

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Генеральная  
Ассамблея



ПЯТЬДЕСЯТ ПЕРВАЯ СЕССИЯ

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
21-е заседание,  
состоявшееся во вторник,  
5 ноября 1996 года,  
в 10 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

Официальные отчеты

---

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 21-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н СЕНГВЕ (Зимбабве)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 111 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ  
ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

---

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/51/SR.21  
11 August 1997  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

ПУНКТ 111 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (А/49/368, А/49/943; А/50/985; А/51/5 (тома I-IV), А/51/5/Add.1-10, А/51/283, А/51/488 и Add.1, А/51/533 и А/С.5/50/51)

1. Г-н ПРЕМПЕХ (Председатель Комиссии ревизоров), представляя доклады Комиссии ревизоров за финансовый период, закончившийся 31 декабря 1995 года, говорит, что в течение двухгодичного периода 1994-1995 годов Комиссия провела "горизонтальные" проверки, в ходе которых в большинстве из 14 проверенных организаций рассматривались определенные вопросы, касающиеся планирования программ, их осуществления, контроля за осуществлением, подготовки бюджетных предположений, представления докладов об исполнении бюджетов по программам и внутренней ревизии. Комитет по ревизионным операциям Комиссии ревизоров постоянно поддерживал диалог с руководством проверяемых организаций и работал в тесном сотрудничестве с Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) и службами внутренней ревизии различных организаций в целях обеспечения должной координации усилий при проведении проверок. Комитет также обменивался с Объединенной инспекционной группой (ОИГ) информацией по вопросам, представляющим общий интерес.

2. Со своей стороны, члены Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) провели в период с 1 по 10 октября 1996 года несколько встреч с представителями Комитета по ревизионным операциям для обсуждения докладов Комиссии. В своем докладе (А/51/533) Консультативный комитет просил Комиссию провести специальную проверку всех аспектов проекта Комплексной системы управленческой информации (ИМИС), последующую проверку административной и управленческой деятельности в связи с письмами-заявками и специальную проверку Фонда основных средств ЮНИСЕФ. Комиссия приняла эти просьбы к сведению. В соответствии с просьбой Консультативного комитета Комиссия впредь будет сообщать в отдельных разделах своих докладов о случаях неоднократных нарушений и несоблюдения правил и положений, которые не были устранены администрацией организаций.

3. В плане общих замечаний Комиссия высказалась в поддержку продления срока полномочий ее членов до шести лет, что приведет их в соответствие с системой двухгодичной отчетности, используемой организациями системы Организации Объединенных Наций, и обеспечит ее членам достаточный объем времени для ознакомления с деятельностью проверяемых организаций. Помимо этого, оратор отмечает, что финансовая отчетность по миротворческим операциям переведена с двухгодичной на ежегодную основу. Таким образом, начиная с 1997 года Комиссия будет представлять по миротворческим операциям ежегодные доклады.

4. Что касается просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 50/239, в отношении замечаний Комиссии по докладам УСВН, то Комиссия рассмотрела вопрос о том, каким образом она могла бы полностью удовлетворить эту просьбу с учетом имеющихся у нее ресурсов. Комиссия намерена внимательно следить за заключительными докладами УСВН и при необходимости представлять по ним свои замечания.

5. Касаясь основных выводов и рекомендаций, содержащихся в докладах, оратор отмечает, что Комиссия представила свои заключения по финансовым ведомостям шести организаций с определенными оговорками. В отношении Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Международной программы Организации Объединенных Наций по контролю над наркотическими средствами (МПКН/СООН) и Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) Комиссия не смогла получить достаточных подтверждений в форме заверенных правительствами и неправительственными организациями документов, подтверждающих факт использования по назначению средств, выделенных им на проекты в области технического сотрудничества. Комиссия также отметила значительный рост уровня расходов по проектам, осуществляемым методом национального исполнения, и вынесла рекомендации в отношении совершенствования механизмов проведения проверок в этой области деятельности.

6. У Комиссии возникли глубокие сомнения в отношении правильности стоимостной оценки задолженности по просроченным начисленным взносам, поэтому она вынесла свое заключение в отношении финансовых ведомостей операций по поддержанию мира с оговорками, поскольку, по ее мнению, представление о доле этих взносов вызывает сомнения. В связи с этим она рекомендовала администрации Организации Объединенных Наций заняться поиском надлежащего решения вопроса о стоимостной оценке задолженности по просроченным начисленным взносам. Однако при этом Комиссия ни в коей мере не предлагала списать долгосрочную задолженность по начисленным взносам. Поэтому в счетах в отношении этой задолженности следует представлять необходимую информацию.

7. В случае с Фондом Организации Объединенных Наций для Хабитат и населенных пунктов Комиссия вынесла по его финансовым ведомостям заключение с оговорками, поскольку его отчетная документация не соответствовала форме представления, утвержденной Генеральной Ассамблеей, а также в связи с тем, что в финансовых ведомостях сумма поступлений была по ошибке завышена на 1,17 млн. долл. США.

8. Что касается принятых в системе Организации Объединенных Наций стандартов бухгалтерского учета, то Комиссия отметила, что при представлении своих финансовых ведомостей за двухгодичный период 1994-1995 годов организации системы в целом соблюдали общепринятые стандарты бухгалтерского учета. Вместе с тем в ряде областей необходимо будет проделать дополнительную работу для обеспечения более полного соответствия финансовых ведомостей упомянутым стандартам. К числу основных областей, которым необходимо уделить внимание, относятся такие, как представление информации о стоимостной оценке имущества, учет наличных средств в неконвертируемых валютах и предоставление информации о выплате выходных пособий в связи с прекращением службы.

9. В отношении вопроса о перерасходовании средств по контрактам на строительство Комиссия отметила, что ПРООН выплатила в общей сложности 39,3 млн. долл. США по контрактам на строительство с фиксированной стоимостью в размере 27,9 млн. долл. США. Выплата сумм сверх предусмотренных контрактом осуществлялась без санкции Комитета по контрактам Центральных учреждений. Помимо этого по четырем контрактам на общую сумму 1,28 млн. долл. США ПРООН выплатила архитектору около 3,8 млн. долл. США на основе процентной доли фактических расходов на строительство, а не на основе процентной доли стоимости контракта, как это было предусмотрено в самом контракте. Во всех этих случаях имели место серьезные недостатки в выполнении удостоверяющими и утверждающими сотрудниками своих функций. В связи с этим Комиссия рекомендовала ПРООН выяснить, производились ли какие-либо непредусмотренные контрактами платежи подрядчикам, субподрядчикам или архитектору, и, если такие платежи производились, принять надлежащие меры для возмещения выплаченных сумм.

10. Касаясь других вопросов финансового характера, оратор говорит, что Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) включил в сумму причитающихся взносов (в размере 195,2 млн. долл. США) взносы на сумму 14,1 млн. долл. США, выплата которых была просрочена на пять-десять лет, и не представил в ведомостях никакой информации об этой задолженности, погашение которой представляется сомнительным. Кроме того, политика проводки предоставляемой правительствам помощи наличными по счетам расходов по программам не соответствует финансовым положениям ЮНИСЕФ и противоречит его определению расходов по программам. В связи с этим Комиссия рекомендовала ЮНИСЕФ пересмотреть его политику в этой области. Помимо этого, ЮНИСЕФ следует ввести оговорку в отношении задолженности по взносам, с тем чтобы обеспечить достоверность информации о поступающих финансовых средствах.

11. В финансовых ведомостях Фонда Организации Объединенных Наций для Хабитат и населенных пунктов не были указаны обязательства в объеме 3,3 млн. долл. США, причитающихся в качестве выплат в Центральный чрезвычайный оборотный фонд Департамента по гуманитарным вопросам. Помимо этого, межфондовые займы в размере 0,9 млн. долл. США из средств Фонда и целевых фондов использовались для расширения масштабов деятельности в рамках Конференции Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат II), что привело к замораживанию тех проектов Фонда, на которые не были выделены целевые средства. Комиссия отметила, что Центр международной торговли (ЦМТ), Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) и Фонд Организации Объединенных Наций для Хабитат и населенных пунктов осуществляли выплаты или санкционировали выделение средств на осуществление проектов до получения необходимых финансовых ресурсов, что противоречит процедурам, установленным в Организации Объединенных Наций, поэтому Комиссия предложила впредь не санкционировать выделение средств до получения от доноров достаточного объема взносов.

12. По состоянию на конец двухгодичного периода в Организации Объединенных Наций, Программе Организации Объединенных Наций в области окружающей среды (ЮНЕП), БАПОР и Фонде Организации Объединенных Наций для Хабитат и населенных пунктов произошло ухудшение положения в плане ликвидности, что потребовало более эффективного управления оборотными средствами в этих организациях. Помимо этого, Комиссия отметила, что расходы превысили поступления в ЮНИСЕФ на 5,4 млн. долл. США, в МПКСООН – на 6,9 млн. долл. США и в ЮНИТАР – на 111 585 долл. США.

13. Что касается вопросов управления, то, несмотря на общее улучшение положения дел в области бюджетного контроля в Организации Объединенных Наций в целом, Комиссия рекомендовала ужесточить контроль за исполнением бюджетов целевыми фондами. Она также отметила, что в нарушение существующих правил и положений в Университете Организации Объединенных Наций (УООН), в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) и в ЮНЕП имел место перерасход бюджетных ассигнования, в связи с чем Комиссия рекомендовала пересмотреть системы и процедуры составления бюджетной сметы и бюджетного контроля в этих организациях, с тем чтобы впредь не допускать случаев такого перерасхода.

14. Что касается закупок, то Комиссия приветствовала реформы, начатые администрацией Организации Объединенных Наций в целях совершенствования этого процесса, включая реорганизацию Отдела закупок. Результаты проверки Отдела свидетельствуют о том, что он не располагает полными данными по закупкам на сумму свыше 500 000 долл. США, исключенным из процесса торгов. Кроме того, несмотря на предыдущую рекомендацию Комиссии об осуществлении крупных закупок на сумму свыше 500 000 долл. США только на основе проведения открытых торгов, этот метод редко использовался в процессе закупок. Комиссия также

выразила свою обеспокоенность в связи с тем, что в период с 1 июля 1995 года по 30 апреля 1996 года 57 процентов контрактов, касающихся Департамента по операциям по поддержанию мира, и 23 процента контрактов, касающихся Центральных учреждений Организации Объединенных Наций, рассматривались Комитетом Центральных учреждений по контрактам полностью или частично на основе *ex post facto*.

15. Комиссия отметила, что, кроме того, в системе Организации Объединенных Наций в отношении писем-заявок (ПЗ) не соблюдались принятые в Организации правила и процедуры. В некоторых случаях в первоначальных заявках не содержалось достаточно подробной информации, которая позволила бы провести сопоставление с услугами и товарами, фактически оказанными и полученными полевыми миссиями. В других случаях выплаты утверждались и осуществлялись без указания номеров соответствующих писем-заявок. Комиссия рекомендовала улучшить контроль и наблюдение за закупками, осуществляемыми на основе писем-заявок.

16. В УООН, ЮНЕП и в Фонде Организации Объединенных Наций для Хабитат и населенных пунктов недостатки в планировании этой деятельности привели к разрозненным закупкам товаров и к несоблюдению процедур конкурентных торгов. В связи с этим Комиссия предложила этим организациям составлять годовые планы закупок, что способствовало бы укрупнению заказов и соответствующей экономии средств, а также повышению общей конкурентоспособности в процессе закупок.

17. Что касается ликвидации операций по поддержанию мира, то Комиссия отметила большое число случаев неподтверждения получения имущества Временного органа Организации Объединенных Наций в Камбодже (ЮНТАК), Операции Организации Объединенных Наций в Мозамбике (ЮНОМОЗ) и Операции Организации Объединенных Наций в Сомали (ЮНОСОМ II) другими миссиями. Имели место случаи, когда имущество ликвидируемых миссий передавалось действующим миссиям без тщательной оценки их потребностей. Комиссия рекомендовала уделять больше внимания руководству деятельностью по ликвидации миссий.

18. Что касается управления программами, то количество самооценок подпрограмм постепенно уменьшается. В УВКБ отмечались недостатки в планировании программ в связи с недостоверными расчетными данными о наличии средств и прогнозами в отношении численности беженцев и их потребностей. В ЮНЕП не были установлены четкие директивные рамки, определяющие роль Организации в подготовке проектов и управлении программами в отношении их учреждений-исполнителей. В БАПОР проект в области ирригационных технологий осуществлялся без должного учета принятых в Агентстве процедур управления программами; это привело к недостаткам в разработке проекта, контроле за расходованием средств и представлении докладов донорам. В Фонде Организации Объединенных Наций для Хабитат и населенных пунктов и в УООН также имели место недостатки в планировании и осуществлении проектов.

19. В отношении ЮНИСЕФ следует отметить, что неспособность многих получающих помощь стран выполнить свои основные обязательства в соответствии с соглашениями о сотрудничестве вызывает сомнения в возможности реализации на основе его проектов целей Организации, связанных с обеспечением устойчивости и созданием потенциала. В ПРООН и ЮНФПА Комиссия выявила недостатки в осуществлении проектов национальными учреждениями-исполнителями, в частности в том, что касается оценки возможностей стран осуществлять такие проекты.

20. В отношении управления людскими ресурсами оратор отмечает, что в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Департаменте по поддержке развития и управленческому обеспечению, в ЮНФПА и МПКНСООН полномочия для привлечения консультантов сформулированы в слишком общих чертах, что не позволяет осуществлять эффективный контроль и наблюдение за выполнением контрактов. Комиссия установила, что в

Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций почти 80 процентов привлеченных консультантов являются гражданами 12 развитых стран. Аналогичным образом, 47 процентов всех контрактов, заключенных Департаментом по поддержке развития и управленческому обеспечению в 1994 году, приходилось на 4 развитые страны. Комиссия считает, что необходимо разработать соответствующие нормы подбора консультантов на более широкой географической основе.

21. В области профессиональной подготовки Комиссия предложила и дальше улучшать подготовку главных административных сотрудников миссий по поддержанию мира, военного персонала, занимающегося материально-техническим обеспечением, и другого персонала миротворческих миссий, участвующего в закупочной деятельности. УООН и его институтам следует разработать долгосрочные стратегии профессиональной подготовки для молодых специалистов из развивающихся стран.

22. Комиссия установила, что в Организации Объединенных Наций и ЮНИСЕФ при составлении бюджета для расчета таблиц нормативных расходов используются самые последние данные об обменных курсах различных валют, в связи с чем она предложила использовать обменные курсы, выведенные на основе среднего значения фактических курсов за предыдущий год, поскольку это даст возможность получить более точные данные и не учитывать колебания курсов по месяцам. Применяемая в Организации Объединенных Наций практика прогнозирования темпов инфляции исходя из индекса потребительских цен применительно к статьям, не связанным с должностями, должна быть пересмотрена, поскольку этот индекс не отражает ценовые тенденции на все товары и услуги, приобретаемые и получаемые в местах службы. Помимо этого, вместо принятия для всех мест службы единых предположений в отношении фактора отсроченного найма для каждой из них необходимо использовать соответствующие коэффициенты вакансий, выведенные на основе предшествующих тенденций.

23. В результате проведения в ряде организаций горизонтального обзора деятельности служб внутренней ревизии Комиссия установила, что во многих из них отмечается недостаток эффективности внутренней ревизии, что обусловлено недостаточным охватом деятельности, нехваткой людских ресурсов и задержками в осуществлении рекомендаций внутренних ревизоров. В ЮНИСЕФ имели место задержки с осуществлением администрацией рекомендаций служб внутренней ревизии. Комиссия рекомендовала Комитету внутренней ревизии ЮНИСЕФ установить сроки выполнения рекомендаций ревизоров.

24. Комиссия отметила, что в Отделе ревизии и анализа вопросов управления ПРООН и в Отделе ревизии и консультирования по вопросам управления Управления служб внутреннего надзора отсутствуют долгосрочные планы проведения ревизий. Отделу ревизии и анализа вопросов управления не хватает кадров, в связи с чем Отдел не смог выполнить свою запланированную программу на 1994–1995 годы. Отделу следует разработать стандартную документацию с четким изложением порядка проведения ревизии, а также обновить имеющуюся у него документацию с основной информацией о ревизуемых организациях. Отдел ревизии и консультирования по вопросам управления не полностью охватил своей проверкой страновые программы УВКБ, поэтому масштабы проверок следует расширить, с тем чтобы обеспечить более систематическую проверку тех направлений деятельности, которые характеризуются высокой степенью риска. Отделу также следует изменить свой подход к проведению ревизий, с тем чтобы небольшие по масштабам миссии подвергались проверке на более регулярной основе.

25. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета по финансовым докладам и проверенным финансовым ведомостям и докладам Комиссии ревизоров (A/51/533), говорит, что, по общему мнению, Комиссия ревизоров успешно выполняет свои задачи. Консультативный комитет рассмотрел 15 докладов Комиссии ревизоров за двухгодичный период, закончившийся

31 декабря 1995 года, и доклад Генерального секретаря о стандартах учета (A/51/523). Комитет провел с членами Комитета по ревизионным операциям весьма полезные обсуждения, касающиеся содержания, формы и сроков представления докладов Комиссии.

26. Роль Консультативного комитета в отношении упомянутых докладов определяется финансовым положением 12.11 Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций, которое требует, чтобы Комиссия препровождала свои доклады Генеральной Ассамблее через Консультативный комитет. Однако на протяжении ряда лет Консультативный комитет при осуществлении своего мандата сталкивался со значительными трудностями. Помимо получения неполной документации, ему приходилось работать с предварительными вариантами документов, подготовленными лишь на английском языке, что совершенно неприемлемо для членов Комитета, пользующихся другими официальными языками помимо английского. В качестве причин задержки с закрытием счетов года администрация указала на сложности с реализацией третьего этапа ИМИС и поздним представлением счетов с мест. Однако задержки с опубликованием докладов в предыдущем и нынешнем году указывают на то, что данная проблема носит более серьезный характер. На встрече с представителями Комиссии Консультативный комитет не имел в своем распоряжении ни проверенных финансовых ведомостей, как того требует финансовое положение 12.11, ни финансовых докладов. Лишь очень немногие доклады о мерах или предложениях по осуществлению рекомендаций Комиссии были представлены через Консультативный комитет своевременно. Помимо этого, Секретариат не располагал достаточными возможностями для координации усилий по обзору и осуществлению рекомендаций Комиссии. В связи с этим Консультативный комитет не мог контролировать осуществление рекомендаций Комиссии. Поэтому Комитет обратился к Секретариату с просьбой рассмотреть сложившуюся ситуацию и принять меры по ее исправлению.

27. В пунктах 18–31 своего доклада Консультативный комитет представил замечания и вынес общие рекомендации. За исключением незначительных различий его мнения и рекомендации дополняют замечания и рекомендации Комиссии.

28. Несмотря на свои оговорки в заключениях ревизоров по финансовым ведомостям шести организаций и финансовым ведомостям операций по поддержанию мира, Комиссия подтвердила, что Организация Объединенных Наций и ее фонды и программы в целом придерживались общих стандартов учета, отмеченных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 48/216 С. Различия возникли лишь в вопросе о применении статей 32 и 33, касающихся отношения к задержкам в получении поступлений за счет начисленных и добровольных взносов. Представители Генерального секретаря информировали Консультативный комитет, что Секретариат не считает положения статьи 32 обязательными. Однако, по мнению Консультативного комитета, несмотря на сроки задолженности, начисленные взносы подлежат выплате, если Генеральная Ассамблея не примет иное решение.

29. После проведения обширной "горизонтальной" проверки всех аспектов исполнения программ и осуществления проектов Комиссия сделала оговорки в своих заключениях в отношении финансовых ведомостей ряда организаций в связи с отсутствием соответствующих удостоверяющих документов. Консультативный комитет просил принять меры к тому, чтобы в будущем для таких оговорок не было оснований.

30. В пунктах 23–28 своего доклада Консультативный комитет предлагает ряд дополнительных рекомендаций. Выводы Комиссии следует рассматривать совместно, предпочтительно в рамках деятельности Административного комитета по координации (АКК). Организациям следует обмениваться опытом и сравнить различные меры, принимаемые в целях устранения недостатков, выявленных Комиссией. Системе в целом необходимо сотрудничать на страновом уровне в целях создания соответствующего потенциала посредством использования различных механизмов, включая

координированную помощь по укреплению потенциала учреждений и организаций-исполнителей. Организации Объединенных Наций и ее финансирующим программам необходимо определить области, требующие принятия мер задолго до осуществления соглашений. Заключение соглашений без проверки способности партнера-исполнителя выполнять предусмотренные в них обязательства ведет к тому, что выделенные ресурсы растрачиваются впустую. Добиваться выполнения соглашений, когда партнер-исполнитель не располагает соответствующим потенциалом, не имеет смысла.

31. Несмотря на некоторое улучшение положения дел в области проведения внутренних ревизий в Секретариате, эта деятельность, особенно в фондах и программах, по-прежнему страдает от отсутствия должного планирования ревизий и недостатка ресурсов, что негативно сказывается на масштабах и частоте проведения таких мероприятий. Особую озабоченность вызывает отсутствие у руководства некоторых фондов и программ желания уделять больше внимания вопросам внутренней ревизии и своевременно выполнять рекомендации внутренних ревизоров. Консультативный комитет определил несколько областей, в которых руководству некоторых организаций необходимо уделять большее внимание внутренним ревизиям и выделять на их проведение больший объем ресурсов.

32. Что касается закупок, то многие серьезные недостатки и нарушения, ранее выявленные Комиссией, до сих пор не устранены, и осуществляемый в настоящее время процесс реформ пока еще не привел к ощутимым результатам. Реформа системы закупок заслуживает первоочередного внимания с учетом весьма крупных сумм, расходуемых на закупки, и масштабов выявленных нарушений. Связанная с этим проблема плохого управления имуществом, о которой Консультативный комитет уже сообщал ранее в своем докладе (A/50/985), создает неопределенность в отношении имеющихся запасов имущества, что, в свою очередь, ведет к чрезмерному объему закупок. Помимо этого, передача использованного имущества между миссиями или поддержание его в рабочем состоянии в оперативных районах влечет за собой определенные расходы. Комиссия также выявила случаи, когда за имущество, которое принимающие миссии никогда не запрашивали или которое могло и не поступить в оперативный район, могли выделяться финансовые ресурсы. Поэтому реформа закупочной деятельности должна увязываться с реформой системы управления имуществом.

33. В вопросах о консультантах Комиссия выявила серьезные недостатки и злоупотребления, позволяющие говорить о проявлениях фаворитизма в определении кандидатов, их найме, размерах вознаграждения и управления деятельностью консультантов. Особое недоумение вызывает случай, о котором идет речь в пунктах 112 и 113 доклада Консультативного комитета (A/51/533). Оправдания, которые обычно приводит администрация, неизменно нанимающая консультантов на весьма узкой географической основе, являются неприемлемыми; Комиссия указала на то, что во многих случаях гораздо целесообразнее было бы нанимать консультантов на более широкой географической основе и расширить базу национальных консультантов. С учетом предполагаемой тенденции к более широкому использованию заимствованного персонала, временной помощи и консультантов в связи с тем, что практика предоставления постоянных контрактов международным гражданским служащим все больше подвергается критике, Консультативный комитет рекомендует Секретариату вернуться к существовавшей ранее практике регулярного представления Генеральной Ассамблее, через Консультативный комитет, докладов о функциях, гражданстве и размерах вознаграждения консультантов, а также о частоте заключения и продолжительности их контрактов.

34. Что касается целевых фондов, то в ряде случаев имели место нарушения административных инструкций. Расходы по-прежнему производились без учета гарантированных и реально достижимых поступлений; услуги, которые должны были оплачиваться за счет средств целевых фондов, зачастую предъявлялись к оплате из средств регулярного бюджета; расходы часто производились на основе обещаний об их возмещении донорами. Генеральная Ассамблея уже высказывалась в поддержку рекомендаций Консультативного комитета о том, что, когда условия и



требования, предъявляемые донорами, несовместимы с финансовыми правилами и процедурами Организации Объединенных Наций, следует руководствоваться последними. Ссылаясь на пункт 29 доклада Консультативного комитета (А/51/533), оратор указывает на то, что необходимо разработать приемлемые процедуры принятия мер по исправлению положения в тех случаях, когда речь идет о просчетах в управлении, с тем чтобы они дополнили уже имеющиеся процедуры, применяемые в случаях подлога и хищения. Если администрация не будет уделять этому вопросу должного внимания, директивные органы могут вмешаться в ту область деятельности, которая является и должна являться прерогативой Генерального секретаря и административных руководителей фондов и программ.

35. Проверка Комиссией процесса подготовки бюджета подтвердила, что в Организации Объединенных Наций и ее фондах и программах этот процесс является вполне современным и технически совершенным. Ревизорам не удалось выявить случаев составления чрезмерного бюджета или других серьезных нарушений, связанных с процессом его подготовки, который регулируется межправительственными директивами и находится под постоянным контролем. При рассмотрении бюджетных предложений Консультативный комитет обычно рассматривает многие вопросы, изучаемые Комиссией и представляет по ним рекомендации, в частности по использованию усредненных обменных курсов, использованию коэффициентов вакансий, установленных для каждого конкретного места службы, по исчислению показателя инфляции и общих расходов по персоналу. Помимо этого, в контексте ежегодных докладов об исполнении бюджета рассматриваются и при необходимости изменяются исходные посылки в отношении обменных курсов и уровня инфляции.

36. Консультативный комитет рекомендует администрациям указать при очередном представлении ими бюджетных документов, в какой степени могут учитываться рекомендации Комиссии, и предостерегает против введения новых процедур, представляющихся экономически необоснованными. Необходимо также полностью учитывать условия, в которых работают некоторые организации, особенно при оценке объемов первоначальных и фактических расходов. В будущем Комиссию не следует загружать просьбами о проверках в таких областях, как процесс подготовки бюджета, и ее не следует просить выполнять какие-либо задачи в надежде на то, что результаты ее усилий смогут урегулировать политические разногласия между государствами-членами.

**ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)**  
(А/51/304 и А/51/421; А/С.5/49/63 и А/С.5/49/64; А/С.5/50/64; А/С.5/51/1, А/С.5/51/3, А/С.5/51/6 и А/С.5/51/7)

37. Г-н ХАЛЛИДЭЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), отвечая на вопросы, заданные делегациями на состоявшихся ранее заседаниях Пятого комитета, говорит, что подготовка трех оставшихся докладов Объединенной инспекционной группы, о которых упоминали делегации Германии и Алжира, – докладов, касающихся, соответственно, набора на службу, размещения и повышения в должности, географического распределения и отношений между сотрудниками и администрацией, завершается. Отвечая на вопрос делегации Японии о наборе новых сотрудников для заполнения должностей уровня С-2 в прошлом году, оратор говорит, что было сделано 32 исключения из моратория на набор новых сотрудников в целях заполнения должностей уровня С-2 при помощи проведения национальных экзаменов на конкурсной основе, в результате чего на работу было принято 18 мужчин и 14 женщин. Кроме того, исключения также были сделаны в отношении 20 новых сотрудников (11 мужчин и 9 женщин), которые были набраны на протяжении того же периода (сентябрь 1995 года – октябрь 1996 года) для заполнения должностей, требующих особой языковой подготовки. В соответствии с просьбой делегации Японии к документу о составе Секретариата (А/С.5/421, пункт 38) было издано исправление; перечень сотрудников, запрошенный этой делегацией, будет издан на следующей неделе. Что касается потенциального воздействия Колледжа для сотрудников на Учебный и

научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия (ЮНИКРИ) и на Университет Организации Объединенных Наций (УООН), то оратор проинформирует Пятый комитет о любом таком воздействии.

38. Отвечая на вопросы делегаций Коста-Рики (от имени Группы 77 и Китая), Кубы и Исламской Республики Иран, оратор говорит, что полная информация о перераспределении сотрудников с указанием их имен, гражданства и потенциального воздействия этого мероприятия на географическое распределение будет представлена по пункту 116 повестки дня. Предпринимаются активные усилия по трудоустройству 17 сотрудников, включая двух граждан Ирана, имена которых фигурируют в списке лиц, подлежащих переводу на другое место работы.

39. Представитель Египта, поддержанный представителями Зимбабве, Исламской Республики Иран, Кубы и Сьерра-Леоне, выразил озабоченность в отношении кризиса доверия, который, как представляется, возник в результате нарушений в отношениях между сотрудниками и администрацией. Однако представители Генерального секретаря, который, выступая в роли главного административного должностного лица, несет основную ответственность за поддержание надлежащих отношений между сотрудниками и администрацией, продолжают на регулярной основе встречаться с представителями Союза персонала в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией и местных объединенных консультативных комитетов (ОКК). По мнению Председателя ККПА, его недавно состоявшаяся двадцатая сессия была успешной, хотя руководители Союза персонала выразили другое мнение. Оратор обратился к Председателю ККПА с просьбой председательствовать в ходе проведения неофициального совещания с Председателем Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС), предназначенного для изучения путей изменения негативного восприятия, сложившегося у Союза персонала. Поскольку сами управляющие являются сотрудниками Организации Объединенных Наций, они с пониманием относятся к положению своих коллег в нынешних условиях неопределенности, обусловленных сокращением кадров в Организации. Оратор выражает надежду на то, что Союз персонала будет сотрудничать с администрацией, а не противодействовать ее усилиям, с тем чтобы обеспечить удовлетворение интересов Организации Объединенных Наций с учетом ограничений, введенных Генеральной Ассамблеей, в частности в резолюциях 50/214 и 50/215.

40. Вопросы безопасности персонала Организации Объединенных Наций – это еще одна область, по которой администрация полностью разделяет озабоченность сотрудников. Хотя сотрудники неподотчетны Генеральной Ассамблее в этой связи, следует надеяться на то, что они будут участвовать в совместном поиске решений. По мнению оратора, в отношениях между персоналом и администрацией отсутствуют какие-либо нарушения, поскольку обмен мнениями с сотрудниками продолжается не только при помощи ККПА и ОКК, но также в результате ежедневных контактов Управления людских ресурсов (УЛР) с сотрудниками, их участия в рассмотрении таких вопросов, как притеснения на рабочих местах, а также в результате того, что администрация проявляет озабоченность в отношении нападок средств массовой информации на отдельно взятых сотрудников и т.д. Важно признать, что эти отношения между персоналом и администрацией являются "дорогой с двусторонним движением", и с реальных позиций рассматривать существующее положение. Оратор понимает, что сотрудники испытывают чувство страха и их моральное состояние ухудшается в условиях наличия такого бюджета, подготовленного Организацией с учетом ее финансового кризиса, в тех условиях, когда акцент вновь делается на рабочие показатели, существует возможность того, что процесс перераспределения кадров и программа стимулирования выхода в отставку приведут к недобровольным увольнениям, отставке некоторых давно работающих сотрудников, в тех условиях, когда существует понимание неадекватности заработной платы, имеется много прикомандированных сотрудников и часто наблюдается изображение – вне рамок Организации – международной гражданской службы как раздутой бюрократической машины.

Однако Организация Объединенных Наций осуществила инвестиции в Программу профессиональной подготовки кадров по вопросам управления в целях обеспечения того, чтобы руководители отвечали потребностям сотрудников, содействовали их участию в работе и обеспечивали большую признательность и обратную связь в связи с деятельностью сотрудников. Администрация выполнит свою часть работы по сохранению взаимоотношений с персоналом.

41. Г-н МИР МОХАММАД (Исламская Республика Иран) говорит, что он признателен помощнику Генерального секретаря за его разъяснения, однако он по-прежнему хотел бы получить информацию о гражданстве консультантов и сотрудников на краткосрочных контрактах. Оратор разделяет озабоченность, выраженную Председателем Консультативного комитета в отношении пункта 111 повестки дня в связи с рассмотрением вопроса о наборе консультантов.

42. Г-н ХАЛЛИДЭЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что у него пока отсутствуют данные о заполнении вакантных должностей, которые могли бы дополнить его данные о людских ресурсах, и что он представит ответы в письменной форме на следующий день.

43. Г-н ОДАГА ДЖАЛОМАЙО (Уганда) говорит, что делегация его страны с большим интересом относится к рассмотрению вопроса о перераспределении кадров и размещении сотрудников и хотела бы иметь дополнительную информацию по этому вопросу, а также сведения о взаимодействии администрации с сотрудниками, с тем чтобы получить возможность лучше рассмотреть существующее положение. Оратор задает вопрос о том, будут ли сохраняться или упраздняться должности, которые освобождаются в результате недобровольных увольнений, и правда ли, что некоторые из этих должностей были заполнены людьми, к которым было проявлено особое отношение.

44. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) говорит, что ее делегация по-прежнему надеется получить информацию о воздействии сокращения численности сотрудников на справедливое географическое распределение, и, как и у делегации Руанды, у нее имеются те же самые вопросы, касающиеся недобровольных увольнений. Что касается замечаний помощника Генерального секретаря о том, существует ли между администрацией и сотрудниками кризис доверия, то нарисованная им картина по-прежнему вызывает озабоченность, особенно с учетом ее воздействия на ход осуществления программ и мероприятий. Например, удивление вызывает тот факт, что существуют столь различные мнения в отношении самого последнего заседания ККПА – по-видимому, диалог между администрацией и персоналом характеризуется отсутствием консультаций. Оратор также выражает озабоченность в отношении того, что предусматриваются сокращения, выходящие за рамки первоначально принятого решения Генеральной Ассамблеи. Оратор надеется получить дополнительную информацию о воздействии процесса перераспределения кадров и дополнительно рассмотреть вопрос о взаимоотношениях между администрацией и персоналом.

45. Г-жа ЭМЕРСОН (Португалия) говорит, что все знают о том, что мораль сотрудников находится на низком уровне. Отчасти это обусловлено финансовыми ограничениями и связанной с ней неопределенностью, однако это также связано с нарушением существующих процедур, касающихся заполнения вакансий. Следует объявлять о всех вакансиях, с тем чтобы сотрудники могли направлять свои заявки. На практике же списки вакантных должностей направлялись государствам-членам без обеспечения равенства возможностей для всех. В результате этого те сотрудники, которые считают, что с ними обошлись несправедливо, могут прибегать к использованию юридических средств защиты и им может быть предоставлена компенсация, которую придется выплачивать государствам-членам. В этой связи оратор задает вопрос о том, сколько должностей на протяжении последнего года было заполнено без учета существующих процедур и сколько исков было подано в этой связи.

46. Г-н ХАЛЛИДЭЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), отвечая на вопросы, поставленные представителем Уганды, говорит, что в том, что касается процесса перераспределения кадров, в апреле 1996 года после проведения специальной сессии ККПА была издана административная инструкция ST/AI/415 с изложением процедур защиты сотрудников от утраты любых возможностей в результате необходимости введения моратория на набор.

47. В рамках этого процесса в тех департаментах, где предусматривается провести сокращение, запланировано провести индивидуальные и сравнительные оценки деятельности всех сотрудников, занимающих должности одного и того же уровня и выполняющих аналогичные функции. Руководители представили сведения об этих оценках объединенным междепартаментским группам для проведения обзора, чьи рекомендации были направлены главам департаментов, которые использовали их в качестве основы для вынесения окончательных рекомендаций о перераспределении кадров. После этого сотрудникам было предложено подавать заявки на вакантные должности, в рамках всего Секретариата в случае с сотрудниками категории специалистов. Предпринимались усилия по обеспечению того, чтобы сотрудники полевых миссий знали об этом процессе, и УЛР даже были представлены имена отдельных сотрудников, которые лично не хотели направлять заявки на вакантные должности.

48. После этого объединенные группы провели дополнительные обзоры на уровне департаментов, и органам, занимающимся вопросами назначений и продвижения по службе, были представлены рекомендации. Совет по назначениям и повышению в должности утвердил большинство полученных им рекомендаций. Совету было поручено обеспечить справедливое географическое распределение и сбалансированность по признакам пола.

49. Указанные оратором мероприятия осуществлялись в консультации с персоналом, хотя некоторые сотрудники и высказали впоследствии иное мнение. В некоторых случаях заседания департаментских групп проходили с участием представителей сотрудников, присутствовавших лишь в качестве наблюдателей. Эта процедура также применялась к сотрудникам, финансируемым за счет внебюджетных средств, и в Найроби использовался механизм, предложенный в документе ST/AI/415. Эта административная инструкция содержала формы, которые позволяют сотрудникам указывать их нынешнюю и предыдущие должности, мобильность, знания языков, выслугу лет и тип контракта. Хотя эта процедура применялась в отношении сотрудников с постоянными контрактами, она не исключала и сотрудников со срочными контрактами. Предпринимались усилия по учету продолжительности службы.

50. Вопрос о значении вынужденных уходов в отставку носит теоретический характер, поскольку ни один сотрудник не был уволен таким образом. В том случае, если бы в результате вынужденного ухода в отставку образовалась вакантная должность, то она не была бы упразднена, на нее было бы распространено действие моратория на набор сотрудников.

51. Что касается вопросов, поднятых представителем Кубы, то важное значение имеет восприятие отношений между персоналом и администрацией, при этом последней следует улучшить свою деятельность. Комитету необходимо отметить, что проведение консультаций связано с затратами – последняя сессия ККПА стоила 140 000 долл. США. В дополнение к официальным заседаниям ККПА также предоставил возможность для проведения неофициальных консультаций по вопросам, вызывающим озабоченность.

52. Оратор понимает озабоченность, существующую в отношении сокращения штатного расписания и "заморозки" должностей, а также в отношении установления более высокого уровня вакансий по сравнению с тем, который предусмотрен Генеральной Ассамблеей. Реальное положение заключается в том, что применение уровня вакансий в размере 6,4 процента обеспечило экономию лишь 50 млн. долл. США, при этом все еще осталась необходимость

изыскать дополнительно более 100 млн. долл. США. Поскольку приблизительно 73 процента бюджетных средств идет на расходы по персоналу, экономия такой большой суммы невозможно было бы обеспечить без дополнительных сокращений персонала; поэтому пришлось вводить мораторий на набор сотрудников и использовать программу досрочного выхода в отставку.

53. Что касается вопросов, заданных представителем Португалии, то практически во всех случаях соблюдаются надлежащие процедуры и фактически все заинтересованные стороны жалуются на недостаток времени для набора на службу. Иногда по решению Генерального секретаря делаются исключения, особенно в тех случаях, когда существует срочная необходимость заполнить должность или когда предъявляются особые требования.

54. Г-жа ЭМЕРСОН (Португалия) просит представить в форме документа зала заседаний перечень таких исключений.

55. Г-н ШТЁКЛЬ (Германия) говорит, что его делегации неясно, был ли перечень вакантных должностей, представленный в рамках процедуры перераспределения кадров, полным. В него следовало включить должности, заполняемые на основе соглашений о специальном обслуживании и краткосрочных контрактов, которые не регулируются обычными процедурами, касающимися вопросов назначения. Оратор просит представить информацию о "комплексных" экзаменах, проведенных в июле 1995 года и январе 1996 года в целях упорядочения положения с краткосрочными назначениями. Поскольку они не носили характера национальных экзаменов, проводимых на конкурсной основе, соответствующие должности следует отнести к категории, регулируемой в соответствии с положениями о проведении экзаменов для перевода сотрудников категории О в категорию С. Оратор просит представить сведения о разбивке назначений после проведения этих экзаменов с учетом категории экзамена.

56. Оратор желает знать, сколько людей, которые были назначены на должности уровня С-3, уже заполнили должности, но не получили какого-либо регулярного назначения. По его сведениям, это имело место в более чем 50 процентах случаев назначения на должности уровня С-3, поэтому объявления о вакантных должностях использовались лишь для проформы. Оратор просит представить статистические данные, касающиеся того, сколько таких должностей было отдано кандидатам со стороны и сколько – лицам, якобы занимающим должность. Вопрос касается назначений на короткий срок и назначений консультантов, которые осуществляются не на конкурсной основе. В том случае, если лицам, набираемым таким образом, отдается предпочтение перед внешними кандидатами, процедура опубликования объявлений о вакантных должностях вызывает сомнения. УЛР должно предоставить заверения в том, что практика набора "через заднюю дверь" будет прекращена и что в будущем будут использоваться более транспарентные и справедливые процедуры.

57. Г-н ОДАГА ДЖАЛОМАЙО (Уганда) разделяет озабоченность, выраженную представителем Германии. Как представляется, в Организации действует принцип "старых приятелей". Оратор также разделяет мнение, выраженное представителем Португалии.

58. Что касается должностей, охватываемых процедурой перераспределения кадров, то оратор полагает, что этот процесс был транспарентным и проводился с надлежащим учетом принципа справедливого географического распределения и что в его рамках было обеспечено объективное отношение к сотрудникам. Оратор задает вопрос о том, предпринимались ли какие-либо усилия по пересмотру должностей для удовлетворения потребностей конкретных сотрудников, не заинтересованных в работе в других департаментах, и трудоустроены ли в настоящее время все сотрудники, которые были охвачены процессом перераспределения кадров.

59. Г-н ХАЛЛИДЭЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что по просьбе представителя Португалии будет представлен перечень исключений.

60. Касаясь вопросов, поднятых представителем Германии, оратор выражает уверенность в том, что перечень приблизительно 160 должностей, охватываемых процессом перераспределения кадров, был в основном полным. Предпринимались все усилия по обеспечению того, чтобы департаменты направляли информацию о всех имеющихся должностях.

61. Что касается упорядочения положения с должностями уровня С-2, то всем сотрудникам, которые были набраны на должности уровня С-2 на основе краткосрочных контрактов, действие которых затем продлевалось, было предложено сдать национальный конкурсный экзамен или оставить Организацию. Результаты этого процесса, осуществление которого в настоящее время приостановлено по причине финансового кризиса, были надлежащим образом учтены в отношении 70 процентов должностей, зарезервированных для сотрудников, сдавших национальный конкурсный экзамен.

62. Оратор говорит о том, что ему не известны данные (показатель в размере 50 процентов в отношении назначений на должности уровня С-3), на которые ссылался представитель Германии, но он займется рассмотрением этого вопроса. Большинство сотрудников, переведенных на должности уровня С-3, – это внутренние кандидаты, набранные на службу на основе национальных конкурсных экзаменов; только после этого проводятся такие экзамены для набора на службу на должности уровня С-3.

63. Оратор полагает, что картина, нарисованная представителем Германии, неточна. При помощи Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) предпринимаются усилия по обеспечению того, чтобы никакие должности не заполнялись без ведома УЛР.

64. Оратор принимает к сведению заинтересованность представителя Уганды в получении данных, запрошенных представителем Германии, и в ответ на его ссылку, касающуюся перераспределения кадров, выражает сожаление о том, что этот процесс, возможно, был не столь транспарентным, как хотелось бы. Осуществление административной инструкции ST/AI/415 было максимально транспарентным; сотрудники и администрация работали сообща, и большинство рекомендаций глав департаментов нашло поддержку. К сожалению, в рамках перераспределения кадров удалось трудоустроить не всех сотрудников; некоторые кандидаты оказались непригодными для выполнения соответствующих обязанностей, и в этой связи результаты не являются обнадеживающими, однако процесс осуществлялся надлежащим образом. В том случае, если потребуются провести дополнительное перераспределение кадров, администрация встретится с сотрудниками в целях поиска решений для улучшения процесса выполнения административной инструкции. Оратор также задает вопрос о том, можно ли избежать морального ущерба в условиях наличия большого числа соответствующих факторов, таких, как критика, сокращение бюджета, беспокойства и опасения, связанные с возможностью увольнения (хотя по состоянию на нынешнюю дату не была упразднена ни одна должность). Что касается вопроса о том, что в ряде департаментов была осуществлена реклассификация должностей, а не перестановка кадров, то ответственность за такие решения возлагалась на глав департаментов, как, например, это имело место в связи с направлением предложений в рамках программы стимулирования выхода в отставку, и, как представляется, этот процесс проходит надлежащим образом. По-прежнему остается 17 сотрудников, ожидающих завершения процесса перераспределения кадров.

65. Что касается трудоустройства сотрудников, возвращающихся из операций по поддержанию мира, то некоторые из них трудоустраивались не так быстро, как того хотелось бы. В этой связи оратор отмечает, что в Организации Объединенных Наций возникла тенденция недооценивать сотрудников, согласившихся участвовать в деятельности операций по поддержанию мира на

краткосрочной основе или в осуществлении других мероприятий на местах, и напоминает о своих ранее высказанных предложениях, касающихся создания системы повторного назначения, которая позволила бы сотрудникам с большей охотой соглашаться занимать должности за рубежом, поскольку им гарантировался бы выбор из числа других вакантных должностей или возможностей в Нью-Йорке или других местах по завершении их командировки. Секретариат сталкивается с трудностями при рассмотрении вопросов о мобильности, и оратор подчеркивает необходимость того, чтобы вся система изучила опыт других программ и занималась работой по решению этой проблемы на протяжении предстоящих месяцев.

66. Г-н ГОДА (Япония) говорит, что делегация его страны разделяет озабоченность, выраженную представителем Португалии по вопросу о несоблюдении процедур набора на службу, и надеется получить информацию, которую помощник Генерального секретаря согласился представить. Оратор также высказывает озабоченность в отношении ответа на вопрос представителя Германии о последующих мерах, касающихся всесторонних экзаменов. На пятидесятой сессии помощник Генерального секретаря заявил, что проведение таких экзаменов не окажет воздействия на национальные экзамены по отбору кандидатов, сейчас же он говорит о том, что те, кто сдал эти всеобъемлющие экзамены, будут включены в 70 процентов. Оратор выражает надежду на то, что это явное расхождение будет устранено в ходе проведения неофициальных консультаций и что также будет представлена информация, касающаяся отмены последующих экзаменов в июле 1996 года. Озабоченность у оратора вызывают отношения между администрацией и персоналом в трудный период сокращения бюджета и плохих условий работы, таких, как ограничения заработной платы. Надлежащее моральное состояние имеет важное значение для эффективного функционирования Организации, и оратор просит Секретариат удвоить свои усилия по поддержанию хороших отношений с персоналом и обеспечить лучшие показатели работы в будущем.

67. Г-н ЛИ Гванг Нам (Корейская Народно-Демократическая Республика) напоминает о том, что Секретариат должен набирать сотрудников не только с учетом компетентности и квалификации, но и в соответствии с принципом справедливого географического распределения. В резолюции 49/222 Генеральная Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря рассмотреть проблему недопредставленности ряда государств на должностях высокого уровня. Как об этом указывали многие делегации, не всегда соблюдается принцип справедливого географического распределения. Несмотря на проводимые сокращения, принцип справедливого географического распределения следует соблюдать и обеспечить представленность всех стран, особенно в тех случаях, когда их кандидаты уже сдали экзамен. Оратор выражает сожаление в отношении того, что два кандидата из его страны, которые сдали экзамен на должности уровня С-2/С-3 в 1993 году, до сих пор не набраны на службу, и надеется на то, что Секретариат примет во внимание его соображения при заполнении вакантных должностей.

68. Г-н РОСАЛЕС (Никарагуа), ссылаясь на практику набора на службу младших сотрудников категории специалистов в качестве способа экономии денег, говорит, что озабоченность у него вызывает увеличение их числа, и задает вопрос о том, какую долю они составляют от числа сотрудников. Он спрашивает о финансировании таких сотрудников развитыми странами и о возможности набора большего числа кандидатов на эти должности из развивающихся стран.

69. Г-н ХАЛЛИДЭЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), отвечая на вопрос представителя Японии, говорит, что он сожалеет о любой двусмысленности, которая могла возникнуть в представленной ранее информации. Кандидаты, сдавшие национальные конкурсные экзамены, не являются сотрудниками Организации Объединенных Наций; они являются кандидатами государств-членов и надлежащим образом включены в 70 процентов. Оратор направит представителю Японии информацию об этих экзаменах. Оратор подтверждает, что в настоящее время эта программа упразднена.

70. Что касается вопроса о моральном состоянии сотрудников и его воздействии на показатели деятельности, то, по его мнению, большинство сотрудников имеют высокую квалификацию и привержены делу Организации, как это может подтвердить любой человек, который наблюдал за их деятельностью в различных местах службы, в операциях по поддержанию мира и других районах. Представители персонала действительно заявляли об определенной озабоченности, однако эту озабоченность необязательно разделяют все сотрудники. В работе последнего совещания ККПА участвовало 200 человек – это не подавляющее большинство сотрудников. Оратор надеется, что большинство сотрудников удовлетворены и уверены, что при поддержке государств-членов и Генерального секретаря Организация Объединенных Наций преодолее существующие трудности.

71. В ходе недавно состоявшихся семинаров по вопросам оценки управления для сотрудников на должностях уровня С-5, организаторы заявили, что степень компетентности, приверженности и убеждения соответствующих сотрудников произвела на них большое впечатление. Поэтому оратор считает, что, несмотря на выраженную озабоченность, на деле существует надежда на будущее. Отношения между сотрудниками и администрацией являются дорогой с двусторонним движением, и их следует поддерживать; имелся большой объем переписки, при этом о некоторых моментах доводилось до сведения Комитета.

72. Оратор испытывает озабоченность в отношении мнения представителя Корейской Народно-Демократической Республики о том, что набор на службу производится в нарушение принципов справедливого географического распределения, однако он подчеркивает, что государства-члены должны использовать преимущества возможностей в области набора на службу. Действительно, приблизительно 22 страны недопредставлены, однако, как правило, это малые страны, которые нуждаются в их квалифицированных кадрах у себя дома. Работа по рассмотрению проблемы недопредставленности будет продолжена, однако этот процесс будет проходить медленными темпами с учетом ограниченного числа имеющихся возможностей. Оратор обязуется выяснить, почему два кандидата из Корейской Народно-Демократической Республики еще не были набраны на службу, однако он подчеркивает, что кандидаты могут быть приняты на работу лишь в случае наличия соответствующих возможностей и если они отвечают требованиям; для них нельзя создать новые должности.

73. Отвечая на вопрос представителя Никарагуа, оратор говорит о том, что в Секретариате нет младших сотрудников категории специалистов, хотя иногда Секретариат прибегает к использованию ассоциированных экспертов. В то же время младшие сотрудники категории специалистов широко представлены в системе Организации Объединенных Наций (приблизительно 300-400 человек), и они вносят ценный вклад, часто работая на протяжении двух лет, обычно на полевых должностях. Они полностью финансируются государствами-членами как сотрудники, работающие по контракту с Организацией. Оратор признает наличие реальной проблемы, касающейся того, что большинство стран, финансирующих такие должности, относятся к числу развитых. Однако некоторые из стран-доноров, например, Нидерланды, предоставили средства для набора младших сотрудников категории специалистов из развивающихся стран. Оратор выражает надежду, что этому примеру последуют и другие страны-доноры.

74. Г-жа ИНСЕРА (Коста-Рика), выступая от имени Группы 77 и Китая, принимает к сведению информацию, представленную помощником Генерального секретаря в ответ на вопросы, и надеется на то, что она будет направлена членам Комитета в письменной форме.

75. Г-жа МОНТАНЬО ДУРАН (Боливия) выражает удовлетворение в связи с тем, что в 1997 году впервые экзамен по отбору кандидатов будет проведен в Боливии. Делегация оратора придает важное значение процессу набора на службу при помощи проведения экзаменов и полностью поддерживает усилия по набору квалифицированных кандидатов из государств-членов.



76. Г-н ХАЛЛИДЭЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), отвечая на просьбу Коста-Рики, предлагает, чтобы избежать дополнительной нагрузки на него и его сотрудников, использовать, по возможности, краткий отчет о заседании в качестве письменного отчета с информацией, которую он представил Комитету.

77. Г-н НУР (Египет), напоминая о своей просьбе продолжить обсуждение рассматриваемого пункта повестки дня, говорит, что с учетом того факта, что в ходе этого заседания было поставлено много вопросов, для изучения этого пункта повестки дня следует выделить больше времени.

78. Г-жа ИНСЕРА (Коста-Рика) повторяет свою просьбу о представлении информации в письменной форме, особенно с учетом продолжительности перерывов между проведением заседания и выпуском соответствующего краткого отчета.

79. Г-н ХАЛЛИДЭЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что он мог бы подготовить резюме своих ответов членам Комитета по каждому из вопросов, а также включить новые данные с учетом полученных просьб.

80. Г-жа ИНСЕРА (Коста-Рика) отмечает, что выступления в Комитете записываются на пленку, и спрашивает, нельзя ли получить копию такой записи.

81. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если нет других замечаний, рассмотрение пункта 120 повестки дня будет отложено до получения доклада Шестого комитета по реформе внутренней системы правосудия в Секретариате.

Заседание закрывается в 12 ч. 50 м.