



КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 30-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н СИНГХ (Фиджи)

позднее: г-н АМНЕУС (Швеция)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 122 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, комнаты DC2-750 (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 выпуска для каждого Комитета.

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/41/640; A/42/636; A/C.5/41/14; A/C.5/42/3, 7, 14, 24, 28 и 37)

1. Г-н ДАШКЕВИЧ (Украинская Советская Социалистическая Республика) говорит, что Секретариат Организации Объединенных Наций должен надлежащим образом отражать существующее в мире политическое, национальное, культурное и языковое многообразие. Хорошо известно, что его страна поддерживает усилия Генерального секретаря, направленные на перестройку Секретариата, его совершенствование и повышение эффективности, а также на устранение дублирования в его деятельности. Вместе с тем, по мнению его страны, ни одна из стран или группа стран не должна получать преимущества за счет других. Любое сокращение численности персонала, в том числе на высших должностях, или перестройка структуры должна осуществляться в строгом соответствии с основополагающим принципом справедливого географического распределения. В условиях действия моратория на набор персонала перспективы представленности его страны на постах, подлежащих географическому распределению, вызывают большую обеспокоенность, и его делегация не может не согласиться с Генеральным секретарем в том, что мораторий на набор персонала является слепым орудием, которое действует неизбирательно и ведет к дальнейшему нарушению географического распределения должностей в Секретариате.

2. Рассмотрение документа A/42/636 показывает, что прекращение набора персонала грозит нанести серьезный урон выполнению утвержденных Генеральной Ассамблеей программ. Кроме того, прекращение набора персонала ставит некоторые государства-члены, в том числе и его страну, в неравноправное положение по сравнению с другими государствами, поскольку не позволяет обеспечивать естественный процесс замены сотрудников, работающих по срочным контрактам, вследствие чего его страна уже потеряла пять постов. Произшедшая в результате деформация состава Секретариата противоречит духу и букве Устава. Его делегация считает, что мораторий на набор персонала должен касаться только перепредставленных стран. Введение такого ограничения способствовало бы набору обладающих должной квалификацией женщин из непредставленных и недопредставленных стран на должности категории специалистов и, таким образом, приблизило бы выполнение поставленной Генеральной Ассамблеей задачи довести к 1990 году представительство женщин на постах, подлежащих географическому распределению, до 30 процентов. К сожалению, никто из кандидатов-женщин его страны до сих пор не получил работу в Секретариате, что свидетельствует о наличии дискриминации.

3. Помимо этого, важнейший принцип справедливого географического распределения должен соблюдаться в отношении системы желательных квот для географического распределения персонала категории специалистов и выше, поскольку именно через эту систему государства-члены осуществляют свое право на справедливую представленность в Секретариате. С учетом происходящего процесса перестройки было бы преждевременным на нынешнем этапе принимать окончательное решение по любому изменению структуры и критериев формирования квот.

(Г-н Дашкевич, Украинская ССР)

4. Политические и финансовые обязательства, принятые его страной по отношению к Организации Объединенных Наций, дают ей право быть уверенной в учете своих кадровых интересов. Она готова конструктивно сотрудничать с Секретариатом по вопросам своей надлежащей кадровой представленности и будет в дальнейшем принимать на регулярной основе кадровые миссии Организации Объединенных Наций. В то же время она по-прежнему выступает против распространения практики конкурсных экзаменов при наборе персонала на посты категории С-3.

5. Г-н КАСТОФТ (Дания), выступая от имени 12 государств - членов Европейского экономического сообщества, говорит, что на всех государствах-членах лежит ответственность следить за тем, чтобы процесс проведения реформы, начатый в соответствии с резолюцией 41/213 Генеральной Ассамблеи, проходил организованно. Однако проведение реформы в области управления персоналом возлагается на Генерального секретаря, и в этой связи страны Сообщества с удовлетворением восприняли заверения в том, что Секретариат уделяет первоочередное внимание осуществлению соответствующих рекомендаций. Наличие работоспособного, компетентного и добросовестного персонала крайне важно для того, чтобы Организация Объединенных Наций могла осуществлять свою работу. Если стесненные обстоятельства, являющиеся следствием нынешнего финансового кризиса, сохранятся в течение слишком длительного времени, то Организация Объединенных Наций постепенно утратит свою возможность привлекать и сохранять высококвалифицированный персонал, в котором она нуждается.

6. По-прежнему выступая за подлинно независимую и высокого уровня компетенции международную гражданскую службу, страны Сообщества хотят вновь подчеркнуть то большое значение, которое они придают принципам, изложенным в статьях 100 и 101 Устава. При условии соответствия высоким требованиям работоспособности, компетентности и добросовестности, предъявляемым при приеме на службу, предпочтение при наборе персонала должно отдаваться кандидатам от непредставленных или недопредставленных стран. В то же время ни один пост не должен рассматриваться как закрепленный исключительно за каким-либо государством-членом, поэтому важно, чтобы набор персонала на все посты был бы открыт для граждан всех государств-членов. Следующие конкурсные экзамены, направленные на повышение качественного состава Секретариата, следует вновь провести в 1988 году с целью обеспечения наибольшей широты географического представительства.

7. Что касается различных альтернативных методов, изложенных в документе A/C.5/42/7, для расчета желательных квот географического распределения персонала категории специалистов и выше, то страны Содружества поддерживают решение Генерального секретаря взять за основу новой промежуточной квоты на 1987 год базисную цифру 2700 должностей, а также поддерживают его предложение о том, что в дальнейшем базисная цифра будет сокращаться, чтобы отражать фактическое количество занятых постов. Что касается учета доли фактора населения в квоте для каждого государства-члена, то страны Содружества отмечают, что такое введение такого корректива сделает систему квот гораздо менее гибкой, и считают, что этот вопрос должен стать предметом тщательного рассмотрения. Кроме того, эти страны обращают внимание на возрастание роли фактора членства после принятия резолюции 34/219 Генеральной Ассамблеи и на снижение внимания к фактору взноса, а также зарезервировали свои позиции в отношении дальнейшего изменения соотношения между этими двумя факторами.

(Г-н Кастофт, Дания)

8. Страны Содружества высоко оценили усилия Генерального секретаря, направленные на продолжение обсуждения с соответствующими правительствами вопросов о незаконных арестах и задержаниях сотрудников Организации Объединенных Наций. Ввиду того, что существенного улучшения в этой области не произошло, и отдельные государства-члены продолжают нарушать привилегии и иммунитеты, страны Содружества вновь призвали эти правительства прекратить подобные действия. Особое внимание уделялось факту ареста румынскими властями г-на Ливиу Бота, осуществленному в нарушение статьи 105 Устава, а также случаю с г-ном Алеком Коллеттом. Упоминание этих лиц, однако, ни в коей мере не должно рассматриваться как преуменьшение значимости других случаев, перечисленных в документе A/C.5/42/14.

9. Страны Содружества с одобрением встретили решение Генерального секретаря об уделении первоочередного внимания улучшению положения женщин в Секретариате и надеются на достижение дальнейших успехов в выполнении поставленной Генеральной Ассамблеей задачи довести к 1990 году представительство женщин на постах, подлежащих географическому распределению, до 30 процентов, что зависит от подбора и выдвижения квалифицированных кандидатов-женщин государствами-членами. Страны Содружества приняли к сведению намерение Генерального секретаря продлить полномочия Координатора по вопросам улучшения положения женщин в Секретариате на период 6 месяцев до того, как постепенно передать его функции Управлению людских ресурсов.

10. Что касается содержания документа A/C.5/42/28, то страны Содружества поддержали предложения и меры, направленные на совершенствование процесса внутренних судебных процедур Секретариата, и ожидают выдвижение дальнейших предложений в докладе Генерального секретаря сорок третьей сессии Генеральной Ассамблеи.

11. Кроме того, страны Содружества хотят узнать дальнейшие подробности, касающиеся плана заполнения вакантных должностей, разработанного в целях ограничения последствий моратория на набор персонала и неравномерного вследствие этого распределения вакантных должностей. В то же время Генеральному секретарю следовало бы готовить более последовательный план развития карьеры, увязанный с системой продвижения по службе, который, будучи основанным на личных качествах, стал бы важным инструментом управления и отвечал бы обоснованным стремлениям персонала.

12. Г-н НАЙГАРД (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация выступает в поддержку усилий, предпринимаемых Организацией по созданию более скромного и эффективного Секретариата. Для того чтобы обеспечить функционирование квалифицированной и независимой гражданской службы, а тем самым и жизнеспособность Организации Объединенных Наций в будущем, набор персонала должен осуществляться в строгом соответствии со статьями 100 и 101 Устава. Интересно отметить, что за время действия нынешнего моратория на набор персонала количество непредставленных стран сократилось на две, а представительство женщин возросло. Его делегация желает подчеркнуть, что при наборе персонала категории специалистов важное значение имеет сохранение сбалансированности между набором персонала, получающего постоянные контракты, что позволяет добиваться непрерывности и накопления длительного опыта, и персонала для работы по срочным контрактам, что способствует притоку новых идей и обеспечивает руководству возможность гибко реагировать на меняющиеся рабочие потребности. В то же время важно предоставить равные возможности для поступления

(Г-н Найгард, Соединенные Штаты)

на службу гражданам всех государств-членов и не рассматривать ни один пост в качестве закрепленного исключительно за каким-либо государством. Исходя из того важного значения, которое придается его делегацией принципам, изложенным в статьях 100 и 101 Устава, она предлагает, чтобы в резолюции нынешней сессии по вопросу о персонале были бы подчеркнуты как необходимость в сбалансированности между набором персонала по срочным и постоянным контрактам, так и принцип открытого конкурса на все посты.

13. Что касается базисной цифры для расчета желательных квот для географического распределения сотрудников на должностях категории специалистов и выше, то его делегация считает, что расчеты, основанные на базовых цифрах 2700 и 2550 должностей, более точно отражают фактическое количество должностей в соответствии с резолюцией 41/206 С Генеральной Ассамблеи. Его делегация, не считая возможным согласиться со стремлением достичь паритета между факторами членства и взноса, поддерживает решение о включении доли фактора населения в квоту каждого государства-члена, и в особенности вторую альтернативу, приводимую в пункте 12 документа A/C.5/42/7.

14. Его делегация разделяет общее мнение, выраженное на сорок первой сессии, о том, что необходимо в равной мере гибко подходить к отклонению от медианы желательных квот как в сторону повышения, так и понижения. Существующая процедура корректировки квот государств-членов в период между общими обзорами является, однако, неудовлетворительной, поскольку ведет ко все большему возрастанию значения фактора членства. Повышение значимости фактора населения, с тем чтобы учесть рост числа должностей, подлежащих географическому распределению, также является чрезмерным, и его делегация считает, что лишь 7 из каждых 100 дополнительных должностей должны выделяться с учетом фактора населения, причем 7 из каждых 100 ликвидируемых должностей должны подобным же образом изыматься из фактора населения. Все остальные новые должности должны распределяться в соответствии с учетом реальных на данный момент факторов членства и взноса.

15. Заслуживает одобрения возросшая представленность женщин на должностях категории специалистов и выше, однако предстоит еще многое сделать. Его делегация выражает уверенность в том, что программа работы на 1988-1989 годы, содержащаяся в документе A/C.5/42/24, послужит дальнейшему улучшению положения женщин в Секретариате. Кроме того, она вновь заявляет о том, что неуклонно выступает за обязательное проведение конкурсных экзаменов для занятия должностей категории С-1 и С-2, а также за проведение внутренних экзаменов для продвижения по службе сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов, что обеспечивает объективность процесса найма и, с учетом высокой доли женщин, успешно сдающих такие экзамены, обеспечивает эффективный инструмент для увеличения их представленности в Секретариате.

16. Его делегация по-прежнему выражает озабоченность в связи с арестами, задержаниями и похищениями сотрудников Организации Объединенных Наций, в частности с арестом г-на Ливиу Бота, а также поддерживает усилия Генерального секретаря, направленные на урегулирование подобных проблем. Международные гражданские служащие не должны подвергаться такого рода обращению, и выступающий призывает все компетентные власти оказать содействие в освобождении этих сотрудников.

/...

(Г-н Найгард, Соединенные Штаты)

17. Выступающий выражает поддержку предложениям Генерального секретаря о проведении реформы системы проведения судебных разбирательств в Организации Объединенных Наций и предлагает, чтобы его доклад сорок третьей сессии Генеральной Ассамблеи включал бы вопросы последующих действий в этой связи. Первостепенное значение для достижения эффективности процесса рассмотрения апелляций имеет осуществление тщательного контроля.

18. Г-н САДАТ (Афганистан) говорит, что его делегация придает большое значение справедливому распределению должностей в Секретариате в соответствии с желательными квотами и полностью поддерживает меры, направленные на достижение этой цели. Согласно докладу о системе желательных квот (A/C.5/42/7) доля непредставленных, недопредставленных или чрезмерно представленных государств-членов в 1987 году составляла 43 процента. Кроме того, в прошлом году на долю непредставленных и недопредставленных стран приходилось лишь 16 процентов от общего количества новых назначений. Только при условии набора персонала Организации Объединенных Наций на возможно более широкой географической основе Организация будет надлежащим образом отражать все многообразие социальных, экономических, политических и культурных аспектов всего мира. Поэтому следует прекратить назначение на должности большого числа сотрудников из чрезмерно представленных стран. Кроме того, необходимо строго соблюдать нормы эффективности, компетентности и добросовестности в соответствии с требованиями Устава.

19. Его делегация приветствует прогресс в области набора женщин, отраженный в докладе Генерального секретаря (A/C.5/42/24). Необходимо закрепить эту позитивную тенденцию и уделять особое внимание набору женщин из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Усилия Генерального секретаря по расширению набора женщин на должности категории специалистов и руководящие должности следует продолжить, соблюдая принципы равных возможностей и справедливого географического представительства.

20. Его делегация согласна с Генеральным секретарем в том, что вопрос об уважении привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций является также и вопросом уважения Организации. Поэтому она разделяет его беспокойство и тревогу в связи с обеспечением безопасности сотрудников и нарушениями их привилегий и иммунитетов. Соблюдение Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций не только является позитивным вкладом в улучшение дружественных отношений между государствами, но и способствует укреплению международного авторитета той или иной страны. Демократическая Республика Афганистан неуклонно соблюдает положения этой Конвенции, а также положения Устава и резолюции Генеральной Ассамблеи и будет соблюдать их и впредь. В то же время она вновь подтверждает необходимость абсолютного соблюдения персоналом законов и обычаев государств-членов, в частности стран, в которых они проживают и работают. Они не должны совершать никакие действия, которые могут рассматриваться как нарушение безопасности и внутреннего законодательства государств-членов. В этой связи его делегация поддерживает заявление Генерального секретаря относительно того, что привилегии и иммунитеты сотрудников предоставляются в интересах организации, а не для личной выгоды соответствующих лиц. Она надеется, что персонал Организации Объединенных Наций в различных частях мира будет строго соблюдать этот принцип и не станет использовать свой иммунитет в личных политических целях или для проведения

(Г-н Садат, Афганистан)

какой-либо другой деятельности, которая может поставить под угрозу национальную безопасность государств-членов. Что касается упоминания Афганистана в пункте 13 доклада Генерального секретаря (A/C.5/42/14), то указанные лица были арестованы за преступления, связанные с нарушением безопасности. Правительство своевременно сообщило об их аресте соответствующим подразделениям Организации Объединенных Наций и постоянно информировало их о ходе судебных разбирательств и заключении суда по этим преступлениям. Задержанным были в полном объеме обеспечены юридические права, включая право на защиту. Афганские власти предоставили различным представителям Организации Объединенных Наций возможность для посещения этих лиц и общения с ними. Эти представители выразили удовлетворение по поводу обращения с задержанными и поведения судебных и юридических властей. В пункте 12 доклада Генерального секретаря отмечается ряд позитивных сдвигов, происшедших в прошлом году. Упомянутые лица были арестованы за антигосударственную деятельность и приговорены к различным срокам заключения. На основе амнистии, объявленной после провозглашения политики национального примирения, они были освобождены до истечения сроков наказания. Его правительство будет и впредь предпринимать конструктивные усилия для соблюдения привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций и выполнения своего международного долга, с тем чтобы содействовать повышению эффективности Организации Объединенных Наций в выполнении ее задач в целях мира.

21. Г-н МЕНДЕС (Филиппины) с удовлетворением отмечает, что доля, приходящаяся на женщин, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, впервые превысила 25 процентов и что ситуация в отношении непредставленных и недопредставленных государств постепенно улучшается. В то же время мораторий на набор кадров по-прежнему ограничивает возможности для улучшения положения. Хотя его делегация понимает причины введения моратория, она не поддерживает продолжение моратория или использование его в качестве основного средства для достижения 15-процентного сокращения персонала. Оратор отмечает, что положение в области представительства недопредставленных или непредставленных государств на должностях высшего уровня в целом остается неизменным, и призывает Генерального секретаря ускорить осуществление коррективных мер не только в Секретариате, но и во внебюджетных программах и вкратце перечисляет ряд механизмов, которые Генеральный секретарь может использовать для этой цели. В этой связи его делегация вновь приветствует намерение Генерального секретаря обсудить соответствующие рекомендации Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (Группы 18) с соответствующими руководящими органами.

22. Касаясь вопроса о желательных квотах, он говорит, что, поскольку в своей резолюции 41/206 С Генеральная Ассамблея выразила желательность того, чтобы базисная цифра для расчетов соответствовала фактическому числу должностей, подлежащих географическому распределению, его делегация высказывается в поддержку базисной цифры 2700. Она выступает за сохранение степени повышательного и понижающего отклонения от среднего уровня квот, предусмотренной в ныне действующей системе. Его делегация согласна с тем, что фактору численности населения следует придать больший вес и что Организация должна принять немедленные меры для обеспечения паритета между фактором членства и фактором взноса. Короче говоря, ясно, что необходимо и далее совершенствовать процесс набора и продвижения по службе сотрудников, с тем чтобы удовлетворить законные чаяния государств-членов.

23. Г-н ЭТУКЕТ (Уганда) говорит, что меры по осуществлению реформ не должны быть направлены лишь на достижение экономии путем сокращений персонала, а должны обеспечивать возможности для разработки объективной кадровой политики, направленной на формирование независимого, эффективного, компетентного и целеустремленного персонала. Необходимо приложить все усилия для обеспечения того, чтобы должности заполнялись с соответствующим учетом принципа справедливого географического распределения.

24. Оратор выражает надежду, что на нынешней сессии Ассамблее удастся прийти к решению относительно новой системы желательных квот. Новая система должна быть простой и справедливой и должна также отражать практические сдвиги в направлении обеспечения паритета между фактором членства и фактором взноса. Его делегация разделяет беспокойство, выраженное другими делегациями в отношении моратория на набор персонала, который негативно влияет на географическое распределение персонала. Если делаются исключения в деловых действиях моратория, предпочтение следует отдавать гражданам из недопредставленных государств.

25. Кроме того, он выражает обеспокоенность в связи с продолжающимся задержанием без предъявления обвинения ряда сотрудников и поддерживает усилия Генерального секретаря, добивающегося освобождения всех задержанных. В то же время он подчеркивает, что все международные гражданские служащие, со своей стороны, обязаны соблюдать законодательство принимающих государств.

26. В заключение он приветствует доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/C.5/42/24) и с удовлетворением отмечает усилия по повышению представленности женщин, особенно на должностях высшего уровня.

27. Г-н МИЛЛС-ЛЮТТЕРОДТ (Гана) согласен с выводом, к которому на одном из последних заседаний пришел Административный комитет по координации, отметивший необходимость восстановления доверия к институтам и процедурам, регулирующим кадровую и административную структуры Организации Объединенных Наций, а также наличия политической решимости использовать их при принятии решений по кадровым вопросам в целях обеспечения эффективности и действенности Секретариата. Оратор с признательностью отмечает усилия Генерального секретаря, добивающегося освобождения сотрудников, которые были задержаны в нарушение привилегий и иммунитетов Организации Объединенных Наций.

28. Касаясь вопроса о составе Секретариата, он утверждает, что в условиях регионального распределения существуют явные диспропорции, поскольку квота для всего африканского региона равна или даже меньше квот для некоторых отдельных стран. Его делегация надеется на определенные позитивные сдвиги в области, касающейся желаемых квот. Оратор отмечает, что после введения концепции паритета в резолюции 34/219 был достигнут значительный прогресс в направлении сокращения разрыва между значимостью, придаваемой фактору членства, и значимости, придаваемой фактору взноса. Следует продолжить это постепенное выравнивание. Поэтому необходимы дополнительные промежуточные шаги для достижения такого паритета. Что касается фактора населения, то следует избегать любых изменений, приносящих жестокость в систему исчисления квот. В этой связи его делегация высказывается в поддержку методологии, изложенной в пунктах 16 и 17 документа A/C.5/40/6.

(Г-н Миллс-Люттеродт, Гана)

29. Его делегация поддерживает усилия Генерального секретаря, направленные на увеличение доли женщин на должностях категории специалистов и выше. Один из путей доведения доли женщин в Секретариате до 30 процентов состоит в том, чтобы в течение трехлетнего периода на службу принимались только женщины.

30. Его делегация поддерживает любой механизм, укрепляющий полномочия Генерального секретаря, особенно в тех случаях, когда требуются дисциплинарные меры. Она возлагает большие надежды на реформы, которые Генеральный секретарь планирует осуществить в ряде областей, включая отправление правосудия. Вместе с тем оратор подчеркивает, что следует полностью консультироваться с сотрудниками и учитывать их мнения при отправлении правосудия. Это особенно касается вопроса о системе омбудсмена, успех которой будет зависеть от наличия доверия и поддержки как со стороны руководства, так и со стороны сотрудников.

31. Г-н МЮРРЕЙ (Тринидад и Тобаго) с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в направлении увеличения доли женщин на должностях, подлежащих географическому распределению.

32. Касаясь вопроса о взаимоотношениях между персоналом и управленческим аппаратом, оратор говорит, что, поскольку нелегко определить, что именно представляет собой "управление" в Организации Объединенных Наций, переговоры между персоналом и нанимателями практически не ведутся. При рассмотрении предложений Генерального секретаря или докладов Правления и Комиссии по международной гражданской службе Комитет исходит из перспектив того, что может быть приемлемым для государств-членов, и персонал не участвует в этих консультациях. Такое положение неизбежно способствует ухудшению морального климата. Сотрудники имеют право обсуждать все вопросы, которые касаются условий их службы. Однако, поскольку они объективно не могут являться стороной на переговорах между государствами-членами, необходимо создать механизм, благодаря которому сотрудники и наниматели имели бы возможность обсуждать условия и приходить к согласию либо до проведения межправительственных консультаций, либо после их проведения.

33. В общем, управление персоналом – это область, которой традиционно уделяется слишком мало внимания. Создание должности омбудсмена представляется практически неизбежной мерой. Однако на создание такой ответственной и деликатной должности не должны влиять краткосрочные финансовые соображения. Эта должность должна быть создана на основе занятости в течение всего рабочего дня, и омбудсмен должен быть облечен конкретно определенными полномочиями и ответственностью с сохранением существенного элемента конфиденциальности.

34. На предыдущем заседании в адрес помощника Генерального секретаря по людским ресурсам прозвучали необоснованные, как представляется, требования признать некоторые точно не установленные случаи, связанные с возможными проявлениями несправедливости. Безусловно, он следит за тем, чтобы любые проявления несправедливости устранялись, однако его делегация была бы признательна помощнику Генерального секретаря за заверение в том, что все случаи якобы имевшей место несправедливости будут рассматриваться в соответствии с установленными процедурами и что некоторые дела не будут рассматриваться в первоочередном порядке лишь потому, что они уже рассмотрены в Комитете. Все жалобы должны рассматриваться оперативно и

(Г-н Мюррей, Тринидад и Тобаго)

на справедливой основе независимо от пола подателя жалобы. Кроме того, при осуществлении реформ необходимо тщательно проанализировать кадровую политику и политику в области управления персоналом, поскольку нет смысла ликвидировать структуру, которая теоретически является эффективной, хотя и вызывает недовольство персонала. Он хотел бы получить от Координатора по вопросам улучшения положения женщин в Секретариате и от ДОО разъяснения относительно целей брошюры под заглавием "What about women?" ("О положении женщин"), в частности по следующим вопросам: для кого она предназначена, каковы расходы на ее подготовку, кто печатал брошюру, и какой персонал был задействован при ее подготовке. В брошюре отмечается, что Генеральный секретарь предложил придать первостепенное значение вопросу улучшения положения женщин. Это предложение вряд ли способствует повышению престижа Организации Объединенных Наций, учитывая многие другие проблемы, с которыми сталкивается международное сообщество.

35. В заключение оратор предлагает, что заявления многих делегаций с выражением беспокойства по поводу нарушения привилегий и иммунитетов сотрудников Организации следовало бы дополнить заявлениями о беспокойстве в связи с тяжелым положением ряда сотрудников, находящихся в настоящее время в заключении. Он надеется, что делегации серьезно рассмотрят проблемы персонала и другие проблемы и в итоге найдут конкретные решения.

36. Г-жа КИНГСМИШ (Австралия) говорит, что ее делегация придает первостепенное значение развитию и поддержанию эффективной и экономичной международной гражданской службы. Сейчас, когда роль Организации Объединенных Наций ставится под сомнение, необходимо продемонстрировать государствам-членам, финансирующим Организацию, что кадровые аспекты, подвергавшиеся критике в прошлом, рассматриваются и решаются. В этой связи ее делегация приветствует рекомендации Группы 18, касающиеся кадровых вопросов. Их осуществление является одной из наиболее важных задач Генерального секретаря и соответствующих органов. Ее делегация разделяет убежденность помощника Генерального секретаря по развитию людских ресурсов в том, что осуществление программы реформ позволит укрепить Секретариат и улучшить применяемые в нем процедуры управления.

37. Трудная задача осуществления этих рекомендаций еще более усложняется в силу того, что во многих решениях по кадровым вопросам, очевидно, будет необходимо учесть изменения, которые, как ожидается, последуют в результате обсуждений в Специальной комиссии Экономического и Социального Совета. Следует высоко оценить работу, уже проделанную Генеральным секретарем, и государства-члены должны оказывать ему всемерное содействие в продолжении управления процессом сокращения персонала. Недопустимо прибегать к оказанию политического давления в попытке добиться исключений из положений рекомендации 15. Ее делегация приветствует использование системы заполнения вакансий и перераспределения персонала в целях осуществления сокращений персонала и считает, что уже давно назрела необходимость разработки подобных процедур.

38. Мораторий на набор персонала, несомненно, не является эффективной долгосрочной политикой в области укомплектования штатов, поскольку он приводит к нерациональному распределению ресурсов. Ее делегация ожидает, что в долгосрочной перспективе будут

(Г-жа Кингсмилл, Австралия)

разработаны более рациональные процедуры, призванные обеспечить более тщательное определение функций различных организационных подразделений с учетом численности персонала.

39. Ее делегация приветствует введение современных методов управления в Организации Объединенных Наций. В прошлом отсутствие надлежащей политики в таких областях, как кадровые вопросы, развитие карьеры и автоматизация делопроизводства, приводило к серьезным недостаткам и перегрузке штатного расписания. Ее делегация поддерживает заявление Генерального секретаря о том, что нынешние реформы необходимы не только для повышения затратноокупаемости и рационализации использования ресурсов, но также для укрепления Организации Объединенных Наций, и попытается проявить необходимое понимание в этом вопросе. Кроме того, ее делегация решительно поддерживает просьбу Консультативного комитета снабдить пересмотренную смету, представленную Генеральным секретарем, данными об укомплектовании штатов в табулированной форме в целях отражения результатов обзора, проводимого в рамках осуществления рекомендации 15. Крайне важно, чтобы государства-члены имели полную информацию о положении дел в этой области. Следует подготовить таблицы, отражающие области, в которых достигнуто высвобождение персонала за счет упразднения или объединения подразделений; перераспределение персонала; и общее количество должностей, высвобожденных в результате такой деятельности. При наличии такой информации государства-члены смогут судить о прогрессе, достигнутом в осуществлении 15-процентного сокращения.

40. Ее делегация испытывает глубокую обеспокоенность в связи с количеством сотрудников Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, подвергаемых аресту, задержанию или пропавших без вести. Она в полной мере поддерживает усилия Генерального секретаря, направленные на освобождение лиц, подвергаемых задержанию, многим из которых не предъявлены обвинения. Она настоятельно призывает все государства-члены уважать привилегии и иммунитеты должностных лиц, с тем чтобы позволить организациям осуществлять свои функции, не опасаясь за благополучие своих сотрудников.

41. Что касается системы желательных квот для географического распределения персонала, то ее делегация намерена поддержать базисную цифру 2550, поскольку она приближена к 15-процентному целевому сокращению персонала, утвержденному на предыдущей сессии Генеральной Ассамблеи. Она по-прежнему выступает против любых шагов в направлении установления паритета между факторами членства и взноса при расчете квот и считает, что фактор взноса должен по-прежнему оставаться преобладающим. Предложение Китая о включении фактора населения в квоту каждого государства-члена может ограничить гибкость Генерального секретаря в период, когда он, как никогда, в ней нуждается, и привести к тому, что отдельные страны будут представлены выше нормы.

42. Ее делегация придает большое значение вопросу о равных возможностях для женщин в Организации Объединенных Наций. В прошлом ее делегация испытывала обеспокоенность в связи с низким уровнем участия женщин в политической деятельности Организации и обусловленными этим последствиями для программ и мероприятий, представляющих интерес для женщин. По этой причине она дает высокую оценку прогрессу, достигнутому в осуществлении рекомендаций Руководящего комитета по

(Г-жа Кингсмилл, Австралия)

улучшению положения женщин. Она приветствует назначение двух женщин в качестве заместителей Генерального секретаря и повышение в должности трех других женщин до уровня Д-2, а также с удовлетворением отмечает, что доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилась до 25,7 процента. Ее делегация имеет представление о вызванных мораторием на набор сотрудников проблемах в осуществлении ряда рекомендаций и убеждена в том, что после снятия моратория число женщин, набираемых в особенности на должности среднего уровня и руководящие должности, возрастет и достигнет 30 процентов к 1990 году.

43. Для достижения этой цели следует сохранить должность Координатора по вопросам улучшения положения женщин, по крайней мере, еще на год, а затем возобновить ее функции. В случае продления функций Координатора лишь на шесть месяцев осуществляемые в настоящее время реформы и преобразования не будут должным образом учитывать положение женщин. Это может привести не только к невыполнению согласованных задач, но также к возрождению ситуации, существовавшей до 1985 года. Координатору следует предоставить возможность завершить выполнение своих задач, с тем чтобы Организация Объединенных Наций могла стать примером в том, что касается обеспечения равных возможностей, и выполнить свои собственные обязательства, вытекающие из принципов, закрепленных в Найробийских перспективных стратегиях и в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

44. Ее делегация по-прежнему испытывает озабоченность в связи с характером отправления правосудия и удовлетворения жалоб в Организации. Она выражает сожаление в связи с тем, что положение в этой области настолько ухудшилось, что ограничивает эффективность деятельности Организации и по этой причине вызывает беспокойство у членов Пятого комитета. Ее делегация приветствует предлагаемые административные меры по активизации процедур и ликвидации отставания в работе, не прибегая к введению новых формальных процедур. Она с нетерпением ожидает представления доклада по этому вопросу на следующей сессии и хотела бы, чтобы в этот документ были включены сопоставительные данные о количестве рассмотренных и разрешенных дел и дел, находящихся на стадии рассмотрения.

45. Г-н ХАС (Федеративная Республика Германии) говорит, что общие мнения его делегации по этому пункту были уже изложены представителем Дании, выступившим от имени 12 государств - членов Европейского сообщества. Однако он хотел бы непосредственно остановиться на вопросах набора сотрудников на должности категории специалистов, подлежащие географическому распределению. Ввиду того, что его страна по-прежнему недопредставлена, она пристально следит за работой Секретариата по устранению существующих диспропорций в географическом представительстве государств-членов. В соответствии с новой системой расчета желательных квот его страна практически достигла нижнего предела своей квоты, при этом в настоящее время число ее граждан, работающих в Секретариате, всего на шесть человек превышает аналогичный показатель 1986 года, в силу чего улучшение ее положения является скорее мнимым, чем реальным. Он разделяет озабоченность, выраженную в связи со значительным числом назначений граждан стран, представленных выше нормы, и стран, достигших верхнего предела своих желательных квот. Он удовлетворен тем, что, по крайней мере, несколько кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены, проведенные в Федеративной Республике Германии в 1985 году, получили назначения в 1987 году, а

(Г-н Хас, Федеративная Республика
Германии)

также тем, что запланировано предоставление контрактов ряду других кандидатов. Воодушевляет тот факт, что в Секретариате возрастает признание эффективности внешних конкурсных экзаменов, проводимых для граждан непредставленных и недопредставленных стран, в деле улучшения географического распределения, а также необходимости притока новых сил для избежания застоя. По этой причине его делегация призывает Генерального секретаря предоставить контракты всем кандидатам, успешно прошедшим конкурсные экзамены в 1985 году. Его делегация надеется, что в 1988 году будут проведены конкурсные экзамены для граждан Федеративной Республики Германии.

46. Та или иная страна не может быть удовлетворена лишь достижением своей желательной квоты; принцип справедливого географического распределения предусматривает, что страна также должна быть надлежащим образом представлена на старших и руководящих должностях. Число граждан его страны на таких должностях по-прежнему остается незначительным. Такая ситуация не соответствует положению его страны, которая является четвертой в числе самых крупных вкладчиков в регулярный бюджет и третьей в числе самых крупных доноров в области оперативной деятельности Организации.

47. Г-н АКПАЛУ (Того) приветствует усилия Генерального секретаря по осуществлению положений резолюции 41/206 С Генеральной Ассамблеи, касающихся состава Секретариата. Что касается вопроса о желательных квотах, то его делегация считает, что базисную цифру следует определять с учетом большого числа вакансий, существующих в настоящее время в Секретариате. Его делегация также считает, что следует обеспечить более сбалансированное применение факторов взноса и членства, при этом последний должен отражать принцип суверенного равенства государств-членов, на основе которого была создана Организация. Такое равновесие позволит всем государствам-членам добиться более справедливого представительства. Не следует допускать, чтобы мораторий на набор персонала препятствовал осуществлению программ или справедливому географическому распределению должностей между государствами-членами. Принимая во внимание тот факт, что справедливое распределение должностей по-прежнему не достигнуто, Генеральному секретарю при осуществлении нового набора следует принять меры по устранению этого дисбаланса посредством набора персонала из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Также необходимо включить руководящие должности в число должностей, подлежащих географическому распределению, с тем чтобы все государства-члены могли быть представлены на всех уровнях. Его делегация надеется, что в будущем развивающиеся страны будут лучше представлены на руководящих уровнях.

48. Переходя к вопросу о привилегиях и иммунитетах, он подчеркивает важную роль, которая принадлежит персоналу Организации Объединенных Наций в выполнении решений и достижении целей Организации. Проблема уважения привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений вызывает глубокую обеспокоенность у его страны. Однако отдельные государства подвергают аресту и задержанию должностных лиц, вводят ограничения в отношении командировок и частных поездок, а также облагают налогом оклады, что противоречит духу сотрудничества, который должен преобладать в отношениях между сотрудниками

(Г-н Акпалу, Того)

Организации Объединенных Наций и государствами-членами. В докладе Генерального секретаря (A/C.5/42/14) отмечается, что в период с 1 июля 1986 года по 30 июня 1987 года были подвергнуты аресту или задержанию 123 сотрудника в большинстве случаев без суда. Его делегация приветствует усилия Генерального секретаря и Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности, направленные на освобождение задержанных лиц, и настоятельно призывает их продолжить свою деятельность. Его делегация с удовлетворением отмечает тот факт, что отдельные государства освободили сотрудников, подвергавшихся задержанию, и настоятельно призывают те государства, которые еще этого не сделали, предпринять аналогичные меры в интересах Организации в целом.

49. Другим нарушением привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации является обложение налогом отдельными государствами окладов сотрудников Организации Объединенных Наций. В условиях самого тяжелого финансового кризиса за период существования Организации были приняты чрезвычайные меры, которые потребовали, чтобы сотрудники пошли на жертвы, что привело к ухудшению их условий службы. В этих обстоятельствах его делегация настоятельно призывает соблюдать положения Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций, предусматривающие освобождение от налогообложения окладов и вознаграждения, выплачиваемых Организацией.

50. Его страна также испытывает обеспокоенность в связи с ограничениями, вводимыми отдельными странами в отношении командировок. Государства-члены должны сотрудничать с должностными лицами Организации Объединенных Наций, на которых возложено осуществление решений Организации. Должностные лица в свою очередь не должны злоупотреблять своими привилегиями и иммунитетами в целях осуществления деятельности, не связанной с их функциями. Того всегда рассматривала задачи Организации как свои собственные и по этой причине предпринимает все усилия в целях обеспечения наилучших условий работы для должностных лиц системы Организации Объединенных Наций, несущих службу или находящихся в командировках на ее территории. Того настоятельно призывает все государства-члены принять во внимание заявление Генерального секретаря, в соответствии с которым привилегии и иммунитеты должностных лиц предоставляются в интересах организаций, а не в личных интересах частных лиц, в силу чего уважение привилегий и иммунитетов должностных лиц является вопросом уважения организаций.

51. Того придает большое значение вопросу о расширении участия женщин в процессе экономического и социального развития. По этой причине ее делегация проявляет особый интерес к положению женщин в Секретариате. Она с удовлетворением отмечает значительный прогресс в направлении достижения цели, предусматривающий 30-процентное представительство женщин на должностях, подлежащих географическому распределению. Несмотря на финансовый кризис, доля женщин на таких должностях увеличилась. Значительное улучшение положения отмечается и в отношении более высоких категорий, и доля женщин, подлежащих повышению в должности, также возрастает. Однако распределение женщин на должностях, подлежащих географическому распределению по регионам происхождения, является неравномерным. Доля женщин в сопоставлении с общим числом должностей для африканского региона сокращается, в то время как применительно к другим регионам она увеличивается. Его делегация надеется, что Генеральный секретарь предпримет шаги в направлении устранения этого

(Г-н Акпалу, Того)

дисбаланса. Его делегация предпочла бы, чтобы в таблице 3 (A/C.5/42/24), содержащей данные о сотрудниках категории специалистов на должностях, подлежащих географическому распределению с разбивкой по регионам и полу, было отражено распределение с разбивкой по государствам-членам. Его делегация надеется, что в будущем будет подготовлена таблица, отражающая число женщин из каждого государства-члена на должностях, подлежащих географическому распределению, в целях обеспечения большей гласности в отношении набора женщин и соблюдения принципа справедливого географического распределения. Она также выражает надежду на то, что в будущем планы Генерального секретаря по набору сотрудников будут учитывать весьма низкий уровень представительства развивающихся стран.

52. Г-н ДРАКАКИС (Греция) говорит, что его делегация разделяет мнение, высказанное по этому пункту повестки дня представителем Дании от имени 12 государств - членов Европейского сообщества. Однако она хотела бы сделать еще несколько замечаний по ряду вопросов, касающихся состава Секретариата, которым она уделяет особое внимание. Для того чтобы обеспечить по-настоящему международный и объективный состав Секретариата, необходимо соблюдать принцип справедливого географического распределения должностей категории специалистов. Следует неукоснительно применять систему определения минимального и максимального уровня участия каждого государства-члена, учитывая при этом необходимость обеспечения наивысшего уровня работоспособности, компетентности и добросовестности набираемого персонала. К сожалению, некоторые страны, в том числе Греция, по-прежнему являются непредставленными или недопредставленными. Генеральному секретарю следует приложить все усилия, чтобы активизировать деятельность Организации и заполнить вакансии представителями этих стран или стран, не достигших пока еще медианы желательной квоты должностей. Его делегация, соответственно, вновь заявляет о своей решительной поддержке проведения национальных конкурсных экзаменов и настоятельно призывает Генерального секретаря шире использовать данный метод, особенно в непредставленных или недопредставленных странах, вплоть до достижения надлежащего уровня представленности. Этот метод успешно применяется не только при выравнивании существующих географических диспропорций, но и при наборе наиболее компетентных и работоспособных сотрудников. Его делегация поэтому призывает Генерального секретаря как можно скорее осуществить набор кандидатов, успешно сдавших последние конкурсные экзамены, с тем чтобы заполнить вакансии, ради которых проводились эти экзамены.

53. Принцип справедливого географического распределения должен также применяться и при наборе персонала на старшие и руководящие должности. Он подчеркивает неудовлетворительное положение в области представленности граждан Греции на руководящем уровне и выражает надежду, что это положение будет должным образом учтено при наборе персонала в будущем. В заключение он от имени своей делегации выражает удовлетворение в связи с прогрессом, достигнутым в области представленности и положения женщин в Секретариате. Он заявляет о своей решительной поддержке Генерального секретаря во всех его будущих усилиях в этой области.

54. Г-н МОХИУДДИН (Бангладеш) говорит, что его делегация надеется на быстрый прогресс в области подбора персонала для Секретариата на возможно более широкой географической основе. Бангладеш всегда призывала к разработке более

(Г-н Мохиуддин, Бангладеш)

сбалансированного метода исчисления желательных квот должностей на основе размера взноса, членского состава и численности населения. Необходимо в срочном порядке установить паритет между этими тремя факторами в соответствии с резолюцией 34/219 Генеральной Ассамблеи. Фактор членского состава отражает суверенное право государств-членов, и, следовательно, особого несоответствия между факторами членского состава и численности населения быть не должно. Действительно, больший вес следовало бы придать фактору численности населения, однако пункты 13 и 14 доклада не должны препятствовать осуществлению резолюции 41/206 С Генеральной Ассамблеи. Необходимо, чтобы граждане из развивающихся стран были шире представлены на старших и руководящих должностях в Секретариате.

55. Сохраняющийся мораторий на набор персонала оказывает негативное воздействие на географическое распределение должностей в Секретариате. Этот мораторий, особенно меры чрезвычайного характера, не должен использоваться в качестве орудия политики. Фактически мораторий привел к перекосам и искажениям в системе заполнения вакансий. Отмена моратория позволила бы активизировать деятельность Секретариата и улучшить его географическую структуру и сбалансированность "родового" характера. Бангладеш также поддерживает продолжение набора персонала на основе проведения конкурсных экзаменов.

56. Следует приветствовать увеличение числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, и прием на службу, несмотря на мораторий на набор персонала, 14 женщин. Он выражает надежду, что эта положительная тенденция сохранится и впредь и что число принятых на службу граждан из развивающихся стран увеличится.

57. Г-жа АРЧИНИ де ДЖОВАННИ (Италия) говорит, что ее делегация полностью разделяет мнение Дании, выступившей по кадровым вопросам от имени 12 государств - членов Европейского сообщества. Италия продолжает оставаться недопредставленной страной в Секретариате, несмотря на свои постоянно возрастающие взносы по регулярному бюджету Организации и в рамках добровольного финансирования. Парламент Италии весьма критически относится к тому, что число итальянских граждан на должностях категории специалистов, подлежащих географическому распределению, является незначительным. Поэтому возможно, что ее правительству будет не так-то легко оправдать целесообразность своей политики постоянной поддержки Организации Объединенных Наций. Италии известно, что финансовый кризис не оставил Генеральному секретарю возможности выбора в некоторых вопросах. Однако, для того чтобы реформа привела к росту эффективности и динамичности Секретариата, необходимо гарантировать набор квалифицированного персонала и справедливое географическое распределение. Это в первую очередь касается непредставленных или недопредставленных стран. С этой целью в 1988 году необходимо будет провести национальные экзамены для отбора молодых кандидатов-итальянцев на должности класса С-1 - С-2. Италия, руководившая проведением национальных экзаменов Организации Объединенных Наций в 1984 году, готова оказать помощь Секретариату в организации еще одних экзаменов.

58. Г-н АМНЕУС (Швеция) занимает место Председателя.

59. Г-н ПАСКАЛЬ (Франция) говорит, что его делегация целиком согласна с заявлением, сделанным представителем Дании от имени государств - членов Европейского сообщества. С момента осуществления значительных изменений и начала процесса перестройки вопросы персонала приобрели как никогда важное значение. Хотя осуществление реформы связано с необходимостью повышения эффективности административного механизма, замораживание окладов, вступившее в силу почти три года назад, несомненно, имело тяжелые последствия. Сотрудники всех департаментов и на всех уровнях вполне справедливо высказывают озабоченность в связи с финансовым кризисом. Его делегация выражает надежду, что в процессе реформы будет найдено быстрое решение этой проблемы.
60. В своем заявлении помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами коснулся проблем морально-этического порядка, возникающих в ходе осуществления реформы, и поднял основные вопросы, касающиеся роли Организации и этической стороны кадровой политики. Ожидается, что делегации выскажутся по этим вопросам в ближайшие месяцы или годы.
61. Трезвую кадровую политику без приема новых сотрудников проводить невозможно. В этой связи конкурсные экзамены являются наиболее подходящим методом отбора кандидатов на основе компетентности, которая должна стать важнейшим критерием приема на службу.
62. Первостепенное значение с точки зрения служебного роста, особенно в плане приобретения технических навыков, которые бы позволяли Организации Объединенных Наций своевременно приспосабливаться к меняющимся условиям, имеет непрерывная подготовка кадров. Внутреннее продвижение по службе должно отражать языковую структуру, которая, в свою очередь, предполагает справедливое географическое распределение. Каждому подразделению Секретариата следует стремиться к соблюдению принципов языкового и географического распределения.
63. Г-жа ФРАНДЖИПАНИ КАМБИНО (Председатель, Союз персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что мнения персонала по вопросам о положении женщин, безопасности и независимости сотрудников, условиям службы на местах и о кадровой ситуации в отношении сотрудников категорий специалистов и общего обслуживания включены в годовой доклад, излагающий взгляды представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (документ A/C.5/42/37). В докладе особое внимание уделяется вопросам рассмотрения жалоб, и в этой связи Союз персонала приветствует решение Администрации принять единодушные рекомендации Объединенной апелляционной коллегии. Это решение представляет собой важный шаг по совершенствованию системы рассмотрения жалоб и соблюдению принципов справедливости в Секретариате.
64. В 1986 году Союз персонала с энтузиазмом отнесся к предполагаемым реформам, которые должны обеспечить единство, престиж и отдачу Организации. Однако для этого одного желания персонала недостаточно. Для успеха реформы Организации следует предоставить финансовые ресурсы, необходимые ей для продолжения своей деятельности в период осуществления реформ. Никакие жертвы со стороны персонала ни к чему не приведут, если правительства не проявят равную готовность к рассмотрению их предложений.

(Г-н Франджипани Камбино)

65. В связи с кризисом сотрудники с готовностью взяли на себя дополнительную работу, однако общие настроения по-прежнему неважные. И объясняется это не их антипатией к изменениям, а тем, что они оказались объектом грубых нападков и необоснованной критики, что в конце концов привело к приостановке продвижений по службе и к отказу от надбавок.

66. Финансовые ограничения, обуславливаемые неуплатой взносов, требуют твердости в деле осуществления реформы. Наглядным примером такой твердости являются упорные попытки добиться 15-процентного сокращения численности персонала. Размер этого сокращения определялся не на основе какой-либо методологии, а путем политических переговоров. Он был утвержден без какого-либо систематического анализа первоочередных задач или потребностей по программам.

67. Обычный профсоюз настаивал бы на сохранении всех рабочих мест. Однако Союз персонала Организации Объединенных Наций занял иную позицию и в принципе не высказал возражений против сокращения численности персонала. Даже в этих условиях становится все более очевидным, что сокращение числа должностей, финансируемых из регулярного бюджета, именно на 1178 мест было бы весьма нецелесообразно. Сокращения такого масштаба, охватывающие все подразделения, бесспорно скажутся на программах. Сокращения планируются даже в тех департаментах Секретариата, которые подверглись перестройке еще до начала процесса реформ. Такой негибкий, бюрократический подход является прямым следствием финансового нажима, оказываемого некоторыми государствами-членами, которые не выполняют своих уставных обязательств.

68. В региональных комиссиях 15-процентное сокращение численности персонала и без того небольших специализированных подразделений вполне может привести к 50-процентному сокращению производительности или ликвидации основных программ. Ни в каком другом подразделении укомплектование кадрами не подчинено в такой степени потребностям по программам, как в Департаменте по обслуживанию конференций (ДОК). Хотя ДОК определяет объем своей работы, принимает меры против чрезмерного найма и уже упразднил в результате применения новых технологий некоторые должности, ему не удалось даже приблизиться к достижению запланированного показателя в 15 процентов. Дальнейшие сокращения неизбежно повлияют на число подлежащих обслуживанию совещаний и объем выпускаемой за год документации.

69. Деятельность Департамента общественной информации (ДОИ) также не должна подвергаться усовершенствованиям в ущерб интересам персонала. Необходимо обеспечить соблюдение принципов, добросовестно разрабатывавшихся в ДОИ на протяжении ряда лет. Эти принципы включают комплекс культурных ориентиров, на основе которых возникло и развилось единственное в своем роде "осознание Организации Объединенных Наций". Союз персонала выступает за то, чтобы международное распределение персонала и программ не приносилось в жертву интересам функциональной целесообразности. Еще одним поводом для беспокойства является скептицизм в отношении предоставления постоянных контрактов.

70. Все более широкое использование внешних консультантов и подрядчиков рядом департаментов, возможно, и является оправданным, однако его необходимо соотносить с другими долгосрочными соображениями, такими, например, как качество и непрерывность выполнения функциональных обязанностей и преданность сотрудников интересам дела.

(Г-н Франджипани Камбино)

Расширение использования подрядчиков, почти всегда привлекаемых из числа местных фирм, означало бы также какую-то потерю с точки зрения культурного многообразия Организации. Кроме того, использование внешних подрядчиков не обязательно ведет к экономии затрат. Организация неоднократно выплачивала сотни тысяч долларов внешним агентам, которые имели слабое представление об Организации Объединенных Наций и не чувствовали себя в долгу перед ней за работу, которая могла бы быть выполнена внутриведомственным персоналом.

71. К оценке изменений необходимо также подходить с точки зрения их долгосрочных последствий. Например, сокращение численности персонала на старших должностях может при первом приближении показаться желательным, однако оно также ограничивает возможности для продвижения по службе. Поскольку карьера гражданского служащего продолжается в среднем более 20 лет и не всегда принимает характер прямой зависимости, необходимо также выделять средства на подготовку кадров. На два или три месяца специальной подготовки в решающий для карьеры момент пришлось бы затратить намного меньше средств, чем в связи с сокращением производительности в результате того, что персонал оказался бы вынужденным приобретать профессиональные навыки путем собственных проб и ошибок, или чем в случае прекращения действия контракта одного сотрудника и найма вместо него другого. Подготовка кадров является обязательным условием успешного перераспределения персонала по областям программ, в которых в них ощущается наибольшая необходимость. Программы в области подготовки кадров стимулируют инициативу, которая необходима Организации для того, чтобы оставаться действенной и эффективной в меняющемся мире.

72. Государства-члены должны не отыгрываться на персонале за сложные политические, организационные и финансовые проблемы Организации Объединенных Наций, а рассматривать его в качестве союзника в поисках решений этих проблем. Хотя государства-члены отвечают за разработку политики, они должны предоставить персоналу свободу в изучении новых подходов и приспособлений к новым потребностям.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.