

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная  Ассамблея

СОРОК ПЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
22-е заседание,
состоявшееся
в понедельник,
5 ноября 1990 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 22-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н КУЛИК (Украинская Советская Социалистическая Республика)
(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

Основная программа I: Поддержание мира и безопасности, разоружение и
деколонизация

Основная программа VI: Региональное сотрудничество в целях
экономического и социального развития

ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД
1990-1991 ГОДОВ (продолжение)

Пересмотренная смета расходов по разделам 3, 13 и 27

ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

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
(Chief, Official Records Editing Section, Room DC7-750, 2 United Nations Plaza)
и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.22
8 January 1991
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

90-56843 (RSM)758

19 стр.

/...

В отсутствие Председателя место Председателя занимает заместитель
Председателя г-н Кулик (Украинская Советская Социалистическая
Республика)

Заседание открывается в 15 ч. 25 м.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение) (A/45/6, A/45/16, (Part I) и Add.1 и A/45/16 (Part II), A/45/204, A/45/218 и Corr.1 и Add.1 и Add.1/Corr.1, A/45/279 и A/45/67; A/C.5/45/CRP.1)

Предлагаемый среднесрочный план на период 1992-1997 годов

Основная программа I: Поддержание мира и безопасности, разоружение и деколонизация

1. Г-н МАЙОЛИ (Италия), выступая от имени двенадцати государств - членов Европейского экономического сообщества, говорит, что целесообразнее было бы рассматривать основные программы предлагаемого среднесрочного плана на основе оценки их общего содержания, поскольку маловероятно, что рассмотрение существенных достоинств определенных мандатов приведет к изменениям в позиции делегаций; напротив, это отрицательно скажется на перспективах достижения консенсуса в отношении плана в целом.

2. Согласно пункту 3.2 положений, регулирующих планирование по программам, в среднесрочном плане в рамках программ реализуются юридические основания; таким образом, ясно, что этот документ представляет собой не просто свод мандатов, и его положения не должны противоречить директивным решениям. Однако, если те или иные элементы плана дословно воспроизводятся в какой-либо резолюции или решении межправительственного органа, многие из них становятся предметом прений. В этой связи выступающий напоминает об обсуждении Комитетом по программе и координации (КПК) юридического основания для содержащегося в программе 2 положения, предусматривающего возможность проведения Советом Безопасности своих заседаний за пределами Центральных учреждений, и содержащегося в программе 8 указания на космическое пространство как на "мировое наследие". Двенадцать государств-членов признают, что использовать выражение "установление мира" в документах Организации Объединенных Наций стали относительно недавно, но под этим подразумевается весьма древняя идея, которая согласуется с самими основами Устава Организации Объединенных Наций. Это выражение в обобщенной форме указывает на одну из сфер деятельности, для осуществления которой Генеральному секретарю не нужно получать конкретный мандат от того или иного межправительственного органа. Этим двенадцати государствам-членам трудно понять, какие могут быть возражения против этого выражения, и они решительно поддерживают деятельность Генерального секретаря по установлению мира.

3. Эти двенадцать государств-членов убеждены в том, что ввиду изменения обстоятельств, по-видимому, наступает момент для глубокого пересмотра общей структуры среднесрочного плана, но сомневаются в целесообразности рационализации и глубокого пересмотра этого раздела. Изменения в план должны быть внесены в 1992 году, когда он вступает в силу, и не целесообразно постоянно вносить поправки в текст плана в целях согласования его с резолюциями, которые находятся в процессе обсуждения. Поправки следует вносить лишь в исключительных случаях. КПК в качестве компетентного вспомогательного органа на основе консенсуса сформулировал рекомендацию в отношении сокращения всех основных программ существенной

(Г-н Майоли, Италия)

деятельности. Хотя, по-видимому, можно осуществить некоторые улучшения в такой области, как установление приоритетов, эти двенадцать государств-членов считают, что необходимо постоянно учитывать эти соображения общего характера для обеспечения консенсуса в отношении документа, который является главным директивным документом в области политики Организации.

Основная программа VI: Региональное сотрудничество в целях экономического и социального развития

4. Г-н АБРАШЕВСКИЙ (Председатель Комитета по программе и координации) указывает, что основная программа VI предлагаемого среднесрочного плана состоит из пяти программ, в отношении которых замечания КПК сформулировал в пунктах 259-283 своего доклада (A/45/16 (Part I)). Комитет рекомендовал утвердить программу 30 "Региональное сотрудничество в целях развития в Африке" с учетом различных изменений, в частности создания новых подпрограмм, изменения названий некоторых подпрограмм и придания первостепенного значения новой подпрограмме об экономическом сотрудничестве и интеграции.

5. Комитет рекомендовал также утвердить программу 31 "Региональное сотрудничество в целях развития в регионе Азии и Тихого океана". Вместе с тем Комитет отметил, что в связи с переносом его сессии Экономическая и Социальная Комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) не имела возможности рассмотреть эту программу до проведения первой части сессии КПК. Во время второй части тридцатой сессии КПК, состоявшейся в сентябре, Генеральный секретарь в устной форме сообщил о том, что ЭСКАТО не сформулировала рекомендации в отношении установления степени приоритетности своих программ. В своем докладе о работе второй части своей тридцатой сессии (A/45/16 (Part II)) Комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее надлежащим образом рассмотреть вопрос об установлении степени приоритетности своих программ при рассмотрении программ 31 среднесрочного плана. Выступающий полагает, что Директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам представит дополнительную информацию по этому вопросу.

6. Кроме того, КПК рекомендовал утвердить программу 32 "Региональное сотрудничество в целях развития в Европе", но указал на то, что возможно необходимо скорректировать ее в контексте обзора, проводимого Европейским экономическим сообществом. Он также рекомендовал заменить по всей программе выражение "страны с централизованно планируемым хозяйством" выражением "государства Центральной и Восточной Европы".

7. В отношении программ 33 "Региональное сотрудничество в целях развития в Латинской Америке и Карибском бассейне" КПК подчеркнул, что проблема охраны окружающей среды должна увязываться с общей проблемой развития в соответствии с положениями резолюции 44/228 Генеральной Ассамблеи. Он рекомендовал также изменить степень приоритетности подпрограммы 2 "Экономическое развитие" и квалифицировать ее как имеющую первостепенное значение.

8. И наконец, КПК рекомендовал утвердить программу 34 "Региональное сотрудничество в целях развития в Западной Азии" с некоторыми изменениями в тексте программы.

/...

ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 1990-1991 ГОДОВ
(продолжение)

Пересмотренная смета расходов по разделам 3, 13 и 27 (A/C.5/45/2 и A/45/7/Add.2)

9. Г-н У Ганг (Китай) говорит, что его делегация разделяет некоторые опасения, выраженные другими делегациями в отношении пересмотренной сметы по разделу 3, и считает, что Секретариат должен представлять больше информации в целях облегчения работы Комитета. Он хотел бы также знать, располагает ли Фонд для Намибии достаточным объемом добровольных взносов для оказания необходимой помощи намибийским учащимся; если нет, то Секретариат, по-видимому, мог бы изыскать другие средства для того, чтобы они могли продолжать обучение.

10. Что касается предоставления Секретариатом персонала для Переходной группы по Намибии, было бы полезно, чтобы Секретариат представил подробную информацию об объеме работы Группы, с тем чтобы Комитет мог определить точное число сотрудников, необходимых для осуществления оставшихся программ, связанных с Намибией. С этой целью следует также рассмотреть предложение о предоставлении персонала для Центра против апартеида.

11. Г-н ДОУСОН (Сьерра-Леоне) указывает, что его делегация принимает к сведению то, что предусматривается провести семинар по планированию программы национального восстановления и развития Намибии (A/C.5/45/2, пункт 20). Она отмечает также, что Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАВВ) не считает необходимым проводить этот запланированный семинар с учетом того, что на Конференции по объявлению взносов для Намибии, проведенной в июне этого года, уже рассматривался вопрос о национальном восстановлении и развитии Намибии (A/45/7/Add.2, пункт 4). Вместе с тем, по ее мнению, предложение о проведении семинара имеет своей целью установление определенных приоритетов в отношении пути осуществления национального восстановления и развития Намибии, и делегация выступающего не считает, что именно этот аспект рассматривался на Конференции по объявлению взносов. Поэтому весьма необходимо начать процесс планирования программ не только для того, чтобы убедить доноров в практической полезности их участия в процессе восстановления и развития Намибии, но и для определения областей, на которых следует сосредоточить внимание после начала осуществления процесса. В связи с этим делегация Сьерра-Леоне считает, что этот вопрос необходимо проанализировать и что объем средств, запрашиваемый Генеральным секретарем, представляется целесообразным.

12. Делегация Сьерра-Леоне также принимает к сведению, что в своей резолюции 44/243 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря рассмотреть в первоочередном порядке вопрос о предоставлении сотрудникам Управления Комиссара Организации Объединенных Наций по Намибии новых назначений, и тот факт, что, как указывается в докладе Консультативного комитета, некоторые из 28 сотрудников, которые работали в Центральном учреждении, уже назначены на должности в других подразделениях Секретариата или получат назначения в ближайшее время, и изыскание должностей для назначения остающихся сотрудников до конца 1990 года не должно составить значительных трудностей (A/45/7/Add.2, пункт 7). Следует спросить, откуда исходит такой оптимизм. Было бы полезно, чтобы Секретариат информировал Комитет о количестве сотрудников, назначенных на должности после подготовки доклада Генерального секретаря, а также о том, каковы перспективы назначения на новые

(Г-н Лоусон, Сьерра-Леоне)

должности остающихся сотрудников до конца 1990 года. Делегация выступающего хотела бы также знать, какова будет судьба тех сотрудников, которые не будут назначены на новые должности до указанного срока.

13. Что касается раздела 13, то замечания, содержащиеся в докладе, носят исключительно откровенный и жгучий характер. Серьезные проблемы функционирования в подразделениях Экономической комиссии для Африки (ЭКА), вызванные тем, что она оснащена устаревшей техникой, о чем говорится в пункте 90 документа A/C.5/45/2, заставляют задаться вопросом о том, как можно было довести положение до этой стадии и как удавалось ЭКА осуществлять в этих условиях задачи, которые были поставлены перед ней в 80-е годы. Сейчас ЭКА испытывает недостаток в необходимой ей технике - о чем говорилось неоднократно - для решения проблем 90-х годов, и нельзя допустить, чтобы такое положение сохранялось и далее. Возникает вопрос, не закизил ли Генеральный секретарь при составлении сметы расходов на переоснащение ЭКА техникой объем необходимых ресурсов. Таким образом, необходимо иметь больше информации о Секретариате.

14. Г-н ДАНКВА (Гана), касаясь вопроса о рекомендациях по разделу 3 D бюджета, касающегося Центра против апартеида, указывает на расхождение между предложением КПК о перераспределении ресурсов на приоритетную деятельность, связанную с апартеидом, и рекомендацией Консультативного комитета о том, что нет необходимости в дополнительных людских ресурсах и оснований для реклассификации должностей (A/45/7/Add.2, пункт 22). Вопрос, который требует ответа, заключается в том, достаточны или не достаточны ресурсы для осуществления программ. Речь идет не о несогласии с позицией этих двух органов, а о том, отражена ли должным образом информация и считается ли, что эти дополнительные ресурсы не являются необходимыми для обеспечения эффективного осуществления программ.

15. Гана как член Специального комитета против апартеида знакома с трудностями, с которыми сталкивается Центр. Поэтому ее не удивляет предложение создать две новых должности класса С-3 и одну должность категории общего обслуживания, поскольку Центр нуждается в дополнительных ресурсах. В докладе Генерального секретаря указывается, что одна из должностей класса С-3 испрашивается для оказания помощи Комиссии против апартеида в спорте (A/C.5/45/2, пункт 72). ККАВВ указал, что эта Комиссия уже пользуется услугами секретаря класса С-5 категории специалистов, на основании чего считается, что нет необходимости в создании еще одной должности класса С-3 (A/45/7/Add.2, пункт 19). Однако не принимается во внимание тот факт, что этот сотрудник категории класса С-5 обслуживает не только Комиссию; его также просили помимо своих обычных функций выполнять другие задачи. В этих условиях абсолютно невозможно, чтобы данный сотрудник мог выполнять задачи, возлагаемые на него в связи с деятельностью Комиссии против апартеида в спорте. Удивительно, что Консультативный комитет пришел к такому выводу.

16. Предлагается также учредить еще одну должность класса С-3, с тем чтобы расширить административную поддержку Департаменту по техническому сотрудничеству в целях развития для осуществления программы стипендий в рамках Программы в области образования и профессиональной подготовки Организации Объединенных Наций для южной части Африки (A/C.5/45/2, пункт 72). Цель этого предложения - обеспечить покрытие административных расходов, связанных с программой стипендий, за счет регулярного

(Г-н Данкма, Гана)

бюджета и использование всех средств, полученных в форме добровольных взносов, на подлинные цели программы, а именно - на выплату стипендий. Это явилось бы наиболее эффективным средством вложения ресурсов в программу стипендий.

17. Что касается реклассификации должности класса С-4 специального помощника Генерального секретаря в должность класса С-5 (А/С.5/45/2, пункт 74), то, по мнению Ганы, это более чем оправдано в связи с возросшим объемом работы, который должен выполнять человек, занимающий эту должность. То же самое можно сказать относительно предложения о реклассификации должности в Секторе распространения информации, предоставления помощи и оказания содействия международным действиям (А/С.5/45/2, пункт 73). Распространение информации сегодня весьма необходимо, поскольку наблюдается возникновение потока идей, которые, как представляется, основаны не на концепциях Организации Объединенных Наций и ведут к принятию мер, противоречащих резолюциям Организации, направленным на ликвидацию апартеида. Единственное решение заключается в информировании общественности в этой области и представлении большей информации об апартеиде.

18. Г-н МИХАЛЬСКИЙ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что объем финансовых ресурсов, рекомендованный Консультативным комитетом в связи с Намибией и другими программами избыточен. Соединенные Штаты, по-видимому, не будут выделять средства на эти программы после 1990 года.

19. В отношении программ ЭКА Соединенные Штаты считают необходимым улучшить техническое оснащение подразделений этой Комиссии и в случае возникновения определенных трудностей в связи с объемом испрашиваемых ресурсов готовы согласиться с суммой, рекомендованной Консультативным комитетом.

20. В ходе прений было выражено мнение о том, что для сохранения консенсуса необходимо провести неофициальные консультации. Учитывая, что в настоящее время достигнут прогресс в отношении достижения консенсуса, делегация Соединенных Штатов не видит оснований для применения в настоящее время иной процедуры.

21. Г-н ВОДО (директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам), затрагивая вопрос об информационных центрах, говорит, что в пункте 2 резолюции 1405 (XIV) Генеральная Ассамблея предложила Генеральному секретарю, с согласия соответствующих правительств, учредить такие новые информационные центры, которые представляются необходимыми и целесообразными, в особенности в тех районах, где средства массовой информации менее развиты. Сейчас в этой области практика Организации Объединенных Наций заключается в достижении договоренности с правительством соответствующей страны и решении вопроса о его участии в том или ином плане в финансировании центра. Однако участие в финансировании отнюдь не является условием для открытия центра. Формы финансирования Организацией Объединенных Наций и соответствующей страной, хотя и могут быть весьма различны в зависимости от конкретного случая, никак не связаны с тем положением, в котором находится страна, особенно в том, что касается степени ее развития. В конкретном случае с информационным центром в Виндхуке, если в ходе переговоров между Организацией Объединенных Наций и правительством Намибии будет достигнута договоренность о том, что последняя будет участвовать в финансировании расходов

(Г-н Водо)

Центра, об этом будет указано в докладе о проделанной работе. Однако на этом этапе пересмотра смет предусмотрены все аспекты расходов по созданию центра, в связи с чем единственное, что необходимо, так это утверждение этих расходов Ассамблеей.

22. В связи с вопросами, касающимися должностей в Управлении Комиссара Организации Объединенных Наций для Намибии, следует указать, что на момент подготовки пересмотренных смет занятыми оставались еще 36 из 61 должности, которые, как всем известно, будут сокращены до конца текущего года. С момента представления доклада Генерального секретаря (A/C.5/45/2) 13 из соответствующих 36 сотрудников были переведены на другие должности, в связи с чем на сегодняшний день остаются занятыми еще 23 должности. Различия между этими показателями и теми, которые приводятся в докладе Консультативного комитета (A/45/7/Add.2), определяются изменениями в составе Переходной группы. В настоящее время считается, что до конца декабря текущего года на другие должности будут переведены 11 сотрудников и останется назначить на другие должности еще 12 сотрудников. Как всегда указывал Генеральный секретарь, персонал, который выполнял работу в связи с Намибией, остается в Организации до 1991 года независимо от того, будет он переведен на другие должности или нет. Именно этим определяется объем испрашиваемых ресурсов.

23. Были также поставлены вопросы в отношении программы стипендий, о которой речь идет в пунктах 12 и 13 доклада Консультативного комитета (A/45/7/Add.2). Следует напомнить, что стипендии и ряд проектов повышения квалификации финансируются с Общего счета Фонда Организации Объединенных Наций для Намибии. В резолюции 44/243 Генеральная Ассамблея постановила, что Фонд должен продолжать свою деятельность, чтобы обеспечить планомерное завершение всех программ и мероприятий, которые он в настоящее время финансирует, и постановила далее учредить в качестве попечителя Фонда ООН для Намибии до его роспуска Попечительский комитет. Согласно текущим оценкам, расходы на программы стипендий должны составить 1,1 млн. долл. США в 1991 году и 0,5 млн. долл. США в 1992 году, и за счет этой программы в 1991 году будут выплачиваться стипендии 79 учащимся, а в 1992 году - 30 учащимся. Однако, как указано в пункте 49 доклада Генерального секретаря (A/C.5/45/2), в 1990 году общий счет будет сведен к дефициту. В связи с этим; планируется обратиться с призывом к правительствам, межправительственным и неправительственным организациям и отдельным лицам с просьбой сделать добровольные взносы; будут проведены консультации с Попечительским комитетом и правительством Намибии в отношении других мер, которые, возможно, потребуются принять для финансирования выплаты стипендий; будет рассмотрена возможность передачи средств со счета Программы государственности Намибии, который сводится в настоящее время с положительным сальдо. В связи с этим очевидно, что существуют другие возможности, помимо добровольных взносов, для сохранения программы стипендий в 1991 году так, чтобы это не сказалось отрицательно на выплате стипендий.

24. Что касается ЭКА, то в настоящий момент невозможно определить точно дату завершения программы технического переоснащения. Относительно предложения Генерального секретаря о перераспределении должностей в рамках раздела 3 D (Центр против апартеида), следует указать на то, что это предложение сформулировано на основе оценки необходимых потребностей программы и невозможности ее изменения. В настоящий момент Секретариат не в состоянии представить информацию об объеме работы Переходной группы для Намибии, но он представит соответствующую информацию позднее, после проведения неофициальных консультаций.

25. Г-н ИРУМБА (Уганда) говорит, что он не получил конкретного ответа на свой вопрос в отношении информационных центров Организации Объединенных Наций и просит разъяснить, почему задерживается открытие информационного центра в Намибии и каков объем взносов, которые Организация Объединенных Наций испрашивает в целом у стран, в которых расположены информационные центры.

26. Г-н ЛОНЕС (Венесуэла) говорит, что вопрос о субсидировании стипендий для намибийских учащихся представляет собой вопрос, в отношении которого необходимы определенные гарантии, поскольку развитие людских ресурсов очень важно на данном этапе истории Намибии. Пятый комитет мог бы выделять средства на эти стипендии в счет будущих поступлений, при том понимании, что в случае поступления внебюджетных ресурсов они будут использованы Генеральным секретарем для этой цели.

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)

27. Г-н ШУЖАН (Чехословакия) говорит, что доклад Генерального секретаря, содержащийся в документе A/C.5/45/10, содержит тревожную информацию о нарушениях привилегий и иммунитетов персонала Организации и что не следует сокращать усилия по обеспечению того, чтобы сотрудники могли выполнять свои функции, не подвергая угрозе собственную жизнь. Необходимо признать роль международных гражданских служащих, которые осуществляют различные насущные задачи в трудных и даже опасных условиях.

28. В связи с докладом Генерального секретаря о составе Секретариата (A/45/541) было бы полезно, чтобы в таблице А о персонале Секретариата и других органов Организации Объединенных Наций информация сопоставлялась с данными за предыдущие годы. Следует отметить с удовлетворением, что за период с 1987 по 1989 годы количество должностей, финансируемых за счет регулярного бюджета, сократилось на 11,95 процента, при чем это не сказалось отрицательно на продолжении осуществления деятельности Организации. В отношении последней колонки таблицы В того же доклада выступающий выражает озабоченность в связи с представленностью определенных государств-членов сверх квоты. В то же время необходимо увеличить число должностей, подлежащих географическому распределению, на которые в настоящее время приходится лишь 2561 должность и которые представляют лишь незначительную долю от всего числа должностей Организации Объединенных Наций.

29. Следует отметить, что доля женщин, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, увеличилась до 31,2 процента, по сравнению с показателем в 26,86 процента за предыдущий период. Однако процентный показатель, превышающий 30 процентов, относится к должностям класса С-1 - С-3. Поэтому вызывает озабоченность тот факт, что с 30 июня 1990 года число женщин на должностях класса D-2 увеличилось лишь с 8 до 10. Чехословакия поддерживает вывод Генерального секретаря, содержащийся в пункте 184 документа A/45/226, о том, что необходимо предпринять дополнительные усилия для обеспечения большей сбалансированности в представленности женщин на должностях высших категорий.

30. Одним из следствий демократической и мирной революции в Чехословакии является применение нового критерия в отношении использования имманентных возможностей Организации Объединенных Наций. В этом плане правительство Чехословакии принимает меры, с тем чтобы исключить всякую возможность расхождений в правах и обязанностях

(Г-н Шуман, Чехословакия)

граждан Чехословакии и международных гражданских служащих. В настоящее время число чехословацких граждан, работающих в Организации, уменьшилось до 14 при том, что соответствующая квота для страны составляет от 12 до 22 должностей, однако Чехословакия не представлена на должностях класса Д-2, а также на должностях высших категорий. Кроме того, как следует из таблицы 10 документа А/45/541, показатель для чехословацких граждан значительно ниже взвешенных квот, установленных для должностей, подлежащих географическому распределению. Естественно, хотелось бы, чтобы это положение изменилось.

31. Чехословакия с огромным интересом ожидает прибытия миссии Организации Объединенных Наций в начале следующего года в связи с проведением национальных конкурсных экзаменов в целях набора персонала. Однако было бы полезно сохранить практику прикомандирования, которая носит взаимовыгодный характер, поскольку позволяет направлять сотрудников, квалифицированных и имеющих опыт работы в Секретариате Организации Объединенных Наций, и использовать в гражданской службе Чехословакии знания, полученные этими сотрудниками в период прикомандирования.

32. Г-н СЭДЗАКИ (Япония) выражает сожаление в связи с необходимостью указать на то, что не произошло никаких важных изменений в географическом распределении должностей. Хотя число государств-членов, недостаточно представленных, уменьшилось с 26 до 19, примерно, 20 процентов всех государств-членов до сих пор не представлены вообще или остаются недопредставленными. Япония недопредставлена, причем число ее сотрудников в Организации примерно на 60 человек меньше нижней квоты и на 90 меньше медианного показателя. Никаких улучшений в этой связи не ожидается, и Япония, хотя и намерена предпринимать усилия для того, чтобы представлять как можно больше квалифицированных кандидатов, просит, чтобы были приняты следующие меры для улучшения положения.

33. В первую очередь в соответствии с пунктом 45 доклада о составе Секретариата (А/45/541) из 202 сотрудников, назначенных на должности, подлежащие географическому распределению, за период с 1 июля 1989 года по 30 июня 1990 года, пять человек являлись гражданами государств-членов, которые представлены сверх установленной квоты, и число этих государств также увеличилось с 18 до 19. Япония предлагает полностью прекратить набор граждан государств, которые представлены сверх установленных квот, на должности высших категорий, включая должность заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, до тех пор, пока показатели для этих государств не войдут в установленные пределы. Кроме того, выступающий хотел бы получить разъяснения, почему сочли необходимым принять на работу этих пять граждан государств, представленных сверх установленных квот. Таким образом, необходимо вновь вернуться к целевому показателю, предусмотренному в резолюциях 33/143 и 35/210, когда 40 процентов всех вакантных должностей категории специалистов, подлежащих географическому распределению, заполнялись гражданами стран, недопредставленных или недопредставленными.

34. В качестве второй меры, которую необходимо принять, является разработка среднесрочного плана и обеспечение того, чтобы показатели по всем государствам-членам находились в установленных пределах, на основе конкретных мер и надлежащего контроля.

(Г-н Сэдзэки, Япония)

35. В-третьих, новая система заполнения вакантных должностей, хотя и содействует эффективному использованию людских ресурсов, как это представляется, имеет также отрицательные последствия для справедливого географического распределения. Фактически сокращается в значительной степени число сотрудников, набираемых со стороны, и отдается предпочтение тем, кто уже работает в Организации. Япония просит разрешить гражданам стран, непредставленным или недостаточно представленным, выступать в качестве кандидатов на должности, которые объявляются вакантными по внутренней линии.

36. В-четвертых, должны проводиться конкурсные экзамены для набора сотрудников из недопредставленных или непредставленных стран на должности классов С-1, С-2, С-3 в соответствии с рекомендацией 43 Группы 18 и с тем, о чем просила Генеральная Ассамблея на своей сорок четвертой сессии. В этом плане следует указать, что Генеральный секретарь предусматривает организацию в 1991 году национальных конкурсных экзаменов на должности класса С-3 для двух профессиональных групп, и следует ожидать, что это число будет увеличиваться каждый год.

37. В пункте 46 документа A/45/541 говорится о том, что в число лиц, назначенных на должности, подлежащие географическому распределению, включены 69 кандидатов, которые с успехом прошли национальные конкурсные экзамены. В таблице 6 доклада содержится информация о том, что на должности классов С-1 и С-2 назначены 98 сотрудников. В связи с этим по крайней мере 29 человек были назначены на должности на основании ином, чем прохождение национальных конкурсных экзаменов. Делегация Японии была бы признательна, если бы Секретариат подробно объяснил, каким образом были набраны эти сотрудники.

38. В колонке, озаглавленной "Прочие изменения в персонале" таблицы 7, указывается, что 74 человека заняли должности, подлежащие географическому распределению. Хотелось бы знать, сколько из этих сотрудников заняли эти должности в результате прохождения конкурсных экзаменов, как было принято решение о назначениях в отсутствие конкурсных экзаменов и было ли абсолютно невозможно сделать это посредством конкурсного экзамена. В Организации имеется примерно 2500 должностей, подлежащих географическому распределению, и они всегда должны заполняться в соответствии с положениями о персонале или соответствующими резолюциями Генеральной Ассамблеи. Если в каком-либо конкретном случае есть те или иные основания не применять эти положения, об этом должно быть указано в докладе Генерального секретаря, и в нем должны быть даны соответствующие разъяснения.

39. Сила Организации зависит не только от ее возможностей по набору новых талантливых сотрудников, но и от способности персонала расширять свои знания и повышать свою квалификацию. Организации требуются специалисты в различных областях, однако, к сожалению, ресурсы ее ограничены. В этих условиях приобретает большое значение квалификация на момент назначения на должности, расширение должностных функций и мобильность. В этом контексте заслуживает полной поддержки рекомендация 48 Группы 18 о том, что набор персонала и развитие его карьеры должны основываться на принципе профессиональных групп, а не на необходимости заполнения определенных должностей. Насушно необходимо, чтобы Секретариат в ближайшем будущем предложил учебную программу для повышения основной квалификации сотрудников, повышения степени мобильности персонала в Организации и укрепления ее потенциала по осуществлению программ.

40. Г-н КАРБУЩИКИ (Венгрия) говорит, что, хотя осуществление рекомендации 15 Группы 18 в целом дало удовлетворительные результаты, тем не менее до сих пор не обеспечено предусмотренное сокращение числа должностей помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Число венгерских сотрудников в Секретариате, хотя и входит в пределы желательной квоты, весьма невелико, и вызывает большое сожаление то, что ни один из них не занимает должность класса С-5 и выше. Правительство Венгрии будет прилагать усилия по выдвижению соответствующих кандидатов с целью исправления такого положения, однако для этого необходимо также сотрудничество со стороны Секретариата. Что касается вопроса о постоянных и срочных контрактах, то Венгрия считает приемлемыми оба вида контрактов. С другой стороны, его делегация считает, что применение в ограниченных масштабах системы прикомандирования может быть полезным для Организации, однако в то же время это может иметь негативные последствия с точки зрения обеспечения независимости и эффективности Секретариата, а также для карьеры заинтересованных сотрудников. Необходимо обеспечить согласование интересов Организации, правительств и сотрудников и упорядочить процедуру прикомандирования.

41. Вызывает удовлетворение прогресс, достигнутый в отношении представленности женщин в Секретариате, и особенно тот факт, что из 13 новых сотрудников-женщин два - представителя Венгрии. В то же время оратор отмечает, что представленность женщин из определенных регионов, в том числе из Африки, Ближнего Востока и Восточной Европы, очень низкая. Увеличение доли женщин с целью достижения показателя в 30 процентов необходимо продолжать прежде всего за счет набора сотрудников-женщин из этих регионов. Кроме того, существует насущная необходимость в повышении представленности женщин на должностях высокого уровня.

42. Проанализировав предложения в отношении группирования государств-членов, разработанные Секретариатом, его делегация пришла к выводу о том, что адекватного решения этого вопроса нет. Ни одна из систем не отражает реального положения каждого государства-члена, и поэтому не может в значительной степени содействовать выявлению наиболее неоднозначных случаев. Секретариат предложил исключить один из устаревших параметров системы группирования, в частности исключить из классификации категорию стран с централизованно планируемой экономикой, и объединить группы А и С, с одной стороны, и группы В и D - с другой. Полученные таблицы, возможно, удовлетворят требования Генеральной Ассамблеи, однако только этих таблиц недостаточно. Для достижения адекватной представленности каждого государства-члена необходимо использовать алфавитные перечни, как это делалось в прошлом.

43. На основе весьма полезного опыта, приобретенного в результате проведения конкурсных экзаменов, организованных в Венгрии в 1989 году, его страна хотела бы, чтобы одна из первых серий национальных конкурсных экзаменов для замещения вакантных должностей класса С-3, объявленных на 1991 год, была проведена в Венгрии. Экзамены для перехода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов являются весьма важным элементом, содействующим расширению возможностей продвижения по службе, и заслуживает одобрения намерение Управления людских ресурсов расширить масштабы упомянутых экзаменов. Однако исключения из этой системы не только противоречат положениям подпункта а пункта 10 приложения к резолюции 35/210 Ассамблеи, но и создадут нежелательный прецедент и подрывают доверие к системе.

(Г-н Карбуцки, Венгрия)

44. В контексте развития карьеры можно создать несложную систему анализа карьеры сотрудников, набранных по результатам национальных конкурсных экзаменов, с тем чтобы определять, способствует ли наличие более высокой квалификации более успешному развитию карьеры. Кроме того, делегация Венгрии согласна с тем, что продвижение по службе с должностей начального уровня на должности среднего уровня должно прежде всего основываться на служебных заслугах.

45. Что касается отправления правосудия в Секретариате, то с учетом сложного положения, вызванного сокращением бюджетных ассигнований, и с целью повышения морального духа сотрудников необходимо вернуться к рассмотрению возможности создания в Организации Объединенных Наций института омбудсмана.

46. Г-н МОХАММАЛИ (Афганистан) говорит, что, несмотря на то, что сбалансированное и справедливое географическое распределение сотрудников системы Организации Объединенных Наций является одним из основных принципов Устава, положение в этой области не улучшилось настолько, чтобы удовлетворить интересы всех государств-членов. Необходимо увеличить до требуемого уровня число назначений сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран и принять специальные меры для достижения этой цели.

47. Наиболее важными элементами реформы Организации, которая должна быть направлена на полное искоренение остатков бюрократии, являются создание единой административной структуры, и определение круга обязанностей каждого сотрудника. Однако реформа не должна иметь негативные последствия, такие, как сокращение финансирования необходимых программ.

48. Афганистан постоянно выполняет положения, касающиеся привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций. С учетом весьма сложного положения, сложившегося в Афганистане, компетентные органы делают все возможное для того, чтобы гарантировать полное соблюдение этих привилегий и иммунитетов и обеспечивать безопасность сотрудников системы. В то же время ни один сотрудник не должен нарушать статус международного сотрудника в ущерб национальным интересам государств-членов. С целью обеспечения безопасности всех международных организаций, функционирующих в Афганистане, его правительство, действуя на основе неопровержимых доказательств и при строгом соблюдении закона, положило конец антиправительственной деятельности афганских сотрудников, набираемых на местной основе. Однако следует отметить, что сразу же после заявления о принятии политики национального примирения все эти сотрудники были освобождены и в соответствии с законом об обязательной военной службе некоторые из них были призваны в вооруженные силы для завершения служб. В настоящее время ни один из задержанных не может считаться сотрудником системы Организации Объединенных Наций, и поэтому необходимо исключить фамилии афганских граждан из списков, содержащихся в документах, представленных Комитету.

49. Что касается улучшения положения женщин в Секретариате, то следует отметить, что женщины имеют не только равные с мужчинами способности, но в некоторых областях их производительность выше, чем у мужчин, и что пришло время полностью искоренить дискриминацию по признаку пола.

50. Г-жа КЛИФФ (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии) с удовлетворением отмечает участие Канцелярии Юрисконсульта в рассмотрении случая, упомянутого в пункте 20 документа A/C.5/45/10, касающегося освобождения от уплаты налогов на собственность в отношении помещений, занимаемых в Лондоне представителями Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, и выражает надежду, что вскоре может быть достигнуто соглашение в отношении толкования и применения Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций 1946 года.

51. Г-н ЛИП ГОМЕС (Доминиканская Республика) говорит, что проведение конкурсных экзаменов в Доминиканской Республике позволило приобрести положительный опыт и что его правительство оказало всю необходимую помощь. Из 30 кандидатов четыре успешно сдали экзамены и в соответствии с таблицей 4 доклада (A/45/541) двое из них, вероятно, получили назначения: один на должность класса С-1, а второй – С-2. Поскольку пределы желательной квоты для Доминиканской Республики составляют 3-14, он настоятельно призывает Генерального секретаря продолжать проводить конкурсные экзамены, с тем чтобы добиться справедливого и сбалансированного географического распределения, предоставлять молодым специалистам из государств-членов возможность стать международными гражданскими служащими и ликвидировать все еще существующий дисбаланс в составе Секретариата. Следует подчеркнуть, что развитые страны, которые располагают большими возможностями для профессионального обучения, чем развивающиеся страны, имеют более высокие показатели представленности в большинстве классов должностей.

52. В пункте 2 документа A/C.5/45/12 и пунктах 18 и 19 документа A/C.5/45/19 говорится о системе прикомандирования, применение которой представляет собой нарушение основных принципов независимой международной гражданской службы и правомерность которой была поставлена под сомнение Административным трибуналом Организации Объединенных Наций. Эта система ограничивает возможности продвижения по службе сотрудников, которые этого заслуживают, и препятствует обеспечению мобильности сотрудников. Кроме того, термины "категория общего обслуживания" и "категория специалистов" представляют собой оценочные суждения. Необходимо расширить возможности обучения, с тем чтобы облегчить переход из одной категории в другую. В случае с теми сотрудниками, которые вынуждены работать в одном классе слишком долго, не имея возможности продвижения по службе, необходимо сократить период ожидания, особенно в отношении сотрудников класса С-3.

53. В пункте 7 доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/45/548) отмечается, что число сотрудников-женщин увеличилось. Для достижения установленного целевого показателя необходимо стимулировать набор женщин из развивающихся стран и других недопредставленных стран.

54. Вызывает огорчение то, что приводимые в документах A/C.5/45/10 и A/C.5/45/19 списки пропавших без вести и задержанных в различных странах сотрудников в нарушение международных принципов и прав человека столь велики. Доминиканская Республика поддерживает рекомендации, содержащиеся в пункте 30 второго из указанных документов, направленные на устранение этой явной и вопиющей несправедливости.

55. Г-н НАСЕР (Египет) отмечает, что в докладе Генерального секретаря (A/45/541, пункт 22) говорится, что группы государств-членов сравниваются между собой не в абсолютных показателях, а лишь с точки зрения их коллективного права в отношении представленности в Секретариате. Его делегация считает, что принцип группирования

(Г-н Насер, Египет)

государств-членов по семи основным географическим регионам, а именно, Африка, Северная Америка и Карибский бассейн, Латинская Америка, Азия и Тихий океан, Западная Европа, Восточная Европа и Ближний Восток, который используется в рамках программ технической помощи, успешно применялся Организацией в течение нескольких десятилетий и представляет собой наилучший способ адекватного отражения национального состава Секретариата и многообразия культур представляемых его сотрудниками. Кроме того, его делегация придает важное значение сохранению Ближнего Востока в качестве отдельного региона.

56. В своей резолюции 42/220 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря при назначении сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению, принимать все необходимые меры для набора граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов. Делегация Египта надеялась на то, что в докладе будут указаны критерии, применяемые в настоящее время для определения должностей, подлежащих географическому распределению. Его делегация была бы признательна Секретариату, если бы он представил такую информацию. Из 10 167 должностей, финансируемых из регулярного бюджета, на эти должности приходится лишь 2561.

57. Генеральная Ассамблея неоднократно просила Генерального секретаря сделать все возможное для обеспечения в Секретариате справедливой представленности государств-членов на должностях высокого и директивного уровней, в частности развивающихся стран. Так, в резолюции 44/185 Ассамблея просила Генерального секретаря внимательно следить за последствиями сокращения должностей для географического распределения, особенно на старших уровнях, и принимать надлежащие меры для выправления любых дисбалансов. Однако следует отметить, что в течение рассматриваемого периода процентная доля сотрудников из развивающихся стран на подлежащих географическому распределению должностях класса D-1 и выше снизилась с 48,8 процента в 1986 году до 48,6 процента в 1990 году и что процентная доля сотрудников, занимающих должности класса D-2 и выше, снизилась с 47,6 процента до 43,1 процента (A/45/541, приложение I, таблица C). Однако оратор с удовлетворением отмечает, что процентная доля сотрудников из Африки и Ближнего Востока на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилась (A/45/541, приложение I, таблица E).

58. У делегации Египта вызывает беспокойство то, что в ряде организационных подразделений, особенно в региональных комиссиях, имеется большое число вакантных должностей. В резолюции 43/224 А Ассамблея просит Генерального секретаря уделять особое внимание этому вопросу, и в докладе Генерального секретаря говорится о назначениях, произведенных в течение отчетного периода, однако ничего не говорится о существующем количестве вакантных должностей в региональных комиссиях после этих назначений. Он хотел бы, чтобы Секретариат представил эту информацию Пятому комитету; он прежде всего хотел бы узнать, какую процентную долю составляют вакантные должности в ЭКА и какие меры приняты или предполагается принять для исправления создавшегося положения.

59. Оратор с удовлетворением отмечает, что подавляющее большинство государств-членов строго соблюдают привилегии и иммунитеты должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, хотя у некоторых стран имеются трудности в этой связи. Он призывает все государства-члены соблюдать положения Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций 1946 года и Конвенции о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений 1947 года.

60. Г-н УИЛКИНСОН (Соединенные Штаты Америки) говорит, что необходимо постоянно придавать важное значение подбору и сохранению сотрудников, обладающих наиболее высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, и добиться большей сбалансированности между количеством сотрудников, работающих на срочных и постоянных контрактах. Независимость международной гражданской службы по-прежнему является основным условием обеспечения подлинной эффективности и действенности Организации. Следует отметить ту важную роль, которую сыграл Секретариат в успешном осуществлении миссии в Намибии и других специальных миссий, предпринятых Организацией Объединенных Наций; усилия сотрудников и энтузиазм, профессионализм и преданность своему делу, которые они продемонстрировали при исполнении своих обязанностей в зачастую сложных условиях, заслуживают высокой оценки.

61. Постоянное увеличение числа арестов, задержаний и похищений сотрудников Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений вызывает глубокую озабоченность. Все чаще и чаще нарушаются права и безопасность сотрудников и членов их семей. Нельзя допускать, чтобы сотрудники, работающие в условиях, признаваемых опасными, подвергались впредь произвольному задержанию или аресту без соблюдения соответствующих процедур. Необходимо, чтобы государства-члены продолжали оказывать поддержку усилиям Генерального секретаря, направленным на освобождение всех сотрудников Организации Объединенных Наций, которые в настоящее время находятся под стражей или считаются пропавшими без вести, и чтобы они настоятельно призвали все компетентные власти оказывать содействие достижению этой цели. В частности, вызывает беспокойство тот факт, что не разрешается непосредственный доступ к арестованным или задержанным сотрудникам и что не дается объяснений причин их ареста или задержания, а также то, что им не оказывается надлежащая медицинская помощь в период лишения свободы. Оратор считает, что необходимо рассмотреть возможность использования независимых медицинских групп, которые бы обеспечивали медицинское обслуживание указанных сотрудников. Ресурсы, необходимые для обеспечения деятельности таких медицинских групп, могут быть выделены за счет ассигнований по разделу 28 С ("Медицинская помощь и помощь сотрудникам") регулярного бюджета. У государств-членов нет оснований утверждать, что они надлежащим образом выполняют свои обязательства, если они не обеспечивают международным гражданским служащим возможность для исполнения своих обязанностей. В связи с этим оратор призывает все государства-члены оказывать поддержку Генеральному секретарю в его усилиях по смягчению остроты этих серьезных проблем и их решению.

62. Что касается поездок должностных лиц Организации Объединенных Наций в связи со служебными командировками и их частных поездок в пределах Соединенных Штатов, то он хотел бы подчеркнуть, что его страна никогда не препятствовала тому, чтобы должностные лица Секретариата совершали поездки в связи со служебными командировками. Напротив, его страна всегда гарантировала свободу передвижения сотрудникам, находящимся в служебной командировке, и будет и впредь поступать таким же образом. Кроме того, правительство Соединенных Штатов сняло ограничения в отношении частных поездок в пределах Соединенных Штатов сотрудников, являющихся гражданами Чехословакии, Венгрии и Польши, и их иждивенцев. В свете развития политической обстановки правительство Соединенных Штатов будет продолжать изучать положение. Важно отметить, что положения, регулирующие частные поездки, не ограничивают проезд в связи со служебными командировками международных гражданских служащих и никоим образом не препятствуют осуществлению их деятельности. Правительство Соединенных Штатов готово продолжать соблюдать свои обязательства в качестве страны пребывания Организации Объединенных Наций. Меры контроля,

(Г-н Уэллхисон, Соединенные Штаты)

принимаемые в отношении частных поездок, не представляют собой нарушения соответствующих международных соглашений, поскольку это никак не отражается на поездках в связи со служебными командировками. Следовательно, не может быть никакого противоречия между обязательствами Соединенных Штатов перед Организацией Объединенных Наций и правом его страны на обеспечение национальной безопасности. Следует отметить, что действие этих ограничений приостановлено в отношении сотрудников, проживающих за пределами 25-мильной зоны. Кроме того, разрешаются частные поездки в медицинских и гуманитарных целях.

63. Соединенные Штаты приветствуют решение Советского Союза разрешить своим гражданам работать в Секретариате на долгосрочных и постоянных контрактах. Его делегация всегда считала, что предоставление таких контрактов должно быть правялом, а исключения должны делаться на ограниченной основе.

64. Что касается доклада Генерального секретаря о прикомандировании с государственной службы (A/C.5/45/12), то его делегация считает, что система прикомандирования может и должна применяться в интересах системы Организации Объединенных Наций при условии ее использования в ограниченных масштабах. Прикомандирование может являться средством привлечения высококвалифицированных сотрудников в тех случаях, когда необходимо наличие знаний о последних достижениях в области техники или когда необходимо заполнить временные должности. Однако применение исключительно системы прикомандирования или ее применение в широких масштабах подрывает независимость международной гражданской службы. Необходимо четко определять условия, регулирующие прикомандирование, с тем чтобы ни у одной из сторон - сотрудника, соответствующего правительства или Организации Объединенных Наций - не возникало вопроса в отношении характера контракта, сферы его применения и ограничений до его заключения. Делегация Соединенных Штатов поддерживает официальное признание статуса прикомандирования путем заключения письменного соглашения между всеми заинтересованными сторонами и настоятельно призывает Генерального секретаря безотлагательно принять необходимые меры в этой связи.

65. Должности категории специалистов не являются собственностью какого-либо государства-члена, и их не следует рассматривать таковыми. Если основным соображением, которое необходимо принимать во внимание при подборе сотрудников, является необходимость обеспечения наиболее высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, то Генеральный секретарь должен иметь возможность выбирать граждан государств-членов помимо тех, чьи граждане занимают конкретные должности. В связи с этим в положении резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, в котором разрешено "унаследование" должностей странами, чьи граждане работают на основных срочных контрактах, больше не существует необходимости, поскольку некоторые государства-члены приняли решение разрешить своим сотрудникам работать на постоянных контрактах и поскольку в той же резолюции предусматривается, что ни одна должность не должна рассматриваться закрепленной исключительно за каким-либо государством-членом или группой государств. Либой обзор кадровых процедур Секретариата должен включать анализ процедуры набора и продвижения по службе сотрудников. В этой связи делегация Соединенных Штатов поддерживает обязательное проведение конкурсных экзаменов для набора сотрудников на должности классов С-1, С-2 и С-3 и внутренних экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Кроме того, она считает, что применение процедуры экзаменов не будет сказываться отрицательно на перспективах продвижения

(Г-н Уилкинсон, Соединенные Штаты)

по службе сотрудников, удовлетворяющих условия для продвижения из класса С-2 в класс С-3. Подбор кандидатов на все должности, не заполняемые по результатам конкурсных экзаменов, должен основываться на объективных и четких критериях. Процедура набора и продвижения по службе должна быть более транспарентной, и для заполнения всех вакантных должностей должны применяться стандартные процедуры.

66. Что касается перспектив продвижения по службе и развития карьеры, то необходимо показать сотрудникам, что удовлетворительные служебные показатели имеют важное значение и могут обеспечить им более широкие возможности в рамках Организации Объединенных Наций. Делегация Соединенных Штатов не поддержит никакое предложение, которое бы предусматривало продвижение по службе исключительно на основе выслуги лет в данном классе. Для расширения возможностей продвижения по службе необходимо очень внимательно изучить нормы классификации должностей, с тем чтобы определить существующие пути развития карьеры. Кроме того, необходимо рассмотреть возможность изменения структуры некоторых должностей, с тем чтобы предусмотреть ступени карьеры со значительным расширением круга обязанностей. В этих случаях для продвижения по службе занимающий должность сотрудник не обязательно должен участвовать в конкурсе, а его продвижение по службе будет основываться на высоких служебных показателях и удовлетворении требований, предъявляемых к сотрудникам на данной должности. Кроме того, необходимо уделять больше внимания разработке системы систематической ротации и мобильности в рамках плана развития карьеры.

67. В целях обеспечения оптимального использования людских и финансовых ресурсов Организации важно иметь всеобъемлющую программу профессиональной подготовки и повышения квалификации, спланированную и осуществляемую с учетом наличия ограниченных ресурсов. Эти учебные программы должны разрабатываться таким образом, чтобы они позволяли сократить размеры Организации и обеспечить улучшение обслуживания государств-членов. Однако учебные программы не должны заменять набора особо компетентных и квалифицированных сотрудников.

68. В течение ряда лет из регулярного бюджета выделялись ресурсы для оказания финансовой поддержки московскому и пекинскому институтам иностранных языков. Это было обусловлено тем, что сотрудники русской и китайской лингвистических служб набирались на условиях прикомандирования, поскольку Организация Объединенных Наций не могла обеспечить необходимую профессиональную подготовку сотрудников, работающих на краткосрочных контрактах на условиях ротации. С учетом недавнего заявления советского правительства и решения Административного трибунала Организации Объединенных Наций в отношении китайских сотрудников, работающих на лингвистических должностях, представляется, что больше нет необходимости продолжать эту практику выделения средств из бюджета. Кроме того, представитель Китая отметил, что имеется несколько десятков выпускников курсов языковой подготовки в Пекине, которых Организация не может обеспечить работой. В связи с этим делегация Соединенных Штатов предлагает изучить возможность приостановки финансирования из регулярного бюджета программы языковой подготовки в Москве и Пекине и направить высвободившиеся ресурсы на общую программу профессиональной подготовки.

69. Что касается решения Генерального секретаря продлить выплату надбавки за знание языков, установленной в соответствии с правилом 103.6 Правил о персонале, сотрудникам категории квалифицированных рабочих, то следует поставить под сомнение необходимость выплаты такой надбавки сотрудникам этой категории.

(Г-н Уилкинсон, Соединенные Штаты)

70. Что касается представленности женщин в Секретариате, то, хотя за последний год и достигнуто небольшое общее увеличение числа женщин, оно относится лишь к классам С-1-С-4, а по большинству должностей высокого уровня наблюдался сокращение числа женщин. Однако приятно слышать о том, что новые кандидаты из числа женщин находятся в стадии оформления, что позволит достичь к концу 1990 года показателя представленности женщин, близкого к целевому показателю в 30 процентов. В годовой доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате необходимо включать всеобъемлющую оценку и анализ основных препятствий на пути улучшения положения женщин в Организации, а также предложения, направленные на преодоление этих препятствий. Тот факт, что улучшаются статистические данные, не обязательно означает улучшение положения женщин в Организации Объединенных Наций. Необходимо стремиться привлекать больше кандидатов из числа женщин, которые отвечают требованиям в отношении работоспособности, компетентности и добросовестности, установленным в Организации Объединенных Наций; улучшать профессиональную подготовку и расширять возможности развития карьеры женщин; и, наконец, обеспечить полную представленность женщин на должностях высокого уровня. Однако следует с осторожностью относиться к предложению Союза персонала в отношении проведения широких информационных кампаний, поскольку проведение таких кампаний, как представляется, не является надлежащим способом достижения поставленных целей.

71. У делегации Соединенных Штатов вызывает все большую озабоченность роль Союза персонала в принятии решений, касающихся вознаграждения и других выплат. Весной 1990 года в течение недели проходила забастовка персонала, а в настоящее время распространяются слухи о возможной забастовке в том случае, если Пятый комитет будет возражать против решения Генерального секретаря, касающегося окладов сотрудников категории общего обслуживания. Организация не может функционировать эффективно, если всякий раз, когда решения госуларств-членов не удовлетворяют персонал, она находится под угрозой забастовки. Делегация Соединенных Штатов твердо убеждена в том, что Союзу персонала не следует разрешать нарушать работу Организации, и в связи с этим необходимо сделать более жесткими Правила и Положения о персонале. Перерывы в работе Организации и забастовки могут иметь серьезные последствия, особенно для тех, чье благополучие и безопасность зависят от служб и действий Организации Объединенных Наций. В этой связи уместными являются положения правила 105.1 Правил о персонале, и необходимо разъяснить, разрешается ли в этих случаях предоставлять отпуск для проведения таких мероприятий. Если этого делать нельзя, то следует вычитать из ежегодного отпуска сотрудников время, использованное ими для участия в мероприятиях, о которых идет речь, или соответствующего сумму из их будущих окладов. Изучение Секретариатом вопроса о финансировании деятельности Союза персонала из регулярного бюджета может послужить основой для представления Генеральной Ассамблее ежегодных докладов о деятельности Союза персонала, финансируемой из этого источника, и последующего утверждения Генеральной Ассамблеей ограниченных бюджетов Союза. Объединенная инспекционная группа также должна провести исследование по вопросу отношений между администрацией и персоналом.

72. Г-жа ИНСЕРА (Коста-Рика) говорит, что ее делегация весьма обеспокоена недопредставленностью Коста-Рики на должностях, подлежащих географическому распределению. Хотя пределами желательной квоты для ее страны для должностей категории специалистов являются 2-14, а медианой квоты - 7,17, лишь три сотрудника категории специалистов являются гражданами Коста-Рики. Это объясняется не нехваткой квалифицированных кандидатов на должности категории специалистов и даже

(Г-жа Инсера, Коста-Рика)

должности более высоких категорий, поскольку имели место случаи, когда высококвалифицированные специалисты из Коста-Рики подавали заявления на заполнение вакантных должностей этих категорий, но не получали никакого ответа. В связи с этим хотелось бы узнать мотивы, обуславливающие сохранение этого неблагоприятного положения.

73. Что касается набора женщин из развивающихся стран, то в таблице 1 документа A/45/548 указывается, что процентная доля женщин на должностях высокого уровня начиная с D-1 до заместителя Генерального секретаря снизилась в период 1988-1990 годов. В течение года, закончившегося в июле 1990 года, было набрано 73 женщины, однако почти 70 процентов из этих сотрудников были набраны на должности классов C-1 и C-2. Это свидетельствует о том, что политика набора женщин на должности низких уровней проводится с единственной целью - достичь целевых процентов показателей, при этом не улучшая положения женщин. Кроме того, 62 процента новых сотрудников из числа женщин представляют развитые страны. Необходимо обратиться с особым призывом к департаментам и управлениям, относящимся к группам III и IV, в которых доля сотрудников-женщин ниже 25 процентов. Необходимо принять решительные меры по устранению дисбаланса между числом набираемых мужчин и женщин. И наконец, что касается пункта 15 указанного документа, то ее делегация не понимает призыва активизировать усилия по увеличению числа кандидатов-женщин, выдвигаемых на должности высокого уровня, поскольку такие усилия, предпринимаемые Коста-Рикой, страной, которая не имеет ни одного сотрудника-женщину в Секретариате, оказались бесплодными. Непонятно, почему не объясняются причины такого положения.

Заседание закрывается в 18 ч. 05 м.