

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ВТОРАЯ СЕССИЯ

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
49-е заседание,  
состоявшееся во вторник,  
11 марта 1997 года,  
в 10 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

Официальные отчеты

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 49-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н СЕНГВЕ (Зимбабве)

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)

ПУНКТ 137 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРИБУНАЛА ДЛЯ  
СУДЕБНОГО ПРЕСЛЕДОВАНИЯ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА СЕРЬЕЗНЫЕ НАРУШЕНИЯ  
МЕЖДУНАРОДНОГО ГУМАНИТАРНОГО ПРАВА, СОВЕРШЕННЫЕ НА ТЕРРИТОРИИ БЫВШЕЙ  
ЮГОСЛАВИИ С 1991 ГОДА (продолжение)

ПУНКТ 139 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО УГОЛОВНОГО  
ТРИБУНАЛА ДЛЯ СУДЕБНОГО ПРЕСЛЕДОВАНИЯ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ГЕНОЦИД И  
ДРУГИЕ СЕРЬЕЗНЫЕ НАРУШЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ГУМАНИТАРНОГО ПРАВА,  
СОВЕРШЕННЫЕ НА ТЕРРИТОРИИ РУАНДЫ, И ГРАЖДАН РУАНДЫ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА  
ГЕНОЦИД И ДРУГИЕ ПОДОБНЫЕ НАРУШЕНИЯ, СОВЕРШЕННЫЕ НА ТЕРРИТОРИИ СОСЕДНИХ  
ГОСУДАРСТВ, В ПЕРИОД С 1 ЯНВАРЯ ПО 31 ДЕКАБРЯ 1994 ГОДА (продолжение)

ПУНКТ 140 ПОВЕСТКИ ДНЯ: АДМИНИСТРАТИВНЫЕ И БЮДЖЕТНЫЕ АСПЕКТЫ  
ФИНАНСИРОВАНИЯ ОПЕРАЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО  
ПОДДЕРЖАНИЮ МИРА (продолжение)

ПУНКТ 135: ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ НАБЛЮДАТЕЛЕЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В ЛИБЕРИИ (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 DC2-750, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр  
отчета.

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/51/SR.49  
7 October 1997  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

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

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ПУНКТ 137 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРИБУНАЛА ДЛЯ СУДЕБНОГО ПРЕСЛЕДОВАНИЯ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА СЕРЬЕЗНЫЕ НАРУШЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ГУМАНИТАРНОГО ПРАВА, СОВЕРШЕННЫЕ НА ТЕРРИТОРИИ БЫВШЕЙ ЮГОСЛАВИИ С 1991 ГОДА (продолжение)

ПУНКТ 139 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО УГОЛОВНОГО ТРИБУНАЛА ДЛЯ СУДЕБНОГО ПРЕСЛЕДОВАНИЯ ЛИЦ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ГЕНОЦИД И ДРУГИЕ СЕРЬЕЗНЫЕ НАРУШЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ГУМАНИТАРНОГО ПРАВА, СОВЕРШЕННЫЕ НА ТЕРРИТОРИИ РУАНДЫ, И ГРАЖДАН РУАНДЫ, ОТВЕТСТВЕННЫХ ЗА ГЕНОЦИД И ДРУГИЕ ПОДОБНЫЕ НАРУШЕНИЯ, СОВЕРШЕННЫЕ НА ТЕРРИТОРИИ СОСЕДНИХ ГОСУДАРСТВ, В ПЕРИОД С 1 ЯНВАРЯ ПО 31 ДЕКАБРЯ 1994 ГОДА (продолжение)

ПУНКТ 140 ПОВЕСТКИ ДНЯ: АДМИНИСТРАТИВНЫЕ И БЮДЖЕТНЫЕ АСПЕКТЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОПЕРАЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ МИРА (продолжение)

Персонал, безвозмездно предоставляемый правительствами и другими сторонами (продолжение) (A/51/688 и Corr.1 и A/51/813)

1. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету возобновить рассмотрение вопроса о персонале, безвозмездно предоставляемом правительствами и другими сторонами, и обращает внимание на доклад Генерального секретаря, содержащийся в документе A/51/688 и Corr.1, и соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащийся в документе A/51/813.

2. Г-н ХАЛЬБВАКС (Контролер), представляя доклад Генерального секретаря, озаглавленный "Персонал, безвозмездно предоставляемый правительствами и другими сторонами" (A/51/688 и Corr.1), и напоминая о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 48/226 С от 29 июля 1994 года просила Генерального секретаря представить доклад о различных аспектах, связанных с командированием рядом государств-членов военного и гражданского персонала в Департамент операций по поддержанию мира, говорит о том, что доклад, находящийся на рассмотрении Комитета, выходит за рамки этого четко сформулированного вопроса, охватывая весь круг проблем, касающихся предоставляемого безвозмездно персонала. В пункте 3 этого доклада отмечается, что за последние несколько лет существенно возросла численность безвозмездно предоставляемого персонала и расширился круг возложенных на него функций, в результате чего возникают вопросы политического и административного характера, обуславливающие необходимость их рассмотрения как на уровне Секретариата, так и на межправительственном уровне.

3. В докладе проводится четкое различие между двумя категориями безвозмездно предоставляемого персонала, как это поясняется в пункте 15. В пунктах 16-23, касающихся безвозмездно предоставляемого персонала с устоявшимися длительными связями с Организацией Объединенных Наций, он отнесен к категории I, включающей в

себя младших экспертов и экспертов по вопросам технического сотрудничества, в отношении которых применялись процедуры, и причем успешно, в течение довольно длительного времени. Поэтому в докладе категория I не рассматривается подробно.

4. Категория II, в которую входит военный персонал, предоставляемый Специальной комиссии Организации Объединенных Наций (ЮНСКОМ) для разоружения Ирака, Департаменту по гуманитарным вопросам, международным трибуналам и другим департаментам Секретариата, рассматривается в пунктах 24–40. Есть две причины, по которым Организация в последние годы использовала персонал, относящийся к категории безвозмездно предоставляемого персонала: во-первых, для удовлетворения потребностей в кадрах в условиях стремительно меняющейся обстановки, как, например, развертывание операций по поддержанию мира и учреждение международных трибуналов, и, во-вторых, в силу того, что ресурсы не всегда соответствовали объему программ. За последние два или три года наблюдалось существенное увеличение численности безвозмездно предоставляемого персонала и расширение масштабов его деятельности. В результате возникла необходимость в разработке политики в вопросах, связанных с его статусом.

5. Пункты 41–50 доклада касаются последствий использования безвозмездно предоставляемого персонала для деятельности Организации, в том числе для Секретариата и его международного характера, а также последствий для политики в области управления людскими ресурсами.

6. В пунктах 51–66 рассматриваются финансовые последствия привлечения предоставляемого безвозмездно персонала для Организации, а в пунктах 67–75 излагаются выводы и рекомендации, которые предусматривали, что Генеральная Ассамблея может желать вновь подтвердить принцип, в соответствии с которым государства-члены сообща должны выделять необходимые кадровые ресурсы для осуществления программ и мероприятий Организации Объединенных Наций, может предложить Генеральному секретарю принимать во внимание этот принцип в контексте будущих предложений по бюджету в связи с различными программами и мероприятиями и обратить внимание на тот факт, что Генеральный секретарь будет принимать предоставляемый на безвозмездной основе персонал лишь в порядке исключения для осуществления на временной основе специализированных функций. В приложении I содержатся руководящие принципы принятия персонала, предоставляемого на безвозмездной основе, охватывающие следующие аспекты: соглашение между Организацией Объединенных Наций и правительствами стран-доноров о принятии персонала, предоставляемого на безвозмездной основе, процедура отбора, функции и статус безвозмездно предоставляемого персонала, продолжительность срока службы, вознаграждение и связанные с ним вопросы, отпуска, выполнение служебных обязанностей и применяемые нормы поведения, подотчетность, требования третьих сторон и вспомогательные расходы по программам.

7. С учетом рекомендаций, содержащихся в докладе, и рекомендаций Консультативного комитета, а также итогов обсуждения в Комитете, оратор надеется на то, что в отношении безвозмездно предоставляемого персонала будут применяться ясные и четкие руководящие принципы и директивные указания.

8. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что доклад Консультативного комитета (A/51/813) содержит сделанные Комитетом замечания и рекомендации по докладу Генерального секретаря по вопросу о безвозмездно предоставляемом персонале. В пунктах 1–10 доклада Консультативного комитета содержится основная информация со ссылками на соответствующие резолюции Генеральной Ассамблеи по вопросу о предоставляемом персонале и особо выделяются две основные категории безвозмездно предоставляемого персонала, классифицированного Секретариатом как две широкие категории: категория I и категория II. Консультативный комитет пришел к выводу о том, что в отношении категории I возникали немногочисленные проблемы. Как указывается в пункте 4

доклада, в эту категорию входит персонал, который участвует в осуществлении мероприятий, финансируемых из внебюджетных средств, включая целевые фонды.

9. На основе доклада Генерального секретаря и информации, представленной его представителями, Консультативный комитет пришел к выводу о том, что в результате использования категории II безвозмездно предоставляемого персонала возникали многочисленные проблемы и трудности, отмеченные в докладе и в выступлениях государств-членов в различных межправительственных органах. Как указывается в пункте 6, эта категория персонала в основном задействована в рамках санкционированных операций, расходы по которым распределяются между государствами-членами. На момент подготовки доклада численность этого персонала составила 443 человека; более подробная информация содержится в пункте 6. В последние годы численность категории II безвозмездно предоставляемого персонала значительно увеличилась, прежде всего в результате расширения масштабов операций по поддержанию мира и активизации роли Организации по содействию соблюдению норм международного гуманитарного права.

10. Особое внимание следует уделить пунктам 10–15. В пункте 10 Комитет выражает несогласие с основной посылкой о том, что если Секретариату не предоставляются необходимые ресурсы, то нет иного выхода, кроме как задействовать предоставляемый безвозмездно персонал. Комитет считает, что программа работы, одобренная государствами-членами, должна финансироваться согласно порядку, установленному Генеральной Ассамблеей: если ресурсов недостаточно, то Секретариат должен вновь обратиться к Генеральной Ассамблее и предложить варианты действий. Генеральный секретарь не должен пытаться разрешить бюджетные трудности или проблемы с денежной наличностью, призывая вносить добровольные взносы в целях обеспечения проведения санкционированных операций. Такая практика в длительной перспективе могла бы деформировать международный характер Организации и подорвать принцип равноправия государств-членов, а также поставить под сомнение положения о справедливых и транспарентных процедурах набора кадров, равно как и соответствующие финансовые правила, регламентирующие проведение конкурентных торгов в отношении товаров и услуг в рамках процесса закупок Организации Объединенных Наций. Настоятельно необходимо, чтобы Генеральный секретарь обращал внимание Генеральной Ассамблеи на конкретные трудности и чтобы государства-члены, в свою очередь, – если они согласны с тем, что трудности действительно существуют, – либо корректировали мероприятия, либо выделяли дополнительные средства.

11. В пункте 11 Консультативный комитет вновь излагает рекомендации, вынесенные им в прошлом, относительно необходимости подготовки бюджетов с учетом всех издержек. Например, что касается двух международных трибуналов, учет всех издержек означал бы, что все должности, занимаемые в настоящее время лицами, относящимися к категории безвозмездно предоставляемого персонала, должны финансироваться из бюджетных источников. Деятельность этих трибуналов не относится к операциям, финансируемым из внебюджетных источников.

12. В пункте 12 доклада рассматриваются последствия подготовки бюджетов с учетом всех издержек и при этом подчеркивается, что "каждый бюджет, будь то финансируемый из регулярных средств, из средств операций по поддержанию мира или из средств вспомогательного счета, должен отражать полную структуру персонала для каждого рассматриваемого организационного подразделения", и что должности, утвержденные Генеральной Ассамблеей, "должны заполняться традиционным путем в полном соответствии с существующей кадровой политикой и процедурами, включая необходимость поддержания сбалансированного географического распределения". Если бы эта процедура соблюдалась, то это содействовало бы повышению транспарентности и обеспечению сбалансированного географического распределения, и с практикой использования безвозмездно предоставляемого персонала было бы покончено, за исключением крайне редких случаев, описанных в пунктах 13 и 14.

13. В пункте 13, в котором упоминается ситуация, возникающая до подготовки и/или утверждения бюджета, указывается, что Секретариат должен использовать механизм, предусмотренный в резолюциях, касающихся непредвиденных и чрезвычайных расходов, или в резолюции 49/233. Консультативный комитет будет участвовать в принятии решений от имени Генеральной Ассамблеи в отношении использования безвозмездно предоставляемого персонала, и соответствующие должности будут переведены в разряд штатных должностей, как только будет утвержден надлежащий бюджет.

14. Пункт 14 касается вопроса о привлечении – после утверждения бюджета – специалистов узкого профиля, когда Секретариат не может получить таких специалистов иным образом. Консультативный комитет не открывает тем самым "черный ход", позволяющий продолжать существующую практику запрашивания предоставляемого безвозмездно персонала. Персонал, предоставляемый в соответствии с процедурой, указанной в пункте 14, должен занимать должности, уже утвержденные Генеральной Ассамблеей в рамках соответствующего бюджетного процесса.

15. Любые ресурсы "натурой", например предоставляемый безвозмездно персонал и оборудование, предоставляемое на добровольной основе для осуществления заложенных в бюджет мероприятий, должны рассматриваться как поступления, которые будут вычитаться из суммы начисляемых государствам-членам взносов как отвечающие интересам всех государств-членов, а не только интересам донора. Взносы в виде наличных средств будут рассматриваться как авансы в счет начисляемых на соответствующие государства-члены взносов, а не как добровольные пожертвования, если доноры обратятся с просьбой зачитывать их в счет их взносов.

16. В пунктах 16–18 рассматриваются другие связанные с этим вопросы. Что касается вспомогательных расходов, то позиция Консультативного комитета разъясняется в пунктах 16 и 17. Основной принцип заключается в том, что вспомогательные расходы обусловлены необходимостью покрытия дополнительных издержек, которых не было бы в том случае, если бы Секретариат не стал заниматься соответствующей деятельностью. Например, целевому фонду, созданному Генеральным секретарем, выставляется счет в размере 13 процентов в целях компенсации части расходов по регулярному бюджету, связанных с управленческой деятельностью и проведением мероприятий целевого фонда. Однако в случае внесения добровольных взносов на проведение санкционированных мероприятий, расходы по которым распределяются среди государств-членов, и если этот добровольный взнос рассматривается в соответствии с процедурами, уже утвержденными Генеральной Ассамблеей, этот донор фактически уменьшает размер взносов, начисляемых государствам-членам, и с него не следует взимать 13 процентов от размера взноса. Консультативный комитет в пункте 17 доклада пришел к выводу о том, что не следует взимать средства на покрытие вспомогательных расходов, связанных с предоставляемым на безвозмездной основе персоналом, в соответствии с процедурой, изложенной в пунктах 13 и 14.

17. Консультативный комитет, хотя и с удовлетворением отмечает руководящие принципы, предложенные Генеральным секретарем, не считает их адекватными и в пункте 18 рекомендует пересмотреть их и представить Генеральной Ассамблее через Консультативный комитет. В пункте 20 Консультативный комитет предусматривает ежегодное представление докладов об использовании предоставляемого безвозмездно персонала, а в пункте 21 – скорейшую отмену механизмов использования этого персонала, не соответствующих новым процедурам, которые будут утверждены Генеральной Ассамблеей после принятия решения по рекомендациям Консультативного комитета.

18. Г-жа ДУШНЕР (Канада), выступая также от имени делегаций Австралии и Новой Зеландии, говорит о том, что с годами предоставляемый безвозмездно персонал стал ценным

источником ресурсов, позволяющим Генеральному секретарю выполнять свой мандат. Начиная с 60-х и 70-х годов государства-члены предоставляли персонал на безвозмездной основе для целей осуществления технического сотрудничества. Затем в условиях стремительного расширения масштабов санкционированных мероприятий Генеральный секретарь считал возможным обратиться к государствам-членам с тем, чтобы они предоставляли безвозмездный персонал для целей содействия деятельности по поддержанию мира, в области разоружения, оказанию гуманитарной помощи, функционированию международных трибуналов, проведению экономических и социальных исследований, деятельности служб внутреннего надзора, администрации и управления.

19. Хотя ее делегация считает, что безвозмездно предоставляемый персонал будет использоваться и впредь, важно обеспечить, чтобы он использовался только в заданных целях – для оказания экспертных услуг на временной основе и в исключительных случаях, когда речь идет о выполнении специальных функций, если нужные специалисты в Секретариате отсутствуют. Она поддерживает положение доклада Консультативного комитета о том, что необходимо рассмотреть вопросы о численности предоставляемого безвозмездно персонала, используемого в настоящее время в Организации, мотивах и методах его использования и его подотчетности.

20. Она с удовлетворением отмечает тот факт, что было проведено различие между двумя категориями безвозмездно предоставляемого персонала. Хотя персонал, относящийся к категории I, уже давно сотрудничает с Организацией Объединенных Наций, категория II является относительно новым феноменом. Ее делегация обеспокоена тем, что механизм набора специалистов, относящихся к категории II безвозмездно предоставляемого персонала, рассматривается как вполне подходящий и как альтернатива обычным процедурам набора персонала. Любые решения по данному вопросу следует дополнять мерами по повышению эффективности политики и практики Организации в области управления людскими ресурсами.

21. Ее делегация выступает в поддержку усилий Консультативного комитета по повышению степени транспарентности в процессе набора такого персонала, однако предостерегает от придания законного характера этой практике, которая могла бы негативно сказаться на целостности системы, которая должна быть многосторонней и универсально репрезентативной. Ее делегация интересуется тем, какие ограничительные рамки пытается разработать Консультативный комитет в отношении полномочий Генерального секретаря по набору безвозмездно предоставляемого персонала. В чрезвычайных обстоятельствах Генеральный секретарь должен располагать возможностями для быстрого реагирования и привлечения безвозмездно предоставляемого персонала тогда, когда какие-либо другие практические варианты отсутствуют. Реализация предложения Консультативного комитета относительно представления предварительных заявок на использование такого персонала с полным обоснованием такого использования, как представляется, будет представлять собой сложный и отнимающий много времени процесс. По мнению ее делегации, набор всех специалистов, относящихся к безвозмездно предоставляемому персоналу, должен осуществляться прежде всего с учетом их специальных знаний в контексте выполнения весьма конкретных функций, выходящих за рамки обычных обязанностей сотрудников Секретариата, в случаях, когда развитие таких навыков у сотрудников в самом Секретариате представляется нецелесообразным или сопряжено с большими расходами. Она согласна с тем, что, как правило, предоставляемый безвозмездно персонал не должен занимать должности, остающиеся вакантными только по финансовым соображениям, и его не следует использовать в тех случаях, когда у Организации нет в этом потребности. Важно также проявлять бдительность в отношении естественной бюрократической тенденции, в соответствии с которой временно занимаемые безвозмездно предоставляемым персоналом должности со временем закрепляются за ним на постоянной основе. Использование – и в ряде случаев неэффективное использование – безвозмездно предоставляемого персонала самым различным образом в рамках всей Организации привело к путанице в вопросе о том, какой по численности и обладающий какими навыками персонал требуется для выполнения санкционированных мандатов.

22. Ее делегация приветствовала бы повышение степени транспарентности, которого удастся, по всей видимости, достичь посредством открытого бюджетного процесса с учетом всех издержек, благодаря которому государства-члены имели бы более четкое представление о потребностях в ресурсах Организации. Однако Консультативному комитету следует дать дополнительные разъяснения относительно того, как "подготовка бюджета с учетом всех издержек" осуществляется на практике, с учетом опыта прошлого, когда не всегда бюджеты в полной мере отвечали необходимым требованиям. Например, ее делегация обеспокоена тем, что в тех случаях, когда необходимость в использовании безвозмездно предоставляемого персонала отпадает до окончания бюджетного периода, в течение которого предусматривалось использование такого персонала, может возникнуть тенденция к сохранению такого персонала до завершения этого периода лишь потому, что потребность в таких "ресурсах" была обоснована, и они были утверждены. Что касается рекомендации, содержащейся в пункте 10 доклада, относительно недостатков в финансировании санкционированных мероприятий, то ее делегация заявляет о своей готовности рассмотреть все возможные решения в случае возникновения таких проблем.

23. Она поддерживает рекомендацию Консультативного комитета о том, чтобы Генеральный секретарь представлял ежегодные доклады об использовании безвозмездно предоставляемого персонала и, прежде всего, информацию о стране его происхождения, сроках службы и функциях. Генеральная Ассамблея будет иметь тогда возможность обеспечить, чтобы безвозмездно предоставляемый персонал использовался сугубо для выполнения отведенных ему функций. Она не видит также явных причин, по которым безвозмездно предоставляемый персонал не должен участвовать в системе служебной аттестации, поскольку это содействовало бы дальнейшему повышению степени его подотчетности.

24. Касаясь вопроса об ограничении численности безвозмездно предоставляемого персонала в каком-либо отдельном подразделении, она выражает озабоченность в связи с тем, что на практике установление верхнего предела может привести к тому, что использование безвозмездно предоставляемого персонала будет официально закреплено, в результате чего такой персонал будет рассматриваться в качестве постоянного источника для удовлетворения ресурсов, необходимых кадровых потребностей Организации Объединенных Наций. Набор безвозмездно предоставляемого персонала должен и впредь оставаться исключительной мерой и применяться с учетом существа дела, а не искусственных или навязанных ограничений.

25. Ее делегация решительно поддерживает рекомендацию Консультативного комитета о том, чтобы не проводить издержки, связанные с оказанием административной поддержки, по статье "Безвозмездно предоставляемый персонал, категория II". Однако она считает также настоятельно необходимым, чтобы Консультативный комитет пересмотрел аналогичные расходы в отношении категории I персонала во время рассмотрения им предлагаемого бюджета по программам на 1998-1999 годы.

26. Ее делегация будет ожидать представления Генеральным секретарем соответствующих руководящих принципов, отражающих итоги обсуждения Генеральной Ассамблеей этого вопроса.

Доклады Объединенной инспекционной группы (продолжение) (A/51/656 и Add.1, A/51/705 и Add.1)

27. Г-н БУАЙЯД-АГА (инспектор Объединенной инспекционной группы), представляя доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) по вопросу о сопоставлении методов исчисления квот в соответствии с принципом справедливого географического распределения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций (A/51/705), говорит о том, что основной вопрос, на который необходимо будет дать ответ, касается важного значения соблюдения принципа справедливого

географического распределения в рамках международного органа по сравнению с другими критериями, применяемыми в отношении найма сотрудников и условий службы. В пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций постановляется, что при приеме на службу следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности с уделением должного внимания важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе. Многие считают, что принцип справедливого географического распределения вступает в противоречие с принципом учета заслуг и компетентности, однако, по его мнению, они не противоречат, а дополняют друг друга.

28. Принцип справедливого географического распределения является основополагающим в системе Организации Объединенных Наций, проистекая из ее универсального характера, и важным фактором, определяющим уникальный характер международной гражданской службы. Действительно, этому принципу придается столь большое значение, что он рассматривался Генеральной Ассамблеей еще на ее второй сессии в 1947 году.

29. Несложно обеспечить свободный доступ граждан всех стран к заполнению должностей в международных учреждениях с целью гарантирования того, чтобы все государства – члены Организации были должным образом в ней представлены, однако достижение цели справедливого географического распределения является более трудной



задачей. В ходе контактов с различными должностными лицами, отвечающими за набор кадров, были выявлены трудности, касающиеся применения критерия справедливого географического распределения на практике. Однако планирование в области набора персонала приносит пользу.

30. Ряд рекомендаций, предложенный ОИГ, нацелен на поэтапное решение этого вопроса. Каждая организация должна также изыскивать методы, которые наилучшим образом отвечают ее индивидуальным потребностям. В рекомендации 1 подтверждаются основные принципы, касающиеся членства, размера взноса и демографических характеристик, применяемых при определении числа должностей, выделяемых какой-либо отдельной стране или региону. В рекомендации 2 рассматриваются методы, уже применяемые на практике некоторыми организациями, в частности ФАО: она внедрила систему весов, в соответствии с которой каждому классу в рамках каждой категории должности присваивается определенный коэффициент. Рекомендация 3 нацелена на сохранение независимого характера деятельности секретариатов, когда должностные лица занимают конкретные посты, финансируемые из внебюджетных средств. В рекомендации 4 внимание государств-членов обращено на опасность злоупотребления практикой назначения безвозмездно предоставляемого персонала на должности, которые должны подлежать географическому распределению. В рекомендации 5 принимается во внимание положение небольших организаций в общей системе, в которых осуществление на практике этого принципа является более сложным делом.

31. В докладе предлагаются два потенциально противоречивых решения: распространить действие принципа справедливого географического распределения на максимально большее по возможности число должностей и ввести новые критерии, на основе которых будет учитываться место, где будут расходоваться бюджетные средства.

32. В заключение он выражает сожаление в связи с отсутствием в окончательном варианте доклада целого ряда статистических таблиц и диаграмм, которые могли бы содействовать разъяснению этого вопроса.

33. Г-н ХАЛЛИДЕЙ (помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами) представляет замечания Генерального секретаря по докладу Объединенной инспекционной группы по вопросам о справедливом географическом распределении (A/51/705/Add.1). Вопросы, касающиеся географического распределения, активно обсуждались в Генеральной Ассамблее с самых первых дней ее работы, и государства-члены предложили директивные установки по широким принципам, лежащим в основе положений пункта 3 статьи 101 Устава, а также весьма детально разработанные руководящие принципы политики в отношении методов расчета и деятельности Секретариата по выполнению мандатов Генеральной Ассамблеи. Генеральный секретарь представляет ежегодные доклады о составе Секретариата, принятых мерах и результатах, достигнутых в обеспечении справедливого географического распределения. В дополнение к программе национальных конкурсных экзаменов и несмотря на дальнейшее сокращение численности персонала. Управление людских ресурсов будет активизировать свои усилия в поисках квалифицированных кандидатов через посредство деятельности миссий по набору, инициатив, осуществляемых при содействии правительств, с помощью средств массовой информации и компьютерных сетей.

34. Содержащиеся в докладе ОИГ предложения, касающиеся методов применения этих принципов и оценки достигнутых результатов в деле обеспечения справедливого географического распределения, должны стать предметом общего рассмотрения, и необходимо подготовить почву для проведения дальнейшего обсуждения этого сложного вопроса соблюдения принципа географического распределения. Ввиду того большого значения, которое государства-члены придают этим вопросам, Секретариату было бы желательно получить дальнейшие указания от Генеральной Ассамблеи, в частности по рекомендациям инспекторов.

35. Что касается рекомендации 1, то он разделяет мнение, согласно которому следует особо подчеркнуть важность общесистемной координации усилий, а также поддерживает рекомендацию о том, чтобы административные должности высокого уровня распределялись между географическими регионами при максимально возможном соблюдении принципа справедливого географического распределения. Он напоминает о мнении Генерального секретаря, высказанном в его докладе Генеральной Ассамблее на ее сорок шестой сессии (A/C.5/46/2), о том, что главный вопрос заключается не в самой методологии, а скорее в тех относительных весах, которые присваиваются в рамках методологии различным факторам. При рассмотрении предложений, касающихся региональных групп, следует иметь в виду, что прежние попытки применить формулу, основанную на этих критериях, на практике не увенчались большим успехом. Что касается рекомендации 2, то введение системы присвоения весов должностям повлечет за собой далеко идущие изменения в системе квот и желательных диапазонов, и она будет исключительно сложной. Генеральный секретарь полностью поддерживает рекомендацию 3 о необходимости сохранения основополагающей универсальности и объективности, ожидаемых от персонала Организации Объединенных Наций, в том числе от тех сотрудников, которые занимают должности, финансируемые из внебюджетных средств.

36. Рекомендация 4 касается безвозмездно предоставляемого персонала, вопроса, который рассматривался во всеобъемлющем докладе Генерального секретаря, где изложены его позиции в отношении функций и задач, выполнение которых обычно поручается персоналу, предоставляемому на безвозмездной основе, а также указаны конкретные обстоятельства, в которых могут получить назначение предоставляемые на безвозмездной основе сотрудники. Рекомендация 5 представляет особый интерес для небольших организаций общей системы. Хотя оратор разделяет выраженную инспекторами обеспокоенность, государства-члены, возможно, пожелают рассмотреть практические аспекты применения критерия, учитывающего срок пребывания в должности сотрудника, являющегося гражданином определенной страны. Такие факторы, как большая численность сотрудников, имеющих постоянные контракты, ограниченные возможности в плане мобильности внутри небольших организаций и практические соображения по наблюдению за положением, как представляется, обуславливают необходимость применения осторожного подхода к этому вопросу.

37. Г-жа ПОУЛЗ (Новая Зеландия), выступая также от имени делегаций Австралии и Канады, выражает озабоченность в связи с некоторыми аспектами доклада ОИГ по вопросу о практике набора, расстановки кадров и продвижения по службе (A/51/656). Три делегации особо обеспокоены содержащимися в нем необоснованными утверждениями о том, что в Секретариате была узаконена дискриминация по признаку пола. Между тем, в пункте 96 доклада инспекторы выражают свою уверенность в том, что введение специальных мер, в соответствии с которыми женщинам автоматически отдается предпочтение в рамках системы назначений и повышения в должности, является излишним, что, по всей видимости, не отвечает пожеланиям Генеральной Ассамблеи в этом вопросе и противоречит соответствующим разделам Декларации и Платформы действий четвертой Всемирной конференции по положению женщин.

38. Австралия, Канада и Новая Зеландия решительно выступают за достижение гендерного паритета в Секретариате и полностью поддерживают цель достижения гендерного паритета к 2000 году. Однако продвижение в направлении достижения этих целей осуществлялось медленными темпами. С тем чтобы принцип обеспечения равных возможностей и равных условий, содержащийся в Уставе, стал реальностью для работающих в Секретариате женщин, важно принимать меры по ликвидации этой дискриминации. Меры по достижению гендерного паритета, указанные в административной инструкции ST/AI/412, полностью соответствуют содержанию статей 8 и 101 Устава и предусматривают, чтобы кандидаты-женщины обладали по меньшей мере аналогичной или более высокой квалификацией по сравнению с их коллегами-мужчинами.

39. Три делегации не согласны с утверждением ОИГ о том, что в Секретариате закрепилось дискриминационное отношение к мужчинам, Более того, эти обвинения не подтверждаются цифрами; они, скорее, показывают, что за последние два года мужчины получили больше повышений, чем женщины. Три делегации относятся с уважением к независимому характеру деятельности ОИГ и праву отдельных инспекторов выступать с замечаниями по вопросам, если они считают это необходимым, однако они полагают, что им следует учитывать решения и директивные указания государств-членов, и прежде всего положения резолюций Генеральной Ассамблеи.

40. Г-н ФАРИД (Саудовская Аравия) говорит, что для обеспечения максимального использования потенциала людских ресурсов в Организации Объединенных Наций необходимо рассмотреть ряд вопросов.

41. Объединенная инспекционная группа отметила в рекомендации 2 своего доклада по вопросу о практике набора, расстановке и продвижении по службе, что система развития карьеры отсутствует, однако в ней также признается, что цели системы развития карьеры должны быть определены более реалистично. По мнению его делегации, цели с указанием сроков их достижения имеют жизненно важное значение для разработки такой системы. Необходимо также широко поощрять продвижение по службе, поскольку в настоящее время многие сотрудники считают, что возможности для этого отсутствуют. Его делегация разделяет мнение ОИГ о том, что практика временных назначений сотрудников в течение длительного времени на вакантные должности или в качестве замены персонала, находящегося в миссиях, в целом ведет к назначениям или продвижениям по службе "с черного хода", и этой практике следует положить конец. Как только будет полностью задействована Комплексная система управленческой информации (ИМИС), можно будет заблаговременно получать информацию об открывающихся вакансиях, и тогда отпадет необходимость в краткосрочных назначениях благодаря планированию в области набора.

42. Что касается вопроса о моральном духе сотрудников, то настоятельно необходимо проводить справедливую административную политику и регулярные консультации с персоналом. Кроме того, весьма немного было сделано для обеспечения персональной ответственности лиц, занимающихся административными вопросами и вопросами контроля за деятельностью целевых фондов. Его делегация считает, что следует подготовить в кратчайшие по возможности сроки доклад о деятельности в области управления людскими ресурсами, который был бы сфокусирован на вопросах о том, каким образом отдельные департаменты осуществляют политику и выполняют требования, разработанные для обеспечения выполнения мандатов Генеральной Ассамблеи. Комиссия ревизоров также выявила серьезные недостатки в подборе, найме консультантов, выплате им вознаграждения и руководстве ими, иными словами, речь идет о вопросах, которые также следует рассмотреть. Более ясные и конкретные описания должностей в контексте набора и продвижения по службе также содействовали бы повышению эффективности труда. Области, в которых необходимо организовать обучение персонала с целью повышения эффективности, являются закупки, руководство на местах и материально-техническое обеспечение.

43. В заключение его делегация выражает признательность Управлению людскими ресурсами за его усилия по повышению эффективности и обеспечению подотчетности сотрудников и заявляет о своей поддержке его усилий по пересмотру учебных пособий для персонала с целью отражения в них меняющихся потребностей Организации.

44. Г-н ГОДА (Япония) отмечает, что, как и многие делегации, Япония придает большое значение вопросу о справедливом географическом распределении. Однако она считает, что рекомендация Объединенной инспекционной группы не в достаточной мере обоснована. Его делегация разделяет мнение, выраженное в пункте 5 замечаний Генерального секретаря по докладу

ОИГ (A/51/705/Add.1). Поэтому ей было бы трудно поддержать рекомендации ОИГ относительно введения многих новых элементов в формулу расчета показателя справедливого географического распределения. Этот вопрос является важным, и необходимо провести дальнейшее его обсуждение, прежде чем принимать какое-либо решение.

45. Г-н МОХТЕФИ (Алжир) говорит о том, что главная заслуга доклада ОИГ заключается в том, что благодаря ему активизируется обсуждение различных содержащихся в нем идей. Комитету следует тщательно рассмотреть вопрос об увеличении числа должностей, подпадающих под действие принципа справедливого географического распределения.

46. Г-н ШТЁКЛЬ (Германия) говорит о том, что он разделяет обеспокоенность, высказанную представителем Новой Зеландии в связи с вопросом о гендерном паритете в рамках Организации. Постановка вопроса о принципе справедливого географического распределения касается не только методов, используемых при расчете его показателя, но также и повышения базовой цифры. Должности, финансируемые из средств вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, должны также подпадать под действие этого принципа. Он выражает сожаление в связи с участием Генерального секретаря в обсуждении вопроса об определении весов различных факторов, используемых для расчета показателя справедливого географического распределения. Предложения по этому важному вопросу должны вносить государства-члены, а не Генеральный секретарь.

47. Его делегация не поддерживает предложения о расчете квот и желаемых диапазонов на региональной и субрегиональной основе. Расчеты должны и впредь осуществляться на национальной основе и отражать фактические взносы государств-членов, а не размеры начисляемых взносов.

48. Что касается вопроса о краткосрочных контрактах, то было бы целесообразно, если бы Секретариат предоставил в распоряжение государств-членов в ходе нынешней возобновленной сессии статистические данные о краткосрочных контрактах в Секретариате с разбивкой по национальной принадлежности сотрудников, срокам их службы, а также данные, показывающие соотношение между мужчинами и женщинами, и интервалы между контрактами. Генеральному секретарю следует также представить доклад Генеральной Ассамблее по вопросу о наборе персонала в период после 1 ноября 1996 года в соответствии с ранее обращенной к нему просьбой.

49. Г-жа РОДРИГЕС АБАСКАЛЬ (Куба) говорит о том, что поставленная Секретариатом цель достичь гендерного паритета к 2000 году, какой бы сложной она ни была, является благородной. Мнение ОИГ имеет весьма важное значение и направлено на то, чтобы предостеречь делегации от некоторых негативных последствий достижения этой цели. В попытке достичь этих количественных показателей Секретариату не следует упускать из виду необходимость набора только квалифицированного персонала, который мог бы эффективно осуществлять программу работы Организации. В этой связи кандидатам-женщинам следует отдавать предпочтение по отношению к кандидатам-мужчинам только в тех случаях, когда они обладают такой же или более высокой квалификацией. Следует также рассмотреть принцип справедливого географического распределения с учетом достижения цели гендерного паритета. Она была бы признательна, если бы Секретариат подготовил таблицу, в которой был бы показан процент женщин в кадровом составе Секретариата с разбивкой по национальной принадлежности и процент женщин, занимающих должности высокого уровня.

50. Г-н МИР МОХАММАД (Исламская Республика Иран), отмечая, что доклад ОИГ вызовет оживленные дискуссии не только по вопросу о методах расчета показателя справедливого географического распределения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, но и относительно численности должностей, которые будут учтены в рамках базового показателя. Секретариату следует информировать Комитет о числе, процентном соотношении и категориях должностей, которые подпадают под принцип справедливого географического распределения.

51. Г-жа АРКИНИ (Италия) отмечает, что ее делегация испытывает глубокую озабоченность в связи с вопросом о гендерном равенстве в Секретариате. Хотя она не разделяет всех мнений, выраженных в докладе ОИГ, она считает, что сам доклад мог бы стать полезной основой для более углубленных дискуссий в Генеральной Ассамблее. Однако Ассамблея, принимая решения, должна учитывать принцип универсальности Организации. Она хотела бы получить дополнительные разъяснения от представителя ОИГ относительно рекомендации 4, в которой содержится призыв к секретариатам международных организаций применять осторожный подход в вопросах привлечения граждан всех стран, предоставляющих персонал на безвозмездной основе.

52. Г-жа ШЕНУИК (Соединенные Штаты Америки) говорит о том, что Соединенные Штаты решительно выступают против повышения базовых показателей для исчисления диапазонов в целях обеспечения справедливого географического распределения. Эти показатели были определены согласно решению Генеральной Ассамблеи, и Секретариат не может изменить их без особой на то санкции Ассамблеи. Кроме того, ее делегация выступит против любых предложений Секретариата по расширению диапазонов, особенно в отношении должностей, финансируемых из средств вспомогательного счета для операций по поддержанию мира.

53. Г-н БУАЙЯД-АГА (инспектор Объединенной инспекционной группы), отвечая на замечания членов Комитета, говорит о том, что критика доклада Объединенной инспекционной группы (A/51/656), высказанная представителем Новой Зеландии, основана на посылках, а не на фактах. ОИГ не выступает против набора женщин, однако он желает лишь обратить внимание государств-членов на некоторые критерии, применяемые при наборе и продвижении женщин, которые идут вразрез с соответствующими положениями. Например, Секретариат опубликовал инструкции, согласно которым следует осуществлять набор только женщин, с тем чтобы удовлетворить определенные условия и обеспечить достижение установленных квотных показателей. Такие действия носят дискриминационный характер. Отвечая на замечание, высказанное представителем Японии, он говорит, что государства-члены должны определять, какая система географического распределения является наиболее подходящей для каждой организации.

54. Г-жа ШЕНУИК (Соединенные Штаты Америки) отмечает, что, как понимает ее делегация, Секретариат занимается в настоящее время разработкой кодекса поведения всех должностных лиц Организации Объединенных Наций. Она хотела бы получить информацию о состоянии дел в связи с подготовкой проекта, а также о том, будет ли будущий кодекс обязательным для всех сотрудников Организации Объединенных Наций и о сроках его осуществления на практике.

55. Г-н ХАЛЛИДЕЙ (Помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами) говорит о том, что Секретариат действительно занимается разработкой кодекса поведения под руководством Управления по правовым вопросам. Секретариат предоставил в распоряжение профсоюзов в различных отделениях Организации Объединенных Наций копии проекта кодекса и ожидает получить от них замечания к концу марта. Этот проект будет затем обсуждаться в Координационном комитете по взаимоотношениям между персоналом и администрацией в конце апреля. Ожидается, что Генеральный секретарь в ходе своего выступления в Комитете упомянет этот кодекс поведения. Затем его рекомендации будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее пятьдесят второй сессии для принятия решения.

56. Г-н МИР МОХАММАД (Исламская Республика Иран) напоминает о своей высказанной ранее просьбе относительно информации о числе, процентном соотношении и категориях постов, подпадающих под действие принципа справедливого географического распределения.

57. Г-н ХАЛЛИДЕЙ (Помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами) говорит о том, что 2700 должностей, или 20 процентов от их общего числа,

подпадают под действие принципа справедливого географического распределения. Дополнительная информация по данному вопросу содержится в докладе ОИГ.

**ПУНКТ 135 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ НАБЛЮДАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В ЛИБЕРИИ (продолжение) (A/51/756 и Add.1 и A/51/423/Add.1)**

58. Г-н ХАЛЬБВАКС (Контролер), представляя доклад Генерального секретаря о финансировании Миссии наблюдателей Организации Объединенных Наций в Либерии (A/51/756 и Add.1), говорит о том, что в соответствии с резолюцией 1083 (1996) Совета Безопасности от 27 ноября 1996 года мандат Миссии был продлен до 31 марта 1997 года. Ресурсы, предусмотренные Генеральной Ассамблеей на период с 1 июля 1995 года по 31 марта 1996 года, составили 30 470 500 долл. США брутто. Однако в соответствии со своим решением 50/482 А от 7 июня 1996 года и 50/482 В от 17 сентября 1996 года Ассамблея постановила продлить срок использования этих ресурсов соответственно до 30 сентября и 31 октября 1996 года. Соответствующие ассигнования составили порядка 17 004 100 долл. США брутто, в результате чего образовался неизрасходованный остаток средств в размере 13 466 400 долл. США брутто, что объясняется отсрочкой запланированного осуществления программы в области разоружения и демобилизации и неразвертыванием дополнительного военного и гражданского персонала наряду с репатриацией неосновного военного и гражданского персонала и прекращением воздушных операций в апреле 1996 года в связи со вспышкой военных действий в Монровии 6 апреля 1996 года.

59. Согласно первоначальной смете, расходы на деятельность Миссии в период с 1 июля 1996 года по 30 июня 1997 года исчислялись в размере 27 615 100 долл. США брутто. В результате нарушения хода мирного процесса и вспышки военных действий в Монровии в апреле 1996 года был подготовлен пересмотренный вариант бюджета на сумму 14 512 800 долл. США брутто, с тем чтобы отразить свертывание деятельности и сокращение численности персонала Миссии. После начала процесса разоружения Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам постановил 20 декабря 1996 года разрешить Генеральному секретарю брать обязательства на сумму, не превышающую 10 млн. долл. США брутто, на период с 1 декабря 1996 года по 31 января 1997 года, для удовлетворения насущных и основных потребностей на начальном этапе осуществления процессов разоружения и демобилизации. На оперативном уровне было предложено увеличить число военных наблюдателей Миссии с 34 до 92 человек. Необходимо произвести также замену оборудования, похищенного во время военных действий в Монровии в апреле 1996 года, с тем чтобы обеспечить Миссии возможности для эффективного выполнения ею мандата.

60. Меры, принятые Генеральной Ассамблеей, предусматривают выделение ассигнований на сумму 12 169 600 долл. США брутто, которые уже были санкционированы и начислены на период, заканчивающийся 31 марта 1996 года; взносы государств-членов в размере 5 840 000 долл. США брутто, которые уже были начислены в соответствии с резолюцией 51/3 Генеральной Ассамблеи на период с 1 июля по 30 ноября 1996 года; решение по кредитованию остающегося неизрасходованного остатка средств в размере 7 626 400 долл. США брутто в период с 1 июля 1995 года по 30 июня 1996 года на счет государств-членов, с тем чтобы вычесть его из суммы начисляемых им взносов в период после 30 ноября 1996 года.

61. Далее к Генеральной Ассамблее была обращена просьба утвердить дополнительные ассигнования на сумму 22 925 700 долл. США брутто на период с 1 июля 1996 года по 30 июня 1997 года; выделить дополнительную сумму в размере 16 064 700 долл. США брутто на функционирование Миссии в течение нынешнего мандатного периода с 1 декабря 1996 года по 31 марта 1997 года; выделить на период с 1 апреля по 30 июня 1997 года сумму в размере 2 287 000 долл. США брутто в месяц в дополнение к сумме 1 168 000 долл. США брутто,

уже утвержденной резолюцией 51/3 Ассамблеи при условии продления Советом Безопасности мандата Миссии.

62. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета о финансировании Миссии наблюдателей Организации Объединенных Наций в Либерии (А/51/423/Add.1), говорит о том, что в пунктах 7-9 содержится отчет о деятельности в период с 1 июля 1995 года по 30 июня 1996 года. Пункты 10-21 касаются обновленной сметы расходов на период с 1 июля 1996 года по 30 июня 1997 года. Обновленная смета расходов на функционирование Миссии наблюдателей в этот период составляет 36 941 700 долл. США брутто, что на 22 925 700 долл. США брутто превышает ассигнования в размере 14 016 000 долл. США брутто, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 51/3.

63. На основе замечаний, содержащихся в его докладе, Консультативный комитет рекомендует выделить дополнительные ассигнования в размере 17 899 000 долл. США брутто на обеспечение функционирования Миссии наблюдателей в период с 1 июля 1996 года по 30 июня 1997 года; выделить дополнительные ассигнования в размере 13 192 345 долл. США брутто на обеспечение функционирования Миссии в течение нынешнего мандатного периода с 1 декабря 1996 года по 31 марта 1997 года в дополнение к сумме в 4 672 000 долл. США брутто, уже утвержденной на этот же период в соответствии с резолюцией 51/3 Ассамблеи от 17 октября 1996 года; распределить относящуюся к периоду с 1 апреля по 30 июня 1997 года сумму в размере 1 568 885 долл. США брутто в месяц в дополнение к сумме 1 168 000 долл. США брутто, уже утвержденной в соответствии с резолюцией 51/3, при условии продления Советом Безопасности мандата Миссии.

64. Г-жа ОСОДЕ (Либерия) выражает озабоченность в связи с подготовкой выборов в Либерии. Несмотря на проведение совещания на уровне министров соседних стран по вопросу о положении в Либерии и признание Генеральным секретарем того, что был дан новый толчок мирному процессу в этой стране, ходят слухи о том, что выборы, запланированные на май, будут отложены. Она интересуется, имеет ли по-прежнему смысл продолжать Организации подготовку к проведению запланированных выборов в этих условиях. Она желает получить разъяснения Секретариата относительно его дальнейших намерений.

65. Г-н ХАЛЬБВАКС (Контролер) отмечает, что выборы запланированы на май месяц. Техническая миссия вернулась из поездки в страну и представила доклад, на основе которого Генеральный секретарь подготовит предложения в целях принятия Советом Безопасности дальнейших мер.

Заседание закрывается в 12 ч. 15 м.