

ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ  
АССАМБЛЕЯ



Distr.  
GENERAL

A/36/407  
19 August 1981  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать шестая сессия  
Пункты 104 и 107 предварительной  
повестки дня \*

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Применение принципа справедливого географического  
распределения персонала Секретариата Организации  
Объединенных Наций

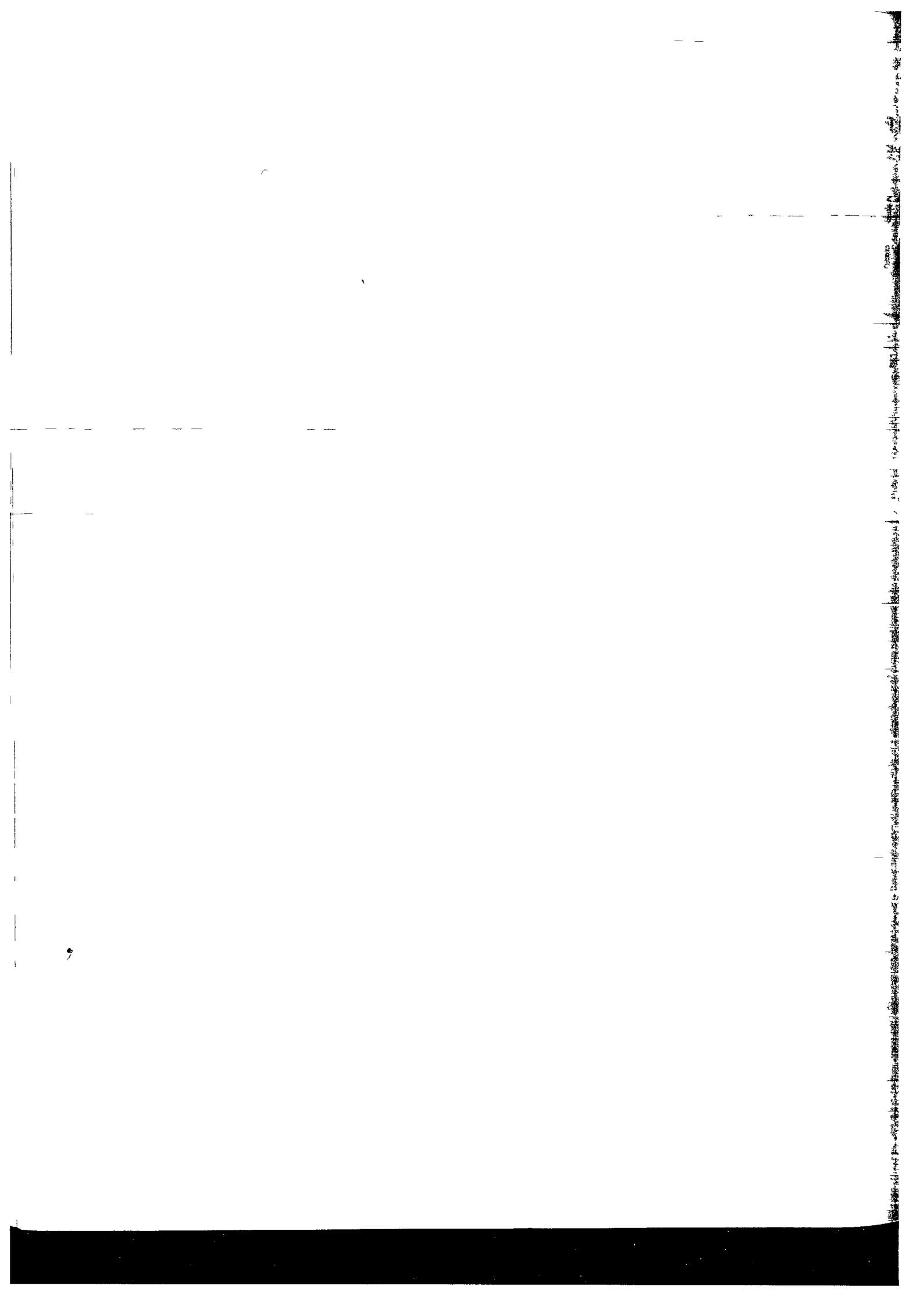
Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Применение принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/81/10).

\* A/36/150.

81-21107

/... .



ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО  
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СЕКРЕТАРИАТА  
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Подготовлен  
Александром С. Брынцевым  
Джозефом А. Саве  
Закариа Сибай

Объединенная инспекционная группа

Объединенная инспекционная группа  
Женева, июль 1981 года

/...

ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО  
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СЕКРЕТАРИАТА ОРГАНИЗАЦИИ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Подготовлен: Александром С. Брынцевым  
Джозефом А. Саве  
Закариа Сибам

Объединенная инспекционная группа

Содержание

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ .....	1 - 7	6
II. ЭВОЛЮЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ .....	8 - 20	9
III. ФАКТОРЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРИМЕНЕНИЮ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ...	21 - 70	18
A. Назначение граждан из перепредставленных стран .....	21 - 29	18
B. Широкое использование постоянных контрак- тов .....	30 - 39	22
C. Практика заполнения вакансий предпochти- тельно путем внутренних продвижений или переводов .....	40 - 45	26
D. Недостатки в географическом распределении сотрудников на старших и руководящих должностях .....	46 - 49	27
E. Сотрудники категории специалистов и выше, не подпадающие под географическое распре- деление .....	50 - 54	29
F. Практика назначения граждан государств, которые не являются членами Организации Объединенных Наций .....	55 - 59	31
G. Продление срока службы сверх возраста выхода на пенсию .....	60 - 62	31
H. Проблемы осуществления процедур набора персонала .....	63 - 66	33
I. Планирование набора персонала и желатель- ные квоты .....	67 - 70	33

/...

Содержание (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
IV. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ		35
А. Выводы .....	71 - 77	35
В. Рекомендации .....	№ 1 - № 10	36
ПРИЛОЖЕНИЯ		
I. Желательные квоты и количество сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению по регионам и странам .....		39
II. Количество персонала, подлежащего географическому распределению и государства-члены по регионам и уровню представительства в Секретариате .....		45
III. Назначение на должности, подлежащие географическому распределению, по учреждениям и уровню представительства государств-членов, граждане которых получили назначение в период с 1 июля 1978 года по 30 июня 1980 года .....		47
IV. Персонал на старших и руководящих должностях, подлежащих географическому распределению, по регионам .....		48

/...

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. С момента образования Организации Объединенных Наций государства-члены проявляют большой интерес и внимание в отношении осуществления положений Устава, касающихся состава Секретариата, в частности принципа справедливого географического распределения персонала. Это вполне объяснимо, учитывая ту важную роль, которую играет Секретариат в эффективном осуществлении исключительно широкой и все расширяющейся программы деятельности Организации. Справедливое географическое распределение также имеет важное значение с точки зрения придания Секретариату Организации Объединенных Наций универсального характера путем включения в него представителей всех культур и использования научно-технического опыта.

2. В Уставе Организации Объединенных Наций определяется два основных принципа набора персонала Секретариата:

"При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе". (Пункт 3, Статья 10i).

В своих многочисленных резолюциях Генеральная Ассамблея подчеркивала тот факт, что учет высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности не противоречит принципу справедливого географического распределения и находится в полном соответствии с этим принципом. Одновременное применение этих двух критериев является необходимым условием того, чтобы Секретариат Организации Объединенных Наций в полной мере оправдывал надежды государств-членов.

3. В резолюции I53 (II) от 15 ноября 1947 года Генеральная Ассамблея подчеркнула, что "ввиду международного характера Секретариата и необходимости избежать нежелательного преобладания существующих в отдельных странах способов ведения работы, руководящие принципы и методы Секретариата должны отражать возможно полнее то ценное, что присуще различным цивилизациям и технической компетентности всех государств-членов Организации". Эта точка зрения была подтверждена Ассамблеей в ее резолюции I559 (XV) от 18 декабря 1960 года.

4. Уже совсем недавно, принимая свою резолюцию относительно перестройки экономического и социального секторов системы Организации Объединенных Наций, Генеральная Ассамблея заявила: "Необходимо принимать меры по обеспечению надлежащего представительства развивающихся стран на уровне исполнительного руководства и на других центральных директивных уровнях секретариатских структур в области оперативной деятельности в целях развития системы Организации

Объединенных Наций" 1/. В этой резолюции особое внимание уделяется необходимости обеспечения справедливого географического распределения персонала Секретариата не только с точки зрения числа должностей, но и также с точки зрения их уровня.

5. Несмотря на существование четко сформулированных в этом отношении положений Устава, а также резолюций Генеральной Ассамблеи относительно необходимости соблюдения принципа справедливого географического распределения, состав Секретариата всегда был далеко неравномерным. Государства-члены проводили обсуждение данной проблемы, уделяя ей все возрастающее внимание, практически на каждой очередной сессии Ассамблеи. Для каждого государства-члена были установлены "желаемые квоты" должностей, с тем чтобы обеспечить справедливое географическое распределение персонала категории специалистов и выше; к Генеральному секретарю неоднократно обращались просьбы принимать меры по улучшению состава Секретариата, однако в этом отношении значительного прогресса достигнуто не было.

6. Принимая во внимание ту озабоченность, которую выразили многие государства-члены, Объединенная инспекционная группа приняла решение провести исследование и подготовить доклад о применении принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций \* . В данном докладе рассматриваются изменения, которые происходили в географическом распределении персонала за период более 30 лет, а также проводится анализ существующего положения в области осуществления этого принципа и делаются рекомендации относительно соответствующих улучшений.

7. Данные для исследования были собраны в ходе переписки с Центральными учреждениями Организации Объединенных Наций. Впоследствии инспекторы посетили различные образования Организации Объединенных Наций \*\*, включая Центральные учреждения Организации Объединенных

1/ Резолюция 32/197 Генеральной Ассамблеи, приложение, пункт 36.

Примечания: \* Данное исследование охватывает персонал самого Секретариата Организации Объединенных Наций (включая 42 департамента и отдела, указанные в документе A/35/528, стр. 37-40, таблица 2I), занимающий должности, подлежащие географическому распределению, однако оно не затрагивает персонал других органов Организации Объединенных Наций, имеющих особый статус в вопросах назначения и указанных в таблице A на стр. 4 того же документа.

\*\* В данном докладе "образование" используется как общий термин, обозначающий организации, департаменты, отделения, центры, отделы, программы, службы, подразделения по обслуживанию конференций и другие организационные подразделения в рамках Организации Объединенных Наций.

/...

Наций, ЮНКТАД, ЮНЕП, ЮНИДО, Хабитат и четыре региональные комиссии. В процессе исследования были проведены неофициальные переговоры с Председателем Комиссии по международной гражданской службе. Однако установленные для подготовки данного доклада сроки не позволили КМГС представить свои комментарии. Инспекторы также провели широкие консультации с представителями государств-членов, которые были посвящены вопросам, касающимся данной проблемы. Инспекторы выражают свою признательность всем, кто оказал им содействие в проведении этого исследования.



II. ЭВОЛЮЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

8. Распределение набираемого на международной основе персонала в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций по регионам по состоянию на 15 октября 1946 года являлось следующим:

Таблица 1

Распределение набираемого на международной основе персонала в Центральных учреждениях по регионам по состоянию на 15 октября 1946 года

Регион	Число государств-членов	Число представленных государств-членов	Число сотрудников	Процентная доля от общего числа
Африка	4	2	4	0,6
Азия и Тихий океан	5	5	42	6,6
Восточная Европа	6	5	42	6,6
Западная Европа	8	7	199	31,3
Латинская Америка	20	11	28	4,4
Ближний Восток	6	2	3	0,5
Северная Америка и бассейн Карибского моря	2	2	308	48,4
Всего	51	34	626	98,4
Государства, не являющиеся членами Организации, и другие	-	-	10	1,6
Итого	51	34	636	100,0

Источник: Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, третья сессия, приложения, пункт 40 повестки дня (A/652), приложение 2.

/...

Из данной таблицы видно, что вскоре после создания Секретариата два региона (Западная Европа и Северная Америка) имели около 80 процентов всех должностей, подлежащих географическому распределению. Две трети всех должностей (422) были заняты гражданами лишь трех стран, принадлежащих к этим регионам, тогда как 31 государство-член из остающихся 48 имели лишь одну треть всех должностей, а 17 государств-членов представлено не было. Такой состав Секретариата рассматривался большинством государств-членов как аномальный. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 153 (II) от 15 ноября 1947 года просила Генерального секретаря "принять все возможные меры к тому, чтобы обеспечить улучшение настоящего распределения персонала по географическому признаку, включая установление таких правил и положений, которые могут оказаться необходимыми для выполнения требований Устава".

9. В ответ на резолюцию 153 (II) Генеральной Ассамблеи была введена система "желаемых квот" как средство для улучшения географического распределения персонала. Формула для определения "желаемой квоты" для каждого государства-члена была указана в бюллетене № 77 Генерального секретаря от 11 апреля 1948 года. Эта формула основывалась на шкале взносов в бюджет Организации Объединенных Наций.

10. Географическое распределение набираемого на международной основе персонала в Центральных учреждениях (Нью-Йорк) в соответствии с установленной системой желаемых квот и фактическим положением государств-членов по состоянию на 31 августа 1948 года указывается в приложении I\*. Цифры, приведенные в приложении I (за 1948 год), указывают, что недопредставленным был лишь один регион - Восточная Европа. Из общего числа штатных должностей в Центральных учреждениях - 979 - 672 должности (или 68,6 процента от общего числа) были заняты гражданами стран Западной Европы и Северной Америки. При этом граждане лишь только трех стран этих регионов занимали 515 должностей (или 52,6 процента от общего числа).

\* Примечание: Цифры, приведенные в приложении I относительно числа сотрудников по состоянию на 31 августа 1948 года, охватывают не только персонал в Центральных учреждениях, набираемый на международной основе, но и включают отдельных сотрудников, которые позднее вошли в категорию общего обслуживания. Кроме того, в это время 153 сотрудника насчитывалось в Европейском отделе, 28 - в информационных центрах, 12 - в Экономической комиссии для Азии и Дальнего Востока (ЭКАДВ) и 9 сотрудников - в Экономической комиссии для Латинской Америки (ЭКЛА), однако они не были включены в расчет желаемых квот. (Число и гражданство других сотрудников указывалось в приложении 3 к документу A/652).

11. В своей резолюции I559 (XV) от 18 декабря 1960 года Генеральная Ассамблея рекомендовала провести дальнейшее изучение проблемы географического распределения персонала. В новой формуле желаемых квот, утвержденной Ассамблеей в ее резолюции I852 (XVII) от 19 декабря 1962 года, учитывались три фактора: а) членство в организации; б) население (на региональной основе); и с) объем вноса каждого государства-члена в отношении регулярного бюджета Организации Объединенных Наций. В этой резолюции также была сделана рекомендация о том, чтобы Генеральный секретарь учитывал сравнительную важность должностей различных классов. С 1967 года Генеральный секретарь сообщает о взвешенном распределении персонала на должностях, подлежащих географическому распределению.

/...

12. Распределение персонала Секретариата по положению на 31 августа 1963 года являлось следующим:

Таблица 2

Распределение персонала Секретариата на должностях, подлежащих географическому распределению, по регионам по состоянию на 31 августа 1963 года

Регион	Число государств-членов	Желаемые квоты	Число сотрудников	Процентная доля от общего числа
Африка	33	86-187	105	7,6
Азия и Тихий океан	16	243-248	241	17,4
Восточная Европа	10	289-236	164	11,8
Западная Европа	16	312-275	349	25,1
Латинская Америка	20	96-147	140	10,1
Ближний Восток	12	35-72	60	4,3
Северная Америка и бассейн Карибского моря	4	457-317	299	21,5
Всего	III		I 358	97,8
Государства, не являющиеся членами, и другие			31	2,2
Итого	III		I 389	100,0

Источники: Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, восемнадцатая сессия, приложения, пункт 66 повестки дня, документ A/C.5/987, таблицы В и D.

Анализ данных, содержащихся в таблице 2 и приложении I, показывает, что, хотя за период с 1948 года был достигнут определенный прогресс, в 1963 году 13 стран по-прежнему было не представлено, а 20 стран было представлено ниже квоты. К числу этих стран относились многие развивающиеся страны Африки, Азии и Латинской Америки. В то же время 39 стран было представлено сверх квоты, причем восемь из них являлись странами Западной Европы.

13. Поскольку состав Секретариата с точки зрения справедливого географического распределения персонала оставался неудовлетворительным, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 31/26 от 29 ноября 1976 года приняла новую формулу для определения желаемых квот должностей для государств-членов. Новая желаемая квота 2-7 должностей для государств-членов с минимальным взносом в бюджет Организации Объединенных Наций предусматривала обеспечение более правильного, хотя все еще недостаточного, распределения должностей для развивающихся стран. К Генеральному секретарю была обращена просьба уделять первоочередное внимание набору кандидатов из числа граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов.

14. Однако к 1978 году общее положение не улучшилось. Поэтому на своей тридцать третьей сессии Генеральная Ассамблея приняла ряд важных решений по вопросам персонала. Эти решения были направлены на обеспечение справедливого географического распределения как с точки зрения числа должностей, так и с точки зрения их уровня. В частности, в резолюции 33/143 от 20 декабря 1978 года Ассамблея просила Генерального секретаря:

а) установить в качестве цели резервирование 40 процентов всех вакантных должностей категории специалистов, подлежащих географическому распределению в течение периода 1979-1980 годов для назначения граждан непредставленных и недопредставленных стран с целью обеспечить такое положение, при котором все эти страны достигли бы своих желаемых пределов представительства в течение этого двухгодичного периода;

б) предпринять дальнейшие шаги для увеличения представительства развивающихся стран на старших и руководящих должностях в течение 1979-1980 годов;

с) более строго применять правила, касающиеся возраста выхода в отставку (60 лет и в отдельных случаях продление не более чем на 6 месяцев с целью поиска подходящей замены);

а) сократить возраст кандидатов на должности С-1 и С-2 (35 лет), С-3 (40 лет), С-4 (45 лет), С-5 (50 лет);

/...

е) не рассматривать любую должность как исключительную собственность любого государства-члена или группы государств;

ф) принять необходимые меры по увеличению числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 25 процентов от общего количества должностей в течение четырехлетнего периода в соответствии с принципом справедливого географического распределения.

15. На своей тридцать пятой сессии Генеральная Ассамблея приняла новую всеобъемлющую резолюцию - 35/210 от 17 декабря 1980 года - по вопросам персонала, в которой она подтвердила основные положения резолюции 33/143 на двухгодичный период 1981-1982 годов, поскольку цели, поставленные в этой резолюции, достигнуты не были.

16. В целях улучшения представительства в Секретариате государств-членов, граждане которых занимают должности, главным образом, на основе срочных контрактов, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 35/210 отметила, что Генеральный секретарь может проводить в пределах разумного периода времени замену сотрудников на должностях, занимаемых ими на основе срочных контрактов, кандидатами, имеющими то же гражданство, всякий раз, когда это необходимо для того, чтобы не возникало отрицательных последствий для представительства государств-членов, граждане которых служат главным образом на основе срочных контрактов.

17. В резолюции 35/210 была введена новая формула для расчета желаемых квот для всех государств-членов, которая начинала действовать с 1 января 1981 года. Новые желаемые квоты основываются, как и раньше, на трех факторах: членство, численность населения, шкала взносов в регулярный бюджет, однако взвешенная величина, установленная для фактора членства, была повышена с 25,3 процента до 37,3 процента, тогда как взвешенная величина, установленная для фактора взноса, была уменьшена с 65,8 процента до 55,5 процента. Минимальная желаемая квота, таким образом, будет составлять от 2 до 14, а максимальная - от 414 до 560. Резерв, связанный с численностью населения, сохраняется на уровне 240 должностей и распределяется теперь по регионам в прямой зависимости от численности населения государств-членов в каждом регионе.

Было также решено, что в будущем 10 из каждых дополнительных 100 должностей будут добавляться к фактору населения, а остающиеся должности будут разделены поровну между факторами членства и взноса. Это является еще одним важным шагом в сторону обеспечения более справедливого представительства развивающихся стран в Секретариате.

18. В таблице 3 содержатся цифры, характеризующие распределение персонала Секретариата по регионам по состоянию на 30 июня 1980 года и 31 декабря 1980 года.

Таблица 3

Распределение персонала Секретариата на должностях, подлежащих географическому распределению, по регионам по состоянию на 30 июня 1980 года и 31 декабря 1980 года

Регион	30 июня 1980 года				31 декабря 1980 года			
	Число государств-членов	Желаемые квоты	Число сотрудников	Процентная доля от общего числа	Число государств-членов	Желаемые квоты	Число сотрудников	Процентная доля от общего числа
Африка	50	249-337	370	13,3	51	384-519	388	13,8
Азия и Тихий океан	25	405-548	413	14,8	25	515-696	434	15,4
Восточная Европа	11	318-430	303	10,8	11	378-511	288	10,2
Западная Европа	18	548-741	657	23,6	18	649-878	661	23,5
Латинская Америка	21	188-255	239	8,6	21	219-296	238	8,5
Ближний Восток	17	119-161	137	4,9	17	157-213	138	4,9

/...

Таблица 3 (продолжение)

Регион	30 июня 1980 года				31 декабря 1980 года			
	Число го- сударств- членов	Желаемые квоты	Число сотруд- ников	Процент- ная доля от обще- го числа	Число го- сударств- членов	Желаемые квоты	Число сотруд- ников	Процент- ная доля от обще- го числа
Северная Америка и бассейн Карибско- го моря	10	467-632	626	22,4	11	547-740	633	22,5
Всего	152		2 745	98,4	154		2 780	98,8
Государст- ва, не являющие- ся члена- ми, и другие			44	1,6			34	1,2
Итого	152		2 789	100,0	154		2 814	100,0

Источники: документы А/35/528, приложение, таблица 9; Географическое распределение, Сектор личных дел, Бюро персонала (по состоянию на 31 декабря 1980 года); межучрежденческий меморандум БП от 3 февраля 1981 года, приложение.



Цифры в таблице 3 показывают, что регион Восточной Европы по-прежнему был недопредставлен в Секретариате. Более того, процентная доля и абсолютное число сотрудников из этого региона фактически значительно сократилось в период с июня по декабрь 1980 года. Эти цифры также показывают, что изменения, внесенные Генеральной Ассамблеей в декабре 1980 года, в формулу для расчета желаемых квот, указывают на необходимость более значительных усилий со стороны Секретариата и государств-членов для обеспечения новых квот, в частности для стран Восточной Европы, Азии и Тихого океана, Ближнего Востока, а также для отдельных государств-членов в других регионах, которые являются недопредставленными или недопредставленными.

19. В приложении II содержатся данные об уровне представительства государств-членов в Секретариате по регионам. Анализ этих данных позволяет сделать вывод о том, что несмотря на многочисленные решения Генеральной Ассамблеи, число непредставленных и недопредставленных государств-членов возросло с 33 в 1963 году (29,8 процента от общего числа) до 40 в июне 1980 года (26,3 процента от общего числа).

В то же время число стран, представленных сверх квоты, возросло с 38 в 1963 году (34,2 процента от общего числа) до 60 в июне 1980 года (39,5 процента от общего числа). Однако даже при новой формуле желаемых квот, рассчитанной на основе 3 350 должностей, что обусловило значительное увеличение среднего, то есть с 4,5 до 7,94 должностей для большинства государств-членов, по состоянию на 31 декабря 1980 года 20 стран представлено не было, а 25 было представлено ниже квоты. К числу непредставленных и недопредставленных государств-членов относились многие развивающиеся страны Африки, Азии и Латинской Америки. Необходимо подчеркнуть, что многие из этих государств-членов оставались в положении непредставленных или недопредставленных стран с момента их принятия в Организацию или в течение длительного периода членства в Организации Объединенных Наций. С другой стороны, 26 стран были представлены сверх квоты, а многие другие страны практически достигли своей максимальной квоты.

20. Инспекторы полностью учитывают сложности и трудности обеспечения справедливого географического распределения персонала и отмечают усилия, приложенные государствами-членами и Генеральным секретарем, особенно в последние годы. Они также считают, что изменения в системе желаемых квот, внесенные Генеральной Ассамблеей на ее тридцать пятой сессии, являются важным шагом вперед. Однако они сочли, что по-прежнему существует ряд серьезных факторов, препятствующих надлежащему осуществлению решений Генеральной Ассамблеи, касающихся справедливого географического распределения. Эти факторы указываются в следующей главе, где также выносятся рекомендации, направленные на улучшение положения.

/...

### III. ФАКТОРЫ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ПРИМЕНЕНИЮ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ

#### A. Назначение граждан из перепредставленных стран

21. Как указывалось выше, в своей резолюции 33/143 Генеральная Ассамблея поставила целью в 1979-1980 годах предоставить 40 процентов всех вакансий на географические должности для назначения граждан из непредставленных или недопредставленных стран, с тем чтобы все такие страны за этот двухгодичный период достигли своих желательных квот, обеспечив при этом также, чтобы представительство стран, достигших своих желательных квот, не увеличивалось.

22. Несмотря на эту резолюцию и строгую инструкцию Бюро персонала (БП) всем департаментам и отделам, в которой указывалось, что, по меньшей мере, двое из каждых пяти кандидатов, назначаемых на должности, подлежащие географическому распределению, должны быть гражданами непредставленных и недопредставленных стран, в 1979 году всего 21,4 процента вакантных должностей были заполнены кандидатами из этих стран. Та же тенденция к уменьшению их числа наблюдалась в 1980 году, когда только 20,8 процента вакантных должностей были заполнены кандидатами из непредставленных и недопредставленных государств-членов. В то же время 30,7 процента вакантных должностей в 1979 году и 38,3 процента в 1980 году были заполнены гражданами перепредставленных государств-членов 2/. Принимая во внимание столь неутешительные результаты, которые далеки от ориентировочной цифры в 40 процентов от всех вакантных должностей, подлежащих заполнению кандидатами из непредставленных и недопредставленных стран, приведенной в резолюции 33/143, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 35/210 постановила вновь поставить эту цель на следующий двухгодичный период 1981-1982 годов. В приложении III содержатся подробные сведения о назначениях за 1978/79-1979/80 годы.

23. Представители Секретариата на тридцать пятой сессии Генеральной Ассамблеи заявили, что вышеуказанной цели не удалось достигнуть из-за наличия "определенных структурных проблем и нежелания идти навстречу реформам" 3/. В связи с этим ряд делегаций выразили мнение, что следует укрепить Бюро персонала, с тем чтобы оно обладало авторитетом, необходимым для осуществления кадровых реформ, намеченных в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи 4/.

---

2/ А/34/408, пункт 6 и А/35/528, пункт 11.

3/ А/С.5/35/SR.28, пункт 24.

4/ А/С.5/SR.58, пункт 20; А/С.5/35/SR.62, пункт 87.

24. В ходе этого исследования инспектора отметили ряд случаев, когда кандидаты, выдвинутые непредставленными или недопредставленными государствами-членами, некоторые из которых прошли собеседование с миссией по набору персонала и были сочтены подходящими с точки зрения обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, не были назначены на должность. Несколько из множества примеров, доведенных до сведения ревизоров, изложены ниже:

Кандидат на должность № или уровень	Департамент	Дата выдвижения кандидатур (число кандидатов)	Положение по состоянию на май 1981 года
a) 78-С84-NY (женщина)	ДОИ	Март 1978 года	Вопрос рассматривается
b) 78-С-ESA/239-NY	ДМЭСВ/Стат	Апрель 1978 года	Вопрос рассматривается
c) 78-149-VI (женщина)	ДМЭСВ	Август 1978 года	Ответа не получено
d) кандидат из непредставленного государства-члена	любой департамент, нуждающийся в подобной кандидатуре, с определенной квалификацией	Январь 1979 года	Вопрос рассматривается
e) 79-DPI-001-NY (женщина)	ДОИ	Апрель 1979 года	Вопрос рассматривается
f) 79-С-ECL-359-SC 79-D-IPO-360-VI	ЭКЛА	Январь 1980 года	Вопрос рассматривается
g) 80-088-NY	ДМЭСВ	Май 1980 года	Ответа не получено
h) С-3*	ДОИ	Июнь 1980 года	Вопрос рассматривается
i) С-4	АУС	Август 1980 года (три кандидата)	Вопрос рассматривается
j) 80-G-UNG-297-330-GE 80-G-UNG-350-GE (женщина)	ОПЧ	Ноябрь 1980 года	Вопрос рассматривается
k) 80-S-ESC-355-BA	ЭСКАТО	Декабрь 1980 года	Вопрос рассматривается

\* Примечание: С этим кандидатом было проведено собеседование миссией БП по набору персонала в июне 1980 года, и миссия сочла его кандидатуру подходящей.

/...

25. Данные, содержащиеся в приложении III, указывают, что, хотя в Секретариате Организации Объединенных Наций в целом процентная доля назначений на должности граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов сократилась и назначений на должности граждан из перепредставленных государств-членов увеличилась за период с 1 июля 1978 года по 30 июня 1980 года, ряд подразделений Организации Объединенных Наций добился в этой области положительных, хотя и скромных, результатов. Например, за этот период ЮНКТАД увеличила число назначаемых на должности граждан из недопредставленных государств-членов с 21,7 процента до 25 процентов и сократила число назначаемых на должности граждан из перепредставленных государств-членов с 21,7 процента до 12,5 процента; ЮНИДО увеличила число назначаемых на должности граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов с 15,1 процента до 25 процентов и сократила число назначаемых на должности граждан из перепредставленных государств-членов с 32,1 процента до 25 процентов.

В своей работе эти подразделения использовали миссии по набору персонала, индивидуальные собеседования с будущими кандидатами, встречи с представителями университетских кругов и другие методы поиска подходящих кандидатов на вакантные должности.

26. Чтобы увеличить число подходящих кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов и женщин-кандидатов, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 35/210 рекомендовала регулярно направлять миссии по набору персонала, состоящие из должностных лиц БП и основных департаментов, в первую очередь, в непредставленные и недопредставленные страны. Строгое соблюдение этой рекомендации поможет Секретариату в поиске подходящих кандидатов. Достижение ориентировочных 25 процентов, установленных резолюцией 33/143 Генеральной Ассамблеи для найма женщин в Секретариате, должно соответствовать соблюдению принципа справедливого географического распределения персонала и установленных желательных квот для каждого государства-члена.

27. Инспектора считают, что руководители ряда подразделений Организации Объединенных Наций, признавая на словах, что два основных принципа Устава, являющихся ориентиром при наборе персонала категории сотрудников, не противоречат вышесказанному, на практике не уделяют необходимого внимания соблюдению принципа справедливого географического распределения персонала. Наиболее серьезной причиной, препятствующей Организации в осуществлении существенного прогресса в сокращении числа непредставленных и недопредставленных государств-членов, являются трудности в обеспечении полного сотрудничества многих подразделений Организации Объединенных Наций при назначении на должности граждан этих государств-членов.

28. Инспектора считают, что чрезвычайно важно, чтобы принцип справедливого географического распределения применялся ко всем подразделениям Организации Объединенных Наций. Руководители организационных подразделений Секретариата должны делать все от них зависящее для улучшения

/...

географического распределения персонала, и при выдвижении предложений о назначении на должности они безоговорочно должны стремиться к выполнению соответствующих решений Генеральной Ассамблеи. Они могут и должны строго выполнять резолюции 33/143 и 33/210 Генеральной Ассамблеи (см. пункты 14-16 выше) и, если выдвинутые в этом докладе рекомендации будут приняты, обеспечить, чтобы 60 процентов всех лиц, направляемых на работу в их подразделения, были гражданами непредставленных и недопредставленных государств-членов. Инспектора подчеркивают, что достижение желательных квот зависит в такой же степени от отношения и эффективности действий руководителей подразделений, как и от осуществления серьезных усилий, уже прилагаемых Генеральным секретарем и помощником Генерального секретаря по кадровым вопросам. Работа руководителей подразделений должна оцениваться отчасти их способностью осуществлять в своих подразделениях принцип Устава и резолюции Генеральной Ассамблеи о справедливом географическом распределении персонала. В будущих докладах Генерального секретаря Генеральной Ассамблее должны быть четко отражены достижения каждого подразделения. Чтобы быть удовлетворительными, эти достижения должны не только количественно соответствовать общему ориентировочному проценту, установленному Ассамблеей для назначения на должность граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов, но и обеспечивать справедливое географическое распределение по главным регионам во всех организационных подразделениях Секретариата в соответствии с региональными желательными квотами. Наконец, следует проследить за тем, чтобы никакая группа стран не доминировала на подлежащих географическому распределению должностях любого подразделения, за исключением региональных комиссий, которым Генеральная Ассамблея разрешает набирать 75 процентов их персонала из стран их региона.

29. Инспектора считают, что необходимо принять более решительные меры для того, чтобы улучшить положение с представительством государств-членов в Секретариате. В частности, они предполагают, что Генеральная Ассамблея на период 1982-1984 годов, возможно, примет решение о том, что:

а) не менее 60 процентов кандидатов, назначаемых на подлежащие географическому распределению должности любого подразделения, должны быть гражданами непредставленных или недопредставленных государств-членов;

б) остальные 40 процентов назначаемых на должности лиц должны быть преимущественно гражданами государств-членов, располагающих желательными квотами;

в) назначение граждан перепредставленных государств-членов должно допускаться лишь в исключительных случаях и при условии, что подобные назначения не приведут к увеличению степени перепредставленности этих государств-членов.

/...

В. Широкое использование постоянных контрактов

30. В настоящее время для сотрудников категории специалистов и выше имеются два основных вида назначения на должность в Секретариат: заключение постоянных контрактов и срочных контрактов, которые могут быть возобновлены или не возобновлены. Заключение и тех и других зависит от конкретных обстоятельств. Однако, несмотря на определенный прогресс в деле увеличения количества срочных контрактов за последние годы, в Организации Объединенных Наций отмечается тенденция полагаться, в первую очередь, на постоянные контракты.

31. Те, кто поддерживает заключение постоянных контрактов, обычно в качестве основных аргументов в пользу заключения постоянных контрактов выдвигают следующие соображения:

а) постоянные контракты облегчают необходимое бесперебойное функционирование Организации;

б) ряд секретариатских функций более постоянного характера требует, чтобы некоторые сотрудники работали по постоянному контракту;

в) они дают сотрудникам чувство уверенности в отношении их будущей службы в Организации;

г) постоянные контракты создают для квалифицированных молодых сотрудников стимул строить карьеру в Организации.

32. Те, кто поддерживает заключение срочных контрактов, заявляют, что основными аргументами в пользу этих контрактов являются следующие соображения:

а) использование специалистов по срочным контрактам оправдывается изменением приоритетов в среднесрочных планах и необходимостью набора специалистов, которые обладают необходимым опытом в конкретных областях деятельности в различных странах с разными политическими, экономическими и социальными системами и уровнями развития;

б) срочные контракты позволяют привлечь в Организацию свежих талантливых специалистов со стороны;

в) срочные контракты помогают обеспечить обмен или ротацию персонала между Секретариатом Организации Объединенных Наций и национальными правительствами или учреждениями, обеспечивая таким образом постоянный обмен знаниями, последней технологией и профессиональными навыками между государствами-членами и Организацией;

г) срочные контракты, фактически, не снижают безопасности карьеры, потому что, если работа выполняется удовлетворительно, они могут неоднократно возобновляться;

/...

e) срочные контракты дают Организации больше гибкости и, таким образом, облегчают достижение поставленных целей, касающихся обеспечения справедливого географического распределения персонала;

f) более широкое использование срочных контрактов облегчит увольнение сотрудников, которые перестали высококачественно выполнять свою работу.

33. Что касается должностей, подлежащих географическому распределению (то есть около 50 процентов всех должностей категории специалистов и выше), то инспектора хотели бы подчеркнуть, что широкое использование постоянных контрактов отрицательно сказывается на соблюдении принципа справедливого географического распределения персонала. Например, по прогнозам БП, около 30 государств-членов, которые по новым желательным квотам, введенным с 1 января 1981 года, являются перепредставленными, будут по-прежнему превышать среднюю величину своей квоты вплоть до 1990 года, если никто из их граждан, работающих по постоянным контрактам, не подаст в отставку до достижения пенсионного возраста. - Некоторые по-прежнему будут превышать среднюю величину своей квоты, вплоть до 2000 года и дольше, даже если никто из граждан этих государств-членов за это время не будет назначен на должность. Тем не менее, все еще продолжается предоставление испытательных контрактов (которые обычно приводят к заключению постоянных контрактов) после первоначального набора персонала. Это делается даже в ряде случаев, когда для замещения сотрудников младшего уровня из перепредставленных государств-членов на работу принимаются лица с тем же гражданством.

34. Предоставление в настоящее время большой доли постоянных контрактов в Секретариате ООН сотрудникам, работа которых носит постоянный характер, должно также отрицательно сказаться на борьбе с заполнением подобных должностей представителями государств-членов, граждане которых сначала работали по срочным контрактам.

35. В качестве возможного решения этой проблемы, сохраняя при этом необходимую бесперебойность в работе Организации и в то же время позволяя обеспечить приток свежих талантливых сил, инспекторы предлагают ввести новый вид непрерывного (или ротационного) срочного контракта. Эта система, в случае принятия, будет обладать следующими характеристиками: сотруднику, обычно направляемому национальным правительством или учреждением, будет разрешено работать в Секретариате в течение, например, четырех-шести лет, затем для него последует период службы в его направляющей национальной организации такой же (или меньшей) продолжительности, прежде чем он вернется еще на один срок службы, если его работа в Организации Объединенных Наций окажется удовлетворительной. Должны быть определены точные детали этой системы. Можно использовать либо "альтернативные контракты по направлению" (предоставляемые в соответствии с соглашением о направлении, заключенным с национальным органом власти), либо

/...

рассматривать период службы за пределами Организации как специальный неоплачиваемый отпуск. Возможно использование также и других методов. Естественно, подобная система, если она будет принята, в соответствующих обстоятельствах будет открыта для использования гражданами из всех государств-членов, работающими по срочным контрактам.

Инспектора признают, что вышеуказанное предложение должно быть подробно зафиксировано в юридических условиях контракта, включая, при необходимости, любые поправки к Правилам о персонале, и что оно потребует проведения некоторых мероприятий по планированию со стороны подразделений и БП. Однако, по мнению инспекторов, оно будет обладать очень большими преимуществами в решении вышеуказанных серьезных проблем.

36. Инспектора отмечают, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции I436 (XIV) от 5 декабря 1959 года рекомендовала, в частности, продолжать и поощрять усилия Генерального секретаря, направленные на увеличение числа сотрудников Секретариата, назначаемых по срочным контрактам. В резолюции 35/210 (IV) от 17 декабря 1980 года Генеральная Ассамблея подтвердила эту рекомендацию и отметила возрастающую тенденцию к увеличению числа срочных контрактов, предоставляемых сотрудникам в различных организациях системы Организации Объединенных Наций. Анализ проблемы показывает, что в большинстве организаций системы Организации Объединенных Наций процентная доля срочных контрактов значительно больше, чем в самой Организации Объединенных Наций. Например, процентная доля срочных контрактов была следующей:

	<u>МАГАТЭ</u>	<u>ЮНЕСКО</u>	<u>ВОЗ</u>	<u>ВМО</u>	<u>ИМКО</u>	<u>ФСИС</u>	<u>МСТ</u>	<u>ОСН</u>	<u>ФАО</u>	<u>МСЭ</u>	<u>ВПС</u>
1975 год	82,2	67,2	71,3	50,0	56,1	11,0	35,8	34,4	31,2	16,0	9,3
1979 год	88,5	77,8	77,0	60,0	57,9	36,2	41,0	36,8	28,8	26,2	12,6
1980 год	90,4	81,0	78,0	61,6	58,6	46,9	43,5	38,2	29,7	27,6	10,5

Источники: Документы ICSC/R/112 от 17 января 1978 года; ACC/1980/PER/13, стр. 12 (англ. текста), таблица 4; ACC/1981/PER/14, стр. 12 (англ. текста), таблица 4.

37. В то же время необходимо указать, что ряд подразделений Организации Объединенных Наций добился более удачного соотношения между срочными и постоянными контрактами, чем Организация Объединенных Наций в целом. Например, ЮНЕП располагает 73,2 процента срочных и 26,8 процента постоянных контрактов (31 декабря 1980 года), ЮНИДО располагает 49,7 процента срочных и 50,3 процента постоянных контрактов (30 июня 1980 года).

/...



38. В задачу данного доклада не входит изучение вопроса о видах назначений. Более подробный анализ этого вопроса дается в другом готовящемся докладе ОИГ. Однако инспектора считают необходимым подчеркнуть на данный момент, что широкое использование постоянных контрактов ограничивает число должностей, предоставляемых кандидатам из непредставленных или недопредставленных стран. Один из эффективных путей достижения лучшего географического равновесия в Секретариате Организации Объединенных Наций будет заключаться в сокращении численности постоянных контрактов и увеличении численности срочных контрактов\*.

39. Учитывая нынешнюю ситуацию, инспектора рекомендуют для большинства сотрудников Секретариата на должностях, подлежащих географическому распределению, срочные назначения, для достижения чего необходимо предпринять следующие дополнительные меры:

а) ни одному кандидату не должен предоставляться испытательный контракт при первоначальном найме;

б) численность постоянных назначений должна быть сведена до минимума, необходимого для обеспечения эффективного функционирования Организации;

с) пока не будет достигнуто справедливое географическое распределение, необходимо установить квоту для заключения новых постоянных контрактов. Эта квота не должна превышать 50 процентов или иного такого процентного показателя, который должен быть определен Генеральной Ассамблеей, от общей численности сотрудников с постоянными контрактами, которые покидают Организацию по каким-либо причинам.

---

\* Примечание: При установлении соотношения между срочными и постоянными контрактами в каждом подразделении Секретариата необходимо, безусловно, учитывать его функции и основные особенности деятельности. Не должно быть сомнений на тот счет, что никакое преобразование постоянного назначения в срочное не может иметь места в ходе действия конкретного контракта и что лишь выход на пенсию или в отставку сотрудника, работавшего в Организации по постоянному контракту, создаст условия для замены постоянного назначения срочным.

/...

С. Практика заполнения вакансий предпочтительно путем внутренних продвижений или переводов

40. Положение 4.4 о персонале гласит:

"В соответствии с пунктом 3 статьи IOI Устава и не в ущерб привлечению новых сотрудников на должности всех рангов, при заполнении вакансий в максимальной степени учитывается квалификация и опыт лиц, уже состоящих на службе в Организации Объединенных Наций. По принципу взаимности это положение также применимо в отношении специализированных учреждений, связанных с Организацией".

В то же время в правиле IO4.I4 о персонале отмечается, что:  
"... Бюро по назначениям и повышению в должности, как правило, отдает предпочтение, при всех прочих равных условиях, сотрудникам, уже работающим в Секретариате, и сотрудникам, работающим в других международных организациях".

41. Если сравнить эти тексты с текстом пункта 3 статьи IOI Устава (см. пункт 2 выше), то станет ясно, что объявления о вакантных должностях должны помещаться одновременно для внутренних и внешних кандидатов и что рассмотрение и отбор наилучших кандидатур должны осуществляться в соответствии с двумя основополагающими принципами, предусмотренными в Уставе, и "не в ущерб привлечению новых сотрудников на должности всех рангов". В то же время "при заполнении вакансий в максимальной степени учитывается квалификация и опыт лиц, уже состоящих на службе в Организации Объединенных Наций", т.е. "при всех прочих равных условиях" предпочтение должно отдаваться лицам, уже состоящим на службе в Организации Объединенных Наций или в других организациях системы Организации Объединенных Наций.

42. Однако это положение о персонале истолковывается Бюро персонала в его меморандуме следующим образом: "Внутренние кандидатуры должны рассматриваться в соответствии с положением о персонале 4.4 до проведения найма вне организации". Такое толкование, по мнению инспекторов, не соответствует данному положению о персонале. Согласно Бюро персонала, объявление о вакантной должности должно издаваться лишь в том случае, когда отсутствуют кандидаты внутри организации. Если отдавать такое предпочтение кандидатам внутри организации, это может привести к игнорированию основополагающих принципов найма персонала в Секретариат, предусмотренных в Уставе.

43. Инспектора отметили, что главы некоторых подразделений уделяют первоочередное внимание внутренним кандидатам внутри организации и, к сожалению, не учитывают в должной степени важное положение о персонале 4.4, согласно которому заполнение вакансий должно производиться "не в ущерб привлечению новых сотрудников на должности всех рангов".

/...

44. На практике поиски необходимых кандидатур внутри и вне организаций редко проводятся одновременно. Во многих случаях поиск кандидатов вне организации не проводится, если вакантную должность предполагается заполнить за счет внутреннего продвижения или перевода. В последнее десятилетие наблюдалась тенденция заполнять вакансии путем продвижения или перевода вместо одновременного поиска кандидатов внутри и вне организации.

45. Безусловно, подобная практика, несмотря на связанные с ней преимущества в области сокращения сроков заполнения вакансий, серьезно затрудняет достижение справедливого географического распределения персонала высшего звена (С-4 и выше). С целью исправления подобного положения инспектора рекомендуют одновременно публиковать объявления для кандидатов внутри и вне организации, проводить рассмотрение и отбор наилучших кандидатур при неукоснительном соблюдении пункта 3 статьи IOI Устава и соответствующих резолюций и положений о персонале, принятых Генеральной Ассамблеей.

В. Недостатки в географическом распределении сотрудников на старших и руководящих должностях

46. В резолюции 33/143 от 20 декабря 1978 года Генеральная Ассамблея выразила свою обеспокоенность "настоятельной необходимостью обеспечить лучшее представительство развивающихся стран на старших и руководящих должностях ..." (см. также пункт 4 выше). Эта обеспокоенность была вновь подтверждена Ассамблеей в ее резолюции 35/210. В ответ на эти резолюции Секретариат принял некоторые меры с целью повышения представленности развивающихся стран на высшем уровне, и данные, содержащиеся в приложении IV, отражают прогресс в этой области.

47. Анализ данных, содержащихся в приложении IV, позволяет сделать следующие замечания:

а) Представленность развивающихся стран, к числу которых относятся почти все государства-члены африканского, азиатского и тихоокеанского, латиноамериканского, ближневосточного и карибского регионов, на старших и руководящих должностях в последнее время возросла с 83 сотрудников (или 34,2 процента от общего итога) в 1970 году до 176 должностей (или 48,1 процента от общего итога) в 1980 году. Однако для того чтобы удовлетворить новым желательным квотам, введенным 1 января 1981 года, представленность многих развивающихся стран на старших и руководящих должностях необходимо будет еще более улучшить, что было подчеркнуто Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 35/210 от 17 декабря 1980 года.

/...

б) Численность граждан развитых стран Западной Европы и Северной Америки, занимающих старшие руководящие должности, возросла со 117 в 1970 году до 152 в 1980 году, хотя их доля в процентах сократилась за этот же период с 48,3 процента до 41,5 процента от общего итога.

с) Наиболее серьезное положение с представленностью на старших и руководящих должностях существует в настоящее время у стран Восточной Европы. Этот регион всегда был сильно недопредставлен на старших должностях и, кроме того, степень его недопредставленности возросла. Восточноевропейский регион является единственным регионом, чья численная представленность за этот период сократилась с 38 до 34 сотрудников, в то время как численная представленность на старших должностях всех других регионов возросла. Доля старших должностей, занимаемых гражданами стран восточноевропейского региона, за этот период существенно сократилась (с 15,6 процента до 9,3 процента от общего итога).

48. Сохраняющаяся диспропорция в представленности государств-членов на старших и руководящих должностях является в значительной степени результатом недостаточного уделения Секретариатом внимания существующим взвешенным желательным квотам каждого государства-члена. Главная цель введения Генеральной Ассамблеей взвешенных желательных квот заключалась, как указывается в ее резолюции 34/219, "в обеспечении сбалансированной с количественной и качественной точек зрения представленности государств-членов", в то время как Бюро персонала считает, что взвешенные квоты предназначены преимущественно для информирования государств-членов и не используются в качестве основы для определения географического распределения персонала.

49. Инспектора считают, что для того чтобы обеспечить справедливое географическое распределение персонала на старших и руководящих должностях, необходимо принять соответствующие меры с целью улучшения географического равновесия в представленности государств-членов на этих должностях в соответствии с установленными взвешенными желательными квотами. С этой целью они рекомендуют установить цели по старшим и руководящим должностям для каждого географического региона.

Б. Сотрудники категории специалистов и выше, не подпадающие под географическое распределение

50. В соответствии с различными решениями Генеральной Ассамблеи, из 5 715 сотрудников Секретариата (категории специалистов и выше, и сотрудников, занятых в проектах), финансируемых из регулярного бюджета и внебюджетных источников, 2 926 человек (или 51,2 процента от общей численности) исключаются из географического распределения (по состоянию на 30 июня 1980 года) 5/. К их числу относятся переводчики (871 человек), персонал, специально назначенный для работы в ЮНЕП и финансируемый из Фонда Организации Объединенных Наций по окружающей среде (112 человек), персонал, занятый в проектах (приблизительно 1 800 человек), и прочий персонал (специальные миссии, межучрежденческий персонал, сотрудники, находящиеся в специальном отпуске без содержания, откомандированный персонал и т.д. - приблизительно 150 человек). Некоторые делегации в Пятом комитете подняли вопрос о сокращении численности персонала, исключенного из географического распределения, с тем чтобы увеличить число сотрудников, подлежащих географическому распределению. Инспекторы изучили этот вопрос и пришли к заключению, что такая возможность существует.

51. В число сотрудников, исключенных из географического распределения, входит относительно большая группа приблизительно в 300 человек, которые распределяются следующим образом: 6/

а) Приблизительно 90 сотрудников назначаются консультантами по проектам в области технического сотрудничества. Они оказывают техническую поддержку таким департаментам и отделам как: Департамент по международным экономическим и социальным вопросам, Отдел технического сотрудничества, ЮНКТАД, ЮНИДО и ЮНЕП. Их основная функция заключается в консультировании соответствующего департамента или отдела по техническим вопросам.

б) Существует около 80 региональных консультантов, состоящих в таких отделениях, как региональные комиссии или их субрегиональные отделения, в функции которых входит консультирование правительств региона, нуждающихся в техническом сотрудничестве организации.

с) Около 30 межрегиональных консультантов оказывают аналогичные услуги из одного из основных отделений правительствам стран различных регионов.

---

5/ А/35/528, стр. 4-7, таблицы А и С.

6/ А/35/528, приложение, стр. 5, таблица 8.

52. Кроме того, около 100 сотрудников, занятых в проектах, категории специалистов и выше работают в учреждениях Организации Объединенных Наций, некоторые из которых были созданы в качестве проектов в области технического сотрудничества. Хотя эти сотрудники должны назначаться на срочной основе, учитывая характер источника средств, из которого они финансируются, они часто исполняют свои обязанности в течение продолжительного периода времени и осуществляют функции, аналогичные функциям, выполняемым штатным персоналом, который работает в этих же местах. Кроме того, они назначаются властью Генерального секретаря или в результате делегирования его власти и ответственным перед ним. Эти сотрудники работают в Научно-исследовательском институте социального развития при Организации Объединенных Наций (ЮНРИСД) в Женеве, Научно-исследовательском институте социальной защиты Организации Объединенных Наций (ЮНСДРИ) в Риме, Азиатском центре по административной деятельности в целях развития (АЦАР) в Куала Лумпуре, Азиатском институте экономического развития и планирования (АИЭРП) в Бангкоке, Азиатском статистическом институте (АСИ) в Токио, Латино-американском демографическом центре (ЛАДЦ), Латино-американском институте экономического и социального планирования (ИЛПЕС) в Сантьяго и в Африканском институте экономического развития и планирования (ИДЕП) в Дакаре.

53. Инспекторы полагают, что должности, описанные в пунктах 51-52, должны быть включены в число должностей, подлежащих географическому распределению, и систему желательных квот. Подход к этим должностям должен быть таким же как и другим географическим должностям, финансируемым из внебюджетных источников, и назначения должны по-прежнему оставаться срочными. Они однако предлагают производить перевод должностей из серии 200 в серию 100 правил о персонале лишь после истечения контрактов, причем каждый случай должен рассматриваться в отдельности и должно быть принято решение либо о предоставлении назначения в рамках серии 100 либо о непродлении предыдущих контрактов.

54. И наконец, инспекторы хотели бы отметить, что Исполнительный комитет Всемирной организации здравоохранения принял много лет назад решение о том, что все должности категории специалистов, независимо от места нахождения или источника финансирования подлежат географическому распределению (исключая лишь должности, для заполнения которых требуются специальные знания языков) и регулярно подтверждал это решение. Это означает, что практически все должности, занятые в проектах на местах, подлежат географическому распределению. Эта практика ВОЗ заслуживает внимания со стороны компетентных органов Организации Объединенных Наций.

/...

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

55. В ходе обсуждения вопросов персонала в Пятом комитете некоторые делегации осведомились, почему имеют место назначения на географические посты граждан государств, не являющихся членами Организации Объединенных Наций, в то время как существенное число государств-членов по-прежнему не представлены или недопредставлены.

56. Политика, определяющая назначения граждан государств, не являющихся членами Организации Объединенных Наций, установлена в решении, сформулированном Генеральной Ассамблеей в резолюции 30 (I) от 9 февраля 1946 года. В соответствии с этим решением гражданин государства, не являющегося членом Организации Объединенных Наций, обладающий необходимой квалификацией, может быть назначен в качестве члена персонала в одном из следующих двух случаев:

а) должность, на которую его выдвигают, непосредственно связана с работой вспомогательного органа, членом которого является это государство;

б) он обладает квалификацией, оправдывающей его назначение в порядке осуществления Генеральным секретарем своих полномочий в соответствии с Уставом.

57. Отчисляемые для соответствующего вспомогательного органа взносы служат обычно основой для установления желаемой численности должностей, которые должны заполняться гражданами государств, не являющихся членами Организации Объединенных Наций.

58. Получив назначение в секретариат вспомогательного органа, членом которого является данное государство, гражданин этого государства (по отношению к Организации Объединенных Наций) становится членом персонала, который может быть переведен в другие подразделения Организации Объединенных Наций, причем иногда с повышением по службе, поскольку в правилах о персонале нет положений, ограничивающих внутреннюю мобильность и продвижение по службе сотрудников, удовлетворяющих установленным критериям.

59. Инспекторы полагают, что для того чтобы улучшить географическое распределение сотрудников, необходимо проявлять большую сдержанность при назначении на должности, подлежащие географическому распределению, граждан государств, которые не являются членами Организации Объединенных Наций, или лиц без гражданства.

Г. Продление срока службы сверх возраста выхода на пенсию

60. В своей резолюции 35/210 Генеральная Ассамблея вновь подтвердила необходимость соблюдения положений в отношении возраста выхода на пенсию (60 лет) и нежелательность исключений сверх шести

/...

месяцев после установленного возраста выхода на пенсию и только в том случае, если существует действительная необходимость во времени для подыскания подходящей замены. Данные таблицы 4 отражают положение в этой области в последние 5 лет:

Таблица 4

Сотрудники на должностях, подлежащих географическому распределению, в возрасте свыше 60 лет

Персонал на географических должностях	1976 год	1977 год	1978 год	1979 год	1980 год
ЗГС	4	4	6	6	7
ПГС	4	5	3	5	4
Д-2	9	9	13	12	6
Д-1	14	19	12	14	7
С-5	19	25	15	13	3
С-4	10	7	9	7	5
С-3	8	15	9	6	-
С-2	2	3	4	2	1
С-1	-	-	1	-	-
Всего	70	87	72	65	33

Источник: А/35/528, стр. 11, таблица Е.

61. Данные этой таблицы свидетельствуют о том, что в области сокращения численности сотрудников, остающихся на службе по достижении возраста выхода на пенсию, были достигнуты неплохие результаты, однако инспекторы полагают, что эти результаты могли бы быть еще более значительными, если бы все департаменты и отделы неукоснительно соблюдали установленные руководящие принципы в отношении продления срока службы за пределы возраста выхода в отставку лишь в действительно исключительных случаях. Это дало бы дополнительные возможности для улучшения географического распределения персонала в Секретариате.

62. Учитывая тот факт, что дата выхода сотрудника на пенсию известна заблаговременно, инспекторы не могли найти оправдания для шестимесячного продления срока службы после достижения возраста выхода на пенсию. Они хотели бы внести предложение о том, чтобы максимальное продление срока службы после достижения возраста выхода на пенсию не превышало трех месяцев, причем лишь в тех исключительных случаях, когда действительно требуется время для подбора подходящей замены. Найм для заполнения старших должностей должен начинаться за полтора года до истечения даты соответствующих контрактов, с тем чтобы своевременно закончить процесс замены.

/...



И. Проблемы осуществления процедур набора персонала

63. Процедуры набора персонала, введенные Бюро персонала, в определенном отношении улучшают географическое распределение персонала в Секретариате Организации Объединенных Наций. Однако при осуществлении этих процедур возникают некоторые трудности.

64. Одна из наиболее серьезных проблем заключается в том, что некоторые департаменты и отделения принимают предварительные решения о назначении без консультации с Бюро персонала. Эта практика, несомненно, создает трудности для всех заинтересованных сторон и ставит их в неловкое положение. Важно, чтобы по вопросам, касающимся процедур набора персонала, поддерживалось тесное деловое сотрудничество между подразделениями Секретариата и Бюро персонала.

65. Еще одна трудность с процедурами набора персонала, которая, к сожалению, встречалась довольно часто, состоит в том, что сведения о вакантных должностях публикуются и распространяются с большим опозданием и процесс назначения на должность занимает длительный промежуток времени. Инспекторы считают, что процесс набора можно было бы сократить по времени и упростить, и что в этом случае все заинтересованные стороны должны принять соответствующие меры.

66. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 35/210, Приложение, часть IV, касается методов набора персонала класса С-3 и выше. В ней основное внимание уделяется реестрам как внешних, так и внутренних кандидатов. Однако инспекторы отметили, что существующий реестр внешних кандидатов нуждается в обновлении и дополнении новыми данными. Необходимо также ускорить создание реестра внутренних кандидатов.

I. Планирование набора персонала и желательные квоты

67. Недостатки в планировании набора персонала являются одной из самых серьезных проблем, препятствующих надлежащему применению на практике принципа справедливого географического распределения и осуществлению резолюции Генеральной Ассамблеи, касающейся обеспечения такого положения, при котором все непредставленные и недопредставленные страны должны достичь их желательных квот. В настоящем исследовании инспекторы отметили, что вплоть до мая 1981 года во многих учреждениях Организации Объединенных Наций не существовало планов набора персонала, которые должны были бы послужить основой для Бюро персонала при подготовке годового плана работы, касающегося набора персонала.

68. Инспекторы были проинформированы о том, что Бюро персонала придает важное значение подготовке годового плана работы, касающегося набора персонала, в котором в сотрудничестве с другими департаментами и отделениями должны быть установлены реальные задания на 1981 и 1982 годы в отношении количества кандидатов, которых предстоит набрать из непредставленных и недопредставленных стран, а также женщин в

/...

соответствии с резолюцией 35/210 Генеральной Ассамблеи. Этот план должен быть также разработан с учетом перспективы, касающейся возможных срочных назначений и в исключительных случаях продления срока службы после достижения пенсионного возраста. В плане должны быть указаны различные средства и методы, с помощью которых будет производиться набор подходящих кандидатов, включая своевременное опубликование сведений о вакантных должностях, организацию конкурсных экзаменов, посылку миссий по набору и т.д.

69. В этой связи инспекторы с удовлетворением отметили, что согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи и взглядам, высказанным многими делегациями в Пятом комитете, Генеральный секретарь предпринял ряд мер с целью укрепления руководства персоналом в Организации. На Бюро персонала была возложена общая ответственность по достижению, поставленных Генеральной Ассамблеей в соответствии с ее резолюциями по вопросам персонала 7/. Они также отметили и приветствовали инициативу Бюро персонала, касающуюся проведения обсуждений с соответствующими руководящими сотрудниками в каждом департаменте и отделении с целью составления списка выделенных вакантных должностей на уровне специалистов и выше для набора кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран, а также для набора кандидатов из числа женщин.

70. В заключение инспекторы хотели бы отметить, что выдвинутые в настоящем докладе предложения направлены на то, чтобы решения Генеральной Ассамблеи о справедливом географическом распределении осуществлялись надлежащим образом. Если в общем положении в действительности не наступит радикального улучшения в отношении непредставленных и недопредставленных стран, то Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает на ее сорок первой сессии, когда она будет рассматривать вопрос о желательных квотах, принять дальнейшие меры, например, по процентному сокращению гибкости в сторону увеличения или уменьшения от средней величины желательных квот\*.

\* Примечание: Необходимо отметить, что первая формула для определения желательных квот, которая была введена в 1948 году, предусматривала установление максимальных и минимальных границ каждой квоты, в основу которой была положена гибкость в пределах 25 процентов в сторону увеличения или уменьшения от средней квоты. Однако впоследствии пришли к выводу, что такой большой разрыв между максимальной и минимальной границами недопустим, и в настоящее время существующая формула предполагает установление гибкости в размере 15 процентов.

7/ Бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/180 от 24 декабря 1980 года.

/...

#### IV. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

##### A. Выводы

71. Большинство учреждений Организации не полностью соблюдают принцип справедливого географического распределения персонала Секретариата, введенного Уставом Организации Объединенных Наций и подтвержденного многочисленными резолюциями Организации Объединенных Наций. По этой причине существует много непредставленных и недопредставленных государств-членов, а значительное количество стран по-прежнему чрезмерно представлены в Секретариате.

72. Благодаря постоянным усилиям Генерального секретаря и Бюро персонала, а также некоторых учреждений Организации Объединенных Наций, представительство развивающихся стран за последние годы расширилось, однако для достижения установленных целей потребуются дальнейшие значительные усилия. По состоянию на 30 июня 1980 года все 18 непредставленных государств-членов являлись развивающимися странами, а из 22 недопредставленных государств-членов 11 - развивающимися странами.

73. Произошли некоторые изменения в представительстве развитых стран регионов Западной Европы и Северной Америки. Количество их граждан в Секретариате увеличилось с 636 сотрудников в 1963 году до 1229 сотрудников в 1980 году. Однако в процентном отношении общее количество сотрудников, подлежащих географическому распределению, слегка уменьшилось с 45,8 процента в 1963 году до 43,7 процента в 1980 году.

74. В отношении стран региона Восточной Европы положение, касающееся географического распределения персонала, продолжает оставаться весьма серьезным. Эта группа стран всегда была недопредставлена, а за последние годы во многих странах этого региона разрыв в представительстве увеличился еще больше. В процентном отношении количество граждан этих стран в Секретариате сократилось с 11,8 процента от общего числа сотрудников в 1963 году до 10,8 процента в июне 1980 года и до 10,2 процента в декабре 1980 года.

75. Расширилось представительство развивающихся стран на старших должностях, особенно тех из них, которые касаются социально-экономической деятельности. Страны Восточной Европы все еще сильно недопредставлены на старших должностях. Следует более активно предпринимать усилия по расширению представительства этих стран на старших должностях.

76. Существует много факторов, препятствующих должному применению принципа справедливого географического распределения. Они различны в зависимости от того или иного учреждения. Сюда относятся следующие факторы:

/...

а) недостаточность осуществляемых в непредставленных и недопредставленных странах мер по поискам кандидатов для заполнения вакантных, подлежащих географическому распределению должностей и необходимого сотрудничества между департаментами и отделениями в деле достижения целей, установленных Генеральной Ассамблеей;

б) широкое использование постоянных контрактов по отношению к временным контрактам;

с) при заполнении вакансий оказание предпочтения продвижению по службе или переводу сотрудников, работающих в Организации;

д) отклонения от установленных процедур набора персонала;

е) недостатки в планировании набора персонала.

77. Инспекторы считают, что для обеспечения такого положения, при котором непредставленные и недопредставленные страны выполняют их средние квоты и расширяется представительство государств-членов на всех уровнях в соответствии с установленными взвешенными желательными квотами необходимо строгое выполнение Устава (статья IOI, пункт 3) и соответствующих решений Генеральной Ассамблеи, касающихся достижения справедливого географического распределения персонала.

В этой связи они предлагают следующие рекомендации для рассмотрения Генеральной Ассамблеей и Генеральным секретарем.

## В. Рекомендации

Рекомендация 1. Для улучшения географического распределения персонала в Секретариате все подразделения Организации должны строго выполнять принцип справедливого географического распределения. С этой целью необходимо, чтобы в докладах Генерального секретаря Генеральной Ассамблее о составе Секретариата четко отмечались мероприятия каждого подразделения, направленные на достижение справедливого географического распределения. Чтобы эти мероприятия могли считаться удовлетворительными, они должны не только соответствовать общему заданию в процентах, установленному Генеральной Ассамблеей в отношении назначения граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов, но также обеспечивать справедливое географическое распределение основных регионов во всех организационных подразделениях Секретариата в соответствии с региональными желательными квотами (пункт 28).

Рекомендация 2. Для достижения справедливого представительства государств-членов в Секретариате в течение 1982-1984 годов следует осуществить следующие мероприятия:

/...

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

б) желательно, чтобы оставшиеся кандидаты из числа этих пяти являлись гражданами государств-членов, которые приблизились к своим желательным квотам;

с) назначение граждан чрезмерно представленных государств-членов следует разрешать только в исключительных случаях и на том понимании, что такие назначения не приведут к увеличению уровня чрезмерного представительства этих государств-членов (пункт 29).

Рекомендация 3. Количество постоянных контрактов следует сократить, а количество временных контрактов увеличить с тем, чтобы в будущем большинство сотрудников, подпадающих под географическое распределение, имело временные назначения. С этой целью следует осуществить следующие мероприятия:

а) ни один из кандидатов не должен получать контракт с испытательным сроком при первом назначении;

б) для обеспечения эффективного функционирования Организации число постоянных должностей следует сократить до необходимого минимума;

с) до тех пор, пока не будет достигнуто справедливое географическое распределение, следует установить квоту на предоставление новых постоянных контрактов. Эта квота не должна превышать 50 процентов или любой другой процентный уровень, установленный на основании решений Генеральной Ассамблеи, от общего количества сотрудников с постоянными контрактами, которые по той или иной причине прекращают службу в Организации (пункты 38-39).

Рекомендация 4. Следует рассмотреть вопрос о применении нового типа временного контракта с прерываемым (ротационным) сроком, который будет способствовать заполнению определенных должностей постоянного характера представителями государств-членов, граждане которых работают преимущественно на временных назначениях, а также гражданами других государств-членов, которые работают по временным контрактам (пункты 34-35).

Рекомендация 5. Сведения о вакансиях должны поступать одновременно для внутренних и внешних кандидатов, а рассмотрение кандидатур и отбор лучших кандидатов следует осуществлять в строгом соответствии со статьей IOI, пункт 3, Устава и соответствующих резолюций и Положений о персонале, принятых Генеральной Ассамблеей (пункт 45).

/...

Рекомендация 6. Для обеспечения справедливого географического распределения персонала на старших и руководящих должностях необходимо расширить представительство непредставленных и недопредставленных стран на этих должностях. С этой целью для старших и руководящих должностей следует установить примерные задания по каждому географическому региону и при заполнении вакансий на этих должностях должное внимание следует уделять введенным взвешенным желательным квотам (пункт 49).

Рекомендация 7. Должности, занимаемые техническими консультантами, региональными и межрегиональными консультантами и занятым на проектах персоналом Институтом Организации Объединенных Наций, упомянутым в пункте 52 настоящего доклада, должны быть включены и приведены в соответствие с системой желательных квот подлежащие географическому распределению должности. Перевод сотрудников из серии 200 в серию 100 Правил о персонале следует производить только по истечении контрактов, причем в каждом случае необходимо учитывать положительные качества сотрудника и принимать решение либо о предоставлении назначения в соответствии с серией 100 или о невозобновлении предыдущего контракта (пункт 53).

Рекомендация 8. Максимальное продление сроков службы после пенсионного возраста (60 лет) не должно превышать трех месяцев и предоставляться только в том случае, когда действительно требуется время на поиски подходящей замены (пункт 62).

Рекомендация 9. Необходимо принять меры для сокращения по времени и упрощения процесса набора персонала и назначения на должности (пункт 65).

Рекомендация 10. Бюро персонала следует ускорить подготовку годового плана работы по набору персонала, принимая во внимание положения резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи. При подготовке этого плана всем организациям системы Организации Объединенных Наций следует осуществлять полное сотрудничество с Бюро персонала (пункты 67-68).

Желательные квоты и количество сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению по регионам и странам  
(с указанием количества государств-членов)

Регион и страна национальной принадлежности	Год вступления	1948/УИИ (58)		1963/УИИ (111)		1979/УИ (151)				30 июня 1980 года (152)		31 декабря 1980 года (154)			
		Количество сотрудников		Количество сотрудников		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях			
		Желательная квота	Фактическое количество	Желательная квота	Фактическое количество	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах		
<b>АФРИКА</b>															
Алжир	1962			2-6	0	4-9	114-264	16	556	4-9	127-276	17	600	4-16	17
Ангола	1976					2-7	71-220	1	53	2-7	65-215	2	38	2-14	3
Бенин	1960			2-5	3	2-7	65-214	9	251	2-7	65-215	9	257	2-14	9
Ботсвана	1966			2-7		2-7	65-214	4	92	2-7	65-215	4	91	2-14	4
Бурунди	1962			2-5	0	2-7	65-214	3	68	2-7	65-215	4	126	2-14	5
Острова Зелёного Мыса	1975					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Центральноафриканская Республика	1960			2-5	0	2-7	65-214	2	48	2-7	65-215	2	48	2-14	2
Чад	1960			2-5	0	2-7	65-214	3	57	2-7	65-215	3	72	2-14	3
Коморские Острова	1975					2-7	65-214	1	14	2-7	65-215	3	57	2-14	2
Конго	1960			2-5	0	2-7	65-214	6	190	2-7	65-215	6	199	2-14	7
Джибути	1977			2-7		2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Египет	1945	6-10	8	4-7	21	3-8	103-253	26	953	3-8	99-248	23	872	3-15	21
Экваториальная Гвинея	1968					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Эфиопия	1945	1-3	0	2-5	10	2-7	65-214	22	575	2-7	65-215	22	605	2-14	24
Габон	1960			2-5	1	2-7	65-214	0	0	2-7	71-220	0	0	2-14	0
Гамбия	1965					2-7	65-214	8	189	2-7	65-215	7	176	2-14	7
Гана	1957			2-6	8	2-7	71-220	21	712	3-8	76-226	20	698	3-14	19
Гвинея	1958			2-5	0	2-7	65-214	5	130	2-7	65-215	4	105	2-14	6
Гвинея-Бисау	1974					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Берег Слоновой Кости	1960			2-5	0	2-7	71-220	1	30	3-8	76-226	1	30	3-14	1
Кения	1963					2-7	65-214	13	425	2-7	65-215	13	409	2-14	15
Лесото	1966			2-7		2-7	65-214	3	67	2-7	65-215	4	91	2-14	4
Либерия	1945	1-3	0	2-5	3	2-7	65-214	3	87	2-7	65-215	4	126	2-14	5
Ливийская Арабская Джамахирия	1955			2-5	1	5-10	147-296	6	177	6-11	188-337	6	183	6-18	6
Мадагаскар	1960			2-5	2	2-7	65-214	9	225	2-7	65-215	11	287	2-14	10
Малави	1964					2-7	65-214	3	81	2-7	65-215	4	116	2-14	5
Мали	1960			2-5	1	2-7	65-214	5	135	2-7	65-215	7	186	2-14	7
Мавритания	1961			2-5	0	2-7	65-214	1	38	2-7	65-215	1	38	2-14	1
Маврикий	1968					2-7	65-214	8	189	2-7	65-215	9	222	2-14	11
Марокко	1956			3-6	2	3-8	87-236	10	306	3-8	88-237	9	280	3-14	9
Мозамбик	1975					2-7	71-220	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Нигер	1960			2-5	0	2-7	65-214	4	138	2-7	65-215	5	157	2-14	5
Нигерия	1960			4-7	8	4-9	131-280	22	721	5-10	149-298	22	769	5-17	21
Руанда	1962			2-5	1	2-7	65-214	1	19	2-7	65-215	2	38	2-14	3
Сан-Томе и Принсипи	1975					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Сенегал	1960			2-5	2	2-7	65-214	8	222	2-7	65-215	9	266	2-14	10
Сейшельские Острова	1976					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Сьерра Леоне	1961			2-5	1	2-7	65-214	15	489	2-7	65-215	14	478	2-14	15
Сомали	1960			2-5	2	2-7	65-214	11	333	2-7	65-215	11	347	2-14	11
Южная Африка	1945	7-15	9	8-9	15	9-14	288-437	8	286	9-14	293-443	7	262	10-22	8

Желательные квоты и количество сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению по регионам и странам (продолжение)  
(с указанием количества государств-членов)

Регион и страна национальной принадлежности	Год вступления	1948/VIII (58)		1963/VIII (111)		1979/VI (151)				30 июня 1980 года (152)		31 декабря 1980 года (154)					
		Количество сотрудников		Количество сотрудников		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях	
		Желательная квота	Фактическое количество	Желательная квота	Фактическое количество	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах
Судан	1956			2-6	7	2-7	65-214	9	316	2-7	65-215	9	302	2-14		9	
Свазиленд	1968					2-7	65-214	1	19	2-7	65-215	1	19	2-14		1	
Того	1960			2-5	4	2-7	65-214	10	288	2-7	65-215	8	239	2-14		8	
Тунис	1956			2-5	5	2-7	71-220	18	619	3-8	76-226	18	636	3-14		19	
Уганда	1962			2-5	1	2-7	65-214	17	462	2-7	65-215	16	447	2-14		16	
Объединенная Республика Камерун	1960			2-5	2	2-7	65-214	10	282	2-7	65-215	11	317	2-14		11	
Объединенная Республика Танзания	1961			2-5	2	2-7	65-214	18	555	2-7	65-215	18	577	2-14		19	
Верхняя Вольта	1960			2-5	1	2-7	65-214	4	130	2-7	65-215	3	86	2-14		3	
Звир	1960			2-6	2	2-7	71-220	13	332	2-7	71-220	13	343	2-14		13	
Замбия	1964					2-7	71-220	5	127	2-7	71-220	8	207	2-14		10	
Зимбабве	1980													2-14		3	
Резерв для учета фактора населения				9-9		26-26	777-777			40	1,196			26		-	
Всего по региону		15-31	17	86-187	105	235-318	7048-9536	363	10981	249-337	7567-10238	370	11398	384-519		388	

Источники: 1948 - А/652, приложение 2; 1963 - А/С.5/987, таблица II; 1979 - А/34/408, приложение, таблицы 9 и 16; 1980/VI - А/35/528, приложение, таблицы 9 и 16; 1980/XII - Межучрежденческий меморандум Виро персонала от 3 февраля 1981 года, приложение.



Желательные квоты и количество сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению по регионам и странам (продолжение)  
(с указанием количества государств-членов)

Регион и страна национальной принадлежности	Год вступления	1948/VI (58)		1963/VIII (111)		1979/VI (151)				30 июня 1980 года (152)		31 декабря 1980 года (154)			
		Количество сотрудников		Количество сотрудников		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Фактическое количество сотрудников на должностях	
		Желательная квота	Фактическое количество	Желательная квота	Фактическое количество	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах
<b>АЗИЯ И РАЙОН ТИХОГО ОКЕАНА</b>															
Австралия	1945	15-25	20	22-19	15	27-37	825-1116	39	1051	31-43	980-1325	38	1119	36-49	43
Бангладеш	1974					3-8	82-231	12	369	3-8	82-232	12	374	3-14	12
Бутан	1971					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Бирма	1948	I-3	I	2-6	8	2-7	65-214	10	326	2-7	65-215	9	300	2-14	9
Китай	1945	45-75	53	59-43	47	87-118	2653-3589	51	1620	28-38	880-1191	49	1571	33-45	52
Демократическая Кампучия	1955			2-5	2	2-7	65-214	6	170	2-7	65-215	5	154	2-14	5
Фиджи	1970					2-7	65-214	3	84	2-7	65-215	4	112	2-14	4
Индия	1945	24-40	20	27-22	66	14-19	428-579	53	2006	13-18	394-543	49	1944	13-25	53
Индонезия	1950			7-9	11	4-9	136-285	14	529	5-10	149-298	15	572	5-17	15
Япония	1956			30-24	26	135-182	4102-5550	73	2103	148-201	4644-6283	80	2370	163-220	84
Лаосская Народно-Демократическая Республика	1955			2-5	2	2-7	65-214	3	78	2-7	65-215	2	54	2-14	2
Малайзия	1957			3-6	2	4-9	109-258	13	369	4-9	110-259	15	423	4-15	15
Мальдивские Острова	1965					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Монголия	1961			2-5	1	2-7	65-214	1	38	2-7	65-215	1	38	2-14	1
Непал	1955			2-5	5	2-7	65-214	10	332	2-7	65-215	10	332	2-14	10
Новая Зеландия	1945	4-6	11	6-8	11	7-12	201-350	17	568	7-12	210-359	13	475	7-19	11
Пакистан	1947	5-9	2	6-9	15	3-8	98-247	17	634	3-8	99-248	15	595	3-15	15
Папуа Новая Гвинея	1975					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Филиппины	1945	2-4	3	6-8	14	4-9	114-264	41	980	4-9	115-265	41	1038	4-15	45
Самоа	1976					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Сингапур	1965					3-8	103-253	7	164	3-8	104-254	11	265	4-15	13
Соломоновы Острова	1978					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Шри Ланка	1955			2-6	9	2-7	71-220	21	743	2-7	71-220	19	710	2-14	19
Таиланд	1946	2-3	1	3-6	7	4-9	114-264	23	501	4-9	115-265	22	522	4-15	23
Вьетнам	1977					3-8	76-226	3	68	3-8	76-226	3	76	3-14	3
Резерв для учета фактора населения				62-62		157-157	4694-4694			103	3080			130	-
<b>Всего по региону</b>		<b>98-165</b>	<b>111</b>	<b>243-248</b>	<b>241</b>	<b>492-666</b>	<b>14881-20133</b>	<b>417</b>	<b>12733</b>	<b>405-548</b>	<b>12427-16813</b>	<b>413</b>	<b>13043</b>	<b>515-696</b>	<b>434</b>
<b>ЕВРОПА (ВОСТОЧНАЯ)</b>															
Албания	1955			2-5	0	2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Болгария	1955			4-7	7	4-9	136-285	10	323	5-10	149-298	12	382	5-17	12
Белорусская ССР	1945	2-3	0	8-9	2	9-14	282-432	9	228	9-14	277-426	8	203	9-21	9
Чехословакия	1945	7-11	21	14-14	21	17-22	502-679	11	314	16-22	507-686	11	294	18-29	10
Германская Демократическая Республика	1973					24-32	728-985	10	312	25-34	772-1044	11	326	29-40	10
Венгрия	1955			7-9	9	8-13	239-388	10	346	8-13	243-393	11	360	8-20	12
Польша	1945	7-12	23	17-16	26	25-34	756-1023	25	825	23-31	701-948	26	839	26-37	23
Румыния	1955			5-8	3	6-11	190-340	9	294	6-11	178-326	9	294	6-18	7
Украинская ССР	1945	6-11	3	26-22	10	27-37	821-1110	21	848	26-35	805-1089	21	554	30-41	18

Желательные квоты и количество сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению по регионам и странам (продолжение)  
(с указанием количества государств-членов)

Приложение I

Регион и страна национальной принадлежности	Год вступления	1948/VIII (58)		1963/VIII (111)		1979/VI (151)				30 июня 1980 года (152)		31 декабря 1980 года (154)					
		Количество сотрудников		Количество сотрудников		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях	
		Желательная квота	Фактическое количество	Желательная квота	Фактическое количество	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах	Количество сотрудников	Взвешенная величина в баллах
СССР	1945	48-79	16	193-131	77	179-243	5469-7399	180	5488	171-232	5363-7255	175	5436	187-254		168	
Югославия	1945	3-4	5	6-8	9	9-14	272-421	18	680	9-14	293-443	19	715	10-22		19	
Резерв для учета фактора населения				7-7		8-8	239-239			13	389			23		-	
Всего по региону		73-120	68	289-236	164	324-439	9867-13349	303	9658	318-430	9881-13369	303	9403	378-511		288	
<b>ЕВРОПА (ЗАПАДНАЯ)</b>																	
Австрия	1955			7-9	9	13-18	407-557	34	1041	15-20	450-609	35	1092	16-27		37	
Бельгия	1945	10-17	20	16-15	19	20-27	613-829	29	1137	22-30	691-935	27	854	25-37		25	
Дания	1945	6-10	16	8-10	9	13-18	407-557	17	483	15-20	464-628	20	596	16-28		20	
Финляндия	1955			6-8	6	10-15	299-448	16	539	11-16	327-476	18	580	11-23		19	
Франция	1945	45-75	64	77-55	79	92-124	2801-3789	143	4556	96-133	3074-4159	149	4795	109-147		149	
Германия, Федеративная Республика	1973					120-163	3668-4963	80	2355	129-175	4043-5470	86	2586	142-192		89	
Греция	1945	1-3	7	4-7	9	8-13	250-399	7	226	8-13	254-404	10	298	9-20		11	
Исландия	1946	1-3	1	2-5	1	2-7	71-220	3	81	3-8	76-226	3	87	3-14		3	
Ирландия	1955			3-6	5	5-10	141-290	13	406	5-10	149-298	12	384	5-17		12	
Италия	1955			29-24	27	55-74	1674-2265	56	1594	56-76	1746-2362	58	1643	63-85		60	
Люксембург	1945	1-3	2	2-5	2	3-8	82-231	4	145	3-8	88-237	2	68	3-14		2	
Мальта	1964					2-7	65-214	7	208	2-7	65-215	7	214	2-14		6	
Нидерланды	1945	11-18	22	14-13	22	25-34	770-1042	32	996	28-38	885-1197	29	909	33-45		28	
Норвегия	1945	4-6	22	7-9	13	10-15	304-454	10	379	11-16	338-487	10	409	12-23		10	
Португалия	1955			3-6	2	5-10	163-312	9	244	5-10	165-315	10	263	6-17		11	
Испания	1955			12-12	16	27-37	821-1110	24	837	29-40	918-1242	25	846	34-46		23	
Швеция	1946	15-26	22	18-16	15	23-31	687-929	33	1137	24-32	733-993	33	1098	27-39		32	
Соединенное Королевство	1945	86-115	130	98-69	115	72-98	2201-2977	129	4017	71-96	2223-3008	123	3817	79-107		124	
Резерв для учета фактора населения				6-6		1-1	30-30			3	90			19		-	
Всего по региону		180-276	306	312-275	349	518-701	15756-21317	646	20381	548-741	17037-23077	657	20539	649-878		661	
<b>ЛАТИНОСКАЯ АМЕРИКА</b>																	
Аргентина	1945	14-23	9	14-13	20	17-22	502-679	38	1182	16-21	483-654	38	1221	17-28		38	
Боливия	1945	1-3	3	2-5	6	2-7	65-214	10	327	2-7	65-215	10	327	2-14		10	
Бразилия	1945	14-23	16	14-14	20	20-26	594-804	25	846	23-31	715-967	22	753	26-38		21	
Чили	1945	3-6	7	4-7	18	4-9	109-258	38	1062	3-8	99-248	35	984	3-15		36	
Колумбия	1945	3-5	5	4-7	13	4-9	120-269	17	596	4-9	121-270	17	582	4-16		15	
Коста-Рика	1945	1-3	1	2-5	3	2-7	71-220	3	87	2-7	71-220	4	111	2-14		4	
Куба	1945	2-4	4	4-7	6	4-9	120-269	8	192	4-9	121-270	8	192	4-16		7	
Доминиканская Республика	1945	1-3	2	2-5	2	2-7	71-220	4	96	3-8	76-226	2	48	3-14		2	
Эквадор	1945	1-3	6	2-5	8	2-7	71-220	9	463	2-7	71-220	8	317	2-14		8	
Сальвадор	1945	1-3	0	2-5	3	2-7	65-214	5	155	2-7	65-215	5	164	2-14		6	
Гватемала	1945	1-3	1	2-5	2	2-7	71-220	5	273	2-7	71-220	5	158	2-14		5	
Гаити	1945	1-3	2	2-5	4	2-7	65-214	12	365	2-7	65-215	10	329	2-14		9	
Гондурас	1945	1-3	2	2-5	2	2-7	65-214	3	92	2-7	65-215	3	92	2-14		3	
Мексика	1945	5-8	7	10-11	13	16-21	479-648	19	475	15-20	474-641	20	513	17-28		23	

Желательные квоты и количество сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению по регионам и странам (продолжение)  
(с указанием количества государств-членов)

Регион и страна национальной принадлежности	Год вступления	1948/VIII(58)		1963/VIII (111)		1979/VI (151)		30 июня 1980 года (152)				31 декабря 1980 года (154)			
		Количество сотрудников		Количество сотрудников		Количество сотрудников		Желательная квота		Желательная квота		Желательная квота		Желательная квота	
		Жела- тель- ная коли- квота	Факти- ческое количество	Жела- тель- ная коли- квота	Факти- ческое количество	Коли- чество сотрудников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотрудников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотрудников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотрудников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотрудников	Взвешен- ная вели- чина в баллах
Никарагуа	1945	I-3	0	2-5	0	2-7	65-214	5	122	2-7	65-215	4	III	2-14	4
Панама	1945	I-3	1	2-5	2	2-7	71-220	10	251	2-7	71-220	10	268	2-14	9
Парагвай	1945	I-3	3	2-5	3	2-7	65-214	3	93	2-7	65-215	3	93	2-14	2
Перу	1945	I-3	3	2-6	6	3-8	92-242	12	398	3-8	93-243	11	354	3-15	13
Суринам	1975					2-7	65-214	1	24	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Уругвай	1945	I-3	4	2-6	6	3-8	82-231	16	547	3-8	82-232	18	611	3-14	16
Венесуэла	1945	I-3	1	8-9	3	9-14	272-421	7	179	11-16	338-487	6	155	12-23	7
Резерв для учета фактора населения				12-12		34-34	1017-1017			58	1734			20	-
Всего по региону		55-112	77	96-147	140	164-222	4946-6612	250	7825	188-255	5710-7726	239	7383	219-296	238
БЛИЖНИЙ ВОСТОК															
Афганистан	1946	I-3	1	2-5	3	2-7	65-214	7	208	2-7	65-215	7	228	2-14	8
Бахрейн	1971					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14	0
Кипр	1960			2-5	2	2-7	65-214	10	297	2-7	65-215	9	265	2-14	9
Демократический Йемен	1967					2-7	65-214	4	97	2-7	65-215	3	78	2-14	3
Иран	1945	3-6	6	4-7	8	9-14	277-427	18	544	14-19	421-571	16	528	14-26	16
Ирак	1945	I-3	1	2-6	5	3-8	103-253	21	725	4-9	127-276	20	709	4-16	21
Израиль	1949			3-6	6	6-11	185-334	4	122	6-11	199-348	5	136	7-18	5
Иордания	1955			2-5	8	2-7	65-214	12	397	2-7	65-215	14	485	2-14	14
Кувейт	1963			2-5	0	5-10	141-290	0	0	6-11	171-321	1	14	6-17	0
Ливан	1945	I-3	2	2-5	8	3-8	76-226	22	591	3-8	76-226	21	627	3-14	24
Оман	1971					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	1	24	2-14	1
Катар	1971					2-7	71-220	0	0	3-8	76-226	0	0	3-14	0
Саудовская Аравия	1945	I-3	0	2-6	2	6-11	185-334	3	67	12-17	382-532	2	48	13-25	2
Сирийская Арабская Республика	1945	I-3	4	2-5	7	2-7	71-220	16	566	3-8	76-226	17	626	3-14	16
Турция	1945	7-II	4	6-8	11	7-12	223-372	14	482	7-12	227-376	15	579	8-19	14
Объединенные Арабские Эмираты	1971					3-8	98-247	1	19	4-9	115-265	1	19	4-15	1
Йемен	1947	I-3	0	2-5	0	2-7	65-214	5	200	2-7	65-215	5	206	2-14	4
Резерв для учета фактора населения				4-4		14-14	419-419			22	658			8	-
Всего по региону		16-35	18	35-72	60	101-137	3044-4119	137	4315	119-161	3619-4897	137	4572	157-213	138

Желательные квоты и количество сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению по регионам и странам (продолжение)  
(с указанием количества государств-членов)

Регион и страна национальной принадлежности	Год вступления	1948/VIII (58)		1963/VIII (111)		1979/VI (151)				30 июня 1980 года (152)		31 декабря 1980 года (154)					
		Количество сотрудников		Количество сотрудников		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях		Желательная квота		Фактическое количество сотрудников на должностях	
		Жела- тель- ная коли- квота	Факти- ческое количество	Жела- тель- ная коли- квота	Факти- ческое количество	Коли- чество сотруд- ников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотруд- ников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотруд- ников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотруд- ников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотруд- ников	Взвешен- ная вели- чина в баллах	Коли- чество сотруд- ников	Взвешен- ная вели- чина в баллах
<b>СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА И КАРИБСКИЙ БАССЕЙН</b>																	
Багамские Острова	1973					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	2	38	2-14		2	
Барбадос	1966					2-7	65-214	6	150	2-7	65-215	6	155	2-14		7	
Канада	1945	24-40	45	41-31	32	50-67	1524-2061	67	2141	53-72	1665-2253	65	2012	60-81		66	
Доминика	1978					2-7	65-214	1	30	2-7	65-215	1	30	2-14		1	
Гренада	1974					2-7	65-214	3	114	2-7	65-215	4	129	2-14		5	
Гайана	1966					2-7	65-214	14	311	2-7	65-215	16	389	2-14		17	
Ямайка	1962			2-5	6	2-7	71-210	17	525	2-7	71-220	18	576	2-14		19	
Сент-Люсия	1979							0		2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Тринидад и Тобаго	1962			2-5	6	3-8	76-226	13	360	3-8	76-226	13	380	3-14		14	
США	1945	299-399	321	412-276	255	382-517	11654-15767	521	14954	381-516	11935-16147	501	14812	414-560		502	
Сент-Винсент	1980													2-14		0	
Резерв для учета фактора населения						0-0	0-0		I		30			I4		-	
Всего по региону		323-439	366	457-317	299	460-623	14018-18996	642	18585	467-632	14592-19742	626	18521	547-740		633	
ИТОГО			963		1358			2758				2745				2780	
<b>ПРОЧИЕ</b>																	
Корейская Республика			0		I			3				3				2	
Швейцария			5		21			29				28				26	
Прочие			6		3			2				8				4	
Апатриды			5		6			5				5				2	
Всего			16		31			39				44				34	
ИТОГО			979		1389			2797				2789				2814	

Подсчет взвешенной величины с использованием первоначального оклада:

Персонал	(%)	База 2 700	X	У.в. в год	= Баллов
ЗГС	27	0,97	26	76,0	I 976,0
ПГС	21	0,75	20	67,4	I 348,0
Д-2	79	2,83	76	52,7	4 006,2
Д-1	240	8,61	233	43,9	10 228,7
С-5	541	19,40	524	38,2	20 016,8
С-4	769	27,57	744	29,9	22 246,6
С-3	679	24,34	657	23,9	15 702,3
С-2	384	13,77	372	19,0	7 066,0
С-1	49	1,76	48	14,3	686,4
2 789	100,0	2 700			82 590,6
Модальный вес			29,9 балла	(класса 0-4)	
Демографический фактор	7	176,0 балла	(240 X 29,9)		8,7 процента
Фактор членства	20	451,6 балла	(4,5 X 29,9 X 152)		24,8 процента
Баллы, подлежащие распределению в соответствии со шкалой взносов		54 263,0	(82 590 560,6 - 7 176 - 20 461,61)		66,5 процента

## Приложение II

Количество персонала, подлежащего географическому распределению, и государства-члены по регионам и уровню представительства в Секретариате

Регион	Год/ месяц	Пер- со- нал	Госу- дарст- ва- члены	Представ- ленные	Недо- представ- ленные	В пре- делах квоты	Чрезмер- но пред- ставлен- ные
Африка	1948/VIII	17	4	2	0	2	0
	1963/VIII	105	33	9	8	10	6
	1979/VI	363	50	8	7	14	21
	1980/VI	370	50	8	4	17	21
	1980/XII	388	51	8	4	29	10
Азия и район Тихого океана	1948/VIII	111	8	0	3	4	1
	1963/VIII	241	16	0	3	5	8
	1979/VI	417	25	5	3	5	12
	1980/VI	413	25	5	2	5	13
	1980/XII	434	25	5	2	13	5
Восточ- ная Европа"	1948/VIII	68	6	1	2	0	3
	1963/VIII	164	10	1	4	2	3
	1979/VI	303	11	1	3	5	2
	1980/VI	303	11	1	4	4	2
	1980/XII	288	11	1	5	5	0
Запад- ная Европа	1948/VIII	306	10	0	0	4	6
	1963/VIII	349	16	0	3	6	7
	1979/VI	646	18	0	3	8	7
	1980/VI	657	18	0	4	8	6
	1980/XII	661	18	0	6	9	3
Латин- ская Америка	1948/VIII	77	20	2	1	14	3
	1963/VIII	140	20	1	1	11	7
	1979/VI	250	21	0	2	10	9
	1980/VI	239	21	1	2	9	9
	1980/XII	238	21	1	3	14	3

/...

## Приложение II

Количество персонала, подлежащего географическому распределению и государства-члены по регионам и уровню представительства в Секретариате (продолжение)

Регион	Год/ месяц	Пер- со- нал	Госу- дарст- ва- члены	Представ- ленные	Недо- представ- ленные	В пре- делах квоты	Чрезмер- но пред- ставлен- ные
Елихний Восток	1948/VIII	18	8	2	1	4	1
	1963/VIII	60	12	2	0	5	5
	1979/VI	137	17	4	3	3	7
	1980/VI	137	17	2	5	4	6
	1980/XII	138	17	3	4	7	3
Северная Америка и Кариб- ский бассейн	1948/VIII	366	2	0	0	1	1
	1963/VIII	299	4	0	1	1	2
	1979/VI	642	9	1	1	3	4
	1980/VI	626	10	1	1	5	3
Прочие	1980/XII	633	11	2	1	6	2
	1948/VIII	16					
ИТОГО	1963/VIII	31					
	1979/VI	38					
	1980/VI	44					
	1980/XII	34					
	1948/VIII	979	58	7(12,1%)	7(12,1%)	29(50%)	15(25,8%)
1963/VIII	1389	111	13(11,7%)	20(18,1%)	40(36%)	38(34,2%)	
1979/VI	2797	151	19(12,6%)	22(14,6%)	48(31,8%)	62(41,0%)	
1980/VI	2789	152	18(11,8%)	22(14,5%)	52(34,2%)	60(39,5%)	
1980/XII	2814	154	20(13,0%)	25(16,2%)	83(53,9%)	26(16,9%)	

Источники: 1948 - А/652, приложение 2; 1963 - А/С.5/987, таблица II; 1979 и 1980/VI - А/35/528, стр. 9, таблица D; 1980/XII - Межучрежденческий меморандум Бюро персонала от 3 февраля 1981 года, приложение, согласно новым квотам, которые вошли в силу с 1 января 1981 года.

Назначение на должности, подлежащие географическому распределению, по учреждениям и уровню представительства государств-членов, граждане которых получили назначение в период с 1 июля 1978 года по 30 июня 1980 года  
(с указанием в скобках процентов)

Учреждение/год	Количество назначений граждан государств-членов, которые были											
	непредставлены		недопредставлены		в пределах квоты		чрезмерно пред-		Прочие		Итого	
	78/79	79/80	78/79	79/80	78/79	79/80	78/79	79/80	78/79	79/80	78/79	79/80
ООН/Нью-Йорк	3 (2,8)	3 (2,1)	25 (23,4)	28 (19,9)	55 (51,4)	50 (35,5)	23 (21,5)	60 (42,5)	1 (0,9)	-	107 (100,0)	141 (100,0)
ЮНОГ	-	-	4 (21,1)	3 (18,8)	11 (57,8)	8 (50,0)	4 (21,1)	4 (25,0)	-	1 (6,2)	19 (100,0)	16 (100,0)
ЭКЕ	-	-	2 (12,5)	3 (18,75)	17 (68,75)	10 (62,5)	3 (18,75)	3 (18,75)	-	-	16 (100,0)	16 (100,0)
ЭСКАТО	-	-	7 (31,8)	3 (30,0)	7 (31,8)	5 (50,0)	7 (31,8)	2 (20,0)	1 (4,6)	-	22 (100,0)	10 (100,0)
ЭКЛА	-	-	3 (17,6)	-	7 (41,2)	3 (50,0)	7 (41,2)	3 (50,0)	-	-	17 (100,0)	6 (100,0)
ЭКА	2 (5,7)	-	6 (17,2)	4 (19,0)	7 (20,0)	8 (38,1)	20 (57,2)	9 (42,9)	-	-	35 (100,0)	21 (100,0)
ЭКЗА	-	-	-	-	4 (44,4)	1 (12,5)	5 (55,6)	7 (87,5)	-	-	9 (100,0)	8 (100,0)
ЮНКТАД	-	-	5 (21,7)	2 (25,0)	13 (56,6)	5 (62,5)	5 (21,7)	1 (12,5)	-	-	23 (100,0)	8 (100,0)
ЮНИДО	-	1 (3,1)	8 (15,1)	7 (21,9)	28 (52,8)	16 (50,0)	17 (32,1)	8 (25,0)	-	-	53 (100,0)	32 (100,0)
ЮНЕП	-	-	-	2 (66,66)	-	-	1 (100,0)	1 (33,33)	-	-	1 (100,0)	3 (100,0)
ХАБИТАТ	-	-	-	-	-	3 (42,9)	1 (100,0)	4 (57,1)	-	-	1 (100,0)	7 (100,0)
<b>Итого</b>	<b>5 (1,6)</b>	<b>4 (1,5)</b>	<b>60 (19,8)</b>	<b>52 (19,3)</b>	<b>143 (47,2)</b>	<b>109 (40,5)</b>	<b>93 (30,7)</b>	<b>102 (38,3)</b>	<b>2 (0,7)</b>	<b>1 (0,4)</b>	<b>303 (100,0)</b>	<b>268 (100,0)</b>

Источник: письмо Бюро персонала от 5 июня 1981 года в адрес ОИГ.

...

Персонал на старших и руководящих должностях, подлежащих географическому распределению, по регионам  
(по состоянию на 30 июня каждого года)

Регион (1)	Год (2)	Количество госу- дарств- членов (3)	ЗГС (4)	МГС (5)	Д-2 (6)	Д-1 (7)	Итого (8)	Процент от обще- го коли- чества (9)	Средняя желательная квота для региона		
									Количество выше (10)	В процен- тах от об- щего числа (11)	Свыше ср. (+) Ниже ср. (-) (8)-(10) (12)
Африка	1970	42	2	2	2	13	19	7,8	22	9,6	-3
	1975	45	2	4	4	18	28	9,1	24	7,8	+4
	1980	50	7	1	6	33	47	12,8	39	10,6	+8
Азия и район Тихого океана	1970	18	1	4	7	24	36	14,8	40	16,9	-4
	1975	21	3	3	7	37	50	16,3	60	19,9	-10
	1980	25	6	2	13	48	69	18,9	63	17,3	+6
Восточная Европа	1970	10	2	1	15	20	38	15,6	39	16,5	-1
	1975	11	2	1	12	21	36	11,7	49	16,2	-13
	1980	11	3	1	15	15	34	9,3	51	13,8	-17
Западная Европа	1970	17	4	1	18	41	64	26,4	47	19,7	+17
	1975	18	4	2	22	59	87	28,3	73	24,0	+14
	1980	18	5	8	22	60	95	26,0	87	23,8	+8
Латинская Америка	1970	20	2	1	3	11	17	7,0	18	7,4	-1
	1975	20	2	2	5	17	26	8,5	20	6,7	+6
	1980	21	3	2	4	20	29	7,9	29	8,0	0
Ближний Восток	1970	13	-	-	3	7	10	4,1	9	3,6	+1
	1975	17	1	2	4	11	18	5,9	11	3,7	+7
	1980	17	2	2	4	17	25	6,8	18	5,0	+7
Северная Америка и Карибский бассейн	1970	6	1	1	14	38	54	22,2	63	26,3	-9
	1975	8	3	2	16	37	58	18,9	66	21,7	-8
	1980	10	1	5	13	44	63	17,2	75	20,4	-12
Всего	1970	126	12	10	62	154	238	97,9	238	97,9	0
	1975	140	18	16	70	200	303	98,7	303	98,7	0
	1980	152	27	21	77	237	362	98,9	362	98,9	0
Прочие	1970	-	-	-	1	4	5	2,1	-	2,1	-
	1975	-	-	-	1	3	4	1,3	-	1,3	-
	1980	-	-	-	2	2	4	1,1	-	1,1	-
Итого	1970	126	12	10	63	158	243	100,0	243	100,0	0
	1975	140	18	16	71	203	307	100,0	307	100,0	0
	1980	152	27	21	79	239	366	100,0	366	100,0	0

Источники: 1970, 1975: Док. А/33/176, стр.18-19, таблицы Н.1 и Н.2;  
1980: Док. А/35/528, Приложение, стр. 3, таблица 6 и стр. 25-27, таблица 16.

Примечание: \* ср. - средняя желательная квота для региона по количеству должностей класса Д-1 и выше в соответствии с распределением желательных квот для каждого региона.