



## 工业发展理事会

## 第四十六届会议

2018年11月26日至28日，维也纳

临时议程项目13

## 人事事项

## 人事事项

## 总干事的报告

依照工作人员条例第13.3和13.4条，本文件介绍了有关秘书处人事相关事项、共同制度动态及对工作人员条例和细则所做修正的情况。本报告是对《工发组织2017年年度报告》(IDB.45/2, 第十章, 附录(i)和(j))所提供的信息的补充。为了节省费用, 将把本报告附件列入与本文件同时印发的一份会议室文件(IDB.46/CRP.6)。

## 目录

	段次	页次
一. 人事相关事项动态.....	1-4	2
二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态.....	5-11	2
三. 与工作人员细则有关的事项.....	12-18	3
四. 需请理事会采取的行动.....	19	4

为节约起见，本文件未作印发。敬请各位代表自带文件与会。



## 一. 人事相关事项动态

### 征聘

1. 根据总干事的决定，房舍管理处有 44 个员额获准进行外部征聘，以雇用 100 号编下的工作人员。截至 2018 年 9 月，其中 20 个员额已经填补，还有 7 个员额将在今年年底前敲定。另有 10 个专业职位正在招聘中，其中 8 个职位是在方案拟订和技术合作总司。自 2018 年初以来，已经公布了 49 个职位，其中 14 个是内部征聘的，35 个是对外征聘的。

2. 自 2017 年 5 月 10 日以来 (IDB.45/17)，总干事批准了 23 项高级任命和调任。自伙伴专家方案于 2017 年 1 月启动以来，共有来自 2 个国家的总共 12 名伙伴专家在工发组织工作，其中 10 名来自中国，两名来自土耳其。所有这些专家都被安排在工发组织总部，迄今为止没有一个专家是被安排在驻地的。

### 制定工发组织性别均等行动计划

3. 为了实现人员配置的性别均等，并根据联合国秘书长 2017 年性别均等战略和联合检查组题为“审查工发组织的管理和行政情况”的报告 (JIU/REP/2017/1) 中的建议 8，工发组织制定了 (2018-2023 年) 性别均等行动计划。该行动计划的详细情况载于 IDB.46/20 号文件。

4. 该行动计划借鉴了联合国的最佳做法以及与工发组织管理层和工作人员的协商。它概述了两个目标领域，即(一)消除在征聘、留用、晋升和调动女性工作人员上的障碍；及(二)创造一个有利的工作环境，包括为此通过促进多样性、职业发展、灵活工作安排和关爱家庭的政策来提高工发组织所有雇员的生产力和福祉。

## 二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态

### 适用于专业及以上职类的服务条件

#### 专业人员及以上职类薪资表 (工作人员条例附表一)

5. 联合国大会在 1989 年 12 月 21 日第 44/198 号决议 I.H 节中推出了基薪/底薪表的概念。该表是参照华盛顿特区美利坚合众国联邦公务员制度的薪资表制定的。在对比联合国官员基薪净额与美国联邦公务员制度中对应职位相应薪资 (任何地区补贴均不计入在内) 的基础上，定期对薪资表进行调整。调整时采用的标准办法是，将工作地点差价调整数乘数点并入基薪/底薪，即增加基薪，同时相应减少工作地点差价调整数。

6. 联合国大会 2017 年 12 月 24 日第 72/255 号决议核准自 2018 年 1 月 1 日起实行的专业及以上职类工作人员的统一薪资表，该表体现了 0.97% 的增幅 (附件一)。

7. 订正薪资表是在“不亏不盈”的基础上实施的。这意味着所有工作地点的工作地点差价调整数乘数都相应减少。大会决议的执行费用微不足道，并已被列入工发组织 2018-2019 年方案和预算 (IDB.45/5) 中为此目的而预留的经费中。

### 薪酬净额比值的变化情况

8. 根据大会赋予的一项长期任务，国际公务员委员会审查在纽约的联合国专业及以上职类工作人员薪酬净额与在哥伦比亚特区华盛顿的美国联邦公务员制度中对职位雇员薪酬净额之间的关系。为此，该委员会每年跟踪这两个公务员制度薪酬水平的变化，当差值恰好在既定范围（113-117）之外时，启动必要的行动，使其接近 115 这一理想的中点。委员会称，2017 年的估计薪酬净额比值是 113.7。

### 工作地点差价调整数事项

9. 大会注意到委员会努力改进工作地点差价调整数制度，并请委员会继续努力改进这一制度，以尽量缩小薪酬指数和工作地点差价调整数指数之间的任何差距，并考虑更频繁地审查工作地点差价调整数分类的可行性。此外，大会请委员会在下一轮生活费调查中审查缩小工作地点差价调整数差距的措施。

10. 大会十分关切地注意到一些组织决定不执行委员会关于 2016 年生活费调查结果的决定，并请委员会至迟于 2019 年秋季向大会第七十四届会议报告委员会关于 2016 年生活费调查结果的决定的执行情况，包括任何所涉经费问题。

### 整个共同系统的健康保险问题工作组

11. 大会第 68/244 号决议请秘书长对联合国系统内部在职和退休工作人员的现行保健计划展开调查，以探询关于提高效率和控制费用的所有选项。成立了一个由联合国系统各机构组成的工作组，该工作组分析了全系统 23 项健康保险计划，涵盖 401,166 名在职和退休工作人员。工作组制定了一套建议。这些建议将由秘书长提交大会审议。

## 三. 与工作人员细则有关的事项

### 一般事务人员职类工作人员薪资表（工作人员细则附录 A）

12. 根据弗莱明原则，一般事务人员薪金和其他各种雇用条件应相当于工作地点最佳条件。该原则于 1949 年首次申明，并通过公务员制度委员会定期在所有工作地点进行的当地薪金调查而实施。在两次薪金调查之间，一般事务人员的薪资表可作临时调整，这种调整依据适当工资或价格指数的变动情况或各种指数综合变动的情况计算。

13. 在维也纳进行的最近一次调查是于 2017 年 4 月进行的，公务员制度委员会于 2017 年 7 月批准了这项调查。在这次调查后薪资增加了 3.3%，这已反映在薪资表中，并将分两个阶段实施。首先，在公务员制度委员会调查结果公布之前，2016 年 1.4% 的临时调整额将暂不执行，从 2016 年 11 月 1 日起追溯支付（附件二）。其次，从 2017 年 4 月 1 日起，即从调查参照月份起，追溯支付余下的增加额（附件三）。

14. 总部一般事务人员职类薪金和相关一般人事费项下增加的费用总额可在现有预算经费下匀支。根据 2017 年薪金调查的结果，还对一般事务人员的扶养津贴和语文津贴做了修订（附件三）。

#### **2018 年对一般事务人员薪金表的临时调整**

15. 由于上述调查是于 2017 年 4 月进行的，2018 年 4 月审查并实施了对一般事务人员薪金的下一次临时调整。根据工作人员条例 6.5(a)和工作人员细则 106.01(b)，并按照关于临时调整的既定程序，自 2018 年 4 月 1 日起，对任职于维也纳的一般事务人员的薪金表做了 1.9%的调整。

16. 该调整顾及十二个月期间消费价格和相关工资指数的变化。新的薪金表将适用于在维也纳任职的一般事务职类的所有工作人员（附件四）。

#### **专业及以上职类应计养恤金薪酬表**

17. 工作人员细则附录 C。按照《联合国合办工作人员养恤基金条例》第 51(b)条，在对纽约任职的专业及以上职类人员的薪酬净额（基薪加上工作地点差价调整数）进行调整之日，还应当对应计养恤金薪酬表进行调整。

18. 自 **2018 年 2 月 1 日**起，纽约的工作地点调整乘数从 66.1 订正为 66.9。国际公务员制度委员会相应颁布了自 2018 年 2 月 1 日起生效的订正应计养恤金薪酬表，该表见于本文件附件五。在 2018-2019 年预算中已经顾到的财务覆盖面是充足的（IDB.45/5）。

#### **四. 需请理事会采取的行动**

19. 理事会不妨注意本文件所载信息。

---