



СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Пункт 81 повестки дня:	
Вопросы персонала:	
а) состав Секретариата: доклад Генерального Секретаря	225

Председатель: г-н Вахап АСИРОГЛУ (Турция)

Ввиду отсутствия Председателя, его место занимает Заместитель председателя г-н Тодоров (Болгария)

ПУНКТ 81 ПОВЕСТКИ ДНЯ

Вопросы персонала:

а) состав Секретариата: доклад Генерального Секретаря (А/6487 и Согг.1, А/С.5/L.872)

1. Г-н БЕН АИССА (Тунис) заявляет, что качество работы Организации Объединенных Наций в значительной степени зависит от квалификации и трудолюбия служащих ее Секретариата. Генеральный Секретарь достоин похвалы за свои постоянные усилия превратить Секретариат в подлинно международный орган, отражающий различные культуры и техническую компетенцию всех государств-членов и справедливое географическое и языковое представительство. Все государства-члены обязаны оказывать Генеральному Секретарю помощь в этом трудном деле. Тунисское правительство пыталось сделать это, оказывая всяческое содействие миссии по набору персонала, работавшей в Тунисе в 1965 году, но, к сожалению, не добившейся положительных результатов.

2. Из 2178 постов, предназначенных для заполнения в соответствии с принципом географического распределения или соответственно специальным языковым знаниям, только 161, или 7,4 процента, заняты африканцами. Эта цифра снижается до 102 постов, или до 4,7 процента, если из нее вычесть количество постов, занимаемых южноафриканскими гражданами, которые не должны входить в африканскую квоту, а также количество постов, занимаемых гражданами двух более старых африканских государств — Эфиопии и Объединенной Арабской Республики, являющихся членами — основателями Организации Объединенных Наций. Еще более разительными являются цифры, относящиеся к постам более высокого уровня, а именно от С-4 до Заместите-

ля Генерального Секретаря. Из общего количества постов этого уровня, выражающегося цифрой 1031, только 51 пост, или 4,9 процента, заняты африканцами и 10 из них заняты гражданами Южной Африки. Пока не будет полностью осуществлен принцип справедливого географического распределения, потребуется еще несколько миссий по набору персонала, может быть, несколько отличающихся от миссии 1965 года. Африканские страны весьма охотно высвободят для работы в Организации Объединенных Наций квалифицированный персонал, но они возражают против набора обучающихся в европейских университетах африканцев на посты С-1 через газетные объявления. Посты низкого ранга следует уравновесить постами более высокого ранга, с тем чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем государствам.

3. В Секретариате должно поддерживаться равновесие между различными языковыми группами, а также между различными географическими районами. Однако из 2178 сотрудников только 344, или 15,8 процента, являются гражданами стран французского языка, между тем как только 48 сотрудников, или 2,2 процента, являются гражданами африканских стран французского языка. Из общего количества в 1031 пост в ранге от С-4 до Заместителя Генерального Секретаря только 141 пост предназначен странам французского языка и только 8 постов предназначены африканским государствам — членам Организации, где государственным языком является французский. Более четверти государств — членов Организации пользуются французским языком в качестве рабочего языка, и поэтому неудовлетворительное положение с набором и продвижением по службе сотрудников, говорящих на французском языке, является важным вопросом. Говорящим на французском языке кандидатам на вакантные посты в Секретариате часто отказывают в приеме на работу на том основании, что они недостаточно хорошо владеют английским языком, однако от кандидатов, говорящих на английском языке, не требуют знания французского языка. Не проявляется должного отношения к дипломам французских университетов, и говорящие на французском языке африканцы, имеющие университетские дипломы, получают более низкие по рангу посты, чем они того заслуживают. Хотя французский язык является одним из официальных и рабочих языков Организации, о качестве работы говорящих на французском языке сотрудников судят по их знаниям другого языка. Форма для периодических докладов для категории специалистов и более высоких должно-

стей существует только на английском языке. Такие паллнативы, как ускоренные курсы по изучению английского языка и семинары по составлению документов на английском языке, просто иллюстрируют имеющую место в Секретариате дискриминацию в отношении французского языка. Делегация Туниса считает, что следует принимать больше сотрудников, говорящих на французском языке, на более высокие посты во все департаменты, и в частности в Управление кадров, с тем чтобы Секретариат имел ответственных должностных лиц, способных судить о действительной ценности дипломов, выданных французскими университетами.

4. Г-н ДИОСО (Филиппины) с удовлетворением отмечает, что прогресс, достигнутый в наборе сотрудников Секретариата из двух наименее представленных районов — Африки и Восточной Европы, показывает, что Генеральный Секретарь предпринял серьезные усилия для того, чтобы достигнуть желательных квот представительства этих районов и ликвидировать диспропорцию. Однако почти равное количество сотрудников было набрано из стран Западной Европы, Латинской Америки и Северной Америки, которые, как и некоторые страны Азии и Дальнего Востока, уже представлены свыше квоты.

5. В этой связи он воздает должное Генеральному Секретарю за его продолжающиеся усилия в части обеспечения справедливого распределения постов, особенно старших, между государствами-членами всех районов, как этого требует резолюция 1928 (XVIII) Генеральной Ассамблеи. Назначение четырех главных сотрудников из числа граждан стран Азии и Дальнего Востока в течение отчетного года помогло поддерживать равновесие регионального состава персонала. Однако высшие посты в этом районе, по-видимому, сконцентрированы в руках одной страны, гражданами которой занимают 11 из 26 старших постов и 52 поста категории специалистов. Остальные 15 высших постов, выделенных для этого района, распределены между другими шестью странами, в то время как 11 других стран недостаточно представлены на постах главных сотрудников и категории специалистов.

6. Представитель Филиппин выражает надежду, что Генеральный Секретарь изучит возможность установления относительного равновесия постов старших сотрудников и категории специалистов. Старшие сотрудники выполняют важные исполнительные, административные и контрольные функции и формулируют политику. Поэтому такие посты должны рассматриваться как эквивалентные трем или более постам категории специалистов. Результаты такого изучения могут быть использованы для того, чтобы обеспечить более рациональное и справедливое распределение постов между государствами-членами и могут быть приняты во внимание Генеральным Секретарем при перераспределении новых постов сверх тех 1500 штатных постов, на которых осно-

вывалась система географического распределения начиная с 1963 года.

7. Представитель Филиппин согласен с Генеральным Секретарем в том, что «критерии, выработанные для определения прогресса в деле набора персонала на географической основе», не являются «заменой хороших административных методов и права действовать по своему усмотрению, которым он обладает в силу предоставленного ему Уставом полномочий» (А/6487 и Согг.1, пункт 3).

8. Несколько его сограждан — сотрудников Секретариата выполняют функции, обычно выполняемые сотрудниками более высокого ранга, и он надеется, что в интересах справедливости и поднятия морального духа этих сотрудников они будут переведены на более высокие должности, соответствующие выполняемым ими обязанностям.

9. Оратор согласен с мнением Генерального Секретаря, что нет оснований для пересмотра ранее установленной нормы иметь в составе персонала в качестве предполагаемого желательного соотношения 25 процентов сотрудников, работающих по срочным контрактам (*там же*, пункт 14). Опыт показывает, что для того, чтобы новичок приобрел желательные профессиональные навыки, требуется от шести месяцев до двух лет. Связанные с этим неполная отдача, расходы на обучение и на переезды, а также дополнительная административная работа весьма сдерживают увеличение числа сотрудников, работающих по срочным контрактам.

10. Г-н ЗАЙЦЕВ (Союз Советских Социалистических Республик) заявляет, что, хотя со времени принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 1928 (XVIII) и делались некоторые попытки увеличить число сотрудников Секретариата из развивающихся и социалистических стран, в отношении СССР коренного улучшения не произошло. Принцип справедливого географического распределения игнорируется, когда дело касается Восточной Европы вообще и СССР в частности. Заявления многих граждан СССР отклоняются под тем предлогом, что нет вакансий, но в то же самое время посты заполняются гражданами государств, число которых уже давно превысило максимум установленных для них желательных должностных квот. В 1965—1966 годах были приняты на работу в Секретариат 46 служащих из числа граждан Западной Европы, и количество служащих из этого района на 17 процентов превысило установленный максимум в то время, как Восточная Европа добилась только 87 процентов желательного минимума для своего района. Число служащих из Соединенного Королевства, немного превысившее желательную квоту, увеличилось в той же степени, что и число служащих из СССР, который в 1965 году имел менее 60 процентов желательного минимума. Занимая командные позиции в Секретариате, граждане западных

стран, в нарушение принципа Устава, касающегося набора персонала на возможно более широкой географической основе, продолжают проводить политику дискриминации в отношении набора персонала Секретариата из числа граждан СССР. Из семи географических районов только один район, охватывающий социалистические страны, представлен в Секретариате ниже установленной квоты. Граждане западных стран занимают почти половину постов, подлежащих географическому распределению, в то время как граждане социалистических стран занимают только 12 процентов этих постов.

11. Аналогично граждане западных стран занимают в Секретариате 82 из 168 высших постов. Хотя желательная квота должностей для Соединенного Королевства составляет от 3,9 до 5,6 процента от общего количества персонала, его граждане занимают 12,4 процента всех высших постов в Секретариате. Таким образом, граждане западных стран занимают ключевые посты, которые дают им реальную возможность влиять на деятельность Секретариата. Они возглавляют такие важные службы Секретариата, как Департамент по экономическим и социальным вопросам, Управление кадров, Управление контролера, Управление по правовым вопросам. В Управлении общественной информации и в Управлении контролера граждане западных стран занимают половину постов, подлежащих географическому распределению. Они также занимают половину постов межрегиональных и региональных консультантов и специальных технических консультантов.

12. Одним из главных препятствий на пути справедливого географического распределения должностей является система постоянных контрактов. Эта система дает возможность сотрудникам добиваться пожизненной службы в Организации Объединенных Наций, препятствует доступу в Секретариат стран, представленных ниже квоты, и отрезает путь притоку новых талантливых, опытных и знающих лиц. Периодическое обновление персонала необходимо для того, чтобы обеспечить его добросовестность и компетентность, поскольку уверенность в пребывании на должности в течение долгого срока может уменьшить желание сотрудника выполнять свои обязанности наилучшим образом.

13. Следует отказаться от практики предоставления главным образом постоянных контрактов, так как она противоречит действительным интересам Организации Объединенных Наций. Первым шагом в этом направлении должно быть выполнение резолюции 13 (I) Генеральной Ассамблеи, которая устанавливает, что контракты, заключенные с сотрудниками на неопределенный срок, подлежат пересмотру каждые пять лет, а директора и другие высшие должностные лица назначаются по контрактам на сроки не свыше пяти лет, предусматривающим возможность их возобновления. Положение о персонале также содержит положение о том, что Генеральный Се-

кретарь может отменить назначение, если это отвечает интересам Организации Объединенных Наций.

14. Действуя в соответствии с Уставом и резолюциями Генеральной Ассамблеи, Комитет должен потребовать от Секретариата обеспечения применения принципа справедливого географического распределения должностей, с тем чтобы Секретариат мог стать по-настоящему международным органом.

15. Г-н ЮНУС (Пакистан) заявляет, что в самом начале существования Организации Объединенных Наций Генеральный Секретарь испытывал главное затруднение при наборе персонала на возможно более широкой географической основе в связи с отсутствием квалифицированного персонала в развивающихся странах. Поэтому при создании Секретариата статья 101 Устава не была полностью выполнена. С тех пор состав Секретариата остается проблемой. Уже давно стало очевидным, что, несмотря на положение Устава, запрещающее персоналу Секретариата запрашивать или получать указания от какого бы то ни было правительства, те делегации, чьи соотечественники занимают важные посты в Секретариате, работают более эффективно, чем те, у кого нет таких благоприятных возможностей. Более того, такая обстановка сама себя увековечивает.

16. Несмотря на то что сотрудники Секретариата, несомненно, делают все возможное для того, чтобы не позволить своим национальным убеждениям влиять на их работу, они являются людьми, а следовательно, не лишены недостатков. Поэтому всегда следует придавать особое значение вопросу национального состава Секретариата.

17. На комплектование штата Секретариата не должны оказывать влияние противоречивые требования государств — членов Организации. Однако при существующих обстоятельствах невозможно выполнить это условие. Первоначальные затруднения, связанные с отсутствием квалифицированного персонала в некоторых странах, частично были преодолены благодаря приему в Организацию новых членов. В то же самое время некоторые государства-члены, в том числе несколько развивающихся стран, представлены свыше квоты, определенной для их района. Этого можно было бы избежать путем набора соответствующего персонала в других странах того же района.

18. В своем годовом докладе о работе Организации (A/6301 и Согг.1, стр. 172) Генеральный Секретарь указал количество служащих Секретариата из различных стран и районов, но не указал их ранги, как будто бы для целей представительства все ранги равны. В результате получилась картина, явно вводящая в заблуждение. При существующей системе желательные квоты представительства были выработаны на основе шкалы взносов и численности населения. Более логичной была бы система, при которой каждому ран-

гу соответствовало бы определенное количество пунктов. Начиная с поста С-1, которому дается один пункт, количество пунктов возрастает до 6—7 для поста Заместителя Генерального Секретаря. Такая система даст более точную картину как национального представительства, так и представительства по всему району. Она также отразит влияние продвижения по службе на представительство, показывая, не слишком ли много власти сосредоточено в руках лишь немногих национальностей.

19. Делегация Пакистана озабочена положением в своем собственном районе. Если желательная квота некоего государства-члена составляет 20—25 постов, а действительное количество его граждан, являющихся служащими Секретариата, достигает 65 человек, то действительно имеются все основания для беспокойства. Более того, 51 из этих постов, или 78 процентов, относятся к классу С-4 и выше, а остальные 14 постов — к классу С-2 и С-3. Ни один из граждан этого государства не занимает поста класса С-1. Представитель Пакистана спрашивает, какое оправдание может быть приведено для объяснения такого положения. Это не может быть оправдано отсутствием квалифицированного персонала в других странах этого района или отсутствием заинтересованности в этом вопросе с их стороны. Скорее, это является иллюстрацией того факта, что представительство свыше квоты имеет тенденцию к самосохранению или даже к расширению.

20. При попытках устранить такое положение следует помнить, что многие сотрудники перешли на постоянную работу в Секретариат независимо от того, представлены ли их страны свыше квоты и насколько эта квота превышена. Есть служащие, которые в силу своей квалификации необходимы для выполнения работы в определенных областях. Таким образом, по-видимому, многие факторы не позволяют проводить слишком резких изменений.

21. Тем не менее, имеются такие области работы, где возможны перемены и профилактические меры. По-видимому, есть ряд критериев, которые с пользой для дела могут применяться при проведении в жизнь политики набора персонала: во-первых, доклад Генерального Секретаря о составе Секретариата должен быть основан на системе пунктов, как он об этом говорил; во-вторых, следует шире использовать срочные контракты, с тем чтобы обеспечить более справедливое географическое распределение должностей; в-третьих, не следует производить дальнейших назначений граждан из стран, представленных выше желательной квоты; в-четвертых, если же назначение гражданина такого государства должно быть сделано в соответствии с принципом регионального представительства, то оно должно быть произведено в отношении кандидата от страны с наименьшим превышением квоты в этом районе; пятое и последнее, о постах, занимаемых по временным контрактам гражданами стран, превысивших квоты, должны быть даны объявления в

соответствующем районе. Когда будет найден подходящий кандидат из стран, представленных ниже квоты, тогда такие временные контракты должны быть прекращены.

22. Эти критерии могли бы с пользой для дела быть включены в резолюцию. Мнение Генерального Секретаря останется, конечно, главным фактором при принятии административных решений, однако ясное указание на мнение Пятого комитета на данной стадии, несомненно, ускорит шаги, уже предпринимаемые в правильном направлении.

23. Г-н Ш. К. СИНГХ (Индия), используя свое право на ответ, говорит, что заявление предыдущего оратора является последним из серии нападок Пакистана на служащих Секретариата индийской национальности. Во всяком случае, действительно странной является логика, когда государства-члены, которые подобно Пакистану уже представлены свыше квоты, хотя еще большего представительства. Также странно, но знаменательно, что, когда пакистанец был Заместителем Генерального Секретаря, делегация Пакистана не придумывала всех этих аргументов. Согласно статье 101 Устава, Генеральный Секретарь уполномочен назначать сотрудников по своему усмотрению, и о факторах, которые привели некоторых старших сотрудников к занимаемым ими постам, может судить только он сам. Общая атмосфера прений не улучшилась в результате нападок, отражающих ненормальное состояние взаимоотношений государств-членов, а задача Генерального Секретаря не облегчается упорным стремлением Пакистана проводить свою политику противодействия Индии во всем и везде.

24. Г-н ЮНУС (Пакистан), используя свое право на ответ, говорит, что в его намерение не входило вступать в двустороннюю полемику. Делегацию его страны интересуют определенные принципы, и она хотела бы, чтобы эти принципы применялись на практике к гражданам всех стран, включая Пакистан.

25. Г-н ДИНГЛИ (Мальта) заявляет, что делегация его страны понимает трудности, стоящие перед Генеральным Секретарем в деле достижения справедливого распределения постов между различными районами, но в то же время обеспокоена тем, что продолжается набор персонала из стран, квота которых уже превышена. Западная Европа — район, к которому принадлежит Мальта, — в целом представлена свыше квоты, но сама Мальта представлена ниже квоты. Необходимо срочно рассмотреть вопрос о наборе в состав Секретариата граждан из отдельных стран, а не из районов. Этого можно достичь путем увеличения количества районов и уменьшения их размеров.

26. Чтобы уменьшить беспокойство постоянного персонала Секретариата по поводу медленного продвижения по службе, Генеральный Секретарь

мог бы рассмотреть вопрос об установлении 10-летнего предельного срока службы в ранге Д-1 и выше. Сотрудникам, отслужившим этот срок, могут быть предложены посты в некоторых других органах Организации Объединенных Наций, как, например, в ПРООН.

27. Система ранжирования, в том виде как она применяется в некоторых секторах Секретариата, нуждается в пересмотре. Например, в Департаменте по экономическим и социальным вопросам имеются несколько отделов, где число служащих в ранге С-5 равно числу сотрудников в ранге С-2 и С-3, взятых вместе.

28. Делегация Мальты считает, что работа информационных центров Организации Объединенных Наций может должным образом выполняться при небольшом количестве служащих, набранных на международной основе. Таким путем можно сократить большие расходы на содержание этих центров.

29. Г-н БАКОТО (Камерун) напоминает о строгом осуждении его делегацией (1127-е заседание) недостатков в проводимой Секретариатом политике набора персонала и высказывает мнение о том, что не должно быть противоречия между требованием Устава о компетентности и добросовестности, с одной стороны, и справедливым географическим распределением должностей, с другой. Однако применяемый с 1962 года критерий для определения желательной квоты действует в ущерб африканским странам, так же как и нежелание предоставить гражданам этих стран ответственные должности в Секретариате. Необходимо предпринять шаги для устранения такого положения. Одним из шагов в этом направлении может быть пересмотр географических районирования, определенных для целей осуществления политики набора персонала. Существующая система районов, явившаяся результатом первоначального «джентльменского соглашения» и изменений, внесенных на восемнадцатой сессии Генеральной Ассамблеи, совершенно не отражает сегодняшнего географического деления мира, признанного большинством государств — членом Организации.

30. При наборе постоянных должностных лиц Генеральный Секретарь должен отдавать предпочтение гражданам стран, представленных ниже квоты. Недобор квоты Африкой особенно заметен по разделу постоянных назначений. Правда, африканские страны не решаются направлять своих экспертов на длительные сроки, но это следует рассматривать как временное явление. И этим обстоятельством, конечно, нельзя оправдывать набор большего количества постоянных должностных лиц из стран, уже представленных в Секретариате свыше квоты. Тем временем Генеральный Секретарь должен по возможности стараться набирать персонал на основе срочных контрактов. Это дает возможность лучше распределять должности в будущем и поможет избежать существующей диспропорции. Делегация

Камеруна в свое время станет одним из авторов проекта резолюции на этот счет.

31. Следует предпринять немедленно один шаг — внести ясность в требования, предъявляемые к поступающим на работу в Секретариат. В настоящее время часто случается так, что академические или профессиональные качества кандидата оцениваются неадекватно, и его делегация хотела бы знать, какими критериями руководствуется Управление кадров, принимая то или иное решение.

32. Г-н КИЛЛИОН (Соединенные Штаты Америки) замечает, что из предыдущих заявлений не следует делать вывода, что его страна представлена в Секретариате выше квоты, ибо число граждан Соединенных Штатов, работающих в Секретариате, не только находится в пределах желательной квоты, но даже ниже ее среднего уровня. Правда, Восточная Европа представлена ниже желательной квоты, но она за отчетный год получила 34 места в Секретариате. К тому же, действительной причиной того, что она представлена ниже квоты, являются ограничения, проводимые при наборе персонала самими восточноевропейскими странами.

33. За отчетный год ни один гражданин Соединенных Штатов не был назначен на пост выше класса С-5, а процент граждан Соединенных Штатов по отношению к общему количеству штатных должностей категории специалистов снизился с 20 до 19,4. Из 321 американца категории специалистов почти 50 процентов занимают посты класса С-3 и ниже, тогда как около 25 процентов служащих занимают посты класса С-4. 75 американцев категории специалистов работают в Управлении контролера или в Управлении общего обслуживания, а другие 75 служащих той же категории, около половины которых занимают посты класса С-3 и ниже, работают в Департаменте по экономическим и социальным вопросам. Для сравнения отметим, что только 3 американца категории специалистов работают в Административной канцелярии Генерального Секретаря, причем старший по рангу занимает пост класса С-4. Только 5 американцев работают в Департаменте по политическим вопросам и делам Совета Безопасности, и старший по рангу занимает пост класса С-5; только 6 американцев работают в Управлении по правовым вопросам. Только 7 американцев категории специалистов работают в ЮНКТАД и только 22 — в четырех региональных экономических комиссиях и в Бюро по экономическим и социальным вопросам в Бейруте. Таким образом, совершенно очевидно, что Соединенные Штаты не пытаются доминировать в Секретариате.

34. Таблица F, приведенная в документе A/6487 и Согг.1, показывает, что Генеральный Секретарь предпринимал серьезные попытки распределить посты класса Д между различными районами. Район Северной Америки и Карибского моря является единственным, где имело место

сокращение: число граждан Соединенных Штатов, занимающих посты класса Д-1, за отчетный год сократилось на 4 человека, тогда как число других служащих старших категорий остается прежним. Процент американских граждан, занимающих посты класса Д, был ниже среднего предела желательной квоты даже до упомянутого сокращения. Дальнейшее сокращение невозможно. В действительности эта тенденция должна теперь действовать в противоположном направлении. Таблица G показывает, что граждане стран района Северной Америки и Карибского моря занимают только 20,1 процента постов в ПРООН и 28,3 процента постов в ЮНИСЕФ, хотя взносы Соединенных Штатов в эти два органа составляют 40 процентов общей суммы всех взносов.

35. Приведенные цифры в достаточной мере свидетельствуют о недостоверности некоторых легкомысленных утверждений, которые несколько не помогают Комитету в его усилиях содействовать Генеральному Секретарю в достижении справедливого географического распределения должностей. Подобные заявления предназначаются только для того, чтобы отвлекать внимание Комитета от его подлинных задач и служить в качестве оправдания для отказа полностью сотрудничать с Секретариатом.

36. Г-н АНГУДИ (Ливия) благодарит Генерального Секретаря за ценный доклад и одобряет

его мнение, что «руководящие принципы и административные методы Секретариата должны отражать преимущества различных культур и техническую компетентность всех государств-членов и извлекать из этого наибольшую пользу» (А/6487 и Согг.1, пункт 3). Хотя за отчетный год число сотрудников Секретариата из стран Африки и Восточной Европы, занимающих посты, подлежащие географическому распределению, увеличилось соответственно на 28 и 20 процентов, эти районы представлены все еще далеко недостаточно. Генеральный Секретарь указал (*там же*, пункт 5), что из государств, принятых в Организацию до 1960 года, только Ливия и Албания не представлены в составе персонала Секретариата. Настало время устранить такое положение, и его страна хотела бы занять свои посты в Секретариате. Правительство Ливии предложило нескольких своих граждан на посты в Секретариате, в частности для обучения на пост категории специалистов, и представитель Ливии выражает надежду, что эти кандидатуры будут рассмотрены в благожелательном духе.

37. В заключение представитель Ливии полностью одобряет рекомендации, изложенные в пункте 115 второго доклада (А/6343) Специального комитета экспертов по рассмотрению финансового положения Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений.

Заседание закрывается в 12 час. 25 мин.