

# C 2021/3 网络版附件 10: 费用增长计算方法与估算

## 计算方法和背景

1. 《2022-2023 年工作计划和预算》费用增长计算以财政委员会、理事会和大会先前批准的方法为依据。费用增长估算是以 2020-21 年水平为基础，根据 2022-23 年《工作计划》交付需求重新计算正常计划投入（即人事服务、物资和服务）费用。费用增长估算每两年进行一次，依据为：当前两年度发生的实际费用调整（按两年度计算），预计下一个两年度发生的单位费用调整（通胀）以及编内职位延聘系数。
2. 按两年度计算是指 2020-21 两年度进行的职工费用调整对 2022-23 年的财政影响。按两年度计算的原因有两点：
  - a) 当前两年度（2020-21）费用预算不足或预算过剩，即每个工作月份的实际职工费用与两年前编制的预算估计值有出入；
  - b) 2020-21 两年度期间某个时间点已发生或将要发生的费用调整（无论是否已列入预算），必须摊入 2020-21 两年度全部 24 个月。
3. 因此，按两年度计算就能客观反映 2022-23 年预算执行前已发生或预期将要发生事件的财政影响。两年度期间实行的职工费用变动大多是落实国际公务员制度委员会建议与联合国大会决定以及职工相关负债精算估值的结果。在人事费用以当地货币支付且由美元分摊会费供资的各权力下放办事处，美元兑换当地货币汇率存在波动也在一定程度上促成了按两年度计算。
4. 因此，按两年度计算的财务意义属于基本事实，而非推测或长期规划。对职工离职后福利当前服务成本的估算，依据是职工相关负债计划的精算估值最新结果（离职后医疗保险、最终付款基金、离职付款基金以及补偿计划储备基金）。精算估值每年开展一次。
5. 通胀是指下两年度各时间点预计将发生的调整对 2022-23 年的费用影响。对薪金、养老金缴款和津贴的通胀估算依据是“经济学人信息部”的最新外部预测（消费者物价指数与名义工资指数）、国际公务员制度委员会等权威机构发布的数据以及独立核查的公开数据。

## 费用增长估算

6. 2022-23 年拟议净拨款中人事服务费用增长额估算为 1550 万美元。估计按两年度计算小幅下调 140 万美元，通胀增长 1410 万美元。
7. 假定开支模式与上一两年度相同，物资和服务费用总体通胀估算为 460 万美元。通过继续努力最大限度提高效率促进创新，拟议净拨款可消化以上费用。

## 人事服务

8. 人事服务包括所有职工费用，其中包括专业人员和一般服务人员类别的薪金、养老金缴款、家属津贴、社会保障和其他职工相关待遇及离职后福利。人事服务费用变化源于经国际公务员制度委员会和联合国大会审查和决定的联合国共同制度相关决定，独立核查，以及当时市场汇率等其他外部因素。最后一项内容涉及用以支付权力下放办事处（当地货币兑美元汇率浮动）职工费用的美元分摊会费的估算。

### 人事服务—按两年度计算因素

9. 人事服务费用按两年度计算估计为 140 万美元，明细如下：

- a) 由于总部和权力下放办事处专业人员薪酬净额增长低于预算值（后者原因是美元升值以及 2019 冠状病毒病疫情造成的逐地/生活成本调查延期），薪酬净额总数得以节支 30 万美元；
- b) 基本医疗保险计划费用增加的主要原因是保费公式变化及美元升值，导致 2022-23 年职工费用按两年度计算增加 150 万美元；
- c) 待遇旅行费用水平预期不变，原因是 2019 冠状病毒病疫情造成的出行限制预计 2022 年取消；
- d) 其他方面产生的 510 万美元节支款额，主要为聘用和调动、家属津贴和房租补贴；
- e) 根据截至 2019 年 12 月 31 日的精算估值<sup>1</sup>，职工离职后福利的当前服务成本全面超出预算，导致 2022-23 年费用按两年度计算增加 530 万美元。

### 人事服务—通胀因素

10. 预计通胀将导致人事费用增加 1410 万美元，主要原因是针对薪酬净额和养老金实行基于“经济学人信息部”消费价格指数最低预测的适度通胀率，且职工费用其他组成部分没有上涨，具体如下：

- a) 2022 和 2023 年总部专业人员薪酬净额分别小幅提高 0.7% 和 1.1%，每年均考虑“经济学人信息部”意大利消费价格指数预测（2022 和 2023 年分别为 0.8% 和 1.2%）以及计划 2021 年下半年进行的下次生活成本调查到 2022 年 8 月结果公布之间的时间滞后性；
- b) 2022 和 2023 年总部一般服务人员薪酬净额每年小幅提高 1.3% 和 1.5%，低于“经济学人信息部”平均名义工资指数 1.3% 和 1.8% 的最新值，依据是综合薪金调查间临时调整的现行方法，下次调查时间尚未获知；

---

<sup>1</sup> FC 180/4

- c) 考虑到通胀和近期增长模式等因素，预计权力下放办事处专业人员和一般服务人员的薪酬净额会出现由通胀引起的小幅增长。该方法采用了设有粮农组织大型办事处的区域或国家的较低消费价格指数，从总部以外欧洲和中亚粮农组织各办事处 1.0%的增幅，至非洲和近东以及拉美和加勒比区域最高 4.0%的增幅不等。例如，2022 和 2023 年非洲区域采用的平均通胀率为 4.0%，而“经济学人信息部”对粮农组织设有区域办事处的加纳的消费价格指数预测则为每年 9%左右。近东区域同样适用，在设有区域办事处的埃及，其 2022 年和 2023 年通胀率预计在 6%左右。
- d) 鉴于本组织和保险公司继续控制成本，基本医疗保险计划费用没有增加；<sup>2</sup>
- e) 鉴于联合国大会决定推迟审议据国际公务员制度委员会关于订正滑动报销比例表和一笔总付寄宿费的建议，并请委员会进行详细审查，同时考虑到每个家庭的最高限额<sup>3</sup>；
- f) 其他所有待遇和津贴均没有增加；
- g) 在未来精算估值中，职工离职后福利的当前服务成本预计不会增加。将以截至 2021 和 2022 年 12 月 31 日的最终精算估值报告提出的估计值作为 2022-23 年开支的基础。这仍是实施过程中应加以管理的高风险领域之一。

11. 粮农组织领导机构获悉，尽管采用了经过改进的信息系统来分析当前费用模式和量化趋势，但职工费用仍然难以预测，因此预算实施前编制的估计值与实际情况存在偏差。<sup>4</sup>

12. 例如，如上文 g)点指出，2021 和 2022 年底的精算差异可能与当前假设存在重大偏差。同样，当地货币开支由美元分摊会费供资的总部以外办事处面临的通胀率和汇率波动也难以预测。任何偏差都必须在当前两年度的预算拨款范围内解决，这就要求在实施周期内调整计划，以便处理这些未列入预算的费用，而此类调整将在下个两年度按两年度计算时得到体现。

### 物资和服务—开支明细

13. 物资和服务包括其他编外人力资源（如顾问）、差旅、一般性业务开支、合同及其他（如办公家具和设备）。通胀估算为 460 万美元，相当于两年度增长 1.1%，远低于“经济学人信息部”全球消费价格指数预测（2022 年和 2023 年分别为 3.4%和 3.2%）及意大利消费价格指数预测（2022 年和 2023 年分别为 0.8%和 1.2%）。假定 2022 至 2023 年物资和服务开支模式与当前两年度类似。通过继续努力最大限度提高效率促进创新，可在拟议净拨款范围内消化掉估算为 460 万美元的通胀费用。

<sup>2</sup> FC 164/5

<sup>3</sup> A/RES74/255A-B II C; FC 180/8 第 9 段; CL 163/3-WA2 第 5 段 f); FC 178/7 第 7-8 段

<sup>4</sup> FC 113/10 《对职员费用差额的处理》

14. 表 1 按主要内容列出了 2022-23 年费用增长估计值。

**表 1: 按费用类别和地点列出的 2022-2023 年费用增长明细**

(百万美元)	按 2020-21 年 费用提出的 拟议净拨款	按两年度 计算	通胀	合计 费用 增长	费用增长 百分比 两年度	按 2022-23 年 费用提出的 拟议净拨款
	a	b	c	d=b+c	e = d/a	f = a+d
<b>人事服务</b>						
<b>专业人员</b>						
薪酬净额—总部	219.3	(1.1)	2.5	1.4	0.6%	220.7
薪酬净额—总部以外	135.1	(1.5)	6.1	4.6	3.4%	139.7
养恤金	86.4	0.3	1.8	2.1	2.4%	88.5
教育津贴	29.2	(0.7)	0.0	(0.7)	(2.4%)	28.5
待遇旅行	13.6	0.0	0.0	0.0	(0.1%)	13.6
医疗费用	7.9	3.9	0.0	3.9	48.9%	11.8
其他津贴 -家属津贴 -聘用和调动津贴 -房租补贴 -危险津贴 -交际津贴	47.6	(3.2)	0.0	(3.2)	(6.7%)	44.4
<b>合计 - 专业人员</b>	<b>539.1</b>	<b>(2.5)</b>	<b>10.5</b>	<b>8.0</b>	<b>1.5%</b>	<b>547.2</b>
<b>一般服务人员</b>						
薪酬净额—总部	66.8	0.9	1.1	2.0	3.0%	68.9
薪酬净额—总部以外	42.0	1.6	1.9	3.5	8.3%	45.5
养恤金	21.4	0.5	0.6	1.1	5.0%	22.5
医疗费用	16.2	(2.4)	0.0	(2.4)	(14.8%)	13.8
其他津贴 -家属津贴 -危险津贴	11.7	(1.9)	0.0	(2.0)	(16.7%)	9.7
<b>合计 - 一般服务人员</b>	<b>158.2</b>	<b>(1.4)</b>	<b>3.6</b>	<b>2.2</b>	<b>1.4%</b>	<b>160.4</b>
<b>人事服务</b>	<b>697.3</b>	<b>(3.8)</b>	<b>14.1</b>	<b>10.3</b>	<b>1.5%</b>	<b>707.6</b>
离职后福利	66.8	5.3	0.0	5.3	7.9%	72.0
<b>人事服务费用总额</b>	<b>764.1</b>	<b>1.4</b>	<b>14.1</b>	<b>15.5</b>	<b>2.0%</b>	<b>779.6</b>
<b>物资和服务</b>						
-顾问 -一般业务开支 -合同 -差旅 -非消耗品采购 -物资和材料						
物资和服务费用总额	430.1	-	-	0.0	0.0%	430.1
<b>总收入</b>	<b>(204.1)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.0</b>	<b>0.0%</b>	<b>(204.1)</b>
<b>总计</b>	<b>990.1</b>	<b>1.4</b>	<b>14.1</b>	<b>15.5</b>	<b>1.6%</b>	<b>1 005.6</b>

## 延聘系数

15. 延聘因数是考虑到部分编内职位将因人员流动空缺一段时间，对编内职位估计费用的预算拨备作出的削减。理事会第一〇七届会议在外聘审计员建议下并经财政委员会核可，批准应用于 1996-97 年预算的延聘系数方法此后一直应用于各类预算，内容如下：

延聘系数是考虑离职造成的空缺和新职位招聘等聘用中常见的薪金发放滞后和职工费用普通支出滞后，为减少正常计划预算拨备而作出的预算设计。如正常计划编内职位或正式宣布由该职位供资的另一职位均无现职人员，则该编内职位视为空缺。

16. 决定延聘系数的各项参数受到监测，《工作计划和预算》列出每个参数的最终数值，从而得出每个两年度的拟议延聘系数。

17. 根据这一方法，计划预算对于预计任职期限不足整个两年度的若干新职位，仅按 2022-23 两年度的部分时长核算费用。由此产生的职工费用削减见 C 2021/3，表 5。

18. 现有职位采用的方法依据以下三个因素：

- a) 通过离职衡量的职工更替率；
- b) 标准招聘时间，反映历史更替率以及政策变动，可能影响当前招聘做法；
- c) 离职预见度，以便预先采取招聘行动，从而缩短实际所需时间。

19. 按照既定方法，采用五年（即 2016 年至 2020 年）移动平均值计算职工更替率，得出专业人员的平均更替率为 5.92%，一般服务人员的平均更替率为 5.77%。与《2020-2021 年工作计划和预算》中使用的五年移动平均值相比，专业人员更替率小幅下降 0.38%，一般服务人员更替率下降 1.71%。

20. 应用的标准招聘所需时间为：专业人员 26 周，一般服务人员 22 周。审查离职原因可得出离职可预见度，结果见表 2。

**表 2：招聘行动可预见度**

离职类别	专业人员		一般服务人员	
	占员工百分比	预计周数	占员工百分比	预计周数
可预见离职（如法定要求）	16	26 周或更多	9	22 周或更多
预见度有限的离职 （如提交通知书的辞职）	65	10	56	7
不可预见离职	19	0	35	0

21. 利用以上结果计算 2022-23 年的延聘系数，得出专业人员和一般服务人员费用的延聘系数分别为 1.75% 和 1.78%。与 2020-21 年采用的百分比相比，专业人员和一般服务人员延聘系数分别在 1.52% 和 1.92% 基础上略有上升和下滑。鉴于总体变化不大，将新的延聘系数应用于所有地点（驻国家办事处和联络处不适用，除外）对 1 百万美元的职工费用影响微乎其微。