

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ТРЕТЬЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
38-е заседание,
состоявшееся во вторник,
1 декабря 1998 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 38-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н АБЕЛЯН (Армения)

затем: г-н АРМИТИДЖ (заместитель Председателя) (Австралия)

затем: г-н АБЕЛЯН (Председатель) (Армения)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД
1998-1999 ГОДОВ (продолжение)

ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ БЮДЖЕТА ПО ПРОГРАММАМ ПРОЕКТА
РЕЗОЛЮЦИИ А/С.3/53/L.23, ОТНОСЯЩЕГОСЯ К ПУНКТУ 110(А) ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ БЮДЖЕТА ПО ПРОГРАММАМ ПРОЕКТА
РЕЗОЛЮЦИИ А/С.3/53/L.18/Rev.1, ОТНОСЯЩЕГОСЯ К ПУНКТУ 108 ПОВЕСТКИ ДНЯ

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И
ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

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 экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/53/SR.38
30 March 1999
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 10 ч. 00 м.

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 1998-1999 ГОДОВ (продолжение)

ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ БЮДЖЕТА ПО ПРОГРАММАМ ПРОЕКТА РЕЗОЛЮЦИИ A/C.3/53/L.23, ОТНОСЯЩЕГОСЯ К ПУНКТУ 110(а) ПОВЕСТКИ ДНЯ (A/C.5/53/37)

1. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что согласно заявлению, представленному Генеральным секретарем (A/C.5/53/37), принятие Генеральной Ассамблеей проекта резолюции A/C.3/53/L.23 повлечет за собой расходы в размере 332 900 долл. США по разделу 1В ("Дела Генеральной Ассамблеи и конференционное обслуживание") бюджета по программам и 19 000 долл. США по разделу 22 ("Права человека"). Последняя сумма предназначена для выплаты суточных 10 членам Комитета против пыток. Расходы на конференционное обслуживание будут покрываться за счет ресурсов, уже утвержденных в бюджете по программам, а в отношении указанных дополнительных 19 000 долл. США будет применена процедура, определяющая порядок использования средств резервного фонда и его функционирование.

2. Г-н МОКТЕФИ (Алжир) говорит, что у его делегации нет оснований возражать против утверждения последствий для бюджета по программам, изложенных в заявлении Генерального секретаря (A/C.5/53/37). Вместе с тем он интересуется, почему в пункте 4 заявления указывается, что конференционное обслуживание будет обеспечиваться только на четырех официальных языках Организации.

3. Г-н СЕЙЧ (Директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам) говорит, что указанные четыре языка являются официальными языками Комитета против пыток.

4. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ напоминает о положениях пункта 13 В решения 34/401 Генеральной Ассамблеи и говорит, что, насколько он понимает, Комитет желает информировать Генеральную Ассамблею о том, что в случае принятия ею проекта резолюции A/C.3/53/L.23 потребуются дополнительные ассигнования в размере 19 000 долл. США сверх ресурсов, утвержденных по разделу 22 ("Права человека"), бюджета по программам на двухгодичный период 1998-1999 годов. Вопрос о дополнительных потребностях на 2000 год будет рассматриваться в контексте подготовки предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов.

5. Решение принимается.

ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ БЮДЖЕТА ПО ПРОГРАММАМ ПРОЕКТА РЕЗОЛЮЦИИ A/C.3/53/L.18/Rev.1, ОТНОСЯЩЕГОСЯ К ПУНКТУ 108 ПОВЕСТКИ ДНЯ (A/C.5/53/36)

6. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что согласно заявлению, представленному Генеральным секретарем (A/C.5/53/36), принятие Генеральной Ассамблеей проекта резолюции A/C.3/53/L.18/Rev.1 повлечет за собой расходы в размере 33 200 долл. США по разделу 22 ("Права человека") бюджета по программам и 197 000 долл. США по разделу 1В ("Дела Генеральной Ассамблеи и конференционное обслуживание"). В отношении дополнительных потребностей в размере 33 200 долл. США по разделу 22, связанных с выплатой суточных 18 членам Комитета по

/...

ликвидации расовой дискриминации, будет применяться процедура, регулирующая порядок использования и функционирования резервного фонда. Дополнительные потребности на двухгодичный период 2000–2001 годов будут отражены в бюджете по программам за этот двухгодичный период.

7. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, насколько он понимает, Комитет желает информировать Генеральную Ассамблею о том, что в случае принятия ею проекта резолюции A/C.3/53/L.18/Rev.1 потребуются дополнительные ассигнования в размере 33 200 долл. США сверх ресурсов, утвержденных по разделу 22 ("Права человека") бюджета по программам на двухгодичный период 1998–1999 годов. Вопрос о дополнительных потребностях на 2000 год будет рассматриваться в контексте подготовки предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2000–2001 годов.

8. Решение принимается.

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

Административные процедуры Центра по международной торговле ЮНКТАД/ВТО (A/53/7/Add.3; A/C.5/52/25 и A/C.5/52/45; A/C.5/53/38)

9. Г-н БЕНЖЕЛЛУН ТУИМИ (Председатель Объединенной консультативной группы по Центру по международной торговле ЮНКТАД/ВТО) говорит, что предложенные Консультативным комитетом новые административные процедуры (A/53/7/Add.3, пункт 11) были обстоятельно обсуждены и согласованы в ходе ряда консультаций с участием всех заинтересованных сторон, имеющих отношение к Центру по международной торговле (ЦМТ), включая Объединенную консультативную группу, Совет по торговле и развитию Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД) и государства – члены Всемирной торговой организации (ВТО) и ЮНКТАД. Технические детали этого вопроса были препровождены Пятому комитету в ходе нынешней сессии.

10. Хотя представленное Комитету предложение носит технический характер, его цель фактически состоит в совершенствовании взаимодействия между базирующимися в Женеве учреждениями, занимающимися вопросами торговли и развития, а именно ЮНКТАД, ВТО и ЦМТ. Наиболее остро вопрос об улучшении координации стоит перед ЦМТ, который, будучи "отростком" двух других учреждений, обязан соблюдать правила и положения обоих этих учреждений. Таким образом, совершенствование рабочих процедур усилит кумулятивный эффект совместной работы ВТО и ЮНКТАД за счет укрепления их сотрудничества через ЦМТ. В противном случае ЦМТ будет по-прежнему дублировать свою же работу и нерационально использовать ресурсы, готовя и представляя один предлагаемый бюджет согласно правилам Организации Объединенных Наций, а другой – согласно правилам ВТО, хотя оба эти бюджета идентичны и членский состав обеих организаций со временем станет одинаковым, поскольку ВТО превращается в универсальное учреждение. В целом предлагаемые новые процедуры помогут решить проблемы, вызванные отсутствием согласованности на различных уровнях, которое, среди прочего, стало причиной борьбы за сферы влияния между Женевой и Нью-Йорком.

11. Подход к решению этих проблем основан на здравом смысле и диктует необходимость предоставить ЦМТ – учреждению, занимающемуся исключительно вопросами технического сотрудничества, – возможность сосредоточиться на таком сотрудничестве вместо выполнения бесчисленных бюрократических предписаний. Предлагаемые процедуры позволят не только повысить эффективность работы Центра, но и укрепить его подотчетность перед теми, кто непосредственно

заинтересован в его работе, а именно постоянными представительствами в Женеве, и повысить его восприимчивость к их мнениям. И наконец, Пятый комитет может быть уверен в том, что процедуры, предложенные Консультативным комитетом, обеспечивают соблюдение бюджетных и административных правил Организации Объединенных Наций.

12. Г-н МОКТЕФИ (Алжир) отмечает, что в письмах Председателя Совета по торговле и развитию и Председателя Объединенной консультативной группы, содержащихся в приложениях к документу A/C.5/53/38, сообщается только о том, что Совет и Группа одобрили предложения, изложенные в пункте 11(с) доклада Консультативного комитета (A/53/7/Add.3). Он интересуется, были ли также одобрены предложения, изложенные в других подпунктах пункта 11. Он также спрашивает, будут ли новые административные процедуры иметь какие-либо последствия для программы работы ЦМТ.

13. Г-н БЕНЖЕЛЛУН ТУИМИ (Председатель Объединенной консультативной группы по Центру по международной торговле ЮНКТАД/ВТО) говорит, что были обсуждены и одобрены все предложенные Консультативным комитетом процедуры и что содержащиеся в письмах конкретные ссылки на подпункт (с) сделаны по ошибке. Было бы желательно подготовить новые письма и незамедлительно предоставить их членам Комитета. Насколько ему известно, новые процедуры не будут иметь последствий для программы работы ЦМТ.

14. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) предлагает считать устное исправление, сделанное Председателем Объединенной консультативной группы, официальным заявлением в Комитете и говорит, что Комитету не следует ожидать повторного представления писем для принятия решения. Он подтверждает, что предлагаемые новые процедуры не повлекут за собой изменений в функциях, выполняемых в настоящее время Организацией Объединенных Наций (включая ЮНКТАД, Комитет по программе и координации и Консультативный комитет), ЦМТ и ВТО в разработке, обзоре и утверждении программы. Если бы предложения затрагивали эти функции, то Консультативный комитет информировал бы об этом Пятый комитет. Организация Объединенных Наций будет продолжать выполнять контрольные функции, а ее Финансовые правила будут по-прежнему применяться в отношении ЦМТ.

15. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ высказывает мнение о том, что Комитету следует рекомендовать Генеральной Ассамблее принять к сведению записку Генерального секретаря, содержащуюся в документе A/C.5/53/38, и одобрить административные процедуры для Центра по международной торговле ЮНКТАД/ВТО, изложенные в пункте 11 доклада Консультативного комитета в документе A/53/7/Add.3.

16. Решение принимается.

Реформа системы закупок (продолжение) (A/52/887 и A/52/1010; A/53/271 и Corr.1 и Add.1 и A/53/692; A/C.5/52/46)

17. Г-жа КАРДОСЕ (Панама), выступая от имени Группы Рио, говорит, что члены Группы призывают к строжайшему соблюдению правил закупочной деятельности и считают, что необходимо принять все возможные меры для увеличения объема закупок из развивающихся стран на самой широкой географической основе. То обстоятельство, что на всего 10 стран из 185 государств-членов приходится 93 процента закупок Организации Объединенных Наций, вызывает беспокойство; на Группу Рио приходится 0 процентов.

18. Никакая реформа Организации не будет полной и добросовестной, если она не будет включать и реформу системы закупок. Члены Группы Рио, будучи развивающимися странами, добиваются не льготных условий для определенных государств-членов в виде субсидий или скрытой

протекции, а таких условий, которые обеспечивали бы прозрачность процесса торгов и закупок, поддержку государств, в которых не расположены штаб-квартиры, и равный доступ на основе качества товаров и услуг.

19. Группа полностью одобряет замечания в отношении закупок, изложенные в докладе Комиссии ревизоров (А/53/5, том I, глава II, пункты 90-104), и в посвященном этой же теме докладе ККАБВ (А/53/513, пункты 22-31). В частности, необходимо решить упомянутые в пункте 91 доклада Комиссии ревизоров проблемы, связанные с определением времени, необходимого для проведения торгов. Особое беспокойство вызывает то обстоятельство, что в 17 случаях было отведено менее четырех недель, несмотря на то, что стоимость контракта превышала 200 000 долл. США, а в одном случае был выделен всего 21 день на торги по крупному контракту на поставку электротехнического оборудования на общую сумму 14,46 млн. долл. США, в результате чего из 32 поставщиков, которым было предложено подавать заявки, заявки поступили лишь от двух поставщиков. Руководство по закупкам должно содержать более четкие указания по торгам и определять периодичность переаттестации потенциальных поставщиков. Группа приветствует выпуск пересмотренного Руководства по закупкам, однако отмечает, что в нем отсутствуют типовые формы для пополнения списка поставщиков и типовые формы заявок на участие в торгах.

20. Поскольку некоторые члены Группы Рио предоставляют воинские контингенты, Группа глубоко обеспокоена случаями мошенничества со стороны некоторых поставщиков, упомянутых в двух докладах Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора (УСВН) (А/52/426, пункты 60-63, и А/53/428, пункты 66-70). Особую тревогу вызывает тот факт, что Международная организация гражданской авиации сама выявила поставщиков, не отвечающих основным международным авиационным нормам. В этой области экономия средств не должна достигаться в ущерб безопасности военнослужащих Организации Объединенных Наций.

21. УСВН в двух своих докладах (А/51/432 и А/53/428) вскрыло много других нарушений, а Консультативный комитет назвал некоторые нарушения в Отделе закупок "весьма серьезными" (А/53/513, пункт 25).

22. Группа Рио не намеревается останавливаться на фактах, вскрытых УСВН, в контексте данного пункта повестки дня, а хотела бы подчеркнуть, что Организация сможет положить конец нарушениям - а в некоторых случаях и преступлениям - в области закупок только путем повышения прозрачности и распространения информации. Это действительно единственный способ добиться большей справедливости в области закупок и поднять престиж Организации. Необходимым условием реформ является гласность, поскольку только она способна гарантировать эффективность управления.

23. Группа Рио хотела бы получить подробный список товаров, закупленных Организацией, с указанием их происхождения, размеров партий, таможенной номенклатуры и стоимости наряду со списком поставщиков и примерами конкурсных торгов, особенно по продовольственным товарам. Она также хотела бы получить больше информации о единой системе закупок для Секретариата: основаниях для использования этой системы; ценах, заплаченных подрядчикам на закупку корзин товаров; и о пунктах назначения корзины товаров в каждом районе, а также о том, разделяются ли корзины по достижении пунктов назначения. Важно также, чтобы Секретариат соблюдал положения подпунктов 13(a) и (b) резолюции 52/226 А, согласно которым все приглашения на торги должны публиковаться на информационной странице Отдела закупок в Интернете и, кроме того, направляться постоянным представительствам. После принятия указанной резолюции прошло шесть месяцев, однако информация об осуществлении этих положений предоставлена не была. Группа хотела бы также получить список сотрудников Отдела закупок с указанием их гражданства и занимаемых должностей.

24. Г-жа АРМИТИДЖ (Австралия), заместитель Председателя, занимает место Председателя.

25. Г-жа БУЧЕК (Австрия), выступая от имени Европейского союза, говорит, что она хотела бы пока остановиться только на ряде проблем общего характера, а с подробными комментариями выступить позже. Заверение Генерального секретаря в том, что принятые до настоящего времени меры способствовали совершенствованию системы закупок, можно только приветствовать, равно как и включение закупочной деятельности Департамента по поддержке развития и управленческому обеспечению в функции Отдела закупок. Публикация планов закупочной деятельности в связи с операциями по поддержанию мира начиная со следующего двухгодичного периода также заслуживает одобрения, причем не в последнюю очередь потому, что эти планы могут позволить решить проблему ограниченных сроков. В этом контексте чрезвычайно важно расширить сотрудничество между Отделом закупок и Отделом управления полевыми операциями и материально-технического обеспечения.

26. Несмотря на достигнутые положительные сдвиги, нынешние стандарты по-прежнему не соответствуют тому, чего следует ожидать от профессионального закупочного подразделения. Пожалуй, учитывая отсутствие объективной информации, субъективность оценок неизбежна, однако для Европейского союза содержащаяся в пункте 6 доклада Генерального секретаря (A/53/271) информация относительно оценки эффективности закупочной деятельности выглядит неубедительной. По одному году нельзя объективно судить об эффективности работы; необходимы статистические данные за предыдущие годы наряду с оценочными данными за 1998 год.

27. Отдел закупок, по-видимому, не придает большого значения неповоротливости своего процесса регистрации, которая затрудняет новым компаниям, в том числе компаниям из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, участие в конкурентной борьбе за коммерческие контракты с Организацией Объединенных Наций. Необходимо доработать методологию сбора статистических данных, с тем чтобы иметь более четкое представление о подлинной национальной принадлежности компаний, получающих контракты на поставки. Кроме того, подрывается ценность публичного соглашения предложений по заявкам на открытых торгах, поскольку Отдел закупок больше не объявляет предлагаемые цены и виды услуг или товаров. Раскрытие таких данных способствует накоплению опыта теми участниками торгов, заявки которых не были отобраны, что усиливает конкуренцию в интересах Организации Объединенных Наций.

28. Европейский союз придает большое значение своему предложению о том, чтобы из поставщиков, в равной степени отвечающих условиям, предпочтение отдавалось поставщикам из стран, не имеющих задолженности по их начисленным взносам. Он сомневается в правильности сравнения с Европейским союзом, приведенного в пункте 19 доклада Генерального секретаря (A/53/271/Corr.1). Пришло время осуществить это предложение.

29. Европейский союз приветствует намерение Генерального секретаря выпустить полностью пересмотренный вариант всех положений и правил, упомянутый в пункте 5 его доклада; он также хотел бы получить информацию о дате выпуска этого документа. Он принимает к сведению причины, по которым до сих пор не был назначен омбудсмен для рассмотрения жалоб, и вновь подчеркивает, что эту функцию должно выполнять лицо, способное действовать совершенно независимо. Что касается определения класса должности начальника Отдела закупок, то процессом реформ должен управлять старший сотрудник, имеющий соответствующую классификацию, привлеченный конкретно для выполнения этой задачи и способный добиться такого уровня работы, который подобаает профессиональному подразделению по закупкам.

30. Европейский союз вновь выражает обеспокоенность по поводу многочисленных нарушений в процессе закупок, выявленных Комиссией ревизоров, и уже отмеченных им при обсуждении пункта 111 повестки дня. Он приветствует намерение Генерального секретаря принять

дополнительные меры по совершенствованию системы закупок и будет ожидать получения дальнейших подробных сведений.

31. Г-н НИ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация удовлетворена устойчивым прогрессом в направлении совершенствования процедур закупочной деятельности, включая издание пересмотренного Руководства по закупкам, неуклонное пополнение списка поставщиков и все более широкое использование информационной страницы Отдела закупок в Интернете. Свободная и честная конкуренция – фундамент транспарентной системы закупок, при которой товары и услуги приобретаются на самых выгодных условиях. В связи с этим важное значение имеет дальнейшее расширение механизма конкурсных торгов, и любые попытки предоставлять контракты на любой другой основе помимо строго конкурсного отбора будут приводить к росту расходов и подрывать успехи, достигнутые на данный момент в деле реформирования системы закупок. Применяемые в масштабах системы Организации Объединенных Наций единые подходы к оптимизации ресурсов закупочной системы, такие, как выработка единых положений о закупках и формирование общей базы данных по поставщикам, будут способствовать повышению эффективности и действенности закупочной деятельности. Подобное сотрудничество следует активизировать.

32. Г-н СУЛЕЙМАН (Сирийская Арабская Республика) признает успехи, достигнутые Секретариатом в расширении географической базы поставщиков в соответствии с резолюцией 52/226 Генеральной Ассамблеи, однако отмечает, что, хотя за период 1997–1998 годов число предварительно и полностью зарегистрированных поставщиков возросло, согласно пункту 14 доклада Генерального секретаря (A/53/271), доля развивающихся стран, получивших контракты на поставки, по-прежнему незначительна. Этому вопросу необходимо уделить дополнительное внимание. Его делегация отмечает, что усилия Секретариата по выявлению потенциальных поставщиков в развивающихся странах и расширение участия этих стран в торгах по контрактам и при предоставлении контрактов в основном ограничивались размещением объявлений в сети "Всемирная паутина" и указанием сроков. Если бы Секретариат ввел практику уведомления постоянных представительств в письменном виде о потребностях Организации Объединенных Наций в области закупок, это позволило бы им доводить соответствующую информацию до сведения потенциальных поставщиков в своих странах. Отдел закупок, как правило, рассылает информацию по данному вопросу постоянным представительством лишь когда эта тема обсуждается в Пятом комитете, хотя Отдел должен поддерживать постоянные контакты с представительством, особенно развивающихся стран, которые либо не представлены, либо недостаточно представлены в списке поставщиков.

33. В связи с поездками представителей Управления по межучрежденческим закупкам в отдельные страны его делегация хотела бы узнать, в какие страны были совершены такие поездки и есть ли среди них развивающиеся страны, которые, согласно резолюции 52/226, особенно нуждаются в контрактах на поставки. Он интересуется, были ли охвачены страны Ближнего Востока, и если да, то кто участвовал в этих поездках. Он отмечает сообщение помощника Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию о том, что Организация Объединенных Наций по приглашению различных стран принимает участие в организуемых ими семинарах, и интересуется, каким образом устраиваются такие поездки и как они организуются, чтобы обеспечить участие в них Организации Объединенных Наций.

34. Его делегация разделяет изложенное в пункте 8 доклада ККАБВ (A/53/692) мнение о том, что в своем очередном докладе о закупочной деятельности Генеральный секретарь должен будет указать, по какому принципу определяется страна закупок и как эта методология соотносится с общепризнанной международной практикой. Его делегация также разделяет мнение Консультативного комитета о том, что необходимо проводить различие между оформленными в

развивающихся странах заказами на поставку товаров и/или услуг из других стран и закупкой товаров и/или услуг в развивающихся странах.

35. В заключение он говорит, что Руководство по закупкам и другие документы Организации Объединенных Наций, относящиеся к закупкам, должны быть переведены на шесть официальных языков Организации. Это будет значительным подспорьем в усилиях по увеличению числа развивающихся стран, получающих контракты на поставки, в соответствии с резолюцией 52/226.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 и Corr.1, A/53/385, A/53/414, A/53/501, A/53/502 и Add.1, A/53/526 и Add.1, A/53/548, A/53/642 и A/53/691)

36. Г-н ЯМАГИВА (Япония), ссылаясь на записку Генерального секретаря по вопросу о внутренних вакансиях в Секретариате (A/53/327) и соответствующий доклад ККАБВ (A/53/691), содержащий комментарий по решению № 852 Административного трибунала Организации Объединенных Наций по делу Балогана (1997 год), отмечает, что Административный трибунал постановил, что, в силу отсутствия юридического определения понятия "внутренний", и в свете статей 8 и 101 Устава органы, занимающиеся вопросами назначений и повышения в должности, должны предоставить всем кандидатам, находящимся на службе в Организации Объединенных Наций, право подавать заявления на занятие соответствующей должности независимо от того, в соответствии с какой серией Правил о персонале они были назначены. Это решение Трибунала противоречит решению Генеральной Ассамблеи в пункте 2 раздела V резолюции 52/219, в котором она исключила сотрудников, работающих по контрактам, набранных в соответствии с Правилами серии 200, из числа кандидатов для заполнения внутренних вакансий. Тем самым решение Трибунала подрывает систему желательных квот и препятствует осуществлению намерения Генерального секретаря добиться значительного прогресса в географическом представительстве государств-членов в Секретариате. Последствия этого решения Трибунала могут оказаться еще более серьезными, поскольку ход рассуждения Трибунала будет в равной степени применяться и к персоналу на контрактах с ограниченным сроком действия, набранному в соответствии с Правилами серии 300.

37. Его делегация не может одобрить это решение Трибунала и поддерживает рекомендацию Консультативного комитета, изложенную в пункте 8 его доклада. Она также разделяет мнение Председателя Консультативного комитета о том, что Генеральной Ассамблее следует предпринять срочные меры и дать Секретариату четкие указания, с тем чтобы он мог соблюдать положения соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи.

38. Согласно пункту 24 первого доклада об исполнении бюджета за текущий двухгодичный период (A/53/693), доля вакансий по должностям категории специалистов и выше в 1998 году должна немного превысить 10 процентов. Этот вопрос следует рассмотреть в контексте пункта 119, поскольку он касается политики и практики Секретариата в области управления людскими ресурсами.

39. Г-н ЛЮ ЯНЬГО (Китай) говорит, что его делегация разделяет мнения Консультативного комитета в отношении реформы управления людскими ресурсами. Формирование новой культуры управления в Организации – постепенный процесс, требующий надлежащей подготовки. Он полагает, что Управление людских ресурсов отнесется к этому делу с должным вниманием. В частности, делегирование полномочий потребует принятия хорошо продуманных мер. Его делегация хотела бы получать более полную информацию о происходящих изменениях с учетом необходимости санкции Генеральной Ассамблеи.

40. Его делегация согласна с мнением Консультативного комитета относительно внутренних вакансий; здесь необходимо соблюдать положения резолюций Генеральной Ассамблеи. Он также разделяет мнения Консультативного комитета по вопросу о привлечении консультантов и сотрудников, вышедших в отставку, и просит предоставить дополнительную информацию.

41. Г-н ФЕДОРОВ (Российская Федерация) говорит, что замечания Консультативного комитета по реформе в области управления людскими ресурсами в пунктах 19 и 20 его доклада (A/53/691) совпадают с точкой зрения его делегации, высказанной в одном из ее предыдущих выступлений по данному пункту повестки дня: необходим план конкретных мер, посредством которых Генеральный секретарь намерен проводить реформу. Консультативному комитету следует более активно участвовать в рассмотрении проблем управления людскими ресурсами, которое является ключевым элементом реформы системы управления Организации. Мнение Консультативного комитета на этот счет крайне необходимо делегациям Пятого комитета.

42. Его делегация надеялась увидеть более глубокий анализ вопроса внутренних вакансий в Секретариате. Не секрет, что система внутренних вакансий является не универсально принятой практикой набора персонала, а побочным продуктом системы управления вакансиями (vacancy management) и перераспределения персонала (staff redeployment), введенной в качестве чрезвычайной меры в условиях финансового кризиса в 1986 году. Теперь же предлагается институционализировать эту меру ad hoc в качестве нормы набора персонала. Это предложение идет вразрез с уставными критериями набора персонала, не соответствует положениям базовых резолюций Генеральной Ассамблеи и не отвечает в целом интересам Организации, ставя препятствие на пути привлечения новых талантов.

43. Этот вопрос нельзя решать "с наскока"; следует рассмотреть все его аспекты в интересах повышения эффективности Организации и обеспечения равных возможностей как для квалифицированных и добросовестных сотрудников Секретариата, так и компетентных специалистов извне.

44. Г-жа БУЧЕК (Австрия), выступающая от имени Европейского союза, говорит, ссылаясь на вопрос о внутренних вакансиях, что Генеральный секретарь должен иметь возможность нанимать наилучших кандидатов. Важно сохранить национальные конкурсные экзамены в целях обеспечения развития карьеры и соблюдения принципа географического распределения и учета при этом гендерного фактора.

45. Г-н ПАК ХЭ ДЖУН (Республика Корея) говорит, что его делегация с большим интересом приняла к сведению недавно вынесенное Административным трибуналом Организации Объединенных Наций решение в отношении внутренних кандидатов и внутренних вакансий. Ему понятны приводимые Трибуналом доводы в поддержку того, что органам, занимающимся вопросами назначений и повышения в должности, следует предоставить самую широкую свободу выбора сотрудников в целях обеспечения высокого уровня, требуемого в Уставе. Тем не менее важно учитывать потенциальные последствия для нынешнего процесса назначения и продвижения по службе; это решение крайне затруднило бы соблюдение Секретариатом различных резолюций Генеральной Ассамблеи в отношении системы конкурсных экзаменов, системы желательных квот и права претендовать на внутренние вакансии. Он разделяет выраженное беспокойство по поводу того, что это решение потребует радикального изменения нынешней практики и серьезно ограничит возможности для развития карьеры.

46. Поэтому его делегация заявляет о своей поддержке нынешней системы, направленной на поощрение развития карьеры. Поскольку Трибунал сослался на положение о персонале 4.4, данное положение следует изменить, с тем чтобы можно было продолжать проводить нынешнюю политику в области управления людскими ресурсами. Принимая во внимание важность данного

вопроса, он высказывается за всестороннее рассмотрение вопроса о действенности разграничения между внутренними и внешними кандидатами.

47. Он приветствует доклад Генерального секретаря о найме сотрудников, вышедших в отставку (А/53/526), и содержащиеся в нем полезные указания. Однако он отмечает некоторые недостатки в области контроля за использованием сотрудников, вышедших в отставку, и выражает надежду, что эти недостатки могут быть устранены с полным введением в действие Комплексной системы управленческой информации в Центральных учреждениях и других местах службы. Он с удовлетворением отмечает также представленные Генеральным секретарем руководящие принципы использования услуг консультантов (А/53/385) и одобряет новые определения консультантов и индивидуальных подрядчиков.

48. Г-н АТИЯНТО (Индонезия), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа приняла к сведению замечания Консультативного комитета в отношении управления людскими ресурсами и поддерживает мнения, выраженные представителем Китая.

49. Г-н ЯРЕМЧУК (Польша) говорит, что его делегация хотела бы присоединиться к заявлению, сделанному представителем Австрии от имени Европейского союза.

50. Г-жа СИЛОТ БРАВО (Куба) выражает сожаление в связи с отсутствием в докладе Консультативного комитета об управлении людскими ресурсами конкретных рекомендаций в отношении того, как Генеральная Ассамблея должна подходить к этому весьма сложному вопросу. Она выражает также сожаление по поводу того, что Генеральный секретарь не представил четких предложений в отношении осуществления стратегии децентрализации и передачи полномочий и функций. Существует дисбаланс между предлагаемой передачей полномочий и системой отчетности руководителей программ, которая представляет собой существенно важный элемент данной стратегии. Отсутствует также система оценки правильности решений, которая не допускала бы принятия непродуманных или необоснованных решений. В этой связи важно укреплять внутреннюю систему правосудия в целях недопущения принятия дискриминационных решений.

51. Администрация пытается, по всей видимости, привнести новый аспект в стратегию управления людскими ресурсами, утвержденную Генеральной Ассамблеей в 1994 году; перед тем как принимать конкретные меры, их следует сначала утвердить. Ввиду того что по этому вопросу не было выражено определенных мнений, она просит пояснить, на каком этапе находится процесс осуществления. Ее делегация предлагает отложить рассмотрение данного вопроса до следующей сессии, что даст достаточно времени для получения информации о конкретных уже принятых мерах.

52. Г-н АБЕЛЯН (Армения) вновь занимает место Председателя.

53. Г-жа САЛИМ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) отмечает практически всеобщее признание важности процесса обучения и развития навыков как необходимого условия для успешного проведения реформы в области управления людскими ресурсами. Расширение полномочий и возможностей сотрудников и руководителей – центральный элемент повестки дня реформ – невозможно без механизма непрерывного обучения, который давал бы сотрудникам и руководителям возможность приобретать новые навыки. Руководители должны быть таковыми в подлинном и полном смысле этого слова, способными принимать правильные решения. Такие навыки должны также развиваться у сотрудников категории специалистов среднего и младшего звена, которые будут брать на себя руководящие обязанности по мере развития их карьеры.

54. Как заявил Генеральный секретарь, Организация раньше не вкладывала достаточно усилий и средств в развитие персонала. Администрация ожидает от Пятого комитета оказания содействия в том, чтобы соответствующие ресурсы предоставлялись в будущем.

55. Вопрос о передаче полномочий и подотчетности руководителей волнует все делегации, выступающие в Комитете. Выражается, в частности, беспокойство по поводу того, что руководители не выполняют мандатов, что в случае передачи полномочий на наем, наем не будет проводиться на справедливой и транспарентной основе, что не сократится число непредставленных и недопредставленных стран, что управление персоналом не будет осуществляться эффективно или что персонал не будет иметь возможностей для оспаривания решений и что права на пособия и субсидии не будут последовательно осуществляться, если полномочия на осуществление этих прав будут переданы департаментам.

56. Она согласилась с тем, что передача полномочий на управление людскими ресурсами будет обречена на провал, если Генеральный секретарь примет решение следовать по данному пути, не рассмотрев вопроса о подотчетности, не подготовив руководителей и их персонал к выполнению новых функций, не предоставив всеобъемлющих руководящих принципов управления людскими ресурсами и выполнения административных дел, не создав соответствующих механизмов контроля и не обеспечив централизованного механизма контроля, управления и поддержки.

57. Однако Администрация не собирается терпеть неудачу в этом деле, и передача полномочий на управление людскими ресурсами будет проводиться на всеобъемлющей и стратегической основе; из допущенных ранее ошибок будут извлечены уроки. Управление людских ресурсов определяет те функции, которые в настоящее время выполняются централизованно, и изучает вопрос о том, в какой степени департаменты и управления способны взять на себя такие обязанности. Будет проведена оценка потребностей в обучении персонала, будут упорядочены функции и введены легко применимые руководящие принципы. До передачи полномочий будут созданы системы контроля, обеспечивающие последовательное выполнение правил и положений в рамках департаментов и управлений и в отношениях между местами службы. Основные полномочия на управление людскими ресурсами будут переданы лишь после создания для этого необходимых условий.

58. Отвечая на вопросы, заданные в связи с развитием и обучением персонала, она говорит, что в течение двухгодичного периода 1996–1997 годов средства, выделенные для обучения, направлялись на выполнение таких ключевых задач, как развитие руководящих навыков, внедрение информационной технологии, укрепление способности Организации управлять людскими и финансовыми ресурсами, совершенствование основных и технических навыков и оказание поддержки в развитии карьеры, а также обеспечение языковой подготовки и развития навыков общения.

59. Особое внимание было уделено развитию руководящих навыков. Персоналу во всем Секретариате был предложен широкий круг программ. В 1998 году упор делался на принятие последующих мер на департаментском уровне, расширение возможностей для совершенствования навыков, внедрение новой информационной техники и на управление людскими и финансовыми ресурсами в условиях все более широкой децентрализации.

60. Она согласилась с необходимостью тщательного анализа эффективности учебных программ; этот анализ включается во все мероприятия по развитию персонала в целях оценки их эффективности. Что касается скептического отношения к необходимости инвестирования средств в непрерывное обучение и развитие персонала, то она говорит, что Генеральный секретарь четко дал понять, что формирование и поддержание профессиональной компетентности персонала является важнейшей инвестицией в будущее Организации.

61. Положение в мире характеризуется сегодня продолжающимся расширением объема знаний и информации, быстрым изменением технологий и возникновением все более сложных проблем. В таких условиях станут ненужными статичные организации, использующие в своей работе узкий спектр знаний; будущее любой организации будет зависеть от способности ее персонала познавать новое и развиваться по мере изменения мира. Если Организация Объединенных Наций желает привлекать на службу самую талантливую и способную молодежь, развитие персонала является для нее не роскошью, а необходимостью.

62. Что касается персонала, который не считается достаточно продуктивным, то предполагается, что в условиях новой культуры продвижение по службе на основе выслуги лет уступит свое место развитию карьеры на основе заслуг, производительности, достижений и непрерывного профессионального роста. Проблема недостаточно эффективной работы будет сначала решаться путем принятия коррективных мер, а затем с помощью соответствующих санкций.

63. Она с удовлетворением отмечает заявления в поддержку системы служебной аттестации; измененная система будет служить важным механизмом отчетности и инструмента управления и развития персонала. Система будет периодически анализироваться с целью обеспечения того, чтобы она последовательно применялась и при необходимости совершенствовалась.

64. Она разделяет беспокойство, выраженное в связи с тем, что процесс национальных конкурсных экзаменов занимает значительное время и что некоторые кандидаты длительное время остаются в резерве. Эти вопросы будут рассмотрены в приоритетном порядке при разработке более эффективной системы найма в целях обеспечения своевременного выполнения мандатов и привлечения необходимых специалистов в Организацию. Процесс проверки и оценки результатов экзаменов занимает сейчас весьма длительное время, поскольку такая проверка должна проводиться главным образом в нерабочее время; проверка и оценка результатов письменной части всех экзаменов 1998 года будет, однако, завершена в декабре, а устные экзамены планируется провести в декабре 1998 года и начале 1999 года.

65. Национальные конкурсные экзамены проводятся Секцией экзаменов и тестов, которая имеет в своем составе семь сотрудников категории специалистов и восемь сотрудников категории общего обслуживания. Секция организует также экзамены на переход из категории общего обслуживания в категорию специалистов, экзамены на знание языков и тесты для сотрудников категории общего обслуживания. Примерно половину ее времени занимают национальные конкурсные экзамены. В состав Экзаменационной комиссии входят сотрудники из всех подразделений Секретариата.

66. Управление людских ресурсов разделяет выраженное беспокойство в отношении развития карьеры сотрудников класса С-2/С-3, в частности в отношении числа сотрудников из этой группы, которые уходят в отставку. За последние десять лет из 399 набранных кандидатов 56 ушло в отставку, тогда как 143 сотрудника находятся в настоящее время на должностях С-3, 21 – на должности С-4 и один сотрудник – на должности С-5.

67. Из бесед с сотрудниками выяснилось, что сотрудники класса С-2 покидают Организацию по множеству причин, в том числе из-за трудоустройства их супругов; неудовлетворенности величиной вознаграждения и более привлекательными внешними возможностями; неспособности привыкнуть к разнообразной культурной среде; и неудовлетворенности перспективами развития карьеры.

68. Ее Управление хорошо понимает важность вопроса о возможностях профессионального роста. С 1997 года все новые сотрудники категории специалистов начального уровня принимают участие в однонедельной программе развития карьеры, при этом планируется проведение последующих мероприятий через шесть месяцев после завершения данной программы, а также непрерывно предоставляются консультации по вопросам карьеры. Генеральный секретарь предлагает учредить

программу регулируемого переназначения – первоначально для сотрудников категории специалистов начального уровня в целях расширения их опыта: все сотрудники, поступающие на службу в Организацию по результатам конкурсных экзаменов, будут получать два назначения в течение первых пяти лет службы. Руководители программ должны будут относиться к сотрудникам начального уровня как к организационным ресурсам и предоставлять им необходимую подготовку и рекомендации.

69. Отвечая на вопрос, заданный представителем Японии в отношении мер по рационализации системы найма и назначения, она говорит, что в настоящее время готовится проект административной инструкции, в соответствии с которой классифицированный уровень должности не нужно переподтверждать, если не изменились функции; будет отменена практика параллельного рассмотрения кандидатов, которые не подавали заявлений на заполнение вакансии, и направления писем в период до проведения рассмотрения; и руководители программ будут иметь возможность выбирать альтернативных кандидатов в том случае, если отобранный кандидат откажется от должности или уйдет в отставку в течение шести месяцев. Все эти изменения позволят сэкономить, возможно, до пяти недель.

70. В 1997 и 1998 годах необходимые для найма сроки были сокращены до 260 дней, хотя в двух случаях этот процесс занял 509 дней и 532 дня, соответственно, тогда как в двух случаях данный процесс был завершён в рекордно короткие сроки – 88 и 135 дней, соответственно. Доля работы руководителей программ в этом процессе составляет в среднем 179 дней: в настоящее время предпринимаются усилия для сокращения данного периода. К другим изменениям, которые предлагает внести ее Управление, относится передача полномочий на наем сотрудников по краткосрочным контрактам в Генеральной Ассамблее Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию и Департаменту общественной информации. Эти меры будут приняты сразу после разработки соответствующих руководящих принципов, создания механизмов контроля и организации надлежащей профессиональной подготовки.

71. Что касается состава Секретариата, то она обращает внимание на вопрос о группировании стран по регионам, который затрагивается в пунктах 19 и 20 доклада Генерального секретаря (A/53/375). От Комитета потребуются рекомендации в отношении того, следует ли вносить какие-либо изменения. Были исправлены ошибочные данные, на которые указал представитель Ливийской Арабской Джамахирии.

72. В связи с обеспокоенностью, выраженной по поводу необходимости продолжать обеспечивать географическую сбалансированность при найме консультантов, и не обязательно уделять при этом расходам основное внимание, она отмечает, что консультантов предоставляют более 160 стран. Для обеспечения требующейся сбалансированности необходимо учитывать не только географическое распределение и наличие средств, но и уровень квалификации предлагаемых специалистов. Следует надеяться, что процесс сбора данных по этому вопросу будет улучшен.

73. Что касается вопроса о 70-процентной доле постоянных контрактов, то, хотя Генеральный секретарь сообщил в своем докладе (A/53/342) об осуществлении резолюций и решений Генеральной Ассамблеи, она, учитывая разногласия во мнениях по таким вопросам, как доля срочных назначений, намерена вернуться к этой теме при рассмотрении карьерной/некарьерной службы и связанных с этим вопросов в следующем году.

74. Что касается вопроса о более широком определении термина "сотрудник, вышедший в отставку", затронутого представителем Японии в связи с докладом Генерального секретаря (A/53/526), то она указывает, что Генеральный секретарь согласился с рекомендациями Управления служб внутреннего надзора, хотя данное этим Управлением определение сотрудника, вышедшего в отставку, выходит за пределы определения, данного Генеральной Ассамблеей в ее

решении 51/408. Использование небольшого числа вышедших в отставку сотрудников, в частности в языковых службах, является эффективным средством – особенно в периоды наивысшей рабочей нагрузки – и не имеет негативных последствий для развития карьеры уже состоящего на службе персонала.

75. Что касается просьбы представителя Коста-Рики о проведении оценки реальных последствий принятия Административным трибуналом решения № 852 для географического распределения, то, по ее мнению, это решение стирает различие между внутренними и внешними кандидатами. Секретариат ранее проводил различие между этими двумя категориями кандидатов: сотрудники, которые не были набраны в соответствии с системой желательных квот, считались внешними кандидатами. Данное решение может означать, что в применении системы произойдут такие изменения, которых Генеральная Ассамблея не ожидала. По состоянию на 30 июня 1998 года к гражданам чрезмерно представленных стран относились 104 эксперта, нанятых по линии серии 200, и 68 сотрудников, работавших в миссиях.

76. В связи с вопросом о том, набираются ли женщины-кандидаты на должности ниже класса С-5, она отмечает, что в рамках специальных мер по обеспечению равенства полов женщинам-кандидатам было разрешено подавать заявления на заполнение внутренних вакансий после одногодичной службы в Секретариате, даже если они не были наняты в соответствии с системой желательных квот. Открытие всех внутренних вакансий для внешних кандидатов, будь то мужчины или женщины, свело бы на нет такие меры. Предложение допускать к конкурсу на заполнение таких вакансий как можно большее число кандидатов, включая внешних кандидатов, противоречит концепции карьерной гражданской службы. Уделение приоритетного внимания внутренним кандидатам является одним средством, с помощью которого Организация обеспечивает разумные перспективы продвижения по службе для своего младшего персонала. Оратор отмечает, что на все вакансии на уровне С-5 и выше могут претендовать как внутренние, так и внешние кандидаты.

77. Что касается экзаменов на переход из категории общего обслуживания в категорию специалистов, то она говорит, что среди 136 кандидатов из 41 страны, которые успешно сдали экзамены в период 1990–1997 годов, наиболее широко представлены были пять стран – Филиппины, Соединенные Штаты Америки, Индия, Чили и Соединенное Королевство.

78. В связи с вопросом о вакантных должностях она говорит, что из 8792 должностей, предусмотренных в регулярном бюджете, 7803 должности занимают сотрудники Секретариата и 338 должностей – сотрудники других подразделений. В общей сложности 8141 сотрудник имел контракт сроком на один год или более. Подробные статистические данные по этому и другим вопросам можно получить по направлению соответствующей просьбы.

79. Что касается доклада Генерального секретаря о поправках к Правилам о персонале (A/53/502 и Add.1), то она напоминает Комитету, что в соответствии с положением о персонале 12.3 полный текст временных правил о персонале и поправок должен ежегодно представляться Генеральной Ассамблее и в соответствии с положением о персонале 12.4 они вступают в силу с 1 января года, следующего за годом представления Ассамблее доклада. Поэтому, если у Комитета есть какие-либо вопросы в отношении поправок, он должен рассмотреть их до конца декабря, иначе поправки автоматически вступят в силу.

80. Ранее в этом году был создан объединенный комитет персонала/руководства для рассмотрения вопроса о возможном проявлении дискриминации при найме и продвижении по службе в рамках Секретариата. Полномочия Комитета заключаются в рассмотрении не отдельных заявлений о проявлении дискриминации, а тенденций в области найма и продвижения по службе лиц, принадлежащих к различным расам, региональным группам и странам. Он представит доклад о своей работе Объединенному консультативному комитету и Генеральному секретарю.

81. Г-н ЗАКЛИН (помощник Генерального секретаря по правовым вопросам), отвечая на вопросы, заданные представителем Эфиопии на 26-м заседании Комитета в связи с докладом Генерального секретаря о привилегиях и иммунитетах (A/53/501), говорит, что Генеральный секретарь выразил особую обеспокоенность по поводу действий правительства Эфиопии, объявившего персона нон грата тех набранных на местах эфиопцев – сотрудников Организации Объединенных Наций и учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые имеют эритрейское происхождение. В Эфиопии насчитывается примерно 90 таких сотрудников. 12 июня 1998 года Экономическая комиссия для Африки (ЭКА) была уведомлена министерством иностранных дел, что два сотрудника ЭКА и один сотрудник Международной организации труда были объявлены персона нон грата, и им было предложено покинуть страну в 24 часа – срок, который был затем продлен до 48 часов. Один сотрудник и его взрослый сын были позднее арестованы, однако после вмешательства ЭКА их в конечном счете освободили, и было принято решение об их переводе за пределы Эфиопии. 11 и 14 июля 1998 года ЭКА сообщила Центральным учреждениям Организации Объединенных Наций, что четыре сотрудника различных учреждений были депортированы правительством Эритреи, а их семьям было предложено продать свое имущество и в течение месяца покинуть страну. 7 августа 1998 года министерство иностранных дел заявило, что 20 набранных на местах сотрудников ЭКА и 9 набранных на местах сотрудников Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) будут высланы из Эфиопии, поскольку их присутствие противоречит национальным интересам безопасности этой страны, однако данные лица могут обжаловать это решение. Аналогичные меры были приняты в отношении персонала Организации африканского единства и некоторых посольств, находящихся в Аддис-Абебе.

82. Подобные действия эфиопского правительства вызывают самое серьезное беспокойство у Организации Объединенных Наций и других организаций. В этой связи Исполнительный секретарь ЭКА обсудил в августе 1998 года данный вопрос с министром иностранных дел, а в то же время Юриконсульт на встрече с Постоянным представителем Эфиопии подчеркнул важность соблюдения соответствующих международно-правовых документов. Он подчеркнул, что Эфиопия не имеет права принимать такие меры в одностороннем порядке, не предоставив Генеральному секретарю возможности для рассмотрения каких бы то ни было обвинений и выяснения того, не совершили ли соответствующие сотрудники какие-либо противоправные деяния. Действительно, Организация не получила никакой подробной информации об обвинениях, выдвинутых в адрес отдельных сотрудников. Ее принципиальная позиция и пояснения к применимым правовым документам были изложены в вербальной ноте Юриконсульта от 14 августа 1998 года, в которой разъясняется, что доктрина объявления лиц персона нон грата неприменима к сотрудникам Организации Объединенных Наций, которые являются международными гражданскими служащими, подотчетными только Генеральному секретарю. В соответствии с пунктом 2 статьи 105 Устава Организации Объединенных Наций должностные лица Организации, в том числе набранные на местах сотрудники, пользуются привилегиями и иммунитетами, которые необходимы для самостоятельного выполнения ими своих функций. Эфиопия безоговорочно присоединилась к Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций 1946 года. В соответствии с этой Конвенцией и другими соглашениями должностные лица имеют право оставаться в Эфиопии, если они не участвуют в деятельности, несовместимой с их статусом международных гражданских служащих. Юриконсульт обратился к правительству с настойчивой просьбой пересмотреть его решение и предложил рассмотреть конкретные жалобы в отношении отдельных сотрудников. Хотя не было представлено никаких конкретных доказательств противоправных деяний со стороны каких-либо из этих сотрудников, 19 августа 1998 года правительство объявило персона нон грата еще одного набранного на месте сотрудника Программы развития Организации Объединенных Наций и позднее подтвердило, что, как им было установлено, все соответствующие сотрудники были причастны к деятельности, несовместимой с их официальными обязанностями: актам саботажа, шпионажа и заговора, ущемляющим национальные интересы Эфиопии, а также к поиску, мобилизации и сбору средств для поддержки военных действий Эритреи против Эфиопии. Даже

после направления еще одной вербальной ноты правительство не предоставило никакой информации в обоснование этих обвинений, которые были поэтому отвергнуты Организацией Объединенных Наций. ЭКА провела в августе и сентябре 1998 года беседы с большинством вышеупомянутых сотрудников, которые отвергли предъявленные им обвинения, хотя некоторые из них и указали, что они предоставили с полного ведома правительства средства благотворительным организациям, поддерживающим деятельность в области развития в Эритрее.

83. Во время своего выступления на 26-м заседании Комитета представитель Эфиопии настаивал на том, что его правительство приняло данные меры после надлежащих консультаций с должностными лицами Организации Объединенных Наций в Аддис-Абебе, проводившимися на протяжении более чем трех месяцев. Хотя в большинстве случаев правительство действительно уведомляло соответствующие учреждения в Аддис-Абебе о своих действиях, оно никогда не проводило с ними консультаций. С самого начала Организация Объединенных Наций выражала твердый и решительный протест в связи с действиями правительства.

84. От действий правительства Эфиопии пострадало в общей сложности 38 сотрудников. Из них было выслано 25, а не 17 сотрудников, как было указано в выступлении эфиопской делегации. Действие этого решения было приостановлено лишь в отношении 12 сотрудников после рассмотрения их дел правительством, и двум из них было разрешено на определенных условиях остаться в Эфиопии.

85. 22 октября 1998 года Юрисконсульт направил Постоянному представительству в Эфиопии еще одну вербальную ноту, напомнив в ней правительству, что принятые им меры представляют собой грубое нарушение его обязательств по Уставу и другим соглашениям и явное нарушение большинства основных прав человека. В последней вербальной ноте от 28 октября 1998 года правительство Эфиопии, к сожалению, вновь в общих чертах повторило свои обвинения в адрес сотрудников Организации Объединенных Наций и указало, что оно не готово, по соображениям безопасности, предоставить какую-либо более конкретную информацию.

86. Оратор выражает надежду, что правительство Эфиопии изыщет соответствующие возможности для сотрудничества с Организацией Объединенных Наций в этом вопросе, который создал большую как административную, так и финансовую нагрузку для Организации и обернулся личной трагедией для соответствующих сотрудников, которые были вынуждены покинуть свои дома и места работы.

87. Г-н ТАЙЕ (Эфиопия) просит оставить обсуждение пункта 119 повестки дня открытым до тех пор, пока его делегация не получит возможности для рассмотрения заявления помощника Генерального секретаря и представления своего ответа.

88. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ принимает к сведению эту просьбу.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

89. После обсуждения процедурных вопросов, в котором принимают участие г-жа АШУРИ (Тунис), г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба), г-жа ИНСЕРА (Коста-Рика), г-н ШЛЕЗИНГЕР (Австрия) и г-н АТИАНТО (Индонезия), ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что в целях ускорения работы по проекту резолюции о расписании конференций вполне можно отложить обсуждение вопроса о публикациях до возобновленной сессии.

Заседание закрывается в 13 ч. 15 м.