



ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
30-е заседание,  
состоявшееся в четверг,  
20 ноября 1986 года,  
в 15 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

LIBRARY  
DEC 6 1986  
UN/...

**КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 30-М ЗАСЕДАНИИ**

**Председатель: г-н ХЕЙДВЕН (Канада)**

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

**СОДЕРЖАНИЕ**

**ПУНКТ 111 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)**

**ПУНКТ 117 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, комната DC 2-750, 2 United Nations Plaza, и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/41/SR.30  
2 December 1986  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

/...

Заседание открывается в 15 ч. 25 м.

ПУНКТ 111 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение) (A/37/6/Add.3; A/41/6 и Add.1, A/41/38 и Corr.1 и 2, A/41/226, A/41/318 и Add.1 и Add.1/Corr.1, A/41/670)

1. Г-н ДЖАУХАРИ (Индонезия) говорит, что Комитет по программе и координации (КПК) по праву уделил большое внимание вопросам улучшения его работы, хотя обсуждение в нем этого вопроса омрачалось чувством глубокого разочарования по поводу невыполнения его рекомендаций, касающихся среднесрочных планов и бюджетов по программам, соответствующими межправительственными органами. Эффективность КПК можно было бы повысить скорее всего в таких областях, как методология, процедура и секретариатское обслуживание.
2. Что касается методологических улучшений, то, хотя в пунктах 30-35 доклада КПК (A/41/38) делается ссылка на укрепление существующих руководящих принципов и разработку новых таких принципов, достичь согласия по различным другим вопросам, в том числе важному и чрезвычайно сложному вопросу установления приоритетов, оказалось невозможным. Этот вопрос еще более усложнила практика определения подлежащих свертыванию программ на основе их второстепенного значения. Его делегация, хотя и поддерживает соответствующие рекомендации по этому вопросу в докладе КПК, считает, что в будущем было бы более целесообразным сосредоточить основное внимание на осуществлении первоочередных программ.
3. Его делегация разделяет разочарование КПК в связи с тем, что его выводы и рекомендации по вопросу координации получили лишь ограниченный отклик со стороны многих межправительственных органов системы Организации Объединенных Наций и, поддерживая рекомендации КПК о повышении роли Административного комитета по координации в деле реализации выводов КПК, хотела бы вновь подчеркнуть обязанность секретариатских подразделений содействовать принятию таких надлежащих последующих мер.
4. Что касается процедурных улучшений, то его делегация приветствует рекомендацию КПК держать в поле зрения вопросы продолжительности его сессии, а также рекомендации, относящиеся к улучшению секретариатского обслуживания и документации. Она также готова согласиться с общим мнением Пятого комитета по рекомендациям КПК, касающимся предлагаемых изменений среднесрочного плана на период 1984-1989 годов и будущих межорганизационных анализов программ.

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/41/627; A/C.5/41/2, 6, 12 и Corr.1, 18, 29 и 39; A/C.5/41/CRP.2)

5. Г-н САБА (Буркина Фасо) говорит, что использование системы конкурсных экзаменов для набора персонала является самым объективным методом обеспечения услуг наиболее квалифицированных и компетентных сотрудников. Эффективность Организации во многом зависит от качеств, присущих ее персоналу. Необходимо отказаться от любых процедур, не гарантирующих Генеральному секретарю набора достаточно компетентных сотрудников, которые ему необходимы. Непотизм, протекции и политический нажим, которые в ряде случаев вели к найму некомпетентных

(Г-н Саба, Буркина Фасо)

сотрудников, должны быть осуждены. В то же время нужно признать, что определенные недостатки процедуры конкурсных экзаменов вызывают диспропорции в распределении должностей между государствами-членами. Некоторые критерии, такие как владение определенными языками и наличие необходимого опыта работы, приводят к тому, что новые независимые государства испытывают трудности с подбором кандидатов нужной квалификации для участия в экзаменах, и Генеральный секретарь вынужден прибегать к услугам граждан перепредставленных стран для заполнения соответствующих постов. Пересмотр критериев, которые затрудняют представленность развивающихся стран, содействовал бы успеху похвальных усилий Генерального секретаря по устранению недопредставленности некоторых государств-членов. Практика набора сотрудников с помощью конкурсных экзаменов должна быть распространена и на должности уровня С-2-С-5. Одновременно с этим в рамках такой процедуры необходимо должным образом учитывать географическое распределение.

6. Доклад Генерального секретаря о системе желательных квот для географического распределения сотрудников категории специалистов и выше (A/C.5/41/6) должен упростить задачу делегаций по определению формулы, которая наилучшим образом соответствовала бы универсальному характеру Организации. В идеальном случае распределение должностей должно учитывать лишь количество государств-членов. Однако, поскольку фактор взноса всегда играл решающую роль при определении квот и поскольку Генеральная Ассамблея в своей резолюции 40/258 просила Генерального секретаря принять к сведению мнения государств-членов по этому вопросу, Комитету следует искать формулу, которая бы в максимально возможной степени ликвидировала неравенство. По мнению его делегации, лишь фактор членства может вести к справедливому распределению постов: поэтому при определении желательных квот он должен иметь решающий вес порядка 75 процентов. Вес фактора взноса, который дает преимущество основным плательщикам, необходимо существенно уменьшить где-то до 25 процентов. Такое сокращение следует проводить постепенно, с тем чтобы избежать внезапных перемен в составе Секретариата, которые бы затрудняли нормальное функционирование Организации. Фактор народонаселения имеет те же недостатки, что и фактор взноса, поскольку он способствует сохранению и углублению неравенства при распределении должностей. Поэтому его следует полностью исключить из расчетов, а если это не будет возможным, то, в качестве компромиссного варианта, установить для него такой же вес, как и для фактора взноса.

7. Сами по себе новые квоты не устраняют диспропорции, если их установление не сопровождается соответствующим увеличением базовой цифры для исчисления желательных квот. Из 11 000 должностей географическому распределению подлежат лишь 3 000 постов. Увеличение их числа до 4 000 или 5 000 к 1990 году заметно содействовало бы улучшению положения.

8. Необходимо также принять меры по сокращению Секретариата, который стал чрезмерно большим и громоздким. Помимо уже принятых мер Генеральный секретарь должен без колебаний прекращать контракты сотрудников, которые являются некомпетентными или недостаточно добросовестными. Добросовестность, которая предполагает обязательство как можно более рационально подходить к выполнению порученных заданий, имеет непосредственное значение для повышения эффективности Организации. Его делегация приветствует тот факт, что Генеральный секретарь проводит связь между добросовестностью и защитой прав международных гражданских служащих.

(Г-н Саба, Буркина Фасо)

9. Что касается положения женщин в Секретариате, то, по мнению оратора, выводы и предложения Генерального секретаря полностью соответствуют основным принципам политики Буркина Фасо в отношении положения женщин. Увеличение представительства женщин с 23,5 до 24,7 процента за один год наглядно свидетельствует о решимости Генерального секретаря исправить положение в этом вопросе. Хотя ряд государств-членов сталкивается с определенными препятствиями при наборе на работу женщин, нет сомнений в том, что показатель в 30 процентов может быть достигнут к 1990 году.

10. Замечания его делегации направлены на достижение общей цели повышения эффективности функционирования Организации Объединенных Наций. Любые меры в этом направлении будут пользоваться полной поддержкой его делегации.

11. Г-жа ИНЬ Шичан (Китай) отмечает усилия Организации Объединенных Наций по разработке краткосрочных и долгосрочных планов улучшения положения женщин и заявляет о поддержке всех практических мер, принятых в этой связи. Важное значение имеет также содействие этим мерам со стороны государств-членов путем выдвижения как можно большего числа квалифицированных кандидатов-женщин в особенности на должности старших и руководящих сотрудников. Возможно, было бы целесообразно непосредственно возложить на помощника Генерального секретаря по кадрам общую ответственность за улучшение положения женщин.

12. Тот факт, что рекомендованные КМГС процедуры и стандарты квалификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий должным образом не соблюдались, вызывает удивление и разочарование. Любые дальнейшие задержки в проведении квалификации могут иметь самые негативные последствия. Поэтому ее делегация поддерживает предложение Консультативного комитета, содержащееся в документе A/41/7/Add.8.

13. Что касается методологии выделения должностей, подлежащих географическому распределению, которая обсуждается в документе A/C.5/41/6, то ее делегация считает, что базовая цифра, используемая для исчисления желательной квоты, должна превышать фактическую численность сотрудников и соответствовать среднему показателю между этим числом и количеством должностей в запланированном в бюджете штатном расписании. Нынешняя практика установления верхних и нижних пределов на 15 процентов выше или ниже средней квоты государства-члена является адекватной, хотя заслуживает рассмотрения и предложение о более жестком установлении верхнего предела. В соответствии с принципом суверенного равенства государств-членов ее делегация считает необходимым установить больший вес для фактора членства и поддерживает идею консультаций с целью определения общеприемлемого процентного показателя.

14. Несмотря на принятое в 1962 году решение Генеральной Ассамблеи включить в расчеты желательных квот фактор нводонаселения, в полной мере этот фактор так и не применялся. Решение в 1980 году соотносить должности, выделенные на фактор населения, с общей численностью населения государств-членов в каждом регионе не изменило положения, и ее делегация надеется, что в ходе нынешней сессии будет найдено разумное решение этого вопроса. Для фактора населения не следовало бы устанавливать чрезмерный вес, и в течение какого-то времени его вес должен

(Г-жа ИНЬ Шичан, Китай)

оставаться на нынешнем уровне. Однако этот фактор необходимо отражать в желательной квоте каждого государства-члена, причем это, по мнению ее делегации, соответствовало бы интересам всех государств. Выдвинутая в 1985 году идея постепенного уменьшения веса этого фактора если население государств-членов превышает определенные пределы, подверглась критике, и поэтому документ A/C.5/41/6 касается лишь последствий включения показателей численности населения каждого государства-члена в его желательную квоту. Хотя ее страна во многом выиграла бы от применения этого метода, она считает, что использование такой формулы привело бы к некоторым диспропорциям, и по-прежнему высказывается в пользу постепенного сокращения веса, устанавливаемого для численности населения сверх примерно 400 или 500 миллионов человек. Ее делегация высказывается за обсуждение этого вопроса со всеми другими делегациями.

15. Перепредставленность ее страны вызвана не тем, что китайские граждане, рекомендованные правительством Китая, занимают многие географические посты, а тем, что некоторые китайские граждане уже работали в Организации Объединенных Наций до восстановления законного права Китая на представительство в 1971 году. Ее правительство признало всех выходцев из страны китайским персоналом и тем самым помогло Организации Объединенных Наций решить стоящую перед ней в то время проблему. Хотелось бы надеяться, что все правильно понимают такие исторические причины перепредставленности Китая.

16. Решение Генерального секретаря о моратории на набор персонала в результате финансового кризиса Организации Объединенных Наций является полностью оправданным. Однако такой мораторий, если он будет длиться очень долго, приведет к неблагоприятным последствиям, и он уже вызвал увеличение числа недопредставленных стран. Он не помог улучшить положение женщин в Секретариате, а также препятствовал необходимой ротации персонала стран, которые выдвигают кандидатов главным образом на срочные контракты. Ее делегация рекомендует, сохранив поставленную цель сокращения штатов, отменить мораторий на набор персонала начиная с января 1987 года. Это имеет особую важность с учетом необходимости обеспечить высокий уровень работоспособности и компетентности, полное соблюдение принципа справедливого географического распределения, улучшение положения женщин и выделение разумного количества должностей для сотрудников на срочных контрактах.

17. Г-н ЭТУКЕТ (Уганда), обращая внимание на обстановку неопределенности, сложившуюся в результате нынешнего финансового кризиса Организации Объединенных Наций, говорит, что Пятому комитету было бы преждевременно формулировать какие-либо окончательные выводы по рассматриваемому пункту до получения результатов обсуждения доклада Группы межправительственных экспертов высокого уровня (A/41/49). Несмотря на такую неопределенность, его делегация хотела бы заявить о своей полной поддержке усилий Генерального секретаря по упорядочению деятельности Секретариата с должным учетом принципа справедливого географического распределения. Однако, как явствует из документа A/C.5/41/L.2, нынешние показатели далеки от целей, поставленных в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи. Особо важное значение имеет задача улучшения географического распределения сотрудников Секретариата на уровне старших и руководящих сотрудников. Несколько развивающихся стран продолжают быть явно недопредставленными, в то время как ряд развитых стран соответствующим образом перепредставлен. Его делегация поддерживает использование взвешенных желательных

(Г-н Этукет, Уганда)

квот и установление обязательного возраста выхода в отставку и считает, что ключевые должности не должны более рассматриваться как исключительная принадлежность некоторых государств-членов. Ее также тревожит недавняя негативная тенденция в распределении должностей категории специалистов по национальности и полу.

18. Вызывает сожаление тот факт, что Пятому комитету не было представлено докладов по вопросам продвижения по службе или подготовки кадров. Его делегация считает, что традиционные постоянные контракты необходимо в максимально возможной степени заменить срочными контрактами с учетом необходимости сохранить костяк сотрудников на постоянных контактах для обеспечения преемственности и стабильности. Рассмотрение кандидатур сотрудников на срочных контрактах, которые в той же степени нуждаются в процедурах продвижения по службе, с точки зрения перевода на постоянные контракты должно осуществляться в случае удовлетворительной работы в течение разумного периода времени. Мало внимания уделяется потребностям продвижения по службе персонала, не относящегося к категории специалистов, и, по мнению его делегации, существующая структура категории общего обслуживания должна быть еще более укреплена. Она полностью поддерживает призыв Генерального секретаря в 1985 году об утверждении новой квалификационной структуры, которая во многом явилась бы моральным стимулом для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

19. Необходимо приложить все усилия, с тем чтобы улучшить количественную и качественную представленность женщин в Секретариате, и вопросы увеличения доли женщин на всех должностях категории специалистов и руководящих сотрудников по-прежнему имеют важнейшее значение.

20. Что касается привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, то его делегация поддерживает мнение Генерального секретаря относительно того, что безопасность персонала имеет насущное значение для функционирования Организации, приветствует усилия Генеральной Ассамблеи по разрешению всех нерешенных дел в этой связи и вновь заявляет о своей приверженности принципам Устава, касающимся таких привилегий и иммунитетов. Она поддерживает стремление большинства государств-членов поддержать эти принципы и призывает все другие государства-члены соблюдать свои обязательства по Уставу.

21. Его делегация подчеркивает важное значение повышения работоспособности, компетентности и добросовестности международных гражданских служащих, что имеет непосредственное значение для повышения эффективности и авторитета Организации. Бюро персонала должно и впредь развивать тесное сотрудничество со всеми департаментами и отделениями общей системы с целью обеспечения строгого проведения согласованной кадровой политики. Активные меры по подготовке кадров, оказанию консультативной помощи и обеспечению социальных услуг требуются для поднятия морального духа всех сотрудников Организации Объединенных Наций и повышения уровня беспристрастности. Его делегация приветствует решимость Генерального секретаря обеспечить такое положение, при котором все назначения, перемещения и продвижения по службе производились бы исключительно на основе достоинств кандидатов с должным учетом статьи 100 Устава. Тот факт, что лишь независимый Секретариат, доказавший свою компетентность, работоспособность и целостность, может завоевать доверие всех государств-членов, требует согласованного и беспристрастного подхода со стороны всех государств-членов.

22. Г-н ХАЛЕВИНСКИЙ (Союз Советских Социалистических Республик) говорит, что положение с кадровой представленностью Советского Союза может быть даже отличается еще большим драматизмом, чем об этом говорил представитель Болгарии, выступая от имени Группы восточноевропейских государств. Советский Союз по представленности далек от средней квоты географических постов. Об этом знают в Бюро персонала. Но от знания до конкретных шагов имеется большая дистанция. Его делегация не исходит из желания обеспечить себе какие-либо особые привилегии; она лишь настаивает на осуществлении решений Генеральной Ассамблеи, которые отражают четкие устремления государств-членов обеспечить универсальный характер работы Организации Объединенных Наций. Еще в резолюции 153 (II), принятой на второй сессии в 1947 году, Генеральная Ассамблея подчеркивала необходимость проведения такой кадровой политики, которая обеспечивала бы в высшей степени возможность использования в Секретариате достижений различных культур и профессиональной компетенции. После этого она приняла много таких резолюций, в каждой из которых устанавливались задания и сроки, но Секретариат с ними не справлялся.

23. Серьезная ситуация в вопросе представленности Советского Союза возникает в связи с мораторием на набор кадров, поскольку эта акция бьет по тем странам, граждане которых работают на срочных контрактах, и болгарский представитель уже осветил эту проблему в своем выступлении. Имеющиеся резолюции Генеральной Ассамблеи дают надлежащую стратегию и тактику для решения этой проблемы: их надо выполнять.

24. С другой стороны, препятствием на пути достижения некоторыми суверенными государствами-членами должной представленности является то, что мобильность штата резко ограничивается из-за работы значительной части сотрудников Секретариата на постоянных контрактах. В этой связи его делегация полагает, что Генеральной Ассамблеей должны быть приняты соответствующие решения, предусматривающие существенное увеличение в штате Секретариата доли сотрудников, работающих на срочных контрактах, например, в качестве первого шага - до 50 процентов. Что касается периода финансовых затруднений, переживаемых Организацией, то процедуры по набору на постоянные контракты вообще должны быть полностью прекращены. Необходимо "замораживаться" на справедливой, а не на дискриминационной селективной основе.

25. Далее, так называемый финансовый кризис, как представляется, неправомерно используется Секретариатом как удобное обстоятельство для повышения в должностях работающих чиновников. В связи с прекращением набора кандидатов со стороны появилось много вакансий. Но возникает вопрос, какие административные или иные причины могут оправдывать повышение в должностях чиновников, если финансовые возможности Организации не позволяют этого. Такая практика противоречит положению о персонале 4.4, которое предусматривает возможность рассмотрения квалифицированных и опытных внутренних кандидатов для заполнения вакансий, но не в ущерб набору свежих талантов на все уровни должностей. Из положения 4.4 ясно, что набор кандидатов извне и повышение по службе взаимосвязаны. Почему же набор приостанавливается, а повышения по службе продолжаются? Куда ли можно это оправдать решением отложить сроки повышения на шесть месяцев, так как "замораживание" не было снято с 1 октября 1986 года. В период моратория на набор кадров со стороны на тот же срок должно автоматически приостанавливаться и повышение чиновников в должностях. Это положение должно быть отражено в резолюции Генеральной Ассамблеи на нынешней сессии.

(Г-н Халевинский, Советский Союз)

26. Разделяя тезис болгарского представителя о двух стандартах, его делегация с сожалением констатирует, что отход от требования для внутренних кандидатов иметь образование выше среднего проявлен и в документе Генерального секретаря о положении персонала категории общего обслуживания (A/C.5/41/29). Комитету следует представить информацию о том, как выполнялась после 1984 года директива Генеральной Ассамблеи о том, чтобы только 30 процентов вакантных постов уровня С-1 и С-2 выделялось для внутренних кандидатов, а 70 процентов - для кандидатов извне. Также желательно дать информацию о том, как работал механизм внутреннего продвижения по службе с момента введения конкурсных экзаменов.

27. Прием на работу кандидатов, сдавших экзамены, идет с огромными задержками. В докладе ОИГ, посвященном конкурсным экзаменам (A/39/483), отмечается, что именно из-за существования внутренних экзаменов некоторые страны остаются постоянно в категории недопредставленных. По его мнению, было бы правильным заморозить также продвижение тех, кто сдавал экзамены по внутренней линии. Это снимало бы вопрос о дискриминации.

28. В своей резолюции 35/210 Генеральная Ассамблея приняла решение вернуться к рассмотрению критериев, на базе которых определяются квоты государств-членов на географические посты. С 1962 года фактор членства увеличился в четыре раза за счет снижения фактора взноса. Трудно обосновать необходимость дальнейшего снижения фактора взноса в условиях, когда Организация переживает серьезные финансовые трудности и ее дальнейшей деятельности угрожает именно проблема взносов. Дальнейшее принижение исключительной важности фактора взноса может еще больше подорвать заинтересованность основных плательщиков в укреплении финансовой основы Организации Объединенных Наций. Посты, выделяемые на фактор населения, всегда распределяются пропорционально населению регионов, а не каждого государства-члена. Генеральный секретарь объясняет необходимость такого распределения тем, что применение демографического фактора на региональной основе обеспечивает ему дополнительную свободу действий, так как это позволяет некоторым странам быть перепредставленными за счет этих постов, а не за счет недопредставленных стран. Его делегация считает, что здесь явно преследуется цель сгладить последствия ущемления интересов недопредставленных стран, вызванные перепредставленностью ряда стран. Поэтому она поддерживает предложение распределить выделяемые на фактор населения должности непосредственно между государствами-членами.

29. Важным элементом в расчетах желательных квот является базовая цифра географических постов. Первоначально она примерно соответствовала общему количеству географических постов. В последние годы эта цифра стала искусственно завышаться, с тем чтобы избежать значительного снижения квот для ряда государств-членов в связи с ростом удельного веса фактора членства. Такая мера была опять же нацелена на сглаживание перепредставленности ряда стран. По мнению его делегации, базовая цифра должна соответствовать общему количеству занимаемых географических постов. Она поддерживает предложение пересчитывать базовую цифру всякий раз, когда она будет отклоняться от фактического количества занятых постов на 100 или более постов. Расчет квот на базе нереальной базовой цифры ведет к тому, что на практике государства-члены не могут заполнить свои квоты, так как рассчитанных по этим квотам постов просто не существует.

(Г-н Халевинский, Советский Союз)

30. Его делегация поддерживает предложение ОИГ принять среднюю квоту за верхний предел квоты, что позволит устранить застаревшую несправедливость, когда одним странам позволяется быть перепредставленными за счет недопредставленности других стран. Ни одной стране нельзя разрешать превышать этот предел.

31. По вопросу иммунитетов и привилегий сотрудников Секретариата оратор заявил, что решение страны пребывания ввести 25-мильный лимит на передвижение сотрудников Секретариата из некоторых стран не может не вызывать резкого осуждения, поскольку эта акция идет вразрез с договорными обязательствами страны пребывания по отношению к Организации Объединенных Наций. Хотелось бы надеяться, что страна пребывания пересмотрит свой противоправный шаг.

32. Г-н ХЮКЕ (Германская Демократическая Республика) говорит, что общая позиция социалистических стран по основным вопросам кадровой политики была изложена представителем Болгарии на предыдущем заседании. Его делегация полностью поддерживает мнения, выраженные в этом заявлении. На рассмотрение кадровых вопросов в ходе нынешней сессии во многом повлияло подробное обсуждение доклада Группы межправительственных экспертов высокого уровня. Государства-члены согласились, что качественная и эффективная работа Секретариата имеет насущное значение для осуществления задач, стоящих перед Организацией Объединенных Наций. В этой связи особое значение придается эффективному использованию людских ресурсов. Сложность этого вопроса заставила многие делегации изложить лишь общие соображения по главе IV доклада и предложить, чтобы весь комплекс рекомендаций по персоналу сперва был представлен КМГС для их более подробного рассмотрения.

33. Непосредственно касаясь доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/41/627), оратор заявил, что надежды его делегации, что план действий позволит ликвидировать недопредставленность, оказались тщетными. Поэтому он настоятельно призвал Генерального секретаря как можно скорее разработать конкретный план действий в сотрудничестве с представительствами соответствующих стран, который бы позволил им выбрать по меньшей мере нижние пределы своих желательных квот. Правительство и Постоянное представительство Германской Демократической Республики неоднократно заявляли о своей готовности сотрудничать с компетентными должностными лицами Секретариата в этом вопросе. Совместные действия и конструктивное сотрудничество являются единственным путем ликвидации недопредставленности.

34. Что касается сокращения численности сотрудников всех уровней, рекомендованного Группой межправительственных экспертов высокого уровня, то здесь также необходимо строго соблюдать принцип справедливого географического распределения. Нельзя допустить дальнейшего сокращения персонала тех групп и государств, которые уже недопредставлены. Генеральный секретарь должен осуществить необходимые изменения в рамках соответствующих положений Устава. Его делегация верит, что компетентные межправительственные органы, в частности Генеральная Ассамблея и Пятый комитет, будут постоянно информироваться о всех мерах, принимаемых в этой связи.

35. Г-жа де РОДРИГЕС (Венесуэла) говорит, что эффективность Организации во многом зависит от работоспособности и добросовестности ее персонала. Важное значение, которое придает вопросам персонала ее делегация, говорит о ее стремлении содействовать повышению способности всей системы обеспечивать услуги, требуемые в соответствии с Уставом, таким образом, чтобы соблюсти принцип справедливости и дать должную оценку работе сотрудников Организации. Поэтому ее делегацию тревожат последствия нынешнего финансового кризиса для функционирования Организации и условий службы персонала. Специальные меры, которые Генеральный секретарь был вынужден принять в марте 1986 года, также являются предметом беспокойства. Мораторий на набор персонала всех уровней препятствует найму новых квалифицированных сотрудников, в том числе кандидатов из девяти непредставленных или недопредставленных стран, которые сдали конкурсные экзамены. По мнению ее делегации, меры по приданию гибкости политике в области набора кадров на должности уровня С-1 и С-2, рекомендованные Группой межправительственных экспертов высокого уровня, должны также применяться на уровне среднего и высшего звена, с тем чтобы обеспечить необходимое равновесие.

36. Что касается положения женщин в Секретариате, то оратор обратила внимание на слова Координатора по вопросам улучшения положения женщин в выступлении в Комитете о том, что в результате финансового кризиса и различных мер, принятых для его решения, произошло чистое сокращение численности женщин на должностях категории специалистов. Тем не менее доклад Генерального секретаря (A/C.5/41/18) дает основания для надежд и показывает, что необходимая решимость и добрые услуги позволяют осуществить поставленные цели даже в самых неблагоприятных условиях. Содержащиеся в этом докладе 26 рекомендаций подтверждают такую решимость, и ее делегация всецело их поддерживает.

37. Нет сомнений, что полная интеграция женщин в Секретариате представляет собой большую проблему. Как отметил Координатор, Генеральный секретарь указал путь ее решения, и все теперь зависит от национальных механизмов. Перестройка Секретариата может открыть перед женщинами большие возможности, однако без политической поддержки со стороны государств-членов едва ли можно будет добиться успехов. Государства-члены должны сыграть свою роль в выполнении задания по представительству в размере 30 процентов. Ее делегация полностью поддержит все меры по увеличению представленности женщин в Секретариате.

38. Доклад Генерального секретаря об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, а также связанных с ними организаций (A/C.5/41/12) представляется чрезвычайно важным. Она вновь выражает глубокую тревогу ее делегации за судьбу тех должностных лиц, которые по-прежнему находятся в задержании. Привилегии и иммунитеты международных гражданских служащих вытекают из принципов, содержащихся в статьях 100 и 101 Устава и сформулированных в более развернутом виде в конвенциях о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений. Нарушение этих принципов не только создает угрозу для лиц, которых это касается, но и ставит под сомнение авторитет самой Организации, и оратор обращается ко всем государствам-членам с призывом уважать привилегии и иммунитеты.

39. Г-н КОСТЕНКО (Украинская Советская Социалистическая Республика) говорит, что его делегация с пониманием относится к тому, что нынешнее сложное финансовое положение Организации, в основе которого лежат политические причины, не дало возможности Генеральному секретарю выполнить решения прошлой сессии Генеральной Ассамблеи, в том числе резолюцию 40/258. Вместе с тем, как показывает опыт, среднесрочный план набора персонала, к разработке которого призывает эта резолюция, мог бы способствовать проведению целенаправленной работы Секретариата по выполнению решений Генеральной Ассамблеи в области кадровой политики. Озабоченность его делегации вызывает то, что на протяжении прошедшего года не удалось усилить роль и повысить авторитет Бюро персонала в области набора кадров и в других кадровых вопросах в рамках всего Секретариата. Его делегация уже не раз заявляла о том, что Бюро персонала должно играть руководящую роль по отношению к департаментам и отделам и в то же время нести прямую ответственность перед Генеральным секретарем за осуществление планов набора персонала.

40. Его делегация исходит из того, что приостановление набора носит временный характер. Поэтому соответствующие кадровые службы его страны продолжали подбор кандидатов для последующего выдвижения на работу в Секретариат Организации Объединенных Наций и другие международные организации. В июне 1986 года кадровая миссия Организации Объединенных Наций провела собеседования с 18 кандидатами; хотелось бы надеяться, что подобранные кандидатуры будут позитивно рассмотрены Бюро персонала при подборе специалистов для замещения вакантных должностей. Для его страны это особо важно, поскольку она неадекватно представлена в Секретариате. Недавний отъезд сотрудников вновь отбросил его страну к нижней величине желательной квоты. Естественно, это не может не беспокоить.

41. Говоря о докладе Генерального секретаря в отношении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций (A/C.5/41/12), выступающий отметил из пункта 12 доклада тот факт, что произошло общее увеличение случаев, в которых организациям не удалось добиться от государств-членов соблюдения установленных процедур. Другими словами, имели место факты серьезного нарушения привилегий и иммунитетов сотрудников. Особую обеспокоенность его делегации вызывает раздел III доклада, где речь идет о служебных командировках и частных поездках сотрудников в Соединенных Штатах. Ограничения на передвижение сотрудников из ряда стран, в том числе его собственной страны, противоречат пункту 2 статьи 100 Устава. Его делегация полностью поддерживает позицию Генерального секретаря в его ноте от 9 сентября 1985 года и надеется, что страна пребывания пересмотрит свое решение.

42. В отношении доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/C.5/41/18) выступающий заявил, что его делегация в течение многих лет поддерживала идею устранения дискриминации в отношении приема женщин на работу и высказывалась в пользу увеличения общего числа сотрудниц Секретариата. В то же время данная проблема никогда не отделялась от общей задачи комплектования Секретариата сотрудниками с высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, а также применения принципа справедливого географического распределения постов. Она выступала против создания дополнительных структур для решения вопроса о представленности женщин в Секретариате и продолжает считать, что Генеральный секретарь и Бюро персонала в состоянии выполнить любые задачи, возложенные на них государствами-членами в области персонала.

(Г-н Костенко, Украинская ССР)

43. В ряде случаев рекомендации Руководящего комитета по улучшению положения женщин вместо помощи могут помешать Генеральному секретарю в осуществлении резолюций Генеральной Ассамблеи. Некоторые из этих рекомендаций могут иметь последствия, которые идут вразрез с основными принципами кадровой политики Организации Объединенных Наций, а также лягут дополнительным финансовым бременем на Организацию. Например, в рекомендациях i и j, предшествующих пункту 30 доклада Генерального секретаря, речь идет о фактической ревизии системы конкурсных экзаменов, хотя система конкурсных экзаменов в самое недавнее время неоднократно подвергалась серьезному изучению со стороны Объединенной инспекционной группы и КМГС. Предлагаемая в рекомендации i независимая сравнительная оценка экзаменов, по мнению его делегации, является нецелесообразной и несвоевременной. Что же касается предложений этих рекомендаций, направленных на укрепление системы "развития карьеры" и расширение возможностей внутренних кандидатов, то выступающий сослался на пункт 262 доклада КМГС (A/40/30), где прямо говорится о том, что содержание и объем конкурсных экзаменов для внутренних кандидатов существенно облегчен по сравнению с экзаменами для внешних кандидатов. КМГС рекомендовала устранить это несоответствие. Выступающему хотелось бы знать, каким образом эта рекомендация осуществляется.

44. В рекомендации e Руководящего комитета, а также комментариях Генерального секретаря в пунктах 24 и 25 доклада дается несколько широкое толкование понятия "персонального продвижения" со ссылкой на резолюцию 39/69 Генеральной Ассамблеи и соответствующие рекомендации КМГС. Не лишне напомнить, что в докладе КМГС речь шла о признании исключительных случаев и высоких личных способностях некоторых сотрудников категории специалистов-переводчиков и редакторов. Распространение этой рекомендации на сотрудников категории общего обслуживания, пусть даже и в контексте проблемы улучшения положения женщин, представляется вряд ли оправданным.

45. В настоящее время только одна представительница Украинской Советской Социалистической Республики работает в Секретариате, хотя были предложены кандидатки на две другие должности. Его делегация надеется, что исключения, о которых говорится в пункте 16 документа A/C.5/41/18, будут сделаны в самое ближайшее время. Делегация оратора готова полностью сотрудничать с Генеральным секретарем и Бюро персонала как в этом важном вопросе, так и по вопросам персонала в целом.

46. Г-н РАХМАН (Бангладеш) говорит, что доклад Генерального секретаря о составе Секретариата свидетельствует о том, что прогресс к достижению цели Генеральной Ассамблеи в области обеспечения справедливого географического распределения должностей категории специалистов приостановился, и это вызывает разочарование. Однако с учетом исключительных обстоятельств его делегация надеется, что будут приняты меры, позволяющие предотвратить дальнейшее ухудшение положения. После отмены моратория на набор кадров нельзя допустить, чтобы какие-либо причины мешали Секретариату осуществить пожелания государств-членов. В этой связи серьезную обеспокоенность вызывает вопрос о непропорциональном географическом представительстве, вызванном переводом приблизительно 600 сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов. Этот новый элемент способен в значительной степени сорвать усилия по достижению цели справедливого географического распределения. Может быть стоит установить максимальную процентную квоту для перехода сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов. Генеральный секретарь должен по-прежнему с гибкостью подходить к решению таких вопросов.

(Г-н Рахман, Бангладеш)

47. Другим аспектом вопроса является представительство развивающихся стран на уровне должностей старших и руководящих сотрудников. Хотя на этих уровнях должно быть представлено как можно больше стран, на практике такие посты занимают в основном представители лишь нескольких государств. Причиной тому, возможно, является большой вес, установленный для факторов членства и взноса при определении желательных квот должностей для каждой страны. Положение могло бы улучшить увеличение веса фактора народонаселения. Его нынешний вес в размере 7,2 процента необходимо пересмотреть, с тем чтобы страны с большим населением получили возможность выдвигать на такие должности свой квалифицированный персонал. Его делегация хотела бы знать, сколько должностей и какого уровня в настоящее время выделено для фактора населения, а также какие критерии применялись при определении уровня должностей.

48. Его делегация приветствует доклад Генерального секретаря о положении персонала категории общего обслуживания (A/C.5/41/29). Однако ее по-прежнему тревожит, что непосредственно в районах местонахождения отделений Организации Объединенных Наций набирается большое количество сотрудников. Представители приблизительно 30 стран по-прежнему занимают большую часть должностей категории общего обслуживания. Необходимо выделить определенный процент таких должностей, особенно должностей, предполагающих большую ответственность и высокую квалификацию, для распределения на географической основе. Его делегацию также беспокоит отсутствие максимального возраста для назначения на работу в Организацию, хотя возраст сотрудников при назначении на должность, как правило, не превышает 60 лет. Исключения могут делаться лишь в случае крайней необходимости. Что же касается критериев, применяемых при выдвижении кандидатов на продвижение по службе, то следует уделять больше внимания показателям работы, чем таким факторам, как возраст и знание языков. Продвижения по службе могут рассматриваться лишь при наличии вакантных должностей на более высоких уровнях.

49. Создание института омбудсмена в Секретариате, о котором говорится в докладе Генерального секретаря (A/C.5/41/14), могло бы во многом содействовать урегулированию споров и жалоб сотрудников и устранению процедурных недостатков. Его делегация разделяет мнение о том, что омбудсмен должен выполнять главным образом консультативную роль. Практические трудности при определении структуры института, о которых говорится в докладе, необходимо будет разрешить таким образом, чтобы этот институт был способен выполнять все те функции, для которых он предназначен.

50. Секретариат должен быть готов к принятию необходимых действий сразу же после того, как Генеральная Ассамблея примет решение по докладу Группы межправительственных экспертов высокого уровня. Недавним сокращением штатов Генеральный секретарь указал путь, которому необходимо следовать. При решении задачи повышения жизнеспособности Организации Объединенных Наций не может быть колебаний в отношении сокращения штатов этого всемирного органа.

Заседание закрывается в 17 ч. 10 м.