联合国 A/59/388

大 会

Distr.: General
27 September 2004
Chinese
Original: English

第五十九届会议

议程项目 114 和 118

人力资源管理

秘书长关于内部监督事务厅活动的报告

# 关于能否在当地劳工市场得到对一般事务职类进行国际招聘所需的技能的报告

## 秘书长的说明*

1. 按照大会 1994 年 7 月 29 日第 48/218 B 号、1999 年 12 月 23 日第 54/244 号和 2003 年 12 月 23 日第 58/270 号决议，秘书长谨此转递主管内部监督事务副秘书长送交给他的关于调查能否在当地劳工市场得到对一般事务职类进行国际招聘所需的技能的所附报告，供大会注意。

2. 秘书长注意到此项调查结果，并赞同提出的建议。

* 本报告定本迟交，原因是需要对可能影响《工作人员细则》的改动进行广泛协商。

04-52589 (C) 261004 261004

# 内部监督事务厅关于能否在当地劳工市场获得对一般事务职类进行国际招聘所需的技能的报告


## 摘要

为了按照大会 2003 年 12 月 23 日第 58/270 号决议的要求，“调查能否在当地劳工市场获得现在对一般事务职类进行国际招聘所需的技能”，内部监督事务厅(监督厅)对全组织内一般事务职类工作人员给予国际津贴的情况进行了评估，其中 304 名工作人员每两年期的估计费用达 925 万美元。监督厅本次调查的重点是大会和会议管理部各文本处理科，这些科雇用了绝大多数获得国际身份的一般事务工作人员。

监督厅发现，目前关于总部的当地劳工市场缺乏技能的定论并不是根据有关当地市场特点的充分或最新事实作出的。监督厅的数据分析表明，当地劳工市场可能具备所需技能，来填补阿拉伯文、中文、法文、西班牙文和俄文文本处理股预计将会出缺的员额。不过，只有在审查了担任编辑办事员/助理人员所需的所有四类技能的基础上，以及系统和积极主动地努力拓展纽约的劳工市场之后，才能最后确定能否得到所需的技能。联合国日内瓦办事处开展这类拓展活动后得出结论，可以得到拥有适当技能的候选人，因此改在当地征聘文本处理股一般事务职类工作人员。监督厅建议纽约争取采用多种积极主动的征聘战略，进行更多的考试，系统地分析加强努力之后的征聘结果，以最后确定能否得到各文本处理股所需的技能。

监督厅还建议改变一般事务职类工作人员征聘的基础。在《工作人员细则》的现有解释下，应征阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文文本处理股职位的候选人，即使是从当地征聘和居住在当地，也都给予国际津贴，除非他们是工作地点国的国民或常住居民。监督厅明确建议联合国考虑只让从工作地点以外地区征聘的一般事务职类工作人员享有国际身份。此外，联合国应考虑作出规定，如果工作人员是在所适用的工作地点地区内或工作地点国境内被征聘，则被视为当地征聘。如果联合国改变目前对《工作人员细则》的实施，容许在纽约当地征聘各文本处理股的一般事务工作人员，而且也能找到合格的当地候选人，则利用当地征聘工作人员接替目前享有国际津贴正要退休的一般事务工作人员，所实现的节余会十分可观。监督厅还建议，从工作地点以外进行征聘之前，应有计划地公布为填补具体空缺进行当地征聘所作的努力和产生的结果。

由于建议作出的改变对人力资源管理厅一般事务及有关职类员额配置股和考试和测验科的工作量将产生影响，联合国应确保有足够资源来加强征聘和考试活动。

# 目录


| | | 段次 | 页次 |
|---|---|---|---|
| 一. | 导言 | 1-2 | 4 |
| 二. | 工作人员的构成和所涉经费问题 | 3-5 | 4 |
| 三. | 一般事务人员享有的国际福利细则及其引起的后果 | 6-15 | 5 |
| 四. | 语文技能的可得性 | 16-32 | 7 |
| 五. | 预测未来的需求和可能的节余 | 33-34 | 11 |
| 六. | 结论 | 35-37 | 12 |
| 七. | 建议 | 38－45 | 13 |

# 一. 导言

1. 为了按照大会 2003 年 12 月 23 日第 58/270 号决议的要求，“调查能否在当地劳工市场获得现在对一般事务职类进行国际招聘所需的技能”，监督厅对全组织内一般事务职类工作人员给予国际津贴的情况进行了评估。由于在 304 名接受国际津贴的一般事务职类工作人员中，有 68%是在纽约和日内瓦各文本处理股工作，监督厅将拥有在这些股工作所需技能的人员作为调查重点。[1] 监督厅审查了指导当地征聘的现行规则及产生的结果。为了确定能否从当地获得所需技能，监督厅审查了从文书考试股获得的资料、编辑办事员/助理人员空缺的申请情况、编辑办事员的征聘资料，并请教了专门负责双语工作人员职位安排的人事机构和笔译机构。监督厅进一步预测了必要性，以及如果今后从当地征聘工作人员可能产生的节余。管理事务部及大会和会议管理部都对本报告进行了审查。他们原则上同意报告中的各项建议，他们的意见用斜体字标识。

2. 由于各语文股要求的技能性质独特，监督厅认为，对当地市场的技能进行全面评估的最具成本效益的方法，就是将此努力与人力资源管理厅连同大会和会议管理部持续不断开展的筛选和考试活动结合起来，或作为另选途径，发起一项针对当地劳工市场的特别活动。 当然，监督厅并不能为确定各文本处理股将雇用的候选人是否合适而进行所需的考试，但是通过上述手段收集到的有关当地劳工市场的资料表明是可以获得各种技能的。通过深入的征聘运动——包括战略拓展、对一大批候选人进行考试和系统地公布和分析考试结果——将对能否在当地获得各文本处理股需要的技能作出明确答复。

# 二. 工作人员的构成和所涉经费问题

3. 目前秘书处雇用的一般事务职类工作人员共有 6 761 名，有 304 人接受国际津贴。[2] 其中三分之二（207 人）是在纽约大会和会议管理部和联合国日内瓦办事处工作的语文工作人员。[3] 剩下的 97 名接受国际津贴的一般事务职类工作人员受雇于其他部厅，其中一些人从事的职能对语文的要求似乎很明显，其他人的职能对语文的要求并不明显。[4] 在八个主要工作地点享有国际津贴的 304 名工作人员中，有 273 人是 1999 年 6 月 30 日之前聘用的。

4. 下列表 1 列有大会和会议管理部和联合国日内瓦办事处按各自语文股排列的当地和国际语文工作人员分布情况。

表 1

截止 2004 年 3 月纽约和日内瓦享有/不享有国际身份的各语文股一般事务工作人员

| | 纽约 | | 日内瓦 | | 共计 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 国际身份 | 当地身份 | 国际身份 | 当地身份 | 国际身份 | 当地身份 |
| 阿拉伯文 | 30 | 5 | 10 | 1 | 40 | 6 |
| 中文 | 33 | 6 | 9 | 1 | 42 | 7 |
| 英文 | | 30 | 7 | 6 | 7 | 36 |
| 法文 | 32 | 3 | 2 | 23 | 34 | 26 |
| 俄文 | 31 | 3 | 16 | 10 | 47 | 13 |
| 西班牙文 | 27 | 8 | 10 | 7 | 37 | 15 |
| 共计 | 153 | 55 | 54 | 48 | 207 | 103 |

资料来源：综管系统。

5. 为 304 名一般事务和相关职类工作人员提供国际津贴的每年费用估计为 460 万美元。[5]

## 三. 一般事务人员享有的国际福利细则及其引起的后果

6. 工作人员细则第 104.6 和 104.7 条适用于一般事务职类工作人员的就地征聘和国际征聘。国际津贴和福利包括：

- 开始任用及离职时的旅费
- 家用物品搬运费
- 侨居津贴或租金补贴
- 回籍假
- 教育补助金
- 回国补助金

7. 总部一般事务职类工作人员就地征聘的条件载于《工作人员细则》附录 B。其中第㈠款规定，工作人员，除下列任一情况外，均应视为就地征聘人员：

“a. 自工作地点以外地区征聘的工作人员；

“b. 经秘书长正式确认有权领取细则 104.7 所列一种或几种津贴或福利的工作人员；

“c. 秘书长认为，应聘工作人员担任的职位，本来必须由工作地点以外地区征聘人员担任。”

8. 1975 年，当时的主管人事助理秘书长解释了各文本处理股（除英文股以外）工作人员必须自工作地点以外地区征聘是如何断定的。[6] 总结征聘司在 1960 年代和 1970 年代初举办的考试结果，断定除了法文、俄文和阿拉伯文打字股以外，中文缮校和西班牙打字股所需的语文技能在纽约当地劳务市场也不易物色的。自此以后，便实行给予担任纽约总部文本处理股，除英文股以外，常设职位的就地征聘工作人员国际福利。

## 当前对《工作人员细则》的解释和适用

9. 对就地征聘的一般事务员适用国际身份的做法也是根据以下平等对待工作人员的政策："为提供公平就业条件，如经授权对某一特定语文组采用国际征聘方式，便给予该组所有职位国际福利，无论该人是否实际自工作地点以外地区征聘，只要是该工作人员并非该工作地点国家的国民或永久居民。"[7] 这项解释意味着除非当地劳务市场得以提供担任特定语文组所有职位工作人员，所有就地征聘者（除该国国民或永久居民以外）都将享有国际福利，不论当地市场有多少合格人员。[8]

10. 按照上面引述的《工作人员细则》附录 B 关于就地征聘的条件第㈠款 C 分款的做法，给予了为总部各文本处理股（除英文股以外）征聘的所有工作人员（除该国国民或永久居民以外）国际身份。这也适用于在纽约就地征聘、任用时不须旅费的候选人，也即表示这些人在征聘当时已在工作地点居住，但不是美国国民或永久居民。[9]

## 目前做法的制约

11. 监督厅认为，仅由于工作人员的职位就不言而喻地给予一般事务职类工作人员国际身份，不是一项符合成本效益的争取工作人员的办法，因为这些人员业已搬迁至或居住在该工作地点所在地区，可能本来愿意接受非国际身份的任命，不过，对于外部雇主付给与本组织编辑办事员/助理对等职务的平均薪金的进一步分析表示明，可能需要确定给予国际福利是否构成吸引当地候选人的一整套竞争性补偿和福利的一个必要组成部分。

12. 监督厅认为，当前做法根据的是近 30 年前关于当地劳务市场某些技能可得性的解释，妨碍秘书长就地征聘文本处理股工作人员，即使当地市场也许可予提供。如果当地劳务市场无法立即或在不久的将来提供候选人来填补文本处理股所需全部员额，或现有候选人不愿接受就地征聘条件，只有这时本组织才应着手国际征聘行动，结果按《工作人员细则》附录 B 关于就地征聘的条件的第㈠款 a 分款所规定的，对自工作地点以外地区征聘的一般事务工作人员适用国际福利。[10]

### 目前做法的替代办法

13. 改革当前这种允许就地征聘人员担任一般事务员额享有国际福利的做法，需要政府间机构修订适用于就地征聘的条件。监督厅认为，征聘一般事务人员的规则应允许本组织只给予自工作地点以外地区征聘的人选国际身份。此外，工作地点以外的征聘行动应只在人力资源管理厅经充分记录文件证明当地市场无法满足所须特定人员需要时才举行。根据经文件证明需要国际征聘，对于在工作地点以外国家或地区征聘的工作人员适用《工作人员细则》附录 B 关于就地征聘的条件的第㈠款 a 分款，使其享有国际福利。按照监督厅的提案，对于来自工作地点地区的候选人在向总部提出申请后，如获选中，应正式告知他们是就地征聘身份。由于为阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文股征聘的困难程度不同，应考虑采用分阶段办法逐渐为文本处理股造就就地征聘的机会。

14. 监督厅提议的改革也将保证平等就业条件，因为在工作地点地区征聘的所有工作人员都将被视为就地征聘。无论是判断当地劳务市场某一特定员额技能的可得性方面的变化，或国籍或居留身份都不致影响在工作地点地区征聘工作人员的就地征聘身份。这也不会导致在同一单位具有类似资格担任相同职位人员之间的不公正、不公平或不平等。

### 撤销以前给予的福利

15. 历来，在担任以前无法经由当地劳务市场征聘职位的国际工作人员调至不须国际征聘的职位时，其国际福利便将终止。1991 年联合国行政法庭取消关于停止支付一名原来由工作地点以外地区征聘但随后调至图书馆助理职位工作人员的国际福利的决定，推翻了此一惯例。[11] 该法庭指出，没有任何法定权限可终止与某一工作人员的国际征聘相连的国际福利。迄今，《工作人员细则》并未规定授权终止国际福利的具体条例。此外，该法庭在同一判决中主张，一名工作人员是否享有国际福利是由该工作人员的征聘地点而非他或她担任的职位决定。[12] 迄今，在适当适用《工作人员细则》附录 B 关于就地征聘的条件的第㈠款 a 或 c 分款时，还有待澄清这一问题。

## 四. 语文技能的可得性

### 确定当地市场上语文技能的可得性

16. 除 1975 年对此的调查结果之外，又作了一次努力，调查当地是否有人达到语文股的要求。2000 年大会事务和会议事务部和人力资源管理厅审查文本处理科问题联合工作组审查了纽约一般事务及相关职类工作人员现有最佳服务条件调查的数据。工作组发现“当地市场不能完全满足语文股的人员需求（除英文股以外）。监督厅获悉这一结论的依据是纽约的外部参照机构没有同文本处理股员额可比的工作。

17. 监督厅认为，当地市场上的条件这些年来已经发生变化，因此 30 年前得出的数据已经过时。另外如下文中解释的，由于受到方法的局限，2000 年的纽约一般事务人员工资调查没有确定无疑地断定当地市场不能满足语文股的人事需求。首先，只从 26 名纽约地区雇员处收到了有用的数据，因为使用公务员制度委员会的方法，其他可能有所需技能的地区没有计入，例如特区华盛顿。其次采用该委员会的方法，选择外部参照机构时，没有包括需要同总部文本处理股同样技能的组织和公司。由于联合国员额的特殊性，可以预计在大多数银行和市政机构不可能找到同文本处理股完全相同的员额。对其它组织进行调查，例如在纽约设有办事处的欧洲、中东和亚洲银行，它们需要这些特殊技能，即高水平的语法和写作技巧和计算机知识等，可能会使工作组得出不同的结论。最后，监督厅认为，即使外部参照机构没有与文本处理股员额可比的工作，也未必说明当地市场上没有合格的人。

18. 编辑助理必须通过四项考试：打字、语法、逐字记录和编排。虽然，平均而言，1999 年、2001 年、2002 年和 2003 年 77%的申请人通过了逐字记录测验，但是平均只有 30%通过语法测验（指阿拉伯文、法文、俄文和西班牙文）。尽管通过语法测验的比例比较底，但是必须注意到 30%的征聘率同 1974 年在纽约征聘西班牙文打字员 5%的征聘率形成对照，而目前当地市场上的技能可得性是依据那时的情况断定的。何况 1999 年、2001 年、2002 年和 2003 年测验人选大多数是在走进来就考的基础上进行的，而不是系统的外展工作的结果。因而监督厅认为，最近的测验数据表明当地市场表现出相当大的潜力。

19. 此外，监督厅联系的一些商业性介绍机构和翻译机构相信，当地有足够的候选人可满足编辑办事员/助理的工作需求。如上所述，测验候选人是断定是否真正具有所需技能的唯一办法。因此监督厅认为，人力资源管理厅必须通过下文第 24 至 28 段具体说明的征聘和测验努力，进一步探讨这些概念是否站得住脚。

## 对纽约和日内瓦劳务市场的当前做法

20. 对于纽约当地劳务市场的总的做法的假定是潜在的一般事务人员知道本组织可能有工作。候选人一进来就被筛选，而 GS-5 到 GS-7 职等的空缺是在 jobs.un.org 网址上公布的。所以据此而来申请的候选人很少具有足够的技能可达到专门语文要求。因此，人力资源管理厅进行了几次积极的尝试，在纽约寻找合格担任多语种职位的候选人。当地征聘包括：

(a) 将专门性空缺通知联合国代表团/领事馆；

(b) 在《纽约时报》上刊登征聘广告；

(c) 在纽约大学和哥伦比亚大学张贴通知；

(d) 请联合国工作人员推荐；

(e) 评估人事介绍所推荐的候选人。

虽然其中有些努力引起相当多候选人的兴趣，但是大多数无法成功通过所需的语文考试，因此被认为不合格。

21. 由于在当地难以征聘工作人员，人力资源管理厅在世界各国进行了一系列临时征聘，包括 2000 年在蒙特利尔法语编辑助理征聘行动。虽然行动成功地为纽约的空缺查明了合格的候选人，但是所有人都是按国际条件签订的合约。

22. 必须指出人力资源管理厅为纽约的编辑办事员/助理员额举行的候选人资格测验中，合格的人数比较少。1999 年测验了 31 名阿拉伯文、法文和西班牙文候选人；2003 年用这三种语文加俄文仅测验了 29 人。这两年中，人力资源管理厅无法查明任何中文合格候选人。鉴于纽约双语人口的数量，对比之下，人力资源管理厅只在当地测验少量的合格候选人，监督厅认为在当地一级更进取地征聘和测验会产生更好的结果。

23. 从 90 年代中期开始，联合国日内瓦办事处条约出版股所有新的工作人员都是当地征聘的。在当地的瑞士和法文报刊上刊登一系列广告后，该办事处收到数百份申请，得出结论是在日内瓦及其周边有数量足够语文技能的候选人。事实上，日内瓦办事处建立起的应聘人总数中，包括一贯常住日内瓦的具有高度技能的临时人员，他们多少年来在各个国际组织自由工作。根据这一征聘成就，该办事处认为地区劳务市场可提供足够的语文和其他相关技能；因此，转而采用只在当地征聘一般事务人员的原则。

## 对劳务市场采取其它做法

24. 监督厅承认人力资源管理厅在纽约努力鉴明合格候选人，但是强烈建议今后采用多种征聘战略。再者征聘的目标地区不应当限于纽约，而是包括可能提供潜在候选人的其它地点，例如特区华盛顿。这可能要求政府间机构酌情具体说明工作地点所在地区，并且包括工作地点所在国家。

25. 下列各段简述了一些可能的征聘渠道。不仅人力资源管理厅应当利用这些征聘来源，大会和会议管理部的一些立即或今后需要人员的单位管理人员也应当利用。监督厅认为，在用尽了这些渠道后，再来说断定不可能由征聘当地人员填补阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文股的员额和（或）需要国际征聘。努力应当包括：

(a) 在当地、区域和全国发行的阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文报刊和电子媒体上刊登广告；

(b) 同外语专门培训机构结成伙伴关系；

(c) 同当地语言协会结成伙伴关系；

(d) 同全国各大学的语文系结成伙伴关系；

(e) 通过这些机构和协会的网站以及有求职布告版的因特网门户张贴广告；

(f) 积极向工作人员家属和代表团公布工作机会；

(g) 将 jobs.un.org 网站同媒体和外语网站链接。

26. 应当在加紧努力征聘的基础上，密切监测成功的候选人和总应聘人数的比例，建立基准数据，以便确定无疑地断定当地市场能否满足人事需求。虽然这种征聘战略会增加人力资源管理厅考试和测验科和一般事务及有关职类员额配置股的工作量，但是监督厅认为，和国际征聘相比可减少大量费用，并且最终可以终止国际福利和津贴的长期费用，下文第 33 和 34 段作了说明。

27. 除以上提到的办法外，本组织应当审议同征聘机构订立合约，条件是该机构只有在举荐了能通过人力资源管理厅举行的测验的合格候选人时才收费。这种安排可以在今后节省大量费用，因为当地征聘的工作人员将渐渐代替现有享受国际福利的工作人员（见下图）。[13]

28. 本组织还应当审议建立一个见习方案。对于可以参加当地征聘，但是由于经验不足和（或）不熟悉联合国名词，并非因为语言不够熟练，而没有达到合格要求的候选人，可以用见习合约征聘。合约到期后见习人可以转为正式定期任用合同，但需通过人力资源管理厅举行的专门测验。经常化后，由于避免国际津贴节省了费用，见习员额的费用两年内可以匀支。或者在大会开会期间，以短期合同雇佣同样的“见习”候选人，满足当前的雇佣需求（同当前提供给退休人员的相似，但是费用较低）。这种办法可以满足本组织当前的需求，同时增加有资格填补今后空缺的当地合格候选人人才库。

## 在当地和国际测验人员的费用

29. 考试和测验科 2002 年在纽约举行了 2 159 次一般事务职位测验。2004-2005 两年期的总费用根据 2002 年活动计算是 123 580 美元。因此举行每一次测验的估计费用约为 29 美元。

30. 2003 年为 58 名编辑助理应聘举行了 173 次测验，结果有 21 名候选人通过全部测验。按照一次测验 29 美元，每一个测验应聘人的费用为 87 美元，或者说列入 2003 年名册的 21 名候选人每人费用为 234 美元。下表 2 显示成功候选人的语文分布。

表 2

2003 年在纽约成功通过编辑助理测验的候选人的语文分布

| 语文 | 候选人人数 |
|---|---|
| 阿拉伯文 | 1 |
| 中文 | 0 |
| 英文 | 11 |
| 法文 | 2 |
| 俄文 | 4 |
| 西班牙文 | 3 |

资料来源：人力资源管理厅考试和测验科。

31. 由于在蒙特利尔举行国际征聘，有 1 200 候选人应聘。在 142 个参加测验的人中，33 名通过全部测验，而后征聘了 11 人；其余 22 人已经不列入名册。测验的总费用是 48 082 美元，或者每个参加测验的候选人约合 339 美元，每一个合格候选人是 1 457 美元，或者 11 名选中的候选人每人 4 300 美元。

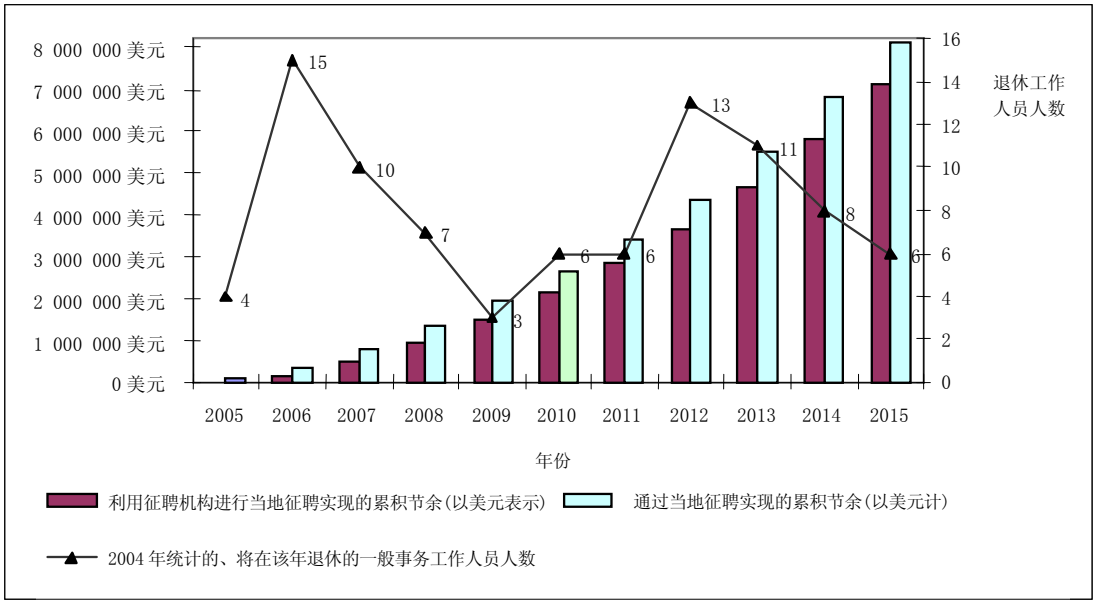
32. 必须指出，每一名征聘的候选人测验费用 4 300 美元，相当于总部举行 140 次语文测验的费用。如果在总部参加 7 次测验的 20 名潜在当地候选人中有一人被认为合格（成功率约为 5%），那么当地市场可以用国际征聘同样的费用持续满足本组织的需要，还可以既征聘又不给予国际福利。

## 五. 预测未来的需求和可能的节余

33. 到 2015 年，在纽约的文本处理股约有 89 名享有国际福利的一般事务工作人员退休。[14] 如果全部以当地征聘工作人员替代这些工作人员，今后 10 年节余总额就会达到约 810 万美元。该数额包括从 2005 年到 2015 年、每年以当地征聘工作人员替代享有国际福利的退休工作人员所实现的节余，以及从 2005 年起每替换一名工作人员所得积累节余总额及之后每年的节余。作出这一预测的依据是：假定从 2005 年起，阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文文本处理股的所有员额全部在当地征聘；而这又取决于现任工作人员退休之时当地有无合格候选人。如果事实表明当地征聘努力是徒劳的，即使从国际范围征聘少量工作人员，那么，年度节余也会少许多；因为国际征聘不仅费用高（每名合格候选人至少约 1 500 美元），而且国际征聘人员在任职期间有权享受国际福利。

34. 如第 27 段所概述，联合国可以考虑订约雇用征聘机构，以形成人员充分的、具备文本处理股所需必要技能的当地候聘人才库。下图显示：把人力资源管理厅所要测验的当地工作人员鉴定工作外包出去，预期产生的积累节余总额其中要减去征聘机构的鉴定费；即使这样，到 2015 年，仍将节余约 710 万美元。[15]

以当地征聘工作人员替代纽约文本处理股目前享受国际福利之一般事务工作人员、预期将产生的节余，2005-2015 年[a]




资料来源：综管系统、大会和会议管理部关于一般人事费的数据以及监督厅对估计鉴定费的计算

[a] 仅指阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文文本处理股。

## 六. 结论

35. 监督厅认为，目前认定当地劳务市场不具备技能的观点，并不是以有关当地市场特征的充分和最新证据为基础的。因此，监督厅建议：(a) 人力资源管理厅和大会和会议管理部加紧努力，对那些申请文本处理股现发给国际福利的职位的当地求职者加以鉴定，并征聘其中合格人员；(b) 系统性地记录并衡量这些努力的结果，并在一段规定时间后，(c) 重新评估联合国在当地劳务市场技能供应情况方面的处境。本报告提出了一些外展和征聘战略，扩大联合国的努力。

36. 许多数据点显示，当地劳务市场可能确实具备填补纽约总部马上及最近的将来预期出现的空缺所需技能：

(a) 阿拉伯文、法文、俄文和西班牙文的语法和逐字记录测试及格率相当高；

(b) 文本处理股当地征聘从事上述语文工作的工作人员有相当一部分似乎在任用前即居住在纽约地区；

(c) 一些商业性人事机构和翻译机构提供资料，对技能供应情况表现出信心。

今后三年预期将会出现退休高峰（到 2008 年，阿拉伯文、中文、法文、俄文和西班牙文文本处理股估计有 36 名工作人员达到文本处理股一般事务工作人员平均退休年龄），对联合国构成了挑战；这就要求迅速采取行动，鉴定当地劳务市场中新的候选人。要对候选人进行总部编辑文员/助理所需所有四类技能方面的测试，同时系统性地大力接触总部当地市场；在此基础上，再明确断定是否能得到所需技能。

37. 监督厅进一步认为，一般而言，联合国应有能力把纽约总部征聘的阿拉伯文、中文、法文、西班牙文和俄文文本处理股编辑文员/助理视为当地征聘。只是在有充分记录证明当地劳务市场缺少资源的情况下，才应进行国际征聘。

## 七. 建议

### 建议 1

38. 联合国应考虑改变征聘一般事务职类工作人员的依据，国际地位只给予那些从工作地点地区之外征聘的人员。如果修改发给国际福利的依据，那么就要正式告知候选人：如其膺选在总部任职，即属于当地征聘地位（第 11 至 14 段）（MC-04-002-01）。* 人力资源管理厅同意此项建议，但要遵照大会即将提供的指导内容，并尊重工作人员既得权利。

### 建议 2

39. 联合国应考虑要求进行系统性文件记录，确定当地劳务市场在一定年代间是否具备一定的预期空缺职位所需的技能，然后再从工作地点之外招聘。此类文件除分析测试数据外，还须仔细说明努力进行当地征聘的情况和结果（第 13 段）（MC-04-002-02）。人力资源管理厅同意此项建议。

### 建议 3

40. 联合国应考虑明确规定：工作人员如系从工作地点附近或工作地点所在国征聘者，即视为当地征聘。对于临近国际边界的工作地点而言，工作地点地区应酌情加以确定；而其他情形，如纽约总部，即应将工作地点所在国定为当地征聘地区（第 13 段）（MC-04-002-03）。人力资源管理厅同意此项建议，但要遵照大会即将提供的指导内容，并尊重工作人员既得权利。

### 建议 4

41. 联合国应考虑修改工作人员细则附录 B，明确规定：支付工作人员福利，须满足以下条件：确定某一具体员额是国际征聘的，且（或）不能通过当地征聘填补；此外，还应考虑：在工作人员调任可以当地征聘之职位的情形下，可否终止

* 本节括号内的符号系监督厅用于记录建议的内部代码。

其国际福利的支付（第 15 段）（MC-04-002-04）。人力资源管理厅同意此项建议，但要遵照大会即将提供的指导内容，并尊重工作人员既得权利。

建议 5

42. 人力资源管理厅在大会和会议管理部的合作下，应执行多项主动积极的征聘战略，填补总部文本处理股的员额。这些战略应包括：在全国发行的外文报纸和其他新闻媒体做广告，同学术机构或教育机构结成伙伴关系，在相关网站上张贴链接，以及订约雇用征聘机构鉴定当地合格候选人（第 24 至 27 段）（MC-04-002-05）。人力资源管理厅同意此项建议，但有以下条件："为确保将来尽可能多地征聘当地工作人员，必须开展更多的活动；但过渡期间仍将向在职工作人员支付国际福利，不会立即出现可用以资助上述活动的任何节余。故要为过渡期间追加资源。该厅将需要更多资源，用于预期进行的测试、有针对性的广告以及同学术机构和教育机构建立联系。"

建议 6

43. 人力资源管理厅应系统性地记录总部文本处理股加强征聘努力的结果，跟踪各语种申请人数、考试数量、合格候选人数以及申请人与合格候选人之比（第 26 段）（MC-04-002-06）。人力资源管理厅同意此项建议，但以第 42 段所概述的追加资源为条件。

建议 7

44. 人力资源管理厅应确保一般事务及有关职类人事股以及考试和测验科具有适当资源，以加紧开展征聘和测试活动（第 26 段）（MC-04-002-07）。人力资源管理厅同意此项建议，但以第 42 段所概述的追加资源为条件。

建议 8

45. 大会和会议管理部应当考虑设立见习方案并提供短期合同机会，形成一个当地有资格应聘者人才库，尤其是就纽约而言（第 28 段）（MC-04-002-08）。大会和会议管理部原则上赞同此项建议。

主管内部监督事务副秘书长

迪利普·奈尔（签名）

注

[1] 从 1990 年代中期开始，联合国日内瓦办事处只限于在当地征聘各文本处理股工作人员。详情见第 23 段。

[2] 此项计算是根据人力资源管理厅从综合管理信息系统(综管系统)摘取的数据作出的。当这一国际津贴应享权利的享用期超过一年，以及在 2003 年 6 月 30 日至 2004 年 3 月 15 日期间的某段

时间是在享用此项应享权利，则予以列出。分析的重点是八个主要工作地点（亚的斯亚贝巴、曼谷、贝鲁特、日内瓦、内罗毕、纽约、圣地亚哥和维也纳）。

[3] 为了本次调查目的，语文工作人员所涉职能头衔如下：文字处理员、文本处理员、文本处理助理人员、主管、秘书、编辑办事员、编辑助理人员和股长。

[4] 97 名接受国际津贴的一般事务职类工作人员的职能分布包括：行政助理人员、计算机信息系统助理、编辑、编辑助理人员、语文参考资料助理、方案助理、秘书和文本处理员。

[5] 此项计算是根据大会和会议管理部对额外一般人事费的估计作出的。国际征聘平均额外一般人事费每月估计为 1 268.50 美元。

[6] 见 1975 年 5 月 12 日主管人事助理秘书长穆罕默德·哈比卜·格拉卜给秘书长的备忘录，其标题为“在中文缮校股和西班牙文打字股服务的工作人员的国际征聘”。

[7] 见 1991 年 11 月 14 日人力资源管理厅征聘和职位安排司副司长理查德·诺蒂奇的来信，其中引述人力资源管理厅规则和人事手册科科长迪安娜·博恩施泰因的话。

[8] 例如见 2000 年 10 月 17 日题为“口译、会议和出版司/会议部关于文本处理组问题会议部/人力资源管理厅联合工作组”的报告第 36 段。

[9] 监督厅分析显示，2000 至 2003 年之间，在阿拉伯文、俄文和西班牙文文本处理股征聘的编辑办事员中，33%至 100%之间的人是在纽约征聘的，也未付给这些人员开始任用时的旅费。法文文本处理股的工作人员主要是通过在加拿大蒙特利尔举办的征聘行动征聘的。在这段时间内，未进行中文文本处理股的征聘工作。此外，编辑办事员/助理所需考试的申请人中，大部分都在其申请表内填上了当地通讯地址。

[10] 例如，计划为阿拉伯编辑办事员举办的这类征聘活动。

[11] 见联合国行政法庭判决第 508（1991）号、Rosetti。

[12] 同上，第十四段。

[13] 专业征聘机构收费是成功候选人第一年工资的 20%至 30%。

[14] 退休预测是根据综管系统数据或文本处理股算得的一般事务工作人员平均退休年龄（60.2 岁）作出的。

[15] 预期鉴定费 11 459 美元是以 G-4 至 G-6 职等第 1 级工作人员之年均薪金毛额 45 837 美元的 25%算出的；见工作人员细则附录 B（ST/SGB/2002/1）。