



## 第七十六届会议

## 议程项目 137

## 2021 年方案预算

## 管理离职后健康保险

## 秘书长的报告

## 摘要

离职后健康保险方案根据在职工作人员可获得的相同健康保险计划，为符合规定资格标准的工作人员持续提供整个退休期间的健康保险。工作人员的这一福利在在职期间赚取，但在退休后利用，本组织因此承担应计负债。截至 2020 年 12 月 31 日，联合国应计离职后健康保险福利负债估计数为 75.28 亿美元，该项负债仍然没有注资。

秘书长在上一份关于管理离职后健康保险的报告(A/73/662)中报告了离职后健康保险问题机构间工作组的调查结果和建议，并建议核准对薪金费用收取附加费，以开始满足本组织与应计离职后健康保险负债有关的长期注资需求。

大会在第 73/279 B 号决议中注意到，拟议的薪金附加费将需要向会员国摊派，大会决定维持联合国离职后健康保险负债注资的现收现付办法。在同一决议中，大会请秘书长进一步探讨提高本组织健康保险义务效率以及控制相关费用和负债的各种选项，并就应计离职后健康保险福利负债注资办法向大会提出全面建议。

秘书长在本报告中回应这些要求，并向大会提出一项全面建议，即：继续对退休人员和 2023 年 1 月 1 日之前征聘的在职工作人员实行现收现付注资办法，对 2023 年 1 月 1 日及之后征聘的工作人员，则过渡到随计随付注资办法，具体做法是，对工作人员费用收取 6% 的薪金附加费，附加费费率每三年审查一次。他还要求设立一个专门基金，用以管理相关准备金。



此外，大会在第 73/279 B 号决议中要求将离职后健康保险保费与工作人员服务年限挂钩的机制纳入建议，针对这项要求，秘书长要求从 2023 年 1 月 1 日起执行健康保险方案中已有的一项规定，即：按照至少在联合国系统服务 25 年的年限计算退休人员缴款。

秘书长敦促会员国认真考虑本报告中的提议，并开始为离职后健康保险负债注资，以减轻对本组织未来财务状况和现金流的重大影响。

# 目录

	页次
一. 导言 .....	4
二. 减少联合国健康保险计划费用的措施.....	5
三. 离职后健康保险负债最新精算估值.....	7
四. 在职工作人员和退休人员离职后健康保险福利注资 .....	9
A. 为离职后健康保险福利注资的综合长期战略 .....	9
B. 积累的准备金基金投资策略 .....	19
五. 本组织与退休人员之间的离职后保险费分摊.....	21
A. 背景 .....	21
B. 参与人缴款 .....	22
C. 实施应计机制 .....	24
六. 关于有权享受离职后健康保险福利的维持和平行动工作人员所占比例的预测 .....	25
七. 结论 .....	26
八. 有待大会采取的行动 .....	27
附件	
一. 对薪金费用收取 6%附加费对预算的影响：经常预算 .....	28
二. 对薪金费用收取 6%附加费对预算的影响：维持和平行动 .....	30

## 一. 引言

1. 离职后健康保险方案根据在职工作人员可获得的相同健康保险计划，为符合规定资格标准的工作人员持续提供整个退休期间的健康保险。资格要求包括 2007 年 7 月 1 日或之后获聘工作人员参加联合国健康计划满 10 年(该日之前获聘工作人员满 5 年)，并且在联合国合办工作人员养恤基金领取退休年金。离职后健康保险方案是工作人员社会保障的一个重要组成部分，因为许多在联合国服务的人退休后无法享受会员国的国家社会保障计划。自 1967 年该方案开始以来，本组织和工作人员共同承担的相关福利费用大幅增加，原因是退休人数不断增加、人口结构变化、死亡率改善、医疗进步以及全世界医疗服务费用增加。

2. 秘书长在前七份关于离职后健康保险方案的报告中请大会核准旨在解决与离职后健康保险福利负债确认和注资有关的关切的提议。自 2005 年(见 [A/60/450](#) 和 [A/60/450/Corr.1](#))以来，每一份报告都提出改变注资战略的建议，从在退休人员享受离职后健康保险福利时提供资金(现收现付注资办法)，改为确保在工作人员在职期间有系统地预留足够资金的注资战略，以支付退休后这类负债的费用(随计随付注资办法)。秘书长提出过各项提议，以采取措施，通过控制费用、分担费用和实施注资举措相结合的方式管理费用，确保方案的财务可行性。在这些年里，大会核准了在财务报表中确认应计负债的提议以及与控制 and 分担费用有关的举措，但改变离职后健康保险负债注资机制仍然是一个悬而未决、而且日益令人关切的问题，截至 2020 年 12 月 31 日，联合国无注资负债为 75.28 亿美元。秘书长关于管理离职后健康保险的最近三份报告([A/70/590](#)、[A/71/698](#) 和 [A/71/698/Corr.1](#) 和 [A/73/662](#))反映了离职后健康保险问题机构间工作组的工作。该工作组由联合国系统 18 个实体以及工作人员和前工作人员工会和协会的代表组成，由秘书长在联合国系统行政首长协调理事会管理问题高级别委员会财务和预算网的主持下设立，目的是执行大会第 68/244 号决议，大会在该决议中请秘书长调查联合国系统内在职和退休工作人员的现行保健计划，并探讨提高效率和控制费用的所有备选方案。

3. 这三份报告以授权调查的结果为基础，提出了若干全系统标准化和协调的建议，除其他外，这些建议涉及指导离职后健康保险负债估值的原则和精算假设。此外，每份报告都提出了为离职后负债注入充足资金的建议。

4. 秘书长在其最新报告第七节中提议改变秘书处的注资安排，目的是将退休人员的现收现付注资办法改为工作人员和退休人员离职后健康保险福利随计随付注资办法。他建议：(a) 继续拨款，以支付本组织分担的现有退休人员和目前在职工作人员退休后的离职后健康保险费用；(b) 对 2022 年 1 月 1 日及之后征聘的工作人员实施薪金附加费办法，费率相当于薪金费用的 5.35%，用于支付离职后健康保险费用，所得资金转入一个专门的离职后健康保险准备金基金。秘书长还建议，在过渡到随计随付注资办法后，对 2022 年 1 月 1 日及之后征聘的工作人员实施和适用一种机制，将实体支付的离职后健康保险保费与工作人员在系统内的服务期限挂钩，目的是减少联合国在离职后健康保险福利方面的义务。

5. 大会在第 73/279 B 号决议中表示注意到秘书长的报告, 请秘书长进一步探讨在提高效率和控制费用(包括与现任和未来工作人员有关的负债)方面的选项, 以期减少本组织的健康保险计划支出及其离职后健康保险义务, 并请秘书长提出一项报告, 提出在 2022 年 1 月 1 日后适用的全面提议, 其中包括以下内容:

(a) 进一步详细说明未来征聘人员注资模式的拟议变动, 包括经常预算和维持和平预算的中期和长期预算预测;

(b) 将机构支付的离职后健康保险保费份额与工作人员在系统内的服务期挂钩的机制, 以及关于如何对工作人员适用此类应享权利应计机制的信息;

(c) 关于有权享受离职后健康保险福利的维和行动工作人员所占比例的预测。

6. 此外, 大会在第 73/279 B 号决议中决定维持联合国离职后健康保险义务的现收现付注资办法。

7. 秘书长仍然对离职后保险负债无注资数额感到关切, 这将给未来预算带来越来越大的财政压力。因此, 本报告提供更多要求的细节, 并进一步阐述各项提议, 这些提议的宗旨是确保审慎控制联合国离职后健康保险负债的上升情况和限制以现收现付办法履行义务对未来预算的影响。

## 二. 减少联合国健康保险计划费用的措施

8. 为应对日益增长的健康保险费用, 本组织多年来采取了各项控制费用举措, 同时确保参与人继续获得适当的保险, 满足其保健需求。控制健康保险费用的方式是调整保险计划的结构, 并持续审查计划条款和提供的福利。

9. 在过去 10 年里实施的若干项措施旨在控制健康保险计划的费用, 同时也努力跟上新技术和行业做法。实施的举措包括:

(a) 要求居住在美利坚合众国的退休人员参加美国联邦医疗保险 B 部分。联邦医疗保险是美国政府设立的一项联邦计划, 旨在为 65 岁及以上的合格参与人或符合其他特定标准的参与人提供健康保险。对于符合条件的退休人员, 联邦医疗保险是第一保险, 即: 医疗索赔首先在联邦医疗保险下支付, 其余费用由雇主的计划支付。联合国计划的结构历来允许与联邦医疗保险 A 部分协调福利, 联邦医疗保险 A 部分涵盖住院费用, 这项福利根据合格退休人员在在职期间的缴费提供给他们。自 2011 年 1 月 1 日起, 居住在美国的联合国退休人员还被要求参加涵盖专业医疗服务的联邦医疗保险 B 部分。本组织报销联邦医疗保险对这一部分保险收取的保费。因此, 执行这项规定后, 退休人员的福利覆盖范围没有改变, 费用也没有增加。这种做法降低联合国的费用, 主要原因有两个: (a) 给退休人员报销的联邦医疗保险 B 部分平均保费大大低于联邦医疗保险 B 部分承担的平均医疗费用; (b) 参加联邦医疗保险 B 部分的退休人员除受益于他们参加的联合国计划第三方管理人医疗网络外, 还受益于联邦医疗保险提供者网络。在 2011 年实施时, 据估计, 这一举措的预计节省资金将使离职后健康保险负债减少约 2.58 亿美元, 约占当时应计负债的 6%。离职后健康保险问题机构间工作组在 2016 年

9 月对各国医疗保险计划进行了一次调查，并在 2018 年报告，工作组确定，退休人员参加美国联邦医疗保险 B 部分实现的财务效益无法在其他国家实现，因为其他国家不具备像参加美国医疗保险那样的有利条件。事实证明，要求退休人员参加联邦医疗保险 B 部分所节省的费用高于最初估计，据第三方管理人报告，2020 年期间，索赔额因此少了 2 480 万美元，即 8%。随着参加联邦医疗保险计划的退休人员人数继续增加，节省的金额预计每年都会增加。顾问精算师估计，这一举措的预计节省资金使 2020 年 12 月 31 日终了财政期间的应计离职后健康保险负债估值降低了 8%。这意味着应计负债估计数减少了 6 亿美元；

(b) 预防保健和保健举措。修订了计划设计，以确保全面覆盖和鼓励预防性保健。这包括世界卫生组织建议的每年医疗、牙科和眼科检查以及免疫接种的费用，特别是外地工作人员这些方面的费用。作出这种改进的理由是，预防性保健的成本效益高于治疗。及早发现慢性和严重疾病使参与人能够采取措施更好地管理自己的健康。及早管理这类疾病还可能降低在职工作人员的缺勤率和提高生产率，这不容易反映在保险方案费用中。实施保健举措也可以遏制费用。随着工作人员、退休人员及其合格受抚养人通过 ActiveHealth 方案使用美国医疗保险计划参与人可获得的身体状况管理和保健功能，他们的健康改善情况和费用降低情况开始变得明显。自 2018 年以来，联合国全球计划和医疗保险计划的所有参与人都可以使用信诺保健应用程序，该应用程序为他们提供个性化的健康提示、专业指导和其他保健举措，以改善他们的身体状况，并使他们能够及早发现任何慢性病；

(c) 获得卫生保健服务。为了在控制费用的同时改善获得卫生保健服务的机会，2016 年通过各种在线平台为总部设在美国的健康保险计划引入了远程医疗功能，并于 2018 年通过在线应用程序将远程医疗功能扩展到联合国全球计划。自 2020 年 4 月以来，医疗保险计划参与人都可以利用这个应用程序。此外，总部管理的计划的所有参与人现在都可以选择安排与保健医生进行实时音频或视频会诊。这在 2020 年和 2021 年期间特别有价值，因为 2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行引起的情况使人很难预约到面对面的医疗。预计，随着在线远程医疗和远程保健规定的使用越来越广泛，看病索赔的费用将会降低；

(d) 扩大医疗提供者网络和改变美国计划自负额。通过获得第三方管理人的网络折扣，大大节省了索赔费用。例如，在 2019 年 7 月至 2020 年 6 月的计划年度，由于第三方管理人与其网络中的医疗提供者谈判获得的折扣，纳入联合国医疗保险方案的美国医疗计划索赔费用减少了 1.98 亿美元，即 45.9%。鉴于这些网络对费用的影响，各计划一直在持续扩展网络。例如，联合国全球计划和医疗保险计划的提供者网络在 2017 年至 2020 年期间扩大了 28% 以上。就自我管理计划而言，使用日内瓦自我管理计划的三个联合国机构继续协力推动加入在日内瓦地区和其他地点的保健服务提供者网络。多年来，各计划一直鼓励参与人使用网络内的医疗提供者。此外，还提高了计划自负额，以抑制使用网络外提供者的情况，并进一步鼓励参与人使用网络内提供者；

(e) 宣传活动。联合国自己以及与退職国际公务员协会合作，开展了广泛的宣传活动，以确保在职工作人员和退休人员了解如何最好地利用健康计划各备选方案，并在尽量减少总费用的同时作出最适当的医疗选择。例如，鼓励工作人员和退休人员将名牌药更换为通用名药，使用邮购设施提供 90 天的维持性药物，酌情使用在线远程医疗服务作为就诊的替代方案，使用网络内的各种医疗服务提供者，打击欺诈、浪费和滥用，并利用改善健康结果的护理和保健举措。在实施宣传战略过程中，于 2021 年推出了一个新网站，提供有关总部管理的医疗保险计划的全面信息，包括为参与人提供的工具，以帮助保障各计划的财务可行性。此外，还扩大了退休人员电子邮件数据库，使电子邮件广播涵盖的退休人员人数增加了 50%；

(f) 联合国全球计划针对在美国提供的保健作出变动。联合国全球计划是为美国以外的医疗保健设计和定价的，美国以外地方的费用通常较低，需要时可在美国提供紧急医疗。在美国使用全球计划的情况增加，导致索赔费用上升，本组织和计划参与人分担的保费增加。全球计划作出了变动，以减少在美国将其用于非紧急住院和选定的门诊治疗的情况，同时保留获得适当医疗保健的总体机会。2017 年，美国选择性医疗的年度自负额分别从每个参与人 2 200 美元和每个家庭 5 000 美元增加到每个参与人 6 600 美元和每个家庭 15 000 万美元。还决定，主要医疗保险计划构成部分将不再涵盖在美国的非紧急保健，最高报销率定为 80%，而不是 96%。这些措施使在美国的保健索赔数量减少了 43%，不重复计算的索赔人数从 2015-2016 计划年度的 1 692 个减少到 2019-2020 计划年度的 957 个，而在同一四年期间，参加联合国全球计划的总人数持续增加。

### 三. 离职后健康保险负债最新精算估值

10. 自 1995 年以来，联合国通过使用注册精算师，确定未来离职后健康保险福利的现值，并在已审计财务报表中将其披露为应计负债；自 2007 年以来，该负债在已审计财务报表上确认。确定这一应计负债的最近一次精算估值是针对 2020 年 12 月 31 日终了财政期间进行的。

11. 根据 2020 年精算估值，截至 2020 年 12 月 31 日，联合国未来福利应计负债(扣除退休人员缴款)的现值估计数为 75.28 亿美元，相比之下，截至 2019 年 12 月 31 日为 68.32 亿美元，截至 2011 年 12 月 31 日为 36.54 亿美元。表 1 和图一说明应计负债在不同资金来源之间的相对分布情况。

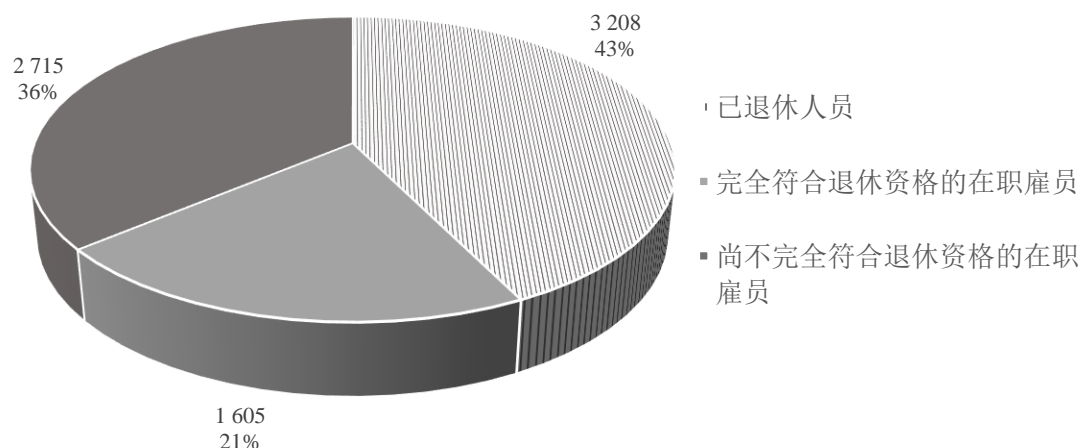
表 1  
应计离职后健康保险负债

(百万美元)

资金来源	2011	2019	2020
经常预算	2 563	4 509	4 906
维和行动	769	1 442	1 637
预算外	317	881	985
<b>共计</b>	<b>3 654</b>	<b>6 832</b>	<b>7 528</b>

图一  
2020 年应计负债细目

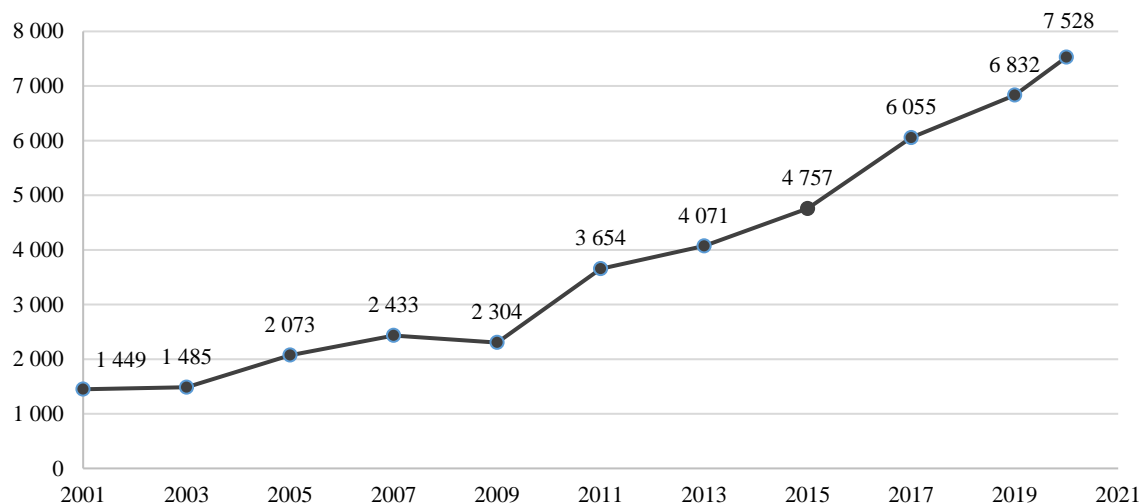
(百万美元)



12. 应计负债的估值对保健索赔情况、人口结构和财务因素高度敏感，这些因素加在一起可能导致估值每年有相当大的差异。最重要的精算假设是贴现率、医疗趋势率、预期寿命和在职工作人员的服务年限。对这些因素的高度敏感性反映在估值的年际差异上。如图二所示，尽管存在这些差异，负债的显著上升趋势是显而易见的，该图显示，所有基金类型的应计负债总额自 2009 年以来增长了近 2 倍，自 2001 年以来增长了近 4 倍。

图二  
2001 年以来的应计离职后健康保险负债

(百万美元)





13. 审计委员会在审计本组织财务报表过程中核证离职后健康保险负债。审计委员会在关于联合国 2017 年 12 月 31 日、2018 年 12 月 31 日和 2019 年 12 月 31 日终了年度财务报表的报告中(A/73/5(Vol.I)、A/74/5(Vol.I)和 A/75/5(Vol.I))重申其先前的警告，即：如果雇员福利负债一直没有注资，则随着时间的推移，雇员福利负债可能会消耗越来越多的经常预算。此外，独立审计咨询委员会在其关于 2020 年 8 月 1 日至 2021 年 7 月 31 日期间的最新报告(A/76/270)中指出，离职后健康保险负债占联合国负债总额的份额最大，审咨委重申其先前的意见，即：维持离职后健康保险现收现付办法构成重大风险，应妥善管理。因此，审咨委建议大会考虑其他离职后健康保险负债注资战略，以减轻这一风险。

14. 秘书长同意审计委员会和独立审计咨询委员会表达的关切，即：离职后健康保险费用的现收现付注资办法将变得不可持续，秘书长建议开始逐步过渡到随计随付注资办法，以避免对未来预算造成重大负担，如果不这样做，这种重大负担就不可避免。

## 四. 在职工作人员和退休人员离职后健康保险福利注资

### A. 为离职后健康保险福利注资的综合长期战略

15. 20 多年来，会员国和各机构间机构一直在讨论为应计离职后健康保险福利负债注资的问题。大会 2003 年 12 月 23 日关于财务报告和已审计财务报表的第 58/249 A 号决议以及审计委员会的报告都要求秘书长向大会报告无注资的工作人员终止任用和离职后负债的全部情况，并建议措施，确保在为这类负债充分注资方面取得进展。自秘书长初次提出注资建议(见 A/60/450 和 A/60/450/Corr.1)以来，无注资离职后健康保险负债增加了两倍多，预计今后还会加速增加。秘书长对离职后健康保险负债无注资的数额以及由此给当前和未来预算带来的越来越大的财政压力日益感到关切。

16. 若干联合国组织通过适合其情况的各种系统性和特别注资机制，采取了自己的注资战略。这些方法包括混合使用现收现付注资办法和下列做法：以现有准备金提供补充缴款，从其他可用于方案活动的基金结余中一次性或定期转款，对薪金费用适用最高达 9%的附加费比率，收取固定或增量年度金额。联合国系统一些实体还开始利用外部投资管理人员的服务，单独管理其离职后健康保险准备金基金，并已开始实现投资回报效益，这对离职后健康保险负债的长期注资非常有利；一些实体对应计负债的注资已超过负债数额的 50%。这些办法为各实体提供了较好的途径，借以管理预算需求和控制离职后健康保险福利的无注资数额。联合国同样需要采用系统性办法为应计负债注资，以最终取代现收现付注资办法，从而对离职后健康保险方案进行较审慎的财务管理。

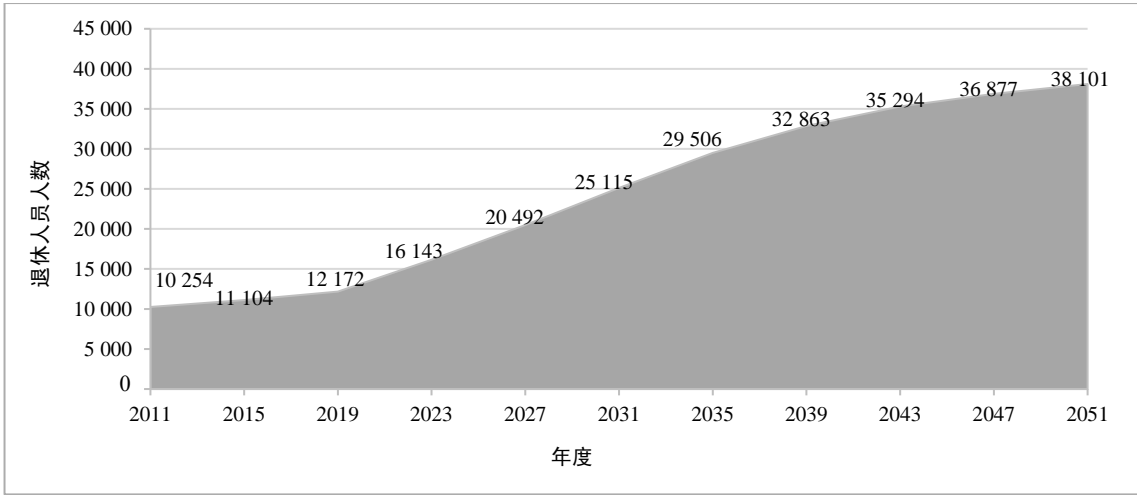
17. 与养恤金福利等其他递延报酬福利一样，离职后健康保险福利的应享权利来自工作人员的雇用合同，是通过服务获得的；然而，为这些离职后福利注资的方式有很大不同。就养恤金福利而言，费用按随计随付办法编入工作人员工作年度的工作人员费用预算，并记为费用。这使得相关费用被系统地编入预算，并计入提供服务的工作人员员额项下，从而计入相关方案活动的费用。收到的资金用于投资，以便

为支付未来福利提供充足的资金，而不需要在未来注入额外资金。虽然离职后健康保险福利在性质上相似，但在服务期间没有这样的财务规定。相反，这些费用是在工作人员退休后按现收现付办法编入预算并在退休人员领取福利的当年支付的。

18. 虽然现收现付办法能够提供所需经费，在提供离职后健康保险的年度内为联合国分担的保费注资，但目前没有任何为未来应计费用预留资金和建立准备金的机制。因此，现收现付办法导致当前无注资负债越积越多，截至 2020 年 12 月 31 日估计已达 75.28 亿美元。这种注资办法还导致离职后健康保险所需预算持续增长，因为参与人数继续增加，医疗费用也继续以高于通货膨胀率的速度增长。顾问精算师预测，应计负债将继续保持上升趋势，这在很大程度上是因为预计参与人数将增加，并由此导致医疗报销增加。

图三

实际和预计离职后健康保险参与人数



19. 如图三所示，预计 2019 年至 2031 年离职后健康保险参与人数将增加一倍以上，2019 年至 2047 年将增加两倍。根据现有工作人员和退休人员的人口统计数据，预计从现在到 2039 年每年净增加 1 000 名离职后健康保险参与人，之后则会趋于稳定。假设在职工作人员数量相对稳定，这些预测表明，到 2039 年联合国健康保险参与人覆盖的退休人员参与人将超过在职工作人员。

20. 如图四和表 2 所示，由于经济和人口现实，加上离职后健康保险参与者人数持续增加的推动，现收现付办法所需预算预计将继续急剧增长。根据顾问精算师的预测，2023 年所有基金类型的现收现付所需经费总额估计为 1.178 亿美元，预计到 2035 年将增至 2.542 亿美元，到 2051 年将增至 4.997 亿美元，与 2023 年相比，增加 324%。

图四  
预计现收现付年度费用(所有基金类型)

(百万美元)

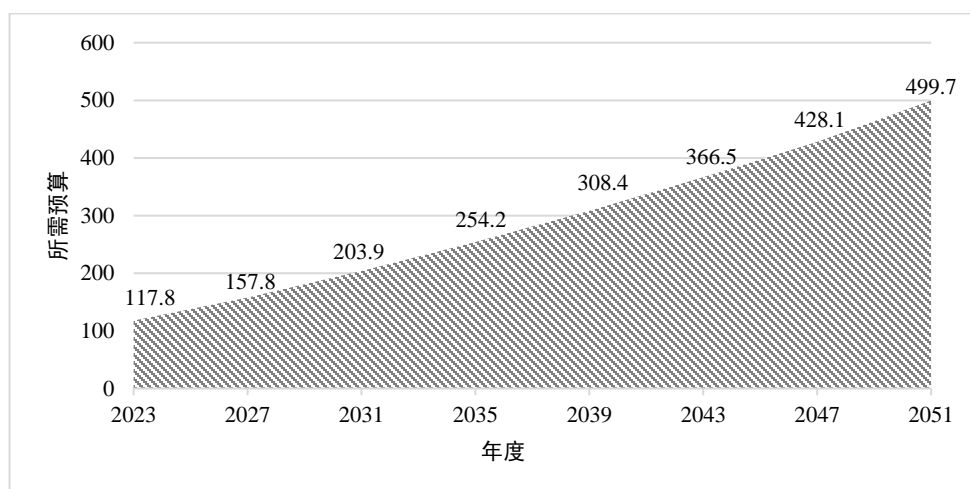


表 2  
2020 年实际支出和预计年度现收现付所需经费

(百万美元)

注资来源	2020	2023	2035	2051
经常预算	74.8	88.1	167.6	263.5
维和行动	11.5	19.8	60.7	164.4
预算外	6.2	9.9	25.9	71.8
<b>共计</b>	<b>92.5</b>	<b>117.8</b>	<b>254.2</b>	<b>499.7</b>

21. 这些预测以及影响应计离职后健康保险负债估值的经济和其他因素表明，现收现付办法作为长期唯一的注资机制是不可持续的，因为为预计年度费用注资所需的预算资源预计将迅速增加。

22. 秘书长认识到，建立一个注资机制以满足未来与应计负债相关的现金流需求，是一个复杂的问题。应计负债的注资是一项艰巨的任务，需要制定专门的注资战略，需要向会员国摊款。联合国应计负债的全额注资不可能在中短期内实现。此外，鉴于应计负债容易受到经济和人口因素的影响，当经济状况与假设不同时，全额注资战略可能导致超额注资。因此，建议进行部分注资，而不是全额注资。这样可以避免出现超额注资的可能性，同时提供一种在长期内更好地为费用制订预算和管理费用的机制。

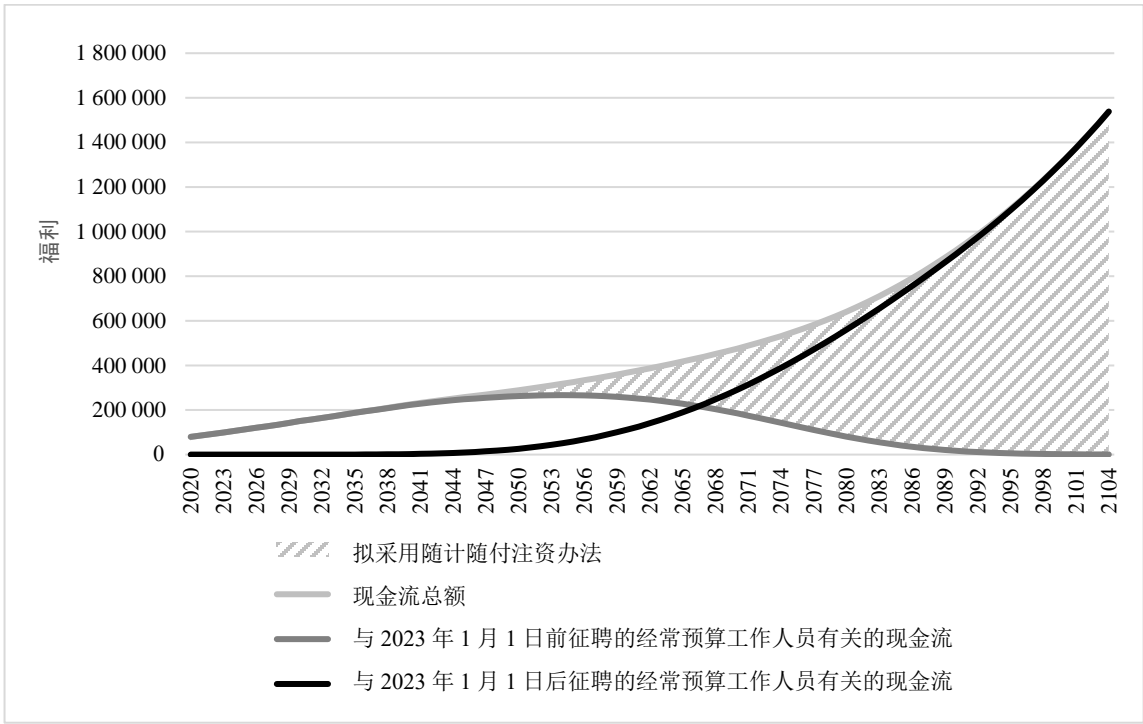
23. 秘书长探讨了若干注资机制，并认为审慎的做法是采取一种逐步从现收现付注资办法向随计随付注资办法过渡的注资政策，以满足未来的现金流需求。根据顾问精算师开展的注资研究，向离职后健康保险负债随计随付注资办法的过渡估计将在中期内逐步减少所需预算，从而在较长期内大幅减少所需预算。

24. 该战略的目的是：(a) 遏制年度所需预算的快速增长——如果现收现付办法仍是唯一的注资机制，所需预算就会快速增长；(b) 更准确、更透明地反映在职工作人员所提供服务的真正费用；(c) 在新征聘工作人员(即从 2023 年 1 月 1 日起征聘的工作人员)在职期间通过薪金附加费为其离职后健康保险福利注资，从而消除这类工作人员退休后的现收现付所需预算。

25. 图五和图六显示按开放式群体法计算的与全体退休人员 and 在职工作人员离职后健康保险福利有关的现金需求变动情况，因此包括预计从 2023 年 1 月起征聘以接替退休和其他离任工作人员的工作人员费用。下方曲线显示与从 2023 年 1 月起征聘的工作人员有关的所需经费变动情况。中间曲线显示与 2023 年前征聘的工作人员有关的费用变动情况。上方曲线为上述两条曲线的总和。中间和上方曲线所界定的填充区代表拟议通过积累财务准备金来注资的费用，用于支付从 2023 年 1 月起征聘的工作人员产生的福利费用。

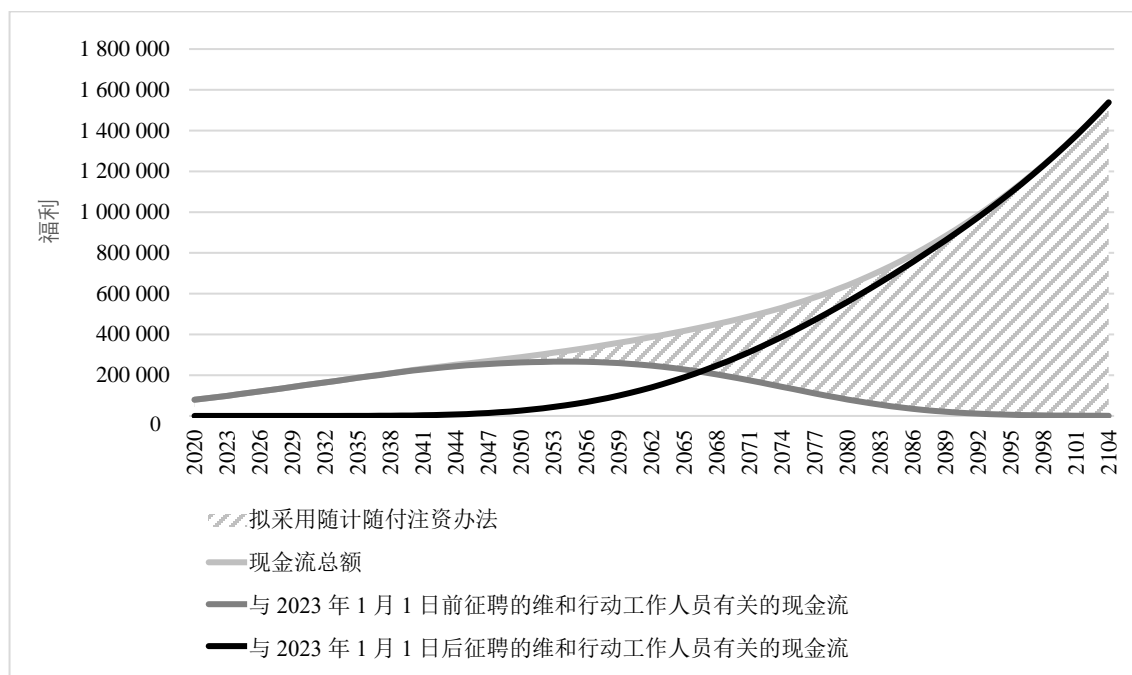
图五  
经常预算当前和未来离职后健康保险参与人的现金流需求

(千美元)



图六  
维和行动预算当前和未来离职后健康保险参与人的现金流需求

(千美元)



26. 下文详述的拟议注资战略与秘书长上次报告中提出的建议相似，战略的相关预测基于顾问精算师的最新注资研究以及最新人口普查数据和精算假设。

#### 为与现有退休人员和工作人员有关费用注资

27. 根据拟议注资战略，退休人员和2023年1月1日前聘用的在职工作人员的离职后健康保险费用将作为一个封闭群体继续通过目前的现收现付注资安排提供资金。这将通过以下方式实现：继续为由经常预算供资的约11,400名退休人员和13,400名在职工作人员以及由维和行动供资的3,350名退休人员和13,390名在职工作人员提供本组织分摊的保费。如果仅对这些封闭群体采用现收现付注资办法，则从2034年起，经常预算特别费用款和维和行动支助账户项下的离职后健康保险福利所需预算增幅将下降。经常预算和维和行动将分别从2055年和2061年开始削减预算（而不是降低增幅），通过使用下文所述积累的准备金的一部分，或许能够更早开始削减预算。图七和图八预测这些封闭群体中退休人员和工作人员生命周期期间的相关经常预算和维和行动现金流需求。

图七

由经常预算退休人员 and 2023 年前招聘的工作人员组成的封闭群体的现收现付费用

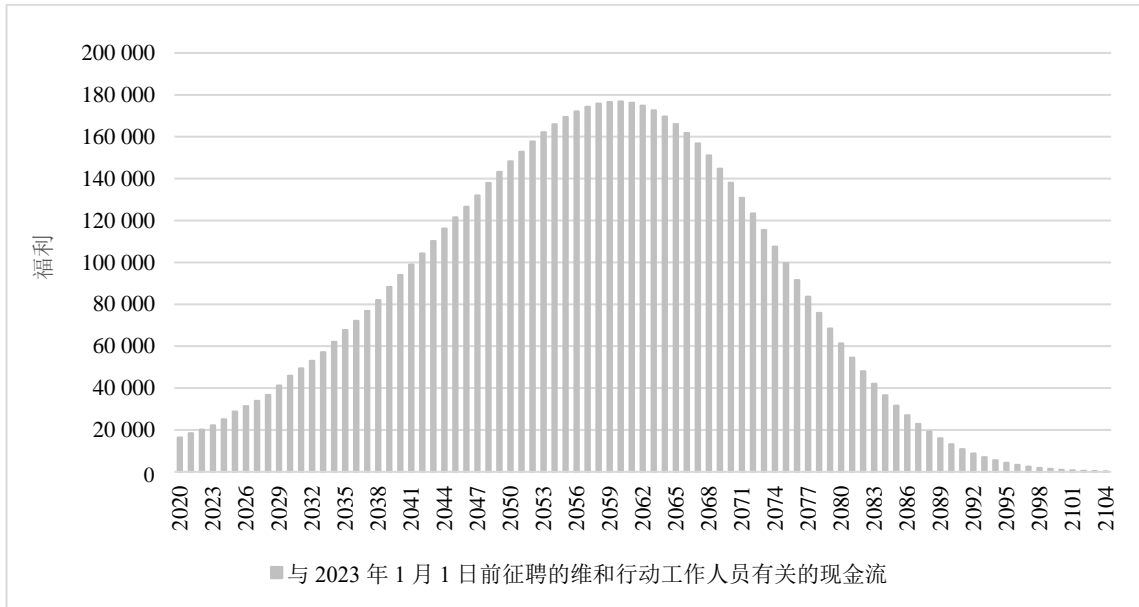
(千美元)



图八

由维和行动退休人员 and 2023 年前招聘的工作人员组成的封闭群体的现收现付费用

(千美元)



为 2023 年 1 月 1 日起招聘的工作人员的现金流需求注资

28. 对于 2023 年 1 月 1 日起招聘的工作人员，拟议办法需要为经常预算和维和基金收取相当于工作人员费用 6% 的附加费，以便开始积累准备金，以满足这些工作人员退休后的现金流需求。虽然理想的做法是为这类工作人员提供充足积累

资金，以在其退休前就完全达到预计的现金流需求，但鉴于预测的估计性质，人们认为更审慎的做法是逐步进行部分注资，最高为预计现金流需求的 75%，但有一项谅解，即需要定期审查从工作人员费用中收取附加费的费率，以确保持续、逐步地为预计现金流需求提供资金。

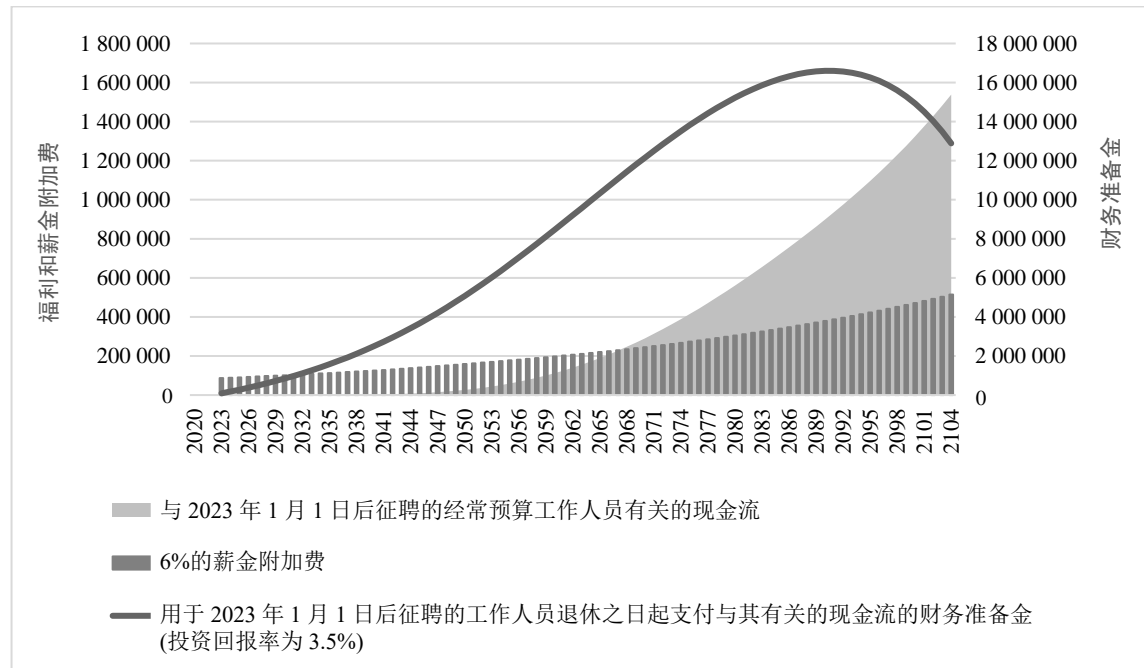
29. 就实施这一办法而言，工作人员费用将包括所有职类工作人员的薪金毛额加上工作地点差价调整数费用。建议的固定百分比将计入工作人员员额预算的一般工作人员费用，从而将递延离职后健康保险福利的积累与为该工作人员服务注资的预算挂钩。根据工作人员组成和其他精算假设，顾问精算师预计 2023 年对员额费用收取的附加费在经常预算项下的总额为 8 660 万美元，在维和行动预算项下的累计总额为 6 630 万美元。

30. 据提议，将针对所有工作人员的薪金费用收取附加费，而不仅仅是针对从 2023 年起征聘的工作人员。之所以提出这种办法，是因为准备金中累积的金额减少财务报表中与所有工作人员和退休人员有关的无注资应计负债总额。此外，如果需要，可以使用部分积累的准备金支付与 2023 年前征聘的工作人员有关的所需经费，以便在某些报销活动异常多的年份平衡现收现付办法所需预算。如果将来在审查积累的准备金和对薪金费用收取的附加费时确定这样做是可取的，那么，采用这种办法后，就更有可能在上述封闭群体自然减员日期之前停用现收现付注资安排。采用这种办法还可以对所有预算统一收取附加费，从而便于执行和管理。

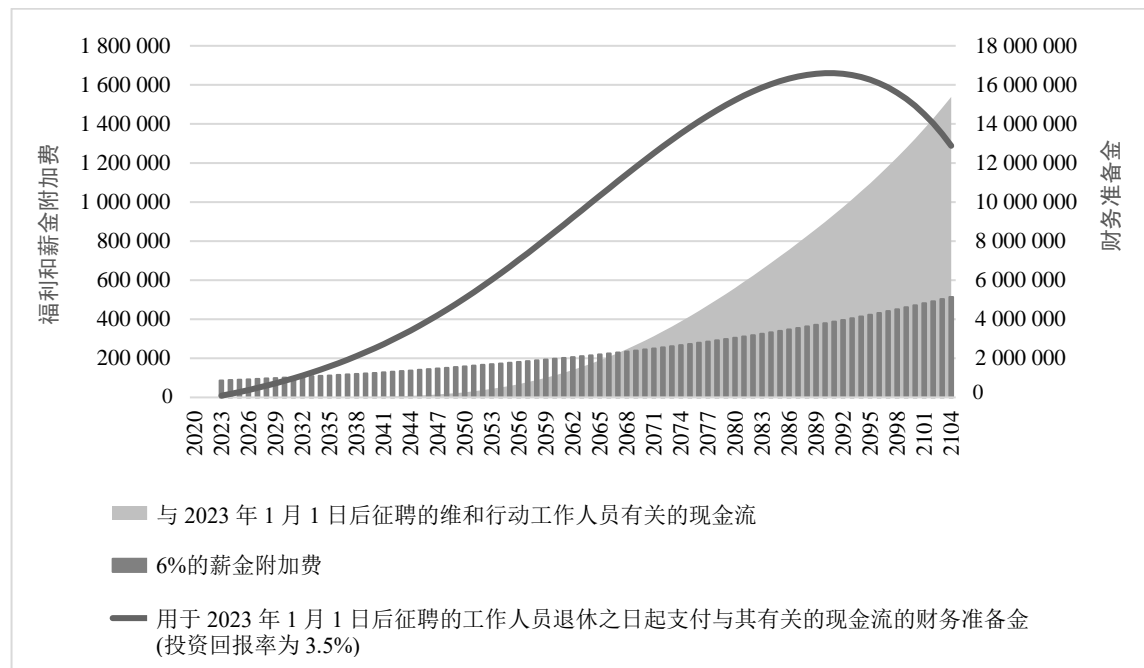
31. 应指出的是，自 2017 年以来，联合国已对由预算外资金供资的工作人员薪金费用收取某个比率的附加费，为未来的离职后健康保险福利注资。除继续通过现收现付办法使用预算外资源为现有退休人员注资外，同时针对工作人员薪金费用收取附加费，费率最初为 3%，自 2019 年以来改为 6%。截至 2020 年 12 月 31 日，由此积累的准备金为 9 610 万美元，当时的财务报表显示，这几乎占与预算外资金有关的应计负债的 10%。截至 2021 年 8 月 31 日，积累的准备金为 1.348 亿美元。

32. 图九和图十显示对经常预算和维和行动的薪金费用收取 6% 的附加费对 2023 年 1 月起征聘的工作人员的现金流需求注资所产生的影响。阴影区域表示这类工作人员每年离职后健康保险福利费用的现金流需求。这指的是将由积累的准备金支付的金额，而不是由年度现收现付预算支付的金额。垂直线表示 6% 的薪金附加费。曲线表示根据 3.5% 的投资回报率计算得出的积累的准备金余额。所示积累的准备金是本组织在这一群体的年度福利费用中所摊份额的净额，因为从 2034 年开始，在工作人员退休时将由准备金支付这些费用。

图九  
2023 年 1 月 1 日起招聘的经常预算工作人员的现金流需求的注资  
(千美元)



图十  
2023 年 1 月 1 日起招聘的维和行动工作人员的现金流需求的注资  
(千美元)





33. 如图九和图十所示，与根据薪金费用计提 6%的附加费有关的数额以可预测的方式逐渐增加，因为这是根据编入预算的薪金费用计算的。年度现金流需求虽然最初几年较低，但增长迅速：经常预算和维和行动的年度现金流需求将分别于 2055 年和 2061 年超过对薪金收取的 6%附加费。这表明，在工作人员在职期间对其薪金费用收取附加费，为未来所需经费注资，这种方法可以形成一个受控和可管理的预算过程，这一预算过程虽然在最初需要追加摊款，但从长远来看会减少所需预算。

#### 逐步过渡注资机制的益处及其对预算的中长期影响

34. 如此安排拟议注资战略结构的目的是在由现有退休人员和 2023 年前征聘的工作人员组成的封闭群体生命周期内，减少并最终取消经常预算特别费用项目和维持和平行动支助账户下用于离职工作人员离职后健康保险福利的年度预算摊款所需经费。实现方式是逐步将离职后健康保险的注资从现收现付注资办法过渡到随计随付办法。正如下文第 35 至 41 段所述，注资机制的这种逐步过渡将带来中长期利益。从较长时期角度看，费用过渡将促进削减预算。

35. 该战略最初要求追加摊款，为积累准备金提供资金，使准备金足以支付 2023 年起征聘的工作人员的年度福利费用，同时也足以预计的未来费用提供部分注资。拟议于 2023 年对薪金费用收取 6%的附加费，预计这将使经常预算和维和行动项下的员额费用分别增加约 8 700 万美元和 6 600 万美元。这些是根据薪金费用的前瞻性预测得出的指示性金额。与 6%附加费有关的实际数额将取决于该年度核定的薪金预算。展望未来，如本报告附件一和附件二所示，年度费用将随着薪金毛额和工作地点差价调整数的变化成比例变化，持续对预算摊款产生影响。对薪金适用单一费率的好处是，为已赚得的递延离职后健康保险福利制定了一个标准、可预测和可控制的年度预算，附加费数额增长情况随薪金费用的增减起伏。

36. 拟议注资战略将从 2023 年就开始产生中短期效益，届时拟议对薪金费用收取的 6%附加费形成的准备金积累将反映在财务报表中，从而减少与离职后健康保险福利总额相关的无注资负债。积累的准备金每年增加，将进一步减少无注资负债，从而改善本组织财务报表所反映的财务状况，进而解决审计委员会和独立审计咨询委员会不断提出的关切。下表 3 显示，按照顾问精算师的预测，对薪金费用收取 6%的附加费后，已注资应计负债比例将越来越高。随着更多由准备金支付年度福利费用的人员退休，逐步由对薪金费用收取的 6%附加费为应计负债进行的注资预计将趋于稳定，占比可能高达 75%。

表 3  
预计应计离职后健康保险负债和注资比例

(百万美元)

年度	经常预算		维和行动	
	应计负债	注资百分比	应计负债	注资百分比
2023	5 450.1	2	1 931.6	3
2032	7 249.6	15	3 064.4	30
2042	9 649.3	31	4 854.0	52
2052	12 831.7	44	7 359.8	69

37. 这种办法的额外中期好处是，它将限制现收现付预算，减缓其增幅。随着工作人员继续退休，封闭群体的现金流需求和相关应计负债在一段时间内将继续增加。然而，由于封闭群体固有的人数增长限制，这种增长的增幅将减缓。

38. 随着现有工作人员被新征聘人员接替，接替人员的离职后健康保险费用将在在职期间支付，退休后的相关福利费用将由积累的准备金支付，而不是由单独分摊的预算支付。现金流需求的这一过渡使经常预算下特别费用账户和维持和平支助账户中与离职后健康保险有关的增加额从 2034 年开始初步减少。虽然这一费用过渡的最初影响相对较小，但随着越来越多从 2023 年开始征聘的工作人员退休，以及因为参与人死亡，封闭的退休人员和工作人员群体变得越来越小，过渡产生的效益每年都会增加。

39. 长远而言，对薪酬费用收取固定的 6%附加费所产生的金额，将会继续随编入预算的薪酬费用金额上下波动。如上图七和八所示，到 2055 年(经常预算)和 2061 年(维和行动)，封闭群体的现收现付费用将减少，减至相关所需预算开始呈下降趋势。随着封闭群体的人数和相关费用开始减少，从 2023 年开始征聘的工作人员中退休的人数将逐渐增加。如表 4 所示，这些因素结合在一起使准备金支付的费用比例不断增加。

表 4  
年度现金流需求注资分配情况

(百万美元)

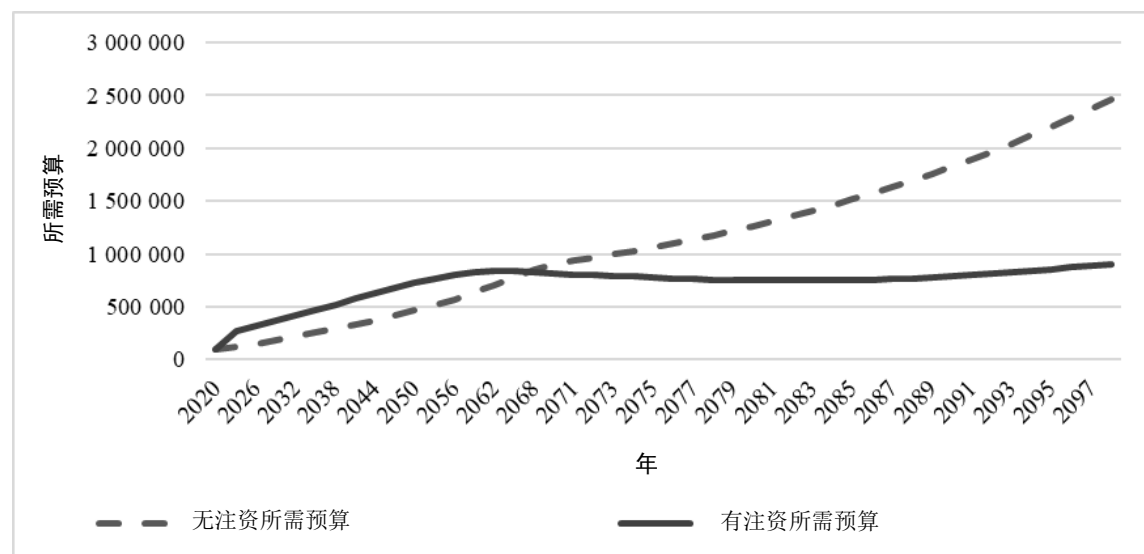
年度	经常预算				维和行动			
	福利费用	由现收现付办法 预算注资的费用	由准备金 注资的费用		福利费用	由现收现付办法 预算注资的费用	由准备金 注资的费用	
2034	179.1	179.0 (99.9%)	0.1 (0.1%)		62.3	62.1 (99.8%)	0.1 (0.2%)	
2055	325.3	266.4 (81.9%)	58.9 (18.1%)		228.7	169.5 (74.1%)	59.2 (25.9%)	
2061	377.3	251.5 (66.7%)	125.8 (33.3%)		302.9	176.2 (58.2%)	126.7 (41.8%)	
2068	451.0	203.8 (45.2%)	247.2 (54.8%)		400.6	151.1 (37.7%)	249.5 (62.3%)	

40. 如图十一所示, 虽然最初需要追加摊款, 但从长远来看, 逐步过渡离职后健康保险福利注资机制将大大减少所需预算, 从2068年开始总体所需预算将减少, 因为那时现收现付预算加上对薪金费用收取的6%附加费预计将低于离职后健康保险福利的年度总费用。

图十一

拟议注资办法对经常预算和维和行动预算的总体影响

(千美元)



41. 人们认识到, 负债应计比率、工作人员退休、人员更替以及经济和其他假设的变化可能会影响到与现金流需求和相关应计负债相关的注资水平。任何动用积累的准备金支付部分现收现付所需经费的做法也会对此造成影响。因此, 需要每三至五年对6%的费率进行一次审查, 以便考虑到应计负债和精算假设的变化对比率进行调整, 并确保得到所需数额, 达到为年度现金流需求注入部分资金的目标。

## B. 积累的准备金基金投资策略

42. 如果大会核准按随计随付办法为2023年1月1日起征聘的工作人员离职后健康保险福利注资这一提议, 累积的资金将存入一个单独的准备金基金。投资管理服务将由联合国金库提供。在实施离职后健康保险资产配置战略后, 其资产将并入比较多样化的长期投资组合, 资金最初将投资于现有的中短期资金池。如果采用拟议注资办法, 2023年开始估计将有约为1.53亿美元的年度资金流入。联合国金库投资科拥有在其现有业务范围内管理准备金基金的专门知识, 不过, 需要付出一些资源。投资科目前管理一个总额超过100亿美元的投资组合, 其中包括100多个集合基金。

43. 投资科的投资组合包括本组织预算外离职后健康保险准备金截至2021年8月31日共计1.348亿美元的投资。一直在由固定收入证券组成的多元化投资组合中管理这些准备金。根据最近收到的外部咨询人和精算师关于分散投资于较长

期和较高收益资产的建议，包括适当配置货币的建议，投资科正在准备执行这项资产配置建议。

44. 负债准备金基金的主要投资目标是，在适合健康和退休福利准备金的参数范围内，投资于多元化的资产组合，最终能够履行未来的福利义务。

45. 为拟议的离职后健康保险准备金基金量身定做的投资战略的具体内容将取决于核定的缴费水平以及预计的资金流出时间和水平。离职后健康保险受益人通常与联合国合办工作人员养恤基金管理的受益人相同，但与支付流相对稳定(但需进行通货膨胀和生活费调整)的月度养恤金福利不同，由于退休人员晚年医疗需求较高，其晚年的离职后健康保险流出通常要高得多。

46. 制定战略性资产配置的目的是在适当的风险范围内实现投资回报率的最大化，并将需要定期审查，以确保实现其业绩目标。

47. 可用于离职后健康保险的基准投资组合目标回报率是养恤基金目前的长期投资目标，其目标是在长期(15年或更长时间)达到或超过以美元计值的3.5%实际年化回报率目标(减去以美国居民消费价格指数代表的通胀率之后的净回报率)。审查养恤基金过去25个日历年的实际业绩回报后发现，平均每年实际回报率为6.2%。

48. 下文表5提供外部资产管理公司为离职后健康保险准备金投资组合制定的、以5%名义收益率为目标的资产配置示例。该示例说明多样化可以给风险/收益状况带来的改善。表中列出的分散投资等级为：(a) “普通投资”，只投资于全球股票以及政府和公司债券；(b) 分散投资于股权(引入上市房地产和分散投资于更多区域)和固定收入(引入新兴市场债务)；(c) 增加对(流动性不佳的)私人市场的投资，包括在股权和固定收入领域。

表5  
资产配置示例

(占配置的%)<sup>a</sup>

目标回报率：5%

资产类别	普通投资	分散投资	私人市场
债券	45.0	52.5	42.5
债券——美国政府	27.5	32.5	30.0
债券——美国信用投资级	17.5	12.5	12.5
债券——新兴市场(美元)	—	7.5	—
股票	55.0	47.5	37.5
股票——瑞士	—	7.5	7.5
股票——美国	—	10.0	10.0
股票——世界	55.0	20.0	15.0
房地产——美国	—	10.0	5.0

资产类别	普通投资	分散投资	私人市场
非上市固定收入	—	—	10.0
非上市固定收入——美国杠杆贷款	—	—	2.5
非上市固定收入——高级基础设施(欧元)	—	—	2.5
非上市固定收入——高级房地产(欧元)	—	—	2.5
非上市固定收入——美国中端市场贷款	—	—	2.5
未上市股票	—	—	10.0
未上市股票——买断	—	—	4.0
未上市股票——基础设施	—	—	3.0
未上市股票——欧洲房地产	—	—	3.0
<b>共计</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
长期期限(15-20 年)			
回报	5.0	5.1	5.1
波动	9.0	8.5	7.4
风险调整后的回报	55.6	59.8	69.4
风险价值(95.0%)	(9.8)	(8.9)	(7.1)
概率(损失>5.0%)	13.3	11.7	8.6

<sup>a</sup> 分析基于：(a) 不同资产类别的风险/收益假设；(b) 美元作为基准货币，在非美元固定收入资产类别中，货币风险被对冲至美元，而股票中的货币风险则未被对冲(货币风险通常是股票中的分散工具)；(c) 假设收益率曲线逐步正常化并同时考虑到央行政策的情况下，固定收入资产类别预期回报。

49. 示例表明，为了实现 5% 的长期目标回报率，“普通投资”类别下的股票敞口需达到 55% 左右。通过实施更加多元化的配置，将股票敞口降至 47.5%，而预期收益不变，但风险降低。增加私人市场敞口将显著改善风险/收益状况，同时整体股票敞口仍保持在 47.5%，只是现在股票敞口由公开市场(37.5%)和私人市场(10%)构成。

50. 预计从长远来看，有必要评估对专门资产管理服务的需求。

## 五. 本组织与退休人员之间的离职后保险费分摊

### A. 背景

51. 根据大会有关决议，联合国健康保险计划规定由联合国和计划参与人(在职和退休)分摊保险费(见表 6)。

表 6  
联合国健康保险计划核定费用分摊比率

(百分比)

健康保险计划	本组织份额	参与人份额
美国保险计划 <sup>a</sup>	66.7	33.3
非美国保险计划 <sup>b</sup>	50.0	50.0
指定工作地点当地征聘工作人员的健康保险计划 <sup>c</sup>	75.0-80.0	25.0-20.0

<sup>a</sup> 大会第 38/235 号决议。

<sup>b</sup> 大会第 1095 A (XI) 号决议。

<sup>c</sup> 大会第 41/209 号决议。

52. 依照大会关于研讨是否需要提高联合国共同制度各组织缴纳费用比例的要求(大会第 37/126 号决议, 第三节, 第 8 段), 国际公务员制度委员会最初于 1983 年审议了健康保险补助金问题, 包括联合国各组织和工作人员之间的健康保险费分摊问题(见 A/38/30)。委员会审查了七个总部工作地点工作人员的健康保险缴款占薪金净额的比例, 并注意到, 除其他外, 虽然 50/50 费用分摊公式将工作人员平均缴款占薪金净额的比例保持在合理的低水平, 但在某些情况下, 这些百分比似乎过高, 特别是在纽约。大会在第 38/235 号决议中决定, 本组织与工作人员的最高分摊比率分别为 2 比 1。从那时起, 纽约一直实行 2 比 1 的比率。

53. 2014 年, 国际公务员制度委员会根据大会第 68/253 号决议再次审议了这一项目, 大会在该决议中对联合国系统内离职后健康保险计划的长期可持续性深表关切, 并请委员会审查联合国各组织与美国保险计划和非美国保险计划参与人之间的健康保险费分摊情况。委员会成员在审查过程中注意到, 一些国际组织的雇主份额高于联合国的份额, 而许多组织使用联合国在纽约采用的同样的 2 比 1 比率。委员会成员还指出了美国联邦公务员制度适用的联邦雇员健康福利方案的一般规定, 根据选定的计划, 政府通过该方案缴纳 72%至 75%的费用。他们还注意到, 除了一个特例, 接受调查的会员国为其公务员支付的健康保险费分摊比例高于联合国支付的比例。

54. 鉴于参照国公务员制度、大多数联合国工作人员退休的其他会员国和许多其他国际组织中的情况, 委员会成员指出, 如果委员会要审查分摊情况, 雇主的份额将需要增加。

55. 根据审查结果, 委员会决定建议大会维持目前本组织与在职和退休工作人员之间在美国以及非美国健康保险计划中的健康保险费分摊比例。大会在第 69/251 号决议中核准了这项建议。

## B. 参与人缴款

56. 健康保险计划下的参与人缴款取决于投保的保险类型(例如, 单人、双人或家庭)和健康计划。根据大会第 1095 A (XI) 号决议, 参与人缴款还取决于个人的薪

金或养恤金水平，因此，与薪金和养恤金水平较高的工作人员和退休人员相比，本组织为薪金和养恤金水平较低的参与人分摊的健康福利费用份额较大。对工作人员而言，办法是确定一个薪金净额组成部分附加费费率，如表 7 所示，对退休人员而言，办法是根据按等级划分的养恤金毛额比额表确定其缴款。

表 7

## 在职工作人员对健康保险的缴款(以薪金净额百分比表示)

健康保险计划	1 人	2 人	3-5 人	6 人或以上
<b>在美国境内的计划</b>				
安泰	6.36	11.13	12.43	12.43
帝国蓝十字	4.09	7.24	9.23	9.23
纽约健康保险计划*	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>不在美国境内的计划</b>				
信诺国际	—	—	—	—
西欧	2.41	3.88	6.11	6.11
智利和墨西哥	2.31	3.73	5.86	5.86
全球(所有其他国家)	1.51	2.33	3.67	3.67
外地当地征聘工作人员的健康保险计划	1.0	1.25	1.75	2.25
联合国工作人员疾病和意外相互保险协会	3.4	4.4	4.8	4.8

缩写：n/a：不适用。

\* 仍有四名在职工作人员参加纽约健康保险计划。自 2013 年 7 月 1 日起，该计划不接受新参与人。

57. 每个健康保险计划都在一个报销池中为在职和退休工作人员提供服务。自 1974 年 1 月以来，费用在退休工作人员和在职工作人员之间分摊，其结果是退休人员的缴款率大约是在职工作人员的一半，同时维持本组织和参与人作为一个整体的法定分摊比例。这一安排考虑到养恤金是应纳税的，而工作人员的缴款是以净收入为基础的。这是通过将本组织支付的保险费份额的一部分从在职工作人员转移到退休人员身上来实现的，从而实现了从在职工作人员到退休工作人员的跨代补贴。这种跨代补贴不影响预算，因为本组织对退休人员的补贴相对较高，由经常预算的特别费款次和维持和平行动支助账户支付，而本组织对在职工作人员的补贴则相对较低，由一般工作人员费用支付，这抵消了上述补贴较高的影响。

58. 领取有补贴的离职后健康保险福利是在满 55 岁或在联合国健康保险计划中缴款服务年数满 10 年(较晚者为准)后才有资格获得。目前，退休人员的缴款是根据下列两者中的较高者确定的：(a) 根据联合国合办工作人员养恤基金宣布的生活费上涨而进行调整的退休人员每月养恤金正常数额按等级划分的滑动表；或(b) 当其作为在职工作人员支付个人缴款所依据的医疗净值的三分之一。在正常退休日期之前退休的工作人员，其离职后健康保险缴款的基数增加到与他们在正常退休日期退休的情况下应领取的数额相等。

59. 秘书长认识到，这些长期规定使服务年限较短的退休人员获得的补贴低于服务年限较长的退休人员，但秘书长支持实行一种机制，将机构支付的离职后健康保险费部分与工作人员在联合国系统内的服务年限更直接地联系起来。

### C. 实施应计机制

60. 更直接地将工作人员在联合国系统内的资历与本组织支付的保险费份额联系起来的机制的执行战略考虑到离职后健康保险福利对退休工作人员的重要性，他们中的许多人由于在联合国任职而无法受益于会员国的国家社会保障计划。该战略的目的是在下述两种情况之间取得平衡：根据在联合国系统内的服务年限对退休人员个人的费用份额进行调整，这种调整可能给退休人员带来过度负担、使参加离职后健康保险方案的费用过高。

61. 在这方面，执行战略考虑到上文第 52-55 段提到的国际公务员制度委员会的调查结果，这些结果今天仍然适用，并考虑到大会已核准该委员会关于维持本组织与在职工作人员和退休工作人员之间目前的健康保险费分摊比例的建议。执行战略旨在执行一种机制，以更好地承认工作人员在本组织的资历，但同时根据大会第 1095 A (XI) 号决议，在分配本组织的补助金时还继续考虑个人的报酬水平，以确保缴款要求对于所有职类退休人员的所有参与人仍然是可负担的。

62. 因此，在根据服务年限区分费用分担时，执行战略侧重于参与人的缴款，而不是组织的缴款。这一办法扩大了离职后健康保险方案的现有规定，将退休人员缴款基数从上文第 58 段定义的退休人员正常养恤金改为最低理论养恤金，即如果工作人员在联合国系统内至少服务 25 年就应支付的最低理论养恤金。因此，服务年限不足 25 年的退休人员缴款增加，减少了本组织应支付的保险费部分。

63. 大会第 61/264 号决议核准了使用理论养恤金的基础，从而有可能在 2017 年 7 月前对 2007 年 7 月 1 日以来征聘的所有工作人员实施这一规定。由于离职后健康保险问题工作组正在审议各种替代应计项目机制，这一规定的全面执行被推迟。鉴于工作组未能就此类替代机制达成共识，大会先前核准的规定将于 2023 年 1 月 1 日生效。

64. 从 2023 年开始，可以全面实施将理论养恤金数额用作计算 2007 年 7 月 1 日以后征聘的工作人员的离职后健康保险缴款数额的基础，这对计划费用有直接影响，而且行政和系统方面的变化有限。在审查用于精算的人口普查数据后发现，自 2007 年 7 月 1 日以来，已征聘了 6 000 多名经常预算工作人员和 8 000 多名维持和平行动供资的在职工作人员，如果他们退休时的服务年限不足 25 年，他们的离职后医疗保险缴款将使用以服务 25 年为基础的理论养恤金确定。随着越来越多的 2007 年 7 月 1 日以后征聘的工作人员退休并享有离职后健康保险福利，相关的费用节省将会增加。虽然难以估计每年逐渐增加的费用节省，但顾问精算师预测，这一规定最终将导致服务不满 25 年退休的工作人员的参与人缴款最多增加 20%，一旦所有退休的工作人员都适用这一规定，本组织的费用节省可达 5%。



## 六. 关于有权享受离职后健康保险福利的维持和平行动工作人员所占比例的预测

65. 2006-2007 年期间进行的一项审查确定, 大约 15% 的新离职后健康保险参与人在退休前的薪金由维持和平行动提供经费。当时, 在维和行动中任职的工作人员往往比经常预算供资的工作人员年轻, 服务年限也较少。此外, 许多维持和平工作人员是按限期任用招聘的。根据这些合同提供的服务被明确排除在离职后健康保险资格考虑范围之外。

66. 作为 2009 年合同改革的一部分, 自 2009 年 7 月 1 日起终止了限期任用合同, 现有合同转为定期合同或包括离职后健康保险的其他合同类型。此外, 还鼓励人员流动, 促进专业人员在不同员额和供资来源之间的流动。如表 8 所示, 这导致经常预算和维持和平行动的工作人员人口统计数据具有可比性, 从而使预计退休后享有离职后健康福利的工作人员比例也具有可比性。

表 8  
在职工作人员人口统计数据

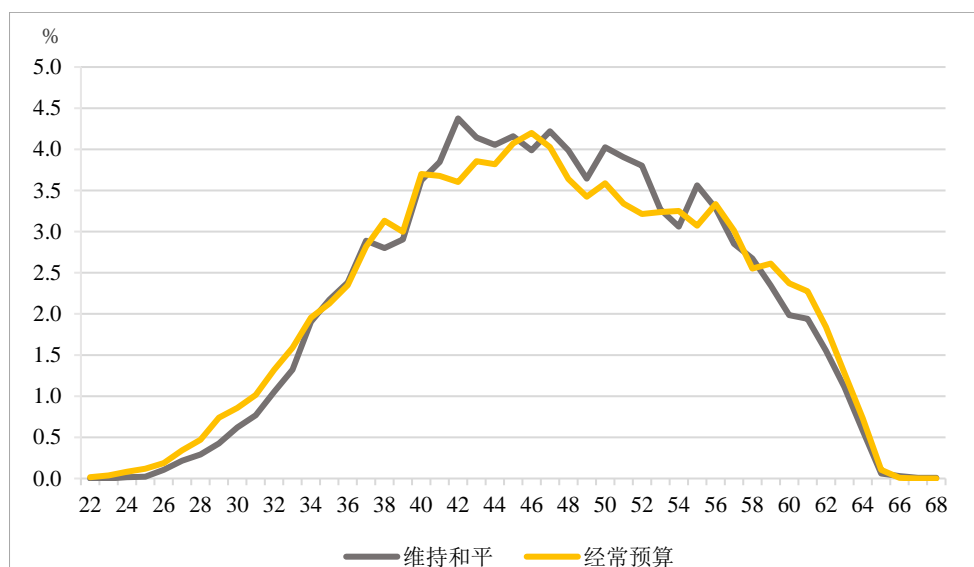
供资来源	联合国健康保险覆盖的在职工作人员人数*	平均年龄	平均服务年限	完全符合离职后健康保险资格的比例(%)	加上服务年限超过 10 年的比例(%)
经常预算	11 709	47	13	19	43
维持和平行动	12 596	47	11	16	41

\* 不包括持有临时合同的工作人员

67. 总体而言, 在维持和平行动项下供资的工作人员中, 94% 目前由联合国健康保险计划覆盖, 并签订了规定有权享受离职后健康保险的合同。所有这些工作人员在满足资格要求时都可以选择参加离职后健康保险。如上表所示, 截至 2019 年 12 月 31 日, 这些工作人员中有 16% 完全满足资格要求。另有 41% 的人已满足 10 年资格要求, 在满足退休要求后将有资格参加; 这一群体中约有三分之一的人将在五年内达到这一门槛。

68. 图十二说明按年龄分列的经常预算和维持和平工作人员的分布情况。该图显示, 虽然工作人员的平均年龄都是 47 岁, 但 41-55 岁和 56 岁及以上年龄组的工作人员比例不同, 显示维持和平行动中的工作人员比经常预算供资的工作人员略年轻, 导致这两个年龄组的维持和平工作人员预计退休时间稍晚。

图十二  
经常预算和维持和平工作人员的年龄分布情况



69. 目前的人口统计数据以及工作人员在不同供资来源的员额之间调动的倾向有助于减轻特派团关闭对有资格享受离职后福利的工作人员比例的影响。特派团关闭导致退休加速、工作人员跨供资来源流动以及在完全有资格享受离职后健康福利之前离职。因此，这种关闭对可以享受离职后健康保险福利的工作人员比例的影响并不像预期的那样广泛。

70. 如上文所述和所示，目前几乎所有维持和平工作人员在满足全部资格要求后都有权享受离职后健康保险。预计退休时完全有资格享受这些福利的比例自 2007 年以来有所增加，现在由维持和平行动供资的工作人员和由经常预算供资的工作人员的比例相当。因此，维持和平行动应承担的离职后现收现付费用的比例预计将从前几年的 15% 大幅增加到 2030 年的估计数 34%，此后还会继续增加，直到这一比例接近在职工作人员的注资比例。

## 七. 结论

71. 自 2007 年以来，联合国一直在其财务状况表中报告离职后健康保险负债。这些负债的数额当时就令人担忧，自那时以来已大幅增加，导致审计委员会一再提醒，随着时间的推移，该负债可能会消耗越来越多的经常预算。同样，独立审计咨询委员会(最近一次是在 [A/76/270](#) 号文件中)重申其先前的意见，即维持现收现付办法会带来重大风险，并建议大会考虑其他离职后健康保险负债注资战略，以减轻这一风险。

72. 秘书长对无注资的离职后健康保险负债数额以及这些负债给未来预算带来的财务压力同样感到关切，因为按不变价格计算，核准的方案预算一直没有增长，而离职后健康保险福利的年度预算所需经费继续加速增加，因为获得此类应享福利的人数继续增长，而且医疗费用继续以高于通货膨胀的速度增加。

73. 需要有一个系统的注资战略，以确保有足够的资源在所有这些负债到期时对其进行支付，而不会给分摊预算带来不必要的压力。由于预计每年的支出需求将迅速上升，谨慎的做法是开始定期预留资金，以建立支付这些费用的准备金，避免给以后的年份带来不必要的负担。

74. 本报告提供大会第 73/279 B 号决议要求的更多细节和资料。本报告提议的注资战略详细阐述了秘书长关于离职后健康保险管理的上一份报告(A/73/662)中的提议，与秘书长自 2005 年以来提交的前几份报告中的注资提议非常相似。提议的注资方法多年来没有明显变化，因为提议都是基于本组织开始为离职后健康保险应计负债注资的核心建议；虽然进行更多审查可以了解最新情况，但不太可能产生截然不同的建议。然而，考虑到迄今为止累积的无注资的负债数额不断上升，以及预计未来几年将加速增加，现在更迫切需要采用一种方法，开始为应计离职后健康保险负债注资。

75. 针对薪金收取 6%附加费的提议预计将为应计离职后健康保险负债和相关的年度现金流需求提供部分资金。需要不断审查和更新这一注资的结果，以完善年度注资要求，同时考虑到已实现的注资水平，并反映实际与预计的参与人人口统计资料、经济因素和医疗费用趋势的变化。

76. 秘书长高度重视离职后健康保险方案，因为它为退休工作人员提供至关重要的社会保障。鉴于离职后健康保险负债的规模，以及这些负债的预测值对经济和人口统计因素变化的敏感性，建议对联合国的应计负债进行部分而不是全额注资。采用一项注资战略，其目的是对在职工作人员的未来福利进行随计随付注资，以此逐步取代用年度摊款支付年度福利费用的现收现付注资办法，以积累用于支付年度福利的专用准备金，从长远来看，这将有助于确保该计划的财务可行性，同时还能使所需预算更均匀地分配，并最终降低该需要。

## 建议

77. 关于与联合国有关的离职后健康保险负债注资，秘书长提出以下建议：

(a) 对 2023 年 1 月 1 日前征聘的工作人员，维持联合国离职后健康保险负债注资的现收现付办法；

(b) 对 2023 年 1 月 1 日起征聘的官员，采取以下负债注资办法：对薪金费用统一收取 6%薪金附加费，并设立专项财政准备金；

(c) 薪金附加费每三年审查一次，对照专项准备金的预计累积数额进行调整，弥合差异。

## 八. 有待大会采取的行动

78. 请大会注意到本报告所载建议，并核准，对 2023 年 1 月 1 日起征聘的官员，通过针对薪金费用收取薪金附加费，为离职后健康保险义务注资。

## 附件一

## 对薪金费用收取 6%附加费对预算的影响：经常预算

(千美元，指示性数额)

期间	现收现付义务- 2023 年 1 月 1 日 前征聘的工作人员	现收现付义务- 从 2023 年 1 月 1 日 起征聘的工作人员	现收现付 义务共计	薪金附加费 <sup>a</sup> (含薪金附加费注资)	毛额预算	已注资的 现收现付义务	注资的 净预算影响
2020-2021	165 413	—	165 413	—	165 413	—	—
2022-2023	190 955	—	190 955	86 574	277 529	—	86 574
2024-2025	219 567	—	219 567	178 651	398 218	—	178 651
2026-2027	247 992	—	247 992	187 178	435 170	—	187 178
2028-2029	276 447	—	276 447	196 341	472 788	—	196 341
2030-2031	307 779	—	307 779	204 097	511 876	—	204 097
2032-2033	335 560	—	335 560	214 120	549 680	—	214 120
2034-2035	366 488	457	366 945	222 517	589 006	457	222 060
2036-2037	395 199	1 402	396 602	232 542	627 742	1 402	231 140
2038-2039	423 461	2 848	426 310	242 854	666 316	2 848	240 006
2040-2041	450 854	5 531	456 386	253 404	704 258	5 531	247 873
2042-2043	472 380	10 173	482 553	265 939	738 319	10 173	255 766
2044-2045	491 987	16 582	508 570	278 532	770 519	16 582	261 949
2046-2047	505 728	26 530	532 257	292 846	798 573	26 530	266 316
2048-2049	518 023	39 928	557 951	306 603	824 626	39 928	266 675
2050-2051	526 296	57 456	583 753	321 498	847 795	57 456	264 042
2052-2053	531 544	81 182	612 726	336 134	867 679	81 182	254 952
2054-2055	533 073	109 970	643 043	351 139	884 212	109 970	241 169
2056-2057	529 411	145 696	675 108	367 032	896 444	145 696	221 336
2058-2059	520 799	188 723	709 522	382 905	903 704	188 723	194 182
2060-2061	507 111	238 134	745 246	399 829	906 940	238 134	161 695
2062-2063	487 910	296 109	784 019	417 161	905 071	296 109	121 052
2064-2065	463 027	361 332	824 358	435 488	898 515	361 332	74 157
2066-2067	433 181	434 379	867 560	454 687	887 868	434 379	20 308
2068-2069	398 316	515 568	913 884	474 612	872 928	515 568	(40 956)
2070-2071	359 514	604 129	963 643	495 744	855 258	604 129	(108 384)
2072-2073	317 753	700 633	1 018 386	517 689	835 442	700 633	(182 944)
2074-2075	274 571	803 860	1 078 431	540 838	815 409	803 860	(263 022)
2076-2077	231 637	914 055	1 145 692	564 964	796 601	914 055	(349 091)
2078-2079	190 427	1 030 101	1 220 528	590 269	780 696	1 030 101	(439 832)
2080-2081	152 301	1 151 705	1 304 006	616 675	768 976	1 151 705	(535 030)
2082-2083	118 162	1 278 558	1 396 720	644 212	762 375	1 278 558	(634 346)

期间	现收现付义务- 2023 年 1 月 1 日 前征聘的工作人员	现收现付义务- 从 2023 年 1 月 1 日 起征聘的工作人员	现收现付 义务共计	薪金附加费 <sup>a</sup> (含薪金附加费注资)	毛额预算	已注资的 现收现付义务	注资的 净预算影响
2084-2085	88 931	1 409 906	1 498 836	673 002	761 933	1 409 906	(736 904)
2086-2087	64 692	1 546 337	1 611 030	702 926	767 619	1 546 337	(843 411)
2088-2089	45 442	1 687 628	1 733 070	734 231	779 673	1 687 628	(953 398)
2090-2091	30 830	1 834 700	1 865 530	766 837	797 667	1 834 700	(1 067 863)
2092-2093	20 182	1 988 555	2 008 736	800 890	821 072	1 988 555	(1 187 665)
2094-2095	12 729	2 150 366	2 163 095	836 464	849 193	2 150 366	(1 313 902)
2096-2097	7 762	2 321 822	2 329 584	873 592	881 354	2 321 822	(1 448 230)
2098-2099	4 616	2 504 290	2 508 906	912 421	917 037	2 504 290	(1 591 869)
2100-2101	2 730	2 699 638	2 702 368	952 965	955 695	2 699 638	(1 746 673)
2102-2103	1 659	2 909 394	2 911 053	995 349	997 008	2 909 394	(1 914 045)
2104-2105	1 067	3 135 242	3 136 309	1 039 626	1 040 693	3 135 242	(2 095 616)
2106-2107	743	3 378 755	3 379 498	1 085 887	1 086 630	3 378 755	(2 292 868)
2108-2109	547	3 641 376	3 641 924	1 134 218	1 134 766	3 641 376	(2 507 158)
2110-2111	408	3 924 719	3 925 127	1 184 696	1 185 104	3 924 719	(2 740 023)
2112-2113	297	4 230 202	4 230 498	1 237 429	1 237 725	4 230 202	(2 992 773)
2114-2115	204	4 559 554	4 559 758	1 292 489	1 292 693	4 559 554	(3 267 065)
2116-2117	130	4 914 437	4 914 567	1 350 004	1 350 133	4 914 437	(3 564 433)
2118-2119	75	5 296 796	5 296 871	1 410 062	1 410 137	5 296 796	(3 886 734)
2120-2121	39	5 708 356	5 708 395	1 346 133	1 346 173	5 708 356	(4 362 223)
2122-2123	18	6 148 188	6 148 207	1 268 612	1 268 631	6 148 188	(4 879 576)
2124-2125	7	6 614 666	6 614 674	1 194 938	1 194 946	6 614 666	(5 419 728)
2126-2127	2	7 103 820	7 103 822	1 117 843	1 117 846	7 103 820	(5 985 977)
2128-2129	1	7 605 513	7 605 514	1 037 810	1 037 811	7 605 513	(6 567 703)
<b>共计</b>	<b>12 225 980</b>	<b>96 329 302</b>	<b>108 555 282</b>	<b>35 021 501</b>	<b>47 247 481</b>	<b>96 329 302</b>	<b>(61 307 801)</b>

<sup>a</sup> 反映 2023 年开始实施薪金附加费的情况。

## 附件二

## 对薪金费用收取 6%附加费对预算的影响：维持和平行动

(千美元，指示性数额)

期间	现收现付义务—— 2023 年 1 月 1 日 前征聘的工作人员	现收现付义务—— 从 2023 年 1 月 1 日 起征聘的工作人员	现收现付 义务共计	薪金附加费 <sup>a</sup>	毛额预算 (含薪金附加费注资)	已注资的 现收现付义务	注资的 净预算影响
2020-2021	34 879	—	34 879	—	34 879	—	—
2022-2023	42 405	—	42 405	66 260	108 665	—	66 260
2024-2025	53 944	—	53 944	140 434	194 377	—	140 434
2026-2027	65 310	—	65 310	151 574	216 885	—	151 574
2028-2029	77 988	—	77 988	163 455	241 443	—	163 455
2030-2031	95 333	—	95 333	174 168	269 501	—	174 168
2032-2033	110 117	—	110 117	186 760	296 877	—	186 760
2034-2035	129 864	431	130 295	198 503	328 367	431	198 072
2036-2037	148 954	1 397	150 351	211 706	360 661	1 397	210 310
2038-2039	170 276	2 793	173 069	225 143	395 419	2 793	222 350
2040-2041	193 035	5 485	198 520	239 175	432 210	5 485	233 690
2042-2043	214 562	10 129	224 691	254 037	468 599	10 129	243 908
2044-2045	237 737	16 506	254 242	269 574	507 311	16 506	253 068
2046-2047	258 564	26 440	285 004	285 822	544 385	26 440	259 382
2048-2049	281 185	40 016	321 201	301 688	582 872	40 016	261 671
2050-2051	301 162	57 506	358 667	318 379	619 541	57 506	260 873
2052-2053	319 950	81 557	401 508	334 363	654 313	81 557	252 805
2054-2055	335 472	110 529	446 001	350 532	686 004	110 529	240 003
2056-2057	346 413	146 494	492 908	366 940	713 353	146 494	220 446
2058-2059	352 495	190 229	542 724	382 847	735 342	190 229	192 618
2060-2061	353 107	239 894	593 002	399 940	753 048	239 894	160 046
2062-2063	347 539	298 758	646 297	416 955	764 494	298 758	118 197
2064-2065	335 683	364 508	700 191	435 175	770 857	364 508	70 666
2066-2067	318 559	438 243	756 801	454 188	772 747	438 243	15 945
2068-2069	295 835	520 220	816 055	473 874	769 709	520 220	(46 347)
2070-2071	268 824	609 312	878 136	494 918	763 742	609 312	(114 394)
2072-2073	238 823	706 510	945 333	516 685	755 509	706 510	(189 825)
2074-2075	207 115	810 063	1 017 177	539 823	746 937	810 063	(270 240)
2076-2077	175 217	920 670	1 095 887	563 875	739 092	920 670	(356 795)
2078-2079	144 399	1 036 822	1 181 221	589 214	733 613	1 036 822	(447 607)
2080-2081	115 843	1 158 457	1 274 300	615 619	731 462	1 158 457	(542 838)
2082-2083	90 193	1 285 133	1 375 326	643 199	733 391	1 285 133	(641 935)

期间	现收现付义务—— 2023 年 1 月 1 日 前征聘的工作人员	现收现付义务—— 从 2023 年 1 月 1 日 起征聘的工作人员	现收现付 义务共计	薪金附加费 <sup>a</sup>	毛额预算 (含薪金附加费注资)	已注资的 现收现付义务	注资的 净预算影响
2084-2085	68 198	1 416 042	1 484 241	672 029	740 227	1 416 042	(744 014)
2086-2087	49 874	1 551 988	1 601 863	701 938	751 813	1 551 988	(850 050)
2088-2089	35 226	1 692 446	1 727 672	733 267	768 493	1 692 446	(959 179)
2090-2091	24 027	1 838 618	1 862 645	765 810	789 837	1 838 618	(1 072 808)
2092-2093	15 756	1 991 341	2 007 097	799 826	815 582	1 991 341	(1 191 516)
2094-2095	9 878	2 151 862	2 161 740	835 331	845 209	2 151 862	(1 316 532)
2096-2097	5 889	2 322 023	2 327 912	872 364	878 253	2 322 023	(1 449 659)
2098-2099	3 316	2 503 075	2 506 391	911 114	914 430	2 503 075	(1 591 962)
2100-2101	1 757	2 697 126	2 698 883	951 557	953 314	2 697 126	(1 745 569)
2102-2103	881	2 905 624	2 906 506	993 863	994 744	2 905 624	(1 911 761)
2104-2105	430	3 130 404	3 130 834	1 038 057	1 038 487	3 130 404	(2 092 347)
2106-2107	219	3 373 041	3 373 260	1 084 246	1 084 465	3 373 041	(2 288 795)
2108-2109	125	3 634 990	3 635 116	1 132 508	1 132 634	3 634 990	(2 502 482)
2110-2111	83	3 917 885	3 917 968	1 182 920	1 183 003	3 917 885	(2 734 965)
2112-2113	58	4 223 049	4 223 107	1 235 591	1 235 649	4 223 049	(2 987 458)
2114-2115	40	4 552 241	4 552 281	1 290 581	1 290 620	4 552 241	(3 261 661)
2116-2117	25	4 906 976	4 907 001	1 348 028	1 348 053	4 906 976	(3 558 948)
2118-2119	15	5 289 187	5 289 202	1 408 004	1 408 019	5 289 187	(3 881 183)
2120-2121	8	5 700 494	5 700 501	1 322 261	1 322 269	5 700 494	(4 378 232)
2122-2123	4	6 139 949	6 139 953	1 220 457	1 220 461	6 139 949	(4 919 492)
2124-2125	1	6 605 929	6 605 931	1 123 651	1 123 653	6 605 929	(5 482 278)
2126-2127	—	7 094 407	7 094 407	1 023 969	1 023 970	7 094 407	(6 070 437)
2128-2129	—	7 595 313	7 595 314	923 238	923 239	7 595 313	(6 672 075)
<b>共计</b>	<b>6 876 591</b>	<b>96 312 115</b>	<b>103 188 707</b>	<b>34 335 434</b>	<b>41 212 025</b>	<b>96 312 115</b>	<b>(61 976 681)</b>

<sup>a</sup> 反映 2023 年开始实施薪金附加费的情况。