



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/42/234
23 April 1987
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок вторая сессия
Пункт 41 первоначального перечня*

ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Процесс реформ и обновления в Организации Объединенных Наций: доклад
Генерального секретаря о ходе осуществления резолюции 41/213
Генеральной Ассамблеи

СОДЕРЖАНИЕ

	Пункты	Стр.
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 3	4
II. ОСНОВЫ ДЛЯ БУДУЩЕГО	4	4
III. РЕФОРМЫ	5 - 65	6
A. Планирование реформ	5 - 6	6
B. Содержание настоящего доклада	7 - 11	7
C. Структура и функционирование Секретариата	12 - 49	8
1. Политический сектор	14 - 24	8
2. Экономические и социальные секторы	25 - 33	10
3. Общественная информация	34 - 38	16

* A/42/50 и Corr.1.

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
4. Конференционное обслуживание	39 - 42	17
5. Администрация и финансы	43 - 49	18
D. Проблемы, касающиеся персонала и связанные с бюджетными и административными вопросами	50 - 65	19
IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ	66 - 67	22
Схема осуществления реформ		24

ПРИЛОЖЕНИЕ

Администрация и управление

I. ВВЕДЕНИЕ		26
II. АДМИНИСТРАЦИЯ, ФИНАНСЫ И ПЕРСОНАЛ		26
A. Структура Департамента по вопросам администрации и управления		26
B. Путевые расходы		28
C. Бюджетные вопросы		28
D. Арендные помещения		30
E. Консультанты		30
F. Совещания и конференции		31
G. Помещения для проведения конференций		31
H. Управление людскими ресурсами и делегирование полномочий		31
I. Положения о персонале, правила о персонале и сборник положений о персонале		32
J. Принципы и методы, регулирующие замещение должностей		33
K. Женщины		34
L. Граждане развивающихся стран		35
M. Профессиональные группы		35

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
N. Ротация	36
O. Оценка деятельности и продвижение по службе	36
P. Подготовка кадров	36
Q. Деятельность союза персонала	37
R. Административная юстиция	38
III. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ	38
<u>Добавление.</u> Индекс рекомендаций Группы межправительственных экспертов высокого уровня	39

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Сороковая годовщина Организации Объединенных Наций была ознаменована единодушно выраженным государствами-членами стремлением укрепить этот всемирный орган, с тем чтобы он лучше служил великим целям и принципам, ради которых он был создан. На сорок первой сессии это намерение было облечено в конкретную форму. Столкнувшись с кризисом, который поставил под угрозу саму жизнеспособность Организации, государства-члены поднялись над своими разногласиями и договорились о ряде практических мер по повышению эффективности ее функционирования.

2. Резолюция от 19 декабря 1986 года, принятая Генеральной Ассамблеей по докладу Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций, в частности, консенсус, достигнутый в отношении процесса составления бюджета, могла бы стать поворотным моментом исторического значения. И она станет таковым, если правительства и Секретариат ответят велению сегодняшнего дня. Какими бы важными ни были знакомые проблемы эффективности и действенности, упорядочения и рационализации и обрезания лишних ответвлений бюрократических процедур, проблемы, которые с годами неизбежно накапливаются, — речь сегодня идет не только о них. Перед нами стоит еще более важный вопрос: как сделать так, чтобы всемирная организация сразу стала быстрее реагировать на все более сложные и трудноразрешимые глобальные проблемы сегодняшнего дня и была более подготовленной к тем еще не ведомым задачам, которые могут поставить перед нами грядущие десятилетия.

3. Процесс обновления и реформ должен быть пронизан смыслом и целями Устава Организации Объединенных Наций в мире, где темпы перемен являются беспрецедентными в истории, где одной из немногих постоянных величин является все более тесное переплетение судеб всех стран и народов. Я считаю, что в своих начинаниях нам следует руководствоваться именно таким более широким видением. С этой точки зрения я подхожу и к задачам, возложенным на меня резолюцией 41/213 Генеральной Ассамблеи. В этой связи представляется весьма удачным то, что мы будем одновременно рассматривать не только бюджет по программам на 1988–1989 годы, в котором начнут отражаться ощутимые финансовые плоды наших усилий, но и, что более важно, ход подготовки среднесрочного плана на 1990–1995 годы, в котором должны быть очерчены горизонты будущего.

II. ОСНОВЫ ДЛЯ БУДУЩЕГО

4. С тем чтобы решать задачу проведения реформ таким образом, чтобы во все большей степени способствовать достижению тех высоких целей, которые мы перед собой поставили в Уставе, необходимо с самого начала определить некоторые общие исходные точки:

1) Подлинную приверженность делу придания Организации большего динамизма должны разделять все ее члены.

2) Необходимо положить конец нынешним финансовым неопределенностям. Процесс продуманных долгосрочных реформ или рационализации управления не может протекать успешно в обстановке каждодневных кризисов, которые отвлекают силы и приводят к бессмысленной трате средств в попытке найти краткосрочное сиюминутное решение. Четко установленные бюджетные рамки с более точным

указанием приоритетов в сочетании со столь же четко выраженной государствами-членами приверженностью выполнению своих обязательств по Уставу имеют существенное значение для обеспечения жизнеспособности Организации. Важно также срочно произвести все платежи в погашение задолженности по взносам.

3) В решениях должны найти свое отражение как чисто политические причины финансового кризиса, так и необходимость реформ. Меры по повышению эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций без ответа на главный вопрос: "Для чего нужна эффективность?" не приведут к желаемой цели. Осуществление рекомендаций Группы межправительственных экспертов высокого уровня является, таким образом, лишь одним из аспектов усилий, которые необходимо предпринять. Для того, чтобы обеспечить более эффективное функционирование Организации, в которую входят суверенные государства, преследующие столь разные национальные интересы, правительствам государств-членов необходимо четко определить те вопросы, которые им предстоит сообща решать в ближайшие десятилетия.

4) Секретариат является одним из главных органов Организации Объединенных Наций, и Генеральный секретарь, будучи ее главным административным должностным лицом, по Уставу обязан управлять ее финансовыми и людскими ресурсами. Эту обязанность нельзя подвергать эрозии или делить, если ставить перед Генеральным секретарем задачу организации внутренней структуры его ведомства и принятия необходимых кадровых решений таким образом, чтобы способствовать повышению эффективности и действенности Организации.

5) Процесс обновления и реформ должен быть непрерывным и динамичным и протекать упорядоченно и последовательно. Рациональное и должным образом спланированное осуществление положений доклада гарантируется более широкими рамками процесса планирования по программам и составления бюджета. Положение о том, что проект бюджета по программам на 1988-1989 годы должен быть представлен Комитету по программе и координации (КПК) и Консультативному комитету по административным и бюджетным вопросам в обычные сроки, не позволило мне отразить некоторые из имеющихся на сегодняшний день результатов выполнения рекомендаций, вынесенных Группой межправительственных экспертов высокого уровня. По этой причине в отношении бюджета по программам на двухгодичный период 1988-1989 годов я представляю пересмотренные сметы, в которых, так же, как и в бюджете по программам на 1990-1991 годы, будут отражены результаты выполнения различных рекомендаций. Что касается среднесрочного плана на период 1990-1995 годов, то его разработка должна дать государствам-членам уникальную возможность обдумать и согласовать новую динамичную повестку дня на 90-е годы. С этой целью я представляю план, содержащий оценку долгосрочных целей и задач Организации и направленный на повышение ее готовности к решению глобальных вопросов мира, безопасности и устойчивого развития.

6) В идеале структурная перестройка Секретариата должна следовать за перестройкой межправительственного механизма, поскольку существует непосредственная связь между возможными изменениями в последнем и численностью, составом и деятельностью сотрудников Секретариата. Группа межправительственных экспертов высокого уровня указала на размеры и сложность

межправительственных структур и на настоятельную необходимость реформ. Вместе с тем результаты проводимого в настоящее время правительствами обзора появятся лишь тогда, когда трехлетний срок, установленный для реализации мер в рамках Секретариата, будет уже истекать и когда будет полным ходом идти подготовка бюджета по программам на 1990-1991 годы. Это вынуждает меня действовать, не ожидая результатов обзора, в связи с чем впоследствии, возможно, потребуются вносить коррективы.

7) В силу сложного характера процесса реформ, а также последствий существенного сокращения штатов в условиях сохранения финансовых ограничений возникнет переходный период, во время которого невозможно будет собрать все переменные. Этот переходный этап должен быть тщательным образом спланирован и использован для сбора различных частей мозаики, с тем чтобы к концу трехлетнего периода была составлена полная картина. Государствам-членам необходимо будет продемонстрировать терпение и прагматизм и, насколько это возможно, воздерживаться от окончательных выводов до тех пор, пока не будет завершен весь этот процесс.

8) Хотя в докладе Группы межправительственных экспертов высокого уровня говорится о необходимости сокращения штатов и расходов без каких-либо негативных последствий для нынешнего уровня деятельности по программам, следует понять, что какие-то коррективы будут все-таки необходимы. Это объясняется не только ограниченностью ресурсов, но и, что более важно, тем, что государствам-членам и Секретариату необходимо будет обеспечить, чтобы все порученные ему программы действительно отражали приоритетные задачи, иначе Организация не будет шагать в ногу со временем.

9) И государствам-членам, и Секретариату необходимо будет принять практические последствия кампании за рационализацию и упорядочение. Для этого и той и другой стороне необходимо будет проявить невиданную сдержанность и готовность поступиться национальными, секторальными или же чисто бюрократическими интересами.

III. РЕФОРМЫ

A. Планирование реформ

5. Процесс реформ основан на резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи, которая в свою очередь является результатом доклада Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций. Кроме того, мною в полной мере были учтены выводы Пятого комитета, изложенные в его докладе Генеральной Ассамблее (A/41/795), а также другие указания, содержащиеся в резолюции 41/213.

6. Я неоднократно заявлял о своей твердой приверженности делу экономии и повышения эффективности административного функционирования и с самого начала своего первого срока пребывания в должности принимал энергичные меры в этом направлении. Задуманная сейчас грандиозная и всеобъемлющая программа реформ явно требует особого импульса и тщательной подготовки. С этой целью в сентябре 1986 года я назначил Специального координатора, который входил в мою Канцелярию и работал в тесном

сотрудничестве с Генеральным директором по вопросам развития и международного экономического сотрудничества и заместителем Генерального секретаря по вопросам администрации и управления при содействии небольшой группы сотрудников, переведенных с их обычных должностей. Цель состояла не в том, чтобы дублировать существующие механизмы или создавать новые структуры, а в том, чтобы под моим личным руководством обеспечить необходимые рамки для планирования и координации и дать первоначальный импульс. Иными словами, роль Бюро Специального координатора была скорее каталитической, чем оперативной. Сейчас, когда этот процесс набрал силу, это Бюро распускается, и последующие меры будут приниматься по обычным каналам, при этом ключевая функция возложена на заместителя Генерального секретаря по вопросам администрации и управления.

В. Содержание настоящего доклада

7. Поскольку меры, запланированные на трехлетний период 1987–1989 годов, охватывают буквально все аспекты деятельности и элементы структур Организации, в этом первом докладе, подготовленном спустя лишь три месяца после принятия Генеральной Ассамблеей своей резолюции, можно изложить лишь частичные результаты.

8. Одним из факторов, осложняющих выполнение этой грандиозной задачи, является то, что многие требуемые меры тесно между собой взаимосвязаны. По этой причине значительную часть этого первоначального периода пришлось посвятить планированию общей деятельности, чтобы за частностями не потерять главного. В данном случае моя цель состоит не только в том, чтобы изложить уже принятые меры в направлении реформ вместе с их последствиями, но и наметить стратегию завершения работы в оставшийся срок трехлетнего периода.

9. Существуют также проблемы формы представления. Рекомендации, которые я призван выполнить, по своему характеру являются весьма разными, начиная с самых общих призывов и кончая предписаниями, содержащими чисто административные частности, даже тонкости. Их влияние столь же различно: на одном полюсе их последствия носят программный и даже политический характер, на другом – технический характер, требующий отражения в бюджетных секциях или административных инструкциях. Для того, чтобы должным образом учесть эти весьма различные аспекты и соображения, сохраняя при этом целостность концепции процесса реформ, в основной части настоящего доклада я ограничился общим описанием принятых и запланированных мер в контексте общей политики и философской направленности реформ, а более детальную информацию по конкретным административным, финансовым и кадровым вопросам привел в приложении.

10. Для облегчения понимания временных рамок и сложных взаимосвязей, существующих между деятельностью межправительственных органов и работой Секретариата по вопросам, относящимся к реформам, среднесрочному плану на период 1990–1995 годов и бюджету по программам, на странице 24 настоящего доклада приводится схема с описанием всего процесса.

11. 71 рекомендацию, содержащуюся в докладе Группы межправительственных экспертов высокого уровня, в той мере, в какой эти рекомендации затрагивают Секретариат, можно разделить на две широкие категории: рекомендации, предполагающие структурные обзоры и ведущие к упорядочению и рационализации; и рекомендации, касающиеся

кадровых и административных вопросов, начиная с сокращения количества должностей и кончая конкретными бюджетными и административными аспектами. Между этими двумя категориями существует очевидная взаимосвязь, однако я буду рассматривать их по отдельности, с тем чтобы мой обзор был более надежным.

С. Структура и функционирование Секретариата

12. В рекомендациях Группы межправительственных экспертов высокого уровня предлагается провести обзоры деятельности Секретариата буквально по каждому направлению, а именно:

- a) в политическом секторе;
- b) в экономическом и социальном секторах;
- c) в области общественной информации;
- d) в области конференционного обслуживания;
- e) в области администрации и финансов.

13. Во всех этих областях обзоры уже начаты. Некоторые из них практически завершены, другие еще осуществляются. Во всех случаях я просил уделять пристальное внимание изложенным в разделе III доклада Группы межправительственных экспертов высокого уровня вопросам, вызывающим общую озабоченность, а именно необходимости: устранять дублирование и повышать отдачу и финансовую эффективность, что позволило бы Организации полнее удовлетворять потребности государств-членов; уменьшать перегруженность структур наверху, их раздробленность и излишнюю сложность, с тем чтобы прийти к более компактному и более эффективному Секретариату; и, где это возможно, сливать отделения на местах.

1. Политический сектор

14. В отношении политического сектора Группа межправительственных экспертов высокого уровня отметила, что в нем насчитывается не менее девяти департаментов, центров или управлений, и вынесла ряд рекомендаций в отношении их упрощения.

15. В соответствии с подходом, который я изложил во введении к настоящему докладу, осуществляя обзор политического сектора, я учитывал не только поднятые Группой общие и конкретные вопросы, но и столь же настоятельную необходимость разработать такой механизм решения политических вопросов, который позволил бы Организации служить целям Устава в предстоящие десятилетия.

16. Одна из главных задач дальновидной и динамичной Организации Объединенных Наций, несомненно, должна состоять в том, чтобы пытаться направлять зачастую противоположные тенденции взаимозависимости и национальных интересов в русла, которые в конечном счете могли бы пересечься, в интересах будущей безопасности – в самом широком смысле этого слова – мирового сообщества в целом. Для этого необходимо понимание критически важных интересов, выходящих за рамки национальных амбиций или соображений и составляющих элемент, объединяющий все страны и народы.

17. Как нам лучше всего взяться за это непростое дело? Во-первых, я считаю, что мы должны сосредоточить свое внимание на том, чтобы рассматривать проблемы в надлежащем свете. Одна из обязанностей Организации Объединенных Наций в условиях

кризиса или в преддверии кризиса состоит в том, чтобы быть готовой ко всем перепитиям, а также служить в качестве постоянно существующего форума для контактов между правительствами, на котором можно было бы рассеять страхи и подозрения. В рамках Организации Объединенных Наций можно вырабатывать решения, которые никогда бы не пришли в голову противникам, предоставленным самим себе. Однако для этого нужно, чтобы государства-члены сами прониклись необходимостью оказывать Организации Объединенных Наций помощь в укреплении имеющихся в ее распоряжении средств по наблюдению за фактическими и потенциальными очагами конфликтов.

18. Ключевыми инструментами здесь являются информация и коммуникация при их надлежащем использовании. Вместе с тем имеющиеся в распоряжении Организации Объединенных Наций средства для получения последней общедоступной информации являются примитивными по сравнению с теми, которыми располагают многие государства-члены и практически большинство транснациональных корпораций. Для того чтобы Генеральный секретарь мог успешно выполнять свои обязанности по Уставу и решать политические задачи, возложенные на него Советом Безопасности и Генеральной Ассамблеей, он должен быть в состоянии более эффективно чем сейчас управлять существующей информацией, с тем чтобы оперативно подключать нужные средства превентивной дипломатии в конкретных ситуациях, чреватых напряженностью и потенциальным конфликтом. Иными словами необходим более тонкий инструмент, который повысит готовность Организации к чрезвычайным ситуациям и позволит ей действовать уверенно и быстро. Кроме того, укрепление организационной основы превентивной дипломатии облегчит и деятельность Совета Безопасности. Информация и точный анализ являются важнейшим средством устранения препятствий на пути миротворчества.

19. В этих целях для обеспечения максимального использования имеющихся ресурсов я внес изменения в политический сектор, о которых было объявлено 2 марта 1987 года и которые предусматривали создание Управления по исследованиям и сбору информации. На это Управление возложены функции сбора и распространения общедоступной информации, которые ранее выполнялись различными управлениями, и в нем создана структура для полного использования возможностей Секретариата уже на ранней стадии выявлять угрозы миру. Управление будет заниматься координацией результатов долгосрочных прогнозов и связанных с этим исследований, представляемых соответствующими департаментами, которые по мере необходимости будут иметь возможность пользоваться банком данных нового управления. Эта мера принята в ответ на рекомендацию 18 Группы межправительственных экспертов высокого уровня, в которой она выразила озабоченность дублированием таких усилий и указала на необходимость их объединения.

20. В основе других изменений в этих структурах также лежали соображения рационализации. В результате пять управлений объединены с другими подразделениями, а именно:

а) функции Управления полевых операций и внешней поддержки (помимо распространения информации) переданы Департаменту по вопросам администрации и управления в соответствии с рекомендацией 17;

б) политические функции Управления по специальным политическим вопросам переданы Департаменту по специальным политическим вопросам, региональному сотрудничеству, деколонизации и опеке. Этому Департаменту, занимающемуся

обслуживанием Совета по Намибии, передаются и функции секретариатского обслуживания Верховного комиссара по Намибии. Эта мера принята в ответ на рекомендации 19 и 21 Группы межправительственных экспертов высокого уровня;

с) функции Управления секретариатского обслуживания по экономическим и социальным вопросам, связанные с техническим обслуживанием заседаний, передаются Департаменту по политическим вопросам и делам Генеральной Ассамблеи и секретариатскому обслуживанию;

d) функции Специального представителя Генерального секретаря по координации программ гуманитарной помощи Кампучии переданы Исполнительному секретарю Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана на местах и заместителю Генерального секретаря по международным экономическим и социальным вопросам в Центральных учреждениях (таким образом они объединены с функциями Специального представителя Генерального секретаря по гуманитарным вопросам в Юго-Восточной Азии, которые уже возложены на этого заместителя Генерального секретаря).

21. Большинство функций, связанных с деятельностью по морским вопросам, переданы Управлению по вопросам океана и морскому праву.

22. В момент подготовки настоящего доклада последствия этих изменений с точки зрения ресурсов все еще выяснялись, однако предварительные оценки позволяют сделать вывод о том, что они приведут к существенному сокращению должностей, при этом почти половина из них приходится на категорию специалистов.

23. Что касается рекомендации 20 – создать такую структуру Департамента по вопросам разоружения, чтобы он мог лучше содействовать государствам-членам в связи с переговорами в области разоружения и смежными вопросами разоружения – то обзор уже проводится, и его результаты будут реализованы к концу года.

24. Перечисленные меры приняты в ответ на рекомендации 16, 17, 18, 19, 20 и 21 Группы межправительственных экспертов высокого уровня. В раздел своего доклада, озаглавленный "Политические вопросы", Группа межправительственных экспертов высокого уровня включила также некоторые другие рекомендации, которые касаются экономических и социальных вопросов, а именно рекомендации 22, 23 и 24. По этой причине они образуют часть общего обзора экономических и социальных секторов, к которому я сейчас и перехожу.

2. Экономические и социальные секторы

25. В докладе Группы межправительственных экспертов высокого уровня отмечается важное место экономических и социальных секторов в Организации Объединенных Наций, о чем свидетельствует значительная доля выделяемых им ресурсов и их огромная сложность, разнообразие и географическая рассредоточенность. Выявленные Группой проблемы касаются не только дублирования, как в случае с политическим сектором, но и осознания того, что программы, осуществляемые в области научных исследований, анализа и оперативной деятельности "недостаточно гибко реагируют на изменение обстановки на глобальном и региональном уровнях".

26. Высказанные мною ранее замечания в отношении широких преобразований, произошедших в мире с момента возникновения Организации Объединенных Наций, еще более справедливы применительно к экономической и социальной сфере. В ответ на эти явления Организация Объединенных Наций заняла прагматический подход, пытаясь взаимоувязать различные интересы и сбалансировать внутренние противоречия между эгоистичными соображениями национализма и все более насущными потребностями международного сотрудничества. Возникшая в результате этого многочисленность подразделений и широкий диапазон предпринимаемых усилий свидетельствуют о постоянно меняющихся приоритетах государств-членов, а также о все большем осознании многодисциплинарного характера экономического и социального развития. Нынешний обзор дает возможность еще раз рассмотреть вопросы структуры и функционирования в целях обеспечения сохранения значимости нашей работы.

27. По другим случаям я уже выражал крайнюю озабоченность серьезными проблемами, затрагивающими международную экономику, прежде всего в связи с их отрицательным влиянием на перспективы развивающихся стран. В целом международное сообщество стоит сейчас перед вопросом, как ему действовать в условиях растущей взаимозависимости государств. Постоянной темой в выпусках новостей стало тяжелое положение многих развивающихся стран, которые попали в трясину задолженности и вынуждены принимать суровые меры по корректировке своей политики, нередко приводящие к еще большему снижению и без того низкого уровня жизни. Однако и сами промышленно развитые страны бьются сейчас в муках перестройки, обусловленной изменениями в социальной сфере и в сфере производства, которые в свою очередь вызваны, в частности, головокружительными темпами научно-технического прогресса и возникающими в связи с этим проблемами безработицы и увеличивающегося во многих случаях разрыва в уровне доходов. Их уже не могут обходить и не затрагивать проблемы развивающегося мира, поскольку исторические судьбы и благосостояние и тех и других неумолимым образом связаны между собой через торговлю и в конечном счете через имеющую свой предел мировую экономику в целом. Более того, если не будут мобилизованы необходимые ресурсы для развития, то можно ожидать продолжения процесса социальной деградации, который будет становиться все более серьезным источником политических волнений и нестабильности. В этой связи существует настоятельная необходимость обратить вспять нынешние тенденции к застою и деградации.

28. В силу необходимости рассматривать мировую экономику в комплексе, к многостороннему сотрудничеству предъявляются сейчас новые серьезные требования, при этом Организации Объединенных Наций отводится особая роль. Помимо многих видов деятельности, осуществляемых в непосредственных интересах народов всего мира, Организация Объединенных Наций обладает уникальной возможностью служить форумом для выработки новых действенных консенсусов в отношении мирового экономического и социального развития, охватывающего различные направления специализации в рамках самой Организации (например, окружающая среда, населенные пункты и т.д.) и учитывающего опыт системы в целом. Во-первых, основные цели Организации Объединенных Наций, изложенные в ее Уставе, совпадают с высшими историческими идеалами всего человечества. Во-вторых, благодаря своей политической основе и универсальному характеру она является естественным форумом для выработки аналитических подходов, отличных от тех, которые применяются другими организациями, преследующими узкоспециальные цели и имеющими ограниченный членский состав. В-третьих, деятельность Организации Объединенных Наций носит многодисциплинарный

характер и она должна в большей степени пользоваться этим преимуществом для выработки новаторского и более комплексного подхода к вопросам развития и международного экономического сотрудничества. В-четвертых, ее оперативная деятельность носит нейтральный характер и является эффективной даже в весьма деликатных вопросах. Кроме того, эта деятельность явно ориентирована на повышение качества жизни и уделение большего внимания человеческому фактору в развитии. Эти особые черты должны быть определяющими в любом предложении о перестройке, которое исходит либо от государств-членов в контексте обзора межправительственного механизма или, в более в общем плане, от меня.

29. Эти сложные задачи и необходимость взглянуть на проблему в разрезе приведения экономических и социальных структур и деятельности Организации Объединенных Наций в большее соответствие с реальностями современной мировой экономики и социальными проблемами требуют проведения углубленного обзора, как это было признано Группой межправительственных экспертов высокого уровня. Такой обзор был начат в декабре 1986 года – во исполнение рекомендации 25 (1) – под руководством и контролем Генерального директора по вопросам развития и международного экономического сотрудничества и должен быть завершен к концу 1987 года.

30. Это, разумеется, не исключает безотлагательных действий, и я принял ряд важных решений в этой связи, которые уже осуществляются:

а) что касается укрепления полномочий Генерального директора по вопросам развития и международного экономического сотрудничества в осуществлении им своих функций, изложенных в резолюции 32/197 Генеральной Ассамблеи [рекомендация 25 (3)], то следует подчеркнуть, что Генеральный директор действует под руководством Генерального секретаря, от которого он получает свои полномочия. Генеральный директор будет по-прежнему помогать Генеральному секретарю в организации регулярных неофициальных консультаций исполнительных глав системы Организации Объединенных Наций, а также организовывать регулярные заседания групп руководителей в рамках системы Организации Объединенных Наций для обзора и обсуждения мероприятий конкретно в экономическом и социальном секторах с целью содействовать более тесному сотрудничеству и совместным усилиям в деле осуществления программ работы;

б) в качестве практической меры содействия межучрежденческой координации принято решение возложить на помощника Генерального секретаря из Управления Генерального директора по вопросам развития и международного экономического сотрудничества функции Председателя и секретаря, соответственно, Организационного комитета и Административного комитета по координации;

в) резолюция 32/197 Генеральной Ассамблеи представляет собой основу для группирования видов деятельности в экономическом и социальном секторах, в частности в том, что касается Департамента по международным экономическим и социальным вопросам, Департамента по техническому сотрудничеству в целях развития, Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД) и региональных комиссий. Совсем недавно в рамках более широкой реорганизации социального сектора в Вене статус самостоятельного подразделения получил Центр по социальному развитию и гуманитарным вопросам. В настоящее время осуществляется обзор с целью определить более четко обязанности и взаимосвязи этих основных подразделений с учетом опыта и

современных требований, с тем чтобы заложить основу для более рационального, эффективного и последовательного распределения обязанностей в экономическом и социальном секторах;

d) во исполнение рекомендации 27 Секретариатом будет проведено исследование, касающееся региональных комиссий, в целях изучения путей дальнейшего осуществления резолюции 32/197 Генеральной Ассамблеи, а также желательности концентрации внимания на важнейших областях с учетом условий в соответствующих регионах и повышения взаимодополняемости этих комиссий между собой, а также в отношениях с другими подразделениями Организации Объединенных Наций;

e) в Центральных учреждениях - главы Центра по транснациональным корпорациям и Центра по науке и технике в целях развития будут представлять мне отчеты через заместителя Генерального секретаря по международным экономическим и социальным вопросам. Что касается Центра по науке и технике в целях развития, то я представлю рекомендацию относительно внесения соответствующих поправок в резолюцию 34/218 Генеральной Ассамблеи ("Конференция Организации Объединенных Наций по науке и технике в целях развития");

f) в Женеве - на Генерального директора Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве возложена ответственность за общее руководство деятельностью в области прав человека. Это дает двойное преимущество: большее значение придается одному из ключевых элементов деятельности Организации, имеющему жизненно важное значение для народов всего мира, и в то же время сокращается число должностей высшего уровня и уменьшается ощущаемая "перегрузка наверху" и раздробленность существующих структур;

g) в Вене - в целях уделения большего внимания социальным вопросам, необходимость которого была отмечена ранее, и во исполнение рекомендации 25 (1) деятельность Организации Объединенных Наций, касающаяся политики и развития в социальной области, сконцентрирована под руководством Генерального директора Отделения Объединенных Наций в Вене, включая деятельность Центра по социальному развитию и гуманитарным вопросам (который в этих целях выведен из состава Департамента по международным экономическим и социальным вопросам в Нью-Йорке) и после проведения в июне 1987 года Международной конференции по борьбе со злоупотреблениями наркотическими средствами и их незаконным оборотом координацию всех касающихся наркотических средств программ Организации Объединенных Наций, которые ранее осуществлялись под руководством заместителя Генерального секретаря по политическим вопросам и делам Генеральной Ассамблеи. Большим преимуществом этого мероприятия явится объединение важных взаимосвязанных видов деятельности в социальной области, которые ранее осуществлялись на менее согласованной основе; это должно также позволить Организации более четко и более последовательно высказываться по важным социальным вопросам, включая множество тех вопросов, которые повсюду в мире рассматриваются как имеющие центральное значение для развития в его наиболее глубоком смысле и для достижения политической и социальной стабильности, основанной на справедливости. Жизненно важная связь с экономической деятельностью Организации будет обеспечиваться благодаря тесному сотрудничеству с Департаментом по международным экономическим и социальным вопросам. Еще одним преимуществом этого является сокращение должностей высшего уровня, которое необходимо в соответствии с рекомендацией 15 доклада Группы межправительственных экспертов высокого уровня;

h) на глобальном уровне - мною начата перестройка структуры представительства Организации Объединенных Наций на местах. Это уровень, на котором Организация Объединенных Наций лучше всего способна дойти до простых людей и оказать воздействие на их жизнь. Поставленная мною цель заключается в том, чтобы обеспечить оптимальную структуру представительства Организации Объединенных Наций, которая была бы одновременно высокоэффективной и действенной. основополагающие принципы, на которые я опираюсь в деле перестройки отделений Организации Объединенных Наций, состоят в следующем:

- i) Организация Объединенных Наций должна иметь такое присутствие, которое позволит ей охватить все районы мира;
- ii) это присутствие должно создавать целостную и четкую картину Организации Объединенных Наций, хотя при этом не должно исключать закрытия или слияния существующих отделений, где это можно обосновать соображениями финансовой эффективности, не влекущими за собой отрицательных последствий для осуществления программ;
- iii) будет делаться все, чтобы избежать создания новых отделений на местах, и будут изыскиваться все возможности для совместного использования помещений и совместного пользования услугами (рекомендация 12). В целях выполнения этого решения в течение ближайших трех месяцев под эгидой Совместной консультативной группы Программ (ПРООН, ЮНИСЕФ, МПП и ЮНФПА) будет предпринято исследование с целью провести системную оценку отделений на местах на пострановой основе для определения конкретных мер рационализации работы отделений, включая совместное использование помещений и услуг, без ущерба для эффективности осуществления программ. К проведению этого исследования будет привлечено и Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ);
- iv) в качестве первого практического шага на пути к упрощению структуры представительства на местах мною по согласованию с Администратором Программы развития Организации Объединенных Наций принято решение о слиянии информационных центров Организации Объединенных Наций с отделениями координаторов-резидентов/представителей-резидентов, где это еще не сделано и где можно доказать, что такое объединение сразу же обеспечит большую рентабельность и эффективность, не отражаясь при этом на потребности в связи с осуществлением программ. На основе сформулированных выше принципов и того понимания, что такое объединение не повлечет никаких дополнительных расходов для ПРООН, проводится углубленное исследование при всестороннем участии Департамента общественной информации (ДОИ) и ПРООН. Это исследование будет координироваться с упомянутым выше обзором, начатым Совместной консультативной группой Программ. Любое возможное распространение совместного механизма, который уже существует в ряде стран, будет иметь, среди прочего, два важных преимущества: во-первых, это могло бы послужить примером для остальной части системы Организации Объединенных Наций, а я уверен, что более рациональная структура представительства на местах во многом способствовала бы повышению авторитета и действенности

системы в целом; и, во-вторых, это позволит высвободить остро необходимые ресурсы, которые могут быть направлены, в частности, на совершенствование и обновление деятельности ДОН в целом. Таким образом, эта мера отвечает как рекомендации 12, так и рекомендации 37 (3);

- v) в целях дальнейшего уточнения полномочий координатора-резидента Организации Объединенных Наций и, следовательно, укрепления координации на местном уровне, что необходимо в соответствии с рекомендацией 11, решено, что координатор-резидент отныне будет представлять Генерального секретаря в стране своего пребывания, за исключением тех случаев, где более уместны другие механизмы;
- vi) ответственность за управление специальными программами экономической помощи будет теперь нести ПРООН, за исключением ситуаций, чувствительных с политической точки зрения, где могут быть уместны другие механизмы. Это соответствует рекомендации 22.

31. В дополнение к мерам, уже принятым во исполнение рекомендации 25 (1), начато осуществление углубленного обзора программ деятельности в экономическом и социальном секторах. Уточнение обязанностей основных подразделений позволит заложить основу для распределения конкретных видов деятельности, включая осуществление таких изменений, которые могут потребоваться для ликвидации дублирования и повышения эффективности и взаимодополняемости усилий. В качестве объектов, требующих углубленного изучения в целях осуществления в них, если это потребуются, реформ, были выделены следующие широкие области: глобальный анализ и отчетность, энергия и природные ресурсы, наука и техника, экономическое и техническое сотрудничество между развивающимися странами (ЭСРС/ТСРС), стратегии национального развития и взаимосвязь между вспомогательными и основными видами деятельности. Этот обзор планируется завершить к концу 1987 года.

32. В целях ликвидации дублирования деятельности Департамента по техническому сотрудничеству в целях развития (ДТСР) с деятельностью других органов Организации Объединенных Наций (рекомендация 26) начаты консультации между Департаментом по международным экономическим и социальным вопросам и ДТСР и между ПРООН и ДТСР с целью обеспечить взаимодополняемость, во-первых, мероприятий в рамках основных и вспомогательных программ и, во-вторых, функций по финансированию и осуществлению мероприятий.

33. Что касается рекомендации 24, то Бюро Координатора Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в случае стихийных бедствий (ЮНДРО) сохранено как самостоятельное подразделение, базирующееся в Женеве, но при этом будут приняты меры по повышению эффективности его деятельности. Всеобъемлющие обзор и оценка существующих механизмов и процедур оказания чрезвычайной помощи и координации, испрошенные в резолюции 41/201 Генеральной Ассамблеи, позволят разработать конкретные рекомендации как в этом плане, так и в плане усиления координации и рационализации программ чрезвычайной гуманитарной помощи и специальных программ экономической помощи, как это предусмотрено в рекомендации 23.

3. Общественная информация

34. В рекомендации 37 Группа межправительственных экспертов высокого уровня призвала провести всеобъемлющий обзор функций, методов работы и общей политики Департамента общественной информации. Нет никакого сомнения в том, что информационный потенциал Организации не должен отставать от революционных достижений, которые имеют место в этой области. Развитие в этом направлении должно быть не только чисто техническим, но и, что еще более важно, должно быть созвучно более широкому видению роли и потенциала Организации. Таким образом, конкретные реформы и совершенствования должны осуществляться на основе концепции.

35. В своих наблюдениях по поводу политической роли Организации Объединенных Наций я обратил внимание на исключительную важность информации и коммуникации. Из этого следует, что Организация Объединенных Наций не может позволить себе быть замкнутым учреждением. До настоящего времени Организация уделяла основное внимание общению с суверенными государствами, первым элементом всемирной базы Организации Объединенных Наций. При этом несколько ослабленное внимание уделялось второму элементу всемирной базы – народам мира. Я убежден, что мне необходимо сделать все, что в моих силах, чтобы помочь правительствам подробно ознакомить с принципами Организации Объединенных Наций парламенты, средства массовой информации и высшие учебные заведения стран-членов и обеспечить, чтобы они знали о мерах, принимаемых с целью воплотить их в практические действия во имя всеобщего блага.

36. Необходимо найти пути и средства, с помощью которых Организация Объединенных Наций может обеспечить более широкий канал, позволяющий неправительственным организациям и общественным движениям выражать идеи и поддерживать программы действий по вопросам, волнующим весь мир, и, таким образом, чувствовать себя более органической частью системы международных отношений и принятия решений. Такое расширение горизонтов позволило бы также расширить границы обсуждения политических, экономических и социальных вопросов и могло бы способствовать выводу из тупиковых ситуаций многих проблем, которые к настоящему времени уже укоренились в Организации.

37. Чтобы приобрести способность разработать четкую, реалистичную и приемлемую повестку дня на 90-е годы, Организация Объединенных Наций должна настойчиво стремиться расширить круги общественности, активно поддерживающие Организацию Объединенных Наций, и добиться более глубокого понимания ее значения и потенциала, особенно среди молодых поколений, помогая людям открыть и воочию увидеть ощутимые преимущества, непосредственно затрагивающие их жизни.

38. Обзор деятельности Департамента общественной информации с учетом этих принципов и целей был начат 1 марта 1987 года, когда Департамент возглавил новый заместитель Генерального секретаря. Этот процес будет проходить в три этапа: на первом, который планируется завершить в начале июня 1987 года, будут охвачены основные области деятельности Департамента и система управления, включая доступ к технологии и политику в области финансирования; на втором, который планируется завершить до начала сорок второй сессии Генеральной Ассамблеи, будут изучены распределение людских, материальных и финансовых ресурсов и пути и средства повышения эффективности политики и программ охвата тех, кто формирует общественное мнение; на третьем этапе будет происходить внедрение новой структуры, которая будет создана к концу 1987 года.

4. Конференционное обслуживание

39. Большая часть первых семи рекомендаций Группы межправительственных экспертов высокого уровня, прямо или косвенно касающихся конференционного обслуживания, требует принятия мер правительствами на индивидуальной или коллективной основе: укрепления Комитета по конференциям; значительного сокращения числа конференций и совещаний; рационализации процедур и методов работы Генеральной Ассамблеи и ее вспомогательных органов, в частности ее главных комитетов; усиления принципа, согласно которому органы Организации Объединенных Наций должны проводить заседания в своих соответствующих штаб-квартирах, а в любом другом случае все дополнительные расходы должны покрываться правительством принимающей страны; и сокращения числа просьб со стороны государств-членов о распространении их сообщений в качестве официальных документов.

40. Департамент по обслуживанию конференций может и должен играть активную роль, оказывая поддержку осуществлению этих преобразований. Он, как правило, всегда тесно сотрудничал с Комитетом по конференциям в работе по контролю за использованием органами Организации Объединенных Наций конференционных услуг и внесению практических предложений относительно более эффективного использования имеющихся в их распоряжении ресурсов. Эти усилия дали обнадеживающие результаты и способствовали достижению заметного сдвига в сторону повышения эффективности.

41. Прилагая конкретные усилия по осуществлению резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи, Департамент направил всем соответствующим органам напоминания о необходимости уменьшения числа совещаний и расходов на их проведение, сопроводив их просьбой представить конкретные предложения. Кроме того, Департамент уже представил Комитету по конференциям ряд проектов рекомендаций, касающихся укрепления самого Комитета, о котором говорится в рекомендации 1 Группы межправительственных экспертов высокого уровня, а также предложений относительно обслуживания других межправительственных органов. Кроме того, ведется работа по согласованию процедур работы в области конференционного обслуживания во всех отделениях Организации Объединенных Наций, где такие услуги предоставляются, что, таким образом, позволяет решить еще одну проблему, вызвавшую явную озабоченность Группы. Я также надеюсь, что благодаря работе Специальной комиссии государства-члены смогут осуществить заметное сокращение как объема документации, так и числа заседаний, связанных с деятельностью в экономическом и социальном секторах.

42. Рекомендация 34 конкретно касается мер, которые необходимо принять в самом Департаменте по обслуживанию конференций как в целях повышения его общей эффективности, так и совершенствования механизма типографских работ по контрактам и программы издания публикаций. Испытывая ограничения в ресурсах, выделяемых на приобретение нового оборудования и внедрение последних технических достижений, Департамент постоянно стремится свести к минимуму объем ресурсов, необходимых для обеспечения эффективного обслуживания в том, что касается заседаний, документов и публикаций, испрашиваемых правительствами государств-членов. Технологические новшества, предлагаемые в бюджете по программам на 1988-1989 годы, нацелены на то, чтобы еще более повысить эффективность и отдачу практически всех элементов деятельности по обслуживанию конференций. Я удовлетворен тем, что эти проводимые в настоящее время меры еще более укрепят способность Департамента осуществлять все свои мероприятия и функции по обслуживанию конференций.

5. Администрация и финансы

43. Вероятно, самое важное предложение Группы межправительственных экспертов высокого уровня по данной теме было изложено в рекомендации 32, где содержится призыв объединить всю деятельность Секретариата, касающуюся планирования программ и составления бюджета, в рамках цельной структуры. Его значение обусловлено очевидной связью с параллельными предложениями изменить механизмы планирования и составления бюджета, излагаемыми ниже в докладе Группы, как это было признано Пятым комитетом в его собственном докладе Генеральной Ассамблее (A/41/795).

44. После проведения тщательного обзора мною было создано в составе Департамента по вопросам администрации и управления Управление по планированию, составлению бюджетов, контролю и оценке программ, которому переданы соответствующие функции, прежде выполнявшиеся Управлением планирования и координации программ (Департамента по международным экономическим и социальным вопросам) и Бюджетным отделом Финансового управления (Департамента по вопросам администрации и управления). Функции этого нового управления, действующего с 1 марта, изложены в приложении к настоящему докладу.

45. Учитывая важность, которую я всегда придавал совершенствованию функционирования Организации, я принял безотлагательные меры в отношении других конкретных рекомендаций по вопросу управления, содержащихся в докладе Группы межправительственных экспертов высокого уровня. Они преследуют следующие цели: упростить структуру административных и вспомогательных служб; уменьшить дублирование в работе; укрепить структуру подчинения и упразднить промежуточные иерархические эшелоны в целях обеспечения большей эффективности; и сдержать рост расходов по финансированию должностей, путевых расходов и расходов по оплате услуг консультантов.

46. В результате предварительного обзора Департамента по вопросам администрации и управления уже осуществлен ряд важных изменений. Не была заполнена должность помощника Генерального секретаря по вопросам общего обслуживания.

47. Кроме того, три административные канцелярии, которые ранее обслуживали управления Департамента по вопросам администрации и управления (финансов, кадров и общего обслуживания), были объединены в одно подразделение, как это предложено в рекомендации 40. Это объединение облегчит управление персоналом в административном секторе, уменьшит опасность дублирования усилий и несогласованности и обеспечит более четкий бюджетный и финансовый контроль. В результате будут сокращены расходы по персоналу.

48. В ближайшие месяцы можно ожидать и других изменений. Я убежден, что особое внимание следует уделять не только проблемам структуры, но и процедурам и методам работы. Усилия в этом направлении будут сосредоточены на расширении компьютеризации и более широком использовании технических новшеств. Кроме того, будут прилагаться усилия по упрощению процедур, с тем чтобы повысить оперативность связи, сократить задержки с обработкой материалов и надлежащим образом делегировать полномочия, при этом четко установив обязанности и обеспечив надлежащий учет и контроль.

49. В этой связи предполагается начать работу по всеобъемлющему совершенствованию Департамента по вопросам администрации и управления, административных канцелярий других департаментов и региональных комиссий. На первом этапе такой работы будет проведен обзор общей эффективности и действенности Департамента, включая его структуру и основные элементы, процессы, роль и обязанности, уровни персонала и расходы. Непосредственно за этим начнется разработка общих рамок административной и финансовой систем, которые остро необходимы для обеспечения того, чтобы лица, принимающие решения, своевременно получали точную информацию, чтобы ключевые операции и функции были обеспечены надлежащей поддержкой и чтобы доступная технология использовалась в максимальной степени.

D. Проблемы, касающиеся персонала и связанные с бюджетными и административными вопросами

50. Общая направленность доклада Группы межправительственных экспертов высокого уровня имеет далеко идущие последствия для персонала Организации. Нет никакого сомнения в том, что грандиозная задача перестройки и обновления Организации Объединенных Наций потребует от Секретариата обеспечения высококачественного обслуживания, особенно если учесть, что таких же – и даже лучших – результатов ожидают от персонала, значительно меньшего по численности. Поэтому исключительно важно, как я это уже неоднократно подчеркивал, осуществить изменения, утвержденные Генеральной Ассамблеей, таким образом, чтобы не допустить ослабления морального духа, и так уже подорванного долгими месяцами финансовой неопределенности. Более того, нынешним кризисом следует воспользоваться для перестройки кадровой политики и практики в рамках, установленных Уставом, с тем чтобы заложить более прочную основу для формирования высококвалифицированного и преданного делу Секретариата, заслуживающего на признании заслуг, беспристрастности и условиях службы, соответствующих высоким требованиям, предъявляемым к профессиональным и личным качествам, и международному характеру службы, при уделении должного внимания географическому распределению и представленности женщин. Именно в этом духе я подошел к осуществлению резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи.

51. Рекомендация 15 имеет основополагающее значение, поскольку в ней рекомендуется существенно сократить число сотрудников на всех уровнях, но в первую очередь в высших эшелонах, и предусматриваются определенные принципы, касающиеся качества работы и состава Секретариата, необходимость избегать негативного воздействия на деятельность по программам и необходимость набора новых сотрудников. Затем в разделе IV приводятся более детальные меры в отношении кадровой политики и управления кадрами, изложенные в рекомендациях 41-62.

52. Мною уже приняты меры по сокращению на 25 процентов числа финансируемых за счет регулярного бюджета должностей уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря (рекомендация 15 (2) (b)). Поскольку на момент выхода доклада Группы межправительственных экспертов высокого уровня число таких должностей составляло 57, в установленный трехлетний период необходимо будет сократить в общей сложности 14 должностей. Исходя из уже начатой перестройки, о которой шла речь в предыдущем разделе, на сегодняшний день мною принято решение не заполнять девять таких должностей.

53. В той же рекомендации конкретно предлагается осуществить аналогичное сокращение должностей этих уровней, финансируемых из внебюджетных источников. Я обратился к руководителям соответствующих организаций с просьбой представить мне свои соображения о том, как они намереваются осуществлять рекомендацию 15. В каждом полученном ответе во вступительной части шла речь об усилиях, уже предпринятых в целях ограничения числа должностей высшего уровня, а затем следовал вывод о том, что по различным причинам в настоящее время невозможно провести сокращение без ущерба для осуществления программ. Кроме того, в ответах отмечался тот факт, что существующее число и уровень должностей были утверждены соответствующими руководящими органами. Я со своей стороны продолжаю заниматься этим вопросом и выношу эту часть рекомендации 15 на рассмотрение соответствующих руководящих органов.

54. 15-процентное сокращение общего числа должностей в течение трех лет, предложенное в рекомендации 15 (2) (а), необходимо рассматривать как в контексте существующего и планируемого штатного расписания Организации, так и структурных обзоров, о которых шла речь в предыдущем разделе.

55. Хотя я всегда стремился проводить различие между проблемами краткосрочной нехватки финансовых средств, которые требуют безотлагательного принятия краткосрочных мер экономии, и процессом перестройки, который требует тщательно спланированных мер, призванных обеспечить долгосрочное воздействие и направить развитие организации в желаемом направлении, трудно проводить это различие применительно к персоналу, поскольку 70 процентов средств по регулярному бюджету используется для покрытия расходов по персоналу. Во многом именно по этой причине, как я объяснил это в Пятом комитете в ходе сорок первой сессии Генеральной Ассамблеи, у меня как у ответственного руководителя не было иного выхода, как продлить мораторий на набор кадров, введенный в апреле 1986 года, до тех пор, пока вновь не стабилизируется финансовое положение в Организации Объединенных Наций и не будут устранены нынешние факторы нематериального характера, которые чрезвычайно затрудняют, если не сказать делают невозможным, эффективное использование ресурсов. В определенном смысле продолжение моратория и связанное с этим повышение уровня вакансий могли бы способствовать достижению цели 15-процентного сокращения. Это, однако, означало бы, что я не смог бы выполнить содержащееся в рекомендации 15 (3) (d) и поддержанное многими государствами-членами предписание продолжить набор сотрудников, особенно на уровне младших должностей категории специалистов. Я полностью согласен с тем, что существует острая и безотлагательная необходимость влить новую кровь в Организацию. Поэтому я глубоко надеюсь, что положение со взносами в ближайшем будущем нормализуется, что позволит мне управлять Организацией более рациональным образом.

56. Другим недостатком моратория на набор кадров является то, что он представляет собой слепое орудие, которое действует неизбирательно и ведет к дальнейшему нарушению географического распределения в Секретариате по мере того, как персонал по различным причинам прекращает работу в Организации. Это, таким образом, неизбежно ведет ко все более неравномерному распределению ресурсов по программам, как раз тогда, когда эти ресурсы необходимо использовать более рационально, поскольку их объем сокращается. В нынешних условиях я сохраняю убежденность в том, что, исходя из соображений справедливости по отношению к персоналу, сокращение должностей должно в максимальной степени осуществляться за счет ликвидации

должностей, освобождающихся естественным путем. Кроме того, у Организации нет необходимых средств для покрытия тех значительных финансовых расходов, которые повлечет за собой предложение части персонала досрочно выйти на пенсию, что, по моему мнению, в каких-то случаях может быть желательным, равно как и предложение о согласованном уходе в отставку персоналу, работающему по контрактам.

57. В целях преодоления негативных последствий продолжающегося моратория на набор персонала и естественного процесса освобождения должностей в декабре 1986 года я ввел новую систему заполнения вакансий и перераспределения персонала. Она ориентирована на две главные цели: выявить существующие в настоящее время вакансии, требующие заполнения для осуществления важнейших программ; и перевести на эти ключевые посты сотрудников с других должностей, которые в нынешних условиях считаются менее важными.

58. Хотя по существу эта мера носит чрезвычайный характер и направлена на преодоление непосредственных последствий финансового кризиса, она была задумана таким образом, чтобы логично вылиться в поэтапное сокращение расходов в увязке со структурной перестройкой, о которой говорится в докладе Группы межправительственных экспертов высокого уровня. Кроме того, эта мера проложит путь для более рациональной и справедливой системы развития карьеры и плановой ротации должностей, как об этом говорится в рекомендации 49.

59. Одновременно ведется подготовка к осуществлению процесса, который будет иметь далеко идущие и глубокие последствия для организации в предстоящие годы. Нельзя терять ни минуты. Как показано в схеме на стр. 24, решения о будущей численности персонала и структуре Организации должны быть приняты до конца текущего года, с тем чтобы завершить осуществление всех этих мер в срок, к концу 1989 года.

60. Штатное расписание Секретариата с сокращениями и изменениями будет полностью отражено в моем предлагаемом бюджете по программам на 1990-1991 годы. По вполне очевидным причинам я не смог включить такие изменения в бюджет по программам на 1988-1989 годы, где отражены количество и уровень должностей, утвержденных в бюджете по программам на 1986-1987 годы. Для облегчения процесса сокращения должностей на 15 процентов к концу 1989 года я включил в бюджетную смету на 1988-1989 годы более высокую, чем обычно, норму вакансий.

61. В качестве теоретической основы этой меры была разработана типовая модель штатного расписания. Поскольку главная цель заключается в достижении более сбалансированной кадровой структуры с меньшим количеством должностей высокого уровня, сокращение этих должностей должно превышать 15 процентов, а сокращение должностей более низкого уровня должно быть ниже 15 процентов.

62. Кроме того, нельзя произвольно осуществлять 15-процентное сокращение во всех департаментах и управлениях; необходимо учитывать положение, существующее в каждом из них, фактическое количество вакансий, возможности по осуществлению основных утвержденных программ и т.д. Хотя любое сокращение меньше нормы в одном подразделении Организации, должно компенсироваться более значительным сокращением в другом, необходимо продемонстрировать, что эти сокращения затрагивают всех и осуществляются на достаточно справедливой основе, несмотря на то, что доказать объективность этого процесса весьма трудно. Структурные обзоры также внесут значительный вклад в успешное осуществление этого сокращения как с количественной, так и качественной точек зрения.

63. Вполне естественно, я обратил особое внимание на тот факт, что как предусмотрено в рекомендации 15, после первоначального 15-процентного сокращения должностей в течение трехлетнего периода [подпункт 2] может последовать дополнительное сокращение должностей в результате структурной перестройки [подпункт 4]. На практике последовательность событий может быть несколько иной. Поскольку нынешние финансовые трудности диктуют необходимость резкого снижения количества сотрудников, занимающих те должности, которые еще фигурируют в бюджете, исключительно важным и практически неизбежным становится 15-процентное сокращение существующих постов одновременно с проведением структурных обзоров. Эта мера необходима для того, чтобы ограничить опасность распространения произвольных действий, которые, к сожалению, неизменно сопутствуют нынешним финансовым трудностям. Любой другой подход приведет лишь к усугублению существующих аномалий и не позволит Организации создать прочную основу и штатную структуру, которые помогли бы ей не только достичь ближайшей цели – сокращения расходов, но и более важных целей в 90-х годах и последующий период. Эта мера не может носить лишь временный характер.

64. Одновременно с этими основополагающими изменениями в срочном порядке принимаются меры по многочисленным рекомендациям, содержащимся в разделе IV доклада Группы межправительственных экспертов высокого уровня. В настоящее время осуществляется укрепление Управления кадров, с тем чтобы оно могло решать поставленные перед ним трудные задачи. Кроме того, в соответствии с рекомендацией 41 оно было переименовано в Управление людских ресурсов. Поскольку меры, перечисленные в остальных рекомендациях, носят преимущественно детальный характер, они охарактеризованы в приложении к настоящему докладу.

65. Кроме того, я принял меры по дополнительному сокращению путевых расходов (как представителей, совершающих поездки для участия в работе Генеральной Ассамблеи, так и персонала) и расходов на консультантов в соответствии с рекомендациями 6, 38 и 35, а также меры по изучению путей и средств сокращения расходов на аренду помещений в соответствии с рекомендацией 36. Подробная информация по этим вопросам, а также по мерам в отношении согласования формы бюджетов по программам в целом (рекомендация 13) и региональных комиссий в частности (рекомендация 28) приводится в приложении, где также излагаются действующие меры обеспечения автономии внутренней ревизии и содержится вывод о том, что они отвечают принципу независимости, о котором говорится в рекомендации 39.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ЗАМЕЧАНИЯ

66. Из содержащегося в настоящем докладе общего обзора принятых мер по осуществлению реформы вытекают два основных вывода:

1. Нынешние широкие реформы должны осуществляться не только для повышения рентабельности и обеспечения рационального использования ресурсов, – что само по себе является исключительно важным, – но и для укрепления Организации Объединенных Наций, с тем чтобы она смогла содействовать продвижению всего мира вперед к достижению целей Устава в условиях глубоких и постоянных изменений.

2. Несмотря на трудности и короткий промежуток времени между принятием резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи и представлением данного первого доклада о ходе работы, был достигнут значительный прогресс как в отношении уже принятых, так и в отношении запланированных мер, а именно:

a) в политическом секторе уже произведены широкая структурная перестройка и рационализация, которые будут сопровождаться сокращением должностей;

b) в экономическом и социальном секторах был принят ряд важных мер аналогичного характера и до конца 1987 года будут приняты дополнительные меры;

c) в административном секторе также были осуществлены важные изменения, главным образом (но не исключительно) посредством объединения функций по составлению программ и бюджета, и в течение оставшейся части года последуют другие изменения;

d) аналогичные меры принимаются в области общественной информации, где к концу текущего года также будут созданы новые структуры, отражающие новый динамичный подход к выполнению главной функции – обеспечению более глубокого понимания правительствами и народами роли Организации Объединенных Наций;

e) проводятся постоянные обзоры конференционного обслуживания в целях совершенствования системы управления, в частности посредством применения новых методов;

f) большой "удельный вес" должностей высоких классов в штатной структуре был в значительной мере устранен путем сокращения количества заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря примерно на 15 процентов в качестве первого шага в направлении достижения задания в 25 процентов к концу 1989 года;

g) в целях обеспечения оптимального распределения сокращенных штатных ресурсов с учетом потребностей утвержденных программ и создания основы для более справедливой и эффективной системы развития карьеры был представлен план заполнения вакансий и перераспределения персонала;

h) были достигнуты удовлетворительные результаты в определении должностей, подлежащих сокращению в течение трехлетнего периода, согласно поставленной цели в 15 процентов; ожидается, что план экономии, рассчитанный на более отдаленную перспективу, позволит к концу 1987 года наметить задания по штатному расписанию каждого департамента и управления, которыми мы будем руководствоваться в своих действиях в 1988 и 1989 годах и которые затем будут отражены в бюджете на 1990-1991 годы.

67. В процессе осуществления этой деятельности я надеюсь на получение замечаний, рекомендаций и поддержки со стороны правительств.

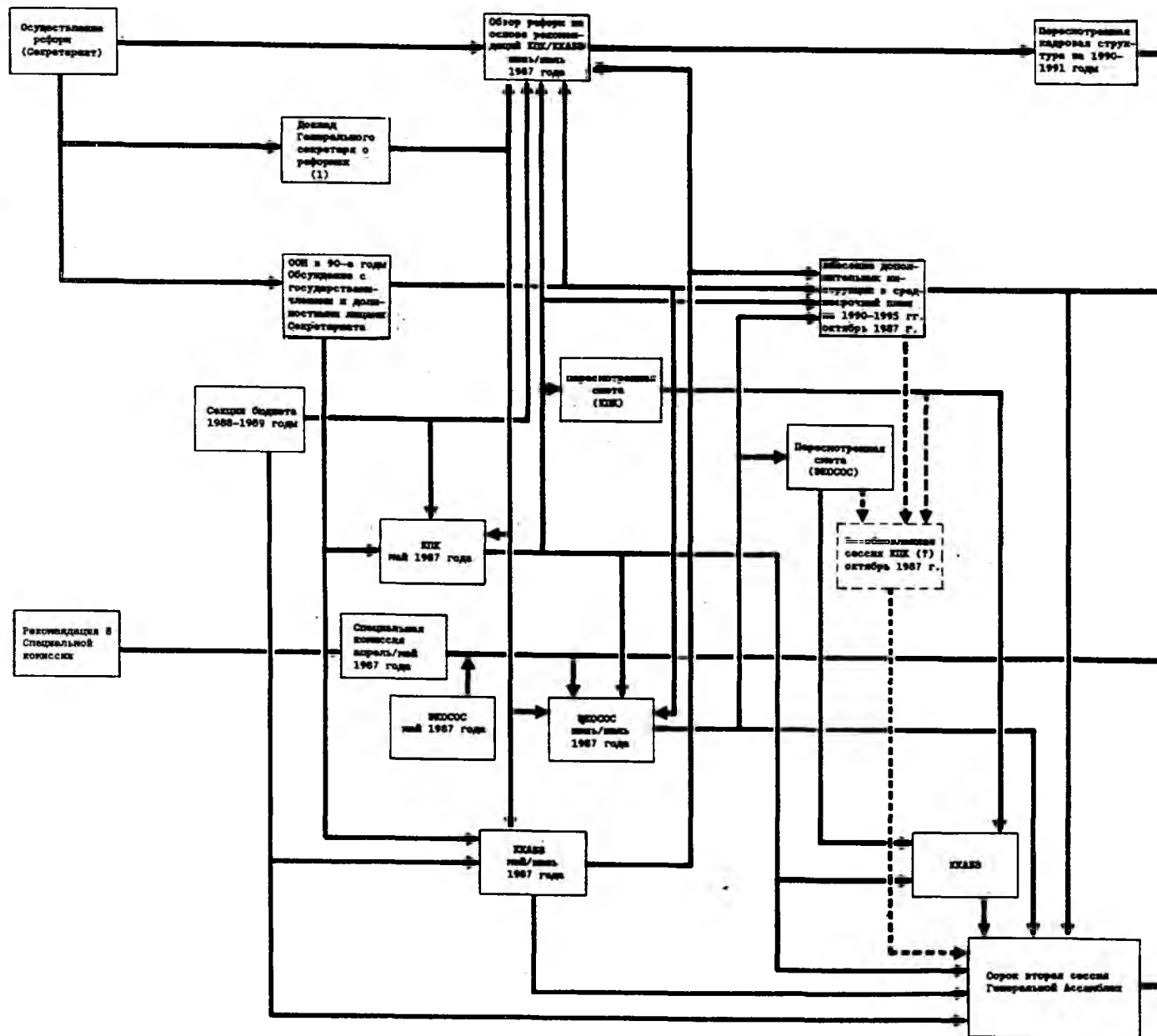
Примечание

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение № 49 (A/41/49).

1987

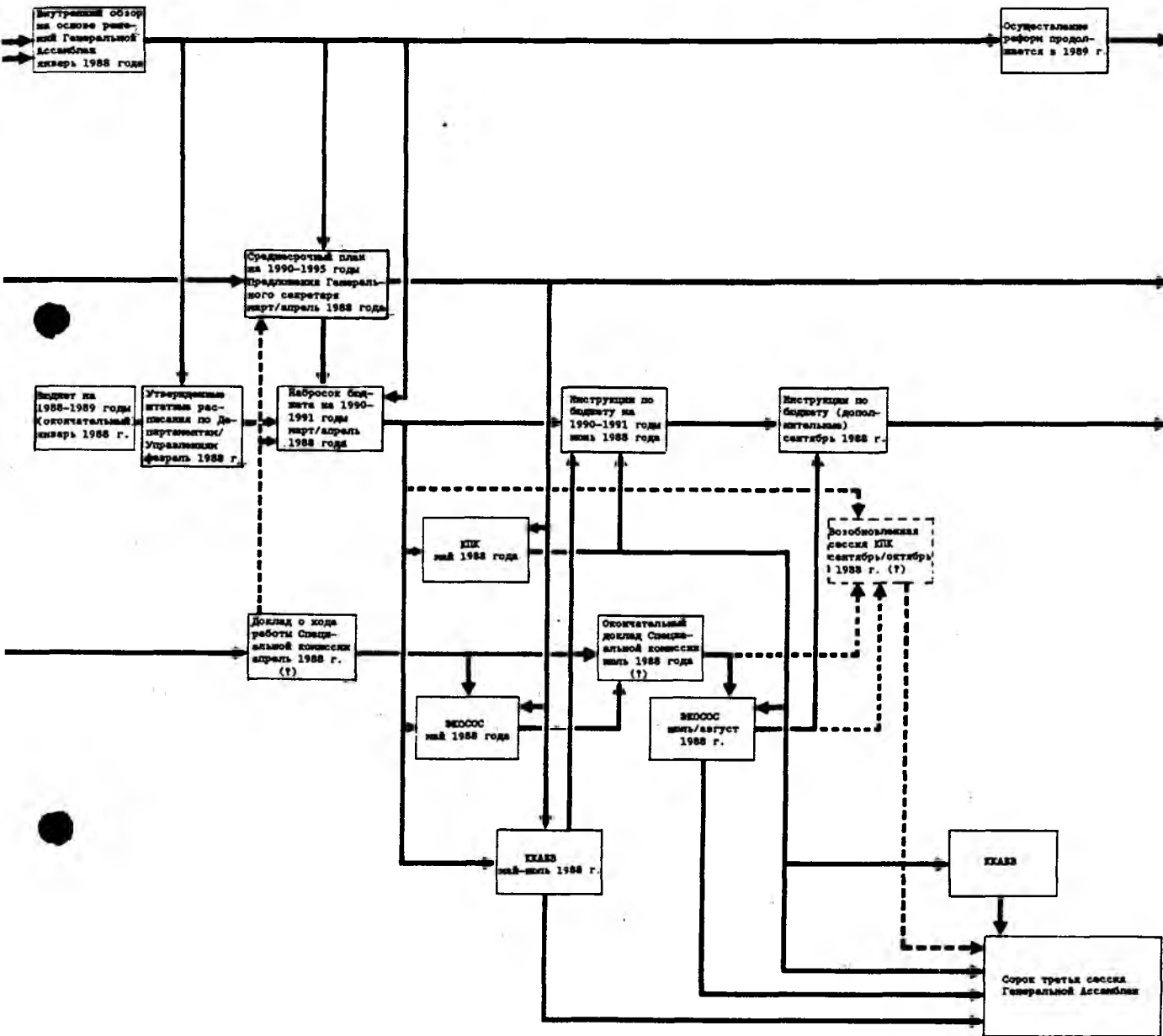
Сроки осуществления реформ

Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
--------	---------	------	--------	-----	------	------	--------	----------	---------	--------	---------



1988

Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
--------	---------	------	--------	-----	------	------	--------	----------	---------	--------	---------



...

ПРИЛОЖЕНИЕ

Администрация и управление

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В настоящем приложении содержатся подробные данные об уже принятых мерах общего административного характера по осуществлению резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи от 19 декабря 1986 года и рекомендаций Группы межправительственных экспертов высокого уровня, а также о действующих планах по осуществлению других решений.

II. АДМИНИСТРАЦИЯ, ФИНАНСЫ И ПЕРСОНАЛ

A. Структура Департамента по вопросам администрации и управления

2. В своей записке по докладу Группы межправительственных экспертов высокого уровня, представленной Генеральной Ассамблее (A/41/663), Генеральный секретарь отметил, что он неизменно придавал важное значение вопросу о совершенствовании функционирования Организации в целях более полного учета потребностей государств-членов, а также более эффективного и рентабельного использования выделенных ресурсов.

3. Для упрощения структуры административных и вспомогательных служб Генеральный секретарь создал в рамках Департамента по вопросам администрации и управления подразделение, которое призвано объединить все функции по планированию и составлению бюджетов по программам в целостную структуру а/. При решении этого вопроса Генеральный секретарь принял к сведению решение Генеральной Ассамблеи в отношении процесса планирования программ и составления бюджетов мнения, высказанные государствами-членами в Пятом комитете (A/41/795), а также рекомендацию 32. Новое Управление по планированию, составлению бюджетов, контролю и оценке программ объединило в себе соответствующие функции, ранее выполнявшиеся Управлением планирования и координации программ Департамента по международным экономическим и социальным вопросам, а также Бюджетным отделом Финансового управления. Главные функции этого управления будут заключаться в подготовке среднесрочных планов Генерального секретаря на основе предложений департаментов и управлений; проведении межсекторального анализа всех подразделений; обеспечении координации деятельности со специализированными учреждениями в разработке среднесрочных планов; подготовке предлагаемых бюджетов по программам Генерального секретаря и оценке последствий для программ и сметной стоимости новых программ, находящихся на рассмотрении Генеральной Ассамблеи и ее комитетов; разработке унифицированных методов планирования, составления программ и бюджетов; создании системы контроля и подготовке докладов о ходе осуществления программ; разработке методов оценки для управляющих программами и проведении периодических углубленных оценок программ; оказании помощи в разработке систем и баз данных в целях содействия процессу составления планов и бюджетов по программам; обеспечении основной поддержки межправительственных и экспертных органов (Комитета по программе и координации (КПК), Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, Пятого комитета Генеральной Ассамблеи, и т.д.) и рассмотрению документов, подготовленных

другими подразделениями, с точки зрения возможных последствий для бюджета по программам. Управление возглавляет помощник Генерального секретаря, который непосредственно подчиняется заместителю Генерального секретаря по вопросам администрации и управления. Генеральный секретарь убежден, что такая реорганизация будет способствовать увеличению вклада Секретариата в процесс планирования программ и составления бюджета, включая основное обслуживание Совета по планированию программ и составлению бюджета по программам (внутреннего консультативного органа) и, прежде всего, все виды обслуживания КПК, Консультативного комитета и Пятого комитета Генеральной Ассамблеи.

4. Учитывая рекомендацию 31 и необходимость создания небольшой внутренней консультативной службы по вопросам управления для оказания помощи в деле рационализации и повышения эффективности деятельности Секретариата, сейчас под непосредственным руководством заместителя Генерального секретаря по вопросам администрации и управления функционирует Консультативно-управленческая служба. Эта служба позволит упростить межведомственную связь и обеспечить максимальную эффективность в течение переходного периода.

5. Кроме того, административные подразделения, обслуживающие управления, входящие в структуру Департамента по вопросам администрации и управления (Финансовое управление, Управление людских ресурсов, Управление общего обслуживания) были объединены в одно подразделение в соответствии с предложением, содержащимся в рекомендации 40. Такое объединение облегчит задачу управления административным персоналом и обеспечит более строгий контроль за бюджетом и финансовыми ресурсами этих управлений.

6. В рекомендации 33 предлагается объединить в рамках единого подразделения вспомогательные мероприятия находящихся в Нью-Йорке постоянных служб связи различных органов Секретариата. В настоящее время этот вопрос рассматривается с учетом других текущих структурных обзоров и в контексте плана экономии, который требуется осуществить в соответствии с рекомендацией 15.

7. Интересы обеспечения надлежащего и эффективного контроля за расходами Организации требуют проведения внутренней ревизии в соответствии с высшими профессиональными стандартами. Это, в частности, означает самостоятельность ревизии и независимый характер ревизионной оценки, как об этом говорится в рекомендации 39. Эти стандарты закреплены в нынешнем порядке проведения ревизии, согласно которому самостоятельное подразделение Департамента по вопросам администрации и управления, возглавляемое директором, которому предоставлен постоянный и прямой доступ к заместителю Генерального секретаря, проводит ревизии всех подразделений Секретариата в Центральных учреждениях и других местах службы и осуществляет тесное сотрудничество с Группой внешних ревизоров. В целях обеспечения автономии функций Отдела внутренней ревизии он представляет отчеты непосредственно руководителю подразделения, где проводится ревизия, а не через заместителя Генерального секретаря по вопросам администрации и управления. Таким образом, в случае необходимости директор по вопросам внутренней ревизии может представлять отчеты непосредственно Генеральному секретарю, как главному административному должностному лицу Организации. Такой порядок отвечает интересам всех соответствующих сторон.

В. Путевые расходы

8. В связи с рекомендацией 6 Генеральный секретарь намерен включить в предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 1988–1989 годов сокращение средств на оплату проезда представителей для участия в работе Генеральной Ассамблеи и предусмотреть оплату одного билета первого класса и четырех билетов экономического класса для каждого из 40 государств-членов, включенных в список наименее развитых стран b/. Правила, регулирующие оплату путевых расходов и выплату суточных членам органов или вспомогательных органов Организации Объединенных Наций c/, будут пересмотрены, с тем чтобы отразить в них вышеупомянутую рекомендацию. Однако ввиду финансового кризиса, компенсация путевых расходов представителей в связи с участием в работе сорок второй сессии Генеральной Ассамблеи будет дополнительно ограничена одним билетом первого класса и двумя билетами экономического класса для представителей каждой из наименее развитых стран, как это предложено Генеральным секретарем в его докладе о мерах экономии на 1987 год и в соответствии с решением 41/466 Генеральной Ассамблеи от 11 декабря 1986 года.

9. В соответствии с рекомендацией 38 были приняты две меры по сокращению общих путевых расходов персонала. В январе 1985 года Генеральный секретарь установил процедуру, согласно которой сотрудники должны получить предварительное разрешение Исполнительной канцелярии Генерального секретаря на любые служебные командировки в связи с проведением конференций и заседаний d/. Недавно после проведения анализа практики в данной области были приняты меры по дальнейшему укреплению этой процедуры, и она продолжает играть важную роль в мероприятиях по сокращению служебных командировок персонала.

10. Вторая мера, принятая в январе 1986 года, предусматривает удержание 20 процентов из сумм, выделенных на путевые расходы персонала; она была принята в условиях текущего финансового кризиса и продлена на период 1987 года. В предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 1988–1989 годов также будет отражено сокращение средств, выделяемых на путевые расходы персонала.

11. Как предусматривается в соответствующем административном распоряжении e/ сотрудники Секретариата Организации Объединенных Наций и лица, не являющиеся сотрудниками Секретариата, на которых распространяется резолюция 37/240 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1982 года, по-прежнему будут иметь право на проезд любым классом, за исключением первого.

С. Бюджетные вопросы

12. Согласно рекомендации 13 следует активно продолжать усилия по согласованию формы бюджетов по программам организаций системы Организации Объединенных Наций. В 1985 году Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 40/250 от 18 декабря 1985 года по административной и бюджетной координации Организации Объединенных Наций со специализированными учреждениями и Международным агентством по атомной энергии, в которой, в частности, она рекомендовала "продолжать усилия с целью достижения наибольшей возможной стандартизации и сопоставимости административно-бюджетной практики всех заинтересованных организаций".

13. В сентябре 1986 года ввиду нехватки времени Генеральная Ассамблея перенесла на свою сорок вторую сессию рассмотрение пункта 113 – "Административная и бюджетная координация Организации Объединенных Наций со специализированными учреждениями и Международным агентством по атомной энергии".

14. В документе, представленном Пятому комитету (A/C.5/41/23), Административный комитет по координации (АКК) привел следующую выдержку из заявления Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, с которым он выступил в этом Комитете на тридцать девятой сессии Генеральной Ассамблеи:

"... Существует большое число аналогичных особенностей в способах подготовки бюджетов учреждениями, поскольку в течение ряда лет предпринимались большие усилия, способствовавшие стандартизации и согласованности. В то же время неизбежно (но это ни в коей мере не должно вызывать беспокойство), что по различным причинам, связанным со структурой и масштабами учреждений, с практикой их совещательного органа и характером их программы, сохраняются различия в процедуре и методике. Поэтому Консультативный комитет считает, что, хотя и целесообразно поощрять усилия по стандартизации и гармонизации, не следует забывать при этом, что бюджет должен составляться прежде всего так, чтобы сметы представлялись в четкой и понятной форме соответствующему директивному органу и составлялись с учетом особых требований этого органа".

15. В течение нескольких лет при содействии АКК разрабатывались меры по согласованию практики составления и представления бюджетов различных организаций системы. На сорок первой сессии АКК заявил, что эти меры представляют собой прочную основу для согласования практики составления бюджетов и повышения ясности и сопоставимости бюджетных документов, поскольку эти цели отвечают потребностям каждого руководящего органа в достижении единообразного представления очередных бюджетов. АКК также отметил, что программа работы Объединенной инспекционной группы предусматривает проведение сравнительного исследования бюджетов организаций системы, которое намечено завершить в 1987 году. Таким образом, этот вопрос будет представлен на рассмотрение сорок второй сессии Генеральной Ассамблеи.

16. В рекомендации 28 предлагается согласовать в будущих бюджетах по программам форму представления ресурсов, выделяемых региональным комиссиям [для включения в раздел бюджета, касающийся Экономической комиссии для Европы (ЭКЕ), расходов на административное, конференционное и общее обслуживание].

17. В соответствии с действующим порядком ресурсы, связанные с административным, конференционным и общим обслуживанием различных подразделений Организации Объединенных Наций в Женеве, включая ЭКЕ, находятся в ведении Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве (ЮНОГ), тогда как соответствующие ресурсы других региональных комиссий, и это отмечается в рекомендации 28, включены в регулярные бюджеты этих комиссий. Затраты, связанные с административным, общим и конференционным обслуживанием, включены в те соответствующие статьи разделов 28 и 29 предлагаемого бюджета по программам, которые относятся к бюджету ЮНОГ. Такая централизованная система распределения средств оказалась более эффективной, нежели самостоятельное использование ресурсов каждым из соответствующих подразделений, расположенных в Женеве, например, Конференцией Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Экономической комиссией для Европы, Центром по правам человека и Бюро Координатора Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в случае стихийных бедствий.

18. В интересах представления необходимой информации и использования всех преимуществ централизованного распределения средств данная система будет сохранена в предлагаемом бюджете по программам на 1988-1989 годы, однако ресурсы, выделенные на ЭКЕ в бюджете ЮНОГ, будут указаны во введении к разделу 10, относящемуся к ЭКЕ.

19. В соответствии с рекомендацией 62 Генеральный секретарь прекратил практику перевода внебюджетных должностей на баланс регулярного бюджета. Поэтому в предлагаемый им бюджет по программам на 1988-1989 годы не включены просьбы о переводе таких должностей.

D. Арендуемые помещения

20. Главным фактором в аренде дополнительных помещений является возможность такого размещения управлений и департаментов, которое позволяет рационально использовать служебные помещения. Хотя и признается, что логическим следствием сокращения общей численности персонала Секретариата будет сокращение потребностей в служебных помещениях, нельзя отказываться от таких помещений и терять при этом возможность их рационального использования. Таким образом, отказ от аренды помещений (независимо от возможностей, которыми располагает Организация по условиям существующих договоров об аренде) не может быть осуществлен в строгом соответствии с сокращением количества сотрудников, хотя в конечном итоге это является отражением такого сокращения.

21. В конце 1986 года было начато проведение исследования договоров об аренде помещений, заключенных между Организацией Объединенных Наций, специализированными учреждениями и другими организациями системы. В связи с этим исследованием предполагается изучить существующие общие соглашения об аренде помещений, а также произвести качественную оценку сдачи помещений в аренду с точки зрения интересов Организации.

E. Консультанты

22. Рекомендация 35, касающаяся 30-процентного сокращения расходов на услуги внешних консультантов, учитывается при подготовке предлагаемого бюджета по программам на 1988-1989 годы. В 1987 году расходы на консультантов сокращаются приблизительно на 35 процентов в качестве составной части мер экономии по преодолению нынешнего финансового кризиса в соответствии с решением 41/466 Генеральной Ассамблеи от 11 декабря 1986 года.

23. В конце данной рекомендации содержится призыв прекратить практику найма вышедших в отставку сотрудников. Генеральный секретарь хотел бы напомнить свою точку зрения, состоящую в том, что категорический запрет в отношении найма вышедших в отставку сотрудников, возможно, не отвечает интересам государств-членов, поскольку специальные услуги, предоставляемые такими сотрудниками на временной основе, нередко оказываются более эффективными и менее дорогостоящими, чем услуги каких-либо иных лиц; в частности, это относится к лингвистическому обслуживанию.

Ф. Совещания и конференции

24. В ответ на рекомендацию 4 Секретариат принял административное распоряжение, содержащее рекомендации для тех сотрудников Секретариата, которые несут ответственность за подготовку и окончательную разработку соглашений с правительствами принимающих стран в отношении совещаний, проводимых вне Центральных учреждений, с тем чтобы обеспечить последовательность в определении дополнительных расходов, покрываемых правительствами принимающих стран, и строгий учет всех дополнительных расходов.

Г. Помещения для проведения конференций

25. Рекомендация 5 будет осуществляться в тех случаях, когда предусматривается строительство новых помещений для проведения конференций. Генеральный секретарь представит Генеральной Ассамблее на ее сорок второй сессии доклад о ходе работы, касающийся проектов строительства помещений для Экономической комиссии для Африки и Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана.

Н. Управление людскими ресурсами и делегирование полномочий

26. В осуществление рекомендации 41 начато проведение обзора всех случаев делегирования полномочий в вопросах персонала и других вопросах, например, финансовых, которые могут сказываться на управлении людскими ресурсами. В центре этого обзора будут вопросы делегирования полномочий департаментам и управлениям в рамках Секретариата, включая те из них, которые обслуживают определенные органы, например, региональные комиссии, Конференцию Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Программу Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат). По результатам этого обзора будет опубликован всеобъемлющий документ о делегировании полномочий, в котором будут указаны процедуры контроля.

27. Далее будет также рассмотрен вопрос о делегировании полномочий главам ряда вспомогательных органов на основании резолюций и решений Генеральной Ассамблеи. Если по результатам проведения данного обзора будет сочтено желательным внести изменения в нынешнее положение с делегированием полномочий, то Генеральный секретарь выступит с необходимыми инициативами.

28. Также в осуществление рекомендации 41 Управление кадров переименовано в "Управление людских ресурсов" ф/. В число мер, уже принятых в этой связи, входят планирование набора, классификация должностей, публикация объявлений об имеющихся вакансиях вплоть до уровня Д-1, конкурсные экзамены (для внешнего набора на низшие должности категории специалистов и для продвижения на эти должности персонала из других категорий) и, в качестве недавней меры, – разработка механизмов для планирования карьеры на основе профессиональных групп. Эти механизмы уже созданы для персонала категории общего обслуживания и смежных категорий в Центральных учреждениях и будут созданы в ближайшее время для персонала категории специалистов и выше, а также персонала категории общего обслуживания и смежных категорий в других местах службы. В то же время введены в практику более ясные методы отбора сотрудников для назначения на должности и продвижения по службе. Например, система заполнения вакансий и перераспределения персонала, введенная недавно для замещения

основных должностей, которые остаются вакантными в настоящее время в результате моратория на набор персонала д/, обеспечивает, в частности, такое положение, при котором отбор персонала для замещения вакантных должностей связан с рассмотрением этого вопроса в рамках механизма назначений и продвижения по службе.

I. Положения о персонале, правила о персонале и сборник положений о персонале

29. В осуществление рекомендации 42 начато проведение обзора правил о персонале для выявления моментов непоследовательности и двусмысленности, требующих внесения изменений в положения правил о персонале. Во-вторых, помимо регулярного внесения изменений в правила о персонале во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи и поправок к положениям о персонале, утвержденных Ассамблеей, в ходе обзора будет рассмотрен вопрос о том, в какой мере другие резолюции и решения Ассамблеи должны найти свое отражение в тексте правил о персонале. Проведение обзора началось с рассмотрения дисциплинарных и апелляционных процедур, которые регулируются положениями глав X и XI правил о персонале. Эти правила применимы к Секретариату, включая персонал вспомогательных органов Организации, и к секретариату Международного Суда.

30. В рекомендации 42 предлагается также составить сборник положений о персонале. Задача подготовки тематического сборника таких положений потребует существенных людских ресурсов. В настоящее время сотрудники пользуются Пособием по административно-кадровым вопросам, которое представляет собой подборку всех бюллетеней и инструкций по вопросам персонала, которая регулярно обновляется и направляется всем канцеляриям. Это Пособие, которое оказалось исключительно полезным рабочим руководством для кадровой администрации, будет опубликовано в более удобном для пользования виде при более ясном изложении материала вместе с подробным предметным указателем по всем вопросам персонала и будет содержать всеобъемлющую вступительную часть. За этой первоначальной мерой последует разработка сборника, которая будет осуществляться по главам по мере поступления ресурсов.

31. В данной рекомендации предлагается рассмотреть вопрос о применимости правил и положений ко всем подразделениям Организации Объединенных Наций; в этой связи на нее обращено внимание Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ). Вместе с тем следует учитывать, что другие организации не обязаны соглашаться с правилами и положениями, которые исходят не от их управляющих органов. В то же время организации связаны договоренностью о разработке общей политики по вопросам персонала для обеспечения, насколько это практически возможно, максимального единообразия условий службы. Вследствие рекомендаций, которых, по-видимому, можно ожидать от КМГС в отношении общих положений о персонале, все организации общей системы Организации Объединенных Наций должны будут со временем включить аналогичные положения в свои соответствующие Положения о персонале.

Ж. Принципы и методы, регулирующие замещение должностей

32. Как указывалось ранее (см. пункты 67-68 доклада и пункт 28 настоящего приложения), недавно введенная система заполнения вакансий предусматривает проведение обзора вакантных должностей для определения того, какие из них подлежат замещению, с учетом приоритетов программ, рабочей нагрузки и классификационного описания должностей. В рамках обзора, предложенного в рекомендации 15 (см. пункты 68-73 доклада), в настоящее время в каждом департаменте и управлении проводится рассмотрение каждой должности в свете приоритетов программ, юридических оснований и перестройки Секретариата для обеспечения желательного укомплектования Секретариата в 1990 году.

33. После этого Генеральный секретарь рассмотрит вопрос о создании постоянных механизмов, ведающих вопросами вакансий, с учетом направленности программ и изменяющихся задач, решения о которых могут быть приняты директивными органами, для обеспечения эффективного использования ресурсов в соответствии с предложением, содержащимся в рекомендации 56. Кандидаты на замещение вакантных должностей, считающихся необходимыми, будут рассматриваться органами по назначениям и продвижению по службе, при этом последние составят короткий список кандидатов, из которого руководители программ будут отбирать сотрудника для назначения на вакантную должность в своем подразделении.

34. Для замещения должностей на низших уровнях категории специалистов в ограниченном числе государств-членов, как правило, ежегодно проводятся конкурсные экзамены. До недавнего времени эти экзамены проводились главным образом в тех государствах-членах, которые были недопредставлены или не представлены. Согласно рекомендации 43, охват этих экзаменов расширяется, с тем чтобы увеличить участие тех государств-членов, которые в настоящее время представлены надлежащим образом. Наряду с этим пересматриваются нормы и критерии проведения экзаменов для определения того, каким образом свести к минимуму различия между внутренними и внешними экзаменами и в то же время отразить разницу, являющуюся следствием того, что одни являются мероприятием в рамках продвижения по службе, а другие - мероприятием по набору.

35. Будут также определены четкие критерии для отбора кандидатов на должности других уровней. Предполагается проводить проверки для определения способности к составлению документов внешних кандидатов, которые не проходят отбор в ходе национальных экзаменов.

36. Основной замысел рекомендации 44 заключается в увеличении доли назначений на должности классов С-1 - С-3. Эта цель учтена в общем плане экономии, который предусматривает меньшую долю сокращения должностей класса С-3 при одновременном увеличении числа должностей класса С-2. Однако данная рекомендация будет полностью осуществлена лишь тогда, когда позволит финансовое положение.

37. В рекомендации 45 предусматривается, что сотрудники должны приобретать право на постоянное назначение после службы в течение трех лет. Генеральный секретарь считает, что к рассмотрению этой рекомендации следует вернуться после проведения кампаний по экономии и перестройке. В то же время Генеральному секретарю необходимо будет сохранить надлежащую гибкость для того, чтобы учесть другие

факторы, помимо оценки деятельности, в частности характер необходимых знаний, предполагаемую продолжительность функций, источник и ожидаемую продолжительность обеспечения средств. При этом предоставится возможность рассмотреть соотношение персонала на срочных и постоянных контрактах, как это предусмотрено в рекомендации 57 и в резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года. Такой обзор будет проведен в связи с планированием потребностей Организации в людских ресурсах.

38. Согласно рекомендации 55, резервировать должности для представителей конкретных государств нежелательно. Генеральный секретарь намерен поддерживать надлежащую представленность всех государств-членов и в то же время обеспечивать такое положение, при котором ни одна из должностей не будет рассматриваться как исключительная собственность любого государства-члена.

К. Женщины

39. В рекомендации 46 Генеральному секретарю предлагается принять дополнительные меры по обеспечению увеличения доли женщин на должностях категории специалистов и выше. Генеральный секретарь назначил Координатора по вопросам улучшения положения женщин в Секретариате и представил Генеральной Ассамблее на ее сороковой сессии программу действий (A/C.5/40/30), содержащую подробные планы работы в областях набора персонала, развития карьеры, профессиональной подготовки, условий службы и административной юстиции. В своей резолюции 40/258 от 18 декабря 1985 года Генеральная Ассамблея одобрила эту программу и поставила цель довести к 1990 году долю женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, до 30 процентов.

40. Генеральный секретарь также учредил Руководящий комитет высокого уровня, секретариатом которого является Канцелярия Координатора, для предоставления ему консультационных услуг в отношении конкретных мер, которые могут приниматься в целях расширения участия женщин в работе Организации. На данный момент Руководящий комитет представил два доклада, содержащих около 40 рекомендаций по широкому кругу вопросов. Эти рекомендации одобрены, и их осуществление сдерживается лишь ограничениями финансового характера; многие из предложенных мер уже реализуются, составлен также график осуществления остальных мер (связанных с подготовкой кадров, развитием карьеры, набором персонала, условиями службы в той мере, в какой они затрагивают жизнь семьи, и системой разбора жалоб относительно дискриминации по признаку пола - все эти меры в целом одобрены Генеральным секретарем).

41. В этой связи департаментам и управлениям, а также органам по назначениям и продвижению по службе даны конкретные указания, касающиеся расширения перспектив продвижения женщин по службе с учетом продолжительности их службы на предыдущих должностях, а также класса их нынешних должностей, для исправления случаев дискриминации, допущенной в их отношении в прошлом. Кроме того, в начале 1987 года Генеральный секретарь произвел ряд ключевых назначений на высшие должности (две должности на уровне заместителя Генерального секретаря и две должности на уровне Директора).

42. До тех пор, пока в силу финансового положения необходимо будет сохранять мораторий на набор персонала, не представляется возможным добиться существенных улучшений в отношении доли женщин на должностях категории специалистов, однако в ряде случаев, где были сделаны исключения, принимаются меры для отбора большего числа женщин. Генеральный секретарь в полной мере выступает за увеличение доли женщин, работающих в Секретариате, однако для достижения этой цели потребуются широкая поддержка со стороны государств-членов. Генеральный секретарь намерен представить подробный доклад о ходе работы в этой области Пятому комитету Генеральной Ассамблеи на ее сорок второй сессии.

L. Граждане развивающихся стран

43. В рекомендации 47 по вопросу о назначении граждан развивающихся стран на должности высших уровней содержится просьба, аналогичная тем, с которыми Генеральная Ассамблея выступает начиная с 1975 года. Доля граждан развивающихся стран, назначаемых на должности высших уровней, постоянно увеличивается, и соответствующие меры продолжают приниматься. Будут поставлены ориентировочные плановые задания в отношении назначений от каждой группы стран, которые будут использоваться в качестве основы для определения прогресса в деле достижения этой цели с учетом структуры сокращения должностей, предусмотренной в плане экономии.

M. Профессиональные группы

44. Согласно рекомендации 48 набор сотрудников и развитие их карьеры должны происходить в контексте профессиональных групп. Генеральный секретарь разделяет это мнение. С 1979 года назначения и продвижение по службе на низшие должности категории специалистов производятся на основе экзаменов, организуемых в рамках профессиональных групп. Набор сотрудников на должности других классов категории специалистов был реорганизован в контексте профессиональных групп в январе 1985 года, когда были назначены сотрудники, ведающие вопросами конкретных профессиональных групп. Объявления о наличии вакансий и их публикация будут аналогичным образом переориентированы с учетом профессиональных аспектов.

45. В области развития карьеры для обеспечения оптимального использования квалификации и опыта сотрудников разработана система, предусматривающая, во-первых, группирование должностей по профессиональному признаку и, во-вторых, определяющая четкие пути развития карьеры в рамках профессиональных групп и при переходе из одной группы в другую. Причисление должностей категории специалистов к соответствующей профессиональной группе является частью процесса классификации должностей, которым в настоящее время охвачено более 60 процентов всех должностей категории специалистов и выше. Профессию, к которой причисляется тот или иной сотрудник, будет указывать группа компьютеризированной базы данных. Разработаны пути развития карьеры для статистической профессиональной группы, а в настоящее время они разрабатываются для профессиональной группы сотрудников, занимающихся политическими вопросами. Разрабатываемый план развития карьеры будет охватывать все профессиональные группы всех категорий персонала.

Н. Ротация

46. В рамках плана развития карьеры разрабатывается система ротации и мобильности. Общая цель заключается в облегчении условий для назначения сотрудников в различные места службы и для выполнения ими различных функций, а также в разработке предложений, касающихся планов ротации и перемещения персонала в рамках одного места службы и между различными местами службы с учетом профессиональных групп и классификации мест службы, разработанных Комиссией по международной гражданской службе. Мобильность поощряется в рамках системы замещения вакансий и перераспределения персонала, о которой говорилось выше (см. пункт 32 настоящего приложения).

О. Оценка деятельности и продвижение по службе

47. Данные о продвижении по службе сотрудников категории специалистов и главных сотрудников класса Д-1, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, доводились до сведения Генеральной Ассамблеи в ежегодных докладах Генерального секретаря о составе Секретариата начиная с тридцать восьмой и кончая сороковой сессией, однако в докладе, направленном сорок первой сессии, они отсутствовали, поскольку обзор вопросов продвижения по службе за этот год был отложен в качестве одной из мер экономии. Эти данные будут включаться в дальнейшие доклады в отношении персонала, занимающего должности, подлежащие географическому распределению, и должности, требующие специальной языковой подготовки.

48. Система оценки деятельности является одним из важнейших компонентов плана развития карьеры и служит основой при рассмотрении кандидатур сотрудников, предлагаемых для продвижения. Разрабатывается новая усовершенствованная и упрощенная система оценки деятельности, которая будет учитывать элемент сравнения, предусмотренный в рекомендации 50. В настоящее время проводится исследование практической целесообразности компьютеризации данных о профессиональной аттестации. В его рамках будет рассмотрено выдвинутое в этой рекомендации требование о включении данных в доклады.

49. Критерии продвижения по службе разрабатываются уже в течение ряда лет с учетом соответствующих резолюций и решений Генеральной Ассамблеи, а также рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе. Эти критерии ежегодно доводятся до сведения глав департаментов и управлений в начале ежегодной кампании продвижения по службе.

50. Что касается функций и состава совместных органов по назначениям и продвижению по службе, принимаются меры для обеспечения участия в них персонала, представляющего различные регионы земного шара, и обеспечения надлежащего соотношения между мужчинами и женщинами. Эти органы будут реорганизованы в соответствии с системой профессиональных групп, как это предусмотрено в новой системе развития карьеры.

Р. Подготовка кадров

51. Учитывая потребность в эффективных учебных программах, направленных на удовлетворение потребностей Организации, как это предусмотрено в рекомендации 58, в 1985 и 1986 годах проведен ряд мероприятий в сотрудничестве с департаментами и

управлениями, связанными с анализом потребностей в подготовке кадров и ее результатов. На основе этих мероприятий, включавших экспериментальные проекты в ключевых областях подготовки кадров, в учебную программу 1987 года был внесен ряд изменений, преследующих следующие цели:

- а) направление имеющихся ограниченных ресурсов на решение самых главных задач подготовки;
- б) укрепление координации учебных программ в рамках всего Секретариата;
- с) определение и выявление целевых групп слушателей курсов для оптимального использования ограниченных ресурсов в области подготовки в первоочередных областях;
- д) использование подхода, при котором обучаются преподаватели, для максимально эффективного использования имеющихся ресурсов;
- е) оценку эффективности учебных мероприятий и их воздействия на обучаемых и на соответствующее организационное подразделение.

52. Мероприятия по подготовке кадров, включенные в программу 1987 года, далеко не удовлетворяют потребности Организации, как, например, в области электронной обработки данных и других областях, связанных с автоматизацией делопроизводства и воспитанием навыков современного руководителя. Ожидается, что потребности в подготовке кадров будут расти по мере внедрения технических новшеств и осуществления программ Секретариатом за счет все меньшего объема людских ресурсов. Удовлетворение этих потребностей создаст необходимость выделять больше ресурсов, чем в настоящее время.

53. Нет сомнений в том, что выделяемые в настоящее время ресурсы слишком малы для эффективного развития людских ресурсов. В этой связи полезным показателем может послужить соотношение бюджетов на подготовку кадров и общих затрат по персоналу. Бюджет профессиональной подготовки в Секретариате составляет приблизительно 0,06 процента от общих расходов по персоналу. Аналогичные показатели, полученные в ходе обследования 1985 года, составляли: 0,6 процента в Детском фонде Организации Объединенных Наций, 0,8 процента в Международной организации труда и 0,8 процента во Всемирном банке – в 10–13 раз выше, чем в Организации Объединенных Наций. Бюджет на подготовку кадров в национальных системах некоторых развитых стран в 33–66 раз выше, чем бюджет на учебную подготовку в Организации Объединенных Наций.

Q. Деятельность союза персонала

54. В соответствии с рекомендацией 59 будет предпринято всестороннее рассмотрение системы отношений между персоналом и администрацией. В ходе этого обследования будут рассмотрены организационные вопросы. Будет опубликован административный документ, в котором будут объединены тексты, регулирующие отношения между персоналом и администрацией.

R. Административная юстиция

55. На своей сорок первой сессии Генеральная Ассамблея постановила перенести на сорок вторую сессию рассмотрение представленных ей Генеральным секретарем докладов по вопросу о реформе в системе административной юстиции. Учитывая это обстоятельство и то, что такая система требует крупной перестройки для обеспечения как максимальной эффективности, так и минимальных затрат, предпринимаются шаги к созданию измененного и упрощенного механизма к началу 1988 года, как это предусмотрено в рекомендации 60, с внесением соответствующих изменений в главы X и XI правил о персонале (см. также пункт 29 выше). Одновременно с этим принимаются чрезвычайные меры для ликвидации накопившихся апелляций, поданных в Объединенную апелляционную коллегия, и для сокращения количества дел, возбужденных в Административном трибунале Организации Объединенных Наций. Эти временные меры, как ожидается, позволят добиться существенного улучшения теперешнего положения.

III. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ

Вопросы, затрагивающие общую систему

56. В завершение следует отметить, что вопросы, затрагивающие общую систему Организации Объединенных Наций и поднятые в рекомендациях 53 и 61, переданы, как это предусмотрено в резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи от 19 декабря 1986 года, в Комиссию по международной гражданской службе.

57. Секретариат также намерен воспользоваться опытом Комиссии в соответствующих вопросах.

Примечания

a/ ST/SGB/223 от 13 февраля 1987 года.

b/ Афганистан, Бангладеш, Бенин, Ботсвана, Буркина Фасо, Бурунди, Бутан, Вануату, Гаити, Гамбия, Гвинея, Гвинея-Бисау, Демократический Йемен, Джибути, Йемен, Кабо-Верде, Кирибати, Коморские Острова, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Лесото, Мавритания, Малави, Мали, Мальдивские Острова, Непал, Нигер, Объединенная Республика Танзания, Руанда, Самоа, Сан-Томе и Принсипи, Сомали, Судан, Сьерра-Леоне, Того, Тувалу, Уганда, Центральноафриканская Республика, Чад, Экваториальная Гвинея и Эфиопия.

c/ ST/SGB/107 от января 1971 года.

d/ ST/SGB/207 от 5 декабря 1984 года.

e/ ST/AI/249/Rev.2 от 15 августа 1983 года.

f/ ST/SGB/224 от 13 февраля 1987 года.

g/ ST/SGB/221 и ST/AI/338, оба документа от 22 декабря 1986 года.

ДОБАВЛЕНИЕ

Индекс рекомендаций Группы межправительственных экспертов
высокого уровня

Для упрощения работы со ссылками ниже приводится индекс рекомендаций, содержащихся в докладе Группы межправительственных экспертов высокого уровня и касающихся работы Организации Объединенных Наций, с указанием пунктов настоящего доклада, в которых они упоминаются.

<u>Рекомендация</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>	<u>Рекомендация</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>	<u>Рекомендация</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
1	39-42	17	22	30	12	41	64	22
2	39-42	17	23	33	15	Приложение	26-28	31
3	39-40	17	24	33	15	42 Приложение	29-31	32
4	39-40	17	25	29-31	12	43 Приложение	34-35	33
Приложение	24	31	26	32	15	44 Приложение	36	33
5 Приложение	25	31	27	30	12	45 Приложение	37	33
6	65	22	28	65	22	46 Приложение	39-42	34
Приложение	8	28	Приложение	16-18	29	47 Приложение	43	35
7	39-40	17	29	20	9	48 Приложение	44-45	35
8	4	4	30	46-49	18	49	58	21
11	30	12	31 Приложение	4	27	Приложение	46	36
12	30	12	32	43-44	18	50 Приложение	47-48	36
13	65	22	Приложение	3	26	51 Приложение	49-50	36
Приложение	12-15	28	33 Приложение	6	27	53 Приложение	56	38
14	12-13	8	34	42	17	55 Приложение	38	34
15	30	12	35	65	22	56 Приложение	33	33
	51-55	19	Приложение	22-23	30	57 Приложение	37	33
	58-63	21	36	65	22	58 Приложение	51	36
Приложение	6,32	27,33	Приложение	20-21	30	59 Приложение	54	37
16	24	10	37	34	16	60 Приложение	55	38
17	20	9	38	65	22	61 Приложение	56	38
18	18	9	Приложение	9-11	28	62 Приложение	19	30
19	20	9	39	65	22			
20	23	10	Приложение	7	27			
21	20	9	40	47	18			
			Приложение	5	27			