



世界卫生组织

执行委员会
第一三四届会议
临时议程项目 12.5

EB134/50
2013年11月6日

国际公务员制度委员会的报告

秘书处的报告

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其他组织行政首长转呈其理事机构。
2. 总干事现向执行委员会提交国际公务员制度委员会第三十九次年度报告²。该报告将在2013年12月由联合国大会第六十八届会议进行审议。就委员会有关需要对世卫组织《职员细则》作出修订、待由联合国大会做出的决定将另行向执委会报告³。涉及的主题为薪金税率表和专业及以上职类工作人员的薪酬和布鲁塞尔三家英语课程学校的教育补助金特别措施。
3. 委员会报告的主要内容摘要如下：

两种职类工作人员都适用的服务条件

审查共同制度整套报酬办法

4. 委员会在第七十六届会议上根据将这一事项列入2013-2014年工作方案的决定，着手审查共同制度整套报酬办法。委员会收到了关于现有报酬制度各组成部分、其理由和薪金依据的概述，以帮助它审议这一问题。

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(ICSC/1/Rev.1)，第17条。

² 大会正式记录，第六十八届会议，补编第30号（文件A68/30）（会议室备有副本）。

³ 文件EB134/51。

5. 委员会在第七十七届会议上继续审查联合国整套报酬制度，收到了公务员制度委员会秘书处起草的三份文件，这些文件：

(a) 着重指出报酬理念的作用，认为它是根据公务员制度委员会人力资源管理框架，包括业绩管理框架，确立共同制度报酬的依据；

(b) 探讨了外部做法、确立外雇人员整套薪酬办法的典型做法和外雇人员报酬目前的趋势，概述了一些国家组织和国际组织的整套报酬办法；

(c) 审视这些趋势和做法是否可以适用于共同制度。

6. 委员会审议了迄今开展工作的进展以及报酬审查下一步工作计划。

7. 经讨论，委员会认为，《联合国宪章》第一百零一条中的有关原则应是整套报酬办法的基本理念，即国际公务员制度是独立的，联合国要确保工作人员达到效率、才干及忠诚之最高标准，同时适当注意到地域分配和两性平等。

8. 有人指出，由于报酬是让工作人员拥有动力和积极参与的一个主要工具，因此在统一工作人员的行为举止和不断表明共同制度看重的价值方面发挥着重要作用。制订一个表明和促进共同制度的价值的薪酬制度是今后的一个重大挑战。表明组织的价值及其基本原则（具体而言，有实际和貌似的公正性、透明度和建立相互信任的有利工作环境）的最好方式是在审查工作初期就使人力资源管理框架同业绩管理框架挂钩。

9. **审查的纲要和进一步开展活动的方式。**委员会认为宜在以下任务说明中对审查的纲要和进一步开展活动的方式进行总结和补充：

- 审查共同制度整套报酬办法的目标是确保有关组织根据《联合国宪章》的指导原则和条款，在共同制度框架内继续拥有完成各自任务的能力。
- 审查旨在使报酬制度在不损害共同制度整体统一的情况下，让有关组织在采用整套报酬制度时有一定的灵活性。报酬应能吸引并维持才能、能力和多元化的最佳组合。修订后的制度还应鼓励取得优秀业绩和承认业绩。

- 审查应注重建立一个简练、透明和成本低的统一综合性制度。津贴的目标应是通过让工作人员拥有动力和积极参与，推动组织取得优秀业绩。此外，修订后的制度还要让会员国、各组织和工作人员了解有关架构、程序和成果。最后，修订后的制度要有必要的稳定性和可预测性，以便统一方案制订和预算编制工作。
- 公务员制度委员会在按大会第 67/257 号决议的要求进行审查时，应铭记参加共同制度各组织的财政情况和它们吸引有竞争力的工作人员的能力。

10. 委员会认为，由公务员制度委员会成员组成的工作组应在有关组织和工作人员的代表充分参与的情况下，详细审议和分析与方法有关的问题。委员会：

- (a) 注意到外雇人员薪酬做法的信息，但有一项谅解，即在制订一个修订制度时将参照这些做法；
- (b) 认可委员会报告第 48 至 54 段所述的审查纲要和今后活动方法¹；
- (c) 决定设立三个工作组审议以下主题：
 - (i) 报酬架构；
 - (ii) 竞争力和持久性；
 - (iii) 业绩奖励和其他人力资源问题。

规定离职年龄

11. 委员会在第七十五届会议上审议的联合国共同制度内的规定离职年龄问题，1990 年 1 月 1 日前参加养恤基金的工作人员的规定离职年龄目前是 60 岁，该日和其后参加养恤基金的工作人员为 62 岁，并决定支持联合国工作人员养恤金联合委员会关于至迟

¹ 这些段落说明，在审查整套报酬办法时，应按照联合国大会 67/257 号决议和一些组织理事机构要求，铭记共同制度有关组织的财政情况，以及上届会议认可的特性和目标。这些段落还确定了工作组的组成及其运作方式。

从 2014 年 1 月 1 日起把养恤基金成员组织新工作人员的规定离职年龄提高到 65 岁的建议。

12. 委员会还请其秘书处与各组织和工作人员代表合作，筹备对在职工作人员采用提高后的规定离职年龄涉及的问题进行一次战略审查。大会在第 67/257 号决议中认可了公务员制度委员会的决定，并欢迎进行战略审查。

13. 在公务员制度委员会第七十七届会议上，秘书处提交了一份文件，从历史角度回顾了一些会员国采用的退休做法。该文件说，从全球来看，总趋势是提高退休年龄。此外，文件提到联合国各实体提出不同建议¹，鼓励继续雇用年长者。

14. 在审议了提出的所有问题后，委员会认为应将在职工作人员的规定离职年龄提高到 65 岁。为了让各组织有时间落实这一改动，生效日期为 2016 年 1 月 1 日，但有一项谅解，即有关决定不影响在职工作人员的既得权利。

专业及以上职类工作人员的服务条件

基薪/底薪表

15. 委员会获悉，参照国公务员系统 2011 年 1 月 1 日至 2012 年 12 月 31 日实行的薪金冻结延长到 2013 年 12 月 31 日。因此参照国的总薪级表薪金总额与 2010 年相比没有变化。但是，截至 2013 年 1 月 1 日，联邦税率表略有变化，涉及对税率表和个人免税额和标准扣减额的修订。因此，尽管有薪金冻结，上述与税相关的变动使参照国的薪金额与对位于薪金表中位点的联合国工作人员基薪净额相比，从 2012 年 1 月 1 日起，净额增加了 0.19%。这一增加包括委员会早先在 2013 年 1 月 1 日前建议增加的 0.12%，大会未对委员会的建议采取行动（第 67/257 号决议，B 节）。

16. 委员会建议大会批准其报告附件三所列修订后的专业及以上职类的基薪/底薪表，2014 年 1 月 1 日起生效，通过增加基薪和相应减少工作地点差价调整数做出 0.19% 的调整，但实得工资净额不变。

¹ 国际劳工组织大会第 162 号建议（1980 年）和联合国第二届老龄问题世界大会（2002 年）。

联合国/美国薪酬净额差幅的演变

17. 委员会根据大会的一项长期授权，继续审查纽约联合国专业及以上职类工作人员的薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员制度中相应职位雇员的薪酬净额之间的关系（“差幅”）。

18. 委员会获悉并决定向大会报告，2013 年的差幅为 119.6，五年（2009-2013 年）平均数为 115.7，高于 115 这一适当中点。

19. 委员会决定：

(a) 继续审查这一事项；

(b) 通知大会：公务员制度委员会需要在 2014 年 2 月采用大会在第 46/191 号决议第四节中批准的差幅管理程序。

子女和二级受抚养人津贴：方法审查

20. 委员会认为，应全面处理它在 2012 年对专业及以上职类工作人员的子女和二级受抚养人津贴数额进行双年度审查时，对目前确定津贴数额的方法表示的关注。它为此注意到即将对共同制度整套报酬办法进行的审查将从整体角度审议各种津贴和补助金，包括受抚养人的津贴和补助金。

21. 委员会决定：

(a) 注意到秘书处对用于确定子女和二级受抚养人津贴的方法进行的研究；

(b) 把 8 个总部工作地点的加权平均值和子女补助金增加的总趋势视为调整这些津贴的考虑因素；

(c) 通知大会，委员会将继续在更广泛审查共同制度整套报酬办法过程中审议这一方法；

(d) 建议大会维持子女和二级受抚养人津贴的现有数额。

教育补助金特别措施：比利时和摩洛哥

22. 行政首长理事会人力资源网请委员会考虑对比利时和摩洛哥的教育补助金数额采取特别措施。

23. 就比利时而言，要求处理布鲁塞尔共同制度工作人员讲英语家庭的子女只能上的三所设置英语课程学校的学费超过适用于该国的最高可受理费用一倍以上的困难情况。

24. 就摩洛哥而言，一名有 4 名子女在拉巴特唯一的英文学校上学的工作人员要支付将近 50% 的教育费用。

25. 委员会建议大会在 2013 年 1 月 1 日所处学年中，为布鲁塞尔的三所设英文课程的学校，即布鲁塞尔国际学校、布鲁塞尔英国学校和圣约翰国际学校，采用教育补助金特别措施，允许报销相关教育开支，数额可达为美国境内美元区规定的最高限额。

26. 关于摩洛哥，委员会决定不需要采用特别措施，因为委员会在 1997 年批准了用于报销基本建设摊派费的程序。

工作地点差价调整数事项：工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十五届会议工作报告

27. 根据委员会章程第 11 条的规定，委员会继续不断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第三十五届会议工作报告。委员会要求咨询委员会就 2015 年这一轮生活费调查进行一些方法研究，第三十五届会议就是为此召开的。

28. 委员会决定：

(a) 注意到工作地点差价调整数问题咨询委员会第三十五届会议工作报告；

(b) 在整套报酬办法全面审查过程中再审议所提出的问题；

(c) 工作地点差价调整数制度的运作应是整套报酬办法全面审查的一部分，咨询委员会的工作方案应做相应调整。

欧洲联盟的扩大对流动和艰苦条件办法的实施和工作地点差价调整数制度的影响(克罗地亚)

29. 委员会审议了委员会秘书处提交的一份说明, 内容为克罗地亚 2013 年 7 月 1 日加入欧洲联盟对该工作地点的工作地点差价调整数和艰苦条件类别的影响。说明重点提到第一组工作地点和第二组工作地点的工作地点差价调整数方法和业务规则的主要差异, 并请委员会就克罗地亚加入欧洲联盟后应对其采用的工作地点差价调整数和艰苦条件类别做出决定。委员会决定:

- (a) 为工作地点差价调整数目的, 自进行新的地点间比较调查时起, 克罗地亚因 2013 年 7 月 1 日加入欧洲联盟, 而应视为第一组工作地点;
- (b) 应在 2013 年为克罗地亚安排和进行新的地点间比较调查, 并根据现行业务规则和程序, 采用为第一组工作地点规定的方法处理有关生活费数据;
- (c) 自进行新的地点间比较调查时起, 克罗地亚的所有组织应当用当地货币支付专业及以上职类工作人员的薪酬;
- (d) 在进行新的地点间比较调查时, 应采用与第一组工作地点相应的修订后的房租补贴办法;
- (e) 在对所有 H 类工作地点进行审查前, 应按流动和艰苦条件办法把克罗地亚的工作地点类别从 A 类改为 H 类。

一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件

巴黎一般最佳雇用条件的调查

30. 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用条件调查方法(调查方法一), 公务员制度委员会在巴黎进行了调查, 调查的基准日期是 2012 年 9 月。委员会报告附件五列有委员会建议巴黎各组织行政首长采用的新净额薪金表和抚养津贴数额。建议薪金表金额比 2011 年 10 月生效的薪金表低 2.19%。建议的薪金表于 2012 年 9 月 1 日生效, 仅对 2013 年 5 月 1 日当日或之后征聘的工作人员采用。

蒙特利尔一般最佳雇用条件的调查

31. 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蒙特利尔进行了调查，调查的基准日期是 2013 年 4 月 1 日。委员会报告附件六列有委员会建议蒙特利尔各组织行政首长采用的新净额薪金表和扶养津贴数额。订正薪金表比蒙特利尔的现行薪金表高 1.22%。建议的薪金表 2013 年 4 月 1 日生效。

外地服务条件

安保疏散津贴：准则

32. 委员会在第七十五届会议上批准了安保疏散津贴，商定了每天 200 美元的总额。现行准则是各组织在 2011 年制订的，并列入联合国安全管理系统的政策手册。鉴于委员会有监管安保疏散津贴的责任，因此它希望在一份公务员制度委员会的文件中正式颁布该项津贴的准则。委员会请其秘书处起草一份文件，概述安保疏散津贴的指导原则、范围、适用性、资格和相关程序，供委员会在第七十七届会议上批准。

33. 委员会决定：

(a) 批准委员会报告附件七所列关于范围、适用性、资格和相关程序的安保疏散津贴案文；

(b) 请委员会秘书处通知安全和安保部，安保疏散津贴的范围、适用性、资格和相关程序将由委员会来监管。

执行委员会的行动

34. 请执委会注意该报告。

= = =