



第五十三届会议

议程项目 117

会议时地分配办法

语文工作人员的职业发展:降低有些工作地点的过高出缺率:
采用管理下的外派制度的可能性

秘书长的报告

增编

摘要

近期对所有工作地点所作的一次出缺率调查显示,联合国维也纳办事处和各区域委员会的语文事务单位大多存在过高出缺率现象。将新征聘工作人员直接外派至这些工作地点以及呼吁总部有经验工作人员自愿前往外地工作几年这两个办法对于解决这一问题并非很有效。诸如建立管理下的外派制度等激进措施可能与该问题的性质和程度不相称。使总部以外的外派工作更具吸引力,主要是通过提高职业发展前景,是人力厅和会议部正在深入审查的其他方法之一。

1. 大会 1992 年 12 月 18 日第 53/208 A 号决议第 33 段请秘书长通过会议委员会和行政和预算问题咨询委员会向大会第五十四届会议提交一份报告说明可能采取什么措施以减缓某些工作地点语文事务单位出缺率过高问题并保障整个秘书处会议事务达到所要求质量。

2. 据此,会议委员会在 1998 年实质性会议上请秘书长通过该委员会向大会第五十四届会议提交一份报告,说明采用基于非薪酬刺激的管理下外派制度的可能性,这一制度将减缓有些工作地点语文事务单位出缺率过高问题,并保障整个秘书处会议事务达到所要求质量。本报告即按这两个要求而提出。

3. 鉴于本报告议题与向大会第五十三届会议续会所提关于语文事务单位职业发展的报告中有关各工作地点间调动的信息(A/53/919,第 19 至 23 段)有密切关系,因此本报告以该文件的增编分发。

4. 已调查了联合国所有四个会议中心和各区域委员会在 1999 年 3 月 31 日的出缺率。结果摘录于表 1。

表 1

1999 年 3 月 31 日各语文事务单位出缺率
(仅指专业人员员额)

工作地点/语文处	出缺数/员额数	出缺率(百分比)
总部		
笔译和编辑	32/360	8.9
口译	5/119	4.2
逐字记录	0/53	0
制稿	0/18	0
日内瓦办事处		
笔译和编辑	21/170	12.3
口译	10/84	11.9
维也纳办事处		
笔译和编辑	12/52	23.1
口译	3/17	17.6
内罗毕办事处		
笔译和编辑	0/19	0
非洲经委会		
笔译和编辑	5/15	33
亚太经社会		
笔译和编辑	2/20	10
拉加经委会		
笔译和编辑	4/10	40
西亚经社会		
笔译和编辑	5/9	55.5

5. 过去已指出,总部和日内瓦办事处的出缺率相当于、有些情况下较好于 1998 年记录的整个秘书处系统 10% 总出缺率(见 A/54/6(Part One)号文件(i))。另一方面,除内罗毕办事处和亚太经社会外,语文单位编制较小的其他工作地点的出缺率相当高。表 2 分列这些工作地点的出缺情况。

表 2

纽约和日内瓦以外的各工作地点语文事务单位
各职等出缺情况(1999 年 3 月 31 日)

工作地点/语文处	职 等				总计
	P-5	P-4	P-3	P-2	
维也纳办事处					
笔译和编辑	1	5	6	-	12
口译	-	-	3	-	3
内罗毕办事处					
笔译和编辑	-	-	-	-	-
非洲经委会					
笔译和编辑	-	2	3	-	5
亚太经社会					
笔译和编辑	-	-	2	-	2
拉加经委会					
笔译和编辑	-	2	1	1	4
西亚经社会					
笔译和编辑	-	3	2	-	5
总计	1	12	17	1	31

6. 在内罗毕,19 个审校/笔译员额中有 15 个是预算外员额,由内罗毕办事处根据给予环境规划署的特别授权直接管理。这无疑说明了为何该处的出缺率没有象语文人员编制较小的其他工作地点的出缺率那么高。关于职业发展的报告已概述,过去几年为改变这些工作地点的情况采取了若干措施,如将新征聘并已在纽约完成培训的初级笔译直接派往总部以外的办事处,以及号召总部笔译工作人员自愿前往较不热门的工作地点工作两、三年。但是必须承认,此类措施并不完全有效。

7. 纽约和日内瓦以外各工作地点语文事务单位的高出缺率问题已有一段时间。鉴于依赖自愿去这些工作地点工作一段时间以此补缺的办法不断面临困难,因此便逻辑地考虑到更严格执行《工作人员条例》第 1.2 条(c)款的可能性,该款规定:“工作人员应服从秘书长的命令,接受秘书长的指派担任联合国的任何工作或职位。”由于这些工作地点笔译和编辑股(1999 年 3 月 31 日为 28 个)和维也纳办事处口译科需补充的出缺员额(3

个)(见表 2)与总部和日内瓦办事处的笔译和编辑员额数(1999 年 3 月 31 日为 530 个)及口译员额数(203 个)不成比例(见表 1),因此制订客观和透明的标准以使工作人员接受强制性轮换具有重要意义。1970 年代早期曾试图在纽约推行强制性轮换制度,但因为缺乏此类标准,受影响的工作人员认为这一制度有歧视性,有些人因此辞职,从而干扰了总部一些单位的业务。

8. 大会 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议通过后,工作人员强制性轮换至某些工作地点的做法大为减少,因为大会请“秘书长公布所有空缺,以便使所有合格工作人员都有同等机会并鼓励调动,并有一项了解,秘书长在既定程序外任命和晋升的斟酌决定权应局限于秘书长办公厅和副秘书长及助理秘书长职等以及各级特使”(着重线为新加)。虽然管理人员继续提请工作人员注意总部外的员额空缺通知并鼓励符合条件的可能候选者提出申请,但已放弃了未经事先公布空缺通知而强制性轮换的做法。

9. 秘书处内讨论的另一办法是建立轮换制度或管理下的外派制度的可能性,在这类制度下,总部或总部及日内瓦办事处的所有语文工作人员毫不例外的都需在其职业生涯的某一时期在其他工作地点工作一段时间。但在执行此类制度前必须考虑一些制约因素。其中一个重要考虑因素当然是如此大规模的轮换制度所带来的高昂旅费和安置费用,而且,考虑到与其他一些专业可能不同的是,在外地的经历并不能为语文工作人员其后在总部担任更具挑战性工作作好准备,因此此类制度令人更难接受。对总部的笔译、编辑和口译的多样化工作要求、以及大规模语文事务单位需要有更大能力提供长期的内部培训和质量管理这两点确实对改善语文工作人员的素质至关重要。

10. 上文第 7 段已提及的另一考虑因素是,纽约和日内瓦以外的工作地点有限缺额的需求与纽约和日内瓦这两个工作地点众多语文工作人员资源的供给两者之间的供求极不平衡。即使不考虑费用,也必须将大规模定期外派和轮换所带来的干扰和行政工作量与需要解决的问题的规模相比较衡量。

11. 有鉴于此,人力厅与会议部目前关于总部外各工作地点出缺情况的讨论重点并非是建立诸如管理下的外派制度等新制度的必要性,而是使外派至这些工作地点更具吸引力的方法和途径,以此增加自愿者。方法之一是在晋升程序中更多考虑调动因素。上文第 9 段指出,

在外地的经历本身并不增加语文工作人员的语文能力,但自愿牺牲个人可能的便利而接受总部外的外派工作显示了忠于联合国目标的精神,值得肯定。尤其有必要确定已在总部工作几年、有发展前途且愿意外派至较不热门的工作地点工作两年的笔译,前提是(a)两年后他们将自动调回原单位,和(b)他们调回后,如原单位有高一职等员额空缺,由于其调动记录应特别考虑其申请。虽说这种做法似乎是一种切实可行的优先办法,但必须谨慎考虑其执行模式,以便坚持能力最强、最能胜任高一职等工作的工作人员才应晋升的原则。还应注意避免作出有损于《工作人员条例》现行晋升程序之完整性的个别承诺。这些执行模式将是人力厅和会议部在人力资源管理改革内进一步讨论的议题。