



建议供执行委员会或卫生大会通过的决议 对秘书处的财政和行政影响

决议：《人事条例》和《职员细则》修订款（EB140/48）

A. 与工作总规划和规划预算之间的联系

1. 请表明与《2014-2019 年第十二个工作总规划》中哪些成果具有联系以及该决议草案一旦获得通过将促进《2016-2017 年规划预算》中哪些产出。

不适用。

2. 如果与《2014-2019 年第十二个工作总规划》和《2016-2017 年规划预算》中指明的结果没有联系，则请扼要说明审议该决议草案的理由。

文件 EB140/48 中所列修订款源自联合国大会第七十届会议在 2015 年 12 月 23 日通过的第 70/244 号决议¹中根据国际公务员制度委员会 2015 年报告²中的各项建议作出的决定以及联合国大会第七十一届会议根据国际公务员制度委员会 2016 年报告³中的各项建议预期将作出的决定。

3. 请列明为实现任何额外可交付成果估计所需的时间（年数或月数）。

鉴于系统重新设置和测试需要时间，预计将在 2017 年 5 月的工资发放中实施该决议，并追溯支付到生效日期 2017 年 1 月 1 日。这适用于**决议草案 1**（经修订的整套报酬办法、相关福利和职员薪酬）和**决议草案 3**（不叙级职位职员和总干事的薪酬）。

关于将 2014 年 1 月 1 日前聘用的职员法定离职年龄延至 65 岁的修订，考虑到职员的既得权利，相关修订款的生效日期将是：

- (a) 自 2018 年 1 月 1 日起生效（为此将向执委会提交决议草案 2 以供批准）；或
- (b) 在 2018 年 1 月之后某一特定日期生效（并应相应修订决议草案 2）。

¹ 见 http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244（2017 年 1 月 16 日访问）。

² 见 <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf>（2017 年 1 月 16 日访问）。

³ 见 <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf>（2017 年 1 月 16 日访问）。

B. 实现额外可交付成果对预算的影响**1. 当前双年度：估计的额外预算需求（百万美元）**

应当指出，由于工作地点差价调整数、汇率、工作人员在受抚养人和教育补助金方面情况混杂等因素，薪金费用总会有一些差异，因此这些额外费用将在整个薪金预算波动中得到吸收。

(i) 请列明可用于在当前双年度实施该决议草案的资金水平（百万美元）：

- **当前双年度有多少资金可用于实施该决议草案？**

见下面。

- **有多少资金缺口？**

见下面。

- **估计还可能获得任何资金来填补这一缺口吗？**

专业及以上职类职员经修订的整套报酬办法和相关福利¹

据国际公务员制度委员会 2015 年报告中的估算，联合国共同制度内所有组织的年度费用节省总额为 1.132 亿美元（职员费用减少 2%-3%）。但联合国大会第 70/244 号决议要求增加国际公务员制度委员会 2015 年报告中未列的福利，特别是占薪酬净额 6% 的单亲津贴。因此，需要在适当时调整该委员会的预测。此外，该委员会报告所列数字可能会因工作人员数目而发生变化。

应指出的是，由于增强企业资源规划系统所需的实施费用（世卫组织的实施费用约为 200 万美元）和与职员福利有关的过渡费用，将无法立即节约费用。因此，只有从长期来看，随着职档例常加薪频率的变化，以及随着减少可受理费用项目和限制寄宿和旅行补贴而降低教育补助费用，才能节省资金。世卫组织期望简化福利管理工作并提高在此方面的效率，但为避免在调整福利安排时对职员产生不利影响而采取的（在某些情况下长达五年的）过渡措施将在今后数年内增添工资系统行政管理的复杂性。

关于将 2014 年 1 月 1 日前聘用的职员法定离职年龄延至 65 岁的有关修订款²

将在职职员法定离职年龄延至 65 岁还将对预算造成影响，推迟为提高成本效益对世卫组织职员配置结构进行重新调整。就 2018-2019 双年度而言，根据目前的法定离职年龄推算，182 名职员将于 2018 年退休，187 名职员将于 2019 年退休，该双年度退休职员人数占职员总数的 5.9%。其中，2018 年 51% 的退休职员和 2019 年 42% 的退休职员属于专业及以上职类。

¹ 见文件 EB140/48，第 32 和 33 段。

² 见文件 EB140/48，第 51 和 53-56 段。

年度继任规划结果显示，原本计划在 2014、2015 和 2016 年裁减 12.8% 的退休职位。由于在职职员可能会延至 65 岁退休，本组织要么留用原本计划在退休后将其职位取消的职员，要么裁减职位并向在职职员支付昂贵的赔偿（重新派任期、通知期和终止任用补偿金等），而如果这些职员在原定 60 岁或 62 岁退休，他们就无权享受这些福利。

估计这些变化的总体影响是使本组织费用增加 900 万至 1000 万美元，此估算的依据是：

- (i) 本应退休职员的薪金等级/职档高于可被任命取代他们的更年轻职员；以及
- (ii) 对选择留任但随后其职位被取消的职员，估计需要支付一笔额外法定离职费用，这些职员大部分是从事全球消灭脊灰行动工作的人员（在 900 万至 1000 万美元额外费用中占 300 万至 400 万美元）。但是，考虑到总体预算前景，其它一些规划也可能受到影响。

这还将对职员年轻化产生影响。原本将在 2018 年和此后几年退休的职员目前的许多职位本来可以降级，从而为招聘较低级别的职员创造更多的机会和提高成本效益。

国际公务员制度委员会在其 2014 年报告¹中向联合国大会提出建议时指出，将在职职员的法定离职年龄提高到 65 岁将产生的一项积极影响是，离职后医疗保险负债将减少，换句话说，在职人员延缓退休不会增加离职后医疗保险负债。就世卫组织而言，较难估计对本组织离职后医疗保险长期负债和筹资的影响。一方面，有一个积极影响是，多工作三年或五年的职员将为医疗保险计划带来更多资金（其中三分之二由世卫组织缴款，三分之一由职员缴款）。另一方面，一些较晚（例如在 53、54 或 55 岁）进入世卫组织的职员原本达不到该计划所要求的 10 年最低服务期，而现在将符合资格，这将产生负面财政影响。实际影响将取决于哪些职员选择延至 65 岁退休以及他们在本组织的服务年限。独立精算师将对影响离职后医疗保险的这些变量和其它变量作出假设和评估。

养恤基金负债和收入流可能也存在类似情况。养恤金缴款也是三分之一由职员支付，三分之二由世卫组织支付。服务期延长三年产生的养恤金额外缴款收入将被额外付款抵消。

2. 2018-2019 双年度（如果需要）：估计的预算需求（百万美元）

见对 1(i) 的回答。

3. 2018-2019 之后双年度（如果需要）：估计的预算需求（百万美元）

见对 1(i) 的回答。

¹ 见 <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2014.pdf>（2017 年 1 月 16 日访问）。