



联合国 大会



Distr.
GENERAL

A/46/326/Add.1
12 November 1991
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

第四十六届会议
议程项目112和115

联合检查组

人事问题

联合国内工作人员的轮调

秘书长的说明

增 编

秘书长谨将对联合检查组题为“联合国内工作人员的轮调”的报告(A/46/326和Corr.1)的评论递交大会。

增 编

秘书长的评论

导 言

1. 报告谈到联合国内人力资源管理制度的一个重要问题,并提出了若干值得称赞的建议,大多数的建议经过进一步的审查和完善以后,将有助于制订可行的工作人员轮调制度所根据的参数。检查专员的第一项建议尤其重要,他强调必须建立一种工作人员的轮调机制,作为职业发展制度的组成部分。

2. 然而,联合国秘书处的业务要求,同检查专员对其轮调政策作出评论的三个专门机构(开发计划署、难民专员办事处和儿童基金会)的业务要求存在着很大的差别。这三个机构基本上是面向外地的,每一外地办事处的结构和职责同其他办事处都有不少的重叠。当然规模和方案要求有所不同。儿童基金会的某一个国别方案同另一个国别方案大同小异,取决于当地和区域的条件。在这种情况下,工作人员的轮调问题,就是安排奖励和调动的机会以及制定每几年人员调动的政策。

3. 秘书处的工作很少能如外地组织那样进行相互的交流。正如检查专员在第16段中所指出,95%的电子数据处理、法律、图书馆、政治和出版等方面的工作集中在纽约、日内瓦和维也纳。将多数的这些职务下放,在经济上是不可行的,也是不实际的,以这些职业为专长的工作人员,也不可能象行政、财务和经济等较一般的职业那样具有同样的轮调机会。如难民专员办事处和儿童基金会一样实行实际上适用于所有业务工作人员的全面和强制性的轮调政策,则是完全行不通的,因为秘书处所要求的职责多种多样,又因为大会和主要的会议服务业务都设在总部的工作地点。

4. 虽然报告指出某些职业(电子数据处理、法律、图书馆、政治和出版)工作人员在区域委员会和总部之间的分配“不均匀”,但并没有谈到这种情况的原因。各区域委员会是经济委员会;经社理事会所规定的任务授权完全是促进社会经济发展和区域的经济合作。它们需要经济学家、工程师、科学家,这些职业群组非常分

散,而且报告指出“工作人员轮调的问题可能较少”。它们对律师、政治学家、出版和图书馆专家的需要很少。

5. 任何轮调政策的主要目标是,使工作人员接触本组织开展业务的各种条件和环境,增加经验并填补艰难地点的空缺,以便实施联合国的经济、社会和人道主义方案。如果职业可以互相交流,轮调是适当的。如果特定方案的职务要求是高度专业性的或有明显地方性的,轮调就不适当。

若干忽略

6. 报告忽略了秘书处旨在鼓励人员调动的一项重要的应享权利方案,即从1990年7月1日开始实行的人员调动和艰苦条件津贴。该方案为分配到不同工作地点的工作人员制定一个矩阵百分点,工作地点越加艰苦,百分点也逐渐提高。¹报告也忽略了在艰苦工作地点任职的工作人员的各种特别应享权利,例如缩短周期的回籍假、特别货运权利、增加教育津贴旅行和增加报销膳宿费用。这些特别的应享权利列于ST/AI/280,并定期修改以反映各工作地点艰苦程度的变化。

7. 若能对照现行的鼓励制度对全面轮调所涉的经费问题作更充分的审查,对报告会有帮助。

8. 报告没有探讨在共同制度各成员之间人员调动的障碍。鉴于联合国秘书处的任务同实行轮调的面向外地的机构完全不同,两个组织之间的人员调动可能是某些职业群组的唯一途径。

出缺情况

9. 报告正确地指出各区域委员会的出缺情况已不再是一个问题。表一所列的截至1991年8月31日的出缺情况可以进一步表明这一点。从表中可以看到,非洲经委会尽管最近进行了疏散,其出缺率仍低于10%。西亚经社会的高出缺率,大概是特定的局势造成的。一旦局势稳定以后,出缺率可望降低。

表 1
截至1991年8月31日总部和各区域委员会
专业人员职类职位的出缺率

组 织	经常预算常设员额	出缺员额	出缺率(%)
总部	1 894	102	5.39
欧洲经委会	114	4	3.51
亚太经社会	182	8	4.40
拉加经委会	176	2	1.14
非洲经委会 (31/3/91)	214	17	7.94
西亚经社会 (31/1/91)	98	17	17.35

职业发展

10. 检查专员提到人力资源管理司正在作出各项努力,以建立一个所有工作人员的全面职业发展制度,对此我们表示感谢。职业发展制度是一种综合的人事管理制度的组成部分,目的是培养多才和机动的工作人员,以使联合国能够有效地履行任

务,同时给工作人员提供有报偿的和令人满意的职业。该制度是鼓励人向上。为达到此一目标,正制订或补充若干分制度,以反应最新的管理做法。为此所作的努力包括经常审查评审制度和晋升政策,对主管进行系统培训并建立职业辅导制度。行政当局意图是,将工作人员调动的概念纳入上述建议之中。

建 议

11. 建议5(a)认为“对于从总部外调到外地的工作人员,应立即给予一笔特别职位津贴,不必象目前那样要等待6个月”。将一笔立即的特别职位津贴仅限于“从总部”外调的人员似乎限制过严,从一个工作地点调到生活条件更为艰苦的另一个工作地点的人员如何?同时,“调到外地”似乎又过于笼统,因为外地的条件差别很大。目前,1988年11月2日的ST/AI/338/Add.5规定,选派到第三类工作地点一个较高职位的工作人员,在调到该职位后可立刻得到特别职位津贴。1990年9月28日PD/1/84/Rev.1又规定,在调到一个较高职位三个月以后可以支付特别职位津贴,不是报告所说的六个月。

12. 建议5(b)的内容是,被选定填补“外地”一个较高级职位的工作人员应在六个月内提升,对艰巨或艰苦工作地点的执行日期应有区别,“但这些人必须满足其调职信中指出的所有要求”(原文)。这项标准相当笼统。如果检查专员是指职务说明的要求,则未考虑到业绩表现。对第三类工作地点目前的规定是,立即给予特别职位津贴,并在六个月后进行提升审查,这更符合工作人员条例第4.2条

13. 建议5(c)再次提到大会第44/30号决议,该决议同鼓励调动无关。

14. 建议3(和第31段)要求在人力资源管理厅内设立一个特别股,并分配适当的人力和财力资源,以管理和执行轮调政策。设立另一个官僚机构的后果是,使征聘和升级工作甚至更为繁琐,如报告所指出,这些业务已是“人力资源管理司最费时间的责任”。

结 论

15. 如上文指出,报告强调指出了若干重要的问题,其中一些问题已列入我们的行动计划。工作人员的轮调是一项重要的人事管理政策。如果设想周密并贯彻始终,可以成为工作人员调动的有利工具。但是,如果设想不周就可能出现僵化的情况,反而使其成为令人厌恶和信誉扫地的工具。目前所进行的工作是为了建立一种具有内在灵活性的制度。

注

¹ 报告第21段说,大会第44/30号决议“核可许多有关在条件艰苦的地区工作的人员的措施和奖励办法”。第44/30号决议是关于“逐渐发展有关新的国际经济秩序的国际法的原则和准则”。检查专员可能是指第44/198E号决议,大会在该决议中除公务员制度委员会的某些其他建议外,核可实施人员调动和艰苦条件津贴。
