



КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 50-м ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н КУЯМА (Япония)

**Председатель Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам: г-н МСЕЛЛЕ**

СОДЕРЖАНИЕ

**ПУНКТ II7 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ:
ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение)**

ПУНКТ II6 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

- a) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ
(продолжение)**
- b) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ
С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)**
- c) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ: ДОКЛАДЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО
СЕКРЕТАРЯ (продолжение)**

UN LIBRARY

JAN 5 1984

UN/SA COLLECTION

* В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя Начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната DC 2-750, 2 United Nations Plaza, и включаться в экземпляр отчета.

Поправки будут издаваться после окончания сессии в виде отдельного выпуска для каждого Комитета.

Заседание открывается в 15 ч. 20 м.

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ:
ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение)
(A/38/30 и Add.1; A/C.5/38/23 и 40)

1. Г-н РУЭДАС (Заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации и управления), отвечая на вопрос французской делегации о выполнении резолюции 2480 В (XXIII) Генеральной Ассамблеи, говорит, что в распространенном рабочем документе зала заседаний (A/C.5/38/CP.R.5) приводилась информация о количестве сотрудников на подлежащих географическому распределению должностях, которые получили повышение по службе и имеют право на привилегии за знание языков. Он напомнил, что упомянутая выше резолюция дает право Генеральному секретарю делать исключения из общего принципа, предусматривающего, что повышение должно зависеть от подтвержденного знания второго языка. На двадцать седьмой и двадцать восьмой сессиях Генеральный секретарь информировал Генеральную Ассамблею о том, что неукоснительное применение этого принципа невозможно. Генеральный секретарь отметил, однако, что количество сотрудников со знанием второго языка, получивших повышение по службе, увеличилось с 31 процента в 1968 году до 40,5 процента в 1973 году. В 1974 году Пятый комитет отметил в своем докладе по этому пункту, что в особых случаях Генеральный секретарь может гибко применять указанную резолюцию и с этого момента Генеральный секретарь именно так и поступал.

2. Представитель Аргентины спросил, разделяет ли Генеральный секретарь мнение одного из своих предшественников о том, что предпочтение следует отдать совершенствованию системы языковой подготовки, а не предоставлению льгот за знание языков, и поинтересовался также, что думает Секретариат о мнении большинства членов КМГС, полагающих, что система льгот является аномалией, не оправдывает себя и применяется избирательно. Заявление, которое упоминается в докладе КМГС, было сделано в 1968 году тогдашним Генеральным секретарем в связи с его комментариями в отношении заключений Консультативного совета по международной гражданской службе. Генеральный секретарь отметил, что заключения Совета заслуживают тщательного рассмотрения, однако он все же предложил улучшить систему языковой подготовки и одновременно ввести существующую систему стимулирования изучения языков. Термин "аномалия" предполагает оценку, которую трудно прокомментировать. Система стимулирования действительно применяется лишь в одной, однако в самой круглой в общей системе организации, да еще в такой, где перекрещиваются политические взгляды государств-членов. В настоящее время количество сотрудников категории специалистов со знанием второго иностранного языка увеличилось почти на 50 процентов. Таким образом, хотя система стимулирования изучения языков и не обеспечила полный успех, она, тем не менее, способствовала повышению языковых знаний персонала. КМГС призвала

/...

(Г-н Руэлас)

не к отмене стимулирования, а скорее предложила изучить другие варианты. Он считает, что пока не найдены лучшие альтернативы, следует сохранить существующую систему.

3. Вопрос о возрасте выхода в отставку обсуждался как в рамках пункта о пенсиях, так и в связи с докладом КМГС. Прения чисто технического характера по вопросу финансовой стабильности Пенсионного фонда быстро переросли в политическую дискуссию о географическом распределении и доступе к руководящим должностям. С точки зрения Секретариата, у данного вопроса есть еще и третий аспект - вопрос о квалифицированном управлении.

4. В резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи Генеральному секретарю предлагается применять правила, касающиеся возраста выхода в отставку и не продлевать сроки пребывания на службе сотрудникам после достижения ими обязательного пенсионного возраста минимального периода времени, необходимого для поиска подходящей замены, причем отсрочка не должна превышать шести месяцев. В резолюции 35/210, принятой два года спустя, Генеральному секретарю особо предлагалось не предоставлять сотрудникам отсрочек более, чем на шесть месяцев после достижения ими 60 лет. Для выполнения этих двух несколько противоречивых указаний Генеральному секретарю пришлось принять чрезвычайно жесткий подход. За пять лет, прошедших после принятия резолюции 33/143, было лишь три случая, когда Генеральный секретарь счел целесообразным предоставить в интересах Организации отсрочку более, чем на шесть месяцев. Однако в результате такого подхода возникли определенные трудности, поскольку не всегда можно подыскать замену в течение шести месяцев. Принимая во внимание эти обстоятельства, оратор считает, что в интересах обеспечения надлежащего управления Генеральному секретарю вполне можно было бы предоставить право более гибко решать этот вопрос и в исключительных случаях предоставлять отсрочку на один или даже на два года. Бюро персонала установило жесткую процедуру, в соответствии с которой специальный консультативный комитет рассматривает все просьбы об отсрочках, и, если бы Генеральная Ассамблея предоставила Генеральному секретарю больше свободы, такая процедура могла бы столь же жестко применяться и к одногодичной или двухгодичной отсрочкам. Оратор надеется, что делегации, которые готовят проект резолюции или резолюции по этому пункту, могли бы изучить его предложение.

5. Г-н МЕРЬЕ (Франция) говорит, что заявления Председателя КМГС и заместителя Генерального секретаря о стимулировании изучения языков прояснили ситуацию. Однако его делегация по-прежнему выступает за систему, установленную в резолюции 2480 В (XXIII), хотя она и не будет возражать против такого усовершенствования, как распространение этой системы на ПРООН, поскольку это поможет устранить несоответствия, на которые указывает КМГС. Положение с изучением языков в Секретариате за последние годы несколько улучшилось, однако, как показывают цифры,

эта система все еще недостаточно эффективна, в частности, в том, что касается повышения по службе. Можно было бы рассмотреть вопрос о принятии более эффективных мер для дальнейшего улучшения положения, включая необходимость уделять больше внимания требованиям, касающимся знания языков при приеме на работу. Делегация оратора поддержит любое конструктивное предложение по улучшению языковой сбалансированности в Секретариате. Однако этот вопрос нельзя сводить лишь к вопросу надлежащей кадровой политики. Это сложная политическая проблема, и оратор напоминает, что резолюция 2480 В (XXIII) была принята по инициативе государств-членов, а не по инициативе КМГС. Генеральный секретарь может лучше оценить результаты функционирования существующей системы и представить в надлежащее время предложения по ее улучшению.

6. Г-н ПИРСОН (Бельгия) сожалеет, что у него не было времени для обстоятельного изучения заявления, сделанного Председателем КМГС на утреннем заседании, поскольку оно вызывает целый ряд вопросов, которые вполне могли бы стать предметом долгих прений. Он, однако, остановится на нескольких моментах, заслуживающих особого внимания.

7. Оратору хотелось бы знать, что предполагается сделать в отношении мест службы, находящихся в Европе, где, как было указано Комитету, существующий уровень корректировок по месту службы в объеме от 1 до 23 процентов представляется слишком высоким. До сих пор от КМГС не поступило никаких предложений о том, каким образом можно остановить истощение общественных фондов. Более того, использование вместо системы исчисления пенсионного вознаграждения индекса потребительских цен Соединенных Штатов привело к тому, что за последний год размер среднего пенсионного вознаграждения по сравнению с основным увеличился на 137,3 процента и продолжает расти. Система СВКМС оказалась неприемлемой ввиду слабых позиций доллара США в Европе, но с того времени курс доллара по сравнению с валютами европейских стран повысился. Совершенно очевидно, что такой размер пенсионного вознаграждения необоснован, однако Комитету было сказано лишь, что КМГС еще не пришла к заключению относительно желательного уровня. Вместе с тем, еще на тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи КМГС было предложено разработать методологию сопоставления систем общей компенсации, существующих в Организации Объединенных Наций и в принятой за базу сравнения национальной гражданской службе. Такая методология не была представлена на рассмотрение ни тридцать седьмой, ни тридцать восьмой сессий Генеральной Ассамблеи, и в настоящее время Комитет информировали, что КМГС только надеется представить рекомендации на рассмотрение тридцать девятой сессии. КМГС должна смотреть фактам в глаза: существующая система не обеспечивает приемлемых результатов. Оратор призывает КМГС ускорить свою работу, даже если для этого потребуется чаще проводить свои заседания.

ПУНКТ II6 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/38/347 и Corr.1; A/C.5/38/IO и Corr.1, I7 и Corr.1 и Add.1, I8 и 29; A/C.5/38/CRP.6)

- a) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)
- b) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)
- c) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ: ДОКЛАДЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)

8. Г-н УНГАВУ (Бенин) говорит, что в своем заявлении Пятому комитету (A/C.5/38/SR.41) помощник Генерального секретаря по кадрам продемонстрировал высокое чувство ответственности и решимость разработать и проводить в жизнь такую согласованную кадровую политику, которая отражала бы все основные пожелания, выраженные государствами-членами в резолюциях 35/210 и 37/235 Генеральной Ассамблеи. Делегация оратора отдает должное усилиям, которые уже были приняты для улучшения системы географического распределения должностей в Секретариате без ущерба для основного критерия компетентности персонала. Он, однако, отмечает, что проблема перепредставленности государств до сих пор не решена, и его делегация не может мириться с тем, что Бюро персонала не в состоянии осуществлять контроль в этом вопросе. Она рассчитывает на более решительные усилия по решению этой проблемы и на то, что Комитету будет представляться больше информации, для того чтобы он мог оказать помощь Бюро персонала в обеспечении большей справедливости и равенства. Неукоснительное применение принципа справедливого географического распределения должно позволить гражданам других государств-членов занять некоторые ответственные должности, которые ранее бессменно, с самого момента основания Организации Объединенных Наций, занимали граждане нескольких стран. Делегация оратора возражает против любого повышения возраста выхода в отставку, так как это является уловкой, направленной на увековечение присутствия на ответственных должностях в Секретариате представителей горстки государств.

9. Делегация оратора готова поддержать любую новую более совершенную кадровую политику, которая заменила бы существующий в настоящее время несогласованный и произвольный подход, в особенности в отношении набора персонала и заполнения руководящих должностей. При наборе персонала на должности D-I и выше применяются совершенно неизвестные критерии и в рабочем документе зала заседаний № 6 ясно указывается, какие проблемы возникают в этой связи. Такое положение является неприемлемым и необходимо безотлагательно изменить его.

/...

(Г-н Унгову, Бенин)

10. В своем заявлении помощник Генерального секретаря говорил о необходимости усиления роли Бюро персонала в Секретариате. Это крайне важно для осуществления новой кадровой политики, которую Генеральный секретарь намерен изложить на тридцать девятой сессии Генеральной Ассамблеи. Чрезмерная децентрализация ведет к снижению ответственности за проведение согласованной и упорядоченной кадровой политики. Делегация оратора никогда не считала, что руководители департаментов должны определять и проводить свою собственную кадровую политику, оставляя тем самым за Бюро персонала функции простого учета. Поэтому она выступает за укрепление полномочий Бюро персонала с учетом Правил о персонале и установленной административной иерархии. Рекомендации Комитета правительственных экспертов для оценки существующей структуры Секретариата в административной, финансовой и кадровой областях должны помочь Генеральному секретарю определить роль Бюро персонала в выработке и осуществлении новой кадровой политики на основе планирования людских ресурсов.

11. Другим важным вопросом является вопрос о привилегиях и иммунитетах членов персонала Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений. В докладе, представленном Генеральным секретарем в соответствии с резолюцией 36/232 (A/C.5/38/L.7), дается подробная информация об арестах, имевших место в некоторых беспокойных районах мира, на которую Пятый комитет должен обратить внимание. Бенин придает большое значение уважению привилегий и иммунитетов членов персонала, однако считает, что персонал должен полностью соблюдать местные законы и правила безопасности в странах, где они работают. Бенин уважает все эти привилегии и никак их не ограничивает.

12. Проблемы социального характера, с которыми сталкиваются сотрудники некоторых учреждений, являются еще одним вопросом, который беспокоит делегацию оратора, но он вернется к нему во время обсуждения доклада КМГС. В заключение оратор отмечает, что распространенный проект резолюции о взносах Организации в систему медицинского страхования персонала (A/C.5/38/L.12) заслуживает внимания, хотя он несколько и противоречит рекомендациям Генерального секретаря (A/C.5/38/L.16) и рекомендациям персонала, представленным в документе A/C.5/38/29.

13. Г-н МЕЙКОК (Барбадос) говорит, что в резолюциях 33/L43, 35/210 и 37/235 Генеральной Ассамблеи содержатся руководящие принципы, которые, если придерживаться их духа и буквы, позволят разработать всеобъемлющую согласованную и справедливую кадровую политику. Поэтому делегация оратора надеется, что ссылки помощника Генерального секретаря по кадрам на новую кадровую политику касаются и новых подходов, направленных на достижение целей и решение задач, изложенных в этих резолюциях, и не свидетельствуют о попытках уклоняться от них.

/...

(Г-н Мейкок, Барбадос)

14. Делегация оратора отмечает некоторый прогресс, достигнутый в сокращении числа непредставленных стран. Вместе с тем вызывает разочарование тот факт, что практически не уделяется внимания целям, установленным в вопросах набора и продвижения по службе женщин. Необходимо срочно обеспечить распределение высших должностей на более широкой географической основе. Делегация оратора ожидает от Бюро персонала серьезных усилий по устранению в будущем существующих диспропорций в вопросах набора персонала и продвижения по службе.

15. Делегация оратора приветствует намерение Бюро персонала разработать план продвижения по службе. Следует надеяться, что такой план, действительно, приведет к установлению системы продвижения по службе с учетом заслуг сотрудников и их работы, с тем чтобы они могли посвятить все свои способности и энергию своей деятельности в Секретариате. Всеобъемлющий и эффективный план продвижения по службе, который должен предусматривать наличие заложенного в компьютер списка персонала, будет в значительной степени способствовать решению многих проблем тех сотрудников категории общего обслуживания, которые хотели бы перейти в категорию специалистов. Он позволил бы, например, назначать сотрудников категории общего обслуживания, проявивших способности к работе, выполняемой сотрудниками категории специалистов, на вакансии непосредственно при их появлении, и им не нужно было бы снова и снова доказывать свою пригодность. Пятому комитету следует попытаться решать проблемы, связанные с конкурсными экзаменами на повышение по службе с категории общего обслуживания до категории специалистов, именно в этом контексте, а не в соответствии с предложением, содержащимся в пункте 33 документа A/C.5/38/29. Делегация оратора не видит никаких препятствий для того, чтобы поддержать просьбу представителей персонала об обеспечении большей независимости Секретариата Организации Объединенных Наций и безопасности его сотрудников. Само собой разумеется, что для того, чтобы международные гражданские служащие могли эффективно выполнять свои функции, они должны пользоваться защитой международных организаций и государств-членов. Его делегация будет и впредь поддерживать все разумные усилия, направленные на достижение этой цели.

16. Оратор призывает государства-члены, администрацию и персонал вновь, хотя бы отчасти, проникнуться духом того идеализма, который позволил создать эту Организацию. Все должны поступиться своими собственными узкими интересами, ибо интересы Организации в целом должны превалировать над интересами любого человека, группы людей или какой-либо страны.

17. Г-н ТОМАШЕВСКИЙ (Польша) говорит, что Секретариат играет важную роль в общей системе функционирования Организации. Именно от Секретариата зависит в основном выполнение решений органов Организации Объединенных Наций. Есть по крайней мере две причины, по которым его делегация хотела бы высказать на текущей сессии свое мнение по вопросам персонала. Во-первых, потому, что в Секретариате теперь новый помощник Генерального секретаря по кадрам и, во-вторых, потому что в докладе Генерального секретаря о работе Организации (A/38/1) вопросам персонала отводится большое место. Делегация оратора сожалеет о том, что столь важный доклад, в котором отражены основные проблемы, с которыми сталкивается главное административное должностное лицо Организации, не был включен в перечень документов Пятого комитета по этому пункту.

18. В своем докладе Генеральный секретарь указал, что жесткие директивы в вопросах персонала могут иметь обратный эффект и не всегда обеспечивать бесперебойное функционирование Организации или ее эффективное управление. Многие принятые Пятым комитетом за последние годы резолюции по вопросам персонала были слишком многословными и подробными, и Комитет должен стараться избегать этого в любых других резолюциях, которые он может принять по этому вопросу.

19. В связи с вопросом о справедливом географическом распределении Генеральный секретарь отмечает, что хотя все заявляют о своей приверженности принципам независимого и объективного международного управления, лишь немногие государства-члены воздерживаются от попыток оказания давления на Организацию в своих собственных интересах, особенно в вопросах персонала. Поэтому настоятельно необходимы добрая политическая воля и соответствующие действия для содействия общим интересам Организации.

20. Что касается новой кадровой политики, провозглашенной помощником Генерального секретаря по кадрам, то делегация оратора всегда считала, что возможности Секретариата в будущем будут зависеть от эффективного планирования политики на основе срочных контрактов. Гибкая политика ротации позволила бы сохранить основное ядро кадровых сотрудников и привнести в работу Секретариата свежую струю творческого и делового подхода в противовес преобладающей в настоящее время бюрократии и рутине. Она содействовала бы систематическому привлечению в Организацию новых способных сотрудников, повышению гибкости и обеспечению более справедливого географического распределения должностей. Членам Пятого комитета было сказано, что некоторые сотрудники находятся в угнетенном моральном состоянии, поскольку у них нет уверенности в будущем. Однако ни один наниматель не может а priori дать какому-либо служащему заверения в отношении его карьеры. По мнению делегации оратора справедливого решения проблемы можно было бы достичь, если бы правительства обеспечивали своих граждан соответствующей работой в национальных гражданских учреждениях после окончания срока их службы в Секретариате. Это автоматически устранило бы и неуверенность и угнетенное состояние персонала.

(Г-н Томашевский, Польша)

21. Система, основанная на срочных контрактах, могла бы, возможно, ликвидировать также проблемы, связанные с выходом в отставку и финансовым положением Пенсионного фонда. Однако и в этом вопросе правительства должны взять на себя ответственность за судьбу своих граждан, посвятивших свою жизнь работе в гражданских учреждениях. Польша, например стремится отбирать кандидатов для работы в Секретариат и предоставляет им работу по возвращении в страну после окончания службы в Организации Объединенных Наций.

22. Еще одним преимуществом системы, основанной на срочных контрактах, явилось бы сокращение случаев привлечения экспертов и консультантов со стороны для выполнения задач, которые должны выполняться либо штатными сотрудниками, либо более молодыми, лучше подготовленными экспертами. В этой связи оратор отмечает, что в Организации Объединенных Наций очень мало экспертов из стран Восточной Европы, что объясняется отнюдь не отсутствием в этом географическом регионе высококвалифицированных специалистов.

23. Делегация оратора глубоко убеждена в том, что самые высокие требования компетентности ни в коей мере не противоречат принципу справедливого географического распределения. В противном случае трудно было бы представить себе Секретариат, который носил бы подлинно международный характер. Его делегация уверена, что новая кадровая политика, провозглашенная помощником Генерального секретаря, обеспечит достижение также и этой цели, несмотря на бюрократическое сопротивление всем усилиям по модернизации и усовершенствованию системы и нежелание некоторых департаментов принимать на службу молодых претендентов, успешно сдавших конкурсные экзамены.

24. Что касается приема на работу женщин, то оратор принял к сведению меры, о которых говорится в пункте I4 документа A/38/347, и выражает сомнения в том, что для выполнения решений Генеральной Ассамблеи достаточно лишь обратить внимание руководителей департаментов на долю женщин в соответствующих организационных подразделениях. Делегация оратора надеется, что новая кадровая политика будет распространяться также и на высшие должности в Секретариате, что позволило бы Генеральному секретарю выполнять все свои функции.

25. Оратор с озабоченностью отмечает, что число сотрудников из других мест службы, которые командированы в Центральные учреждения для участия в сессиях Генеральной Ассамблеи, постоянно растет. Такая практика ведет к неоправданному увеличению расходов Организации и отражается на моральном духе сотрудников. Создается впечатление, будто Организация финансирует какую-то странную форму туризма. Он настоятельно призывает резко сократить служебные поездки персонала и просит Секретариат представить рабочий документ Зала заседаний с подробной информацией об официальных служебных поездках персонала из других мест службы в Нью-Йорке в связи с тридцать восьмой сессией Генеральной Ассамблеи, вместе с кратким обоснованием целей

(Г-н Томашевский, Польша)

командировки в каждом конкретном случае и общим объемом соответствующих расходов. Делегация оратора отнюдь не выступает против официальных служебных поездок, когда они оправданы, но твердо убеждена, что можно значительно сократить такие поездки, ограничив их лишь действительно необходимыми случаями.

26. Г-н РАЛЛИС (Греция), выступая от имени 10 государств-членов Европейского экономического сообщества (ЕЭС) отмечает, что политика, изложенная помощником Генерального секретаря по кадрам в его заявлении Комитету, обеспечивает прочную основу для осуществления кадровой политики согласно положениям соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи. Существует очевидная необходимость в плановом подходе к решению проблем персонала. Среднесрочный план набора персонала на 1983-1985 годы и годовой план работы на 1983 год представляют собой практические средства, которые должны помочь Бюро персонала исправить нынешнее неудовлетворительное положение, особенно в том, что касается географического распределения и с представительством женщин в Секретариате. Оратор с удовлетворением встретил заявление помощника Генерального секретаря о том, что уровень квалификации кандидатов будет и далее оставаться наиболее важным фактором при приеме и найме персонала.

27. Десять стран ЕЭС приветствуют стремление Секретариата достичь установленных целей по набору персонала к концу 1985 года. Они с нетерпением ждут доклада по этому вопросу, который должен представить Генеральный секретарь на тридцать девятой сессии.

28. Оратор выражает разочарование медленным прогрессом в решении вопроса о приеме на работу женщин. Мало надежды на то, что задача увеличения доли женщин на должностях категории специалистов до 25 процентов будет решена в ближайшее время. Вместе с тем эту цель не следует рассматривать как окончательную; необходимо рассмотреть вопрос об увеличении этой доли до 30 процентов к концу Десятилетия женщины в 1985 году. Секретариат и государства-члены должны активизировать свои усилия для выявления и назначения кандидатов-женщин на равных правах с мужчинами в соответствии с принципом географического распределения.

29. Аналогичными соображениями равенства следует руководствоваться и при разработке плана и критериев продвижения по службе. В рамках системы следует уделять больше внимания увеличению представительства женщин, причем квалифицированным сотрудникам-женщинам необходимо предоставить равные возможности для продвижения на старшие и руководящие должности. Десять стран ЕЭС вновь заявляют о своей поддержке содержащегося в резолюции 35/210 положения о том, что Генеральному секретарю следует назначить высокопоставленное должностное лицо для координации усилий по улучшению положения женщин в Организации Объединенных Наций.

30. Страны ЕЭС с нетерпением ожидают доклад о всеобъемлющем плане продвижения по службе, который должен быть представлен Генеральным секретарем. Последовательная и рациональная политика продвижения по службе, основанная, в частности на таких принципах, как компетентность, квалификация и мобильность, может сделать карьерный рост персонала более предсказуемым, что в свою очередь повысит

(Г-н Раллис, Греция)

моральный дух сотрудников. Страны ЕЭС вновь подтверждают свою поддержку резолюции 27/126 Генеральной Ассамблеи, в которой приветствуется исследование Комиссии по международной гражданской службе по вопросу продвижения по службе и связанным с ним вопросам, и призывает к скорейшему выполнению рекомендаций КМГС. Они приветствуют также замечания, сделанные помощником Генерального секретаря по вопросу об отношениях между персоналом и администрацией. Честный и откровенный диалог между администрацией и персоналом должен привести к лучшему взаимопониманию и сотрудничеству, не умоляя при этом роли Генерального секретаря, как главного должностного лица Организации. Страны ЕЭС признают необходимость усиления полномочий Бюро персонала во всех вопросах персонала.

31. Особое беспокойство у стран ЕЭС вызывает проблема уважения привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и других соответствующих организаций. Они приветствуют меры, которые принял Генеральный секретарь для того, чтобы держать под контролем случаи ареста и задержания отдельных лиц и усовершенствовать соответствующие административные процедуры. Он отметил, что в ряде случаев направление в страны старшего должностного лица ПРООН, где сотрудники подвергались задержанию, облегчило решение вопроса. Другие организации могли бы рассмотреть вопрос о принятии аналогичных мер в тех случаях, когда все другие средства оказываются безрезультатными. Хотя количество должностных лиц, подвергающихся арестам и задержанию и уменьшилось, необходимо усилить все же меры по обеспечению безопасности и благополучия международных гражданских служащих. Оратор с удовлетворением узнал об освобождении многих сотрудников Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работы (БАПОР) и настоятельно призывает соответствующие власти безотлагательно и в благожелательном духе отреагировать на запрос БАПОР о предоставлении информации об аресте и причинах ареста любого сотрудника Агентства, для того чтобы оно могло установить, связан ли арест с выполнением служебных обязанностей соответствующего сотрудника. БАПОР должно получить также доступ к задержанным сотрудникам. Все государства-члены должны выполнять положения статьи 105 Устава и статьи 5 и 6 Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций. Члены персонала, со своей стороны, обязаны соблюдать законы и постановления стран пребывания при выполнении своих обязанностей. Оратор призывает Генерального секретаря продолжать свои усилия по повышению безопасности международных гражданских служащих и обращает внимание на необходимость оказания персоналом поддержки Генеральному секретарю в этом вопросе. Десять стран ЕЭС надеются, что Генеральный секретарь в своем следующем ежегодном докладе сможет доложить о существенном улучшении положения в этом вопросе.

32. Г-жа ван ДРЮНЕН ЛИТТЕЛ (Нидерланды) отмечает, что согласно данным, содержащимся в докладе о составе Секретариата (A/38/347), Нидерланды являются недопредставленной страной. Такое положение сложилось в результате пересмотра желательной квоты должностей страны в сторону повышения. Однако даже до этого пересмотра Нидерланды едва заполняли свою квоту должностей. Более того, положение страны в Секретариате является неустойчивым, если принять во внимание соотношение между гражданами Нидерландов, работающими по срочным контрактам и теми, кто работает по постоянным контрактам. Отметив, что в 1983 году в Секретариате мало что было сделано, если сделано вообще, для повышения представительства ее страны, оратор выражает надежду, что помощник Генерального секретаря приложит усилия к исправлению такого положения, и со своей стороны обещает содействие своей делегации в решении этого вопроса.

33. Г-н БУЮСЕФ (Алжир) выражает удовлетворение в связи с тем, что Бюро персонала осуществляет общий обзор всей системы кадровой политики. Нет сомнения в том, что назрела необходимость в проведении новой политики, поскольку процесс развития процедур Организации в области персонала, которая непосредственно отражается на способности Секретариата выполнять свои обязанности перед международным сообществом, происходил крайне медленными темпами и они недостаточно полно отвечали современным потребностям, в то время, как деятельность Секретариата постоянно расширялась и усложнялась.

34. Верно, что в предыдущие годы был проведен ряд важных реформ в вопросах персонала, в частности были введены конкурсные экзамены для набора персонала на должности уровней С-1 и С-2; однако необходимы дальнейшие реформы.

35. Оратор с удовлетворением отмечает, что уже введен в действие среднесрочный план набора персонала, о котором говорил в своем заявлении помощник Генерального секретаря (A/C.5/38/SR.41), и что Бюро персонала сможет теперь сосредоточить свои усилия на улучшении географического распределения должностей и повышение представительства женщин в Секретариате. Нет сомнений, что при поддержке Генерального секретаря и полном сотрудничестве основных департаментов и государств-членов можно будет осуществить намеченные в плане цели.

36. Делегация оратора приветствует намерение Бюро персонала представить на рассмотрение следующей сессии Генеральной Ассамблеи план продвижения по службе. Ввиду географической распыленности персонала, широкого спектра затрагиваемых должностей и геополитического состава Секретариата осуществить такое намерение будет непросто. И все же план продвижения по службе становится все более необходимым для того, чтобы обеспечить эффективное использование людских ресурсов.

(Г-н Буюсеф, Алжир)

37. Алжир разделяет беспокойство Японии и Австрии в вопросе преемственности в деле осуществления реформ в области персонала. За последние четыре года в Организации сменилось три помощника Генерального секретаря по кадрам. Для такого сложного механизма, как Организация Объединенных Наций, необходима определенная преемственность, чтобы обеспечить осуществление эффективной политики. Крайне важно также четко определить и утвердить полномочия Бюро персонала, которые ныне представляются довольно расплывчатыми. Генеральный секретарь должен оказать Бюро персонала необходимую поддержку, в соответствии с пожеланиями Генеральной Ассамблеи, для обеспечения того, чтобы предлагаемые реформы не остались только на бумаге.

38. Функции Бюро персонала в вопросах набора персонала изложены в резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи. На практике же резолюции, во-видимому, истолковываются как представляющие основным департаментам преимущественное право набирать кандидатов, которым они отдают предпочтение, не считаясь с возражениями Бюро персонала, которое обязано обеспечивать справедливое географическое распределение. Делегация оратора просит, чтобы Комитету ежегодно представлялась информация в разбивке по департаментам о кандидатах, набранных на должности, подлежащие географическому распределению, для того чтобы он мог проанализировать, как обстоят дела с географическим распределением в каждом департаменте и какие предпринимаются усилия для улучшения положения.

39. В докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/38/347) указывается, что 96 стран не представлены на должностях уровня Д-2 и выше, в то время, как на 61 страну приходится 142 подлежащих географическому распределению должности на этих уровнях. В этой связи следует заметить, что на такие должности не распространяется внутренняя процедура продвижения по службе; назначения на них осуществляются по усмотрению Генерального секретаря. Делегация оратора выражает свое неудовлетворение неравным представительством государств-членов, особенно развивающихся стран. Следует надеяться, что в разумные сроки будут приняты решительные меры для исправления такого положения. Справедливое географическое распределение, которое отражает международный характер Секретариата и обеспечивает участие граждан всех государств-членов в его деятельности, приобретает особое значение на более высоких уровнях. В будущих докладах Генерального секретаря о составе Секретариата должна даваться более подробная информация по этому вопросу.

40. Г-н ЭРДЭМБАТ (Монголия) говорит, что он разделяет мнение многих других делегаций о том, что Секретариат Организации Объединенных Наций должен правильно и сбалансированно отражать международный характер Организации. В этом смысле, особо важным, является строгое соблюдение принципа справедливого географического распределения постов в Секретариате ООН, как это предусматривают статья IOI Устава и резолюции Генеральной Ассамблеи. Поэтому на работу в Секретариат следует назначать больше кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. В кадровой политике действительно наметились некоторые позитивные тенденции и их следует всячески укреплять, ибо еще придется сделать многое для исправления сложившегося ненормального положения в практике набора персонала.

41. Одной из проблем, препятствующих последовательному осуществлению принципа справедливого географического распределения, является преобладание в Секретариате системы постоянных контрактов, что не только негативно влияет на состав Секретариата, но и препятствует укомплектованию его молодыми высококвалифицированными работниками. Необходимо прекратить предоставление новых постоянных контрактов и вести дело к тому, чтобы такие контракты были полностью ликвидированы. Необходимо также прекратить набор сотрудников из перепредставленных стран.

42. Крайне важно соблюдать принцип справедливого географического распределения на всех уровнях, в особенности на высоком и средних уровнях. Последовательное осуществление соответствующих положений Устава Организации Объединенных Наций и рекомендаций Генеральной Ассамблеи во многом способствовало бы повышению эффективности работы Секретариата.

43. Г-н ПАВЛОВСКИЙ (Чехословакия) говорит, что его делегация высоко оценивает усилия Генерального секретаря и Бюро персонала по осуществлению обоснованной кадровой политики. Реформы в области персонала, предпринятые Генеральным секретарем, улучшат географическую сбалансированность и повысят эффективность работы персонала.

44. Однако его делегация обеспокоена тем, как осуществляется принцип справедливого географического распределения. Причины любых недостатков, возникающих в связи с осуществлением этого принципа, кроются в деятельности членов Секретариата, а не в самом принципе. Сотрудники обязаны осуществлять свою деятельность в соответствии с установленными принципами и решать любые проблемы, которые могут возникнуть при их осуществлении.

(Г-н Павловский, Чехословакия)

45. Вызывает разочарование медленная и неэффективная процедура набора персонала Секретариата, особенно кандидатов из социалистических стран. Эффективность принципа географического распределения набора персонала ограничивается тем, что более двух третей сотрудников, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, имеют постоянные контракты. Поэтому тем более важно ускорить процедуру набора персонала для того, чтобы подбирать кандидатов в разумные сроки. Однако обычно происходит так, что должности остаются незаполненными месяцами или даже годами, пока в один прекрасный момент в результате внутренней передачи должностей они не исчезают вовсе. Многие кандидаты из социалистических стран становятся жертвами такой практики, а другим просто отказывают в приеме на работу без надлежащих разъяснений.

46. Создается впечатление, будто система описания должностных функций и объявления вакансий представляет собой некую хитрую игру между Бюро персонала и основными департаментами, в которой кандидатам отведена весьма скромная роль. Бюро персонала зачастую отводится роль посредника между основными департаментами и кандидатами, причем практически оно не в состоянии повлиять на окончательное решение.

47. Руководители отдельных отделов Секретариата пользуются огромной свободой действий в решении вопросов персонала. Делегация оратора сомневается в том, что они всегда используют свои полномочия исключительно в интересах Организации. Очень часто основные департаменты преследуют свои собственные узкие интересы, набирая кандидатов не по их заслугам, а руководствуясь личными соображениями. Некоторые руководители департаментов готовы использовать любые средства, лишь бы не принимать на работу кандидатов из социалистических стран. Делегация оратора решительно выступает против такой практики.

48. Существует срочная необходимость того, чтобы Генеральный секретарь в сотрудничестве с Бюро персонала проводил решительную политику совершенствования процедур набора персонала; необходимо также укрепить полномочия Бюро персонала в решении всех вопросов, связанных с персоналом, особенно вопроса о приеме на работу. Этого можно достигнуть без ущерба для сотрудничества между Бюро персонала, основными отделами и органами, ведающими вопросами назначений и повышения по службе.

49. От осуществления таких мер зависит успех усилий по улучшению неудовлетворительного положения с распределением должностей между странами и между мужчинами и женщинами. Делегация оратора выражает неудовлетворение тем, что относительная недопредставленность государств Восточной Европы за последние четыре года увеличилась. Его собственная страна представлена значительно ниже низшего предела

(Г-н Павловский, Чехословакия)

желательной квоты и он надеется, что Секретариат исправит это положение. Создается, кроме того, впечатление, что Секретариат не в состоянии решить проблему перепредставленности. Было бы интересно узнать, сколько было принято на работу за последний год граждан из перепредставленных стран и почему. Непредставленные и недопредставленные страны не могут заполнить свои желательные квоты без одновременного сокращения уровня перепредставленности. Необходимо также прилагать больше усилия для того, чтобы решить проблему постоянной недопредставленности женщин.

50. Что касается предлагаемого плана продвижения по службе, то делегация оратора не может поддерживать любую концепцию, основанную на предположении о том, что чем дольше сотрудник работает в Секретариате, тем выше его квалификация. Огульное применение такого принципа может привести к тому, что все большее число должностей, подлежащих географическому распределению, в частности руководящих должностей, будут занимать кадровые сотрудники. Такое положение сократит возможности набора нового персонала, который необходим для отражения изменяющегося характера задач Организации. В конечном итоге сложится прочный бюрократический самостоятельный орган, далекий от событий, происходящих в мире, и невосприимчивый к решениям Генеральной Ассамблеи. Вот почему делегация оратора не убеждена в необходимости добиваться осуществления прежде всего предложений о продвижении по службе. Было бы лучше подумать о том, как максимально сократить число постоянных контрактов и увеличить ничтожно малое и вызывающее тревогу количество срочных контрактов.

51. Делегацию оратора беспокоит любое ограничение определенных в Уставе полномочий Генерального секретаря, как главного административного должностного лица Организации, поскольку это может подорвать действенность самого Устава. Чехословакия, разумеется, выступает в поддержку мер, направленных на улучшение отношений между персоналом и администрацией и на обеспечение нормальных условий работы, поскольку это является залогом эффективного функционирования Секретариата. Делегация оратора не сомневается в самоотверженности, способностях и честности сотрудников или же в праве персонала на участие в решении вопросов, связанных с повышением эффективности Организации. Однако к мерам, которые выходят за эти рамки и которые могут подорвать эффективность управления, следует относиться с максимальной осторожностью. И наконец, делегация оратора не уверена в целесообразности предложений, касающихся процедуры подачи жалоб.

52. Г-н АШУР (Ливийская Арабская Джамахирия) указывает на важность изменения административной структуры Секретариата и устранения диспропорций, возникших в результате невыполнения резолюций Генеральной Ассамблеи. В частности, кадровая политика Организации отражает интересы отдельных должностных лиц Секретариата и государств-членов и наносит ущерб интересам большинства членов Организации. Соответствующие резолюции, связанные со справедливым географическим распределением, должны осуществляться в соответствии со статьей IOI Устава.

53. Делегация оратора выступает за увеличение числа должностей, подлежащих географическому распределению.

54. Несмотря на наличие различных резолюций Генеральной Ассамблеи по этому вопросу, несправедливость в распределении должностей как между развивающимися и развитыми странами, так и между самими развивающимися странами не устранена. Небольшая группа развивающихся стран монополизировала должности в Секретариате, в то время как четыре арабских государства остаются недопредставленными. Диспропорции на более высоких уровнях особенно разительны: почти две трети государств-членов не имеют своих представителей на должностях уровня Д-2 и выше. В этой связи необходимо полностью соблюдать положения резолюций 35/210 и 37/235 Генеральной Ассамблеи.

55. Тенденция к приему на службу граждан из перепредставленных стран на основе постоянных контрактов подрывает принцип справедливого географического распределения. Некоторые старшие должностные лица ведут себя так, будто департаменты, в которых они работают, являются их феодалскими владениями, и стремятся увековечить засилье отдельных групп. В этой связи важно назначать на работу в Секретариат больше женщин и обеспечивать, чтобы они не подвергались дискриминации в вопросах продвижения по службе.

56. Общие прения по бюджету по программам показали, что Организация Объединенных Наций в отдельных областях, не отвечающих интересам государств-членов, несет чрезмерные расходы. Например в финансирование проектов, осуществляемых Организацией, включаются путевые расходы и суточные.

57. Что касается распределения должностей на уровнях Д-2 и выше, то оратор отмечает, что ни на одной высокой должности нет ни одного ливийского гражданина. Фактически его страна представлена намного ниже желательной квоты. Делегация оратора пыталась обратить на это внимание Секретариата, однако кандидатуры высококвалифицированных кандидатов, предложенные его правительством, даже не рассматривались и это несмотря на то, что каждый год принимаются все новые сотрудники из перепредставленных стран. Например, в период с 1 июля 1982 года по 30 июня 1983 года на должности, подлежащие географическому распределению, были назначены 26 граждан из перепредставленных государств-членов, что составляет 9,4 процента от общего числа.

/...

(Г-н Ашур, Ливийская
Арабская Джамахирия)

58. Делегация оратора сожалеет, что некоторые департаменты Секретариата осуществляют практику необъективного отбора кандидатов в нарушение положений статьи IOI Устава. Ни одна должность не должна монополизироваться какой-либо страной. Государства-члены должны пересмотреть практику набора персонала и действительно регулировать процедуру найма, чтобы положить конец нынешней монополии.

59. Что касается привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций, то делегация оратора осуждает аресты оккупационными силами должностных лиц БАПОР в нарушение прав как самих этих сотрудников, так и прав Генерального секретаря, а также в нарушение соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи.

60. Г-жа МУСТОНЕН (Финляндия), выступая также от имени Дании, Исландии, Норвегии и Швеции, говорит, что пять делегаций северных стран приветствуют перспективный подход в вопросах кадровой политики, изложенной помощником Генерального секретаря по кадрам. Структура комплексного планирования людских ресурсов, которая была предложена также Комиссией по международной гражданской службе и подтверждена в резолюции 37/235 Генеральной Ассамблеи, представляет собой попытку привести различные элементы кадровой политики в соответствие с общими потребностями Организации.

61. Необходимо также тесно увязывать процессы планирования по программам и составления бюджета, с одной стороны, и кадровую политику - с другой. Усиление координации, возможно, поможет вскрыть причины, приведшие к снижению числа должностей на уровнях С-1 и С-2.

62. Делегации северных стран приветствуют факт сокращения числа непредставленных государств-членов и увеличение числа стран, представленных в соответствии с их желательными квотами. Однако за последние пять лет доля недопредставленных стран все же сохранялась на уровне 15 процентов.

63. Положение женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций неизменно вызывало озабоченность делегаций северных стран. В последние несколько лет Генеральная Ассамблея приняла много решений, подтверждающих равные возможности мужчин и женщин в Секретариате, и поставила перед собой цель увеличить к 1982 году долю подлежащих географическому распределению должностей категории специалистов, занимаемых женщинами, до 25 процентов. Эта цель была вновь подтверждена в резолюциях 35/210 и 37/235 Генеральной Ассамблеи, однако, как видно из настоящего доклада Генерального секретаря о составе Секретариата, доля женщин, занимающих должности категории специалистов, увеличилась всего лишь с 22,2 процента в 1982 году до 22,3 процента в 1983 году - минимальное годовое увеличение за все годы, прошедшие с момента принятия этой цели. Делегации северных стран приветствуют рост числа женщин на должностях уровней С-4 и Д-1, который был

/...

(Г-жа Мустонен, Финляндия)

достигнут благодаря набору новых сотрудников и продвижению старых сотрудников по службе; однако беспокойство по-прежнему вызывает факт чрезмерной концентрации сотрудников-женщин на должностях уровней от С-1 до С-3, что свидетельствует о незначительном прогрессе в обеспечении равных возможностей приема на работу для женщин и мужчин на должности категории специалистов и выше. На Организации Объединенных Наций лежит особая ответственность за то, чтобы показать пример в вопросе приема на работу женщин, а государства-члены должны помочь ей подбирать подходящие кандидатуры. Можно было бы принять и другие меры; приятно, например, отметить, что начало функционировать детское учреждение Организации Объединенных Наций. Это позитивный шаг к обеспечению для мужчин и женщин, имеющих маленьких детей, равных возможностей активно участвовать в жизни Организации Объединенных Наций.

64. Трудно добиться реального экономического и социального прогресса, если мужчины и женщины не выполняют одинаковые обязанности и не обладают равными правами. Поэтому северные страны приняли ряд законодательных мер, цель которых состоит в обеспечении равного отношения к мужчинам и женщинам.

65. Делегации северных стран выражают признательность Генеральному секретарю и исполнительным главам специализированных учреждений за их усилия по обеспечению безопасности и защиты международных гражданских служащих. У них вызывает серьезную озабоченность случаи ареста и задержания сотрудников, на которые указывал Генеральный секретарь. Делегации пяти стран считают, что только Генеральный секретарь и исполнительные главы должны определять полномочия того или иного должностного лица, и поэтому крайне важно, чтобы Генеральный секретарь или его представитель имели доступ к арестованным или задержанным сотрудникам для того, чтобы они могли определить, существует ли какая-либо связь между арестом или задержанием и обязанностями сотрудника как международного должностного лица, и, если таковая существует, то может ли ему быть отказано в иммунитете. В то же время пять делегаций северных стран с удовлетворением отмечают убеждение Генерального секретаря в том, что обсуждение вопроса об уважении привилегий и иммунитетов Организации Объединенных Наций способствовало установлению большего понимания государствами-членами права Организации защищать своих должностных лиц при исполнении ими своих обязанностей. Это право закреплено в Уставе Организации Объединенных Наций, в двух конвенциях, принятых Генеральной Ассамблеей, а также в ряде резолюций Генеральной Ассамблеи, в правилах и положениях о персонале и в недавнем бюллетене Генерального секретаря о безопасности, благополучии и независимости сотрудников международной гражданской службы и в его административной инструкции, касающейся сообщений об аресте и задержании сотрудников и членов их семей. Делегации северных стран согласны с содержащимся в докладе Генерального секретаря заявлением о том, что в настоящее время нет возможности

(Г-жа Мустонен, Финляндия)

пойти дальше этих конкретных руководящих положений и что необходимо сосредоточить внимание на их безотлагательном применении всеми заинтересованными сторонами. Поэтому делегации северных стран готовы поддержать практические меры, предлагаемые в докладе Генерального секретаря (A/C.5/38/I7, пункт 18).

66. Г-н ТОММО МОНТЕ (Объединенная Республика Камерун) говорит, что, поскольку государства-члены по-прежнему требуют от Секретариата выполнения все большего числа задач, то Генеральный секретарь должен проанализировать эти задачи, оценить возможности Секретариата по их выполнению и затем рекомендовать меры по приведению структуры и состава Секретариата, качества и условий работы его персонала в большее соответствие с требованиями государств-членов. Эти меры можно принимать с определенными интервалами, например, при подготовке международной стратегии развития на десятилетие или среднесрочного плана, для того чтобы государства-члены имели возможность договориться о широких административных мерах, необходимых для обеспечения планируемых мероприятий. Примечательно то, что большинство реформ, осуществленных в последние несколько лет, были восприняты государствами-членами без особого энтузиазма и что они не занимались тщательным анализом мер, изложенных в разделе среднесрочного плана, посвященном вопросам администрации и управления, хотя эти меры далеко недостаточны для выполнения предложенных видов деятельности. Поэтому любая реорганизация Секретариата должна быть увязана с основными циклами программирования и целями государств-членов.

67. Что касается состава Секретариата, то план набора персонала, направленный на достижение такого положения, при котором все непредставленные и недопредставленные государства достигли бы к 1985 году среднего уровня их желательных квот, по-видимому, дает определенные результаты; тем не менее Бюро персонала по-прежнему должно следить за тем, чтобы этот процесс продолжался и чтобы удовлетворительно представленные государства-члены сохраняли свои позиции. Во избежание концентрации представителей ограниченного числа национальностей в одном административном подразделении следует также тщательно изучить географический состав отдельных департаментов и отделов. Оратор просит представить более подробную информацию о процедурах, установленных Генеральным секретарем для контроля за прогрессом в деле обеспечения широкого географического распределения должностей в Секретариате (A/38/347, пункт 10).

68. Все еще медленно осуществляется прогресс в распределении персонала на должностях уровня Д-2 и выше, и Африка по-прежнему остается регионом, большинство государств которого не представлено на этих уровнях.

69. При истолковании понятия системы желательных квот следует проявлять известную осторожность, ибо это понятие относительное. Секретариат, несомненно, учтет, что в своей резолюции 35/210 Генеральная Ассамблея приняла решение пересмотреть вопрос о желательных

/...

(Г-н Томмо Монте, Объединенная
Республика Камерун)

квотах на своей сорок первой сессии. Делегация оратора по-прежнему считает, что больше внимания следует уделять фактору членства и что скользящая шкала распределения вакантных должностей должна устанавливаться на определенный период в рамках годового плана набора персонала, для того чтобы можно было добиться более приемлемого соотношения между факторами членства и размера взносов.

70. Что касается вопроса продвижения по службе, то делегация оратора по-прежнему настаивает на необходимости прагматического подхода в этом вопросе, основанного на анализе деятельности, осуществляемой по решению директивных органов Организации Объединенных Наций, и интересов сотрудников Секретариата и государств-членов. Поэтому система продвижения по службе должна стать частью комплексного планирования людских ресурсов Секретариата, что должно помочь решить некоторые проблемы вертикальной и горизонтальной мобильности, на которые указывал персонал в пунктах 22 и 27 своего представления (A/C.5/38/29).

71. В докладе Генерального секретаря об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций (A/C.5/38/17) говорится о целом ряде нарушений в этой связи. Бюллетень Генерального секретаря и административная инструкция, а также дополнительные меры, которые он предлагает в пункте 18 доклада, представляются вполне уместными. Единственный случай задержания в Объединенной Республике Камерун имел место в отношении сотрудника, набранного на местной основе, который подозревался в приобретении товаров обманным путем; он был освобожден через несколько дней. Наряду с обязанностью государств-членов уважать привилегии и иммунитеты необходимо, разумеется, чтобы сотрудники вели себя образцово, как это предусмотрено в положении 1.4 о персонале.

72. К предложениям, выдвинутым Секретариатом (A/C.5/38/29) в отношении окладов и надбавок и других вопросов, следует относиться с пониманием, и рассматривать их в соответствии с имеющимися возможностями и замечаниями и рекомендациями, которые Генеральный секретарь и Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам могут сделать в этой связи. Может быть, этот вопрос могла бы рассмотреть назначенная Генеральным секретарем специальная консультативная группа, которая сделала бы свои рекомендации, а Генеральная Ассамблея могла бы рассмотреть их на своей последующей сессии.

73. С учетом доклада Комитета правительственных экспертов доля оценки существующей структуры Секретариата в административной, финансовой и кадровой областях, Генеральная Ассамблея наделила Бюро персонала дополнительными полномочиями. После этого Бюро уже подготовило генеральный план набора персонала и продвижения по службе, который предусматривает проведение консультаций с персоналом с целью разработки такой кадровой политики, которая помогла бы Организации выполнить требования государств-членов. Необходимо способствовать дальнейшему развитию этого плана.