



# 大会

第五十八届会议

## 正式记录

Distr.: General  
16 July 2004

Chinese  
Original: English

---

### 第五委员会

#### 第 32 次会议简要记录

2004 年 3 月 15 日，星期一，上午 10 时在纽约总部举行

主席： 克莫尼切克先生 .....（捷克共和国）

行政和预算问题咨询委员会主席： 库兹涅佐夫先生

### 目录

议程项目 119： 审查联合国行政和财政业务效率（续）

加强联合国的调查职能

议程项目 127： 人力资源管理

---

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 119: 审查联合国行政和财政业务效率(续)**

**加强联合国的调查职能 (A/58/708)**

1. **Nair 先生** (主管内部监督事务副秘书长) 介绍了内部监督事务厅 (监督厅) 关于加强联合国调查职能的报告, 他说, 在编写该报告时, 监督厅为了获得资料接触了 59 个部门、办事处、基金、方案和代表团, 以保证对这些办事处在 2002 年开展的调查的性质和范围做出评估。该审查侧重于方案主管是如何在其方案内履行其调查的行政责任的、他们在参与调查时是否保持了必要的独立、以及是否为协助他们进行调查开展了培训和提供了正确的指导方针。独立问题对于确保公正的专业进程特别重要, 因为这要求开展调查的人与卷入案件的人划清界线。

2. 监督厅在审查期间发现, 尽管举报的严重而复杂的案件在逐年增多, 但各办事处开展的调查则很少。据方案主管报告, 调查培训即使有, 也是很少, 这表明他们或许能力不足, 无法确认问题并采取适当的措施调查这些问题。审查还发现, 各办事处很少有关于调查的正规书面程序。另外, 只有极少数主管掌握了开展调查的基础知识, 因此对独立性不可能自始至终给予必要的重视。

3. 该报告载有改进本组织调查方式的建议。为了减少由于缺少廉政建设而使联合国面临的风险, 有必要规定有效的调查职能。

4. 因此, 监督厅建议在今后 12 个月里执行一系列措施, 并向大会第五十九届会议提交后续行动报告。在与相关部门、办事处以及其他办事处的调查单位协商时, 监督厅打算首先就方案主管在调查活动中的作用制订政策。监督厅还将起草适当的调查职能书面指导方针, 以引起方案主管对以下问题的重视:

如何以最有效的方式调查案件并向监督厅或其他特别专业机构报告需要采用专业办法的更复杂案件。此外, 监督厅将研究为各办事处组织基本调查培训的问题, 特别是要研究那些被视为高危险的行动。最后, 监督厅将对高危险任务和方案进行现场视察, 并与其他监督机构密切合作, 以协调并在联合国宣传最有效的调查做法。

5. **Stanley 女士** (爱尔兰) 代表欧洲联盟、加入国 (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、斯洛伐克和斯洛文尼亚)、联系国 (保加利亚、罗马尼亚和土耳其)、稳定和与结盟进程国家 (阿尔巴尼亚、克罗地亚、塞尔维亚和黑山及前南斯拉夫的马其顿共和国)、此外还有冰岛、列支敦士登和挪威发言, 她表示赞赏监督厅所做的宝贵工作。她以其名义发言的代表团认识到监督厅在调查领域的担子有多重。

6. 有力而有效的调查职能是一个重要工具, 能够确保联合国财产和工作人员免受误用和滥用并免受不法活动和不当行为的危害。欧洲联盟高度重视对犯罪活动、性骚扰和其他形式的不当行为等问题进行独立调查的概念。在证据确凿的情况下, 必须对这些行径采取惩戒行动和刑事诉讼, 以追究个人责任, 并使所有工作人员明白: 不当行为是决不能容忍的。在这方面, 工作人员行为细则的透明度以及适用相关纪律程序或必要时寻求法律诉讼的郑重承诺, 将成为一种重要的威慑手段, 在适当的时候会使得需要调查的案件明显减少。好的管理做法是保证非法或不当行为保持在最低限度的关键。

7. 2003 年 5 月发起的组织廉政倡议是促进联合国内部廉政和道德文化的一个重要步骤。人力资源是本组织最宝贵的资产, 因此每一名工作人员致力于维护高水平的道德标准符合本组织和会员国的利益。欧洲联盟也重视在方案主管质疑监督厅的调查

结论时解决意见分歧。这些分歧应由高级管理层来解决，不应该导致不采取行动的决定。

8. 欧盟欢迎监督厅的建议，要求增加方案主管的基本调查培训，以便拟订适当开展调查的书面程序并在联合国系统内促进独立职能。但是，将需要调查的事件分为两类的建议引起欧盟的关注。第一类列出了一些需要独立调查的高危险事件，第二类包含了所谓的低危险事件，这类事件由方案主管从内部调查。欧盟深表关切的是，对于指控的罪行可能属于哪一类的解释会因方案主管意见不和而受到影响。

9. 因此，应考虑建立一种制度，规定所有非法或不正当行为的可疑案件都应向监督厅和人力资源管理厅报告，这两个机构随后可与方案主管协商，根据案件的性质确定最合适的调查手段。这种义务报告和保留记录制度不仅能将利益冲突降低到最低程度，而且还能协助制订在整个系统对付各种不当行为的战略。

10. **Thorpe 女士**（澳大利亚）也代表加拿大和新西兰发言，她说，她以其名义发言的代表团支持报告中介绍的办法，并鼓励监督厅在这一领域继续开展可行的工作。为解决报告中确定的联合国组织内部缺乏调查培训的问题，需要进一步开展工作。尽管独立调查严重案件的建议是项好建议，但目标不应是将监督职能集中由一支专业调查员骨干队伍行使。各部门、办事处、基金和代表团都必须参与，以便推广一种问责文化，确保本组织长期廉正。

11. 报告建议进一步培训和制订程序以提高联合国各办事处的调查能力，该建议很及时，但如果新的程序过于繁琐，就会使与监督厅共同开展调查方面缺乏信息共享这一问题更加恶化。

12. **Ebbesen 女士**（美利坚合众国）说，美国代表团注意到该报告的调查结果，并同意这一结论：应该

制订开展调查的指导方针和培训方案，当方案主管开展调查或某一实体缺乏独立的内部调查职能时尤其如此。在这方面最好能了解以下情况：联合国系统有多少个组织和办事处缺乏独立的内部调查能力；执行监督厅建议，为在没有独立调查单位的实体建立这种单位提供指导会涉及哪些经费问题。

13. **Farid 先生**（沙特阿拉伯）说，沙特阿拉伯代表团同意监督厅的结论，认为调查职能独立是一个关键因素。但是，该代表团不同意提高当地工作人员对不太严重的问题进行调查的能力的提案。所有违反《联合国财务条例和细则》的行为无一例外都必须受到惩戒行动或刑事诉讼的处罚，方案主管必须将其工作人员做出不当行为的所有案件提交其办事处内的专业调查单位调查。

**议程项目 127：人力资源管理**（A/58/283、A/58/666；A/C.5/58/L.13）

14. **Haji-Ahmed 女士**（人力资源管理厅）介绍了秘书长关于秘书处的组成的报告（A/58/666）、联合国秘书处工作人员名单（A/C.5/58/L.13）和工作人员细则修正案（A/58/283），她说，秘书长关于秘书处的组成的报告涉及 2002 年 7 月 1 日至 2003 年 6 月 30 日期间，并提供了关于秘书处工作人员人口统计和地域分配适当幅度办法的资料。该报告侧重于按地域分配适当幅度办法接受职务任命达一年或一年以上的的工作人员。报告还分析了接受这种任命的工作人员的主要人口特征，不包括某些类别的工作人员，并提供了大会在第 57/305 号决议中要求提供的关于无任职人员和任职人数不足的会员国的资料；介绍了为在秘书处实现性别均衡所采取的措施以及人力资源行动计划的执行情况。报告还载有总务处项目人员及各类相关人员组成情况的数据。报告指出，在报告所涉时期，各会员国的任职情况有了一些好转，为了在不同层面实现性别均衡还采取了进一步的措施。

15. 秘书长关于工作人员细则修正案的报告 (A/58/283) 载有符合工作人员条例第 12.3 条的新细则或现行细则修正案的全文。报告还提出了进行技术性修正的理由。

16. 秘书长转递 2003 年 7 月 1 日联合国秘书处工作人员名单的报告是一份按照大会第 47/226 号决议提交的标准年度报告, 该报告介绍了按组织实体、职衔、级别和国籍分列的秘书处工作人员分布情况。报告中提到了截至 2003 年 7 月 1 日接受任命达一年或一年以上或完成了至少一年服务的工作人员。

17. **主席**通知委员会委员, 在罗马教廷常驻联合国观察员代表团给第五委员会主席的信件中, 罗马教廷常驻观察员请求准许他在第五委员会关于议程项目 127 (人力资源管理) 的一般性辩论中发言。

18. 如无反对意见, 他将认为委员会同意准许该请求。

19. 就这样决定。

20. **Stanley 女士** (爱尔兰) 代表欧洲联盟、加入国 (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、斯洛伐克和斯洛文尼亚)、联系国 (保加利亚、罗马尼亚和土耳其)、稳定与结盟进程国家 (阿尔巴尼亚、克罗地亚、塞尔维亚和黑山及前南斯拉夫的马其顿共和国)、此外还有冰岛、列支敦士登和挪威发言, 她说, 欧洲联盟充分注意到秘书长打算对《工作人员条例和细则》所做的修改。有关秘书处组成的报告, 欧盟尤其欣喜地注意到, 在 1998 年 7 月 1 日至 2003 年 6 月 30 日期间, D-1 级以上女性工作人员增加了约 20%, 前五年期间按地域分配任命的女性工作人员只增加 3.7%。但是, 欧盟注意到, 担任秘书处两个最高级别, 即副秘书长和助理秘书长的妇女人数仍然很少, 司长类的妇女任职者亦如此。

21. 因此, 欧洲联盟欢迎人力资源管理厅及性别问题和提高妇女地位特别顾问办公室采取积极举措努力进行创新, 争取在秘书处实现性别均衡的目标。但欧盟表示关注的是, 截至 2003 年 6 月 30 日, 有 17 个会员国在秘书处按地域分配的职务上无人任职, 而 2002 年 6 月无任职人员的会员国为 16 个, 在所有工作人员类别上无任职人员的会员国为 13 个。

22. 欧盟也注意到, 截至 2003 年 6 月其组织某些成员国在联合国任职的人数偏多, 但另一些成员国依然任职人数不足。欧盟想再次强调确保所有会员国在秘书处享有公平地域代表权的重要性, 在这方面, 欧盟欢迎在秘书处任职人数不足的会员国, 包括一些受影响的欧洲联盟国家举行全国竞争性考试。秘书处应该尽量从名册中征聘更多的合格候选人。

23. 报告指出, 在今后五年里共有 1 597 名工作人员达到法定退休年龄。秘书处应该利用这一机会来改善地域分配和男女工作人员比例, 并帮助降低工作人员的平均年龄。

24. **Udo 女士** (尼日利亚) 代表非洲集团发言, 她向最近国内发生了惨案的西班牙政府和人民表示哀悼。该集团十分重视秘书处的组成问题, 希望重申《宪章》中的条款——办事人员之雇用及其服务条件之决定, 应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑, 同时充分注意尽可能从最广泛的地域征聘工作人员的重要性。非洲集团仍然关注的是, 决策人员的组成情况依然对非洲人不利, 这种情况因退休因素和其他原因进一步恶化。非洲集团对秘书处决策一级的非洲国民任职者人数逐步减少深表关注, 并敦促秘书长及时采取措施, 利用一切可用的机制纠正这一趋势。同时, 该集团欢迎编制一份全体方案主管情况图, 说明他们的级别和国籍。

25. 关于将性别观点纳入主流的问题，令非洲集团关注的是，在秘书处任职的妇女人数不足，特别是在决策一级，不过，它注意到秘书处为了解决这个问题已作了适度的努力。秘书长的报告要求全面审查在解决联合国男女工作人员比例不均的问题方面所取得的进展，在这项报告完成之前，非洲集团希望能编写一份按国籍分列的、任命担任决策职务的妇女人数的临时报告。

26. **Tootoonchian 先生**（伊朗伊斯兰共和国）代表伊斯兰会议组织发言，他说，认真管理和继续监测其人力资源对于联合国的成功至关重要。本组织一贯通过《联合国宪章》和《工作人员条例和细则》支持其工作人员的工作，并根据其责任和特点尽可能为他们提供最好的工作条件。

27. 在此背景下，伊斯兰会议组织欢迎澄清秘书长公报（ST/SGB/2004/4）中就应享联合国待遇的家庭状况提出的一些问题，希望了解：第一，《联合国工作人员条例和细则》中的任何修改是否需要发布公报，在发布公报之日前联合国在这一具体问题上采用了哪种做法。第二，该组织想知道公报内容在法律上是否符合现行的《工作人员条例和细则》。第三，鉴于补充或修正《工作人员条例和细则》是会员国的特权，了解秘书处是根据什么决定发布公报无疑十分重要。最后，鉴于公报内容对政府间机构，包括第五委员会审议相关问题产生了影响，伊斯兰会议组织想知道秘书处为何发布该公报。

28. **Wardono 先生**（印度尼西亚）说，秘书处对人力资源实行管理很重要，有助于本组织实施对会员国具有实际好处的授权方案，就此而言，秘书处工作人员本身的服务条件也很重要，必须符合《联合国工作人员条例和细则》要求。

29. 印度尼西亚代表团关注的是，秘书长公报中的家庭定义已经扩大，《工作人员条例》中的家庭定义

是否也应作相应的修改，以使其范围之外的其他人员也能领取津贴。

30. 修改《工作人员条例和细则》是一项政府间事项，因此，印度尼西亚代表团想知道公报中提及的新的家庭概念，特别是第4段的法律根据。

31. 他期待着秘书处对该问题和会员国提出的其他问题作出适当解释，并希望为辩论分配充足的时间。

32. **Elji 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）说，本组织工作人员是其第一大财富，因此人力资源管理也是一个重要问题。秘书长的公报引起了其代表团的关注。《工作人员条例和细则》中的某些规定可能已受到违犯，秘书长也可能越过了其管辖界限并造成了财务后果，而且没有适当的法律根据，这显然违反了本组织的《工作人员条例和细则》。此外，公报中的一些概念互相矛盾且引起争议。秘书处必须对会员国的关注立即做出反应，以便澄清问题并给予适当的解决。

33. **Yamamoto 先生**（日本）说，日本代表团认识到人力资源管理对于本组织具有举足轻重的作用，并表扬人力资源管理厅所做的改革努力。进行的改动应该实现制度化。

34. 尽管大会在其第57/305号决议中请秘书长在随后关于秘书处组成的报告中列入对会员国国民任职人数不足程度的分析，但其代表团仍成遗憾的是，目前的报告（A/58/666）未能讨论任职人数不足的程度问题。大会提出这一要求，是因为早先关于秘书处组成的报告（A/57/414）只提到任职人数不足的会员国数目。在其第58/270号决议附件一中，大会再次请秘书长除列入没有国民任职的会员国数目和国民任职人数不足的会员国数目之外，还列入会员国国民任职人数不足的程度，作为人力资源管理厅业务完成指标下的一种新的业绩计量。

35. 大会请秘书长在关于秘书处组成的报告中列入的，显然是对所雇用的国民人数与预计任职人数不足的少数会员国之间的差异进行的分析。只提供没有国民任职和任职人数不足的会员国数目不符合大会的要求。会员国国民任职人员不足的程度分析应该成为大会讨论该问题的基础，并应帮助确定业绩计量标准，据此计量在成果预算编制制度下人力资源管理厅所取得的成就。因此，关于秘书处组成的下一份报告应列入会员国国民任职人数不足程度的分析，以便大会在其第五十九届会议上讨论该问题时适当了解情况。

36. **Abbas 先生**（巴基斯坦）说，如果没有人力资源，联合国就不能卓有成效地完成其方案或履行其职能。巴基斯坦代表团将继续同其他会员国合作，改善本组织的工作环境，以便其工作人员能提供优质服务。尽管如此，巴基斯坦代表团仍然极其关切地审议了秘书长的公报，并充分尊重秘书长作为本组织行政首长的权威，但更正或修改《联合国工作人员条例和细则》是各会员国的特权。

37. 秘书长在发布公报时，显然没有考虑相关的立法修正案，这些修正案表明，会员国没有就“家庭伙伴关系”一词的含义达成共识，即“家庭伙伴关系”是指长期存在的家庭概念之外的任何关系，秘书处应该遵守会员国规定的法定任务，并阐明所提出的敏感问题。

38. 尽管其代表团饶有兴趣地关注该辩论的道德方面，但它希望从行政和财务角度讨论这一问题，这是在第五委员会的权限内。该代表团相信，应该撤回该公报或使其符合相关的法定任务，主席团应该为关于该项目的非正式讨论分配充足的时间，以便能以协商一致方式解决这个问题。

39. **Al-Mansour 先生**（科威特）说，与秘书长关于应享联合国待遇的家庭状况的公报有关的问题必须

解决，秘书处应该尽快对会员国关切的问题做出反应。

40. **El Naggat 先生**（埃及）说，埃及代表团要强调的是，需要尊重《联合国宪章》的授权和大会以协商一致方式为秘书处的行政和财务工作安排议定的细则和程序。破坏大会作用的任何企图都会侵害会员国的特权，因此对所有会员国都不利。现有的案文和文书使《联合国工作人员条例和细则》的任何更正或修改成为大会的一个单独事项。无论会员国之间存在何种意见分歧，都必须尊重这一根本原则。

41. 公报提出了许多必须圆满解决的目标问题。同时，他本国的问题和伊斯兰会议组织的问题必须得到书面答复。企图强制实施在第五委员会多边政府间背景下没有议定的定义是不能令人接受的。埃及代表团理解尊重会员国本国法律的必要性，但不能理解这些法律中存在的平等和不一致。会员国不能宽恕或接受这种现状。今后的道路和责任以及法律框架是明确的，决不能试图加以回避。

42. 需要讨论的核心问题显然不是所涉及的社会、概念和宗教问题，而是会员国以协商一致方式确定的、且必须得到尊重的规则和程序。埃及代表团愿意捍卫这些规则和程序，会员国必须重新评估其对待原则问题的态度。法律问题，如潜在的法律冲突也产生了，可能引起理论和实践问题。

43. **Farid 先生**（沙特阿拉伯）说，秘书长公报修改了人力资源管理细则和条例，即使这种行动是会员国的特权，也应事先进行磋商，而且公报的内容属于该委员会的职权范围，该委员会负责行政和财务事项。鉴于执行该公报对本组织财政资源的影响，大会应继续审议这个问题，直到完全解决为止。同时，为了避免讨论和辩论延长，应该撤回该公报。

44. **Ahmed 先生**（苏丹）说，苏丹代表团对于秘书长公报的内容和行程安排感到困惑，该公报涉及的问题仍在政府间一级进行讨论，有关这些问题的立场不仅有分歧而且争议很大。体现本组织原则和普遍性的工作人员必须享有尽可能最好的工作条件，以便他们尽可能有效而称职地履行其职能，并反映国际社会就法律和道德原则达成的共识。这些原则必须以协商一致的方式而不是以例外方式确定。没有必要对争执不下的问题进行深入讨论。苏丹政府想知道秘书处为何决定采取必会引发争议的仓促措施。它希望提供的答案令人满意且毫不含糊，使委员会能够达成可行的全面解决办法。

45. **Stanley 先生**（爱尔兰）代表欧洲联盟、加入国（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、斯洛伐克和斯洛文尼亚）、联系国（保加利亚和罗马尼亚）、稳定与结盟进程国家（波斯尼亚和黑塞哥维那、克罗地亚、塞尔维亚和黑山和前南斯拉夫的马其顿共和国）、此外还有冰岛、列支敦士登和挪威发言，他欢迎秘书处发布的公报，该公报反映了秘书长的决心，即根据许多会员国的先进立法和其他国际组织的实践，实现本组织人力资源管理的现代化。根据国籍国法律确定家庭状况的原则在秘书处由来已久且得到了广泛认同。欧洲联盟对这种做法感到满意，认为这方面不需要质疑秘书长的特权。

46. **M'Rabet 女士**（突尼斯）说，抵达纽约六个月以来，她很少在会议室发言席上看到女官员。尽管许多非洲国家都有妇女担任政府部长，也有成功的女商人，而且妇女在非正规部门和家庭中具有举足轻重的影响，但她很少听到非洲妇女在联合国发言。未来的征聘工作必须开发非洲的潜力。

47. 有关秘书长的公报，突尼斯代表团将等待秘书处对伊斯兰会议组织和会员国提出的问题做出书面答复。

48. **Kramer 先生**（加拿大）也代表澳大利亚和新西兰发言，他说，秘书长公报不是大会要采取行动的问题，因为所采取的具体行动属于行政行动，并属于作为行政首长的秘书长的管辖范围。该行动措施表明，秘书长决定原则上适用长期框架，来界定工作人员应享待遇的家庭状况。

49. 这不是各代表团是否同意任何特定家庭模式或关系的问题，而是联合国是否应继续适用国家规范的问题。答案必定是肯定的。因为家庭惯例触及到最深刻的文化、社会和宗教价值，本组织各会员国绝不可能就一个单一的定义达成一致意见，因此这种长期存在的做法没有任何替代办法。各会员国在家庭状况定义和联合国做法上持不同意见，这都是基于国家规范，反映了多样性。有人要求秘书长坚持以往的做法，因为采用其他做法只会使工作人员受到不同的待遇，使某些人能根据本国规范领取家庭补贴而其他人则不能领取。

50. **Nakian 女士**（美利坚合众国）对秘书长关于秘书处组成的报告中显露的倾向表示关注。如果不加以解决，这些倾向不久就会导致美利坚合众国国民任职人数不足，因此，秘书处应该继续努力解决这一问题。

51. **Rahman 先生**（孟加拉国）说，孟加拉国代表团对秘书长的公报深表关切，该公报是在没有适当授权的情况下发布的，也是不成熟的，因为扩大的家庭定义没有在适当的政府间机构议定。因此，将该公报撤回并就此问题举行非正式讨论，符合本组织的最高利益。

52. **Ekorong à Dong 先生**（喀麦隆）提及秘书长公报时说，四五年前就详细讨论过这个问题，但没有达成任何共识。会员国请秘书处等待采取任何行动，同时继续进行讨论。秘书长在会员国达成一致之前采取的行动似乎没有受到尊重。喀麦隆代表团请求撤回该公报，因为其主题超出了行政管理的范围。

53. 就秘书长关于秘书处组成的报告而言，应在下届会议讨论该项目之前提交一份按级别和国籍分列的所有方案主管现况图。

54. **Onaner 先生**（土耳其）说，土耳其代表团有权要求秘书处从行政和预算角度对秘书长的公报加以说明。他认为，《联合国工作人员条例》（ST/SGB/Staff Regulations/Rev.9）中关于范围和宗旨的序言部分授权秘书长采取这一行动，因为这涉及广泛的人事政策原则。这是个敏感问题，应该本着和谐精神，审慎而深入地讨论。

55. **Klee 先生**（罗马教廷观察员）说，家庭状况问题不仅是一个日常的行政问题。在秘书长的公报中，

对家庭伙伴关系与家庭同等对待，这一政策与《世界人权宣言》第 16 条相冲突。公报中阐述的目标是确保尊重多样性，但对同性结合与婚姻给予同等对待违背了其代表团对婚姻的基本理解，因为婚姻是男女之间的事，而且家庭是社会的基本单位。公报中载述的条款体现了国际法的逐渐发展，应该在会员国的公开辩论中讨论而不是由行政当局讨论。

56. **Elji 先生**（阿拉伯叙利亚共和国）说，宣布 2004 年阿拉伯口译员竞争性考试的 ST/IC/2003/67 号文件没有按照大会第 57/305 号决议第 22 段的要求分发给各代表团。许多候选人因此失去了申请机会，所以，他请求延长申请的最后期限。

57. 他指出，在这方面，除了助理编辑，2004-2005 年冻结了一般事务人员的任用。秘书处应该填补这些空缺，以确保文件的及时处理。

上午 11 时 40 分散会