



大会

第七十一届会议

正式记录

Distr.: General
20 October 2016
Chinese
Original: English

第五委员会

第 4 次会议简要记录

2016 年 10 月 11 日星期二上午 10 时在纽约总部举行

主席： 金女士.....(圣文森特和格林纳丁斯)
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 145： 联合国内部司法

议程项目 139： 人力资源管理

联合国秘书处对新的共同制度整套报酬办法的执行情况

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。

16-17601 (C)



请回收



上午 10 时 05 分宣布开会。

议程项目 145：联合国内部司法(A/71/62/Rev.1、A/71/117、A/71/117/Corr.1、A/71/117/Add.1、A/71/157、A/71/158、A/71/163、A/71/164 和 A/71/436)

1. **Taylor 女士**(执行主任，内部司法办公室)介绍了秘书长关于临时独立评估小组关于联合国内部司法系统的结论和建议以及有关 2016-2017 两年期方案预算订正估计数的报告(A/71/163)，她说，该报告是根据大会第 69/203 号决议提交的，其中大会决定临时独立评估内部司法系统的各个方面，包括分析大会第 61/261 号决议规定的系统宗旨和目标是否正以具有效率和成本效益的方式得到实现，目标是改进现有系统。报告是与包括工作人员在内的利益攸关方磋商后拟订的，载有秘书长有关临时独立评估小组报告(A/71/62/Rev.1)的意见和建议，以及落实秘书长改进该系统的建议所需资源估计数。总体而言，秘书长赞同该小组的看法，该系统的目标已基本实现，比以前的系统有改进。

2. 秘书长同意该小组的建议，为联合国争议法庭任命三名常任法官，取代审案法官，以及任命必要的支助工作人员，使法庭能够跟上案件量而不损害司法独立性；在外地举行听讯以增加争议法庭的流动性，以便加强权力下放、透明度和诉诸法律的机会；提供争议法庭和上诉法庭判决摘要作为判例指南，以期加强诉诸法律的机会，特别是为自我辩护的工作人员；鼓励利用调解解决争议；培训管理人进行冲突管理；在内部司法理事会主持的程序中审查两法庭的转交问责权。

3. 秘书长还同意小组的看法，即管理评价股、工作人员法律援助办公室和联合国上诉法庭书记官处的资源不足，并提出了解决这种状况的具体建议，提高该系统的效率、公平性和有效性。同样，关于上诉法庭，他建议为有关中间动议的司法工作和庭长的行政工作确定薪酬，以减轻法庭繁重的工作负担。此外，他建议修正争议法庭规约，扩大法官资格清单，以包括公正性及英文或法文书面和口语熟练的要求，与上

诉法庭规约保持一致，并授权争议法庭庭长监督判决的及时做出。根据大会将作出的决定，秘书长某些建议的时间表可能改变，在某些情况下还提出了备选建议，确保符合这类决定。最后，秘书长不同意小组的某些建议，并告知有些建议应提交两法庭审议。

4. 她在介绍秘书长关于联合国内部司法的报告(A/71/164)时说，该报告载有根据联合国各部门、办事处和实体的经验，对正式司法系统 2015 年的运作情况发表的意见，并提供了这些部门 2015 年以及自内部司法系统 2009 年开始运作以来各种活动的资料和统计数据。报告还对大会第 70/112 号决议所提要求作了合并答复。

5. 报告第二节载有关于该系统业务趋势的若干意见。再次观察到对大批工作人员有影响的决定与以群组或群体申请形式诉诸正式系统之间存在联系。具体而言，2015 年，外地裁员工作导致联合国组织刚果民主共和国稳定特派团(联刚稳定团)和非洲联盟-联合国达尔富尔混合行动(达尔富尔混合行动)工作人员管理评价请求的增加，这符合 2013 年以来维持和平特派团和政治特派团工作人员这类要求数目增加的趋势。但是，2015 年管理评价请求数量减少了。2015 年争议法庭收到的申请数量增加，可归因于定期薪金调查时实施薪酬临时冻结受影响工作人员提出的一批申请，以及联刚稳定团工作人员由于裁撤员额提出的另一批申请。同样，向上诉法庭提出的上诉数量增加，原因是 2014 年争议法庭就有关定期薪金调查的前一批申请所做判决提交的上诉。在上诉法庭自我辩护工作人员有所增加，而提交争议法庭的案件中自我辩护工作人员有所减少。工作人员法律援助办公室收到的法律援助请求增加了。此外，行政法科收到的申请数量增加，该科代表秘书长在争议法庭出庭，另外秘书长在上诉法庭审理中的法律代表法律事务厅提交上诉法庭的案件数也增加了。由于持续努力以非正式方式解决争议，大量申请已经解决而无需关于案情的裁定。最后，第二节还提供了关于正式系统所涉各实体活动的统计数据 and 信息。

6. 本报告第三节提供了对大会和行政和预算问题咨询委员会具体要求的答复,包括关于2015年编外人员诉诸该系统的信息,秘书长关于联合国监察员和调解事务办公室活动的报告所载解决系统性和共有问题的建议的落实进展情况(A/71/157),颁布经修订的该办公室职权范围和指导方针,确认的重大过失案件中涉及管理人员责任事项的结果,管理评价股的成效,工作人员法律援助办公室追加资源自愿补充筹资机制,所有出庭法律代表的拟议单一行为守则,关于对争议法庭所发布命令提起上诉处置问题的大会对两法庭规约修正案的影响。
7. 第五节提请注意秘书长的报告(A/71/163)所述该小组报告引起的所需资源,第六节阐述了秘书长的结论和建议,供大会采取行动。报告附件载有报告有关章节交叉引用的其他信息。
8. 最后,她提请行预咨委会注意内部司法理事会关于联合国内部司法的报告(A/71/158),包括理事会对司法系统的意见和建议以及对该小组报告的意见。理事会的报告附件四和附件五根据大会第70/112号决议分别阐述了上诉法庭和争议法庭法官的意见。
9. **Mendez 女士**(联合国监察员和调解事务办公室),介绍秘书长关于2015年联合国监察员和调解事务办公室的报告(A/71/157),她说,正如秘书长所强调,联合国除了努力解决世界各地的冲突,必须着重解决本组织范围内的冲突。这种冲突可以通过各种手段建设性地解决,包括非正式进程,解决冲突的根本原因,帮助澄清利益和需求,解决分歧,恢复工作关系和创造和谐的工作场所。对于秘书处超过50%的在外地特派团服务的工作人员,工作环境压力大,往往加上困难的人际动态,外地服务条件差和牢固确立的业务流程和做法,经常导致冲突和冤情。她的办公室致力于协助预防、管理和解决冲突,以加强工作人员的复原力和集中精力完成手头工作的能力。
10. 本报告提供了一些最新资料,介绍该办公室向包括管理人员在内的所有工作人员提供解决争议服务的努力,开展促进冲突驾驭能力的外联和活动,并发现本组织内部的系统性问题。2015年,该办公室总共对2500多个案件提供了援助,记录了78个调解案件,与2014年相比分别增加了13%和22%。这些趋势显示,人们认识到调解在限制和防止冲突升级中的作用,令人感到鼓舞。查明了一些系统性问题,包括行政拖延和反应迟钝,需要加强调查,以及在特派团缩编期间需要强调良好的规划和沟通做法。该办公室继续把重点放在促进工作人员之间的冲突驾驭能力,以加强冲突的预防和管理及个人应对能力。在这方面,该办公室在世界各地开展了360多次外联活动,包括146个技能建设讲习班、培训活动和情况介绍会。
11. 该办公室任务的一个核心内容是让工作人员、特别是在维持和平特派团和特别政治任务服务的人员容易获得非正式解决冲突服务。在涉及高度敏感问题的案件中,尤其是在外地环境下,亲临现场对于建立信任特别有效。平均而言,2010年以来,案件总数大约一半产生于外地特派团,反映出对该办公室服务的一贯需求,可部分归因于增加获得这些服务机会的努力。
12. 为确保工作场所冲突不减损其实质性工作,有成效的组织汲取过去的经验教训,并不断改进政策、程序和做法。特别是,对所有为本组织服务的人们的尊重,可以通过微小而有意义的行为培养起来,对于工作人员和管理人员都应是优先事项。在这方面,她感谢大会和秘书长支持该办公室努力在联合国内部创造更和谐的工作场所,改变开展业务的方式,以加强在世界上发挥的建设性作用。
13. **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/71/436),他说,关于秘书长的报告(A/71/163)所载2016-2017两年期订正估计数,对于在正常预算周期之外立即和例外地审议内部司法系统的追加供资,没有提出什么理由,因此,行预咨委会建议不核准拟议所需资源。行预咨委会对其报告第二节中秘书长的若干建议提出了具体意见。
14. 关于秘书长有关内部司法的报告(A/71/164),对提交该届会议的有关联合国监察员和调解事务办公

室活动报告所载系统性问题的建议，秘书长可以在其关于内部司法的年度报告中评论，因此，他应该在下次关于该主题的年度报告中这样做。最后，行预咨委会强调非正式司法系统在及早采取行动防止或限制诉讼方面至关重要。

15. **Chamlongrasdr 先生**(泰国)代表 77 国集团和中国发言，他说 77 国集团十分重视内部司法，这是有效的人力资源管理和问责制工具的组成部分。尽管 77 国集团同意，目前的系统基本实现了目标，比以往系统有改进，但是欢迎评估小组提出进一步改进建议。注意到有关执行建议的拟议订正估计数 2 502 800 美元，77 国集团将根据大会第 61/261 号决议第 4 段的决定，审议小组的每项建议及秘书长的有关评论。

16. 77 国集团将与临时独立评估小组的建议一起审议联合检查组(联检组)报告(A/71/117 和 A/71/117/Corr.1)中提出的建议，并期待第六委员会主席关于内部司法的法律层面的信件。注意到该系统收到的申请持续增加，77 国集团强调需要在本组织内部培养着重对话的文化，防止潜在的冲突，特别鉴于目前的发展变化，例如实行共同制度整套报酬办法。

17. 77 国集团满意地注意到经修订的联合国监察员和调解事务办公室职权范围和准则的颁布，适用于所有法律代表的单一行为守则提议，以及根据大会第 70/112 号决议，为争议法庭和上诉法庭提供适当的审判室。在非正式协商中，77 国集团将要求提供有关实验自愿补充供资机制的进一步资料。

18. 他确认 2009 年以来参与正式和非正式司法系统业务活动的所有利益攸关方的贡献，强调需要执行临时独立评估小组的建议，以加强该系统。

19. **Pilleri 女士**(欧洲联盟观察员)同时代表阿尔巴尼亚、黑山、塞尔维亚、前南斯拉夫的马其顿共和国和土耳其、稳定与结盟进程国波斯尼亚和黑塞哥维那，以及亚美尼亚、格鲁吉亚和摩尔多瓦共和国发言，她强调必须以所有正式语文及时和同时印发所有必要的文件，这对实现帮助行预咨委会成功完成谈判所需

要的包容性和透明度至关重要。因此，欧洲联盟代表团感到遗憾，行预咨委会的报告(A/71/436)只是在提出有关议程项目 24 小时前才印发。对此，第五委员会主席团应随时准备在必要时推迟提出即将提出的议程项目，以避免在本届会议其余时间发生类似情况。

20. 欧洲联盟特别欢迎评估小组的报告(A/71/62/Rev.1)对正式和非正式司法系统的审查，并同意目前的系统比先前有改进。她注意到加强了为工作人员交付可衡量的福利的业绩和能力，但强调需要落实旨在改进其内部业务和效率的建议，特别是为了确保体现独立性、透明度和专业精神的原则。行预咨委会关于在审查追加资源请求和扩大内部司法系统能力方面需要进一步分析和进行内部评价的评论意见，也值得认真考虑。

21. 欧洲联盟代表团感到鼓舞的是，强调外联活动旨在提高工作人员对非正式解决争议途径的认识，是司法系统的重要组成部分，扩大诉诸该系统的途径，同时减少对于费用高昂的程序和费时的诉讼的需求。在这方面，可以在案件提交正式系统之前做出努力，加强预防冲突和改进获得信息的途径。最后，大会应确保改善司法系统的举措考虑到本组织更广泛的人力和财政资源需求，并符合实际需要和与系统目标一致的明确质量产出。

22. **Baumann 女士**(瑞士)同时代表列支敦士登发言，她说期待审查第六委员会主席关于内部司法的法律层面的信件。

23. 努力确保司法系统有充足资源和改善制约司法进程和人事管理的框架，对于加强该系统的运作和减少申诉数量至关重要。在这方面，她支持秘书长请求增加员额和资源，回应小组的建议、内部司法理事会和小组关于需要明确和有效的工作人员管理框架的建议，以及更广泛地侧重改进政策、程序和调查程序的需要以提高效率和减少案件数量和系统费用的建议。

24. 她关切地注意到，本组织 45%的工作人员无法利用内部司法系统，赞同高级别小组的建议，向所有工

作人员提供利用途径，不论其身份是工作人员还是编外人员。鉴于秘书长担心获得利用该系统途径的人数几乎增加一倍可能造成费用增加，她敦促大会请秘书长提出备选办法，以确保编外人员有机会获得有效的补救。

25. 鉴于必须确保为维护本组织专业精神和忠诚的标准而举报不当行为的工作人员的安全，但是令人遗憾的是，正式系统没有为工作人员提供应对报复行为的适当工具。特别是，道德操守办公室未能保证适当保护报复的受害者，使他们没有合适的替代补救办法，这种情况必须纠正。她赞扬联合国监察员和调解事务办公室的工作及其有关冲突的系统性问题的意见，强调该办公室作为可以直接联系本组织立法机构的实体，需要依照联检组的建议，就这些问题向这些机构提出报告。

26. **Fukuda 先生**(日本)欢迎评估小组及时、全面的审查及其建议，其中一些建议需要大会进一步审议。尽管改革后的系统有助于加强联合国的问责制和公信力，但是建议的某些改进措施，包括试验性自愿补充供资机制的正规化和审案法官的位置，应随着系统的稳定，在个案基础上给予考虑。

27. 鉴于提交司法系统的许多案件是缺乏交流或误解人力资源政策造成的，促进合作和直接沟通，以及制定明确一致的人力资源政策，对于避免不必要的诉讼和创造积极的工作环境是至关重要的。此外，所有工作人员都有权上诉，但是应向管理层和工作人员澄清上诉在职业发展和声誉方面的利弊。在这方面，联合国监察员和调解事务办公室应与其他人力资源机关和部门长期合作，缩小围绕司法系统文化上言辞与现实之间的差距。对于无法在调解的早期阶段解决的案件，作为可靠的请求补救的方法，该系统旨在促进和谐的工作环境，有利于有效执行本组织的方案和项目，以完成其任务。

28. **Norman Chalet 女士**(美利坚合众国)说，如评估小组所指出，司法系统的独立性、透明度、专业性、权力下放和处理案件的能力得到加强，应该欢迎。尽

管 2009 年以来成功地做出努力，改善管理层的决策问责，使工作人员能够寻求补救，但是应借助迄今取得的经验，不断改进该系统的正式和非正式组成部分。

29. 在更广泛的人力资源管理框架内考虑该小组和秘书长的报告，将使行预咨委会能加强本组织的透明度和问责制，并精简人力资源管理框架，以防止争议。在这方面，她欢迎联合国监察员和调解事务办公室对内部司法的精简和合理化，并鼓励进一步探索途径，以利用非正式系统，避免不必要的诉讼。她还同意该小组的意见，管理评价有助于管理人员提高决策透明度，更好地了解条例、规则和程序。在这方面，虽然注意到秘书长采取主动行动，促进明确的沟通和解释本组织的条例、规则和行政决定，但她鼓励进一步努力扩大外联，向在外地服务的工作人员宣传这些政策，培训管理人了解最佳做法，工作人员了解监管框架，并及时有效地就新的和经修订的政策进行沟通。

30. 美国代表团对于将利用内部司法系统的途径扩大到编外人员有保留意见，因为接受该系统服务的人数增加近一倍，将使法官、工作人员和律师人数必须翻一番。此外，该系统还必须接受和评判有关编外人员类别的各种法律框架，这将产生重大的法律和财政问题。她强调与编外人员订立的合同和其他协议应提供说明解决争议的明确信息，鼓励秘书长继续散发有关争议中编外人员可获得支持的信息。最后，她鼓励优先进行具体的改革，这将促成内部司法的切实改进，以加强本组织人力资源管理的方法。

议程项目 139：人力资源管理

联合国秘书处对新的共同制度整套报酬办法的执行情况(A/70/896、A/70/896/Corr.1 和 A/70/961)

31. **Kisob 先生**(人力资源管理厅)介绍了秘书长关于联合国秘书处对新的共同制度整套报酬办法执行情况的报告(A/70/896 和 A/70/896/Corr.1)，他说大会在其第 70/244 号决议中核准对专业及以上职类工作人员整套报酬办法的修改，2016 年 7 月 1 日生效，包括修改离职回国补助金的资格要求，与异地调动相关内

容的变动以及外勤津贴和福利的变动，包括艰苦条件津贴、额外艰苦条件津贴、流动津贴和缩短周期的回籍假旅行。大会还在该决议中决定，拟议统一基薪/底薪表结构应自 2017 年 1 月 1 日起生效，教育补助金变动应自 2018 年 1 月 1 日所在学年生效。

32. 大会第 70/256 号决议核准 2016 年 7 月 1 日所需要的《工作人员条例》修正案；2016 年 7 月 1 日所需要的暂行工作人员细则，以及 2017 年 1 月 1 日所需要的《工作人员条例和细则》的额外修正案，载于秘书长关于工作人员条例和细则修正案的报告(A/71/258)，该报告已在本届会议提交行预咨委会。2018 年 1 月 1 日所需要的修正案将提交大会第七十二届会议。总体而言，秘书处的政策框架已经或即将到位，可按照大会规定的生效日期实施所有变动。

33. 截至 2016 年 7 月 1 日，秘书处实施了计划在执行时间表第 1 阶段实施的新的整套报酬办法的大部分内容。然而，由于需要测试和数据清理，该阶段两个内容未实施：新的流动奖励措施和终止不搬迁津贴。这两个内容将在 2016 年 11 月 1 日实施，并将追溯适用。此外，由于执行新的统一基薪/底薪表所需电脑编码十分复杂，技术解决办法不会在 2017 年 9 月 1 日前运作。定于 2018 年 1 月 1 日生效的整套报酬办法的其余变动，将自 2018 年 1 月 1 日起在学年中开始实施。秘书长的说明概述了秘书处面临的技术和业务挑战，这些挑战在执行新的整套报酬办法的一些内容方面造成不可避免的拖延。

34. 拖延不是由于企业资源规划(ERP)系统的供应商，而是整套报酬办法的一些要素计算机编码非常复杂，这意味着供应商交付技术解决方案时没有足够的准备时间让秘书处开展所有必要的部署前活动，包括对新解决办法进行广泛的技术测试。

35. 定于 2017 年 1 月 1 日开始实行的新统一薪级表和扶养津贴的变动，将影响专业及以上职类和外勤事务人员职类国际征聘人员每月工资单的大多数项目。较高的不准确风险可能增加本组织的法律和财务责

任。为减轻这些风险，秘书处必须在执行新的整套报酬办法时尽可能减少技术问题。

36. 秘书长的说明印发以来，秘书处已经收集到国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)和联合国工作人员养恤金联合委员会更多的投入，并通过与供应商密切协作，确定了一个临时缓解办法，使秘书处能够按照大会的授权，从 2017 年 1 月 1 日起实施统一薪级表，从而不需要对实施日期进行任何调整。此外，临时缓解办法将最大限度地减少过渡期间(2017 年 1 月 1 日至 8 月 31 日)工作人员每月薪资净额应得数目与实得数目之间的差异。重新计算仍然需要进行，但对工作人员薪资净额调整有限，从而减少了法律和财务责任风险，消除了联合国合办工作人员养恤基金的潜在问题。秘书处将提供非正式磋商期间临时缓解办法的更详细资料，并期待大会作出决定，帮助秘书处解决过渡期间潜在的工作人员诉讼。秘书处正在采取的步骤，包括临时缓解办法，将不会影响与秘书长关于公务员制度委员会的建议所涉经费问题说明(A/C.5/70/3)所报告的与整套报酬办法各要素有关的预期费用节省。

37. **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/70/961)，他说行预咨委会上届会议已审议了执行新的共同制度整套报酬办法，其中的一些评论意见可能因秘书处提出的新的事态发展而过时。行预咨委会在其报告中承认秘书处在执行新的整套办法上面临的挑战，但表示不能完全相信业务上不可能实施整套办法同时维持获授权的生效日期，并认为应探讨追溯实施变动的替代方案。在这方面，他欢迎秘书处宣布的缓解措施，并相信适当时会进一步提供信息。最后，行预咨委会强调联合国共同制度各组织在执行新的整套报酬办法方面必须保持一致。

38. **Wairatpanij 女士**(泰国)代表 77 国集团和中国发言，她说 77 国集团重申支持公务员制度委员会关于共同制度整套报酬办法的建议，并关切地注意到，由于技术和业务挑战，在执行专业及以上职类工作人员

整套办法的一些内容方面出现拖延。77 国集团确认共同制度的重要性，并指出公务员制度委员会与相关各方和利益攸关方进行协商，包括与联合国各机构、基金和方案协商，用了三年时间完成整套报酬办法的全面审查。虽然确认所涉问题的复杂性，但 77 国集团希望秘书处继续努力，找到切实可行的解决办法，使整套报酬办法按大会授权得到执行，同时适当考虑到工作人员福利和应享待遇。77 国集团欢迎秘书处宣布的临时缓解办法，并期待收到有关非正式协商的书面信息。

39. **Abdallah 先生**(乍得)代表非洲国家集团发言，他说该集团重申大力支持使本组织以最高效和最有效方式执行任务的改革举措。该集团还继续致力于按照大会所核准，执行新的整套报酬办法，因此严重关切执行时间表上的拖延。该集团注意到秘书处对拖延原因的解释和经过修订的执行日期，呼吁所有利益攸关方作出更多努力，确保作为优先事项克服障碍，同时维护工作人员的所有福利。该集团还鼓励秘书长开展外联活动，让工作人员了解所面临的挑战和解决的预计日期。该集团期待在非正式磋商期间秘书处关于这一问题的进一步指导意见。

40. **Csernelházi 女士**(欧洲联盟观察员)说，欧洲联盟认识到秘书处执行专业及以上职类工作人员新的整套报酬办法上面临的挑战。因此，很高兴了解到已确定了问题的解决办法，既遵守已获授权的执行日期，也限制了重新计算工作人员薪资的需要。应以最切实有效的方式实施这个解决办法，同时维持联合国共同制度各组织之间的一致性。此外，秘书长应确保新的整套报酬办法的执行完全遵守大会第 70/244 号决议规定的授权生效日期，并确保工作人员充分了解进展情况。

41. **Fukuda 先生**(日本)说，秘书处有责任充分执行联合国薪金、津贴和其他服务条件共同制度。日本代表团感到关切，联合国秘书处推迟执行新的共同制度整套报酬办法，会影响其他联合国组织适用《工作人员条例和细则》，这些组织可能没有采用新的整套报酬

办法，尽管其中许多组织一直在考虑需要适当修改其业务薪酬制度，并且有能力按时实施这些办法。

42. 良好的业务系统对于政策的良好管理至关重要。然而，秘书处必须作出一切努力，通过其政策执行大会决议，应避免要求推迟而没有提出适当执行的备选提案，包括必要的追溯调整。日本代表团欢迎秘书处提出临时缓解办法，并期待晚些时候予以审议。

43. **Kalugin 先生**(俄罗斯联邦)说，大会第 70/244 号决议核准的共同制度整套报酬办法的变动，是 25 年来第一个大规模改革，影响到整套办法的所有要素，使其更加灵活、公平和有效。与此同时，整套报酬办法对工作人员仍有吸引力，确保与公共和私营部门机构相比，共同制度各组织的服务条件有竞争力，因为公共和私营部门机构也有兴趣聘用高度合格的专业人员。

44. 该决议通过之前，包括俄罗斯联邦代表团在内的各国代表团加紧努力，就新的整套报酬办法的具体安排和执行时间表达成协商一致。因此，俄罗斯联邦代表团深感失望，本组织未能及时履行第 70/244 号决议的要求。在 2015 年 12 月讨论新的整套报酬办法期间，会员国与秘书处代表积极协商执行工作的所有主要方面，包括实行整套报酬办法的三个要素的时间表。在这方面，俄罗斯联邦代表团不理解，为什么到 2016 年 5 月才发布秘书长阐述关于推迟补偿制度改革的建议的说明，是在核准整套办法五个半月之后。俄罗斯联邦代表团还感到严重关切，这一建议将导致失去预算收益：最终执行新的整套报酬办法后应获得的最大限度的节省将推迟一年，这一年将永远丧失了。

45. 大会决议应毫不拖延地充分执行。在这方面，俄罗斯联邦代表团回顾，公务员制度委员会的结论说，联合国秘书处推迟过渡到新的整套报酬办法的决定，将在共同制度中造成严重的不平衡，导致组织之间服务条件的差异。

46. 铭记行预咨委会的建议和秘书处提供的信息，俄罗斯联邦代表团随时准备考虑解决这一问题的其他

选择办法，但强调需要费用不变。替代备选方案可能引起的任何额外支出均须由现有资源支付。

47. **Maciel González 女士**(巴拉圭)重申巴拉圭代表团支持公务员制度委员会关于共同制度整套报酬办法，她说巴拉圭代表团过去三年一直积极参与关于这一问题的谈判，以确保所有有关各方的意见都得到考虑，并制定适当的执行时间表。虽然巴拉圭代表团承认所涉及变动的复杂性，但感到关切的是由于技术和业务上的挑战造成新的整套办法一些要素推迟实施，并希望秘书处汲取经验教训，以便能够为今后类似的

工作适当做好准备。巴拉圭代表团还希望秘书处继续寻求迅速和切实的执行整套报酬办法的解决办法，完全遵循大会规定的任务，适当考虑到工作人员的福利和权利，巴拉圭代表团期待收到关于刚宣布的临时缓解办法的更多细节。

48. **Norman Chalet 女士**(美利坚合众国)说，美国代表团赞赏秘书处努力遵守大会规定的新的整套报酬办法的执行时间表，并欢迎本次会议上提供的新信息。美国代表团期待就今后采取的一些步骤进行协商。

上午 11 时 35 分散会。