

UN LIBRARY

DEC 18 1972

UN/SA COLLECTION

A/C.5/XXVII/CRP.25

14 December 1972

RUSSIAN

ORIGINAL: ENGLISH

Двадцать седьмая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 81 повестки дня

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Проект доклада Пятого комитета

Докладчик: Г-н Олег ПАШКЕВИЧ (Белорусская Советская
Социалистическая Республика)

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	I-2	2
П. СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА		
А. Документация, поступившая в распоряжение Комитета.....	3-14	2
В. Обсуждение.....	15-43	8
С. Предложения и голосование.....	44-62	25
D. Решения Комитета.....	63-65	29
Ш. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ.....	66	29
А. Пересмотренные предложения о создании колледжа по подготовке персонала Органи- зации Объединенных Наций.....	67-83	29
В. Поправка к положениям о персонале Органи- зации Объединенных Наций.....	84-87	37
С. Поправка к правилам о персонале Органи- зации Объединенных Наций.....	88-89	39
D. Постановления Комитета.....	90	39
IV. РЕКОМЕНДАЦИИ ПЯТОГО КОМИТЕТА.....	91-92	40

I. ВВЕДЕНИЕ

1. 23 сентября 1972 года Генеральная Ассамблея на своем 2037-м пленарном заседании включила пункт, озаглавленный "Вопросы персонала: а) состав Секретариата: доклад Генерального секретаря; б) другие вопросы, связанные с персоналом: доклад Генерального секретаря", в повестку дня своей двадцать седьмой сессии и передала его в Пятый комитет для рассмотрения и составления соответствующего доклада.

2. Комитет рассмотрел упомянутый пункт на своих 1541-м, 1542-м, 1544-м - 1547-м и на 1549-м заседаниях, состоявшихся в период с 4 по 12 декабря 1972 года.

II. СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА

A. Документация, поступившая в распоряжение Комитета

3. В распоряжение Комитета поступили доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/8831 и Corr.1 и Add.1) и о долгосрочном планировании набора персонала (A/8836), очередной ежегодный доклад, в котором перечисляются все штатные сотрудники по организационным звеньям, рангам, национальной принадлежности и уровням (A/C.5/L.1079), и проект резолюции, принятый Третьим комитетом и озаглавленный "Предоставление женщинам высших и других должностей категории специалистов секретариатами организаций системы Организации Объединенных Наций", который Председатель Генеральной Ассамблеи передал в Пятый комитет, направив последнему письмо от 15 ноября 1972 года (A/C.5/1472) с просьбой, чтобы этот проект резолюции был рассмотрен в связи с пунктом повестки дня о составе Секретариата.

4. Комитет отнес также к вопросу о составе Секретариата доклад Объединенной инспекционной группы по проблемам персонала Организации Объединенных Наций (A/8454). Кроме того, в распоряжение Комитета

/...

поступило резюме этого доклада (А/8826) и записка от Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (А/8897), который передал записку Генерального секретаря относительно принятых им мер в период после двадцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи, касающихся ряда рекомендаций, о которых говорится в докладе Объединенной инспекционной группы.

5. Доклад о составе Секретариата отличался от подобного же доклада за предыдущий год в двух направлениях. В ответ на просьбы Пятого комитета, которые были одобрены Генеральной Ассамблеей на ее 2023-м пленарном заседании 17 декабря 1971 года, в него были внесены следующие дополнения и изменения: i) в доклад была включена информация о выполнении резолюций 2539 (XXIV) и 2736 (XXV) Генеральной Ассамблеи, касающихся состава Секретариата, а также о мерах, которые были приняты в отношении резолюции 2480 В (XXIII) Генеральной Ассамблеи, касающейся обеспечения в Секретариате лучшего языкового равновесия; ii) датирование статистических таблиц, отражающих состав персонала, было перенесено с 31 августа на 30 июня^{1/}. Таким образом, состав Секретариата по состоянию на 30 июня 1972 года был сопоставлен с тем положением, которое наблюдалось в Секретариате по состоянию на 31 августа 1971 года. В целях сравнения данных с предыдущими годами было подготовлено добавление к докладу, в котором содержались статистические данные относительно персонала по состоянию на 31 августа 1972 года.

6. За период, охватываемый докладом, произошло меньше изменений в том, что касается персонала, по сравнению с предыдущим годом, потому что Генеральный секретарь, принимая меры с целью улучшения финансового положения Организации, приостановил наем на должности по категории специалистов и выше, финансируемые из регулярного

^{1/} Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать шестая сессия, приложения, пункт 84 повестки дня, документ А/8604, пункты 34-37.

бюджета; на эти должности не принимались новые сотрудники в течение шести месяцев - в период с января по июнь 1972 года. Кроме того, в результате изменения даты представления докладов (30-е июня) период, в течение которого происходили изменения, сократился с 12 месяцев до 10 месяцев.

7. В докладе не содержалось никаких рекомендаций относительно рассмотрения в рамках Генеральной Ассамблеи. Генеральный секретарь указал, что он намерен выдвинуть предложение относительно изменений существующих основополагающих принципов найма в докладе следующего года, при этом он учтет а) те действия, которые предпримет Генеральная Ассамблея в отношении доклада Специального комитета по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций; и б) любые коррективы в шкале взносов, которые может рекомендовать Комитет по взносам на своей сессии в 1973 году.

8. Доклад о долгосрочном планировании набора персонала был представлен в соответствии с резолюциями 2539 (XXIV) и 2736 (XXV) Генеральной Ассамблеи, в которых Ассамблея выразила "свою заинтересованность в долгосрочном плане набора персонала". В ходе двадцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи последняя одобрила решение Пятого комитета^{2/} просить Генерального секретаря представить Ассамблее на ее двадцать седьмой сессии долгосрочный план набора персонала.

9. В докладе дается характеристика первого долгосрочного плана набора персонала, охватывающего период с 1 июля 1972 года по 30 июня 1977 года. План ставит своей целью улучшение качества и повышение эффективности процесса найма персонала, а также географического равновесия в Секретариате. План будет усовершенствован и улучшен в последующие годы.

10. Проект резолюции о предоставлении женщинам высших и других должностей категории специалистов секретариатами организаций системы Организации Объединенных Наций был единодушно принят Третьим комитетом на его 1947-м заседании, состоявшемся 10 ноября 1972 года.

^{2/} Там же, пункт 34.

Этот проект резолюции явился пересмотренным вариантом резолюции 1676 (LII), который был рекомендован Экономическим и Социальным Советом Генеральной Ассамблеи. В письме от 14 ноября 1972 г. на имя Председателя Пятого комитета, переданном Председателем Генеральной Ассамблеи (см. A/C.5/1472), Председатель Третьего комитета попросил, чтобы этот проект резолюции был доведен "до сведения Пятого комитета, когда Комитет будет просматривать пункт 81а повестки дня, касающейся состава Секретариата, и до того, как этот проект резолюции будет представлен на рассмотрение пленарного заседания". В своем письме при передаче этой резолюции (см. там же) Председатель Генеральной Ассамблеи попросил Пятый комитет "рассмотреть в кратчайший срок этот аспект пункта 81 повестки дня, чтобы проект резолюции, рекомендованный Третьим комитетом, мог быть рассмотрен без задержки на пленарном заседании".

11. В своей записке (A/8897) по докладу Объединенной инспекционной группы по проблемам персонала Организации Объединенных Наций (A/8454), которая была передана Консультативным комитетом без замечаний, Генеральный секретарь указал, что он упоминал об этом докладе Административному комитету по координации на его сессии в апреле 1972 года. Руководители отметили, что по ряду рекомендаций они уже высказали свои соображения Специальному комитету по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций, а что касается других рекомендаций, то Организация Объединенных Наций в настоящее время подготавливает соответствующие исследования или разрабатывает необходимые меры. Они решили не высказывать свои замечания по рекомендациям последней категории до тех пор, пока организации не смогут провести консультации относительно последствий для общей системы, связанных с любыми мерами, которые может принять Организация Объединенных Наций.

12. Что касается ряда рекомендаций, содержащихся в докладе Объединенной инспекционной группы, то здесь были приняты следующие меры:
а) был подготовлен и представлен Генеральной Ассамблее первый

долгосрочный план набора персонала (А/8836); б) было предпринято предварительное исследование практической целесообразности плана конкурсных экзаменов при наборе новых сотрудников; с) после того, как на основании этого предварительного исследования был сделан вывод о том, что прежде чем применять схему конкурсных экзаменов, ее следует проверить на какой-либо конкретной стране, были проведены ознакомительные дискуссии с представителями Италии в Организации Объединенных Наций и в Риме относительно условий и процедур, на основании которых можно было бы организовать конкурсный экзамен в этой стране; д) было начато компилирование общего списка кандидатов, который можно было бы использовать в качестве источника кадров всякий раз, когда освобождается вакансия; е) был достигнут значительный прогресс в области использования электронно-вычислительных машин как средства ускорения подготовки информации для внутренних анализов и издающихся докладов.

13. Хотя, по мнению Генерального секретаря, трудности, стоящие на пути создания схемы конкурсных экзаменов, нельзя было сбрасывать со счетов, он считал, что эти трудности являются преодолимыми. Он намеревался и впредь прилагать усилия в этом направлении, применяя сначала метод конкурсного отбора кандидатов в одной или двух странах, прежде чем доложить Генеральной Ассамблее о возможности расширения масштабов применения этого метода. Кроме того, Генеральный секретарь планировал изучить практическую целесообразность найма сотрудников для работы в Секретариате из числа тех лиц, кто успешно выдерживает конкурсные экзамены, организуемые для кандидатов, которые желают работать в системе национальной государственной службы.

14. Генеральный секретарь решил отложить представление своих замечаний по рекомендациям, содержащимся в докладе Объединенной инспекционной группы, которые касаются главных концепций, лежащих в основе кадровой политики Организации Объединенных Наций, структуры категорий, взаимообмена национальных и международных должностных лиц по

договоренности, системы пособий, программ подготовки и процедур, связанных с оценкой трудовой деятельности и продвижением по служебной лестнице. Результаты изучения этих рекомендаций он представит в докладе Генеральной Ассамблее на ее следующей сессии, в котором будут учтены все меры, принятые Генеральной Ассамблеей в отношении доклада Специального комитета по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций, и те решения, которые он может принять по докладу Административно-управленческого отдела об Управлении служб персонала.

В. Обсуждение

15. Были обсуждены следующие вопросы: а) меры, принятые Секретариатом в прошлом году с целью улучшения географического распределения сотрудников на всех уровнях; б) первый долгосрочный план набора персонала; с) процент женщин в секретариатах организаций системы Организации Объединенных Наций, особенно женщин, занимающих высокопоставленные должности; д) выводы, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы о распределении сотрудников Секретариата в зависимости от возраста и уровня университетского образования; е) практическая целесообразность конкурсных экзаменов как средства отбора кандидатов; ф) желательное соотношение между сотрудниками со срочными контрактами и сотрудниками, работающими на постоянной основе; г) меры, принятые Генеральным секретарем по выполнению резолюции 2480 В (XXIII) Генеральной Ассамблеи о языковом равновесии в Секретариате.

Географическое распределение

16. Ряд представителей отметил, что, хотя в прошлом году был достигнут некоторый прогресс в области улучшения географического равновесия персонала, некоторые страны и районы по-прежнему оставались недопредставленными. На вакантные должности по-прежнему назначались граждане перепредставленных стран, причем те, кто делал это, явно игнорировал положение статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, которое требует, чтобы сотрудники нанимались на широкой географической основе, а также основополагающий принцип, который изложен в резолюции 2736 (XXV) Генеральной Ассамблеи и согласно которому при наборе персонала на должности, подлежащие географическому распределению, предпочтение следует отдавать квалифицированным кандидатам из недостаточно представленных стран. Было указано, что в период с 1 сентября 1971 года по 30 июня 1972 года на граждан перепредставленных стран приходилось 78 из 177 новых назначений, охватывающих все уровни, и 19 из 35 назначений на должности на уровне С-5 и выше (А/8831, таблица 12).

За последние 10 лет число перепредставленных стран возросло с 17 до 32, а число недостаточно представленных стран уменьшилось с 39 до 54. Исходя из этого, некоторые представители указали, что они не могут согласиться с содержащимся в докладе о составе секретариата замечанием о том, что налицо "ощутимый прогресс" в достижении цели справедливого географического распределения персонала. Ряд представителей подчеркнули, что важно достигнуть более справедливое географическое равновесие, не принося в жертву требования в отношении работоспособности, компетентности и добросовестности, которые также изложены в статье 101 Устава. Они указали, что значительный прогресс был достигнут в области расширения универсальности Секретариата и устранения географических несоответствий без нанесения ущерба принципу профессиональной компетентности.

17. Ряд представителей отметил, что географическое несоответствие особенно обращает на себя внимание на более высоких должностях в Секретариате. Значительное большинство старших должностей заполнено гражданами из немногих стран, тогда как граждане многих стран занимают, как правило, более низкие должности. Несколько представителей настоятельно призвали уделять в будущем больше внимания кандидатам из Африки, Азии, Латинской Америки и Ближнего Востока при заполнении высокопоставленных должностей. Один представитель высказал мысль о том, что те 266 старших должностей, которые в настоящее время заняты гражданами 58 стран, можно было бы занимать в порядке разумной очередности.

18. Несколько представителей обратились к участникам дискуссии с настоятельным призывом прилагать большие усилия, с тем чтобы для каждой региональной экономической комиссии было достигнуто желательное соотношение: 75 процентов персонала - сотрудники из данного региона, а 25 процентов - сотрудники из других мест. Некоторые представители отметили, что, согласно руководящим принципам Генеральной Ассамблеи, в тех случаях, когда нельзя подыскать квалифицированных кандидатов из недостаточно представленных стран региона, предпочтение должно

/...

отдаваться квалифицированным кандидатам из других стран того же региона, даже если эти страны окажутся перепредставленными. Однако, говоря об Экономической комиссии для Азии и Дальнего Востока, один представитель настоятельно рекомендовал исправить несоответствие в распределении сотрудников между странами данного региона.

19. Несколько представителей обратили внимание на тот факт, что Восточная Европа остается недопредставленной в Секретариате, хотя этот регион не испытывает трудностей в том, что касается обеспечения высококвалифицированными кадрами. Один представитель обратил внимание на несоответствие в географическом составе персонала в ряде департаментов и управлений Секретариата. В этой связи были упомянуты Департамент по экономическим и социальным вопросам, Управление общественной информации и Департамент по политическим вопросам, опеке и деколонизации, в которых подавляющее большинство должностей занято гражданами из западных стран. Было высказано мнение в том смысле, что некоторые старшие должностные лица сознательно стремятся избегать назначения на должности, когда речь заходит о кандидатах из недопредставленных стран, особенно из социалистических стран.

20. Один из представителей обратил внимание на то, что отказ в продлении контрактов высококвалифицированным сотрудникам персонала из перепредставленных стран лишь для того, чтобы освободить должности для граждан из недопредставленных стран, не соответствует лучшим интересам Организации. Он внес предложение, чтобы такому персоналу была предоставлена возможность пройти своего рода курсы повышения квалификации, а затем дать им работу по какой-либо из программ технической помощи.

21. Один представитель отметил, что меры, принятые Генеральным секретарем по приостановке набора персонала на 1972 год в качестве средства улучшения финансового положения Организации, не имели никакого отрицательного воздействия на работу и общую эффективность Секретариата. Фактически эти меры дали возможность освободить и мобилизовать некоторые резервы для продуктивных целей. В то же время было очень важным, что такие меры не помешали справедливому географическому распределению персонала. Еще один представитель выразил мнение о том, что замораживание помешало усилиям, направленным на достижение географического баланса в Секретариате. Отрицательные последствия этого будут ощущаться в 1973 году или в последующие годы.

Долгосрочный план набора персонала

22. Ряд представителей ссылался на необходимость быстрее и более строгого соблюдения основных положений по политике набора персонала, предусмотренной Генеральной Ассамблеей, в частности, положений, содержащихся в резолюции 2736 (XXV). Они приветствовали первый долгосрочный план набора персонала в качестве положительного шага в этом направлении, что проявилось в том, что его целью было улучшение географического баланса Секретариата и повышение качества и эффективности деятельности по набору персонала.

23. Несколько представителей с удовлетворением отметили то, что в плане значительное внимание уделяется улучшению географического распределения и что планирование по вопросам персонала в будущем будет тесно координироваться на техническом уровне с подготовкой программ

/...

и бюджетов. Отсутствие систематических методов оценки потребностей в наборе персонала по специальностям было охарактеризовано слабым моментом в наборе персонала.

24. Ряд представителей отметил, что при осуществлении данного плана подавляющее большинство государств и все географические регионы смогут быть представленными в Секретариате самое позднее к 1977 году. В силу этой причины данный план, который является шагом вперед в направлении от слов к действиям, будет одобрен Генеральной Ассамблеей и поэтому он будет соблюдаться Управлением кадров и всеми департаментами Секретариата в качестве основного документа по вопросам персонала.

25. Несколько представителей внесли предложение о том, чтобы в будущих докладах о долгосрочном планировании набора персонала подробная информация содержалась не только по десяти государствам-членам Организации, число сотрудников, которых в Секретариате является наибольшим, но также и по другим отдельным государствам-членам. Один представитель обратил внимание на то, что было бы очень важным включить в долгосрочный план набора персонала, кроме числа и вида вакантных должностей, указания в отношении того, какие государства-члены должны представлять кандидатов на эти должности.

26. Один представитель выразил мнение о том, что при осуществлении данного плана необходимо приложить усилия для обеспечения того, чтобы какое-либо государство-член в какое-то время вдруг не оказалось недопредставленным в результате комбинации мер, принятых для достижения желательной квоты и ухода в отставку двух или трех граждан этого государства. Например, если два или три выходца из какой-либо страны должны уходить на пенсию в 1977 году, то необходимо принять меры для набора кандидатов из этой страны до 1977 года.

27. Несколько представителей выразили опасение в том, что слишком прямой подход к проблеме отсутствия географического баланса в Секретариате может нанести вред качеству персонала вообще и отсюда эффективности Секретариата. Отмечалось, что Генеральный секретарь указал на то, что план набора персонала является предварительным и, кроме

/...

того, в долгосрочной перспективе нужен не просто план набора персонала, а всеобъемлющий план решения вопроса персонала, который удовлетворял бы будущие потребности Организации, как можно точнее с минимальными задержками.

28. Некоторые представители высказывали мнения, что в плане набора персонала, может быть, уделено слишком большое значение некоторым чисто количественным аспектам вопроса о наборе персонала. Следует помнить о том, что количественные показатели набора персонала в отношении граждан отдельных стран являются довольно непоказательными, поскольку они изменяются в соответствии с числом государств-членом и изменениями в шкале взносов. Кроме того, "желательную квоту" следует рассматривать в качестве руководства, а не в качестве точных показателей, которых необходимо строго придерживаться. Чрезмерное увлечение директивами по вопросам персонала количественного характера может нанести вред намного более важным качественным аспектам набора персонала.

29. Возник ряд вопросов и сомнений в отношении некоторых предположений, сделанных в докладе о долгосрочном плане набора персонала. Один представитель указал, что "желательная квота", приведенная для его страны, должна быть пересмотрена в соответствии с более поздними статистическими данными. Несколько представителей считали трудным предполагать успешное осуществление плана, которому не предшествовала объективная оценка последствий реорганизации Секретариата, наличия имеющихся должностей в Секретариате, а также должностей, которые были созданы недавно или будут созданы в будущем. Один представитель высказал мнение о том, что в докладе неясно представлены следующие вопросы: а) почему классификация 18 государств-членов была изменена путем использования индексной квоты, а не обычной желательной квоты; б) основание, на котором исчисляются желательные квоты, в частности, значение, придаваемое фактору членства, объему взноса и количеству населения; с) был ли резерв населения по каждому региону распределен среди государств-членов в данном регионе, и если да, то каким

/...

образом; а) почему, учитывая все большую универсальность Организации, общий резерв набора персонала для государств, не являющихся членами Организации, в плане набора персонала увеличен с 58 до 183.

30. В ответ на конкретный вопрос представитель Генерального секретаря заявил, что Секретариат прилагает все усилия с помощью государств-членов данного региона, для того чтобы число сотрудников-выходцев из этого региона в Экономической комиссии для Африки (ЭКА) достигло желательной пропорции в 75 процентов, учитывая не только необходимость достижения справедливого географического распределения персонала среди регионов, но также и основной принцип, заключающийся в том, что при наборе персонала предпочтение всегда необходимо отдавать обладающим соответствующими качествами кандидатам из недопредставленных стран в общем. Представляется ясным, что изменения в составе секретариата Комиссии должны осуществляться постепенно во избежание серьезных накладок в программе работы Комиссии. В подтверждение прогресса, достигнутого в ЭКА, были приведены следующие показатели: в 1967 году 51,04 процента персонала ЭКА составляли представители данного региона, в 1968 году их доля была равна 56,19 процента, в 1969 - 62,72 процента и в 1970 году - 69,69 процента. В 1971 и 1972 годах эта доля уменьшилась до 68,90 и 67,70 процента соответственно, хотя фактическое число персонала из данного региона увеличилось с 76 в 1970 году до 82 в 1971 году и до 84 в 1972 году. Уменьшение этой доли является заметным по отношению к общему увеличению персонала ЭКА за тот же период со 110 до 124 человек.

31. В ответ на другие вопросы более общего характера, касающиеся географического распределения, представитель Генерального секретаря заявил, что

- а) На Административно-управленческий отдел была возложена задача проведения исследований об использовании и размещении персонала по отношению к рабочим программам, утвержденным органами Генеральной Ассамблеи. Фактор географического распределения в этих исследованиях не учитывался, поскольку в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава принцип

/...

географического распределения применяется только к набору персонала;

- б) При рассмотрении кандидатур для включения в списки по набору персонала Секретариата процедура экзаменовки кандидатов, предложенных их правительствами, и кандидатов, поступающих на работу по своей собственной инициативе, фактически была одинаковой. Информация, предоставленная правительствами, естественно, представляла особый интерес;
- с) Долгосрочный план набора персонала был основан на предположении, что структура персонала категории общего обслуживания будет изменена таким образом, чтобы дать возможность продвижения по службе персоналу этой категории выше нынешнего уровня 0-5. Если бы это изменение структуры не было осуществлено, то возможности для продвижения по службе персонала категории общего обслуживания на должности, предназначенные для сотрудников категории специалистов, остались бы без изменений;
- а) Долгосрочный план набора персонала является весьма предварительным планом и его следует рассматривать скорее как промежуточное руководство по набору персонала, а не как глобальный план по вопросам персонала. Сделанные в нем предположения основываются в большой степени на прошлой практике и не представляют собой новой политики по вопросу персонала. Однако не предпринималось никаких попыток скрыть тот факт, что в плане действительно имеются недостатки. Пересмотренный план будет подготовлен в ходе первых месяцев 1973 года на основании последней улучшенной статистической информации и с учетом различных замечаний, сделанных делегациями. Любые изменения в шкале взносов также будут отражены в новом плане.

/...

Работа женщин

32. Несколько представителей отмечали замечания, приведенные в пункте 72 плана набора персонала (А/8836) о том, что было бы нереальным ожидать очень скорых и заметных результатов в попытках, направленных на повышение доли женщин в Секретариате. Тем не менее тот факт, что статью IOI Устава нельзя толковать как создающую привилегии для какой-либо конкретной группы, представляется ясным, что проблема недопредставления женщин может и должна получить больше внимания. Имелось достаточное число квалифицированных женщин для заполнения необходимых должностей. То что данная проблема является серьезной проблемой, подтверждается статистическими данными, которые показывают, что, несмотря на принятые в последнее время Генеральной Ассамблеей и другими органами Организации Объединенных Наций декларации и резолюции по данному вопросу, имеется лишь небольшое представительство женщин на высших должностях и процент женщин на всех уровнях категорий специалистов за последний год фактически уменьшился.

33. Ряд делегаций выразил поддержку проекту резолюции, принятому Третьим комитетом, о предоставлении должностей женщинам в секретариатах организаций системы Организации Объединенных Наций, который был передан Пятому комитету. Отмечалось, что в этом проекте резолюции содержится призыв к Секретариату и государствам-членам Организации Объединенных Наций прилагать гораздо больше усилий для решения данной проблемы. В пункте 3 постановляющей части резолюции содержится настоятельный призыв к более широкому оповещению о праве отдельных лиц лично подавать заявления на занятие вакантных должностей с целью обеспечения равных возможностей для имеющих соответствующую квалификацию женщин, в то время как в пункте 4 постановляющей части содержится призыв к государствам-членам при представлении своих граждан для работы в Секретариате всесторонне рассматривать вопрос о представлении кандидатур, имеющих необходимую квалификацию женщин на все должности. Обращалось также внимание на необходимость использования женщин на

использования женщин на более высоких и руководящих уровнях. В этом отношении ряд представителей положительно оценили назначение Генеральным секретарем женщины на должность помощника Генерального секретаря по социальным и гуманитарным вопросам.

34. Один представитель выразил неудовлетворение в отношении формы, но не существа или выводов проекта резолюции Третьего комитета, причиной которого является то, что создается впечатление, что Генеральный секретарь и исполнительные главы специализированных учреждений прибегают к некоторой дискриминации при наборе своего персонала. Представляется, что это обвинение не подтверждается фактами и цифрами, приведенными в последних трех пунктах преамбулы данной резолюции. Присутствие женщин в секретариатах связано с положением женщин в государствах-членах Организации. Когда имеющие соответствующую подготовку женщины действительно подают заявление о занятии должностей в Организации Объединенных Наций или специализированных учреждениях, то они подвергаются таким же процедурам, как и кандидаты-мужчины и решение по ним принимается только на основании их профессиональных качеств. Некоторые представители обращали внимание на то, что цель первых трех пунктов преамбулы этого проекта резолюции заключалась в том, чтобы лишь напомнить декларации и документы, принятые в прошлом Организацией Объединенных Наций по вопросу о равенстве женщин и мужчин, и что они не означают, что Генеральный секретарь и другие исполнительные главы нарушают эти декларации и документы. Несколько представителей отметили, что придание гласности прав отдельных лиц лично обращаться с заявлениями для заполнения вакантных должностей в Секретариате, будет благоприятствовать тем странам, которые расположены наиболее близко к одной или более организациям. Число женщин может быть увеличено лишь в том случае, если правительства ответят на призыв представлять больше кандидатур, имеющих соответствующую подготовку женщин для назначения в Секретариат.

35. Один представитель подчеркнул, что, несмотря на то, какие бы меры ни были приняты для набора женщин, они не могут привести к значительному успеху до тех пор, пока предлагаемые условия работы не дадут женщинам разумных возможностей для объединения их профессиональной деятельности с их ответственностью в семье, которая у них может быть, а также равенства с их коллегами-мужчинами. Представляется, что в Правилах о персонале имеются положения, дискриминирующие женщин и противоречащие нормам, установленным в соответствующих резолюциях Организации Объединенных Наций. В частности упоминались дискриминационные положения в отношении права на поездку в отпуск на родину, по которым недавно было вынесено решение Административным трибуналом Организации Объединенных Наций. Вносились предложения о том, чтобы Генеральная Ассамблея пересмотрела Правила и положения о персонале с целью изъятия тех положений, которые могут привести к дискриминации между сотрудниками персонала по признаку пола.

36. Представитель Генерального секретаря отметил, что проект резолюции, принятый Третьим комитетом, противоречит общему содействию принципу равенства в положении мужчин и женщин и конкретным вопросам осуществления этого принципа в политике по набору персонала Организации Объединенных Наций. Поскольку последний вопрос входит в компетенцию Пятого комитета, то он считает, что Пятый комитет мог бы обратить внимание Генеральной Ассамблеи на существенные пункты, вытекающие из данного проекта резолюции. Касаясь положений этого проекта резолюции, представитель Генерального секретаря отметил, что проценты, приведенные в пятом пункте преамбулы, касаются скорее персонала постов, подлежащих географическому распределению, а не общего персонала. Процент женщин на всех профессиональных должностях регулярного Секретариата, а именно, должностях, подлежащих географическому распределению, и должностях со специальными языковыми требованиями, которые не подпадают под этот принцип, был равен 7,3 процента уровня С-5 и 39,8 процента уровня С-1. Что касается последнего

пункта преамбулы, то проект резолюции можно изменить таким образом, чтобы в нем говорилось "во всех других организациях общей системы Организации Объединенных Наций", а не "... системы Организации Объединенных Наций". По той причине, что распределение должностей в Международном банке реконструкции и развития и в его двух филиалах, Международной ассоциации развития и в Международной финансовой корпорации, а также в Международном валютном фонде отличаются от классификации должностей Организации Объединенных Наций и других организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций. Наконец в пункте 2 постановляющей части проекта резолюции содержится просьба к Генеральному секретарю включать в свой ежегодный доклад о составе Секретариата "более полные данные о работе женщин в секретариатах организаций системы Организации Объединенных Наций, указывая характер должностей и вид работы, выполняемой женщинами на профессиональном уровне и в руководящих звеньях". Учитывая различную практику в организациях в отношении географического распределения их персонала, будет невозможным единообразно привести данные для всех организаций, как это было сделано в таблице 8 доклада за нынешний год о составе Секретариата, а также не представляется целесообразным включать в доклад о составе Секретариата подробные данные о характере должностей, отличающихся от класса или вида осуществляемых функций. Информация об отдельных членах персонала, их классе, функциях, области работы и национальности, была приведена в ежегодном списке персонала, который был представлен делегациям.

37. В ответ на конкретный вопрос о числе женщин-кандидатов, предложенных правительствами, представитель Генерального секретаря информировал Комитет о том, что в течение последних 10 месяцев из кандидатов, предложенных правительствами, 93 процента были мужчины и лишь 7 процентов - женщины. Этим 7 процентам соответствует абсолютное число в 38 женщин-кандидатов из 20 стран. Из этих 38 человек

назначение получили 12 человек, которые являются представителями восьми стран, из которых одна была перепредставлена, три недопредставлены и четыре представлены соответствующим образом; один кандидат был принят на должность уровня Д-1, два - уровня С-3, пять - уровня С-2 и четыре - уровня С-1.

Возраст и образование

38. Ряд представителей высказались в отношении выводов, содержащихся в докладе Объединенной инспекционной группы, по проблемам персонала в Организации Объединенных Наций в связи с возрастом и образованием персонала Секретариата. Они разделяют озабоченность, которая прозвучала в докладе, в связи с "возрастным устареванием" Секретариата, о чем свидетельствует статистика возрастного распределения персонала в Секретариате. Более чем 70 процентов персонала в возрасте свыше 40 лет, а те, которым не исполнилось еще 30 лет, составляют лишь 4 процента от общего числа. В докладе содержится призыв, чтобы принять необходимые меры по исправлению создавшегося положения. Некоторые представители высказались в том плане, что следует рассмотреть вопрос о снижении возраста ухода в отставку и прекращении практики оставления в должности сотрудников, возраст которых превосходит положенный возраст подачи в отставку, особенно на уровнях старших сотрудников, как средство обеспечения больших возможностей продвижения по службе для молодых, талантливых сотрудников, что в свою очередь улучшит возможности и в вопросе набора молодежи.

39. Ряд представителей подчеркнули серьезный характер выводов в отношении уровня университетского образования персонала категории специалистов и выше, поскольку этот вопрос самым непосредственным образом связан с основными вопросами о качестве работы персонала. Данные, приводимые в докладе, показали, что более чем 25 процентов персонала никогда не посещали высшие учебные заведения и свыше 35 процентов занимались менее чем 3 года в высшем учебном заведении. Что касается возраста и уровня образования, то здесь положение даже еще хуже у так называемых специалистов по общим административным вопросам в Секретариате. Семьдесят три процента такого персонала в возрасте свыше 40 лет, 4 процента - моложе 30 лет, более чем одной трети не имеет никакого университетского образования и 44 процента не получили первой степени. Некоторые делегации настоятельно

/...

требовали, чтобы при проведении в жизнь долгосрочного плана набора персонала эти факты учитывались.

Конкурсные экзамены

40. Ряд представителей выразили ту точку зрения, что двойственная задача в области снижения среднего возраста и улучшения качества работы персонала может быть наилучшим образом выполнена путем проведения конкурсных экзаменов при найме на работу. Один представитель предложил, что экзамены будут более эффективными, если они будут построены на удовлетворительных третичных квалификациях. Некоторые представители подчеркнули, что в связи с тем, что в мире существуют исключительно разные системы образования и административная практика, необходимо проявлять осторожность в вопросе использования системы конкурсных экзаменов, с тем чтобы принцип общей пригодности сочетался с необходимостью реагирования на местные условия.

41. Представитель Генерального секретаря сообщил Комитету, что Генеральный секретарь рассматривает вопрос о возможности расширения сферы применения конкурсных экзаменов на экспериментальной основе, распространяя их на различные страны и регионы, и что по этому вопросу он будет поддерживать контакт с должностными лицами соответствующих стран. Генеральный секретарь полагает, что конкурсные экзамены имеют то преимущество, что при такой системе проверки положения статьи IOI Устава о наиболее высоком уровне работоспособности, компетентности и добросовестности персонала сочетаются с принципом наиболее широкого по возможности географического отбора персонала. Он также отметил, что эта процедура будет отвечать пункту 4.3 Положений о персонале, где сказано: "В соответствии с принципами Устава отбор персонала должен проводиться без различий в отношении признаков расы, пола или религии. Насколько это практически возможно, отбор должен проводиться на конкурсной основе".

Конкурсные экзамены помогут не только добиться того, чтобы принимались кандидаты, получившие наилучшую по возможности подготовку в своих собственных странах, но также и в том, чтобы содействовать

выполнению задач по привлечению большего числа молодых людей и женщин в Организацию Объединенных Наций. В ответ на вопрос, в котором предлагается дать разъяснения в отношении пункта 11 записки Генерального секретаря (А/8897) о докладе Объединенной инспекционной группы, представитель Генерального секретаря заявил, что по этому вопросу предполагается проведение переговоров со странами, которые проводят конкурсные экзамены при поступлении сотрудников в их национальные государственные службы для изучения возможности набора успешных кандидатов при таких экзаменах, имея в виду их службу, в Секретариате.

Вид назначения

42. На вопрос о соотношении персонала со срочными контрактами с персоналом, назначенным на постоянную службу ряд представителей высказался в пользу набора кадров главным образом на основе срочных контрактов. Подобная политика будет способствовать усилиям, направленным на улучшение географического распределения персонала; для многих стран она облегчит вопрос увязывания их собственных потребностей в квалифицированных кадрах с потребностями Организации в том смысле, что сотрудники могут чередовать свою службу в Организации Объединенных Наций и в своих собственных национальных администрациях; это позволит замедлить процесс бюрократизации и чрезмерной рутины в Организации Объединенных Наций, это также улучшит качество службы и работоспособность Секретариата в связи с тем, что в его состав постоянно будут вливаться новые и свежие талантливые силы, и в связи с тем, что будет легче решаться вопрос увольнения неудовлетворительного персонала, в сравнении с затяжными и дорогими процедурами в тех случаях, когда речь идет об увольнении персонала с постоянными контрактами. Другие представители уделили большое значение факту наличия значительного количества профессиональных сотрудников. В связи с этим они положительно отнеслись к сообщению о том, что наблюдавшаяся в последнее время тенденция на увеличение числа срочных контрактов, по-видимому, приостановлена. В пункте 7 доклада о составе

/...

Секретариата показывается, что процентная величина персонала, работающего на срочных контрактах, снизилась с 34,8 до 34,5 процента за прошлый год. Вместе с тем в докладе отмечалось, что несколько лет тому назад кадровые сотрудники составляли 75 процентов от общего числа; в настоящее время они составляют чуть меньше, чем две трети. Выражается надежда на то, что в ближайшем будущем это положение частично восстановится.

Нет особого смысла затрачивать значительные средства на персонал в плане его подготовки и времени, если этот персонал должен уходить со службы в Организации как раз в то время, когда его опыт и знания больше всего нужны. Один представитель выразил мнение, что идеальное соотношение между постоянными назначениями и назначениями со срочными контрактами будет 80 к 20.

Языковое равновесие

43. Что касается языкового равновесия в Секретариате, то один представитель отметил, что ко всем рабочим языкам следует относиться одинаково. При наборе кадров не следует отдавать предпочтение кандидатам, говорящим по-английски, и возможности штатного сотрудника в области продвижения по службе не должны зависеть от его знания английского языка, просто потому что английский язык обычно используется его начальником. Подобная практика была бы несправедливой по отношению к кандидатам из молодых стран, в особенности из молодых стран с французским языком. Другой представитель с удовлетворением отметил, что Генеральный секретарь соблюдал директиву двадцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи, а именно, что при осуществлении резолюции 2480 В (XXIII) в отношении требований ко второму языку для продвижения специалиста по службе, необходимо оградить тот персонал, родной язык которого не является одним из официальных языков Организации Объединенных Наций. На этой основе были освобождены от проверки 70 штатных сотрудников.

С. Предложения и голосование

44. На 1545-м заседании представитель Верхней Вольты представил проект резолюции, соавторами которого выступили Верхняя Вольта, Заир и Нигер (A/C.5/L.1098). Текст проекта резолюции гласит следующим образом:

"Генеральная Ассамблея,
рассмотрев состав Секретариата и долгосрочный план набора персонала,

заботясь в соответствии со статьей 8 Устава об обеспечении того, чтобы не вводились никакие ограничения для доступа мужчин и женщин на равных условиях на все должности Секретариата,

заботясь также о том, чтобы избежать любой дискриминации служащих по признаку пола,

просит Генерального секретаря представить ей на ее двадцать восьмой сессии исследование действий Секретариата, которые можно истолковать как представляющие собой дискриминацию в отношении женщин".

45. На 1546-м заседании три соавтора представили пересмотренный текст проекта резолюции A/C.5/L.1098/Rev.1, который касался изменения постановляющего пункта первоначального варианта и гласил следующим образом:

"просит Генерального секретаря представить ей на ее двадцать восьмой сессии исследование правил Положения о персонале, применение которых может в некоторых случаях приводить к дискриминации служащих по признаку пола".

46. На 1547-м заседании представитель Индонезии предложил следующие устные поправки к пересмотренному тексту, представленному Верхней Вольтой, Заиром и Нигером:

а) во втором пункте преамбулы снять слова "заботясь" и следующую за тем запятую и вставить слова "заботясь об обеспечении того", а после слова "Устава" снять запятую и слова "об обеспечении";

б) в третьем пункте преамбулы снять слова "заботясь также" и вставить слова "заботясь также о том";

с) в постановляющей части после слов "в некоторых случаях", убрать слова "приводить" и вставить "истолковываться как приводящие".

47. Первые две поправки были приняты соавторами по крайней мере в отношении английского текста проекта резолюции. Представитель Индонезии снял свою третью поправку.

48. На 1547-м заседании проект резолюции с внесенными поправками был принят единогласно (см. п. 91 ниже, проект резолюции I).

49. На том же самом заседании представитель Украинской Советской Социалистической Республики предложил включить следующий пункт в доклад Пятого комитета:

"Пятый комитет просит Генерального секретаря включать в свои ежегодные доклады о составе Секретариата информацию о ходе выполнения долгосрочного плана набора персонала (A/8836)".

50. На том же самом заседании представитель Индии предложил, чтобы слова "о ходе осуществления" были сняты, поскольку долгосрочный план набора персонала не был принят Генеральной Ассамблеей и следовательно вопрос об осуществлении здесь не возникнет. В ходе возникших затем прений выяснилось, что осуществление перспективного плана набора персонала будет связано с учетом пункта 4 доклада Генерального секретаря, в котором отмечается, что издание 1972 года плана используется с 1 июля 1972 года в качестве руководства в области набора персонала. Кроме того, этот план подлежит пересмотру, и Генеральный секретарь представит пересмотренный доклад для следующей сессии Генеральной Ассамблеи.

51. На том же самом заседании Комитет постановил без каких-либо возражений включить этот пункт в том виде, в каком он был предложен Украинской Советской Социалистической Республикой, в свой доклад.

52. На 1544-м заседании представитель Коста-Рики предложил включить следующий пункт в доклад Пятого комитета:

/...

"Необходимо обращать еще большее внимание при приеме на работу новых сотрудников персонала, особенно на административные должности высокого ранга, на кандидатов из развивающихся стран, учитывая для этого справедливое географическое распределение состава Секретариата".

53. На 1547-м заседании представитель Коста-Рики внес поправки в текст данного пункта, с тем чтобы текст гласил следующим образом:

"Необходимо обращать еще большее внимание при приеме на работу новых сотрудников персонала, особенно на административные должности высокого ранга, непосредственно связанных с осуществлением административной политики Организации Объединенных Наций, на кандидатов из развивающихся и других менее представленных стран, учитывая для этого при прочих равных условиях справедливое географическое распределение состава Секретариата".

54. На том же самом заседании представитель Ганы внес следующие поправки:

а) заменить слова "кандидатами из развивающихся стран и других менее представленных стран" словами "кандидатами из менее представленных развивающихся и других недопредставленных стран";

б) снять слова "ceteris paribus";

с) в конце текста после слова "Секретариат", снять кавычки и вставить слова "не нарушая требований по Уставу в отношении работоспособности", компетентности и добросовестности.

55. После некоторых дискуссий по предложению Коста-Рики и поправок, представленных Ганой, Комитет согласился отложить решение до следующего заседания, с тем чтобы по данному пункту можно было провести неофициальные консультации.

56. На 1549-м заседании представитель Коста-Рики представил новые поправки к пункту, который он предложил для включения в доклад Пятого комитета. Новый текст был следующим:

"Необходимо обращать большее внимание при приеме на работу новых сотрудников персонала, особенно на административные должности высокого ранга, непосредственно участвующие в проведении административной политики Организации Объединенных Наций, на кандидатов из наименее представленных в настоящее время регионов и, принимая во внимание развивающиеся страны, основываясь при этом на принципе высокой эффективности, компетентности и добросовестности, а также уделять должное внимание справедливому географическому распределению состава Секретариата".

57. На том же самом заседании Комитет согласился, при отсутствии согласованного мнения, поставить предложение Коста-Рики на голосование. Комитет постановил, проголосовав 61 - за, при 14 воздержавшихся, причем никто не голосовал против, включить в свой доклад пересмотренный пункт, представленный Коста-Рикой.

58. На 1545-м заседании Комитет принял, в несколько измененной форме, две фактические поправки, представленные представителем Генерального секретаря в отношении проекта резолюции, принятого Третьим комитетом и озаглавленного: "Предоставление женщинам высших и других должностей категории специалистов секретариатами организаций системы Организации Объединенных Наций".

59. На 1547-м заседании Председатель предложил, чтобы Комитет занялся рассмотрением предложенных изменений, включив их в свой доклад о составе Секретариата. Таким образом, Генеральная Ассамблея получит, когда она займется докладом Третьего комитета по пункту 12, поправки, рекомендованные Пятым комитетом. Комитет постановил, без каких-либо возражений, принять предложение Председателя (тексты поправок приводятся в пункте 70 ниже).

60. На том же самом заседании Председатель также предложил, чтобы он, в интересах правильной процедуры, информировал Председателя Генеральной Ассамблеи, в ответ на его письмо от 15 ноября 1972 года, о решении, принятом Комитетом. Комитет постановил без возражений принять предложение Председателя.

61. На 1547-м заседании Председатель предложил, чтобы Комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее принять к сведению доклады Генерального секретаря о структуре Секретариата (A/8831 и Corr.1 и Add.1) и в отношении долгосрочного планирования набора персонала (A/8836). Комитет постановил без возражений принять предложение Председателя.

62. На 1649-м заседании Председатель предложил, чтобы Комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее принять к сведению записку Генерального секретаря (A/8897) по докладу Объединенной инспекционной группы о проблемах персонала в Организации Объединенных Наций до полного предоставления Генеральным секретарем материала об основных положениях доклада Объединенной инспекционной группы для двадцать восьмой сессии Генеральной Ассамблеи. Комитет без возражений постановил принять предложение Председателя.

D. Решения Комитета

63. Пятый комитет принял решение включить в свой доклад Генеральной Ассамблее текст пунктов 67 и 92 приводимых ниже.

64. Пятый комитет просит Генерального секретаря включать в свои ежегодные доклады о составе Секретариата информацию о ходе осуществления долгосрочного плана набора персонала (А/8836).

65. При наборе нового персонала и особенно старших административных сотрудников, которые непосредственно принимают участие в административной политике Организации Объединенных Наций, следует уделять большее внимание кандидатам из стран, которые в настоящее время недопредставлены, особенно из развивающихся стран, основывая набор персонала на принципе высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности с должным учетом справедливого географического распределения постов в составе Секретариата.

III. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ

66. По пункту 51b повестки дня, озаглавленному "Другие вопросы, связанные с персоналом", Комитет рассмотрел следующие вопросы:

а) Пересмотренное предложение о создании колледжа по подготовке персонала Организации Объединенных Наций;

б) Поправку к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций;

с) Поправку к Правилам о персонале Организации Объединенных Наций.

A. Пересмотренные предложения о создании колледжа по подготовке персонала Организации Объединенных Наций

67. На рассмотрение Комитета поступил доклад Генерального секретаря, содержащий пересмотренные предложения о создании колледжа по подготовке персонала Организации Объединенных Наций (А/8829 и Corr.1 и 2 и Add.1), и связанный с этим вопросом доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (А/8935).

68. В своем докладе, представленном в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи на ее двадцать шестой сессии, Генеральный секретарь

/...

предложил, чтобы Организация Объединенных Наций ассигновала из бюджетной сметы 150 000 долл. в качестве своей доли на создание колледжа по подготовке персонала, и таким образом общая сумма составит порядка 425 000 долларов. Он заявил, что Администратор Программы развития Организации Объединенных Наций указал, что на следующей сессии Совета управляющих он призвет членов Совета утвердить ассигнования в такой же сумме в 150 000 долл., если Генеральная Ассамблея примет положительное решение по предложению Генерального секретаря. Специализированные учреждения ассигнуют 125 000 долларов.

69. В своем докладе Консультативный комитет отметил, что пересмотренный план ЮНИТАР содержит многие исходные данные, необходимые Генеральной Ассамблее для принятия обоснованного решения о создании колледжа по подготовке персонала, но в то же время обратил внимание на то, что некоторые аспекты пересмотренного предложения нуждаются в дальнейшем разъяснении.

70. По вопросу о финансировании колледжа Консультативный комитет отметил, что еще не решен вопрос об ассигновании суммы в 150 000 долл. ПРООН, как это предполагает Генеральный секретарь. Консультативный комитет считает, что хотя Администратор ПРООН и одобрил общую идею создания колледжа по подготовке персонала, он еще не вполне уверен в том, что использование возможностей колледжа со стороны ПРООН оправдывает столь крупные расходы. Администратор считает, что точные финансовые обязательства не могут быть представлены и их не следует представлять на рассмотрение Совета управляющих ПРООН до тех пор, пока он более внимательно и скрупулезно не изучит предложенный проект.

71. По вопросу об общих расходах Консультативный комитет считает, что более реальной суммой, предусматриваемой в бюджетной смете на первый год, была бы сумма в 350 000 долл., а не в 425 000 долларов. По его мнению, дополнительные ассигнования, необходимые на 1973 год, могли бы быть снижены со 150 000 долл., т.е. суммы, предложенной Генеральным секретарем, до 130 000 долларов.

72. Наконец, Консультативный комитет выразил надежду на то, что если Организация Объединенных Наций примет решение об ассигновании 130 000 долл. на 1973 год, то эта сумма должна быть отнесена на отдельный счет и не должна использоваться до тех пор, пока Совет управляющих ПРООН не согласится участвовать в этом проекте и не решит вопрос об уровне взноса ПРООН. Если Совет управляющих ПРООН примет решение об участии в проекте на равной финансовой основе с Организацией Объединенных Наций, но не раньше чем в июне 1973 года, тогда Генеральному секретарю необходимо будет удержать из ассигнований Организации Объединенных Наций сумму, соразмерную отсрочке во взносе, при создании колледжа. Если, с другой стороны, Совет управляющих выскажется против одинакового финансового участия в проекте наряду с Организацией Объединенных Наций, тогда, по мнению Консультативного комитета, осуществление проекта следует отложить до рассмотрения альтернативного финансового плана Генеральной Ассамблеи.

73. Ряд представителей еще раз заявили о своей поддержке в принципе идеи создания колледжа по подготовке персонала. Однако была выражена озабоченность в связи с тем, что хотя в пересмотренном предложении разъяснены многие финансовые и административные мероприятия по созданию колледжа, остается целый ряд аспектов данного предложения, которые или являются неясными или представляются неопределенными. Самым важным из всех вопросов является неопределенность, которая недавно возникла в отношении финансирования проекта, особенно в связи с очевидным изменением своей позиции Администратором ПРООН.

74. Некоторые представители полагают, что следует пересмотреть как ближайшие, так и будущие финансовые последствия. Во время, когда Организация Объединенных Наций находится в очень трудном финансовом положении, следует очень внимательно рассматривать вопрос как о прямых, так и косвенных затратах по проекту. Местонахождение колледжа в Женеве повлечет или дополнительные путевые расходы в случае посещения его персоналом, работающим в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций или персоналом из региональных комиссий или это приведет к дополнительным расходам, если курсы по подготовке организовать в других местах, а не в Женеве. Кроме того, появятся значительные расходы в результате отсутствия персонала на службе в связи с посещением подготовительных курсов. Этих сотрудников придется заменять временным персоналом, поскольку, в соответствии с предложением, штатные сотрудники, которые будут посещать курсы, предлагаемые колледжем, должны быть временно освобождены от своей работы.

75. Один представитель считает, что подготовка молодых кандидатов, желающих сделать карьеру в Организации Объединенных Наций с помощью конкурсных экзаменов, может проводиться предложенным международным университетом. Также неясно, почему специализированные учреждения будут вносить только символический взнос в размере 25 000 долларов каждое. Если предполагаемый колледж должен функционировать на межучрежденческой основе, то тогда, кажется, было бы справедливым,

чтобы специализированные учреждения внесли более соразмерные взносы. Другой представитель отметил, что обсуждение вопросов на двенадцатой сессии Совета управляющих ПРООН показало, что существует значительное сомнение в отношении принципа распределения расходов по проекту поровну между Организацией Объединенных Наций, ПРООН и специализированными учреждениями. Отнюдь неясно, согласится ли Совет управляющих с этой формулой равного распределения расходов по проекту. Было предложено разработать альтернативный финансовый план с таким расчетом, чтобы предлагаемый колледж представлял интерес не только для учреждений системы Организации Объединенных Наций, но также и для самих государств-членов Организации. Колледж мог бы представлять интерес для посещения его подготовительных курсов должностными лицами из национальных государственных учреждений.

76. Один представитель выразил удивление в связи с тем, что поставлен под вопрос сам план финансирования колледжа в том виде, как это предусматривается в докладе Генерального секретаря и в соответствии с которым ПРООН покрывает одну треть бюджета колледжа. В соответствии с информацией, полученной Консультативным комитетом, ПРООН в настоящее время не готова участвовать в проекте без более подробного предварительного изучения. Данный представитель поинтересовался причинами, повлиявшими на изменение мнения ПРООН, и почему о них не было известно раньше, до того как ставить Комитет перед свершившимся фактом.

77. Представитель Генерального секретаря высказался по некоторым непоследовательным моментам, содержащимся в документах, рассматриваемых Комитетом в отношении позиции Администратора ПРООН по вопросу создания колледжа по подготовке персонала. В результате обсуждения, которое состоялось в октябре 1971 года между Администратором и заместителем Администратора ПРООН и членами персонала Организации Объединенных Наций, было достигнуто неофициальное соглашение о том, что и ПРООН, и Организация Объединенных Наций каждая сделают взнос по

200 000 долл. по первоначальной смете покрытия расходов в связи с работой колледжа, а остальные 200 000 долл. будут внесены заинтересованными специализированными учреждениями или за счет других источников. На основе этого соглашения на рассмотрение двадцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи было представлено соответствующее предложение, но Ассамблея решила отложить рассмотрение данного вопроса до настоящей сессии. Это решение, возможно, повлияло на Совет управляющих ПРООН в смысле более тщательного продумывания. Совет управляющих на своей тринадцатой сессии в принципе одобрил участие ПРООН в данном проекте и отложил дальнейшее рассмотрение этого вопроса до своей пятнадцатой сессии в январе 1973 года. В то время Совет управляющих добавил, что одобрение в принципе не следует рассматривать в качестве обязательства ПРООН на этой стадии участвовать в каких-либо мероприятиях по распределению расходов по проекту. В июле 1972 года помощник Администратора ПРООН заявил, что как бывший Администратор ПРООН, так и новый Администратор поддерживают проект и что если Генеральная Ассамблея примет положительное решение по данному вопросу, то ПРООН немедленно покроет третью часть бюджета, предусматриваемую для данного проекта с тем, чтобы начать новую деятельность. Ссылка, сделанная Генеральным секретарем в пункте 5 его доклада (А/8829) на позицию Администратора ПРООН, не является достаточно точной в том смысле, что она основана на заявлении, сделанном помощником Администратора представителю Координационного комитета Экономического и Социального Совета, а не самим Администратором. Кроме того, в этом заявлении представителя ПРООН не было специального упоминания об ассигновании 150 000 долл. из фондов ПРООН. Представитель Генерального секретаря, во-первых, отметил, что из пункта 21 доклада Консультативного комитета не ясно, какие действия следует предпринять, если Совет управляющих решит ассигновать из фондов ПРООН сумму, несколько меньшую 130 000 долл. и, во-вторых, что одно из учреждений, делающих взнос, должно принять твердое решение по данному проекту, чтоб не сорвать проект.

78. Некоторые представители благоприятно отозвались об утверждении ассигнований в 130 000 долл. в качестве знака одобрения проекта вместе с принятием процедуры, предусмотренной в пункте 21 доклада Консультативного комитета. Другие представители выступили за то, чтобы отложить решение по данному вопросу до двадцать восьмой сессии к моменту которой, как ожидается, Совет управляющих ПРООН примет позитивное решение по данному вопросу.

79. Один представитель обратил внимание на важность осторожного подхода при решении вопроса об межучрежденческих проектах. Необходимо, чтобы сперва было достигнуто согласие между администраторами заинтересованных учреждений, прежде чем просить действовать законодательные органы. Было высказано предположение о том, что возможно не только ПРООН, но и другие организации испытывают сомнения в отношении проекта.

80. На своем 1547-м заседании Комитет заслушал заявление Директора-распорядителя ЮНИТАР, в котором он отметил, что нет сомнения в большой необходимости в надлежащей подготовке персонала по вопросам современных методов администрирования в системе ООН в связи с различным опытом и образованием работающих в системе сотрудников. Потеря рабочего времени, вызванная направлением сотрудника на подготовительные курсы, будет компенсирована значительной эффективностью его работы после возвращения с курсов. Опыт показывает также, что подготовка старших должностных лиц будет более эффективной, если она будет вестись таким образом, когда мужчины и женщины из различных организаций соберутся, чтобы проверить эффективность новых методов и подходов в свете их различного опыта. Цель колледжа состоит в том, чтобы устранить дублирование усилий различными организациями. Директор-распорядитель подчеркнул также, что кажется вполне закономерным то, что Генеральная Ассамблея, являющаяся руководящим органом самой Организации Объединенных Наций, должна возглавить поддержку проекта. Из планов программы работы колледжа можно видеть, что все усилия работы колледжа в течение первых двух

лет будут направлены на развитие. Администратор ПРООН еще раз заявил о своей поддержке проекта. Вопрос стоит лишь в отношении размеров финансовой поддержки со стороны ПРООН. Директор-распорядитель выразил надежду, что, когда он встретится с Администратором, который в настоящее время не в Нью-Йорке, то, возможно, будет достигнута договоренность по последнему вопросу. Что касается возможности того, чтобы в колледже были курсы для граждан развивающихся стран, работающих в системе национальных государственных учреждений, то Директор-распорядитель отметил, что первоначальное предложение предусматривало подобную подготовку на второй стадии развития колледжа. Однако общее мнение Пятого комитета состоит в том, что в настоящее время необходимо отложить подобные обязательства до второй стадии. В соответствии с этим, это предложение было исключено из пересмотренного предложения.

81. На 1547-м заседании представитель Бразилии предложил следующий проект для включения в доклад Пятого комитета:

"Напоминая, что Генеральная Ассамблея на своей двадцать шестой сессии в принципе одобрила идею создания колледжа по подготовке персонала Организации Объединенных Наций 3/, Пятый комитет, принимая во внимание соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (А/8935) решил отложить рассмотрение пересмотренного предложения, представленного Директором-распорядителем Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций (А/8829 и Corr.1 и 2 и Add.1) и вновь рассмотреть этот вопрос на двадцать восьмой сессии. С этой целью Пятый комитет просил Генерального секретаря в качестве Председателя Административного комитета по координации и в сотрудничестве с Директором-распорядителем ЮНИТАР представить еще один доклад о проекте создания колледжа по подготовке персонала, включая финансовые, административные и бюджетные последствия этого проекта в свете комментариев и замечаний Консультативного комитета (А/8935), а также взглядов, изложенных на двадцать седьмой сессии Пятого комитета".

На том же заседании представитель Соединенных Штатов Америки предложил в конце этого пункта добавить слова "и взглядов Совета управляющих ПРООН". Представитель Бразилии согласился с этой поправкой.

82. Один из представителей предложил, чтобы Комитет сначала голосовал по докладу Консультативного комитета, который по времени предшествует предложению Бразилии. На основе заявления Председателя Консультативного комитета о том, что этот доклад не содержит никакой положительной рекомендации, а оставляет этот вопрос для решения Генеральной Ассамблеи, Председатель Пятого комитета поставил предложение Бразилии на голосование.

83. На своем 1549-м заседании Комитет 58 голосами против 4 при 12 воздержавшихся постановил включить пункт, предложенный Бразилией, с поправкой, сделанной Соединенными Штатами Америки, в доклад Пятого комитета (см. ниже пункт 90).

В. Поправка к положениям о персонале Организации Объединенных Наций

84. В записке Генерального секретаря (А/С.5/1439) была предложена поправка к положению I.10 Положений о персонале Организации

3/ Там же, документ А/8604/Add.1, пункт 34с.

/...

Объединенных Наций. Действующее в настоящее время положение предусматривает, что заместители и помощники Генерального секретаря должны приносить присягу в устной форме "на открытом заседании Генеральной Ассамблеи".

85. Это положение исходило из положения 3 Временных положений о персонале, принятых Генеральной Ассамблеей в 1946 году (резолюция 13 (I), приложение II) и основывалось на той роли, которая отводилась четырем первым помощникам Генерального секретаря. Каждая реорганизация Секретариата и его руководящего звена сопровождалась принятием поправок к соответствующим Положениям о персонале, включая положение I.10, обязательные условия которого, касающиеся принятия присяги высшими должностными лицами на заседании Генеральной Ассамблеи, были сохранены, даже несмотря на то, что оправданность подобных условий, по-видимому, отпала.

86. Генеральный секретарь считает, что было бы более правильно, если бы заместители и помощники Генерального секретаря приносили присягу в его присутствии, а не на заседании Генеральной Ассамблеи, подобно тому, как директора и сотрудники категории специалистов приносят присягу помощнику Генерального секретаря, Управление кадров. Соответственно, он предложил, чтобы текст действующего положения I.10 был заменен следующим текстом:

"Генеральный секретарь приносит присягу или делает торжественное заявление в устной форме на открытом заседании Генеральной Ассамблеи. Все остальные сотрудники Секретариата приносят присягу или делают торжественное заявление в присутствии Генерального секретаря или его уполномоченного на это представителя".

87. На своем 1549-м заседании Комитет 65 голосами при 10 воздержавшихся, причем никто не голосовал против, постановил рекомендовать Генеральной Ассамблее утвердить предлагаемую поправку (см. пункт 9I ниже, проект резолюции II).

C. Поправка к Правилам о персонале Организации
Объединенных Наций

88. В соответствии с положением I2.2 Положений о персонале Организации Объединенных Наций, в котором предусматривается, что Генеральный секретарь представляет ежегодно Генеральной Ассамблее доклад о Правилах о персонале и внесенных в них изменениях, которые были изданы им в интересах проведения в жизнь Положений о персонале, Генеральный секретарь представил записку (A/C.5/I435) об изменениях, внесенных им в Правила о персонале в течение года, заканчивающегося 31 августа 1972 года.

89. На I546-м заседании Комитет без возражений постановил рекомендовать Генеральной Ассамблее учесть эти изменения (см. ниже пункт 9, проект резолюции II).

D. Постановления Комитета

90. Пятый комитет постановил включить следующий пункт в свой доклад:

"Напоминая, что Генеральная Ассамблея на своей двадцать шестой сессии в принципе одобрила идею создания колледжа по подготовке персонала Организации Объединенных Наций 4/, Пятый комитет, принимая во внимание соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/8935), постановил отложить рассмотрение пересмотренного предложения, представленного Директором-распорядителем Учебного научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций (A/8829 и Corr.1 и 2 и Add.1), и вновь рассмотреть этот вопрос на двадцать восьмой сессии. С этой целью Пятый комитет просил Генерального секретаря в качестве Председателя Административного комитета по координации в сотрудничестве с Директором-распорядителем ЮНИТАР представить еще один доклад о проекте создания колледжа по подготовке персонала, включая финансовые, административные и бюджетные последствия этого проекта в свете комментариев и замечаний Консультативного комитета (A/8935) и взглядов, изложенных на двадцать седьмой сессии Пятого комитета, а также взглядов Совета управляющих Программы развития Организации Объединенных Наций".

4/ Там же.

IV. РЕКОМЕНДАЦИИ ПЯТОГО КОМИТЕТА

91. Пятый комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять следующие проекты резолюций:

ПРОЕКТ РЕЗОЛЮЦИИ I

Состав Секретариата

Генеральная Ассамблея,

рассмотрев состав Секретариата и вопрос о долгосрочном плане набора персонала^{5/},

желая обеспечить, чтобы в соответствии со статьей 8 Устава Организации Объединенных Наций не устанавливались никакие ограничения в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в работе Секретариата,

стремясь далее избежать какой-либо дискриминации между членами персонала по признаку пола,

просит Генерального секретаря представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее двадцать восьмой сессии исследование по тем положениям Правил и Положений о персонале Организации Объединенных Наций, применение которых в некоторых случаях может привести к дискриминации членов персонала по признаку пола.

ПРОЕКТ РЕЗОЛЮЦИИ II

Поправки к Положениям и Правилам о персонале Организации
Объединенных Наций

Генеральная Ассамблея,

рассмотрев записку Генерального секретаря о предлагаемой поправке к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций^{6/},

^{5/} A/8836.

^{6/} A/C.5/1439.

1. постановляет, что в положение 1.10 Положений о персонале Организации Объединенных Наций будет внесена следующая поправка, которая вступит в силу с 1 января 1973 года:

Заменить существующий текст на следующий:

"Генеральный секретарь приносит присягу или делает торжественное заявление в устной форме на открытом заседании Генеральной Ассамблеи. Все остальные сотрудники Секретариата приносят присягу или делают торжественные заявления в присутствии Генерального секретаря или его уполномоченного на это представителя".

2. принимает к сведению изменения, внесенные Генеральным секретарем в Правила о персонале Организации Объединенных Наций в течение года, заканчивающегося 31 августа 1972 года, как изложено в его записке^{7/}.

92. Пятый комитет также рекомендует Генеральной Ассамблее:

а) внести следующие поправки в проект резолюции, озаглавленный "Предоставление женщинам высших и других должностей категории специалистов секретариатами организаций системы Организации Объединенных Наций, рекомендованный Третьим комитетом в его докладе по пункту 12 повестки дня (A/8928, пункт 29, проект резолюции I):

i) в пятом пункте преамбулы опустить слово "total" и в конце настоящего текста добавить "на должности, подлежащие географическому распределению, и с 7,3 процента специалистов категории P-5 до 39,8 процента сотрудников категории P-1 для Секретариата в целом";

ii) в шестом пункте преамбулы после слов "Организация Объединенных Наций" вставить слово "common";

б) Чтобы Генеральная Ассамблея приняла во внимание :

i) доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/8831 и Corr.1 и Add.1) и о долгосрочном планировании набора персонала (A/8836);

^{7/} A/C.5/1435.

ii) записку Генерального секретаря по докладу Объединенной инспекционной группы, занимавшейся проблемами персонала Организации Объединенных Наций (А/8817) до представления Генеральным секретарем полного отчета по существу доклада Объединенной инспекционной группы на двадцать восьмой сессии Генеральной Ассамблеи.
