

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

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
22-е заседание,  
состоявшееся  
в пятницу,  
6 ноября 1992 года,  
в 15 ч. 30 м.  
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 22-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ДИНУ (Румыния)  
позднее: г-жа РОТХАЙЗЕР (Австрия)  
(заместитель Председателя)

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

ПУНКТ 102 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ  
ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение)

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

В настоящий отчет могут вноситься поправки.  
Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации  
в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов  
(Chief, Official Records Editing Section, Room DC2-750, 2 United Nations Plaza)  
и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/47/SR.22  
13 November 1992  
RUSSIAN  
ORIGINAL: SPANISH

Заседание открывается в 16 ч. 40 м.

ПУНКТ 102 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение) (A/47/5 и Corr.1, тт. I, II и III, и Add.1 - 3, Add.4 и Corr.1, Add.5, Add.6, Add.7 и Add.8 и Corr.1, A/47/315, A/47/460, A/47/500 и A/47/510)

1. Г-н ПРЕССЛЕР (Соединенные Штаты Америки) подчеркивает, что, если не будут срочно устранены недостатки управления, указанные в докладах ревизоров, будет подорвана способность Организации Объединенных Наций решать мировые проблемы и способность ее сторонников получать необходимые для этого ресурсы. Серия статей, появившихся в газете "Вашингтон пост", произвела большой резонанс в правительственных кругах Соединенных Штатов. По личному мнению оратора, Соединенным Штатам будет труднее одобрить выделение ассигнований для Организации Объединенных Наций при президенте, принадлежащем к Демократической партии, поскольку председатель Республиканской партии автоматически получает поддержку консервативных республиканских сенаторов и депутатов, которые, как правило, более склонны выступать против предоставления финансовых ресурсов Организации Объединенных Наций.

2. Важным аспектом процесса проверки счетов является реакция Организации на отмеченные недостатки в ее административной структуре. Необходимо выработать конкретный план действий, с тем чтобы обеспечить, чтобы Секретариат срочно занялся этими проблемами. Необходимо также провести более подробное исследование внутренних контрольных механизмов Организации. Вместо того чтобы представлять дополнительную информацию о конкретных случаях плохого управления и злоупотреблений, Комиссия ревизоров могла бы провести исчерпывающее изучение внутренних контрольных механизмов с целью определить, соответствуют ли они предъявляемым к ним требованиям и применяются ли они. Генеральной Ассамблее следует потребовать от Секретариата, чтобы он предоставил ей в ходе продолжающейся сорок седьмой сессии подробный план действий, в котором были бы изложены меры по исправлению ситуации, которые будут приняты, и программа их осуществления. В случаях, когда Секретариат не будет согласен с решением, предлагаемым Комиссией ревизоров, он должен будет указать мотивы такого несогласия и представить собственные предложения. Генеральной Ассамблее следует также просить Комиссию проанализировать эффективность мер, принимаемых Секретариатом, и представить свои выводы Генеральной Ассамблее.

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

3. Г-н СИСС (Сенегал) говорит, что для того, чтобы нынешние попытки провести структурную перестройку системы Организации Объединенных Наций и вдохнуть в нее новую жизнь имели успех, необходимо располагать поддержкой компетентного и серьезного персонала, который имел бы необходимые стимулы к работе. Для этого необходимо проводить разумную политику в отношении персонала, обращая особое внимание на процедуры набора, рациональную организацию карьеры и условия работы персонала, и располагать правильно составленными программами профессиональной подготовки и повышения квалификации.

4. Вопросы персонала настолько важны, что целесообразно рассматривать их в комплексе. Представитель Сенегала в своем выступлении ограничится анализом лишь некоторых из них: состава Секретариата, улучшения положения женщин и уважения привилегий и иммунитетов служащих.

(Г-н Сисс, Сенегал)

5. Что касается состава Секретариата, то оратор приветствует усилия, предпринятые в целях соблюдения принципов, которые регулируют набор и наем персонала, в соответствии со статьей 101 Устава. Следует приветствовать то обстоятельство, что делается особый упор на обеспечение компетентности, работоспособности и добросовестности персонала как важнейших основ процесса его набора. Однако эти принципы не должны иметь негативных последствий для применения принципа справедливого географического распределения и для удовлетворительной представленности государств-членов. Из анализа таблиц, приведенных в докладе о составе Секретариата, можно сделать вывод о числе служащих старшего уровня из развивающихся стран, в частности из Африки. Из 19 заместителей Генерального секретаря только двое - африканцы, выходцы из англоговорящих стран. На уровне Помощника Генерального секретаря единственный африканец из 15 служащих этой категории уже покинул Секретариат. Из 80 служащих категории D-2 только 14 - африканцы, в том числе шесть человек прибыли из трех англоговорящих стран и восемь человек - из семи франкоговорящих стран, причем пятеро из них - представители стран Северной Африки. Эти примеры показывают, что представленность Африки не только невелика, но и отличается несбалансированностью с языковой и географической точек зрения, и этот дисбаланс необходимо исправить, расширив набор служащих старшего уровня из франкоговорящих и англоговорящих стран.
6. Предприняты значительные усилия для улучшения положения женщин в Секретариате, и число женщин, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, возросло более чем на 1,4 % - с 29,2 % в июне 1991 года до 30,6 % в июне 1992 года. Однако необходимо активизировать эти усилия, с тем чтобы достичь к 1995 году показателя в 35 %. Необходимо также увеличить представленность женщин на должностях старшего уровня, поскольку по состоянию на 30 июня 1992 года не было ни одной женщины - Заместителя Генерального секретаря и только одна женщина занимала должность Помощника Генерального секретаря, причем нет уверенности в том, что эта должность сохранится. В категории D-2 число женщин осталось неизменным и составляло 10; в категории D-1 оно возросло лишь с 20 до 26; из 482 сотрудников категории C-5 только 94 - женщины.
7. Из доклада об улучшении положения женщин (A/47/508) явствует, что доля женщин из Азии, Тихоокеанского региона, Западной Европы и Латинской Америки не превышает 30 %. Озабоченность оратора вызывает представленность африканских женщин, поскольку среди 10 женщин, занимающих должности категории D-2, только одна - африканка из Северной Африки, и нет ни одной женщины из стран Африки, расположенных к югу от Сахары; из 26 женщин, которые занимают должности категории D-1, только две - африканки; среди 94 женщин в категории C-5 только восемь африканок, из них три - из Северной Африки и пять - из англоговорящих стран. В целом наблюдается, что присутствие африканских женщин на должностях старшего уровня не только очень мало, но и не сбалансировано с языковой и географической точек зрения. Африка, в частности Черная и франкоговорящая, очевидно, находится на положении "бедного родственника" в процессе набора.
8. Делегация Сенегала считает, что привилегии и иммунитеты служащих должны неукоснительно соблюдаться государствами-членами. Однако следует избегать того, чтобы эти привилегии и иммунитеты толковались в духе злоупотребления и/или использовались для целей, совершенно отличных от тех целей, для которых они были предусмотрены и предоставлены: привилегии и иммунитеты распространяются на служащих только в рамках деятельности, связанной с их профессиональными обязанностями и их полномочиями. Озабоченность по поводу всех этих проблем четко отражена в резолюции 45/340 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея, принимая во внимание разногласия, которые обычно возникают, когда выдвигаются обвинения в несоблюдении привилегий и иммунитетов служащих, просит Генерального секретаря в соответствующих докладах отражать мнения государств-членов по каждому случаю; это положение позволяет избежать тенденциозного толкования фактов.

(Г-н Сиссе, Сенегал)

9. Касаясь отправления правосудия в Секретариате и реформ, к которым призывает Генеральная Ассамблея в резолюции 45/239 В, оратор указывает на важность создания эффективной системы для неофициального урегулирования претензий персонала и эффективной дисциплинарной системы.

10. Переходя к вопросу о прикомандировании сотрудников, г-н Сиссе говорит, что эта процедура должна регулироваться взаимными интересами направляющей гражданской службы, принимающих организаций и самих заинтересованных лиц. Делегация Сенегала не имеет никаких существенных возражений против законодательных реформ, предлагаемых в докладе по вопросу о прикомандировании с государственной службы (А/С.5/46/9). Однако следовало бы пересмотреть пункт приложения, касающийся письма о назначении, в соответствии с которым прикомандирование и оформление сотрудника на определенный период не должны определяться письмом о назначении. Кроме того, срок действия письма о назначении должен соответствовать сроку прикомандирования, устанавливаемому направляющей гражданской службой, а вопрос о его продлении можно было бы рассматривать в консультации с этой службой.

11. Г-н ЭЛИАШИВ (Израиль), ссылаясь на доклад Генерального секретаря по вопросу о привилегиях и иммунитетах служащих (А/С.5/47/14), заверяет членов Комитета в том, что Израиль понимает всю их озабоченность в связи с положением служащих БАПОР, которые в настоящее время задержаны. Восемь человек из числа лиц, включенных в список, который приведен в докладе Генерального секретаря, были освобождены в период с 16 ноября 1990 года по 12 августа 1992 года, о чем подробно проинформирован Секретариат.

12. Лица, перечисленные в этом списке, были задержаны обоснованно, в порядке применения закона, действующего на оккупированных территориях, вследствие участия этих лиц в незаконной деятельности. То обстоятельство, что лицо является сотрудником Организации Объединенных Наций, само по себе не наделяет его иммунитетом в отношении обоснованного применения действующих законов, особенно если оно участвует в незаконной деятельности, связанной с нарушением общественного порядка, насилием и террором. В этой связи пункт 1 статьи 100 Устава Организации Объединенных Наций гласит, что сотрудники должны воздерживаться от любых действий, которые могли бы отразиться на их положении как международных должностных лиц, ответственных только перед Организацией.

13. Израильские власти предпринимают значительные усилия, с тем чтобы не допустить участия местных жителей в зонах, где действует БАПОР, в действиях, влекущих за собой нарушение закона и общественного порядка, и просили БАПОР пересмотреть свою практику в отношении найма персонала, который участвовал в таких действиях, иногда неоднократно. Однако эти обращения не были услышаны.

14. Задержанные находятся в предписанных законом условиях, включая постоянный медицинский надзор и необходимое лечение, право на посещение их членами семей и адвокатами и другие права, такие как право на обращение в апелляционный суд и право ходатайствовать о пересмотре их дел перед Верховным судом Израиля, действующим в качестве суда высшей инстанции. Разбирательства в военных трибуналах, как правило, открыты для публики, и нет препятствий для присутствия на них представителей Организации Объединенных Наций.

15. Представитель Израиля подчеркивает, что лица, о которых идет речь, были задержаны за их участие во враждебных действиях; задержание также имело целью воспрепятствовать их участию в такого рода действиях и защитить безопасность населения. Задержание этих лиц никак не связано с их профессиональной деятельностью и имеет отношение только к действиям, в ходе которых они нарушили свои обязанности как сотрудники Организации Объединенных Наций.

16. Г-н АЛЬ-НУСУФ (Бахрейн) с одобрением относится к тому, что, согласно резолюции 45/239 и предшествующим резолюциям Генеральной Ассамблеи, внимание сосредоточивается на обеспечении справедливого подхода к странам, недостаточно представленным или не представленным в Секретариате, что соответствует нынешним тенденциям к укреплению сотрудничества между странами ради достижения взаимозависимости и взаимопонимания и в интересах ликвидации всех препятствий, которые могут создать дисбаланс.

17. Бахрейн вместе с 28 другими странами входит в категорию непредставленных стран, которая упоминается в пункте 15 доклада Генерального секретаря (A/47/416). Для того чтобы достичь максимально возможного прогресса в обеспечении справедливого географического распределения в соответствии со статьей 101 Устава, необходимо привлечь сотрудников из непредставленных стран. С этой целью Секретариат при посылке объявлений о вакансиях в непредставленные или недопредставленные страны должен давать достаточно времени или увеличить сроки приема заявлений, что позволило бы делегациям иметь достаточно времени для того, чтобы направить заявки в свои столицы и получить сведения о кандидатурах.

18. Некоторые должности находятся в монопольном владении определенных групп стран. Следует применять принцип равенства возможностей и справедливый подход, основанный на учете работоспособности, компетентности и добросовестности, избегая дисбалансов в распределении. Очень важно установить справедливые нормы в сфере продвижения по службе, и делегация Бахрейна надеется, что придет время, когда все страны будут представлены в рамках соответствующих квот, а также на должностях высокого уровня.

19. Г-н ТЕМЕЛ (Турция) напоминает, что в своей резолюции 45/240 Генеральная Ассамблея призвала все государства-члены неукоснительно соблюдать привилегии и иммунитеты Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных организаций. Кроме того, Ассамблея призвала Генерального секретаря продолжать координацию деятельности по поощрению и обеспечению соблюдения привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и связанных с ними организаций.

20. Ныне, когда Организацию Объединенных Наций призывают приступить к выполнению новых задач, иногда весьма опасных, исключительную важность имеет соблюдение привилегий и иммунитетов персонала. По данным доклада Генерального секретаря (A/C.5/47/14), с 1 июля 1991 года по 30 июня 1992 года в ходе гуманитарных операций и операций по поддержанию мира погибли 11 сотрудников различных организаций. Делегация Турции глубоко сожалеет об этих случаях и настаивает на том, чтобы Генеральный секретарь принял необходимые меры к обеспечению безопасности миссий Организации Объединенных Наций и к их защите. Однако она разделяет мнение Генерального секретаря о том, что основную ответственность за обеспечение безопасности персонала и его защиту несут принимающие правительства и другие правительственные органы. В этой связи, хотя можно приветствовать то обстоятельство, что число случаев ареста и задержания сотрудников уменьшилось, все еще имеют случаи ареста, задержания и похищения сотрудников, что нетерпимо.

21. Делегация Турции считает, что принцип справедливого географического распределения заслуживает особого внимания, поскольку структура персонала должна отражать и сохранять международный характер Организации Объединенных Наций. Однако до сих пор имеется много непредставленных и недопредставленных государств, что не может быть оправдано. Как видно из таблицы В в документе A/47/416, представленность государств-членов оставалась в целом стабильной в последние пять лет, что означает, что достигнут небольшой прогресс или вовсе нет прогресса в обеспечении более справедливого географического распределения персонала, работающего в Секретариате на должностях категории специалистов. В 1988-1991 годах доля стран, представленных в пределах квот, едва достигала примерно 65 %. Такое же положение наблюдается в сфере распределения персонала на должностях старшего уровня и руководящих должностях в Секретариате. Как можно видеть в таблице С, процент должностей старшего уровня, занимаемых

(Г-н Темел, Турция)

служащими из развивающихся стран и других стран, остается более или менее постоянным, а в том, что касается должностей категории Д-2 и должностей помощников Генерального секретаря, положение развивающихся стран даже ухудшилось. Делегация Турции верит в то, что Генеральный секретарь примет более эффективные меры, с тем чтобы обеспечить справедливое географическое распределение должностей в Секретариате.

22. Что касается решения Генерального секретаря приостановить набор внешних кандидатов на должности категории специалистов до особого объявления, то, хотя делегация Турции известно об усилиях, предпринимаемых в рамках структурной перестройки, она считает, что данная мера закрепит на неопределенный срок то отсутствие справедливости, которое имеет место ныне в географическом распределении персонала. Если вакантные должности заполняются исключительно внутренними кандидатами, то невозможно добиться более справедливого географического распределения должностей, в то время как существует большое число государств-членов, которые не представлены или представлены в недостаточной степени. Турция надеется, что Генеральный секретарь располагает конкретным планом исправления этой ситуации.

23. Согласно докладу о различных вариантах действий в связи с желательными квотами для географического распределения персонала категории специалистов и выше (A/C.5/46/2), имеются три фактора, которые учитываются при распределении должностей, подлежащих географическому распределению: членство, население и взнос. Делегация Турции считает, что следует придать большее значение фактору населения, увеличив его вес в процентах.

24. Важно улучшить положение женщин в Секретариате. Несмотря на постановление Генеральной Ассамблеи, содержащееся в резолюции 45/239 С, по-прежнему мало женщин на должностях категории Д-1 и выше.

25. Г-н РАЗИ (Афганистан) считает, что сбалансированное и справедливое географическое распределение персонала системы Организации Объединенных Наций представляет собой проблему исключительной важности. К сожалению, несмотря на предпринятые усилия, положение не улучшилось настолько, чтобы это удовлетворяло интересам всех государств-членов, поскольку по состоянию на 30 июня 1992 года по-прежнему было 29 непредставленных государств-членов и 21 недопредставленное. Необходимо увеличить набор сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран, чтобы в конечном счете достичь справедливого географического распределения, должным образом учитывая принцип работоспособности, компетентности и добросовестности.

26. Афганистан - одно из недопредставленных государств, и он имеет право на то, чтобы его кандидаты заняли еще четыре должности. Его делегация надеется, что Секретариат будет должным образом учитывать кандидатуры, представленные Афганистаном, в той мере, в какой это допускают временные ограничения.

27. Афганистан полностью разделяет озабоченность Генерального секретаря и представителей персонала проблемой безопасности сотрудников Организации Объединенных Наций. Государства-члены обязаны следить за безопасностью сотрудников и их резиденций, а также за безопасностью помещений и объектов Организации Объединенных Наций в тесном сотрудничестве с руководством соответствующих учреждений. Правительство Афганистана всегда стремилось обеспечить средства защиты и гарантировать безопасность всех органов Организации Объединенных Наций и других международных организаций, и вновь подтверждает свое намерение делать все возможное для того, чтобы обеспечить персоналу безопасность и надлежащие условия работы и жизни.

(Г-н Рази, Афганистан)

28. Что касается улучшения положения женщин в Секретариате, то делегация Афганистана настоятельно призывает Генерального секретаря продолжать свои усилия по достижению целей, поставленных в резолюции 45/125, с тем чтобы доля женщин к 1995 году достигла 35 %. При наборе сотрудницы категории специалистов следует принимать во внимание особые условия, в которых получают образование и проходят профессиональную подготовку женщины-кандидаты из развивающихся стран, особенно из наименее развитых стран, при том, что конкурсы по-прежнему будут важным фактором улучшения представленности женщин в Секретариате.

29. Г-н ЛОУСОН (Сьерра-Леоне) говорит, что качество и эффективность работы любой организации, в том числе Организации Объединенных Наций, в значительной степени зависит от мужчин и женщин, которые в ней работают и труд которых становится основным фактором, определяющим получаемые результаты. В той мере, в какой усложняются обязанности, возлагаемые на Организацию Объединенных Наций государствами-членами, возрастают и надежды на то, что будет обеспечено оптимальное управление. Иногда может показаться, что государства-члены преследуют противоположные друг другу цели: с одной стороны, добиться того, чтобы Секретариат был более компактным и имел более конкретные цели, а с другой - чтобы мандаты, которых становится все больше, осуществлялись с использованием уже имеющихся финансовых и людских ресурсов.

30. Для того чтобы могло осуществиться стремление всех государств-членов создать более безопасный и процветающий мир, необходимо, чтобы сотрудники обладали необходимыми способностями и специальными знаниями. В этой связи важны принятые Секретариатом меры по приведению деятельности в области профессиональной подготовки в соответствие с новыми, усложнившимися потребностями Организации на всех уровнях, как указано в документе A/C.5/47/9. В частности, то обстоятельство, что сделан акцент на развитие способности руководящего персонала старших уровней к проведению контроля, соответствует современным методикам управления. Важно достичь большей совместимости между сотрудником и средой, в которой он работает.

31. Несомненно, что успех всеобъемлющего плана профессиональной подготовки руководящего персонала будет зависеть от объема бюджетных ресурсов, которые будут выделены на его реализацию. Доля бюджетных ресурсов, которые выделяются в настоящее время на мероприятия в области профессиональной подготовки, составляющая 0,29 %, не является достаточной, и было бы интересно узнать, каким образом Секретариат намеревается устранить этот недостаток. Один из вариантов решения мог бы состоять в том, чтобы государства-члены, в том числе Сьерра-Леоне, уплачивали свои взносы. Оратор отмечает, что, несмотря на приостановку набора, некоторые вакансии заполняются. Было бы полезно, чтобы Секретариат указал, какими критериями он руководствуется при замещении этих должностей, и постоянно информировал государства-члены о ходе осуществления программы общей профессиональной подготовки. Столь же важна профессиональная подготовка персонала в определенных конкретных сферах, таких как технологические новшества, языки, средства связи, деятельность в области поддержания мира, миротворчества и миростроительства и даже ознакомительный курс среди только что принятых на работу сотрудников. Делегация Сьерра-Леоне принимает к сведению программы профессиональной подготовки, которые планируется осуществить в двух региональных комиссиях, и выражает признательность правительству Японии за его ценный вклад в эту работу.

32. Другим необходимым фактором, который тесно связан с профессиональной подготовкой, является развитие карьеры в рамках системы, которая вознаграждала бы активную и производительную деятельность и постоянно предоставляла бы персоналу действенные стимулы. Мобильность рабочей силы в такой сложной системе, как система Организации Объединенных Наций, всегда представляет собой серьезную проблему. Возможность сочетать стимулирование труда уже имеющегося персонала и его профессиональную подготовку с обеспечением способности

(Г-н Лоусон, Сьерра-Леоне)

привлекать свежие силы будет зависеть от того, насколько удачно будет установлен баланс между нынешними потребностями и планами на будущее. По мнению оратора, этого хрупкого равновесия едва ли можно будет достичь в сроки, предусмотренные в докладе A/C.5/47/6, если не будет возобновлен приостановленный набор. Будет также нереально возлагать чрезмерные надежды на план, представленный на графике 1, где показаны взаимосвязи между составными частями деятельности по развитию карьеры и Комплексной системой управленческой информации, если сохранится неопределенность в отношении набора. В любом случае следует надеяться на то, что следствием нынешней ситуации не станет закрытая, разбалансированная система, безразличная к потребностям в области развития карьеры персонала.

33. Для того чтобы предложенная всеобъемлющая система развития карьеры персонала содействовала преобразованию Секретариата в гибкую, эффективную и гармоничную структуру, необходимо, чтобы последовательно устранялись дискриминационные меры, к которым прибегают некоторые государства-члены, такие как выплата субсидий своим гражданам или взимание с них налогов; чтобы отправление правосудия было гласным, беспристрастным и гибким и в его рамках осуществлялся постепенный переход к менее дорогостоящим процедурам и чтобы непрерывно совершенствовались вертикальные каналы связи в интересах укрепления координации и содействия оптимальному управлению внутри системы.

34. Делегация Сьерра-Леоне приветствует прогресс, достигнутый в том, что касается улучшения положения женщин в Секретариате, однако с озабоченностью отмечает, что, хотя из года в год поддерживался тот прирост процентной доли женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, который был зарегистрирован в период с июня 1991 по июнь 1992 года, по-видимому, будет невозможно достичь планового показателя в 35 % к 1995 году.

35. Защита сотрудников системы Организации Объединенных Наций и обеспечение их безопасности - это жизненно важный фактор, который будет сказываться на функционировании организаций системы в предстоящие годы. С учетом все более весомых обязательств, возлагаемых государствами-членами на Организацию Объединенных Наций, особенно в сфере поддержания мира, сотрудники неизбежно будут все чаще оказываться в опасных ситуациях, связанных даже с риском для их жизни. Однако необходимо сделать все возможное, с тем чтобы свести к минимуму риск, которому могут подвергнуться сотрудники при исполнении своих обычных обязанностей по оказанию чрезвычайной или гуманитарной помощи в зонах нестабильности. В этой связи Сьерра-Леоне поддерживает рекомендацию, сформулированную Генеральным секретарем в пункте 27 документа A/C.5/47/14 и касающуюся вариантов действий Совета Безопасности в таких ситуациях. Кроме того, делегация Сьерра-Леоне отдает дань уважения 11 мужчинам и женщинам, погибшим в 1992 году (A/C.5/47/14, пункт 7), и надеется, что больше никому не суждено будет отдать жизнь, служа человечеству.

36. Опасностей, которые угрожают личной безопасности сотрудников, оказывающих свои услуги в конфликтных ситуациях, можно избежать, если принять некоторые меры безопасности, однако сделать это невозможно в случаях, когда сотрудники становятся жертвами актов насилия или нарушения их привилегий и иммунитетов, совершенных властями государства. Обязательства государств-членов в отношении находящихся на их территории сотрудников международных организаций, вытекающие из Устава Организации Объединенных Наций и других норм международного права, не могут не признаваться или отменяться в одностороннем порядке. Вызывает беспокойство продолжающаяся практика арестов, задержаний и похищений сотрудников. Неприемлемо положение, когда столь большое число сотрудников органов, входящих в систему ООН, содержится в заключении на протяжении длительных сроков, а руководители их администраций не могут осуществить право на защиту. Пока будут государства-члены, не выполняющие своих международно-правовых обязательств в отношении сотрудников, их поведение будет подталкивать к подобным действиям нерегулярные силы во всем мире. Делегация Сьерра-



(Г-н Лоусон, Сьерра-Леоне)

Леоне глубоко сожалеет о недавнем похищении сотрудников Организации Объединенных Наций группировкой Чарльза Тейлора в Либерии, а также убийство этими силами нескольких религиозных деятелей, проводивших гуманитарные акции. В то же время делегация Сьерра-Леоне признает, что сотрудники обязаны уважать законы принимающей страны.

37. Когда ставится вопрос о возможном судебном процессе между государством-членом и сотрудником международной организации, это государство-член должно обеспечить все гарантии того, что будет применена надлежащая правовая процедура и что сотруднику будут предоставлены надлежащая квалифицированная помощь и необходимое медицинское обслуживание. Что касается сотрудников, задержанных или похищенных нерегулярными силами, то делегация Сьерра-Леоне призывает к тому, чтобы те, кто имеет влияние на эти силы, использовали его, для того чтобы добиться освобождения этих сотрудников. Само собой разумеется, что тогда, когда сотрудники становятся жертвами постоянных актов насилия, власти соответствующей принимающей страны должны принять необходимые меры к тому, чтобы виновные были преданы суду.

38. Изучив предложения Генерального секретаря (A/C.5/47/14, раздел V), оратор считает целесообразным, чтобы Координатор по вопросам безопасности Организации Объединенных Наций назначал зональных координаторов в странах, где их присутствие может способствовать защите сотрудников, работающих в полевых условиях. В связи с этим бесспорной является необходимость выдать сотрудникам, работающим во всех местах службы, удостоверения личности единого образца.

39. С течением времени Организация будет требовать от своего персонала более эффективного исполнения его обязанностей и большей отдачи в более широких и разнообразных сферах деятельности. Государства-члены могут способствовать успеху этого процесса, способствуя сохранению таких условий работы, которые не будут наносить ущерба добросовестности персонала, эффективности его работы и его моральным качествам. Политика Организации в отношении персонала должна иметь целью предоставить ему возможность для более спокойной работы в условиях напряженности, для проявления гибкости в связи с новыми обязанностями и для динамичного подхода к сложным проблемам. Это будет необходимо с учетом той роли, которую должна будет играть Организация в следующем веке.

40. Г-н ДА КОШТА ПЕРЕЙРА (Португалия), заявив о полной поддержке мнений, высказанных делегацией Соединенного Королевства от имени Европейского сообщества по пункту 112 повестки дня, говорит, что особую озабоченность Португалии вызывает ее малая представленность на должностях, подлежащих географическому распределению, и на руководящих должностях.

41. В докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/47/416) Португалия уже третий год подряд отнесена к категории недопредставленных стран, несмотря на конкурсы, проведенные в апреле 1990 года. Между экзаменами, последующим отбором и наймом проходят слишком долгие сроки: большинство кандидатов уже не готово к поступлению на работу через два года после экзамена.

42. Португалия поддерживает проведение конкурсов на замещение должностей категории С-3, поскольку они призваны обеспечить отбор наиболее квалифицированных кандидатов и, кроме того, служат средством для улучшения представленности государств-членов на промежуточных уровнях в категории специалистов. Критерии, которые использовал Секретариат при отборе государств-членов, где проводились конкурсы, удивляют. Два из них находятся на уровне медианы желательной квоты и очень хорошо представлены во всех категориях. На каком основании им была предоставлена такая возможность, когда есть столько других государств, находящихся в худшем положении? Португалия была бы благодарна Секретариату за разъяснения по данному вопросу.

(Г-н Да Кошта Перейра, Португалия)

43. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 45/239 А просила Генерального секретаря в целях сохранения принципов справедливого географического распределения и ротации в составе верхних эшелонов Секретариата - и помощников заместителей Генерального секретаря, - обеспечить, чтобы при назначении на все должности в верхних эшелонах кандидатам всех государств-членов предоставлялись равные возможности. Делегация Португалии поддерживает структурную перестройку Секретариата, проводимую Генеральным секретарем с целью придать большую эффективность и гибкость бюрократической системе, перегруженной служащими старшего уровня, и надеется на то, что Генеральный секретарь при проведении назначений будет учитывать наличие многочисленных резолюций, касающихся справедливого распределения должностей и ротации на старших уровнях.

44. Португалия, разумеется, отстаивает принципы Устава. Необходимо, чтобы персонал обладал наивысшей работоспособностью, эффективностью и добросовестностью, и невозможно поверить в то, что лишь граждане немногих государств-членов могут удовлетворять этим высоким требованиям. Поэтому кандидатам из всех государств-членов должны быть предоставлены равные возможности.

45. В заключение оратор отдает должное сотрудникам Организации Объединенных Наций за их преданность своему делу и за их усилия и настойчивость в деле решения все более сложных проблем, на которые должна откликаться в настоящее время Организация.

Г-жа Ротхайзер (Австрия) занимает место Председателя.

46. Г-н РАЗВИН (Российская Федерация) говорит, что его делегация придает большое значение вопросам персонала не только потому, что на содержание аппарата приходится более двух третей расходов Организации, но и потому, что сотрудники в основном являются высококлассными специалистами, в которых аккумулирован мировой опыт решения самых разнообразных проблем.

47. Новая демократическая Россия твердо привержена принципу независимости международной гражданской службы в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций и намерена обеспечивать свое кадровое участие в работе международных организаций на базе установленных норм и стандартов в интересах повышения эффективности деятельности этих организаций.

48. Принимая во внимание многообразие и масштабы задач, стоящих перед Организацией, необходимость быстрого реагирования на вновь возникающие проблемы, делегация считает, что краеугольным камнем кадровой политики Организации Объединенных Наций в период реформирования ее Секретариата должно быть стремление обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности персонала, а также умение в короткий срок сосредоточить талантливые кадры для решения возникающих проблем.

49. В том, что касается доклада Генерального секретаря по вопросу о развитии карьеры в Организации Объединенных Наций (A/C.5/47/6), российская делегация в целом поддерживает идеи концепций развития карьеры, особенно направленные на повышение эффективности работы Организации в контексте постоянного обновления и расширения возлагаемых на нее обязанностей, а также на развитие у сотрудников таких качеств, как изобретательность, мобильность и новаторское мышление. Однако она имеет определенные оговорки и сомнения в отношении общей направленности доклада.

50. Прежде всего у нее складывается впечатление, что допущен сильный крен в сторону обособления персонала Секретариата от внешнего мира. В частности, вызывает опасение намерение распространить на категорию специалистов акцент на набор сотрудников на должности начального уровня и заполнение большей части постов более высокого уровня внутренними кандидатами.

(Г-н Развин, Российская Федерация)

Такой подход чреват подрывом принципа открытости международной гражданской службы и чрезмерными расходами на профессиональную подготовку и переподготовку персонала. По мнению делегации, следует строго придерживаться пункта 11 резолюции 45/239 Генеральной Ассамблеи относительно обеспечения "равных возможностей для внутренних и внешних кандидатов" при занятии должностей всех уровней. Только при таком подходе можно обеспечить действительно высокий уровень эффективности работы Секретариата.

51. Не вызывают удовлетворения и некоторые элементы предлагаемой системы служебной аттестации сотрудников. Из доклада не ясно, как будет решаться вопрос об освобождении от так называемого "мертвого дерева", наличие которого уже никем не оспаривается. Следовало бы также подробнее узнать о том, какие усилия принимаются в Секретариате для пересмотра нынешней далекой от совершенства системы служебной аттестации.

52. Многие проблемы управления людскими ресурсами просто не возникали бы, если бы существовало разумно обоснованное соотношение между числом сотрудников, нанятых по постоянным и срочным контрактам, как это имеет место в специализированных учреждениях, например во Всемирной организации здравоохранения. Не подвергая сомнению необходимость иметь в любой административной структуре костяк постоянных сотрудников для обеспечения преемственности, делегация считает, что нынешний показатель 76 % сотрудников на постоянных контрактах является объективным тормозом на пути повышения эффективности Секретариата. Такое положение вынуждает Организацию часто прибегать к мораториям на набор персонала, что в конечном счете лишает сотрудников стимулов к самостоятельному профессиональному росту при переносе акцента на дорогостоящую систему формальной профессиональной подготовки.

53. В данных обстоятельствах представляется целесообразным выдвинуть задачу добиваться установления в ближайшие годы равного соотношения между постоянными и срочными контрактами по Секретариату в целом и в качестве средства достижения этой цели продлить еще на 2-3 года срок действия моратория на предоставление постоянных назначений, по крайней мере до завершения разработки действенной системы служебной аттестации сотрудников.

54. У российской делегации вызывает обоснованную озабоченность проблема обеспечения прав сотрудников, работающих на основе срочных контрактов. Дело в том, что временно введенный мораторий на набор кадров в условиях неизбежного сокращения постов может ощутимо сказаться на представленности государств-членов, граждане которых работают преимущественно на основе срочных контрактов. Оратор спрашивает, каковы ориентировочные сроки действия моратория на набор. Он также считает, что было бы полезно увеличить число срочных назначений на основе прикомандирования с государственной службы, и приветствует доклад Генерального секретаря о наборе гражданских служащих в порядке прикомандирования с государственной службы (A/C.5/46/9), в котором предлагается четкая и несложная система юридического оформления таких назначений. Широкое использование прикомандирования обеспечит гибкость в управлении людскими ресурсами, повысит ответственность государств-членов за представляемых кандидатов, создаст условия взаимообогащающего обмена между международной и национальными гражданскими службами. При этом необходимо учитывать интересы сотрудников, Организации и соответствующего государства-члена.

55. В докладе об улучшении положения женщин в Секретариате (A/47/508) сообщается, что доля женщин - сотрудников Секретариата растет в соответствии с темпами, предусмотренными в среднесрочном плане на период 1992-1997 годов. Это вселяет уверенность в том, что к 1995 году будет достигнут установленный показатель. Россия готова всячески содействовать усилиям в этом направлении, не забывая о том, что достижение должной представленности женщин не должно идти вразрез с соблюдением уставного принципа набора персонала на основе компетенции, добросовестности и работоспособности.

(Г-н Развин, Российская Федерация)

56. В современной весьма сложной международной обстановке, когда неизмеримо возрастает роль Организации Объединенных Наций в миротворческих усилиях, особое значение приобретает строгое соблюдение всеми государствами-членами привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений. Поэтому делегация России приветствует документ A/C.5/47/14 и одобряет предложенные в нем меры по усилению безопасности и охране сотрудников Организации и других органов системы Организации Объединенных Наций.

57. Делегация России с уважением относится к мнению представителей персонала (документ A/C.5/57/20) и должным образом оценивает их деятельность по защите прав сотрудников и обеспечению их безопасности. Вместе с тем она считает недопустимыми попытки некоторых представителей персонала вмешиваться в решение конкретных кадровых вопросов, являющихся в соответствии с Уставом исключительной прерогативой Генерального секретаря.

58. Российская Федерация готова к сотрудничеству с делегациями всех государств-членов и с руководством Секретариата в выработке действенных мер по дальнейшему повышению эффективности работы персонала и Организации в целом.

59. Г-н КОВАЧИЧ (Словения) говорит, что доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/47/416) дает полную картину представленности государств-членов и деятельности по набору кадров, но содержит также сведения, вызывающие глубокую озабоченность. Согласно пункту 15, по состоянию на 30 июня 1992 года насчитывалось 29 непредставленных государств-членов, тогда как годом ранее таковых было только 9. Девятнадцать недавно принятых государств-членов, в том числе Словения, не представлены. Необходимо принять решительные меры, с тем чтобы этим новым членам была предоставлена соответствующая часть подлежащих географическому распределению должностей в Секретариате Организации Объединенных Наций.

60. Словения глубоко заинтересована в том, чтобы ее граждане занимали должности в Секретариате. Первым необходимым шагом к этому является определение соответствующей желательной квоты, что намечается сделать в течение нынешней сессии Генеральной Ассамблеи на основе уже установленных критериев.

61. На деле некоторые делегации могут поставить под вопрос действующие критерии и методологию определения желательных квот. Как указывали некоторые ораторы, эти квоты являются лишь средством достижения справедливого географического распределения. Словения разделяет уже высказанное мнение о том, что анализ методологии не даст никаких результатов, пока Секретариат не добьется того, чтобы большинство государств-членов было представлено в пределах соответствующих желательных квот.

62. Приостановка набора персонала начиная с февраля 1992 года не только нарушила работу по улучшению географического распределения, но и препятствует обеспечению в будущем представительства непредставленных государств-членов. Поэтому оратор считает, что даже в ходе нынешней структурной перестройки следует отменить мораторий в части набора граждан непредставленных и, возможно, недопредставленных государств. Было бы полезно, чтобы Секретариат указал, какие имеются реальные возможности для набора граждан недавно принятых государств-членов и других недопредставленных государств. Очевидно, что проведение национальных конкурсов не может быть единственным способом решения этого вопроса, если учесть продолжительность процесса набора и относительную недоступность должностей более высоких категорий.

(Г-н Ковачич, Словения)

63. Можно также сожалеть о том, что в то время, когда 29 государств-членов никак не представлены в Секретариате, за последние три года заметно возросло число чрезмерно представленных государств-членов: с 19 в 1990 году до 24 в 1992 году. Секретариат должен разъяснить, какие соображения лежат в основе такого развития событий. Кроме того, трудно понять, почему из 128 назначений, произведенных для заполнения должностей, подлежащих географическому распределению, в период, рассматриваемый в докладе, только 29, или 22,7 %, пришлось на долю граждан непредставленных и недопредставленных стран.

64. Что касается представленности женщин в Секретариате, то Генеральная Ассамблея в своей резолюции 45/239 С настоятельно призвала Генерального секретаря продолжать усилия по увеличению числа женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, в частности на старших должностях руководящего и директивного уровней, с тем чтобы довести до конца 1990 года их долю до 30 % от общего числа сотрудников и, насколько это возможно, до 35% к 1995 году. Делегация Словении с удовлетворением отмечает неуклонный рост числа женщин в Секретариате. По информации Генерального секретаря (A/47/416 и A/47/508), по состоянию на 30 июня 1992 года женщины занимали 797, или 30 %, должностей, подлежащих географическому распределению, что означает, что их доля выросла на 1,4 % по сравнению с предыдущим годом. Однако нет женщин - помощников Генерального секретаря, есть всего одна женщина - заместитель Генерального секретаря, и только 10 женщин занимают должности категории Д-2. Хотя произошло заметное увеличение числа женщин в категории Д-1, необходимо активизировать усилия, направленные на привлечение большего процента женщин на должности старшего уровня в Секретариате.

65. Общая картина представленности женщины становится намного менее благоприятной, если учесть, что фактически 69 государств-членов не представлены женщинами на должностях, подлежащих географическому распределению. Необходимо, чтобы Секретариат отдал приоритет набору женщин из непредставленных и недопредставленных государств-членов.

66. В течение ряда лет Секретариат и Пятый комитет уделяют внимание выработке всеобъемлющего плана развития карьеры. Оратор поддерживает комплексный подход к развитию карьеры и с интересом отмечает, что представлены новые предложения по данному вопросу. Крайне важно руководствоваться динамичным подходом к управлению людскими ресурсами, при котором будут приниматься меры к построению карьеры сотрудников с момента их набора и до окончания службы. Очевидно, что предложенная концепция имеет целью свести к минимуму набор внешних кандидатов на должности С-4 - Д-2. План развития карьеры не должен превращаться в предлог для практического замораживания набора внешних кандидатов. Высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности сотрудников достигается не только с помощью постоянной профессиональной подготовки и поддающейся контролю системы профессиональной аттестации служащих, но и посредством постоянного набора внешних кандидатов на основе четко определенных руководящих принципов.

67. Что касается безопасности сотрудников, то исключительно важно иметь в виду, что ныне, в период, когда на Организацию возлагаются новые, все более сложные задачи, не всегда можно гарантировать ее сотрудникам минимальный уровень безопасности. Хотя случаи задержания сотрудников и ненадлежащего обращения с ними стали более редкими, беспокоит то обстоятельство, что за последний год при исполнении своих обязанностей погибло почти столько же сотрудников, сколько за все предшествующие годы. Обеспечение безопасности сотрудников - общая обязанность всех органов системы Организации Объединенных Наций, и необходимо, чтобы они оказывали этой работе необходимую поддержку и принимали меры на случай непредвиденных обстоятельств. Однако только благодаря поддержке и сотрудничеству государств-членов можно будет гарантировать безопасность сотрудников, работающих в Организации, и их семей.

68. Г-жа ШИТАКХА (Кения) ссылается на доклады Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/47/508) и о соблюдении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ними органов (A/C.5/47/14).

69. Кения уже отмечала, что многие надеялись и предполагали, что одна из косвенных целей Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций будет состоять в том, чтобы улучшение положения женщин в кратчайшие сроки превратилось в такую безусловную цель, которая сделала бы излишними все публичные выступления на эту тему. Очевидно, что эта цель еще не достигнута, несмотря на то, что за рассматриваемый период достигнут скромный прирост доли женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, который составляет 1,4 %. Еще большее беспокойство вызывает почти полное отсутствие женщин на высших уровнях Организации, поскольку за последний год две женщины лишились должностей помощников Генерального секретаря, а единственная занимаемая женщиной должность категории заместителя Генерального секретаря должна быть ликвидирована в связи с постоянным осуществлением реформ без должного анализа их последствий для персонала и программ. Делегация Кении полностью согласна с мнением Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) о том, что невозможно принимать правильные решения об изменении структуры, если точно не известны последствия уже проведенных реформ. Кроме того, не изменилось число женщин на должностях категории Д-2. Хотя достигнуты некоторые успехи в области набора женщин и их продвижения по службе сотрудниц Секретариата низших категорий, следует надеяться, что будут приняты все возможные меры к обеспечению достаточного присутствия женщин на всех обычных и руководящих должностях в Секретариате.

70. Особую озабоченность вызывает малая представленность африканских женщин в Секретариате. Африка в целом занимает предпоследнее место в том, что касается представленности женщин (по регионам и с точки зрения пола) на должностях категории специалистов, подлежащих географическому распределению: 16,8 %. Еще большего сожаления достойно то обстоятельство, что африканские женщины составляют только 2,8 % сотрудников категории специалистов в целом и только 9,8 % от общего числа сотрудниц. Делегация Кении уже предложила Третьему комитету - и вновь подтверждает свое предложение, - чтобы и другие органы Организации Объединенных Наций, помимо Секретариата, способствовали ускоренному росту доли африканцев среди своих сотрудников и предоставили ресурсы для развития людских ресурсов и профессиональной подготовки в целях содействия африканским женщинам. Хотя предлагать женщин-кандидатов для набора - обязанность государств-членов, можно сожалеть о том, что попытки Кении предложить женщин-кандидатов оказываются тщетными ввиду моратория на набор, объявленного в Секретариате. Делегация Кении присоединяется к другим делегациям, которые просили о том, чтобы этот мораторий был лишь переходной мерой и чтобы после его снятия приоритет был отдан набору женщин и граждан развивающихся стран и других стран, страдающих в результате нынешней реформы.

71. Что касается развития карьеры, то делегация Кении полностью согласна с подходом Секретариата к профессиональной подготовке сотрудников и повышению их квалификации. Естественно, крайне важно располагать эффективной системой профессиональной аттестации, для того чтобы справедливо и беспристрастно обеспечивать продвижение сотрудников по службе. Это особенно важно сейчас, когда очень заметно увеличилась рабочая нагрузка на многих сотрудников, но их усилия не находят должной оценки. Эффективная система в сочетании с развитием возможностей в определенной степени восстановила бы моральный настрой персонала. Кроме того, Кения поддерживает систематическое обеспечение на практике мобильности персонала при наличии достаточных стимулов с целью побудить персонал к переходу на должности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. В связи с этим следует учитывать замечания Европейского сообщества.

(Г-жа Шитакха, Кения)

72. В том, что касается соблюдения привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и связанных с ними органов, оратор полностью разделяет озабоченность, выраженную Генеральным секретарем, бывшим заместителем Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами и Юрисконсультком, по поводу постоянного и возрастающего риска, на который вынуждены идти сотрудники при выполнении своих задач. Кения, принимающая страна, в которой расположены важные учреждения Организации Объединенных Наций, принимала и будет и впредь принимать все необходимые меры, с тем чтобы гарантировать безопасность сотрудников Организации Объединенных Наций и их охрану на своей территории. Однако некоторые трагедии, к сожалению, неизбежны. Делегация Кении вновь выражает свою скорбь в связи с гибелью при вооруженном ограблении г-на Ави Рапапорта, сотрудника ИКАО. Кения заверяет Генерального секретаря в том, что ее правительство очень серьезно занялось решением этой проблемы и приняло новые меры предосторожности, с тем чтобы гарантировать безопасность сотрудников Организации Объединенных Наций в Найроби. Делегация Кении также благодарит сотрудников ЮНИСЕФ за их соболезнования по поводу гибели сотрудников Фонда, в том числе гражданина Кении, в Судане в сентябре 1992 года.

73. Кения выражает глубокую озабоченность в связи с ошибочной информацией, приведенной в докладе представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (A/C.5/47/20). Согласно этому документу, Кения задержала трех сотрудников Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), которые, как понимает ее делегация, не находились ни в какой из стран африканского континента. Само БАПОР выразило удивление в связи с этим обвинением и подтвердило, что эта информация ложна. Что касается другого упомянутого задержания, то в докладе Генерального секретаря ясно указано, что речь идет о задержании гражданина Кении, имевшем место в одной из соседних стран, а третье утверждение было лишено силы самим ходом событий. Делегация Кении благодарна за извинения, данные Председателем Комитета персонала Организации Объединенных Наций в связи с этими неточностями, и принимает их, однако призывает представителей персонала проявлять большую осторожность при составлении будущих докладов. Она также надеется, что будет опубликовано официальное исправление.

74. Г-н СТИПТ (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), выступая от имени государств - членов Европейского сообщества, говорит, что привилегии и иммунитеты должностных лиц Организации Объединенных Наций предоставляются им не для их личной выгоды, а для содействия деятельности Организации. Хотя в период, охватываемый докладом A/C.5/47/14, число новых случаев ареста и задержания сотрудников Организации Объединенных Наций было меньше, чем в предыдущие годы, оно остается недопустимо высоким. Кроме того, по состоянию на дату составления доклада 11 сотрудников погибли при исполнении своих обязанностей. Эти нарушения посягают на принципы Устава и международных конвенций и вызывают глубокое беспокойство. Государства - члены Европейского сообщества желают вновь заявить о своей особой озабоченности в связи с участием г-на Алека Коллетта, похищенного в Ливане в марте 1985 года.

75. Оратор вновь настоятельно призывает правительства, причастные к таким действиям, положить конец всем нарушениям привилегий и иммунитетов международных служащих, с тем чтобы они могли в полной мере осуществлять свои функции, и поддерживает постоянные усилия Генерального секретаря, имеющие целью обеспечить применение международных соглашений о привилегиях и иммунитетах международных организаций и их сотрудников, а также его многочисленные просьбы ко всем государствам-членам поддержать эти его действия.

76. Государства - члены Европейского сообщества разделяют всеобщую заинтересованность в обеспечении безопасности персонала, участвующего в миссиях по поддержанию мира, и других сотрудников, особенно участвующих в операциях по оказанию гуманитарной помощи. Они также поддерживают использование при необходимости независимых медицинских групп на основе принципа, согласно которому все задержанные и лица, находящиеся под стражей, должны иметь право на медицинское обслуживание и лечение.

77. Г-жа ЙОНСДОТТИР-ВАРД (Исландия), выступая от имени северных стран: Дании, Норвегии, Финляндии, Швеции и Исландии, - говорит, что северные страны желают сосредоточить свое внимание на четырех особо важных сферах: а) наборе и найме персонала, б) развитии карьеры, с) улучшении положения женщин в Секретариате и d) соблюдении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций.

78. Необходимо обеспечить справедливое географическое представительство всех государств-членов с целью сохранить международный характер Организации Объединенных Наций, а для достижения такого справедливого распределения есть три главных критерия: членство в Организации, население и размер взноса.

79. Северные страны поддерживают также систему конкурсов, имеющих целью набор молодых высококвалифицированных специалистов - мужчин и женщин, и приветствуют распространение этой системы на должности категории С-3. Однако было бы желательно ускорить процесс набора, поскольку в настоящее время вопрос о найме кандидата может решаться даже через год после прохождения конкурса.

80. При замещении должностей высокого уровня, как в категории общего обслуживания, так и в категории специалистов, основной группой кандидатов следует и впредь считать внутренних кандидатов, постоянно учитывая принцип справедливого географического распределения.

81. Набирать квалифицированный персонал необходимо, однако столь же важно удерживать высококвалифицированный персонал, который имел бы необходимые стимулы к труду. Поэтому важна всеобъемлющая система развития карьеры для всех категорий персонала, которая позволит повысить эффективность работы Организации Объединенных Наций и предоставит сотрудникам возможности для развития карьеры, что будет вызывать у них личное удовлетворение. Для того чтобы обеспечить успех плана развития карьеры, необходимо оценивать не только деятельность в области профессиональной подготовки, но и результаты управления. Северные страны выступают за более последовательную политику управления людскими ресурсами во всей системе, которая способствовала бы мобильности персонала и перспектив развития карьеры между различными органами Организации Объединенных Наций, способствуя формированию более заметного "чувства локтя" во всей системе. Они также выступают за создание более конкурентоспособных условий работы и за принятие руководящих принципов в отношении персонала, в которых учитывались бы семейное положение, культурные отличия и особые нужды женщин-сотрудниц.

82. Организация Объединенных Наций призвана сыграть основополагающую роль в улучшении положения женщин, и Генеральная Ассамблея установила плановый показатель, который должен быть достигнут к 1995 году: 35% женщин на должностях, подлежащих географическому распределению. В докладе Генерального секретаря указывается, что процентная доля женщин на этих должностях с 1991 по 1992 год возросла на 1,4% и что для достижения к 1995 году планового показателя в 35% ежегодный прирост должен будет превышать 1%. Северные страны приветствуют то обстоятельство, что в 1992 году примерно 40% персонала, набранного на должности категорий С-2/С-3, составляли женщины. Однако продвижение по этому пути является медленным, особенно в том, что касается увеличения числа женщин на должностях старших уровней. Необходимо устранить препятствия, с которыми сталкиваются женщины-кандидаты, и увеличить набор женщин на должности старших уровней, сделав таким образом более заметным их присутствие на уровнях, где принимаются решения. Правительства могли бы помогать в индивидуальном отборе квалифицированных женщин-кандидатов в своих странах и побуждать их выдвигать свои кандидатуры для занятия вакантных должностей.

83. Северные страны поддерживают объявленные Генеральным секретарем меры, касающиеся вопроса о сексуальных преследованиях, и создание конкретных процедур и руководящих принципов для расследования заявлений такого характера.



(Г-жа Йонсдоттир-Вард, Исландия)

84. Северные страны по-прежнему поддерживают усилия Генерального секретаря, имеющие целью обеспечить уважение привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и связанных с ними органов. Неприемлемо наличие столь высокого риска для безопасности столь большого числа сотрудников. В 1992 году было сообщено о гибели 13 человек и о неприемлемо большом числе произвольных арестов и задержаний. Ответственность за такие происшествия несут принимающие правительства, которые должны поддерживать порядок и защищать лиц, находящихся под их юрисдикцией. Северные страны настоятельно призывают заинтересованные правительства уважать свои международные обязательства.

85. Г-н БАРИМАНИ (Исламская Республика Иран) говорит, что после окончания "холодной войны" началась новая эра международного сотрудничества и Организация сталкивается с новыми проблемами в области поддержания мира и миротворчества, которые обуславливают новые требования и ожидания, особенно сейчас, когда имеются лишь ограниченные финансовые ресурсы, что требует от Организации более эффективного управления своими людскими ресурсами.

86. Всеобъемлющий план развития карьеры, хотя в нем и дано достаточно точное описание различных компонентов продуманного плана действий в отношении персонала, все же не содержит инициатив, необходимых для улучшения политики в отношении персонала в том, что касается развития карьеры. В настоящее время в результате введения в Секретариате моратория на продвижение по службе и набор кадров имеются вакансии на всех уровнях, которые или переводятся из первоначальных программ в другие, или передаются в распоряжение Генерального секретаря для последующего использования. Очевидно, в обычных обстоятельствах эти должности можно было бы использовать для продвижения сотрудников по службе, обеспечения мобильности и для набора кандидатов извне, что способствовало бы развитию карьеры сотрудников в Секретариате. Необходимо знать, каким образом Генеральный секретарь планирует распорядиться этими вакансиями, особенно если мораторий на набор кадров будет сохраняться. Если эти вакансии будут заполняться сотрудниками на краткосрочных контрактах или просто консультантами, каким образом будет гарантировано справедливое географическое распределение этих должностей?

87. Делегация Ирана хотела бы, чтобы Секретариат представил полный список консультантов, работающих в настоящее время в Секретариате, с указанием их категории, сферы деятельности, гражданства и срока их контрактов. Она хотела бы также получить более подробную информацию о программах мероприятий, которые из-за отсутствия ресурсов отменены или приостановлены. Простой подсчет показывает, что, хотя масштабы задач в области поддержания мира и смежных видов деятельности за последние годы увеличились в несколько раз, персонал Организации сокращен на 20-25 %. Поэтому делегация Ирана озабочена теми последствиями, которые может иметь нынешняя политика для морального состояния и работы персонала - двух важнейших составляющих планирования в отношении персонала и развития карьеры в рамках Секретариата.

88. Делегация Ирана придает большое значение системе желательных квот и относительному весу, присваиваемому факторам членства, взноса и населения при определении числа должностей, которые приходится на долю каждого государства-члена. Она считает, что следует придать больший вес фактору населения и установить паритет между факторами членства и взноса. Она хотела бы также получить разъяснения относительно мотивов, по которым число должностей, отводимых Исламской Республике Иран, осталось неизменным, хотя ее взнос в регулярный бюджет возрос с 0,69 % до 0,77 %.

89. Хотя число непредставленных государств возросло, главным образом за счет приема новых государств-членов, число недопредставленных государств уменьшилось. Эта благоприятная тенденция должна сохраняться.

(Г-н Баримани, Исламская Республика Иран)

90. Отмеченный рост представленности женщин в Секретариате вызывает удовлетворение, однако необходимо удвоить усилия, с тем чтобы достичь в 1995 году планового показателя в 35 %, установленного в соответствующих резолюциях Генеральной Ассамблеи. Следует также уделять особое внимание набору квалифицированных женщин-кандидатов из развивающихся стран.

91. В процессе реформы и структурной перестройки следует принимать конкретные меры, для того чтобы не поставить в невыгодное положение страны, которые недостаточно представлены или представлены в пределах квот. Поэтому, если будет необходимо упразднить те или иные должности, сокращение штатов должно коснуться в первую очередь граждан чрезмерно представленных стран.

92. Оратор с озабоченностью отмечает, что число случаев ареста и задержания сотрудников Организации Объединенных Наций по-прежнему велико, особенно в случае с БАПОР. Как указывается в документе A/C.5/47/14, сотрудники БАПОР по-прежнему испытывали трудности при въезде на Западный Берег и в сектор Газа и при выезде из этих зон. Делегация Ирана просит Генерального секретаря уделить первоочередное внимание мерам по разрешению ситуаций, связанных с арестом и задержанием, и другим вопросам, касающимся безопасности и надлежащего функционирования БАПОР и других организаций.

93. Признавая важность конкурсов для набора сотрудников категорий С-2 и С-3, оратор в то же время считает, что они не должны становиться препятствием для набора кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

94. Исламская Республика Иран недостаточно представлена в Секретариате. Поэтому следует надеяться, что при наборе сотрудников Генеральный секретарь сделает все возможное, чтобы отдать предпочтение гражданам государств-членов, уровень представленности которых не достигает желательной квоты.

95. Г-н БЮН ЁН СО (Республика Корея) поддерживает меры, предложенные Генеральным секретарем и призванные придать гибкость работе Секретариата и максимально повысить эффективность деятельности Организации Объединенных Наций.

96. Хотя его делегация в принципе поддерживает решение Генерального секретаря приостановить набор на должности старших уровней и набирать кандидатов на должности низших категорий посредством национальных конкурсов, которые будут проводиться каждые три года, оратор озабочен тем, что такая политика может негативно сказаться на интересах стран, которые мало представлены или совсем не представлены в Секретариате. В этом году в конкурсах впервые участвовали граждане Республики Корея. Республика Корея надеется, что четыре или пять кандидатов, которые выдержали экзамены, вскоре будут приняты на работу в Секретариат на должности категории С-2. Однако эти кандидаты займут только около шестой части должностей, отводимых корейским гражданам в соответствии с системой взвешенных пунктов, которая регулирует распределение должностей между государствами-членами (A/47/416, таблица 10).

97. В процессе набора следует особо учитывать интересы непредставленных и недопредставленных государств, для того чтобы добиться справедливого географического распределения. Следует надеяться, что Генеральный секретарь уделит внимание, в частности, новым государствам-членам, для того чтобы их граждане смогли как можно скорее занять предназначенные для них должности. С этой целью было бы полезно сделать некоторые исключения из моратория на набор, чтобы граждане новых государств-членов могли занять должности старших уровней, к которым в противном случае они не будут иметь доступа.

(Г-н Бюн Ён Со, Республика Корея)

98. Экзамены для кандидатов на должности категории С-3 представляют собой подходящее средство для набора высококвалифицированных работников, и, учитывая тот успех, который они имели в прошлом и нынешнем годах, было бы желательно проводить их для новых государств-членов ежегодно.

99. Необходимо предоставить персоналу Организации Объединенных Наций возможность в полной мере использовать свои способности в интересах Организации, а для этого особенно важно развитие карьеры. Делегация надеется, что пробный проект для профессиональной группы административных работников и последующее распространение системы на все категории персонала принесут позитивные результаты, и подчеркивает важность скорейшего предоставления персоналу Организации Объединенных Наций механизма долгосрочного развития карьеры.

100. Прогресс, достигнутый к настоящему времени в том, что касается положения женщин в Секретариате, вызывает удовлетворение, однако предстоит еще многое сделать, особенно в сфере назначения большего числа женщин на должности категории Д-2 и выше. Делегация поддерживает дополнительные меры, принимаемые в этой связи, и цели, объявленные Генеральным секретарем на 21-м заседании Комитета.

101. Республика Корея разделяет озабоченность в связи с проблемой безопасности сотрудников Организации Объединенных Наций, особенно работающих в полевых условиях, часто в обстановке конфликтов, и надеется, что в будущем им будет обеспечена, по возможности, наивысшая степень безопасности. Сегодня, когда возросло число сотрудников Организации Объединенных Наций, вынужденных оказывать свои услуги в потенциально опасных зонах, их охрану следует считать приоритетной задачей. То, что им иногда отказывают во въезде, содержат их под стражей, не предоставляют им виз или иным образом препятствуют выполнению ими своих обязанностей, вызывает протест международного сообщества, в связи с чем следует более подробно рассмотреть меры безопасности, которые было бы целесообразно принять.

102. Для оживления Организации после долгого периода бездействия, в которое она была погружена, следует сделать все возможное, для того чтобы привлечь в систему более способных работников, должным образом учитывая принцип справедливого географического распределения. Эти лица должны, кроме того, иметь возможность максимально развить свои способности в Организации Объединенных Наций, с тем чтобы Организация могла воспользоваться их знаниями и опытом, для того чтобы вступить в новую эру мира и процветания.

103. Г-н МАИГА (Перу) говорит, что дискуссия по вопросам, касающимся персонала, проводится в период, когда Организация уделяет внимание проблемам, которые будут определять ее будущую деятельность: укреплению роли Организации в поддержании международного мира и безопасности, укреплению роли системы Организации Объединенных Наций в международном сотрудничестве и развитии, перестройке экономического и социального секторов Организации Объединенных Наций и расширению возможностей для действий Организации в сферах превентивной дипломатии и урегулирования конфликтов.

104. Для воплощения этих целей в программах действий, которые осуществлялись бы на практике, необходимо сотрудничество всех служащих Организации Объединенных Наций. Для того чтобы повышение эффективности административного функционирования Секретариата было устойчивым и долговременным, необходимо произвести качественные перемены в условиях труда, механизме развития карьеры и формировании людских ресурсов.

(Г-н Маиға, Перу)

105. Делегация Мали позитивно относится к предложениям Генерального секретаря, содержащимся в его докладе о программе профессиональной подготовки персонала в Секретариате (A/C.5/47/9) и касающимся подготовки персонала к выполнению задач по поддержанию мира. Следует уделить особое внимание профессиональной подготовке сотрудников в том, что касается деятельности в области развития и оказания чрезвычайной помощи.

106. Прогресс, достигнутый в области осуществления различных резолюций по вопросу о составе Секретариата, следует оценивать с точки зрения принципов универсальности и справедливого географического распределения. Хотя можно приветствовать успехи, достигнутые в области применения этих принципов, следовало бы попытаться исправить некоторые диспропорции, связанные с чрезмерной или недостаточной представленностью либо непредставленностью некоторых государств. С этой целью было бы необходимо способствовать проведению конкурсов на замещение должностей категорий С-1 и С-2 в недопредставленных странах.

107. Нужно также принять меры к повышению уровня представленности женщин в Секретариате в соответствии с резолюциями 45/125 и 45/239 Генеральной Ассамблеи. Кроме того, следует уделить особое внимание набору и продвижению по службе женщин из недопредставленных регионов, таких как страны Африки. В докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/47/508) указывается, что процент женщин из стран Африки, Ближнего Востока и Восточной Европы намного ниже их общей процентной доли, составляющей ныне 30 %. В июне 1992 года 69 государств-членов, в том числе Мали, совершенно не были представлены женщинами на должностях, подлежащих географическому распределению.

108. Мали отдает должное сотрудникам Организации Объединенных Наций, которые, работая как в Центральных учреждениях, так и в других местах службы, не щадят усилий ради того, чтобы часто ценой собственной жизни способствовать утверждению благородных идеалов Организации.

109. Г-н ДЖАКТА (Алжир) говорит, что масштабный процесс структурной перестройки и реформ оперативной деятельности, происходящий в Организации, нанес удар по некоторым аспектам их самой чувствительной составляющей - человеческого фактора.

110. Процесс реформ требует улучшения структуры и характера деятельности Секретариата, а также совершенствования приемов управления персоналом. Этого, несомненно, можно достичь, уважая и укрепляя принцип справедливого географического распределения с целью обеспечить пропорциональное представительство развивающихся стран.

111. Метод применения желательных квот при расчете уровня представленности каждого государства-члена следует изменить, учитывая, что три рассматриваемых фактора - членство, взнос и население - являются, по мнению делегации, недостаточно показательными. Было бы предпочтительно определить другие методы, которые помогли бы исправить существующий дисбаланс.

112. Приоритетной задачей является развитие карьеры. Необходимо как можно скорее завершить выработку общего плана организации карьеры в соответствии с рекомендацией Генеральной Ассамблеи. Следует вновь рассмотреть вопрос о составе и функционировании штатных органов, производящих назначения и обеспечивающих продвижение по службе, с тем чтобы увеличить транспарентность и слаженность работы системы. Кроме того, нужно иметь в виду, что необходимый процесс перестройки усиливает ощущение неуверенности у сотрудников Секретариата. Было бы полезно, чтобы этот процесс сопровождался большим уважением к международной гражданской службе и к ее сотрудникам.

(Г-н Джакта, Алжир)

113. Если ставится цель создать более сильный, более независимый и эффективный Секретариат, способный гибко реагировать на новые требования и на изменение стоящих перед ним задач, то необходимо создать более простую иерархическую структуру и более четко определить обязанности, а также упростить процедуры и устранить ненужные формальности.

114. Улучшение условий службы, включая политику набора, структуру различных категорий и организацию карьеры сотрудников во всех категориях персонала, безусловно, могло бы способствовать повышению эффективности работы Секретариата.

115. Положение женщин в Секретариате по-прежнему вызывает озабоченность у государств-членов. Согласно докладу Генерального секретаря о составе Секретариата, был проведен набор кадров, который повысил долю женщин-сотрудниц до 30,6 %. Такое положение обнадеживает, поскольку приближается цель - показатель в 35% женщин, который должен быть достигнут к 1995 году. Однако мало представлены женщины из развивающихся стран, особенно женщины-африканки, которые составляют лишь 2,8 % от общего числа сотрудников. Алжир придает особое значение наращиванию усилий, направленных на то, чтобы увеличить число сотрудниц - гражданок развивающихся стран на должностях старшего уровня в Организации.

116. Как уже заявляли другие делегации, обвинения в сексуальных преследованиях в Секретариате должны во всех случаях становиться предметом углубленного расследования.

117. Подготовка кадров является основополагающим элементом повышения профессиональной квалификации сотрудников, которые выполняют все более сложные и многочисленные задачи, возлагаемые на Организацию. Необходимо уделять особое внимание подготовке кадров и выделять на эти цели значительную долю ресурсов.

118. Одиннадцатого сентября 1992 года, в День персонала, Генеральный секретарь заявил, что богатством Организации Объединенных Наций являются ее сотрудники. Отсюда следует, что посягательство на интересы персонала Организации Объединенных Наций и на перспективы развития его карьеры его членов было бы равносильно разрушению Организации.

#### ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

119. Г-н АЛЬ-МАКТАРИ (Йемен) говорит, что, учитывая важное значение речи, произнесенной Генеральным секретарем на 21-м заседании Комитета, эту речь следует распространить на всех шести официальных языках Организации Объединенных Наций.

120. После обмена мнениями, в котором участвуют г-н ИНОМАТА (Япония), г-н КЛАВИХО (Колумбия), г-н СПАНС (Нидерланды), г-н ТАН Гуантин (Китай), г-н АХМЕД (Ирак), г-н РАЗВИН (Российская Федерация), г-жа ЭРИКССОН ФОГ (Швеция), г-н БАРИМАНИ (Иран, Исламская Республика), г-жа ЭМЕРСОН (Португалия), г-жа ШИТАКХА (Кения) и г-н КИНЧЕН (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает просить Секретариат включить речь Генерального секретаря полностью в краткий отчет о 21-м заседании и распространить указанный отчет в кратчайший срок.

Предложение принимается.

Заседание закрывается в 19 ч. 45 м.