

ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ  
АССАМБЛЕЯ



Distr.  
LIMITED  
A/C.5/31/L.22  
23 November 1976  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

NOV 29 1976

Тридцать первая сессия  
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
Пункт 102 повестки дня

UN/SA COLLECTION

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Проект доклада Пятого комитета

Докладчик: Г-н Э. Брайен НЕЙСОН (Ирландия)

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ .....	1 - 2	2
II. СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА .....		
А. Документация, находящаяся на рассмотрении Комитета .....	3 - 7	2
В. Обсуждение .....	8 - 24	3
С. Предложения и голосование .....	25 - 34	10
III. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ		
А. Документация представленная Комитету .....	35 - 37	14
В. Обсуждение .....	38 - 48	15
С. Предложения и голосование .....	49 - 51	18
IV. РЕКОМЕНДАЦИИ ПЯТОГО КОМИТЕТА .....	52 - 53	19

76-24851

/...

2 СТР.

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. На своем 4-м пленарном заседании 24 сентября 1976 года Генеральная Ассамблея постановила включить в свою повестку дня следующий пункт:

"Вопросы персонала:

- a) состав Секретариата: доклад Генерального секретаря;
- b) другие вопросы, связанные с персоналом: доклад Генерального секретаря"

и передать его на рассмотрение Пятого комитета.

2. Комитет рассмотрел данный пункт на своих 3-6-м, 8, 9, 11, 12, 15, 22, 28, 30, 32 и 33-м заседаниях, проводившихся с 1 октября по 19 ноября 1976 года.

## II. СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА

### A. Документация, находящаяся на рассмотрении Комитета

3. По пункту 102а Комитет рассмотрел доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/31/154 и Corr.1 и 2) и представляемый обычно список с указанием по управлениям, департаментам и организационным подразделениям фамилий, должностных званий, гражданства и уровня окладов всех сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций (A/C.5/31/L.2).

4. В своем докладе Генеральный секретарь рассмотрел вопрос о системе желательных квот должностей, применяемой для оценки справедливого географического распределения персонала. Метод, который использовался при исчислении этих квот, - основывавшийся на трех факторах: членства в Организации, численности населения и взносе в бюджет - с течением лет привел к возникновению ряда несоответствий. Поэтому Генеральный секретарь предложил использовать усовершенствованный метод, который устранил диспропорции в размерах квот и обеспечит их постоянную гибкость. Кроме того, Генеральный секретарь считал, что желательная квота для государств-членов с минимальным долевым взносом в бюджет должна быть увеличена с 1-6 до 2-7 должностей.

5. Во исполнение резолюции 3417 (XXX) Генеральной Ассамблеи от 8 декабря 1975 года этот доклад включал информацию о наборе кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран и о географическом распределении персонала на высшем уровне. В нем также приводились данные о составе персонала по возрастному признаку.

/...

6. По вопросу о работе женщин в Секретариате Генеральный секретарь изложил меры, принятые с целью обеспечения справедливого равновесия в представительстве мужчин и женщин на всех уровнях в Секретариате. Прилагались также усилия, направленные на улучшение условий службы, профессиональной подготовки и продвижения по службе женщин-сотрудниц Секретариата.

7. В докладе содержались три рекомендации для рассмотрения Генеральной Ассамблеей. Первая рекомендация состояла в том, чтобы Генеральная Ассамблея одобрила предложенный новый метод определения желательных квот должностей для государств-членов. Вторая рекомендация заключалась в том, чтобы увеличить желательную квоту должностей для государств-членов с минимальным долевым взносом для распределения расходов Организации Объединенных Наций до 2-7 должностей. Последняя рекомендация сводилась к тому, чтобы не менять метод определения фактора населения вплоть до следующего пересмотра шкалы взносов.

#### В. Обсуждение

8. Обсуждение по пункту 102а повестки дня охватывало следующие темы:

а) распределение персонала по географическому и возрастному признаку;

б) новый метод исчисления желательных квот, предложенный Генеральным секретарем в его докладе;

с) работа женщин в Секретариате.

#### 1. Распределение по географическому и возрастному признаку

9. Ряд представителей отметили, что, несмотря на ослабление привилегированного положения ряда стран в Секретариате, остается еще многое сделать для достижения справедливого географического состава его персонала. Ряд стран и два региона, Азия и Дальний Восток и Восточная Европа, по-прежнему были недопредставлены, в то время как 22 государства-члена вообще не были представлены в Секретариате. Некоторые делегации подчеркнули, что, несмотря на это все еще неблагоприятное положение, 105 из 292 сотрудников, которые были набраны на должности, подлежащие географическому распределению в течение предыдущего года, были из перепредставленных стран. Кроме того, 61,4 процента всех должностей, подлежащих географическому распределению, были заняты сотрудниками, работающими по постоянным контрактам, в то время как контракты ряда

/...

сотрудников, которые достигли пенсионного возраста, были продлены. Такая практика препятствовала приему на работу многих высококвалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран всего мира. Они настоятельно призвали к строгому выполнению резолюции 3417 В (XXX) Генеральной Ассамблеи от 8 декабря 1975 года. Было предложено, чтобы в следующем докладе Генерального секретаря были отдельно перечислены все недопредставленные и перепредставленные страны с соответствующими показателями в отношении набора сотрудников.

10. Тогда как некоторые делегации выступили в поддержку простого сокращения числа сотрудников, набираемых из перепредставленных стран, другие делегации считали, что такой набор должен быть прекращен вообще. По мнению ряда представителей, географический состав Секретариата был бы также улучшен путем поддержки использования срочных, а не постоянных контрактов, большая часть которых в настоящее время принадлежит сотрудникам из перепредставленных стран. Увеличение числа срочных контрактов приведет к непрерывному притоку новых талантов и лучшему возрастному и половому составу Секретариата. Кроме того, это облегчит развивающимся странам использование опыта, приобретенного их гражданами, которые после службы в Организации возвратятся на гражданскую службу. Таким образом, некоторые делегации предложили прекратить использование постоянных контрактов, а по мнению одного из представителей, они должны составлять лишь треть всех контрактов. И наконец, ряд делегаций выразили мнение, что контракты сотрудников, имеющих право на пенсию, не должны продлеваться. Один из представителей обратился с просьбой, чтобы в следующий доклад Генерального секретаря была включена информация о национальности и уровне сотрудников, которые, достигнув пенсионного возраста, покинули службу, и тех из них, срок службы которых был продлен.

11. По мнению ряда представителей, прилагались недостаточные усилия для осуществления резолюции 3417 А (XXX) Генеральной Ассамблеи о наборе граждан развивающихся стран для заполнения высших постов в Секретариате. Отмечалось, что 151 должность из 317 высших должностей, подлежащих географическому распределению, по-прежнему занимают граждане из Западной Европы и двух североамериканских стран. Было обращено внимание на утвержденное Генеральной Ассамблеей на ее двадцать девятой сессии решение Пятого комитета о том, что ни одна должность в Секретариате не должна рассматриваться как исключительная прерогатива любого отдельного государства-члена или любого района 1/. По просьбе одной из делегаций

---

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать девятая сессия, Дополнение № 31 (A/9631 и Corr. 2), стр. 176, пункт 81 повестки дня, пункт b.

Секретариат представил Комитету разбивку сотрудников на старших должностях, которые уволились со службы в течение последних двух лет, с указанием их национальности и национальности лиц, заменивших их. Были затронуты другие вопросы в отношении конкретной политики и практики в области персонала, применяемых при оценке кандидатов из развивающихся стран числа граждан развивающихся стран, которые рассматривались с целью назначения на высшие должности, и числа должностей, которые станут вакантными в течение следующих 12 месяцев в результате ухода на пенсию и истечения контрактов. Одна из делегаций выразила желание ввести систему, с помощью которой все развивающиеся страны, непредставленные или недопредставленные на высшем уровне, систематически уведомлялись бы о всех будущих вакансиях и консультировались в отношении возможности представления кандидатов.

12. Помощник Генерального секретаря по кадрам заявил, что процедура, применявшаяся в случае наличия вакансии на уровне сотрудников категории специалистов и выше, была связана прежде всего с заблаговременным определением наличия подходящего кандидата внутри Организации. В тех случаях, когда возможность заполнения этой должности внутри Организации отсутствовала, изучался список кандидатов с целью определения наличия квалифицированного кандидата из непредставленной или недопредставленной страны или из группы, в отношении которой Генеральная Ассамблея дала указание Генеральному секретарю отдавать предпочтение. Если в этом списке отсутствовали соответствующие кандидаты, издавалось уведомление о наличии вакансии, которое препровождалось одновременно всем делегациям с указанием последнего срока представления заявлений. До наступления этого срока никакие действия в отношении назначений не предпринимались. Управление кадров было намерено по-прежнему придерживаться этой процедуры в будущем, однако оно считало целесообразным представить в следующем докладе Генерального секретаря о составе Секретариата информацию о должностях, занимаемых по состоянию на 30 июня 1977 года сотрудниками, которые достигли пенсионного возраста или которые достигнут этого возраста в течение следующего года.

13. Некоторые представители полагали, что подлинно независимая международная гражданская служба, отвечающая нуждам международного сообщества, должна быть прежде всего компетентной, эффективной и глубоко обоснованной. Они подчеркивали, что географические желательные квоты не должны стать более важным критерием отбора, чем профессиональная пригодность, и считали, что кажущиеся противоречивыми соображения географии и личной компетентности могут и должны быть урегулированы. Они поддержали необходимость четкой структуры продвижения по службе в рамках международной гражданской службы, которая должна быть создана при минимальном влиянии национальных интересов и максимальной гибкости в выборе. Таким образом, они выступили против выраженной рядом делегаций точки

/...

зрения о том, что согласие государств-членов должно всегда запрашиваться до приема их граждан на работу в Секретариат. Одна из делегаций выразила желание полностью изменить тенденцию заполнения все большего числа высших должностей путем заключения внешних контрактов.

14. Один из представителей подчеркнул, что тот факт, что такая политическая организация, как Организация Объединенных Наций, естественно, подвержена интенсивному давлению со стороны государств-членов в отношении набора их граждан, не освобождает Генерального секретаря от полного соблюдения его важного обязательства согласно пункту 3 статьи 101 Устава. Со своей стороны, государства-члены должны представлять лишь высококвалифицированных кандидатов. Помощник Генерального секретаря по кадрам указал, что Генеральный секретарь придает самое большое значение пункту 3 статьи 101 Устава, которую он рассматривает в качестве основы для создания и укрепления подлинно независимой международной гражданской службы. Генеральный секретарь никогда не считал, что принцип справедливого географического распределения персонала противоречит требованию, касающемуся работоспособности, компетенции и добросовестности сотрудников Секретариата. Как следствие весьма высокого уровня, который был установлен в отношении набора персонала, свыше 98 процентов всех сотрудников категории специалистов, набранных в течение предыдущего года, имели, по меньшей мере, университетское образование первого уровня - степень бакалавра наук или равноценную степень. Более 51 процента сотрудников получили степень второго уровня, эквивалентную магистру гуманитарных наук, а 34 процентам была присвоена степень третьего уровня, эквивалентная доктору философии. Помимо своего профессионального опыта 73 процента новых сотрудников категории специалистов обладали по меньшей мере хорошим рабочим знанием двух или более официальных языков. Комитету была представлена дополнительная информация по характеристикам кандидатов, рекомендованных для назначения на должности, подлежащие географическому распределению в период с 1 июля 1975 года по 30 июня 1976 года.

15. Некоторые делегации считали, что Секретариат остается организацией, персонал которой является пожилым по возрасту, причем этот процесс старения продолжается. Свыше 450 из 2 616 сотрудников, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, находятся в возрасте 55 лет или старше. Было также отмечено, что средний возраст лиц, назначаемых на младшие должности, является исключительно высоким и что Организация многое теряет в результате отказа от приема на работу достаточного числа молодых людей, обладающих новыми идеями и полных энтузиазма. Один представитель выразил надежду на то, что в будущем Комитету будут предоставлены данные о возрасте лиц, назначаемых на должности, подлежащие географическому распределению, с разбивкой по национальности и классу.

/...

Помощник Генерального секретаря по кадрам заявил, что требования в отношении образования и опыта, предъявляемые ко всем сотрудникам категории специалистов, таковы, что это затрудняет подыскание многих кандидатов, даже для класса должностей (С-1 - С-2), при поступлении на работу в возрасте моложе 25-30 лет или 30-35 лет.

16. Была запрошена информация об осуществлении решения Пятого комитета, утвержденного Генеральной Ассамблеей на ее двадцать девятой сессии, по вопросу о гибком применении требований о знании языков для продвижения по службе сотрудников в ранге от С-1 до Д-2 2/. Помощник Генерального секретаря по кадрам заявил, что, поскольку это решение связано с продолжением политики, которой придерживались уже в то время, он не видит никаких оснований для изменения текста памятной записки, направляемой им ежегодно главам департаментов в отношении их рекомендаций о продвижении сотрудников по службе. Однако он заверил Комитет в том, что до сведения членов Бюро по назначениям и повышению в должности были доведены все соответствующие решения, принятые Пятым комитетом. Он обеспечит также, чтобы об этом были полностью информированы главы департаментов. Представитель, который выступил с просьбой об этих уточнениях, выразил неудовлетворенность его делегации той процедурой, которой придерживались в прошлом, и выразил надежду на то, что вышеупомянутое решение Пятого комитета будет отражено в процедурах на будущее.

## 2. Новые желаемые квоты

17. Принятие нового метода расчета желаемой квоты должностей для государств-членов, изложенного в докладе Генерального секретаря, получило общую поддержку. Предлагаемая система, обладая тем преимуществом, что она более упрощена, гарантирует осуществление основных целей, выдвинутых Генеральной Ассамблеей. Однако некоторые представители считали, что установление единой цифры вместо квоты для каждого государства-члена еще лучше послужит цели достижения справедливого географического распределения персонала. Другие представители выразили мнение о том, что этот принцип должен распространяться на большее число должностей Секретариата. Две делегации считали также, что государства-члены следует разделить на пять, а не на семь географических регионов.

18. Несколько представителей одобрили увеличение желаемой квоты государств-членов до 2-7 при минимальном доле в расходах Организации Объединенных Наций. Некоторые делегации считали, что это предложение сопряжено с трудностями, поскольку оно приведет к повышению относительной важности фактора членства по сравнению с фактором взносов в бюджет. Однако они не будут возражать против него, если не предусматривается никакое дальнейшее увеличение числа членов. Хотя была достигнута общая договоренность о том, что демографический фактор должен на данный момент оставаться неизменным, одни представители выступили за преуменьшение его значения, а другие за придание ему большего значения.

---

2/ Там же.

19. Некоторые делегации считали, что даже в случае утверждения изменений в отношении фактора членства слишком большое значение будет все еще придаваться фактору взносов, который по-прежнему является реальным определяющим фактором в отношении представительства персонала категории специалистов. в частности, в высших подразделениях Секретариата. Они считали, что для фактора взносов следует установить предел в 50 процентов всех должностей. Было также выражено мнение о том, что в долгосрочной перспективе каждое государство-член должно быть представлено в Секретариате по крайней мере 12 сотрудниками категории специалистов. Одна из делегаций отметила, что фактор финансового взноса должен влиять на распределение должностей не больше, чем на право голоса равных и суверенных государств-членов Организации.

20. Один представитель отметил, что резкое увеличение фактора членства с 1-6 до 2-7 не было никак обосновано. Такое увеличение, а также высокий уровень демографического фактора и продолжающееся пополнение членского состава Организации Объединенных Наций новыми государствами будет способствовать постепенному сокращению процента назначений сотрудников из крупнейших стран-вкладчиков. Поскольку Генеральной Ассамблее не было представлено никакого другого варианта изменения существующей формулы, эта делегация не могла согласиться с предложенным увеличением значения фактора членства. Помощник Генерального секретаря по кадрам отметил, что изменения в системе желаемых квот являются частью постоянных усилий, направленных на обеспечение приема на работу числа сотрудников из всех государств-членов, превышающего чисто символическое. Он считал, что эти инициативы отвечают мнениям, выраженным в отношении фактора членства в ходе предыдущих прений в Пятом комитете.

### 3. Работа женщин

21. Некоторые делегации выразили мнение о том, что в прошлом году наблюдалось некоторое улучшение в отношении приема на работу женщин. Считалось, однако, что общее увеличение числа женщин категории специалистов в Секретариате на 1 процент является недостаточным и что положение еще менее удовлетворительно в отношении их представительства на более высоких и руководящих должностях. Один представитель отметил, что в соответствии с резолюцией 3416 (XXX) Генеральной Ассамблеи от 8 декабря 1975 года в течение 1976 года Генеральный секретарь должен был принять все меры для приема 65 женщин на должности, подлежащие географическому распределению. Однако за первые шесть месяцев этого года на эти должности было назначено лишь 18 женщин. Другая делегация отметила, что в течение предыдущего года не было принято на работу ни одной женщины из африканских стран. Поэтому фактически необходима гораздо большая решимость для обеспечения равновесия в представительстве мужчин и

/...



женщин в Секретариате. Намерение Генерального секретаря привлекать большее число женщин на работу в Организацию можно доводить до сведения широкой общественности через информационные центры Организации Объединенных Наций путем скоординированной кампании, которую надлежит разработать Управлению кадров и Управлению общественной информации. Государствам-членам следует также содействовать усилиям Генерального секретаря, выдвигая большее число кандидатур женщин для приема на работу. В целях более четкого представления о создавшемся положении было предложено отметить в следующем докладе Генерального секретаря чистое увеличение их количества, учитывая не только число женщин, принятых на работу, но и число женщин, закончивших работу в Организации. Секретариат представил Комитету такую информацию за период с 1 июля 1975 года по 30 июня 1976 года, а также другие последние данные о назначении женщин на должности категории специалистов.

22. Некоторые делегации считали, что, независимо от того, какие меры будут согласованы для увеличения числа женщин в Секретариате, их следует принимать в рамках принципа справедливого географического распределения. Следовательно, главные усилия должны быть направлены на прием на работу женщин из непредставленных или недопредставленных стран. Отмечалось также, что все эти инициативы не должны подразумевать введения какого-либо точного соотношения между мужчинами и женщинами, работающими в Организации.

23. Что касаясь условий службы женщин в Секретариате, то некоторые делегации подчеркнули необходимость равных возможностей в назначении на должность и продвижении по службе. Тот факт, что в 1976 году в реестре продвижений по службе старших сотрудников Д-1 значились лишь мужчины, свидетельствует о том, что положение все еще является неудовлетворительным. Некоторые представители выразили заинтересованность в мерах, рекомендованных Объединенным консультативным комитетом Секретариата, в целях устранения любой возможной дискриминации по признаку пола. Они выступили в поддержку назначения уполномоченного лица или группы экспертов того же характера для рассмотрения жалоб и причин недовольства сотрудников, считающих, что они явились объектами дискриминации по признаку пола или по любой другой причине, не относящейся к их службе. У ряда делегаций имелись определенные оговорки по поводу этой инициативы. Было отмечено, что в Секретариате уже есть консультативные и апелляционные органы, а также группы, представляющие интересы сотрудников. Некоторые представители хотели бы получить больше информации о других мерах, предложенных Объединенным консультативным комитетом, которые были приняты Генеральным секретарем. В число различных мер, которые могли бы быть приняты для улучшения положения женщин в Секретариате, входили следующие: облегчение условий найма — либо в рамках Организации, либо за ее пределами — супруга, не являющегося штатным сотрудником, создание центров дневного ухода за

детьми сотрудников и более широкий доступ женщин к программам повышения профессиональной подготовки персонала.

24. Помощник Генерального секретаря по кадрам заявил, что нынешнее положение не благоприятствует созданию в Нью-Йорке центров дневного ухода за детьми в интересах сотрудников без существенных дотаций со стороны Организации. Он также заявил, что ни одна из рекомендаций, сделанных Специальной группой по равным правам для женщин, являющейся добровольно созданной группой сотрудников, проявляющих озабоченность по поводу положения женщин в Секретариате, или Объединенным консультативным комитетом не была отвергнута Генеральным Секретарем. Однако эти рекомендации следует рассматривать в свете соответствующих решений Генеральной Ассамблеи. Он добавил, что программное заявление по вопросу работы женщин в Секретариате будет выпущено в бюллетене для персонала и автоматически разослано представителям всех государств-членов.

#### С. Предложения и голосование

25. На тридцатом заседании, состоявшемся 16 ноября, представитель Тринидада и Тобаго представил пересмотренный проект резолюции (A/C.5/31/L.11/Rev.1), внесенный Индией, Ираном и Тринидадом и Тобаго, в котором говорится следующее:

"Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на свои резолюции 1852 (XVII) от 19 декабря 1962 г. и 2539 (XXIV) от 11 декабря 1969 года, 2736 (XXV) от 17 декабря 1970 года и 3417 (XXX) А и В от 8 декабря 1975 года о составе Секретариата, а также резолюции 3009 (XXVII) от 18 декабря 1972 года, 3352 (XXIX) от 18 декабря 1974 года и 3416 (XXX) от 8 декабря 1975 года о работе в Секретариате,

рассмотрев доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/31/154),

рассмотрев документ A/C.5/31/9 и документ A/31/164, а также заслушав заявления по этим доклада, сделанные представителем Генерального секретаря,

отмечая усилия Генерального секретаря, направленные на достижение справедливого географического распределения сотрудников Секретариата категории специалистов и выше,

отмечая с беспокойством тот факт, что прогресс, достигнутый в деле осуществления резолюции 3417 (XXX) А и В о составе Секретариата и резолюции 3416 (XXX) о работе женщин, был ограниченным,

/...

вновь подтверждая, что соображения работоспособности, компетентности и добросовестности при найме сотрудников, как они изложены в пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, не противоречат принципу справедливого географического распределения в составе Секретариата,

будучи обеспокоена тем, что реформы кадровой политики, одобренные Генеральной Ассамблеей на ее двадцать девятой сессии, проходят слишком медленно,

признавая, что высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности не ограничен исключительно гражданами какого-либо конкретного государства-члена или группы государств-членов,

вновь подтверждая, что принцип справедливого географического распределения должен применяться к Секретариату в целом, и для этого ни одна должность, отдельный департамент, отдел или группа в Секретариате не должны рассматриваться как исключительная прерогатива какого-либо отдельного государства-члена или какого-либо региона,

стремясь усилить роль Управления кадров в деле осуществления многочисленных резолюций, принятых по этому вопросу,

будучи убеждена в том, что для достижения целей и задач Организации Объединенных Наций, особенно в отношении нового международного экономического порядка, развивающиеся страны должны быть должным образом представлены на всех уровнях в Секретариате, и, в частности, на более высоких уровнях,

1. постановляет принять:

а) новый метод установления желаемых квот государств-членов, изложенный в пункте 11 доклада Генерального секретаря;

б) новую желаемую квоту 2-7 должностей, как это предложено Генеральным секретарем в пункте 14 его доклада, для государств-членов с минимальным долевым взносом в расходы Организации Объединенных Наций, обеспечивая тем самым более широкое распределение должностей в Секретариате;

2. вновь подтверждает свою просьбу к Генеральному секретарю о принятии эффективных мер либо путем набора персонала, либо путем продвижения по службе, либо и тем и другим способом, по осуществлению резолюции 3417 А (XXX) для увеличения числа сотрудников из развивающихся стран на старших должностях

и должностях в руководящих звеньях Секретариата, с тем чтобы обеспечить их должное представительство на этих уровнях;

3. просит Генерального секретаря уделять первоочередное внимание набору кандидатов из числа граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов;

4. настоятельно призывает Генерального секретаря активизировать свои усилия по привлечению молодежи к службе в Организации Объединенных Наций, увеличивая тем самым долю молодежи в Секретариате и достигая лучшего возрастного соотношения в Секретариате;

5. настоятельно призывает государства-члены активизировать свои усилия по поиску и представлению на рассмотрение квалифицированных кандидатов из числа женщин на должности категории специалистов, в частности, на руководящем уровне в рамках Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений для увеличения доли женщин на старших должностях с учетом справедливого географического распределения;

6. просит Генерального секретаря обеспечить путем принятия всех необходимых мер равные возможности для продвижения по службе женщин в Секретариате без какой-либо дискриминации, основанной на признаке пола;

7. просит также Генерального секретаря назначить как можно скорее своего уполномоченного или группу экспертов для расследования обвинений в дискриминационном обращении и рекомендовать принятие надлежащих мер;

8. просит далее Генерального секретаря представить тридцать третьей сессии Генеральной Ассамблеи точные данные, показывающие результат его усилий по осуществлению целей настоящей резолюции".

26. На том же заседании представитель Барбадоса представил поправку (A/C.5/31/L.18) о замене подпункта б пункта 1 постановляющей части данного проекта резолюции следующим текстом:

"б) новую желаемую квоту 2-8 должностей - 5 должностей составляют среднее арифметическое и отклонение равняется 15 процентам - для государств-членов с минимальным долевым взносом в расходы Организации Объединенных Наций, обеспечивая тем самым более широкое распределение должностей в Секретариате" 3/.

3/ По просьбе одной делегации Секретариат представил Комитету информацию о последствиях принятия этой поправки для расчета желаемых квот государств-членов.

/...

27. Представитель Греции предложил добавить слово "всех" перед словами "развивающихся стран" в пункте 2 постановляющей части, с тем чтобы пояснить, что Грецию и другие подобные страны не следует исключать для целей этого пункта, поскольку структура экономики и степень промышленного развития таких стран позволяют им разделять проблемы и озабоченность членов Группы 77.

28. Представитель Верхней Вольты предложил исключить слова "уполномоченного или" из пункта 7 постановляющей части проекта резолюции.

29. На том же заседании авторы резолюции заявили, что они хотят, чтобы Комитет принял решение по поправке, представленной Барбадосом. Они поддержали поправку, предложенную представителем Греции в его толковании.

30. На тридцать втором заседании, состоявшемся 18 ноября, представитель Ирана представил второй пересмотренный текст (A/C.5/31/L.11/Rev.2) проекта резолюции, в который, среди прочего, были включены поправки Греции и Верхней Вольты (см. проект резолюции 1 в пункте 52 ниже). Багамские Острова и Никарагуа присоединились к числу авторов этого проекта резолюции.

31. Директор Бюджетного отдела заявил, что пункт 7 постановляющей части пересмотренного проекта резолюции потребует создания должности О-4, финансовые последствия которой составят около 14 000 долл. США. Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам указал, что Комитет принял решение не рекомендовать эти дополнительные ассигнования, поскольку в Управлении кадров сотрудников категории общего обслуживания уже больше, чем категории специалистов. Секретарь группы должен быть назначен из числа имеющегося персонала.

32. На том же заседании представитель Филиппин предложил в пункте 7 постановляющей части проекта резолюции вставить слова "с женщинами" после слова "обращений" и заменить слово "надлежащих" словом "коррективных".

33. На том же заседании представители Барбадоса и Филиппин сняли свои поправки. Представитель Соединенных Штатов Америки просил провести раздельное голосование по пункту 2 проекта резолюции.

34. Комитет затем проголосовал по проекту резолюции (A/C.5/31/L.11/Rev.2) следующим образом:

а) пункт 2 постановляющей части был принят 80 голосами против 7 при 16 воздержавшихся;

б) проект резолюции в целом был принят 95 голосами при 6 воздержавшихся, при этом никто не голосовал против (см. пункт 52 ниже, проект резолюции I).

### III. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ

#### A. Документация, представленная Комитету

35. В связи с пунктом IO2b повестки дня Комитет рассмотрел следующие документы:

а) записку Генерального секретаря о поправках, внесенных в Правила о персонале в период с 1 июля 1975 года по 30 июня 1976 года (A/C.5/31/4);

б) доклад Генерального секретаря в связи с докладом Объединенной инспекционной группы 1971 года по проблемам персонала Организации Объединенных Наций и основных рекомендациях Административно-управленческого отдела (A/C.5/31/9);

с) записку Генерального секретаря, препровождающую Генеральной Ассамблее доклад Объединенной инспекционной группы об осуществлении реформ в области кадровой политики, утвержденных Ассамблеей в 1974 году (A/31/264 и Corr.1).

36. В докладе Генерального секретаря (A/C.5/31/9) содержится информация об осуществлении реформ в области кадровой политики, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей на ее двадцать девятой сессии 4/. Эти реформы были одобрены после рассмотрения Ассамблеей доклада Объединенной инспекционной группы 1971 года по вопросам персонала Организации Объединенных Наций (A/8454) и рекомендаций, сделанных в 1972 году Административно-управленческим отделом после проведения обзора работы Управления кадров Секретариата (A/C.5/1601/Add.1). Генеральный секретарь указал, что, хотя значительное число мер, рекомендованных Группой и Отделом, было осуществлено с большой пользой для Организации, тем не менее необходимо провести многие дальнейшие меры, прежде чем все их рекомендации, одобренные Ассамблеей, будут полностью осуществлены. Генеральный секретарь намерен продолжать свои усилия в этом направлении.

37. В докладе Объединенной инспекционной группы (A/31/264 и Corr.1) инспектор указал на медлительность в осуществлении мер, изложенных в докладе Генерального секретаря, и предложил утвердить график, который позволит Секретариату завершить почти все реформы к концу 1978 года.

## В. Обсуждение

38. Обсуждения по пункту 102<sup>b</sup> повестки дня охватывали а) основную штатную структуру Секретариата, б) систему набора персонала и с) руководство кадрами.

### 1. Штатная структура Секретариата

39. Ряд делегаций выразили озабоченность медленными темпами осуществления реформ персонала, и с незначительными оговорками большая часть представителей поддержала план осуществления этих реформ, который был предложен Объединенной инспекционной группой (A/31/264 и Corr.1, пункт 33). Один представитель призвал Генерального

---

4/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать девятая сессия, Дополнение № 31, A/9631 и Corr.2), стр. 176, пункт 81 повестки дня, пункт с.

секретаря издать в начале 1977 года конкретный график осуществления мер, который мог бы быть составлен аналогично плану Группы, хотя и не обязательно должен быть таким же по содержанию.

40. Ряд представителей отметили, что, хотя рациональная структура классификации должностей является существенной для хороших взаимоотношений между персоналом и руководством, ряд усилий по изменению структуры категории общего обслуживания не увенчались успехом из-за несогласия со стороны персонала. Было отмечено, что право персонала высказывать свое мнение по этим реформам не сопровождается какой-либо ответственностью за принятие решений, которая возлагается на Генерального секретаря. Некоторые представители считали, что если бы работа по классификации должностей была завершена, то забастовки персонала категории общего обслуживания, которая имела место весной прошлого года в Женеве, можно было бы избежать. Изменению структуры категории общего обслуживания во всех местах службы должно быть несомненно уделено первоочередное внимание, и оно должно быть завершено к началу следующей сессии Генеральной Ассамблеи.

41. Помощник Генерального секретаря по кадрам заявил, что проблемы, накопившиеся за последние 30 лет, не поддаются столь простым и быстрым решениям, как это, вероятно, иногда считает Объединенная инспекционная группа. Однако он считал, что в докладе Генерального секретаря (A/C.5/31/9) уже ясно указано общее направление мер, которые он намерен предпринять по ряду реформ. Что касается изменения структуры категории общего обслуживания в Центральных учреждениях, то Генеральный секретарь считает, что если бы он попытался осуществить такую крупную реформу, хотя бы даже без молчаливого согласия персонала, то возникла бы прямая конфронтация, которая противоречила бы интересам Организации. По его мнению, непосредственной причиной нынешних трудностей является отсутствие удовлетворительной основы для политики Организации в отношении окладов сотрудников категории общего обслуживания в различных местах службы, и именно поэтому Генеральный секретарь предложил передать доклады председателя Рабочей группы по изменению структуры категории общего обслуживания в Центральных учреждениях Комиссии по международной гражданской службе.

42. Отвечая на вопросы одного из представителей, Помощник Генерального секретаря по кадрам указал, что для завершения подготовки системы классификации должностей, применимой к сотрудникам категории общего обслуживания в Нью-Йорке и Женеве, потребуется по меньшей мере девять месяцев с момента, когда эта задача будет поручена компетентному персоналу. Что касается сотрудников категории специалистов, то он заявил, что основа этой системы будет создана к концу 1977 года. Однако потребуются еще два года для того, чтобы классифицировать все должности сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания в Женеве и в Нью-Йорке в соответствии с надлежащей системой таким образом, чтобы потом осталось лишь ввести эту систему в действие. Финансовые последствия классификации должностей на 1977 год будут представлены на рассмотрение Комитета в отдельном документе по пункту 92 повестки дня.



## 2. Система набора персонала

43. Некоторые представители считали, что процесс набора персонала в Секретариат проходит слишком медленно, что побуждает иногда удовлетворяющих требованиям лиц забирать свои заявления. Так было, например, с некоторыми кандидатами, успешно сдавшими первичные конкурсные экзамены, которые недавно проводились в трех недопредставленных странах. Поскольку Управление кадров, по-видимому, испытывает трудности в изыскании должностей для этих лиц, одна делегация выразила мнение о необходимости произвести радикальное изменение в отношениях между Управлением и основными департаментами, в результате которого первое должно быть укреплено. Было выражено согласие с мнением Объединенной инспекционной группы о том, что эта проблема не оправдывает проведения в будущем таких конкурсных экзаменов через большие интервалы времени. Однако один представитель предложил проводить экзамены для заполнения существующих вакансий. Он также высказал пожелание, чтобы список кандидатов использовался шире.

44. Некоторые делегации подчеркивали, что информация об открытии новых вакансий должна распространяться как можно шире, в частности для гарантирования интересов непредставленных или недопредставленных стран. Два представителя выразили некоторые сомнения относительно существующей практики распространения объявлений о вакансиях и сослались на случаи, когда они распространялись после того, как о назначениях уже были приняты более или менее определенные решения.

## 3. Руководство кадрами

45. По мнению двух представителей, необходимо, чтобы Генеральная Ассамблея была полностью информирована об основных проблемах управления, стоящих перед администрацией Организации Объединенных Наций, и о препятствиях, которые возникли в ходе проведения реформы персонала. Со ссылкой на трудное положение в Женеве было отмечено, что Генеральный секретарь недостаточно подробно указал, что он предпринял или намерен предпринять для ее улучшения.

46. Некоторые представители отметили отсутствие каких-либо существенных изменений в методах перевода к концу их карьеры сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов. Должности младших сотрудников категории специалистов должны сохраняться для удовлетворяющих требованиям одаренных молодых кандидатов из университетов и других учреждений. Одна делегация заявила, что ей совершенно не понятна задержка в разработке системы планирования назначений, включая план ротации между местами службы.

47. Помощник Генерального секретаря по кадрам информировал Комитет о недавнем завершении составления списка ряда групп по специальностям для персонала категории общего обслуживания и категории специалистов

и указал, что в течение 1977 и 1978 годов будут созданы комитеты по планированию продвижения по службе. Он напомнил также, что Объединенная инспекционная группа предложила постепенно сократить на две трети число повышений сотрудников категории общего обслуживания до категории специалистов, поскольку многие повышаемые лица не имеют достаточно высокого уровня подготовки. Он поставил под сомнение этот вывод в отношении недавних повышений и указал, что из числа сотрудников категории общего обслуживания, повышенных в 1975 году до категории специалистов, восемь имеют степень, эквивалентную степени магистра, 14 — эквивалентную степени бакалавра, а шесть продолжают учебу на уровне университета. Лишь 14 из них не имеют законченного среднего образования, а из их числа лишь семь человек старше 45 лет. Секретариат проводит в настоящее время обзор способностей и опыта всех сотрудников категории общего обслуживания, которые в той или иной форме продолжали учебу после получения среднего образования, и подготавливает конкурсные экзамены для выявления тех лиц, которые обладают надлежащими качествами для перевода в категорию специалистов. Комментируя это заявление, одна делегация отметила, что менее 20 процентов сотрудников категории общего обслуживания, недавно повышенных до категории специалистов, имеют степень магистра, что является обычным требованием, предъявляемым к кандидатам на должности младших сотрудников категории специалистов.

48. Одна делегация хотела бы, чтобы были предприняты большие усилия по обучению персонала принципам и методам современного управления. Две другие высказали оговорки в отношении предложения Объединенной инспекционной группы о создании к концу 1977 года предварительного проекта подготовки персонала до его набора для тех стран, которые заинтересованы в конкретной группе по специальности. Один представитель высказал мнение, что эта задача должна быть поручена ЮНИТАР.

### С. Предложения и голосование

49. На 33-м заседании 19 ноября представитель Алжира представил проект резолюции (A/C.5/31/L.14), авторами которого являются Алжир, Иран, Соединенные Штаты Америки, Тринидад и Тобаго, Федеративная Республика Германии, Югославия и Япония.

50. На том же заседании Комитет путем консенсуса принял проект резолюции (A/C.5/31/L.14) (см. пункт 52 ниже, проект резолюции II).

51. На том же заседании Председатель предложил Комитету рекомендовать Генеральной Ассамблее принять к сведению поправки к Правилам о персонале, внесенные Генеральным секретарем (A/C.5/31/4). Комитет единодушно решил принять предложение Председателя (см. пункт 53 ниже).

#### IV. РЕКОМЕНДАЦИИ ПЯТОГО КОМИТЕТА

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

##### ПРОЕКТ РЕЗОЛЮЦИИ I

##### Состав Секретариата

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на свои резолюции 1852 (XVII) от 19 декабря 1962 года и 2539 (XXIV) от 11 декабря 1969 года, 2736 (XXV) от 17 декабря 1970 года и 3417 (XXX) от 8 декабря 1975 года о составе Секретариата, а также резолюции 3009 (XXVII) от 18 декабря 1972 года, 3352 (XXIX) от 18 декабря 1974 года и 3416 (XXX) от 8 декабря 1975 года о работе женщин в Секретариате,

рассмотрев доклад Генерального секретаря о составе Секретариата 5/,

рассмотрев доклад Генерального секретаря в связи с докладом Объединенной рабочей группы по проблемам персонала Организации Объединенных Наций и основным рекомендациях Административно-управленческого отдела 6/ и доклад Объединенной инспекционной группы об осуществлении реформ в области кадровой политики, утвержденных Генеральной Ассамблеей в 1974 году 7/, а также заслушав заявления по этим докладам представителя Генерального секретаря 8/,

отмечая усилия Генерального секретаря, направленные на достижение справедливого географического распределения сотрудников Секретариата категории специалистов и выше,

отмечая с беспокойством, что прогресс, достигнутый в деле осуществления резолюции 3417 (XXX) о составе Секретариата и резолюции 3416 (XXX) о работе женщин, является ограниченным,

вновь подтверждая, что соображения работоспособности, компетентности и добросовестности при найме сотрудников, как они изложены в пункте 3 статьи IOI Устава Организации Объединенных Наций, не противоречат принципу справедливого географического распределения в составе Секретариата,

5/ A/31/154 и Corr.1 и 2.

6/ A/C.5/31/9.

7/ A/31/264 и Corr.1.

8/ См. A/C.5/31/SR.32.

/...

будучи обеспокоена тем, что реформы кадровой политики, одобренные Генеральной Ассамблеей, продвигаются слишком медленно,

признавая, что высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности не ограничивается исключительно гражданами какого-либо отдельного государства-члена или группы государств-членов,

вновь подтверждая, что принцип справедливого географического распределения должен применяться к Секретариату в целом и что с этой целью ни одна должность, отдельный департамент, отдел или группа в Секретариате не должны рассматриваться как исключительная прерогатива какого-либо отдельного государства-члена или какого-либо региона,

стремясь усилить роль Управления кадров Секретариата в деле осуществления многочисленных резолюций, принятых по этому вопросу,

будучи убеждена в том, что для достижения целей и задач Организации Объединенных Наций, особенно в отношении нового международного экономического порядка, развивающиеся страны должны быть надлежащим образом представлены на всех уровнях в Секретариате и, в частности, на более высоких уровнях;

1. принимает:

а) новый метод установления желаемых квот государств-членов, изложенный в пункте 11 доклада Генерального секретаря 9/;

б) новую желаемую квоту 2-7 должностей, как это предложено Генеральным секретарем в пункте 14 его доклада, для государств-членов с минимальным долевым взносом в расходы Организации Объединенных Наций, обеспечивая тем самым более широкое распределение должностей в Секретариате;

2. вновь подтверждает свою резолюцию 3417 А (XXX) и предлагает Генеральному секретарю в осуществление этой резолюции принять эффективные меры либо путем набора или продвижения сотрудников по службе, либо тем и другим способом по увеличению числа сотрудников из всех развивающихся стран на старших и руководящих должностях в Секретариате, с тем чтобы обеспечить соответствующее их представительство на этих уровнях;

3. просит Генерального секретаря уделять первоочередное внимание набору кандидатов из числа граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов;

---

9/ A/31/L54 и Corr.1 и 2.

/...

4. настоятельно призывает Генерального секретаря активизировать свои усилия по привлечению молодежи к службе в Организации Объединенных Наций, увеличивая тем самым долю молодежи и достигая лучшего возрастного соотношения в Секретариате;

5. настоятельно призывает государства-члены активизировать свои усилия по подбору и представлению на рассмотрение квалифицированных кандидатов из числа женщин на должности категории специалистов, в частности на руководящем уровне, в Организации Объединенных Наций и специализированных учреждениях в целях увеличения доли женщин на старших должностях с учетом справедливого географического распределения;

6. просит Генерального секретаря обеспечить путем принятия всех необходимых мер равные возможности для продвижения по службе женщин в Секретариате без какой-либо дискриминации по признаку пола;

7. просит также Генерального секретаря назначить как можно скорее группу экспертов для расследования заявлений о дискриминационном обращении и выработки рекомендаций о надлежащих мерах;

8. просит далее Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии точные данные, показывающие результаты его усилий по осуществлению целей настоящей резолюции.

## ПРОЕКТ РЕЗОЛЮЦИИ II

### Осуществление реформ в области кадровой политики

Генеральная Ассамблея,

напоминая о своем решении, принятом на двадцать девятой сессии, которым она уполномочила Генерального секретаря продолжать осуществление предложений по совершенствованию политики и практики в области персонала Организации Объединенных Наций, содержащихся в его докладе, и просила его представить Генеральной Ассамблее на ее тридцать первой сессии доклад о прогрессе, достигнутом в осуществление этих предложений I0/,

рассмотрев доклад Генерального секретаря о прогрессе, достигнутом к 30 июня 1976 года 11/, и доклад Объединенной инспекционной группы об осуществлении реформ в области кадровой политики, утвержденных Генеральной Ассамблеей в 1974 году 12/,

I0/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать девятая сессия, Дополнение № 31 (A/9631 и Corr.2, стр.176, пункт 81 повестки дня, пункты c, i и ii).

11/ A/C.5/31/9.

12/ A/31/264 и Corr.1.

/...

будучи озабочена по поводу медленного осуществления этих реформ,

принимая к сведению заявление о том, что, по мнению Генерального секретаря, эти реформы в основном должны быть осуществлены в 1977 и 1978 годах,

1. просит Генерального секретаря принять все необходимые меры по ускорению осуществления реформ;

2. предлагает Генеральному секретарю представить Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии доклад о применении его предложений с уделением в нем особого внимания тем из этих предложений, которые, возможно, не будут еще полностью осуществлены.

53. Пятый комитет рекомендует также Генеральной Ассамблее принять следующий проект решения:

Генеральная Ассамблея принимает к сведению поправки к Правилам о персонале Организации Объединенных Наций, предложенные Генеральным секретарем в период с 1 июля 1975 года по 30 июня 1976 года 13/.

-----