



第六十八届会议  
第五委员会  
议程项目 141  
联合国共同制度

委员会主席在非正式协商后提出的决议草案

联合国共同制度：国际公务员制度委员会的报告

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 号和 2013 年 4 月 12 日第 67/257 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 2013 年报告，<sup>1</sup>

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

1. 表示极其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 2013 年报告；<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 《大会正式记录，第六十八届会议，补编第 30 号》(A/68/30)。



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<sup>2</sup>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. 审查共同制度整套报酬办法

1. 回顾其第67/257号决议第4段，并请委员会向大会第六十八届会议续会第一期会议通报全面审查共同制度整套报酬办法的进展情况；

2. 欢迎对整套报酬办法进行全面审查，申明委员会报告<sup>1</sup>第31段所列目标，并请委员会综合审查所有薪酬要素，以实现这些目标并维护联合国共同制度各组织的核心价值；

3. 请委员会在其根据目前对报酬的全面审查形成的提案中，确保包括所有货币和非货币要素在内的联合国一整套报酬办法在诺贝尔梅耶原则下的可比性；

4. 又请委员会确保联合国共同制度各组织行政首长和各工作人员联合会及会员国适当知悉该项工作，并有机会提供反馈；

5. 还请委员会在第67/257号决议决定进行的全面审查被提交大会供其审议之前不增加其权限内的任何津贴；

6. 深表关切联合国系统内离职后医疗保险计划的长期可持续性，并为此邀请委员会在其年度报告框架内审查医疗保险费在联合国各组织与美国和非美国保险计划参与人之间的分摊问题；

### B. 规定的离职年龄

1. 决定推迟就委员会关于将规定的离职年龄提高到65岁的建议作出决定，但不影响其拟议时间框架，并请委员会与所有相关利益攸关方协商，进一步分析该建议的通过会如何影响联合国共同制度的工作人员队伍和继任规划框架及包括业绩管理和考绩、年轻化、性别平衡和公平地域分配在内的所有相关人力资源管理政策，并向大会第六十九届会议报告有关情况；

2. 回顾委员会报告<sup>1</sup>第61段，其中指出，将在职工作人员的规定离职年龄提高到65岁将使养恤金制度的精算短缺额小幅减少，幅度为应计养恤金薪酬的0.13%；

---

<sup>2</sup> 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<sup>1</sup>第 82 段的建议自 2014 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；

### B. 比值的演变

回顾其第 51/216 号决议第一节B部分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(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. 重申诺贝尔梅耶原则是确定在工作地点差价调整数制度基准城市纽约和其他工作地点的专业及以上职类工作人员薪酬水平的基础；

2. 又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；

3. 注意到 2013 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比值为 119.6，而过去 5 年的平均比值为 115.7，这在适当中点 115 之上；

4. 欣见委员会采取举措，按照大会核准的管理程序积极管理比值，并鉴于比值处于较高水平，不上调纽约 2014 年工作地点差价调整数；

5. 回顾薪酬净额比值五年平均数应维持在适当中点 115 上下，并请委员会至迟于大会第六十九届会议主要会期向大会提交关于可以使比值回到适当中点的各种行动和时间表的建议；

### C. 子女和二级受扶养人津贴：方法审查

1. 表示注意到委员会决定在对共同制度整套报酬办法的更广泛审查的框架内继续审议有关方法；

2. 核准委员会关于将子女和二级受扶养人津贴维持在目前水平的建议；

D. 教育补助金：特别措施

核准委员会报告<sup>1</sup>第 113 段所载建议，于 2013 年 1 月 1 日所处学年生效；

E. 工作地点差价调整数事项

请委员会审查并向大会第六十九届会议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。

---