



第七十三届会议

议程项目 136

2018-2019 两年期方案预算

管理离职后健康保险

秘书长的报告

摘要

本报告阐述秘书长根据大会第 68/244 号决议设立的、由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负责主持的离职后健康保险机构间工作组的分析、结论和建议。

工作组由联合国系统 18 个实体的代表组成。联合国系统国际职工会和协会协调委员会、退職国际公务员协会联合会和国际公务员协会联合会的代表也代表在职工作人员和退休工作人员参加工作组的工作。联合国医务主任工作组确保工作组在医疗保险方面的立场符合关照义务。

工作组认为，按其目前形态它已完成使命，大多数成员认为，今后可讨论如何设立一个专门机构，为联合国系统各实体提供一个共同处理与保险有关的复杂问题的合作论坛。

除了阐述联合国离职后健康保险负债供资问题的第七节外，本报告各节与联合国系统的许多机构都有关联；第七节仅适用于联合国秘书处。本报告已经管理问题高级别委员会核可。不过，必须指出由于某些专题的敏感性，工作组内部也没有总是达成协商一致。工作组未达成协商一致的领域均在报告中加以说明。

工作组建议：

(a) 会计准则工作队进行讨论，以确定哪些资产应被视为有资格冲抵离职后健康保险负债；



(b) 联合国系统各机构考虑根据最佳做法调整对第三方管理公司的要求；

(c) 在管理问题高级别委员会主持下继续开展机构间讨论，探讨控制健康保险费用的所有途径；

(d) 联合国系统各组织继续考虑与保险有关的所有统筹协调机会，以支持机构间流动；

(e) 维持对 2022 年 1 月 1 日前招聘的工作人员实行的联合国离职后健康保险负债供资的现收现付办法；

(f) 对 2022 年 1 月 1 日起征聘的官员采取以下负债供资办法，将总薪金的 5.35% 计入薪金账户并设立专项财政准备金；

(g) 计入薪金账户的资金每三年审查一次，对照专项准备金的预计累积数额进行调整，弥合差异。

请大会注意到本报告所载建议，并核准对 2022 年 1 月 1 日起征聘的官员采用福利累计机制计算离职后健康保险负债供资。

一. 导言

1. 大会第七十届会议审议了秘书长关于管理离职后健康保险负债的报告(A/70/590)，其中概述了给予整个联合国系统在职和退休工作人员及其受扶养家庭成员的健康保险，并阐明对全系统离职后健康保险负债状况的见解。
2. 秘书长的后续报告(A/71/698 和 A/71/698/Corr.1)阐述了以下专题：(a) 与联合国系统各机构健康保险计划第三方管理公司的集体谈判；(b) 承保复核以及与保险公司的谈判；(c) 在各机构的健康保险计划中纳入与国家健康保险计划基本覆盖有关的规定；(d) 全系统离职后健康保险负债估值方法和关键估值要素的标准化；(e) 联合国离职后健康保险负债供资。
3. 这两份报告参考了秘书长根据第 68/244 号决议设立的、由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财务和预算网负责主持的离职后健康保险问题机构间工作组的工作，大会在该决议中请秘书长对全系统健康保险计划进行一次调查，并探讨提高效率和控制成本的备选办法。
4. 工作组由以下联合国系统 18 个实体的代表组成：联合国粮食及农业组织(粮农组织)、国际原子能机构(原子能机构)、国际农业发展基金(农发基金)、国际劳工组织(劳工组织)、国际电信联盟(国际电联)、联合国开发计划署(开发署)、联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)、联合国人口基金(人口基金)、联合国难民事务高级专员公署(难民署)、联合国秘书处、联合国儿童基金会(儿基会)、联合国工业发展组织(工发组织)、联合国合办工作人员养恤基金(养恤基金)、联合国日内瓦办事处、联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)、世界粮食计划署(粮食署)、世界卫生组织(世卫组织)、世界知识产权组织(知识产权组织)和世界旅游组织。联合国系统国际职工会和协会协调委员会(国际职工会协调会)、退職国际公务员协会联合会(退職公务员协联)和国际公务员协会联合会(公务员协联)的代表也代表在职工作人员和退休工作人员参加工作组的工作。联合国系统医务主任工作组负责确保工作组在医疗保险方面的立场符合关照义务。
5. 大会在其第 71/272 B 号决议认可了行政和预算问题咨询委员会关于秘书长的报告(A/71/698 和 A/71/698/Corr.1)的报告(A/71/815)所载建议。在报告中，行预咨委会除其他外建议大会核可秘书长关于保留工作组的建议。本报告介绍秘书长的报告(A/71/698 和 A/71/698/Corr.1)中各主要议题的最新情况，并再次参考了工作组的工作。秘书长还在本报告中进一步阐述遏制成本和离职后健康保险负债供资的备选办法，并着手处理健康保险福利和应享权利的可携性问题。秘书长没有关于下列专题的进一步资料，因此本报告不再讨论这些专题：签批审查结果和与保险公司的谈判；扩大养恤基金的任务授权及准备金投资。
6. 除了阐述联合国离职后健康保险负债供资问题的第七节外，本报告各节与联合国系统的许多机构都有关联。第七节仅适用于联合国秘书处。本报告已于 2018 年 12 月经管理问题高级别委员会核可。不过，必须指出，由于某些专题的敏感性，工作组内部也没有总是达成协商一致。工作组未达成协商一致的领域均在报告中加以说明。

7. 大会过去核可了行预咨委会的建议,即继续采用现收现付办法为联合国离职后健康保险债务供资(A/68/550 第 17 段和 A/70/7/Add.42 第 28 段)。行预咨委会认为秘书长提交大会第七十一届会议的报告(A/71/698 和 A/71/698/Corr.1)所载离职后健康保险负债供资提案未得到全面呈现,秘书长不同意这个意见。无准备金负债将对未来预算造成财政压力,这个问题越来越令秘书长感到担忧,本报告再次提出审慎负债供资提案。

8. 工作组认为它为目前遏制健康保险相关成本和控制离职后健康保险负债的努力提供了动力,已完成使命。工作组大多数成员认为,今后可讨论如何设立一个专门机构,为联合国系统各实体提供一个共同处理与保险有关的复杂问题的合作论坛。

二. 离职后健康保险负债估值方法和精算假设标准化

9. 行预咨委会在其关于秘书长的报告(A/70/590)的结论中表示,它本来期望在 2017 年 12 月之前采取一切可能的措施,为整个联合国系统的离职后健康保险负债估值方法订立标准。这一期望由会计准则工作队负责落实。

10. 估值方法和精算假设标准化可提高整个联合国系统离职后健康保险负债的可比性,有助于准确评估系统的负债总额,对相关负债也不产生重大影响。估值是按照被保险人情况、被保险人应享权利和估值当日的精算假设,对机构长期离职后健康保险费用分担份额进行的固定时间点估算。估值结果每年都有很大差异,因为负债数额对最新普查数据和关键精算假设的调整十分敏感。

11. 由于人口概况和合同政策不同,某些精算假设不能普遍适用于全系统离职后健康保险负债估值。共同精算假设对于那些将健康保险外包给私营部门运营商的机构,以及对于那些对保健相关风险实行自我保险,或将之置于联合国系统内专属保险安排之内的机构所产生的影响也不尽相同。

12. 工作队就统一若干离职后健康保险负债的估值假设达成了协议。由于离职后健康保险福利的支付期限很长,对估值影响最大的财务假设是当前利息收益所衍生的、反映“货币时间价值”的贴现率。工作队同意,每年可为支付健康保险福利时最常用的四种货币(美元、欧元、英镑和瑞士法郎)中的每一种货币确定优质公司债券的三十年收益率曲线。这些收益率曲线将有助于制定整个联合国系统的所有离职后健康保险负债估值。

13. 工作队商定从制定 2017 年 12 月 31 日离职后健康保险负债估值起,所有机构将使用特别年终联合国业务汇率进行与离职后健康保险估值有关的货币换算。

14. 在对养恤基金作预测时采用的某些假设经基金精算师委员会审查后,将被所有机构用于制定其估值要素:即死亡率和残疾率、退休率、离职率和养恤金调整率。除了有重大地域偏差的机构外,将普遍采用上调养恤基金薪金的全球假设。有重大地域偏差的机构则采用适合特定地点的假设。

15. 建议采取用欧元区、瑞士、大不列颠及北爱尔兰联合王国和美利坚合众国的共同一般通货膨胀率，制定各机构的离职后健康保险负债的估值要素。其他地点则采用指示性基准确定一般通货膨胀率。一般通货膨胀率没有纳入医疗趋势率，医疗趋势率是一个反映预计价格膨胀、技术进步、使用模式以及转入或转出社会方案成本变化的百分比差率。为了估值的目的，再次建议采用欧元区、瑞士和美国各自的最终医疗趋势率。

16. 每个健康保险计划各自的配偶覆盖率、计划参与率和工作人员更替率应继续适用。

17. 估值方法和精算假设标准化工作完成后，工作队从联合国系统各机构收集了必要信息，以便为讨论哪些资产应被视为有资格冲抵离职后健康保险负债问题提供参考。工作队还将努力制定共同方法，用于对健康保险计划的行政费用进行比较评估。

18. 建议会计准则工作队进行讨论，以确定哪些资产应被视为有资格冲抵离职后健康保险负债。

三. 国家健康保险计划

19. 大会在其关于与 2016-2017 两年期方案预算有关的特别专题的第 70/248 B 号决议中核可了行预咨委会的结论，即应获得信息，了解是否有可能在各机构健康保险计划条款中规定“退休人员”类别的受保人参加其定居国国家健康保险计划所覆盖的基本保险，并了解这一做法的财务影响。向国家计划的缴款可由机构计划承担，机构计划还提供补充保险，确保总体保险水准保持不变。按照假定，向机构计划收取的医疗费用会有所下降，机构的离职后健康保险负债也会相应减少，不会损害受保人保险覆盖的全面性或可负担性。

20. 这一规定对离职后健康保险负债造成的所涉行政问题、费用和影响可能因每个国家和每个计划的不同而有很大差别。至于全面性或可负担性，行预咨委会相信，各国健康保险计划的特点会得到适当考虑，而不是仅考虑可能节省的费用。

21. 工作组回顾它曾于 2016 年 9 月进行一次问卷调查，目的是向会员国了解联合国系统各机构计划受保人参加国家健康保险计划基本保险的资格条件，以及保险范围和费用。由于对调查问卷的答复数目不足以得出结论，工作组选择采用另一种方法确定受保人参加国家健康保险计划基本保险是否能产生效益。工作组对 73 322 名养恤基金受惠人中的一半以上人(53.2%)进行了成本效益分析，这些人都居住在美国(15.6%)、法国(10.4%)、瑞士(7.1%)、意大利(5.2%)、奥地利(4.7%)、联合王国(3.2%)、加拿大(2.8%)、印度(2.3%)和泰国(1.9%)。

22. 成本效益分析结果十分复杂。在某些会员国，国家健康保险计划缴款按每人统一费率表示，但在其他会员国，缴款则须经过家计调查并以占收入的百分比表示。另外，有些会员国的保健系统主要由大众税收供资，向通常住在国内的所有人开放，但不能自由选择医疗保健提供者。

23. 必须指出，国家健康保险计划的福利和承保范围的任何变化，都可能影响到机构健康保险计划补充保险的支出，从而影响到某些会员国成本效益分析的长期有效性。国家计划保费增加可能会对成本效益分析所依据的财务假设造成影响。总之，机构健康保险计划的财务模式可能因国家健康保险计划条款和条件的修改而受到破坏。对这些计划保险资格的意外限制也会严重扰乱财务模式。

24. 联合国驻美国退休人员健康保险计划的受保人只要符合资格，都必须参加联邦医疗保险 B 部分的基本保险。离职后健康保险工作组认定，其他国家无法提供相当于参加 B 部分医疗保险的退休人员的财务福利，因为其他地方没有可以达到美国入保规定的有利条件。医疗保险 B 部分的保费对居住在美国至少五年的退休人员来说唾手可得，也负担得起。此外，美国与其两个邻国之间几乎没有任何为接受医疗目的的人员往来。而相比之下，举例而言，日内瓦各机构工作人员退休后可在边界法国一侧定居，但可从法国到瑞士就医。

25. 为了确定这个专门涉及奥地利、法国、意大利和瑞士的现象，参加工作组的五个机构(原子能机构、劳工组织、联合国日内瓦办事处、粮食计划署和世卫组织)对“退休人员”类别的受保人可报支的国家健康保险计划缴款增额以及预计应支付受保人的补充福利金数额与国家计划规定应付福利金数额进行了比较。在法国，国家计划(社会安全)基本保险覆盖会使机构健康保险计划的平均支出降低，例如，离职后健康保险每人每年减少 1 782 美元，费用从 5 416 美元降至 3 634 美元。然而，增加的计划“保费”6 624 美元会使机构健康保险计划支出达到 8 406 美元，并给机构计划造成 2 990 美元的损失。必须指出，这是根据养恤基金的平均养恤金计算的。由于保费是根据家庭收入总额评估的，而家庭总收入本身可能超过养恤基金的养恤金，因此这一计算很可能低估了平均保费。

26. 工作组确定，这个比较结果在瑞士也不太好，目前机构计划规定的离职后健康保险每名受保人每年平均支出为 9 310 美元，增加 7.9%后为 10 042 美元。在奥地利，如果加入强制性维也纳健康保险，离职后健康保险的目前平均费用将提高 80.0%以上，从每个受保人每年 4 553 美元增加到 8 337 美元。还必须指出，受雇于设在维也纳的机构、但没有参加维也纳健康保险的退休人员或从非维也纳机构退休的人员，不自动具有参保资格。

27. 很难确定意大利保险计划的成本效益。尽管国民卫生服务健康保险为全民覆盖，但国民卫生服务是在区域一级组织的，没有在全球范围内制定每项医疗程序的共付费率单。其中仅包括基本牙科治疗而不涵盖眼科光学器具。公共医疗机构的过度使用会使等候时间偏长，使得人们不得不加入费用昂贵的私营医疗保险计划。由于这些缺点，工作组认为，偿还国民卫生服务保费的费用估计平均每人每年 3 207 欧元，不太可能对机构健康保险计划 3 357 欧元的平均支出产生有利影响。

28. 居住在联合王国的所有受保人(2 369 名养恤基金受益人)都可以享受公共资助的广泛国家保健服务，机构健康保险计划的福利金仅用于支付在国民保健服务之外接受的治疗。

29. 由于目前位于加拿大的养恤基金受益人以及位于印度(1 680 人)和泰国(1 406 人)的受益人来自整个联合国系统的各个组织,并考虑到额外行政程序的费用,工作组确定,任何单一机构强制规定离职后健康保险加入这几个国家的国家健康保险计划无法取得重大财务利益。机构计划的持续补充保险可能在印度和泰国有必要,但其承保水平令工作组感到格外关切。

30. 工作组没有考虑受保人是否有资格享受国家健康保险计划的保险覆盖,因为工作组认为,要求各机构的健康保险计划受保人参加国家计划来享有离职后健康保险的基本覆盖在任何情况下都不具有成本效益。

四. 与第三方管理公司谈判

31. 秘书长在提交给大会第七十一届会议的报告(A/71/698 和 A/71/698/Corr.1)中谈到,联合国系统各机构已为与第三方管理公司进行集体谈判奠定了基础。工作组认为需要采取措施,使各机构能够更高效和更有实效地监测第三方管理公司的业绩和定价。工作组还认为,在关键领域加强与第三方管理服务提供商的合同条款可为各机构带来惠益,这些领域包括主要业绩指标、保健服务提供者网络的发展、定价方法、报告结构和频率以及控制和审计等。

32. 联合国系统各机构对第三方管理公司的业绩表达了不同程度的满意。为使规制第三方管理公司所提供服务和所承担义务的合同条款更完整和一致,工作组制定了一个第三方管理公司协议模板供全系统使用。协议条款反映了业界最佳做法,撤销了当前合同中禁止在联合国系统内分享第三方管理公司相关信息的保密条款。合同条款的标准化以及信息的自由流通将使各机构能够共同采取行动,利用全系统的规模优势和确保在全系统提供和严格适用最佳服务条款和条件,并达到最高交付标准。

33. 建议联合国系统各机构考虑根据最佳做法调整对第三方管理公司的要求。

五. 遏制成本

网内医疗服务

34. 秘书长在第七十一届会议上向大会报告了劳工组织、联合国日内瓦办事处和世卫组织在进一步发展提供折扣的优选保健服务提供者网络方面所作的共同努力。这种折扣在涉及住院治疗时可大幅减少各机构的医疗保险计划开支及其离职后健康保险负债。这三个机构使用日内瓦专设自我管理计划,但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。目前仍在推动联合国系统各机构医疗保险计划的第三方管理公司扩大其提供者网络,以控制成本并尽量减少价格波动。

35. 发展优选提供者网络与推广网内医疗服务齐头并进。网内服务使用方面的沟通已经得到改善,网内执业者的联系方式可通过医疗保险计划和第三方管理公司网站轻松获得。网外医疗服务所涉费用的报销额已经减少。美国等几个地点已强

制规定非紧急住院治疗必须事先得到第三方管理公司的批准，第三方管理公司也在推广网内医疗服务。此外，在美国，在线医疗咨询已被证明既可有效减少费用高昂的诊所就诊次数，也可有效推动在需要去诊所就诊时使用网内医疗服务。对于在美国提供的一项计划而言，预计此类措施将节省大约 2.6% 的支出。然而必须指出的是，由于网内医疗服务使用行为的变化，此类措施对所有计划所产生的财务影响程度可能不仅相同，也不会一成不变。

36. 在纽约，由联合国主持提供的医疗保险计划接受由管理人员和工作人员代表组成的健康和人寿保险委员会的监督。委员会负责提出措施，确保各项计划的财务平衡，并向联合国主计长提出计划定价、设计和效益方面的调整建议。委员会还接收这些计划的第三方管理公司为支持委员会履行职责而提交的定期报告。委员会目前正在讨论提供一项在美国的仅覆盖网内治疗的计划是否实际可行及其财务影响。

预防

37. 联合国系统中的有些地方继续大力推动预防性医疗保健，对效果最好的预防性检查和筛查的相关费用予以全额报销。第三方管理公司越来越有能力提供促进改变生活方式从而避免慢性病的医疗保健计划。

离职后健康保险的保费分摊

38. 秘书长不同意行预咨委会提出的“应探讨降低各机构在保费中缴款比例的各种情形”(A/71/815, 第 33 段)这一观点。这一观点的基本宗旨是要将本组织的离职后健康保险负债转移给在职和退休工作人员。秘书长认为，控制这项负债最好是通过负债供资和其他遏制成本措施来实现，而不是通过行预咨委会在建议中暗示的负债转移来实现。

39. 记得大会在 1966 年时制定了一项政策，将联合国主持下提供的健康保险承保范围扩大至离职工作人员，无论是退休还是因残疾离职，只要该工作人员在离职时已向一项联合国健康保险计划缴纳了一段特定时期的费用(见 A/6491 和 A/6491/Corr.1)。可见，大会认识到一些退休工作人员面临困难，他们在各自所在国的国家健康保险计划下保险覆盖不足，或没有资格享受此类覆盖，因而在他们收入大幅减少时将不得不求助于高保费的商业健康保险。这一点得到了行预咨委会的认同(见 A/6521)以及第五委员会的核可(见 A/6605 和 A/6605/Corr.1)。大会后来在第 61/264 号决议中核准了对适用于 2007 年 7 月 1 日或以后加入联合国的新工作人员的离职后健康保险规定所作的变动。¹ ST/AI/2007/3 号行政指示规定了联合国目前在离职后健康保险方面的义务。

¹ 变动如下：(a) 将离职后健康保险资格和享受补贴的条件调整为参加联合国健康保险计划至少 10 年，取消参加 5 年后可以“补购”的规定；(b) 服务年数不足 25 年的，不以实际服务年数，而以最低服务 25 年的理论养恤金，作为估算退休人员缴款额的依据；(c) 实行受抚养人在联合国雇员退休时至少已参加联合国健康保险计划 5 年才有资格加入离职后健康保险的最低参加条件，如果配偶有外部雇主或国家政府提供的保险，则最低年限为两年，但抚养关系在这段时间内新近确立，并且受抚养人在抚养关系生效后 30 日内加入的除外。

40. 大会在 2014 年第 69/251 号决议中述及联合国作为一个组织与受益于离职后健康保险覆盖的前工作人员之间的费用分摊问题。大会在该决议中核准了国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)的建议,按现行比率维持目前本组织与参加联合国健康保险计划的在职和退休工作人员之间的医疗保险费用分摊办法。

41. 大会第 69/251 号决议是雇主和雇员之间目前分摊医疗保险缴款的法律依据。为了减少联合国的离职后健康保险负债而改变目前的分摊办法就相当于将这种负债不当转移给工作人员。

保险条款和条件

42. 离职后健康保险应享福利是联合国工作人员服务条件的关键组成部分。这一福利通过服务获得,包含适用于在职和退休工作人员的不变资格规则、保险福利和保费分摊。对工作人员投保的健康保险计划条款的任何重大改变均可能影响工作人员服务条件的核心要素。鉴于大量工作人员依赖离职后健康保险,对其医疗保险条款的重大改变预计会造成在内部司法系统出现大量挑战。

43. 尚未征聘的工作人员则情况不同,因为他们尚未获得权利,这意味着可以对未来新征聘的工作人员实施预期中的修正,经大会第 61/264 号决议核准后对适用于新征聘工作人员的离职后健康保险规定所作的修改就是这种情况。修改的未来实施符合不溯及既往原则和尊重既得权利原则。

福利累计机制

44. 目前,在联合国系统内任职至少 10 年的退休工作人员一般享有的待遇是,由其所在机构为其缴纳离职后健康保险的部分保费,数额相当于公务员制度委员会建议的最大份额。虽然没人提出要改变公务员制度委员会于 2014 年重新确认的保费分摊办法,但秘书长确实支持采用一种机制,将机构支付的离职后健康保险份额与工作人员在系统内的服务期更好地挂钩,从而减少机构在离职后健康保险方面的负债。然而,秘书长强调:(a) 这一机制应与下文所建议的本组织对离职后健康保险的负债供资办法一并实施;(b) 拟议机制只适用于新征聘的工作人员,因为对在职和退休工作人员适用该机制可能侵犯既得权利。

45. 工作组审议了福利累计机制,根据这一机制,机构为退休工作人员支付的离职后健康保险费部分将随着工作人员在联合国系统内的任职时间的增加而提高。在服务 10 年后,该组织支付的保费部分将相当于保费总额的三分之一。根据大会第 69/251 号决议,机构支付的保费份额增量将以线性方式每月累积,最多不超过保费总额的三分之二。应享福利在服务 20 或 25 年后累积达到最高值。

46. 工作组请独立精算机构安永会计师事务所评估实施该机制对联合国秘书处离职后健康保险负债的影响。根据 2018 年年底在职工作人员普查数据,估计负债将减少 8.8/12.8%(2.383 亿美元/2.470 亿美元),从 19.2 亿美元减少至 17.5 亿美元/16.8 亿美元。但是必须指出,这反映了该机制对到期日负债产生的估计影响,而不是眼前的影响。由于这一机制仅适用于新征聘的工作人员,因此其影响是随着时间的推移而实现的,前提是目下在职工作人员的人口构成不发生重大变化。

47. 工作组还请该独立精算机构估计对新招聘工作人员离职后健康保险费用产生的平均影响。平均而言，工作人员自退休之日起支付的离职后健康保险费将增加大约 7.0%/13.0%。这种影响不会随着时间的推移而减少，离职后健康保险中退休人员支付的保费和机构支付的保费以保费总额的百分比表示将维持不变。

48. 必须强调的是，工作组内部尚未就福利累计机制是否可取达成一致。国际职工会协调会和公务员协联(代表在职工作人员)以及退職公务员协联(代表退職工作人员)表示反对，认为这一机制将离职后健康保险的财务负担从机构转移至未来的退休人员。然而，参加工作组的一些机构表示有兴趣进一步探讨这一机制，强调参与机构对任何建议的执行将取决于该机构的内部磋商和实体各自理事机构的批准。还必须强调的是，福利累计机制的适用性在合同政策、离职后健康保险负债水平和供资政策等方面可能因机构而异。

49. 建议在管理问题高级别委员会主持下开展机构间讨论，继续探讨控制健康保险费用的所有途径。

六. 健康保险福利和应享权利的可携性

50. 工作组审议了机构健康保险计划之间某些福利和应享权利的可携性问题，以支持机构间流动。具体而言，工作组审议了能否达成一项机构间协议，减轻流动对工作人员累计健康保险福利和应享权利的影响。工作组还审议了因机构间流动而将离职后健康保险负债从一个机构转移至另一个机构是否构成放行机构为该部分负债提供相应供资的理由；若是，则可否制订一套共同方案来决定应为哪部分负债供资。

51. 工作组认为，联合国系统各机构应接受某些累计健康保险福利和应享权利以及离职后健康保险负债的转移，而不必履行资金转移的繁琐行政手续。首协会秘书处为 2013-2016 年期间提供的 38 个机构的机构间流动统计数据支持了这一观点。统计数据表明，与各机构的工作人员总数相比，接收的工作人员人数与放行的工作人员人数之间的任何差异都是微不足道的。

52. 为支持机构间流动，工作组最初设法确定可加以协调的领域：(a) 工作人员为符合离职后健康保险的参保资格和其他资格标准所需联合国系统内的服务年限；(b) 工作人员有资格获得离职后健康保险所需服务时长的累计服务年数适用规则；(c) 涉及机构健康保险计划承保二级受抚养人的规定。然而，工作组尚未完成这方面的工作，也没有全面探讨有助于机构间流动的与健康保险有关的统筹协调机会。

53. 工作组认为，上文述及的机构间保险机构可能最有能力推进工作组开展的工作。但工作组强调，参加机构是否执行任何此类机构的建议将取决于参加机构的内部协商。

54. 建议联合国系统各组织继续考虑与保险有关的所有统筹协调机会，以支持机构间流动。

七. 离职后健康保险负债的供资安排²

55. 秘书长在提交大会第七十一届会议的关于管理离职后健康保险的报告(A/71/698)中,对秘书处日益增加的无准备金离职后健康保险负债感到关切,负债水平与根据国际公共部门会计准则(公共部门会计准则)制定的财务报表中报告的已确认负债相符。如果按照行预咨委会的建议(A/71/815,第36段)继续以现收现付办法供资,则这些负债将给未来预算带来越来越大的财务压力,并妨碍本组织在《宪章》关键领域执行任务的能力。秘书长认为现收现付办法并不明智,并强烈认为离职后健康保险负债应以累计现付办法供资。

56. 审计委员会有着与秘书长同样的关切:在其关于2013年12月31日终了两年期联合国财务报表的报告(A/69/5(Vol.I))中关于服务终了负债的第57至59段中,审计委员会告诫大会,现收现付的供资模式使大会面临现金费用增加的风险,从而使联合国执行任务可用资金减少。审计委员会在关于2015年12月31日终了两年期和2016年12月31日终了两年期的报告(分别为A/71/5(Vol.I)、A/72/5(Vol.I)和A/72/5(Vol.I)/Corr.1)中再次对大会提出了警告。

57. 公共部门会计准则并未规定一个组织应采取何种做法确保提供足够资源履行其离职后健康保险义务。然而,在这方面必须指出,联合国已经“落后了”。审计委员会指出,同样面临离职后健康保险负债不断上升的联合国系统其他机构都积极实施供资战略,以便为其负债充分供资,并使资产基础与这些负债的变动协调一致,减轻负债上升带来的影响。

58. 秘书长在其报告(A/71/698和A/71/698/Corr.1)中提议为离职后健康保险负债提供部分资金。本报告再次提出这一提案,以确保审慎控制负债,从而避免将解决履行离职后健康保险义务相关预算问题的负担留待今后大会届会处理。然而,行预咨委会在其相关报告(A/71/815)中表示,供资提案没有以全面方式提出,也没有考虑到可能对负债产生潜在影响的因素,包括:(a)在联合国健康保险计划中纳入与国家健康保险计划基本覆盖有关的规定;(b)联合国系统离职后健康保险负债估值方法和关键估值因素的协调一致;(c)纳入对维持和平行动的预测。

59. 秘书长认为,该提案已足够全面,使大会能够就供资问题作出知情决定:鉴于供资战略的长期性,没有理由将是否采取这一战略与工作组就可否将国家计划基本覆盖有关规定纳入健康保险计划所作的成本效益分析结果挂钩;统一负债估值方法和估值要素对潜在离职后健康保险负债没有重大影响,也就是说,其目的只是使整个联合国系统的这些负债报告标准化;正如秘书长的报告(A/71/698和A/71/698/Corr.1)第62段所解释的那样,将维持和平行动排除在提案范围之外是有意为之,从而避免少报或多报所需资金。

60. 有理由预计,在联合国全球服务提供模式(见A/71/417)下目前设在纽约的某些职能的迁移会影响联合国离职后健康保险负债。然而,目前尚不清楚迁移带来

² 本节仅涉及联合国秘书处。

的影响。秘书长认为，由于离职后健康保险负债供资战略具有长期性，这一问题和其他无法估量的问题不应妨碍大会就供资问题作出决定。

范围

61. 秘书长的提案涵盖下列直接属于大会关于离职后健康保险各项决定范围内的实体(但仅就本提案而言，不包括维持和平行动)：卢旺达问题国际刑事法庭、前南斯拉夫问题国际法庭、国际贸易中心(国贸中心)、联合筹资安排、刑事法庭余留事项国际处理机制、联合国、联合国赔偿委员会、联合国关于在发生严重干旱和/或荒漠化的国家特别是在非洲防治荒漠化的公约秘书处、联合国环境规划署(环境署)、联合国气候变化框架公约秘书处、联合国人类住区规划署(人居署)、联合国训练研究所(训研所)、联合国合办工作人员养恤基金、联合国毒品和犯罪问题办公室(毒品和犯罪问题办公室)和联合国系统职员学院。

62. 必须强调的是，该提案将适用于直接属于大会关于筹资问题各项决议范围内的实体。大会的决定对联合国系统其他机构没有约束力，因为相应提案必须提交这些机构的理事机构作出决定。必须进一步强调，再次将维持和平行动排除在提案范围之外是因为维和工作人员具有流动性，有可能导致少报或多报所需资金。

63. 虽然已为开发署、人口基金、联合国项目事务署(项目署)、联合国大学和妇女署编制了预测，但这些机构未列入下文所述预测范围。还为维持和平行动单独编制了预测。

方法

64. 截至 2017 年 12 月 31 日，提案范围内的实体离职后健康保险负债总额为 55 亿美元。这些实体负担的离职后健康保险两年期付款总额预计将从 2018-2019 两年的 2.577 亿美元增至 2026-2027 两年的 4.179 亿美元和 2036-2037 两年的 6.077 亿美元。(截至 2017 年 12 月 31 日，包括开发署、人口基金、项目署、联合国大学、妇女署和维持和平行动等实体在内的更广泛的联合国系统各实体的离职后健康保险负债总额为 88 亿美元。这些实体负担的离职后健康保险两年期付款总额预计将从 2018-2019 两年的 3.372 亿美元增至 2026-2027 两年的 5.902 亿美元和 2036-2037 两年的 9.490 亿美元。)

65. 工作组请独立精算机构安永会计师事务所编制与离职后健康保险负债变动相关的长期现金流量预测。截至 2017 年 12 月 31 日的离职后健康保险负债估值是作出预测的起点。要对 2022 年 1 月 1 日前征聘的工作人员离职后健康保险负债的 90 年偿还期所产生的预算影响作出预测。

66. 就联合国秘书处而言，提议为新聘工作人员(即从 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员)的离职后健康保险负债编列全额准备金，同时维持对现有负债(包括涉及已征聘但尚未享受离职后健康保险的工作人员的负债)的现收现付办法。新构成的负债供资将以年度服务费加利息费编列准备金。现有负债仍作为无准备金债务，经初期持续增长后会通过自然减员开始下降。

67. 工作组请独立精算师确定为 2022 年 1 月 1 日起构成的离职后健康保险负债编制全额准备金所需记入薪金账户的资金(服务费)及其预计增长(利息费)。为确保准确,确定记入薪金账户的资金所采用的评估基数是总薪金毛额(不含工作地点差价调整数),而非工作人员费用总额。计入薪金账户的资金按总薪金毛额的恒定百分比计算,与征聘日期无关。还要求计算采用和不采用第 45 至 49 段所述福利累计机制的结果。

68. 公共部门会计准则对计算离职后健康保险负债估值所用贴现率时可加以考虑的投资的性质规定了各种限制,但可根据能产生更现实回报的投资来预测离职后健康保险的供资情况。在编制预测供资方案时假定投资回报率为 3.5%。这一比率是实际回报率(即扣除通货膨胀后的比率),符合养恤基金的长期目标。

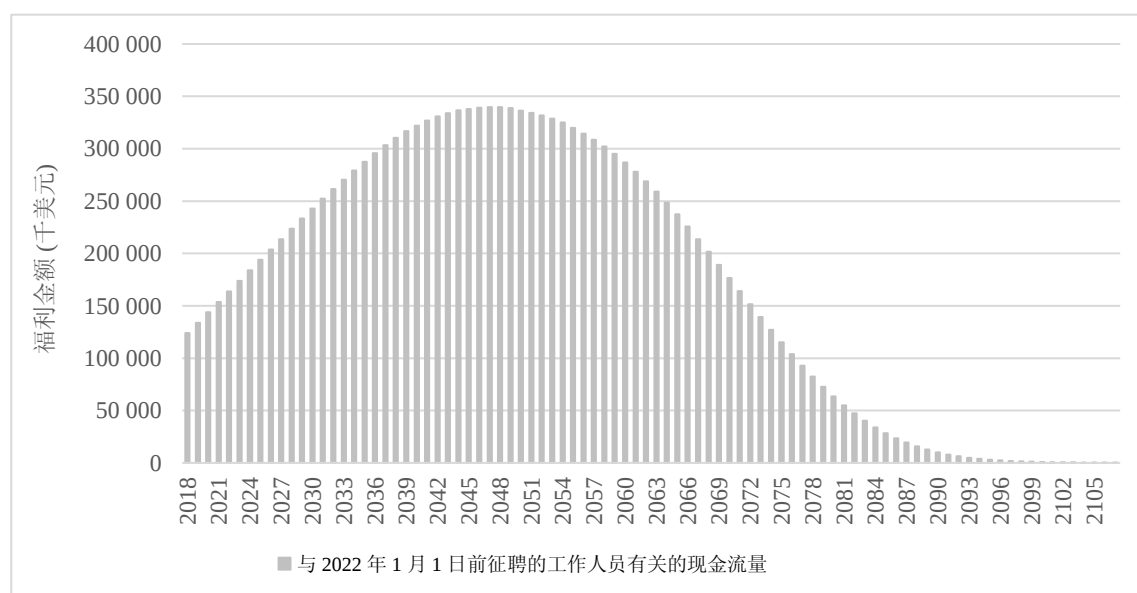
69. 下文所有预测都是根据全面更新的普查数据和精算假设(死亡率表、贴现率、医疗通货膨胀率和保健支出)作出的。预测期延长是为了反映到 2021 年 12 月 31 日已构成的负债在清偿债务年份终了时的供资状况。

目前已构成的负债

70. 图一、图二和图三中的预测与秘书长先前的报告(A/71/698 和 A/71/698/Corr.1)中的预测相似。图一显示了与 2022 年 1 月 1 日前征聘的工作人员有关的负债在 90 年内的变动情况,直至通过自然减员在 2107 年全部清偿。如下图二和图三一样,在图一中,负债表示为与雇主支付的离职后健康保险福利金额相当的现金流量。

图一

2022 年 1 月 1 日前征聘的工作人员离职后健康保险福利清偿前的变动情况



未采用福利累计机制的供资

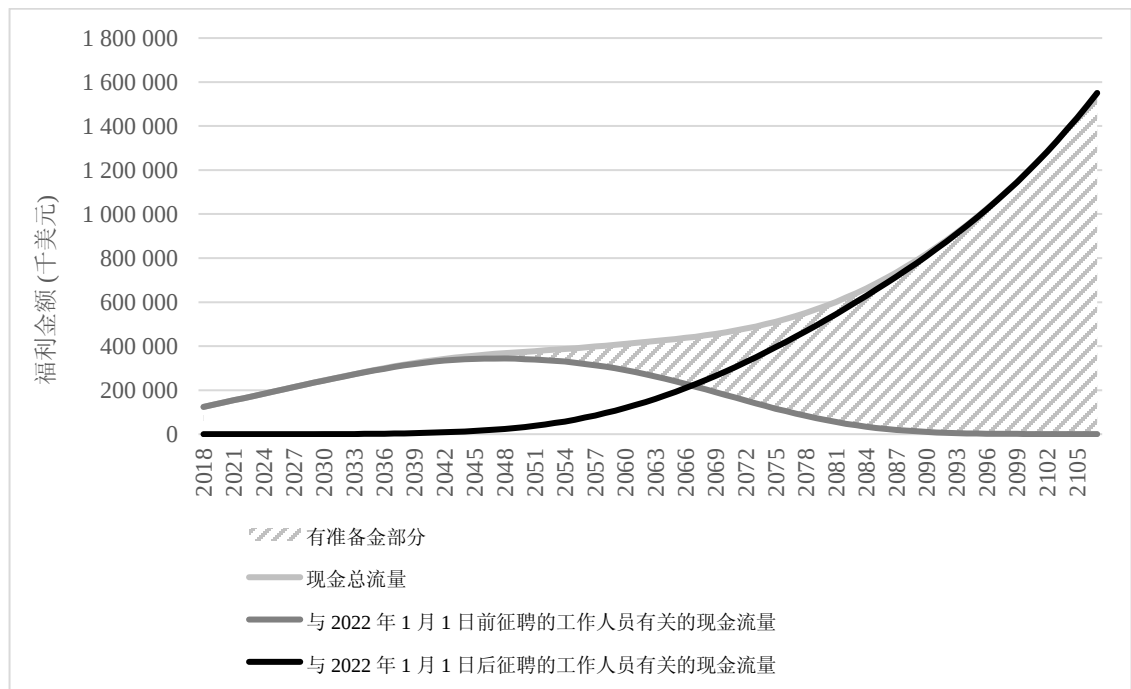
71. 图二显示无准备金的离职后健康保险负债变动情况,雇主的年度付款额每 10 年增加约 8 700 万美元。最下方曲线显示,在没有拟议服务费和利息费供资的情

况下，与 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员有关的离职后健康保险负债的变动情况。中间曲线是与 2022 年 1 月 1 日前征聘的工作人员有关的负债变动情况。最上方曲线显示，两段无准备金负债相加的总和。

72. 图二中间和上方曲线之间的填充区域代表负债的一部分，将通过随时间推移逐步累积充足的财政准备金为这部分负债供资，确保全额支付对 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员的现收现付离职后健康保险负债。对未来预算的积极影响是通过把离职后健康保险负债转移给准备金来实现的，转移方式与养恤金负债转移给养恤基金的方式相同。

图二

无准备金离职后健康保险福利总额变动情况(开放式群体法，到 2107 年年底)



73. 随着时间推移，雇主为 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员支付的离职后健康保险福利金数额将超过为该日前征聘的工作人员支付的离职后健康保险福利金数额。随着逐渐积累的财政准备金足以充分支付对新聘工作人员自退休之日起的预计现收现付离职后健康保险负债，而且随着与 2022 年 1 月 1 日前征聘的工作人员有关的负债到期终止，雇主负担的离职后健康保险福利金份额(亦即各实体的离职后健康保险负债)将得到全额供资。

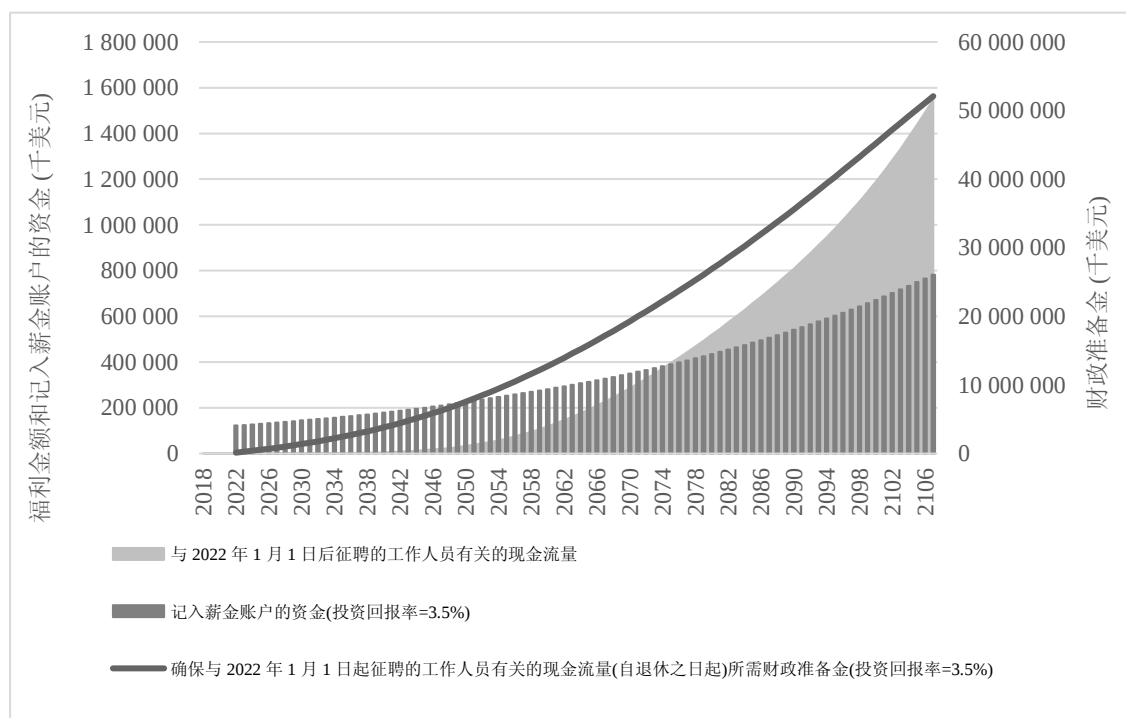
74. 图三显示了基于开放式群体法预测的服务费和利息费的供资效果，该方法假定有资格获得离职后健康保险的新聘工作人员人数与离职的合格工作人员人数相匹配。这一预测没有考虑采用福利累计机制的情况。新聘工作人员的入职年龄与目前实际情况相符。

75. 雇主为 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员负担的离职后健康保险福利份额与计入薪金账户的资金一同显示，计入薪金账户的资金按 3.5% 的投资回报率计算，

占总薪金的 6.45%，相当于服务费和利息费提供的资金。曲线表示扣除雇主为 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员支付的离职后健康保险福利金份额后相当于供资额的准备金积累。当与 2022 年 1 月 1 日前征聘的工作人员有关的负债完全清偿后，2107 年累积准备金将达到 521 亿美元，在财务报表中列为抵消的负债。

图三

未采用福利累计机制的 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员离职后健康保险负债供资



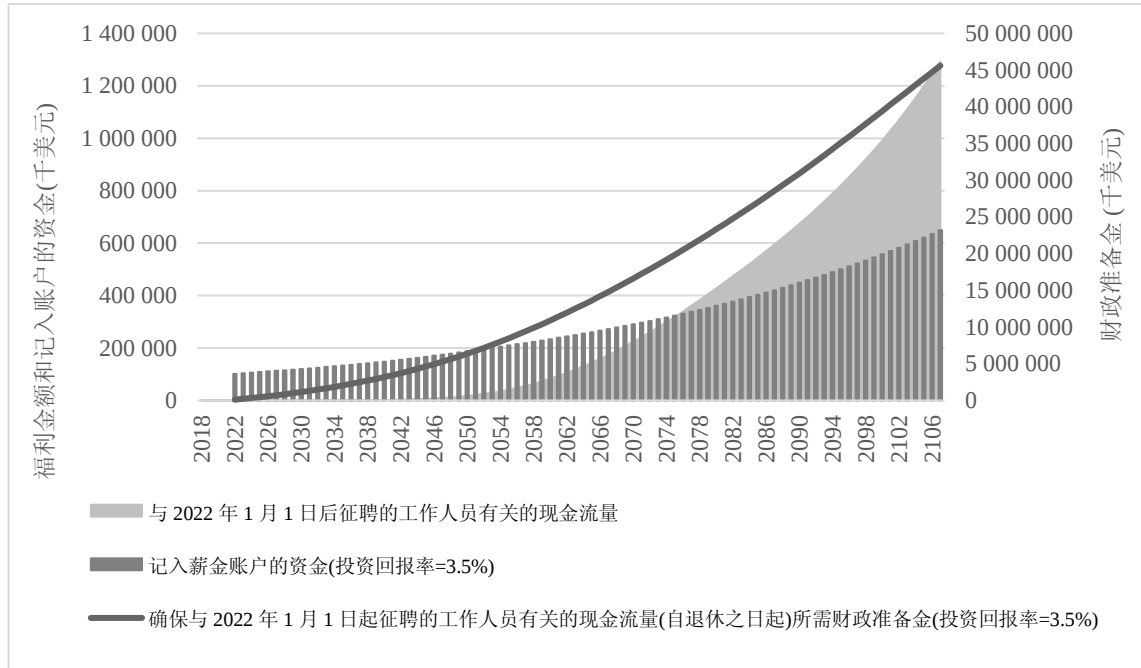
采用福利累计机制后的供资

76. 图四中的预测考虑了采用福利累计机制的情况，累计期为 15 年。服务 10 年后，本组织支付的离职后健康保险的保费相当于保费总额的三分之一；服务 25 年后累计达到三分之二的最高应享福利。在制定图四预测时采用的所有其他假设都与制定图三预测时采用的假设相同。

77. 考虑到采用福利累计机制的情况后的服务费和利息费供资效果反映在图三和图四预测结果的差异中。在为 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员支付的离职后健康保险福利金中，雇主所占份额与计入薪金账户的恒定数额并列，即按照 3.5% 投资回报率计算占薪金总额的 5.35%，相当于下文建议的供资额。曲线表示相当于建议供资额的准备金积累。扣除雇主为 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员支付的离职后健康保险福利份额后，2107 年累积准备金将达到 456 亿美元。

图四

采用福利累计机制的 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员离职后健康保险负债供资



78. 附件一和二分别显示在采用和未采用福利累计机制的情况下，下列因素的两年期预算影响：(a) 继续采取现收现付办法，由联合国支付离职后健康保险相关的现收现付负债；(b) 为与 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员有关的负债编列准备金，计入薪金账户。财政准备金的逐步积累与投资一起共同用于抵消按开放式群体法计算的离职后健康保险负债增加对未来预算的影响。由于负债的增加速度超过预算资源的增长速度，因此为支付负债而必须划拨的资源比例也要相应提高。编列准备金可确保在负债和预算资源之间保持平衡。

79. 继 2048-2049 年度福利支付达到峰值(估计为 6.874 亿美元)后，与 2022 年 1 月 1 日前征聘的工作人员有关的负债因自然减员而开始下降，有准备金的负债部分则继续增加。从 2076-2077 两年期开始，与离职后健康保险有关的预算影响开始减少，到一定时候将仅限于记入薪金账户的资金。如果没有准备金，后续预算影响将继续升级，因为没有累积准备金可用于支付到期现收现付的那部分负债。

80. 记入薪金账户的资金对按封闭式群体法计算的离职后健康保险负债有直接的积极影响，首先是限制其增长，以后一旦截至 2021 年 12 月 31 日构成的无准备金负债开始下降，离职后健康保险负债就会相继减少。联合国将继续以现收现付办法为 2022 年 1 月 1 日前构成的离职后健康保险负债提供资金。一旦截至 2021 年 12 月 31 日构成的无准备金负债在 2048 年开始下降，按封闭式群体法计算的负债数额的减少将在估值中得到反映。

81. 如附件所示，与 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员相关的现收现付离职后健康保险负债供资与这一负债数额相等。从 2076-2077 两年期开始，预算影响净额将低于现收现付的负债总额。这一供资安排对预算的积极影响将在以后多个两

年期内不断加快，因为与 2022 年 1 月 1 日起征聘的工作人员有关的负债将超过记入薪金账户的资金，并以更快的速度增长。

建议

82. 关于离职后健康保险负债供资的建议如下，这些建议仅适用于联合国秘书处：

(a) 维持对 2022 年 1 月 1 日前招聘的工作人员实行的联合国离职后健康保险负债供资现收现付办法；

(b) 对 2022 年 1 月 1 日起征聘的官员采取以下负债供资办法，将相当于总薪金的一个恒定百分比 5.35% 计入薪金账户并设立专项财政准备金；

(c) 计入薪金账户的资金每三年审查一次，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

83. 请大会注意到本报告所载建议，并核准对 2022 年 1 月 1 日起征聘的官员采用福利累计机制计算离职后健康保险负债供资。

附件一

未采用福利累计机制的预算影响

(千美元)

两年期	现收现付的负债			计入薪金 账户数额	预算影响 毛额	有准备金的 现收现付负债	预算影响 净额
	2022 年 1 月 1 日 前征聘的工作人员	2022 年 1 月 1 日 起征聘的工作人员	共计				
2020-2021	297 581	—	297 581	—	297 581	—	297 581
2022-2023	337 647	—	337 647	247 418	585 065	—	585 065
2024-2025	377 747	—	377 747	258 027	635 774	—	635 774
2026-2027	417 879	—	417 879	269 141	687 020	—	687 020
2028-2029	458 096	—	458 096	280 608	738 704	—	738 704
2030-2031	496 974	544	497 518	292 279	789 797	544	789 253
2032-2033	534 272	1 383	535 655	304 356	840 011	1 383	838 628
2034-2035	569 810	2 636	572 446	316 971	889 416	2 636	886 781
2036-2037	602 783	4 922	607 705	330 540	938 245	4 922	933 324
2038-2039	631 839	7 651	639 490	345 284	984 775	7 651	977 124
2040-2041	654 295	12 408	666 702	360 965	1 027 667	12 408	1 015 259
2042-2043	671 491	18 568	690 059	377 950	1 068 009	18 568	1 049 441
2044-2045	681 978	26 578	708 556	396 357	1 104 914	26 578	1 078 336
2046-2047	687 056	38 291	725 346	415 457	1 140 804	38 291	1 102 513
2048-2049	687 377	51 977	739 354	435 857	1 175 211	51 977	1 123 234
2050-2051	679 858	71 446	751 305	456 814	1 208 119	71 446	1 136 673
2052-2053	669 564	95 143	764 708	477 868	1 242 575	95 143	1 147 432
2054-2055	654 020	123 726	777 746	499 945	1 277 690	123 726	1 153 965
2056-2057	631 882	160 493	792 374	522 107	1 314 481	160 493	1 153 988
2058-2059	605 791	202 244	808 035	545 248	1 353 283	202 244	1 151 040
2060-2061	572 715	251 318	824 033	569 255	1 393 288	251 318	1 141 970
2062-2063	534 472	306 778	841 249	594 337	1 435 586	306 778	1 128 809
2064-2065	491 565	368 564	860 129	620 590	1 480 719	368 564	1 112 155
2066-2067	444 095	436 635	880 730	648 095	1 528 825	436 635	1 092 190
2068-2069	394 375	510 719	905 095	676 914	1 582 009	510 719	1 071 290
2070-2071	343 403	590 937	934 339	707 043	1 641 382	590 937	1 050 445
2072-2073	292 794	676 413	969 206	738 630	1 707 837	676 413	1 031 424
2074-2075	243 662	767 248	1 010 910	771 593	1 782 504	767 248	1 015 255
2076-2077	197 470	862 691	1 060 161	806 063	1 866 225	862 691	1 003 534
2078-2079	155 496	962 245	1 117 741	842 078	1 959 819	962 245	997 574
2080-2081	118 702	1 066 092	1 184 794	879 593	2 064 387	1 066 092	998 295

两年期	现收现付的负债			计入薪金 账户数额	预算影响 毛额	有准备金的 现收现付负债	预算影响 净额
	2022 年 1 月 1 日 前征聘的工作人员	2022 年 1 月 1 日 起征聘的工作人员	共计				
2082-2083	87 605	1 173 630	1 261 235	918 804	2 180 039	1 173 630	1 006 409
2084-2085	62 474	1 285 440	1 347 915	959 664	2 307 578	1 285 440	1 022 138
2086-2087	42 956	1 401 798	1 444 754	1 002 314	2 447 068	1 401 798	1 045 271
2088-2089	28 416	1 523 331	1 551 746	1 046 863	2 598 609	1 523 331	1 075 278
2090-2091	18 120	1 651 131	1 669 251	1 093 352	2 762 603	1 651 131	1 111 472
2092-2093	11 183	1 786 188	1 797 370	1 141 930	2 939 300	1 786 188	1 153 113
2094-2095	6 735	1 929 784	1 936 519	1 192 680	3 129 199	1 929 784	1 199 415
2096-2097	4 016	2 083 203	2 087 220	1 245 707	3 332 927	2 083 203	1 249 724
2098-2099	2 417	2 247 832	2 250 249	1 301 107	3 551 356	2 247 832	1 303 524
2100-2101	1 500	2 424 873	2 426 373	1 358 995	3 785 368	2 424 873	1 360 495
2102-2103	973	2 615 660	2 616 632	1 419 462	4 036 095	2 615 660	1 420 435
2104-2105	656	2 821 371	2 822 027	1 482 629	4 304 656	2 821 371	1 483 285
2106-2107	447	3 043 195	3 043 641	1 548 611	4 592 252	3 043 195	1 549 058
共计	15 404 187	33 605 084	49 009 271	30 699 503	79 708 774	33 605 084	46 103 690

附件二

采用福利累计机制的预算影响

(千美元)

两年期	现收现付负债			计入薪金 账户数额	预算影响 毛额	得到供资的 现收现付负债	预算影响 净额
	2022 年 1 月 1 日 前征聘的工作人员	2022 年 1 月 1 日 起征聘的工作人员	共计				
2020-2021	297 581	—	297 581	—	297 581	—	297 581
2022-2023	337 647	—	337 647	205 203	542 850	—	542 850
2024-2025	377 747	—	377 747	214 002	591 749	—	591 749
2026-2027	417 403	—	417 403	223 220	640 623	—	640 623
2028-2029	456 842	—	456 842	232 730	689 573	—	689 573
2030-2031	495 250	—	495 250	242 410	737 660	—	737 660
2032-2033	531 888	—	531 888	252 426	784 314	—	784 314
2034-2035	566 758	139	566 897	262 889	829 786	139	829 647
2036-2037	598 956	746	599 703	274 143	873 846	746	873 099
2038-2039	626 986	1 471	628 458	286 371	914 829	1 471	913 358
2040-2041	648 629	3 443	652 072	299 376	951 448	3 443	948 005
2042-2043	664 882	6 185	671 066	313 464	984 530	6 185	978 345
2044-2045	674 450	10 120	684 569	328 731	1 013 300	10 120	1 003 180
2046-2047	678 852	16 885	695 736	344 572	1 040 308	16 885	1 023 423
2048-2049	678 624	24 910	703 534	361 490	1 065 024	24 910	1 040 114
2050-2051	670 739	37 968	708 707	378 872	1 087 579	37 968	1 049 611
2052-2053	660 281	54 578	714 859	396 334	1 111 192	54 578	1 056 615
2054-2055	644 800	75 396	720 196	414 644	1 134 840	75 396	1 059 444
2056-2057	622 956	103 813	726 769	433 024	1 159 793	103 813	1 055 980
2058-2059	597 395	136 703	734 098	452 217	1 186 315	136 703	1 049 612
2060-2061	565 061	176 427	741 488	472 128	1 213 616	176 427	1 037 189
2062-2063	527 717	222 198	749 915	492 931	1 242 846	222 198	1 020 648
2064-2065	485 810	273 956	759 766	514 705	1 274 470	273 956	1 000 514
2066-2067	439 363	331 720	771 083	537 516	1 308 599	331 720	976 879
2068-2069	390 625	395 225	785 850	561 418	1 347 268	395 225	952 043
2070-2071	340 543	464 515	805 059	586 406	1 391 465	464 515	926 950
2072-2073	290 706	538 679	829 385	612 604	1 441 989	538 679	903 311
2074-2075	242 213	617 697	859 910	639 943	1 499 854	617 697	882 156
2076-2077	196 523	700 715	897 238	668 532	1 565 770	700 715	865 055
2078-2079	154 919	787 113	942 033	698 402	1 640 435	787 113	853 321
2080-2081	118 380	876 948	995 328	729 516	1 724 844	876 948	847 896

两年期	现收现付负债			计入薪金 账户数额	预算影响 毛额	得到供资的 现收现付负债	预算影响 净额
	2022 年 1 月 1 日 前征聘的工作人员	2022 年 1 月 1 日 起征聘的工作人员	共计				
2082-2083	87 442	969 483	1 056 925	762 037	1 818 962	969 483	849 479
2084-2085	62 401	1 065 176	1 127 577	795 925	1 923 502	1 065 176	858 326
2086-2087	42 929	1 164 182	1 207 111	831 299	2 038 409	1 164 182	874 227
2088-2089	28 407	1 267 006	1 295 413	868 246	2 163 658	1 267 006	896 653
2090-2091	18 118	1 374 636	1 392 754	906 803	2 299 557	1 374 636	924 921
2092-2093	11 183	1 487 937	1 499 120	947 093	2 446 213	1 487 937	958 275
2094-2095	6 735	1 608 079	1 614 814	989 184	2 603 998	1 608 079	995 919
2096-2097	4 016	1 736 220	1 740 236	1 033 163	2 773 400	1 736 220	1 037 180
2098-2099	2 417	1 873 596	1 876 013	1 079 111	2 955 123	1 873 596	1 081 527
2100-2101	1 500	2 021 265	2 022 765	1 127 122	3 149 887	2 021 265	1 128 622
2102-2103	973	2 180 386	2 181 359	1 177 272	3 358 631	2 180 386	1 178 245
2104-2105	656	2 351 957	2 352 613	1 229 661	3 582 274	2 351 957	1 230 317
2106-2107	447	2 536 967	2 537 413	1 284 386	3 821 799	2 536 967	1 284 832
共计	15 267 748	27 494 441	42 762 189	25 461 522	68 223 711	27 494 441	40 729 270