



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/C.5/51/34
22 November 1996
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят первая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 120 повестки дня

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Соотношение карьерных назначений и назначений по срочным контрактам

Доклад Генерального секретаря

РЕЗЮМЕ

Генеральная Ассамблея просила представить конкретные предложения о доле назначений, которые должны предоставляться на основе срочных контрактов. Традиционно такая информация связана только с персоналом на должностях, подлежащих географическому распределению, на долю которого в настоящее время приходится лишь 17 процентов персонала Секретариата. Однако в связи с этой просьбой возникают вопросы, которые затрагивают всех сотрудников, включая сотрудников на лингвистических должностях, сотрудников категории полевой службы и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Эти вопросы необходимо рассматривать в целом с учетом потребностей Организации, ее бюджетных ресурсов и аспектов управления людскими ресурсами в ней.

С момента ее основания в Организации была принята концепция карьерной службы. Генеральный секретарь готов отстаивать эту концепцию, которая является ключевым фактором в обеспечении независимости международной гражданской службы, как предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций. В то же время необходимо учитывать ряд конфликтующих факторов.

С годами "назначение по срочному контракту" получило настолько широкое распространение, что этот вид назначения практически нельзя более противопоставлять карьерным назначениям, поскольку все сотрудники, работающие по срочным контрактам, потенциально могут стать карьерными сотрудниками на основании резолюции 37/126 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1982 года, а также с учетом других факторов.

С учетом вышеизложенного в настоящем докладе на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предлагаются три возможных подхода, которые могут быть приняты отдельно или в сочетании друг с другом:

а) может быть установлена желательная доля карьерных назначений без изменения существующих видов назначений и условий назначения. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает установить такую долю с учетом числа штатных должностей, предусмотренных в регулярном бюджете, с тем чтобы увязать общее число долгосрочных контрактных обязательств перед сотрудниками с объемом ресурсов Организации на долгосрочный период. С учетом этого ограничения большая часть сотрудников будет занимать должности, финансируемые по регулярному бюджету; небольшое число сотрудников будет по-прежнему занимать должности, финансируемые за счет внебюджетных средств, когда это будет согласовываться с характером функций и финансированием соответствующей должности;

б) можно уточнить положения резолюции 37/126, указав, что сотрудники будут иметь право на то, чтобы их кандидатуры рассматривались на предмет преобразования контрактов в карьерные не только по завершении сотрудниками пяти лет непрерывной добросовестной службы, как предусмотрено в настоящее время, но и тогда, когда выполняемая работа и функции носят постоянный характер. Если Генеральная Ассамблея постановит установить желательную долю, как предложено в пункте а выше, то положения резолюции 37/126 необходимо будет уточнить, конкретно указав, что число карьерных назначений не должно превышать соответствующего общего максимального показателя;

с) с учетом преимуществ подходов, изложенных в пунктах а и б выше, может быть введена двухвариантная система карьерных и некарьерных назначений, причем новые виды назначений будут в большей степени отвечать нынешним и будущим потребностям Организации, чем существующие виды назначений.

По мнению Генерального секретаря, в долгосрочном плане третий подход позволит укрепить и изменить направленность концепции карьерной службы и обеспечить на будущее основу для развития карьерной международной гражданской службы, сделав ее в большей степени отвечающей требованиям текущих мандатов и потребностям программ. Такой подход позволит более эффективно применять соответствующие нормы оценки результатов работы и улучшить управление людскими ресурсами. Она будет достаточно гибкой для того, чтобы гарантировать учет нынешних и будущих потребностей Организации и проблем, с которыми она сталкивается, и при этом она будет обеспечивать, чтобы защищались законные права и чаяния персонала.

Настоящий доклад предоставлен для сведения органам представителей персонала в рамках всего Секретариата до получения руководящих указаний Генеральной Ассамблеи и принятия ею решения о предпочтительном подходе или подходах. После этого с органами представителей персонала будут проведены консультации по вопросу об осуществлении решения, принятого Генеральной Ассамблеей, в той мере, насколько это предусмотрено статьей 8 Положений о персонале и главой VIII Правил о персонале.

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 4	5
II. ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЙ "КАРЬЕРНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ" И "НАЗНАЧЕНИЕ ПО СРОЧНОМУ КОНТРАКТУ"	5 - 13	6
III. ДАННЫЕ О СУЩЕСТВУЮЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ	14 - 18	8
A. Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению	15	10
B. Доля сотрудников, работающих по срочным контрактам, в общей численности персонала	16 - 18	12
IV. ВОЗМОЖНЫЕ ПОДХОДЫ	19 - 48	14
A. Установление общего максимального числа карьерных назначений на основе доли штатных должностей в регулярном бюджете	20 - 27	14
B. Уточнение положений резолюции 37/126	28 - 32	18
C. Внедрение новой системы двух вариантов назначений: карьерного и некарьерного	33 - 48	20
Приложение. Ориентиры, которым следовала Организация на протяжении своей истории в вопросе о соотношении карьерных и некарьерных назначений		26

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад представляется во исполнение пункта 5 раздела II резолюции 49/222 А Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 1994 года, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря сохранять нынешнее соотношение между постоянными и срочными контрактами и представить Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии конкретные предложения о доле назначений, которые должны предоставляться на основе срочных контрактов.
2. Сразу же следует напомнить о том, что с момента ее основания Организация приняла концепцию карьерной службы в отношении своих сотрудников. В приложении к настоящему докладу содержится подробный анализ целей, которые преследовала Организация в течение прошедших лет в связи с вопросом о карьерных и некарьерных назначениях. Генеральный секретарь неоднократно подтверждал свою приверженность обеспечению сильного ядра международной карьерной службы, что существенно важно для существования независимой международной гражданской службы, ответственной только перед Генеральным секретарем в соответствии с принципами Устава Организации Объединенных Наций. Продолжительная служба способствует повышению эффективности и развитию навыков сотрудников, должностные функции которых сопряжены с выполнением сложных обязанностей; это имеет существенно важное значение для основного персонала, занимающегося разработкой политики, управленческими, административными и финансовыми вопросами, которому необходимо познакомиться с различными аспектами политики и управления Организации и со временем накопить соответствующий опыт. Кроме того, это является мощным инструментом привлечения и удержания высококвалифицированных кандидатов и содействия повышению со временем отдачи Организации от затрат на развитие карьеры посредством профессиональной подготовки. Однако, как разъясняется также в прилагаемом анализе, все эти факторы в пользу карьерной службы должны быть сбалансированы с учетом того, что Генеральный секретарь должен проявлять ответственность в финансовых вопросах и обеспечивать возможность для привлечения новых кадров на всех уровнях путем набора, насколько это возможно, квалифицированных сотрудников из числа мужчин и женщин, прежде всего из непредставленных и недопредставленных стран на должности, подлежащие географическому распределению. В то же время необходимо учитывать, что по мере удовлетворения требований государств-членов и выполнения их указаний меняется роль, функции и потребности Организации.
3. Буквальное толкование просьбы Генеральной Ассамблеи привело бы к тому, что внимание в настоящем докладе было бы сосредоточено исключительно на численности сотрудников, работающих по "срочным контрактам". Вместе с тем эта просьба обусловила также необходимость анализа аспектов политики, связанных с принятием решения о предоставлении сотрудникам "карьерных" или "некарьерных" назначений, и принятия более широкого подхода на основе понятия "карьера", которое не может быть определено только по типу назначения, поскольку, как показано ниже, становится все сложнее проводить различие между карьерными и некарьерными сотрудниками по типу их назначений.
4. После анализа эволюции понятий "карьерное назначение" и "назначение по срочному контракту" в настоящем докладе приводятся цифровые данные о существующем положении. Затем в докладе предлагается ряд подходов для рассмотрения Генеральной Ассамблеей.

II. ЭВОЛЮЦИЯ ПОНЯТИЙ "КАРЬЕРНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ" И "НАЗНАЧЕНИЕ ПО СРОЧНОМУ КОНТРАКТУ"

5. Различие между "карьерными назначениями" и "назначениями по срочному контракту" традиционно используется для сопоставления численности "карьерного" персонала, т.е. персонала, который, как ожидается, может служить в Организации в течение значительного числа лет, с численностью персонала, который будет работать в течение ограниченного числа лет и который по истечении соответствующего срока прекратит службу в Организации. С этой точки зрения, под выражением "карьерные назначения" - которое не определяется в Положениях и Правилах о персонале - обычно понимаются не только постоянные контракты, но также и контракты на испытательный срок, которые ведут в случае удовлетворения необходимых условий к предоставлению постоянных контрактов, а также контрактов на неопределенный срок.

6. Что касается "назначений по срочным контрактам", то использование этого вида назначений в рамках Секретариата с годами существенно изменилось. Число сотрудников, работающих в течение ограниченного периода времени, более нельзя определить по числу сотрудников, работающих по срочным контрактам, поскольку по различным причинам многие из них работали и продолжают работать в Организации в течение продолжительных периодов времени. Это относится к большому числу сотрудников, работающих на основе Правил о персонале серии 100, а также к персоналу по проектам, работающему на основе Правил о персонале серии 200¹. В настоящее время единственной категорией сотрудников, которые по условиям их назначений явно не имеют права на длительную службу, является категория сотрудников, работающих на основе Правил о персонале серии 300.

7. В Положениях о персонале, принятых Генеральной Ассамблеей, в которых излагаются основополагающие условия службы персонала, проводится различие между "постоянными" и "временными" назначениями². Правила о персонале 104.12 и 104.13 обеспечивают осуществление положения о персонале 4.5 путем определения условий соответственно временных и постоянных назначений. В правиле о персонале 104.12 в качестве "временных назначений" перечисляются следующие:

а) "назначение на испытательный срок", предоставляемое новым сотрудникам, которые могут ожидать перевода на постоянный контракт. Постоянное назначение предоставляется в том случае, если сотрудник в течение испытательного срока обеспечивал высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности;

б) "назначение по срочному контракту", дата истечения которого указывается в письме о назначении, может быть предоставлено на срок не более пяти лет лицам, принимаемым на службу на установленный срок, в том числе лицам, временно откомандированным национальными правительствами или учреждениями для работы в Организации Объединенных Наций. Далее в правиле говорится, что назначение по срочному контракту никак не предполагает продления назначения или его преобразование в какой-либо другой вид назначения;

в) "назначение на неопределенный срок", которое предоставляется главным образом сотрудникам Секретариата категории общего обслуживания и смежных категорий, набираемым на службу в регулярные миссии³. Такое назначение не имеет конкретной даты истечения, и, если срок действия мандата соответствующей миссии не истекает, сотрудник зачастую продолжает оставаться на службе до выхода в отставку.

Хотя назначения на испытательный срок и на неопределенный срок в Правилах о персонале классифицируются как "временные" назначения, традиционно их рассматривают как "карьерные назначения" соответствующих сотрудников, поскольку, как и постоянные назначения, они предполагают возможность найма на длительный срок.

8. На эволюцию понятия "назначение по срочному контракту" по сравнению с его первоначальным определением, содержащимся в Правилах о персонале, повлияли несколько факторов. Первым из них была резолюция 37/126 Генеральной Ассамблеи, в соответствии с которой каждый сотрудник, работающий по срочному контракту, по завершении им пяти лет непрерывной добросовестной службы получает право с полным основанием рассматриваться на предмет предоставления ему постоянного контракта в соответствии с Правилами о персонале серии 100. Вторым фактором явилось толкование Административным трибуналом резолюции 37/126, в соответствии с которым все сотрудники, выполняющие условия, оговоренные в резолюции, имеют право рассматриваться на предмет предоставления им карьерного назначения, независимо от характера выполняемых ими функций и источника финансирования соответствующих должностей.

9. В сложившихся условиях Организация в течение последних 10 лет постепенно прекратила применять практику предоставления назначений на испытательный срок всем кандидатам при первоначальном наборе, за исключением кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены. Все другие набираемые сотрудники получают срочный контракт, который один или два раза продлевается при условии выполнения должностных и служебных требований. По истечении пяти лет сотрудник, как правило, получает право на рассмотрение его кандидатуры на предмет преобразования контракта в постоянный. Во всех этих случаях период службы по срочному контракту фактически становится "испытательным" сроком, необходимым для получения постоянного контракта.

10. Еще одним важным фактором, способствующим стиранию различий между карьерными назначениями и назначениями по срочным контрактам, в том что касается срока службы, является наличие многочисленных решений Административного трибунала по вопросу о непродлении срочных контрактов. Хотя Трибунал и подтверждает то, что срочный контракт по его условиям не дает основания ожидать продления, он анализирует все сопутствующие обстоятельства для определения того, возникли ли основания для того, чтобы ожидать продления контракта в конкретном случае, например в виде устного или письменного обещания о продлении контракта - хотя и неофициального, - данного сотруднику руководителем программы. Кроме того, сотрудники, проработавшие по срочным контрактам в течение продолжительного периода времени (обычно в течение пяти лет или более), признаются Трибуналом как получающие право на то, чтобы их кандидатуры с полным основанием рассматривались на предмет продолжения их найма. Хотя это и не означает наличия юридического основания для продолжения найма, что противоречило бы конкретным условиям срочного контракта, вывод о том, что Организация не все учла при рассмотрении вопроса о продолжении найма, приводит к необходимости возмещения ущерба, которое по своему объему может быть значительным. И наконец, даже в тех случаях, когда решение не продлевать контракт является чисто субъективным, Трибунал всегда внимательно рассматривает вопрос о том, повлияли ли на это решение нарушение соответствующей процедуры, фактическая ошибка, предвзятость или другие посторонние мотивы. В таких случаях Трибунал, как правило, принимает решение о возмещении ущерба сотруднику, которому была предоставлена возможность доработать до окончания срока контракта, на том основании, что одним из

предполагаемых условий службы является то, что все решения, включая решение не продлевать контракт, принимаются на справедливой основе и в интересах Организации.

11. С учетом этих факторов все сотрудники, работающие по срочным контрактам в соответствии с Правилами о персонале серии 100 в течение пяти лет или более, де-факто являются карьерными сотрудниками в дополнение к сотрудникам, работающим по постоянным контрактам, контрактам на испытательный срок и контрактам на неопределенный срок.

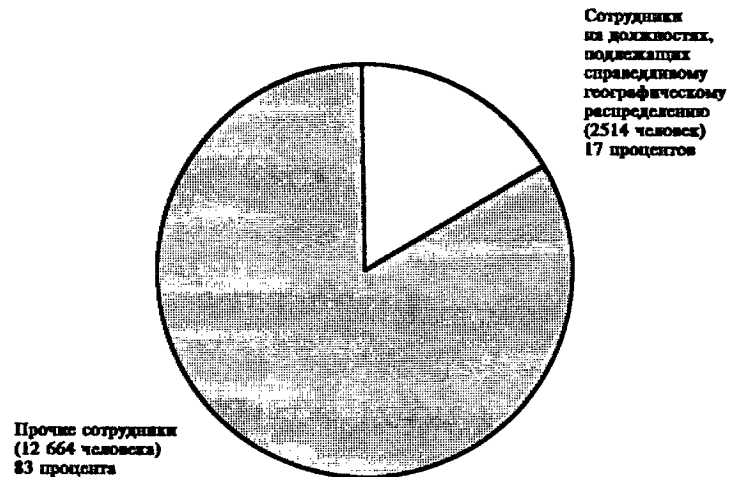
12. Поскольку срочные контракты, предоставляемые в соответствии с Правилами о персонале серии 100, могут неоднократно продлеваться в течение ряда лет и могут привести к рассмотрению вопроса о преобразовании контракта в постоянный, следует поставить вопрос о том, какие различия между срочным контрактом и постоянным контрактом фактически сохранились. Нельзя сказать, что срочный контракт сотрудника может быть прекращен в любой момент. До тех пор пока срок действия срочного контракта не истек, существуют лишь весьма ограниченные основания для его прекращения, изложенные в Положениях о персонале, касающихся постоянных контрактов, включая упразднение должностей и сокращение штатов⁴. В таких ситуациях персонал, работающий по срочным контрактам, имеет право на получение выходного пособия, которое по истечении девяти лет службы составляет сумму, равную выходному пособию, выплачиваемому сотруднику, работающему по постоянному контракту, в соответствии с приложением III к Положениям о персонале.

13. Явная разница в положении сотрудников, работающих по срочным и постоянным контрактам, заключается в том, что срочный контракт необходимо периодически продлевать, тогда как постоянный контракт, по определению, продлевать не требуется. Кроме того, сотрудники, которые по истечении срочного контракта увольняются, не имеют права на получение выходного пособия, независимо от срока их службы⁵. Еще одно важное различие заключается в том, что если срочный контракт не продлевается по причине упразднения должности или сокращения штатов, то сотрудник может быть уволен по условиям его или ее контракта, при этом не возникает необходимости проведения официального обзора с целью сопоставления с другими сотрудниками как в отношении персонала, работающего по постоянному контракту.

III. ДАННЫЕ О СУЩЕСТВУЮЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ

14. Данные, принимаемые во внимание Генеральной Ассамблеей при определении оптимальной доли срочных контрактов, традиционно ограничивались данными о сотрудниках категории специалистов (за исключением сотрудников на лингвистических должностях), назначаемых на службу на срок в один год или более в соответствии с Правилами о персонале серии 100, в отношении назначений которых действует положение о желательных квотах, определенных для каждой страны. Таких сотрудников обычно называют "сотрудниками на должностях, подлежащих географическому распределению"⁶. Однако такие сотрудники составляют лишь небольшую долю в общей численности персонала Организации Объединенных Наций. По состоянию на 30 июня 1996 года общая численность сотрудников Секретариата, включая все назначения на срок продолжительностью менее одного года, составляла 15 178 человек, из которых 2514 сотрудников занимали должности, подлежащие географическому распределению⁷. На нижеследующей диаграмме показано, что на сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, приходится относительно небольшая доля персонала.

СЕКРЕТАРИАТ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Весь персонал (по данным на 30 июня 1996 года)^a



Источник: Департамент по вопросам администрации и управления/Управление людских ресурсов
^a Общая численность: 15 178 человек.

Для определения доли карьерных и некарьерных назначений с учетом всех сотрудников существует явная необходимость анализа данных, касающихся и других сотрудников, а не только сотрудников на должностях, подлежащих справедливому географическому распределению.

А. Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению

15. В нижеследующей таблице и на диаграмме приводятся данные за шестилетний период о соотношении назначений по срочным контрактам и карьерных назначений, включая постоянные контракты и контракты на испытательный срок, в отношении сотрудников на должностях, подлежащих справедливому географическому распределению⁸. Следует отметить, что в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 49/222 А, в течение периода после 1994 года Генеральный секретарь обеспечивал сохранение соотношения карьерных назначений и назначений по срочным контрактам с небольшими колебаниями.

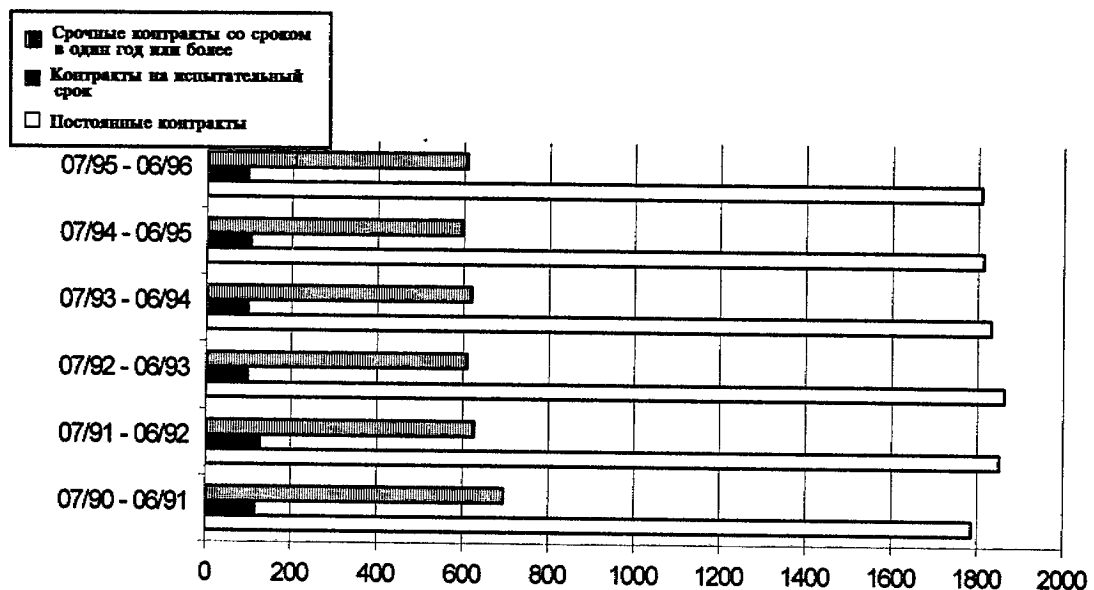
Год	Число сотрудников с разбивкой по видам назначений	Доля сотрудников, работающих по срочным контрактам, в общем числе сотрудников на должностях, подлежащих справедливому географическому распределению
		(В процентах)
1991	Постоянные контракты	26,8
	Контракты на испытательный срок	
	Срочные контракты со сроком в один год или более	
	Итого	
1992	Постоянные контракты	24,0
	Контракты на испытательный срок	
	Срочные контракты со сроком в один год или более	
	Итого	
1993	Постоянные контракты	23,7
	Контракты на испытательный срок	
	Срочные контракты со сроком в один год или более	
	Итого	
1994	Постоянные контракты	24,3
	Контракты на испытательный срок	
	Срочные контракты со сроком в один год или более	
	Итого	

Год	Число сотрудников с разбивкой по видам назначений	Доля сотрудников, работающих по срочным контрактам, в общем числе сотрудников на должностях, подлежащих справедливому географическому распределению
1995	Постоянные контракты	1814
	Контракты на испытательный срок	104
	Срочные контракты со сроком в один год или более	597
	Итого	2515
		23,7
1996	Постоянные контракты	1809
	Контракты на испытательный срок	97
	Срочные контракты со сроком в один год или более	608
	Итого	2514
		24,2

СЕКРЕТАРИАТ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению

Июль 1990 года - июнь 1996 года
(с разбивкой по видам контрактов)^a



Источник: Департамент по вопросам администрации и управления/Управление людских ресурсов

^a Общая численность: 2514 человек.

В. Доля сотрудников, работающих по срочным контрактам, в общей численности персонала

16. По состоянию на 30 июня 1996 года численность персонала, работающего на основе Правил о персонале серии 100, включая персонал на лингвистических должностях, персонал категории полевой службы, персонал категории общего обслуживания и смежных категорий и персонал, работающий по контрактам со сроком менее одного года, была следующей:

Вид контракта	Численность персонала с разбивкой по видам контрактов
Постоянные контракты	6 943
Контракты на испытательный срок	106
Контракты на неопределенный срок	437
Срочные контракты	6 184
Итого (персонал, работающий на основе Правил о персонале серии 100)	13 670
Процентная доля сотрудников, имеющих назначения по срочным контрактам, в общей численности сотрудников, работающих на основе Правил о персонале серии 100	45,2

17. "Назначения по срочным контрактам" предоставляются также сотрудникам по проектам, работающим на основе Правил о персонале серии 200, численность которых по состоянию на 30 июня 1996 года составила 591 человек. С учетом этого доля сотрудников, имеющих назначения по срочным контрактам, возрастает до 47,5 процента.

18. Если учесть общую численность сотрудников Секретариата, включая сотрудников, работающих на основе Правил о персонале серии 300, в условиях назначения которых прямо указывается, что срок их службы будет ограниченным, то показатели будут следующими:

Число сотрудников, контракты которых традиционно ассоциируются с карьерой:

Постоянные контракты	6 943
Контракты на испытательный срок	106
Контракты на неопределенный срок	<u>437</u>
Итого	7 486

Число сотрудников, имеющих другие виды назначений:

Срочные контракты на основе Правил о персонале серии 100	6 184	
Срочные контракты на основе Правил о персонале серии 200	591	
Все прочие контракты, включая контракты на основе Правил о персонале серии 300	<u>917</u>	
Итого	<u>7 692</u>	
Всего		15 178

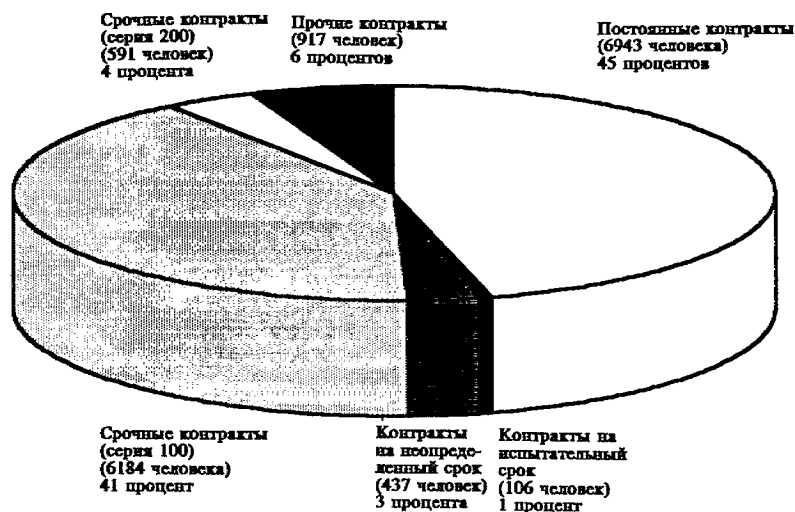
Процентная доля "карьерных" сотрудников (в традиционном смысле) в общей численности персонала: 49,3

Процентная доля персонала, потенциально относящегося к карьерному персоналу на основании резолюции 37/126, включая сотрудников, работающих по срочным контрактам на основе Правил о персонале серии 100, исходя из предположения о том, что все они отвечают или будут отвечать требованию в отношении пяти лет добросовестной службы: 90,1

Приведенные выше данные отражены на нижеследующей диаграмме:

СЕКРЕТАРИАТ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Все сотрудники с разбивкой по видам контрактов
 (по состоянию на 30 июня 1996 года)



Источник: Департамент по вопросам администрации и управления/
 Управление людских ресурсов/Отдел оперативного обслуживания/Служба по планированию использования людских ресурсов и применению системы управленческой информации

Общая численность: 15 178 человек.

IV. ВОЗМОЖНЫЕ ПОДХОДЫ

19. Генеральной Ассамблее предлагается для рассмотрения три различных подхода, которые могут быть приняты отдельно или в сочетании друг с другом:

а) ввиду того, что в настоящее время категория "назначений по срочным контрактам" охватывает самые разнообразные случаи, и обусловленной этим ограниченной целесообразности определения соотношения на основе столь широкой и многоцелевой категории можно было бы установить желательную долю карьерных назначений без изменения существующих видов назначений и условий назначения. В целях рационализации системы и приведения ее в соответствие с бюджетными ресурсами Генеральная Ассамблея может пожелать установить максимальный показатель числа карьерных назначений, который будет непосредственно связан с предполагаемым объемом ресурсов Организации в долгосрочной перспективе;

б) без изменения существующих видов назначений можно было бы уточнить положения резолюции 37/126 Генеральной Ассамблеи, конкретно указав, что сотрудники будут иметь право на преобразование их контрактов в карьерные не только по завершении ими пяти лет непрерывной добросовестной службы, как предусмотрено в настоящее время, но и тогда, когда выполняемая работа и функции носят постоянный характер, и, если Генеральная Ассамблея примет соответствующее решение, число карьерных назначений не превышает общего максимального показателя, который может быть установлен в соответствии с подпунктом а выше;

с) с учетом преимуществ подходов, изложенных в подпунктах а и б выше, может быть введена двухвариантная система карьерных и некарьерных назначений, причем новые виды назначений будут в большей степени отвечать нынешним и будущим потребностям Организации, чем существующие виды назначений.

А. Установление общего максимального числа карьерных назначений на основе доли штатных должностей в регулярном бюджете

20. Традиционно Генеральный секретарь и государства-члены считали желательным, чтобы доля сотрудников на должностях, подлежащих справедливому географическому распределению, которые имеют срочные контракты, составляла 25 процентов (см. приложение, пункт 5). Как видно из пункта 15 выше, по состоянию на 30 июня 1996 года реальное положение практически соответствовало этому желательному показателю, т.е. доля этой категории сотрудников составляла 24,2 процента. Вместе с тем, как видно из пункта 16 выше, с учетом всех категорий сотрудников, нанятых в соответствии с Правилами о персонале серии 100, включая сотрудников на лингвистических должностях, сотрудников категории полевой службы и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, доля сотрудников на срочных контрактах возрастает до 45,2 процента.

21. Назначения по срочным контрактам в соответствии с Правилами о персонале серии 100 используются в самых разнообразных ситуациях для удовлетворения многочисленных потребностей Организации. Назначение по срочному контракту может предоставляться, например, в тех случаях, когда Организации необходим эксперт в какой-либо технической области, и предполагается, что нанятый на этих условиях сотрудник прекратит службу в Организации по истечении относительно непродолжительного времени. Точно так же назначения по срочным контрактам могут

предоставляться для осуществления деятельности чисто оперативного характера или для замены сотрудников на постоянных контрактах, находящихся в продолжительном отпуске или назначенных для работы в миссии. Вместе с тем назначения по срочным контрактам используются также как средство создания своего рода испытательного периода в пять лет или более для сотрудников, набранных для выполнения функций постоянного характера вне процедуры национальных конкурсных экзаменов, с тем чтобы они могли получить право на преобразование их контрактов в постоянные. По этой причине для определения соотношения на основе существующих видов назначений, несмотря на тот факт, что различие между "карьерными" и "срочными" назначениями в значительной степени стерлось, представляется желательным использовать в качестве основы "карьерные" назначения, которые традиционно включают назначения на испытательный срок, постоянные назначения и назначения на неопределенный срок, а не "срочные" назначения, которые охватывают весьма разнообразные ситуации и служат самым различным целям.

22. Любое решение об установлении определенной доли карьерных назначений должно приниматься с учетом основного принципа, в соответствии с которым долгосрочные контрактные обязательства, например в отношении сотрудников, получающих карьерные назначения, требуют наличия финансовых ресурсов в долгосрочной перспективе. С бюджетной точки зрения единственным видом достаточно постоянных и предсказуемых в долгосрочной перспективе ресурсов являются ресурсы по регулярному бюджету, даже с учетом того, что сам регулярный бюджет подвержен колебаниям. Внебюджетные ресурсы обычно являются значительно менее предсказуемыми; они зачастую предоставляются для оплаты услуг, необходимость в которых может отпасть, или для финансирования проектов, сроки осуществления которых ограничены. Поэтому с точки зрения финансового управления и для обоснованного определения общего максимального числа карьерных назначений такое число должно быть непосредственно связано с числом штатных должностей по регулярному бюджету. Вместе с тем сотрудникам на должностях, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов, по-прежнему могут предоставляться карьерные назначения при условии, что выполняемая ими работа носит непрерывный характер и соблюдается общий максимальный показатель, определенный на основе соотношения между карьерными назначениями и штатными должностями по регулярному бюджету.

23. Простым решением в этой связи было бы предоставление права на преобразование текущих назначений в карьерные только тем сотрудникам, которые работают на штатных должностях, финансируемых из регулярного бюджета. Это привело бы к формальному закреплению и укреплению практики, применяемой Секретариатом на протяжении многих лет, в соответствии с которой преобразование назначений по срочным контрактам в постоянные производилось лишь в тех случаях, когда соответствующие сотрудники работали на штатных должностях, финансируемых из регулярного бюджета. Вместе с тем такое решение не является целесообразным. Во-первых, по имеющимся данным, по состоянию на 30 июня 1996 года 21 процент всех сотрудников, имеющих карьерные назначения, приходится на должности, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов, что нарушает первоначальную увязку между постоянными назначениями и наличием должностей, финансируемых из регулярного бюджета. Это обусловлено тем, что после получения постоянного контракта сотрудники были вынуждены или сами вызывались выполнять функции, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов; те должности по регулярному бюджету, которые они первоначально занимали, могли впоследствии использоваться для предоставления карьерных назначений другим сотрудникам. Во-вторых, с точки зрения управления людскими ресурсами жесткое применение любого

правила, в соответствии с которым условием для преобразования текущего назначения в постоянное является занятие должности, финансируемой из регулярного бюджета, не всегда будет отвечать интересам Организации. Это может негативно сказаться на мобильности сотрудников и их готовности выполнять функции, финансируемые не из регулярного бюджета, поскольку будет означать, что в этом случае они утратят право на получение карьерного назначения. Это также может неблагоприятно сказаться на Организации и ее способности выполнять мандаты, для чего необходимы экспертные знания и опыт во всех областях для выполнения управленческих и других основных функций. Так обстоит дело, например, в связи с миссиями по поддержанию мира и деятельностью по поддержке развития, которые в значительной степени финансируются за счет внебюджетных средств. В-третьих, в своем решении № 712 по делу Альбы и др. от 28 июля 1995 года Административный трибунал отметил, что резолюция 37/126 Генеральной Ассамблеи не содержит ссылок на источник финансирования, и постановил, что сотрудники имеют право на рассмотрение на предмет предоставления постоянного назначения независимо от источника финансирования их должностей, хотя общие финансовые соображения в конкретных случаях могут обусловить отказ в преобразовании. Таким образом, даже при том, что на практике ограничение права на получение карьерного назначения приносило позитивные результаты, такой принцип не может быть официально утвержден до тех пор, пока резолюция 37/126 применяется в ее нынешнем виде.

24. Общее соотношение между числом карьерных назначений и числом штатных должностей, финансируемых из регулярного бюджета, могло бы быть установлено путем определения общего максимального числа карьерных назначений, соответствующего заранее определенной доле штатных должностей, финансируемых из регулярного бюджета, которая будет установлена Генеральной Ассамблеей. В пределах этого общего максимального числа определенная доля внебюджетных должностей - 20 процентов или более при условии соответствия характеру функций и конкретным условиям их финансирования - могла бы использоваться для сотрудников, имеющих карьерные назначения, что позволяло бы учитывать а) тот факт, что Организация может с определенной уверенностью ожидать возобновления или продолжения по крайней мере ограниченного внебюджетного финансирования ряда проектов или других направлений деятельности, и б) тот факт, что приобретение широкого круга основных и управленческих навыков по всем аспектам деятельности Секретариата, независимо от источника их финансирования, отвечает интересам как Организации, так и ее сотрудников.

25. В приводимой ниже таблице показаны последствия применения этого подхода с точки зрения общего максимального числа карьерных назначений в Секретариате в целом, с учетом того, что в регулярном бюджете на 1996 год предусмотрена 10 021 штатная должность, и доли должностей, занимаемых сотрудниками, имеющими карьерные назначения.

1	2	3	4		5	
			Число	Доля в процентах		
Доля штатных должностей по регуляльному бюджету (10 021 на 1996 год)	Общее максимальное число всех карьерных назначений, рассчитанное с учетом доли, указанной в столбце 1	Отношение числа карьерных сотрудников к общему числу сотрудников (15 173 на 30 июня 1996 года), рассчитанное с учетом доли, указанной в столбце 1	Число	Доля в процентах	Число	Доля в процентах
100	10 021	66	8 017	52,8	2 004	13,2
95	9 520	62,7	7 616	50,2	1 904	12,5
90	9 019	59,4	7 215	47,5	1 804	11,9
85	8 518	56,1	6 814	44,9	1 704	11,2
80	8 017	52,8	6 414	42,2	1 603	10,6
75	7 516	49,5	6 013	39,6	1 503	9,9
70	7 015	46,2	5 612	37	1 403	9,2
65	6 514	42,9	5 211	34,3	1 303	8,6
60	6 013	39,6	4 810	31,7	1 203	7,9
55	5 512	36,3	4 410	29	1 102	7,3
50	5 011	33	4 009	26,4	1 002	6,6

Примечание: По состоянию на 30 июня 1996 года насчитывалось 7486 сотрудников, имеющих карьерные назначения, или 49,3 процента от общего числа сотрудников, составляющего 15 178 человек. Пять тысяч девятьсот тридцать один сотрудник, или 79 процентов карьерных сотрудников, занимал 59,2 процента штатных должностей, финансируемых из регулярного бюджета; 1555 сотрудников, или 21 процент карьерных сотрудников, занимали должности, финансируемые из внебюджетных источников.

26. В том случае, если Генеральная Ассамблея примет решение применять изложенный выше подход, при выборе какого-либо конкретного процентного показателя необходимо будет принимать во внимание последствия этого решения для нынешних и будущих сотрудников. По состоянию на 30 июня 1996 года в Организации насчитывалось 7486 сотрудников, имеющих постоянные назначения, назначения на испытательный срок или назначения на неопределенный срок. Установление любой доли в отношении штатных должностей, финансируемых из регулярного бюджета, приводящей к такому же или меньшему максимальному числу карьерных назначений (75 процентов или ниже), не позволит предоставлять новые карьерные назначения до тех пор, пока число карьерных сотрудников не будет ниже этого установленного максимума. Предоставление новых карьерных назначений будет возможно лишь после того, как достаточное число работающих карьерных сотрудников прекратят службу в результате выхода в отставку или по другим причинам. Вместе с тем ввиду сохраняющейся необходимости привлечения талантливых новых сотрудников для работы в Организации на долгосрочной основе Генеральная Ассамблея может пожелать принять решение о том, что кандидаты, успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены, будут по-прежнему получать назначения типа карьерных (назначения на испытательный срок или "назначения, предшествующее карьерному" в случае принятия третьего подхода, изложенного в пунктах 33-46 ниже), даже в том случае, если число карьерных сотрудников превышает максимальный уровень, определенный на основе отношения числа карьерных сотрудников к числу должностей, финансируемых из регулярного бюджета, которое может быть установлено Ассамблеей.

27. Генеральный секретарь желает подчеркнуть, что решение Генеральной Ассамблеи об установлении доли карьерных сотрудников на уровне 75 процентов штатных должностей по регулярному бюджету - что с учетом общей численности сотрудников, составлявшей 15 178 человек на 30 июня 1996 года, будет означать, что карьерные назначения смогут иметь не более 49,5 процента всех сотрудников, - на деле поставит под сомнение саму концепцию карьерной международной гражданской службы, которую отстаивает Генеральный секретарь. Подобное решение будет также довольно трудно осуществить. Так, например, доле в размере 70 процентов штатных должностей по регулярному бюджету будет соответствовать максимальное число карьерных сотрудников, составляющее 7015 человек. В настоящее время насчитывается 7486 сотрудников, имеющих карьерные назначения. Исходя из предположения о том, что к концу 1997 года 352 карьерных сотрудника выйдут в отставку или прекратят службу иным образом, нельзя будет предоставить ни одного назначения на испытательный срок, постоянного назначения или назначения на неопределенный срок до конца 1998 года, когда, по прогнозам, еще 182 карьерных сотрудника достигнут возраста выхода в отставку. Кроме того, эти оценки основаны на предположении о том, что число штатных должностей в регулярном бюджете будет оставаться неизменным. Если же, однако, число должностей в предстоящие годы сократится, соответствующим образом сократится и максимальное число сотрудников, имеющих карьерные назначения, в результате чего предоставление карьерных назначений сможет быть возобновлено еще позднее.

В. Уточнение положений резолюции 37/126

28. Генеральная Ассамблея может пожелать уточнить положения своей резолюции 37/126, в которой она постановила, что сотрудники со срочными контрактами по завершении пяти лет непрерывной добросовестной службы рассматриваются для предоставления постоянных контрактов. Одна из трудностей, с которой Секретариат столкнулся в применении положений этой резолюции, связана с определением того, что удовлетворяет требованию "добросовестной службы". В правиле о

персонале 104.12b (iii), принятом для выполнения положений этой резолюции, конкретно говорится, что сотрудник должен в полной мере удовлетворять критериям, перечисленным в положении 4.2, т.е. обеспечивать высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Новая система служебной аттестации облегчит оценку удовлетворения этих критериев при решении вопроса о том, имеет ли сотрудник право рассматриваться для представления карьерного назначения.

29. Еще одна сложность в применении резолюции 37/126 Генеральной Ассамблеи связана с тем, что в ее нынешней формулировке нет прямого указания на необходимость учета оперативных реальностей Организации и поддержания соотношения числа карьерных и некарьерных сотрудников на определенном уровне, как это первоначально предусматривалось. В этой связи в докладе 1982 года Комиссии по международной гражданской службе, на основе которого Генеральная Ассамблея разработала эту резолюцию, указывалось, что пять лет, по-видимому, являются достаточным сроком, на основании которого организации смогут принимать решения относительно необходимости продолжения сотрудникам службы на постоянной основе, как в плане определения **постоянного или временного характера работы, которая должна будет выполняться**, так и в плане оценки пригодности данного сотрудника⁹. Таким образом, постоянный характер функций сотрудника должен был быть одним из важных элементов при решении вопроса о предоставлении ему постоянного назначения, однако этот момент не был конкретно указан в резолюции 37/126 в качестве условия для рассмотрения на предмет предоставления карьерного назначения. Вследствие этого у Секретариата не было прочной основы для увязки предоставления карьерного назначения с его оперативными реальностями и потребностями, что, по мнению Комиссии, должно находить отражение в соотношении числа сотрудников, имеющих карьерные назначения, и числа сотрудников, имеющих назначения по срочным контрактам, которое должно определяться каждой участвующей организацией (см. приложение, пункт 17). Поэтому было бы желательным, чтобы Ассамблея уточнила, что одним из условий рассмотрения на предмет предоставления карьерного назначения является постоянный характер осуществляемых функций.

30. Кроме того, в том случае, если Генеральная Ассамблея пожелает принять подход, изложенный в пунктах 20-27 выше, и установить для этой цели общее максимальное число карьерных назначений на основе доли штатных должностей, финансируемых из регулярного бюджета, в резолюцию 37/126 необходимо будет внести соответствующие уточнения. Тот факт, что в резолюции замалчивается необходимость учета финансовых соображений, создавал значительную неопределенность до тех пор, пока не было принято решение № 712 по делу Альба и др., в котором Административный трибунал подтвердил, что в отношении сотрудников на должностях, финансируемых из внебюджетных источников, должен применяться такой же подход, как и в отношении сотрудников на должностях, финансируемых из регулярного бюджета, и что эти сотрудники не могут как класс исключаться из рассмотрения по крайней мере до тех пор, пока действует резолюция 37/126. Вместе с тем Трибунал отметил, что, хотя все сотрудники, имеющие назначения по срочным контрактам, имеют право на то, чтобы их кандидатуры были рассмотрены на предмет предоставления карьерного назначения после пяти лет непрерывной добросовестной службы, общие финансовые соображения могут в конечном счете сыграть решающую роль в решении вопроса о предоставлении или непредоставлении карьерного назначения в каждом конкретном случае.

31. С точки зрения управления людскими ресурсами решение по делу Альбы привело к тому, что у всех сотрудников, добросовестно работавших на протяжении по крайней мере пяти лет, возникли основания ожидать предоставления карьерного назначения вне зависимости от всех других элементов, даже в том случае, когда с учетом этих элементов преобразование существующего назначения в карьерное не могло быть осуществлено либо в силу того, что выполняемые функции носили временный характер, либо по причине отсутствия долгосрочного финансирования соответствующих должностей. Кроме того, рассмотрение кандидатур всех сотрудников, имеющих назначения по срочным контрактам, на предмет предоставления им карьерных назначений после пяти лет службы представляет собой неоправданно сложное и дорогостоящее мероприятие, когда с самого начала очевидно, что независимо от служебных показателей соответствующих сотрудников предоставление карьерного назначения не представляется целесообразным. Так обстоит дело, например, с сотрудниками, работающими по проектам ограниченной продолжительности или набираемыми для замены сотрудников с постоянными контрактами, назначенных в миссии или находящихся в продолжительном отпуске.

32. Этот второй подход, особенно в сочетании с установлением общего максимального числа карьерных назначений, позволит в целом регулировать число и характер ситуаций, в которых назначения по срочным контрактам преобразовываются в карьерные назначения всегда при том понимании, что для преобразования необходимо, чтобы соответствующий сотрудник удовлетворял необходимым служебным требованиям. Вместе с тем это не позволит коренным образом решить проблему неопределенности, порождаемую значительными различиями в положении сотрудников, имеющих назначения по срочным контрактам.

С. Внедрение новой системы двух вариантов назначений:
карьерного и некарьерного

33. Генеральный секретарь предлагает третий подход, который, по его мнению, укрепит концепцию карьерной службы, важность которой неоднократно подчеркивалась как Генеральной Ассамблеей, так и им самим. При этом подходе будет внедрена двухвариантная система назначений, в рамках которой один вариант будет обычно предусматривать карьеру в Организации, а другой - нет. Нынешняя система приводит к неразберихе, поскольку, за исключением сотрудников, набираемых в рамках национальных конкурсных экзаменов, которые при поступлении на службу обычно получают назначение на испытательный срок, все новые сотрудники, набираемые в настоящее время в соответствии с Правилами о персонале серии 100, получают назначения по срочному контракту. Это происходит независимо от того, имеет ли работа, которую будут выполнять сотрудники, постоянный характер, и независимо от источника финансирования должностей, ожидаемой продолжительности потребностей, для удовлетворения которых производится набор, специализированного характера функций, могущего обуславливать необходимость в современных знаниях и тем самым высокую сменяемость, или того факта, что данная деятельность или должность требуют знания Организации и ее исторического опыта. В рамках двухвариантной системы все эти факторы будут учитываться, что позволит обеспечить, чтобы подлинные карьерные ожидания каждого сотрудника отражались в его статусе более точно, чем это возможно в настоящее время.

34. Ниже приводятся общие наброски системы, которая могла бы быть внедрена на основе этого подхода. В случае одобрения Генеральной Ассамблеей система будет всесторонне разработана таким образом, чтобы в полной мере обеспечить уважение приобретенных прав нынешних сотрудников.

1. Карьерный вариант

35. Новым сотрудникам, набираемым непосредственно в рамках карьерного варианта, будет предоставляться первоначальное назначение, предшествующее карьерному, на срок до двух лет с продлением еще на три года при условии соблюдения ими необходимых стандартов служебной деятельности.

36. В отношении сотрудников категории специалистов и выше уровня, присваиваемого при поступлении на службу, назначение, предшествующее карьерному, будет предоставляться кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные экзамены, которые будут набираться на должности, связанные с выполнением функций постоянного характера. Предполагается, что на этапе, предшествующем карьерному назначению, эти сотрудники будут работать на двух разных должностях под руководством двух разных руководителей на протяжении пяти лет, что позволит им продемонстрировать их заинтересованность в карьере в Организации Объединенных Наций и пригодность к такой карьере (см. A/C.5/51/1, пункты 17-31). Эти две должности должны находиться в двух разных департаментах или отделах, по возможности в разных местах службы. Будет также поощряться профессиональная мобильность сотрудников, имеющих необходимую квалификацию и опыт. Вместе с тем в том случае, когда нет возможности назначить сотрудника на должность в другом департаменте или отделе, обе должности могут находиться в одном и том же департаменте или отделе, но при этом сотрудник должен работать под руководством двух разных руководителей.

37. Новым сотрудникам категории специалистов и выше более высоких уровней могут также предоставляться назначения, предшествующие карьерному, в том случае, когда ожидается, что их услуги будут необходимы Секретариату на протяжении длительного периода времени в целях накопления опыта и знаний и обеспечения преемственности в рамках Организации. Это будет связано с определением того, относится ли выполняемая работа к основным функциям постоянного характера в таких областях, как директивное руководство, планирование по программам и управление программами, информация, управление людскими и финансовыми ресурсами, администрация и снабжение, а также политические и правовые вопросы.

38. Поскольку назначение, предшествующее карьерному, будет более продолжительным по сравнению с существующими назначениями на испытательный срок, это позволит вновь набираемым сотрудникам поработать на двух разных должностях, что даст возможность лучше оценить их служебные показатели и профессиональную пригодность. В рамках новой системы с самого начала будет также подчеркиваться важность мобильности в рамках Секретариата, что позволит решить проблему, с которой иногда сталкиваются сотрудники в связи с перспективой работы только в одном конкретном департаменте или отделе.

39. Почти все сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий набираются исключительно на должности начального уровня, тогда как должности более высоких уровней заполняются за счет повышения в должности. Новые сотрудники обычно набираются на трехмесячный срок, который может быть продлен на шесть месяцев, а

затем на более продолжительный срок, и всегда при соблюдении требуемых стандартов служебной деятельности. Эта система удовлетворительно функционирует на протяжении многих лет, и ее необходимо сохранить. Таким образом, карьерные назначения с самого начала предоставляться не будут, а переход с некарьерного варианта на карьерный будет осуществляться на условиях, изложенных в пункте 45 ниже.

40. С учетом служебных показателей и потребностей Организации назначение, предшествующее карьерному, будет преобразовываться в карьерное/постоянное назначение без указания срока его истечения при условии, что служебные показатели сотрудника соответствуют или превышают требуемый уровень.

41. Как и нынешние назначения по постоянным контрактам, назначения в рамках карьерного варианта могут прекращаться в связи с ликвидацией должности, сокращением персонала, по состоянию здоровья, в связи с несоответствием требуемому уровню служебных показателей и по дисциплинарным причинам¹⁰. Что касается служебных показателей, то новая система служебной аттестации позволит обеспечить полный годовой обзор, вследствие чего отпадет необходимость в существующей практике, в соответствии с которой обзор проводится по истечении пяти лет работы на постоянном контракте.

42. В том случае, если Генеральная Ассамблея примет решение определить соотношение числа карьерных сотрудников и числа должностей, финансируемых из регулярного бюджета, как это предлагается в пунктах 20-27 выше, предоставление карьерных назначений при наборе или преобразование некарьерного назначения в карьерное будут возможны только тогда, когда число работающих карьерных сотрудников опустится ниже допустимого максимального числа. Если это условие не соблюдается, будет предоставляться некарьерное назначение.

2. Некарьерный вариант

43. К некарьерному будет относиться персонал, который набирается для выполнения работы непостоянного характера или оказания услуг, ограничиваемых объемом средств на их финансирование, ожидаемым временем предоставления или завершения предоставления либо другими факторами. Например, это будет относиться к персоналу, прикомандированному с государственной службы, который будет получать некарьерное назначение на срок своего прикомандирования. Лица, набранные для замены персонала, назначенного на работу в составе миссий или находящегося в продолжительном отпуске, а также набранные в силу чисто оперативной необходимости, на которых не возлагаются основные функции, также будут получать некарьерное назначение, срок которого не будет превышать ожидаемого срока их службы.

44. В зависимости от потребностей в услугах, характера выполняемой работы и связанных с этим требований некарьерному персоналу будет предлагаться одно из следующих назначений:

а) "некарьерный срочный контракт" в соответствии с Правилами о персонале серии 100. В условиях этого контракта будет подчеркиваться отсутствие оснований для ожидания его возобновления;

б) назначение в соответствии с Правилами о персонале серии 200 (персонал по проектам, функции которого зависят от наличия средств на осуществление проектов);

с) назначение в соответствии с Правилами о персонале серии 300 (либо традиционное краткосрочное назначение, либо назначение на ограниченный срок).

45. Персонал, первоначально набранный в качестве некарьерного, может, на условиях, подлежащих определению Генеральным секретарем, быть переведен в число карьерных сотрудников по завершении ряда лет службы, удовлетворяющей требованию обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, при условии отбора с учетом их качеств и опыта для постоянного выполнения основных функций. Такой перевод будет зависеть от общего максимального показателя, обусловленного соотношением численности карьерных сотрудников и числа должностей в регулярном бюджете, которое может установить Генеральная Ассамблея в случае принятия ею решения об утверждении подхода, изложенного в пунктах 20-27 выше.

46. В случае принятия Генеральной Ассамблеей решения одобрить внедрение двухвариантной системы карьерных и некарьерных назначений потребуются конкретно указать, что положения резолюции 37/126 с возможными уточнениями не будут применяться в отношении каких бы то ни было некарьерных назначений. Если этого не сделать, то требование о том, что сотрудники со срочными контрактами, предоставленными в соответствии с Правилами о персонале серии 100, с полным основанием рассматриваются для предоставления постоянных контрактов, можно будет считать сохраняющим свою силу. Это противоречило бы одной из основных целей внедрения новой системы, которая заключается в рационализации процесса перевода некарьерного персонала в число карьерных сотрудников посредством ограничения практики применения критериев для такого перевода случаями, когда потребности и ресурсы Организации оправдывают и позволяют взятие долгосрочных обязательств перед соответствующими сотрудниками.

47. Генеральный секретарь считает, что третий подход, предлагаемый в настоящем докладе, позволит укрепить и переориентировать концепцию карьерной службы и приведет к устранению нынешних трудностей, с которыми сталкивается Секретариат при принятии решения по вопросу о возможности и необходимости преобразования некарьерных назначений в карьерные. Такой подход, создав основу для улучшения управления кадровыми ресурсами в долгосрочном плане, обеспечит достаточную гибкость, для того чтобы гарантировать учет нынешних и будущих потребностей Организации, а также проблем, с которыми она сталкивается.

48. В случае утверждения Генеральной Ассамблеей принципа двухвариантной системы карьерных и некарьерных назначений любые необходимые изменения в Положениях о персонале будут подготовлены для ее рассмотрения на следующей сессии. Тем временем на основе решения Генеральной Ассамблеи о выборе одного или большего числа подходов, изложенных в настоящем докладе, или любого другого подхода начнется работа по всестороннему определению условий, необходимых для реализации решения Ассамблеи, после всесторонних консультаций с персоналом в соответствии со статьей VIII Положений о персонале и главой 8 Правил о персонале.

Примечания

¹ В Правиле 204.3 предусматриваются временные назначения на определенный срок, который может быть коротким (менее одного года), средним (один год или более, но менее пяти лет) или продолжительным (пять лет или более).

² В Положении 4.5 Положений о персонале предусматривается следующее:

"а) Заместители Генерального секретаря и помощники Генерального секретаря, как правило, назначаются на срок в пять лет с учетом возможного продления или возобновления контракта. Прочие сотрудники получают либо постоянные, либо временные назначения на таких условиях, соответствующих настоящим Положениям, которые может установить Генеральный секретарь.

b) Генеральный секретарь устанавливает, какие сотрудники имеют право на постоянные назначения. Испытательный период, необходимый для предоставления или подтверждения постоянного назначения, как правило, не должен превышать двух лет, при условии, что в отдельных случаях Генеральный секретарь может продлить испытательный период на дополнительный срок, не превышающий одного года".

³ В соответствии с правилом о персонале 104.12с (ii) назначения на неопределенный срок часто предоставляются также лицам, набираемым специально для работы в Управлении Верховного комиссара по делам беженцев.

⁴ Положение о персонале 9.1b.

⁵ Приложение III к Положениям о персонале, пункт d.

⁶ Выражение "сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению", является краткой формой ссылки на применение положения о желательной квоте, определенной для каждого государства-члена. Необходимость обеспечения максимально широкого географического распределения учитывается при наборе всех международных сотрудников в соответствии со статьей 101 Устава и положением о персонале 4.1, независимо от того, действует ли в отношении конкретного назначения положение о желательных квотах.

⁷ Следует отметить, что общая численность персонала, составляющая 15 178 человек, включает 1012 сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам или срочным контрактам на срок менее одного года. Такие сотрудники не включаются в доклад о составе Секретариата (см. A/51/421 и Согг.1), внимание в рамках которого традиционно сосредоточивается на сотрудниках, работающих по контрактам со сроком в один год или более. Сотрудники, нанимаемые на работу во вспомогательные органы Организации Объединенных Наций, в их отдельные фонды и программы, такие, как Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), также не включены в общую численность персонала, составляющую 15 178 человек.

⁸ Данные о назначениях на неопределенный срок не включены, поскольку в Секретариате такие назначения предоставляются сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий, контракты которых ограничиваются службой в регулярных миссиях. Должности таких сотрудников не подлежат географическому распределению, о чем говорится в пункте 15 настоящего доклада.

⁹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 3 (A/37/30), приложение I, пункт 32.

¹⁰ Упоминаемые в тексте основания для прекращения назначения регулируются статьей IX Положений о персонале. Назначения могут также прекращаться в результате мер дисциплинарного характера согласно статье X Положений о персонале и главе 10 Правил о персонале, которые остаются неизменными.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Ориентиры, которым следовала Организация на протяжении своей истории в вопросе о соотношении карьерных и некарьерных назначений

1. Один из основных выборов, который был сделан в первые годы существования Организации, заключался в том, что костяк персонала Секретариата будут составлять карьерные сотрудники, в дополнение к которым, при необходимости, будет привлекаться другой персонал в зависимости от потребностей Организации. С течением времени потребности Организации и другие важные факторы способствовали расширению масштабов привлечения на службу некарьерного персонала.

A. Обоснование применения концепции карьерной службы

Обеспечение независимости международной гражданской службы

2. основополагающий принцип независимости международной гражданской службы заложен в статье 100 Устава, в пункте 1 которой предусматривается, что "[п]ри исполнении своих обязанностей Генеральный секретарь и персонал Секретариата не должны запрашивать или получать указания от какого бы то ни было правительства или власти, посторонней для Организации. Они должны воздерживаться от любых действий, которые могли бы отразиться на их положении как международных должностных лиц, ответственных только перед Организацией". Как указывалось Генеральным секретарем в его докладе Генеральной Ассамблее за 1994 год (A/49/445), карьерная служба по-прежнему имеет основополагающее значение для концепции независимой международной гражданской службы, подотчетной лишь Генеральному секретарю, поскольку это обеспечивает защиту персонала от внешнего влияния и помогает ему корректировать свою деятельность и поведение с учетом его основополагающего обязательства действовать исключительно с учетом лишь интересов Организации, что заложено в пункте 1 статьи 100 Устава Организации Объединенных Наций, в положении 1.1 Положений о персонале и тексте присяги, под которым подписывается каждый сотрудник.

Обеспечение максимального уровня качества кадров, морального духа работоспособности персонала

3. Гарантия занятости для персонала традиционно рассматривается в качестве одного из наилучших инструментов для привлечения и удержания в Организации лучших кандидатов, которые отказываются от более выгодных условий службы и вознаграждения в частном секторе, а также таких преимуществ, связанных с занятостью в их стране, как социальное страхование и страхование на случай безработицы. Для оптимального выполнения большинства административных и управленческих функций необходимы преемственность и глубокое знание Организации и ее исторического опыта. Карьерные сотрудники в большей степени склонны использовать всю свою энергию для выполнения своей работы, чем постоянно беспокоиться о возобновлении их назначения, особенно в месяцы, предшествующие дате истечения контракта. Следует также отметить, что с административной точки зрения быстрая смена кадров требует повторяющегося применения процедур найма и увольнения, что ведет к значительным прямым и косвенным расходам.

4. Принцип, в соответствии с которым костяк персонала составляют карьерные сотрудники, первоначально был сформулирован для международной гражданской службы в 1921 году в связи с Лигой Наций, когда г-н Жорж Ноблемер заявил, что гарантия занятости "является одним из факторов, в наибольшей степени гарантирующих работоспособность любого административного персонала и что приемлемая степень гарантии необходима для удовлетворительного выполнения повседневных задач"^a. В первые годы существования Организации Объединенных Наций в докладе Комитета экспертов по системе окладов, надбавок и отпусков, обычно упоминаемом как "доклад Флемминга" по имени Председателя этого Комитета Артура С. Флемминга, был сделан вывод о желательности повышения степени гарантии занятости для персонала и содержалась рекомендация о том, что сотрудники не должны слишком долго находиться на службе "на временном положении"^b.

5. В 1966 году Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее доклад, посвященный положению, сложившемуся в результате роста числа сотрудников, работающих по срочным контрактам, которые занимали должности, подлежащие географическому распределению^c. Эта доля возросла с 25 до 28,1 процента в 1965 году и до 29,7 процента в 1966 году^d. В значительной степени это увеличение было обусловлено тем фактом, что ряд государств-членов в то время не хотели или не могли предоставлять своих граждан для карьерной службы в Организации. Обычно эти граждане прикомандировывались в Организацию Объединенных Наций на период четырех-пяти лет, по завершении которого они возвращались на государственную службу. В резолюции 2241 (XXI) от 20 декабря 1966 года Генеральная Ассамблея приняла к сведению существующее положение и в качестве временной меры признала необходимость увеличения набора персонала на основе срочных контрактов. Вместе с тем это представляло собой явное отклонение от принятой нормы, что было отражено в той же резолюции, в которой была признана "необходимость наличия значительной доли постоянных контрактов и срочных контрактов на продолжительный срок для обеспечения стабильности и эффективности работы Секретариата".

6. В 1982 году по просьбе Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 36/233 от 18 декабря 1981 года, Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) представила доклад по вопросам карьеры, видов назначения, развития карьеры и смежным вопросам^e. В этом докладе указывалось, что необходимо по-прежнему сохранять костяк карьерного персонала и что карьерная служба имеет много преимуществ в плане как качества кадров, так и эффективности затрат^f. К числу преимуществ, связанных с карьерной службой и перечисленных Комиссией, относились положительное воздействие на способность привлекать кандидатов; сокращение расходов в связи с наймом и прекращением службы, повышение работоспособности и производительности сотрудников по мере их все более широкого ознакомления с характером международной службы; повышение морального духа и заинтересованности персонала, основанное на чувстве гарантированности занятости; и улучшение возможностей для более систематического планирования потребностей в людских ресурсах. Комиссия отметила, что практика неоднократного продления срочных контрактов в течение продолжительного периода времени создает среди персонала атмосферу беспокойства и отсутствия гарантий, что не отвечает интересам рационального управления. Вместе с тем Комиссия отметила также, что предоставление постоянного контракта необязательно предполагает безусловное обязательство Организации о найме сотрудника на весь оставшийся период его трудовой деятельности, поскольку постоянные контракты могут быть расторгнуты, если это в интересах Организации^g. В резолюции 37/126 Генеральная Ассамблея приветствовала доклад и

приняла рекомендацию Комиссии о том, что сотрудники со срочными контрактами по завершении ими пяти лет непрерывной добросовестной службы с полным основанием рассматриваются для предоставления им постоянных контрактов.

7. И наконец, в своем докладе Генеральной Ассамблее от 29 сентября 1994 года (A/49/445) Генеральный секретарь подчеркнул, что долгосрочная служба содействует повышению эффективности работы на некоторых должностях, для которых предусмотрены сложные функции и обязанности, и что такая служба является крайне необходимой для персонала, занимающегося ключевыми административными, финансовыми вопросами и вопросами разработки политики, который со временем должен ознакомиться с различными аспектами управления в Организации Объединенных Наций.

Карьерная служба как неотъемлемая часть управления людскими ресурсами в Организации

8. Карьерная служба предполагает наличие долгосрочного обязательства сотрудников перед Организацией и соответствующего обязательства Организации по развитию, расширению и изменению квалификации карьерного персонала, который показывает высокие показатели в работе. Система развития карьеры является мощным стимулом для приобретения лучшими сотрудниками опыта в осуществлении круга функций всевозрастающего масштаба и сложности. В последние годы был внедрен или расширен ряд важных элементов этой системы в области профессиональной подготовки и развития карьеры. Более того, в ближайшее время будет внедрена система регулирования развития карьеры для всех сотрудников категории специалистов на должностях начального уровня, которые сдали конкурсный экзамен (A/C.5/51/1, пункты 17-31).

9. Значение карьерной службы как неотъемлемой части системы управления людскими ресурсами Организации было признано в 1974 году, когда Генеральная Ассамблея поручила Генеральному секретарю приступить к реализации его предложений по совершенствованию кадровой политики и практики, включая развитие основного состава карьерного персонала, набор и продвижение по службе которого должны были быть основаны на системе широких профессиональных групп^h. Эта идея получила развитие в докладе КМГС за 1982 год, в котором подчеркивалось, что карьерная служба является лучшим инструментом для более систематического планирования людских ресурсовⁱ. На основании этого доклада Генеральная Ассамблея в своей резолюции 37/126 рекомендовала, чтобы организации определяли свои потребности в персонале с постоянными и срочными контрактами на непрерывной основе в связи с процессом планирования людских ресурсов. Эта же идея является главной в докладе Генерального секретаря за 1996 год, в котором разъясняется его план по централизованному регулированию развития карьеры всех сотрудников категории специалистов на должностях начального уровня, с тем чтобы дать им возможность проявить свою заинтересованность и пригодность для карьеры в Организации Объединенных Наций (A/C.5/51/1, пункты 17-31).

В. Другие конфликтующие потребности Организации

Потребность в создании возможностей для найма на все уровни граждан из непредставленных или недопредставленных государств-членов

10. Эта потребность удовлетворяется для верхнего звена на основе положения 4.5 Положений о персонале, которым предусматривается, что заместители Генерального

секретаря и помощники Генерального секретаря, как правило, назначаются на срок в пять лет с учетом возможного продления или возобновления контракта. Эта потребность удовлетворяется также для начального уровня категории специалистов, должности которого заполняются на основе национальных конкурсных экзаменов, ориентированных на кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. На промежуточных уровнях эта потребность, как правило, удовлетворяется на основе резолюций, посвященных географическому распределению, которые направлены на обеспечение того, чтобы граждане из непредставленных и недопредставленных государств-членов имели реальные возможности быть набранными, прикомандированными или нанятыми иным образом.

11. Эта цель обеспечения повышения уровня представленности непредставленных и недопредставленных государств-членов вряд ли может быть достигнута, если весь персонал подлежит назначению на карьерной основе и продолжительность его карьеры составляет от 20 или 30 лет. Именно в этом контексте обычно обращается внимание на соотношение карьерных сотрудников и сотрудников, работающих по срочным контрактам, на должностях, подлежащих географическому распределению, т.е. сотрудников категории специалистов (за исключением персонала на лингвистических должностях), назначаемых на один год или более в соответствии с Правилами о персонале серии 100. Так было 30 лет назад, когда после рассмотрения доклада Генерального секретаря (A/6487) Генеральная Ассамблея в резолюции 2241 (XXI) от 20 декабря 1966 года подчеркнула, что, хотя нормой по-прежнему остается карьерная служба, увеличение набора на основе срочных контрактов, особенно персонала из развивающихся стран, может способствовать обеспечению пропорционального географического распределения. Просьба Генеральной Ассамблеи в пунктах 1-4 раздела II резолюции 49/222 А в отношении предложений о том, какая доля назначений должна производиться на основе срочных контрактов, также была обусловлена целью обеспечить полное соблюдение принципа справедливого географического распределения.

12. До конца 80-х годов существовало особое положение в связи с гражданами государств-членов, которые требовали, чтобы их граждане набирались на основе прикомандирования с государственной службы, в результате чего эти сотрудники могли получать назначения на основе лишь срочных контрактов, по истечении которых они возвращались на государственную службу. Эта практика была противоречивой, о чем свидетельствовало отношение к ней в 1986 году. Рекомендация 55 Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций гласила, что "при наборе на работу в Организацию Объединенных Наций срочные контракты следует предоставлять не более чем 50 процентам сотрудников, являющихся гражданами одного государства-члена", чтобы содействовать осуществлению резолюции 35/210¹. В пункте 3 раздела I этой резолюции было подтверждено, что ни одна из должностей не должна рассматриваться как исключительная собственность любого государства-члена или группы государств, и в нем содержалась просьба к Генеральному секретарю обеспечить добросовестное применение этого принципа в соответствии с принципом справедливого географического распределения. Вместе с тем в докладе Группы отмечалось, что некоторые члены Группы указали, что процитированное выше предложение идет вразрез с положениями пункта 4 раздела I резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, в котором она просила Генерального секретаря по-прежнему разрешать в пределах разумного периода времени замену сотрудников на должностях, занимаемых ими на основе срочных контрактов, кандидатами, имеющими то же гражданство, всякий раз, когда это необходимо для того,

чтобы это отрицательно не сказывалось на уровне представленности государств-членов, граждане которых служат главным образом на основе срочных контрактов. Аналогичное расхождение во мнениях членов Группы проявилось в тексте рекомендации 57, которая гласила, что "для обеспечения соответствующего отражения принципа справедливого географического распределения среди сотрудников Секретариата, имеющих постоянные контракты, по меньшей мере 50 процентов сотрудников Секретариата, являющихся гражданами одного государства-члена, должны иметь постоянные контракты"^j. В этом случае вновь некоторые члены Группы указали, что только что процитированное предложение противоречит принципу справедливого географического распределения и идет вразрез с положениями пункта 4 раздела I резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи.

13. При рассмотрении рекомендаций 55 и 57 Пятый комитет отметил, что, как указано в самом докладе, некоторые члены Группы указали, что упомянутые предложения не следует включать в доклад Группы. Пятый комитет отметил также заявление Председателя Группы, в котором указывалось на то, что эти рекомендации не получили необходимой поддержки (A/41/795). В разделе I своей резолюции 41/213 от 19 декабря 1986 года Генеральная Ассамблея постановила, что Генеральный секретарь должен учитывать соответствующие положения резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи при выполнении рекомендаций 55 и 57 "в той мере, в какой они согласованы". Поскольку договоренность о равном соотношении числа срочных и постоянных контрактов не была достигнута, никаких мер в этой связи принято не было.

14. За последние несколько лет положение изменилось значительно. Ряд государств-членов, которые до конца 80-х годов требовали, чтобы их граждане набирались на основе перекомандирования с государственной службы, более этого не требуют. В то же время в результате вынесенного Административным трибуналом в 1990 году решения № 482 по делу Цзюй Яо Чжоу, многие сотрудники, которые ранее фактически считались прикомандированными, вдруг оказались на обычных срочных контрактах и приобрели право на то, чтобы их кандидатуры были рассмотрены на предмет предоставления им постоянных контрактов подобно любым другим сотрудникам по завершении пяти лет непрерывной добросовестной службы. Всякая необходимость в принятии мер во избежание того, чтобы все граждане из определенных государств-членов работали по срочным контрактам в связи с их прикомандированием, в настоящее время исчезла.

15. Последствия этих изменений до сих пор проявились не полностью ввиду приостановления Генеральным секретарем в 1992 году процесса преобразования срочных контрактов в постоянные в целях облегчения перестройки Секретариата и перераспределения нынешнего персонала. Это решение было отменено в 1994 году, но его вновь пришлось применять в 1995 году ввиду финансового кризиса и связанной с этим неопределенности в отношении ресурсов Организации.

Необходимость создания возможностей для привлечения новых талантливых кадров на всех уровнях

16. Необходимость создания возможностей для привлечения новых талантливых кадров на всех уровнях признается с момента создания Организации. Всегда существовали определенные области, в которых Организация выиграла бы от набора новых сотрудников, обладающих современными знаниями и новыми идеями. Это относится к техническим областям, в которых требуется владение современными знаниями, и к более

традиционным областям, в которых необходимо обновление для совершенствования функционирования. Необходимость привлечения новых талантливых кадров непосредственно признана в положении 4.4 Положений о персонале. Это упоминалось в докладе Флемминга в качестве требования, которое будет ограничивать всеобъемлющий характер карьерной службы^к. Это подразумевалось в докладе КМГС за 1982 год, в котором пояснялось, что принятие решения о преобразовании назначений в постоянные должно производиться на основе, в частности, постоянства функций и конкретных потребностей каждой программы, при этом отмечалось, что соотношение численности карьерных сотрудников и сотрудников, работающих по срочным контрактам, должно правильно отражать оперативные потребности Организации¹. Необходимость привлечения новых талантливых кадров "на испытательный срок" также упоминалась в докладе Генерального секретаря за 1994 год (A/49/445, пункт 34).

Необходимость внесения изменений с учетом меняющейся роли и функций Организации

17. С течением времени на Организацию возлагались новые роли и функции такого масштаба и порядка, который невозможно было предвидеть 30 или 40 лет назад. Значительно возросла оперативная деятельность в области развития, в рамках технического содействия, оказания гуманитарной помощи и осуществления миссий по поддержанию мира. Хотя значительное число сотрудников, занимающихся этой деятельностью, набрано в соответствии с Правилами о персонале серий 200 и 300, которые не предусматривают постоянных назначений, служба многих других сотрудников регулируется положениями серии 100, включая весь персонал категории общего обслуживания, работающих по проектам по линии оказания технического содействия^м. Необходимость определения условий назначения с учетом характера выполняемых функций признавалась с самого начала в докладе Флемминга, в котором предусматривались некарьерные назначения для сотрудников, нанимаемых для выполнения функций, которые по своему характеру не относятся к числу постоянных элементов работы Секретариата^к. В своем годовом докладе за 1982 год КМГС указала также, что условием для преобразования срочных контрактов в постоянные после пяти лет службы является постоянный характер выполняемой работы наряду с результатами оценки пригодности сотрудника^н. В то время Комиссия отметила, что рекомендованная ею политика в области преобразования должностей не ограничивает возможности применения организациями гибкого подхода к определению в них соотношения постоянных сотрудников и сотрудников, работающих по срочным контрактам с учетом конкретных потребностей их программы работы, разъяснив при этом, что, если это соотношение действительно отражает оперативные потребности организаций, то само явление, когда сотрудники продолжительное время работают по краткосрочным контрактам, должно исчезнуть¹. Вместе с тем условие о том, что выполняемая работа должна носить постоянный характер, не было явно упомянуто в резолюции 37/126, которая была принята в свете доклада Комиссии, что повлекло значительные проблемы для Организации. Необходимость учета изменения роли и функций Организации была также отражена в докладе Генерального секретаря за 1994 год, в котором в качестве оснований для непредоставления карьерного назначения указывались непостоянный характер работы и существование потребностей в сотрудниках таких специальностей, специалисты по которым отсутствуют в Организации (A/49/445, пункт 34).

Необходимость учета финансовых соображений

18. Как представляется, финансовые соображения непосредственно не рассматривались в качестве одного из релевантных факторов в рамках обсуждений по вопросу карьерных и некарьерных назначений сотрудников до выхода доклада Генерального секретаря за 1994 год (A/49/445, пункт 34), главным образом в силу общего предположения о том, что финансирование будет продолжаться или расширяться в предстоящие годы и что завершённые проекты будут замещаться новыми проектами. Очевидно, что такое предположение более не отражает действительности. Важно, чтобы в рамках любого общего подхода к определению желательной доли карьерных назначений учитывался основополагающий принцип, который заключается в том, что долгосрочное обязательство, чем является предоставление карьерных назначений, должно подкрепляться разумной гарантией обеспечения ресурсов в долгосрочном плане.

Примечания

* "Report by the Fourth Committee to the Assembly on the Conclusions and Proposals of the Commission of Experts Appointed in Accordance with the Resolutions Adopted by the Assembly of the League of Nations at its Meeting of 17 December, 1920", 26 September 1921 ("the Noblemaire Report").

б "Комитет экспертов по системе окладов, надбавок и отпусков: доклад Генеральному секретарю" от 31 октября 1949 года ("доклад Флемминга"), пункт 115.

с A/6487. Как указано в пункте 14 этого доклада, эта доля возросла с традиционного уровня 25 процентов, рассматриваемого как желательный, до 28,1 процента в 1965 году и 29,7 процента в 1966 году.

д Предполагается, что этот показатель относится исключительно к персоналу на должностях, подлежащих географическому распределению.

е Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/37/30), приложение 1.

ф Там же, пункт 24.

з Там же, пункт 31.

h Доклад Объединенной инспекционной группы от 14 октября 1974 года (A/C.5/1601 и Add.1).

и Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/37/30), приложение I, пункт 24.

j Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение № 49 (A/41/49).

к Доклад Флемминга, пункт 115.

¹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/37/30), приложение I, пункт 34.

^m Правило о персонале 200.1(b).

ⁿ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/37/30), приложение I, пункт 32.
