

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 21-М ЗАСЕДАНИИ,

Председатель: г-н ДИНУ (Румыния)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

ПУНКТ 17 ПОВЕСТКИ ДНЯ: НАЗНАЧЕНИЯ ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ ВАКАНСИЙ ВО ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНАХ И ДРУГИЕ НАЗНАЧЕНИЯ (продолжение)

- b) НАЗНАЧЕНИЕ ЧЛЕНОВ КОМИТЕТА ПО ВЗНОСАМ
- d) УТВЕРЖДЕНИЕ НАЗНАЧЕНИЯ ЧЛЕНОВ КОМИТЕТА ПО ИНВЕСТИЦИЯМ

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.

Заседание открывается в 10 ч. 15 м.

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/46/326 и Corr.1 и Add.1, A/47/140 и Add.1, A/47/168 и Add.1, A/47/416, A/47/508; A/C.5/46/2, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13, A/C.5/46/16, A/C.5/47/5, A/C.5/47/6, A/C.5/47/9, A/C.5/47/14 и A/C.5/47/20)

1. Г-н ГОДИМА (Украина), с удовлетворением отмечая дальнейшее совершенствование традиционного доклада Генерального секретаря о составе Секретариата, говорит, что было бы полезно узнать, почему до сих пор не удается в полной мере обеспечить выполнение соответствующих указаний Генеральной Ассамблеи по обеспечению адекватной представленности государств-членов на должностях, подлежащих географическому распределению. Хотя в пункте 17 документа A/47/416 была сделана попытка разъяснить некоторые из причин такого положения, необходимо раскрытие полной картины с использованием более широкой статистической базы. В связи с вышесказанным делегация Украины обеспокоена тем, что после распада бывшего Советского Союза значительно удлинился список недопредставленных государств.

2. Делегация Украины поддерживает начало осуществления реформ в связи с изменением задач, возлагаемых на Секретариат. Перестройка должна обеспечить приток "свежей крови" в административный аппарат, радикальную общесистемную реорганизацию управления людскими ресурсами и умелое использование накопленного многолетнего опыта. Главное внимание при найме персонала следует и впредь уделять принципам, заложенным в пункте 3 статьи 101 Устава и получившим свое дальнейшее развитие, в частности в резолюции 45/239 Генеральной Ассамблеи. Учитывая содержащееся в этой резолюции положение о том, что прикомандирование не противоречит статьям 100 и 101 Устава, Украина считает, что дальнейшее использование прикомандирования персонала было бы полезным, особенно поскольку в нынешний переходный период в Украине ее правительство могло бы с успехом использовать опыт, приобретенный ее гражданами за время их работы в Организации Объединенных Наций. Для обеспечения преемственности и динамичности следует принять к исполнению рекомендацию Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций о поддержании равного соотношения между постоянными и срочными контрактами.

3. Выступая за предоставление более широких возможностей как внутренним, так и внешним кандидатам продемонстрировать свою компетенцию в рамках здоровой конкуренции при условии соблюдения законных интересов государств-членов, делегация Украины приветствует доклад Генерального секретаря о конкурсных экзаменах на должности класса С-3 и выступает в поддержку проведения таких экзаменов для заполнения должностей классов С-2 и С-3. Она также с большой заинтересованностью ознакомилась с докладом Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате и поддерживает усилия по достижению целей, поставленных в резолюциях 45/125, 45/239 С и 46/100 Генеральной Ассамблеи. Однако необходимо усилить внимание к решению задачи по преодолению несбалансированности в представленности женщин по регионам, никоим образом не снижая требований к профессиональным качествам кандидатов-женщин.

(Г-н Годима, Украина)

4. Что касается приложения II к документу A/47/416, то делегация Украины считает несколько искусственным отнесение группы государств, расположенных в Средней Азии, к группе стран Восточной Европы.

5. Украина весьма обеспокоена вопросами обеспечения безопасности персонала Организации Объединенных Наций. Члены украинского контингента, служащие в Югославии, уже понесли серьезные потери, и оратор считает, что Организация Объединенных Наций и заинтересованные государства должны принять все возможные меры для обеспечения безопасности сил по поддержанию мира.

6. В заключение делегация Украины разделяет взгляды Генерального секретаря относительно упорядочения структуры Секретариата, высказанные им в его ежегодном докладе о работе Организации (A/47/1, пункт 23), и считает, что успех его реформ будет определен совершенствованием кадровой политики и практики при полном учете в этой области мнений и предложений государств-членов, а также оптимальным использованием потенциала ныне работающих сотрудников и привлечением новых кадров.

7. Г-н БАТЛЕР (Австралия), выступая от имени Канады, Новой Зеландии и Австралии, говорит, что делегации этих трех стран обеспокоены сохранением в Секретариате практики отбора сотрудников категории специалистов в основном из кандидатов, представляющих лишь одну половину квалифицированной рабочей силы - из мужчин. Эта практика является явным нарушением Устава не только потому, что она противоречит принципу равноправия мужчин и женщин, но и потому, что она ставит под угрозу обеспечение высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности в соответствии с требованиями статьи 101. Из самого последнего доклада Генерального секретаря по этому вопросу (A/47/508) вытекает, что женщины не набираются на службу и не продвигаются по ней в достаточном количестве, чтобы добиться установленных Генеральной Ассамблеей целевых показателей для женщин, занимающих должности категории специалистов. Своего рода предельным уровнем для женщин по-прежнему остается уровень С-4. Поэтому три делегации с удовлетворением ознакомились в докладе с программой действий, в которой устанавливаются ежегодные целевые показатели по департаментам в отношении количества женщин, занимающих должности категории специалистов, и вводится персональная ответственность руководителей за достижение соответствующих результатов. Однако необходимо идти дальше. Программа действий была бы существенно усилена за счет создания группы по обеспечению равных возможностей при приеме на службу, которая могла бы контролировать процедуры и мероприятия, связанные с вопросами персонала, во всей системе Организации Объединенных Наций по отношению ко всем должностям, а не только к относительно небольшой группе, выделенной Генеральной Ассамблеей. Для того чтобы действовать эффективно, группа не должна входить в состав Управления людскими ресурсами и должна быть подотчетна непосредственно Генеральному секретарю.

/...

(Г-н Батлер, Австралия)

8. Поскольку совершенствование методов оценки служебной деятельности руководителей является существенно важным для успешного осуществления программы действий, делегации трех стран с удовлетворением отмечают, основываясь на докладе Генерального секретаря о развитии карьеры (A/C.5/47/6), что предпринимаются усилия по пересмотру нынешней системы служебной аттестации персонала. Вместе с тем они не совсем согласны с идеей уделения большего внимания набору персонала на должности классов С-2 или С-3 и сведения до минимума набора персонала на должности более высоких классов, что в результате приведет к замедлению набора женщин на должности более высоких классов. Они также готовы оспорить утверждение о том, что нынешняя политика в области продвижения по службе представляет собой выражение признательности сотруднику за его вклад в достижение целей Организации, поскольку это совершенно не так в отношении женщин.

9. Большую озабоченность вызывает также то, что программа действий направлена на достижение лишь целевых показателей Генеральной Ассамблеи для женщин, занимающих должности классов С-3-Д-1. За последний год количество женщин, занимающих должности класса Д-1 и выше, возросло лишь на пять человек, в то время как ни одна женщина не занимает должность уровня заместителя Генерального секретаря и лишь одна - должность помощника Генерального секретаря. Для достижения установленных Генеральной Ассамблеей целей в Секретариате к 1995 году должно быть больше не на 5, а на 50 женщин, занимающих старшие должности.

10. Государства-члены должны предпринять более активные усилия для улучшения положения женщин в Секретариате путем определения большего количества женщин, способных занять старшие должности руководящего и директивного уровня, и поэтому делегации трех стран поддерживают предложение Генерального секретаря о составлении списков женщин, не работающих в системе Организации Объединенных Наций, но способных заполнить должности этих уровней. Однако без реальной поддержки со стороны Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря по вопросам администрации и управления будет невозможно достичь значительного прогресса в улучшении положения женщин на любом уровне в Секретариате. Поэтому они с удовлетворением восприняли позицию, изложенную Генеральным секретарем в его ежегодном докладе о работе Организации (A/47/1) и заместителем Генерального секретаря в его вступительном заявлении в Комитете. Однако, предпринимая усилия по достижению целей, установленных Генеральной Ассамблеей, важно помнить, что эти цели - это всего лишь промежуточные рубежи на пути к установлению подлинного равенства в приеме на службу женщин.

11. Г-н Аль-АРИМИ (Оман) говорит, что, поскольку на Организацию возлагается выполнение новых задач, все страны должны сотрудничать в обеспечении наиболее эффективного осуществления ею своих функций. В этом контексте должны предприниматься усилия по обеспечению набора граждан из непредставленных и недопредставленных государств и особенно из развивающихся стран на должности старшего и директивного уровней в соответствии с положениями резолюции 45/239 А Генеральной Ассамблеи. Квота Омана на должности, подлежащие географическому распределению, остается неизменной на протяжении последних 10 лет, несмотря на увеличение на 25 процентов его населения и на 50 процентов - суммы его начисленных взносов. В свете этих изменений следует пересмотреть и исправить такое положение.

/...

(Г-н Аль-Арими, Оман)

12. Как показано в документе A/47/416, на должности, подлежащие географическому распределению, приходится очень небольшая доля общего количества должностей, в то время как число государств, представленных сверх квоты, продолжает расти, а представительство развивающихся стран на должностях старшего и директивного уровней остается недостаточным. Делегация Омана призывает к достижению приемлемой сбалансированности в представительстве государств-членов на всех уровнях в соответствии с целями и принципами Устава и положениями соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи. Следует принять меры для недопущения того, чтобы должности старшего уровня становились исключительной собственностью какого-либо государства-члена или группы государств, а также для обеспечения того, чтобы в программе конкурсных экзаменов должным образом учитывались культурные различия между кандидатами из разных регионов.

13. Приветствуя прогресс, достигнутый в области улучшения положения женщин, делегация Омана ожидает, что в этом отношении будут предприняты дальнейшие шаги, особенно при заполнении должностей старшего уровня без какого-либо ущерба для принципа справедливого географического распределения. Она поддерживает также положения о прикомандировании, содержащиеся в разделе II резолюции 45/239 А Генеральной Ассамблеи, при условии должного учета законных интересов Организации, соответствующих государств-членов и отдельных лиц, назначенных на этой основе.

14. Процесс перестройки Организации Объединенных Наций заслуживает решительной поддержки, равно как и повышение квалификации с помощью соответствующей подготовки кадров и обеспечения стимулов. Только таким образом Организация сможет эффективно ответить на вставшие перед ней новые вызовы в области поддержания мира и миротворчества, сохранить опыт ее нынешних сотрудников и привлечь новых специалистов.

15. Делегация Омана выражает сожаление в связи с любыми нарушениями привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций, которые серьезным образом сказываются на способности Организации надлежащим образом выполнять свои функции, и призывает государства-члены обеспечить защиту должностных лиц Организации Объединенных Наций в соответствии со статьей 105 Устава. Наконец, она приветствует руководящие принципы Генерального секретаря по предупреждению сексуального домогательства и выражает надежду, что будут приниматься быстрые и решительные меры при любых случаях такого поведения.

16. Г-н МЕЙКОК (Барбадос), выступая от имени Карибского сообщества, говорит, что страны Сообщества считают совершенно необоснованным понижение уровня должности руководителя подразделения по управлению людскими ресурсами с заместителя Генерального секретаря до класса Д-2, особенно в период, когда столь большое внимание уделяется необходимости повышения эффективности работы сотрудников. Будучи довольно разумными сами по себе, предложения о развитии карьеры и подготовки кадров, содержащиеся в документах A/C.5/47/6 и A/C.5/47/9, заслуживали бы более серьезного рассмотрения, если бы не ставился под сомнение статус Управления людских ресурсов.

/...

(Г-н Мейкок, Барбадос)

17. Делегации стран Карибского сообщества не выступают против перестройки или реформы как таковой. Однако она должна основываться на планировании и анализе, и государства-члены и персонал должны получить какое-либо подтверждение того, что это действительно так. Представляется, что государства-члены столкнутся с положением, когда второй этап процесса перестройки начнется еще до представления на рассмотрение доклада в соответствии с резолюцией 46/232 Генеральной Ассамблеи. Они надеются, что первый этап, который свел на нет так много резолюций Генеральной Ассамблеи, будет, по крайней мере, разъяснен еще до выдвижения предложений о втором этапе и что предложения о втором и любых последующих этапах перестройки будут представлены на рассмотрение государствам-членам до их осуществления. Многие делегации, вероятно, убеждены, что принятые, по всей видимости, произвольные решения приведут к повышению эффективности, но те делегации, которые не имеют доступа к закрытым консультациям, вынуждены полагаться исключительно на возможность делать выводы на основе своих наблюдений. То, что они видят, весьма тревожит. Как им представляется, ожидаемое повышение эффективности окажется иллюзорным. Моральное состояние сотрудников находится на низком уровне, и оратор предлагает подвергнуть тщательному анализу то дополнительное время, которое сотрудники расходуют в областях, где происходит сокращение и заморожен набор новых сотрудников. Делегации стран Карибского сообщества будут признательны за представление доклада о наборе временных сотрудников и консультантов за период с февраля 1992 года.

18. Согласно докладу Генерального секретаря о составе Секретариата (A/47/416), одна треть стран Карибского бассейна недопредставлена, а четыре представлены на уровне значительно ниже медианы их желательных квот. Хотя три другие страны представлены сверх квоты, это обусловлено главным образом успешной сдачей их гражданами квалификационных экзаменов для перевода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов. Субрегион Карибского бассейна в настоящее время полностью не представлен на уровне помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, а четыре гражданина стран Карибского бассейна, занимающие должности класса Д-2, должны выйти в отставку к 1993 году. Однако всего этого не видно сразу из статистических данных Генерального секретаря, поскольку страны Карибского бассейна неправильно объединены в одну группу с Соединенными Штатами и Канадой.

19. В отношении квалификационных экзаменов для перевода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов оратор говорит, что эта процедура на протяжении многих лет доказала свою весьма большую полезность. Однако кандидаты, успешно прошедшие экзамены, оказываются в ситуации ненужного стресса, поскольку от них требуется повторная сдача экзаменов, если они не получают назначения в течение года. Возможно, этот период может быть продлен, например, приблизительно до трех лет.

20. Делегации стран Карибского сообщества с удовлетворением отмечают прогресс, достигнутый в области набора женщин, и приветствуют программу действий по более широкому привлечению женщин к работе в Секретариате. Они надеются, что столь же энергичными будут и усилия по ликвидации

/...

(Г-н Мейкок, Барбадос)

недопредставленности и непредставленности развивающихся стран, и продолжают считать, что всеобъемлющая политика в области набора персонала решит проблемы во всех этих областях. Они отмечают руководящие принципы обеспечения равноправия мужчин и женщин и процедуры рассмотрения вопросов сексуального домогательства и надеются, что эти указания наряду с предпринимаемыми усилиями по совершенствованию системы разбирательства дел в Административном трибунале будут содействовать улучшению положения в кадровой области.

21. Г-н ТАН Гуантин (Китай) отмечает, что, согласно докладу Генерального секретаря о составе Секретариата (А/47/416), сократилось количество недопредставленных стран при увеличении количества непредставленных стран. Однако это увеличение понятно с учетом приема новых государств-членов. Менее понятно то, что с 1989 года ежегодно возрастало количество государств, представленных сверх квоты. Секретариат должен стремиться к набору кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов или из тех, которые представлены ниже медианы их желательной квоты.

22. Оратор высоко оценивает усилия Генерального секретаря по повышению числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, особенно на старших должностях руководящего и директивного уровня в соответствии с резолюцией 45/239 С Генеральной Ассамблеи. Если Секретариат осуществит меры, намеченные в программе действий, и получит поддержку государств-членов, он, безусловно, сможет добиться выполнения целевых показателей Генеральной Ассамблеи.

23. Переходя к вопросу о желательных квотах, оратор выражает сожаление в связи с тем, что не достигнут консенсус по предложениям, выдвинутым группой стран на сорок шестой сессии Генеральной Ассамблеи в отношении альтернативных вариантов и значимости определяющих факторов членства, размера взносов и численности населения. Оратор надеется, что данные трудности могут быть преодолены в ходе нынешней сессии.

24. Всеобъемлющий план развития карьеры, изложенный в документе А/С.5/47/6, повысит моральное состояние и производительность труда персонала, который, в свою очередь, повысит общую эффективность Организации, и оратор надеется, что этот план будет действенным образом осуществляться. В отношении доклада Генерального секретаря о прикомандировании с государственной службы (А/С.5/46/9), оратор напоминает, что в резолюции 45/239 Генеральной Ассамблеи признавалось существование естественных различий между прикомандированием сотрудников с государственной службы в Организацию Объединенных Наций и прикомандированием между учреждениями общей системы Организации Объединенных Наций. Поэтому представляется логичным, чтобы и правила, регулирующие два вида прикомандирования, были разными. Прикомандирование с государственной службы должно осуществляться на основе принципа соглашения между тремя сторонами: Организацией Объединенных Наций, командируемым правительством и командируемым сотрудником. Делегация Китая не согласна с господствующим мнением о том, что после определенного периода мнение одной из сторон не может более учитываться при рассмотрении данного вопроса. Относительно той же темы в докладе о прикомандировании выдвигается предположение, что ввиду увеличения

/...

(Г-н Тан Гуантин, Китай)

членского состава Организации и с учетом положений резолюции 37/126, согласно которой постоянные контракты могут предлагаться командированным сотрудникам, Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает рассмотреть вопрос об отмене исключения, сделанного для прикомандирования в резолюции 37/210 в отношении принципа, согласно которому ни одна из должностей не должна быть исключительной собственностью любого государства-члена. Делегация Китая хотела бы вновь заявить о том, что она против подобного шага, который, по ее мнению, серьезным образом нарушит принцип справедливого географического распределения.

25. Свыше 1000 сотрудников были в последние годы направлены для участия в операциях по поддержанию мира, в результате чего в местах расположения штаб-квартир осталось меньше сотрудников Секретариата. Ввиду все возрастающего объема работы делегация Китая считает, что получившие иные назначения сотрудники должны быть заменены новыми сотрудниками и что настало время рассмотреть вопрос о прекращении нынешнего замораживания набора новых сотрудников.

26. ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СЕКРЕТАРЬ говорит, что, выступая в Пятом комитете, он испытывает глубокое чувство возложенной на него ответственности. Он пришел в Комитет, чтобы поговорить о тех, кто является душой и сердцем Организации Объединенных Наций, - о тех мужчинах и женщинах самого разного происхождения, которые ей служат.

27. Прежде чем перейти к существу своего выступления, оратор хотел бы сначала отдать дань искреннего уважения сотрудникам Организации Объединенных Наций, где бы они ни трудились. Он хорошо знает, что часто им приходится работать в тяжелых условиях и даже подвергаться физической опасности. Те мужчины и женщины, которые работают на местах, служат в различных отделениях Организации Объединенных Наций во всем мире или же трудятся в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, все вместе составляют гражданскую службу, которая отличается не только компетентностью, но также преданностью и динамизмом. Для современного мира, которому необходимо решать так много крупных проблем, они представляют собой источник подлинного богатства и, возможно, его самый большой капитал. Всем известно, сколь глубоко он осознает масштабы их обязанностей, которые в то же время являются и мерилom их ценности.

28. Заслуги сотрудников еще больше возрастают ввиду того, что задача, стоящая перед всемирной организацией, именно в силу ее универсального характера отнюдь не проста. И сложность этой задачи в наши дни постоянно растет. А в будущем она станет еще труднее.

29. В свете сказанного необходимо признать, что в силу сложившихся обстоятельств Организация работала в замедленном темпе; в ней воцарилась рутина. Для того чтобы возродить утраченный энтузиазм, необходим глоток свежего воздуха. Происходящие в настоящее время в международной жизни резкие перемены открывают для этого хорошую возможность, и будущие поколения не простят Секретариату и государствам-членам, если эта возможность будет упущена. Сегодня Организация Объединенных Наций играет неотъемлемую роль в

/...

(Генеральный секретарь)

строительстве мира во всем мире. Просьбы к Организации поступают со всех сторон. И благодаря стечению обстоятельств появляется новый динамизм, который требует проявления нового духа в Секретариате и повседневной работе всех его сотрудников.

30. Он уже говорил о тех стремительных переменах, которые происходят в международной жизни в завершающие годы столетия. В результате этих перемен к Организации предъявляются все большие, беспрецедентные требования. С одной стороны, перед Организацией никогда еще не стояло столько проблем; с другой стороны, перед ней открываются беспрецедентные возможности для их решения. Именно поэтому он сказал, что задача Организации, которая и раньше не была легкой, стала еще труднее. Но кроме этой главной есть и другие причины. Одна из них заключается в возрастающей сложности современного мира, что оказывает непосредственное воздействие на систему Организации Объединенных Наций через ее различные учреждения и еще больше усложняет насущно необходимую задачу координации. Другая причина заключается в крахе старой системы мышления, поскольку в мире теперь больше нет готовых объяснений. Это также усложняет роль Организации, поскольку для понимания постоянно возникающих проблем не хватает никакого воображения. К физической и функциональной мобильности, которая столь часто определяет карьеру сотрудников Секретариата, теперь добавилась и своего рода "интеллектуальная мобильность", которая отнюдь не облегчает их работу.

31. Не желая подробно останавливаться на трудностях нынешнего положения, оратор отмечает, что есть еще одна заслуживающая внимания проблема - Организации становится все труднее и труднее сводить концы с концами. На протяжении длительного периода времени темпы роста ресурсов Организации отстают от темпов расширения ее деятельности. Постоянная нехватка средств, отсутствие резервов и неопределенность - вот с чем приходится ежедневно сталкиваться тем, кто отвечает за финансы Организации. Проблема эта не нова, и она уже стала хронической. А скоро она вообще приобретет критический характер. К тому же сокращаются и добровольные взносы на цели развития и осуществления гуманитарных программ.

32. Проще говоря, если Организация не обретет прочной финансовой базы, она, по всей видимости, не сможет справляться со своими новыми обязанностями. От имени Объединенных Наций оратор вновь настоятельно призывает все государства-члены выполнить свои обязательства и выплатить свои взносы, во-первых, полностью, а не частями, и, во-вторых, своевременно, т.е. в январе, а не в декабре. Хотя выполнения этих условий самого по себе еще не достаточно, тем не менее это крайне необходимо.

33. Когда в начале года он приступил к исполнению своих обязанностей, в списке его приоритетов одно из главных мест занимала реорганизация Секретариата и подготовка его к выполнению новых, более широких задач. Необходимость перемен признавали и государства-члены, и большинство сотрудников Организации. Он считал своим долгом придать этим задачам абсолютно императивный характер. С самого начала своей работы в этой должности он намеренно стремился подчеркивать эту приоритетность. Совсем

/...

(Генеральный секретарь)

недавно он вновь обратил внимание на эту настоятельную необходимость в своем ежегодном докладе и в выступлении в Комитете по программе и координации. За несколько дней до этого он также подчеркивал эту необходимость в своем выступлении на пленарном заседании Ассамблеи по вопросу реализации решений Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию. Оратор говорит, что для него реформа - не самоцель и что нет ничего более бессмысленного, чем увлечение организационными схемами. Его цель заключается в том, чтобы превратить Секретариат, действительно являющийся нервным узлом всей системы, в такой эффективный инструмент, который был бы способен решать все те приоритетные задачи, которые ставят перед ним государства-члены.

34. Необходимо также рационализировать структуру Секретариата, четче разграничив обязанности и повысив авторитетность стиля руководства. Необходимо осознавать, что различные мандаты Организации являются частью единого целого. Каждый сотрудник, работающий в какой-либо организации, программе или специализированном фонде, должен быть связан со всеми другими сотрудниками и испытывать чувство единения со всеми теми, кто работает под руководством Генерального секретаря.

35. На первом этапе перестройки был сокращен ряд должностей высокого уровня. В результате этого процесс принятия решений стал более простым и непосредственным. Когда он выступал на этой неделе в Генеральной Ассамблее по вопросу реформы в экономической, социальной и экологической областях, он призвал выработать более комплексный подход и более четко согласовывать функции Центральных учреждений и остальной части системы. Он не хотел бы повторять то, что говорил тогда конкретно по этому вопросу и что в любом случае отражает только что изложенный Комитету общий подход, в основе которого лежит решение двуединой задачи - обеспечение логичной организации и согласованной децентрализации.

36. Цель временного прекращения набора сотрудников на должности категории специалистов, осуществленного в начале года, заключается в том, чтобы провести учет людских ресурсов, имеющихся в распоряжении Организации. Он хотел выяснить, в каком состоянии находятся эти людские ресурсы, и обеспечить их оптимальное использование путем перевода в те области, которые стали приоритетными в свете текущего международного положения. Так, многие сотрудники Организации занимают сейчас ответственные должности в различных частях мира, где Организация Объединенных Наций осуществляет свою миротворческую деятельность, операции по поддержанию мира, сотрудничество в гуманитарной и экономической областях и другие функции: в Югославии, Камбодже, Южной Африке, Сомали, Сальвадоре, Анголе, Таджикистане, Беларуси, - и это далеко не полный их перечень.

37. В рамках процесса перестройки, к которой он намеревался приступить с самого начала срока своих полномочий, было изучено функционирование каждого элемента Секретариата. При этом учитывались соображения, изложенные в резолюции 46/232 Генеральной Ассамблеи, с тем чтобы избежать дублирования и расширить сферы компетенции и ответственности. Представление предложений по бюджету по программам на следующий двухгодичный период даст возможность

/...

(Генеральный секретарь)

провести тщательный обзор ряда должностей и распределить кадровые ресурсы между различными сферами деятельности. Пока же он начал обзор вакантных должностей категории специалистов. Этот обзор будет осуществляться в общем контексте кадровых, финансовых и управленческих аспектов.

38. При сохранении штатного расписания на разумном уровне абсолютно необходимо, по мнению оратора, провести перераспределение между различными секторами деятельности. Организации необходима большая гибкость в использовании своих людских ресурсов. Именно с учетом этой необходимости и следует рассматривать предложения, представленные Комитету, а также пересмотренную смету на 1992-1993 годы и наброски бюджета на следующий двухгодичный период. Он намерен сделать по этому вопросу конкретные предложения в бюджете, по которому Комитет будет в следующем году принимать решение. Цель этих предложений будет заключаться в обеспечении более эффективного использования должностей, выделенных в его распоряжение Генеральной Ассамблеей.

39. Успех структурных изменений целиком зависит от того, будут ли они подкреплены новым образом мышления и новыми методами работы. Некоторые из этих изменений входят в компетенцию Секретариата. Другие могут увенчаться успехом лишь в том случае, если государства-члены четко проявят политическую волю, потому что добросовестность и независимость сотрудников Организации Объединенных Наций зависят и от государств-членов. Условия набора персонала должны быть такими, чтобы Организация Объединенных Наций по-прежнему была в состоянии в будущем привлекать и удерживать людей со всего мира, которые обладают высокой квалификацией и глубоко преданы - и прежде всего благородному делу Организации. Лучшие традиции государственной службы необходимо активнее сочетать с современными методами руководства. Это долг и Секретариата, и государств-членов.

40. Он намерен принимать все возможные меры для укрепления международной гражданской службы. Он хотел бы, чтобы его наследие заключалось именно в этом.

41. Из всех материальных и нематериальных ресурсов, которыми располагает Организация, самым ценным капиталом являются ее сотрудники. Его долг перед государствами-членами - обеспечить, чтобы Организация отбирала лучших и наиболее эффективно использовала своих сотрудников. Его долг перед сотрудниками - в равной степени обеспечить, чтобы их служба в Организации получила должное признание, надлежащую поддержку и развитие и справедливо оплачивалась.

42. Оратор надеется, что государства-члены оценят преимущества подлинно независимой и географически сбалансированной международной гражданской службы самого высокого качества. Он считает, что такой Секретариат смог бы оказывать государствам-членам наиболее эффективную и комплексную поддержку.

43. Его подход к международной гражданской службе имеет две стороны: сохранение ее независимости и целостности и обеспечение наивысшего уровня эффективности и компетентности.

/...

(Генеральный секретарь)

44. В статье 100 Устава четко говорится, что Генеральный секретарь и персонал являются "международными должностными лицами, ответственными только перед Организацией". Таким образом, под "международной гражданской службой" понимается профессиональная организация людей, которые посвящают себя службе человечеству. В соответствии со статьей 100 каждый Член Организации Объединенных Наций обязуется "уважать строго международный характер обязанностей Генерального секретаря и персонала Секретариата и не пытаться оказывать на них влияние при исполнении ими своих обязанностей".

45. Одним из важных элементов его концепции независимой международной гражданской службы является проведение четкого различия между политическими и карьерными назначениями. Политические назначения уровня заместителя и помощника Генерального секретаря должны по определению иметь ограниченную продолжительность. Как правило, они не должны превышать срок полномочий Генерального секретаря или руководителя программы, первоначально осуществившего такое назначение. Они могут быть короче, если этого потребуют изменившиеся обстоятельства. Кадровые сотрудники, принявшие решение занять такие должности, будут автоматически утрачивать право на постоянный контракт. Иными словами, переходить из одной категории должностей в другую, сохраняя при этом преимущества обеих, будет нельзя.

46. В рамках своих усилий по уменьшению раздробленности департаментов и повышению ответственности руководящих работников на уровне директора он намерен продолжить сокращение числа должностей помощников Генерального секретаря по всей системе Организации Объединенных Наций. Эта работа имеет отношение к перестройке Департамента по вопросам администрации и управления, где необходимо обеспечить применение комплексного подхода ко всем взаимосвязанным вопросам управления, координируемым главой Департамента.

47. Кадровая международная гражданская служба должна основываться на принципе конкурсного набора сотрудников на младшие уровни категории специалистов и транспарентного процесса развития карьеры, когда большинство должностей заполняется за счет внутренних кандидатов. Неотъемлемой частью этой концепции является строгий подход к предоставлению постоянных назначений и их обзору.

48. Он планирует ввести следующий порядок: молодой человек поступает на службу в Организацию, работает на различных должностях в Центральных учреждениях или в других местах службы, направляется в командировки на места и проходит периодическую подготовку в связи с новыми назначениями. Лучшие из этих международных гражданских служащих могли бы претендовать на самые высокие должности в структуре кадровой службы. Что касается отдельных управленческих должностей высокого уровня, то в настоящее время он изучает возможность учреждения кадровых должностей, эквивалентных уровню помощника Генерального секретаря.

49. Для создания подлинно независимой службы необходимо также положить конец практике выплаты субсидий некоторым сотрудникам их соответствующими странами. Это неэтичная практика. Она приводит к коллизии интересов, что нельзя оставлять без внимания. Кроме того, она заслоняет реальную необходимость

(Генеральный секретарь)

изменения уровней вознаграждения. Он официально заявлял о своей убежденности в полной недопустимости таких субсидий. Он просит Комитет оказать ему содействие в искоренении этой практики. Нельзя ставить под угрозу, пусть даже косвенным образом, высокий уровень добросовестности сотрудников.

50. Он будет требовать от сотрудников, чтобы они неизменно поддерживали максимально высокий уровень служебной дисциплины. В частности, он будет считать недопустимым ведение старшими должностными лицами работы с правительствами для поощрения и защиты корыстных интересов.

51. Вторым базовым элементом сильной международной гражданской службы является необходимость обеспечения высокого уровня работоспособности и компетентности. Он намерен ввести в действие современную систему управления кадрами и стремится к созданию конкурентоспособных условий службы. Залогом успеха Организации в решении встающих перед ней новых задач в конечном счете является качество работы сотрудников и их отношение к делу.

52. Он с удовлетворением отмечает то, как персонал отреагировал на новые и дополнительные обязанности, возложенные на него в прошлом году. Число сотрудников в составе миссий по поддержанию мира достигло беспрецедентно высокого уровня. В настоящее время в составе таких миссий работает около 600 сотрудников категории специалистов и свыше 1000 сотрудников категории общего обслуживания. Многие из них осваивают совершенно новые для них области, нередко без поддержки со стороны существующих структур и зачастую в трудных условиях. Многие из них были вынуждены на длительное время расстаться со своими семьями. Другие сотрудники стали выполнять новые функции в Центральных учреждениях, приняв на себя больший груз ответственности. Их преданность делу и способность выполнять самые разные задачи была поистине впечатляющей. Однако без коренных изменений в нынешней изжившей себя системе управления кадрами эти результаты надолго закрепить не удастся.

53. Природа этих проблем ясна каждому. По ним подготовлено достаточное количество исследований и предложений. Он отмечал значительный прогресс, достигнутый в работе над многими из этих вопросов Координационным комитетом по вопросам отношений между персоналом и администрацией. Он выражает признательность тем государствам-членам, которые помогли подготовить исследования по вопросам развития карьеры, и тем, кто предложил дополнительную помощь. Теперь настало время действовать.

54. Исключительно важное значение имеет незамедлительное введение в практику комплексной системы развития карьеры. Основные элементы подобной системы не вызывают никаких сомнений. О некоторых из них он уже упоминал. К их числу относятся: уделение главного внимания набору персонала в странах на конкурсной основе; сведение к минимуму практики заполнения должностей выше класса С-3 за счет внешних кандидатов; улучшение положения женщин в Организации, особенно в ее руководящем звене; создание более совершенной системы служебной аттестации, учитывающей способность сотрудников перестраиваться для решения новых задач; создание транспарентной системы продвижения по службе, позволяющей поощрять сотрудников за их компетентность,

/...

(Генеральный секретарь)

творческие способности, разносторонность и, во все большей степени, мобильность; уделение пристального внимания расширенной программе профессиональной подготовки; и принятие мер к тому, чтобы сотрудники всех классов несли ответственность за свою работу и соблюдение служебной дисциплины.

55. Он рассчитывает, что реорганизованный Департамент по вопросам администрации и управления оперативно приступит к осуществлению этой программы. Он просит вносить конкретные предложения - вместе со сроками их реализации - по внедрению в практику всех элементов этой системы в максимально короткие сроки. Необходимо выработать новый подход к управлению кадрами, который заключался бы в ориентации на плодотворную работу сотрудников и упрощении применяемых процедур.

56. Особое значение он придает профессиональной подготовке. Она необходима для повышения качества управления в Секретариате и привития сотрудникам навыков, необходимых для работы на местах. Между эффективным руководством и управлением и высоким моральным духом сотрудников, их производительностью и удовлетворенностью своей карьерой существует самая тесная взаимосвязь. В настоящее время в Организации Объединенных Наций на долю профессиональной подготовки приходится лишь 0,27 процента расходов по персоналу. Он будет предлагать существенно увеличить в следующем бюджете объем ресурсов, выделяемых на эту деятельность. Он просит Комитет поддержать этот важный элемент комплексной кадровой политики. В условиях общей нехватки финансовых средств профессиональная подготовка должна рассматриваться как важнейший вклад в будущие успехи учреждения.

57. Наконец, он вновь заявляет, что комплексная кадровая политика должна обеспечивать равенство возможностей. Все квалифицированные сотрудники должны иметь возможность в полной мере использовать свои навыки на благо Организации. Четко зафиксированное в Уставе положение о том, что "Организация Объединенных Наций не устанавливает никаких ограничений в отношении прав мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в ее главных и вспомогательных органах", является предметом гордости для Организации.

58. Вместе с тем не может быть предметом гордости тот факт, что применительно к женщинам реальная ситуация весьма далека от идеала. Вполне возможно, что наиболее крупным революционным изменением в числе широких социальных преобразований нынешнего столетия является массовое появление женщин в числе представителей всех профессий, включая общественные и государственные должности. Очевидно, что предпринимавшиеся в последние годы усилия по улучшению положения женщин в Секретариате были не столь значительными, как это первоначально намечалось. Речь здесь идет не только о проблеме равенства. Мир больше не может позволять себе не использовать в общественной жизни способности целой половины всего человеческого рода. В связи с этим, бесспорно, возникают сложные проблемы. В плане заполнения вакантных должностей при зачислении на службу были достигнуты превосходные результаты, однако это не решает проблемы недостаточной представленности женщин на руководящих должностях или кандидатов-женщин на политическом уровне. Он, со своей стороны, намерен сделать все от него зависящее для того, чтобы к

/...

(Генеральный секретарь)

пятидесятой годовщине образования Организации Объединенных Наций максимально приблизить соотношение между мужчинами и женщинами на руководящих постах к уровню 50-50.

59. Ключевую роль в обеспечении высокого уровня работоспособности и компетентности сотрудников Секретариата играют конкурентоспособные условия службы. Он обращает внимание на представленное Комитету заявление Административного комитета по координации (АКК) - органа, работе которого он придает большое значение. В октябре он встречался со своими коллегами из АКК и обсуждал вопрос о том, каким образом общая система могла бы наиболее эффективно решать все более разнообразные и сложные задачи, ставящиеся теперь перед организациями и учреждениями системы Организации Объединенных Наций. По этому вопросу был достигнут консенсус. Острота и масштабы новых потребностей ставят трудноразрешимую задачу, решать которую каждый пытается в меру своих способностей. Вместе с тем эти потребности до предела осложняют и без того напряженное кадровое и финансовое положение Организации. Многие организации испытывают трудности с набором или закреплением квалифицированных сотрудников при нынешних уровнях окладов и надбавок. В этой связи он отмечает, что другие международные организации, практикующие работу по найму, такие, как Всемирный банк и Международный валютный фонд, предлагают своим сотрудникам значительно более высокие уровни вознаграждения.

60. В своем заявлении в Генеральной Ассамблее АКК подчеркнул, что условия службы сотрудников категории специалистов и выше являются неконкурентоспособными и требуют принятия немедленных мер. Он убежден, что дело обстоит именно так.

61. Он также разделяет заинтересованность персонала в том, чтобы условия службы сотрудников категории общего обслуживания не ухудшались. Он хотел бы в срочном порядке обратить внимание на эти вопросы. Он просит Комитет поддержать тщательно проработанные предложения руководителей учреждений системы. Принимаемые по этим вопросам решения имеют отношение к созданию сильной, независимой международной гражданской службы.

62. Охрана и безопасность персонала Организации Объединенных Наций являются для него предметом серьезной обеспокоенности. Когда персонал Организации Объединенных Наций размещается в местах, где имеют место гражданские волнения, - для осуществления мер превентивной дипломатии, миротворчества, поддержания мира, миростроительства или в гуманитарных целях - обеспечение его безопасности должно ставиться во главу угла. Мужчины и женщины, о которых идет речь, заслуживают того, чтобы к ним относились с уважением и воздавали им должное за те опасности, которым они подвергаются. Он сделает все от него зависящее для того, чтобы эти преданные своему делу сотрудники не подвергались чрезмерному риску, и будет и впредь регулярно консультироваться с персоналом по вопросам охраны и безопасности.

63. Сотрудники также заслуживают того, чтобы государства-члены всячески заботились об их безопасности. В этой связи необходимо учесть три важных соображения. Во-первых, некоторые сотрудники подвергались правозащитному

/...

(Генеральный секретарь)

запугиванию, жестокому обращению или задержанию. Государства-члены должны уважать и неукоснительно соблюдать положения международно-правовых документов, призванных обеспечить охрану персонала Организации Объединенных Наций при выполнении им своих функций, и проводить соответствующие мероприятия. Во-вторых, государства-члены должны проявлять благоразумие и ответственное отношение к делу, обращаясь с просьбами о расширении Организацией Объединенных Наций своей деятельности на их территориях. Будучи здравомыслящим человеком и пытаясь оправдать оказанное ему доверие, он не может допустить, чтобы сотрудники брали на себя обязанности, которые не подкреплены соответствующими ресурсами, позволяющими решать задачу в достаточно безопасных условиях. В-третьих, он рекомендовал Совету Безопасности серьезно рассмотреть вопрос о том, какие меры следует принимать по отношению к тем, кто ставит под угрозу безопасность сотрудников Организации Объединенных Наций или оказывается виновным в их гибели, включая заранее согласованные коллективные меры, которые будут приниматься в том случае, если главная цель миссии Организации Объединенных Наций и безопасность ее сотрудников будут систематически ставиться под угрозу и если начнутся военные действия. Путем соблюдения законов, проявления благоразумия и принятия мер сдерживания можно значительно улучшить положение с охраной и безопасностью персонала Организации Объединенных Наций.

64. Как Генеральный секретарь и главное административное должностное лицо Организации помимо изложенных им целей он устанавливает по отношению к себе определенные нормы. К ним можно отнести делегирование полномочий, консультации и отчетность.

65. Его политика в области управления заключалась и будет и впредь заключаться в делегировании полномочий. Он рассчитывает, что администрация и все сотрудники будут работать творчески, конструктивно и с настроением на достижение новых вершин при строгом соблюдении служебной дисциплины. Он надеется, что все без исключения звенья Организации будут разделять чувство причастности к общему делу и ответственности за него. Прямое отношение к этому должно иметь новое представление о комплексном характере многих аспектов деятельности Организации Объединенных Наций. Функции в экономической, социальной, гуманитарной и экологической областях и в области развития должны занимать равное по значимости место с более традиционными функциями Организации в области международного мира и безопасности. В работе по формированию лучшего будущего нет ничего обособленного или второстепенного. В этой связи он придает большое значение обмену мнениями с государствами-членами, а в связи с вопросами функционирования Секретариата - контактам с консультативными механизмами, занимающимися вопросами взаимоотношений персонала и администрации.

66. В канун пятидесятилетней годовщины образования Организации Объединенных Наций предстоит решить большие задачи. Процесс перестройки и реформ должен быть непрерывным. Он готов продолжать свои усилия в течение всего срока полномочий. Работа в этой области благополучно началась, и он обещает, что сделает все от него зависящее, чтобы привнести новый аспект в работу Организации и вдохнуть новую жизнь в ее Устав.

/...

Заседание прерывается в 12 ч. 10 м. и возобновляется в 12 ч. 25 м.

ПУНКТ 17 ПОВЕСТКИ ДНЯ: НАЗНАЧЕНИЯ ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ ВАКАНСИЙ ВО ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ И ДРУГИЕ НАЗНАЧЕНИЯ (продолжение)

в) НАЗНАЧЕНИЕ ЧЛЕНОВ КОМИТЕТА ПО ВЗНОСАМ (А/47/102; А/С.5/47/31)

67. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ, обращая внимание членов Комитета на правила 158 и 159 правил процедуры Генеральной Ассамблеи, говорит, что Генеральная Ассамблея должна назначить шесть человек для заполнения вакансий, которые откроются в Комитете по взносам 31 декабря 1992 года. Согласно записке Генерального секретаря (А/С.5/47/31), для назначения или повторного назначения соответствующими правительствами было выдвинуто семь кандидатур. Поскольку количество кандидатов от Группы африканских государств и Группы западноевропейских и других государств соответствует количеству вакансий для этих групп, Председатель будет считать, что Комитет желает рекомендовать назначить г-на Тарака бен Хамиду (Тунис), г-на Питера Грегга (Австралия), г-на Мохамеда Махмуда ульд эль-Гаута (Мавритания) и г-на Димитриоса Раллиса (Греция) в Комитет по взносам на трехгодичный срок, начинающийся 1 января 1993 года.

68. Решение принимается.

69. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что имеется три кандидата на две вакансии для Группы государств Латинской Америки и Карибского бассейна. Поэтому Комитет проводит тайное голосование.

70. По приглашению Председателя г-н Пенев (Болгария), г-н эль-Зимаити (Египет) и г-н Джадмани (Пакистан) выполняют обязанности счетчиков голосов.

71. Проводится тайное голосование.

<u>Общее число поданных бюллетеней:</u>	159
<u>Число бюллетеней, признанных недействительными:</u>	1
<u>Число бюллетеней, признанных действительными:</u>	158
<u>Число воздержавшихся:</u>	0
<u>Число участвовавших в голосовании:</u>	158
<u>Требуемое большинство голосов:</u>	80
<u>Число полученных голосов:</u>	
Г-жа Гойкочеа Эстенос (Куба)	113
Г-н Чапарро Руис (Чили)	106
Г-н Мольтени (Аргентина)	69

/...

72. Комитет постановляет рекомендовать назначить членами Комитета по взносам на трехгодичный срок, начинающийся 1 января 1993 года, г-жу Гойкочеа Эстенос (Куба) и г-на Чапарро Руиса (Чили), которые получили требуемое большинство голосов.

d) УТВЕРЖДЕНИЕ НАЗНАЧЕНИЯ ЧЛЕНОВ КОМИТЕТА ПО ИНВЕСТИЦИЯМ (A/47/104;
A/C.5/47/33)

73. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что Генеральная Ассамблея должна утвердить назначение Генеральным секретарем трех человек для заполнения вакансий, которые откроются в Комитете по инвестициям 31 декабря 1992 года. Председатель будет считать, что Комитет желает рекомендовать утвердить повторное назначение в Комитет по инвестициям г-на Ива Ольтрамара (Швейцария), г-на Эммануэля Ноя Омабое (Гана) и г-на Юргена Раймница (Германия) на трехгодичный срок, начинающийся 1 января 1993 года.

74. Решение принимается.

Заседание закрывается в 13 ч. 20 м.