

仅供工作使用

理事会临时议程项目 7(b)(i)  
(GOV/2005/57)  
大会临时议程项目 23  
(GC(49)/1)

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于 2003 年 9 月 19 日通过的 GC(47)/RES/14.A 号决议（国际原子能机构秘书处的工作人员员额）介绍就执行该决议已经采取措施的情况，并提供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 2003 年 7 月 1 日至 2005 年 7 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. 导 言

1. 本报告提供的数据涉及专业及专业以上职类正式工作人员，其定义为：持有按地域分配的职位、受《工作人员条例》和《工作人员细则》管理、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。持有要求具备特定语言技能的专业职位的工作人员（即翻译、审校和编辑）、经机构间磋商后任命的工作人员（即维也纳国际中心医务科医生）、根据特别程序征聘的工作人员（即免费专家、预算外工作人员、临时工作人员、顾问和技术合作专家）和一般事务职类工作人员不在此列。
2. 截至 2005 年 7 月 1 日，按地域分配的员额总数为 844 个，其中，当日空缺数为 94 个。因此，持有按地域分配的职位的工作人员数截至 2005 年 7 月 1 日为 750 个（1991 年 7 月 1 日为 611 个；2001 年 7 月 1 日为 681 个；2003 年 7 月 1 日为 723 个）。
3. 本报告采用的“发展中国家”定义是联合国秘书处经济和社会事务部统计司在《1998 年世界经济和社会概览》中采用的定义。
4. 《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，征聘工作人员时应适当注意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。

## **B. 确定的目标**

5. 大会 GC(47)/RES/14.A 号决议除其他外，特别请总干事“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职员，并加紧努力，尤其在高级别和决策级别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和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”。此外，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，包括确定有关专家和增加充分合格的候选人的数量，并请总干事在可得资源情况下加强在成员国中的征聘工作。”

## **C. 秘书处已经采取的行动**

### **C.1. 平权措施**

6. 高级管理层一直在定期审查 GC(47)/RES/14.A 号决议的详细执行情况，并对具体的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. 在 2003 年 7 月 1 日至 2005 年 7 月 1 日期间，根据初级专业官员计划，原子能机构聘用了 3 名来自发展中国家的初级专业官员，他们可以在稍后的职业生涯中申请正式职位。此外，原子能机构还与若干成员国作出了由它们提供初级专业官员的安排（这些成员国在此期间为总共 9 个初级专业官员员额提供了资金）。

### **C.2. 扩展措施**

8. 继续向成员国发布未来两年秘书处可能出现的聘用机会和具体职位信息的职位空缺定期预报。

9. 与无代表性或代表性不足的成员国举行了一系列会议，确定了征聘来源和吸引基本合格候选人的方法。征聘来源数据库一直在不断地扩大。

10. 2002 年，秘书处启用了—个用于通过因特网提出专业职位申请的系统（电子申请系统）。2003 年，该系统已开始全面实施。秘书处随后注意到申请量不断增加。在 2001 年 5 月至 2002 年 4 月期间，共收到 7290 份申请，其中 2831 份（占 38.8%）来自发展中成员国候选人。在 2003 年 7 月 1 日至 2005 年 7 月 1 日期间，总共收到全部专业职位的 29 969 份申请（79.1%为在线提交），其中 12 435 份（占 41.5%）来自发展中成员国候选人。

### **C.3. 2003 年以来的改进情况**

11. 以成本效益好的方式利用电视会议进行面试的做法得到发展。

12. 2004 年 1 月，招聘和遴选过程全面实现自动化，使得申请以及遴选和任命的处理工作更加快捷。此外，采用自动化工具对候选人进行职位基本要求方面的评定，也增强了初步筛选过程。这一举措的优点在于，它不仅加速了筛选过程，而且也有助于人事处可以在招聘和遴选过程中向秘书处管理人员提供更优质的服务。

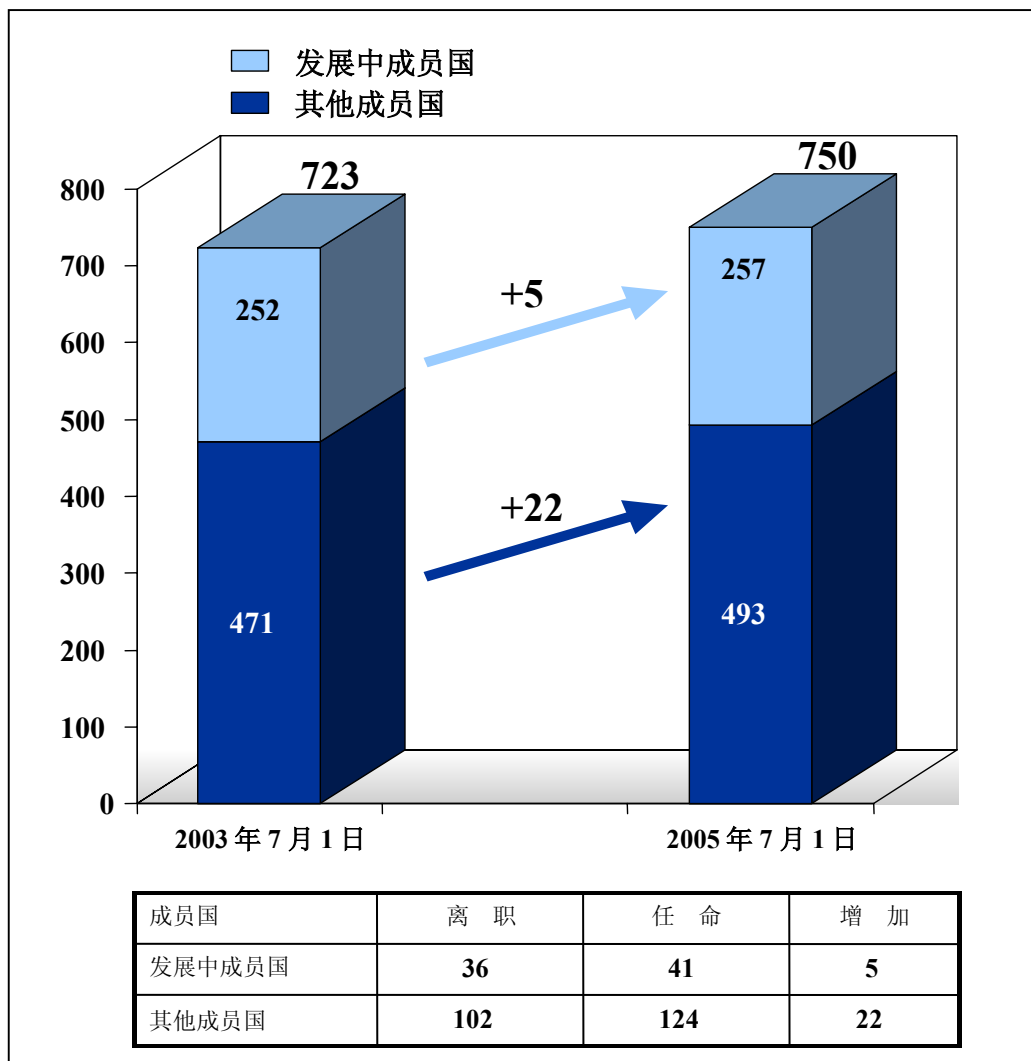
13. 另外，正如 GC(47)/RES/14.A 号决议所表明的那样，秘书处已经尽最大能力满足成员国关于派遣招聘工作组的请求。已在 2003 年 7 月至 2005 年 7 月派遣了 5 个此类工作组，另有 1 个工作组计划于 2005 年早些时候派出。

## **D. 统计数据**

### **D.1. 员额水平（发展中成员国和其他成员国）**

14. 2003 年 7 月 1 日至 2005 年 7 月 1 日期间，对按地域分配的员额进行了 165 项任命，同时有 138 名工作人员离开秘书处。在获得任命的全部人员中，有 41 名来自发展中成员国（占总数的 24.8%），124 名来自其他成员国（见下图）。

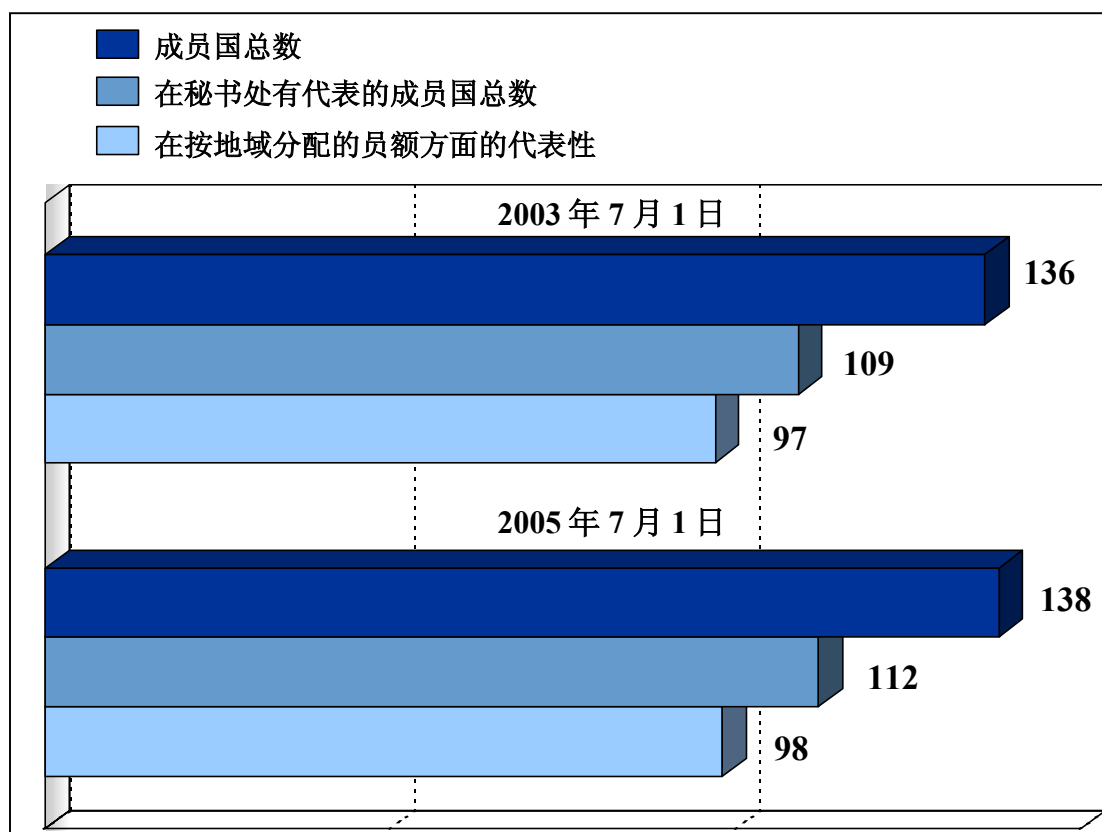
2003 年 7 月至 2005 年 7 月  
来自发展中成员国和其他成员国的专业及专业以上职类  
工作人员情况



## D.2. 成员国在秘书处的代表性

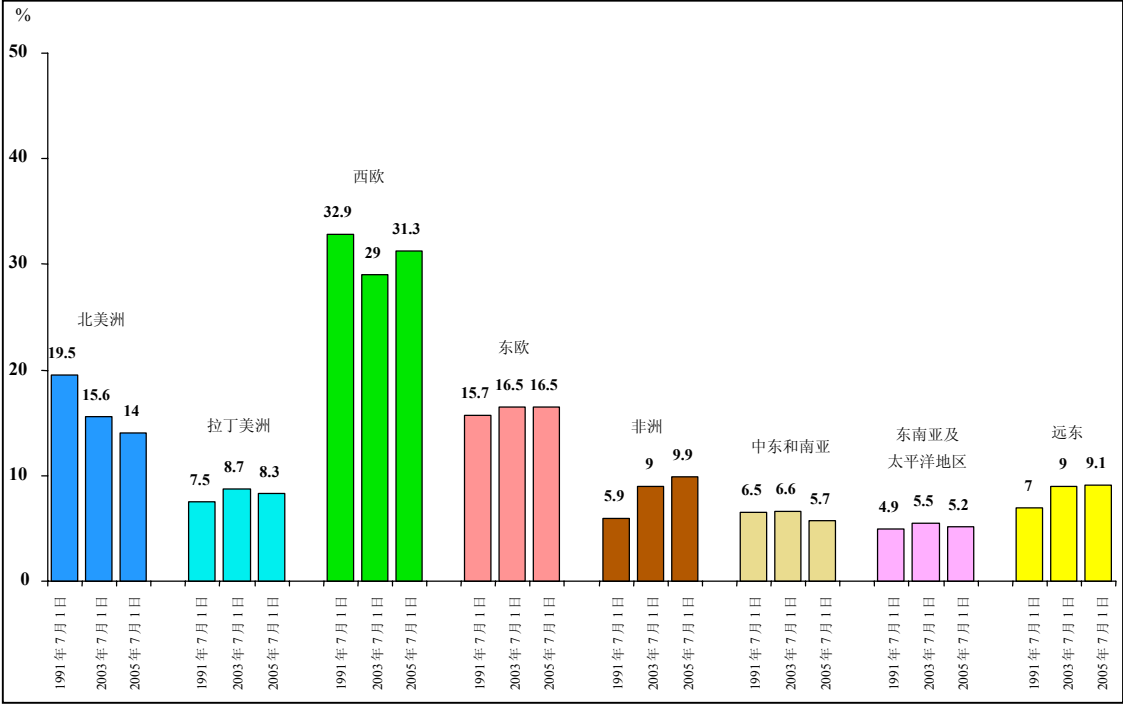
15. 从下图可以看出，原子能机构成员国的数目在所涉期间从 136 个增加到 138 个，在按地域分配的员额方面有代表的成员国数目从 97 个增加到 98 个。

成员国在秘书处的代表性



16. 在 2003 年 7 月 1 日至 2005 年 5 月 1 日期间，非洲和西欧的代表性增加，东欧和远东的代表性基本保持不变，但从北美洲、拉丁美洲、中东和南亚、东南亚及太平洋地区征聘的工作人员百分比则有所下降。

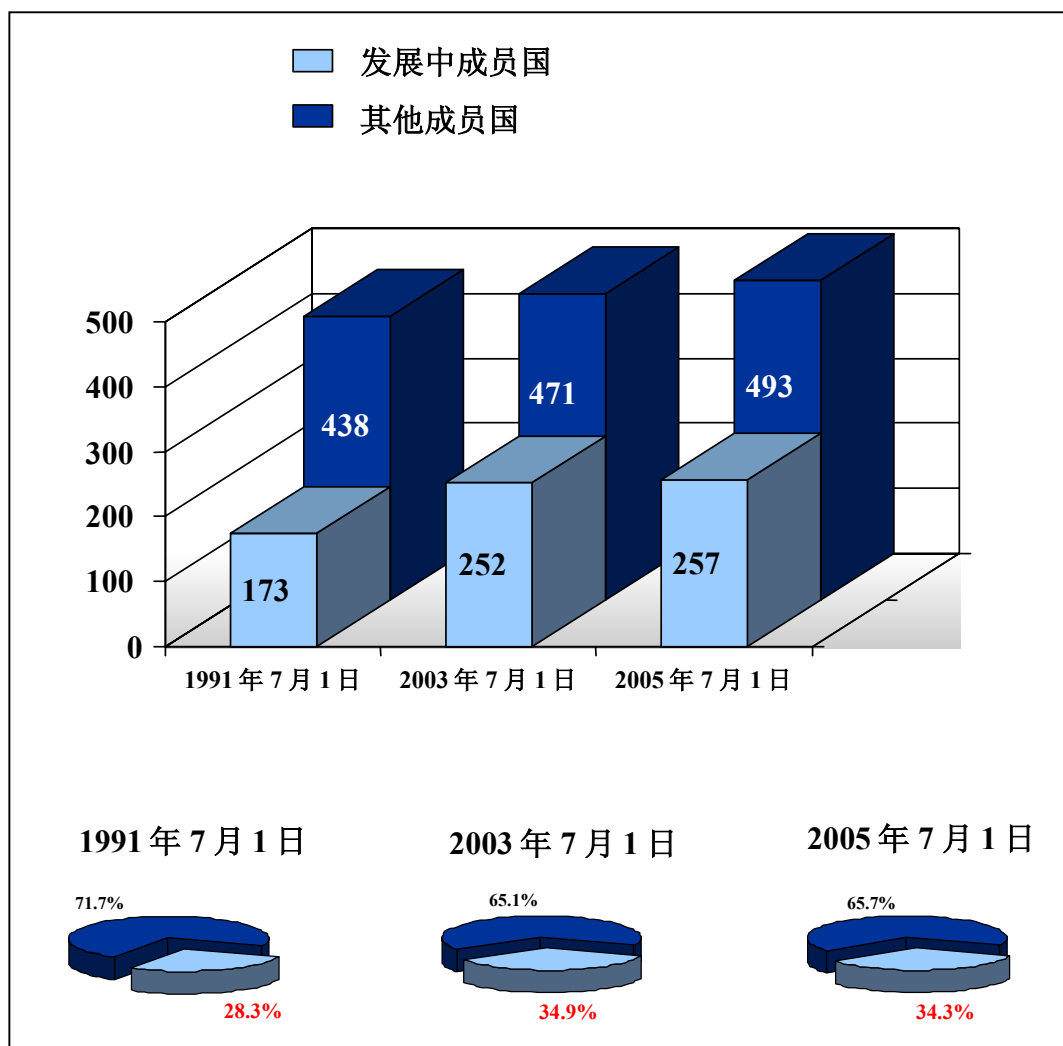
### 按地域分列的 专业及专业以上职类工作人员情况 (2005年7月1日)



### D.3. 从发展中国家征聘工作人员取得的进展

17. 秘书处为增加发展中成员国的代表性所采取的措施证明是有效的。下图显示了一种积极的趋势：在 1991 年 7 月至 2003 年 7 月期间，从发展中成员国征聘的工作人员数量增加了 79 名；而在 1991 年 7 月至 2005 年 7 月期间，增加的数量是 84 名，从而使总体代表性水平达到 34.3%。

### 专业及专业以上职类工作人员情况

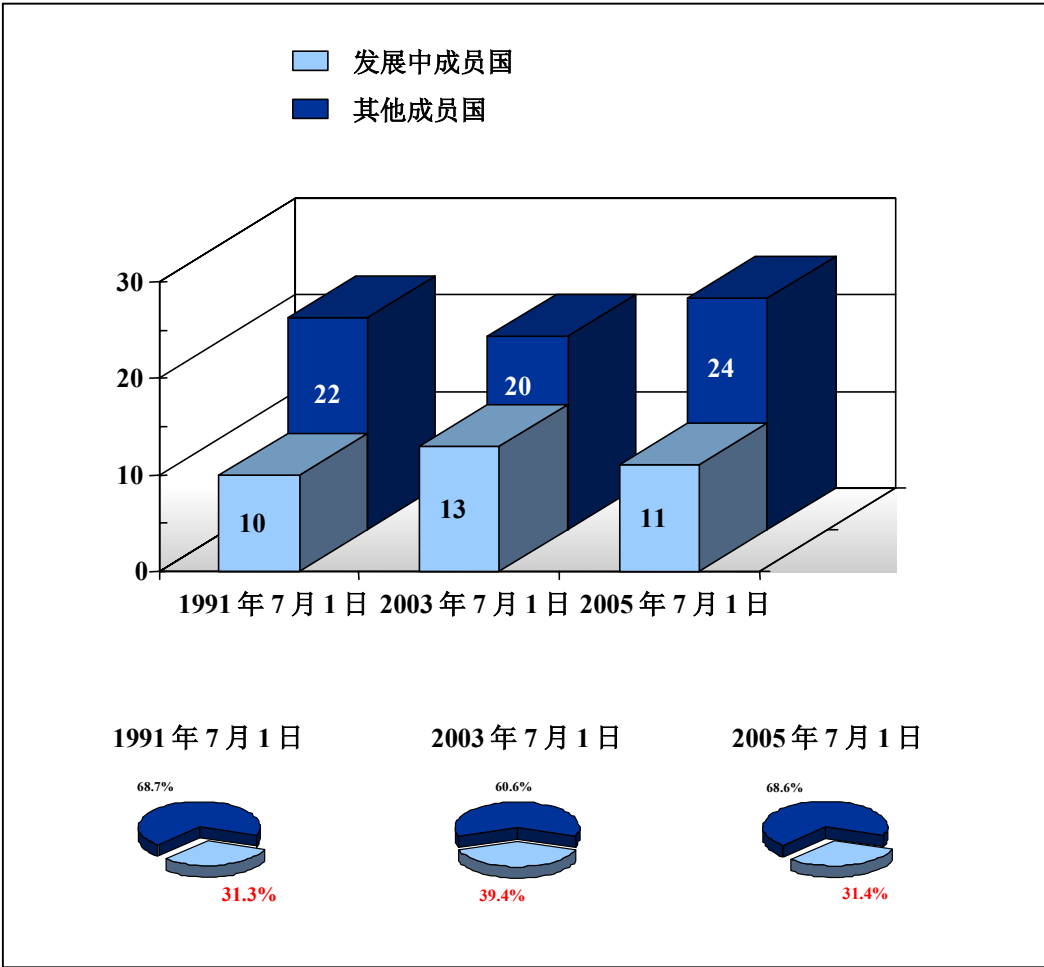


#### D.4. 高级工作人员（处长和副总干事）

18. 在审查所涉期间，高级别职位出现了一些变化：有 6 名高级工作人员离开秘书处（包括 2 名副总干事），另外作了 8 项任命。下图示出来自发展中成员国和其他成员国的高级工作人员的数量，截至 2005 年 7 月 1 日，其所占比例分别为 31.4% 和 68.6%。



### 高级工作人员情况

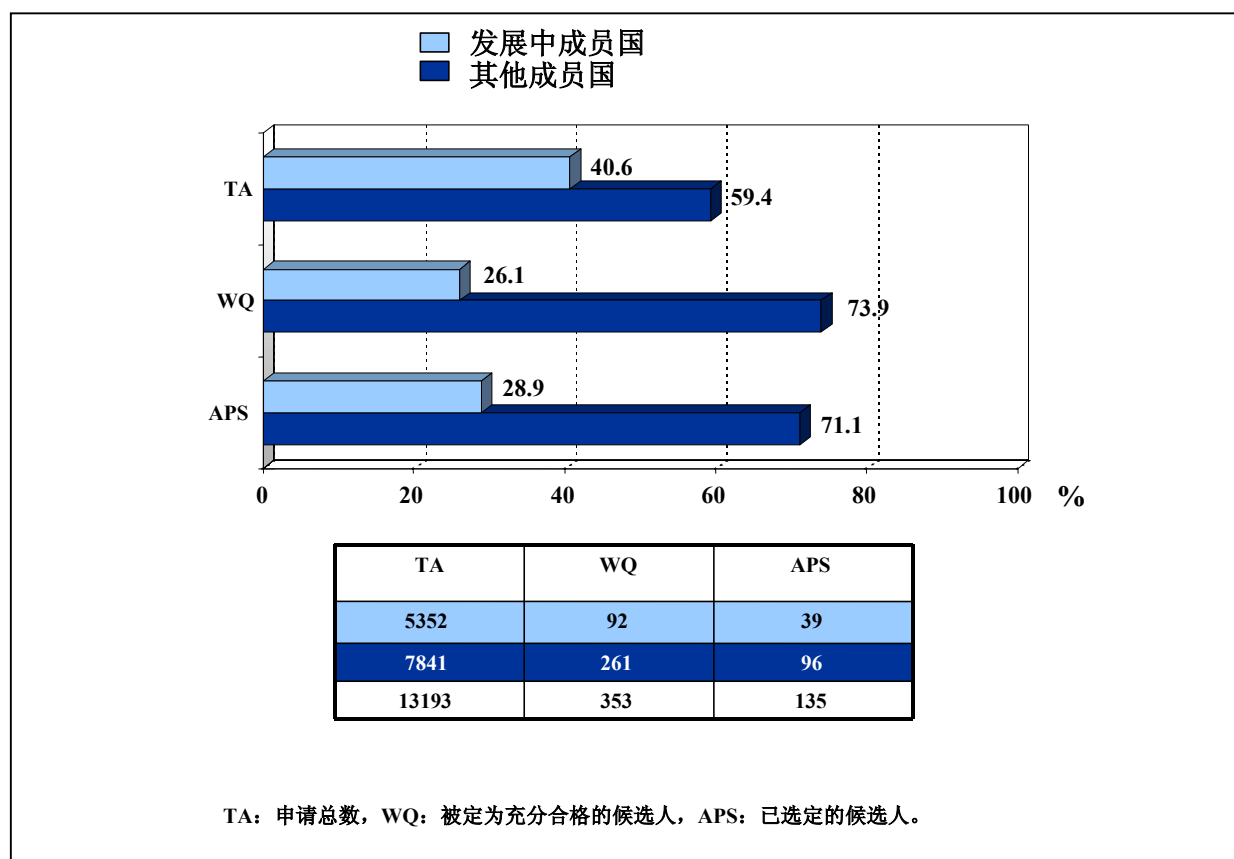


### D.5. 申请

19. 在审查所涉期间，收到了 13 193 份按地域分配员额的外部申请，并且对其进行了遴选；收到来自发展中成员国国民的申请 5352 份（占 40.6%），其他成员国国民的申请 7841 份（占 59.4%）。在认为充分合格的人选中，92 名（占 26.1%）来自发展中成员国，而在选定填补空缺职位的候选人中，有 39 名（占 28.9%）来自这些成员国。

20. 值得注意的是，来自发展中成员国的申请目前大多来自范围广泛的国家。在此期间，在 85 个发展中成员国中，原子能机构收到了来自其中 81 个成员国的申请。然而，和以往一样，在来自发展中成员国的所有申请中，近半数仅来自 10 个成员国。

### 2003年7月1日至2005年7月1日 完成遴选的外部申请情况



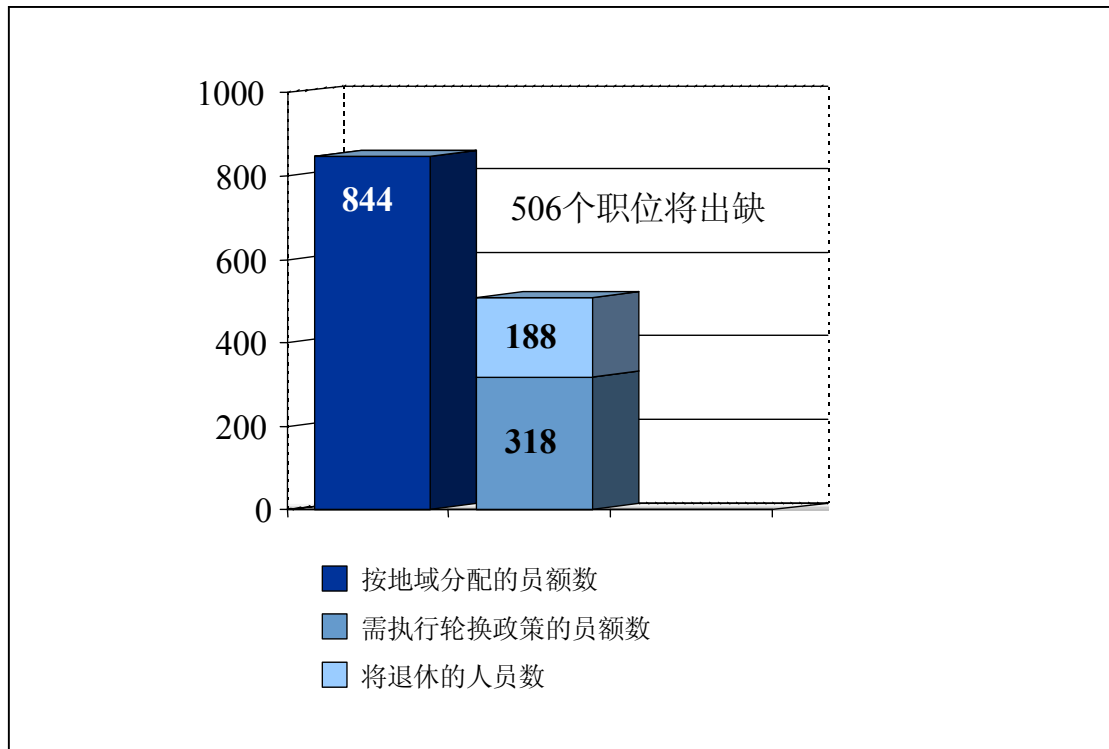
#### D.6. 从无代表性或代表性不足的成员国征聘工作人员

21. 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提出的申请数为 4416 个（占 33.5%），充分合格候选人的申请为 71 个（占 20.1%）。与此同时，51 个（占 37.8%）选定的候选人是来自这些成员国的申请人，这表明在可比资格的情况下有关优先考虑来自无代表性或代表性不足成员国的申请人的政策产生了影响。

#### D.7. 预计离职情况预报

22. 未来 7 年可提供的职位可细分为由于工作人员退休和执行轮换政策而出缺的职位。对这些职位进行的预测表明，秘书处将面临一项重大挑战，即在按地域分配的员额中，有 506 个（占 60%）将出缺。

### 2005年7月1日至2012年7月1日出缺的 按地域分配的专业及专业以上职类员额预测情况



23. 在现有 750 名持有按地域分配职位的工作人员中，71 人将在 2005 年至 2007 年达到退休年龄，其中 41 人在保障领域。

24. 在 12 个国家的现任工作人员的国民中，有 50% 或更多的人员将由于退休而离开秘书处，而另外 6 个国家，其国民中的原子能机构工作人员有 30% 至 49% 将退休。

25. 这种少有的高更换率给各成员国提供了难得的机遇，使它们能够为未来几年可以提供按地域分配的职位确定合适的候选人。

## E. 今后的建议

26. 对因特网的访问量在全球范围内迅速扩大。秘书处自采用电子申请系统以来目睹了申请量包括来自发展中国家的申请量的增加也反映了这一事实。因此，秘书处大力鼓励通过因特网提交申请。从秘书处的角度看，这样做会导致效率增益，而不会对候选人的质量或征聘和遴选过程产生任何不利影响。

27. 秘书处将努力采取行动，进一步加强与成员国和候选人的联系。这将包括：人事处将派代表参加原子能机构主办的主要在维也纳召开的重要会议，并为征聘目的建立一个由以前在秘书处工作的人员参加的自愿网络。

## **F. 总 结**

28. 正如秘书处以前所指出的，工作人员尤其是科学技术领域工作人员的征聘工作正变得越来越困难。核领域职工队伍日益老化以及秘书处一些现有工作人员即将退休将使得情况变得更加严重。只有通过成员国积极参与确定适当充分合格候选人的工作以及秘书处的协同努力，才能确保原子能机构充分适当地配备在技能、管理能力及忠实方面达到最高标准的人员。

## 按地域分配的专业及专业以上职类工作人员情况

国 籍	副总干事	处长	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	工作人员 总数
阿富汗								0
阿尔巴尼亚				1	1			2
阿尔及利亚		1	1	3				5
安哥拉								0
阿根廷		1	2	3	1			7
亚美尼亚				1	2			3
澳大利亚		2	6	3	5	1		17
奥地利			3	8	12	2		25
阿塞拜疆				1				1
孟加拉国			1		4			5
白俄罗斯				2	5			7
比利时			4	1	2			7
贝宁								0
玻利维亚			1	1				2
波斯尼亚和黑塞哥维那				1	1			2
博茨瓦纳								0
巴西			4	4	5	1		14
保加利亚			1	2	6			9
布基纳法索								0
喀麦隆					2			2
加拿大		1	4	10	5			20
中非共和国								0
智利			2	3	2			7
中国			1	4	4			9
哥伦比亚					2			2
哥斯达黎加				1				1
科特迪瓦					1			1
克罗地亚					2			2
古巴				5	1			6
塞浦路斯								0
捷克共和国			2	4		1		7
刚果民主共和国				2				2
丹麦			3	1				4
多米尼加共和国								0
厄瓜多尔				1				1
埃及			3	5	2			10
萨尔瓦多								0
厄立特里亚								0
爱沙尼亚								0
埃塞俄比亚		1		1	3			5
芬兰	1		3	4				8



国 籍	副总干事	处长	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	工作人员 总数
蒙古				1	1			2
摩洛哥			3	2				5
缅甸				1				1
纳米比亚						1		1
荷兰			1	1				2
新西兰			1		1			2
尼加拉瓜								0
尼日尔								0
尼日利亚			1	4	2			7
挪威		1						1
巴基斯坦				1	1			2
巴拿马								0
巴拉圭								0
秘鲁			3	2				5
菲律宾				5	3	2		10
波兰			3	3	5			11
葡萄牙				1	1			2
卡塔尔								0
大韩民国		1	2	9	12	1		25
罗马尼亚				2	3			5
俄罗斯联邦	1	1	5	19	6	2		34
沙特阿拉伯			1					1
塞内加尔				1	1			2
塞尔维亚和黑山				1	3			4
塞舌尔								0
塞拉利昂								0
新加坡								0
斯洛伐克			1	3	2			6
斯洛文尼亚			2	2	1			5
南非		1	4	3	2		1	11
西班牙		1	5	4	4	2		16
斯里兰卡			1		1			2
苏丹				1				1
瑞典		1	6*	3	2	1		13
瑞士						1		1
阿拉伯叙利亚共和国				1				1
塔吉克斯坦								0
泰国			1*		2			3
前南斯拉夫马其顿共和国					1			1
突尼斯			2					2
土耳其			1	1	5	3		10
乌干达					1	1		2

国 籍	副总干事	处长	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	工作人员 总数
乌克兰				2	4	1		7
阿拉伯联合酋长国								0
英国		2	18*	17	12	3		52
坦桑尼亚联合共和国		1		1				2
美利坚合众国	1	3	34*	26	20	1		85
乌拉圭			1	1				2
乌兹别克斯坦					2			2
委内瑞拉				4				4
越南				2				2
也门								0
赞比亚		1			1			2
津巴布韦					1	1		2
<b>工作人员总数</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>179</b>	<b>262</b>	<b>240</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>750</b>

\* 表示或包括一名 P-5 级职位但持有 D-1 级别的工作人员。