

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ТРЕТЬЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

---

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
24-е заседание,  
состоявшееся в среду,  
11 ноября 1998 года,  
в 10 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 24-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н АБЕЛЯН (Армения)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

---

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.5/53/SR.24  
16 December 1998  
RUSSIAN  
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 ч. 00 м.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)  
(A/53/501, A/C.5/52/2, A/52/814, A/53/266, 327, 342, A/53/375 и Corr.1 и 2, A/53/385, 414, 502, 526, 548 и A/C.5/53/L.3)

1. Г-н ЗАКЛИН (помощник Генерального секретаря по правовым вопросам), представляя доклад Генерального секретаря об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций (A/53/501), указывает, что в этом докладе, подготовленном в соответствии с тремя разными резолюциями Генеральной Ассамблеи, описываются условия, в которых сотрудники выполняют свои обязанности.

2. Проблема безопасности персонала рассматривается в пунктах 5-66. За период с 1 июля 1997 года по 30 сентября 1998 года при исполнении своих обязанностей погибли 27 сотрудников, в том числе 15 человек в результате авиационных катастроф. Серьезную проблему по-прежнему также представляет похищение и взятие в заложники сотрудников Организации Объединенных Наций. За рассматриваемый период (с 1 июля 1997 года по 30 июня 1998 года) зарегистрировано восемь инцидентов такого рода, из которых семь удалось урегулировать, однако до сих пор ничего не известно о судьбе представителя Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев в Северной Осетии г-на Кошетеля, похищенного в январе 1998 года.

3. Административный комитет по координации (АКК) придает самое важное значение обеспечению безопасности персонала. Принятое им по этому вопросу решение содержится в приложении I к докладу. АКК утвердил проведение подготовки по вопросам безопасности для всех сотрудников, направляемых на места, и по его просьбе был учрежден специальный фонд для обеспечения безопасности сотрудников. Ко всем государствам-членам обращается настоятельный призыв вносить взносы в этот Фонд по примеру таких стран, как Норвегия, которая уже внесла свой взнос, и Япония, объявившая о своем взносе.

4. В приложении II содержится подробная информация об арестованных или пропавших без вести сотрудниках. Как указывается в пункте 68 доклада, правительством Эфиопии были приняты меры против сотрудников Организации Объединенных Наций эритрейского происхождения, в результате которых примерно 30 сотрудникам пришлось покинуть страну. Генеральный секретарь осуждает такую практику и напоминает о том, что сотрудники Организации Объединенных Наций, не являясь дипломатами, не могут быть объявлены персонами non grata и высланы из страны без предоставления Организации возможности ознакомиться с обвинениями, выдвинутыми против отдельных сотрудников, и выяснить, не были ли затронуты иммунитеты и привилегии Организации Объединенных Наций.

5. В пунктах 72-74 доклада говорится о налогообложении должностных лиц и об ограничениях на их поездки. Более подробная информация об этом приводится в приложении IV.

6. В пунктах 75-84 Генеральный секретарь напоминает государствам-членам об их обязательствах и подчеркивает, что, когда ничего не делается для обеспечения безопасности персонала на местах, у Организации может не быть другого выбора, как отозвать своих сотрудников.

7. В заключение г-н Заклин предлагает членам Комитета сосредоточиться на оптимальных средствах укрепления безопасности персонала и исходя из соображений эффективности принять одну общую резолюцию по этому вопросу.

8. Г-н ГОРИТА (Румыния) напоминает о том, что его делегация поддержала сделанное на одном из предыдущих заседаний представителем Австрии от имени Европейского союза заявление по вопросу об управлении людскими ресурсами. Поэтому он ограничится только несколькими вопросами. С учетом того, что Организация направляет 70 процентов своего бюджета на покрытие расходов по персоналу, государства-члены вправе ожидать от него безукоризненного выполнения своих обязанностей. Поэтому Румыния поддерживает стратегию Генерального секретаря, направленную на укомплектование Организации сотрудниками, обладающими необходимыми ей знаниями и опытом. Но для того, чтобы сотрудники работали с полной отдачей, для них должны быть созданы условия, способствующие их служебному росту. В этой связи делегацию Румынии, как и другие делегации, беспокоит большое число выходов в отставку сотрудников на должностях класса С-2 и С-3. Если эта тенденция сохранится, то деятельность Секретариата может оказаться подорванной. Одним из путей решения этой проблемы могло бы стать зарезервирование определенного количества должностей класса С-3 для выдвижения на них сотрудников класса С-2.

9. Что касается состава Секретариата, подробные статистические данные по которому приводятся в документе A/53/375, то нельзя не отметить, что каждое шестое государство-член до сих пор не представлено или недопредставлено и что представленность ряда таких государств, как Румыния, заметно сократилась.

10. Румыния по-прежнему является сторонником проведения национальных конкурсных экзаменов для набора сотрудников на начальные должности, но этот процесс, как подчеркнул представитель Японии, грешит медлительностью. Нужно скорее принимать на работу лиц, успешно сдавших экзамены, и с учетом планируемых на предстоящие пять лет масштабов выхода на пенсию необходимо также параллельно с проведением национальных экзаменов ускорить процесс набора на руководящие должности. Это единственный способ омолодить Организацию.

11. Г-н душ САНТУШ (Мозамбик) говорит, что его делегация полностью поддерживает сделанное на предыдущем заседании от имени Группы 77 и Китая заявление по поводу управления людскими ресурсами, но при этом хотела бы затронуть несколько вопросов, которые ее особенно волнуют. Рационализация и упрощение правил и процедур, в частности в вопросах найма, не могут не способствовать улучшению управления людскими ресурсами. Децентрализация и делегирование полномочий несомненно ведут к повышению эффективности при условии четкого определения круга обязанностей и полномочий на разных ступенях иерархической лестницы и неукоснительного соблюдения принципа подотчетности.

12. Число увольнений сотрудников чрезмерно высокое. В отношении сотрудников на должностях класса С-2 и С-3 это говорит об отсутствии перспектив служебного роста. Необходимо безотлагательно взяться за решение этой проблемы, чтобы Организация смогла реализовать выраженное ею стремление основательно омолодить свой персонал.

13. Что касается децентрализации, то нельзя не отметить, что Управление людских ресурсов продолжает играть ведущую роль в деле обеспечения равноправного географического представительства и равной представленности мужчин и женщин в Секретариате – двух аспектов, которым делегация Мозамбика придает важное значение. В период с июля 1997 года по июнь 1998 года количество непредставленных, недопредставленных и перепредставленных государств сократилось, и Мозамбик выражает удовлетворение по этому поводу, хотя он по-прежнему входит в число непредставленных государств.

14. Система найма на основе национальных конкурсных экзаменов, которая в теории могла бы способствовать приему на работу новых сотрудников, на практике функционирует неудовлетворительно. Из-за громоздкости и медлительности этой системы – с помощью которой на работу ежегодно принимается в среднем 17 человек, успешно сдавших экзамены, – в конечном итоге в худшем положении оказываются те страны, которые и без того наименее представлены в Секретариате. Мозамбик, где конкурсные экзамены впервые были организованы в 1998 году, по-прежнему является сторонником этого метода набора, но при этом исходит из необходимости его усовершенствования для того, чтобы все государства-члены могли вносить свой вклад в укомплектование Организации Объединенных Наций грамотными и опытными специалистами.

15. Г-н ХАЖАЯНДИ (Бурунди) подчеркивает, что реформе управления людскими ресурсами отводится центральное место в общем процессе реформирования Организации Объединенных Наций, поскольку она затрагивает деятельность тех, кто отвечает за обеспечение надлежащего повседневного функционирования Организации Объединенных Наций. Делегация Бурунди приветствует учреждение Генеральным секретарем специальной группы для консультирования по приоритетам и стратегиям преобразований в этой области. Она считает, что внимание должно уделяться не только соблюдению правил и административных инструкций, но и, что особенно важно, укреплению горизонтальных и вертикальных связей внутри самой Организации, оценке и подотчетности.

16. Необходимо создать новую систему набора, позволяющую оперативно обрабатывать документы на справедливой и транспарентной основе и обеспечивающую соблюдение принципов равноправного географического представительства и равной представленности мужчин и женщин. Чтобы не допустить чрезмерного старения Организации, необходимо, чтобы она постепенно укомплектовывала штаты проявляющими заинтересованность к своей работе молодыми кадрами, которым должны быть созданы условия для служебного и профессионального роста. Для того чтобы сотрудники могли выполнять свои задачи с той добросовестностью и эффективностью, которую от них ожидают, необходимо также обеспечить им мирные и безопасные условия труда и следить за тем, чтобы их права не нарушались.

17. Учитывая роль, которую играет Комиссия по международной гражданской службе в определении условий труда сотрудников общей системы, делегация Бурунди выступает за пересмотр состава, мандата и функций этого органа. Будучи при этом убеждена в том, что реформа управления людскими ресурсами может завершиться успешно лишь при условии самого широкого участия в ней тех, кого она касается, она считает, что предложения Генерального секретаря должны стать предметом систематического обсуждения между всеми партнерами, включая представителей персонала.

## ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

18. Г-н АКАКПО-САТЧИВИ (Секретарь Комиссии) зачитывает письмо, направленное ему помощником Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию, в котором тот отвечает на замечания, высказанные представителем Коста-Рики по поводу мер безопасности, принятых на пятьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи. В письме содержится ссылка на правила безопасности, регулирующие движения дипломатического транспорта на территории Организации Объединенных Наций, в соответствии с которыми въезд с Первой авеню на уровне 43-й улицы разрешен только автомашинам постоянных представителей (или глав делегаций) стран. Подробно эти вопросы освещены в циркуляре ST/IC/1993/50, а также в предназначенном для делегаций информационном бюллетене за 1993 год. По жалобе представителя Египта будет проведено разбирательство в Службе безопасности и охраны.

Заседание закрывается в 10 ч. 40 м.