



# 联合国 大会



Distr.  
LIMITED

A/C.5/31/L.22  
23 November 1976  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

UN LIBRARY

NOV 26 1976

UN/SA COLLECTION

第三十一届会议  
第五委员会  
议程项目 102

## 人事问题

### 第五委员会报告草稿

报告员：布雷恩·纳森先生（爱尔兰）

#### 目录

	<u>段次</u>	<u>页次</u>
一. 导言 . . . . .	1 - 2	2
二. 秘书处的组成 . . . . .	3 - 34	2
A. 委员会收到的文件 . . . . .	3 - 7	2
B. 讨论 . . . . .	8 - 24	3
C. 提议和表决 . . . . .	25 - 34	10
三. 其他人事问题 . . . . .	35 - 51	14
A. 委员会收到的文件 . . . . .	35 - 37	14
B. 讨论 . . . . .	38 - 48	15
C. 提议和表决 . . . . .	49 - 51	18
四. 第五委员会的建议 . . . . .	52 - 53	19

## 一、 导言

1. 大会第三十一届会议在一九七六年九月二十四日举行的第四次全体会议上将题为“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”的项目列入议程，并将它分配给第五委员会审议和提出报告。

2. 委员会在一九七六年十月一日至十一月十九日之间举行的第三、四、五、六、八、九、十一、十二、十五、二十二、二十八、三十、三十二和三十三次会议上审议了这个项目。

## 二、 秘书处的组成

### A. 委员会收到的文件

3. 委员会收到了秘书长关于秘书处的组成的报告(A/31/154和Corr. 1和2)，供审议项目102(a)之用，和一份根据所属厅处、部和组织单位列明联合国秘书处所有工作人员的姓名、职别、国籍和薪给等级的例行名册(A/C.5/31/L.2)。

4. 秘书长在他的报告内讨论了用来计量工作人员的公平地域分配的理想员额幅度的制度。多年来用来计算这些幅度的以会籍、人口和会费三个因素为基础的办法产生了几种反常的现象。因此秘书长建议采用一种可以消除员额幅度的不规则情况并具备经常不断的伸缩性的改良方法。此外，秘书长认为会费摊额最低的会员国的适当的员额幅度应从1至6增加到2至7。

5. 按照一九七五年十二月八日大会第3417(XXX)号决议,该报告载有关于从秘书处内没有国民任职和任职人数不足的国家征聘候选人和关于高级工作人员的地域分配情况的资料。它还提供了关于按年龄分组的工作人员组成的资料。

6. 关于秘书处内雇用妇女的问题,秘书长扼要叙述了为使秘书处各级男女工作人员之间达成公正的平衡所采取的措施。秘书处并正努力改善妇女工作人员的服务条件、训练和专业发展。

7. 该报告载有三项建议供大会审议。第一项建议要请大会决定采用确定会员国适当员额幅度的新方法。第二项建议是将分派联合国费用摊额最低的会员国的合适员额幅度增为2至7。最后的一项建议是,在下次复核分摊比额表以前,决定人口因素的方法保持不变。

#### B. 讨论

8. 关于议程项目102(a)的讨论包括:(a)工作人员的地域和年龄分配;(b)秘书长在其报告内提出的计算适当幅度的新方法;(c)秘书处内雇用妇女的问题。

## 1. 地域和年龄分配

9. 有几位代表注意到,虽然有些国家在秘书处的特权地位已见降低,但是要达成秘书处工作人员组成的公平地域分配,还有待多方努力。有些国家以及亚洲与远东和东欧这两个区域依旧是任职人数不足,而还有二十二个会员国则根本没有人任在秘书处任职。有些代表团强调,尽管这种情况仍然不能令人满意,可是上一年所征聘的担任受地域分配限制的职位的292名工作人员中,却有105名来自任职人数过多的国家。而且,在受地域分配限制的全部职位中倒有百分之六十一一点四为持有长期任用合约的工作人员所占据,而有些已经到达退休年龄的工作人员的合约还得到延长。这种惯例使全世界没有国民任职或任职人数不足的国家高度合格的候选人无法受到雇用。他们促请严格执行大会一九七五年十二月八日第3417B(XXX)号决议,并建议秘书长下次报告中应分别开列所有任职人数不足和任职人数过多的国家,并附列有关征聘数字。

10. 虽然有些代表团赞成单纯地减少向任职人数过多的国家征聘人员但是别的代表团则认为应该全然停止向它们进行征聘。有些代表认为目前任职人数过多的国家的工作人员据有大多数长期任用合约,如果取消长期任用而改用定期任用办法,秘书处的地域组成也可以获得改善。增加定期任用人数可以使新的人才不断流入,也可以改进秘书处年龄和性别的组成。而且它还可以使发展中国家国民在服务本组织之后,回到他们本国公务员制度中去,因而使它们易于从他们所获得的经验受到惠益。因此,有些代表团提议停止使用长期任用办法,而有一位代表则认为长期任用只应占全部合约的三分之一。最后,有些代表团认为可领取养恤金的工作人员的任用不应予以延长。一位代表要求秘书长在下一报告中载列关于工作人员到达退休年龄后离开服务和延长服务者的国籍和职等的资料。

11. 有些代表认为,大会一九七五年十二月八日第3417(XXX)号决议关于征聘发展中国家国民充任秘书处高级职位一点的执行工作有欠努力。他们注意到,受地域分配限制的317个高级职位中,有151个职位依然为西欧和两个北美国

家的国民所占有。他们促请注意经大会第二十九届会议通过的第五委员会的决定，就是秘书处的任何职位都不应认为是专门留给任何个别会员国或任何区域的。<sup>1</sup> 秘书处应某一代表团的要求，向委员会提供了过去两年间高级工作人员离职者和接任者的国籍明细表一份（A/C.5/31/CRP.3,第5段和附件）。又有人提出了下列问题：评价发展中国家候选人所用特定人事政策和惯例，曾经被考虑过的可以担任高级职位的发展中国家国民的人数，以及今后十二个月内因退休和合约期满出缺的职位数目。某一代表团要求采用一项办法，按照这一办法，应将即将发生的空缺有系统地通知所有没有国民担任高级职位或担任高级职位的人数不足的发展中国家，并与它们协商提出候选人的可能性。

12. 主管人事厅的助理秘书长说，当专门人员以上的职等有空缺时所采的程序是，事前首先决定本组织内有无适当的人选。如果在内部找不到人员补缺，便研究候选人名册中是不是有一个来自没有国民任职或来自任职人数不足的国家合格候选人或是大会指示秘书长给予优先任用的某一集团已经有一个候选人。如果名册中没有这样的候选人，便印发空缺待补的通知并同时分送给所有各代表团，其中定有提送申请书的最后日期，在这个日期以前不采取任何任命行动。人事厅将来打算继续采取这一程序，但是他认为，在秘书长下一次关于秘书处组成的报告中载列一九七七年六月三十日已到退休年龄或在下一年中将到退休年龄的工作人员所占各个职位的资料会是有帮助的。

13. 有几个代表认为，一个能够满足国际大家庭的需要的真正独立自主的国际公务员制度，首先必须具有才干、效率并为崇高的动机所激发。他们着重指出，地域上的适当员额幅度这个选择标准不应当比专业上是否适合更加来得重要，因而认为，地域和个人才干这两项似乎互相冲突的考虑可以而且必须予以调和。它们

---

<sup>1</sup> 《大会正式记录，第二十九届会议，补编第30号》据第五委员会报告通过的决议，其他决定，议程项目81,第(b)段。

主张，国际公务员制度中必须有一个明确的终身从业的结构，这种制度的建立应当尽量减少基于国家利益的干预，而在人员选择上具有最大的灵活性。因此，它们反对有些代表团的意见，即一定要在事先征求会员国的同意，然后才任用它们的国民担任秘书处的的工作。有一个代表团希望能看到越来越多地任用外面的人担任高级职位的趋向倒转过来。

14. 有一位代表强调指出，虽然象联合国这样一个政治组织很自然的要受到会员国的高度压力来聘用它们的国民，但是秘书长不能因此而完全不履行宪章第一百零一条第三项所规定的最高义务。就会员国来说，它们应当只推荐高度合格的候选人。主管人事厅的助理秘书长表明，秘书长极端重视宪章第一百零一条第三项，他认为这一项规定是建立和加强一个真正独立自主的国际公务员制度的首要基础。秘书长从来没有认为工作人员的公平地域分配原则是与秘书处的效率、才干和忠诚的条件相冲突的。由于为工作人员的征聘订定了极高的标准的结果，上一年聘用的所有专门人员中，有百分之九十八以上至少具有第一阶层的大学教育——学士学位或同等程度。百分之五十一以上并取得相当于硕士的第二阶层学位，百分之三十四更取得相当于博士的第三阶层学位。除了他们的专业经验外，新聘用的专门人员中有百分之七十三至少对两种以上的正式语文具有应用裕如的能力。委员会并收到关于一九七五年七月一日至一九七六年六月三十日之间推荐担任受地域分配限制的职位的各候选人所具特长的进一步资料(A/C.5/31/CRP.1)。

15. 有些代表团认为，秘书处仍然是个过老的、还在衰老的组织。按地域分配的2,616名工作人员中，有450多名是55岁或超过55岁。并且注意到，初等职位的被任命人的平均年龄实在太高，本组织由于没有聘用足够的充满新观念和热情的年青人，失去了一些极其重要的东西。一位代表希望，今后委员会将取得关于按地域原则，依国籍等级分配的职位的被任命人年龄的数据。主管人事厅助理秘书长说，由于对所有专门人员的教育和资历所规定的资格，甚至对起点的级别（P-1和P-2）的职位都很难找到很多比二十八、九岁或三十一、二岁还要年青的候选人。

16. 有人要知道大会第二十九届会议核准的第五委员会一项决定的执行情况，该项决定是变通应用对P-1到D-2级工作人员升级所作语文资格方面的规定。<sup>2</sup>主管人事厅助理秘书长说，由于该项决定所指的是当时已经遵行的一项政策的继续执行，他认为并无理由改变他每年写给各部门负责人的关于他们建议工作人员升级事项的备忘录的内容。但他向委员会保证，任用和升级委员会的成员都知道第五委员会所作出的一切有关决定。他保证也让各部门负责人充分知道有关情况。要求阐明这些情况的这位代表说，该国代表团对过去遵行的程序很不满意，并希望将来的程序会反映出第五委员会上述的决定。

## 2. 新的适当幅度

17. 大家对采用秘书长报告中所制定的计算会员国适当员额幅度的新方法，一般表示欢迎。拟议的制度一方面具有比较简单的优点，而同时又维护了大会原来的基本目标。但有些代表认为，如果为每一个会员国制订一个数字，而不是一个幅度，对达成工作人员公平地域分配的目标更有帮助。其他代表认为，秘书处更多的职位应受这个原则的支配。有两个代表团并认为，会员国应分为五个地理区

---

<sup>2</sup> 同上。

域，而不是七个地理区域。

18. 有些代表同意，在分派联合国费用方面摊款最低的会员国的适当员额幅度应增加到2至7名。有些代表团觉得该项提议有其困难，因为它将增加会籍因素的比重而减低了会费因素的比重。可是，如果会籍因素预料不再增加，他们将不反对该项提议。虽然一般同意人口因素目前不应变动，但有些代表赞成予以减低，而另一些代表则赞成予以增加。

19. 有些代表团觉得，即使会籍因素方面作了改变，在会费因素方面所占的比重还嫌太高。会费的多少继续是决定，特别是秘书处高层专门人员名额比例的真正因素。他们认为在会费因素方面，应该规定一个所占全部职位不超过百分之五十的限额。也有人表示，作为一个长程的目标，每个会员国最少应在秘书处占有12名专门人员的名额。有一个代表团表示，会费的多少既然并没有影响到本组织每一个平等主权会员国的表决权利，也就不应该影响到职位的分配。

20. 一位代表注意到会籍因素毫无理由说明就从1至6激增到2至7，这样的增加，再加上人口因素所占水平之高和本组织新会员国的不断增加，将使缴纳会费较多国家可享的比额越缩越小。因为大会并没有其他改变现有公式的办法，所以该代表不能接受提高会籍因素的提议。主管人事厅的助理秘书长表示，适当员额数目的变动是继续不断求每一个会员国所占的员额不只是一种点缀的努力的一部分。他认为这些建议是根据了过去第五委员会辩论会籍因素时所表示的意见而拟出的。

### 3. 雇用妇女

21. 有几个代表团表示，过去一年在多聘女性职员方面有了一些改善。不过，他们觉得女性专门人员在秘书处所占的数目全部只增加了百分之一是不够的，尤其她们在高级与决策阶层中所占职位的比例更是不够。一位代表注意到，依照一九七五年十二月八日大会第3416(XXX)号决议的规定，秘书长应该在一九七六年中尽力征聘65名妇女来担任应按地域分配的职位。但在今年的头六个月，只用了18



名妇女担任那些职位。另一个代表团指出，去年没有征聘过一名非洲妇女。因此，要使秘书处的职位达到更好的男女平衡还需要拿出更大的决心。秘书长希望罗致更多妇女来为本组织工作的计划可以通过人事厅和新闻厅的协商安排，由联合国新闻中心作进一步的宣传。各会员国也应该在提名候聘人选时开列更多的妇女来支持秘书长的努力。他们提议，为了使情况更加明白起见，秘书长在下次报告中应将所聘女性职员的净增数目列出，即除计入征聘的人数以外，并将离职人数也一并列出。秘书处向委员会提供了一九七五年七月一日至一九七六年六月三十日期间的这方面资料，以及其他关于聘用妇女担任专门人员职位的近期数据（A/C.5/31/CRP.3, 第1至4段和附件一至三）。

22. 有些代表团觉得，不论决定用什么方法来增加秘书处妇女职员的数目，还是不能超过公平地域分配的原则。因此，主要努力还是应该注重在征聘来自没有国民任职或任职名额不够的国家的妇女。他们还说，所有这些建议都不应被认为是含有应在男女职员的人数之间定出一个一定的数字比例之意。

23. 关于妇女在秘书处服务的待遇，一些代表团强调他们在职业前途和升迁方面应享均等的机会。一九七六年 D-1（特等专员）升级名册上只有男性，就显示出情况还不够好。若干代表对于秘书处联合咨询委员会所建议的消除性别歧视的办法，感到兴趣。他们赞成指派一名人事调查员或设立一个类似性质的小组，来负责处理工作人员认为受到了因性别或其他与服务成绩无关的原因的歧视而提出的投诉和不满。有些代表团则指出，秘书处已经有了协商机构和上诉机构，同时又有代表工作人员利益的团体，对此提议，有些保留。有些代表希望多知道一点已经秘书长接受的联合咨询委员会的其他建议。可以采取来提高妇女在秘书处的地位的各种步骤有：设法雇用不是联合国工作人员的职员配偶，为工作人员的子女设立托儿中心，增加妇女参加工作人员发展训练方案的机会。

24. 主管人事厅助理秘书长说，照目前情况，在纽约为工作人员设立托儿中心都必须由本组织大量补助。他还说，秘书长并没有否定过任何由妇女平等权利特设组（一个由工作人员自组的讨论妇女在秘书处地位问题的小组），或者由联合咨询委员会提出的建议。但这些建议都得根据大会的有关决议来考虑。他还说，所有工作人员都将收到一份关于秘书处聘用妇女的政策声明，各会员国代表团也都会自动收到。

### C. 提议和表决

25. 特立尼达和多巴哥代表于十一月十六日第三十次会议上提出了一项订正草案 (A/C.5/31/L.11/Rev.1)，参加提出的有印度、伊朗、特立尼达和多巴哥，全文如下：

“大会，

回顾其关于秘书处组成的一九六二年十二月十九日第 1852 (XVII) 号、一九六九年十二月十一日第 2539 (XXIV) 号、一九七〇年十二月十七日第 2736 (XXV) 号 and 一九七五年十二月八日第 3417 A 和 B (XXX) 号等决议以及关于联合国秘书处

雇用妇女问题的一九七二年十二月十八日第 3009 (XXVII) 号、一九七四年十二月十八日第 3352 (XXIX) 号 and 一九七五年十二月八日第 3416 (XXX) 号等决议；

审议了秘书长关于秘书处组成的报告 A/31/154；

审查了 A/C.5/31/9 号和 A/31/264 号文件并听取了行政和预算问题咨询委员会主席和秘书长代表就这些报告发表的口头评论；

注意到秘书长为达成秘书处专门职类以上工作人员的公平地域分配而作出的努力；

关切地注意到在执行关于秘书处组成的第 3417 A 和 B (XXX) 号决议和关于联合国秘书处雇用妇女问题的第 3416 (XXX) 号决议方面进度有限；

重申《联合国宪章》第一百零一条第三项中关于在所雇用工作人员时应当考虑到效率、才干和忠诚的规定，并不与秘书处组成应顾及公平地域分配的原则相冲突；

对大会核定的人事政策变革的进展缓慢，表示关切；

确认效率、才干和忠诚的最高标准并非任何一个会员国或会员国集团的国民所专有；

重申公平地域分配原则应适用于整个秘书处，为此目的，秘书处任何职位、部、司或单位均不应被视为任何一个会员国或任何一个区域的禁裔；

深愿加强人事厅执行关于这个问题的各项决议的任务；

确信为了达成联合国的目标和目的，特别是关于“新的国际经济秩序”的目的和目标，发展中国家应在秘书处所有各级特别是高级职位方面有适足人数的任职人员；

## 1. 决定采取

- (a) 秘书长报告第 11 段中所描述的关于确定会员国适当员额幅度的新方法；
- (b) 秘书长在其报告第 14 段中所建议的订立 2 至 7 为联合国会费摊额最低

的会员国的新适当员额幅度，从而为秘书处提供更广泛的职位分配；

2. 再度要求秘书长通过征聘或升级或两者，采取有效措施以执行第 3417A(XXX) 号决议，以便增加秘书处高级和决策职位中聘自发展中国家的工作人员数额，从而保证它们在上述各级职位中有适当人数的任职人员。

3. 请秘书长优先征聘没有国民任职和任职人数不足的会员国的国民；

4. 敦促秘书长多多努力，以求吸引青年为联合国服务，从而提高青年在秘书处中所占的比例，并使秘书处的工作人员达成更好的年龄均衡；

5. 促请各会员国加强努力，寻求并推荐合格的妇女，作为联合国及各专门机构中，特别是决策阶层上的专门人员职位的候补人，以便在公平地域分配的原则范围内，改善妇女在高级职位方面所占的比例；

6. 请秘书长采取一切适当措施以确保秘书处的合格妇女享有公平的升级机会，而不受任何基于性别的歧视；

7. 又请秘书长尽快任命一名人事调查员或一个小组来调查有关歧视待遇的控诉并建议适当的行动；

8. 再请秘书长向大会第三十三届会议提出精确数字，以表明实施本决议各项目标所做努力的结果。”

26. 巴巴多斯代表在同次会议上提出了一项修正 (A/C.5/31/L.18), 以下文代替该决议草案执行部分第1段(b)分段:

“(b) 联合国会费摊额最低的会员国的新适当员额幅度定为2至8, 以5为中点数, 并具有百分之十五的伸缩性, 这样, 秘书处便将取得更广泛的职位分配。”<sup>3</sup>

27. 希腊代表在同次会议上建议在该决议草案执行部分第2段“发展中国家”一词前加入“所有”字样。该项修正可以使希腊和与希腊情况相同的国家明确地不被摒除于该段的适用范围之外, 因为这些国家的经济结构和工业化程度使它们也有与“七十七国集团”成员相同的问题和关切事项。

28. 上沃尔特代表在同次会议上建议删除该决议执行部分第7段的“人事调查员或”等字。

29. 提案国在同次会议上表示希望委员会就巴巴多斯所提的修正作出决定。它们接受由希腊代表提出并以他的解释为准的修正案。

30. 伊朗代表在十一月十八日举行的第三十二次会议上提出该决议草案的第二次订正案文(A/C.5/31/L.11/Rev.2), 这项案文除其他事项外, 希腊和上沃尔特所提的修正案编了进去(下面第52段, 决议草案一)。巴哈马和尼加拉瓜也加入为共同提案国。

31. 预算司司长说, 根据该决议的订正草案, 需要增设G-4员额一名, 所涉的经费约为14,000美元。行政和预算问题咨询委员会主席表示, 咨询委员会已决定不能推荐增拨该一员额的经费, 因为人事厅所雇的一般事务人员已经比专门人员多了。该小组的秘书应在现有的工作人员中调用。

---

<sup>3</sup> 应一个代表团的请求, 秘书处向委员会提供了关于通过该修正案后对计算会员国适当员额幅度的影响的资料(A/C.5/31/CRP.5)。

32. 菲律宾代表在同次会议上建议，决议草案执行部分第7段“歧视待遇”一词前面加入“对妇女”字样，同时将“适当”字样改为“补救”。

33. 巴巴多斯和菲律宾的代表在同一会议上撤销了它们的修正案。美利坚合众国的代表要求将决议草案执行部分第2段单独表决。

34. 委员会于是对决议草案(A/C.5/31/L.11/Rev.2)进行表决，结果如下：

- (a) 以八十票对七票，十六票弃权，通过了执行部分第2段；
- (b) 以九十五票对零票，六票弃权，通过了决议草案的全部（见下文第52段，决议草案一）。

### 三 其他人事问题

#### A. 委员会收到的文件

35. 在议程项目102(b)下，委员会审议了下列文件：

(a) 秘书长的说明：关于一九七五年七月一日到一九七六年六月三十日对工作人员服务细则所作的修正(A/C.5/31/14)；

(b) 秘书长的报告：关于联合检查组（联检组）一九七一年对于联合国人事问题的报告和行政管理处（行管处）的主要建议(A/C.5/31/9)；

(c) 秘书长的说明：向大会递送联检组关于一九七四年大会通过的人事政策改革的执行情况的报告(A/31/264和Corr.1)。

36. 秘书长的报告(A/C.5/31/9)包括了关于大会第二十九届会议通过的

人事政策改革的执行情况的资料。<sup>4</sup> 这些改革是根据大会审议了一九七一年联检组关于联合国人事问题的报告(A/8454)和一九七二年行管处在调查了秘书处人事厅之后作出的建议之后而通过的(A/C.5/1601/Add.1)。秘书长表示,虽然已有许多联检组和行管处的建议在实施之后,使本组织获得相当多的利益但要使大会通过的建议完全得到执行,还需要采取许多行动。秘书长有意继续朝这个目标努力。

37. 联检组的报告(A/31/264和Corr.1)评论了秘书长报告中所列措施执行的迟缓,提议订出一个时间表,使秘书处能够在一九七八年年底之前大致完成所有的改革。

## B. 讨论

38. 在议程项目102(b)下讨论的内容有:(a)秘书处人事的基本结构;(b)招聘;和(c)人事管理。

### 1. 秘书处人事的基本结构

39. 有几个代表团对于人事改革的迟缓表示关切,除了一些不重要的保留之外,大多数代表赞同联检组建议的执行计划(A/31/264和Corr.1,第33段)。有一位代表敦促秘书长于一九七七年年初照联检组的格式定出一个具体的时间表,内容却不需要同联检组的完全一样。

40. 虽然一个良好的职等结构是管理当局和工作人员之间维持良好关系之所必需,有一些代表注意到,一般事务人员职等的改订,几次都因工作人员的反对而没有结果。有人指出,工作人员虽有受到咨询的权利,但却并不因之而就有作出决定的责任;作决定的责任是秘书长的。有一些代表觉得,如果职等分类的工作能够完成,去年春天日内瓦一般事务人员的罢工就可能避免。改订所有服务地点一般事务人员职等的工作应该得到绝对优先,在下一届大会开会之前完成。

<sup>4</sup> 《大会正式记录,第二十九届会议,补编第31号》(A/9631和Corr.2),第139段,议程项目81,第(c)段。

41. 主管人事厅助理秘书长说，三十年来累积的种种问题，不会象联检组有时想的那么容易，会获得这样简单迅速的解决。可是，他认为秘书长的报告（A/C.5/31/9）已经清楚指出了他对若干改革事宜准备采取各种措施的一般方向。至于总部一般事务人员职类的改组问题，秘书长认为，如果他没有征得工作人员的同意而试图实施这样重大的改革，势必会发生对本组织无益的直接对抗。他认为，目前种种问题的直接原因，是本组织关于各服务地点一般事务人员薪给的政策缺乏一个合理的基础，秘书长因此提议将改叙总部一般事务人员职类工作组主席的报告递送给国际公务员制度委员会。

42. 在答复一位代表的问题时，主管人事厅助理秘书长说，从这笔工作交给合格人员去办理的那一天起，至少要九个月后才能编制完成纽约和日内瓦一般事务人员的工作分类制度。关于专业人员，他说将于一九七七年年终订定这个制度的基础。可是，再需要两年时间才可按照适当的制度把纽约和日内瓦的所有专业和一般事务工作加以分类，然后只要把这个制度付诸实施而已。一九七七年度工作分类所涉经费问题将以议程项目 92（一九七六—一九七七两年期方案预算）下的一个单独文件提交委员会审议。

## 2. 征聘制度

43. 一些代表认为秘书处的征聘过程进行太慢，这种情况有时使具有资格的人撤销其申请。有一些成功地通过最近在三个任职人数不足的国家举行的初级竞争性考试的候选人就发生这种情况。既然人事厅似乎难于为这些人寻找职位，有一个代表团认为，人事厅和各实务部门之间的关系需要加以彻底改革，并且在这种关系中需要加强人事厅。有些代表同意联检组的看法，即这个问题并不证明有需要拉长今后各次竞争性考试之间的相隔时间。不过，有一位代表建议，应举行考试来补现有的空缺。他也希望多多使用候选人名册。

44. 有些代表团强调说，有关空缺的消息应尽量予以传播，特别是要保护没有



国民任职或任职人数不足的国家的利益。 有二位代表对散发空缺通告所采用的方法表示怀疑，并提到他们收到通知而事实上任用人员差不多已经决定的例子

### 3. 人事管理

45. 有两位代表认为大会应在联合国行政当局所面临的主要管理问题和进行人事改革时遇到的各种障碍方面掌握充分情报。 关于日内瓦方面的困难情况，经指出秘书长没有充分表示他在改善这种情况方面过去做过什么，将来想做什么。

46. 有些代表指出，在一般事务人员职业生活行将结束之前晋升专门人员职类的办法方面没有重大变化。 初等专门人员职等应该保留给来自大学及其他方面的合格聪颖的年轻申请者。 有一个代表团认为，迟迟没有发展出一套出差计划制度，包括一套服务地点间轮流服务制度，是不可理解的事。

47. 主管人事厅助理秘书长告诉委员会，最近为一般事务人员和专门事务人员完成了一个关于几个职业分组的名单，并表示将在一九七七年和一九七八年成立职业计划委员会。 他并提及联检组提议把一般事务人员职类升级到专门事务人员职类的数目减少三分之二，因为有关的工作人员缺乏适当水平的训练。 对这个结论，就最近的升级事件而论，他表示异议，并指出在一九七五年升级到专门事务人员的一般事务人员中，八个有硕士学位同等学力，十四个有学士学位同等学力，六个仍在大学进修。 只有十四个没有完成中等教育，这些人中只有七个年龄在四十五岁以上。 秘书处现在正在就中学后做过某种形式进修的所有一般事务职类人员的能力和经历进行调查，并正在准备举行竞争性考试，来鉴定具有可以晋升到专门事务人员职类的适当资格的人。 有一个代表团在评论这个发言时，指出最近升级到专门事务人员职类的一般事务人员中有硕士学位——初等专门事务人员申请者的正常条件——的不到百分之二十。

48. 有一个代表团希望联合国能做出更多努力，以现代管理的原则和办法来训练工作人员。另外两个代表团对于联检组提议于一九七七年年底以前制定一个初步计划。来为在某一职业分组方面有兴趣的国家提供征聘前训练一事有所保留。有一位代表认为这个工作应该交给训研所。

### C. 提议和表决

49. 在十一月十九日第三十三次会议上，阿尔及利亚代表提出一个决议草案 (A/C.5/31/L.14)，由阿尔及利亚、德意志联邦共和国、伊朗、日本、特立尼达和多巴哥、美利坚合众国和南斯拉夫为提案国。

50. 同一会议上，委员会以共同意见通过决议草案 (A/C.5/31/L.14) (见下文第 52 段，决议草案二)。

51. 同一会议上，主席提议请委员会建议大会注意到秘书长提出的工作人员服务细则的各项修正 (A/C.5/31/4)。委员会无异议决定通过主席的提案 (见下文第 53 段)。

#### 四 第五委员会的建议

52. 第五委员会建议大会通过下列各决议草案：

##### 决议草案一

##### 秘书处的组成

大会，

回顾其关于秘书处组成的一九六二年十二月十九日第 1852(XVII) 号、一九六九年十二月十一日第 2539(XXIV)号、一九七〇年十二月十七日第 2736(XXV) 号 and 一九七五年十二月八日第 3417A 和 B (XXX) 号等决议以及关于秘书处雇用妇女问题的一九七二年十二月十八日第 3009(XXVII) 号、一九七四年十二月十八日第 3352(XXIX) 号 and 一九七五年十二月八日第 3416(XXX)号等决议，

审议了秘书长关于秘书处组成的报告，<sup>5</sup>

审查了秘书长就联检组关于联合国人事问题的报告和行管处各项重要建议提出的报告<sup>6</sup> 以及联检组关于执行大会一九七四年核准的人事政策改革问题的报告，<sup>7</sup> 并听取了秘书长代表关于这些报告的发言，<sup>8</sup>

注意到秘书长为达成秘书处专门职类以上工作人员的公平地域分配而作出的努力，

关切地注意到在执行关于秘书处组成的第 3417 A 和 B (XXX)号决议以及关于联合国秘书处雇用妇女问题的第 3416(XXX)号决议方面所取得的进展有限，

<sup>5</sup> A/31/154 及 Corr. 1 和 2。

<sup>6</sup> A/C.5/31/9。

<sup>7</sup> A/31/264 及 Corr. 1。

<sup>8</sup> A/C.5/31/SR.32。

重申《联合国宪章》第一百零一条第三项中关于在雇用工作人员时应当考虑到效率、才干和忠诚的规定，并不与秘书处组成应顾及公平地域分配的原则相冲突，

对大会核定的人事政策改革的进展过于缓慢，表示关切，

确认效率、才干和忠诚的最高标准并非任何一个会员国或会员国集团的国民所专有，

重申公平地域分配原则应适用于整个秘书处，为此目的，秘书处任何职位、个体、部、司或单位均不应被视为任何一个会员国或任何一个区域的禁裔，

深愿加强秘书处人事厅执行关于这个问题的各项决议的任务，

确信为了达成联合国的目标和目的，特别是关于“新的国际经济秩序”的目的和目标，发展中国家应在秘书处所有各级特别是高级职位方面有适当人数的任职人员，

1. 采取：

(a) 秘书长报告第11段中所描述的关于确定会员国适当员额幅度的新方法；<sup>9</sup>

(b) 秘书长在其报告第14段中所建议的订立2至7为联合国经费摊额最低的会员国的新适当员额幅度，从而为秘书处提供更广泛的职位分配；

2. 重申其第3417A(XXX)号决议，并要求秘书长在执行该项决议时采取有效措施，通过征聘或升级或两者，增加秘书处高级和决策职位中聘自所有发展中国家的工作人员数额，从而保证它们在上述各级职位中有适当人数的任职人员；

3. 请秘书长优先征聘没有国民任职和任职人数不足的会员国的国民；

4. 敦促秘书长多多努力，以求吸引青年为联合国服务，从而提高青年在秘书处中所占的比例，并使秘书处的工作人员达成更好的年龄均衡；

---

<sup>9</sup> A/31/154及Corr.1和2。

5. 促请各会员国加强努力，寻求并推荐合格的妇女，作为联合国及各专门机构中，特别是决策阶层上的专门人员职位的候补人，以便在公平地域分配的原则范围内，改善妇女在高级职位方面所占的比例；

6. 请秘书长采取一切适当措施以确保秘书处的妇女享有平等的升级机会，而不受任何基于性别的歧视；

7. 又请秘书长尽快任命一个小组来调查有关歧视待遇的控诉并建议适当的行动；

8. 再请秘书长向大会第三十三届会议提出精确资料，以表明实施本决议各项目标所做努力的结果。

## 决议草案二 人事政策改革执行情况

大会，

忆及曾在第二十九届会议决定授权秘书长执行其报告中所载的改良联合国人事政策和实务的各项建议并请他向大会第三十一届会议就执行这些建议取得的进展提出报告，<sup>10</sup>

审议了秘书长关于到一九七六年六月三十日为止所获进度的报告<sup>11</sup>和联合检查组关于大会一九七四年所核准的人事改革执行情况的报告，<sup>12</sup>

关切这些改革执行迟缓，

注意到一项说明，即秘书长认为这些改革应在一九七七年和一九七八年充分付诸实施，

1. 请秘书长采取加速执行改革的一切必要步骤；

<sup>10</sup> 《大会正式记录，第二十九届会议，补编第31号A》(A/9631及Corr.2)，第193页，项目51，第(c)(一)和(二)段。

<sup>11</sup> A/C.5/31/9。

<sup>12</sup> A/31/264和Corr.1。

2. 请秘书长向大会第三十三届会议提出关于他的各项建议执行情况的报告并提请特别注意尚未充分实施的任何建议。

53. 第五委员会也建议大会通过下面的决定草案：

大会注意到秘书长在一九七五年七月一日至一九七六年六月三十日期间对《联合国工作人员服务细则》所作的修正。<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> A/C.5/31/4.