



第七十届会议

议程项目 141

联合国共同制度

第五委员会的报告

报告员：格特·奥瓦特先生(爱沙尼亚)

一. 导言

1. 在 2015 年 9 月 18 日第 2 次全体会议上，大会根据总务委员会的建议，决定将题为“联合国共同制度”的项目列入第七十届会议议程，并分配给第五委员会。
2. 第五委员会在 2015 年 11 月 10 日和 12 月 23 日第 14 和 23 次会议上审议了该项目。在委员会审议该项目过程中所作的发言和发表的意见，反映在有关简要记录中。¹
3. 在审议该项目时，委员会面前有下列文件：
 - (a) 国际公务员制度委员会 2015 年报告(A/70/30)；
 - (b) 秘书长按照大会议事规则第 153 条提出的关于国际公务员制度委员会 2015 年报告载列的各项决定和建议所涉行政和经费问题的说明(A/C.5/70/3)；
 - (c) 行政和预算问题咨询委员会的有关报告(A/70/7/Add.4)。

二. 决议草案 A/C.5/70/L.14 的审议情况

4. 在 2015 年 12 月 23 日第 23 次会议上，委员会面前有主席根据在瑞典代表协调的非正式协商基础上提出的决议草案，题为“联合国共同制度”(A/C.5/70/L.14)。
5. 在同次会议上，委员会未经表决通过了决议草案 A/C.5/70/L.14(见第 6 段)。

¹ A/C.5/70/SR.14 和 23。



三. 第五委员会的建议

6. 第五委员会建议大会通过下列决议草案：

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、2013 年 12 月 27 日第 68/253 号和 2014 年 12 月 29 日第 69/251 号决议，

审议了国际公务员制度委员会 2015 年报告，

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. 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 2015 年报告；¹
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，并重申委员会在規定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；

—

适用于两职类工作人员的服务条件

法定离职年龄

决定联合国共同制度各组织 2014 年 1 月 1 日前聘用的工作人员的法定离职年龄提高为 65 岁，至迟于 2018 年 1 月 1 日开始实施，同时考虑到工作人员的既得权利，

¹ 《大会正式记录，第七十届会议，补编第 30 号》(A/70/30)。

² 第 3357 (XXIX)号决议，附件。

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 35 段的建议，自 2016 年 1 月 1 日起实行该报告附件四所列专业及以上职类工作人员订正毛额和净额基薪/底薪表，

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 2015 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 117.2，而过去 5 年(2011-2015 年)的平均比值为 117.2，这在适当中点 115 之上；

3. 回顾其第 69/251 号决议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，并进一步审查有关比值管理的问题；

4. 核准委员会关于报告第 302 段提到的比值管理方法的建议；

5. 决定，如果 113 或 117 的比值触动数额被超越，委员会应通过运作工作地点差价调整数制度，采取适当行动；

三

审查共同制度整套报酬办法

1. 核准关于共同制度整套报酬³的提案，但以符合本决议的规定为前提；

2. 决定，除非另有规定，这些规定应自 2016 年 7 月 1 日起生效；

3. 注意到，继委员会向大会提交关于全面审查报告之后，第 68/253 号决议要求实施的增加津贴冻结规定(第一.A 节第 5 段)自 2016 年 1 月 1 日起对一般事务及有关职类终止；2017 年 1 月 1 日起对专业及以上职类终止；

³ 《大会正式记录，第七十届会议，补编第 30 号》(A/70/30)，第六章，C 节。

4. 回顾第 68/253 号决议第一.A 节第 5 段，请委员会审查其权限范围内的所有津贴，以便评估上调所需费用；

5. 鼓励委员会继续与共同制度不同利益攸关方的代表采取包容性做法；

1. 统一薪金表和过渡措施

6. 核准委员会报告第 210(a)段建议和附件二 A 节所示自 2017 年 1 月 1 日生效的拟议统一基薪/底薪表结构；

7. 决定委员会报告第 211(a)段建议和附件二 A 节所示统一薪金表应根据实施前可能核准的基薪/底薪调整数更新；

8. 核准委员会报告第 249(a)段建议和附件二 B 节所示从现行薪级表结构向统一薪级表结构转换时的工作人员职等和职档匹配；

9. 决定：

(a) 在向统一薪级表转换时，如果工作人员的薪金数额高于其职等最高职档的薪金数额，委员会应予以保留，这是一项保护薪酬的措施；

(b) 应根据工作地点差价调整数的变化，包括根据大会核准的工作地点差价调整数并入基薪措施，调整这些薪金；

(c) 委员会应维持和调整这些薪金的适用应计养恤金薪酬；

10. 又决定：

(a) 在向统一薪级表结构转换时，因有一名受抚养子女而按有受抚养人薪率领取薪金的工作人员应就这名受抚养子女领取过渡津贴，津贴数额为薪酬净额的 6%，在这种情况下，不同时支付子女津贴；

(b) 此后，该津贴净额每 12 个月将减少一个百分点；

(c) 当过渡津贴的数额等于或少于子女津贴的数额时，应改为支付子女津贴；

(d) 如果使工作人员有资格领取过渡津贴的子女丧失资格，则停止支付该津贴；

11. 还决定，统一薪金表中助理秘书长和副秘书长的净基薪应确定在现行有受抚养人薪率数额再减 6% 的水平，并将这些职等的应计养恤金薪酬维持在现有水平；

2. 工作人员薪金税率

12. 核准委员会报告第 210(b)段建议及报告附件二 C 节所示实施统一薪金表后的毛额基薪工作人员薪金税率；

13. 决定在订正报酬制度实施两年后审查工作人员薪金税率，以确保平衡征税基金仍然不会受到不利影响；

3. 应计养恤金薪酬

14. 核准委员会报告第210(c)段建议及报告附件二D节所示实施统一薪金表后的拟议应计养恤金薪酬表；

15. 决定，拟议应计养恤金薪酬表应根据在实施之前纽约薪酬净额可能发生的任何变动予以更新，以确保工作人员继续至少领取同等数额的应计养恤金薪酬；

16. 又决定，仍将在纽约薪酬净额变动的相同日期按相同百分比调整应计养恤金薪酬表；

4. 配偶津贴

17. 核准委员会报告第210(d)段的建议，将受扶养配偶津贴定为薪酬净额的6%；

18. 决定根据委员会报告第249(b)段的建议，在改用统一薪金表时向有受扶养配偶的在职工作人员支付配偶津贴；

5. 单亲津贴

19. 决定，为受抚养子女提供主要和持续不断支助的单亲工作人员可领取第一个受抚养子女津贴，津贴为薪酬净额的6%，不再提供子女津贴；

6 职档例常加薪和业绩奖励

20. 决定根据委员会报告第279(a)段的建议，准许P-1至P-5职等职档一至七每年提升一个职档，此后每两年提升一个职档；维持现行制度D-1和D-2职等每两年提升职档一次的做法；

21. 又决定维持现行职档例常加薪资格安排；

22. 还决定终止准许加速职档加薪的现行做法；

23. 请委员会对共同制度各组织的业绩管理进行研究，拟定不涉及现金奖励的业绩奖励建议，例如是否可以实施加速职档例常加薪做法；并请委员会参照其调查结果，重新审查其报告附件三所载建议，并最迟在大会第七十二届会议就此提出报告；

24. 又请委员会详细研究建立现金奖励制度所需预算和行政安排，包括筹资、监督和问责机制，并最迟在大会第七十二届会议就此提出报告；

7. 教育补助金

25. 决定自2018年1月1日已开学的学年起，实施订正教育补助金办法；

26. 又决定修订高等教育的覆盖标准，使补助金支付到子女完成四年高等教育的学年结束之时或取得第一个高等教育学位的学年结束之时，但须遵守25岁的年龄上限；

27. 还决定，可受理费用应为学费(包括母语学费)和入学相关费用，以及寄宿费用补助；

28. 决定，如委员会报告表五所示，学费和与入学相关的费用将按照一个七级统一滑动表报销，报销比率逐次减少，从最低一级的 86%减少到第六级的 61%和第七级的 0%；

29. 又决定，仅向在外地工作地点服务、子女上寄宿小学或中学的工作人员支付一笔总付的 5 000 美元寄宿费，并决定，在例外情况下，行政首长可酌情决定给予“H”类工作地点工作人员寄宿费协助；

30. 还决定，每学年应向接受寄宿费补助的工作人员子女提供往返于工作人员工作地点和学校所在地的教育补助金往返旅费；

31. 决定共同制度各组织应在教育补助金办法之外处理基本建设摊派费；

32. 又决定将根据跟踪的一个有代表性学校清单两年学费变动情况和委员会的评估，审查统一滑动表，决定是否需要调整；

33. 还决定将根据追踪的国际文凭学校寄宿设施收费两年期变动情况和委员会的评估，审查寄宿费用协助数额，决定是否需要调整；

34. 决定每六年审查一次委员会报告第 356(f)和(g)段所述代表性学校清单和国际文凭学校清单，以便作出必要更新；

35. 又决定在实施订正常规教育补助金办法之后继续适用残疾子女特别教育补助金现行办法，并规定将统一最高限额定为滑动表上限加常规教育补助金办法规定的一笔总付寄宿费；

36. 还决定特别教育补助金的可受理费用上限应与教育补助金可受理费用的上限同步实施，以使上限数额与适用的统一滑动表最高档的上限相同；

37. 决定，关于残疾子女特别教育补助金中的寄宿补助，应使用实际费用计算可受理报销费用总额，这个总额不得超出总补助金上限，即统一滑动表最高档上限加相当于教育补助金办法规定的一笔总付寄宿费的 5 000 美元；

8. 离职回国补助金

38. 确认提供离职回国补助金的原理是，这是一项已赚取的服务福利，提供给离职时离开最后工作地点所在国的离国工作人员；

39. 决定按照委员会报告第 375 段的建议，设定五年离国服务门槛值，作为领取离职回国补助金的资格要求；

40. 又决定，在向新办法过渡期间，现职工作人员对其在执行订正办法时已累积的离国服务年数仍有资格按现行补助金时间表领取补助金；

9. 与异地调动相关的要素

41. 核可委员会关于停发不搬迁津贴的建议；

42. 决定，作为过渡措施，继续向在新的异地调动整套办法执行日期之前调动并选择不搬迁家用物品的工作人员支付同一工作地点的不搬迁津贴，时间最长为五年，或直至工作人员调动到另一工作地点为止；

43. 又决定保留异地调动旅费现行做法，这仍然是共同制度各组织的责任；

44. 核准委员会报告第 399(d)和(f)段所述各项异地调动托运选择；

45. 决定提供安置补助金，数额相当于工作人员 30 天当地每日生活津贴，外加每一名符合资格的随行家庭成员 15 天当地每日生活津贴，以及相当于一个月基薪净额加适用的工作地点差价调整数的一笔总付款；

10. 外地津贴和福利

46. 核准委员会报告第 122 段和第 413 段建议的有五个类别的调整艰苦条件津贴制度，这个制度在实施后立即生效，不需要采取过渡措施；

47. 又核准委员会报告第 421 段所述新的不带家属服务津贴，以此替代现行额外艰苦条件津贴，并强调将不为这一津贴制定任何过渡措施；

48. 还核准根据委员会报告第 129 段和 431 段的建议，为鼓励工作人员流动到外地工作地点采取新的流动激励措施，这项激励措施适用于已在一个共同制度组织连续服务五年的工作人员，而且从第二次派任开始适用，但不包括艰苦条件津贴办法规定的“H”类工作地点；

49. 决定拟议流动激励自工作人员第四次派任起增加 25%，自第七次派任起增加 50%；

50. 又决定根据委员会报告第 443(a)段的建议，维持现行休养框架的规定；

51. 还决定废除缩短周期的回籍假旅行，但不属于休养框架的 D 和 E 类工作地点除外；

11. 报酬审查及其他问题

52. 表示注意到委员会打算审查不同职类工作人员的使用情况；

53. 核准根据委员会报告第 271 段和第 279(c)段的所述情况和建议，在本组织未能征聘到有适当资格的人员的情况下，采用支付奖金的方式来征聘高度专业化领域的专家，并决定委员会将在实施之日起三年后评估该办法；

54. 回顾大会第 69/251 号决议要求委员会继续监测在实现性别均衡方面取得的进展，并请委员会向大会第七十一届会议提供资料，说明共同制度各组织执行现行性别政策和措施、争取实现共同制度男女比例 50/50 目标的进展情况；

55. 又回顾 2014 年委员会报告第 137 段所载委员会决定，⁴ 并为此请委员会在今后的年度报告中向大会提供资料，说明新的整套报酬办法如何有助于加强性别平衡和地域多样性；

56. 邀请联合国共同制度各组织作出努力，确保工作与生活的平衡以及提供职业发展机会，这些都是激励和留住工作人员的重要因素；

57. 又请委员会向大会第七十一届会议提交一份关于新的共同制度整套报酬办法执行进展情况的报告，并至迟在大会第七十五届会议提交一份全面评估报告，包括进行一次全球工作人员服务条件调查。

⁴ 同上，第六十九届会议，补编第 30 号》(A/69/30)。