



Генеральная Ассамблея

Пятьдесят восьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
26 July 2004

Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 32-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в понедельник, 15 марта 2004 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Кмоничек (Чешская Республика)
Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам: г-н Кузнецов

Содержание

Пункт 119 повестки дня: Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (*продолжение*)

Укрепление функций по проведению расследований в Организации Объединенных Наций

Пункт 127 повестки дня: Управление людскими ресурсами

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации *в течение одной недели после даты издания* 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 изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета документе.



Заседание открывается в 10 ч.10 м.

Пункт 119 повестки дня: Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (продолжение)

Укрепление функций по проведению расследований в Организации Объединенных Наций (A/58/708)

1. **Г-н Наир** (Заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора), внося на рассмотрение доклад Управления служб внутреннего надзора (УСВН) об укреплении функций по проведению расследований в Организации Объединенных Наций (A/58/708), отмечает, что при подготовке доклада УСВН обратилось к 59 департаментам, управлениям, фондам, программам и миссиям с просьбой сообщить информацию, которая позволила бы сделать оценку характера и объема расследований, проведенных этими подразделениями в 2002 году. Анализ был посвящен использованию руководителями программ своих административных возможностей для расследований в рамках своих программ, степени их независимости при расследованиях, уровню подготовки и наличию у них необходимых инструкций, помогающих в проведении расследований. Независимость имеет особое значение для профессионального и непредвзятого подхода, так как требует четкого разграничения между теми, кто проводит расследование, и теми, кто является его субъектом.

2. В процессе расследования УСВН установило, что, несмотря на статистику, свидетельствующую о ежегодном росте серьезных и сложных случаев, подразделения редко проводят расследования. Руководители программ признают, что они слабо, если вообще подготовлены для их проведения, что свидетельствует о том, что они обладают недостаточной квалификацией для признания наличия проблем и принятия необходимых мер по их расследованию. В результате анализа выяснилось также, что подразделения редко действуют на основе официальных письменных инструкций по процедурам проведения расследований. По этой причине, а также в силу того, что лишь немногие руководители обладают элементарным знанием того, как вести расследование, маловероятно, что фактору независимости расследования уделяется должное внимание.

3. В докладе содержатся предложения по повышению эффективности проводимых в Организации расследований. Эффективная функция по проведению расследований необходима для снижения рисков, которым недобросовестные сотрудники подвергают Организацию Объединенных Наций.

4. С учетом сказанного Управление предлагает провести в ближайшие 12 месяцев ряд мероприятий и представить отчет о проведенной работе пятьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи. В консультации с другими соответствующими департаментами и управлениями, а также следственными группами других подразделений УСВН планирует, во-первых, разработать политику в отношении роли руководителей программ в процессах расследования. Кроме того, Управление намерено разработать для руководителей программ письменные инструкции об эффективном проведении расследования и информировании УСВН и других специализированных профессиональных организаций о наиболее сложных делах, требующих участия специалистов. Кроме того, УСВН рассмотрит возможные формы организации основного курса подготовки по вопросам проведения расследований для персонала подразделений, в первую очередь тех, чьи операции связаны с повышенным риском. В заключение УСВН посетит организации, выполняющие миссии и программы, связанные с повышенным риском, и наладит активное сотрудничество с другими надзорными органами, координируя с ними наиболее эффективную практику проведения расследований и пропагандируя ее в Организации Объединенных Наций.

5. **Г-жа Стэнли** (Ирландия), выступая от имени Европейского союза, присоединяющихся стран (Венгрии, Кипра, Латвии, Литвы, Мальты, Польши, Словакии, Словении, Чешской Республики и Эстонии), ассоциированных стран (Болгарии, Румынии и Турции), стран, находящихся в процессе стабилизации и ассоциации (Албании, Боснии и Герцеговины, бывшей югославской Республики Македонии, Сербии и Черногории и Хорватии), и, кроме того, Исландии, Лихтенштейна и

Норвегии, выражает УСВН признательность за его важную работу. Делегации, от имени которых она выступает, признают, что Управление испытывает перегрузку в работе, связанной с расследованиями.

6. Мощный и эффективный механизм расследований является важным инструментом защиты имущества и персонала Организации Объединенных Наций от злоупотреблений и противоправных действий, от санкционирования противозаконной деятельности и неправомерных действий. Европейский союз придает большое значение идее независимого расследования случаев преступной деятельности, сексуальных домогательств и других неправомерных действий. При наличии оснований необходимо принимать дисциплинарные меры и применять уголовное преследование, с тем чтобы сотрудники осознавали ответственность за свои поступки и чтобы создать в коллективах атмосферу нетерпимости к каким бы то ни было неправомерным действиям. Поэтому прозрачность правил, регулирующих поступки сотрудников, неотвратимости дисциплинарных процедур и, при необходимости, судебного преследования станут главными сдерживающими факторами и со временем приведут к значительному уменьшению числа случаев, требующих расследования. Хорошо организованное управление является гарантией того, что случаи противозаконного или недостойного поведения станут редкостью.

7. Инициатива "Борьба за чистоту Организации", начатая в мае 2003 года, стала важным мероприятием по привитию культуры добропорядочности и этики в Организации Объединенных Наций. Людские ресурсы являются ценнейшим активом Организации, поэтому и Организация, и государства-члены заинтересованы в том, чтобы каждый работник всегда придерживался высоких этических принципов. Европейский союз придает также большое значение устранению расхождений во мнениях в тех случаях, когда выводы расследований УСВН оспариваются руководителями программ. Такие расхождения должны устраняться вышестоящим руководством, которое не имеет права на бездействие в таких вопросах.

8. Европейский союз приветствует рекомендации УСВН по расширению обучения руководителей программ основам расследования, разработке письменных инструкций для проведения расследований на высоком уровне и обеспечению независимости при проведении расследований в рамках системы Организации Объединенных Наций. Однако рекомендация разделить расследуемые инциденты на две категории вызывает у Европейского союза озабоченность. В то время как в категорию I занесен ряд случаев, сопряженных с большим риском, категория II охватывает так называемые "случаи малого риска", которые подлежат расследованию на уровне руководителей программ. Серьезную озабоченность Европейского союза вызывает то обстоятельство, что отнесение предполагаемого нарушения к той или иной категории может содержать элемент конфликта интересов со стороны руководителя программы.

9. В связи с этим необходимо рассмотреть целесообразность создания такой системы, при которой все случаи предполагаемого противозаконного или противоречащего нормам поведения доводятся до сведения УСВН, и Управление людских ресурсов, в свою очередь, проконсультировавшись с руководителями программ, принимает решение о методах расследования, наиболее соответствующих характеру инцидента. Такая система обязательных отчетов об инцидентах и их регистрации не только снизит вероятность конфликта интересов, но и облегчит разработку стратегий на уровне всей системы с учетом характера неправомерных действий.

10. **Г-жа Торп** (Австралия), выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, отмечает, что делегации, которые она представляет, поддерживают подход, предлагаемый в докладе, и ожидают, что УСВН будет продолжать свою важную работу в этой области. Необходимо продолжать работу по решению указанных в докладе проблем, связанных с недостаточной подготовленностью руководящих сотрудников к проведению расследований в Организации. Предложение независимого расследования серьезных случаев является разумным, однако преследуемая при этом цель не должна сводиться к централизации функций надзора в руках профессиональных следователей. К этим функциям должны быть привлечены департаменты, управления, фонды и

миссии, что позволит внедрить культуру ответственности и надолго обеспечить этическую чистоту Организации.

11. Предложенные в докладе рекомендации по улучшению обучения и по разработке процедур с целью повышения эффективности расследований в подразделениях Организации Объединенных Наций своевременны, но если новые процедуры окажутся слишком обременительными, они усугубят проблему слабого обмена информацией о расследованиях, проводимых совместно с УСВН.

12. **Г-жа Эббесен** (Соединенные Штаты Америки) отмечает, что делегация ее страны принимает к сведению выводы доклада и соглашается с необходимостью разработки инструкций и учебных программ по проведению расследований, особенно в свете фактов их проведения руководителями программ или отсутствия в том или ином подразделении процедуры независимого внутреннего расследования. В этой связи ей хотелось бы узнать, как много в Организации Объединенных Наций учреждений и подразделений, не имеющих возможности для проведения независимого внутреннего расследования, и какие расходы повлечет за собой выполнение рекомендации УСВН о создании групп независимых расследований в тех учреждениях, где такие группы отсутствуют.

13. **Г-н Фарид** (Саудовская Аравия) отмечает, что делегация его страны соглашается с выводом УСВН о важности фактора независимости при расследовании. Однако она не соглашается с предложением расширить возможности и повысить роль местного персонала в сборе информации, связанной с незначительными проступками. При всех без исключения нарушениях Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций должны выноситься дисциплинарные взыскания или возбуждаться уголовное преследование, и руководители программ должны передавать все дела о неправомерных действиях своих сотрудников следственным группам своих управлений, состоящим из профессионалов.

Пункт 127 повестки дня: Управление людскими ресурсами (A/58/283, A/58/666; A/C.5/58/L.13)

14. **Г-жа Хаджи-Ахмед** (Управление людских ресурсов), внося на рассмотрение доклады Генерального секретаря о составе Секретариата (A/58/666), о списке сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций (A/C.5/58/L.13) и поправках к Правилам о персонале (A/58/283), отмечает, что доклад Генерального секретаря о составе Секретариата охватывает период с 1 июля 2002 года по 30 июня 2003 года и содержит информацию о демографических характеристиках персонала Секретариата и о системе желательных квот для географического распределения персонала. Доклад охватывает работников, которые в течение одного или нескольких лет занимают должности, подлежащие географическому распределению по системе желательных квот. В нем представлены анализ основных демографических характеристик сотрудников, занимающих такие должности, за исключением некоторых категорий сотрудников, а также информация, запрошенная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 57/305 о непредставленности и недопредставленности государств-членов; о мерах, принятых в направлении достижения равной представленности мужчин и женщин в Секретариате; а также о реализации планов действий в области людских ресурсов. В докладе содержатся также данные о составе персонала категории общего обслуживания, работающего по проектам, и персонала смежных категорий. В нем отмечается, что за отчетный период наблюдался некоторый прогресс в представленности государств-членов и были приняты дальнейшие меры в направлении достижения равной гендерной представленности на различных уровнях.

15. В докладе Генерального секретаря о поправках к Правилам о персонале (A/58/283) приводятся полный текст новых правил или поправки к существующим правилам, в соответствии с положением о персонале 12.3. В нем также приведены доводы в пользу тех поправок, которые имеют технический характер.

16. Доклад Генерального секретаря, сопровождающий список сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций по состоянию на 1 июля 2003 года, является стандартным годовым отчетом, представляемым в соответствии с резолюцией 47/226 Генеральной Ассамблеи. В

нем приводится распределение сотрудников Секретариата в разбивке по организационным подразделениям, функциональным наименованиям, уровням должностей и странам гражданства. Этими данными охвачены сотрудники, занимавшие должность по состоянию на 1 июля 2003 года в течение одного года или более или отработавшие по крайней мере один год.

17. **Председатель** информирует членов Комитета о том, что письмом Миссии постоянного наблюдателя Святейшего Престола при Организации Объединенных Наций от 11 марта 2004 года на имя Председателя Пятого комитета постоянный наблюдатель Святейшего Престола просил разрешения выступить в Пятом комитете в ходе общей дискуссии по пункту 127 повестки дня (Управление людскими ресурсами).

18. В отсутствие каких-либо возражений оратор будет считать, что Комитет соглашается удовлетворить эту просьбу.

19. *Решение принимается.*

20. **Г-жа Стэнли** (Ирландия), выступая от имени Европейского союза, присоединяющихся стран (Венгрии, Кипра, Латвии, Литвы, Мальты, Польши, Словакии, Словении, Чешской Республики и Эстонии), ассоциированных стран (Болгарии, Румынии и Турции), стран, находящихся в процессе стабилизации и ассоциации (Албании, Боснии и Герцеговины, бывшей югославской Республики Македонии, Сербии и Черногории и Хорватии), и, кроме того, Исландии, Лихтенштейна и Норвегии, говорит, что Европейский союз с большим вниманием отмечает изменения, которые Генеральный секретарь намеревается внести в Правила и положения о персонале. Что касается доклада о составе Секретариата, то Европейский союз с особым одобрением отмечает, что в период с 1 июля 1998 года по 30 июня 2003 года число сотрудников-женщин на должностях уровня Д-1 и выше увеличилось примерно на 20 процентов, а за предыдущие пять лет число сотрудников-женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, увеличилось на 3,7 процента. В то же время Европейский союз отмечает, что на двух самых высоких в Секретариате уровнях, а именно в должностях заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, сотрудники-женщины по-прежнему представлены слабо, и число женщин на директорском уровне также по-прежнему невелико.

21. В связи с этим Европейский союз приветствует инициативу Управления людских ресурсов, а также Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин провести ряд инновационных мероприятий в направлении достижения равного представительства мужчин и женщин в Секретариате. Однако он выражает озабоченность в связи с тем, что в Секретариате на должностях, подлежащих географическому распределению, на 30 июня 2003 года не были представлены 17 государств-членов, а в июне 2002 года на этих должностях не были представлены 16 государств-членов, причем 13 государств-членов не были представлены ни в одной из категорий сотрудников.

22. Европейский союз также отмечает, что на июнь 2003 года некоторые из его государств-членов были перепредставлены, а другие остаются недопредставленными. Он желает еще раз подчеркнуть важность обеспечения справедливой представленности всех государств-членов в Секретариате и поэтому приветствует организацию национальных конкурсных экзаменов для кандидатов государств-членов, которые недостаточно представлены в Секретариате, включая несколько таких стран Европейского союза. Секретариат должен принимать на работу как можно больше успешных кандидатов из реестра.

23. В докладе указывается, что в следующие пять лет в общей сложности 1597 сотрудников достигнут установленного пенсионного возраста. Секретариату следует воспользоваться этой ситуацией для улучшения географического распределения и гендерной представленности, а также для снижения среднего возраста персонала.

24. **Г-жа Удо** (Нигерия) от имени Группы африканских государств выражает соболезнование правительству и народу Испании в связи с недавней трагедией в этой стране. Группа придает

большое значение вопросу состава Секретариата и хочет напомнить положения Устава о том, что для обеспечения высокой эффективности, компетентности и добросовестности крайне необходимо уделять особое внимание вопросам найма персонала и определению условий его работы, не забывая при этом о важности его подбора на максимально широкой географической основе. Группа африканских государств по-прежнему озабочена тем, что в составе персонала на руководящем уровне остается перекос не в пользу выходцев из африканских стран, и эта ситуация усугубляется уходами в отставку и другими факторами. Ее особенно беспокоит продолжающееся снижение представительства граждан африканских государств в Секретариате на руководящем уровне, и Группа призывает Генерального секретаря безотлагательно принять меры по изменению этой тенденции, используя все имеющиеся в его распоряжении механизмы. Между тем Группа хотела бы получить список всех нынешних руководителей программ с указанием уровня занимаемой должности и гражданства.

25. Что касается выравнивания представленности мужчин и женщин, то Группа африканских государств озабочена недопредставленностью женщин в Секретариате, особенно на руководящем уровне, несмотря на принятие, как она отмечает, ограниченных мер для решения этой проблемы. В ожидании выхода доклада Генерального секретаря о всестороннем анализе хода работы по устранению дисбаланса мужчин и женщин в Организации Группа предлагает подготовить промежуточный доклад о числе женщин, назначенных на должности руководящего уровня, с разбивкой по государствам гражданства.

26. **Г-н Тутунчан** (Исламская Республика Иран), выступая от имени Организации Исламская конференция (ОИК), отмечает, что рациональное управление людскими ресурсами и их постоянный мониторинг имеют первостепенное значение для успешной работы Организации Объединенных Наций. Через Устав Организации Объединенных Наций и Правила и положения о персонале Организация всегда оказывает поддержку своему персоналу и старается по возможности создать для него наилучшие условия работы, соответствующие возложенной на них ответственности и международному характеру их деятельности.

27. На этом фоне ОИК была бы признательна за разъяснение ряда вопросов по семейному положению, затронутых в бюллетене Генерального секретаря в связи с выплатами пособий сотрудникам Организацией Объединенных Наций (ST/SGB/2004/4). Во-первых, она хотела бы знать, произошли ли какие-либо изменения в Правилах и положениях о персонале Организации Объединенных Наций, которые потребовали выпуска этого бюллетеня, и какова была практика Организации Объединенных Наций по этому вопросу до даты выпуска бюллетеня. Во-вторых, она хотела бы знать, согласуется ли юридическое содержание бюллетеня с действующими Правилами и положениями о персонале. В-третьих, поскольку внесение изменений и дополнений в Правила и положения о персонале является прерогативой государств-членов, было бы интересно узнать, на каком основании Секретариат принял решение о выпуске бюллетеня. В заключение, поскольку содержание бюллетеня влияет на обсуждение соответствующих вопросов в межправительственных органах, включая Пятый комитет, ОИК хотелось бы знать причины, по которым Секретариат издал этот бюллетень.

28. **Г-н Вардоно** (Индонезия) говорит, что поскольку управление людскими ресурсами Секретариата необходимо для того, чтобы Организация могла выполнять входящие в ее компетенцию программы, дающие ощутимую выгоду государствам-членам, сами условия работы персонала Секретариата важны и должны соответствовать требованиям Правил и положений о персонале Организации Объединенных Наций.

29. Поэтому делегацию его страны беспокоит расширенное определение семьи в бюллетене Генерального секретаря, а также то, что изменения в определении семьи в Положениях о персонале предоставляют право на получение пособий тем, кому они не полагаются.

30. Изменения в Правилах и положениях о персонале должны приниматься на межправительственном уровне, и делегации его страны хотелось бы знать о законодательной

основе новой концепции семьи, представленной в бюллетене, особенно в той части, которая изложена в пункте 4.

31. Оратор ожидает получения от Секретариата должных пояснений по этому и другим вопросам, поднятым государствами-членами, и надеется, что для обсуждения будет выделено достаточно времени.

32. **Г-н Эльжи** (Сирийская Арабская Республика) говорит, что персонал Организации является ее ценнейшим активом и поэтому так важен вопрос управления людскими ресурсами. Бюллетень Генерального секретаря вызывает у делегации его страны озабоченность. Возможно, нарушены некоторые Правила и положения о персонале, и Генеральный секретарь, возможно, вышел за пределы своих полномочий и создал финансовые последствия без достаточных правовых оснований, что является очевидным нарушением Финансовых правил и положений Организации. Кроме того, изложенные в бюллетене концепции противоречивы и спорны. Секретариат должен быстро отреагировать на обеспокоенность государств-членов, чтобы разобраться и внести в этот вопрос ясность.

33. **Г-н Ямамото** (Япония) говорит, что делегация его страны понимает, насколько важно для Организации управление людскими ресурсами, и одобряет реформаторские усилия Управления людских ресурсов. Внесенным изменениям следует придать законную силу.

34. Хотя Генеральная Ассамблея в своей резолюции 57/305 обратилась к Генеральному секретарю с просьбой включить в последующие доклады о составе Секретариата анализ уровня недопредставленности государств-членов, делегация его страны с сожалением отмечает, что в представленном докладе (A/58/666) не затрагивается вопрос об уровне недопредставленности. Ассамблея обратилась с такой просьбой потому, что в предыдущем докладе о составе Секретариата (A/57/414) упоминалось лишь количество недопредставленных государств-членов. В приложении I к своей резолюции 58/270 Генеральная Ассамблея вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой включить, в дополнение к количеству непредставленных и недопредставленных государств-членов, уровень недопредставленности государств-членов в качестве нового критерия эффективности работы в ряду показателей достижений Управления людских ресурсов в оказании оперативных услуг.

35. Просьба Генеральной Ассамблеи к Генеральному секретарю была недвусмысленной и заключалась в том, чтобы включить в доклад о составе Секретариата анализ разрыва между числом сотрудников – граждан каждого недопредставленного государства-члена и нижним пределом желательной квоты для этого государства-члена. Поскольку в докладе было указано только количество непредставленных и недопредставленных государств-членов, просьба Генеральной Ассамблеи осталась невыполненной. Анализ уровня недопредставленности государств-членов должен быть в центре внимания дискуссии по этому вопросу на Генеральной Ассамблее и должен способствовать выработке критерия эффективности работы, по которому в бюджетной системе, основанной на результатах, будет оцениваться работа Управления людских ресурсов. Поэтому в следующий доклад о составе Секретариата необходимо будет включить анализ уровня недопредставленности, чтобы при обсуждении этого вопроса на пятьдесят девятой сессии Генеральная Ассамблея располагала необходимой информацией.

36. **Г-н Аббас** (Пакистан) говорит, что без своих людских ресурсов Организация Объединенных Наций не могла бы эффективно или действенно выполнять свои программы или задачи. Делегация его страны вместе с другими государствами-членами будет продолжать работу над улучшением условий работы в Организации, с тем чтобы персонал мог обеспечивать качественные услуги государствам-членам. Тем не менее делегация его страны воспринимает бюллетень Генерального секретаря с большой озабоченностью. При всем уважении к авторитету Генерального секретаря как верховного административного лица Организации она считает, что внесение изменений и исправлений в Правила и положения о персонале Организации Объединенных Наций является прерогативой государств-членов.

37. При издании бюллетеня Генеральный секретарь, очевидно, не принял во внимание соответствующие законодательные поправки, из которых следует, что государства-члены не достигли консенсуса в том, что термин "семейное партнерство" означает не что иное, нежели исконная концепция семьи. Секретариат должен следовать законодательным мандатам, выданным государствами-членами, и внести ясность в поднимаемые изданием бюллетеня деликатные вопросы.

38. Хотя делегация его страны проявляет живой интерес к этическим аспектам дискуссии, она хотела бы обсудить эту тему с административной и финансовой точек зрения, находящихся в компетенции Пятого комитета. Она считает, что бюллетень следует отозвать и привести его в соответствие с законодательными мандатами, и Бюро должно выделить достаточно времени для неофициальной дискуссии по этому вопросу, с тем чтобы вопрос был решен на основе консенсуса.

39. **Г-н Аль-Мансур** (Кувейт) говорит, что вопросы, возникающие в связи с бюллетенем Генерального секретаря о семейном положении для целей выплаты пособий сотрудникам Организацией Объединенных Наций, должны быть решены, и Секретариату следует как можно быстрее отреагировать на озабоченность, выраженную государствами-членами.

40. **Г-н Эль-Наггар** (Египет) говорит, что делегация его страны хотела бы подчеркнуть необходимость уважать мандаты, закрепленные в Уставе Организации Объединенных Наций, и правила и процедуры, принятые консенсусом на Генеральной Ассамблее, для административного и финансового функционирования Секретариата. Любая попытка принизить роль Генеральной Ассамблеи является посягательством на прерогативы государств-членов и наносит ущерб коллективным интересам. В соответствии с существующими текстами и документами право на внесение исправлений или изменений в Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций принадлежит исключительно Генеральной Ассамблее. Этот основополагающий принцип необходимо соблюдать, какими бы ни были различия во мнениях между государствами-членами.

41. Бюллетень породил много вопросов, которые необходимо удовлетворительно разрешить. Между тем на его собственные вопросы и на вопросы ОИК необходимо ответить в письменном виде. Недопустима любая попытка навязать формулировки, которые не были согласованы в рамках многостороннего обсуждения в межправительственном Пятом комитете. Делегация его страны понимает необходимость соблюдения национального законодательства государств-членов, но ей непонятны неравенство и неравноправность, существующие в этих законодательствах. Государства-члены не могут ни примириться, ни принять навязывание статус-кво. Направление, обязанности и правовая структура прозрачны, и попытки обойти их недопустимы.

42. Социальные, концептуальные и религиозные вопросы, которые, несомненно, существуют, не следует выносить на обсуждение; в центре внимания должны быть правила и процедуры, установленные консенсусом государств-членов и требующие соблюдения. Делегация его страны готова отстаивать эти правила и процедуры, и государствам-членам следует пересмотреть свое отношение к таким вопросам принципиального характера. Возникают вопросы правового характера, такие как коллизия правовых норм, которые тоже могут создать теоретические и практические проблемы.

43. **Г-н Фарид** (Саудовская Аравия) говорит, что бюллетень Генерального секретаря вносит изменения в правила и положения, регламентирующие управление людскими ресурсами, в то время как такие действия являются прерогативой государств-членов и должны быть заранее с ними согласованы. Содержание бюллетеня касается компетенции Пятого комитета, ведающего административными и финансовыми вопросами. Поскольку реализация положений бюллетеня может иметь финансовые последствия для Организации, Генеральная Ассамблея должна быть в курсе дел по этому вопросу, пока он не будет решен окончательно. Тем временем бюллетень следует отозвать во избежание длительных обсуждений и дебатов.

44. **Г-жа Ахмед** (Судан) говорит, что делегация ее страны выражает удивление по поводу содержания бюллетеня Генерального секретаря и момента, выбранного для его издания. В нем затрагиваются вопросы, которые еще только обсуждаются на межправительственном уровне и позиции по которым не только различаются, но и крайне противоречивы. Для персонала, являющегося проводником принципов Организации и отражающего ее универсальный членский состав, должны быть созданы оптимальные условия работы, с тем чтобы он как можно более эффективно и компетентно выполнял свои функции на основе консенсуса мирового сообщества и исходя из принципов права и морали. В основе этих принципов должен лежать консенсус, а не исключение. Нет нужды углубляться в дискуссию по спорным вопросам, позиции по которым давно известны. Делегация его страны хотела бы получить разъяснения причин, по которым Секретариат пошел на принятие поспешных мер, которые неизбежно должны были вызвать дискуссии. Делегация надеется получить удовлетворительный и вразумительный ответ, который позволит Комитету прийти к разумному и всеобъемлющему решению.

45. **Г-жа Стэнли** (Ирландия), выступая от имени Европейского союза, присоединяющихся стран (Венгрии, Кипра, Латвии, Литвы, Мальты, Польши, Словакии, Словении, Чешской Республики и Эстонии), ассоциированных стран (Болгарии и Румынии), стран, находящихся в процессе стабилизации и ассоциации (Албании, Боснии и Герцеговины, бывшей югославской Республики Македонии, Сербии и Черногории и Хорватии), и, кроме того, Исландии, Лихтенштейна и Норвегии, приветствует бюллетень Генерального секретаря, отражающий решимость модернизировать управление людскими ресурсами в Организации в соответствии с развитием законодательства многих государств-членов и с практикой других международных организаций. Принцип определения семейного положения в соответствии с законодательством страны гражданской принадлежности был давно установлен и широко признан в Секретариате. Европейский союз удовлетворен существующей практикой и не видит необходимости оспаривать прерогативу Генерального секретаря в этой области.

46. **Г-жа М'Рабет** (Тунис) говорит, что за шесть месяцев ее нахождения в Нью-Йорке она редко видела в президиуме конференций официальных лиц – женщин. В то время как во многих африканских странах женщины занимают посты членов кабинетов, многие женщины успешно ведут бизнес или играют заметную роль в общественной жизни и в семье, она редко была свидетелем того, чтобы африканские женщины в Организации давали пресс-конференции. В будущем при наборе персонала необходимо шире использовать кадровый потенциал Африки.

47. Что касается бюллетеня Генерального секретаря, то делегация ее страны ждет письменные ответы Секретариата на вопросы, поставленные ОИК и государствами-членами и.

48. **Г-н Крамер** (Канада), выступая также от имени Австралии и Новой Зеландии, говорит, что бюллетень Генерального секретаря не является предметом обсуждения Генеральной Ассамблеей, поскольку этот шаг Генерального секретаря носит административный характер и входит в круг его административных функций как главного должностного лица Организации. Решимость Генерального секретаря, проявленная в этом административном шаге, представляет собой принципиальное применение давно сложившейся концепции определения семейного положения с целью выплаты персоналу пособий.

49. Вопрос не в том, согласятся или нет делегации с той или иной моделью семьи или семейных отношений, а будет ли Организация Объединенных Наций и в дальнейшем применять национальные нормы. Ответ должен быть положительным. Поскольку семейная практика затрагивает глубинные культурные, общественные и религиозные ценности, столь несхожие члены Организации никогда не придут к единому определению, и альтернатив устоявшейся практике не существует. Государства-члены имеют различные взгляды на определение семейного положения, и практика Организации Объединенных Наций, основанная на национальных нормах, отражает их многообразие. От Генерального секретаря ожидали того шага, который он сделал, так как иной шаг просто привел бы к дискриминации среди персонала, выражающейся в том, что некоторые

сотрудники в соответствии с нормами своих стран получают семейные пособия, а другие не получают.

50. **Г-жа Накиан** (Соединенные Штаты Америки) выражает озабоченность по поводу тенденций, прослеживаемых в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата. Если не принять мер, в ближайшем будущем они приведут к тому, что Соединенные Штаты Америки будут недопредставлены, поэтому Секретариат должен продолжать заниматься этой проблемой.

51. **Г-н Рахман** (Бангладеш) говорит, что делегация его страны очень озабочена изданием бюллетеня Генерального секретаря, на который не было получено соответствующего мандата. Кроме того, бюллетень был выпущен поспешно: расширительное определение семьи еще не получило одобрения в соответствующих межправительственных органах. Поэтому в интересах Организации следует отозвать бюллетень и провести неформальные консультации по этому вопросу.

52. **Г-н Экоронг-а-Донг** (Камерун) по поводу бюллетеня Генерального секретаря говорит, что этот же вопрос подробно обсуждался четыре или пять лет назад, и тогда консенсус так и не был достигнут. Государства-члены попросили Секретариат временно воздержаться от каких-либо шагов, пока продолжается дискуссия. Акция Генерального секретаря, предпринятая до того, как государства-члены достигли согласия, выглядит как знак неуважения. Делегация его страны предлагает отозвать бюллетень, поскольку вопрос выходит за пределы компетенции администрации.

53. Что касается доклада Генерального секретаря о составе Секретариата, то до обсуждения вопроса на следующей сессии следует представить список всех нынешних руководителей программ с разбивкой по уровню занимаемых должностей и гражданству.

54. **Г-н Онанер** (Турция) говорит, что делегации вправе требовать от Секретариата разъяснения по бюллетеню Генерального секретаря как по административной, так и по бюджетной части. По его мнению, преамбула к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций (ST/SGB/Staff Regulations/Rev.9) по их объему и целям дает Генеральному секретарю мандат на эту акцию, так как она исходит из широких принципов кадровой политики. Вопрос деликатен и должен обсуждаться осторожно, с пониманием и в духе согласия.

55. **Г-н Кли** (Наблюдатель от Святейшего Престола) говорит, что семейное положение не является чисто рутинным административным вопросом. В бюллетене Генерального секретаря семейное партнерство приравнивается к семье, и такая политика вступает в противоречие со статьей 16 Всеобщей декларации прав человека. Заявленной в бюллетене целью является уважение многообразия, однако приравнивание однополых союзов к браку противоречит основному представлению его делегации о браке как союзе между мужчиной и женщиной и о семье как об основной ячейке общества. Положение, содержащееся в бюллетене, представляет собой поступательное развитие международного права и заслуживает обсуждения в открытых дискуссиях между государствами-членами, и его не следует оставлять на усмотрение администрации.

56. **Г-н Эльжи** (Сирийская Арабская Республика) говорит, что документ ST/IC/2003/67, в котором объявлен конкурс 2004 года среди переводчиков-арабистов, не был распространен среди постоянных представительств, как того требует пункт 22 резолюции Генеральной Ассамблеи 57/305. Таким образом, многие кандидаты были лишены возможности подать заявку на участие, в связи с чем оратор просит продлить срок подачи заявок.

57. Он отметил в этой связи, что назначения на службу в категории общего обслуживания приостановлены на двухлетний период 2004–2005 годов, за исключением должностей помощника редактора. Секретариат должен заполнить эти вакансии, чтобы обеспечить своевременную обработку документации.

Заседание закрывается в 11 ч. 40 м.