



Distr.
GENERAL

A/54/450
7 October 1999
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят четвертая сессия
Пункт 164 повестки дня
УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Доклад Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклады Генерального секретаря по следующим вопросам: конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий (A/C.5/54/2); наем и использование консультантов в Секретариате (A/54/164); консультанты и индивидуальные подрядчики (A/C.5/54/4); административные инструкции по вопросу делегирования полномочий (A/54/257); и поправки к Положениям о персонале (A/54/276). В ходе рассмотрения этих докладов представители Генерального секретаря сообщили дополнительную информацию.

Конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий

2. Записка Генерального секретаря, содержащаяся в документе A/C.5/54/2, представлена во исполнение пункта 22 раздела V резолюции 52/221 Генеральной Ассамблеи от 7 апреля 1999 года, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря завершить приведение конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов и выше сотрудников других категорий в соответствие с национальными конкурсными экзаменами, в частности в том, что касается требований в отношении образования и справедливого географического распределения, а также одинакового подхода с точки зрения назначений с испытательным сроком.

3. Консультативный комитет отмечает, что изложенное в пункте 2 записки заявление в отношении просьбы ряда делегации не отвечает прежней практике, согласно которой официальные документы представляются Генеральным секретарем в ответ на решения директивных органов и/или их вспомогательных органов, а не в ответ на просьбу

отдельных членов. Несмотря на это, Комитет считает, что Генеральный секретарь в своем качестве главного административного должностного лица обязан привлекать внимание Генеральной Ассамблеи к вопросам, важным с точки зрения управления работой Организации, в том числе к вопросам осуществления решений, уже принятых Ассамблеей.

4. В пункте 103 своего первого доклада о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2000–2001 годов¹ Консультативный комитет коснулся необходимости тщательно рассматривать при разработке кадровой политики все последствия, которые могут возникнуть при реализации того или иного указания в области кадровой политики. Комитет настаивает на том, что в будущем такой анализ должен предшествовать принятию окончательного решения или утверждению директивных инициатив в области кадровой политики.

5. Как отмечается ниже, Консультативный комитет считает, что в ряде случаев требуются дополнительные политические решения. С учетом значения этой проблемы для управления персоналом Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее рассмотреть ее на первой части своей пятьдесят пятой сессии.

6. Первый вопрос кадровой политики, который необходимо рассмотреть, сводится к тому, являются ли экзамены для перехода в категорию специалистов средством повышения в должности или средством набора. Некоторая путаница в этом вопросе ранее имела место. Введение экзаменов для перехода в категорию специалистов из категории общего обслуживания является прямым следствием рекомендации Объединенной инспекционной группы, содержащейся в докладе о персонале категории общего обслуживания Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений в Женеве, который был представлен Генеральной Ассамблеей в документе A/32/327 от 7 ноября 1997 года². В пункте 82 указанного доклада инспекторы отметили, что

"По их мнению, сотрудникам категории общего обслуживания надо предоставлять возможность на повышение до категории специалистов путем конкурсных экзаменов. При этом допуск к экзаменам должен основываться на необходимости справедливого географического распределения. Требования, предъявляемые к сотруднику категории общего обслуживания для его допуска к экзамену, должны, среди прочего, содержать следующие:

- занимать должность, соответствующую двум наиболее высоким классам категории общего обслуживания;
- иметь университетскую степень;
- пройти непрерывный, по крайней мере пятилетний рабочий стаж в одном из учреждений Организации Объединенных Наций;
- иметь очень хорошую служебную характеристику.

Конкурсные экзамены должны проводиться на равных началах для сотрудников категории общего обслуживания и для кандидатов со стороны".

7. В своей резолюции 33/143 от 20 декабря 1978 года Генеральная Ассамблея с удовлетворением приняла к сведению вышеупомянутый доклад Объединенной инспекционной группы. В пункте 1(г) раздела I отмечается, что:

"Ограничить зачисление сотрудников ("movement of staff") категории общего обслуживания на должности категории специалистов классами С-1 и С-2, а также 30 процентами от общего числа имеющихся должностей для заполнения сотрудниками этих классов, и осуществлять такое зачисление ("such recruitment") исключительно путем проведения конкурсного экзамена, открытого для всех сотрудников категории общего обслуживания, имеющих как минимум пятилетний стаж работы и образование выше среднего".

Указанное выше положение создает проблему толкования, поскольку "movement of staff" ("передвижение сотрудников") означает внутреннюю процедуру. Речь может идти о переводе на должность того же уровня, повышении в должности или даже понижении в должности, однако речь не идет о наборе; тем не менее это действие позднее в том же предложении упоминается как "such recruitment" ("такой набор"). Кроме того, в пункте 10 приложения к своей резолюции 35/210 от 17 декабря 1980 года Генеральная Ассамблея отметила, что на должности классов С-1 и С-2 набор персонала должен осуществляться, как правило, на основе конкурсных экзаменов.

8. Таким образом, Генеральной Ассамблее необходимо принять решение о том, являются ли экзамены для перехода в категорию специалистов средством набора или средством повышения в должности; это, в свою очередь, будет иметь определяющее значение для решения вопроса о том, как будет учитываться необходимость справедливого географического распределения.

9. Если принимается решение о том, что экзамены для перехода в категорию специалистов представляют собой средство набора, то это будет равнозначно решению о том, что существуют две полностью отдельные и отличные друг от друга категории персонала и развития карьеры: одна для тех, кто набирается в основном на местной основе, и другая для тех, кто набирается на международной основе, - и что между ними не существуют внутренних перемещений. В этом случае Генеральная Ассамблея может пожелать рассмотреть вопрос о необходимости и желательности сохранения экзаменов для перехода в категорию специалистов. Может оказаться, что гораздо более эффективным и транспарентным путем является проведение набора через национальные конкурсные экзамены, которые должны будут сдавать все отвечающие необходимым требованиям лица, желающие работать на должностях специалистов³; в этом случае они автоматически подпадают под требования в отношении географического распределения. Можно было бы рассмотреть вопрос о том, чтобы сделать исключение из возрастного ограничения для сотрудников, которые отработали пять лет или более.

10. С другой стороны, если Генеральная Ассамблея подтверждает, что экзамен для перехода в категорию специалистов является средством повышения в должности, то вступает в действие ряд других соображений, в основном касающихся вопроса о справедливом географическом распределении. В этой связи пункт 12 записки Генерального секретаря (А/С.5/54/2) может вводить в заблуждение. Консультативный комитет отмечает, что в статье 101 Устава Организации Объединенных Наций предусматривается, что должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Таким образом, при наборе персонала важную роль играют соображения, связанные с географическим распределением. Однако до настоящего времени отличительной особенностью международной гражданской службы являлось то, что сотрудники выполняют свои обязанности безотносительно их гражданства; этот факт отражен в их условиях службы, а также в положении 4.2 Положений о персонале, утвержденных Генеральной Ассамблеей.

11. С учетом этих обстоятельств можно отметить, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 33/143 приняла к сведению необходимость справедливого географического

распределения, как это предусматривалось Объединенной инспекционной группой (см. пункт 6 выше), когда она ограничила зачисление сотрудников категории общего обслуживания на должности категории специалистов 30 процентами от общего числа имеющихся должностей классов С-1 и С-2. С другой стороны, можно отметить, что тот факт, что до 30 процентов имеющихся должностей категории специалистов начального уровня выделялись для группы, которая практически по своему определению не является географически сбалансированной, объяснялся признанием других факторов, таких, как желательность предоставить Организации максимальные возможности полностью использовать способности и накопленные знания и опыт ее персонала путем поощрения продвижения персонала по службе, а также содействия обеспечению равенства между мужчинами и женщинами.

12. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена дополнительная информация о сотрудниках, повышенных в должности по результатам экзаменов для перевода в категорию специалистов с 1979 года в разбивке по полу, гражданству и показателю представленности соответствующей страны (см. приложение I), а также о сотрудниках, назначенных по результатам национальных конкурсных экзаменов с 1974 года (см. приложение II).

13. В заключение Консультативный комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее принять политическое решение о том, являются ли экзамены для перехода в категорию специалистов средством набора или средством повышения в должности. В свою очередь принятие этого решения может привести к принятию решения о том, отменить ли экзамены для перехода в категорию специалистов при том понимании, что все отвечающие необходимым требованиям кандидаты на должности специалистов будут участвовать в национальных конкурсных экзаменах (см. пункт 9 выше) или же сохранить экзамены для перехода в категорию специалистов (см. пункты 10 и 11 выше).

14. Если Генеральная Ассамблея примет решение по этим вопросам, то затем она может пожелать просить Генерального секретаря подготовить конкретные предложения по их осуществлению. Это будет отвечать процедуре, изложенной Консультативным комитетом в пункте 103 его первого доклада о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов¹. Если экзамен для перевода в категорию специалистов сохраняется, эти предложения должны учитывать возможность создания списка кандидатов на повышение по годам и анализ верхнего предела в размере 30 процентов с возможными вариантами его пересмотра. Ассамблее будет также необходимо установить промежуточные процедуры, которые должны действовать до рассмотрения ею записки Генерального секретаря.

Консультанты и индивидуальные подрядчики

15. Консультативный комитет рассмотрел доклады Генерального секретаря о найме и использовании консультантов в Секретариате (A/54/164) и о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/C.5/54/4), которые были представлены во исполнение соответственно пунктов 3 и 4 раздела VIII резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи.

16. Консультативный комитет принимает к сведению доклад Генерального секретаря об осуществлении рекомендаций Комиссии ревизоров в отношении найма и использования консультантов (A/54/164) и отмечает, что с опубликованием всеобъемлющих руководящих принципов использования консультантов и составлением списков и созданием механизма отчетности перед Генеральной Ассамблеей вопросы, поднятые Комиссией, были решены. Дальнейшее развитие Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) позволит улучшить контроль за соблюдением руководящих принципов и отчетность перед Ассамблеей. Однако Комитет отмечает, что, насколько это возможно, для обеспечения беспристрастной оценки работы консультантов

необходимо иметь механизм контроля. В ряде случаев это может потребовать проведения оценки стороной, которая не участвует в процессе отбора.

17. Консультативный комитет приветствует доклад Генерального секретаря о консультантах и индивидуальных подрядчиках (А/С.5/54/4) и существенное улучшение качества документа по сравнению с предыдущими докладами по данному вопросу. Он также приветствует транспарентность доклада, что позволит провести конструктивное обсуждение.

18. Консультативный комитет отмечает, что в Центральных учреждениях и других местах службы, где введена в действие третья очередь ИМИС, ее использование для сбора информации о консультантах и индивидуальных подрядчиках было особенно полезным. Комитет отдает себе отчет в трудностях со сбором данных и в том, что введение в действие третьей очереди во всех местах службы, которое планируется завершить к декабрю 2000 года, поможет проводить в будущем глобальный сбор и обработку данных. Комитет отмечает, что введение в действие третьей очереди во всех местах службы должно помочь с точки зрения ускоренного представления доклада и рекомендует Секретариату изучить возможность подготовки его таким образом, чтобы Комитет мог учесть содержащуюся в нем информацию при рассмотрении предлагаемого бюджета по программам.

19. По мнению Консультативного комитета, необходимо усовершенствовать представление данных о расходах на консультантов и индивидуальных подрядчиков и с этой целью следует усовершенствовать методы учета расходов и их классификации с разбивкой по внебюджетным источникам и регулярному бюджету. Комитет также считает необходимым улучшить представление данных в ряде таблиц. Например, категория "невыходивших на пенсию бывших сотрудников" в таблице 1 приложения I к докладу является неясной; было бы полезно дать пояснительную сноску. Комитет отмечает, что в таблице 1 по большому числу консультантов и индивидуальных подрядчиков также не приводится информация об уровне образования и оценке исполнения обязанностей. Следует улучшить сбор и анализ информации такого рода. В таблице 7 Комитет отмечает заметную разницу в цифрах о консультантах в Международной трибунале по бывшей Югославии и Международном уголовном трибунале по Руанде. Подобную аномалию следовало бы разъяснить в сноске.

20. Как указано в таблице 2 и пункте 10 доклада, в 1998 году были привлечены консультанты из 158 стран, хотя одна треть общего числа нанятых консультантов приходится на пять стран. В качестве индивидуальных подрядчиков были заняты лица из 91 страны и более половины всех нанятых составляли граждане 6 стран. Консультативный комитет считает, что в соответствии с пунктами 9-11 раздела VIII резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи следует продолжать прилагать усилия по отбору консультантов и индивидуальных подрядчиков на более широкой географической основе.

21. Консультативный комитет принимает к сведению определения консультантов и индивидуальных подрядчиков, содержащиеся в административной инструкции ST/AI/1999/7. Однако, по мнению Комитета, эти определения являются слишком широкими и определение индивидуальных подрядчиков, в частности, включает виды деятельности и порядок привлечения, которые, видимо, было бы лучше назвать внешним подрядом. Комитет рекомендует включать в будущие доклады отдельную таблицу об услугах по контрактам и использовать более точное определение.

Делегирование полномочий

22. Консультативный комитет рассмотрел доклад Генерального секретаря об административных инструкциях по вопросу делегирования полномочий (А/54/257), который был представлен во исполнение пункта 9 раздела IV резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи. В соответствии с разделом IV этой резолюции следует обеспечить наличие процедур контроля за осуществлением делегирования полномочий. По мнению Комитета, это должно быть сделано в рамках всей Организации. Кроме того, настоятельно необходимо провести упрощение и упорядочение правил делегирования полномочий. Секретариат не смог дать Комитету заверения в отношении того, когда это может быть сделано.

Поправки к Положениям о персонале

23. Консультативный комитет принял к сведению доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям о персонале (А/54/276), который был представлен в соответствии с пунктом 11 резолюции 52/252 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 1998 года. Комитет не имеет замечаний по данному докладу. В связи с этим Комитет просил, но не получил четкую информацию о перспективах завершения решения задачи упрощения Положений о персонале.

Структура должностей в Секретариате

24. Консультативный комитет рассмотрел доклад Генерального секретаря о структуре должностей в Секретариате (А/53/955), о котором говорилось в пункте 48 его первого доклада о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2000–2001 годов¹. Комитет запросил информацию о структуре должностей в Секретариате за двухгодичный период 1986–1987 годов, а также информацию о внебюджетных должностях (включая вспомогательный счет) по всем программам, за исключением Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, начиная с двухгодичного периода 1986–1987 годов по двухгодичный период 1998–1999 годов. В пункте 55 своего доклада Комитет также вновь высказал просьбу представить информацию о числе имеющих постоянные контракты сотрудников, назначенных в миссии по поддержанию мира или другие полевые миссии, о числе должностей уровня помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря в Организации Объединенных Наций и в рамках ее программ в 1989 году в сопоставлении с 1999 годом, а также о соотношении числа постоянных и срочных контрактов в 1989 году в сопоставлении с 1999 годом. Комитет просит представить указанную информацию Пятому комитету на первой части сорок четвертой сессии Генеральной Ассамблеи.

Примечания

¹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят четвертая сессия, Дополнение № 7 (А/54/7).

² На самом деле указанный вопрос рассматривался Объединенной инспекционной группой, Административно-управленческой службой и Консультативным комитетом с 1971 года. См., например, доклад Консультативного комитета, содержащийся в документе А/9841 от 8 ноября 1974 года, пункты 17–23.

³ В настоящее время отвечающие необходимым требованиям сотрудники имеют возможность принимать участие в национальных конкурсных экзаменах.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Сотрудники, повышенные в должности по результатам экзаменов для перевода
 в категорию специалистов с 1979 года по август 1999 года

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Квота	Число сотрудников ^a
<u>Государства, не являющиеся членами</u>					
Швейцария	1	0	1	-	0
Итого	1	0	1		
<u>Недопредставленные государства</u>					
Китай	1	0	1	40-55	39
Германия	2	0	2	126-170	124
Индонезия	1	0	1	8-18	7
Япония	1	0	1	250-338	106
Итого	5	0	5		
<u>Государства, представленные в пределах желательной квоты и ниже медианы</u>					
Антигуа и Барбуда	1	0	1	1-14	1
Аргентина	1	2	3	16-26	18
Австрия	7	3	10	14-24	17
Барбадос	1	1	2	1-14	3
Белиз	0	1	1	1-14	1
Кипр	0	1	1	1-14	4
Эквадор	0	1	1	1-14	5
Эритрея	0	1	1	1-14	4
Греция	1	0	1	6-16	10
Гренада	0	1	1	1-14	2
Гвинея	0	1	1	1-14	4
Гаити	1	1	2	1-14	4
Мальта	1	0	1	1-14	3
Сент-Винсент и Гренадины	1	0	1	1-14	5
Швеция	3	2	5	17-26	19
Соединенные Штаты Америки	77	24	101	314-425	345
Итого	94	39	133		

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Квота	Число сотрудников ^a
<u>Государства, представленные в пределах желательной квоты и выше медианы</u>					
Австралия	4	0	4	22-32	31
Багамские Острова	1	0	1	1-14	7
Бангладеш	0	1	1	4-14	10
Бельгия	0	2	2	17-26	22
Бразилия	1	1	2	25-35	33
Болгария	1	0	1	1-14	13
Египет	1	0	1	3-14	14
Сальвадор	0	1	1	1-14	9
Франция	6	5	11	85-116	105
Гайана	4	1	5	1-14	14
Ирландия	3	3	6	4-14	13
Ямайка	7	3	10	1-14	14
Ливан	2	0	2	1-14	14
Либерия	1	0	1	1-14	7
Мадагаскар	0	1	1	1-14	7
Малайзия	1	0	1	4-14	11
Мексика	1	0	1	17-27	23
Новая Зеландия	0	1	1	4-14	12
Нигерия	0	1	1	4-14	13
Сингапур	0	1	1	3-14	9
Испания	1	2	3	37-50	44
Шри-Ланка	2	2	4	1-14	7
Судан	0	1	1	2-14	9
Сирийская Арабская Республика	1	0	1	2-14	8
Тунис	0	1	1	1-14	10
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	25	8	33	68-92	85
Объединенная Республика Танзания	1	1	2	2-14	11
Уругвай	0	1	1	2-14	10
Итого	63	37	100		

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Квота	Число сотрудников ^a
<u>Перепредставленные государства</u>					
Канада	1	0	1	39-53	55
Чили	9	13	22	3-14	32
Эфиопия	4	12	16	2-14	21
Индия	10	22	32	26-36	42
Пакистан	2	2	4	5-14	19
Перу	2	2	4	3-14	16
Филиппины	34	18	52	4-14	61
Таиланд	10	11	21	5-14	27
Тринидад и Тобаго	9	3	12	1-14	15
Итого	81	83	164		
Всего	244	159	403		

Примечания

По состоянию на 31 марта 1999 года в общей сложности 166 кандидатов, успешно сдавших экзамены, приходилось на десять перепредставленных государств (Филиппины - 52, Индия - 31, Чили - 23, Таиланд - 21, Эфиопия - 16, Тринидад - 12, Пакистан - 4, Перу - 4, Ливан - 2 и Канада - 1). По состоянию на 30 июня 1999 года Ливан перестал быть перепредставленной страной. Соответствующие изменения в настоящее приложение внесены.

^a Общее число сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Число сотрудников, назначенных по результатам национальных
конкурсных экзаменов с 1974 года по август 1999 года

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого
Армения	0	5	5
Австралия	5	4	9
Багамские Острова	5	1	6
Беларусь	0	2	2
Бутан	0	3	3
Боливия	0	1	1
Ботсвана	1	1	2
Бразилия	4	13	17
Бурунди	1	3	4
Канада	0	1	1
Кабо-Верде	0	2	2
Центральноафриканская Республика	0	4	4
Чили	0	1	1
Китай	5	1	6
Коста-Рика	0	2	2
Хорватия	2	2	4
Куба	2	3	5
Чешская Республика	0	4	4
Корейская Народно-Демократическая Республика	0	1	1
Дания	2	5	7
Доминика	1	1	2
Доминиканская Республика	0	2	2
Эквадор	1	2	3
Сальвадор	3	3	6
Экваториальная Гвинея	0	1	1
Эритрея	2	3	5
Эстония	2	2	4

/...

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого
Франция	9	6	15
Габон	0	1	1
Германия	30	49	79
Греция	1	3	4
Гренада	0	1	1
Гаити	1	0	1
Гондурас	0	1	1
Венгрия	2	3	5
Исландия	0	5	5
Индонезия	1	3	4
Израиль	2	6	8
Италия	17	33	50
Япония	53	40	93
Латвия	2	2	4
Лихтенштейн	1	0	1
Литва	2	1	3
Люксембург	1	2	3
Мексика	1	3	4
Монголия	2	1	3
Намибия	1	5	6
Нидерланды	4	9	13
Новая Зеландия	3	2	5
Никарагуа	4	2	6
Норвегия	8	8	16
Панама	1	2	3
Папуа-Новая Гвинея	0	4	4
Парагвай	1	1	2
Португалия	1	4	5
Республика Корея	7	11	18
Румыния	1	3	4
Российская Федерация	1	7	8

/...

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого
Руанда	0	4	4
Сент-Китс и Невис	3	1	4
Сент-Люсия	1	2	3
Сент-Винсент и Гренадины	0	1	1
Саудовская Аравия	1	2	3
Словакия	0	5	5
Южная Африка	1	3	4
Испания	9	9	18
Свазиленд	1	0	1
Бывшая югославская Республика Македония	1	2	3
Украина	1	5	6
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	0	2	2
Соединенные Штаты Америки	12	8	20
Венесуэла	4	1	5
Вьетнам	1	0	1
Югославия	0	5	5
Граждане стран, прекративших свое существование ^а	0	3	3
Всего	228	344	572

^а Германская Демократическая Республика, Союз Советских Социалистических Республик и Чехословакия.

Примечания: Эти данные, имеющиеся в ИМИС, касаются кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, и включает сотрудников, находившихся в штате по состоянию на 1 января 1986 года. Сотрудники, которые покинули Организацию до этой даты, не включены в эту базу данных, которая также не охватывает сотрудников, переведенных в Организацию Объединенных Наций по промышленному развитию в 1986 году. До 1979 года на экспериментальной основе было проведено весьма ограниченное число экзаменов.
