



大会
第五十三届会议
正式记录

Distr.: General
3 December 1998
Chinese
Original: English

第五委员会

第 28 次会议简要记录

1998 年 11 月 16 日,星期一,下午 3 时,在纽约总部举行

主席: 阿别良先生.....(亚美尼亚)
行政和预算问题咨询委员会主席: 姆塞莱先生

目录

议程项目 119: 人力资源管理(续)

议程项目 113: 1998-1999 两年期方案预算(续)

使用发展红利

经济及社会理事会 1998 年实质性会议的决议和决定所引起的订正概算

国际公务员制度委员会报告内的决定和建议所涉行政和经费问题

秘书处人员以外其他人员的服务条件和报酬: 国际法院法官

因联合国裁军研究所董事会关于 1999 年研究所工作方案的建议而要求向研究所提供补助

联合国工作人员养恤金联合委员会的报告所引起的行政和经费问题(续)

议程项目 12: 经济及社会理事会的报告

本记录可以更正,请更正在一份印发的记录上,由代表团成员一人署名,在印发日期后一个星期
内送交正式记录编辑科科长(联合国广场 2 号 DC2-750 室)。

各项更正将在本届会议结束后按委员会分别汇编印成单册。

下午3时宣布开会

议程项目 119: 人力资源管理(续)(A/53/266、A/53/327、A/53/342、A/53/375和Corr.1和Corr.2(仅有法文本)、A/53/385、A/53/414、A/53/501、A/53/502、A/53/526和Add.1、A/53/548、A/53/642、A/53/814和A/C.5/52/2; A/C.5/53/L.3)

1. **Cardoze 女士**(巴拿马)以里约集团的名义发言,她说,里约集团赞同印度尼西亚代表以 77 国集团和中国的名义所作的发言。她感到遗憾的是,行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)关于秘书长有关人力资源管理的报告(A/53/414)的报告迄今尚未分发给各代表团。鉴于人力资源管理改革在新的千年对本组织的成败极其重要,里约集团将审慎地审查依照大会第 51/226 号决议第七节提交的报告。她注意到,在须受地域分配限制员额中实现长期任用员额达到 70%水平方面已获得了进展,和要求增加拉丁美洲和加勒比在专业以上职类员额中的任职人数。她特别对维持和平行动和外地指挥部级别较高人员当中地域分配有欠公平的现象感到关注。

2. 她对本组织内在增加妇女任职人数方面进展很慢表示关注,要求秘书长和主管人力资源管理助理秘书长实现男女平等的目标和把性别问题融入联合国系统的主流工作,并重申里约集团对这些目标的承诺。

3. 关于秘书长有关人力资源管理改革的报告(A/53/414),她首先强调,实施问责制度以保证业务效率和透明度的重要性;切需做到问责制度的规则应当明确,和应当有明确的标准,特别是关于授权。第二,她强调,征聘和安置程序必须以按才任用、地域分配和性别平衡为基础。制度应当加以改革,以便加速这个程序,她关心地注意到该报告 C 节第 23 和 24 段所述的措施,指出问责制度和业务程序一旦明确制定,就必须交付方案管理人员更多的责任。第三,在本组织重新分配其人力资源之际,工作人员发展问题就益形重要,她呼吁为此目的拨供更多资源。第四,她认为,开始实施包含有管理的重新委派制度、更加灵活的员额结构和奖励制度(A/53/414,第 45 至 47 段)都是有益的步骤。然而,更加灵活的员额结构不应当被解释为使得正在承担的职责和职务说明之间造成更大分歧的一种机制。因此,应当对所有级别行政工作人员、专业工作人员、一般事务工作人员和从事专业级别工作的当地征聘工作人员所起的作用进行协调。

4. 应当更深入地研究职业前景问题,和应当扩大其范围。也应当采取步骤,保证建立一种客观、公平、平衡和透明化的按才任用制度,这种制度将提供职业发展的机会。注意到秘书长有关业绩管理的报告(A/53/266),她说,应当严密审查按业绩给予奖励的任何制度的利弊。她关切地指出该报告第 28(f)段,但提醒说以成绩为基础的制度绝不能代替公平的报酬,也不应当影响到提升和升级的机会。

5. 里约集团对秘书长关于尊重联合国、各专门机构和有关组织职员特权 and 豁免的报告(A/53/501)所述联合国人员安全受到威胁的问题感到关注,并强调,不仅在总部,而且也在外地或出差期间对执行联合国工作的人员保证必要程度的安全是本组织的责任。

6. **Nee 先生**(美利坚合众国)说,美国代表团欢迎秘书长关于人力资源管理改革的报告(A/53/414),他在报告中说明了所获的进展和前面的任务。本组织要在赋予工作人员权力、制订开明的业绩评估和问责制度方面取得成功,最有力的保证将是遵守透明化、适当程序、公平和尊重多样化等基本原则,同时满足地域平衡和性别平衡的要求。在这方面,他对考绩制度的发展正在稳步取得进展感到满意,并赞扬秘书长采用逐步推进的办法来建立业绩奖励和奖金的体制。最重要的是,新的制度应当运作良好,并被大家视为公平;不然的话,一种奖励制度可能会对工作人员的士气和积极性产生不良的影响。

7. 授权是新的人力资源管理制度的基石,因为它将允许工作人员在其指定的职责范围内采取行动和发挥主动。它是将使本组织业务更有效率的精简程序的一部分,但他提醒说,内部管制决不能放松,和不论在决策的哪一级,切需制订出适当的制衡办法。

8. 美国政府作出承诺,履行其作为联合国东道国的条约义务,和绝不会限制联合国雇员在推展其公务时进行的公务旅行。然而,它保留限制联合国某些职员或工作人员在美国境内进行的纯属消闲的私人旅行。如同秘书长关于联合国、各专门机构及有关组织职员特权和豁免的报告(A/53/501)第 73 段所述,这是出于国家安全的理由。在这方面,美国代表团对秘书长报告内所述的事件深感不安,并赞扬秘书长作出承诺,增进所有联合国人员的安全。

9. 他也同意其他一些代表团的意见,对征聘一名工作人员所耗用的时间过于冗长表示关切。他高兴地获悉,

正在进行改革,取消征聘程序中一些不必要的步骤,并敦促秘书处迅速采取行动,完成征聘程序的整顿。

10. 在毫无资讯的情况下进行组织改革常常会在工作人员之间引起前途不定,甚至忧虑的情绪,他赞扬秘书长和主管资源管理助理秘书长作出了努力,确保在整个联合国系统同工作人员进行对话。他感谢秘书长把关于人力资源管理的见识同大家分享,和正在采取步骤把这种见识化为现实,并向秘书长保证美国代表团衷心的支持。国际社会在新的千年要求联合国执行的重要任务需要它制定一种同管理最完善的组织一样良好的工作人员征聘、培训和职业发展框架,美国代表团期盼在完成这项目标时成为工作的伙伴。

11. **Darwish** 先生(埃及)表示,埃及代表团赞同印度尼西亚以 77 国集团和中国的名义所作的发言。他满意地注意到,在合理化和提高成效两项总目标的范围内,秘书长人力资源管理改革战略的重要组成部分,特别是下列规定:提供具有竞争力的进步的服务条件;明确确定的组织价值观念和职权;制定适当的政策和准则;调整人力资源管理厅所发挥的作用;以不断学习作为一项优先问题;在工作人员和管理人员之间培养信任的气氛;和人力资源规划综合系统(A/53/414,第 9 段)。

12. 关于赋予管理人员权力,埃及代表团重视如何界定奖优惩劣的适当机制。此外,在人力资源管理领域,也切需制定迅速和有效地作出任何必要纠正或调整的机制。在这方面,埃及代表团极其重视内部赏罚制度的改善,它认为这是与问责制度相关的一项重要因素。内部赏罚系统和人力资源管理之间建立更有力的联系,将有助于确定问题和决定适当的行动。

13. 关于同顾问的交往,令人忧虑的是,有些情况下,并没有充分遵守有关的规则和准则。切需确保规则和准则得以实施,并适当地顾到地域分配原则。

14. 埃及代表团极其重视联合国、各专门机构和有关组织职员特权和豁免的问题和维持和平与人道主义人员的安全,同时确认其职能的重要性。所有这些人员,包括当地征聘的人员,都对国际和平与安全的实现和减轻人类苦难作出了贡献。然而,尽管他们的工作令人敬佩,越来越多的这些人员在执行其职务时,遭到监禁、绑架、遭受物质损失、受伤甚至死亡。埃及代表团赞扬秘书长作出承诺,增进所有联合国人员的安全,并赞同下一看法:这种情况是一种严重的挑战,需要国际社会无限制地提供资源,确保采取一切可能措施来保护工作人员。

15. 它赞同第 24 次会议上主管法律事务助理秘书长在介绍秘书长的报告(A/53/501)时表示的意见,即应当制订一项经过协调的单一决议,范围涵盖联合国、各专门机构,和有关组织职员以及人道主义人员的安全和保障以及特权和豁免。对基本上属同一项单一问题的事项草拟涉及其不同方面的几项决议草案将给秘书处增加毫无道理的负担。埃及代表团认为,与工作人员及其受养人有关的所有问题都属于第五委员会的管辖范围,其中包括与其安全与保障以及特权与豁免有关的事项。所有这种事项都同人力资源管理相关,后者是第五委员会议程上的主要项目之一。所有工作人员都切需遵守秘书长的准则,特别是就其履行职务而言。同时,必须采取所有必要步骤,确保他们在履行这些职责时的安全。

16. 埃及代表团在非正式讨论期间获悉,有几次在找到自愿人员填补空缺之前,员额空置不补,和如果找不到自愿人员,员额就空置不补。这种情况是引起问题的显然来源,应当予以纠正。

17. **Yamagiwa** 先生(日本)说,文职工作人员的安全和保障应当仍然是整个联合国系统一个优先事项。他对最近发生的几次事件感到关注,其中包括一名日本民事干事和其他一些人在塔吉克斯坦遭到杀害,并吁请还没有这样做的会员国加入《联合国人员和有关人员安全公约》。他指出,自 1994 年以来,日本政府一向参与联合国志愿人员的区域增进安全讲习班方案,该方案的目标特别是提高人们对安全和保障问题的认识。在这方面,他欢迎设立联合国系统外地人员安全信托基金,并宣布,日本代表团将提供 100 万美元捐款,以便资助安全措施。为确保联合国人员安全与保障而作出努力,也有助于增进需要援助者的安全。

18. 关于雇用退休人员的问题,日本代表团大体上赞同内部监督事务厅的报告(A/53/642)第 34 段所载的各项建议。它认为,在每个历年内期限最长不超过六个月的规定应当适用于所有退休人员,不论其是否领取养恤金福利,尽管如果提出适当理由,可以作出一些例外。他注意到,有些情况下,付给退休人员的款额超过限额,并认为应当处理这种违反规定的情事。

19. 他赞赏地注意到秘书长关于业绩管理的报告(A/53/266)。他认为,该报告第 28 段所述在拟订业绩奖励制度时所应遵守的原则都十分适当,并赞同第 33 段所述的结论,即立即表扬成绩是最有力的奖励。其他奖励形式,包括采用提高职级,都值得在晚些时候予以充

分考虑。然而,他提醒说,如果考绩制度不能以适当的方式执行,它就会损害工作人员和管理人员之间,以及工作人员之间的信任。因此,日本代表团请秘书长竭尽全力,确保适当地实施考绩制度。

20. 关于秘书长有关人力资源管理的报告(A/53/342),鉴于该报告第 48 和 49 段提供的资料十分有限,日本代表团并没有足够的资料支持秘书长关于下一问题的结论:其他职类工作人员晋升为专业人员的竞争性考试及格者的晋升造成了地域分配不均衡的后果;并要求秘书处提供按此办法晋升的 136 名工作人员按年度和国籍分列的细目。

21. 关于职业发展问题,日本代表团赞同第 51 至 54 段所述的政策说明,但指出,关于人力资源管理改革的报告(A/53/414)第 46 段提到的联系职等这个构想将需要审慎地加以审查,并且应当审慎地评估工作人员培训方案的成效。

22. 最后,日本代表团注意到,就以六种正式语文举行国家竞争性考试的可行性和在按地域分配的员额中致力实现 70%的长期任用比例所提供的资料(A/53/342,第十一和十三节)。关于后一点,日本代表团继续反对降低该职类员额长期任用人员所占比例的提案。

23. Aragon 女士(菲律宾)说,持续不停的财政危机损害到本组织执行已获授权活动的的能力,并吁请所有会员国不附加条件地付清所有未付会费。人力资源是联合国最宝贵的资产,人事费在预算中高达 70%以上。本组织的成败取决于各级工作人员的素质,和促进团队合作的管理环境。在这方面,秘书长制订了促进职业成长和增加流动性及加强培训的人力资源战略,令人感到振奋。

24. 她赞同秘书长在就人力资源管理改革问题向委员会所作的说明中指出的各点。改革的核心是:在制订出确保方案管理人员负起责任的适当监测机制和程序,并提供必要的培训之后,把权力交给方案管理人员。

25. 拟订强调培训和流动性的综合性职业发展制度特别重要。菲律宾代表团想知道,冻结长期任用以便在按地域分配的员额中实现长期任用占 70%的做法是否会对实际的职业发展产生任何不利的的影响。

26. 建立一种规划制度,指明秘书处是否有执行会员国指定任务所需要的技能,是必不可少的。在这方面,她

问及,费用十分高昂的综合管理信息系统(综管信息系统)事实上是否有助于提高规划能力。

27. 考绩制度应当进一步加以修订,以促进工作人员和主管之间就应实现的目标和将据以评价个人成绩的依据进行对话;特别是鉴于秘书长说,他打算把权力交付给方案管理人员,主管的成绩也应当由其下属评估。业绩奖励和奖金应当以一种提高工作人员士气和生产力的方式逐步推行,工作人员工作成绩不符合要求的问题应当在早期加以解决,以便维持工作人员士气。

28. 在秘书处内提高妇女地位以实现性别均衡,极其重要。遗憾的是,性别均衡的目标看来无法在 2000 年指标日期之前实现。应当作出更大的努力,特别是对高级职位,增聘发展中国家合格的妇女。

29. 联合国人员的保障和安全也是引起关切的一项问题。所有国家都应当签署《联合国人员和有关人员安全公约》。

30. Al-Nadiari 女士(也门)对秘书长为了在全面改革和更新本组织的背景下进行人力资源管理改革而作的努力表示支持。这项改革的特点应当是:多样性、透明化和公平,并应当坚持公平地域分配和性别均衡的要求。责任制度的原则将确保可用的资源用来取得最高的效用。

31. 秘书长关于内部监督事务厅活动的报告(A/52/814)附件透露,在与聘用顾问有关的方面,有时工作会有缺失:举例来说,并没有保存适当的候选人名册,和并不是一向都对候选人的资格进行适当的审查。这种缺失应予纠正,并适当地照顾到地域分配的原则。

32. 也门代表团十分重视把权力交付给管理人员和负责方案执行人员的办法。监测和追查管理人员工作成果的有效机制是人力资源管理改革的基本组成部分。

33. 改革程序应当包含在本组织和会员国之间进行广泛的协商,从而可以查出任何不足之处,并采取适当的纠正行动。

34. Marston 女士(牙买加)说,特别是鉴于国际社会仍将继续对本组织提出大量工作要求,牙买加代表团仍然十分重视人力资源管理改革。它对迄今为止为此目的获得的改进表示欢迎,并注意到人力资源管理厅为了推进改革程序而进行的工作。现在应当把注意力针对实施各项方案和各项改革措施时均衡顾到本组织的最大

资产,即其工作人员的需要的的重要性。工作人员应当充分参与决策程序。

35. 建立一种强调公平、创新、优秀成绩和健全管理等原则的组织文化将对联合国的工作产生有益的影响。考绩制度将确保工作人员负起更大的责任;然而,应当经常加以审查,以便配合不断变动的环境。把权力赋予方案管理人员将确保他们对取得成果负起责任。关于为了使方案管理人员对人力和财政资源负起更大责任而采取的措施,牙买加代表团期盼获得更多详细资料。在这方面,它对人力资源管理厅发挥的新作用有一些保留意见,并要求加以澄清。

36. 她注意到,为了使联合国系统内各类员额在 2000 年以前实现男女 50/50 平均分配的目标而正在实施的战略性行动计划(A/53/376,第 1 段)和国际公务员制度委员会(公务员制度委会)对增加妇女在本组织任职人数方面进展很慢所表示的意见(A/53/30,第 280 和 281 段)。牙买加代表团欢迎秘书长对此问题提出的倡议,并对 D-1 职等的进展感到振奋。它期盼在高级职位和决策职位增加妇女,特别是发展中国家妇女的任职人数,和在实现男女均衡目标方面取得更快的进展。

37. 关于开始通过为晋升专业职类而进行的内部竞争性考试的人选采用试用期的办法和以六种正式语文举行国家竞争性考试的可行性,它希望把发展情况通知它。这种措施对于聘用目前任职人数不足国家或没有国民任职国家的国民应当会产生有益的影响。她表示,牙买加代表团支持精简增聘和安置程序,该程序应当透明化和顾及公平地域分配和性别分配的需要。鉴于辞职和退休的人数很多,该程序的改革是刻不容缓的。

38. 尽管职业发展的责任实际上应当由个人、管理局和本组织共同分担,但切需为工作人员的职业发展建立适当的环境。在这方面,她对保留短期任用定期合同表示关切,并强调,需要把短期合同改为长期合同,和使更多的人从 G 晋升到 P 职等。

39. 应当实施全系统培训,以便确保各职等、职能、工作地点和外地出差地点之间的流动性增加,使工作人员从中获益。他强调,切需同工作人员协商,以便决定个人的发展需要和保证工作人员有机会得到培训。因此,应当审查培训课程的时间安排和应当优先重视在职培训。

40. 应当认真地注意对工作人员事务执行公正的赏罚。牙买加代表团认为,工作人员有权利得到公平和透

明化的审理,并应有适当的代表出面维护他们的利益。还应当改善工作人员和管理人员之间的关系,以便推动更频繁的对话和减少交付裁决。

41. 最后,牙买加代表团欢迎关于顾问职权范围、遴选、雇用和续聘的全面政策准则(A/53/385)。这些准则确保秘书处的核心职能由国际公务员执行。

42. **Kouliev** 先生(阿塞拜疆)强调人事问题十分重要和必须有能力杰出的联合国工作人员、有效的管理制度和秘书处内有广泛的代表性。关于后一项问题,他提请注意大会第 51/226 号决议,其中再次强调,在秘书处内,特别是在高级职等和决策职等,切需做到地域分配上公平的代表性。这是阿塞拜疆极为关注的一项问题,从它加入联合国以来,还没有国民在秘书处任职。阿塞拜疆总统在 1997 年 7 月同联合国领导会期间和阿塞拜疆外交部长在大会本届会议一般性辩论期间都突出强调了这项问题。尽管由于境内有一百万难民和国内流离失所者引起了严重的财政困难、其领土有 20%被霸占和它正在向市场经济转型,阿塞拜疆仍然及时付清了分摊会费(其数额毫无道理地偏高)。

43. 根据秘书长关于秘书处组成的报告,阿塞拜疆的适当员额幅度中点为 6.65 和理想的最高额为 14(A/53/375,附件一,表 4)。虽然独立国家联合体其他成员的国民任职人数已在增加,近年来仅在阿塞拜疆举行过一次国家竞争性考试。此外,由于征聘程序冗长(估计长达 461 天),这次考试及格的人选被逼在私人部门求职。他敦促秘书处迅速解决这项问题和适当地考虑阿塞拜疆人选。

44. **Sulaiman** 先生(阿拉伯叙利亚共和国)表示,叙利亚代表团支持印度尼西亚代表以 77 国集团和中国的名义所作的发言和主管法律事务助理秘书长在第 24 次会议上就必须通过关于联合国工作人员安全和保障以及特权和豁免的一项经过协调的决议所作的发言。在这方面,他也赞同埃及代表的发言。注意到第三委员会在上一届会议上建议大会通过一项关于保护联合国人员的决议(第 52/126 号决议),他请主席通知第三委员会主席,这项问题属于第五委员会的职权范围。大会也通过了关于人道主义人员安全和保障的第 52/167 号决议,而没有提交主要委员会,大会目前正在就关于这项问题的一项决议草案进行协商。他请主席向大会主席指出,必要时并同第三委员会主席协商,与联合国职员保障和安全以及特权和豁免有关的问题应当由第五委员会在关于人力资源管理的项目下审理。

议程项目 113: 1998-1999 两年期方案预算(续)

使用发展红利(A/53/7/Add.4、A/53/374 和 A/53/664;A/C.5/53/30)

45. **King 女士**(主管经济和社会事务助理秘书长)介绍了秘书长关于利用发展红利的报告(A/53/374)。该报告所载的八项建议是在经济和社会事务执行委员会上进行的共同商讨所产生的,并以秘书长关于发展帐户的报告(A/52/1009)第 21 段列举的各项原则为指南。在建议核准和项目开始执行之后,执行委员会将利用一种共同监测的机制。

46. 建议是以网络促进发展的概念为根据,这就是说会员国充分参与正在形成的全球信息网络,以便获取全球化的利益和避免陷入边际处境。由于大家注意到许多发展中国家将无法从全球经济中获益,除非帮助它们同国际信息来源挂钩和提供信息技术是把发展中国家融入世界经济的低成本解决办法,才促成了这种概念。在联合国范围内,它将促进在国家一级进行联合国各次全球会议的后续行动和也将增进南南合作。这项概念也假定专家有更完善的网络联系,与传统的派遣专家从事具体技术合作项目工作的办法截然不同:技术合作具有不断变动的性质,需要解决问题、利用获得的教训和专家彼此间进行更广泛的联系。

47. 在这些建议中,明确澄清了项目的目标并使它们同秘书长在其关于发展帐户的报告中提到的利用发展帐户的三项基本方案目标(A/52/1009,第 23 段)符合一致。这些建议也提到中期计划的有关构成部分和次级方案;并增添了期望的成果,以便指出在方案实施时限之内应取得的成果。切须迅速就这些建议采取行动,以便能够在本两年期期间予以执行。

48. **姆塞莱先生**(方案和预算问题咨询委员会主席)介绍了咨询委员会关于使用发展红利的报告(A/C.5/53/7/Add.4),他说,秘书长的报告是为发展帐户规划资源的头一次尝试。将来,这种资料应当在方案概算的范围内提供。咨询委员会关于 A/52/1009 号文件附件一内所述各项效率措施的评论将载入其关于 1998-1999 两年期方案概算的第一次报告内。根据秘书长的意见,将由发展帐户提供资金的项目应当是补充性项目,不应当取代现有的活动。秘书长今后的报告应当载有具体和明确的资料,使得会员国能够决定,将在方案预算第 34 款下筹供经费的活动在多大的程度上属于区域和/或区域间性质,将补充而非取代现有的活

动。由于其报告第 7 段所述的理由,咨询委员会建议,“补充”一词不应当用于由预算外资源提供经费的方案。在第 8 段,咨询委员会指出在方案预算第 21 款和 34 款下编列预算的概算之间的不同。最后,咨询委员会认为,业绩指标需要大幅度修订,今后的概算应当载列计算了全额费用的项目建议;目前的概算并不包含人事费或维持费用。

49. **Schlesinger 先生**(奥地利)以欧洲联盟的名义发言,他请委员会注意他在第二委员会第 39 次会议上所作的发言,该发言备有副本。

50. **Mihut 先生**(罗马尼亚)表示,罗马尼亚代表团赞同奥地利代表以欧洲联盟的名义在第二委员会上的发言。从一开始起,罗马尼亚代表团就支持秘书长改革建议的第二个方面,包括设立发展帐户。

51. 他提到秘书长关于使用发展红利的报告(A/53/374)附件,同时确认可用的资源不多,和所有项目都切需以加强受益国能力建设为目标。然而,发展帐户的用意是支助与中期计划各项方案和次级方案符合一致的经济和社会活动。在这方面,罗马尼亚代表团希望,在下一个两年期期间,也将包括方案 16(欧洲经济发展)下的项目。

52. **Theophylactou 先生**(塞浦路斯)说,塞浦路斯代表团赞同欧洲联盟的立场。它同意咨询委员会的意见(A/53/7/Add.4,第 6 段),即为使用发展红利而建议的项目应当属于区域和/或区域间性质。新的项目必须作为已授权的活动提供经费,和一旦予以执行,就应依照相关的指标加以评价。应当特别重视最不发达国家,特别是非洲最不发达国家。此外,在多种多样和变动迅速的全球经济和社会当中,任何一级的发展项目只有在除了传统办法之外还纳入特别是信息范围的技术创新之后,才能取得成效。

53. 塞浦路斯代表团全力支持秘书长报告中所列的各项拟议的活动(A/53/374,第 30 段),特别是与利用电子联系、在网络内建立共同的数据库和更容易取得基本研究投入有关的活动。网络促进发展的概念可以在区域范围内更有效地执行,作为第一步,然后再广泛地加以利用。塞浦路斯已经作好如下列领域内提供服务的准备:就通讯项目、研究金方案和讲习班和讨论会提供技术咨询意见。

54. **Yamagiwa 先生**(日本)说,由于 1998-1999 两年期上半段已行将结束,现在正是就如何使用发展红利取得

协议的时候,并应开始使用预算内已经拨入发展帐户的 1 300 万美元。遗憾的是,在为发展红利提交建议方面,已经出现了拖延。

55. 日本代表团认为,如同秘书长报告(A/53/374)的建议,红利不应当用于面对各联合国秘书处和机构的项目,而应当用于使发展中国家直接受惠的经过充分宣传的项目;在这方面,应当顾到发展中国家的意见。日本代表团已经建议了关于建立促进发展的全球计算机网络的一个综合性项目,它将把参与发展工作的所有机构和秘书处单位以及所有会员国,包括发展中国家联接在一起,从而使它们能够共用必要的信息。这项建议同秘书长报告所列的八项拟议的活动(A/53/374,第 30 段)共有一些相同的构成部分。

56. **Kuznetsov** 先生(俄罗斯联邦)说,俄国代表团认为,在有关发展红利方面,安排资源基础和支用经费应当依照大会第 52/12 B 号决议行事。俄国代表团仍然反对在经常预算的范围内给会员国增添新的义务。发展帐户应当用来作为协助发展,特别是发展中国家发展的补充性工具。在这方面,它认为,秘书长报告(A/53/374)内拟议的项目能够除别的以外,通过同其他国家,包括经济转型国家建立伙伴关系,来协助发展中国家。它认为,秘书长没有必要再就发展帐户提出另一份报告,但它可以同意,大会关于这项问题的进一步工作应当推迟。

57. **Atiyanto** 先生(印度尼西亚)说,77 国集团和中国曾在第二委员会内对如何使用发展红利的问题表示了意见,但保留晚些时候在第五委员会上就这问题进一步发言的权利。印尼代表团的理是,第二委员会主席将该委员会对这项问题的意见转送第五委员会。77 国集团重申,它大力支持协调员关于这问题的的工作,并请第五委员会安排另一次会议,以便讨论秘书长有关的报告(A/52/1009)。

58. **Vantsevich** 先生(白俄罗斯)说,白俄罗斯代表团赞同主管经济和社会事务助理秘书长在其发言中所表示的关注。这问题是一项复杂的问题,只能在就基本原则获致协商一致意见之后才能解决。白俄罗斯代表团认为,发展帐户的概念及其筹资金来源应当改变。发展红利的使用也应当仍然依照秘书长报告所建议的方式进行。它是供发展中国家利用的补充资源,如同秘书长的报告指出,也可供国际社会的其他国家,包括经济转型国家利用。

59. **Ivaschenko** 先生(乌克兰)说,乌克兰代表团仍然坚决认为,发展这个概念不应当仅限于发展中国家的需要,

和如秘书长报告指出,发展红利应当供全球发展利用,包括经济转型国家的发展。它全力支持俄罗斯联邦代表对这项问题所作的发言,并认为应当在第二委员会上深入地讨论和确定使用发展帐户的优先领域。

经济及社会理事会 1998 年实质性会议的决议和决定所引起的订正概算(A/C.5/53/2)

60. **姆塞莱**先生(行政和预算问题咨询委员会主席)说,关于经济及社会理事会 1998 年所通过决议和决定所涉的经费问题,按 A/C.5/53/2 号文件计算的费用将导致 1998-1999 年预算所需经费减少一笔数额 152 900 美元。因此,经济及社会理事会各项决议和决定不致引起需要增拨经费。

61. **Buergo Rodriguez** 女士(古巴)说,她希望看到该报告(A/C.5/53/2)第 3 段所提到的总额 110 500 美元的细目,明确列出与每一个特别报告员相关的支出。她也问及,对第 52/220 号决议所要求的报告,大会作出了什么决定。

62. **Sach** 先生(方案规划和预算司司长)说,该报告第 3 段提到的数额 110 500 美元同人权委员会 1998 年 4 月 17 日所作的四项分别的决定相关,也就是第 24、25、33 和 60 号决定。头三项决定的支出数额为 61 700 美元,第四项决定的支出为 46 400 美元。所需的经费总额 231 500 美元由停止进行与在人权领域援助危地马拉有关的活动而节余的经费 121 000 美元抵消一部分。因此,所需经费净额为 110 500 美元,这笔经费将由方案预算第 22 款下空缺率较预期为高预料将节余的经费匀支。

63. 大会第 52/220 号决议要求提出的报告已在 1998 年 3 月 9 日提交(A/C.5/52/42)。就它所知,并没有对它作出任何决定。该报告是就特别报告员的任务规定提出的。特别报告员在预算第 22 款下正在进行的所有活动都是在 1998 年授权进行的。人权中心当前进行的活动并没有任何牵涉到特别报告员的未获授权的活动。

64. **Buergo Rodriguez** 女士(古巴)要求应当以书面向古巴代表团提交关于这笔总额为 110 500 美元的支出的细目资料,包括关于预算司司长所提到的四项决定每一项的具体资料。委员会最后应当对这项问题进行一次一般性辩论,迄今尚未采取任何行动令人感到遗憾。古巴代表团要求,在它所要求提出的资料收到之前,委员会不应当对这项问题作出任何决定。

65. **Moktefi** 先生(阿尔及利亚)说,阿尔及利亚代表团也希望看到关于这项支出的细目,包括预算司司长提到的 110 500 美元的来源。

66. 主席建议,在从秘书处收到有关资料之前,委员会应当推迟关于这项问题的决定。

67. 就这样决定。

国际公务员制度委员会报告内的决定和建议所涉行政和经费问题(A/C.5/53/4)

68. **姆塞莱**先生(行政和预算问题咨询委员会主席)说,秘书长就这个项目提交的说明(A/C.5/53/4)指出,共同制度引起的经费达 980 万美元;与联合国有关的部分数额为 2 453 000 美元。秘书长曾指出,这笔数额将载入 1998-1999 两年期第一次执行情况报告。咨询委员会赞同这个办法。

69. **Buergo Rodriguez** 女士(古巴)问,国际公务员制度委员会(公务员制度委会)的建议和秘书长关于由于公务员制度委会的建议而需要在经费预算列入补充资源的建议是否将载入 1998-1999 两年期第一次执行情况报告,和是否这是既定的程序。

70. **Sach** 先生(方案规划和预算司司长)说,几乎在所有情况下,所涉的费用都是列在薪金或共同人事费栏目下。第五委员会一向采取的作法是,这种费用最好在第一次执行情况报告的范围内处理。

71. 主席建议,委员会应当在它就公务员制度委会的报告进行协商的范围内审议公务员制度委会的决定和建议所涉行政和经费问题并采取行动。

72. 就这样决定。

秘书处人员以外其他人员的服务条件和报酬:国际法院 法官(A/53/7/Add.6;A/C.5/53/11)

73. **姆塞莱**先生(行政和预算问题咨询委员会主席)介绍了咨询委员会的报告(A/53/7/Add.6),他说,1991 年 1 月 1 日进行的上一次薪金调整制定国际法院法官的薪酬为每年 145 000 美元。从那时起到 1997 年年底,消费物价指数已上涨 19%,到 1998 年 8 月上涨 20.2%。秘书长建议,薪酬应提高到每年 164 500 美元;咨询委员会建议,应当增加到每年 160 000 美元。

74. 秘书长建议,对于服务满整整九年一期的法官,其养恤金应制定为退休时法官年薪的半数,这是恢复

1991 年以前制度的一项建议。咨询委员会同意这项建议。然而,由于其报告第 18 段和 19 段所述的理由,咨询委员会并不建议继续采用提供司法服务超过九年法官养恤金福利的现行规定。如果它的建议获得接受,将回溯生效。秘书长曾建议,这项建议应当分为两个阶段执行,但咨询委员会建议,应当分三个阶段执行。

75. 咨询委员会建议,支付的养恤金应当自动按薪金调整的同一百分比和同一日期修订。这项建议的理由载列在其报告第 21 段。

76. 另外两个法庭法官的服务条件已在咨询委员会报告第 27 至 30 段内说明。如果大会赞同咨询委员会关于国际法院法官服务条件的建议,则也应当以指出的同样方式调整与其他两个法庭法官相关的服务条件。

77. **Bond** 先生(美利坚合众国)说,美国代表团认为,秘书长报告内提到的常驻标准不够明确,并指出,秘书长和行预咨委会为国际法院法官加薪而提出的建议并不相同。它希望能够安排非正式协商以讨论这些问题。

因联合国裁军研究所董事会关于 1999 年研究所工作方案的建议而要求向研究所提供补助(A/C.5/53/29)

78. **姆塞莱**先生(行政和预算问题咨询委员会主席)说,咨询委员会建议,应当核可要求提供补助金 213 000 美元的要求,这笔数额已经在 1998-1999 两年期方案预算的项目下拨供。

79. **Repasch** 先生(美利坚合众国)说,尽管他承认所述的数额已列入预算,他要重申美国代表团反对向不属于联合国的机构或中心提供补助金的概念。在这方面,他回顾秘书长的结论(A/C.5/50/33),即预算下的活动应当由秘书处执行,而非由外部机构执行。

80. **Atiyanto** 先生(印度尼西亚)赞同核准请拨的数额。

81. 主席建议,委员会应当建议,大会应当核准从联合国 1999 年经常预算拨供补助金 213 000 美元的建议,但附有一项了解,即在 1998-1999 两年期方案预算第 2 B(裁军)款下将不需要增列经费。

82. 就这样决定。

联合国工作人员养恤金联合委员会的报告所引起的行政和经费问题(续)(A/53/511;A/C.5/53/3)

83. 姆塞莱先生(行政和预算问题咨询委员会主席)回顾,他在第五委员会第 18 次会议上提出了咨询委员会的报告(A/53/511),当时咨询委员会已经取得秘书长报告(A/C.5/53/3)内所载的资料。咨询委员会核准秘书长报告(A/C.5/53/3)第 15 和 16 段所载的结论和建议:也就是,方案预算应裁减 625 400 美元,其净影响是第 1 款下增加 487 100 美元,而在第 27 款下大约减少 110 万美元。

84. 主席建议,委员会应当在就该报告进行的协商范围内审议联合国工作人员养恤金联合委员会的报告所引起的行政和经费问题并采取行动。

85. 就这样决定。

议程项目 12: 经济及社会理事会的报告(A/53/3),第一章和第八章(B 和 C 节)和第十章)。

86. 主席建议,委员会应当建议,大会应注意到经济及社会理事会报告(A/53/3)第一、第八(B 和 C 节)和第十章,这些章已分配给五委员会审议。

87. 就这样决定。

下午 5 时 30 分散会