



理 事 会

第 357 届特别会议，2026 年 9 月 7 日，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

日期：2026 年 8 月 17 日

原文：英文

第一项议程

在《2026-2027 两年期应急框架》内裁减员额

► 导 言

1. 在第 357 届会议(2026 年 6 月)上，在讨论《2026-2027 两年期应急框架》的背景下，理事会确认，总干事应当考虑到其指导意见，通过以下方式，在实施 GB.357/PFA/4 号文件第 13-20 段所述各项措施的基础上，着手落实文件未列的必要应急措施：
 - (i) 启动一套公平透明的程序，基于专题优先事项，确定可能裁撤的职位，与此同时保护关键才能和能力，保留对于履行职责、法律合规和监督职能而言至关重要的岗位，同时适当考虑可能进一步削减非人员开支的措施；
 - (ii) 根据《在劳工组织改革背景下开展社会对话的适用框架的备忘录》、《关于职员队伍调整的框架协议》以及《职员条例》，就对职员的影响、选择标准、将其适用于所有类型的合同、向受影响职员提供支持的适当措施，与职员工会开展有意义的社会对话，同时适当考虑到及时采取行动的必要性。¹
2. 在理事会第 357 届会议(2026 年 6 月)讨论的应急框架下，如 GB.357/PFA/4 号文件第 19 段所述，劳工局建议采用备选方案 2。该方案旨在最大限度地保留劳工局的技术专长，与此同时保证达成加强各地区能力建设这一改革目标。劳工局还根据各项职能对劳工组织职责使命的关键程度进行了详细分析，同时考虑到理事会在其第 356 届会议(2026 年 3-4 月)上核可的专题优先事

¹ 理事会文件 GB.357/Record，第 8-9 页；理事会文件 GB.357/PFA/4/Decision。

项和重新确定优先次序框架，并兼顾各项业务要求。此次职能审查和应急措施的整体实施也以风险分析为依据。法律合规和监督职能，以及工人活动局和雇主活动局，不在此次审查之列。

3. 在考虑理事会关于可能会对职员产生影响的措施应当涵盖持有无固定期限(无限期)任命合同和固定期限(定期)任命合同官员的指导意见时，劳工局认为有必要采取一个额外步骤，该步骤源于《职员条例》针对持有无限期任命合同官员的特定规定。《职员条例》第十一条第五款第 a 项规定，必须先行裁减“员额”(post)数量，方可考虑终止任何持有无限期任命合同官员的任命。² 1988 年，对该条款进行了最后一次修正，³ 此后从未加以实施。

► 社会对话方面的最新情况

4. 自理事会通过该决定以来，根据《在国际劳工组织改革背景下的社会对话适用框架的谅解备忘录》和《在劳工组织改革和可能采取的应急措施背景下有关职员队伍调整的框架协议》，劳工局与职员工会在联合谈判委员会的框架下持续进行协商讨论，制定了一份包括整个程序全部步骤的路线图，并签订了一份关于面向劳工组织职员自愿应急措施的协议。就职员队伍调整工作的不同方面问题，包括职员摸底、职员匹配和重新部署标准，以及与可能受影响的职员进行沟通并向其提供支持的措施，劳工局与职员工会的谈判部分已告完成，部分正在推进。截至本文件起草时，关于新的自愿离职方案的谈判仍在进行中，其目的是尽可能减少非自愿离职人数。
5. 职员工会不认同劳工局对《职员条例》第十一条第五款的解释，即理事会有权就裁减员额数量作出必要决定，并坚持认为这必须由国际劳工大会明确授权。

► 法律框架

6. 劳工组织向其官员提供三种类型的任命合同：短期、定期和无限期。短期合同为期不满一年；定期合同为期一至五年，可续签。⁴ 无限期合同持续有效，直至持有该类合同的官员达到规定离职年龄。定期任命合同是给予新聘用职员的标准类型任命合同，而无限期任命合同是根据《职员条例》第四条第六款第 d 项的规定，授予符合若干条件官员的任命合同，这些条件涉及操守、表现、资历、在本组织追求职业生涯的能力，同时考虑到官员的能力领域和本组织的未

² 《职员条例》第十一条第五款第 a 项内容如下：“若因工作需要必须裁减职员，且这涉及裁减员额数量，经与联合谈判委员会协商，总干事可以终止常任官员的任命。根据本款规定被终止任命的常任官员，在终止生效之日起两年内，在总干事经与招聘、委派和流动委员会协商后认为其具备任何空缺岗位的必要任职资格的情况下，应当被提供该岗位的任命。”

³ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 18-19 段和第 27 段；理事会文件 GB.241/6/22，第 50 段；理事会文件 GB.241/PV(Rev.)，第 VIII/2 页。

⁴ 《职员条例》第四条第六款第 e 项。

来需求。根据《职员条例》的规定，无限期任命合同给相关官员带来了特定法律地位，这原则上应当确保他们免于遭受任何失去工作或工作不稳定的风险。⁵

7. 这一特定法律地位对于终止持有无限期任命合同官员的任命具有特殊意义：根据《职员条例》第十一条第五款第 a 项的规定，“若因工作需要必须裁减职员，且**这涉及裁减员额数量**，经与联合谈判委员会协商，总干事可以终止常设官员的任命。”(黑体后加)。相比之下，总干事可以在“若因工作需要必须裁减职员”的情况下终止定期合同官员的任命，无需任何额外步骤(《职员条例》第十一条第四款第一项第 a 目)。
8. 有必要澄清相关术语。根据《职员条例》第二条第一款第一项的规定，员额(post)系“由本组织预算设定”或者“由理事会为该目的而向本组织提供的任何专项基金项下设立”。应将“员额”与《职员条例》中的另外两个概念区别开来：“岗位”(job)和“职位”(position)，系指分派给一个官员的一系列职责和责任。
9. 在理事会第 241 届会议(1988 年 11 月)上对《职员条例》第十一条第五款进行了修正，以体现在员额概念和无限期任命管理方面的发展变化。由于这是首次提请理事会实施经修正的第十一条第五款，可能有必要回顾该次改革的主要内容。当时，劳工局指出，在原有概念下，员额包含“工作内容和预算内容”。⁶ 工作内容体现了被认为值得为其设定一个预算员额的足够长期的职责和责任，而预算内容则源自理事会和大会对总干事能够授予的长期合同数量的管控。⁷
10. 二十世纪六十年代以来的发展变化大大改变了这一员额概念，其原因是有必要在劳工组织活动日益多样化和扩展的情况下灵活部署本组织的人力资源。自 1967 年实行计划预算编制以来，职员资源采用“工作-年”而不是员额来表示，按活动计划而不是组织单位分配。到 1988 年，很明显的是，原本意义上的“员额”一词已经“在很大程度上失去其特性，在资源和工作内容方面都是如此”。⁸
11. 但是，由于认识到保留长期服务概念的可取性，并且认为“不应当期望大会和理事会放弃对长期职员占职员总数比例的有效管控，员额制度的存在赋予了法定权限”，⁹ 1988 年改革仍然在《职员条例》第十一条第五款中保留了有关员额的内容。同时，关于一个员额代表长期或常设性质的特定工作的概念被取消。员额转而代表授予无限期雇佣合同的权限，兼顾了员额制度与计划预算编制对灵活性的要求。¹⁰ 在此背景下，劳工局澄清，第十一条第五款“只有在裁减计划和预算授权的总体职员资源水平并同时裁减员额数量的情况下才会被援用”，不意味着裁撤任何特定员额。¹¹

⁵ 劳工组织行政法庭，第 2468 号判决，第 16 项考量。

⁶ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 7 段。

⁷ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 7 段。《职员条例》第二条第一款于 1969 年通过，在 1988 年改革中未予修正。

⁸ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 8 段和第 9 段。

⁹ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 14 段。

¹⁰ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 14 段。

¹¹ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 18 段。

12. 具体而言，在 1988 年以前，在计划和预算中按职类、职级和组织单位确定每个员额，裁撤此类员额的权限属于大会。无限期合同是针对这些常设员额授予的(一般通过竞争授予)，而定期任命用于临时需求。自 1988 年以后，“员额”数量代表总干事在任何时间点能够授予的无限期任命的最大数量。赋予总干事授予无限期任命的权限载于常设员额表，该表列出了每类职员的上限。2005 年后该表不再向大会提交。¹² 预算员额制度的演变概览见附录。
13. 《职员条例》第十一条第五款未指明有权裁减常设员额数量的机构。在本组织实践中，在 1988 年预算员额制度改革之前和之后，此类裁减一直是主要由大会负责的事项，在某些情况下，允许理事会提供必要批准，包括在理事会根据大会的明确授权采取行动的情况下。
14. 尽管大会的决定将提供最强有力的制度基础，但劳工局认为，作为《2026-2027 两年期应急框架》的一部分，理事会有权决定裁减员额数量。特别是，拟议应急措施起因于收入缺口，关系到本组织资金的适当管理和支出，属于根据《章程》第十三条第五款赋予总干事和理事会的章程性责任。因此，在维持无限期任命与定期任命职员比例的情况下，有限的员额数量裁减不会改变大会就当前计划和预算所作出的决定。此外，特别严峻的资金状况也是理事会行使这一权力的理由，因为必须采取紧急行动防止本组织资金状况进一步恶化，前提是将向大会报告理事会的决定。最后，这与 1988 年修正《职员条例》第十一条第五款时所依据的员额概念的演变是一致的。不再逐个确定员额或提交大会批准员额；取而代之的是，由大会批准本组织的总体工作计划和相应的预算资源。
15. 总之，《职员条例》第十一条第五款是对总干事关于持有无限期任命合同官员的酌处权的特别限制。如果因工作需要必须裁减职员，在作出任何关于终止具有无限期地位官员的任命的决定之前，总干事必须先获得劳工组织治理机构关于裁减员额数量的决定。理事会的作用仅限于这一治理阶段，其决定仅涉及是否应裁减员额数量，不决定就官员个人而言的任何后果。一旦理事会批准了拟议裁减，责任将转给总干事，由他来决定是否有必要终止，如有必要，则哪些官员将受到影响。在终止任何任命之前，总干事将依据《职员条例》第十一条第五款第 a 项与联合谈判委员会协商。

► 拟议裁减员额数量

16. 随着 1988 年改革，各个常设员额与特定预算拨款之间的这种关系被取消。此后，人员配置资源继续在批准的计划和预算中按工作-月列出。将预算工作月总数除以 24(两年期月数)，得出能够完全由经常预算供资的职位(称为等同专职职位)总数。

¹² 参见附录第 14 段。在这方面，应将常设员额表与人员配置表/组织结构图加以区分，后者显示的是组织内已予拨款的职位。在劳工组织，计划资金并不基于一个特定的人员配置表，而是基于职员工作/月。

17. 直至 2005 年，这一常设员额表在总干事计划和预算草案中予以公布，¹³ 此后不再公布。¹⁴ 经常预算常设员额总体水平(1,254 个)自 1986 年以来没有发生变化。常设员额表中列入了在 1988 年改革之前已冻结的 166 个专业类员额和 62 个一般服务类员额。在实践中，在有关授予无限期任命的程序中一直将这些已宣布冻结的常设员额排除在外，因此，无限期任命的最大数量减少至 1,026 个。冻结这些职位不会造成其他实际后果。
18. 正如向理事会第 357 届会议(2026 年 6 月)所说明的，基于当前两年期劳工局预计现金流和财务状况，并假定直至 2027 年 12 月将延续并扩大非人员费用的控制措施并冻结招聘，本财务周期余下的时间内还必须节支大约 2,200 万美元。这一数额相当于裁减约 120 个等同专职职位，自 2027 年 1 月 1 日起生效。这一估计数是在本两年期第一个半年计算的，有可能发生变化，取决于劳工局最新财务状况和假定预计的预算缺口不因不支付预计的未缴成员国会费摊款而增加。鉴于计算和估算的复杂性，建议于 2026 年 9 月就劳工局财务状况方面的任何变化以及应急措施的落实进展向理事会特别会议报告最新情况。
19. 如下表所示，在《2026-2027 两年期计划和预算》中，经常预算下有 1,026 个常设员额，它们是作出无限期任命的基础，相当于 2026-2027 两年期经常预算供资的 1,670 个等同专职职位的 61%。遵循这一比例，劳工局估算，对于裁减约 120 个等同专职职位而言，可能涉及最多 73 个员额。这相当于授权总干事终止最多 73 名无限期合同官员的任命。

	职位 (等同专职)*	员额 **	比例
《2026-2027 两年期计划和预算》： 实施预算	1,670	1,026	61%
估计裁减	120	73	61%
* 经常预算供资工作-月总数除以 24(两年期时期)			
**基于扣除冻结员额之后的经常预算常设员额(1,254-62-166=1,026) (详见附件，第 9 段)			

20. 理事会可能希望作出决定，向大会第 115 届会议(2027 年 6 月)告知拟议员额裁减，这是与实施《2026-2027 两年期计划和预算》相关的因预计预算短缺而采取的特殊措施。劳工局将编写一份报告，供理事会第 359 届会议(2027 年 3 月)审议。该报告将由理事会递交给大会，可由大会移交财务委员会审议。¹⁵
21. 在收到分摊会费收入方面仍然持续存在不确定性。在理事会讨论中以及编制《2028-2029 两年期计划和预算》时需考虑到这一影响。
22. 在当前财务状况背景下，劳工局已在最大程度上实施了削减和避免非人员相关费用的措施。尽管如此，仍然需要通过终止对预计 120 名官员的任用来弥补余下的缺口。根据《关于职员队伍

¹³ 《2006-2007 两年期计划预算草案》，理事会文件 GB.292/PFA/8(Rev.)，资料附件四。

¹⁴ 《2008-2009 两年期计划预算草案》，理事会文件 GB.298/PFA/13，第 76 页(星号脚注)。

¹⁵ 依据《大会议事规则》第十一条第二款第 d 项，财务委员会有资格审议“大会向其移交的任何行政管理或其他事项”。

调整的框架协议》，劳工局将首先完成相关进程，以最大程度减少非自愿合同终止的数量。将由总干事根据《职员条例》，并适当考虑到与职员工会持续进行的协商和谈判，作出任何关于终止一项任命的决定。

► 决定草案

23. 理事会：

- (a) 注意到关于劳工组织财务状况以及 GB.357bis/PFA/1 号文件第 18 段指明的所需节支数额的信息；
- (b) 认识到因工作需要必须裁减员额，基于 GB.357bis/PFA/1 号文件第 19 段所述的估计和方法，批准最多裁减 73 个员额；
- (c) 要求总干事在第 358 届会议(2026 年 11 月)上，在 GB.358/PFA/2 议程项目下报告这一决定的实施情况，并提交关于财务状况和节支前景、实施自愿应急措施、职员队伍调整程序以及可能需要采取的任何补充应急措施的最新情况。

► 附 录

预算员额制度的演变

1. 预算员额制度涉及劳工组织治理的两个不同领域：预算流程和涉及官员的合同政策。
2. 自劳工组织成立以来，劳工局常任职员队伍的概念即已载入其法律框架。自 1930 年起，这一概念通过无限期任命正式确立。¹在此期间，总干事亦被授权聘用任期有限的“临时官员”。

预算和人力资源治理的演变

3. 从预算角度看，在最初的几十年间，劳工组织的预算按支出用途编制，因此“常设员额”的薪金和“临时助理人员”的薪金分列不同拨款项目。²自 1947 年起，国际劳工大会根据自身权力批准的首批预算包含常任官员薪金表，其中亦列明了常设员额。³
4. 1948 年至 1962 年间，理事会修订了《职员条例》，授权总干事为常设员额任命固定任期的官员。⁴1968 年和 1981 年，理事会批准了针对招聘程序的修正案，逐步取消了定期任命和无限期任命的区别性任命程序。⁵1977 年，理事会统一了由经常预算供资的无限期官员和定期官员的绩效管理框架。⁶
5. 自 1963 年起，总干事获得授权在年度内将员额从一个组织部门调至另一个组织部门，而无需理事会批准。⁷
6. 自 1967 年起，随着计划预算制的推行，拨款不再区分“常设员额”和“临时人员配置”。预算说明转而侧重于为实施拟议计划所需的职员服务工作年数，“既非专门针对员额的设立，亦非专门针对临时职员任命所需的资金。”

¹ 1920 年国际联盟诺布尔梅尔委员会报告(第 8-9 页)建议实行长期任命制，而国际联盟十三人委员会 1930 年报告(第 16-19 段)则建议采用“不确定期限”或“可按年龄限制终止”的任命方式。参见 1922 年版《职员条例》第五条及 1932 年版《职员条例》第十条第 b 款第 2 项，其中首次出现了无限期任命的规定。

² 例如参见劳工组织，《1965 年预算》，1964 年，第 6 页。

³ 例如参见劳工组织，《第 29 个财务周期(1947 年)预算》，1946 年，第 7 页。

⁴ 参见 1948 年版《职员条例》第十条第 c 款第 1 项(理事会文件 GB.107/15/37，附件 A，第 17 页)；1952 年版《职员条例》第十三条第 iv 款以及第二十二条款第 b 款(理事会文件 GB.118/FA/D.14，附录，第 14 页和第 19 页)；1957 年版《职员条例》第十三条第三款以及第二十二条款第 d 款(理事会文件 GB.137/8/22，附件三，第 8 页和第 16 页)；1960 年修订的第二十二条款第 d 款(理事会文件 GB.147/FA/D.27/6，附录，第 3 页)。

⁵ 理事会文件 GB.173/FA/12/16 和 GB.215/PFA/10/9。

⁶ 参见理事会文件 GB.203/PFA/13/14，附录三，第 31 页。

⁷ 参见理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 8 段。

7. 1969 年和 1973 年，理事会授权总干事无需经劳工大会以通过计划和预算的方式予以批准，即可调整员额级别。⁸

二十世纪 70 年代的职员裁减

8. 面对二十世纪 70 年代的财务困境，劳工局采取了裁减常任职员数量的措施，理由是“为保护常任官员而不顾所需技能，进一步解雇定期任命的官员，将对计划的执行造成极其严重的后果”。⁹
9. 理事会获得了劳工大会授予的撤销常设员额的授权，尽管此种授权的必要性曾受到质疑。¹⁰ 1976 年，理事会在行使此项授权时撤销了 51 个员额。¹¹ 1977 年，再次获得授权后，理事会又撤销了 110 个员额。¹² 在这两次撤销员额的过程中，因为找到了替代性安排，员额的撤销未必导致无限期任命官员的非自愿终止。¹³
10. 在撤销员额的同时，理事会注意到总干事冻结空缺员额的决定，即不得再对这些员额进行新的无限期任命。¹⁴ 数年后，理事会决定对其中若干员额解除冻结。¹⁵

1988 年改革

11. 二十世纪 70 年代的经验表明，在面临财务困境时，劳工组织在管理预算员额制度方面存在一些困难。1976 年，劳工局宣布其有意在预算员额制度内明确相关规定，“以便日后在计划缩减的情况下，能够终止那些不再需要其提供服务的常任职员”。¹⁶
12. 对这项改革的讨论于 1985 年至 1988 年间展开。¹⁷ 其目的是使《职员条例》的表述与劳工组织预算编制流程(尤其是计划预算制)的演变以及逐步授予总干事管理劳工局人员配置的权力相称，同时考虑到“必须维持《职员条例》所体现的长期服务理念”。¹⁸ 为此，改革明确了控制员额数量的目标是“限制常设任命的数量，以便为成员国的长期财务影响设定上限”，¹⁹ 并确保“劳工大会和理事会不会放弃对长期职员占职员总人数比例的有效控制”。²⁰

⁸ 理事会文件 GB.174/FA/20/4，第 13 段；理事会文件 GB.174/13/26，第 88 段和第 100 段；理事会文件 GB.189/FA/21/13，第 18(a)段；理事会文件 GB.189/11/38，第 77 段和第 94(a)段。

⁹ 理事会文件 GB.201/PFA/4/17，第 22 段。

¹⁰ 参见理事会文件 GB.200/PFA/13/20，第 12 段；理事会文件 GB.200/10/36，第 9 段；劳工大会文件 ILC.61/决议 XI。

¹¹ 理事会文件 GB.201/12/40，第 53(d)段。

¹² 劳工大会文件 ILC.63/决议 XII；理事会文件 GB.205/PFA/6/5，第 35-41 段；理事会文件 GB.205/12/31，第 53(b)段。

¹³ 参见劳工大会文件 ILC.63/会议记录，第 34 页第 10 段；劳工大会文件 ILC.64/会议记录，第 6/7-8 页第 8 段。

¹⁴ 理事会文件 GB.201/PFA/4/17，第 32 段及第 41(c)段；理事会文件 GB.210/PFA/5/12，第 7 段及第 8(b)段。

¹⁵ 理事会文件 GB.218/11/27，第 63 段；理事会文件 GB.219/7/28，第 76 段。

¹⁶ 理事会文件 GB.200/PFA/13/20，第 12 段；理事会文件 GB.201/PFA/4/17，第 30-32 段。

¹⁷ 理事会文件 GB.231/PFA/18/16；理事会文件 GB.232/PFA/8/11；理事会文件 GB.232/7/29，第 52-61 段；理事会文件 GB.241/PFA/8/4 及其勘误；理事会文件 GB.241/6/22，第 32-50 段。

¹⁸ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 14 段。

¹⁹ 理事会文件 GB.232/7/29，第 60 段。

²⁰ 理事会文件 GB.241/6/22，第 33 段。

13. 作为改革的一部分，理事会批准了《职员条例》的若干修正案，其中包括对第十一条第五款第 a 项的修正案。改革前，该条款规定：“总干事.....若因工作需要必须裁减职员，且涉及裁撤可无限期任职的员额的情况下，可以终止常任官员的任命.....”。其中“裁撤可无限期任职的员额”的表述被替换为“裁减员额数量”。²¹

1988 年之后

14. 1988 年改革后，常设员额表在总干事每期《计划和预算草案》中公布，直至 2005 年。²² 2005 年之后不再公布，并附有以下说明：²³

“常设员额表系根据理事会 1988 年的一项决定列入《计划和预算》。每两年期保持不变，直至理事会另有决定。本两年期末列入该表，但可在 1990-1991 年及以后的任何一期计划和预算中查阅。”

15. 自 1986 年以来，常设员额总数保持不变。1992 年，两个 D.1 职类员额被调整为“SP/D.1”职类，后于 1995 年调整为专业职类。此外，1996 年有一个 D.2 员额被重新划分为 ADG(助理总干事)员额。²⁴
16. 自 1988 年改革以来，按主要计划/行业分类的无限期任命官员的具体分布情况被纳入提交理事会的定期报告，直至理事会于 2003 年决定更改报告格式。²⁵
17. 2001 年，劳工局开始与职员工会进行讨论，以审查劳工局的合同政策，包括引入一种将取代定期任命和无限期任命的不确定限期合同，并指出国际公务员制度委员会正在就此议题开展讨论。²⁶ 截至 2014 年，各方原则上同意在明确定义的基础上维持三种合同类型(短期合同、定期合同和无限期合同)，而不再以资金来源为依据，从而使劳工局能够维持长期职员的理念——这对保障劳工组织秘书处的独立性及其职责使命的延续性来说必不可少——同时为招聘有时限的项目和活动所需的人力资源提供必要的灵活性。²⁷ 关于劳工组织合同政策某些领域的谈判仍在进行中。²⁸

²¹ 理事会文件 GB.241/PFA/8/4，第 18 页。

²² 《2006-2007 两年期计划和预算草案》，理事会文件 GB.292/PFA/8(Rev.)，资料附件 4。

²³ 《2008-2009 两年期计划和预算草案》，理事会文件 GB.298/PFA/13，第 76 页(星号脚注)。

²⁴ 劳工大会文件 ILC.83/决议 X。

²⁵ 理事会文件 GB.286/PFA/12/1。

²⁶ 理事会文件 GB.280/PFA/11，第 17 段；理事会文件 GB.282/PFA/11，第 9(b)段；理事会文件 GB.289/PFA/18，第 33 段；理事会文件 GB.297/PFA/14，第 57-58 段；理事会文件 GB.303/PFA/13，第 68 段。

²⁷ 理事会文件 GB.320/PFA/13，第 21 段。

²⁸ 参见例如理事会文件 GB.331/PFA/13，第 11 段；理事会文件 GB.341/PFA/16，第 8 段；理事会文件 GB.350/PFA/9，第 1-3 段及第 5 段；理事会文件 GB.356/PFA/9，第 39 段。