

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная Ассамблея

СОРОК ПЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
24-е заседание,
состоявшееся

в среду,
7 ноября 1990 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 24-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-жа МУСТОНЕН (Финляндия)
(заместитель Председателя)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)

Предлагаемый среднесрочный план на период 1992-1997 годов (продолжение)

Основная программа VII. Права человека, основные свободы и гуманитарные
вопросы (продолжение)

Основная программа IX. Конференционное обслуживание

Основная программа X. Административное обслуживание

ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

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

В настоящий отчет могут вноситься поправки.

Поправки должны направляться на подписью одного из членов соответствующей делегации
в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов
(Chief, Official Records Editing Section, Room DC2-750, 2 United Nations Plaza)
и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.24
15 January 1991
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

В отсутствие Председателя г-жа Мустонен (Финляндия), заместитель
Председателя, занимает место Председателя.

Заседание открывается в 10 ч. 25 м.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение) (A/45/6, A/45/16 (часть I) и Add.1, A/45/16 (часть II), A/45/204, A/45/218 и Corr.1 и Add.1 и Add.1/Corr.1, A/45/279 и A/45/617; A/C.5/45/CRP.1)

Предлагаемый среднесрочный план на период 1992-1997 годов (продолжение)

1. Г-н БОДО (Директор, Отдел по планированию программ и составлению бюджета по программам), давая разъяснения по различным вопросам, которые были подняты в связи с основными программами предлагаемого среднесрочного плана, говорит, что в ходе рассмотрения Комитетом по программе и координации (КПК) предлагаемого плана во время первой части его тридцатой сессии Секретариат представил информацию о ресурсах в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 1990-1991 годов и соответствующих ресурсах в рамках предлагаемого среднесрочного плана. Если Комитет пожелает, то эта информация может быть вновь представлена в качестве документа зала заседаний. Кроме того, КПК был представлен документ, в котором в общих чертах излагается взаимосвязь между структурой предлагаемого среднесрочного плана и существующего плана, и этот документ также может быть представлен Пятому комитету.

2. Более сложный вопрос был поднят Председателем КПК на предыдущем заседании в связи с программой 31 "Региональное сотрудничество в целях развития в Азии и районе Тихого океана". Вопрос о приоритетах не был решен КПК, когда он обсуждал эту программу в мае, поскольку Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) не смогла провести заседания, с тем чтобы рассмотреть эту программу и довести свои мнения о приоритетах до сведения КПК. В то время Генеральный секретарь предлагал, чтобы двум подпрограммам придавалось первостепенное значение. КПК вернулся к рассмотрению этого вопроса в ходе второй части его сессии в сентябре, и тогда ему сообщили о том, что ЭСКАТО предлагает придать первостепенное значение девяти подпрограммам. Как отметил Председатель КПК, Комитет постановил передать этот вопрос на решение Пятому комитету. Трудности, связанные с процессом консультаций, хорошо известны; зачастую вспомогательным органам сложно выдвигать предложения в отношении приоритетов. Секретариат хотел бы вынести на рассмотрение Пятого комитета предложение придать первоочередное значение меньшему числу подпрограмм: шести подпрограммам вместо девяти, предложенных ЭСКАТО. Если Комитет согласится с этим предложением, то оратор представит еще один документ зала заседаний, содержащий информацию о приоритетах, предложенных Генеральным секретарем КПК в мае, о приоритетах, впоследствии рекомендованных ЭСКАТО, и нынешнее предложение Генерального секретаря. Он надеется, что дополнительная информация позволит Комитету принять решение по этому вопросу.

Основная программа VII. Права человека, основные свободы и гуманитарные вопросы (продолжение)

/...

3. Г-н МЕРИФИЛД (Канада), комментируя программу 35, дает высокую оценку деятельности Секретариата по установлению надлежащих приоритетов в отношении подпрограмм. В находящемся на рассмотрении Комитета документе (A/45/6 (программа 35) разъясняются задачи, которые предстоит решать в последующие шесть лет, с тем чтобы вновь подтвердить приверженность основополагающим правам человека. Оратор настоятельно призывает делегации подвести реальную основу под эту важную программу, обеспечив такое положение, при котором Секретариат располагал бы ресурсами для ее реализации с начала периода осуществления среднесрочного плана.

4. Как отмечает Секретариат (пункт 35.43), вопрос об установлении норм в отношении прав человека охватывает ряд взаимосвязанных и сложных проблем. Для обеспечения более полного соблюдения прав человека чрезвычайно важно, чтобы все элементы подпрограммы 1 были осуществлены в течение периода, охватываемого планом. На Секретариат возложена ответственность за поощрение участия государств-членов в договорах и других документах, действующих в настоящее время, к которым добавился новый документ - Конвенция о правах ребенка. Кроме того, Секретариат должен иметь возможность позитивно реагировать на петиции или обращения в Организацию Объединенных Наций. Если ставится задача создания "культуры прав человека", то Организация Объединенных Наций должна располагать ресурсами для обеспечения того, чтобы проблемы отдельных лиц не оставались без внимания. Органам Секретариата, осуществляющим деятельность в этой области, особенно уместно предоставлять консультативные услуги правительствам в тех случаях, когда необходимо усовершенствовать национальные законы и обеспечить профессиональную подготовку, необходимую для создания универсальной культуры прав человека.

5. В ходе первой части своей тридцатой сессии КПК полностью одобрил программу 35, изложенную в предлагаемом среднесрочном плане. Однако его делегация обеспокоена в связи с некоторыми аспектами обсуждения, имевшего место в КПК. Генеральный секретарь определил защиту прав человека как приоритетную область деятельности на следующие несколько лет, и в рамках соответствующей программы должны быть выделены необходимые ресурсы. В рамках проведенного КПК анализа приоритетов на следующий двухгодичный период этой программе не было придано должного значения. Поскольку делегаты представляют правительства, то, как представляется, наблюдается тенденция к приданию первоочередного значения программам, отвечающим интересам государственного сектора. Однако обеспечение соблюдения прав человека является одной из главных целей Устава. Эти права касаются отдельных лиц, и Организация Объединенных Наций обязана защищать их. Было бы весьма недальновидно со стороны Генеральной Ассамблеи и Пятого комитета откладывать осуществление этой весьма важной программы до второго двухгодичного периода в рамках среднесрочного плана.

6. Г-н КАРВУЦКИ (Венгрия) говорит, что его страна придает первостепенное значение защите и содействию в соблюдении прав человека. В качестве члена Совета Европы Венгрия приняла меры по обеспечению полного соблюдения европейских норм в отношении прав человека. Что касается подпрограммы 2 программы 35, "Ликвидация и предупреждение дискриминации и защита меньшинств и уязвимых групп", то оратор говорит, что деятельность, предусматриваемая в подпрограмме, определяется в Уставе как деятельность, направленная на достижение одной из главных целей Организации Объединенных Наций, поэтому ей необходимо придавать первоочередное значение. В этой связи Венгрия внесла предложение в КПК, и никаких возражений высказано не было. Придание первоочередного значения подпрограмме 2 не означает, что будет

(Г-н Карбушки, Венгрия)

увеличен объем ресурсов, выделяемых на ее реализацию, а скорее предполагает то, чтобы ей уделялось повышенное внимание и обеспечивалось полное осуществление всех мероприятий.

7. В связи с предлагаемым Секретариатом направлениями деятельности он отмечает, что пункт 35.24 касается двух по существу разных вопросов: прав трудящихся-мигрантов и прав меньшинств. По мнению его делегации, эти вопросы необходимо выделить в отдельные пункты. Кроме того, его делегация столкнулась с трудностями, связанными с формулировкой этого пункта. Во-первых, когда речь идет о поиске "мирных" решений проблем меньшинств, подразумевается, что существование проблем меньшинств всегда приводит к насилию, и его делегация предпочла бы поэтому более простую формулировку: "поиск решений проблем меньшинств". Во-вторых, последнее предложение этого пункта также вызывает трудности в связи с упоминанием понятий "религия или вера". Проблемы могут быть обусловлены этническими различиями, укладом жизни и т.д., и оратор считает, что нецелесообразно подчеркивать проблемы, связанные с религией или верой, как будто их можно отделить от других проблем меньшинств.

8. В заключение он поддерживает мнение, выраженное делегацией Канады, о том, что вопросу прав человека необходимо придать первоочередное значение в течение первых двух лет осуществления среднесрочного плана.

9. Г-н ТАН Гуантин (Китай) говорит, что многочисленные положения Устава Организации Объединенных Наций в отношении прав человека должны служить руководящей основой для обсуждения программы 35. Его делегация хотела бы подчеркнуть, что из-за многообразия политических, экономических и социальных систем, национальных традиций и вероисповеданий существуют различные концепции и понимание прав человека, и поэтому важно, чтобы эта программа отражала все точки зрения и основывалась не на какой-либо одной конкретной концепции прав человека в качестве международно признанной нормы, а составлялась с учетом других концепций.

10. В конечном счете вопрос о правах человека является социальным вопросом и связан с социальным развитием. В ходе обсуждения предлагаемого среднесрочного плана в КПК в мае 1990 года его делегация предложила, чтобы основные программы VII и V были объединены, и хотела бы вновь повторить это предложение.

11. В ходе изучения и обсуждения вопросов, связанных с правами человека, внимание следует сосредоточивать на универсальных вопросах, требующих безотлагательного решения, живыми словами, на практических проблемах, с которыми сталкиваются многие народы развивающихся стран, связанных с их правом на экономическое и социальное развитие, самоопределение и независимость. Это те вопросы, которые имеют жизненно важное значение для народов развивающихся стран и в отношении которых необходимо установить надлежащий приоритет в среднесрочном плане.

12. Было согласовано, что в рамках обсуждения предлагаемого среднесрочного плана Комитету необходимо принять меры по проведению консультаций с другими главными комитетами. Его делегация считает, что эта процедура является желательной, и надеется, что, когда обсуждаемая программа будет окончательно согласована, в ней будут учтены мнения и предложения других заинтересованных органов.

/...

13. Г-н МЕРФИЛД (Канада) говорит, что основная программа VII, и в частности программа 35, касается программ, которые уже достаточно обоснованы, но на которые пока не выделены ассигнования. Очевидно, что полномочия Генерального секретаря и Секретариата по управлению этой программой вытекают из Устава. Роль Пятого комитета заключается в обеспечении того, чтобы утвержденные программы надлежащим образом финансировались и чтобы для обеспечения их осуществления выделялся достаточный объем ресурсов.

Основная программа IX. Конференционное обслуживание

Основная программа X. Административное обслуживание

14. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что в основных программах IX и X представлены планы и программы вспомогательного обслуживания. Эти две основные программы включают всего шесть программ, которые в значительной степени соответствуют разделам 28 и 29 регулярного бюджета.

15. Структура программ более или менее аналогична структуре основных программ; они содержат разделы, связанные с общей ориентацией, общей стратегией и обзором структуры и приоритетов подпрограмм. Не для всех подпрограмм в рамках этих двух основных программ установлен приоритет, и в тех случаях, когда приоритет определен, не дается обоснование и разъяснение критериев. Например, в программе 40 неясно, почему подпрограмме, касающейся отношений между администрацией и персоналом, отдается приоритет по сравнению с подпрограммой, связанной со службами внутренней ревизии.

16. В течение ряда лет Консультативный комитет сталкивался со значительными трудностями, связанными с основными программами IX и X. Во-первых, вызывает сомнение, следует ли эти две программы представлять в такой же форме, которая применяется в отношении основной деятельности. Консультативный комитет зачастую приходил к выводу о том, что описательная часть к разделам, касающимся ориентации и общей стратегии, является бесполезной, поскольку во многих случаях она дублирует описательную часть подпрограмм. Кроме того, во многих случаях описательная часть различных программ оказывается аналогичной, так что весьма сложно определить, в соответствии с какой программой планируется и программируется достижение данной цели.

17. Качество этих двух основных программ необходимо существенно повысить, особенно в связи с тем, что они охватывают сектор, на который приходится большой объем ресурсов бюджета по программам. В своем докладе (A/45/617) Консультативный комитет призывает повторно внимательно изучить вопрос о форме представления среднесрочного плана и основных программ IX и X в частности. Он также обращает внимание на явное противоречие, существующее в одном из положений, регулирующих планирование и составление программ: тогда как в положении 3.6 говорится, что план представляется с разбивкой по программам и целям, в правиле 103.6 говорится, что план деятельности по обслуживанию представляется по организационным подразделениям. Как отмечает Консультативный комитет, это ведет к повторам и дублированию в описательной части, многословию и тенденции к увеличению объема текстов, а все это снижает полезность

/...

(Г-н Мселла)

плана. Другим результатом этого является то, что при перегруппировке организационных подразделений наблюдается поспешное стремление вносить изменения в среднесрочный план даже тогда, когда такая перегруппировка не сказывается на осуществляемых программах.

18. Консультативный комитет признает, что в рационализации плана и активизации консультаций с государствами-членами достигнут значительный прогресс. Однако многое еще предстоит сделать, и Комитет указывал на те области, в которых можно достичь дальнейшего прогресса. Кроме того, Комитет придерживается мнения о том, что высшее руководство должно проявлять большую заинтересованность в обеспечении необходимого управления процессом планирования и составления программ. С учетом замечаний оратора и замечаний, содержащихся в докладе Консультативного комитета (A/45/617, пункты 2-13), он обращается к Генеральной Ассамблее с просьбой утвердить основные программы IX и X.

19. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что Комитет вернется к рассмотрению предлагаемого среднесрочного плана после получения замечаний других главных комитетов по различным основным программам.

ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/45/541 и A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10 и Corr.1, A/C.5/45/11, A/C.5/45/12, A/C.5/45/18 и A/C.5/45/19)

a) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА (продолжение)

b) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ (продолжение)

c) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ (продолжение)

20. Г-н КРЫХАНОВСКИЙ (Украинская Советская Социалистическая Республика) говорит, что позитивные изменения, направленные на повышение роли и авторитета Организации Объединенных Наций в современных международных отношениях, заслуживают всяческой поддержки. Тот факт, что все большее число решений принимается консенсусом, свидетельствует о том, что государствам-членам стало легче находить общий язык в формулировании стратегии действий в рамках Организации. Однако для обеспечения консенсуса по вопросам персонала необходимо согласие администрации и Секретариата в целом, с тем чтобы обеспечить наиболее эффективное выполнение межправительственных решений. Повышение эффективности административного и финансового функционирования Организация зависит от последовательного и целенаправленного осуществления кадровой политики на основе принципов, изложенных в статье 101 Устава. В этой связи сокращение числа непредставленных и недопредставленных государств-членов представляется шагом в нужном направлении.

21. Его делегация выступает за дальнейшее укрепление роли Управления людских ресурсов (УЛР), которому следует совершенствовать методы и разрабатывать четкие критерии приема на работу и продвижения по службе достойных и компетентных сотрудников. Его делегация надеется на продолжение плодотворного сотрудничества с

(Г-н Крыжановский, Украинская ССР)

соответствующими службами Секретариата в решении вопросов, касающихся представленности Украинской ССР, включая сохраняющийся неадекватный качественный уровень. Со своей стороны его страна последовательно осуществляет меры по подготовке специалистов, отвечающих требованиям, предъявляемым к сотрудникам международной гражданской службы, набираемым как на долговременной, так и, в необходимых случаях, на постоянной основе. Сознывая, что главным критерием отбора в случаях с постоянными контрактами должны быть высокая работоспособность, компетентность и добросовестность сотрудника, его делегация по-прежнему считает, что достижению максимально гибкой кадровой политики способствует разумное сочетание практики срочных и постоянных контрактов. По вопросу о "секондменте" его делегация в принципе разделяет основные подходы Генерального секретаря, изложенные в документе A/C.5/45/12. Упорядочение применения "секондмента" должно служить делу укрепления гарантий правового статуса сотрудников, набираемых на этой основе, что полностью соответствует нашему пониманию "секондмента".

22. Практику набора сотрудников на должности классов С-1 и С-2 путем проведения национальных конкурсных экзаменов необходимо расширять, в особенности в отношении непредставленных и недопредставленных государств. Проведение таких экзаменов является эффективным средством привлечения свежих сил, в частности талантливой молодежи, в Организацию. Его делегация готова обсудить вопрос об организации таких экзаменов в Украинской ССР и предоставить квалифицированных кандидатов для участия в конкурсных экзаменах на замещение вакантных должностей класса С-3, с тем чтобы осуществить положения пункта 4 резолюции 41/206 А Генеральной Ассамблеи.

23. Доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/45/548) показывает, что меры, направленные на достижение 30-процентного целевого показателя в отношении представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, к 31 декабря 1990 года, принесли свои плоды. Вместе с тем потребуются длительные и настойчивые усилия для обеспечения справедливой представленности женщин, в том числе их представленности на должностях высокого уровня. Отдавая себе отчет в том, что существуют сложности, связанные с традиционной ролью женщин в семье и обществе, Украинская ССР будет и в дальнейшем поддерживать стремление квалифицированных специалистов-женщин работать в международных организациях. В связи с этим его делегация в принципе поддерживает предложение, в соответствии с которым процентная доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, будет ежегодно возрастать на 1 процент после достижения их 30-процентной представленности, при том понимании, что меры, принимаемые в этой связи, не будут противоречить принципу справедливого географического распределения.

24. Подтверждая prerogatives Генерального секретаря как главного административного должностного лица, его делегация считает необходимым дальнейшее повышение эффективности деятельности Секретариата. Опыт работы сотрудников Организации, включая граждан его страны, в Намибии свидетельствует об имеющемся потенциале и высоком профессионализме сотрудников международной гражданской службы. Задачам, стоящим перед Организацией, должна соответствовать современная гибкая кадровая политика, основанная на принципах, закрепленных в Уставе, с учетом законных интересов государств-членов. В этой связи заслуживают внимания предложения относительно совершенствования системы развития карьеры, высказанные помощником Генерального секретаря по людским ресурсам, включая его предложение, касающееся "персонального продвижения по службе".

25. Г-жа РОДСМЭН (Норвегия), выступая также от имени Дании, Исландии, Финляндии и Швеции, говорит, что страны Северной Европы считают, что многие предложения и идеи, содержащиеся в выступлении, сделанном на предыдущем заседании от имени Австралии, Канады и Новой Зеландии, заслуживают внимательного рассмотрения Комитетом.

26. Что касается состава Секретариата, то необходимо придавать важное значение объективному отбору наиболее квалифицированных кандидатов; в связи с этим вызывает удовлетворение решение Секретариата о введении национальных конкурсных экзаменов на замещение вакантных должностей класса С-3 в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи. Напротив, ряд исключений из принципа набора на должности класса С-2 на основе экзаменов вызывает беспокойство; не должно быть никаких исключений как в отношении внешнего набора, так и в отношении внутреннего продвижения по службе.

27. Что касается доли женщин в Секретариате, то вызывает сожаление тот факт, что целевой показатель в 30 процентов для женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, не будет достигнут к концу 1990 года. Несмотря на улучшения, о которых говорится в докладе Генерального секретаря (A/45/548), темпы прогресса слишком медленны, и по-прежнему сохраняется традиция набора женщин на должности низких уровней, тогда как число женщин на должностях классов D-1 и C-5 фактически снизилось. У делегаций стран Северной Европы вызывает серьезную обеспокоенность то, что следующего согласованного целевого показателя представленности женщин - 35 процентов - необходимо достичь к 1995 году.

28. Оратор с удовлетворением отмечает инициативу Секретариата в отношении создания координационных центров для женщин в постоянных представительствах и считает, что те представительства, которые до сих пор не ответили на это предложение, должны откликнуться на него. Важно, чтобы для выполнения этого задания были назначены старшие сотрудники как в Секретариате, так и в представительствах.

29. Государствам-членам и Секретариату необходимо активизировать усилия, с тем чтобы положить конец недопредставленности женщин из стран Центральной и Восточной Европы, Африки и Ближнего Востока. Государства-члены должны поощрять стремление женщин поступить на работу в Секретариат на любой уровень, и Генеральному секретарю следует продолжать свои усилия по обеспечению осуществления необходимых изменений в этой области, поскольку Организация Объединенных Наций должна служить примером в предоставлении равных возможностей для представителей обоих полов.

30. Согласно информации, представленной Юрисконсултом положение в отношении привилегий и иммунитетов должностных лиц системы Организации Объединенных Наций во многих государствах является тревожным и неприемлемым для стран Северной Европы. Особую обеспокоенность вызывают у них продолжающиеся аресты, задержания и похищения, имеющие место на Ближнем Востоке, где число задержанных и арестованных сотрудников Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) по-прежнему остается на таком же высоком уровне, как и в предыдущие годы. Кроме того, БАПОР по-прежнему сталкивается с трудностями, связанными с въездом сотрудников в район Западного берега и сектора Газа и выездом из него. Страны Северной Европы полностью поддерживают усилия, предпринимаемые в этой связи Генеральным секретарем, административными руководителями заинтересованных организаций и другими

(Г-жа Родсдейл, Норвегия)

должностными лицами, и они высоко оценивают деятельность Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности и подчиненного ему персонала. Нарушения привилегий и иммунитетов, о которых идет речь, может привести к такому положению, при котором Организация Объединенных Наций не сможет функционировать. В связи с этим страны Северной Европы обращаются с настоятельным призывом к соответствующим правительствам соблюдать свои международные обязательства.

31. Г-н МГВОКВЕРЕ (Нигерия) говорит, что способность Организации решать новые проблемы, которые будут возникать в будущем, будет все больше зависеть от ее способности обеспечить набор и удержание на службе сотрудников, отвечающих самым высоким требованиям с точки зрения работоспособности, компетентности и добросовестности, что делает обсуждение вопросов персонала как никогда определяющим. Отмечая сокращение числа непредставленных и недопредставленных государств-членов за прошедший год, его делегация настоятельно призывает приложить усилия по дальнейшему сокращению числа таких государств и приветствует заверения в том, что на регулярной основе будет проводиться активная политика в области набора с целью выявления высококвалифицированных кандидатов, особенно из этих стран. В этой связи необходимо уделять особое внимание развивающимся странам. Продолжающееся снижение показателя представленности развивающихся стран на должностях высокого и директивного уровней подчеркивает то, что Секретариату необходимо принимать во внимание тот факт, что ни одна должность не должна рассматриваться как исключительная прерогатива какого-либо государства-члена или группы государств.

32. Его делегация высоко оценивает значительные усилия, предпринимаемые Секретариатом по достижению 30-процентного целевого показателя представленности женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, к 31 декабря 1990 года и одобряет специальные чрезвычайные меры, принятые в этой связи. Однако у его делегации вызывает сожаление то, что процентная доля женщин из африканских стран по-прежнему значительно ниже целевого показателя. Необходимо принять дополнительные меры по повышению их представленности, включая действия в соответствии с предложением помощника Генерального секретаря по людским ресурсам о том, что государства-члены совместно с Секретариатом должны содействовать заполнению большинства должностей, подлежащих географическому распределению, которые окажутся вакантными в течение 1991 года, квалифицированными специалистами-женщинами.

33. Его делегация с удовлетворением отмечает то, что вопросу развития карьеры вновь уделяется внимание, особенно в отношении сотрудников категории общего обслуживания, в связи с автоматизацией делопроизводства, знанием языков и профессиональной подготовкой и повышением квалификации сотрудников в их основных областях специализации. Его делегация с удовлетворением отмечает также новую программу, в соответствии с которой сотрудникам определенных подразделений, находящихся вне Централных учреждений, разрешается проходить обучение в университетах, и надеется, что осуществление этой программы будет продолжено и она будет расширена. Что касается перспектив развития карьеры, то весьма ценным является предложение помощника Генерального секретаря, в соответствии с которым продвижение по службе на определенные уровни может основываться на служебных заслугах и выслуге лет в данном классе, даже если в данный момент не имеется

/...

(Г-н Мгбоквера, Нигерия)

вакантной должности более высокого класса. Поддерживая основную идею предложения, его делегация хотела бы узнать, какое количество сотрудников охватывается им, а также каковы будут финансовые последствия. Проведение экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов необходимо продолжать.

34. Обеспокоенность, выраженная сотрудниками в отношении их благосостояния, перспектив развития карьеры и привилегий и инуютентов, нашедшая отражение в документе A/C.5/45/19, представляется обоснованной. Настоятельно необходимо, чтобы государства-члены уделяли должное внимание поиску путей и средств, благодаря которым Организация могла бы сохранять персонал, работающий с высокой эффективностью, который необходимо должным образом заинтересовать и в отношении которого следует обеспечить надлежащее управление. В связи с этим его делегация решительно поддерживает эффективные меры, направленные на повышение вознаграждения и улучшение перспектив развития карьеры такого персонала, а также на защиту их привилегий и инуютентов. Предложение представителей персонала, предусматривающее принятие эффективных мер по обеспечению надлежащего контроля за деятельностью, осуществляемой по контрактам внешними фирмами, и управлению ей, также заслуживает серьезного внимания.

35. Г-н ДИНУ (Румыния) говорит, что его делегация уделяет особое внимание вопросам управления персоналом. Необходимость сохранения и укрепления международного характера Организация в целом подчеркивает важность политики в области найма. Сокращение числа недопредставленных и непредставленных государств-членов является особо выдающимся достижением в период, когда ресурсы Организации весьма ограничены.

36. Хотя Румыния по-прежнему входит в число стран, которые недопредставлены в Секретариате, есть надежда, что это положение изменится в связи с успешным прохождением рядом молодых румынских граждан одного из последних конкурсных экзаменов, и выступающий просит Секретариат ускорить их наем на работу. Он выражает надежду, что большему числу румынских граждан будет предложено стать сотрудниками Организация даже после того, как Румыния будет представлена в пределах желательной квоты, поскольку эта страна хотела бы быть представлена на всех уровнях, ибо в обеспечении надлежащей представленности класс должностей так же важен, как и их число.

37. Касаясь доклада Генерального секретаря о прикомандировании с государственной службы (A/C.5/45/12), он говорит, что Румыния пересмотрела свою прежнюю политику в области прикомандирования и будет приветствовать практику, когда некоторым ее гражданам будут предлагаться постоянные контракты. Однако каждый случай следует рассматривать с учетом индивидуальных заслуг сотрудника в консультации со всеми заинтересованными сторонами, а именно: государством-членом, Секретариатом и этим сотрудником. Юридически правильное использование практики прикомандирования может принести много пользы, особенно в сочетании этой практики с предоставлением постоянных контрактов. Сама по себе практика прикомандирования не является ни хорошей, ни плохой: все зависит от того, как она используется и, в случае с соответствующими сотрудниками, было ли им предоставлено право подлинного выбора.

(Г-н Дину, Румыния)

38. Он подчеркивает важную роль конкурсных экзаменов в улучшении географического распределения персонала. Распространение практики национальных экзаменов на набор персонала на должности класса С-3 открывает многообещающие возможности, и делегация выступающего с интересом ожидает конкретных предложений в этой связи. Хотя и была получена информация о том, что проведение таких экзаменов связано с дополнительными расходами, делегация выступающего убеждена, что связанные с этим выгоды превзойдут издержки. Конкурсные экзамены в целом играют важную роль в выявлении наилучших внутренних кандидатов для продвижения в категорию специалистов и, таким образом, должны быть сохранены в качестве неоплачиваемого средства обеспечения возможностей сотрудникам категории общего обслуживания успешного развития карьеры в категории специалистов.

39. Он поздравляет Секретариат в связи с тем, что ему удалось приблизить долю женщин в составе Секретариата к 30-процентному целевому показателю, установленному Генеральной Ассамблеей, как указано в соответствующем докладе Генерального секретаря (A/45/548), где отмечается чистое увеличение соответствующего показателя почти на 10 процентов в течение предыдущих 10 лет, даже в период перегруппировки и сокращения персонала. Однако этот целевой показатель не отражает необходимости улучшения положения женщин в Секретариате в качественном отношении; это требует дополнительных усилий. Уже давно пора продвигать женщин на должности более высоких классов, включая должности высших категорий. В то же время следует продолжать усилия в целях достижения более сбалансированной представленности женщин в составе Секретариата с географической, политической, социальной, культурной и языковой точек зрения, что будет более точно отражать различия в составе мирового сообщества.

40. По вопросу о привилегиях и иммунитетах должностных лиц Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и связанных с ними организаций правительство выступающего полностью поддерживает консультативное заключение Международного Суда относительно применимости статьи VI раздела 22 Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций. Оно выражает согласие с выраженным Юрисконсультатом мнением о том, что значение этого заключения выходит далеко за рамки того случая, рассмотренного Международным Судом.

41. По вопросу о принудительной сдаче окладов сотрудниками правительствам (A/C.5/19, пункт 24) он информирует Комитет о том, что начиная с января 1990 года его правительством отменено взыскание прежних властей, согласно которой румынские граждане, работавшие в международных организациях, должны были сдавать часть своего оклада правительству. Кроме того, после прекращения работы в международных организациях румынские граждане имеют право по возвращении на родину на восстановление в должности, соответствующей их выслуге лет, с учетом периода, в течение которого они работали в качестве международных гражданских служащих, а также в других соответствующих правах. Такой же режим предусмотрен для их супругов. Правительство Румынии полностью уважает статус международного гражданского служащего любого румынского гражданина, работающего в международных организациях, и будет содействовать установлению нормальных и правильных отношений с этими организациями.

/...

42. Г-н АКОЛЬЗИН (Белорусская Советская Социалистическая Республика) говорит, что его делегация придает важное значение вопросам постоянного обновления и совершенствования методов работы Секретариата. Секретариат может стать по-настоящему эффективным органом, если он будет укомплектовываться квалифицированными специалистами на широкой географической основе в соответствии с требованиями Устава и определенными для государств-членов квотами постов. За последние годы в результате реформ эффективность деятельности Секретариата несколько возросла, а число сотрудников сократилось. Имеются также положительные сдвиги в улучшении представленности недопредставленных государств, в том числе Белорусской ССР, и заслуживают одобрения усилия Секретариата по обеспечению притока молодых специалистов. Административная реформа, разумеется, представляет собой длительный процесс, и многие вопросы дальнейшего совершенствования, к чему призвали государства-члены, все еще находятся в стадии их практического разрешения. Вместе с тем результаты реформы могли бы быть более внушительными, если бы Секретариат проявлял настойчивость в избавлении от недостатков в практике найма персонала и не допускал случаев несоблюдения принципов справедливого географического распределения.

43. Трудности на пути решения кадровых вопросов вызывает практика найма персонала на основе постоянных контрактов. Специализированные учреждения, заинтересованные в постоянном притоке специалистов со знаниями последних достижений в соответствующих областях, имеют значительно меньшую долю сотрудников на постоянных контрактах, чем Секретариат Организации Объединенных Наций. В настоящее время примерно 70 процентов должностей, подлежащих географическому распределению в Секретариате, занимают сотрудники, работающие на постоянных контрактах, и эта доля будет, по-видимому, еще больше увеличиваться в связи с решением Секретариата предоставлять постоянные контракты специалистам, успешно сдавшим конкурсные экзамены. Преобладание постоянных контрактов над срочными не способствует повышению эффективности деятельности Организации, сдерживая замену тех сотрудников, которые не в состоянии обеспечить выполнение новых программ. Выступавший в Комитете представитель персонала сам признал, что изменения в области профессиональных знаний происходят настолько быстро, что сотрудники Секретариата отстанут от них, если на переподготовку кадров не будут предоставлены необходимые ресурсы.

44. Особенно ненормальной является продолжающаяся практика предоставления постоянных контрактов гражданам перепредставленных стран, в результате чего закрывается доступ на посты в Секретариат для граждан непредставленных и недостаточно представленных стран. Вполне понятно, что в Секретариате должен быть постоянный контингент сотрудников, имеющих опыт, присущий данной Организации, однако он не должен превышать 30-35 процентов.

45. Очевидно, многое предстоит сделать в отношении повышения представленности женщин в Секретариате, несмотря на все усилия решить эту проблему. Главное препятствие здесь в том, что существующая процедура найма женщин отвечает интересам только ограниченного числа государств-членов, где расположены штаб-квартиры. Необходимы совместные усилия государств-членов и Секретариата в поисках общеприемлемых решений.

46. Особую полезность имеет доклад Генерального секретаря о прикомандировании, и делегация выступающего разделяет его выводы о положительных сторонах этой практики. Прикомандирование является важнейшим средством привлечения в Организацию

(Г-н Аюльзин, Белорусская ССР)

специалистов, которые обладают высокой квалификацией и опытом, и позволяет обеспечить надлежащий баланс между количеством срочных и постоянных контрактов. Недостатки прикомандирования, описанные в докладе, могут быть легко устранены государствами-членами и Секретариатом, и Белорусская ССР намерена действовать именно в таком направлении.

47. Г-н ЗАХИД (Марокко), выразив одобрение по поводу усилий по улучшению условий работы персонала и благодарность самим сотрудникам, говорит, что число сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, - 2561 из общего числа имеющихся в Секретариате Организации Объединенных Наций 14 043 должностей - недостаточно и должно быть увеличено. Кроме того, настало время в интересах справедливого географического распределения обеспечить паритет между факторами членства и взноса, используемых в качестве основы системы желательных квот, к чему призвала Генеральная Ассамблея в своей резолюции 42/220, и пересмотреть величину показателя фактора народонаселения.

48. Если исходить из информации, представленной в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/45/541), необходимо предпринять дальнейшие усилия в целях обеспечения представленности в Секретариате непредставленных государств-членов; в свою очередь эти государства должны представить кандидатов. Заметное улучшение положения недопредставленных государств в период перегруппировки и сокращения персонала заслуживает особого одобрения. В докладе Генерального секретаря не рассматривается вопрос о государствах, представленных сверх квоты, и, таким образом, в нем дана неполная картина сложившегося положения. Как следует из таблицы С приложения I к докладу, не произошло никаких улучшений в плане представленности развивающихся стран на должностях старшего и директивного уровня в Секретариате; соответствующий показатель фактически снизился за период с 1986 по 1990 год. Делегация выступающего в связи с этим вновь просит Секретариат принять все необходимые меры по повышению представленности развивающихся стран, особенно на должностях этих уровней. К числу недопредставленных стран относится и Марокко.

49. Доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, по-прежнему не достигла 30-процентного целевого показателя. Хотя и был достигнут определенный прогресс, особенно в том, что касается набора женщин, требуются дополнительные усилия по улучшению положения женщин в Секретариате. Предлагаемый пересмотр уже принятых мер следует провести с должным учетом представленности женщин из развивающихся стран, остающейся по-прежнему неадекватной.

50. Серьезную озабоченность вызывает отмеченный в докладе Генерального секретаря (A/C.5/45/10) факт о том, что число случаев ареста и задержания сотрудников Организации Объединенных Наций по-прежнему велико и что по сравнению с информацией, содержащейся в предыдущих докладах, положение ухудшилось. Делегация выступающего выражает поддержку мер, принятых Генеральным секретарем от имени этих сотрудников, и призывает государства, которые нарушают привилегии и иммунитеты международных гражданских служащих, допуская случаи произвольного задержания этих сотрудников, прекратить эти нарушения и освободить всех лиц, ставших жертвами такой политики. Все государства должны уважать привилегии и иммунитеты этих сотрудников, с тем чтобы они могли надлежащим образом и независимо выполнять свои обязанности, а сотрудники в свою очередь должны воздерживаться от любого вмешательства во внутренние дела государств.

(Г-н Захид, Марокко)

51. Перед лицом новых проблем и все более важной роли, которую она призвана играть, как никогда ранее Организация необходимо функционировать эффективно. Административная реформа, начатая в 1986 году, содействовала повышению эффективности, однако она также сказалась на моральном духе персонала, который как никогда ранее жизненно важен для Организации. Хотя компетентность и добросовестность остаются необходимыми условиями для набора персонала, удержание сотрудников высокой квалификации зависит главным образом от условий работы и перспектив продвижения по службе. В этой связи выступающий напоминает содержащуюся в резолюции 44/185 А Генеральной Ассамблеи просьбу к Генеральному секретарю завершить разработку всеобъемлющего плана развития карьеры для всех сотрудников и разработать кадровую политику, направленную на повышение мобильности персонала. Некоторый прогресс достигнут в области развития карьеры сотрудников категории общего обслуживания, и выступающий выражает надежду, что справочное руководство, о котором упомянул помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, соответствующие сотрудники смогут получить в самом ближайшем будущем. Необходимо предпринять другие меры по обеспечению адекватных, справедливых и четких процедур продвижения по службе и учету служебных заслуг на основе рациональной системы оценки результатов работы и их учета. Всеобъемлющий план развития карьеры должен распространяться на всех сотрудников. Делегация выступающего надеется, что Секретариат не пожалеет усилий при осуществлении резолюций Генеральной Ассамблеи по этому вопросу.

52. Делегация выступающего с удовлетворением отмечает прогресс в области учебной подготовки и просит представить дополнительную информацию о создании информационных центров, об учебной программе Экономической комиссии для Африки (ЭКА) и о программах самообучения английскому, французскому, испанскому и арабскому языкам.

53. Идея, выдвинутая помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами в его вступительном заявлении (A/C.5/45/SR.15), о том, что повышение сотрудников с должностей, на которые они назначаются при поступлении на службу, до должностей среднего уровня должно зависеть от служебных заслуг и выслуги лет даже в тех случаях, когда могут отсутствовать вакантные должности более высокого уровня, представляется чрезвычайно интересной и заслуживает серьезного анализа, включая рассмотрение ее непосредственных и долгосрочных последствий. Делегация выступающего, будучи убеждена в том, что именно обеспечение заинтересованности персонала является одним из наилучших способов повышения эффективности работы Организации, поддерживает любые меры по улучшению благосостояния сотрудников.

54. Г-жа РОБЕРТС (Ямайка) говорит, что задача, стоящая перед помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, значительна, ибо Секретариат должен быть готов к повышению роли Организации Объединенных Наций в новых международных условиях. Организация Объединенных Наций может добиться своих высоких целей лишь с сотрудниками, обладающими наивысшим уровнем добросовестности и преданности Организации. Генеральный секретарь отметил, что набор таких сотрудников связан с трудностями, поскольку Организация не обеспечивает больше должного размера вознаграждения. Кроме того, для надлежащего осуществления Секретариатом своих задач государства-члены должны быть уверены в том, что система

(Г-жа Робертс, Ямайка)

Организации Объединенных Наций будет учитывать их потребности. Делегация выступающей испытывает удовлетворение в связи с тем, что помощник Генерального секретаря полностью учитывает это необходимое условие и что будут предприняты усилия в целях сокращения числа недопредставленных государств и выявления высококвалифицированных кандидатов для найма.

55. Вызывает разочарование тот факт, что не достигнут 30-процентный целевой показатель представленности женщин в Секретариате, так же как и то, что в прошедшем году ни одна женщина не назначена на должность выше класса Д-2. Роль, которую женщины играют в Переходной группе Организации Объединенных Наций, о чем идет речь в пункте 18 доклада Генерального секретаря (A/45/548), показывает, что женщины являются силой, с которой следует считаться. Поэтому нет никаких логичных объяснений для существующих различий, особенно на должностях высокого уровня, между числом женщин и мужчин в Секретариате. Кроме того, число женщин, набранных из развивающихся стран, должно быть увеличено до 50 процентов по сравнению с нынешним уровнем в 38 процентов.

56. Делегация выступающей выражает сожаление в связи с сохранением практики прикомандирования, поскольку международные гражданские служащие не должны быть обременены необходимостью быть одновременно лояльными и по отношению к своему правительству. Более того, в докладе Генерального секретаря указывается, что прикомандирование может иметь другие недостатки. Организация следует пересмотреть свои процедуры в области прикомандирования в целях обеспечения того, чтобы обеспечить, чтобы все стороны соглашения не имели никаких сомнений относительно характера того или иного конкретного контракта.

57. Хотя помощник Генерального секретаря и коснулся вызывающего постоянные споры вопроса о системе классификации, новые предложения в отношении продвижения по службе могут отрицательно сказаться на наборе персонала. Конечно же, приветствуются усилия по продвижению добросовестно работающих сотрудников, но для которых нет вакантных должностей более высокого уровня, однако делегация выступающей хотела бы иметь больше информации о соответствующих процедурах.

58. В связи с вопросом об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц системы Организации Объединенных Наций делегация выступающей придает наибольшее значение безопасности сотрудников и призывает все государства обеспечить полное уважение привилегий и иммунитетов этих сотрудников.

59. Представители персонала указали, что ничего или почти ничего не было сделано в отношении всеобъемлющего плана развития карьеры. Необходимо предпринять усилия по осуществлению этого плана, поскольку сотрудники должны знать, что они имеют возможности для продвижения по службе. По шекотливому вопросу об отправлении правосудия приятно отметить, что сотрудники имеют возможность пользоваться процедурами обжалования и могут по крайней мере высказывать свои претензии.

60. На предыдущей сессии делегация выступающей поддержала рекомендацию об увеличении окладов сотрудников на 5 процентов, поскольку благосостояние и моральный дух персонала имеют решающее значение для успешной работы любой организации. Успех или неудача Организации Объединенных Наций будут зависеть от качества работы ее

(Г-жа Робертс, Ямайка)

сотрудников, которые уже показали, что они в состоянии выполнять поставленные перед ними задачи. Государства-члены должны обеспечить для них возможность дальнейшего повышения своей квалификации.

61. Г-н СИЛЬГА (Вуркина-Фасо) говорит, что значение вопросов персонала очевидно, особенно, когда международное сообщество вновь стало проявлять заинтересованность в повышении роли Организации Объединенных Наций. Его делегация приветствует усилия Секретариата по улучшению положения непредставленных и недопредставленных стран, большинство из которых относится к числу развивающихся. Уровень квалификации граждан таких стран не вызывает сомнений, поскольку эти страны продемонстрировали свою способность представлять высококвалифицированных сотрудников. Таким образом, необходимо расширить набор сотрудников из развивающихся стран.

62. Недопредставленность развивающихся стран на должностях более высоких классов также вызывает беспокойство, поскольку доля должностей класса D-1 и более высоких классов, занимаемых их гражданами, снизилась, в то время как соответствующий показатель для развитых стран увеличился, что противоречит положениям соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи. Необходимо улучшить географический состав Секретариата, и ни одна должность не должна быть монополией той или иной страны или группы стран.

63. Что касается положения женщин в Секретариате, то цифры говорят сами за себя; например, лишь две должности высокого уровня заняты женщинами. Положение далеко не соответствует тому, что предусмотрено положениями резолюции 44/185 С. Процентная доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, несомненно, увеличилась, и делегация выступающего надеется, что целевой показатель в 30 процентов будет достигнут. Однако следует уделять внимание тому, чтобы не усилились диспропорции в географическом распределении должностей. Пример, приводимый в пункте 49 доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/45/541), не выглядит убедительным в этой связи. В докладе об улучшении положения женщин в Секретариате (A/45/548) также указывается, что процентная доля женщин из развивающихся стран остается значительно ниже 30 процентов. Необходимо расширить практику информационных миссий, о которых говорится в пункте 16 указанного доклада. Организация Объединенных Наций не сможет раскрыть полностью свой потенциал до тех пор, пока женщинам не будут занимать надлежащее место в Организации. Поэтому делегация выступающего поддерживает все меры, направленные на достижение этой цели, и рассчитывает на их эффективное осуществление.

64. Практика прикомандирования может дать определенные преимущества Организации, однако делегация выступающего разделяет обеспокоенность, выраженную Генеральным секретарем в пункте 5 его доклада (A/C.5/45/12). Она поддерживает предложение Генерального секретаря о внесении четкости в процедуры прикомандирования, поскольку это поможет избежать трудностей в будущем.

65. Информация, содержащаяся в докладе Генерального секретаря о привилегиях и иммунитетах должностных лиц системы Организации Объединенных Наций, вызывает обеспокоенность, однако можно с удовлетворением отметить, что значительное большинство государств-членов уважают соответствующие привилегии и иммунитеты. Делегация выступающего согласна с Генеральным секретарем в том, что совместные

(Г-н Сидыра, Буркина-Фасо)

усилия государств-членов и международных организаций могут привести к положительным результатам. В связи с этим нынешние трудности в отношениях между Организацией и определенными государствами-членами не должны служить основанием для того, чтобы ставить под сомнение добросовестность этих государств в том, что касается их поддержки Организации Объединенных Наций, или служить поводом для отказа государству-члену в его праве просить помощи у организаций системы Организации Объединенных Наций.

Заседание закрывается в 12 ч. 50 м.