



世界卫生组织

执行委员会
第一一七届会议
临时议程项目 7.2

EB117/22
2006年1月9日

国际公务员制度委员会的报告

秘书处的报告

1. 根据国际公务员制度委员会的《章程》第 17 条¹，要求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三十一次年度报告²。该报告将在 2005 年 12 月由联合国大会第六十届会议进行审议。
3. 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。有关的主题为工作人员薪金税率表和专业及以上职类的薪酬，因此它们不在本文件中处理。

委员会的建议和决定概要

监测关于加宽薪带/贡献奖励的试点研究

4. 在审查 2004 年 7 月开始的这项研究现况时，委员会讨论了参加组织提出的问题。对允许更大的灵活性(即设定薪带以适合参加组织的不同需要)和除了专业及以上职类之外包括其他工作人员职类是否可取进行了审议。委员会还获知，参照国公务员制度—哥伦比亚特区华盛顿美国联邦公务员制度—已建立了各种宽带结构，并且这种趋势预期会继续下去。

¹ 《世界卫生组织正式记录》，第 226 期，1975 年。

² 联大正式记录，第六十届会议，补编第 30 号(A/60/30)(会议室备有副本)。

³ 文件 EB117/23。

5. 在随后的讨论中，委员会注意到，从一开始就决定测试新的人力资源办法首先对专业及以上职类实行。委员会还回顾其 2003 年所做的决定(于 2004 年向联合国大会作了报告)，应对一种宽带模式进行试点研究。这种办法反映了委员会的决心，即共同制度内各组织不应为了工作人员而彼此竞争。委员会在其决定中欢迎试点研究的进度报告，但是提醒各志愿组织，对研究的原定模式的任何偏离需事先得到委员会的核可。

调动和艰苦条件津贴

6. 目前的调动和艰苦条件津贴办法是 1989 年由国际公务员制度委员会确立的，由 3 个要素(调动、艰苦条件和不搬迁)组成。联合国大会表示关注，这一办法与基薪/底薪表的中点挂钩，因此在每年实行基薪/底薪表调整时，相关的津贴会自动增加。

7. 委员会在其 2004 年 7 月会议上决定将调动和艰苦条件津贴与基薪/底薪表脱钩，并且将调动因素与艰苦条件因素分开，推迟实施这些决定，直至新系统建立。委员会还决定建立一个工作组，以制定各种补偿在艰苦条件工作地点服务的工作人员和鼓励调动的备选办法。工作组的建议提交给了委员会 2005 年 7 月会议，它们包括了提议的调动、艰苦条件和不搬迁因素新的固定额办法。

8. 委员会决定向联合国大会建议核可关于为调动、艰苦条件和不搬迁因素支付固定额的拟议安排。由于大会不能在 2005 年 12 月之前做出决定，并且鉴于这些建议对世卫组织的薪金制度和信息技术系统的重要影响，预期在 2006 年 7 月 1 日开始实施。世卫组织秘书处将视大会的决定于 2006 年 5 月向执行委员会第 118 届会议提交实施于 2006 年 7 月 1 日起生效的这一新办法所需的职员细则修改。

9. 在实施之前，将展开全面的通告工作，让工作人员了解这些新的安排。作为此项工作的一部分，将为人力资源专家提供培训。此外，将拟订关于过渡安排的明确准则。

教育补助金：审查确定补助额的方法

10. 在审查的情况下，委员会审议了其秘书处提出的建议并决定请后者——同各组织和职工代表合作——继续工作，特别注意一次性支付方法和尊重补助金的基本原则。还请秘书处说明其建议的可操作性，铭记在确保公平的同时简化评估和支付程序的目标。

合同安排

11. 委员会秘书处提出了连续任用、定期任用和临时任用的示范合同供委员会在其 2004 年 7 月会议上审议。委员会然后要求其秘书处同各组织协作，进一步完善示范合同，并将之提交给委员会下一届会议审议。委员会随后得到了其秘书处拟订的准则草案，这些准则草案考虑到各组织 2004 年表达的许多关切。

12. 因此，委员会决定通过其第三十一次年度报告附件四载列的合同安排准则框架并向联合国大会第六十届会议提交其最后报告。世卫组织秘书处将随后审查世卫组织的《人事条例》和《职员细则》，以确保遵守这一框架，必要时对它们进行修订。任何此类修改将提交给执行委员会第 118 届会议。

危险津贴：审查数额

13. 委员会于 1984 年首次实行危险津贴。当时为支付危险津贴所制定的标准为(a)所在工作地点的服务条件非常危险，例如爆发战争或现行敌对行动和(b)所在工作地点疏散了家属和非必要工作人员。每 3 年对危险津贴进行一次审核，上一次审核于 2002 年进行。目前国际工作人员的危险津贴数额为每月 1000 美元；当地征聘工作人员的危险津贴数额为当地薪金表幅度中点的 25%。

14. 委员会决定重申其坚决维护支付危险津贴的原则，并感谢在危险条件下工作的所有工作人员的敬业精神和献身精神。委员会还决定将国际征聘工作人员的危险津贴定为每月 1300 美元，于 2006 年 1 月 1 日生效；当地征聘工作人员的危险津贴的现定数额保持不变。根据为审查调动和艰苦条件津贴而设立的工作组提出的建议，采用与审查调动、艰苦条件和不搬迁津贴所采用相同的三年周期并与其同时对危险津贴进行审查。

15. 委员会还决定采纳委员会报告附件三载列的工作组建议，修订危险津贴适用标准的定义以考虑到出现严重急性呼吸系统综合征和埃博拉病毒出血热等威胁生命的疾病。

联合国/美国薪酬净额比值的演变

16. 根据联合国大会的一项长期授权，要求委员会继续审查联合国纽约专业及以上职类工作人员薪酬净额与哥伦比亚特区华盛顿可比职位的美国联邦公务员薪酬净额的关系。

这一关系称为“比值”。在其 2005 年 2 月会议上，委员会在讨论中回顾大会多次重申 110 至 120 的幅度应继续适用，但是有一项谅解，经过一段时间，比值将维持在理想的中点 115 左右。

17. 委员会决定注意到，据预测，2005 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间在纽约的联合国 P.1 至 D.2 级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的薪酬净额之间的比值为 111.1。委员会还决定提请大会注意这一事实，即目前的比值水平比理想的中点 115 低 3.9%。

评估专业及以上职类的新的职务评价总标准执行情况

18. 委员会 2000 年对薪资和福利制度现代化范围的审查，除其他外，导致需要更新和简化职务分类制度的结论。随后的发展导致出现新的自动化职务评价制度，在 2003 年期间进行验证并于 2004 年 1 月 1 日颁布。

19. 新的职务评价制度具有下列特点：总标准，作为职务叙级的权威基础；职等准则说明，确定职务要求、所需能力和要采用的成功的度量标准；以及最后，简化的工作说明格式。

20. 在其 2005 年 7 月会议上，委员会审查了其秘书处关于 12 个组织(包括世卫组织)实施新的制度的最新情况。委员会在其决定中认可其秘书处为加强新制度提出的举措，鼓励各组织加快实施速度，并要求及时在其 2006 年 7 月会议上报告进一步进展。

执行委员会的行动

21. 请执行委员会注意国际公务员制度委员会第三十一次年度报告。

= = =