



Distr.
GENERAL

A/51/705/Add.1
12 February 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят первая сессия
Пункт 120 повестки дня

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Справедливое географическое распределение

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь представить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "Сопоставление методов расчета показателей справедливого географического распределения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций" (A/51/705).

ПРИЛОЖЕНИЕ

Замечания Генерального секретаря по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному "Сопоставление методов расчета показателей справедливого географического распределения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций"

I. ОБЩИЕ ЗАМЕЧАНИЯ

1. В докладе Объединенной инспекционной группы использован интересный подход к концепциям и принципам, принятым государствами-членами и утвержденным в резолюциях Генеральной Ассамблеи и ее директивах Генеральному секретарю в отношении назначения сотрудников.

2. Вопрос о справедливом географическом распределении должностей в Секретариате Организации Объединенных Наций начал активно обсуждаться на Генеральной Ассамблее еще в 1947 году, когда на ее второй сессии государства-члены выразили неудовлетворение по поводу географического распределения должностей в Секретариате. С тех пор предоставленные Генеральному секретарю в пункте 1 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций полномочия назначать сотрудников регулируются директивами Генеральной Ассамблеи. Руководящие указания со стороны государств-членов в отношении справедливого географического распределения включают как довольно подробные установки относительно методов расчета, так и общие принципы, на основе которых Секретариат должен прилагать усилия по обеспечению выполнения задач, поставленных Генеральной Ассамблеей. В число принципов, лежащих в основе нынешней методологии расчета показателей справедливого географического распределения, входят общие договоренности по вопросу о желательности увязки базового показателя с фактическим количеством должностей, подлежащих географическому распределению, об определении с учетом фактора численности населения количества должностей, подлежащих включению в диапазоны квот, установленных для государств-членов, и о необходимости проявлять гибкость, допуская отклонения от медианы диапазона квоты каждого государства-члена в любую сторону. Генеральная Ассамблея также установила подлежащие использованию факторы и веса для каждого фактора.

3. Таким образом, Генеральная Ассамблея поставила перед Генеральным секретарем конкретные задачи. Управление людских ресурсов постоянно взаимодействует со всеми основными организационными подразделениями Секретариата в целях обеспечения справедливого географического распределения должностей. Высококвалифицированные кандидаты могут быть определены во всех государствах-членах, включая те из них, которые не представлены или недостаточно представлены, при условии эффективного сотрудничества департаментов и управлений с Управлением людских ресурсов и выделения надлежащих ресурсов для целей поиска. Когда действующий мораторий на набор персонала будет отменен, Секретариат будет продолжать сотрудничать с государствами-членами в определении широкого круга квалифицированных кандидатов на основе направления миссий по набору персонала, использования средств массовой информации, компьютеризированных сетей и других методов поиска.

4. В число усилий, специально прилагавшихся государствами-членами в последнее время в целях достижения консенсуса в отношении формулы определения показателей справедливого географического распределения должностей в Секретариате, входит учреждение во исполнение резолюции 47/226 Генеральной Ассамблеи от 8 апреля 1993 года рабочей группы открытого состава Пятого комитета. Эта рабочая группа провела пять заседаний 19-23 июля 1993 года и рассмотрела подготовленный Секретариатом рабочий документ, содержащий сравнительный анализ

систем географического распределения, используемых Секретариатом, Всемирной организацией здравоохранения и Всемирной метеорологической организацией. Как известно, Рабочая группа не смогла прийти к согласию по конкретным выводам и рекомендациям (А/С.5/48/45).

5. В докладе Объединенной инспекционной группы содержится подробное описание всех методов, используемых различными организациями общей системы Организации Объединенных Наций для осуществления принципа географического распределения, и обращается особое внимание на их универсальный характер. Инспектора могли бы дополнить свой анализ обсуждением основных преимуществ и недостатков каждой системы, особенно с точки зрения ее применимости и степени, в которой применение этих систем позволяет достигать цели, поставленные государствами-членами, а также описанием механизмов, если таковые существуют, позволяющих в случае необходимости принимать меры по исправлению положения, и анализом затрат и выгод. Тот факт, что упомянутые аспекты в докладе не обсуждаются, ограничивает возможности директивных органов сделать четкие и хорошо обоснованные выводы. Еще одним недостатком доклада является отсутствие сопоставимых совокупных данных по персоналу за одни и тот же базовый период (с указанием этого периода в заголовках большинства приводимых в докладе таблиц), что затрудняет перекрестную проверку данных и делает необходимыми дополнительные разъяснения.

6. В этих условиях Генеральный секретарь разделяет вывод инспекторов о том, что изложенные в докладе "неортодоксальные идеи" должны стать предметом общего размышления, что может подготовить основу для дальнейшего обсуждения и продвижения вперед в решении деликатного вопроса географической представленности (А/51/705, стр. 12). Точно также Генеральный секретарь хотел бы получить дополнительные указания Генеральной Ассамблеи относительно различных вопросов, поднятых инспекторами в их докладе.

II. ЗАМЕЧАНИЯ ПО РЕКОМЕНДАЦИЯМ

Рекомендация 1

7. Что касается желательности установления фиксированных коэффициентов для таких факторов, как членство и взносы, то Генеральный секретарь согласен с мнением инспекторов, особо подчеркнувших важность общесистемной координации усилий по обеспечению соблюдения принципа географического распределения.

8. В связи с предложением инспекторов уделять больше внимания демографическим характеристикам Генеральный секретарь отметил, в частности, рекомендацию перераспределить веса различных факторов. Как известно, в настоящее время 40 процентов должностей, на которые распространяется принцип географического распределения, заполняется в соответствии с фактором членства, в то время как 55 процентов должностей заполняется на основе фактора взносов. Генеральный секретарь считает необходимым рассмотреть вопрос о повышении веса демографического фактора, на который в настоящее время приходится лишь 5 процентов базового показателя, равного 2700 географическим должностям, до уровня, подлежащего согласованию государствами-членами. В одном из своих ранее представленных докладов (А/С.5/46/2, пункт 34) Генеральный секретарь указал, что основная проблема в контексте распределения географических должностей связана не с методологией, а с относительными весами различных факторов. В том же докладе в целях изменения нынешних весов факторов государствам-членам были предложены разнообразные варианты. Ни один из предложенных вариантов не был приемлемым для всех государств-членов. Фактически можно отметить, что в прошлом включение в ту или иную резолюцию Генеральной Ассамблеи положений о пересмотре весов, придаваемых

каждому фактору, представлялось маловероятным, поскольку такая идея не пользовалась всеобщей поддержкой.

9. Что касается предложения делать упор на региональные и субрегиональные группировки, то Генеральный секретарь отмечает, что предыдущие попытки применить формулу, основанную на региональных или субрегиональных группировках, не были успешными. Кроме того, сама по себе представленность по регионам не решит проблемы представленности страны в рамках каждого региона. Несмотря на эти соображения, в случае разработки государствами-членами такой региональной или субрегиональной формулы географического распределения Генеральный секретарь приложит все усилия для ее как можно более строгого соблюдения на региональной или субрегиональной основе в соответствии с решением государств-членов.

10. Генеральный секретарь поддерживает рекомендацию о том, что управленческие должности высокого уровня необходимо пропорционально распределять между географическими регионами мира. К сожалению, инспекторы, как представляется, не учитывают того факта, что на протяжении длительного времени усилия для достижения этой цели прилагали все генеральные секретари.

Рекомендация 2

11. В своих выступлениях в Пятом комитете представители государств-членов и все генеральные секретари подчеркивали, что при решении вопросов назначения сотрудников в Секретариате Генеральный секретарь не должен быть связан жесткой математической формулой. Уместно напомнить о том, что даже после утверждения нынешних диапазонов квот, допускающих отклонение на 15 процентов в ту или иную сторону от медианы при определении верхнего и нижнего пределов желательного диапазона применительно к тому или иному конкретному государству, ряд государств-членов выступают за введение менее жесткой системы, чем существующая.

12. Помимо гибкости, любая новая система желательных диапазонов должна отвечать ряду оперативных требований. В частности, такая система должна давать предсказуемые и поддающиеся проверке результаты, быть легкой в применении и транспарентной.

13. Предложения инспекторов в отношении внедрения нового принципа определения весов должностей следует рассмотреть одновременно с технической и политической точек зрения, поскольку изменение нынешней методологии повлечет за собой широкие изменения в системе квот и желательных диапазонов.

14. В настоящее время каждому государству-члену выделяется квота, рассчитываемая с учетом трех факторов и определяющая конкретное количество должностей, соответствующее медиане и верхнему и нижнему пределам. Как было указано инспекторами, недостатком нынешней системы является то, что в ее рамках классы должностей считаются эквивалентными.

15. Из доклада не ясно, какую новую методологию предложили бы инспекторы для внедрения принципа присвоения весов должностям. Как представляется, было рассмотрено несколько вариантов, в том числе система, в соответствии с которой каждому государству-члену выделялось бы определенное количество должностей установленного класса. Еще одна система предполагала бы использование методологии установления весов в виде пунктов, внешне сходной с ныне используемой методологией, но отличающейся от нее тем, что вместо квот из определенного числа должностей каждому государству-члену отводилось бы определенное число пунктов.

Наконец, была предложена система, в соответствии с которой вес должностей рассчитывался бы на основе данных о соответствующих им окладах.

16. Не желая предопределять дальнейшее рассмотрение этих предложений государствами-членами на нынешнем раннем этапе, особенно в отсутствие конкретных рамок для внедрения, Генеральный секретарь хотел бы высказать следующие предварительные замечания. Во-первых, любой утвержденный принцип определения весов должностей не должен создать для Секретариата более жесткую систему, не пригодную для практического использования. Это, по-видимому, произошло бы в том случае, если бы для каждого государства-члена определялась та или иная квота должностей конкретного класса. Во-вторых, методология установления весов должностей в виде пунктов, являющаяся, на первый взгляд, более гибкой, поскольку государства-члены могут выбирать различные варианты числа и уровня должностей в пределах отведенного им количества "пунктов", представляется в долгосрочном плане непредсказуемой в связи с частым изменением класса должностей, занимаемых гражданами различных государств-членов. Более того, в случае выбора государством-членом варианта максимального количества должностей более низкого уровня, в конечном итоге даже при таком числе должностей это государство-член оказалось бы чрезмерно представленным, и, по-видимому, было бы невозможно принять какие-либо меры для исправления этого положения. Кроме того, при такой системе квоты государств-членов необходимо было бы пересчитывать на ежегодной основе. На данном этапе Генеральный секретарь не в состоянии прокомментировать предложенную инспекторами систему определения весов должностей на основе окладов, поскольку в докладе эта система описана недостаточно подробно.

Рекомендация 3

17. Генеральный секретарь полностью поддерживает рекомендацию Объединенной инспекционной группы о том, что внесение добровольных взносов государствами-членами не должно сопровождаться требованиями в отношении найма граждан конкретной страны или представителей конкретного региона или обуславливаться их наймом. Хотя Секретариат должен быть полностью подотчетен донорам в отношении использования их добровольных взносов, он будет продолжать обсуждать с ними вопросы осуществления проектов и программ, финансируемых за счет их добровольных взносов, сотрудниками, отобранными и назначенными Секретариатом после надлежащей проверки их квалификации.

Рекомендация 4

18. Что касается персонала, предоставляемого на безвозмездной основе, то Генеральный секретарь хотел бы сослаться на свой доклад по этому вопросу (A/51/688 и Corr.1), в котором подробно рассматриваются вопросы, поднятые инспекторами. В этом докладе Генеральный секретарь четко изложил позицию Секретариата в отношении функций и задач, выполнение которых обычно поручается персоналу, предоставляемому на безвозмездной основе, а также указал конкретные обстоятельства, в которых могут быть назначены предоставляемые на безвозмездной основе сотрудники. Эта позиция кратко отражена в пунктах 41-50 и 67-69 доклада, а также в приложении I, содержащем руководящие принципы в отношении набора персонала, предоставляемого на безвозмездной основе.

19. Говоря более конкретно, в связи с выраженной инспекторами обеспокоенностью Генеральный секретарь предлагает следовать политике, в соответствии с которой предоставляемый на безвозмездной основе персонал не будет использоваться для заполнения должностей или выполнения функций, обычно утверждаемых в рамках регулярного бюджета по программам, бюджета операций по поддержанию мира или вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, особенно функций политического, юридического и административного характера. Ни при каких

обстоятельствах не должно допускаться, чтобы предоставляемый на безвозмездной основе персонал руководил сотрудниками при выполнении должностных обязанностей, и на этот персонал также не должны возлагаться обязанности деликатного или конфиденциального характера. В упомянутом выше докладе Генерального секретаря сделан вывод о том, что использование предоставляемого на безвозмездной основе персонала должно осуществляться в исключительных случаях в течение четко определенного ограниченного периода времени и в соответствии с руководящими принципами, обеспечивающими сохранение и уважение международного характера Организации (там же, пункт 69).

Рекомендация 5

20. Эта рекомендация представляет особый интерес для небольших организаций общей системы. В ряде организаций, таких, как Комиссия по международной гражданской службе, Университет Организации Объединенных Наций и Пенсионный фонд Организации Объединенных Наций управление людскими ресурсами осуществляется в соответствии с Правилами о персонале Организации Объединенных Наций. Поэтому нижеследующие замечания ограничены теми аспектами, которые затрагивают взаимодействие Секретариата Организации Объединенных Наций с этими организациями.

21. Генеральный секретарь разделяет выраженную инспекторами обеспокоенность и в принципе приветствует идеи, выдвинутые ими в этой рекомендации, в которой предлагается измеримый критерий применения принципа географического распределения в небольших организациях. Однако, как представляется, на пути его использования на практике могут возникнуть определенные препятствия: дело не только в том, что многие сотрудники в небольших организациях имеют постоянные контракты, но и в том, что в соответствии с резолюцией 37/126 Генеральной Ассамблеи сотрудники со срочными контрактами по завершении ими пяти лет непрерывной добросовестной службы рассматриваются для предоставления им постоянных контрактов, как это разъяснено в докладе Генерального секретаря о соотношении карьерных назначений и назначений по срочным контрактам (A/C.5/51/34).
