

JM 2018.1/2 – 联合国规定退休年龄问题决议的执行日期

情况说明 – 2018 年 5 月

成本节约

1. 正如JM 2018.1/2号文件“联合国规定退休年龄问题决议的执行日期”所述，若在2021年1月1日实施65岁¹退休新规，则有助于粮农组织灵活机动地获得所需的新技术能力，满足计划重点的需要，适应新的工作方式，并促进实现性别平衡和地域代表性目标。同时，也可以为每个两年度节省至少**860万美元**的成本。
2. 在2018年1月1日至2020年12月31日的三年期间，预计将有124名专业工作人员在规定退休年龄62岁退休，其中高级职类（D-1及以上）占22%（27人），专业职类占78%（97人）。预期退休人员在职业类别和任职地域之间分配相当均匀，总部预计有71人退休，权力下放办事处有53人。
3. 粮农组织人事支出占粮农组织总资源的75%，人员的配备直接关系到本组织能否应对包括《2030年可持续发展议程》在内的全球挑战和优先事项，并适应新的工作方式。因此，本组织不断寻求重新调整和重新设置岗位的机会，以确保其技术能力能够最佳地满足不断出现的新需求。这种做法在2017年7月大会批准的《2018-19年工作计划和预算》中有所体现，其中58个新增技术职位是在取消相同数量的非技术职位后设置的，此外，降低了76个空缺专业职位的级别，以便招聘高素质的年轻专业人员。²
4. 对于在职人员即将达到62岁规定退休年龄的124个职位，本组织开展了类似的分析，并估计了重新设置这些职位可能产生的节支额，即假设将64个员额维持在同一职等，将另外60个员额降级带来的节支。下文将进一步阐述。

低级职等

5. 对于维持同一职等的64个员额，由于每个职等工作人员的实际成本会发生变化，预计能产生节支。这些实际成本要取决于职工的薪档和福利。薪档是基于职工在某级别上的服务年限确定的，专业及以上职级职位可达13级。

¹ 针对 2014 年 1 月 1 日前入职的职工。

² C 2017/3 《2018-21 中期计划》/《2018-19 工作计划和预算》第 108-113 段。



6. 预计于2018年至2021年期间退休的几乎所有职工已达到中等以上薪档。但是，新进职工通常定档为1级。假设在64名职工退休之后新招聘的职工都定档为1级，预计两年度实际人事费用可节支**240万美元**，这包括薪酬净额和生活费调整。

下调职等

7. 对 124 个员额进行审查后确定，可对大约 60 个员额（总部 41 个，权力下放办事处 19 个）进行降级，以招聘新职工。下调职等³（29 个 P-5，24 个 P-4 和 7 个 P-3）后将产生的两年度节余为 **420 万美元**。

与工资挂钩的福利和待遇

8. 除了上文提到的降档降级所产生的薪资节余和职位调整机会之外，预计职工福利和待遇成本的变化也将带来节支，特别是与薪资水平更直接相关的成本。

9. 我们预计会带来节支的福利类型包括：粮农组织为职工缴纳的医疗保险费、离职后医疗保险的当前服务成本的潜在影响，以及粮农组织向联合国合办工作人员养恤基金的缴款。包括精算估值趋势分析在内的目前估计数表明，两年度节支额大约为**200万美元**。其他职工福利方面可能会带来进一步节支，这些福利与薪资水平无直接关系，如教育补助金和回国休假。

结论

10. 若将粮农组织执行退休年龄新规的日期定为2021年1月1日，预计将带来节支，具体节支来源包括：为现有职等招聘薪档较低的新职工；下调职等；降低与薪资相关的职工福利和待遇以及潜在的其他待遇。预计于2020年12月31日前退休的职工将腾出124个职位，本组织可以招聘新职工填补这些空缺，进而带来节支。估计两年度的节支总额为**860万美元**。

³ 下调一级。