

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ



Distr.
GENERAL

A/36/407/Add.1
24 November 1981
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать шестая сессия
Пункты 104 и 107 повестки дня

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА
ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Применение принципа справедливого географического распределения
персонала Секретариата Организации Объединенных Наций

Замечания Генерального секретаря

1. Доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) о применении принципа справедливого географического распределения персонала Организации Объединенных Наций касается главным образом ряда факторов, которые, по мнению Группы, препятствуют надлежащему применению этого принципа. Как отмечается во введении к докладу, его цель состоит в том, чтобы дать ответ на те проблемы, которые с озабоченностью были отмечены многими государствами-членами в связи с недостаточно строгим осуществлением решений Генеральной Ассамблеи о справедливом географическом распределении. В годовом докладе ОИГ (A/36/34, пункт I2a (i)) также отмечается, что этот доклад связан с пунктом 36 приложения к резолюции 32/197 от 20 декабря 1977 года о перестройке экономического и социального секторов системы Организации Объединенных Наций, в котором подчеркивается необходимость принять меры по обеспечению надлежащего представительства развивающихся стран на уровне исполнительного руководства и на других центральных директивных уровнях секретариатских структур в областях оперативной деятельности в целях развития системы Организации Объединенных Наций.

2. Замечания Генерального секретаря касаются каждого из аспектов, по которым выносятся рекомендации, содержащиеся в докладе ОИГ.

8I-3I607

/...

A. Назначение граждан из чрезмерно представленных стран -
Рекомендации 1 и 2

3. Первым фактором, который рассматривается в докладе ОИГ в качестве препятствия на пути применения принципов справедливого географического распределения, является назначение граждан из чрезмерно представленных стран. Значительное изменение желательных квот в результате принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 35/210 от 17 декабря 1980 года сократило число чрезмерно представленных государств-членов с 60 государств, насчитывавшихся по состоянию на 30 июня 1980 года, до 30 государств по состоянию на 30 июня 1981 года. Однако население этих 30 чрезмерно представленных стран составляет более половины общего населения всех государств-членов вместе взятых, и из этих государств-членов по-прежнему набирается большое количество кандидатов, которые имеют необходимую для Организации квалификацию и желают работать в Секретариате.

4. С другой стороны, одним из наиболее важных факторов, препятствующих большему прогрессу в улучшении географического распределения в Секретариате, являются трудности, связанные с набором квалифицированных граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов, которые были бы заинтересованы в работе Секретариата. В таких странах кандидатов либо не имеется, либо они не желают работать в Секретариате по ряду причин. Для граждан некоторых государств-членов оклады, которые им предлагает Секретариат, могут быть несопоставимы по сравнению с окладами, которые они получают на своих нынешних должностях. Это может быть результатом благоприятного экономического климата страны, гражданином которой является тот или иной кандидат, или же следствием того, они могут занять в своей стране более ответственные должности на ранних этапах своей карьеры нежели те должности, которые им предлагает Секретариат. Другие кандидаты, которые в принципе готовы работать в Секретариате, отказываются от назначения в некоторые места службы, где Организация имеет больше вакансий. Языковые и культурные соображения могут также побудить кандидата искать работу в своей стране и не пытаться стать международным служащим. Кроме того, некоторые кандидаты, как, впрочем, и их правительства, заинтересованы лишь в высокопоставленных должностях и не желают принимать назначение на более низком уровне.

5. Генеральный секретарь по-прежнему стремится при распределении секретариатских должностей в первую очередь назначать квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также из государств-членов, представленных ниже среднего уровня своей квоты, когда такие кандидаты имеются.

6. ОИГ завершает этот раздел своего доклада двумя рекомендациями, первая из которых касается строгого соблюдения принципа справедливого географического представительства применительно ко всем

/...

подразделениям Организации Объединенных Наций. Группа уточняет, что под этим термином подразумеваются организации, отделы, центры, отделения, программы, службы, конференции и другие организационные единицы в рамках Организации Объединенных Наций. В докладе Генерального секретаря о составе Секретариата следует каждый год четко показывать достижения каждого подразделения в этом отношении с целью достижения справедливого географического распределения по основным регионам во всех организационных единицах Секретариата согласно желательным региональным квотам.

7. Как отмечается в пункте 4 доклада Генерального секретаря о географическом распределении персонала (A/C.5/35/36), представленном Генеральной Ассамблее на ее тридцать пятый сессии, Генеральный секретарь по-прежнему считает, что любая система желательных квот, установленная Ассамблеей в соответствии с принципом Устава, согласно которому "должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе", должна применяться "гибко в интересах Организации". Прилагаются все усилия для того, чтобы при плановом наборе персонала обеспечить выбор кандидатов для заполнения отдельных вакансий с учетом всех региональных дисбалансов в распределении должностей в тех департаментах и управлениях, в которых имеются такие вакантные должности. Вместе с тем, если требовать соблюдения регионального распределения должностей в соответствии с системой желательных квот в каждой организационной единице, вплоть до самого низкого уровня, то это, безусловно, лишит Генерального секретаря гибкости при организации секретариатского обслуживания, за которое он несет ответственность как главное административное должностное лицо Организации. Это создаст особые трудности в связи с полномочиями Генерального секретаря назначать в соответствии с положением о персонале I.2 сотрудников в любое из отделений на местах или на любой вид деятельности, проводимый Организацией, с тем чтобы обеспечить наибольшую эффективность использования людских ресурсов Секретариата. В своих замечаниях ряд глав департаментов и отделов, включая, в частности, исполнительных секретарей региональных комиссий, сослались на особые потребности программ, которые они уполномочены осуществлять и для выполнения которых невозможно подобрать квалифицированных кандидатов из ряда стран, недостаточно представленных в их организационных подразделениях. Организация Объединенных Наций по промышленному развитию приветствовала эту рекомендацию ввиду предстоящего изменения ее статуса.

8. Хотя Генеральный секретарь по-прежнему считает, что справедливое географическое распределение персонала на должностях, подлежащих географическому распределению, должно в принципе применяться к Секретариату в целом, он вместе с тем считает, что следует проследить за тем, чтобы никакая страна или группа стран не доминировала в каком-либо из основных организационных подразделений, за

/...

исключением региональных комиссий, которые могут набирать до 75 процентов своего персонала из стран их региона. Генеральный секретарь считает своей обязанностью следить, в рамках директив Генеральной Ассамблеи в отношении справедливого географического распределения должностей в Секретариате в целом, за распределением персонала в каждом из 43 основных департаментов и отделений Секретариата по регионам, по признаку пола и возраста, а также между развивающимися и развитыми странами.

9. Во второй рекомендации, содержащейся в этом докладе ОИГ, предлагаются следующие меры, которые следует осуществить в период с 1982 по 1984 год в целях достижения справедливого представительства государств-членов в Секретариате:

"а) по крайней мере три из каждых пяти кандидатов, назначенных на вакантные подлежащие географическому распределению должности в каждом подразделении, должны являться гражданами непредставленных и недопредставленных государств-членов;

б) оставшиеся кандидаты из числа этих пяти должны быть преимущественно гражданами государств-членов, которые представлены в рамках своих желательных квот;

с) назначение граждан чрезмерно представленных государств-членов следует разрешать только в исключительных случаях и при том условии, что такие назначения не приведут к увеличению уровня чрезмерного представительства этих государств-членов".

10. Цель, установленная Генеральной Ассамблеей в резолюции 33/143 от 20 декабря 1978 года и подтвержденная в ее резолюции 35/210, предусматривает, что 40 процентов вакансий должны заполняться гражданами непредставленных и недопредставленных государств, однако, если первая предлагаемая мера будет осуществлена, то эта доля возрастет до 60 процентов и будет установлен двухлетний срок достижения этой цели: с 1982 по 1984 год. В настоящее время необходимо назначить 45 граждан из непредставленных государств, 251 гражданина - из недопредставленных государств, для того чтобы довести представительство таких государств-членов до нижней границы их желательной квоты. Если среднее число назначений в каждый год останется на существующем уровне, то можно ожидать, что в 1982, 1983 и 1984 годах будет произведено более 800 назначений. Таким образом, если из упомянутых государств-членов будет назначено 60 процентов, то этого окажется даже более чем достаточно, для того чтобы довести представительство таких государств-членов до среднего уровня их квот, если только в течение этого же периода большое число сотрудников одного и того же гражданства не прекратят службу по тем или иным причинам. Что же касается тех региональных комиссий, в которых

/...

75-процентное представительство не было достигнуто, то в результате осуществления этой рекомендации может создаться помеха для дальнейшего набора сотрудников из многих стран соответствующего региона, из которых в настоящее время региональные комиссии могут получать квалифицированные кадры, необходимые им для осуществления своих программ.

11. Это отражает одну из трудностей, с которой сталкивается Секретариат в деле поддержания надлежащего представительства ряда недопредставленных государств-членов с большими желательными квотами. Это становится особенно очевидно, когда граждане таких государств-членов работают, главным образом, по срочным контрактам. Поскольку контракты таких граждан ограничены определенным периодом, то Секретариат теряет преимущество того опыта, который был накоплен ими во время работы в Секретариате, и поэтому значительную часть работы Секретариата по набору приходится посвящать их замене лишь для того, чтобы поддержать уровень представительства соответствующих государств-членов. Часто новое назначение означает просто замену выходящих в отставку сотрудников, являющихся гражданами того же государства-члена, и не приводит к увеличению представительства этого государства.

12. Что касается других двух рекомендаций, содержащихся в подпунктах б и с пункта 9, то предпочтение всегда будет отдаваться другим квалифицированным кандидатам из государств-членов, представительство которых находится в рамках их желательных квот. Вместе с тем, Генеральный секретарь считает, что за ним должно остаться право производить назначение граждан из чрезмерно представленных стран в том случае, если не имеется квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов или государств, представительство которых находится в рамках их квоты.

В. Широкое использование постоянных контрактов -
Рекомендации 3 и 4

13. В докладе ОИГ широкое использование постоянных назначений рассматривается в качестве еще одного фактора, препятствующего применению принципа справедливого географического распределения. Поэтому Группа рекомендует сократить число сотрудников, работающих по постоянным контрактам, до менее 50 процентов от общего числа персонала, находящегося на должностях, подлежащих географическому распределению, и ввести новый тип срочного контракта с прерываемым (ротационным) сроком. Авторы другого доклада ОИГ, также находящегося на рассмотрении Ассамблеи, отмечают, что вопрос об определении пропорционального соотношения между этими двумя типами назначений должен решаться только государствами-членами (А/36/432, пункт 49).

/...

14. В докладе приводится ряд доводов, которыми пользуются приверженцы постоянных и срочных контрактов для обоснования их преимуществ. Многие главы департаментов и отделений в своих замечаниях подчеркнули значение увязывания этого вопроса с необходимостью последовательного подхода, эффективного функционирования служб и надлежащего административного руководства Секретариатом, включая законное стремление персонала к продвижению по службе, а также независимость Секретариата, а не с требованием о географическом распределении. Некоторые из них отметили, что осуществление этой рекомендации пагубным образом отразилось бы на моральном духе их персонала. Против этой рекомендации также выступили представители персонала в своем заявлении (A/C.5/36/19, пункты 96-98), представленном по пункту повестки дня, касающемуся вопросов персонала.

15. В докладе ОИГ поднимается важный вопрос о том, каким должно быть соотношение срочных и постоянных контрактов на должностях, подлежащих географическому распределению, и кто должен определять это. Вопрос о таком соотношении неоднократно обсуждался в Пятом комитете. В 1957 году Комитет в своем докладе (A/3558, пункт 129) одобрил рекомендацию созданного в 1956 году Комитета по пересмотру окладов (A/3209, пункт 54), в соответствии с которой 20 процентов всех назначений должны были производиться на основе срочных контрактов. В 1959 году, когда это соотношение еще составляло менее 20 процентов, Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 1436 (XIV) от 5 декабря 1959 года, упомянутую впоследствии в резолюции 35/210. Доля в 20 процентов была достигнута в 1961 году, и Комитет экспертов по обследованию деятельности и организации Секретариата высказал тогда мнение о том, что к 1962 году эту долю можно повысить до 25 процентов (A/4776, пункт 92). В 1962 году исполняющий обязанности Генерального секретаря высказался за то, чтобы поддерживать эту долю на уровне приблизительно 25 процентов (A/5270, пункт 66). Он отметил, что существует много убедительных аргументов в пользу того, чтобы основная масса сотрудников Секретариата продолжала работать по постоянным контрактам, и что рассмотрение вопроса об определении целесообразного соотношения между постоянными и срочными контрактами можно пока отложить. В ходе обсуждения, состоявшегося в 1963 году, некоторые государства-члены предложили не превышать 20-процентной доли, другие были согласны с 25 процентами и лишь некоторые считали, что более целесообразно было бы установить эту долю в 75 процентов (A/5646, пункт 9).

16. В резолюции 2241 А (XXI) от 20 декабря 1966 года Генеральная Ассамблея признала необходимость наличия значительной доли постоянных контрактов и непостоянных контрактов большей длительности для обеспечения стабильности и эффективности работы Секретариата и отметила заявление Генерального секретаря о том, что он не имеет оснований полагать, что ему следует изменить намеченную долю в 25 процентов (A/6487, пункт 14). Ассамблея далее выразила мнение о

/...

том, что в качестве временной меры более активный набор персонала на основе срочных контрактов, особенно в случае развивающихся стран, мог бы способствовать достижению сбалансированного географического представительства. Как отметил Генеральный секретарь в своем докладе Ассамблее на ее двадцать четвертой сессии в 1969 году (A/7745, пункт 16), почти нет сомнений в целесообразности поддержания соотношения 25 к 75 процентам между персоналом, работающим по срочным и постоянным контрактам. Однако, поскольку кадровая политика была направлена на быстрое улучшение географического представительства персонала, неизбежным явился процесс заключения относительно высокой доли контрактов на срочной основе. В своей резолюции 2539 (XXIV) от 11 декабря 1969 года Ассамблея признала, что долгосрочная служба способствует повышению эффективности определенных должностей, связанных с выполнением сложных обязанностей и большой ответственностью. С тех пор вплоть до принятия резолюции 35/210 вопрос о назначениях по срочным контрактам Ассамблеей не рассматривался.

17. В докладе ОИГ отмечается, что процент персонала, работающего по срочным контрактам в других организациях системы Организации Объединенных Наций, значительно выше, нежели в самой Организации Объединенных Наций. Отчасти это зависит от политики руководящих органов и, может быть даже в большей мере, от характера работы, проводимой этими организациями, в частности теми из них, сфера деятельности которых носит в значительной степени технический характер. Вполне естественно, что в таких организациях процент персонала, работающего по срочным контрактам, несколько выше. В системе Организации Объединенных Наций в ЮНИДО наблюдается гораздо более высокая доля срочных контрактов по сравнению с обычной, что отчасти является результатом наличия технических аспектов в деятельности этой организации. То же самое относится и к Программе Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП). Вместе с тем, в случае ЮНЕП большая часть персонала назначается за счет фондов, санкционируемых Фондом окружающей среды Организации Объединенных Наций, и работает по контрактам, ограничивающим сроки службы в ЮНЕП. До декабря 1980 года такой персонал не назначался на постоянной основе. Лишь после этого Генеральный секретарь присоединился к запросу Директора-исполнителя ЮНЕП и рекомендовал уполномочить последнего производить назначения с испытательным сроком, по истечении которого персоналу Фонда предоставлялись постоянные контракты. В случае ЮНИДО, в соответствии с временной договоренностью о предоставлении ЮНИДО большей автономии до того, как эта организация получит статус специализированного учреждения, Директору-исполнителю были предоставлены полномочия назначать персонал класса С-1 - С-4 по срочным контрактам на два года на время их службы в ЮНИДО.

/...

18. Вопрос о том, кто должен определять соотношение между срочными и постоянными контрактами, рассматривался рядом органов. Авторы данного доклада ОИГ считают, что решение должно приниматься Генеральной Ассамблеей. Авторы другого доклада ОИГ (А/36/432) выступают за то, чтобы вопрос об этом соотношении решался на переговорах между государствами-членами. Комиссия по международной гражданской службе рассмотрела этот вопрос, и ее мнения выражены в ее докладе текущей сессии I/. Комиссия считала важным

"определять пропорцию постоянного персонала и персонала, работающего по срочным контрактам, на основе потребностей каждой организации, с тем чтобы отражать не только различные функции и потребности организации, но и учитывать основополагающие решения их руководящих органов. Она считала, что к числу некоторых критериев, на основе которых должна определяться необходимость в постоянном персонале или персонале, работающем на срочных контрактах, относятся: характер функций, которые должны осуществляться (т.е. имеют ли они постоянный или непостоянный характер), структура организации и источник финансирования должностей".

Генеральный секретарь считает, что определение надлежащего соотношения между срочными и постоянными контрактами является сложным вопросом, который должен увязываться в первую очередь с оперативными потребностями организации, которые могут со временем изменяться.

19. Третья рекомендация, содержащаяся в докладе ОИГ, направлена на то, чтобы большинство персонала на должностях, подлежащих географическому распределению, работало по срочным контрактам. В этих целях Группа предлагает не предоставлять ни одному из кандидатов контрактов с испытательным сроком при первом назначении, а также установить решением Генеральной Ассамблеи квоту на предоставление новых постоянных контрактов до тех пор, пока не будет достигнуто справедливое географическое распределение. Она также отмечает, что эта квота не должна превышать 50 процентов или любой другой процентный уровень, установленный на основании решения Генеральной Ассамблеи, от общего количества сотрудников с постоянными контрактами, которые прекращают службу в Организации. Хотя это и способствовало бы достижению статистического равновесия, вместе с тем это в значительной степени усложнит осуществление Генеральным секретарем своих полномочий по назначению сотрудников на постоянной основе, когда он считает это целесообразным в целях привлечения молодых кандидатов, к назначению которых Генеральная Ассамблея неоднократно настоятельно призывала в своих резолюциях 31/26 (пункт 4), 32/17 В (пункт 2) и 33/143 (раздел II, пункт 5).

I/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать шестая сессия, Дополнение № 30 (А/36/30), приложение I, стр.24.

/...

20. Рекомендация ОИГ о введении ротационных контрактов для представителей государств-членов, граждане которых работают, в основном, по срочным контрактам, аналогична предложению, внесенному ОИГ в 1970 году в ее докладе по проблемам персонала в Организации Объединенных Наций (A/8454, пункты 430-431), который явился толчком к выдвижению многих предложений о проведении реформы, рассматривавшихся кадровыми службами Секретариата за последние 10 лет. В тот период ОИГ предлагала ввести систему командировок, которые позволили бы персоналу, имеющему постоянные назначения, служить попеременно в Организации и в гражданских службах своих стран.

21. В своей настоящей рекомендации ОИГ предлагает ввести новый тип прерываемого срочного контракта, по условиям которого сотруднику Секретариата, командированному национальным правительством или учреждением, предоставляется возможность возвращаться в свою национальную организацию и затем вновь переходить к службе в Секретариате, если итоги ее начального периода были удовлетворительными. Хотя конкретные детали такой системы не были определены, Генеральный секретарь полагает, что недостатки, характерные для первоначального предложения, будут присущи и настоящему предложению. Такая система нарушала бы непрерывный характер работы, выполняемой в Секретариате, и способствовала бы созданию дополнительных трудностей в плане продвижения по службе и управления кадрами. Тем не менее Генеральный секретарь высоко ценит важные услуги, оказываемые отдельными сотрудниками Секретариата, командированными своими правительствами. Взаимный интерес представляла бы систематизация практики таких командирований, которая дала бы Организации возможность извлечь максимальную пользу из услуг, предоставляемых такими командированными должностными лицами, без введения какого-либо нового вида назначения.

/...

C. Практика заполнения вакансий предпочтительно путем внутренних продвижений или переводов - Рекомендация 5

22. Этот раздел доклада ОИГ содержит рекомендации о том, чтобы объявления о вакансиях публиковались одновременно для внутренних и внешних кандидатов и чтобы отбор кандидатов производился строго в соответствии со статьей IOI Устава и соответствующими резолюциями и положениями о персонале Организации Объединенных Наций. В докладе ОИГ статья 4.4 положений о персонале истолковывается таким образом, что "при прочих равных условиях" предпочтение должно отдаваться лицам, уже находящимся на службе в Организации Объединенных Наций или в других организациях системы Организации Объединенных Наций. При этом предполагается, что такая практика Секретариата, при которой объявления о вакансиях публикуются лишь при отсутствии внутренних кандидатов, вероятно, не соответствует требованию указанного положения о персонале, поскольку предпочтительное отношение к внутренним кандидатам может привести к игнорированию основного принципа набора персонала, закрепленного в Уставе. Эта рекомендация несколько расходится с определением понятия карьеры, предложенным для международной гражданской службы в другом докладе ОИГ, посвященном вопросу о возможностях выбора в области кадровой политики (A/36/432, пункты 38-42).

23. По мнению Генерального секретаря, положение о персонале 4.4 заставляет его отдавать предпочтение не внешним кандидатам, а уже работающему в Секретариате квалифицированному персоналу и персоналу других организаций системы Организации Объединенных Наций. Однако он считает, что положение 4.4 не исключает и не должно исключать возможность набора со стороны. Такого рода предпочтительное отношение "не наносит ущерба" набору новых талантливых сотрудников на всех уровнях, что подтверждается следующей таблицей, в которой указана, по состоянию на 30 июня 1981 года, процентная доля общего числа набравшихся сотрудников каждого класса, занимающих географические должности.

Персонал по каждому из классов на должностях, подлежащих географическому распределению, набравшийся с присвоением указанного класса

Категория специалистов и выше	В процентах
ЗГС	52
ПГС	65
Д-2	43
Д-1	23
С-5	25
С-4	32
С-3	39
С-2	44
С-1	33

/...

24. Учитывая установленные Генеральной Ассамблеей целевые уровни набора персонала, Генеральный секретарь считает, что на определенный период времени могут потребоваться особые меры. Так, 50 процентов всех имеющихся вакансий, т.е. тех, которые не заполняются за счет персонала соответствующего департамента или отдела, резервируется для заполнения их гражданами непредставленных или недопредставленных государств-членов или женщинами. Остающиеся вакансии будут открыты как для внутренних, так и для внешних кандидатов, и будут заполняться в соответствии с обычными процедурами назначения и набора при полном соблюдении положения 4.4 о персонале.

25. Следует сохранить преференции для персонала Организации с целью обеспечить персоналу стимул к прилежному труду и достижению выдающихся рабочих показателей. Ликвидация таких преференций была бы расценена работающим персоналом как признак изменения, безусловно, карьерного характера службы в Секретариате, и моральный дух членов персонала серьезно пострадал бы от этого. Внешние кандидаты не стремились бы служить более чем минимальный срок, поскольку после своего назначения они оказались бы в том же неудовлетворительном положении, при котором опыт службы в Организации не находил бы признания, а хорошая работа не вознаграждалась бы иначе чем надеждой на скорейшее ее окончание. Понятие продвижения по службе утратило бы существенную часть своего практического значения.

D. Недостатки в географическом распределении сотрудников на старших и руководящих должностях – Рекомендация 6

26. В докладе ОИГ содержится рекомендация о том, что следует установить национальные целевые уровни для старших и руководящих должностей, соотносимые со взвешенными желательными квотами для каждого региона.

27. Отметив степень недопредставленности некоторых стран и регионов на уровне главного сотрудника (Д-1) и выше на должностях, подлежащих географическому распределению, ОИГ предлагает рассматривать в качестве основной цели введения Генеральной Ассамблеей взвешенных желательных квот "обеспечение сбалансированной с количественной и качественной точек зрения представленности государств-членов". Эта формулировка была использована Ассамблеей в ее резолюции 34/219 от 20 декабря 1979 года в отношении исследования, посвященного индикативной оценке должностей, в связи с описанием метода расчета взвешенных желательных квот. В этой резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря провести такое исследование без введения каких бы то ни было новых директив в соответствии с пунктом 1 статьи IOI Устава. Новые директивы, которые были впоследствии приняты Генеральной Ассамблеей в резолюции 35/210, не изменили цели установления взвешенных квот, а лишь подтвердили в пункте 5 раздела I необходимость увеличения представительства развивающихся стран на старших должностях и должностях, связанных с разработкой политики, гарантируя при этом соблюдение принципа справедливого географического распределения согласно соответствующим резолюциям Ассамблеи.

/...

28. Хотя Генеральный секретарь в своем докладе о географическом распределении персонала (A/C.5/35/36) откликнулся на просьбу, содержащуюся в резолюции 34/219 Генеральной Ассамблеи, тем не менее, резолюция 35/210 не внесла никаких изменений в методы исчисления взвешенных квот, сохранив те же цели их установления. О них ежегодно сообщается Ассамблее в ответ на резолюцию 2359 (XXII) Генеральной Ассамблеи от 19 декабря 1967 года. Они никогда не использовались для регулярного определения представительства государств-членов в целях ориентирования политики в области найма. В тот период Генеральный секретарь указывал, что, по его мнению, введение системы взвешивания при определении политики набора персонала в Организацию Объединенных Наций приведет лишь к незначительным улучшениям. Он по-прежнему придерживается мнения о том, что, как он указывал там же, "задача закрепления персонала, необходимого Организации для осуществления своей многогранной деятельности, задача, которая требует постоянного примирения критериев личных способностей и географического распределения, изложенных в Уставе, не может сводиться к математической формуле" (A/6860, пункт 41).

29. Применение взвешенных квот, которые усовершенствованы в рамках новой системы определения желательных квот, по отношению к четырем наименее заполненным из девяти классов должностей, подлежащих географическому распределению, свело бы работу Управления кадров к поискам лиц, соответствующих предъявляемым требованиям по своим статистическим показателям, но при этом такие лица могли бы встречаться столь редко, что, вероятно, трудно было бы рассчитывать на то, что они будут обладать надлежащей квалификацией для выполнения деятельности, которая вменялась бы им в обязанность при работе в Секретариате. Процентное распределение персонала класса Д-1 и выше на должностях, подлежащих географическому распределению, ежегодно указывается по регионам в статистических таблицах, прилагаемых к докладу Генерального секретаря о составе Секретариата. За последние четыре года произошли следующие сдвиги:

Процентное распределение персонала на старших должностях и средняя величина желательной квоты по регионам

	<u>1978 год</u>		<u>1981 год</u>	
	<u>Средняя величина</u>	<u>Фактическое значение</u>	<u>Средняя величина</u>	<u>Фактическое значение</u>
Африка	10,2	11,4	13,5	13,3
Азия и Тихий океан	21,3	15,6	18,1	19,6
Европа (Восточная)	14,2	11,1	13,2	10,6
Европа (Западная)	22,7	26,1	22,8	25,5
Латинская Америка	7,2	9,1	7,7	8,2
Ближний Восток	4,4	6,0	5,5	6,9
Северная Америка и Карибский бассейн	20,0	19,6	19,2	15,4
Другие	-	1,1	-	0,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

/...

Эти цифры указывают на то, что Генеральный секретарь разделял озабоченность, выраженную ОИГ по этому вопросу, и что в течение ряда последних лет предпринимались серьезные усилия с целью обеспечения того, чтобы подходящие кандидаты на старшие должности набирались на возможно более широкой географической основе, в особенности из тех регионов, где расположено большинство развивающихся стран.

/...

Е. Сотрудники категории специалистов и выше, не подпадающие под географическое распределение - Рекомендация 7

30. В этом разделе доклада ОИГ содержится рекомендация о том, чтобы технические консультанты, региональные и межрегиональные консультанты и персонал институтов Организации Объединенных Наций рассматривался в качестве персонала, занимающего должности, подлежащие географическому распределению, на которые должна распространяться система желательных квот. В этих случаях персонал всегда назначался в рамках серии 200 правил о персонале в отношении персонала проектов по оказанию технической помощи, что частично было вызвано тем, что средства, направлявшиеся на оплату этого персонала, поступали от проектов по техническому сотрудничеству.

31. Технические консультанты обычно получают назначения в Центральные учреждения, ЮНКТАД, ЮНИДО или ЮНЕП и предоставляют технические услуги, необходимые для осуществления проектов по техническому сотрудничеству, консультируют соответствующие департаменты или отделы по техническим вопросам, касающимся проектов, осуществляемых под руководством этих департаментов и отделов. Такие консультанты играют крайне важную роль, выполнение которой требует высокой технической квалификации и глубоких знаний, и поэтому такие консультанты могут быть найдены лишь в ограниченном числе стран. Генеральный секретарь считает, что должности для персонала, выполняющего исключительно функции оказания технических услуг, требующие таких специальных знаний, по-прежнему не должны входить в число должностей, подлежащих географическому распределению. Он, однако, полагает, что было бы целесообразно провести обследование всех должностей технических консультантов с целью убедиться в том, что занимающие их лица выполняют исключительно функции, предписанные им. Все должности, которые не связаны исключительно с выполнением таких функций, будут рассматриваться в качестве должностей, подлежащих географическому распределению, и заполняться при появлении вакансий регулярным персоналом, назначаемым в рамках серии 100 правил о персонале.

32. Функции, предписываемые региональным и межрегиональным советникам, носят совершенно иной характер по сравнению с функциями технических консультантов. Должности региональных и межрегиональных консультантов были учреждены с учетом того, что в областях технических знаний, в которых ни одно правительство не нуждается в постоянных услугах эксперта по вопросам технического сотрудничества, - хотя многие государства и запрашивают услуги таких экспертов на короткие периоды времени - гораздо более целесообразно назначать на такие должности штатных экспертов, что позволило бы прибегать к их услугам немедленно или по прошествии намного более короткого периода времени, чем потребовалось бы в том случае, когда существовала бы необходимость набирать их каждый раз, когда в этом

/...

возникает необходимость. Что касается технических консультантов, то Генеральный секретарь по-прежнему считает, что должности такого рода, учреждаемые исключительно с целью предоставления правительствам консультативных услуг, должны и впредь рассматриваться в качестве должностей для персонала проектов, исключаемых из числа должностей, подлежащих географическому распределению. Он, однако, считает, что было бы полезно провести обзор всех таких должностей с целью обеспечения того, что предписываемые им функции носят именно такой характер. Такие должности не должны использоваться для увеличения кадровых ресурсов, используемых для содействия осуществлению регулярных функций департаментов и отделов, в которых они созданы.

33. Что касается персонала институтов Организации Объединенных Наций, то во время их создания – в ряде случаев с того времени прошло около 20 лет – предполагалось, что региональные институты будут лишь на временной основе финансироваться из источников средств, направляемых на цели технического сотрудничества. При этом предполагалось, что они приобретут чисто региональный характер и будут полностью зависеть от ресурсов, поступающих из внутрирегиональных источников. Шаги в этом направлении, по-видимому, предпринимались лишь в отношении Азиатского института экономического развития и планирования. Учитывая тот факт, что такое финансирование не стало реальностью, эти институты по-прежнему зависят от финансирования по линии технического сотрудничества, а назначение их персонала проводится в соответствии с серией 200 правил о персонале. Кроме того, эти институты были созданы с целью удовлетворения конкретных потребностей различных регионов. Если рассматривать их персонал как подпадающий под географическое распределение, то этим институтам, возможно, придется закрыться на длительный период времени до тех пор, пока не будет устранена высокая концентрация граждан чрезмерно представленных государств-членов и не будут соблюдаться более строгие процедуры набора персонала на географические должности.

34. Что касается других институтов, не являющихся региональными по своему масштабу, таких как Научно-исследовательский институт социальной защиты при Организации Объединенных Наций (ЮНСДРИ) и Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций (ЮНРИСД), то решение о назначении их персонала в рамках серии 200 правил о персонале, возможно, не является надлежащим. Что касается недавно созданного Научно-исследовательского и учебного института Организации Объединенных Наций по улучшению положения женщин, то уже было принято решение о том, что следует назначать его персонал в рамках серии 100 правил о персонале, причем назначения будут ограничиваться службой в институте. Таким образом, было бы, вероятно, целесообразно осуществлять назначения персонала ЮНСДРИ и ЮНРИСД также в рамках серии 100 правил о персонале и либо

/...

включать такой персонал в соответствующий департамент или отдел Секретариата и рассматривать его в качестве неотъемлемой составной части таких подразделений, финансируемых исключительно за счет внебюджетных ресурсов, либо предоставлять ему назначения, ограничиваемые службой в соответствующем институте. Должности для такого персонала рассматривались бы в качестве должностей, подлежащих географическому распределению, если только их назначения не ограничиваются службой в институте, что влечет за собой необходимость рассматривать их отдельно в целях географического распределения, как это и имеет место с персоналом, назначаемым на должности, финансируемые из Фонда Организации Объединенных Наций по окружающей среде.

Г. Практика назначения граждан государств, которые не являются членами Организации Объединенных Наций

35. В докладе ОИГ содержатся замечания относительно практики назначения граждан государств, не являющихся членами Организации Объединенных Наций. При этом предлагается проявлять большую сдержанность при назначении таких граждан на должности, подлежащие географическому распределению.

36. Поскольку Генеральная Ассамблея в своей резолюции 30 (I) от 9 февраля 1946 года предусмотрела возможность назначения граждан государств, не являющихся государствами-членами, на должности в Секретариат и поскольку согласно статье 4 Устава Организации Объединенных Наций прием в члены Организации открыт для всех миролюбивых государств, которые примут на себя содержащиеся в Уставе обязательства, не может быть возражений относительно назначения граждан стран, за чью независимость и последующее членство выступает Организация. В результате этого несколько государств уже имели ко времени вступления в Организацию ряд своих граждан, работающих на должностях, подлежащих географическому распределению.

37. Учитывая тот факт, что некоторые государства, не являющиеся членами Организации, участвуют в работе ее вспомогательных органов, не являясь членами Организации, Генеральный секретарь также считает целесообразным назначать определенное число граждан таких государств в особенности на должности, непосредственно связанные с деятельностью вспомогательных органов, в работе которых эти страны принимают участие. Следует отметить, что лишь 36 членов персонала, не являющихся гражданами государств-членов, занимают должности, подлежащие географическому распределению, и их число составляет 1,24 процента от общего числа сотрудников, занимающих такие должности.

/...

G. Продление срока службы сверх возраста выхода на пенсию -
Рекомендация 8

38. В докладе ОИГ содержится рекомендация о том, что максимальное продление срока службы после достижения пенсионного возраста (60 лет) не должно превышать трех месяцев и предоставляться только в том случае, когда действительно требуется время на поиски подходящей замены. Этот вопрос подробно обсуждался в Пятом комитете, в результате чего Генеральная Ассамблея приняла четкие директивы, позволяющие в исключительных случаях продлевать срок службы на период до шести месяцев после достижения установленного пенсионного срока, причем лишь на время, необходимое для того, чтобы найти подходящую замену.

39. Генеральный секретарь указал ограниченные обстоятельства, при которых он намерен, учитывая эту директиву, осуществлять полномочия, предоставляемые ему в соответствии со статьей 9.5 положений о персонале Организации Объединенных Наций и поднимать в исключительных случаях этот возрастной порог. Рекомендация ОИГ предполагает еще более ограничить этот гибкий подход. Генеральный секретарь не считает подобные дальнейшие ограничения необходимыми. Число продлений, предоставляемых в соответствии с существующими руководящими принципами, уже сведено к минимуму.

H. Процедуры набора персонала - Рекомендация 9

40. В докладе ОИГ обращается внимание на задержки с выпуском объявлений о вакансиях и на длительность процесса назначения. При этом рекомендуется сократить и упростить процесс набора и назначения. Генеральный секретарь разделяет эту цель и сделает все возможное для ее достижения. Однако процесс набора и назначения явился предметом специальных директив Генеральной Ассамблеи, которая ввела процедуры и механизмы набора и назначения персонала, изложенные в приложении к резолюции 35/210. Генеральный секретарь считает, что необходимо накопить опыт применения этих процедур, и заявляет, что без колебаний будет вводить дальнейшие изменения, способствующие ускорению процессов набора и назначения в соответствии с руководящими принципами, установленными Ассамблеей.

I. Планирование набора персонала - Рекомендация 10

41. В докладе ОИГ отмечается, что до мая 1981 года во многих подразделениях Организации Объединенных Наций отсутствовали планы набора персонала, которые могли бы служить в качестве основы для подготовки годового плана работы Управления кадров по набору персонала. В связи с этим дается рекомендация о том, что следует ускорить подготовку такого плана с учетом положений резолюции 35/210 и что все организации системы Организации Объединенных Наций должны

/...

оказывать полное содействие Управлению кадров в деле подготовки этого плана. В докладе о составе Секретариата (A/36/495) Генеральный секретарь отдельно остановился на вопросе об осуществлении просьб Генеральной Ассамблеи, изложенных в ее резолюции 35/210.
