

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 16-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н СЕНГВЕ (Зимбабве)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

- a) ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТРАТЕГИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ, КАСАЮЩЕЙСЯ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ, И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ
- b) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА
- c) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ

---

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.16  
21 April 1997  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

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

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)  
(А/51/304, А/51/421 и А/51/475; А/С.5/49/63 и 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; А/С.5/51/L.9)

1. Г-н ТАНЧ (Турция) отмечает важное значение людских ресурсов в Организации Объединенных Наций, о чем, в частности, свидетельствует значительная доля расходов по персоналу в бюджете Организации. Его делегация всегда выступала за строгое соблюдение принципов Устава в отношении набора и условий службы персонала, и, в частности, в отношении необходимости обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности персонала и справедливого географического представительства государств-членов в Секретариате.
2. Его делегация считает, что с учетом международного характера Организации следует принять меры по диверсификации географического представительства на должностях, в настоящее время непосредственно не подлежащих географическому распределению. Это относится, в первую очередь, к должностям сотрудников полевой службы и должностям персонала категории общего обслуживания, финансируемым из внебюджетных источников.
3. Из доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (А/51/421) следует, что, хотя в деле обеспечения более справедливого представительства государств-членов за истекший год был достигнут определенный прогресс, в настоящее время свыше 20 стран по-прежнему не представлены в Секретариате. Его делегация считает, что при наборе персонала непредставленным государствам-членам должен отдаваться приоритет. По мнению его делегации, при проведении оценки масштабов представительства конкретных государств-членов фактическое количество должностей, занимаемых представителями какой-либо страны, целесообразно сопоставлять с медианой по соответствующей группе, а не с желательной квотой, которая является весьма приблизительным критерием.
4. Несмотря на то, что его страна по численности населения и размерам своего взноса в бюджет Организации относится к числу первых 25 государств-членов, лишь 10 граждан Турции имеют постоянные контракты, причем считается, что это число находится в пределах "желательной квоты". В то же время многие страны с меньшей численностью населения и с меньшими размерами взноса в бюджет Организации располагают значительно большим количеством должностей в Секретариате. Его делегация считает, что такое положение следует немедленно исправить. Его делегация готова поддержать любую инициативу Секретариата, которая предусматривала бы проведение национальных конкурсных экзаменов и предоставление квалифицированным кандидатам назначений на всех уровнях Секретариата.
5. Его делегация с удовлетворением отмечает прогресс в отношении расширения представительства женщин в Секретариате и выражает надежду, что усилия на этом направлении будут предприниматься и впредь. Он также приветствует введение новой системы служебной аттестации и отмечает, что эта система заслуживает более широкого внедрения в рамках системы Организации Объединенных Наций. Его делегация

поддерживает цели предлагаемой реформы внутренней системы отправления правосудия и отмечает, что эффективная внутренняя система отправления правосудия – это необходимый противовес системы принятия административных решений и ключевой компонент управления людскими ресурсами.

6. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) говорит, что ее делегация поддерживает заявление представителя Коста-Рики от имени Группы 77 и Китая по вопросу о развитии людских ресурсов.

7. Ее делегация всегда считала персонал Организации самым ценным ресурсом Организации и внесла целый ряд предложений, направленных на создание более благоприятных условий службы персонала и принятие более эффективных мер стимулирования его деятельности. В связи с этим она с сожалением отмечает, что многочисленные меры экономии, предусмотренные резолюцией 50/214 Генеральной Ассамблеи, несовместимы с этими целями.

8. На сорок девятой сессии Генеральной Ассамблеи, на которой была утверждена стратегия Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами, говорилось, что цель состоит в обеспечении персоналу благоприятных условий службы, с тем чтобы он мог вносить максимальный вклад в работу Организации. Меры по осуществлению этой стратегии изложены в докладе Генерального секретаря (A/C.5/51/1) в формулировках, которые были бы более уместными в корпоративной документации или, быть может, в рамках административной практики какого-либо государства-члена, и совсем не согласуются с целями и принципами Организации Объединенных Наций. По мнению ее делегации, это обстоятельство, к сожалению, делает цель стратегии при существующих условиях недостижимой; этот вызывающий озабоченность вопрос следует подробно обсудить на текущей сессии.

9. Ее делегация поддерживает инициативы Секретариата в области совершенствования программ профессиональной подготовки, что должно способствовать повышению эффективности управления людскими ресурсами и достижению приоритетов и целей Организации. В этой связи она просит представить подробную информацию о тематике учебных программ, а также сведения о преподавателях, механизмах финансирования программ и их вкладе в дело укрепления независимости и международного статуса персонала.

10. В связи с предложением относительно создания колледжа для персонала Организации Объединенных Наций оратор просит представить информацию, которая позволила бы ее делегации составить более четкое представление о целях этого колледжа.

11. Другой аспект стратегии Генерального секретаря, которому ее делегация придает особое внимание, – это реформа внутренней системы отправления правосудия. Ее делегация с интересом ожидает результата обсуждения этого вопроса в Шестом комитете.

12. Еще один вопрос, вызывающий особый интерес, – это вопрос об отношениях между персоналом и администрацией, состояние которых представляется довольно неудовлетворительным. Ее делегация отмечает, что меры, принятые с целью проведения необходимого сокращения штатов, повлияли на атмосферу на рабочих местах и что в связи с этим администрация должна проявлять максимальную гибкость и готовность учитывать точку зрения персонала. Ее делегация приняла к сведению пункты 39 и 40 документа A/C.5/51/1, в которых говорится о процессе консультаций между персоналом и администрацией, и просит Секретариат сообщить, почему персонал выражает столь сильное неудовлетворение ходом консультаций.

13. Ссылаясь на документ A/C.5/51/2 по вопросу о наборе пенсионеров, ее делегация отмечает, что представленная информация оказалась весьма ценной в ходе завершившихся днем

ранее переговоров, при этом оратор благодарит представителя Украины за его усилия, предпринятые в качестве координатора переговоров.

14. В отношении привилегий и иммунитетов персонала ее делегация хотела бы еще раз официально заявить о том, что она решительно возражает против любых дискриминационных или ограничительных мер, в том числе административного характера, которые применяются по отношению к кубинским гражданам в составе персонала. Такая практика является нарушением Устава Организации Объединенных Наций и других нормативно-правовых документов. Ее делегация намерена добиваться, чтобы Генеральная Ассамблея определила свою позицию по этому вопросу.

15. Переходя к документу A/51/421 о составе Секретариата, она отмечает, что число непредставленных и недопредставленных государств за последний год сократилось на пять единиц, но в то же время выражает озабоченность по поводу того, что 24,2 процента государств-членов по-прежнему не представлены или недопредставлены в Секретариате, что не может не сеять сомнений в отношении применения принципа справедливого географического распределения. Оратор просит Генерального секретаря постоянно уделять этому вопросу неослабное внимание, в частности в нынешних условиях, когда положение в этой области может еще больше ухудшиться в результате сокращения штатов.

16. В связи с кадровыми мерами, предлагаемыми Генеральным секретарем в целях достижения экономии, ее делегация отмечает, что во многих случаях при решении вопросов, касающихся, например, добровольного прекращения службы, результаты служебной деятельности сотрудников не учитывались. Это вызывает у ее делегации озабоченность, так же как и то, что в условиях действия моратория на набор персонала набор персонала продолжается, причем не всегда из непредставленных или недопредставленных стран. Это, по-видимому, свидетельствует о том, что в кадровой политике применяется двойной стандарт, и ее делегация считает, что Генеральная Ассамблея должна исправить такое положение.

17. Г-н ЕЛЬЧЭНКО (Украина) говорит, что его страна первоначально поддержала стратегию Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами Организации, считая, что такая стратегия будет способствовать повышению результативности служебной деятельности сотрудников и обеспечению более эффективного функционирования Организации. Вместе с тем, как следует из доклада Генерального секретаря по этому вопросу (A/C.5/51/1), прогресс в области модернизации управления людскими ресурсами был весьма незначительным. Признавая, что для осуществления этой стратегии необходимо время, его делегация выражает сожаление по поводу того, что цели обеспечения эффективного планирования людских ресурсов Организации и управления ими и создания более справедливой и транспарентной процедуры набора персонала, приемлемой системы развития карьеры и эффективной системы служебной аттестации сейчас, по-видимому, так же труднодостижимы, как и прежде.

18. Вместе с тем особенно сильную озабоченность у его делегации вызывает то, что постепенное осуществление стратегии не позволяет создать новую культуру управления, побуждающую весь персонал в максимальной степени раскрывать свои творческие возможности, и во многих случаях не способствует преодолению сложившихся методов работы.

19. Организация может стать подлинно эффективным органом только в том случае, если она будет непрерывно пополняться новыми квалифицированными сотрудниками, которые в соответствии с Уставом должны набираться на широкой географической основе. Вызывает озабоченность тот факт, что Секретариат Организации Объединенных Наций не готов к проведению реформ.

20. Другой сложнейшей проблемой Организации является наличие большого числа сотрудников на постоянных контрактах, что становится серьезным препятствием на пути повышения эффективности

Секретариата. Его делегация убеждена, что постепенный переход к срочным и другим непостоянным назначениям будет способствовать мобильности, плановой ротации и набору квалифицированных кандидатов с новыми идеями и новой энергией. В этой связи Генеральному секретарю как главному административному должностному лицу Организации необходимо предоставить полномочия на увольнение тех международных гражданских служащих в Секретариате, результаты служебной деятельности которых перестали удовлетворять предъявляемым требованиям.

21. Его делегация считает весьма целесообразным широкое применение практики прикомандирования персонала с государственной службы, которая соответствует интересам Организации, национальных правительств и персонала. В связи с этим она будет поддерживать любые меры, направленные на расширение сотрудничества в этой области с Организацией Объединенных Наций.

22. Из докладов Генерального секретаря по вопросу о составе Секретариата (А/50/540 и А/51/421) следует, что, хотя положение в отношении представительства непредставленных и недопредставленных стран несколько улучшилось, оно по-прежнему является неудовлетворительным. Проведение национальных конкурсных экзаменов, в первую очередь в недопредставленных и непредставленных странах, – это лишь один из путей решения этой проблемы. Его страна как одно из недопредставленных государств-членов на протяжении нескольких лет стремится расширить свое представительство в Секретариате Организации Объединенных Наций, однако даже те украинские кандидаты, которые сдали конкурсные экзамены, еще не получили назначений.

23. Его делегация выражает глубокую озабоченность по поводу того, что, несмотря на введение моратория на набор персонала, такой набор по-прежнему осуществляется на различных уровнях, причем во многих случаях набор ведется из перепредставленных стран. В заключение оратор напоминает о внесенном его страной предложении создать специальный межправительственный орган ограниченного членского состава для выполнения функций контроля и наблюдения за положением в области управления людскими ресурсами. Можно также подумать о том, чтобы возложить эти функции на Комитет по программе и координации. Его делегация также хотела бы отметить целесообразность более активного участия Управления служб внутреннего надзора в деятельности, связанной с контролем за проведением кадровой политики.

24. Г-н ПАДИЛЬЯ (Филиппины) говорит, что более высокие требования к системе Организации Объединенных Наций со стороны государств-членов в последние годы в сочетании с финансовым кризисом и мерами экономии, предусмотренными в резолюции 50/214 Генеральной Ассамблеи, привели к возникновению обстановки неопределенности и подорвали моральный настрой персонала. Для обеспечения эффективного управления деятельностью Организации необходимо поставить ее финансирование на прочную основу, и его делегация в этой связи призывает все государства-члены, и особенно государства-члены, имеющие значительную задолженность по взносам, незамедлительно в полном объеме и безоговорочно погасить такую задолженность.

25. Тот факт, что доля расходов по персоналу в бюджете Организации составляет 75 процентов, свидетельствует о том, что людские ресурсы имеют важное значение для Организации, успешное функционирование которой зависит от квалификации администрации и персонала и от отношений между ними, которые должны способствовать налаживанию более тесного сотрудничества, с тем чтобы персонал мог вносить максимальный вклад в дело повышения общей эффективности Организации.

26. На сорок девятой сессии Генеральной Ассамблеи его делегация приветствовала стратегию Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами, в которой содержались важные элементы, способствующие повышению результативности служебной деятельности персонала Организации в интересах более эффективного удовлетворения растущих запросов государств-членов,

особенно в условиях дефицита финансовых ресурсов. Как следует из доклада Генерального секретаря (A/C.5/51/1), в некоторых областях был достигнут прогресс. Из доклада также недвусмысленно следует, что некоторые элементы стратегии следует изучить более тщательно.

27. В частности, поскольку новая система служебной аттестации, по-видимому, не дала ожидаемых результатов, необходимо провести оценку расходов на внедрение этой системы. В этой связи его делегация отмечает намерение Секретариата провести обзор этой системы и, при необходимости, пересмотреть ее с учетом накопленного опыта.

28. Эффективное планирование имеет важное значение для выявления потребностей Организации, в частности в квалифицированном персонале, необходимом для выполнения мандатов, предоставленных ей государствами-членами. Такое планирование должно осуществляться на основе углубления диалога и сотрудничества между Администрацией и персоналом Секретариата, с одной стороны, и между Секретариатом и государствами-членами – с другой. Его делегация выражает сожаление по поводу напряженности в отношениях между Администрацией и персоналом и призывает все стороны возобновить диалог в целях устранения существующих разногласий.

29. Его делегация просит представить информацию о положении дел в области внедрения комплексной системы управленческой информации (ИМИС) и интересуется, в какой степени эта система способствовала укреплению потенциала Управления людских ресурсов в области планирования.

30. Переходя к вопросу о наборе и продвижении по службе, оратор обращает внимание на важное значение обеспечения равного соотношения мужчин и женщин – сотрудников Секретариата и приветствует намерение Генерального секретаря активизировать сотрудничество с государствами-членами в области набора персонала, а также свои усилия по рационализации процедур заполнения вакансий. Его делегация выражает, однако, озабоченность по поводу того, что меры экономии, предусмотренные в резолюции 50/214 Генеральной Ассамблеи, и в частности повышение норм вакантных должностей для категории специалистов, могут иметь негативные последствия как с точки зрения перспектив набора и повышения по службе персонала, так и в плане эффективного осуществления санкционированных программ и мероприятий. Оратор настоятельно призывает Генерального секретаря предпринять дополнительные усилия в целях достижения скромного целевого показателя представительства женщин в Секретариате на руководящих должностях, связанных с разработкой политики и принятием решений, в 25 процентов и отмечает, что необходимо также принять дополнительные меры в целях обеспечения использования и дальнейшего укрепления потенциала женщин на должностях категории общего обслуживания, посредством рассмотрения их кандидатур на предмет перевода в категорию специалистов, а также предоставления им возможностей для выполнения более разнообразных служебных функций и прохождения профессиональной подготовки. Цель достижения равного соотношения мужчин и женщин в Секретариате к 2000 году, о которой говорится в докладе Генерального секретаря (A/51/304), по-прежнему не достигнута. В этой связи его делегация считает, что финансовый кризис, который отмечается в качестве причины отсутствия такого прогресса, не должен подрывать усилия, направленные на достижение этой цели.

31. Одна из областей, которую, по мнению его делегации, необходимо подробно рассмотреть, – это практика прикомандирования персонала государствами-членами для выполнения функций в основных областях деятельности Секретариата. Он выражает надежду, что информация по этому вопросу, запрошенная представителем Пакистана в связи с другим пунктом повестки дня, будет представлена.

32. Его делегация приняла к сведению предложения относительно проведения реформы внутренней системы отправления правосудия, и в этой связи она поддерживает меры,

позволяющие добиваться быстрого урегулирования споров до того, как они приобретут характер официального разбирательства.

33. Что касается охраны и безопасности персонала Организации Объединенных Наций, то его делегация разделяет озабоченность, выраженную Генеральным секретарем и рядом делегаций. Оратор воздает дань памяти погибшим сотрудникам, одним из которых был гражданин его страны. В феврале 1996 года его страна присоединилась к числу участников Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала и надеется, что другие государства-члены поступят аналогичным образом.

34. Г-н МИР МОХАММАД (Исламская Республика Иран) говорит, что его делегация поддерживает заявление Коста-Рики, сделанное от имени Группы 77 и Китая. Из доклада Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами (A/C.5/51/1) трудно понять, разработало ли Управление людскими ресурсами (УЛР) конкретные руководящие принципы применения утвержденных Генеральной Ассамблеей универсальных норм руководителями программ и был ли создан какой-нибудь контрольный механизм для обеспечения надлежащего осуществления соответствующих решений и резолюций Генеральной Ассамблеи на уровне департаментов. Для успешного осуществления процесса делегирования полномочий руководителям надо разъяснять необходимость применения осмотрительного подхода при осуществлении ими своих полномочий. Без этого глобальному секретариату будет трудно сохранить свою универсальность и представлять интересы всех государств-членов.

35. Кроме того, в докладе надлежащим образом не освещаются такие первоначально возложенные на УЛР задачи, как выполнение функций, связанных с решением кадровых вопросов, обеспечением вспомогательного обслуживания руководителей, созданием системы развития карьеры, прогнозированием потребностей Организации и привлечением необходимых квалифицированных специалистов из как можно большего числа стран. Несмотря на многочисленные просьбы Генеральной Ассамблеи, в докладе отсутствуют ссылки на развитие и не представлена информация, касающаяся комплексной системы развития карьеры персонала. Доклад, напротив, создает впечатление, что новая система служебной аттестации (ССА) была создана вместо системы развития карьеры.

36. Политика непредоставления персоналу возможностей для развития карьеры может в конечном счете лишить Организацию ее основного организационного потенциала, и такая политика не соответствует рекомендациям Группы межправительственных экспертов высокого уровня. Кроме того, сокращение числа штатных должностей и все более широкое использование внебюджетных средств, предоставляемых правительствами, приводят к снижению уровня представительства развивающихся стран в рамках Секретариата. Оратор отмечает, что новый механизм перевода и увольнения персонала не предусматривает проведение различий между международными гражданскими служащими, имеющими постоянные и срочные назначения, как это предусмотрено действующими правилами и положениями. Строго говоря, до тех пор пока Генеральная Ассамблея не утвердит доклад Генерального секретаря по бюджету по программам на 1996-1997 годы, следует просить Генерального секретаря предоставить персоналу, затронутому в результате сокращения кадров, возможность вновь занять свои прежние должности и выполнять свои прежние обязанности, а также отложить принятие дальнейших мер по переводу персонала

37. Что касается реформы внутренней системы отправления правосудия, то с учетом оговорок, высказанных по поводу предлагаемой системы арбитражного разбирательства, ожидается, что Генеральный секретарь представит в первоочередном порядке новый пакет предложений для рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят первой сессии.

38. Переходя к вопросу об улучшении положения женщин в Секретариате, оратор отмечает, что, как следует из доклада Генерального секретаря, целевой показатель представительства женщин в Секретариате в 35,1 процента был достигнут. Вместе с тем оратор просит пояснить, учитывают ли последние статистические данные последствия недавно проведенного сокращения штатов.

39. Комментируя доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/51/421), оратор отмечает, что желательная квота для Ирана в 1996 году была неожиданно сокращена с 16–23 должностей до 9–19 должностей. Поскольку ему не удалось получить разъяснения от Секретариата, он намерен обратиться за разъяснением по данному вопросу в официальном порядке. Он также хотел бы напомнить Комитету о том, что, несмотря на постоянное увеличение размеров взноса его правительства в регулярный бюджет, за последние двадцать лет на работу в Секретариат не был принят ни один гражданин Ирана. Согласно таблице 4, приведенной в документе A/51/421, по состоянию на 30 июня 1996 года в Секретариате на должностях, подлежащих географическому распределению, работали 17 граждан Ирана, включая 7 женщин. С тех пор, однако, два гражданина Ирана, занимавших должности старшего уровня, были уволены, а по отношению к двум другим сотрудникам были применены положения административной инструкции ST/AI/415, в результате чего в настоящее время они еще не получили назначения. В связи с этим он просит Секретариат принять необходимые меры для обеспечения того, чтобы показатель представительства Ирана не снижался ниже медианы желательной квоты. Любое сокращение или расширение штатов Секретариата должно проводиться с учетом принципа справедливого географического представительства. В этой связи необходимо принимать специальные меры для того, чтобы такое сокращение не имело негативных последствий для недопредставленных стран или стран, представленных в рамках квоты. В случае необходимости упразднения должностей Секретариат должен начинать с должностей, занимаемых гражданами перепредставленных стран.

40. Г-н ДЖОНА (Сьерра-Леоне) по вопросу о нынешнем состоянии международной гражданской службы говорит, что он решительно отказался выдвигать свою кандидатуру на пост Генерального секретаря Организации Объединенных Наций не только потому, что он глубоко уважает нынешнего Генерального секретаря, который благодаря своим бесспорным достижениям заслуживает переизбрания на второй срок, но также и потому, что он желает обратить внимание на проблемы, создающие серьезную угрозу для независимости Секретариата Организации Объединенных Наций. В статье 101 Устава, в которой излагаются критерии набора персонала в Секретариате, нигде не упоминается знание языков. Интересно, что получилось бы, если бы к будущим кандидатам на должность Генерального секретаря предъявлялось бы требование знания русского или китайского языка.

41. В самом деле, существует целый ряд препятствий, мешающих набору квалифицированных международных гражданских служащих, причем одним из существенных таких препятствий является практика некоторых правительств, которые тайно выплачивают своим гражданам дотации, официально заявляя, что персонал Секретариата получает слишком высокие оклады, и что, следовательно, надо проводить сокращение штатов. Другая проблема – прикомандирование персонала правительствами, практика, против которой оратор возражал, когда в качестве сотрудника Секретариата он занимался кадровыми вопросами. Нетрудно убедиться, что такой персонал может с успехом использоваться для целей, несовместимых с задачами Организации. Организация Объединенных Наций, например, подвергалась резкой критике за "провал" в Сомали, однако представляется безынтересным, что решения в этот период принимались не международными гражданскими служащими, а персоналом, прикомандированным к Организации, без ведома Генерального секретаря. И хотя никто не может отрицать, что на Секретариат оказывается давление в целях обеспечения набора граждан конкретных стран, вопрос заключается в том, может ли Организация противостоять такому нажиму в условиях нынешнего финансового кризиса.

42. Опубликованные материалы убедительно свидетельствуют о том, что роспуск Лиги Наций был обусловлен не внешними факторами, а изменой, зревшей внутри самой Организации. Оратор выражает опасение, что нынешний ход событий, возможно, свидетельствует об очередной попытке навязать Организации такого Генерального секретаря, который вынесет ей смертный приговор. К числу заслуг Дага Хаммаршельда следует отнести то, что он отказывался подчиниться требованию об уходе в отставку именно потому, что он знал, что после его отставки полномочия перейдут в руки узкого круга лиц и будет уничтожена международная гражданская служба.

43. Необходимо бдительно стоять на защите интересов международного Секретариата. Несмотря на то, что оратор представляет небольшую, бедную страну, в которой идет гражданская война, его страна не поступится своим достоинством. В качестве ее представителя при Организации Объединенных Наций оратор выражает свою приверженность делу возрождения международной гражданской службы. По возвращении на работу в Организацию он, как это ни прискорбно, убедился в том, что те самые правительства, которые в прошлом поддерживали Секретариат и отстаивали его международный характер, теперь роют ему могилу. Оратор призывает международное сообщество не подрывать международную гражданскую службу, так как это было бы равносильно массовому самоубийству.

44. Г-жа ФАМ ТХИ ТХАНЬ ВАН (Вьетнам) говорит, что ее делегация поддерживает заявление представителя Коста-Рики, сделанное от имени Группы 77 и Китая по вопросу о развитии людских ресурсов. Персонал играет решающую роль в осуществлении мандатов и программ. В связи с этим Организации следует разработать более эффективную систему набора персонала. Информацию об объявленных вакансиях следует распространять не только по обычным каналам, но и с помощью информационной системы на оптических дисках, поэтому необходимо соблюдать требования в отношении квалификации персонала и справедливого географического распределения.

45. Ее делегация выражает глубокую озабоченность по поводу нынешнего несбалансированного характера представительства государств-членов. Национальные конкурсные экзамены могут существенно способствовать набору квалифицированного персонала на основе справедливого географического представительства и поэтому практику их проведения следует сохранить, уделяя особое внимание таким недопредставленным странам, как Вьетнам. В этой связи она хотела бы получить разъяснения относительно того, почему из всех вьетнамских кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены в 1993 году, до сих пор получил назначение лишь один, тогда когда семь других женщин-кандидатов были набраны на должности класса С-2 без учета результатов национальных конкурсных экзаменов.

46. Несмотря на некоторые скромные успехи в деле улучшения положения женщин в Секретариате, женщины занимают лишь 17 должностей руководителей старшего уровня, и среди заместителей Генерального секретаря нет ни одной женщины. Генеральному секретарю следует предпринять дополнительные усилия в целях исправления такого положения.

47. Что касается набора пенсионеров, то общая политика, изложенная Генеральным секретарем в его докладе (A/C.5/51/2), содержит некоторые позитивные элементы. Вместе с тем эту политику следует проводить в жизнь лишь в целях обеспечения экономии в условиях нынешнего финансового кризиса, и то лишь в отдельных областях в периоды максимальной нагрузки. Отмена ограничений в отношении максимального размера вознаграждения, выплачиваемого пенсионерам, привлекаемым по линии конференционного обслуживания, нецелесообразна.

48. Что касается реформы внутренней системы правосудия, важно разработать механизмы оперативного урегулирования и улаживания споров в целях сведения к минимуму числа случаев применения дорогостоящих официальных процедур разбирательства. Генеральному секретарю следует в этой связи провести консультации с Шестым комитетом по этому вопросу. С учетом

критического финансового положения Организации предложения относительно учреждения новых должностей также следует разрабатывать исходя из их экономической эффективности.

49. Г-н МАПУРАНГА (Зимбабве) говорит, что его делегация глубоко обеспокоена кризисом доверия, который в последнее время преследует международную гражданскую службу. Нынешняя неопределенность обстановки может лишь негативно отразиться на качестве работы, заинтересованности и лояльности сотрудников по отношению к Организации. Хотя перемены неизбежны, нынешняя перестройка в Секретариате не дает оснований полагать, что она является итогом тщательно спланированного процесса преобразований, в рамках которого учитываются соображения, касающиеся развития карьеры. Определяющим фактором в реформе должны быть соображения, связанные с повышением эффективности и качества работы Организации, а не финансовые трудности, обусловленные действиями некоторых государств-членов. В самом деле, многие из принимаемых мер осуществляются без учета долгосрочных интересов Организации Объединенных Наций или ее персонала, превратившегося в объект всевозможных нападков. Вместо заботы о том, чтобы со временем в Организации остались наиболее компетентные сотрудники, администрация, похоже, удовлетворяется тем, что вычеркивает первые попавшиеся имена просто для того, чтобы достичь целевых показателей сокращения и за счет этого добиться экономии средств. Экономия средств дает лишь сиюминутную выгоду. В долгосрочной же перспективе Организация Объединенных Наций должна завоевать доверие своих сотрудников. Без ощущения стабильности сотрудники неизбежно будут заботиться о приобретении навыков выживания вместо участия в продуктивной деятельности на благо Организации.

50. Небольших инвестиций в переподготовку персонала, например, могло бы оказаться достаточным для облегчения перераспределения сотрудников между различными местами службы в системе Организации Объединенных Наций. В других случаях следует признать, что некоторые сотрудники отдадут свои лучшие годы работе в Организации и поэтому их нельзя в последнюю минуту лишать тех льгот, которые им причитаются в связи с окончанием срока службы. Его делегация убеждена в том, что сокращение можно осуществить, даже не прибегая к практике недобровольных увольнений, которые вызвали у сотрудников чувство огромной тревоги и едва ли способствовали повышению общей эффективности работы Организации.

51. Его делегация не разделяет мнение о том, что обстоятельства, вызванные нынешним финансовым кризисом, могут каким-то образом дать толчок положительным переменам в Организации. Напротив, в нынешних условиях неопределенности Организация может отказаться от своих обязательств по достижению справедливого географического представительства и обеспечению равного соотношения между мужчинами и женщинами в своей практике набора персонала. Кроме того, механизмы управления людскими ресурсами, созданные Генеральным секретарем, могут весьма скоро стать объектом заслуженных упреков, поскольку они не исключают возможность злоупотреблений. Так, например, система служебной аттестации, созданная с благими намерениями, может на деле использоваться как предлог для "охоты на ведьм". Его делегация не убеждена в том, что те, на кого возложена задача по совершенствованию системы управления в Организации, обладают всеми необходимыми качествами для выполнения этой сложнейшей задачи.

52. И наконец, его делегация приветствует идеи Генерального секретаря в отношении повышения квалификации персонала и кадровой поддержки. Хотя для многих эти предложения являются запоздалыми, они, тем не менее, посеют семена, необходимые для налаживания долговременных и продуктивных взаимоотношений между Организацией и ее полными энтузиазма и преданными своему делу сотрудниками.

53. Г-н ГУМЭННЫЙ (Украина), Докладчик, представляет проект решения A/C.5/51/L.9, согласно которому Генеральная Ассамблея примет решение об установлении общего верхнего предела в размере 22 000 долл. США за календарный год для нанимаемых сотрудников, вышедших в отставку и получающих пенсионное пособие, за исключением сотрудников лингвистических служб, для которых верхний предел будет составлять 40 000 долл. США за календарный год, а также об ограничении найма таких сотрудников во всех случаях сроком, не превышающим шесть месяцев в год. Оратор надеется, что этот проект решения будет принят без голосования.

54. Проект решения A/C.5/51/L.9 принимается.

55. Г-н ХАЛЛИДЕЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что Управление людских ресурсов весьма внимательно заслушало мнения делегаций по пункту 120 повестки дня и выражает признательность за слова поддержки, заинтересованность и советы, а также за высказанные критические замечания. Он хотел бы коснуться тех проблем, которые были подняты в ходе общей дискуссии, и ответить на конкретные вопросы. Оратор выражает благодарность ряду делегаций за то, что они признали тот скромный прогресс, который был достигнут в совершенствовании систем, стратегий и методов управления людскими ресурсами Организации. Отвечая на вопрос, затронутый рядом делегаций, он объясняет, что прогресс в осуществлении стратегий в ряде важных областей действительно сдерживался финансовым кризисом и бюджетными трудностями последних 12 месяцев. Заслуживают внимания такие моменты, как нехватка средств для целевого набора кандидатов, отбора кандидатов из числа выпускников вузов и расширения программы стажировок; задержки с осуществлением программ развития карьеры; и сокращения в рамках программ профессиональной подготовки и повышения квалификации в связи с санкционированным сокращением расходов. В других случаях задержки были обусловлены разразившимся осенью 1995 года кризисом с притоком наличности и необходимостью направления значительного объема ресурсов на осуществление мер, связанных с исполнением бюджета по программам на 1996-1997 годы, в результате чего остались без внимания такие области, как выработка инициатив в области повышения квалификации, совершенствование методов набора персонала и осуществление мер по досрочному увольнению и перераспределению кадров.

56. Оратор хотел бы заверить все делегации в том, что Генеральный секретарь, несмотря на все задержки, скрупулезно осуществлял стратегию в области развития людских ресурсов. Использование слова "корпоративный" применительно к новому подходу к работе Управления людских ресурсов призвано отразить концепцию Организации, действующей как единый механизм, несмотря на то, что многие ее органы рассредоточены по всему миру. Возможно, выбор этого слова был неудачным, поскольку оно ассоциируется с частным сектором. Однако, как отметили многие государства-члены, эта концепция заслуживает поддержки, поскольку Секретариат слишком долго интересовался прежде всего делами своих Центральных учреждений, игнорируя различные потребности и позиции многих различных мест службы Организации, особенно региональных комиссий.

57. Организация Объединенных Наций - не коммерческая структура, однако она все же должна оптимально использовать свои ограниченные возможности. Поэтому возглавляемые им Управление стремится оптимально использовать вклад сотрудников с целью повышения эффективности работы и создания такого Секретариата, который максимально отвечал бы требованиям государств-членов и был бы в состоянии выполнять свои мандаты самым результативным и эффективным с точки зрения затрат образом. Роль его Управления заключается в оказании соответствующей поддержки в деле управления людскими ресурсами. Здесь важным элементом стратегии является внедрение основанной на плане работы системы служебной аттестации (ССА). ССА была внедрена повсеместно, во всех местах службы; циклы служебной аттестации начинаются либо с 1 января, либо с 1 апреля 1996 года.

58. Некоторые делегации выразили сомнения по поводу процесса внедрения ССА и ее применимости к международной гражданской службе. Для того чтобы развеять эти сомнения, он напоминает Комитету о том, что ССА была разработана специально для Организации Объединенных Наций. Эта новая система дает сотрудникам и их руководителям возможность ставить согласованные цели, рассматривать текущие задания, выявлять области, в которых необходимо предпринимать дальнейшие усилия, и направления деятельности по обеспечению развития карьеры и повышению квалификации сотрудников. ССА призвана возложить на руководителей и начальников ответственность за их участие в осуществлении процесса управления служебной деятельностью с их сотрудниками, обращая при этом внимание на соотношение мужчин и женщин и проявляя уважение к другим культурам. Эта система разрабатывалась с учетом мнений сотрудников и руководителей в масштабах глобального Секретариата и совершенствовалась в Координационном комитете по взаимоотношениям между персоналом и администрацией (ККПА). Более 11 000 сотрудников уже прошли ознакомительный курс по ССА, на что было затрачено приблизительно 1,3 млн. долл. США.

59. Изменение культуры управления сопряжено с затратами времени. Для этого необходима критическая масса руководителей, настроенных на изменения, в сочетании с активной поддержкой сверху. На сегодняшний день программой обучения работе с кадрами было охвачено более 90 процентов всех руководителей на уровне директоров и выше; планируется охватить этой программой руководителей на уровнях С-4 и С-5. Ожидается, что к концу 1997 года соответствующую подготовку пройдут более 1000 руководителей. Все учебные программы в целом финансируются из регулярного бюджета и сотрудники приглашаются участвовать в них с учетом характера их работы и их конкретных потребностей. Программа лингвистической подготовки открыта для всех.

60. В ответ на запрос об участии сотрудников в программе творческих отпусков он говорит, что с начала осуществления этой программы в 1989/90 учебном году в ней приняли участие всего 28 сотрудников. В этой группе сотрудников были одинаково представлены граждане развитых и развивающихся стран. В результате изменений, внесенных в эту программу в 1995-1996 годах, удалось увеличить число участников с 1 в 1993/94 году до 7 в 1996 году.

61. В стратегии Генерального секретаря 1994 года намечена важная роль концепции колледжа для персонала Организации Объединенных Наций. За истекшие 18 месяцев был достигнут значительный прогресс в осуществлении этого элемента стратегии. В 1995 году межучрежденческие консультации и исследование по экономическому обоснованию показали наличие значительного интереса к осуществлению проекта создания колледжа для персонала, который способствовал бы организационным преобразованиям в масштабах всей системы и повышению эффективности индивидуальных программ профессиональной подготовки, формируя тем самым единую перспективу, подход и философию управления для системы Организации Объединенных Наций. Колледж для персонала должен со временем перейти на самофинансирование. В настоящее время он полностью финансируется за счет внебюджетных ресурсов в виде наличных средств и помощи натурой со стороны государств-членов, программ системы Организации Объединенных Наций, направленных на повышение координации, и частного сектора.

62. Колледж для персонала задумывался как общесистемная сеть учебных программ и других форм обучения в развитых и развивающихся странах. Он будет обеспечивать сочетание различных форм обучения без отрыва от работы для персонала Организации Объединенных Наций, а также государственных служащих и сотрудников неправительственных организаций. Оратор с удовлетворением отмечает, что ЮНИТАР играет активную роль в деятельности Колледжа для персонала.

63. Ряд делегаций выразили обеспокоенность в связи с задержками с осуществлением комплексного плана развития карьеры. Его Управление занимается объединением различных компонентов вспомогательной структуры развития карьеры для глобального Секретариата, включая введение программ упорядоченных новых назначений для сотрудников, занимающихся вопросами финансов, управления людскими ресурсами и администрации, сотрудников лингвистических служб и сотрудников категории специалистов начального уровня. В сложившейся обстановке стремительных изменений и сокращения ресурсов сложно говорить о планомерном развитии карьеры в течение всего срока службы. Развитие карьеры в Секретариате Организации Объединенных Наций требует гибкого, динамичного подхода, предусматривающего совместную ответственность: с одной стороны – ответственность Организации, которая должна оказывать помощь на уровне управления и содействовать созданию соответствующих возможностей; а с другой стороны – ответственность самого сотрудника, который должен взять на себя большую ответственность за свой профессиональный рост и гибкость. С учетом крайней ограниченности ресурсов Организации он не убежден, что индивидуальные планы развития карьеры можно выработать для каждого сотрудника, как это было предложено некоторыми делегациями. Вместе с тем его Управление будет продолжать оказывать помощь различным группам сотрудников, направленную на удовлетворение их конкретных потребностей. В качестве примера он упоминает сотрудников категории специалистов начального уровня, для которых в целях оказания им содействия на начальном этапе работы в Организации Объединенных Наций с 1997 года начинается осуществление комплексной программы, предполагающей общую ознакомительную беседу, знакомство с коллективом, создание возможностей для профессиональной подготовки и упорядоченную систему новых назначений.

64. Новый механизм планирования людских ресурсов, утвержденный Генеральной Ассамблеей в декабре 1994 года, начал функционировать в октябре 1995 года. Его цель заключается в формировании потенциала долговременного планирования использования людских ресурсов, который позволил бы прогнозировать потребности в кадрах на краткосрочную и долгосрочную перспективу и повысить эффективность планирования в масштабах всей Организации и на уровне отдельных департаментов. В качестве первого шага эта система планирования объединит организационные и структурные элементы, информацию о характере заданий, индивидуальные данные о сотрудниках и финансовые и программные элементы в одну комплексную базу данных, доступ к которой будет осуществляться через Комплексную систему управленческой информации (ИМИС). До настоящего времени основное внимание в вопросах деятельности этой службы уделялось разработке методологий и процедур планирования использования людских ресурсов, порядка составления отчетов и вводу или совершенствованию данных.

65. Наличие комплексных и достоверных данных о людских ресурсах является залогом эффективного управления людскими ресурсами; в предстоящие недели Пятому комитету будет представлен подробный доклад о всех аспектах внедрения ИМИС. Многие прикладные программы ИМИС по людским ресурсам уже применяются в Центральных учреждениях. В 1996 году началась работа по внедрению системы ИМИС в отделениях за пределами Центральных учреждений, однако всеобщая информационная база по людским ресурсам будет создана только после полного ее внедрения во всех отделениях за пределами Центральных учреждений и полной разработки и интеграции всеобщей базы данных, запланированных на конец 1997 года. Таким образом, в предстоящие месяцы Секретариат все шире будет использовать систему, обеспечивающую оперативный доступ к подробным данным о его персонале. После создания всеобщей базы данных ИМИС сможет выполнять дополнительные функции, связанные с людскими ресурсами, включая такие ценные операции, как классификация должностей, составление перечней профессиональных навыков, ведение списков (особенно списков подходящих кандидатов из числа женщин) и хранение информации о результатах служебной аттестации; последняя представляет собой особенно ценный инструмент управления людскими ресурсами и планирования их использования.

66. Ряд делегаций отметили скромные достижения в сокращении числа непредставленных, недопредставленных и перепредставленных государств-членов, в то время как практически все делегации еще раз подчеркнули важность обеспечения как можно более широкого справедливого географического распределения. Он хотел бы заверить Комитет в том, что Секретариат постоянно держит этот вопрос в поле зрения. Ряд делегаций задали вопрос о порядке отбора недопредставленных государств-членов. В этой связи он отмечает, что действующий порядок установлен Генеральной Ассамблеей. Согласно имеющимся определениям, то или иное государство-член считается адекватно представленным, если число его граждан, работающих в Секретариате на должностях, подлежащих географическому распределению, находится в пределах желательной квоты, установленной самой Генеральной Ассамблеей. В ответ на конкретный вопрос делегации Парагвая он отмечает, что желательная квота для Парагвая – от 2 до 14. Имея всего двух граждан, работающих в Организации, Парагвай в силу этого не будет подпадать под определение недопредставленного государства-члена. Тем не менее Генеральный секретарь намеревается продолжить свои усилия с целью приблизить представленность Парагвая к медиане желательной квоты. Для этого в январе 1996 года в Парагвае были проведены национальные конкурсные экзамены.

67. Поступила просьба разъяснить, почему некоторые государства-члены превысили свои квоты географического распределения более чем в два или три раза. Хотя его Управление продолжает прилагать все усилия к тому, чтобы добиться более справедливого географического охвата при наборе персонала, существует ряд факторов, затрудняющих изменение сложившегося порядка. К ним относятся недостаточная конкурентоспособность условий службы в Организации Объединенных Наций по сравнению с условиями службы в некоторых государствах-членах, что затрудняет привлечение и удержание граждан этих стран на службе в Организации Объединенных Наций; наличие квалифицированных кандидатов из числа непредставленных и недопредставленных государств-членов при возникновении вакансий; и тенденция к тому, что представленность в основных местах службы Организации Объединенных Наций – особенно в региональных комиссиях – отражала региональную представленность, что влияет на общие уровни представленности. В нынешних условиях финансовых затруднений и связанного с этим моратория на набор персонала уменьшилось число вакансий и сократились возможности в плане принятия активных мер по исправлению положения. Тем не менее прилагаются все усилия к тому, чтобы использовать набор в рамках процесса национальных конкурсных экзаменов. Непредставленным и недопредставленным государствам-членам, а также государствам-членам с уровнем представленности ниже медианы их квот было предложено принять участие в организации таких экзаменов. УЛР всецело отдает себе отчет в необходимости целевого набора персонала на всех уровнях для устранения диспропорций.

68. В ответ на просьбу о дополнительной информации о семи, а фактически о пяти кандидатах, которые были приняты на работу без проведения конкурсных экзаменов, о чем говорится в документе A/51/421 о составе Секретариата, оратор говорит, что государства-члены были бы признательны, если бы подобные исключения, которые делаются на основе дискреционных полномочий Генерального секретаря, были весьма редкими. Пять человек, а не семь, как указано в докладе, подпадают под эту категорию. Одним из ошибочно включенных кандидатов является кандидат, успешно сдавший национальные конкурсные экзамены и уже работающий в Организации Объединенных Наций по временному контракту. Другим является сотрудник, работающий в месте службы за пределами Центральные учреждений; его временный контракт по недосмотру был продлен местной администрацией без получения соответствующего разрешения. В четырех случаях исключение было сделано для должностей с особыми лингвистическими требованиями, для которых требуется соответствующая квалификация в определенной специализированной области, а еще одно исключение было сделано для сотрудника, работающего в Канцелярии Генерального секретаря.

69. Управление людских ресурсов постоянно стремится обеспечить оперативную расстановку набранного персонала; оратор выражает сожаление по поводу того, что процесс набора зачастую

представляется медленным и громоздким. Он напоминает Комитету о том, что наличие должностей является необходимым условием для оперативного размещения. Закрывая вопрос о национальных конкурсных экзаменах, он хотел бы информировать делегацию Италии о готовности Секретариата оказать всяческую помощь в проведении в Италии национальных конкурсных экзаменов в 1998 году. К сожалению, поскольку УЛР не получило никакой информации ранее, Италия не была включена в программу конкурсных экзаменов 1997 года. Два кандидата из Италии из списка 1993 года, к сожалению, отклонили предложения о найме. В связи с аналогичным запросом об уровне представленности Исламской Республики Иран оратор отмечает, что предложение Секретариата о проведении конкурсных экзаменов в этой стране было отклонено правительством Ирана.

70. Ряд делегаций выразили обеспокоенность по поводу последствий программы перераспределения кадров для обеспечения справедливого географического представительства и представленности женщин. Эта обеспокоенность не имеет под собой реальных оснований, поскольку Генеральный секретарь не упразднил ни одной должности, финансируемой из регулярного бюджета, и ни один сотрудник не был уволен без его согласия. Все увольнения на сегодняшний день были добровольными или же осуществлялись в рамках программы досрочного выхода в отставку.

71. Ряд делегаций запросили информацию о последствиях бюджетных ограничений для представленности женщин и о мерах по закреплению достижений в повышении общего уровня представленности женщин. Согласно имеющимся данным, в число 11 сотрудников категории специалистов, ожидающих назначений в рамках программы перераспределения должностей, входила всего одна женщина. Он еще раз напоминает о том, что недобровольных увольнений не было. Благодаря согласованным усилиям УЛР и руководителей программы программа досрочного выхода в отставку не затронула женщин в большей степени, чем мужчин. Из 89 сотрудников категории специалистов и выше, вышедших в отставку в рамках программ добровольных увольнений, 60 сотрудников – мужчины.

72. УЛР оказывает руководителям программы всевозможную помощь в отборе женщин, подходящих на должности, особенно на директивном уровне, и прилагает усилия к тому, чтобы и мужчины и женщины имели возможность участвовать в работе Организации. В центре внимания – весь комплекс вопросов трудовой деятельности, включая домогательства на рабочем месте.

73. Программа досрочного выхода в отставку внесла свой вклад в управление людскими ресурсами не только в плане экономии бюджетных средств, обеспечив сохранение тех сотрудников, которые обладают навыками, необходимыми для решения задач, стоящих перед Организацией, и предоставив возможность уйти тем, кто этого желал. Генеральный секретарь принял к сведению вопросы, касающиеся срочных и постоянных назначений.

74. Что касается представительства персонала, то число сотрудников, вносящих членские взносы в ассоциации персонала, варьируются в пределах от приблизительно 3000 из 6000 сотрудников в Нью-Йорке до 324 из 985 сотрудников в Найроби. 2,5 млн. долл. США – косвенные расходы на мероприятия, связанные с представительством персонала, – представляют собой условную сумму, отражающую расходы, которые были бы понесены, если бы применялась формула, рекомендованная ККПА. До разработки этой формулы не было единого мнения о порядке расчета времени, которое считалось бы разумным для мероприятий, связанных с представительством персонала. Данные о фактических расходах привести невозможно, поскольку в соответствии с пожеланиями Генеральной Ассамблеи указанная формула еще не была применена.

75. Указанные условные косвенные расходы были исчислены путем применения упомянутой формулы к медиане шкалы окладов, скорректированной для каждого места службы. Превышение над косвенными расходами, указанными в данных за 1994 год, свидетельствует о том, что

расходы за 1994 год отражали только фактические расходы, исчисленные по фактическим классам должностей и времени работы президентов Союза персонала, а также первых и вторых заместителей президентов в Нью-Йорке.

76. Генеральный секретарь и представители старшего руководящего звена настроены на проведение конструктивных консультаций между персоналом и администрацией по вопросам об условиях службы и благосостояния сотрудников. Однако консультации требуют диалога: замечания представителей персонала и выступление президента Нью-йоркского комитета персонала отражают лишь одну сторону дела.

77. Представители Союза персонала испытывают трудности с приспособлением к меняющимся условиям, в которых оказывается Организация. Моральный дух является чрезвычайно низким, в результате чего избранные руководители Союза персонала испытывают на себе большое давление. Хотя администрация понимает обеспокоенность персонала в целом, она не может игнорировать реальность. Подлинные причины кризиса кроются в необходимости изыскивать средства, в условиях усложняющегося положения с бюджетом, для удовлетворения запросов государств-членов. Необходимы добросовестные усилия по поиску реальных решений, которые защитили бы интересы как Организации, так и международной гражданской службы.

78. В заключение оратор приветствует рекомендации государств-членов относительно тех областей, в которых Секретариат должен сосредоточить свои усилия в предстоящие годы.

79. Г-н ШТЁКЛЬ (Германия) интересуется, можно ли получить выступление помощника Генерального секретаря по людским ресурсам в письменном виде. Он отмечает, что Комитет ожидает выхода доклада Объединенной инспекционной группы (ОИГ) о наборе персонала и продвижении по службе, и интересуется, намеревается ли Председатель оставить этот вопрос открытым.

80. Г-н НУР (Египет) говорит, что обсуждение нельзя прекращать до рассмотрения Комитетом выступления помощника Генерального секретаря. Очевидно, что между Управлением людских ресурсов, персоналом и государствами-членами действительно существует кризис доверия. Необходим откровенный разговор, поскольку делегации не смогут принять решение по любому проекту резолюции, не имея более ясной картины. В частности, он сомневается в справедливости предположения помощника Генерального секретаря о том, что претензии персонала безосновательны. Делегации должны иметь возможность высказать дополнительные замечания, для того чтобы устранить причины кризиса доверия.

81. Г-жа ИНСЕРА (Коста-Рика), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что запрошенная ею информация о перераспределении предоставлена не была. Выступая от имени своей собственной делегации, она поддерживает замечания представителя Египта.

82. Г-н ГОДА (Япония) говорит, что Комитету необходимо будет провести дополнительные официальные заседания по данному вопросу, поскольку не был выпущен ряд докладов, включая доклад ОИГ о наборе персонала. В связи с сообщением помощника Генерального секретаря о том, что содержащаяся в докладе о составе Секретариата информация о числе женщин-кандидатов, набранных не на основе проведения национальных конкурсных экзаменов, ошибочна (A/51/421, пункт 38), он просит выпустить исправление. Кроме того, он запрашивает информацию о назначении одной женщины на должность класса С-2 в порядке исключения из положений о моратории на набор персонала, о котором говорится в приложении VII ко второму докладу Консультативного комитета (A/51/7/Add.1).

83. Оратор приветствует предоставленную информацию о колледже для персонала. Насколько он понимает, финансовых последствий для регулярного бюджета не возникает. При поступлении любых предложений, связанных с финансовыми последствиями или предусматривающих какие-либо изменения в мандате Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций или любого другого органа, Секретариат должен представлять эти предложения для рассмотрения в Генеральной Ассамблее или в другом соответствующем органе.

84. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) соглашается с тем, что текст выступления помощника Генерального секретаря необходимо выпустить в письменном виде. Отношения между персоналом и администрацией имеют чрезвычайно важное значение, и государства-члены не раз высказывали озабоченность по этому вопросу. На официальном заседании необходимо заслушать дополнительные разъяснения, прежде чем Комитет сможет рассматривать какие-либо проекты резолюций на неофициальных заседаниях. Ее делегация с нетерпением ожидает ответов Контролера на вопросы, поставленные в связи с резолюцией 50/214 Генеральной Ассамблеи.

85. Г-н РЕШАГАГИ (Исламская Республика Иран) говорит, что его делегация все еще не получила ответа на вопрос о том, почему ее желательная квота была сокращена, и ожидает разъяснения причин увольнения двух иранских граждан в связи с недавними сокращениями. Оратор поддерживает выступление представителя Египта.

86. Г-н МОКТЕФИ (Алжир) говорит, что его делегация надеется на скорейшее рассмотрение в Пятом комитете доклада ОИГ о наборе персонала и продвижении по службе.

87. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ отмечает, что необходимо дополнительно изучить выступление помощника Генерального секретаря и рассмотреть доклад ОИГ. С учетом этого Комитет продолжит свою работу.

Заседание закрывается в 12 ч. 55 м.