ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ

Distr.
GENERAL

A/37/378
11 August 1982
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать седьмая сессия
Пункты 107 и 111 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/82/9).

---

* A/37/150.

JIU/REP/82/9
Женева, июль 1982 года

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СЕКРЕТАРИАТА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Подготовлен Александром С. Брынцевым
Джозефом А. Саве
Закариа Сибаи

Объединенная инспекционная группа

Содержание

		Пункты	Стр.
I.	ВВЕДЕНИЕ	1 - 3	4
II.	ОБОСНОВАННОСТЬ РЕКОМЕНДАЦИЙ, СДЕЛАННЫХ В ДОКЛАДЕ ОИГ О ПРИМЕНЕНИИ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СЕКРЕТАРИАТА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (A/36/407)	4 - 44	5
A.	Необходимость применения принципа справедливого географического распределения не только в отношении Секретариата в целом, но также и в отношении каждого подразделения Организации - Рекомендация 1	4 - 17	5
B.	Важность осуществления конкретных задач в деле достижения справедливого географического распределения в Секретариате Организации Объединенных Наций - Рекомендация 2	18 - 21	10
C.	Желательность сокращения количества постоянных назначений и увеличения количества срочных назначений - Рекомендация 3	22 - 28	11
D.	Целесообразность введения нового типа прерываемого (ротационного) срочного контракта - Рекомендация 4	29 - 32	14

/...

Содержание (продолжение)

		Пункты	Стр.
E.	Необходимость полного соблюдения Устава и соответствующих решений Генеральной Ассамблеи, касающихся назначений внутренних и внешних кандидатов на вакантные должности - Рекомендация 5	33 - 38	I5
F.	Совершенствование географического распределения сотрудников на старших и руководящих должностях - Рекомендация 6	39 - 44	I7
III.	ВЫВОДЫ	45 - 47	2I

/...

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СЕКРЕТАРИАТА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

(ДОБАВЛЕНИЕ)

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Доклад о применении принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (A/36/407), представленный Объединенной инспекционной группой (ОИГ) на тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи, был подробно обсужден государствами-членами в Пятом комитете. В конце тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил свои замечания по докладу ОИГ (A/36/407/Add.1 от 24 ноября 1981 года).

2. В своем решении 36/456 от 18 декабря 1981 года Генеральная Ассамблея приняла к сведению доклад ОИГ о применении принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций и замечания Генерального секретаря по этому докладу и постановила продолжить обсуждение этого вопроса на своей тридцать седьмой сессии.

3. Для обновления фактологического информационного материала и представления своих замечаний по документу A/36/407/Add.1, которые могут оказаться полезными для государств-членов в ходе обсуждения ими вопросов персонала на тридцать седьмой сессии Генеральной Ассамблеи, инспектора сочли необходимым подготовить данное Добавление к докладу о применении принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций. Поскольку это Добавление дополняет доклад ОИГ A/36/407, то для более ясного понимания обоих этих документов их следует рассматривать вместе.

/...

II. ОБОСНОВАННОСТЬ РЕКОМЕНДАЦИЙ, СДЕЛАННЫХ В ДОКЛАДЕ ОИГ О ПРИМЕНЕНИИ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СЕКРЕТАРИАТА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (A/36/407)

A. Необходимость применения принципа справедливого географического распределения не только в отношении Секретариата в целом, но также и в отношении каждого подразделения Организации - Рекомендация I

4. Уже в первом докладе (A/36/407) была сделана попытка показать, что, несмотря на совершенно ясные положения Устава Организации Объединенных Наций и многочисленных резолюций Генеральной Ассамблеи касающихся необходимости соблюдения принципа справедливого географического распределения, распределение персонала Секретариата было с момента создания Организации недостаточно справедливым.

5. Учитывая это, инспектора рекомендовали в своем первом докладе применять принцип справедливого географического распределения не только к Секретариату в целом, но и к каждому подразделению Организации, за исключением региональных комиссий, которые могут нанимать до 75 процентов сотрудников из стран своего региона.

6. В замечаниях Генерального секретаря по данной рекомендации было указано, что "хотя Генеральный секретарь по-прежнему считает, что справедливое географическое распределение персонала на должностях, подлежащих географическому распределению, должно в принципе применяться к Секретариату в целом, он вместе с тем считает, что следует проследить за тем, чтобы никакая страна или группа стран не доминировала в каком-либо из основных организационных подразделений, за исключением региональных комиссий, которые могут набирать до 75 процентов своего персонала из стран своего региона. Генеральный секретарь считает своей обязанностью следить в рамках директив Генеральной Ассамблеи в отношении справедливого географического распределения должностей в Секретариате в целом, за распределением персонала в каждом из 43 основных департаментов и отделов Секретариата по регионам по признаку пола и возраста, а также между развивающимися и развитыми странами". (A/36/407/Add.1, пункт 8)

7. Инспектора признают, что структура распределения персонала в рамках самого Секретариата со временем было улучшено, однако есть мало оснований утверждать, что улучшение было значительным или что преобладание граждан из определенной группы развитых стран, которое сохраняется со времени создания Организации Объединенных Наций в ряде случаев, было полностью ликвидировано.

/...

В нижеследующей таблице приводится показатель числа сотрудников категории специалистов и выше и показатель числа сотрудников, которые являются руководителями организационных подразделений в ряде секретариатов и отделов Секретариата по состоянию на 30 июня 1 4 I/.

I/ A/C.5/35/SR.28, пункт 24.

/...

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ, И ЧИСЛО РУКОВОДИТЕЛЕЙ В РЯДЕ ДЕПАРТАМЕНТОВ И ОТДЕЛОВ СЕКРЕТАРИАТА (ПО СОСТОЯНИЮ НА 30 ИЮНЯ 1981 ГОДА)

	ДЕПАРТАМЕНТЫ И ОТДЕЛЫ	ОБЩЕЕ ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ / КОЛИЧЕСТВО ОТДЕЛОВ, СЕКЦИЙ СЕКТОРОВ И Т.Д.	ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ / ЧИСЛО РУКОВОДИТЕЛЕЙ из РАЗВИТЫХ СТРАН* (Группа B)	из РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН* (Группы A и C)	из СТРАН ВОСТОЧ. ЕВРОПЫ * (Группа D)
	Процентное отношение на основе средней величины желательных квот Число государств-членов = 154 Общая численность сотрудников = 2 894 (100%)		1 394 (48,2%)	1 131 (39,1%)	369 (12,7%)
1.	Канцелярия ЗГС по политическим вопросам и делам ГА	19/3	13/2 (68,4%)	6/1 (31,6%)	-/- (0%)
2.	Департамент по международным эконом. и соц. вопросам	270/58	149/37 (55,2%)	95/18 (35,2%)	26/3 (9,6%)
3.	Департамент по тех. сотрудничеству в целях развития	195/61	110/31 (56,4%)	69/27 (35,4%)	16/3 (8,2%)
4.	Дептрамент общественной информации	138/40	87/24 (63%)	37/12 (26,8%)	14/4 (10,2%)
5.	Бюро персонала	83/19	50/12 (60,3%)	26/6 (31,3%)	7/1 (8,4%)
6.	Финансовое управление	98/26	54/16 (55,1%)	38/8 (38,8%)	6/2 (6,1%)
7.	Административно-управленческая секция	11/1	7/1 (63,6%)	3/- (27,3%)	1/- (9,1%)
8.	Управление общего обслуживания	91/48	64/32 (70,3%)	24/16 (26,4%)	3/- (3,3%)
9.	ЮНКТАД	209/43	114/23 (54,5%)	79/18 (37,8%)	16/2 (7,7%)
10.	Служба общественной информации (Женева)	15/2	10/2 (66,6%)	4/- (26,7%)	1 (6,7%)
11.	Отделение ООН в Вене	37/7	27/5 (73%)	8/2 (21,6%)	2/- (5,4%)

Источники: A/36/495, пункт 16 и Таблица C; A/C.5/36/L.2.

* ПРИМЕЧАНИЯ: Распределение государств-членов в соответствии с резолюцией 2152 (XXI) Генеральной Ассамблеи
Группа B: 25 развитых стран с рыночной экономикой
Группа A и Группа C: 118 развивающихся стран Африки, Азии, Латинской Америки и бассейна Карибского моря
Группа D: 11 стран Восточной Европы.

/...

По состоянию на 30 июня 1981 года членами Организации являлись 154 государства, в том числе: 25 развитых стран, 118 развивающихся стран и 11 стран Восточной Европы. Приведенные в таблице данные показывают, что группа развитых стран с рыночной экономикой имеет очевидное преобладание в составе персонала вышеупомянутых департаментов и отделов как по общей численности сотрудников категории специалистов и выше, так и по численности руководителей секций.

9. В замечаниях Генерального секретаря такое преобладание объясняется "трудностями, связанными с набором квалифицированных граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов, которые были бы заинтересованы в работе в Секретариате" (A/36/407/Add.1, пункт 4).

В своем первом докладе (см. пункт 24) инспектора взяли на себя задачу по выявлению ряда случаев, когда выдвинутые этими странами кандидаты, некоторые из которых прошли собеседование с членами миссии по набору персонала и были сочтены подходящими с точки зрения обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, тем не менее не были назначены на должность.

10. Нельзя отрицать, что в течение первых послевоенных лет в ряде стран-членов Организации Объединенных Наций наблюдалась нехватка квалифицированных кадров. Это объяснялось многими причинами, часть которых составляли последствия второй мировой войны и существовани старой колониальной системы. С тех пор положение значительно улучшилось. В частности, после 1960 года в большинстве развивающихся стран наблюдалось существенное увеличение ресурсов квалифицированной рабочей силы.

11. Таким образом, основное препятствие на пути применения принципа справедливого географического распределения в рамках самого Секретариата заключается не в нехватке квалифицированных специалистов, а, в первую очередь, в нежелании руководителей ряда департаментов и отделов рассматривать необходимость найма кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран на большое число вакантных должностей в Секретариате и в продолжении ими практики выдвижения на эти должности граждан из перепредставленных стран, несмотря на положения Устава и многочисленных резолюций Генеральной Ассамблеи, направленные на достижение справедливого географического распределения как с точки зрения количества должностей, так и с точки зрения их уровней 2/.

2/ A/C.5/35/SR.28, пункт 24.

/...

12. В замечаниях Генерального секретаря (документ A/36/407/Add.1, ноябрь 1981 года) по первому докладу ОИГ о географическом распределении говорится, что "любая система желательных квот, установленная Ассамблеей в соответствии с принципом Устава, согласно которому "должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе", должна применяться "гибко в интересах Организации" 3/. Инспектора считают, что такая гибкость не должна быть безграничной, как это имеет место в настоящее время во многих случаях. Критерий гибкости должен основываться на принципе Устава о справедливом географическом распределении. Применение такого подхода должно обеспечить включение граждан всех географических регионов в состав каждого организационного подразделения в соответствии с установленными региональными желательными квотами или, в случае небольших подразделений, включение граждан от каждой из трех основных социально-экономических групп стран, то есть от развивающихся стран, развитых стран с рыночной экономикой и стран Восточной Европы. Подобный подход явился бы необходимой предпосылкой для улучшения положения в отношении обеспечения справедливого представительства государств-членов в Секретариате в целом.

13. Инспектора по-прежнему считают, что Организация Объединенных Наций является всеобщей по своему характеру и задачам. Для эффективного осуществления этих задач каждое подразделение Секретариата должно иметь добросовестный и компетентный персонал, который должен быть в максимальной степени всеобщим по своему составу.

14. Инспектора считают, что, приняв резолюцию 36/149 от 16 декабря 1981 года, Генеральная Ассамблея сделала важный шаг в направлении применения принципа справедливого географического распределения в отдельных департаментах и отделах. В этой резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря применить принцип справедливого географического распределения к Департаменту общественной информации (ДОИ) и "до достижения равного географического распределения принять срочные меры по увеличению представительства группы развивающихся стран, особенно на старших и руководящих должностях, путем осуществления политики набора граждан этих стран, учитывая также интересы других недопредставленных групп стран, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и резолюциями 33/143 от 20 декабря 1978 года и 35/210 от 17 декабря 1980 года..." 4/. Это решение, принятое Генеральной Ассамблеей в отношении ДОИ, ясно указывает на необходимость применения принципа справедливого географического распределения ко всем подразделениям Организации, в которых все еще наблюдается несбалансированность в географическом распределении персонала.

3/ A/36/407/Add.1, пункт 7.

4/ Резолюция 36/149 Генеральной Ассамблеи, часть B, пункт 11.

/...

15. Существует другой вопрос, который инспектора хотели бы рассмотреть отдельно в нижеследующих пунктах. При чтении пунктов 2, 4, 5 и 12 замечаний Генерального секретаря, изданных в ноябре 1981 года, у инспекторов сложилось впечатление, что тот факт, что ряд государств-членов либо не представлены, либо недопредставлены в Секретариате, объясняется тем, что в качестве довода против справедливого географического распределения персонала приводится, в частности, критерий "работоспособности" кандидатов. Такое разъяснение является необоснованным и может фактически характеризоваться как дискриминационное по отношению к кандидатам из ряда непредставленных и недопредставленных стран. Как известно, основой кадровой политики системы Организации Объединенных Наций был и остается пункт 3 статьи 101 Устава, который гласит: "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". Эти два принципа взаимосвязаны, обусловливают друг друга и не противоречат друг другу. Это было подчеркнуто Генеральной Ассамблеей в ее многочисленных резолюциях по данному вопросу.

16. Есть много противников этого принципа Устава, касающегося справедливого географического распределения персонала, которые часто утверждают, что применение этого принципа отрицательно сказывается на эффективности работы Секретариата. До сих пор каких-либо фактов, подтверждающих это, не наблюдалось. Напротив, осуществляемая многими подразделениями Организации Объединенных Наций политика и методы набора персонала, в рамках которых необоснованно игнорируется принцип справедливого географического распределения, не позволили достичь ощутимый прогресс в осуществлении многих решений Генеральной Ассамблеи, в частности, многочисленных резолюций, касающихся обеспечения справедливого географического распределения должностей в Секретариате. Нынешняя политика в области набора сотрудников подвергается серьезной критике со стороны многих делегаций в Пятом комитете 5/.

17. Инспектора считают, что главная задача Секретариата заключается в полном соблюдении положений Устава и решений Генеральной Ассамблеи и в строгом применении их на практике. Любые отклонения в этой области противоречат этим основополагающим документам.

5/ A/C.5/35/Sn.59, пункты 16-18; A/C.5/35/Sn.62, пункт 105; A/C.5/36, Sn.52, пункты 41-42, 64; A/C.5/36/Sn.53, пункт 7; A/C.5/36/Sn.59, пункты 54-55.

/...

B. Важность осуществления конкретных задач в деле достижения справедливого географического распределения в Секретариате Организации Объединенных Наций - Рекомендация 2

18. Суть рекомендации 2, содержащейся в первом докладе ОГТ заключается в следующем:

a) по крайней мере 60 процентов вакантных должностей в каждом подразделении должны заполняться гражданами непредставленных и недопредставленных стран;

b) оставшиеся 40 процентов вакантных должностей должны преимущественно заполняться гражданами государств, которые представлены в рамках своих желательных квот;

c) назначение граждан перепредставленных государств-членов следует разрешать только в исключительных случаях и при том понимании что такие назначения не приведут к увеличению уровня чрезмерного представительства этих государств-членов.

19. Как известно, в резолюции 33/143 содержится просьба к Генеральному секретарю принять необходимые меры, с тем чтобы "обеспечить такое положение, при котором все непредставленные и недопредставленные страны достигли бы своих желаемых пределов представительства в течение периода 1979-1980 годов". Эта цель не была достигнута. В резолюции 35/210 установлены другие сроки для достижения этой цели - конец 1982 года. Однако, как это будет видно из данных, приводимых в следующем пункте, нет никаких явных признаков того, что эта цель будет достигнута, если в этом направлении не будут приняты более энергичные меры.

20. Статистические данные за период с 30 июня 1981 года по 31 декабря 1981 года показывают, что в составе Секретариата произошли изменения, однако они не оказали существенного влияния на справедливое географическое распределение персонала. Например, общее число сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилось в течение этих шести месяцев с 2 894 до 2 932 человек, то есть на 38 человек 6/. Из недопредставленных стран не было назначено ни одного человека. Число непредставленных стран возросло с 19 до 22 (в результате принятия трех новых государств-членов). Число недопредставленных стран уменьшилось с 26 до 24, а чистое увеличение числа сотрудников из этих стран составило 31 человек. В течение этих шести месяцев имело место 15 назначений и 15 увольнений сотрудников из перепредставленных стран. Таким образом, общее число сотрудников

6/ A/36/495, приложение, таблица 9.

/...

из перепредставленных стран (957) никоим образом не изменилось, хотя общее число этих стран сократилось с 30 до 29. Представительство стран, которые находятся в рамках своих желательных квот, увеличилось на 7 сотрудников. Простой расчет даст следующие результаты: по состоянию на 31 декабря 1981 года было бы необходимо назначить 49 кандидатов из непредставленных и 196 кандидатов из недопредставленных стран, с тем чтобы эти страны могли достичь своих минимальных желательных квот. Учитывая темпы увеличения представительства этих стран в Секретариате (31 сотрудник в течение шести месяцев), на это уйдет около четырех лет ($\frac{49 + 196}{31} \times \frac{6}{12} = 3,95$). А для того, чтобы эти страны достигли своих средних величин желательных квот (сумма средних величин квот для непредставленных стран по состоянию на 31 декабря 1981 года составляла 176, а для недопредставленных стран разница между суммой средних величин квот (890) и суммой фактически имеющихся должностей (487) составила (403), - при нынешних темпах увеличения их сотрудников в Секретариате - понадобится более девяти лет ($\frac{176 + 403}{31} \times \frac{6}{12} = 9,35$).

21. Инспектора убеждены в том, что осуществление рекомендации 2 будет способствовать более быстрому достижению цели, поставленной Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 33/143 и 35/210.

C. Желательность сокращения количества постоянных назначений и увеличения количества срочных назначений - Рекомендация 3

22. Рекомендация 3 была сделана инспекторами для того, чтобы повысить эффективность и действенность Организации. Следует отметить, что проблема постоянных контрактов переросла сегодня в одну из основных проблем, которая распространяется на будущее кадровой политики и практики Организации Объединенных Наций и других учреждений системы Организации Объединенных Наций. В этой связи инспектора сочли необходимым подробнее разработать свою вышеупомянутую рекомендацию.

23. Осуществление этой рекомендации будет соответствовать тем тенденциям, которые проявляются в настоящее время в деятельности многих учреждений системы Организации Объединенных Наций, включая тенденцию существенного роста числа сотрудников, работающих по срочным назначениям. Например, в 1980 году число таких сотрудников в ВОЗ составило 78 процентов, в ЮНЕСКО - 81 процент, в МАГАТЭ - 90,4 процента.

24. Недавно Административный комитет по координации (АКК) отметил, что "нет никаких признаков, свидетельствуюших о том, что стандарты (добросовестности, беспристрастности и работоспособности), применяемые в тех организациях, которые имеют низкий процент кадровых

/...

сотрудников, каким-либо образом отличаются от аналогичных стандартов в других организациях; также нет никаких оснований считать, что эти стандарты будут выше, если всем сотрудникам были предоставлены постоянные контракты" 7/. Инспектора полностью согласны с этим мнением ККК.

25. Инспектора считают, что численность постоянных назначений должна быть сведена до минимума, необходимого для обеспечения эффективного функционирования Организации. Они, безусловно, понимают, что вопрос установления оптимального желательного процентного соотношения между постоянными и срочными назначениями является прерогативой законодательных органов каждого учреждения системы Организации Объединенных Наций*. В то же самое время на основе этого исследования они хотели бы рекомендовать Генеральной Ассамблее, чтобы в будущем большая часть персонала Секретариата Организации Объединенных Наций, подлежащая географическому распределению, имела срочные назначения. Практические меры, предложенные инспекторами в их первом докладе и являющиеся составной частью рекомендации 5, не утратили своей силы и значения для достижения справедливого географического распределения персонала в Секретариате. Эти меры должны включать следующие элементы:

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

b) численность постоянных назначений должна быть сокращена;

c) до тех пор, пока не будет достигнуто справедливое географическое распределение, должна быть установлена квота на предоставление новых постоянных контрактов.

7/ ACC/1982/16, приложение IV, пункт 5 от 10 июня 1982 года.

* Примечание: Инспектора полностью разделяют мнение ККК о том, что необходимо "определять пропорцию постоянного персонала и персонала, работающего по срочным контрактам, на основе потребностей каждой организации, с тем чтобы отражать не только различные функции и потребности организаций, но и учитывать основополагающие решения их руководящих органов" (A/36/30, Приложение I, пункт 24).

/...

Что касается пункта a выше, то инспектора отметили следующее заявление АКК: "Все большее распространение получает мнение о том, что постоянный контракт следует предоставлять только после того, как сотрудник проработал в течение нескольких лет (например, от трех до шести лет) по двум или более последовательным срочным контрактам; это (что уже является практикой в ряде организаций) обеспечит достаточно времени для того, чтобы судить не только о работе данного сотрудника, но и о его общей пригодности для кадровой работы в качестве международного гражданского служащего" 8/.

26. В результате широкого применения в рамках Секретариата практики использования назначений по постоянным контрактам сложилось положение, при котором приблизительно две трети должностей категории специалистов и выше в Организации Объединенных Наций заполнены в настоящее время сотрудниками, работающими по постоянным контрактам. Подобная практика представляет собой существенное препятствие для осуществления усилий, направленных на достижение справедливого географического распределения персонала и на ликвидацию преобладания в Секретариате одной группы стран, которое сохраняется со времени создания Организации Объединенных Наций. Должности, заполненные на основе постоянных контрактов, фактически стали "исключительной собственностью" государств, граждане которых заполняют эти должности. Как указывается в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата, более 75 процентов граждан некоторых перепредставленных в Секретариате стран имеют назначения на основе постоянных контрактов 9/.

27. Необходимо отметить, что некоторые подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций уже недвусмысленно выразили свое предпочтение увеличению количества срочных контрактов. Например, ЭКЛА считает, что чрезмерное использование назначений по постоянным контрактам заводит Организацию в тупик, а тот факт, что около 68 процентов сотрудников категории специалистов ЭКЛА имеют постоянные контракты, приводит к неоправданному ограничению свободы действий Исполнительного секретаря при изменении порядка первоочередных задач перед лицом изменяющихся потребностей и новых мандатов, предоставляемых законодательными органами 10/. Как указано в первом докладе ОИГ, ЮНИДО уже достигла более высокого процентного показателя назначений по срочным контрактам (49,7 процента) по сравнению с соответствующим показателем (38,2 процента) по Секретариату в целом.

8/ ACC/1982/16, пункт 15, от 10 июня 1982 года.

9/ A/36/495, Приложение, таблица 10.

10/ ECLA letter to JIU of 4 June 1981, ref. no. ORC.600 (7-6).

/...

28. Таким образом, по мнению инспекторов, вопрос о постоянных и срочных контрактах уже достиг, как представляется, той стадии, когда Генеральная Ассамблея может принять необходимые меры, с тем чтобы объективно решить эти вопросы как с точки зрения процентного соотношения этих двух типов назначений, так и с точки зрения необходимости достижения справедливого географического распределения персонала в Секретариате.

D. Целесообразность введения нового типа прерываемого (ротационного) срочного контракта - Рекомендация 4

29. Цель рекомендации 4, сделанной в первом докладе (A/36/407), заключается в том, чтобы способствовать созданию более благоприятных условий для продвижения по службе тех сотрудников, которые работают по срочным контрактам. Под ротационными срочными контрактами инспектора понимают периодическое командирование сотрудников из национальных организаций (государственных или частных) на работу в Секретариат на срок от четырех до шести лет с аналогичными по времени интервалами между такими командировками. Для таких лиц может быть разработана упрощенная процедура назначения.

30. В своих замечаниях Генеральный секретарь указал, что "взаимную выгоду представляла бы систематизация практики таких командирований, которая дала бы Организации возможность извлечь максимальную пользу из услуг, предоставляемых такими командируемыми должностными лицами, без введения какого-либо нового вида назначения" 11/. Инспектора отмечают, что Генеральный секретарь в принципе высказывается за осуществление такой практики, однако без введения какого-либо нового типа назначения.

31. Инспектора хотели бы обратить внимание государств-членов на то, что подобная взаимовыгодная практика ведет к улучшению работы Секретариата и национальных учреждений. Они считают, что такой подход учитывает интересы большинства развивающихся стран, для которых постоянное назначение наиболее квалифицированных национальных специалистов означает прямые потери, а также интересы тех стран, граждане которых командируются в Организацию Объединенных Наций главным образом из государственных учреждений. Вместе с тем они представляют себе те некоторые трудности, с которыми могут столкнуться граждане, командируемые либо из частного сектора, либо из некоторых государственных учреждений, для которых перспективы периодического возвращения в эти секторы или учреждения являются мало вероятными. Тем не менее они надеются, что такие трудности могут быть преодолены.

11/ A/36/407/Add.1,пункт 21.

32. Исходя из этих соображений, инспектора хотели бы подчеркнуть, что предлагаемый ротационный контракт был рекомендован лишь в качестве одной из возможных процедур. В этом отношении можно было бы серьезно изучить опыт других международных организаций, где число назначений по срочным контрактам значительно возросло. В заключение инспектора хотели бы вновь заявить о том, что предлагаемая система ротационных срочных контрактов обеспечила бы, помимо прочего, возможность набора персонала на долгосрочной планируемой основе, полностью учитывая самый высокий уровень профессиональной компетенции должностных лиц и принцип справедливого географического представительства государств-членов. Эта система также обеспечила бы возможность для сотрудников, работающих по ротационным контрактам, возвращаться в Организацию на соответствующую более высокую должность, чем та, которую он/она занимали ранее, если данный сотрудник/сотрудница приобрели новый опыт и знания как в течение его/ее работы на родине, так и в течение работы в Организации. Это было бы равнозначно продвижению по службе сотрудников, работающих по срочным контрактам, которые в настоящее время находятся в менее благоприятном положении по сравнению с сотрудниками, имеющими постоянные контракты, особенно в плане продвижения на старшие должности (С-5 и выше).

Е. Необходимость полного соблюдения Устава и соответствующих решений Генеральной Ассамблеи, касающихся назначений внутренних и внешних кандидатов на вакантные должности - Рекомендация 5

33. Содержащаяся в первом докладе рекомендация 5 сформулирована следующим образом: "Объявления о вакансиях должны публиковаться одновременно для внутренних и внешних кандидатов, а рассмотрение кандидатур и отбор лучших кандидатов следует осуществлять в строгом соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава и соответствующих резолюций и положений о персонале, принятых Генеральной Ассамблеей". Из вышеприведенного следует, что данная рекомендация в целом тесно связана с основными положениями политики в области набора персонала, изложенной в Уставе и Положениях о персонале, утвержденных Генеральной Ассамблеей. Инспектора рекомендуют полностью и строго соблюдать положения директивных документов, касающихся процедуры заполнения вакантных должностей.

34. Однако, по мнению инспекторов, эти положения в настоящее время неверно истолковываются Секретариатом. В первом докладе (A/36/407, пункты 40-45) содержится анализ положения о персонале 4.4 и практики в области набора персонала, осуществляемой Секретариатом. Этот анализ приводит к выводу о том, что в результате такого неверного толкования чрезмерный упор делается на заполнение вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, за счет внутреннего продвижения или перевода.

/...

35. В нижеследующей таблице содержатся данные по этому вопросу:

Численность и процентное соотношение сотрудников на каждом уровне на подлежащих географическому распределению должностях, которые были назначены на этот уровень по состоянию на 30 июня 1981 года

Уровень	Общее число сотрудников	Сотрудники, назначенные на должности на этом уровне		Сотрудники, продвинутые на этот уровень	
ЗГС	25	13	52%	12	48%
ПГС	23	15	65%	8	35%
Д-2	83	36	43%	47	57%
Д-1	248	58	23%	190	77%
С-5	559	138	25%	421	75%
С-4	784	253	32%	531	68%
С-3	702	276	39%	426	61%
С-2	411	181	44%	230	56%
С-1	61	20	33%	41	67%
Всего	2 896	990	34%	1 906	66%

Включая одного сотрудника на уровне Генерального директора.

Источник: Отдел координации политики Бюро персонала (последние из имеющихся данных).

Приведенные в этой таблице цифры показывают, что по состоянию на 30 июня 1981 года только одна треть всех сотрудников категории специалистов и выше, подлежащих географическому распределению, были набраны на их нынешнюю должность со стороны, тогда как две трети были продвинуты по службе. Если взять должности С-4, С-5 и Д-1, то процентная доля продвинутого по службе персонала на этих уровнях составит приблизительно 75 процентов, а доля сотрудников, набранных на эти уровни со стороны,- только около 25 процентов.

36. Инспектора считают, что повышение по службе в связи с выслугой лет не обязательно означает приобретение внутренними кандидатами подлинного профессионализма, однако оно обязательно приведет к частым заменам сотрудников, работающих, главным образом, по срочным контрактам, внутренними кандидатами, работающими по постоянным контрактам.

37. Такая практика приводила во многих случаях к назначению внешних кандидатов на более низкие должности в ходе замены сотрудников, работающих в основном по срочным контактам. Это неизбежно создает серьезные политические последствия и ставит сотрудников из стран, граждане которых работают в основном по постоянным контрактам, в привилегированное и преобладающее положение в Секретариате Организации Объединенных Наций, тогда как другие сотрудники, работающие по срочным контрактам, занимают главным образом только младшие должности категории специалистов. Такой подход, как представляется, является по своей сути

/...

дискриминационным и, естественно, представляет собой источник вполне обоснованной озабоченности для тех государств-членов, которые в настоящее время не представлены, а также для государств-членов, граждане которых работают в основном по срочным контрактам. Поэтому инспектора считают, что любая попытка ограничить набор внешних кандидатов на должности С-3* и выше, с тем чтобы расширить возможности для внутреннего продвижения по службе, будет противоречить Уставу и соответствующим решениям Генеральной Ассамблеи, касающимся справедливого географического распределения должностей на всех уровнях.

38. Обычно в качестве довода в пользу оказания предпочтения сотрудникам, работающим по постоянным контрактам, приводится ссылка на необходимость их продвижения по службе, на мнение Комитета персонала и т.д. В этой связи инспектора хотели бы подчеркнуть, что защита законных интересов и прав кадровых сотрудников является нормальным явлением. Однако эта защита должна основываться на Уставе и соответствующих решениях Генеральной Ассамблеи, с тем чтобы не создавать дополнительных трудностей для нормального функционирования Организации.

F. Совершенствование географического распределения сотрудников на старших и руководящих должностях - Рекомендация 6

39. Суть рекомендации 6, содержащейся в первом докладе, заключается в том, что для обеспечения справедливого географического распределения персонала на старших и руководящих должностях необходимо расширить представительство непредставленных и недопредставленных государств-членов на этих должностях. Эта рекомендация полностью соответствует многочисленным резолюциям Генеральной Ассамблеи, и в частности резолюциям 1436 (XIV), 1559 (XV), 1852 (XVII), 2359 (XXII), 3417A (XXX), 51/26, 52/197 и 53/143, в которой Ассамблея вновь подтвердила цель, заключающуюся в достижение справедливого представительства государств-членов на старших и руководящих уровнях.

---

* Примечание Что касается набора на должности С-1/С-2, то Генеральная Ассамблея постановила, что 30 процентов вакатных должностей на этом уровне должны быть зарезервированы для продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания в результате конкурсных экзаменов.

/...

40. Рассматривая возможные пути достижения этой важной цели, инспектора предлагают установить для старших и руководящих должностей национальные плановые задания по каждому географическому региону и при заполнении вакансий на этих должностях уделять должное внимание установленным взвешенным желательным квотам.

41. В замечаях Генерального секретаря по докладу ОИГ о географическом распределении было упомянуто, что он откликнулся на просьбу, содержащуюся в резолюции 34/219 Генеральной Ассамблеи (в отношении обеспечения сбалансированного с количественной и качественной точек зрения представительства государств-членов). Однако в то же самое время было отмечено, что взвешенные желательные квоты "никогда не использовались для регулярного определения представительства государств-членов в целях ориентирования политики в области найма" 12/. Инспектора считают, что надлежащее использование взвешенных желательных квот в лучшей степени служило бы интересам Организации в деле достижения качественного географического распределения сотрудников в Секретариате.

42. Статистические данные, приводимые в документе A/36/407/Add.1, показывают, что в течение периода 1978-1981 годов наблюдалось определенное улучшение процентного распределения сотрудников на старших и руководящих должностях или соотношения фактического числа должностей географических регионов к средним величинам желательных квот этих регионов. Эти изменения в процентном выражении заключались в следующем 13/:

12/ A/36/407/Add.1, пункт 28.

13/ Там же, пункт 29.

Р[illegible]	1970 год			1981 год		
	Средняя величина	Фактическое значение	Разница (3)-(2)	Средняя величина	Фактическое значение	Разница (6)-(5)
1	2	3	4	5	6	7
Африка	I[illegible],2	II,4	+I,2	I3,5	I3,3	-0,2
Азия [illegible] океан	2I,3	I5,6	-5,7	I8,I	I[illegible],6	I,5
Европа (Восточная)	I4,2	II,I	-3,I	I3,2	I[illegible]	[illegible]
Европа (Западная)	22,7	26,I	+3,4	22,8	25,5	+2,7
Латинская Америка	7,2	9,I	+I,9	7,7	8,2	+0,5
Ближний Восток	4,4	6,0	+I,6	5,5	6,9	I,4
Северная Америка и бассейн Карибского моря	20,0	I9,6	-0,4	I9,2	I5,4	-3,8
Прочие	-	I,I	+I,I	-	0,5	-0,5
Итого	I00,0	I00,0	-	I00,0	I00,0	-

Эти цифры свидетельствуют о том, что в течение последних четырех лет представительство на старших и руководящих уровнях (Д-1 и выше) изменилось следующим образом:

i) представительство развивающихся стран Африки, Азии и Тихого океана, Латинской Америки и бассейна Карибского моря, а также Ближнего Востока в среднем увеличилось с -1 процента в 1978 году до +3,2 процента в 1981 году по сравнению с их совокупной средней величиной квоты;

ii) представительство развитых стран Западной Европы в течение того же периода уменьшилось с +3,4 процента до +2,7 процента. Доля стран Северной Америки сократилась с -0,4 процента в 1978 году до -3,8 процента в 1981 году ниже их совокупных средних величин квот;

iii) что касается представительства стран Восточной Европы, то они по-прежнему недопредставлены на этом уровне.

43. Эти цифры показывают, что Секретариат разделил озабоченность, выраженную Генеральной Ассамблее,и принял ряд мер по улучшению географического распределения персонала на старших уровнях. Тем не менее, инспектора считают, что эти меры недостаточны для достижения целей, поставленных Ассамблеей для достижения справедливого географического распределения сотрудников на старших и руководящих уровнях.

44. В заключение этой главы инспектора хотели бы упомянуть о том, что они не считают целесообразным на данном этапе анализировать далее в этом Добавлении рекомендации 7-10, сделанные в их первом докладе и касающиеся относительно технических вопросов кадровой практики, хотя они по-прежнему считают, что эти рекомендации все еще имеют силу и заслуживают рассмотрения Генеральной Ассамблеей в рамках ее усилий по достижению справедливого географического распределения персонала Секретариата.

/...

III. ВЫВОДЫ

45. Анализ статистических данных и официальных документов о представительстве государств-членов в Секретариате Организации Объединенных Наций показывает, что со времени тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи в распределении персонала Секретариата не произошло никаких существенных изменений как с количественной, так и с качественной точек зрения. Во многих департаментах и отделах принцип географического распределения персонала соблюдался в течение данного периода неполностью.

46. В кадровой политике и практике Секретариата по-прежнему наблюдались факторы, препятствующие применению принципа справедливого географического распределения, которые были охарактеризованы инспекторами в первом докладе ОИГ по данному вопросу. Эти факторы могут быть кратко изложены следующим образом:

1) назначение граждан из перепредставленных стран;

2) чрезмерное использование постоянных контрактов;

3) заполнение вакансий предпочтительно за счет внутреннего продвижения или переводов;

4) недостатки в географическом распределении сотрудников на старших и руководящих должностях.

Практически нет оснований считать, что эти факторы были устранены.

47. Инспектора убеждены в том, что для обеспечения быстрого осуществления многочисленных решений Генеральной Ассамблеи, касающихся справедливого географического распределения персонала Секретариата, необходимо принять энергичные и обязательные меры, с тем чтобы устранить существующие недостатки в применении этого принципа. Они считают, что рекомендации, сделанные в первом докладе ОИГ о географическом распределении (A/36/407), могли бы стать основой для подлинного решения этой важной проблемы, которая являлась предметом озабоченности государств-членов со времени создания Организации Объединенных Наций.