

**第五十六届会议**

临时议程\* 项目 136

会议时地分配办法

**某些工作地点语文事务单位空缺率过高以及其他与征聘语文工作人员有关的问题**

秘书长的报告\*\*

**摘要**

本报告对所有工作地点语文事务单位目前的出缺情况进行分析，显示总体情况有所改善，长期存在空缺问题的所有工作地点的空缺率有所减少。本报告说明了帮助解决高空缺率问题的积极办法。

但是，在一些工作地点，空缺率仍然很高，说明现有的鼓励语文工作人员调动的措施效果有限。目前正采用一种横向调动语文工作人员的精简程序。本报告详细介绍了为填补联合国内罗毕办事处最近设立的口译科的空缺所采取的行动。报告还说明了大会第 55/258 号决议关于工作人员职能和地点上调动的规定对今后将产生的影响。

报告分析了与特定语文或与特定职能有关的征聘方面的困难，并分析了竞争性语文考试产出率明显降低的可能原因。报告指出过去和现在为提高竞争性语文考试产出率进行的培训活动的成功经验，并提出了关于恢复口译培训方案的建议。本报告还简单介绍了一项机构间倡议，该倡议的目的是通过与教育机构的合作，从根本上解决培训问题。

\* A/56/150。

\*\* 提交的报告中没有提供大会第 54/248 号决议所要求的脚注。

## 一. 引言

1. 大会 2000 年 12 月 23 日第 55/222 号决议第四节第 11 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，向大会第五十六届会议提交一份报告，说明可以采取哪些措施，降低有些工作地点语文事务单位的过高空缺率，并要求全秘书处会议服务达到要求的质量。在该决议同一节的第 12 段中，大会还请秘书长向大会第五十六届会议提交一份综合报告，分析所有工作地点语文事务部门所存在的招聘问题，并提出处理这些问题的措施。
2. 根据大会的上述两项要求，并鉴于高空缺率问题与招聘语文工作人员的困难之间的密切关系，特编写本报告。
3. 本报告下面第二节载自 1999 年提出报告以来所有工作地点语文部门出缺情况的最新资料。<sup>1</sup>对自 1999 年 3 月以来观察到的变化和可能趋势的分析，应大会第 55/222 号决议第四节第 12 段的要求（即秘书长继续努力实施吸引语文工作人员前往高空缺率工作地点的鼓励制度）提供的资料。以及关于高空缺率对语文服务质量可能产生的影响以及为尽可能减少这种影响而采取的保障措施概述。
4. 本报告第三节分析了与征聘语文工作人员有关的问题，并介绍了为解决这些问题已经采取或建议采取的行动。

## 二. 降低过高的空缺率

5. 对联合国四个主要会议服务中心（总部、日内瓦办事处、内罗毕办事处、维也纳办事处）以及四个拥有自己的会议服务单位的区域委员会<sup>1</sup>（非洲经委会、拉加经委会、亚太经社会和西亚经社会）截止 2001 年 6 月 30 日的空缺率作了审查。审查结果概况见表 1，为便于比较，该表还包括了向大会第五十四届会议报告的空缺率<sup>2</sup>。
6. 表 1 显示，自 1999 年 3 月以来，所有工作地点的所有语文服务单位的空缺总数有所减少，总空缺率从 10.3% 下降到 9%。总空缺率的下降显示了征聘工作的效率得到提高，尤其能说明这一点的是过去两年来，西班牙文、法文、以及在较低程度上英文和阿拉伯文语文服务单位的退休率非常高（例如，由于大量工作人员几乎是同时正常或提前退休，使得在短时期内，日内瓦办事处西班牙文翻译科的空缺率上升到高于 33%）。
7. 各工作地点空缺格局产生了变化，1999 年报告的最大的语文服务单位（总部和日内瓦办事处）与中型或小型语文服务处之间的差距缩小了。总部和日内瓦办事处的空缺总数从 8.6% 下降到了 7.6%，其中日内瓦办事处的空缺率大幅度下降，从 1999 年 3 月的 12.2% 下降到 2001 年 6 月 30 日的 5.9%，但是，总部的空缺情况略有恶化，同期总的空缺率从 7% 上升到 8.4%。这种情况反映日

内瓦办事处语文处的大部分空缺率是以总部横向调动的方式填补的维也纳总的空缺率明显减少，从 21.7% 下降到 16.9%，但是口译科的空缺率仍然过高。内罗毕的总空缺率从 0 上升到几乎 16%，原因是按照大会第 1999 年 12 月 23 日 54/248 号决议 B 节第 24 段，于 2001 年 1 月设立了一个永久口译科（目前正在进行的填补内罗毕办事处口译空缺的工作见下文第 8 和第 9 段）。亚太经社会语言服务部门的空缺率仍然低于总部和日内瓦办事处的总的空缺率。非洲经委会、拉加经委会和西亚经社会的空缺情况虽然大有改善，但是空缺率仍然过高分别为 25%、20% 和 22.2%。

8. 截至 2001 年 6 月 30 日，内罗毕办事处口译科的空缺情况如下：阿拉伯语文组所有员额（1 个 P-4、3 个 P-3）仍然空缺；中文组所有员额（1 个 P-4、3 个 P-3）已通过终身任用（试用）在规定职等得到全部填补；英文组所有员额（1 个 P-4、2 个 P-3）仍然空缺；法文组三个员额（1 个 P-4、2 个 P-3）中，1 个 P-3 员额已经通过定期合同（11 个月）得到填补，其余的两个员额已通过终身任用（试用，P-2 职级）得到填补；俄文组所有员额（1 个 P-4、2 个 P-3）已通过终身任用（试用）在规定的职级全部得到填补；西班牙文组所有员额（1 个 P-4、2 个 P-3）已通过定期任用（11 个月）得到填补，其中两个 P-3 职等，一个在 P-2 职等。

9. 内罗毕办事处自设立永久口译科以来所开展的招聘工作涉及剩余的空缺。详细情况见下文。

(a) **阿拉伯文组**——向竞争考试名册上的候选人发了终身任用通知，并向联合国雇用或知道的并根据出缺通告提出申请的同时按程序经过审查被认为符合职位要求的自由应聘者发了定期任用通知。向候选人发出的每一项任用通知。任用的职等都与候选人以前的经历相称，并符合惯例。所有候选人都拒绝了提议的任用。另外，四名外部申请人（以前未被联合国聘用或不为联合国所知）前来总部进行考试。其中一人符合定期任用的要求，但是他拒绝了给予他的员额职等。在 2001 年 1 月进行了阿拉伯文口译竞争性考试之后，已建立了一个新的名册。目前正向该名册上的候选人发出任用通知，并优先填补内罗毕办事处和维也纳办事处的空缺。

(b) **英文组**——在 2001 年 1 月的考试后开展的挑选工作，最近完成之前，已经没有可用的以前竞争性考试所产生的候选人。现在已经有了足够数量的候选人。已向他们发出了任用通知，并优先考虑填补内罗毕办事处和维也纳办事处的空缺。此外，日内瓦办事处的一名口译最近自愿从 2002 年 1 月 1 日开始前往内罗毕办事处工作一年。目前正在进行所需的调动手续。他所掌握的语言保证了翻译俄语的口译需要。

(c) **法文组和西班牙文组**——2002 年 1 月将举行这两种语文的竞争性考试。内罗毕是考试地点之一。将鼓励已根据定期任用合同在该处工作的自由应聘口译员参加上述考试。

10. 在向大会第五十三届会议提交的关于语文事务单位人员职业发展的报告中，<sup>3</sup> 语文服务大单位和小单位之间在职业前途方面存在的不同被认为可能是造成小单位很高或过高空缺率的主要原因 (A/53/919)。

11. 在拥有大的语文事务单位的工作地点，空缺率在下降，但是仍然相当高，这只能由征聘工作的困难及没有适当的候选人（例如，在整个系统自 1994 年以来就无法找到达到必要标准的能够将法文和俄文译成英文的口译候选人来填补空缺）来解释。分析这方面的困难需要有按语种和按空缺员额的职等列出的空缺分布的详细资料。表 2 提供了笔译和口译服务单位的有关资料，这些资料不仅涉及拥有大型语文服务单位的两个工作地点，也包括其他两个会议服务中心（内罗毕办事处和维也纳办事处）。上述两个办事处提供所有六种正式语文的服务，而区域委员会则不然。该表提供的数据显示，某些语种征聘工作的“成果”难以应付提前或正常退休所造成的员额高速出缺。

12. A/53/919/Add.2 号文件认为，大会第 55/222 号决议中提到的鼓励语文工作人员调动的奖励制度可能是减少语文服务单位过高空缺率的最有效办法。当时所设想的制度包括非金钱奖励的措施，这一制度可能会使调到空缺率过高的工作地点工作更有吸引力。大会事务和会议服务部（会议部）与人力资源管理厅（人力厅）之间进行了进一步的协商，以确定一套更具体的奖励办法。但是，因为需要确保语文工作人员和非语文工作人员待遇的统一，特别是在执行既定的安插和升级规则时保证这样的统一，因此，使用以下奖励措施的程度受到严重限制：在提升时更多地考虑到工作人员是否有过调动或保证工作人员在结构较小的工作地点工作一段时间后能够回到结构较大的工作地点，无论升迁与否。

13. 尽管存在上述限制，由于对中小型语言服务单位的空缺情况进行密切监测，并采取了务实、主动的措施，因此特别是在各区域委员会方面，已取得了上述以及表 1 所示的很大的改善。一些 P-4 空缺是通过调动并同时提升总部的工作人员的方式填补的，这些工作人员虽然完全有资格得到提升，但是如果他们不作调动，就可能要等待较长的时间才能得到提升。此外还通过一至两年的外派来填补空缺，有时这样的外派后来就索性变成调动了。最后，一些初级职等的空缺是通过 1996 年开始采用的一项制度来填补的，按照这项制度，一开始就规定通过竞争性语文考试的候选人可以在总部接受六个月的强化培训后被派往任何工作地点。

14. 最近的两项事态发展可能会进一步改善中小型工作地点的空缺情况。首先是采纳了语文工作人员平级调动的精简程序。经过会议部内部和会议部与人事厅之间的广泛协商之后产生的精简办法由主管管理事务的副秘书长于 2001 年 4 月宣

布。这些安排规定会议部主管不仅可以有效地行使其权力，在会议部内部（包括日内瓦办事处、维也纳办事处以及从 2002 年 1 月 1 日起内罗毕办事处各会议服务单位）调动工作人员，而且还规定作为试验，将其调动人员的权力扩大到各区域委员会的语文工作人员。上述新的安排将大大便利并加速语文工作人员的平级调动，因为只要“接受”工作地点同意，就可以免去繁琐的审查程序。这些安排反映出在管理会议部按任务规定必须提供的会议服务资源方面所采取的“全球”办法。

15. 第二个事态发展是大会于 2001 年 6 月 14 日通过了关于人力资源管理的第 55/258 号决议。在该决议第五节第 1 段中，大会请秘书长“进一步制订调动标准，以尽量扩大调动对本组织的好处，并确保公平和公正对待所有工作人员，避免可能滥用调动作为胁迫工作人员的手段，同时考虑到在本组织的工作保障和其他有关因素，如适当的奖励办法和保证继续委任”。在同一节的第 3 段中，大会注意到“在同一工作地点内的调动和不同工作地点间的调动的差别”，并认为“后者在职业发展方面应当是一个更重要的因素”。在第 4 段中，大会请秘书长“进一步制订适当的晋升机制，为不同工作地点之间的调动提供适当奖励，包括让被调动工作人员可能获得晋升”。

16. 在进一步制订有关调动的准则并进一步制订适当鼓励工作地点之间调动的机制时将适当考虑语文服务的要求。在制订进一步的调动办法之前目前预测正在形成的新的调动政策对语文服务单位空缺情况可能产生的影响还为时过早。在任何情况下，都将积极地采取密切监测空缺情况和主动的办法，这一办法已经大大降低了过高的空缺率。

17. 大会可能根据它要求秘书长就将 1990 年 1 月前任用的工作人员的离职年龄增加至 62 岁的做法所涉及的问题提出的报告所作的任何决定也可能影响到整个出缺情况。

18. 在为所有工作地点提供高质量语文服务的最好保证是所有地点都有一支有全套人员和丰富经验的稳定语文工作人员队伍，会议部尽管有暂时或持续的工作人员配置困难，但目前最重要的优先事项之一是保持高质量的语文服务。笔译和口译部门高空缺率所造成的人员不足是通过招聘短期工作人员填补空缺来弥补的。就笔译服务而言，在有限的程度上人员不足可以通过外包来解决（根据特殊服务协定承包翻译）。只要在招聘短期工作人员（自由应聘者）和承包者时采用严格的标准，上述做法不会对语言服务质量产生很大的影响。自由应聘口译人员如希望被列入各工作地点分享的有经验的口译人员名单内，就必须通过一项难度很高的考试，并在此后接受一段时期的密切的工作表现监测。联合国所雇用的自由应聘笔译人员几乎全部是“退休或非退休”的前联合国工作人员、联合国系统各专门机构或其他国际机构的工作人员，他们拥有非常丰富的经验。在这方面必须指出，大会对退休人员收入所作的限制已日益严重地妨碍语文部门在需要合格

的临时人员时征聘此种人员的努力。自 1996 年以来，收入上限的数额（40 000 美元）都未曾改变，因此可以考虑，作为临时措施，将该数额调高，以计及自 1996 年以来的通货膨胀少数自由应聘者从来不是联合国、其专门机构或其他国际机构已有笔译工作人员队伍的一分子，他们是通过考试被选出的，并在此后接受一段时期的严格的工作表现监测。承包笔译员几乎完全来自于自由应聘笔译的同一队伍。不然，他们就是通过同样的考试/工作表现监测程序而选出的。此外，因为要求外包笔译人员交付翻译的定稿，因此对他们进行系统的质量控制，由翻译服务单位高级工作人员进行的这种质量控制的次数不一，视每一个承包笔译人员的年度工作量而定。

### 三. 与征聘有关的问题

19. 如上文所述，语文工作人员流动不足看来是语文事务部门规模中等或很小（而且职业前景有限）的工作地点出缺率持续居高不下的主要根源，但各工作地点所有语文职能部门的总体出缺率是征聘努力是否有效的一项指标。更具体地说，如表 2 所载的详细资料明确显示，一些语文（或语文组合）持续存在出缺“死角”，说明征聘工作的“成果”必须提高并需进行体制内的培训。

20. 就所有语文职能而言，P-2 或 P-3 职等的工作人员无一例外均通过竞争性考试征聘。在对所有工作地点出缺情况预测后，如有必要进行竞争性考试，即规划此种考试。预定进行的考试在全球范围内通过媒体、联合国网址、联合国新闻中心、专业协会以及口译和笔译学校做广告。在学历、语文知识和专业经验方面符合特定标准者均可报考。报考者经审查符合此种要求后，即根据经选出的报考者人数和居住地点在各地设立考虑中心；在世界上 20 或 30 个城市同时举行语文考试的笔试部分并不罕见。对于通过笔试的候选人，再以面试方式对其能力进行审查。提议征聘的候选人列入名册，有关语文部门的出缺由名册上的人员填补。

21. 竞争性语文考试的及格总分是根据《联合国宪章》第一百零一条确定的。该条要求在雇用工作人员时以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑。因此，此种考试的“产量”与需填补的出缺数目毫无关系。及格候选人名册中的待聘人数可能特多，也可能少得无法满足即期的征聘需要。

22. 过去数年，语文考试“产量”呈下降趋势，一些语文和语文组合的情况尤其如此。除了这种趋势外，合格候选人拒绝接受最初的聘用通知或表示已不再对在联合国工作感兴趣的比例看来也已上升。

23. 竞争性考试的“产量”同符合最起码要求、可以参加考试的报考人数及此种报考者的质量是有关联的。表 3 说明，竞争性语文考试挑选极为严格。该表还说明此种考试的成果不可预测。但表内数字没有反映出确保某些语文组合在合格候选人中有适当比例方面持续存在的困难。在物色能从法文和俄文翻译成英文或从英文和俄文翻译成法文的口译员方面长期存在困难。在物色能从阿拉伯文翻译成



其他正式语文、特别是翻译成可以接力转译成其他三种正式语文的语文（英文和法文）的笔译员方面存在类似问题。

24. 为了减轻亟需的语文组合方面的应聘困难，已举办只对具备此种语文组合的候选人开放的竞争性考试，可是结果有时令人失望。但这种做法仍然继续；譬如，计划于 2002 年初为秋季期间在内部培训的候选人及其他的申请者举办能从俄文翻译成英文的口译员竞争性考试；如果预定于 2001 年 9 月举行的竞争性考试未产生一定数量懂阿拉伯文的合格候选人，2002 年 2 月将举办能从阿拉伯文翻译成英文的口译员竞争性考试并在 2002 年为法文翻译举行类似的考试。但是，已在设法并将继续设法更好地从能够提供具有此种语文组合能力的候选人的语言学校、机构和专业协会挖掘此种人才。

25. 有资格参加语文考试的报考者和通过考试的候选人人数减少的原因很难确定。对联合国语文考试兴趣下降，市场因素肯定是部分原因。世界各国的教育体系培养能有资格为国际组织工作的语文专业人员人数有限。其他国际组织提供比较有吸引力的服务条件，联合国与这些组织竞争有限的此种人员，可能并非处于最有利的地位。这种说法只能通过调查加以证实，而调查不在本报告的范围之内。但是，能证实这种说法的是，大量、而且看来越来越多被邀参加语文考试者实际上没有参加考试（见表 3）。更能说明问题的一点是，许多通过考试的候选人拒绝联合国给予的一切任用。

26. 报考人数和合格人数下降的第一个对策是参加竞争性考试的频率。但举办一次竞争性考试，对人力厅和会议部来说都是一个繁琐和费钱的过程。如提高考试频率，费用很大，而且随着时间的推移，效果也可能下降，因为反复从同一批人数有限的、可能合格的候选人中物色人才，成果必然会越来越小。

27. 因此，如表 3 报告的成果所示，必须处理影响竞争性语文考试成果的其他因素，即报考者的素质、对口译来说尤其如此。

28. 语文考试报考者素质下降的印象，可能主要与语文专业人员在各教育机构接受的训练性质有关。虽然对需求量大的其他语文专业而言，这些人员的质量很高，但此种训练在一些方面看来不适合联合国和其他国际组织对通晓多种特定正式语文的工作人员特殊而极为严格的要求。

29. 就口译而言，补救办法可能是恢复 1974 年为应付应聘困难而建立、1992 年因财政困难而停办的训练班。与过去一样，这个训练班对参加竞争性考试总分低于及格分、但得分高到足以令其选入接受一个时期的内部强化补充训练，以备参加下次竞争性考试。应当指出，与笔译的情况不同，在职训练对口译来说不是一个办法，这是所涉工作的性质决定的，因为口译员每天必须提供完整的产品、而不是半成品。

30. 这个训练班开办 18 年以来，成功率超过 90%。在维持 3 至 4 个月的训练后，76 名学员成为口译工作人员，从事法文（23 名）、英文（22 名）、阿拉伯文（21 名）和西班牙文（10 名）口译。在中国和俄罗斯联邦，已为训练中文和俄文口译员作出特殊安排。由于最后几次为这两个语文组别举行的竞争性考试，仍有足够数量的合格候选人可供征聘。

31. 提议恢复的训练班，训练期间通常为三个月，还可能延长三个月。训练在总部进行。其中包括为期两周的课程，由口译处资深成员讲授口译方法，并介绍联合国口译情况。两周后，学员利用磁带和书面材料，在模拟会议上主要以独立方式、但须在其他资深口译员指导和监督下工作，并且参加正常的会议。训练完成后，候选人必须参加定期的联合国口译员竞争性考试。发出训练通知书时，即告知候选人，如果竞争性考试合格，必须为联合国至少工作两年。学员会获得三个月的定期合同，作为与其资历和经验相称的 P-1/P-2 职等实习口译员任用。如属非当地征聘，则给予 30 天的派任津贴。

32. 根据 2001 年 1 月英文口译员考试结果，四名具备从法文和俄文译成英文的组的候选人已定为适当学员。到 2001 年 8 月 1 日为止，这些学员已按上述训练班指导方针接受训练。这些学员的定期合同经费由一般临时助理人员资源供资。训练中强度最大的部分——为期两周的介绍性课程——将于 8 月份进行，因为届时口译的需求量很小。在能力允许的范围内，训练由一名资深英文口译员提供。

33. 2001 年 1 月考试结果显示，目前不必举办阿拉伯文口译员训练。2002 年初将举办法文口译员考试。是否有必要举办内部从英文和俄文译成法文的口译员训练，将视考试结果而定。

34. 鉴于规模不大，目前预测的训练活动将在 2000-2001 两年期方案核定预算额范围内举办。如需要增拨资源，将根据总体的会议活动以及这些活动对口译服务的需求情况，在第二次方案预算执行情况报告中报告。

35. 大会不妨核准上文阐述的训练倡议，最初为期一年，但必须通过会议委员会向大会第五十七届会议提交通过业已进行的训练活动取得的成果、训练班是否仍有必要开办以及有关的财务安排等资料。

36. 不笔译而言，看来目前没有必要开办与提议的口译训练班类似的训练班，特别是因为在职训练的确是训练笔译员的一个办法，在通过挑选合同笔译测试特色到有培养前途的候选人时，即采用在职训练办法。根据这种安排，参加测试的候选人如程度不够高而无法列入合同笔译名册、但有良好潜力，可以作为起职自由应聘笔译员短期征聘。应聘期间，除了在严格监督下从事正常的笔译工作外，同时接受强化在职训练，目的是增加在下次竞争性考试中成功的机会。这种安排费用很低，因为学员在受训期间是有产量的。训练的成果令人鼓舞。例如，在最近一次法文笔译员、编辑和简记员竞争性考试中通过考试的 11 名候选人中，有 3 名曾接受过此种训练。为培养笔译员而设立的唯一正式训练班，是 1970 年代末



设立的非洲笔译员训练班，其目的是解决非洲经委会长期存在的极为严重的空缺问题。这一训练班由方案预算中非洲经委会一款供资，目的是向通过初选考试挑选出的、有培养前途的非洲候选人提供强化训练。训练是为了让学员在六个月期间为阿拉伯文、英文和法文笔译员竞争性考试作好准备。通过竞争性考试的学员必须在亚的斯亚贝巴至少服务五年。这个比较成功的训练班，因财政拮据于 1996 年停办。

37. 1999 年开始试点举行编辑、笔译员和逐字记录员统一考试（产生包括三个职能的单一名册）。当时希望，这样做可以通过职能间调动改善职业前景，有利于征聘编辑和逐字记录员。但这种希望未能实现。三次统一考试的经验说明，实际上，通过考试的候选人往往一再拒绝接受编辑和逐字记录部门的聘用，宁愿等待笔译部门的机会。这种情况加上其他缺陷，导致统一考试停办，改为三种职能合办考试，产生三个独立的待聘名册。在三天内举行三种分别考试，既可以保留统一考试的一些好处，特别是规模经济和多种才能的候选人可以参加所有三个考试，还可以减轻各编辑股目前面临的征聘困难。合办考试吸引的候选人，可望比统一考试多，因为有迹象显示，要求候选人通晓三种区别很大的职能、包括几乎是联合国特有的职能（逐字记录），会使可能报考的人望而生畏。

38. 如果训练语文专业人员的各教育机构开办更加适合联合国和其他国际组织特殊要求的课程，为改善竞争性语文考试成果而提出的上述倡议和提议自然是没有必要的。此外，联合国过去开办的训练班，通过较短的训练就取得了很大的成功。这说明，只需对课程稍作改动，就足以增加能通过联合国竞争性考试的毕业生人数。从根本上、而不是通过补救行动解决训练问题，是 2001 年 7 月 3 日至 6 日在日内瓦举行的语文安排、文件和出版物问题机构间会议极其认真考虑的一个选择。这次会议由联合国主办，与会者包括联合国所有专门机构和非联合国主要国际组织、包括欧洲联盟、国际货币基金组织、世界银行、世界贸易组织和经济合作与发展组织的会议事务管理人员。会议决定设立一个工作组，促进国际组织与训练语文专业人员的主要教育机构之间的合作。目的是让教师和学生更好地了解国际组织内的语文专业，并最终开始合办试点项目，其目的是使现有课程得到调整，或建立特别训练途径。联合国秘书处正积极参与这项计划。将不断充分告知会员国这项计划的进展情况。

## 注

<sup>1</sup> 截至 1999 年 3 月 31 日的空缺率已报告大会第五十四届会议，该报告的题目是“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”（A/53/919/Add. 2, 1999 年 5 月 26 日）。

<sup>2</sup> 欧洲经济委员会的会议服务由日内瓦办事处提供。

<sup>3</sup> A/53/919/Add. 2, 表 1。

表 1

截至 2001 年 6 月 30 日各语文部门出缺率概况（专业人员员额）<sup>a</sup>

工作地点/语文处	出缺数目/员额数目	2001年6月30日出缺率 百分比	1999年3月31日出缺率 百分比
<b>总部</b>			
笔译和编辑	38/361	10.9	8.9
口译	7/119	5.9	4.2
逐字记录	0/53	0	0
<b>工作地点共计</b>	<b>45/533</b>	<b>8.4</b>	<b>7</b>
<b>联合国日内瓦办事处</b>			
笔译和编辑	15/170	8.8	12.2
口译	0/84	0	11.9
<b>工作地点共计</b>	<b>15/254</b>	<b>5.9</b>	<b>12.2</b>
<b>联合国内罗毕办事处</b>			
笔译和编辑	0/24	0	0
口译 <sup>b</sup>	7/20	35	-
<b>工作地点共计</b>	<b>7/44</b>	<b>15.9</b>	<b>0</b>
<b>联合国维也纳办事处</b>			
笔译和编辑	6/45	13.3	23.1
口译	5/20	25	17.6
<b>工作地点共计</b>	<b>11/65</b>	<b>16.9</b>	<b>21.7</b>
<b>非洲经济委员会</b>			
笔译和编辑 <sup>c</sup>	2/8	25	33
<b>亚洲及太平洋经济社会委员会</b>			
笔译和编辑	1/20	5	10
<b>拉丁美洲和加勒比经济委员会</b>			
笔译和编辑	2/10	20	40
<b>西亚经济及社会委员会</b>			
笔译和编辑	2/9	22.2	55.5
<b>共计</b>	<b>85/943</b>	<b>9</b>	<b>10.3</b>

a 不包括处长/科长员额。就内罗毕而言，由预算外资源经常性供资的员额包括在内。

b 包括根据 11 个月定期合同填补的员额。

c 不包括不在非洲经委会总部的员额。

表 2

## 联合国四个主要会议服务中心笔译和口译部门按语种和职等分布的出缺情况

(专业人员员额)<sup>a</sup>

## A. 笔译

语文	出缺/员额 数目	出缺员额职等	出缺率 百分比
<b>阿拉伯文</b>			
总部	8/61	5 P-3, 3 P-4	13.1
日内瓦办事处	1/23	1 P-5	4.3
内罗毕办事处	0/4	-	0
维也纳办事处	1/5	1 P-3	20
<b>共计</b>	<b>10/93</b>	<b>1 P-5, 3 P-4, 6 P-3</b>	<b>10.75</b>
<b>中文</b>			
总部	5/63	5 P-4	7.9
日内瓦办事处	0/20	-	0
内罗毕办事处	0/3	-	0
维也纳办事处	0/5	-	0
<b>共计</b>	<b>5/91</b>	<b>5 P-4</b>	<b>5.5</b>
<b>英文</b>			
总部	3/23	1 P-3, 2 P-4	13
日内瓦办事处	0/15	-	0
内罗毕办事处	0/2	-	0
维也纳办事处	1/3	1 P-4	33.3
<b>共计</b>	<b>4/43</b>	<b>3 P-4, 1 P-3</b>	<b>9.3</b>
<b>法文</b>			
总部	5/55	5 P-4	9.1
日内瓦办事处	6/35	2 P-5, 1 P-4, 3 P-3	17.1
内罗毕办事处	0/4	-	0
维也纳办事处	0/10	-	0
<b>共计</b>	<b>11/104</b>	<b>2 P-5, 6 P-4, 3 P-3</b>	<b>10.6</b>
<b>俄文</b>			
总部	0/50	-	0
日内瓦办事处	1/37	1 P-3	2.7
内罗毕办事处	0/4	-	0
维也纳办事处	0/6	-	0
<b>共计</b>	<b>1/97</b>	<b>1 P-3</b>	<b>1</b>
<b>西班牙文</b>			
总部	13/49	13 P-4	26.5
日内瓦办事处	7/25	4 P-3, 3 P-4	28
内罗毕办事处	0/4	-	0
维也纳办事处	1/10	1 P-3	10
<b>共计</b>	<b>21/88</b>	<b>16 P-4, 5 P-3</b>	<b>23.86</b>

<sup>a</sup> 不包括处长/科长员额。就内罗毕而言，由预算外资源经常性供资的员额包括在内。

## B. 口译

语文	出缺/员额 数目	出缺员额职等	出缺率 百分比 <sup>b</sup>
<b>阿拉伯文</b>			
总部	2/22	2 P-3	9.1
日内瓦办事处	0/12	-	0
内罗毕办事处	4/4	1 P-4, 3 P-3	100
维也纳办事处	2/4	2 P-4	50
<b>共计</b>	<b>8/42</b>	<b>3 P-4, 5 P-3</b>	<b>19</b>
<b>中文</b>			
总部	0/20	-	0
日内瓦办事处	0/12	-	0
内罗毕办事处	0/4	-	0
维也纳办事处	¼	1 P-3	25
<b>共计</b>	<b>1/40</b>	<b>1 P-3</b>	<b>2.5</b>
<b>英文</b>			
总部	3/20	3 P-3	15
日内瓦办事处	0/17	-	0
内罗毕办事处	3/3	1 P-4, 2 P-3	100
维也纳办事处	2/3	1 P-3, 1 P-4	66.7
<b>共计</b>	<b>8/43</b>	<b>2 P-4, 6 P-3</b>	<b>18.6</b>
<b>法文</b>			
总部	1/20	1 P-3	5
日内瓦办事处	0/17	-	0
内罗毕办事处	0/3	-	0
维也纳办事处	0/3	-	0
<b>共计</b>	<b>1/43</b>	<b>1 P-3</b>	<b>2.32</b>
<b>俄文</b>			
总部	0/17	-	0
日内瓦办事处	0/15	-	0
内罗毕办事处	0/3	-	0
维也纳办事处	0/3	-	0
<b>共计</b>	<b>0/38</b>	<b>-</b>	<b>0</b>
<b>西班牙文</b>			
总部	1/20	P-3	5
日内瓦办事处	0/11	-	0
内罗毕办事处	0/3	-	0
维也纳办事处	0/3	-	0
<b>共计</b>	<b>1/37</b>	<b>1 P-3</b>	<b>2.7</b>

<sup>b</sup> 对于内罗毕办事处，出缺率包括根据 11 个月定期合同填补的员额。

表 3

## 关于最近几次竞争性语文考试的统计资料

## A. 笔译

考试	报考人数	参加考试人数	合格候选人
1999 年西班牙文笔译员、编辑和逐字记录人员考试	462	462	21
2000 年英文笔译员/简记员、编辑和逐字记录员考试	277	154	23
2000 年法文笔译员/简记员、编辑和逐字记录员考试	230	171	11
2001 年中文笔译员、编辑和逐字记录员考试	285	251	尚不具备

## B. 口译

考试	报考人数	参加考试人数	合格候选人
1998 年英文口译员考试	37	31	5
1998 年阿拉伯文口译员考试	34	32	5
2000 年英文口译员考试 <sup>a</sup>	11	7	0
2000 年法文口译员考试	50	40	15
2000 年西班牙文口译员考试	126	105	11
2001 年英文口译员考虑	84	51	7
2001 年阿拉伯文口译员考虑	107	83	8

<sup>a</sup> 考试只对从法文和俄文译成英文的候选人开放。