



大会

第七十届会议

正式记录

Distr.: General
11 December 2015
Chinese
Original: English

第五委员会

第 14 次会议简要记录

2015 年 11 月 10 日星期二上午 10 时在纽约总部举行

主席： 巴特拉伊先生.....(尼泊尔)
嗣后： 阿卜杜拉先生(副主席).....(乍得)
行政和预算问题咨询委员会主席： 鲁伊斯-马谢乌先生

目录

议程项目 141： 联合国共同制度

议程项目 134： 2016-2017 两年期拟议方案预算(续)

联合国合办工作人员养恤基金的管理费用

联合国工作人员养恤金联合委员会报告引起的行政和经费问题

审查应急基金的使用经验

有限预算酌处权

本记录可以更正。更正请在记录文本上作出，由代表团成员一人署名，尽快送交文件管理股股长(srcorrections@un.org)。

更正后的记录将以电子文本方式在联合国正式文件系统(<http://documents.un.org/>)上重发。

15-19641 (C)



请回收



上午 10 时 15 分宣布开会

议程项目 141：联合国共同制度(A/70/7/Add.4 和 A/70/30；A/C.5/70/3)

1. **Rhodes 先生**(国际公务员制度委员会主席)介绍了国际公务员制度委员会 2015 年的报告(A/70/30)。他说，该报告是委员会与其对话者合作开展三年紧张工作的成果，是为了全面审查联合国的共同制度整套报酬办法；本报告中载列了最后建议以及有关的所涉经费问题估计数。特派任务的多样化程度、任务授权的广度、工作人员的人数规模以及共同制度中组织的数量日益增加，所有这些都必须争夺越来越紧张的预算，这意味着委员会面临着前所未有的挑战，必须努力制定一个统一的国际公务员制度，采用共同的人事标准、方法和安排。尽管如此，委员会在努力处理相互争夺资源的需求和期望过程中，仍然专注于提供政策建议这一中心任务，以便能够有效完成任务，同时通过货币和非货币奖励措施来激励工作人员发挥关键作用。

2. 报告第一部分述及委员会按照其章程所开展工作的业务方面。大会在第 69/251 号决议中，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。根据该决议，委员会建议年龄的提高最迟应在 2017 年 1 月 1 日前实施。

3. 联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与美国联邦公务员制度中对应职位雇员薪酬净额之间的差值，2015 年和 2011-2015 年平均数均为 117.2。参照国公务员制度基薪总表自 2015 年 1 月 1 日起调升 1%，哥伦比亚联邦特区做出了旨在降低税收负担的税收变化。为了反映这些变化的影响，委员会建议按照不亏不盈的办法，将基薪/底薪表上调 1.08%，将工作地点差价调整数降低同样数额。委员会正在修改工作地点差价调整数制度，以期在短期和长期内提高薪金调整的可预测性并有助于遏制费用。此外，还在三个总部工作地点进行了一般最佳雇用条件调查，调查得出的建议薪级表已经报告给相关组织的行政首长。委

员会建议，在大会就全面审查作出决定之前，维持相关的扶养津贴。

4. 报告第二部分概述对共同制度整套报酬的审查情况。按照大会在第 68/253 号决议中提供的指导，委员会对薪酬中的薪资和非薪资要素进行了一次通盘审查，研究拟议整套报酬的可比性，对照参照国制定其基准，并征求共同制度各组织的行政首长和工作人员的反馈意见。行政首长已确定需要处理压缩薪级表、具体职等的职档数，此外还要求简化和重组津贴，并强化薪酬与业绩之间的联系。2013 年进行的全球工作人员调查的受访者同样确定需要加强这一联系。该调查还发现，工作人员加入共同制度各组织，主要是由于他们坚信各组织的目标和宗旨以及各组织的工作富有挑战性，薪资并不在加入的五大理由之列。

5. 在进行审查过程中，委员会查明了现有报酬制度存在的一些问题，其中包括：薪酬范围不一致，市场参考点令人困惑或不明确，以及福利重叠。就压缩薪级表查明的问题包括：P-1 和 D-2 两个职等之间的薪资差幅小于必要差幅；较高职等的职等范围窄；关于确定薪资的依据，则过分强调资历而不是业绩；以及使用根据受扶养人状况而有所差异的双薪级表，这是一个重大的不正常现象。在设计订正报酬制度过程中，委员会设法提出一个有竞争力、公平和简化的整套报酬。这套报酬要能产生凝聚力并且易于管理，建基于费用控制并且可以持续，同时又允许有灵活性，以满足各组织的具体需求。所建议的整套报酬是稳健的谈判和折衷的结果，体现了四大变化：简化了薪级表；承认受扶养人，这体现了现代惯例；简化了教育补助金计划；以及更适合用途的外地整套报酬。目标一直是达到成效、公平性、竞争力和费用等必要条件。

6. 根据拟议报酬制度，现有的双薪级表将由无论家庭情况、适用于所有工作人员的统一薪级表取代，以期加强薪资和所完成工作之间的联系。根据新的薪级表，受扶养人状况的资格标准将修改，认可受扶养人的过程将简化。具体而言，由于必须继续认可受扶养配偶，并根据参照国公务员制度可获得的相关税收福

利，受抚养配偶津贴的水平将确定为净薪酬的 6%。不过，由于委员会在最初提出双薪级表时没有打算将受抚养人薪率也适用于有不受抚养配偶的工作人员，因此现在设法解决现行制度下已经出现的不一致问题。

7. 这样，根据现有报酬制度，有不受抚养配偶的工作人员如因第一个受抚养子女而正在得到有受抚养人薪金，根据拟议制度，将只能得到一份子女津贴。有不受抚养配偶的工作人员和单亲的薪酬净额在转换到统一的薪级表时将减少，不过将得到过渡津贴。虽然委员会考虑过在拟议制度下为单亲设立一项特别津贴，但最后得出结论认为，设立这种津贴的理由被由此产生的复杂的行政问题抵销，并且这种津贴的选择性质有悖于采取一致办法处理受抚养相关问题的要求。此外，如为有子女的工作人员提供差别待遇，任何此类津贴都将违背不论家庭状况给予平等待遇的原则。鉴于家庭状况的多样性以及关于子女相关费用的责任分担安排，确定单亲状况也将带来挑战。最后，拟议整套报酬中将包括子女津贴、教育补助金和相关旅行经费，并增加了对单亲的艰苦条件津贴，这使委员会更有理由反对设立一项特殊津贴。

8. 拟议薪级表采用了更加一致的职档调整周期，P-1 至 D-1 职等有 13 个职档，D-2 职等有 10 个职档。报告还提议对现有薪级表的职档调整周期进行调整，使之更紧密地配合参照国公务员制度，并确保能够有职档例常加薪来认可业绩，特别是优异的业绩。从这些改革中产生的节余将用于资助一个业绩奖励计划，包括为优异的业绩提供现金奖励，并在需要时资助一个征聘奖励计划。此外，由于改用单一薪级表，将需要修订应计养恤金薪酬比额表、工作人员薪金税率、薪酬净额差值方法、离职偿金、以及死亡和离职回国补助金。

9. 根据新的制度，教育补助金的设计将简化。基于 15 个货币/国家区制度的现有教育补助金报销机制将代之以一个滑动比额表，其中包括适用于所有地点的 7 个档次。此外，可受理费用将仅限于学费和入学相

关费用，而只有在送子女到工作人员工作地点以外的学校被确定为必要的情况下，才能报销食宿费用。

10. 委员会建议做出一些改动，旨在简化外地整套报酬并使之更适合用途，同时考虑到既得权利的原则并提供过渡措施，以保护工作人员免遭突然和合情理的损失。提出了按工作地点分类和工作人员职等加以区分的艰苦条件津贴订正定额，以及增加对没有受抚养人工作人员的津贴。此外，为在不带家属工作地点服务的工作人员支付津贴的新支付计划，将根据家庭状况而不是职等加以区分。修订后的流动奖励计划旨在鼓励工作人员到外地工作地点工作。流动奖励将仅按职等区分；在 H 类工作地点服务的工作人员将不再有资格获得这样的奖励，基于以往地域流动次数付款的做法将中止。最后，在 C 类、D 类和 E 类工作地点服务的工作人员的缩短周期的回籍假旅行将中止，因为该应享福利同休闲娱乐旅行应享福利之间有重叠。

11. 已经特别注意确保修订后的整套报酬办法为最困难的外地工作地点的工作人员提供足够支持。为此，休闲娱乐框架没有做出修改，因为这被视为对于在困难和危险地点有效执行方案至关重要的更广泛一揽子措施的重要组成部分；外地整套报酬的危险津贴部分也保持不变。

12. 简化后的调动整套报酬将包括调动旅行、调动托运行李和安置费，旨在更适合用途并体现实际费用。为了努力确保在诺贝尔梅耶原则下整套报酬总额的可比性，委员会已经请一名外部专家对联合国共同制度和美国联邦公务员制度提供的整套薪酬总额进行一次对比审查，以便建立一个吸引、激励和留住工作人员的战略框架。专家审查侧重于薪酬、福利和津贴、业绩和认可、工作与生活的平衡以及事业发展机会，同时考虑到一个情况，即工作人员认识到整套报酬总额的价值大于每个部分之和。美国政府问责局在 2014 年进行的一项研究的结果显示，联合国和参照国公务员制度的整套报酬总额的各个部分已经确定大体具有可比性。尽管如此，委员会强调各组织必须更加重视非货币奖励。

13. 拟议修订本身不应被视为目的，而是应该视为实现更精简、更有凝聚力的制度的手段，使各组织能够以既有成本效益、又有竞争力的代价，继续吸引和留住高素质的工作人员。为此，委员会提出了既现代又适合用途的整套报酬，采用了统一的薪级表来代替不再反映本组织工作人员现状的不合时宜的模式。

14. **Bartsiotas 女士**(主计长)介绍了秘书长按照大会议事规则第 153 条提出的说明，其中述及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及行政和经费问题(A/C.5/70/3)。她说，拟议整套报酬一旦全面实施，将导致整个联合国共同制度每年净减少 1.132 亿美元。根据人数，联合国秘书处每年将达到大约 1 960 万美元。

15. 然而，由于修订后的整套报酬一直到公务员制度委员会为现有工作人员提议的过渡措施逐渐停用，工作人员条例和细则做出必要修正，以及企业资源规划软件做出修改之后才能完全实施，修订后的整套报酬对 2016-2017 两年期拟议方案预算造成的财务影响将为净减少大约 110 万美元。此外，拟议的五类当地征聘工作人员建议薪级表的实施将不会立即产生财务影响，因为这些薪级表将仅仅适用于新工作人员，同时冻结这些职类现有工作人员的薪金。尽管如此，依然将对 2016-2017 两年期拟议方案预算产生影响，将估计减少 1 600 万美元。虽然当前的拟议方案预算中包括了适用于纽约当地征聘工作人员薪金的每年 2.3% 重计费用因素，以处理 2016-2017 两年期间的预计通货膨胀，但在冻结情况下，重计费用将不体现。最后，2016-2017 两年期对专业及以上职类基薪/底薪表的拟议调整的财务影响估计为增加 232 100 美元。由此产生的总体净减少 1 680 万美元将分配给 2016-2017 年订正估计数。

16. 建议修订强制性离职年龄对 2014 年 1 月 1 日以前征聘的工作人员的影响尚无法确定。不过，修订将对 2016-2017 两年期拟议方案预算的执行产生影响，因为估计数中体现了裁撤或冻结空缺员额、包括因退休产生的空缺员额的提议。这样，如果拟议方案概算

获得大会核准，方案管理人员将需要找到替代措施来维持拟议预算数额。

17. **Ruiz Massieu 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍了行预咨委会的相关报告(A/70/7/Add.4)，并说，行预咨委会注意到国际公务员制度委员会的建议所涉及的财务问题，以及秘书长在其说明(A/C.5/70/3)中提供的有关下列方面的资料：规定离职年龄、共同制度整套报酬、基薪/底薪表以及一般事务及有关职类的一般最佳雇用条件调查。由于反映汇率和通货膨胀变化的 2016-2017 年订正预算不应该预见到大会议关于国际公务员制度委员会各项建议的决定，因此所涉相关财务问题不应该反映在估计数中。如果大会核准国际公务员制度委员会的建议，秘书长应该在大会就两年期拟议方案预算做出决定以前，向大会报告所涉相关财务问题的最新情况。

18. **主席**根据大会第 35/213 号决议，邀请国际公务员协会联合会(公务员协联)的代表发言。他还邀请联合国系统国际职工会和协会协调委员会(国际职工会协调会)的代表发言。最后，他邀请联合国国际公务员联合会的代表发言。

19. **El-Tabari 先生**(国际公务员协会联合会)说，在参与全面审查过程中，公务员协联及兄弟工作人员联合会的主要目标，一直是就现代化的整套报酬如何能够加强本组织以及支持多元化和高素质的员工队伍交换意见；并确保在职工作人员的利益得到保障，同时帮助共同制度各组织避免代价高昂和不必要的诉讼，包括有关既得权利问题的诉讼。工作人员代表本着建设性精神对待这次审查，因为审查是一次关键的机会，有利于使本组织的服务条件实现现代化，并加强本组织吸引和留住人才的能力，使其能够支持各国努力应对《宪章》核心支柱：安全、发展和人权下新出现的挑战。

20. 公务员协联强调必须保护公务员制度委员会的独立性，该委员会为会员国努力确保共同制度各组织的长期成功提供了重要指导。一些行政首长表示支持对公务员制度委员会施加政治压力以及支持将这次

审查作为一次削减费用过程加以利用，这损害了委员会的作用。鉴于国际用人机构对能够达到最高标准的效率、能力和廉正的工作人员的争夺日益激烈，有竞争力的整套报酬对于吸引能够执行本组织《宪章》以及提出办法来解决世界上最严峻挑战的员工队伍，必不可少。关于二线员工队伍就足以实现本组织目标的提议不可取，因为这些提议有悖于《宪章》第 101 条，并危及本组织未来的成功。

21. 令人遗憾的是，虽然审查的主要目标之一是提高整套报酬，但拟议整套报酬却有可能削弱联合国及其员工队伍。按既定框架通过整套报酬，将导致技能水平和专业知识降低，并阻碍征聘工作人员前往困难地点。实施这些提议也将意味着错过了一次推进员工队伍中性别平等和多样性的机会，并将损害本组织作为提供关爱家庭的服务条件方面领导者的角色，而在当前时期，人们日益期望全球用人机构提供条件，使工作人员能够在职业发展和家庭义务之间取得平衡。正如联合国系统医务主任工作组所指出的，整套报酬将对困难地点工作人员的健康、福祉和业绩产生负面影响。这也将损害留住工作人员的努力，从而因工作人员更替频繁而产生额外的费用。最后，这会降低本组织解决气候变化和可持续发展目标这类当务之急的能力，更加物非所值。

22. 达成公务员制度委员会建议的谈判过程过度侧重于削减费用，而没有对确保竞争力以及简化各类福利和津贴的行政管理所需的改革进行更有意义的分析。对相对次要的细节而不是更广泛的目标给予的关注过多，结果是整套报酬不升反降。公务员协联敦促会员国建议重新提交公务员制度委员会的提议，由所有各方作进一步审查，以确保这些提议有助于本组织的适用性、竞争力和公平性，同时培养工作人员的积极性，并确保支持最困难工作地点的工作人员。具体而言，会员国应该支持保留艰苦环境下国际工作人员的缩短周期的回籍假、艰苦条件津贴和流动奖励。他们还应该倡导以一种公平的方式处理职档例常加薪，拒绝因采用整套报酬而将产生的对单亲的歧视性待遇。如果对拟议整套报酬进行进一步审查，公务员协

联欢迎有机会与其他工作人员代表一道参与非正式协商，以期加强这些提议的效力。

23. 关于修订整套报酬的具体内容，他要求澄清大会第 68/253 号决议请公务员制度委员会在第 67/257 号决议决定进行的全面审查提交大会审议之前不增加津贴的意图。公务员制度委员会后来对这些决议的解释，导致一般事务工作人员的津贴在审查进行过程中即遭到冻结，而公务员协联认为该决定违背了会员国的意图。公务员协联还了解，由于整套报酬草案已提交大会审议，冻结现在可以取消了。

24. 公务员协联坚决不同意用人机构的选择以及纽约的一般最佳雇用条件调查所依据的假设，并强调必须遵照既定的调查方法。鉴于纽约生活成本的发展趋势，建议将纽约当地征聘工作人员的薪金减少 5.8% 是程序性失误的结果，是不现实的。鉴于该建议对征聘工作以及纽约当前工作人员士气的潜在不利影响，其实施工作应推迟到进行新的调查之后。

25. 公务员协联支持提高规定离职年龄的拟议实施日期，并指出，没有任何组织已经提出令人信服的理由来证明进一步推迟的合理性；现行的三个不同规定离职年龄的制度具有歧视性。提供继续服务至 65 岁的选项符合各组织和工作人员的一致利益；选择该选项的工作人员将向联合国合办工作人员养恤基金缴费更长时间并推迟从该基金领取福利，同时又能使经验丰富、忠于职守的工作人员能够继续为本组织做出贡献，从而加强组织能力和机构记忆。由于提高规定离职年龄自 2009 年以来一直在讨论中，他敦促第五委员会在本届会议上就此事作出决定。

26. 公务员协联对其许多成员协会和工会中建设性的工作人员与管理层关系感到欣慰，但世界知识产权组织(知识产权组织)、万国邮政联盟(万国邮联)和联合国粮食及农业组织(粮农组织)等一些组织中工作人员与管理层关系的恶化，是一个值得关注的问题。在这方面，公务员协联呼吁迅速恢复知识产权组织工作人员协会前主席的职务，此人因行使言论和结社自由权利以及曝光针对知识产权组织总干事的指控而被不

公平地解除职务。此案一直是人权理事会任命的两位特别报告员来文的主题，目前摆在知识产权组织上诉委员会面前。公务员协联希望做出公正的决定，并强调必须对总干事采取的行动实施问责。公务员协联对万国邮联管理层企图干涉其工作人员协会开展活动的自由以及规范其成员行为的做法也同样感到关切。他敦促第五委员会要求万国邮联总干事不要干扰，这有悖于国际组织行政法庭的既有判例。最后，公务员协联感谢那些支持建立一个促进建设性工作人员和管理层关系的有利环境，以及对滥用权力和其他违反国际行政法既定原则的行为采取零容忍政策的会员国。他呼吁第五委员会在这方面继续给予支持，包括努力及时处理违规行为。

27. 在爆发埃博拉疫情期间，公务员协联附和参与几内亚、利比里亚和塞拉利昂救灾工作的当地工作人员的呼吁，即加强职业保健和安全措施，以及支持一线工作人员。公务员协联感到高兴的是，联合国各办事处都准备了预防资料和物品，并特别赞扬为当地工作人员提供特殊交通服务，以保护他们免受使用公共交通所带来的更加容易感染病毒的风险。

28. 公务员协联对使用编外人员合同履行核心职能的情况增加表示关切。编外人员队伍占共同制度各组织劳动力总数的 45% 以上，占某些组织中劳动力的高达 70%。编外人员可以凭短期合同工作很多年，经常不领取社会福利，包括医疗保险。虽然使用这种合同短期内可以缓解预算问题，但可能对组织气氛产生灾难性影响，当工作人员和编外人员在完全不同的服务条件下履行关键职能时，这种影响就更加严重。年轻的新征聘人员占编外人员的一大部分，由于待遇不公平，他们经常会在幻想破灭后离开他们的组织。公务员协联还对增加使用私人保安服务的现象感到关切，这种趋势的推动力似乎更多是控制费用的当务之急，而不是对于提供最佳安保的承诺。联合国各实体有法律和道德义务遵循国际劳工标准，包括国际劳工组织关于雇佣关系的第 198 号建议(2006 年)。他赞扬那些通过解决过度使用编外人员合同而聘用独立承包商的杰出员工的组织。

29. 尽管全球对广泛的联合国服务的需求日益增加，但各组织一再被要求少花钱多办事。正如管理问题高级别委员会所强调的，需要有一支稳定、真正的国际公务员干部队伍来应对这些需求。杂乱无章、毫无原则地寻找成本尽可能低的人力资源的做法，将损害本组织执行任务的能力，破坏国际公务员制度的根本。根据《宪章》第 100 条和第 101 条建立一支高效、独立和多元化的员工队伍比以往任何时候都更加重要。

30. **Richards 先生**(联合国系统国际职工会和协会协调委员会)说，国际职工会协调会代表的工作人员在向世界各地数以百万计的人民提供人道主义援助和紧急援助方面展现出了最高水平的承诺。许多工作人员坚信自己的工作能够挽救生命，在这一信念激励下，他们冒着自己的生命危险，支持阿拉伯叙利亚共和国、阿富汗、南苏丹、伊拉克和其他危机区的人民。这一工作自 2000 年以来已经造成 600 多名工作人员死亡和受伤。在这一背景下，制定一个可持续的战略来激励现有工作人员和吸引新的人才，是联合国面临的一个严峻挑战。

31. 同全面审查的目标相反，拟议整套报酬没有体现出对旨在加强执行任务的薪酬要素进行了全面检查。各项提议将会产生一些意想不到的后果，损害本组织更广泛的目标。具体而言，正如秘书长和一些行政首长所强调的，整套报酬将损害本组织提高担任高级职务的妇女的代表性以及促进人员流动、健康和福祉、特别是心理健康的目标。拟议制度可能会损害危险工作地点数以千计工作人员以及辅助人员的生活水平、工作条件和家庭生活。在中期内，该制度会降低本组织能够获得的技能和经验的质量，并逐步削弱人道主义援助和紧急援助方案的成效。世界粮食计划署(粮食署)驻阿拉伯叙利亚共和国的主管业务的首席方案干事曾着重提到过拟议措施给危险工作地点工作人员的动力和士气造成的特殊风险。在这些情况下留住工作人员已经带来了挑战，而危险工作条件造成的压力还经常因为他们认为同事和本组织自身的支持不足而进一步加剧。

32. 薪酬是一个组织给予其工作人员的认可的终极反映。令人遗憾的是，根据拟议整套报酬，已经经过三年薪资冻结的工作人员将面临真正的薪资和津贴削减。净薪酬的拟议削减将对某些工作人员造成过大影响，而主要适用于没有受抚养人的单身工作人员的推定增长，将因拟议修订职档调整周期而被抵销。特别值得关注的是，重新定义受抚养人状况而造成的减薪幅度在某些情况下会超过 3%，这将对单亲、其中大多数是妇女造成过大的影响。拟议中止缩短周期的回籍假将使工作人员无法每年回国一次进行体检以及购买在外地工作地点很难获得的主要商品。此外，减少针对大多数流动工作人员的流动奖励有悖于秘书长和行政首长正在实施的管理下调动政策。

33. 鉴于许多工作人员是按 P-2 或 P-3 职等加入本组织的，并且能得到的晋升机会很少，因此职档例常加薪是一个重要的业绩激励措施。公务员制度委员会的建议，即只有在到达第七职档后才每两年进行一次职等内职档例常加薪，将损害薪酬与业绩之间的联系。考虑到离国因素，联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额比参照国公务员制度中可比职位工作人员的薪酬净额高大约 2%，这是因为纽约的生活费用增加；的确，美国政府问责局发现两个计划下的薪金和津贴大致相若。然而，在达到差值中点以前已经实施了薪资冻结。

34. 工作人员协会随时准备与高级管理层携手努力，重新评估公务员制度委员会的各项提议，以期缓解这些提议对工作人员、各机构和联合国人力资源战略的负面影响。至少应作出努力，确保修订后的整套报酬不会导致工作人员及其家属的条件恶化。

35. 令人遗憾的是，一些最有经验、工作最有成效的联合国工作人员仍然必须在 60 岁或 62 岁退休，而不是像参照国公务员制度那样没有规定退休年龄。国际职工会协调会支持提高规定离职年龄的拟议实施日期，该措施已得到秘书长的赞同。声称实施提高年龄会影响到员工队伍规划的机构已经有足够时间将这项改革纳入考虑范围。如果各组织担心对员工队伍规

划造成的影响，应该简单地要求工作人员事先声明是否愿意 65 岁退休。这方面，把工作人员保留到退休日期以后的做法，以及 2006 年至 2012 年期间有 71% 的退休人员被联合国各组织重新雇用的事实，都表明缺乏员工队伍规划。最后，国际职工会协调会对建议削减纽约特聘当地工作人员的薪金感到遗憾，并强调必须修订调查方法。由于工作人员是本组织的中心和灵魂，因此对他们的观点应该给予妥善考虑，努力使公务员制度委员会的各项提议符合用途。

36. **Samaras 先生**(联合国国际公务员联合会)说，由于联合国和美国联邦公务员制度提供的整套报酬已经被美国政府问责局认定为大致相若，因此修订现有的整套报酬不是绝对必要的。尽管如此，联合国国际公务员联合会认识到，鉴于经济下滑影响到许多会员国，虽然工作人员可能不欢迎，但必须采取措施以实现节约。由于联合国国际公务员联合会代表的工作人员主要在外地地点工作，因此特别值得关注的是，对整套报酬的修订会对维和及人道主义特派团第一线、特别是在 C 类和 E 类工作地点服务的工作人员造成过大的影响。

37. 在艰苦条件下工作的工作人员的身心健康必须得到优先考虑。中止缩短周期的回籍假将加剧远离亲人的工作人员遇到的困难，推高已经很高的家庭破裂比例，并造成工作人员无法履行公务的局面。应该指出的是，并非所有特派团都提供休闲娱乐旅行应享福利，并且外地地点的工作人员不一定都有家属随任。当前认可流动性的制度不应被一个不对已经进行的调动次数提供补偿的制度取代。由于单亲状况的认定依据多种因素，因此单亲更容易受到影响。拟议削减单亲的薪酬净额近乎歧视，拟议削减其家属目前正在领取受抚养人薪率的工作人员的薪资同样是值得关注的问题。

38. 关于教育补助金的规定一贯遵循平等原则。其现有架构认识到外地工作地点工作人员面临的艰难选择，因此使工作人员能够灵活地在选择适合其子女的学校。考虑到潜在的影响，对补助金的拟议修订应提交公务员制度委员会进一步审查。

39. **Davidson 先生**(南非)代表 77 国集团加中国发言，他重申公务员制度委员会的独立性及其在制定和实行共同服务条件，以及维护整个联合国共同制度的工作人员待遇平等原则方面的作用。公务员制度委员会的工作在确保整个系统执行大会第 63/250 号决议规定的合同安排框架方面尤为重要。

40. 共同制度整套报酬的设计应确保所有工作人员的贡献都得到承认。具体而言，他强调了艰苦岗位工作人员的贡献及其家属所提供支持的重要性。77 国集团审查了公务员制度委员会的建议，以确保这些建议不损害任务的执行、本组织吸引最优秀国际工作人员的能力以及工作人员的士气。77 国集团还将努力确保对现有制度的任何修订都符合诺贝尔梅耶原则。

41. 77 国集团认识到工作人员工会的重要作用，已经考虑到他们的许多关切，包括对单亲受抚养人福利的关切，并计划在非正式磋商中提出这一问题。77 国集团对共同制度各组织在实现性别平衡、特别是 D-1 职等及以上的性别平衡方面进展不足表示关切，并支持公务员制度委员会旨在改善妇女代表性的建议。应加大努力，从发展中国家征聘妇女，并落实旨在促进共同制度中的多元化的征聘政策。

42. **Kisoka 先生**(坦桑尼亚联合共和国)代表非洲国家集团发言时说，该集团高度重视世界各地联合国工作人员的福利，目前正在研究公务员制度委员会的建议及其对工作人员和共同制度各组织的影响。该集团在非正式磋商中的贡献将侧重于必须改善现有的整套报酬。

43. **Presutti 先生**(欧洲联盟观察员)也代表候选国阿尔巴尼亚、黑山、塞尔维亚、前南斯拉夫的马其顿共和国和土耳其；参与稳定与结盟进程的国家波斯尼亚和黑塞哥维那；以及亚美尼亚、格鲁吉亚和乌克兰发言说，由于工作人员是本组织的主要资产，因此必须优先考虑吸引最优秀的人才，并确保他们能够完成任务，适应联合国核心支柱下的新挑战。欧洲联盟将继续致力于为工作人员提供适当的支持，使他们能够有效、安全地开展工作的，尤其是在危险的条件下。同时，

由于工作人员相关费用占联合国预算的最大部分，因此工作人员不能继续与目前影响到会员国的经济困难绝缘。

44. 对共同制度整套报酬的全面审查早该进行。现有的整套报酬对一些组织的预算可持续性构成了威胁，八个组织已正式请求公务员制度委员会继续进行深入的改革。本届会议是对整套报酬进行现代化的一个独特机会，其中应该体现公务员制度委员会在其 2013 年报告(A/68/30)中查明的特性：支持完成任务；维持统一，同时具有足够的灵活性，以满足各个组织的具体需求；可持续性和费用控制；纳入各类人员；以及立即实行，同时尊重既得权利。由此产生的制度必须公平、透明、设计简单、易于管理，并奖励优秀，同时管理业绩不佳。委员会现在有机会商定一个适合于二十一世纪的整套报酬。

45. 虽然欧盟代表团欢迎公务员制度委员会的建议，但本来是可以对传统的整套报酬办法进行更加宏伟的重新评估。具体而言，关于业绩管理的建议不完整，未能解决业绩不佳的问题；教育补助金同其他国际组织和国家一级的外交机构相比仍然慷慨大方；并且继续奖励过去的地域流动以及每年自动增加职档等问题没有得到足够考虑。尽管如此，欧洲联盟认识到，修订后的整套报酬是一个平衡、有建设性的折中，反映了所有利益攸关方的关切。他注意到，公务员制度委员会的提议是一致商定的，并得到了联合国系统行政首长协调理事会的赞同。

46. 欧盟代表团将审查一些有关整套报酬的其它问题，包括规定离职年龄、差值管理方法以及一般事务人员和其他当地征聘工作人员的服务条件。虽然欧盟尊重提高规定离职年龄的提议，但关于实施日期的决定需要考虑到对秘书处内的预算和员工队伍规划以及联合国合办工作人员养恤基金的影响。

47. **Dettling 先生**(瑞士)也代表列支敦士登发言说，完成任务要靠工作人员的技能 and 积极性，而工作人员是本组织最宝贵的财富。一个有效的薪酬制度必须在确保执行任务以及保证高效利用资源之间达成平衡，

同时考虑到需要在充满竞争的市场中吸引和留住合适的人才。

48. 会员国将根据公务员制度委员会在其 2013 年报告(A/68/30)中概述的全面标准, 审议拟议整套报酬。具体而言, 两国代表团感兴趣的是业绩管理和工作人员的流动性, 并希望更好地了解在新的制度下如何激励出色的业绩以及如何管理业绩不佳问题, 以及如何满足对于流动能力更强的员工队伍的需要, 特别是各总部办公室和外地之间以及共同制度各组织相互间的流动。他们还希望得到更多信息, 说明拟议征聘激励计划如何协助各组织在没有几个合适人选的高度专业化的领域征聘到专家。

49. **Coleman 女士**(美利坚合众国)说, 现行的整套报酬的特点是津贴重复并且多余, 不合时宜地重视家庭状况而不是业绩, 以及行政管理制度复杂。过去十年里不断上升的工作人员费用在联合国共同制度的组织中都制造了一种危机: 预算被挤压, 任务受到威胁, 员额长期空缺。到目前为止, 八个组织已经请求大会和公务员制度委员会在全面审查过程中考虑必须对工作人员费用的增加提高警惕的问题。

50. 虽然公务员制度委员会实现了设计一个更简单、更现代和更具成本效益的整套报酬这一核心目标, 但其提议本可以更加宏伟。尽管拟议外地整套报酬更加精简, 但流动性津贴(对国际专业工作人员而言是不必要的激励, 因为顾名思义, 国际人员就必须是流动的)却原封不动。教育补助金等其它因素也保持几乎不变。同样, 尽管拟议制度加强了薪资和业绩之间的联系, 但令人遗憾的是, 只有在到达第七职档后才每两年进行一次职档例常加薪, 而不是从第一职档起就这样做。

51. 用来批评拟议整套报酬的一些政策论点和数据缺乏说服力, 有时还有误导作用。例如, 旨在表明新的外地整套报酬将对外地工作产生消极影响, 或者新薪级表规定的拟议薪资增长不公正地肥了主任职等工作人员相对于专业职等工作人员的荷包, 看起来被支持此类措施和必要改革的证据远远抵销。尽管如此, 美国代表团将继续研究这种批评意见的理由。

52. 大会依赖公务员制度委员会提出考虑到工作人员和各组织需求的技术性建议。尽管各利益攸关方在所需要的改革的程度上有不同看法, 但改变必须从某个地方开始, 拟议整套报酬就是改革进程的一个有用出发点, 应按当前的形式加以采用, 同时铭记, 可随着时间的推移做进一步改进, 并且将采取稳健的过渡措施来最大限度地降低风险。重启关于整套报酬的谈判将引起意想不到的后果, 并将损害审查的整体性, 而且将做出决定的时间延误到本届会议以后, 将推迟向许多组织提供必要财政救济的时间, 使他们无法充分利用经过改进的整套报酬, 从而使他们无法吸引和留住所需要的人才来完成关键任务。

53. 虽然美国代表团支持提高规定离职年龄的拟议实施日期, 但依然关切所涉及的财政问题、对员工队伍规划的影响以及在压缩时限内将其应用到整个系统的可行性。鉴于工作人员、包括在艰难环境中服务的人员对于共同制度各组织的成功的关键贡献, 审查薪酬制度至关重要。

54. **Lee Eun Joo 女士**(大韩民国)欢迎公务员制度委员会的各项建议, 这些建议有助于根据《宪章》的各项规定, 创建一个更简单、更现代化、透明和具有成本效益的共同制度整套报酬。基于业绩而不是受扶养人状况的统一的薪级表及经过简化的津贴和福利, 是修订以后的整套报酬的重大优势。不过, 提高整套报酬的稳妥和相关性的余地仍然存在, 特别是拟议业绩管理计划, 其中并没有充分解决业绩不佳的问题。对联合国系统行政首长协调理事会和工作人员代表关切的领域需要进行仔细评估。拟议整套报酬是向前迈出的有意义的一步; 鉴于推迟做出决定所带来的风险, 因此应该在本届会议上就公务员制度委员会的提议采取行动。

55. **Fukuda 先生**(日本)说, 日本代表团支持共同制度的目标: 即确保所有参加组织工作人员服务条件的效率和有效性。该制度应该透明、公平、简单和可持续, 以确保作为本组织最大资产的工作人员有最佳的积极性和信心。

56. 尽管拟议改革本可以更加宏伟，但他欢迎新的整套报酬，其中平衡了各利益攸关方的关切并且已由公务员制度委员会一致商定。基于业绩、统一的薪级表及经过简化的津贴与当前整套报酬相比有重大改进。

57. 他感兴趣地注意到公务员制度委员会进行的全员工作人员调查的结果，尤其是钱不是吸引和留住工作人员的主要激励因素这一结果。在这方面，他强调实现工作与生活的平衡以及事业发展的重要性，以此促进共同制度各组织的员工队伍多样化。然而，日本代表团关切地注意到，提高规定离职年龄的落实将对2016-2017 两年期拟议方案预算以及性别平等、多样化和复兴方案产生负面影响。他对公务员制度委员会表示支持，并相信委员会将继续指导共同制度各组织实现更加连贯一致和有效的管理。

58. **Oussihamou 先生**(摩洛哥)赞扬公务员制度委员会在规范和协调联合国共同制度服务条件方面开展的工作，并说，摩洛哥代表团对一些建议给工作人员及其家属造成的消极后果极为关切。根据拟议薪级表，资深工作人员的薪资每年将大幅度增加数千美元，而包括单亲和有受抚养子女的已婚工作人员在内的大多数工作人员将面临严厉的削减，更多资浅工作人员通过职档例常加薪增长的速度将放慢。

59. 此外，用于报销教育相关费用的拟议全球滑动比额表将导致可以报销的可受理费用总额大幅度减少。由于将不采取过渡措施来减轻这些削减的影响，家庭生活被打乱，因为他们被迫寻找替代的入学和生活安排以抵销额外的财务负担。

60. 这些挑战将因拟取消可受理费用清单中的 41 项而变得更加严峻。采用这类不公平和不相称的措施有悖于公平、性别平衡和公平地域代表性的原则，并可能损害联合国的信誉和形象。特别是在目前正在持续的薪资冻结之后，实施这些措施就等于歧视一些最有经验的工作人员并因此损害留住他们的努力，从而导致知识和技能大幅度流失。

61. 此外，来自发展中国家的工作人员不像他们来自发达国家的同事，得不到本国政府的财务支持，并且

经常在外地危险的条件下工作，还不得不与充满不一致的行政和管理架构斗来斗去，这使他们容易受到不公平和随意做法的影响并使他们容易产生腐败，从而有损于本组织的目的。

62. 大部分公务员制度委员会建议的目的不清楚，表明公务员制度委员会内明显缺乏共识。除了费用控制，他明白可能最终证明行不通、事实上代价高昂的拟议福利和津贴将如何有助于达到本组织的目的。侧重点应该是保护技能，而不是保护纽约和日内瓦等条件舒适的城市中领取高薪的高级别工作人员。此外，拟议措施将削弱联合国作为一个用人机构的吸引力，特别是在艰苦的工作地点或者纽约等生活费用很高的工作地点，这一后果不符合《宪章》第 101 条的规定。事实上，工作人员在租金补贴开始减少后设法寻求转到其他工作地点的情况并不少见。最后，拟议减薪对妇女造成的过大影响，将损害征聘妇女担任专业员额的努力，从而对性别平衡产生负面影响，这一结果同本组织促进妇女赋权的努力不一致。

63. 副主席阿卜杜拉先生(乍得)代行主席职务。

议程项目 134：2016-2017 两年期拟议方案预算(续)

联合国合办工作人员养恤基金的管理费用
(A/70/7/Add.6 和 A/70/325)

联合国工作人员养恤金联合委员会报告引起的行政和经费问题(A/C.5/70/2)

64. **Adeniyi 先生**(联合国工作人员养恤金联合委员会主席)介绍了联合国工作人员养恤金联合委员会关于联合国合办工作人员养恤基金的管理费用的报告(A/70/325)，他说，联合国合办工作人员养恤基金是一个设定受益计划，用 15 种不同的货币向 190 多个国家的大约 72 000 名受益人提供养恤福利金。该基金的任务、全球范围和错综复杂的计划设计，使之成为一个包括联合国和其他 22 个成员组织在内的独特机构间实体。养恤金联合委员会在基金的治理结构中发挥重要的法定职能，因为联合委员会是唯一一个所有 23 个成员组织和该基金的主要利益攸关方(理事机构、

行政首长、积极参与者和退休人员)都有充分代表性的论坛。

65. 有关基金、其财务状况、业务和治理的决定必须体现其持续时间很长的负债：参加者平均 17 年，受益人平均 25 年。因此必须审查覆盖至少 15 年的历史趋势，并考虑中期和长期内的预测，以便带来所需要的中期和长期的稳定性、有效性和效率。

66. 虽然基金的计划设计有独特的功能，是世界上最复杂的计划之一，但结构和运作情况都良好。在大多数设定受益计划都在挣扎的时期，该基金的运营和财务状况非常强劲。一些专家机构(精算师委员会、投资委员会、审计委员会、资产和负债监测委员会以及预算工作组)都提供独立的咨询意见，并确保对基金的活动进行重点监测、监督和控制。养恤金联合委员会的预算提案反映预算工作组进行的透彻分析，并对应基金的长期观点。

67. 基金在过去 16 年里前所未有的增长预期将继续。2014 年底，基金一直在为 195 000 多名参加者和受益人提供服务，其人数在一年内增加了 5 000 名。如果资源不随之增加，基金的使命和目标都将面临风险。

68. 基金的核心业务是支付养恤金和服务客户。鉴于基金的参加者和受益人分散在许多国家，以及其条例和规则的独特规定及双轨制养恤金调整制度，基金行政管理的后勤挑战引起了世界上任何其他养恤基金都不曾经历过的运营和客户服务挑战。此外，基金的金融服务科管理着联合国系统内规模最大、最复杂的薪资单。无论是联合国工作人员养恤金委员会还是由预算工作组支持的养恤金联合委员会，都强调迫切需要加强基金的客户服务能力。

69. 2016-2017 两年期预算总额为大约 1.78 亿美元：其中，行政费用 9 040 万美元、投资费用 8 390 万美元、审计费用 290 万美元和养恤金联委会的开支 90 万美元。这基本上是一个零增长预算，与 2014-2015 两年期相比增长 0.2%。对于员额数目的提议增加，应该在工作量和复杂程度大幅度上升以及以往两个

两年期的员额增加非常有限的背景下加以看待。还应当指出的是，基金在 2016 年和 2017 年的每名参加者预计行政费用低于过去 10 年里经通货膨胀调整后的平均数。

70. 通过实施养恤金综合管理系统以进一步提高效率，预期 2018 年和 2019 年每个参加者的费用将下降到低于 2006 年的水平。鉴于基金的长期视野，在分析其预算过程中需要有一个衡量中期业务效率的尺度。还必须依靠基金已经非常完善的、以养恤金联合委员会及其咨询和监督委员会和工作组为中心的治理机制，以避免对基金业务进行微观管理可能带来的高风险。

71. 基金正在不断调整其流程和程序，加强内部控制框架，并更新信息技术系统。养恤金综合管理系统的成功实施，已经使基金能够简化业务流程。新系统在有控制地加以部署之后，已经处理了多个薪资单周期，没有出现错误或延误，这是一个重大成就，因为养恤金综合管理系统是基金历史上最复杂的业务和信息技术举措。

72. 对于养恤金综合管理系统，不应将之与团结项目或其他企业资源规划应用系统混淆。该基金已经有一个集中式环境。大部分任务已经自动完成。目标不是撤销常设员额，而是让各种流程和系统更加连贯一致；采用一个有效的业务和信息技术环境，以取代基于过时技术的系统；并进行能力建设，以应对不断增长的基金服务对象人数，同时降低系统费用并缓解风险。的确，存在风险的长期人员不足问题此前已经被确定为一个弱点。

73. 该项目的范围已经扩大，以考虑到养恤金联合委员会和大会的决定，包括把正常退休年龄提高到 65 岁和提前退休因素的相应变化，以及为改善业务环境而进行的改革。根据养恤金联合委员会的敦促，即应采取防范措施，确保该项目不影响基金 72 000 名受益人的养恤金薪资单，一个并行的测试阶段已经为成功部署和加速提供了必要的保证，正常处理速度已经达到这一情况就证明了这一点。

74. 与养恤金综合管理系统有关的所有预期效率提升已经实现或超过，订约承办事务和基础设施实现了节余。基金将继续强化业务环境，以充分利用新系统下的业务改进，而这在老的遗留系统下是不可能实现的。

75. 审计委员会已经在行预咨委会和第五委员会提出了审计委员会关于养恤基金的报告的路径选择问题。必须指出的是，养恤基金的治理结构以及提交审计报告的安排长期以来一直运转顺利。养恤金联合委员会尚未收到审计委员会的任何正式提议，审计委员会报告的新路径选择问题尚未在负责审查所有审计相关事项以及联络基金的内部和外部审计员的基金治理结构、特别是基金的审计委员会中进行过讨论，因此尚未确定任何立场。

76. 鉴于养恤金联合委员会负有严格按照大会颁布的基金条例对基金进行行政管理责任，联委会将需要就此事与审计委员会协商。应该理解的是，大会颁布的养恤基金条例就养恤的所有方面做出了规定，包括管理和审计。如果大会需要更多关于养恤金联合委员会讨论情况和审计事项的资料，尤其是在仅向大会提交了一份养恤金联合委员会有限报告的预算年份，养恤金联合委员会不反对提交补充资料，包括关于实施审计委员会所提审计建议执行情况的最新资料。

77. 总体而言，基金的财务和业务状况是健康的；已经成功实施了一个重大的系统和业务举措；基金的治理和监督安排运转良好，有 23 个成员组织的代表以及独立专家参与其中。

78. **Bartsiotas 女士**(主计长)介绍了秘书长关于联合国工作人员养恤金联合委员会报告引起的行政和经费问题的报告(A/C.5/70/2)，并说，根据养恤金联合委员会的报告，本组织在养恤金联合委员会的行政和审计费用中所占的份额达 2 220 万美元，其中 1 430 万美元对应于方案预算，790 万美元对应于基金和方案。

79. 2016-2017 两年期方案预算中包含一笔 1 380 万美元的经费，这是在养恤基金的预算最终敲定之前编列的，覆盖 62.2% 的参加者。不过，最新的资料显示方案预算的份额为 64.4%，需要上调 493 600 美元。

80. 因此，如果大会核准养恤金联合委员会的提议和建议，2016-2017 两年期拟议方案预算第 1 款“通盘决策、领导和协调”下将需追加批款 493 600 美元。这笔款项将从应急基金中支出。

81. **Ruiz Massieu 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍了行预咨委会的相关报告(A/70/7/Add.6)，并说，在行政费用项下，行预咨委会建议核准养恤金联合委员会为 2016-2017 两年期提议的 20 个新员额中的 13 个，以及提议向上改叙的 3 个员额中的 2 个。虽然行预咨委会承认基金的客户服务需求已经增长，但认为这无法解释提议增加的员额的数目。

82. 在投资费用项下，行预咨委会建议不核准投资管理司拟新设的交易执行干事员额，因为 2014-2015 两年期核准的一些新员额尚未填补，或其影响尚未确定，此时提议在该司增设员额为时过早。至于其他员额提议，行预咨委会建议核准三项调动以及养恤金联合委员会为 2016-2017 两年期提议改叙的 3 个员额中的 2 个。

83. 行预咨委会同意养恤金联合委员会就大量空缺员额、特别是高级管理层空缺员额表示的关切，并敦促养恤金联合委员会迅速填补这些员额。

84. 在没有证明资料的情况下，行预咨委会无法建议核准秘书长关于就联合国在基金的行政费用中所占份额追加批款 493 600 美元的提议，并相信在大会审议养恤金联合委员会的报告时，将向大会提供这类资料。

85. 行预咨委会注意到，基金在 2014 年和 2015 年的投资业绩一直低于其长期政策基准，并相信将会尽一切努力来提高投资业绩。基金应继续寻找机会实现地域多样化，同时尊重安全性、盈利性、流动性和可兑换等关键标准，并应考虑制定一项全面的反欺诈政策，以解决投资管理欺诈的风险。

86. 行预咨委会注意到，养恤金综合管理系统尽管在早期出现了延误并存在相关费用问题，现在已经实施。行预咨委会相信，与业绩有关的所有问题将得到全面

解决。基金应利用该系统的强化能力，在其客户服务业务中实现进一步的增效和节约。

87. 至于向大会提交审计委员会关于基金财务报表的报告的程序，行预咨委会认为审计委员会的观点有道理，即应通过行预咨委会直接、单独向大会提交。行预咨委会了解，报告将仍然在与养恤金联合委员会报告相同的议程项目下审议，并打算继续在其关于养恤金联合委员会的报告中提出自己的建议。

88. **Davidson 先生**(南非)代表 77 国集团加中国发言，并回顾说，联合国合办工作人员养恤基金是大会于 1949 年成立的，并重申了大会在有关该基金的事项中的特权。

89. 他注意到，2014 年底，基金有 23 个成员组织，参加者和受益人总和大约为 195 000 人。2014 年底基金的总资产为 531 亿美元，总负债为 2.174 亿美元，可用于发放养恤金的净资产为 529 亿美元。基金投资的市场价值为 507 亿美元，2014 年期间的总收入为 39 亿美元。

90. 该集团还注意到该报告所述期间 25 亿美元的养恤金、行政开支和其它开支以及可用于发放养恤金的净资产变动了 14 亿美元。关于 2014 年，该集团注意到 3.2% 的投资回报率低于 3.7% 的规定基准。

91. 关于 2014-2015 两年期基金的预算执行情况，该集团注意到该期间 1.766 亿美元的订正估计数与 1.777 亿美元的最初批款相比少支出 110 万美元，并注意到预算执行情况报告不同款次下的差异。

92. 关于 2016-2017 两年期拟议预算，该集团注意到重计费用前拟议的总额为 1.781 亿美元，与 2014-2015 两年期订正批款相比总体增加 40 万美元，即 0.2%。预算提案编列经费，为基金秘书处增设 20 个员额并为投资管理司增设 1 个员额，同时提议撤销 10 个临时员额，这将使下一个两年期基金的人员编制能力达到 279 人。

93. 该集团注意到，基金在下一个两年期的重点将包括：加强治理；确保基金是一个灵活的组织；加强其

注重服务的性质；利用信息技术作为改革的推动力量；以及实现其长期投资目标。

94. 他回顾说，大会第 68/247 B 号决议请秘书长就其代表的业绩提供资料。因此，该集团要求澄清年度评估的结果以及为评价业绩而建立的机制。

95. 管理 530 亿美元的基金资产是一项复杂的任务，需要给予密切关注。该集团对最近媒体上有关可能欺诈的报道表示关切，并要求就已经进行的调查提供最新资料。考虑到基金投资组合的高价值和欺诈风险，秘书长应制定一项全面的反欺诈政策。

96. 该集团注意到审计委员会的调查结果，尤其是与下列方面有关的调查结果：没有披露适用于货币余额的不同汇率；外汇交易中的风险和汇兑损失；投资收益率；以及信息技术战略和实施养恤金综合管理系统，并期待着收到进一步资料。他强调必须及时、全面地落实审计委员会的所有建议。

97. 关于审计委员会就养恤金联合委员会提交报告一事，该集团重申，为了保证问责制和透明度，审计委员会关于养恤金联合委员会的报告应通过行预咨委会转递给大会，一个副本应根据大会第 74(I)号决议(g)段提交给养恤金联合委员会。该集团同意行预咨委会的看法，即需要纠正当前与审计委员会关于养恤金联合委员会的报告有关的不正常现象。有关审计委员会报告的问题仍然是大会的独有特权，因为养恤金联合委员会是大会的一个附属机构。

98. **Kisoka 先生**(坦桑尼亚联合共和国)代表非洲国家集团发言时，重申了该集团关于下列问题的立场：捍卫养恤基金受益人的利益，以及必须让基金对发展中国家、特别是非洲的投资实现多样化。该集团还重申，必须尊重大会及其附属机构、包括审计委员会和养恤金联合委员会的特权。

99. 他强调，必须纠正与审议审计委员会关于养恤金联合委员会的报告有关的不正常现象，确保报告既通过行预咨委会提交给大会，也提交给养恤金联合委员会，供其根据大会第 74(I)号决议(g)段审议其任务范

围内的事项，以确保效率、透明度和问责制。对这一任务授权进行任何变动是大会的独有特权，养恤金联合委员会不能凌驾于大会之上。

100. 该集团还将密切关注养恤基金中的欺诈问题，并要求澄清投资委员会成员的任命和任期。最后，他要求获得养恤金联合委员会的会期报告。

101. **Norman Chalet 女士**(美利坚合众国)认识到在不稳定经济条件下进行投资所固有的挑战，并欢迎合办工作人员养恤基金领导层和秘书长投资问题代表为管理基金的投资责任而做出的努力。美国代表团鼓励秘书处力行创新并尽量减少行政支出，以确保基金的长期健康。她注意到，基金的净资产总额为 528.8 亿美元，并注意到基金在持续努力使其投资实现多样化，以确保稳定的回报。

102. 她赞扬基金提高对审计委员会所提建议的执行率：在 12 项尚未实施的建议中，75% 已得到充分实施，另外 25% 目前正在实施。

103. 本组织、包括养恤基金需要整合许多不同的技术平台和系统。她注意到基金在采购一个新的信息技术系统和最后安装养恤金综合管理系统方面面临的挑战，这两个项目都遇到了代价高昂的延误。她询问养恤基金是否汲取了已经开展过类似工作的实体得出的经验教训。

104. 美国代表团鼓励养恤金联合委员会审查基金的投资策略及其关于限制遭受外汇汇率波动影响的政策：基金投资的实际回报率低于为 2014 年和最近的五年期设定的基准。基金应该改善投资方法并探讨各种替代办法，以减轻汇兑损失，这种损失在 2014 年大幅度上升。

105. 美国代表团赞赏养恤金联合委员会在确保基金的稳健治理方面发挥的作用，并欢迎其关于基金健康状况的意见，包括精算估值的显著改善，这主要由于 2014 年 1 月后开始参加的工作人员的退休年龄提高到了 65 岁。

106. 关于行预咨委会提出的问题，应该迅速填补养恤基金内的空缺员额、特别是高级管理层的空缺员额。美国代表团赞扬投资管理司就预防欺诈开展的工作，并支持行预咨委会的建议，即养恤基金应该有一项全面的反欺诈政策，以补充监督厅和审计委员会提供的监督。最后，她注意到向大会提交审计委员会关于基金财务报表的年度报告的问题。虽然在另外一个议程项目下曾经讨论过这个问题，但她期待在审议当前议程项目期间处理这一事项。

审查应急基金的使用经验(A/70/7/Add.7 和 A/70/395)

107. **Bartsiotas 女士**(主计长)介绍了秘书长关于审查应急基金的使用经验的报告(A/70/395)，并说，报告叙述了为 1990-1991 两年期设立应急基金的背景、过去 14 个两年期里基金的规模及其使用情况。基金的数额继续设定为预算大纲已核准资源总额的 0.75%，2016-2017 两年期的金额为 4 170 万美元。

108. 虽然基金的使用维持在核定数额范围内，但在有些情况下核准了应急基金之外的追加批款，具体而言就是 2006-2007、2012-2013 和 2014-2015 这三个两年期，这显示出大会在基金作为一个供资上限的概念上有一定的灵活性。如果已经确定追加的任务需要更多资金，大会就会追加批款。在过去四个两年期中，人权、所涉方案预算问题和追加预算所需经费等领域内作为应急基金的支出最近有所增加。她期待着更多关于基金的规模和范围的指导意见。

109. **Ruiz Massieu 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍了行预咨委会的相关报告(A/70/7/Add.7)，并说，行预咨委会注意到了在应急基金之外核准追加批款的情况，而且除了应急基金以外，秘书长根据有限的预算酌处权机制，在使用资源方面还有更多的财务灵活性。

110. 行预咨委会重申，秘书长作为本组织的行政首长，有责任确保拟议方案预算尽量全面地反映本组织任何两年期的资源需求。应急基金是解决所需追加资

源的一个重要预算工具，如遇任何资金紧张，秘书长应将遇到的问题及时提请大会注意。

111. 行预咨委会建议大会注意到秘书长的报告，同时考虑到报告的意见。

有限预算酌处权(A/70/7/Add.5 和 A/70/396)

112. **Bartsiotas 女士**(主计长)介绍了秘书长关于有限预算酌处权的报告(A/70/396)，并说，该机制是一个工具，使秘书长得以利用预期将产生的整体节余来应对自然灾害或预料之外的障碍所产生的新兴需求，并更充分或更好地执行现有任务而不必要求追加资源。

113. 在速度至关重要时，该机制有可能会创造一个双赢局面。该机制在过去的两个两年期里没有使用过这一事实意味着，对该机制的管理很谨慎，只有当大会的所有原则和秘书长规定的标准都得到遵守时才可以使用。

114. 该报告体现了对那些标准的进一步改进，以便更加清楚地同秘书长可借以要求追加资源、特别是根据应急基金的安排或作为意外及非常开支的其它机制进行区分。

115. 秘书长认为应继续行使酌处权，因为这是一个备选办法，可以克服意外障碍以充分执行现有任务，

也可以为在自然或人为灾害后能够在安全和有保障的环境下恢复行动创造条件。他因此提议根据大会第 60/283 号决议规定的现有安排维持该机制。

116. **Ruiz Massieu 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍了行预咨委会的相关报告(A/70/7/Add.5)，并说，酌处权机制首次由大会第六十届会议授权，在 2006 年至 2011 年期间的三个两年期里共使用过八次，之后一直没有使用过。行预咨委会注意到秘书长正在努力改进使用该机制的标准，并鼓励他继续这样做，同时确保严格执行大会第 60/283 号决议规定的原则。

117. 不过，行预咨委会注意到，2 000 万美元的上限从来没有被充分利用过，而其他现有机制已经被用来应对最近的危机，如西部非洲的埃博拉疫情和“桑迪”飓风在总部造成的后果。

118. 因此，行预咨委会不认为该机制仍然有用，同其他供资机制相比更是如此。行预咨委会虽然质疑其效用，但仍然建议大会作为例外，核准仅在 2016-2017 两年期继续使用该机制。如果秘书长认为在 2016-2017 两年期之后仍需使用该机制，他应向大会全面说明继续保留该机制的理由。

下午 1 时 05 分散会。