

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная Ассамблея
СОРОК СЕДЬМАЯ СЕССИЯ
Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
13-е заседание,
состоявшееся
в понедельник,
26 октября 1992 года,
в 11 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 13-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ДИНУ (Румыния)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 102 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И
ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение)

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

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.

92-57242. R

Distr. GENERAL
A/C.5/47/SR.13
11 November 1992
RUSSIAN
ORIGINAL: FRENCH
/...

Заседание открывается в 11 ч. 20 м.

ПУНКТ 102 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение) (A/47/5 и Corr.1, тома I, II и III, и Add.1-3, Add.4 и Corr.1, Add.5, Add.6, Add.7 и Add.8 и Corr.1, A/47/315, A/47/460, A/47/500 и A/47/510)

1. Г-жа ШАМ ПУ (Детский фонд Организации Объединенных Наций) отвечает на касающиеся ЮНИСЕФ вопросы делегаций. Она соглашается с тем, что выплата надбавок к окладам и других сумм правительственным служащим, участвующим в осуществлении программ Фонда, должна в принципе осуществляться властями заинтересованной страны. Данных об общей сумме израсходованных на эти цели средств не имеется, однако она минимальна, и речь идет лишь о небольшом числе стран из 128, с которыми ЮНИСЕФ осуществляет программы сотрудничества. Впредь в исключительных случаях, когда невозможно не прибегать к этой практике, в меморандуме о договоренности будут строго фиксироваться соответствующие условия на основе общей формулы, которая в настоящее время рассматривается рабочей группой Совместной консультативной группы по программе. Следует однако отметить, что такая практика широко распространена среди двусторонних и многосторонних органов по оказанию помощи, которые применяют ее гораздо чаще и в гораздо больших объемах, чем органы Организации Объединенных Наций.

2. Политика ЮНИСЕФ в вопросе денежной наличности, которая была определена Правлением в 1987 году, в настоящее время подвергается пересмотру. Этот вопрос будет поставлен перед Комитетом по административным и финансовым вопросам, однако, прежде чем предлагать Правлению возможное изменение этой политики, необходимо накопить более обширный опыт в этом вопросе.

3. Сокращение числа осуществленных программ, произошедшее в 1991 году, вызвано исключительными обстоятельствами. Расходы на операции, имеющие чрезвычайный характер, достигли рекордного уровня - 141 млн. долл. США, что не могло не сказаться на осуществлении программ сотрудничества. С другой стороны, Правление утвердило несколько новых крупных программ - как, например, программа для Индии (450 млн. долл. США на пять лет); чтобы начать осуществление этих программ, потребуется время.

4. Г-н БОДО (исполняющий обязанности Контролера), отвечая также на вопросы, поставленные делегациями, касается вопроса о бюджетном контроле, или о том, что в некоторых случаях может выглядеть как отсутствие такого контроля. Он уточняет, что бюджетные ассигнования на 1990-1991 годы были превышены лишь по небольшому числу статей, и указывает, что в настоящее время принимаются меры к тому, чтобы политика в этой области строго соблюдалась, в частности за счет полного информирования департаментов о том, какими они располагают ресурсами по каждой статье расходов. Секретариат будет следить за тем, чтобы в тех случаях, когда

(Г-н Бодо)

это зависит от Секретариата, в отличие от тех случаев, когда это от него не зависит (колебания валютных курсов и инфляция), расходы не превышали выделенные ассигнования; колебания валютных курсов и инфляция, если отвечать на другой вопрос, в настоящее время являются причиной превышения ассигнований в некоторых, хотя и не во всех, случаях.

5. Исполняющий обязанности Контролера признает, что консультанты или эксперты иногда получали вознаграждение за невыполненную работу. Однако масштабы этой проблемы не следует преувеличивать, поскольку на эту статью приходится лишь весьма незначительная часть бюджета (в общей сложности примерно 15 млн. долл. США на двухгодичный период 1992-1993 годов). Секретариат, однако, контролируя качество оказываемых услуг и выплачивая вознаграждение лишь за фактически выполненную работу, обеспечит, чтобы такие случаи больше не повторялись.

6. Исполняющий обязанности Контролера указывает, что в соответствии с действующим в настоящее время правилом процедура объявления коммерческих торгов должна применяться в отношении заказов на сумму не в 10 000, а начиная с 20 000 долл. США. Из примерно 1100 контрактов, которые удовлетворяли этим условиям в течение двухгодичного периода 1990-1991 годов, приблизительно половина была предоставлена без коммерческих торгов, а 587 - после проведения таких торгов.

7. Что касается вопроса делегации Йемена относительно имущества длительного и недлительного пользования, то исполняющий обязанности Контролера ответит на этот вопрос, когда он получит соответствующую информацию. Кроме того, немало важных вопросов было поднято делегацией Соединенных Штатов Америки, и они также требуют предварительной подготовки.

Заседание прерывается в 11 ч. 40 м. и возобновляется в 11 ч. 45 м.

ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (A/47/416, A/47/508; A/C.5/47/5, A/C.5/47/6, A/C.5/47/9 и A/C.5/47/14; A/C.5/46/2, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13 и A/C.5/46/16; A/46/326 и Corr.1 и Add.1, A/47/140 и Add.1 и A/47/168 и Add.1)

8. Г-н СИСС (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), представляя доклады Секретариата по вопросам персонала, подчеркивает исключительно сложный характер условий, в которых Секретариат вынужден выполнять все усложняющиеся задачи, а именно: хронический финансовый кризис, перестройка, мораторий на внешний набор персонала и на предоставление постоянных назначений, а также направление порядка 1600 сотрудников в миссии по поддержанию мира.

/...

(Г-н Сисс)

9. Что касается привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций (A/C.5/47/14), то помощник Генерального секретаря в своем качестве координатора мер безопасности напоминает, что в течение последних девяти месяцев погибло несколько сотрудников, в том числе недавно два сотрудника ЮНИСЕФ. В условиях, когда изменились взгляды на роль ООН, работа в Организации Объединенных Наций более не является гарантией безопасности. Скорее наоборот. Отдавая должное сотрудникам, которые работают в опасных для жизни условиях, в частности оказывая гуманитарную помощь, помощник Генерального секретаря напоминает о том, что органы Организации Объединенных Наций несут коллективную ответственность за безопасность сотрудников, однако они не могут ее обеспечить, если государства-члены не будут этому оказывать содействие. Также при содействии со стороны государств-членов Организация должна и далее прилагать усилия к тому, чтобы добиться освобождения сотрудников, которые задержаны или находятся в заключении в нарушение Конвенции о привилегиях и иммунитетах, и чтобы обеспечить уважение их прав.

10. В докладе о составе Секретариата (A/47/416) показано, что с июня 1991 года по июнь 1992 года число недопредставленных государств-членов сократилось с 24 до 21. Увеличение за тот же период непредставленных государств с 9 до 29 объясняется тем, что в Организацию вступило 19 новых государств-членов. Введение с февраля 1992 года моратория на набор персонала, исключая тех кандидатов, которые выдержали конкурсные экзамены, не облегчило усилий, направленных на улучшение географического распределения. Конкурсные экзамены на должности класса С-2 были организованы в 11 странах; в течение рассматриваемого периода по результатам этих экзаменов было набрано 36 сотрудников, а 10 кандидатов затем получили предложения о назначении.

11. В 1992 году в Германии, Соединенных Штатах, Финляндии, Японии и в России были также проведены конкурсные экзамены на должности класса С-3 в пяти профессиональных группах. Шесть из 12 кандидатов, отобранных по итогам аналогичных экзаменов, проведенных в 1991 году, уже набраны или находятся в процессе оформления. На 1993 год запланированы дополнительные конкурсные экзамены на должности класса С-3 еще по трем профессиональным группам. Планируется ускорить эту работу, с тем чтобы завершить ее в течение четырех месяцев после определения вакантных должностей. Управление людских ресурсов убеждено, что конкурсный набор является самым эффективным методом укомплектования различных департаментов квалифицированными сотрудниками, необходимыми этим департаментам для выполнения мандатов Организации, обеспечивая при этом улучшение географического распределения.

/...

(Г-н Сисс)

12. В документе A/47/508 приводится подробная информация о положении женщин в Секретариате. На 30 июня на их долю приходилось 30,6 процента должностей, подпадающих под географическое распределение, что представляет собой увеличение этой доли на 1,4 процента за один год. Конечно, на уровне заместителя Генерального секретаря нет ни одной женщины, и лишь одна женщина имеет ранг помощника Генерального секретаря; всего 10 женщин работают на должностях класса Д-2. Однако вне Секретариата три женщины имеют ранг заместителя Генерального секретаря (в УВКБ, ЮНФПА и ММП). Число женщин, работающих на должностях класса Д-1, за один год увеличилось с 20 до 26. Что касается классов С-2-Д-1, то число женщин, получивших продвижение по службе, почти удвоилось: 87 по сравнению с 46 в течение предыдущего периода, тогда как число мужчин, получивших продвижение по службе, осталось на прежнем уровне (98 по сравнению с 96). С июля 1991 года по июнь 1992 года было набрано 50 женщин; мужчин было набрано 78 человек.

13. В ответ на указания Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в резолюции 45/239 С, силами консультанта, предоставленного в распоряжение ООН правительством Канады, был проведен анализ препятствий, мешающих улучшению положения женщин в Секретариате. В результате бесед, проведенных с представителями администрации, сотрудниками и представителями 15 государств-членов, консультант предложила программу действий, в которой особое внимание уделяется координации набора, назначения на должности и продвижения по службе, а также обязанностям сотрудников руководящего звена (см. A/C.5/47/6). Касаясь вопроса о сексуальных домогательствах, помощник Генерального секретаря объявляет о том, что в скором времени будет выпущен циркуляр Генерального секретаря, а также административная инструкция и циркуляр, в которых будут даны подробные указания относительно порядка рассмотрения обвинений подобного рода. Управление людских ресурсов примет меры к тому, чтобы эти новые процедуры были введены в действие безотлагательно и применялись справедливым образом. Помощник Генерального секретаря уточняет, что перестройка профессиональной группы секретарей привела к реклассификации в категории общего обслуживания порядка 60 должностей класса О-5 и ниже. Подчеркивая, что проводимая перестройка и временное прекращение набора персонала дополнительно затрудняют задачу, он просит государства-члены поддержать усилия, предпринимаемые администрацией к тому, чтобы добиться в вопросе о представительстве женщин в Секретариате поставленных целей.

14. При содействии со стороны консультантов, предоставленных в распоряжение Секретариата правительствами Австралии и Франции, и в консультации с руководителями подразделений Секретариата и представителями персонала Управление людских ресурсов разработало комплексную концепцию развития карьеры. Этот проект, все элементы которого должны будут постепенно введены в действие, в конечном счете будет распространяться на все категории сотрудников, однако ввиду ограниченности ресурсов на первом этапе он будет лимитирован масштабами экспериментального проекта, касающегося сотрудников категории специалистов,

/...

(Г-н Сисс)

принадлежащих к профессиональной группе "Администрация". Помощник Генерального секретаря обращает внимание государств-членов на тот факт, что эта система предусматривает сведение внешнего набора персонала на должности классов С-4-Д-2 до минимума. Набор персонала в основном будет осуществляться на должности классов С-2 и С-3, что позволит рациональным образом обеспечить мобильность и продвижение по службе в категории специалистов. Финансирование в бюджете должностей класса С-1-С-4 по единой статье, как это практикуется в отношении должностей класса О-1-О-6, является еще одним важным элементом, который позволит обеспечить дополнительную гибкость в вопросах распоряжения этими должностями и повысить мобильность.

15. Оценка выполнения сотрудниками своих служебных обязанностей является еще одним аспектом развития карьеры, и в этом вопросе с трудностями сталкиваются не только Организация Объединенных Наций, но и правительства. Цель осуществляемого в настоящее время пересмотра действующего механизма в этой области состоит в том, чтобы разработать систему, которая стимулировала бы сотрудников и по справедливости открывала бы перед ними перспективы развития карьеры.

16. Поскольку большинство сотрудников служат в Организации почти по четверти века и поскольку многим сотрудникам в настоящее время предлагается в кратчайшие сроки направиться в миссии для выполнения сложных задач, исключительно важно, чтобы Организация решительно встала на путь подлинной подготовки персонала. Ввиду того, что в современных условиях управленческие навыки играют исключительно важную роль, в настоящее время разрабатывается комплексный план повышения управленческой квалификации руководящих и управленческих кадров. С тем чтобы сформировать навыки управления оперативной деятельностью (в частности, в области поддержания мира и миростроительства и оказания гуманитарной помощи), Секретариат принял меры к тому, чтобы все время наращивать возможности подготовки в этой области. Эти меры подкрепляются программами подготовки в области управления и программами повышения квалификации. Для обеспечения деятельности миссий требуется также специальная подготовка в таких областях, как урегулирование кризисов, безопасность и наблюдение за выборами. В сотрудничестве с национальными учебными заведениями, заинтересованными департаментами и ЮНИТАР Секретариат намерен организовать подготовительные курсы по вопросам поддержания мира.

17. Требуется также повысить техническую грамотность сотрудников, в частности в области информатики; во всех секторах (бухгалтерский учет, экономика, политические вопросы и т.д.) предусмотрено систематически проводить переподготовку персонала. Развитие навыков составления документов и коммуникативных навыков и повышение языковой квалификации также имеют важное значение для надлежащего функционирования Организации.

/...

(Г-н Сисс)

18. Успешное выполнение предлагаемых планов в значительной мере зависит от поддержки государств-членов. Подчеркивая, что Организация, как никогда ранее, нуждается в высококвалифицированном и весьма мотивированном персонале и что к персоналу, как никогда ранее, предъявляются более высокие требования, помощник Генерального секретаря подчеркивает, что мотивация персонала обеспечивается улучшением условий его службы, что, по мнению Генерального секретаря, является исключительно важным вопросом.

19. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что он получил от Председателя Комитета персонала письмо, содержащее просьбу представителя персонала Секретариата предоставлять ему на основании пункта За резолюции 35/213 возможность выступить в Комитете, с тем чтобы представить доклад, опубликованный в документе с условным обозначением A/C.5/47/20. Председатель говорит, что в соответствии с практикой, которой Комитет придерживался с 1981 года, если не будет возражений, он будет считать, что Комитет согласен удовлетворить эту просьбу.

20. Это предложение принимается.

Заседание закрывается в 12 ч. 25 м.