

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная  Ассамблея
СОРОК ШЕСТАЯ СЕССИЯ
Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
18-е заседание,
состоявшееся
в четверг,
31 октября 1991 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 18-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МУНТАССЕР (Ливийская Арабская Джамахирия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА (продолжение)

ПУНКТ 115 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

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

В настоящий отчет могут вноситься поправки.
Поправки должны направляться за подписью одного или нескольких соответствующих должностных лиц
в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов
(Chief, Official Records Editing Section, Room DC2/PSU, 21 street Nations Plaza)
и включаться в текст отчета.

Поправки будут издаваться после окончания сессии в виде отдельного приложения к каждому Комитету.

Distr. GENERAL
A/C.5/46/SR.18
13 November 1991
RUSSIAN
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 ч. 30 м.

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА (продолжение)
(A/46/34, A/46/89 и A/46/219)

1. Г-н КУЛИК (Украина) говорит, что его делегация входит в число тех немногочисленных делегаций, которые традиционно выступают при обсуждении доклада Объединенной инспекционной группы (ОИГ). Она с сожалением констатирует определенное снижение интереса к деятельности Группы, причина которого, возможно, частично состоит в методах работы этого органа. Основным критерием оценки деятельности Группы можно считать выполнение ее рекомендаций, направленных на повышение эффективности Организации. Так, доклад о системе вознаграждения международных гражданских служащих стал своего рода толчком для немедленных действий как со стороны Секретариата Организации, так и со стороны государств-членов.

2. В то же время в пунктах 46-50 документа A/46/34 указывается, что средняя продолжительность задержек с представлением замечаний по докладам Объединенной инспекционной группы главами участвующих организаций составляет пять с половиной месяцев сверх установленных сроков. Возможно, сам характер рекомендаций обуславливает то, что они практически не нуждаются в комментариях. Например, в докладе JIU/REP/91/2 все четыре рекомендации ОИГ настолько общие по своему характеру, что высказать какие-либо замечания по ним или не согласиться с ними практически невозможно. Одна из этих рекомендаций вместо того, чтобы предлагать конкретные меры, практически полностью повторяет преамбульную часть одной из резолюций Генеральной Ассамблеи. В докладах JIU/REP/91/3 и JIU/REP/91/4 содержатся рекомендации по повышению эффективности работы Организации, но их существо сводится лишь к увеличению численности персонала или его вознаграждения, что идет полностью вразрез с рекомендациями Группы 18.

3. В целом же доклад, представленный ОИГ в этом году, отличается своей четкостью, лаконичностью изложения и доступностью выдвигаемых рекомендаций. В нем учтены пожелания, содержащиеся в резолюции 45/237 Генеральной Ассамблеи. Однако г-н Кулик указывает, что в целях укрепления исследовательского и аналитического потенциала своего секретариата ОИГ рекомендует в пункте 12a первой части своего доклада ввести две новые должности, а в пункте 12b - увеличить бюджет на служебные поездки. Он считает, что инспекторы располагают в настоящее время всем необходимым и что численный состав секретариата Объединенной инспекционной группы достаточен для того, чтобы она могла выполнять свои функции. Срок полномочий пяти инспекторов истекает в конце 1992 года, и в этой связи он надеется, что новые инспекторы, которые будут назначены, привнесут новые идеи, а также смогут использовать тот опыт, который накоплен Объединенной инспекционной группой.

4. Г-н МОРЧИНСКИЙ (Польша) говорит, что доклад ОИГ отражает новые обнадеживающие тенденции, дающие ответ на вызывающие обеспокоенность проблемы, указанные государствами-членами в ходе обсуждения вопросов, касающихся Пятого комитета, а также других вспомогательных органов Генеральной Ассамблеи и Экономического и Социального Совета. В нем отражена также активизация диалога и сотрудничества между ОИГ и другими вспомогательными органами. В то же время Польша считает, что могли бы быть достигнуты еще более удовлетворительные

(Г-н Морчинский, Польша)

результаты, если бы Пятый комитет дал ОИГ более точные директивные указания. Этот метод работы в прошлом позволял добиться хороших результатов. Так, по предложению Польши о проведении исследования по вопросу об услугах консультантов ОИГ без промедления выработала выводы и рекомендации, на основе которых была выпущена административная инструкция, касающаяся использования таких услуг (ST/AI/321).

5. Г-н МОРЧИНСКИЙ с удовлетворением отмечает, что ОИГ заявила в пункте 25с первой части своего доклада, что особое внимание будет уделяться предложениям государств-членов о том, чтобы Группа осуществляла анализ процесса реформ и обновления в Организации. Таким образом ОИГ весьма позитивно откликается на рекомендацию, содержащуюся в резолюции 45/237 А Генеральной Ассамблеи. Польша одобряет нынешнюю эволюцию роли ОИГ, в результате которой этот орган должен стать катализатором перемен в рамках системы Организации Объединенных Наций.

6. Г-н ДРУЩИОТИС (Кипр) напоминает, что основной задачей ОИГ является обеспечение того, чтобы мероприятия организаций осуществлялись наиболее экономичным образом и чтобы с максимальной эффективностью использовались ресурсы, выделяемые для осуществления этих мероприятий. Его делегация всегда самым внимательным образом изучает годовые доклады ОИГ, деятельность которой она считает весьма важной. Доклад за нынешний год представляет особый интерес, поскольку в нем приводится много данных о будущей программе работы Объединенной инспекционной группы и об осуществлении рекомендаций, содержащихся в предыдущих докладах. Представленная информация по вопросам существа, рассматриваемым в настоящее время в рамках ОИГ, способствует диалогу с Генеральной Ассамблеей, руководящими органами и секретариатами участвующих организаций. Делегация Кипра разделяет также мнение инспекторов о развитии этого диалога по вопросам применения новых технологий и с удовлетворением отмечает, что ОИГ будет придавать большее значение исследованиям по оценке, особенно касающимся вопросов управления и административных и бюджетных вопросов, как это рекомендовала Генеральная Ассамблея.

7. В заключение делегация Кипра заявляет о своей поддержке различных средств, которые предполагает использовать ОИГ в целях повышения качества своих исследований по вопросам управления, и особо одобряет предложения в отношении роли ОИГ в области оценки, сформулированные в пункте 26 второй части доклада.

ПУНКТ 115 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА:

- a) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА
- b) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ
- c) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ (продолжение) (A/46/370 и 77; A/C.5/46/2, 4 и Add.1, A/C.5/46/7, 9, 13, 16 и 21)

8. **ПРЕДСЕДАТЕЛЬ** напоминает, что на своем 14-м заседании Пятый комитет принял решение, что в рамках рассмотрения данного пункта повестки дня он заслушает представителя персонала. Соответственно он предложил Председателю Комитета персонала в Нью-Йорке выступать перед Пятым комитетом.

9. **Г-н ХЬЕСОН** (Председатель Комитета персонала в Нью-Йорке) отмечает, что, несмотря на возрастание роли Организации и повышение ее авторитета, сотрудники в целом испытывают беспокойство. Как указывается в документе A/C.5/46/21, это положение вещей связано частично с тем фактом, что в Организации не имеется подлинной системы развития карьеры, а также с отказом от практики ежегодных обзоров в целях повышения в должности, предусмотренных соответствующими положениями Положений и Правил о персонале. Отсутствие транспарентности в системе учета и заполнения вакансий и ее сохранение, несмотря на то, что первоначально она представлялась как временное решение, еще более усиливают это беспокойство. Отсутствие перспектив развития карьеры и возможностей повышения в должности оказывают особенно деморализующее влияние на персонал категории общего обслуживания и смежных категорий. Необходимо, чтобы все сотрудники на всех уровнях видели, что их роль оценивается по достоинству. В этой же связи необходимо, чтобы в срочном порядке осуществлялись указания Генеральной Ассамблеи, касающиеся улучшения положения женщин в Секретариате. Справедливость требует также, чтобы сотрудники, набираемые на международной основе по краткосрочным контрактам и остающиеся на протяжении длительного времени на службе в Организации, имели, как и сотрудники, работающие по срочным контрактам, возможность получения назначения по постоянным контрактам.

10. Развитие людских ресурсов представляет собой еще один важный аспект кадровой политики. В этой области следовало бы создать систему профессиональной подготовки и переподготовки, отвечающей потребностям Организации и ее персонала и дающей им возможность адаптироваться к современным методам управления.

11. У сотрудников складывается впечатление, что предпринимаются попытки сократить размеры их вознаграждения и пособий, при этом используются критерии, не являющиеся объективными. Именно поэтому необходимо, чтобы весь процесс установления условий службы был транспарентным. Представители персонала должны на всех этапах подключаться к разработке рекомендаций Генеральной Ассамблеи и должны иметь возможность участвовать в неофициальных консультациях Пятого комитета. Немыслимо, чтобы в то время, когда повсюду происходят демократические перемены, персонал Организации Объединенных Наций не мог напрямую обсуждать условия своей службы со своим работодателем.

12. В последние годы потрясения, имевшие место в различных регионах планеты, не обошли стороной сотрудников Организации Объединенных Наций, и многие из них были вынуждены быть эвакуированы с одного места службы в другое, часто в трудных условиях. Такие инциденты указывают на определенные недостатки Руководства Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности, которое в свете этого опыта должно быть пересмотрено.

(Г-н Хьюсон)

13. Представители персонала сожалеют о том, что им вновь приходится обращать внимание государств-членов на трагическую судьбу многих международных гражданских служащих, которые незаконно задерживаются некоторыми государствами-членами. Они настоятельно просят все стороны активизировать усилия, с тем чтобы было покончено с нарушениями привилегий и иммунитетов, а также основных прав человека международных гражданских служащих. Кроме того, все государства-члены должны гарантировать независимость международной гражданской службы, что предполагает отказ от такой практики, как установление ограничений на передвижение сотрудников некоторых национальностей, а также выплаты дополнительного вознаграждения или произведение вычетов из вознаграждения. Что касается последнего вида практики, то если соответствующие правительства не возместят своим гражданам неправомерно изъятые у них средства, это положение должно быть урегулировано через фонд уравнивания налогообложения персонала.

14. Вопрос "прикомандирования" сотрудников также имеет большое значение для независимости международной гражданской службы. Подробные замечания по этому вопросу содержатся в документе A/C.5/46/21. Представители персонала просят государства-члены принять их к сведению и хотят подчеркнуть, что по предлагаемым изменениям положения 4.1 и приложения II к Положениям о персонале, о которых идет речь в документе A/C.5/46/9, не проводилось никаких консультаций между персоналом и администрацией. Поскольку речь идет о такой важной проблеме, как проблема прикомандированных сотрудников, то абсолютно необходимо заключение трехстороннего соглашения.

15. В заключение Председатель Комитета персонала в Нью-Йорке хотел бы выразить признательность Генеральному секретарю за его деятельность во главе Организации в эпоху мировых потрясений и благодарит его за ту заинтересованность, которую он всегда проявлял к вопросам благополучия персонала.

16. Г-н Аль-Адауи (Катар), затрагивая вопрос о составе Секретариата, напоминает, что в пункте 3 статьи 101 Устава подчеркивается важность подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Несмотря на это некоторые страны перепредставлены. Другие же, например государства - члены Совета сотрудничества стран Залива, представлены недостаточно или не представлены вовсе, и многие из последних даже не требуют соблюдения своего права на более справедливую представленность. Все государства - члены Совета сотрудничества стран Залива насчитывают в составе сотрудников Секретариата 10 своих граждан, в то время как в среднем на одно государство приходится порядка 7-22 сотрудников. На Катар, например, приходится лишь одна должность класса С-2; да и она не является постоянной. Таким образом, диспропорция является значительными, особенно с учетом тех взносов, которые государства - члены Совета сотрудничества стран Залива вносят в бюджет Организации. Следует надеяться, что будут приняты меры для исправления этого положения, даже несмотря на то, что сейчас более актуально говорить о сокращении численности персонала.

17. Г-н ВОРОНЕЦКИЙ (Польша) говорит, что способность Организации Объединенных Наций отвечать ожиданиям и возросшим требованиям ее 166 государств-членов в значительной мере зависит от преданности своему делу ее персонала, начиная с ее персонала высшего уровня, а также от реформы структуры Секретариата, которая должна осуществляться в соответствии с нынешними и будущими приоритетами Организации. Делегация Польши считает, что эта структура должна быть более простой и менее громоздкой, в частности на самых высших эшелонах, и что необходимо прилив в нее свежих сил из новых источников компетентных кадров.

18. Необходимо, в частности, пересмотреть кадровую политику Организации и ее политику в области набора сотрудников, с тем чтобы установить должный баланс между постоянными контрактами и срочными контрактами, которые часто предоставляются сотрудникам, прикомандированным их правительствами. Положения Устава и резолюции 45/239 Генеральной Ассамблеи остаются основными критериями, на которые должен опираться Генеральный секретарь при заполнении вакансий и предоставлении новых контрактов. В пункте 11 вышеупомянутой резолюции указывается, в частности, что следует обеспечивать равные возможности для внутренних и внешних кандидатов и своевременно распространять объявления о вакансиях среди всех государств-членов. Чаще всего ни одно из этих условий не выполняется: внутреннее повышение в должности является основным источником заполнения вакансий, и многие вакансии не объявляются или же объявляются с большим опозданием и часто уже после того, как выбран новый кандидат на соответствующую должность. Кроме того, в некоторых случаях, в частности когда речь идет о должностях, занимаемых в Европейской экономической комиссии советскими гражданами, нарушается принцип, согласно которому ни одна из должностей не должна рассматриваться как исключительная собственность любого государства-члена.

19. В разделе II резолюции 45/239 Генеральная Ассамблея вновь подтвердила, что прикомандирование не противоречит статьям 100 и 101 Устава и может быть полезным как для Организации, так и для государств-членов. Польша, которая использует практику прикомандирования сотрудников, о чем она письменно информировала Генерального секретаря, подвергается дискриминации де-факто, поскольку Секретариат без каких бы то ни было обоснованных причин вновь ставит вопрос о статусе польских граждан, которые были прикомандированы их правительствами и которым гарантируется занятость по их возвращении в свою страну. Несмотря на положения пункта 4 раздела I той же резолюции, в котором содержится напоминание о необходимости увеличения числа сотрудников, набираемых из государств-членов, уровень представленности которых ниже медианы их желательных квот, - каковым является Польша - наблюдается обратное: новые кандидатуры польских граждан не рассматриваются, в то время как кандидаты, направленные в Организацию бывшим коммунистическим режимом, без всякого труда добиваются повторного назначения.

20. Эта политика может создать неблагоприятный прецедент для назначения сотрудников из других находящихся на переходном этапе стран Центральной и Восточной Европы. Кроме того, она может препятствовать набору на службу кандидатов, представленных новыми правительствами, будь то для работы по срочному или по постоянному контракту, а также кандидатов, отобранных по результатам национальных конкурсных экзаменов, которые вскоре будут организованы в Польше.

(Г-н Вороневский, Польша)

21. Подчеркивалось, что, когда речь идет о предоставлении постоянных контрактов сотрудникам по завершении ими по меньшей мере пяти лет непрерывной добросовестной службы, следовало бы продолжать учитывать все интересы Организации, в частности обеспечение должного качественного состава персонала и географического распределения, а также необходимость обеспечения обновления персонала, с тем чтобы гарантировать эффективное функционирование Организации в различных областях ее деятельности. Это явно означает, что прикомандированные сотрудники и сотрудники, назначаемые по срочным контрактам, но не являющиеся прикомандированными, не должны претендовать на почти автоматическое повторное назначение по завершении ими пяти лет службы, даже если результаты их работы были удовлетворительными, поскольку должны приниматься во внимание и другие важные критерии. Эта позиция подтверждена в пункте 8 доклада Генерального секретаря (A/C.5/46/9).

22. Поэтому, чтобы избежать в будущем любых недопониманий по этому вопросу, должна быть пересмотрена та практика, которая до настоящего времени использовалась в вопросах прикомандирования сотрудников. Решение № 482 Административного трибунала, несмотря на его полезность в данном отношении, не должно служить аргументом для оспаривания факта прикомандирования уже работающих сотрудников, поскольку это противоречило бы принципу отсутствия обратной силы законов.

23. Поддерживая процедуры, предусмотренные в приложении к докладу Генерального секретаря (A/C.5/46/9), делегация Польши хотела бы в то же время зарезервировать свою позицию по вопросу о замечаниях, сформулированных Генеральным секретарем в отношении замены сотрудников, занимающих ту или иную должность, гражданами того же государства. Хотя эти причины, обуславливающие эту практику, в конце концов должны исчезнуть, в настоящее время было бы преждевременно отказываться от нее, поскольку это позволило бы всем ранее прикомандированным сотрудникам сослаться на решение Административного трибунала, чтобы обеспечить себе предоставление постоянного контракта, лишая таким образом других сотрудников, представляемых демократическими правительствами, любых шансов получить должность. Очевидно, что применение обычных процедур набора и назначения персонала, упоминаемых в пункте 7 доклада (A/C.5/46/9), для заполнения вакансий будет по-прежнему неприемлемым для некоторых государств, если, с одной стороны, все прикомандированные ими сотрудники будут получать повторные назначения и, с другой стороны, если для заполнения вакансий будет применяться система внутреннего продвижения по службе.

24. Чтобы повысить потенциал Организации, осуществляя при этом строгий контроль за имеющимися ресурсами, необходимо более целенаправленно укреплять и рационализировать Секретариат в рамках проводимой реформы. Неотложно необходимы перераспределение и обновление персонала, поскольку интересы Организации и ее государств-членов должны стоять выше интересов ее сотрудников, даже несмотря на то, что для получения хороших результатов следует внимательно подходить к вопросу установления условий службы сотрудников, однако правительства не могут допускать оказания на них никакого давления или навязывания им правил персоналом Организации, которую они сами же создали.

(Г-н Вороненкий, Польша)

25. По мере того как все большее число государств демократизируется, опасность нарушения правительствами статуса и прав международных гражданских служащих снижается, что не может не вызывать удовлетворения. Отныне Организация играет одну из ведущих ролей; поэтому как никогда важно определять соответствующую кадровую политику и решать вопросы персонала в соответствии с законными интересами сотрудников и всех заинтересованных сторон.

26. Г-н ТАНГОА (Центральноафриканская Республика) отдает должное Управлению по людским ресурсам, которое стремится обеспечить правильную и справедливую представленность государств-членов в составе персонала Организации. Центральноафриканская Республика недопредставлена. По мнению делегации Центральноафриканской Республики, набор персонала путем проведения национальных конкурсных экзаменов является единственным решением, которое может гарантировать подбор персонала на возможно более широкой географической основе в соответствии с принципом, закрепленным в статье 101 Устава. Кроме того, делегация Центральноафриканской Республики считает, что процедура проведения конкурсных экзаменов, которая до настоящего времени использовалась для назначения на должности классов С-1 и С-2, должна в ближайшее время быть распространена на должности класса С-3.

27. В то же время назначение кандидатов на должности после объявления об успешной сдаче конкурсных экзаменов должно осуществляться более оперативно. Действительно, порой проходит несколько месяцев, а иногда даже лет, прежде чем кандидату предлагается занять какую-либо должность в Организации Объединенных Наций. В таких условиях складывается впечатление, что конкурсные экзамены преследуют скорее цель создания резерва персонала на будущее. Чтобы исправить это положение, необходимо приблизить дату проведения конкурсных экзаменов к дате освобождения должностей. И наконец, для более широкого использования процедуры проведения конкурсных экзаменов необходимо будет предусмотреть выделение достаточных финансовых ресурсов для Секции экзаменов.

28. Г-н СПАНС (Нидерланды), выступая от имени 12 государств - членов Европейского сообщества, обращается к вопросу об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций.

29. Рассмотрев доклад Генерального секретаря (A/C.5/46/4 и Add.1), государства - члены Европейского сообщества выражают удовлетворение в связи с улучшением в последние годы положения международных гражданских служащих в Центральной и Восточной Европе. В то же время они выражают сожаление, что число сотрудников Организации Объединенных Наций, находящихся в задержании, значительно не сократилось и что особое беспокойство по-прежнему вызывает положение в регионе Ближнего Востока. Они выражают особую обеспокоенность судьбой сотрудника ВАПОР г-на Алека Коллетта, который был похищен в Ливане в 1985 году и о судьбе которого ничего не известно. Они решительно осуждают такие акты терроризма и призывают тех, кто совершил этот акт, представить информацию о г-не Коллетте.

(Г-н Спанд, Нидерланды)

30. Государства - члены Сообщества с глубокой обеспокоенностью отмечают, что посягательства на привилегии и иммунитеты должностных лиц принимают многочисленные и разнообразные формы, в частности принимаются законодательные положения, которые не обеспечивают уважения статуса международных гражданских служащих. В этой связи они ссылаются на статью 105 Устава, резолюцию 76 (I) Генеральной Ассамблеи и Конвенцию о привилегиях и иммунитетах Организация Объединенных Наций, а также на резолюцию 45/240, в которой Генеральная Ассамблея подтвердила, что постоянное создание помех для выполнения должностными лицами Организации Объединенных Наций своих обязанностей представляет собой препятствие для осуществления миссии, порученной государствами-членами организации системы Организация Объединенных Наций, и может отразиться на реализации программ.

31. Одной из проблем, с которой сталкиваются организации, является проблема доступа к задержанным сотрудникам. Государства - члены Сообщества призывают правительства стран, в которых подвергаются аресту или задержанию международные гражданские служащие, предоставить Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций или главе секретариата соответствующей организации возможность в полной мере осуществить то право, которым они наделены согласно положениям соответствующих международных конвенций и двусторонних соглашений, а именно право защищать сотрудников при выполнении ими своих обязанностей, особенно в том, что касается немедленного доступа к задержанным сотрудникам.

32. Государства - члены Сообщества поддерживают направление независимых медицинских бригад всегда, когда это необходимо, в соответствии с принципом, согласно которому всем лицам, подвергающимся задержанию или заключению, предоставляется медицинское обслуживание и лечение.

33. Они вновь обращаются к соответствующим правительствам с призывом в срочном порядке покончить с нарушениями привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций. Они поддерживают постоянные усилия Генерального секретаря, направленные на обеспечение осуществления международных соглашений, касающихся этих привилегий и иммунитетов, и заверяют его в том, что они будут всесторонне сотрудничать с ним.

34. Г-н ТОЯМА (Япония), затрагивая вопрос о составе Секретариата, выражает сожаление, что положение, в том что касается должностей, подлежащих географическому распределению, не улучшилось: согласно документу A/46/370 число непредставленных или недопредставленных государств увеличилось с 30 до 33, а число перепредставленных государств возросло с 19 до 23. Сама Япония значительно недопредставлена, и число японских сотрудников в Секретариате с 1990 года даже сократилось. Поэтому в данной области следовало бы разработать программу действий, аналогичную той, которая направлена на увеличение числа женщин, работающих в Секретариате. Первый этап этой программы должен состоять в определении точных целей и установлении соответствующих сроков их достижения. Делегация Японии предлагает, чтобы были приняты конкретные меры в

(Г-ч Тэяма, Япония)

целях улучшения в течение пяти лет положения непредставленных и недопредставленных государств-членов; по ее подсчетам это будет означать набор Секретариатом в течение этого периода дополнительно 139 сотрудников, являющихся гражданами этих стран.

35. Вторая мера должна состоять в разработке подробных статистических данных, показывающих по каждому департаменту и по каждой службе число сотрудников из непредставленных или недопредставленных государств, что дало бы Генеральной Ассамблее точку отсчета, позволяющую следить за эволюцией ситуации и оценивать достигнутый прогресс.

36. На третьем этапе осуществления программы действий основное внимание следовало бы уделить организации национальных конкурсных экзаменов в целях набора персонала, которые являются единственным средством систематического улучшения положения, в том что касается географического распределения. Согласно документу A/46/370 число сотрудников, назначаемых по результатам этих конкурсных экзаменов, за этот год сократилось с 69 до 29, т.е. до 17,06 процента от общего числа сотрудников, назначенных на должности, подлежащие географическому распределению, по сравнению с 34 процентами в 1990 году. Делегация Японии хотела бы знать о причинах такого сокращения, которое, во всяком случае, не может объясняться отсутствием вакансий, поскольку 19 кандидатов были набраны на должности классов С-1 и С-2 не по результатам национальных конкурсных экзаменов. Наряду с этим делегация Японии с удовлетворением отмечает, что в нынешнем году впервые были организованы конкурсные экзамены на должности С-3, и она приветствует тот факт, что предусматривается увеличение числа профессиональных групп, в которых будут проводиться такие конкурсные экзамены в 1993 году, с двух до пяти. Кроме того, она активно поддерживает предложение об укреплении, по возможности путем перераспределения должностей, численного состава персонала Секции экзаменов в соответствии с рекомендацией 43 Группы 18.

37. Делегация Японии хотела бы сделать некоторые замечания, касающиеся конкретно вопроса о желательных квотах; выступая от имени одной из наиболее недопредставленных стран, она надеется, что ее замечания будут должным образом приняты во внимание Генеральной Ассамблеей, когда она будет принимать решение по этому вопросу. В настоящее время 56 государств-членов, т.е. 35 процентов от их общего числа, представлены ниже своих желательных квот; эти цифры тождественны показателям за 1988 год, когда была установлена ныне действующая квота. Таким образом, положение абсолютно не изменилось. По мнению делегации Японии, вместо того чтобы предусматривать возможность изменения желательных квот, которые были приняты консенсусом, было бы более целесообразно принять необходимые меры для того, чтобы все государства-члены были представлены в пределах своих желательных квот.

38. В докладе Генерального секретаря (A/C.5/46/2) предлагается 10 возможных вариантов желательных квот (варианты В-К) помимо применяемой в настоящее время формулы. Однако ни один из них не приведет к заметному улучшению положения. Поэтому делегация Японии не видит никаких заслуживающих внимания оснований для изменения относительных весовых показателей тех трех факторов, на основе которых определяются квоты.

(Г'-н Тояма, Япония)

39. Если же, несмотря на вышеизложенное, будет предусмотрено изменить метод расчета квот, необходимо будет, чтобы это изменение осуществлялось постепенно, что позволило бы избежать слишком резких колебаний. По этой причине вариант J следует исключить, поскольку в случае его применения государства-члены, которые в настоящее время представлены приблизительно на уровне медианы их желательных квот или ниже, внезапно окажутся перепредставленными. В любом случае желательные квоты являются всего лишь средством. Вместо того чтобы спешить заняться вопросами методологии, Комитету необходимо сосредоточить свои усилия на средствах укрепления политики Секретариата в области набора персонала, с тем чтобы могла быть достигнута цель справедливого географического распределения. Независимо от того, какой метод расчета желательных квот будет принят, важно, чтобы она оставалась в силе в течение достаточно длительного периода, по меньшей мере до того момента, когда все государства-члены достигнут нижнего предела своей желательной квоты.

40. Необходимо разработать подлинную политику профессиональной подготовки в масштабах всей Организации, чтобы сотрудники получили доступ к возможностям повышения квалификации и переподготовки, независимо от их места службы. В 1990 году было начато осуществление экспериментального проекта, затрагивающего четыре региональные комиссии. Делегация Японии приветствует эту инициативу, а также предоставленную сотрудникам Экономической комиссии для Африки возможность участвовать в программе подготовки по информатике. Делегация Японии надеется, что на базе результатов экспериментального проекта будет разработан глобальный план профессиональной подготовки, который должен финансироваться из средств регулярного бюджета. Столь же необходимо разработать план развития карьеры в масштабах всей системы.

41. Что касается представленности женщин в Секретариате, то делегация Японии хотела бы, чтобы, с одной стороны, при назначении на должности, подлежащие географическому распределению, Секретариат отдавал приоритет женщинам из недопредставленных или непредставленных стран и, с другой стороны, чтобы другие комитеты, занимающиеся в настоящее время рассмотрением вопроса о положении женщин в Секретариате, координировали свою работу с работой Пятого комитета.

42. Наконец, что касается использования гражданского персонала в рамках операций по поддержанию мира, то помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами указал, что Организация не сможет предоставить весь персонал, необходимый для Передовой миссии Организации Объединенных Наций в Камбодже. С учетом этого заявления делегация Японии считает необходимым, чтобы Генеральный секретарь выработал руководящие принципы, касающиеся подготовки и использования гражданского персонала для операций по поддержанию мира, и установил стандартные административные процедуры, регулирующие предоставление этого персонала в распоряжение Организации правительствами в соответствии с пунктами 11 и 12 резолюции 45/258 Генеральной Ассамблеи. Делегация Японии хотела бы получить подробные данные о потребностях в гражданском персонале для Миссии Организации Объединенных Наций в Камбодже.

Заседание закрывается в 11 ч. 50 м.