



## 第五十二届会议

议程项目 153

人力资源管理

## 家事假方案

## 秘书长的报告

## 一、 导言

1. 大会在其 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议(第三部分 C 节第 3 段)中,请秘书长为联合国工作人员制定家事假方案,而又不会增加应享假期权利,并尽快就此向大会提出报告。本报告即响应上述要求提出。

## 二、 背景

2. 劳动力中的人口变化和社会方面的新趋势都鼓励公私部门的雇主制订特别家事假办法,把家庭和工作成绩两方面的考虑置于人力资源管理制度的前列。这种日益增加的意识已经同目前在提高妇女地位、确保实施男女平等的原则、并协助兼顾工作与家庭两方面的责任、借以增加工作人员的专注和干劲、从而提高业绩等方面的努力联系起来。雇主日益认识到帮助工作人员满足个人的需要,是维持生产率、尽量减低缺勤率和人员更替率、减少磨擦和紧张情绪、提高全面业绩的必要条件。

## 三、 联合国秘书处以外的发展情况

3. 家庭有关的假,无论带不带薪,目的都是使工作人员能平衡兼顾家庭与工作场所两方面的责任。因此,这种

假通常都与短期紧急情况、生产、受扶养子女和长辈的照顾以及其他家庭责任之类有关。许多国家,包括比较国(美国联邦公务员制度)在内,都有法律或集体协议规定家庭有关的假。

4. 1994 年,比较国以公共法规 103-388 号,采取一个具体的步骤来应付家庭有关的临时紧急情况,人事管理处也颁布新规则,准许大多数联邦雇用人员,不分性别,每年请不超过 13 天的病假去照顾家属(配偶、配偶父母、子女、父母、兄弟、姐妹及其配偶,以及关系密切、亲如家属的其他人士)。根据这项法规,父亲在子女出生期间或为收养子女的有关事务可请病假。<sup>1</sup>

5. 在联合国系统中,世界银行除了享有与联合国同等的假期权利之外,还带头制定与家事假有关的方案,包括请短期家事假以应付家属生病时的意外需要;请不带薪的长期家事假以便长时间照顾重病的直系家属;陪产假;不带薪的长期育儿假;和紧急事假。

## 四、 联合国共同制度

6. 联合国共同制度各组织已认识到“关爱家庭的”政策具有多种长期的好处:照顾到工作人员的时间必须分配到各种不同的事情上,减低缺勤率、疲劳、紧张情绪和相关的疾病。越来越多经验得来的证据显示各种家庭支助政策与方案执行的成本利益评价之间有基本的

关联。因此,过去曾经多次设法协调联合国共同制度各组织在家庭与工作两方面的惯例。

7. 国际公务员制度委员会 1992 年提交大会的报告中审查了工作与生活两方面的若干问题,其中除了别的以外,包括儿童保育和假期的安排,并向大会建议由各组织考虑:(a)修改工作人员细则、条例和惯例,将儿童保育列为可以准许请特别假的理由之一;并(b)在现有应享权利范围内,对产假采取灵活的态度。<sup>2</sup>

8. 因此,行政问题协商委员会讨论了关于短期家事的各项问题,并承认值得规定全薪特别假的办法,使工作人员能应付家庭方面的意外需要。1997 年 5 月,协商委员会在最近的一届会议上同意在各组织的细则中酌情增列一个条款,其内容大略如下:

“工作人员因家庭方面的紧急情况而缺勤的时间可从目前规定的未经医生证明的病假之中扣除。”

“任用期间不到一年(或按月领取薪金)的工作人员因家庭方面突然发生的紧急情况而缺勤的时间也可按比例从任用期内未经医生证明的病假期限中扣除”。<sup>3</sup>

## 五、目前应享的未经医生证明的病假权利

9. 联合国已按照行政问题协商委员会的建议,考虑在目前未经医生证明的病假的期限之内,制订家事的方案。

10. 根据目前应享的权利,按照《工作人员细则》100 号编任用的工作人员一年之内所请的未经医生证明的病假不得超过七天。按照 300 号编任用的工作人员在任何一个连续工作的六个月期间内所请的未经医生证明的病假不得超过三天。按照 200 号编任用的工作人员无权请未经医生证明的病假。

11. 目前请家庭方面事假的权利,虽然包括范围广泛的家庭方面的需要,但必须以例外方式或按个别情况,来决定家庭方面的某些安排。其中包括下列情况:不带薪育儿假,使父母可以分担子女早期的养育工作并建立更稳固的家庭单位,陪产假,使丈夫可以在子女出生时

帮忙家务;紧急家事假,在发生意外情况时批准(子女或配偶生小病,子女看医生);家事假,允许缺勤照顾生病的子女、生病的父母或直系,包括兄弟和姐妹,并可能包括家庭中的其他成员。

## 六、结论

12. 工作人员和管理当局协调委员会在 1997 年 6 月第二十一届会议上,考虑到上述各种因素,建议秘书长在现有权利的范围实施一项家事假方案。秘书长已经赞同这项提议,其规定如下:

(a) 准许合格的工作人员在目前规定的范围内利用未经医生证明的病假(即最多七天),以应付家庭方面的紧急情况,或在子女出生或收养子女时作为育儿假;

(b) 对于双份职业的家庭,如配偶双方都是秘书处的工作人员,核准将一部分产假折成陪产假;否则,目前从年假权利中扣除陪产假的办法可以继续适用。应鼓励管理人员允许工作人员使用(根据现行规定)积存的假或预支的年假,作为陪产假;

(c) 在细则 105.2 中增列一项规定,准许在子女出生后请不带薪特别假,作为育儿假,最多两年,在例外情况下可以延长两年,并绝对保证可以恢复上班;

(d) 在细则 105.2 中增列一项规定,允许工作人员在直系亲属死亡或发生家庭严重紧急情况时请不带薪特别假,包括给予旅行时间。

13. 这项家事假方案的规定,一如大会第 51/226 号决议所要求,绝对不超出现有权利的范围。应该指出,家事假的规定不适用于按照 200 号编任用而目前无权请未经医生证明的病假的工作人员。

14. 如要实施家事假方案,必须修正《工作人员细则》。将于秘书长关于《工作人员细则》修正案的报告中另向大会提出适当的案文。

注

<sup>1</sup> 《联邦雇员新闻摘要》,第 46 卷,第 46 期,1997 年 6 月 30 日。

<sup>2</sup> 《大会正式记录,第四十七届会议,补编第 30 号》(A/47/30),第 296 段(i)分段。

<sup>3</sup> ACC/1997/13,第 19 和 20 段。

