



大会

第五十七届会议

Distr.: General  
15 July 2003  
Chinese  
Original: French

正式记录

第五委员会

第 22 次会议简要记录

2002 年 11 月 6 日，星期三，上午 10 时在纽约总部举行

主席：夏尔马先生 .....（尼泊尔）

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 120：联合国共同制度

议程项目 121：联合国养恤金制度

议程项目 122：秘书长关于内部监督事务厅活动的报告

议程项目 126：联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

2002 年 10 月 17 日大会代理主席给第五委员会主席的信

其他事项

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。



上午 10 时 10 分宣布开会

议程项目 120: 联合国共同制度 (A/57/30; A/C.5/57/16)

1. **Bel Hadj Amor 先生** (国际公务员制度委员会主席) 在介绍国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)第二十八次年度报告时说, 大会根据该报告作出的决定将对联合国共同制度的服务条件产生重要影响。该报告涵盖的议题范围广泛, 在技术上较为复杂。委员会已尽力使该报告尽可能简洁明了。

2. 在第 51/216 号、52/216 号和 53/209 号决议中, 大会吁请委员会率先制订人力资源管理领域的新办法, 作为总体改革的一部分。为此, 委员会在两年前制订了人力资源管理综合框架, 并随后得到大会核准。委员会认为, 薪资和福利制度改革是各组织实现业绩管理制度现代化和提高组织业绩的努力的关键因素。

3. 在过去一年中, 委员会进一步分析了困扰现行薪资和福利制度的问题, 并试图找到适当解决办法。在进一步继续研究的同时, 该报告列出一些改革建议, 并描述了正在审议的办法。薪资和福利制度改革的优先事项和时限列于该报告第 17 段。

4. 委员会的第一项建议是关于职务分类制度的订正。由于程序繁琐, 过于复杂, 而且需要职务分类专家进行管理, 该制度长期以来受到批评。它注重职务方面, 而不注重贡献方面, 这不符合注重成果的当今现实。该制度应在更为通用的级别上运作。每个职等的职务说明应当短小简洁, 以便支持职位的分散式管理, 并且只强调用于决定职等的关键因素和部分。管理人员将因此有更大的能力来决定如何完成分派的工作。他们将得到计算机化程序等工具的协助, 以便对他们负责的职位进行分类; 这将确保该制度的一致性。该制度还应支持为满足各组织需要而制订的订正薪金结构, 并为实行宽幅薪金结构创造条件。

5. 为了承认个人对集体工作的贡献, 宽幅模式和有关的绩效薪金制可对共同制度具有价值。不过, 在提

出任何建议前, 委员会将对可用于共同制度的模式进行试验和论证。

6. 该报告的另一项建议是关于建立高级管理制度的问题。的确, 为了提高组织效率, 必须建立一种制度, 通过鼓励出色业绩, 协助各组织处理干部配备方面的需要, 并帮助它们吸引和留住高素质管理人员等办法, 加强各组织的管理能力。委员会 2003 年工作方案中列入了进一步拟订此种制度的方式的项目。

7. 总体而言, 提出的变革办法代表了管理工作的一条崭新途径, 反映了各大洲会员国针对变化中的世界正在逐步采取的措施。国际公务员制度也必须有能力作出改进, 并更加注重成果。

8. 尽管他承认, 在联合国系统各组织等吸收了世界各国丰富实践经验的多文化组织中, 实行变革并非易事, 甚或更为困难, 但正是这种经验有助于创造了一个具有共同价值观和目标的真正国际性的公务员制度。他认为, 这些核心价值观丝毫没有丧失其相关性, 并将继续吸引一代又一代富于理想、具备所需能力的雇员。然而, 这些雇员今后的成功以及很大程度上联合国系统本身的成功将取决于雇员在何种程度上认为所实行的人力资源管理制度能协助其实现报负, 包括其发展目标。

9. 应大会要求, 委员会还审议了调动问题及其对工作人员职业发展的影响。委员会成员重申工作人员在共同制度各组织内部和各组织之间调动的重要性, 但同时认为, 调动问题比较复杂, 对若干领域均造成影响, 因此应综合审查, 考虑到各组织的不同使命和任务。委员会还认识到, 必须顾及工作/生活议程。

10. 委员会审查的另一个问题是薪酬净额差值。该差值衡量共同制度的薪金净额与参照制度美国联邦公务员制度的薪金净额的关系。目前, 该差值为 109.3, 几乎比大会确定的适当中点低六点。大会在 1985 年核准了 110 至 120 的差幅, 其理解是差值将维持在接近适当中点 115 的水平。目前水平的差值的主要原因是近年来美国公务员实际薪金的上涨。该趋势预计将

继续下去。还应指出，联邦雇员得到的减税导致其薪金净额的进一步增加。

11. 通过 110 至 120 差幅时的理解是，委员会将采取防止差值超过 120 的行动，并将在差值低于 110 时建议加薪。应当指出，在 1980 年代后半期，当差值超过 120 时，薪金被冻结了三年多。为将总体差值至少恢复到适当中点 115，委员会建议调整联合国共同制度工作人员的薪酬净额。不过，由于大会对差值失衡问题表示了关切，委员会没有建议全面调整。差值失衡问题表现在较高职等的差值普遍较低，但较低职等的差值却高于适当中点——例如，在 2002 年，P-1 职等的差值为 120，而 D-1 职等的差值则为 101.2。根据大会第 56/244 号决议，委员会在其报告第 174 段中建议，自 2003 年 3 月 1 日起有区别地实际上调基薪/底薪表，以处理薪级表较高职等差值较小的问题，并使总体差值恢复到适当的中点 115。

12. 应当强调的是，各职等所有工作人员的薪金都将由于基薪/底薪调整程序而得到一些调涨。尽管较高职等薪金的提议增幅较大，较低职等的差值仍将处于较高水平。

13. 该项建议以有关研究为依据。这些研究以严格方式进行，使用了存在将近 20 年、为各方接受的方法。尽管联合国系统为预算削减和现金流动问题所困扰，但它必须有能力按照《宪章》的规定，吸引、激励和留住最优秀的工作人员，否则将丧失其竞争力。

14. 委员会处理的其他问题中包括专业及专业以上职类工作人员的教育补助金和扶养津贴的水平。这些事项已在津贴的两年期定期审查范畴内得到审议。调涨了教育补助金，以反映通货膨胀的因素，扶养津贴则维持在现有水平。

15. 关于在条件危险的工作地点服务的工作人员，委员会决定将国际工作人员的危險津贴维持在每月 1 000 美元的现有水平，但自 2003 年 1 月 1 日起，将当地征聘工作人员领取的危險津贴数额增至当地薪级表中点的 30%。

16. 报告在最后载有调查伦敦、维也纳和日内瓦最佳服务条件的结果以及调查日内瓦语文教师职类工作人员最佳服务条件的结果。随着这些调查的结束，委员会完成了对总部工作地点一般事务及有关职类工作人员薪金的第五轮调查。委员会将在 2003 年审查适用于总部和非总部工作地点的调查方法。根据前一轮调查的经验，特别是鉴于雇主参与方面的困难，预期该次审查将是一项艰难的工作。

17. **Fréchette 女士**（副秘书长）在介绍联合国系统行政首长协调理事会关于国际公务员制度委员会报告的声明（A/C.5/57/16，附件）时指出，委员会在整个联合国系统的改革进程中发挥了关键作用。该进程旨在实现人力资源管理现代化，建立注重成果的文化，并促进问责制、继续学习和卓越管理。行政首长切实认识到，吸引、激励和留住高素质工作人员的能力将是该项变革的关键因素。

18. 薪资和福利制度应当支持这些目标，但目前却没有做到；行政首长对该制度缺乏竞争力、灵活性和适应性一再表示关切。联合国各组织不仅要能够征聘人员，而且要能征聘到最佳人选。

19. 会员国也强调它们对这些目标的重视。大会第 55/258 号决议核准了行政和预算问题咨询委员会（行预咨委会）的建议，即人力资源管理改革取得成功的先决条件是要有一套具有竞争力的服务条件。

20. 行政首长欢迎委员会的建议。这些建议补充了已经实行的改革，并将提供新的工具，用以促进调动、建立能力、加强管理、奖励优良业绩和处理征聘并留住工作人员、特别是高级职等工作人员的问题。

21. 行政首长将与委员会进行合作，本着委员会工作所特有的公开精神，逐步落实这些建议，同时作必要调整。他们期待委员会提出进一步建议，特别是关于更新诺贝尔梅耶原则的建议。最后，他们坚决支持委员会关于给专业及专业以上职类有区别加薪的建议。这符合经大会核准的方法以及大会多项决议，其中请委员会处理现行差值的失衡问题。

22. 秘书长在其题为“加强联合国：进一步改革纲领”的报告(A/57/387和Corr.1)中强调指出，若要实现《千年宣言》的宏伟目标，联合国就必须有世界一流的工作人员，足以应对全球化新时代提出的挑战。委员会的建议可以加强国际公务员制度，提高工作人员士气。因此，秘书长和行政首长希望会员国会提供支持。

**议程项目 121：联合国养恤金制度**(A/57/9和A/57/490；A/C.5/57/11)

23. **Larivière 先生**（联合国工作人员养恤金联合委员会主席）在介绍养恤金联委会的报告(A/57/9)时说，2001年12月31日的基金精算估值显示，应计养恤金薪酬出现顺差，盈余2.92%，比前一次估值有所减少，主要原因包括投资回报低于预期，关于提前退休率和养恤金领取人寿命的假设发生变化，以及在2000年核准了对基金规定的更改。由于本次估值没有充分反映的资产损失，今后五年的所需缴款率预计将增加到21.87%。尽管如此，委员会仍然相信，目前使用的精算模式是基本健全的。

24. 委员会在讨论精算事项时，还决定核准与欧洲航空安全组织(欧管)和欧洲安全与合作组织(欧安组织)的拟议转移协定。根据基金条例第13条，这些协定需要得到大会核准。

25. 基金资产的长期回报十分良好(根据美国消费物价指数进行调整后为3.9%)，是基金本次精算出现盈余的主要因素，尽管2001年3月31日和2002年3月31日终了年度的回报率为负数。在结束与投资委员会关于该事项的讨论时，委员会赞赏地注意到，投资委员会主席表示愿意改善与委员会的资料交流。委员会还要求关于投资管理的报告更具分析性，并应载有业绩分析。基金条例第19条将管理投资的信托责任赋予秘书长。因此，秘书长指定代表已同意提供更多关于投资的资料，包括关于最近市场动态的影响的资料。

26. 该报告第13段至15段提供了关于基金运作的关键数据。养恤金联委会注意到审计委员会的结论，即

基金开展业务的情况令人满意，其财务报表符合公认的标准会计原则，并且不存在重大的程序和控制问题。养恤金联委会极为重视基金的内部和外部审计安排。在这方面，养恤金联委会与审计委员会在2002年7月举行的录像会议是有益的，今后可能继续举行这种会议。

27. 关于由基金直接支付的行政费用，养恤金联委会核准了额外资源，比大会为2002-2003两年期最初核准的7430万美元预算增加了179200美元。这些额外资源专门用于按照国际劳工组织行政法庭裁决的要求重计养恤金，以及执行负责对基金的养恤金规定进行根本审查的工作组的建议。这些建议已得到养恤金联委会核准。

28. 关于基金的长远构想和目标，首席执行官干事提交了关于基金新管理章程所载的五个主要项目的详细进度报告(第98段)。委员会审议了全面审查基金员额配置结构的问题；它认为拟议结构作为蓝图可以接受，并原则上予以批准，但决定推迟就改叙和增设员额的请求采取行动。这些提议将作为基金2004-2005两年期拟议预算的一部分加以审议。对于首席执行官干事继续在纽约寻找适当的长期房地这一优先事项，委员会表示支持。

29. 委员会将在2003年向常设委员会提出关于直接扣除离职后健康保险费的文件。该方案涉及人数日益增多的参加者。委员会决定不建议大会核准内部监督事务厅(监督厅)为2002-2003两年期请拨的用于内部审计的额外资源。委员会将请首席执行官干事在2003年编写关于基金内部审计替代安排的研究报告，其中包括可能在基金秘书处内设立一个部门，或将该职能外包给监督厅以外的实体。

30. 委员会分析了为前苏维埃社会主义共和国联盟、乌克兰苏维埃社会主义共和国和白俄罗斯苏维埃社会主义共和国养恤基金前参与人采取的所有可能的补救行动。鉴于最近的事态发展，委员会决定不采取所审议的任何备选办法。它决定请秘书长继续为该问题寻找满意的全面解决办法。



31. 养恤金联委会审查了对基金的养恤金规定进行根本审查的工作组的初步建议，并决定核可经过删减的对养恤金规定的整套修改。这套修改能促进国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)和大会通过的人力资源新框架。委员会特别建议，递延退休金生活费调整应从 50 岁开始，递延退休金的生活费差别因数应从离职之日开始适用；应取消对恢复先前服务的权利的限制。委员会核可的全套方案的精算费用总数为应计养恤金薪酬的 0.54%。
32. 委员会赞同公务员制度委员会的意见，即工作人员统一薪金税率表应继续适用，并在 2004 年下一次全面审查应计养恤金薪酬时再次加以审查。
33. 委员会建议修正基金条例中关于养恤金最低数额的折算和请长假留职停薪的规定。提议的修改没有明显的精算影响。
34. 审议的其他事项中包括对委员会和常设委员会的成员数目和组成的审查。委员会建议其成员数目应从 33 人增加到 36 人，三个新增席位分配给联合国。如该提议得到核可，为大会代表保留的委员会席位将从四个增加到五个，候补代表仍为四人。委员会建议常设委员会的成员数目和组成保持不变。
35. 委员会授权其常设委员会在 2003 年审议国际刑事法院可能提交的加入基金的正式申请。
36. **姆塞莱先生** (行政和预算问题咨询委员会主席) 在介绍行预咨委会关于联合国养恤金制度的报告 (A/57/490) 时说，养恤基金第二十六次精算估值显示，应计养恤金薪酬出现精算顺差，盈余 2.92%，或 42.844 亿美元。该结果延续了前次估值的趋势。咨询委员会赞同精算师委员会和养恤金联委会采取的谨慎办法。后两者认为，迄今所见的趋势尚不需要在提高养恤金给付或降低养恤金缴款率方面作出重大变动。咨询委员会忆及遵守大会第 53/210 号决议的重要性。该决议规定应继续密切监测精算估值的发展，不应改变缴款率或其他办法，除非今后估值中出现明显的顺差趋势。
37. 由于金融市场的波动和投资负回报，基金资产的市值减少了 16% 以上。这种状况看来影响了养恤金联委会关于基金资产投资有关问题的讨论；咨询委员会赞同委员会的意见，即不应混淆在这些问题上的职责。它还强调，秘书长根据基金条例第 19 条负有的信托责任在任何情况下都不能因审查或研究结果而受到影响。
38. 咨询委员会注意到，委员会要求对投资管理处进行审查，并对基金投资进行独立的外部业绩审查。咨询委员会在其报告第 10 段要求进一步澄清这些请求的依据。
39. 咨询委员会就审计委员会关于基金财务报表和账户的报告作出的评论载于其报告第 13 至 18 段：咨询委员会强调有必要执行审计委员会的建议；如有不同意见，应向审计委员会提出令人满意的解释，并在提交养恤金联委会和大会的有关文件中报告。
40. 关于行政事项 (A/57/490, 第 21 至 26 段)，咨询委员会赞同养恤金联委会的建议，即不核准在 2002-2003 年为内部审计事务请设的额外员额。委员会还建议及时同基金首席执行官讨论内部监督事务厅 (监督厅) 提出的其他请求，以便让首席执行官能在基金 2004-2005 两年期拟议预算范围内向养恤金联委会提出建议。
41. 养恤金联委会请基金秘书处编写一份研究报告，探讨可以考虑用来执行养恤基金内部审计职能的其他安排，包括在基金秘书处内部单独设立一个部门的可能性 (A/57/490, 第 26 段)。关于该研究报告，咨询委员会认为，它没有得到任何充分有力的证据，可以支持作出决定，改变由监督厅提供基金内部审计服务的现行安排。咨询委员会要求谨慎行事，不要就此事项仓促做出决定。
42. 咨询委员会认为，与其请基金首席执行官或监督厅进行该研究，不妨向审计委员会提出该请求。后者时常在委员会审计范围内对各行政部门的内部审计服务作出评价。咨询委员会注意到，审计委员会在其最近关于基金的审计报告 (A/57/9, 附件十二) 和

关于联合国的审计报告（A/57/5，第 179 至 192 段）中没有处理该报告第 26 段提到的具体请求；咨询委员会建议，按照在养恤基金审计方面普遍接受的行业标准，评估监督厅向养恤基金行政和投资活动提供内部审计服务所需的能力和专业知识。咨询委员会回顾其报告 A/57/439 第 13 段中的评论，表示审计委员会不妨聘用外部专家进行这一评估。

43. 最后，咨询委员会在其报告第 28 段中建议大会审查根据基金条例第 6 条选举大会参加联合国工作人员养恤金委员会的成员和候补成员的方式。

44. **Ouma 先生**（投资管理处处长）在介绍关于联合国合办工作人员养恤基金的投资的报告（A/C.5/57/11）时说，由于文件篇幅的限制，该报告十分简要。它涵盖的期间为 2000 年 4 月 1 日至 2002 年 3 月 31 日。第二节讨论了经济和投资环境，第三节讨论了投资回报，第四节讨论了资产多样化，第五节讨论了在发展中国家的投资。

45. 基金资产的市值从 2000 年 3 月 31 日的 260.56 亿美元减少到 2002 年 3 月 31 日的 217.89 亿美元，减少了 42.67 亿美元，跌幅 16.4%。2001 年 3 月 31 日和 2002 年 3 月 31 日终了年份的投资回报率分别为负 15% 和正 0.7%。这些结果主要是由于股票的表现不佳，反映了全球股票市场在 2000 年 3 月达到高峰以来的全面回落。在 2001 年 3 月 31 日和 2002 年 3 月 31 日终了年度，基金证券组合投资回报率分别为负 24.2% 和负 1.3%。这些负回报率由所有其他资产类别的正面业绩所部分抵销。该报告表 2 和表 3 显示了长期年度回报率。

46. 2002 年 3 月 31 日以来，金融市场持续波动。在 2002 年 9 月 30 日，基金市值减少到 199.06 亿美元，减少了 18.83 亿美元，跌幅 8.6%。

47. 对投资回报的比较显示，在 2001 年 3 月 31 日和 2002 年 3 月 31 日终了年度内，基金的业绩超过了基准。该基准以摩根斯坦利资本国际公司世界指数和所罗门兄弟公司世界债券指数组成。基金的长期目标是实现 3.5% 的实际回报率，即对通货膨胀作出调整后

的回报率；过去 10 年中的 8 年均实现了该目标。自 2002 年 9 月以来，基金的业绩相对好于基准，特别是其美元证券组合方面。不过，债券组合的业绩低于基准。

48. 该报告图 3 和表 4 显示，与基准比较，基金的风险回报情况较好。基金的回报率略低（12% 对 12.7%），但其波动性较低（11.3% 对 13.9%）。基金的风险回报情况较好是因为其投资组合包括了所有主要资产类别，分布较为合理，并且持有资产较为集中于蓝筹公司。关于不同资产类别的长期风险回报情况，可以注意到，股票的回报率为 9.3%，波动性为 14.6%，债券的回报率为 6%，波动性为 6.9%，房地产的回报率为 6.6%，波动性为 5%，短期投资的回报率为 6.3%，波动性为 4.7%。

49. 基金按货币、资产类别和地域广泛分散投资的政策仍然是在长期内降低风险、提高收益的最可靠方法。2000 年 3 月和 2002 年 3 月，在基金的投资组合中，股票分别占 69.4% 和 57.1%，债券分别占 21.1% 和 27.9%，房地产分别占 3.6% 和 5.5%，短期投资分别占 6% 和 9.7%。

50. 在金融市场极具波动性的期间，基金在 2002 年 11 月 5 日的市值增加到 208.07 亿美元，资产分配情况为股票占 49.1%，债券占 32.6%，房地产占 6%，短期投资占 12.3%。在此种情况下，基金投资的管理将继续遵循安全性、盈利性、变现性和可兑换性的标准。

#### **议程项目 122：秘书长关于内部监督事务厅活动的报告（A/57/451）**

51. **Nair 先生**（主管内部监督事务副秘书长）在介绍内部监督事务厅的报告（A/57/451）时说，该报告旨在清晰概述监督厅活动对联合国方案的影响。按照大会第 A/56/246 号决议的要求，该报告载有关于过去三年中监督厅建议的执行情况的细分统计数据。在 12 个月报告期间，监督厅提出了 2 357 项建议，以加强内部管制，克服实现联合国效率和效力的障碍，其中 50% 以上已得到执行。约 30% 的建议被归类为对联合国至关重要。如果监督厅建议采取的行动得到方案主管执行，将为联合国节省约 5 600 万美元。除专项审计外，监

督厅还应方案和协调委员会的要求,对下列次级方案进行了更广泛的评估:大会和经济及社会理事会事务、经济及社会理事会的支助和协调以及法律事务。

52. 该报告第二节回顾了报告所涉时期内的监督结果和评估情况。他想突出说明下列成就。监督厅执行了七项审计,并据此向大会提交了报告,其中涉及提高妇女地位国际研究训练所(提高妇女地位研训所)、综合管理信息系统(综管系统)和赔偿委员会等议题。监督厅的管理顾问通过执行关于行政重叠和人力资源管理改革方面的任务,正在为全面改革工作出谋献策。执行监督厅关于维持和平特派团生活津贴的建议已实现所预计的年度净节约款2 550万美元。监督厅借助综合监测和文件信息系统编制的秘书长关于2000-2001两年期联合国方案执行情况的报告是实施成果报告制的重要一步。对联合国合办工作人员养恤基金各成员组织汇寄缴款的审计显示,某些缴款的汇寄延期已导致基金的利息损失逾40万美元。监督厅调查了关于联合国难民事务高级专员办事处(难民专员办事处)人道主义援助人员在西非难民营中对少女和妇女进行性剥削的指控;其调查结果将在单独提交给大会的报告中提出。监督厅对2.7亿美元预算的难民专员办事处阿富汗及其邻国遣返和重返社会方案提供了驻地审计。所设的监测、评价和咨询司合并了四项监督职能,加强了跨学科团队工作。最后,在日内瓦设立了一个具备必要审计能力的调查股。

53. 该报告第三节介绍监督厅未来一年的活动。在旨在提高其服务质量的各种举措中,监督厅将对其2003年工作方案采用风险评估方法,并制订组织操守战略。最后,它已制订了内部职业发展计划和新的管理信息系统,以便更有效监测各司的业绩。

### 议程项目 126: 联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

2002年10月17日大会代理主席给第五委员会主席的信(A/C.5/57/15)

54. **Gilpin 先生**(会费处处长)提请注意大会第55/235号决议关于联合国维持和平行动经费分摊比

额表的规定和大会第55/236号决议关于在联合国维持和平行动经费分摊方面自愿调整的规定。由于这些决议或秘书处有关报告(A/C.5/55/38)中没有处理新接纳为联合国会员国的国家的问题,大会须决定在2002年被接纳为联合国会员国的瑞士和东帝汶应列入的等级。根据第55/235号决议第10段确定的标准,瑞士将归入D级,东帝汶应归入I级。因此,委员会不妨建议大会将这些国家列入相应等级。

55. 此外,根据大会第47/217号决议,瑞士和东帝汶应向维持和平准备基金缴款。另外,还需确定关于战略部署储备构想及实施的第56/292号决议第10段是否以及如何适用于这两个国家。

### 其他事项

56. **Ho 先生**(新加坡)提到工作人员和代表团因联合国周围加强安全措施而遇到的各种问题。他特别要求解释在进入车库和某些建筑物方面更为不便的情况,并指出,额外征聘的50名警卫本应有助于该状况。

57. **McCann 先生**(警卫和安全处处长)说,在当前情况下,绝不能放松安全措施,必须防止任何人未经允许进入联合国建筑物,包括公共空间;警卫和安全处力争在尽可能减少给所有用户造成的不便的情况下实现该目标。他提到为此采取的一些措施,并解释说,增设的警卫正在征聘过程中,尚未开始工作。翻修房地的基本建设总计划的执行应当使进入建筑物更为方便。

58. **Farid 先生**(沙特阿拉伯)请主席团调整委员会工作方案,改变下午会议的时间表,以便希望斋戒的委员会成员可以这样做。

59. 阿拉伯利比亚民众国、叙利亚、埃及、苏丹、约旦、伊朗伊斯兰共和国、阿尔及利亚、摩洛哥、孟加拉国和印度尼西亚等国代表赞同沙特阿拉伯代表提出的请求。

60. **主席**说,主席团将考虑该事项,并争取找到一种既使各方都满意又不损害委员会工作进展的解决办法。

中午 12 时 30 分散会

