

**ДОКЛАД
ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ
ГРУППЫ**

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ СЕДЬМАЯ СЕССИЯ
ДОПОЛНЕНИЕ № 34 (A/37/34)



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

**ДОКЛАД
ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ
ГРУППЫ**

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ СЕДЬМАЯ СЕССИЯ

ДОПОЛНЕНИЕ № 34 (A/37/34)



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Нью-Йорк • 1982

ПРИМЕЧАНИЕ

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации.

Подлинный текст на английском языке

18 августа 1982 года

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	I	I
II. УЧАСТВУЮЩИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	2 - 3	I
III. СОСТАВ ГРУППЫ	4 - 5	2
IV. СЕКРЕТАРИАТ	6	2
V. ПРОГРАММА РАБОТЫ	7 - 10	3
VI. КОНСУЛЬТАЦИИ	11 - 15	3
VII. РЕЗЮМЕ ДОКЛАДОВ ОИГ (в хронологическом порядке)	16 - 122	5
A. Доклад об осуществлении системой Организации Объединенных Наций Плана действий по освоению водных ресурсов и управлению ими, принятого в Мар-дель-Плата (JIU/REP/81/8)	17 - 24	5
B. Отношения между Генеральным директором по вопросам развития и международного экономического сотрудничества и подразделениями Секретариата Организации Объединенных Наций (JIU/REP/81/9)	25 - 33	7
C. Применение принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (JIU/REP/82/10 и JIU/REP/82/9)	34 - 39	10
D. Возможности выбора в области кадровой политики - доклад о концепции профессий, продвижения по службе и видах назначений, который в соответствии с резолюцией 35/210 Генеральной Ассамблеи должна представить Объединенная инспекционная группа (JIU/REP/81/11)	40 - 45	13
E. Доклад об Университете Организации Объединенных Наций (JIU/REP/81/12)	46 - 52	16

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
VII. РЕЗЮМЕ ДОКЛАДОВ ОИГ (в хронологическом порядке)	I6 - I22	5
F. Доклад об Экономической комиссии для Африки: проблемы регионального программирования, оперативной деятельности, перестройки и децентрализации (JIU/REP/82/1)	53 - 62	18
G. Организация секретариатского обслуживания и процедуры подготовки специальных конференций Организации Объединенных Наций (JIU/REP/82/2)	63 - 73	20
H. Второй доклад о концепции карьеры (JIU/REP/82/3)	74 - 81	23
I. Положение женщин категории специалистов и выше: второй доклад о ходе работы (JIU/REP/82/4)	82 - 87	25
J. Вклад системы Организации Объединенных Наций в сохранение и рациональное использование культурного и природного наследия в Латинской Америке (JIU/REP/82/5)	88 - 95	26
K. Связь в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/82/6)	96 - I02	29
L. Организация и способы официальных поездок (JIU/REP/82/7)	I03 - II4	32
M. Использование консультантов и экспертов в Организации Объединенных Наций (JIU/REP/82/8)	II5 - I22	35

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем докладе - четырнадцатом по счету, подготовленном Объединенной инспекционной группой (ОИГ) со времени ее создания 1 января 1968 года, содержится отчет о деятельности Группы за период с 1 июля 1981 года по 30 июня 1982 года 1/.

II. УЧАСТВУЮЩИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

2. Участвующими организациями ОИГ являются следующие организации:

1. Организация Объединенных Наций и связанные с нею органы
2. Международная организация труда (МОТ)
3. Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО)
4. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)
5. Международная организация гражданской авиации (ИКАО)
6. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ)
7. Всемирный почтовый союз (ВПС)
8. Международный союз электросвязи (МСЭ)
9. Всемирная метеорологическая организация (ВМО)
10. Международная морская организация (ИМО)
11. Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС)
12. Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ)

3. ВОИС стала участвующей организацией ОИГ с 1 января 1982 года. Таким образом, из всех специализированных учреждений только Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР) не является пока участвующей организацией. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает предложить Совету управляющих МФСР рассмотреть вопрос об участии в ОИГ.

III. СОСТАВ ГРУППЫ

4. По состоянию на 30 июня 1982 года в Группу входили:

Г-н Морис Бертран** (Франция), Председатель

Г-н Мильенко Вукович** (Югославия), заместитель Председателя

Г-н Марк Э. Аллен*** (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии)

Г-н Александр С. Брынцев* (Союз Советских Социалистических Республик)

Г-н Альфред Н. Форде** (Барбадос)

Г-н Томас Хутагалунг*** (Индонезия)

Г-н Мустафа Оулд Халифа** (Мавритания)

Г-н Хулио С. Родригес-Ариас* (Аргентина)

Г-н Джозеф А. Саве* (Объединенная Республика Танзания)

Г-н Закария Сибай* (Сирийская Арабская Республика)

Г-н Эрл Д. Сом** (Соединенные Штаты Америки)

* Срок мандата истекает 31 декабря 1982 года.

** Срок мандата истекает 31 декабря 1985 года.

*** Срок мандата истекает 31 декабря 1987 года.

5. В соответствии со статьей 18 своего устава Группа избрала г-на Мориса Бертрана Председателем, а г-на Мильенко Вуковича - заместителем Председателя на календарный год, заканчивающийся 31 декабря 1982 года. В течение 1981 года г-н Закария Сибай и г-н Морис Бертран являлись, соответственно, Председателем и заместителем Председателя.

IV. СЕКРЕТАРИАТ

6. Секретариат Группы состоит из Исполнительного секретаря, г-на Мюррея Чейса, семи сотрудников категории специалистов и 11 сотрудников категории общего обслуживания.

V. ПРОГРАММА РАБОТЫ

7. В соответствии со статьей 9 устава Группы программа работы на 1982 год была составлена после обсуждений, в которых приняли участие все инспектора. Подробная информация о программе работы была распространена среди государств-членов и участвующих организаций Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций в документе A/37/103.

8. При подготовке программы работы инспектора, насколько было возможно, принимали во внимание просьбы и предложения участвующих организаций.

9. В марте 1982 года, после того, как была утверждена программа работы ОИГ на 1982 год, Генеральная Ассамблея обратилась к ОИГ с просьбой провести всеобъемлющий обзор организации, бюджета и операций Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), с тем чтобы оказать содействие Генеральному комиссару в наиболее эффективном и экономичном использовании ограниченных средств БАПОР. Инспектора, таким образом, включили исследование по данному вопросу в свою программу работы на 1982 год, соответственно изменив свой график работы. Доклад будет представлен Генеральной Ассамблее на ее тридцать восьмой сессии.

10. В мае 1982 года Комитет по программе и координации Организации Объединенных Наций просил ОИГ подготовить доклад, чтобы оказать содействие Генеральной Ассамблее в рассмотрении правил и положений, регулирующих планирование программ, аспекты бюджета, касающиеся программ и процедуры оценки. ОИГ поэтому изменила свою программу работы на 1982 год, чтобы иметь возможность представить Генеральной Ассамблее упомянутый доклад на ее тридцать седьмой сессии.

VI. КОНСУЛЬТАЦИИ

11. В октябре 1981 года в Вене состоялось совещание Группы внешних ревизоров и представителей ОИГ. Основные вопросы обсуждения касались взаимосвязи между бюджетами по программам и бюджетными счетами; положений о поездках и о транспортных агентствах; использования связи, консультантов и методов сотрудничества между внешними ревизорами и ОИГ.

12. В марте 1982 года Председатель ОИГ присутствовал на заседаниях Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) в ходе ее пятнадцатой сессии в Женеве. Обсуждение в основном касалось проводимых КМГС и ОИГ исследований по вопросам продвижения по службе в организациях системы Организации Объединенных Наций.

13. В апреле 1982 года ОИГ организовала четырехдневное неофициальное межучрежденческое совещание по проблемам оценки, в котором приняли участие специалисты из участвующих организаций и представители других организаций. Это одно из серии совещаний, проводившихся в 1977, 1979 и 1981 годах. На совещании обсуждались, в частности, такие вопросы, как информация о реакции на результаты оценки, взаимосвязь оценки с процессом управления, вопросы,

связанные с Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), общие проблемы систем оценки и содействие проведению оценок законодательными органами и главами исполнительных органов. Участники выразили пожелание, чтобы ОИГ продолжила такие неофициальные совещания, ибо они позволяют обмениваться мнениями, которые способствуют совершенствованию методов оценки и являются полезными как для участвующих организаций, так и для ОИГ.

14. В ходе своей сессии в Женеве в апреле 1982 года ОИГ провела совещание с Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ). Состоялось полезное обсуждение четырех докладов, которые готовила ОИГ по вопросам, имеющим отношение к ККАБВ. Резюме этих докладов дается в разделе VII, подразделы G, K, L и M настоящего доклада.

15. В сентябре и декабре 1981 года в Женеве были проведены неофициальные совещания с представителями двух групп государств-членов. Участники обсудили программу работы и методы деятельности ОИГ, а также вопрос о том, как межправительственные органы могут наилучшим образом использовать доклады ОИГ. Инспектора готовы провести аналогичные совещания с представителями других групп по их просьбе.

VII. РЕЗЮМЕ ДОКЛАДОВ ОИГ

16. Ниже даны резюме докладов, опубликованных ОИГ с июля 1981 года по июнь 1982 года. Здесь указаны также организации, которым был направлен тот или иной доклад для принятия мер.

А. Доклад об осуществлении системой Организации Объединенных Наций Плана действий по освоению водных ресурсов и управлению ими, принятого в Мар-дель-Плата (JIU/REP/81/8)*

17. Этот доклад, датированный июнем 1981 года, был опубликован вслед за исследованием 1972 года Объединенной инспекционной группы о режиме освоения водных ресурсов в системе организаций Организации Объединенных Наций (JIU/REP/72/3), в котором рассматривались главным образом межорганизационные мероприятия по комплексному управлению водными ресурсами. В докладе рассматриваются события, происшедшие с момента публикации первого доклада, причем особое внимание уделяется мерам, принятым в системе Организации Объединенных Наций для претворения в жизнь Плана действий, принятого в Мар-дель-Плата, который был утвержден на Конференции Организации Объединенных Наций по водным ресурсам в марте 1977 года 2/.

18. Эта Конференция явилась знаменательной вехой в кампании по разъяснению международному общественному мнению организационных, технических и финансовых проблем, с которыми сталкивается человечество в вопросах рационального освоения и использования водных ресурсов. На Конференции был рассмотрен в глобальной и многодисциплинарной перспективе целый ряд проблем в этой области, и был принят всеобъемлющий План действий, в котором указано на необходимость коллективного и единого подхода к решению этих проблем.

19. В докладе подчеркивается основная роль и ответственность правительств за планирование и регулирование деятельности по достижению целей Плана действий, принятого в Мар-дель-Плата, и не только в связи с необходимостью наличия сильной политической воли для достижения этих целей, но и в связи с тем, что реально воспользоваться своими суверенными прерогативами для разработки и выполнения необходимых законодательных актов программ и мобилизации необходимых людских и финансовых ресурсов правительства могут главным образом на национальном уровне.

20. При оказании поддержки усилиям правительств организации системы Организации Объединенных Наций призваны играть роль катализатора (включая обеспечение технических и финансовых затрат) в Ю

* Доклад распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением А/36/411.

первоочередных областях, которые определены в Планах действий, принятом в Мар-дель-Плата. Речь идет о политике использования воды, планировании и управлении; об оценке водных ресурсов; коммунальном водоснабжении и удалении сточных вод; использовании воды в сельском хозяйстве; энергетическом и иных видах использования воды; окружающей среде, здравоохранении и борьбе с загрязнением; стихийных бедствиях, включая сведения до минимума потерь в результате засух и наводнений; подготовке кадров, исследованиях и информировании общественности; мобилизации и использовании финансовых ресурсов; региональном и международном сотрудничестве во всех сферах действий и прежде всего в том, что касается согласования и укрепления норм международного права в области водных ресурсов.

21. В целях эффективного содействия осуществлению этих мер организациям системы Организации Объединенных Наций потребуются дальнейшая рационализация своих организационных мероприятий для обеспечения координации и сотрудничества в национальном, региональном и глобальном масштабах. Усиление роли региональных комиссий рассматривается как основное средство расширения регионального сотрудничества в области освоения водных ресурсов и управления ими.

22. В докладе делается вывод о том, что, хотя система Организации Объединенных Наций и достигла значительного прогресса в выполнении роли, возложенной на нее Конференцией по водным ресурсам, ей предстоит сделать еще многое для согласования политики, процедур и программ в рамках комплексной политики Плана действий, принятого в Мар-дель-Плата. Инспектор предлагает ряд рекомендаций, направленных на расширение технической и организационной поддержки системы Организации Объединенных Наций для осуществления поставленных в Планах действий задач.

23. Дополнительно к докладу было подготовлено примечание, озаглавленное "Указатель учреждений и органов системы Организации Объединенных Наций, действующих в области водных ресурсов" (JIU/NOTE/81/1, июнь 1981 года).

24. 14 июля 1981 года данный доклад был направлен Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и руководителям исполнительных органов МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ, ВМО и МАГАТЭ для принятия соответствующих мер, а также руководителям исполнительных органов других участвующих организаций для их информации.

В. Отношения между Генеральным директором по вопросам развития и международного экономического сотрудничества и подразделениями Секретариата Организации Объединенных Наций (JIU/REP/8I/9)*

25. В своей резолюции 32/197 от декабря 1977 года относительно перестройки экономического и социального секторов системы Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея учредила должность Генерального директора по вопросам развития и международного экономического сотрудничества. Она наделила его широкими и сложными функциями в области обеспечения эффективного руководства для различных компонентов системы Организации Объединенных Наций в области развития и международного экономического сотрудничества и в осуществлении всеобщей координации в рамках системы подходов к проблемам развития, а также в области обеспечения в рамках Организации Объединенных Наций согласованности, координации и эффективного руководства всеми мероприятиями в экономической и социальной областях. Впоследствии в резолюции 33/202 она также наделила его полномочиями в отношении всех служб и органов Организации Объединенных Наций на уровне секретариатов в экономическом и социальном секторах. Эти и другие функции, разумеется, ограничены полномочиями Генерального секретаря и не наносят ущерба сферам компетенции или кругу ведения других органов, как они зафиксированы в их соответствующих учредительных мандатах.

26. В докладе от июля 1981 года рассматриваются только отношения Генерального директора с подразделениями Организации Объединенных Наций, а не его функции в отношении специализированных учреждений. Цель доклада состоит в том, чтобы предложить пути обеспечения более эффективного осуществления резолюции 32/197 в отношении самой Организации Объединенных Наций.

27. Инспектора считают, что полномочия Генерального директора, необходимые для осуществления его функций, определены еще недостаточно четко и не соответствуют характеру этих функций. На начальном этапе его полномочия и вытекающие из них методы и процедуры имели, естественно, экспериментальный характер; инспектора, однако, считают, что функции Генерального директора не могут выполняться в полном объеме до тех пор, пока:

- a) его полномочия не будут четко определены;
- b) не будут усовершенствованы методы и процедуры осуществления его полномочий;
- c) программа его работы не будет избирательной и строиться на основе главных вопросов политики;

* Доклад распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением A/36/419.

д) другие подразделения Организации Объединенных Наций не будут действительно оказывать ему помощь в осуществлении его программы работы;

е) не будут четко определены и укреплены его отношения с другими подразделениями в экономической и социальной областях.

28. В настоящем докладе предлагаются меры по практическому выполнению пяти вышеперечисленных условий. Полномочия Генерального директора должны соответствовать его функциям и должны быть четко определены; необходимо также в срочном порядке издать Бюллетень Генерального секретаря и посвятить специальный раздел в Руководстве по структуре Организации Объединенных Наций с материалами об Отделе Генерального директора. Генеральная Ассамблея могла бы со временем пересмотреть процедуру назначения Генерального директора, и он должен периодически представлять доклады Генеральному секретарю с целью получения от него соответствующих инструкций и указаний.

29. Многие подразделения, осуществляющие деятельность в экономической и социальной областях, обладают определенной автономией, другие же лишь частично занимаются экономическими и социальными вопросами. В отношении сферы полномочий Генерального директора и возлагаемых на него обязанностей имелась некоторая неясность. Можно было бы периодически информировать специализированные межправительственные органы, занимающиеся экономическими и социальными вопросами, о достигнутом прогрессе и решениях, принятых во исполнение резолюций о перестройке; они должны просить Генерального директора представлять им доклады по этим вопросам и запрашивать его мнение по относящимся к данной проблеме новым предложениям. Вместе с руководителями подразделений, программы которых включают вопросы, не относящиеся к экономической и социальной областям, Генеральный директор должен выявить те аспекты программ, которые носят преимущественно экономический или социальный характер, для того чтобы их можно было осуществлять под его руководством и в рамках его полномочий.

30. Уточнение и конкретизация полномочий Генерального директора позволили бы разработать общие методы и процедуры осуществления его функций, которые должны быть простыми и не ложиться дополнительным бременем на другие подразделения. Генеральный директор должен готовить ежегодный план работы, в котором указывались бы первоочередные виды деятельности, нашедшие поддержку у других подразделений Секретариата. Для совершенствования консультационного характера отношений Генерального директора с другими подразделениями необходимы тщательно планируемые совещания и мероприятия по связи с подразделениями, а также более совершенные методы и процедуры отчетности их руководителей перед Генеральным директором. Необходимо более тщательно отбирать и оперативно представлять документы, которые готовятся для Генерального директора под его руководством и контролем; в целях обеспечения более полной согласованности программ необходимо также совершенствовать координацию.

31. Для некоторых конкретных видов деятельности также требуются методы и процедуры, которые должны стать составной частью общих процедур, описанных выше. Роль Генерального директора в подготовке проекта бюджета по программам по-прежнему требует уточнения; необходимо улучшить процессы определения первоочередности целей, выявления устаревших, второстепенных или неэффективных видов деятельности и разработки методов оценки. Генеральный директор должен определять первоочередные проблемы в области управления и содействовать поиску решений с помощью исследований и оценок по вопросам управления. Решение вопросов юрисдикции в целях повышения согласованности программ должно стать постоянной обязанностью Генерального директора. Уже предлагаются некоторые меры для оказания содействия Генеральному директору в усилении координации и согласованности работы при проведении экономического и социального анализа, синтеза и выявления проблем международного характера и в выполнении его обязанностей в отношении оперативной деятельности в целях развития. Ему нужны также тесные контакты для получения консультаций от Отдела секретариатского обслуживания по экономическим и социальным вопросам в соответствии с его обязанностями по утверждению проекта повестки дня и присутствию в качестве представителя Генерального секретаря на совещаниях межправительственных органов, занимающихся деятельностью в экономической и социальной областях.

32. Отдел Генерального директора оставался компактным, его внутренняя структура удовлетворительна. Необходимы, однако, более тесные и непосредственные связи с подразделениями; кроме того, директору требуется высококвалифицированный помощник для решения дел, которыми он не в состоянии заняться сам.

33. Настоящий доклад был направлен 24 июля 1981 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для принятия мер, а руководителям исполнительных органов других участвующих организаций для их сведения. В резолюции 36/187 от 17 декабря 1981 года Генеральная Ассамблея приняла к сведению замечания Генерального секретаря по этому докладу (A/36/419/Add.1). Она постановила вернуться к вопросу об отношениях между Генеральным директором и подразделениями Секретариата на своей тридцать седьмой сессии в свете обсуждений в Экономическом и Социальном Совете в течение 1982 года.

С. Применение принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (JIU/REP/81/10 * и JIU/REP/82/9) **

34. Настоящий доклад, датированный июлем 1981 и июлем 1982 годов, подготовлен, как указано во введении в связи с озабоченностью, выраженной многими государствами-членами неудовлетворительным осуществлением многочисленных решений Генеральной Ассамблеи о применении принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата. В результате тщательного анализа документов и статистических данных Организации Объединенных Наций инспекторы пришли к выводу, что положение с распределением должностей, подлежащих заполнению в соответствии с принципом географического распределения в Секретариате в целом остается неудовлетворительным. Этому мешает целый ряд факторов. Наиболее серьезными препятствиями являются слабое стремление многих отделов Секретариата назначать на вакантные должности, подлежащие географическому распределению, кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, злоупотребление постоянными контрактами, а также практика заполнения вакантных должностей, когда предпочтение отдается кандидатам-сотрудникам, а не со стороны. Неспособность назначить достаточное число кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран является следствием того, что число таких стран в Секретариате возросло как в абсолютном выражении, так и относительно общего числа государств-членов.

35. В частности, по состоянию на 30 июня 1980 года в числе 18 непредставленных государств-членов фигурировали только развивающиеся страны, а в числе 22 недопредставленных государств-членов развивающихся стран было 11. Наиболее неблагоприятным с точки зрения географического распределения персонала остается положение стран региона Восточной Европы. Эта группа стран всегда была недопредставлена, а в течение последних лет это положение усугубилось еще больше. Процентное отношение работающих в Секретариате граждан этих стран сократилось с 11,8 процента от общей численности в 1963 году до 10,8 процента в июне 1980 года и до 10,2 процента в декабре 1980 года.

36. Инспектора выражают озабоченность таким положением. Они отмечают, что содержащаяся в резолюции 1436 (XIV) и подтвержденная в резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи рекомендация относительно того, что следует продолжать и поощрять усилия Генерального секретаря по увеличению числа сотрудников Секретариата, работающих по срочным контрактам, осуществляется очень медленными темпами. По состоянию на 30 июня 1981 года доля персонала Секретариата, работающего по срочным контрактам, достигала 38,5 процента, в то время как во многих

* Доклад распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условными обозначениями A/36/407.

** Будет распространен среди членов Генеральной Ассамблеи.

других организациях системы Организации Объединенных Наций количество такого персонала составляет 70-80 и более процентов от общего числа сотрудников. В этой связи инспектора анализируют позитивные аспекты использования срочных контрактов по сравнению с постоянными контрактами. Если Генеральная Ассамблея стремится к полному и скорейшему решению проблемы непредставленных и недопредставленных стран, которая затрагивает более 25 процентов всех государств-членов Организации Объединенных Наций, то по их мнению необходимо принять меры по сокращению числа постоянных контрактов и увеличению числа срочных контрактов. Нынешняя практика заполнения вакантных должностей преимущественно за счет внутренних продвижений и перемещений, особенно на старших и руководящих должностях, противоречит Уставу Организации Объединенных Наций и решениям Генеральной Ассамблеи. Целый ряд других факторов, затрудняющих применение принципа справедливого географического распределения, анализируется в пунктах 46-70 доклада.

37. Инспектора сделали 10 рекомендаций относительно улучшения географического распределения персонала в Секретариате. В рекомендации 1, являющейся наиболее важной, содержится призыв к строгому соблюдению принципа справедливого географического распределения во всех подразделениях организации. Инспектора, однако, отнюдь не предлагают вносить поправки в принятые Генеральной Ассамблеей решения о том, чтобы разрешить набрать 75 процентов персонала региональных комиссий из стран этих регионов. В рекомендации 2 предлагается добиться такого положения, при котором в течение периода 1982-1984 годов по крайней мере 3 из каждых 5 кандидатов, назначаемых на вакантные, подлежащие географическому распределению, должности, были бы граждане непредставленных и недопредставленных государств-членов. В рекомендации 3 указывается, что количество постоянных контрактов следует сократить, увеличив количество временных контрактов, чтобы в будущем большинство сотрудников, подпадающих под географическое распределение, работали по срочным контрактам. В рекомендации 4 предлагается рассмотреть вопрос об использовании нового типа срочного контракта с прерываемым (ротационным) сроком. В рекомендации 5 предлагается давать сведения о вакансиях одновременно внутренним и внешним кандидатам, а рассмотрение кандидатур и отбор лучших кандидатов должно осуществляться в строгом соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций и соответствующими резолюциями и Положениями о персонале, принятыми Генеральной Ассамблеей. В остальных рекомендациях рассматриваются, среди прочего, вопросы улучшения представительства непредставленных и недопредставленных стран на старших и руководящих должностях, сокращения числа должностей, не подлежащих географическому распределению, и необходимости принятия мер для ускорения и упрощения процесса набора и назначения персонала.

33. Настоящий доклад был направлен 27 июля 1981 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для принятия мер, а руководителям исполнительных органов других участвующих организаций для их сведения. Пятый комитет Генеральной Ассамблеи начал обсуждение этого доклада на тридцать шестой сессии. В соответствии с решением 36/456 18 декабря 1981 года Генеральная Ассамблея приняла к сведению доклад A/36/407 и соответствующие замечания Генерального секретаря (A/36/407/Add.1) и постановила продолжить обсуждение этого вопроса на своей тридцать седьмой сессии.

39. С тем, чтобы обновить фактическую информацию и выразить свое мнение о замечаниях Генерального секретаря А/36/407/Add 1), инспектора подготовили для Генеральной Ассамблеи на ее тридцать седьмой сессии добавление к докладу по вопросу о применении принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций. Анализ статистических данных и официальных документов о представительстве государств-членов в Секретариате Организации Объединенных Наций показывает, что со времени проведения тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи никаких значительных изменений в количественном или качественном распределении персонала Секретариата не произошло. Поскольку добавление является дополнением к докладу ОИГ А/36/407, то для более ясного понимания вопроса оба документа следует рассматривать одновременно.

Д. Возможности выбора в области кадровой политики - доклад о концепции профессий, продвижении по службе и видах назначений, который в соответствии с резолюцией 35/210 Генеральной Ассамблеи должна представить Объединенная инспекционная группа (JIU/REP/81/11)*

40. Генеральная Ассамблея просила Объединенную инспекционную группу, а также Комиссию по международной гражданской службе (КМГС), "продолжать изучать концепции профессий, виды назначений, продвижение по службе и связанные с этим вопросы и представить Ассамблее отдельные доклады по этим вопросам" на ее тридцать шестой сессии. Однако вскоре стало очевидным, что в силу процедурных трудностей и трудностей, касающихся существа вопроса, для подготовки доклада по этому вопросу ОИГ и КМГС необходимо значительно больше времени, чем им предоставила Генеральная Ассамблея. Поэтому было решено, что в своих докладах Ассамблее на ее тридцать шестой сессии ни ОИГ, ни КМГС не будут делать каких-либо рекомендаций, а лишь проинформируют Генеральную Ассамблею о своих мнениях по рассматриваемым вопросам и запросят указаний для проведения дальнейших исследований.

41. Поэтому в данном докладе инспектора хоть и попытались дать ответы на конкретные вопросы, поставленные в резолюции 35/210, все же стремились указать прежде всего, какие могут быть альтернативные концепции международной гражданской службы в целом. Они попытались всесторонне осветить сложившееся на настоящий момент положение в вопросах персонала и указать на отсутствие здесь какой-либо стройной системы; поэтому инспектора предлагают различные возможные системы, чтобы Генеральная Ассамблея могла сделать выбор.

42. В настоящем докладе выделены три основные особенности положения, существующего в международной гражданской службе:

а) наличие идеологических и политических разногласий относительно самой концепции международной гражданской службы, возникших еще в момент создания Организации Объединенных Наций и до сих пор не решенных, ибо подлинной политической договоренности по таким вопросам, как независимость международных гражданских служащих и продолжительность службы сотрудников, работающих по срочным контрактам, еще не достигнуто;

б) отсутствие единой системы набора персонала, управления им, продвижения по службе, оценки производственной деятельности и повышения по службе, что серьезно отражается на моральном состоянии персонала и эффективности работы секретариатов;

с) непрестанные реформы, которые пока дали весьма скромные результаты. Концепция "поэтапного" рассмотрения этих проблем, разумеется, была до сих пор единственно возможной, однако такой подход

* Распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением A/36/432 и Add.1.

чреват серьезными последствиями, ибо не позволяет Генеральной Ассамблее и законодательным органам организаций составить общее представление о существующих кадровых проблемах.

43. В связи с появившимися по ряду проблем расхождениями между КМГС и ОИГ в этом докладе предлагается попытаться дать целостную картину по всем проблемам и выбрать варианты, которые позволили бы остановиться на более предпочтительной кадровой системе. На основе анализа кадровых систем международных организаций, не входящих в систему Организации Объединенных Наций, более единообразных и логичных, в докладе определяются три основных выбора, которые необходимо сделать для установления единой системы кадров:

а) определение понятия карьеры для международных гражданских служащих является первым и наиболее важным выбором, который необходимо сделать для установления определенной системы кадров. Определение, предложенное в докладе, включает, в частности, понятия надежности рабочего места, равных возможностей для продвижения по службе и средних темпов такого продвижения, участия в определении политики продвижения сотрудников по службе; и, с другой стороны, применение методов набора персонала, позволяющих проверять соответствие кандидатов предъявляемым требованиям и использование профессиональных групп в качестве основного пути продвижения по службе;

б) второй выбор, необходимый для увязки действенной системы кадров с системой использования персонала по срочным контрактам, касается определения пропорций между обеими категориями персонала. В докладе предлагается определить такую пропорцию путем политических переговоров, а не путем принятия формального решения. Необходимо пересмотреть виды контрактов: следует установить "потолок" для срочных контрактов и принять положения, предусматривающие чередование командировок. Необходимо также установить четкие критерии предоставления постоянных контрактов;

с) третий важный выбор касается определения профессиональных групп и их увязки с путями продвижения по службе и методами набора персонала. По мнению ОИГ, определение профессиональных групп должно зависеть, главным образом, от требований, предъявляемых при поступлении на работу; определяемые, таким образом, группы будут представлять собой основные пути продвижения по службе. Этот выбор связан с уровнем квалификации и профессионализма, которые требуются в секретариатах. Поэтому существенно важно проводить различие между специалистами широкого профиля, а также высококвалифицированными специалистами в той или иной конкретной области и сотрудниками, специализирующимися в какой-либо одной области;

д) после реализации трех вышеизложенных основных возможностей необходимо будет принять другие решения, касающиеся, в частности, разработки планов продвижения по службе, профессиональной подготовки и ротации: методов оценки производственной деятельности, а также механизмов, обеспечивающих возможности для повышения по службе, и так далее.

44. В помещенной в конце доклада таблице кратко перечислены основные возможности выбора, в отношении которых, по мнению ОИГ, Генеральная Ассамблея должна принять решение или дать соответствующие указания Секретариату Организации Объединенных Наций, КМГС и ОИГ изучить эти варианты.

45. Настоящий доклад был препровожден 28 августа 1981 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций, для принятия соответствующих мер, а руководителям других участвующих организаций для их информации.

Е. Доклад об Университете Организации Объединенных Наций
(JIU/REP/81/12)*

46. Университет Организации Объединенных Наций (УООН) был основан в 1973 году, когда Генеральная Ассамблея в своей резолюции 3081 (XXVIII) утвердила его устав. В уставе указывается, что Университет посвящает свою работу исследованию "важных глобальных проблем жизни, развития и благосостояния человечества, которые подпадают под компетенцию Организации Объединенных Наций и ее учреждений". Практическая деятельность УООН началась только в 1975 году со вступлением в должность ректора.

47. В силу целого ряда соображений, касающихся главным образом самой концепции Университета, функционирующего в системе Организации Объединенных Наций, и связанных с ней довольно противоречивых надежд инспектора хотели попытаться дать оценку статусу и перспективам УООН. У них сложилось также впечатление, что как Центр Университета, так и его общемировая сеть еще не имеют ясного представления о том, каковы должны быть практические цели международного университета. Поэтому в настоящем докладе от ноября 1981 года сделана попытка пролить свет на эти основные вопросы. Инспектора анализировали содержание программ Университета лишь в той мере, в какой это было необходимо для того, чтобы иметь возможность сделать выводы о структурах и методах УООН, чтобы помочь ему утвердиться на международной арене. Были последовательно рассмотрены вопросы, касающиеся организации, финансов и бюджета, функций и деятельности УООН.

48. Инспектора считают, что, хотя организационная структура, финансы, программы и престиж УООН отнюдь не отвечают еще надеждам, которые возлагали на него его основатели, сам факт создания Университета уже является достижением. Первые шесть лет существования УООН продемонстрировали потенциальные возможности подобного учреждения, в последующие шесть лет УООН должен не только подтвердить организационную эффективность этой уникальной идеи, но и доказать ценность своей деятельности для международного сообщества.

49. Инспектора с удовлетворением отмечают, что многие их выводы, по-видимому, совпадают с позицией нового ректора, в частности в том, что касается: а) важности более тесного взаимодействия и координации между существующими программами и необходимости создания одного консультативного комитета вместо трех отдельных комитетов, имеющих в настоящее время; б) важности использования двухлетнего бюджета, который разрабатывался бы в рамках среднесрочного плана; в) значения развития интеллектуального потенциала штаб-квартиры УООН в Токио; г) необходимости развития сети УООН таким образом, чтобы Университет из одного централизованного органа мог превратиться в децентрализованную глобальную систему; и е) необходимости установления для каждого проекта или вида деятельности предельных издержек и конкретных сроков.

* Распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением А/37/111.

50. Инспектора указали также и на другие моменты. Университет должен стремиться к интенсивному развитию своей деятельности, особенно в областях, которыми не занимаются существующие международные организации или исследовательские институты. Он должен быть, по-видимому, более предприимчивым и более критически относиться к традиционным теориям. Хотя УООН, как это предписывает его мандат, будет стремиться к развитию глобальных идей и решений, он должен также стараться расширять возможности развивающихся стран для поиска своих собственных решений.

51. В отношении организации, финансов и бюджета, а также функций и деятельности УООН было сделано 15 рекомендаций. Основные рекомендации касаются характера Университета и статуса Совета и его членства; организационной структуры Университета; интеллектуального потенциала штаб-квартиры УООН и укомплектования его персоналом; различных предложений, направленных на улучшение деятельности по изысканию средств; составления двухлетнего бюджета и шестилетнего среднесрочного плана; характера отношений между Центром в Токио и ассоциированными учреждениями; политики в области информации и ее распространения; сотрудничества и координации деятельности с существующими исследовательскими организациями системы Организации Объединенных Наций, а также возможности превращения УООН в учреждение-исполнителя по глобальным учебным и исследовательским проектам.

52. Настоящий доклад был препровожден 10 ноября 1981 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и Генеральному директору ЮНЕСКО для принятия соответствующих мер, а также исполнительным главам других участвующих организаций для их информации.

г. Доклад об Экономической комиссии для Африки: проблемы регионального программирования, оперативной деятельности, перестройки и децентрализации (JIU/REP/82/1)*

53. Экономическая Комиссия для Африки (ЭКА) с момента своего создания в 1958 году стала своего рода средством развития африканского региона. С годами она разработала многосекторальную программу мероприятий для анализа и исследований проблем Африки, содействия обмену информацией между странами, предоставления консультационных услуг государствам-членам, а также для разработки координированной политики и мероприятий и участия в них в целях удовлетворения насущных экономических и социальных потребностей развития Африки.

54. В последние годы роль ЭКА подкреплялась межправительственными директивными решениями, включая резолюцию 1977 года о перестройке системы (32/197), в которых содержится призыв укреплять региональные комиссии, с тем чтобы они могли взять на себя дополнительные обязательства в области развития и заниматься оперативной деятельностью. Кроме того, ЭКА и Организация африканского единства (ОАЕ) заложили основу Лагосского плана действий, который был принят в 1980 году и является своего рода проектом создания системы самостоятельного развития Африки, и играют ведущую роль в его выполнении. Это исследование является составной частью проводящейся в настоящее время серии исследований ОИГ, посвященных региональным комиссиям. Хотя некоторые вопросы касаются исключительно ЭКА, инспекторы все же считают, что есть вопросы, которые имеют большое значение для всех комиссий; есть и такие, которые важны для всей системы Организации Объединенных Наций.

55. Резолюция о перестройке системы требует, чтобы ЭКА, являющаяся "главным центром в области развития" и "коллективным руководителем" на региональном уровне, усилила свою деятельность по программированию. Лагосский план обеспечивает всеобъемлющую основу для деятельности по программированию, однако ЭКА сталкивается со значительными трудностями в установлении эффективного совместного сотрудничества в области программирования с многочисленными участниками процесса развития Африки; прогресс в этой области весьма незначительный. Что касается своей собственной организации, то ЭКА разработала ряд перспективных решений для осуществления своей роли в области программирования и оперативной деятельности, однако механизмы внутреннего программирования определены еще недостаточно ясно. Это открывает большие возможности для разработки новых принципов регионального программирования и руководства межстрановыми проектами в целях усиления контроля со стороны государств-членов как вклада в обеспечение коллективной самообеспеченности.

56. При выполнении своих функций по перестройке системы, ЭКА сталкивается с многочисленными проблемами управленческого характера: ей приходится выполнять значительно больший объем работы, притом

* Распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением A/37/II9.

гораздо более сложной, хотя ресурсы Комиссии остаются в целом неизменными. Контроль, системы и органы ЭКА в области управления по-видимому не соответствуют новым потребностям оперативной деятельности ЭКА на местах; кроме того, не хватает руководящих сотрудников для осуществления и усиления контроля за управлением. В силу целого ряда причин ресурсы персонала ЭКА также ограничены. Практика программирования главным образом на низовом уровне с помощью пяти субрегиональных отделений ЭКА является многообещающей; она получила поддержку со стороны государств-членов; однако нестабильное положение с ресурсами и их нехватка затрудняют в настоящее время использование государствами своих возможностей по программированию, координации и оперативной деятельности.

57. В резолюции о перестройке системы (раздел IV приложения) перед региональными комиссиями ставятся девять новых основных задач в области всестороннего и эффективного экономического сотрудничества и развития (резолюция 32/197 Генеральной Ассамблеи, раздел IV приложения); поэтому ЭКА и другие учреждения системы Организации Объединенных Наций приступили к проведению ряда мероприятий по выполнению этих задач. Однако в целом ЭКА и другие комиссии не очень преуспели в этой области (что отмечено в докладе Генерального секретаря A/35/546 за 1980 год). Основная причина такого положения заключается в том, что, несмотря на принимавшиеся ежегодно многочисленные резолюции Генеральной Ассамблеи и Экономического и Социального Совета, в которых призывалось децентрализовать деятельность Организации Объединенных Наций и укрепить комиссии, сделано было все же не много. Перераспределение ресурсов штаб-квартиры в соответствии с резолюцией о перестройке системы было в целом завершено к началу 1979 года, однако "надлежащие бюджетные и финансовые средства" для деятельности этих комиссий до сих пор не выделены, и комиссии сталкиваются в настоящее время с большими трудностями, касающимися всего бюджета. Несмотря на многочисленные доклады о ходе осуществления, конкретных мер было принято мало; никаких серьезных шагов в этом направлении не предусматривается и сейчас.

58. За последние 24 года ЭКА добилась, по-видимому, немало значительных, пусть и негромких, успехов в содействии удовлетворению насущных потребностей развития Африки. В резолюции о перестройке системы предусматривалось усилить роль ЭКА, а расширение ее функций вместе с усилиями выполнить их привели к тому, что африканские государства-члены теперь возлагают на нее новые надежды и предъявляют к ней новые требования. Поэтому сейчас, по прошествии пяти лет после принятия резолюции о перестройке системы, в деятельности ЭКА наступил критический момент. Без наличия необходимых полномочий и ресурсов, о которых идет речь в резолюции, ЭКА не в состоянии взять на себя роль "коллективного руководителя", закрепить достигнутые успехи и содействовать реализации больших возможностей для расширения сотрудничества и координации деятельности в Африке между африканскими государствами-членами и организациями системы Организации Объединенных Наций.

59. Инспектора рекомендуют Генеральному директору по вопросам развития и международного экономического сотрудничества провести совместную с организациями системы Организации Объединенных Наций работу по изучению новых подходов к региональному и субрегиональному программированию и управлению межгосударственными проектами и подготовке по ним докладов, уделяя при этом особое внимание вопросам управления проектами государствами-членами при поддержке региональных комиссий. Следует рассмотреть и ряд других инициатив, предпринятых для координации и программирования в рамках всей системы, в частности в соответствии с Лагосским планом действий.

60. Для того, чтобы покончить с многолетними проволочками в осуществлении многочисленных резолюций о децентрализации и обеспечить региональные комиссии ресурсами, необходимыми для выполнения ими своих функций по перестройке системы, инспекторы также рекомендуют Генеральному директору подготовить в консультации со всеми заинтересованными организациями системы Организации Объединенных Наций всеобъемлющее исследование с целью определить, какие конкретные полномочия, функции и ресурсы будут или не будут децентрализованы, и если да, то когда и как. Они предлагают также ряд мер по усилению деятельности комиссий в осуществление новых функций, возложенных на них в соответствии с резолюцией о перестройке системы, и рекомендуют финансировать небольшую базовую группу сотрудников в каждом субрегиональном отделении ЭКА из средств регулярного бюджета Организации Объединенных Наций, чтобы оказывать деятельности этих отделений более широкую поддержку.

61. В заключение инспектора указывают на необходимость проведения в рамках ЭКА мероприятий для: а) придания процессу внутреннего программирования более систематического характера; б) создания на временной основе подразделения управленческих служб с целью решения вопросов, связанных с насущными потребностями в области управления и администрации; и с) решения ряда других упомянутых проблем.

62. Настоящий доклад был препровожден 29 января 1982 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и исполнительным главам других участвующих организаций для принятия соответствующих мер.

С. Организация секретариатского обслуживания и процедуры подготовки специальных конференций Организации Объединенных Наций (JIU/RRP/82/2)*

63. Специальные конференции Организации Объединенных Наций стали важным средством привлечения внимания международного сообщества к возникающим проблемам и содействия принятию необходимых мер. В 70-х годах было проведено около 30 таких глобальных конференций, расходы на которые составили сотни миллионов долларов США. Хотя межправительственные органы давно проявляли заинтересованность в проведении таких специальных конференций, все же до недавнего времени было предпринято мало попыток упорядочить системы проведения и обслуживания этих конференций.

* Распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением A/37/II.2.

64. В 1980 и 1981 годах Секретариат подготовил несколько исследований, а Генеральная Ассамблея утвердила целый ряд новых руководящих указаний для исправления такого положения. Ассамблея предложила также ОИГ (резолюция 35/10 С) провести исследование по улучшению организации секретариатского обслуживания специальных конференций, чтобы рекомендовать процедуры повышения действенности и эффективности подготовки к специальным конференциям.

65. Инспектора рассмотрели ряд недавно проведенных и запланированных специальных конференций, включая две конференции, состоявшиеся в 1981 году. Они сосредоточили свое внимание на крупных специальных конференциях по экономическим и социальным вопросам, однако инспектора считают, что идеи, высказанные в этом докладе, могут оказаться полезными и в отношении других специальных конференций.

66. В рамках и вне рамок Секретариата Организации Объединенных Наций насчитывается по меньшей мере 23 различных группы участников процесса организации и подготовки специальных конференций. Каждая из них имеет свои собственные функции и может внести свой конкретный вклад, поэтому важно увязывать и поощрять такие усилия, чтобы обеспечить успешную работу конференции и широкое участие в осуществлении мероприятий, которые хотела бы выработать та или иная конференция.

67. Наиболее серьезные проблемы при подготовке специальных конференций в прошлом возникали из-за того, что не существовало ответственных за их проведение, общее планирование и контроль не были уже на первых этапах систематическими, а процессу подготовки не уделялось должного внимания и никто не контролировал его. Первоначальное планирование было зачастую расплывчатым, а последующий процесс планирования, составления графика работы и контроля был медленным и неравномерным. Эффективных руководящих принципов в отношении подготовки конференций нет, а отчетность о подготовительном процессе весьма запутана. Поэтому, когда возникают какие-либо трудности, неизвестно, почему они возникают, что нужно сделать для их устранения и кто должен этим заниматься.

68. Отсутствие общего планирования и контроля можно наблюдать и в других видах подготовительной деятельности. Существуют трудности в своевременном формировании основных секретариатов и заключении с принимающими правительствами соглашений о подготовке конференций, в контроле за документацией и ограничении ее объема, а также в определении потребностей для обслуживания конференций и оценке результатов их работы.

69. Инспектора пришли к выводу о том, что необходимо осуществить три ключевых изменения. В рамках Секретариата необходимо установить четкие и согласованные механизмы подготовки конференций. Для руководства подготовительным процессом и его обеспечения необходимы четко разработанные методы планирования и контроля. Более того, специальные конференции следует рассматривать как часть общей политики

Генеральной Ассамблеи, как часть программы проведения конференции и совещаний, в рамках соответствующих возможностей для обслуживания конференций и существующего механизма Секретариата и осуществляемых программ и задач.

70. В докладе (JIU/REP/82/2) от февраля 1982 года инспектора рекомендуют новый подход в области планирования и контроля, который осуществлялся бы комитетом по организации конференций, создаваемого для каждой конференции Генеральным секретарем, с участием назначенных сотрудников Секретариата и четкими, согласованными функциями и обязанностями по подготовке конференций. Комитет должен осуществлять планирование и контроль в течение всего подготовительного процесса, причем для каждой специальной конференции следует назначать секретарей, обладающих опытом в области организаций конференций. Следует более четко разработать и усовершенствовать отчетность о подготовке конференций, а также определить общие руководящие принципы и основные потребности в области обслуживания конференций.

71. Инспектора предлагают изыскивать новые формы для привлечения более широкого участия специалистов, не являющихся сотрудниками Секретариата, оперативно и тщательно разрабатывать мероприятия для проведения специальных конференций, организуемых за пределами Центральных учреждений, а также конкретные потребности по обслуживанию конференций; по завершении каждой специальной конференции рекомендуется давать тщательную оценку подготовительной деятельности, как основы для совершенствования проведения конференции в будущем. Инспектора также приветствуют решения Генеральной Ассамблеи использовать существующий секретариатский механизм, по мере возможности, для проведения специальных конференций (резолюция 35/10 С) и согласовывать цель специальных конференций с потребностями в документации, обеспечивать, чтобы национальные документы являлись неотъемлемой частью подготовительного процесса, и контролировать и ограничивать объем документации (резолюция 36/117 D).

72. И наконец, для облегчения более упорядоченной и систематической подготовки Секретариатом специальных конференций Экономический и Социальный Совет и Генеральная Ассамблея, должны, по мнению инспекторов, рассмотреть вопрос о разработке и принятии руководящих принципов для предложения тематики и оценки будущих специальных конференций, аналогичных руководящим принципам для проведения международных годов в будущем, одобренных в резолюции 1980/67 Совета и в решении 35/424 Генеральной Ассамблеи.

73. Настоящий доклад был направлен 9 марта 1982 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для принятия соответствующих мер и руководителям других участвующих организаций для информации.

Н. Второй доклад о концепции карьеры (JIU/REP/82/3)*

74. Этот доклад, датированный мартом 1982 года, является окончанием доклада ОИГ, озаглавленного "Возможности выбора в области кадровой политики" (см. пункты 40-45 выше), в котором не было никаких официальных рекомендаций. В нем рассматриваются важные политические вопросы, касающиеся общего подхода к международной гражданской службе; доклад рассчитан на все организации системы Организации Объединенных Наций.

75. Ввиду неудовлетворительного положения с кадрами, для которого характерны отсутствие объективных критериев набора персонала, оценки производственной деятельности и методов повышения по службе, отсутствием "профессионализма" и какой-либо стройной системы продвижения по службе на профессиональной основе, назрела настоятельная необходимость выработать общие принципы и приступить к процессу перестройки, которая поможет решить две основные проблемы международной гражданской службы, а именно:

а) как обеспечить наиболее высокую степень эффективности, т.е. высокий профессиональный уровень во всех областях; и

б) как создать удовлетворительный рабочий климат, обеспечив сохранение занятости и разумные и справедливые возможности для продвижения по службе.

76. В докладе делается попытка решить эти две проблемы с учетом всех сложностей и различий организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций. Методы и реформы, пригодные для более крупных организаций, нужно будет приспособлять и упрощать для организаций, имеющих небольшие секретариаты. Однако необходимо в максимальной степени сохранить единообразие системы как таковой.

77. Прежде всего в докладе делается попытка разъяснить взаимосвязь между понятиями "профессия", "карьера" и "профессиональная группа". Продвижение по службе в международной гражданской службе должно основываться на практике национальных гражданских служб. Отсюда "карьеру" следует определять как некую систему руководства персоналом, которая включает типовой путь продвижения по службе в рамках профессиональной группы; объективные методы и объективный набор сотрудников, главным образом младших должностей, и равные возможности для продвижения по службе и повышения в должности при добросовестной работе. Далее в докладе организациям предлагается составить список профессиональных групп и определить средние темпы продвижения в каждой группе. Таким образом, профессиональные группы можно будет рассматривать в качестве типового пути продвижения по службе и именно здесь надо будет поощрять сотрудников достигать высокого уровня профессионализма.

78. На основе вышеуказанного определения можно сделать важный вывод о том, что все организации должны установить объективные методы набора персонала, предпочтительно на основе общей методологии. Что касается младших должностей (С-2), то здесь использовать опыт Организации Объединенных Наций, которая уже разработала методы конкурсного набора

* Будет распространен среди членов Генеральной Ассамблеи.

персонала. В отношении должностей С-3 и С-4 следует организовывать письменные и устные экзамены, а С-5 и выше - более систематические личные беседы с кандидатами. Отбор кандидатов должен осуществляться группами или советами экзаменаторов из состава профессиональных групп. Аналогичную систему следует принять и в отношении персонала категории общего обслуживания.

79. Систематическое применение понятия профессиональных групп и введение объективных методов набора персонала обеспечивают основу для организации системы продвижения по службе. В этой связи в докладе предлагается осуществить ряд нижеследующих мер:

а) внедрить объективные методы, которые обеспечивали бы равные возможности продвижения по службе для всех категорий персонала, имея при этом в виду, в частности, что: набор сотрудников не является случайным, и часть должностей в каждом классе резервируется для сотрудников предшествующих классов; для большинства профессиональных групп будет увеличено число сотрудников, набираемых на уровень С-2 (и сокращено для уровня С-3); при наборе сотрудников будет надлежащим образом соблюдаться принцип справедливого географического распределения; что несоответствие между возможностями для повышения по службе и наличием вакантных должностей не будет слишком большим;

б) принять меры, гарантирующие наиболее справедливые решения в вопросах повышения в должности, в частности путем создания комитетов по вопросам назначения и продвижения по службе для каждой из основных профессиональных групп (и подкомитетов для меньших групп), которые выполняли бы роль советов экзаменаторов при проведении письменных и устных приемных экзаменов и осуществляли контроль за процедурой повышения по службе;

с) организовать в разумных пределах профессиональную учебу персонала без отрыва от производства, и сделав ее частью политики служебного роста.

80. В отношении видов назначения на службу в докладе рекомендуется более четко определить критерии использования сотрудников, работающих по постоянным и срочным контрактам (например, возрастной ценз, конкурсные экзамены, несовместимость с другой кадровой системой). В частности, следовало бы принять решение о том, что постоянный контракт не может предоставляться в самом начале карьеры. Это означает, что на какой-то определенный период (скажем, 5 лет), сотрудникам могут предоставляться лишь срочные контракты. С другой стороны, следует ограничить предоставление последовательных срочных контрактов более чем на 10 лет (за исключением сотрудников, чей возраст превышает установленный ценз, или сотрудников, работающих на основе "чередующихся командировок").

81. Настоящий доклад был направлен 22 марта 1982 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и руководителям других участвующих организаций для принятия соответствующих мер.

I. Положение женщин категории специалистов и выше: второй доклад о ходе работы (JIU/REP/82/4)*

82. Настоящий доклад, датированный мартом 1982 года, подготовлен в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в разделе V резолюции 35/210, о том, чтобы Объединенная инспекционная группа по-прежнему следила за ходом событий, связанных с положением женщин категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций, и представила доклад Генеральной Ассамблее не позднее чем на ее тридцать седьмой сессии. Ассамблея выразила серьезное беспокойство в связи с отсутствием прогресса в увеличении удельного веса женщин в Секретариате и призвала государства-члены и Генерального секретаря Организации Объединенных Наций и исполнительных глав других организаций системы Организации Объединенных Наций принять конкретные меры в этой связи.

83. В настоящем докладе представлен обзор мер, принятых различными организациями после представления доклада о ходе работы по данному вопросу (документ JIU/REP/80/4, распространенного под условным обозначением A/35/182). Основные таблицы, содержащиеся в докладе, были обновлены, для того чтобы показать, как изменилось положение в каждой организации. Кроме того, в докладе делается попытка дать краткий обзор общего прогресса, достигнутого после опубликования первого доклада (JIU/REP/77/7, распространенного под условным обозначением A/33/105).

84. Инспектор признает, что между настоящим докладом и докладом, опубликованным в 1980 году, прошло сравнительно мало времени. Для того чтобы отразить существенный прогресс и изменения, требуется немало времени, однако прошло вполне достаточно времени для того, чтобы выявить некоторые тенденции в положении женщин категории специалистов и выше. В целом процентное соотношение женщин категории специалистов увеличивается, однако иногда отстает от темпов роста общего числа сотрудников. Начиная с 1976 года число женщин-сотрудников уровня С-4, С-5 и Д-1 в Организации Объединенных Наций значительно увеличилось. Эта тенденция в отношении высших уровней категории специалистов отмечается, по-видимому, в большинстве организаций. Что касается национальности женщин-сотрудников категории специалистов, то в 1980 году они представляли 110 стран, по сравнению со 103 в 1978 году. Кроме того, обозначилась явная тенденция набирать больше женщин из развивающихся стран.

85. Далее в докладе обсуждаются меры, принятые по конкретным вопросам, в частности цели, равенство возможностей для профессионального роста и продвижения по службе, меры по борьбе с дискриминацией и различного рода притеснениями, меры по скорейшему осуществлению директивных указаний, роль государств-членов и кадровых служб, детские учреждения.

* Будет распространен среди членов Генеральной Ассамблеи.

86. Инспектор делает вывод о том, что рекомендации, содержащиеся в докладе (JIU/REP/80/4, распространенном под условным обозначением A/35/182), по-прежнему сохраняют свою актуальность, и организациям следует продолжать их изучение и определить, как они могут полнее осуществить их на практике. Все эти рекомендации в докладе не повторяются, а лишь акцентируются некоторые из них, в частности о том, что: руководители и директивные органы должны и далее уделять пристальное внимание проблеме представительства женщин; руководители должны проявлять действенный и неподдельный интерес к этому вопросу; организации должны настаивать на том, чтобы государства-члены взяли на себя определенную долю ответственности и выдвигали больше кандидатов из числа женщин; им следует вновь рассмотреть установленные ими целевые задания и определить новые, более значительные; необходимо сделать обзор процедур и практики продвижения по службе, а также профессиональной подготовки женщин; кадровым службам следует прилагать решительные усилия, для того чтобы включать по крайней мере одну женщину, обладающую необходимой квалификацией, в каждый список лиц, предлагаемых для назначения на должности категории специалистов; Административный комитет по координации должен и далее осуществлять контроль за положением женщин, относящихся к категории специалистов, и регулярно представлять соответствующие доклады. Кроме того, Инспектор рекомендует как можно скорее осуществить все положения, содержащиеся в разделе V резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи.

87. Настоящий доклад был направлен 26 апреля 1982 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и руководителям других участвующих организаций для принятия соответствующих мер.

J. Вклад системы Организации Объединенных Наций в сохранение и рациональное использование культурного и природного наследия в Латинской Америке (JIU/REP/82/5)*

88. Нерациональное использование наследия и нежелание заняться вопросами его сохранения в процессе развития ложится все более тяжким бременем на все страны в целом. Это в конечном счете может привести к тому, что многие экономические, социальные и культурные достижения, обеспеченные таким трудом и такой ценой как отдельными странами, так и международным сообществом в целом, окажутся под угрозой или вообще сведены на нет. Необходимо поэтому сохранять и рационально использовать отнюдь не безграничное наследие человечества; вот почему в целом ряде нормативных установлений, резолюций и других международных документов системе Организации Объединенных Наций предоставляются полномочия для активного участия в решении этого вопроса.

89. Данный доклад, датированный мартом 1982 года, составлен по аналогии с исследованиями, проведенными ОИГ в Африке. В Латинской Америке при поддержке системы Организации Объединенных Наций осуществлялось множество разнообразных постранных и межстрановых проектов в области

* Будет распространен среди членов Генеральной Ассамблеи.

сохранения и рационального использования наследия. Многие страны накопили значительный опыт и знания, которыми они могли бы поделиться как со странами региона, так и с другими странами, используя соответствующие механизмы технического сотрудничества среди развивающихся стран. Свои предложения по улучшению создавшегося положения авторы доклада основывали главным образом на опыте системы Организации Объединенных Наций, которая, при ограниченных ресурсах, сумела найти рациональный, согласованный и взаимодополняемый путь решения этой задачи.

90. В связи с культурным наследием в исследовании рассматривается вопрос о национальных парках, резерватах биосферы и аналогичных охраняемых природных зонах, как средствах обеспечения функционирования экологических процессов и систем жизнедеятельности, сохранения генетического многообразия и использования биологических видов и экосистем на постоянной основе. В связи с культурным достоянием в исследовании рассматриваются прежде всего вопросы, касающиеся архитектурных и исторических памятников, археологических раскопок и другого наследия и их значимость, а также культурные ценности, хранимые в музеях. Основной предпосылкой исследования является то, что природное и культурное наследия при всем разнообразии мер по их сохранению и методов их использования являются не чем иным, как сторонами одной медали.

91. В докладе дается краткий обзор современной политики и практики в области сохранения и рационального использования наследия в Латинской Америке. В частности, анализируются причины возникновения беспокойства и роста сознания необходимости сохранения наследия, ратификации соответствующих международных конвенций и присоединения к ним, организационные меры по сохранению и рациональному использованию наследия, программы профессиональной подготовки и исследований, все более интенсивное использование земли в результате демографического взрыва, туризм, вопросы осознания общественностью существующих проблем и вопросы инвентаризации наследия. В докладе раскрывается роль системы Организации Объединенных Наций в этой связи и возможности для восполнения пробелов, в частности в вопросах профессиональной подготовки.

92. На основе имеющихся документальных данных, которые, как отметили инспектора, часто бывают отрывочными и труднодоступными, и сведений, полученных во время поездок в отдельные страны, в докладе подробно рассматриваются результаты, полученные благодаря международному сотрудничеству системы Организации Объединенных Наций по поддержанию усилий стран и регионов, направленных на разработку определенных норм сохранения и рационального использования наследия. В докладе пропагандируются различные новшества в области технического сотрудничества, в частности такие, которые могут быть использованы и другими странами, и анализируются недостатки. Кратко упоминается также роль других правительственных и неправительственных организаций ввиду их значительного участия в деятельности по сохранению наследия и дальнейшей необходимости расширения взаимодополняемости их мер и мер организаций системы Организации Объединенных Наций, направленных на обеспечение более оптимального, максимального использования имеющихся ресурсов.

Инспектора, однако, отмечают, что координация действий на уровне стран и регионов осуществляется слабо и что для расширения возможностей согласования усилий стран было бы желательным создать специальный организационно оформленный координационный механизм.

93. Инспектора делают вывод о том, что, хотя организации системы Организации Объединенных Наций, которые в основном занимаются этим вопросом, могут говорить о достигнутых определенных успехах, несмотря на свои ограниченные ресурсы, все же система в целом еще не отвечает полностью, как представляется, потребностям подхода к развитию в данном регионе, направленного на сохранение наследия. Они указывают также на отсутствие межправительственного форума на высоком уровне, который обладал бы достаточными полномочиями для обеспечения последовательного осуществления политики неуклонного развития. Другой вывод, который можно сделать на основе данного исследования, касается необходимости подготовки персонала, особенно на уровнях специалистов/управляющих среднего звена и техническом уровне, способного должным образом обеспечить решение всего комплекса этих проблем.

94. Были сделаны конкретные рекомендации, в частности, в отношении создания межправительственного форума под эгидой Экономической комиссии для Латинской Америки (ЭКЛА) и расширения возможностей Комиссии для осуществления деятельности в области сохранения наследия и охраны окружающей среды с помощью создания совместного отдела Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде/ЭКЛА; осуществления Всемирной стратегии по сохранению окружающей среды; координации деятельности как между организациями системы Организации Объединенных Наций, так и между ними и заинтересованными региональными, неправительственными и другими организациями или учреждениями, занимающимися вопросами сотрудничества в целях развития; профессиональной подготовки; расширения связей и соглашений в рамках технического сотрудничества между развивающимися странами, охватывающих вопросы исследований, профессиональной подготовки, консультативных услуг и распространения информации, а также рекомендации в отношении организации просветительских кампаний по вопросам сохранения наследия и экологического развития.

95. Настоящий доклад был направлен 19 мая 1982 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и руководителям ФАО и ЮНЕСКО для принятия соответствующих мер, а также руководителям других участвующих организаций для информации.

К. Связь в системе Организации Объединенных Наций
(JIU/REP/82/6)*

96. За последние годы в области связи произошли большие изменения: все более широкое сближение технологии использования спутников, ЭВМ, микропроцессоров и телесвязи привело к созданию новых видов услуг, таких, в частности, как проведение конференций с помощью ЭВМ, электронная передача почтовой информации, использование телефонов, оснащенных запоминающими устройствами, и т.д., которые все шире используются организациями, не входящими в систему Организации Объединенных Наций. В рамках этой системы, которая, по подсчетам, тратит ежегодно 100 млн. долл. США на средства связи, произошла некоторая модернизация, однако почта, вализы, телекс и телефон по-прежнему остаются основными средствами связи. В данном докладе, датированном апрелем 1982 года и составленном по аналогии с исследованием, опубликованным в 1972 году (JIU/REP/72/7), рассматриваются два основных вопроса: каким образом можно более эффективно использовать существующую систему служб связи Организации Объединенных Наций? Какие новые виды технологии или системы могут наилучшим образом дополнить традиционные средства связи, чтобы повысить их эффективность?

97. Предпринимая данное исследование, ОИГ намеревалась собрать сопоставимые данные о применении средств связи в организациях системы Организации Объединенных Наций за десятилетний период. Вскоре, однако, стало очевидно, что получить подобную информацию трудно и что имевшиеся сведения отличались по своему качеству и полноте. Скудность, ненадежность и несопоставимость статистической информации, которой располагают многие организации, отсутствие анализов использования средств связи, а также долгосрочного планирования потребностей в области связи — представляют собой первые важные выводы, на которые инспектора обращают самое серьезное внимание читателей доклада.

98. Поэтому дать глубокий анализ эффективности каждого средства связи в отдельности в каждой из организаций общей системы оказалось невозможным, и в докладе и не делается такой попытки. Цель его состоит скорее в том, чтобы дать общий обзор имеющихся данных о затратах на связь и тенденций ее использования, рассмотреть различные аспекты проблем связи в системе Организации Объединенных Наций и обратить на них внимание руководителей высшего звена и межправительственных органов. В докладе также рассматриваются новые разработки в области связи и возможности их применения в системе Организации Объединенных Наций. Данный анализ касается только услуг или средств связи, потенциальные возможности которых уже доказаны и которые могут непосредственно применяться в Организации Объединенных Наций (например, факсимильная связь, коммуникационные компьютеры и автоматизированное печатное устройство, телесвязь, устраняющая необходимость командировок, радиосвязь, каналы спутниковой связи). И, наконец, в докладе

* Распростран среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением A/37/372.

рассматривается вопрос о сотрудничестве в рамках системы Организации Объединенных Наций в области связи. По этому вопросу инспектора отмечают, что организации, и это вполне естественно, сосредоточили свои усилия на обеспечении эффективности и конфиденциальности своих собственных услуг в области связи; при этом, однако, иногда упускается из вида тот факт, что рационализированная общая система связи, например, маршруты доставки вализ, создание арендных телефонных линий, функционирование сети телетайпов Организации Объединенных Наций и информационных центров коммутации сообщений, внедрение сопоставимого оборудования для факсимильной связи и автоматизированных печатных устройств и т.д., могут обеспечить значительные преимущества как с точки зрения эффективности услуг, так и с точки зрения минимального сокращения расходов.

99. Цель содержащихся в докладе рекомендаций состоит в обеспечении сбалансированного развития теории связи и удовлетворительной практической работы служб связи в системе Организации Объединенных Наций, памятуя о том, что связь не должна быть самоцелью, а лишь средством, способным сделать организации системы Организации Объединенных Наций более эффективными, более чутко реагирующими на стоящие перед ними огромные задачи и более приспособленными к их решению.

100. Наиболее важная рекомендация касается вопроса о сотрудничестве системы Организации Объединенных Наций в области связи: Генеральному секретарю следует взять на себя в рамках АКК инициативу по созданию специального межучрежденческого комитета по связи, в котором руководство программой исследований и практической деятельности осуществляли бы высшие должностные лица, а затем проводились бы совещания сотрудников более низкого звена, отвечающих за конкретные виды служб связи. Этот комитет можно было бы наделить такими полномочиями: его долгосрочной целью был бы обзор и принятие плана в области связи в рамках системы Организации Объединенных Наций, а также постоянный контроль за осуществлением этого плана; его ближайшая цель должна состоять в содействии проведению дискуссий между экспертами по связи, работающими в организациях общей системы, с тем чтобы подготовить основу для составления этого плана. Под руководством комитета можно было бы осуществлять, в частности, такие задачи:

- а) проводить экспертные исследования по обновлению имеющегося оборудования и целесообразности внедрения новых видов средств связи;
- б) осуществлять анализ и разработку общей политики и стандартов в области связи; делиться новыми методами и практикой и т.д.;
- в) проводить обзоры функционирования существующих или потенциальных коммуникационных сетей общей системы;
- г) осуществлять контроль и сопоставлять расходы, обмениваться информацией по таким вопросам, как составление реальной сметы расходов на средства связи.

ЮОГ. Другие рекомендации касаются использования конкретных видов связи в рамках организаций системы Организации Объединенных Наций:

а) следует содействовать более широкому использованию факсимиле, и не только в качестве более рентабельной альтернативы телефонной связи, но и для обеспечения, например, обслуживания совещаний, проводимых в удаленных местах, вместо командирования с этой целью большого числа переводчиков и машинисток;

б) следует также содействовать проведению дальнейших экспериментальных исследований по использованию компьютерных средств связи;

в) необходимо проверить на экспериментальной основе связь в качестве альтернативы постоянным консультациям или краткосрочным командировкам. В ближайшем будущем будут прибегать, по-видимому, к телеконференциям, однако не следует упускать из вида и методы проведения конференций с помощью ЭВМ;

г) прежде чем предпринимать какие-либо попытки модернизировать имеющуюся радиокommunikационную сеть Организации Объединенных Наций, следует провести тщательное исследование коммуникационных потребностей на местах и проанализировать оперативную эффективность и преимущества радиосвязи;

д) прежде чем задумываться над целесообразностью приобретения своей собственной спутниковой системы связи, организации системы Организации Объединенных Наций должны провести переговоры с Международной организацией электросвязи с помощью спутников (ИНТЕЛСАТ) (или с аналогичными консорциумами), а также с правительствами стран пребывания, о приобретении по льготным тарифам каналов связи и их использовании для того, чтобы между большинством отделений Организации Объединенных Наций и ее учреждений установить спутниковую связь.

ЮОЗ. Настоящий доклад был направлен 6 мая 1982 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и исполнительным главам других участвующих организаций для принятия мер.

1. Организация и способы официальных поездок (JIU/REP/82/7)*

103. В настоящем докладе, датированном июнем 1982 года, отмечается, что прямые затраты на поездки – билеты и суточные – составляют примерно 5 процентов от общего объема расходов организаций системы Организации Объединенных Наций, за исключением Всемирного банка и Международного валютного фонда (МВФ), т.е. приблизительно 149 млн. долл. США в год. Стоимость одних лишь билетов оценивается для этих организаций в 85 млн. долл. США, а Всемирный банк и МВФ тратят на эти цели еще 47 млн. долл. США. Около 95 процентов всех командированных летают самолетом. Таким образом, система Организации Объединенных Наций является одним из основных крупных клиентов многих авиакомпаний.

104. Большинство организаций пользуются услугами коммерческих агентств и бюро путешествий, с которыми они заключают контракты. Условия контрактов и льготы, предоставляемые организациям, очень разнятся в зависимости от каждого конкретного случая. Условия, на которых заключает контракты Организация Объединенных наций, являются одними из наименее выгодных.

105. Организация Объединенных Наций не сделала все возможное для уменьшения стоимости поездок. А необходимо принять следующие меры: создать по месту службы отдел организации поездок, который обслуживал бы вначале организации, расположенные в Нью-Йорке, а затем, по мере возможности, и другие основные места службы; заключить, после предварительных переговоров с конкурирующими фирмами, новые, более благоприятные соглашения с имеющимися в других местах службы коммерческими бюро путешествий; провести переговоры с воздушными перевозчиками о предоставлении более льготных тарифов; изучить возможность учреждения собственного агентства путешествий Организации Объединенных Наций; усовершенствовать процедуры получения разрешений и оформления проездных документов. Для осуществления этих мер инспектор предложил 11 рекомендаций, основные элементы которых кратко изложены ниже.

106. Организация Объединенных Наций должна разорвать контракт со своим коммерческим бюро путешествий и на основе результатов переговоров с конкурирующими фирмами выбрать агентство, которое по договоренности будет размещаться в Нью-Йорке. Это позволило бы использовать доходы, полученные от перевозчиков, на покрытие расходов Организации Объединенных Наций по организации поездок. Только для Нью-Йорка такие дополнительные средства могли бы составить более 1 млн. долл. США в год.

* Распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением A/37/357.

107. Упомянутое агентство должно, по возможности, обслуживать не только штаб-квартиру в Нью-Йорке, но и учреждения Организации Объединенных Наций, расположенные в других местах. Если это невозможно сделать немедленно, то эти учреждения должны заключить со своими бюро путешествий новые соглашения на основе конкурентных торгов и наиболее благоприятных условий, уже предоставленных системе Организации Объединенных Наций.

108. Собственное агентство путешествий, принадлежащее и управляемое Организацией Объединенных Наций с участием других организаций этой системы, которые этого пожелают, принесло бы значительные доходы от комиссионных сборов. В настоящее время международные правила не разрешают заключать подобные соглашения, однако эти препятствия могут в скором времени исчезнуть в Соединенных Штатах. Следует постоянно иметь в виду такую перспективу и сразу же использовать любую возможность для ее реализации.

109. Воздушные перевозчики, когда позволяют правила, предоставляют значительные скидки для различных наиболее желательных клиентов. Организация Объединенных Наций должна провести переговоры с воздушными перевозчиками, чтобы гарантировать благоприятные ставки для большого объема деловых поездок и добиваться получения правительственных скидок, возможности для оптовой закупки билетов, а также смягчения условий, препятствующих получению наиболее дешевых тарифов.

110. Стоимость поездки самолетом одной и той же компании, в одном и том же классе может быть далеко не одинаковой. Стремление добиться как можно более низкой платы за проезд не должно быть уделом, главным образом, агентства путешествий, как это имеет место в Женеве, а должны быть общей целью и того, кто совершает поездку и департамента, который его направляет, и Сектора организации поездок. В докладе предлагаются пути достижения наиболее низких тарифных ставок за проезд.

111. Многие авиакомпании ввели еще один, так называемый коммерческий класс, промежуточный между первым и туристическим. Следует использовать этот класс, если только это не приведет к увеличению общей суммы прямых или косвенных путевых расходов. Заместители Генерального секретаря, помощники Генерального секретаря и представители должны всегда летать коммерческим классом, там где он существует.

112. В Организации Объединенных Наций следует усилить контроль за продолжительностью командировок. Следует упростить процедуру оформления проездных документов и счетов путевых расходов. Необходимо провести специальное исследование, чтобы изучить возможность использования имеющихся ЭВМ и терминалов для облегчения поиска более низких тарифов и упрощения процедуры оформления путевых документов.

II3. Хотя изложенные в данном докладе рекомендации предназначены только для Организации Объединенных Наций, сотрудничество между организациями принесло бы большую пользу, особенно при переговорах с воздушными перевозчиками о льготных тарифах или о возможности создания агентства путешествий Организации Объединенных Наций. Поэтому инспектор предлагает Генеральному секретарю обратить внимание Административного комитета по координации на проблемы, поднятые в данном докладе, чтобы выработать согласованный подход к их решению, а затем представить доклад Генеральной Ассамблее на ее тридцать восьмой сессии.

II4. Настоящий доклад был направлен 30 июня 1982 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для принятия мер и исполнительным главам других участвующих организаций для информации.

II. Использование консультантов и экспертов в Организации
Объединенных Наций (JIU/REP/82/8) */

II5. Использование консультантов и экспертов в Организации Объединенных Наций является предметом озабоченности государств-членов с самого момента создания Организации. Сумма, выделяемая на оплату услуг консультантов и экспертов из бюджетных средств, увеличилась за последние двадцать лет с 487 690 долл. США в 1962 году до 3 004 600 долл. США в 1981 году, то есть в 16,4 раза, в то время как общая сумма ассигнований по регулярному бюджету Организации Объединенных Наций возросла за этот же период с 85,8 млн. долл. США до 670 млн. долл. США, то есть в 7,8 раза. Это означает, что темпы роста ассигнований на консультантов и экспертов в два раза превышают темпы роста регулярного бюджета. На своей двадцать шестой сессии Генеральная Ассамблея просила Объединенную инспекционную группу провести исследование об использовании экспертов и консультантов, привлекаемых различными службами Организации Объединенных Наций. В ответ на эту просьбу ОИГ подготовила "Доклад об использовании услуг экспертов и консультантов в Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/73/3), распространенный среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением A/9112, который был рассмотрен Ассамблеей в 1974 году. На основании этого доклада Ассамблея в своем решении, принятом 18 декабря 1974 года, изложила основные правила и руководящие принципы использования экспертов и консультантов.

II6. Начиная с 1974 года Генеральная Ассамблея обсуждает этот вопрос со все возрастающей озабоченностью, поскольку, несмотря на некоторые меры, предпринятые Генеральным секретарем, общее положение с использованием консультантов и экспертов остается неудовлетворительным. Расходы на внештатных специалистов продолжали возрастать: ассигнования на консультантов и экспертов увеличились с 5,8 млн. долл. США в 1974-1975 годах до 16,0 млн. долл. США в 1980-1981 годах, то есть в 2,75 раза.

II7. В настоящем докладе (JIU/REP/82/8), датированном июнем 1982 года, инспектора провели анализ текущего положения, касающегося использования услуг консультантов и экспертов в Организации Объединенных Наций в рамках регулярного бюджета, и изучили основные факторы, препятствующие полному соблюдению руководящих принципов, установленных Генеральной Ассамблеей.

II8. Одной из основных трудностей в деле осуществления решений Генеральной Ассамблеи об использовании услуг внештатных экспертов является отсутствие точного определения терминов "консультант", "эксперт" и "подрядчик". Определения этих терминов, данные в административной инструкции ST/AI/232 от 28 ноября 1975 года, являются нечеткими, что неизбежно ведет к путанице.

*/ Распространен среди членов Генеральной Ассамблеи под условным обозначением A/37/358.

119. Отсутствие надлежащих процедур отчетности об использовании внештатных специалистов является другим серьезным недостатком, который ведет, практически, к полному отсутствию действенного финансового и личного контроля за использованием департаментами и отделами фондов для привлечения внештатных специалистов.

120. Другими факторами, препятствующими полному соблюдению установленных Генеральной Ассамблеей принципов и основных норм использования услуг внештатных экспертов, являются:

а) отсутствие норм выработки для многих категорий постоянного персонала;

б) отсутствие точных методов определения потребностей в консультантах;

в) несовершенство механизма оценки потребностей в консультантах;

г) трудности в наборе консультантов на максимально возможной широкой географической основе;

е) отсутствие единообразия в определении объема вознаграждения консультантов.

121. В докладе содержатся семь рекомендаций по более рациональному использованию услуг внештатных специалистов. Рекомендация 1 подтверждает, что утвержденные в 1974 году Генеральной Ассамблеей принципы и основные направления использования услуг внештатных специалистов остаются в силе и что все подразделения Секретариата должны полностью соблюдать их. В рекомендации 2 предлагается как можно скорее издать новую инструкцию по использованию услуг внештатных специалистов, основанную на точном и ясном определении терминов "консультант", "эксперт", "подрядчик" и "временный персонал", на установленных Генеральной Ассамблеей правилах и руководящих принципах и на основе результатов анализа всех других аспектов использования внештатных специалистов с учетом опыта, приобретенного с 1975 года. В рекомендации 3 отмечается, что в целях повышения эффективности деятельности Секретариата, что должно привести к сокращению потребности в услугах внештатных специалистов, было бы целесообразно рассмотреть возможность установления норм выработки для соответствующих категорий постоянного персонала. В рекомендации 4 содержится призыв разработать методы определения потребностей в услугах консультантов. В рекомендации 5 речь идет о подборе консультантов. В рекомендации 6 предлагается изучить возможность установления определенных норм, которые ограничивали бы максимальное вознаграждение, выплачиваемое консультантам из числа бывших сотрудников, получающих пенсию от Объединенного пенсионного фонда персонала ООН. Рекомендация 7 касается необходимости в принятии надлежащих процедур отчетности об использовании внештатных экспертов, которая обеспечила бы информацию об основных аспектах использования услуг консультантов и экспертов.

122. Настоящий доклад был направлен в июле 1982 года Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для принятия мер и исполнительным главам других участвующих организаций для информации.

ПРИМЕЧАНИЯ

1/ Доклады за предыдущие годы были распространены Генеральным секретарем в качестве следующих документов: А/С.5/1241; А/С.5/1304; А/С.5/1368; А/С.5/1433; А/С.5/1515; А/С.5/1598; А/С.5/1676; А/С.5/31/1; А/С.5/32/6; А/С.5/33/5; А/С.5/34/1; Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать пятая сессия, Дополнение № 34 (А/35/34) и там же, тридцать шестая сессия, Дополнение № 34 (А/36/34).

2/ Доклад Конференции Организации Объединенных Наций по водным ресурсам, Мар-дель-Плата, 14-25 марта 1977 года (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.77.11.12 и исправление), глава I.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استعلم عنها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
