



大会

Distr.: Limited
23 December 2014
Chinese
Original: English

第六十九届会议

第五委员会

议程项目 139

联合国共同制度

委员会副主席在非正式协商后提出的决议草案

联合国共同制度

大会，

回顾其 1989 年 12 月 21 日第 44/198 号、1996 年 12 月 18 日第 51/216 号、1997 年 12 月 22 日第 52/216 号、1998 年 12 月 18 日第 53/209 号、2000 年 12 月 23 日第 55/223 号、2001 年 12 月 24 日第 56/244 号、2002 年 12 月 20 日第 57/285 号、2003 年 12 月 23 日第 58/251 号、2004 年 12 月 23 日第 59/268 号、2005 年 12 月 23 日第 60/248 号、2006 年 12 月 22 日第 61/239 号、2007 年 12 月 22 日第 62/227 号、2008 年 12 月 24 日第 63/251 号、2009 年 12 月 22 日第 64/231 号、2010 年 12 月 24 日第 65/248 号、2011 年 12 月 24 日第 66/235 A 号、2012 年 6 月 21 日第 66/235 B 号、2013 年 4 月 12 日第 67/257 号和 2013 年 12 月 27 日第 68/253 号决议及 2012 年 12 月 24 日第 67/551 号和第 67/552 A 号决定，

审议了国际公务员制度委员会 2014 年报告，¹

重申决心维持一个单一、统一的联合国共同制度，作为规定和协调联合国共同制度服务条件的基础，

1. 表示赞赏地注意到国际公务员制度委员会的工作；
2. 表示注意到委员会 2014 年报告；¹

¹ 《大会正式记录，第六十九届会议，补编第 30 号》(A/69/30)。



3. 重申大会在核准联合国共同制度各组织所有工作人员服务条件和应享权利方面的作用，同时铭记委员会章程² 第 10 和 11 条；

4. 回顾委员会章程第 10 和 11 条，并重申委员会在规范和协调联合国共同制度各组织所有工作人员服务条件和应享权利方面的核心作用；

一. 两种职类工作人员都适用的服务条件

A. 全面审查共同制度整套报酬办法

1. 表示注意到委员会报告提供的关于共同制度整套报酬办法全面审查状况的资料；

2. 注意到委员会正在开展的关于全面审查报酬办法的工作，并期待在第七十届会议期间审议这一工作的结果；

3. 请委员会在大会第六十九届会议续会第一期会议上非正式通报全面审查报酬办法的进展情况；

B. 医疗保险

核准委员会关于按现行比率维持目前本组织与参加美国和非美国医疗保险计划的在职和退休工作人员之间的医疗保险费用分摊办法的建议；

C. 规定的离职年龄

1. 表示注意到委员会按照第 68/253 号决议要求就改变规定离职年龄的建议对工作人员队伍和继任规划框架及所有相关人力资源管理政策的影响所作分析；

2. 决定将 2014 年 1 月 1 日前征聘的工作人员的规定离职年龄提高到 65 岁，同时考虑到工作人员的既得权利，并请委员会在与共同制度所有组织协商后，尽早但不迟于第七十一届会议将执行日期再次提交大会；

二. 专业及以上职类工作人员的服务条件

A. 联合国共同制度内的性别均衡情况

失望地注意到联合国共同制度在实现男女比例 50/50 目标方面进展不足，尤其是在专业及以上职类中，请委员会鼓励共同制度各组织充分执行现有的性别均衡政策和措施，鼓励委员会根据委员会报告第 137 段所载决定继续监测在实现性别均衡方面取得的进展并报告有关情况；

B. 联合国共同制度中的多样性

欢迎委员会报告第 149 段所载决定，请委员会继续建议更有利于多样性的措施，并鼓励委员会继续定期审查和报告共同制度内所有有关多样性的问题；

² 第 3357(XXIX)号决议，附件。

C. 基薪/底薪表

回顾其第 44/198 号决议，其中大会参考参照国公务员系统(美国联邦公务员系统)基准城市对应职位公务人员的相应基薪净额，确定了专业及以上职类工作人员的底薪净额，

核准按照委员会报告第 157 段的建议，自 2015 年 1 月 1 日起实行该报告附件三所列修订后的专业及以上职类工作人员的毛额和净额基薪/底薪表；

D. 比值的演变和维持适当中点的比值管理

回顾其第 51/216 号决议第一.B 节以及大会给予的长期任务，其中要求委员会继续审查在纽约的联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的参照国公务员系统对应职位雇员薪酬净额之间的关系(称为“比值”)，

1. 重申纽约联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与参照国公务员系统对应职位公务人员薪酬净额比值应继续适用 110 至 120 的幅度，但有一项谅解，即一段时间内比值应维持在适当中点 115 上下；

2. 注意到 2014 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间纽约 P-1 至 D-2 职等联合国工作人员薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员系统对应职位公务人员薪酬净额的估计比值为 117.4，而过去 5 年(2010-2014 年)的平均比值为 116.4，这在适当中点 115 之上；

3. 回顾其第 68/253 号决议第二.B 节第 5 段，并请委员会继续采取行动使日历年度比值回到适当中点上下，但不妨碍大会今后的任何决定；

4. 请委员会在正在进行的报酬办法全面审查中进一步审查有关比值管理的问题；

E. 工作地点差价调整数事项

回顾第 68/253 号决议曾请委员会提交关于使各总部工作地点的工作地点差价调整周期同步化的提议，

1. 表示注意到委员会的决定，即每年在纽约工作地点差价调整数等级审查周年日当天对所有总部和第一组其他工作地点的工作地点差价调整数等级审查一次；

2. 又表示注意到委员会的决定，即将第一组工作地点继续使用 5% 规定的问题交给工作地点差价调整数问题咨询委员会，供其在审查工作地点差价调整数制度业务规则时审议；

三. 一般事务和其他当地征聘职类工作人员的服务条件

注意到委员会打算在完成专业及以上职类工作人员整套报酬办法审查后对一般事务职类和本国专业干事职类工作人员的整套报酬办法进行审查。