



第七十五届会议

暂定项目表* 项目 141 和 142

2021 年拟议方案预算

方案规划

2021 年拟议方案预算

第十编

共同出资的行政活动和特别费

第 31 款

共同出资的行政活动

方案 27

共同出资活动

目录

	页次
一. 国际公务员制度委员会	3
前言	3
A. 2021 年拟议方案计划和 2019 年方案执行情况**	4
B. 2021 年拟议所需员额资源和非员额资源***	9
二. 联合检查组	13
前言	13

* A/75/50。

** 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，包含所需员额资源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。



A. 2021 年拟议方案计划和 2019 年方案执行情况**.....	14
B. 2021 年拟议所需员额资源和非员额资源***	19
三. 联合国系统行政首长协调理事会	23
前言.....	23
A. 2021 年拟议方案计划和 2019 年方案执行情况**.....	24
B. 2021 年拟议所需员额资源和非员额资源***	30
2021 年拟议所需员额资源和非员额资源***附件	
一. 2021 年组织结构和员额分配.....	34
二. 为执行监督机构相关建议而采取的后续行动汇总	37
三. 关于确定联合国在共同出资活动中所占份额的费用分摊方法资料摘要	38
四. 财政资源和员额资源概览.....	39

一. 国际公务员制度委员会

前言

自从担任国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)主席一职以来,我一直致力于争取优等服务条件。本委员会在使成员组织完成其授权任务方面发挥着关键作用。工作人员是联合国共同制度最宝贵的资源。虽然这些组织吸引最优秀工作人员的能力很重要,但能够留住这些工作人员也很重要。

大会在第 74/255 A 号决议中重申公务员制度委员会的作用。因此,我将领导委员会提出建议,继续改善雇用条件,使工作人员能够在联合国共同制度中茁壮成长。按照大会第 74/255 B 号决议的要求,我们将在 2021 年着手完成新一轮生活费调查筹备工作,包括调整工作地点差价调整数方法,目标是使工作地点差价调整数制度更加稳定并更可预测。这一目标也适用于预计于 2021 年完成的当地征聘工作人员的薪金调查方法。届时将根据该方法进行第一次调查。

公务员制度委员会力求建立一支现代化、高瞻远瞩的公务员队伍,以支持实现可持续发展目标,并且对各组织关爱工作人员的义务产生重大影响。

国际公务员制度委员会主席

拉尔比·贾克塔(签名)

A. 2021 年拟议方案计划和 2019 年方案执行情况

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)根据大会第 3357(XXIX)号决议设立,负责规范和协调联合国共同制度服务条件。委员会规约规定委员会是大会的附属机构。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,目标是实施共同人事标准、方法、安排,从而建设统一的国际公务员制度。

工作方案

目标

- 31.2 公务员制度委员会致力促成实现的宗旨是确保联合国共同制度工作人员公平、统一的服务条件。

战略

- 31.3 为了促进联合国共同制度工作人员公平、统一的服务条件,委员会将继续根据诺贝尔梅耶原则和弗莱明原则制定和加强薪金、津贴和福利共同制度,采用确定薪金和工作地点差价调整数等级的方法,就人力资源管理政策和制度的行政管理提供指导和咨询,包括工作评价标准和工具,并向所有利益攸关方提供实质性支持。这项工作预期可在每个工作地点实现公平的服务条件,并建立一个与实现组织目标和宗旨密切协调一致的统一而有效的人力资源管理制度。过去在这方面的成果包括大体一致地适用了委员会的政策、制度、标准和方法,如共同制度组织向委员会提交的年度报告所示。
- 31.4 委员会还将向利益攸关方提供专门知识,并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,征求各组织对工作人员服务条件的反馈意见,举办讲习班,使工作人员了解委员会的工作以及联合国共同制度工作人员可享有的福利和应享权利,并定期进行全球调查,向广大工作人员了解信息。所有这一切都是为了确定最适当的服务条件。委员会将分析艰苦工作地点工作人员的服务条件。2021 年将着重艰苦条件津贴,并将着重根据工作人员调查以及共同制度各组织行政首长对是否需要因工作人员特别是外地工作人员不稳定并且需求多变而不断进行审查和改进的反馈意见可能提出的关爱义务建议。

2021 年外部因素

- 31.5 在外部因素方面,2021 年的总体计划依据以下规划假设:联合国共同制度各组织按公务员制度委员会的要求及时提供信息,并充分执行委员会的决定和建议。
- 31.6 委员会酌情将性别平等视角纳入其业务活动、应交付产出和成果。例如,公务员制度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如何相联,每个方面的工作应遵循哪些原则。2018 年的最新修正版包括关于性别平等和多样化的章节。按照 2020/21 年度工作方案的安排,

公务员制度委员会秘书处将从共同制度各组织收集信息，以便编写关于共同制度内部性别平等和多样化情况的综合报告。

2019 年方案执行情况与计划成果对照

31.7 2018-2019 年拟议方案预算中提到，2019 年的一项计划成果是为联合国共同制度实行最新的工作地点差价调整数等级和租金补贴门槛值以及流动/艰苦条件分类。这项计划成果已经实现，其证据是外地工作地点艰苦条件分类的所有请求均已 100%地完成。及时更新分类可确保工作人员享有最新的应享权利，并确保工作人员没有暂时损益。

2019 年方案执行情况：国际公务员制度委员会支持联合国共同制度

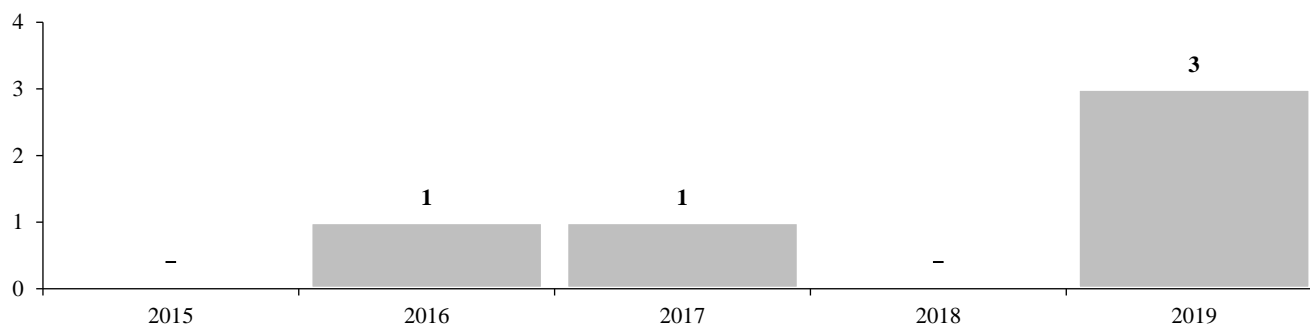
31.8 公务员制度委员会力求在 2018 年获得的知识基础上，通过适用共同人事标准、方法和安排，形成一个统一的国际公务员制度。1975 年委员会成立时，有 12 个组织(包括联合国及其附属方案和专门机构)接受《公务员制度委员会规约》。联合国共同制度便随着《规约》的接受而应运而生，形成一个薪金、津贴和其他服务条件的共同制度。多年来，共同制度各组织得益于规模经济，因为有一个集中维持的薪级表和津贴表，服务条件一致的公平性和成本效益，使会员国能审查一套通用的雇用条件。

31.9 许多国际组织认识到加入联合国共同制度的好处，因此已经接受《国际公务员制度委员会规约》。委员会现有 28 个成员组织。自从委员会完成大会已在 2015 年第 70/244 号决议中核准的整套订正报酬以来，委员会比往年更经常地在各区域举办报酬讲习班，即南美、非洲和近期在中东，提供整套订正报酬的信息。参加讲习班的不仅有共同制度的工作人员，而且有遵循这一制度的其他国际组织工作人员。此外，公务员制度委员会还推出了一个更便于使用的网站，其中除其他外提供整套报酬变化和共同制度方面的详情。

实现目标方面的进展情况以及业绩计量

31.10 这项工作有助于为联合国共同制度工作人员提供公平、统一的服务条件。事实证明，由于委员会的努力，越来越多的组织表示有兴趣加入共同制度或正在遵循这套薪金、津贴和其他服务条件制度。2016 年和 2017 年有 2 个组织加入，最近又有 3 个组织表示有兴趣加入共同制度。目前这些组织正在接受加入共同制度之前的审查。另有 36 个国际组织在遵循委员会制定的薪金、津贴和服务条件制度，但尚未正式请求加入共同制度。共同制度中的新组织带来了新的好处，因为有了新的想法和经验与委员会和各组织分享。这有利于整个共同制度。

图 31.一
业绩衡量：加入或对联合国共同制度感兴趣的组织数目



2021 年计划成果

成果 1: 改进的整套报酬(从 2020 年承接的成果)

- 31.11 公务员制度委员会将根据其任务规定, 继续从事有关整套报酬的工作, 并将开展调查, 收集服务条件方面的信息, 然后提出任何调整建议, 并更好地支持会员国对整套报酬的调整作出决策。这项工作预计在下文 2021 年的业绩计量中体现。2020 年使用了一个代用业绩计量, 以反映下述情况: 大会第 74/251 号决议核准, 次级方案一级的方案说明可仅列目标。

表 31.1
业绩计量

2017	2018	2019	2020	2021
不适用	共同制度所有 28 个组织以一致方式执行新的联合国共同制度整套报酬	共同制度所有 28 个组织以一致方式全面执行新的共同制度整套报酬	共同制度所有组织全面一致地执行整套报酬以及会员国对提供的关于整套报酬的信息是否有用提出反馈意见	收到的来自工作人员和各组织的定性和定量反馈表明整套报酬达到预期目标, 并对组织交付方案产生积极影响

成果 2: 更加关注利益相关方的需求(新成果)

- 31.12 《公务员制度委员会规约》为委员会规定的任务包括工作人员雇用条件的大部分方面。《规约》规定委员会在工作地点差价调整数、每日生活津贴和艰苦条件津贴等一些事项上作出决定。在专业人员薪金和教育补助金等其他方面, 委员会向大会提出建议, 由大会就这些事项作出最后决定, 在其他一些事项上, 如人力资源政策问题或总部工作地点的当地薪级表, 委员会向各组织的行政首长提出建议。
- 31.13 在所有这些方面, 公务员制度委员会从成立之初就一直让利益攸关方参与决策和建议进程。委员会在进行审查时, 有时会成立工作组, 其中包括组织代表和工作人员代表。工作组在全体成员在场的情况下作出决定, 然后将这些决定提交全体委员会, 其中也有工作人员代表和组织代表, 并允许他们就有关问题发表意见。委员会考虑所有观点, 有时可决定进一步审查所涉项目或将其提交大会。

内部挑战和对策

- 31.14 公务员制度委员会面临的挑战是, 工作人员和各组织在报酬问题上的利益并非总是一致的, 证明就是日内瓦工作人员于 2019 年因日内瓦完成 2016 年一轮的生活费调查后导致工作地点差价调整数乘数降低而采取行动。虽然在日内瓦进行调查的方式和采用的方法与所有其他工作地点相同, 但却导致生活费用下降, 于是日内瓦的一些工作人员提起诉讼。
- 31.15 因此, 为了避免今后发生类似情况, 公务员制度委员会将加强与所有利益攸关方的沟通, 不仅沟通联合国共同制度报酬的各个方面, 而且沟通委员会的作用。为此, 委员会将进一步致力于完善一个强有力的沟通战略。委员会将更频繁地发布各种应享权利和津贴、报酬变化、关于委员会及其作用的信息, 并为广大工作人员提供问答时间。

第 31 款 共同出资的行政活动

实现目标方面的进展情况以及业绩计量

- 31.16 这项工作预计有助于联合国共同制度工作人员公平、统一的服务条件。这将体现在没有工作人员提起诉讼，工作人员和各组织表示理解整套报酬和委员会的作用。

表 31.2
业绩计量

2017	2018	2019	2020	2021
不适用	不适用	工作人员对委员会的决定提起诉讼	工作人员更好地了解委员会的作用	没有工作人员提起诉讼

立法授权

- 31.17 以下清单列示公务员制度委员会的所有授权。

大会决议

3357(XXIX)	国际公务员制度委员会规约	74/255 A-B	联合国共同制度
67/257	联合国共同制度：国际公务员制度委员会的报告		

应交付产出

- 31.18 表 31.3 按类别和次类别列示 2019-2021 年期间有助于和预计有助于实现上述目标的所有应交付产出。

表 31.3

国际公务员制度委员会：按类别和次类别列示的 2019-2021 年期间应交付产出

类别和次类别	2019 年 计划数	2019 年 实际数	2020 年 计划数	2021 年 计划数
A. 协助政府间进程和专家机构				
议事机构文件(文件数目)	1	1	1	1
1. 国际公务员制度委员会年度报告	1	1	1	1
实质性会议服务(三小时会议次数)	51	52	51	52
2. 第五委员会会议	1	1	1	1
3. 方案和协调委员会会议	1	1	1	1
4. 行政和预算问题咨询委员会会议	1	1	1	1
5. 与工作地点差价调整数问题咨询委员会开会	1	1	1	1
6. 国际公务员制度委员会会议	1	2	1	2
7. 国际公务员制度委员会关于服务条件具体问题的工作组会议	4	4	4	4
为各类会议提供会议服务和秘书处服务(三小时会议次数)	42	42	42	42
B. 生成和转让知识				
研讨会、讲习班和培训活动(天数)	17	17	17	17
8. 每月(或每两个月)修订并颁布工作地点差价调整数和租金补贴门槛值	9	9	9	9

第十编 共同出资的行政活动和特别费

类别和次类别	2019年 计划数	2019年 实际数	2020年 计划数	2021年 计划数
9. 每月(或每两个月)修订并颁布约 400 个每日生活津贴率	8	8	8	8
出版物(出版物数目)	6	6	6	6
10. 薪金和津贴小册子	1	1	1	1
11. 工作地点差价调整数小册子	2	2	2	2
12. 流动和艰苦条件津贴办法及相关安排指南	1	1	1	1
13. 有关危险津贴地点的信息	1	1	1	1
14. 休养框架	1	1	1	1
C. 实质性应交付产出				
<p>协商、咨询和宣传：就人力资源管理方面的具体领域向联合国上诉法庭和国际劳工组织行政法庭提供咨询，与会员国和联合国共同制度以外的组织举行情况介绍会。</p>				
E. 使能应交付产出				
<p>行政管理：更新和维护国际公务员制度委员会网站，为委员会和工作地点差价调整数问题咨询委员会的报告编写文件和实质性文件，就会员国、各组织和工作人员代表提出的具体问题编写研究文件(委员会限制分发的文件)，在外地工作地点进行薪金调查和生活费调查。</p>				

B. 2021 年拟议所需员额资源和非员额资源

国际公务员制度委员会

概览

31.19 表 31.4 至 31.6 显示 2021 年拟议共同出资活动的资源，并酌情显示资源变动细节。

表 31.4
财政资源

(千美元)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动					2021 年估计数 (重计费用前)	重计 费用	2021 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			
员额	7 545.6	6 521.1	—	—	—	—	—	6 521.1	184.9	6 706.0
其他工作人员费用	40.5	132.6	—	—	—	—	—	132.6	2.6	135.2
报酬：非工作人员	623.3	577.2	—	—	—	—	—	577.2	—	577.2
招待费	2.5	3.3	—	—	—	—	—	3.3	0.1	3.4
咨询人	199.9	528.4	—	—	—	—	—	528.4	10.0	538.4
代表差旅	482.9	542.9	—	—	—	—	—	542.9	10.3	553.2
工作人员差旅	278.1	251.9	—	—	—	—	—	251.9	4.8	256.7
订约承办事务	230.2	132.0	—	—	—	—	—	132.0	2.5	134.5
一般业务费用	1 480.5	956.6	—	—	—	—	—	956.6	18.1	974.7
用品和材料	9.3	30.3	—	—	—	—	—	30.3	0.6	30.9
家具和设备	8.6	53.4	—	—	—	—	—	53.4	1.0	54.4
房地改善	2.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
研究金、赠款和捐助款	3.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
共计	10 906.8	9 729.7	—	—	—	—	—	9 729.7	234.9	9 964.6

表 31.5
员额变动^a

	数目	职等
2020 年核定数	45	1 个 D-2, 3 个 D-1, 4 个 P-5, 9 个 P-4, 3 个 P-3, 4 个 P-2/1, 3 个 GS (PL), 18 个 GS (OL)
2021 年拟议数	45	1 个 D-2, 3 个 D-1, 4 个 P-5, 9 个 P-4, 3 个 P-3, 4 个 P-2/1, 3 个 GS (PL), 18 个 GS (OL)

^a 2021 年无拟议员额变动。

注：表格和图中使用了以下缩写：GS(OL)，一般事务人员(其他职等)；GS(PL)，一般事务人员(特等)。

表 31.6
员额资源

职类	2020 年核定数	变动			共计	2021 年拟议数
		技术调整	新的/扩大的任务	其他		
专业及以上职类						
D-2	1	—	—	—	—	1
D-1	3	—	—	—	—	3
P-5	4	—	—	—	—	4
P-4	9	—	—	—	—	9
P-3	3	—	—	—	—	3
P-2/1	4	—	—	—	—	4
小计	24	—	—	—	—	24
一般事务人员						
特等	3	—	—	—	—	3
其他职等	18	—	—	—	—	18
安保服务	—	—	—	—	—	—
小计	21	—	—	—	—	21
共计	45	—	—	—	—	45

31.20 关于 2021 年拟议资源分配的其他详细情况见表 31.8 和图 31.二。

31.21 2021 年拟议资源总额在重计费用前为 9 729 700 美元，与 2020 年批款相比没有变化。拟议资源数额用于充分、高效率和高成效地执行任务。

31.22 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，公务员制度委员会正在将环境管理做法纳入业务活动。2019 年，委员会在对艰苦条件津贴进行年度审查期间，使用电子文件夹向与会者提供材料。此外，委员会协调一致地作出努力，减少为筹备国际公务员制度委员会届会而发送给专员的文件，代之以向专员提供查看文件的链接。2021 年，委员会将继续开发一个在线储存库，用于储存更多的调查资料，从而减少邮寄的调查数据数量。

31.23 关于及时提交文件和提前预订机票的遵守情况见表 31.7。为力求充分遵守预订机票的政策，公务员制度委员会密切监测计划进行的所有必要旅行，确保此类旅行提前远不止两周处理并核准。然而，在大多数情况下，邀请工作人员和委员会成员与会讨论影响联合国共同制度工作人员问题的通知发得很晚，使委员会面临困难。委员会将继续努力监测必不可少的旅行，并提前两周以上核准旅行计划。

第 31 款 共同出资的行政活动

表 31.7
合规率

(百分比)

	2019 年计划数	2019 年实际数	2020 年计划数	2021 年计划数
及时提交文件	100	100	100	100
在差旅开始前至少 2 个星期购买机票	100	73	100	100

表 31.8
按类别列示的财政资源和员额资源演变情况(共同出资)

(千美元/员额数目)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动				2021 年估计数 (重计费用前)	
			技术调整	新的/ 扩大的任务	其他	共计		
按主要支出类别列示的财政资源								
员额	7 545.6	6 521.1	—	—	—	—	—	6 521.1
非员额	3 361.2	3 208.6	—	—	—	—	—	3 208.6
共计	10 906.8	9 729.7	—	—	—	—	—	9 729.7
按职类列示的员额资源								
专业及以上职类		24	—	—	—	—	—	24
一般事务及有关职类		21	—	—	—	—	—	21
共计		45	—	—	—	—	—	45

图 31.二
2021 年拟议资源分配情况(重计费用前)——共同出资

(员额数目/千美元)

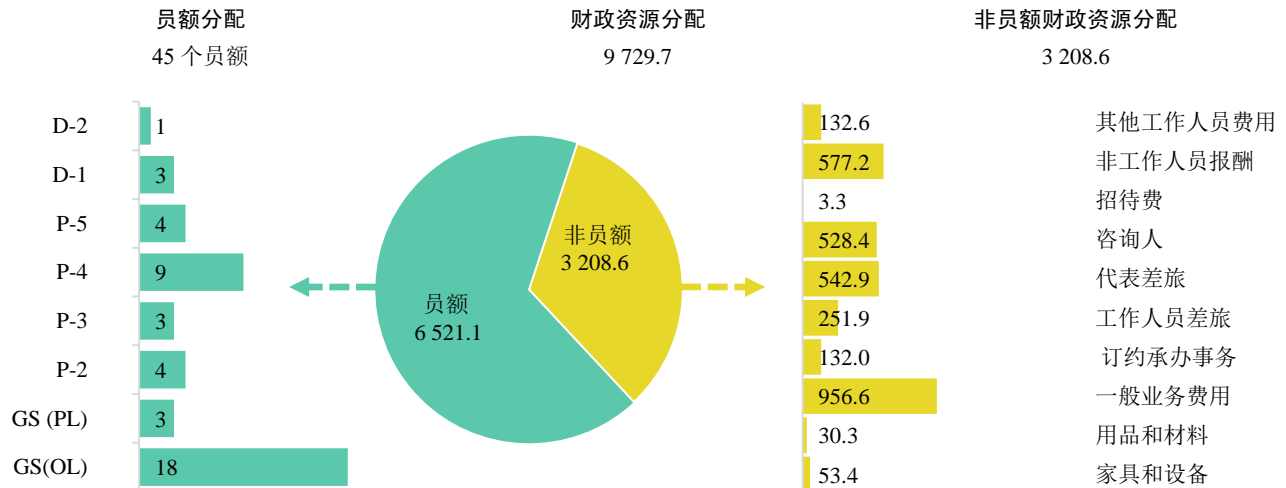


表 31.9
按类别列示的财政资源和员额资源演变情况(联合国分担的费用)

(千美元)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动				2021 年估计数 (重计费用前)	
			技术调整	新的/ 扩大的任务	其他	共计		
按主要支出类别列示的财政资源								
非员额								
赠款和捐助款	3 452.2	3 359.3	(70.7)	—	—	(70.7)	(2.1)	3 288.6
共计	3 452.2	3 359.3	(70.7)	—	—	(70.7)	(2.1)	3 288.6

31.24 所需经常预算资源为 3 288 600 美元，与 2020 年批款数相比减少 70 700 美元。

31.25 出现 70 700 美元差异的原因是：

技术调整：首协会按照既定方法确定根据联合国秘书处在公务员制度委员会 2021 年预算中分担的份额为 33.8%，因此减少 70 700 美元。

二. 联合检查组

前言

联合检查组是唯一一个负责站在整个系统的高度开展工作的独立外部监督机构，多年来响应各组织和立法机构的需求，就不同主题提出独到的见解，并支持落实《2030 年可持续发展议程》，同时始终不渝地致力于加强联合国系统的透明度、问责制和学习力。

2019 年，联合检查组完成报告 9 份，转到 2020 年初完成的报告 7 份。2020 年工作方案中有 6 项新的审查，其中反映大会的指导方针，即继续审查单个组织的管理和行政；改善资源的有效管理，提高透明度；继续重点关注参加组织和联合国会员国的优先事项。

联合检查组在协商、实质性分析和总结学习上一个所涉期间为 2010-2019 年的框架所取得的成果基础上，为 2020-2029 年期间制定了新的战略框架。

新战略框架更加注重《2030 年议程》和改革工作，同时覆盖全系统的相关专题领域。

联合检查组主席

艾琳·克罗宁(签名)

A. 2021 年拟议方案计划和 2019 年方案执行情况

总方向

任务和背景

- 31.26 大会第 31/192 号决议所载联合检查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，其中确认最佳做法、提出基准并促进已采纳其章程的联合国系统各组织共享信息。

工作方案

目标

- 31.27 联合检查组促成实现的目标是改进联合国系统的效率、效力和协调。

战略

- 31.28 为帮助改进联合国系统的效率和效力，联合检查组确保工作方案包括在全系统范围内对选定的以下主要专题领域实施审查：(a) 问责和监督职能和制度；(b) 管理及行政做法；(c) 政策、战略和方案的执行，以及为落实可持续发展目标等国际商定的发展目标而进行的协调和协作；(d) 治理安排和机制，以及机构间协调。联检组尤其要在全系统范围内审查联合国系统各组织就人力和财政资源、行政、成果管理制、战略规划和管理、变革管理、风险管理、安保和安全以及信息技术领域采用的管理和行政做法和方法，预计会从中获得更好的信息，以便立法机构决策，并提出建议。这项工作预计会改善联合国系统各组织的效率和效力。过去在这一方面取得的成果包括联检组在 2010-2017 年期间就效率和效力提出的建议，其平均接受率高达 70% 以上，已接受建议的平均执行率高达 84% 以上。
- 31.29 为帮助联合国系统各组织之间更好地协调，联合检查组在开展审查工作时，特别是开展与《2030 年议程》有关的审查工作时，将注重涉及整个系统并可在所有或多个组织进行评估的事宜，预计最终会提出建议，一旦付诸实施，将使联合国系统各组织更好地协调和协作、更好地配合支持落实可持续发展目标的行动。过去在这方面取得的成果包括 2010-2017 年期间就加强联合国系统各组织之间的协调与协作提出的建议，其平均接受率为 57%，同期已接受建议的平均执行率为 80%。
- 31.30 为帮助改进联合国系统的效率、效力和协调，联合检查组还将开发和建立有效平台，用于分享联检组在工作所涉的各个专题领域中形成的良好做法和积累的知识，预计最终会提出建议，一旦付诸实施，将使联合国系统各组织更好地协调和协作，更好地配合支持落实可持续发展目标的行动。过去在这方面取得的成果包括 2010-2017 年期间为推广良好做法而提出并被联合国系统各组织所接受的建议，其平均执行率高达 84% 以上。

2021 年外部因素

- 31.31 在外部因素方面，2021 年总体计划以下列规划假设为基础：参加组织全面配合联合检查组的审查，而且接受和执行建议。
- 31.32 联合检查组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，联合检查组对各组织单独进行管理和行政审查的工作范围规定审查和报告这些组织在性别平等方面的政策和做法。

2019 年方案执行情况与计划成果对照

- 31.33 2018-2019 两年期拟议方案预算中提到，2019 年的一项计划成果是会员国和各参加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，证明是联合国系统各组织接受建议的比例为 69%，目标比例则为 70%。
- 31.34 在支持立法机构决策方面，联合检查组实现了计划成果。认真考虑联检组报告的以下例子进一步证明了这一点：
- (a) 2018 年关于加强残疾人无障碍参加联合国系统各种会议的报告：大会赞赏地注意到这份报告，敦促秘书长在所有联合国设施和各种会议上酌情及时执行报告所载全部 10 项建议，并邀请联合国系统各组织行政首长和联合国系统各组织立法机构在其组织内部落实联检组报告中的相关建议，还请秘书长在大会第七十五届会议主要会期期间向大会提交执行进展报告；
 - (b) 2019 年关于审查联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)管理和行政的报告，其中立法机构——方案协调委员会欢迎这份报告，赞赏地肯定关于加强方案协调委员会治理和问责的建议，认可对艾滋病署实施审查的价值。方案协调委员会决定设立一个工作组，研究联检组向方案协调委员会提出的建议，并向 2020 年 12 月方案协调委员会第四十七届会议提交报告，其中提出执行选项。艾滋病署管理层决心执行针对秘书处和艾滋病署提出的全部建议。方案协调委员会还请共同赞助组织提请各自的理事机构注意此份报告。

2019 年方案执行情况：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

- 31.35 联合检查组以 2018 年掌握的情况为基础，在 2019 年撰写了七份针对整个系统的报告、两份针对单个组织的报告和一封致管理当局函。针对整个系统的报告涉及《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》；关于在《2030 年议程》的背景下将减少灾害风险纳入联合国系统工作的审查；联合国系统各组织的变革管理；联合国系统云计算服务管理；联合国系统各审计和监督委员会；联合国系统各组织的工作人员交换方案和类似的机构间流动措施；联合国系统各组织将服务外包给商业服务提供商的现行做法。针对单个组织的审查涉及国际民用航空组织的管理和行政，以及艾滋病署。在审查拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)的管理和行政过程中，向拉加经委会发送了致管理当局函。

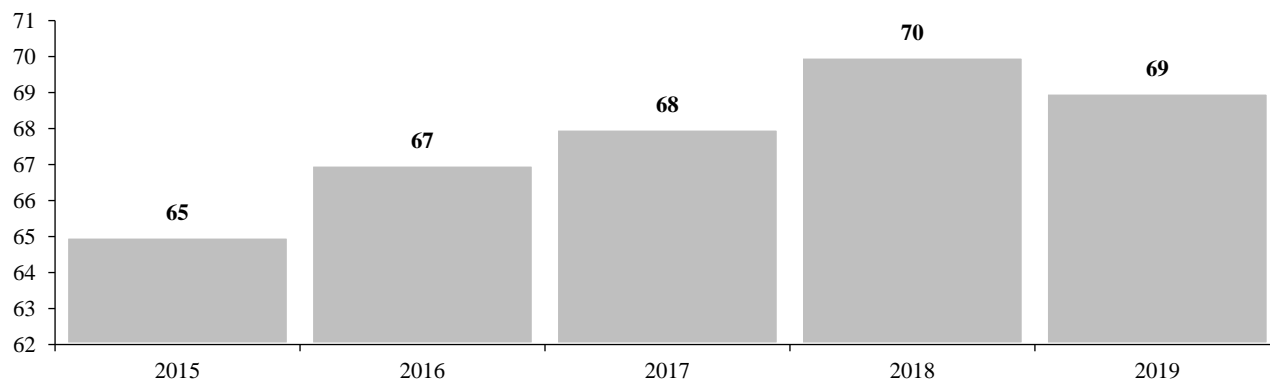
在实现目标方面的进展情况以及业绩计量

- 31.36 这项工作帮助改进了联合国系统的效率和效力，证明是联合检查组 69%的建议被相关实体接受。2019 年，已接受建议的执行率为 81%。

图 31.三

业绩计量：联合检查组建议的接受率

(百分比)



2021 年计划成果

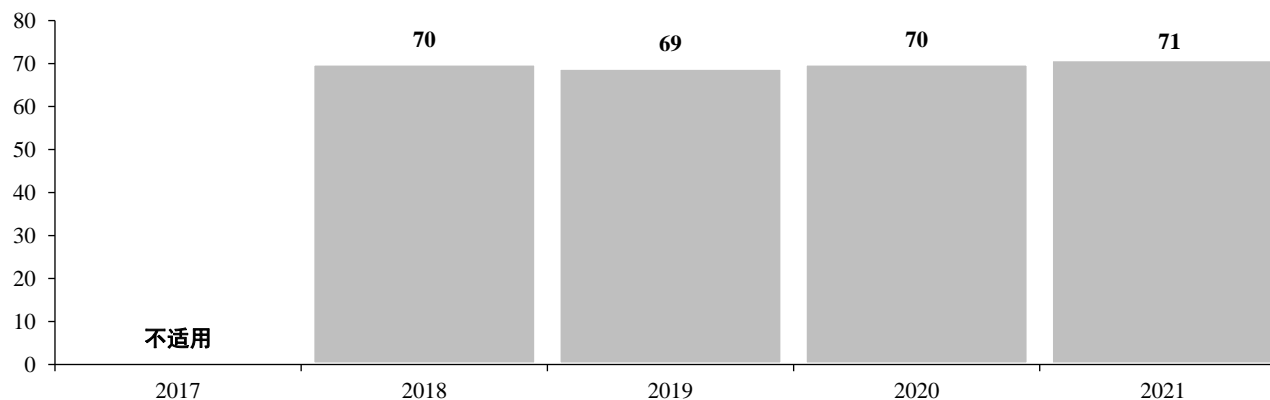
成果 1：联合检查组建议的接受率提高(从 2020 年承接的成果)

- 31.37 联合检查组将根据任务规定，继续从事与报告涉及的专题和内容有关的工作，并且使撰写的报告与参加组织及其立法机构的优先事项更加一致，使针对参加组织的战略举措提出的建议更加中肯，并使参加组织更多地利用联检组的产出。预计这将通过下文 2021 年的业绩计量体现。2020 年使用了一个代用业绩计量，以反映下述情况：大会第 74/251 号决议核准，次级方案一级的方案说明可仅列目标。

图 31.四

业绩计量：联合检查组建议的接受率

(百分比)



成果 2：使工作方案与联合国系统的优先事项保持一致，以更加有效地帮助立法机构和组织(新成果)

31.38 审查主题对参加组织而言相关、重要、高度优先的直接结果是联检组的建议得到接受和执行。联检组在编制工作方案时将更加清晰地划出四个重点专题领域，分别是：(a) 问责和监督职能和制度；(b) 管理及行政做法；(c) 政策、战略和方案执行情况以及为落实可持续发展目标等国际商定的发展目标而进行的协调和协作；(d) 治理安排和机制，以及机构间协调。

内部挑战和对策

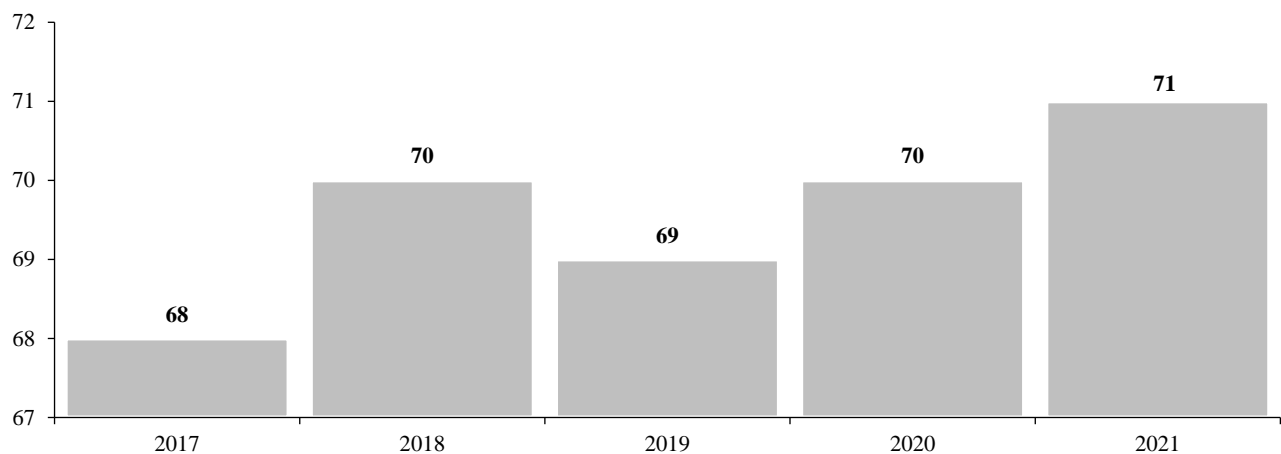
31.39 联合检查组在编制工作方案时遇到的挑战是找出联合国系统各组织共有的全系统问题是共同优先事项。

31.40 于是，联合检查组在编制 2021 年工作方案的过程中，会分析参加组织的行政首长、监督协调机构以及检查专员提出的意见和建议，确保将之与联检组战略所述的四个既定专题领域相对应。在实现目标方面的预期进展情况以及业绩计量

31.41 这项工作预计可以帮助改进联合国系统的效率、效力和协调，证明是联合检查组建议的接受率提高，达到 71%这个目标。

图 31.五
业绩计量：联合检查组建议的接受率

(百分比)



立法授权

31.42 以下清单列示联合检查组的所有授权。

大会决议

[31/192](#) 联合检查组章程

[73/287](#) 联合检查组

应交付产出

31.43 表 31.10 按类别和次类别列示 2019-2021 年期间有助于和预计有助于实现上述目标的所有应交付产出。

表 31.10

联合检查组：按类别和次类别列示的 2019-2021 年期间应交付产出

类别和次类别	2019 年 计划数	2019 年 实际数	2020 年 计划数	2021 年 计划数
A. 协助政府间进程和专家机构				
议事机构文件(文件数目)	11	10	10	10
1. 联合检查组当年报告和次年工作方案	1	1	1	1
2. 联合检查组关于工作方案所载审查实施情况的报告	10	9	9	9
实质性会议服务(三小时会议次数)	25	14	18	18
3. 第五委员会会议	19	9	13	13
4. 第二委员会会议	2	3	2	2
5. 方案和协调委员会会议	3	1	2	2
6. 行政和预算问题咨询委员会会议	1	1	1	1
B. 生成和转让知识				
技术材料(材料数目)	1	1	1	1
7. 联合检查组的说明和致管理当局函	1	1	1	1

B. 2021 年拟议所需员额资源和非员额资源

联合检查组

概览

31.44 表 31.11 至 31.13 显示 2021 年拟议共同出资资源，并酌情显示资源变动细节。

31.11

财政资源

(千美元)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动					2021 年估计数 (重计费用前)	重计费用	2021 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			
员额	6 893.9	6 498.3	—	—	—	—	6 498.3	159.9	6 658.2	
其他工作人员费用	31.1	49.1	—	—	—	—	49.1	0.8	49.9	
咨询人	71.9	56.2	—	—	—	—	56.2	1.0	57.2	
工作人员差旅	253.0	310.2	—	—	—	—	310.2	5.9	316.1	
订购承办事务	37.2	38.4	—	—	—	—	38.4	0.7	39.1	
一般业务费用	55.9	61.1	—	—	—	—	61.0	1.1	62.1	
用品和材料	5.7	10.1	—	—	—	—	10.1	0.1	10.2	
家具和设备	41.9	25.7	—	—	—	—	25.7	0.4	26.1	
共计	7 390.6	7 049.0	—	—	—	—	7 049.0	169.9	7 218.9	

表 31.12

员额变动^a

	数目	职等
2020 年核定数	31	12 个 D-2, 2 个 P-5, 3 个 P-4, 4 个 P-3, 1 个 P-2/1, 1 个 GS(PL), 8 个 GS(OL)
2021 年拟议数	31	12 个 D-2, 2 个 P-5, 3 个 P-4, 4 个 P-3, 1 个 P-2/1, 1 个 GS(PL), 8 个 GS(OL)

^a 2021 年无拟议员额变动。

注：表格和图表使用的缩写如下：GS(OL)，一般事务人员(其他职等)；GS(PL)，一般事务人员(特等)。

表 31.13
员额资源

职类	2020 年 核定数	变动			共计	2021 年 拟议数
		技术调整	新的/ 扩大的任务	其他		
专业及以上职类						
D-2	12	—	—	—	12	12
D-1	—	—	—	—	—	—
P-5	2	—	—	—	2	2
P-4	3	—	—	—	3	3
P-3	4	—	—	—	4	4
P-2/1	1	—	—	—	1	1
小计	22	—	—	—	22	22
一般事务人员						
特等	1	—	—	—	1	1
其他职等	8	—	—	—	8	8
安保服务	—	—	—	—	—	—
小计	9	—	—	—	9	9
共计	31	—	—	—	31	31

31.45 2021 年拟议资源总额在重计费用前为 7 049 000 美元，与 2020 年批款相比没有变化。拟议资源数额用于充分、高效率和高成效地执行任务。

31.46 根据《2030 年议程》，特别是根据可持续发展目标中鼓励各组织将可持续性信息纳入各自报告周期的具体目标 12.6，并且根据大会第 72/219 号决议第 19 段所述共有任务，联合检查组将继续减少碳足迹，为此压缩复印纸使用量和文件印刷量，降低差旅费，尽可能用其他方式代替面对面会议。

31.47 关于及时提交文件和提前预订机票的遵守情况见表 31.14。联合检查组要求为每个审查项目提交差旅计划，以便提前购买相关机票。

表 31.14
遵守率

(百分比)

	2019 年 计划数	2019 年 实际数	2020 年 计划数	2021 年 计划数
及时提交文件	100	100	100	100
在差旅开始前至少 2 个星期购买机票	100	92	100	100

表 31.15
按类别列示的财政资源和员额资源演变情况(共同出资)

(千美元/员额数目)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动					2021 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	
按主要支出类别列示的财政资源								
员额	6 893.9	6 498.3	—	—	—	—	—	6 498.3
非员额	496.7	550.7	—	—	—	—	—	550.7
共计	7 390.6	7 049.0	—	—	—	—	—	7 049.0
按职类列示的员额资源								
专业及以上职类		22	—	—	—	—	—	22
一般事务及有关职类		9	—	—	—	—	—	9
共计		31	—	—	—	—	—	31

图 31.六
2021 年拟议资源分配情况(重计费用前)——共同出资

(员额数目/千美元)

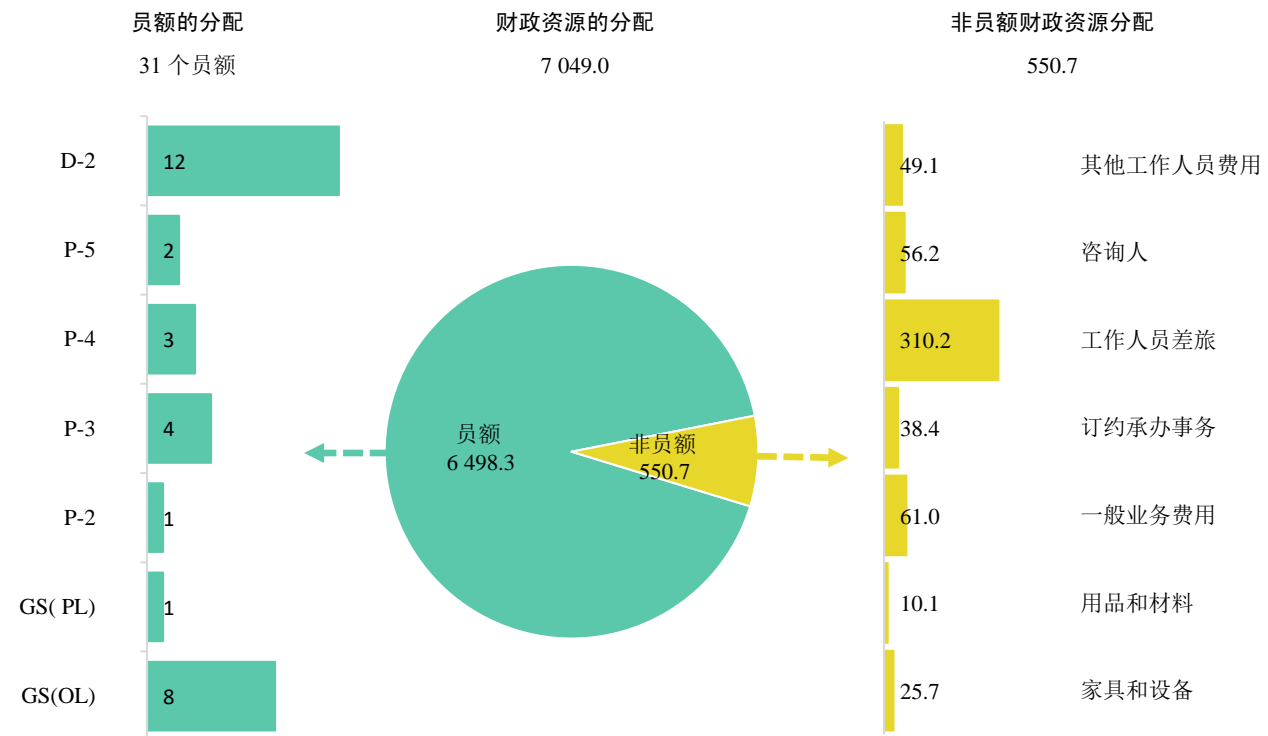


表 31.16
按类别列示的财政资源和员额资源演变情况(联合国分担的费用)

(千美元)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动			2021 年估计数 百分比 (重计费用前)		
			技术 调整	新的/ 扩大的任务	其他			
按主要支出类别列示的财政资源								
非员额								
赠款和捐助款	1 851.6	1 913.3	95.7	—	—	95.7	5.0	2 009.0
共计	1 851.6	1 913.3	95.7	—	—	95.7	5.0	2 009.0

31.48 所需经常预算资源为 2 009 000 美元，与 2020 年批款数相比增加 95 700 美元。

31.49 出现差异的原因是：

技术调整：首协会按照既定方法确定联合国秘书处在联合检查组 2021 年预算中分担的份额为 28.5%，因此增加 95 700 美元。

三. 联合国系统行政首长协调理事会

前言

由经济及社会理事会设立的联合国系统行政首长协调理事会(首协会)仍是一个不可或缺的机制。首协会将联合国系统领导人聚集在一起，确保协调一致地执行赋予各成员组织的任务。

我作为主席，加强了首协会作为战略政策空间和一体化与合作主要动力的效力，以真正的跨支柱方式，围绕《2030年可持续发展议程》走到一起。该议程是我们为人类和地球实现和平与繁荣的共同蓝图。31位行政首长在半年度会议上探讨至关重要的议题，权衡国际社会面临的挑战和我们不断变化的业务环境的复杂性。我们着眼未来，商定共同的前进道路，承诺充分投入我们各组织广泛而深入的专业知识、经验和影响力。

首协会的附属机构(方案问题高级别委员会和管理问题高级别委员会)向行政首长提供支助，为解决《2030年议程》和其他政府间指令提出的关键问题制定全系统对策，确保我们最大限度地发挥我们各组织负责的资源的影响力。

2021年，我将推动首协会兑现承诺，使联合国系统发挥促进作用，调动必要的能力、政治意愿和资源，以推动可持续发展目标行动十年，同时与我们的利益攸关方建立更好的联系，以消除世界人民的疑虑，实现他们愿望。在人类的这一关键时刻，联合国系统有责任提供解决方案和希望。这始于首协会的领导。

联合国秘书长

安东尼奥·古特雷斯(签名)

A. 2021 年拟议方案计划和 2019 年方案执行情况

总方向

任务和背景

- 31.50 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组织的行政首长组成,负责根据联合国系统各组织的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、活动方面相互一致、合作和协调。首协会的任务由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)确定。在当前国际社会面临日益复杂、相互关联的全球性挑战之时,联合国系统各实体协调一致地采取行动比以往任何时候都重要。调动联合国系统的集体能力对支持会员国广泛、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各项任务至关重要。

工作方案

目标

- 31.51 首协会致力促成实现的目标是利用联合国系统各组织的集体能力有效执行任务。

战略

- 31.52 为促进利用联合国系统各组织的集体能力有效执行任务,首协会及其两个高级别委员会将继续为联合国系统高级领导人提供手段确立共同愿景;商定战略行动;在方案和行政管理方面谋求政策一致性;协调对资源、能力、知识的使用。首协会将提供愿景和发挥领导作用,指导联合国系统各组织有效、协同地执行任务。预计这项工作将加快会员国在广泛、综合地执行《2030 年议程》以及执行联合国系统各实体所肩负的各项任务方面取得进展。过去在这方面的成果包括,2019 年 5 月,联合国系统向 2019 年气候行动峰会发出联合呼吁(CEB/2019/1,附件),呼吁在减缓、适应、气候融资和创新领域采取具体行动,从而传达了联合国系统实现商定气候雄心的战略远景。此外,联合国系统本身也再次承诺增强系统的雄心壮志,采取具体步骤应对气候变化,并把可持续发展考虑因素更系统地纳入系统的业务活动。为了把承诺变为现实,首协会还核可了 2020-2030 年联合国系统可持续性管理两部分战略(CEB/2019/1/Add.1)的第一阶段(管理方面的环境可持续性)。另一个例子是颁布了联合国残疾包容战略(CEB/2019/1/Add.6)。该战略为通过联合国工作所有支柱在残疾包容方面取得可持续和变革性进展奠定了基础。该战略载列的全系统政策作出最高级别的承诺,并提出了联合国系统今后十年在残疾包容问题上的愿景,其目的是为支持会员国执行《残疾人权利公约》、《2030 年议程》和其他国际人权文书并为发展和人道主义承诺制定一个体制框架。
- 31.53 首协会将通过方案问题高级别委员会,继续促进全系统的政策一致和方案协调,以应对政府间授权任务,并支持国际商定的发展目标。首协会还将制定协调一致的共同战略、方法和框架,以解决新出现的需要采取全系统行动的政策和方案问题(如关于前沿技术、跨支柱统筹、不平等和危机)。预计这项工作将使联合国系统对全球挑战作出更加协调一致的反应。过去在这方面的成果

包括在 2019 年发布了三项全系统方法，以应对在工作领域、¹ 教育和学习² 以及人工智能³ 方面快速技术变革产生的潜在社会经济影响。在制订这些方法时，开展了机构间协商进程，重点关注发展中国家、特别是最不发达国家的独特需求和观点，以确保最贫穷和最脆弱的人不会因新技术而进一步处于不利地位或掉队。2019 年，方案高委会还核准了城市可持续发展战略 (CEB/2019/1/Add.5)，以指导联合国系统协调努力，协助会员国抓住快速城市化产生的机遇并应对由此带来的挑战，以实现可持续发展目标以及《新城市议程》的愿景和目标。

- 31.54 首协会还将通过管理问题高级别委员会继续协助制定创新办法，以提高效率和简化业务做法，并加快业务活动的相互统一、相互承认和相互整合。高管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方面的职能网，传播各个管理领域的最佳做法、创新管理办法及伙伴关系，并酌情予以相互承认。预计这项工作将提高联合国系统各组织提供支持交付任务的有效管理对策的能力。过去在这方面的成果包括设立了联合国全球人力资源服务中心，也称为“**OneHR**”服务中心，为具有成本效益和风险意识的聘用和管理人才方式提供综合咨询服务，例如包括组织设计、职务分类以及证明人调查和核实等(见 CEB/2019/3)。在文件和知识管理领域，高管会的活动加强了联合国系统利用数据进行知情决策和报告的能力，其中包括试行机器学习，以从联合国文件中提取并分析信息，以及开发将用于机读文件和数据的可持续发展目标数字识别符。⁴ 另一项里程碑成果是在通过相互承认声明的原则方面取得了进展。相互承认声明是管理改革的一项根本推进手段，消除了进一步整合共享服务的障碍(同上)。此外，“数据立方体”倡议确保联合国系统整体继续提高全系统财务数据的一致性和透明度。

2021 年外部因素

- 31.55 在外部因素方面，2021 年总体计划所依据的规划假设是，成员组织致力于其中，并对首协会处理的问题及时提出意见。
- 31.56 首协会酌情将性别平等视角纳入其活动、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，首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组确认性骚扰是歧视和特权文化的一种表现，以不平等的性别关系和其他权力态势为根基。工作组交付了数项关键产出，其中包括为管理人员制定关于预防和应对工作场所性骚扰的共同指南，以及制订并发布《在联合国活动期间或与联合国活动有关的情况下防止性骚扰行为守则范本》。工作组还启动了“清白背景调查”筛选数据库。这是一个重要的全系统工具，旨在避免雇用和重新雇用因被认定实施性骚扰而与联合国系统某组织终止工作关系的个人或有待决定性骚扰指控的人。工作组还侧重于加快行动，改进和扩大联合国系统的调查反应和能力，以接收、处理并迅速有效地应对有关不正当性行为的投诉和报告，包括为此组织了两次首协会-机构间常设委员会防止性剥削、性虐待和性骚扰调查机构联席会议。

¹ 《联合国系统关于工作未来的战略》(CEB/2019/1/Add.2)。

² 《联合国全系统实现包容、公平和创新的全民教育和学习的战略方法》(CEB/2019/1/Add.4)。

³ 《支持人工智能能力发展的联合国全系统战略方法和路线图》(CEB/2019/1/Add.3)。

⁴ 见 CEB/2019/3 和 <http://metadata.un.org/sdg>。

2019 年方案执行情况与计划成果对照

- 31.57 2018-2019 两年期拟议方案预算中提到，2019 年的一项计划成果是通过提高联合国系统各组织的效率和效力改进政府间任务的执行。这项计划成果已经实现，证据是旨在提高效率和效力的 12 项协调举措已经取得进展，包括共同行政程序、做法和机制；全系统标准；共享工具；强化的业务安排与合作，此外，另有 13 项举措已在 2018 年执行，实现了 2018-2019 年两年期 25 项协调活动的目标。
- 31.58 一个显著的例子是，管理问题高级别委员会共同财务服务机构间工作组统一银行业务的努力取得进展。2019 年，联合国系统组织共同努力，在另外两个国家完成了银行服务联合采购行动(征求建议书)。集中发出征求建议书的机制为实现标准化的服务类型、技术要求和总体标准提供了平台，而且可在国家办事处一级迅速操作，不会重复工作。这是在前几年工作的基础上进行的，结果共在 32 个国家签订了共同银行协议和三项银行主协议。各组织还看到服务水平的系统改进以及利用最新银行技术的更多创造性银行解决方案。

2019 年方案执行情况：利用人工智能惠益并降低其风险的能力发展

- 31.59 在 2018 年获得的知识基础上，首协会在方案问题高级别委员会支持下，深入研究了快速科技进步对可持续发展的影响，同时全面考虑到发展中国家的观点和需求。此举旨在对新技术带来的复杂挑战及其推动人类进步和可持续发展的潜力形成共同的理解和共识。在审议的技术进步中，人工智能被认为在颠覆和改变社会以及促进实现可持续发展目标方面具有巨大潜力。
- 31.60 为了给首协会关于前沿技术的审议提供信息，并确定联合国系统这方面行动的切入点，首协会秘书处支持由 29 个实体组成的方案高委会任务小组在国际电信联盟(国际电联)领导下，制定在实现可持续发展目标背景下支持人工智能能力发展(特别是支持发展中国家的这方面发展)的联合国全系统战略方法和路线图。在长达 20 个月的机构间密集协商过程中，首协会秘书处帮助阐明工作重点，指导牵头实体，协助联合国系统代表参加任务小组，确保将感兴趣的外部行为体适当纳入拟订进程，与起草者分享相关参考材料，提供形成工作文件的实质性反馈，并随时向方案高委会主席和首协会通报进展情况。

在实现目标方面的进展情况以及业绩计量

- 31.61 这项工作有助于利用联合国系统各组织的集体能力有效执行任务，其体现是支持人工智能能力发展的联合国全系统战略方法和路线图(CEB/2019/1/Add.3)已得到方案高委会核准并得到首协会核可。该方法承诺在以下方面促进全系统行动：(a) 向发展中国家提供人工智能相关能力建设，重点关注“底层十亿人”；(b) 支持在联合国系统内外就人工智能开展更广泛的利益攸关方参与和知识交流；(c) 促进为了公共利益以合乎伦理道德的方式开发和应用人工智能技术。今后将在国际电联领导下，通过联合国相关实体的协作努力推进落实战略方法及其行动路线图，同时考虑到各实体的优势，并与相关机构间机制、包括以业务为导向的机制一道进行。

表 31.17
业绩计量

2015	2016	2017	2018	2019
不适用	不适用	联合国系统行政首长协调理事会(首协会)启动有关技术进步(包括人工智能)对可持续发展的影响的全系统分析	方案问题高级别委员会核准支持面向发展中国家的人工智能能力发展的指导原则和框架	支持人工智能能力发展的联合国全系统战略方法和路线图得到方案高委会核准和首协会核可

2021 年计划成果

成果 1: 在整个联合国系统扩大创新活动(从 2020 年承接的成果)

- 31.62 首协会秘书处将根据其任务规定, 继续开展与在整个联合国系统促进和扩大创新活动有关的工作, 并将与联合国系统职员学院和联合国创新网络合作, 在创新工具包提供的基础上再接再厉, 支持采取全面创新方法, 提高联合国系统各实体有系统地开展创新活动的的能力, 以造福于各自的受益者, 共同取得规模化实际成果。这项工作预计在下文 2021 年业绩计量中体现。2020 年使用了一个代用业绩计量, 以反映下述情况: 大会第 74/251 号决议核准, 次级方案一级的方案说明可仅列目标。

表 31.18
业绩计量

2017	2018	2019	2020	2021
不适用	没有关于促进创新的全系统指导/工具包	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	将联合国系统创新工具包纳入联合国系统职员学院提供的全系统学习方案

成果 2: 成员组织通过政策以实现联合国系统工作人员的未来(新成果)

- 31.63 人工智能、机器学习、机器人技术和生物技术等前沿技术以前所未有的规模和速度给世界带来了机遇和挑战, 同时也对劳动世界的未来、包括对联合国工作人员带来了影响。如上所述, 在国际劳工组织领导下, 通过方案问题高级别委员会制定了关于工作未来的全系统战略(CEB/2019/1/Add.2), 以支持会员国应对影响工作前景的变革性变化。首协会 2019 年核可了该战略, 作为其更广泛努力的一部分, 使联合国系统能够应对技术进步对可持续发展的影响。2019 年, 管理问题高级别委员会发起了一项补充举措, 制定联合国系统工作人员人力资源战略框架, 使联合国系统各组织内部的人力资源政策与联合国运作的战略背景相一致; 更清楚地界定联合国系统人事管理方面的协调、协作和差异领域; 确定增加和(或)调整委员会今后几年在人事管理方面集体行动的关键领域。

内部挑战和对策

- 31.64 首协会秘书处面临的挑战是，使管理问题高级别委员会成员敏感认识到整个联合国系统面临的新趋势，以促进积极主动地采取行动，顺应联合国工作人员面临的不断变化全球环境。驱动这一变化的是新技术以及其他新出现的地缘政治、发展、社会和筹资问题的影响。对此，首协会秘书处将支持设立关于联合国系统工作人员的未来的跨职能机构间高管会工作队并支持工作队的行政管理和工作。该工作队将进一步全面、综合地审查和解决这些现实问题，力求到 2021 年实施人力资源战略框架，以确保未来的联合国系统工作人员有足够的技能、恰当的条件并得到适当的管理和支助，从而敏捷、反应迅速地应对未来的挑战。这是快速变化的环境所要求的，并由技术促成。三个工作流将侧重于以下值得采取全系统联合行动的“要件”：(a) 新的可持续合同模式；(b) 新的工作方式，以形成使能文化和员工的积极体验；(c) 利用技术，促进积极的员工体验和应聘者体验。特别是，首协会秘书处将在人力资源战略框架的制定和实施阶段支持工作队主席和三个工作流的共同牵头人，方式是协助举行并参加工作队会议；提供有关数据和参考资料；就职权范围、拟议举措和战略框架草案提供实质性反馈；将成果提交委员会以供审查和做出决定；定期向管理问题高级别委员会主席通报最新进展情况。

在实现目标方面的预期进展情况以及业绩计量

- 31.65 这项工作预计将有助于利用联合国系统各组织的集体能力有效执行任务，其体现是在联合国系统各组织内部通过行政指南和政策(如关于组织文化、可持续合同模式、弹性工作安排等)，以促进建立更灵活和反应更迅速的工作人员队伍，以及提供各种工具，为此开展试点举措(可利用人工智能、机器学习、区块链和(或)其他新技术)，协助完善征聘、内部人才开发、学习和处理应享待遇事宜。

表 31.19
业绩计量

2017	2018	2019	2020	2021
不适用	联合国系统行政首长协调理事会(首协会)管理问题高级别委员会职能网络审查数字技术和创新对其各自职能领域工作人员队伍的影响	首协会核可联合国系统关于工作未来的战略；设立关于联合国系统工作人员的未来的跨职能高管会工作队	联合国系统工作人员人力资源战略框架得到高管会核准和首协会核可	联合国系统各组织通过行政指南和政策，促进建立更灵活和反应更迅速的工作人员队伍

立法授权

- 31.66 以下清单列示首协会所有授权。

经济及社会理事会决议和决定

13(III)

协调委员会

2001/321

行政协调委员会年度概览报告的进一步审议

第 31 款 共同出资的行政活动

大会决议

64/289	全系统一致性问题	69/313	第三次发展筹资问题国际会议亚的斯亚贝巴行动议程(亚的斯亚贝巴行动议程)
71/243	联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查	74/251	方案规划

应交付产出

31.67 表 31.20 按类别和次类别列示 2019-2021 年期间有助于和预计有助于实现上述目标的所有应交付产出。

表 31.20

联合国系统行政首长协调理事会：按类别和次类别列示的 2019-2021 年期间应交付产出

类别和次类别	2019 年 计划数	2019 年 实际数	2020 年 计划数	2021 年 计划数
A. 协助政府间进程和专家机构				
议事机构文件(文件数目)	11	10	11	10
1. 提交经济及社会理事会的联合国系统行政首长协调理事会年度概览报告	1	1	1	1
2. 提交大会的秘书长关于联合国系统各组织的预算和财务状况的说明	—	—	1	—
3. 秘书长关于联合检查组开展的审查并附有联合国系统行政首长协调理事会评论意见的说明	10	9	9	9
实质性会议服务(三小时会议次数)	16	16	16	15
4. 第五委员会会议	6	6	7	6
5. 第二委员会会议	5	5	4	4
6. 方案和协调委员会会议	2	2	2	2
7. 行政和预算问题咨询委员会会议	1	1	1	1
8. 经济及社会理事会会议	2	2	2	2
B. 生成和转让知识				
技术材料(材料数目)	7	7	7	7
9. 关于联合国系统财务、人力资源和采购统计数据的报告	4	4	4	4
10. 联合国系统在人力资源、采购、信息技术以及财务和预算领域的最佳做法的汇编和分析资料	3	3	3	3
C. 实质性应交付产出				
数据库和实质性数字材料： 联合国系统数据管理门户，用于收集整个联合国系统的人力资源数据(每年从大约 40 个实体收集)和财务数据(每年从大约 40 个实体收集)。				
D. 信息传播方面的应交付产出				
数字平台和多媒体内容： 更新并维护“联合国系统数据目录”(来自 76 个组织的 3 000 个数据集)和联合国系统行政首长协调理事会网站，包括发布联合国系统统计数据和方案问题高级别委员会、管理问题高级别委员会及其网络工作的相关报告。				
E. 使能应交付产出				
行政： 联合国系统行政首长协调理事会、方案问题高级别委员会和管理问题高级别委员会及其网络(人力资源、财务和预算、采购以及数字和技术)常会审议摘要；提交国际公务员制度委员会的关于联合国系统对共同制度服务条件的共同立场的委员会排定会议的报告；为联合国系统组织一年两次公布自由职业口译员和笔译员的费率；为联合国系统行政首长协调理事会、方案问题高级别委员会和管理问题高级别委员会及其网络(人力资源、财务和预算、采购以及数字和技术)的会议提供秘书处支持；为机构间工作组和特设机构间任务安排提供秘书处支持，并为会计准则工作队和公共部门会计准则委员会的机构间会议提供秘书处支持；为联合国各实体提供的公共部门会计准则会计指南和全系统支持文件。				

B. 2021 年拟议所需员额资源和非员额资源

联合国系统行政首长协调理事会

概览

31.68 表 31.21 至 31.23 显示 2021 年拟议共同出资资源，并酌情显示资源变动细节。

表 31.21

财政资源

(千美元)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动					2021 年估计数 (重计费用前)	重计 费用	2021 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			
员额	2 706.6	2 477.4	—	—	—	—	—	2 477.4	66.0	2 543.4
其他工作人员费用	261.8	226.7	—	—	—	—	—	226.7	3.6	230.3
咨询人	200.2	28.3	—	—	—	—	—	28.3	0.4	28.7
工作人员差旅费	176.1	169.4	—	—	6.7	6.7	4.0	176.1	3.4	179.5
订约承办事务	78.3	156.5	—	—	(4.9)	(4.9)	(3.1)	151.6	2.5	154.1
一般业务费用	33.0	101.4	—	—	(1.8)	(1.8)	(1.8)	99.6	1.5	101.1
用品和材料	0.7	11.9	—	—	—	—	—	11.9	0.1	12.0
家具和设备	12.8	20.6	—	—	—	—	—	20.6	0.3	20.9
研究金、赠款和捐助款	7.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
共计	3 476.5	3 192.2	—	—	—	—	—	3,192.2	77.8	3 270.0

表 31.22

员额变动^a

	数目	职等
2020 年核定数	14	1 个 D-2, 2 个 D-1, 2 个 P-5, 3 个 P-4, 1 个 P-3 和 5 个 GS (OL)
2021 年拟议数	14	1 个 D-2, 2 个 D-1, 2 个 P-5, 3 个 P-4, 1 个 P-3 和 5 个 GS (OL)

^a 2021 年无拟议员额变动。

注：表格和图表使用的缩写如下：GS(OL)，一般事务人员(其他职等)。

表 31.23
员额资源

职类	2020 年 核定数	变动				2021 年 拟议数
		技术调整	新的/ 扩大的任务	其他	共计	
专业及以上职类						
D-2	1	—	—	—	—	1
D-1	2	—	—	—	—	2
P-5	2	—	—	—	—	2
P-4	3	—	—	—	—	3
P-3	1	—	—	—	—	1
P-2/1	—	—	—	—	—	—
小计	9	—	—	—	—	9
一般事务人员						
特等	—	—	—	—	—	—
其他职等	5	—	—	—	—	5
安保服务	—	—	—	—	—	—
小计	5	—	—	—	—	5
共计	14	—	—	—	—	14

31.69 关于拟议资源分配的其他详细情况见表 31.25 和图 31.七。

31.70 2021 年拟议资源总额在重计费用前为 3 192 200 美元，与 2020 年批款相比没有变化。拟议预算包括国际公共部门会计准则(公共部门会计准则)项目 2021 年的所需资源 253 700 美元。拟议资源数额用于充分、高效率和高成效地执行任务。

31.71 根据《2030 年议程》，特别是根据可持续发展目标中鼓励各组织将可持续性信息纳入各自报告周期的具体目标 12.6，并且根据大会第 72/219 号决议第 19 段所述共有任务，首协会将环境管理做法纳入其业务活动。2019 年的一个亮点是首协会秘书处齐心协力减少首协会的印刷，并举行无纸化会议(利用电子方式分发所有会议材料)，以减少浪费和碳排放。2021 年，首协会将继续确保其提供支持的所有会议都不使用一次性塑料。

31.72 对及时提交文件和提前预订机票规定的遵守情况见表 31.24。首协会秘书处充分认识到遵守预先安排差旅政策的重要性，并将继续跟踪遵守情况，包括为此使用管理看板。2019 年没有遵守这项政策的主要原因是活动规划较晚或业务环境。为了解决这一问题，首协会秘书处努力提高工作人员和管理人员对这一要求的认识，并鼓励尽可能提前规划和提名出差参加各种会议的工作人员。

表 31.24
合规率

(百分比)

	2019 年 计划数	2019 年 实际数	2020 年 计划数	2021 年 计划数
及时提交文件	100	100	100	100
在差旅开始前至少两个星期购买机票(首协会秘书处和公共部门会计准则)	100	80.6	100	100

表 31.25
按类别列示的财政资源和员额资源演变情况(共同出资)

(千美元/员额数目)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动				2021 年估计数 (重计费用前)
			技术 调整	新的/ 扩大的任务	其他	共计	
按主要支出类别列示的财政资源							
员额	2 706.6	2 477.4	—	—	—	—	2 477.4
非员额	769.9	714.8	—	—	—	—	714.8
共计	3 476.5	3 192.2	—	—	—	—	3 192.2
按职类列示的员额资源							
专业及以上职类		9	—	—	—	—	9
一般事务及有关职类		5	—	—	—	—	5
共计		14	—	—	—	—	14

图 31.七
2021 年拟议资源分配情况(重计费用前)——共同出资

(员额数目/千美元)

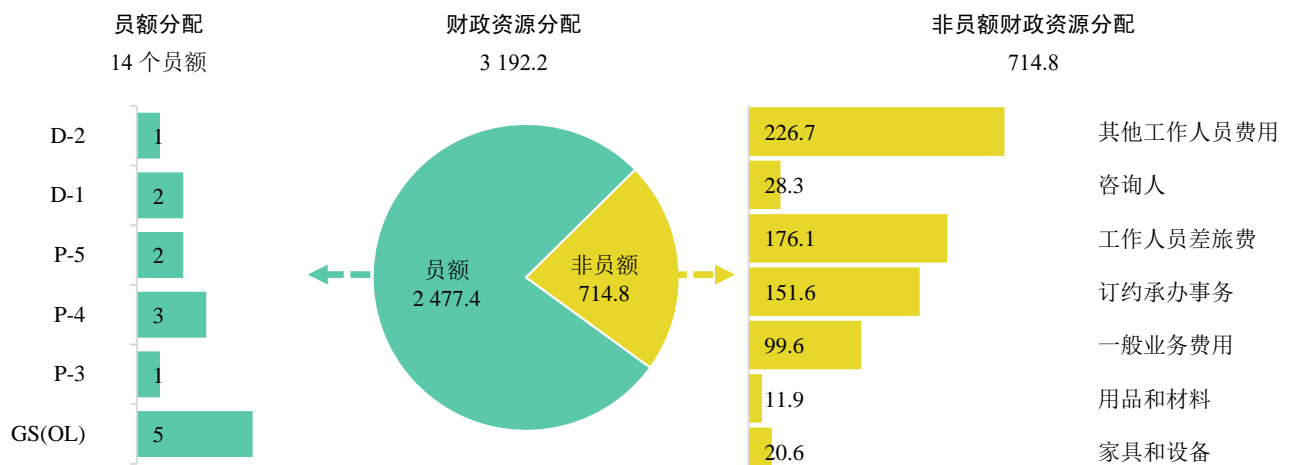


表 31.26
按类别列示的财政资源和员额资源演变情况(联合国分担的费用)

(千美元)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动				2021 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
按主要支出类别列示的财政资源								
非员额								
赠款和捐助款	986.2	973.2	(34.5)	—	—	(34.5)	(3.5)	938.7
共计	986.2	973.2	(34.5)	—	—	(34.5)	(3.5)	938.7

31.73 所需经常预算资源为 938 700 美元，与 2020 年批款数相比减少 34 500 美元。

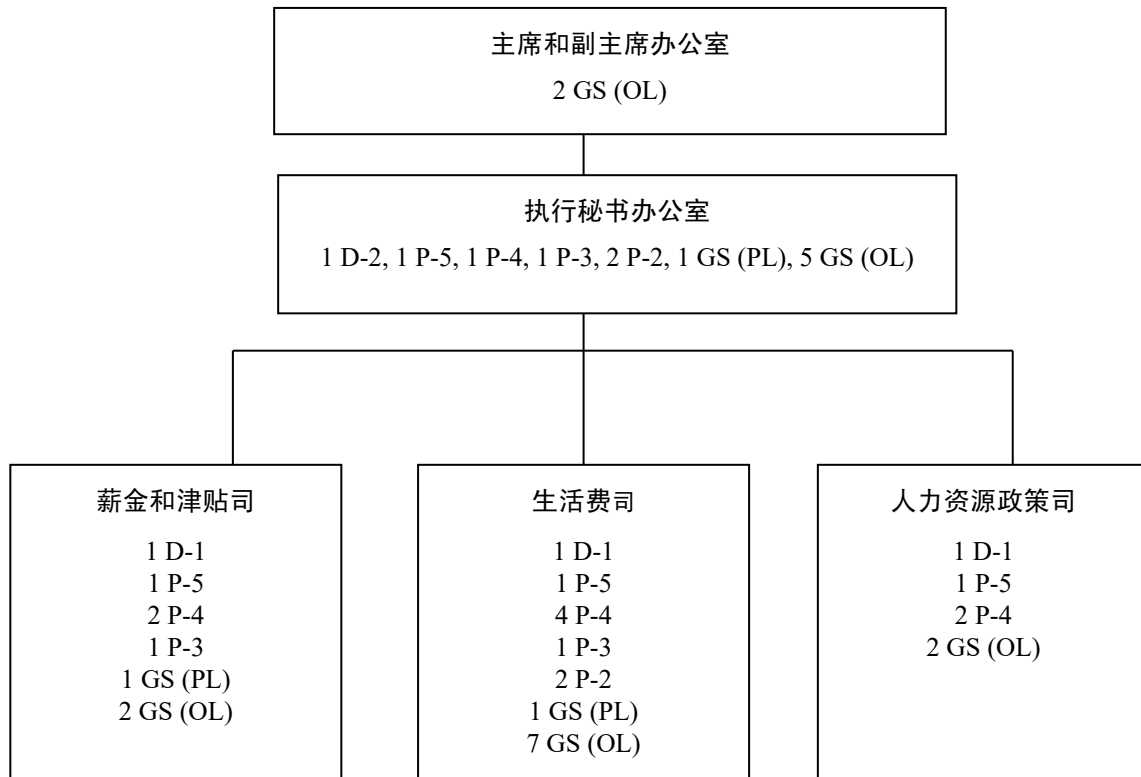
31.74 出现 34 500 美元差异的原因是：

技术调整：首协会按照既定方法确定联合国秘书处 2021 年在首协会预算和公共部门会计准则项目费用中分担的份额分别为 29.4%和 29.5%，因此减少 34 500 美元。

附件一

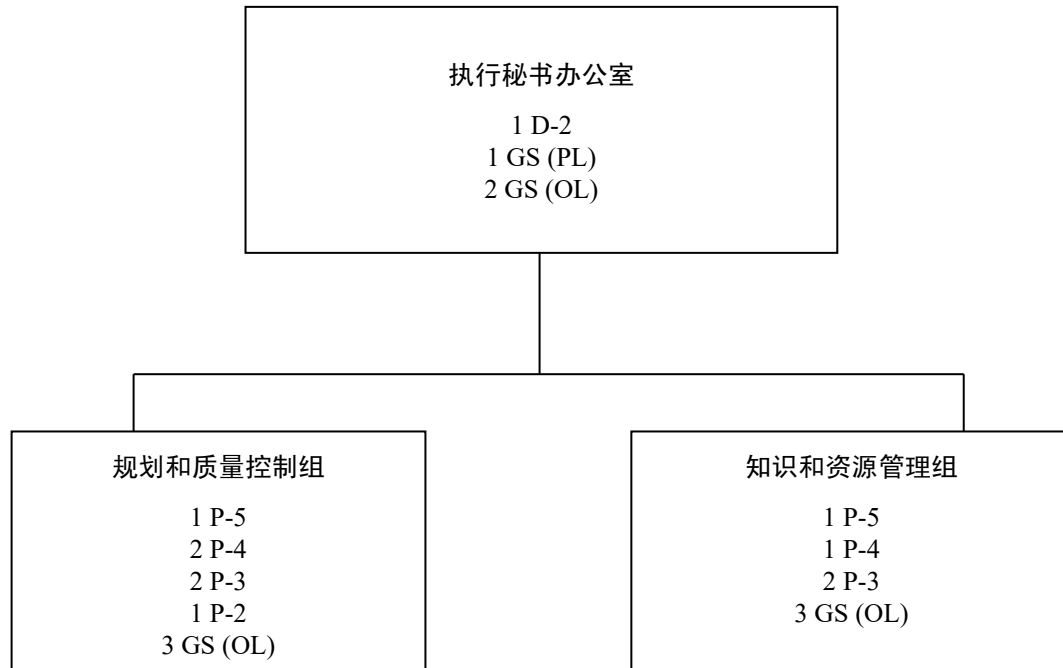
2021 年组织结构和员额分配

A. 国际公务员制度委员会



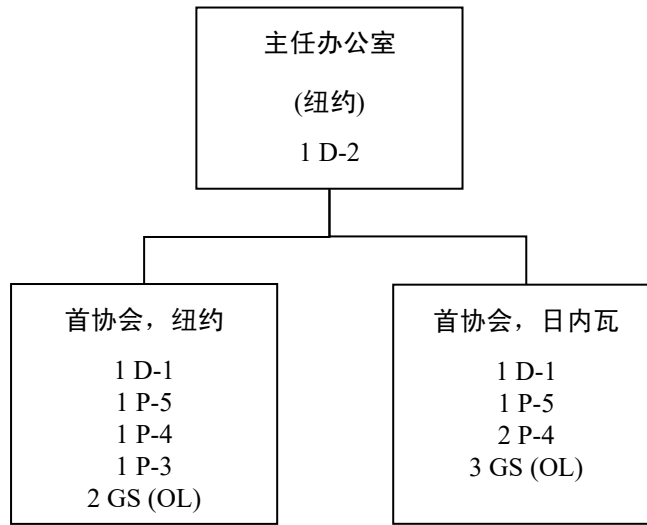
缩写：GS(OL)，一般事务人员(其他职等)；GS(PL)，一般事务人员(特等)。

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：首协会，联合国系统行政首长协调理事会；GS(OL)，一般事务人员(其他职等)。

附件二

为执行监督机构相关建议而采取的后续行动汇总

建议简述

为执行建议而采取的行动

大会(第 70/247 号决议)

请秘书长在今后预算报告的相关预算款次载列简要资料，说明确定联合国秘书处分担的共同出资活动费用所适用的费用分摊方法(第 105 段)

本报告附件三概述了用于确定联合国秘书处在共同出资活动中分担份额的费用分摊方法。

行政和预算问题咨询委员会(A/74/7)

行预咨委会回顾，它在审议 2016-2017 两年期方案预算时曾建议大会请秘书长以行政首长协调会主席的身份，继续加强向会员国提供的联合国系统统计数据，除其他外，包括提供最新的资料(A/70/7，第十.24 段)。行预咨委会再次建议秘书长提供最新的人事统计数字，这对确保拟定准确的拟议预算是必要的。行预咨委会指出，必须使用最新信息和加强联合国系统人员统计(第 X.18 段)。

首协会秘书处每年公布联合国系统人员统计数据。联合国系统行政首长协调理事会(首协会)和公务员制度委员会共同出资预算的分摊方法使用这些年度统计数据。预算编制时间表(联合国经常预算以及联合国系统其他组织的预算编制时间表)规定，需在预算期前一年的一月份计算如何分摊共同出资预算，以便所有参加组织都能在各自预算中为其在共同出资预算中的分担费用划拨一笔经费。

关于共同出资的安保预算，各参加组织之间的分摊基于目前每两年进行一次的外地工作人员普查(人数)。

为了加强提供最新人事统计数据的能力，首协会秘书处正在实施数据管理平台，以便提高效率，为此在向首协会秘书处提交数据之前进行自动验证，以检查数据是否确凿。首协会秘书处还在开发工具，以便报告实体向首协会数据库传输数据的自动化程度更高。

附件三

关于确定联合国在共同出资活动中所占份额的费用分摊方法
资料摘要

- A.1 方案预算第 31 款下共同出资的联合国共同制度行政活动包括国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)、联合检查组(联检组)、联合国系统行政首长协调理事会(首协会)秘书处和全系统国际公共部门会计准则(公共部门会计准则)项目。所采用的费用分摊方法详述如下。
- A.2 1974 年以来用于确定公务员制度委员会预算费用分摊的方法以“行政问题协商委员会公式”为基础。该公式根据首协会秘书处公布的人事统计数据中的工作人员人数分摊公务员制度委员会的费用。应当指出,大会决定规定与联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处和联合国难民事务高级专员公署有关的费用由联合国经常预算供资,因此联合国分摊的费用还包括这两个实体的分摊费用。
- A.3 自 1996-1997 年度以来用于分摊联合检查组预算费用的方法根据各参加组织经审计账目中报告的支出计算得出,但不包括以下支出:
- (a) 与维持和平有关的支出;
 - (b) 实物支出,包括捐赠商品的价值;
 - (c) 国际贸易中心总支出中与世界贸易组织(世贸组织)份额相对应的 50%,因为该中心的经常预算由联合国和世贸组织平摊,而世贸组织不参加联合检查组的工作。
- A.4 自 2006-2007 年以来,首协会秘书处预算的费用分摊方法是 50%基于现有最新人事统计数据中的工作人员,另外 50%基于最新经审计财务报表中的总支出,减去实物支出,并且不包括与维持和平行动有关的支出。
- A.5 全系统公共部门会计准则预算费用分摊方法基于用于分摊首协会秘书处预算的同一费用分摊公式,但不包括国际农业发展基金,因为国际农业发展基金不是公共部门会计准则项目的现任成员,因此不分担全系统公共部门会计准则的费用。

附件四

财政资源和员额资源概览

- A.1 显示联合国共同制度三个行政组织单位，即国际公务员制度委员会(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(首协会)的共同出资活动资源以及这些实体费用中联合国经常预算分担的份额(如表 A.1 所示)。2021 年拟议的共同出资资源与 2020 年相比资源没有变动。联合国经常预算分担的费用与 2020 年批款数相比有所减少。拟议资源数额用于充分、高效率和高成效地执行任务。
- A.2 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(包括全系统国际公共部门会计准则(公共部门会计准则)项目的全额预算提交大会参考，而联合国在其中分担的费用则提交大会核准。
- A.3 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。协商是在制定秘书长拟议方案预算阶段进行的。根据公务员制度委员会规约第 21 条和联合检查组章程第 20 条，在最后完成公务员制度委员会和联合检查组的 2021 年拟议方案预算时，考虑了首协会各组织的评论意见。

表 A.1

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)

	2019 年 支出数	2020 年 批款数	变动					2021 年估计数 (重计费用前)	重计 费用	2021 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			
共同出资活动全额预算：财政资源										
国际公务员制度委员会	10 906.8	9 729.7	—	—	—	—	—	9 729.7	234.9	9 964.6
联合检查组	7 390.6	7 049.0	—	—	—	—	—	7 049.0	169.9	7 218.9
联合国系统行政首长协调理事会	3 476.5	3 192.2	—	—	—	—	—	3 192.2	77.8	3 270.0
共计	21 773.9	19 970.9	—	—	—	—	—	19 970.9	482.6	20 453.5
共同出资活动全额预算：主要支出类别										
员额	17 146.0	15 496.8	—	—	—	—	—	15 496.8	411.6	15 908.4
非员额	4 627.9	4 474.1	—	—	—	—	—	4 474.1	71.0	4 545.1
共计	21 773.9	19 970.9	—	—	—	—	—	19 970.9	482.6	20 453.5
经常预算(联合国分担的费用)：财政资源										
国际公务员制度委员会	3 452.2	3 359.3	(70.7)	—	—	(70.7)	(2.1)	3 288.6	79.4	3 368.0
联合检查组	1 851.6	1 913.3	95.7	—	—	95.7	5.0	2 009.0	48.3	2 057.3
联合国系统行政首长协调理事会	986.1	973.2	(34.5)	—	—	(34.5)	(3.5)	938.7	22.9	961.6
共计	6 289.9	6 245.8	(9.5)	—	—	(9.5)	(0.2)	6 236.3	150.6	6 386.9

第十编 共同出资的行政活动和特别费

	2019年 支出数	2020年 批款数	变动					2021年估计数 (重计费用前)	重计 费用	2021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			
联合国分担的费用：主要支出类别										
非员额	6 289.9	6 245.8	(9.5)			(9.5)	(0.2)	6 236.3	150.6	6 386.9
共计	6 289.9	6 245.8	(9.5)	—	—	(9.5)	(0.2)	6 236.3	150.6	6 386.9

表 A.2
按构成部分分列的员额资源概览

	共同出资活动全额预算/联合国分担的费用		
	2020年核定数	2021年估计数	差异
共同出资活动全额预算：员额资源			
国际公务员制度委员会	45	45	—
联合检查组	31	31	—
联合国系统行政首长协调理事会	14	14	—
共计	90	90	—

表 A.3
按职类分列的常设员额资源变动情况^a

	2020年核定数	2021年估计数	差异
专业及以上职类			
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	—
小计	44	44	—
一般事务人员			
特等	4	4	—
其他职等	31	31	—
小计	35	35	—
共计	79	79	—

^a 本款下所有员额都根据既定的费用分摊安排共同出资，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

按类别分列的临时员额资源变动情况^{a、b}

	2020 年核定数	2021 年估计数	差异
专业及以上职类			
D-2	11	11	—
共计	11	11	—

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

^b 11 个临时员额为联合检查组检查专员。