



联合国工业发展组织

Distr.: General
17 April 2013
Chinese
Original: English

工业发展理事会
第四十一届会议
2013年6月24日至27日，维也纳
临时议程项目9
联合检查组的活动

联合检查组的活动

总干事的报告

本文件依照按IDB.24/Dec.11号决定制定的落实建议的计划，介绍联合检查组（联检组）的活动情况。

目录

	段次	页次
一. 导言	1-2	2
二. 联合检查组提交的与工发组织直接有关的报告和说明	3-28	3
三. 工发组织落实联合检查组各项建议的情况	29-32	7
四. 与联合检查组的互动情况	33-38	8
五. 2013年工作方案	39-44	9
六. 需请理事会采取的行动	45	9
附件		
与工发组织相关的联合检查组报告		10



一. 引言

1. 根据工业发展理事会 IDB.1/Dec.22 号决定，联合检查组（联检组）成为工业发展理事会的一个附属机构。IDB.24/18 号文件概述了落实联检组建议的计划，随后 IDB.24/Dec.11 号决定核准了该计划。根据其中的规定，理事会每年一届的常会将审议联检组的报告（具体指明的某些情形除外）。
2. 自理事会上一次发布有关本主题的文件（2012 年 8 月 23 日 IDB.40/14 号文件）以来，本组织共收到 10 份联检组报告¹和 4 份说明。²本文件提供本组织就与工发组织直接有关的报告所发表的评论意见。附件列有适用于工发组织的建议。

联检组最近的报告和管理建议书

JIU/REP/2012/1—联合国贸易和发展会议（贸发会议）管理和行政工作审查

JIU/REP/2012/2—联合国病假管理工作

JIU/REP/2012/3—评估联合国海洋网络

JIU/REP/2012/4—联合国系统各组织的人员征聘：对照基准的比较分析框架——综述

JIU/REP/2012/5—联合国系统利用个体顾问情况审查

JIU/REP/2012/6—对世界卫生组织（世卫组织）管理、行政和权力下放的审查——第一部分

JIU/REP/2012/7—对世界卫生组织（世卫组织）管理、行政和权力下放的审查——第二部分

JIU/REP/2012/9—一次总付代替应享福利

JIU/REP/2012/11—联合国系统人道主义行动经费的筹措

JIU/REP/2012/12—联合国系统的战略规划

JIU/Note/2012/1—联合国系统各组织的人员征聘：对照基准的比较分析框架——体制框架

JIU/Note/2012/2—联合国系统各组织的人员征聘：对照基准的比较分析框架——征聘流程

JIU/Note/2012/3—联合国系统各组织的人员征聘：对照基准的比较分析框架——性别均衡和地域分配

JIU/Note/2012/4—联合国系统各组织的弹性工作安排

¹ 联检组的所有报告和说明均可在联检组网站 www.unjiu.org 查阅。

² 在编写本报告时。

二. 联合检查组提交的与工发组织直接有关的报告和说明

A. 联合国病假管理工作—JIU/REP/2012/2

3. 该报告审查了各国际组织记录、管理和报告病假的方式。报告提出了一些改进意见，有助于联合国系统各组织在全系统范围内澄清、改进和统一病假规则和条例，防止滥用病假，更重要的是使管理当局有能力履行照顾工作人员健康和安全的职责。联合国的一项研究估计，缺勤率每提高 1%就相当于薪金成本增加 1%，这突出表明需要严格执行现有的病假规则和条例(特别是无证明病假)及其他休假待遇。同时，由于缺乏准确的病假数据或统计资料，联合国系统各组织的病假成本难以确定。

4. 该报告的结论认为，保持健康的工作环境是减少医疗缺勤(病假)的必要条件。为解决这一问题，报告要求行政首长向立法机构提供全面的年度或两年度病假情况报告，包括统计和财务数据以及各组织为减少病假缺勤采取的措施。报告进一步建议，应当对管理人员和主管开展与如何解决具有可能导致严重缺勤的医疗问题的工作人员的培训。报告还要求行政首长设计和实施针对休长期病假工作人员的返岗政策。

工发组织评论意见

5. 工发组织赞同该报告，并支持根据可用经费情况和管理优先事项执行所提出的适用于工发组织的建议。

B. 评估联合国海洋网络—JIU/REP/2012/3

6. 评估的目标是审查该机构间机制，并为改进协调的效率和效力提出切实建议。联检组绘制了联合国海洋网络成员过去五年就海洋和沿海议题开展活动的图表，并对照《约翰内斯堡执行计划》中的目标和千年发展目标，查明了在海洋和沿海议题覆盖面上存在的差距。

7. 评估发现，联合国海洋网络一直无法令人满意地履行原定职权范围，部分原因是缺乏人力和财力资源导致存在重大结构缺陷，使得全面审查相关方案和切实查明联合工作领域的能力受到限制。相关图表显示，联合国海洋网络成员只有 14%的方案是与其他成员联合实施，而处理海洋和沿海事务的有关机制却大幅增加。为确保相互和谐，对现有和新出现的所有机制都应加以考虑。此外，联合国海洋网络、联合国水机制和联合国能源机制之间的协调与合作也有限。该报告的结论认为，应效仿联合国能源机制和联合国水机制，将联合国海洋网络的领导置于管理链的高处。这将提供接触联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）方案问题高级别委员会的机会，并争取行政首长支持参与和推动联合国海洋网络的工作。最后，确保联合国海洋网络的可持续性离不开政治意愿。评估的结果、结论和建议已纳入到联合国海洋网络职权范围的订正工作中。

工发组织评论意见

8. 特别要求工发组织参与评估。尽管对联合国海洋网络的参与有限，但工发组织赞同该报告。

C. 联合国系统各组织的工作人员招聘：对照基准的比较分析框架—JIU/REP/2012/4

9. 这一系列包含一份概览报告和三份附带说明（JIU/NOTE/ 2012/1-3），涉及会员国长期关切的一个议题。这项活动的目标是在各组织不同需求的背景下评估招聘流程中与效率、透明度和公平性有关的议题，同时铭记公平地域分配、性别均衡和正式工作语文平等的原则。这一系列以任用期一年或一年以上的外部招聘为重点，审查了整个系统的招聘规则、政策和程序，并通过比较分析查明了相同点、不同处和良好做法，以及进一步调整和更广泛统一招聘业务流程的可能性。该系列确立了招聘的 15 个基准。

工发组织评论意见

10. 工发组织赞同该报告和附带说明，并支持在可用预算资源的范围内执行所提出的适用于工发组织的建议。应指出的是，15 项基准大都已经成为工发组织的标准做法，这些做法普遍支持统一联合国系统内的招聘流程和甄选要求。但是，这些基准不得导致降低现有的组织标准。

D. 联合国系统利用个体顾问情况审查—JIU/REP/2012/5

11. 该项全系统范围的比较研究通过分析相关政策和做法，对联合国系统使用个体顾问的情况作了评估。报告重点是咨询服务的使用情况，但也述及对编外合同模式的更广泛思考，因为审查确认，顾问和其他类别编外人员有时被混用。过度使用编外合同（受须在资金不足和员额配制模式欠灵活情况下执行任务的压力的驱使）以及缺乏选择编内或编外合同模式的总体标准使各组织在很多领域面临风险，包括不遵循最佳国际劳工做法的名誉风险。报告发现各组织的咨询服务政策和做法大相径庭，呼吁全系统更加关注相关政策和做法的统一，并顾及国际劳工原则和良好做法。报告还强调，各组织秘书处和会员国应更加有效地监测和监督个体顾问的使用。

工发组织评论意见

12. 工发组织赞同该报告，并支持所提出的适用于工发组织的建议，在可用预算资源的范围内，这些建议有的正在执行，有的正在审议。

E. 一次总付代替应享待遇—JIU/REP/2012/9

13. 该项全系统审查审议了当前和今后可能对选定应享待遇实行的一笔总付办法是否减少了间接费用，为工作人员提供了更大的灵活性，而且对本组织没有任何重大的财务影响。检查专员的结论是，有必要统一现行的一次总付程序，建立可接受且前后一致的计算标准和程序规则，特别是确保公平对待联合国系统不同组织的工作人员，尤其是同一工作地点的工作人员。

14. 检查专员着重审查了在回籍假及其他法定旅行和个人物品托运这两个主要领域使用一笔总付办法的情况，此外还审查了对公务差旅支付每日生活津贴的情况，因为这一津贴是提前支付，而非实报实销，故可视为一笔总付。检查专员注意到，有些组织没有严格遵守每日生活津贴的分配办法（例如在提供住宿情况下，每日生活津贴应减少 50%，而不是适用的百分比）。检查专员还指出，各组织正协同努力履行其财务责任，因此本着平等的精神，各组织应考虑暂停向高级官员支付额外的每日生活津贴（15%或者 40%）。

工发组织评论意见

15. 工发组织赞同该报告，并支持所提出的适用于工发组织的建议，这些建议正在可用预算资源的范围内持续执行中。

F. 联合国系统的战略规划—JIU/REP/2012/12

16. 该项全系统审查审视了联合国系统各组织用于战略规划的不同方法和工具。在各组织战略规划的由来和演变方面，审查显示有两种处理办法应作调整：**(a)** 整体战略计划，以回应每个组织较短期任务授权的特性；**(b)** 基于议题的高级别系统性战略框架，以回应广泛、长期和首要的任务授权，包括性别平等、人权、人道主义援助、健康、环境、可持续发展、建设和平及维持和平。

17. 报告建议行政首长和会员国采取行动，**(a)** 通过全系统战略规划框架，加强各组织相关活动的一致性和协同增效作用，避免向会员国提供重叠和重复的服务；**(b)** 确保落实 2005 年世界首脑会议成果（大会 2005 年 9 月 16 日第 60/1 号决议）为联合国系统各实体规定的、以及历次全球会议为联合国系统各组织规定的长期目标和核心任务；**(c)** 按专题和部门制订此类框架，对贯穿各领域的合作和协调加以规范，以实现四年期全面政策审查进程和千年发展目标及其后续目标所表述的发展方面业务活动的目标。

18. 报告还建议行政首长协调会借鉴联合国战略规划网络的工作，设立一个同行审议进程来制订各组织在统一术语方面的共同方法和业务做法；采用成果管理制，监测、评价和报告机制；以及与全系统一致性愿景相结合的规划周期模式；并建设各组织的内部实务和行政能力，以实现整体目标。

联合国评论意见

19. 工发组织赞同该报告，并支持所提出的适用于工发组织的建议，这些建议正在可用预算资源的范围内持续执行中。应指出的是，战略计划通常由成员国制定，并须得到各专门机构核准，并且不同的战略规划模式常常反映出联合国系统各实体间业务模式的差异。此外，仅将四年期全面政策审查指导意见纳入联合国实体的战略规划框架便大大有助于取得协调统一，并确保一致。

G. 联合国系统各组织的工作人员招聘：对照基准的比较分析框架—— 体制框架—JIU/NOTE/2012/1

20. 根据《联合国宪章》所铭记的价值观和原则以及各组织的工作人员条例和细则，现行招聘体制框架中应增添人力资源管理战略、招聘政策和程序、受立法机构监测和定期报告制约的适当授权和问责、必要的员工队伍规划、更新版能力框架、以及连贯一致且附带相关强制培训的能力评估。

工发组织评论意见

21. 工发组织赞同该说明，以及报告 JIU/REP/2012/4 所载的基准。

H. 联合国系统各组织的工作人员招聘：对照基准的比较分析框架—— 招聘流程—JIU/NOTE/2012/2

22. 招聘是一个复杂而漫长的过程，牵涉到许多需要授权的任务和决策者，因此，人力资源工作人员应发挥积极作用，既确保效率、才干及忠诚之最高标准，又确保工作人员代表的更广泛参与。需要改进之处包括：通过员工队伍规划进行高效空缺管理；连贯使用标准化职位分类，包括最低资格条件、工作经验和语言；缩短职位空缺公布时间；通过标准化口头/书面测试和胜任能力面试，采取更为有效的评估方法；利用评估中心招聘所有高级管理人员；对应征人员进行打分和排名并记录相关决定；完善证明人调查制度；提高电子招聘系统的实效；将空缺公布时间减少到不超过 30 天；以及继续开展并扩大行政首长协调会管理问题高级别委员会的协调统一活动。

工发组织评论意见

23. 工发组织赞同该说明，以及报告 JIU/REP/2012/4 所载的基准。

I. 联合国系统各组织的工作人员招聘：对照基准的比较分析框架—— 性别均衡和地域分配—JIU/NOTE/2012/3

24. 虽然联合国系统各组织致力于实现特别是专业及以上职类的性别均等，而且主要在初级职等已经取得进展，但在大多数情况下，这一有时限的法定要求仍然没有达到。地域分配方面虽已采用各种制度(“适当幅度”或“区域或捐助

国/方案国”），但都仅限于经常预算员额和一小部分专业及以上职类员额，没有顾及《联合国宪章》的精神以及秘书处和供资结构的重大变化。因此，检查专员主张将相关制度推广到任用期为一年或一年以上的所有专业及以上职类员额，并建议将有关公平地域分配的措施纳入到征聘战略、政策和做法中。

工发组织评论意见

25. 工发组织赞同该说明，以及报告 JIU/REP/2012/4 所载的基准。

J. 联合国系统各组织的弹性工作安排—JIU/NOTE/2012/4

26. 该项审查审视了现行有关弹性工作安排的政策，并设法审查了其中的隐患和良好做法。联合国系统许多组织将弹性工作安排称为错开上下班时间、弹性办公时间、压缩工作周、进修休假和远程办公，但许多不同术语所描述的有时是完全相同的安排，有时又不同。整个联合国系统缺乏统一性。

27. 审查的结果是建议停止使用计时系统监测弹性工作安排；在现有资源范围内为管理人员举办如何在成果制组织中在弹性工作安排上进行雇员管理的培训课程；取消让大批工作人员自动累积超出正常工作周时间的工时以换取额外假期的做法；为弹性工作时间和弹性工作地点商定一个术语和定义，并分别颁布政策。

工发组织评论意见

28. 工发组织赞同该说明。

三. 工发组织落实联合检查组各项建议的情况

29. 联合国大会 2006 年 5 月 8 日第 60/258 号决议请联检组加强对其建议执行情况的监测工作，并在以后的年度报告中更多地说明全面执行其建议所产生的影响。因此，联检组通过采用由联检组网站提供的新的网络跟踪系统，改进了其监测系统。请注意，成员国可“以只读方式”查阅关于建议执行情况³的年度合并数据，但其须通过工发组织负责联检组事务的协调中心内部监督事务办公室⁴在联检组进行注册。

30. 在每年的最后一个季度，联检组请工发组织等组织提供与过去三年发布的建议有关的信息资料，即接受情况（行政首长接受/立法机构核准、拒绝、正在审议）、落实情况（未开始、正在落实、已落实）和影响。随后，联检组将总成果汇入其提交联合国大会的年度活动报告。

³ 根据一个成员国在工业发展理事会第四十届会议期间表达的兴趣。

⁴ 通过电子邮件：IOS@unido.org。

31. 联检组最近提交的状况说明包括关于 2009-2011 年期间的建议。下表列示了工发组织接受和落实建议的情况（按照所发布建议的百分比列示）。

表⁵

	接受情况					落实情况			
	无关	已接受/ 已批准	拒绝	正在审议	未提供 资料	未开始	正在 落实	已落实	未提供 资料
工发组织	12.9	72.4	4.1	10.6	-	4.0	52.9	43.1	-

32. 应进一步指出，在理事机构对各项报告的审议情况方面，由于其“拥有强大的内部后续流程”，工发组织仍然是联检组提到的“在接受建议方面一贯表现良好”的组织之一。

四. 与联合检查组的互动情况

33. 联检组在 2012 年继续积极与其他监督和协调机构定期进行互动，特别是与联合国审计委员会、联合国内部监督事务厅（监督厅），以及独立审计事务咨询委员会。在与审计委员会和监督厅举行的三方年度会议上，各方正式介绍并讨论了各自的 2013 年工作计划，以避免重叠和重复，并实现进一步的协同效应和合作。

34. 联检组还与内部监督机构保持经常联络，特别是那些被指定为各组织协调中心与联检组打交道的机构（如工发组织的内部监督事务办公室）。

35. 联检组作为观察员参加了 2012 年 4 月在罗马举行的联合国评价小组年度会议（联合国评价小组是联合国系统各组织的专业评价人员组成的小组）；2012 年 9 月在卢森堡举行的国际调查员大会；以及 2012 年 9 月在维也纳举行的联合国各组织和多边金融机构内部审计部门代表会议。这些都是交流监督做法和讨论全系统监督问题的重要论坛。

36. 这些会议进一步加强了与联检组的互动，从而促使更深入了解其工作和挑战。但是，一些参与组织对联检组的任务授权和工作方法的了解和认识显然都较为有限。

37. 联检组继续增进与各参与组织的对话。联检组各协调中心第二次会议于 2012 年 9 月 10 日和 11 日在日内瓦举行，来自工发组织等 27 个联合国实体和行政首长协调会的 30 名代表出席了会议。会议的主要目标是：(a) 向联检组利益相关方介绍联检组规划和开展工作的方式；(b) 听取各协调中心关于改进工作流程和关系的建议；(c) 向利益相关方通报（在会后不久即 2012 年 10 月推出的）网络跟踪系统并提供相关培训；(d) 提供面对面沟通和分享经验的机会。

38. 由于会议取得了圆满成果，联检组决定每两年举办一次类似活动。

⁵ 根据网络跟踪系统所载信息。

五. 2013 年工作方案

39. 联合国大会 2007 年 4 月 4 日第 61/260 号决议决定，在续会第一部分会议上一并审议联合检查组的年度报告和工作方案。根据该决议，联检组于 2012 年 6 月开始拟定 2013 年工作方案。

40. 联检组请各参与组织在 2012 年 8 月底之前提交建议。联检组审议了参与组织提出的 24 项新议题、监督机构提出的 3 项新议题，以及 7 项内部建议，其中一些建议与外部建议内容相同或密切相关。联检组还预选了参与组织可能进行的一些管理和行政审查以及往年初步选定的议题。

41. 作为与其他监督和协调机构的磋商程序的一部分，请这些机构对所提出的议题提供意见并进行分级。还与参与组织磋商，并请其对 2013 年的建议提出意见并指出优先选择。联检组在冬季会议上起草 2013 年工作方案时考虑到了这些分级和意见。

42. 该工作方案包括 12 个新的项目，其中 10 个针对全系统或多个组织，2 个为管理和行政审查。为避免出现联检组因资源有限而无法处理较复杂议题的情况，联检组列入了两项可行性研究，以便更好地界定范围并确定处理这两个议题所需要的条件。

43. 在 2013 年工作方案的 12 个议题中，有 8 个与工发组织有关：

- (a) 对联合国系统资源调动职能的分析（由工发组织提出）；
- (b) 联合国系统各组织外地办事处使用编外人员情况及有关合同模式；
- (c) 对驻地协调员制度的支助；
- (d) 联合国系统的执行伙伴管理；
- (e) 联合国全系统资本/建造/翻修项目合同管理的良好做法；
- (f) 对联合国系统评价职能的分析；
- (g) 联合国系统各组织使用退休人员和已过退休年龄工作人员的情况；
- (h) 审查联合国可持续发展大会结束后联合国系统的环境治理

44. 此外，工发组织赞赏地注意到联检组和行政首长协调会秘书处之间持续不断的紧密合作。

六. 需请理事会采取的行动

45. 遵照《联检组章程》第 11(4)条的规定、联合国大会 1993 年 12 月 23 日第 48/221 号决议和工发组织落实联检组建议计划的第 9 段，理事会不妨注意到本文件所载的信息，并为采取进一步具体行动提供指导。

附件

与工发组织相关的联合检查组报告⁶

JIU/REP/2012/2联合国病假管理工作		
	建议	责任方
2	联合国医务主任工作组应该制定一套病假证明和报告须填报资料的共同规定。	行政首长
3	联合国系统各组织的行政首长应该确保员工病假证明和报告包含联合国医务主任工作组商定的必须填报的资料。	行政首长
4	联合国系统各组织行政首长应该会同各自的人力资源部门和医疗/职业卫生服务部门，设计并运用一种负有监督或管理责任的人员运用的缺勤管理模块，特别是因病缺勤管理模块。	行政首长
5	联合国系统各组织的立法机构应该要求行政首长向其提交关于病假情况的年度或两年度全面报告，其中包括统计资料和费用数据、以及该组织为减少病假缺勤现象所采取的措施。	立法机构
7	联合国系统各组织行政首长应该会同各自人力资源部门和医疗/职业卫生服务部门制定并执行工作人员复工政策。	行政首长

JIU/REP/2012/3评估联合国海洋网络		
	建议	责任方
3	作为联合国海洋网络成员的各组织的立法和理事机构应不迟于 2013 年，指示其行政首长调动必要资源，设立小型专职秘书处，开展联合国海洋网络的工作，同时考虑到其他联合国机制的经验。	立法机构
5	大会在其第六十七届会议上，应请秘书长作为行政首长协调理事会主席，确保三个机制，即联合国海洋网络、联合国能源机制和联合国水机制，在方案问题高级别委员会下实现其协调工作的制度化。	立法机构

JIU/REP/2012/4联合国各组织的人员征聘：对照基准的比较分析框架——综述		
	建议	责任方
1	联合国系统各组织的立法机构应该指示行政首长，在为一年或一年以上固定任期的职位聘用外部候选人时，应遵循本审查报告提出的 15 项招聘基准（JIU/REP/2012/4，第 27 段）。	立法机构
2	联合国系统各组织的行政首长应该按照基准 4，定期向立法机构报告招聘权力的授权、就这一授权建立的问责机制及其结果（JIU/NOTE/2012/1，第 16-42 段）。	行政首长
3	尚未这样做的联合国系统各组织的行政首长应该将空缺公布时限缩短到 30 天之内，并酌情取得立法机构的核准（JIU/NOTE/2012/2，第 4-23 段）。	行政首长

JIU/REP/2012/5联合国利用个体顾问情况审查		
	建议	责任方
1	联合国系统各组织的行政首长，考虑到国际劳工原则，应当审查它们关于聘用编外人员的政策，以明确在正式工作人员和编外人员合同方式之间作出选择所依据的标准，并应监测和评估其组织内编外人员的聘用情况，及时查明并消除风险。	行政首长
2	尚未这样做的联合国系统各组织行政首长，应当确保在其组织内实施一项专门的顾问政策，并以相关指导方针和一个专门的合同方式作为补充。	行政首长
3	联合国系统各组织行政首长应当确保各自组织的顾问合同以全面的一般条件为补充，包括关于利益冲突和行为守则的规定。	行政首长

⁶ 请注意成员国可通过联检组网站（www.unjiu.org）和新的网络跟踪系统查阅按建议分列的执行情况。

JIU/REP/2012/5联合国利用个体顾问情况审查		
	建议	责任方
4	联合国系统各组织的行政首长，考虑到相关国际劳工原则和良好做法，应当审查各自组织内的顾问合同，以便采用与顾问工作的专门性和临时性相符的期限较短的合同，并顾及所从事工作的期限和性质，制订适当的社会福利政策。	行政首长
5	联合国各组织的行政首长应当确保各自的组织颁布关于聘用退休人员担任顾问的适当政策，并有效地强制遵守这一政策。	行政首长
6	联合国系统各组织的行政首长应当考虑采取适当方式，以便为顾问和其他编外人员提供可资利用的，有效的争议解决机制，并探索各种方式，以倾听他们的呼声和解决他们的关切事项。	行政首长
7	联合国系统各组织的行政首长应当确保明确规定和切实监督顾问聘用工作的职能和责任，并采取内部控制措施，以有效执行相关政策。	行政首长
8	关于聘用顾问，联合国系统各组织的行政首长应当审查它们的名册和竞争政策及做法，以扩充可用的合格候选人后备库，并采用最好是根据合同期限和价值做出调整的适当竞争措施。	行政首长
9	联合国系统各组织行政首长应当确保在各自组织的顾问政策中处理并积极促进地域多样性和性别平衡。	行政首长
10	联合国系统各组织的行政首长应当确保各自的组织制订聘用顾问所需的最新薪酬政策，辅之以适当指导方针，以利于一致执行	行政首长
11	联合国系统各组织行政首长应当通过有效的业绩评价、审计、监督和分析性内部和外部报告，加强对聘用顾问情况的监督，以确保妥善利用合同和有效利用资源。	行政首长
12	联合国系统各组织的立法/理事机构应当通过定期审查各自组织的行政首长提交的分析资料，履行对聘用顾问情况的监督职能。	立法机构

JIU/REP/2012/9一次总付代替应享待遇		
	建议	责任方
1	联合国系统各组织的立法/理事机构应该请求其各自行政首长编写一份报告，介绍其在回籍旅行方面适用一次总付办法的情况，除其他外，报告要对提供一次总付办法的费用与组织符合条件的总部工作人员旅行的费用进行比较，期限为两年。在对报告进行审议之后，立法/理事机构应该在 2015 年决定是否采取任何被视为适当的行动。	立法机构
2	联合国系统各组织的行政首长应该确保(如果尚未这么做)完全遵守国际公务员制度委员会的每日生活津贴比率，包括在提供住宿时支付相应比例的餐饮费和杂费。	行政首长
3	如果尚未暂停这种做法，立法/理事机构应该请求其各自行政首长暂停向利用组织预算旅行的官员支付额外的每日生活津贴（15%或 40%）。	立法机构
5	在工作人员及其符合条件的家庭成员回籍假时，如果由组织负责为其购买机票，则联合国系统各组织的行政首长应该采用一次总付方式以便涵盖与旅行相关的所有费用。	行政首长

JIU/REP/2012/12联合国系统的战略规划		
	建议	责任方
1	秘书长作为行政首长协调理事会（行政首长协调会）主席，借重联合国战略规划网和/或行政首长协调会特设工作组的支持，应会同各行政首长审查这些组织各自的战略计划，争取制定一个全局性一致的战略规划框架和共同目标，以确保整个联合国系统的一致性，并避免活动重叠。	行政首长
3	联合国系统各组织的行政首长应通过行政首长协调会的现有机构间协调机制(包括管理问题高级别委员会、方案问题高级别委员会和联合国发展集团（发展集团）)为战略规划确定并达成一个共同接受的术语表，并就此向其立法机构和经济及社会理事会报告有关情况，以期为各自组织战略计划执行工作的规划、监测、评价和报告工作建立一种比较基准并促进其整合。	行政首长

JIU/REP/2012/12联合国系统的战略规划		
	建议	责任方
4	联合国系统各组织的立法机构应通过经济及社会理事会拟订并确定相关的全系统部门性战略框架，以处理大会第 60/1 号决议通过的《2005 年世界首脑会议成果》所设定的长期目标，以及根据全球性会议产生的联合国系统各组织的使命和任务所设定的长期目标。	立法机构
5	联合国系统各组织的立法机构应指示各自的秘书处采取必要措施，在 2015 年年底前，统一和/或调整对齐彼此的战略计划的规划周期，使所有组织都准备就绪，在 2016 年启动向会员国报告的统一新周期。	立法机构