整指数；
- 建议尽量协调一般服务人员和罗马当地招聘职类工作人员的内部和外部离职付款计划中的各项规定；
- 建议停止对正常固定工作时间之外的工时实行超时工作津贴方式，并且对于超时工作的补偿应符合罗马各机构的现行加班费和补偿休假规定；
- 建议自各组织公布之日起，对罗马各机构的一般服务类工作人员实施订正薪金表；
- 建议自各组织公布之日起，按以下修订后的水平发放家属津贴：
  - 受赡养配偶津贴：年净额 546 欧元；
  - 子女津贴：年净额 1,248 欧元；
  - 二级受赡养人津贴：年净额 258 欧元。

31. 建议订正薪金表的生效日期为 2013 年 1 月 1 日，适用于该日或之后聘用的工作人员。对于已实施当前薪金表（于 2010 年 11 月生效）的工作人员，在新、旧薪金表的差额消除前，将冻结其薪金上涨。
32. 据估计，按 2012 年 4 月的联合国汇率计算，罗马各组织采用所建议薪金表后产生的名义节余约为 780 万美元。不过，由于建议的薪金表仅适用于新招聘的工作人员，因此不会立即产生节余。
33. 据估计，2012—13 年期间，因薪金表冻结工资上涨而产生的正常计划预算节余约为 130 万美元。在即将提交 2013 年 3 月财政委员会会议的预算执行情况年度报告中的总预算结果分析中，这些节余将被视为人员费用差额的一部分。
34. 根据《粮农组织总规则》（见《总规则》第 XXVII.7(r)和第 XXXIX.2 条），总干事特此通过财政委员会向理事会提交国际公务员制度委员会的各项建议，包括自 2013 年 1 月 1 日起实行订正薪金表的建议。



联合国

# 国际公务员制度委员会 2012 年报告

大会  
正式记录  
第六十七届会议  
补编第 30 号

请回收 



## 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

#### 调查罗马一般最佳雇用条件(包括超时工作津贴)

170. 根据总部和类似工作地点一般事务和其他当地征聘工作人员的一般最佳雇佣条件调查方法(调查方法一), 公务员制度委员会在罗马进行了调查, 调查的基准日期是 2012 年 4 月。本报告附件十转载了委员会向罗马各组织行政首长建议的共同制度罗马各组织一般事务职类的新薪金表。除了新的薪金表之外, 委员会还建议了扶养津贴订正标准, 扶养津贴数额是根据减税、法律规定的津贴和被调查的雇主个别支付的数额来确定的。

171. 附件十所示罗马各组织的建议薪金表比现行薪金表低 9.20%。因此, 本应于 2011 年 11 月实施、但依照调查方法在完成调查之前暂不适用的 1.9% 的临时调整将不予批准。

172. 从建议罗马各组织采用的一般事务职类工作人员薪金表中可以看出, 薪金表中最高职等(即 GS-7/XII)的年净薪是 72 587 欧元, 按 2012 年 4 月 1 美元对 0.753 欧元的联合国汇率换算合 96 397 美元。截至 2012 年 4 月 1 日, 这个薪酬净额(基薪净额加工作地点差价调整数)大约等于按单身薪率支付的 P-3/III 级薪酬净额。

173. 据估计, 按 2012 年 4 月的联合国汇率计算, 采用所建议薪金表产生的名义节余约为 780 万美元。不过, 由于预计建议的薪金表仅对罗马各组织公布该表之日或之后征聘的工作人员采用, 委员会关于订正薪金表和扶养津贴的建议未立即产生节余, 最终节余将随着新工作人员的征聘得以实现。

174. 罗马各组织还为该工作地点定期需要在正常固定时间之外工作的工作人员提供了应计养恤金的超时工作津贴。2010 年养恤基金决定, 这一做法违反了基金条例第 54(a) 条, 自此, 罗马各组织停止了超时工作津贴应计养恤金薪酬的做法。此事曾在委员会第七十二届会议上提请其注意, 委员会当时决定在下次调查罗马一般最佳服务条件时审议这一问题(A/66/30, 第 78 段)。

175. 本次调查表明, 被调查的雇主在当地的做法主要是通过支付加班费, 为在正常固定工作时间之外的工时支付报酬, 但有些雇主既提供补偿假, 又支付加班费。此外, 自罗马各组织停止超时工作津贴应计养恤金薪酬的做法以来, 出现了这样一种局面, 即领取超时工作津贴的工作人员按照正常的每小时工资标准领取额外工时的报酬(不再计养恤金), 而领取加班费的其他工作人员则按照更高的每小时工资标准领取报酬。委员会同意, 在这种情况下很难为维持超时工作津贴模式提供正当理由。委员会决定建议终止超时工作津贴模式, 并使超过正常排定时间的工时的报酬与罗马各组织现有加班规定相互一致。

## 附件十

## 建议的罗马一般事务和其他当地征聘职类工作人员净薪表

(欧元/年)

调查基准月份：2012年4月

职等/ 职级	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
G-1	27 319	28 128	28 937	29 746	30 555	31 364	32 173	32 982	33 791	34 600	35 409	36 218	37 027	37 836	38 645
G-2	28 959	29 943	30 927	31 911	32 895	33 879	34 863	35 847	36 831	37 815	38 799	39 783	40 767	41 751	42 735
G-3	30 984	32 165	33 346	34 527	35 708	36 889	38 070	39 251	40 432	41 613	42 794	43 975	45 156	46 337	47 518
G-4	33 778	35 159	36 540	37 921	39 302	40 683	42 064	43 445	44 826	46 207	47 588	48 969	50 350	51 731	53 112
G-5	37 480	39 070	40 660	42 250	43 840	45 430	47 020	48 610	50 200	51 790	53 380	54 970	56 560	58 150	59 740
G-6	43 114	44 923	46 732	48 541	50 350	52 159	53 968	55 777	57 586	59 395	61 204	63 013	64 822	66 631	68 440
G-7	49 575	51 667	53 759	55 851	57 943	60 035	62 127	64 219	66 311	68 403	70 495	72 587			

12-46273 (C) 091012

151012

