



第五十一届会议
议程项目 120

人力资源管理

第五委员会的报告(第三部分)

报告员: 伊霍尔·胡梅尼先生(乌克兰)

一、 导言

1. 先前第五委员会在议程项目120下向大会提出的建议载于A/51/643和Add.1号文件中的委员会的报告。

2. 第五委员会1997年3月11、12、17和27日第49至51次会议和第55次会议恢复对此项目的审议。委员会审议此项目期间的发言和意见载于有关的会议简要记录(A/C.5/51/SR.49-51和55)。

3. 除A/51/643和Add.1号文件第3段所列文件,委员会还收到下列文件:

(a) 秘书长的说明:载有他对联合检查组题为“检查联合国征聘、安置和升级政策的实施情况(第二部分—安置和升级)”的报告的评论(A/51/656/Add.1);

(b) 秘书长转递联合检查组题为“比较联合国共同制度内计算公平地域分配的方法”的报告以及他对该报告的评论的说明(A/51/705和Add.1)。

二、 提案的审议

A. 决议草案A/C.5/51/L.49

4. 3月27日第55次会议上,奥地利代表介绍了题为“人力资源管理”的决议草案(A/C.5/51/L.49),该决议草案是在非正式协商后以主席的名义提出的。

5. 该次会议上,德国代表发了言。

6. 该次会议上,委员会通过了决议草案A/C.5/51/L.49(见第10段,决议草案一)。

B. 决议草案A/C.5/51/L.54

7. 3月27日第55次会议上,奥地利代表介绍了题为“尊重联合国和各专门机构以及有关组织工作人员的特权及豁免”的决议草案(A/C.5/51/L.54),该决议草案是在非正式协商后以主席的名义提出的。

8. 该次会议上,委员会通过了决议草案A/C.5/51/L.54(见第10段,决议草案二)。

9. 该决议草案通过后,阿拉伯叙利亚共和国代表发言解释其立场。

三、 第五委员会的建议

10. 第五委员会建议大会通过下列决议草案:

决议草案一

人力资源管理

大会，

回顾《联合国宪章》第八条、第九十七条、第一百条和第一百零一条；

重申其1993年4月8日第47/226号决议和1994年12月23日和1995年7月20日第49/222A和B号决议，及其他有关决议和决定；

铭记大会第五十一届会议期间会员国在第五委员会就人力资源管理问题发表的意见；¹

审议了秘书长就人力资源管理问题提交大会第五十一届会议的有关报告；²

又审议了联合检查组的有关报告；³

听取了工作人员代表按照大会1980年12月17日第35/213号决议在第五委员会发表的意见；⁴

确认本组织工作人员是联合国的宝贵资产，并赞扬工作人员为促进联合国的宗旨和原则所作出的贡献；

悼念所有为本组织服务而失去生命的工作人员；

¹ 参看A/C.5/51/SR.7、9-11、13、14、16、21、23、25、26、30、31、34、37、46、49-51和55。

² A/51/304和Corr.1、A/51/421和Corr.1和2、A/C.5/49/63、A/C.5/49/64、A/C.5/50/64、A/C.5/51/1、A/C.5/51/6和A/C.5/51/34。

³ A/51/656,附件和A/51/705,附件。

⁴ 参看A/C.5/51/SR.51。

1. 重申全力支持秘书长作为联合国行政首长,并强调充分尊重《联合国宪章》赋予他的特权和责任;
2. 重申支持国际公务员制度的完整性和独立性,并注意到秘书长为保持这些特性作出的努力;

一、执行秘书长提出的本组织人力资源管理战略

回顾秘书长关于本组织人力资源管理的战略,⁶⁵

欢迎秘书长对人力资源规划和管理采取的反映在他提出的战略中的综合性办法概念,

重申关于秘书处职能和活动的管理人员管理协商进程的重要性,

1. 注意到为执行秘书长报告阐述的本组织人力资源管理战略的若干内容而采取的步骤;⁶⁶
2. 对执行既定战略方面未取得进一步进展深感关切和遗憾,并敦促秘书长采取必要行动确保充分执行该战略,并就此在大会第五十三届会议期间提出报告;
3. 深感遗憾本组织内未形成使工作人员能够发挥最大潜力、最高效能和效率的管理环境和文化;
4. 呼吁秘书长努力充分执行其战略,铭记本决议的各项规定;
5. 注意到在此方面逐步进行业绩管理,包括于1996年开始实行的新的考绩制度;

二、秘书处人力资源管理厅的作用

重申其1993年12月23日第48/218 A号决议,特别是要求建立机制,确保方案管理人员承担责任,有效管理分配给他们的人力资源,

⁶⁵ 参看A/C.5/49/5。

⁶⁶ A/C.5/51/1。

赞赏地注意到联检组在其1996年11月5日的报告⁷中全面讨论了征聘、安置和升级政策，

重申秘书处人力资源管理厅负有在整个秘书处执行征聘、安置和升级政策的权力和职责，

注意到秘书长关于工作人员代表活动的报告，⁸

1. 确认秘书处人力资源管理厅作为秘书长的主要代表在制订人力资源政策和准则方面的作用，并强烈要求秘书长维持其中枢政策权力；

2. 请秘书长加强关于人力资源管理决定的管理责任制，包括对明显管理不当、故意疏忽或不顾既定规则及程序的工作人员加以处罚，同时保障所有工作人员，包括管理人员的适当法律程序权利；

3. 又请秘书长颁布具体的行政指示，明确规定方案管理员适当利用人力资源的职责和责任，以及依照工作人员细则112.3，明白规定对由于严重玩忽职守，包括动机不良、故意违反或完全不顾《工作人员条例》、《工作人员细则》和管理征聘、安置和升级的既定政策，而使联合国蒙受任何财务损失的工作人员加以处罚；

4. 对特别是在人力资源管理厅，出现不符工作人员征聘、安置和升级既定程序的大量例外做法感到遗憾；

5. 请秘书长公布所有空缺，以便使所有合格工作人员都有同等机会和鼓励调动；据了解，秘书长在既定程序外的任命和晋升斟酌决定权应局限于秘书长办公厅和副秘书长及助理秘书长职等以及各级特使；

⁷ A/51/656, 附件。

⁸ A/C.5/49/63、A/C.5/49/64、A/C.5/50/64和A/C.5/51/6。

6. 欢迎秘书长打算通过将权力下放给方案管理员,在人力资源管理领域精简行政程序和消除重复,并要求他在下放这种权力之前,确保建立起设计良好的责任制机制,包括必要的内部监测和管制程序以及培训,并就此向大会第五十三届会议提出报告;

7. 请秘书长加速简化和精简所有人事规则和程序,以便使其更加透明化和更方便应用,并就此在大会第五十三届会议期间提出报告;

8. 重申秘书长必须尽量利用工作人员细则108.2所规定的工作人员管理协商机制,和在联合国及其所有组织内加强管理部门——工作人员对话,并请他就此向大会第五十三届会议提出报告;

9. 请秘书长确保在其1998-1999两年期方案概算内为秘书处人力资源管理厅编列足以执行上述任务的经费;

10. 回顾工作人员代表职务属于公务;

11. 又回顾当选的工作人员代表是联合国的工作人员;

12. 确认工作人员代表有权享有职业提升的机会的事实,并决定他们的连续脱产期不得超过4年,并决定这种脱产规定仅适用于当选的工作人员代表;而无论是专任还是兼任;

13. 请秘书长就会员国向本国工作人员代表提供经费的做法和工作人员代表所占比例向大会提出报告。

三、人力资源规划、征聘、妇女地位和职业发展

回顾《联合国宪章》第八条和第一百零一条;

A. 人力资源规划

强调人力资源规划对征聘和职业发展的重要性,

1. 注意到人力资源规划方面的初步工作,特别是预测1997至2001年起职员额

征聘需要方面的工作,要求继续和扩大这些活动;

2. 请秘书长根据有关工作人员细则和条例,尽可能地采用现行人事政策,例如协议解雇或准许停薪留职;以便为现有工作人员的晋升和征聘新的工作人员创造机会;

B. 征 聘

强调征聘新的工作人员以满足本组织需要的重要性,

1. 重申不得将任何职位视为专属于任何会员国或国家集团、包括最高级别的职位;

2. 认识到适当幅度办法是按照《联合国宪章》第一百零一条第三项规定征聘工作人员担任受地域分配限制的职位的机制;

3. 请秘书长根据大会的有关决议,采取一切现有措施,确保所有会员国、特别是发展中国家和在这些级别上任职人数不足的会员国都有公平机会,在秘书处高级和决策级别的职位上任职,并在今后关于秘书处人员组成的报告中列入有关资料;

4. 又请秘书长在这方面,考虑到本决议的所有部分,在个别征聘情况中灵活应用适当幅度办法;

5. 并请秘书长确保效率、才干及忠诚之最高标准为征聘工作人员的首要准则;

6. 请秘书长在确保效率、才干及忠诚之最高标准为征聘工作人员的首要准则时,确保根据实现公平的地域分配和为男女以任何身份和在平等的条件下参加秘书处的工作提供机会的指导原则,寻找和挑选候选人;

7. 重申向政府借调人员符合《宪章》第一百和第一百零一条,而且对本组织和会员国都有益,并促请秘书长酌情在更大范围内继续这一做法;

8. 注意到秘书长努力向无人任职或任职人数不足及任职人数低于适当幅度中点的会员国有针对性地征求候选人,请他继续扩大这些努力;

9. 请秘书长把利用任期一年或一年以上的经常预算或预算外员额任命临时人员的做法限于满足临时需要,例如调派外地任务工作人员的替换和核准的假期;
10. 又请秘书长采取有效措施,防止将工作人员安置在较高职等无人担任的职位超过三个月;并进一步请秘书长在这三个月期间内公布空缺通知;
11. 请秘书长指示所有方案管理员立即将所有空缺以及在该员额出缺前六个月将所能预见的空缺通知人管厅;
12. 注意到应遵守适当幅度办法的员额限于目前2 700个职位的水平;
13. 请秘书长不要将支助帐户内征聘的员额列入适当幅度办法内;
14. 请秘书长在适当幅度以外的员额方面继续适用《宪章》第一百零一条第三项的规定,尽可能在最广泛的地域基础上征聘工作人员;
15. 重申秘书长的政策,即只能够通过竞争性考试任命P-1和P-2员额以及需要特殊语文能力的员额,通常通过竞争性考试任命P-3职等的员额;
16. 请秘书长继续举行P-2和P-3员额的全国竞争性考试,作为从任职人数不足的会员国挑选最合格候选人的有用工具;应特别注意工作人员晋升P-3职等的机会,并须以最高效率和尽量节约的方式举办这种考试;
17. 请有关会员国参加这些考试;
18. 请秘书长不要因为预算目的而减少P-1至P-3职等的起用员额的比例;
19. 又请秘书长尽管有本决议第五节的规定,向成功地通过竞争性征聘考试的所有工作人员提供或继续提供试用,并且考虑将所有这类工作人员在完成试用期间后转为长期任用;
20. 并请秘书长,对于通过竞争性考虑征聘的工作人员,确保只有那些符合《宪章》规定的效率、才干及忠诚之最高标准的工作人员获得长期任用;
21. 请秘书长完成使其它职等工作人员晋升专业人员的竞争性考试与全国竞争性考试一致,特别是关于学术资格;
22. 并请秘书长就成功通过其他职类工作人员晋升为专业人员的竞争性考试的

候选人的试用期提出建议；

23. 又请秘书长就因经由其他职类工作人员晋升为专业人员的竞争性考试升到受地域分配限制的职位而产生的地域不平衡问题提出报告；

24. 促请秘书长采取一切必要措施，包括在需要时指示部门主管在一年内安置成功通过全国竞争性考试的所有候选人，但须视是否有员额而定；

25. 请秘书长优先考虑任命未在一年内获得安置的成功通过全国竞争性考试的候选人担任所有其他出缺职位，包括短期出缺职位；

26. 又请秘书长延长目前的做法，禁止实习员在实习结束后六个月期间内申请或被任命担任秘书处的职位，以及担任顾问和成为其政府免费借调的人员，并要求填补任期一年或一年以上的预算外资源或经常预算员额的人禁止在其任职结束后六个月内申请或被任命担任其现任的职位；

27. 并请秘书长确保在维持和平或其他外地特派团服务的人，在服务至少十二个月后有资格被考虑填补秘书处的内部空缺；如果考虑任用他们，应适用既定征聘标准和有关规定；

28. 请秘书长尽快恢复所有职等的正常征聘活动；

C. 妇女在秘书处的地位

重申第五委员会是大会负责审议行政、预算和人力资源管理问题，包括妇女在秘书处任职人数问题的适当主要委员会，

欢迎妇女在受地域分配限制的员额方面达到35%的总参与率，

关切地注意到大会1990年12月21日第45/239 C号决议所规定在1995年之前妇女在D-1级职位的参与率为25%的目标仍远未实现；

回顾其1996年12月12日第51/67号决议，包括重申在2000年之前达到50/50的两性分配目标，

关切这项目标也许不能实现，特别是在决策和作出决定的D-1及以上级别，

注意到截至1996年12月31日为止,妇女在所有专业员额中的总任职人数百分率为33.66%,

重申秘书长在努力实现这项目标时应考虑到这样的原则,即首要考虑是必须确保效率、才干及忠诚之最高标准,并充分尊重公平地域分配的原则,

1. 促请秘书长充分执行和监测1995-2000年提高秘书处内妇女地位的战略行动计划;⁹

2. 请秘书长继续努力,通过实施一切适当的人力资源管理政策和程序,建立一个对性别问题敏感的工作环境,确保管理人员在考绩制度范围内都根据其在这方面的活动加以评价;

3. 又请秘书长为联合国工作人员制定探亲假方案,而又不会增加应享假期权利,并尽快就此向大会提出报告;

4. 决定在审议1998-1999两年期方案概算范围内审议妇女问题联络中心的结构和经费来源,并请秘书长在这方面提出建议,以期确保提供与其任务相符的充分资源;

5. 请秘书长尽快采取适当措施,让妇女问题联络中心的任务得以履行;

6. 鼓励秘书长根据《联合国宪章》第一百零一条任命更多妇女担任D-1及D-1以上职位,以便减少性别差距和尽快达到大会授权在高级决策职位上妇女占25%的指标;

7. 促请秘书长根据《宪章》第一百零一条增加秘书处从发展中国家,特别是无人任职或任职人数不足的国家 and 任职妇女人数很少的国家,包括转型期经济国家雇用的妇女人数;

⁹ A/49/587和Corr.1, 第四节。

8. 大力鼓励成员国支持联合国和各专门机构努力增加妇女在专业员额,特别是在D-1及D-1以上的员额所占的百分比,办法是鉴定和经常提出更多妇女候选人,和鼓励妇女申请在联合国秘书处、基金、规划署和专门机构里的职位。

D. 职业发展

确认职业发展是有效人力资源管理的必不可缺部分,
关切地注意到在制定全面的职业发展制度方面缺乏进展,

1. 对秘书长尚未在秘书处内制定职业发展政策表示遗憾,并请他尽快地制定这样的政策,并就此向大会第五十三届会议提出报告;

2. 请秘书长通过优先设立一个全面的职业发展和晋升制度来实现大会各项决议制定的目标和目的;

3. 又请秘书长向大会第五十三届会议报告在考绩制度及征聘和晋升政策方面如何考虑语文方面的资格,包括语文工作人员的语文方面的资格;

4. 并请秘书长向大会报告以六种正式语文举办全国竞争性考试的可行性,而又不妨碍强制性规定必须懂得作为工作语文的英文和法文;

5. 请秘书长提出建议,以确保其母语不是联合国正式语文或工作语文的会员国公民在参加全国竞争性考试时不至于处于不利地位;

6. 又请秘书长着手制定和执行在其战略的执行情况报告¹⁰中概述的起职职等和其他职等工作人员有控制的调动工作的方案,并相应地为所需的员额编制预算;

7. 注意到在实现该战略所要求的提高国际征聘工作人员流动性目标方面进展甚微,并重申必须在争取实现这一目标方面取得重大进展;

8. 对第49/222 A号决议第五节第2段所要求的流动性问题报告尚未提交给大会,感到遗憾,并请秘书长向大会第五十三届会议提交此一报告;

¹⁰ A/C.5/51/11, 第29-31段。

9. 关切地注意到考绩报告迟迟未完成,对任命和晋升机构正在审核的工作人员产生不利影响,请秘书长采取步骤,确保填写这些报告的管理人员必须为任何这种迟迟未交考绩报告的情况承担责任;

10. 请在尽可能对工作人员进行公平评价的范围内,不要推迟征聘和晋升程序,以不利于没有考绩报告的工作人员;

11. 请秘书长利用考绩制度来增强工作人员与管理部的对话,包括确定工作人员的职业发展机会,并向大会第五十一届会议续会报告对考绩制度第一周期情况的审查结果;

12. 强调新的考绩制度只是秘书处一个全面的职业发展计划中的要素之一;

13. 赞赏地注意到包括人员管理培训、提高实质性工作技能、信息技术、通信和所有六种正式语文培训一律平等方面的培训方案已得到加强,并请秘书长继续为本组织的未来能力投入力量,保持和扩大这些方案,以便满足组织上的需要和个人职业发展的愿望;

14. 欢迎秘书长打算进一步加强工作人员的专业培训,以促进管理能力并确保工作人员在其职业生涯中继续得到必要的进修培训;

四、重新部署

1. 注意到节约措施对本组织人事政策的影响;

2. 认识到必须在秘书处保持适当的环境,并维持工作人员的士气;

3. 重申其在1996年12月18日第51/221 B号决议中的要求,并决定在第五十一届会议下一期复会期间委员会下一次复会期间作为优先事项,审议关于重新部署清单上的工作人员情况的报告;

4. 认识到为节约而采取的与人事问题有关的措施不应在未经大会核准之前对《工作人员条例和细则》作出改变;

五、终身任用和定期任用之间的比例

注意到秘书长关于终身任用和定期任用之间比例的报告，¹¹

1. 强调从事持续性核心职能的工作人员应予以终身任用的概念很重要；
2. 请秘书长努力在按地域分配的员额中实现70%的长期任用比例，并就此向大会第五十三届会议提出报告；
3. 决定其1982年12月17日第37/126号决议关于连续服务满五年的规定并不自动给予长期任用的权利，又决定诸如杰出业绩、各组织的实际业务情况和员额的核心职能等其他因素应予适当考虑；
4. 原则上核可实行一个终身任用和非终身任用双轨制度，并请秘书长向大会第五十三届会议提出关于实施该制度的详细建议，包括对持续性核心职能作一定义，同时充分说明这一定义将如何适用，也提出对《工作人员条例和细则》所作任何必要修订的案文，此种修订是执行新制度所需要的；

六、顾问

审议了审计委员会的主要调查结果、结论和建议的摘要¹²以及行政和预算问题咨询委员会的有关意见，¹³

深表关切地注意到尽管审计委员会屡次提出建议，在顾问的查明、职权范围、雇用、薪酬和管理方面不断存在严重不合规的情况，包括缺乏地域平衡，

¹¹ A/C.5/51/34。

¹² A/51/283, 附件。

¹³ 参看A/51/533。

1. 表示关切使用顾问执行分配给常设员额的职务的做法,并请秘书长不要采用这种做法;
2. 关切地注意到审计委员会的意见,即一些调查结果值得进一步调查,以便对干下这些违规行为的人采取适当行动,¹⁴并请秘书长在这方面采取适当行动,向大会第五十二届会议提出报告;
3. 请秘书长和联合国各组织和计划署的行政首长保证在竞争性较大的基础上挑选顾问,尽量减少求助于唯一候选人的情况,每个这种情况作为特例,在雇用前都必须经过适当权力机关正式核准;
4. 又请秘书长最迟在1997年底以前制订关于职权范围(包括目的、指标和产出完成日期)、挑选、雇用和续聘顾问的全面政策准则,并且保证挑选进程的透明度和客观性,向行预咨委会提出这些准则,供其在大会第五十二届会议在题为“财务报告和审定财务报表以及审计委员会的报告”的议程项目下审议以前加以审查;
5. 并请秘书长修改顾问评价表,使之更为详细,更清楚说明顾问的工作质量和顾问执行未来任务的能力;
6. 赞同审计委员会在其报告¹⁵中提出的建议和请秘书长执行这些建议;
7. 并赞同咨询委员会的建议,即秘书处恢复惯例,每两年提出关于聘请和使用顾问的报告,连同雇用退休工作人员的报告,这些报告应采用过去关于此题目的报告的格式;¹⁶

¹⁴ 同上,第31段。

¹⁵ 《大会正式记录,第五十一届会议,补编第5号(A/51/5),第一卷,第二章,第155-189段。

¹⁶ A/51/533,第44段。

七、向大会提交报告

请秘书长向大会提交适当议程项目下关于下列问题的报告：

(a) 尽快提出

联合国工作人员探亲假方案；

(b) 在第五十一届会议续会提出

考绩制度第一期审查结果；

(c) 在第五十二届会议提出

(一) 对审计委员会查明的玩忽职守人员采取适当行动；

(二) 通过行政和预算问题咨询委员会提交关于顾问的全面政策准则；

(d) 在第五十三届会议提出关于下列内容的报告

(一) 将列入关于秘书处构成的报告中的为确保会员国在秘书处高级职位和决策层任职人数公平所采取措施的资料；

(二) 充分执行本组织人力资源管理战略；

(三) 授权；

(四) 简化和精简所有人事规则和程序；

(五) 工作人员与管理部門的协商机制；

(六) 会员国有关来自该国工作人员任职情况的作法；

(七) 关于对其他职类工作人员晋升专业人员竞争性考试合格者实行试用期的建议；

(八) 其他职类工作人员晋升为专业人员竞争性考试合格者的晋升造成地域不平衡问题；

(九) 职业发展政策；

(十) 考绩制度和征聘与晋升政策范围内的语文条件；

(十一) 以六种正式语文举行国家竞争性考试的可行性，包括确保母语不是联合

国正式语文的会员国不会处于不利地位；

- (㉓) 调动；
- (㉔) 秘书长为实现按地域分配员额中70%为长期任用人员作出的努力；
- (㉕) 关于执行终身任用和非终身任用双轨制的详细建议；
- (㉖) 雇用退休人员和雇用与使用顾问。

决议草案二

尊重联合国和各专门机构以及 有关组织工作人员的特权及豁免

大会，

(同意) 回顾《联合国宪章》第一百零五条的规定，本组织的所有官员在每一会员国之领土内，应享受于其独立行使关于本组织之职务所必须之特权及豁免，

又回顾《宪章》第一百条的规定，联合国各会员国承诺尊重秘书长及工作人员责任之专属国际性，决不设法影响其责任之履行，

进一步回顾《联合国特权及豁免公约》¹⁷、《专门机构特权及豁免公约》¹⁸、《国际原子能机构特权及豁免协定》¹⁹ 以及《联合国开发计划署标准基本援助协定》，

强调由于会员国交付给联合国系统各组织的任务日益增加，更加有必要尊重联合国和各专门机构工作人员的特权和豁免，

¹⁷ 第22A(I)号决议。

¹⁸ 第179(II)号决议。

¹⁹ 联合国《条约汇编》第347卷，第147页。

回顾其1946年12月7日第76(I)号决议,其中核准将《联合国特权及豁免公约》第五条与第七条所论及的特权与豁免授与联合国全体工作人员,但在当地征聘而其工资按时率计算的雇员,不在其内,

又回顾其1988年12月9日第43/173号决议,其后附有《保护所有遭受任何形式拘留或监禁的人的原则》,包括关于在需要时向所有被拘留人或被监禁人提供医疗和治疗的原则,

重申联合国所有官员在执行任务时有义务充分遵守会员国的法律和条例及对本组织的任务和责任,

念及秘书长有责任维护联合国所有官员的职能豁免,

又念及在这方面各会员国必须立即提供有关逮捕和拘留工作人员的充分的资料,特别是准许接触这些工作人员,

铭记秘书长有责任保证联合国官员的适当司法审判标准和适当程序,

回顾各项有关公约以及大会1994年12月9日第49/59号决议--其中通过了《联合国人员和有关人员安全公约》--及1996年12月13日第51/137号决议,

1. 注意到秘书长关于尊重联合国和各专门机构以及有关组织官员的特权和豁免及其安全和保障的报告²⁰和1996年10月15日联合国安全协调员向第五委员会作出的声明;²¹

2. 对联合国人员,包括进行维持和平与人道主义行动人员以及当地征聘工作人员表示深切感谢,感谢他们努力协助实现和平与安全并减轻冲突地区居民的苦难;

3. 痛惜联合国人员,包括从事维持和平和人道主义工作的人员以及当地征聘工作人员须面对风险;

²⁰ A/C.5/51/3。

²¹ 参看A/C.5/51/SR.7。

4. 请秘书长向大会第五十二届会议提出关于尊重联合国和各专门机构以及有关组织官员的特权和豁免及其安全和保障的报告；

5. 又请秘书长特别注意会员国可能妨碍联合国、各专门机构和有关组织官员执行其职务能力的限制，并就此向大会第五十三届会议提出报告。
