



## 第五十四届会议

议程项目 124

会议时地分配办法

**语文事务单位内职业发展——降低有些工作地点的过高出缺率的措施：  
管理下的外派制度的组成部分****秘书长的说明****摘要**

在一项将语文工作人员外派的新政策范围内,大会事务和会议事务部、人力资源管理厅和总部以外各办事处之间的合作将获得加强,根据奖励措施的管理下的外派制度的各组成部分则将于 2000 年 1 月 1 日就绪。

1. 秘书长按照大会 1998 年 12 月 18 日第 53/208 A 和 B 号决议的要求,分别于 1999 年 4 月 21 日和 5 月 26 日提出了一份关于语文事务单位内职业发展的报告(A/53/919)及题为:“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”的该报告的增编(A/53/919/Add.2)。

2. 会议委员会在 1999 年 8 月 30 日至 9 月 2 日的实质性会议上注意到上述的秘书长报告,并请他在大会第五十四届会议的主要部分终了以前最后订定关于根据职业奖励措施的管理下的外派制度和旨在降低有些工作地点过高出缺率的具体提案。本说明便是按照这项要求编写的。

3. 在会议委员会的届会之后,大会事务和会议事务部与人力资源管理厅之间举行了协商。据此,就减缓总部以外有些工作地点语文事务单位出缺率过高问题的以下两套措施达成协议:第一套包括拟加强大会事务和会议事务部、人力资源管理厅和总部以外各办事处会议事务处之间合作的各项措施,以便利填补这些办事处内起职等(P-2/P-3)的空缺;另一套措施旨在采用一项根据职业奖励措施的管理下的外派制度,以便利填补 P-3 或 P-4 职等资深语文工作人员(笔译、编辑,以及就联合国维也纳办事处而言,口译)的空缺。

**一. 填补起职等等的空缺**

4. 语文事务单位内有高空缺率的工作地点(参看 A/53/919/Add.2, 第 4-6 段)通常没有能力向参加征聘语

文工作人员竞争性考试及格后的人员提供辅助培训。如秘书长关于语文事务单位内职业发展的报告中所述(A/53/919,第22段),数年来作出了一些安排,让那些为总部以外办事处空缺员额所征聘的笔译和编辑先在总部接受加速培训,为期六至八个月,其后才前往应聘地点就职。

5. 现已决定,在公布竞争性考试结果后,即将所有及格者的背景档案副本有系统地送交各区域委员会、联合国维也纳办事处和联合国内罗毕办事处,这些工作地点的会议事务处将可优先甄选名单上的候选人。考虑到这些工作地点的特别需求和(或)语文能力需要,在甄选过程中将不论名单上候选人的名次为何。从而,在总部为总部以外办事处空缺所征聘候选人提供的强化训练将继续为期六至八个月。

6. 如果有高空缺率的总部以外的某一办事处有兴趣征聘名单上一或数名候选人,但以这些候选人必须按惯例在总部接受整两年辅助训练为条件,则这些候选人最初将以填补总部空缺员额方式被征聘,但有一项明确了解,即是他们在训练期间终了时将被转调。对此条件的接受将被载人与所有新征聘者签订的雇用合同中,即自2000年1月1日起,将规定凭本组织自行处理,工作人员得被转调至任何工作地点。

## 二. 以资深语文工作人员填补空缺

7. 在处理有些工作地点语文事务单位内高空缺率情况时,最难以解决的问题一直是如何让那些具有数年经验的P-3和P-4职等语文工作人员愿被外派至这些工作地点。如以前所述(A/53/919/Add.2,第6段),号召总部语文事务工作人员自愿前往较不热门的工作地点工作两、三年,在解决这些问题方面并不见成效。因此,现已决定管理部门在这方面将采取一项较积极的办法:管理部门不是几乎完全依赖志愿人员,而是在与可能接受的办事处的充分协商下,使用例如技能、背景和语文能力等标准来甄选填补空缺的人员。现有的与这些外派有关的奖励办法将使那些中选者不会认为被选中是“不公平的”,并将鼓励他们愿意接受外派。

8. 现已商定以下奖励措施:

- 大会事务和会议事务部承诺,在外派至高空缺率工作地点至少两年后,得返回总部,或看情况返回联合国日内瓦办事处;

- 该部承诺,优先考虑以前曾在高空缺率工作地点工作的申请人提出的转调至其所选择某一工作地点的要求;

- 在考虑同等绩优升级候选人时,优先考虑具有以前曾外派至高空缺率工作地点记录的工作人员:因此,P-4和P-5职等空缺通告将规定“具有以前曾外派至高空缺率工作地点记录的候选人将获优先考虑”;

- 其他方面都合格而以前曾外派至高空缺率工作地点的人在申请升级P-4和P-5职等要求豁免所需最低服务年份时,将获得特别考虑。

9. 作为一项强制遵行措施,凡无有效理由而拒绝遵照外派要求的工作人员将获告知,这项拒绝将保留在其公务身份档案记录中。

10. 在拟订上述措施(预订2000年1月1日执行)时,一项重要的考虑一直是必须避免给予专业人员职类内语文工作人员另外的身份。事实上,这些措施与人力资源管理厅目前正在制订的一般专业人员的管理下外派程序完全符合。从而,最终决定,最初拟想为语文工作人员管理下外派制度一部分的一些奖励措施,包括自动降低升级所需服务年数、加速按级加薪、给予每12个月一次回籍假,将不予保留。不过,期望本说明内载述的新办法和新措施将有助于大大改善总部以外工作地点语文事务单位的空缺情况。