



第十四屆會
第五委員會
議程項目五十四

人事問題

- (a) 秘書處職員的地域分配;
- (b) 定期任用的職員所佔比例;
- (c) 其他人事問題

第五委員會報告書

報告員：Mr. Niaz A. NAIK (巴基斯坦)

一 第五委員會在第七三八次至第七四三次會議裡審議議程項目五十四,即“人事問題”:

- (a) 秘書處職員的地域分配;
- (b) 定期任用的職員所佔比例。

二 討論的中心問題是: 過去一年度(一九五八年九月一日至一九五九年八月三十一日)謀求秘書處職位的國籍分配達致數量上平衡的進展情形,但是,也如已往屆會一樣,還注意到一個有關問題,即職位等級的地域分配。這兩個問題,連同定期任用的職員所佔比例,都視為同一個問題的幾面。

三 在估量這一年度的成就時,各代表團毫不猶豫地承

認祕書長所面臨的許多困難。憲章第一〇一條第三項規定了明確的義務，過去已有人正確地指出，謂人才不是某一會員國或某一組會員國所獨有，但是，另一方面，這所謂人才不是聯合國一提出請求就可立刻得到的。倘使會員國——這其中包括一些國家它們的國民在祕書處裡所佔的比例極小——不克允許其合格國民任職祕書處，那麼祕書長是無能為力的。有時，有些政府連候選人的名字都提不出來。還要注意的是：(本組織早年在祕書處裡的國籍分配形成嚴重不平衡現象的歷史原因姑且不講)一九五五年至一九五九年期間核增職位數目實在趕不上聯合國會員國數目的增加，還有一點：專門人員的編制已在過去兩年裡穩定下來了。這些情形根據其他理由不管是多正當，但就改進地域分配而言，它們却是改進的障礙。要改進這個不平衡，唯一辦法，祇有根據地域分配理由解除合格職員的職務，而這一辦法，祕書長已極正當地拒絕採納了。鑒於所有這些考慮，祕書長可以合理地聲稱，祕書處於一九五九年十一月已包括了七十三國國籍的職員，故他大體上已實現了憲章的意旨。

四、其他代表團則認為過去一年內的改進甚少，因為迄今仍有十九個國家不是在祕書處內沒有它們國籍的職員，就是該國籍職員數目較最低的“正當額距”還要少。將效率和地域分配視為不能並存的條件是沒有理由的。憲章第一〇一條第三項要求這兩個因素的諧和結合，這項規定，如獲嚴格遵守，可消除當前這種不當地着重才幹和效率的現象，並可使得全體會員國都有機會提出具備必要資格的候選人。祇有在各國人民、各種文化和各種政制都有了“代表”時，祕書處的工作才真正成為客觀的，不反映局部利益，而反映全體會員國的利益。如此，大會已在一九五七年建議(一九五七年二月

二十七日決議案一〇九七(十一)及十二月十四日決議案一二二六(十二),今後任用各級職員時,應適當地優先任用在祕書處人員中所佔比例過低的各國國民。最近的統計數字(A/C.5/784)證明對這個指示遵行不力。過去一年裡,在任用的八十四人中,祇有二十四人符合此項定義,而同時,有十四個國家它們任職於祕書處的國民名額早已超過職位“正當額距”,而它們的國民却獲得了十九個職位,其中三人且獲得了高級的職位。然而,大會在上屆會還曾請祕書長努力以求改善祕書處各級職員的地域分配,“尤須注意高級職位”(一九五八年十二月五日決議案一二九四(十三))。很明顯的,這件事必須採取補救辦法,俾克促成各區域和各國籍間的平衡而不予遲延。最重要者,似宜(a)於徵聘職員時,以尚未達到“職位正當額距”的國家的國民為限,(b)停止現行的終身任用制度而祇給與定期任用契約。這種措施,除了恢復地域分配的平衡而外,且可使得會員國依照輪流制度,遣派其若干國民至祕書處,在一個定期服務期間內,獲得關於聯合國工作的必要經驗和知識。

五. 這個廢棄終身任用制度的意見沒有獲得普遍贊同,不過有幾位代表,一方面反對取消,另一方面却贊成將定期任用與終身任用的比例畧予提高(此刻這比例是百分之十六)。然而,若干職員仍應繼續根據終身任用制度徵聘,俾維持這兩類職員間一個滿意的比例。另外,對於終身任用職員的審查,或宜更為嚴格,不限於祇在服務滿五年時受一次審查便完了,而是在服務期間經常定期加以審查。

六. 若干代表團特別促請注意祕書處內決定政策的各較高階層現有的一種令人不滿意的情形。此項情形業經本委員會在其關於聯合國新聞工作的報告書中(A/4301, 第二十八段及第二十九段)提及,但所論範圍較小。各有關職位目前分配情形如下:

	北美及西歐 國家的國民	所有其他區域
高級行政專員及更高級的職員.....	70	35
高等專員.....	92	47

七. 有人指出某數區域的分配情形固然確有改善的必要,但是這個問題不應單獨從地域觀點來看。就拿非洲來說,有兩個國家已超過“正當額距”,但是有四國則並無一國民在祕書處任職。像這樣的情形,分配的不均衡是同時屬於區域及國家兩方面的。有時,一個在全部分配中得到相當職位的區域可能仍有區內各國所得職位不平均的情形。

八. 有些代表建議,在訂定職位“適當額距”的時候,除從數學計算外尚應計及其他因素。縮小最高與最低數額間的差距亦可使各會員國所分得的職位有更正確的比較。此外,對於高等專員職位及更高級的職位,不妨另訂分配數額,或採用類似聯合國文教組織現在所用的分數制度,以斷定各種職位的相對重要性。

九. 有兩個代表團認為地域分配原則不僅應適用於徵聘階段,而且亦應適用於晉陞職員,俾較高階層的職位分配亦能更見均衡。其他代表雖然同意此項主張的用意,却認為如在晉陞制度中考慮到職員的國籍,實有欠公平。國籍是一個與晉陞無關的因素,考核職員的工作及其辦事成績時不應從

這方面考慮。如果對一個應予晉陞的職員因其國籍關係便不予陞級，則不特對個人有欠公平，而且對本組織亦屬有害。

一〇. 委員會在第七四二次會議審議日本、沙烏地阿拉伯及阿拉伯聯合共和國聯名提出的下開決議草案(A/C.5/L.584)：

大會，

業經審議秘書長關於聯合國秘書處職員地域分配問題之報告書(文件A/C.5/784)，

備悉一九五九年內，大會一九五七年二月二十七日決議案一〇九七(十一)，一九五七年十二月十四日決議案一二二六(十二)及一九五八年十二月五日決議案一二九四(十三)之實施，已有相當進展，頗堪嘉許，

並悉秘書長將繼續努力，以求加速達成聯合國秘書處職員之公允地域分配，

確認聯合國秘書處決定政策階層之職員若不能充分代表各種區域與文化，即不能對憲章宗旨作應有之貢獻，

一. 建議：

- (a) 徵聘秘書處職員時，對職員中無其國民或職員中雖有其國民，但按比例人數過少之會員國之應徵人，應優先錄用；
- (b) 聯合國秘書處較高階層職位出缺時，應儘可能就在此等重要職位中無代表或代表不足之地理區域及主要文化中，遴選合格應徵人充任之；
- (c) 聯合國會所人員及外勤人員應儘可能多行互調；
- (d) 秘書長增加秘書處定期契約職員人數之努力，應予繼續，並加鼓勵；

二. 請秘書長將此方面所獲進展向大會第十五屆會具報。

一一、阿拉伯聯合共和國代表說明，聯合決議草案各提案人希望他們所提出的案文能獲全體一致接受，故未將曾經數國代表團提及的關於晉陞方面的地域分配因素的一段案文列入草案。

一二、荷蘭代表提出下列各項修正：

(a) 在前文第三段“以求”之後加添“在憲章第一百零一之規定範圍內”字樣，

(b) 在正文第一段(a)分段“應徵人”之前加添“合格”二字。

各提案人接受了後項修正，對於第一項修正則同意依其大意在決議草案開頭處增添一段案文如下：“覆按憲章第一百零一條之規定”。

一三、阿比西尼亞代表提議在正文第一段(b)分段之後增添一分段，其案文如下：“(c)採取建設性行動，務使秘書處職員之任用與晉陞均符合公勻代表各地域一原則；

一四、秘書長代表提請委員會注意，前此在第十二屆會中，委員會已一致同意為了公平起見地域分配原則不能引用來阻止職員陞級，並又同意職員的陞級應以工作成績為唯一決定因素(A/3797,第三十六段)¹。職員晉陞事宜係屬秘書長權力範圍內的事項。現行制度專以勞績及年資為根據，如果計及其他因素，則不僅妨礙應予晉陞的人員致造成不公平情事，並且將令晉陞制度不能實行。

一五、阿比西尼亞代表在撤回他的修正案時說明他堅持重視地域分配原則一舉，並不含有忽視憲章第一百零一條第三項所載各項首要考慮的意思，而且他無意在任何方面損害秘書長特有的權力。

¹大會正式紀錄，第十二屆會，附件，議程項目五十一。

一六. 經提案人修正後的決議草案(A/C.5/L.584)由委員會表決,結果如下:

	贊成者	反對者	棄權者
正文第一段(a)分段	53	0	5
正文第一段(b)分段	57	0	3
正文第一段(c)分段	46	0	14
經提案人修正後的 決議草案全文	59	0	2

委員會的建議

一七. 因此,第五委員會建議大會通過本報告書所附決議草案。

* * * *

委員會所採取的其他行動

一八. 委員會第七四三次會議備悉祕書長關於固定任期職員之比例的報告書(A/C.5/785)。

* * * *

(C) 其他人事問題

一九. 委員會第七四三次會議備悉祕書長關於受扶養人之定義的報告書(A/C.5/780)。祕書長在該報告書中提議繼續採用現有定義,但得根據經驗於必要時畧加調整。

聯合國祕書處職員地域分配問題

大會

覆按憲章第一百零一條之規定，

業經審議祕書長關於聯合國祕書處職員地域分配問題之報告書(文件 A/C.5/784)，

備悉一九五九年內，大會一九五七年二月二十七日決議案一〇九七(十一)，一九五七年十二月十四日決議案一二二六(十二)及一九五八年十二月五日決議案一二九四(十三)之實施，已有相當進展，頗堪嘉許，

並悉祕書長將繼續努力，以求加速達成聯合國祕書處職員之公允地域分配，

確認聯合國祕書處決定政策階層之職員若不能充分代表各種區域與文化，即不能對憲章宗旨作應有之貢獻，

一、建議：

- (a) 徵聘祕書處職員時，對職員中無其國民或職員中雖有其國民，但按比例人數過少之會員國之合格應徵人，應優先錄用；
- (b) 聯合國祕書處較高階層職位出缺時，應儘可能就在此等重要職位中無代表或代表不足之地理區域及主要文化中，遴選合格應徵人充任之；
- (c) 聯合國會所人員及外勤人員應儘可能多行互調；
- (d) 祕書長增加祕書處定期契約職員人數之努力，應予繼續，並加鼓勵；

二、請祕書長將此方面所獲進展向大會第十五屆會具報。