

JM 2018.1/2 – 联合国规定退休年龄问题决议的执行日期

情况说明之三 – 2018年5月23日

成本节约和人力资本数据 – 相对于2018年1月1日不同方案的补充说明

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日对2014年前入职的职工实施65岁退休新规，将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。两份相关《情况说明》概述了成本节约情况并提供了人力资本数据。
2. 第一份《成本节约情况说明》指出，若在2021年1月1日实施新的规定退休年龄，其间124个岗位上的职工将达到62岁的规定退休年龄，估计将为每个两年度节省至少860万美元。分析基于如下假设：64个岗位将保持职级不变，但由于新入职员工薪档较低，将因此产生节约；60个岗位职等将下调。此外，与薪金相关的福利待遇也将可能进一步产生成本节约。
3. 继2018年5月21日计划和财政两委员会联席会议对规定退休年龄事宜开展讨论之后，应联席会议要求编写了第二份情况说明，即：《成本节约和人力资本数据 – 相对于2018年1月1日的不同方案》，说明相对于2018年1月1日而言，在不同时间框架内实施规定退休年龄对成本节约所产生的影响，同时还提供了地理代表性和性别平衡对比数据。此外，还补充了有关一般服务人员类别退休人员的相关信息。所提供数据考虑了相对于2018年1月1日的三个不同时段，即：2021年1月1日、2020年7月1日和2020年1月1日。
4. 本份说明所提供表格与情况说明之二提供的表格相同，但增加了两个时间段，即：2019年1月1日和2019年8月1日，同时还提供了与2021年1月1日相比而言的比例差别。
5. 此外，还补充说明了与薪金没有直接挂钩的福利待遇可能造成的开支影响。

其他时间安排方案

6. 下表1介绍按这五个日期实施退休年龄新规将在专业人员成本方面产生的节约。

表1：专业人员成本节约（千美元）

退休日期	节约（千美元）				
	产生于 较低薪档	产生于 降低职等	产生于 福利/待遇	合计	与2021年1月1日 相比所减少比例
2021年1月1日	2.4	4.2	2.0	8.6	
2020年7月1日	1.9	3.5	1.5	6.9	(19%)
2020年1月1日	1.7	2.8	1.0	5.5	(36%)
2019年8月1日	1.3	2.2	0.8	4.3	(50%)
2019年1月1日	0.8	1.4	0.5	2.8	(68%)



7. 表2介绍这五个日期退休的专业人员性别分类情况。

表2：按性别分类（专业人员）

退休日期	女	男	合计	与2021年1月1日相比所减少比例
2021年1月1日	39	85	124	
2020年7月1日	35	67	102	(18%)
2020年1月1日	27	58	85	(31%)
2019年8月1日	23	46	69	(44%)
2019年1月1日	16	29	45	(64%)

8. 表3介绍这五个日期退休的专业人员国籍（所属区域）分类情况。

表3：退休人员按国籍所属区域分类的情况（专业人员）

退休日期	非洲	亚洲	欧洲	拉丁美洲	近东	北美洲	西南太平洋	合计
2021年1月1日	17	11	60	10	3	20	3	124
2020年7月1日	14	10	46	10	3	17	2	102
2020年1月1日	12	8	37	8	3	15	2	85
2019年8月1日	9	6	32	5	3	12	2	69
2019年1月1日	5	4	19	4	3	8	2	45

9. 表4介绍一般服务人员岗位上的职工将达到62岁规定退休年龄的概况，并详细说明了岗位的地点。从表中情况可见，退休的一般服务人员相当大一部分位于权力下放办事处。因此，较晚实施退休年龄新规将主要为权力下放地点提供更多灵活性，这正是审查国家办事处人员配置模式的目的之一。

表4：退休的一般服务人员按地点分类情况

退休日期	总部	权力下放办事处	合计	与2021年1月1日相比所减少比例
2021年1月1日	31	53	84	
2020年7月1日	21	42	63	(25%)
2020年1月1日	18	34	52	(38%)
2019年8月1日	12	31	43	(49%)
2019年1月1日	7	19	26	(69%)

关于福利待遇对成本潜在影响的补充信息

10. 第一份情况说明对职工福利待遇费用（尤其是与薪金水平更直接挂钩的费用）发生变化所能产生的节约进行了估计。¹ 其中提到，教育津贴和回籍假旅行等其他职工福利方面也可进一步节约开支，但并未给出估算数字，原因是如果不掌握新职工个人情况（回籍假休假地点、家庭人口数量和子女年龄、房租水平等）的细节，就无法确定无疑地预测与薪金水平不直接挂钩的福利方面所能节约的开支。

11. 尽管无法就这些今后将招聘的新职工的开支水平得出结论，但开展了追溯分析以了解以上类型的福利待遇可能出现的趋势。为此，将2017年新任命的148名职工的平均福利待遇开支与2018年1月1日至2021年1月1日期间即将达到62岁规定退休年龄的124名职工的平均开支进行了对比。

12. 2017年新招聘职工三类福利/待遇，即：抚养津贴、教育津贴和其他待遇（主要为房租补贴、艰苦地区补贴、流动津贴和回籍假），其月均开支低于即将退休职工。如退休职工空出岗位招聘的新职工群体也有同样情况，则每两年度额外节约款项将十分可观。

13. 表5列出即将达到规定退休年龄的124位职工和2017年新任命的148名职工2018年1月薪金单的月均开支。

表 5：以美元计人均月开支平均数（基于 2018 年 1 月薪金单）

	工作地点			教育津贴	其他待遇	总计
	薪金	差价调整数	抚养津贴			
即将退休职工	8 210	3 300	590	530	840	13 470
2017 年招聘职工	5 180	2 030	355	160	430	8 155

¹ 第 8 段和第 9 段，每两年度节约开支据估计为 200 万美元