

联合国
大会

第五十一届会议
正式记录

第五委员会
第 25 次会议
1996 年 11 月 8 日
星期五下午 3 时举行
纽约

第 25 次会议简要记录

主席：森格韦先生（津巴布韦）

后来的主席：阿隆先生（孟加拉国）
（副主席）

后来的主席：森格韦先生（津巴布韦）
（主席）

行政和预算问题咨询委员会主席：姆塞莱先生

目 录

工作安排

议程项目 116：1996-1997 两年期方案预算（续）

议程项目 120：人力资源管理（续）

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 - 794 室）。

各项更正将在本届会议结束后按委员会分别汇编成单册。

Distr. GENERAL
A/C.5/51/SR.25
25 November 1996
CHINESE
ORIGINAL: SPANISH

下午 3 时零 5 分宣布开会。

工作安排

1. INCERA 女士(哥斯达黎加)代表 77 国集团和中国发言, 她说, 秘书处的某些高级官员对该集团的几个成员国的常驻代表就它们在第五委员会的代表的行为提出抱怨, 甚至要求那些代表保持沉默或者撤掉他们, 因为他们的立场损害了秘书处的某些利益。该集团各成员国的代表团建设性地参加协商, 以求达成各方都满意的协议, 可是不能期望他们会放弃他们的指示和政治立场。如果希望保持会员国和秘书处之间现有的合作精神——这种合作精神将带给本组织更大的信誉——那么这类明显违反《联合国宪章》第 100 条的令人遗憾的作法就不能再发生。

议程项目 116: 1996-1997 两年期方案预算(续)(A/50/7/Add.16, A/51/7/Add.1 和 A/C.5/50/57 和 Add.1)

2. CONNOR 先生(负责行政和管理的副秘书长)答复前几次会议就效率委员会的工作提出的问题说, 秘书长拟订了一份全面的管理计划, 该计划已于 1995 年提交大会。该计划的一项主要目标是注重效率问题, 具体说是注重改善成本结构的管理和提交方案的成本效益。出于这些目的, 秘书长决定建立一个指导这项工作的特别工作组, 即效率委员会, 这一想法从会员国请求秘书长将 1996-1997 两年期方案预算经费削减 1.54 亿美元的決定中获得推动力。该委员会成为一个由联合国管理人员与会员国提供的管理改革专家组成的机构, 通过查明更加有效的执行方案的方式和对若干研究效率问题的工作组提供指导, 协助秘书长减轻削减资源给活动带来的影响。

3. 委员会的委员, 除了他本人之外, 还有联合国开发计划署(开发计划署)的协理署长 Rafeuddin Ahmed 先生、尼日利亚常驻联合国代表 Ibrahim Gambari 大使、巴基斯坦前常驻联合国代表 Jamsheed Marker 大使、负责经济及社会资料和政策分析的副秘书长 Jean-Claude Milleron 先生、拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)执行秘书 Gert Rosenthal 先生和负责特别政治事务的前联合国副秘书长 Brian Urquhart 先生。

4. 各工作组是委员会开展工作的主要工具。为对其活动提供经费而不影响经常预算，秘书长向所有会员国——其中许多会员国已实施改革管理项目——发出各种呼吁，要求它们通过提供具有所需的专门知识的人员或通过捐款来提供支助。汲取各会员国在对其本国政府在诸如人力资源、财政、编制预算、采购等方面进行的改革中发展的专门知识是至关重要的。根据需求和得到的捐款、经费以及人员情况，专家们参与工作组的工作和提供服务的期限，从不到一个月至十个月不等。正如已经分发给本委员会各成员的非正式文件所详述的，有些专家已由他们各自的政府派出，有的则通过顾问合同被聘用，费用由一些会员国所提供的资源负担。此外，委员会还得到一些会员国提供的研究员和实习员的协助，他们协助各工作组开展训练、分析、调查研究和其他活动。除了提供的专家之外，还收到了六个会员国——德国、沙特阿拉伯、澳大利亚、爱尔兰、瑞典和新西兰——总共 204,311 美元的捐款，还可望有另外四个会员国——丹麦、芬兰、挪威和美利坚合众国——将另外提供 250,000 美元的捐款。

5. 已经支出了总共 168,700 美元。会员国提供的资源用来支助发展中国家的专家和研究员参加工作组的活动、有关财政和人力资源管理的专家咨询、对会员国、国际组织和管理讲习班的基准访问以及以某种实质性的方式支助，对联合国工作人员所作贡献的确认。这些资源还用来支付委员会委员的酬金和旅行费用，并用于出版和分发题为《21 世纪的联合国：更好的服务、更佳的价值、更完善的管理》的报告，该报告是委员会于九月份提交秘书长并提供各会员国的。管理费按大会规定的比率，用于支付购买办公室家具、通讯和计算机费用。

6. 关于取得的成果和将来的计划，他说，1996 年 2 月，曾经要求所有方案的管理员审查其效率，以便确定提高他们工作效力和效率的方式并协助减轻削减预算的影响。结果，以联合国管理人员为首并在工作人员参与下开始进行 400 多个有关提高效率的项目；到九月份，或者在有关的管理人员管理并负责的领域里，或者在有关政府间机构的批准和合作下，这些有关提高效率的项目已经有 23 % 付诸实施。例如：改进文件控制、会议服务工作班次的安排、重订契约以求提高效率和利用技术以减少出差和与翻译有关的其他费用。刚刚把光盘系统提供给各代表团使用，而联合国的主页每周都收到

从世界各地发来的将近 40 万份问询函。还引进使用电视会议来减少旅行的需要，使建立一个世界性的秘书处成为现实。此举还促使在整个联合国更迅速地传播各种提高效率的做法；举例来说，最近主办了一个讲习班以促进传播本组织管理人员之间的好的做法，例如包括采取技术来均衡地分配工作并确保各工作地点的翻译人员得到充分的使用。

7. 秘书长决心实施在他权限下的所有项目。在今后的几个月里，将完成另外大约 20 % 的项目，其中包括完善购买外汇的手续和合理安排，与具体部门和活动有关的旅行。目前正在进行剖面审查以削减本组织的行政开支。由于这项工作的开展，现已收到来自行政和预算问题咨询委员会、审计委员会、内部监督事务厅和其他单位的许多报告，报告都认为联合国的行政开支过高。还作出努力以明确秘书处内的责权界限，以便赋予方案管理人在利用资源方面的更大责任和权力。

8. GOICOCHEA ESTENOZ 女士(古巴)表示对效率委员会的规章的关注，并问它的建议是源于对会员国表达的意见进行的分析还是源于在讨论关于审查联合国的行政与财政运作效率期间提出的各项建议。委员会的工作与政府间评价机构的工作如何互补也是不清楚的，因此它们存在着工作互相重叠的危险。她担心某些建议有可能以某种会侵害会员国的特权——例如要求分发它们的文件或临时雇用它们本国人的权利——的方式对本组织的工作产生影响。她希望了解与会员国向委员会的捐款有关的 13 % 追加支助费用是否已经偿还了。她还询问，委员会是否预计到影响经常预算的任何直接或间接成本，是否有任何秘书处工作人员向委员会提供了全时或部分时间的支援服务，以及联合国和委员会的工作人员之间，建立了什么契约关系。她还想知道，为什么让助理人员参加如此重要的工作，按什么标准选择他们并且确保公平地域分配的要求是否得到重视。

9. MOKTEFI 先生(阿尔及利亚)说，效率委员会的职权范围不清楚，联合国有许多专家，特别是在某些监督机构，例如联合检查组、行政和预算问题咨询委员会、审计委员会中有许多专家，他们具有专门知识，能够承担各项具体责任并在提高效率措施方面作出重要贡献，因为他们除了具有对本组织的内部了解外，还对其运作和管理具有全球观点。为了使委员会的工作具

有合法性和透明性，最好将上述机构的人员纳入委员会。此外，他必须指出的是，委员会资金筹措的地理起源反映出特定的改革概念，因此任何改革应考虑到本组织的普遍性。

10. KAMAL 先生(巴基斯坦)遗憾地指出，辩论集中在效率委员会上，而不是集中在本组织的效率本身。如果在建立委员会之前跟会员国进行适当协商，则其比较微小的矛盾就可能不会引起本委员会所表现出的担心。不管怎样，如果效率委员会能够查明秘书处的某些缺陷并提出消除它们的办法，那就应该信赖它，并应考虑其意见。为了提高效率，就必须确立明确的目标，避免工作重叠和浪费，并确定如何在秘书处需要完善之处改进工作方法和程序。应该明确指出的是，提高效率不仅仅是裁员问题，而是提高效果问题。其唯一目的只是取悦于那些没有全部交纳会费的人所进行的削减预算本身，从提高效率的观点来看，是一种脆弱的目标。

11. 关于这一议题，有必要解决诸如长期合同和人员借用等问题，对此巴基斯坦代表团已经在本委员会讨论有关审查联合国的行政和财政运作效率的议题时谈过自己的意见。这些问题造成了在本届会期里出现的那种情况，特别是，在这届会期里，讨论问题所需要的文件在要开展讨论的会议上才发给各代表团，而坐在讲台上的秘书处高级官员甚至没有礼貌承认自己的错误。诸如此类的例子不是个别的，这种情况才真是应该予以审查的。说到底，这是一个如何最好地利用本组织的资源以取得较好成效的问题。

12. MIRMOHAMMAD 先生(伊朗伊斯兰共和国)说，效率委员会没有会员国的授权，因此会员国不承认它的地位。此外，在目前秘书处削减费用的气候下，问题是是否有必要建立一个新的官僚机构。效率委员会的工作不应经常预算有财政方面的影响，在这方面，他要求能得到有关如何支付委员会聘用的顾问们的费用的资料。他还想知道提高效率的建议对方案的影响，并提醒说，方案与优先事项的任何变动都必须由会员国批准。

13. ALOM 先生(孟加拉国)说，有关提高效率措施的报告，重点放在短期削减费用上面。最好采取一种更广泛的办法，先从分析本组织运作方面的低效率入手，然后再考虑必要的纠正措施。他要求提交一份这类低效率的清

单。

14. PENA 女士(墨西哥)表示关注的是，正如审查节约建议时所发生的情况一样，秘书处没有充分答复或干脆不理睬会员国对它提出的问题。这种态度不利于本委员会工作的开展。

15. ODAGA JALOMAYO 先生(乌干达)说，乌干达赞成提高效率，并愿同秘书处合作来采取旨在达到这个目的的措施。然而，它担心秘书处为了效率限制其活动，从而丧失其国际性。虽然秘书长有权在他的办公厅里建立任何他认为有利于提高效率的机构，但该机构的报告必须作为秘书长的报告提交。秘书处不应提及这样一个机构，也不应将报告直接提交本委员会。他了解到一些来自会员国私营部门的专家参与了效率委员会的工作，他们不总是明了本组织的政治性质：一个政治组织不能按一个跨国公司那样进行管理。了解设立效率委员会所适用的标准是有助益的，委员会的实务管理人员的国籍是否具有地域代表性，以及委员会的合法授权的性质如何。对效率作出明确的定义也是有助益的。

16. CONNOR 先生(负责行政和管理的副秘书长)答复在辩论中所提出的问题，他说，某些发言者暗示，联合国官员参与委员会的工作是不正当的。实际上，整个进程都一直是联合国工作人员的工作，而不是向联合国提供咨询意见和技术协助的那些人的工作。效率建议不是由委员会提出的，而是由联合国高级管理人员在会员国提供的改革管理方面的专家协助下提出的。委员会本身不定期地召开会议。唯一的目的是提供咨询意见和技术援助。实习员不是委员会的成员，而只是委员会在工作中利用的另一种资源。实习员协助提供文件，并分析目前的行政程序。他们的任务在于收集资料，而不是提出解决办法。

17. 委员会严格地遵循了联合国的所有财务条例和规则。13%的方案支助费用旨在避免联合国官员参与该过程所造成的间接费用对经常预算产生任何影响，可是他不十分清楚至今已支付的具体数额。筹措经费的机制是完全透明的。要求所有会员国为这一进程提供自愿捐助。有二十五个会员国提供了人员，三个会员国提供了财政资源。这一数额对于已完成的工作量来

说是很小的。

18. 他担心的是，提出来的许多问题似乎暗示委员会的委员是被一种取消方案的愿望所驱动，并暗示由于委员会开展工作没有跟会员国商订，因此应该把它解散。按照秘书长的指示，效率委员会在寻求提高本组织行政程序的效率的同时，也设法协助而不是损害方案的实施。会员国授权秘书处削减1.54亿美元的预算，如果对预算进行全面、规范的削减，那是很容易的。但更可取的办法是对取得方案预期效果的最简单而最具有成本效益的办法进行详尽的调研，这是过去并不常做的事情。这一进程的第一阶段集中在研究各部门的领导可以立即采取的措施上。现在这第二阶段，正在研究各部门共同的行政问题，主要是跟人事有关的问题，例如支付工作人员工资的频率，核查福利待遇和批准旅费的手续。最后，他提请本委员会注意提供的议程项目116下的文件中所载的各项提高效率的措施。

19. GELBER 先生(美利坚合众国)说，正如巴基斯坦代表所指出的，争论点不是效率委员会的权限问题，而是要提供支助以努力提高本组织的效率。秘书长有权力也有义务高效率地管理本组织，如果他认为合适，他可以寻求愿意为他出谋划策的专家的帮助，并采用这些专家提供的他认为合适的建议。效率委员会研究了本组织工作人员的工作，并本着解放资源来为方案提供经费而不是用于支付官僚们的薪水的观点提出合理的评估。主导一个多边组织的原则，跟主导一个跨国企业的原则并没有什么不同：要以最高的效率运作来取得最大的效用，不论提供了至关重要的服务的人的国籍是否具有地域代表性。需要注重效率，而不是注重从世界各地来帮助本组织提高效率以达到会员国所一致同意的目标的那些人的来源。

20. KELLY 先生(爱尔兰)代表欧洲联盟发言，他同意巴基斯坦代表所说的，注意力要集中在效率本身上而不是集中在效率委员会上。正如它在其他场合所指出的，欧洲联盟认为，秘书长有权决定履行会员国授与他的职权的最佳方式。当秘书长提出本两年期方案预算的时候，他向会员国报告说，已经开始了旨在提高本组织效率的三阶段进程。欧洲联盟满意地注意到秘书长让会员国知悉这一进程的进展情况的作法，并欢迎正在取得的包括效率委员会指出的那些积极成果。

21. GOICOCHEA ESTENOZ 女士(古巴)说, 联合国长期以来为预算问题所困扰, 这种情况是某些国家所执行的政策造成的, 这必须求助于所有的会员国, 因为它们对本组织作出了集体承诺。效率委员会提出的问题是透明度、大会的特权和提供准确及时的信息问题。秘书处可以批准并实施便于它前进的措施, 可是不得损害本组织的基本原则。古巴准备审查所有可能是有益的建议以及会员国的作用。

22. TOYA 先生(日本)说他的代表团赞成提高效率并满意地注意到效率委员会开展的活动。他首先强调指出, 委员会需要与秘书处各方案的领导人密切合作, 并要充分考虑他们的意见。第二, 他强调委员会与会员国进行信息交流和对话的重要性以便获得会员国最大限度的支持从而使它提出的提高效率的措施得以有效地实施。

23. MOKTEFI 先生(阿尔及利亚)说他的代表团对改革的前景和本组织的未来感到担忧。如果建立平行的机构, 秘书处各机构就可能背离它们的职责。任何国家或组织都不能包办改革, 本组织不属于秘书处, 而属于会员国, 因此必须尊重大会的特别权力。通过和分派任务是联合国运作和发展的基本需要。已经存在其工作是确保效率和最好地利用资源的政府间组织。如果这些组织没有取得所希望的成果, 可以对它们加以改革, 大会也可以为改进它们的工作作出贡献。阿尔及利亚代表团对效率委员会的有效性表示怀疑。

24. ARMITAGE 先生(澳大利亚)指出, 需要集中研究如何确保提高效率和进行改革, 以便更好地利用资源。效率委员会的工作是在作为本组织主要行政长官的秘书长权限之内的。他的代表团感兴趣地注意到关于为委员会提供了支助的集团的代表性问题的意见。的确, 必须扩大支助的层面, 但关键是不破坏本组织, 而是要使它恢复活力, 更好地利用资源和改进方案的执行。澳大利亚代表团同意需要取得更明确的信息。此外, 他表示遗憾的是, 在对效率委员会的职权范围表示怀疑这一点上浪费了太多的时间, 而对效率这一问题的实质注意得较少。

25. INCERA 夫人(哥斯达黎加)代表 77 国集团和中国发言, 重申他们赞成提高效率, 唯一的困难在于如何实现。她还强调需要有透明度以及职权范

围的重要性。

26. CONNOR 先生(负责行政和管理的副秘书长)答复提出的问题, 首先指出秘书长在他的执行权限范围内, 主动倡导建立了效率委员会。如果认为他犯了个错误, 有纠正的办法; 可是除非他接到会员国的另外指示, 否则将继续这一进程。

27. 的确有联合国工作人员在该委员会做事。有几位副秘书长, 包括他本人在内, 在从事有关本组织效率问题的工作。有些与特别工作组一道工作的工作人员着手审查与效率有关的问题, 有几百名工作人员参与了与他们的职责有关的机构的工作。实际上, 所有的工作人员都应该或多或少地参与这一进程。

28. 关于影响到方案预算的提高效率的措施, 应由会员国来审查这些问题, 并决定批准或拒绝这些措施。这构成效率委员会和成员国之间的联系。关于挑选助理人员的问题, 人力资源管理厅为此设立了一个部门, 要求该部门选拔有能力协助该委员会的专家工作的年轻候选人。至于地域分配原则, 该原则一般适用于经常预算所设职位, 不管怎样, 已多次询问过所有会员国是否愿意加入委员会, 而按表示愿意参与的 28 个会员国来看, 也有广泛的地区分配代表性。

29. GOICOCHEA ESTENOZ 女士(古巴)说, 她注意到了负责行政和管理的副秘书长提出的信息, 但指出记得 A/C.5/50/57/Add.1 号文件第 13 段载明, 另外节约 1.04 亿美元, 可是秘书处没有答复与此有关的空缺率问题。另外, 她希望财务主任解释, 如果大会还没有就作为节约措施的一部分推迟某些活动达成协议, 在几份涉及采取某些措施对方案预算产生的影响的文件里, 怎么可能提到吸收费用的可能性和预期推迟的活动呢。她的代表团将书面提出它的问题, 而且只有在秘书处答应在非正式协商会议上分发其书面答复的情况下, 才同意结束关于议程项目 116 的一般性辩论。

30. ATIYANTO 先生(印度尼西亚)说他的代表团承认, 效率委员会的存在与否不由秘书处解决, 而是由会员国解决的问题, 会员国须就如何进行这一事项做出决定。他敦促本委员会的成员就此事做出决定。

31. 主席说，关于效率委员会的合法性存在一些意见分歧。有些代表认为，大会跟该委员会无关，该委员会属于秘书长作为最高行政长官《宪章》授与他的权限范围内的事。其他一些代表认为，提高效率是必要的，但作为一项透明性措施，构成本组织的会员国应参与实现这项目标。最后，根据古巴代表团的提法，他宣布本委员会结束就议程项目 116 的一般性辩论。

议程项目 120：人力资源管理(续)(A/51/304 和 A/51/421； A/C.5/49/63 和 A/C.5/49/64； A/C.5/50/64； A/C.5/51/1， A/C.5/51/3， A/C.5/51/6 和 A/C.5/51/7)

32. HALLIDAY 先生(负责人力资源管理的秘书长)回答某些会员国提出的问题，首先谈到按大会第 50/214 号决议冻结职位。冻结职位的决定是部门领导人根据方案作出的。当与某个职位有关的职责能够并入另一个职位或认为可以取消这些职责或将其分配给较低级别而不会严重影响方案或服务时，就可将那个职位冻结起来。此外，冻结一个职位意味着该职位不能由另一个候选人获得，不论后者是否具有优先地位。至于执行任务归来而没有立即就任原职的工作人员，目前只有三人处于这种情况；已经在安排派他们去担任短期的合适工作。尽管在这方面还有工作要做，也只涉及为完成各项使命调进调出秘书处的大批工作人员中的一小部分人。

33. 关于 P-2 职等员额，在 1995 年 9 月至 1996 年 10 月期间征聘了来自 17 个国家的 32 名候选人(18 名男子和 14 名妇女)，即来自亚米尼亚、博茨瓦纳、厄瓜多尔、萨尔瓦多、厄立特里亚、德国、海地、日本、纳米比亚、巴拉圭、葡萄牙、大韩民国、卢旺达、圣基茨和尼维斯、西班牙、美利坚合众国和委内瑞拉。其中来自 3 个国家(德国、海地和西班牙)的 4 名候选人(1 男 3 女)，是按 1995 年 7 月特别举行的全国竞赛的成绩雇用的。除这 32 名候选人之外，有来自九个国家(萨尔瓦多、埃塞俄比亚、几内亚、海地、印度、牙买加、菲律宾、特立尼达和多巴哥以及联合王国)的 18 名候选人(11 男 7 女)通过 1996 年为一般事务人员提升为专业人员举行的考试正在得到提升。

34. 关于朝鲜民主主义人民共和国代表团提出的问题，人力资源管理厅

(人管厅)于1996年2月给该国常驻代表团寄了封信,信中邀请该国参加1997年举行的全国竞赛考试,可是本厅没有收到答复,因此它丧失了参加这些考试的机会。不过,将于1997年初发出新的邀请,人管厅将欢迎朝鲜民主主义人民共和国参加1998年的全国竞赛考试。关于从1993年在该国举行的全国竞赛考试中选出的成绩良好的候选人,人管厅提醒说,名单上只有统计方面的一个候选人。在那次考试结束后不久,人管厅被告知另一名在社会事务方面获选的候选人不能接受联合国的任命。人管厅仍然尽力把该候选人列在后备名单上。

35. 空缺简编作为两个单独的文件(ST/IC/1996/34 和 ST/IC/1996/35)已经分发,包含总共165个专业人员和30个一般事务人员职位的长期空缺。附件中还载有限制性质的7个专业职位空缺和30个一般事务人员职位空缺,为的是有利于保留没有被安置担任长期职务的工作人员。由于那时综合管理信息系统中有关职位空缺的资料既不全又不准确,人管厅不得不对其他信息来源的资料,主要是各实务部门提供的资料,进行仔细的研究。空缺简编于1996年6月5日发布其中不仅载有空缺职位,而且载有临时在任职位。人管厅决定根据工作年限长的工作人员优先于临时人员的原则将后一类情况载上。该简编是目前情况下可望看到的最好的资料,但不应认为它是当时职位空缺的绝对完全的清单。自1996年1月24日实行征聘冻结以来,任命了12名工作人员担任P-3类职务;其中10人已经根据短期任命在工作了,8名是妇女。这些职务分属维持和平行动部、亚洲及太平洋经济社会委员会、法律事务厅、政策协调和可持续发展部、新闻部、联合国贸易和发展会议以及内部监督事务厅。10名征聘的候选人中,8名是处于适当员额幅度中点以下的国家的国民,7名是发展中国家的国民。

36. 关于一些代表团就提供报告方面的不足发表的意见,人管厅可以向第五委员会提交一份关于人力资源管理问题的年度执行情况报告。这份报告可包括为实现公平的地域分配所采取的措施;秘书处工作人员性别平衡方面的发展;对通过全国竞赛考试的候选人的征聘;考绩制度的执行情况;实施秘书长战略中的职业发展和培训部分;以及顾问与退休人员的雇用。这份有关秘书处分布在全世界的人员的资料像以前按性别分列的那样,将按部门分列。他将感谢各代表团就这方面提供指导。

37. 关于工作人员和管理当局之间的关系，他通过举例，告知本委员会，联合咨询委员会最近召开的会议审议了以下议程项目：心理健康政策；被动吸烟问题；工作人员和管理当局协调委员会的报告；健康保险问题；与工作人员有关的 HIV 病毒/艾滋病问题；向工作人员委员会提供人员表格问题；以及收回多付的出差生活津贴。

38. 副主席阿隆先生(孟加拉国)代行主席职务。

39. GODA 先生(日本)请求在非正式协商会议上提供更多有关征聘通过 1995 年 7 月特别全国竞赛考试产生的候选人担任 P-2 类职务的资料。鉴于为了节约，本委员会的简要记录推迟发表，负责人力资源管理的助理秘书长最好分发他的书面答复。征聘冻结看来是根据两种不同规定进行的：各部门和单位的领导人主动决定冻结，作为实现在其主管范围内所要求的节约目标而采取的措施之一，以及由行政和管理事务部规定的一般外部征聘冻结。他希望知道第二种规定是否还有效。

40. MIRMOHAMMAD 先生(伊朗伊斯兰共和国)要求澄清，工作人员是否有并非自愿离职的、征聘冻结对方案执行的影响，保持固定比例的职位空缺所希望达到的节约数额。他提到行政和预算问题咨询委员会在其报告(A/51/7/Add.1)第 28 段中提出的建议，其中说人事条例第 9.1 条应予以澄清以确保“减员”只是取消职位的结果，他要求说明如何实行这项条款。最后，他请求财务主任参加有关议程项目 120 的非正式协商，因为有些讨论的问题可能影响方案预算。

41. INCERA 女士(哥斯达黎加)代表 77 国集团和中国发言，要求解释负责行政和管理的副秘书长为什么与所要求的相反，不向本委员会提交他的书面答复；她希望知道何时能这样作。

42. ODAGA-JALOMAYO 先生(乌干达)希望说明，撤消一个职位或将该职位归到较低的一级，怎么可能不影响方案的执行。他还希望知道，从外地执行任务归来的工作人员，要等多久才能得以安排工作并想了解这些工作人员的国籍。此外，他还希望以书面形式向他说明，当联合申诉委员会作出有

利于工作人员的裁决时会发生什么情况(因为行政部门有时拒不执行效率委员会的决定), 以及一名工作人员被当拒绝提升, 然后把该职位让一个能力较差的外部候选人填补了, 将会怎样。最后, 乌干达欢迎在使本组织工作人员实现男女比例均衡方面所作的努力。但另一方面, 他希望知道正在采取什么办法来反对晋升方面的种族歧视, 特别是对来自非洲的工作人员的歧视。

43. Sengwe 先生(津巴布韦)回任主席。

44. GOICOCHEA ESTENOZ 女士(古巴)希望知道订有长期合同的专业人员职类的工作人员回来后, 由于预算资金的限制, 被派去参加维和行动, 这方面情况如何, 以及他们回来对已经取得的节约成就将会发生什么影响。另外, 秘书处于 11 月 6 日就各代表团对 A/C.5/50/57/Add.1 号文件所提出的问题作的书面补充答复中, 说明了已获提升的工作人员的情况并谈到那些职位的专业性质; 然而, 由于这批晋升要求没有包括在 1996-1997 两年期预算提案里面, 古巴想知道其方案预算影响如何。

45. EMERSON 夫人(葡萄牙)希望知道, 秘书长建议的非自愿离职, 是仅仅出于实现节约的需要呢, 还是也因为对他们的工作业绩不满意。

46. TAKASU 先生(财务主任)回答关于空缺率和预算节约方面的问题, 他请求参阅 1996 年 10 月 31 日发给第五委员会成员的非正式文件第 4 页。在编制预算的最初阶段, 专业人员职类的空缺率定为 6%, 一般事务人员职类的空缺率定在 0.8%。在审议通过第 50/214 号决议时, 会员国同意将专业人员和一般事务人员职位的空缺率都提高到 6.4%。专业人员职类 6% 与 6.4% 的差额和一般事务人员职类 0.8% 和 6.4% 之间的差额节约了 5000 万美元的资金。此外, 大会在第 50/214 号决议中决定, 两年期间预计要节约 1.04 亿美元。正如上述文件第 5 页所指出的, 要求所有的方案管理人除了 6.4% 空缺率节约的 5000 万美元之外, 为实现节约 1.04 亿美元的目标提出各项建议。各方建议提出之后, 议定专业人员职类的平均空缺率为 9%, 一般事务人员职类的空缺率为 7%。这意味着专业人员职类的空缺率又增加 3%, 一般事务人员职类的空缺率增加 0.6% 至 1%。这样将又能节约 4900 万美元。因此, 在 1.54 亿美元的总额中, 有 9,930 万美元是靠增加职位空缺

率实现的。

47. 关于增加空缺率对方案的影响问题，财务主任不怀疑活动受到严重影响。A/C.5/50/57/Add.1 号文件的第二部分提供了由于增加职位空缺率和实行节约将受到影响的活动的详细情况。得由会员国来决定，这样是否构成不履行向它们发出的关于执行授权的活动的指示，因为秘书长不认为他没有遵循那些指示。

48. 关于决议草案对方案预算的影响，已根据大会议事规则第 153 条采取了行动。当主要委员会提出一份决议草案，决定授权开展新的活动同时又涉及经费问题时，秘书处应首先确定，是否可能通过调整工作方案来吸收经常预算中的经费。下一阶段，要求所有的方案管理人审查并确定是否可能吸收额外的支出。只有到那时，秘书长才能在其关于方案预算影响的说明书中，请求拨付相当于不能以其他方式吸收的金额额外资源。

49. IRAGORRI 先生(哥伦比亚)提请委员会注意他在有关空缺率辩论中提出的问题。如果人事费占本组织预算的 75%，而最初的预算是 27 亿美元，那么两年期的人事费应为 20.25 亿美元。这意味着，如果职位空缺率为 10%，将节约 2.025 亿美元，如果职位空缺率为 5%，则节约经费 1 亿美元。要么是人事费预算的百分率估计错了，要么是计算有错误。

50. ODAGA-JALOMAYO 先生(乌干达)，关于财务主任刚刚回答的最后一个问题，他想知道“调整工作方案”指的是什么，因为如果说会员国要求执行所有业已授权的方案，那么就会引起矛盾。如果将一笔特定的款项分配给一个特定的项目，除非中止或不执行该项目，否则就不能说既吸收经费又同时全部执行方案。

51. TAKASU 先生(财务主任)，关于空缺率与节约之间的关系，他说该公式并不像代表提到的那么简单。在计算通过提高空缺率可实现的节约方面，计算起点并非为零。最初的职位空缺率，对专业人员职类来说是 6%，对一般事务人员职类来说是 0.8%。这意味着预算不是以 100% 为基础来计算，而是以专业人员职类的 100% 与 6% 之间的差额和一般事务人员职类的 100% 与 0.8% 之间的差额，也就是分别为 94% 和 99.2% 的支出为基础来

计算，以求达到 20 亿美元的预算。不能减去 10 % 的金额。实际节约数额将相当于 10 % 与原先已分配给专业人员职类的 6 % 之间的差额，即额外节约 4 %。

52. 关于工作方案和授权的方案，正如 10 月 31 日非正式文件第 1 和第 2 页所指出的，要经常进行调整，并且对预算的任何重大削减对工作方案产生影响。因此可以设问，由于工作方案的改变，授权开展的活动是否有任何减少。秘书长在其权力范围内竭尽全力确保授权的活动不受影响。

53. 主席说，负责人力资源管理的助理秘书长将在本委员会下一次会议上回答提出的有关议程项目 120 的问题。

下午 6 时 20 分散会。