

КРАТКИЙ ОТЧЕТ ОБ 11-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н СЕНГВЕ (Зимбабве)

затем: г-н ШТАЙН (Германия)
(заместитель Председателя)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД
1996-1997 ГОДОВ (продолжение)

ПУНКТ 120 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.

Distr. GENERAL
A/C.5/51/SR.11
6 January 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

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

Заседание открывается в 15 ч. 05 м.

ПУНКТ 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 1996-1997 ГОДОВ (продолжение) (A/50/7/Add.16 и A/51/7/Add.1; A/C.5/50/57 и Add.1)

1. Г-н КИМ Бон Хён (Республика Корея) говорит, что в своем докладе (A/C.5/50/57/Add.1) Генеральный секретарь указал, что он добивается экономии средств в рамках бюджета по программам без ущерба для полного осуществления предусмотренных мандатами программ и мероприятий путем сохранения такой нормы вакансий, которая выше, чем норма, утвержденная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 50/214. Кроме того, в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/51/7/Add.1) отмечается, что расходы в связи с новыми мандатами на 1996-1997 годы также покрываются за счет сохранения соответствующей нормы вакансий. Тем не менее эффективная деятельность Организации Объединенных Наций зависит от ее людских ресурсов, и он разделяет озабоченность, которую выразила Группа 77 и Китай, по поводу потенциально негативных последствий высокой нормы вакансий для осуществления программ и мероприятий, а также для морально-психологического состояния сотрудников. В частности, он выражает обеспокоенность по поводу того, что Генеральный секретарь упоминает о возможном досрочном выходе сотрудников в отставку, поскольку Генеральная Ассамблея еще не приняла решение о ликвидации должностей и еще не рассматривала предложение Генерального секретаря в отношении сокращения бюджетной сметы. Он разделяет мнение Консультативного комитета о том, что Генеральному секретарю не следует прибегать к каким-либо мерам в целях досрочного выхода сотрудников в отставку лишь ради достижения экономии бюджетных средств.

2. Что касается выгод с точки зрения эффективности, то он согласен с Консультативным комитетом в том, что обзоры эффективности следует больше увязывать с вопросами долгосрочного эффективного осуществления мероприятий Организации, чем с краткосрочной целью достижения сокращения расходов. У него вызывает обеспокоенность то, как много внимания Генеральный секретарь уделяет просьбе, содержащейся в части II резолюции 50/214 Генеральной Ассамблеи, о выделении надлежащих ресурсов на деятельность, конкретно касающуюся наименее развитых стран. Как отмечает Консультативный комитет в пункте 9 своего доклада, доклад Генерального секретаря не дает четкого представления о том, как реализация многочисленных предложений о затягивании осуществления, откладывании, переносе сроков выполнения и упразднении утвержденных программ скажется на способности Организации Объединенных Наций выполнять мандаты, возложенные на нее компетентными межправительственными органами. Должна быть предоставлена вся информация о том, как Генеральный секретарь предполагает осуществлять отсроченные или отложенные мероприятия. И наконец, он поддерживает содержащиеся в пункте 38 доклада Консультативного комитета рекомендации о представлении обновленной информации по смете расходов в докладе Генерального секретаря и об утверждении Генеральной Ассамблеей пересмотренных ассигнований на двухгодичный период.

3. Г-н УАН (Мали) говорит, что его делегация поддерживает заявление, сделанное в Пятом комитете представителем Коста-Рики от имени Группы 77. В контексте нынешних усилий по достижению экономии бюджетных средств основной вопрос заключается в том, согласуются ли предпринимаемые шаги и предлагаемые решения с параметрами, определенными резолюцией 50/214 Генеральной Ассамблеи. В этой связи в докладе Генерального секретаря (A/C.5/50/57/Add.1) содержатся предложения о сокращении бюджетных расходов на 154 млн. долл. США в соответствии с просьбой, содержащейся в этой резолюции; сохранении нормы вакансий, которая выше, чем показатель 6,4 процента, утвержденный Генеральной Ассамблеей; и покрытии расходов в связи с финансовыми последствиями новых мандатов за счет мер по экономии средств, предусмотренных в резолюции 50/214.

4. Предлагаемая методология достижения экономии бюджетных средств порождает много вызывающих беспокойство вопросов. Он спрашивает, в какой степени межправительственные органы участвовали в процессе изменения и пересмотра программ и мероприятий, вытекающих из соответствующих мандатов. Он разделяет мнение Консультативного комитета о том, что, если у Секретариата имеются сомнения, ему следует обращаться за консультацией к государствам-членам, поскольку изменения в таких программах и мероприятиях являются прерогативой Генеральной Ассамблеи.

5. Еще одним важным вопросом является вопрос о предлагаемой норме вакансий, которая превосходит показатель 6,4 процента, установленный Генеральной Ассамблеей для сотрудников категории специалистов и выше. Принимая это решение, Секретариат действовал по собственной инициативе. Важно определить последствия такой высокой нормы вакансий для осуществления программ, вытекающих из межправительственных мандатов. Он задает вопрос о том, разумно ли использовать внешних консультантов и привлекать сотрудников для работы по краткосрочным контрактам в то время, когда Организация проводит упорядочение своей административной структуры.

6. Предпринимая усилия по финансированию санкционированных межправительственными органами новых мероприятий в контексте предлагаемых мер по экономии средств, не следует упускать из виду нынешние бюджетные процедуры. В этой связи важно соблюдать принципы, закрепленные в резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи. Программы и мероприятия, касающиеся развивающихся стран, и в особенности наименее развитых стран, входят в число наиболее важных программ Организации, однако предлагается значительно сократить объем ресурсов в этой области. Например, Генеральный секретарь запланировал экономию средств в размере почти 7,7 млн. долл. США по разделу 10А бюджета по программам (Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), не объяснив, каким образом была исчислена эта сумма и какие потенциальные последствия этот шаг может иметь для программы работы ЮНКТАД. Аналогичным образом планируется сократить расходы по программам в рамках разделов 4 и 7А, как отмечается в пункте 13 доклада Консультативного комитета. Однако предлагаемые изменения противоречат положениям резолюции 50/214 Генеральной Ассамблеи, в которой Генерального секретаря просили обеспечить выделение надлежащих ресурсов на деятельность, конкретно касающуюся наименее развитых стран. Хотя меры по экономии средств и обеспечению эффективности необходимы и полезны во многих областях, они не должны являться препятствием для осуществления программ.

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

(А/51/304, А/51/421 и А/51/475; А/С.5/49/63, А/С.5/49/64, А/С.5/50/64, А/С.5/51/1, А/С.5/51/2, А/С.5/51/3, А/С.5/51/6 и А/С.5/51/7)

7. Г-н КАУСИКАН (Сингапур) говорит, что в контексте вопроса об управлении людскими ресурсами он хотел бы остановиться на заявлениях, которые были сделаны на предыдущем заседании заместителем Генерального секретаря по вопросам координации и политики и устойчивого развития и помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами относительно совещания группы экспертов по вопросам о насилии в отношении женщин из числа трудящихся-мигрантов. В заявлении, которое было сделано в Пятом комитете 16 октября 1996 года, его делегация подняла ряд конкретных вопросов, касающихся этого совещания; реакция Секретариата на эти вопросы свидетельствует о существовании серьезной проблемы в области управления людскими ресурсами. Во-первых, он заявил, что то, что произошло на совещании группы экспертов, является нормальной практикой в Организации Объединенных Наций, которая применялась в ходе 26 других подобных совещаний. Тем не менее неправильное поведение нельзя оправдать наличием прецедентов, а готовность согласиться с практикой прошлого лишь на этом основании не является характерной чертой динамичного и нацеленного на

перспективу персонала. Как указал в ходе текущей сессии Председатель Генеральной Ассамблеи, Секретариат не может более функционировать на основе применения практических методов, использовавшихся в прошлом.

8. Секретариат не смог дать ответа на два вопроса, поставленных Сингапуром, и заявил, что еще одна проблема, которая была отмечена им, объясняется технической ошибкой. Однако техническими ошибками невозможно объяснить причину постоянно демонстрируемой предвзятости, которая была очевидна в этом эпизоде. На предыдущем заседании заместитель Генерального секретаря говорил о том, что Сингапур поставил под сомнение добросовестность и беспристрастность сотрудников международной гражданской службы; Сингапур, однако, лишь выразил несколько весьма четко сформулированных претензий в отношении конкретного отдела и конкретного сотрудника.

9. Подход его делегации к этому вопросу в целом зиждется на ее вере в принцип индивидуальной ответственности и отчетности. Лишь тогда, когда государства-члены будут настаивать на том, чтобы этот принцип лежал в основе подхода к управлению людскими ресурсами, Секретариат будет в состоянии проводить подлинную реформу. Сингапур не согласен с утверждением помощника Генерального секретаря о том, что вопрос об увеличении размеров жалования не связан с поведением того или иного сотрудника, поскольку вознаграждение отдельного сотрудника за его индивидуальные рабочие показатели является логическим следствием корпоративной культуры, предполагающей индивидуальную ответственность и отчетность. Это – не радикальные концепции, а лишь нормальные принципы, на основе которых функционирует большинство организаций. Организация Объединенных Наций должна взять на вооружение эту практику в рамках своей системы вознаграждения, для того чтобы улучшить собственное функционирование.

10. Г-н АРМИТИДЖ (Австралия), выступая от имени Австралии, Канады и Новой Зеландии, говорит, что до завершения реформы внутренней системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций следует придерживаться нынешней системы и скрупулезно следовать ее процедурам, с тем чтобы обеспечить соблюдение надлежащих процессуальных норм в отношении тех, чьи дела становятся объектом рассмотрения в рамках этой системы. В этой связи он приветствует заявления, сделанные днем ранее заместителем Генерального секретаря по вопросам координации политики и устойчивого развития и помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами.

11. Стратегия Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами имеет чрезвычайно важное значение с точки зрения усилий, предпринимаемых в целях сокращения объема расходов по персоналу без ущерба для осуществления программ. Генеральная Ассамблея может играть важную роль в определении направления реализации этой стратегии и рассмотрении главных инструментов управленческого характера для ее осуществления. В докладе Генерального секретаря (A/C.5/51/1) говорится о последствиях нынешних бюджетных трудностей и мер по экономии средств для стратегии осуществления. Тем не менее, если бы Секретариат добился большего прогресса в осуществлении этой стратегии, он имел бы больше возможностей для решения вопросов, связанных с последствиями мер по экономии средств для людских ресурсов.

12. Слишком много разделов доклада посвящены еще не осуществленным мероприятиям и еще не утвержденным предложениям. В любом случае его обнадеживает прогресс в деле внедрения системы служебной аттестации, которая, несомненно, докажет свою ценность в качестве одного из основных управленческих инструментов, после завершения первого полного цикла служебной аттестации. Эффективная система служебной аттестации должна содействовать развитию людских ресурсов, обеспечивать примат принципа учета заслуг и служить полезным инструментом, позволяющим определить положение дел в области управления в Организации. Программа развития

управленческих навыков у сотрудников также имеет важное значение, учитывая значимость управления людскими ресурсами для жизнеспособности Организации в будущем, и симпозиум старших должностных лиц системы управления помог обеспечить полную приверженность этих сотрудников делу осуществления данной стратегии. Он надеется, что инициативы в области набора персонала, сформулированные в докладе, помогут осуществлению на практике принципов, содержащихся в пункте 3 статьи 101 Устава, а также помогут еще более укрепить роль принципа учета заслуг при наборе, размещении и продвижении персонала по службе. Австралия, Канада и Новая Зеландия будут продолжать активно работать над этими вопросами, особенно над вопросом об улучшении положения женщин.

13. Предложения в отношении повышения мобильности сотрудников являются многообещающими, однако он хотел бы, чтобы они реализовывались на практике. Управляемое назначение сотрудников на другие должности является одним из практических путей оказания помощи в повышении эффективности и гибкости Организации. Что касается децентрализации функций управления персоналом и делегирования полномочий, то нынешняя деятельность Организации в области управления людскими ресурсами в значительной степени связана с административной обработкой документов, а не со стратегическим планированием и консультативными услугами. Для того чтобы Управление людских ресурсов могло сосредоточить свое внимание на последней из указанных функций, в рамках обзоров эффективности следует рационализировать административные процедуры, и значительную часть этой работы следует затем передать департаментам или исполнительным канцеляриям, непосредственно занимающимся теми или иными вопросами.

14. Г-н ШТАЙН (Германия), заместитель Председателя, занимает место Председателя.

15. Г-жа БАШИР (Судан) отмечает, что предстоит еще многое сделать для осуществления стратегии Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами, которая рассчитана на повышение эффективности деятельности Организации, для обеспечения компетентности и эффективности работы ее сотрудников и для создания климата, способствующего структурным реформам, которые необходимы в целях укрепления важной роли Организации, определенной в Уставе.

16. Ее делегация полагает, что имеется несколько областей в сфере занятости, таких, как бюджеты и финансы, закупки, управление в области вспомогательных услуг и конференционное обслуживание, в которых можно было бы набирать персонал на местной основе, особенно вне Централных учреждений. Подобный шаг помог бы сократить расходы и подготовить надлежащие кадры на национальном уровне. Ее делегация считает, что услуги Организации Объединенных Наций по подготовке персонала могли бы сыграть эффективную роль в профессиональной подготовке персонала на местах в этих областях, а также в области миротворчества и управления мероприятиями в сложных чрезвычайных ситуациях.

17. Назначение сотрудников на конкурсной основе является одним из эффективных путей обеспечения справедливости при наборе персонала, а также отбора высококвалифицированных кадров. Стратегия назначения молодых выпускников университетов является важным средством, позволяющим зародить у более молодого поколения в развивающихся странах интерес к работе Организации и к получению необходимого опыта, с тем чтобы они могли составить ядро административного аппарата в будущем.

18. Что касается улучшения положения женщин в Секретариате, то ее делегация сознает, что социальные традиции и отсутствие возможностей у женщин в сфере образования в некоторых развивающихся странах являются препятствиями на пути к достижению этой цели, однако

полагает, что в Секретариате необходимо предпринять более активные усилия по расширению представленности женщин на уровне формирования политики и принятия решений.

19. Ее делегация надеется, что усилия по сокращению расходов не окажут неблагоприятного воздействия на условия работы, поскольку это могло бы повлиять на возможность Организации привлекать высококвалифицированных специалистов и сделало бы ее неконкурентоспособным работодателем по сравнению с другими организациями.

20. В пунктах 55–58 документа A/C.5/51/3 об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц системы Организации Объединенных Наций говорится о нарушениях привилегий и иммунитетов, совершаемых силами повстанцев на юге Судана. Будучи участником Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций, ее страна осуждает подобные преступные действия, которые препятствуют деятельности Организации Объединенных Наций. Она подтверждает свою приверженность уважению привилегий и иммунитетов международных сотрудников на территории своей страны и надеется, что сможет сотрудничать с Организацией Объединенных Наций в деле предотвращения повторения подобных актов в будущем.

21. Г-н ХАЖАЯНДИ (Бурунди) говорит, что его правительство выражает глубокое сожаление по поводу убийства сотрудников Красного Креста и нападения на должностных лиц Мировой продовольственной программы, которые совершили в Бурунди вооруженные банды, и осуждает эти действия, в связи с чем оно начало официальное судебное расследование данных инцидентов. Беспрецедентный социально-политический кризис, разразившийся в Бурунди, дал возможность правонарушителям совершать злодейские преступления как в отношении местного населения, так и в отношении иностранцев, находящихся в стране для работы в рамках программ помощи. Правительство намерено содействовать прочному миру путем проведения между всеми политическими группировками переговоров, нацеленных на достижение национального примирения.

22. Он приветствует тесное сотрудничество, которое было налажено между полицией в Бурунди и учреждениями Организации Объединенных Наций. Он призывает всех сотрудников миссии в Бурунди скрупулезно соблюдать директивы в области безопасности с учетом ситуации в этой стране. Правительство будет продолжать делать все, что в его силах, для обеспечения безопасности всех иностранцев в целом и международного персонала в частности.

23. Г-н ГОДА (Япония) говорит, что его делегация согласна с Генеральным секретарем в том, что люди являются самым ценным достоянием Организации Объединенных Наций. Однако, для того чтобы в полной мере использовать это достояние, Организация должна как можно раньше подготовить долгосрочный план развития карьеры сотрудников. Одним из наиболее серьезных недостатков Организации в области управления является то, что она не смогла разработать подобного подхода. Поэтому он разочарован тем, что Секретариат продолжает сосредоточивать свое внимание исключительно на том, как помочь сотрудникам в разработке планов развития карьеры, поскольку ответственность за развитие карьеры лежит также и на Организации, которая должна изучить вопрос о том, как использовать своих сотрудников на протяжении продолжительного периода времени. Такой план необходим для рационального управления людскими ресурсами.

24. Хотя цель стратегии управления людскими ресурсами является правильной, ее компоненты нуждаются в пересмотре. Что касается возможностей в области планирования, управления развитием карьеры и повышения качества работы, то все мероприятия в области управления персоналом должны начинаться с планирования, для чего необходима информационная система. В этой связи он просит разъяснений в отношении статуса Комплексной системы управленческой информации, поскольку предполагается, что она должна способствовать созданию такого потенциала. Кроме того, он хотел бы знать, как функционирует подразделение по планированию, созданное в рамках Управления людских ресурсов.

25. Его делегация решительно поддерживает идею проведения национальных конкурсных экзаменов как инструмента набора квалифицированного персонала и устранения недочетов в системе географического представительства. Секретариату следует сократить время, необходимое для направления успешно сдавшим экзамены кандидатам предложений о замещении должностей. Он просит разъяснить, на какой юридической основе зиждется содержащееся в докладе о структуре Секретариата заявление о том, что семь кандидатов-женщин были набраны вне рамок национальных конкурсных экзаменов (A/51/421, пункт 38) и спрашивает, как много кандидатов-мужчин были набраны таким же образом. Правила о персонале предусматривают, что назначение на такие должности, равно как и на лингвистические должности, должно осуществляться исключительно на основе конкурсных экзаменов.

26. Его делегация приветствует предложение о внедрении программы развития карьеры для младших сотрудников категории специалистов. Тем не менее, если это предложение будет реализовано, полномочия в области управления основным персоналом перейдут к Управлению людских ресурсов, что потребует корректировки предложения о делегировании полномочий. В этой связи в отношении сотрудников, чьи показатели работы дают соответствующие основания, следует по-прежнему рассматривать вопрос о повышении их должности до уровня С-3 после двух лет службы.

27. Он с интересом отмечает активную деятельность по набору и расширению сотрудничества с государствами-членами. Япония будет продолжать в полной мере сотрудничать в рамках деятельности по набору кадров, которая должна надлежащим образом отражать принцип справедливого географического распределения.

28. Что касается компонента стратегии, связанного с культурой управления/развитием навыков управления, то он приветствует совершенствование программ профессиональной подготовки в области управления. В связи с проектом набора сотрудников из числа выпускников колледжей, он заявляет о поддержке программ, направленных на достижение общесистемных целей, однако выражает серьезные оговорки по поводу нынешнего проекта, поскольку просьба о привлечении таких учреждений, как Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций, не была санкционирована Генеральной Ассамблеей и поскольку государства-члены не имеют четкого представления об этом проекте во всей его полноте. Следует предоставить подробную информацию, и, если Секретариат рассматривает какой-либо план, требующий изменений в том или ином юридическом обосновании, он должен представлять свои предложения соответствующему директивному органу.

29. Что касается системы планирования работы и служебной аттестации, то одним из ключевых ее элементов является новая система служебной аттестации. Он выражает сожаление по поводу того, что внедрение системы было сопряжено с задержками из-за финансовых трудностей. Секретариату следует полностью ввести в действие эту систему во всем мире и представить доклад об этом на пятьдесят третьей сессии. Что касается компонента децентрализации и делегирования полномочий, то деятельность по управлению персоналом следует упорядочить, с тем чтобы устранить излишние элементы и повысить эффективность. Однако, до того как произойдет децентрализация или делегирование полномочий, следует внедрить систему отчетности и ответственности, в отсутствие которой делегирование полномочий приведет к хаосу, при котором будет царить безответственность.

30. Перейдя к вопросу о более широком использовании практики упразднения освобождающихся должностей/досрочного выхода сотрудников в отставку, он спрашивает, в какой степени предложенная Секретариатом программа досрочного выхода сотрудников в отставку способствовала повышению эффективности управления людскими ресурсами, если не учитывать экономию бюджетных средств, достигнутую в результате этого.

31. Что касается других вопросов управления людскими ресурсами, то он поддерживает предлагаемую реформу внутренней системы отправления правосудия. Его делегация отмечает улучшение положения в том, что касается представленности женщин. Эту инициативу следует далее развивать, руководствуясь закрепленными в Уставе основополагающими принципами, и с должным учетом интересов недостаточно представленных и непредставленных стран.

32. Его делегация высоко оценивает усилия, направленные на расширение представленности государств-членов, однако отмечает, что Япония в значительной степени по-прежнему представлена недостаточно. Секретариату следует активизировать свои усилия по набору персонала из непредставленных и недостаточно представленных стран.

33. Безопасность и охрана персонала имеют весьма важное значение. Принятие Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала стало важным первым шагом. Япония ратифицировала Конвенцию и настоятельно призывает другие государства-члены сделать это.

34. В докладе Генерального секретаря о вышедших в отставку сотрудниках содержатся лишь замечания общего характера и отсутствует какой-либо анализ вопроса о более широком привлечении пенсионеров. Хотя подобная практика могла бы обеспечить экономию расходов в краткосрочной перспективе, она может быть контрпродуктивной в долгосрочном плане. Его делегация имеет также оговорки в отношении рекомендации Консультативного комитета о предельном показателе суммы жалования в размере 22 000 долл. США в год.

35. Значение управления людскими ресурсами невозможно переоценить. Государства-члены, как и Секретариат, привержены цели совершенствования управления в интересах повышения эффективности деятельности Организации.

36. Г-жа ЧЕЙМБЕРЗ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что ее делегация по-прежнему привержена укреплению роли Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации. Она выражает надежду на то, что его стратегия совершенствования управления людскими ресурсами будет полностью реализована. В этих целях необходимо будет изменить культуру управления таким образом, чтобы можно было войти в XXI век, располагая хорошо управляемой и эффективной системой использования персонала.

37. Ее делегация поддерживает идею внедрения системы служебной аттестации и программы развития управленческих навыков у сотрудников. В результате этого сотрудники станут подходить к делу с большим чувством ответственности и будет обеспечена надлежащая подотчетность персонала. Ее делегация поддерживает также идею расширения возможностей персонала в плане профессиональной подготовки и развития карьеры, что принесет пользу как сотрудникам, так и Организации. Для этого должны быть выделены необходимое время и ресурсы.

38. Улучшение положения женщин имеет очень важное значение. Хотя Организация в середине 1996 года достигла поставленную на 1995 год цель добиться 35-процентной представленности женщин на подлежащих географическому распределению должностях, она все еще далека от поставленной на этот же год цели, заключающейся в обеспечении 25-процентной представленности женщин на должностях уровня Д-1 и выше. Даже несмотря на то, что мораторий на набор персонала и норма вакансий ограничивают возможности Организации в плане увеличения числа должностей, занимаемых женщинами, эти усилия следует предпринимать и в дальнейшем.

39. Она приветствует создание целевой группы по вопросам управления персоналом в целях решения проблемы домогательств, включая сексуальные домогательства, во всех местах службы.

Программу, нацеленную на ликвидацию случаев домогательств, следует осуществлять решительным образом.

40. На пятидесятой сессии Пятый комитет просил Генерального секретаря разработать политику в отношении использования вышедших в отставку сотрудников, которая не нарушала бы принципа "двойного привлечения" и позволяла бы Секретариату осуществлять свои мероприятия в условиях адекватной обеспеченности кадрами. Никто из вышедших в отставку сотрудников не должен получать от Организации Объединенных Наций в любом календарном году оклад и пенсию, в своей совокупности превышающие сумму, которую он или она получали до выхода в отставку. Она с пониманием относится к тому, что в области конференционного обслуживания профессионализм вышедших в отставку сотрудников обуславливает большой спрос на их услуги в периоды пиковой нагрузки. Тем не менее такой профессионализм характерен не только для вышедших в отставку сотрудников. Предельный шестимесячный срок найма представляется слишком длительным, и нет необходимости в том, чтобы не устанавливать лимит на размер заработной платы сотрудников, обеспечивающих конференционное обслуживание. Подобные ситуации, когда необходимо нанимать сотрудников на временной основе, создают идеальные условия для привлечения сотрудников извне. Повторный найм вышедших в отставку сотрудников, даже если он осуществляется на исключительной и строго контролируемой основе, следует сводить к минимуму, с тем чтобы не наносить ущерб деятельности Управления людских ресурсов по развитию карьеры сотрудников.

41. Ее делегация выражает сожаление в связи с тем, что сотрудники Организации Объединенных Наций во всем мире сталкиваются с опасностью, а также в связи с тем, что 10 сотрудников погибли за период, охватываемый докладом Генерального секретаря о привилегиях и иммунитетах (A/C.5/51/3). Что касается упоминаемых в этом докладе (пункт 9) ограничений на частные поездки сотрудников, введенные Соединенными Штатами, то ее правительство привержено осуществлению своих договорных обязательств как страны пребывания и не будет практиковать никаких ограничений в отношении любых служебных поездок сотрудников Организации Объединенных Наций. Тем не менее Соединенные Штаты резервируют за собой право ограничивать частные поездки в пределах своей территории некоторых должностных лиц Организации Объединенных Наций из соображений национальной безопасности. В любом случае данный вопрос следует надлежащим образом рассмотреть в Шестом комитете.

42. Ее делегация согласна с тем, что необходимо выделить достаточное время и ресурсы для обеспечения представленности персонала, однако число сотрудников, которые в связи с обеспечением представительства персонала освобождаются на часть рабочего дня или на полный рабочий день, чрезмерно велико, и его необходимо сократить. В докладе о расходах на деятельность, связанную с представительством персонала (A/C.5/51/6), указано, что общая сумма не прямых расходов составляет примерно 2,4 млн. долл. США, что значительно больше, чем в предыдущие годы. Необходимо получить разъяснения в отношении этих расходов, а также в отношении того, как были исчислены косвенные расходы.

43. Генеральному секретарю следует дать возможность осуществлять свои полномочия и выполнять свою руководящую роль в пределах рамок, установленных Генеральной Ассамблеей в отношении бюджетных лимитов и осуществления мандатов. Государства-члены погрязнут в мелких вопросах управления, если они не будут оказывать поддержку Генеральному секретарю как главному административному должностному лицу Организации. Ему неизбежно придется принимать решения, которые понравятся не всем, однако, если эти решения согласуются с принципами Организации Объединенных Наций, он должен быть готов и должен иметь возможность принимать их.

Заседание закрывается в 16 ч. 25 м.