



第十四次会议简要记录

主席：塞基先生(加纳)

后一阶段主席：穆克小姐(奥地利)

目 录

	页次
向克里斯托·科谢夫先生致哀.....	2
议程项目 110：人事问题(续)	
(a) 秘书处的组成：秘书长的报告(续)	
(b) 其他人事问题：秘书长的报告(续)	
议程项目 106：联合检查组：联合检查组的报告(续)	
联合国系统内妇女担任专业人员以上职位的情况(续).....	2

*本记录可以更正。更正应写在一份印发的记录上，在文件印发日期后一个星期内送交正式记录编辑科科长(A-3550室)。

所有更正将在本届会议结束后不久按委员会分别汇编成册印发。

上午 10 时 35 分会议开始。

向克里斯托·科谢夫先生致哀

1. 经主席提议,本委员会的成员向第五委员会的保加利亚人民共和国代表克里斯托·科谢夫先生默哀一分钟。

2. 卡沙伊先生(匈牙利),明切夫先生(保加利亚)和皮尔松先生(比利时)向克里斯托·科谢夫先生致哀。

议程项目 110: 人事问题(续)

(a) 秘书处的组成: 秘书长的报告(续)
(A/33/176; A/C.5/33/CRP.1 和 2)

(b) 其他人事问题: 秘书长的报告(续)
(A/33/228; A/C.5/33/1 和 2)

议程项目 106: 联合检查组:

联合检查组的报告(续)

联合国系统内妇女担任专业人员以上 职位的情况(续)(A/33/105)

3. 森聚先生(布隆迪)说,本委员会所讨论的问题不再是仅仅与大国有关。本组织的每一个会员国应该努力按照宪章发挥自己的作用。他的代表团赞成秘书处对人事政策这个重要问题给予特别注意,执行宪章的第一百零一条并且注意到大会第 32/17 号决议规定的关于秘书处组成的标准。他的代表团对某些会员国的态度表示遗憾,它们的发言似乎对本组织的普遍性提出疑问。这种普遍性表现在招聘政策上应该实行公平地域分配。他希望尽快地审查秘书处工作人员中非洲的任职名额,非洲国家应有国民在秘书处和联合国整个系统中广泛任职。

4. 皮尔松先生(比利时)说,他注意到文件 A/33/105 中的报告只提到专业人员以上的工作人员。该报告表明,一些组织正在努力改善任用妇女的可能性,

但是它们的努力或多或少因妇女候选人名额不足以及执行公平地域分配原则而受到阻碍。只有建立数量上现实的目标和时限才可能有所进步。大会每年所通过的那些精神境界很高但又过于含糊或要求太高的决议,最后只能造成痛苦和失望。但是,不能提出降低征聘标准的问题,因为候选人的任职资格是征聘的主要标准。他还认为,对妇女不实行公平地域分配原则是非常不明智的,采取一些在性别上进行歧视的征聘条例是不可能实现协调一致的。

5. 他询问本委员会是否实际上能肯定联合国机构已采取了所有可能采取的措施来发掘具备必要任职资格的妇女候选人,以及负责征聘专业人员的人们——他们经常是男性——是否十分急于想给合格的妇女候选人与男子同样的机会。他建议,本委员会应该把关于联合国系统内妇女担任专业人员以上职位的情况报告(A/33/105)中的那些建议,变成一个切实可行的方案,但建议第 8 项除外,因为它企图用总的地区平衡来代替公平地域分配而不能为人们所接受。他表示他的代表团愿意和大家共同努力起草一个关于这个问题的决议草案。

6. 主席请本委员会注意,秘书长关于秘书处组成情况的报告(A/33/176)第五章中只有五段谈到歧视待遇情事调查小组的问题。他说报告中本应该写出该小组的成绩,在第 21 段中该报告应该说明 59 个案件是用什么方法解决的,以及该小组从 6 月 30 日以来在处理其余案件和工作方面所做的工作。

7. 博夏尔先生(法国)说,应该祝贺秘书处在实行 1974 年所提出的改革中采取了第一批步骤。他的代表团非常同意人事政策的改革,部分是由于经济上的利益,但也是为了改进国际公务员制度的素质和效率,这只能加强本组织的权威。

8. 与秘书处组织结构有关的事还有许多没有去做,特别是关于在纽约和日内瓦的一般事务人员职位问题。他希望深入研究大会 1974 年通过的人事政策改革执行情况第二份报告(A/33/228)中的第一章第 4 节中的建议,并且希望秘书处充分说明它对这些建议的看法。本委员会在本届会议上应能宣布一个精确的措施一览表和执行这些措施的时间表。

9. 关于需要一个适当的招聘政策,他说应该使用一个候选人名册。这个名册应该列明不断修订的候选人任职资格的全部细节,应该包括广泛的地理范围以便为任职名额不足的国家提供更多的机会,并且应该适合于招聘更多的妇女候选人。

10. 当然,招聘应该择优录用。目前甄选和招聘的方法还不够严格。他的代表团认为竞争性考试是保证选出高素质的候选人的最有效方法。他祝贺秘书处不同的会员国组织了竞争性考试,并且建议把这种方法推广到其他地区,特别是非洲。为了有利于任职名额不足的国家,应该留出更多的职位或者更经常地举行竞争性考试。

11. 应该给候选人指定具体职位。所以,首先必须有空缺。在这方面,应该每年检查一次由于调动和退休而出现的可能空缺。

12. 同样,提升政策也应该以才能并以更好地利用工作人员为准。根据大会通过的1971年联检组提出的建议,从一般事务人员转为专业人员职类应该通过竞争性考试。在这方面,他关切地注意到前几天秘书处起草了一个67人提升为P-2级的名单。虽然内部提升时需要有一定程度的灵活性,但是,内部提升也应该有某些客观条件,特别是在大学资格方面的条件,并且不应超过一定比例,例如明年在P-1和P-2职等中每五个名额只应提升一个。

13. 工作流动性对于专业人员职类的工作人员来说应该认为是一种正常需要,并且会有助于他们更好地理解国际公务员所关心的问题。应该详细研究检查专员贝特朗对这个问题提出的建议,尽管他提出的条件或许过于严格,而且特别是在技术职位方面还需要有某些例外。

14. 他希望采取措施来处理悬而未决的问题,并且同意比利时代表在这方面提出的建议。如果建立一个工作组,就可能在考虑联检组报告的同时列出逐项措施,为执行这些措施制定一个时间表并确定以什么方法继续进行人事政策方面的改革。

15. 西松夫人(菲律宾)说,文件A/33/176中的综合资料说明,秘书长正在继续努力按照与宪章第一百零一条招聘工作人员总方针有关的大会决议的指示

进行工作。她的代表团同意这种看法,即主要关心的是任用工作人员时的首要考虑——需要确保效率、才干及忠诚之最高标准——与适当地注意在尽可能广泛的地域基础上招聘工作人员的要求相一致。特别重要的是高级职位的地域分配以及发展中国家国民和妇女在高级职位的任职名额问题。

16. 正如秘书长在文件A/C.5/33/2第12段所作的说明那样,经大会批准的、旨在改进秘书处的地域平衡和招聘工作质量和效率的长期招聘计划似乎在困难之中。但是,她的代表团相信,简化的程序和采取灵活的方法加上秘书长在实现招聘要求方面的可靠判断和斟酌决定权,从长远观点看终将对秘书处有好处。她的代表团一直主张建立一支坚强的职业性工作人员队伍,它将使国际公务员制度适应一个效率高的、管理得法的行政机构的要求。

17. 她的代表团不反对招聘合格的年轻工作人员,但她同意秘书长的意见,在对两个候选人进行选择时,应该考虑有无才能为原则。但是,秘书长应该认识到,如果候选人被录用时的年龄小,他们就会被迫早退休,因为根据养恤金条例,最长的缴款服务期限为32年。

18. 秘书处在遵照大会第3352(XXIX)和第3416(XXX)号决议招聘合格妇女方面取得的进步不大。许多妇女对国际公务员制度的挑战作出了反应,她们也参与了联合国所面临的争议。在菲律宾和其他国家,妇女们继续在发展中起建设性作用,希望秘书长继续派招聘工作团物色合格的妇女候选人,特别是物色高级职位的合格妇女候选人,为联合国服务。这类工作团应该与妇女组织或机构进行联系,在某些国家的这类组织和机构中有供国内国际聘用的合格候选人名册。当地政府应在这一活动的宣传工作方面起更大的作用。

19. 她的代表团高兴地注意到,大会于1974年批准的人事改革办法将在1978年12月31日前真正生效,但不包括调整总部一般事务人员职类和举行一般事务人员转到专业人员职类的竞争性考试,1979年初将对前者进行调整。她的代表团支持举行这个考试,同时又感到应有某些标准决定参加考试的人员的条件。在调整一般事务人员职类期间,一般事务人员

因长期工作而提升为专业人员职位的作法应暂时停止。P-1或P-2职等的任何空缺都将由考试合格的候选人补缺，如果空缺不足，考试合格的候选人将被列入一个名册，一有空缺就任用他们。在世界各地，特别是在任职名额不足的地区举行考试的步骤是值得称赞的，应该继续下去。

20. 她希望主管人事厅的助理秘书长进一步说明为什么在管理秘书处时使用职业类不能在近期内节约财力(参看 A/C.5/33/SR.8, 第 50 段),并且想知道即使在国际公务员制度委员会完成了用作该制度基础的职业分类之后,不能节约财力这个观点是否仍然有效。

21. 她的代表团赞同按照有条不紊的计划在各工作地点之间轮换专业人员,这能使他们有机会在那些可以很好发挥作用的地点服务。秘书长不应该允许工作人员长期留在他们自己选择的一个地方。在总部以外的地点工作使工作人员和世界各地不同地区的人民发生接触,这样做和他们工作的国际性质是一致的。工作人员的轮换应该成为秘书处职业发展计划的一部分。

22. 她的代表团赞成联检组在文件 A/33/228 中提出的主要建议,特别是建议第 1、2 和 4 项。应该给秘书长时间和资金视情况执行这些建议,从而能在实现全部改革之前在大会的每届会议上对取得的进展做出估价。

23. 她的代表团同意日本代表团的观点,应该加强人事厅在秘书处进行改革的权力。它还同意澳大利亚代表团的意见,即文件中提及的“亚洲和远东”地区应该改为“亚洲及太平洋”。

24. 哈克斯·汉森先生(丹麦)代表芬兰、冰岛、挪威、瑞典和他自己的国家发言说,北欧国家为消除对妇女的一切歧视并实现男女在政治、社会、经济和文化领域中享有平等权利、机会和责任方面承担了重大义务。只有男女在各职等中机会均等,他们才能从全面发展工作中充分受益。

25. 有人可能辩称,联合国反映了各会员国所执行的政策。诚然,妇女受雇于国家级负责岗位的机会很少。但是,北欧国家认为,联合国有特殊责任,不

仅执行大会的有关决议,而且还要为会员国树立一个榜样,表明经过共同努力妇女能在秘书处的专业人员职位中占更大的比例。但是,联检组的调查结果清楚说明还远没做到平等;不仅妇女在本组织所占的百分比低,而且妇女绝大部分受雇于较低的职等。

26. 有人要建议从一般事务人员提升为专业人员,主要因为这能激发人对自己的工作满意并对那些在较高级的一般事务人员职等工作的人是一种鞭策。这一行动方针需要特别注意妇女的提升。令人不满意的是,过去从一般事务人员职类提升的人员绝大部分是男人,尽管妇女在一般事务人员中的比例很高。

27. 从一般事务人员职类中提升妇女,并没有解决在专业人员职类的高级职位中的不平衡问题。必须采取有力行动来征聘经过适当训练并有经验的合格妇女,并指示征聘官员注意在秘书处中做到男女公平均衡。

28. 北欧国家各代表团不想看到在联合国系统中为雇用妇女提出专门的细则和条例。所有的细则和条例都应该适用于男女,但必须在执行时也做到公平合理。

29. 由于有出现裙带关系的危险,一般不让夫妇在同一个组织中工作。这一做法使一些十分合格的妇女和男人不能为联合国服务。北欧国家各代表团认为,一般的规则应该是,如果夫妇双方都合格并不为其他组织工作,他们可以受雇于同一个组织。

30. 关于第 3416 (XXX) 号决议中规定的指标,他指出,这个问题上并没有确定新指标,而是执行已经通过的指标。北欧国家同意,达到总的指标的一个方法是各组织和机构为不同的部门定出次级指标。

31. 关于产假、非全日性工作和弹性工作时间这类问题的细则已有所改进,但进一步的改进是可行的和非常必要的。联合国应该认真考虑对男女平等应用这些细则的可能性,因为这会增加男人和妇女参加工作的机会,同时担负起家庭生活的责任。

32. 在所有的人事咨询和行政委员会上同样都应该有妇女的代表,每个组织应指定一个人或一个小组负责男女平等问题。而且,如果所有会员国在提出秘书处职位候选人时妇女所占比例比目前情况要高得

多的话，那将是前进一步。如果在这些提名中没有妇女候选人，秘书处应提请注意有必要提出妇女候选人。秘书处还应该努力做到在本组织的各级职等中男女分布平衡。

33. 北欧国家总的来说同意文件 A/33/105 中提出的建议，并且认为整个联合国系统对这个题目不断地进行审查是非常重要的。它们特别赞同关于由行政协调委员会对这个问题每年进行审查的建议。作为行政协调会主席的秘书长应该在大会每届会议上对所取得的进步以及碰到的问题提出一个综合报告。

34. 萨西先生(阿拉伯利比亚民众国)说，本委员会面前的这个报告比以往任何一个报告都更为清晰地描述了秘书处工作人员的分配情况。但是，他感到遗憾的是，他的国家的国民在秘书处服务的人数仍然低于适当员额幅度。他的代表团赞赏人事厅为从任职名额不足和没有任职名额的国家征聘工作人员所做的努力。遗憾的是，征聘任务并没有圆满完成。

35. 任命人事厅认为，合适的候选人须经有关部门领导人的同意这种制度必须改变。必须加强人事厅的权力。既然部门领导人有权对任命高级和中级职位发表意见，那么人事厅就应该绝对有权任命 P-1 和 P-2 级职位，特别是当候选人来自没有任职名额或任职名额不足的国家的女性或青年时更应如此。同时，它应该保证向部门领导人只推荐合格的候选人。担任高级职位的第三世界工作人员人数必须增加。

36. 他的代表团赞成文件 A/C.5/33/2 所提到的组织竞争性考试来填补最近几年因退休造成的空缺，但令人不快的是这样一次考试是在一个在秘书处里已经大大超过任职名额的国家里举行的。举行这些考试应该是为了从那些只有极少数国民在联合国工作的国家中挑选新的工作人员的。

37. 他的代表团非常吃惊地发现，已不再通知秘书处中 D-2 级以上现有的或即将有的空缺。应该正式宣布从 P-1 至 D-2 级的所有员额的空缺。这样，所有的国家，特别是第三世界国家就能提出候选人名单。秘书处里的高级职位目前留给了少数几个国家，而整个地区的任职名额却很少。如果这种形势持续下去，本组织的决策职位的人员很难实现平衡。

38. 他要求，与随时发表的秘书处人员任命情况有关的专门文件应标明有关人员的姓名和国籍以及他们的职等和职位，同时，他支持在专业人员职类中为职业类建立一个职业发展委员会的建议。

39. 他的代表团同意主管人事厅的助理秘书长对人事政策方面的咨询机构的看法，并且还支持为反对秘书处内的歧视现象所采取的一切措施。

40. 哈桑先生(民主也门)同意这些发言人的意见，他们对于执行公平地域分配原则的进展缓慢表示不满。本委员会收到的报告似乎认为从任职名额不足和没有任职名额的国家中征聘工作人员的主要障碍是这些国家中缺乏合适的熟练的候选人。但是，具有专门知识的人并不限于几个国家之中才有。如果努力去寻找，在任职名额不足的国家中能够发现适合的候选人。不过，他的代表团赞赏人事厅所做的努力，包括派遣一个征聘工作团到他的国家。

41. 公平地域分配原则的执行应保证发展中国家在秘书处的高级职位中有代表。在适当注意该原则的同时也应该征聘年轻人和妇女，并且应该停止征聘在秘书处中任职名额已经过多的国家的国民。

42. 斯托勒里先生(加拿大)说，秘书处的组成和征聘工作是一个非常敏感的问题，各会员国自然都想强调有利于征聘自己国民的标准。尽管某些会员国仍然任职名额不足，但在秘书处内实现公平地域分配原则方面已经取得了一些进展。他的代表团同情所有会员国，特别是发展中国家希望公平分配任职名额的要求。但是，如果秘书处想要保持健全而有生命力，那么效率、才干和忠诚之最高标准必须仍然是任命工作人员的首要考虑。在这方面，秘书长曾呼吁各会员国，在代表其国民向秘书处施加压力时要进行克制，对此应给予认真的考虑。否则，它们就破坏了建设一个有效而又照顾各方的秘书处。今后几年中，一大批自秘书处建立之日起就开始服务的工作人员即将退休，这将为按照国籍、性别和年龄改进任职名额的分配提供一个机会。

43. 他的代表团总的来说同意联检组在其关于联合国系统内妇女担任专业人员以上职位情况的报告(A/33/105)中所提出的建议。如果想要适当地监督在

这方面所取得的进展,建立一个汇报系统是必要的。而且,征聘工作团应适当集中注意这个问题,并有妇女参加工作团。他的代表团可以同意与一些指标有关的建议第5项,如果这些指标被看作只是象征性的,而正常征聘标准仍保持不变的话。关于建议第8项,重要的是坚持地域分配原则。虽然使更多的妇女担任秘书处的适当职位无疑还会遇到许多困难,但是,执行联检组报告中提出的切实可行的措施应有助于纠正秘书处中现存的男女不均衡的情况。

44. 在谈到秘书长关于执行人事政策改革的报告(A/C.5/33/2)时,他指出在一般事务人员职类中的职位定级未完成之前不可能在纽约调整这一职类。他了解,已经准备了一个关于定级的专门报告,并询问什么时候本委员会可望得到它。显然,如果定级工作取得成功,大会将给秘书长提出一个明确的方针。在职位定级研究上进展缓慢是一件引起严肃关切的事情,特别是从日内瓦的情况看,某些职位定级过高引起了一些非常棘手和花费极高的问题。

45. 他的代表团满意地注意到在编制候选人名册方面取得的进步,并相信更好地利用名册将会改进征聘工作。但是,改进征聘工作的关键是加强人事厅对其他部门的权威。

46. 关于工作人员的流动,他同意主管人事厅的助理秘书长的意见,即指定各种活动或办事处的任务不论任何时候都应主要根据本组织的利益,而不应根据使流动成为晋级条件的规定。

47. 采用竞争性甄选办法征聘P-1和P-2级的年轻专业工作人员的建议是有好处的,特别把它作为从任职名额不足或没有任职名额的国家中物色优秀候选人的一种办法更是有好处。但是,在更大范围内采用这一方法应该考虑到需增加的工作人员以及现有的财政资源。另外,联检组提请注意存在的一些实际困难,必须在进一步采用这类方法之前加以解决。

48. 蒙特先生(喀麦隆联合共和国)说,联合国的效能和信誉不仅仅取决于它的会员国执行其决议的愿望,同时也取决于它的工作人员的素质。近几年来,大会提倡改革,不管它们是指改组秘书处还是指新的人事政策,都是因为人们认识到了这个事实。关于这

一点,他的代表团团长在本届会议的一般性辩论中发言时,赞扬了秘书长对大会关于改组秘书处的要求作出迅速反应。改组秘书处的目的是要提高其发展活动的效能并加强其在经济合作领域的影响。

49. 他的代表团同意大会在1974年批准的联检组关于人事政策改革执行情况报告(A/33/228)的第1项建议。它赞同一般事务人员转为专业人员职类时实行竞争性考试的第2项建议,但他认为这种考试的实施方法应保证最高标准的才干,在年龄和性别方面适当平衡和公平的地域分配。他的代表团还支持第3项建议中关于使用候选人名册的措施,但它认为,为增加名册中的候选人数的调查工作和宣传工作的对象不应象联检组所提的只是任职名额不足的国家、妇女和年轻人,而且还应该有没有任职名额的国家或由于它们的国民离职造成即将没有任职名额或任职名额不足的那些国家。不仅为了纠正而且也为了防止秘书处内的不平衡现象应该采取及时行动。

50. 在工作地点间轮换和晋级机会之间建立正式联系能够有助于鼓励工作人员扩大他们的业务经验并能更好地懂得他们必须解决的不同问题,但是必须灵活实行第4项建议,特别是对于那些秘书长认为调动工作地点将会有损于本组织的利益的工作人员则更需如此。

51. 正象从文件A/33/176中的表格中所能看到的那样,将发展中国家的男女工作人员晋升到秘书处的高级职位方面取得了一些进展,然而迄今为止情况并不令人完全满意。他的代表团感兴趣地注意到秘书长的这样一个打算,即当不久的将来由于退休而有大批职位出缺时,增加发展中国家的国民人数和妇女的人数,并使地域分配更加公平。

52. 目前,年轻人在社会上,特别是在发展中国家中正起着日益重要的作用,联合国又正在处理更加复杂多样的问题。在这样的时候,把合格的年轻人的干劲与秘书处中年长人的经验结合起来只能加强本组织的效能。所以,他的代表团总的来说同意关于对年轻的专业人员采用竞争性甄选方法的文件A/33/228中第5项建议。但是,征聘考试应该在没有任职名额和任职名额不足的国家以及那些由于其国民离职而即将属于这类国家的政府的合作下进行安排。也可以谋

求地区性组织的合作。应该象联检组建议的那样预先留出职位以保证能及时任用征聘来的候选人。在任用时，应注意性别的适当平衡和公平的地域分配。

53. 卡佩洛·班迪尼女士(意大利)说,她的代表团不断地提倡改善联合国内妇女的境遇并且在争取通过几个大会决议中起了作用。这些决议呼吁在男女职位分配上更加公平均衡以及雇用妇女担任高级职位。她的代表团同意联检组在其关于妇女担任专业人员以上职位情况的报告(A/33/105)中提出的建议第1项,即行政协调会应每年对本系统各组织中担任专业人员职位的妇女状况进行审查,而且在必要时,行政协商会应对所取得的进展情况进行监督和提出改进措施。建议第2项应该易于执行,因为所有的组织都有它们的工作人员的最新名单,其中包括联检组所需要的统计资料。但是,还应该要求这些组织象联合国所作的那样每年公布这种名单和资料。建议第3项是从建议第1项产生出来的,因为各机构的行政首长作为行政协调会的成员参加每年对妇女状况的审查,并且肯定会发出后续指示。重要的一点是,联检组曾建议,部门领导人和主任应该参与这件事。

54. 她的代表团同意指定一个小组或一个人来做人事调查员的工作,如果这不需要大笔开支和进一步扩大庞大的机构(建议第4项)。确立1980年和1985年的指标也可能有用,如果这些指标不十分硬性以致放松征聘标准(建议第5项)的话。

55. 她的代表团虽然同意建议第6项中所说的4项措施,但认为由于联合国新闻中心有充足的设备来散发关于秘书处内人员出缺资料,所以就没有必要用额外经费进行此事。它完全赞同建议第7项。

56. 建议第8项是完全不能接受的。在每个地区都有一些国家有大量职业妇女和主要从事家务的其他妇女。提出地域分配方面具有灵活性这项建议将有利于前一类国家而不利于一类国家。只要保持整个地区的平衡,就不顾及地域分配而考虑任命妇女的建议,将产生对任职名额不足的国家的歧视,而有利于任职名额过多的其他国家。

57. 她的代表团赞成建议第9项,而且还要求对拒绝接受一名合格妇女提出拒绝的理由,即便这种拒

绝采取了不加解释的拖延方式,也要提出理由。关于建议第10项,她的代表团同意对妇女的任用和晋升应该根据其才干,并且不应该仅仅为了提高统计数字而降低标准。它赞同建议第11、12、13、14和15项。至于建议第16项,从现行工作人员服务细则中取消歧视性规定的工作似乎正在进行,而且应该象联检组建议的那样进行下去。

58. 埃尔南德斯先生(古巴)满意地注意到,秘书长不仅关心如何保证联合国工作人员符合效率、才干及忠诚之最高标准并且还关心如何确保公平地域分配和妇女充分参加秘书处的工作。本组织的世界性应体现在其工作人员的组成上,这些工作人员必须来自全世界文化不同的国家。由于人才外流而遭受到极大损失的发展中国家充分认识到任何国家或国家集团都不能垄断知识或才能。一个国家不论它多么小,对提高联合国的工作效率也能做出贡献。

59. 他提请注意文件A/33/176的表H.2,它说明,按照地域分配亚洲和远东以及东欧在高级职位中任职名额不足。从该文件的表E中可以看出,非洲没有任职名额和任职名额不足的国家占34%,东欧占45%,中东占41%。

60. 尽管在消除对妇女的歧视方面取得了一些进步,但偏见依然存在,秘书处的人员组成远远不能反映妇女在总人口中的比例。

61. 他的代表团赞同联检组在其关于人事政策改革执行情况报告(A/33/228)中提出的大部分建议。它的建议应该写入一项即将毫不拖延地执行的行动计划。他特别强调适当使用候选人名册的价值,进行竞争性考试,选拔低级专业人员,从没有任职名额的国家征聘妇女担任专业人员职位,以及为一般事务人员转到专业人员职类建立考试制度。关于后一项措施,应该采取一些步骤,以保证不会提高工作人员的平均年龄,不会进一步加剧现有不平衡的情况或任职名额过多的情况。应该减少或停止长期职位的任命,特别是任命来自任职名额过多的国家的国民。

62. 贝德兰先生(阿尔及利亚)说,各国代表团对秘书处组成问题的关心反映了所涉及的问题非常复杂和预算的大部分用在人事开支上。

63. 他的代表团同意联检组对整个联合国系统的人事管理提出的批评,特别是对联合国日内瓦办事处的一般事务人员职类人事管理上造成的局势所提出的批评。尽管多年来为改进人事管理做出了很大努力,但秘书处还是没有形成一个前后一致的人事政策。另一方面,他的代表团理解秘书处要制定一个符合宪章理想的人事政策是一项困难任务。关于这一点,他敦促秘书处努力更加迅速而有效地执行大会所制定的方针,特别是在公平地域分配、妇女在高级职位中的人数,改进秘书处中的年龄分布和高级职位上任用更多的发展中国家的国民等方面。

64. 要想在提升工作人员中严格执行地域分配原则和在秘书处提高其工作人员的素质的愿望之间做到公平合理绝非易事。另一方面,迄今未能给职业类下定义或提出一个统一的结构也是难以想象的。现在已是改变这种局面并结束定级过高和过快晋升的时候了。

65. 他的代表团赞同联检组对秘书处的结构和招聘政策的评论。在会员国的职位分配中,首先考虑的是宪章中规定的会员国一律平等的概念,而不是首先考虑一个以分摊的会费为基础制定的各国适当员额幅度的复杂制度。这个现行制度由于考虑到各国的分摊会费乃至其国民收入,所以极为不利于发展中国家而有利于发达国家,这些发达国家中的多数国家是要为这种不发达现象负责的。

66. 虽然他的代表团同意妇女应该更公平地担任秘书处的高级职位,但它对于严格执行这个原则有所保留。发展中国家的妇女在负责职位上的是少数,可以理解发展中国家不愿失去他们的服务机会。他的代表团担心的是在秘书处中妇女公平比例的原则可能给某些任职名额过多的国家一个借口来垄断本应分给任职名额不足的国家的职位。秘书处应该优先从没有任职名额和任职名额不足的国家中招聘候选人,借以设法保证尊重一个同样神圣的原则。

67. 他同意联检组主席的看法,即必须更频繁地调动工作人员,因为这对他们取得解决世界问题的亲身经验是一个最好的办法。谈到文件A/32/327时,他说,根据建议第5项采用一般事务人员职位的共同名

册是使招聘程序更为有效并节省时间及金钱的唯一办法。关于建议第6项,他的代表团将支持建立一个共同招聘机构。建议第11项提到的弹性工作时间制将是保证有效控制工作时间的最佳途径,并应把它介绍到联合国各组织中去。

68. 纳布恰夫人(蒙古)说,根据宪章的要求,联合国配备工作人员的政策的核心是公平地域分配原则以及高度的才能。本委员会每年都一致要求从没有任职名额和任职名额不足的国家中招聘候选人,她的代表团一向支持这一立场。

69. 近几年来,确实在这方面取得某些进步。但是某些地区和国家,包括蒙古在内,在秘书处中仍然任职名额不足。最近派遣招聘工作团到会员国去并制定从没有任职名额和任职名额不足的国家招聘工作人员的计划一定会在消除这种缺陷方面发挥重大作用。

70. 她的代表团完全同意这个观点,即继续从任职名额过多的国家中招聘工作人员无助于保障公平地域分配。秘书处在报告期间从任职名额过多的国家中招聘96名国民,从任职名额充足的国家中招聘119名国民以及从任职名额不足的国家中只招聘39名国民,这种做法是不能自圆其说的。

71. 长期合同占主要地位,特别是与任职名额过多的国家的国民签订这些合同都是不正当的,而且违反了公平地域原则。它妨碍了提高工作人员的素质和使年轻而有朝气的工作人员进入秘书处的进程,它还妨碍培训高水平的工作人员来接替老一辈的工作。必须采取步骤增加定期合同工作人员的数目。

72. 她的代表团同意其他代表团关于延长已到领取养老金年龄的工作人员合同的意见:必须遵守工作人员条例第9.5条的规定。

73. 在秘书处所有职等中,特别是高级职等中,遵守公平地域分配的原则是十分必要的。招聘妇女工作人员中的不正常情况也必须加以纠正。根据公平地域分配原则和已定指标努力招聘妇女担任高级职位对于人事厅来说尤其重要。她的代表团希望采取必要措施以鼓励招聘妇女并保证她们的素质。

74. 比科·德科尼亚先生(西班牙)说,他支持文件A/33/228中的第1项建议。应该制定关于职业和

职业类的条例并且规定各种专业的遴选标准。最后的名单应该包括不超过 15 至 20 类并应为职位定级提供一个坚实的基础。

75. 他的代表团愉快地注意到, 将在 1979 年采用竞争性考试的办法(A/33/228, 第二章, 第 3 节), 从一般事务人员职类转为专业人员职类。因为经常牢记工作人员条例第 4.4 条是非常重要的。为低级专业工作人员举行竞争性考试能有助于增加这类工作人员的比例, 但也许只应为任职名额不足的国家的国民举行这种考试以利公平地域分配。

76. 他的代表团欢迎关于使用候选人名册的第 3 项建议。关于第 4 项建议, 他认为工作人员在轮换工作地点时应该有灵活性。重视大会第 32/197 号决议, 特别是附件的第八节也是非常重要的。

77. 各国代表团仍然关心秘书处的组成问题以及没有任职名额和任职名额不足的国家的问题。联合检查组的主席曾经说, 几乎所有从一般事务人员提升到专业人员职类的工作人员都是任职名额过多的国家的国民(A/C.5/33/SR.8, 第 67 段), 主管人事厅的助理秘书长曾提到秘书长关心任职名额仍然低于适当员额幅度的国家(A/C.5/33/SR.8, 第 40 段)。西班牙是到 1978 年 6 月 30 日止仍是任职名额不足的 20 个国家之一, 它在秘书处的高级职位中任职名额不足。

78. 他的代表团想重申, 文件 A/33/176 的表 9 (工作人员按地区、民族和职等进行地域分配的职位) 如果还列入会员国对经常预算缴款的总额, 则会更有用处。表 9 中的分类不应按照地区, 因为一个会员国可能任职名额不足但属于一个任职名额过多的地区。

79. 从 1977 年 6 月 30 日到 1978 年 6 月 30 日, 秘书处任命了 29 个超过适当员额幅度的会员国的国民。四个会员国成为任职名额过多的国家, 只有两个会员国恢复到适当员额幅度之内。他的代表团想知道秘书处在这种情况下怎么能任命 96 名来自任职名额过多的国家的国民, 119 名来自任职名额足够的国家的国民, 而只有 36 名是来自任职名额不足的国家的国民。1977 年 1 月 1 日到 1978 年 9 月 30 日, 他的政

府曾提出 52 份职业申请书和代表技术援助人员的 62 份申请书, 结果都未被录用。

80. 他的代表团支持向任职名额不足和没有任职名额的发展中国家派遣征聘工作团。他还支持歧视待遇情事调查小组的工作并相信所有的问题将会很好得到解决。

81. 大会在其关于在秘书处雇用妇女的决议中确定的指标还远远未能达到。联检组在文件 A/33/105 中提出的 16 项建议是非常可贵的, 值得深入考虑。秘书处应该尽一切努力从任职名额不足的国家中征聘妇女, 但又不忽视公平地域分配的原则。

82. 他的代表团想知道为什么文件 A/33/105 的附件一“A”中没有粮农组织 1974 年的数字, 并且为什么附件三中的国际原子能机构的数字只列出了辞职的数字。

83. 阿里夫先生(马来西亚)说, 就本项目起草的文件反映了秘书处的效率和忠诚的高标准。他的代表团对秘书处的工作一般是满意的, 但也认识到总是有进一步改进的余地, 这可以通过秘书处与会员国更加密切合作来实现。

84. 他重申他的政府关心的是秘书处在国家限额内任命工作人员任职时没有得到各会员国, 特别是没有得到马来西亚的同意。因此, 他的政府想再次肯定提出它的要求, 即秘书处应该事先征得它的同意。它这样做并不是想要在工作人员征聘方面设置任何障碍, 也不是要降低标准。它真诚地认为, 为了得到宪章第一百零一条所要求的具有效率、才干及忠诚之最高标准的男女候选人, 会员国和秘书处之间的合作不仅是有益的而且也是必要的。

85. 他同意澳大利亚代表的意见, 即文件中有时仍被称为“亚洲和远东”的地区应该称为“亚洲及太平洋”, 这是更为确切和客观的称呼。

86. 阿亚德希先生(突尼斯)说, 自从突尼斯独立以来, 它优先注意妇女的教育和提升并保证她们享有充分的公民权和受到法律的同样保护。在找职业已很困难的情况下出现非常合格的妇女使联合国面临进退两难的局面, 即在一个存在严重失业问题的发展中国家中, 征聘妇女来担任可以由养家糊口的男人占有的

职位是否合适。突尼斯妇女在各界的数字仍不断增加，但这种左右为难的局面反映了秘书处的问题的关键，秘书处所处的形势是：对于让妇女担任负责工作的主张存在着普遍的偏见，男人则一向被认为是养家糊口的人。因此，他的代表团赞扬秘书处为促使妇女担任高级职位所做的努力，并认为这种形势会继续有所改进。它还支持联检组的报告(A/33/105)，特别是题为“建议”那一节的第6段。

87. 各国代表团应当对形势抱乐观和耐心的态度。重要的是决定是否要为消除对任命妇女担任高级职位的歧视做出努力或在男女之间做到公平分配这些职位。由于没有一个国家能在国家一级做到这种公平的分配，因而要求秘书长在秘书处里这样做是不合理的。

下午1时10分散会。