

UN LIBRARY

DEC 18 1972

UN/SA COLLECTION

第二十七届会议
第五委员会
议程项目 81

人事问题

第五委员会的报告草稿

报告员：奥列格·帕什克维奇(白俄罗斯苏维埃社会主义共和国)

目次

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
一、序言.....	1 - 2	2
二、秘书处的组成.....		2
A. 委员会所据有的文件.....	3 - 14	2
B. 讨论.....	15 - 43	6
C. 提案和表决.....	44 - 62	19
D. 委员会的决定.....	63 - 65	22
三、其他人事问题.....	66	23
A. 设立联合国职员学院的订正提案.....	67 - 83	23
B. 修正联合国职员服务条例.....	84 - 87	28
C. 修正联合国职员服务细则.....	88 - 89	29
D. 委员会各项决定.....	90	30
四、第五委员会的建议.....	91 - 92	30

一. 序言

1. 一九七二年九月二十三日,大会第二〇三七次全体会议把题为“人事问题:(a)秘书处的组成:秘书长的报告;(b)其他人事问题:秘书长的报告”的项目列入第二十七届会议的议程并将此项目交给第五委员会审议和提出报告。

2. 第五委员会于一九七二年十二月四日至十二日举行的第一五四一次、一五四二次、一五四四次至一五四七次以及一五四九次会议审议了这个项目。

二. 秘书处的组成

A. 委员会所据有的文件

3. 委员会收到了秘书长关于秘书处的组成的报告(A/8831和Corr. 1和Add. 1)、关于长期征聘计划的报告(A/8836)以及每年照例提出的按照组织部门、职衔、国籍、等级而开列全体职员名册的报告(A/C.5/L.1079),还有第三委员会通过的题为“联合国体系内各组织的秘书处任用妇女担任高级和其他专门职位”的一项决议草案,该草案是大会主席于一九七二年十一月十五日函送第五委员会的(A/C.5/1472)要求委员会在审议关于秘书处的组成的议程项目时一并审议。

4. 委员会也在秘书处的组成的项目下审议了联合检查组提出的关于联合国的人事问题的一项报告(A/8454)。除此检查报告外,委员会还收到该报告的一份摘要(A/8826)和行政和预算问题咨询委员会的一项备忘录(A/8897)后者送来秘书长的一项备忘录,说明他自第二十六届大会以来就联合检查组的报告里的几点建议所采取的行动。

5. 关于秘书处的组成的报告,在两方面同前一年的报告不

一样。按照大会一九七一年十二月十七日第二〇二三次全体会议核准的第五委员会的要求而作的增加和修改,计有:(i)增加了大会有关秘书处的组成的第二五三九号(XXIV)和二七三六号决议(XXV)的执行情况的情报;对大会有关在秘书处达成最佳的语文方面平衡的第二四八〇号B决议(XXIII)所采取的措施的情报;(ii)职员组成的统计表的日期从八月三十一日提前到六月三十日。^①因此秘书处于一九七二年六月三十日的组成情况是同一九七一年八月三十一日的情况相比较。为了同前几年相比较起见,报告有一个增编提出于一九七二年八月三十一日的职员统计数字。

6. 在该报告的期间内的职员变动比前一年少,因为秘书长要改善联合国组织的财务情况,在一九七二年一月至六月的六个月期间,冻结了经常预算开支的专门人员职类及以上职员的征聘。还有,将报告日期改为六月三十日,就把职员变动的期间从十二个月减成了十个月。

7. 该报告里并没有要大会审议的建议。秘书长表示,他有意根据(a)大会对审查联合国薪给制度特别委员会的报告所采取的行动,(b)会费委员会可能于一九七三年会议上对会费分摊比例所作的任何调整,在下一年的报告里对现行的征聘准则提出修改的建议。

8. 关于长期征聘计划的报告,是因为大会第二五三九号(XXIV)和二七三六号决议(XXV)“对长期征聘计划表示关切”而提出的。第二十六届大会核准了第五委员会的决定^②要求秘书

^① 大会正式记录,第二十六届会议,附件,议程项目 84,文件A/8604,第 34-37 段。

^② 同上,第 34 段。

长向第二十七届大会提出一项长期征聘计划。

9. 该报告叙述了第一个长期征聘计划,是从一九七二年七月一日至一九七七年六月三十日。计划的目的是要改进征聘业务的质量和功效,以及秘书处地理分配的平衡。这个计划在以后将根据实际情况修正和改进。

10. 关于联合国体系内各组织的秘书处任用妇女担任高级和其他专门职位的决议草案,是第三委员会于一九七二年十一月十日第一九四七次会议一致通过的。这项决议草案是对于经济及社会理事会向大会建议的第六七六号决议(LII)的订正。由大会主席转送的第三委员会主席一九七二年十一月十四日致第五委员会主席的信(参看A/C.5/472)里要求“第五委员会在审议关于秘书处的组成的议程项目81(a)时注意此项决议草案,然后再将这草案提交全体会议”。大会主席在他转送这项决议草案的信(同上)里,要求第五委员会“在方便情况下尽早审议议程项目81的这一方面,以便全体会议可以顺利地审查第三委员会所建议的这项决议草案”。

11. 联合检查组关于秘书处人事问题的报告(A/8454),咨询委员会转来时没有表示意见,秘书长的备忘录(A/8897)则说他曾将该报告送给协调事宜行政委员会于一九七二年四月间举行的会议注意。行政首长们指出,对于有一些建议,他们已向审查联合国薪给制度特别委员会表示了意见,对于另一些建议,联合国正在编订研究报告或拟议采取行动。关于后者,他们决定暂时保留意见,等到各组织研究了联合国所可能采取的任何步骤对于共同制度的影响之后再提出。

12. 关于该联合检查组报告里的有一些建议,已经采取了以下的行动:(a)第一个长期征聘计划已经拟定并提出大会(A/8836);(b)关

于征聘实行竞争性考试的计划的可行性已进行了一项初步研究；(c) 初步研究的结论认为，实行竞争性考试的计划最好先在某一个国家试行，因此，已经在联合国和罗马同意大利的代表就在该国安排一次竞争性考试的条件和程序作了探索性的商谈；(d) 关于编纂一个完整的候选人名册的工作已经开始，以便遇有空缺时作为征聘的一个来源；(e) 关于利用电子计算机以加速生产供内部分析和出版报告所需的材料，已有很大的进展。

13. 秘书长虽然觉得实行竞争性考试的计划有不可轻视的困难，但是他相信这些困难能够克服。他有意先在一两个国家试行这种竞争性的征聘办法，然后再向大会报告推广实施的可能性。此外，秘书长打算探索一种可能性：从参加本国公务员甄选考试及格的人里面征聘秘书处的职员。

14. 联合检查组报告里一些有关联合国人事政策的基本观念的建议，以及有关职类的结构、通过互相借调使各国公务员与国际公务员实行交流、各种津贴制度、训练方案、以及工作成绩的评定和提升的程序等各方面的建议，秘书长决定推迟提出他的意见。他将根据大会对审查联合国薪给制度特别委员会的报告所采取的行动，以及他对于行政管理处关于人事厅的报告所可能采取的决定，在他向下一届大会提出的报告里对这些建议表示意见。

B. 讨论

15. 讨论范围包括(a)秘书处在过去一年中为了改进所有职等职员的地域分配所采取的措施;(b)第一个长期征聘计划;(c)妇女在联合国体系内各组织的秘书处中,特别是高级职位方面所占的比例;(d)联合检查组关于秘书处职员在年龄和大学教育水平方面的分布情况报告所载的调查结果;(e)以竞争性考试作为征聘办法的是否可行问题;(f)定期任用职员和终身从业职员之间的合适比例;以及(g)秘书长为执行大会关于秘书处语文平衡的第二四〇八号B决议(XV)所采取的步骤。

地域分配

16. 若干代表注意到过去一年中在改善职员地域平衡方面虽有些进展,但是有些国家和地区的名额仍然不足。名额超过的国家的国民继续被任命以补空缺,这是显然不顾联合国宪章第一〇一条的规定,即征聘职员应以地域普及为基础,也显然不顾大会第二七三六号决议(XV)的准则,即征聘职员担任依照地域分配的职位时应优先聘用名额不足国家的合格人员。据指出,一九七一年九月一日至一九七二年六月三十日间在所有职等的一百七十七个新任命中,名额超过的国家的国民占了七十八人,在P-5以上职等的三十五个任命又占了十九个人(A/8831,表12)。在过去十年中,名额超过的国家从十七个增加到三十二个,名额不足的国家也从三十九个增加到五十四。为了这些原因,有些代表指出他们对关于秘书处组成的报告中所提的意见,即所谓达成职员公匀地域分配的目标已有“显著进步”这一点不能同意。有些代表强调不牺牲宪章第一〇一条也规定的效率、才干和忠诚等条件而达成更公允地域分配的重要。

这些代表指出在达成秘书处的普及性和纠正地域分配的不平衡已有显著进步,而并未损及维持专业水平的原则。

17. 有些代表注意到地域分配的不平衡在秘书处高阶特别显著。大部分高级职位为少数国家的国民所占,而许多国家的国民大多数局限于低级职位。有些代表要求对非洲亚洲拉丁美洲和中东的候选人在将来任命高级职位时给予较优先的考虑。一位代表建议现由五十八个国家国民所占的二百六十六个职位可以用谨慎的办法轮流更替。

18. 有几位代表要求作更大努力以便达成每一区域经济委员会最合适的比例:百分之七十五职员来自本区,百分之二十五职员来自区外。有些代表注意到依照大会的准则,倘使无法找到区域内名额不足国家的合格候选人,应优先考虑同区域内其他国家的合格候选人,即使这些国家的名额已经超过。以亚洲及远东经济委员会而论,一位代表要求纠正该区域内各国职员分配上的不平衡。

19. 有些代表提请注意这一事实:虽然东欧提供具有高度才能的人员并无困难,但是在秘书处的名额仍然不足。又有一位代表提请注意秘书处若干厅部在职员组成上地域分配的不平衡。在这方面特别提到经济和社会事务部、新闻厅、政治事务、托管和非殖民化事务部等,绝大部分职位为西方国家国民所占有。有人指出某些高级职员故意避免任命名额不足国家的候选人,特别是社会主义国家的候选人。

20. 一位代表强调仅仅为了要把职位分给名额不足国家而不让来自名额超过国家资历深厚的人员延长合同并不合乎本组织的最高利益。他建议或可让这类职员选些温习课程,然而在各种

技术协助方案下给予工作。

21. 一位代表认为秘书长在一九七二年内暂停征聘作为一种改善本组织财务情况的办法对于秘书处的工作和一般效率并没有不好的影响。事实上,这项措施可以发动人力资源来实现生产目的。同时必须使这种措施不损及职员地域分配的平衡。另一代表认为这项人事冻结妨碍了达成秘书处地域平衡的努力。这种不良后果将会在一九七三年或以后各年度中觉得出。

长期征聘计划

22. 有些代表提到必须赶快严格遵守大会所规定的,特别是第二七三六号决议(XXV)里所载列的关于征聘政策的准则。他们欢迎第一个长期征聘计划,认为这是朝着这个方向进行的一个积极步骤,因为它的目标是要改善秘书处的地域上的平衡和改善征聘工作的品质与效能。

23. 有几位代表满意地注意到,这个计划里十分注重怎样改进地域分配,而且将来关于职员方面的设计工作要在技术阶层上同方案和预算的编制取得密切的协调。在依职业估计征聘的需要上设有有系统的方法是目前征聘上的弱点。

24. 有些代表指出,如果实施这个计划,最迟到一九七七年就可能使绝大多数国家和所有地区都在秘书处占有名额。为了这个缘故,大会应核准这个由谈论朝着行动踏进一步的计划,于是人事厅和秘书处各部门就可把它当作关于征聘的基本文件而予以重视。

25. 有几位代表提议将来关于长期征聘设计的报告不仅应当为所占职员名额最多的十个会员国,而且也为其他个别会员国提供详细的资料。有一位代表强调在长期征聘计划里,除了悬缺员额的数目和种类之外,务必说明那些会员国应当为这些员额提出候选人。

26. 有一位代表认为,执行这个计划时应竭力确保不由于采取措施使某一国家所占员额回到适当幅度之内,同时它的国民二人或三人恰好退休,而使该国在某一个日期忽然发现它所占的名额不足的情形。例如,某一国家的国民二人或三人如将于一九七七年退休,就应当采取措施在一九七七年以前由该国征聘候选人。

27. 有几位代表告诫大家,对秘书处内地域的不平衡问题采

取过份硬性的办法就可能损害职员的全盘品质,因此损害秘书处的效能。他们注意到秘书长曾经指出这个征聘计划是试探性的,再说,长期需要的不仅是一个征聘计划而已,而是一个尽可能最精确的满足本组织的未来需要和拖延时间最短的全盘人事管理计划。

28. 有些代表认为这个征聘计划也许过于重视征聘问题纯属数量方面的某几点。必须记着,关于个别国家国民的数量上的征聘目标是捉摸不定的,因为这种目标按照会员国的数目和会费分摊比额表的改变而变化。此外,应当把“适当幅度”当作一种指南,而不可把它当作必须严格执行的精确数字。过份重视数量性的征聘命令可能抹煞了在征聘上远较重要的素质方面。

29. 关于长期征聘计划的报告里作出的一些假定引起了许多问题和怀疑。有一位代表表示为他的国家所定的“适当幅度”必须依照较新的统计加以改订。有一位代表表示为他的国家所定的“适当幅度”必须依照较新的统计加以改订。有几位代表认为在拟订这个计划时没有先对秘书处改组所牵涉的问题、秘书处现有员额的有无,以及最近设置的和将要设置的员额,加以客观的评价,所以很难预测这个计划的成败。有一位代表认为这个报告没有清楚地说明下列几点: (a)为什么用指数幅度而不用通常的适当幅度来改变十八个会员国的等级; (b)计算适宜幅度的根据,特别是对会籍因素、会费因素和人口因素所给的加权; (c)是否把每一区域的人口保留数分配给每一区域内的会员国,如果答案是肯定的,那末是怎样分配的; (d)既然本组织的普及性越来越增加,那末为什么为非会员国保留的征聘总额在征聘计划里由五十八个增加到一百八十三。

30. 秘书长的代表在回答一个具体问题时说,秘书处正在非洲地区的会员国的帮助下尽一切努力,使非洲经济委员会(非经会)来自本地区的职员达到百分之七十五的适宜比例,同时考虑到不仅必须达成各地区职员的公平地域分配,而且考虑到在征聘方面一般说来永远应当聘用来自名额不足国家的合格候选人的这个基本原则。对于一个委员会的秘书处的组成显然要逐渐的来改变,以避免对委员会的工作方案发生严重的影响。为了表示非经会内所作出的进展,举出了下列数字:非经会内来自本地区的职员,一九六七年占百分之五十一.零四,一九六八年占百分之五十六.九,一九六九年占百分之六十二.七二,一九七〇年占百分之六十九.六九。一九七一年和一九七二年,百分比分别下降到百分之六十八.九十和百分之六十七.七,虽然来自该地区的职员实际人数由一九七〇年的七十六人增加到一九七一年的八十二人和一九七二年的八十四人。百分比的下降是由于在同一期间非经会的全部职员由一百一十人增加到一百二十四人。

31. 秘书长的代表在答复关于地域分配的较为一般性的其他问题时说:

(一) 行政管理处负责参照大会各机构所核定的工作方案进行关于职员的利用和布署的研究。在这种研究里不考虑地域分配因素,因为依照宪章第一〇一条第三项的规定,地域分配原则只适用于职员的征聘,

(二) 在审查候选人以备列入秘书处的征聘名册时,审查政府提出的候选人和本人主动申请的候选人所遵循的程序实际上相同。各国政府提出的资料显然特别令人注意,

(三) 长期征聘计划根据的假定是,一般事务人员职类将在结

构上加以更改,如此可使这个职类里的职员晋升到目前的G-5以上的职等。倘若不实施这种结构上的改变,一般事务人员晋升到专门人员职类的机会仍然不变;

(四) 长期征聘计划是一个十分试探性的计划,应当把它看作过渡的征聘指南,而不应把它看作一个全面性的人事计划。所作出的假定大部份根据过去的惯例,并不含有任何新的人事政策。但是,并没有打算隐瞒一个事实,那就是这个计划的确有若干缺点。在一九七三年前几个月将根据增新的和改善的统计资料,同时考虑到各国代表团的各种意见,编制一个订正计划。会费分摊比额表上的任何更改将要反映在新计划里。

雇用妇女问题

32. 有几个代表注意到征聘计划(A/18836)第72段发表的意见,就是对于增加秘书处内妇女比例所作的努力,如果期望得到非常迅速而可观的结果,将是不切实际的。虽然宪章第一百零一条不能解释为偏袒某一群人,但是对于妇女名额不足的问题,显然能够而且应当给予更大的考虑。已有足够的合格妇女人数,来充任所需的员额。这个问题的严重性,从统计上可以看出来,统计显示经管大会和联合国其他机构关于这个问题最近通过了一些宣言和决议,妇女在高阶层仍然只有象征性的人数,而妇女在所有专门职等所占的百分数,在过去一年中实际上已经减低。

33. 若干代表团对送交第五委员会的第三委员会就联合国体系内各组织秘书处雇用妇女问题通过的决议草案表示支持。他们注意到决议草案促请秘书处和各会员国本身两方面作更大的努力,来矫正这个问题。决议草案的执行部分第3段敦促更为广泛地宣扬人人有申请补缺的权利,以保证合格妇女享有同等机会,而执行部分第4段则要求会员国在提名本国国民担任秘书处职位时,充分考虑对一切职位提出合格的妇女候选人。对于需要使妇女参加高阶层和决策阶层,也加以强调。关于这方面,有几位代表称赞秘书长指派妇女一人,担任主管社会和人道主义问题助理秘书长的职位。

34. 一位代表对于第三委员会的决议草案的形式——不是对实质或结论——表示不安,因为该草案似乎含有秘书长和各专门机构行政首长征聘职员时有歧视情事的意思。依决议序言部分最后三段举出的事实和数字,这种指控似未获得证实。各秘

秘书处妇女参加问题,同各会员国的妇女地位有关。当合格妇女应征联合国或专门机构职位时,他们得到与男候选人的同样待遇,并且只是根据他们的专长来评定。有些代表强调说决议草案的序言部分三段的目的,仅在回顾过去联合国关于男女平等问题所通过的各项宣言和文书,并不含有秘书长和其他行政首长违反那些宣言和文书的意思。有几个代表说宣扬人人有权向秘书处申请补缺一节,将有利于位于最靠近一个或多个组织的国家。增加妇女人数的方法,是靠各国政府响应呼吁提出更多的合格妇女候选人,担任秘书处的职位。

35. 一个代表着重指出对于征聘妇女所作的任何努力,除非工作的条件对妇女提出合理的机会,调和她们的专门工作和她们可能有的家庭责任,以及与男同事在所有各方面的平等,将不会获得重大的成就。职员服务细则载列的规定似乎歧视妇女,并且违背联合国有关各项决议所订的标准。具体的说,他们提到关于国籍假权利的差别待遇规定,这是最近由联合国行政法庭裁判的一个问题。他们建议大会审查职员服务细则和服务条例,以期删除因职员性别而可能引起的差别待遇的任何规定。

36. 秘书长代表说第三委员会通过的决议草案不但谈到男女地位平等原则的一般增进,而且谈到联合国征聘政策执行该项原则的具体问题。因为后一问题属于第五委员会的职权范围,他想第五委员会将愿意提请大会注意该决议草案所引起的实质问题。谈到决议草案的各项规定,秘书长代表指出序言部分第5段所提出的百分数是指受地域分配限制的职位的职员而言,而不是指全体职员。正规秘书处全部专门职位的妇女百分数,那就是受地域分配限制的职位和具有特别语文条件而不受这个原则限制

的职位,是 P-5 职等佔百分之七点三和 P-1 职等佔百分之三十九点八。关于序言部分最后一段决议草案也许可将“联合国共同体系内……”改为“联合国体系内所有其他组织……”,因为国际复兴开发银行和它的两个附属机构,即国际开发协会和国际金融公司以及国际货币基金组织的职位叙级办法与联合国及组成联合国共同体系的其他组织的职位叙级不同。最后,决议草案执行部分第 2 段请秘书长在他的关于秘书处组成的年度报告中,载入“有关联合国体系内各组织秘书处任用妇女情形的较完备资料,以显示妇女在专门职等和决策阶层所担任职位的性质和所负职责的种类。”由于各组织对职员地域分配所采办法不同,要以关于本年度秘书处组成的报告内表 8 所用相同的方式,编列所有各组织的数字将不可能而且在关于秘书处组成的报告中译述等级以外的职位性质或所负职责的种类,也似乎不甚适当。关于个别职员等级职务、工作范围和国籍的资料已在提送代表团的年度职员清单内提出。

37. 在答复关于各国政府所提妇女候选人数目的具体问题时,秘书长代表报告委员会说:在过去十个月中,各国政府提出的候选人,男性佔百分之九十三,女性佔百分之七。后一百分数,是指来自二十个国家的三十八个女候选人。在这三十八人中,有十二人已被任用,他们来自八个国家,其中一国名额超过,三国名额不足,四国名额适当;她们的职等是: D-1 一人, P-3 二人, P-2 五人和 P-1 四人。

年龄和教育

38. 若干代表就联合检查组关于联合国人事问题的报告中有关秘书处职员年龄和教育背景的研究结果表示意见。这一报告中对于从秘书处职员年龄分布的统计资料中所看到秘书处职员年龄过高的情况表示关切，这些代表也有同感。百分之七十以上的职员年龄都超过四十岁，年龄在三十岁以下的职员只占总数的百分之四。他们敦促采取必要的补救行动来纠正这种现象。有些代表建议应该考虑把退休年龄降低并停止把超过正常退休年龄的职员尤其是高级职员保留下来，以便使年轻、有才能的职员有更多的提升机会，并且这样也就可以增进征聘青年的可能性。

39. 若干代表着重指出关于专门人员职类及以上的职员教育程度的研究结果的严重性，因为这与职员素质的基本问题直接有关。检查报告所载数字表明有百分之二十五以上的职员从来没有进过高等学府，有百分之三十五以上的职员所受的高等教育不到三年。就年龄和教育程度两方面言，秘书处内所谓一般行政人员的情况更坏。这些职员中有百分之七十三都超过了四十岁，百分之四不到三十岁，三分之一以上没有受过大学教育，百分之四十四没有获得第一个学位。有些代表团敦促在执行长期征聘计划时应当顾到这些事实。

竞争性考试

40. 若干代表认为，以竞争性考试聘用职员的办法最可以达到降低职员年龄和增进职员素质的双重目标。有一位代表认为，倘使考试以优良的第三种资格为根据，那就更加有效。若干代

表特别指出,因为世界各地的教育和行政惯例有极大的差异,所以在采用竞争性考试办法时必须特别审慎,务使一般适用原则与符合当地情况的需要二者互相调和:

41. 秘书长的代表告诉委员会说,秘书长正在考虑有无可能作为试验性质在各国和各区域扩大采用竞争性考试办法,并说秘书长将与有关国家取得联系。秘书长认为,竞争性考试的好处,是使宪章第一百零一条关于职员应求达效率、才干和忠诚的最高标准的规定与尽量达到普遍地域分配的原则相调和。他又说,这一程序与职员条例四·三相符合,这一条说:“依照宪章所载原则,选用职员时,应不因种族、性别与宗教而加区别。在可能范围内,选拔应以公开竞争的方式行之。”竞争性考试不仅有助于确保接纳那些已在本国受有最好训练的候选人,并且还有助于达到吸引更多青年男女来联合国工作的目标。有人质询要求对秘书长关于联合检查组的备忘录(A/8897)的第11段加以阐明,秘书长的代表答复说,这一段的意思是拟与那些为参加公职而举行竞争性考试的国家进行讨论,以期探讨是否可能把这些考试及格的人员征聘到秘书处工作。

任用的种类

42. 关于定期任用职员和永久任用职员的比例问题,若干代表赞成征聘职员主要应以定期合同为基础。此种政策可以便利改善职员的地域分配的努力;它可以使许多国家易于使其本国对合格人员的需要与本组织对合格人员的需要得到调和,因为职员将可以轮流为联合国服务与为其本国政府服务;它可以使联合

国变成官僚化和过分例行公事的现象停止，它可以经常吸引新进才能而且易于开除成绩不佳的职员而不象如果开除永久任用职员那样，牵涉到长时间和所费不貲的程序，因此就能够改进秘书处工作的素质和效率。其他代表则非常重视有较大比额的终身从业职员。关于这方面，他们对于近年来增加采用定期任用合同的办法之可能已经停止的现象，表示欢迎。关于秘书处组成的报告第7段中显示，定期任用职员的百分数过去一年内已从百分之三十四点八下降到百分之三十四点五。不过，他们指出，数年前，终身从业职员占总数百分之七十五，今日他们所占的人数比三分之二还少一些。这些代表希望在不久的将来可以有部分的恢复。倘若正在最需要职员的专门知识的时候他们离开本组织，那末，在职员的训练和时间上花费很多的投资就没有价值了。有一位代表认为终身从业职员和定期任用职员的理想比例是八十对二十。

语文平衡

43. 关于秘书处在语文方面的平衡，有一位代表认为所有工作语文应受同等重视。在征聘方面，操英语的候选人不应当得到优惠；一个职员的升级机会不应当由于英语是他上司最通用的语文而就以他的英语知识来决定。此种办法是对于新兴国家尤其是新兴的法语国家的候选人不公平的。另一位代表很满意地注意到秘书长已经遵行大会第二十六届会议的指示，那就是执行关于专门人员升级须具第二种语文条件的第二四八〇号B决议（XX/111）时，应当对那些其本国语文不是联合国正式语文之一的职员给与保障。根据这一点，已有七十名职员不受此种限制。

C. 提案和表决

44. 上沃尔特代表在第一五四五次会议上简介了尼日尔上沃尔特扎伊尔所提的一个决议草案(AK.5/L.1098)。这个决议草案的全文如下：

“大会，

“审查了秘书处的组成和长期征聘计划，

“切望依照宪章第八条确保男女均得在平等条件之下，充任秘书处任何职务，不得加以限制，

“并切望在职员之间避免基于性别的一切歧视，

“请秘书长就秘书处各项惯例中有可能被解释为造成对妇女的歧视各点，向大会第二十八届会议提出一份研究报告。”

45. 这三个提案国在第一五四六次会议上提出决议草案的订正案文(AK.5/L.1098/Rev.1)，将原草案执行部分的一段修正如下：

“请秘书长就职员服务条例中其适用在若干情况下可能于职员之间引起基于性别的歧视的规定，向大会第二十八届会议提出一份研究报告。”

46. 印度尼西亚代表在第一五四七次会议上对尼日尔、上沃尔特和扎伊尔所提订正案文提出以下的口头修正：

(a) 对序言部分第二段的修正（仅对英文本适用）；

(b) 对序言部分第三段的修正（仅对英文本适用）；

(c) 在执行部分的“引起”两字前面加插“被解释为”字样。

47. 提案国接受前面两项修正，因为只是和决议草案的英文本有关。印度尼西亚代表撤销他的第三项修正。

48. 修正后的决议草案在第一五四七次会议上全体一致通过（参看下文第91段，决议草案一）。

49. 乌克兰苏维埃社会主义共和国代表在同一次会议上提议在第五委员会的报告里增添下面一段文字：

“第五委员会请秘书长将执行长期征聘计划(A/8836)进度的资料列入秘书处组成问题的各项常年报告”。

50. 印度代表在同次会议上建议应当删除“执行”两字，因为大会尚未通过长期征聘计划，因此并不发生执行计划的问题。在后来的讨论期间内了解长期征聘计划的执行将顾到秘书长报告的第4段。这一段指明计划的一九七二年度版本是从一九七二年七月一日起作为征聘工作量的指南。而且，这个计划还须加以订正，秘书长并将向大会下届会议提送一个订正报告。

51. 委员会在同一次会议上无异议地决定把乌克兰苏维埃社会主义共和国提议的那一段列入它的报告。

52. 哥斯达黎加代表在第一五四四次会议上提议将下面一段列入第五委员会的报告：

“在征聘新职员时，尤其是为高级行政职位征聘应根据秘书处组成的公允地域分配原则，应该对发展中国家的候选人予以更大注意”。

53. 哥斯达黎加代表在第一五四七次会议上将这一段的全文订正如下：

“在征聘新职员时，尤其是为直接参预联合国管理政策的高级行政职位而征聘，应该对发展中国家及其他名额不足国家的候选人予以更大注意，征聘时若其他条件相等，应根据秘书处组成的公允地域分配原则”。

54. 加纳代表在同次会议上提出以下的口头修正：

(a) 把“名额不足的发展中国家和其他名额不足国家的候选

人”字样代替“发展中国家及其他名额不足国家的候选人”；

(b) 删去“若其他条件相等”等字，

(c) 删去句末的句号和引号，另加“而不损及宪章对效率、才干及忠诚的要求”。

55. 委员会在讨论了哥斯达尼加的提案和加纳所提的修正案之后同意展延到下一次会议再作决定以便对所提的一段案文作非正式的讨论。

56. 在第一五四九次会议上，哥斯达黎加代表对他提议列入第五委员会报告的一段又提出一订正案文。新案文如下：

“在征聘新职员时，尤其是为直接参予联合国管理政策的高级行政职位而征聘，应该对目前名额不足的国家特别是发展中国家的候选人予以更大注意，征聘应根据效率、才干及忠诚最高标准的原则并适当顾及秘书处组成的公允地域分配。”

57. 在同一会议上，委员会因无共同的意见，同意将哥斯达黎加提案付诸表决。委员会以六十一票对零票十四票弃权，决定将哥斯达黎加提出的订正段文列入它的报告。

58. 在第一五四五次会议上，委员会接受秘书长代表建议的两件关于事实的修正案，但略有修改。那两项修正是对第三委员会所通过的题为“联合国体系内各组织秘书处雇用妇女担任高级职位和其他专门职类职位”的决议草案提出的。

59. 在第一五四七次会议上，主席提议委员会应处理所提议的变动就是将它们列入委员会关于秘书处组成的报告。这样，大会在讨论第三委员会关于议程项目12的报告时便可以获得第五委员会所建议的修正案。委员会无异议决定通过主席的提议

(修正案案文见下文第70段)。

60. 在同一会议上,主席也提议为了遵守适当的程序,他应当答复大会主席一九七二年十一月十五日的来函知照他关于委员会所采取的决定。委员会无异议决定通过主席的提议。

61. 在第一五四七次会议上,主席提议委员会应向大会建议由大会表示注意到秘书长所提关于秘书处组成的报告(A/8831和Corr.1和Add.1)和关于长期征聘计划的报告(A/8836)。委员会无异议决定通过主席的提议。

62. 在第一六四九次会议上,主席提议委员会向大会建议,由大会表示注意到秘书长关于联合检查组联合国人事问题报告的说明(A/8897),同时等待秘书长就联合检查组报告的内容向第二十八届大会提出详细意见。委员会无异议决定通过主席的提议。

D. 委员会的决定

63. 第五委员会决定将下文第92段的案文列入它向大会提出的报告。

64. 第五委员会请秘书长将关于执行长期征聘计划(A/8836)的进度的资料列入他的有关秘书处组成的年度报告。

65. 在征聘新职员时,尤其是为直接参予联合国管理政策的高级行政职位而征聘,应该对目前名额不足的国家特别是发展中国家候选人予以更大注意,征聘应根据效率、才干及忠诚最高标准的原则并适当顾及秘书处组成的公允地域分配。

三、其他人事问题

66. 委员会审议了项目81的分项(b)“其他人事问题”内的下列事项:

- (a) 设立联合国职员学院的订正提案;
- (b) 联合国职员服务条例的修正案;
- (c) 联合国职员服务细则的修正案。

A. 设立联合国职员学院的订正提案

67. 委员会收到秘书长发表设立联合国职员大学订正草案的报告(A/8829和Corr. 1和2,和Add. 1),和行政和预算问题咨询委员会对此有关的报告(A/8935)。

68. 秘书长的报告是应大会第二十六届会议的请求而提出的,他在报告内提议,联合国应对职员大学总共425,000美元的概算,分摊经费150,000美元。他说:如果大会通过秘书长的提案,联合国开发计划署的署长表示将提请下一届的理事会也通过同样地拨出150,000美元。各专门机构将捐赠125,000美元。

69. 咨询委员会在报告中说,订正的训研所计划,已经搜集了大部分大会为对职员学院的设立问题作出明智决定所需要的基本资料,但是指出仍需要进一步澄清订正提案的若干方面的问题。

70. 关于学院的经费筹措,咨询委员会说,它不能确定开发计划署会如秘书长所了解的那样,捐出150,000美元。据咨询委员会了解,开发计划署署长虽然已经赞同职员学院的一般概念,可是他还不能确信开发计划署利用这个学院的设备就值得支出拟议中的巨款。署长相信,在他更加仔细分析、研究这个拟议的计划之前,他不能也不应向开发计划署理事会请求承担一定的款项。

71. 关于费用问题,咨询委员会认为:切合实际的第一年概算将是350,000美元,而不是425,000美元。所以委员会认为:一九七三年所需增加的经费,可以从秘书长提出的数字150,000美元,减为130,000美元。

72. 最后,咨询委员会认为:如果联合国决定为一九七三年度拨发130,000美元,这笔经费应开一个单独帐户,在开发计划署理事会同意参加并决定该署捐助的款项之前,暂不付出。如果开发计划署理事会决定参加这个计划并捐助同联合国相等的款项,但是要在一九七三年六月才作决定,那么秘书长就应从联合国拨款中抽回与延迟设立学院成比例的一笔款项。但是,如果理事会决定参加而不与联合国捐助相等的款项,则咨询委员会认为,应该推迟这个计划,等候大会审议其他的筹款办法。

73. 许多代表重述他们在原则上赞成设立职员学院。但是,有些人关切:订正草案虽然澄清了学院的许多经费和行政上的安排,但是提案中还有不清楚或涉及的问题不明确之处。最重要的是最近筹供这个计划经费所引起的不明确情况,特别是开发计划署署长显然改变了立场。

74. 有些代表认为:必须重新审议所涉及的长期和短期经费问题。在联合国本身遭遇到严重经费困难的时候,必须谨慎地审议这计划的直接和间接费用。学院设在日内瓦,将需要引起联合国总部和各区域委员会职员入学时的额外旅费,否则就必须增加经费,在日内瓦以外的地方开设训练课程。并且,职员为参加训练课程而离开工作岗位将造成很大的开支。因为按照提案规定,职员参加学院所开的课程,必须暂时离开工作岗位,所以必须由临时助理人员来接替这些职员。

75. 一位代表觉得愿意参加竞争性考试,而献身联合国的青年人的训练,可以由拟设的国际大学来办。不太明白的是,为什么各机构只是象征式地各自捐出25,000美元。如果拟设的大学,是要在机构间的基础上开办,则各机构应捐出较大比例的经费,才算合理。另一位代表评论说,开发计划署理事会第十二届会议的讨论透露,对于由联合国、开发计划署和各专门机构间平均分配计划费用的这个原则,还有相当大的疑问。理事会是否同意这种平均分摊费用的办法,也毫无办法确定。有人提议应该另外想出一个筹措资金的办法,使得拟设的大学不仅对联合国体系各机构有好处,而且对各会员国本身也有好处。这个大学也许可以向各国政府官员提供修习训练课程的机会。

76. 一位代表所表示惊异的是秘书长的报告所列开发计划署应负担预算三分之一的大学筹资办法,居然有了问题。根据咨询委员会所得到的消息,开发计划署在比较详细地研究了这个问题以前,目前不愿答应捐款。这位代表询问开发计划署态度的这种改变,有什么理由,为什么早先不公布,而将一个既成的事实横在委员会眼前。

77. 秘书长的代表对委员会所收到的文件中,关于开发计划署署长对职员大学一议的立场似乎不太一致,表示了意见。由于一九七一年十月开发计划署署长和副署长以及联合国职员代表所作的一次讨论,已经非正式地协议,开发计划署和联合国对大学开办费用的初步概数各出200,000美元,其余的200,000美元由关心的各专门机构和其他来源提供。根据这项协议,向大会第二十六届会议提出了一项提案,但大会决定将它延到本届会议才作决定。这个行动也许使得开发计划署理事会对这个提议重加考虑。理

事会第十三届会议原则上同意开发计划署参加这项计划,但延迟到一九七三年一月它的第十五届会议中才作进一步的考虑。那时,理事会又说,原则上的同意,并不能看作开发计划署在那个阶段已答应分担计划费用的任何办法。一九七二年七月,开发计划署助理署长说,开发计划署的前任署长和现任署长都支持这一计划。如果大会对这件事作出了肯定的决定,开发计划署会立即承担这个计划的预算的三分之一,来开办新的工作。秘书长报告第5段(A/8829)关于开发计划署署长立场的那段话,并不十分准确,因为那只是根据助理署长向经济和社会理事会协调委员会所作的一项声明,而不是署长本人的声明。此外,开发计划署的声明并没有具体提到要自开发计划署的经费里拨出150,000美元。秘书长的代表指出,首先,如果理事会决定开发计划署的捐款,稍为不到130,000美元,那末要采取什么行动,咨询委员会报告第21段并没有说得明明白白;第二,如果要计划不致半途而废,捐款机关之一就要对计划作坚决的决定。

78. 好几位代表发言赞成通过拨款130,000美元,以表示对计划的赞助,同时采用咨询委员会报告第21段所摘要叙述的程序。别的代表则赞成推迟到第二十八届会议再作决定,到那时,预料开发计划署理事会会对这个问题已采取了立场。

79. 一位代表强调处理机构间计划时,小心进行的重要性。要紧的是,在请立法机构采取行动以前,有关各机构的首长间应首先取得协议。有人指出,开发计划署也许不是对这个计划想再考虑的唯一机构。

80. 在第一五四七次会议上,委员会听取了训研所所长的说明,他说联合国体系以内充分训练现代公共行政技术的必要很大,

这是没有什么疑义的,因为它的职员背景都各不相同。一个职员被派受训所损失的工作时间,可以由他回来工作时增加的效率所得的好处来弥补。经验又显示,如果训练课程是将来自不同机构的男男女女集合到一起,参照他们的不同经验,来研究新的方式和办法的效能,则对于高级职员的训练便收效较大。这个大学的用意是消除各机构努力的重复。所长说,作为联合国本身管理机构的大会,应该领先支持这个计划,似乎是再合理不过的。从大学方案的蓝图,可以看出在开办的头两年中,大学工作的重点是发展。开发计划署署长已经重申支持这个计划。成问题的只是开发计划署财政支持的幅度。所长希望,当他和目前不在纽约的署长见面的时候,能够就后一个问题达成协议。至于这个大学替发展中国家公务员开课的可能,所长注意到原来的提议中已将这种训练列为大学发展的第二个阶段。但是,第五委员会当时一般的感受,似乎是反对答应进行这个第二阶段。因此,修正提案中就把它删去了。

81. 巴西代表在第一五四七次会议上建议在第五委员会的报告中列入如下一段：

“第五委员会回顾大会第二十六届会议在原则上核可了设立联合国职员学院的意见，^③但是考虑到行政和预算问题咨询委员会的有关报告(A/8935)决定推迟审议联合国训练研究所执行主任所提出的订正提案(A/8829和Corr.1和2和Add.1)而在第二十八届会议审查这个问题。为此，第五委员会请秘书长以协调事宜行政委员会主席的身份，并同训研所执行主任合作，参照咨询委员会的评论和意见(A/8935)，以及第二十七届大会中第五委员会内各方所表示的意见，对职员学院计划一事再提出一份报告，包括这事所涉的经费、行政和预算问题。”

在同次会议中，美利坚合众国代表提议在上段末尾加添“和开发计划署理事会的意见，”字样。巴西代表接受了这项订正。

82. 一位代表要求第五委员会先表决比巴西提案早提出的咨询委员会的报告。第五委员会主席根据咨询委员会主席的发言——略谓该报告并未提出任何肯定的建议，不过，是否先付表决尚待大会决定——将巴西提案提付表决。

83. 在第一五四九次会议上，委员会以五十八票赞成，四票反对，十二票弃权，决定把巴西提出并经美利坚合众国修正的这段段文增入第五委员会的报告内（参看下文第90段）

B. 修正联合国职员服务条例

84. 秘书长提出一项备忘录(A/C.5/1439)，提议修正联合国职员服务条例一.一〇。现行条例规定副秘书长和助理秘书长应于“联

^③ 同上，文件A/8604/Add.1，第34(C)段。

联合国大会的公开会议中”以口头作就职宣誓。

85. 这项规定的来源是大会于一九四六年通过的职员服务暂行条例的第三条,第13号决议(I),附件三。其根据是早期四位助理秘书长所持担任的职务的性质。秘书处及其最高层每次改组时,对职员服务条例的有关规定,包括其中一.一〇的规定,都作了修正,但是关于最高层职员应在联合国大会中宣誓就职的强制性规定,虽然似乎已经没有这个必要,却保留未改。

86. 秘书长认为,副秘书长和助理秘书长不如在他面前作口头宣誓,比在联合国大会中宣誓要适当的多,就如同主任和专门人员在主管人事的助理秘书长面前如此作一样。因此,秘书长提议以下文代替条例一.一〇:

“秘书长应于联合国大会的公开会议中以口头作上项宣誓或声明,秘书处所有其他职员的宣誓或声明则于秘书长或其授权的代表前为之。”

87. 第五委员会于第一五四九次会议中以六十五票赞成,无人反对,十票弃权,决定建议大会核可拟议的修正(参看下文第91段,决议草案二)。

C. 修正联合国职员服务细则

88. 联合国职员服务条例一二.二规定,秘书长每年应将他为了实施职员服务条例而作出的职员服务细则及其修正条文,向大会报告;据此,秘书长提出了一份说明(A/C.5/1435),报告截至一九七二年八月三十一日为止的年度中,对职员服务细则所作的改动。

89. 第五委员会于第一五四六次会议中无异议决定请大会注意这些改动(参看下文第91段,决议草案二)。

D. 委员会各项决定

90. 第五委员会决定在其报告中列入下段：

“第五委员会回顾大会第二十六届会议在原则上核可了设立联合国职员学院^④的意见，但是考虑到行政和预算问题咨询委员会的有关报告(A/8935)决定推迟审议联合国训练研究所执行主任所提出的订正提案(A/P.929和Corr. 1和2和Add.1)而在第二十八届会议审查这个问题。为此，第五委员会请秘书长以协调事宜行政委员会主席身份，并同训研所执行主任合作，参照咨询委员会的评论和意见(A/8935)以及第二十七届大会中第五委员会内各方所表示的意见，和联合国开发计划署理事会的意见，对职员学院计划一事再提出一份报告，包括这事所涉的经费、行政和预算问题。”

四. 第五委员会的建议

91. 第五委员会建议大会通过下列决议草案：

决议草案一

秘书处的组成

大会，

审查了秘书处的组成和长期征聘计划，^⑤

切望依照联合国宪章第八条确保男女均得在平等条件之下，

④ 同上。

⑤ A/8836。

担任秘书处任何职务,不得加以限制,

迫切望在职员之间避免基于性别的一切歧视,

请秘书长就联合国职员服务条例中,其适用在若干情况下可能于职员之间引起基于性别的歧视的规定,向大会第二十八届会议提出一份研究报告。

决议草案二

修正联合国职员服务

条例和职员服务细则

大会,

审议了秘书长关于建议修正联合国职员服务条例的备忘录⑥,

1. 决定自一九七三年一月一日起,联合国职员服务条例第一一〇条应修正如下:
以下文代替现行条文:

“秘书长应于联合国大会的公开会议中以口头作上项宣誓或声明。秘书处所有其他职员的宣誓或声明则于秘书长或其授权的代表前为之。”

2. 注意到秘书长的备忘录⑦中所载他在一九七二年八月三十一日届终年度内对职员服务细则所作的变更。”

⑥ A/c. 5/1439.

⑦ A/c. 5/1435.

92. 第五委员会还建议大会：

(a) 对第三委员会在其对议程项目 12 的报告中所建议的题为“联合国体系内各组织的秘书处雇用妇女担任高级和其他专门职类职位”的决议草案 (A/8928, 第 29 段, 决议草案一) 作如下的修正：

(i) 在序言部分第 5 段删“总额的”字样, 并在“计在”和“一等专员”之间加“应受地域分配限制的”字样, 又在句末“百分之四十四点四”之后加“及在全部一等专员 (P-5) 中占百分之七点三至全部助理专员 (P-1) 中占百分之三十九点八;”

(ii) 将序言部分第 6 段“联合国体系内”改为“联合国共同体系内”;

(b) 由大会表示注意到：

(i) 秘书长关于秘书处的组成的报告 (A/8831 和 Corr. 1 和 Add. 1), 和关于长期征聘计划的报告 (A/8836);

(ii) 秘书长在向大会第二十八届会议就联合检查组关于联合国人事问题的报告内容提出详细意见前, 对该报告所提的说明 (A/8897)。
