

仅供工作使用

理事会临时议程项目 8(b)(i)
(GOV/2015/43)
大会临时议程项目 25 (a)
(GC(59)/1、Add.1 和 Add.2)

人 事

国际原子能机构秘书处的工作人员员额

总干事的报告

概 要

- 本文件旨在根据大会 2013 年 9 月 19 日通过的 GC(57)/RES/16.A 号决议，介绍就执行该决议已采取的措施情况，并提供有关秘书处专业工作人员员额状况的统计数据。本文件报告的是有关 2013 年 6 月 1 日至 2015 年 6 月 1 日的情况。

建议采取的行动

- 建议理事会审议和注意到本报告，并将其提交大会审议。

人 事

国际原子能机构秘书处的工作人员员额

总干事的报告

A. 引言

1. 本报告提供的数据涉及专业及高级职类正式工作人员，其定义是：按照由经常预算提供经费的标准征聘程序任命并签有至少一年定期合同的所有工作人员。附件一载列了按国籍分列的员额细目。本报告还包括通过经常预算供资的持有特别服务协议的顾问情况（见附件二）。本报告不包括一般事务职类工作人员。
2. 截至 2015 年 6 月 1 日，专业及高级职类正式员额总数为 1144 个，其中含 97 个空缺职位（截至 2013 年 6 月 1 日的正式员额总数为 1142 个，空缺职位为 122 个）。
3. 本报告中采用的“发展中国家”的定义是联合国经济和社会事务部统计司在《世界经济和社会概览》中使用的定义。
4. 原子能机构《规约》第七条 D 款规定了征聘的指导原则。首要的考虑是求得在效率、技术能力及忠实方面达到最高标准的人员。在不违背此项考虑的条件下，征聘工作人员应适当顾及成员国对原子能机构的贡献，以及地域上尽可能广泛的重要性。大会决议还呼吁增加妇女在秘书处的代表性。

B. 确定的目标

5. 大会 GC(57)/RES/16.A 号决议除其他外，特别提请总干事“继续确保获得在效率、技术能力和忠实方面达到最高标准的工作人员，并加紧努力，尤其在高级别和决策层以及需要专门技能的专业职位方面相应地增加来自发展中国家以及在原子能机构秘书处无代表性或代表性不足的其他成员国的工作人员的数量”。决议还呼吁“成员国继续鼓励充分合格的候选人申请原子能机构秘书处的空缺职位”。

C. 秘书处已采取的行动

C.1. 平权措施

6. 高管层一直在定期审查 GC(57)/RES/16.A 号决议的执行情况，并对具体任命情况进行了监察，以确保各项任命符合当前的政策，即对来自发展中成员国和无代表性或代表性不足的其他成员国的申请人给予特别关注。

7. 10 个成员国已与原子能机构达成了由它们提供初级专业官员的安排。这些成员国在报告所涉期间为总共 34 名初级专业官员员额提供了资金。秘书处正在继续与另外的成员国讨论做出类似安排的问题。

8. 此外，作为让青年人了解原子能机构的工作和未来聘用机会努力的一部分，秘书处继续执行了技术合作领域的进修金计划。秘书处还显著扩大了实习生计划；已有 418 名青年人在 2013 年 6 月 1 日至 2015 年 6 月 1 日期间参加了这项计划，其中来自发展中成员国的人数从 30% 增加到 34.9%，而在报告所涉期间在秘书处实习的人员中 52.6% 是女性。

C.2. 外展措施

9. 继续向成员国提供秘书处聘用机会定期预告和（未来两年）预期的空缺预报，并概述对这些职位的要求。

10. 在报告所涉期间，与无代表性和代表性不足的成员国举行了一系列会议，确定了从各成员国征聘工作人员方面可能存在的障碍。征聘来源数据库一直在不断更新。

11. 秘书处加强了其人才招聘计划，根据这项计划，秘书处积极寻求合适的职位候选人，并请他们关注相关的空缺通告。自 2014 年 5 月以来，制订了积极的人才来源战略并付诸了实施，以扩大秘书处职位空缺在全世界合格申请人中的关注度。目标是扩大申请的多样化，尤其是来自代表性不足和无代表性成员国以及合格妇女的申请。

12. 秘书处利用网基申请系统刊登已公布的空缺。自该系统开始实施以来，所提交的申请数量大幅增加。自上一报告期以来，申请数量增长了近 20%，从约 36 000 份增加到超过 42 000 份。对于每个空缺通告，秘书处平均都会收到近 104 份申请，其中 99.7% 以上是通过因特网提交的，其中有 41% 来自发展中国家。

C.3. 2013 年以来的改进情况

13. 秘书处继续通过最大限度地扩大自动化征聘和遴选过程并在发生空缺前与用人单位的管理人员合作，为减少征聘所需的时间做出努力。作为在 2014 年实施原子能机构“计划支助信息系统”的一部分，正在实施进一步的精简程序（强化花名册制度和人才引荐计划）。

14. 在报告所涉期间，秘书处扩大了人才招聘计划，以包括一项更加重点突出的人才来源战略。此举甚至包括更积极地对候选人开展外展活动、在研究的基础上进行候选人搜索以及建立面向未来空缺的人才库。秘书处正在多个领域发起“人才渠道”举措，以方便为短期工作征聘合格专家。正在通过原子能机构官方社交媒体渠道以及各成员国的相关专业组织对此类工作征聘进行在线公告。技能和胜任力测试始终是一个重要因素，特别对于需要在管理方面具备高水平胜任力的高级别职位而言尤其如此。

15. 鉴于 GC(57)/RES/16.A 号决议的鼓励，秘书处在此期间派出了八个征聘工作组在侧重科学技术主题的各种会议和其他集会上介绍情况。鉴于可用资源有限，这些工作组继续受邀于成员国并由其提供财政资助的情况下或作为原子能机构主持的会议的一部分开展活动。自 2014 年以来，为了触及更广泛的潜在申请人，秘书处还举办定期在线征聘专题介绍。这些专题介绍吸引了来自不同成员国的大量参与者。

16. 在报告所涉期间，秘书处还一直不断地在原子能机构于维也纳国际中心主办的会议上和当地举办的其他会议上作专题介绍。秘书处通过开展此种定期专题介绍，使与会者增加了对征聘机会的直观了解。此外，在 2013 年 6 月 1 日至 2015 年 6 月 1 日期间，秘书处还通过在大学院校设立的征聘点和开展的活动中面向潜在的年青工作人员和妇女进行宣传。

D. 统计数据

D.1. 员额水平（发展中成员国和其他成员国）

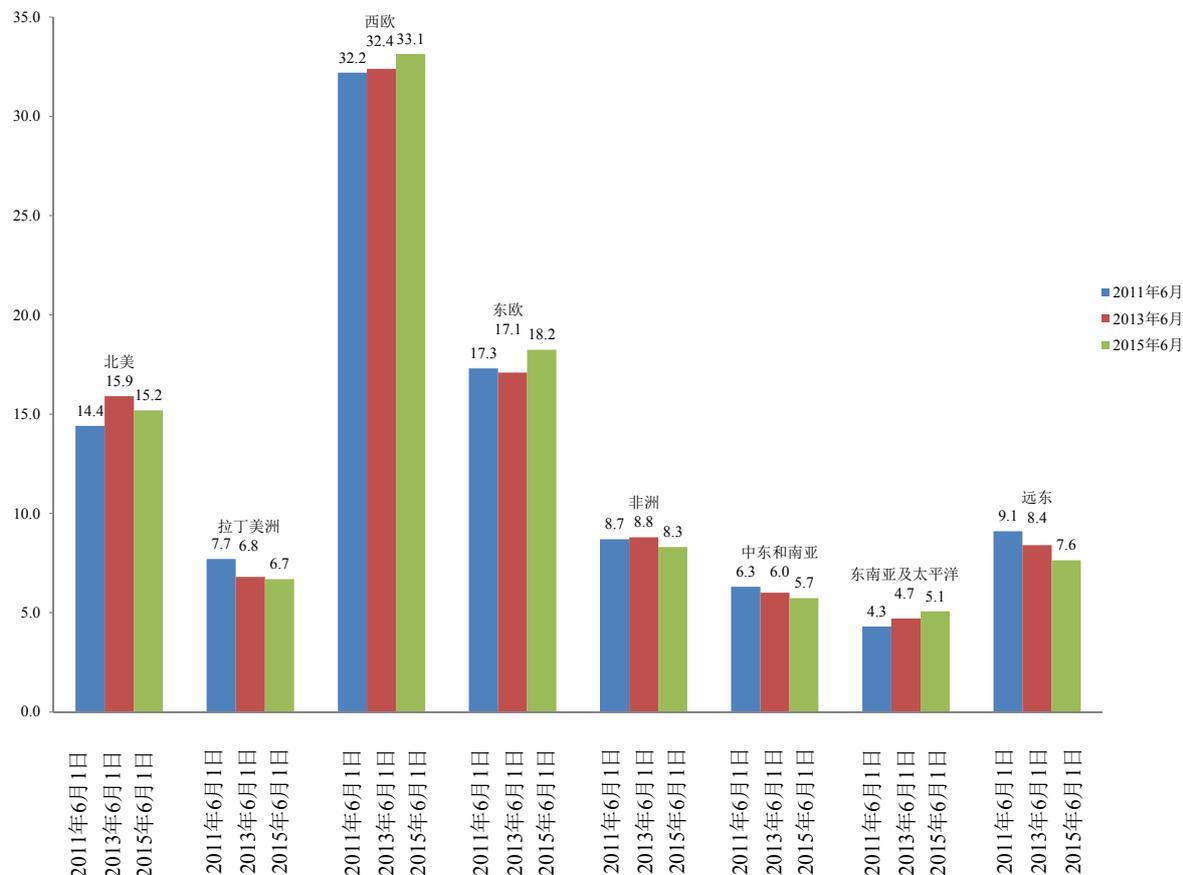
17. 在报告所涉期间，对 218 个正式员额进行了任命，同时有 185 名工作人员离开秘书处。在获得任命的全部人员中，有 51 名来自发展中成员国（占总数的 23.4%），167 名来自其他成员国。

D.2. 成员国在秘书处的代表性

18. 原子能机构成员国数目在报告所涉期间从 159 个增至 164 个，在正式员额中有工作人员的成员国数量总计 107 个（2013 年 6 月为 108 个）。

19. 在报告所涉期间，西欧（33.1%）的代表性略有增加，东南亚及太平洋（5.1%）和东欧（18.2%）的代表性也有所增加，而中东及南亚（5.7%）、拉丁美洲（6.7%）、非洲（8.3%）、北美洲（15.2%）及远东（7.6%）的代表性有所下降。

按地域分列的专业及高级职类工作人员百分比



D.3. 从发展中成员国征聘工作人员

20. 从发展中成员国征聘的工作人员数量在报告所涉期间从 322 人减少到 320 人。但其总体代表性水平仍为 31%。

21. 根据 GC(57)/RES/16.A 号决议的要求，秘书处分析了那些代表性不足的地区和每个地区与其对经常预算的地区捐款份额相比所缺少的职位数。远东地区缺少八名工作人员。

22. 在报告所涉期间，原子能机构从 164 个成员国中的 154 个以及从 106 个发展中成员国中的 103 个收到了申请。不过，在来自发展中成员国的全部申请中，约有 90%来自 48 个成员国。

23. 在本次审查所涉期间，高级别职位出现了一些变化：有 20 人离开秘书处，任命了 11 名高级工作人员。截至 2015 年 6 月 1 日，37.0%的高级工作人员（46 人中的 17 人）来自发展中成员国，而 2013 年 6 月 1 日这一比例为 40%。

D.4. 从无代表性或代表性不足的成员国征聘工作人员

24. 在已收到的所有外部申请中，无代表性或代表性不足的成员国国民占到 6925 份（18.6%），在充分合格外部申请人总数中占 83 人（18.6%）。同时，在选定者中，46 人（16.7%）是来自这些成员国的申请人。

D.5. 预计离职情况预报

25. 2015 年 6 月 1 日，秘书处有 1047 名正式专业工作人员。总共 320 人将在今后七年中因达到退休年龄（138 人）或因持有最终性定期合同（182 人）而离任。共计 462 名工作人员目前签有非最终性定期合同。假设秘书处继续执行现行轮换率，可以预计，它将在今后七年中发布 506 项空缺通告。

26. 在现任 1047 名正式员额专业工作人员中，有 94 人将在 2015 年至 2017 年间达到退休年龄，其中有 36 人属于保障领域。在今后两年中，七个成员国将有 50%或更多现任工作人员的国民由于退休而离开秘书处，而另外八个成员国将有 25%至 40%的现任原子能机构工作人员的国民将退休。

27. 这种高更换率给成员国提供了独特的机会，使它们能够为今后几年将要出缺的职位确定合适的候选人。

28. 联合国大会在 A/RES/67/257 号决议中批准将 2014 年 1 月 1 日或之后入职的工作人员的法定离职年龄提高到 65 岁，自 2014 年 1 月 1 日起生效。理事会随后核准了对《工作人员条例》第 4.05 条的一项修正案，以纳入这一变更。后来，联大在 A/RES/69/251 号决议中决定，将 2014 年 1 月 1 日前征聘的工作人员的法定离职年龄提高到 65 岁，同时考虑到工作人员的既得权利，并请国际公务员制度委员会在与共同制度所有组织协商后，尽早且不迟于联大第七十一届会议将执行日期提交联大。对原子能机构而言，执行这一变更还将需要对《工作人员条例》第 4.05 条做出进一步修正。

E. 顾问

29. 顾问不是工作人员，聘请他们是在有限的时间内对秘书处工作人员进行补充，他们通常为实施有规定结束日期的某项专业性特定任务或工作提供专门知识、技能和一般知识。顾问是以其个人名义被聘请的，他们不属于研究机构或公司实体。顾问执行导致预先规定产出的具体明确任务，或者执行咨询性明确任务。秘书处建立了一个记录顾问的活动、产出和绩效的数据库。

30. 顾问的选择性使用在原子能机构计划的实施中为其提供了巨大支持。他们提供具有成本效益的必要专门知识，经常随叫随到，使项目能够实现预期成果。

31. 在报告所涉期间，秘书处一直积极致力于管理顾问使用问题的政策和程序。已制订经修订的政策，将顾问工作期限限制为两年。秘书处努力确保遴选顾问过程中的多样性。2013年1月1日，共计200名顾问中有55人来自发展中国家。2015年1月1日，共计224名顾问中有66人来自发展中国家。将通过实施原子能机构“计划支助信息系统”人力资源模块进一步加强综合报告，该模块将为在秘书处使用顾问的情况提供额外数据。此外，秘书处还正通过更具竞争性的程序建立顾问工作候选人花名册。

32. 较之2012—2013年两年期的第一年，经常预算顾问支出增加了3.7%。然而，与工作人员总费用相比，这种增加为0.1%。

F. 总结

33. 秘书处的外展措施需要成员国的积极参加和财政支持。正如以前所指出的，工作人员尤其是科技领域的工作人员的征聘工作正变得越来越困难。秘书处必须依靠成员国来帮助从尽可能广泛的成员国中确定适当充分合格的候选人。只有通过秘书处与成员国的共同努力，秘书处才能充分适当地配备在胜任力、管理能力和忠实方面达到最高标准的工作人员。

**专业及高级职类正式工作人员情况
(2015年6月1日)**

国籍	副总干事	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	工作人员 总数
阿尔巴尼亚			1			1			2
阿尔及利亚				3	1	2			6
阿根廷			1	1	6				8
亚美尼亚					2	1	1		4
澳大利亚			2	9	12	3	1		27
奥地利				3	9	13	5		30
阿塞拜疆				1					1
孟加拉国					1	1			2
白俄罗斯				2	3	1	1		7
比利时				4	4	1	1		10
贝宁					2				2
多民族玻利维亚国						1			1
波斯尼亚和黑塞哥维那					3	5	4		12
巴西	1		2	6	3	3			15
保加利亚				3	4	6	1		14
布基纳法索						2			2
喀麦隆				1	1	1			3
加拿大			2	7	15	10	4		38
智利					1	2			3
中国			2	6	5	5	2		20
哥伦比亚				1	2	2	1		6
哥斯达黎加				1	1				2
科特迪瓦					1				1
克罗地亚					4	2	1		7
古巴				2	5	4			11
捷克共和国				1	6	4			11
刚果民主共和国				1					1
多米尼加共和国						1			1
厄瓜多尔				1		2			3
埃及			1	3	3	3			10
埃塞俄比亚				2	2	3			7
芬兰	1			2	3		1		7
法国	1	1	1	19	24	17	1		64
格鲁吉亚						1			1
德国			3	15	17	5	1		41
加纳	1				2				3
希腊				1	4	4	2		11
危地马拉					1				1
匈牙利				3	10	5			18
印度			1	4	9	3	6		23

国籍	副总干事	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	工作人员 总数
印度尼西亚					4	6			10
伊朗伊斯兰共和国					1	1			2
伊拉克					1		1		2
爱尔兰			2	5	7	1			15
以色列				1		1			2
意大利			1	5	17	7	2		32
牙买加					1		1		2
日本			2	5	4	7	1		19
约旦				1	3		1		5
哈萨克斯坦					2	1			3
肯尼亚					1	3	1		5
大韩民国			1	3	14	9			27
拉脱维亚				1	1				2
黎巴嫩				1	1	2			4
利比亚				1					1
立陶宛				2	5				7
马来西亚			1	3	1	3			8
马耳他						1			1
毛里求斯					1				1
墨西哥			2	1	4	2			9
摩尔多瓦共和国					1				1
蒙古					1	2	1		4
摩洛哥			2	2	2				6
缅甸						2			2
纳米比亚					1				1
荷兰				3	1	4			8
新西兰				1	1				2
尼加拉瓜					1				1
尼日利亚					3	3			6
挪威					1				1
巴基斯坦				2	7	1			10
巴拿马					1				1
秘鲁				2					2
菲律宾				1	3	2	2		8
波兰				3	3		2		8
葡萄牙			1		2	1	1		5
罗马尼亚		1		6	2	5			14
俄罗斯联邦	1		1	4	16	13	2		37
塞内加尔					1				1
塞尔维亚				1	3		1		5
新加坡						1			1
斯洛伐克				3	3	1	1		8
斯洛文尼亚					4	1			5
南非			1	3	5	3			12
西班牙			1	5	10	8	1		25
斯里兰卡			1			1			2

国籍	副总干事	D2	D1	P5	P4	P3	P2	P1	工作人员 总数
苏丹				1	2	4			7
瑞典				4	5	2			11
瑞士			1		1	1			3
阿拉伯叙利亚共和国				2	2	2	1		7
泰国						2		1	3
前南斯拉夫马其顿共和国					5	4			9
突尼斯				1		3			4
土耳其				2	5	6			13
乌干达					3	2			5
乌克兰					8	6			14
英国		1	1	25	25	14	4		70
美利坚合众国	1	1	2	39	45	28	5		121
乌拉圭					1				1
乌兹别克斯坦					1				1
委内瑞拉				1	2				3
越南					1	1			2
也门					1				1
赞比亚					1				1
津巴布韦					2				2
总数	6	4	36	242	416	281	61	1	1047

**持有特别服务协议的顾问情况
(2015年1月1日)**

国籍	女性	男性	总数
阿尔及利亚	1		1
阿根廷		2	2
亚美尼亚		1	1
澳大利亚		2	2
奥地利	3	7	10
白俄罗斯		1	1
比利时		1	1
波斯尼亚和黑塞哥维那	1	1	2
巴西	1		1
保加利亚	1	1	2
布基纳法索		1	1
喀麦隆		1	1
加拿大		10	10
智利		1	1
中国	4	2	6
哥伦比亚		1	1
哥斯达黎加	1		1
科特迪瓦	1		1
克罗地亚	2		2
古巴	2	3	5
丹麦		2	2
埃及	1		1
爱沙尼亚	2		2
埃塞俄比亚		2	2
法国	2	3	5
德国		7	7
希腊	2	3	5
危地马拉	1		1
匈牙利	1	2	3
印度	3	14	17
印度尼西亚		1	1
伊朗伊斯兰共和国	1		1
爱尔兰		1	1
意大利		6	6
日本	2	5	7
哈萨克斯坦	1		1
肯尼亚		1	1
大韩民国	1	3	4

国籍	女性	男性	总数
墨西哥		2	2
摩尔多瓦共和国	1		1
荷兰		1	1
尼日利亚	1		1
挪威		1	1
巴基斯坦	1	3	4
巴拿马		1	1
秘鲁		1	1
波兰		1	1
葡萄牙		1	1
罗马尼亚	2	2	4
俄罗斯联邦	1	9	10
塞尔维亚	1	1	2
斯洛伐克	1	3	4
斯洛文尼亚		1	1
南非	1	1	2
西班牙	2	6	8
瑞典	1	1	2
瑞士	1	2	3
阿拉伯叙利亚共和国		1	1
前南斯拉夫马其顿共和国	2	2	4
土耳其	2		2
乌克兰	1	2	3
英国	8	13	21
美利坚合众国	7	15	22
乌兹别克斯坦		1	1
越南		1	1
总数	67	157	224