



Distr.
GENERAL

A/C.5/54/2
11 August 1999
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят четвертая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 165 предварительной повестки дня*
УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов
сотрудников других категорий

Записка Генерального секретаря

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В пункте 22 раздела V своей резолюции 53/221 от 7 апреля 1999 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря завершить приведение конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов и выше сотрудников других категорий в соответствие с национальными конкурсными экзаменами, в частности в том, что касается требований в отношении образования и справедливого географического распределения, а также одинакового подхода с точки зрения назначений с испытательным сроком.
2. В заявлении Пятому комитету 31 марта 1999 года Секретариат обратил внимание на серьезные последствия включения в вышеупомянутый пункт нового элемента "справедливого географического распределения" для развития карьеры находящихся на службе сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. На 97-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи, состоявшемся 7 апреля 1999 года, в свете заявления Секретариата ряд делегаций просили Генерального секретаря проинформировать Ассамблею о последствиях осуществления вышеупомянутого пункта и связанных с этим трудностях, с тем чтобы Ассамблея могла рассмотреть этот вопрос.
3. Настоящая записка представляется во исполнение этой просьбы.

* A/54/150.

II. РАЗЛИЧИЕ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ КОНКУРСНЫМ ЭКЗАМЕНОМ И ЭКЗАМЕНОМ ДЛЯ ПЕРЕХОДА В КАТЕГОРИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

4. С самого начала Генеральный секретарь хотел бы обратить внимание на различие между целями конкурсного экзамена для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания и национальным конкурсным экзаменом для набора сотрудников категории специалистов начального уровня.

5. Экзамен для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания был учрежден Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 33/143 от 20 декабря 1978 года исключительно в качестве средства перевода в категорию специалистов сотрудников, работающих на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий. Ассамблея указала на необходимость:

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

6. В отличие от этого национальный конкурсный экзамен был разработан в целях ускорения набора граждан из непредставленных и недопредставленных стран в целях достижения справедливого географического распределения в Секретариате Организации Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея в резолюции 33/143 указала на необходимость:

"осуществлять конкурсные методы найма на национальной, субрегиональной или региональной основе в консультации с заинтересованными правительствами для отбора сотрудников на должности классов С-1 и С-2 в целях улучшения географического распределения должностей в Секретариате".

III. СОГЛАСОВАНИЕ ДВУХ ВИДОВ ЭКЗАМЕНОВ

7. В соответствии с последующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, включая резолюции 41/206 А от 11 декабря 1986 года и 51/226 от 3 апреля 1997 года, было произведено общее согласование двух видов экзаменов. Всем кандидатам предлагается сдать один и тот же экзамен, и все кандидаты должны иметь университетский диплом в области, связанной с темой экзамена.

8. Учитывая тот факт, что цели обоих экзаменов являются различными – целью одного из них является набор, а другого – повышение по службе, – возрастное ограничение для кандидата, сдающего национальный конкурсный экзамен, составляет 32 года, в то время как кандидаты на сдачу экзамена для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания должны иметь пятилетний стаж работы в Организации Объединенных Наций, однако в их отношении какой-либо возрастной критерий не применяется.

IV. ПОСЛЕДСТВИЯ ПУНКТА 22 РАЗДЕЛА V РЕЗОЛЮЦИИ 53/221 ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ

9. Как указывалось выше, в своем выступлении в Пятом комитете 31 марта 1999 года помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами обратила внимание на следующие последствия включения концепции "справедливого географического распределения" в пункт 22 раздела V резолюции 53/221:

"Экзамен для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания, в отличие от национального конкурсного экзамена, не является экзаменом для найма на работу, а скорее средством повышения в должности сотрудников, уже находящихся на службе в Организации, - единственным средством перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Каждый год сотни сотрудников сдают конкурсные экзамены для занятия небольшого числа должностей. Сотни других каждый год, за свой собственный счет, продолжают свое образование с целью получения университетского диплома в надежде на то, что однажды они смогут получить возможность сдать экзамен для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания. Формулировка пункта 22 означает, что некоторым находящимся на службе сотрудникам категории общего обслуживания будет отказано в возможности повышения в должности в силу и по причине их гражданства, которое никогда не выступало в качестве критерия для продвижения по службе или в качестве основания для того, чтобы отказать в продвижении по службе. Это нанесет огромный ущерб моральному духу сотрудников, поскольку сотрудники всех категорий должны иметь возможности для служебного роста в рамках Организации".

10. Впоследствии в письме Генеральному секретарю свою серьезную озабоченность в связи с последствиями решения Генеральной Ассамблеи выразило более тысячи сотрудников. Эта озабоченность вновь прозвучала на состоявшейся в июле 1999 года ежегодной сессии общего Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

11. До того как этот вопрос будет далее рассматриваться Генеральной Ассамблеей, помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в информационном бюллетене ST/IC/1999/55 от 27 июля 1999 года, в котором изложены процедуры следующего экзамена для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания, проинформировала персонал о том, что:

"С учетом просьбы Генерального секретаря, содержащейся в пункте 22 раздела V резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи от 7 апреля 1999 года, всем имеющим на то право кандидатам будет разрешено сдать экзамен, однако результаты экзамена, включая пометки на документах граждан перепредставленных стран, будут зависеть от исхода рассмотрения этого вопроса Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят четвертой сессии". (пункт 8)

12. Генеральный секретарь особенно обеспокоен возможностью несправедливого обращения с персоналом, что может не соответствовать принципам Устава и положения о персонале 4.2. В этом положении отмечается: "При назначении, переводе или повышении сотрудника в должности следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности".

Любой подход к находящимся на службе сотрудникам только на основании критерия гражданства будет весьма сомнительным с юридической точки зрения и нанесет весьма значительный ущерб моральному духу сотрудников, в особенности в тех случаях, когда сотрудники, исходя из существующих условий, посвятили значительные усилия и понесли большие расходы для

приобретения диплома, необходимого им для получения права сдать экзамен для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания.

13. Генеральный секретарь также считает, что применение принципа "справедливого географического распределения" в качестве одного из факторов экзамена для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания будет противоречить неоднократным просьбам Генеральной Ассамблеи поощрять развитие карьеры сотрудников на всех уровнях. В резолюции 53/221 к Генеральному секретарю была обращена просьба "внедрить транспарентную политику в отношении повышения в должности, подкрепляемую эффективным использованием упрощенной и адекватной системы служебной аттестации, должной профессиональной подготовкой и конкурсными экзаменами, с тем чтобы обеспечить учет компетентности и выдающихся результатов работы и способствовать непрерывному профессиональному росту сотрудников на всех уровнях".

14. Кроме того, проводимая Организацией политика в отношении расстановки кадров и повышения в должности, изложенная в пункте 13 административной инструкции ST/AI/413, в частности, гласит: "При назначении или повышении сотрудника в должности следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Критерии повышения в должности, изложенные в этом пункте, применяются ко всем сотрудникам без исключения".

15. Осуществление нового положения, изложенного в пункте 22 раздела V резолюции 53/221, лишит конкретных сотрудников возможности повышения в должности по причине их гражданства.

16. Следует также отметить, что реализация этого положения отрицательным образом отразится на усилиях Генерального секретаря, направленных на увеличение числа женщин среди сотрудников категории специалистов, что представляет собой инициативу, за которую решительно выступает Генеральная Ассамблея. Женщины составляют почти две трети сотрудников, которые держат и успешно сдают экзамен для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания.

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

17. Ввиду вышесказанного Генеральный секретарь хотел бы просить Ассамблею пересмотреть данный вопрос, с тем чтобы исключить концепцию справедливого географического распределения как один из факторов приведения в соответствие рассматриваемых видов экзаменов.
