



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 23 次会议简要记录

2002 年 11 月 8 日，星期五，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：姆塞莱先生讲话

目录

议程项目 120：联合国共同制度（续）

议程项目 121：联合国养恤金制度（续）

议程项目 122：秘书长关于内部监督事务厅活动的报告（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 DC2-750 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 5 分宣布开会

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

1. **Nakian 女士** (美利坚合众国) 说, 美国坚决支持一个有效的联合国, 美国代表团完全理解联合国必须能够吸引有技能的工作人员, 向他们提供足够的薪金, 美国代表团研究了国际公务员制度委员会的报告 (A/57/30), 以及其中关于联合国专业人员以上类别工作人员薪酬净额同华盛顿可比较职位的美国联邦公务人员薪酬净值之间差别的建议, 美国代表团支持委员会努力纠正联合国薪金比额表中的不平衡现象, 但也认为, 关于把薪酬净额差值提高到 115 中点的建议没有道理, 至少是还不成熟。委员会的建议是以一种推测为基础: 美利坚合众国的公务员薪酬将在 2003 年 1 月增加 4.1%, 但没有做出这种决定。
2. 此外, 大会第 40/244 号决议确定了差额范围, 以及理想的中点; 鉴于目前世界经济状况, 以及联合国的两年期刚刚完成一年便已经超出预算, 美国代表团不准备接受把差值额高到差额下限即 110 以上的任何做法。真正要提高薪酬的是仍达不到这一差额下限的工作人员。
3. 美国代表团认为, 提议提高当地征聘工作人员危险津贴 (提高 50%, 达到当地薪金比额表中点的 30%) 有些过分, 原因如下: 这对于国际征聘工作人员不公平; 没有事实表明危险程度很高的工作地点的服务状况恶化; 如报告第 119 段所示, 津贴将不再被视为一种象征, 而是占了补贴的一大部分, 这并不是委员会的意图。
4. 关于总标准, 美国代表团支持进一步考虑提议的简化职务分类制度, 期待委员会向大会详细报告有效性评估的结果, 因为这是大会第五十六届会议决定进行的。
5. 美国代表团认为, 在认真考虑建立宽幅工资制度之前, 仍有许多工作要做。按照这种制度规定, 考绩制度是升级的基础, 而考绩制度是在联合国这种多元

文化环境内可能受到质疑的决定所产生的结果。这样一种制度需要一种可信赖、有信誉和可接受的考绩制度。但目前看还远远并非如此。还需要进行管制, 避免这一制度带来更多费用和滥用现象。此外, 无论可能提议何种宽幅工资制度, 对所有参加机构都必须是同一种, 以便让共同制度保持统一, 目前的七级分类结构应保持, 这样职务等级就能在系统内外进行比较, 就能追查职业进展。美国代表团期待, 研究委员会提议进行的试验研究成果, 希望能用更长时间在两个以上组织测试模式, 以便宽幅工资制度带来的影响能得到适当评价。

6. 她希望了解为什么确定高级管理事务处是一个紧要环节, 能够推动重大的组织改革, 加强国际公务员制度 (A/57/30, 第 61 段), 为什么现行制度无法加强管理和领导能力, 鼓励每个组织高级层次多样化 (第 62 段)。如果建立高级管理人员事务处, 美国代表团期望它不会构成新一类工作人员或新的咨询机构, 而且不会要求有特别的薪酬和整套福利, 也不需要整个共同制度内使用特别的一套标准证明必须在该事务处设定一个员额。最后, 最重要的是, 她质问为何这一类别包括一个 P-5 职等员额。

7. **Christiansen 先生** (丹麦) 代表欧洲联盟, 联系国保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、爱沙尼亚、匈牙利、拉脱维亚、立陶宛、马耳他、波兰、罗马尼亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚和土耳其以及冰岛、列支敦士登和挪威发言说, 联合国共同制度仍是确保本组织吸引最合格工作人员的关键工具。因此, 关键是, 服务条件仍应有竞争性, 对拥有所需能力的工作人员有清楚的升迁前景, 同时还应有一个基于明确界定的核心能力的全系统性考绩制度。

8. 在这方面, 欧洲联盟支持国际公务员制度委员会发挥主要作用, 把共同制度现代化。还期待更详细地了解为审查委员会而成立的小组的成员详情, 以及审查的时间安排, 这是 25 年来第一次进行这种审查。

9. 欧洲联盟同意委员会报告 (A/57/30, 第 141(a) 和 (b) 段) 中关于调整教育补助金制度下最高允许支

出额和有关国家和货币区最高教育补助金数额的建议，以及关于订正统一膳宿费用和增加膳宿费补偿数额的建议（第 141(c)段）。

10. 在就薪金比额表的差别性实际加薪作出决定以把总的差额恢复到理想（但不是强制性）的 115 中点之前，欧洲联盟希望得到进一步澄清。鉴于须有确切数字会员国才能准确考虑各项建议和评估预算所涉影响，委员会应澄清关于参照国公务员薪金上调的情况，并具体说明加薪建议何时生效。

11. **Kramer 先生**（加拿大）同时代表澳大利亚和新西兰发言欢迎委员会努力改革共同薪金和福利制度。各组织需要一个更有活力的精简制度，以便加强国际公务员制度的公正性、能够更灵活地按照成绩奖励工作人员和能够回应整个共同制度内各组织工作不断变化的性质。他欢迎委员会选择的方向，并原则上支持订正职务分类制度，试行宽幅工资、按业绩支付薪金，并成立一个高级管理事务处。改革是否成功取决于是否有公平的人力资源管理，以及高质量的业绩考核制度，可这两种方法在联合国这样的组织内很难实行。

12. 委员会探讨的一个重要问题是，薪酬净额差额按照核准的方法计算，已经下降到可接受的范围以下。虽然他认为计算方法可以更多地顺应现在的情况，但他不认为这一方法应当改动。不过，这一制度还是受若干会员国的公务人员的羡慕，因为这些国家的通货膨胀调整并非自动进行，而且工资有任何增加都同考绩相联系。

13. 在做出决定之前，委员会应更多地介绍比较国公务员薪酬提高的数额和日期的资料，还应具体说明是否已考虑到工作地点差价调整数的上调，以及这一上调如何影响差额。

14. 关于差别加薪的提议，他想了解鉴于较低职等已经处于中点或在中点以上，任何加薪是否有技术上的根据。他还质疑建议的小幅度加薪是否真的能够给工作士气带来所期待的影响，因为对高级工作人员所设想的加薪幅度更大。报告第 152 和第 169 段显示，委员会内部的意见显然各有不同。

15. 最后，他说，鉴于财政状况，尤其应充分理解各种问题和选择，他对终于开始等了很久的委员会审查表示满意。

16. **Waters 女士**（联合国系统国际职工会和协会协调委员会主席）说，协调委员会（国际职工会协调会）相信改革。协调会唯一的关注是确保所有方面的权利都得到保护。这并不违反会员国的目的，或共同制度内各组织行政部门的目的。

17. 协调委员会意识到国际公务员制度中缺少竞争性，因此十分重视公务员制度委员会关于对基薪/底薪比额表进行差别性实际加薪的建议。工作人员被要求用更少的资源做更多的工作，他们值得得到公平补偿。

18. 协调委员会正在参加薪金福利系统的审查。协调会支持公务员制度委员会的看法，即有信誉、可以信赖的考绩制度很有必要，并认为对考绩制度进行的分析应有职工代表充分参加。协调会将等待宽幅工资模式以及有关按业绩支付薪金制度试行研究的结果。

19. 成立一个高级管理事务处有助于建立各组织的管理能力。不过，这一事务处内的工作人员不能成为一个特权小组。公务员制度委员会并没有倡导另行建立薪金福利制度，这值得欢迎；但是，仍需要认真起草适用于这一事务处成员的核心能力的一套共同标准。

20. 绝大部分工作人员对调动问题感兴趣，尤其是如果调动能够促进职业发展，不过，工作人员的福利以及工作/生活问题也应考虑在内。此外，有些灵活地利用调动原则也能缓解担心失去机构经验承传的情况。这一问题十分复杂，因此，协调会认为，应该在确定并成功落实薪金和福利，尤其是宽幅工资审查的某些方面时再加以审议。

21. 协调委员会要确保一般事务人员和相关职类人员得到公平的补偿，欢迎有机会参加工作组。工作组将在 2003 年审查总部和总部以外工作地点一般事务人员薪金普查方法，并将提供一个论坛，讨论受到高

通货膨胀或贬值率影响的工作地点当地工作人员的情况。协调委员会支持有利于这些工作人员的倡议，如秘书长在加强联合国：深入改革议程（A/57/387 和 Corr. 1）中提出的建议，并希望公务员制度委员会也探讨这一问题。

22. 协调委员会赞赏努力加强世界各地联合国工作人员的安全，其中包括建立一套最低业务安全标准制度，并努力确保实施空中安全标准。应认真确保所有工作人员，无论是国际还是当地征聘的工作人员都得到平等的保护，尤其是都提供通讯设备和撤退计划。她因此欢迎公务员制度委员会建议提高当地征聘工作人员的危险津贴。此外，在尽可能的情况下，当地征聘的警卫干事不应来自同国内恐怖活动有关的地方执法机关。

23. **Albert 女士**（国际公务员协会联合会秘书长）说，联合会（公务员联协）期待着制订新的总标准，取代目前已经过时的职务分类制度。不过，更概括性的职务说明不应导致标准降低；宽幅工资和按业绩支付薪水可能给薪酬公平带来影响。而薪酬公平是共同制度的基石。这些改革若要成功，就应优先注意对监察人员和管理人员的培训和评价，让他们胜任新的职责。

24. 联合会同意公务员制度委员会的看法：需要参照各种特派任务和各组织任务分析调动问题，并认为需要进一步审查妨碍调动的因素。

25. 联合会支持为日内瓦、伦敦、维也纳的一般事务人员制订新的薪金比额表。联合会意识到目前的方法有些不足，尤其是在争取当地雇主在普查进程中给予合作方面；联合会期待着参加 2003 年的普查方法审查工作。联合会欢迎公务员制度委员会的建议：薪酬净额差值应恢复到 115，新的薪金比额表应在 2003 年 3 月执行。

26. 总之，联合会高兴地看到公务员制度委员会各届会议的成果，并相信，尽管本组织财政紧张，但会员国能够找到办法，执行建议。联合会欢迎计划对公务员制度委员会的任务、职能和成员情况进行审查，因

为这应能加强联合会在过去一年积极参加的协调进程。

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

27. **Srisodapol 先生**（泰国）说，泰国作为一个发展中国家正在吸引更多的外国直接投资，因此特别关注联合国合办工作人员养恤基金的管理及其投资方式。他满意地注意到，截至 2001 年 12 月 31 日，出现了 2.92% 的结余，并同意联合国工作人员养恤金联合委员会主席的看法：过去 3 年的积极趋势令人鼓舞。泰国代表团支持以下建议：目前的缴款比率应予以保持，并应继续进行审查。这一点十分重要，因为投资收入作为基金两大收入来源之一，在过去两年半下降了很多。秘书长报告（A/C.5/57/11）指出，2000 年 3 月 31 日至 2002 年 3 月 31 日期间，基金的市场价值减少了 16.4%，行政和预算问题咨询委员会（行预咨委会）从投资管理处得到的信息表明，在 2002 年 3 月至 9 月期间，资产一直在 208 亿美元和 199 亿美元之间起伏。

28. 鉴于金融市场动荡不定，风险很大，泰国代表团支持基金的多样化政策，把投资转向发展中国家，并赞赏地注意到对发展中国家的直接和间接投资在目前的审查期间内增加了 17.3%。不过，2000 年 3 月至 2002 年 3 月期间，亚洲及太平洋区域投资数额从 15.2% 下降到 10.2%，新兴市场投资也有所下降，而北美、欧洲和区域机构的投资仍上升很多，这让亚洲及太平洋区域国家很失望，因为这一区域正开始有力地 1997 年的金融危机复原过来。

29. 可以理解，投资是投向可以让参与人和受益人获利的任何地方；但泰国代表团认为，投资管理处应考虑按照大会 1981 年 12 月 10 日第 36/119 号决议赞同的政策，更多地在发展中国家投资。泰国希望不久的将来能够欢迎来自基金的投资，并正在研究如何向基金提供免税待遇的办法。希望当联合会向大会第五十九届会议提交下次报告时，泰国将成为基金投资目的地之一。

30. **Repasch 先生**（美利坚合众国）评论联合国工作人员养恤金联合委员会的报告（A/57/9）时关注地指出，从 2000 年 3 月至 2002 年 3 月，基金的资产减少了 43 亿美元，即 16.4%，而且自 2002 年 3 月以来，又损失 12 亿美元。大会在审议养恤金福利的任何变动时，应考虑到资金资产起伏甚大情况。

31. 显然需要就投资决定提供更详细的资料。因此美国代表团完全赞成联合委员会的要求，即投资管理报告应更注重分析，全面介绍每个报告期间内的主要活动和主要发展。鉴于因拥有 Enron、Worldcom 和 Tyco 等公司股份而出现损失，美国代表团希望有更多资料提到如何监测和管理投资活动以及基金采取哪些法律行动，收回因有关公司非法活动造成的资产损失。

32. 由于基金越来越多地依赖投资收入，来履行向参与者人承担的义务，因此当务之急是让投资战略仍侧重长期投资，这是联委会一再表明的立场。

33. 美国代表团支持联委会请秘书长努力使投资委员会成员多样化，以便在所有主要投资领域都拥有必要专长，使其能够迎接基金面临的重大挑战。

34. 关于精算情况，他指出，过去三次估值的结果（1997 年 0.36%，1999 年 4.25%，但 2001 年 12 月 31 日仅为 2.92%）虽然可佳，但没有说明任何明确的趋势。他提到第 53/210 号决议，其中大会特别指出，联委会应继续密切监测基金精算估值的演变，不应试图改变基金的任何特质，除非今后的估值出现了一直有顺差的情况。

35. 关于基金养恤金支付问题，美国代表团支持报告第 157 段中的建议，还同意第 158 段中的建议：即第一笔养恤金调整数减少 1.5 个百分点应予以消除，但有一项理解，即下次精算估值时如有顺差，才执行这项建议。鉴于精算顺差下滑的趋势，美国代表团倾向于在顺差出现上升趋势时，再执行第 157 段的建议。不过，还需要就推迟执行第 157 (b) 所载建议提供进一步资料，联合国行政法庭的一项决定致使推迟执行这一建议。

36. 对于就增加 179 200 美元用于行政费用这一事情作出任何结论之前，要就报告第 157 段中的建议作出决定，因为增加的费用中有一些同这些建议的执行有关。

37. 内部监督事务厅（监督厅）应继续向养恤基金提供内部监督服务，但在今后应同养恤基金秘书处更密切合作，确定提议审计的范围。美国代表团完全同意行预咨委会的建议。监督厅要求其提供服务追加的资源，应同基金首席执行官在充足的时间内详尽讨论，以便列入联委会和大会将要审议的基金预算。

38. 美国代表团注意到，前苏维埃社会主义共和国联盟、白俄罗斯苏维埃社会主义共和国和乌克兰苏维埃社会主义共和国的前养恤基金参与者人同俄罗斯联邦政府之间的讨论，希望各方达成令人满意的解决办法。

39. 为避免重复联委会和常设委员会成员的组成情况，以及联合国在这些机构的代表情况最近出现的困难，美国代表团认为，大会应重新承担选举成员和候补成员的责任。

40. 增加大会在养恤金联委会中的代表人员的建议如果得到核可，将给经常预算带来影响。这一问题应在审查 2004-2005 两年期概算时加以探讨。

**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）

41. **Christiansen 先生**（丹麦）代表欧洲联盟，联系国保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、爱沙尼亚、匈牙利、拉脱维亚、立陶宛、马耳他、波兰、罗马尼亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚和土耳其以及冰岛，列支敦士登和挪威发言说，欧洲联盟欢迎内部监督事务厅（监督厅）努力改进与各理事机构和其他监测机构之间的协调，鼓励该厅继续这种努力。

42. 欧洲联盟欢迎并赞同监督厅的年度报告（A/57/451）。欧洲联盟感兴趣地注意到关于建议执行率的统计数字，其中包括被认为是关键建议的执行率，还注意到如果监督厅建议得到落实，很可能节省和收回将近 5 600 万美元。欧洲联盟将密切注意今后

关于遵守其各个领域建议情况的报告，其中包括维持和平行动，人道主义及有关问题、采购和特别法庭等领域。

43. 欧洲联盟注意到，监督厅继续开展自 2002 年开始的战略规划工作，以求改进监督活动的内部协调，欧洲联盟充分支持监督厅的战略目标：合格的工作人员、工作不断改进的文化和更好的客户关系。

44. 欧洲联盟欢迎监督厅打算把监督重点放在本组织风险最大的领域。监督资源缺少和工作人员有限应该是把调查工作合理化和确定优先议题的主要动力。他鼓励监督厅迎接这一挑战，将重点放在紧要的建议上，并追踪其执行情况。

45. 欧洲联盟支持监督厅努力改进评价职能，其中包括各部门的自我评价能力，并支持跨学科的协作，以及对涉及数个方案的具体活动进行试验性主题评价的决定。

46. **Lock 女士**（南非）说，南非代表团深受鼓舞地看到，正在努力改进各个监督机构之间的协调，确保继续达到最高的审计和调查标准。南非赞扬监督厅积极回应审计委员会的各项建议。

47. 南非代表团关注的是，监督厅的紧要建议数量迅速增加，从 2000/2001 年审查的 574 项增加到 2001/2002 年审查的 733 项。南非代表团呼吁监督厅客户毫不拖延地执行这些建议，防止这些建议今后重复出现。令人鼓舞的是，监督厅建议中有一半以上已经得到执行。建议数量的增加及这些建议的执行能使费用节省和收回大约 5 600 万美元的经费，这表明拥有一个有效的监督和内部控制机制的重要性。南非代表团特此赞赏监督厅保证继续审议其各项建议的执行情况。

48. 南非代表团极为重视监督厅有关在非洲和发展中世界的维持和平行动、人道主义活动和发展倡议方面的监督活动和建议。因此，南非坚决谴责人道主义工作人员或维持和平人员以任何形式对妇女和儿童进行性剥削。她注意到一些调查工作还在继续，要求

监督厅和其他有关机构尽一切努力确保把肇事者绳之以法。

49. 关于维持和平行动，南非代表团不安地看到，特派团的设备监督不善、会计管制欠佳、有人指控出现欺骗行动和不遵守采购准则。应采取纠正行动，确保这些事件不妨碍维持和平行动的有效运行。南非代表团感到鼓舞的是，监督厅保证维持和平行动部的执行工作令人满意，并相信监督厅将继续致力于提高外地行动的效率，在必要情况下向小型维持和平特派团派遣驻地审计人员。南非代表团还希望，监督厅将协助维和行动部监督特派团每日生活津贴率，确保特派团工作人员的基本生活开支都充分支付。

50. 南非代表团认为非洲经济委员会和联合国内罗毕办事处的有效运行十分重要，并相信监督厅建议的执行将有助于委员会和办事处为推进非洲发展议程作出积极贡献。

51. 最后，南非代表团指出，监督职能的合并有助于提高调查联合国内部可能出现歧视问题工作的质量。监督厅没有发现任何有系统或长时间厚此薄彼或排斥的模式证据，不过本组织内不得容许任何形式的歧视，因此有必要继续保持警惕。

52. **Repasch 先生**（美利坚合众国）强调，美国代表团对监督厅的报告感兴趣，但遗憾地看到，报告印发很晚。监督厅的年度报告同审计委员会的报告一样，是一个重要手段，能够让委员会考虑本组织及其活动是否管理妥当，并且能够衡量在创造高效率、高效益和问责制的文化方面出现的进展。监督厅的独立性让美国代表团相信，该报告真实反映了联合国的工作。

53. 他欢迎改进管理提高内部控制效率的许多情况，认为这些令人欣慰，并就此向方案管理人员表示祝贺。不过，他遗憾地看到，问责文化还没有完全到位。

54. 美国代表团高兴地指出，监督厅建议的执行率，尤其是关键建议的执行率仍很高，为经常预算和维持和平行动预算带来了大量节余，收回了许多款项。要紧的是，监督厅应继续审查特派团每日生活津贴问

题，确保津贴数额合理，并且有充分理由。今后的预算应充分反应新措施带来的影响。

55. 对于正在波斯尼亚和黑塞哥维那以及在西非进行的有关性剥削（他坚决谴责这一行为）指控的调查，美国代表团关注地获悉，联合国波斯尼亚和黑塞哥维那特派团高级管理人员没有充分执行监督厅的建议，美国代表团要求就此事提交一份情况报告。关于西非难民营的调查工作，美国代表团在有关报告印发后再作评论。

56. 美国代表团很惊讶地了解到，联合国难民事务高级专员办事处（难民专员办事处）的大量资源，常常在违反联合国各项公约的情况下用作税款。这一事项必须认真监测，确保用于人道主义援助的资金不用于其他目的。

57. 对联合国合办工作人员养恤基金投资管理处的审计结果表明有若干问题领域，需要管理部门当即给予重视，其中包括不遵守采购政策，以及没有足够地追踪付款情况。美国代表团希望了解秘书处采取那些行动纠正这些问题，保护基金的投资。

58. 美国代表团几年来一直强调问责制，希望了解维持和平行动部为何没有接受监督厅的建议，即应对联合国科索沃临时行政当局特派团的一名官员采取行动，因为他没有遵守采购规定，让一个服务供应商自行起草同特派团的合同。这种行为没有受到惩罚，这已经不是第一次，美国代表团希望了解其原因。

59. 关于组织问题，他欢迎监督厅努力提高效率，更及时回应；并指出审计委员会最近关于监督厅业务的报告中的建议提供了一些很好的指导。美国代表团尤其希望监督厅提高信息技术审计能力，满足目前和今后的需求。监督厅还应做好准备，为基本建设总计划提供监督。最后，监督厅应继续密切注视自身的结构，消除审计、视察和评价职能中的多余部分。不过，改善本身不是目的，而是应有助于建成一个更积极、更有效的组织。

60. **Al-Khafaji 先生**（伊拉克）说，目前审议的报告表明联合国难民事务高级专员办事处（难民专员办事处）等联合国机构工作人员，以及伊拉克方案办公室、联合国波斯尼亚和黑塞哥维那特派团、联合国停战监督组织（停战监督组织）或联合国科索沃临时行政当局特派团（科索沃特派团）等其他人道主义机构工作人员从事了不当行动。在总部也发现了不当情事。因此需要警惕，保证这些做法不重复，确保外地和总部都能获得更好的控制。

61. 关于伊拉克方案办公室，管理伊拉克北方各省方案的责任是分配给代表伊拉克政府的联合国各机构和方案。伊拉克政府被剥夺了了解这些机构活动情况的任何权利，甚至没有得到进口用品和设备合同的副本。报告还指出，从有关伊拉克方案的账户中支出 100 万美元的报销金额没有任何理由。监督厅 2000 年的报告还提到有类似的事情发生，当时，购买设备的价格高于实际价格。

62. 伊拉克还被排除在同申请管理方案账户的银行进行的谈判之外。因为联合国决定，非谈判方不得了解缔结协定的条款，并认为伊拉克为第三方，虽然有关资金是伊拉克的收入，是要用来满足伊拉克人民的人道主义需要的。还让人遗憾的是，联合国赔偿委员会决定超额赔偿 46.8 万美元金额。

63. 进行合作是结束联合国工作人员不当行为的最佳办法，以便保护公共钱财——无论这些钱财是属于伊拉克还是属于联合国——并终止贩运难民、妇女和女童以及劫持少年的行径，需要努力监测监督厅各项建议的实施情况，确保联合国各机构代表伊拉克政府开展活动的透明度。因此，这些机构内管理方面的不正当现象应得到彻底调查。

64. **Yamanaka 先生**（日本）说，日本代表团满意地看到，2001 年 7 月至 2002 年 6 月期间，监督厅提出了 2 357 项建议，以改进内部管制，其中 51% 已经得到执行。尤其应指出，大约 30% 的建议被列为对于联合国很要紧的建议。注意到监督厅建议的执行将使联合国节省大约 5 600 万美元，因此他表示希望尽快执行

所有建议，并相信监督厅将继续确保本组织的资源得到妥当利用。

65. 日本代表团尤其关注关于西非难民营中有关性剥削的指控，卢旺达问题国际法庭和前南问题国际法庭对分费用的指控，以及关于联合国提高妇女地位国际研究训练所（提高妇女地位研训所）情况的指控。日本代表团希望了解，有关这三个问题自报告所述期间结束以来，是否有任何新的发展。

66. **Afifi 女士**（摩洛哥）赞扬监督厅有勇气，很坦率地报告难民营中的妇女和儿童受到性剥削和性虐待的情况。她强烈谴责这种行为，希望有关部门惩罚肇事者。

67. 她询问有哪些情况妨碍方案管理人员执行监督厅建议、本来会给联合国节约大约 5 600 万美元的措施，并询问行政部门采取了哪些改正行动，和斟酌对欺骗本组织的人员采取了哪些惩罚措施或正在考虑采取这些措施。

68. 最后，她询问监督厅内 179 位工作人员是否也是秘书处的的工作人员，监督厅是否聘用顾问，如果聘用，甄选的标准如何。

69. **Kelapile 先生**（博茨瓦纳）强调，博茨瓦纳代表团充分支持所有机构的活动，并表示他赞同其他代表团的看法：需要加强这些机构之间的协调。他提到联合检查组的报告“加强施政监督的作用：处理监督报告的结构、工作方法和做法”（A/57/58），并说他完全支持该报告第 69 段中的结论。

70. 联合检查组主席在介绍该报告时宣布，他欢迎监督厅和外部审计委员会提供援助，落实各项建议的执行。联合检查组报告指出，最好起草一份审查三个监督机构的建议的报告，以便共同执行相互重叠或相互关联的建议。他询问对这一问题的讨论达到了哪一阶段，这三个机构打算如何进行下去。

71. **Nair 先生**（主管内部监督事务副秘书长）答复发言者的问题和意见时说，鉴于工作人员在审查期间作

出很大努力，他欢迎会员国感谢委员会案前的报告中汇报的内部监督事务厅的工作。

72. 对于日本代表提出的问题，他首先指出，关于西非性剥削问题的报告已经完成，并将在两个星期内提交给委员会，届时他很乐意回答各代表团的问题。关于两个国际法庭的费用对分问题，监督厅已经密切监测其建议的落实情况，其中大部分已经得到执行，并将继续进行监测。对这一问题不必起草报告，但监督厅将继续确保所有建议都得到执行。第三委员会目前正在审议联合国提高妇女地位研训所的报告。一旦完成审议，委员会将向第五委员会提交报告，附带可能提出的任何意见。

73. 摩洛哥代表询问方案管理人员为何没有经常执行监督厅的建议。有时很难立即掌握某些建议的后续情况。在有些情况下，必需要更改目前的制度和程序，引进新的技术，甚至改变条例和细则，而这些都需要有关的政府间机构核可。不过，执行的数字有了很大改进，前一年为 51%，目前是 75%。监督厅将继续审查这一问题并将向委员会提交定期进度报告。

74. 关于监督厅的工作人员问题，他说 179 名工作人员是由秘书处雇用，其中不包括顾问。监督厅有时需要聘用具有特殊技能的人员，例如请他们审查养恤基金的投资，而这些人可在秘书处内无法找到。

75. 对于博茨瓦纳代表提出的问题，他证实各监督机构之间确实有着协调。特别是监督厅、审计委员会和联合检查组之间召开了三方会议。监督厅不反对编制一份表格，概列其中每个机构提出的建议。他认为，管理部应负责这项倡议活动。不过，建议的落实带来了问题。当监督厅开展一项活动时，无论是审计活动，还是调查或是评价活动，首先会考虑另外两个监督机构在有关领域提出的建议，努力查明这些建议的执行情况。如果有些建议还没有执行，监督厅会要求有关部门提出未行动的理由。这一程序是所有三个机构所提建议的一个共同落实机制。不过，这也有其局限：

虽然这一机制能够确认某项建议得到执行，但是只有提出建议的机构才能确定后续情况是否令人满意。

76. 关于美利坚合众国代表就联合国波斯尼亚和黑塞哥维那特派团没有执行监督厅建议的问题，他指

出，维持和平行动部与法律事务厅就这一问题进行的讨论仍在继续。他希望能够在非正式协商时就此提供进一步细节。

下午 12 时 25 分散会