



第五十三届会议

议程项目 113

1998-1999 两年期方案预算

执行试验项目对预算方法和程序的影响

秘书长的报告

摘要

本报告按照大会 1998 年 12 月 18 日第 53/456 号决定的要求提供关于执行试验项目对预算方法和程序的影响的补充资料。内容涉及拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)的试验项目。

1999 年 4 月,管理事务部的一个工作队评价了试验项目的进展情况。工作队的结论是,在人力资源管理领域向拉加经委会扩大授权之后使得拉加经委会和人力资源管理厅两方面都感到满意和受惠。工作队还认为对预算方法和程序没有影响,权力下放全是按照现有的条例和细则以及总的政策和程序进行的。

目录

	段次	页次
一. 引言.....	1	3
二. 向拉丁美洲和加勒比经济委员会下放权力.....	2	3
三. 试验项目在拉丁美洲和加勒比经济委员会执行的情况:进展和评价.....	3-10	3
A. 人力资源管理.....	3-6	3
B. 财政资源管理.....	7-10	3
四. 结论.....	11	4
附件		
拉丁美洲和加勒比经济委员会试验项目实施的结果.....		5

一. 导言

1. 本报告是按照大会 1998 年 12 月 18 日第 53/456 号决定印发的,大会决定第五十三届会议续会恢复审议关于执行试验项目对预算方法和程序的影响问题,并请秘书长在会上提供行政和预算问题咨询委员会建议的补充资料(见 A/C.5/53/SR.39)。随后,大会决定将这个问题推迟到第五十三届会议续会上审议。本报告补充秘书长关于同一主题的说明(A/52/852),并提供拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)执行试验项目的资料。

二. 向拉丁美洲和加勒比经济委员会下放权力

2. 按照试验项目在若干人力资源管理领域和有限的财政管理方面向拉加经委会下放了权力。下放权力的详细情况以及取得的成果载于附件。经指出,由于大会在 1997 年 12 月 22 日第 52/220 号决议中对于预算作法和程序可能发生改变感到关切,财政事项的权力下放除了财产调查委员会注销一些财产之外,并没有由经拉加经委会执行。

三. 试验项目在拉丁美洲和加勒比经济委员会执行的情况:进展和评价

A. 人力资源管理

3. 试验项目于 1997 年 10 月开始执行,若干领域的人力资源管理权力下放给拉加经委会执行秘书(详情见附件)。大会在 1997 年 4 月 3 日第 51/226 号决议中要求在向方案管理人员下放权力之前先建立起监测和管制这种权力下放程序的机制。因此,人力资源管理厅为拉加经委会制订了必要的准则和政策,以及所需的汇报条件。按照这些要求,拉加经委会在试验项目下向人力资源管理厅提供每月员额配制表以及每一季度的活动报告。

4. 一个评价工作队于 1999 年 4 月派往拉加经委会评价试验项目的成果。工作队发现试验项目大体上达到了权力下放的目标,就是赋予方案管理人员以权力,精简决策程序,同时按照既定的规则和政策进行行政管理。

5. 审查的主要结果如下:

(a) 向拉加经委会下放的最主要是 P-2 至 P-4 职等征聘、安插和升级的权力。任用或升级应根据方案

管理人员和任用审查机构的一致推荐而核可。发布空缺公告仍然需要得到人力资源管理厅的核可,无法取得一致意见的任何情况也都需要提交人力资源管理厅决定。此外,从国家竞争性考试合格候选人中安插工作人员仍然属于人力资源管理厅的职责;

(b) 拉加经委会遵循着发布空缺公告和从候选人中择定人选的程序。有一个例外情况经过审议并同总部协商后没有追究;

(c) 拉加经委会适当注意到地域分配和性别均衡的政策目标。试验项目下新任用的八名工作人员有两名是来自原先人数不足的国家,一名来自人数偏低的国家,五名来自人数在限额内中点以上的国家。人选之中四名是女性。此外,两名来自人数在限额内的国家的女性候选人任用于 D-1 和 P-5 级职位。截至 1999 年 4 月,拉加经委会工作人员之中女性占 31.25%;

(d) 拉加经委会没有将任何 P-2 级工作人员提升到 P-3 职等,这对现有的 P-2 职等工作人员可能有不良影响。随后,拉加经委会于 1999 年 4 月提议将五名 P-2 职等工作人员提升到 P-3 职等;

(e) 在试验项目下填补空缺的过程大约较总部少六个星期。时间的缩减是由于决策程序的步骤较少。由于人力资源管理厅审查的结果,拉加经委会将对其旨在更快速处理事务的审查机制中作一些修改;

(f) 其他一些权力下放领域,例如改叙一般事务人员职位,协议的解雇和特别员额津贴等的决定只涉及有限的一些案件,并已向人力资源管理厅适当汇报。拉加经委会顺利编定了规则和程序。人力资源管理厅将继续对这些领域的监测。

6. 工作队审查了从试验项目取得的教训。它的结论是,在人力资源管理方面扩大向拉加经委会下放权力使拉加经委会和人力资源管理厅两方面都感到满意和受益。执行秘书审慎并适当地行使了下放的权力,适当顾及在试验项目下发布的政策和准则。工作队认为权力下放的范围应保持在现有的水平,人力资源管理厅应继续提供全力支持,保持征聘程序的效率,加强拉加经委会人力资源管理的职能。

B. 财政资源管理

7. 财政管理方面的权力下放仅限于财产调查委员会的财产注销案例,每一案例最多 5 000 美元。这一权力的下放要求拉加经委会就所采取的注销行动每半年一

次向财务主任提出报告。没有审理任何超过既往权力下放水平的案例。因此,这一权力至今为止尚未使用。拉加经委会行政司认为它将能够适当处理有关财产注销案例的权力下放,并视需要予以处理。工作队同意拉加经委会管理方面对于这一部分权力下放的立场。

8. 经同意授权将销售货品/服务的收益直接记入拉加经委会帐户用以采购货品和服务,条件是需要先设立循环基金。但至今为止循环基金尚未设立,因此这一权力实际上并未交给拉加经委会。拉加经委会管理方面表示,现阶段它将不求取有关收益的权力下放,委员会成员国则继续讨论联合国内与拉加经委会有关的改革问题。

9. 此外,在采购方面初步要求是将采购权力从 20 万美元增加到 100 万美元。这种权力并未交付给拉加经委会,因为 20 万美元经认为已经足够。工作队注意到当地合同委员会在 20 万美元权力范围内审理了 24 个案例,其中没有一个超过 20 万美元。

10. 拉加经委会管理方面告知工作队,除此之外它们并不要求其他事项的权力下放。

四. 结论

11. 鉴于上述情况,秘书长认为试验项目已在现行条例和细则规定下实施而没有对预算方法和程序产生任何影响。定期监测确保了妥当适用本组织的细则和条例以及总的政策。秘书长将继续密切监测在现有水平上对拉加经委会进行的权力下放。

附件

拉丁美洲和加勒比经济委员会试验项目实施的结果

A. 人力资源管理

权力下放

结果

1. 任用、升级和安插

- 根据拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)任用和升级委员会的一致推荐就不超过 P-4 职等工作人员的任用、升级和安插以及 D-1 职等一年以下的任用作出决定。
 - 拉加经委会执行秘书根据当地任用和升级委员会的一致推荐就 P-3 和 P-4 职等的职位核可了八名任用和四名升级(一名人选来自拉加经委会之外)。拉加经委会有 33 名 P-2 职等的工作人员,但没有一人提升到 P-3 职等。目前正在考虑将五名 P-2 职等的内部工作人员提升到 P-3 职等。
 - 新任用或离职不超过 12 个月之后重新任用/残疾津贴;或专业人员职类直到 P-4 职等工作人员的残疾津贴的决定。
 - 试验项目期间在人力资源管理厅的权力下从国家竞争考试合格的候选人名册中填补了四名 P-2 和一名 P-3 职位。
 - 为专业人员职类和 D-1 级工作人员确定职等和职级。
 - 无案例。
 - 任用有家属关系人选的决定。
 - 拉加经委会按照有关的条例和细则为所有不超过 D-1 级的初次任用确定职等和职级。
 - 为一般事务人员和有关职类以及专业人员以上职类直到 D-1 级一至两年定期任用延长任期。
 - 无案例。
 - 为所有各级专业人员职位草拟空缺公告。
 - 十一个案例均按照既定的细则和方针延长了任期。对于行政决定没有任何上诉。
 - 在授权之下,拉加经委会根据人力资源管理厅发出的空缺公告对所有专业人员职位的空缺草拟空缺公告(专门留给国家竞争考试合格人选以及 G 至 P 考试合格人选的职位除外)。
2. 一般事务人员员额的改叙
- 拉加经委会所有工作地点一般事务人员员额直到 GS-7 级的改叙。
 - 拉加经委会报告一般事务人员职类有四名员额改叙。工作队确认这些改叙都符合有关的细则和程序。没有上诉提出。

3. 终止任用

- 授权向一般事务人员提供并核可协议的终止任用一揽子办法,包括那些偿金数额高于工作人员条例所规定数额不超过 50%的案例,并授权核可离职津贴。
- 试验项目期间核可了三名一般事务人员协议的终止任用。这些案例已向人力资源管理厅汇报,该厅监测了核可过程,确保拉加经委会遵守现行细则和准则。

4. 津贴和应享权力的管理

- 对专业人员职类直到 D-2 级发放特别职位津贴。
- 拉加经委会向五名专业人员职类和一名一般事务人员职类工作人员发放了特别职位津贴。这些案例是由拉加经委会部门专案小组审查和建议的。工作队确认这些案例都符合人力资源管理厅的准则。
- 发放特别预支薪金。
- 拉加经委会核可了一个预支薪金案例。按照汇报要求已向人力资源管理厅汇报。工作队认为拉加经委会在这方面遵守了既定的细则和准则。
- 对拉加经委会所有工作人员确定调动和艰苦条件津贴,包括支付不迁移津贴。
- 拉加经委会按照有关的细则和程序酌情确定调动和艰苦条件津贴。
- 给予不超过两年的无薪特别假以及收养子女的全薪特别假。
- 只有一个无薪特别假案例。按照汇报要求,拉加经委会已在季度报告中知会人力资源管理厅。拉加经委会在这一案例中遵守了既定的细则和准则。

5. 旅费和迁移费

- 核可回籍假的目的地为非国籍国的国家。
- 无案例。
- 核可工作人员及其受扶养人的回籍假行程不在同一回籍假年度。
- 拉加经委会在有关细则和程序内核可了一个受扶养人回籍假行程不同的案例。
- 授权对离职后不超过六个月期间的人员发放旅费。
- 拉加经委会按照有关的细则和程序核可了一个案例。
- 决定支付迁移费还是支付调动和艰苦条件津贴中的非迁移部分。
- 所有的征聘和调动案例中,拉加经委会都按照有关的细则和程序酌情确定支付迁移费还是调动和艰苦条件津贴中的非迁移部分。
- 授权并非直接由于正常运输而产生的贮藏费用。
- 无案例。
- 对离职超过六个月/一年的人员授权支付非随行货运/迁移费的决定。
- 无案例。

6. 其他方面

- 为政府借调人员取得政府同意。
- 无案例
- 核可专业人员职类在同一工作地点内的机构间借调或调职。
- 拉加经委会按照有关的细则和程序核可了一名工作人员的机构间调职。

- 管制拉加经委会所得培训经费的充分利用(尽管全球性的培训任务仍归人力资源管理厅管制)。
- 拉加经委会按照有关的工作人员细则和条例利用并管理所分配到的培训经费,并向人力资源管理厅作了报告。

B. 财产资源管理

权力下放

结果

财产调查委员会案例的财产注销

- 授权对财产调查委员会不超过 5 000 美元的案例进行财产注销:这一权力的下放要求拉加经委会就所采取的注销行动每半年一次向财务主任进行报告。
- 没有任何超过过去权力下放水平的案例。因此这一权力至今尚未使用。