



## 第七十四届会议

暂定项目表\*\* 项目 137 和 138

2020 年拟议方案预算

方案规划

## 2020 年拟议方案预算

## 第十编

共同出资的行政活动和特别费用

## 第 31 款

共同出资的行政活动

方案 27

共同出资的活动

## 目录

	页次
一. 国际公务员制度委员会.....	3
前言 .....	3
总方向 .....	4
A. 2020 年拟议方案计划及 2018 年方案执行情况*** .....	5
B. 2020 年拟议所需员额和非员额资源**** .....	8

\* 由于技术原因于 2019 年 5 月 16 日第三次重发。

\*\* A/74/50。

\*\*\* 根据第 72/266 A 号决议第 11 段的规定，包含方案计划和方案执行情况资料的部分通过方案和协调委员会提交大会审议。

\*\*\*\* 根据第 72/266 A 号决议第 11 段的规定，包含所需员额和非员额资源的部分通过行政和预算问题咨询委员会提交大会审议。



---

二. 联合检查组 .....	11
前言 .....	11
总方向 .....	12
A. 2020 年拟议方案计划和 2018 年方案执行情况*** .....	13
B. 2020 年拟议所需员额和非员额资源**** .....	16
三. 联合国系统行政首长协调理事会 .....	19
前言 .....	19
总方向 .....	20
A. 2020 年拟议方案计划和 2018 年方案执行情况*** .....	22
B. 2020 年拟议所需员额和非员额资源**** .....	26
2020 年所需员额和非员额资源附件**** .....	29
一. 2020 年组织结构和员额分配 .....	29
二. 财政资源和员额资源概览 .....	32

## 一. 国际公务员制度委员会



### 前言

国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)的任务包括处理整个联合国共同制度内工作人员服务条件的所有方面，包括进行规范和协调。

公务员制度委员会成立于 40 多年前，自那时以来世界各地发生了巨大变化。国际组织继续为多样化的员工队伍争夺人才。公务员制度委员会是联合国共同制度服务条件的监护者，协助确保共同制度整套报酬办法既稳妥又足够灵活，以应对共同制度之外不断变化的情况。这就需要维持合适的服务条件，做到鼓励工作人员流动，奖励良好业绩，允许工作人员创新，吸引多样化而有才华的人力资源。因此，我作为委员会新任主席，将继续努力确保共同制度能保持值得自豪的整套报酬办法，切实为今后的变革做好准备。

由公务员制度委员会建议并经大会于 2014 年核准对共同制度整套报酬办法进行的所有变动到 2020 年都将完成。除上述变动外，还将作出其他一些变动，包括提高所有工作人员的法定离职年龄以及实施订正版《人力资源管理框架》(现包含关于多样性和性别平等的章节)。我认为所有这些变动都将有助于实现委员会的目标。

委员会 2020 年工作方案的内容除其他外将包括对共同制度整套报酬办法变动落实情况的全面评估。其中一些信息将通过对全系统工作人员的调查获得。我认为这将有助于会员国就共同制度报酬办法作出知情决定。

国际公务员制度委员会主席

拉尔比·贾克塔(签名)

## 总方向

### 任务和背景

- 31.1 国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)负责规范和协调联合国共同制度服务条件。委员会的任务源自大会第 3357(XXIX)号决议确定的优先事项。委员会章程规定该机构是大会的附属机关。委员会对联合国及参加联合国共同制度的专门机构和其他国际机构行使其职能。委员会行使职能时遵循联合国与其他组织所订协议中载述的原则,其目标是实施共同人事标准、方法、安排,建设统一的国际公务员制度。

### 与《联合国宪章》和可持续发展目标保持一致

- 31.2 委员会根据其任务授权制定有助于实现上述宗旨的各项应交付产出。其宗旨与本组织的宗旨保持一致,即在协调各国采取行动实现《联合国宪章》第一条所规定各项共同目标方面发挥核心作用。《2030年可持续发展议程》中的可持续发展目标体现了《宪章》第一条规定的各项宗旨。如第31.8段所述,委员会的宗旨连带应交付的产出,与各项可持续发展目标保持一致。

### 2020年战略和外部因素

- 31.3 委员会的工作方案包括如下:(a) 根据诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则进一步发展和加强薪金、津贴和福利共同制度;(b) 实施工作地点差价调整数等级,使世界各地薪金的购买力相等;(c) 发展和维持公平职务评价制度及其他人力资源管理制度;(d) 就此类制度的行政管理提供指导和意见;(e) 提供实质性支持,以协助会员国审议薪金、津贴和福利共同制度,同时协助共同制度各组织(包括工作人员联合会)改革和保持一致而有效的人力资源管理制度,使之与实现组织目标和宗旨更加密切一致。
- 31.4 委员会将继续向共同制度各组织和工作人员提供支助。在这方面,委员会将与联合国系统行政首长协调理事会(首协会)人力资源网密切合作,积极征求各组织对工作人员服务条件的反馈,并定期进行全球工作人员调查,向广大工作人员征求信息。此外,委员会2019-2020年工作方案更加强调工作人员的发展(见A/73/30,附件一);委员会计划探讨共同制度中的职业发展这个专题。
- 31.5 在外部因素方面,2020年总体计划所依据的是以下规划假设,即:联合国共同制度各组织将按委员会的要求及时提供信息,并充分执行其决定和建议。
- 31.6 委员会酌情将性别平等视角纳入其业务活动、应交付产出和实际成果。例如,委员会第五十一届会议通过了指导联合国共同制度各组织政策和做法的人力资源管理框架。该框架确定了人力资源的核心要件,清楚解释了所有各个方面是如何相联的,每个方面的工作应遵循哪些原则。2018年最新版本中包含了关于性别平等和多元化的章节。

## A. 2020 年拟议方案计划及 2018 年方案执行情况

### 工作方案



### 国际公务员制度委员会

#### 1. 宗旨

31.7 委员会致力促成实现的宗旨是确保联合国共同制度提供公平、统一的服务条件。

#### 2. 与可持续发展目标保持一致

31.8 这项宗旨属于辅助性质，因而与所有可持续发展目标保持一致。

#### 3. 2018 年重点成果

### 了解共同制度中的报酬办法

2018 年，公务员制度委员会举办了区域报酬办法讲习班，学员是来自非洲各地以及拉丁美洲和加勒比地区的共同制度各实体人力资源专家。这是自新的共同制度整套报酬办法实施以来首次举办的讲习班，具有双重目的：(a) 通过这些实体的人力资源干事、其他行政工作人员、工作人员代表就报酬办法的各个方面向这些实体提供指导；(b) 向各组织说明向公务员制度委员会提供一致、准确数据的重要意义。向讲习班学员讲述了整套报酬办法的全部细节。委员会在讲习班上强调提供一致而准确的数据有助于对报酬办法进行精确调整。

#### 成果和证据

这些应交付产出有助于取得下述实际成果，即：全面了解整套报酬办法(包括各项津贴的发放理由)，同时全面了解按要求回复调查或问卷以向委员会提供全面数据的重要性。相关内容包括更深入地了解共同制度中的人力资源政策以及在获取高质量数据方面取得的进展。取得成果的证据包括：对调查和问卷，包括对工作地点艰苦条件分类调查的答复率有所上升，答复率从 2014 年的 52% 上升至 2018 年的 92%，各组织以通过综合答复公务员制度委员会调查问卷所提供数据的质量有所提高，员工通过书面的讲习班评价，在理解整套报酬办法方面作出了积极反馈。

这项成果表明，2018 年在谋求共同实现宗旨方面取得了进展。



2018 年共同制度各实体报酬办法讲习班。来源：公务员制度委员会，Lucie Pascaline Gainyo

31.9 2018-2019 年拟议方案预算中提到，2018 年的一项计划成果是实行最新的工作地点差价调整数等级和房租补贴门槛值以及联合国共同制度工作人员流动和艰苦条件分类办法。这项计划成果已经部分实现，证据是关于外地工作地点艰苦条件归类的所有请求达到几乎 100% 的完成率。

#### 4. 2020 年重点计划成果

##### 回顾：整套报酬办法获得改进

2018 年，共同制度所有组织均执行了大会第 70/244 号决议核准的对共同制度整套报酬办法的大部分变动。这些变动包括：简化专业及以上职类工作人员统一薪级表、新的扶养配偶津贴、单亲工作人员津贴、新的搬迁和装运新选项、艰苦条件津贴调整(单身工作人员数额增加)、新的不带家属津贴、业绩奖励订正框架、新的流动奖励措施、专家招聘奖励、基于简化后教育相关费用全球滑动报销表的教育补助金制度、对缩短周期回籍假旅行的变动。

##### 挑战和对策

所面临的挑战是以协调统一的方式在所有各组织一致地执行整套报酬办法的所有方面。现已注意到，一些组织仅执行了整套报酬办法的部分内容，其他组织则全面执行了该办法。为了使各组织之间协调一致，大会在第 70/244 号决议中请委员会至迟于第七十五届会议就整套报酬办法执行情况向大会提交全面评估报告，包括就服务条件问题对全球工作人员进行调查的结果。为此，公务员制度委员会打算在 2020 年开展一项全球工作人员调查，向工作人员和各组织征求意见。这项调查的结果将载入一份完整的评估报告，用以协助委员会就整套办法所需的调整提出建议。

##### 成果和证据

计划交付的产出预计将有助于取得成果，即：会员国在对整套报酬办法作出必要调整时有更好的决策信息，参与组织在执行整套报酬办法时能做到协调一致。

这项成果如果实现，证据将包括：会员国对于就整套报酬办法所提供信息的有用性提出的反馈，参与组织确认按照委员会的指导意见执行了整套报酬办法。

这项成果如果实现，将表明 2020 年在谋求共同实现委员会宗旨方面取得了进展。

##### 业绩计量

2018	2019	2020
共同制度所有 28 个组织以一致方式执行新的共同制度整套报酬办法	共同制度所有 28 个组织以一致方式执行新的共同制度整套报酬办法	共同制度所有各组织全面一致地执行整套报酬办法以及会员国对于就整套报酬办法所提供信息的有用性提出反馈意见

31.10 公务员制度委员会将继续遵循其所承担的所有任务，这些任务为其应交付的产出提供立法框架。

5. 2018-2020 年期间应交付产出

31.11 表 31.1 按类别和子类别分列 2018-2020 年期间有助于和预计会有助于实现上述宗旨的所有应交付产出。

表 31.1

国际公务员制度委员会：按类别和子类别分列的 2018-2020 年期间应交付产出

	2018 年计划数	2018 年实际数	2019 年计划数	2020 年计划数
<b>量化的应交付产出</b>				
<b>A. 协助政府间进程和专家机构</b>				
会议文件(文件数目)	1	1	1	1
实质性会议服务(三小时会议次数)	7	7	7	7
实质性会议服务(三小时会议次数)	42	42	42	42
<b>B. 生成和转让知识</b>				
研讨会、讲习班和培训活动(天数)	12	12	17	17
出版物(出版物数目)	7	7	6	6
<b>非量化的应交付产出</b>				
<b>C. 实质性应交付产出</b>				
协商、咨询和宣传				
<b>E 辅助性应交付产出</b>				
行政管理				

## B. 2020 年拟议所需员额和非员额资源

- 31.12 国际公务员制度委员会 2020 年拟议共同出资资源共计 9 543 400 美元，与 2019 年批款相比没有资源变动。更多详细情况见表 31.2 和图 31.一。
- 31.13 根据《2030 年可持续发展议程》，特别是鼓励各组织将可持续性信息纳入各自报告周期的可持续发展目标具体目标 12.6，并按照大会第 72/219 号决议第 19 段中关于共有任务的规定，委员会正在将环境管理做法纳入业务活动。2018 年的一个亮点是通过削减月刊来减少碳足迹。2020 年，委员会将开发一个可直接输入调查数据的在线储存库，从而减少通过电子邮件接收的调查数据数量。
- 31.14 2018 年，委员会在及时提交议事机构文件和及时购买机票(在开始旅行前至少两周)方面分别达到了 100%和 70%的遵守率。

表 31.2

## 国际公务员制度委员会：财政资源和员额资源(共同出资)变动情况

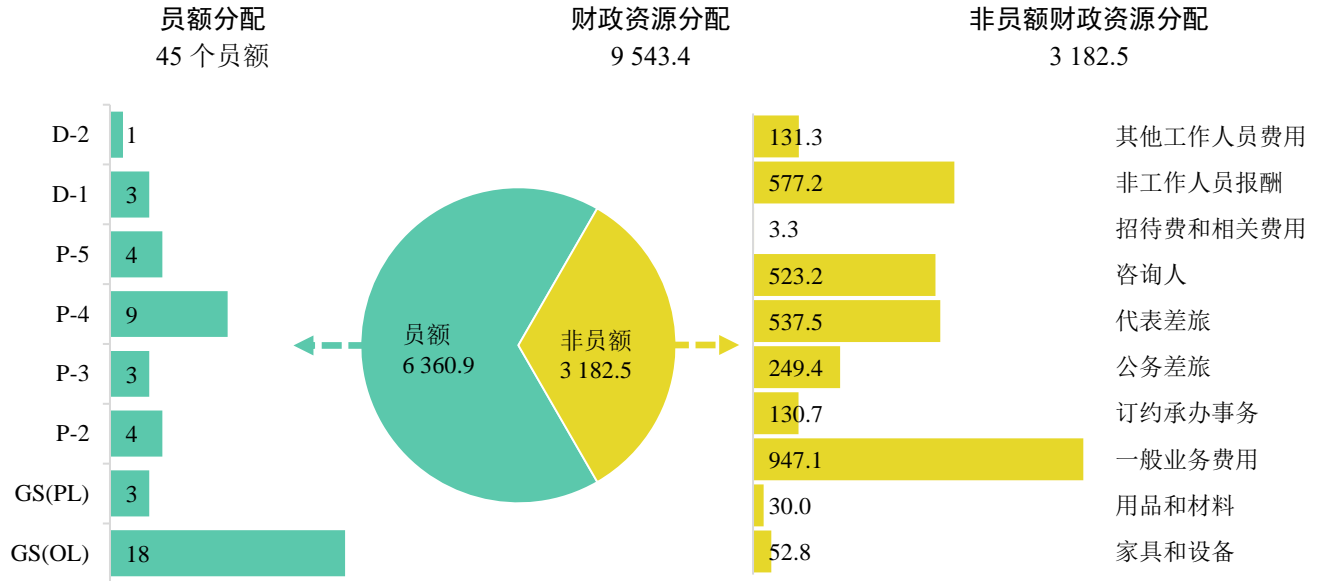
(千美元/员额数目)

	2018 年 支出	2019 年 批款	变动					2020 年估计数 (重计费用前)
			技术调整	新的/扩 大的任务	其他	共计	百分比	
按主要支出类别分列的财政资源								
员额	7 226.5	6 360.9	—	—	—	—	—	6 360.9
非员额	2 252.6	3 182.5	—	—	—	—	—	3 182.5
<b>共计</b>	<b>9 479.1</b>	<b>9 543.4</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>9 543.4</b>
按职类分列的员额资源								
专业及以上职类		24	—	—	—	—	—	24
一般事务及有关职类		21	—	—	—	—	—	21
<b>共计</b>		<b>45</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>45</b>



图 31.一  
国际公务员制度委员会：2020 年拟议资源(共同出资)分配

(员额数目/千美元)



缩写：GS (OL)，一般事务人员(其他职等)；GS (PL)，一般事务人员(特等)。

31.15 所需经常预算资源为 3 359 300 美元，与 2019 年批款相比，减少 95 400 美元(见表 31.3)。

表 31.3  
国际公务员制度委员会：财政资源(联合国分担的费用)变动情况

(千美元)

	2018 年 支出	2019 年 批款	变动				2020 年估计数 (重计费用前)
			技术调整	新的/扩 大的任务	其他	共计	
非员额							
赠款和捐助款	3 392.6	3 454.7	(95.4)	—	—	(95.4)	(2.8)
<b>共计</b>	<b>3 392.6</b>	<b>3 454.7</b>	<b>(95.4)</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>(95.4)</b>	<b>(2.8)</b>

31.16 出现 95 400 美元差异的原因是：

技术调整。首协会按照既定方法确定，公务员制度委员会预算中联合国分担的份额从 2018-2019 两年期的 36.2%降至 2020 年的 35.2%。



---

## 二. 联合检查组



### 前言

联合检查组性质独特，肩负全系统的独立和外部监督任务，联合国系统各组织及其不断变化的环境和业务都属于其直接监督范围。联检组始终结合实际情况开展工作，集中关注各参与组织的重点领域。在这方面，对《2030 年议程》和管理改革的支持是关键所在。

联检组通过开展检查和评价，力求增强联合国系统各组织的效率、效力、良好做法分享及协调，同时为决策、问责和知识传授提供依据。

2020 年，联检组将在其任务框架范围内开展业务活动，制定各种方法以增强其战略价值和相对优势，支持整个联合国系统各参与组织的工作。

联合检查组主席

苏凯·普罗姆·杰克逊(签名)

## 总方向

### 任务和背景

- 31.17 大会第 31/192 号决议所载联检组章程授权联检组审查与服务效率和妥善使用资金有关的事项，并且为改进管理和方法以及加强联合国系统各组织间协调提出独立意见。联检组进行检查和评价，并且发布报告、说明和致管理当局函，确认最佳做法、提出基准并促进联合国系统已采纳其章程各组织共享信息。

### 与《联合国宪章》和可持续发展目标保持一致

- 31.18 联检组根据其任务授权制定有助于实现上述宗旨的各项应交付产出。联检组的宗旨与本组织的宗旨保持一致，即在协调各国采取行动实现《联合国宪章》第一条所规定各项共同目标方面发挥核心作用。在《2030 年可持续发展议程》中的可持续发展目标体现了《宪章》第一条规定的各项宗旨。如第 31.22 段所述，联检组的宗旨连带应交付的产出，与各项可持续发展目标保持一致。

### 2020 年战略和外部因素

- 31.19 联检组履行任务的方式包括开展检查和评价以及编写报告、说明、致管理当局函，以取得下列实际成果：
- (a) 工作方案中对联合国系统具有战略价值以及与联检组各参与组织有关的问题得到处理。
  - (b) 立法机关和参与组织行政首长能更好地运用联检组的工作成果。
  - (c) 建议得到接受和执行，预期效果得以实现，即：联合国系统各组织改进效率、效力、协调、知识共享及知识传授。
- 31.20 委员会酌情将性别平等视角纳入其业务活动、应交付产出及实际成果。例如，联检组按照对各个组织进行管理和行政审查的授权规定，统一审查和报告这些组织在性别平等方面的政策和做法。

## A 2020 年拟议方案计划和 2018 年方案执行情况

### 工作方案



### 联合检查组

#### 1. 宗旨

31.21 联检组致力促成实现的宗旨是改进联合国系统的效率、效力和协调。

#### 2. 与可持续发展目标保持一致

31.22 该宗旨属于辅助性质，因而与所有可持续发展目标保持一致。

#### 3. 2018 年重点成果

### 执行联合检查组的建议有助于改进联合国系统各组织的效率、效力和协调

2018 年完成了 7 份报告。其中 6 份涉及全系统的问题，1 份是对一个组织的管理和行政审查报告。

这些报告载有 55 项建议，有的已提交立法机关或理事机构作决定，有的已提交参与组织的行政首长采取行动。

不过，立法机关对联检组报告的审议平均在联检组完成报告一年之后进行。2018 年，立法机关审议了 2017 年发布的 6 份全系统报告中的 5 份以及单一组织报告。

例如，大会 2018 年审议了 2017 年发布的一份报告，结果通过了大会第 73/269 号决议，其中核可了方案和协调委员会就联合检查组题为“联合国发展系统成果管理制：进展情况与政策成效分析”的报告(A/72/809)所提结论和建议。该委员会在其结论和建议中强调必须执行联检组以前得到政府间机构核可的所有建议，并建议大会请秘书长邀请各参与组织的行政首长继续向有关政府间机构提供资料，说明联检组向其提出的建议的执行情况。



联合检查组所提建议将有助于加强的领域(问责、学习、全系统协调、效率、一致性、效力、良好做法、透明、基准、统一性)。

成果和证据

应交付的产出有助于取得成果，即：提高效率和效力、改善全系统协调、提高透明度、加强问责、分享良好做法、增强一致性和统一性。取得成果的证据包括：对联检组建议的接受率和执行率(2009至2016年报告了相关数据)从2018年1月的85%提高到2019年1月的88%。

这项成果表明，2018年在谋求共同实现宗旨方面取得了进展。

31.23 2018-2019两年期拟议方案预算中提到，2018年的一项计划成果是会员国和各参与组织秘书处更有能力及时作出决定，从而提高各方案和次级方案的效率、效力和适切性。这项计划成果已经实现，证据是：对7份报告所提建议的接受程度有所提高，而且这些建议产生了预期的影响。

4. 2020年重点计划成果

联合检查组优化其工作而且其报告所产生影响加大

联检组在编制其工作方案时遵循其章程，其中要求联检组考虑各组织主管机构提出的要求以及各组织行政首长和联合国系统内同预算控制、调查、协调和评价有关的机构提出的建议。

挑战和对策

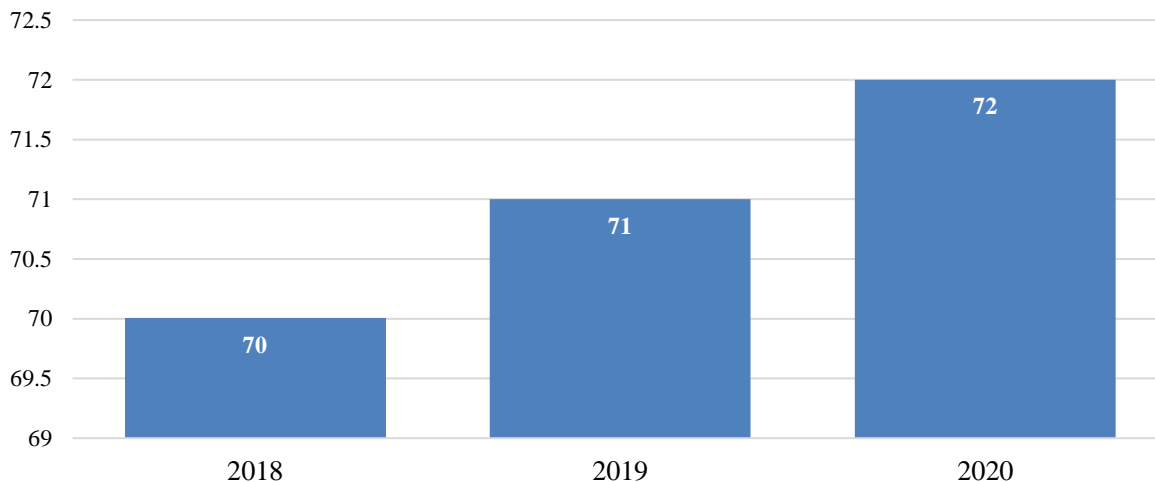
所面临的挑战是确保联检组工作方案与参与组织及其立法机关的优先次序相一致。为此，作为其战略规划的一部分，2020年联检组将审查参与组织所规划的战略举措，并且将分析这些举措对联检组工作的影响。

成果和证据

计划交付的产出预计将有助于取得成果，即：就各参与组织战略举措提出的建议更加切合实际，同时使这些组织更多地利用联检组的产出，最终推动联合国系统各组织提高效率、增强效力、加强协调。这项成果如果实现，证据将包括立法机关和参与组织对联检组建议的接受率上升。

这项成果如果实现，将表明2020年在谋求共同实现宗旨方面取得了进展。

业绩计量：联合检查组建议被接受的百分比



31.24 联检组的行动将继续以交付给它的所有任务授权为指导，这些任务为其应交付产出提供立法框架。

## 5. 2018-2020 年期间应交付的产出

31.25 表 31.4 按类别和子类别分列 2018-2020 年期间有助于和预计会有助于实现上述宗旨的所有应交付产出。

表 31.4

联合检查组：按类别和子类别分列的 2018-2020 年期间应交付成果

	2018 年计划数	2018 年实际数	2019 年计划数	2020 年计划数
<b>量化的应交付产出</b>				
<b>A. 协助政府间进程和专家机构</b>				
会议文件(文件数目)	10	7	11	9
实质性会议服务(三小时会议次数)	31	15	22	20
<b>B. 生成和转让知识</b>				
技术材料(材料数目)	2	2	1	1
<b>非量化的应交付产出</b>				
<b>E. 辅助性应交付产出</b>				
内部审计和监督				

## 6. 应交付产出上的最重大相对差异

### 2020 年与 2019 年计划数之间的差异

31.26 议事机构文件方面出现差异的原因是，工作方案可能会根据参与组织立法机关提出的要求，按照大会第 72/269 号决议的规定作出变动。大会该决议再次请联检组考虑以排定优先次序的方式确定其工作方案的最佳项目数。联检组计划按照各参与组织及其立法机关的优先次序制订 2020 年工作方案，同时优化利用资源，使审查工作质量更高、更有深度。此举反过来将使会议次数少于上一年度。

31.27 会议实质性服务方面出现差异的原因是，工作方案可能会根据参与组织立法机关提出的要求，按照大会第 72/269 号决议的规定作出变动。大会该决议再次请联检组考虑以排定优先次序的方式确定其工作方案的最佳项目数。联检组计划按照各参与组织及其立法机关的优先次序制订 2020 年工作方案，同时优化利用资源，使审查工作质量更高，更有深度。此举反过来将使会议次数少于上一年度。

## B. 2020 年拟议所需员额和非员额资源

- 31.28 2020 年联合检查组的拟议共同出资资源为 6 643 500 美元，与 2019 年批款相比，资源不变。其他详情见表 31.5 和图 31.二和 31.三。
- 31.29 根据《2030 年可持续发展议程》，特别是鼓励各组织将可持续性信息纳入各自报告周期的可持续发展目标具体目标 12.6，并按照大会第 72/219 号决议第 19 段所述关于共有任务的规定，联检组正在将环境管理做法纳入业务活动。2018 年的一个亮点是，联检组通过利用差旅机会处理多项事务，努力减少空中差旅次数，从而有助于减少温室气体排放。2020 年，联检组将注重增加使用视频会议，以减少差旅需求。
- 31.30 2018 年，联检组在及时提交议事机构文件和及时购买机票(在开始旅行前至少两周)方面分别达到了 100%和 71%的遵守率。

表 31.5

## 联合检查组：财政资源和员额资源(共同出资)变动情况

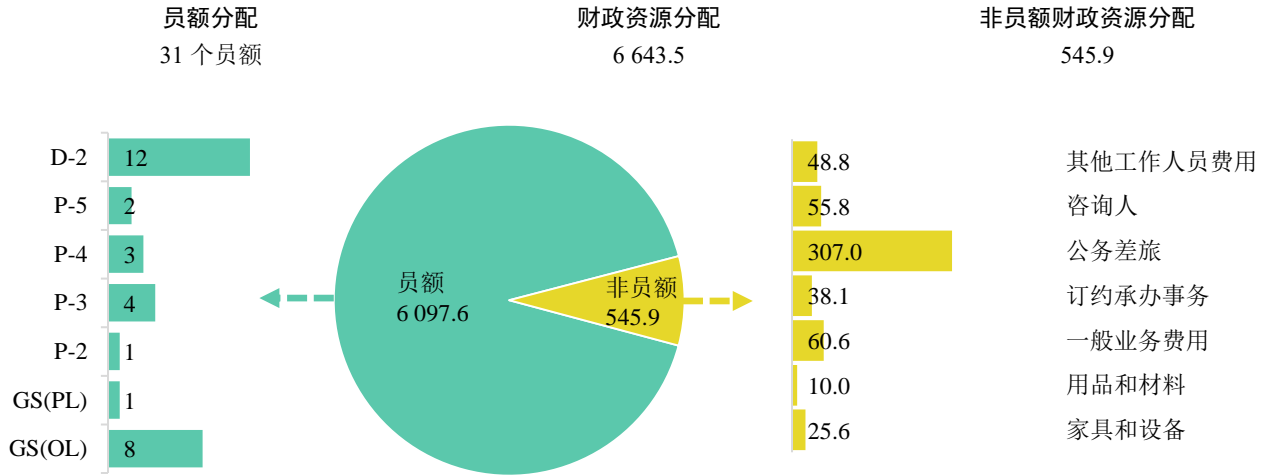
(千美元/员额数目)

	2018 年 支出	2019 年 批款	变动					2020 年估计数 (重计费用前)
			技术调整	新的/扩 大的任务	其他	共计	百分比	
按主要支出类别分列的财政资源								
员额	7 002.7	6 097.6	—	—	—	—	—	6 097.6
非员额	441.0	545.9	—	—	—	—	—	545.9
<b>共计</b>	<b>7 443.7</b>	<b>6 643.5</b>	—	—	—	—	—	<b>6 643.5</b>
按职类分列的员额资源								
专业及以上职类		22	—	—	—	—	—	22
一般事务及有关职类		9	—	—	—	—	—	9
<b>共计</b>		<b>31</b>	—	—	—	—	—	<b>31</b>



图 31.二  
联合检查组：2020 年拟议资源(共同出资)分配

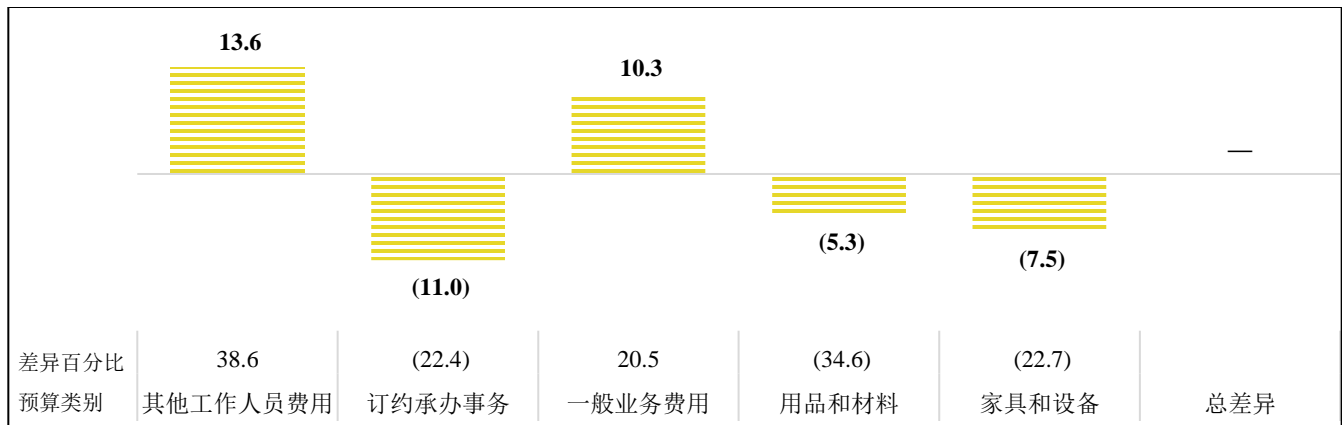
(员额数/千美元)



缩写：GS (OL)，一般事务人员(其他职等)；GS (PL)，一般事务人员(特等)。

图 31.三  
联合检查组：按预算类别分列的 2020 年拟议资源和 2019 年批款之间差异

(千美元)



31.31 拟议变动反映联检组为更好地支持 2020 年业务需求，在不增加费用基础上内部调拨资源。

31.32 所需经常预算资源为 1 913 300 美元，与 2019 年批款相比，增加 53 100 美元。

表 31.6

## 联合检查组：财政资源(联合国分担的费用)变动情况

(千美元)

	2018 年 支出	2019 年 批款	变动				2020 年估计数 (重计费用前)	
			技术调整	新的/扩 大的任务	其他	共计		
非员额								
赠款和捐助款	1 835.5	1 860.2	53.1	—	—	53.1	2.9	1 913.3
<b>共计</b>	<b>1 835.5</b>	<b>1 860.2</b>	<b>53.1</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>53.1</b>	<b>2.9</b>	<b>1 913.3</b>

31.33 出现 53 100 美元差异的原因是：

技术调整。首协会按照既定方法确定，联检组预算中联合国分担的份额从 2018-2019 两年期的 28.0%增至 2020 年的 28.8%。

### 三. 联合国系统行政首长协调理事会



#### 前言

我担任联合国系统行政首长协调理事会(首协会)主席以来,一直不遗余力地促使联合国系统各组织更加一致地认识到我们彼此间的相互关联,共同努力支持会员国开展优先工作。我已采取步骤确保首协会成为战略政策活动的平台以及一体化和一致性的推动因素。31个成员各自都带来了深度的多层面、多部门经验和能力,可供我们用于对付我们共同面临的挑战,同时得益于从最高领导层应对这些挑战,不论是捍卫多边体系的未来,应对诸如气候变化、政治稳定、人口变化等日益复杂、相互交错的大趋势,还是商定采取步骤确保联合国系统本身在改变世界的第四次工业革命中一直具有现实作用,并作为一个积极而必需的要素发挥增值作用。

首协会是一个不可或缺的机制,它可追溯到1946年,当时经济及社会理事会设立了这个机构。首协会使行政首长能够对联合国系统面临的紧迫优先事项形成共同谅解和认识,明确每一实体的作用,并确信我们是作为一个整体采取应对行动。

方案问题高级别委员会和管理问题高级别委员会是首协会的附属机构,在方案和管理层面具备着来自全系统的丰富专门知识和经验。两个机构对《2030年可持续发展议程》中提出的挑战作出协调一致的回应,确保交给我们各组织使用的资源产生最大效益。

2020年,我将继续领导首协会及其各委员会努力实现共同目标,在全联合国系统优化使用各种资源和能力,坚决以实际成果为重,绝不损害《联合国宪章》各项原则以及我们所关心的人民的福祉。

联合国秘书长

安东尼奥·古特雷斯(签名)

## 总方向

### 任务和背景

- 31.34 联合国系统行政首长协调理事会(首协会)由秘书长和联合国系统所有组织的行政首长组成，负责根据联合国系统各组织的各自任务以及政府间机构的决定，增进联合国系统各组织在政策、方案、活动等方面相互一致、相互合作、相互协调。首协会的任务依循大会和经济及社会理事会有关决议和决定(包括经社理事会第 13(III)号决议和第 2001/321 号决定)所确定的优先事项。当前国际社会面临日益复杂的全球性挑战，因此联合国系统各实体协调一致采取行动，比以往任何时候都更加重要。调动联合国系统的集体能力，将有助于广泛、综合地执行《2030 年可持续发展议程》以及联合国系统各实体所肩负的广泛各种其他任务。

### 与《联合国宪章》以及可持续发展目标保持一致

- 31.35 首协会的授权任务指导其制定有助于实现上述宗旨的各项应交付产出。首协会的宗旨与《联合国宪章》第一条规定的本组织宗旨保持一致，即：在协调各国采取行动实现各项共同目标方面发挥核心作用。《2030 年可持续发展议程》中的可持续发展目标体现了《宪章》第一条规定的各项宗旨。如第 31.43 段所述，首协会的宗旨及连带应交付产出与各项可持续发展目标保持一致。

### 近期情况

- 31.36 全球大趋势，即地缘政治、人口、气候、技术、社会、经济等领域多重、不断演变、相互推动的变化，在 2018 年继续以前所未有的速度发展，一方面为取得进展创造了空前的条件，另一方面又颠覆了既有秩序、引发了紧张局势、改变了各类威胁的性质。快速的城市化、不断变化的气候、日益稀缺的资源、不断变化的全球经济力量、人口的变化、日益加剧的社会和文化紧张状况以及技术和科学的突破，都在单独和共同地改变着全球格局。2018 年，秘书长以首协会主席的身份表示认为首协会必须正视这一现实，发挥必要的领导作用、提出所需的远见，使联合国系统各组织能够在文化、组织和业务领域实现必要的重大变革，从而更能适应变化、灵活敏捷、注重行动，以完成各自任务，在当前快速变化的环境中满足所服务人群的需要。这一愿景是首协会 2018 年议程的基础，也是其各个高级别委员会工作的指针。

### 2020 年战略和外部因素

- 31.37 首协会及其附属机构将继续开展以下工作：为联合国系统高级领导人确立共同愿景提供手段；商定战略行动；谋求政策一致性；协调对资源、能力、知识的使用。首协会 2020 年将举行两届常会，为解决涉及全系统、需要最高领导层关注的问题提供机会。
- 31.38 方案问题高级别委员会将辅助首协会促进全系统的政策一致性和方案协调，以完成政府间任务、推进国际商定的发展目标，并且将制定协调一致的共同战略、办法和框架，以解决新出现的需要全系统应对的方案问题。
- 31.39 管理问题高级别委员会的职责是：协助制定创新办法，以提高效率和简化业务做法；加快业务活动的相互统一、相互承认和相互整合，以支持会员国实现《2030 年可持续发展议程》；就关系到联合国全系统的行政、管理、安保及安全问题向联合国系统各组织提供政策指导，促进各组织开展机构间合作与协调。管理问题高级别委员会将利用其在财务和预算、人力资源、数字

化和技术、采购以及安全和安保等方面的职能机构网，传播各个管理领域的最佳做法、现代管理办法及伙伴关系，并酌情予以相互承认。

31.40 在外部因素方面，2020 年总体计划所依据的假设是，成员组织积极支持首协会处理问题并及时提出意见。

31.41 首协会酌情将性别平等视角纳入其业务活动、应交付产出和实际成果，包括其高级别委员会的产出，如全系统战略、共同办法、框架等。例如，正像“2018 年重点实际成果”部分所详述的那样，首协会处理联合国系统各组织内部性骚扰问题工作队确认性骚扰是歧视和特权文化的一种表现，它以不平等的性别关系和其他权力动态为根基。工作队的关键产出之一是联合国系统关于性骚扰的示范政策，其目的是支持努力营建无性骚扰、没有一切性别不平等现象的工作场所。

## A. 2020 年拟议方案计划和 2018 年方案执行情况

## 工作方案



## 联合国系统行政首长协调理事会

## 1. 宗旨

31.42 首协会致力促成实现的宗旨是利用联合国系统各组织的集体能力来有效执行任务。

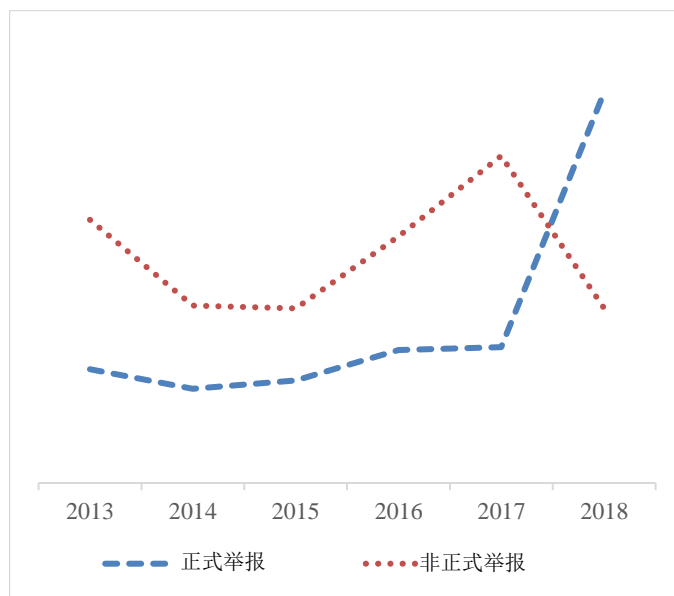
## 2. 与可持续发展目标保持一致

31.43 该宗旨属于辅助性质，因而与所有可持续发展目标保持一致。

## 3. 2018 年重点成果

## 努力营建无性骚扰工作场所

2017 年 10 月，秘书长与联合国工作人员工会和工作人员代表大会的领导人一道确定有义务和责任创造人人都受欢迎、人人都感到受重视的环境。虽然联合国对性骚扰问题订立了明确政策，并为以公正保密方式调查有关指控设置了程序，但普遍认为存在有罪不罚和不信任的组织文化，急需坚决加以改变。首协会在其 2017 年第二届常会上确认，解决联合国系统各组织内部性骚扰问题应得到联合国系统各位领导人最高度的关注和承诺。首协会决定在联合国系统各组织内设立处理性骚扰问题的工作队，由首协会秘书处提供支助，负责加强全系统处理举报、开展调查以及帮助受害人的能力和手段，并负责加强对资源、专门知识、最佳做法的分享。工作队自成立以来快速采取行动，加强预防和应对工作，保护和帮助受害者，加强调查能力，创造有利的工作环境。



联合国系统性骚扰行为正式举报与非正式举报的比较趋势

工作队由管理战略、政策和合规部等部门的代表组成。它于 2018 年交付了一套综合产出，包括关于性骚扰的统一定义、关于性骚扰政策的一套共同原则、联合国系统关于性骚扰的示范政策。在报告方面，工作队建立并启动了全系统性骚扰甄别数据库(ClearCheck)，以避免重新雇用因实施性骚扰而与联合国系统某组织终止工作关系的个人以及因有待决性骚扰指控而离开其组织的个人。工作队还为确保举报及时而准确、决

策有事实证据而建立了全系统数据收集和分析机制，并且为加强调查能力、流程和程序而采取了具体步骤。在外联、沟通和培训方面，工作队为管理人员制定了关于预防和应对工作场所性骚扰的共同指南，完成了对求助专线和热线服务最佳做法的评估，此外还就联合国各种活动期间防止性骚扰以及防止与活动有关的性骚扰，提出了示范行为守则，同时制定了执行指南。

#### 成果和证据

应交付的产出有助于实现成果，即：就采取一致和共同的办法解决性骚扰问题以及加强整个联合国系统预防和应对性骚扰问题的能力、政策、手段达成全系统协议。这项成果最终有助于改变各组织的文化，加强以受害者为重的预防和应对工作，营造安全和包容的工作场所。取得成果的证据包括最近关于性骚扰的举报明显增加。特别是，正式举报数在 2018 年首次超过非正式举报数。2017 年，共有 118 项关于性骚扰的非正式举报，而正式举报共只有 49 项。此趋势在过去五年中相对稳定。然而此趋势在 2018 年上半年出现逆转，正式举报数(141)多于非正式举报数(63 项)。举报数(特别是通过正式渠道提出的举报数)的增加意味着工作人员对申诉机制的了解和对“零容忍”政策的认识有所提高，表明组织文化发生了变化。

这项成果表明，2018 年在谋求共同实现宗旨方面取得了进展。

31.44 2018-2019 两年期拟议方案预算中提到，2018 年的一项计划成果是大会根据准确而完整的数据作出决策。这项成果已经实现，证据是：旨在加强数据可查阅性以及传播信息的 10 项举措取得了进展，包括公布了全系统统计数据、开发了一个数据管理平台、组织了各种活动、进行了网站维护。一个例子是“联合国系统数据目录”，其中全面而有代表性地列出联合国系统的开放数据资产，目前包含联合国系统 76 个实体的数据，涉及 50 多个专题。该目录中的数据集数目已从 2016 年启动时的 1 719 个增至 2018 年底的 2 876 个。这些数据使广大利益攸关方能够查阅、分析、了解联合国系统各组织的数据。

## 4. 2020 年重点计划成果

### 在整个联合国系统加强创新活动

首协会在 2018 年第一届常会上确认必须在联合国系统所有实体内部和各实体之间促进和扩大创新活动，以便跟上外部变化的步伐，同时推动实现《2030 年可持续发展议程》宏伟目标。然而，成员们注意到存在着各种障碍，不利于在各自组织内有系统地扶持和加强创新活动。

#### 挑战和对策

所面临的挑战是：在缺乏创新战略以及各种支持机制、进程、工具，创新举措难以从试点走向大规模实施，新技术和创新方法方面人力不足，在承担风险方面存在文化障碍，以及创新伙伴协作可选办法有限的情况下，为联合国系统各组织提供支持。

首协会为了着手以审慎、协调、有效的方式应对这些挑战，核可了 12 项行动，旨在建设能力以促进实施创新，启动伙伴关系，建立创新生态系统，构建创新文化(见 CEB/2018/1，图四)。首协会还请联合国创新网络牵头开发一个工具包，以提供公共部门的领先创新做法，从而支持实施上述行动。预计将在 5 个领域(战略、伙伴关系、架构、文化、评价)收集精选的创新工具。每个领域都将包括关于使用这些工具的分步指导、在其他组织使用这些工具的案例研究、工具包内容的详细资料、指导用户应用这些工具的工作表。这些工具

的用途是帮助各组织有条不紊地启动和加快实施创新行动。例如，“投资组合战略”工具可帮助用户分析为特定目标实施的现有项目组合，以确定其是否达到了相关实体创新计划适合承担的风险度。

为此，首协会秘书处和联合国创新网络 2020 年将开展合作，就首协会关于采取系统全面的创新办法的决定采取行动。2019 年，预计将推出联合国系统第一代创新工具包(提供资源，以指导各实体促进和加强创新活动)，另外还将推出一个创新仪表盘(有助于监测联合国系统各组织的创新活动)。工具包旨在成为不断发展和演变的活文件。在整个 2020 年度，首协会秘书处和联合国创新网络将更新和丰富工具包，以反映各实体在业务中应用示范方法和做法时获取的经验和教训。

成果和证据

应交付的计划产出预计将有助于取得实际成果，即提高联合国系统各实体有系统地开展创新活动的的能力，造福于各自的受益者，共同全面取得实际成果。这项成果如果实现，证据将包括联合国系统各组织采用创新工具包作为主要参考资料。

这项成果如果实现，将表明 2020 年在谋求共同实现宗旨方面取得了进展。

业绩计量

2018	2019	2020
	网上发表联合国系统第一代创新工具包	采用联合国系统创新工具包作为主要参考资料
缺乏关于促进创新的全系统指导/工具		

31.45 首协会将继续遵循它所承担的所有任务，这些任务为其应交付的产出提供立法框架。

5. 2018-2020 年期间应交付产出

31.46 表 31.7 按类别和子类别分列 2018-2020 年期间有助于和预计会有助于实现上述宗旨的所有应交付产出。

表 31.7

联合国系统行政首长协调理事会：按类别和子类别分列的 2018-2020 年期间应交付产出

	2018 年计划数	2018 年实际数	2019 年计划数	2020 年计划数
<b>量化的应交付产出</b>				
<b>A. 协助政府间进程和专家机构</b>				
会议文件(文件数目)	2	2	1	2
实质性会议服务(三小时会议次数)	3	3	2	3
<b>B. 生成和转让知识</b>				
技术材料(材料数目)	8	8	8	8



---

	2018 年计划数	2018 年实际数	2019 年计划数	2020 年计划数
非量化的应交付产出				
C. 实质性应交付产出				
数据库和实质性数字材料				
D. 信息传播方面的应交付产出				
数字平台和多媒体内容				
E. 辅助性应交付产出				
行政管理				

---

## 6. 应交付产出上的最重大相对差异

### 2020 年与 2019 年计划数之间的差异

- 31.47 议事机构文件方面出现差异的原因是，秘书长关于联合国系统各组织预算和财务状况的说明属于两年期文件，将于 2020 年而不是 2019 年发表。
- 31.48 会议实质性服务方面出现差异的原因是，关于联合国系统各组织预算和财务状况的议程项目在偶数年(即 2020 年而不是 2019 年)讨论，所以大会第五委员会会议次数增加。

## B. 2020 年拟议所需员额和非员额资源

- 31.49 联合国系统行政首长协调理事会 2020 年拟议共同出资资源为 3 199 900 美元，与 2019 年批款相比，资源不变。其他详情见表 31.8 和图 31.四和 31.五。拟议数额包括 2020 年国际公共部门会计准则项目所需经费 253 600 美元。
- 31.50 根据《2030 年可持续发展议程》，特别是鼓励各组织将可持续性信息纳入各自报告周期的可持续发展目标具体目标 12.6，并按照大会第 72/219 号决议第 19 段中关于共有任务的规定，首协会正在将环境管理做法纳入业务活动。2018 年的一个亮点是首协会秘书处日内瓦办公室通过购买碳抵销额度，实现了碳中和并促进了发展中国家的可持续发展。2020 年，该办公室将确保其提供支持的所有会议都不使用塑料。
- 31.51 2018 年，首协会秘书处在及时提交议事机构文件和及时购买机票(在开始旅行前至少两周)方面达到了 100%的遵守率。

表 31.8

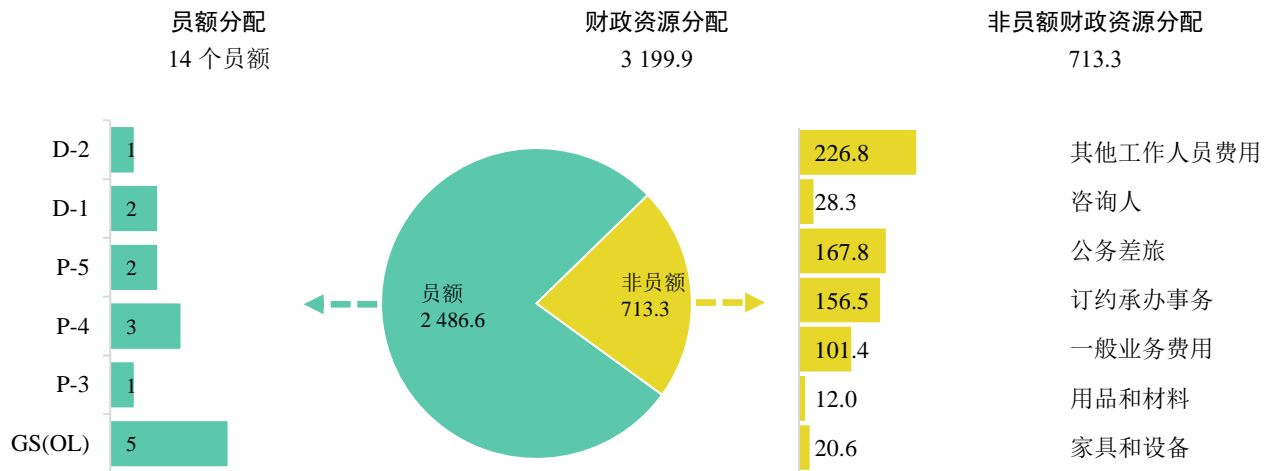
## 联合国系统行政首长协调理事会：财政资源和员额资源(共同出资活动全额预算)

(千美元/员额数目)

	2018 年 支出	2019 年 批款	变动					2020 年估计数 (重计费用前)
			技术调整	新的/扩 大的任务	其他	共计	百分比	
<b>按主要支出类别分列的财政资源</b>								
员额	2 891.3	2 486.6	—	—	—	—	—	2 486.6
非员额	523.7	713.3	—	—	—	—	—	713.3
<b>共计</b>	<b>3 415.0</b>	<b>3 199.9</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>3 199.9</b>
<b>按职类分列的员额资源</b>								
专业及以上职类		9	—	—	—	—	—	9
一般事务及有关职类		5	—	—	—	—	—	5
<b>共计</b>		<b>14</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>14</b>

图 31.四  
联合国系统行政首长协调理事会：2020 年拟议资源(共同出资)分配情况

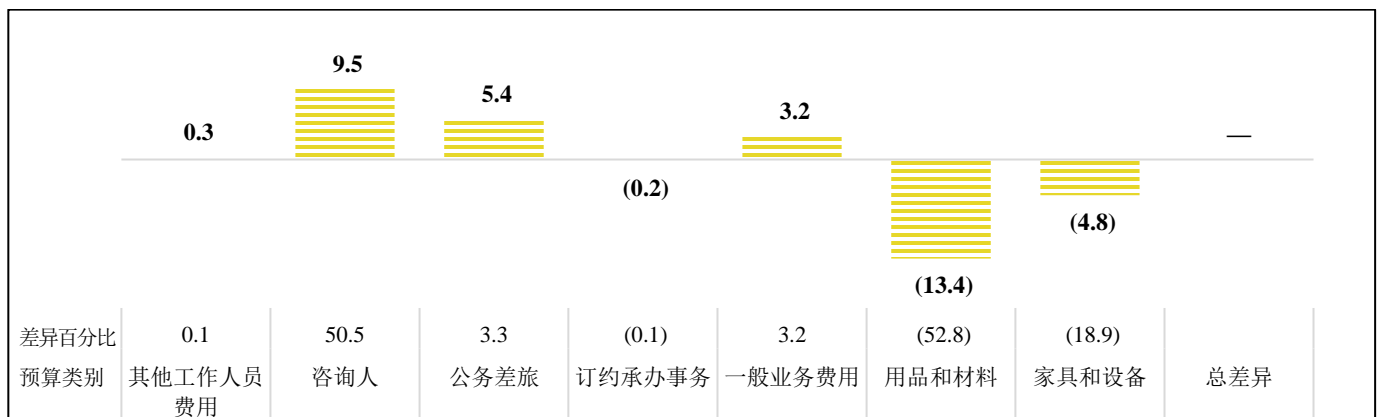
(员额数目/千美元)



缩写：GS (OL)，一般事务人员(其他职等)。

图 31.五  
联合国系统行政首长协调理事会：按预算类别分列的 2020 年拟议资源与 2019 年批款之间差异

(千美元)



31.52 拟议数额反映首协会为更好地支持 2020 年的业务需求，在不增加费用的基础上内部调拨资源。

31.53 所需经常预算资源为 973 200 美元，与 2019 年批款相比，减少 12 600 美元(见表 31.9)。

表 31.9  
联合国系统行政首长协调理事会：财政资源(联合国分担的费用)变动情况

(千美元)

	2018 年 支出	2019 年 批款	变动					2020 年估计数 (重计费用前)
			技术调整	新的/扩 大的任务	其他	共计	百分比	
非员额								
赠款和捐助款	965.9	985.8	(12.6)	—	—	(12.6)	(1.3)	973.2
<b>共计</b>	<b>965.9</b>	<b>985.8</b>	<b>(12.6)</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>(12.6)</b>	<b>(1.3)</b>	<b>973.2</b>

31.54 出现 12 600 美元差异的原因是：

技术调整。联合国在首协会预算中所占份额从 2018-2019 两年期的 30.8% 降至 2020 年的 30.4%。此外，首协会按照既定方法确定，联合国在公共部门会计准则项目费用中所占份额从 2018-2019 两年期的 30.9% 降至 2020 年的 30.6%。

## 2020 年所需员额和非员额资源附件

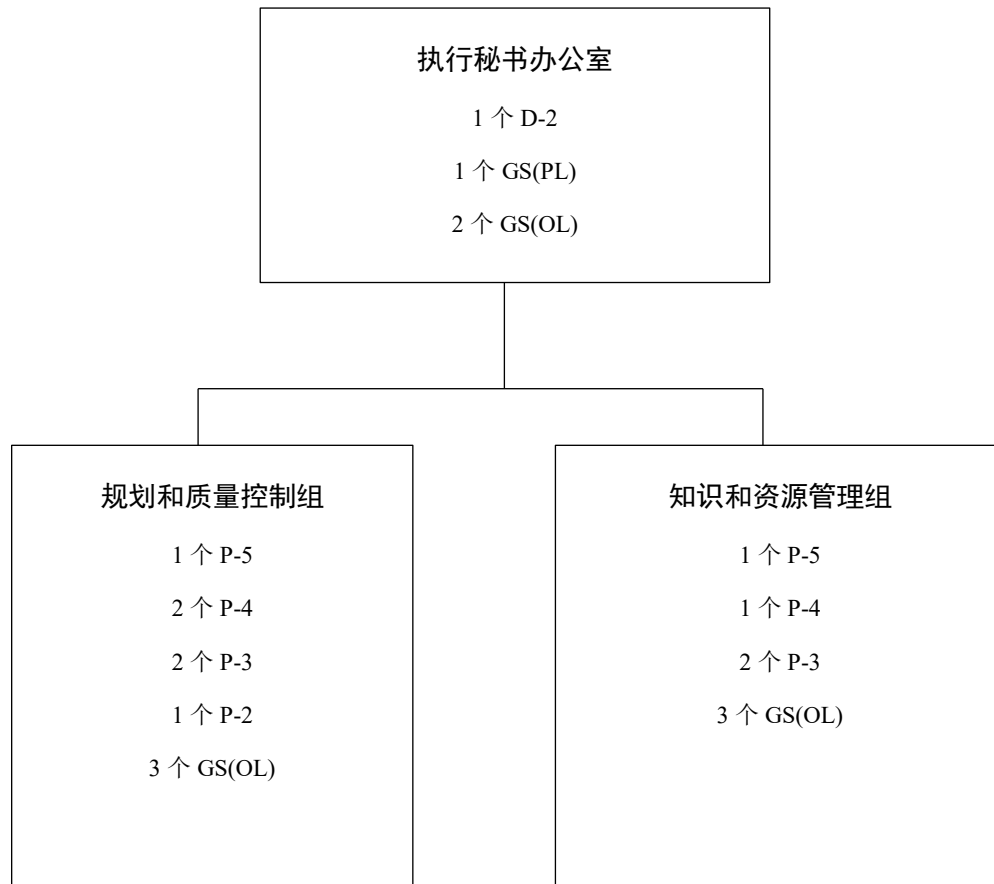
### 一. 2020 年组织结构和员额分配

#### A. 国际公务员制度委员会



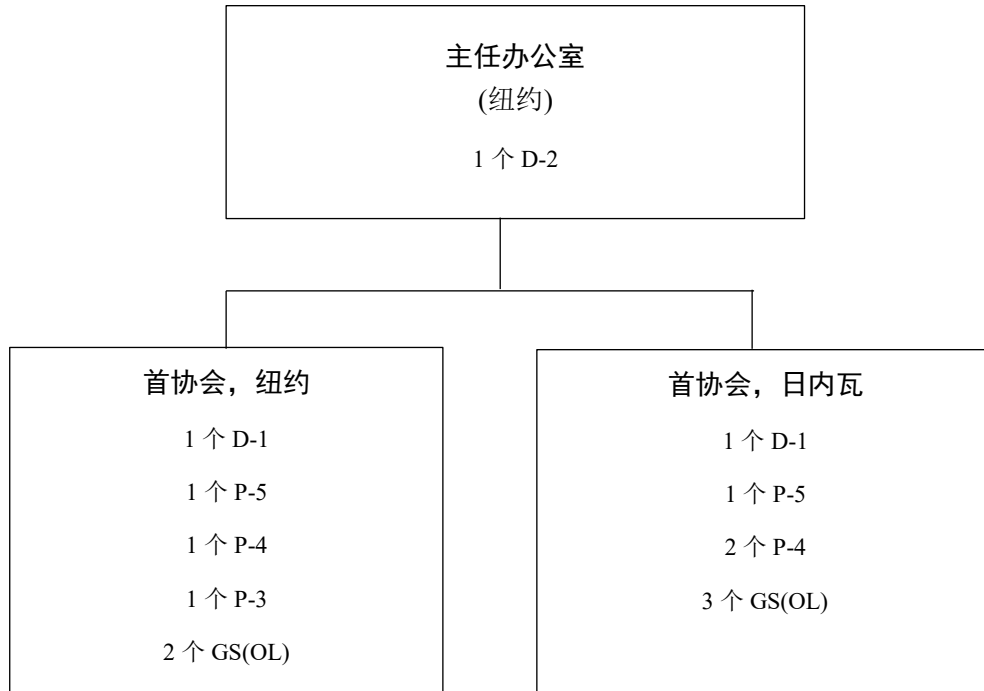
缩写：GS(OL)，一般事务人员(其他职等)；GS(PL)，一般事务人员(特等)。

B. 联合检查组



缩写：GS(OL)，一般事务人员(其他职等)；GS(PL)，一般事务人员(特等)。

C. 联合国系统行政首长协调理事会



缩写：GS(OL)，一般事务人员(其他职等)。

## 二. 财政资源和员额资源概览

A.1 2020 年所需资源总额见图 A.一和表 A.1。

图 A.一  
2020 年数字



注：重计费用前的估计数。

表 A.1

### 按构成部分、次级方案和资金来源分列的财政资源和员额资源概览

(千美元/员额数目)

	2019 年批款	2020 年估计数 (重计费用前)	差异
<b>全额预算(共同出资活动)：财政资源</b>			
国际公务员制度委员会	9 543.4	9 543.4	—
联合检查组	6 643.5	6 643.5	—
联合国系统行政首长协调理事会	3 199.9	3 199.9	—
<b>共计</b>	<b>19 386.8</b>	<b>19 386.8</b>	<b>—</b>
<b>全额预算(共同出资活动)：员额资源</b>			
国际公务员制度委员会	45	45	—
联合检查组	31	31	—



第 31 款 共同出资的行政活动

	2019 年批款	2020 年估计数 (重计费用前)	差异
联合国系统行政首长协调理事会	14	14	—
<b>共计</b>	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>—</b>
<b>经常预算(联合国分担的份额): 财政资源</b>			
国际公务员制度委员会	3 454.7	3 359.3	(95.4)
联合检查组	1 860.2	1 913.3	53.1
联合国系统行政首长协调理事会	985.8	973.2	(12.6)
<b>共计</b>	<b>6 300.7</b>	<b>6 245.8</b>	<b>(54.9)</b>

- A.2 表 A.2 至 A.4 反映联合国系统三个行政组织单位的拟议共同出资资源及这些单位费用中联合国经常预算须分担的费用。这三个单位是：国际公务员制度委员会、联合检查组和联合国系统行政首长协调理事会。共同出资活动的拟议资源与 2019 年相比，资源不变。与 2019 年批款相比，联合国经常预算分担的费用有所减少。拟议资源用于充分、高效率、高成效地执行授权任务。
- A.3 公务员制度委员会和联合检查组的全额预算按照既定安排提交大会审议和核准。首协会的全额预算，包括国际公共部门会计准则(公共部门会计准则)项目，提交大会参考，而公共部门会计准则项目中联合国应分担的费用则提交大会核准。
- A.4 首协会秘书处向首协会成员组织分发了公务员制度委员会和联合检查组的拟议预算以及首协会和公共部门会计准则项目的拟议预算，以征求其意见。协商是在 2020 年拟议方案预算拟定阶段进行的。根据公务员制度委员会章程第 21 条和联检组章程第 20 条，在最后完成公务员制度委员会和联检组的 2020 年拟议方案预算时，考虑了首协会各组织的评论意见。

表 A.2  
按构成部分和主要支出类别分列的财政资源变动情况

(千美元)

	2018 年 支出	2019 年 批款	变动					2020 年 估计数 (重计费用前)	2020 年 重计 费用 (重计费用后)	2020 年 估计数 (重计费用后)
			技术 调整	新的/扩 大的任务	其他	共计	百分比			
<b>全额预算(共同出资): 财政资源</b>										
国际公务员制度委员会	9 479.1	9 543.4	—	—	—	—	—	9 543.4	175.1	9 718.5
联合检查组	7 443.7	6 643.5	—	—	—	—	—	6 643.5	26.9	6 670.4
联合国系统行政首长协调理事会	3 414.9	3 199.9	—	—	—	—	—	3 199.9	44.2	3 244.1
<b>共计</b>	<b>20 337.7</b>	<b>19 386.8</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>19 386.8</b>	<b>246.2</b>	<b>19 633.0</b>
<b>全额预算(共同出资活动): 主要支出类别</b>										
员额	17 120.5	14 945.1	—	—	—	—	—	14 945.1	185.1	15 130.2
非员额	3 217.3	4 441.7	—	—	—	—	—	4 441.7	61.1	4 502.8
<b>共计</b>	<b>20 337.8</b>	<b>19 386.8</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>19 386.8</b>	<b>246.2</b>	<b>19 633.0</b>

第十编 共同出资的行政活动和特别费用

	2018年 支出	2019年 批款	变动					2020年 估计数 (重计费用前)	重计 费用	2020年 估计数 (重计费用后)
			技术 调整	新的/扩 大的任务	其他	共计	百分比			
<b>经常预算(联合国分担的份额): 财政资源</b>										
国际公务员制度委员会	3 392.6	3 454.7	(95.4)	—	—	(95.4)	(2.8)	3 359.3	61.5	3 420.8
联合检查组	1 835.5	1 860.2	53.1	—	—	53.1	2.9	1 913.3	7.7	1 921.0
联合国系统行政首长协调理事会	965.9	985.8	(12.6)	—	—	(12.6)	(1.3)	973.2	13.4	986.6
<b>共计</b>	<b>6 194.0</b>	<b>6 300.7</b>	<b>(54.9)</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>(54.9)</b>	<b>(0.9)</b>	<b>6 245.8</b>	<b>82.6</b>	<b>6 328.4</b>
<b>联合国分担的费用: 主要支出类别</b>										
非员额	6 194.0	6 300.7	(54.9)	—	—	(54.9)	(0.9)	6 245.8	82.6	6 328.4
<b>共计</b>	<b>6 194.0</b>	<b>6 300.7</b>	<b>(54.9)</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>(54.9)</b>	<b>(0.9)</b>	<b>6 245.8</b>	<b>82.6</b>	<b>6 328.4</b>

表 A.3  
按职类分列的常设员额资源变动情况<sup>a</sup>

	2019年核定数	变动			2020年估计数	差异
		技术调整	新的/扩大的任务	其他		
<b>专业及以上职类</b>						
D-2	3	—	—	—	3	—
D-1	5	—	—	—	5	—
P-5	8	—	—	—	8	—
P-4	15	—	—	—	15	—
P-3	8	—	—	—	8	—
P-2/1	5	—	—	—	5	—
<b>小计</b>	<b>44</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>44</b>	<b>—</b>
<b>一般事务人员</b>						
特等	4	—	—	—	4	—
其他职等	31	—	—	—	31	—
<b>小计</b>	<b>35</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>35</b>	<b>—</b>
<b>共计</b>	<b>79</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>79</b>	<b>—</b>

<sup>a</sup> 本款下所有员额都是根据既定的费用分摊安排共同出资的, 不属于联合国经常预算人员配置表的一部分。

第 31 款 共同出资的行政活动

表 A.4

按职类开列的临时员额资源变动情况<sup>a、b</sup>

	2019 年核定数	变动			2020 年估计数	差异
		技术调整	新的/扩大的任务	其他		
专业及以上职类						
D-2	11	—	—	—	11	—
<b>共计</b>	<b>11</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>11</b>	<b>—</b>

<sup>a</sup> 本款下所有员额都是根据既定的费用分摊安排共同出资的，不属于联合国经常预算人员配置表的一部分。

<sup>b</sup> 包括联合检查组检查专员 11 个临时员额。