



# 世界卫生组织

执行委员会  
第一一三届会议  
临时议程项目 6.1

EB113/19  
2003 年 11 月 27 日

## 人力资源

### 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<sup>1</sup>，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二十九次年度报告<sup>2</sup>。在准备本文件时，联合国大会第五十八届会议正在对该报告进行审议。与委员会的建议有关的任何发展情况将在本文件补编中另行向执行委员会报告。
3. 2003 年期间委员会的讨论注重于其继续审查薪资和福利制度。下面概述报告中包括的关于这一议题和其它主要议题的进展。

#### 委员会的建议和决定概要

##### 对薪资和福利制度的审查

4. 委员会正在对薪资和福利制度进行审查，目的是使联合国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。在若干重点领域正继续开展工作，详情在随后的段落中提供。

<sup>1</sup> 《世界卫生组织正式记录》，第 226 期，1975 年。

<sup>2</sup> 联大正式记录，第五十八届会议：补编第 30 号 (A/58/30) (在会议室备有副本)。

## 职务评价制度

5. 专业及专业以上职类修订的简化职务评价制度预定配合宽幅工资和按业绩计薪制度工作。这一新的职务评价制度包括总标准、职等说明和新的职务说明格式，可能从 2004 年 1 月 1 日起颁布。将监测在各组织实施这些新标准的情况，并在 18 个月之后开展全面评估；还将对一般事务和有关职类实行类似改革。
6. 世界卫生组织（与委员会一起）正在组织培训以促进采用新的总标准，其设计使用了一个自动平台来进行运作，并且还将制定世界卫生组织特有的职等说明。

## 宽幅工资/按业绩计薪

7. 委员会已决定从 2004 年 7 月开始在若干自愿组织试行宽幅工资制度。这种制度将现行职等按宽幅工资分类；在薪金段幅内没有级数，并且工作人员根据其能力、发展和业绩晋升。这种方式规定职业发展曲线，使各组织能够按照职位状况以较配合方案需要的方式分配工作人员。
8. 委员会和各组织正在拟订综合项目计划，指导试点研究的筹备和进行。该计划应包括照顾到各有关方需要的传播战略。
9. 委员会决定，实验的宽幅工资制度和有关的按业绩计薪制度的设计应保持费用不变。增拨任何资源要有联合国大会和其它立法机构根据新制度的效能、效率增长、对业绩的较大确认或一些其它标准来作出决定。

## 高级管理制度

10. 有关建立高级管理制度的开拓工作在联合国系统行政首长协调委员会的主持下正在继续。将于 2004 年向委员会报告进展情况。

## 其它问题

### 危险津贴

11. 2002 年，委员会决定当地征聘人员的危险津贴数额从当地基薪表中点的 20% 增加到 30%。大会要求委员会重新审议这一决定。在进一步审议之后，委员会决定维持其以前

的决定，即发给当地征聘人员的危险津贴数额应增至当地薪金表中点的 30%，自 2004 年 1 月 1 日起生效。

### 陪产假（父亲假）

12. 委员会已安排于 2004 年对陪产假进行一次审查。在这方面，忆及执行委员会于 2001 年 1 月确认从 2001 年 1 月起在试行两年的基础上实行 5 天陪产假<sup>1</sup>，根据共同系统中的发展情况进行审查。试行期延伸至 2004 年 1 月<sup>2</sup>，希望届时由委员会开展的审查已经完成。鉴于委员会现将审查安排在 2004 年，总干事已决定将陪产假的试行期再延长一年，但需经执行委员会确认。

### 基薪/底薪表：专业及专业以上职类服务条件

13. 委员会正建议联合国大会，以美国联邦公务员全国总薪金表（不包括地点差价薪资）作为联合国基薪/底薪表的参考点。由于这项建议，基薪/底薪表暂时将维持在其现有水平。因此，与基薪/底薪相联系的津贴（如调动和艰苦条件津贴，以及某些离职偿金）也将保持不变。

### 执行委员会的行动

14. 请执行委员会审议下列决议草案：

执行委员会，

1. **注意到**国际公务员制度委员会第二十九次年度报告；
2. 根据《人事条例》第 12.2 条**确认**总干事的决定，将关于陪产假的试行期延长至 2005 年 1 月。

= = =

---

<sup>1</sup> EB107.R7 号决议。

<sup>2</sup> EB111.R8 号决议。