



大 会

Distr.  
GENERAL

A/51/705/Add.1  
12 February 1997  
CHINESE  
ORIGINAL: ENGLISH

第五十一届会议

议程项目120

人力资源管理

公平地域分配

秘书长的说明

秘书长谨向大会各成员提交他就联合检查组题为“比较联合国共同制度内计算公平地域分配的方法”的报告(A/51/705)提出的意见。

## 附件

### 秘书长对联合检查组题为“比较联合国 共同制度内计算公平地域分配的方法” 的报告的评论

#### 1. 概况

1. 对于会员国所通过的、体现于大会各项决议和给秘书长的指示的关于任命工作人员的概念和原则,联检组的报告提出了的令人注意的办法。

2. 联合国秘书处内的地域分配问题早自1947年即为大会激烈辩论的议题。会员国在大会第二届会议对秘书处工作人员的地域分配表示不满。《宪章》第一百零一条第一项规定秘书长掌握的委任权力自该时起即受到大会各项指示的制约。会员国就公平地域分配所提的指示包括两个方面:关于计算方法的详细政策方针以及秘书处为执行大会任务而开展的活动的活动的主要基本原则。在目前计算公平地域分配方法的基本原则中,大会已就下列各点达成广泛协议;最好使基数与必须按地域分配的实际员额数相关联;将根据人口因素安排的员额列入会员国的员额幅度;各会员国幅度的中点需要上下灵活变动。大会还就将采用的因素和各个因素的加权数作出最后决定。

3. 因此大会为秘书长提出了各项特定的目标。人力资源管理厅一向和秘书处所有主要的组织单位共同努力确保工作人员的公平地域分配。通过各部门厅处同人管厅进行的有效合作,并通过提供用来物色人选的资源,可以在所有会员国,包括没有任职人员或任职人员不足的会员国,找到很有能力的候选人。在取消现行的冻结征聘措施时,秘书处将继续同会员国合作,通过派遣征聘工作团、通过传播媒体、计算机网络和其他求才方法来鉴定各方面范围更广的合格候选人。

4. 会员国为了就达成共识的用来确定秘书处内公平地域分配人数的公式所作的最新特别努力是第五委员会根据1993年4月8日大会第47/226号决议成立了一个不

限成员名额的工作组。该工作组在1993年7月19日至23日期间举行了5次会议,审议了秘书处编写的一份工作文件,其中载列有关卫生组织、秘书处和气象组织采用的地域分配制度的比较分析资料。应指出工作组无法就特定的结论和建议达成协议(A/C.5/48/45)。

5. 联检组报告了有关联合国共同制度各组织为执行地域分配原则使用的所有方法,并强调其普遍性质。除检查专员采用的分析方法外,可以讨论各种制度的实质优点和缺点,作为配合,特别是讨论方法的应用能力,实现会员国所订目标的程度,说明在必要时采取纠正措施的机制,以及进行成本效益分析。不进行这种讨论,决策机构便难以得出清晰的经过涂辩论的结论。该报告的另一个缺点是,相同期间的综合人事资料格式不相同(报告所提供大部分表格均未列明出处,因此难以对所列资料和数据进行交互核查,必须作出进一步解释。

6. 在这种情况下,秘书长同意检查专员的结论,认为该报告所说的“大胆构想应当是普遍考虑的主题,可以为进一步讨论管理地域分配方面的棘手问题并取得进展打好基础(A/51/705,第10页)。同理,秘书长愿意就检查专员在其报告中提出的各种问题寻求大会的进一步指导。

## 二、关于各项建议的意见

### 建议1

7. 关于最好按照固定的基本因素,例如会籍因素和会费因素进行分配的建议,秘书长同意检查专员强调应在全系统协调执行地域分配原则的工作。

8. 关于检查专员建议更积极地考虑人口情况,秘书长特别指出重新分配各种因素的加权数的建议。应指出目前40%地域因素保留员额是按照会籍因素分配的,55%的员额是按照会费因素分配的。秘书长认为应当考虑增加人口因素的分量,这个因素目前只占2 700个地域分配员额基数的5%,增加多少应由会员国议定。秘书长曾在上一份报告(A/C.5/46/2,第34段)中指出现有地域员额分配方法的主要问题不是

方法本身,而是给予不同因素的相对比重。在同一份执行中向会员国提供了一系列备选方法,旨在修改现有的因素加权数。提议的备选方法没有一个被所有会员国接受。事实上可以从过去看出,将各个因素的订正加权数列入大会决议的可能性不大,因为未能形成支持这种构想的共识。

9. 关于强调按区域或次区域分组的建议,秘书长指出,以前曾尝试采用按区域或次区域分组的计算公式,但未获成功。此外,按区域计算任职人数本身无法解决每一区域内各国所占任职人数的问题。虽然有这些意见,但是如果会员国设计出这种按区域或次区域的公式,秘书长将竭尽全力,尽量采用会员国决定的按区域或次区域计算的方法。

10. 秘书长赞成按世界各地理区域公平分配高级别管理职位的建议。很遗憾,检查专员似乎没有认识到每一个秘书长为实现这个目标所作的长期努力。

## 建议2

11. 会员国代表和每一个秘书长在第五委员会的发言中都曾强调不应当用僵硬的任命秘书处工作人员的数学公式来束缚秘书长的手脚。应当指出,即使采用现行的幅度,且允许从中点灵活加减15%来确定特定适当幅度的上下限额,有些会员国仍然主张采用比现行制度更为灵活的制度。

12. 除了灵活以外,任何新的适当幅度计算制度均须满足若干运算上的要求;除其他,这种制度应当可以得出可预测的和可核查的结果,易于管理并且透明。

13. 应当从技术和政治两个层面来审查检查专员关于采用新的职位加权原则的建议,因为改变现有的计算方法需要对配额制度和适当幅度作出影响深远的修改。

14. 目前分配给每个会员国的配额的计算方法是:考虑3项因素并确定某个职位的中点数和上下幅度。正如检查专员所指出的,现行制度的缺点是,根据这种制度,职位的级别被认为是对等的。

15. 从联检组报告很难看清楚检查专员建议采用何种新方法来执行职位加权原

则。报告似乎提出了好几种备选方法,包括给每个会员国分配若干预定级别职位的制度;另一个制度是点数加权方法,它明显与目前所用方法类似,但又不所不同,主张给每会员国分配若干点数,而不是给每会员国分配若干职位;最后还提出一种制度,建议根据职位薪金来计算职位加权数方法。

16. 秘书长不想在这个初期阶段,特别是在没有执行这些建议的具体纲领的时候就预先制止会员国进一步审查这些建议,他想提出以下的初步意见。首先,任何职位加权原则均不应为秘书长带来难以实际执行的更为僵硬的制度。如果向每一个会员国分配若干确定级别的职位,看来就会出现这种情况。其次,点数加权方法似乎更具灵活性,它允许会员国作出各种选择,包括在分配点数的范围内选择职位的数目和级别,但是长期来说难以预料,因为会员国国民现任职位的级别经常改变。此外,如果会员国选择数目最多的较低级别职位,日后即使维持相同数目的职位,该会员国所占名额始终会超出配额,看来没有任何行动可以纠正该国任职人数过多的情况。此外,根据这种制度,每年都要重新计算会员国的配额。目前秘书长无法就检查专员所建议的执行按薪金计算职位加权数原则的制度提出意见,因为联检组的报告没有提供充分的详细资料。

### 建议3

17. 秘书长充分支持联检组的建议,认为各会员国的自愿捐款不应附带压力或条件,不应规定必须征聘某一特定国家或地区的国民。虽然秘书处应就自愿捐款的使用情况对捐助者负起全面交代责任,但是仍须继续努力,同它们商讨由秘书处经过适当资格核查后甄选和任命的人员来执行由这类资源资助的项目和方案的问题。

### 建议4

18. 关于免费提供的人员,秘书长提请注意他关于这个主题的报告(A/51/688和Corr.1),其中深入审查了检查专员提出各项问题。秘书长在报告中清楚说明了秘书

处对于通常委派免费提供的人员履行的职责和任务以及可能要委派免费提供的人员处理特殊情况的问题所持的立场。该报告第41至50和第67至69段简要叙述了这些立场,附件一提出了接受免费提供的人员的准则。

19. 更具体地说,关于检查专员担心的问题,秘书长建议遵循下列政策,即不利用免费提供的人员来填补或履行通常同经常性方案预算、维持和平预算或维持和平支助帐户核可的员额空缺或职务,特别是关于政治、法律和行政的职务。在任何情况下,绝不允许利用免费提供的人员来监督工作人员执行公务;也不得委派他们履行敏感的或具有保密性质的职务。秘书长在报告中总结说,只能在例外情况下接受免费提供的人员,并应规定其服务期限,时间不能太长须符合维持和保护联合国所负责的国际性质的各项准则。

#### 建议5

20. 共同制度中规模较小的组织对这个建议特别感兴趣。一些组织,例如公务员制度委员会、联合国大学、养恤基金等组织是按照联合国工作人员条例管理其人力资源的。因此,下述意见仅限于能影响到联合国秘书处与这些组织的互动关系的那些方面。

21. 秘书长同意检查专员关切的问题,在原则上欢迎他们在这个建议中提出的构想,因为该建议提供了一个衡量规模较小组织的地域分配原则执行情况尺度。但是,在将建议变成实际行动时可能会有障碍:不仅是因为许多规模小组织的工作人员是长期任用,还因为大会第37/126号决议规定,定期任用的工作人员连续工作满五年而成绩良好者,应尽量考虑给予长期任用,秘书长关于终身任用与定期任用的比例的报告(A/C.5/51/34)对此作了解释。