



大会

Distr.: Limited
22 December 2018
Chinese
Original: English

第七十三届会议

第五委员会

议程项目 143

联合国共同制度

委员会主席在非正式磋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 66/235A 号、2012 年 6 月 21 日第 66/235B 号、2013 年 4 月 12 日第 67/257 号、2013 年 12 月 27 日第 68/253 号、2014 年 12 月 29 日第 69/251 号、2015 年 12 月 23 日第 70/244 号、2016 年 12 月 23 日第 71/264 号和 2017 年 12 月 24 日第 72/255 号决议以及 2012 年 12 月 24 日第 67/551 号决定，

审议了国际公务员制度委员会 2018 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 2018 年报告；¹

¹ 《大会正式记录，第七十三届会议，补编第 30 号》(A/73/30)。



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第 10 和 11 条；²

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；

5. 提醒联合国共同制度的行政首长和理事机构，假如不充分尊重大会就委员会各项建议所作的决定，就可能影响关于享受加入共同制度的惠益的要求，包括有关组织按照养恤基金条例第 3(b)条的规定，参加联合国合办工作人员养恤基金；

6. 关切地注意到，关于 2014 年 1 月 1 日之前加入各组织的工作人员的规定离职年龄，虽然许多组织已实行经核准的规定离职年龄，但有些组织决定采用不同的执行日期。

7. 再次请委员会建议采取适当措施应对这些组织不遵循委员会决定和建议的问题，并就此向大会第七十四届会议提出报告；

8. 表示严重关切世界知识产权组织决定向所有工作人员发放组织绩效奖，并敦促各组织及时、充分而忠实地执行大会和委员会的各项决定。

9. 重申其第 72/255 号决议一.B 节第 1 段，其中核准了评定不同水平业绩的考绩与业绩管理原则和准则，敦促各组织遵守这些原则和准则，并请委员会向大会第七十四届会议报告这些原则和准则的实施情况；

10. 请秘书长以联合国系统行政首长协调理事会主席的身份，确保大会各项决定在整个共同制度内全面执行，没有无故拖延。

² 第 3357(XXIX)号决议，附件。

一. 适用于两职类工作人员的服务条件

A. 审查应计养恤金薪酬

核准委员会报告第 47 段所载的建议，自 2019 年 1 月 1 日起生效；

B. 人力资源管理框架

认识到共同制度各组织必须有一支能真正代表并造福于这些组织所服务的所有人的工作人员队伍；

1. 欢迎委员会在更新人力资源管理框架方面开展工作以及委员会报告第 76 段所载关于核准在人力资源管理框架中纳入员工队伍多样性部分的决定；

2. 请委员会继续向大会提供资料，说明联合国共同制度各组织在铭记《联合国宪章》第一百零一条第三项情况下执行现行性别政策和措施，争取在共同制度内包括在高级别实现 50/50 性别均衡目标和加强地域分配的进展情况；

3. 鼓励联合国共同制度各组织定期衡量和监测关键的员工队伍多样性指标，如地域分配和性别均衡，并就此向各自理事机构提出报告；

4. 欢迎联合国努力改善联合国房地和会议的无障碍环境，并在工作场所提供合理便利，包括为征聘提供便利，并鼓励各组织继续改善无障碍环境；

5. 回顾其 2011 年 12 月 24 日第 66/229 号决议，并鼓励秘书长将关于联合国秘书处残疾工作人员就业和无障碍环境的秘书长公报³ 所载内容纳入联合国工作人员细则和条例；

6. 请秘书长与联合国系统行政首长协调理事会协商如何加强各基金、方案和专门机构所雇用残疾工作人员的保护和融入，并向大会第七十四届会议报告现行规定的不足和可能的补救办法；

二. 专业及以上职类工作人员的服务条件

A. 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 83 段的建议，自 2019 年 1 月 1 日起实行该报告附件六所列专业及以上职类工作人员的订正统一基薪/底薪表和更新后薪酬保护点；

B. 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华盛顿哥伦

³ ST/SGB/2014/3。

比亚特区的参照国公务员系统(美国联邦公务员系统)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 2018 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华盛顿哥伦比亚特区美国联邦公务员系统对应职位公务人员薪酬净额的比值为 113;

3. 回顾其第 70/244 号决议所载决定,即如果比值变动超越触发点 113 或 117,则委员会应运用工作地点差价调整数制度,采取适当行动;

4. 注意到委员会决定继续监测比值数,并在比值变动超越触发点 113 或 117 时运用工作地点差价调整数制度,采取必要矫正行动;

C. 工作地点差价调整数事项

1. 请委员会继续努力改进工作地点差价调整数制度,以尽量缩小薪资指数与工作地点差价调整数指数之间的任何差距,并在这方面欢迎对工作地点差价调整数制度中涉及确定工作地点差价调整数乘数的方法和业务规则进行审查,以提高薪金调整的准确性、稳定性和可预测性。

2. 欢迎设立一个工作组,以探讨是否可以更频繁地审查工作地点差价调整数的工作地点分类,并请委员会就此向第七十四届会议提出报告;

三. 外勤人员的服务条件: 条件极端艰苦的工作地点

决定在试行基础上仅向委员会 2018 年报告第 156 段(a)、(c)和(d)所述属于 E 类艰苦条件的工作地点有合格受扶养人的工作人员发放 15 000 美元补助金,并请委员会向大会第七十五届会议提出关于此项付款的建议,包括根据对此项付款所产生影响的审查,就是否继续这一付款提出建议,其中载述包括不带家属工作地点在内不同类别工作地点的员工队伍规划以及各组织的实际费用。