

第八七五次會議

一九六一年十一月八日星期三午後三時十五分紐約

主席：Mr. Hermod LANNUNG (丹麥)

議程項目六十四

人事問題(續前)：

(a) 秘書處職員地域分配問題 (A/4776 and Corr.1, 第四章; A/4794, 第三十一段至第四十段; A/4901, A/C.5/890, A/C.5/L.683, A/C.5/L.684(續前)；

(b) 定期任用職員所佔比例問題 (A/C.5/891) (續前)

一. Mr. GEORGIEV (保加利亞) 答覆聯合王國代表在第八七三次會議上的言論說，這個世界劃分為三大集團，不但不是社會主義國家想像中的虛構事實，而從美國國會最近通過的外援法案第一〇二節第七、第八及第九各項來看，還已經暗中定為美國政策的目標。那個法案提到三組國家，雖然實際上的分組不同，可是原則卻顯然相同。

二. 他請人事處主任提供一九六一及一九六二兩年內任期屆滿的次長、主任、局處司長、及特等專員的名單一份。

三. Mr. MACHOWSKI (波蘭) 說，他在第八六〇次會議上說過聯合國秘書處應該充分反映世界實際均勢的話，聯合王國代表對此似乎懷有兩個錯誤的觀念，現在他想要說明一下。首先，那個意見並不抵觸憲章中任何一項規定，實際上權力的概念不僅在安全理事會內，表現出來，而且也在其他聯合國機關內表現出來，因為若干國家由于它們所處國際地位的緣故，在那些機關裏享有一種特殊地位。其次，他們所用的“權力”一詞，並非像聯合王國代表了解的那樣指其原始物質意義而言；他在當初發言時已經表明，他所指出的是一個複雜的概念，其型態可藉符合憲章規定的方式在聯合國的結構中表現出來。

四. Mr. TAZI (摩洛哥) 歡迎美國決議草案(A/C.5/L.683)注意到了目前秘書處職員地域分配不均的現象和本屆會期間各方對這個問題所發表的意見。雖然正文第一段(c)重視決定地域公允分配所應採用的標準，特別是各國在政治上的平等，可是該段提到人口及會費因素的地方卻似乎有點含糊。因此他希望美國代表能把關於這幾點的文句寫得更加具體一點，並特別表明那些應該用作地域分配基礎的人口數字。政治平等概念的解釋隨着選用的基本數字而異。

五. Mr. CHRISTIADI (印度尼西亞) 表示印度尼西亞代表團重視秘書處工作及組織專家審查委員會的工作，並感謝人事處主任于第八六九次會議上促請注意文件A/C.5/890油印本第八段所載一名印度尼西亞國民已于檢討年度內被聘擔任D-1職位的錯誤報導。印度尼西亞成為聯合國會員國已有十一年，在這期間內從來沒有一名印度尼西亞國民擔任P-5級或其以上的職位，實堪遺憾。印度尼西亞代表團對於秘書處加緊努力改善職員地域分配雖感欣慰，可是它對秘書處于任用印度尼西亞國民時迄今寧願用它自己的候選人而不用印度尼西亞政府提議的人選一節，卻表示遺憾。現在供職秘書處的九名印度尼西亞國民中有八名係于秘書處表示願意任用他們以後才被提名為印度尼西亞政府的候選人的。那個程序必須改正。本組織會員國既然都是主權國家那末秘書處在徵聘職員時理應向那些國家的政府接洽。這個程序對東歐及新獨立國家的職員來說，已被認為正常，因此對印度尼西亞來說也不應該有所例外。

六. 印度尼西亞代表團認為秘書處是和聯合國其他五個主要機關同等重要的一個機關。對秘書處的信任，繫于對秘書處職員的信任。依照憲章第一百條及第一百零一條的規定職員必須表現公正、才幹和忠誠的品質。印度尼西亞代表團認為那個條件和地域分配力求普及的條件不能分開，因為如果為了實現前者而犧牲後者，秘書處便不能充分地表現本組織的會員國成分，便不能得到大多數會員國的支持，因而也便不能行使它的職權。這兩個條件缺一不可，但是評斷一個人的公正、才幹和忠誠並沒有客觀的方法，因此印度尼西亞代表團便要大大依賴秘書處負責官員來確保那些標準能夠達到。

七. 印度尼西亞代表團對於秘書處實行力求地域普及那一個條件的情形，不能滿意。在截至一九六一年八月三十一日為止的一年內，秘書處職員隸籍國的數目由七十二增至八十四，雖然值得欣慰，可是十五個會員國卻仍然沒有取得本國國民在秘書處內服務的權利。再則，根據秘書長報告書（A/C.5/890）第四表所載，一九六一年自三十七個國家中徵聘了新職員，但是其中十國早已超過它們的適宜額距。先在超過適宜額距的國家徵聘職員，而忽略其他參加人員不足或根本沒有人員參加的國家，這當然是一個很奇怪的辦法。又據同報告書第五表所載，特等專員、主任、局處司長及次長職類中一百零二個職位，係由三十二個會員國的國民擔任。因此最重要的職位都操在少數幾個享有特殊地位的會員國手中。

八. 各國所佔職位的等級問題是地域分配的另外一項重要因素；在這一方面，印度尼西亞代表團深信適當採用分數制度如像聯合國糧食農業組織若干年來推行的很順利的那個制度就可以消除許多已經有的怨言。舉例來說，大家可以定出一個辦法，規定一個次長職位等於兩個D-2職位，三個P-5職位或四個P-4職位。

九. 關於專家委員會在其報告書（A/4776 and Corr.1）第七十四段及第七十五段內所建議的四個標準，他認為人口因素也許使若干小國處於不利地位，因此可以規定每一國家的最低名額和用分數制度來加以補充。

一〇. 印度尼西亞代表團了解D-2及次長級職位有按區域分配的必要，並且覺得亞洲國家既然只有十四個而分配給那個區域的這種等級的職位既然又有十七個，那末論理每一國家都應該可以分到一個職位；可是就目前情形說，那個區域的第二大國印度尼西亞甚至沒有一個國民擔任P-5或以上各級的職位。如將一百零二個P-5及以上各級職位按會員國平均分配，實在是完全公正的。為了遵行憲章第一百條及第一百零一條的原則，和為了保持政治上的客觀態度起見，那些職類的空額應由定期合同人員遞補不用永久合同人員遞補。

一一. 此外印度尼西亞代表團也認為地域分配原則應對技協局、特設基金會、國際法院、聯合國難民事宜高級專員辦事處及兒童基金會的職員適用，因為

這些機關的方案都是由參與國出錢辦理的，而聯合國職員服務規程及條例對各該機關的人員也都適用。由於某些專家的是否可以接受係由受助國最後決定，所以印度尼西亞代表團同意專家委員會的看法，認為所有在各種技術協助方案下任用的諮議和專家，不能適用呆板的地域分配公式；不過在任用這些人員時對那個原則也仍應該顧及。

一二. 地域分配並非指的是地域代表。大家都同意一個會員國在秘書處內工作的國民並不代表他們本國的政府。不過當然也沒有一國政府願意其本國國民從事對它不利的活動。

一三. Mr. CUTTS（澳大利亞）說，關於澳大利亞代表團對於地域分配問題的立場，有人發生了若干誤會，現在他想要糾正一下。首先，他曾說過，地域分配無論怎樣必要，卻並不是徵聘職員時的首要考慮，因為根據憲章第一百零一條，首要考慮是求達效率、才幹及忠誠的最高標準；他說這話並沒有意思說效率、才幹及忠誠為某一地區所專有，而且他相信在大多數情況下這兩個條件並不衝突。他所以強調效率、才幹及忠誠的首要地位，只是為了抵制那一個以地域分配本身為目的和以地域分配為至上考慮的趨勢。

一四. 其次，他曾說過若干會員國將許多國民派來聯合國時可能感覺困難；他說這話根本沒有意思說若干國家落後，不能找到相當少數的合格人員。適得其反，他只是說若干新興小國在國內需才孔急的時候，也許不便將它們的合格國民派來聯合國。

一五. 澳大利亞代表團現正考慮提出一個決議草案。它認為第五委員會如果想要訂出一個具體的公式，會員國便須從那個公式所涉原則和經費的觀點上加以詳細研究，因此討論便可能拖延太久。同時在沒有獲得代理秘書長深思熟慮的意見之前大會是否應該試圖採取這種途徑，也有問題。美國決議草案（A/C.5/L.683）只提出一般同意的原則，並無訂出一個公式的意圖，對大多數代表團來說，也許是一個可以接受的解決辦法。如果第五委員會預備同意這樣一種措置，他本國代表團便不必提出決議草案了。

一六. 如果照他推想，將G-5職級人員列在地域分配範圍之內，就是說那些職員應該在國際間徵聘的話，那末他希望人事處主任能表明這樣一種辦法可能牽涉的經費問題。

一七. Mr. HAMILTON (人事主任) 說，一個載有保加利亞代表所索資料的文件就會分發出來。¹

一八. 他證實澳大利亞代表的了解正確，將 G-5 人員列在地域分配辦法之內，就是說這些人員須在國際間徵聘。按照行政及預算問題諮詢委員會建議並經大會核准的政策，目前這種人員並非國際徵聘。根據粗略估計，他認為如果 G-5 人員中一大部分都在國際間徵聘，那末每年額外費用大致在二十萬至二十五萬美元之間。

一九. 文件 A/C.5/890 曾將各國按地區分組相信那個辦法對委員會或者會有幫助，因為委員會中若干委員過去曾就地域分配的區域方面，加以論評。現在沒有什麼特殊理由再來保留那個特殊的分組辦法，因此秘書處很想知道委員會對於此事的願望。

二〇. 若干代表團曾經索取秘書處在國際間徵聘職員所遇困難的資料。詳細資料以後于必要時可以提供，但是現在他願特別指出秘書處徵聘困難是普遍性質的，並不與任一國家或任何一組國家有關。而且過去曾經發生各種不同的困難。秘書處正按憲章及職員服務條例的規定儘量設法克服這些困難。秘書的一貫目的就是在進一步改善職員的地域分配。

二一. 蘇聯代表曾經提到秘書處對於一批蘇聯推薦任用國民名單所採的行動，關於這件事，他願指出在過去十五或十六個月的期間內蘇聯政府一共推薦了七十四名候選人。在這七十四名當中，有六十名的候選職位是適用地域分配的。關於這六十名人選的情況如下：二十人已經任用，十四人已被提議任用，五人不願接受所提議的任用。所以在六十名當中，三十九名候選人業經採取積極行動，八名候選人仍在考慮中，另外十三名候選人則已經撤回。在蘇聯推薦由語文及會議事務司任用的十二名候選人中，七名業經任用，兩名被提議任用，三名正在考慮中。蘇聯一名候選人已經被任用為技協局職員另外一名則不願接受所提議的此種任用。這樣一個紀錄實在不是秘書處應該覺得難堪的一種紀錄。

二二. Mr. EMEME (奈及利亞) 說，蘇聯代表于第八七四次會議說到美國政府對於應徵擔任秘書處職務的美國國民必須調查其對美國是否忠貞，現在他特請秘書處對此事加以說明。他想知道秘書處對這樣

一項規定的反應是什麼，以及是否有任何職員因為這種調查得到對他不利的結論而被解職。

二三. Mr. HAMILTON (人事主任) 說關於蘇聯代表在第八七四次會議所稱事件的詳細資料，可於下列附件單行本內找到：大會正式紀錄，第七屆會，附件，議程項目七十五，及同上，正式紀錄，第八屆會，附件，議程項目五十一。

二四. Mr. BENDER (美利堅合眾國) 說，應徵擔任秘書處工作的美國國民並無需對美國宣誓效忠。美國政府對這種候選人確曾有過調查，並曾把各該候選人是否有不忠于美國的情節通知秘書長。已故秘書長曾明白表示，他不受美國政府關於忠貞問題所得結論的約束，並對任何證明為不忠貞的佐證——如從事間諜活動的佐證——是否應該視為缺乏忠誠而不得在秘書處供職的徵象一點保留自由決定的全權。據他了解，秘書處現仍繼續採用這個政策。

二五. 不錯，以前一位秘書長曾將若干美國國民解職，因為他們拒絕答復是否從事或是否曾經從事危害美國政府的間諜活動，那是事實。但他願強調一點，美國本身卻從來沒有把任何一個在聯合國內供職的人除去。

二六. Mr. SOKIRKIN (蘇維埃社會主義共和國聯邦) 請秘書處說明美國政府對美國國民由聯合國任用時是否訂有若干條件。

二七. Mr. KITTANI (伊拉克) 問，秘書處在任用一個人以前，據說要得到當事國政府同意是否係一事實。

二八. Mr. HAMILTON (人事主任) 說，在原則上秘書長認為任用職員是他在憲章下的特權。不過實際上在任用一國國民的問題發生時，通常都要徵求該國政府的意見。

二九. Mr. KITTANI (伊拉克) 說，將來大概還會有其他決議草案提出，而所有關於地域分配問題的決議草案最好能夠同時考慮，因此他建議目前應該暫緩討論決議草案 A/C.5/L.683。

三〇. 主席提議將本項目的討論延至以後一次會議舉行。

決定如議。

¹ 嗣經編為文件 A/C.5/L.686 分發。

議程項目六十五

國際文官專門人員以上職類職員基薪及服務地點調整數：國際文官制度諮詢委員會報告書及秘書長報告書 (A/4823 and Add.1 and 2, A/4930, A/C.5/873)

三一. 主席說，委員會面前現有秘書長商得各專門機關行政首長同意後提出的提案 (A/4823)。這些提案係以國際文官制度諮詢委員會（文官諮委會）的建議 (A/4823/Add.1) 為根據，而其中關於服務地點調整數的辦法則係以服務地點調整數專家委員會的建議 (A/4823/Add.2) 為根據。在文件 A/C.5/873 內，秘書長商同各專門機關行政首長，對職員薪給稅計劃提出了若干修正，其目的在使各等級的薪給稅情況接近外界的所得稅情況。行政及預算問題諮詢委員會對於各項擬議辦法所發表的意見和建議載于該委員會報告書 (A/4930) 內。

三二. 為了便利委員會的工作起見，他建議採取第十一屆會討論薪給審核委員會報告書時所採取的同樣程序。根據那個程序各位委員可以發表他們所要發表的一般性意見，然後逐項討論諮詢委員會報告書 B 編內要由委員會採取決定的各點。在委員會採取了那些決定之後，秘書處可以協助報告員提出一個實施那些決定的決議草案案文。

主席建議通過。

三三. Mr. HAMILTON (人事主任) 說，在就委員會面前各項文件發表意見時，他不僅代表代理秘書長發言，而且也代表協調事宜行政委員會（協委會）和各專門機關及國際原子能總署的行政首長發言。

三四. 目前基薪表始於一九五〇年，是根據一九四九年所提出的一項報告書核定的。一九五六年，薪給審核委員會建議將聯合國薪給制度基地由紐約移往日內瓦，並稱不必將一九五〇年基薪表更動。不過它曾提議採用現在的服務地點調整數辦法。那時所作的變動大體上將一九五六年淨得薪給的購買力恢復到一九五一年的水準。

三五. 薪給審核委員會認為它所提議的薪給數額勉強可以由日內瓦向世界各地徵聘合格的職員。它相信在一九五〇年和一九五五年之間，各國國內文官實

質所得的增加，不能和外界工商業薪給的增加相比。該委員會的結論和當時秘書長所得的結論一致，原來秘書長也認為當時基薪還沒有普遍增加的必要。

三六. 不過薪給審核委員會建議文官諮委會隨時注意這個情勢，因為外界職業方面實質所得的增加遲早會引起各國公務員實質所得的增加。自從一九五九年世界衛生組織執行委員會對徵聘困難表示憂慮以後，協委會便着手對所有各組織薪給情況，從事全面檢討。那個檢討會于一九六〇年內進行並于一九六一年五月向文官諮委會提出報告。

三七. 文官諮委會和協委會所達成並據以建議新基薪表的一般結論大致如下：自從一九五六年以來，聯合國大多數職級薪給的實在價值已經降低，而在同一期間許多國家公務人員納稅後薪給的實在價值卻有所增加，有些還是大大的增加。這對美國、聯合王國和瑞士的公務人員來說，尤其是如此。

三八. 此外，根據最近一個與文官諮委會檢討沒有什麼關係的經濟研究，可以看出過去十年國際文官在美國工資薪給體系內的相對地位，下降的十分顯著。因此，一九五六年還勉強令人滿意的徵聘情勢到了一九六〇年便不能令人滿意，實在毫不足奇。換言之，秘書處的服務條件已經不再符合憲章第一百零一條第三項的規定。各組織不得不採用種種辦法——破格的敘級，起始任用時照較高薪級支薪，有一個組織甚至還給付每年達八百美元的個人津貼——以克服徵聘方面的困難。共同制度實將有崩潰的危險。

三九. 說到諮詢委員會對於文官諮委會所接證據的意見 (A/4930, 第三十九段)，他要指出文官諮委會報告書 (A/4823/Add.1) 附件壹內載有許多有關的證據可是諮詢委員會僅就與紐約各代表團薪酬趨勢有關的表 C 發表意見。他在一定限度內同意諮詢委員會的看法，也認為該表內所用的抽象資料沒有充分的代表性，因此不能說是真正有關。不過這裏應該提出一下索取資料的請求是向十八國代表團提出的，但只有八國提出答復。在一九五六年進行類似調查時，十八國代表團中也只有十國提出答復，不過從那些沒有答復的代表團方面，取得了若干非正式的資料。此外文官諮委會還接到了警告說，那種資料不可隨便應用。表 C 是為證明其他資料而提出的次要證據，但它本身並非充分證據。事實上，各組織並沒有認為在決定薪給待遇時秘書處服務條件應該和各會員國外交人員服務條件相比較。

四〇。提議的辦法計分兩部分。對已婚職員來說，服務地點調整數辦法的修正大體上可以做到使各服務地點薪給購買力均等的目的。基薪表的修訂足使職員實質所得恢復到一九五六年認為適當的地步。

四一。諮詢委員會似乎並不反對服務地點調整數辦法的修訂，不過對於廢除“負”調整數的建議，卻覺得不大妥當。諮詢委員會的意見（A/4930，第三十四段）是可以了解的，可是文官諮委會認為“基”薪不應該加以核減的意見也同樣的有理。此事似有採取實用主義辦法的必要。過去差數多到百分之三十，維持負調整數也許是有理由的。可是目前並沒有很大的負差數，不久可能完全沒有。世界衛生組織和國際原子能總署曾決定不用負調整數，如果原子能總署用負調整數那麼無論如何總署會所支付的薪給就要較基薪為低。堅持保留聯合國負調整數辦法所得到的節省有限，而在共同制度內卻是一個不必要的招怨來源。他希望無論委員會對基薪表的意見如何，但對這個問題卻能同意文官諮委會的意見。

四二。諾貝美爾（Noblemaire）委員會向國際聯合會提出的公式主張國際薪給標準應以最高的國內薪給標準為根據，按服務地點生活費用加以調整再按離國服務因素加以調整，那個公式不適于目前聯合國系統內的情況。一般而論，國內文官薪給最高者，以美金來說，厥為北美，如果日內瓦基金因為離國服務因素而提高到遠在北美洲薪給水準之上，那麼紐約薪給便將因為生活費調整數的增加而提高到令人難于辯護的地步。因此文官諮委會所收到的提案，把日內瓦薪給壓低到遠在諾貝美爾公式認為合理的水平之下，所以文官諮委會指出它的建議對於紐約薪給的大致效果便是恢復一九五七年紐約薪給與美國文官薪給之間所有的關係。這種特殊的紐約關係並非一九五六年薪給審核委員會所考慮的因素之一。薪給審核委員會當時所主要關心的，正和第五委員會現在所關心的一樣，在決定足以羅致世界各國人員前往日內瓦工作的薪給標準。

四三。有些人懷疑此刻是不是提議將聯合國薪給一般水準大為提高的最好時機。他要對那些人指出在檢討聯合國系統內薪給工作開始進行時，聯合國財政狀況與現在不同。加薪的必要，最遲也是以一九六〇年十月的事實為依據的。如果再事拖延，就只會增加他所說的徵聘困難。

四四。此外這個提案不僅與聯合國有關。它還影響其他十個國際組織。那些組織雇用職員的總數多于聯合國，而它們並沒有遭到聯合國所遭到的現款問題。那些組織除其他任務外，對於技術協助方案也有重大關係。如果目前提案因為聯合國財政問題而遭否決，那麼那些組織所面臨的嚴重徵聘問題便不能解決，他們的工作便將受到妨礙。

四五。這個提案的費用，對聯合國本身來說，每年約為二百七十五萬美元。他並不小視這個數字，但他認為不能因此而完全不顧專門職員應該享有的公正平允待遇。他希望委員會能把這個提案全部核准，最後他並請委員會注意文官諮委會報告書（A/4823/Add.1）第八十三段——最近幾月的經驗證明這一段的內容更為恰當。

四六。Mr. MAURTUA（祕魯）說，祕書處職員地域公允分配問題和職員適當的薪給問題息息相關。為了執行日益專門的任務起見，祕書處現在更加需要專家這一點，法蘭西代表于第八七二次會議曾經指出了；但是專門化就是說個人須將注意力集中於一個有限的領域，因而不能有其他受訓練和就業的機會。為了補償個人機會所受到的限制，理應給予適當的薪給，使他能以全部精力注意他的工作而不憂慮他的經濟前途。為了國際社會的利益着想，不僅目前職員主要應由技術人員組成，而且祕書處也應該能盡量吸引訓練有素的人員才是。有了充分的安全保障和適當的薪給，祕書處的國際職員便應成為一個服務和平的日益有效的工具。

四七。祕魯代表團認為增加專門以上職類職員的基薪數額，實有充分理由。人事處主任已經指出，目前薪給標準自一九五〇年以來即未變動。那也就是請文官諮委會從事研究並提出建議的原因。國際文官制度諮詢委員會曾經考慮協委會所作的研究及其他關於各國國內政府機關及類似組織薪給水準及趨勢的資料，以及聯合國系統本身在職員徵聘及留用方面所有的經驗。國際文官制度諮詢委員會注意到，從一九五〇年至一九六〇年的期間，文官薪給有了普遍的增加，其增加程度甚至較其他工作人員薪給的增加為大；但是聯合國基薪卻一直未變，因此在上述期間之末，聯合國所付薪給和國內政府機關所付薪給之間，就有很大的差別。那種情勢自然難免影響聯合國保留合格人員的能力。

四八. 國際文官制度諮詢委員會在其報告書第五十一段內指出協委會提案的效果，不過是把日內瓦聯合國薪給和瑞士或美國政府機關薪給之間的關係恢復到一九五七年所有的情況。此外它還強調訓練職員以本組織工作為終身事業的必要。在它看來，一九五六年薪給審核委員會所建議的薪給數額，不過僅足做到可以羅致必要職員的地步，因此也只是勉強令人滿意而已。國際文官制度諮詢委員會以一九六〇年十月為其參照日期，而各國文官薪給上漲的趨勢在那個日期以後似乎仍在繼續。若干國家，尤其是美國，有一個明確趨勢，要設法使高級文官薪給與私人企業類似地位職員的薪給趨於一致。後者往往較前者高出百分之三十。

四九. 根據其他若干考慮，要加薪的理由便更為充分。首先，本組織會員國數目增加以後，工作分量隨之增加，而工作本身也愈來愈見複雜。其次，不僅必須保證會所工作職員能有適當的薪給水準，而且必須保證會所以外各地工作職員也能安心工作而不妨害他們家庭的經濟狀況。第三，一定要有某種鼓勵使職員願意以聯合國秘書處工作為其終身事業。要達到這個目的，一部分辦法就是規定適當的薪給，這一點文官諮委會報告書第八十三段已經承認過了。

五〇. 爲了他所說的這些理由，他贊成秘書長報告書(A/4823)和文官諮委會報告書(A/4823/Add.1)內所載的建議。而且行政及預算問題諮詢委員會對這些建議也並未表示反對。如果加薪所需經費對本組織目前財政狀況會有不良影響的話就不妨先請秘書長儘現有資源限度內開始實行那個辦法，等到取得更多的資源時，再繼續推行。

五一. Mr. GREZ (智利)認為要想秘書處職員符合各方對於他們所作的要求並保持現有的優良標準，他們所得到的薪給就非與其他組織類似資歷人員所得到的薪給相同不可。這一點已經人事處主任證實，因為他曾說過，聯合國所定的薪給較目前工商企業所有者為低，所以聯合國在徵聘合格職員時遭遇到種種困難。因此智利代表團贊同諮詢委員會報告書(A/4930)第二十九段所載的建議。

五二. Mr. JOFRE CHAVEZ (玻利維亞)同意前面兩位發言代表的意見。要想職員達到效率的最高標準，唯一辦法就是由聯合國提供較其他機關優厚的薪給。如果薪給水準低於外界組織一般水準，合格職員便可能被迫謀求工商業界待遇較優厚的職位。祕

書處的終身從業職員不僅要能應付他們的基本需要，要能多少保障將來的經濟安全，而且還要能夠負起其他義務——其中之一就是以不失體統的方式代表聯合國。如合格職員因薪給低微而被迫離開本組織，未免可惜。因此他贊成秘書長報告書及文官諮委會報告書所載的建議。現在這些建議尤其重要，因為新任秘書長一定要有指望職員能夠特別努力的把握才是。

五三. Mr. EHSASSI (伊朗)說，得到及維持一批有效率的人員，是任何組織最重要的目標之一，除非職員獲得適當的薪給待遇，那個目標便不能實現。這是造成安全和諧氣氛來維持一批忠實幹練職員的唯一途徑。

五四. 伊朗代表團深信目前聯合國職員薪給數額未能達到適當的水平。自一九五〇年以來，生活費用不斷上漲可是他們的薪給卻並未提高。他歡迎其他各國代表團也承認了這個事實。他贊成秘書長及文官諮委會報告書所載的建議，覺得那些建議並不過分。事實上，職員協會認為有理由將各級基薪普遍增加百分之二十。

五五. 伊朗代表團贊成那些提議，因為它很擔心高級職員離開聯合國去改任私人機關薪給較高職務的趨勢遲早會使本組織效率遭受不利的影響。此外聯合國以目前薪給標準來徵聘它臨時需要的專家，頗多困難。聯合國聲譽主要繫于本組織的技術研究和科學工作，而這些工作大部分是由專門人員擔任的。像他本國那樣的小國，正在利用聯合國專家的知識進行它們國內的種種方案，如果那些人員才幹水準降低，主要受害的便是它們這些小國。然而問題的關鍵不僅是目前職員的才幹，而且是本組織將來的效率。誠然，聯合國現正面臨財政危機，不過讓那個考慮來阻擾一個顯係必要的步驟，便會違背本組織的長期利益。因此他堅決支持秘書長的建議。

五六. Mr. ARRAIZ (委內瑞拉)說，委內瑞拉代表團認為祕書處職員沒有獲得適當的報酬；聯合國的薪給不僅不如工商業同等人員的薪給，甚至也不如根本不算優厚的國內文官薪給。他願向祕書處在目前條件下執行任務的態度致敬。以促進人權為職志的聯合國不能長此利用職員所表現的犧牲精神。再則，基薪數額的增加無疑地也可以幫助改善地域分配。他十分贊同祕魯、智利和玻利維亞各國代表所發表的言論，並支持秘書長報告書所提出的提案。諮詢委員會

對這些提案並未提出相反建議，可見那些提案就更加應該由第五委員會核准。

五七. Mr. BANNIER (荷蘭) 請問秘書處是否能提供資料，說明基薪數額表的擬議增加，對適用該表的其他各組織如各專門機關及特別方案——即技術協助方案和特設基金會會要引起多大的費用。就志願方案而言，薪給支出的增加便會減少業務工作可以利用的資金。此外，如能知道所牽涉的會所以外職員數目，也對委員會很有助益。

五八. Mr. SOKIRKIN (蘇維埃社會主義共和國聯邦) 問，會所需要高度專門人才的程度是否還不及其他地方那麼大，而過去所有的這種需要，是否像諮詢委員會報告書 (A/4930) 第四十三段所說的那樣，已經在某種限度內顧到。

五九. Mr. TURNER (財務主任) 答復蘇聯代表的問題，特促請注意諮詢委員會報告書第四十三段，因為該段頭兩句已將情況清楚說明。不過如果說高度專門人才的需要，只“在很小限度內”顧到，而不像第二句所說的“在某種限度內”顧到，也許更要正確一點。一九六一年度修訂概算第三款第伍項對此類職位——專門技術職位——規定的經費很小，事實上僅敷三、四個職位之用。由于利用其他資源如特設基金會預算中關於補助金及間接費等項經費的結果，一九六一年才能多聘兩名專家。根據委員會初讀通過一九六二年度概算時所核定的此項用途經費，似乎這一方面可望稍事擴充，但與目前全部需要相較，這筆經費還是很小，而且將來這種需要恐怕還要增加。

六〇. 荷蘭代表所提出的一點，與同一問題的另一方面有關。人事主任將來也許願意提出詳細的答復。

六一. Mr. HAMILTON (人事主任) 說，他預備就會所以外各機關及特別方案所遭到的徵聘困難，

擬具一個簡短的報告。² 文官諮委會報告書 (A/4823/Add.1) 附件一第一段分段 (b) 所提及的資料可以複印分發。志願方案職員方面所遭遇的困難主要係與高級人員有關。

六二. 此外他還將查明基薪增加後對會所以外各機關及方案發生的經費影響粗略估計，所增加的經常預算開支和所涉及的職員數目大致等于會所數字的兩倍。

議程項目五十八

各專門機關及國際原子能總署開支情形之審計報告書：

- (a) 技術協助擴大方案專款帳下所撥技術協助款項之開支 (A/4828, A/4947)；
- (b) 作為特設基金會所辦計劃之執行機關之開支 (A/4825, A/4948)

六三. 主席表示在沒有任何提案的情況下，應依往年辦法，由委員會建議大會鑒悉審計報告書 (A/4828, A/4825) 及諮詢委員會對於這些報告書所發表的意見 (A/4947, A/4948)。

決定如議。

六四. 主席建議請報告員將該項目直接向大會報告。

決定如議。

午後五時四十分散會

² 嗣經編為文件 A/C.5/L.685 分發。