



第五十九届会议

议程项目 108

2004-2005 两年期方案预算**员额调动****秘书长的说明***

1. 大会 2003 年 12 月 23 日第 58/270 号决议第 14 段请秘书长在 2004-2005 两年期方案预算期间开始试行。按照下列各项原则并根据需要调动员额，以满足本组织在完成法定方案和工作方面不断变化的需要：

- (a) 试验应以整个组织调动不超过 50 个员额为限；
- (b) 试验并不意味着本组织人力资源管理政策有任何改变；
- (c) 拟议方案预算仍是秘书长提出本组织所需资源和员额的主要工具；
- (d) 调动员额的权力绝不妨碍秘书长在试验期间请求增设员额；
- (e) 试验不得使预算任何一款出缺率偏高的情况更为恶化；
- (f) 试验不适用于各语文处；
- (g) 预算各款之间的调动，只有在作为此种调动受益方的各款已尽一切可能设法利用内部现有资源之后，方可进行；
- (h) 凡大会决议要求“在现有资源范围内”实施各项决定，便不得进行试验；
- (i) 应在年度预算执行情况报告内向大会作汇报；
- (j) 请秘书长就所采取的行动定期向行政和预算问题咨询委员会提供信息。

* 本说明的印发时间反映了进行协商所需时间。



2. 大会在同一份决议第 15 段又请秘书长确保此项试验绝不限制征聘外面人员担任任何职等职位的机会。决议第 16 段还请秘书长就试验对人力资源管理政策的影响向大会第五十九届会议续会提出报告，第 17 段请秘书长通过行政和预算问题咨询委员会就试验进展情况和从试验取得的经验教训以及对人力资源管理政策的任何其他影响等问题向大会第六十届会议提出综合报告，供大会审议。

3. 依照第 58/270 号决议第 14 段(i)分段的规定，2004-2005 年方案预算第一次执行情况报告内汇报了这一问题。报告中列举了 2004 年在利用所获得的调动员额的灵活性方面遇到的困难，特别是，经验表明，很少会出现某个方案的次级方案下人力资源过剩而该方案的所有其他次级方案又都不缺此种资源，从而可以调动到另一个方案的情况。在突出这些困难的同时，报告还说明打算在 2005 年调整策略，以利用秘书长的在执行法定方案方面所得到的灵活性。因此，在本两年期期间，已尽可能通过调动员额来满足本组织不断变化的需要。

4. 为满足本两年期的需要，已确定长期调动 5 个员额。一个 P-5 员额将从主管管理事务的副秘书长办公室调动到最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家高级代表办公室，以加强该办公室。作为交换，一个 P-4 员额将从高级代表办公室调动到主管管理事务的副秘书长办公室。2004-2005 两年期，已经将 3 个员额从“联合国毒品和犯罪问题办事处”项下调动到“行政，维也纳”项下。信息技术和人力资源职能并入联合国维也纳办事处管理司以后，这三个员额（信息技术处 1 个 P-3，1 个 P-2 和人力资源管理处 1 个一般事务（特等）员额）已经调动，并根据其在 2004-2005 两年期履行的职能适当反映在“行政，维也纳”项下。

5. 除此以外，根据临时行政安排在各款之间调动了 12 个员额，以满足短期紧急需要或在 2006-2007 年拟议预算提出长期安排以前暂时解急。上述临时调动之所以能够进行，是因为在全部征聘和职位安排程序完成以前，在该两年期的某些时段存在空缺员额。依照第 58/270 号决议的规定，所有调动，不论是短期还是长期，都是在作为此种调动受益方的各款已尽一切可能设法利用内部现有资源之后才进行的。

6. 以上总结了本两年期迄今为止员额调动的情况。还将在第 58/270 号决议规定的各项报告（第二次执行情况报告和提交给大会第六十届会议审议的关于试验结果的综合报告）中报告这些情况。同时，应该注意到，随着各方案内优先排序、重新调整和资源重新分配工作日益受到重视，拟议预算继续反映出各款内部数量可观的员额调动。不妨回顾一下，2004-2005 年拟议方案预算提议在各款内部或各款之间调动 810 个员额。在下一个两年期，打算在 2006-2007 年方案预算中提议再调动 242 个员额。

7. 关于试验对人力资源管理政策的影响问题，目前尚未发现人力资源管理政策受到任何影响。然而，考虑到迄今为止所进行的试验有限，秘书处打算在提交给

大会六十届会议审议的综合报告中阐述 2004 和 2005 年试验进展情况和从试验取得的经验教训。

8. 谨请大会注意本说明。
