

Организация
Объединенных Наций

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ
ТРИДЦАТЬ ТРЕТЬЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты*



ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
I4-е заседание,
состоявшееся в четверг,
12 октября 1978 года,
в 10 ч. 30 м.

Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О I4-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н СЕКЬИ (Гана)

затем: г-жа МУК (Австрия)

СОДЕРЖАНИЕ

ДАНЬ ПАМЯТИ Г-НА ХРИСТО КОССЕВА

ПУНКТ I10 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

- а) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ
(продолжение)
- б) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ: ДОКЛАДЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ
(продолжение)

ПУНКТ I06 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА: ДОКЛАДЫ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ (продолжение)

Женщины категории специалистов в системе Организации Объединенных Наций (продолжение)

*Настоящий отчет подлежит исправлению. Исправления должны включаться в экземпляр отчета и направляться в течение одной недели с момента выпуска на имя Начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната A-3550 (Chief, Official Records Editing Section, room A-3550).

Исправления будут изданы вскоре после окончания сессии в отдельном выпуске для каждого комитета.

78-57503

Distr. GENERAL
A/C. 5/33/GR.14
17 October 1978
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

/...

Заседание открывается в 10 ч. 35 м.

ДАНЬ ПАМЯТИ Г-НА ХРИСТО КОССЕВА

1. По предложению Председателя, члены Комитета чтят память г-на Христа Коссева, представителя Народной Республики Болгарии в Пятом комитете, минутой молчания.

2. Г-н КАШАЙ (Венгрия), г-н МИНЧЕВ (Болгария) и г-н ПИРСОН (Бельгия) отдают дань памяти г-на Христа Коссева.

ПУНКТ 110 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

- a) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)
(A/33/176, A/C. 5/33/CRP.1 и 2)
- b) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ: ДОКЛАДЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение) (A/33/228; A/C. 5/33/1 и 2)

ПУНКТ 106 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА: ДОКЛАДЫ ОБЪЕДИНЕНОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ (продолжение) (A/33/105)

Женщины категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций (продолжение)

3. Г-н СУНЗУ (Бурунди) говорит, что рассматриваемые Комитетом вопросы уже больше не являются исключительной прерогативой великих держав; каждый член Организации должен стремиться играть свою роль в соответствии с Уставом. Его делегация хотела бы предложить Секретариату уделять особое внимание важной проблеме кадровой политики во исполнение статьи 101 Устава, а также критериев в отношении состава Секретариата, содержащихся в резолюции 32/I7 Генеральной Ассамблеи. Его делегация выражает сожаление в связи с позицией ряда государств-членов, в выступлениях которых ставился под сомнение универсальный характер Организации; эта универсальность в плане набора персонала должна носить форму справедливого географического распределения. Он выражает надежду, что представленность Африки в кадровом составе Секретариата будет пересмотрена в ближайшее время; африканские страны должны быть широко представлены как в Секретариате, так и в системе Организации Объединенных Наций в целом.

4. Г-н ПИРСОН (Бельгия) говорит, что, как видно из доклада, содержащегося в документе A/33/105, который, как он заметил, касается лишь персонала категории специалистов и выше, организации стремятся улучшить перспективы поступления на работу для женщин, однако их усилия

/...

(Г-н Пирсон, Бельгия)

в определенной степени сдерживаются из-за отсутствия достаточного количества женщин-кандидатов и интересов осуществления принципов справедливого географического распределения. Прогресс может быть достигнут лишь при установлении реальных количественных целей и сроков. Ежегодное утверждение Генеральной Ассамблеей резолюций, которые отражают весьма благие намерения, но являются слишком неопределенными или амбициозными, может в конечном счете вызвать лишь раздражение и разочарование. Однако не может быть и вопроса о снижении требований к кандидатам, поскольку основным критерием набора персонала является квалификация кандидатов. Он считает, что было неразумно исключать вопрос о женщинах из-за осуществления принципа справедливого географического распределения. Гармония не может быть достигнута путем принятия таких положений о наборе, которые проводят дискриминацию между полами.

5. Он задает вопрос о том, может ли Комитет быть уверенным в том, что органы системы Организации Объединенных Наций приняли все возможные меры для отбора женщин-кандидатов необходимой квалификации, и обладают ли лица, занимающиеся набором персонала категории специалистов, достаточным желанием предоставить квалифицированным кандидатам женщинам равные возможности по сравнению с мужчинами. Он считает, что Комитет должен представить в виде реалистичной, целесообразной и практической программы те рекомендации, которые сделаны в докладе о женщинах категории специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций (A/33/I05), за исключением рекомендации 8, которая неприемлема, поскольку она направлена на замену принципа справедливого географического распределения принципом общей региональной сбалансированности. Он отмечает готовность его делегации принять участие в совместных усилиях по разработке резолюции по данному вопросу.

6. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ обращает внимание Комитета на то, что в главе V доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/33/I76) лишь пять пунктов посвящено работе Группы для расследования заявлений о дискриминационном обращении. Он говорит, что в докладе следовало бы отразить результаты работы этой Группы, а что касается пункта 21, то в докладе следовало бы отметить, каким образом были решены 59 дел, что было сделано в отношении остальных случаев и какой деятельностью занималась Группа после 30 июня.

7. Г-н БОШАР (Франция) говорит, что Секретариат следует поздравить с принятием первых шагов по осуществлению реформ, предложенных в 1974 году. Его делегация решительно поддерживает реформы в области кадровой политики, отчасти в интересах экономии, но также с целью повышения качества и эффективности международной гражданской службы, что может лишь поднять авторитет Организации.

(Г-н Башар, Франция)

8. Что касается структуры Секретариата, то предстоит сделать очень многое, в частности, в отношении должностей категории общего обслуживания в Нью-Йорке и Женеве. Он надеется, что рекомендации, сделанные в главе I.4 второго доклада по осуществлению реформ в области кадровой политики, утвержденных Генеральной Ассамблей в 1974 году (A/33/228), будут тщательно изучены и Секретариат полностью выскажет свое мнение по этим рекомендациям. На текущей сессии Комитет должен иметь возможность обсудить точный перечень мер и график их осуществления.

9. Что касается необходимых условий для проведения должной политики в области набора, то, по его мнению, следует использовать реестр кандидатов. Подобный реестр следует обновлять полной информацией о квалификации кандидатов, он должен охватывать широкий географический диапазон для предоставления более широких возможностей кандидатам из недопредставленных стран и должен быть ориентирован на более широкий набор женщин.

10. Набор должен, разумеется, основываться на квалификации. Существующие методы отбора и набора являются недостаточно совершенными; его делегация считает, что наиболее эффективным методом обеспечения отбора высококвалифицированных кандидатов являются конкурсные экзамены. Он приветствует организованные Секретариатом конкурсные экзамены в различных государствах-членах и предлагает распространить эту систему на другие регионы, в частности на Африку. В интересах недопредставленных стран следует резервировать большее количество должностей или проводить конкурсные экзамены более часто.

II. Кандидаты должны назначаться на конкретные должности. Поэтому необходимым условием является наличие вакантных должностей, и в этой связи следует проводить ежегодный обзор возможных вакансий в результате переводов или ухода на пенсию.

12. Политика в области продвижения по службе также должна основываться на квалификации и на интересах лучшего использования персонала. Переводы из категории общего обслуживания в категорию специалистов должны осуществляться через конкурсные экзамены в соответствии с рекомендациями, сделанными Объединенной инспекционной группой в 1971 году и утвержденными Генеральной Ассамблей. В этой связи он с беспокоенностью отмечает, что лишь несколько дней назад Секретариат составил список 67 лиц для повышения до уровня C-2. Хотя внутреннее продвижение по службе требует определенной степени гибкости, оно, тем не менее, должно оговариваться определенными объективными условиями, в частности, наличием университетского образования, и не должно превышать определенных пропорций, например, повышение с одной из каждой пяти должностей в течение следующего года на уровнях C-I и C-2.

/...

(Г-н Башар, Франция)

I3. Мобильность следует рассматривать как обычное требование к персоналу категории специалистов, и это послужит лучшему пониманию тех проблем, которые интересуют международного гражданского служащего. Следует тщательно изучить предложение инспектора Бертрана по этому вопросу, хотя предлагаемые им условия являются, по-видимому, слишком жесткими, и необходимо предусмотреть определенные исключения, в частности, в случае технических должностей.

I4. Он выражает надежду, что необходимые меры будут приняты для рассмотрения нерешенных проблем, и поддерживает предложение, сделанное представителем Бельгии по данному вопросу. Если будет учреждена Рабочая группа, можно будет составить перечень мер, прежде всего с учетом доклада Объединенной инспекционной группы, разработать график осуществления подобных мер и определить характер осуществления дальнейших реформ в области кадровой политики.

I5. Г-жа СИСОН (Филиппины) говорит, что, как видно из полной информации, содержащейся в документе A/33/I76, Генеральный секретарь продолжает свои усилия по осуществлению директивных указаний резолюций Генеральной Ассамблеи в отношении руководящих принципов набора персонала в соответствии со статьей IOI Устава. Ее делегация согласна с тем, что основной проблемой при наборе персонала является совмещение первоочередного учета необходимости обеспечения самых высоких уровней эффективности, компетенции и честности и необходимости уделения должного внимания набору персонала на максимально широкой географической основе. Особое значение имеет географическое распределение на высшем уровне и представленность граждан развивающихся стран и женщин на этом уровне.

I6. Как отмечается Генеральным секретарем в пункте I2 документа A/C.5/33/2, встречаются определенные трудности осуществления долгосрочного плана набора, одобренного Генеральной Ассамблей, целью которого является улучшение географической сбалансированности Секретариата и повышение качества и эффективности операций по набору кадров. Однако ее делегация уверена в том, что в долгосрочном плане упрощенные процедуры и гибкость принятых методов, наряду с твердым суждением и полномочиями Генерального секретаря по удовлетворению потребностей набора персонала, позволят Секретариату добиться определенного успеха. Ее делегация постоянно выступает за создание сильной профессиональной службы, что позволит международной гражданской службе реализовать требования, предъявляемые к эффективному и налаженному административному механизму.

I7. Хотя ее делегация не возражает против набора квалифицированного молодого персонала, она согласна с Генеральным секретарем, что при выборе между двумя кандидатами следует учитывать принцип квалификации. Однако Генеральный секретарь должен учитывать, что в случае

/...

(Г-жа Сисон, Филиппины)

набора более молодых кандидатов они будут вынуждены уходить на пенсию в более ранние сроки, поскольку в соответствии с пенсионными положениями максимальная продолжительность засчитываемого срока службы составляет 32 года.

18. Достигнут недостаточный прогресс в отношении набора квалифицированных женщин в Секретариат во исполнение резолюций 3352 (XXIX) и 3416 (XXX) Генеральной Ассамблеи. Многие женщины отвечают требованиям, предъявляемым к международной гражданской службе, и они посвятили себя вопросам, стоящим перед Организацией Объединенных Наций. На Филиппинах и в других странах женщины продолжают играть конструктивную роль в развитии, и можно надеяться, что Генеральный секретарь будет по-прежнему направлять миссии для поиска квалифицированных кандидатов-женщин для работы в Организации Объединенных Наций, в частности, на высшем уровне. Подобные миссии должны устанавливать контакт с женскими организациями и учреждениями, которые в ряде стран располагают реестрами квалифицированных кандидатов для работы на национальном и международном уровнях. Национальные правительства должны играть более активную роль в придании этой кампании более широкой гласности.

19. Ее делегация с удовлетворением отмечает, что к 31 декабря 1978 года будут в основном осуществлены реформы, одобренные Генеральной Ассамблей в 1974 году, за исключением набора персонала категории общего обслуживания в Центральных учреждениях и проведения конкурсных экзаменов для перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, первые из которых состоятся в начале 1979 года. Ее делегация, одобряя ведение подобных экзаменов, тем не менее считает, что при определении квалификации персонала, участвующего в подобных экзаменах, следует руководствоваться определенными стандартами. До перестройки структуры категории общего обслуживания следует прекратить практику перевода персонала из категории общего обслуживания в категорию специалистов на основе продолжительности службы. Любые вакансии на уровне C-1 и C-2 должны заполняться кандидатами, успешно сдавшими экзамены, а при отсутствии достаточного числа вакансий успешно сдавшие экзамены кандидаты должны вноситься в реестр и назначаться на должности по мере появления вакансий. Процедура проведения экзаменов в различных районах мира, в частности, в недопредставленных районах, достойна одобрения, и ее следует по-прежнему придерживаться.

20. Она хотела бы услышать дополнительную информацию от помощника Генерального секретаря по кадрам в отношении причин, по которым использование профессиональных групп в руководстве Секретариатом

/...

(Г-жа Сисон, Филиппины)

не приведет к финансовой экономии в ближайшем будущем (см. A/C.5/33/SR.8, пункт 50), и она хотела бы знать, будет ли это мнение сохранено после того, как Комиссия по международной гражданской службе закончила составление групп специальностей для использования в качестве основы этой системы.

21. Ее делегация поддерживает идею ротации персонала категории специалистов между местами службы на основе систематического плана, что даст сотрудникам возможность работать в тех местах, где наилучшим образом будут использоваться их способности. Генеральный секретарь не должен разрешать сотрудникам оставаться постоянно на выбранной ими конкретной должности. Служба вне Центральных учреждений дает сотрудникам возможность установить контакт с жителями различных районов мира в соответствии с международным характером их работы. Ротация персонала должна являться частью программы продвижения по службе Секретариата.

22. Ее делегация одобряет основные рекомендации Объединенной инспекционной группы, содержащиеся в документе A/33/228, в частности рекомендации I, 2 и 4. Генеральному секретарю следует предоставить время и возможности для осуществления подобных рекомендаций, по мере возможности, с тем чтобы на каждой сессии Генеральной Ассамблеи можно было оценивать ход работы до тех пор, пока не будут проведены все реформы.

23. Ее делегация разделяет мнение делегации Японии в отношении того, что следует расширить полномочия Управления кадров с точки зрения проведения реформ в Секретариате. Она также согласна с делегацией Австралии, что регион, упоминаемый в документах как "Азия и Дальний Восток", следует называть "Азия и район Тихого океана".

24. Г-н ХАНСГАУСЕН (Дания), выступая по поручению делегаций Исландии, Норвегии, Финляндии, Швеции и делегации своей страны, говорит, что скандинавские страны решительно выступают за преодоление всех форм дискриминации против женщин и предоставление равных прав, возможностей и обязанностей для мужчин и женщин в политической, социальной, экономической и культурной областях. Лишь при наличии равных возможностей на всех уровнях и мужчины и женщины смогут полностью использовать возможности, которые предоставляют усилия по общему развитию.

/...

(Г-н Хансгаусен, Дания)

25. Можно отметить, что в Организации Объединенных Наций находит свое отражение политика, проводимая государствами-членами; и действительно, на национальном уровне отмечался медленный прогресс в предоставлении женщинам возможности работать на ответственных должностях. Однако, по мнению скандинавских стран, Организация Объединенных Наций несет особую ответственность не только с точки зрения осуществления соответствующих решений Генеральной Ассамблеи, но и с точки зрения предоставления примера государствам-членам путем демонстрации того, что при принятии согласованных усилий женщины могут заполнить более значительную часть должностей категории специалистов в Секретариате. Однако информация Объединенной инспекционной группы ясно показывает, что равенство далеко еще не достигнуто: в Организации не только низок процент работающих женщин, но и женщины в основном работают на более низких уровнях.

26. Следует рекомендовать продвижение персонала из категории общего обслуживания в категорию специалистов, в первую очередь потому, что это дает удовлетворение работой и перспективу для тех лиц, которые работают на высших должностях категории общего обслуживания. Однако подобное направление деятельности требует уделения особого внимания продвижению по службе женщин. Неудовлетворительным является тот факт, что мужчины составляли большинство сотрудников, переведенных в прошлом из категории общего обслуживания, несмотря на большую долю женщин среди персонала категории общего обслуживания.

27. Продвижение женщины из категории общего обслуживания не решает проблему сбалансированности на более высоких уровнях категории специалистов. Необходимы решительные меры по набору квалифицированных кандидатов-женщин с соответствующими подготовкой и опытом, и лицам, занимающимся набором, следует дать инструкции, направленные на достижение в Секретариате справедливого соответствия числа мужчин и женщин.

28. Скандинавские делегации не выступают за введение специальных правил и положений в отношении работы женщин в системе Организации Объединенных Наций. Все правила и положения следует применять как к мужчинам, так и к женщинам, однако их также следует применять на равной основе.

29. Из-за опасности семейственности обычно запрещается работа мужа и жены в одной и той же организации. Эта практика лишает ряд высококвалифицированных женщин и мужчин возможности участвовать в работе Организации Объединенных Наций. По мнению скандинавских делегаций, общее правило должно заключаться в том, что муж и жена могут работать в одной и той же организации, если оба имеют необходимую квалификацию и не работают один у другого.

(Г-н Хансгаусен, Дания)

30. Что касается целей, установленных в резолюции 3416 (XXX), то он отмечает, что проблема заключается не в установлении новых целей, а в осуществлении тех, которые уже утверждены. Скандинавские делегации согласны с тем, что одним из способов достижения общей цели было бы установление организациями и учреждениями соответствующих целей для различных департаментов.

31. Правила в отношении таких вопросов, как отпуск по беременности, неполный рабочий день и гибкие рабочие часы, были усовершенствованы, однако возможны и необходимы дальнейшие улучшения. Организация Объединенных Наций должна серьезно рассмотреть возможность применения этих правил на равной основе как в отношении мужчин, так и в отношении женщин, поскольку это расширит возможности как для мужчин, так и для женщин работать и в то же самое время выполнять свои семейные обязанности.

32. Женщины должны быть справедливо представлены во всех кадровых консультативных и административных органах, и каждая организация должна назначить лицо или учредить группу по вопросам равенства между мужчинами и женщинами. Кроме того, шагом вперед явилось бы включение всеми государствами-членами при предоставлении кандидатов на должности в Секретариате большего числа кандидатов-женщин, чем это имеет место в настоящее время. Если среди представленных кандидатов отсутствуют женщины, Секретариат должен обратить внимание на необходимость выдвижения кандидатов-женщин. Секретариат также должен стремиться к справедливому распределению мужчин и женщин на всех уровнях Организации.

33. Скандинавские делегации в целом согласны с рекомендациями, сделанными в документе A/33/I05, и считают, что важное значение имеет постоянный контроль за решением этого вопроса в рамках системы Организации Объединенных Наций. Они особо поддерживают рекомендации, касающиеся ежегодного рассмотрения этого вопроса Административным комитетом по координации. Генеральный секретарь как председатель АКК должен представлять всеобъемлющий доклад о достигнутом прогрессе и имеющихся проблемах на каждой сессии Генеральной Ассамблеи.

34. Г-н САССИ (Ливийская Арабская Джамахирия) говорит, что рассматриваемые Комитетом доклады дают более четкую картину распределения сотрудников в Секретариате, по сравнению с предыдущими докладами. Однако он сожалением отмечает, что число граждан его страны, работающих в Секретариате, по-прежнему ниже желаемого уровня. Его делегация ценит усилия, предпринимаемые Управлением кадров по набору персонала из недопредставленных и непредставленных стран, но, к сожалению, результаты работы Комиссии по набору не были достаточно успешными.

(Г-н Сасси, Ливийская
Арабская Джамахирия)

35. Следует изменить систему, при которой назначение кандидатов, являющихся пригодными по мнению Управления кадров, подлежит утверждению руководителем соответствующего департамента. Следует расширить полномочия Управления кадров, и, хотя руководители департаментов имеют право выражать свое мнение в отношении назначения на должности высшего и среднего уровней, Управление должно иметь абсолютное право назначения на должности С-1 и С-2, в первую очередь в отношении кандидатов-женщин или молодых людей из непредставленных или недопредставленных стран. Одновременно, это должно обеспечить предоставление руководителям департаментов лишь пригодных квалифицированных кандидатов. Следует увеличить число сотрудников из третьего мира, работающих на высших уровнях.

36. Его делегация одобряет организацию конкурсных экзаменов для заполнения вакансий, которые возникнут в результате ухода на пенсию в течение следующих нескольких лет, как отмечается в пункте I9 документа A/C.5/33/2, однако она с сожалением отмечает, что подобные экзамены проводятся в стране, которая уже чрезмерно представлена в Секретариате. Экзамены в первую очередь следует проводить для отбора новых сотрудников из тех стран, которые имеют слишком малое число своих граждан, работающих в Организации Объединенных Наций.

37. Его делегация с удивлением обнаружила, что ее более не информируют об имеющихся или потенциальных вакансиях в Секретариате на уровнях Д-2 и выше. Следует официально объявлять о вакансиях на всех должностях от уровня С-1 до уровня Д-2, с тем чтобы все страны, в первую очередь страны третьего мира, могли представить имена кандидатов. Старшие должности в Секретариате в настоящее время резервируются для небольшого числа стран, и слабо представлены целые регионы. Пока существует подобное положение, в Организации вряд ли может существовать сбалансированность на уровне принятия решений.

38. Он просит, чтобы в специальном документе о назначениях в Секретариате, который выпускается периодически, указывались фамилии и национальность соответствующих лиц, а также их класс и должность; он также поддерживает предложение о создании комитетов по продвижению по службе для профессиональных групп категории специалистов.

39. Его делегация согласно с мнениями, выраженными помощником Генерального секретаря по кадрам в отношении консультативного механизма по кадровой политике, и она поддерживает все меры, принимаемые в рамках Секретариата по борьбе с дискриминацией.

40. Г-н ХАССАН (Демократический Йемен) поддерживает тех ораторов, которые выразили неудовлетворение в связи с медленными темпами осуществления принципа справедливого географического распределения.

(Г-н Хассан, Демократический Йемен)

В рассматриваемых Комитетом докладах отмечается, что основным препятствием на пути набора персонала из недопредставленных и непредставленных стран является отсутствие достаточно квалифицированных кандидатов из этих стран. Однако необходимый опыт не ограничивается несколькими странами; если принять необходимые усилия по отысканию пригодных кандидатов, их можно найти в этих недопредставленных странах. Тем не менее, его делегация с удовлетворением отмечает усилия, предпринимаемые Управлением кадров, включая направление миссии по набору кадров в его страну.

41. Принцип справедливого географического распределения должен осуществляться таким образом, чтобы обеспечить представленность развивающихся стран на высших уровнях Секретариата. С должным учетом этого принципа также следует набирать молодых людей и женщин и следует прекратить набор граждан из тех стран, которые уже чрезмерно представлены в Секретариате.

42. Г-н СТОЛЛЕРИ (Канада) говорит, что состав Секретариата и практика набора являются весьма деликатными вопросами и что государства-члены естественно склонны подчеркивать те критерии, которые благоприятствуют набору их граждан. В достижении более справедливого географического распределения в Секретариате достигнут определенный прогресс, хотя некоторые государства-члены все еще недопредставлены. Его делегация поддерживает стремление всех государств-членов, в частности развивающихся стран, к справедливой представленности. Однако для сохранения компетентного и жизнеспособного Секретариата основное внимание при назначении персонала следует по-прежнему уделять самым высоким требованиям к эффективности, компетентности и честности. В этой связи следует уделить серьезное внимание призывам Генерального секретаря к государствам-членам отказаться от применения давления в поддержку своих граждан, поскольку это подрывает создание эффективного и сбалансированного Секретариата. В течение следующих нескольких лет должно уйти на пенсию большое число сотрудников, которые работают в Секретариате со времени его создания, и, таким образом, появится возможность для улучшения распределения с точки зрения национальности, пола и возраста.

43. Его делегация в целом согласна с рекомендациями, сделанными Объединенной инспекционной группой в ее докладе о женщинах категорий специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций (A/33/I05). Для осуществления должного контроля за прогрессом в этой области первоочередное значение имеет создание системы представления информации. Кроме того, миссии по набору должны уделять должное внимание этому вопросу, и в них следует включать женщин. Его делегация могла бы согласиться с рекомендацией 5 в отношении целей при условии, что эти цели будут носить чисто ориентировочный характер и будут соблюдаться обычные процедуры набора. Что касается рекомендации 8, то важное значение имеет сохранение принципа

(Г-н Столлери, Канада)

географического распределения. Хотя, без сомнения, по-прежнему будут встречаться трудности привлечения на работу в Секретариате женщин на соответствующих уровнях, осуществление практических мер, предложенных в докладе Объединенной инспекционной группы, должно оказать помощь в исправлении существующего несоответствия между количеством мужчин и женщин в Секретариате.

44. Касаясь доклада Генерального секретаря об осуществлении реформ в области кадровой политики (A/C.5/33/2), он отмечает, что перестройка структуры персонала категории общего обслуживания в Нью-Йорке будет невозможна до тех пор, пока не будет завершена классификация должностей этой категории. Ему известно, что уже составлен специальный доклад по классификации, и он спрашивает, когда Комитет сможет его получить. Разумеется, для успешного проведения этой классификации Генеральная Ассамблея должна дать Генеральному секретарю четкие инструкции. Отсутствие прогресса в этом исследовании по классификации должностей вызывает серьезную озабоченность, с учетом, в первую очередь, положения в Женеве, где переклассификация определенных должностей привела к возникновению весьма трущих и дорогостоящих проблем.

45. Его делегация с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в составлении реестра кандидатов, и считает, что лучшее использование этого реестра приведет к улучшению набора. Однако основой улучшенной практики набора является расширение полномочий Управления кадров в отношении других департаментов.

46. Что касается мобильности персонала, то он согласен с помощником Генерального секретаря по кадровым вопросам в том, что назначение на различные должности или в различные места службы должно в первую очередь основываться на интересах Организации в любой данный момент времени, а не на правилах, делающих мобильность одним из необходимых требований для продвижения по службе.

47. Заслуживает внимания предложение использовать конкурсные методы для набора молодых сотрудников категории специалистов классов С-1 и С-2, в частности в качестве одного из средств набора хороших кандидатов из недопредставленных и не представленных стран. Однако при использовании подобных методов в более широких масштабах следует учитывать возросшие потребности в персонале и имеющиеся финансовые средства. Кроме того, существует ряд практических трудностей, на которые обратила внимание Объединенная инспекционная группа и которые следует решить, прежде чем подобные методы можно будет шире использовать.

48. Г-н МОНТ (Объединенная Республика Камерун) говорит, что эффективность и авторитет Организации Объединенных Наций зависят не только от желания ее государств-членов осуществлять ее решения, но также и от качественного состава ее персонала. Реформы, в пользу проведения которых в последние годы выступает Генеральная Ассамблея, независимо от того, связаны ли они с изменением структуры Секретариата или с новой кадровой политикой, являются следствием признания этого факта. В этой связи глава его делегации, выступая в общих прениях на текущей сессии, выразил признательность Генеральному секретарю за его быстрые действия в ответ на призыв Генеральной Ассамблеи реорганизовать Секретариат с целью повышения эффективности его деятельности в области развития и усиления его роли в области экономического сотрудничества.

49. Его делегация поддерживает рекомендацию № 1 доклада ОИГ об осуществлении реформ в области кадровой политики в области персонала, утвержденных Генеральной Ассамблей в 1974 году (A/33/228). Она поддерживает рекомендацию № 2, относящуюся к использованию конкурсных экзаменов при переводе сотрудников из категории обслуживания в категорию специалистов, но полагает, что экзамены должны проводиться таким образом, чтобы обеспечивались самые высокие нормы квалификации, соответствующие соотношения по возрасту и полу и справедливое географическое распределение. Его делегация также поддерживает меры, изложенные в рекомендации № 3 в отношении использования реестра кандидатов, но полагает, что миссии по выяснению положения и пропаганда с целью увеличения числа кандидатов в реестре должны ориентироваться не только на недопредставленные страны, женщин и молодежь, как это предлагает ОИГ, но и на страны, которые являются недопредставленными или скоро окажутся непредставленными или недопредставленными в результате ухода со службы их граждан. Следует принимать своевременные меры не только для устранения, но и для предупреждения возникновения несоответствий в Секретариате.

50. Наряду с тем, что установление формальной связи между ротацией, между местами службы и возможностями продвижения по службе может поощрять сотрудников к расширению их профессионального опыта и улучшению понимания различных проблем, с которыми им приходится сталкиваться, изложенные в рекомендации № 4 меры должны применяться с достаточной гибкостью, особенно в случае сотрудников, назначение которых в другие места службы нанесет, по мнению Генерального секретаря, ущерб интересам Организации.

51. Как можно видеть из таблиц, представленных в документе A/33/I76, были достигнуты некоторые успехи в продвижении сотрудников из развивающихся стран как мужского, так и женского пола на посты высшего звена в Секретариате; вместе с тем, до сего времени результаты не являются в полной мере удовлетворительными. Его делегация с интересом отмечает намерение Генерального секретаря увеличить число

(Г-н Монт, Объединенная Республика Камерун)

граждан из развивающихся стран и число женщин и добиться более справедливого географического распределения, когда значительное число постов окажется вакантным в результате ухода в ближайшем будущем сотрудников в отставку.

52. В эпоху, когда молодежь играет в обществе все возрастающую роль, особенно в развивающихся странах, и Организация Объединенных Наций встает перед все более сложными и разнообразными проблемами, объединение динамизма квалифицированных молодых людей с опытом их сотрудников старшего поколения в Секретариате может только способствовать увеличению эффективности Организации. Поэтому в целом его делегация поддерживает рекомендацию № 5 документа A/33/228, касающуюся использования методов конкурсного отбора молодых сотрудников категории специалистов. Вместе с тем, экзамены по набору должны проводиться в сотрудничестве с правительствами непредставленных или недопредставленных стран и стран, которые в скором времени будут относиться к этим категориям в результате ухода со службы их сотрудников. Следует также стремиться к сотрудничеству с региональными организациями. Посты должны выделяться заранее, как это рекомендовано ОИГ, чтобы набранные кандидаты назначались без промедления. При назначениях следует соблюдать надлежащее соответствие между полами и учитывать справедливое географическое распределение.

53. Г-жа КАПЕЛЛО БАНДИНИ (Италия) говорит, что ее делегация последовательно выступала за улучшение положения женщин в Организации Объединенных Наций и играла активную роль в принятии нескольких резолюций Генеральной Ассамблеей, призывающих к более справедливому распределению постов между женщинами и мужчинами и назначению женщин на более ответственные посты. Ее делегация поддерживает рекомендацию 1, сделанную ОИГ в ее докладе о работе женщин на уровне категории специалистов и выше, о том, что АКК должен провести ежегодный обзор положения женщин на профессиональных постах в организациях системы и что, по мере необходимости, ККАБВ должен следить за достигнутыми успехами и предлагать меры по улучшению положения. Рекомендация 2 может быть легко осуществлена, поскольку у всех организаций имеются свежие списки их сотрудников, где содержатся статистические данные, запрашиваемые ОИГ. Вместе с тем, следует также просить организации публиковать подобные списки и данные ежегодно, как это уже делается Организацией Объединенных Наций. Рекомендация 3 вытекает из рекомендации 1, учитывая, что исполнительные главы учреждений принимают участие в качестве членов АКК в ежегодном обзоре положения женщин и, несомненно, выпускают соответствующие инструкции. Важным моментом является то, что ОИГ рекомендовала, чтобы в этом процессе участвовали главы департаментов и директоры.

(Г-жа Капелло Бандини, Италия)

54. Ее делегация выступает за создание группы или выделение сотрудника для осуществления функции омбудсмена при условии, что это не повлечет за собой больших расходов и дополнительного расширения бюрократической структуры (рекомендация 4). Может также оказаться полезным установить плановые задания на 1980 и 1985 годы при условии, что они будут достаточно гибкими, чтобы не повлечь за собой ослабления норм набора (рекомендация 5).

55. Поддерживая четыре мероприятия, описанные в рекомендации 6, ее делегация полагает, что для их осуществления дополнительные средства не являются необходимыми, поскольку информационные центры Организации Объединенных Наций имеют достаточные возможности для распространения информации о вакансиях в Секретариате. Ее делегация полностью поддерживает рекомендацию 7.

56. Рекомендация 8 является полностью неприемлемой; в каждом регионе имеются страны, где большое число женщин занято профессиональным трудом, и страны, где женщины уделяют основное внимание семейным обязанностям; предложение соблюдать гибкость в отношении географического распределения поставит в выгодное положение страны первой категории и явится дискриминационным в отношении стран последней категории. Предложение о том, чтобы назначение женщин рассматривалось вне связи с географическим распределением при условии соблюдения общего регионального соответствия, приведет к возникновению дискриминации в отношении стран, которые являются недопредставленными, и окажутся на пользу другим странам, которые являются перепредставленными.

57. Ее делегация поддерживает рекомендацию 9 и дополнительно предлагает, чтобы при отклонении отвечающей требованиям поста кандидатуры женщины указывались причины даже в тех случаях, когда это отклонение принимает форму необъясненной задержки. В отношении рекомендации 10 делегация согласна с тем, что назначение и продвижение женщин по службе должно основываться на достоинствах сотрудника и что нормы не следует снижать из-за простого желания улучшить статистику. Ее делегация поддерживает рекомендации 11, 12, 13, 14 и 15. Что касается рекомендации 16, то устранение в существующих правилах о персонале дискриминационных положений, по-видимому, уже значительно продвинулось и, как рекомендует ОИГ, его следует продолжать.

58. Г-н ЭРНАНДЕС (Куба) с удовлетворением отмечает, что Генеральный секретарь проявил стремление не только обеспечить, чтобы персонал Организации Объединенных Наций отвечал высоким нормам эффективности, компетентности и добросовестности, но также соблюсти справедливое географическое распределение и обеспечить полное участие женщин в работе Секретариата. Универсальный характер Организации должен найти свое отражение также и в составе ее персонала,

/...

(Г-н Эрнандес, Куба)

который необходимо набирать из представителей различных культур мира. Развивающиеся страны, которые сильно пострадали от утечки мозгов, хорошо знают, что ни одна страна или группа стран не обладают монополией на знания или компетенцию. Нет ни одной страны, какой бы малой она ни была, которая не могла бы внести вклад в повышение эффективности Организации Объединенных Наций.

59. Оратор обращает внимание на таблицу Н.2 в документе A/33/I76, в которой проиллюстрировано недостаточное представительство Азии и Дальнего Востока и Восточной Европы на постах высшего звена, подлежащих географическому распределению. Из таблицы Е того же самого документа можно видеть, что относительное количество непредставленных или недопредставленных государств Африки составляет 34 процента, Восточной Европы 45 процентов и Ближнего Востока - 41 процент.

60. Несмотря на успехи, достигнутые в деле устранения дискриминации женщин, тенденция в этом направлении все еще сохраняется, и состав Секретариата еще далеко не отражает относительную долю женщин в общем населении.

/...

(Г-н Эрнандес, Куба)

61. Его делегация поддерживает большую часть рекомендаций, сделанных ОИГ в ее докладе об осуществлении реформ в области кадровой политики (A/33/228). Рекомендации группы следует включить в план действий, который необходимо немедленно осуществить. В частности, оратор подчеркивает важность правильного использования реестра кандидатов, использования конкурсных экзаменов для заполнения младших постов категории специалистов, набора женщин из непредставленных стран на посты категории специалистов и введения экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. В отношении последних следует принять меры, направленные на то, чтобы средний возраст сотрудников не увеличивался и чтобы не происходило дальнейшего увеличения имеющегося несоответствия или перепредставленности. Практика назначения на посты с постоянным контрактом, особенно в случае граждан из перепредставленных стран, должна сдерживаться или быть прекращена.

62. Г-н БЕДРАН (Алжир) говорит, что проявленный делегациями интерес к вопросу о комплектовании Секретариата является отражением сложности относящихся сюда проблем, а также того факта, что на расходы по персоналу выделяется значительная часть бюджета.

63. Его делегация согласна с критикой ОИГ в адрес руководства персонала по всей системе Организации Объединенных Наций, и в частности, в связи с положением, которое было создано руководством в категории общего обслуживания в отделении Организации Объединенных Наций в Женеве. Несмотря на предпринимавшиеся на протяжении многих лет многочисленные попытки улучшить руководство персоналом, Секретариату не удалось разработать последовательную кадровую политику. С другой стороны, его делегация отдает себе отчет в степени трудности стоящей перед Секретариатом задачи по формированию кадровой политики, которая бы соответствовала идеалам Устава. В этой связи оратор обращается к Секретариату с настоятельной просьбой приложить усилия к более быстрому и эффективному воплощению провозглашенных Генеральной Ассамблеей руководящих принципов, особенно, в отношении справедливого географического распределения, числа женщин на постах высшего звена, более правильного возрастного распределения в Секретариате и более широкого доступа граждан из развивающихся стран на посты высшего звена.

64. Не всегда легко добиться соответствия между строгим применением принципа географического распределения при продвижении сотрудников по службе и желанием Секретариата улучшить качество своего персонала. С другой стороны, трудно себе представить, что до сего времени не было возможности выработать определение профессиональных групп или ввести единообразную структуру. Пришло время исправить это положение и положить конец завышенным классификациям и излишне быстрому продвижению по службе.

/...

(Г-н Бедран, Алжир)

65. Его делегация поддерживает замечания ОИГ относительно структуры Секретариата и политики набора персонала. При выделении постов государствам-членам изложенной в Уставе концепции равенства всех государств-членов должно отдаваться предпочтение перед сложной системой, в которой желаемая квота страны определяется на основе ее вклада. Принимая в расчет вклад страны, и следовательно ее национальный доход, современная система в ущерб развивающимся странам благоприятствует развитым странам, многие из которых несут ответственность за явление низкого развития.

66. Поддерживая принцип, заключающийся в том, чтобы женщины были более справедливо представлены на постах высшего звена Секретариата, его делегация высказывает некоторые оговорки в отношении строгого применения этого принципа. В развивающихся странах женщины, занимающие ответственные посты, находятся в меньшинстве, и вполне понятно, что эти страны предпочли бы не отказываться от их услуг. Его делегация опасается, что принцип справедливой доли женщин в Секретариате может быть использован некоторыми перепредставленными странами в качестве предлога для монополизации постов, которые должны были бы принадлежать недопредставленным странам. Секретариат должен добиваться уважения другого столь же святого принципа, отдавая предпочтение набору кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран.

67. Оратор согласен с Председателем ОИГ в том, что существует необходимость в большей мобильности персонала, что является прекрасным средством для непосредственного приобретения им опыта в решении мировых проблем. Возвращаясь к документу A/32/327, оратор говорит, что введение в соответствии с рекомендацией 5 общего реестра для постов категории общего обслуживания, является единственным способом установления более эффективных процедур набора и экономии времени и денег. Что касается рекомендации 6, то его делегация поддерживает создание общей службы набора персонала. Система гибкого рабочего расписания, упомянутая в рекомендации 11, является наилучшим средством обеспечения эффективного контроля за числом рабочих часов, и ее следует ввести в различных организациях Организации Объединенных Наций.

68. Г-жа НАВЧА (Монголия) говорит, что принцип справедливого географического распределения и высокого уровня компетенции является основой кадровой политики Организации Объединенных Наций в соответствии с требованиями положений Устава. Каждый год Комитет проявляет единодущие, призывая к осуществлению набора кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. Ее делегация всегда поддерживала такую позицию.

(Г-жа Навча, Монголия)

69. Как справедливо отмечалось, за последние годы в этом отношении произошли некоторые положительные сдвиги. Однако некоторые регионы и государства, в том числе Монголия, по-прежнему остаются недопредставленными в Секретариате. В устраниении этого серьезного недостатка призвана сыграть немаловажную роль осуществляемая в последние годы практика направления миссий в страны-члены по набору персонала и разработка планов набора кадров из непредставленных и недопредставленных стран.

70. Ее делегация полностью разделяет то мнение, что продолжающийся набор персонала из перепредставленных стран не соответствует осуществлению принципа справедливого географического распределения. Нельзя никак оправдать факт набора в Секретариат за отчетный период 96 представителей из перепредставленных стран и 119 представителей из уже адекватно представленных стран, в то время как всего лишь 39 представителей были приняты из недопредставленных стран.

71. Ненормальным и нарушающим принцип справедливого распределения является преобладание постоянных контрактов над срочными и, тем более, преобладание постоянных контрактов для граждан перепредставленных стран. Такое положение препятствует улучшению качественного состава персонала и укомплектованию Секретариата молодыми динамичными кадрами и подготовке высококвалифицированных работников для замены сотрудников старшего поколения. Необходимо принять меры по увеличению числа сотрудников, работающих по срочным контрактам.

72. Что касается практики продления контрактов сотрудников, достигших пенсионного возраста, то ее делегация разделяет мнение, выраженное другими делегациями, в том смысле, что необходимо придерживаться положений статьи 9.5 Положения о персонале.

73. Необходимо обеспечить принцип справедливого географического распределения постов на всех уровнях Секретариата, особенно на высоком уровне. Также необходимо исправить ненормальное положение в вопросах найма на работу женщин. Особенно необходимо, чтобы Управление кадров активизировало свои усилия по набору женщин на посты высшего звена с учетом принципа справедливого географического распределения и в соответствии с установленными квотами. Ее делегация выражает уверенность, что будут приняты необходимые меры как по активизации набора женщин, так и по обеспечению их равноправного положения.

74. Г-н ПИКО ДЕ КОАНЬЯ (Испания) говорит, что он поддерживает рекомендацию № 1 документа A/33/228; следует разработать положения, касающиеся занятий и профессиональных групп, и определить критерии отбора для различных профессий. Окончательный перечень не должен охватывать более 15-20 групп и должен дать прочную основу для классификации постов.

/...

(Г-н Пико Де Коанья, Испания)

75. Его делегация с удовлетворением отмечает, что конкурсные экзамены для продвижения с категории общего обслуживания в категорию специалистов будут введены в 1979 году (A/33/228, глава II.3), поскольку важно всегда иметь в виду положение 4.4 Положения о персонале. Введение конкурсных экзаменов для младшего персонала категории специалистов может способствовать увеличению доли таких сотрудников, но эти экзамены, вероятно, следует применять только для граждан недопредставленных стран в интересах справедливого географического распределения.

76. Его делегация приветствует рекомендацию № 3 в отношении использования реестра кандидатов, а в связи с рекомендацией № 4 считает, что при ротации персонала между местами службы следует проявлять гибкость. Очень важно всегда иметь в виду резолюцию 32/I97 Генеральной Ассамблеи, особенно раздел VIII приложения.

77. Вопрос об укомплектовании Секретариата и проблеме непредставленных и недопредставленных стран продолжает вызывать озабоченность делегаций. Как заявил Председатель Объединенной инспекционной группы, почти все сотрудники, переведенные из категории общего обслуживания в категорию специалистов, являются гражданами перепредставленных стран (A/C.5/33/SR.8, пункт 67), а помощник Генерального секретаря по вопросам персонала отметил озабоченность Генерального секретаря в отношении государств, которые все еще представлены ниже желаемой квоты (A/C.5/33/SR.8, пункт 40). Испания - одно из 20 государств-членов, недопредставленных на 30 июня 1978 года, является недопредставленной в высшем звене Секретариата.

78. Его делегация хочет подчеркнуть, что таблица 9 (Сотрудники на посты, подлежащих географическому распределению, с разбивкой по регионам, национальностям и уровням) документа A/33/I76 была бы более полезной, если бы она содержала размер вклада государств-членов в регулярный бюджет. Развивка в таблице 9 не должна даваться по регионам, поскольку государство-член может быть недопредставленным и в то же время принадлежать к перепредставленному региону.

79. В период между 30 июня 1977 года и 30 июня 1978 года Секретариат назначил на посты граждан из 29 государств-членов, которые превысили свою желаемую квоту. Еще 4 государства-члена стали перепредставленными, и лишь 2 уменьшили свое представительство до желаемой квоты. 56 государств являются перепредставленными. Его делегация желает знать, как в подобной ситуации Секретариат мог назначить 96 граждан из перепредставленных стран, 119 из адекватно представленных стран и всего лишь 36 из недопредставленных стран. В период между 1 января 1977 года и 30 сентября 1978 года его правительство представило 52 заявления о приеме на работу и 62 заявления от имени сотрудников технической помощи, причем все заявления были отклонены.

(Г-н Пико Де Коанья, Испания)

80. Его делегация поддерживает идею направления миссий по набору персонала в развивающиеся, недопредставленные и непредставленные страны. Она также поддерживает работу Группы по расследованию обвинений в дискриминационном обращении и выражает уверенность, что все такие случаи будут справедливо урегулированы.

81. Все еще далеки от осуществления цели, поставленные Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях по вопросу о занятости женщин в Секретариате. Весьма ценными и заслуживающими глубокого обсуждения являются 16 рекомендаций ОИГ, содержащихся в документе A/33/I05. Секретариат должен приложить все усилия для набора женщин из недопредставленных стран, соблюдая одновременно принцип справедливого географического распределения.

82. Его делегация хотела бы знать, почему в приложении I "A" к документу A/33/I05 не содержится цифровых данных для ФАО за 1974 год и почему в приложении III цифровые данные для МАГАТЭ относятся лишь к выходящим в отставку.

83. Г-н АРИФФ (Малайзия) говорит, что подготовленные по данному пункту документы отражают высокий уровень эффективности и добросовестности Секретариата. В целом его делегация удовлетворена работой Секретариата, но признает, что всегда есть возможность для дальнейшего совершенствования, которые могут быть использованы при условии более тесного сотрудничества между Секретариатом и государствами-членами.

84. Оратор вновь подчеркивает озабоченность его правительства в связи с тем, что Секретариат не пытался заручиться согласием государств - членов, и в частности Малайзии, при назначении сотрудников на посты в пределах национальных квот. Поэтому его правительство еще раз выступает с требованием о том, чтобы Секретариат заранее спрашивал его согласия. Поступая таким образом, его делегация не намеревается создать какие-либо препятствия на пути набора персонала или понизить соответствующие требования. Она чистосердечно полагает, что сотрудничество между государствами-членами и Секретариатом является не только полезным, но и необходимым для того, чтобы обеспечить набор кандидатов мужского и женского пола, обладающих высоким уровнем эффективности, компетенции и добросовестности в соответствии с требованиями статьи 101 Устава.

85. Оратор согласен с представителем Австралии в том, что регион, до сих пор еще иногда именуемый в документах "Азия и Дальний Восток", должен выступать под названием "Азия и район Тихого океана", которое является более точным и объективным.

86. Г-н ЭЛЬ АЙАДХИ (Тунис) говорит, что со временем достижения своей независимости Тунис отводил ведущую роль образованию и улучшению положения женщин и гарантированию им полных гражданских прав и равной защиты перед законом. Появление высококвалифицированных женщин на уже и без того тесном рынке труда привело к делемме в отношении того, насколько целесообразно в развивающейся стране с серьезной проблемой безработицы набирать женщин на посты, которые могут занимать мужчины-кормильцы. Число тунисских женщин во всех сферах деятельности продолжает увеличиваться, что указанная делемма отражает существование проблемы, стоящей перед Секретариатом, в ситуации, когда распространено всеобщее предубеждение против идеи предоставления ответственности женщинам и когда мужчина традиционно рассматривается как кормилец. В связи с этим его делегация воздает должное усилиям Секретариата, направленным на расширение женщинам доступа к постам высшего звена и считает, что положение в этом вопросе будет продолжать улучшаться. Его делегация также приветствует доклад ОИГ (A/33/I05), и в частности пункт 6 раздела, озаглавленного "Рекомендации".

87. Делегации должны относиться к такому положению с оптимизмом и терпением. Необходимо решить, делаются ли попытки к уничтожению дискриминации женщин в отношении назначения их на посты высшего звена, или добиться справедливого распределения таких постов между обеими полами. Поскольку ни одной стране не удалось добиться такого распределения на национальном уровне, неразумно требовать от Генерального секретаря сделать это в Секретариате.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.