

延遲所造成的機會當然應該善加利用。行政當局似可把這種延遲作合理安排，不過當然也要適當顧到職員的利益。毫無問題，只有具體的措施，纔能使諮詢委員會的建議具有意義。

三九. Mr. ARBOLEDA (哥倫比亞)感謝人事主任的解釋。他相信人事主任所提出的統計數字完全正確，這些解釋已經消除了他對計算生活費用變動情形新方法的懷疑。

四〇. Mr. CARDOSO (巴西)說，他承認語文津貼、回國補助金及服務補助金等提案的價值，不過鑒於本組織目前財政如此困難，縱使無須增加一九六四年所請的經費最好還是不在本屆會議通過那些提案。巴西代表團希望這個問題延到第十九屆會再行討論，如果現在把這些提案提付表決，他便不得不棄權。

四一. Mr. BANNIER (荷蘭)請主席聲明一下，委員會對於修正職員服務條例提案的表決，只是一個原則性的決定，以後還要委員會通過一個包含這個決定的決議草案。

四二. 主席向荷蘭代表保證他的解釋是對的。

四三. 他請委員會對諮詢委員會在其報告書(A/5579)第三十二段中所簡略敘述的建議作一決定。

諮詢委員會建議(A/5579, 第三十二段(a)及(b))以七十票對零通過，棄權者一。

四四. 主席建議為了尊重捷克斯拉夫代表的意見，委員會應該接下去表決諮詢委員會在第三十二段(d)中所載的建議。

諮詢委員會建議(A/5579, 第三十二段(d))通過。

四五. Mr. ARBOLEDA (哥倫比亞)問諮詢委員會是否知道報告書第三十二段(e)所載秘書長擬用新程序來計算服務地點調整數變動的提案已經與職員代表事先商討過了。

四六. Mr. AGHNIDES (行政及預算問題諮詢委員會主席)答覆說，諮詢委員會並沒有與職員代表商討過，因為諮詢委員會在原則上這樣假定，遇到這種情形，通常是由職員代表與行政當局代表進行商討的。

四七. Sir Alexander MacFARQUHAR (人事主任)證實秘書長已與職員代表研究過這個問題。

諮詢委員會建議(A/5579, 第三十二段(e))通過。

四八. 主席說，依照慣例，應由報告員擬成一個決議草案，將委員會對諮詢委員會報告書(A/5579)第三十二段(a)及(b)分段所採取的決定以及將來對分段(c)要採取的決定反映出來。委員會對分段(d)及分段(e)所作的決定則在第五委員會報告書中提到。委員會瞭解，根據諮詢委員會的意見(分段(f))，實行這些提案並不必改動一九六四年度的現有概算。

午後十二時二十分散會

第一〇四一次會議

一九六三年十一月十四日星期四午後三時十五分紐約

主席：Mr. Milton Fowler GREGG
(加拿大)

議程項目六十六

人事問題(續前)：

- (a) 秘書處職員地域分配問題：秘書長報告書(A/C.5/987, A/C.5/L.790 and Corr.1 and Add.1)(續前)；
- (b) 定期任用職員所佔比例問題(A/C.5/987)(續前)

一. Mr. STUK (白俄羅斯蘇維埃社會主義共和國)說雖然白俄羅斯代表團業已說過(第一〇二八次會議)它反對秘書處的不正當擴展，但是它當然贊成建立一批具有效率的國際辦事職員。秘書處祇有真正具備國際性質，纔能公正地為所有會員國的利益服務，而不被某些國家利用來達到其本身的政治目的。人們不能說這種機構業已存在。白俄羅斯代表團在第一〇二五次會議上業已促請委員會注意，新聞廳對於行動抵觸憲章精神的某些政治家的意見加以宣揚，可是對於譴責此種行動的那些國家的立場卻故意置之不理。秘書處關於研究設計問題的決定又是一個類似的例證。這個決定的用意是良好的，因為新興國家可以從其他

國家的設計經驗中得到益處。但是此項研究是在國營部門只佔次要地位和沒有真正設計的國家中進行的；雖然社會主義國家的廣泛設計經驗無疑地對於國營部門正在不斷擴展的發展中國家很有益處，可是並沒有人詳加研究。某些政治集團的意見就用這些方式對聯合國各機構的工作發生一種決定性的影響。這種狀態的起因是在徵聘職員的時候一貫地不顧公平地域分配原則。秘書處在種種事項上，都變成了西方政策的代行者，可是社會主義國家和中立國家連它們的配額也不能補足。再者，擔任決策職位的社會主義國家人員也沒有得到應得的機會去參加秘書處的工作。從秘書長所備職員名單(A/C.5/L.790 and Corr.1 and Add.1)可以看看，新聞廳經濟及社會新聞股的十八名職員中祇有一名是蘇聯公民，其餘絕大多數職位，包括決策職位在內，都由西方國家的國民佔有。新聞事務司的三十一個職位中祇有兩個由社會主義國家的國民擔任，可是美國國民卻佔有十一個。在這種情形下，新聞廳所發新聞的具有偏見，是不足為奇的。其他各部的情形也很類似。

二、本組織的整個前途和公平地域分配問題是連在一起的。因此白俄羅斯不能再安於其應得地位被其他國家佔有利用來推行其自己政策的情形；白俄羅斯的配額雖然是十個，但是事實上它在秘書處中祇有兩名代表。沒有人在理論上不承認白俄羅斯的配額權利，但是任何特定的候補人員總會碰到缺乏空額的託詞，而且這種情形通常歸因於長期契約制度。這個制度乃是西方國家想出的一種方法，藉以保留其在戰後將秘書處主要職位據為己有所取得的支配地位。美國代表雖然表示支持公平地域分配原則，但是關於長期契約問題，卻說美國政府不能接受將其國民終身專業犧牲的意見。可是為什麼聯合國的利益應該為個人的利益而犧牲呢？自從第十五屆會以來，公平地域分配問題屢次在大會中提出，但都沒有獲得顯著的進展。現在西方國家應以實際行動而不以空言來顯示其時常所說加強秘書處的誠意。必須辦到的一點不過是憲章所稱公平地域分配原則，特別是就決策性職位而言，應予遵守而已。如果這一點辦到了，諸如聯剛一類的非法行動，將來就可避免，秘書處就會取得必要的國際性質，正當地執行其業務。

三、Mr. ARBOLEDA (哥倫比亞)說，一九六二年九月一日以來秘書處組成情形報告書(A/C.5/987)顯示，秘書長已依照大會決議案一八五二(十七)，

竭盡所能將秘書處職員作更公平的地域分配，大家應該向他慶賀現在已獲的進展。地域分配問題，如果不因地域以外的考慮而變得複雜起來，也許是不會這麼難於解決的。雖然已獲的進展不會使所有國家完全滿意，可是真正公平的地域分配的目標將來終於是會達成的。但是秘書長如果要達到這個目標，就必須能夠指望所有代表團的支持：他是一致地被選舉擔任他的崇高職位的，不設法幫助他執行其微妙的任務而讓他單獨擔負成敗的責任是不公平的。各國代表團都有義務，而且第五委員會由於其工作的性質也有義務，盡力和秘書長合作。這件事可以用兩種方式來做：第一，以他在執行任務上所必需的款項供給他，同時忽略不厲行節約的原則；第二，幫助他維持秘書處的效率，為了做到這一點可以就特定事例應採的措施向他提供諮詢意見。這是一種很困難的任務，也許在執行時不得不稍稍傷害感情，但是第五委員會有義務在必要時提供建設性的批評。

四、為了和秘書長充分合作，委員會不應祇限於討論這個問題的行政和預算方面；它必須避免可使秘書長任務更加困難的任何干涉。不幸有些代表團毫不遲疑地對秘書長及其僚屬施加壓力，以期為它們的國民取得特定的職位。誠然，秘書長的僚屬可以徵引憲章第一百條作為其抗拒外來干涉的理由，但是鑒於秘書長和會員國代表之間的十分微妙的關係，他們極難這樣做。如果各國代表團充分尊重憲章第一百條第二項的規定，此種關係的微妙性就可以減少一些，因為聯合國各會員國曾在那一項裏承諾尊重秘書長及辦事人員責任的專屬國際性，決不設法影響其責任的履行。

五、秘書長即使具有最善良的意願，也不能答允各國代表團關於徵聘其國民的一切請求。據哥倫比亞代表團的意見，這就是秘書處職員地域分配方面某種不平衡現象繼續存在的主要原因之一。他想到了拉丁美洲在主任與局處司長一級上所佔名額不夠的事實，這一點阿根廷和巴西代表業已指出了。

六、公平地域分配問題變得很難解決，因為政治考慮把這個問題弄得複雜了。政治方面，有兩派思想。第一派贊成一種獨立的職業性秘書處，其成員為國際公務員，不得請求或接受任何政府或本組織以外其他當局的指示；因此，他們贊成長期契約。另一派思想贊成增加定期任用契約的比例；持這種意見的國家認

爲它們不能容許其合格人員無限期地留在國外，因爲國內需要他們。它們認爲定期任用辦法決不會損害職員的穩定性和效率，反而足以使秘書處得到十分需要的新血液。

七．哥倫比亞代表團同意秘書處需要新血液。因此它同情新興獨立國家想要參加秘書處工作的努力，並將支持以長期契約給予各該國國民的任何步驟。Mr. Arboleda 鄭重考慮了贊成和反對擴大定期契約比例的論據後，深信定期契約如果成爲慣例，秘書處就不再是一個在單一行政首長主持下的國際機關，而將成爲一個由各國政府委派並對它們負責的政府代表協會。在那種情形下，秘書處就不再是一批“專對本組織負責”的國際官員（憲章第一百條，第一段）。他完全贊成丹麥和加拿大代表在第一〇三八次會議上所表示的意見認爲秘書處具有國際性質，其職員應忠於本組織而不應忠於任何政府或本組織以外的其他當局。

八．哥倫比亞代表團十分重視地域分配問題，因爲這個問題可以對職員的工作情緒發生不利的影響，以致損害他們的工作效率。哥倫比亞代表團在第十七屆會（第九五五次會議）中指出過，依據憲章第一百零一條第三項的規定，辦事人員的雇用應以求達效率、才幹及忠誠的最高標準爲首要考慮。盡可能在廣泛地域基礎上從事徵聘，僅僅是次要考慮，這一點已由該項規定的西班牙文本“también”一字表明了。因此，效率爲徵聘職員的主要條件，實行地域分配，不得損及效率。效率可用各種方法達到。第一，委派適合憲章要求的精選職員，並在職業性國際公務員制度範圍內給予他們任期的安全，以資鼓勵。爲了這個理由，參加秘書處的新職員應該有意成爲永久性的國際公務員，而不應該自視爲他們政府借調的官員。簽訂短期契約的職員以第一年學習其工作，到第二年便準備回國。因此定期契約對於秘書處職務的順利執行是有損害的，因爲這個辦法妨礙資深職員的升遷，會減損秘書處的工作效率，降低職員的工作情緒。Mr. Arboleda 促請注意職員服務條例第四條第四項，在不違反憲章第一百零一條第三項規定並不妨礙徵聘各級新人才情形下，補實懸缺時應充分衡計已在聯合國服務人員所具有之必要資歷與經驗。他歡迎秘書長在其報告書（A/C.5/987）第十五段中所表示的信念：職員對於升遷的合理期望不應加以損害。

九．爲了 Mr. Arboleda 所舉出的理由，哥倫比亞代表團反對將定期契約的比例增加到百分之二十五以上，而贊成維持秘書處作爲一個國際公務員機構的職業性質。他在結論中說，微妙地域分配問題應交給秘書長憑其明智的判斷力予以解決。哥倫比亞代表團深信秘書長定能達成更公平的地域分配，而不損及秘書處終身專業的職員，也不損及他們的工作情緒或效率。

一〇．Mr. KREACIC（南斯拉夫）說，南斯拉夫代表團注意到職員地域分配方面令人鼓舞的改善跡象，感覺滿意。可是不平衡狀態並沒有消除，所以秘書長應堅持不懈，加速努力，找出一個妥善的辦法，解決這個公認爲複雜的問題——尤其因爲其中涉及人性和政治方面的緣故。

一一．定期任用職員的比例已經達到百分之二十九點七這一事實，不應成爲一種憂慮的原因。南斯拉夫代表團一向主張定期契約職員比例不應規定最高限額。定期任用職員人數的增加尤其有一種優點，就是可以從還不能在長期基礎上讓出高度合格人員的新獨立和發展中國家徵聘職員。再者，這種政策使秘書處得到新的生命，幫助它真正地反映世界上不斷改變的情況。

一二．各種志願方案工作人員的地域分配方面業已略見改善，但是仍須用定期檢討的方式繼續努力，以期改善這些聯合國重要業務的情況。誠如秘書長所說，“秘書處和關係各國政府都應該竭力使秘書處包容所有會員國的國民”（參閱 A/C.5/987，第三段）。

一三．Mr. GIBSON（聯合王國）說，關於徵聘職員方面，聯合王國代表團歡迎名額不足各國和各區域情況的改善，即使秘書處所雇聯合王國國民的比例因此必然減少。仍表歡迎。西歐及北美各國職員比例較高的原因是衆所週知的：這些國家久已具有高度發展的經濟、廣泛的教育制度和有經驗的先進行政制度；因此它們能夠提供爲數較多的合格人員擔任秘書處的工作。迄今爲止發展中國家還未能比照其人口提供同樣多的新職員，但當它們發展了教育制度、擴展了經濟和推廣了行政範圍的時候，就會漸漸能夠辦到這一點。聯合王國代表團自將歡迎這種發展，因爲徵聘範圍愈廣和合格應徵人數愈多，秘書處的品質大概就愈好。

一四．可是聯合王國代表團並不歡迎定期職員比例的增加。現在這個比例超過一九六二年秘書長認爲

適宜的最高限額百分之二十五很多。照文件 A/C.5/987 第十八段所解釋，這種增加由於從候補人員短缺的國家中徵聘長期任用職員的困難而起。聯合王國代表團很了解這些國家的困難，但是等到它們繼續獲得進展和增多合格幹部人員的時候，它們便無疑地願意看到秘書處在長期基礎上多多徵聘它們的國民。同時，百分之二十九點七的定期員額確是一個太高的比例；其他發言者曾提及此種契約所牽涉的額外費用及其對於工作效率的必然影響。在一種新工作上安定下來，是需要時間的，沒有任何一種組織寧願挑選短期職員從事工作。因此聯合王國代表團歡迎秘書長意欲將定期職員比例維持在百分之二十五左右的保證；希望“左右”一詞的意義不會被解釋為“以上”；又希望在發展中國家候補人員供應增加的時候，秘書長會不斷設法減低這個比例。聯合王國完全不能同意蘇聯代表在第一〇三八次會議上主張將長期和定期職員比例顛倒過來的意見。聯合王國代表團贊成長期任用辦法的理由，除業經列舉者外，還有下列一點：如要依照憲章第一百條的規定，維持秘書處的獨立公正地位，使其專心効忠於聯合國，這種長期任用辦法也是必要的。

一五．蘇聯代表在對秘書處內蘇聯籍職員人數不足的情形表示不滿時，居然攻擊處內隸籍西方民主國家的那些職員的忠誠，指控這些國家利用其在秘書處內的國民推行各該國對聯合國的政策，並說那些國民濫用其權力，爲了本國的利益，在各方面歪曲聯合國的政策。他尤其提到經濟及社會事務部，說該部活動的宗旨在謀取西方國家的利益和促進西方國家對發展中國家的經濟滲入。這些是十分嚴重的控訴，可是被控訴的職員既不會也不能被指明爲何人，因此他們不能列席答覆這些控訴。對秘書處職員提出這些控訴，而不舉出任何證據，也不給關係人員一個答辯的機會，實屬濫用委員會的議事程序，而且從任何一種法典說，都對他們不公平。

一六．有人說，聯合王國曾設法利用其國民去影響聯合國政策，那是完全不真實的。聯合王國久已維持一種獨立無私的公務員制度，在這種制度下公務員可以完全根據事實來考慮問題，擺脫不正當的影響來提供公正諮詢意見，而且忠實有效地執行議會的決定。聯合王國率先發展這種制度，但世界許多國家現已廣泛採行。聯合王國一向支持這種文官制度作爲聯合國秘書處的模範——這種制度不受外界影響，專心効

忠於聯合國。這種制度爲絕大多數會員國所核可，這種制度載入了憲章(因此料想也曾一度獲得蘇聯的支持)，而且這種制度獲得蘇聯所指控的西方各政府的支持。

一七．聯合王國政府一向主張秘書處職員應予長期任用的事實進一步暴露了上述控訴的無稽性質；爲了確保一個職員免受其本國的影響，簡直沒有比由聯合國給他一個長期任用契約更可靠的辦法了。蘇聯政府的立場絕不相同：秘書處在蘇聯進行的一切徵聘事宜，都是由一個政府機關經手辦理的，因此這個機關可以選擇候補人員；蘇聯國民不准接受長期任用契約，因此服務了幾年後除回去受國家雇用外別無選擇餘地。由此看來，蘇聯政府能對其在秘書處中的國民發生影響作用——如果它想要那樣做的話——其程度非任何西方國家也決非任何其他民主國家所能及。

一八．就秘書處的忠誠問題而言，有兩個極端重要的文件：所有職員在就任時都必須訂立的誓約——秘書處內西方國家的國民毫無根據地被控違背此項誓約——及憲章第一百條。聯合王國政府堅決相信其中所表示的原則是正確的；這些原則符合聯合王國公務員制度的傳統，而且聯合王國代表團深信這些原則也必須適用於任何國際公務員制度。聯合王國政府在其對聯合國秘書處的關係上嚴格遵守着這些原則，而且將繼續採取這種態度。

一九．Mr. MHEDHEBI (突尼西亞)說，關於職員公平地域分配的問題，現在已經有了長足的進展，這是不容否認的。秘書長在這個公認爲困難的情勢中所作的努力，值得讚揚。最近三年——尤其是一九六三年——所徵聘的職員人數已能相當可觀地糾正了人數方面的不平衡。這種不平衡在新非洲會員國所佔職員名額不足方面尤爲明顯。不平衡的起因，不僅由於本組織的增長速率，而且也由於用會員國會費作基本標準來計算適宜員額的事實。

二〇．大會決議案一八五二(十七)中所通過的新標準，較爲合理而且限制性也較少，因爲這些標準予會籍以優先地位。現在秘書長應該努力的方向比以前更爲明顯了。關於員額的地區分配方面，非洲的百分比額應予加倍，拉丁美洲、亞洲及中東的比額應該稍稍增加，北美、西歐及東歐的比額應該略予減少。文件 A/C.5/987 第九段的附表指出今後變動的可能方向。

二一. 某些地區的國民在秘書處中仍佔多數，是不足為奇的。這些地區是最早在聯合國中派有代表的，當本組織初成立時，它們不得不提供必要的辦事人員。這一點是不應遺忘的。可是秘書處的組成應盡可能反映本組織現在的會員國，以確保普遍性和效率。那樣一來，勢須先將迄今在秘書處中佔有職員名額很多的那些地區的人數稍稍穩定下來，然後纔能向不足額各地區多多徵聘職員。秘書長在從事徵聘工作時應注意這一點；就最近的將來而言，鑒於委員會大多數委員所核可的穩定預算政策，徵聘規模當較以往為小。既然秘書長徵聘的職員較少，因而行動自由也較小，故他必須首先注意優先的需要。

二二. 突尼西亞代表團對於秘書處高級職員分配的不均衡情形甚至更覺焦慮。秘書長報告書第十四段附表顯示各區域國民在秘書處中受雇擔任高級職位的百分比，計北美為百分之十，西歐為百分之十一，東歐為百分之十四，亞洲為百分之九，而非洲僅佔百分之六，拉丁美洲僅佔百分之五。可是他承認不能根據此項比較來達成確切的結論，而且必須計及升遷問題。秘書長認為“同時……不得損害職員對升遷所抱的合理期望”(A/C.5/987, 第十五段)。這是一種非常合理的立場，不過今後仍應努力向職員名額不足的地區增聘專門人員、特別是高級的專門人員。非洲共有職員一〇五名其中擔任 P-1 及 P-2 職位者計為五十五名，顯然處於不利地位。

二三. 目前定期與長期職員三對一的比率，反映一種事實的情形，並不反映一種有意的政策。這種情形很難大大變更，尤其在目前採行節制政策的時候。一部分定期任用的職員是必須徵聘的因為某些國家祇在那種基礎上纔將人員供給聯合國。可是若將定期對長期職員的比率一次規定下來，永遠不再變更，是沒有特別利益的，尤其因為職員可以從某一職類更調至另一職類的緣故；秘書長應在合理而富有彈性的限度內自由決定任何特定時際的適當比率。

二四. 突尼西亞代表團認為目前定期職員的比例絕不令人吃驚；爲了達成更滿意的地域分配，如有必要的話，即使超出百分之二十九點七的數字，突尼西亞代表團也不反對。

二五. Mr. MANSUR (阿富汗)說，秘書長報告書(A/C.5/987)顯示職員的地域分配情形已略有改善。可是從附表二來看，若干已在一九六二年達到原

定適宜額距最高限度的會員國，卻在以後超過了那個限度。將現有的不均衡現象從一國或地區轉移到另一國或地區，必然達不到旨在糾正不均衡情形的大會決議案一八五二(十七)的主要目的。

二六. 阿富汗代表團認為定期員額的比例不應凍結於百分之二十五；秘書長將這個比例提高至百分之二十九點七，是一種正確的步驟，而且這種增加應予繼續。至於秘書處職員組成情形，在地域方面的變更，秘書長報告書第十段附表顯示一九六二年內略有改善。阿富汗代表團雖然承認在 D-1 一級上很難確保較均衡的地域分配，但是它卻認為採用定期任用辦法可在這方面獲得較迅速的進展。

二七. 關於技術協助局、聯合國特設基金會及兒童基金會的職員，Mr. Mansur 指出雖然秘書長報告書顯示一些進展，可是嚴重的不均衡情形依然存在；希望這種進展會繼續下去。最後他指出附表二顯示阿富汗的職員人數是不足的。

二八. Mr. ALVAREZ TABIO (古巴)憶及公平地域分配原則不僅在憲章第一百零一條第三項及職員服務條例第四條第二項內有規定，而且在一整套的大會決議案——從決議案一五三(二)起，至決議案一八五二(十七)止——內也有規定。現在的討論顯示各方對於這個問題的興趣沒有減少；古巴代表團認為這個問題是大會和第五委員會所面臨的最重要問題之一。

二九. 這種情形的改善方面，所獲進展是不夠的，必須採取進一步的措施。進展途中遇到明顯的障礙。聯合國早年採行的徵聘政策產生了一個使得西方國家——特別是美利堅合衆國——國民佔着不當比例的秘書處。匈牙利代表在第一〇三四次會議上指出過，現有兩個辦法可以糾正這種政策，即增加定期任用職員的比例，和採行一種優先徵聘名額不足各國人員——除非在這些國家中不能找到合格的候補人員——的政策。Mr. Alvarez Tabio 堅決支持這兩種建議。依據若干代表團的意見，有些國家缺乏合格人員和有些政府不願意長期讓出合格的國民，乃是變更現狀的另一種障礙；但是實際情形並非如此。祇要雙方合作並具有決心，這種困難是可以克服的。達成真正公平地域分配的唯一真正障礙，倒是秘書長沒有實行適當政策的意願或是那些有意維持目前不均衡狀態各國所表示的抗拒。

三〇. 古巴代表團對於職員的公平地域分配和憲章所規定的效率、才幹及忠誠等條件同樣重視,它不能同意以確保實行這些條件為藉口而將公平地域分配置於次要地位。關於確保秘書處職員的公平地域分配一事,主要的理由有三。第一,如果聯合國要成爲一個真正的國際組織,它的職員就必須具備一種國際代表性。第二,如果本組織要達成國際合作的目的,所有國家都必須在秘書處中獲得適當比例的參加。第三,如果秘書處要適當地執行其職務,秘書處的組成就必須保有審慎的平衡,然後那些在職員分配方面處於特權地位的國家纔無從迫使本組織背棄其真正國際的立場。

三一. 如果祇在地區基礎上考慮地域分配問題,對於某些國家而言,也有一種不公平的危險,因爲即使整個區域的職員人數並非不足,可是這個區域內的有些國家依然會有不足的情形。文件 A/C.5/987 所列各表顯示這種不公平的情形的確存在。此外,地域分配問題不應僅從數字方面來考慮;各國職員的職等也應加以注意。D-1 及其以上職等,構成最負責和最有力的職位,其地域分配問題最爲主要。古巴代表促請秘書長對於這些在地域分配上進展少得可憐的職等,特別努力加以改善。這一點對於秘書處的某些主要部廳——諸如經濟及社會事務部、政治及安全理事會事務部、新聞廳和各技術方案秘書處,包括技術協助擴大方案及聯合國特設基金會的秘書處——而言,尤爲重要。

三二. 另一必須注意之點,是在徵聘各國的國民時,應計及各該國政府的意見。如果秘書處的組成要真正代表本組織所有的不同國籍,這一點是必要的。Mr. Alvarez Tabio 的意思並不是說秘書處的職員應該由各國政府委派或對它們負責,因爲那是違背憲章的,不過秘書長在徵聘職員卻應和各國政府諮商。古巴代表團相信秘書長會注意這一點。

三三. 美國代表在第一〇三七次會議上曾說,美國代表團對於它自己在秘書處所佔職員名額——據該代表團的意見——遠在適宜額距之下的事實不擬提出抗議,並促請其他代表團顯示類似的容忍。古巴代表團對於美國代表厚顏無恥地發表這種沒有事實證明的言論,而且在他自己代表團不表示容忍的時候竟然籲請他人容忍,感覺驚愕。人人知道,現在秘書處組成方面的不平衡情形由於美國職員所佔名額不成比例而

起;在大約四,二〇〇個員額的編制中,一,六三一一個也就是略少於百分之四十的員額,爲美國國民所佔有。此外,如所週知,公平地域分配一事的進度所以如此遲緩,其主要理由就是美國不願意放棄美國用來設法指導本組織活動來推行美國外交政策的特權地位。美國代表伴稱美國名額在“適宜額距”以下,或將按照地域分配的員額作一人爲的劃分,是無益的,因爲古巴和其他許多國家一樣對於這兩種概念具有嚴重的保留。無論如何,數字顯示美國職員人數超過了很多。

三四. 古巴代表贊同其他代表團的意見,也認爲應將按照地域分配的員額加以檢討,以期將其他職類也包括在內。舉例來說,在 G-1 到 G-5 職類——書記及辦事員——中,新聞廳、出版物事務處和無線電及視覺新聞司、圖書館、總務廳通訊檔庫及紀錄事務處、登記組、警衛及消防組以及其他單位的職員可予列入。

三五. 定期契約比例的增加雖可欣慰,但應增加得更大一點,因爲定期任用辦法乃是迅速達成公允地域分配的一種方法。像古巴那樣正在發展中的小國不能騰出它們的技術及行政人員,擔任秘書處的長期職位。無論如何,這也不是一種適宜的辦法,因爲如果秘書處真正要具有國際性,它的職員就必須和他自己的國家及文化保持密切的關係。和聯合王國及其他代表不同,Mr. Alvarez Tabio 並不害怕定期契約比例的增加會對職員的效率或其工作的連續性發生不利的影響。當秘書處成爲一個真正的國際機關時,聯合國便已獲得巨大的進展了。

三六. Mr. Mohamed RIAD (阿拉伯聯合共和國)很欣慰地注意到,比較起來,這次關於地域分配問題的辯論,至今還沒有以前各屆會辯論這個問題時所表現的那種激烈情形。在第十六屆會中,委員會未能就所討論的任何決議草案達成協議;可是自從該屆會以來,這個問題已頗有進展。秘書長提交第十七屆會的報告書¹是向正確方向邁進的一個步驟;正如阿拉伯聯合共和國代表團當時所說(第九五七次會議),秘書長的某些建議是和以前阿拉伯聯合共和國參加提出的一件決議草案的規定相一致的。大會對於職員地域分配情形已有的改善雖然表示欣慰,但卻通過了決議案一八五二(十七),認爲尚有相當不平衡的現象存在,並請秘書長就所獲進展向大會第十八屆會提出報告。

¹ 大會正式紀錄,第十七屆會,附件,議程項目七十,文件 A/5270。

三七. 秘書長報告書(A/C.5/987)顯示,他正在設法使得秘書處職員反映本組織的國際性質,這種努力是值得讚揚的。如果聯合國要成爲一個能生存的世界組織,秘書處的結構和組成必須適應聯合國生命中每一階段所特有的情況。已獲的進展尚不够迅速。秘書長遭遇着許多困難,阿拉伯聯合共和國代表團迫切地希望這些困難會被消除。不過已有的成就在方向上是正確的,這也是未來的吉兆。

三八. 阿拉伯聯合共和國代表團欣然注意到秘書處高級職位方面已經有了重大的調整。秘書長在第十七屆會中承認初級員額的足夠並不能補償高級職員的缺乏,其時許多代表團都表示希望他會計及某些地區所佔決策職位名額不足的事實。

三九. 過去一年非洲職員人數增加了百分之二十九,這一點也很令人鼓舞;希望這個百分比會繼續增加,使非洲的發展中國家有機會對秘書處的各級工作作出充分的貢獻。這種趨勢不應以會所爲限,而應推廣到非經會及各專門機關。

四〇. 定期任用職員的正確比例問題,不論對秘書處而言,抑或對會員國而言都不是一個很容易解決的問題。阿拉伯聯合共和國代表團雖然知道秘書長應該保持職員的獨立性——這是秘書處有效執行職務的必要條件——可是它認爲秘書長應該有一些伸縮餘地,於必要時變更百分之二十五的比例,以便應付他所面臨的許多困難。因此,定期任用職員的比例增加到總額的百分之二十九點七,應該視爲一種必要彈性的表現。

四一. 阿拉伯聯合共和國代表團又欣然注意到技術協助局、特設基金會及兒童基金會職員的地域組成方面也續有擴大。希望這種進展會繼續下去,某些會員國對於各該國國民參加這些機關工作問題所表示的不滿也會獲得妥善的處理。

四二. 如果目前進展的方向是正確的話,那無疑地由於秘書長的明智和會員國的合作。當然各方仍舊有不同的意見,但是阿拉伯聯合共和國代表團深信這些不同意見不會妨礙進一步的進展。

四三. Mr. MANSOURI (敘利亞)說敘利亞代表團是大會決議案一八五二(十七)的原提案國之一,並說它歡迎秘書長關於該決議案實施進度的報告書(A/C.5/987)。從該報告書看,職員地域分配,事實

上比往年改善了很多,可是還有若干點需要特別注意。第一,依據普遍性原則,必須設法從尚無職員在秘書處工作的十三個會員國中至少各徵聘國民一人。第二,敘利亞代表團很遺憾地注意到中東國家在高級職位方面(D-1 以上)還沒有職員,它深信秘書長會採取措施來糾正這種情形,從阿拉伯國家的許多合格候補人員中遴派若干名擔任這種職位。第三,委派中東阿拉伯國家國民一人爲職員,在秘書長辦公廳中工作,或可幫助秘書處處理該地區的事項。最後,敘利亞代表團認爲,照它在第十七屆會中所說,定期任用職員所佔比例問題應該讓秘書長處理,因爲它認爲這是改善地域分配的手段之一,其本身不是一個目的。

四四. Mr. SANU (奈及利亞)說,奈及利亞代表團是大會決議案一八五二(十七)的原提案者之一。因爲該決議案曾列舉若干因素作爲秘書長努力達成公平地域分配的準繩,所以他將參照這些因素檢討秘書長的報告書(A/C.5/987)。奈及利亞代表團歡迎該決議案通過以來所作的努力,對於糾正全面不均衡情形所獲的進度,表示讚賞。尤其該報告書顯示,大家對於本組織會籍這個因素已設法計及,因此,奈及利亞代表團希望不久所有會員國都在秘書處中佔有職員名額。

四五. 另一方面,該報告書顯示,關於非洲人擔任高級職位的問題——奈及利亞代表團十分重視這個問題——秘書處的態度極少改變。從報告書附表二看,從非洲國家徵聘來的絕大多數職員仍被派擔任較低的職位,因爲秘書處顯然認爲自發展落後國家來的人員,心智也是落後的。

四六. 報告書第九段附表顯示,D-2 職等以上的不均衡情形沒有什麼糾正。奈及利亞代表團了解秘書長對於資深職員升遷機會問題的關切;可是一九五〇年以來本組織會員國數目上的變動似乎也未予充分計及。倘照秘書長在其報告書第十五段中所說,D-2 職等以上員額不足的各會員國必須依靠通常的升遷程序,則目前的情形在今後十年或十五年中依然不會有變化。奈及利亞代表團認爲應採取一種較積極的態度;據它的意見,唯一的解決辦法是採行一種輪流制度,規定D-1 以上職位的總任期,最多以十年爲限。這是與行政及預算問題諮詢委員會提交大會第十二屆會的報告書² 相符合的。

² 同上,第十二屆會,附件,議程項目四十一,文件 A/3762, 第八段。

四七. 就定期任用職員所佔比例而言, 奈及利亞代表團一向認為秘書長應有完全自由去規定一個符合效率標準及任期連續性的數字。秘書長行使特權, 將定期職員的比例增至百分之二十九點七, 奈及利亞代表團殊感滿意, 尚望這個比例在一九六四年會繼續增加。非洲國家在發展的現階段中必須運用所有可用人力資源來大舉改善經濟及社會情況, 因此不能讓出各該國的官員前來聯合國秘書處擔任長期職務。不過奈及利亞代表團認為, 如果要維持效率的話, 仍須繼續在長期基礎上徵聘相當比例的職員, 它希望非洲國家在不久的將來能容許它們的國民謀求這一類的國際職業。舉例來說, 奈及利亞設有大學五所, 現在它已派遣法律專家前往其他缺乏律師的非洲地區。因此奈及利亞代表團認為規定一個無伸縮性的定期職員百分比, 是對非洲不利的。

四八. 奈及利亞代表團過去贊同地域分配原則不應適用於一般事務人員的一般意見, 對於秘書長在這個問題上的態度表示同感。可是現在覺得 G-5 級的職員似乎時常被擢升到專門人員類, 而且年復一年總有一些改絃的情形。由於此種改絃的累積影響足以造成專門人員職類進一步的不均衡, 所以現在奈及利亞代表團不得不贊成那些認為地域分配原則也應適用於 G-5 員額的人們的意見。但是奈及利亞代表團在一九六四年度概算的一般討論(第一〇二八次會議)中說過, 一般事務人員獲得升遷機會的最好辦法不是改絃職位, 而是照諮詢委員會主要報告書(A/5507, 第一三三段至第一四四段)建議, 修訂現行等級結構。

四九. 奈及利亞代表在結語中重申他的代表團的信念: 公平地域分配原則和雇用職員時必須求達效率、才幹及忠誠之最高標準的首要考慮, 並不衝突; 憲章第一百零一條第三段的兩部分是相輔相成的, 必須合併考慮。奈及利亞代表團欣然注意到秘書長業已接受此項基本原則, 深信他將繼續努力糾正秘書處中依然存在的不均衡。

五〇. Mr. MARSCHIK(奧地利)說, 就許多方面而言, 秘書長的報告書(A/C.5/987)是一件最令人滿意的報告書。在秘書處中有國民任職的會員國數目已從一九六〇年的七十二國增至一九六三年的九十八國。這是一種令人鼓舞的現象, 反映秘書長將普及原則適用於秘書處的努力。

五一. 非洲和東歐在秘書處中沒有足夠的職員名額, 是一件使奧地利代表團關切的事項, 因此它歡迎

改善此方面情況的趨勢。非洲職員的人數從一九五九年的三十六名增至一九六三年的一〇五名, 而東歐的職員人數則已從一九五九年的六十八名增至一九六三年的一六四名。因此非洲已經達到了分配給該區域的“適宜額距”東歐雖然還沒有達到, 可是數字顯示秘書長正在盡力補救這種情形。就各區域而言, 祇有東歐和北美的職員名額依然很不足, Mr. Marschik 深信秘書長定將繼續設法糾正這種剩餘的不均衡情事。

五二. 可是地域分配並不是徵聘職員的主要考慮。依據憲章, 首要考慮乃是求達效率、才幹及忠誠的最高標準。現在就大多數情形而言, 適宜的地域分配既然都已經達到, 奧地利代表團倒想知道從此是不是應當少着重地域分配, 而多着重每一個待補缺額的最適當人選, 只問才能不管國籍。

五三. 奧地利代表團從來沒有反對在職員中包括定期合約的人員, 而且從來沒有重視定期職員對長期職員的實際比率。可是它總認為徵聘定期任用職員特別具有應該理由。舉例來說, 在某種情形下秘書長不得不考慮某些不能接受長期任用的候補人員, 諸如能對聯合國有重大貢獻但卻不願永久離開其原有職位的專家。再者, 發展中國家或許發現它們不能以其最優秀的人員派到聯合國來長期服務。

五四. 關於這一點, 據奧地利代表團看來, 現有的趨勢比目前的數字更加重要。尤其是定期職員對長期職員的比率已經開始引起奧地利代表團的焦慮。定期職員的比例逐漸增加, 從一九五九年的百分之十六點六增至一九六二年的百分之二十五點四。在截至一九六三年八月三十一日為止的年度內, 按照地域分配的任用案件共為一七六起, 其中非終身職業性的職位佔了一四七個之多。因此, 到一九六三年八月三十一日, 定期職員的百分比已經增加到全部員額的百分之二十九點七; 如果僅就會員國的國民而言, 甚至增加到百分之三十點一。如果祇就按照地域分配的員額而言, 現在秘書處這一類職員幾乎每三個中就有一個持有定期合約。因此這種任用辦法已有成為常例而不構成例外的跡象, 奧地利代表團對於這種發展決不表示歡迎。定期合約的比例決不應該到達威脅國際文官制度性質的程度。

五五. 據奧地利代表的意見, 秘書處的性質問題甚至比比率和地域分配問題更重要。迄今為止, 秘書

處職員被視為代表本組織的無名文官，他們首先效忠於本組織，而且祇對本組織負責。奧地利代表團聽到很多的發言者主張職員應該不斷和他們本國的社會及政治發展保持密切接觸，又說某些意識形態或政治概念沒有在秘書處中充分表現出來，或說秘書處有些職員不再“代表”他們的國家，不禁大感焦慮。這種態度的基本概念似乎不再是傳統的國際文官概念，而是一個國際組織的秘書處要有一個國家代表的概念。

五六．這種發展很使奧地利代表團感到不安。如果這種態度佔優勢，它不僅會在基本上變更秘書處的結構，而且還要變更秘書處的性質，那是奧地利代表團所不能不表示深切的焦慮的。自從聯合國成立以來，正是因為秘書長及其屬員的公正和獨立，所以他們纔能享受到普遍的尊敬和信託，聯合國機構纔能有效地執行職務，各會員國纔肯屢次委託秘書長或秘書處職員擔任觀察、調查或其他協助等重要使命。可是這種信託和信任是根據這樣一種信念的：職員在法律上和事實上是完全獨立的國際文官，以這種身份執行職務，祇對本組織負責，而不是任何特定國家或意識形態的代表。奧地利代表團認為決不應該採取任何措施去損害——即使是間接地——這種立場。

五七．Mr. ROSHCHIN (蘇維埃社會主義共和國聯邦)駁斥聯合國代表所謂蘇聯代表團控訴秘書處偏袒而又沒有提出正當理由的說法。事實上蘇聯代表團所說的是，西方國家在秘書處中佔有支配的地位，經由其在職員中的代表，利用秘書處來推行它們自己的政策，誘引秘書處採取某種違反憲章的政治路線，並且決定不屬秘書處職權範圍而當由安全理事會負起專責的問題。蘇聯代表團在第一〇二二次及第一〇三八次會議上發言中舉出許多證據來支持此項意見。例如它曾指出在一九六一—一九六二年技術協助經常方案下，美利堅合眾國派往發展中國家的專家有一六四名，法蘭西有九十九名，聯合王國有九十名，而蘇聯祇有六名，可是蘇聯對該計劃的捐款卻比聯合王國大一倍。反之，在技術協助擴大方案下，蘇聯專家被派往發展中國家的倒有數百名。理由很簡單：對擴大方案的捐款是可以本國通貨繳付的，所以蘇聯能夠影響專家的選擇，而對經常方案的捐款卻是用美元繳付的，所以蘇聯不能行使這種影響。因此，數字顯示得很明白：在沒有抵銷性的影響力時，秘書處徵聘專家的方式是不公平的。另一個被舉出的例證，便是剛

果行動。秘書處數百名按照地域分配的職員被派前往聯剛，而和他們一道的還有美國的將軍和上校，其名義為文職人員，但是沒有一個蘇聯國民。

五八．有人曾經指出，現在秘書處仍舊從職員人數過多的國家徵聘職員。南非便是一個例子：南非國民的人數已從十三名增至十五名，雖然南非的適宜額距只是八名至九名。這些事例發生的原因不是規定的資格高到如此程度，以致不能從其他地方聘到職員，而僅僅是由於有些國家能夠影響徵聘政策。聯合王國的情形尤其是如此。結果，新會員國及其他國家的國民便不能進入秘書處。除南非和聯合王國外，比利時、紐西蘭及西班牙也是職員人數過多的幾個西方國家。

五九．蘇聯代表團又曾提及一項事實：就被派前往各國而且負有重要政治使命的若干聯合國特派團而言，在被派參加這些特派團工作的大批秘書處職員中，有三分之二以上來自北約組織及其他西方軍事聯盟的國家，可是沒有一個來自社會主義國家。它還曾指出：許多職類的職員沒有列入地域分配的統計數字。其中包括特派團的職員、專家委員會的職員、從事技術協助及特設基金會方案工作的職員等等。三十名以上的D-2官員，主持由預算以外款項舉辦的經濟及社會方案，其中沒有一名來自社會主義國家，而且他們都沒有列入地域分配表內。由此看來，秘書處所提供的數字是歪曲的。同樣，還有一件曾經促請注意的事實，即在次長級的三十五個職位中，祇有兩個為社會主義國家的國民所佔有，十個由中立國家國民所佔有。

六〇．蘇聯代表團充分討論了定期合約問題，很詳細地辯護其所採立場，並指出以全部時間花在美國、在編撰報告書時利用美國資料的職員，必然與其本國失去了聯繫。

六一．這就是蘇聯代表團提出來支持其所作偏袒控訴的一些證據。它所提出的一切論點是十分明確的，而且是在委員會面前文件中找到數字根據的。如果這些控訴並無根據，則有關方面不難加以駁斥。他們沒有這樣做。因此，像聯合王國代表那樣，說蘇聯代表團濫用其地位來提出無理控訴一節，是很不對的。蘇聯代表團如果沒有促請注意這種不規則情形，就是有忝職守。

六二．Mr. MKATTE(坦干伊喀)說，美國代表在第一〇三七次會議上所稱定期合約不應用來作為會

員國官員定期休假的一種方式一節，是具有侮辱性的，而且是沒有價值的。定期休假制度是殖民國家的一種發明，不存在於坦干伊喀的文官制度中。

六三. Mr. BARRATT (南非)說，蘇聯代表曾引述關於南非職員的數字，以圖顯示所謂西方國家在秘書處中所佔職員名額過多。稍一瀏覽文件 A/C.5/987 附表二“非洲”一節，就可看出衣索比亞、迦納、奈及利亞及阿拉伯聯合共和國也和南非一樣所佔名額過多——如果不更甚於南非的話。同樣地，“歐洲(東部)”一節顯示捷克斯拉夫及波蘭的情形也是如此。蘇聯代表挑出南非的例子來，似乎沒有正當的理由，除非他企圖在討論中引進政治考慮。再者，應該指出一下：南非政府不像蘇聯政府，它與秘書處委派南非國民的事毫不相干。

六四. Mr. BAUTISTA (菲律賓)說，在第一〇三八次會議上，蘇聯代表將菲律賓和比利時、法蘭西、紐西蘭、西班牙及聯合王國擺在一起，作為職員名額過多國家的例證。可是菲律賓的情形決不能和所提其他國家的情形相比。文件 A/C.5/987 附表二“亞洲及遠

東”一節顯示，菲律賓在秘書處中沒有一個擔任 P-4 以上職等的人員，事實上除次長級有緬甸人一名外，高級職位中沒有一個是東南亞人。若同“歐洲(東部)”一節比較，就可看出菲律賓的情形決不比捷克斯拉夫和波蘭為好。可是，東南亞卻被認為是一個在亞洲將東西兩方融和起來的特殊文化區域。聯合王國代表曾說發展中國家能夠擔任高級職位的適當候補人員有限。但是這些國家——尤其是菲律賓——在聯合國特設機構及各專門問題委員會中所表現的成績充分證明它們的國民完全能夠達到職員在效率、才幹及忠誠方面所必須具備的標準。

六五. Mr. PSCOLKA (捷克斯拉夫)說，捷克斯拉夫對於該國國民在秘書處內任職的比例人數問題並未作任何不平之鳴。如果它曾主張公平地域分配的必要，那是為了有些區域和有些國家所佔名額仍舊不足的緣故。可是它也許要要求將捷克斯拉夫的資料改正一下，因為有一個職員不應列入捷克斯拉夫限額之內。

午後六時零五分散會

第一〇四二次會議

一九六三年十一月十五日星期五午前十時五十分紐約

主席：Mr. Milton Fowler GREGG
(加拿大)

議程項目六十六

人事問題(續前)：

- (a) 秘書處職員地域分配問題：秘書長報告書 (A/C.5/987, A/C.5/L.790 and Corr.1 and Add.1)(續前)；
- (b) 定期任用職員所佔比例問題(A/C.5/987)(續前)

一. Mr. VEJAJIVA (泰國)說委員會本身主要須根據聯合國憲章第一百條及第一百零一條的規定，尤須根據第一百零一條第三項的規定，去審議人事問題。當然甚為明顯，稱為具有國際性的秘書處在徵聘職

員上必須盡可能以廣大的地域基礎為根據，不過，應徵者的效率、才幹及忠誠卻也須加以計及。除了這些資格之外，還須加上聯合國職員服務條例第一條第四項所規定的，並經載入大會決議案七八二 A(八)的獨立與公正的標準。泰國代表團希望這些資格及標準均將繼續成為聯合國徵聘職員工作的至上要點。當然公勻地域分配的原則也須繼續經常加以應用，但是，在此項過程之中，唯有純粹的地域考慮是必須要加以計及的。泰國代表團反對於任用秘書處職員及分配聯合國其他各主要機關的席位時，發生意識形態或政治性的考慮作用。關於分配聯合國其他各主要機關席位的條件已載明在憲章第二十三條及第六十一條中。

二. 他歡迎秘書長報告書(A/C.5/987)所說的朝自公勻地域分配所作的進展。在此事項上應加以顧及的——從本組織創始以來便經常為第五委員會注意的一個事項——各項原則與因素載見大會決議案一八五