世界卫生组织

第七十一届世界卫生大会 **A71/36**

临时议程项目 17.2 **2018 年 3 月 19 日**

国际公务员制度委员会的报告

总干事的报告

1. 根据国际公务员制度委员会《章程》[1]，委员会需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其理事机构。

2. 总干事现向卫生大会提交国际公务员制度委员会 2017 年报告[2]。该报告已在 2017 年 12 月由联合国大会第七十二届会议进行审议。联合国大会根据国际公务员制度委员会的建议预计将作出的、需要世卫组织对其《职员细则》进行修订的决定已另行向执委会提交了报告[3]。秘书处在本报告中概述该委员会 2017 年作出的其它决定。执行委员会规划、预算和行政委员会第二十七次会议审议了本报告的前一版本[4]，随后执行委员会第 142 届会议注意到并审议了该委员会的讨论情况报告[5]。

委员会报告第二章

提交报告和进行监测

大会第七十一届会议通过的与委员会工作有关的决议和决定

3. 委员会审议了其秘书处关于大会通过的有关委员会工作的决议和决定的说明。

---

[1] 《国际公务员制度委员会：章程和议事规则》。纽约：联合国；1987 年（文件 ICSC/1/Rev.1），第 17 条。（http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/statute1.pdf，2018 年 3 月 16 日访问）。

[2] 大会正式记录，第七十二届会议，补编第 30 号，文件 A/72/30，（https://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2017.pdf，2018 年 3 月 16 日访问）。

[3] 文件 EB142/38。

[4] 文件 EBPBAC27/5。

[5] 文件 EB142/25。

委员会的决定

4. 委员会决定：强调联合国共同制度内各组织必须及时执行和充分遵守大会和委员会的决定；要求尚未对在 2014 年 1 月 1 日之前入职的工作人员实行 65 岁法定离职年龄的共同制度组织采取适当措施实行这一规定；以及指示其秘书处每年提交一份关于各项决定和建议执行情况的报告，秘书处还将向大会提供关于共同制度各组织执行行动的更及时的报告。

委员会报告第三章

适用于两职类工作人员的服务条件

一般事务、本国专业干事和外勤事务等工作人员职类的使用情况（审查当地征聘工作人员的薪酬方案）；工作组报告

5. 委员会第八十四届会议审议了以下工作人员职类的使用情况：本国专业干事、一般事务和外勤事务。在公务员制度委员会秘书处与共同制度各组织磋商过程中，提出了需进一步审议的有关三个职类工作人员的问题清单。此外，委员会审查了外部咨询人进行的研究的结果，这一研究比较了不同职类的职务分类标准。委员会还审议了一份关于其他国际组织在使用当地工作人员和离国服务工作人员方面的外部做法的研究结果。

6. 继审查之后，委员会决定设立一个工作组，进一步研究与正在进行的审查有关的问题。

7. 根据工作组的研究，委员会认识到在聘用本国专业干事职类方面需要一些灵活度并为使用该职类的共同制度组织商定了一套准则，这套准则应反映规范，而不是作过度规定（有关准则载于委员会报告的附件二）。

8. 关于一般事务职类，工作组认为根据现有信息，似乎没有任何迹象表明，该职类内开展的工作性质发生了重大变化。

9. 关于外勤事务职类[1]，委员会一致认为，工作组的建议解决了广泛问题。因此，委员会支持工作组提议使用这一职类应遵循的标准。

[1] 对世卫组织不适用。

委员会的决定

10. 委员会决定：向大会建议附件二所列本国专业干事职类使用准则；并向秘书长建议：应使用委员会核准的一般事务和专业职务分类标准，对外勤事务职类的职务进行等级划分；使用外勤事务人员薪级表的联合国和共同制度各组织应同委员会秘书处协商，确认外勤事务职等与一般事务和专业职等之间的对应关系；应通过附件三所列使用外勤事务职类的标准（含任何职能和职等）[1]。委员会进一步决定请其秘书处索取关于共同制度组织执行一般事务职类全球分类标准的执行率的资料，并向委员会第八十七届会议提交资料。

业绩管理研究报告和绩效奖励提案

11. 大会在其 70/244 号决议（2015 年）中要求委员会对共同制度各组织使用的业绩管理方案进行研究以及对建立现金奖励制度所需预算和行政安排进行研究。虽然秘书处认为在业绩表彰和奖励方面没有发生重大变化，但仍对表彰和奖励制度提出了两点修正意见，旨在重新对制度和个人现金奖励采用总体预算上限。讨论中忆及延缓职档例常加薪周期是为了提供资金用于业绩奖励，而且共同制度各组织对这一专题的兴趣日益增加。某些组织的任务可能适合实行绩效薪金制，而另一些组织的工作性质可能适合采取团队和个人奖励措施。委员会普遍同意，不应要求所有共同制度组织都实施现金奖励方案。

委员会的决定

12. 委员会决定，在拟议的区分不同业绩的考绩和业绩管理原则和准则（见文件 A/70/30，附件三）方面，重申先前向大会提出的建议。委员会还建议对现金和非现金奖励设定总体预算上限，不超过一个组织预计薪酬费用（所有职员的合计薪金费用）的 1.5%，并且个人现金奖励的限额为净基薪的 10%[2]。

审查应计养恤金薪酬：推算毛额系数、收入倒挂、基于统一薪级表更新应计养恤金薪酬的备选办法和未叙职等官员问题的备选办法

13. 委员会根据联合国大会 41/208 号决议（1986 年）所述的确定应计养恤金薪酬的方法，对应计养恤金薪酬启动了审查。经与联合国合办工作人员养恤基金秘书处协商，确定了需审查的暂定问题清单并同时审议了一份路线图，旨在委员会第八十七届会议前完成这项工作。

[1] 对世卫组织不适用。
[2] 关于完整的修订文本见文件 A/72/30，附件六。

14. 在讨论中，对路线图方法普遍达成一致，并认为应当加以敏感处理。还一致认为应同养恤基金秘书处及其参加组织密切合作，认真分析修改应计养恤金薪酬方法的所有假设情景。应避免任何意想不到的后果，还应充分尊重目前在职工作人员已经获得的养恤金权利。此外，对有待处理的问题清单也达成了一致，这些问题主要包括：推算毛额系数、收入倒挂（即一般事务人员的应计养恤金薪酬高于净收入水平相同的专业工作人员的应计养恤金薪酬的现象）、取消受抚养人薪率后与统一薪级表协调一致，D-2 职等的职档数从 6 个增加到 10 个（该职等最高职档用于计算未叙职等官员应计养恤金薪酬），以及有必要更新共同工作人员薪金税率表。

委员会的决定

15. 委员会核准在审查应计养恤金薪酬时审议下列项目：收入倒挂，即一般事务人员的应计养恤金薪酬高于净收入水平相同的专业工作人员的应计养恤金薪酬的现象；使用暂订调整程序修订专业工作人员应计养恤金薪酬比额表，或使用核定方法重新计算比额表，包括使用未叙职等官员应计养恤金薪酬的计算程序；根据订正的整套报酬办法重新计算专业工作人员应计养恤金薪酬的备选办法；审查适用于专业职类和一般事务职类的推算毛额系数；更新共同工作人员薪金税率表；开展联合国养恤金计划和美国联邦雇员退休制度计划的可比性研究。

16. 在其第八十五届会议上，委员会进一步决定设立一个由委员会成员以及联合国共同制度各组织和工作人员联合会代表组成的工作组，审查和审议与上述事项有关的细节和备选方案。

委员会报告第四章

专业及以上职类的服务条件

基薪/底薪表

17. 委员会获悉基薪总薪级表自 2017 年 1 月 1 日起上调了 1%。此外，对 2017 年的税率表和扣除额作了修改。在联邦一级，收入档次上调了近 1%。为了反映美国总薪级表薪金毛额的变动和税率的变动，并使共同制度薪金与参照国薪金保持一致，拟从 2018 年 1 月 1 日起将基薪/底薪表上调 0.97%。此外，根据联合国大会 70/244 号决议，在向统一薪级表转换时，如果工作人员的薪金数额高于其职等最高职档的薪金数额，薪级表的调整也适用于这些工作人员的薪酬保护点。

委员会的决定

18. 委员会决定建议大会批准自 2018 年 1 月 1 日起实行其报告附件七所列专业及以上职类的订正统一基薪/底薪表及最新薪酬保护点，调整幅度为 0.97%。执行方式是在增加基薪的同时，相应降低工作地点差价调整数乘数，由此实得的净薪将保持不变。

联合国/美国薪酬净额比值的演变

19. 根据大会给予的一项长期任务，委员会审查纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度中相应职位职员薪酬净额之间的关系。为此，委员会每年跟踪这两个公务员制度薪酬水平的变化。

20. 委员会获悉在计算比值时，对纽约与华盛顿特区之间的生活费用差额进行了调整。根据既定程序，使用了一名外部咨询人 2016 年估计的两年期生活费差数 113.8。委员会还获悉，2017 年的薪酬净额估计比值为 113.4。委员会报告附件八显示此项比较的详细情况和一段时间内比值的变化情况。

委员会的决定

21. 委员会决定向大会报告，2017 日历年，纽约联合国专业及以上职类职员薪酬净额与华盛顿特区美国联邦公务员制度相应职位职员的薪酬净额之间的比值估计为 113.4。委员会请其秘书处继续监测比值水平，如果 2018 年比值越过触发点 113 或 117，则可根据工作地点差价调整数制度采取必要的修正行动。

工作地点差价调整数问题

22. 委员会根据其章程第 11 条，继续定期审查工作地点差价调整数制度的运作情况，并为此审议了工作地点差价调整数问题咨询委员会关于 2017 年 2 月和 6 月届会工作的报告。其中一份报告主要涉及秘书处在布鲁塞尔进行的特别物价调查的结果，及其对即将在各总部工作地点开展的生活费调查结果的适用。生活费调查使用由欧洲比较方案、而非公务员制度委员会秘书处收集的物价数据计算工作地点差价调整数指数。该报告还列出了调整数咨委会第四十届会议的拟议议程。

23. 委员会还收到了三份文件。第一份由总部设在日内瓦的联合国共同制度各组织编写，涉及生活费调查和工作地点差价调整数问题以及在日内瓦进行的 2016 年生活费调查的负面结果所产生的法律和管理方面影响。该文件的附件载有一份由四名统计人员

（两人来自劳工组织，一人来自贸发会议，一名是顾问，在委员会报告中统称为“日内瓦统计人员”）组成的小组编写的结论报告，报告涉及与工作地点差价调整数制度有关的各种方法问题，以及秘书处采用这一方法计算日内瓦工作地点差价调整数指数的做法。第二份文件载有秘书处对日内瓦统计人员所提出问题作出的回应。第三份文件载有工作人员联合会编写的一份说明，也涉及工作地点差价调整数方法和操作事项的相关问题。一个代表总部设在日内瓦的各组织的高级别代表团出席了会议，代表团成员包括联合国日内瓦办事处主任、劳工组织总干事和副总干事、世卫组织一般管理事务助理总干事、气象组织的资源管理主任以及许多共同制度组织的人力资源部主任，这表明委员会所审议的问题至关重要。

24. 关于工作地点差价调整数问题的广泛讨论详见委员会报告第 109 至 126 段。

委员会的决定

2016 年总部工作地点和华盛顿特区基准生活费调查的方法问题

25. 委员会决定：重申 2016 年基准生活费调查的数据收集和处理是秘书处根据核定方法进行的；注意到日内瓦统计人员编写的文件和工作人员联合会文件关于工作地点差价调整方法若干问题的结论，以及其秘书处对这些结论的回应，并将这两份文件提供给工作地点差价调整数问题咨询委员会；请调整数咨委会与联合国共同制度的行政部门和工作人员联合会代表协作，继续改进工作地点差价调整制度的方法。

日内瓦、伦敦、马德里、蒙特利尔、巴黎、罗马、维也纳、华盛顿特区基准生活费调查结果

26. 委员会决定：根据工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十九届会议续会的建议，对于 2016 年期间的生活费调查结果，凡是比当前薪资指数低 3%以上的，核准为其增加 3%的容许误差；根据调整数咨委会的建议，核准伦敦、马德里、巴黎、罗马和维也纳的 2016 年基准生活费调查结果。

27. 委员会进一步决定：伦敦、马德里、巴黎、罗马和维也纳的调查结果于 2017 年 8 月 1 日实施，并考虑到调查日与结果实施日（2017 年 8 月 1 日）之间的通胀和汇率波动影响；将 2016 年日内瓦生活费调查结果实施日从 2017 年 5 月 1 日改为 2017 年 8 月 1 日，以与其他两个触发消除差距措施的工作地点（罗马和马德里）一致。

2016 年回合生活费调查结果的实施

28. 考虑到各组织和工作人员联合会代表的呼吁，委员会决定核准对消除差距措施进行修改。该措施是一项操作规则，旨在缓解生活费调查结果显著低于当前薪资指数对薪资的负面影响。有关修改涉及根据委员会报告第 128(a)段中的决定，将调查得出的工作地点差价调整数指数（更新到实施月）提高 3%，以得出订正工作地点差价调整数乘数。此外，委员会决定：修订的工作地点差价调整数乘数适用于工作地点的所有专业工作人员。调查结果实施日当日或之前已经位于工作地点的现有工作人员适用订正工作地点差价调整数乘数，外加个人过渡津贴。委员会进一步决定，个人过渡津贴是订正工作地点差价调整数乘数与现有乘数之差。这笔津贴在实施日后的最初六个月全额支付，之后每四个月下调一次，直到停发；在调整月，新的个人过渡津贴金额的计算方式是当前薪资指数与现有工作人员适用薪资指数（即当前薪资指数加现有个人过渡津贴）之差减去 3%。

29. 委员会决定请秘书处继续开展进一步分析研究，将按欧洲比较方案收集的价格数据与其秘书处收集的数据进行比较。委员会还请秘书处在下一轮调查前寻找其他可比价格数据来源。

子女津贴和二级受扶养人津贴：方法审查

30. 委员会根据第八十三届会议上通过的日程，审查了受扶养子女津贴和二级受扶养人津贴的计算方法。委员会审议了多份关于修订方法以反映 2008 年上一次审查以来的有关动态的提议，其中最值得注意的变化是实行了订正专业工作人员整套报酬，并且共同制度有所扩大。审议的主要内容包括统一薪级表下的参照收入水平，参照地点（现包括 8 个总部工作地点），以及时机和货币转换。

31. 最后，考虑到上述所有动态，同时认识到需要根据新的薪金结构调整子女津贴计算程序，因此，委员会决定在审查子女津贴水平时再次审议这一事项，届时将审议两种方案。

委员会的决定

32. 委员会决定：维持现行受扶养子女津贴计算方法，但会继续审查该方法，并酌情再次进行审议；请其秘书处在审查受扶养子女和二级受扶养人津贴水平时，提交根据两种比较子女福利参照收入水平方案得出的计算结果供决策，即一种仅以统一薪级表为基础，另一种还计入配偶津贴。

关于联合国共同制度多样性、包括性别均衡和地域分配的报告

33. 委员会重申多样性作为一项核心指导原则，是联合国使命的重要组成部分。最广泛的地域代表性和性别平等是这一原则的核心概念。对这两个要素一直进行持续监测。因此，目前这份关于多样性问题的报告以过去报告中的信息为基础，并对联合国大会，特别是 70/244 号决议提出的进一步要求作出响应。该报告系于 2016 年提交给委员会第八十三届会议，提供资料说明为实现共同制度各组织性别均衡所实施的对性别具有敏感认识的政策和措施。在随后提交委员会第八十五届会议的报告中，秘书处提供了关于性别均等和多样性其他层面的进一步信息，这些信息的收集渠道包括：妇女署，2016 年共同制度组织通过问卷提交的答复，以及委员会 2017 年 4 月开展的一项调查。

34. 报告指出多样性和包容性领域在过去二十年中取得巨大发展，并且有越来越多的研究证明企业多样性和包容性的益处，包括提高代表性、士气、声誉和生产率以及加强创新。报告还注意到大部分共同制度组织的多样性政策除弹性工作安排外，均包括人员配置中的性别均等和地域平衡政策，以及预防骚扰和性骚扰及滥用职权的政策。有些还包括防止歧视残疾人和艾滋病毒/艾滋病患者的特定政策。

35. 参加委员会讨论的人员认识到，性别均等对于实现共同制度各组织的目标至关重要，但同时也强调不应以多样性的其他重要方面为代价，例如地域代表性以及对残疾人和土著人群的包容等。关于秘书长提出的作为优先事项与共同制度各组织密切协商以加快实现性别均等的倡议，委员们重申 2017 年初，秘书长设立了一个任务组，负责制定联合国共同制度内的性别均等路线图，其中包括为实现男女比例 50/50 这一重要目标所需的执行任务、基准、时限和机构架构。秘书长承诺到 2021 年实现高级领导人员性别均等的目标。

36. 委员会注意到，联合国共同制度专业及以上职类的妇女比例达到了 42.8%，从 2011 年 12 月 31 日到 2015 年 12 月 31 日增长了 2.1%，年均增长 0.5%。

37. 委员们回顾了就 2017 年 1 月新推出的《人力资源管理框架》开展的工作，表示需要巩固《框架》所含的多样性元素。《框架》被设计成一份动态文件，因此可随时进行更改，以反映新的动态。

委员会的决定

38. 委员会决定敦促共同制度各组织：在雇用、升迁、留用和多样化群体参与方面设立可衡量的成果；加大努力并投入时间和资源，应对多样性的各个方面，包括培训管理人

员和工作人员；如果尚未行动，应制定关于多样性的全面战略，包括实现性别均衡和公平地域分配的切实行动计划、具体目标和时限；继续定期审查多样性的所有方面。

委员会报告第六章

外地服务条件

危险津贴：调整方法和津贴水平审查

39. 在全面审查联合国共同制度整套报酬办法的过程中，委员会根据其 2016 年度报告附件四所列时间表，就其权限内各种津贴水平的审查周期作出了决定。从 2017 年开始将每 3 年对危险津贴水平进行一次审查。

40. 委员会注意到现行的危险津贴率，请其秘书处提出确定两职类工作人员危险津贴的调整方法的备选办法。

委员会的决定

41. 关于危险津贴水平的调整方法，委员会决定：对国际征聘工作人员：参考适用于艰苦条件津贴的三项指标以及危险津贴相对于预定审查当年的有效基薪/底薪表中点净额的比例；对当地征聘工作人员：确认将津贴水平定在适用的一般事务职类薪级表的 30%，并参考预定审查前一年的适用的薪级表的中点净额。关于津贴水平，委员会决定将国际征聘工作人员的危险津贴水平维持在每月 1 600 美元，直至下一次审查；更新当地征聘工作人员的危险津贴水平，为此将薪级表基准年度从 2012 年更新到 2016 年，并按照更新后薪级表中点净额的 30%计算。委员会还决定按照既定时间表在 2020 年进行下一次危险津贴审查。

安保疏散津贴：津贴水平审查

42. 安保疏散津贴设立于 2012 年，旨在帮助抵消工作人员及其合格家庭成员因从任职地点疏散而增加的直接开支。按照目前的审查周期，将从 2017 年起每 3 年对安保疏散津贴进行一次审查。

43. 目前安保疏散津贴的每日额度由委员会于 2012 年确立，工作人员每天 200 美元，合格家庭成员每人每天为该数额的 50%，即 100 美元，最多付 30 天。30 天后数额减少 25%，最多付 6 个月，之后通常会解除疏散或宣布工作地点不能带家属。

44. 委员会注意到人力资源网提出的，并得到各职工协会支持的意见和建议。这些意见和建议赞成维持目前的安保疏散津贴水平，并提议今后不再每隔几年进行一次定期审查，而是应使津贴数额的调整与作为研究依据的每日生活津贴标准的变动直接挂钩。

委员会的决定

45. 委员会决定：将安保疏散津贴维持在目前水平，即工作人员每天 200 美元，合格家庭成员每人每天 100 美元，最多付 30 天，之后分别调整为 150 美元和 75 美元，最多付 6 个月；在工作人员或其家庭被疏散时一次性总付 500 美元托运费；请其秘书处酌情更新载于委员会 2013 年度报告（A/68/30）附件七的安保疏散津贴准则。

卫生大会的行动

46. 请卫生大会注意本报告。

= = =