

ОГРАНИЧЕНИЯ ОБЪЕДИНЕНИХ НАЦИЙ

Генеральная Ассамблея

СОРД ПЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ

16-е заседание,

состоявшееся в понедельник,

29 октября 1990 года,

в 10 час. 30 мин..

Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 16-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МЭЙКОК (Барбадос)

позднее: г-н КУЛИК (Украинская Советская
Социалистическая Республика)
(заместитель Председателя)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: РАССМОТРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И
ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕНИХ НАЦИЙ (продолжение)

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНРИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)

ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД
1990-1991 ГОДОВ (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.5/45/SR.16
1 November 1990
RUSSIAN
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 час. 25 мин.

ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/45/541 и 548; A/C.5/45/3, 10 и Corr.1, A/C.5/45/11, 12, 18 и 19)

1. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что в соответствии с установившейся практикой, Комиссия заслушает представителя персонала.

2. Г-н РАМАДАН (Египет) подчеркивает значение, которое его делегация придает вопросам персонала и условиям труда всех сотрудников Организации, особенно в нынешних условиях. Однако в ходе предыдущей сессии представитель персонала выступил с необоснованными заявлениями, содержащими обвинения в адрес некоторых стран-членов, что является недопустимым. Нужно надеяться, что подобные инциденты на этот раз не повторятся и что в своем выступлении представитель персонала будет рассматривать только отношения между Организацией Объединенных Наций и ее сотрудниками.

3. Г-н ФЛАНДЕРС (Председатель Совета персонала) уточняет, что он говорит от имени представителей персонала всех мест службы и что они одобрили опубликованный под номером A/C.5/45/19 доклад, отражающий точку зрения представителей персонала Секретариата. Он подчеркивает, что, затрагивая различные касающиеся их вопросы, сотрудники преследуют не только собственные интересы, ими также движет желание превратить Организацию в более эффективно действующий инструмент всеобщего мира и развития. Так как эта цель может быть достигнута только путем конструктивного диалога между странами-членами, администрацией и персоналом, то следует надеяться, что представители персонала будут участвовать в официальных консультациях по этим вопросам, касающимся КМГС.

4. Безопасность и независимость сотрудников международных организаций остается, как и в предыдущие годы, острой проблемой, так как не было принято никаких конкретных мер, чтобы положить конец нарушениям прав сотрудников, о чем свидетельствует список сотрудников, убитых или захваченных на настоящее время, приведенный в документе A/C.5/45/19. Большое число сотрудников, находящихся в заключении в регионе Среднего Востока, является доказательством того, сколь малое значение страны этого региона придают различным резолюциям, принятым Генеральной Ассамблеей по этому вопросу. Вот почему представители персонала настоятельно требуют, чтобы в этом году была принята более жесткая формулировка, которая соответствовала бы мерам, предложенным АКК, и обязывала бы соответствующие страны прекратить насилие над сотрудниками Организации Объединенных Наций, в противном случае всякая деятельность и программы, осуществляемые системой Организации Объединенных Наций в данной стране, будут приостановлены, за исключением тех, которые носят чисто гуманитарный характер.

5. Вызывают беспокойство также вопрос, касающийся прикомандированных сотрудников, и позиция, занятая на этот счет Администрацией. Проблема заключается не в прикомандировании как таковом – к этой практике прибегает множество государств, а в злоупотреблениях в этой области со стороны некоторых стран, которые превращают его в единственный способ набора сотрудников из этих стран, причем систематическое обновление этих кадров фактически не дает им возможности воспользоваться предоставлением постоянного контракта, как это предусмотрено в резолюции 37/126 Генеральной Ассамблеи. Секретариат должен иметь право предлагать контракты по своему выбору любому лицу, исходя из его профессиональных и личных качеств, а также учитывая потребности Организации,

(Г-н Фландерс)

а не специфические интересы определенного правительства. Частое обновление прикомандированных сотрудников влечет за собой значительные расходы для Организации, связанные с поступлением на службу и репатриацией. Этую проблему нельзя решить увеличением числа срочных контрактов по сравнению с числом постоянных контрактов. Наоборот, это только усугубит положение. Предложения администрации, изложенные в документе A/C.5/45/12, которые сводятся к попытке утвердить ныне действующие процедуры, придав им видимость законных, также не дают удовлетворительного решения проблемы.

6. Административный трибунал в своем решении 482 сформулировал важные заключения по практике временного прикомандирования: он указал на то, что обмен корреспонденцией или указание на прикомандирование в письме о назначении недостаточны для установления факта прикомандирования. Администрация однако предлагает внести в Положение о персонале изменения, уточняющие, что прикомандирование будет подтверждаться соответствующим указанием в письме о назначении. Это предложение явно противоречит решению Трибунала. Администрация предлагает признать за некоторыми "прикомандированными" сотрудниками, проработавшими пять лет и проявившими себя с наилучшей стороны, право на получение постоянного контракта, но это не решит проблемы сотрудников, не имеющих такого стажа, а также тех, кто будет принят на службу в Организацию в соответствии с новой процедурой, предусмотренной в Положении о персонале. Если параллельно с этим не будет изменена систематическая практика прикомандирования на определенный срок и обновления штата сотрудников, то большинство "прикомандированных" сотрудников по-прежнему будут в менее выгодном положении по сравнению с остальными сотрудниками. Учитывая решение Административного трибунала и направление развития политической ситуации, представители персонала надеются, что администрация примет более радикальные меры для обеспечения гарантии того, чтобы сотрудники, независимо от их гражданства, набирались путем использования одних и тех же процедур и имели одинаковые возможности для карьеры в Организации.

7. Вызывает сожаление тот факт, что принимающая страна продолжает ограничивать передвижение некоторых сотрудников Организации Объединенных Наций. Так, сотрудники из Ирака недавно были внесены в список тех граждан (примерно пятнадцати стран), свобода передвижения которых ограничена. Такие меры не могут иметь никакого оправдания, они носят характер политических санкций и, следовательно, способны нанести значительный ущерб роли и функционированию Организации.

8. Можно только приветствовать то значение, которое придается в резолюции 44/185 разработке генерального плана организации продвижения по службе для всех сотрудников. Этот план, гарантирующий применение адекватных, справедливых и гласных процедур продвижения по службе, заслуживает всяческих похвал. Речь идет о длительном процессе, и хотелось бы надеяться, что для разработки ключевых элементов плана администрация проведет серьезные переговоры с представителями персонала во всех местах службы. Пока же нужно, чтобы строго соблюдалось положение 104.14 Правил о персонале, которое предусматривает ежегодное рассмотрение кандидатур всех сотрудников, удовлетворяющих необходимым требованиям для продвижения по службе, и составление таблиц продвижения всех категорий персонала. Соблюдение этого положения было приостановлено в период сокращения штатов.

(Г-н Фландерс)

9. Стремление к открытости и диалогу, высказанное в выступлении Помощника Генерального секретаря по вопросам людских ресурсов, а также ряд сделанных им предложений по созданию возможностей для карьеры и продвижения по службе, являются весьма обнадеживающими. Вместе с тем некоторые его предложения, например относительно продвижения в зависимости от заслуг, могут быть плохо поняты и, что еще хуже, плохо претворяться в жизнь, а потому требуют более тщательного предварительного обсуждения.

10. Очевидна необходимость выделять больше средств на профессиональную подготовку сотрудников. До настоящего времени в первую очередь финансировалась языковая подготовка кадров. Сейчас нужно уделить особое внимание программам повышения квалификации и переподготовки, которые необходимы даже для высоко-квалифицированных сотрудников, учитывая быстрый прогресс в области организации труда.

11. Из года в год коллектив сотрудников не переставал требовать единой структуры персонала, которая положила бы конец нынешнему разделению на две категории, являющемуся постоянным источником трений и недовольств. Подобная мера была принята несколько лет назад во Всемирном банке и положительно сказалась на управлении персоналом и моральном климате в коллективе. Введение единой категории международных сотрудников, пользующихся одними и теми же выплатами и пособиями, не создавая никаких трудностей, могло бы значительно увеличить динамизм и эффективность сотрудников. Представители персонала обращаются к Генеральному секретарю и к КМГС с настоятельной просьбой рассмотреть это предложение.

12. Что касается положения женщин в Секретариате, то здесь нельзя похвастаться достигнутыми результатами. Кроме категории начинающих сотрудников, число женщин, особенно в высших эшелонах, уменьшилось по сравнению с предыдущими годами. Даже продление контрактов сверх пенсионного возраста не смогло значительно улучшить ситуацию, хотя и приблизило нас к 30-процентному целевому показателю. Если мы хотим, чтобы когда-нибудь во всех классах сотрудников женщины составили 50%, то нужно вести систематическую компанию по набору женщин, не ограничиваясь только кандидатурами, представленными странами-членами. Вместе с тем не следует забывать, что 70% сотрудников категории общего обслуживания в центральных учреждениях и в других местах службы составляют женщины. Это представляет собой важный источник для набора сотрудников в категорию администраторов, разумеется, если созданы условия для продвижения по службе, профессиональной подготовки и повышения квалификации. Было бы желательно, чтобы администрация совместно с персоналом рассмотрела возможность использования этого потенциала с тем, чтобы увеличить долю женщин, не нанося однако ущерба интересам персонала в целом.

13. Отправление правосудия – один из основных аспектов управления персоналом, эффективного и сравнительно быстрого осуществления процедур обжалования, представляющих необходимый противовес административным решениям. Везде, где это возможно, необходимо усилить неофициальные процедуры урегулирования разногласий. В документе A/C.5/45/11 администрация предложила организовать на уровне различных департаментов согласительные группы, которые в будущем могли бы заменить Группу по рассмотрению заявлений о дискриминации и других жалоб. Тем не менее в настоящий момент следовало бы усилить этот орган и предоставить ему все средства для выполнения стоящих перед ним задач, одновременно следя за

(Г-н Фландерс)

тем, как работают группы, созданные в департаментах. В любом случае Группа по рассмотрению заявлений о дискриминации и других жалоб была создана по решению Генеральной Ассамблеи, а потому может быть распущена только с ее согласия.

14. Наконец, по поводу отношений между персоналом и Администрацией следует отметить, что они регулируются разделом VIII Положений о персонале, где оговорено, что представительские органы персонала имеют право представлять предложения Генеральному секретарю, который может их принять или отклонить по своему усмотрению, и никто, конечно, не может покушаться на его прерогативы. Однако такие консультации имеют свои недостатки, и организация системы переговоров, которую предлагают представители персонала в своем докладе, безусловно, способствовала бы повышению их эффективности.

15. Г-н ВИЛЛЕСКИ (Австралия), выступая также от имени делегаций Канады и Новой Зеландии, считает, что пришло время рассмотреть вопросы персонала с новых позиций. Для того, чтобы Секретариат Организации Объединенных Наций мог решать стоящие перед ним задачи в вопросах управления персоналом, он должен занимать передовые позиции, а не "тащиться в обозе". На протяжении многих лет те же факторы, которые ограничивали роль Организации Объединенных Наций, снижали и эффективность Секретариата. Ни один Генеральный секретарь не мог по-настоящему проводить политику в отношении персонала, поскольку не был уверен в лояльности всех сотрудников и был вынужден мириться с вмешательством стран-членов. Сегодня Секретариату следует перестроиться и изменить методы управления персоналом, для того чтобы максимально использовать свой потенциал и справиться с той ролью, которая отводится ему в укрепленной Организации. Эта роль состоит, прежде всего, в выполнении с максимальной компетентностью многочисленных нынешних и будущих обязанностей Организации Объединенных Наций по обеспечению мира и безопасности, а также в других областях. Но, кроме этого, теперь Секретариат должен давать Организации Объединенных Наций интеллектуальные импульсы, необходимые для того, чтобы идти вперед на новой открывающейся фазе. Это подразумевает замену потока неудобоваримой повторяющейся основской прозы по-настоящему конструктивными и плодотворными размышлениями, которые могли бы ориентировать работу делегаций в различных комиссиях, оказывая при этом поддержку деятельности Генерального секретаря. Не нужно бояться сходить с проторенных троп и затрагивать новые проблемы, стоящие перед миром и требующие многодисциплинарного подхода, а также разработки новой системы их многостороннего рассмотрения.

16. Для решения этой задачи Секретариат должен иметь возможность набирать исключительно высококвалифицированных сотрудников, знания которых он бы мог наилучшим образом использовать. Также необходимо, чтобы страны-члены отказались от сиюминутных национальных интересов ради долгосрочных целей всей Организации и ради ее эффективности. Кажется, сегодня мы готовы согласиться с тем, что ни один пост, независимо от его уровня, не должен быть объектом национальной монополии. Такой подход, обеспечивающий свободу действий Секретариату, позволил бы ему заниматься исключительно подбором наиболее компетентной команды для выполнения конкретной поставленной задачи, соблюдая при этом принцип справедливого географического распределения.

17. Можно предположить, например, что управление Организации Объединенных Наций осуществлялось значительно лучше, если бы Секретариат был разделен на несколько функциональных департаментов, сфера компетентности каждого из которых

(Г-н Виленски, Австралия)

была бы строго ограничена. Этими департаментами могли бы руководить сотрудники, которым Генеральный секретарь передал бы значительную часть своих полномочий и которые, в свою очередь, отвечали бы за проведение в жизнь соответствующей политики. Выбор этих заместителей, возможно, подлежал бы ратификации Генеральной Ассамблеей, но в любом случае он не зависел бы от давления стран-членов. Во главе этой системы могла бы стоять команда центрального управления, которая в рамках принятых странами-участницами решений определяла бы задачи и приоритеты Секретариата. Разработка политических направлений и выполнение программ могли бы осуществляться в соответствии с принципами управления, широко применяемыми в других местах, если только будут устранены распространенные бюрократические барьеры и дисфункции, которые все еще слишком часто являются нормой.

18. В области назначений нужно начать с пересмотра системы назначения на пост Заместителя и на пост Покойника Генерального секретаря. Безусловно, эти назначения должны оставаться прерогативой Генерального секретаря, но они не должны делаться на основе обсуждения при закрытых дверях небольшого количества кандидатур, известных только лицам, принимающим участие в отборе. Необходимо официально объявлять о вакантности этих должностей. Частные лица, включая сотрудников Секретариата, должны иметь возможность выставить свои кандидатуры, что же касается правительства, то они могли бы предложить своих кандидатов, но не могли бы настаивать при этом на их принятии. Генеральный секретарь мог бы прибегнуть к помощи отборочного жюри, но окончательное решение оставалось бы за ним, с учетом того, как он собирается управлять Организацией, и необходимости сохранения географического равновесия в команде центрального управления.

19. Что касается процедур набора и продвижения по службе персонала в целом, то здесь достигнуты значительные успехи. Доказательством тому служит организация конкурса на замещение должностей младших администраторов. Однако этот принцип отбора должен применяться при наборе всех сотрудников. Для успешного функционирования Секретариата важно, чтобы сотрудники набирались на возможно более широкой географической основе, что и попытался сделать Генеральный секретарь, так как в документе A/45/541 можно прочесть, что не представленными оказались только 11 стран-членов и 19 стран-членов представлены недостаточно. Кроме того, необходимо убедиться в том, что выбор кандидатур на определенный пост достаточно широк и что избранный претендент действительно обладает наибольшей компетентностью.

20. В области продвижения по службе следует придерживаться критериев, изложенных в известной статье 101 Устава. Решения должны приниматься без всякого политического вмешательства. Для того, чтобы система продвижения была эффективной и вызывала доверие, необходимо разработать процедуру оценки персонала, основанную исключительно на профессиональных результатах. Все вакансии должны объявляться, кандидаты должны знать критерии отбора, и сам процесс отбора должен быть ясен для всех. Нужно также, чтобы комитеты, ответственные за отбор, имели соответствующую подготовку и чтобы отбор проводился в соответствии с определенными нормами, чего нет на сегодняшний день.

21. Чтобы система продвижения была действенной, нужно также дать сотрудникам реальную возможность делать карьеру, быть мобильными, осваивать новые профессии

(Г-н Виленски, Австралия)

и повышать квалификацию. Ответственность за это должен нести каждый департамент, а не только Бюро управления кадрами. Обнадеживает в этой связи упоминание Помощником Генерального секретаря по вопросам людских ресурсов в его выступлении с необходимости разработки принципиально новой программы профессиональной подготовки; подготовка в деле управления должна быть составной частью этой программы. Учитывая, что, к сожалению, в деле подготовки мы часто остаемся на уровне благих намерений, крайне необходимо, чтобы последующие доклады по вопросам персонала содержали подробное изложение конкретных мер, принятых в этой области.

22. Сокращение штата Секретариата, конечно, ограничило возможности продвижения. Тем не менее не следует развивать систему продвижения по заслугам, которая может применяться только в самых низких категориях. Возможно, следовало бы, по примеру других организаций, рассмотреть систему финансовых поощрений для того, чтобы помочь сотрудникам решаться на отъезд в случае, если Организация не нуждается в их услугах. В этих целях можно было бы создать специальный фонд.

23. Г-н Виленски сказал в заключение, что вопрос о положении женщин в Секретариате, учитывая его важность, будет рассмотрен в отдельном выступлении его делегации.

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: РАССМОТРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (A/45/16 (ЧАСТЬ I) И Add.I К A/45/16 (ЧАСТЬ II), A/45/226, A/45/370 И A/45/617).

24. Г-н ПАНДАЙ (Непал), комментируя доклад Генерального секретаря о выполнении резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи (A/45/226), подчеркнул, что Экономический и Социальный Совет до сих пор не принял решения о созыве одной ежегодной сессии и что число вспомогательных органов Совета, решивших принять двухгодичный цикл для проведения своей сессии, не увеличилось. Кроме того, показатель использования служб конференционного обслуживания достиг 70%, что остается ниже установленной нормы. Непальская делегация надеется, что Департамент по обслуживанию конференций предложит конкретные меры увеличения эффективности и рентабельности названных служб и что Комитет по конференциям разработает более продуманную методику, позволяющую учитывать при расчете процента использования неофициальные совещания, а также потерянное время. Вместе с тем непальская делегация считает обнадеживающими результаты, достигнутые в реализации рекомендаций, касающихся проведения заседаний органов Организации Объединенных Наций в их штаб-квартирах, необходимости приступать к строительным работам только при наличии достаточных средств для их завершения, и уменьшения числа просьб о возмещении затрат на поездки делегаций. То же самое относится и к мерам, принятым некоторыми организациями, и в особенности ЮНКТАД, ЕЭК, ЭКЛА, с целью рационализации их структур. Другие организации могли бы последовать их примеру.

25. Что касается координации, то в соответствии с рекомендациями КПК АКК должен значительно изменить форму и содержание своего общего годового доклада с целью рационализации проведения заседаний своих вспомогательных органов и уменьшения их стоимости. Кроме того, подтверждение центральной роли ПРООН в области финансирования и координации может только усилить координацию

(Г-н Пандай, Непал)

оперативной деятельности по развитию, причем как в рамках Организации Объединенных Наций, так и на национальном уровне. Непальская делегация удовлетворена тем, что многие организации, имеющие национальные и региональные бюро, принимают принцип совместного использования помещений, оборудования и обслуживания, учитывая при этом практические трудности, указанные Генеральным директором по развитию и международному экономическому сотрудничеству. Необходимо максимально скоординировать бюджетную практику различных органов системы Организации Объединенных Наций.

26. Учитывая отмеченное отставание в реорганизации экономического и социального секторов, важно, чтобы были быстро приняты решения на межправительственном уровне с тем, чтобы Генеральный секретарь мог полностью применять рекомендацию 14 Группы 18-ти. Что касается сокращения кадров (рекомендация 15), то Секретариату удалось уменьшить число постов без каких-либо негативных последствий для программ. В этой связи непальская делегация одобряет созданный Генеральным секретарем анализ, из которого следует, что нужно сохранить желаемое равновесие между сотрудниками, оплачиваемыми из обычного бюджета, и теми, кто оплачивается из других источников, поскольку целью возможных структурных изменений должно быть повышение работоспособности Организации, а не сокращение ее персонала. Учитывая важность операций по поддержанию мира, нужно проследить за тем, чтобы наделить Отдел миссий необходимыми для нормального функционирования средствами. В этой связи страны-члены должны поддержать меры по обеспечению кадров для проведения этих операций и создания совместно используемого резерва техники и материалов.

27. Непальская делегация с удовлетворением отмечает значительные изменения, которые произведены как в административной структуре, так и в процедурах и методах работы, что позволило лучше распределить сферы компетенции и улучшить координацию. Она удовлетворена также сокращением расходов на поездки сотрудников, направляемых в командировки, и строгим контролем в связи с проездом первым классом. Независимость функции внутренней проверки счетов, подтвержденная самооценкой, осуществляющей компетентным отделом, предполагает, что эта служба будет иметь в своем распоряжении необходимый штат сотрудников и ресурсы для осуществления требуемых проверочных работ, в частности, контроля за деятельность вне Центральных учреждений.

28. Что касается планирования и составления бюджета, то Организация выиграла бы от более активного участия межправительственных органов в разработке среднесрочного плана и бюджета по программам, несмотря на то, что странам-членам и службам Секретариата трудно найти общий язык в вопросах, связанных с программами и бюджетом. Кроме того, необходимо как можно быстрее решить проблемы, связанные с определением приоритетов. Непальская делегация надеется, что, по примеру резервного фонда, указания по использованию и функционированию которого уже одобрены, будет найдено решение и по общей проблеме дополнительных расходов, включая расходы, связанные с инфляцией и изменениями валютных курсов, и что это решение будет представлено Генеральной Ассамблее на обсуждение на сессии в 1991 году. В любом случае улучшение бюджета по программам и общего плана бюджета с точки зрения формы и методологии должно проводиться постоянно в форме корректировки в целях подкрепления уже проведенных реформ и создания условий для решения специфических проблем 90-х годов.

(Г-н Пандай, Непал)

29. Результаты процессов улучшения административного и финансового функционирования Организации, даже если они и не совсем соответствуют целям резолюции 41/213, тем не менее являются обнадеживающими. Нельзя не приветствовать тот факт, что Организация восстановила доверие к себе стран-членов, что между странами-членами и Генеральным секретарем сложились отношения тесного сотрудничества и взаимной поддержки, все это позволило Пятому комитету единогласно принять все резолюции на сорок четвертой сессии. Нужно отметить, что образ Организации в глазах общественности явно улучшился. Секретариат выполнил свой долг, и, что важно, без каких-либо негативных последствий для программ. Теперь очередь за странами-членами, которые должны полностью и в срок выполнить свои финансовые обязательства для того, чтобы Генеральный секретарь смог завершить осуществление резолюции 41/213 Ассамблеи.

30. Г-н ШТЕЙН (Соединенные Штаты Америки) отмечает, что уменьшение международной напряженности создало благоприятный политический климат для обновления Организации, но проведение реформ немало способствовало так же тому, что Организация вновь обрела свои преимущества и вернула доверие в деле сохранения мира. Сегодня страны-члены должны следить за тем, чтобы те ограниченные ресурсы, которыми располагает Организация, были использованы на приоритетные программы, к выполнению которых Организация наиболее приспособлена. Области, намеченные Генеральным секретарем в его аналитическом докладе о реформе и Комитетом по программам и координации на тридцатой сессии, составляют основу для принятия сорок пятой сессией Генеральной Ассамблеи мер с целью дальнейшего увеличения возможностей Организации конструктивно решать крупные мировые проблемы, такие как проблемы торговли наркотиками и загрязнения окружающей среды.

31. В экономическом и социальном секторах реформы не принесли удовлетворительных результатов ни на межправительственном уровне, ни на уровне Секретариата. Общий подход, принятый Специальной комиссией в 1988 году, не дал ожидаемых результатов, поэтому сейчас нужно сосредоточить внимание на рационализации повесток дня и методов работы многочисленных органов Организации Объединенных Наций, компетентных в этих областях, для того чтобы выработать процесс принятия решений, которые были бы более точно ориентированы на принятие конкретных мер. Нужно освободиться от структур и методов, выработанных на протяжении последних 45 лет. В связи с этим реорганизация Секретариата в экономической и социальной областях не должна зависеть от того, что достигнуто на межправительственном уровне. Делегация Соединенных Штатов Америки надеется, что в докладе, который Генеральный секретарь должен представить Генеральной Ассамблее, по этому поводу будут предложены значительные изменения, которые необходимо осуществить, так как очевидно, что нынешние отделы и департаменты Секретариата и программы, которые они претворяют в жизнь, плохо приспособлены для решения стоящих перед Организацией задач.

32. Резолюции Генеральной Ассамблеи и меры, принятые Генеральным секретарем по применению рекомендаций Группы 18-ти, касающиеся координации, безусловно, имеют большое значение, но это только первая фаза мероприятий, рассчитанных на несколько лет, целью которых является достижение широкомасштабного сотрудничества в области планирования, составления бюджетов и осуществления практической деятельности. Делегация Соединенных Штатов Америки намерена присоединиться к другим делегациям для того, чтобы продолжить дело, начатое на сорок четвертой сессии, и выработать конкретные меры по усилению функций координации.

(Г-н Штейн, Соединенные Штаты Америки)

Что касается проведения оценок, то нынешние механизмы неэффективны, так как необходимые последующие действия принимаются редко. Недостатки в этой области, связанные с поддержанием программ второстепенного значения и с отсутствием согласованных действий с целью упрощения административных процедур, были выявлены контролерами-ревизорами счетов, Объединенной инспекционной группой, службами самооценки и ККАБВ. Теперь Секретариат должен взять дело в свои руки и дать ход рекомендациям этих органов.

33. Организация должна изменить свои структуры и методы работы в соответствии с изменением потребностей мирового сообщества, поэтому Генеральной Ассамблее по-прежнему следует уделять приоритетное внимание реформам. В области сокращения штатов и, в частности, уменьшения числа постов высшего эшелона предписанные сокращения должны быть проведены в полном объеме. Не нанося ущерба выполнению программ, следует удвоить усилия для достижения целей, определенных в рекомендации 15 Группы 18-ти, как это рекомендовал КПК на своей тридцатой сессии. Делегация Соединенных Штатов Америки, которая дважды соглашалась продлить назначенные на 1989 год сроки исполнения обязательств с тем, чтобы достигнуть согласованных целей в деле сокращения штатов, принимает аргументы, выдвинутые Генеральным секретарем в связи с просьбой о дополнительной отсрочке, но с сожалением констатирует, что он не внес предложения по этому вопросу на проходящей сессии. Она обращается к Генеральному секретарю с настоятельной просьбой подтвердить свои обязательства по определению и сокращению лишних постов, и в особенности постов высшего эшелона. В частности, было выдвинуто предложение о сокращении поста Помощника Генерального секретаря, что влечет за собой сокращение еще трех постов для достижения намеченной цели, которую делегация Соединенных Штатов Америки считает вполне осуществимой. На своей сорок пятой сессии Генеральная Ассамблея должна будет одобрить сокращение этих дополнительных постов, оставляя Генеральному секретарю необходимую свободу действий в выборе путей выполнения этого решения.

34. Реформа, начатая в 1986 году, должна быть упрочена и продолжена, поэтому делегация Соединенных Штатов Америки предлагает Генеральному секретарю представить в рамках рассмотрения бюджета по программам годовой оклад, содержащий глубокий анализ мер, принятых Секретариатом для повышения эффективности персонала, сокращения расходов и переориентировки программ в зависимости от потребностей стран-членов. Этот доклад дал бы ясную и сжатую картину мер, принятых Генеральным секретарем для осуществления рекомендаций контролеров-ревизоров, МКК, ККАБВ, а также содержал бы детальное описание мер, предложенных для успешного внедрения рекомендаций Группы 18-ти. Этот документ содержал бы, наконец, предназначенный для стран-членов раздел, где были бы перечислены меры, которые следует принять обсуждающим органам для еще большей рационализации программ и операций.

35. Несмотря на серьезные финансовые трудности, Организация смогла значительно увеличить свои возможности и повысить престиж, но вместе с возросшим интересом общественности растет и внимание к тому, как она ведет свои дела. Так же как и страны-члены, Организация Объединенных Наций поставлена перед трудным выбором, так как средства ее ограничены, а потребности возрастают. Тем не менее она не должна обмануть многочисленных ожиданий мирового сообщества. Продолжение реформ – это один из наилучших способов достижения этой цели.

36. Заместитель Председателя г-н Кулик (Украинская ССР) занимает место Председателя.

37. Г-н ПАНОВ (Болгария) отмечает, что за четыре года, прошедших после принятия резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи, достигнуты значительные результаты, но нужно время, чтобы проблема повышения эффективности административного и финансового функционирования Организации была полностью решена. Похвальные усилия для применения большинства рекомендаций Группы 18-ти предпринял Секретариат, и Специальная комиссия Экономического и Социального Совета также сделала немало, что позволило значительно улучшить работу Организации в этих двух секторах.

38. Написанный в апреле, аналитический доклад Генерального секретаря (A/45/226) не отражает всего, что было сделано в этой связи. По мнению болгарской делегации, реформы не сводятся только к сокращению излишних затрат, они также служат усилению роли Организации. С этой целью следовало бы лучше распределить приоритеты и усилить роль КПК для того, чтобы она могла возглавить продолжение работ по повышению эффективности во всех сферах деятельности Организации. Болгарская делегация уделяет особое значение совместным заседаниям КПК и АКК и считает, что полная реализация рекомендаций 9 – 13 Группы 18-ти и резолюции 44/194 Генеральной Ассамблеи была бы гарантией повышения эффективности деятельности Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, а также средством избежать дублирования постов.

39. Нужно следить за тем, чтобы финансовые ограничения не имели негативных последствий для уже одобренных программ. Установившийся климат взаимопонимания должен помочь отказаться от практики, ведущей к разбазариванию средств (множество почти идентичных резолюций, обилие и объем правительственных сообщений, публикуемых в качестве официальных документов Организации Объединенных Наций, продолжительностью конференций и сессий различных органов, специализированных учреждений и комитетов, ночные заседания в конце недели, и т.д.).

40. Болгарская делегация придает большое значение тому, чтобы рекомендация 15 Группы 18-ти была применена полностью. Она приветствует усилия Секретариата, позволившие сократить персонал на 11,95%, и считает, что принцип справедливого географического распределения следует соблюдать еще строже в отношении назначений, однако это не должно мешать Организации приглашать на работу высококвалифицированных специалистов, в которых она нуждается.

41. Г-жа МОСС (Багамские Острова) считает, что надо вести согласованные действия для ускорения реформ в секторах, где достигнуты неудовлетворительные результаты, в частности в экономическом и социальном, который является исключительно важным, так как логлощает 80% ресурсов Организации. По ее мнению, трудности в реорганизации этого сектора связаны с тем, что резолюция 32/197 не была полностью претворена в жизнь. После доклада Объединенной инспекционной группы по этому вопросу КПК были разработаны рекомендации, которые следовало бы рассмотреть с целью принятия необходимых мер и, в частности, для полного осуществления пункта 2 указанной резолюции. Действительно необходимо лучше использовать существующие механизмы. Исходя из сказанного, нужно допускать возможность возврата на четко определенную позицию, если это и препятствует проведению необходимой реформы.

(Г-жа МОСС, Багамские Острова)

42. Проведение реформ – это длительный процесс, который должен опираться на достигнутые результаты. Они должны быть упрочены. Однако делегация Багамских Островов напоминает в этой связи, что значительные сокращения штатов, проводимые Секретариатом, не должны мешать выполнению программ.

43. Новые процедуры, устанавливаемые в административном и финансовом секторе, дают, по-видимому, хорошие результаты, о чем свидетельствует тот факт, что в ходе сорок четвертой сессии Пятый комитет принял все свои резолюции без голосования. Нужно было бы достичь аналогичных успехов при уплате взносов, с тем чтобы выполнение программ Организации ставилось под удар из-за нестабильности финансового положения. Учитывая напряженность, являющуюся следствием недавних событий, и фактическую солидарность всех государств, все они так же, как и Секретариат, обязаны обеспечивать Организацию средствами для эффективной деятельности.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение) (A/45/6, A/45/16 (Часть I) и Add.1 и A/45/16 (Часть II), A/45/204, A/45/218 и Corr.1, A/45/218/Add.1 и Add.1/Corr.1, A/45/279 и A/45/617; A/C.5/45/CRP.1)

44. Г-н ТАНЬ ГУАНЬТИНЬ (Китай) отдает должное усилиям, предпринятым Генеральным секретарем для упрощения структуры среднесрочного плана и тем самым для улучшения условий его введения в действие. С полным основанием Генеральный секретарь отдает приоритет деятельности Организации, направленной на сохранение мира. Однако, учитывая возрастающее неравенство между Севером и Югом и обнищание все более широких слоев населения развивающихся стран, экономические вопросы также имеют приоритетное значение. Учитывая важность для решения проблем развития Международной стратегии на четвертое Десятилетие развития Организации Объединенных Наций было бы полезно, чтобы во введении Секретариат более четко определил конкретные формы применения стратегии и роль, которую призваны играть специализированные учреждения. Что касается Африки, то китайская делегация с удовлетворением отмечает, что КПК на своей тридцатой сессии обратилась к Генеральному секретарю с просьбой разработать план действий применительно к системе в целом для экономического возрождения и развития этого региона.

45. Во введении к среднесрочному плану следовало бы уделить больше внимания роли Организации в мирном урегулировании региональных конфликтов, а так же таким вопросам, как апарtheid, расовая дискриминация, Палестина и т.д., которые уже давно ждут своего решения.

46. Что касается прав человека, то представленный текст лучше того, который был рассмотрен Комитетом в 1988 году. Однако китайская делегация считает, что, в отличии от того, что утверждается в пункте 31, деятельность Организации в этой области должна руководствоваться не "последними политическими изменениями", а неизменными статьями Устава.

47. Признавая приемлемым пункт 36 введения, посвященный борьбе с наркотиками, китайская делегация считает, что нужно было бы упомянуть Политическую декларацию, принятую консенсусом во время семнадцатой специальной сессии Генеральной Ассамблеи.

(Г-н Тань Гуаньтинь, Китай)

48. Учитывая важность науки и техники для развивающихся стран, в ближайшем среднесрочном плане следовало бы более настойчиво подчеркнуть необходимость эффективного многостороннего технического сотрудничества в этой области и предусмотреть меры по усилению компетентных органов Организации Объединенных Наций. Пункты 25 и 29 введения должны быть лучше обоснованы.

49. Китайская делегация поддерживает инициативы Генерального секретаря по упрощению структуры плана. Полностью подписываясь под замечаниями, высказанными Консультативным комитетом в пункте 11 документа A/45/617, она с удовлетворением отмечает, что в соответствии с указаниями, данными Заместителем Генерального секретаря по вопросам администрации и управления, это упрощение не означает сокращения объема деятельности. Что касается составления основных программ, то китайская делегация напоминает, что она представила свои соображения на двадцать восьмой сессии КПК и сорок третьей сессии Генеральной Ассамблеи, и подтверждает то, что основная программа VII "Права человека, основные свободы, гуманитарные вопросы" должна быть включена в основную программу V под названием "Международное сотрудничество в целях социального развития".

50. Г-жа МОСС (Багамские Острова) удовлетворена тем, что среднесрочный план был упрощен. Вместе с тем она сожалеет, что проблема определения приоритетов не была решена, и с интересом принимает предложения, высказанные по этому поводу Генеральным секретарем (пересмотр порядка приоритетов подпрограмм каждые два года в момент пересмотра плана и участие в этом процессе межправительственных органов).

51. Еще один аспект процесса планирования по программам, важность которого не была достаточно подчеркнута, – это оценка. Несмотря на то, что ее полезность признается всеми организациями системы, оценка не всегда проводится систематически и не везде существуют необходимые для этого механизмы. Важно, чтобы при составлении программ в них включались показатели, которые можно было бы использовать на стадии оценки. Делегация Багамских Островов поддерживает замечания, сделанные в этой связи КПК. Она считает, что только оценка позволяет избавиться от устаревших видов деятельности и эффективно использовать ресурсы. Нужно сохранить различие между самооценкой и углубленной оценкой, поскольку они обе необходимы. Считая необходимым усиление механизмов координации между различными организациями, делегация одобряет улучшения, внесенные АКК и КПК, в порядок проведения совместных заседаний. Она обращается к странам-членам с настоятельной просьбой облегчить процесс планирования по программам, выработав совместные позиции в различных межправительственных органах, где они представлены.

52. Нужно также следить за полным соответствием между среднесрочным планом и бюджетами по программам и еще больше упростить процесс принятия решений. Кроме того главным комитетам необходимо предоставить возможность внести свой вклад в рассмотрение плана. Принимая решения относительно новых видов деятельности, страны-члены должны постараться прийти к согласию о том, от какой деятельности можно было бы отказаться. Напоминая о том, что новые виды деятельности должны быть включены в план и бюджет по программам, находящиеся в стадии выполнения, багамская делегация с удовлетворением отмечает, что уже начат пересмотр их влияния на бюджет по программам.

(Г-жа МОСС, Багамские Острова)

53. Возросшее значение внебюджетных источников только усложняет процесс планирования. Учитывая, что они выделяются на вполне определенные цели, трудно их перераспределять в зависимости от изменения приоритетов. Кроме того, деятельность, финансируемая с их помощью, подчинена менее строгим правилам, чем та, которая проходит по обычному бюджету. Несмотря на это, деятельность Организации в определенной области должна рассматриваться в целом, без проведения различия между источниками финансирования. К тому же, каким бы ни был объем внебюджетных средств, выделенных на определенные приоритетные программы, например на борьбу с наркотиками, в обычном бюджете должны быть предусмотрены достаточные кредиты для этой деятельности. Делегация Багамских Островов одобряет в этой связи усилия Консультативного комитета по решению проблемы влияния внебюджетных средств на финансирование Организации и на процесс планирования по программам.

54. Сожалея о том, что план не был сокращен более существенно, делегация с удовлетворением отмечает, что виды деятельности представлены лучше, число программ и подпрограмм значительно сокращено и цели программ определены лучше. Вклад отраслевых межправительственных органов был более значительным, чем раньше. Что касается Секретариата, то он сосредоточился на определении во введении новых направлений деятельности Организации на 90-е годы. Все эти элементы служат усилиению планирования по программам.

55. Из-за отсутствия действенного метода продолжение выполнения программ оставляет желать лучшего. Действительно, в своем шестом докладе о выполнении программы Генеральный секретарь дает количественную оценку проведенных мероприятий по сравнению с тем, что было предусмотрено, однако эта информация ограничена и ее необходимо было бы дополнить качественной оценкой. Особенно важно найти методику, которая позволила бы классифицировать мероприятия и, следовательно, облегчить достижение соглашения по их финансированию. В этой связи было бы полезно рассмотреть мероприятия, которые переносились более двух раз и проверить, имеется ли в них необходимость на данный момент. С учетом всего этого можно отметить, что эффективность в области планирования не обязательно требует проведения радикальных реформ. При наличии необходимой политической воли для этого достаточно усовершенствовать существующие механизмы.

56. Г-н САНЕЛЛ (Швеция), выступая от имени Северных стран, представляет замечания делегаций этих стран по поводу установления приоритетов в среднесрочном плане. В настоящее время порядок приоритетов определяется по трем следующим критериям: а) важность данной цели для стран-членов; б) способность Организации достичь эту цель; и с) действительные эффективность и полезность результатов. Генеральный секретарь предложил добавить еще один критерий, а именно: достижению поставленной цели должны явно способствовать многосторонние действия. Делегации Северных стран поддерживают это предложение. Что касается способности Организации достичь поставленную цель, то понятие способности может интерпретироваться по-разному. Если это означает, что Организация должна иметь в своем распоряжении дополнительные людские и другие необходимые ресурсы, то важность этого критерия зависит от выбранного горизонта. Если страны-члены считают, что цель важна, и если ее реализация может быть значительно облегчена многосторонними действиями, то Организация в любом случае должна обладать соответствующей способностью. Поэтому делегации Северных стран придают этому критерию меньшее значение в рамках среднесрочного плана, чем в рамках краткосрочного.

(Г-н Санелл, Швеция)

57. Северные страны так же, как и Генеральный секретарь, считают, что установление приоритетов должно в основном проходить на уровне подпрограмм, которые являются основной точкой соединения между среднесрочным планом и бюджетом по программам. На свой возобновившейся сентябрьской сессии 1990 года КПК сформулировала рекомендацию на этот счет. По мнению северных стран, планирование означает не только принятие решения, касающееся мероприятий на период действия плана, но и определение степени готовности, позволяющее принять рациональное решение в случае, если планы не оправдывают ожиданий. Установление четких приоритетов позволяет указать виды деятельности, которые следует прекратить в случае необходимости. Вот почему важно определить не только высшие приоритеты, но и назвать менее приоритетные виды деятельности. Простой факт того, что подпрограмма фигурирует в среднесрочном плане, свидетельствует о ее высоком приоритете. Однако необходимо также указывать порядок приоритетов внутри этой группы.

58. Значительным прогрессом является то, что в документах, представленных Генеральным секретарем в КПК в мае 1990 года, были отнесены к высшему уровню приоритетности некоторые подпрограммы, а другие, наоборот, – к низшему уровню. Можно было бы продолжить эту работу и классифицировать все подпрограммы, разделив их на три группы приоритетности: абсолютная, средняя, малозначительная. В отношении группы подпрограмм высшего уровня приоритетности показатель выполнения в принципе должен быть равен 100%. Для Генерального секретаря установление и поддержание мира является абсолютным приоритетом. Северные страны хотели бы, однако, чтобы проблемы окружающей среды, прав человека и борьбы с наркотиками были отнесены к тому же уровню приоритетности.

59. Северные страны согласны с Генеральным секретарем и КПК и также признают необходимость продолжить работу по усовершенствованию методов представления докладов о выполнении программ Организации. Нельзя требовать от Организации Объединенных Наций, чтобы она решала все проблемы, которые мало какие международные и государственные организации могли решить полностью. Для Северных стран контроль за выполнением программ в основном имеет целью анализ прошедшей деятельности для того, чтобы попытаться определить средства улучшения управления. Поэтому важно сделать доклад не только о фактах, но также о причинах названных фактов. В этой связи было бы желательно, чтобы Секретариат анализировал причины результатов, полученных по различным программам. Показательны два примера. В первую очередь, речь идет о взаимосвязи между процентом выполнения и процентом вакантных постов. Документ A/45 218 содержит разъяснение по поводу этих процентов, представленных в главе бюджета. Однако нигде не указано, как можно было достигнуть 90 и более процентов выполнения при том, что 20–25% постов вакантны.

60. Второй пример относится к проценту выполнения в приоритетной и неприоритетной группах. В первой группе процент выполнения равен 83%, во второй – 60%. Можно было бы ожидать более высокого процента выполнения в первой группе. Несмотря на эти недостатки, Северные страны считают, что доклад о выполнении программы содержит ряд полезных показателей.

61. Наконец, делегации Северных стран удовлетворены тем, что Генеральный секретарь уделяет большое значение самооценке, и в особенности применению оценочных заключений при разработке и выполнении программ и в определении общих направлений политики (A/45/204). Тем не менее они испытывают некоторое

(Г-н Санелл, Швеция)

разочарование, так как не все признали самооценку в качестве особого инструмента управления. На период 1986-1991 годов менее половины подпрограмм станут объектом самооценки. Вместе с тем обнадеживает тот факт, что те директора программ, которые провели оценку, признали важность систематического сбора доказательств насыщенности и эффективности своих программ. Северные страны полностью поддерживают выводы и рекомендации КПК по этому вопросу.

ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 1990-1991 ГОДОВ (продолжение)

Нормы рабочей загрузки различных категорий персонала по обслуживанию конференций обслуживания, включая технических сотрудников и сотрудников машинописных бюро, и систематические данные об объеме рабочей загрузки различных служб конференционного обслуживания в течение двухгодичных периодов 1986-1987 и 1988-1989 годов (продолжение) (A/C.5/45/1 и A/45/7/Add.1; A/C.5/45/L.3)

62. Г-н МИХАЛЬСКИ (Соединенные Штаты) представляет пункт за пунктом проект решения A/C.5/45/L.3. Он особо подчеркивает, что, представляя этот проект, его делегация ни в коем случае не хочет дать повод думать, что Департамент по обслуживанию конференций плохо справляется со своими задачами. Наоборот, это один из самых эффективных департаментов Секретариата. Данный проект решения содержит требование продолжить работу по пересмотру норм рабочей загрузки, что касается, в частности, внедрения в Департаменте новой техники, которая позволила бы улучшить работу служб, сократив при этом расходы. Всяческих похвал заслуживают усилия, предпринятые в этом направлении Заместителем Генерального секретаря по обслуживанию конференций и специальным поручениям. Проект решения имеет целью оказать ему поддержку в продолжении этих усилий.

63. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если нет замечаний, он будет считать, что члены Комитета намерены принять без голосования проект решения, который будет опубликован под номером A/C.5/45/L.3.

64. Предложение принимается.

65. Г-н КАРБУЛКИ (Венгрия), излагая позицию своей делегации, говорит, что она удовлетворена принятием проекта решения, который представляет собой еще один шаг в деле совершенствования работы Организации.

66. Г-н ЭТУКЕТ (Уганда) отмечает, что установление норм нагрузки является весьма важной целью. Нормы нагрузки помогут в ведении диалога между Департаментом по обслуживанию конференций и Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, а кроме того, они являются средством повышения эффективности подразделений по обслуживанию конференций региональных комиссий, и этому следует уделить особое внимание. Делегация Уганды надеется, что в своем докладе, о котором идет речь в пункте 6, Генеральный секретарь представит предложение о мерах, которые могут быть приняты с этой целью. В этой связи было бы желательно, чтобы новые технологии были внедрены и в региональных комиссиях, без этого решение, которое только что было принято, могло бы быть использовано в поддержку новых сокращений рабочих мест в подразделениях по обслуживанию конференций, что было бы весьма нежелательно.