

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
**Генеральная Ассамблея**  
СОРОК ШЕСТАЯ СЕССИЯ  
*Официальные отчеты*

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
26-е заседание,  
состоявшееся  
в четверг,  
7 ноября 1991 года,  
в 15 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 26-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МУНТАССЕР (Ливийская Арабская Джамахирия)

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 115 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 DC2.750, 2 United Nations Plaza)  
и включаться в окончательный отчет.

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

91-57204 (R9N)924

Distr. GENERAL  
A/C.5/46/SR.26  
21 November 1991  
RUSSIAN  
ORIGINAL: SPANISH  
/...

Заседание открывається в 15 ч. 20 м.

ПУНКТ 115 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/46/370, A/46/377, A/C.5/46/2, A/C.5/46/4 и Add.1, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13, A/C.5/46/16 и A/C.5/46/21)

1. Г-н АЙЕВАХ (Нигерия) говорит, что способность Организации Объединенных Наций решать задачи, вытекающие из глубоких изменений, происходящих в последнее время в мире, все в большей степени зависит от привлечения и сохранения на службе сотрудников, обеспечивающих наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

2. Несмотря на то, что в период с 1 июля 1990 года по 30 июня 1991 года число непредставленных государств сократилось с 11 до 9, его делегация считает, что предстоит еще многое сделать для устранения перекосов в вопросах комплектования персонала. Поэтому она настоятельно призывает Секретариат активизировать свои усилия в этой области и высоко оценивает активную и последовательную политику набора персонала, направленную на отбор наиболее подготовленных кандидатов, особенно из непредставленных и недопредставленных стран. Она считает, что такого рода кандидаты имеются во всех странах, и просит уделить особое внимание развивающимся странам, в частности странам Африки. Оратор отмечает также, что доля сотрудников из развивающихся стран, занимающих должности уровня D-2 и выше, увеличилось с 43,1 процента в 1990 году до 44,2 процента в 1991 году, в то время как доля сотрудников из других стран уменьшилась за тот же период с 56,9 процента до 55,8 процента (A/46/377, приложение II, таблица C). Его делегация хотела бы, чтобы эта тенденция сохранилась до достижения справедливого географического распределения должностей этих уровней. В этой связи он выражает надежду, что Секретариат будет учитывать в своей работе положения пункта 3 резолюции 44/185 А Генеральной Ассамблеи в том смысле, что ни одна из должностей не должна рассматриваться в качестве исключительной собственности какого-либо государства-члена или группы государств.

3. Что касается доклада Генерального секретаря об альтернативных вариантах определения желательных квот (A/C.5/46/2), то его делегация согласна с тем, что проблема не в том, какой метод применять, а в том, какой вес будут иметь различные факторы; она отдает предпочтение варианту K, изложенному в пункте 32 указанного документа, в рамках которого остается неизменным вес такого фактора, как членство, возрастает вес фактора численности населения и уменьшается вес фактора взноса. Она считает также, что необходимо сделать все возможное для того, чтобы все государства-члены достигли своих желательных квот.

4. Нигерия придает большое значение вопросу представленности женщин в Секретариате и высоко оценивает усилия, предпринимаемые в целях достижения показателей, установленных Генеральной Ассамблеей, и особенно специальные меры чрезвычайного характера, принятые в этой области Секретариатом. Вызывает удивление рост доли женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, а также на должностях уровня D-1 и выше. К сожалению, доля

(Г-н Айева, Нигерия)

женщин из стран африканского региона пока еще значительно ниже целевого показателя 30 процентов. Хотя в 1991 году было отмечено небольшое увеличение их представленности, необходимы дополнительные меры в этой области.

5. Оратор с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в вопросах развития карьеры, особенно в том, что касается карьеры сотрудников категории общего обслуживания. Его делегация разделяет идею о необходимости систематического обновления основных знаний сотрудников, укрепления их потенциала в области осуществления программ и расширения возможностей их ротации, с тем чтобы они на практике могли решать задачи, стоящие перед Организацией в нынешнем десятилетии. Кроме того, было бы целесообразно в практической плоскости рассмотреть рекомендации, содержащиеся в документе A/46/326 по вопросу о ротации персонала в рамках Организации Объединенных Наций. Однако ротация персонала не должна заменять набор новых сотрудников, когда это необходимо по соображениям эффективности. В этой связи делегация Нигерии выступает против любого увеличения числа должностей единственно в целях создания возможностей для продвижения по службе, особенно учитывая финансовые трудности Организации.

6. Делегация Нигерии внимательно изучила мнения представителей персонала Секретариата (A/C.5/46/21) и признает обоснованность большинства из них, однако она хотела бы подчеркнуть, что государства-члены надеются, что работоспособность персонала и его приверженность делу будут на высоте задач, стоящих перед Организацией.

7. Г-н ТИШЛЕР (Чехословакия) говорит, что возрастающая роль Организации Объединенных Наций в поддержании международного мира и безопасности предъявляет новые, более жесткие требования к персоналу Организации. Его делегация полностью отдает себе отчет в том, что персоналу часто приходится выполнять свои обязанности в трудных, а иногда и опасных условиях. В этой связи не могут не вызывать беспокойства факты, приведенные в документе A/C.5/46/4 по вопросу о привилегиях и иммунитетах должностных лиц, и он надеется, что рассмотрение этого доклада поможет решению проблем, ставящих под угрозу жизнь сотрудников Организации Объединенных Наций, находящихся при исполнении своих обязанностей.

8. Обсуждения в Комитете показали, что необходимо принять новые меры в целях совершенствования и рационализации состава сотрудников, в связи с чем следует руководствоваться рекомендацией Группы межправительственных экспертов высокого уровня о том, что одним из главных критериев при наборе сотрудников и их повышении в должности должны быть их компетентность и опыт. Должна быть максимально широкой географическая база набора; вакансии должны заполняться на основе открытого конкурса, например, путем национальных конкурсных экзаменов, которые являются одним из объективных методов отбора кандидатов. Его делегация поддерживает конкурсную систему отбора кандидатов на должности уровней С-2 и С-3. Целесообразно также рассмотреть возможность установления предельных сроков пребывания на должности данного уровня для сотрудников категории специалистов, с тем чтобы избавиться от наименее компетентных

/...

(Г-н Тишлер, Чехословакия)

сотрудников. В этом году в Праге прошли национальные конкурсные экзамены для чехословацких граждан, и его делегация с большим интересом ожидает, что отобранные кандидаты вскоре получат назначения.

9. В результате демократических изменений, происшедших в Чехословакии, стали применяться новые критерии в отношении граждан Чехословакии, работающих в Секретариате Организации Объединенных Наций. В феврале этого года федеральное правительство приняло указ, устраняющий любые возможные противоречия между правами и обязанностями этих граждан по действующему чехословацкому праву и их статусом независимых международных чиновников. Чехословакия является одной из стран, использующих практику прикомандирования; она намерена применять эту практику и в будущем, поскольку считает, что она выгодна и Организации, и государствам-членам. Его делегация считает, что обсуждение документов A/C.5/46/9 и A/C.5/45/12, в которых рассматриваются будущие процедуры в отношении прикомандирования, должно привести к принятию максимально простой процедуры, которая исключила бы любые недоразумения. Кроме того, эта процедура должна быть транспарентной и простой для понимания и не должна ограничивать роль государств-членов в вопросах персонала. Делегация Чехословакии готова к сотрудничеству в целях достижения консенсуса по данному вопросу, однако хотела бы прежде получить разъяснения в отношении того, как будет применяться новая предложенная процедура в отношении сотрудников, находящихся на секондменте, в соответствии со старыми правилами. До принятия новой процедуры практика Секретариата должна соответствовать действующим нормам, однако в отдельных случаях этого не происходит. Поэтому делегация Чехословакии полностью поддерживает оговорки, сделанные представителем Польши.

10. Г-н ЗАХИД (Марокко), выступая от имени государств - членов Союза арабского Магриба, говорит, что согласно докладу Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/46/7) расходы на персонал в период 1992-1993 годов составят не менее 2 105 500 000 долл. США. В докладе Генерального секретаря по вопросу о составе Секретариата (A/46/370) указывается, что в Организации Объединенных Наций занято 29 246 сотрудников, из которых 13 973 работают в Секретариате. Привлечение таких значительных людских ресурсов и управление ими имеет важное значение как для Организации Объединенных Наций, так и для государств-членов. Из 13 973 должностей, имеющих в Секретариате, только 2600 подлежат географическому распределению. Это очень невысокий процент. Генеральной Ассамблее следует распространить принцип географического распределения на большее число должностей; имеются в виду как должности, финансируемые из регулярного бюджета, так и должности, финансируемые за счет внебюджетных средств. В соответствии с упомянутым документом сотрудники, занимающие должности, подлежащие географическому распределению, назначаются непосредственно Генеральным секретарем на срок не менее одного года, причем это касается должностей категории специалистов и выше. Однако не все должности этих категорий подлежат географическому распределению. Государства - члены Союза арабского Магриба считают, что географическому распределению должно подлежать как можно большее число должностей этих категорий и что необходимо также изучить возможность применения принципа географического распределения к должностям других

(Г-н Закид, Марокко)

категорий. Вспомогательные органы Организация Объединенных Наций, имеющие специальные полномочия в отношении набора своих сотрудников, также должны соблюдать общий принцип географического распределения.

11. Государства арабского Магриба выражают признательность заместителю Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и возглавляемому им подразделению за их усилия по сокращению числа непредставленных и недопредставленных государств путем проведения национальных конкурсных экзаменов и направления миссий по набору и надеются, что в сферу этих усилий попадут также арабские страны, которые не представлены или недостаточно представлены в Секретариате.

12. Другой важный вопрос касается представленности развивающихся стран на старших и руководящих должностях в Секретариате. Вызывает удовлетворение некоторое увеличение числа сотрудников из развивающихся стран, занимающих такие должности. Однако Секретариату необходимо удвоить свои усилия в целях обеспечения более справедливой представленности развивающихся стран, особенно стран Африки, которые находятся в наименее благоприятном положении. Было бы целесообразно, чтобы Секретариат установил для сотрудников высших уровней более короткие сроки службы, с тем чтобы периодически обновлять штат директоров департаментов и управлений Секретариата и на этой основе обеспечить справедливое перераспределение должностей. Важно строго соблюдать принцип, закрепленный в резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, согласно которому ни одна должность не должна рассматриваться в качестве исключительной собственности того или иного государства-члена или группы государств. Союз арабского Магриба считает также, что в Секретариате должны быть представлены и различные правовые системы. В этой связи он напоминает о резолюции 45/239 А Генеральной Ассамблеи и призывает сделать все возможное для достижения этой цели.

13. Что касается представленности женщин, то, несмотря на позитивные сдвиги в этом вопросе, доля женщин остается ниже целевых показателей, установленных Генеральной Ассамблеей. Поэтому оратор настоятельно призывает Секретариат продолжать свои усилия по достижению поставленных целей в соответствии с положениями Устава и Положениями о персонале, особенно в том, что касается продвижения по службе.

14. Согласно докладу Генерального секретаря, содержащемуся в документе A/C.5/46/2, применяемый в настоящее время метод географического распределения должностей является адекватным, однако возникают проблемы с относительным весом различных факторов. Нет сомнений в том, что изменение удельных весовых значений трех факторов (членства, численности населения и размера взноса в Организацию) может сделать действующую систему более справедливой.

15. Представители государств - членом Союза арабского Магриба считают, что подготовка всеобъемлющего плана развития карьеры должна вестись более энергично, с тем чтобы повысить заинтересованность персонала Организации в работе, что тем более необходимо ввиду призывов к Организации Объединенных Наций

(Г-н Закид, Мачокко)

играть более активную роль в различных областях, таких, как поддержание мира, экономическое и социальное развитие, борьба против злоупотребления наркотиками, окружающая среда и права человека. Для сохранения на службе в Организации наиболее квалифицированных сотрудников, как того требует Устав, необходимо обеспечить им лучшие перспективы развития карьеры. Весьма важное значение имеет представление запрошенного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 44/185 и повторно запрошенного на сорок пятой сессии доклада по вопросам, касающимся обзора правил, положений и критериев повышения сотрудников в должности; усилий по обеспечению транспарентности в работе органов по назначениям и повышению в должности; и внедрения в программу учета и заполнения вакансий эффективных и оперативных механизмов обжалования и правовой защиты. Следует надеяться, что Секретариат представит необходимые разъяснения по данному вопросу. Кроме того, весьма важную роль играют профессиональная подготовка и повышение квалификации, и необходимо активизировать усилия в этой области.

16. Заслуживает тщательного рассмотрения вопрос об отправлении правосудия в Секретариате. В соответствующем докладе Генерального секретаря, который носит преимущественно описательный характер, не затрагиваются реальные проблемы отправления правосудия в Секретариате. Следует надеяться, что доклад, который Генеральный секретарь представит на следующей сессии Генеральной Ассамблеи, будет включать конкретные меры, направленные на совершенствование системы отправления правосудия в Секретариате с учетом, среди прочего, недостатков, отмеченных в деятельности Комитета по заявлениям о пересмотре решений Административного трибунала.

17. Полностью независимая международная гражданская служба невозможна без уважения привилегий и иммунитетов, вытекающих из ее статуса. В этой связи оратор выражает озабоченность незаконными действиями, жертвами которых становятся некоторые международные гражданские служащие, находящиеся при исполнении своих обязанностей. Генеральный секретарь и государства-члены должны приложить все усилия к тому, чтобы обеспечить должностным лицам Организации Объединенных Наций и их семьям безопасность, защиту и необходимую помощь. Со своей стороны, международные гражданские служащие должны выполнять свои обязанности в строгом соответствии со своими мандатами и законодательством принимающих стран.

18. Г-н ЭД-ДИВ (Египет) подчеркивает важность уважения государствами-членами привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций. Ввиду изменений, происходящих в современном мире, и тех задач, которые возлагаются на Организацию Объединенных Наций в условиях нового международного порядка, данный вопрос приобретает все большую важность. Египет разделяет озабоченность Генерального секретаря в связи с растущим числом нарушений привилегий и иммунитетов международных служащих, о которых говорится в документе A/C.5/46/4. В нем содержится подробная информация в отношении должностных лиц Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), задержанных или депортированных на Западном берегу или в секторе Газа, однако ничего не говорится о том, кто совершает такие нарушения, как это делается в случае с

(Г-н Эл-Диб, Египет)

другими государствами-членами (например, в пунктах 3 и 4 указанного доклада). В этой связи следует упомянуть также документ A/C.5/46/21, в котором изложены мнения представителей персонала и приводятся списки должностных лиц, привилегия и права которых были нарушены. Удивляют расхождения между информацией, содержащейся в этом докладе, и информацией, приведенной в докладе Генерального секретаря по этому же вопросу. Оратор просит Секретариат представить Генеральной Ассамблее на ее текущей сессии соответствующие разъяснения и устранить недостатки своего доклада.

19. Что касается состава Секретариата, то повышение роли Организации Объединенных Наций должно сопровождаться повышенным вниманием к людским ресурсам Организации. Важно, чтобы были приняты меры, направленные на обеспечение справедливого географического распределения должностей, подлежащих такому распределению, с уделением большего внимания фактору численности населения, весовой показатель которого раньше был выше. В этой связи Египет высоко оценивает усилия Секретариата по подготовке альтернативных вариантов определения желательных квот и поддерживает вариант J, изложенный в пункте 32 доклада, содержащегося в документе A/C.5/46/2. Применение этого варианта позволило бы заложить основы более справедливого механизма распределения должностей.

20. Что касается других вопросов, то Египет с удовлетворением отмечает доклад, представленный Пятому комитету заместителем Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, где сообщается о подготовке Секретариатом плана развития карьеры, и выражает надежду, что Генеральная Ассамблея будет располагать подобными докладами и в будущем.

21. Г-н СИ (Сенегал) говорит, что его страна глубоко уважает привилегии и иммунитеты международных должностных лиц, налагающие обязательства как на государства-члены, так и на самих этих должностных лиц: первые должны заботиться об их универсальном применении, а последние - воздерживаться от злоупотреблений ими в целях безнаказанного совершения действий, не имеющих ничего общего с выполняемыми ими профессиональными обязанностями. Важно четко определить понятие "международный служащий" во избежание его чрезмерно широкого или преднамеренно неправильного толкования. С другой стороны, в резолюции 45/240 Генеральной Ассамблеи содержится просьба к Генеральному секретарю при подборе информации для включения в доклады по данному вопросу отражать, по мере возможности, мнения государств-членов в отношении случаев нарушения привилегий и иммунитетов, за которые они несут ответственность. Выполнение этой рекомендации позволило бы Пятому комитету давать более объективную оценку фактам, которые доводятся до его сведения.

22. Что касается состава Секретариата, то делегация Сенегала хотела бы, чтобы были продолжены и расширены усилия, направленные на решение проблемы непредставленности или недопредставленности государств. Кроме того, она призывает Генерального секретаря и впредь учитывать при наборе персонала принцип справедливого географического распределения, который полностью согласуется с необходимостью обеспечить высокий уровень квалификации,

/...

**(Г-н Си, Сенегал)**

компетентности и добросовестности сотрудников Организации. Она подчеркивает также обязанность Генерального секретаря принимать меры к соблюдению установленных процедур подготовки и публикации объявлений о вакансиях.

23. Несмотря на принятые Генеральным секретарем корректировочные меры, по-прежнему вызывает озабоченность представленность женщин в Секретариате. Увеличение доли женщин с 26,3 процента в июне 1990 года до 29,2 процента в июне 1991 года является значительным шагом вперед, однако намеченный на конец 1990 года показатель в 30 процентов еще не достигнут. Если дела так пойдут и дальше, т.е. риск, что не будет достигнут и показатель в 35 процентов, установленный на 1995 год. Отсутствует необходимый прогресс и в том, что касается назначения женщин на должности уровня Д-1 и выше. Делегация Сенегала напоминает о решении, принятом Генеральной Ассамблеей в пункте 6 ее резолюции 45/239 С, где она просила Генерального секретаря разработать программу действий по улучшению положения женщин в Секретариате. Необходимо отметить помощь в выполнении этой задачи, оказанную делегацией Канады; примеру Канады должны последовать и другие страны, чтобы не допустить новых задержек в разработке этой важной программы, которая должна содержать конкретные меры, направленные на решение проблемы недостаточной представленности женщин из отдельных государств-членов, в частности из стран Африки. Кроме того, указанная программа должна содержать углубленный анализ существующих в рамках Секретариата механизмов в целях определения их пригодности и эффективности для осуществления этой программы. Результаты выполнения такой программы будут в значительной степени зависеть от системы представительства государств-членов, т.е. от системы желательных квот.

24. Что касается желательных квот, то оратор согласен с Генеральным секретарем в том, что решение проблемы состоит не в применении новой методологии для определения желательных квот, а в разумной корректировке различных параметров, используемых для обеспечения такого географического распределения должностей, которое в большей степени соответствовало бы духу Устава. Чрезмерный перекокс в весовых показателях различных факторов, определяющих уровень желательных квот, затруднил бы задачу создания нового международного порядка на основе равенства государств и распределения обязанностей. Поэтому Сенегал отдает предпочтение варианту J, однако мог бы согласиться и на вариант F, если бы это потребовалось для достижения консенсуса.

25. Оратор считает в принципе приемлемыми поправки к Положениям о персонале, содержащиеся в приложении к документу A/C.5/46/9, хотя пункт g, который предлагается включить в приложение II к Положениям о персонале, вызывает у него определенные сомнения. Наличие прикомандирования у национального гражданского служащего нельзя определить без учета соответствующих законодательных положений страны, гражданином которой он является. Поэтому оратор хотел бы получить более подробную информацию по существу данного пункта. Вопрос о прикомандировании следует также рассматривать в свете положений пункта 10 резолюции 45/239 A, в котором содержится просьба к Генеральному секретарю рассмотреть меры, с тем чтобы обеспечить, насколько это возможно, представленность в Секретариате основных правовых систем.



(Г-н Си, Сенегал)

26. Что касается отправления правосудия в Секретариате, то оратор говорит, что недавнее участие его делегации в работе Комитета по заявлениям о пересмотре решений Административного трибунала позволяет поставить под сомнение эффективность этого органа. Комитет состоит из членов Генерального комитета Генеральной Ассамблеи, которые подлежат ежегодной ротации, за исключением постоянных членов Совета Безопасности. Это порождает проблему преемственности и эффективности, поскольку большинству членов Комитета не удается полностью освоить нормы и процедуры. Мандат Комитета слишком ограничен: представители государств-членов не могут принимать постановления по существу оспариваемых решений и должны лишь ответить на ряд сформулированных без должной гибкости вопросов. Может быть именно поэтому с момента своего создания Комитет лишь три раза запрашивал консультативное заключение Международного Суда. Хотя такое положение дел отчасти объясняется желанием не допустить превращения Комитета в апелляционный орган, это никоим образом не снимает вопрос о совершенствовании его деятельности.

27. Г-н ВЕЛЬХЕЙР (Ливийская Арабская Джамахирия) отмечает, что, как указывается в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/46/370), должности, подлежащие географическому распределению, по-прежнему составляют небольшой процент от общего числа должностей. Необходимо поэтому пересмотреть принципы, определяющие число таких должностей. Вызывает также озабоченность наличие девяти непредставленных государств-членов. Такое положение необходимо срочно исправить. Продолжается набор сотрудников из перепредставленных государств-членов, что противоречит духу Устава и резолюциям Генеральной Ассамблеи. В своей резолюции 45/239 А Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря принять все возможные меры для обеспечения в Секретариате, на должностях старшего и директивного уровней, справедливой представленности государств-членов, в частности развивающихся стран и государств-членов, недостаточно представленных на этих уровнях, и включать соответствующую информацию в будущие доклады о составе Секретариата. Несмотря на это, развивающиеся страны продолжают оставаться недопредставленными в Секретариате на должностях высших уровней, в то время как некоторые должности остаются монополей отдельных стран.

28. Ливийская Арабская Джамахирия является одной из недопредставленных, прежде всего на должностях высших уровней развивающихся стран, несмотря на большое число представляемых ею кандидатов. Многочисленные обещания Секретариата не выполняются. Признавая ограничения, установленные в прошлом в целях повышения эффективности административной и финансовой деятельности Организации Объединенных Наций, включая замораживание набора персонала и сокращение числа должностей, оратор считает, что ситуация изменилась и уже нет причин, которые могли бы оправдать невыполнение данных обещаний.

29. Что касается доклада Генерального секретаря по вопросу об улучшении положения женщины в Секретариате (A/46/377), то оратор отмечает прогресс в деле увеличения числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, и вновь заявляет о необходимости полного соблюдения принципа справедливого географического распределения в соответствии с резолюциями 45/125

/...

**(Г-н Вельдейр, Ливийская Арабская  
Джамахирия)**

и 45/239 С Генеральной Ассамблеи. С этой целью необходимо увеличить набор женщин из развивающихся стран для заполнения вакантных должностей старшего и директивного уровней.

30. Делегация Ливийской Арабской Джамахирии выражает сожаление по поводу случаев похищения, задержания и убийства международных гражданских служащих в результате действий некоторых государств-членов, не соблюдающих иммунитет и привилегии таких служащих. Оратор обращает также внимание на то, что некоторые государства-члены не соблюдают положения раздела 18b статьи V Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций, где говорится, что должностные лица Объединенных Наций освобождаются от обложения налогами окладов и вознаграждений, уплачиваемых им Организацией.

31. Г-н ВАСАН (Чили) указывает на необходимость максимального использования квалификации и способностей сотрудников Организации Объединенных Наций и выражает озабоченность низким моральным духом персонала. Значительная доля ответственности за это лежит на государствах-членах, которые обязаны исправить положение.

32. Оратор выражает признательность Генеральному секретарю за то, что в условиях все более острой нехватки ресурсов ему удалось сохранить высокий качественный уровень сотрудников Секретариата, а также самим сотрудникам за их профессионализм, преданность делу и готовность к самопожертвованию.

33. При наборе сотрудников Секретариата важно учитывать закрепленные в Уставе критерии работоспособности, компетентности и добросовестности. Заслуживают похвалы усилия Генерального секретаря, направленные на обеспечение в рамках указанных критериев реализации надежд государств-членов на справедливую представленность и надлежащей представленности женщин.

34. Что касается определения желательных квот для географического распределения должностей категории специалистов и выше, то наибольший вес должен иметь фактор членства; необходимо также позаботиться о том, чтобы граждане всех стран имели возможность занимать должности, подлежащие географическому распределению.

35. Делегация Чили вновь заявляет о необходимости рассмотреть вопрос о создании суда, в котором могли бы опротестовываться решения Административного трибунала, так как статья 11 Статута последнего не предоставляет такого права Комитету по заявлениям о пересмотре решений Трибунала. Это позволило бы создать орган по апелляциям персонала Организации Объединенных Наций. Оратор с интересом принимает к сведению, что доклад по этому вопросу будет представлен Генеральным секретарем на сорок седьмой сессии.

36. Г-н КАРЕУЧИ (Венгрия) говорит, что вопросы персонала предлагается рассматривать раз в два года, что позволит выявить более долгосрочные тенденции в этой области. Делегация Венгрии с удовлетворением принимает к сведению увеличение числа своих граждан, работающих в Организации Объединенных Наций, однако отмечает, что самая высокая из занимаемых ими должностей - это должность уровня С-4. Среди многочисленных кандидатов, представляемых Венгрией, наверняка найдутся кандидаты, которые по уровню своей подготовки способны занять гораздо более высокие должности.

37. При заполнении вакансий Секретариат учитывает квалификацию кандидата и уровень представленности страны его происхождения. Поэтому группа стран, к которой принадлежит данный кандидат, не должна приниматься в расчет. Представление статистических данных о составе Секретариата в форме простого перечня в алфавитном порядке государств-членов является более предпочтительным по сравнению с представлением таких данных по группам стран, которое, давая общую картину достаточно сбалансированной представленности развивающихся и других стран, не показывает существенных различий в рамках отдельных групп.

38. Несмотря на увеличение относительных и абсолютных показателей представленности женщин в Секретариате, доля женщин из стран Восточной Европы продолжает оставаться весьма незначительной. Оратор с удовлетворением отмечает, что около 50 процентов венгерских сотрудников Секретариата - женщины.

39. Что касается желательных квот для географического распределения должностей категория специалистов и выше, то основными факторами при их определении должны быть членство в Организации и размер взноса, и поэтому нельзя допустить резкого изменения их весовых показателей. Ввиду того, что фактор численности населения уже учитывается при расчете взносов государств-членов, его весовой показатель следует ограничить во избежание повторного счета.

40. В отношении пункта 15 документа A/C.5/46/4, где резюмируется обмен посланиями между Секретариатом и Постоянным представительством Венгрии по вопросу о налогообложении международных служащих, оратор говорит, что правительство Венгрии ждет от Секретариата разъяснений в отношении того, о ком конкретно идет речь, для определения применимости к данному случаю положений Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций.

41. Представленные Генеральным секретарем в документе A/C.5/46/9 предложения по вопросу о системе прикомандирования служат интересам создания независимой международной гражданской службы, однако для долгосрочного и удовлетворительного решения этого вопроса необходимо, чтобы были учтены интересы трех сторон - Организация, сотрудников и государств-членов. Венгерские граждане могли бы согласиться с таким типом контрактов, который в конечном итоге был бы выгоден и самой Организации, учитывая, что наилучшим решением является та или иная комбинация постоянных и срочных назначений. В отличие от предыдущих лет лишь 33 процента венгерских граждан, работающих в Организации Объединенных Наций, имеют срочные контракты, и ни один из этих контрактов не заключен с участием правительства.

(Г-н Карбуцки, Венгрия)

42. Вопрос о том, сохранять ли право на замену или же применять "обычные" процедуры найма и назначения на должности, остается неясным, поскольку практика замены была утверждена в резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, в то время как "обычная" практика заполнения вакансий подвергается такой критике, что трудно понять, что подразумевается под словом "обычная".

43. Венгрия одной из первых провела у себя конкурсные экзамены для заполнения должностей уровня С-3. Первые результаты этих экзаменов можно расценить как положительные, и следует приветствовать намерение Секретариата расширить сферу охвата таких экзаменов. Ввиду того, что большинство назначений на должности категории С-1, С-2 и С-3 производится в последние годы посредством таких экзаменов, необходимо улучшить координацию деятельности при планировании и проведении таких экзаменов, а также при назначении на должности отобранных кандидатов. Следует надеяться, что предусмотренное перераспределение должностей позволит Секции по проведению экзаменов выполнить свои новые обязанности в этой области.

44. Г-жа МОСС (Багамские Острова) говорит, что цели Устава Организации Объединенных Наций будут воплощены в жизнь только в том случае, если Секретариат, делегации и правительства государств-членов сделают все от них зависящее для обеспечения соблюдения принципа справедливого географического распределения должностей: Секретариат проанализирует проблемы, стоящие перед системой Организации Объединенных Наций, и определит руководящие принципы для их решения; делегации проинформируют о потребностях и озабоченностях своих стран и представят рекомендации, направленные на преодоление дисбалансов; а правительства обеспечат подготовку кандидатов, что позволит Секретариату работать с максимальной эффективностью. Хотя Секретариат и делегации выполняют свои обязанности, есть основания считать, что правительства некоторых непредставленных или недостаточно представленных стран не обеспечивают необходимую подготовку кандидатов; и наоборот, не всегда кандидатам, имеющим такую подготовку, уделяется должное внимание. Для решения этих проблем было бы целесообразно, чтобы Секретариат разработал программы профессиональной подготовки для их осуществления в непредставленных или недостаточно представленных странах с целью ознакомить правительства с вопросами, связанными с деятельностью международной гражданской службы.

45. Что касается процедур набора персонала, то они должны основываться на двух моментах: необходимости обеспечить справедливую представленность всех государств-членов на всех уровнях в Секретариате и учете профессиональной пригодности кандидата; поэтому Секретариату не следует применять жесткие процедуры и выдвигать условия, которые автоматически исключали бы многих молодых людей и кандидатов из развивающихся стран; такие факторы, как опыт, возраст, предыдущая работа и навыки не должны рассматриваться в качестве основных; кандидаты должны иметь возможность продемонстрировать свою пригодность на практике, а также возможность получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, при условии, что от этого не пострадает качество набора.

(Г-жа Мосс, Багамские Острова)

46. Свои преимущества и недостатки имеет набор сотрудников в порядке прикомандирования; не вызывает сомнений то, что он позволяет набрать опытных и профессионально подготовленных сотрудников и помогает сохранить баланс между постоянными и срочными назначениями; вместе с тем такая практика может создать впечатление, что должностные лица Организации Объединенных Наций в действительности не являются независимыми и ответственными только перед Генеральным секретарем. В этой связи необходимо отметить, что те правительства, которые пытаются побудить своих гражданских служащих работать в международных организациях, предлагая им за это более высокое вознаграждение, нарушают принцип равного вознаграждения за равный труд и ставят под угрозу независимость этих должностных лиц в нарушение положений статьи 100 Устава; несмотря на такую потенциальную опасность, а также на то, что прикомандирование предполагает более быструю ротацию персонала с вытекающими отсюда дополнительными административными расходами и потерей эффективности, набор персонала в порядке прикомандирования имеет больше преимуществ, чем недостатков, и должен применяться при условии наличия у Организации постоянного ядра высокопрофессиональных сотрудников.

47. Вызывает беспокойство, что некоторые правительства пренебрегают своими обязанностями в том, что касается обеспечения безопасности и защиты международных служащих, особенно учитывая то, что Организация все больше занимается оперативной деятельностью. Ввиду увеличения доли сотрудников, работающих в районах конфликтов, а также в опасных условиях, необходимо настоятельно призвать правительства к соблюдению привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций, а должностных лиц - к соблюдению при исполнении своих обязанностей законов государств-членов.

48. Организация Объединенных Наций выступает в авангарде усилий по улучшению положения женщины, и поэтому парадоксально то, что положение женщины в самой Организации является прямым отражением их положения в государствах-членах: предпринятые усилия позволили достичь количественных, но не качественных сдвигов; кроме того, количественные изменения происходят слишком медленно; особенно неблагоприятная ситуация, согласно имеющимся статистическим данным, сложилась на старших должностях в Секретариате. Хотя при наборе персонала и его продвижении по службе определяющим критерием должны быть профессиональные качества, необходимо продолжать осуществлять программы действий, направленные на улучшение положения женщин, до достижения поставленных целей; с другой стороны, организации, которые осуществляют деятельность технического характера и которые сталкиваются с наибольшими трудностями при наборе женщин, должны рассмотреть возможность осуществления внешних программ профессиональной подготовки. Другой областью, где также необходимы изменения к лучшему, является развитие карьеры женщин, с тем чтобы их профессиональный рост происходил по крайней мере не медленнее, чем профессиональный рост мужчин. В этой связи вызывает удовлетворение тот факт, что Секретариат одобрил рекомендации в отношении продвижения по службе, назначения на должности и найма женщин, сделанные Руководящим комитетом.

/...

(Г-жа Мосс, Багамские Острова)

49. При рассмотрении вопросов персонала нельзя не упомянуть три проблемы первостепенной важности. Первой из этих проблем является распределение должностей старших уровней; в соответствии с резолюцией 45/239 Генеральной Ассамблеи эти должности не должны считаться исключительной собственностью ни одного из государств-членов. Поэтому необходимо призвать Генерального секретаря принять все необходимые меры для обеспечения справедливой представленности всех государств-членов на должностях старшего и директивного уровней в Секретариате, уделив особое внимание положению развивающихся стран, а также стран, которые недопредставлены на этих уровнях. Второй проблемой является проблема определения для каждого государства-члена желательной квоты; делегация Багамских Островов согласится с любой из рассматриваемых альтернативных формул, главное, чтобы она была жизнеспособной; однако до принятия новых предложений необходимо обеспечить полное применение уже принятых формул. Третья проблема связана с возможностью увеличения числа должностей, подлежащих географическому распределению; при рассмотрении этой возможности необходимо проявлять осторожность, учитывая бюджетные факторы и не забывая о том, что увеличение числа таких должностей автоматически не гарантирует справедливого распределения; прежде следует попытаться устранить существующие дисбалансы.

50. Оратор говорит, что она не настаивает на том, что ее страна является недостаточно представленной, полагая, что решение общих проблем, упомянутых выше, позволит разрешить и данный вопрос. Пятому комитету следует принять рекомендации, на основе которых можно было бы разработать план действий в целях приведения состава Секретариата в соответствие с принципами и положениями Устава.

51. Г-н СЕНА КАРДОЗУ (Бразилия) говорит, что, хотя представленность Бразилии в Секретариате пока не соответствует тому уровню, которого можно было бы ожидать и желать, в последние месяцы среди бразильских специалистов отмечается повышенный интерес к деятельности Организации и перспективам развития карьеры, предлагаемым международной гражданской службой. В этой связи следует надеяться, что кандидаты, выдержавшие конкурсные экзамены, проходившие в Бразилии в 1990 году, в скором времени займут открывающиеся вакансии.

52. Усилия, предпринимаемые в целях увеличения представленности некоторых государств-членов на должностях, подлежащих географическому распределению, не могут не вызывать удовлетворения у такой страны, как Бразилия, перед которой почти всегда стояла эта проблема.

53. Бразилия поддержит любые меры, направленные на обеспечение максимально близкого соответствия представленности государств медиане желательных квот. В этой связи необходимо отметить, что формула, используемая для расчета таких квот, вполне может быть усовершенствована: для всех заинтересованных сторон было бы более справедливо, если бы весовой показатель фактора численности населения был восстановлен на уровне 7,2 процента. Делегация Бразилии полностью поддерживает предложения, сформулированные делегатом Индии в его заявлении по данному пункту повестки дня.

Заседание закрывается в 17 ч. 15 м.