



世界卫生组织

执行委员会
第一一一届会议
临时议程项目 8.1

EB111/18
2002 年 12 月 9 日

国际公务员制度委员会的报告

秘书处的报告

1. 根据其《章程》第 17 条¹，要求国际公务员制度委员会向联合国大会提交年度报告，该报告由联合国系统各组织行政首长转呈本组织理事机构。
2. 总干事现向执行委员会提交国际公务员制度委员会第二十八次年度报告²。在准备该文件时，联合国大会第五十七届会议正在对报告进行审议。
3. 涉及委员会有关专业人员以上职类薪酬及教育补助金水准建议的联合国大会决定需要对世界卫生组织《职员细则》进行修订，将在文件 EB111/19《职员细则》修订款的补编中向执行委员会另行报告。该文件还将包含委员会建议的财政影响。

委员会建议和决定的概要

薪金和补助金制度的审查

4. 委员会正在对薪金和补助金制度进行全面审查，目的是使共同系统的一揽子报酬更符合和支持各会员国和组织当前的需求。审查工作在本阶段注重于专业人员，是联合国系统自创建以来在一揽子薪金和补助金方面最根本性的变革。在过去三年中，开展了协商和准备工作。在分阶段进行审查的前提下（见附件中的时间表），委员会迄今已在原则上商定如下活动。

¹ 《世界卫生组织正式记录》，第 226 期，1975 年。

² 联大正式记录，第五十七届会议：补编第 30 号（A/57/30）（仅向执行委员会委员分发）。

(a) 在 2003 年试用、认证和颁布新的总标准（经修订和简化的工作评价制度）用于专业职位叙级，目的是最终结合宽幅工资和按业绩计薪的制度一起使用（另见下文(b)）。

(b) 在委员会对两个志愿组织进行评估以确认具备某些关键性的成功因素之后（其中将包括充分运转的业绩管理系统），将对宽幅工资模式及相关的按业绩计薪机制进行两年的试点研究。

(c) 建立高级管理人员制度，作为通过加强机构间的协调一致以及促进整个系统内的调动和知识交流在各组织内部及整个系统中加强领导和管理能力的一种工具以支持改进组织绩效。适用于其他专业人员的一揽子薪金和补助金也将适用于高级管理人员制度。

专业人员以上职类的薪酬

5. 根据联合国大会授予的长期职权，委员会随时审查驻纽约的联合国系统专业人员以上职类与当前比较国（美利坚合众国联邦公务员制度）在华盛顿（哥伦比亚特区）相应职位中所用雇员薪酬净额方面的关联。这种关联被称为“差额”。联合国大会确定的差额在 110 和 120 之间，适当中点为 115，但现在已下跌至 109.3 的水平，即低于范围的下限。为了使差额回到范围之内，委员会被要求根据联合国大会批准的方法提出实际提薪建议。

6. 委员会谨慎地审议了该事项，特别注意到美利坚合众国/联合国薪酬净额差额在不同级别相差很大，高级职位的不平衡值明显为负数。委员会考虑了三项方案。

(a) 在不亏/不盈的基础上对底薪/底薪表进行标准调整（每年进行这种调整以维持联合国和美利坚合众国之间底薪表的关系）；

(b) 建议全面提薪，使整体差额达到适当水平；

(c) 建议有差别地提薪，针对整体差额水平、薪金表中较高职等的低差额水平以及薪金表中较低职等的高差额水平。

7. 讨论之后，委员会决定向联大建议有差别地实际提高底薪/底薪额以纠正较高职等的专业人员以上职类薪资表中的低差额水平并使整体差额水平恢复到 115 的适当中点，于

2003年3月1日生效执行。提薪也将对与基薪/底薪额相关的津贴（调动和艰苦条件津贴及特定的离职偿金）产生影响，对之将相应地进行调整。

不叙级职位职员和总干事的薪酬

8. 以联合国大会上述决定为准，将对不叙级职位和总干事的薪酬进行相关的调整。

工作人员薪金税的共同税率表

9. 委员会决定向联合国大会报告，目前工作人员薪金税的共同税率表应继续适用并应在2004年对可计养恤金薪酬进行下一次全面审查时再次予以审议。

教育补助金水平的审查

10. 根据批准的方法，即每两年对教育补助金水平进行审查，委员会建议在下列国家/货币区域提高认可费用最高限额以及教育补助金最高限额：奥地利（欧元）、意大利（欧元）、西班牙（欧元）、瑞士（瑞士法郎）、大不列颠及北爱尔兰联合王国（英镑）、美国国内的美元以及美国之外的美元。其它国家/货币区域的金额保持不变。

11. 也根据批准的方法，委员会建议提高膳宿费用最高限额，其中涉及包括认可费用最高限额的正常膳宿费用定额以及某些指定工作地点的额外膳宿费用定额。

12. 如获得批准，教育补助金水平的变化将于2003年1月1日从该学年起适用。

子女和二级受抚养人津贴水平的审查

13. 委员会决定向联合国大会建议，子女和二级受抚养人津贴应维持在现有水平。

危险工作津贴

14. 由于认识到当地征聘工作人员在高危地点面临的危险，委员会决定当地征聘工作人员的危险工作津贴水平应从当地基薪表中点的20%增加到30%，自2003年1月1日起生效。

调动

15. 委员会决定，在其 2003 年工作规划之下将制定一个框架以审议职业发展与调动之间的联系并分析调动对各组织及工作人员的好处、不便和面临的障碍。

一般事务人员及其他当地征聘工作人员的服务条件

16. 根据对日内瓦一般最佳雇用条件的调查，委员会向设在日内瓦各组织的首长建议修订一般事务职类的薪资表和受抚养人津贴额，追溯至 2002 年 1 月生效。总干事与设在日内瓦的其它机构首长一起接受了这一建议。修订的薪资表替代了原适用的两份薪资表，比现有薪资表平均提高了 1.93%。

执行委员会的行动

17. 请执行委员会注意国际公务员制度委员会第二十八次年度报告。

附 件

薪金和补助金制度改革的时间表

| 年度 | 活 动 |
|------|--|
| 2003 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 认证和颁布新的总标准用于专业人员职位的叙级 2. 贡献奖励战略 3. 进一步制定高级管理人员制度的模式 <ol style="list-style-type: none"> (a) 确定成员组成 (b) 认证核心资格 (c) 审议补充资格 (d) 制定学习/评估战略 4. 宽幅工资/贡献奖励试点研究方式 <ol style="list-style-type: none"> (a) 评估志愿组织 (b) 评估各组织的贡献奖励办法 (c) 批准/建立财政控制机制 5. 制定报告和监测框架 |
| 2004 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 制定战略性奖金的模式 2. 实施宽幅工资/贡献奖励试点研究 3. 实施高级管理人员制度的各个方面（学习/评估战略） 4. 津贴现代化和简单化 |
| 2005 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 实施战略性奖金 2. 评估总标准的实施情况 3. 监测宽幅工资试点研究、战略性奖金、高级管理人员制度的实施情况 |
| 2006 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 评估宽幅工资试点研究 |

= = =