

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



СОРОК ДЕВЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
21-е заседание,
состоявшееся в понедельник,
21 ноября 1994 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 21-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ТЕЙРЛИНК (Бельгия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 114 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 115 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ (продолжение)

ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ НАБЛЮДАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ УГАНДА-РУАНДА (продолжение)

ПУНКТ 130 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ ПО ОКАЗАНИЮ ПОМОЩИ РУАНДЕ (продолжение)

ПУНКТ 107 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД
1994-1995 ГОДОВ (продолжение)

ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ БЮДЖЕТА ПО ПРОГРАММАМ ПРОЕКТА РЕЗОЛЮЦИИ
(A/C.5/49/L.4/Rev.1)

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-794, 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.5/49/SR.21
23 January 1995
RUSSIAN
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 ч. 20 м.

ПУНКТ 114 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

(A/49/30, A/49/480, A/C.5/49/10 и A/C.5/49/7)

ПУНКТ 115 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/49/9, A/C.5/49/3 и A/C.5/49/7)

1. Г-н ГОДА (Япония) говорит, что его делегация в своем анализе данного вопроса руководствуется двумя целями: с одной стороны, обеспечить сотрудникам Организации Объединенных Наций удовлетворительные условия работы, что абсолютно необходимо для привлечения в достаточной степени квалифицированных кандидатов, и, с другой стороны, еще больше рационализировать управление системой вознаграждения с целью экономии средств. Она считает, что общая система представляет собой надлежащие рамки для осуществления усилий в целях гарантирования найма в каждую организацию необходимого персонала и содействия его мобильности внутри системы Организации Объединенных Наций.
2. Делегация Японии поддерживает рекомендации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) об увеличении на 4,1 процента шкалы минимальных базовых окладов и увеличении суммы выплат на иждивенцев и обучение. Она также одобряет разработанные Комиссией новые руководящие принципы в отношении системы оценки работы сотрудников. По ее мнению, эта система оценки работы является весьма полезным инструментом, который позволит улучшить управление людскими ресурсами. Тем не менее, прежде чем начать ее полное применение, необходимо изучить эффективность положений о вознаграждении за хорошую работу.
3. Учитывая важность принципа Ноблемера в качестве основы для расчета размеров вознаграждения сотрудников категории специалистов, делегация Японии выражает сожаление по поводу того, что Комиссия не завершила свое исследование по данному вопросу. Она настоятельно призывает ее ускорить свою работу и как можно раньше представить доклад Генеральной Ассамблее. Она также с интересом ожидает результатов проводимого обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Наконец, решения, к которым пришла КМГС по вопросу о сотрудниках категории специалистов, набираемых на национальной основе, должны способствовать прояснению их функций и их условий работы.
4. Что касается пенсионной системы, то делегация Японии поддерживает решения, содержащиеся в докладе Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, в том числе предложенные меры в отношении "всеобщего соглашения".
5. В заключение оратор вновь заявляет об убежденности его делегации в том, что Комиссия по международной гражданской службе должна играть важную роль и что она будет продолжать эффективно выполнять свой мандат.
6. Г-н КИРЛУФ (Дания), выступая от имени стран Северной Европы, вновь подтверждает приверженность этих стран общей системе Организации Объединенных Наций. ООН сможет гармонично и эффективно функционировать лишь в том случае, если будет сохранен единый для гражданской службы режим в плане вознаграждения и других условий работы. В этой связи следует напомнить о том, что оклады, предоставляемые Организацией, должны быть конкурентоспособными по отношению к окладам, принятым в других международных организациях. Делегации стран Северной Европы выражают сожаление по поводу того, что КМГС не смогла завершить свое исследование по всем аспектам применения принципа Ноблемера. Они

напоминают о заявлении, принятом Административным комитетом по координации на его второй очередной сессии 1994 года (A/C.5/49/10), и просят КМГС как можно скорее завершить это исследование. Настоятельно необходимо предложить меры по обеспечению большей конкурентоспособности нынешнего вознаграждения, поскольку конкурентоспособность представляет собой важный элемент в реформе управления всей деятельностью Секретариата Организации Объединенных Наций.

7. Страны Северной Европы с сожалением отмечают, что ФАМГС, как представляется, вновь приняла решение приостановить свое участие в работе КМГС. Они настаивают на необходимости восстановления искреннего и конструктивного диалога между Федерацией и Комиссией. Они считают чрезвычайно важным предоставить представителям персонала возможность излагать свои мнения об условиях службы, и эти мнения должны, насколько это возможно, приниматься во внимание. В этой связи, безусловно, необходимо пересмотреть порядок изучения и определения условий службы в рамках общей системы.

8. Что касается содержания рекомендаций, представленных в докладе КМГС, то страны Северной Европы позитивно относятся к предложенной корректировке минимальной шкалы окладов для сотрудников категории специалистов и выше в сторону повышения на 4,1 процента. Они также поддерживают рекомендации в отношении увеличения надбавок на иждивенцев начиная с 1 января 1995 года. С другой стороны, пересмотренные критерии в отношении сотрудников категории специалистов, набираемых на национальной основе в периферийных местах службы, представляются удовлетворительными. Страны Северной Европы не возражают против повышения установленных верхних пределов возмещаемых расходов на образование. Они также поддерживают рекомендации Комиссии, касающиеся системы признания заслуг. Предлагаемые меры в отношении принятия во внимание заслуг должны рассматриваться в качестве инструмента применения новой системы служебных аттестаций. Что касается работы по срочным контрактам, то страны Северной Европы признают необходимость смягчения процедур найма и полностью поддерживают конструктивные нововведения. Тем не менее, как и КМГС, они подчеркивают необходимость следить за тем, чтобы понятие срочного контракта должным образом соблюдалось, а также пристально следить за осуществлением новых мер.

9. Доклад Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и заявления, сделанные Председателем Правления и заместителем Генерального секретаря по вопросам администрации и управления в его качестве представителя Генерального секретаря по вопросам размещения средств Фонда, подтвердили уверенность стран Северной Европы в том, что управление Объединенным пенсионным фондом осуществляется эффективно. Они не сомневаются в том, что рекомендация ККАБВ о необходимости более пристально следить за нарушением актуарного баланса Фонда будет надлежащим образом осуществлена. Они поддерживают проект резолюции, который предлагается принять Генеральной Ассамблее.

10. Г-жа ШИРОУЗ (Соединенные Штаты Америки) напоминает, что ее делегация остается приверженной общей системе Организации Объединенных Наций, которая дает множество преимуществ как для организаций, так и для персонала. Поэтому она выступает против любых односторонних инициатив, противоречащих установленным правилам и процедурам. В этой связи она выражает сожаление по поводу принятого Международной организацией труда решения давать повышения за выслугу лет – решения, которое вытекает из несколько неправильного толкования рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, с которой даже не были проведены консультации. Делегация Соединенных Штатов с интересом выслушала заявления представителей ассоциаций персонала и сожалеет о принятом ФАМГС решении вновь приостановить свое участие в работе КМГС.

11. *Что касается корректировок, предложенных КМГС в ее докладе за 1994 год (A/49/30), то г-жа Широуз указывает, что ее делегация в принципе может поддержать предложение о повышении шкалы минимальных базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше на 4,1 процента путем включения в эти оклады части корректива по месту службы. В этом случае дополнительные расходы из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций на 1995 год составят 453 000 долл. США. Тем не менее предметом обеспокоенности для делегации оратора является связь, установленная между шкалой минимальных базовых окладов и надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях, и она предлагает КМГС пересмотреть данный вопрос в связи с проведением обзора функционирования системы надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, запрошенного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 47/216.*

12. *Делегация Соединенных Штатов также может одобрить увеличение на 10,26 процента размера выплат на детей, находящихся на иждивении, и на лиц, косвенным образом находящихся на иждивении, хотя в отношении последней категории выплат она по-прежнему не уверена в возможности осуществления достаточного контроля, с тем чтобы избежать злоупотреблений. Она одобрит предложение об увеличении объема компенсации за учебу, но и в этом случае с некоторыми оговорками, учитывая издержки на этот вид возмещения для общей системы (62,1 млн. долл. США в год, согласно данным Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам). Делегация Соединенных Штатов хотела бы, чтобы государствам-членам на нынешней сессии была представлена разбивка суммы возмещения расходов на образование по уровням образования. Выплата возмещения расходов на высшее образование представляется необоснованной, и она просит Комиссию рассмотреть вопрос о ее ликвидации. Что касается надбавки за риск, то делегация Соединенных Штатов, как и КМГС, считает, что она должна предоставляться сотрудникам, командированным в места, где условия жизни являются особенно опасными. С другой стороны, она не совсем удовлетворена предложенной суммой, а также тем, что сейчас установлена связь между надбавкой за риск и шкалой базовых окладов. Поэтому она предлагает более углубленно изучить этот вопрос.*

13. *Делегация Соединенных Штатов настоятельно рекомендует КМГС дождаться следующей сессии Генеральной Ассамблеи, посвященной вопросам персонала, т.е. пятьдесят первой сессии, для представления завершаемых ею в настоящее время исследований по вопросу о применении принципа Ноблемера. Что касается новых фактов в связи с законом 1990 года о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих, то она одобряет решение Комиссии брать за основу при расчете допусков фактическое вознаграждение американских служащих, а не коэффициенты, приводимые в законе 1990 года. Она может также согласиться с решением Комиссии принимать во внимание при расчете допусков специальные системы вознаграждения, существующие в 11 федеральных органах, применяя коэффициент, учитывающий фактическое число американских служащих, на которые распространяются эти системы, для каждого соответствующего вида деятельности.*

14. *Что касается вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местах, то г-жа Широуз отмечает выводы проведенного в Монреале обследования и одобряет решение Комиссии не менять методов изучения наилучших преобладающих условий службы, пока не будет завершено проведение нынешней серии обследований в городах, где расположены штаб-квартиры организаций. Выражая сожаление по поводу того, что сотрудники категории общего обслуживания ФАО приняли решение провести забастовку и не участвовать в проведении обследования, г-жа Широуз считает, что это обследование должно быть проведено, как предусмотрено. Она одобряет рекомендации Комиссии в отношении пересмотренных критериев работы сотрудников категории специалистов, набираемых на национальной основе.*

15. Делегация Соединенных Штатов приветствует рекомендации Комиссии в отношении служебной аттестации. Широкие параметры, на основе которых организациям предложено создать системы вознаграждения за заслуги, предоставляют достаточную гибкость. Тем не менее для получения желаемых результатов необходимо, чтобы организации провели реформы в тесной консультации с персоналом.

16. Делегация Соединенных Штатов считает, что рекомендации, сформулированные Генеральным секретарем в его докладе по отдельным решениям административных трибуналов (A/49/480), не идут достаточно далеко. Недостаточно того, чтобы КМГС и Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций могли предоставлять трибуналам фактологическую и техническую информацию в делах, касающихся обжалования решений, принимаемых на основе мер, утвержденных этими органами. Комиссия и Правление должны также иметь возможность отстаивать свои решения по существу вопроса. Делегация Соединенных Штатов хотела бы, чтобы этот вопрос был рассмотрен.

17. Делегация Соединенных Штатов позитивно относится к предложению об отмене существующего в некоторых организациях правила, запрещающего нанимать супругов сотрудников, но при обеспечении того, чтобы этим лицам не отдавалось предпочтение по причине их семейных связей с сотрудником.

18. Что касается доклада Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/49/9), то делегация Соединенных Штатов, напоминая о необходимости следить одновременно за надлежащим управлением Фондом и соблюдением интересов его участников, поддерживает положения, направленные на сохранение активов Фонда. Учитывая непредсказуемый характер рынков капитала, необходимо как можно шире диверсифицировать капиталовложения. Она также поддерживает – как по причине безопасности, так и по причине связанной с этим экономии – решение Правления об учреждении новых мер в отношении служб хранения.

19. Делегация Соединенных Штатов готова поддержать четыре меры, принятые членами Правления консенсусом. Они приведут к актуарной экономии в размере 0,04 процента от суммы вознаграждения, рассматриваемой для пенсионных целей. Тем не менее она считает, что рекомендация о доведении до 110 процентов "предельного уровня в 120 процентов" должна представлять собой лишь временную меру до полной ликвидации предельной величины.

20. Делегация Соединенных Штатов, осознавая, что для обеспечения эффективности системы Организации Объединенных Наций ее необходимо сделать конкурентоспособной, готова сотрудничать с целью устранения отклонений, которые препятствуют ее нормальному функционированию.

ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ НАБЛЮДАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ УГАНДА-РУАНДА (продолжение)

ПУНКТ 130 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ОКАЗАНИЮ ПОМОЩИ РУАНДЕ (продолжение) (A/49/375 и Add.1 и Corr.1, A/49/501 и A/C.5/49/L.5)

Проект резолюции A/C.5/49/L.5

21. Г-жа ПЕНЬЯ (заместитель Председателя) представляет проект резолюции о финансировании Миссии наблюдателей Организации Объединенных Наций Уганда-Руанда и Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию помощи Руанде (A/C.5/49/L.5). Она, в частности, обращает внимание членов Комитета на пункты 6, 7, 9 и 10 постановляющей части проекта резолюции,

касающиеся суммы ассигнований, распределения расходов и суммы, на которую необходимо принять обязательства, а также на пункты 13, 14, 16 и 18. В соответствии с договоренностью, достигнутой в ходе неофициальных консультаций, она предлагает принять проект резолюции без проведения голосования.

22. Г-н СКОТТИ (Франция) просит Секретариат представить в связи с возложенной на частную компанию миссией по оценке условий безопасности в лагерях руандийских беженцев в Заире уточнения в отношении мандата этой миссии, суммы, на которую был заключен контракт с этой компанией, и бюджета, из которого будут покрываться эти расходы, и указать, существуют ли прецеденты такого типа контрактов. Делегация Франции выражает самые серьезные оговорки в отношении использования частной компании для осуществления миссии, которая, по определению, входит в сферу деятельности по поддержанию мира.

23. Г-н ТАКАСУ (Контролер) говорит, что в настоящий момент он не готов ответить на вопросы представителя Франции, но в ближайшее время Секретариат представит запрашиваемую информацию.

24. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если нет возражений, он будет считать, что Комиссия принимает проект резолюции A/C.5/49/L.5.

25. Предложение принимается.

26. Г-н РЕЙШ (Германия), выступая от имени государств – членов Европейского сообщества для объяснения их позиции после принятия проекта резолюции, вновь хотел бы высказать серьезные оговорки по поводу того, что Генеральному секретарю даются полномочия принять на себя обязательства в отношении расходов без предоставления ему возможности начислять соответствующие суммы в качестве долевых взносов, особенно когда речь идет о крупных суммах. Он надеется, что в будущем все государства-члены согласятся с начислением долевых взносов на сумму, соответствующую общему объему санкционированных обязательств по расходам.

27. Г-н СКОТТИ (Франция), приветствуя принятие проекта резолюции по вопросу о финансировании МООНПР, тем не менее, как и многие другие делегации, которые заявили об этом в ходе неофициальных встреч, выражает сожаление по поводу того, что контракт с частной компанией на предоставление договорных услуг был возобновлен 1 октября 1994 года без предварительного проведения международных конкурентных торгов, как об этом сообщил Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) в его докладе (A/49/501). Такое положение тем более вызывает сожаление, что Секретариат обязался провести международные торги и что данному предприятию уже был предоставлен контракт в аналогичных условиях в рамках Операции Организации Объединенных Наций в Сомали. Делегация Франции с большим интересом ожидает получения разъяснений, запрошенных у Генерального секретаря в проекте резолюции, но сожалеет, что нельзя даже рассмотреть вопрос о передаче этого дела на рассмотрение Управления служб внутреннего надзора. В этой связи она спрашивает, с какой целью создавалось это Управление.

28. Г-жа АЛМАО (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, говорит, что, учитывая катастрофическое положение во всех областях, в котором находится Руанда, ее делегация готова одобрить санкционирование принятия обязательств в отношении расходов и начисление долевых взносов на сумму как минимум 17,5 млн. долл. США в месяц в течение шести следующих месяцев, как это испрашивал Генеральный секретарь в его пересмотренных предложениях. Не было представлено никаких достаточных доводов для обоснования установленной в конечном итоге цифры в 15 млн. долл. США и тем более суммы в 10,5 млн. долл. США, предложенной ККАБВ в его докладе. Кроме того, утверждение санкции на принятие обязательств

по расходам без начисления соответствующих сумм в качестве долевых взносов противоречит всем правилам финансового регулирования. Делегации Австралии, Канады и Новой Зеландии согласились с компромиссной суммой в 15 млн. долл. США лишь потому, что в резолюции предусматривается, что вопрос о финансировании миссии будет вновь рассмотрен через три месяца, что, к сожалению, вынудит Секретариат представить новый бюджет в феврале 1995 года. Кроме того, вызывает крайнее сожаление тот факт, что Консультативный комитет не высказал свои соображения по поводу сметы расходов МООНПР на 12-месячный период, начинающийся 10 декабря 1994 года.

29. Г-н МАНЦ (Австрия) говорит, что его делегация поддерживает точку зрения Европейского союза. Она также выражает сожаление по поводу того, что при предоставлении контрактов не была соблюдена процедура проведения международных торгов. В этой связи она выражает сожаление по поводу того, что одна из делегаций, которая поддержала создание Управления служб внутреннего контроля, выступила против передачи на его рассмотрение этого вопроса, в то время как уже наметился консенсус в этом направлении. Делегация Австрии вернется к вопросу предоставления контрактов в связи с рассмотрением других пунктов повестки дня при условии, что объяснения, запрошенные у Генерального секретаря в пункте 16 резолюции, не дадут оснований для начала более подробной дискуссии.

30. Г-н ЭТУКЕТ (Уганда) говорит, что его делегация, которая присоединилась к консенсусу в целях принятия резолюции, все же настаивает на том, что с учетом чрезвычайно неустойчивого положения в Руанде важно предоставить МООНПР достаточные ресурсы. В этой связи угандийская делегация полностью поддерживает изложенную Новой Зеландией позицию в отношении санкционирования принятия обязательств Генеральным секретарем. Кроме того, она полагает, что вопрос о заключении контрактов должен рассматриваться в контексте всех операций по поддержанию мира, а не только в связи с МООНПР.

31. Г-н ДОССАЛ (Департамент операций по поддержанию мира), отвечая на вопросы, заданные представителем Франции, говорит, что Департамент поручил одной британской компании подготовить краткий доклад о положении в лагерях беженцев в Заире с точки зрения безопасности и представить рекомендации Генеральному секретарю в отношении конкретных мер, которые могли бы быть приняты в этой связи. Эта компания направила на место двух экспертов. Стоимость контракта достигает примерно 25 000 долл. США, и компания должна представить свой доклад до конца ноября 1994 году. В том случае, если необходимо будет провести более углубленное изучение, можно было бы прибегнуть к обычной процедуре конкурентных торгов. Кроме того, возможно, что в тех случаях, когда это будет необходимо, заирские власти сами примут надлежащие меры безопасности и привлекут в этих целях другие компании.

32. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что Комитет завершил рассмотрение пунктов 127 и 130 повестки дня, и просит Докладчика доложить об этом непосредственно Генеральной Ассамблее.

ПУНКТ 107 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 1994-1995 ГОДОВ (продолжение) (A/C.5/49/31)

Последствия для бюджета по программам резолюции A/C.5/49/L.4/Rev.1

33. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ напоминает, что документ A/C.5/49/31 содержит заявление о последствиях для бюджета по программам на двухгодичный период 1994-1995 годов проекта резолюции A/C.5/49/L.4/Rev.1, который Комитет без голосования принял на предыдущей неделе. Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам сообщил ему о том, что Комитет полностью поддерживает положения пункта 5 доклада Генерального

секретаря, где указано, что проект резолюции не имеет последствий для бюджета по программам Организации.

34. Г-жа ПЕНЬЯ (Мексика) хотела бы, чтобы Секретариат разъяснил смысл пункта б заявления о последствиях, который, как ей представляется, носит двусмысленный характер в том, что касается условий финансирования деятельности группы специальных экспертов. Она хотела бы, в частности, получить заверения в том, что расходы в связи с участием экспертов будут полностью покрываться за счет регулярного бюджета Организации, при том понимании, что государства-члены могли бы, если они того пожелают, предоставлять добровольные взносы в целях покрытия части этих расходов.

35. Г-жа РОДРИГЕС (Куба) также хотела бы получить разъяснения по данному вопросу. По сути, из проекта резолюции A/C.5/49/L.4/Rev.1 следует, что расходы, связанные с функционированием группы экспертов, должны покрываться за счет Организации.

36. Г-н ТАКАСУ (Контролер) разъясняет, что заявление о последствиях основано на пункте 5 проекта резолюции, где оговаривается, что деятельность группы экспертов финансируется за счет имеющихся финансовых ресурсов. Как указано в заявлении о последствиях, предусматриваемые расходы в связи с участием группы экспертов достигли 442 000 долл. США. Учитывая тот факт, что в бюджете по программам на двухгодичный период 1994-1995 годов не были предусмотрены ресурсы на эти цели, лишь в конце бюджетного цикла можно будет определить, в какой степени возможно покрывать эти расходы за счет открытых кредитов. Тем временем Генеральный секретарь был бы признателен государствам-членам, если бы они предоставили добровольные взносы для финансирования деятельности группы экспертов; в то же время в этих целях будет создан специальный фонд. Вот почему в заявлении о последствиях указано, что на данном этапе невозможно предусмотреть сумму дополнительных ассигнований. В любом случае Генеральный секретарь хотел бы, чтобы деятельность группы экспертов осуществлялась так, как это предусмотрено.

37. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если возражений не поступит, он будет считать, что Пятый комитет хотел бы, не переходя к голосованию, проинформировать Генеральную Ассамблею о том, что если она примет проект резолюции A/C.5/49/L.4/Rev.1, то на данном этапе в рамках бюджета по программам на двухгодичный период 1994-1995 годов никаких дополнительных ассигнований не потребуется.

38. Решение принимается.

39. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ указывает, что Комитет завершил на этом рассмотрение данного пункта, и просит Докладчика доложить об этом непосредственно Генеральной Ассамблее.

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(A/49/527, A/49/406, A/49/445, A/49/176 и Add.1, A/49/587, A/49/219 и Add.1, A/C.5/49/5, A/C.5/49/6 и Corr.1 и Add.1, A/C.5/48/37 и Add.1, A/C.5/49/14 и A/C.5/49/13, A/C.5/48/45)

40. Г-н ШТЁКЛЬ (Германия), выступая от имени государств - членов Европейского союза, подчеркивает важность, которую он придает надлежащему управлению людскими ресурсами в то время, когда Организация берет на себя все более и более сложные обязанности. Вот почему они весьма внимательно изучили стратегию, изложенную в документе A/C.5/49/5, которая предусматривает, в частности, совершенствование управления людскими ресурсами в рамках всего Секретариата и придание ему более динамичного характера. Европейский союз выражает особое удовлетворение по поводу внедрения новой системы служебной аттестации, основанной на

результатах, которая представляет собой один из ключевых элементов механизма, предусматриваемого в связи с новой системой подотчетности и ответственности, и которая будет способствовать радикальным изменениям в отношениях между начальниками и подчиненными, действительно позволяя следить за развитием карьеры.

41. Европейский союз поддерживает принцип увеличения выплат сотрудникам, досрочно выходящим на пенсию, и будет внимательно следить за последствиями мер, принимаемых в этой связи Секретариатом. С другой стороны, он полностью поддерживает предложение в отношении выплаты стипендий в рамках нынешней программы стажировки и внедрения экспериментального проекта, предусматривающего прикомандирование к Организации на ограниченный период квалифицированных молодых правительственных сотрудников, которые будут предоставлять свои услуги бесплатно.

42. Доклад о составе Секретариата (A/49/527) содержит весьма подробную статистическую информацию. Следует напомнить, что набор сотрудников регулируется принципами, провозглашенными в Уставе, в частности в пункте 3 статьи 101 и в статье 8. Государства – члены Европейского союза приложат все усилия для того, чтобы предложить Генеральному секретарю кандидатуры квалифицированных специалистов, однако они хотели бы, чтобы процедуры набора были ускорены. Национальные конкурсы являются хорошим средством набора, однако и здесь следовало бы следить за тем, чтобы должности предоставлялись в разумные сроки. Следовало бы также сократить расходы на проведение конкурсов, в частности путем предварительного отбора кандидатов. Европейский союз не поддерживает идею изменения квоты должностей уровня С-2, предназначенных для заполнения сотрудниками категории общего обслуживания, которые успешно прошли конкурс на замещение должностей административной категории. Он полагает, в частности, что подобный конкурс должен был бы регулироваться теми же правилами, что и правила, применяемые в отношении национальных конкурсов, в частности в том, что касается необходимого уровня университетского образования кандидатов.

43. Европейский союз придает большую важность мобильности сотрудников, что является залогом большей гибкости Организации. Он полагает, что мобильность должна была бы учитываться при планировании карьеры и при продвижении по службе. Одним из средств поощрения мобильности явилось бы содействие в трудоустройстве супруга или супруги – аспект, на который Генеральная Ассамблея уже обращала свое внимание в резолюции A/36/130 и в связи с которым Европейский союз хотел бы получить информацию от Секретариата. Он отмечает, что Управление людских ресурсов намеревается вновь изучить этот вопрос, как указано в документе A/49/587.

44. Хотя был достигнут прогресс в том, что касается набора женщин на должности класса С-2 и С-3, по-прежнему весьма низок процент женщин, занимающих должности в местах службы за пределами Центральных учреждений, равно как и на ответственных должностях. Это именно те диспропорции, на устранение которых необходимо направить усилия, в частности, как это предусмотрено в документе A/49/587, создавая программы профессиональной подготовки, которые прежде всего рассчитаны на подготовку женщин к выполнению административных функций, а также создавая благоприятные условия работы для них. Следовало бы также поощрять государства-члены представлять больше кандидатов женщин, имеющих необходимую квалификацию.

45. В документе A/49/445 говорится о прогрессе, достигнутом в сфере профессиональной подготовки, которая имеет столь важное значение для жизнеспособности Организации. Тем не менее Европейский союз полагает, что следовало бы избегать рассредоточения усилий среди разнообразных новых секторов в то время, когда многое необходимо сделать в таких приоритетных секторах, как сектора профессиональной подготовки и операций по поддержанию мира.

46. В отношении набора сотрудников на максимально широкой географической основе Европейский союз полагает, что система желательных квот остается по-прежнему действенной – мнение, подтвержденное выводами, к которым пришла Рабочая группа, созданная во исполнение резолюции A/47/226.

47. Для того чтобы предоставить Генеральному секретарю более широкие возможности для маневра в том, что касается управления персоналом, Европейский союз положительно отнесся бы к процедурам, предложенным в документе A/49/339 в целях возможной реклассификации должностей класса C-1-C-5, равно как и к предложениям, направленным на более гибкое финансирование должностей за счет ресурсов бюджета.

48. Поддерживая принцип большей децентрализации деятельности Управления людских ресурсов, Европейский союз полагает, что это Управление должно по-прежнему оставаться ответственным за все то, что связано с планированием ресурсов и разработкой политики в отношении персонала в рамках Организации.

49. И наконец, что касается внутренней системы отправления правосудия, то Секретариат еще не представил подробных данных, позволяющих сравнить расходы в рамках нынешней системы с расходами в рамках системы предлагаемой. Последние требуют глубокого изучения. Европейский союз принял к сведению документ зала заседаний, распространенный по данному вопросу.

50. Г-н ШАРП (Австралия), выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, говорит, что приятно видеть, что в действие приведена стратегия в области управления персоналом и что имеется намерение изменить внутреннюю систему отправления правосудия в Секретариате. Делегации Канады, Австралии и Новой Зеландии уже призвали государства-члены положить конец практике "микроуправления" Организацией. Это в равной степени относится и к управлению ее людскими ресурсами. Однако необходима уверенность в том, что существует транспарентная политика в отношении всех аспектов управления людскими ресурсами – набора, продолжительности службы, продвижения по службе и прекращения службы – и что эта политика применяется ко всем в одинаковой степени. Если исходить из этого, то стратегия, изложенная в документе A/C.5/49/5, заслуживает поддержки.

51. Одним из важных аспектов этой стратегии является то, что она основана на глобальном подходе, при котором интегрированы все аспекты управления людскими ресурсами. Уже в течение длительного времени ощущается необходимость создания механизма централизованного планирования в рамках Управления людских ресурсов. Точно так же возложение на Департамент операций по поддержанию мира и Департамент по гуманитарным вопросам ответственности за набор персонала на срочной основе представляется логичной в контексте системы подотчетности и ответственности, которая должна быть введена в действие в 1995 году.

52. Делегации Канады, Австралии и Новой Зеландии поддерживают укрепление программы стажировки. Они также выражают удовлетворение по поводу того, что важное значение уделяется мобильности сотрудников как с точки зрения потребностей Организации, так и с точки зрения планирования карьеры. Это в равной степени относится и к профессиональной подготовке. Расширение компетентности само по себе должно рассматриваться не как конечная цель, а как инструмент управления и организации развития карьеры. Внедрение системы подлинного контроля за развитием профессиональной карьеры сыграет центральную роль в принятии нового стиля управления. Тем не менее Объединенная инспекционная группа высказала предостережение и напомнила о недостатках, ранее отмечавшихся в этой связи. Новая система служебной аттестации сотрудников, внедрение обязательной профессиональной подготовки для сотрудников и перестройка системы подотчетности и ответственности дают Организации реальную возможность положить конец методам управления, при которых производительность и заинтересованность сотрудников были

недостаточными. В этой связи важно включить в программы подготовки по вопросам управления механизм оценки, позволяющий проводить сравнение между сотрудниками одного и того же ранга, с тем чтобы заинтересованным сотрудникам можно было указать на их слабые места. На сорок восьмой сессии Генеральной Ассамблеи делегации Канады, Австралии и Новой Зеландии уже выражали сожаление по поводу отсутствия системы оценки на уровне Д-2 и выше. Они были бы признательны Секретариату за предоставление им разъяснений в отношении мер, которые предусматривается принять в целях устранения этого недостатка.

53. Эти делегации вернутся к вопросу об улучшении положения женщин в Секретариате. На данном этапе они хотели бы указать, что они поддерживают рекомендацию Объединенной инспекционной группы, согласно которой руководители департаментов и служб и директора программ должны нести полную ответственность за выполнение директив, подготовленных в этой области.

54. Эффективная система контроля за развитием служебной карьеры предполагает наличие системы поощрения и наказания. Но необходимо также, чтобы эта система была транспарентной и чтобы она применялась одинаково ко всем. Поэтому важно параллельно делать упор на общении и диалоге. Применение нового стиля руководства обуславливает

необходимость в придании дополнительного импульса деятельности средних и высших эшелонов Администрации. С учетом этого следует активно поощрять прекращение службы, при наличии соответствующих причин, на уровне директоров и других высших постов.

55. *К идее, согласно которой каждые три года рассматриваются личные дела сотрудников, не получивших повышения по службе, следует относиться осторожно. Нет никаких оснований как-то особо относиться к этим сотрудникам или полагать, что они обладают правом на периодическое продвижение по служебной лестнице. Одним из связанных с этим вопросов, который имеет последствия для развития карьеры, является вопрос о квалификации, необходимой для замещения вакантной должности в равной степени как внутренним, так и внешним кандидатам. Эта квалификация никоим образом не адаптирована к реальностям рынка.*

56. *В течение длительного времени на повестке дня стоят другие вопросы, в частности вопрос о соотношении числа сотрудников на постоянных и срочных контрактах в Организации Объединенных Наций. Представляется также, что имеет место избыток сотрудников среднего управленческого звена и сотрудников секретариатского/ вспомогательного обслуживания - двух категорий, которые были значительно сокращены за последние 10 лет в частном и государственном секторах. С другой стороны, повышение производительности в результате внедрения новой технологии не соответствует, как представляется, объему затраченных на это средств.*

57. *Делегации Канады, Австралии и Новой Зеландии позднее представят точные предложения, касающиеся внутренней системы отправления правосудия в Секретариате. Они поддерживают общую ориентацию реформ, которые направлены на упрощение и обеспечение большей транспарентности, т.е. на то, что ведет одновременно к сокращению числа жалоб и ускоряет урегулирование споров и осуществление дисциплинарных процедур.*

58. *И наконец, делегации Канады, Австралии и Новой Зеландии придают большую важность вопросу о безопасности персонала Организации Объединенных Наций. Они с удовлетворением воспринимают принятие Шестым комитетом проекта конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала и просят все государства предусмотреть присоединение к этой Конвенции в ближайшее время.*

59. Г-н ГОДА (Япония) говорит, что, по мнению его делегации, меры, предусмотренные в документе, озаглавленном "Политика в области управления людскими ресурсами Организации", представляются в целом эффективными и согласованными. Тем не менее вызывает сожаление тот факт, что не было представлено какой-либо подробной информации относительно политики в области организации карьеры. Было бы желательно, чтобы Секретариат устранил этот недостаток.

60. *Японское правительство считает полезным использование национальных конкурсов в качестве средства набора квалифицированного персонала для Организации Объединенных Наций, и оно оказывало помощь в периодической организации подобных конкурсов. Тем не менее слишком часто кандидаты, успешно прошедшие конкурс, как в Японии, так и в других местах, не принимаются на работу. В этом и заключается одна из проблем, которую Секретариат должен решить.*

61. Японская делегация с удовлетворением воспринимает предложения, касающиеся мобильности персонала и профессиональной подготовки двух сфер, которые ей представляются важными. Она с одобрением отмечает внедрение новой системы служебной аттестации, являющейся неотъемлемым элементом налаживания нового стиля управления персоналом и обеспечения его заинтересованности, и надеется, что эта система будет активно применяться.

62. В отношении состава Секретариата японская делегация поддерживает идею сохранения системы желательных квот, выражая сожаление по поводу того, что число сотрудников-японцев, которое несколько увеличилось за прошедший год (с 86 до 91 человека) все еще весьма далеко от соответствия желаемой квоте. Японское правительство всегда прилагало все усилия для выдвижения квалифицированных кандидатов; кроме этого, необходимо, чтобы Секретариат принял надлежащие меры со своей стороны. Правительство Японии также придавало большое значение выдвижению кандидатур женщин, однако, для того чтобы поставленные на 1995 год цели в отношении числа женщин, работающих в Секретариате, были выполнены, необходимо предпринять дополнительные усилия по привлечению стран, которые не представлены или представлены недостаточно.

63. И наконец, в то время, когда деятельность Организации Объединенных Наций в областях поддержания мира и оказания гуманитарной помощи приобретает все большее значение, следует в максимальной степени подчеркивать первостепенную необходимость обеспечения безопасности персонала Организации. Японская делегация принимает к сведению тот факт, что Шестой комитет принял проект конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, и настоятельно призывает Секретариат сделать все, чтобы еще более повысить безопасность этого персонала.

64. Г-н СУХАРИПА (Австрия) подчеркивает, что Организации требуется модернизировать методы и стиль управления. Одной из первоочередных мер в этой области является внедрение новой системы служебной аттестации, которая должна лучше отражать фактические результаты работы. Наряду с этим необходимо будет, с одной стороны, шире использовать такую форму, как увольнение на условиях выплаты компенсации и досрочный выход на пенсию, с тем чтобы очистить Организацию от сотрудников, не отвечающих или уже не отвечающих соответствующим требованиям, а с другой – повысить жалование сотрудников, с тем чтобы сделать его более привлекательным и тем самым создать условия, позволяющие Организации набирать наиболее квалифицированный персонал. Потребуется также ускорить процедуры набора персонала и сделать их более транспарентными. Меры на этот счет уже предусмотрены; следует надеяться, что они будут без задержки претворены в жизнь. Кроме того, принципы и критерии, регулирующие набор персонала – требуемый уровень образования, необходимость в справедливом географическом распределении и обеспечение гендерной сбалансированности – должны также применяться и в отношении конкурсных экзаменов для сотрудников категории общего обслуживания на предмет их перехода в категорию специалистов.

65. Чтобы персонал работал с полной отдачей и квалифицированно, необходимо создать для него хорошие возможности для продвижения по службе, для профессиональной подготовки и повышения квалификации. Делегация Австрии призывает Генерального секретаря разработать программу профессиональной подготовки в Организации: идея создания "колледжа" для непрерывной подготовки сотрудников заслуживает внимания. С другой стороны, делегация Австрии имеет оговорки относительно привлечения к работе пенсионеров. Такая политика противоречит правилам, принятым Генеральной Ассамблеей, в частности правилу, которое касается возраста обязательного выхода на пенсию. Если вышедший на пенсию сотрудник хочет, чтобы Организация пользовалась его услугами, он должен предоставлять такие услуги исключительно лишь на безвозмездной основе.

66. Поскольку реформа Управления людскими ресурсами предполагает улучшение возможностей планирования, делегация Австрии одобряет создание небольшого подразделения, несущего ответственность за планирование. Кроме того, она придает особое значение диалогу между администрацией и представителями персонала. Такой диалог уже начался, в частности по вопросу о разработке предложений относительно новой системы отправления правосудия в Секретариате, в которой главный акцент сделан на ускоренных согласительных процедурах. Делегация Австрии в целом согласна с предложениями Генерального секретаря, в частности с предложением, предусматривающим назначение председателя Арбитражной коллегии из числа внешних кандидатов.

67. Делегация Австрии с серьезным беспокойством констатирует, что равенство возможностей для женщин в Секретариате еще отнюдь не стало реальностью. Цели, поставленные на 1995 год, хотя и скромные, – 35 процентов женщин среди сотрудников категории специалистов и 25 процентов женщин на должностях высокого уровня – достигнуты не будут. Для существенного улучшения нынешнего положения необходимо будет, чтобы Организация скорректировала свою политику набора персонала и предоставляла принимаемым на работу женщинам равные возможности продвижения по службе, особенно на должности среднего и высшего звена. Однако это потребует также изменения общего отношения к женщинам в Организации: по этому поводу делегация Австрии отмечает, что нельзя не выразить удовлетворение в связи с изданием инструкций, касающихся процедур, применимых в случае сексуальных домогательств. Со своей стороны, Австрия с гордостью хочет подчеркнуть, что в составе ее Постоянного представительства женщины и мужчины представлены одинаково и что в Секретариате австрийских сотрудников из числа женщин больше, чем мужчин.

68. Заслуживает внимания и другой вопрос, который, однако, связан с предыдущим, а именно вопрос о работе супругов. В резолюции A/47/226 Ассамблеи Генеральному секретарю было предложено провести обзор политики в этой области. Делегация Австрии хотела бы получить от Секретариата информацию о том, как продвигаются обсуждения этого вопроса.

69. Первостепенное значение Австрия придает вопросу безопасности сотрудников Организации Объединенных Наций. Поэтому она выражает свое удовлетворение в связи с тем, что Шестой комитет утвердил проект конвенции по этому вопросу. Однако она выступает за принятие дополнительных мер с целью полного обеспечения защиты всех сотрудников, находящихся на службе у Организации Объединенных Наций, особенно в составе весьма опасных миссий.

70. Г-н КУРЬЕН (Индия) полностью поддерживает внедрение современной системы Управления людскими ресурсами, предложение относительно которой содержится в докладе Генерального секретаря, опубликованного в документе с условным обозначением A/C.5/49/5. Этот процесс предполагает формирование такой культуры управления, которая предусматривает подотчетность всех руководящих сотрудников на всех уровнях и которая подкрепляется надлежащей системой подготовки кадров, планирования карьеры и служебной аттестации.

71. Делегация Индии с удовлетворением отмечает намерение Генерального секретаря организовать конкурсные экзамены по набору персонала для начального должностного уровня. Хотя она положительно относится к идее упрощения процедур чрезвычайного набора персонала, в частности посредством децентрализации определенных функций и делегирования полномочий различным департаментам, она полагает, что необходимо внимательно следить за тем, чтобы не допускалось злоупотребления такой практикой. Необходимо внимательно изучить идею использования услуг специальных агентств по набору персонала и компаний, предоставляющих свои услуги по контрактам, поскольку такая практика может иметь нежелательные последствия, как уже можно было в этом убедиться на примере некоторых операций по поддержанию мира. Предпочтительнее было бы составить национальные списки кандидатов, которые могли бы наниматься Организацией при возникновении необходимости в их услугах.

72. Делегация Индии отмечает, что, согласно записке Генерального секретаря, опубликованной в документе A/49/176, на долю женщин приходится менее 15 процентов должностей руководящего уровня, тогда как среди кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены для сотрудников категории специалистов, было немало женщин. С удовлетворением отмечая рекомендации Объединенной инспекционной группы по вопросу об улучшении положения женщин в Секретариате (A/49/176), г-н Курьен говорит, что, по его мнению, Секретариат должен удвоить усилия по набору квалифицированных кадров из числа женщин в развивающихся странах, и надеется, что эти усилия не будут ограничиваться лишь категорией должностей, подлежащих географическому распределению.

73. Необходимо, чтобы Организация проводила набор персонала во всем мире, поскольку она может найти эффективных и компетентных сотрудников во всех регионах. Изучив доклад Рабочей группы открытого состава, созданной Пятым комитетом во исполнение резолюции 47/226 Генеральной Ассамблеи, делегация Индия отмечает, что, по ее мнению, в расчете желательных квот необходимо придать больший вес фактору "народонаселения". Однако на самом деле, вопреки рекомендациям, сформулированным в резолюции 41/206 С, процентная доля должностей, распределяемых по фактору народонаселения пропорционально численности населения государств, сократилась с 7,2 процента до 5 процентов в 1987 году. Настало время исправить эту аномалию и восстановить долю таких должностей на ее прежнем уровне, которая, тем не менее, будет ниже уровня, существовавшего в период с 1977 по 1985 год (8,7 процента).

74. Следует отметить, что всего лишь 17 процентов должностей в Секретариате подлежат географическому распределению, а если брать в расчет все должности в системе Организации Объединенных Наций, то эта доля сократится до 7,5 процента. Хотя определенные категории должностей не могут браться в расчет при исчислении желательных квот, этого нельзя сказать о других категориях, в частности таких, как полевая служба и категория общего обслуживания. Поэтому необходимо обеспечить, чтобы набор персонала проводился на значительно более широкой географической основе. Уместно было бы, по-видимому, рассмотреть возможность установления паритета между факторами "членства" и "взноса". Можно было бы также рассмотреть вопрос о том, чтобы повысить предел превышения среднего уровня желательной квоты с 15 до 25 процентов.

75. Г-н Ли Чан Гон (Корейская Народно-Демократическая Республика) отмечает, что вследствие приема в члены Организации новых государств количество непредставленных и недопредставленных государств резко возросло; его страна стала полноправным членом Организации совсем недавно. Он напоминает о том, что на сорок восьмой сессии Пятый комитет обстоятельно обсуждал необходимость уделения особого внимания странам, не представленным в Секретариате, при сохранении системы желательных квот и необходимость предоставления равных возможностей кандидатам из всех государств-членов претендовать на должности категории специалистов и сотрудников руководящего звена. Хотя необходимо обеспечить, чтобы в Организации работали люди, отвечающие самым высоким требованиям эффективности и компетентности, тем не менее приходится констатировать, что кандидаты из развитых стран, как правило, оказываются в более выгодном положении по сравнению с кандидатами из стран развивающихся.

76. Как указано в докладе Генерального секретаря, опубликованного в документе A/49/527, по-прежнему существует большое число стран, не представленных в Секретариате. Выражая беспокойство по поводу несправедливости процедур набора персонала, выступающий говорит, что, по его мнению, Секретариату следует прежде всего добиться того, чтобы все государства-члены без исключения были представлены в Секретариате. В связи с этим он выражает пожелание, чтобы лучшим кандидатам, успешно сдавшим национальные конкурсные экзамены в 1993 году, были предоставлены должности класса С-1/С-2. Если судить по докладу, озаглавленному "Политика в области управления людскими ресурсами" (A/49/445), то Секретариат, по-

видимому, не в курсе того, что кандидаты из его страны успешно выдержали конкурс и по-прежнему ожидают предложений о назначении на должности.

77. Г-н АЛОМ (Бангладеш) выражает удовлетворение в связи с принятием на уровне системы стройной политики управления людскими ресурсами, которая, по его мнению, требует участия руководителей всех уровней. Однако он выражает сожаление по поводу того, что профессиональной подготовке не уделялось и по-прежнему не уделяется необходимого внимания; доклад Генерального секретаря по этому вопросу страдает недостатками в том, что касается таких аспектов, как выявление потребностей, определение приоритетов, необходимые ресурсы и оценка результатов.

78. Делегация Бангладеш положительно оценивает предложения, касающиеся реформы системы отправления правосудия в Секретариате, которая позволит упростить процедуры и сделать их менее дорогостоящими для Организации.

79. Касаясь вопроса о сбалансированности представительства мужчин и женщин в Секретариате, г-н Алом с сожалением отмечает, что, несмотря на декларации и конвенции, принятые Организацией Объединенных Наций в интересах улучшения положения женщин, никаких эффективных программ по улучшению положения женщин в Секретариате разработано не было. Он выражает удовлетворение по поводу доклада Объединенной инспекционной группы по этому вопросу (A/49/176) и считает, что четыре рекомендации, сформулированные в этом докладе, представляют собой такие меры, реализация которых крайне необходима для того, чтобы женщины пользовались равными возможностями. Он подчеркивает, что нельзя ограничиться лишь одобрением нового плана стратегических действий на период 1995–2000 годов, но что следует создать механизм по анализу и контролю за выполнением этой программы.

80. Касаясь вопроса о наборе персонала, г-н Алом подчеркивает необходимость укрепления сотрудничества с государствами-членами. Он считает, что государства-члены должны быстрее информироваться о появлении вакантных постов, и выступает с предложением о том, чтобы во всех регионах проводились более активные кампании по набору кадров среди студентов университетов и информационные кампании, что позволило бы постоянно обновлять списки возможных кандидатов и сократить продолжительность набора персонала на подлежащие заполнению должности.

81. Делегация Бангладеш поддерживает новую культуру управления, ориентированную на децентрализацию. Она считает, что принципы ответственности и подотчетности должны распространяться не только на руководящие кадры, но и на весь персонал Секретариата. Она поддерживает предложение о том, чтобы в рамках программы стажировок была предусмотрена возможность прикомандирования национальных государственных служащих и предоставления стипендий молодым кадрам из недопредставленных или непредставленных стран.

82. Переходя к вопросу об общей системе Организации Объединенных Наций, г-н Алом подтверждает, что его делегация поддерживает Комиссию по международной гражданской службе (КМГС) в ее качестве независимого технического органа, как и саму общую систему Организации Объединенных Наций. Хотя его делегация согласна с рекомендациями, сформулированными КМГС в 1994 году, она отмечает, что вопреки просьбе, сформулированной Генеральной Ассамблей, Комиссия не изучила все аспекты применения принципа Ноблемера, ограничившись лишь предложениями, касающимися технических корректировок. Поэтому она просит КМГС представить выводы своего исследования заблаговременно, с тем чтобы Административный комитет по координации смог их рассмотреть на своей следующей сессии.

83. И наконец, что касается пенсионной системы Организации Объединенных Наций, то делегация Бангладеш резервирует свою позицию относительно решений, принятых КМГС по вопросу о зачитываемом для пенсии вознаграждении и пенсионных пособиях (A/49/30); она считает, что использование коэффициентов замещения дохода является наиболее приемлемым методом преодоления проблемы "инверсии доходов", которая касается сотрудников категории общего обслуживания. По вопросу об инвестициях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций она считает, что фондовые рынки Юго-Восточной Азии по-прежнему открывают хорошие возможности с точки зрения доходности инвестиций.

84. Г-н ДЕЙНЕКО (Российская Федерация) говорит, что проблемы управления людскими ресурсами и кадрового состава Секретариата всегда привлекали пристальное внимание государств-членов. На сегодняшнем этапе интерес к этим проблемам особенный, поскольку речь идет об обновлении политики и практики Организации Объединенных Наций в этой области. Российская делегация в целом поддерживает идеи, заложенные в находящихся на рассмотрении докладах (A/C.5/49/5 и A/49/445). Краеугольным камнем кадровой политики должно быть неукоснительное соблюдение принципа обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности и умение быстро и четко маневрировать людскими ресурсами для решения возникающих перед Организацией проблем. Однако это требует постоянного притока в Секретариат талантливых и энергичных сотрудников. Иными словами, необходима регулярная ротация кадров Секретариата, с тем чтобы Организация по-прежнему была восприимчива к изменениям.

85. Разделяя мнение о необходимости надлежащей гибкости в соотношении между постоянными и срочными контрактами, российская делегация не может поддержать явно просматривающийся уклон в пользу постоянных контрактов. Доля срочных контрактов должна быть по крайней мере не ниже, чем в 80-е годы, т.е. приблизительно около 40 процентов, а еще лучше было бы установление равного соотношения между постоянными и срочными контрактами. В этом контексте представляется преждевременным намерение отменить мораторий на предоставление постоянных контрактов до завершения

структурной перестройки Секретариата. С другой стороны, от соотношения постоянных и срочных контрактов зависит в определенной степени и решение проблем географической представленности государств-членов в Секретариате.

86. Практика показала действенность метода прикомандирования персонала для получения Организацией услуг от лиц, обладающих опытом и знаниями в соответствующих областях, например при комплектовании гражданского компонента операций по поддержанию мира. Необходимо и далее укреплять эту форму сотрудничества между правительствами и ООН.

87. Российская Федерация уже излагала свою позицию относительно стратегий руководства Секретариата в области управления людскими ресурсами. Предлагаемая децентрализация функций и рационализация процедур, в том числе и использование подрядчиков для набора кадров по техническим специальностям, должны привести к важному перераспределению людских ресурсов и экономии финансовых средств. Однако делегация России с удивлением констатирует, что Управление людских ресурсов запросило создания еще шести должностей. Она надеется услышать дополнительные разъяснения Секретариата на этот счет.

88. Российская Федерация придает большое значение вопросу о профессиональной подготовке персонала. Однако при этом она исходит из того, что на работу в Организацию принимались и принимаются сотрудники высокой профессиональной квалификации. Соответственно, может идти речь лишь о повышении квалификации сотрудников и ознакомлении их с самыми последними направлениями деятельности Организации. В любом случае ООН не должна превращаться в учебный центр для подготовки кадров. В этой связи набор сотрудников на срочные контракты являлся бы менее дорогостоящим решением, чем подготовка или переподготовка сотрудников с постоянными контрактами.

89. Секретариат придерживается политики, направленной на создание равных возможностей для мужчин и женщин. Российская Федерация поддерживает принцип, лежащий в основе этой политики. Вместе с тем она считает, что достижение должной представленности женщин, а на 1995 год планируется довести их численность до 35 процентов, не должно являться самоцелью и идти вразрез с предусмотренными в Уставе критериями набора персонала.

90. Российская делегация с особой озабоченностью относится к тому, что международные гражданские служащие становятся жертвами актов насилия. Несмотря на многочисленные обращения Генеральной Ассамблеи, не все государства строго выполняют взятые на себя обязательства по обеспечению защиты, безопасности и охраны должностных лиц Организации Объединенных Наций и связанных с ней учреждений. Поэтому принятие новой конвенции о защите персонала Организации Объединенных Наций, разработанной в рамках Шестого комитета, сыграло бы чрезвычайно важную роль.

91. Г-н АБРАШЕВСКИЙ (Председатель Объединенной инспекционной группы), отвечая на вопрос, поставленный делегацией Кубы на предыдущем заседании, уточняет, что доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) о политике и процедурах набора персонала в Секретариате Организации Объединенных Наций не был подготовлен в предусмотренные сроки потому, что ответы на анкету поступили с опозданием. Тем не менее этот доклад должен быть подготовлен еще до конца сорок девятой сессии. Он добавляет, что помимо представленных докладов, а именно о положении женщин (A/49/176) и о системе служебной аттестации в Секретариате (A/49/219), Объединенная инспекционная группа проведет и другие исследования по вопросам, касающимся персонала, в частности по следующим аспектам: отношения между администрацией и персоналом, сравнительный анализ методов набора персонала на должности, подлежащие географическому распределению, в рамках всей системы Организации Объединенных

Наций, положение женщин в секретариатах всех учреждений системы Организации Объединенных Наций.

92. *Г-жа РОДРИГЕС (Куба) просит Секретариат передать Объединенной инспекционной группе любую необходимую ей информацию, с тем чтобы испрошенный доклад как можно скорее был представлен Генеральной Ассамблее на ее возобновленной сессии.*

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.