



ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

UN LIBRARY

Distr.
GENERAL

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ



A/C.5/34/6
10 September 1979
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать четвертая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 102 предварительной повестки дня*

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Осуществление рекомендаций Объединенной
инспекционной группы

Доклад Генерального секретаря

1. Генеральная Ассамблея на своей тридцать второй сессии приняла резолюцию 32/199, в которой она постановила, чтобы в дальнейших докладах Генерального секретаря об осуществлении рекомендаций Объединенной инспекционной группы (ОИГ) в сжатом виде содержалась информация, относящаяся только к тем докладам, которые Группа отметила как представляющие интерес для Генеральной Ассамблеи, одного из ее главных комитетов или других ее вспомогательных органов. Настоящий доклад представлен в соответствии с этим решением.

2. На основании этого в настоящий доклад Генеральный секретарь включил информацию о ходе осуществления рекомендаций Объединенной инспекционной группы, относящуюся к следующим докладам:

a) Доклад о последствиях использования дополнительных языков в системе Организации Объединенных Наций (A/32/237; A/33/340; A/33/368)

b) Доклад по программированию и оценке деятельности Организации Объединенных Наций (A/33/226 и Add. 1 и 2)

c) Доклад об оценке в системе Организации Объединенных Наций (A/33/225 и Add. 1)

d) Доклад о программе Организации Объединенных Наций по государственно-административной и финансовой деятельности, 1972-1976 годы (A/33/227 и Add. 1)

* A/34/150.

e) Доклад о персонале категории общего обслуживания Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений в Женеве (A/32/327; A/33/I29)

f) Доклад о работе женщин на уровне категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций (A/33/I05 и Add. 1)

g) Доклад о поездках первым классом в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/32/272/Add.1)

а) Доклад о последствиях использования дополнительных языков в системе Организации Объединенных Наций

3. Доклад ОИГ о последствиях использования дополнительных языков в системе Организации Объединенных Наций (JTU/REP/77/5) I/, подготовленный по совместному предложению Организации Объединенных Наций и Всемирной организации здравоохранения, был представлен Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии совместно с замечаниями по данному вопросу Административного комитета по координации (АКК) (A/33/340) и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) (A/33/368). Доклад содержит краткий структурный и аналитический обзор имеющихся языковых служб в системе Организации Объединенных Наций. Он посвящен главным образом службам, непосредственно связанным с обслуживанием заседаний (включая устный перевод, составление и редактирование отчетов, письменный перевод основных документов и отчетов о заседаниях и печатание и распространение документов).

4. Среди основных проблем Инспекционная группа отметила трудности, связанные с набором квалифицированного персонала для устного и письменного перевода с новых языков и на эти языки, высокий уровень расходов на использование приглашаемого персонала и, по ее выражению, "множительный эффект" введения новых языков. Преимущества набора постоянного персонала с перспективой продвижения по службе были сопоставлены с преимуществами набора персонала со стороны, который позволяет проявлять большую гибкость в использовании имеющихся ресурсов. В докладе упоминается о возможности создания в рамках Организации Объединенных Наций постоянного персонала для обслуживания других организаций на основе возмещения расходов, с учетом некоторых конкретных первоочередных задач.

5. Инспекторы изложили 16 конкретных рекомендаций, касающихся, во-первых, использования дополнительных языков и, во-вторых, связанного с этим вопроса об экономии средств в существующих службах.

6. В своих замечаниях по докладу ОИГ (A/33/340) организации единодушно согласились со сделанными выводами и сообщили о том, что, где это было возможно и в рамках своей компетенции, они уже приняли или принимают рекомендованные меры.

I/ Представлен Генеральной Ассамблее на ее тридцать второй сессии в качестве документа, сопровождаемого запиской Генерального секретаря (A/32/237).

/...

7. В своих замечаниях ККАБВ (A/33/368) рекомендовал, чтобы Генеральная Ассамблея передала доклад ОИГ и соответствующие замечания АКК Комитету по конференциям. В соответствии с этим предложением Генеральный секретарь предложил данный вопрос вниманию указанного Комитета.

8. Из 16 рекомендаций, представленных инспекторами, 13 касаются мер, которые могут быть приняты лишь государствами-членами Организации. Оставшиеся три рекомендации, которые частично входят в компетенцию Генерального секретаря, рассматриваются ниже.

Рекомендация 8. Необходимо прилагать дальнейшие непрерывные усилия по сокращению и регулированию объема выпускаемых документов, особенно отчетов о заседаниях.

9. Хотя Секретариат Организации Объединенных Наций должен выпускать все документы, на что имеются соответствующие директивные указания, Генеральный секретарь постоянно уделяет внимание конкретным мерам, которые можно предпринять на уровне Секретариата в целях сокращения объема документации. В административном циркуляре от 5 января 1977 года (ST/AI/189/Add.20) он, например, распорядился, чтобы документы, которые готовятся в Секретариате для представления органам и подразделениям Организации Объединенных Наций, не превышали 32 страниц mimeографического текста, за исключением некоторых строго контролируемых случаев.

10. По предложению Генерального секретаря, которое было одобрено Комитетом по конференциям, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 33/56 от 14 декабря 1978 года уполномочила Генерального секретаря принять ряд мер по сокращению и регулированию объема документов.

Рекомендация 9. Следует изучить вопрос о целесообразности увеличения численности постоянных сотрудников служб перевода в центральных учреждениях Организации Объединенных Наций как в Нью-Йорке, так и в Женеве, с целью сократить использование услуг временного персонала. При этом следует изучить возможные пути повышения привлекательности работы в службах перевода с точки зрения профессионального роста.

11. Организация Объединенных Наций продолжает пересматривать методы своей работы в целях достижения экономии. Конкретный вопрос о наиболее оптимальном с экономической точки зрения соотношении между постоянным и временным персоналом служб перевода рассматривается в ходе подготовки бюджетной сметы по программам на двухгодичный период с учетом имеющегося опыта. В этой связи вопрос об улучшении перспектив продвижения по службе для сотрудников служб перевода Организации Объединенных Наций в настоящее время рассматривается в рамках Секретариата Организации Объединенных Наций. Вопрос о продвижении по

/...

службе в более широком смысле также рассматривается другими компетентными органами, в том числе Комиссией по международно́й гражданской службе (КМГС).

Рекомендация I6. Следует продолжать изучение потенциальных возможностей технических достижений и особенно передачи по телеграфу или радио факсимиле документов для их перевода в определенном центре.

I2. Секретариат Организации Объединенных Наций продолжает изучать возможности технических достижений, однако в настоящее время отсутствуют какие-либо конкретные предложения.

b) Доклад по программированию и оценке деятельности
Организации Объединенных Наций

I3. ОИГ в своем докладе (A/33/226 и Add.1 и 2) рассмотрела систему планирования, программирования, контроля и оценки деятельности Организации Объединенных Наций и во время проведения своего обследования выявила шесть недостатков, которые, по ее мнению, мешают эффективной и продуктивной деятельности. Выявленные недостатки сводятся к следующему:

a) цели и сроки осуществления подпрограмм определены в среднесрочном плане недостаточно четко и ясно;

b) мероприятия недостаточно четко определены в бюджете по программам;

c) информация о представляемых программах работ недостоверна, отсутствует контроль и методика определения фактических расходов по каждому виду деятельности;

d) детальное внутреннее планирование на уровне отделов и секций не отвечает установленным требованиям, и программы никогда не завершаются в установленные сроки;

e) в докладе об исполнении бюджета отсутствует оценка показателей осуществления программ, а упор делается лишь на финансовые аспекты;

f) цели подпрограмм не содержат каких-либо специально предусмотренных для них показателей и не проводится систематическая всеобъемлющая оценка.

I4. Для устранения "недостатков" системы ОИГ предоставила шесть рекомендаций, которые были одобрены ККАБВ и Комитетом по программам и координации (КПК) для осуществления Генеральным секретарем. Ниже приводятся подробно рекомендации и этапы их осуществления:

Рекомендация 1: Формат описания целей подпрограмм в среднесрочных планах; внедрение системы ограниченных по времени целей

a) необходимо разработать четкие критерии разграничения тех частей программы, которые относятся к непрерывной деятельности, и тех элементов, сроки осуществления которых ограничены;

b) в подпрограммах следует шире использовать ограниченные по времени цели;

с) в раздел "Описание целей подпрограмм" среднесрочного плана следует включить следующие пункты:

- i) в пункте "Цель" необходимо различать:
 - цель, достижение которой намечается к сроку завершения подпрограммы; и
 - цель промежуточного этапа, охватываемого рассматриваемым среднесрочным планом;
- ii) в пункте "Рассматриваемые проблемы" необходимо дать краткое, но точное описание нынешнего состояния рассматриваемой деятельности;
- iii) в пункте "Стратегия" описание предназначенных для использования ресурсов должно отражать связь между мероприятиями и задачами и связь между стратегией на ближайшее время и промежуточные периоды. В описании должна быть также отражена связь между общей стратегией на весь период осуществления подпрограммы и стратегией на период, охватываемый планом (например, до 1981 года);
- iv) в пункте "Ожидаемые результаты" необходимо дать перечень показателей достижений.

15. При обсуждении доклада ОИГ (A/33/226 и Add.1 и 2) члены КПК пришли к единодушному мнению о цели рекомендации 1 и отобрали 13 программ для проверки осуществимости этой рекомендации. КПК просил отразить результаты этой проверки в среднесрочном плане на 1982-1985 годы.

16. Генеральный секретарь еще до установленной КПК даты представил КПК на его сессию в мае 1979 года результаты эксперимента по трем программам (E/AC.51/97 и Add.1 и 2). Предполагается, что в среднесрочном плане на период 1982-1985 годы будет показано, насколько это возможно, какие подпрограммы могут иметь ограниченные по времени цели и какие нет. Подпрограммы, имеющие ограниченные по времени цели, также будут классифицированы по уровню выполнения, который предполагается достигнуть на конкретных циклах программирования. В сводке данных об элементах программы (СДЭП) (см. пункт 19 ниже) рассматривается взаимосвязь между мероприятиями и целями подпрограмм. Продолжается работа по определению конкретных показателей.

Рекомендация 2: Система определения "мероприятий" в бюджетах по программам

а) Систему определения мероприятий необходимо усовершенствовать, дополнив следующие элементы:

- i) номер мероприятия, в том числе срок осуществления;
- ii) название элемента программы, к которому относится это мероприятие;
- iii) конкретное описание характера мероприятия на основании согласованной номенклатуры;
- iv) перечень первичных и, возможно, вторичных пользователей мероприятия;
- v) один или несколько показателей достижений, которые бы служили в качестве четкого мерила реализации ожидаемых результатов.

б) Генеральный секретарь должен подготовить для рассмотрения КПК и ККАБВ доклад о номенклатуре и определении мероприятий.

17. Записка Генерального секретаря об определении мероприятий в бюджете по программам Организации Объединенных Наций (A/C.5/34/2) была опубликована и будет рассмотрена КПК и ККАБВ. Ожидается, что эта рекомендация будет выполнена полностью к 1982-1983 годам, когда будет достигнут существенный прогресс.

Рекомендация 3: Разработка внутренних программ работы в отделах

Необходимо разработать внутренние программы работы по мероприятиям с указанием точных сроков завершения и графиков работы по каждому мероприятию.

18. Генеральный секретарь в документе A/C.5/34/3 сообщил о ходе подготовки внутренних программ работы. Первым шагом явилась разработка СДЭП в качестве основы для подготовки бюджета по программам на 1980-1981 годы. После изменений, внесенных межправительственными органами, и утверждения бюджета Генеральной Ассамблеи график осуществления (форма В) СДЭП будет преобразован во внутренние планы работы по каждому элементу программы. Ответственность за это возлагается на руководителей каждой программы.

/...

Рекомендация 4: Процесс информирования о ходе осуществления текущих программ и калькуляция расходов по мероприятиям

а) Документы, содержащие краткую информацию о ходе осуществления программ, следует направлять руководителям департаментов, бюджетным отделам и соответствующим межправительственным комитетам для информирования их о ходе выполнения внутренних программ работы.

б) Необходимо проводить калькуляцию расходов по мероприятиям.

19. Внутренние программы работы совместно с СДЭП, о которых говорится в пункте 5 доклада Генерального секретаря, являются основой внутренней системы контроля. Форма С СДЭП призвана стать эффективным средством отчетности об осуществлении программ. В рамках бюджета по программам на 1980-1981 годы проведена экспериментальная калькуляция фактических расходов на уровне элементов программ.

Рекомендация 5: Контроль за исполнением бюджета по программам

а) В мае второго года каждого двухгодичного периода следует подготавливать доклад за два года, содержащий:

- - перечень всех мероприятий, хотя и включенных в текущий бюджет по программам, но не осуществляемых в течение этого двухгодичного периода;
- статистические данные о процентах выполнения каждой программы и подпрограммы;
- подробный отчет о программах, объем выполнения которых составляет менее 70 процентов.

б) В октябре второго года двухгодичного периода должен представляться доклад о финансовых последствиях изменений в программах.

20. Заключительный доклад об исполнении бюджета по программам за двухгодичный период 1978-1979 годов будет представлен КПК в мае 1980 года, а промежуточный доклад за двухгодичный период 1980-1981 годов будет представлен КПК в мае 1981 года с использованием формата, предложенного ОИГ. Окончательный доклад за двухгодичный период 1978-1979 годов, касающийся финансовых последствий изменений в программах, будет представлен Генеральной Ассамблее на ее тридцать четвертой сессии.

Рекомендация 6: Методы оценки и использование включенных в подпрограммы показателей достижений

а) Методы оценки следует усовершенствовать посредством использования показателей достижений;

б) показатели достижений следует устанавливать по целям и категориям пользователей;

с) показатели достижений следует основывать на концепции клиентуры или удовлетворения потребностей пользователей;

д) один раз в два года компетентным межправительственным комитетам следует представлять доклад о показателях достижений по каждой программе;

е) во всех специальных докладах об оценке конкретной программы должна содержаться информация о возможных путях совершенствования методов оценки с помощью показателей и предложения о способах определения результатов данной программы.

21. Использование показателей достижений в процессе оценки будет осуществляться с учетом оговорок, содержащихся в пунктах 51-58 доклада Генерального секретаря по данному вопросу (A/33/226/Add.1). Показатели достижений по каждому элементу программы указаны в СДЭП. Эти показатели достижений будут использоваться в процессе контроля за ходом осуществления программ, а также при проведении детальных исследований по оценке программ.

с) Доклад об оценке в системе
Организации Объединенных Наций

22. В своем докладе об оценке в системе Организации Объединенных Наций (A/53/225 и Add.1) ОИГ рекомендовала, в частности, уделить первоочередное внимание созданию эффективной системы внутренней оценки в рамках каждой организации и разработке общих руководящих принципов для каждой системы.

23. При обсуждении доклада ОИГ об оценке КПК на своей восемнадцатой сессии пришел к выводу о том, что оценка является составной частью процесса планирования и должна быть использована в качестве средства изучения результатов различных мероприятий, осуществляемых Организацией Объединенных Наций. В соответствии с предложением КПК была создана группа по оценке при Отделе планирования программ и координации Департамента по международным экономическим и социальным вопросам. Был также создан руководящий комитет на высоком уровне для обеспечения эффективной постоянной помощи в проведении оценки на всех уровнях управления.

24. Председателем руководящего комитета является Генеральный директор по вопросам развития и международного экономического сотрудничества, а членами комитета – заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации, финансов и управления, заместитель Генерального секретаря по международным экономическим и социальным вопросам, помощник Генерального секретаря по планированию программ и координации, помощник Генерального секретаря по финансовым вопросам и руководящие сотрудники оцениваемой программы. Задача комитета заключается в разработке руководящих принципов и оказании помощи в решении сложных вопросов, с которыми сталкивается группа по оценке.

25. Первым завершенным мероприятием в рамках вышеупомянутых мер является оценка программы по транснациональным корпорациям за период 1976–1978 годов (E/AC.51/98 и Add.1 и 2), которая проводилась по просьбе КПК и результаты которой были представлены этому Комитету. При проведении этой оценки был использован методологический подход, основанный на разработанных руководящим комитетом положениях, которые включали рекомендации, содержащиеся в соответствующих докладах ОИГ (JIU/REP/77/1 и JIU/REP/78/1), мнения, выраженные КПК на его восемнадцатой сессии, а также формат, представленный в соответствующем докладе Генерального секретаря (E/AC.51/91). Однако эти руководящие положения считаются предварительными, поскольку группа по оценке, помимо оценки двух других программ, запрошенной КПК, запланировала в качестве одного из своих мероприятий на 1980 год разработку методологии контроля и оценки программ в экономическом и социальном секторах системы Организации Объединенных Наций. В ходе осуществления этой задачи всем организациям системы Организации Объединенных Наций будет предложено высказать свои соображения и внести в это дело свой вклад, и они будут информированы о полученных результатах.

/...

d) Доклад о программе Организации Объединенных Наций по государственно-административной и финансовой деятельности, 1972-1976 годы

26. Генеральный секретарь изложил в своем докладе подробные замечания по докладу ОИГ, представленному КПК (E/1978/42/Add.2) и Генеральной Ассамблее (A/33/227 Add.1) в 1978 году. КПК обсудил рекомендации ОИГ и доклад Генерального секретаря в ходе своей восемнадцатой сессии. Рекомендации ОИГ были также обсуждены в Экономическом и Социальном Совете на его первой и второй очередных сессиях 1978 года в рамках обзора программы Организации Объединенных Наций по государственно-административной и финансовой деятельности в целях развития. Ниже излагается ход осуществления основных рекомендаций ОИГ.

Рекомендация 1. Переориентация программы по государственно-административной и финансовой деятельности и разработка целей этой программы

27. Рекомендация содержала три основных элемента: а) переориентация программы деятельности на непосредственное обслуживание проектов технического сотрудничества на местах; б) изменение формулировки целей для их включения в среднесрочные планы; и с) установление ограниченных по времени целей /целей, которые должны быть достигнуты к определенному времени/.

28. Обсуждения, состоявшиеся в КПК, показали, что одни члены согласны с ОИГ в том, что в будущем программа должна быть направлена на непосредственное обслуживание проектов технической помощи, тогда как другие члены выступили за то, чтобы программа в большей мере была ориентирована на осуществление резолюции 32/179 Генеральной Ассамблеи, которая также предполагает проведение общих исследований и обзоров. Экономический и Социальный Совет при рассмотрении этой программы в 1978 году просил Генерального секретаря постоянно следить за изменениями и тенденциями в области государственно-административной и финансовой деятельности в целях определения организационных и управленческих масштабов развития в различных условиях и опубликования результатов для их последующего использования национальными органами и международными учреждениями (см. документ E/1978/6). В резолюциях 32/179 и 33/144 Генеральной Ассамблеи и в резолюции E/1978/60 Экономического и Социального Совета Генеральному секретарю предлагается продолжить изучение роли государственного сектора в социально-экономическом развитии развивающихся стран.

29. Существует единодушное мнение в отношении роли, которую должна играть программа по государственно-административной и финансовой деятельности, о чем, в частности, свидетельствуют мнения развивающихся стран (см., в частности, доклад КПК в документе A/33/38, пункты 588-599) и обсуждения, проходившие в Экономическом и Социаль-

/...

Социальном Совете. Проблема заключается в том, что в силу ограниченности ресурсов, имеющихся в распоряжении программы, возникает необходимость в установлении порядка очередности в отношении двух видов мероприятий, т.е. подготовки технических справочников и монографий, которые могут непосредственно использоваться в программах технического сотрудничества, и более общих обзоров и политических руководящих принципов для рассмотрения международными директивными органами и национальными властями, которые, хотя и являются основой для улучшения государственно-административной и финансовой деятельности развивающихся стран, не имеют непосредственного отношения к проектам технического сотрудничества. Принимая во внимание решения соответствующих директивных органов, Генеральному секретарю ничего не оставалось, как провести оба эти мероприятия в рамках указанной программы.

30. В отношении разработки целей программы для включения в среднесрочные планы была достигнута договоренность о том, что этот вопрос может быть решен лишь в рамках общей системы планирования и программирования деятельности Организации Объединенных Наций.

31. По вопросу об ограниченных по времени целях было высказано мнение о том, что довольно трудно использовать цели с установленными сроками в программах, составленных в соответствии с существующими форматами и процедурами подготовки среднесрочных планов, и что любое решение, принятое в рамках Секретариата, будет автоматически применяться и к этой программе.

Рекомендация 2. Составление и ведение постоянно обновляемого списка адресатов Отдела по государственно-административным и финансовым вопросам (ОГАФ).

32. Данная рекомендация уже выполнена, и предпринимаются меры по обновлению списка адресатов.

Рекомендация 3. Создание сети сотрудников для осуществления программы по государственно-административной и финансовой деятельности.

33. Данная рекомендация учитывалась при подготовке среднесрочного плана на 1980-1983 годы. Соответствующий аспект проблемы заключается в координации деятельности Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений. Этот вопрос был рассмотрен Консультативным комитетом по основным вопросам, который сообщил о своем намерении предложить КПК провести анализ организационной деятельности в качестве первого шага к определению характера проблемы и возможных путей ее решения.

Рекомендация 4 Подготовка изданий.

34. Рекомендация касается содержания и формата изданий, выпускаемых в рамках программ. В отношении содержания мнения, выраженные в связи с рекомендацией 1 выше, касающейся переориентации программы, относятся также и к данному вопросу в том смысле, что исследования, запрошенные директивными органами, должны в целом носить общий и сравнительный характер. В то же время Секретариат стремится совершенствовать содержание своих изданий общего характера, а также технических монографий и справочников, с тем чтобы придать им более прикладной характер с учетом потребностей развивающихся стран. Вопрос о формате связан с более широким вопросом изданий Организации Объединенных Наций и является предметом отдельного исследования, проводимого Секретариатом.

Рекомендация 5. Разработка более четких внутренних процедур работы: внутренние планы работы и упрощенные методы подсчета рабочего времени.

Рекомендация 6. Связь между исследовательской деятельностью и мероприятиями по техническому сотрудничеству.

Рекомендация 7. Внутренняя реорганизация исследовательских секторов Отдела по государственно-административным и финансовым вопросам.

35. В рамках реорганизации экономического и социального секторов системы Организации Объединенных Наций программа государственно-административной и финансовой деятельности была передана Департаменту по техническому сотрудничеству в целях развития. В настоящее время Департамент занимается разработкой внутренних методов организации и работы, которые будут автоматически применяться и к этой программе.

е) Персонал категории общего обслуживания Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений в Женеве

Рекомендация 1. При пересмотре системы классификации должностей для категории общего обслуживания организации системы Организации Объединенных Наций и Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) могли бы рассмотреть возможность создания общих для всех организаций профессиональных групп, и особенно для организаций, расположенных в одном и том же месте службы, в частности в Женеве. Определение этих общих профессиональных групп должно быть возможно широким, чтобы обеспечить соответствующую мобильность и продвижение по службе персонала в пределах каждой группы, избегая при этом затруднений, которые создали бы для управленческого персонала их слишком специфичное определение.

36. Задача по определению принципов создания системы классификации персонала категории общего обслуживания в Женеве была поручена Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве в 1978 году Объединенному комитету в составе представителей персонала и администрации. Этому Комитету предстоит сформулировать рекомендации в отношении самой системы классификации, а также выводы, которые будут использованы в качестве основы при создании профессиональных групп. Проект доклада Комитета, который еще не представлен официально, содержит предложения о создании системы классификации должностей на основе баллов, которые даются в соответствии с факторами, касающимися необходимых для конкретной должности знаний и опыта, ответственностью должности и затрачиваемыми умственными и физическими усилиями. В нем также предлагается критерий продвижения по службе в пределах каждой профессиональной группы и между группами. Предложения, содержащиеся в докладе, будут использоваться для согласования в максимально возможной степени определений профессиональных групп во всех организациях системы Организации Объединенных Наций в Женеве с учетом потребностей каждой организации.

Рекомендация 2. Следовало бы рассмотреть возможность введения нового правила, согласно которому статус неместного сотрудника предоставлялся бы сотрудникам категории общего обслуживания только в тех случаях, когда они были фактически набраны за пределами зоны места службы. Лица, проживающие в зоне места службы, даже работающие по временному контракту, должны рассматриваться как местные сотрудники.

37. В соответствии с данной рекомендацией приложение В Правил о персонале, действующих в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, было дополнено в сентябре 1978 года, с тем чтобы усилить первоочередное значение, которое уделяется вопросу набора местного персонала категории общего обслуживания. В соответствии с нормами, регулирующими краткосрочные назначения персонала в Женеве, лица, проживающие в месте службы, независимо от продолжительности их проживания в этом месте, всегда набираются на местной основе.

/...

Рекомендация 3. До назначения кандидата на пост категории общего обслуживания с неместным статусом ответственный сотрудник отдела кадров должен дать официальное заверение в том, что местные кандидаты с требуемой квалификацией отсутствуют. Такое заверение должно быть рассмотрено и утверждено главой отдела кадров и, в случае надобности, главой финансового отдела.

38. Изменения, внесенные в Правила о персонале, о которых говорится выше в комментариях в отношении рекомендации 2, еще раз свидетельствуют о стремлении назначать персонал категории общего обслуживания в Женеве по возможности на местной основе. Персонал назначается Отделом кадров от имени Генерального директора Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве. Решение о назначении неместного кандидата принимается лишь в тех случаях, когда отсутствуют местные кандидаты. Поэтому не требуются дополнительные заверения. Кроме того, поскольку назначение персонала является исключительной обязанностью Отдела кадров Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, было бы неправильно, чтобы такие решения подтверждались другими службами, которые фактически не располагают возможностью выявления наличия кандидатов.

Рекомендация 4. Все подходящие кандидаты на должности категории общего обслуживания в организациях, расположенных в Женеве, должны проходить установленный для таких должностей экзамен общего профиля (так называемый "экзамен по канцелярской работе"), наподобие экзамена Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, где он является обязательным, за несколькими исключениями. Проведение такого экзамена должно, конечно, соответствовать требованиям каждой заинтересованной организации с учетом местной практики в этой области.

39. В связи с запланированным на вторую половину 1979 года внедрением системы классификации должностей для персонала категории общего обслуживания в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве потребуются пересмотреть требования экзаменов для всех должностей данной категории. Планы введения таких экзаменов должны рассматриваться в этом контексте.

Рекомендация 5. В целях повышения эффективности набора рекомендуется составить для всех организаций списки кандидатов на должности категории общего обслуживания. Следовало бы рассмотреть возможность составления единого списка кандидатов категории общего обслуживания, общего для всех расположенных в Женеве организаций.

40. Составление списков кандидатов на должности категории общего обслуживания осуществляется Отделом кадров Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве. Учитывая различный характер потребностей и практики найма персонала в соответствующих организациях, было бы нецелесообразно на данном этапе вести общий список для всех организаций в Женеве. С другой стороны, достигнут прогресс в разработке общих экзаменационных стандартов для набора некоторых категорий персонала общего обслуживания.

Рекомендация 6. Расположенным в Женеве организациям следует изучить возможность создания одной общей службы набора в Женеве, которая была бы ответственна за поиски кандидатов, в том числе кандидатов, работающих по краткосрочным контрактам, за составление и пополнение списков, за проведение экзаменов, за составление короткого списка кандидатов на каждый вакантный пост, причем выбор соответствующего кандидата по этому короткому списку будет делать сама организация.

41. В своих комментариях по данной рекомендации, содержащихся в пунктах I4 и I5 документа A/33/I29, АКК отмечал, что создание одной общей службы набора потребует по меньшей мере тех же расходов, что и нынешняя система, но и новая не будет свободна от недостатков и будет громоздкой в применении. По этим причинам заинтересованные организации не считают эту рекомендацию приемлемой.

Рекомендация 7. Во избежание сосредоточения значительного числа сотрудников категории общего обслуживания на уровне высших классов в середине их срока службы каждый сотрудник должен проработать не менее двух-трех лет в каждом классе, прежде чем получать перевод в следующий, в зависимости от характера его/ее функций и ответственности.

42. Существующие критерии продвижения по службе персонала категории общего обслуживания, закрепленные в Правилах о персонале и применяемые Бюро по назначению и повышению в должности, отвечают требованиям данной рекомендации. Предполагается, что внедрение системы классификации должностей для персонала категории общего обслуживания будет способствовать дальнейшему совершенствованию практики и процедуры повышения в должности.

Рекомендация 8. Большую часть постоянных постов категории общего обслуживания должны занимать сотрудники, работающие по срочным контрактам. Первоначальное назначение по такому контракту следует предоставлять на срок, не превышающий два года, который в случае удовлетворительной работы может быть продлен, и только после четырех лет удовлетворительной работы сотрудника можно будет предложить к назначению на испытательный годовой период, а затем к назначению на постоянную должность.

43. В своих комментариях по данной рекомендации АКК заявил, что этот вопрос входит в компетенцию Комиссии по международной гражданской службе и поэтому он должен рассматриваться в совокупности с другими вопросами, о которых говорится в докладе Комиссии.

Рекомендация 9. Правила набора сотрудников категории общего обслуживания по краткосрочным контрактам должны быть по мере возможности приведены к единообразию для всех организаций, расположенных в одном и том же месте службы. Организации, расположенные в Женеве, должны принять соответствующие меры для пересмотра правил, применимых к набору краткосрочного персонала, с тем чтобы обеспечить большую степень единообразия.

44. В настоящее время правила, применяемые в отношении сотрудников категории общего обслуживания по краткосрочным контрактам, пересматриваются в целях приведения их в соответствие с правилами, применяемыми в отношении сотрудников этой категории в Центральных учреждениях. Данный пересмотр осуществляется в качестве первоочередной задачи. Признается также, что можно получить определенные преимущества от согласования этих правил с правилами, применяемыми организациями в Женеве, и в этой связи начаты консультации.

Рекомендация 10. Необходимо прекратить практику продвижения персонала категории общего обслуживания в категорию специалистов в порядке заслуги за продолжительный рабочий стаж. Сотрудникам категории общего обслуживания должна быть предоставлена возможность перевода в категорию специалистов путем конкурсных экзаменов. Допуск к экзаменам определяется на основе установленных критериев, с учетом необходимости справедливого географического распределения.

45. В соответствии с резолюцией 33/143 Генеральной Ассамблеи, положения которой соответствуют духу данной рекомендации, было принято решение о том, что сотрудники категории общего обслуживания Организации Объединенных Наций будут переводиться в категорию специалистов только на основе конкурсных экзаменов, к которым будут допускаться сотрудники, имеющие необходимую квалификацию и стаж службы в Организации. Такие экзамены будут проводиться ежегодно для заполнения не более 30 процентов из всех вакантных должностей на уровнях П-1 и П-2. Первые такие экзамены планируется провести в ноябре 1979 года.

Рекомендация 11. Систему скользящего графика работы можно рекомендовать в отношении тех организационных единиц, характер работы которых не препятствует применению такой системы и при условии наличия механического устройства учета времени, регистрирующего время прихода и ухода каждого сотрудника, с тем чтобы обеспечить эффективный контроль рабочих часов и сократить

время канцелярской работы, необходимой для таких записей. Целесообразность введения гибкого графика работы следовало бы проверить в течение испытательного периода на одной из организационных единиц, прежде чем вводить эту систему на постоянной основе.

Рекомендация 12. Организациям следует рассмотреть возможность применения правила, согласно которому сотрудники могли бы работать неполное рабочее время, как это уже практикуется в МСЭ и ВОЗ.

46. В некоторых подразделениях Отделения ООН в Женеве в настоящее время используется скользящий график работы и наем на неполный рабочий день. Первый экспериментальный проект скользящего графика был осуществлен в Отделении с марта по июнь 1975 года. По рекомендации Объединенного консультативного комитета Отделения ООН в Женеве Генеральный директор Отделения ООН в Женеве согласился продлить данный проект, начиная с 1 июля 1976 года. С тех пор в Отделе кадров, в Бюджетном отделе и в Международном совете по контролю над наркотическими средствами скользящий график используется на экспериментальной основе. Также на протяжении ряда лет в Женеве применяется система найма на неполный рабочий день главным образом уборщиков. Результаты применения этих двух систем учитываются при выработке принципов функционирования систем, которые будут внедряться во всей Организации.

Рекомендация 13. В каждой организационной единице достаточного размера стенографисты, машинистки и секретари должны быть объединены в одну общую для данной единицы группу, за исключением секретаря начальника единицы. Каждый член таких групп будет получать первичное назначение для работы с одним или несколькими сотрудниками категории специалистов, но должен будет также выполнять другую работу в данной единице, если это позволит рабочая нагрузка по первому назначению или требуется установленная очередность работ.

47. Эта рекомендация частично была осуществлена в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, где в ряде отделов или небольших организационных единицах были созданы рекомендованные группы секретарского и канцелярского обслуживания.

Рекомендация 14. Организации, не имеющие норм производительности для работников машинописных бюро, должны ввести такие нормы. Некоторые организации (например, Центральные учреждения Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, ЭСКАТО, Бангкок) могли бы изучить возможность повышения норм, установленных для работников машинописных бюро, пользуясь, например, в качестве руководства, нормами производительности МОТ и МСЭ.

48. Нормы производительности для работников машинописных бюро в Организации Объединенных Наций предусматривают соотношение 1:1 между числом работников машинописных бюро и переводчиков по языкам, на которые переводится документация. На языке подлинника работник машинописного бюро должен печатать в день 3 300 слов или 10 страниц. Средняя дневная норма производительности для всех машинописных бюро в Секции стенографии в целом за весь год составляла 3 413 слов в 1977 году и 3 663 слова в 1978 году. В первом квартале 1979 года средняя дневная норма производительности составляла 3 710 слов. Приведенные выше данные ясно показывают, что нормы производительности должным образом применяются и были достигнуты более высокие результаты.

Рекомендация 15. В целях улучшения рентабельности секретарской работы необходимо в большей степени пользоваться современным канцелярским оборудованием, таким как телефонный аппарат с "директорским коммутатором" и диктофоны. Целесообразно также изучить возможность замены устаревших и относительно непроизводительных пишущих машинок современными машинами для обработки текстов.

49. Отдел по обслуживанию конференций и общему обслуживанию рассматривает в настоящее время исследование потребностей в области машинной обработки текстов и смежных областях в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, содержащее руководящие принципы с точки зрения потенциальных расходов и преимуществ, которые можно получить в результате использования оборудования для обработки текстов. Второй Отдел уже высказал замечания по ряду вопросов и продолжает рассматривать некоторые из них. Кроме того, предполагается провести в ближайшем будущем экспериментальные проверки, в частности, в машинописном бюро для оценки возможного повышения производительности и средств, которые можно сэкономить на расходах на персонал. Помимо этого подобный экспериментальный проект предполагается провести в типографских подразделениях.

Рекомендация I6. Организациям следовало бы изучить относительную рентабельность выполнения некоторых видов работы (техническое обслуживание и ремонт конторских машин и иного оборудования, содержание и ремонт зданий, садоводство, общественное питание, уборка служебных помещений и т.д.) своим собственным персоналом категории общего обслуживания или подрядчиками со стороны, с тем чтобы выбрать наиболее эффективный и наиболее экономичный метод.

Рекомендация I7. Расположенным в Женеве организациям следует провести исследование возможности создания общих служб для выполнения некоторых конкретных видов работ из перечисленных выше, с тем чтобы обеспечить более рациональное использование их персонала и средств.

50. Все шире используется система подрядов на уборку помещений Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве. Часть работ по озеленению и уходу за территорией в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве также осуществляется на основе внешних подрядов, и в настоящее время рассматривается вопрос о рентабельности подрядной системы техобслуживания печатных машинок и других конторских машин, находящихся во внешних помещениях. Служба общественного питания и служба микрофильмирования уже давно функционируют на подрядной основе, и в настоящее время обстоятельно изучаются все проекты ремонта зданий, с тем чтобы определить оптимальный путь их осуществления. Эти исследования основаны на сопоставлении расходов и услуг с целью определить наиболее эффективный и экономичный метод.

51. Через Объединенный закупочный отдел Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений в Женеве между Отделением ООН в Женеве и специализированными учреждениями поддерживаются постоянные контакты и связи по выявлению совместных мероприятий в различных интересующих их областях, в которых можно сократить расходы.

f) Доклад о работе женщин на уровне категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций

52. Доклад ОИГ о работе женщин на уровне категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/77/7) был передан Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии с прилагаемой запиской Генерального секретаря от 24 мая 1978 года (A/33/IO5). Кроме того, замечания по этому докладу были представлены руководителями организаций системы Организации Объединенных Наций в рамках АКК. Эти замечания были переданы Генеральным секретарем Генеральной Ассамблее в документе A/33/IO5/Add.1 от 23 октября 1978 года.

53. Рассмотрев доклад ОИГ и относящиеся к нему замечания АКК, Генеральная Ассамблея приняла свою резолюцию 33/143 от 20 декабря 1978 года, некоторые положения которой имеют отношение к содержанию доклада ОИГ.

54. В докладе ОИГ рассматривается положение женщин в системе Организации Объединенных Наций, в частности такие вопросы, как занятость, набор и продвижение по службе и связанные с этим вопросы управления учреждениями. В докладе содержится всеобъемлющий обзор текущего положения, анализ его возможных причин и 16 рекомендаций для принятия корректирующих мер. Эти рекомендации касаются роли руководства, мер по улучшению методов набора, мер по обеспечению равного отношения на службе и мер по предотвращению дискриминации по причинам вступления в брак и беременности. Ниже приводится резюме рекомендаций и изложение мер, принимаемых Генеральным секретарем с целью осуществления этих рекомендаций в свете просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в резолюции 33/143.

Рекомендации 1 и 2: ОИГ предлагает, чтобы АКК ежегодно проводил обзор положения женщин в отношении постов категории специалистов и выше на основе статистических данных, собранных Консультативным комитетом по административным вопросам

55. В резолюции 33/143 Генеральная Ассамблея предлагает АКК рассмотреть положение, касающееся набора и возможностей профессионального роста женщин в секретариатах организаций системы Организации Объединенных Наций, и представлять Генеральной Ассамблее периодические доклады, которые содержали бы конкретные предложения, направленные на достижение этой цели, начиная с тридцать четвертой сессии Генеральной Ассамблеи. Генеральный секретарь намерен активно участвовать в выполнении этой задачи в качестве Председателя АКК. Статистические данные о положении женщин в Секретариате, которые уже собираются в рамках усилий, прилагаемых Генеральным секретарем с целью достижения справедливой доли женского персонала и равных возможностей продвижения по службе, будут соответственно переданы АКК для оказания ему содействия в проведении обзора данного положения.

/...

Рекомендация 3: ОИГ предлагает, чтобы руководители организаций публиковали заявления и директивы в отношении политики и разрабатывали инструкции по их выполнению и поощряли участие руководителей и директоров отделов в этом процессе

56. Генеральная Ассамблея одобрила эту рекомендацию в резолюции 33/143, в которой она просит Генерального секретаря и руководителей других организаций издавать в соответствии с принципом справедливого географического распределения заявления с изложением политики и директивы, необходимые для предоставления женщинам равных возможностей при приеме на службу и продвижении по службе. Генеральный секретарь уже в течение некоторого времени принимает меры в соответствии с этими направлениями, в частности он выпустил 8 марта 1977 года Бюллетень по вопросу о равенстве мужчин и женщин в Секретариате (ST/SGB/154). 8 марта 1979 года этот бюллетень был дополнен выпуском информационного циркуляра, содержащего руководящие принципы поощрения равного отношения к мужчинам и женщинам в Секретариате (ST/IC/79/17). Генеральный секретарь также учел важность участия в этом процессе руководителей департаментов и отделов, а также директоров. Соответствующие меры принимаются для того, чтобы они осознали, что методы набора, условия работы и возможности продвижения по службе женщин являются вопросами, серьезно беспокоящими Генерального секретаря, и чтобы заручиться их сотрудничеством в достижении изложенных в этом отношении целей. С 1978 года руководители департаментов и отделов должны представлять Генеральному секретарю годовые отчетные доклады о положении женщин в их подразделениях, причем эти доклады должны составляться в консультации с руководителями основных подразделений и на основе докладов, подготовленных ими на уровне департаментов. Им предложено представлять комментарии по вопросу о доли женщин в находящемся в их ведении персонале и излагать меры, принимаемые ими с целью увеличения этой доли и обеспечения равных возможностей. Кроме того, им предложено высказывать свои мнения о положении женщин не только в их департаментах, но и в Секретариате в целом.

Рекомендация 4: ОИГ предлагает, чтобы каждая организация назначала лицо или группу лиц, которые будут нести ответственность в том, что касается интересов женщин, работающих в данной организации

57. Генеральная Ассамблея не предусмотрела в резолюции 33/143 никаких положений в поддержку этой рекомендации. В Секретариате функции, описанные в данной рекомендации, возложены на несколько отдельных органов. В Центральном учреждении Объединенный консультативный комитет (ОКК) и его Постоянный комитет по трудоустройству женщин в Секретариате занимаются вопросами политики, касающимися набора женщин и создания равных возможностей для женского персонала. Группа для расследования заявлений о дискриминационном обращении, созданная в 1977 году в соответствии с резолюцией 31/26 Генеральной Ассамблеи от

29 ноября 1976 года, рассматривает индивидуальные случаи. В отделениях, находящихся вне Центральных учреждений, эти функции выполняют, соответственно, местные объединенные консультативные комитеты и вспомогательные группы. Такие группы созданы теперь в Аддис-Абебе, Бангкоке, Бейруте, Вене, Женеве, Найроби и Сантьяго.

Рекомендация 5: ОИГ предлагает, чтобы каждая организация приняла общие задания и, там, где это возможно, конкретные целевые показатели для своих основных подразделений с целью использования их в качестве руководства при разработке программ набора персонала и при оценке прогресса в их осуществлении

58. Теперь целевые задания установлены Генеральной Ассамблеей, которая просила Генерального секретаря принять необходимые меры по увеличению числа женщин на постах, подлежащих географическому распределению, до 25 процентов от общего числа за четырехлетний период в соответствии с принципом справедливого географического распределения. В ответ на эту просьбу Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь всемерно стремится осуществить установленные цели не только в Секретариате в целом, но и в каждом из его основных подразделений. Информация о доли женщин в общем персонале ежегодно доводится до сведения руководителей каждого департамента или отдела при подготовке их годовых отчетных докладов о положении женщин, о которых говорится в пункте 56 выше. Они должны по меньшей мере стремиться к тому, чтобы привести долю женщин в их персонале в соответствие с долей женщин в Секретариате, которая в настоящее время составляет приблизительно 22 процента, и, по возможности, довести ее до 25 процентов в соответствии с установкой Генеральной Ассамблеи. Тем же департаментам и отделам, которые уже достигли или превысили показатель в размере 25 процентов, предлагается продолжать свои усилия. Вторая часть рекомендации, касающаяся выделения определенного числа должностей для назначения для них женщин, не была одобрена Генеральной Ассамблеей и, следовательно, по ней не принимается никаких мер.

Рекомендация 6: ОИГ предлагает, чтобы для достижения этих целей организации уделяли особое внимание расширению источников набора персонала, поощряли правительства назначать квалифицированных женщин в качестве кандидатов для занятия всех должностей категории специалистов и поощряли их приглашать миссии по набору в свои страны. Им предлагается расширять свои контакты с другими возможными источниками кандидатов и более широко распространять информацию об их потребностях в области занятости

59. В своей резолюции 33/143 Генеральная Ассамблея вполне определенно поддержала некоторые из этих предложений, в частности, призвав государства-члены назначать больше квалифицированных женщин в качестве

/...

кандидатов на соответствующие должности и сотрудничать с Генеральным секретарем в осуществлении им других мер по набору персонала. В дальнейшем внимание государств-членов было обращено Генеральным секретарем на эти положения в сообщениях, касающихся набора персонала. Другие меры, предложенные ОИГ в настоящей рекомендации, уже принимаются в соответствии с положениями резолюции 33/143 в отношении набора не только женщин, но и граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов.

Рекомендация 7: ОИГ настоятельно призывает организации уделять особое внимание набору квалифицированных молодых женщин-специалистов на посты уровней С-1/С-2

60. Генеральный секретарь учитывает эту рекомендацию в контексте мер, принимаемых в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи относительно этих уровней, то есть относительно проведения конкурсных экзаменов и снижения среднего возраста персонала посредством набора более молодых специалистов.

Рекомендация 8. ОИГ предлагает, чтобы в течение ограниченного периода времени с определенной гибкостью применялся принцип географического распределения при наборе женщин на посты категории специалистов.

61. Генеральная Ассамблея не поддержала эту рекомендацию. Напротив, она указала в своей резолюции 33/143, что меры по увеличению доли женщин в персонале следует принимать в соответствии с принципом справедливого географического распределения. Поэтому Генеральный секретарь не намерен применять с особой гибкостью принцип географического распределения при наборе женщин.

Рекомендация 9. ОИГ предлагает, чтобы Отдел кадров включал квалифицированных женщин везде, где это возможно, в число кандидатур, представленных для заполнения должностей категории специалистов, и в случае отказа необходимо требовать подробных объяснений.

62. Внимание руководителей департаментов и отделов было обращено на эту процедуру, и для обеспечения ее успешного применения необходимо сотрудничество с их стороны.

Рекомендация 10. ОИГ предлагает рассмотреть существующий механизм по пересмотру процедуры назначения и продвижения по службе, в целях обеспечения равных возможностей как для женщин, так и для мужчин в отношении назначения и последующего продвижения по службе до должностей, для заполнения которых они обладают соответствующей квалификацией.

63. Генеральный секретарь прилагает все усилия по обеспечению не только того, чтобы существующий механизм объективно отвечал требованию равных возможностей для мужчин и женщин, но и того, чтобы лица, ответственные за набор персонала, продвижение по службе и назначение, как в кадровых отделах, так и в других департаментах, учитывали это требование и поступали соответствующим образом. Кроме того, в рекомендации 16 предлагается пересмотреть Правила о персонале и методы распространения и опубликования информации о наборе персонала с целью устранения из них всех дискриминационных элементов. В соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи, которая одобрила обе рекомендации ОИГ, был проведен новый обзор существующих процедур продвижения по службе, распространения сведений о наборе персонала, опубликовании материалов, программ внутренней подготовки и Правил о персонале.

Рекомендация 11. ОИГ предлагает организациям выявить причины значительного уменьшения доли женщин, занимающих должности выше С-3, и принять соответствующие меры, включая курсы подготовки и учебные отпуска, для повышения их квалификации

64. Хотя Генеральный секретарь считает, что всестороннее изучение причин этого уменьшения доли женщин возможно и дает интересные результаты, в настоящее время не принимается никаких мер для его проведения из-за отсутствия конкретных инструкций со стороны Генеральной Ассамблеи. Ресурсы, которые потребуются для выполнения этой задачи, уже переданы для других целей, конкретно определенных Ассамблеей. Следует отметить, однако, что Генеральный секретарь не согласен с объяснением этого уменьшения, которое ОИГ дает в своем докладе, а именно, что большинство женщин, работающих на постах категории специалистов, переведено из категории общего обслуживания и таким образом не обладает квалификацией, необходимой для продвижения выше уровня С-3. Многие из них обладают той же квалификацией, что и набираемые сотрудники. Однако основная их часть завершила свое обучение уже находясь на службе в Организации и поэтому перешла в категорию специалистов уже в сравнительно преклонном возрасте, в результате чего срок их службы в категории специалистов является более коротким. Именно этот срок их службы в категории специалистов, а не уровень их квалификации, является причиной того, что их возможности продвижения по службе ограничены. Новая система конкурсных экзаменов для перевода в категорию специалистов, которая была введена в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, несомненно привела к тому, что квалифицированные сотрудники категории общего обслуживания, переходящие в категорию специалистов, смогут сделать это в более раннем возрасте и следовательно они будут иметь более продолжительный срок службы в категории специалистов и соответствующие возможности продвижения на должности более высокого уровня. Как отмечается в пункте 45 выше, первые такие конкурсные экзамены будут проведены в ноябре 1979 года.

Рекомендация 12. ОИГ предлагает, чтобы женщины были соответствующим образом представлены во всех кадровых консультативных и административных советах, таких как советы и комитеты по назначению и повышению по службе, апелляционные советы и дисциплинарные комитеты

65. Генеральный секретарь придает большое значение включению женщин в число членов, назначенных им в такие органы. Кроме того, он принял к сведению одобрение Генеральной Ассамблеей этой рекомендации в резолюции 33/143. В Центральных учреждениях на женщин в настоящее время приходится 4 из 15 сотрудников, то есть 27 процентов, членского состава ОКК, включая его Председателя; 8 из 34, или 24 процента, членов

/...

Комитета по назначениям и повышению по службе и 6 из 30, или 20 процентов, членов Объединенной апелляционной коллегии.

Рекомендация I3. ОИГ рекомендует, чтобы женщины поощрялись использовать возможности получения профессиональной подготовки в организации и чтобы там, где это возможно, было создано некоторое число должностей для стажеров, для заполнения которых женщинам отдавалось бы предпочтение.

66. Генеральный секретарь принимает все возможные меры, чтобы разнообразить выбор уже существующих курсов подготовки и чтобы открыть доступ к ним для всего персонала. Руководителям департаментов и отделов всемерно предлагается признавать необходимость содействовать персоналу и поощрять его в плане поступления на находящиеся в их ведении курсы подготовки, в особенности женщин. Что касается учреждения должностей для женщин-стажеров, то ни Генеральный секретарь, ни АКК не видят пользы в этом предложении. Поскольку Генеральная Ассамблея также не одобрила это предложение, в этой связи не предполагается принимать никаких мер.

Рекомендация I4 и I5: ОИГ предлагает внести изменения в правила о персонале, во-первых, для того чтобы супруги могли работать в одной организации, при условии, что один не должен работать под начальством другого, и, во-вторых, для того чтобы сделать более гибкими положения, регулирующие отпуска по беременности, отпуска для ухода за ребенком, работа в течение неполного рабочего дня, скользящий график работы и создание центров для ухода за детьми в дневное время

67. В соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи в настоящее время рассматриваются Правила о персонале и процедуры, регулирующие назначение супругов в одно и то же место службы, отпуска по беременности, работа в течение неполного рабочего дня и введение скользящих графиков работы. Проект административного постановления, касающегося назначения супругов в одно и то же место службы, рассматривается в настоящее время в штаб-квартире ОКК. Вопрос об отпусках по беременности рассматривается Постоянным комитетом ОКК по вопросам занятости женщин в Секретариате. Скользящий график работы был введен на экспериментальной основе в Организации Объединенных Наций по промышленному развитию и в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве. Вопрос об отпусках для ухода за ребенком, по которому Ассамблея не дала никаких конкретных указаний, относится к числу вопросов, подпадающих под компетенцию КМГС, которая рассмотрит его в ходе изучения вопроса о разработке общих правил о персонале. В Центральном учреждении все попытки создать центры по уходу за детьми сотрудников в дневное время до сих пор оставались безуспешными по причине большой стоимости проекта и экономического положения в Нью-Йорке, которое не дает возможности оказывать помощь. Однако Генеральный секретарь неоднократно

/...

высказывал свою поддержку этого проекта в последний раз 8 марта 1979 года по случаю Международного женского дня. В настоящее время этот вопрос рассматривается Постоянным комитетом ОКК по вопросам занятости женщин в Секретариате.

Рекомендация 16. ОИГ предлагает, чтобы все организации провели пересмотр своих правил о персонале, для того чтобы удостовериться, что в этих правилах полностью устранены элементы дискриминационного характера.

68. В 1977 году был проведен полный пересмотр правил о персонале с целью устранения всех элементов дискриминационного характера, в том числе дискриминации по признаку пола. В соответствии с положениями резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи по-прежнему прилагаются усилия по обеспечению того, чтобы все возможные проявления дискриминации были полностью устранены из всей документации Организации Объединенных Наций.

г) Доклад об осуществлении рекомендации относительно поездок первым классом

69. В соответствии с докладом ОИГ о поездках первым классом, оплачиваемых организациями системы Организации Объединенных Наций (A/32/272 и Add.1), Генеральная Ассамблея на своей тридцать второй сессии приняла резолюцию 32/193. Отдельный доклад об осуществлении этой резолюции ежегодно представляется Генеральным секретарем.
