



大会

第五十四届会议

正式记录

Distr.: General
27 April 2000
Chinese
Original: English

第五委员会

第 40 次会议简要记录

1999 年 11 月 30 日星期二上午 10 时在纽约总部举行

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（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（续）

 免费提供的人员（续）

议程项目 120：方案规划（续）

议程项目 121：2000-2001 两年期方案概算（续）

 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

议程项目 124：会议实地分配办法（续）

工作安排

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（续） (A/53/955、A/54/164、A/54/165、A/54/254、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. **Barnwell 先生**（圭亚那）代表 77 国集团和中国发言，他说，为了吸收和保留达到最高效率、能力和忠诚标准的工作人员，联合国应提供尽可能最好的服务条件。虽然工作人员应按照会员国的预期，尽最大努力履行职责，但服务条件也必须以明确的业绩奖励、职业发展和奖金制度的方式提供各种鼓励。同时也必须制定充分的制裁和有效措施来处理工作表现不良的问题。

2. 七十七国集团和中国认为，只能依据大会第 53/221 号决议第四节下放权力，该决议还指出需要制定一个设计良好的问责制。在没有制定问责措施，没有得到大会批准的情况下将权力下放给方案管理人员的做法令人分关切。77 国集团和中国请秘书长在建立了充分、透明和可核查的问责机制之前不要将权力下放给方案管理人员。在此方面，他重申，人力资源管理厅是处理所有同工作人员有关的事项的主要机构。

3. 政府间立法过程应像《宪章》规定的那样，继续是会员国的特权，在此方面，他对秘书处提到会员国据称进行了细部管理和过度一事表示关切。因此 77 国集团和中国不能支持 A/C.5/54/21 号文件第 10 段所载秘书长关于委员会工作方法的提案。

4. 与 A/C.5/54/4 号文件第 5 段所述相反，大会并没有赞同关于利用顾问和独立订约人的准则（A/53/385，附件）；在第 53/221 号决议第八节内，大会订正了该准则，并请秘书长作为优先事项予以分发。关于顾问和独立订约人的行政指示（ST/AI/1997/7）没有充分遵守大会这项要求，特别是关于旅费和应该保持地域平衡的要求。雇用顾问和专家方面的地域分配情况仍然很不均衡，三分之一的专家只来自五个国家，而超过 50% 的独立订约人只来自

六个国家。77 国集团和中国要求，关于利用预算外资源雇用顾问方面的资料，包括雇用的顾问、支付的顾问费、来源国和工作地点等方面的详细资料应在非正式协商举行之前提出。

5. 他关切的注意到，尽管要求得到所有关于权力下放的行政通知的完整汇编，A/54/257 号文件只包括了关于人力资源管理的行政通知。应在就此议程项目进行非正式协商之前提出所有关于权力下放的行政通知。

6. 关于工作人员细则的订正（A/54/272），他要求应以表格的方式提出资料，显示现有工作人员细则和提议的订正，以便于审议。应避免经常订正工作人员条例和细则，如有必要，应以全面的方式而不是零零星星的方式进行订正。

7. **Blu 先生**（多哥）赞扬秘书长的改革方案，他特别提到了人力资源管理。他回顾了《宪章》第一百零一条的关键重要性，同时表示他的代表团因此完全同意圭亚那代表的发言。他的代表团希望已经采取的措施能继续下去并加以扩大，尤其是以期确保没有一个员额，包括最高级别的员额，会被人认为是任何会员国或国家集团所专有的。他的代表团因此赞成一个定有可取的范围的制度，以确保秘书处组成的地域分配平衡。在此方面，他关切地注意到，有 24 个会员国无人任职，有 13 个会员国任职人数不足，而有 13 个会员国任职人数过多。看来，要不是确保地域分配均衡的措施没有充分得到执行，就是那些安排已经不再有用。他的代表团因此呼吁委员会充分支持秘书长的努力，以确保会员国在秘书处组成方面有公平的任职人数。

8. 他的代表团赞成在挑选和征聘方面做到透明和客观，并期望看到综合管理信息系统（综管信息系统）提出单元 5，这应使秘书处在挑选候选人方面有更大的选择，并有方法做到更广泛的地域分配。

9. 他的代表团欢迎以下事实，即《宪章》中关于秘书处内男女对称的规定已经付诸实施，受到地域分配限制的员额和需要特殊语言技能的员额上的妇女比

例都增加了。因此显然，提高秘书处内妇女地位的战略行动计划已经以有效的方式展开了。同时应铭记着，必须实施问责制原则，并按照第 53/221 号决议向方案管理人员下放权力。惟有让所有级别的工作人员都有职业发展前景的征聘、任命和晋升制度才能吸引到达到最高的效率、能力和忠诚标准的工作人员。同时配合实施避免浪费专业人员职类的年轻工作人员的各种措施，这将使联合国能迎接下一个千年的挑战。

10. **Hamidullah 先生**（孟加拉国）说，委员会应审查一般事务人员晋升专业人员的考试，特别是根据咨询委员会关于此问题的意见。委员会还应该仔细审议职工会提出个问题，特别是有关考绩制度、职位叙级和填补空缺的一贯做法等方面的问题。

11. 咨询委员会关于人力资源管理的报告（A/54/450）清楚显示出顾问地域分配不平衡的情况，以及很少顾问来自发展中国家这一事实。这是令人遗憾地，因为大会第 53/221 号决议已经要求在更广泛的地域基础上挑选顾问和独立订约人。在此方面，他要求秘书处澄清它打算如何执行该决议，特别是其中要求不得以旅费来扭曲公平地域分配标准的适用性。

12. 他的代表团同意圭亚那代表以 77 国集团和中国的名义所作的发言，他要求得到关于利用预算外资源雇用顾问的详细资料。他的代表团还注意到，行预咨委会关于顾问和独立订约人的定义提出的意见，并支持咨询委员会的建议，即将来的报告应包括一个关于订约服务的单独表格，并应使用更精确的定义。

13. 他的代表团虽然注意到，秘书处认为已经在人力资源厅提供监测的情况下更具体和对对象更明确地下放了权力，但它支持行预咨委会的看法，即需要对权力下放进行全系统的监测，并要求得到 A/54/450 号文件第 22 段所述秘书处遇到的困难的详细资料。他的代表团盼望收到关于第 53/221 号决议中提到的权力下放问题的所有行政通知的综合全面汇编。

14. **Fedorov 先生**（俄罗斯联邦）说，他的代表团对于秘书长关于晋升专业人员职类的竞争性考试的报

告（A/C.5/54/2）的提交程序感到吃惊，他同意咨询委员会在其报告（A/54/450）第 3 段中表示的意见，即按若干代表团的要求提交一份文件是不符合以往的做法的，以往的做法是秘书长根据立法机关的决定正式提交秘书长的报告，而不是应个别成员的要求提出报告。此外，关于一般事务人员晋升专业人员考试的通知 ST/IC/1999/55 忽略了大会第 53/221 号决议的规定，而是假定大会将在本届会议上将重新审查它自己做出的决定。

15. 他的代表团强调秘书处严格无条件执行大会的决定和决议至关重要。A/C.5/54/2 号文件请人们注意到秘书处认为适用公平地域分配的《宪章》原则对在职工人员的职业发展将会产生的严重影响，这似乎是在质疑该项原则。秘书处似乎在暗示那是一种基于国籍的歧视。果真如此，大会决议中提到两性平衡也可以被认为是基于性别的歧视。

16. 他的代表团的立场是，《宪章》关于任用效率、才干、及忠诚之最高标准之工作人员的原则虽然也规定于可能范围内，充分注意地域上之普及，但在雇用的所有阶段上皆应予以严格遵守。此外，就像通过国家竞争性考试进行征聘是一种任用一样，从其他职类转任专业人员职类的情况也是如此，它不是一种晋升。他的代表团原则上反对对大会通过的决议进行任何重新审议。

17. 他请秘书处向他的代表团提供 1999 年 4 月 7 日以来，任用 P-1 和 P-2 职等和一般事务人员员额的统计数据。如果任何任用不符合第 53/221 号决议的规定，他的代表团要求得到正式的解释，并撤销该项任命。

18. 在挑选顾问和独立订约人方面也出现了地域任职情况的问题。应认真考虑为什么顾问和独立订约人的数目高于应受地域分配限制的员额。他的代表团十分关切在领取薪金的工作人员的能力范围之内的领域上越来越地利用顾问这一情况。他的代表团还认为永久合同制度是发展秘书处潜力和提高效率和工作成绩的一项主要障碍。

19. 他的代表团充分支持以 77 国集团和中国名义提出的关于 A/C.5/54/21 号文件第 10 段的意见。
20. **Nee 先生** (美利坚合众国) 说, 健全的人力资源管理政策和实践是联合国运作良好所不可或缺的。他的代表团相信, 工作人员的征聘、安插和晋升必须主要以能力为根据。这是符合《联合国宪章》的, 是完善的管理做法。他的代表团也对一般事务人员晋升专业人员的考试适用同样的原则。它不能同意对竞争性考试适用地域分配的原则, 因此它赞成重新考虑大会第 53/221 号决议第五节第 22 段。
21. 一个效率高、效果好而且公平的考绩制度是以才干为基础的人事框架所必不可少的; 他赞扬人力资源管理厅为精简考绩制度所采取的步骤, 并询问该厅计划如何评价这个制度以作出可能的改进。他的代表团还欢迎综合管理信息系统 (综管信息系统), 该系统可以在人力资源管理方面发挥重要作用, 不仅在例行的薪酬管理方面, 而且在维持最新的技能盘存资料、预测工作人员编制需求和定期进行薪酬审计等现代管理所必不可少的工作方面。
22. 他的代表团很高兴, 行为守则已经纳入了《工作人员细则和条例》, 阐述了联合国工作人员的核心价值、权利和义务, 规定了受到禁止的行为、利益冲突的领域和其他事项。
23. 他注意到, 为了精简, 订正了若干工作人员细则, 删除了程序性的规定, 那些规定将以行政指示的方式提出。虽然他的代表团赞成提高效率, 但它看不出把程序性的规定从一种行政文件挪到另一种行政文件能有什么好处。
24. 最后, 他的代表团要表扬全世界各地为联合国服务的男男女女, 有些人的工作情况极端困难和危险, 它对最近科索沃飞机坠毁事件感到悲哀, 那次事件夺走了世界粮食计划署的许多工作人员和其他人的生命。会员国必须履行它们的义务, 尽一切努力, 确保联合国工作人员和他们的家人得到他们应得的保护。
25. **Tesfaye 先生** (埃塞俄比亚) 说, 联合国应加强它的职业发展制度, 确认所有各级工作人员的才干和杰出的工作表现, 并促进他们在专业方面不断成长。简单而适当的考绩制度和透明的晋升政策也是必不可少的。由于一般事务人员晋升专业人员考试有助于激励一般事务人员和改善联合国的两性平衡, 因此他对大会第 53/221 号决议第五节第 22 段所涉及的问题感到关切。该段使某些国籍的一般事务人员不可能晋升到专业人员职类。该段与同一决议内关于职业发展的规定, 譬如第六节第 6 段, 是不一致的。他因此同意 A/C.5/54/2 号文件所载秘书长的结论, 即大会应重新审议这个问题, 以期在使一般事务人员晋升专业人员考试变得同国家竞争性考试相一致的时候不要把公平地域分配的构想当作一项因素。
26. **Demir 先生** (土耳其) 说, 联合国的工作人员是它最宝贵的资源, 他要表扬那些为联合国服务而丧生的人。他的代表团愿意应秘书长的要求, 重新考虑大会第 53/221 号决议第五节第 22 段所涉问题。但是, 他强调应改善秘书处内的地域分配情况, 特别是在高级和中级专业人员层面。举办国家竞争性考试是为了要加快征聘无人任职或任职人数过低的国家的国民, 但这个目标尚未达成。征聘专业人员职等以期实现秘书处内的公平地域分配并不一定会损害到确保达到效率、才干和忠诚的最高标准的要求。无人任职和任职人数过低的国家有成千上百的人受过很好教育、具有高度技能并且愿意为联合国服务。
27. 他很高兴地注意到, 秘书长关于顾问和独立订约人的报告 (A/C.5/54/4) 公布了利用顾问和独立订约人的全面准则, 按照该准则在合同里必需列出目的、指标和提交产出的日期。尤其是, 他欢迎其中包括了应从尽可能广泛的地域范围内挑选合格的候选人的原则。虽然为了秘书处工作人员达到理想地域分配而采取的办法不一定能适用于顾问, 但应尽量考虑到这一原则。就如秘书长报告第 10 段指出的, 1998 年在利用顾问和独立订约人方面地域分配情况十分不平衡。在 1998 年利用的 3 624 名顾问和独立订约人中, 只有九名顾问和独立订约人是土耳其国民。土耳

其愿意向联合国提供更多的专门能力。从秘书长报告第 7 段提供的数据看来，顾问和独立订约人的每月平均费用分别低于 4 000 美元和 2 500 美元。他问，这些十分合理的数字是否包括所有有关的费用，例如旅费。虽然旅费不应影响到发给合同方面的地域平衡，这一开支应与顾问的全面费用相配。他很高兴，合同的期限大大地缩短了。

28. 关于秘书长关于秘书处组成的报告 (A/54/279)，1996 至 1998 年之间工作人员数目减少是与秘书长的改革计划相一致的。他对在受到地域分配限制的员额上来自发展中国家的工作人员总数减少了这一情况表示关切。担任这种职位的土耳其工作人员在 1999 年 6 月 30 日时只有 11 人，这很接近土耳其理想范围的最低限度。应作出更多努力改进地域分配情况。虽然担任高级和专业人员职位的妇女工作人员增加了，但在副秘书长、助理秘书长和司长等级上的人数仍然偏低，所有专业人员员额中妇女只占到 37.1%。预计未来五年的退休人数，加上更替率，似乎有点令人担心；但是，技能盘存方面收集到的数据显示，年轻专业人员已有承担更大责任的准备。此外，各会员国，包括土耳其，也愿意提供有经验和有技能的人员。工作人员的这些转变也为改善秘书处内的地域分配和两性平衡状况提供了机会。

29. **Shikhaliyev 先生** (阿塞拜疆) 说，由于联合国面临重要的挑战，因此需要有高度合格的工作人员，他们最好来自所有会员国，也需要有一个有效的人力资源管理制度。《宪章》第一百零一条规定在工作人员的征聘和安插方面应确保公平的地域分配，大会第 51/226 号决议又强调了这一点。联合国在利用外在顾问方面应遵守该原则，以期从经济转型国家和发展中国家中吸引到更多的顾问。虽然他对确保秘书处内公平的两性分布情况方面所取得的进展表示赞赏，但应避免采取数字的做法；应优先考虑比她们的男性竞争者更有才干、经验和忠诚的妇女候选人。

30. 在填补秘书处空缺时，应优先注意来自尚无人任职的国家的候选人。阿塞拜疆共和国自 1992 年取得独立以来就是联合国的会员国，但该国没有一个国民

在联合国任职。尽管它由于难民和流离失所者以及在与亚美尼亚冲突中损失了 20% 的领土等所带来的严重财政困难，阿塞拜疆一直都准时缴付会费，并即将缴付它对维持和平预算所拖欠的款项。因此它对它在秘书处内无人任职一事十分关切。阿塞拜疆的总统和外交部长一再向秘书长提出这个问题，他已向他们保证，在 2000 年底之前将有阿塞拜疆人任职。很不幸，看来这项保证将不会兑现。

31. **Yamagiwa 先生** (日本) 说，他要向因公殉职的联合国工作人员致哀。他对关于秘书处组成的报告 (A/54/279) 采用了便利读者的形式表示欢迎，但他对图 4 和 5 不再包括前一份报告 (A/53/375) 所包括的数字以及完全删除前一份报告的图 12 表示遗憾。图 6 和 13 里的数字几乎看不清。将来关于秘书处组成的报告应载有关于出缺率的分类资料。对加权理想范围制度以及秘书处关于加权范围和如何能有意义地加以利用的看法进行进一步的分析将是有帮助的。

32. 他指出，长期任用受地域分配限制的员额的比例已降低到了 68.2%，这意味着大会第 51/226 号决议第五节第 2 段所定目标已经达到了。报告第 54 和第 55 段所载工作人员离职的资料有点令人混肴不清。例如，第 54 段称离职人数为 2 159 人，而图 12 里的数字则为 2 191 人。第 54 段称离职的主任、专业人员和一般事务人员仅占有所有离职人员的 98%；他觉得很难相信离职的人员中有整整的 2% 的人，即 40 多人是助理秘书长或副秘书长。需要有更多关于有许多低级专业人员辞职的资料。他问，第 55 段中提到的专业人员辞职是否不包括因定期合同或有限期任用到期而离职的人。对 P-2 和 P-3 两级人员的辞职进行分类将有助于各代表团评价这个趋势的严重性。他欢迎实施强制性离职调查，并盼望看到秘书处关于收到的答覆的分析。

33. 他很高兴地注意到进行了一项技能盘存调查，他要求得到一份为更新所收集到资料而使用的更全面的、以网络为基础问题单的副本。他愿意听到秘书处关于如何为了职业发展的目的利用那项资料的看法和意见。如果得到工作人员和管理当局的充分利用，

技能盘存将大大促进人力资源管理厅所设想的管理下的外派和调动制度。由于第 56 段提出的升级的人数是前一个时期的人数的两倍以上，他要求按职等加以分类并由秘书处提出分析。特别是，他不知道，这一突然的增加意味着有大量未决的案子由前一个时期转移到了本时期内，还是处理的时间急剧缩短了。

34. 他要知道主管人力资源管理助理秘书长关于下一个两年期内预期招聘活动的看法。虽然他赞赏最近几年在通过国家竞争性考试招聘候选人方面所取得的进展，但他认为，方案概算 (A/54/6/Rev.1) 第 27C.23(c)(-)项中提出的预测，即每年大约可以安插通过国家竞争性考试的 200 名候选人的预测是极端乐观的，他问为达到这项目标采取了什么措施。

35. **Jayanama 先生** (泰国) 说他的代表团同意先前菲律宾代表以东南亚国家联盟 (东盟) 的名义所作的发言。在所有各级上招聘合格的、受过良好训练的 and 诚实的人员，并对他们进行有效管理是确保联合国的效率、专业化和良好治理所必不可少的。他因此对大会第 53/221 号决议第五节第 22 段将公平的地域分配作为从其他职类提升至专业人员职类的一个标准这一点十分关切。该项规定将使某些具备所需经验和学历资格的一般事务人员仅仅由于他们的国籍而不能晋升到专业人员职类。

36. 泰国确认通过国家竞争性考试招聘来自任职人数不足和无人任职的国家的国民的重要性。但是，一般事务人员晋升专业人员考试所做的是晋升人员而不是招聘人员。国籍绝不应成为晋升工作人员的一项标准，特别是当它与《宪章》第一百零一条所突出的才干原则和联合国要有最有能力的人员的需要相抵触的时候。泰国因此同意秘书长的看法，即在一般事务人员晋升专业人员考试适用“公平地域原则”这一因素是与大会一再呼吁促进所有职等的工作人员的职业发展的要求 (A/C.5/54/2, 第 13 段) 相抵触的，是与《宪章》第一百零一条和工作人员条例 4.2 不相符的。此外，限制升迁的可能性是不利于工作人员的士气和人力资源管理领域内的改革努力的。因此，大会应重新审议这个问题，以期不再把公平地域分配的

观念作为一般事务人员晋升专业人员考试的一个因素。

37. **Dinić 女士** (克罗地亚) 说，克罗地亚政府充分支持秘书长为全面展开人力资源管理改革方案所作的努力。必须要有合格的工作人员，但是在招聘工作人员时也必须铭记着公平的地域分配原则。克罗地亚认为国家竞争性考试是最好的招聘办法，它很高兴，1999 年招聘了一名通过 1993 年克罗地亚国家考试的候选人。但是，通过考试的候选人经过长时间的拖延后才得到任用是很令人气馁的。共有六名克罗地亚国民在秘书处任职，这是在理想的范围内，但仍低于中间点，特别是就加权工作人员职位而言。这点显示出了另一个影响到新会员国的问题，即在较高职等上无人任职。1999 年比 1998 年有更多任职人数不足的国家，而无人任职的国家和任职人数过多的国家的数目仍保持不变也是令人遗憾地。两性分配方面的改善，D-1 一级和以上的妇女工作人员增加到了 61.4% 是令人高兴地，但仍有许多工所需要进行。

38. **Silot Bravo 女士** (古巴) 说古巴代表团完全支持以 77 国集团和中国的名义所作的发言。

39. 大会必须监测关于人力资源管理，特别是关于权力下放的各项决议的执行情况。秘书长已发出了行政指示，它们的范围比大会各项决定所允许的范围大得多，职工会对那些行政指示涉及的人事政策问题采取了坚定了立场，特别对缺乏磋商感到遗憾。目前还没有订立监测大会第 53/221 号决议规定的权力下放的执行情况的程序。鉴于 A/54/45 号文件第 22 段所载咨询委员会的意见，古巴代表团期待秘书处能提出一份关于这方面情况的报告。在得到大会批准以前，不应执行任何改革措施，秘书处应采取必要行动，纠正它比大会决定所允许的范围走得更远的情况。古巴代表团特别欢迎秘书处就针对任用和升级小组正在采取的措施提出意见，并在这方面提请大家注意到第 53/221 号决议第二节，其中重申了人力资源管理厅的作用。

40. 虽然秘书处有权试探如何帮助大会改进大会关于人事问题通过的规定的可能性，但这种行动不应侵犯到大会作出决定的特权。古巴代表团同意 77 国集团对秘书长关于人事做法和政策的说明 (A/C.5/54/21) 第 10 段所载提案所表示的关切。

41. 古巴代表团觉得俄罗斯联邦关于一般事务人员晋升专业人员考试的说法十分有趣，它也希望得到所要求的资料。同时，大会应决定这种职类间的移动是晋升还是征聘：如果那是晋升，那么在公平地域分配之外也应考虑到有关的工作人员的技能以及考试的结果；如果是征聘，那么则应根据大会关于这个问题的决议和特别是《宪章》第一百零一条，对地域分配给予更多的考虑。

42. **Salim 女士** (主管人力资源管理助理秘书长) 说，她首先回答在前一次会议上提出的两个问题。她可以向阿拉伯叙利亚共和国代表证实，管理部分发的所有报告都没有提出按区域集团分列的统计资料。另外她可以告诉日本代表，曾征聘过两名 P-2 级制图员员额，并为此举办了特别考试；关于秘书处组成的报告 (A/54/279) 第 26 段载有这方面的资料。

43. 她被圭亚那代表以 77 国集团和中国名义所作发言弄糊涂了。秘书处在关于人事措施和政策的说明 (A/C.5/54/21) 第 10 段中所做的只不过是回应咨询委员会在 A/54/7 号文件提出的希望得到资料的具体要求而已。秘书处绝不是在质疑政府间立法过程仍是会员国的特权这一立场。事实上咨询委员会经常要求秘书处就许多行政和预算问题提供这类资料；不对此作出回应是不恰当的。

44. 她可以告诉俄罗斯代表团，关于一般事务人员晋升专业人员考试，秘书长觉得不得不就第 53/221 号决议第五节第 22 段可能会对工作人员的士气造成的不利影响向大会提出警告。秘书长的说明 (A/C.5/54/2) 是符合大会议事规则第 112 条的。该厅的情况通报 (ST/IC/1999/55) 的内容没有忽略而是遵循了大会的决定。它告诉工作人员，不论他们是否能获得晋升，他们都可以参加考试。该厅并没有禁

止从任职人数过多的国家征聘人员，如果它认为有关的候选人是最合格的人选。它也没有只是因为在职工作人员的国籍而禁止他们参加考试。

45. 她将在非正式协商中答覆委员会成员提出的其他问题。

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 (续)

免费提供的人员 (续) (A/53/1028; A/54/470 和 A/54/533)

46. **Yamagiwa 先生** (日本) 说他对于关于利用免费提供的人员的报告 (A/54/533) 的标题不符合大会最近关于这个问题的决议 (53/218) 或秘书长以前的报告 (A/53/1028) 感到遗憾。日本代表的了解是，报告期间政府以外的实体并没有免费提供任何人员。该文件各表所提出的数据，特别是表 6A 和 6B 提出的数据可以复杂得多，就像第一份关于免费提供的特别季度报告 (A/52/709) 附件六提出的数据那样。他了解，报告第 4 段中提到的六名免费提供的人员是在联合国科索沃临时行政当局特派团服务的；但根据简称表中“维和部/后勤司”的定义，可能会让人产生他们在总部服务的错误影响。他奇怪，为什么不像关于秘书处组成的报告 (A/54/279) 那样，把“维和部/后勤司”定义为“特派团”。报告第 11 段似乎同咨询委员会的报告 (A/54/470) 第 3 段的观察相抵触，即前南斯拉夫问题国际法庭的免费提供的人员从来没有超过 300 人；他希望得到这方面进一步的澄清。

47. **Barnwell 先生** (圭亚那) 代表 77 国集团和中国发言，他说，秘书处的组成必须符合《宪章》第九十七条、第一百条和第一百零一条；这方面必须执行大会第 51/243、52/234、52/248 和 53/11 号决议。联合国不应使用免费提供的人员，此种人员不应代替征聘工作人员以填补为执行已获授权的方案和活动而核定的员额。

48. 第五委员会对行政、预算和人力资源事项负责，而大会议事规则第一五三条规定，秘书长预计需要费

用的任何提案，需待第五委员会有机会说明该提案对概算的影响后，大会才能予以表决。接受免费提供的人员或延长他们的任期会以行政支助费用的形式涉及经费问题。因此大会对于任何延长任期的要求采取行动之前应先经第五委员会审议。

49. 该集团十分关切地注意到，秘书长未遵守大会的一再要求，即要求他应及时提出关于免费提供的人员的季度报告，其中包含更精确、全面、完整和综合性的资料；特别是对咨询委员会在它的报告(A/54/470)第2和3段注意到的事项提供更详细的资料。秘书处应在就此议程项目进行非正式协商之前提出这些资料。

50. 如果秘书处确定需要考虑接受免费提供的人员，它必须遵守他提到的四项决议的规定。咨询委员会在其报告(A/54/470)第4段中提出的意见是正确的，即秘书长将来关于免费提供的人员的所有提案都应按照大会有关决议提出，并应充分尊重联合国的所有有关政策、程序和条例。该集团还赞同咨询委员会认为需要在人力资源管理厅内设置一个有效的制度以监测将使用免费提供的人员的权力下放给总部以外的办事处的情况的建议。秘书处应解释为什么没有及时印发第51/243号决议所要求的年度报告。尽快提出行预咨委会关于该年度报告的报告将是有益的。秘书处或许还可证实，关于使用免费提供的人员的行政指示(ST/AI/1999/6)完全符合大会批准的准则。

51. **Silot Bravo 女士** (古巴) 说，她的代表团完全支持以77国集团和中国的名义所发的言，尤其是关于行预咨委会报告第4段的发言。如果秘书处确定需要免费提供的人员，它应同各会员国进行有系统的对话，以期确保遵守大会的决议。各会员国从而可以在秘书处采取任何行动之前作出必要的决定。

52. **Wharton 先生** (美利坚合众国) 说，他的代表团对于大会1997年取消联合国系统内的第二类免费提供的人员的决定存有疑虑。当时维持和平行动部内的111名免费提供的军官中有13名是美国军官。就像它所担心的，联合国失去了规划和执行维持和平行动方面十分需要的专业知识。

53. 但是第51/243号决议容许某些例外，以满足对于高度专业人员的临时需要。譬如在1999年较早时，前南斯拉夫问题国际刑事法庭需要法医人员进行战争罪行的调查。几乎所有那些临时工作人员都已经离开了法庭的服务。但仍然将继续会有少数情况，需要联合国迅速取得专业临时人员以便能履行它的任务。第51/243号决议允许的例外因此应该予以保留。

54. **Sial 先生** (巴基斯坦) 说，他的代表团支持以77国集团和中国的名义所发的言，它特别担心第51/243和52/234号决议没有得到充分执行。关于免费提供的人员的报告(A/54/533)很晚才提出，并在印发相对应的行预咨委会报告之前就介绍了该报告，这是不符合第51/243号决议的。他的代表团希望得到一个解释。

55. 它还想要具体地知道，联合国系统内使用了多少第二类免费提供的人员，他们履行了哪些职责，他们在那里服务。如果秘书处按照第52/234号决议告诉各会员国它需要免费提供的人员，他的代表团将希望获得有关向各常驻代表发出的有关通信的详细资料，特别是关于维持和平部接受的六名免费提供的人员的详细资料。

56. 大会赞同了秘书长的提议，即如果需要免费提供的人员，则应请会员国提名两人，由秘书处挑选。但有关的行政指示再次提到由会员国和其他实体提供免费提供的人员。他的代表团希望秘书处澄清这一点，并对该行政指示发出更正，以正确地反映出大会的决定。

57. **Salim 女士** (主管人力资源管理的助理秘书长) 说，她将在非正式协商当中对各项问题提出充分答覆。

议程项目 120: 方案规划 (续) (A/54/16、A/54/89、A/54/117 和 A/54/125; A/C/54/12)

58. **托莫·蒙特先生** (方案和协调委员会主席) 说方案和协调委员会(方案协调会)审议了内部监督事务厅关于以下事务的四份报告: 裁军、选举援助、新闻、

维持和平行动。方案协调会赞同那些报告中的大部分结论，并提出它们供大会审议。方案协调会报告(A/54/16)第473至542段谈到了这四个主题。

59. 方案协调会还审议了行政协调委员会的年度报告(E/1999/48)，认为它比往年的报告编写得好；并建议采取某些措施，以便能进一步地改进将来的报告。

60. 此外，方案协调会审议了秘书长关于执行1990年代联合国非洲发展新议程的联合国全系统特别倡议的进展报告，并对至今取得的进展表示欢迎。

61. 委员会还审议了联合检查组题为“增强联合国系统内更为连贯性的监督”的报告(A/53/171)、行政协调委员会对该报告的评论意见(A/53/191/Add.1)和行政和预算问题咨询委员会的有关报告(A/53/670)。它的结论和建议载在它的报告(A/54/16)第617至620段内。

62. 委员会关于秘书长关于方案规划、预算内方案部分、执行情况监测和评价方法条例和细则的报告(A/54/125)的结论和建议载在它的报告的第47至48段内。

63. 在委员会审议秘书长关于各部门、职司和区域机构审查2002-2005年中期计划草案的措施的报告时(A/54/89)，有人对大会各主要委员会未充分注意中期计划及其订正表示关切。委员会强调应尽一切努力，使第五委员会在它审议该计划及其订正之前收到各主要委员会的意见。

64. 在委员会讨论如何确保规定的方案和活动得到充分执行和如何确保它们的质量时，有人认为，秘书长关于该主题的报告是在一种真空的状态下编写的，就好像联合国里不存在细则和条例似的，他们认为各项建议和结论不符合现有的条例和细则和既定程序。方案协调会因此建议请秘书长进一步探索如何确保各项任务能得到充分执行，并按照第53/207号决议得到更好的评估的方法。

65. 关于1996-1997两年期联合国方案执行情况，委员会审议了秘书长关于此主题的说明。它表示遗憾，有关的政府间机构还没有按照大会第53/297号决议的要求对秘书长取消某些产出的提案提出意见。它还请秘书处确保将来的方案执行情况报告将提出明确的取消理由和标准。

66. 委员会审议了秘书长关于联合国审查联合国行政和财政业务效率的报告(A/54/67)，并建议将题为“审查联合国的行政和财政业务效率”的项目保留在大会的议程上。它进一步建议，应每两年通过适当的政府间机关向大会提出一份关于这个问题的进展报告。

67. 最后，委员会审议了题为“改进方案和协调委员会在其任务框架内的工作方法和程序”的议程项目7，并审查了委员会第三十八届会议就此事项同意的结论和建议的执行情况。在它的结论和建议里，它强调，秘书处应及时并按照六周的规则提交必要的文件，并应更密切地注意文件的内容以及翻译的质量。

议程项目 121: 2000-2001 两年期方案概算 (续)

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/54/7/Add.2 和 A/54/443)

68. **姆塞莱先生** (行政和预算问题咨询委员会主席) 针对委员会第39次会议上巴基斯坦代表认为他应对咨询委员会的报告中关于经济及社会理事会1999年实质性会议通过的决议和决定所引起的订正概算提出的若干意见和建议(A/54/7/Add.2)进行澄清的要求，他说他将对该代表的每一项询问提出答覆。

69. 巴基斯坦代表认为咨询委员会报告第5段头三行意思不明确。该段直接引自咨询委员会关于2000-2002两年期方案概算的第一份报告(A/54/7)的第67段。他提请大家注意到他在1999年11月23日第五委员会的非正式会议上对第67段所作的澄清。该澄清也同巴基斯坦关于咨询委员会第一份报告第67段提出的一个问题有关。

70. 不过他愿意指出，在第一份报告(A/54/7)第67段里，和第三份报告第5段里，咨询委员会指出，秘书处应彻底准确地告诉各会员国是否拥有资源可以执行定有“在现有资源范围内”这样的限制的各项决议所规定的任务。绝不能说这样的措施是不明确的。

71. 事实上，咨询委员会的意见并不是新的意见。它实际上是以大会1987年12月21日第42/211号决议的要求为依据的，而咨询委员会经常重复这种看法已经有好几年了。例如，它对于1996-1997两年期方案概算的第一份报告(A/50/7)就提出了这种意见，并在后来关于1998-1999两年期的第一次报告(A/52/7, 第12段)和关于2000活动2001两年期的第一次报告(A/54/7, 第67段)中重复了这一意见。它在关于1996-1997两年期的第十七次报告(A/50/7/Add.17)中也表示了类似的立场。

72. 巴基斯坦代表然后问，咨询委员会建议第五委员会应注意到440 300美元的概算的意思是什么。他提到了大会第四十二届会议第五委员会第67次会议上向该委员会委员会提出的一项法律意见，即当大会注意到一个事项时，它既没有批准也没有不批准它所注意到的事项。巴基斯坦代表最后问，如果情况如此，那么经济及社会理事会批准的活动会发生什么样的情况。

73. 这不是咨询委员会第一次建议第五委员会对执行经济及社会理事会规定的任务的订正概算采取这样的做法。此外，咨询委员会的建议并没有抵触巴基斯坦代表提到的法律意见。咨询委员会事实上建议第五委员会应确认收到了它所传递的概算，但不要采取行动，批准或拒绝该概算。该程序是由于执行大会关于应急基金的使用和运作的第42/211号决议附件C节第3、4和5段而产生的。

74. 那几段中所包含的程序使大会能够就涉及预算问题的决议采取行动，以及延迟到收到了综合说明后才审议和批准所涉有关资源问题。他本人曾密切参与大会第42/211号决议附件的拟定工作。

75. 关于审议中的问题，就如咨询委员会建议的，在目前的阶段注意到有关事项因此并不会对经济及社会理事会批准的活动产生不利的影 响。这项程序同理事会的决定和决议特别有关。关于目前讨论的问题，并没有任何涉及440 300美元的资源的决议将提交全体大会审议。如果有这样的决议，咨询委员会将会以不同的形式提出建议。咨询委员会将会建议，第五委员会应告诉大会，如果大会通过了有关决议草案，将会引起多达440 300美元的开支。大会将在较后的阶段，在应急基金的使用和运作标准的范围内审议这项可能需要的额外拨款。

76. 巴基斯坦代表还强调，第五委员会没有审议综合说明，而是按照方案预算提出的方式在有关的议程项目内，然后在方案预算的范围内，单独审议所涉方案预算问题的。这种说法是不正确的。

77. 第42/211号决议附件C第5段指出，应对审议所涉方案预算的说明和提出订正概算规定一个最后期限，在该期限后，秘书长将就大会该届会议审议的所有所涉方案预算问题和订正概算编制和提出一份综合说明。这就是咨询委员会报告(A/54/7/Add.2)第7段提到的综合说明。

78. 巴基斯坦最后的问题是 关于咨询委员会如何使用“订正概算”一词的。根据该代表，只能向已经核准的方案预算而不能向方案概算提出订正概算。这也是不正确的。为了避免混肴和不必要的澄清要求，应该仔细阅读和充分了解某些关于联合国预算过程的技术用语。

79. 在方案预算经批准后，需按照《联合国财务条例和细则》(ST/SGB/Financial Rules/1/Rev.3(1985))的条例3.8和3.9和对应的细则103.11对批准的预算提出更改，那些条例和细则规定，在必要时，可由秘书长提出补充方案概算，这些概算应以同批准的方案预算相一致的形式提出。

80. 财务条例3.7和财务细则103.6是关于通过下一个财政时期的方案预算的和关于提出订正概算的。

订正概算将由秘书处编制，并由大会在它通过下一个财政时期的预算之前对它进行审议。

81. 细则 103.6(c) 是关于如何针对安全理事会、经济及社会理事会或托管理事会的决定提出订正概算的。此外，按照大会第 42/211 号决议，因经济及社会理事会的决定而引起的订正概算可动用应急基金。

82. 他为他冗长的说明道歉，但他不得不这样做。他本人和咨询委员会的其他成员花了许多时间和精力来编写向大会和其他政府间机关提出的报告，并尽可能在咨询委员会的报告里提出明确的意见和建议。他因此认为巴基斯坦代表所说的话是很严重的，特别是他在本届会议上所说的话，即咨询委员会的报告有些意见和建议是令人混淆和不明确的。在另一个场合上，曾有人暗示，咨询委员会超越了它的职权范围。巴基斯坦代表还指出，第五委员会经常拒绝和修改咨询委员会的建议。它意味着，这种情况令人怀疑各会员国对咨询委员会的工作到底有多大的信心。

83. 咨询委员会是一个咨询而不是一个决策的机关。因此第五委员会完全可以修改或拒绝任何它的建议。但应指出，大会一向接受几乎所有咨询委员会的全部或部分建议。

84. 他承认，某些咨询委员会的建议或意见可能没有第五委员会主席和成员所希望的那样明确。但他随时愿意提出额外的说明。在目前情况下，他愿意提出进一步的澄清，如果巴基斯坦代表不满意他的答覆的话。

85. **Sial 先生**（巴基斯坦）说他的代表团将在非正式协商中对行政和预算问题咨询委员会会主席的说明作出回应。但他愿意明白指出，各代表团有权就任何问题要求咨询委员会提出澄清。作为一个负责提供此种协助的专家机关，人们预期咨询委员会提供指导，以便第五委员会可以作出明智的决定。改善联合国各机关的工作方法以便提高它们的效率是一持续不断的过程。但是他所说的任何话都不能被认为是在质疑第五委员会对咨询委员会的信心。

86. **Moktefi 先生**（阿尔及利亚）说，他愿意重申他的政府对咨询委员会的支持，咨询委员会履行了一项极端困难但十分根本的任务。

87. **Yusuf 先生**（坦桑尼亚联合共和国）说，咨询委员会多年来向第五委员会提供了宝贵的咨询服务，各国代表团因此并没有要“修理”咨询委员会或怀疑它的忠诚或它的主席的忠诚。

88. **主席**说第五委员会十分依赖咨询委员会在它的主席的明智的指导下所提供的专门知识。

议程项目 124: 会议实地分配办法(续)(A/C.5/54/28)

89. **Riesco 先生**（主管大会事务和会议事务助理秘书长）介绍了 A/C.5/54/28 号文件所载秘书长关于语文事务人员的职业发展的说明，他指出，会议委员会 1999 年实质性会议曾要求秘书长在大会第五十四届主要部分结束以前确定最后具体提案，制定一套以职业鼓励为基础的工作分派管理办法，并设法减少某些工作地点出缺率过高的情况。目前的报告是按照这项要求编写的。

90. 在会议委员会该届会议之后，大会事务和会议事务部同人力资源管理厅进行了协商。在此基础上，人们对两套减少总部以外某些工作地点语文处出缺率问题的措施达成了协议。头一套措施试图加强总部大会事务和会议事务部、人力资源管理厅、和总部以外办事处的会议事务部门之间的合作，以便于填补那些办事处起职等（P-2/P-3）的空缺。另一套措施则试图在职业鼓励办法的基础上设立一个人员分派的管理制度，以促进由 P-3 和 P-4 职等上有经验的语文工作人员填补空缺。

91. 关于填补起职一级的空缺，现在已经决定，各区域委员会、联合国维也纳办事处和联合国内罗毕办事处将优先挑选通过征聘语文工作人员竞争性考试的候选人。这样为填补总部以外办事处的空缺而征聘的候选人在总部接受的快速训练的时间仍然是六至八个月。当出缺率很高的总部以外办事处有意征聘名册上一个或多个候选人时，那些候选人最初将填补总部

的空缺，但有一项明确的了解，即在习惯的两年补充培训期结束后将重新分派工作地点。至 2000 年 1 月 1 日时，所有新征聘的人员的雇用合同中都将显示出他们接受该条件，合同中将规定联合国可将工作人员指派到任何工作地点。

92. 管理部门将采取更积极的做法，将具有若干年经验的 P-3 和 P-4 职等语文工作人员分派到出缺率高的工作地点。管理部门将不会完全依赖自愿人员，而是将利用技能、背景和语文组合等方面的标准，在同接受的办事处充分协商的情况下挑选个别工作人员来填补空缺。还就若干奖励办法达成了一致看法，包括在资格相等的情况下优先考虑晋升让以前曾被派往高出缺率工作地点的工作人员。不过已经决定，最初作为管理下的语文工作人员工作处派制度的一部分而考虑到的某些奖励办法，包括自动减少晋升的年龄要求、加速加薪和每 12 个月有一次回籍假等将不予保留。

93. **主席**提议，委员会应在关于此项目的非正式协商的范围内就秘书长的报告进行审议并提出适当的建议。

94. **就这样决定。**

工作安排

95. **Barnwell 先生**（圭亚那）代表 77 国集团和中国发言，他说，他代表发言的代表团不愿意审议那些未遵守大会议事规则的报告。由于关于议程项目 166 的文件尚未分发，77 国集团和中国要求重新安排审议

该项目的文件，以便让各代表团有足够的时间阅读各份报告并从而保证能作出明智的决定。

96. 关于一个有关的问题，77 国集团和中国希望重申它们较早时请秘书处对委员会在审议议程项目 125 时对它们的成员所作指控提出书面澄清的要求。

97. **周强武先生**（中国）在分发有关文件之前各代表团无法审议议程项目 166。

98. **Yusuf 先生**（坦桑尼亚联合共和国）他的代表团很关切方案规划和预算司司长未能按照预定的安排在委员会早先审议 2000 -2001 两年期方案概算时出席委员会的会议。他代表团的^{理解是}，该司司长出席了行政和预算问题咨询委员会在同一时间举行的会议。应该让秘书处明白，第五委员会应优先于咨询委员会的会议。

99. **Buergo Rodríguez 女士**（古巴）说，将来在安排咨询委员会和第五委员会的会议日程时如果有更好的协调将可以避免这种情况发生。

100. **主席**说，该司司长的缺席也使主席团感到关切，它将继续注意此一事项。关于改动委员会工作方案的提议，主席团将设法包容各代表团表示关切的问题。它还将作为紧急事项，按 77 国集团和中国的要求，继续注意请秘书处对圭亚那代表提到的指控提出书面澄清一事。

下午 1 时 25 分散会