



大会

第五十四届会议

正式记录

Distr.: General
7 December 1999
Chinese
Original: French

第五委员会

第 39 次会议简要记录

1999 年 11 月 19 日，星期五，上午 10 时
在纽约联合国总部举行

主席： 温斯利女士.....（澳大利亚）

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 164： 人力资源管理

议程项目 118： 审查联合国行政和财政业务效率（续）

各国政府免费提供的人员

议程项目 164： 人力资源管理（续）

议程项目 121： 2000-2001 两年期方案预算（续）

国际公务员制度委员会报告中的决定和建议所涉行政和经费问题

经济及社会理事会 1999 年实质性会议通过的决议和决定引起的订正概算

其他事项

本记录可以更正。

本记录的各项更正应以一种工作语文提出。各项更正应在一份备忘录内列明，并填写在一份记录上。各项更正应在本文件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）。

对本届会议各次会议记录的任何更正将并入一份更正汇编，在届会结束后不久印发。

上午 10 时 10 分宣布开会。

议程项目 164: 人力资源管理 (A/53/955、A/54/164、A/54/165、A/54/257、A/54/272、A/54/276、A/54/279 和 Corr. 1 和 A/54/450; A/C. 5/54/2、A/C. 5/54/4 和 A/C. 5/54/21; A/C. 5/54/L. 3)

1. **姆塞莱先生** (行政和预算问题咨询委员会 (行预咨委会) 主席) 介绍了咨询委员会关于人力资源管理的报告 (A/54/450)。报告第一部分论述了其他职类工作人员晋升专业人员职类的竞争性考试的问题。在认真审查秘书长关于这一问题的说明 (A/C. 5/54/2) 并同秘书长代表交换意见后, 委员会决定建议大会就竞争性考试究竟是征聘手段还是升级手段作出一个政策决定。如委员会报告第 13 段所示, 这项决定将导致决定废除还是保留竞争性考试。咨询委员会在报告第二部分谈到顾问和独立订约人的问题, 并满意地注意到秘书处已改进了有关这一问题报告的编制方法。但委员会认为, 选用和评价顾问服务的监测工作以及开支的记录和入帐, 均应得到改进。在所有外地办事处安装综合管理信息系统 (综管信息系统) 在这方面很有用。行预咨委会在报告最后部分简要论及授权、工作人员条例的修正和秘书处员额结构问题。关于授权问题, 咨询委员会认为仍有许多工作要做。咨询委员会已经在它关于 1998—1999 两年期方案预算的第一份报告 (A/52/7/Rev. 1, 第八. 42 段) 中强调指出, 需要明确表明授予哪些权力, 未授予哪些权力, 建立透明有效的机制来监测授权工作, 简化有关授权的规定并使之合理化。

2. 姆塞莱先生在谈到人事方面的政策和做法时说, 秘书长的说明 (A/C. 5/54/21) 第 9 段提到, 将向大会第五十五届会议提交一份关于第 53/221 号决议执行情况报告。因此咨询委员会决定等该报告提交后再就这一问题进一步发表意见。关于秘书长在其说明第 10 段中提出的建议, 咨询委员会认为, 这可以被误解是试图正式规定一个程序, 使秘书处可预先查阅内容涉及人事问题的大会决议案文。秘书长代表向他保证, 这并不是试图干预大会的决策工作。咨询委员会还注意到, 近几年来, 秘书处的官员有机会就第五

委员会辩论的人事问题提供许多资料。但他认为, 需要进一步探讨如何改进目前就这些问题提供给第五委员会的资料的质量和时间的。

3. 咨询委员会于关于免费提供人员的报告提出的评论意见载于 A/54/470 号文件, 一目了然, 无需解释。但委员会在审查秘书处后来提交的另一份报告 (A/54/533) 时发现, 在请各国政府为联合国科索沃临时行政当局特派团 (科索沃特派团) 17 名免费人员时采用了一种做法, 而在为科索沃挖掘尸首活动提供 300 名免费人员时则采用了另一不同做法。秘书处要进一步澄清说明这一问题。

4. 关于秘书长在 A/54/434 号文件中提交的国际公务员制度委员会报告 (A/54/30) 中的决定和建议所涉行政和经费问题的说明, 咨询委员会同意第 15 段中的建议, 即 2000—2001 两年期经常预算所需额外经费, 将在重算方案概算时反映出来。

5. 他在谈到委员会对经济及社会理事会 1999 年实质性会议通过的决议和决定引起的订正概算 (A/54/7/Add. 2) 发表的意见时说, 第五委员会现阶段应注意到 440 300 美元的概算, 但有一项了解, 即秘书长将在提交大会的所涉方案预算问题和订正概算的综合说明中请求提供这些经费 (第 7 段)。

6. **萨利姆女士** (主管人力资源管理助理秘书长) 在介绍秘书长关于人力资源管理的各项报告时回顾说, 关于秘书长有关其他职类工作人员晋升专业人员职类的竞争性考试的说明 (A/C. 5/54/2), 在通过大会第 53/221 号决议前进行辩论时, 她曾提请人们注意秘书处对有关实现公平地域分配的要求的关注 (第五节, 第 22 段), 指出一般事务人员晋升专业人员考试与国家竞争性考试不一样, 不是征聘考试, 而是联合国在职工作人员从一般事务级别晋升到专业级别的唯一晋升途径。她当时还提到数百名工作人员个人花费精力和财力来参加考试, 并强调说, 采用地域标准将大大损伤工作人员的士气, 因为所有国籍的工作人员都应有机会在联合国得到职业提升。此外, 有 1 000

名工作人员写信给秘书长，工作人员和管理当局协调委员会亦重申了他们的关注。

7. 这一问题现在已变得很紧迫，因为大会审查这一问题的结果将决定 2000 年 2 月举行的下一次考试的结果。秘书长希望大会重新考虑这一问题，以期在协调一般事务人员晋升专业人员考试和国家竞争性考试时不把公平地域分配作为一个考虑因素。

8. 关于顾问，她说，秘书长根据大会第 53/221 号决议编制了一份审计委员会有关雇用和使用顾问的执行的执行情况的报告 (A/54/164)。审计委员会在 A/54/165 号文件中提出了它对该报告的意见，欢迎秘书长为执行其建议采取的行动，表示相信这些行动将加强秘书处以最有效方式管理顾问征聘工作的能力。有关顾问和独立订约人的报告 (A/C.5/54/4) 根据大会和行预咨委会的要求，在以前报告的基础上扩大了编制格式，补充更新了载于 A/53/548 号文件的秘书长报告中的资料。该报告指出，根据大会和审计委员会关于设立一个顾问中央名册的要求，人力资源管理厅（人力厅）已扩大了它的数据库，从而可以在全球交流按职业排列的顾问使用情况的资料。在外地办事处安装综合管理信息系统（综管信息系统）后，这一数据库将进一步得到改进。此外，已通过第 ST/AI/1999/7 号行政指示颁发了大会第 53/221 号决议核准的使用顾问的综合准则，并已编制了一份详细的顾问业绩评价表格。她深信，这些措施将产生效果，消除大会的关注。

9. 她在介绍关于秘书处的组成的报告 (A/54/279) 时说，根据大会第 53/221 号决议第九节第 4 段的要求，该报告不再根据主要地区集团，而是根据依字母顺序排列出的各国家，来显示工作人员的任职情况。报告中有一新的章节，列有秘书处工作人员的技能登记。截至 1999 年 12 月 31 日，大约 40% 的秘书处工作人员进行了登记。秘书长将继续发展这一管理工具。

10. 她随后简单介绍了秘书长说明 (A/54/257)，内容为关于权力下放的行政通告，并介绍了秘书长关于工作人员细则的修正的报告 (A/54/272) 和关于工作

人员条例的修正的报告 (A/54/276)。这些修正旨在简化工作人员细则，编制一份采用不区分性别的措辞的工作人员条例。

11. 在根据咨询委员会的要求 (A/54/7，第 104 段) 编制的关于人事惯例和政策的说明 (A/C.5/54/21) 中，秘书长在第 8 段提及秘书处执行过程中遇到问题的一些大会关于人力资源管理的决定，并再次根据咨询委员会的建议，提出了旨在便利大会和秘书处工作的具体建议。

12. 有关秘书处员额结构的报告是根据大会第 52/220 号决议第 19 段的要求提交的。它按工作人员级别和职类提供了自 1988—1989 以来，连续几个两年期的核定员额数目的资料。关于前瞻性人力资源管理，秘书长在他《革新联合国：改革方案》的报告 (A/51/950) 和关于人力资源管理改革的报告 (A/53/414) 中提出了他对联合国今后的设想。这两份文件仍然有效。她最后说，A/C.5/54/L.3 号文件中有一份联合国秘书处工作人员名单。

13. **Mabilangan 先生**（菲律宾）代表东南亚国家联盟（东盟）成员国发言说，东盟国家极为重视人力资源管理问题，并赞扬秘书长和联合国工作人员的献身精神。他向那些为联合国工作期间以身殉职的人表示敬意。

14. 东盟认为国家竞争性考试是一个征聘在秘书处任职人数不足或无人在秘书处任职国家的国民的手段，并高兴地注意到其三个成员国将在 2000 年举行这种考试。但它感到关注的是，作为协调一般事务人员晋升专业人员考试和国家竞争性考试的一项内容，大会启用公平地域分配的原则（第 53/221 号决议，第五节，第 22 段），这将使许多来自发展中国家的一般事务人员不能参加一般事务人员晋升专业人员的考试。东盟希望指出，一般事务人员晋升专业人员的考试与国家竞争性考试不同，是一个晋升手段，而不是一个征聘考试，不应把国籍作为工作人员晋升的标准；最首要的因素应是必须确保在效率、能力和廉正方面有最高的标准。

15. 东盟国家注意到咨询委员会在其报告 (A/54/450) 发表的意见, 但同意委员会的意见, 即秘书长有义务在他的报告 (A/C.5/54/2) 中提出有关问题。事实上, 尽管联合检查组在其 1997 年 11 月 7 日报告 (A/32/327) 中提出了应考虑到地域分配的建议, 大会自己在第 33/143 号决议第一节第 1 (g) 段中决定, 工作人员晋升专业职等应按照联合国注重业绩和能力的设想, 参照工作经验和中学后教育程度来进行。因此, 东盟成员国与秘书长一起要求大会本届会议重新考虑在第 53/221 号决议第五节第 22 段中作出的决定。

16. 东盟国家还十分重视妇女在秘书处中的任职情况和地位。它们关切地注意到, 尽管担任 D-1 级及以上职等职务的女性工作人员在 1995 年 7 月 1 日至 1999 年 6 月 30 日期间增加了 61.4%, 且受地域分配限制的员额中有 31.8% 为女性 (A/54/279, 第 21 段), 但要到 2012 年才能在专业及以上职等实现两性平等 (第 46 段)。它们促请秘书长在这方面加倍努力, 特别是在发展中国家妇女任职方面, 并鼓励会员国为有关职等提出更多的女候选人。

17. **DURRANT 女士** (牙买加) 代表加勒比共同体 (加共体) 14 个成员国发了言, 她强调说, 第五委员会应继续以最符合所有工作人员的利益的方式作出有关决定。在顾问的征聘方面, 加共体各国满意地注意到, 已考虑到审计委员会的各项建议。它们注意到将明确区分要求顾问服务的办公室和负责征聘程序的办公室的职能 (A/54/164, 第 8 段), 并赞成行预咨委会的意见, 认为应建立监督机制, 以确保对顾问的工作进行公正的评价。此外, 综合管理资料系统 (管理系统) 单元五的实施应当能够使顾问人选的选择性有所增加, 并使征聘的顾问在地域分配方面更为公正。

18. 加共体各国从 A/54/257 号文件注意到, 全联合国都日益将权力下放给方案管理人员, 但是既没有建立权力下放的监督机制, 也没有作出任何努力使有关条例和规则合理化。

19. 加共体各国赞成在那些在专业人员职类任职人数不足或无人任职的会员国国内举行国家竞争性考试。国家竞争性考试和一般事务人员晋升专业人员考试的目的有所不同, 而后者是从一般事务人员职类晋升到专业人员职类的唯一途径。因此, 加共体国家认为, 任何旨在限制一般事务人员参加这种考试的措施都违反了大会所作的关于透明的升级政策的承诺, 也不符合第 53/221 号决议第六节第 6 段中所述的有关能力和专业发展的目标。此外, 任何基于工作人员的国籍限制其升级前景的措施都不但违反现代人力资源管理政策, 也同联合国《宪章》及其他基本文书的规定背道而驰。

20. 加共体各国认为, 通过国家竞争性考试填补 70% 的员额空缺的做法应当能够增加任职人数不足和无人任职国家的任职人数, 余下的 30% 的空缺应作为工作人员的奖励办法, 通过升级来填补。它们要求建立机制来解决受第 53/221 号决议影响以及任职人数不足和无人任职国家的人民所关切的问题。

21. 关于妇女在秘书处中的任职情况, 加共体各国注意到, 通过一般事务人员晋升专业人员考试的工作人员中三分之二是妇女。因此第 22 段的规定也有碍于在秘书处实现两性平等的目标。但是它们高兴地注意到各职类女性工作人员的人数日益增加, 它们要强调的是, 征聘首先应当以能力为根据。它们遗憾地是, 秘书长关于提高秘书处妇女的地位的报告 (A/54/405) 没有载列具体的资料, 说明采取了何种措施, 增加发展中国家在高级职等任职的人数。它们满意地注意到, 已开始提供对性别问题敏感的训练和实施家事假办法, 而得到选派参加维持和平特派团的女性工作人员的人数也有所增加。

22. **TOMÁS 先生** (莫桑比克) 就秘书长关于秘书处的组成的报告 (A/54/279) 发了言, 他说, 莫桑比克政府支持秘书长努力进行行政改革, 特别是人力资源管理方面的改革, 因为两者是互相依存的。在这方面取得了一些令人鼓舞的成就, 特别是过去的 12 个月在会员国的任职人数方面呈现了稳定的趋势, 尽管如此, 莫桑比克和一些其他国家的任职人数仍然严重不

足。莫桑比克代表团迫切要求在征聘过程中优先考虑这些会员国的国民。

23. 莫桑比克代表团也很重视男女在秘书处的任职人数均等的问题并欢迎在这方面取得的进展。但是它对于缓慢的官僚主义征聘程序深感关切。例如，他注意到 1998 年在莫桑比克境内举行的考试的结果拖了一年多才公布。莫桑比克代表团请秘书长竭力加快征聘进程并使其更为透明。

24. 莫桑比克政府充分认识到需要向秘书处提供合格工作人，但是认为不应以此作为反对公平地域分配的理由。除非对这个问题给予应有的重视，否则发展中国家仍会在联合国内受到忽视。

25. **TAKASU 先生**（日本）说，目前正在进行的人力资源管理方面的改革旨在提高联合国的普遍性，日本代表团对此表示欢迎。如今联合国要想应付全球性的挑战，比以往更需要遵守《宪章》第 101 条第 3 项的规定。实现这项目标的先决条件是确保会员国在秘书处的工作人员中具有较公平的地区代表性。日本代表团欢迎在这方面所作的努力，并且要着重指出，日本的决策者一直对秘书长关于秘书处的组成的报告极感兴趣。

26. 日本代表团关切地注意到，过去的 12 个月间，秘书处的组成总的情况没有什么改变，特别是担任受地域分配限制职位的日本国民人数比适当幅度下限的半数还少得多。在 13 个任职人数不足的会员国中，日本的情况最为严重，因此，日本代表团促请秘书长采取一切必要措施。

27. 可以采取若干措施矫正地域分配不均衡的情况。举个例说，日本代表团不明白为什么在过去 12 个月间所征聘的担任受地域分配限制职位的 123 名人员中，只有 20 名来自任职人数不足的会员国，也不明白为什么没有任命其中任何人来填补 29 个 P-5 以上职等员额中的任何员额。由于外部征聘是使地域分配较为均衡的唯一方式，应立即要求方案管理人员征聘无人任职和任职人数不足国家的人选。日本代表团促请秘书处利用未来五年 116 名主任一级工作人员和

342 名专业职类人员退休的机会增进地区代表性并促进性别均衡。

28. 日本代表团要强调的是，必须通过国家竞争性考试来聘用新的人员。该方案是增进地区代表性的最有效的工具。已设法任命通过国家竞争性考试的候选人担任 P-2 和 P-3 职位，但是必须加快征聘进程。在这方面，日本代表团希望秘书处证实，绝不以国家竞争性考试或一般事务人员晋升专业人员考试以外的任何方式填补 P-2 员额。它也对 P-2 员额数减少的情况深感关切，因为总的来说专业人员员额减少了 5.6%，其中 P-2 员额则减少了 23%。日本代表团认为联合国失去了许多新征聘的年轻人员原来可以带给它的活力，因此促请秘书长提议采取何种措施来处理这种情况。

29. 最后，他说，日本代表团要强调的是，公平的地区代表性是一个全系统的问题，因此这方面的工作首先应由人管厅负责而无法由各部厅单独处理。此外秘书长于 1998 年就该项目向第五委员会发言时确认，虽然下放权力，仍将由人管厅处理这个问题及其他重要的人力资源问题。

30. **NAKKARI 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）感到满意的是，已按照第 53/221 号决议第九节第 4 段的规定，在关于秘书处组成的报告中不再根据主要地区集团来显示工作人员的代表性。他问主管人力资源管理助理秘书长，在秘书长的哪些其他报告中使用了这个办法。他还想知道，人管厅采取了何种一般性政策来填补退休造成的空缺。

31. **JARA 先生**（智利）说，智利政府象菲律宾和牙买加政府一样，对第 53/221 号决议第五节第 22 段所涉总是感到关切。智利代表团要强调的是，应将绩优服务、考绩和公开、透明的竞争性考试的结果作为联合国内升级的唯一准则。

32. **FEDOROV 先生**（俄罗斯联邦）着重指出大会的决定具有约束力，他对于不遵守大会所订规则举行竞争性考试的做法感到意外。

33. **MADARSHAH I 女士**（联合国系统工作人员工会和协会协调委员会）说，人力资源管理问题是第五委员会许多决议和决定的主题。由于世界政治和经济情况迅速变动，这方面的改革至关重要，但是并没有根据任何长期战略来进行这种改革，结果许多问题都没有得到解决。

34. 人管厅拟议的改革除了缺乏一种前瞻性的观点以外，也没有能够处理联合国所面临的许多问题。她特别提请注意下列问题：工作保障问题；合同安排激增，而这种安排多根据仍然很不明确的准则作出；在多数情况下目前所实施的考绩制度没什么用处；最低一级（P-2）专业人员的征聘程序繁复费时，费用又高；聘任叙级制度受到控制；以及未能以一种透明的方式区分内部和外部空缺等。由于上述问题没有得到解决而影响到工作人员的士气，从而影响到联合国各种目标的实现。近年来中级人员辞职的人数比退休人数要多多的事实证明了这一点。工作人员的平均年龄将近 49 岁，因此联合国必须采取措施来替换离职的人，因为根据目前的估计，许多部门的出缺率到 2005 年将会达到 50%。改革后职业管理概念应会取代职业发展概念，但是这事实上使工作人员失去有系统的支助。同时联合国的调动率很低，而人事费中只有 0.75% 用于培训和工作人员发展。对于一般事务人员晋升专业人员考试应用公平地域分配准则的做法（大会第 53/221 号决议第五节第 22 段）为在职人员的晋升设置了另一重障碍。

35. 拟议的改革没有处理上述问题，因为这些改革只限于将员额和工作人员管理权力下放给方案管理人员，而其简化条例和规则的方式使任何人都能够运用但也能滥用这些规则和条例。对于管理工作有可能采取零敲碎打的方式，既没有顾及全局也没有为工作人员的权利提供任何保障。因此，最近工作人员大会通过了一项决议，特别要求按照大会第 51/226 号决议的规定维持人管厅在所有人事问题上的关键作用，并促请行政当局提出一套实施管理问责制的具体建议，并确保大会关于在下放权力前建立问责制的第 51/226 和 53/221 号决议的规定得到适当的执行。

36. **GRANDJEAN 先生**（国际公务员协会联合会）说，共同制度各组织人力资源管理方面的改革工作应以合作为前提，所有相关人员都可平等地参与改革工作。但是新策略是所谓的专家秘密地制订的，以后还需要费事地予以调整。

37. 各组织应针对会员国的期望，增进工作人员调动的可能性、简化征聘程序、促进职业发展、并指定将 2% 以上的人事费用于培训。它们也必须重新考虑外部承包和滥用短期合同等做法，否则联合国就有可能失去所有的机构经验传承。工作人员的薪酬不再具有竞争力，不但在总部工作地点、也在处于联合国系统前线的各外地办事处观察到薪酬逐渐减少的过程导致这种情况。要想联合国继续团结一致，就务必要使共同制度，包括国际公务员制度委员会，管理机制现代化，以期向联合国系统提供一个能够在人力资源管理方面起领导作用的新机构。

38. **SALIM 女士**（主管人力资源管理助理秘书长）提到阿拉伯叙利亚共和国代表提出的两个问题，她说，对于第一个问题，她将在稍后研究过有关问题后予以答复。关于替换即将退休的工作人员的问题，她说，人管厅在同方案管理人员合作，事先拟订措施，以使大部分问题能够得到解决，但是需要向联合国提供补充资源。

39. 她向俄罗斯联邦的代表保证，所有竞争性考试，特别是一般事务人员晋升专业人员的考试，都充分遵守现行条例和规则。

议程项目 118：审查联合国行政和财政业务效率（续）

议程项目 118：审查联合国行政和财政业务效率（续）

议程项目 164：人力资源管理

各国政府免费提供的人员（A/53/1028、A/54/470 和 A/54/533）

40. **萨利姆女士**（主管人力资源管理助理秘书长）介绍了关于各国政府免费提供的人员的季度报告（1999 年 4 月 1 日至 6 月 30 日）（A/53/1028），以及关于

各国政府和其他实体免费提供人员使用情况的季度报告(1999年7月1日至9月30日)和年度报告(1998年10月1日至1999年9月30日(A/54/533))。

41. **Albrecht 先生** (南非) 提请注意不结盟国家运动在其 1998 年德班首脑会议和 1999 年纽约首脑会议所坚持的原则, 其中表明经联合国议事机构决定的所有方案应由国际公务员根据大会第 51/243 号和第 52/234 号决议的规定予以执行。

议程项目 121: 2000-2001 两年期方案概算 (续)

国际公务员制度委员会的报告内各项决定和建议所涉行政和经费问题 (A/54/30 和 A/54/434)

42. **Repasch 先生** (美利坚合众国) 表示, 他本国代表团注意到秘书长提出的关于国际公务员制度委员会的报告 (A/54/30) 内各项决定和建议所涉行政和经费问题的说明 (A/54/434), 以及姆塞莱先生对此的评论。美国代表团认为这个问题应在目前就 2001-2002 两年期方案概算进行谈判的范围内加以审查, 同时应考虑到所涉的方案概算问题。

43. 主席表示, 如果没有别的评论, 她就认为委员会希望同时审议国际公务员制度委员会的报告内各项决定和建议所涉行政和经费问题以及委员会的报告本身。

44. **就这样决定。**

经济及社会理事会 1999 年实质性会议通过的决议和决定所引起的订正概算 (A/54/443、A/54/7/Add. 2) (续)

45. **Sial 先生** (巴基斯坦) 希望澄清两点。第一, 在行政和预算问题咨询委员会的报告 (A/54/7/Add. 2) 第 5 段之末, 咨询委员会强调秘书处有责任准确地告诉大会究竟有无足够的资源执行一项新的活动。他想知道, 就目前的情况来说, 秘书处究竟有无剩余资源, 使其能执行有关活动, 或它打算动用应急基金。第二, 同一报告第 7 段有几处须予澄清。首先是“注意到”一词: 根据在第五委员会 1988 年 12 月 19 日第 67 次

会议上所发表的法律意见 (A/C. 5/42/SR. 67), 这词对大会适用时, 意味大会看到了秘书长的报告, 但没有表示同意或反对, 如《大会议事规则》附件六第 28 段所规定那样。但是, 如果第五委员会只是注意到经费概算而不置可否, 则经济及社会理事会的决定如何付诸执行? 其次, 似乎所涉方案预算问题通常都是逐项提出而不是总括提出的, 接着委员会在审议方案预算过程中就其作出决定。最后, 订正概算往往都是对经核可的方案预算提出的, 但目前却似乎涉及 2000-2002 两年期方案概算。希望行政和预算问题咨询委员会确切说明它究竟涉及 1998-1999 两年期方案预算还是 2000-2001 两年期方案概算。

46. **Buergo Rodríguez 女士** (古巴) 说, 她想等秘书处介绍 A/54/443 号文件后才对问题加以评论。她坚持认为, 由咨询委员会主席代表该委员会就秘书长的报告表示意见是不够的, 姆塞莱先生在介绍 A/54/7/Add. 2 号文件时就是这样做。秘书长的每一份报告都应由秘书处一名代表向第五委员会介绍。

47. 古巴代表回顾, 导致大会第 52/220 号和第 53/214 号决议的谈判使得在关于为特别报告员的活提供经费方面, 以及一般地在关于经济及社会理事会的决定与应急基金的使用之间的关系方面, 取得了十分微妙的政治平衡。她回顾这两项决议就此问题作出了非常确切的指示, 因此她对秘书处在 A/54/7/Add. 2 号文件附件所提供的解释感到诧异。古巴代表团注意到, 自 1988-1989 两年期以来, 方案概算第 22 款 (人权) 内所列活动部分由应急基金提供经费, 而且人们力求以常年活动的名义为其存在提供理由。大会首次在其第 44/201 号决议第十一节要求就方案预算对常年活动的处理与应急基金的使用之间的关系问题编写报告, 但是, 即使久候的报告 (A/C. 5/52/42) 已经提出, 它尚未被大会审议, 如 A/54/7/Add. 2 号文件附件所指出那样。此外, 有关报告并没有探讨这个问题的实质性方面。因此, 古巴代表团强调, 如它过去所强调那样, 大会必须就常年和非常年活动及其与应急基金的使用之间的关系作出决定。

48. 古巴代表指出，咨询委员会的报告（A/54/7/Add.2）附件表示，关于常年活动的程序也适用于为国家特别报告员提供经费，这项程序是在1986-1987两年期与咨询委员会协商订立的。她说古巴代表团希望秘书处能提供有关咨询委员会关于这个问题的报告的细节，并阐明如何就其作出解释。古巴代表团也想知道第五委员会对咨询委员会的这一报告作出了什么决定，并且可在哪一份文件中找到这项决定。

49. 古巴代表团对咨询委员会的报告附件最后一段所提出的推理也感到疑惑。大会的核可了特别报告员的活动，因为人权委员会的决定是先提交经济及社会理事会、然后才提交第三委员会的，以期它们获得大会的核可。同样，古巴代表团认为，与该段所述的恰好相反，有关活动的确受大会第52/220号和第53/214号决议管辖。她要求经济及社会理事会1999年实质性会议通过的决议和决定所引起的订正概算在非正式协商中予以审议，而且届时应就她所提的问题作出回应。

50. **Chandra 先生**（印度）注意到，由于经济及社会理事会1999年实质性会议所通过的决议和决定，已要求增拨440 300美元，其中353 400美元同第22款（人权）有关。印度代表团已对划拨给该款的资源表示立场，并保留日后在非正式协商中重提这一问题的权利。它与巴基斯坦代表团一样，对咨询委员会的报告（A/54/7/Add.2）第7段表示关注。

51. **Sach 先生**（方案规划和预算司司长）在谈到A/54/443号文件、特别是在第22款（人权）下请拨的353 400美元时表示，他不能肯定常年活动问题与由于经济及社会理事会第1999/287号决定而请拨的数额之间是否有直接联系。第五委员会已在大会第五十三届会议审议了常年活动经费的问题。当时它收到了秘书长关于方案预算对常年活动的处理与应急基金的适用之间的关系的关系的报告（A/C.5/52/42）和咨询委员会的有关报告（A/53/7/Add.9）。

52. 咨询委员会在其报告（A/53/7/Add.9）第4段中表示，大会应当解决在解释什么是常年任务规定方面的种种问题。咨询委员会还建议大会注意A/C.5/52/42号文件内载的秘书长的报告。他从该项建议中推断，咨询委员会赞同秘书长的报告。他认为该报告已表明，就常年活动所遵循的程序，是完全符合既定惯例以及大会第41/213号决议和大会第52/220号决议关于未经授权的活动及其经费的第74至79段的规定。大会第53/214号决议（第四节，第15至17段）重申了对这一问题的意见。

53. 他解释说，讨论中的活动是根据一项任务规定执行的。经济及社会理事会是《联合国宪章》所设立的一个机关，它完全有权就其主管的领域作出决定，而这些决定不必经大会核可。理事会赞同人权委员会关于国家特别报告员的建议，即赋予这些报告员充分的授权。在1998-1999两年期间提供经费的特别报告员活动全部获得授权，而且都是经单一的机关——经济及社会理事会——授权的。因此，第52/220号决议关于未经授权的活动活动的规定（第74段）对在第22款下请拨的资源不适用。

54. **Buergo Rodríguez 女士**（古巴）要求向委员会提供咨询委员会在其报告（A/54/7/Add.2）第5段内提及的经济及社会理事会所通过的、载有“在现有资源范围内”等字的决议和决定清单。

其他事项

55. **Incera 女士**（哥斯达黎加）对警卫和安全处处长尚未向她提供她曾多次要求的资料表示遗憾，并想知道他为什么没有这样做。

56. **Moktefi 先生**（阿尔及利亚）回顾10月13日在秘书处大厦39楼77国集团加中国秘书处办公室附近发生的事故，并强调石棉问题的严重性以及秘书处人员和会员国代表因此而冒的风险。他详细地重复了他在以前一次会议上就此提出的种种问题，以便秘书处能提供同样详细的答复。

下午1时10分散会