

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



СОРОК ДЕВЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
22-е заседание,  
состоявшееся во вторник,  
22 ноября 1994 года,  
в 10 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 22-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ТЕЙРЛИНК (Бельгия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 108 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)

ПУНКТ 105 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И  
ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
(продолжение)

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.22  
19 December 1994  
RUSSIAN  
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 ч. 25 м.

**ПУНКТ 108 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)** (A/49/6, A/49/16 (части I и II), A/49/135 и Add.1 и Corr.1, A/49/99 и Add.1, A/49/452, E/1994/19 и E/1994/4)

1. Г-н ХАН-ФАЙЛЕР (Германия), выступая от имени Европейского союза и Австрии, указывает, что в области планирования контроль и оценка имеют во многих отношениях такое же важное значение, как и разработка и составление бюджетов по программам. Поэтому необходимо обеспечить Организацию механизмами для оценки конкретных результатов своих многочисленных программ и мероприятий, причем такой анализ должен основываться на практических показателях. Процесс оценки имеет тем более важное значение, что большинство программ и мероприятий ООН финансируется частично за счет добровольных взносов и что все чаще страны-доноры требуют информации о том, как используются их взносы.

2. Хотя делегации государств - членов Европейского союза и Австрии предпочли бы, чтобы в докладе Генерального секретаря об исполнении программ в течение двухгодичного периода 1992-1993 годов (A/49/135 и Add.1) использовались более конкретные формулировки, они поддерживают содержащиеся в нем рекомендации. Цель этого доклада заключалась в оценке того, каким образом различные службы Секретариата добиваются своих программных целей (практических результатов). В этой связи вышеупомянутые делегации интересуются, можно ли рассматривать в качестве "практических результатов" и, следовательно, в качестве критериев оценки те услуги, которые оказываются действующим органам.

3. Комитет по программе и координации (КПК) несколько раз рекомендовал усовершенствовать процесс определения целей Организации. Однако речь идет не только об усовершенствовании этого процесса, но и о необходимости обеспечения того, чтобы он охватывал соответствующие программы. Поэтому Европейский союз и Австрия безоговорочно поддерживают вынесенную в пункте 37 доклада рекомендацию прекратить осуществление 173 мероприятий, перенесенных с предыдущих бюджетных циклов.

4. Центральным элементом рассматриваемого пункта повестки дня являются предлагаемые изменения к среднесрочному плану на период 1992-1997 годов. Хотя основная часть работы КПК на его тридцать четвертой сессии была посвящена рассмотрению этих изменений, полученные результаты нельзя считать полностью удовлетворительными, поскольку Секретариат не смог представить в нужное время необходимые документы, и это значительно затруднило работу КПК. Совершенно недопустимым является тот факт, что Секретариат не смог достаточно своевременно подготовить ключевые документы, с тем чтобы правительства могли их основательно изучить. В этой связи немецкая делегация выражает надежду, что реформы, производимые в структуре Секретариата, позволят существенно улучшить положение дел в этой области.

5. Необходимо существенно улучшить координацию между всеми органами Организации Объединенных Наций, занимающимися правами человека. Европейский союз и Австрия выражают надежду, что рационализация в этой области позволит повысить эффективность деятельности этих органов и позволит им более конструктивно использовать имеющиеся ресурсы. Они с интересом ожидают представления упомянутого в пункте 35.51 документа A/49/6 (Prog. 35) подробного доклада о совершенствовании существующих механизмов защиты и наблюдения. Поскольку цель среднесрочного плана заключается в определении направлений дальнейшего планирования ресурсов, имеет смысл вспомнить Венскую декларацию и Программу действий по правам человека, которые Генеральная Ассамблея приняла в резолюции 48/121. Учитывая то важное значение, которое она придает правам человека, и необходимость увеличения объема ресурсов, выделяемых на цели их

защиты, немецкая делегация вновь поднимает данный вопрос в прениях, посвященных последствиям для бюджета.

6. Одним из главных недостатков нынешнего формата среднесрочного плана является то, что он не представляет собой удобного для пользования инструмента управления. В нем следует кратко указать те цели программ, за которые несут ответственность руководители программ, поскольку в противном случае новую систему подотчетности и ответственности будет по-прежнему невозможно применять.

7. Было бы желательно также обеспечить взаимосвязь между процессом составления бюджета и новым порядком представления среднесрочного плана, а также между структурой бюджета по программам и среднесрочным планом.

8. Документ A/49/301, в котором содержится прототип нового формата среднесрочного плана, является одним из важнейших документов, которые Комитет рассматривал в последние годы. Он представляет собой смелую попытку упростить процедуру представления документов, которая становилась все более сложной и громоздкой.

9. Среднесрочный план, который является основным стратегическим документом Организации, должен иметь лаконичный характер, представлять общие направления деятельности Организации и определять долгосрочные тенденции. В этом последнем вопросе Европейский союз и Австрия поддерживают позицию стран Северной Европы. Поэтому они считают, что план должен охватывать шестилетний период.

10. Г-н ЛОЗИНСКИЙ (Российская Федерация) говорит, что его делегация разделяет широко распространенную точку зрения о том, что нынешняя система планирования по программам является несовершенной и нуждается в существенном улучшении. Если система планирования функционирует неудовлетворительно, то и сам план не может служить в качестве основного политического директивного документа для работы Организации, равно как не может он служить и полезной основой для составления бюджетов по программам. В этой связи Российская Федерация приветствует новый формат среднесрочного плана, который будет состоять из общего директивного документа ("Перспектив") и программных рамок на четырехлетний период. Она приветствует акцент на целях и средствах их достижения, а не на детальном описании деятельности и ожидаемых результатов, как это было ранее. Четкое формулирование целей и конечных результатов будет способствовать также более качественной оценке программ. Кроме того, предлагаемое соответствие между построением плана и структурой Секретариата будет служить установлению ответственности и подотчетности организационных подразделений за осуществляемые ими программы.

11. Новый формат среднесрочного плана должен носить характер нацеленного на будущее стратегического документа, лаконичного по своему содержанию и охватывающего общие приоритетные направления деятельности Организации в первой своей части и главные программы – во второй. В то же время план не должен служить препятствием для осуществления новых приоритетных видов деятельности и для прекращения устаревших программ и проектов, а также для ликвидации выполнивших свои функции

организационных структур. Он призван служить гибким инструментом управления, позволяющим Организации на постоянной основе держать в поле зрения свою организационную структуру и вносить в нее необходимые коррективы.

12. Российская Федерация приветствует наброски предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 1996–1997 годов (A/49/310). Она отмечает, что Секретариат впервые предусмотрел в этом контексте конкретные шаги по перераспределению ресурсов в пользу наиболее приоритетных видов деятельности. Такие усилия заслуживают решительной поддержки тем более, что перераспределение ресурсов является практически единственным средством отвлечения ресурсов от устаревших или малоэффективных видов деятельности. В этом контексте Российская Федерация с удовлетворением отмечает намерение Генерального секретаря максимально повысить отдачу от использованных ресурсов и делать акцент на конечные результаты. По ее мнению, средства, полученные от дополнительной экономии за счет повышения эффективности управления, должны быть направлены на поддержку наиболее приоритетных программ. В то же время следует учитывать и тот факт, что, как отметил Генеральный секретарь в пункте 10 своего доклада, наброски бюджета были подготовлены на основе минимальных потребностей и новые мандаты могут потребовать дополнительных ресурсов.

13. Предлагаемые изменения к среднесрочному плану на период 1992–1997 годов главным образом отражают недавние решения межправительственных органов и международных конференций. Поскольку они уже были рассмотрены Комитетом по программе и координации и другими главными комитетами, у российской делегации не возникнет никаких проблем с утверждением этих рекомендаций.

**ПУНКТ 105 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ** (продолжение) (A/49/16 (часть II), A/C.5/49/1, A/49/336, A/49/98, A/49/471, A/49/418, A/49/560, A/49/34, A/49/449, A/C.5/49/28, A/49/632 и A/49/423)

14. Г-н ДЖАКТА (Алжир) напоминает, что Организации Объединенных Наций приходится проводить глубокую реформу в административном и бюджетном секторах в крайне сложный период, характеризующийся острым финансовым кризисом, и в тот момент, когда она должна выполнять все более многочисленные, срочные и разнообразные мандаты, которые ей постоянно поручают государства-члены. Хотя это свидетельствует, безусловно, о том доверии и надежде, которые международное сообщество продолжает возлагать на нее, эти надежды могут и не оправдаться, если будет по-прежнему сохраняться серьезный дисбаланс между ожидающимися от Организации усилиями и темпами осуществления реформ.

15. Процесс перестройки не должен представлять собой самоцель. Его динамичный характер должен позволить разграничить сферы ответственности различных структур и сохранить баланс между различными секторами, потребности которых должна удовлетворять Организация.

16. Ссылаясь на принятое Генеральным секретарем решение обратиться к Администратору ПРООН с просьбой об оказании ему помощи в согласовании проводимой ООН политики и глобальной координации оперативной деятельности в целях развития, представитель Алжира хотел бы напомнить о декларации министров стран Группы 77, принятой на ее восемнадцатом ежегодном совещании, в которой министры настоятельно подчеркнули необходимость разграничения функций учреждений, занимающихся осуществлением программ в области финансового и технического сотрудничества, и функций тех органов, которые занимаются разработкой и общей координацией политики. Он подчеркивает, что реформа Секретариата ни в коем случае не должна тормозить эффективное осуществление деятельности и программ, учрежденных государствами-членами в резолюциях Генеральной Ассамблеи. Поэтому необходимый персонал и ресурсы должны

распределяться в рамках соответствующих органов согласно решениям, принятым государствами-членами, в целях расширения возможностей системы Организации Объединенных Наций по более эффективному удовлетворению новых потребностей в области развития.

17. Алжирская делегация принимает к сведению доклад Генерального секретаря о перестройке Секретариата, а также обстоятельства, не позволившие представить доклад, в котором анализировались бы все аспекты перестройки, и в частности ее последствия для осуществления программ. Понимая, что сроки, истекшие после принятия мер в области перестройки, не позволяют пока провести углубленную оценку, алжирская делегация выражает пожелание, чтобы новый доклад был посвящен последствиям процесса перестройки для программ Организации и мерам, принятым в целях осуществления перестройки в соответствии с решениями, принимаемыми компетентными межправительственными органами.

18. Алжирская делегация, всегда придерживавшаяся мнения, что государства-члены должны следить за тем, чтобы деятельность ООН не выходила за рамки порученных ей мандатов, поддерживает любые инициативы, направленные на рационализацию, укрепление и расширение механизма контроля государствами-членами деятельности Организации и эффективного управления ее ресурсами. Позитивным шагом в этом направлении является, безусловно, учреждение Генеральным секретарем Управления инспекций и расследований. В докладе, опубликованном под условным обозначением A/49/449, справедливо подчеркиваются улучшения, внесенные в работу Организации, и отмечается непринятие серьезных дисциплинарных мер в грубейших случаях плохого управления. Именно в этом контексте Алжир присоединился к консенсусу, который позволил принять резолюцию 48/218 В, в которой Генеральная Ассамблея организационно закрепила систему служб внутреннего надзора.

19. Предлагаемая система ответственности и подотчетности обеспечивает соответствующую основу для формирования новой культуры управления в Организации. Однако необходимо также создать механизмы, которые позволяли бы поощрять усилия по надлежащему выполнению функций и наказывать за неэффективность и отсутствие доброй воли. В этой связи вклад Алжира заключался в назначении эксперта в состав специальной межправительственной рабочей группы по рассмотрению юрисдикционных механизмов и процедур надлежащего управления ресурсами и средствами ООН.

20. В заключение представитель Алжира подчеркивает, что одним из определяющих элементов повышения административной и финансовой эффективности Организации является кадровый аспект ее работы. Поэтому следует уделять большее внимание непрерывной подготовке кадров и включать в нее курсы, посвященные борьбе со случаями мошенничества и воровства в Организации.

21. Г-н ТОММО МОНТЕ (Камерун) говорит, что в целях определения всех факторов, от которых зависит обеспечение эффективности Организации, этот вопрос должен рассматриваться в более широкой перспективе. Действительно, обеспечение эффективности зависит от административной структуры Организации, уровня квалификации нанимаемого ею персонала, объема имеющихся у нее финансовых ресурсов, а также от характера развития ее отношений с другими международными организациями, в частности с учреждениями, созданными в соответствии с Бреттон-вудскими соглашениями, а также с транснациональными корпорациями, НПО и, особенно, с государствами, в том числе с наиболее могущественными государствами, которые оказывают решающее воздействие на развитие международных отношений. Поэтому любая оценка предпринятой Генеральным секретарем перестройки может иметь лишь относительный характер, тем более что на последнем отрезке нынешнего века, характеризующемся полной неопределенностью, стала очевидной недостаточность традиционных концепций и канонов.

22. В этой связи на данном этапе возникает вопрос о том, какую оценку дать процессу перестройки и какие ориентиры следует придать будущей работе Генерального секретаря. Прежде всего, камерунская делегация предлагает Генеральному секретарю принять во внимание тот вклад, который внесли в этой области государства Африки, приняв, в частности, декларацию министров Группы 77 по вопросу о реформах ООН на восемнадцатом ежегодном совещании Группы. В методологическом плане министры высказались за принятие глобального подхода, способствующего сохранению баланса между главными органами по Уставу и органами в их составе. Они настоятельно подчеркнули необходимость тщательного соблюдения Устава, особенно положений, касающихся механизмов принятия решений и суверенного равенства государств. Они высказались также за демократизацию процедур и уважение принципов универсальности, справедливости и равноправия в работе Организации.

23. Что касается серьезного положения в Африке и неоднократно выраженного международным сообществом и Генеральным секретарем намерения улучшить его, то необходимо учредить надлежащий департамент высокого уровня, который обеспечивал бы осуществление программ по удовлетворению потребностей Африки в области развития и последующих мероприятий, а также предусмотреть в регулярном бюджете Организации отдельную статью для финансирования деятельности в рамках этих программ. В данном случае речь идет о разумных просьбах, которые можно было бы рассмотреть в довольно короткие сроки.

24. В политическом плане камерунская делегация отмечает многообещающее начало работы новых департаментов по политическим вопросам, по операциям по поддержанию мира и по гуманитарным вопросам. Она высказывается в этой связи за укрепление программ, касающихся превентивной дипломатии, восстановления мира и оказания помощи государствам-членам в этих областях. Органами, призванными оказывать такую помощь, являются центральный механизм предотвращения, урегулирования и прекращения конфликтов ОАЕ и Постоянный консультативный комитет по вопросам мира и безопасности в отношениях между государствами Центральной Африки.

25. Что касается администрации и управления, то камерунская делегация дает особенно высокую оценку новой структуре Департамента по вопросам администрации и управления. Она с удовлетворением отмечает те усилия, которые были предприняты для более точного разграничения полномочий, объединения функций ревизии, инспекции, контроля и проверки и, наконец, для укрепления процесса подготовки и переподготовки кадров. Генеральный секретарь выразил также пожелание, чтобы высокие должностные лица Организации ознакомились с новыми понятиями ответственности и подотчетности, которые так активно способствуют развитию новаторских идей и творчества.

26. Камерунская делегация считает, что в экономическом и социальном плане проводимые реформы до сих пор не достигли поставленных целей. Например, объявленное намерение укрепить региональные комиссии и превратить их в комплексные региональные центры Организации Объединенных Наций еще достаточно полно не осуществлено на практике. Необходимо поощрять развитие нового динамичного процесса, начатого недавно Генеральным секретарем. Камерунская делегация приветствует выдвинутую им инициативу децентрализовать сектор энергетики и природных ресурсов и выражает пожелание, чтобы процесс децентрализации охватил и другие области (транспорт, промышленность и т.д.), с тем чтобы региональные комиссии могли вновь занять подобающее им место. Следует, в частности, применять комплексный подход к осуществлению рекомендаций, вынесенных в докладе Объединенной инспекционной группы по вопросу о реорганизации региональной деятельности ООН в экономической и социальной областях (A/49/423).

27. Что касается координации в экономическом и социальном секторах, то ликвидация должности генерального директора лишь слабо компенсировалась созданием специальных механизмов, которые лишь время от времени могут обеспечивать координацию, ограниченную рамками Организации и касающуюся исключительно общей политики. В этой области трудно найти идеальное решение, однако Генеральному секретарю и его сотрудникам следует продолжать изучать этот вопрос и рассмотреть возможность восстановления в крайнем случае должности генерального директора.

28. В заключение представитель Камеруна приветствует меры, принятые в целях усиления присутствия ООН в Вене и Найроби.

**ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)**  
(A/C.5/49/5; A/49/527; A/C.5/49/6 и Corr.1 и Add.1, A/C.5/48/37 и Add.1, A/C.5/49/14, A/C.5/49/13, A/C.5/49/32; A/49/406, A/49/445; A/C.5/48/45, A/49/176 и Add.1, A/49/587, A/49/219 и Add.1 и A/49/587)

29. Г-н ВАН Сяочу (Китай) говорит, что многочисленные меры, предложенные в докладе, озаглавленном "Стратегия в области управления людскими ресурсами Организации" (A/C.5/49/5), направлены на коренное решение тех проблем, которые создает управление Секретариатом, например, проблем, связанных с усилением роли Управления людских ресурсов в области планирования и разработки политики, с системой наблюдения за поведением сотрудников, подготовкой и мобильностью кадров и сотрудничеством с государствами-членами в области найма. Эти меры будут способствовать, безусловно, совершенствованию внутренней системы управления и повышению эффективности. В то же время китайская делегация осознает, что некоторые вопросы требуют более глубокого изучения и что осуществление ряда важнейших мер потребует более настойчивых усилий, не говоря уже о формировании нового стиля управления. Она выражает надежду, что на этот раз начатый Секретариатом процесс модернизации системы управления людскими ресурсами принесет ощутимые результаты, помимо докладов, резолюций и бюджетов по программам. В этой связи Секретариату следует предпринимать активные усилия для привлечения поддержки со стороны как государств-членов, так и персонала, а также для развития сотрудничества с ними.

30. Операции по поддержанию мира приобрели в последние несколько лет впечатляющие масштабы, и нанимаемый за пределами Организации гражданский персонал стал важным компонентом людских ресурсов Секретариата. В этой связи китайская делегация считает, что Секретариату следует впредь представлять Генеральной Ассамблее в рамках этого пункта повестки дня доклады о составе и использовании этой категории персонала.

31. Что касается положения женщин в Секретариате, то китайская делегация отмечает, что, согласно докладам A/49/527 и A/49/587, их положение стало постепенно улучшаться начиная с 1990 года, и она выражает удовлетворение в связи с этим фактом. Однако 35-процентный показатель представленности женщин, установленный на 1995 год, еще не скоро будет достигнут. Со стороны Секретариата требуются более активные усилия. Проблема недопредставленности женщин является отражением всего хода истории на протяжении столетий и даже тысячелетий. Для того чтобы исправить эту социальную несправедливость, потребуются многолетние усилия.

32. Являясь страной, понесшей жертвы в ходе своего участия в операциях Организации Объединенных Наций, Китай разделяет выраженное другими государствами-членами серьезное беспокойство по поводу безопасности персонала. Он выражает надежду, что проект конвенции, который был недавно принят Шестым комитетом по этому вопросу, будет способствовать усилению защиты персонала, используемого в этих операциях.

33. Другим важным вопросом, который касается персонала и который остался нерассмотренным, является вопрос о желательных квотах. На своей сорок седьмой сессии Генеральная Ассамблея постановила учредить в составе Пятого комитета рабочую группу открытого состава для рассмотрения формулы, применяемой при определении географической представленности государств-членов, и просила Председателя Комитета представить ей доклад по этому вопросу на ее сорок восьмой сессии. Китайская делегация с сожалением отмечает, что этот вопрос даже не рассматривался на сорок восьмой сессии. В документе A/49/527 указывается, что, хотя в период с июня 1992 года по июнь 1994 года число должностей сотрудников, подлежащих географическому распределению, уменьшилось на 58 должностей, Секретариат нанял 241 дополнительного сотрудника категории специалистов. Хотя доля непредставленных стран и доля стран, представленных сверх квоты, несколько уменьшились, доля недопредставленных стран увеличилась. Китайская делегация напоминает, что основная цель определения желательных квот заключается в обеспечении справедливого географического распределения в соответствии с принципом, изложенным в пункте 3 статьи 220 Устава. Этот принцип не противоречит другому принципу, упомянутому в Уставе, а именно необходимости обеспечения Организации услугами лиц, обладающих наиболее высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности. Эти принципы должны, скорее, дополнять друг друга. Китай твердо убежден в том, что во всех государствах-членах можно найти должным образом квалифицированных лиц для работы в ООН.

34. Что касается связи между различными видами контрактов в Секретариате, то китайская делегация хотела бы заметить, что, хотя постоянные контракты обеспечивают наличие в Организации стабильного персонала, прекрасно знающего свои задачи, срочные назначения могут, в свою очередь, также привлекать квалифицированных работников, позволяющих Организации занимать гибкий подход в отношении постоянно предъявляемых к ней новых требований. Поэтому важно добиться соответствующего баланса между постоянными и срочными контрактами.

35. Г-н КАЗЕМБЕ (Замбия) говорит, что уже давно установлен тот факт, что вопросы, связанные с размещением, использованием, подготовкой и безопасностью людских ресурсов, играют одну из определяющих ролей в обеспечении эффективности усилий Организации Объединенных Наций, предпринимаемых в целях удовлетворения потребностей международного сообщества в срочных и долгосрочных ситуациях. Понятие размещения означает, что персонал должен размещаться в таких местах и секторах, где он больше всего необходим; использование персонала подразумевает, что поручаемые персоналу задачи должны соответствовать целям, поставленным в Уставе Организации Объединенных Наций; подготовка кадров предполагает обеспечение международных служащих соответствующим уровнем знаний и необходимыми в этой связи средствами; наконец, обеспечение безопасности подразумевает, что этим служащим не будут чиниться препятствия при выполнении ими своих функций.

36. Что касается найма, то замбийская делегация всегда поддерживала усилия, предпринимавшиеся Генеральным секретарем в целях обеспечения подлинно международного характера штата Организации. Она поддерживает, в частности, меры, направленные на уменьшение доли непредставленных или недопредставленных государств-членов. Информация, содержащаяся в пункте 36 документа A/49/527, показывает, что администрация стремится к улучшению подобной ситуации. Тем не менее замбийская делегация хотела бы напомнить, что администрация должна по-прежнему следить за соответствующими показателями, особенно в том, что касается должностей, подлежащих географическому распределению.

37. Несмотря на давно поставленные Генеральной Ассамблеей цели, доля женщин, занятых в общей системе Организации Объединенных Наций, в частности в верхних эшелонах, существенно не увеличилась. Необходимо предпринять дополнительные усилия для найма большего числа женщин при соблюдении в то же время принципа справедливого географического распределения.



38. *Замбийская делегация полностью поддерживает предложенные Генеральным секретарем меры в области децентрализации. Она считает, что эти меры будут способствовать ускорению темпов осуществления мероприятий. Вместе с тем она хотела бы напомнить, что расширение полномочий руководителей программ и директоров подразделений Секретариата подразумевает также повышение ответственности, наделение их соответствующими средствами и большую транспарентность. Введение новой системы наблюдения за поведением сотрудников в ООН является инициативой, также заслуживающей поддержки. Однако, каковы бы ни были улучшения, вносимые в систему служебной аттестации, она по-прежнему будет неэффективной, если пользующиеся ею лица не будут применять ее с необходимой тщательностью и рассудительностью. Генеральный секретарь объявил о своем намерении поощрять мобильность персонала. Это – положительная мера, которую давно следовало принять. Этот новый аспект международной работы будет отвечать интересам ряда региональных комиссий.*

39. *Замбия с удовлетворением отмечает многочисленные предложения, направленные на реформу внутренней системы отправления правосудия в Секретариате ООН. Они должны способствовать рационализации, упрощению и ускорению процесса отправления правосудия. Выражая поддержку назначения юрисконсультов при работниках, которые нуждаются в консультациях, она вместе с тем подчеркивает, что это не должно приводить к чрезмерным расходам.*

40. *Ввиду увеличения числа мест службы во всем мире, становится все более сложно обеспечить безопасность и защиту персонала Организации Объединенных Наций. Непрерывное увеличение числа конфликтных ситуаций и требующееся вмешательство ООН обуславливают потребность в принятии новых правил и новых методов работы в этой области. Замбийская делегация выражает искреннюю убежденность в необходимости скорейшей разработки и принятия новой конвенции о безопасности и защите персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала.*

41. *Г-н ТАКУР ПАНИТ (Таиланд) говорит, что людские ресурсы по-прежнему являются основным активом Организации. Для того чтобы она могла успешно выполнять поручаемые ей сложные мандаты и задачи, она должна иметь в своем распоряжении штат компетентных и целеустремленных международных служащих. Кроме того, тайландская делегация, как и другие выступавшие до нее делегации, считает, что изложенная в документе A/C.5/49/5 стратегия управления людскими ресурсами Организации является важным аспектом проводимых в настоящее время более общих реформ. Она поддерживает высказанное Генеральным секретарем замечание в отношении того, что планирование является необходимым инструментом для прогнозирования потребностей в кадрах и управленческих работниках, а также для удовлетворения этих потребностей и оказания содействия Генеральному секретарю и Секретариату в выполнении ими своих постоянно изменяющихся мандатов. Она выражает надежду, что создание комплексной системы управления позволит Управлению людских ресурсов улучшить свою работу. Новая система служебной аттестации также будет способствовать улучшению процесса управления людскими ресурсами. Однако, как подчеркнули другие делегации и Объединенная инспекционная группа, при внедрении этой системы не могут не возникнуть определенные трудности. Для получения удовлетворительных результатов необходимо обеспечить уважение принципов объективности, транспарентности и справедливости. Важнейшее значение имеет также участие персонала.*

42. *Таиландская делегация отмечает, что Департамент по вопросам администрации и управления и Управление людских ресурсов намерены децентрализовать многочисленные функции и делегировать руководителям программ более широкие полномочия. Она надеется, что полученные результаты будут соответствовать поставленным целям.*

43. *Важное значение имеет обеспечение эффективной подготовки кадров ООН. В этой связи Таиланд с удовлетворением отмечает, что, согласно докладу A/49/445, деятельность по подготовке кадров будет переориентирована на решение новых задач, например в областях устойчивого*

развития и поддержания мира. Весьма положительными инициативами являются также укрепление программ профессиональной подготовки в интересах содействия внедрению новых информационных технологий и применение Департаментом по вопросам администрации и управления централизованного бюджетного подхода к деятельности в области подготовки кадров. Будучи твердо убеждена в том, что эффективность Организации напрямую связана с уровнем квалификации ее персонала, тайландская делегация будет выступать за увеличение бюджетных ассигнований на подготовку кадров, несмотря на то, что увеличение таких средств было уже предусмотрено в бюджете на двухгодичный период 1994-1995 годов. ООН выделяет менее 1 процента своих расходов по персоналу на подготовку кадров и обучение вопросам управления, что представляется недостаточным для Организации такого уровня. Еще одним важным фактором является моральное состояние персонала. Таиланд выражает в этой связи надежду, что предлагаемая реформа внутренней системы отправления правосудия в Организации будет способствовать улучшению отношений между персоналом и администрацией.

44. Доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/49/587) показывает, что в этой области был достигнут относительно скромный прогресс и что показатели, установленные в отношении представленности женщин в категории специалистов и выше, не будут достигнуты к 1995 году. Тайландская делегация выражает сожаление в связи с таким положением дел, и она обеспокоена, в частности, тем, что доля женщин, занимающих руководящие должности, составляет лишь 14 процентов. Она надеется, что Генеральный секретарь и соответствующие

*департаменты будут уделять самое пристальное внимание тем многочисленным полезным предложениям, которые сформулированы Объединенной инспекционной группой в ее докладе A/49/176.*

*45. Еще одним вопросом, вызывающим беспокойство, является обеспечение безопасности персонала Организации Объединенных Наций и персонала, работающего на местах по линии ООН. Таиландская делегация выражает сожаление в связи с растущим числом жертв среди этого персонала. Поэтому она твердо поддерживает усилия, предпринимаемые Шестым комитетом в целях завершения разработки новой конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала.*

*46. В заключение таиландская делегация заявляет о своей поддержке усилий Генерального секретаря по модернизации системы управления людскими ресурсами и поощрению формирования нового стиля управления.*

*Заседание закрывается в 11 ч. 45 м.*