



大会

第五十五届会议

正式记录

Distr.: General
10 May 2001
Chinese
Original: Spanish

第五委员会

第 21 次会议简要记录

2000 年 11 月 3 日星期五下午 3 时在纽约总部举行

主席: 罗森塔尔先生 (危地马拉)

后来: 迪尼奇女士 (克罗地亚)

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 123: 人力资源管理 (续)

内部监督事务厅的报告

联合检查组的报告: 联合国内部司法行政给联合国带来财政损失的管理方面
违规行为 (也在议程项目 116 下讨论)

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 10 分宣布开会

议程项目 123：人力资源管理（续）（A/53/955，A/54/257，A/54/279 和 Corr. 1，A/54/450，A/55/168，A/55/253 和 Corr. 1，A/55/270，A/55/399 和 Corr. 1，A/55/427，A/55/499；A/C.5/54/2，A/C.5/54/21；A/C.5/54/L.3，A/C.5/55/L.3；A/C.5/55/CRP.1 和 CRP.2）

内部监督事务厅的报告（A/55/352 和 Corr.1 和 A/55/397）

联合检查组的报告：联合国内部司法行政（A/55/57* 和 Add.1 和 A/55/514）

给联合国带来财政损失的管理方面违规行为（也在议程项目 116 下讨论）（A/54/793 和 A/55/499）。

1. **Enkhtsetseg 女士**（蒙古）提及秘书长关于改革人力资源管理的报告（A/55/253），说，尽管近年来在人力资源管理改革的某些领域内取得一些进展，但仍须努力以实现秘书长提出的作为“宁静革命”一部分的各项目标。

2. 在征聘、安置和升级方面，蒙古代表团希望进一步强调公平地域代表、性别平衡、透明度和胜任等关键原则。同时，蒙古代表团欢迎以下事实：这些提案包括问责机制、监测和管制，因为最为重要的是，应在将权力下放给方案管理人员之前就建立这类机制。

3. 有关秘书长关于内部监督事务厅活动的报告（A/55/397），她希望了解为何一些管理人员仍不愿意征聘通过国家竞争性考试选出的候选人（第 52 段）。根据秘书长关于权力下放的报告（A/55/253，第 35(d) 段），中央审查机构将限定本身只确定甄选进程符合商定程序，因此，缺乏妥善制定的可衡量目标及业务准则用以监测各主管是否公平和客观很可能导致征聘方面继续出现已众所周知的偏袒和走后门的情况。

4. 蒙古代表团连同其他许多代表团也关心继续出现特别制定的工作说明的情况。在这方面，它欢迎关

于将候选人的评价表格交给中央审查机构以获得独立确认标准适当性的提案（A/55/253，第 12 段）。同时也需要重新评价现有的需要并拟制切合实际的空缺公布以实现使本组织工作人员恢复活力的目标。

5. 她坚决支持国家竞争性考试制度，认为这是征聘合格人员和确保公平地域代表基本原则的不可或缺工具。她关切的是：任命总数中只有很低百分比的候选人成功地通过 P-2 和 P-3 级员额的国家竞争性考试（根据 A/55/427 号文件，只有 51.8%）。在这方面，蒙古代表团与其他代表团同样认为，应优先录取成功通过国家竞争性考试的候选人。她希望人力资源管理厅会努力处理这一问题。

6. 此外，秘书处应说明 1999 年以前成功通过国家竞争性考试的候选者中有多少人仍在名册上，他们当前有何指望？此外，鉴于仍未就一职类转至另一职类的变动是属于升级或征聘的问题作出决定，必须更紧密审查以了解 1974 年以来通过国家竞争性考试任命的工作人员人数为何与通过由一般事务人员职类晋升为专业人员职类而任命的人员人数没有明显差别。

7. 谈到调动问题（A/55/253，第 38-44 段和附件三），她说，虽然她支持加强工作人员的横向和纵向调动，但应适当重视抵销与这个问题有关的限制的问题，包括配偶就业以及其他生活/工作问题。成功改革人力资源管理是本组织应付新世纪，而事实上是新千年难以克服的挑战的必要条件。

8. **Hays 先生**（美利坚合众国）说，秘书处在 A/55/253 号文件内拟订的倡议目的在于根据秘书长设想的改革方案开展亟需的工作，即改进本组织的人力资源管理制度，这一倡议对于维持和提高国际公务员制度及其工作人员的素质是十分重要的。事实上，许多代表团已表示赞赏改革哲学，这明确承认人力资源管理厅（人力厅）已尽了力。不过，还要做许多工作以作好准备应付本组织未来 10 年及其后的需要。他确信，就算不充分相信的人一旦明确了解拟议的成果和进行的保卫工作，也会同意改革。

9. 美国代表团赞同秘书长的决定，即，人力厅应与各主管和外地工作的人员分担更适当的职责，使后者能在日常人事管理方面负起更大的责任，使人力厅更加关注人力资源政策拟订并监测部门人力资源行动计划。
10. 目前的情况是缺乏效能和效率，必须以更有活力、更高效的生产制度来改变这种情况。他相信，在适当管制和有力内部监督下，向方案管理人员下放权力不但会改善人力资源管理，也会改进整个方案的执行工作。
11. 其他发言者曾指出，秘书长就需要委员会采取行动的问题提出的唯一提案是修改关于各中央审查机构的设立，成员和职能的工作人员细则第 104.14 条。
12. 关于加强工作人员调动的问题美国代表团坚决支持关于加强秘书长部署工作人员应付迫切需要的权力的提案。关于 A/55/253 号文件内提到的促进调动机制的问题，他也要求了解关于提高艰苦职位服务奖励措施的细节。
13. 审议这个议程项目也提供宝贵的机会供会员国考虑在人力资源管理方面可以采取其他那些措施使联合国成为更有效的工具应付二十一世纪的需求。
14. 征聘和保留高度胜任的人员是迫切优先工作。必须采用更灵活机动、富创造性和竞争力的方针以反映许多候选人的日益增加的期望。同时也必须使工作说明和所需技巧合理化，使它们适合未来的需求，为了更新工作力量和实现成功人力资源管理，主管与工作人员之间必须建立一种伙伴关系以追求这项目标。
15. 关于在议程项目 123 下提出的其他报告，他期待迅速执行在内部监督事务厅（内部监督厅）关于教育补助金的报告（A/55/352）和关于征聘进程的报告（A/55/397）内提出的各项建议并欢迎联合检查组（联检组）关于高级别任命的报告（A/55/423）和关于司法行政的报告（A/55/57*）以及秘书长关于管理方面违规行为的报告（A/54/793）和关于问责制和责任制的报告（A/55/270）。
16. 最后，工作人员安全问题是委员会将在其他议程项目下讨论的问题，美国代表团极为关心这个问题，鉴于近年来为联合国的事业牺牲性命、被劫持为人质或被绑架的工作人员人数日增，他赞同秘书长的呼吁，即执行紧急措施以“保护保护者”。
17. Kuchynski 先生（乌克兰）说，他同意秘书长的看法，即人力资源管理改革的一些优先领域，特别是精简和改善问责和协调机制方面，是成功进行任何管理改革的重要条件。任何问责制度都应以明确规定所有各级工作人员和管理阶层的职责为依据。在这方面，他促请秘书处继续简化和精简关于本组织工作人员和管理人员的职责和工作表现的行政指示。
18. 乌克兰代表团从行政和预算问题咨询委员会的报告（A/55/499）内关切地了解到方案管理人员往往没有对未能运用既定人力资源政策的情况负责。因此，必须加强人力资源管理厅和管理部的中央监测和控制职能。在这方面，由副秘书长主持的问责制小组可以成为有效工具协调监督机构各项建议的后续行动。
19. 乌克兰代表团欢迎关于发展人力资源管理信息系统的宝贵倡议，这一系统将提供更综合全面的个人数据处理。同时，人们对迟迟未能查清工作人员掌握技术的情况感到失望，并促请秘书处努力弥补这个问题。
20. 乌克兰代表团注意到联合国工作人员调动的重要性日增，特别是在特派团人员迅速部署的情况下，它支持执行有管理的调动制度，并期待拟订适当的机制。不过不应利用人员调动作为阻碍外部候选人进入联合国的借口。
21. 乌克兰代表团极感兴趣地研究了关于精简订约安排的提案，但遗憾地发现缺乏续约概念方面的问题，特别是这类合同与长期任用之间的差距。他也请澄清与因工作表现差而离职及给予解雇偿金有关的程序可能改变的问题。委员会应彻底审查这个问题。

22. 乌克兰代表团支持秘书处的提案，即，精简征聘进程、使之更透明化、缩短其期间（从 275 日减至 120 日）以及建立更透明的征聘和人员规划机制。他也支持内部监督事务厅关于征聘进程，特别是关于外部候选人名册管理的建议（A/55/397，第三(c)节）。

23. 根据秘书处提供的资料，本组织今后五年内会征聘许多人（多达每年 400 名工作人员）。这既是挑战又是使本组织恢复活力的机遇。

24. 他强调依照《联合国宪章》实施工作人员公平地域分配的重要性，并强调大会第 53/221 号决议关于使工作人员从其他职类晋升专业人员以上职类竞争试与国家竞争性考试重新配合的重要性（第五节，第 22 段）。联合检查组指出，“一般事务人员晋升专业人员考试”中也应考虑及公平地域分配，并指出竞争考试的安排应能确保一般事务人员与外部候选人公平竞争，这些原则目前依然同样确当。

25. 关于秘书处内两性平等的问题，他质疑以 A/55/399 号文件内所提的标准取代绩优和能力标准的做法是否深思熟虑。就与征聘和升级有关的问题而言，应顾及的唯一考虑应是候选人是否适合。

26. 在有关人事惯例和政策的说明（A/C.5/54/21）中，秘书长界定了秘书处在拟订必要的进程和行政机制以执行法定任务和有关指示，关于该说明，应由秘书处通过既定进程向会员国提供充分的资料使它们能够作出明智的决定。在这方面，乌克兰代表团认为，提及会议机构，例如第五委员会的工作方法和谈判模式的惯例是有疑问的，认为今后应避免这种做法。

27. 最后，他提请注意国际公务员制度委员会在人事改革进程，特别是在审查订约安排和确定更具竞争性的就业条件方面。

28. **Pedroso 先生**（古巴）说，古巴代表团支持尼日利亚代表代表 77 国集团和中国所作的发言。执行一项协调一致、公平、综合而透明的人力资源战略是落实《联合国宪章》所体现的宗旨和原则的关键因素。为此理由，并考虑到只有士气高涨的工作人员才能够

为有效履行联合国的职能作出贡献，应通过工作人员与秘书处之间进行有系统的公开协商进程来拟订人力资源政策。因此，工作人员代表应继续在与人力资源有关的各种机构中发挥作用。此外，由于会员国最终是联合国工作的动力和服务对象，立法机构应参与实质性审议和通过与人力资源有关的提案的工作，这一点是很重要的。

29. 古巴代表团特别重视改革人力资源管理的工作；改革应是一个过程，目的在于提高联合国工作的效率和质量，与此同时，也要保留联合国的机构记忆及其国际性质。由于上述各种理由，并回顾大会关于人力资源管理的第 53/231 号决议，古巴代表团不会支持假装改革但事实上是迫使削减预算或人员的任何提案，或可能制造混乱和任意行事气氛的提案，这种气氛会危及联合国的利益。

30. 古巴代表团赞赏秘书处努力提供结构更好，质量更高的文件，特别是，认为联合检查组关于联合国司法行政的报告（A/55/57*）为审议提议的改革作出了重大的贡献。不过，他感到遗憾的是，行政和预算问题咨询委员会关于同一问题的报告（A/55/514）未能就秘书长的主要提案提出任何实质性建议，委员会的工作因而更加困难。

31. 将人力和财政资源管理和方案执行的权力下放级方案管理人员是拟议的人力资源管理改革的核心，必须结合妥善的问责机制，其标准和参数应在会员国和联合国工作人员的参与下确定。

32. 还必须为司法行政建立一套独立而有效，范围广泛而且不偏不倚的机制以辅助权力下放进程，并使之更加中立、透明和有效。联合检查组曾指出，必须保证司法制度完全独立。应有两个机构供工作人员申诉。也就是说，由于其组成和咨询职能，联合申诉委员会首先不应被视为一个司法机构。应就这个问题交流经验，就此提出的提案应交给第六委员会审议和评论。

33. 就秘书长关于取消长期合同和通过提供三类任用（短期、定期和连续）来改革合同制度而言，古巴

代表团担心的是，执行这一复杂的提案会对维护联合国的机构记忆和国际性质产生严重影响。保留长期合同是国际公务员制度的固有概念。取消这一类合同会使年轻人由于缺乏安全感和职业前景不稳而却步不投身联合国。在预期出现高退休率的关键时刻，上述各种情况都会发生。

34. 此外，从行政和预算问题咨询委员会的报告（A/55/499（附件五））中可以看出，秘书长的提案违反大会各项决定。考虑到该提案可能会在中期和长期产生的不安全和不稳定气氛，而且这会不利于联合国的顺畅运作，古巴代表团认为，迄今为止，为支持这一改革所提出的论点是不充分的，希望在就这一重大问题进行讨论和谈判的过程中会收到更多的资料。

35. 关于将部门之间的工作地点之间的调动视为升级的先决条件的提案，他说，虽然必须促进工作人员的进一步调动和不同部门及工作地点人员编制的平衡及其工作人员的能力，但提议的制度过于僵硬，如不加以正确管制，可能会在某些情况下用于惩罚的目的。真正的调动制度也应包括 D-1 和 D-2 员额，并提供奖励以吸引更多的工作人员前往出缺率一向都很高的某些工作地点。

36. 古巴代表团希望看到审查人力资源管理的整个问题，要有充分的深度和足够的时间，以便第五委员会的审议结果能解决大多数的会员国关心的问题并符合它们的利益。他保留权利就与人力资源管理有关的其他报告再次发言。

37. **Christian 先生**（加纳）说，加纳代表团赞同尼日利亚代表代表 77 国集团和中国就这一项目所作的发言，并确认问责机制对成功执行人力资源管理改革的关键性重大意义。回顾秘书长在其关于人力资源管理改革的报告（A/55/253）内承认多层次权力和决策制度使个人的职责模糊不清，这种情况继续存在，加纳代表团鼓励他阐明管理人员的权力和职责并加强监测和问责机制。

38. 报告内提出的业绩管理计划（第 19 段）是一个重要的工具，管理人员可用来向秘书长说明各种方案

和管理目标方面可达成的目标，特别是在人力资源规划方面。他也注意到这个计划下规定的年度审查将使秘书长有机会提供指导和回馈并为接着的一年制定新目标。

39. 他赞扬秘书长关于建立综合人力资源规划制度的倡议并促请人力资源管理厅继续开展工作以发展必要的能力用以预测和评价联合国的长期人力资源需求，从而协助编制中期计划。

40. 关于下放更多权力让方案管理人员挑选候选人的提案，他认为重要的是必须建立一个善于设计的问责制度，包括训练计划和内部监测及管理程序。这应帮助管理人员根据客观的竞争性标准作出决定，使得工作人员有机会根据其绩优安置职位。

41. 关于工作人员在不同职位、部门、职业类和工作地点之间调动的问题，他说，联合国的任务非常复杂而且相互关连，需要更多多才多能，经验丰富的国际公务员，就这样一个组织而言，调动是必要的。也就是说，必须充分考虑工作人员的合理关切，他们可能有真正的理由不接受调职。秘书长也应确保各区域委员会和工作地点之间的适当工作人员调动。以解决某些地方高出缺率的问题。

42. 同时也必须精简和促进司法行政，加强非正式机制以处理申诉并提供适当的培训，加纳代表团欢迎向大会提交的综合提案；在这方面，他强调人力资源管理厅在制定政策和准则及监测其获遵守和执行情况方面的中枢作用。

43. 最后，加纳代表团欢迎优先进行管理阶层与工作人员之间的对话及管理人员与全体工作人员之间的广泛交流以回答问题和交流看法。应加强这一进程使有关各方了解情况并促使它们对改革进程作出有效贡献。

44. **Dinic 女士**（克罗地亚）说，克罗地亚政府完全支持秘书长努力执行改革联合国的通盘方案。在 2000 年 9 月举行的千年首脑会议上，各国国家元首和政府首脑重申对联合国的信心，表示他们将不遗余力地使

联合国成为有效的工具处理千年宣言（大会第 55/2 号决议）内通过的优先事项，并说秘书处应最有效利用各种资源，采用可用的最佳管理办法和技术，集中处理商定的新千年优先问题。为实现这一目标，会员国、工作人员和联合国管理阶层必须建立伙伴关系。

45. 克罗地亚代表团认为工作人员是联合国最宝贵的资产，认为吸引和保留高度胜任的工作人员是必要的，同时也必须维持公平的地域和性别分配。这两个补充标准必须用来指导工作人员的征聘、安置和升级政策。

46. 克罗地亚一向认为国家竞争性考试是征聘起职等年轻人的最佳方法；不过，尽管已采取积极措施，征聘程序在许多情况下仍过长而且令人泄气，还要作出许多努力才能改善情况。

47. 秘书长关于将权力下放给方案管理人员的提案（A/55/253）可以简化进程，条件是：在雇用过程中必须考虑候选人的资格并充分尊重公平地域分配原则。在这方面，应优先考虑来自任职人数不足或无人任职的国家或来自任职人数最少的高度胜任的候选人。此外，工作人员必须接受新的征聘程序，这应配合一套监督机制以助改善联合国的问责制。

48. 克罗地亚代表团认为工作人员应受保护以免碰到有关管理人员方面缺乏问责制的情况。为此目的，建立独立于管理阶层和工作人员的人事调查员机制可能是能获接受的办法。

49. 关于性别平衡，必须承认秘书处内近年来有所改善。即使如此，统计数字显示出，东欧妇女最经常被忽视，特别是在秘书处内较高级别的职位。虽然事实上候选人的资格应是主要标准，但的确有妇女能胜任联合国内最高级别的职位。会员国也必须为这些职位提出更能胜任的候选人。

50. 克罗地亚代表团支持秘书长关于加强工作人员地域和职能调动的提案，这将使他们吸取丰富的经验并加强联合国的信誉。同时，克罗地亚代表团也同意咨询委员会提出的意见，这些意见涉及机构记忆和技

术专门知识发挥重大作用的职位（A/55/499，第 13 段）。

51. 最后，在世界各地人道主义和维持和平特派团服务的联合国人员的安全是克罗地亚代表团极为关切的一个问题。克罗地亚代表团旨在加强保护和培训联合国人员，以及依法惩处对这些人员施加暴力者的所有提案。在这方面，可能值得考虑是否能为确保联合国人员的安全修改资源分配。

52. **Gossaye 先生**（埃塞俄比亚）说，为了有效的执行联合国的方案和活动，必须拥有一支有积极性和高才干的工作人员队伍。因此本组织改革的中心任务必须是对这一宝贵资产实行高效的管理。

53. 关于秘书长的人力资源管理改革报告（A/55/253），特别是关于人力资源规划问题，他注意到为订立可以衡量检验的目标所做的工作，特别是建立和改善一个人力资源管理信息系统，以及建立一个技能库的决定。埃塞俄比亚代表团认为，鉴于今后几年预期将出现大量的空缺，现在是更新本组织活力的适当时机。为此，它同意咨询委员会的意见，即在制定人力资源行动计划时，应当优先考虑有计划有步骤地更新秘书处的活力及保留较年轻的工作人员。

54. 埃塞俄比亚代表团认为，减少空缺的问题与人力资源改革所涉及的所有其他问题都密切相关，特别是与缩短和简化征聘程序密切相关。因此它欢迎秘书长为减少填补空缺所花费的天数所作的努力，便鼓励秘书长尽快——最多在 120 天之内——实现他关于填补空缺员额的目标，同时应顾及非洲境内某些外地特派团和工作地点的空缺率太高的状况。它同意咨询委员会关于必须及早地提前规划征聘工作以便对所有合格人选进行筛选和作出鉴定的意见（A/55/499，第 10 段）。

55. 埃塞俄比亚代表团尽管也支持关于加强调动的建议，但同时认为应当从晋升、任期限制、专家的提供和机构的经验传继等方面来分析该建议所涉及的影响。对所建议的合同安排应当作出澄清，并应当详

尽地审议这些安排对联合国人员职业发展所涉的各种影响。

56. 关于职业发展问题，埃塞俄比亚代表团深信，有必要建立一个认可能力和业绩并鼓励所有各级工作人员不断取得职业发展的制度。一个简化的职业表现考绩制度及透明的晋升政策，是建立一个健康的职业发展制度方面的基本要素。

57. 在这方面应当指出，大会关于人力资源管理问题的第 53/221 号决议中的一项规定，在埃塞俄比亚看来，与职业竞争的原则背道而驰，并歧视某些工作人员。该项规定要求使晋升专业人员职类竞争性考试与国家竞争性考验相协调，特别是在学历和公平地域分配方面（第五节，第 22 段）。

58. 秘书长在其关于晋升专业人员职类竞争性考试的说明（A/C.5/54/2）中详细地阐述了第 53/221 号决议的该项规定可能造成的不利影响，并请求大会重新考虑这一问题。任何组织如果其工作人员中的任何一员缺乏晋升机会或晋升前途受阻，都会损害该组织本身的效率，最终会导致士气瓦解和滋生不稳定性。现代人力资源管理的原则和实践都为达成一项客观的决定提供了必要的准则。他希望大会将在本届会议期间审议该问题，并纠正这一不一致性。

59. 埃塞俄比亚代表团极为重视提高秘书处妇女地位的问题，并注意到这方面已经取得进展，尽管仍然还有改善的余地。各国应当为联合国的员额提出更多的妇女候选人，也应当让人力资源管理厅找到妇女候选人来填补空缺员额。最后他强调，有必要以尽可能全面的方式来审议人力资源管理问题，以便取得广泛的协商一致。

60. Sharma 先生（尼泊尔）说，关于秘书长的人力资源管理改革报告（A/55/253），尼泊尔代表团认为，用组成部分的方式进行人力资源改革是完全有道理的，它赞扬秘书长致力确定个人责任以及确定问责制的努力，以期促进面向成果的管理。尼泊尔代表团也欢迎对多文化环境中的工作人员胜任工作的能力作出明确界定，以期望他们拿出最佳的业绩。

61. 报告提出了若干措施建议，旨在改善人力资源规划、征聘、安置和升级、工作人员调动、合同安排以及服务条件，所有这些都以透明、简化和及时等原则为基础。人们希望，秘书长的改革建议将给人力资源管理带来人们期待已久的改变，从而改善联合国系统的业绩。

62. 管理改革是个不断进行的过程，它很少是从零开始，而且他必须努力改进和精简各种现有的程序。在必要的方面，应当毫不犹豫地建设性的全面改革，并为此排除障碍问题、重新改组结构和清理各种程序。现在需要做的要超过某种精确的调整，以使联合国的人力资源管理能够应付不断变化世界的各种复杂挑战。从这一观点来说，秘书长的报告所依赖的风格，而不是实质内容。

63. 尼泊尔代表团欢迎将填补机构空缺所需的平均时间减少 40%（A/55/253，附件二），并赞扬秘书长热切地愿意予以进一步的减少。但是必须注意的是，应当确保狭短的期限不至于鼓励近水楼台先得月的行为——因为这种情况经常发生，以免损害那些本来已经处境不利者。较可取的办法应是更好地评估可能出现的空缺，及时宣布这些空缺，以及迅速地完成任务，以便不让任何人处于劣势。

64. 尼泊尔代表团对联合国人力资源过程中缺乏公平的地域代表性深感关切。应当迅速采取措施纠正这种不均现象，因为只有不到三分之一的员额受到地域代表性的制约，这种情况是没有道理的。

65. 关于性别平衡问题，达到女性征聘指标是一项令人欢迎的步骤，但也是一种过渡性步骤。不能因此而牺牲候选人的资格及技能，因为这些是有效管理的基本要素。尼泊尔代表团还欢迎关于在各职能之间、各部之间、各职业组织之间和各工作地点之间加强工作人员调动的建议，并认为该建议应当不加歧视和在不影响业绩或专业精神的情况下予以实施。

66. 必须确保那些已经在联合国系统内的人享有职业发展的机会，这就意味着必须扩大和丰富工作及向上调动的机会，条件是这样做不至于将新人和新思想

拒之门外。因此对内部晋升应当订立某种上限，以便不排除那些通过外部竞争所征聘的称职的工作人员。

67. 关于在征聘工作人员方面给予方案管理人员更多斟酌决定权的设想似乎值得赞扬，但它充满各种问题。一方面，它与增进工作人员的横向和纵向调动的目标相悖，另一方面，他可能受到滥用，除非不断进行监测和监督，而要长期使用这种监测和监督是难以维持的。较好的一种方式就是要求方案管理人员写出职务说明和确定候选人为填补空缺而必须具有的资格和能力。在这一基础是，可以由一个多国的高级管理人员小组提出适当的建议，供秘书长作出最后选择。这样一种程序将会有助于防止任人唯亲，并可以满足代表性、工作间的调动、提高业绩和公平性等方面的需要。

68. 在工作人员部署方面谨慎地利用合同安排可以给业绩增添价值，并可确保必要时最佳地利用人力资源。在管理上，给予一定的斟酌处理权是不可避免的，但过多的这种权利必然会导致不理想的后果。

69. 联合国应当能够以专业、高效和有效的方式满足会员国的各种需求。为此，它应当采用一种公司管理的风格，同时保持其代表性，确保在错综复杂的文化和组织环境中维持正义和客观性，并且既不能容忍效率低下，也不能放弃不偏不倚的中立性。在管理原则和实践方面，联合国必须着重于合成及协同作用。让联合国拥有一支具有代表性、专业化、高效率、能够及时响应和负责任的、可以更好地为会员国服务的人力资源管理队伍，符合所有有关各方的利益。这也正是在千年首脑会议上各国的国家元首和政府首脑们鼓励采用现有的最佳管理技术和做法时的意图所在。

70. **Aragon 女士**（菲律宾）说，菲律宾代表团支持尼日利亚代表以 77 国集团加中国的名义就议程项目 123 所作的发言。确实，联合国的工作人员是本组织最重要的资产，因此应当赞扬工作人员在推进本组织的各项原则方面的忠诚奉献，为此他们甚至牺牲自己的生命，并且尽管遇到持续不断的财政危机以及资源被不

断削减。对人力资源进行有效的管理极为必要，尤其是因为会员国的需求和期望在不断增加，并由于 21 世纪的各种挑战。

71. 菲律宾代表团赞赏秘书长在拟订 10 个领域里的人力资源改革建议（A/55/253）时所作的巨大努力，这些建议旨在创造一种反映及时和着重成果的组织文化，这种文化奖励开创和革新，提倡持续学习、优秀业绩和优良管理。

72. 人力资源管理改革的核心，在于实施授权之前建立起定义明确的问责制和责任制机制，以及建立有效和公正的司法制度。必须防止斟酌决定权遭到滥用，为此必须建立有效的监测制度，并建立有效处理冤情投诉和尊重适当程序的机制。

73. 关于文件 A/55/253 所概述的、秘书长所建议的征聘、安置和升级制度，菲律宾代表团赞赏为减少征聘时间所作的努力。同时有必要确保空缺通知及时发出，以使会员国能够提出合格的人选，避免造成某些候选人是在事先选定的印象。在关于该项目的非正式协商期间，菲律宾代表团将要求有关方面作出澄清，解释所提议的关于通过征聘或升级填补空缺的新制度的试用问题。选择标准的采用决不应导致对任何在职工作人员造成其升级方面的不公平待遇。在所有各职类工作人员的晋升方面，无论国籍如何，最主要的考虑应当是优点和成绩。

74. 工作人员调动是有助于丰富职业发展的积极要素之一。但是必须确保从特派团任务返回的工作人员可以在其职业网范围内根据既定员额获得立即安置。菲律宾代表团同意咨询委员会的意见，即对联合国派往为期超过两年的特派团的工作人员，在能够返回其职业网和工作地点的某项工作方面，应当享有与那些离开不到两年的工作人员同样的保障。

75. 关于所建议的新的合同安排问题，她说，菲律宾代表团关切地期待着有关方面提供所要求的资料，说明连续合同与长期合同之间的区别，以及这些建议对工作人员职业发展所涉的影响。

76. 在性别平衡领域取得了一定的改善。但是，发展中国家妇女在高级员额中任职人数的改善速度缓慢，仍然是令人关注的问题之一，在这方面应当加强努力。一般事务人员及有关职类中的绝大多数工作人员都是妇女。她们要求向上调动的关切和愿望应当得到重视，特别是因为她们已经投入了自己的时间和资金来取得必要的资格和经验。

77. 合格的一般事务工作人员晋升到专业人员职类的唯一机会是内部竞争性考试，但令人遗憾的是在对大会 53/221 号决议第五节第 22 段的规定作出审查之前，目前没有举行任何考试。所有各国国籍和各个职类的工作人员都应根据其成绩和优点获得平等的晋升机会，这样必然会调动工作人员的积极性，改善她们的职业能力。因此内部考试的问题必须迅速解决。

78. Alatrash 先生（阿拉伯利比亚民众国）说，利比亚代表团支持尼日利亚代表以 77 国集团加中国的名义所作的发言。人力资源管理是极为重要的问题，对此必须以均衡、公平和负责任的方式加以讨论。应当看到该问题与人本主义哲学密切相关，而人本主义哲学确认人的价值及保障人的福祉的重要性，这些是联合国构架的基础。因此对待这一问题的方式必须不同于商业企业中所用的方式，因为商业企业中影响决策的决定因素是实用性。

79. 当然，让本组织具有其自身特征的是其工作人员；联合国秘书处为整个联合国的活动奠定基础。秘书处的多文化工作人员在秘书长的领导下工作，他们完全独立于本国政府。《联合国宪章》为工作人员提供了就业保障，并要求确保最高水准的效率、能力和忠诚，以及尽可能广泛的地域代表性。

80. 在联合国，正如在其他类似的组织一样，人力资源的管理安排必须是一种多学科的努力，必须通过这种跨学科的过程来订立目标、确定为实现这些目标所需要的活动、向各种职务员额分配界定明确的任务、以及在各单位中安排补充员额和确定彼此间的关系。利比亚代表团希望向秘书处提交的正是这样一种提案，其中将详细说明每个阶段的每一步骤，并将适当

地解释改革措施的性质和理由、以及预期在财务和人力资源方面将取得的好处。

81. 秘书处所建议的人力资源管理改革幅度太大，其影响很难预测。事实上，这些改革很可能损毁国际公务员制度，但又不能实现理想的目标。诚然，目前确实存在着错误、不公正和不规则现象，而且也许在员额分配和晋级方面、以及在主管对待其属下工作人员方面甚至可能存在着歧视。这些问题必须得到解决，但所建议的改革措施在付诸实践之前，应当先受到分析，其利弊影响应受到权衡。在利比亚看来，委员会目前所讨论的提案仅仅是适用注重成果编制预算概念的一种方案，人们对此概念尚没有达成一致意见。

82. 现行制度的欠缺和不足基本上是少数不负责任的官员违背和违反行政细则和条例以及本组织的问责制和司法行政结构欠缺不足所造成的。因此，没有必要对整个制度进行大幅度的改革，所需要的应当是确保现行的条例得到遵守和适用，以加强内部司法行政和问责制结构。

83. 为了采取适当的解决办法，必须对为实施秘书长的各项建议所需追加的人力和财政资源进行详细的分析。如果让方案管理人员花费大量的时间和精力去从事人力资源管理，那很可能会损害重要方案的实施。他想知道，例如在本组织范围内应如何对政策管理的结果进行评价，他并要求提供估算数字，说明向方案管理人员授权预期会产生的节支。

84. 利比亚代表团还对员额的地域分配不均表示关切。人们从秘书长关于秘书处的组成的报告（A/55/427）中可以看出，目前在秘书处或纽约的任何联合国基金或方案署中没有一名利比亚公民担任高级职位，尽管利比亚及时地履行了自己的所有财政义务。秘书处应当实行透明和公正的填补员额程序，迅速及时地向会员国通报空缺情况，以便他们可以在所要求的期限内提出候选人。他也希望秘书长在任命其特别代表和特使方面能够尽可能的保持均衡。鉴于有许多空缺需要填补，他希望利比亚能够按照公平地域分配标准所确定的比例获得其应当获得的员额。

85. 副主席迪尼奇先生（克罗地亚）代行主席职务。

86. **Herrera 先生**（墨西哥）说，本组织最重要的资产是其工作人员；因此，鉴于目前的全球化和竞争形势，对人力资源的投资应当是一项优先事项。象联合国这样的组织历来一贯拥有高度合格的工作人员，他们以专业负责的精神履行着会员国托付给本组织的重要职责，因此联合国应当有一项旨在实现优秀和不断改善的人力资源政策。然而，实行这种政策的同时还应当采取积极措施，激励对工作人员的信心，在管理当局与工作人员之间共担责任的环境下向工作人员提供必要的保障，使他们享有职业发展的必要条件，并对业绩负起责任。

87. 关于联合国正在进行的意义深远的改革进程，墨西哥支持公平地域代表性的原则，并支持在工作人员中实现性别均衡的目标。联合国应当保持能够吸引最佳候选人来填补空缺的报酬政策。任何人力资源的改革都应当包含改善职业前景，以便保持必要的人力资本，同时应当实行透明的考绩制和问责制，并实行协调统一的调动和培训政策。

88. 联合国组织的老化是令人担心的另一问题。在今后五年里，每年将有多达 400 名工作人员退休。本组织的挑战不在于如何填补这些空缺，而在于如何确保过去加入联合国的所有那些有着高度热情的初级专业人员，不会因为几乎陈腐僵化的行政结构所引起的前途不定而离开本组织。

89. 墨西哥代表团支持秘书长的工作人员管理倡议，并欢迎关于将填补空缺所需时间减少到合理程度的建议。它也支持实行各种机制，以加强对财政和人力资源管理的监督及对执行成果责任的监督。

90. 关于秘书长的人力资源管理改革报告（A/55/253）E 节所述的合同安排，应当指出，尽管关于定期任用的建议延续了试用期的做法，即在转变为连续任用之前至少应有两年的试用期，但在调动的规划和培训政策方面仍引起一些问题。

91. 例如问题之一是，如何确保新工作人员在其工作的最初五年可以经历至少两项不同的工作

（A/55/253，附件三，第 13 段），因为定期任用包含一定程度的前景不定，这对工作人员和对联合国来说都是如此。他也想知道，如果无法确切知道哪些人力资源可以长期提供，那么培训工作又怎样来规划呢？同时，在考绩、调动和职业发展方面都应当有一项协调统一的政策。

92. **Al-Mansour 先生**（科威特）表示，他支持尼日利亚代表以 77 国集团加中国的名义所作的发言。秘书长的改革计划包含了大量的倡议，旨在通过各种新战略来加强行政管理制度。它还突出地说明，有必要对人力资源的管理进行一次仔细和全面的审查，以便提高工作人员的才干和业绩，确保提高人力资源管理的效率和加强国际公务员制度。

93. 秘书长的改革方案的最高优先之一就是改善人力资源管理。这要求所有合格、负责任及可以被追究责任的管理人员以及有着必要的积极性、训练和能力的工作人员，在一个简单和透明的制度下履行自己的职责。联合国的工作人员是任何改革的关键。他们所做的工作值得赞扬，特别是这些工作有时是在极其困难的情况下完成，有时要面临生命危险。任用和升级方面的程序应当更加透明和简化，长期的拖延不应成为正常现象。专业人员职类起职员额的任命应当由人力资源管理厅来批准；这将有助于简化官僚程序，成为改革进程中的又一积极因素。

94. 他在谈到秘书长关于秘书处的组成的报告（A/55/427）时表示，关于会员国国民任职比例的适当幅度所发生的变化清楚地表明，完全有可能减少无人任职或任职不足的国家数量。科威特代表团高兴地告诉诸位，有一名科威特公民担任了高级管理职位，科威特代表团希望科威特不久将能够将其更多的国民安置在高级职位上，从而实现它所认为公平的任职人数比例。在这方面，人力资源管理厅应当优先重视那些无人任职或任职人数不足的国家，确保公平地域分配的原则成为本组织填补空缺时的基本考虑，并向发展中国家分配适当比例的高级员额。

95. **Ouane 先生**（马里）表示，他支持尼日利亚代表 77 国集团加中国所作的发言，并赞成常务副秘书长的意

见，即联合国要实现其和平与国际安全及经济社会发展的目标，就必须拥有高度合格、积极性高昂、和忠诚地奉献于追求联合国各项理想的事业中的工作人员。秘书长三年前启动的改革方案，谋求在工作人员的征聘、晋升和调动方面创造一种新的动力。这一积极措施应当得到鼓励，因为本组织的生存取决于它能否适应不断变化的环境并顾及到其工作人员在服务条件方面的愿望。而且，为了吸引和保留有着最高才干的人才，有必要提供良好的职业前景。后在实施这项改革时，有必要尊重公平地域分配原则，改善服务条件，建立一个公平和平等的征聘制度。

96. 关于合同安排，他指出，秘书长在其报告（A/55/253）第 47 段中为所有的工作职能提出了三种类型的任用建议：短期任用、定期任用、以及连续任用。如果对新的连续任用及其与现行长期任用制度的关系作出澄清，将十分有利。马里代表团认为，鉴于国际公务员制度的特殊性质，应当保留长期合同，以符合《联合国工作人员条例和细则》的条款规定。而且，在发起新制度的过程中应当特别重视招聘年轻人。在这方面，今后五年平均每年 400 名工作人员退休的前景将提供极大的机会。此外，应当继续提高秘书处内妇女的地位及她们任职人数，以满足联合国有关决议所订立的目标。

97. 联合检查组和秘书长分别就联合国司法行政问题提交的报告（A/55/57*和 A/55/253，附件五），值得给予特别注意，因为精简程序、加强对现行机制的信心、以及保护工作人员的权利等等，是有效的司法行政的组成部分。

98. **Ali Ahmad 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）支持尼日利亚代表以 77 国集团加中国的名义就议程项目 123 所作的发言。联合国的工作人员协助促进本组织的宗旨与原则，因此他们的意见对人力资源管理厅进行的任何人力资源管理改革来说都是必不可少的。

99. 在大会第五十三届会议期间，秘书长曾在第五委员会中表示，建立所有各级的问责制是这场改革的指导原则，并且为了促进这种问责制，将改善各等级之

间的对话，同时不致忽略一些重要概念，包括适当的适用程序、平等和尊重多样性、以及满足地域与性别均衡的要求等。人力资源管理的改革不是用来减少预算或消除工作人员的手段，而是代表着秘书处与会员国之间责任的联合与分工。这些原则应当成为五委本届会议讨论时的指南。

100. 大会第 53/221 号决议认识到有必要促进所有各级的问责制，并要求在授予权力前，应当建立问责机制和改善司法行政，同时应考虑到人力资源管理厅所发挥的中心作用。读完关于该问题的各项报告之后，叙利亚代表团注意到，目前尚没有按照大会的要求在所有各级建立起全面的问责制度。这是一个极其敏感的问题，因为授权，问责制、以及建立联合国司法行政的综合制度的问题，都是相辅相成和不可分割的要素。在这方面，他欢迎联合检查组关于联合国内部司法的报告（A/55/57*），并欢迎它对国际劳工组织所采用的最低标准的适用问题的重视，对此联合国会员国已感到满意。

101. 秘书长报告（A/55/253 号文件）第 9 段将人力资源管理的改革与注重成果的预算编制方式挂上了钩，但注重成果的预算编制设想并未得到大会的赞同。秘书处应在这一方面提供更多的详情。关于第 47 段中所讨论的新的连续任用安排，也应作出澄清。叙利亚代表团也想知道，为什么要消除长期任用的作法，长期任用与连续任用之间有何种区别。而且，该文件没有为连续任用确定任期，令人对这种合同安排是否符合大会第 53/221 号决议关于职业任用和定期任用双轨制度的规定，感到怀疑。

102. 叙利亚代表团对文件 A/55/253 第 50 段的内容表示满意，秘书长在该段中表示，他将欢迎大会提出意见，特别是关于长期合同问题的意见；秘书长还表示他打算进一步审查与任用期限和类别有关的问题，并在向大会提出具体建议之前继续与工作人员进行对话。

103. 叙利亚代表团非常重视公平地域分配的原则，并认为对于一些国家无人任职或任职人数不足的状况

况，应当通过举行国家竞争性考试来加以改善。至于工作人员调动问题，调动的原则应当根据各项明确、公平和有步骤的准则来加以适用，同时顾及每一名工作人员的具体情况。

104. 最后，他要求迅速分发反映工作人员意见的各份文件，供代表团们参考。对于这些文件的分发受到拖延的问题必须作出解释，因为讨论之前六周的规则和六天的原则都没有得到遵守。

105. **Bouheddou 先生**（阿尔及利亚）完全支持尼日利亚代表代表 77 国集团加中国就议程项目 123 所作的发言，并和其他一些发言者一样强调，在联合国的有效运行方面，工作人员是最重要的资产。因此，必须执行一项现代合理的人力资源管理政策，确保征聘和保留有才干和有积极性的公务员。人力资源管理改革的建议非常及时，因为在最近的将来将出现大量的退休和空缺。

106. 他欢迎改革方案中所提议的关于削减填补空缺员额所需时间的建议。不过，尽管将权力下放给方案管理人员可以加速目前缓慢的招聘进程，但它将不能保证透明度和客观性。授予权力的同时还必须实行严格的问责制及司法行政。由于这一原因，人力资源管理厅应当保持其监督作用，特别是在涉及不规则行为的案例方面。

107. 对 A/55/253 号文件所提出的合同安排必须予以深入的研究。对连续任用与长期任用之间的关系必须作出澄清，同时必须说明连续任用制度对地域分配原则可能造成的影响，阿尔及利亚代表团特别重视地域分配原则。

108. 关于旨在促进调动的建议，他说，这些努力是有道理的，因为外地的活动数量不少，并且工作人员的迅速部署十分重要。但是，必须避免方案管理人员采用主观标准和滥用权力的行为。

109. 他对总部及其他工作地点可能发言教育补助金的申请欺诈行为表示关切，内部监督事务厅关于对教

育补助金进行预防性调查的报告（A/55/352）反映了这种欺诈的可能。

110. 阿尔及利亚代表团研究了秘书长就联合检查组题为“联合国司法”（A/55/57*）的报告作出评论的说明（A/55/57/Add. 1），认为秘书长的某些意见远远不能让人信服。例如，联检组并没有清楚地表示应当在本组织的内部条例中纳入人权条款规定及其他重要的国际文书内容，而仅仅是指出，这些文书没有被纳入联合国的内部条例中。

111. 司法行政的质量取决于许多机构因素和人的因素，但是不能把它与可适用的立法分离开来，特别是在人权领域，这是超越所有其他因素的一项基本考虑。假如，如秘书长所述（A/55/57/Add. 1, 第 6 段），“《世界人权宣言》所载的一切有关的劳工基本标准已经充分反映在联合国工作人员服务条件中”，那么就应当明确地将其列入。

112. 他还无法理解的是，为什么秘书长在报告中说行政法庭的执行秘书将不再就实质性事项向法庭的庭长报告工作，而应向拟议建立的解决纠纷和司法行政办事处的负责人报告工作。显然后者将负责行政事务，这与法律顾问和行政法庭执行秘书之间的关系以及主管人力资源管理助理秘书长与联合申诉委员会秘书之间的关系是同样的。

113. 他赞同联合检查组的以下建议，即应当增加一名副秘书的员额，以协助行政法庭高效率 and 迅速地履行其职责。他还同意关于应当向联合申诉委员会成员提供法律事务方面的基本训练的建议。（A/55/57*，第 130 段），以帮助他们提出理由充分的建议，使这些建议更加容易令人接受。他无法理解的是，为什么行政当局反对任命一位具有优良法律资格的工作人员担任法律顾问小组协调员的职位（A/55/57/Add. 1, 第 28 段）。正如联检组所建议的，该协调员的员额目前定级为一般事务人员，应当得到改叙，以避免与其工作人员的可能磨擦，因他的工作人员属于专业人员职类员额。

114. **Smagulov 先生**（哈萨克斯坦）说，人力资源管理改革是本组织全面改革的重要成分之一，工作人员的需求和问题应当得到讨论和处理。

115. 哈萨克斯坦代表团支持秘书长关于人力资源管理改革的报告（A/55/253）中为改善秘书处的业务效率而提出的各项建议。由于本组织的效率除其他外取决于秘书处工作人员的适当配置，因此他同意，应当根据公平地域分配的原则对会员国之间空缺员额的分配进程进行一次透明的审查，并且应当减少填补空缺员额所需的平均时间。

116. 一些国家在秘书处无人任职或任职人数不足的问题令哈萨克斯坦政府特别关切，因为它成为联合国会员国以后的八时间里，没有任何哈萨克斯坦的公民获任用成为秘书处的工作人员，尽管哈萨克斯坦为本组织的预算总额缴付了 3 000 多万美元。哈萨克斯坦外交部长曾经多次提出这一问题。而且，也提出了候选人名单，并向与联合国有关的专家方案提交了申请，但至今没有任何结果。这一问题的解决将不仅是一项公平合理的措施，还有助于哈萨克斯坦政府建立其自己的公务员队伍，因为它可以利用为联合国服务的专家在服务期间所取得的经历和技能。

117. 哈萨克斯坦代表团欢迎秘书长在调动方面努力发展人力资源管理的程序，以便使联合国工作人员可在多学科的环境下执行任务，并欢迎秘书长努力在稳定和可预见的基础上为当地工作人员提供报酬良好的工作。他同意 77 国集团加中国的以下意见，即人力资源管理的改革不应造成裁减工作人员或削减资金。

118. **D' Alva 女士**（几内亚比绍）说，几内亚比绍代表团谨表示支持尼日利亚代表以 77 国集团加中国的名义就议程项目 123 所作的发言。本组织要成为“道德中心”、并在和平、团结、平等、正义与自由的普遍价值基础上建设文明社会的唯一方式，就是让所有会员国的合格公民都有机会为联合国的工作奉献其知识及经验。

119. 几内亚比绍自 1974 年以来一直是联合国会员国，多年来为秘书处的职位提供了高度合格的候选人。其中有些候选人曾被选中，但从未被征聘。所作出的解释理由有几条，包括员额冻结、内部候选人和妇女享受优先、或者已被征聘的候选人可以讲某一种语言，尽管当时那些几内亚比绍的候选人可以说四种或五种语言。

120. 1987 年，联合国为几内亚比绍举办了一场国家竞争考试，有一些候选人被选中。然而，他们从未被征聘。秘书处曾要求几内亚比绍常驻代表团协助寻找有兴趣在秘书处的社会、政治、行政和财政部门工作的、合乎资格的几内亚比绍公民，常驻代表团提供了合格人选的名单，但也是没有任何结果。几内亚比绍政府深感关切的是，就连一些高层的管理人员也没有遵守大会所作的任务规定，没有从无人任职或任职人数不足的国家招聘人员。

121. 情况往往是，空缺通知好象是为某些受优待的候选人特别制作的（而且在某些情况下，这些人士早已在其工作岗位上就职），或者面试不是真诚地进行。几内亚比绍在秘书处内完全没有人任职。因此几内亚比绍代表团对不遵守公平地域分配准则的行为表示遗憾，并十分关切地期待着两名空缺员额候选人的选择结果，这两名空缺员额均受制于地域分配原则，几内亚比绍已经为这两名空缺提出非常合格的国民人选。

122. **Jara 先生**（智利）说，他支持尼日利亚代表代表 77 国集团加中国就议程项目 123 所作的发言。他对关于大会第 53/221 号决议第五节第 22 段的解释所造成的一般事务工作人员晋升专业人员职类方面的情况表示关切。鉴于关于该段的解释所引起的模棱两可，五委应当研究和解决这一问题。

123. **Chaudhry 先生**（巴基斯坦）在提到 A/54/793 号文件所概述的管理方面的不规则行为问题时，提请五委注意据他认为有可能给本组织造成财政损失并且显然已被内部监控忽略的一个问题。该问题涉及到某一旅行社在秘书处内的明显垄断，它提供非常昂贵的

票价同时还规定许多过分的限制。这不仅使联合国遭受财政损失，而且使因联合国公务而旅行者也经历许多不便。

124. 他想知道的是，这些旅行限制是否是普遍一律地适用于所有因联合国公务而旅行的人士，在选择国家航空公司方面采用了哪些标准，旅行代理人员是怎样选定的，以及是否采用了内部监控措施来确保他们不会给联合国造成财政损失。

125. **Moniaga 先生**（印度尼西亚）和 Ali Ahmad 先生（阿拉伯叙利亚共和国）说，秘书处应当就巴基斯坦代表提出的重要问题作出澄清解释。

126. **Hamidullah 先生**（孟加拉国）在 Bouheddou 先生（阿尔及利亚）的支持下表示，巴基斯坦代表团就给联合国造成财政损失的不规则管理行为所提出的

问题极为重要。他要求解释关于联合国支付旅费的规则，以及在航空公司的选择方面采用了哪些标准。孟加拉国代表团已注意到航空机票价格被大幅度改变的现象，这些机票都可以用便宜得多的价格在市场上买到，其低于联合国的幅度高达 50%。至于对修改旅行计划所规定的过分限制，他也深表不满。他期待秘书处提供有关资料，以便仔细研究此事，以纠正可能的不规则行为。

127. **Silot 女士**（古巴）赞同其他代表就旅行限制问题所作的发言。古巴代表团因这种限制受到了不利影响。因此它将关切地审查秘书处就此问题提供的资料，以便纠正对联合国的国际性质及节省开支的努力造成破坏的任何不规则行为。

下午 6 时散会