



Distr.
GENERAL
IDB.29/15
7 September 2004
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

联合国工业发展组织

工业发展理事会

第二十九届会议
2004年11月9日至11日，维也纳
临时议程项目6

人事事项

总干事的报告

提供关于工作人员构成、共同制度动态和对工作人员细则所作修正的资料。请理事会选出一名成员，作为工发组织理事机构在2004-2005两年期余下时期内在工作人员养恤金委员会中的代表。

目 录

	段 次	页 次
章次		
一. 专业人员及以上职类工作人员构成	1-6	2
二. 共同制度的动态	7	2
三. 与工作人员细则有关的事项	8-11	2
四. 工发组织理事机构在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表	12-14	3
五. 需请理事会采取的行动	15	3

为节约起见，本文件仅作少量印发。敬请各位代表自带所发文件与会。

一. 专业人员及以上职类工作人员构成

1. 2001年6月颁布人力资源管理框架以后在性别平衡和公平地域分配方面取得了巨大成就。而且，外聘审计员在其涵盖2002-2003年期间的报告中提及该框架的执行情况，尤其是改进后的竞争性甄选程序的执行情况（IDB.29/3，第七章）。本文件图1至图6B提供了2001年6月和2004年7月31日颁布该框架之前有关专业人员及以上职类工作人员的资料，包括截至2001年5月的国际征聘项目人员。

2. 图1、2A和2B显示在2001至2004年期间来自非洲和亚洲及太平洋的工作人员所占比例分别增加了3个百分点。来自东欧和新近独立国家及西欧和其他地区的工作人员人数略有降低，分别减少1个百分点，而来自拉丁美洲及加勒比和来自非成员国的工作人员所占比例减少了2个百分点。

3. 如图3所示，非洲、亚洲和太平洋在高级职位（P-5及以上）中所占的人数分别增加了5个百分点。东欧和新近独立国家、非成员国的任职人数分别减少了2个百分点，拉丁美洲和加勒比减少了1个百分点，而西欧和其他地区减少了4个百分点。减少的原因是主要通过自然减员而造成工作人员离职。

4. 图4显示来自非洲和亚洲及太平洋的女性专业人员大幅度上升，分别增加了9个百分点。来自东欧和新近独立国家的女性专业人员增加了5个百分点。来自其他地区的任职人数有所减少，拉丁美洲和加勒比减少了4个百分点，西欧和其他地区减少了16个百分点，非成员国减少了2个百分点。

5. 图5显示自2001年5月至2004年7月正规专业人员任用的性别和地区分布。在任用的所有人员中42%为女性，58%为男性；所任用的女性专业人员13%来自亚洲和太平洋，男性中31%来自西欧和其他地区。

6. 图6A和6B对截至2001年5月31日和2004年7月31日各地区国际征聘顾问情况作了比较。表中显示到2004年7月31日，西欧和其他地区所占比例最高（62%）。可以看出，亚洲及太平洋和非成员国所占的比例有所增加，而其他区域所占比例则有所减少。

二. 共同制度的动态

7. 正如IDB.27/16号文件所述，经大会授权，国际公务员制度委员会（公务员制度委员会）正在对联合国共同制度各组织的薪资和福利制度进行审查。公务员制度委员会已就此为共同制度各组织制定了一套新的简化工作评估制度，该制度已予颁布，自2004年1月1日起生效。这套新的制度在顾及新工作环境的性质的同时继续能够对各职业和各组织的工作进行评价，举例说，它更加重视创新和建立伙伴关系，而不太强调等级制度。新的工作评估制度无意改变评分结构，因此首先将对制度进行核证。该制度的目的是使用最新的标准对工作进行评价。共同制度在工作设计方面的新趋向是更加侧重于产出和工作影响、客户取向、在团队中的贡献和领导作用。更为重要的是，这种新的做法将能力培养与绩效管理联系在一起。工发组织去年已参加了对新制度的核证，现已着手采用这一更为有效的工作评价制度。

三. 与工作人员细则有关的事项

专业人员薪酬表

8. 工作人员细则附录C。根据联合国合办工作人员养恤基金条例第54(b)条，专业人员及以上职类的应计养恤金薪酬表必须按在纽约任职官员的薪酬净额同样百分比，在同一日期作出调整。根据这一规定，公务员制度委员会颁布了订正后的应计养恤金薪酬表，自2003年9月1日起生效。该订正表在工发组织工作人员细则附录C中公布，并载于本文件附件一。

当地薪酬表

9. 工作人员细则附录A。根据Flemming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。该原则最早是在1949年由联合国大会成立的薪酬专家小组宣布的，它是公务员制度委员会进行当地薪金调查的方法的基础。根据Flemming原则，工作人员条例第6.5(a)条规定，“总干事一般应当以当地现行的最佳就业条件，并考虑到国际公务员制度委员会的建议，来确定一般事务人员职类工作人员的薪资表。”根据核准的公务员制度委员会方法——该方法考虑了

12. 12月时期内消费物价指数和工资指数的变化，经与其他设在维也纳的组织进行协商，总干事自2004年4月1日起对一般事务人员薪资表作了临时调整，幅度为1.66%。订正的薪资表载于本文件附件二。

所涉经费问题

10. 在2004-2005两年期内，上文所涉经订正的（专业人员及以上职类）的应计养恤金薪酬表所涉经费为452,200欧元，2003年4个月为74,900欧元。本两年期内对一般事务人员薪酬进行的临时调整所涉经费为394,200欧元。各预算已对这些额外费用事先作了估计，因此已被纳入得到成员国核准的预算额度。

其他工作人员细则

11. 工作人员细则附录G。为了简化程序，减少工作人员在处理预支旅费上的时间，将向获准旅行的工作人员预支100%的旅费。将以前预支80%旅费的政策修订为预支100%是为了减少处理各种与旅行有关的交易的行政费用。相关的修订载于本文件附件三。删除部分放在方括号内，修正部分用下划线标出。

四. 工发组织理事机构在工发组织工作人员养恤金委员会中的代表

12. 由大会设立的工发组织工作人员养恤金委员会(GC.1/Dec.37)2003年内举行了六次会议，2004年1月至8月期间举行了两次会议。

13. 大会第十届会议选出了2004-2005两年期内工作人员养恤金委员会的下列两名委员和两名候补委员(GC.10/Dec.20)：

委员： Cédric Janssens de Bisthoven 先生
(比利时)
Mlulami M. L. Singaphi 先生(南非)

候补委员： Vesna Vuković 女士(克罗地亚)

委员： Tanmaya Lal 先生(印度)

14. 大会在同一份决定中授权理事会进行在大会第十一届会议举行之前可能空缺的任何上述员额的选举。由于Cédric Janssens de Bisthoven先生(比利时)在比利时常驻工发组织代表团的任期于2004年8月31日期满，其中一个委员的员额已经空缺。因此，理事会似宜根据大会的该项决定着手进行该员额余下任期的选举。

五. 需请理事会采取的行动

15. 理事会似宜考虑通过下述决定草案

“工业发展理事会：

“(a) 注意到载于IDB.29/15号文件的资料；

“(b) 注意到对工作人员细则附录A、C和G的修正；

“(c) 根据大会GC.10/Dec.20号决定(c)段，选出工发组织工作人员养恤金委员会2004-2005两年期余下时期的委员如下：

“委员： _____ (国家)”。

图 1- 2001 至 2004 年总部和外地办事处专业职等工作人员，按区域分列
(百分比)

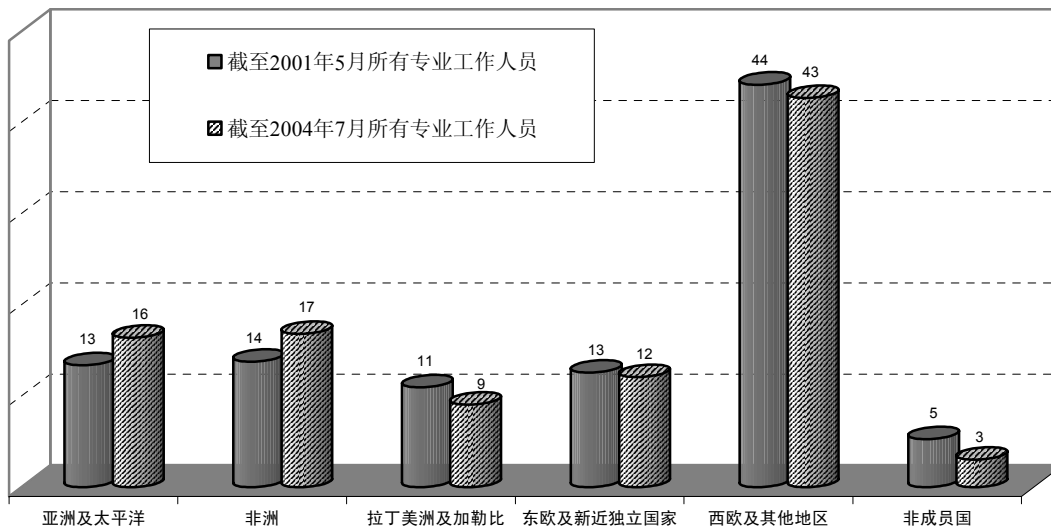


图2A - 总部和外地办事处专业职等工作人员，按区域分列
截至2001年5月1日

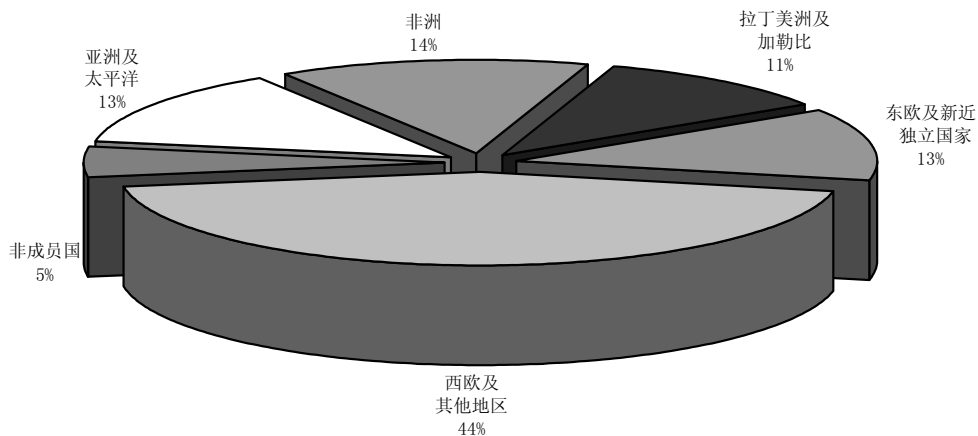


图2B - 总部和外地办事处专业职等工作人员，按区域分列
截至2004年7月31日

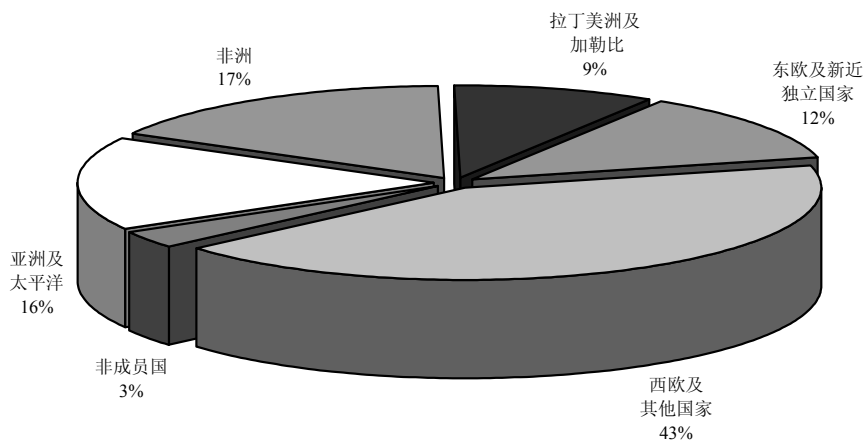


图 3 - 2001 至 2004 年总部和外地办事处高级专业职等工作人员对比，按区域分列
(百分比)

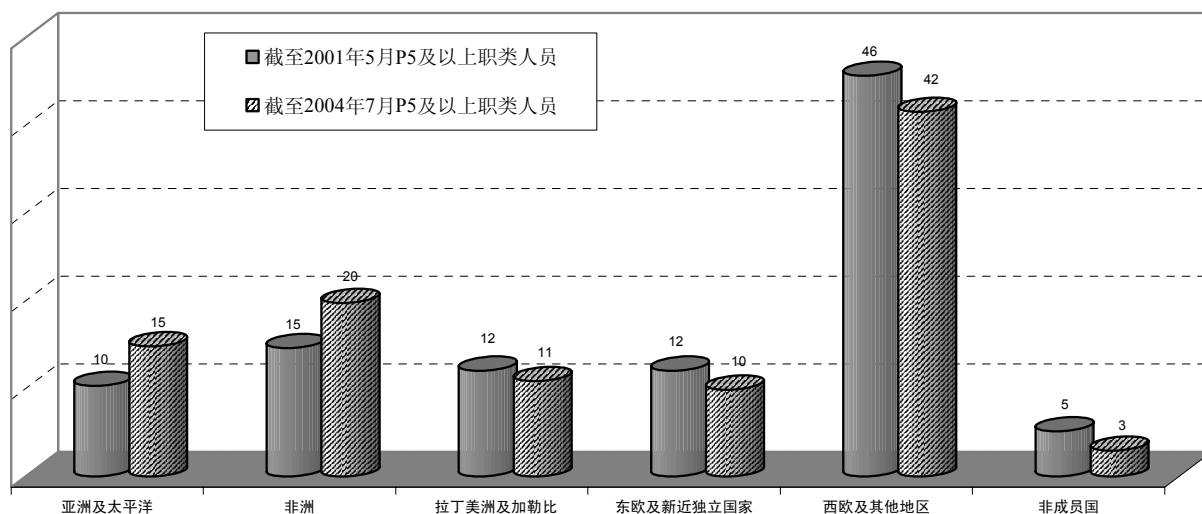


图 4 - 2001 至 2004 年总部和外地办事处女性专业职等工作人员，按区域分列
(百分比)

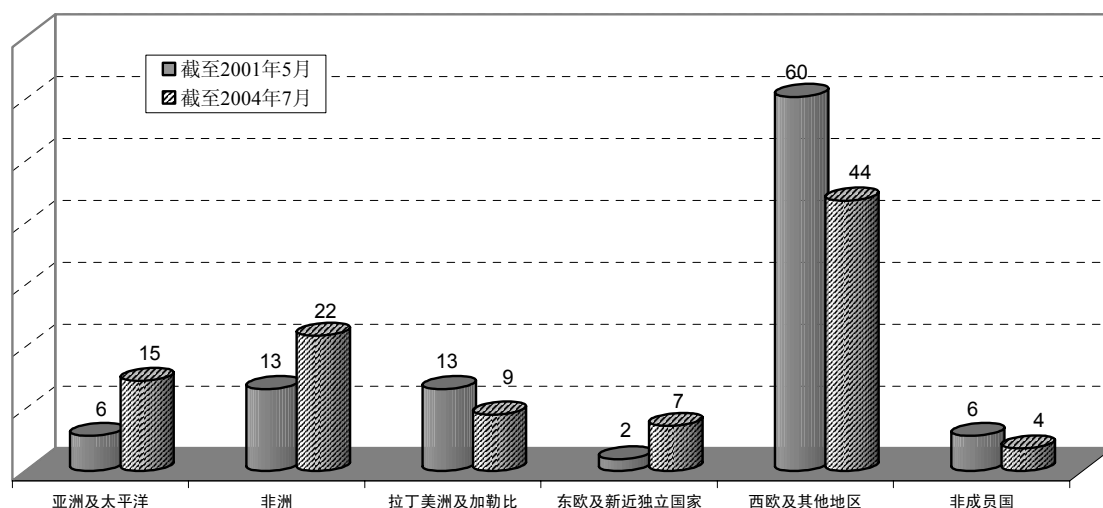


图 5 - 2001 至 2004 年专业职等正规任用人数，按性别分列
(百分比)

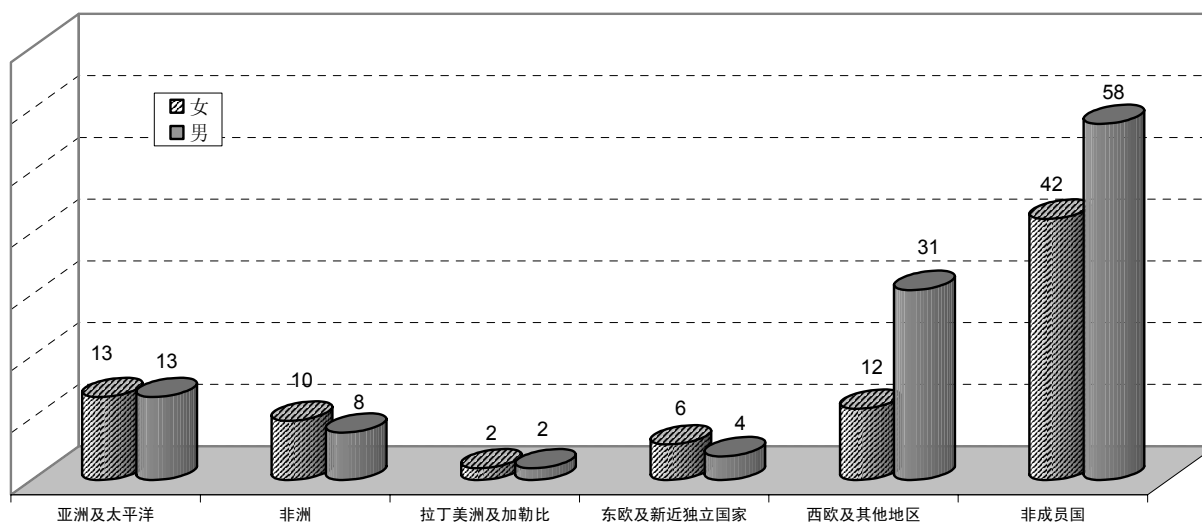


图 6A - 国际顾问，按区域分列，截至 2001 年 5 月 31 日

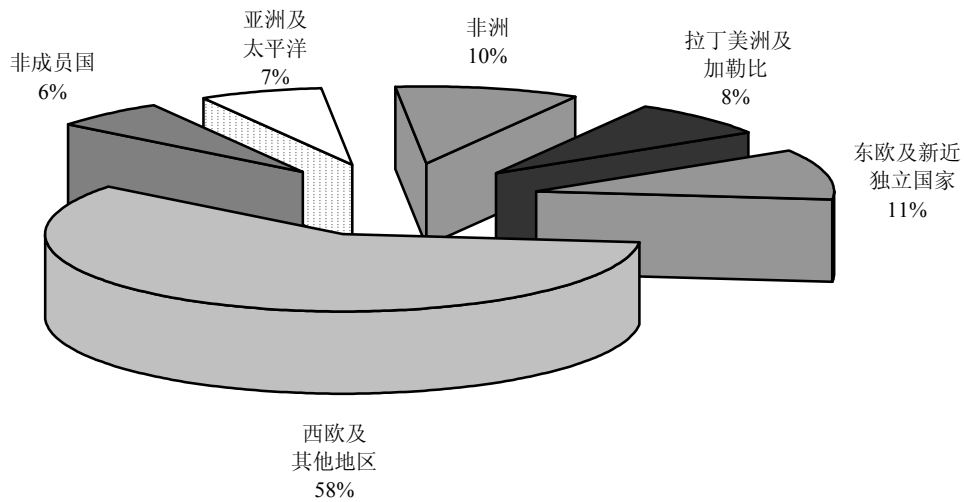
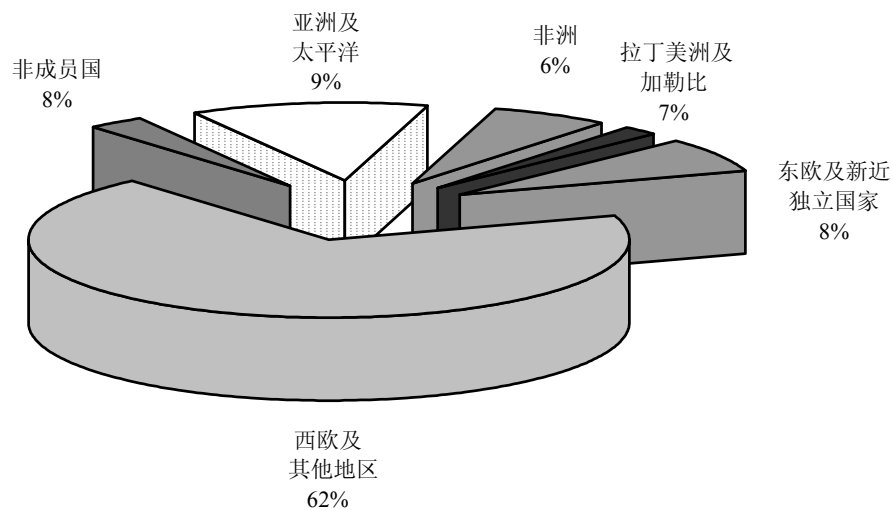


图 6B - 国际顾问，按区域分列，截至 2004 年 7 月 31 日



附件一

附录 C

专业人员及以上职类应计养恤金薪酬表(用于计算养恤金福利和养恤金缴款)
(单位:美元)

自 2003 年 9 月 1 日起生效

职等	级														
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	十四	十五
D-2	181 760	185 892	190 022	194 149	198 279	202 408									
D-1	165 207	168 596	171 982	175 364	178 752	182 308	185 938	189 568	193 192						
P-5	137 472	140 353	143 233	146 117	148 998	151 877	154 758	157 643	160 521	163 402	166 285	169 172	172 261		
P-4	112 214	114 992	117 763	120 535	123 314	126 085	128 859	131 636	134 408	137 180	139 952	142 735	145 505	148 279	151 056
P-3	92 227	94 583	96 937	99 287	101 644	103 997	106 350	108 708	111 172	113 747	116 319	118 892	121 466	124 038	126 614
P-2	75 663	77 773	79 875	81 981	84 086	86 192	88 297	90 399	92 508	94 613	96 717	98 824			
P-1	58 918	60 947	62 968	64 990	67 015	69 036	71 063	73 084	75 107	77 131					

附件二

附录 A

一般事务人员和相关职类薪资表：年薪毛额、应计养恤金薪酬毛额和扣除工作人员薪金税后的薪资净额
(单位：欧元)

自2004年4月1日起生效

职等	级											
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二*
G-1 毛额	24 303	25 112	25 921	26 730	27 539	28 348	29 157	29 966	30 775	31 584	32 394	33 203
应计养恤金薪酬毛额	24 088	24 860	25 630	26 400	27 170	27 941	28 711	29 481	30 251	31 022	31 792	32 562
净额	19 513	20 136	20 759	21 382	22 005	22 628	23 251	23 874	24 497	25 120	25 743	26 366
G-2 毛额	28 279	29 217	30 155	31 092	32 030	32 968	33 905	34 843	35 781	36 718	37 656	38 594
应计养恤金薪酬毛额	27 870	28 763	29 653	30 545	31 437	32 328	33 219	34 147	35 086	36 023	36 962	37 899
净额	22 575	23 297	24 019	24 741	25 463	26 185	26 907	27 629	28 351	29 073	29 795	30 517
G-3 毛额	32 881	33 968	35 055	36 142	37 229	38 316	39 403	40 509	41 641	42 772	43 903	45 034
应计养恤金薪酬毛额	32 246	33 277	34 356	35 442	36 526	37 613	38 699	39 785	40 870	41 956	43 042	44 128
净额	26 118	26 955	27 792	28 629	29 466	30 303	31 140	31 977	32 814	33 651	34 488	35 325
G-4 毛额	38 208	39 465	40 751	42 059	43 368	44 676	45 984	47 292	48 600	49 908	51 216	52 524
应计养恤金薪酬毛额	37 511	38 767	40 025	41 280	42 537	43 793	45 050	46 306	47 562	48 819	50 075	51 331
净额	30 220	31 188	32 156	33 124	34 092	35 060	36 028	36 996	37 964	38 932	39 900	40 868
G-5 毛额	44 546	46 058	47 570	49 082	50 595	52 107	53 619	55 131	56 643	58 155	59 668	61 265
应计养恤金薪酬毛额	43 672	45 125	46 577	48 029	49 482	50 935	52 387	53 840	55 293	56 746	58 198	59 651
净额	34 964	36 083	37 202	38 321	39 440	40 559	41 678	42 797	43 916	45 035	46 154	47 273
G-6 毛额	51 965	53 714	55 462	57 211	58 959	60 759	62 635	64 510	66 386	68 261	70 136	72 012
应计养恤金薪酬毛额	50 801	52 482	54 163	55 844	57 525	59 207	60 886	62 568	64 249	65 930	67 643	69 392
净额	40 454	41 748	43 042	44 336	45 630	46 924	48 218	49 512	50 806	52 100	53 394	54 688
G-7 毛额	60 587	62 759	64 932	67 104	69 277	71 449	73 622	75 794	77 967	80 139	82 312	84 484
应计养恤金薪酬毛额	59 050	60 996	62 942	64 888	66 833	68 857	70 881	72 906	74 932	76 956	78 981	81 006
净额	46 805	48 304	49 803	51 302	52 801	54 300	55 799	57 298	58 797	60 296	61 795	63 294

* 长期服务级等

附件三

附录 G

公务旅行

旅程费用

(jj) 不变。

(kk) 不变。

杂项旅费

(ll) 不变。

预支旅费

(mm) 获准旅行的工作人员，应自备充足款项，以支付一切日常费用，必要时可预支款项。[工作人员或家属可在估计可报销的旅费中，预支合理款项，以支付本《细则》核准的费用。如不低于 200 美元或不超过估计可报销费用的 80%，应视为合理的预支款项。在公务旅行期间，如工作人员应得的生活津贴数额已达到预支的数额，可向该工作人员预支估计可报销费用的余额。]可向获准公务旅行的工作人员预支 100% 的估计日常生活津贴和本《细则》核准的其他费用。

与旅行期间患病或发生意外相关的杂费

(nn) 不变。