

**第六十二届会议**

暂定项目表* 项目 124 和 131

会议时地分配办法**关于内部监督事务厅活动的报告****内部监督事务厅关于审计四个主要工作地点语文部门征聘临时工作人员方面的现行特别安排的报告****摘要**

根据大会第 62/225 号决议，内部监督事务厅（监督厅）对以下四个主要工作地点语文部门征聘临时工作人员方面的现行特别安排进行了审计：联合国总部、联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处和联合国内罗毕办事处。根据这些特别安排，语文部门临时工作人员员额的资金主要来自经常预算，是通过特别为补充四个工作地点常设会务资源而设立的一个专门筹资机制提供的，由于编列的会务资源均低于实际所需水平，尽管程度有所不同，因此造成资源不足的问题，特别是在高峰期。

确定语文专家服务条件的依据是大会第 59/265、第 60/236B、第 61/236 和第 62/225 号决议，《联合国工作人员条例》和《工作人员细则》以及联合国与国际会议笔译员协会及国际会议口译员协会的协议。

审计结果

监督厅认为：

- 在管理语文部门临时工作人员征聘方面缺乏全球统一的方式。另外，缺乏可用于所有工作地点临时工作人员征聘和管理的明确的衡量标准、指导方针或者标准作业程序。缺乏指导方针和标准化的程序，可能造成不

* A/63/150。



遵守平等征聘方面的相关大会决议和联合国与国际会议笔译员协会及国际会议口译员协会关于服务条件的协议的情况。

- 由于缺乏适当的程序，导致应聘人员列入名册和遴选方面缺乏透明度和连贯性，使监督厅无法确定临时工作人员征聘工作是否确保对所有语文部门一视同仁，并提供同等有利的条件和资源。
- 在联合国总部，大会和会议管理部没有确立可供所有工作地点用来确定临时工作人员工作住地的程序。因此，在联合国总部、联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处的若干案例中，临时工作人员合同是按照当地服务条件签订的，尽管这些工作人员是从所涉工作地点所在国以外的其他国家征聘来的。
- 联合国总部、联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处语文部门临时工作人员征聘格局表明，一些语文部门倾向于按照当地服务条件征聘应聘人员，主要因为语文部门主管考虑到成本效益和效率。
- 所有四个工作地点都进行了能力规划，以确定需要多少临时工作人员。但是，尚未确立全球统一的规划程序，不同工作地点采用不同的方式，例如在规划的频度、规划所使用的数据的相关性以及对能力规划的评价方面均有差异。

监督厅的看法是，由于在管理临时工作人员征聘和用于所有工作地点的政策和程序方面相关缺乏全球统一的方式，大会和会议管理部无法确保大会相关授权得到遵守。大会部对监督厅的上述看法不完全赞同。大会部称，全球统筹管理项目正在进行中，其目的是促进四个提供会议服务的工作地点的程序协调、做法标准化和资源分享。该项目包括将旨在促进四个工作地点的行动协调和做法标准化的有关行政政策、做法和程序汇编成册。大会还认识到必须考虑到各工作地点的具体情况，才能成功地实施全球统筹管理。

建议

监督厅向大会和会议管理部提出六项建议：(a) 审查及更新与国际会议笔译员协会及国际会议口译员协会的协议，确保这些协议符合大会相关决议和《联合国工作人员条例和细则》；(b) 确保所有工作地点采用适当的标准作业程序来确定工作住地，并进而确定语文部门临时工作人员的服务条件；(c) 建立供所有工作地点所有语文部门使用的统一管理的应聘人员名册和相关作业程序；(d) 实施统一的能力规划和能力计划评价指导方针；(e) 处理计算机辅助工具一体化的问题，以确保所有工作地点语文部门使用的软件具有互操作性；以及(f) 通过适当机制确保不超过退休人员核定工作日上限。

大会和会议管理部接受了所有建议，目前正在实施过程中。

目录

	段次	页次
一. 导言和背景	1-3	4
二. 确定服务条件：当地与非当地	4-10	5
A. 确定语文部门临时工作人员服务条件的依据	4-6	5
B. 缺少确保遵守与国际会议口译员协会的协议和国际会议笔译员协会的协议的政策和程序	7-8	5
C. 可能出现的不遵守与国际会议口译员协会和国际会议笔译员协会的协议的情况	9-10	6
三. 临时人员的征聘	11-20	6
A. 名册的维护	12-16	7
B. 工作人员的选择：当地与非当地以及外地安排	17-20	8
四. 聘用临时人员规划	21-26	9
五. 监测对前工作人员领取养恤金福利的限制	26-29	10
六. 建议	30-42	11
附件		
一. 按工作地点和语文部门分列的 2007 年当地、非当地和外地临时工作人员实际工作日所占比例一览表		13
二. 2007 年按工作地点和语文部门列出当地、非当地和外地临时人员实际工作日的详细分配情况		114

一. 引言和背景

1. 根据大会第 62/225 号决议，内部监督事务厅（监督厅）对四个主要工作地点语文部门征聘临时工作人员方面的现行特别安排进行了审计，即联合国总部、联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处和联合国内罗毕办事处。审计的主要目标包括确认是否建立了有关程序，以查明语文部门所需会议临时工作人员，确保按照相关协议、《联合国工作人员条例和细则》及大会授权，以经济、高效率 and 具有透明度的方式征聘最符合要求的人员。还力求通过审计确认某些语文部门征聘临时工作人员是否过分倾向某种类型的任用（例如，就需要临时工作人员的工作地点所在国而言的当地或非当地任用）。下文中斜体字部分为大会和会议管理部的评论摘要。

2. 大会和会议管理部和联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处及联合国内罗毕办事处负责会务管理的部门负责在各自工作地点开展业务活动。另外，根据第 57/283B 号决议，大会部负责实施政策、制定标准和指导方针、监督并协调联合国会务以及资源的统筹管理。四个工作地点共有 50 多个语文事务处和语文事务科。¹ 2004-2005 两年期和 2006-2007 两年期四个主要工作地点会议临时工作人员账户拨款情况见下表。会议临时工作人员账户是经常预算下的一个独特的筹资机制，建立该机制是为了补充四个工作地点的常设会议服务资源，由于编列的会务资源均低于实际所需水平，尽管程度不同，因此造成资源不足的问题，特别是在高峰期。

表

用于会议临时人员的经常预算分配款一览表

(百万美元)

两年期	联合国 总部	联合国日内瓦 办事处	联合国维也纳 办事处	联合国内罗毕 办事处	共计
2004-2005	24.9	14.7	7.4	1.9	48.9
2006-2007	26.8	17.2	9.4	1.7	55.1

3. 所有工作地点都开展了与语文部门征聘临时工作人员有关的三项主要活动，即能力规划、维持名册和遴选应聘人员。监督厅审查了 2007 年日历年的这些活动，其假设是，如果实施得当，这些活动可有助于满足大会提出的关于必须公平的要求，具体而言，有助于确保遵守《联合国工作人员条例和细则》以及联合国与相关语言专家协会的协议。

¹ 联合国总部有六个翻译处、一个包括六个科的口译处、一个包括六个科的逐字记录处、一个编辑管理科和一个正式记录编辑科。联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处和联合国内罗毕办事处各有六个翻译科和一个口译科。

二. 确定服务条件：当地与非当地

A. 确定语文部门临时工作人员服务条件的依据

4. 联合国与国际会议笔译员协会的短期翻译、审校、编辑和简要记录员协议以及与国际会议口译员协会的短期会议口译员协议规定，这类工作人员的雇用条件应依据聘用时其所在的工作住地而定。属于国际会议笔译员协会及国际会议口译员协会成员的笔译和口译的工作住地载于相关名录以及协会的网站。协议规定，联合国将要求那些非协会成员的笔译或者口译人员在寻求或者接受就业机会的时候申明自己的工作住地。在上述协议中，口译或笔译人员的工作住地即位于所涉口译或者笔译人员视自己为当地居民的地点。笔译/口译人员在任何时候只能有一个工作住地。笔译人员的工作住地需连续使用不少于一年才能更改，口译人员的工作住地需连续使用不少于6个月才能更改。

5. 1979年与国际会议笔译员协会的协议和2007年与国际会议口译员协会的协议适用于所有联合国机构、基金和方案。与国际会议口译员协会的协议是由联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）核准的。但是，监督厅收到的两份协议的副本均缺少签字页。监督厅试图确认何人代表秘书处签署了协议，而且它们对本组织是否具有法律约束力。然而，会议和会议管理部及人力资源管理厅（人力厅）均未能对监督厅关于这个问题的询问作出妥善的答复。大会部称，与国际会议笔译员协会及国际会议口译员协会的协议是联合国共同制度各组织（作为雇主）签订的集体协议。有关谈判是由行政首长协调会代表协调的，协议是人力厅批准的。国际会议笔译员协会协议历史较长（1979年），那时行政首长协调会尚未成立，是由其前身机构行政协调委员会通过行政问题协商委员会批准的。通过谈判达成的上述协议中的特别条件依据的是《工作人员细则》301.1(b)条，自由应聘工作人员任用书中也规定了这些特别条件。

6. 监督厅认为，大会部有必要与法律事务厅和人力厅协商，审查并更新上述协议，以确保其符合大会相关决议以及《联合国工作人员条例和细则》，并确认是否需要颁布一项关于这类语文部门工作人员的正式的人力资源政策。

B. 缺少确保遵守与国际会议口译员协会的协议和国际会议笔译员协会的协议的政策和程序

7. 按照协议的规定，语文部门临时工作人员的服务条件应根据临时工作人员的工作住地而定，但是目前还没有一项关于依据工作人员的工作住地确定服务条件的正式的人力资源政策。对按照《工作人员细则》300号编任用的其他职类工作人员（即非语文专家），秘书处通常的做法是以家庭住址或者通常居住地来确定工作人员是应该作为当地还是非当地雇员来征聘。但是，与国际会议笔译员协会及国际会议口译员协会的协议规定，“应聘人员的工作住地不包括家庭住址或者应聘人员的实际居住地”。这就是说，按上述协议的规定，工作住地可不同于自

由应聘工作人员的实际居住地或者固定居所。由于缺少一项按照工作人员的工作住地来确定服务条件的政策，对工作住地的定义可做出不同解释，因此有可能被滥用。

8. 另外，还缺少可供所有工作地点用来确保按照与国际会议笔译员协会及国际会议口译员协会的协议的规定来确定工作人员的工作住地的适当程序。因此，尚无任何工作地点正式确认临时工作人员的工作住地。综合管理信息系统（综管系统）中关于联合国总部征聘的一些临时工作人员的工作住地的数据区段已经建成，而在联合国日内瓦办事处，尚未建成属于监督厅审计范围的任何工作人员的工作住地数据区段。综管系统所载工作住地与工作人员初次任职表格和个人履历表格所示家庭住址一致，尽管大会部没有确认是否根据这些表格更新了综管系统。按照上述联合国与国际会议笔译员协会及国际会议口译员协会的协议的规定，综管系统所载家庭住址不一定是工作人员声明的工作住地。

9. 联合国总部 2007 年雇用的大约 280 名临时人员中，有 17 名得到的是当地服务条件，尽管他们是从其他国家征聘的。大会和会议管理部告知监督厅，联合国为这些工作人员的 G-4 签证申请提供了担保。在联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处，一些工作人员得到的是当地服务条件，尽管他们是从有关工作地点所在国以外征聘的。

10. 监督厅不能排除一些从有关工作地点所在国以外征聘的工作人员接受了以明确或含蓄的方式提出的当地服务条件的可能性。因此存在不公平对待工作人员的风险，从而一旦工作人员认为其根据与国际会议笔译员协会和国际会议口译员协会的协议享有的权利受到侵犯，将使联合国面临法律和声誉方面的风险。

三. 临时人员的征聘

11. 大会在其第 59/265、第 60/236 B 和第 61/236 号决议中请秘书长在语文服务部门征聘临时人员时确保对所有语文服务部门一视同仁，向其提供同等有利的工作条件和资源。大会在其第 62/225 号决议中要求进行本项审计时还着重指出语文服务部门在聘用临时人员时必须一视同仁。监督厅认为，管理语文服务部门临时人员征聘工作的全球做法将进一步加强对大会任务授权和《联合国工作人员条例和细则》的遵守情况，这一做法包括各工作地点在确定对临时人员的要求、维护名册和征聘工作人员时应遵循的有关政策和程序。大会和会议管理部同意，将关于将自由职业者列入临时人员名册的标准的现有惯例明确化不无益处。不过大会部指出，由于各工作地点更倾向于当地征聘，因此相互之间将为争取最好的非当地工作人员开展竞争，名册的集中管理无助于解决一个更重要的问题，即设法扩大合格的自由职业者人才库。这一立场是折中解决两方面问题的最负责任的做法，一方面是成本问题，另一方面是质量要求问题。各处/科/股负责人均应采用这一思路。

A. 名册的维护

12. 目前正在编制可供各工作地点在选择承包笔译员候选人时使用的中央管理的候选人名册，但尚无类似的关于语文服务部门临时人员员额的候选人名册。也没有关于名册的标准格式，包括要求提供的信息的类别（例如是否有专长领域；工作住地；永久地址；所属专业协会以及同联合国的关系——例如，是否前联合国工作人员）。此外，各工作地点也没有协调统一的维护名册的做法。监督厅认为，需要实施临时人员名册编制和选择的适当程序，以确保遵守大会有关决议。

13. 联合国总部、联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处各语文服务处、科的主管人员维持一份用于填补具体空缺的候选人名单（称为名册）。各语文处、科的主管人员各自维护其名册，产生了临时人员征聘工作是否具有 consistency、是否平等的问题。此外，联合国内罗毕办事处不使用任何名册，而是通过国际会议口译员协会目录或推荐找到口译员后，给予其首次任用。笔译员主要是通过推荐物色的，其首次任用的前提是在有关语文服务部门出题并组织的专门考试中获得令人满意的成绩。

14. 物色和审查名册候选人以及在名册上增删候选人所遵循的程序不透明，因此不能确保甄选程序的公允性。例如，候选人主要是通过工作人员推荐物色的，并按要求参加所涉语文处、科出题并组织的专门考试。没有统一的考试标准。此外，一些与联合国订约的翻译公司如何物色其工作人员，或这些工作人员随后怎样经审查被列入联合国总部、联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处的名册，这一点不十分明确。

15. 尽管大会部官员告知监督厅，各语文服务部门在征聘临时人员时，质量是一个主要考虑，但是联合国总部没有使用诸如口译协会等专业协会作为名册候选人的来源。在日内瓦办事处和维也纳办事处，临时人员最初是从各专业协会目录上征聘的，后来如果表现令人满意，则被列入名册。大会部认为，口译协会和笔译协会不是口译或笔译的核证机构，能否取得会员资格主要与个人同国际组织的订约天数有关，因此会员资格本身并不能保证质量或能力。不过监督厅指出，口译协会要求其成员必须是胜任其职、有经验的专业人员，并承诺遵守使其能够提供可靠的高质量服务的行为守则和一套专业标准。

16. 大会第 57/305 号决议规定了关于语文服务部门在临时人员项下征聘的退休人员的特别限制，以增加可供聘用的退休人员，弥补竞争日益激烈的自由职业者市场造成的影响。征聘退休人员的一个关键因素是其是否可应聘。尽管各工作地点都会使用退休人员，但是在确定其是否可应聘时所遵循的程序是非正式的，也未经协调。例如，没有对退休人员和前联合国工作人员进行定期调查，以确定其是否可应聘。语文服务部门主管人员只是个别征询了退休人员和前联合国工作人员的意见。

B. 工作人员的选择：当地与非当地以及外地安排

17. 各语文处、科负责征聘临时人员，并负责在征聘时决定是应当选择当地或非当地候选人，还是应当使用外地安排。如本报告附件一和二所示，各工作地点和语文服务部门在多大程度上使用当地征聘工作人员的问题上差异较大。联合国总部的八个语文服务部门中的五个、联合国日内瓦办事处所有六个语文服务部门、联合国维也纳办事处的六个语文服务部门中的四个以及联合国内罗毕办事处六个语文服务部门中的两个使用当地征聘多于非当地征聘和外地安排。大会部指出，因可供征聘的当地自由职业者的人数多寡不一，各工作地点的征聘做法（当地相对于非当地的比例）各不相同。与国际会议笔译员协会和国际会议口译员协会的协议规定自由职业者有权声明其工作住地位于根据其估计将使其雇用机会最大化的联合国工作地点，从而使自由职业者在雇用机会方面处于有利地位。按照协议的规定，这一工作住地可以不同于该自由职业者的实际居住地或固定居所。

18. 根据联合国总部 2007 年 1 月 1 日的适用标准，非当地征聘工作人员的日均收入包括每日生活津贴约为当地征聘笔译员的两倍。而且当地征聘招到所需临时人员的速度更快。联合国总部的大会和会议管理部官员指出，主管人员考虑到成本效益问题，因此，只要当地有足够的符合必要条件的人选，通常即在当地征聘，以达到效率、及时性和质量方面的标准。在联合国日内瓦办事处，监督厅了解到，之所以确定 70% 的当地工作人员和 30% 的非当地工作人员的征聘目标，主要是出于成本效益的考虑。联合国维也纳办事处表示，工作人员的资格和知识专长要优先于成本效益的考虑，但是监督厅了解到，各翻译科被告知，非当地征聘只能作为例外。

19. 尚无可供四个工作地点的语文服务部门共同遵循的明确的标准、准则或标准操作程序。结果是，各工作地点和各语文服务部门在选择临时人员时所使用的标准和遵循的程序各不相同。这可能导致不遵守大会关于征聘工作中的公平问题的有关决议以及联合国与国际会议笔译员协会和国际会议口译员协会订立的服务条件协议。

20. 由于在候选人名册编制和选择过程中缺乏完备的程序并由此导致缺乏透明度和一致性，监督厅无法判断各语文服务部门的临时人员征聘工作是否公允和公正。

四. 聘用临时人员规划

21. 通过正式规划，确定各工作地点语文事务处和语文科所需临时人员。现已制定并公布能力规划方法准则。所有四个工作地点都根据工作量统计，如大会核定的会议日历、相关历史数据和工作量标准等，确定所需临时人员。此外，联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处和联合国内罗毕办事处的工作量数据反映出

各自使用语文服务单位的需要。在联合国日内瓦办事处，中央规划和协调处提出笔译和口译服务的工作量预测，并据此确定各语文部门所需的额外口笔译临时人员。联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处定期进行审查，对照预测评价实际执行情况，以更新所需临时人员人数。

22. 在联合国总部，能力规划由部内管理小组核准，该小组由大会和会议管理部高级官员组成。所有六个翻译处使用统一产量标准进行能力规划。但每个翻译处的工作人员构成不同（如自译自审人员所占百分比不同），这是确定实际产量的一个因素。大会部称，工作量标准是计算能力公式的基础，其中已经考虑到各翻译处人员构成不同这一情况。按照定义，工作量标准反映出各级工作人员一定时间的平均产出。似乎不必为了反映出特定翻译处的具体人员构成情况而进行相应程度的统计微调，因为随着自由应聘人员的到来和离开，无论如何这一构成每周都会发生变化。此外为了抵消这类变数的影响，适用了与预期产出相差正负 10% 的差异幅度。实际上，各处的能力几乎一直低于预期产出水平，幅度超过 10%（因为很难找到足够的临时人员，特别是当空缺率高的时候），能力规划所能够达到的严密程度或数字精确度是有一定限度的，其实应该这样，因为有许多难以考量的因素，如文件预测流入量和实际流入量之间的差异，以及造成特殊问题或困难的草稿比率等。将根据经验调整规划。这正是期待管理人员作出的成熟、有经验的判断。

23. 监督厅认为，大会部应改进能力规划准则和能力计划评价，包括确定审查和订正工作量标准的合理周期。此外，没有对照计划产出定期审查实际产出，或重新评价所使用的规划依据。应进行两类评价：(a) 当提出征聘临时人员的请求时，应对这一请求进行鉴定；(b) 对照预测评价实际产量，评价结果应用于必要时修订规划依据。

24. 联合国总部、联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处在一定程度上利用计算机辅助工具进行能力规划。例如，日内瓦办事处和维也纳办事处使用了下列工具：

- (a) 电子文件登记、信息和跟踪系统 (e-DRITS)；
- (b) 口译调派方案 (APG)；
- (c) 网络日历(联合国日内瓦办事处暂定时间表)；
- (d) 电子会议门户 (联合国维也纳办事处)；
- (e) 文件管理和生产力监测系统 (DCPMS) (联合国维也纳办事处)；
- (f) E-Meets (联合国维也纳办事处)。

25. 上文(a)至(e)段所述工具应纳入 e-Meets 电子会议规划和资源配置系统,以推动会议规划和安排自动化。E-Meets 电子会议规划和资源配置系统旨在将四个主要工作地点连在一起,以确保这些工作地点的资源配置标准化和优化。但尚未达到所希望的一体化程度。联合国日内瓦办事处和联合国维也纳办事处告知监督厅,他们在处理一体化问题方面取得长足进展,以确保提高 e-Meets 电子会议规划和资源配置系统与语文事务处使用的其他相关软件的互操作性。

五. 监测对前工作人员领取养恤金福利的限制

26. 大会关于人类资源管理的第 57/305 号决议第六节专门涉及临时人员的征聘,特别是对语文事务处征聘前联合国工作人员的限制。在该决议中,大会规定退休人员每个日历年最多可工作 125 天,并取消了过去采用的规定货币金额上限的作法,因为对货币金额需要随着生活费的调整而不断进行修订。该决议旨在更多地聘用退休语文专家,以抵消竞争日益激烈的自由职业者市场造成的影响。但根据旨在指导执行大会第 57/305 号决议的行政指示 ST/AI/2003/8/Amend. 1,除了规定的 125 个工作日上限之外,还必须使用金额上限。**大会和会议管理部认为,与雇用非退休人员相比,雇用退休人员的好处包括:应平衡征聘新自由职业者和有经验工作人员;避免培训新自由职业者所需的筹备时间,因为这可能影响到语文部门的产出。**

27. 在联合国总部,退休人员和联合国前工作人员工作日占临时人员工作日的 60%以上,语文部门抱怨称,行政指示 ST/AI/2003/8/Amend. 1 对大会第 57/305 号决议的解释将使退休人员的可聘用时间每个日历年减少约 7.2 周,因为人力厅的计算包括付薪但不工作的周末。但大会和会议管理部承认,上述假设并非对所有个案都适用。例如,如果按月薪率计算前工作人员的收入,则不一定会减少该工作人员的可聘用时间,因为月薪率已经考虑到周末。

28. **大会部指出,多年来,大会部多次向人力资源管理厅提出退休人员收入上限的问题,最近一次是在 2008 年 5 月 15 日会议上向人力资源管理厅组织发展司代理主管提出的。**

29. 另外,大会部未采用适当的机制,以确保不超过核定的退休人员收入上限。大会部依靠退休人员在任何工作地点应聘时提供资料,说明他们从秘书处和共同制度获得的收入。大会部称,每个工作地点都根据退休人员提供的信息监测退休人员的收入。联合国维也纳办事处使用 Nucleus 人力资源应用程序系统,监测四个工作地点退休人员的工作日和收入金额。但其他工作地点尚未使用这一系统。

六. 建议

30. 监督厅提出下列建议，以更好地管理临时人员征聘工作，包括能力规划、列入名册、挑选应聘人员及确定服务条件。大会和会议管理部接受了监督厅提出的所有六项建议。

建议 1

31. 大会和会议管理部应与法律事务厅和人力资源管理厅协商，审查和更新与国际会议笔译员协会（笔译协会）订立的关于短期笔译员、审校、编辑和简记员的协定，以及与国际会议口译员协会（口译协会）订立的关于短期会议口译员的协定，以确保这些协定符合大会有关决议和《联合国工作人员条例》，并确定是否应公布针对这些语文部门工作人员的正式人力资源政策。

32. 大会部接受建议 1，称笔译协会协定订于 1979 年，早应予以修正，但笔译协会对此一直未积极推动。联合国认为，最近在雇佣临时人员方面发生了许多变化，特别是为非当地工作人员做出外地翻译安排，以及当地临时人员可能采取电子通勤方式（在实施基本建设总计划期间，这种做法极为必要，因为周转办公楼没有为所有临时人员提供足够的办公场所），因此应全面审查该协定，并就其重新谈判。

建议 2

33. 大会和会议管理部应制定适当的标准作业程序，供所有工作地点用来确定语文部门临时人员的工作住地和服务条件。

34. 大会部接受建议 2，指出大会部已经在联合国总部建立了确定工作住地的程序，该程序很快将在其他工作地点实行。

建议 3

35. 大会和会议管理部应建立集中管理的应聘人员名册，并制定相关标准作业程序，供各工作地点的所有语文部门使用，以确保应聘人员的列入名册和挑选工作透明、公平。这些程序应确定应聘人员甄选及列入名册或除名的标准和准则以及名册需要的信息类别。

36. 大会部接受了建议 3，指出将在 2009 年 6 月的协调会议上提交一份全球协调的现状报告，探讨是否可能建立一个中央名册，以跟踪和管理所有语文部门的自由职业者和临时工作人员。与此同时，鉴于建立这样一个名册所涉工作量，有人对这类名册是否有益表示关切，因此，大会部将借鉴应于今年下半年正式投入使用的合同笔译工作人员中央管理名册来确定这样一个数据库的最佳配置和使用办法。

建议 4

37. 大会和会议管理部应进一步加强和改进能力规划和能力计划评价准则，供所有工作地点和语文部门使用，以确保高效力、高效率地使用临时人员资源。

38. 大会部接受了建议 4，指出能力规划和能力计划评价方面的统一准则有助于更好地提供服务。市场情况、工作量具体要求（例如，交付时间）和工作地点当地具体情况等因素也应考虑，不仅为了高效力、高效率地使用临时人员资源，而且也为了满足诸如服务的及时性和质量之类的业务需要。在 2008 年的协调会议上，建立了一个特别工作组，经与所有工作地点协商，确定文本处理、制版和校对、复制和分发的工作量预测和能力规划。将向 2009 年 6 月协调会议提出对现行工作量预测和能力规划方法的评估以及一份关于统一会议事务所有领域工作量预测和能力规划的全局简要报告。

建议 5

39. 大会和会议管理部应处理计算机辅助工具一体化的问题，以确保加强 e-Meets 电子会议规划和资源配置系统与各工作地点语文部门使用的其他有关软件的互操作性。

40. 大会部接受了建议 5，指出 2006 年发起的全球信息技术倡议将促进采取全球标准方式来支助决策和实时查询数据，加强不同工作地点之间的协作和互动，以简化并统一会议程序；提高互操作性和效率，并更有效地与秘书处信息技术标准和战略保持一致。根据上述倡议发起的三个全球项目取得了实质性进展。预计项目 1 下的全球报告数据仓将建立共同的统计标准和一个代号系统，以支助业绩指标和业绩管理。2008 年 12 月，可望完成全球和地方报告模式。预计 2009 年 12 月完成项目 2 下的会议管理系统，2008 年 10 月完成项目 3 下的文件管理系统模式。

建议 6

41. 大会和会议管理部应实施适当的机制，确保不超过核定的退休人员工作日上限。

42. 大会部接受建议 6，指出大会部将实施监测机制，以确保不超过核定上限。但是鉴于综管系统当前的功能，该部不能系统地监测退休人员在联合国的所有收入；这项功能应列入为了取代综管系统而开发的任何全系统性应用程序的需求规格书。

因加-布里特·阿勒纽斯（签名）

主管内部监督事务副秘书长

附件一

按工作地点和语文部门分列的 2007 年当地、非当地和外地临时工作人员实际工作日所占比例一览表
(百分比)

语文部门	联合国总部			联合国日内瓦办事处			联合国维也纳办事处			联合国内罗毕办事处		
	当地	非当地	外地	当地	非当地	外地	当地	非当地	外地	当地	非当地	外地
阿拉伯文语文部门	80	18	2	85	15	0	56	20	24	5	95	0
中文语文部门	94	4	2	66	14	20	45	55	0	0	100	0
英文语文部门	70	28	2	65	31	4	46	38	17	58	42	0
法文语文部门	40	46	15	78	19	3	82	8	10	26	74	0
俄文语文部门	47	43	10	82	10	8	81	10	9	1	99	0
西班牙文语文部门	43	36	21	54	20	26	64	14	22	5	95	0
编辑管理科	61	12	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0
正式记录编辑科	96	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0

注：尽管外地安排主要是与相对所涉工作地点而言的非当地人作出的，但是大会和会议事务部认为在表格中应将他们单独列出。大会部指出，利用外地安排有助于减少非当地征聘，同时确保所涉工作地点获得合格的非当地自由职业者的服务。只要征聘时业务要求（工作量的规模和性质以及预期周转时间）许可向外地派发任务，即采用外地安排的形式。

