



第七十一届会议
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

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、2014 年 12 月 29 日第 69/251 号和 2015 年 12 月 23 日第 70/244 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 2016 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 2016 年报告；

¹ 《大会正式记录》，第七十一届会议，补编第 30(A/71/30)。



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；

一

适用于两职类工作人员的服务条件

A. 人力资源管理框架

1. 欢迎委员会在修订人力资源管理框架方面开展的工作；
2. 表示注意到委员会报告第 28 段所载委员会结论和决定；

B. 离职偿金

1. 回顾委员会的建议，即对连续服务 10 年或超过 10 年、因合同期满从本组织离职的定期合同工作人员实行支付服务终了离职金办法；

2. 感到遗憾的是，在大会第六十四届和第六十五届会议期间未就定期工作人员服务终了离职金问题作出决定；

3. 认识到必须作出决定，请委员会与相关利益攸关方协商，全面分析采纳上述建议会产生的影响，包括提供最新信息，说明财务影响和临时合同、定期合同和连续合同之间的区别，并向大会第七十三届会议报告有关情况，以便就该建议作出决定，并且酌情决定执行日期；

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，大会在该决议中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，

又回顾其第 70/244 号决议，大会在该决议中核准了统一基薪/底薪表，并在该决议中决定，应更新基薪/底薪表，以反映实施前可能核准的任何调整，

批准根据委员会报告第 122 段的建议，自 2017 年 1 月 1 日起实行该报告附件五所列专业及以上职类工作人员订正统一基薪/底薪表；

² 第 3357(XXIX)号决议，附件。

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 2016 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 114.5；

3. 请委员会在年度报告附件中提供信息，说明比值和比值在一段时间内的变化情况；

4. 回顾大会在第 70/244 号决议中作出的决定，即如果比值变动超越触发点 113 或 117，委员会应运用工作地点差价调整数制度，采取适当行动；

5. 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，应运用工作地点差价调整数制度，采取必要矫正行动；

三

其他事项

A. 一般事务职类工作人员薪金调查方法

请委员会在下次根据弗莱明原则审查一般事务职类工作人员薪金调查方法时，考虑联合国是一个公务员制度组织的事实，并参考委员会过去数轮调查的经验，考虑是否可以进一步增加当地本国公务员系统在聘人雇主中的权重；

B. 公平地域代表性和男女比例 50/50 的目标

回顾其第 70/244 号决议第 54 和 55 段和委员会报告第 160 段所载决定，在这方面，请委员会继续向大会第七十二届会议提供信息，说明联合国共同制度各组织在执行现有性别均衡政策和措施以实现男女比例 50/50 的目标方面以及在提高共同制度地域多样性方面取得的进展。