



工业发展理事会
第四十七届会议
2019年7月1日至3日，维也纳
临时议程项目 15
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，本文件介绍秘书处人事相关事项、共同制度动态以及对工作人员细则和条例所做修正的情况。本报告对《工发组织 2018 年年度报告》(IDB.47/2, 第八章, 以及附录(i)、(j)和(k))所提供的信息做出补充。为了节省费用, 本报告附件载于与本文件同时印发的一份会议室文件 (IDB.47/CRP.6)。

目录

章次	段次	页次
一. 人事相关事项动态.....	1-7	2
二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态.....	8-11	3
三. 与工作人员细则有关的事项.....	12-18	4
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.....	19	4
五. 需请理事会采取的行动.....	20	4
附件		
一. 工作人员条例附表一——专业人员及以上职类薪级表, 自 2019 年 1 月 1 日起实行		
二. 工作人员条例附表二——工作人员薪金税, 自 2019 年 1 月 1 日起实行		
三. 工作人员细则附录 C——专业人员及以上职类应计养恤金薪酬表, 自 2019 年 1 月 1 日起实行		
四. 工作人员细则附录 C——专业人员及以上职类应计养恤金薪酬表, 自 2019 年 2 月 1 日起实行		

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. 自 2018 年 10 月 1 日以来 (IDB.46/19), 已经公布了 42 个职位 (三个为内部征聘, 39 个为对外征聘), 其中包括总干事 2019 年 1 月批准对外征聘的属工作人员细则 100 号编的 16 个一般事务职类高度优先员额。根据总干事 2018 年 8 月 30 日的决定, 在批准对外征聘的 10 个 100 号编专业人员员额中, 3 个员额已经填补, 另有 3 个员额进入征聘最后阶段。

2. 自 2018 年 10 月 1 日以来, 总干事批准了 10 项高级任命和调任。在同一时期, 由 3 个国家的研究机构赞助的 4 名新伙伴专家 (中国: 2 名、西班牙: 1 名、阿拉伯联合酋长国: 1 名) 加入了工发组织。此后, 与中国、西班牙和阿拉伯联合酋长国的研究机构签署了 3 项新的伙伴专家协议。此外, 与一所大学和一所赞助机构就工发组织实习方案签订了协议书。

工发组织《性别均等行动计划》(2018-2023 年) 实施情况

3. 继续努力改善工发组织工作人员的性别平衡状况, 已取得的成果是 P-2 职等实现了性别均等, P-3 至 D-1 职等的妇女比例增加。包括工作人员细则 200 号编在内的专业人员职类中的妇女比例平均增加了 2% 以上。P-5 和 D-1 职等中的妇女比例增加了近 4%。

4. 为了巩固和推进工作人员性别均等方面的进展, 工发组织《性别均等行动计划》的实施工作包括更新人力资源管理框架, 以便纳入以下与征聘有关的行动要点: 确保具有主管职责职位的候选人将系统性地接受与性别相关的胜任能力面试提问; 审查职务说明和空缺公告模板, 消除偏见和隐含性别歧视的措词; 便利工发组织参加联合国系统职员学院组织的关于领导力、妇女和联合国的培训; 并在维也纳国际中心共同组织发布《联合国系统扶持性环境准则》。

处理联合国系统各组织内部性骚扰问题

5. 2018 年, 工发组织人力资源管理司在外部协助下, 面向总部所有人员举行了为期三周的一系列防骚扰讲习班, 旨在提高认识, 更好地了解何种行为构成骚扰, 以及作为受害者和证人应如何应对骚扰。讲习班内容包括人力资源管理司与评价和内部监督办公室介绍内部调查程序和工发组织工作人员根据本组织的防骚扰政策可利用的途径。2019 年还通过网络研讨会的形式针对工发组织驻地工作人员举行了讲习班。

6. 截至 2018 年, 工发组织遵循了联合国秘书长在其 2017 年 2 月 28 日题为“防止性剥削和性虐待特别措施: 新办法”的 A/71/818 号报告中提到的倡议, 即建立一项制度, 规定联合国系统的各级领导每年在一封致管理当局函中证明, 他们已准确、充分地报告各自责任领域内所有属实的性剥削和性虐待指控事件。因此, 根据关于“防止性剥削和性虐待的特别保护措施”的联合国秘书长公报 (ST/SGB/2003/13),

向工发组织所有常驻代表发送了一封由总干事签名的信函，以报告有关性剥削和性虐待的指控。

其他动态

7. 根据人力资源管理框架的规定，工发组织实施了 2018 年功绩奖方案，颁发了八个团队功绩奖和 45 个人功绩奖，其中包括三个典范奖，以此表彰 2017 年和 2018 年期间的模范行为、成就、工作成果和对工发组织任务授权、目标和优先管理事项的贡献。

二. 影响工发组织工作人员条例和细则的共同制度动态

适用于专业人员及以上职类的服务条件

专业人员及以上职类薪级表（工作人员条例附表一）

8. 联合国大会 1989 年 12 月 21 日的第 44/198 号决议推行了基薪表概念。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，即增加基薪，同时相应减少工作地点差价调整数。

9. 联合国大会 2018 年 12 月 22 日的第 73/273 号决议批准自 2019 年 1 月 1 日起，实行新的专业人员及以上职类工作人员薪级表和适用于所有职类工作人员应计养恤金薪酬的订正共同工作人员薪金税率表。专业人员及以上职类工作人员统一薪级表体现了 1.83% 的增幅（附件一）。

10. 订正薪级表在“不减/不增”的基础上实施，包括相应降低所有工作地点的工作地点差价调整数乘数。联合国大会决议的执行费用微不足道，而且已被列入工发组织 2018-2019 年方案和预算（IDB.45/5）中的相应经费内。

整个共同系统的健康保险问题工作组

11. 联合国大会第 68/244 号决议请秘书长调查联合国系统内现有在职和退休工作人员保健计划，并探讨提高效率和控制费用的所有备选办法。一个由联合国系统各机构组成的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。工作组制定了一套可在不久的将来予以执行的补充建议，这些建议旨在为整个联合国系统带来成本效益和业务效益。秘书长根据该工作组的调查结果编写的报告（A/73/662）得到了管理问题高级别委员会的核可，并经工作地点差价调整数问题咨询委员会审查，现已提交联合国大会审议。

三. 与工作人员细则有关的事项

专业人员及以上职类应计养恤金薪酬表 (工作人员细则附录 C)

12. 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。

13. 自 2019 年 1 月 1 日和 2019 年 2 月 1 日起, 纽约的工作地点差价调整数乘数分别从 66.9 订正为 63.9, 又从 63.9 订正为 67.5。国际公务员制度委员会相应颁布了自 2019 年 1 月 1 日起和自 2019 年 2 月 1 日起生效的订正应计养恤金薪酬表, 详见本文件附件三和四。工发组织 2018-2019 年方案和预算 (IDB.45/5) 对此留出了充足的财务资金额。

其他人力资源管理政策、细则和行政指示

14. 工发组织《个人服务协议工作人员招聘和管理框架》更新了对当地支助人员的定义, 允许雇用工作地点所在国的一切合法居民。

15. 工发组织的《社交媒体准则》已经颁布, 以规范工发组织官方社交媒体账户的创建以及工发组织工作人员对这些账户的使用。

16. 根据工发组织团体健康保险计划 2017 年的执行情况, 对这些计划下有关医疗费用报销的保费和程序进行了更新。

17. 工作人员正式国籍和永久居留变更的报告和批准程序已经更新。

18. 工发组织驻地代表处负责人的任命程序已经更新。

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

19. 大会 GC.1/Dec.37 号决定认可了《联合国合办工作人员养恤基金条例》, 设立了工发组织工作人员养恤金委员会。大会 GC.17/Dec.19 号决定选出了 2018-2019 两年期工发组织工作人员养恤金委员会的两名委员和两名候补委员, 并授权理事会在大会第十八届会议之前委员会员额出现任何空缺时, 为填补空缺进行选举。理事会不妨向大会第十八届会议推荐 2020-2021 年的委员会委员候选人。

五. 需请理事会采取的行动

20. 理事会不妨考虑通过下述决定草案:

“工业发展理事会:

(a) 注意到 IDB.47/24 号文件所载信息;

(b) 向大会第十八届会议推荐以下候选人参选工发组织 2020-2021 两年期工作人员养恤金委员会的两名委员和两名候补委员:

委员：（国家）

.....（国家）

候补委员：（国家）

.....（国家）；

（c）另建议大会第十八届会议授权工业发展理事会在大会第十九届会议之前上述任何员额出现空缺时为填补空缺进行选举。”