



理 事 会

第 347 届会议，2023 年 3 月 13-23 日，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

日期：2023 年 3 月 1 日

原文：英文

截至 2022 年 12 月 31 日的职员组成和结构

多样性展望报告

概要：根据《2022-2025 年人力资源战略》和《改善国际劳工组织员工队伍多样性行动计划》，本文件载有截至 2022 年 12 月 31 日劳工局职员组成和结构的资料。本文件概述了劳工组织职员的组成和结构，并提供了关于性别、地域多样性和年龄的具体信息，以及与招聘和流动有关的数字。

作者单位：人力资源开发司(HRD)。

相关文件：理事会文件 GB.347/PFA/14、[GB.344/INF/5/PFA\(Rev.1\)](#)、[GB.337/PFA/11](#)。

▶ 目录

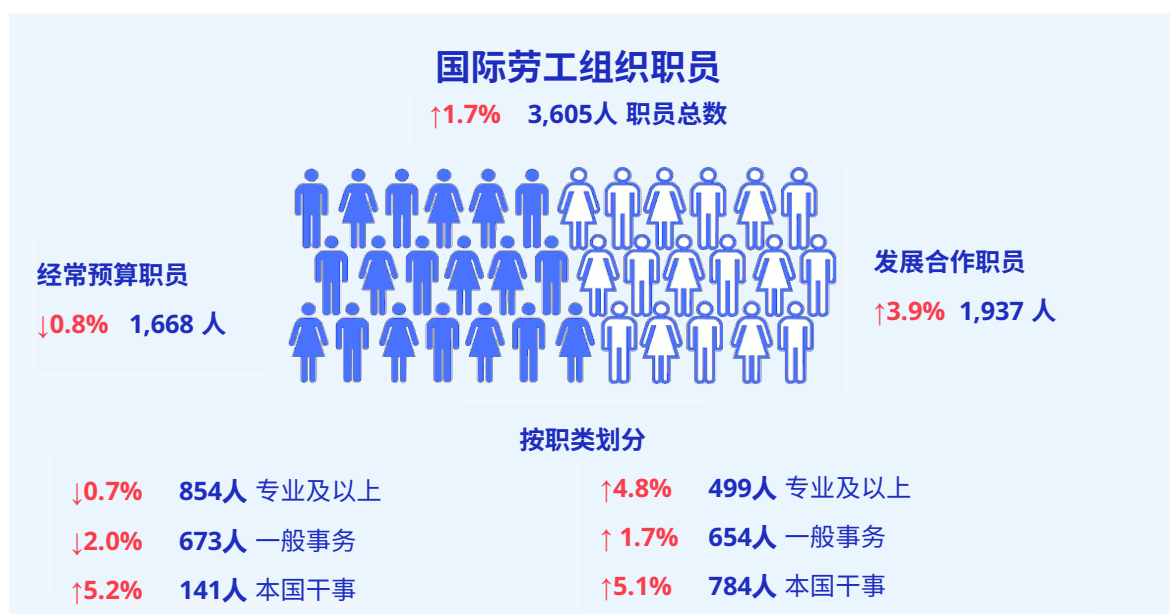
	页次
导言.....	5
1. 劳工组织员工队伍组成概览	5
1.1. 按职类、工作地点、合同类型和资金来源分列的所有职员分布.....	6
1.2. 按职类、职等和合同类型分列的所有职员分布	7
1.3. 按年龄和服务年限分列的职员分布	8
2. (经常预算职员)即将退休	10
3. 地域多样性.....	11
3.1. 按来源区域、职等、合同类型和资金来源分列的所有职员分布.....	12
3.2. 成员国代表性(适当幅度和代表性状况)	15
4. 性别多样性.....	23
4.1. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布.....	24
4.2. 按职类、年龄、职等和合同类型分列的性别分布(经常预算职员)	28
5. 招聘与职员流动.....	30
5.1. 2019–2022 年发布的专业职类职位空缺公告(经常预算职员).....	31
5.2. 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间新任用专业及以上职类职员的 组成(经常预算职员).....	33
5.3. 按国家和来源区域分列的初级专业官员分布	33
5.4. 职员流动(经常预算职员)	34
6. 监测工作与后续措施	35

▶ 导言

1. 本文件提供了截至 2022 年 12 月 31 日¹ 劳工局员工队伍的组成和结构的相关信息。基于全劳工局的总体职员流动情况和年度职员更替情况，本文件重点介绍了 2022 年劳工组员工队伍的主要变化。

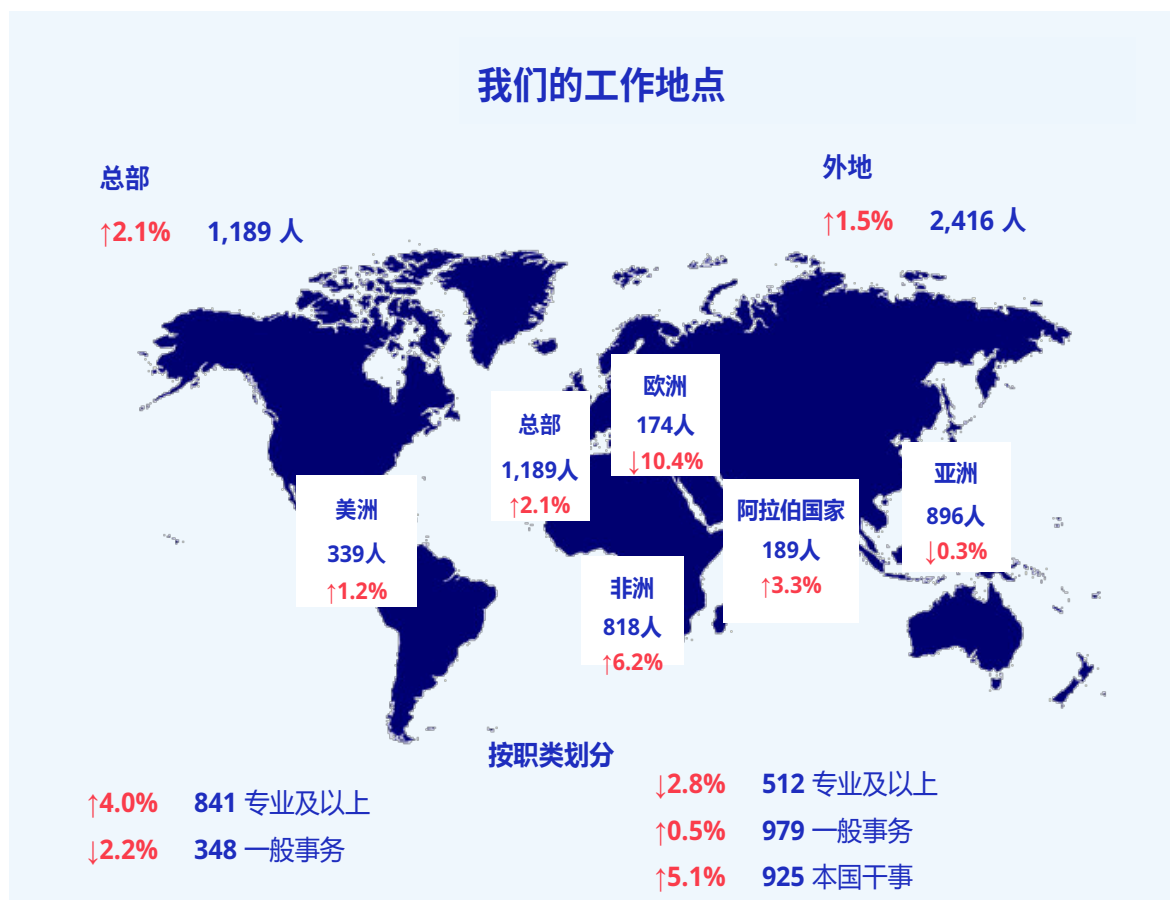
▶ 1. 劳工组织员工队伍组成概览

2. 截至 2022 年 12 月 31 日，劳工组织共有 3,605 名职员，相较 2021 年增加了 1.7%。
3. 经常预算雇用的职员总数持续减少，特别是一般事务职类职员，人数减少了 2.0%。发展合作项目雇用的职员人数增加了 3.9%，其中专业及以上职类和本国干事职类的职员人数增加最为显著。发展合作项目职员人数的增加与劳工局为满足三方成员的需求而持续致力于开展发展合作活动的行动相一致。



4. 在外地办事处任职的职员人数持续增长，其中非洲地区(6.2%)和阿拉伯国家区域(3.3%)增长最为显著。

¹ 为了体现劳工局新的组织结构，本报告也包括于 2023 年 1 月 1 日新入职的所有官员。



1.1. 按职类、工作地点、合同类型和资金来源分列的所有职员分布

- 在劳工组织 3,605 名职员中，有 1,353 名专业及以上职类职员(所有资金来源)。2022 年，P5 及以上级别的职员占这一职类职员的 30.7%(低于 2021 年的 32.2%)，P1 到 P4 级别的职员占 69.2%(高于 2021 年的 67.8%)。
- 劳工组织共有 2,252 名一般事务职类和本国干事职类职员(所有资金来源)。其中，1,904 人(83.9%)在各地区任职。

► 表 1

职员类别与工作地点	受雇官员							合计(2021 年)	
	经常预算职员			(2021 年)	发展合作职员 *		(2021 年)		
	FT	WLT	小计		FT				
总部									
专业及以上职类(P)	348	258	606	(597)	235	(212)	841	(809)	
一般事务职类(GS)	31	279	310	(316)	38	(40)	348	(356)	
小计	379	537	916	(913)	273	(252)	1189	(1 165)	

职员类别与工作地点	受雇官员								
	经常预算职员			(2021年)	发展合作职员*		(2021年)	合计(2021年)	
	FT	WLT	小计		FT				
外地办事处									
专业及以上职类(P)	159	89	248	(263)	264		(264)	512	(527)
本国干事职类(NO)	74	67	141	(134)	784		(746)	925	(880)
一般事务职类(GS)	89	274	363	(371)	616		(603)	979	(974)
小计	322	430	752	(768)	1 664		(1 613)	2 416	(2 381)
总计	701	967	1668	(1 681)	1 00937		(1 865)	3 605	(3 546)

*由发展合作资金、计划支持收入、经常预算补充账户和其他预算外资源供资的职位。

FT=定期。WLT=无限期。

1.2. 按职类、职等和合同类型分列的所有职员分布

► 表 2

职类和职等	受雇官员					
	经常预算职员			发展合作职员*		合计
	FT	WLT	小计	FT		
专业及以上						
DG	1		1			1
ADG	8		8			8
D2	11	10	21		1	22
D1	30	39	69		2	71
P5	106	150	256		58	314
P4	196	98	294		175	469
P3	113	47	160		158	318
P2	38	3	41		94	135
P1	4		4		11	15
合计	507	347	854		499	1353
本国干事						
CORR	12		12			12
NOC	2	5	7		20	27
NOB	27	40	67		329	396

职类和职等	受雇官员				
	经常预算职员			发展合作职员 *	合计
	FT	WLT	小计	FT	
NOA	33	22	55	435	490
合计	74	67	141	784	925
一般事务					
G7		93	93	24	117
G6	33	184	217	192	409
G5	56	154	210	242	452
G4	18	63	81	63	144
G3	9	39	48	27	75
G2	4	20	24	104	128
G1				2	2
合计	120	553	673	654	1 327
总计	701	967	1 668	1 937	3 605

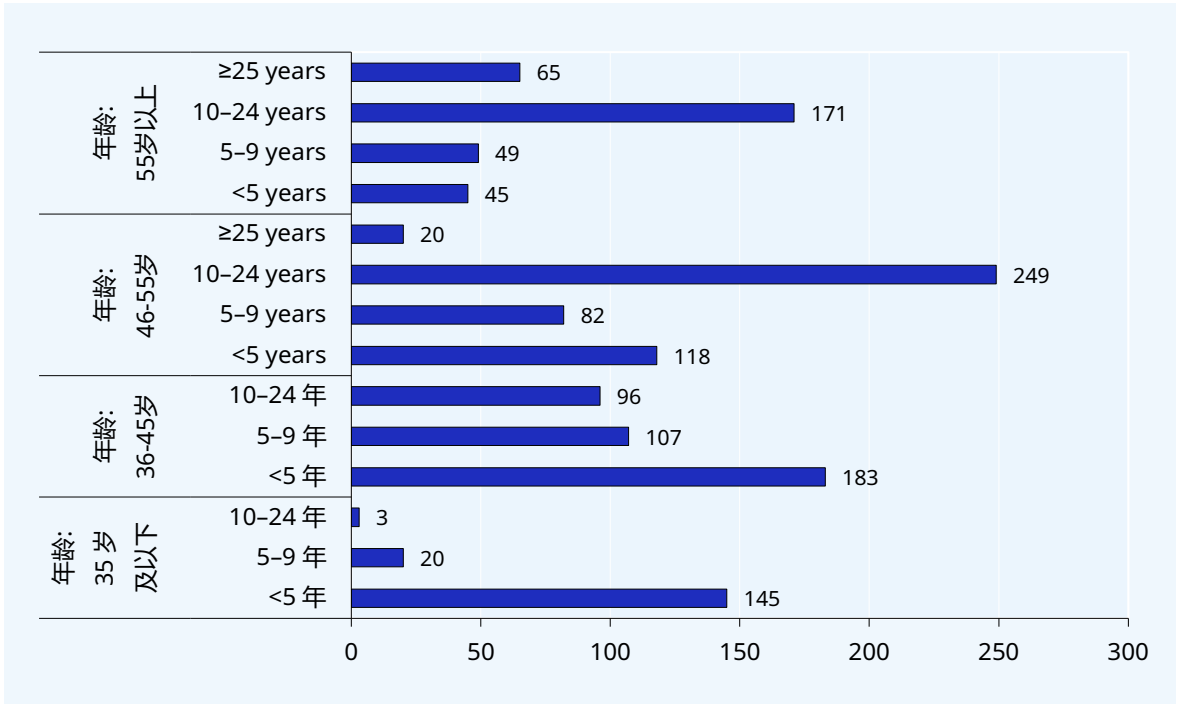
* 由发展合作资金、计划支持收入、经常预算补充账户和其他预算外资源供资的职位。

FT = 定期。WLT = 无限期。

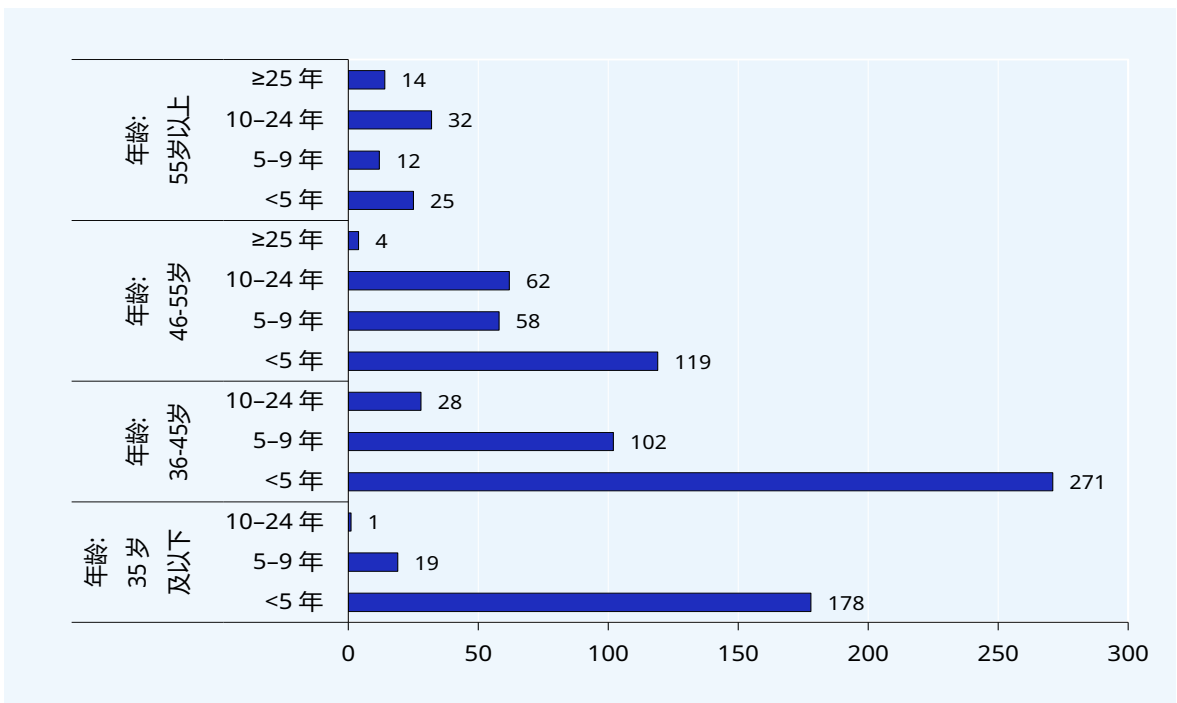
1.3. 按年龄和服务年限分列的职员分布

- 截至 2021 年 12 月 31 日，劳工组织职员(所有职类的职员)的平均年龄为 45.8 岁，平均服务年限为 9.0 年。专业及以上职类职员的平均年龄为 47.6 岁，而一般事务职类和本国干事职类职员的平均年龄分别为 46.0 岁和 42.8 岁。以下三张图载有按年龄和服务年限分列的职员详细统计数据。
- 2022 年的总体平均年龄略高于 2021 年，这符合法定退休年龄提高所造成的预期影响。然而，2022 年新入职的经常预算职位的专业职员的平均年龄为 43.3 岁，比 2021 年招收的经常预算职位的专业职员的平均年龄小 7.3 岁。这表明了为吸引青年群体加入劳工组织员工队伍所作出的努力(特别参阅下文 5.3)。

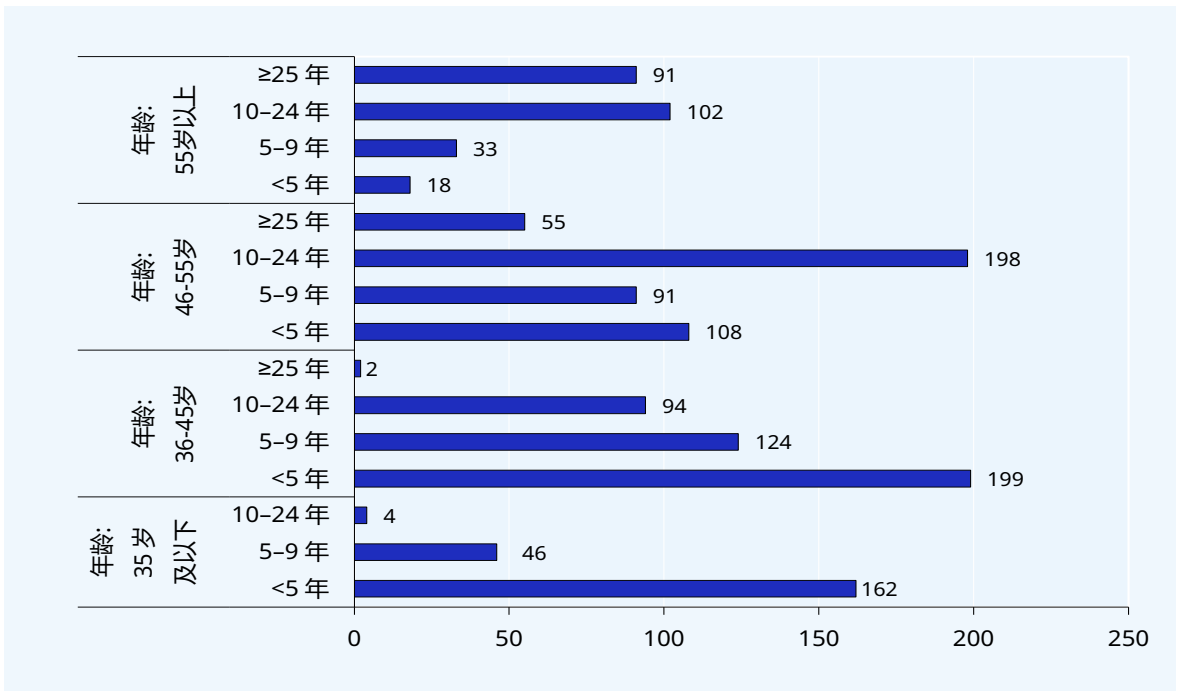
► 图 1. 按年龄和服务年限分列的专业职员分布



► 图 2. 按年龄和服务年限分列的本国干事职员分布



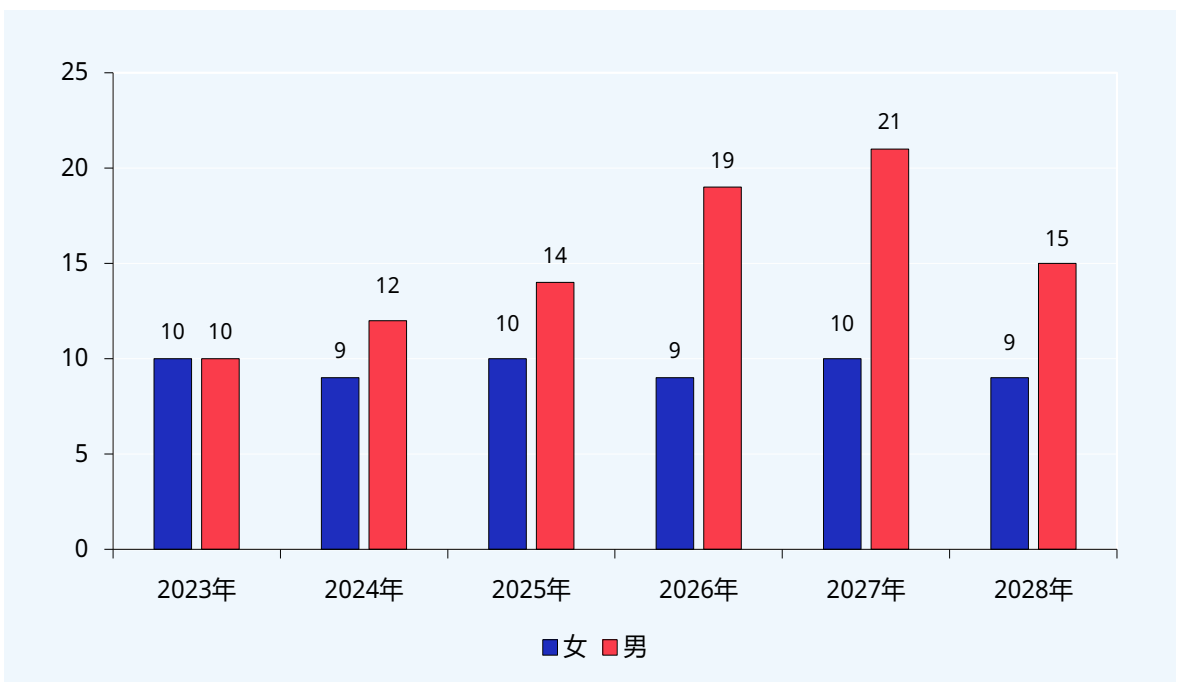
► 图 3. 按年龄和服务年限分列的一般事务职员分布



► 2. 即将退休职员(经常预算职员)

9. 截至 2028 年年底，有 148 名经常预算职员将达到法定退休年龄。若有预期空缺职位，劳工局会确保在现任离职前开展招聘和遴选工作。

► 图 4. 专业及以上职类人员退休情况(经常预算职员)

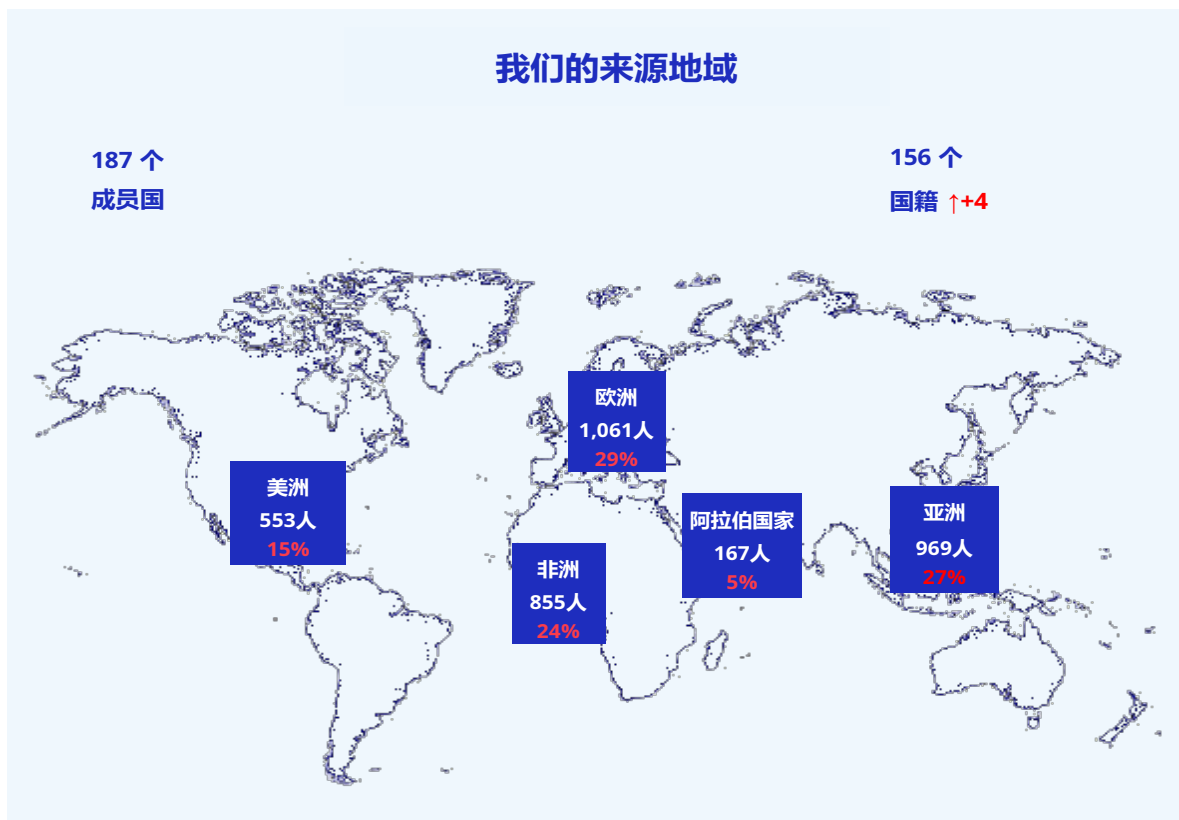


► 3. 地域多样性

10. 在 2022 年，劳工局从更多国家首次征聘了该国职员加入其员工队伍。在 2021 年有代表性的所有国家在 2022 年仍具有代表性，另新增了 4 个在劳工局具有代表性的国家。这些变化趋势体现在包括当地征聘工作人员和发展合作项目职员在内的全体员工队伍之中。

- **我们的来源地域：**劳工局已将 187 个成员国有代表性的国籍数量从 152 个增加到 156 个。

2



2022 年	(2021 年)
首次有国民任职的国家 巴巴多斯 赤道几内亚 冈比亚 科威特	首次有国民任职的国家 安哥拉 吉布提 加蓬 南苏丹
不再有国民任职的国家 无	不再有国民任职的国家 科威特 卡塔尔

² 与前一年，即 2021 年进行对比。

3.1. 按来源区域、职等、合同类型和资金来源分列的所有职员分布

▶ 表 3. 非洲

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
DG	1		1		1
ADG	2		2		2
D2		1	1		1
D1	4	5	9		9
P5	16	18	34	7	41
P4	28	8	36	43	79
P3	7	5	12	29	41
P2	2	1	3	11	14
P1	1		1		1
NOC		2	2	9	11
NOB	5	15	20	132	152
NOA	7	6	13	124	137
G7		18	18	5	23
G6	11	34	45	84	129
G5	14	27	41	60	101
G4	2	7	9	7	16
G3	2	15	17	15	32
G2	2	8	10	54	64
G1				1	1
合计	104	170	274	581	855

▶ 表 4. 美洲

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
ADG	1		1		1
D2	1	2	3	1	4
D1	6	6	12	1	13
P5	22	25	47	9	56

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
P4	50	29	79	26	105
P3	15	12	27	33	60
P2	11		11	11	22
P1	1		1	8	9
NOC		1	1	3	4
NOB	5	9	14	25	39
NOA	5	9	14	56	70
G7		16	16	6	22
G6	6	27	33	10	43
G5	11	23	34	34	68
G4	1	9	10	13	23
G3	2	6	8	1	9
G2				5	5
合计	137	174	311	242	553

▶ 表 5. 阿拉伯国家

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
ADG	1		1		1
P5	3	2	5	4	9
P4	9	1	10	2	12
P3	5	2	7	9	16
P2				1	1
NOB	3		3	29	32
NOA	1	1	2	30	32
G7		2	2		2
G6	1	3	4	7	11
G5	3	3	6	22	28

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
G4		2	2	5	7
G3				6	6
G2		2	2	8	10
合计	26	18	44	123	167

▶ 表 6. 亚太地区

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
ADG	2		2		2
D2	2	1	3		3
D1	2	7	9		9
P5	14	27	41	14	55
P4	19	18	37	34	71
P3	17	4	21	27	48
P2	8		8	21	29
P1	2		2		2
NOC	2	1	3	7	10
NOB	11	14	25	128	153
NOA	17	5	22	185	207
G7		17	17	11	28
G6	9	35	44	61	105
G5	12	26	38	106	144
G4	3	8	11	25	36
G3	1	13	14	3	17
G2	2	10	12	3726	38
G1				1	1
合计	123	186	309	660	969

▶ 表. 欧洲

职类	经常预算职员		小计	发展合作职员	合计
	FT	WLT		FT	
ADG	2		2		2
D2	8	6	14		14
D1	18	21	39	1	40
P5	51	78	129	24	153
P4	90	42	132	69	201
P3	69	24	93	60	153
P2	17	2	19	50	69
P1				2	2
CORR	12		12		12
NOC		1	1		2
NOB	3	2	5	15	20
NOA	3	1	4	40	44
G7		40	40	2	42
G6	6	85	91	30	121
G5	16	75	91	20	111
G4	12	37	49	13	62
G3	4	5	9	2	11
合计	311	419	730	331	1 061

3.2. 成员国代表性

(适当幅度和代表性状况)

11. 成员国在劳工组织员工队伍中的代表性仅根据在受地域分配限制的职位(即由劳工组织经常预算供资的 P 级、D 级和高级职位)上任职的国际专业职类职员来确定。在衡量成员国代表性状况时所使用的办法是基于联合国秘书处 1948 年采用的“适当幅度”制度,该制度旨在为每个成员国确定一个员额幅度,根据这一幅度,一个国家可被视为:(1) 代表性适度;(2) 代表性不足(包括无代表性);(3) 代表性偏高。

12. 为计算适当幅度³以确定国家代表性状况，劳工局使用两个因素，即：会籍和各成员国的预算摊款。
13. 劳工组织是联合国系统内组织的一员，这些组织制定了衡量其经常预算职员地域分布的具体标准和准则。联合国大会注意到，19 个成员组织缺乏关于职员地域分配的正式准则，⁴且联合国共同制度职员的平均年龄偏高。因此，联大鼓励国际公务员制度委员会确定良好做法，并就如何促进地域多样性和年轻化向共同制度下的各组织提供建议，包括采取发展中国家实习候选人支持方案等措施。

► 表 8. 非洲

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
阿尔及利亚	1	2	3	1-2	偏高
安哥拉	0	1	1	1-2	适度
贝宁	1	2	3	1-2	偏高
博茨瓦纳	1	1	2	1-2	适度
布基纳法索	1	1	2	1-2	适度
布隆迪	0	1	1	1-2	适度
佛得角	0	0	0	1-2	不足
喀麦隆	0	5	5	1-2	偏高
中非共和国	1	0	1	1-2	适度
乍得	0	1	1	1-2	适度
科摩罗	1	0	1	1-2	适度
刚果	0	0	0	1-2	不足
科特迪瓦	0	4	4	1-2	偏高
刚果民主共和国	0	1	1	1-2	适度
吉布提	0	0	0	1-2	不足
埃及	2	3	5	1-2	偏高
赤道几内亚	0	0	0	1-2	不足
厄立特里亚	0	1	1	1-2	适度
斯威士兰	0	0	0	1-2	不足

³ 表 8 到 12 计算了截至 2023 年 1 月 1 日的适当幅度。

⁴ 理事会文件 GB.344/PFA/INF/7。

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
埃塞俄比亚	0	3	3	1-2	偏高
加蓬	0	0	0	1-2	不足
冈比亚	0	0	0	1-2	不足
加纳	1	4	5	1-2	偏高
几内亚	1	1	2	1-2	适度
几内亚比绍	1	0	1	1-2	适度
肯尼亚	1	1	2	1-2	适度
莱索托	1	1	2	1-2	适度
利比里亚	0	0	0	1-2	不足
利比亚	0	0	0	1-2	不足
马达加斯加	2	0	2	1-2	适度
马拉维	0	2	2	1-2	适度
马里	1	2	3	1-2	偏高
毛里塔尼亚	1	0	1	1-2	适度
毛里求斯	0	1	1	1-2	适度
摩洛哥	0	1	1	1-2	适度
莫桑比克	0	0	0	1-2	不足
纳米比亚	2	0	2	1-2	适度
尼日尔	0	2	2	1-2	适度
尼日利亚	1	0	1	1-2	适度
卢旺达	1	1	2	1-2	适度
圣多美和普林西比	0	0	0	1-2	不足
塞内加尔	1	3	4	1-2	偏高
塞舌尔	1	0	1	1-2	适度
塞拉利昂	1	1	2	1-2	适度
索马里	0	0	0	1-2	不足
南非	2	1	3	1-2	偏高
南苏丹	0	0	0	1-2	不足
苏丹	1	0	1	1-2	适度

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
多哥	0	1	1	1-2	适度
突尼斯	4	1	5	1-2	偏高
乌干达	0	2	2	1-2	适度
坦桑尼亚联合共和国	1	1	2	1-2	适度
赞比亚	1	2	3	1-2	偏高
津巴布韦	1	4	5	1-2	偏高

▶ 表 9. 阿拉伯国家

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
巴林	0	0	0	1-2	不足
伊拉克	0	0	0	1-2	不足
约旦	1	3	4	1-2	偏高
科威特	0	0	0	1-2	不足
黎巴嫩	9	2	11	1-2	偏高
阿曼	0	0	0	1-2	不足
卡塔尔	0	0	0	1-2	不足
沙特阿拉伯	0	0	0	6-10	不足
阿拉伯叙利亚共和国	2	1	3	1-2	偏高
阿拉伯联合酋长国	0	0	0	3-5	不足
也门	0	0	0	1-2	不足

▶ 表 10. 亚太地区

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
阿富汗	0	2	2	1-2	适度
澳大利亚	4	2	6	11-19	不足
孟加拉国	0	1	1	1-2	适度
文莱达鲁萨兰国	0	0	0	1-2	不足
柬埔寨	0	0	0	1-2	不足
中国	3	13	16	61-81	不足
库克群岛	0	0	0	1-2	不足

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
斐济	1	1	2	1-2	适度
印度	1	13	14	4-7	偏高
印度尼西亚	1	1	2	3-5	不足
伊朗伊斯兰共和国	1	2	3	2-3	适度
日本	20	12	32	43-72	不足
基里巴斯	0	0	0	1-2	不足
老挝人民民主共和国	0	1	1	1-2	适度
马来西亚	0	0	0	2-3	不足
马尔代夫	0	0	0	1-2	不足
马绍尔群岛	0	0	0	1-2	不足
蒙古	2	1	3	1-2	偏高
缅甸	1	0	1	1-2	适度
尼泊尔	0	1	1	1-2	适度
新西兰	2	0	2	1-2	适度
巴基斯坦	1	2	3	1-2	偏高
帕劳	0	0	0	1-2	不足
巴布亚新几内亚	0	0	0	1-2	不足
菲律宾	2	3	5	1-2	偏高
大韩民国	2	7	9	12-19	不足
萨摩亚	0	0	0	1-2	不足
新加坡	0	1	1	3-4	不足
所罗门群岛	0	0	0	1-2	不足
斯里兰卡	0	3	3	1-2	偏高
泰国	4	0	4	2-3	偏高
东帝汶	0	0	0	1-2	不足
汤加	0	0	0	1-2	不足
图瓦卢	0	0	0	1-2	不足
瓦努阿图	0	0	0	1-2	不足
越南	1	0	1	1-2	适度

▶ 表 11 欧洲

阿尔巴尼亚	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
亚美尼亚	0	0	0	1-2	不足
奥地利	0	0	0	1-2	不足
阿塞拜疆	1	1	2	3-6	不足
阿尔巴尼亚	0	1	1	1-2	适度
白俄罗斯	1	0	1	1-2	适度
比利时	10	7	17	4-7	偏高
波斯尼亚和黑塞哥维那	0	1	1	1-2	适度
保加利亚	4	1	5	1-2	偏高
克罗地亚	2	2	4	1-2	偏高
塞浦路斯	0	0	0	1-2	不足
捷克	0	1	1	2-3	不足
丹麦	3	4	7	3-5	偏高
爱沙尼亚	1	0	1	1-2	适度
芬兰	2	3	5	2-4	偏高
法国	28	48	76	22-37	偏高
格鲁吉亚	0	2	2	1-2	适度
德国	23	25	48	31-52	适度
希腊	2	3	5	2-3	偏高
匈牙利	3	2	5	1-2	偏高
冰岛	0	0	0	1-2	不足
爱尔兰	1	3	4	2-4	适度
以色列	1	1	2	2-4	适度
意大利	21	20	41	17-28	偏高
哈萨克斯坦	0	0	0	1-2	不足
吉尔吉斯斯坦	0	0	0	1-2	不足
拉脱维亚	0	0	0	1-2	不足
立陶宛	0	1	1	1-2	适度
卢森堡	1	1	2	1-2	适度

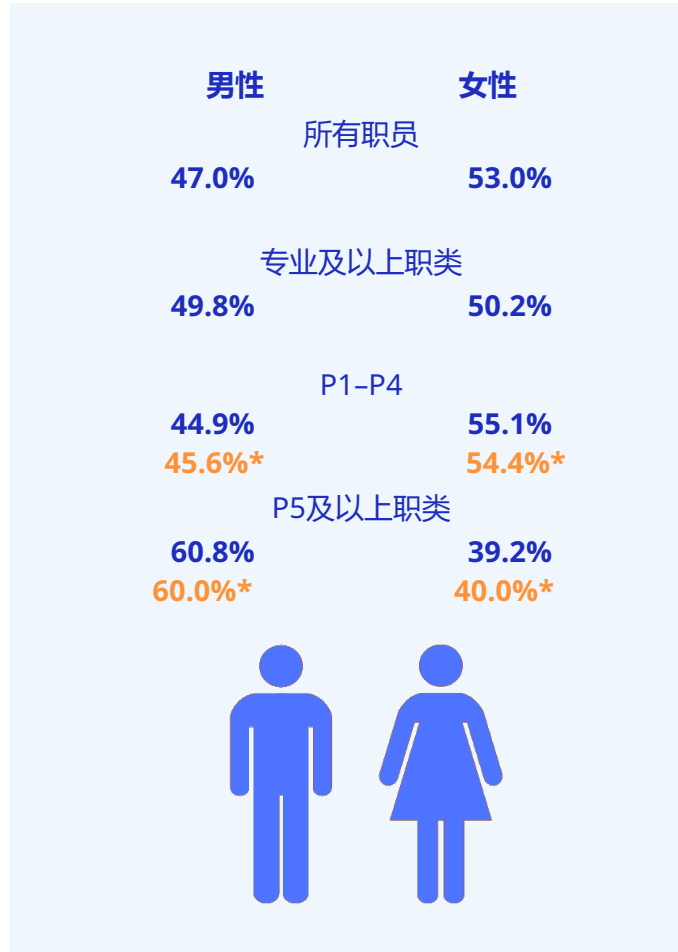
阿尔巴尼亚	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
马耳他	0	0	0	1-2	不足
黑山	0	1	1	1-2	适度
荷兰	7	9	16	7-11	偏高
北马其顿	1	0	1	1-2	适度
挪威	1	4	5	3-6	适度
波兰	3	1	4	4-7	适度
葡萄牙	7	4	11	2-3	偏高
摩尔多瓦共和国	1	3	4	1-2	偏高
罗马尼亚	3	0	3	2-3	适度
俄罗斯联邦	5	2	7	12-20	不足
圣马力诺	0	0	0	1-2	不足
塞尔维亚	0	2	2	1-2	适度
斯洛伐克	1	0	1	1-2	适度
斯洛文尼亚	1	0	1	1-2	适度
西班牙	22	10	32	11-18	偏高
瑞典	4	2	6	4-7	适度
瑞士	8	7	15	6-10	偏高
塔吉克斯坦	1	0	1	1-2	适度
土耳其	3	2	5	7-12	不足
土库曼斯坦	0	0	0	1-2	不足
乌克兰	1	1	2	1-2	适度
大不列颠及北爱尔兰联合王国	10	21	31	23-39	适度
乌兹别克斯坦	0	0	0	1-2	不足

► 表 12. 美洲

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
安提瓜和巴布达	0	0	0	1-2	不足
阿根廷	10	7	17	5-8	偏高
巴哈马	0	0	0	1-2	不足
巴巴多斯	0	1	1	1-2	适度
伯利兹	0	0	0	1-2	不足

国籍国	女	男	合计	适当幅度	国家代表性状况
多民族玻利维亚国	1	2	3	1-2	偏高
巴西	8	8	16	15-25	适度
加拿大	16	9	25	14-23	偏高
智利	2	3	5	2-3	偏高
哥伦比亚	2	2	4	1-2	偏高
哥斯达黎加	2	5	7	1-2	偏高
古巴	1	0	1	1-2	适度
多米尼克	0	1	1	1-2	适度
多米尼加共和国	2	0	2	1-2	适度
厄瓜多尔	3	1	4	1-2	偏高
萨尔瓦多	2	2	4	1-2	偏高
格林纳达	0	0	0	1-2	不足
危地马拉	0	0	0	1-2	不足
圭亚那	0	0	0	1-2	不足
海地	0	0	0	1-2	不足
洪都拉斯	1	0	1	1-2	适度
牙买加	0	0	0	1-2	不足
墨西哥	5	5	10	7-11	适度
尼加拉瓜	0	0	0	1-2	不足
巴拿马	0	1	1	1-2	适度
巴拉圭	0	0	0	1-2	不足
秘鲁	6	7	13	1-2	偏高
圣基茨和尼维斯	0	0	0	1-2	不足
圣卢西亚	0	0	0	1-2	不足
圣文森特和格林纳丁斯	0	0	0	1-2	不足
苏里南	0	0	0	1-2	不足
特立尼达和多巴哥	1	1	2	1-2	适度
美利坚合众国	28	27	55	112-149	不足
乌拉圭	1	3	4	1-2	偏高
委内瑞拉玻利瓦尔共和国	0	2	2	1-2	适度

► 4. 性别多样性



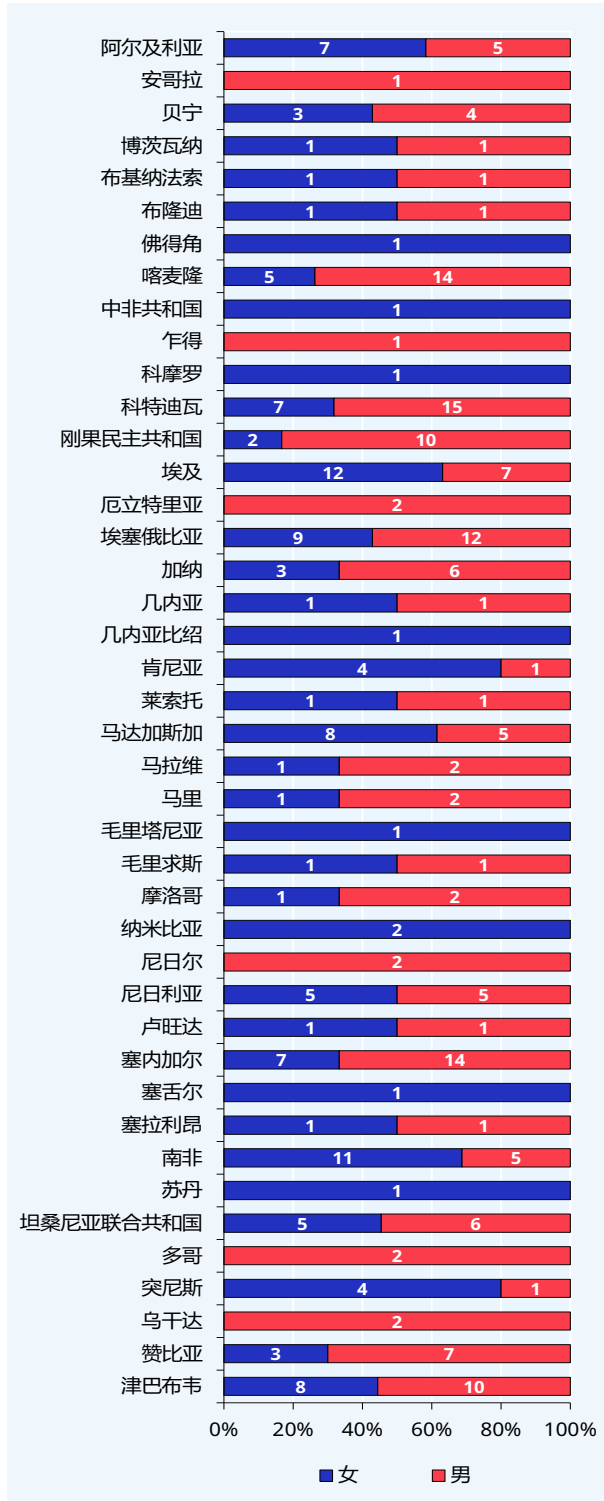
*仅指经常预算职员

14. 劳工组织承认在所有职等中实现性别平等的重要性，《2022-2025 年人力资源战略》纳入了这方面的指标，并特别强调需要解决高级职位的性别平衡问题。截至 2022 年年底，在签署了劳工组织经常预算合同的高级别工作人员(属于 P5 及以上级别)中，女性占比已经达到了 40%。这一进展令人鼓舞，但分列数字显示，需要通过一致努力对 P5 和 D1 级别上的性别差距加以解决。

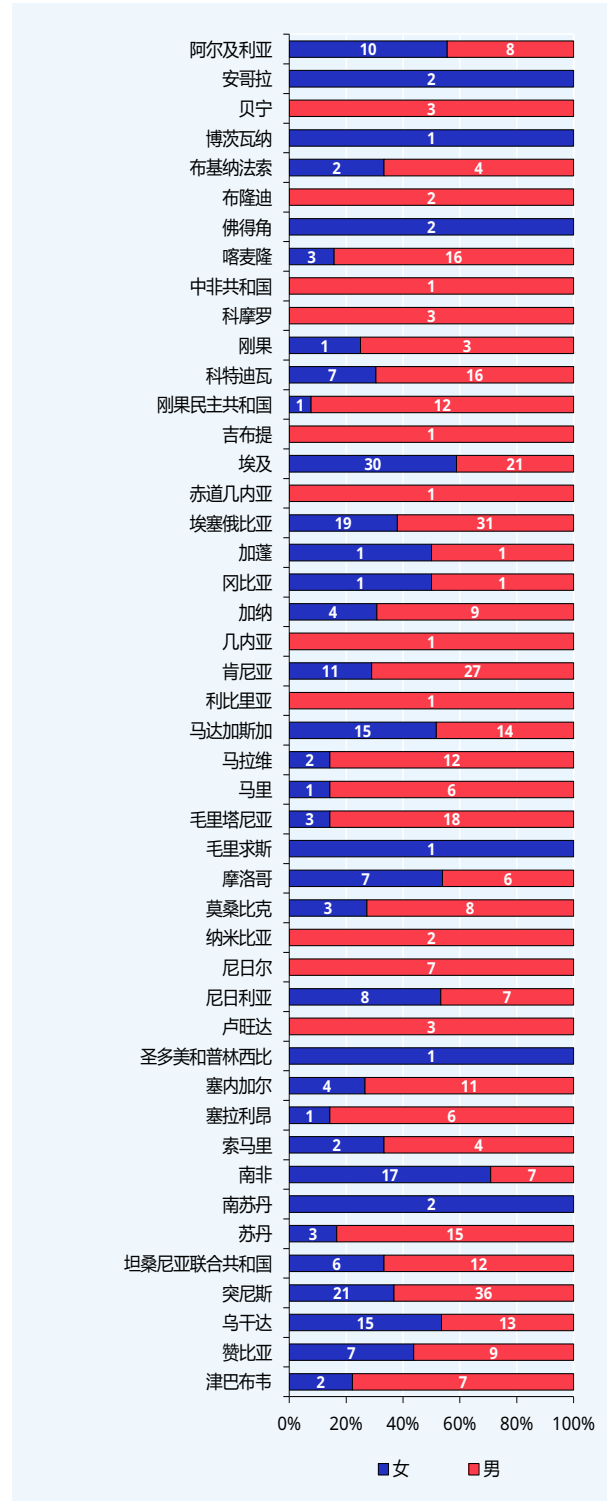
4.1. 按来源区域、国籍国和资金来源分列的性别分布

► 图 5. 非洲

(a) 经常预算职员

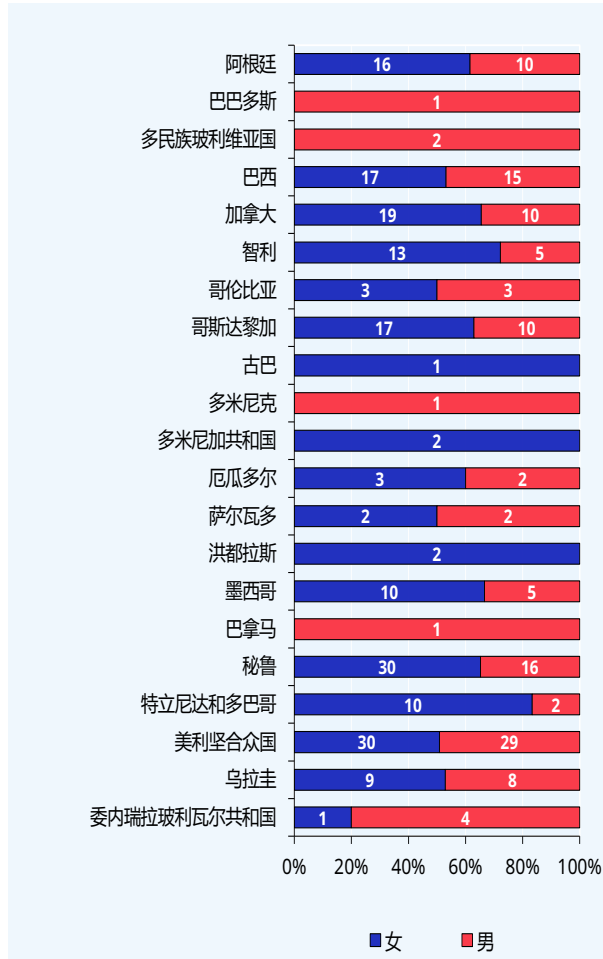


(b) 发展合作职员

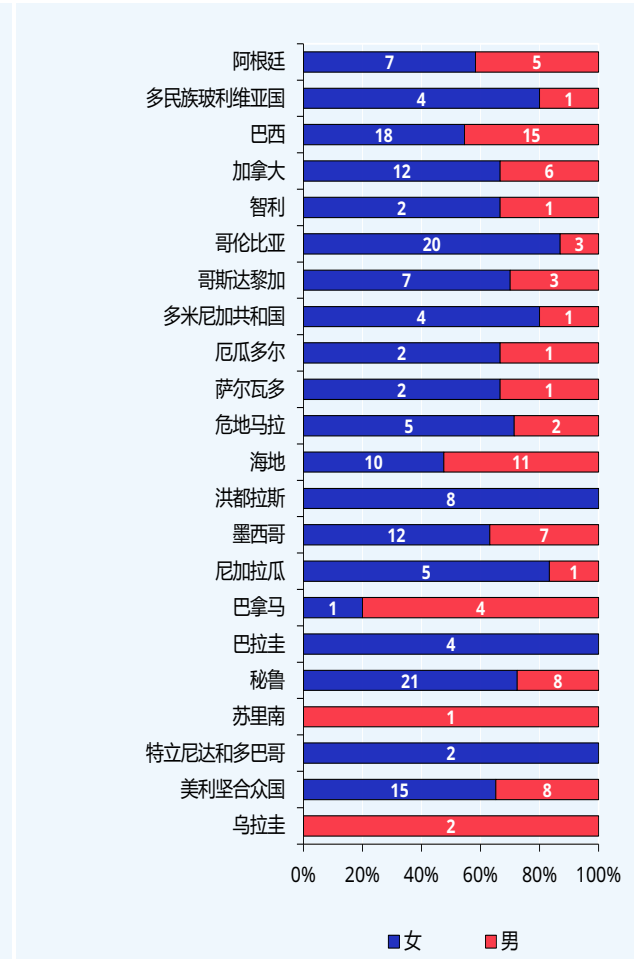


► 图 6. 美洲

(a) 经常预算职员

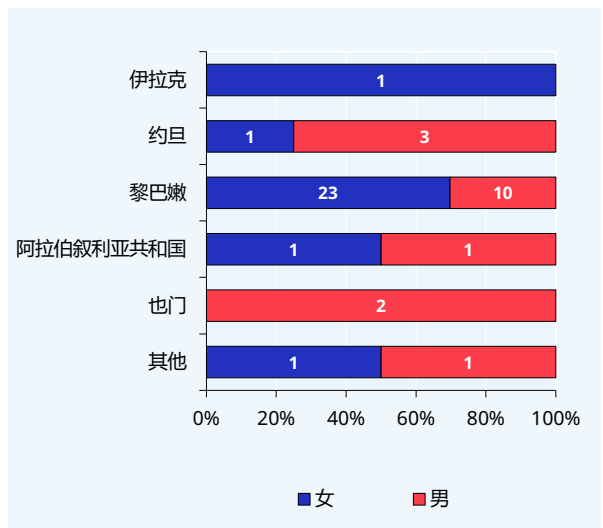


(b) 发展合作职员

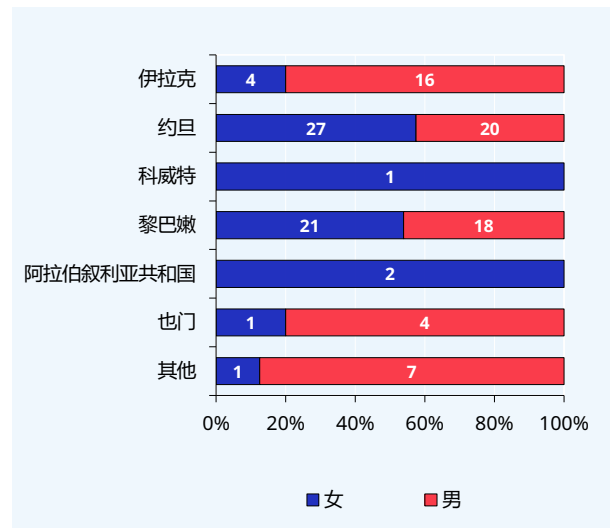


► 图 7. 阿拉伯国家

(a) 经常预算职员



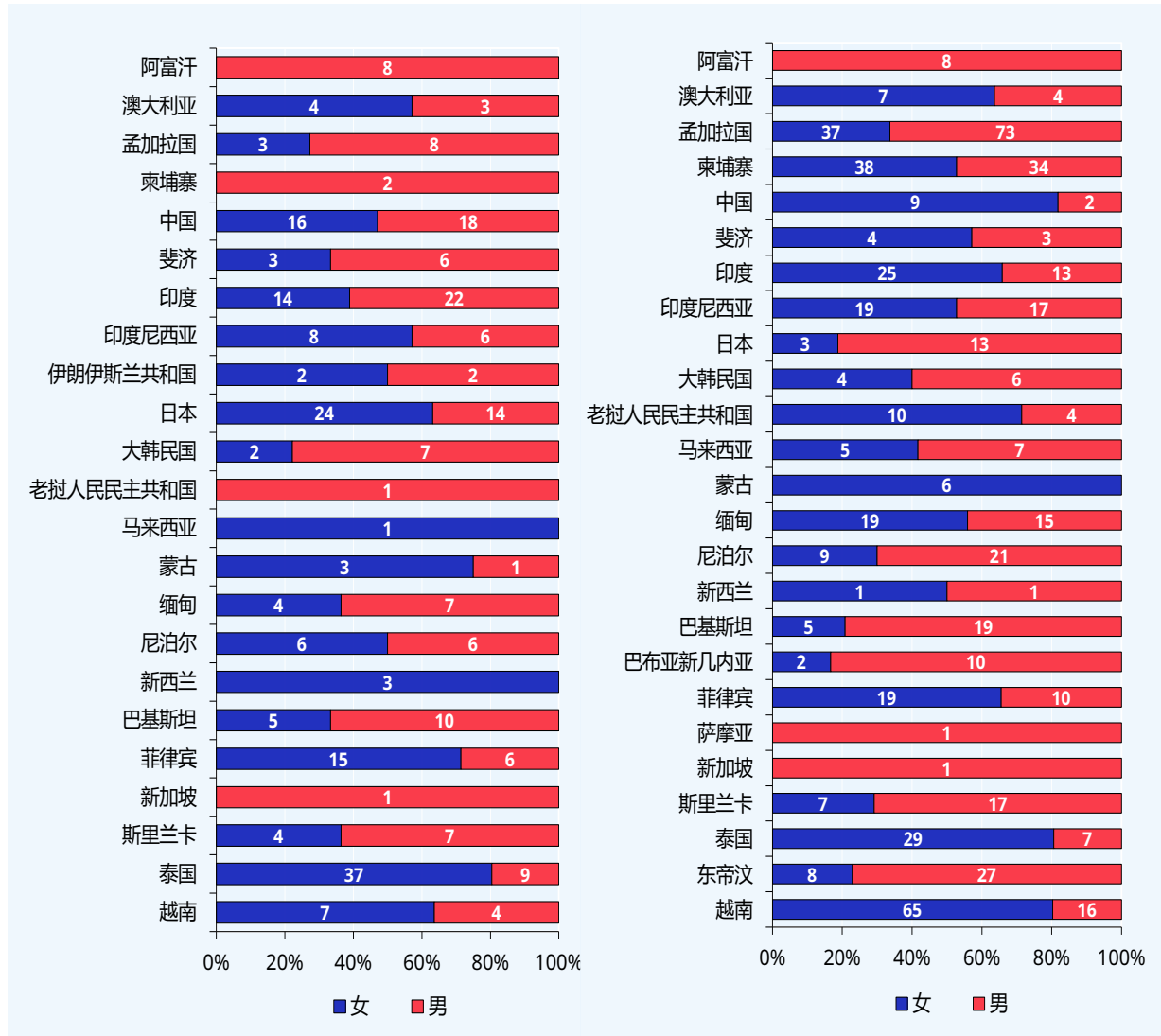
(b) 发展合作职员



► 图 8. 亚太地区

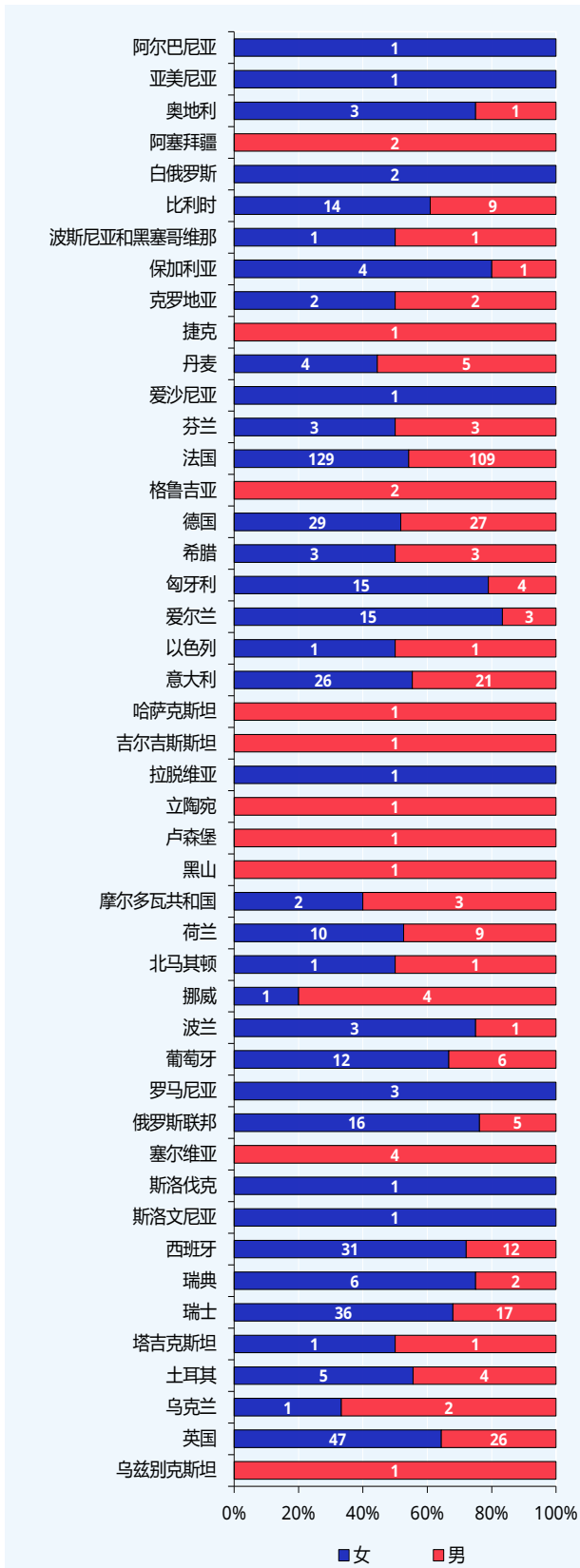
(a) 经常预算职员

(b) 发展合作职员

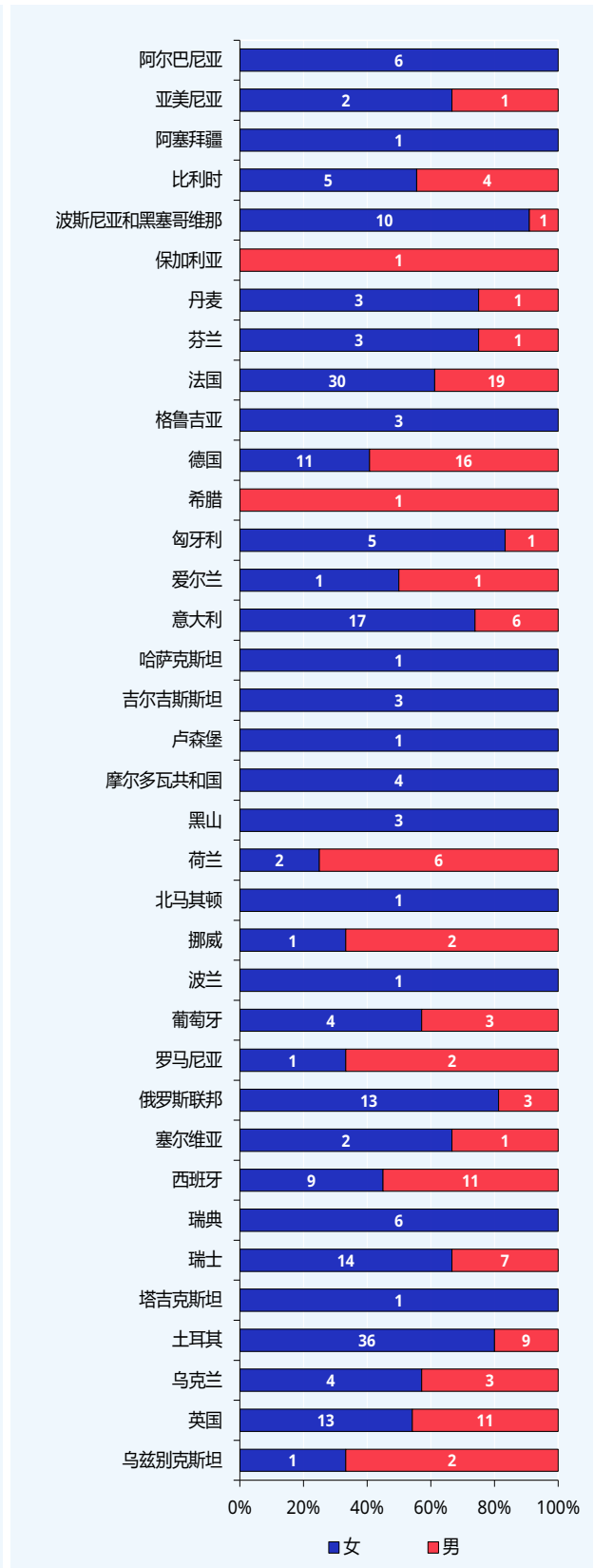


► 图 9. 欧洲

(a) 经常预算职员



(b) 发展合作职员

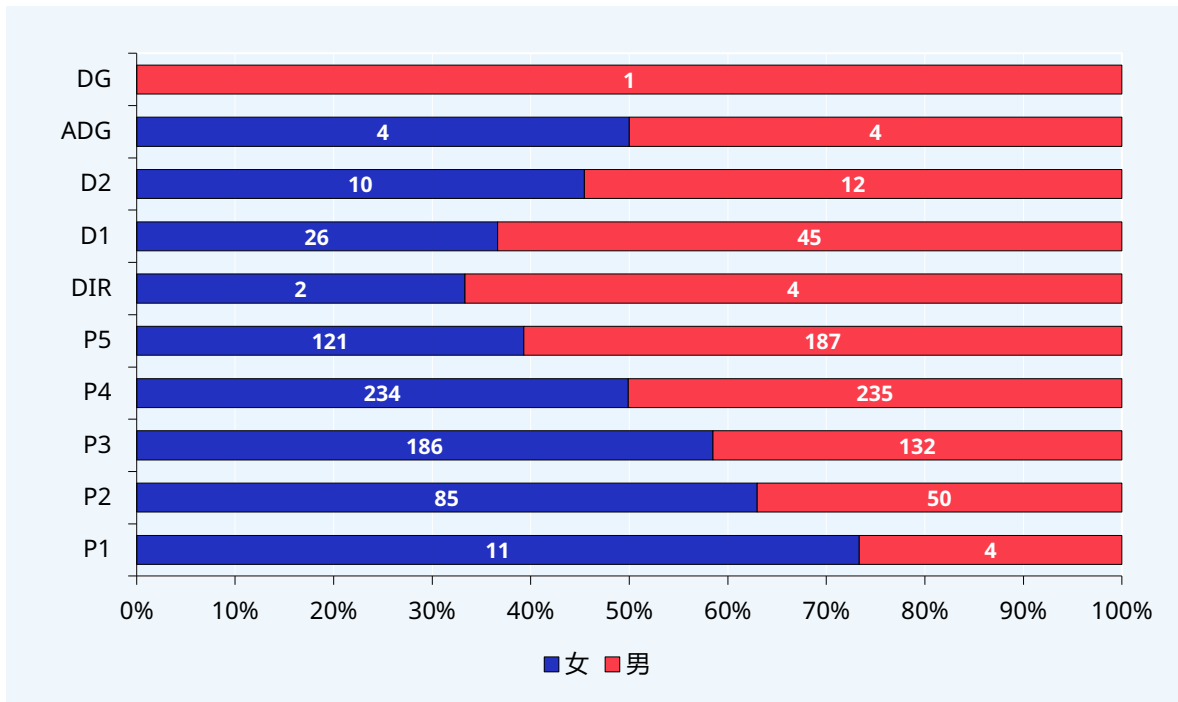


4.2. 按职类、年龄、职等和合同类型分列的性别分布(经常预算职员)

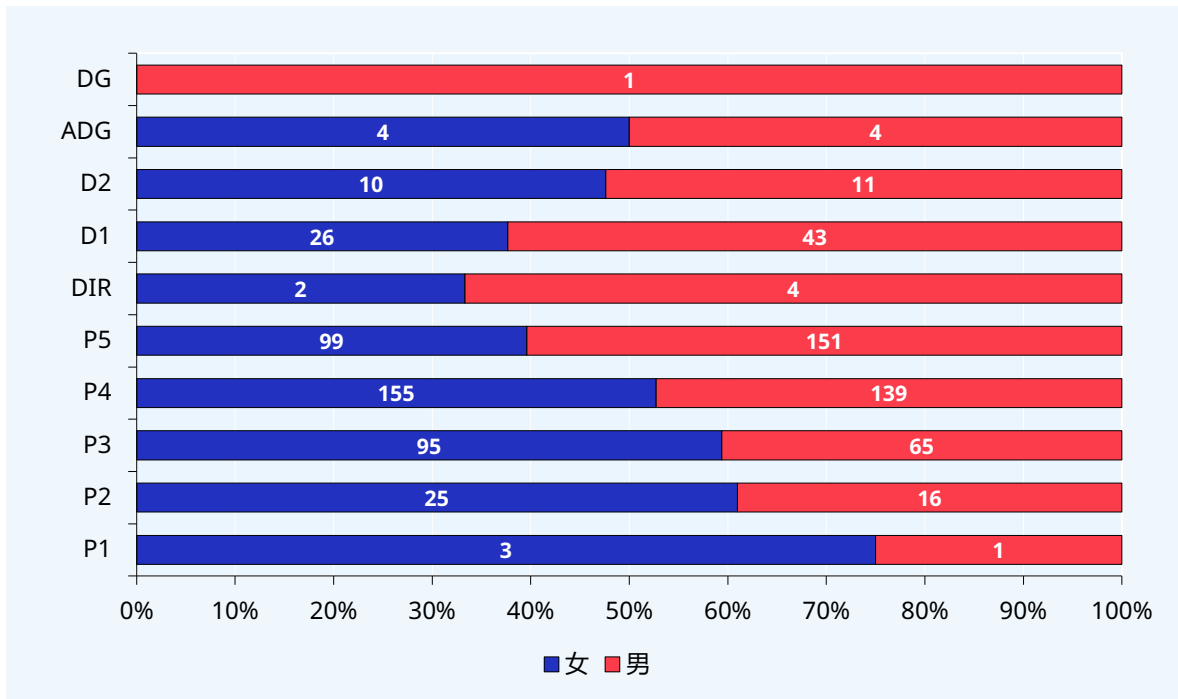
► 表 13

职等		35岁及以下		36-45岁		46-55岁		55岁以上		合计
		女	男	女	男	女	男	女	男	
专业人员合计		33	16	106	91	176	161	104	167	854
DG	FT								1	1
ADG	FT					1	1	3	3	8
D2	FT			1		1	2	3	4	11
	WLT						3	5	2	10
D1	FT				1	6	7	7	9	30
	WLT					4	4	9	22	39
DIR	FT				1	1	2	1	1	6
P5	FT			5	9	21	26	12	27	100
	WLT			2	3	29	33	30	53	150
P4	FT	7	1	43	34	46	34	7	24	196
	WLT			6	6	34	25	12	15	98
P3	FT	10	11	33	25	18	8	7	1	113
	WLT			6	2	14	13	7	5	47
P2	FT	13	3	10	9	1	1	1		38
	WLT				1		2			3
P1	FT	3	1							4
本国干事合计		5	5	12	18	32	30	22	17	141
CORR	FT				2	2	4	2	2	12
NOC	WLT				2					2
	FT						1	4		5
NOB	FT	3	2	5	2	6	8		1	27
	WLT			3	2	9	8	10	8	40
NOA	FT	2	3	4	8	9	6	1		33
	WLT				2	6	3	5	6	22
一般事务与相关人员合计		23	16	99	53	192	93	124	73	673
G7	WLT		1	6	4	27	6	36	13	93
G6	FT	7	3	7	5	7	2	2		33
	WLT	3		22	9	71	27	42	10	184
G5	FT	8	7	11	10	13	2	3	2	56
	WLT		1	37	5	54	22	27	8	154
G4	FT	2		3	3	6	1	1	2	18
	WLT			10	2	12	13	13	13	63
G3	FT	2	2	2	1		2			9
	WLT	1	2	1	7	1	8		19	39
G2	FT				4					4
	WLT				3	1	10		6	20
总计		61	37	217	162	400	284	250	257	1 668

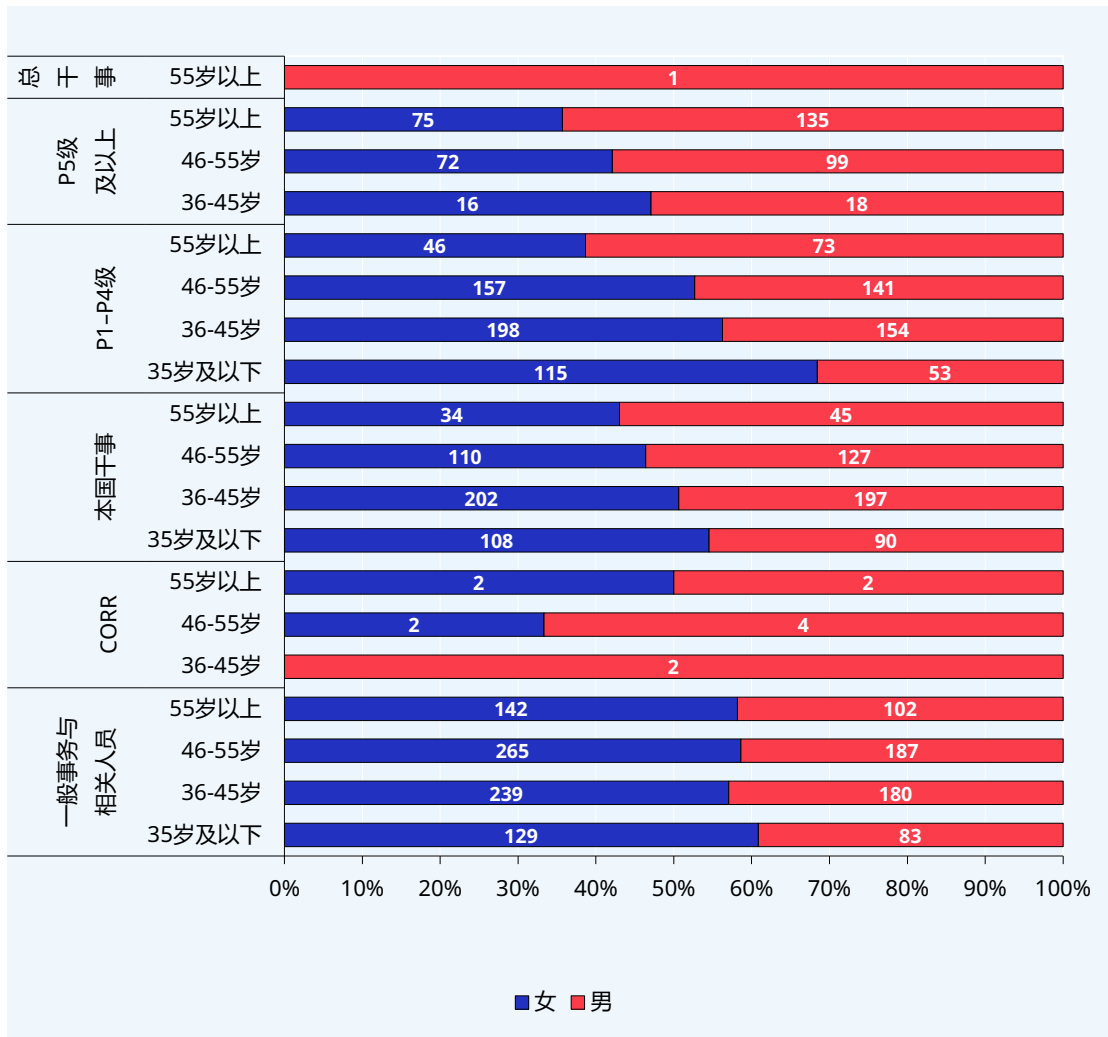
► 图 10. 专业及以上职类的性别分布(所有职员)



► 图 11. 专业及以上职类的性别分布(经常预算职员)



► 图 12. 按职类、年龄和职等分列的所有职员性别分布

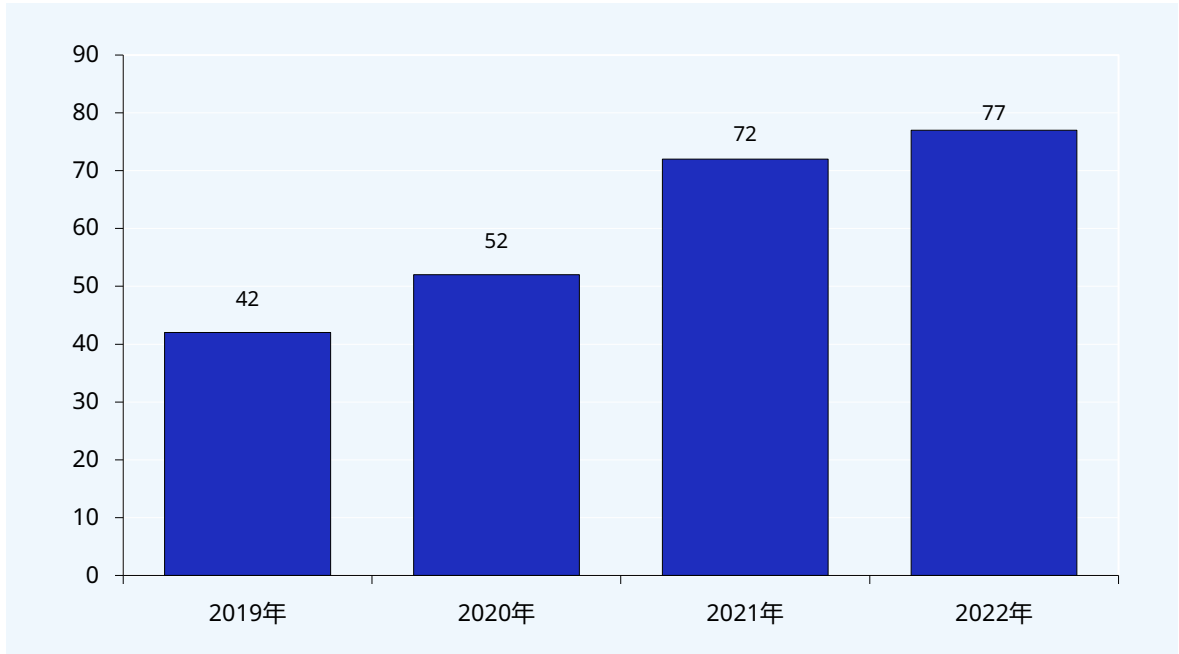


► 5. 招聘与职员流动

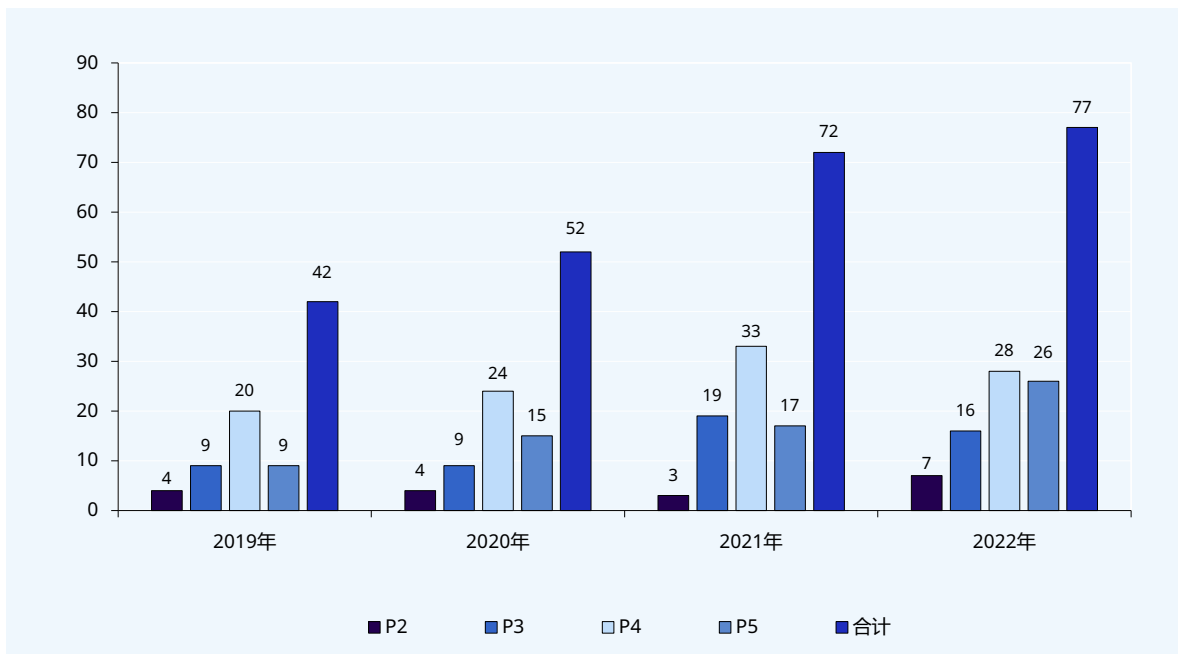
15. 在 2022 年，劳工局通过招聘、委派和安置系统(RAPS)发布了 77 个岗位空缺公告，而在 2019 年发布了 42 个。在过去 4 年间，竞聘数目呈稳步增长态势，部分原因是在 2018 年将法定退休年龄提高到 65 岁之后，逐渐恢复了正常的退休模式。这也反映了通过同级调动或晋升，职员流动水平不断提高。

5.1. 2019-2022 年发布的专业职类空缺职位公告(经常预算职员)

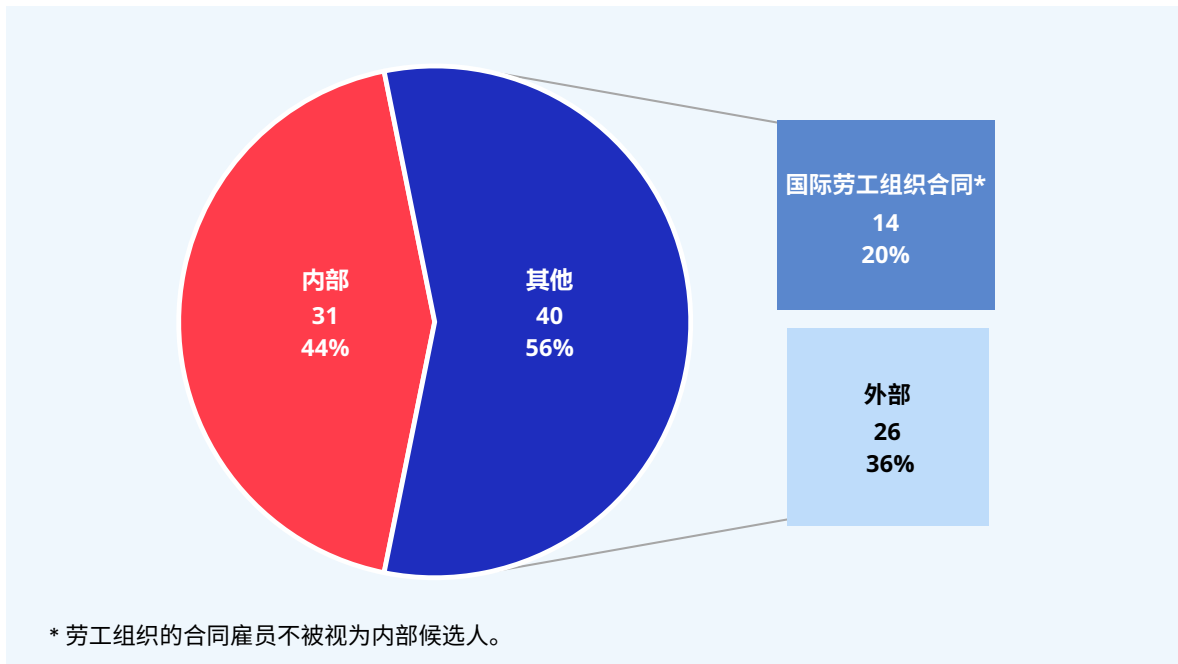
► 图 13. 2019-2022 年招聘、委派和安置系统(RAPS)开放的竞聘数目



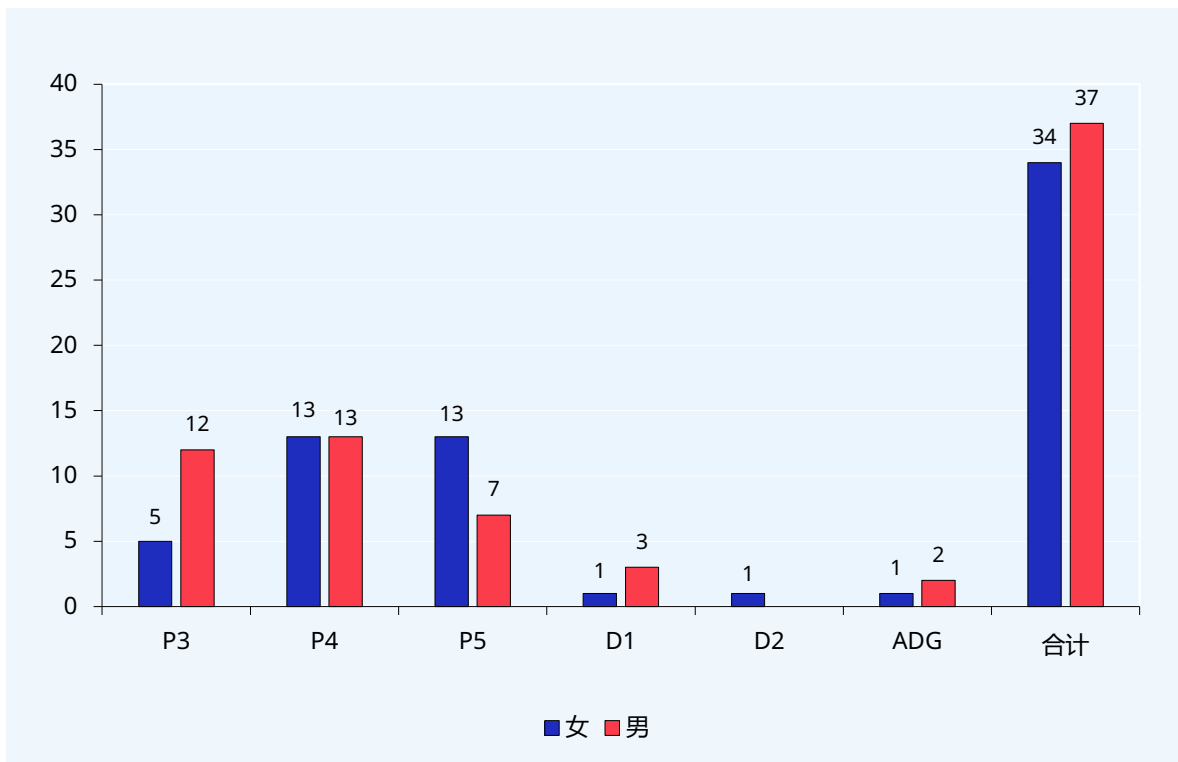
► 图 14. 2019-2022 年按职等分列的空缺职位数目



► 图 15. 2022 年内部和外部补缺职位分布



► 图 16. 2022 年按职等和性别分列的补缺职位分布



5.2. 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间新任用专业及以上职类职员组成 (经常预算职员)

16. 2022 年新任用了 36 名受地域分配限制的非语言类职员，其中 4 人来自代表性不足的国家，2 人来自此前没有国民任职的国家(巴巴多斯和越南)。

► 表 14

不足 ⁽¹⁾		适度 ⁽²⁾		偏高 ⁽³⁾	
国家	合计	国家	合计	国家	合计
澳大利亚	1	巴巴多斯*	1	阿根廷	2
中国	3	巴西	2	比利时	1
		德国	2	贝宁	1
		尼日尔	1	加拿大	1
		波兰	1	智利	1
		越南*	1	哥斯达黎加	1
				法国	4
				匈牙利	2
				意大利	2
				黎巴嫩	4
				西班牙	3
				瑞士	1
				突尼斯	1
合计	4	合计	8	合计	24

⁽¹⁾ 截至 2022 年底从国民在职员中任职人数不足的成员国招聘的官员人数。

⁽²⁾ 截至 2022 年底从国民在职员中任职人数适度的成员国招聘的官员人数。

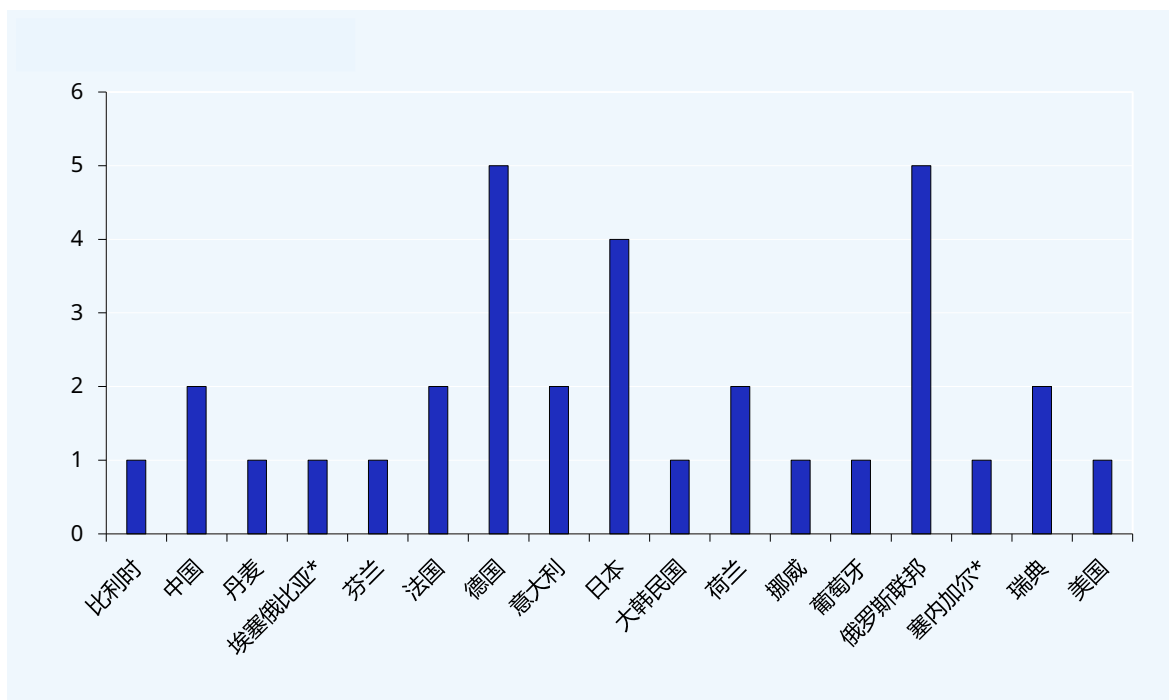
⁽³⁾ 截至 2022 年底从国民在职员中任职人数偏高的成员国招聘的官员人数。

* 2021 年无代表性的国家。

5.3. 按国家和来源区域分列的初级专业官员分布

17. 初级专业官员的资助者基础庞大(共有 15 个国家资助了 17 名不同国籍的初级专业人员——并且与其他几个潜在的资助国建立了联系)，这同样有助于让青年人才获得经验，并在出现征聘机会时使他们处于更有利的地位。实习计划是劳工局打通人才渠道并在长期内推动员工队伍年轻化的另一个重要工具。鉴于新冠疫情，实习计划被搁置了一段时间，但已于 2022 年夏季重新启动。

► 图 17. 按国籍国分列的初级专业人员分布



* 由荷兰供资。

5.4. 职员流动(经常预算职员)

► 表 15

流动类别	2021 年				2022 年				合计
	P		GS		P		GS		
	女	男	女	男	女	男	女	男	
地域流动	16	20	0	0	12	16	1	0	65
外地到总部	2	6			7	4			19
总部到外地	1	3			1	3			8
外地到外地	13	11			4	9	1		38
同级调动	30	30	19	4	31	25	30	12	181
经常预算内部	17	17	10	2	13	16	23	10	108
从发展合作调入	8	8	7	2	10	4	6	2	47
调往发展合作	5	5	2		8	5	1		26
机构间流动	9	4	0	0	8	1	1	0	23
从联合国机构调入	6	2			4	1	1		14
调往联合国机构	3	2			4				9

流动类别	2021 年				2022 年				合计
	P		GS		P		GS		
	女	男	女	男	女	男	女	男	
提职	44	27	14	5	51	39	36	18	234
本单位内部	24	14	12	5	25	18	29	16	143
调动	20	13	2		26	21	7	2	91
离职	17	26	15	11	34	33	29	14	179
退休	4	9	6	3	9	11	14	3	59
其他	13	17	9	8	25	22	15	11	120

P: 专业及以上职类(包括本国专业干事职类)。

GS: 一般事务职类。

► 6. 监测工作与后续措施

18. 这份关于职员组成和结构的年度报告既提供了劳工组织员工队伍在某一时刻的简况，也提供了对于未来的多样性展望。本报告所载的分析和统计数据为对劳工组织《2022-2025 年人力资源战略》概述的多样性目标进行进展监测提供了支持。该战略的成果目标 1 提供了一个框架，通过该框架，劳工局力图确保其拥有一支具有面向未来的合适技能的多样化员工队伍⁵。该战略概述了若干重点领域、关键可交付成果、选定的关键指标、里程碑和目标。《2022-2025 年人力资源战略》实施情况进展报告⁶提供了截至 2022 年底的概况，以及未来几年工作可以加以利用的经验教训。

⁵ 理事会文件 GB.343/PFA/14。

⁶ 理事会文件 GB.347/PFA/14。