



第五十一届会议

议程项目120

人力资源管理

秘书长的说明

秘书长向大会成员转递联合检查组题为“比较联合国共同制度内计算公平地域分配的方法”的报告(JIU/REP/96/7)。

比较联合国共同制度内
计算公平地域分配的方法

法蒂赫·夸扬·布瓦亚德-阿加
和
奥梅罗·埃尔南德斯
编写

联合检查组

1996年11月

日内瓦

目 录

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
简称表		4
技术术语汇编		5
机构间比较概要		9
摘要、结论和建议		10
一、 导言	1 - 3	16
二、 有关组织内各种计算方法及地域分配的比较	4 - 66	16
A. 联合国秘书处	4 - 11	16
B. 国际劳工组织	12 - 16	18
C. 联合国粮食及农业组织	17 - 21	19
D. 联合国教育、科学及文化组织	22 - 29	20
E. 国际民用航空组织	30 - 35	22
F. 世界卫生组织	36 - 41	23
G. 万国邮政联盟	42 - 44	24
H. 国际电信联盟	45 - 47	25
I. 世界气象组织	48 - 49	26
J. 国际海事组织	50	26
K. 世界知识产权组织	51 - 54	26
L. 国际原子能机构	55 - 60	27
M. 联合国工业发展组织	61 - 66	28
三、 统计总表		29
文献目录		51

简称表

行预咨委会	行政和预算问题咨询委员会
行政协调会	行政和协调委员会
行政协商会	行政问题协商委员会
粮农组织	联合国粮食及农业组织
原子能机构	国际原子能机构
民航组织	国际民用航空组织
国际法院	国际法院
公务员制度委员会	国际公务员制度委员会
农发基金	国际农业发展基金
劳工组织	国际劳工组织
海事组织	国际海事组织
贸易中心	贸发会议/总协定国际贸易中心
电信联盟	国际电信联盟
联检组	联合检查组
人类住区中心(生境)	联合国人类住区中心
开发计划署	联合国开发计划署
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织
人口基金	联合国人口基金
难民专员办事处	联合国难民事务高级专员办事处
儿童基金会	联合国儿童基金会
工发组织	联合国工业发展组织
训研所	联合国训练研究所
近东救济工程处	联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处
联合国大学	联合国大学
万国邮盟	万国邮政联盟
粮食计划署	世界粮食计划署
卫生组织	世界卫生组织
知识产权组织	世界知识产权组织
气象组织	世界气象组织

技术术语汇编

基数	被作为计算限额的基础数确定下来的按地理分配的员额数字。根据现行做法，这一数字略高于行政上存在的员额数(以便容许可能出现的浮动)。
会费因数	用分数或百分比表示的概念，表示在基数中保留多大比例，用以按各会员国在经常预算中的会费分摊比例向会员国作相应的分配。
所占名额低于限额或超出限额的程度	数量概念，借此可以衡量一国所占名额与中点(理想情况)相比的差异。加权偏差数乘以偏差模数(或偏差数的平方除以带有偏差数的代数符号的中点值)所得的值。
偏差数，加权偏差数	国民人数和中点之间的差额(加上代数符号+/-)。加权偏差数-以中点值表达的同数值。
公平的(占数值额度、地理分配)	国民人数尽可能接近中点(理想的占额数值)时的情况。
(配额)的计算公式	根据最常用的方法，配额的计算首先从计算中点开始。 1. 如所用方法是以两个主要因素(即会籍地位和会费)为基础，则中点由两个相应份额组成。每个会员国相

应于会籍份额的中点均完全相同，由保留给会籍因素的基数份额除以会员国数目计算而成：

$$\frac{Bf \times Mb}{N}$$

其中

Bf = 基数

Mb = 会籍因素份额(以十进小数表示)

N = 会员国数目

基数的余下部分按每个会员国摊付经常预算会费的比例分配：

$$\frac{Cn \times Bf \times Cf}{100}$$

其中

Cn = 会员国 'n' 摊付的经常预算会费(百分比)

Bf = 基数

Cf = 会费因素的份额(以十进小数表示)

由此得出的两个份额相加起来就是每个会员国的中点(即每个会员国理想的按地域占额数值)。配额的上限和下限定为中点以上和以下的一个固定百分比(例如15%)，并约为整数。最小配额的上下限往往在比例上较大。

	<p>2. 如计算的方法顾及人口因素, 中点就相应加大; 计算这个增加数的最常用方法是:</p> $\frac{\text{Popn} \times \text{Bf} \times \text{Pf}}{\text{Total Pop}}$ <p>其中 Popn = ‘n’ 国的人口 Bf = 基数 Pf = 人口因素的份额(以十进小数表示)</p>
<p>地理职位(受地理分配原则制约的职位)</p>	<p>一般说来, 专业人员职类的员额由一个组织的经常预算供资, “语文”员额(口译、笔译、审校)除外。</p>
<p>主要因素</p>	<p>指会籍地位和会费因素的概念。</p>
<p>会籍因素</p>	<p>每个会员国占有有一定数目员额的权利(对所有会员国都一样)。这一概念可用一个分数或百分比表示, 以确定分配给会员国的基数的份额。</p>
<p>人口因素</p>	<p>表示, 在基数中应保留多大比例专门用以按会员国的人口比例分配给会员国的一种概念。</p>

配额	根据一个组织的地域分配制度分配给会员国的员额数。包括一个理想平均数（中点）和有效幅度（上限和下限）。
占额状况或情况	一个会员国受雇于一个组织的国民的数目同该国的限额范围之间的关系： (+) 超额或高于正常配额(人数超过限额上限)。 (=) 正常(人数在配额范围之内)。 (-) 名额不足或低于正常限额(人数低于限额的下限) (0) 未占名额(无任何国民受雇)。
摊款或会费分摊的比率表	各会员国的会费在经常预算中所占百分比。
加权(制)	系指要考虑每个会员国国民所占职位等级的(地理)分配制度。该制度可在不妨碍主要制度的情况下单独实施。它可使人们考虑到地理分配中的职业变化情况。

机构间比较概要

(根据1994年行政协商会报告和联检组访谈报告的综合分析)

组 织a	会员国 数 目	工 作 人 员						限 额						
		专业人员以上职类				工作人 员数目 (所有 职类)	每个会员国的比率	构成因素的比例(%)				上 限 和 下 限 +/-%	最低 配 额	
		总部和 其他 常设 办事处	共 计	按地域分配的员额				按地域 分配的 员额	所有工作 人员(包 括一般事 务人员)	主要 b				人口 因素
				员 额 数 目	占总数的 百分比					会籍	会费			
联合国秘书处c	185	4 085	4 947	2 550	51.5	14 625	13.8	79.1	40	55	5	15	2-14	
开发计划署d	185	1 519	1 946	-	-	7 376	-	39.9	-	-	-	-	-	
难民专员办事处d	185	464	1 008	-	-	2 789	-	15.1	-	-	-	-	-	
儿童基金会d	185	974	1 248	-	-	4 461	-	24.1	-	-	-	-	-	
劳工组织e	171	700	1 111	655	59.0	2 767	3.8	16.2	26 b	74 b	-	25	1-2	
粮农组织f	169	1 399	1 974	895	45.3	5 286	5.3	31.3	19 b	81 b	-	25	1	
教科文组织g	184	974	994	741	74.5	2 530	4.0	13.8	70	30	-	25	2-4	
卫生组织h	189	1 125	1 602	1 264	78.9	4 489	6.7	23.8	40	55	5	15	1-8	
民航组织i	183	304	304	262	86.2	756	1.4	4.1	46.6b	53.4b	-	0	1	
万国邮盟j	189	93	94	65	69.1	187	0.3	1.0	100	-	-	-	-	
电信联盟j	182	267	295	240	81.4	744	1.3	4.1	-	-	-	-	-	
气象组织j	178	135	151	106	70.2	337	0.6	1.9	-	-	-	-	-	
海事组织d	155	109	117	67	57.3	320	0.4	2.1	-	-	-	-	-	
知识产权组织j	154	145	145	135	93.1	427	0.9	2.8	25	75	-	10	-	
工发组织	167	396	562	313	55.7	1 670	1.9	10	40	55	5	15	1-2	
原子能机构k	122	729	729	630	86.4	1 878	5.2	15.4	-	100	-	-	-	

- ^a 与本报告所用的行政协商会数据库相比,这些组织不包括整个联合国共同制度。
- ^b 对于采用基本上只根据会费分摊比例表计算的方法的组织,这个比例是作为会员国数目和最低限额的函数加以确定。
- ^c 已设立一个不限成员名额工作组来审议确定秘书处内会员国公平的地域分配员额的公式。
- ^d 地域分配的经验原则。
- ^e 定期审查按区域分配的地域分配名额。
- ^f 系统基本上是以根据每个会员国国民所占员额的数目计算的加权分配名额为基础。
- ^g 尤其保持将区域一级的地域分配原则落实到高级别员额中。
- ^h 基数包括预算外资源供资的员额。
- ⁱ 鉴于按地域分配的员额相对较少,预期将依照中期计划给三分之二的会员国分配员额。
- ^j 根据区域原则作出经验地域分配。
- ^k 地域分配制度基本上根据会费分摊比例表。

摘要、结论和建议

本报告有三个主要目的：提请注意所涉问题；请大家思考该议题；并（主要通过共同制度不同组织所积累的经验）提出若干建议。制订不同于各组织已试验过并在“技术各词数语汇编”总结的任何其他选备方案被认为是为时过早。下一个合乎逻辑的步骤应包括，在考虑到各组织的具体状况（即组织规模和下文所谓“发展程度”和（或）“普遍气氛”等其他要素），并强调成本效益方面考虑的情况下拟订一些公式选备方案。

共同制度中大部分国际组织和机构的宪章、规约及章程明确说明秘书处组成的公平原则，要求在尽可能广泛的地域基础上征聘工作人员。共同制度中的绝大部分工作人员是由联合国本身雇用，《联合国宪章》第一百零一条第三项规定：

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。征聘办事人员时，于可能范围内，应充分注意地域上之普及。

没有任何一处界定公平概念或提供评估该概念的参数。因此建立了一些基于经验的制度来衡量在多大程度上已达到为各秘书处征聘工作人员所归纳出的一些目标。

各组织理事机构从一开始就试图界定那些应受遵照公平地域分配的员额。这是确定地域分配原则能产生多大程度影响的一项决定性因素。各组织均将一般事务人员排除在适用该原则之外。除卫生组织外，各组织也将所有由预算外资源资助的员额排除在外。具有语文工作员额（如笔译和口译）的秘书处也将这些员额排除在地域分配之外，理由是具体的语文要求使该原则难以适用于这类工作人员。相对具有自主性的组织如粮食计划署、难民专员办事处、儿童基金会和开发计划署等，被认为应免于适用该原则。最后，一年以下的任用，无论是何种员额，均不将地域分配考虑在内。采取这种方针的结果是，尽管公平地域分配原则在各秘书处普遍得到接受，但

只适用于不到20%的在职员额。在基于上面所述的情况下,各组织可考虑将地域分配原则扩展到尽可能多的员额中,包括那些传统上被视为非地域性的员额。

直到现在,配额和适当幅度一直完全按国家计算,换句话说一直按各会员国计算。除万国邮联外,从未考虑按区域计算的配额。从按每个国家计算的配额可看出,会员国向各组织经常预算的缴款已成为给予优先考虑的因素。如联检组早先一份研究报告所示,各国际组织所花费的大约款项中,三分之二是用于支付工作人员薪金。不言而喻,工作人员将这些薪金花在各自的工作地点。检查专员认为,通过采用一项新标准,不仅将各国对某组织预算的缴款考虑在内,而且也考虑到这些钱在何处使用掉的因素,将更有助于公平地域分配的概念。

如政治上的考虑需如此要求的话,按会员国分组的办法可由按其他标准(如占额水平分组的办法取代。那些工作人员人数有限的较小组织可能对此会感兴趣,因为某种分组办法对于有效统计编制是至关重要的。

即使对于最发达的组织来说,要在管理地域代表性方面实现这两项构想,也是一项富有挑战性的工作。目前只有一个组织--卫生组织--将地域分配原则应用到某类预算外员额。为此,检查专员未将该项目放到本报告“建议”的一节中,因为他们意识到,在该项目得到实施之前,还要采取许多措施。

一旦确定了受地域分配限制的员额基数,各组织则可用不同参数确定各会员国的配额,表明其国民应占有的员额数量,并表明是否应认为该国已有足够的代表人数。这意味着,则配额将表明一定的员额数量,而所有员额应视为相同。然而,在此需指出一项特别重要的例外情况:粮农组织运作的原则是,等级较低的员额不应被视为相同于等级较高的员额。因此,对各职等的员额采用一项点数制,配额可用点数而非员额来表示。此外,为防止该制度变得过于死板,各秘书处决定将配额视为一个中点,该作法已被称为适当幅度。适当幅度由两个数字构成:最高员额和最低员额数目(或点数)。若某国超过或低于这两个数目,则可被视为代表性人数过多或不足。

需要指出,员额加权原则事实上已在联合国整个系统中使用。该原则主要是通

过依据经验加以应用而可看出(除粮农组织外,以及在一程度上除联合国外),尤其对高职等的征聘来说。这类决定始终是根据完全主观的定义作出,如‘许多’、‘不多’、‘足够’或‘不够’等,这些对于评估公平地域任职情况来说都是近似概念。员额加权的建议是要给现有的作法增加某种能进行较为客观衡量的工具。员额加权可作为一项补充,应用到员额职等已正式被视为不具有任何实际意义的制度,该制度将允许所有职业发展反映在地域分配中。由于该制度将基于明确界定的标准而非武断的考虑,它可为征聘提供一项有效和普遍的基础。

因此,各组织在不同程度上采用三项因素来定出各成员国配额幅度的中点。最常用的因素当然是会员国的会籍状况,作为指定受地域分配限制的适当员额幅度的必要条件。检查专员注意到,各组织均将各国的会籍状况考虑在内,留出某一个百分比的员额用于地域分配。这种作法在不同组织中各异。例如,就联合国秘书处来说,40%受地域分配限制的员额是根据会籍因素定出的,而在万国邮政联盟(万国邮联)则为百分之百。

其他两项因素也同样得到考虑,它们是成员国预算缴款的数额和人口情况。

严格说来,缴付预算摊款是一个国家作为一个组织的会员国的固有要素,各会员国根据各组织理事会核准的分摊比额表缴纳会费。摊款比率和会籍比率是相互关联的,这些比率可以是固定的、即事先定出限额,也可以是浮动的、即根据情况定出比率,而没有固定限额。各组织的这两个相互关联的比率相差很大。因此,对那些比率固定的组织来说,不同的组织有不同的摊款因数,从教科文组织的30%到知识产权组织的75%不等。

确定地域分配问题时考虑的另一个因素是会员国的人口。各组织应尽可能确保各会员国的代表人数反映其人口情况,并从各种各样的文化吸收人才。联合国为此目的分配的员额最多,为5%。就目前情况看来,有几个组织似乎仍没有分配具体的数额。

上面简要描述了经立法机构核准的、采用各种标准的制度,它对各秘书处在地

域分配方面的限制比较少。各秘书处须定期向立法机构报告它们认为适合的遵守该制度的情况。立法机构然后可提出建议,对它们看到的特定情况下的任何缺陷加以纠正。目前的做法无法证明,立法机构的这种建议在纠正不公平的地域分配方面能起任何显著作用。在立法机构提出任何建议之前,应当注意本报告的主要目的,即确定一些原则规定在计算各会员国员额配额的方法中列入尽可能多的实现公平地域分配的因素。需要对计算各会员国配额的方法加以改进的理由是,有几个新的国家、特别是新独立的国家加入为联合国会员国。新会员的加入要求立即和适当注意如何实现公平的地域分配问题,特别是考虑到最近世界范围的变化使会员国数量增加,但属于地域分配的员额的数量却没有变或正逐渐减少的情况。

根据各种比较分析进行的一项深入研究显示,正如检查专员所建议的,应来改变采取渐进的办法联合国共同制度内各种不同的按地域分配员额的制度。在说了这一点后,应当对下面提出的一些“大胆”的想法进行全面思考,这可以为进一步讨论和在处理地域代表性这种微妙事务上取得进展打下基础。这种主张不应被看作是需要立即采取行动的准则。

鉴于上述,检查专员希望建议如下:

建议1: 各组织的使命和任务具有普遍性,各组织在配置工作人员时,为了更公平地解释和适用公平地域分配原则,对于目前采用的各项基本原则,例如会籍和会费至少应给予固定的比重。应更积极地考虑人口情况与职等加权原则。在对会员国适用上述原则时出现技术性 or 统计方面的困难时,应更多地强调区域和次区域的分组情况。至少应按各组织的决定,对世界各地地理区域公平分配高级别的管理职位。

鉴于行政管理部门宝塔型结构顶端的职位数量逐渐减少,因此宜采用轮换的原则,特别是在比较高的类别中。采用这一原则,经过一段时间后,同一个职位不一定是由原来担任该职的同一国籍的或同一个会员国集团的人占有。在这方面,秘书长已经宣布,他将对副秘书长和助理秘书长实行轮换制度。

建议2: 铭记着上面的考虑和建议,显然,某一特定类别中某一职等的员额不能与该类别不同职等的员额相比较,更不能与不同类别中的职等相比。因此,宜采用加权原则,给各类别员额中的每个职等设一个系数。在不影响任何其他类似的、例如教科文组织执行局建议的公平制度的情况下,粮农组织目前实行的这种制度值得考虑。正如联合国组织内部按照过去经验采用的办法那样,公平的职等加权制度在很大程度上能使高级别的任命合理化。

建议3: 为了维护对国际组织所期望的必要的普遍性和客观性,各国的自愿捐款不应附带压力或条件,要求必须征聘某一特定国家或地区的国民来执行由这种预算外资源提供资金的项目或方案。在这方面,应当指出,在会使代表人数过多的情况恶化时,应尽力避免这种情况。

建议4: 为了避免出现代表人数过多的极端情况,国际组织的秘书处对接受任何国家(会员国或非会员国)“免费”提供的国民,让他们承担通常是由各组织聘用的工作人员从事的工作,要采取谨慎的态度。只有在方案实施的需求显示没有理由使用全职或半职国际公务员时,这种任用才可被考虑作为一种特殊措施。无论如何,不能允许会员国的这种特殊形式的参与变为一种间接地把这种订约任用人员者并入工作人员类别的方式。

建议5: 乍看上去,工作人员数量较少的共同制度组织似乎较难适用公平地域分配原则。在极端情况下,一个组织的工作人员员额可能少于其会员国的数目。但这种情况无论如何不应妨碍适用该原则。检查专员希望建议使用某一特定国籍的工作人员“占据某一职位的时间”这种系数,而不是每年衡量地域分配员额的情况,在审议员额分配情况时,最好能审议若干年的员额分配情况。在这段时间内,职位有可能由不同国籍的工作人员占据。这样,经过一段时间后衡量的地域分配情况能更真实地反映实际适用公平地域分配原则的情况。

最后,应当提到,检查专员在建议中列入所有应予以考虑的重要因素,这些建议应被视为是以根据各组织的普遍情况所作出的一系列决定为依据并以渐进方式实施

的建议。

检查专员本着加强透明度的精神强调指出,在对目前的情况进行研究之后,他们认为有必要开始具体的后续研究,以拟定可行的定出地域分配公式的方法,该公式应考虑到最被普遍承认的标准。检查专员认为,这种方法也许可以让各组织根据它们各自处理地理文化代表性的“发展”程度作出一种选择。

一、 导言

1. 应教科文组织请求,联合检查组在1995年工作方案中增列了联合国共同制度内公平地域分配计算方法的比较。教科文组织认为必须改进通常为各成员国制定配额的制度,因为近年来有若干国家加入该组织,而预算方面捉襟见肘,减少了向来留给地域分配的职位数目。应当能记得,早在1963年,鉴于非殖民化进程直接导致联合国会员国数目大增。联合国大会订正了配额计算制度。同样,1992年联合国大会通过第47/226号决议,设置一个不限成员名额的第五委员会工作组,审议确定秘书处内各会员国国民任职人数公平地域分配的公式。《联合国宪章》第一〇一条第三规定:

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。征聘办事人员时,于可能范围内,应充分注意地域上之普及。

工作组当在此规定范围内展开工作。

2. 本报告所讨论的计算方法比较,目的在于列举共同制度各组织所用各种方法的要点,以便在共同制度各组织的成员国同意的情况下,筹划采取行动,使这些组织内的地域分配更为公平。

3. 虽然教科文组织的请求是要比较联合国、劳工组织、粮农组织、教科文组织、卫生组织、民航组织、工发组织和原子能机构所用的制度,但调查专员们认为最好也简要提及下列组织现有的制度和情况:万国邮联、电信联盟、气象组织、海事组织和知识产权组织等其它组织;以及提及这样的成员国国民任职人数的地域分配没有成文制度或固定配额的组织,如粮食计划署特别是联合国内的开发计划署、儿童基金会和难民专员办事处—因为后三个组织不受地域分配的限制。

二、 有关组织内各种计算方法及地域分配的比较

A. 联合国秘书处

4. 现行制度的特点在于确定指派给各会员国的适当幅度。该制度的形成经历

了缓慢的演变过程。适当幅度含有两个数字,代表员额数目的上限与下限,有关国家国民任职人数在上、下限范围之内即可认为该国有适当多的国民任职于秘书处。

5. 应当记得,大会1947年第153(II)号决议申明:

……按秘书处办事人员之责任专属国际性,并为避免国家色彩过于浓厚起见,秘书处之政策及行政方法应对于各会员国各种不同文明优美之点及技术才能之专长兼收并蓄,充分利用。

联合国的世界属性至为重要;因而,所有文化和会员国的各种特色应得到最大的体现;这两点无论怎么强调也不为过。这样,秘书处才能独立工作,才能充分反映联合国兼收并蓄,丰富、多采,同时防止自诩担当重任义不容辞的任何一国或国家集团占尽鳌头。

6. 大会1960年12月18日第1559(XV)号决议列出了制定适当幅度的三要素:

- (a) 具有联合国国籍;
- (b) 人口因素(可按区域计算);
- (c) 会员国对联合国预算的缴款。

还应指出,大会强调必须计及各种员额职等之相对重要性,D-1以上各等工作人员应有更加平衡的区域分配成分。

7. 现行的适当幅度计算制是按照1987年12月21日第42/220号决议形成的,并经过若干更正。该制度自1988年1月1日起开始采用,其运作情况叙述如下。

8. 若干员额(基数)专门留作地域分配,这是下文各项计算的基础。基数现为2700个员额。不按地域分配限制的工作人员有:担任需要具备特殊语文条件的职位的工作人员;外勤事务人员;一般事务及有关职类工作人员;还有任期不足一年的工作人员,以及“特别为特派团服务而任用的工作人员;仅派往联合国环境规划署(环境规划署)或联合国人类住区中心(生境中心)服务的工作人员;经过机构间协商后指派担任由各机构共同提供经费的职位的工作人员;技术合作项目人员;在联合国各新闻中心服务的国家干事。”(参见(A/48/559,第11段和12段;另见(A/49/527))。

9. 不受地域分配限制的还有借调至联合国各附属机构秘书处的工作人员。这类在任用工作人员方面获有特殊地位的附属机构为：联合国开发计划署(开发计划署)、联合国难民事务高级专员办事处(难民专员办事处)、联合国训练研究所(训研所)、近东救济工作处、国际贸易中心(贸易中心)、国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)、国际法院和联合国大学。

10. 留作地域分配的员额有40%专门分配给享有会籍的联合国会员国：这样，用2700这个数字除以会员国数，便得出分给每会员国的员额数。再加上按照“人口”因素分配的员额：5%的员额留作此用；按照各个会员国人口比例计算出它们相应的员额数目。“会费”因素亦然，留作此用的占最初数字的55%，即1485个员额。每个会员国这样分得的员额数称为中点。由中点向上、向下增、减15%，便得出上限、下限，从而得出适当幅度。但大家都知道，适当幅度下限不得低于4.8个员额，上限不能少于14个员额。

11. 大会在制定上述计算方法时，决定在下一届大会审议适当幅度的问题，听取会员国关于“会籍”因素与“会费”因素平等的意见，并考虑提高“人口”因素系数的可能性。

B. 国际劳工组织

12. 劳工组织采用的制度有两项标准：会籍及对劳工组织预算的缴款；后者是主要标准。

13. 至于“会籍”因素，劳工组织的制度不同于教科文组织，它是事后决定的。缴款占劳工组织预算0.20%或不足0.20%的成员国享有一个员额。依此留出的员额数直接取决于有关国家的数目，而这就从性质上决定了此类员额数可能随预算周期不同而变化。此类员额总数从特定预算年度内需要填补的受地域分配限制的员额总数中扣除。为求得有关国家的适当幅度，适当幅度的上限员额数定为二。因此，按照这个标准，每个国家至少可有一个或两个工作人员。

14. 对于缴款额超过年度预算0.2%的国家,它们的适当幅度内员额下限数纯粹根据它们缴付的预算款额确定。在这样确定的下限基础上再增加25%,便得出适当幅度的上限。对于缴款额超过总预算10%的国家,计算方法有所不同:从上述办法算得的数字扣除25%,而不是增加25%。

15. 举三种假定情况为例加以说明:

(a) 第一种情况:某国缴款额占预算的0.2%。该国有资格得到超过0.2%的适当幅度;

(b) 第二种情况:某国捐款额高于预算的0.2%,但低于10%—比方说5%。受地域分配限制的员额总数(设为650)减去留给缴款额占0.2%或低于0.2%的所有成员国的员额数(设为140),所剩的员额数中该国有资格得到5%。650减去140等于510,该国将有资格得到这510个员额的5%。由此算出的数字即为适当幅度下限;

(c) 第三种情况:某国缴款超过10%—比方说12%。该国将有资格得到510个员额的12%。由此算出的数字即为适当幅度上限:这一数字再减去25%,便得出下限数。

16. 对人口因素及任何权重制未予考虑。

C. 联合国粮食及农业组织

17. 如其他组织一样,粮农组织认识到征聘的工作人员应有尽可能广泛的地域代表性,因此,采用一项带有一些特色的制度。事实上,这项观念载于《粮农组织章程》第八条第三款中,该款规定:“总干事”在任用工作人员时,在取得最高水平效率和技術能力这一无比重要的前提下,应对选用人员要在尽可能广泛的地理基础上进行招聘的重要性,给予应有的注意。”

18. 成员国的占额程度直接由其经常预算的缴款加以确定,然而,对于受地域分配限制的员额并非一视同仁。点数制是根据各员额重要性而给予不同点数。P-1获得1点;P-2获2点;P-3获4点;P-4获6点;P-5获8点;D-1或D-2获10点;助理总干事或副总干事获15点。

19. 因此,占额程度取决于所占员额总数,这个数目代表着某个点数。在计算出某成员国所占员额的相应点数后,将它与;该国因向经常预算缴款而应获得的点数百分比数进行比较。

20. 据此在情况下,就可以说某国有的适当的占额程度:

(a) 如果该国获缴款占预算10%或更少,而且占额程度在低于它根据其向预算缴款的百分比数所应获得占额程度的25%到高出该占额程度的50%之间;

(b) 如果该国缴款占经常方案的10%以上,但低于20%,而且占额程度在低于它根据其向预算缴款的百分比数所应获得占额程度的25%到高于该占额程度25%之间;

(c) 如果该国缴款占该组织经常方案的20%以上,而且占额程度在低于根据它向该方案缴款百分比权的直接函数所应获得占额程度的25%到高于该占额程度0%之间。

21. 关于地域占额程度的报告只考虑到成员国的数目,以及所有成员国是否至少有一名工作人员任职。如上文所述,所计算的是实际填补至少一年的员额数目,而非应受地域分配限制员额的总数。如果某员额由一名低于该员额职等的工作人员填补,就算该工作人员的高点数。

D. 联合国教育、科学及文化组织

22. 如联合国一样,教科文组织有需遵守公平地域分配原则的法定义务。

23. 教科文组织目前实施的规则也是长期演变过程的结果。该组织最初采用完全基于员额加权的分配制度,即按地域分配员额的每个职等,根据其重要性可得到若干点数。该原则于1960年被放弃(执行局第56/EX/11号决定,第5段),占额程度直接根据向教科文组织预算的缴款加以决定,预算的1%等于基本分配员额的1%。同时,当时商定某国员额的分配不得少于两个,而且某国应享有的最多员额等于根据预算缴款的函数所确定的“中点”加上25%。同样,可分配给某国的最少员额数将是同一“中点”减去25%。然而,25%的上的幅度不活用于预算缴款超过10%的国家。

24. 自1974年起,教科文组织采用一项征聘规划制度,部分的原因是确保尽可能最公平的地域分配。最新实施的计划是为1990年-1995年确定的。最低员额数在过去几年里各不相同,目前为每个国家四个员额,同该组织会籍挂钩的员额幅度,在最低两个员额到最多六个员额之间。

25. 目前公平等占额程度的规定是基于两项标准,第一项为受地地域分配限制员额的基数;第二项为可分配给各成员国员额中点或数目的概念,后者本身又完全由两项因素决定:在该组织的会籍资格,该会籍自动使某国可享有一个最低配额;以及某成员国向业务预算缴款的数量。

26. 基数是指理论上受地域分配限制的员额数目,他由教科文组织大会制定,只适用于专业、特等干事和主任职类(包括助理总干事员额),但不包括“语文”员额和一般事务员额。在1961年,当教科文组织表级一百个成员国时,该基数本身的员额数为400个。在1984年,当教科文组织有161个成员国,该数目最高达到1100个,截至1990年1月1日,该数目减少到目前的850个员额。然而,应该指出,该基数不等于预算中所包括并实际上受地域分配限制的员额数。在1974年,实际地域分配员额为852个,而基数为800个;在1988年,这种不匹配的情况正好相反,实际员额只有700个而基数为1100个。

27. 各成员国的中点或更为适当地应称为)限额首先是其会籍资格的函数,然后是其向业务预算缴款数额的函数。教科文组织第二十七届大会放弃了关于“会籍”和“缴款”因素相对重要性的事后决定原则,根据该原则,为那些缴款低于某个特定百分比数的成员国保留的员额数目一开始便从基数中留出,目前实施的制度是“事前”决确定限制数目的制度:会籍占76%,缴款获占到24%,但没有为“人口”因素留出任何百分比数。

28. 教科文组织所采用计算方法的细节详见第134EX/26号、第135EX/23号、第135EX/19号、第140EX/22号、141EX/29号、第142EX/35号、第144EX/25号和第145EX/33号文件。教科文组织执行局在1992年通过的第140EX/7.6号决定请秘书处

研究采用加权员额”制度。

29. 为了随后与粮农组织和民航组织采用的制度进行比较,教科文组织在1994年9月22日第145EX/33号文件中所设想制度的下列特点应予保留,首先,各职等供地域分配现有员额数目是作为各职等的这类员额的百分比数加以计算,然后将该百分比数按比例适用于基数中的员额数目。因此,在实际现有的824个员额中一个助理总干事的员额等于850个员额基数的1%。为了获得在某个职等的每一员额的点数(一种加权系数),则将基数中的员额数目乘以每个职等第1级的薪金毛额。在教科文组织的案例中(该组织目前的基数为理论上现有850个员额,预算员额为824个),该加权制度可产生一个比额表,从每个P-1/P-2员额的1328加权系数到1个助理总干事的4420系数不等。

E. 国际民用航空组织

30. 正如其他组织一样,适当考虑到必须运用公平地域分配原则,民航组织决定确定适当的员额数目,使得尽可能多的会员国都能够有公平的代表人数。

31. 根据1981年采用的制度,某一缔约国的适当就职人数是依据两个因素计算的,即会籍因素和摊款因素。当时,有151个缔约国,以及须按照地域分配的常设员额274个。每个国家的会籍因素为1,因此同会籍因素有关的员额为151个,就是说只有123(274减151)个员额要按摊款因素分配。在考虑这一问题时,大家议定在只有123个员额按对民航组织预算的摊款来分配的情况下,摊款因素的适用要大大抑制。不过,认识到在任何时间并不是所有缔约国都有人在秘书处就职,因此决定虽然每个国家将保留会籍因素为1,为会籍因素留出的员额数目将是缔约国数目的三分之二,其余的员额将按缔约国对民航组织预算摊款额分配给它们。因此,100个员额被视为与会籍因素挂钩,剩下的174个员额将按摊款因素分配。1996年有174个缔约国,因此有123个员额专门指定供会籍因素分配,而到1996年8月31日为止在减去专业人员员额列入预算的空缺率12%之后,可用的员额数目共计225个。

32. 摊款因素的计算是,将某一国家占民航组织预算的摊款百分比乘按摊款因素分配的员额数目(1981年为174,1996年为102),所得数字四舍五入至最近的整数。把会籍因素的基本员额1名加上按摊款计算的结果,就得到被视为基本的适当代表人数的员额数目。

33. 也要指出,如同其他地方一样,虽然民航组织一般事务人员职类是不按地域分配的,但鼓励秘书处在当地市场征聘工作地点以外国籍的一般事务人员,只要他们是东道国的永久居民。语文职类的专业人员是在国际上征聘的。

34. 目前用于确定每个会员国的适当数目的制度如下。1994年初,民航组织有183个成员,262个员额须按地域分配。想要突出摊款因素,但如果根据会籍给派每个会员国至少一个员额,则将只有89个员额可按照预算摊款来分配。而且,一半以上的会员国完全没有人在秘书处就职,民航组织自己定出一个中期目标,即至少有三分之二的会员国有在职人员。如果要使三分之二会员国有在职人员,则只要为会籍因素保留122个员额将足以满足这一目标,就是262减去122,即有140个员额可按会员国对预算摊款的比率来分配。因此在秘书处里,每个国家被分配到最少一个员额,有必要时,加上以占预算总额的百分比表示的摊款乘以剩余的员额数目 - 140 - 所得的员额数目,有一项谅解是,所得的数目酌情经四舍五入变成整数。

35. 也要指出的是,虽然在民航组织,正如在其他地方一样,一般事务人员职类是不受地域分配限制的,但鼓励秘书处在当地市场征聘工作地点以外国籍的一般事务人员。这一点同样适用于语文职类的专业人员。

F. 世界卫生组织

36. 在卫生组织采用的制度来自世界卫生大会通过的各种决议,诸如WHA 32.37, WHA 34.15和WHA 42.12,这些决议载于《决议和决定手册》1985年第二册和1993年第三册。世界卫生大会决议如何落实的细节载于向卫生组织执行委员会提交的各种报告。

37. 卫生组织的适当幅度制度大体上是模仿联合国的制度。不过,必须强调一些差别和卫生组织特有的安排。

38. 联合国制度的主要特点是一成不变地照搬过来:40%员额是同会籍因素挂钩,55%同摊款因素挂钩,而其余的5%同人口挂钩。适当幅度的中点是这些因素的总和。适当幅度的上限和下限是根据中点定的,即此中点多15%和少15%或--这是卫生组织特有的--比这一数目多或少员额总数的0.1778%,较高数字适用于所有情况。适当幅度的上限也必须至少是员额总数的0.51852%。

39. 正如联合国一样,按地域分配的员额的基数是世界卫生大会所定的。1993年从1 450个增至1 600个。在卫生组织,与联合国不同的是,为某一员额提供经费的资金来源是不列入考虑的。由预算外资源提供经费的员额是受地域分配制度限制的,除非是国际癌症研究机构和美洲卫生组织的员额。

40. 根据这些规则,640个员额留出供会籍因素分配(每个会员国有3.3507853员额,卫生组织有191个会员国);880保留给摊款因素,也就是说每1%预算摊款有8.8个员额;而人口因素适用于80个员额,即每百万居民有0.014239个员额。按上述办法所得的中点增加或减少15%就得到适当幅度的上限或下限,或增加或减少2.8448个员额,以较高数目为准。最后,每个会员国所得的数目四舍五入至最近的整数,但有有一项谅解,就是理想数目幅度的下限不得少于1,上限也不得少于8。

41. 应该明确指出,当计算适当幅度时只考虑对该组织经常预算的缴款,而不计所有预算外来源的缴款。

G. 万国邮政联盟

42. 严格说来,万国邮盟没有“国家配额”,因为地域分配概念可适用的人员的数目极少。

43. 工作人员条例具体规定公平地域分配原则应该适用于专业人员和以上职类员额,但不适用于通常是当地征聘的一般事务人员。地域分配的含义是“按洲际”

分配,涉及万国邮盟所确认的五个地域集团。

44. 在计算按洲际分配的员额时,万国邮盟只考虑联盟的会籍因素。总的说来,只有65个总干事、副总干事、专业人员和以上职类员额可以考虑按地域分配,而会员国数目为189个。原则上,为地域分配留出的员额数目乘以每个地域集团的国家数目,再除以联盟成员的总数。

H. 国际电信联盟

45. 象通常的共同制度组织一样,电信联盟对语文员额以外的专业人员和以上职类的工作人员适用地域分配原则。因此,所有一般事务人员是排除在外的,虽然1994年京都全权代表会议通过的第50号决议核可,可例外地允许就G-5、G-6和G-7职等的员额进行国际征聘。理论上说来,这一原则也适用于联盟少数选出的工作人员,虽然电信联盟理事会一直无法就能够自动保证公平分配的机制达成具体结论。

46. 《联合国宪章》第一百零一条规定的一般原则纳入了《电信联盟章程》第154节(日内瓦,1992年)。关于这一原则的适用,决议41(尼斯,1992年)也值得注意:

… 当以国际征聘填补空缺员额时,在符合某一员额资格规定的候选人之中遴选时,应该对来自在联盟工作人员 就职不足的世界区域的候选人给予优先。

“电信联盟工作人员条例与细则也纳入这一原则,特别是工作人员条例4.2“地域分配”。该条例规定:

(a) 应该适当考虑必须在尽量广泛的地域基础上征聘工作人员,当其他资格相等时,应该给予来自无人代表或代表人数不足的世界区域的候选人优先考虑。

(b) 这一原则不应适用于一般事务人员职类的员额,除非是总部G.7、G.6和G.5职等的技术性员额。

而且,根据电信联盟理事会第626号决议的规定,对于来自发展中国家的候选人,可核

准放宽语文要求。”

47. 电信联盟重视以区域为基础的地域代表性,并将联盟会员国分为五个区域:

A 区域 - 美洲: 32个国家

B 区域 - 西欧: 27个国家

C 区域 - 东欧和北亚: 27个国家

D 区域 - 非洲: 52个国家

E 区域 - 亚洲和澳大利西亚: 52个国家

是因为须按地域分配的专业人员和以上职类员额数目有限,1994年在京都举行全权代表会议时,这类员额少于250个。迄今并没有制订依据某一特别标准的制度。理事会向1994年京都全权代表会议提出的报告指出,1993年分成五个区域的182个国家在共计240个员额之中,有60%的国家没有代表人。

I. 世界气象组织

48. 象其他工作人员少、会员国多的组织一样,气象组织的会员国数目比须按地域分配的员额数目多。虽然相对178个会员国来说只有106个地域分配员额,但会员国有半数以上在秘书处占有员额。

49. 工作人员条例和细则中阐述了该原则,其中规定必须在尽可能广的地域基础上任命工作人员。

J. 国际海事组织

50. 相对于海事组织成员国数目而言,该组织工作人员数目也算是少的。但海事组织所规定适用在尽可能广的地域范围内征聘工作人员的原则。不过,它不强调联系会籍、缴款及人口等传统因素的特别公式。

K. 世界知识产权组织

51. 设立知识产权组织的公约呼应《联合国宪章》阐明的原则,指出该组织就

应在尽可能广的地域范围征聘工作人员。《工作人员条例和细则》第4.2条重申并阐明了该原则,特别提到代表人数不足的“世界各区域”的候聘人员。

52. 知识产权组织公平地域分配的计算方法是依据对该组织所考虑的七个区域逐个计数得出;这因其它受地域分配限制的员额少的各组织情形类似,语文工作员额和一般事务员额则不受地域分配限制。

53. WO/CC/IX/2号文件第14段叙述了协调委员会1975年核可的知识产权组织所用的公式。

54. 根据这个公式,受地域分配限制的员额数现为135。其中四分之一分配给七个组成区域,剩下的四分之三按各区域对该组织预算缴款的比例分配给它们。各区域在依此算出的中点上、下还有10%的幅度,此范围即为公平范围。

L. 国际原子能机构

55. 原子能机构并没有正式的配额制或适当幅度。

56. 然而,原子能机构规约第七条D款规定,如其它组织一样,雇用工作人员时最重要的是符合效率、才干、及忠诚的标准;也应适当考虑各成员向原子能机构所缴款额;并应在尽可能广泛的地域范围征聘工作人员,应充分注意。

57. 虽然各组织在权衡各个因素、确定地域分配标准时,大多考虑到其成员为预算缴付的款额,但在组织规约中明确提及缴款并把它摆在地域分配之先,原子能机构是第一个。而且可以指出:原子能机构理事会第386(GC-XXV)号决议强调必须在各级显著增加来自发展中国家有工作人员,高级职等与决策职等尤应如此。

58. 原子能机构《工作人员细则》第3.01.1条规定,“在尽可能广的地域范围内征聘的原则适用副总干事及干事以及不需要语文能力的专业人员职类。”一般事务人员明显被正式排除在地域分配原则适用对象之外。尽管并未正式说地域分配不适用于一般事务人员职类的任何一部分,但实际上,一般事务人员并不在地域分配考虑之列。

59. 虽然上文说过,原子能机构没有配额或适当幅度,但机构非正式的运作却正是按照单某成员国为机构预算缴付的款额算出的该国配额。这些计算直接反映出预算缴款百分数与假定受地域分配限制的员额数之间的关系。

60. 由上可见,进行理论性的地域配额计算完全是作说明之用。

M. 联合国工业发展组织

61. 按照联合国秘书处所用的公式,工发组织的制度为工发组织工作人员提供了类似的适当幅度方案。作为计算基数的员额总数假定为400,这大约是工发组织工作人员现在担任的受地域分配限制的员额数(409)。和联合国的情况一样,基数包括专业人员以上职类(直至副总干事一级)的全部员额,但需要特别语文能力的员额及按照《工作人员细则》特别系列(200系列)任用的技术合作项目人员除外。

62. 会籍因素的权重是40%,总共有160个员额在167个成员国之间分配。差不多每个成员国可凭会籍因素分得一个员额。

63. 分派给会费因素的权重是55%。它包括220个员额。每个成员国在会费因素中所占份额为:220除以100,再乘以经费分摊比额表下成员国经常预算的摊款率。

64. 剩下的20个员额(即基数的5%)按成员国人口比例分配,人口权重渐次递减:人口为2.5亿至4.5亿者,权重值为3/4;4.5亿至6.5亿,权重值为1/2;6.5亿以上权重值为1/4。

65. 各成员国按照会籍、人口和缴款因素分得的员额数加在一起,便得出各成员国适当幅度的中点。中点增、减15%,便得出各个幅度的上、下限。换言之,幅度位于中点的85%与115%之间。由此得出的每个数字均四舍五入,化为整数。这一舍入进程中唯一的不同是上、下限都大于一,但小于二,(这样幅度即为“2-2”),此时幅度调整为“1-3”。

66. 工发组织的情况表明,即使对于那员额数较少的组织,联合国地域配额制也是可行的。

三、统计总表*

表1和图1

全系统工作人员来源细目

表1按区域集团(国籍)分别开列了一般事务、专业和主任以上各职类工作人员人数和各职类工作人员合计数。

为了便于对所列资料进行分析,还列出每个区域集团工作人员人数占该类工作人员总数的比例。

该图显示,西欧是在共同制度中占比例最高的区域。西欧各国国民占工作人员总数的31%:

	百分比
主任以上职类	33
专业人员职类	37
一般事务人员职类	28

仅次于西欧的是非洲和亚洲及太平洋,这两个区域集团分别占工作人员总数的23%和18%。

	百分比
主任以上职类	(各占)17
专业人员职类	(各占)15
一般事务人员职类	
非洲	26
亚洲和太平洋	19

* 按国籍和按工作地点分列的总数存在差异,这是由于某些资料(约占数据库的3%)因技术原因无法获得。为了尽量缩小这一缺陷,本报告分析部分基本上根据相对数字编写。

名列这一“领先集团”之后的其他区域集团,首先是北美集团,占工作人员总数的12%:

	百分比
主任以上职类	16
专业人员职类	15
一般事务人员职类	10

然后是拉丁美洲集团,占工作人员总数的10%:

	百分比
主任以上职类	8
专业人员职类	9
一般事务人员职类	10

占比例最小的是中东和东欧,这两个区域各占工作人员总数的5%和3%:

	百分比
主任以上职类	
中东	5
东欧	4
专业人员职类	
中东	3
东欧	6
一般事务人员职类	
中东	6
东欧	1

图1以图表方式说明每个区域集团在各类中所占的比例。

表1. 按区域集团(国籍)分列的联合国系统工作人员

国 籍	一般事务人员	专业人员	主任以上职类	共 计
工作人员人数				
非洲	9 123	2 463	352	11 938
亚洲及太平洋	6 586	2 396	347	9 329
东欧	471	907	85	1 463
拉丁美洲	3 564	1 544	161	5 269
中东	1 915	524	109	2 548
北美	3 353	2 504	342	6 199
西欧	9 536	6 005	701	16 242
共 计	34 548	16 343	2 097	52 988
比率(与总数相比)				
非洲	0.26	0.15	0.17	0.23
亚洲及太平洋	0.19	0.15	0.17	0.18
东欧	0.01	0.06	0.04	0.03
拉丁美洲	0.10	0.09	0.08	0.10
中东	0.06	0.03	0.05	0.05
北美	0.10	0.15	0.16	0.12
西欧	0.28	0.37	0.33	0.31
共 计	1.00	1.00	1.00	1.00

图1. 区域集团(国籍)分列的联合国系统工作人员

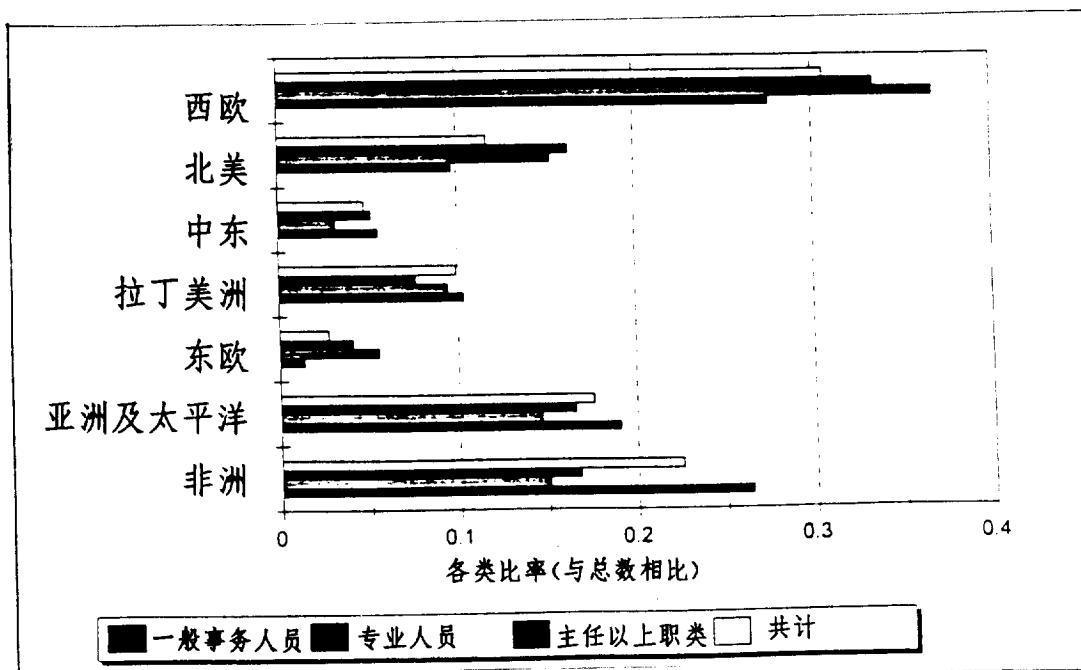


表2和图2

同一批工作人员按工作地点所在区域开列的分布情况

该表采用相同的分组、职类和统计方法,按工作地点所在区域集团开列了共同制度工作人员的分布情况。

统计数字再次显示西欧所占比例超过其他区域集团。在共同制度工作人员中,共有35%在位于欧洲大陆的各组织(办事处)工作。

主任以上职类和专业人员职类“密度”甚至更高,分别为42%和40%。在西欧工作的一般事务工作人员所占比例也是最高的,占33%。虽然按工作人员总数计算非洲名列第二,但就主任以上职类而言,北美仅次于西欧位居第二(占23%)。非洲在主任以上职类中位居第三(占16%),在专业人员和一般事务人员职类中位居第二(分别占21%和25%),其后是亚洲及太平洋区域,占工作人员的13%:

	百分比
主任以上职类	10
专业人员职类	11
一般事务人员职类	14

中东和拉丁美洲“不相上下”,各分别5%和6%:

	百分比
中东区域	
主任以上职类	4
专业人员职类	3
一般事务人员职类	7
拉丁美洲区域	

	百分比
主任以上职类	5
专业人员职类	6
一般事务人员职类	6

东欧位居最后,职位分布密度最低(占所列每个职类的1%)。

图2以图表方式说明这项分析:

按工作地点分列的这种分布情况,部分原因是绝大多部组织的总部及其管理机构(主任以上职类)位于欧洲大陆和北美。同时“实地”(业务和执行部门)则分布在其他各区域。

表2. 按工作地点(区域集团)分列的联合国系统工作人员

国籍	一般事务人员	专业人员	主任以上职类	共计
工作人员人数				
非洲	8 421	3 219	318	11 958
亚洲及太平洋	4 645	1 643	201	6 489
东欧	429	212	19	660
拉丁美洲	2 152	963	104	3 219
中东	2 211	427	80	2 718
北美	4 862	2 905	454	8 221
西欧	10 962	6 247	837	18 046
共计	33 682	15 616	2 013	51 311
比率(与总数相比)				
非洲	0.25	0.21	0.16	0.23
亚洲及太平洋	0.14	0.11	0.10	0.13
东欧	0.01	0.01	0.01	0.01
拉丁美洲	0.06	0.06	0.05	0.06
中东	0.07	0.03	0.04	0.05
北美	0.14	0.19	0.23	0.16
西欧	0.33	0.40	0.42	0.35
共计	1.00	1.00	1.00	1.00

图2. 按工作地点(区域集团)分列的联合国系统工作人员

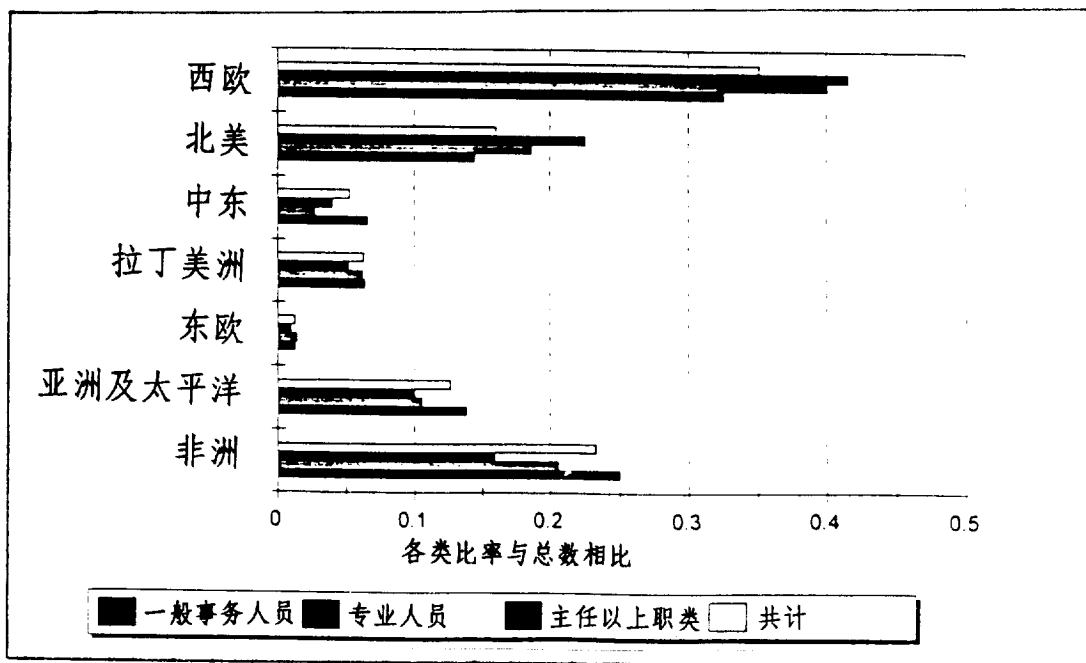


表3至6和图3至6

按所审议各职类工作地点和国籍分列

前面就工作人员按国籍和工作地点分布情况(表和图1-2)进行评论后,这里列出四个图表说明两者之间关系。值得注意的是,在比较按国籍和工作地点分列有关数字时,在西欧和北美,所雇用的工作人员人数超过来自自这两个区域的工作人员人数(分别是35%和16%对31%和12%),其他区域的比例则不是相反便是平衡,视工作人员职类而定。换言之,西欧和北美“引进”的工作人员比“提供”的多。照此类推,其他区域“提供”的工作人员比“引进”的多。在这个一般看法范围内,主任以上职类的相关数字有些值得注意:除西欧和北美以外所有区域都“输出”超过“输入”。这点意味着两项结论:

(a) 首先,西欧和北美国家在“提供”高级官员方面并未垄断;

(b) 其次,平均地区分配原则在高职等员额内较获尊重,该职等的“政治”要求是最主要的。

显然不应将这些结论认为是绝对正确的,在招聘的审慎过程中须考虑性质极异的许多因素。表6着重指出专业人员职类“输入”与“输出”之间关系,从该表可看出,非洲区域内“输入”显然超过“输出”。就非洲而言,专业工作人员涌入的一种可能解释是当地有颇大数目的业务项目。

表6开列一般事务人员职类内的关系,显示在拉丁美洲、亚洲及太平洋、以及非洲区域,“输出”超过“输入”。可见这些区域能够产生某些数量的一般事务工作人员。

表 3

国籍与工作地点之间的相互关系(所有工作人员总数)

国 家	工作地点	国 籍
非洲	0.23	0.23
亚洲及太平洋	0.13	0.18
东欧	0.01	0.03
拉丁美洲	0.06	0.1
中东	0.05	0.05
北美	0.16	0.12
西欧	0.35	0.31

图 3

国籍与工作地点之间相互关系(所有工作人员)

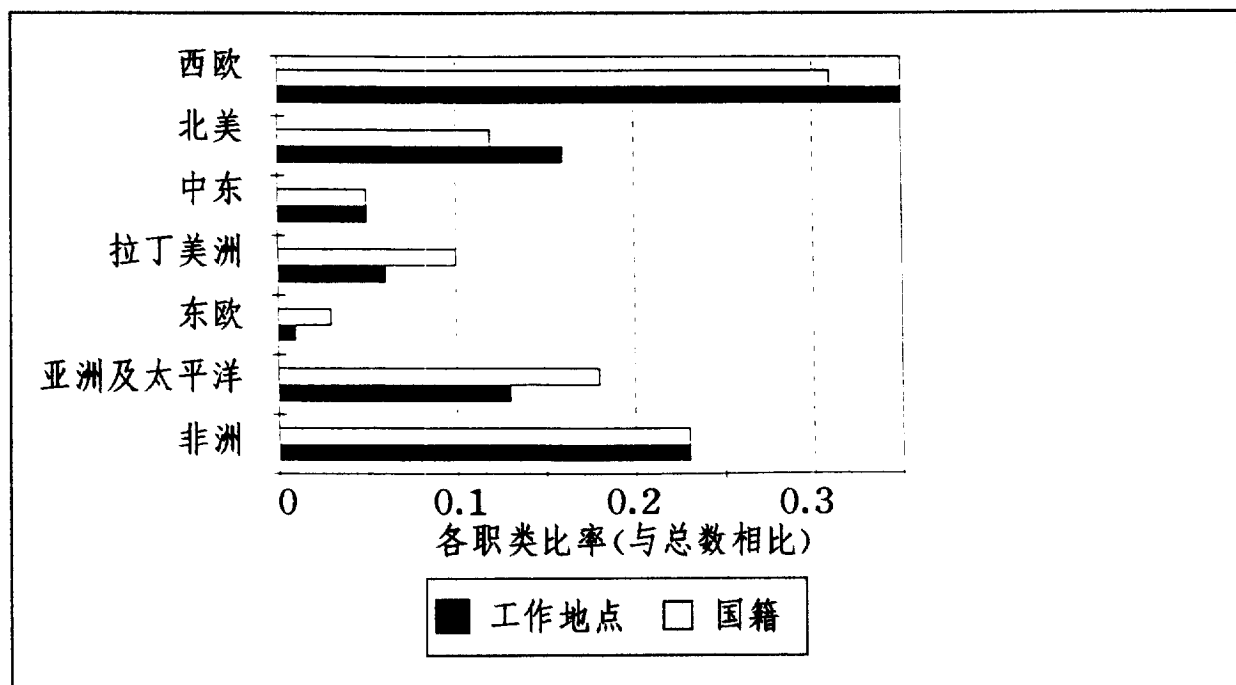


表 4

国籍与工作地点之间的相互关系(主任以上总数)

国 家	工作地点	国 籍
非洲	0.16	0.17
亚洲及太平洋	0.10	0.17
东欧	0.01	0.04
拉丁美洲	0.05	0.08
中东	0.04	0.05
北美	0.23	0.16
西欧	0.42	0.33

图 4

国籍与工作地点之间相互关系(主任以上工作人员)

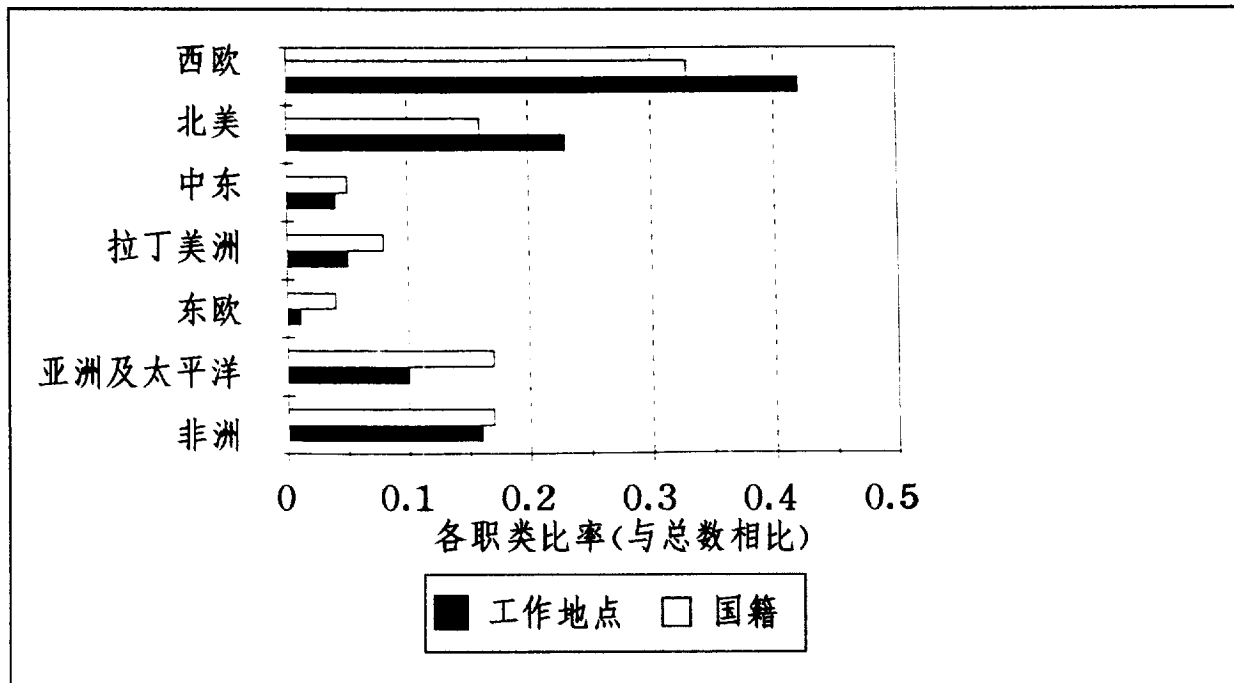


表 5

国籍与工作地点之间的相互关系(专业人员职类总数)

国 家	工作地点	国 籍
非洲	0.21	0.15
亚洲及太平洋	0.11	0.15
东欧	0.01	0.06
拉丁美洲	0.06	0.09
中东	0.03	0.03
北美	0.19	0.15
西欧	0.40	0.37

图 5

国籍与工作地点之间相互关系(专业人员职类)

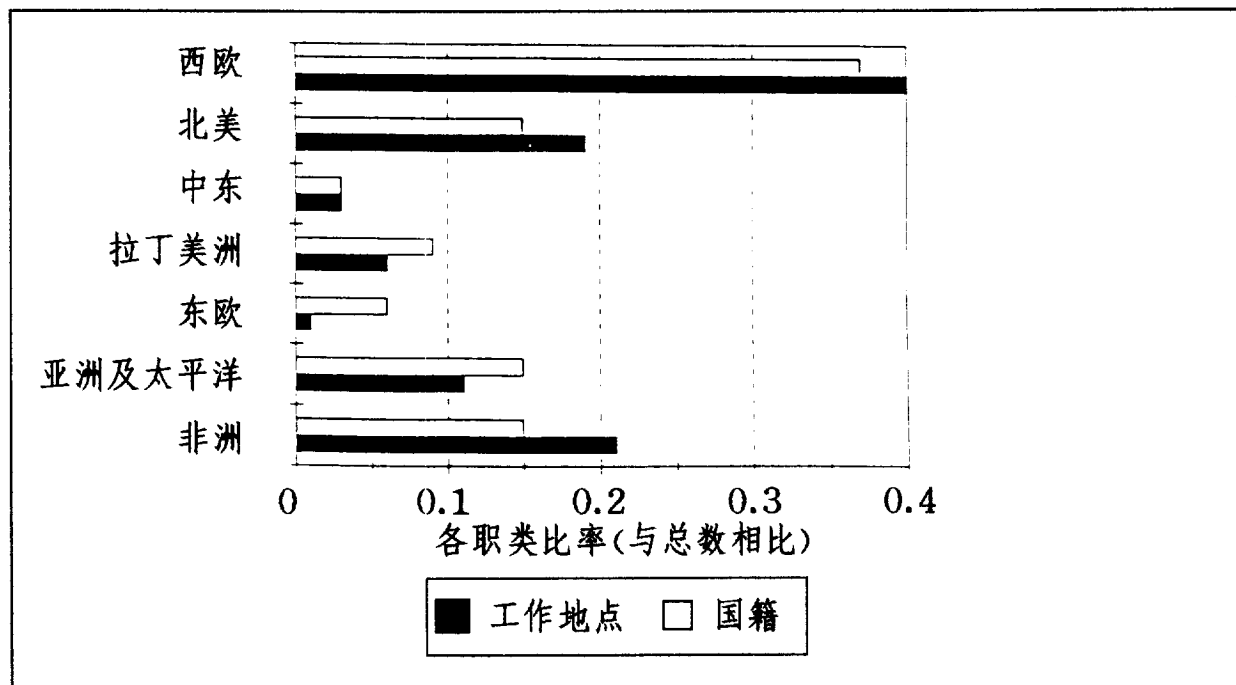


表 6

国籍与工作地点之间的相互关系(一般事务人员职类总数)

国 家	工作地点	国 籍
非洲	0.25	0.26
亚洲及太平洋	0.14	0.19
东欧	0.01	0.01
拉丁美洲	0.06	0.1
中东	0.07	0.06
北美	0.14	0.1
西欧	0.33	0.28

图 6

国籍与工作地点之间相互关系(一般事务人员职类)

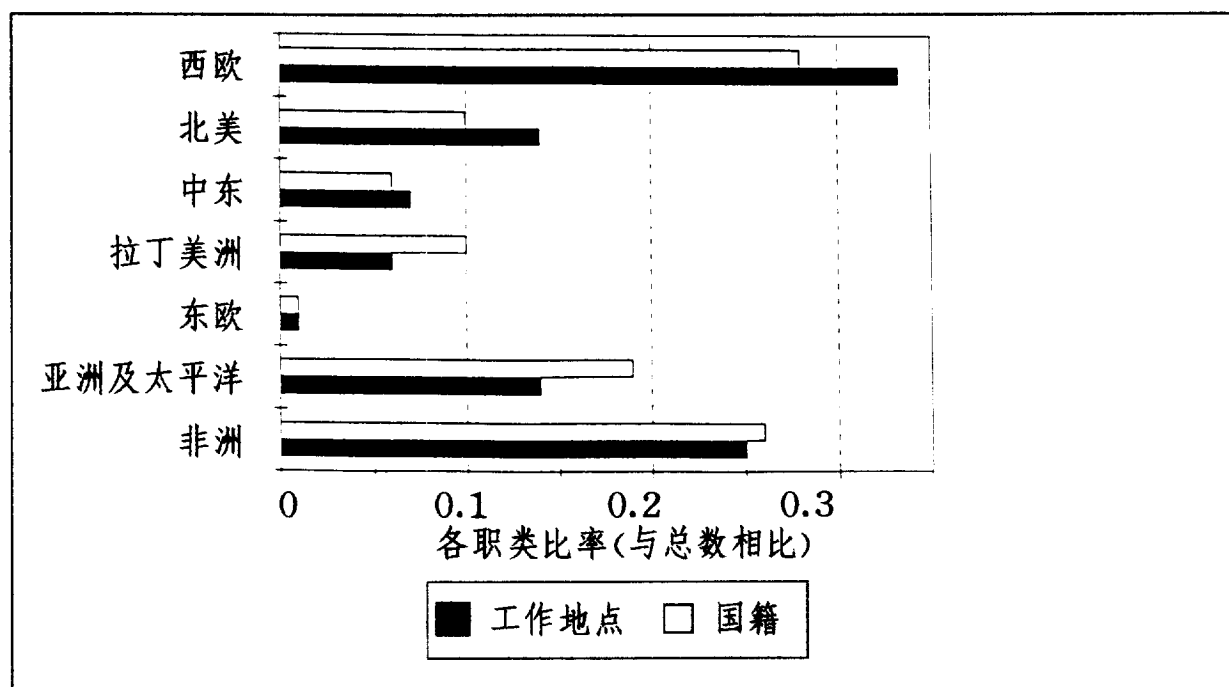


表7和图7

按国籍(区域集团)开列所有工作人员，
以按职等而定的每个员额的点数表示

83. 这个办法使得可用计量方式评价地区分配。本报告按照粮农组织使用的员额加权办法。这个系统完全根据为不同职等员额加权的原則。为避免使这一原已够复杂的做法不必要地累赘，决定在代表最多人的部分(在结构上与全面共同体系最类似)受用。发现四个组织(联合国、难民专员办事处、粮农组织和教科文组织)总和工作人员的分符合这项标准。本报告将粮农组织方法扩大，给予一般事务人员职类半个点数。一系列编纂的结果载于表7和图7。

84. 资料显示，在区域集团间点数的分布情况大体上同按区域国籍开列的工作人员分布情形雷同(参看表8和图8)。

表 7

联合国、难民专员办事处、粮农组织
 和教科文组织工作人员国籍和点数的关系

国 籍	一般事务人员	专业人员	主任以上	共 计
<u>工作人员人数</u>				
非洲	1823.5	7121.0	1960.0	10904.5
亚洲及太平洋	1405.0	6133.0	1705.0	9243.0
东欧	152.0	2573.0	565.0	3290.0
拉丁美洲	1058.5	4588.0	985.0	6631.5
中东	588.5	1675.0	665.0	2928.5
北美	722.5	5325.0	1425.0	7472.5
西欧	2361.5	13460.0	3245.0	19066.5
共 计	8111.5	40875.0	10550.0	59536.5
<u>比率(同总数相比)</u>				
非洲	0.22	0.17	0.19	0.18
亚洲及太平洋	0.17	0.15	0.16	0.16
东欧	0.02	0.06	0.05	0.06
拉丁美洲	0.13	0.11	0.09	0.11
中东	0.07	0.04	0.06	0.05
北美	0.09	0.13	0.14	0.13
西欧	0.29	0.33	0.31	0.32
共 计	1.00	1.00	1.00	1.00

图 7

联合国、难民专员办事处、粮农组织、教科文组织
工作人员国籍和点数的关系

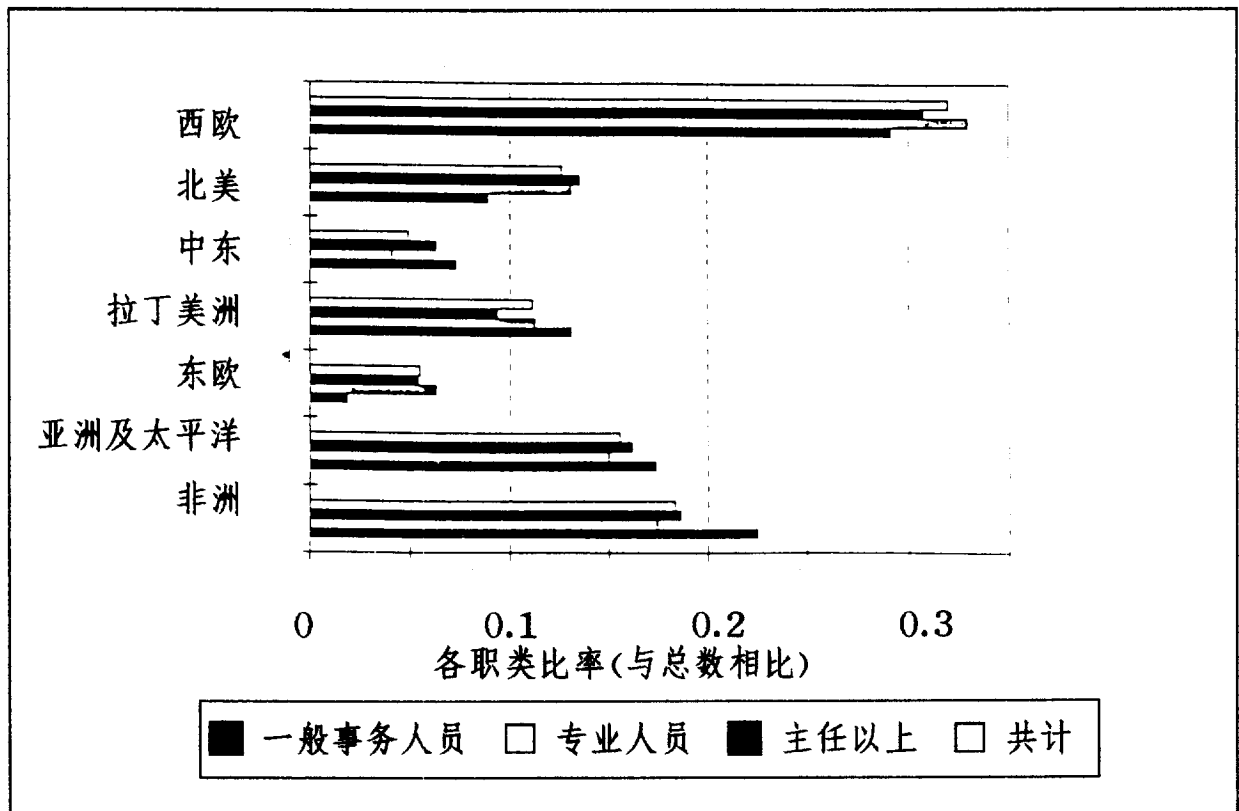


表8和图8

这些分析基本上试图同时显示两种分部情况：工作人员和点数与员额的关系。这些分析证实了上面达到的结论(关于表7和图7的意见)。

表 8

按区域集团(国籍)开列的联合国、难民专员办事处、
 粮农组织和和教科文组织工作人员

国 籍	一般事务人员	专业人员	主任以上	共 计
<u>工作人员人数</u>				
非洲	3647	1279	190	5116
亚洲及太平洋	2810	1191	163	4164
东欧	304	502	55	861
拉丁美洲	2117	839	94	3050
中东	1177	293	63	1533
北美	1445	993	138	2576
西欧	4723	2796	315	7834
共 计	16223	7893	1018	25134
<u>比率(同总数相比)</u>				
非洲	0.22	0.16	0.19	0.20
亚洲及太平洋	0.17	0.15	0.16	0.17
东欧	0.02	0.06	0.05	0.03
拉丁美洲	0.13	0.11	0.09	0.12
中东	0.07	0.04	0.06	0.06
北美	0.09	0.13	0.14	0.10
西欧	0.29	0.35	0.31	0.31
共 计	1.00	1.00	1.00	1.00

图 8

按国籍(区域集团)开列联合国、难民专员办事处、
粮农组织、教科文组织工作人员

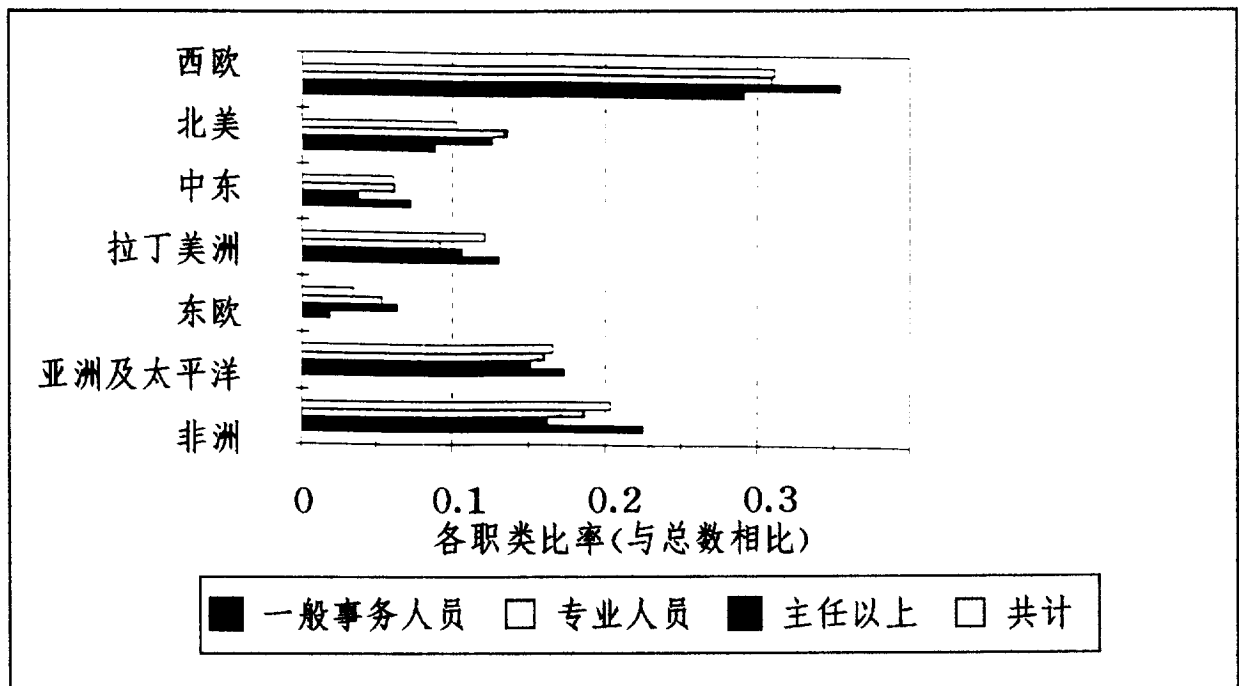


表9. 图9和10

这些分析综合了只与主任及专业人员和以上职类相关的定量数据(人数)和定性资料(点数)。将定性和定量两方面相结合,就能够评价每一区域工作人员的平均“值”。

从这些表可以看出,中东各国国民工作人员的平均“值”最高,为6.57点。非洲为第二位,是6.18点。拉丁美洲和北美洲并列第三,是5.97点。亚洲和太平洋地区为第四,是5.79点。东欧为倒数第二,是5.63点。最后是西欧,是5.37点。为更清楚地说明各区域集团的位置,图9和10显示其相对于所有有关工作人员平均“值”的情况。

西欧的位置大大低于平均值,原因可能是一般事务工作人员升级成为专业人员职类的人数相对较多。这种情况造成这些受益人处于专业人员比额表的底部。

表9. 按区域开列联合国、难民专员办事处、粮农组织和
 教科文组织工作人员的绝对数和职位价值
 (点数,粮农组织方法)

国籍、联合国、难民专员办事处、 粮农组织、教科文组织	工作人员		
	专业人员	主任级以上	共 计
非洲	1 279	190	1 469
亚太	1 191	163	1 354
东欧	502	55	557
拉丁美洲	839	94	933
中东	293	63	356
北美	993	138	1 131
西欧	2 796	315	3 111
共计	7 893	1 018	8 911
国籍、联合国、难民专员办事处、 粮农组织、教科文组织	点 数		
	专业人员	主任级以上	共 计
非洲	7 121.0	1 960.0	9 081.0
亚太	6 133.0	1 705.0	7 838.0
东欧	2 573.0	565.0	3 138.0
拉丁美洲	4 588.0	985.0	5 573.0
中东	1 675.0	665.0	2 340.0
北美	5 325.0	1 425.0	6 750.0
西欧	13 460.0	3 245.0	16 705.0
共计	40 875.0	10 550.0	51 425.0

表9(续)

工作人员平均价值点数			
国籍、联合国、难民专员办事处、 粮农组织、教科文组织	专业人员	主任级以上	共 计
非洲	5.57	10.32	6.18
亚太	5.15	10.46	5.79
东欧	5.13	10.27	5.63
拉丁美洲	5.47	10.48	5.97
中东	5.72	10.56	6.57
北美	5.36	10.33	5.97
西欧	4.81	10.30	5.37
全球平均	5.18	10.36	5.77
与全球平均数的差异			
国籍、联合国、难民专员办事处、 粮农组织、教科文组织	专业人员	主任级以上	共 计
非洲	0.39	-0.05	0.41
亚太	-0.03	0.10	0.02
东欧	-0.05	-0.09	-0.14
拉丁美洲	0.29	0.12	0.20
中东	0.54	0.20	0.80
北美	0.18	-0.03	0.20
西欧	-0.37	-0.06	-0.40
共计	-0.00	0.00	0.00

图9. 只包括专业人员以上职类的按区域
 开列的工作人员平均价值

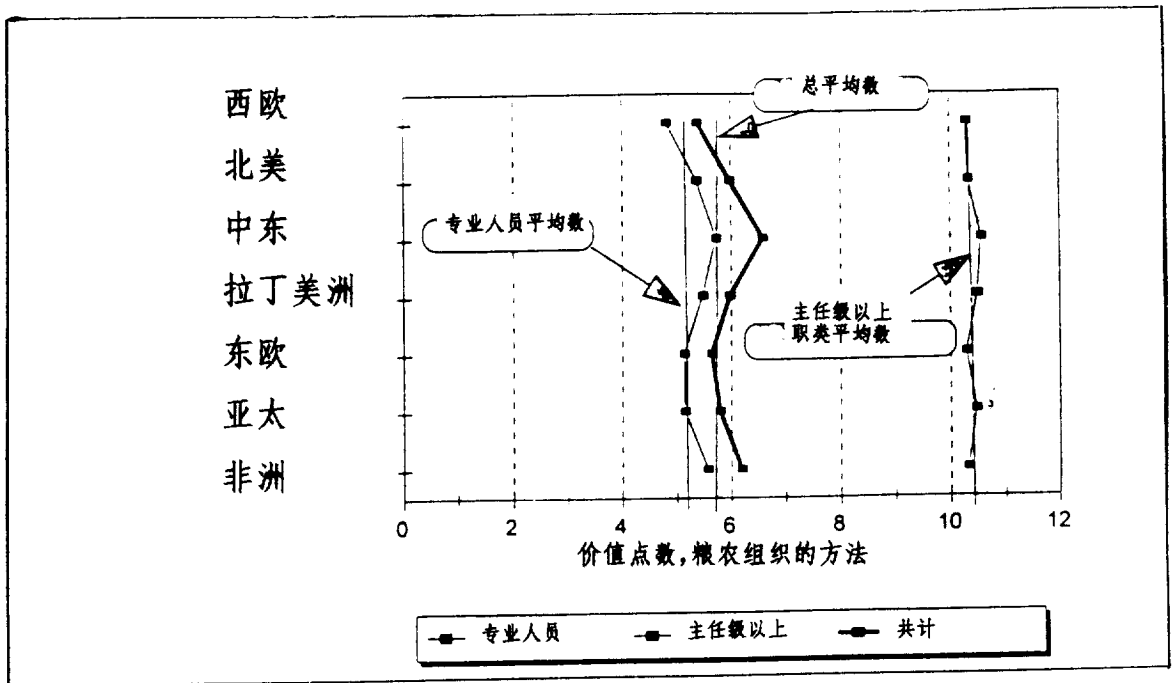


图10. 与全球平均数相比各职类工作人员平均
 价值差异(只包括专业人员以上职类)

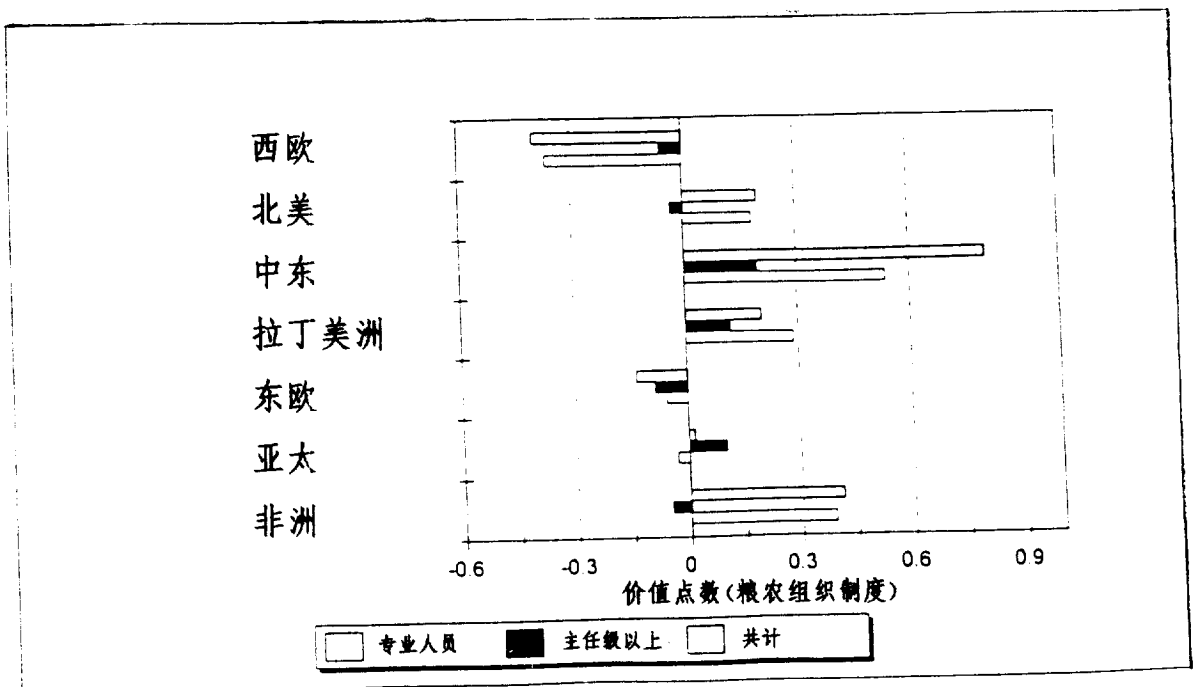


表10和图11

与前表相似但包括一般事务职类工作人员的细目

由于东欧的一般事务人员人数较少,该区域工作人员的平均数总体上较高(为3.82,而所有区域为2.37)。也就是说,主任及以上和专业人员职类累积点数被其余东欧工作人员“冲淡”和很少。

表10. 按区域开列联合国、难民专员办事处、粮农组织和
 教科文组织工作人员的绝对数和职位价值
 (点数,粮农组织方法)

国籍、联合国、难民专员办事处 粮农组织、教科文组织	工作人员			
	一般事务	专业人员	主任级以上	共 计
非洲	3 647	1 279	190	5 116
亚太	2 810	1 191	163	4 164
东欧	304	502	55	861
拉丁美洲	2 117	839	94	3 050
中东	1 177	293	63	1 533
北美	1 445	993	138	2 576
西欧	4 723	2 796	315	7 834
共计	16 223	7 893	1 018	25 134

表10(续)

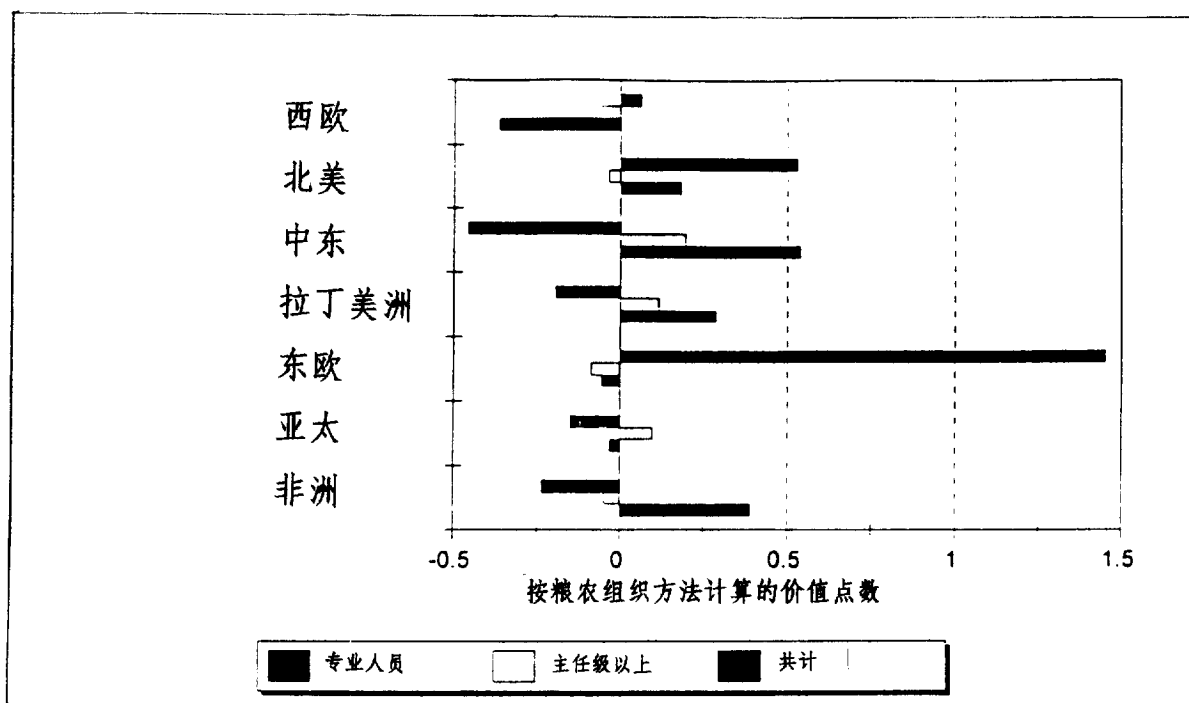
国籍、联合国、难民专员办事处 粮农组织、教科文组织	点 数			
	一般事务	专业人员	主任级以上	共 计
非洲	1 823.5	7 121.0	1 960.0	10 904.5
亚太	1 405.0	6 133.0	1 705.0	9 243.0
东欧	152.0	2 573.0	565.0	3 290.0
拉丁美洲	1 058.5	4 588.0	985.0	6 631.5
中东	588.5	1 675.0	665.0	2 928.5
北美	722.5	5 325.0	1 425.0	7 472.5
西欧	3 361.5	13 460.0	3 245.0	19 066.5
共计	8 111.5	40 875.0	10 550.0	59 536.5
工作人员平均价值点数				
国籍、联合国、难民专员办事处 粮农组织、教科文组织	一般事务	专业人员	主任级以上	共 计
非洲	0.50	5.57	10.32	2.13
亚太	0.50	5.15	10.46	2.22
东欧	0.50	5.13	10.27	3.82
拉丁美洲	0.50	5.47	10.48	2.17
中东	0.50	5.72	10.56	1.91
北美	0.50	5.36	10.33	2.90
西欧	0.50	4.81	10.30	2.43
全球平均	0.50	5.18	10.36	2.37

表10(续)

与全球平均数的差异				
国籍、联合国、难民专员办事处 粮农组织、教科文组织		专业人员	主任级以上	共 计
非洲		0.39	-0.05	-0.24
亚太		-0.03	0.10	-0.15
东欧		-0.05	-0.09	1.45
拉丁美洲		0.29	0.12	-0.20
中东		0.54	0.20	-0.46
北美		0.18	-0.03	0.53
西欧		-0.37	-0.06	0.06
共计		-0.00	0.00	-0.00

图11. 与全球平均数相比各职类工作人员平均
 价值差异,只包括一般事务人员)

一个员额=0.5点



文献目录

1. “人事统计:行政协商会秘书处的说明”,(ACC/1994/PER/R.13和Add.1),1994年12月。
2. “人力资源管理政策:秘书长的报告”,(A/49/445),1994年9月29日;“人力资源管理:秘书处的组成:秘书长的报告”,(A/49/527),1994年10月17日。
3. “秘书处内会员国国民任职人数公平地域分配工作组:大会第五委员会副主席的报告”,(A/C.5/48/45),1993年12月7日。
4. “联合国共同制度:秘书处的组成:秘书长的报告”,(A/48/559),1993年11月5日。
5. HenryReymond和SidneyMailick,《国际人事政策和实践》,纽约,PraegerPublishers出版,1985年。
6. “行政协商会年度报告”(1986年)。
7. “专业人员以上职类工作人员地域分配适当幅度备选方案,秘书长的报告”,(A/C.5/46/2),1991年8月27日。
8. “征聘政策:公平地域分配:国际公务员制度委员会秘书处的说明”,(ICSC/23/R.13),1986年2月12日。
9. “联合国秘书处工作人员公平地域分配原则的应用:联合检查组的报告”,(A/36/407),1981年7月。
10. “审查联合国行政和财政业务效率高级别政府间专家组的报告”,《大会正式记录,第四十一届会议,补编第49号》(A/41/49)。
11. “一般事务及其他有关职类的服务条件:审查总部和非总部一般最佳雇佣条件的调查方法:国际公务员协会联合会的说明”,(ICSC/40/R.7),1994年5月19日。
12. “本国专业干事:工作组的报告:国际公务员制度委员会秘书处的说明”,

(ICSC/40/R.10), 1994年5月19日。

13. 大会关于人事问题的决议:32/210、44/185、45/239、49/222号文件。

14. 联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)的各种文件以及联合国共同制度组织就有关人事政策问题向其理事机构提交的各项报告。
