



КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 28-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ВАН ДЕН ХАУТ (Нидерланды)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: АДМИНИСТРАТИВНАЯ И БЮДЖЕТНАЯ КООРДИНАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ СО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И МЕЖДУНАРОДНЫМ АГЕНТСТВОМ
ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ

- б) СОГЛАСОВАНИЕ СТАТУТОВ, ПРАВИЛ И ПРАКТИКИ АДМИНИСТРАТИВНОГО ТРИБУНАЛА
МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И АДМИНИСТРАТИВНОГО ТРИБУНАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И
ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение)

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

* В частности в 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, комнаты DC2-750 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza) и входить в экземпляр отчета.

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

Заседание открывается в 10 ч. 25 м.

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: АДМИНИСТРАТИВНАЯ И БЮДЖЕТНАЯ КООРДИНАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ СО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И МЕЖДУНАРОДНЫМ АГЕНТСТВОМ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ

b) СОГЛАСОВАНИЕ СТАТУТОВ, ПРАВИЛ И ПРАКТИКИ АДМИНИСТРАТИВНОГО ТРИБУНАЛА МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И АДМИНИСТРАТИВНОГО ТРИБУНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (A/42/328 и A/43/704)

1. Г-н ФЛЕЙШХАУЭР (заместитель Генерального секретаря, Юриконсульт) говорит, что вопрос о согласовании статута, правил и практики административных трибуналов Международной организации труда и Организации Объединенных Наций находится на рассмотрении с тридцать третьей сессии. Ввиду сложности предложений Генерального секретаря Генеральная Ассамблея просила рассмотреть их сначала в рамках неофициальных межсессионных консультаций. В документе A/43/704 описывается ход этих консультаций, которые максимально широко освещались. Пересмотренные тексты, разработанные в ходе консультаций, содержатся в приложениях I, II и III. Следует отметить, что Генеральный секретарь не рассматривает эти тексты как отражающие официальный консенсус, а скорее как достигнутый в результате консультаций свод предложений, который, по его мнению, наиболее эффективным образом позволит Генеральной Ассамблее завершить свое рассмотрение вопроса на нынешней сессии. Предлагаемые в настоящее время изменения значительно более ограничены, чем предложения, представленные на предыдущих сессиях и служившие основой для консультаций (A/42/328, приложение I).

2. В отношении состава Административного трибунала Организации Объединенных Наций предлагается пересмотреть пункт 1 статьи 3 его статута, с тем чтобы он содержал указания на квалификацию его членов. В соответствии с предлагаемым новым пунктом 2А статьи 3 будет установлена официальная процедура назначения членов Трибунала Генеральной Ассамблеей, процедура, аналогичная используемой в Трибунале МОТ и при назначении членов Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Объединенной инспекционной группы (ОИГ). Предложение относительно того, чтобы назначения осуществлялись не в Пятом, а в Шестом комитете, было снято.

3. В новом пункте 2А статьи 2, а также в предлагаемой новой статье 2 бис было предложено относительно незначительное по масштабам расширение юрисдикции Трибунала. Дополнения касаются лиц, назначаемых Ассамблеей на оплачиваемые должности, таких, как члены ОИГ; консультантов, нанимаемых в рамках соглашений о специальном обслуживании; и лиц, нанимаемых отдельными органами представителей персонала. В соответствии с указанными ограниченными условиями Организация будет также иметь возможность возбудить финансовый иск в отношении работающего в настоящее время или бывшего сотрудника. Новая статья 2 трес отражает положения статьи 48 Положений Пенсионного фонда.

4. В отношении основных полномочий Трибунала в течение длительного времени высказывалось неудовольствие в связи с тем, что Трибунал Организации Объединенных Наций в отличие от трибунала МОТ не может потребовать конкретного осуществления своих решений - Генеральный секретарь всегда может заменить любую меру по исправлению положения, сочтению целесообразной Трибуналом, выплатой компенсации.

(Г-н Флейшхауэр)

Предлагаемый новый пункт 1А статьи 9 позволит Трибуналу потребовать конкретного осуществления во всех случаях, за исключением случаев, касающихся отдельных важных решений, связанных с карьерой сотрудника, таких, как восстановление в должности, перевод на другую должность и продвижение по службе, причем во всех этих случаях Генеральный секретарь будет обладать правом использовать в качестве замены денежное вознаграждение. В связи с этим же пунктом были внесены незначительные изменения в положения, направленные на введение определенной предельной суммы для некоторых денежных вознаграждений. Новый пункт 4 статьи 9 будет дополнять общие положения, касающиеся предельных сумм вознаграждения.

5. В целях противодействия возбуждению необоснованных и других не заслуживающих внимания дел существующие положения пункта 3 статьи 7 будут сохранены, и в соответствии с новым пунктом 2В статьи 9 Трибунал будет наделен полномочиями применять санкции к заявителям, в отношении заявлений которых установлено, что они представляют нарушение процесса подачи апелляций.

6. Одной из наиболее сложных областей является область процедур пересмотра решений Трибунала. Существующая процедура, которая допускает осуществление такого пересмотра лишь Комитетом по заявлениям о пересмотре решений Административного трибунала и затем, возможно, Международным Судом, является неудобной и ведет к рассмотрению Комитетом и Судом вопросов международного административного права, для чего они не приспособлены должным образом. Предложение о создании альтернативного органа для пересмотра всех дел, не представляющих значительного политического интереса для государств, не получило поддержки в ходе неофициальных консультаций и было снято. В настоящее время предлагается изменить формулировку статьи 11, с тем чтобы уточнить ее положения и включить отдельные процедурные изменения, изложенные в пунктах 9-12 проекта резолюции, содержащейся в приложении III. Возможность расширения процедуры пересмотра для включения решений в отношении Пенсионного фонда было отклонено при том понимании, что не могут возникнуть обстоятельства, при которых компетентные органы Организации откажутся соблюдать решение Трибунала в этой области.

7. Наконец, в отношении разбирательства в Трибунале после вынесения решения в соответствии с новыми предложениями, изложенными в ряде пунктов статьи 12 статута, Трибунал будет наделен четкими полномочиями толковать свои решения и будут в некоторой степени ослаблены временные лимиты, в течение которых может подаваться запрос о пересмотре решения на основе вновь установленных фактов. Другое предложение, касающееся того, чтобы предоставить Трибуналу возможность завершить вынесение решения, которое по недосмотру не отвечало отдельным требованиям, было снято с обсуждения.

8. В ходе неофициальных консультаций был полностью снят ряд предложений. В частности, не получило широкой поддержки предложение создать совместную группу председателей административных трибуналов Организации Объединенных Наций и Международной организации труда в целях предоставления в отдельных случаях консультативных заключений Генеральному секретарю и осуществления большей части предлагаемых пересмотров решений, что представляло бы более простую и эффективную процедуру, чем пересмотр решений Комитетом по пересмотру или Международным Судом. В настоящее время также не достигнут прогресс в отношении предложения о создании

(Г-н Флейшхауэр)

должности эксперта-консультанта для оказания помощи трибуналам в обработке информации, касающейся прецедентов, и недопущения возникновения каких-либо противоречий.

9. Генеральный секретарь выражает надежду на то, что рассмотрение этого вопроса удастся завершить на нынешней сессии, как это предполагалось в начале процесса консультаций.

10. Г-н МУДХО (Кения) говорит, что, учитывая важность согласования статуты, правил и практики административных трибуналов, делегация Кении также выражает надежду на то, что рассмотрение этого вопроса удастся завершить на нынешней сессии. Согласие в отношении предложений будет представлять собой значительный прогресс на пути к достижению важной цели по созданию единого трибунала для всей системы Организации Объединенных Наций в целом. Было бы целесообразно распространить текст выступления Юрисконсульта среди членов Комитета.

11. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что Секретариат обеспечит распространение текста выступления Юрисконсульта, и обращает внимание членов Комитета на проект резолюции, содержащийся в приложении III к документу A/43/704.

12. Г-н ГУПТА (Индия) говорит, что Комитету следует выделить соответствующее время для выступлений по этому вопросу.

13. Г-н БАРАБАНОВ (Союз Советских Социалистических Республик) говорит, что было бы интересно знать, сколько делегаций участвовало в неофициальных консультациях, о которых говорил Юрисконсульт, и считает ли он, что эти консультации должным образом отражают мнения государств-членов и являются надлежащей основой, на которой Ассамблея могла бы принять решение на текущей сессии.

14. Г-н ФЛЕЙШХАУЭР (заместитель Генерального секретаря, Юрисконсульт) говорит, что хотя в неофициальных консультациях участвовало всего лишь 15 делегаций, они сыграли весьма важную роль в обсуждении, в результате чего консультации должным образом отражают мнение тех делегаций, которые проявляют подлинный интерес к этому вопросу, и обеспечивают Комитету надлежащую основу для принятия решения.

15. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что о неофициальных консультациях было заранее сообщено в Журнале Организации Объединенных Наций и что все государства-члены имели возможность принять участие в них.

16. Г-н МУДХО (Кения) говорит, что все делегации, не участвовавшие в неофициальных консультациях, могут изложить свои мнения в Комитете, с тем чтобы Ассамблея была в состоянии принять окончательное решение на нынешней сессии.

17. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что делегации имеют возможность поднимать любые вопросы или вносить в документ любые изменения, которые они пожелают.

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение) (A/C.5/43/L.4)

18. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ напоминает членам Комитета, что текст пункта 4 проекта резолюции, содержащегося в документе A/C.5/43/L.4, основан на том понимании, что в пункте 91 доклада Комиссии ревизоров содержится указание на оценку тех аспектов деятельности многонациональных центров по программированию и оперативной деятельности, в отношении которых Комиссия ревизоров обладает компетенцией, и что резолюция не направлена на то, чтобы предрешать исход оценки.

19. Проект резолюции A/C.5/43/L.4 принимается.

20. Г-н ГОМЕС (помощник Генерального секретаря, Контролер) подчеркивает, что оговорки в заключениях ревизоров, о которых говорится в четвертом пункте преамбулы проекта резолюции, касаются невыплаченных начисленных взносов. В этой связи заключения ревизоров в отношении финансовых ведомостей Организации Объединенных Наций зависят лишь от последующей выплаты невыплаченных взносов.

21. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что таким образом Комитет завершил рассмотрение пункта 113 повестки дня.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/43/659; A/C.5/43/6, 14, 18, 25 и 27)

22. Г-н МОНТЕ (Камерун) говорит, что Пятый комитет должен с осторожностью и пониманием подходить к рассмотрению вопросов персонала, поскольку его решения затрагивают судьбу значительного числа лиц, работающих в целях содействия идеалам и целям Устава. Такая осторожность особенно необходима в нынешний период кризиса и изменений в различных организациях общей системы. Оратор воздает должное мужеству и терпению, продемонстрированным персоналом в чрезвычайно тяжелых условиях, и ожидает завершения КМГС ее всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Учитывая важную роль, которую играют представители персонала в рассмотрении вопросов персонала, следует надеяться, что проблемы между КМГС и различными ассоциациями персонала будут быстро разрешены. Решения КМГС, как это указывается в пункте 14 ее доклада, представляют собой обнадеживающее начало решения этих проблем и их следует развивать и в дальнейшем.

23. Первым важным элементом эффективной кадровой политики должен являться хорошо апробированный метод набора и подготовки персонала, направленный на обеспечение самого высокого уровня эффективности, компетентности и добросовестности персонала. В этой связи делегация Камеруна поддерживает программу подготовки кадров, изложенную в пунктах 41-45 документа A/43/659, а также стандартизацию внутренних и внешних конкурсных экзаменов не только в отношении их содержания, но и в отношении условий подачи заявлений и системы оценки. Программа получит большую пользу от участия со стороны Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций, и ее учебные материалы следует постоянно обновлять и подвергать оценке как со стороны внутренних служб оценки, так и со стороны ОИГ.

24. Вторым важным элементом должна являться диверсификация людских ресурсов на основе справедливого географического распределения должностей на всех уровнях. Делегация Камеруна выражает сожаление по поводу того, что осуществление этого принципа по-прежнему оставляет желать лучшего, особенно в отношении должностей высокого уровня. В документе A/43/659 указывается, что должности обычно концентрируются среди отдельных стран или групп стран, и в таблице 4 приложения II показано, каким образом число стран значительно превышает верхний лимит их

(Г-н Монте, Камерун)

желательных квот. Делегация оратора хотела бы знать, каковы причины такого несоответствия, и получить статистические данные о разбивке по национальности кандидатов, принятых за последние годы для участия в различных конкурсных экзаменах. Делегация Камеруна также хотела бы знать, будут ли некоторые категории должностей, упомянутые в пункте 8 доклада Генерального секретаря (A/43/659), в будущем рассматриваться как подлежащие географическому распределению, и если так, то какие категории. Управление людских ресурсов должно дать гарантии в отношении того, что будут приложены все усилия для избежания какого-либо негативного воздействия на принцип справедливого географического определения в результате осуществления рекомендации 15 Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективного административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (Группа 18). Также необходимо отказаться от практики установления желательной квоты каждой страны в зависимости от ее численного вклада. В отношении улучшения положения женщин делегация Камеруна поддерживает в основном замечания, высказанные представителем Канады, однако подчеркивает, что женщинам из развивающихся стран, и в частности из Африки, следует уделять особое внимание, так же, как и гражданам из развивающихся стран, входящим в категорию общего обслуживания и смежные категории.

25. Третьим важным элементом кадровой политики является создание динамичной системы развития карьеры, предусматривающей горизонтальную и вертикальную мобильность. В этой связи делегация оратора призывает Генерального секретаря проводить постоянную оценку различных профессиональных групп, затронутых должностей, их взаимосвязи и возможности определения пар классов должностей. Для того чтобы избежать дополнительных выплат международным гражданским служащим, государствам-членам следует принять меры, необходимые для обеспечения приемлемых условий службы. Приветствуя прогресс, достигнутый Управлением людских ресурсов в этой области, оратор подчеркивает, что для проведения последовательной и эффективной кадровой политики Управление должно располагать достаточными ресурсами, как это было рекомендовано Группой 18 и впоследствии Генеральной Ассамблеей.

26. Г-н МЛАДЕНОВИЧ (Югославия) заявляет о поддержке шагов, принимаемых для повышения эффективности и результативности работы Секретариата. Делегация Югославии понимает трудности и препятствия, с которыми сталкивается Генеральный секретарь, однако крайне важно, чтобы не создавалась угроза для основных принципов политики в области назначений. В документе A/43/659 показано, что в период с июля 1987 года по июнь 1988 года были наняты семь новых сотрудников из перепредставленных государств-членов. Предполагается, что граждане из перепредставленных государств-членов нанимаются на работу только в том случае, если отсутствуют квалифицированные кандидаты из непредставленных или недопредставленных государств-членов. Было ли это так в данном случае? Для осуществления принципа справедливого географического распределения в Секретариате необходимо изменить положение, когда некоторые государства постоянно не представлены или недопредставлены.

27. Развивающиеся страны по-прежнему недопредставлены на уровне D-1 и выше. Это положение необходимо изменить. Одним из средств содействия принципу ротации в составе верхних эшелонов Секретариата, возможно, является назначение сотрудников на уровне помощника Генерального секретаря и выше на максимальный период в 10 лет.

(Г-н Младенович, Югославия)

28. Югославия, как и многие другие развивающиеся страны, имеет менее половины своей желаемой квоты. Одним из путей решения этой проблемы является найм сотрудников с помощью внешних экзаменов. Однако найм сотрудников на младшие должности не должен являться единственным решением для непредставленных и недопредставленных государств.

29. Доля женщин в Секретариате по-прежнему ниже установленной цели в 30 процентов, в число женщин, занимающих более высокие категории должностей, по-прежнему является чрезвычайно низким. Это положение также необходимо изменить. Делегация Югославии может только приветствовать оптимистический прогноз помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в отношении того, что установленная цель в отношении 30-процентной доли женщин будет достигнута к 1990 году, и решение назначить старшего сотрудника в качестве координатора деятельности по содействию улучшению положения женщин в Секретариате.

30. Г-н АННАН (помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами) говорит, что последние три года были трудными для Секретариата. В общей обстановке крайней неопределенности финансового положения Организация претерпела временное прекращение набора персонала, значительное сокращение числа должностей и перегруппировку кадров, а затем строго контролируемый набор персонала. Для учета меняющихся условий необходимо постоянно корректировать кадровую политику и процедуры. Кадровая практика Организации Объединенных Наций является неясной даже для многих сотрудников; однако руководимое им Управление прилагает все усилия, с тем чтобы выполнить указания Генеральной Ассамблеи во всех их аспектах. В течение всего процесса реформ основополагающие принципы в отношении кадровой деятельности, сформулированные в Уставе и последующих резолюциях Генеральной Ассамблеи, оставались неизменными, и мы являемся свидетелями возникновения более эффективного Секретариата, имеющего меньший по численности персонал.

31. В настоящее время трудно оценить окончательные последствия сокращения числа сотрудников, занимавших в Секретариате должности в соответствии с принципом географического распределения. Поскольку гражданство не регулирует случаи прекращения службы в связи с выходом на пенсию или уходом в отставку, руководимое им Управление не может в значительной степени контролировать состав Секретариата после перегруппировки кадров. Однако при найме сотрудников на вакантные должности принимались во внимание сбалансированность с точки зрения географического распределения и сбалансированность числа работающих мужчин и женщин. Будут использоваться все имеющиеся средства для ликвидации любых негативных последствий в конце периода перегруппировки кадров, включая строгий контроль за набором персонала и эффективную политику в области набора персонала, как это предусматривается в резолюции 42/220 А Генеральной Ассамблеи. Деятельность по поддержанию справедливого географического распределения всегда была сопряжена с трудностями, и нынешние условия не сделали ее более легкой. Положение не ухудшилось; однако без активной поддержки со стороны государств-членов Секретариат не добьется значительного прогресса в отношении его установленных целей.

32. Представленность государств-членов на более высоком уровне всегда являлась предметом озабоченности Генеральной Ассамблеи и значительной озабоченности Генерального секретаря. В последние годы число сотрудников из развивающихся стран, занимающих должности высокого уровня, оставалось довольно стабильным; в 1988 году на развивающиеся страны приходилось 50,8 процента должностей на уровне Д-2 и выше.

(Г-н Монте, Камерун)

желательных квот. Делегация оратора хотела бы знать, каковы причины такого несоответствия, и получить статистические данные о разбивке по национальности кандидатов, принятых за последние годы для участия в различных конкурсных экзаменах. Делегация Камеруна также хотела бы знать, будут ли некоторые категории должностей, упомянутые в пункте 8 доклада Генерального секретаря (A/43/659), в будущем рассматриваться как подлежащие географическому распределению, и если так, то какие категории. Управление людских ресурсов должно дать гарантии в отношении того, что будут приложены все усилия для избежания какого-либо негативного воздействия на принцип справедливого географического определения в результате осуществления рекомендации 15 Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективного административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (Группа 18). Также необходимо отказаться от практики установления желательной квоты каждой страны в зависимости от ее начисленного взноса. В отношении улучшения положения женщин делегация Камеруна поддерживает в основном замечания, высказанные представителем Канады, однако подчеркивает, что женщинам из развивающихся стран, и в частности из Африки, следует уделять особое внимание, так же, как и гражданам из развивающихся стран, входящим в категорию общего обслуживания и смежные категории.

25. Третьим важным элементом кадровой политики является создание динамичной системы развития карьеры, предусматривающей горизонтальную и вертикальную мобильность. В этой связи делегация оратора призывает Генерального секретаря проводить постоянную оценку различных профессиональных групп, затронутых должностей, их взаимосвязи и возможности определения пар классов должностей. Для того чтобы избежать дополнительных выплат международным гражданским служащим, государствам-членам следует принять меры, необходимые для обеспечения приемлемых условий службы. Приветствуя прогресс, достигнутый Управлением людских ресурсов в этой области, оратор подчеркивает, что для проведения последовательной и эффективной кадровой политики Управление должно располагать достаточными ресурсами, как это было рекомендовано Группой 18 и впоследствии Генеральной Ассамблеей.

26. Г-н МЛАДЕНОВИЧ (Югославия) заявляет о поддержке шагов, принимаемых для повышения эффективности и результативности работы Секретариата. Делегация Югославии понимает трудности и препятствия, с которыми сталкивается Генеральный секретарь, однако крайне важно, чтобы не создавалась угроза для основных принципов политики в области назначений. В документе A/43/659 показано, что в период с июля 1987 года по июнь 1988 года были наняты семь новых сотрудников из перепредставленных государств-членов. Предполагается, что граждане из перепредставленных государств-членов нанимаются на работу только в том случае, если отсутствуют квалифицированные кандидаты из непредставленных или недопредставленных государств-членов. Было ли это так в данном случае? Для осуществления принципа справедливого географического распределения в Секретариате необходимо изменить положение, когда некоторые государства постоянно не представлены или недопредставлены.

27. Развивающиеся страны по-прежнему недопредставлены на уровне Д-1 и выше. Это положение необходимо изменить. Одним из средств содействия принципу ротации в составе верхних эшелонов Секретариата, возможно, является назначение сотрудников на уровне помощника Генерального секретаря и выше на максимальный период в 10 лет.

(Г-н Младенович, Югославия)

28. Югославия, как и многие другие развивающиеся страны, имеет менее половины своей желаемой квоты. Одним из путей решения этой проблемы является найм сотрудников с помощью внешних экзаменов. Однако найм сотрудников на младшие должности не должен являться единственным решением для непредставленных и недопредставленных государств.

29. Доля женщин в Секретариате по-прежнему ниже установленной цели в 30 процентов, а число женщин, занимающих более высокие категории должностей, по-прежнему является чрезвычайно низким. Это положение также необходимо изменить. Делегация Югославии может только приветствовать оптимистический прогноз помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в отношении того, что установленная цель в отношении 30-процентной доли женщин будет достигнута к 1990 году, и решение назначить старшего сотрудника в качестве координатора деятельности по содействию улучшению положения женщин в Секретариате.

30. Г-н АННАН (помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами) говорит, что последние три года были трудными для Секретариата. В общей обстановке крайней неопределенности финансового положения Организация претерпела временное прекращение набора персонала, значительное сокращение числа должностей и перегруппировку кадров, а затем строго контролируемый набор персонала. Для учета меняющихся условий необходимо постоянно корректировать кадровую политику и процедуры. Кадровая практика Организации Объединенных Наций является неясной даже для многих сотрудников; однако руководимое им Управление прилагает все усилия, с тем чтобы выполнить указания Генеральной Ассамблеи во всех их аспектах. В течение всего процесса реформ основополагающие принципы в отношении кадровой деятельности, сформулированные в Уставе и последующих резолюциях Генеральной Ассамблеи, оставались неизменными, и мы являемся свидетелями возникновения более эффективного Секретариата, имеющего меньший по численности персонал.

31. В настоящее время трудно оценить окончательные последствия сокращения числа сотрудников, занимавших в Секретариате должности в соответствии с принципом географического распределения. Поскольку гражданство не регулирует случаи прекращения службы в связи с выходом на пенсию или уходом в отставку, руководимое им Управление не может в значительной степени контролировать состав Секретариата после перегруппировки кадров. Однако при найме сотрудников на вакантные должности принимались во внимание сбалансированность с точки зрения географического распределения и сбалансированность числа работающих мужчин и женщин. Будут использоваться все имеющиеся средства для ликвидации любых негативных последствий в конце периода перегруппировки кадров, включая строгий контроль за набором персонала и эффективную политику в области набора персонала, как это предусматривается в резолюции 42/220 А Генеральной Ассамблеи. Деятельность по поддержанию справедливого географического распределения всегда была сопряжена с трудностями, и нынешние условия не сделали ее более легкой. Положение не ухудшилось; однако без активной поддержки со стороны государств-членов Секретариат не добьется значительного прогресса в отношении его установленных целей.

32. Представленность государств-членов на более высоком уровне всегда являлась предметом озабоченности Генеральной Ассамблеи и значительной озабоченности Генерального секретаря. В последние годы число сотрудников из развивающихся стран, занимающих должности высокого уровня, оставалось довольно стабильным; в 1988 году на развивающиеся страны приходилось 50,8 процента должностей на уровне Д-2 и выше.

(Г-н Аннан)

33. В течение периода с 1985 по 1988 год 13 женщин были выдвинуты на должности на уровне Д-1 и выше. Доля этих продвижений по службе составила 11,2 процента от общего числа продвижений по службе на этих уровнях в течение этого периода.

34. В соответствии с системой регулирования вакансиями 109 сотрудников категории специалистов заняли новые должности; 49 из них или 44 процента изменили места службы.

35. Высказывалась озабоченность по поводу значительного числа вакансий в региональных экономических комиссиях. Обновленные данные о вакансиях по всем региональным комиссиям представлены в документе A/C.5/43/CRP.3. В том же документе говорится, что 97 должностей в региональных комиссиях находятся в процессе заполнения. Ожидается, что 24 должности будут заполнены в результате внутреннего перераспределения персонала, а 73 должности - за счет найма со стороны. Должности будут заполнены в течение следующих нескольких месяцев.

36. Сотрудник класса Д-1, который выступал в качестве главного консультанта бывшего координатора по вопросам улучшения положения женщин в Секретариате, был назначен на временной основе в качестве координатора деятельности по улучшению положения женщин в Секретариате. Этот сотрудник будет выполнять ряд широких функций, включая координацию всей деятельности, касающейся положения женщин, контроль за улучшением их положения в Секретариате, разработку мер по улучшению их положения и обслуживание Руководящего комитета по улучшению положения женщин в Секретариате. Руководящий комитет будет по-прежнему выполнять свой мандат, концентрируя внимание в основном на контроле за осуществлением программы работы, изложенной в приложении II к документу A/C.5/43/14.

37. В соответствии с имеющимися у оратора данными регулирование вакансий было полезным для женщин. Со времени введения этой системы 44 женщины из общего числа в 132 сотрудника были выбраны для назначения на другие должности, а 33 женщины были или будут повышены в должности.

38. С самого начала предусматривалось, что Руководящий комитет разработает рекомендации в отношении улучшения положения женщин, и Управление людскими ресурсами будет нести ответственность за их осуществление. По-прежнему это является лишь намерением. В 1989-1990 годах Управление будет осуществлять программу действий, определенную Руководящим комитетом, и представит доклад Генеральной Ассамблее на ее сорок четвертой сессии. Также был достигнут прогресс в отношении разработки и осуществления плана развития карьеры для категории общего обслуживания и смежных категорий. Уже завершена разработка базовых описаний должностей для некоторых профессиональных групп и ведется подготовка определения системы продвижения по службе.

39. В следующем году Управление будет уделять первоочередное внимание достижению справедливого географического распределения на всех уровнях Секретариата. Будут предприняты меры по увеличению доли женщин до 30 процентов от общего числа должностей, подлежащих географическому распределению. Другой важной целью будет являться плавное обеспечение сокращения персонала за счет естественной убыли; другой целью явится заполнение вакантных должностей в организационных подразделениях, имеющих большое число вакансий, - особенно в региональных

(Г-н Аннан)

комиссиях – за счет внутреннего перемещения персонала или, в тех случаях, когда не имеется внутренних кандидатов, путем найма сотрудников со стороны. Оратор также выражает надежду на разработку новой политики и процедур в отношении регулирования вакансий, развития карьеры, мобильности и ротации персонала, программ подготовки и упорядочения деятельности информационных систем в отношении персонала. Управление также будет концентрировать внимание на улучшении положения женщин и улучшении отношений между персоналом и администрацией. В период перегруппировки кадров и осуществления реформы отношения между персоналом и администрацией требуют уделения особого внимания.

40. Оратор выражает удовлетворение в связи с тем, что ряд делегаций выступили за улучшение условий работы, безопасности и благополучия сотрудников Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь будет выступать в Комитете по вопросам безопасности и благополучия международных гражданских служащих. Администрация также намерена продолжать тесное сотрудничество с КМГС для обеспечения наилучших условий службы для сотрудников Организации.

41. Г-н КОТТОН (Новая Зеландия) говорит, что он был бы признателен, если бы в своем следующем выступлении в Пятом комитете помощник Генерального секретаря по людским ресурсам мог сказать что-нибудь относительно возможности учреждения должности омбудсмана в рамках Секретариата.

42. Г-н ЗОНГВЕ (Заир) и г-жа ЛИ Зонгзе (Китай) предлагают представить текст выступления помощника Генерального секретаря членам Комитета.

43. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что текст выступления будет распространен в ближайшее время.

44. Г-н ОГУРА (Япония) указывает, что его делегация еще не получила ответа на свой вопрос относительно национальности кандидатов на внутренних экзаменах.

45. Г-жа КИНГСМИЛЛ (Австралия) говорит, что согласно выступлению помощника Генерального секретаря обязанности нового координатора по вопросам улучшения положения женщин в Секретариате будут включать координацию всех мероприятий, касающихся положения женщин. Оратор задает вопрос о том, будет ли этот сотрудник выполнять какие-либо другие обязанности помимо тех, которые касаются улучшения положения женщин.

46. Г-н АННАН (Помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что единственной обязанностью этого сотрудника будет являться контроль и содействие улучшению положения женщин в Секретариате.

47. Г-н ХАМИДА (Ливийская Арабская Джамахирия) указывает, что он еще не получил какого-либо ответа на свой вопрос относительно набора персонала из перепредставленных стран.

Заседание закрывается в 12 ч. 00 м.