

仅供工作使用

理事会临时议程项目 8(c)(i)

(GOV/2007/38)

大会临时议程项目 23(a)

(GC(51)/1)

人 事

国际原子能机构秘书处的的工作人员员额

总干事的报告

概 要

- 本文件旨在根据大会 2005 年 9 月 30 日通过的 GC(49)/RES/16A 号决议（国际原子能机构秘书处的的工作人员员额）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 2005 年 7 月 1 日至 2007 年 6 月 30 日的情况。

建议采取的行动

- 建议理事会注意到本报告，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，其定义为：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。免费专家、临时协助人员、顾问和从预算外资金提供费用的工作人员等其他工作人员以及一般事务职类工作人员不在此列。
2. 截至 2007 年 6 月 30 日，专业及高级职类正式员额总数为 912 个，其中含 98 个职位空缺。附件载列了按成员国分列的员额细目。
3. 本报告中采用的“发展中国家”的定义是联合国秘书处经济和社会事务部统计司在《世界经济和社会概览》中采用的定义。
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(49)/RES/16A 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”，以及“在现有资源范围内加强在成员国的征聘工作”。决议还进一步呼吁“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……”。

C. 秘书处已采取的行动

C.1. 平权措施

6. 高级管理层一直在定期审查 GC(49)/RES/16A 号决议的详细执行情况，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或代表性不足的其他成员国的申请人给予特别关注。

7. 八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 19 名初级专业官员员额提供了资金），原子能机构还与另外四个成员国讨论了建立类似安排的问题。在 2005 年 7 月 1 日至 2007 年 6 月 30 日期间，原子能机构根据该计划聘用了四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。

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的一部分举措，秘书处扩大了针对技术合作领域的进修计划。秘书处还为其实习计划注入了新的活力，迄今为止，已有 89 名年轻人在 2006 年和 2007 年参加了这项计划，其中 27% 来自发展中成员国。

C.2. 扩展措施

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）预期空缺预测，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，以确定从各成员国征聘工作人员方面可能存在的障碍。确定了新的征聘来源和经改进的吸引最合格候选人的机制。征聘来源数据库一直在不断更新。

11. 秘书处利用网基申请系统刊登已公布的空缺。自该系统 2002 年实施以来，所提交的申请数量翻了一番以上。对于每个空缺通告，秘书处平均都会收到近 90 份申请，其中 95% 通过因特网提交。这些申请约 45% 来自发展中国家。

C.3. 2005 年以来的改进情况

12. 对原子能机构的自动征聘和遴选程序作了进一步改进。这些改进加速了征聘和遴选过程。特别是，利用通过因特网技术提供的视频会议机会，秘书处得以开展了更多数量的面试。

13. 根据 GC(49)/RES/16A 号决议的要求，秘书处在此期间派出了四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。由于无法获得资源，这些工作组继续应成员国的邀请并由其提供财政资助的情况下开展活动。

14. 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。秘书处在这类活动期间设立了征聘处，使与会者增加了对征聘机会的直观了解。

D. 统计数据

D.1. 员额水平（发展中成员国和其他成员国）

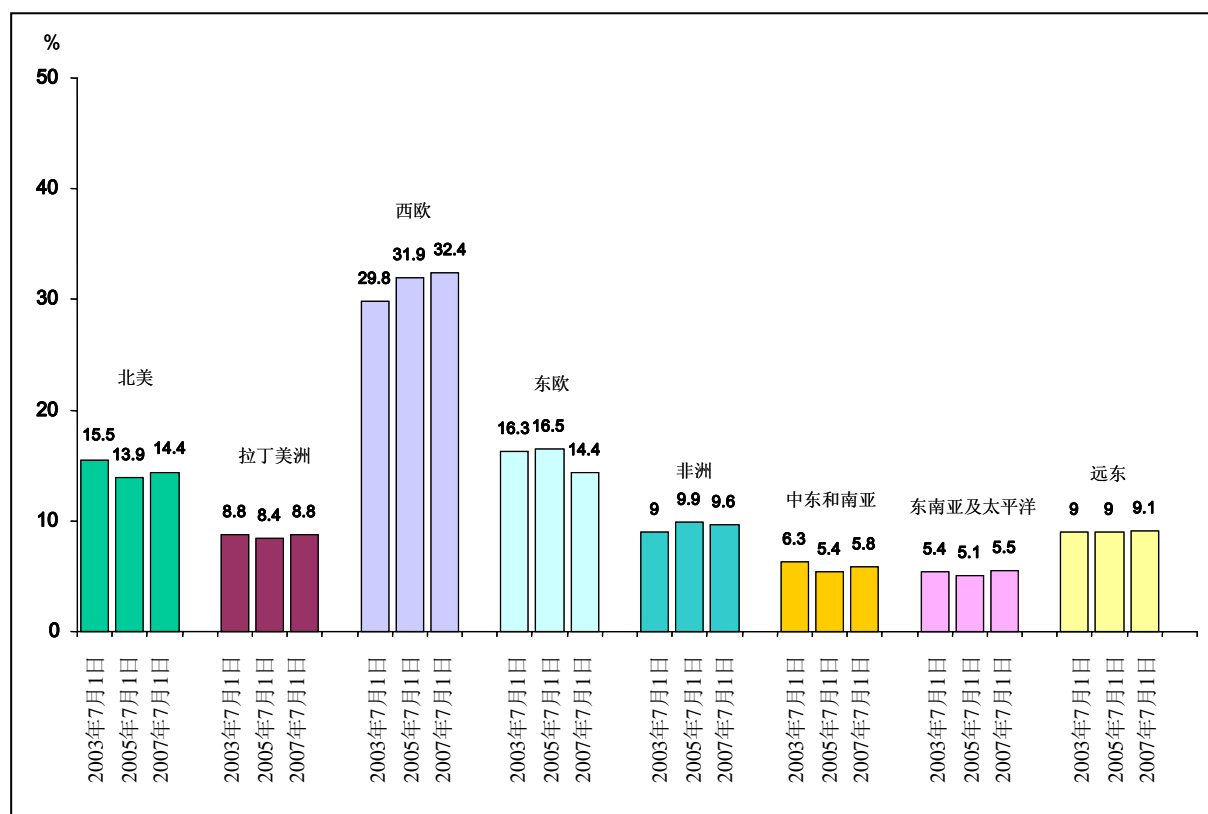
15. 在 2005 年 7 月 1 日至 2007 年 6 月 30 日期间，对 163 个正式员额进行了任命，同时有 139 名工作人员离开秘书处。在获得任命的全部人员中，有 53 名来自发展中成员国，110 名来自其他成员国。

D.2. 成员国在秘书处的代表性

16. 原子能机构成员国数目在所涉期间从 138 个增至 144 个，在正式员额中有代表的成员国数量从 99 个增至 102 个。

17. 在报告所涉期间，从东欧征聘的工作人员百分比有所下降；所有其他地区的百分比呈现边际变化。

按地域分列的专业及高级职类工作人员情况



D.3. 从发展中成员国征聘工作人员

18. 秘书处为确保发展中成员国的代表性所采取的措施经证明是有效的。从发展中成员国征聘的工作人员数量在本报告所涉期间增加了 10 人，导致发展中成员国的总体代表性水平达到 34.2%。在 1991 年 7 月至 2007 年 6 月这一较长的期间内，增加的数量是 85 名。

19. 在本次审查所涉期间，收到了 11 800 份正式员额外部申请，并对其进行了遴选：发展中成员国国民的申请占 43.5%，其他成员国国民的申请占 56.5%。

20. 原子能机构收到的申请来自范围广泛的国家——144 个成员国中的 137 个成员国。在此期间，原子能机构从 90 个发展中成员国中的 85 个成员国收到了申请。不过，在来自发展中成员国的全部申请中，约有 85% 来自 33 个成员国。

21. 在本次审查所涉期间，高级别职位出现了一些变化：有七名高级工作人员离开秘书处，并做了 13 个任命。截至 2007 年 6 月 30 日，33.3% 的高级工作人员来自发展中成员国，而 2005 年为 30.6%。

D.4. 从无代表或代表性不足的成员国征聘工作人员

22. 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 2559 份（占 25.1%），充分合格申请人的申请数为 73 份（占 26.3%）。在选择外部候选人并且来自无代表性或代表性不足成员国的申请人在被评定为“充分合格”的候选人之列的场合，选择来自这一组成员国的充分合格人员担任职位的比例为 82%。

D.5. 预计离职情况预报

23. 对今后七年因工作人员退休和执行轮换政策而出缺的职位所作的预测表明，秘书处将面临重大挑战：从现在到 2014 年将有 478 个（52%）正式员额出现空缺。

24. 在现任 814 名正式员额工作人员中，有 73 人将在 2007 年和 2009 年间达到退休年龄，其中有 42 人属于保障领域。29 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 25 个成员国将有 30% 至 49% 的现任原子能机构工作人员的国民将退休。

25. 这种少有的高更换率给成员国提供了难得的机会，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。

D.6. 今后的建议

26. 因特网的访问量在全球范围内迅速扩大。绝大多数申请人包括发展中国家的申请人通过因特网上发现原子能机构的空缺职位，并且实际上通过这种方式提出申请。因此，秘书处继续大力鼓励通过因特网提出申请。

E. 总结

27. 秘书处的扩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，工作人员尤其是科学技术领域工作人员的征聘工作正变得越来越困难。如本文所述，秘书处一直在采取一系列积极主动的措施来扭转这种趋势。但是，秘书处必须依靠成员国来帮助从尽可能广泛的国家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，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。

国籍	副总干事	处长	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	工作人员 总数
洪都拉斯								0
匈牙利		1	3	4	3			11
冰岛		1	1					2
印度		2	3	7	2	1		15
印度尼西亚				3	4			7
伊拉克				1	1			2
爱尔兰			1	3	1			5
伊朗伊斯兰共和国			2*		2			4
以色列				1				1
意大利		1	5	8	5	1		20
牙买加								0
日本	1	2	3	9	10			25
约旦				2	2			4
哈萨克斯坦				1	1			2
肯尼亚				2				2
科威特								0
吉尔吉斯共和国								0
拉脱维亚				1				1
黎巴嫩					4			4
利比里亚								0
阿拉伯利比亚民众国			1		1			2
列支敦士登								0
立陶宛				1	1			2
卢森堡								0
马达加斯加								0
马拉维								0
马来西亚			1	3	5			9
马里								0
马耳他								0
马绍尔群岛								0
毛里塔尼亚								0
毛里求斯				1				1
墨西哥	1		4	3	3			11
摩尔多瓦								0
摩纳哥								0
蒙古				1	2			3
黑山								0
摩洛哥			3	1				4
莫桑比克								0
缅甸				1				1
纳米比亚						1		1
荷兰			2	1				3
新西兰		1	1					2
尼加拉瓜								0
尼日尔								0
尼日利亚			1	6	1			8
挪威		1						1
巴基斯坦			2	1	1			4
帕劳								0
巴拿马								0
巴拉圭								0
秘鲁			2	1				3
菲律宾				6	2	1		9

国籍	副总干事	处长	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1	工作人员总数
波兰			3	3	4			10
葡萄牙				1	1			2
卡塔尔								0
大韩民国		1	3	9	10			23
罗马尼亚				3	2			5
俄罗斯联邦	1	1	6	19	6	1		34
沙特阿拉伯			1					1
塞内加尔				1				1
塞尔维亚				2	1			3
塞舌尔								0
塞拉利昂								0
新加坡								0
斯洛伐克			1	2	1			4
斯洛文尼亚			1	2	1			4
南非		1	4	5	3			13
西班牙		1	4	3	5	1		14
斯里兰卡			1		1			2
苏丹				1	1			2
瑞典		2	6	1	3			12
瑞士				1				1
阿拉伯叙利亚共和国			1	1	1	1		4
塔吉克斯坦								0
泰国		1			2			3
前南斯拉夫马其顿共和国								0
突尼斯			2					2
土耳其				4	4	3		11
乌干达					2			2
乌克兰				2	5			7
阿拉伯联合酋长国								0
英国		2	17*	21	17	3		60
坦桑尼亚联合共和国		1						1
美利坚合众国	1	3	32*	34	25	2		97
乌拉圭			1	1				2
乌兹别克斯坦					1			1
委内瑞拉				2				2
越南				1	1			2
也门					1			1
赞比亚		1			1			2
津巴布韦					1	1		2
工作人员总数	6	36	193	307	244	26	2	814

* 包括一名 P-5 级职位但持有 D-1 级别的工作人员。